

370.113

72460

7.3

การทดลองใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะ
การทำงานโดยวางเป้าหมาย สำหรับเยาวชน

ปริญญาบัตร

ของ

จันทนา นนทิก

73 พ.ช. 2533

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาพัฒนศึกษาศาสตร์

พฤษภาคม 2533

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

171006

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปฏิญานีพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขภูมินันท์
สาขาพัฒนศึกษาศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการที่ปรึกษา

..... ประธาน
(ศาสตราจารย์ ดร.เจลิยว บุรีภักดี)
..... กรรมการ
(อาจารย์บรรจง ชุสกุลชาติ)
..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.วีระ ภารุงรักษ์)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(ศาสตราจารย์ ดร.เจลิยว บุรีภักดี)
..... กรรมการ
(อาจารย์บรรจง ชุสกุลชาติ)
..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.วีระ ภารุงรักษ์)
..... กรรมการ ตื่นตั่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์ ดร.โกวิท วรพิพัฒน์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปฏิญานีพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาดุขภูมินันท์ สาขาพัฒนศึกษาศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ ดร.สมพร บัวทอง)

วันที่ 10 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2533

ประกาศศกฺุญปกการ

ปริญญาโทฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาในการให้คำแนะนำช่วยเหลือ และตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของปริญญาโทจาก ศาสตราจารย์ ดร.เจลีว บุรีศักดิ์ อาจารย์บรรจง ชูสกุลชาติ และอาจารย์ ดร.วีระ บารุงรักษ์ คณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโท และอาจารย์ ดร.โกวิท วรพิพัฒน์ ซึ่งได้ให้ความกรุณาร่วมเป็นกรรมการสอบปริญญาโท

ผู้วิจัยยังได้รับความกรุณาจาก ศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน พันธุมนาวิน และอาจารย์ ดร.นงลักษณ์ วิรัชชัย ในการชี้แนะความคิดในเชิงรูปแบบการวิจัยและการวิเคราะห์ทางสถิติ และศาสตราจารย์ ดร.จรรยา สุวรรณทัต อาจารย์ที่ปรึกษาประจำตัวนิสิต ที่ได้ให้กำลังใจ และอำนวยความสะดวกในขั้นตอนการดำเนินงานการทำปริญญาโทมาโดยตลอด

ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ และ บริษัท ไนส์สปอดโปรดักชั่น ได้กรุณาเสนอเทพื้นที่ภาพเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้

อาจารย์สมบูรณ์ จันทร์วังพรหม ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีวิชัยวิทยา อาจารย์จิรศักดิ์ไพศาล ผู้อำนวยการโรงเรียนสระกะเทียมวิทยาคม อาจารย์ฉลวย ชวานาวิก อาจารย์สมศรี ชูธรัตน์ และคณะอาจารย์ ตลอดจนนักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนทั้งสอง ได้ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการศึกษาทดลองครั้งนี้เป็นอย่างดียิ่ง

คณะศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 นับแต่ ร.อ.สมมาศ ศรีนพคุณ หัวหน้าหน่วย ผู้ให้ความกรุณาอำนวยความสะดวกและกำลังใจในการทำวิจัยครั้งนี้ อาจารย์วนิดา มนต์ไพบูลย์ ผู้ช่วยหัวหน้าหน่วย อาจารย์โชคดี สักดิ์สวัสดิ์ หัวหน้าฝ่ายนิเทศปฏิบัติการสอน อาจารย์สันติ ทองประเสริฐ หัวหน้าฝ่ายนิเทศงานสนับสนุนการสอน และอาจารย์ชัยวัฒน์ วรณพงษ์ หัวหน้าฝ่ายแผนงาน วิจัยและประเมินผล ที่กรุณาตรวจสอบความเป็นไปได้

ของการนำผลการวิจัยมาปฏิบัติในหน่วยงาน และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการเขียน
ปริญญาโทนี้ รวมทั้ง อาจารย์สุทธิ นิรัญราช ศึกษาพิเศษภาควิชาคณิตศาสตร์ ที่กรุณาตรวจสอบ
ความถูกต้องของค่าสถิติในการคำนวณ

คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกทุนภูมิพลมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่กรุณามอบทุน
ให้เป็นกำลังใจและความภาคภูมิใจในการทำปริญญาโทนี้ ทำให้ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งใน
พระมหากรุณาธิคุณเป็นอย่างยิ่ง

อาจารย์ ดร.มลิสินทร์ สาเกาเงิน และอาจารย์สมกิจ กิจทูนวงศ์ ที่กรุณาประมวล
ผลการวิจัยด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ คุณกันยรัตน์ เมณาคม ที่กรุณาพิมพ์งานวิจัย และเจ้าหน้าที่
บัณฑิตวิทยาลัยที่กรุณาดูแลตรวจสอบต้นฉบับของปริญญาโทนี้

สุดท้ายคือ คุณพ่อ คุณแม่ และสมาชิกในครอบครัวที่เป็นกำลังใจและแรงบันดาลใจให้
ผู้วิจัยเล่าเรียนประสบความสำเร็จ รวมทั้งเพื่อนนิสิตศิษย์บัณฑิตพัฒนศึกษาทุกคนที่เป็น
กัลยาณมิตรตลอดช่วงเวลาในการศึกษาในสถาบันแห่งนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงต่อทุกท่านที่กล่าวนามมาข้างต้น และที่ไม่ได้กล่าว
นามไว้ ณ ที่นี้ ซึ่งได้มีส่วนเกี่ยวข้องให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวก ทำให้การวิจัย
ครั้งนี้ประสบความสำเร็จ

จันทนา นนทิกกร

1 มีนาคม 2533

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความจำเป็นในการวิจัย	9
	ปัญหาเชิงวิจัย	13
	จุดมุ่งหมายของการวิจัย	14
	สมมุติฐานในการวิจัย	16
	ขอบเขตของการวิจัย	17
	ความสำคัญของการวิจัย	18
	กรอบความคิดในการวิจัย	19
	นิยามปฏิบัติการของตัวแปร	22
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	27
	ข้อพิจารณาในการคัดเลือกเยาวชนกลุ่มเป้าหมายเพื่อการเสริมสร้าง คุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย	28
	กรอบความคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างสัมปของคุณลักษณะการทำงาน โดยวางเป้าหมาย	32
	แนวทางจัดทำชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานโดยวาง เป้าหมาย	46
	คุณสมบัติพื้นฐานบางประการที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะการทำงานโดยวาง เป้าหมาย	59
	เอกสารและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน	67

	การประเมินผลการใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงาน โดยวางเป้าหมาย	76
	ความคงทนในการเรียนรู้	85
3	วิธีดำเนินการวิจัย	95
	กลุ่มตัวอย่าง	95
	การสุ่มตัวอย่าง	96
	แนวคิดและการเตรียมการเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย สำหรับเยาวชน	97
	วิธีดำเนินการทดลอง	104
	เครื่องมือวัดตัวแปร	108
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	113
	สภาพข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง	114
	ผลของการฝึกต่อการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะที่ได้รับการฝึก	116
	ผลของการฝึกต่อพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย	130
	ผลของการฝึกต่อความคงทนของคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย ...	147
	คุณสมบัติพื้นฐานกับการทำนายพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย	162
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ	167
5	สรุปและอภิปรายผล	
	การสรุปและอภิปรายผลตามสมมุติฐาน	171
	การสรุปและอภิปรายผลตามกรอบทฤษฎีที่อ้างอิง	189
	ข้อดีและข้อจำกัดของการวิจัย	197
	ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป	198

บทที่	หน้า
ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ	199
บรรณานุกรม	202
ภาคผนวก ก	213
ภาคผนวก ข	381
ภาคผนวก ค	413

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนนักเรียนในกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลอง	97
2 ขั้นตอนในการดำเนินการทดลองในกลุ่มตัวอย่าง	107
3 ปริมาณการทำนาย และลำดับความสำคัญของตัวทำนายความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้คุณสมบัติพื้นฐานด้านความเชื่ออำนาจในตน การได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน และผลการเรียนเฉลี่ยสะสมเป็นตัวทำนาย	118
4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลต่างของคะแนนเฉลี่ยด้านความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานของเยาวชนในกลุ่มทดลองที่ได้รับการฝึกต่างกัน และกลุ่มควบคุม	120
5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมด้านความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย เมื่อพิจารณาตามกลุ่มที่ได้รับการฝึกวิธีต่าง ๆ ร่วมกับลักษณะความเชื่ออำนาจในตน	121
6 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย เมื่อพิจารณาตามกลุ่มที่ได้รับการฝึกด้วยวิธีต่าง ๆ ร่วมกับลักษณะความเชื่ออำนาจในตน	123
7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมด้านความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย เมื่อพิจารณาตามกลุ่มที่ได้รับการฝึกวิธีต่าง ๆ ร่วมกับการได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน	125
8 ผลการวิเคราะห์การจำแนกพหุด้านความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย เมื่อพิจารณาตามกลุ่มที่ได้รับการฝึกวิธีต่าง ๆ ร่วมกับการได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน	127

<p>9 ปริมาณการทํานายและลําดับความสําคัญของตัวทํานายความตั้งใจกระทำ พฤติกรรมกรรมการทํางานโดยวางเป้าหมายของเขาวงกตในกลุ่รวมและ กลุ่ย่อย โดยใช้คุณสมบัติพื้นฐานด้านความเชื่ออํานาจในตน การได้ รับการอบรมเลี้ยงดูด้านทํางาน และผลการเรียนเฉลี่ยสะสม เป็นตัวทํานาย</p>	<p>128</p>
<p>10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมด้านพฤติกรรมกรรมการทํางานโดยวาง เป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัย เมื่อพิจารณาตามกลุ่ที่ได้รับการฝึก วิธีต่าง ๆ ร่วมกับลักษณะความเชื่ออํานาจในตน</p>	<p>131</p>
<p>11 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมกรรมการทํางานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกต ของผู้วิจัย เมื่อพิจารณาตามกลุ่ที่ได้รับการฝึกวิธีต่าง ๆ ร่วมกับลักษณะ ความเชื่ออํานาจในตน</p>	<p>133</p>
<p>12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมด้านพฤติกรรมกรรมการทํางานโดยวางเป้าหมาย จากการสังเกตของผู้วิจัย เมื่อพิจารณาตามกลุ่ที่ได้รับการฝึกวิธีต่าง ๆ ร่วมกับการได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านทํางาน</p>	<p>135</p>
<p>13 ผลการวิเคราะห์การจำแนกพหุ ด้านพฤติกรรมกรรมการทํางานโดยวางเป้าหมาย จากการสังเกตของผู้วิจัย เมื่อพิจารณาตามกลุ่ที่ได้รับการฝึกวิธีต่าง ๆ ร่วมกับการได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านทํางาน</p>	<p>137</p>
<p>14 ปริมาณการทํานายและลําดับความสําคัญของตัวทํานายพฤติกรรมกรรมการทํางานโดย วางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัย ของเขาวงกตในกลุ่รวมและ กลุ่ย่อย โดยใช้คุณสมบัติพื้นฐานด้านความเชื่ออํานาจในตน การได้รับการ อบรมเลี้ยงดูด้านทํางาน และผลการเรียนเฉลี่ยสะสมเป็นตัวทํานาย...</p>	<p>138</p>

15	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมด้านพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเอง เมื่อพิจารณาตามกลุ่มที่ได้รับการฝึกวิธีต่าง ๆ ร่วมกับลักษณะความเชื่ออำนาจในตน	141
16	ผลการวิเคราะห์การจำแนกพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเอง เมื่อพิจารณาตามกลุ่มที่ได้รับการฝึกวิธีต่าง ๆ ร่วมกับลักษณะความเชื่ออำนาจในตน	142
17	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมด้านพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเอง เมื่อพิจารณาตามกลุ่มที่ได้รับการฝึกวิธีต่าง ๆ ร่วมกับการได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน	143
18	ผลการวิเคราะห์การจำแนกพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเอง เมื่อพิจารณาตามกลุ่มที่ได้รับการฝึกวิธีต่าง ๆ ร่วมกับการได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน	145
19	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมความคงทนของความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายของกลุ่มที่ได้รับการฝึกวิธีต่าง ๆ	148
20	ปริมาณการทำนายและลำดับความสำคัญของตัวทำนายความคงทนของความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายของเยาวชนในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้คุณสมบัติพื้นฐาน 2 ด้าน และผลการฝึกอบรม 4 ด้าน เป็นตัวทำนาย .	150
21	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมความคงทนของความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ของกลุ่มที่ได้รับการฝึกวิธีต่าง ๆ .	152
22	ปริมาณการทำนายและลำดับความสำคัญของตัวทำนายความคงทนของความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ของเยาวชนในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้คุณสมบัติพื้นฐาน 2 ด้าน และผลการฝึกอบรม 4 ด้าน เป็นตัวทำนาย	153

23	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม ความคงทนของพฤติกรรมการทำงาน โดยวางเป้าหมาย จากการสังเกตของผู้วิจัย ของกลุ่มที่ได้รับการฝึก วิธีต่าง ๆ	155
24	ปริมาณการทํานายและลำดับความสำคัญของตัวทํานายความคงทนของพฤติกรรม การทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัย ของเยาวชนในกลุ่ม รวมและกลุ่มย่อย โดยใช้คุณสมบัติพื้นฐาน 2 ด้าน และผลการฝึกอบรม 4 ด้าน เป็นตัวทํานาย	157
25	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดย วางเป้าหมาย จากการรายงานการปฏิบัติงานตนเอง ของกลุ่มที่ได้รับ การฝึกวิธีต่าง ๆ	159
26	ปริมาณการทํานายและลำดับความสำคัญของตัวทํานาย ความคงทนของ พฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงาน ตนเองของเยาวชนในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้คุณสมบัติพื้นฐาน 2 ด้าน และผลการฝึกอบรม 4 ด้าน เป็นตัวทํานาย	161
27	ปริมาณการทํานายและตัวทํานายพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายของ เยาวชนในกลุ่มที่ได้รับการฝึกวิธีต่าง ๆ จำนวนกลุ่มละ 40 คน โดยใช้ คุณสมบัติพื้นฐาน 3 ด้าน เป็นตัวทํานาย	163
28	ปริมาณการทํานายและตัวทํานายความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวาง เป้าหมายของเยาวชนในกลุ่มที่ได้รับการฝึกวิธีต่าง ๆ จำนวนกลุ่มละ 40 คน โดยใช้คุณสมบัติพื้นฐาน 2 ด้าน และผลการฝึกอบรม 4 ด้าน เป็น ตัวทํานาย	165
29	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัยในกลุ่มรวม 160 คน	168

30	กำหนดการฝึกอบรมคุณลักษณะการทำงานสำหรับเยาวชนกลุ่มตัวอย่าง	382
31	สภาพข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกลุ่ม เพศ ลักษณะอาชีพของ ผู้ปกครอง และระดับการศึกษาของผู้ปกครอง	414
32	สภาพคุณสมบัติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามกลุ่ม การได้รับการอบรม เลี้ยงดูด้านการทำงาน และการมีความเชื่ออำนาจในตน	415
33	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย คุณสมบัติพื้นฐานด้านการอบรมเลี้ยงดู ด้านการทำงาน และความเชื่ออำนาจในตน ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่ม ควบคุมก่อนรับการฝึกอบรม	416
34	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลต่างของคะแนนเฉลี่ยด้านความสามารถในการ ทำงาน โดยวางเป้าหมายของเยาวชนในกลุ่มทดลอง ที่ได้รับการฝึกอบรม ต่างกัน และกลุ่มควบคุม ก่อนและหลังการฝึกอบรม	417
35	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมด้านความสามารถในการทำงานโดยวาง เป้าหมาย เมื่อพิจารณาตามกลุ่มที่ได้รับการฝึกวิธีต่าง ๆ ร่วมกับลักษณะ ความเชื่ออำนาจในตน	418
36	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมด้านความสามารถในการทำงานโดยวาง เป้าหมาย เมื่อพิจารณาตามกลุ่มที่ได้รับการฝึกวิธีต่าง ๆ ร่วมกับการได้รับ การอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน	419
37	ปริมาณการทำนายและลำดับความสำคัญของตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานโดย วางเป้าหมาย จากการรายงานการปฏิบัติงานตนเองของเยาวชนในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย โดยใช้คุณสมบัติพื้นฐานด้านความเชื่ออำนาจในตน การได้รับ การอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน	420

38	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคงทนด้านความสามารถในการทำงานโดย วางเป้าหมายของเยาวชนในกลุ่มทดลองที่ได้รับการฝึกต่างกันและกลุ่ม ควบคุม	421
39	ผลการวิเคราะห์การจำแนกพหุความคงทนของความสามารถในการทำงาน โดยวางเป้าหมายของกลุ่มที่ได้รับการฝึกด้วยวิธีต่าง ๆ	422
40	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคงทนด้านความตั้งใจกระทำพฤติกรรม การทำงานโดยวางเป้าหมายของเยาวชนในกลุ่มทดลองที่ได้รับการฝึกต่างกัน และกลุ่มควบคุม	423
41	ผลการวิเคราะห์การจำแนกพหุ ความคงทนของความตั้งใจกระทำพฤติกรรม การทำงานโดยวางเป้าหมาย ของกลุ่มที่ได้รับการฝึกวิธีต่าง ๆ	424
42	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวาง เป้าหมาย จากการสังเกตของผู้วิจัยของเยาวชนในกลุ่มทดลองที่ได้รับ การฝึกต่างกันและกลุ่มควบคุม	425
43	ผลการวิเคราะห์การจำแนกพหุ ความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวาง เป้าหมาย จากการสังเกตของผู้วิจัย ของกลุ่มที่ได้รับการฝึกวิธีต่าง ๆ ..	426
44	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวาง เป้าหมาย จากการรายงานการปฏิบัติงานตนเอง ของเยาวชนในกลุ่ม ทดลองที่ได้รับการฝึกต่างกันและกลุ่มควบคุม	427
45	ผลการวิเคราะห์การจำแนกพหุความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวาง เป้าหมาย จากการรายงานการปฏิบัติงานตนเอง ของกลุ่มที่ได้รับการ ฝึกวิธีต่าง ๆ	428
46	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยที่ปรับค่าเบี่ยงเบนของตัวแปรอิสระและตัวแปรร่วม แล้ว ของผลการฝึกที่มีต่อคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านต่าง ๆ โดยพิจารณาตามกลุ่มที่ได้รับการฝึกด้วยวิธีต่าง ๆ	429

47	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยที่ปรับค่า เบี่ยงเบนของตัวแปรอิสระและตัวแปรร่วมแล้ว ของผลการจัดกระทำที่วัดทันทีหลังฝึก และวัดความคงทนหลังฝึก	430
48	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยที่ปรับค่า เบี่ยงเบนของตัวแปรอิสระและตัวแปรร่วมแล้ว ของผลการฝึกตัวแปรตามพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายที่วัดทันที หลังฝึกและวัดความคงทนหลังการฝึก	431

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 โครงสร้างคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย	4
2 กรอบความคิด ในการ วิจัย	21
3 กรอบความคิดทฤษฎีการวางเป้าหมาย	35
4 การ เกิดพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ตามกรอบทฤษฎีการวางเป้าหมาย และแนวความคิดการจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม	38
5 กรอบความคิดทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล	40
6 การ เกิดพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ตามกรอบทฤษฎีการกระทำด้วย เหตุผล และทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม	44
7 สังกัปของคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย "	45
8 โครงสร้างชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย	57
9 ตัวแบบการให้นายพฤติกรรมของลิสกา	60
10 อิทธิพลเนื่องจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการฝึกและระดับความเชื่ออำนาจในตน ที่มีต่อคะแนนเฉลี่ย ความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ...	124
11 อิทธิพลเนื่องจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการฝึกและระดับความเชื่ออำนาจในตน ที่มีต่อคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย จากการสังเกต ของผู้วิจัย	134

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

เยาวชนเป็นผู้ที่ได้รับการคาดหวังว่าจะเป็นกำลังสำคัญของการพัฒนาประเทศในอนาคต โดยเฉพาะ การมีส่วนร่วมพัฒนาเศรษฐกิจของชาติด้วยการมีงานทำ เต็มเวลา และทำงานตามระดับความสามารถ การขาดคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายของเยาวชนเป็นสาเหตุหนึ่งของปัญหาการว่างงาน และด้อยประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้วิจัยได้ตระหนักในปัญหานี้จึงพยายามเสนอทางเลือกในการส่งเสริมให้เยาวชนได้มีโอกาสพัฒนาคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายเพื่อการเตรียมตัว พร้อมทั้งจะออกไปสู่โลกของงานอาชีพ โดยการสร้างชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย และทดลองใช้ฝึกอบรมกับเยาวชนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เพื่อศึกษาผลลัพธ์ในด้านความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย ด้านความตั้งใจ กระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย และพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ทั้งนี้ จะได้กล่าวถึงสภาพการขาดคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย ความหมายของคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย ความสำคัญของการมีคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย สภาพหลักสูตรการเรียนการสอนที่ขาดแคลนการเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย และความเป็นไปได้ที่จะเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย ในระบบโครงสร้างการศึกษาปัจจุบัน ดังต่อไปนี้

1. สภาพการขาดคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายของเยาวชน ในปัจจุบัน ความสามารถ เจตคติ ค่านิยม และพฤติกรรมที่ดีในการทำงานของเยาวชนยังขาดแคลนอยู่มาก ดังจะเห็นได้จากผลการศึกษาและงานวิจัยที่พบว่า "ความสามารถและทักษะในการประกอบอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษายังไม่เพียงพอ ขาดคุณลักษณะในการทำงานที่นายจ้างต้องการบางประการ

เช่น การมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม การมีความซื่อสัตย์ การทำงานอย่างหนักเอาเอาสู้ การมีความคิดริเริ่ม และการมีความรับผิดชอบ" (ก่อ สวัสดิพานิชย์. 2526 : 2) ในระบบราชการเองยังพบว่า ผู้ที่ทำงานราชการมักมีพฤติกรรมการทำงานอย่างกระตือรือร้นตามโครงการต่าง ๆ เพียงระยะแรก ๆ เมื่อเวลาผ่านไปความกระตือรือร้นหมด งานโครงการนั้นจะหยุด (Moore. 1974 : 185) เขาชนมักจะมีพฤติกรรมในการทำงานที่ไม่เสมอต้นเสมอปลาย ไม่ฟังเสียงระเบียบวินัย แต่จะถือความสะดวกสบายเป็นเกณฑ์ ไม่เกิดค่านิยมที่จะกวดขันตนเองให้ใช้ความพยายาม กิจกรรมใด ๆ จึงกระทำไปแต่พอให้เสร็จ ไม่มุ่งความบริบูรณ์และความเยี่ยมยอดจากการทำงาน (บุญเหลือ เทพยสุวรรณ. 2520) และยังมีเขาชนในวัยทำงานบางส่วน "พอใจที่จะอยู่บ้านเฉย ๆ กับพ่อแม่ โดยไม่ต้องทำงาน" (เจสสิว บุรีภักดี. 2527 : 201) นอกจากนี้ยังมีผลงานวิจัยในเรื่องวัฒนธรรมการทำงานของคนไทย ได้ศึกษามีปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของคนไทยในด้านการขาดการวางเป้าหมาย และการวางแผนในการทำงาน (ไพศาล ไกรสิทธิ์. 2524 : 195-203) และงานวิจัยเกี่ยวกับลักษณะนิสัยในการทำงานของเขาชนในระบบโรงเรียนพบว่าเขาชนยังขาดการรู้จักทำงานร่วมกับผู้อื่น ขาดความอดทนและขาดความภูมิใจในงานที่ทำด้วย (ปรีชา วิหคโต. 2526)

ลักษณะการทำงานที่ไม่เหมาะสมของเขาชนที่พบจากงานวิจัยดังกล่าวมาแล้วอาจจะสรุปได้ว่าประกอบด้วยสามประการคือ ประการที่หนึ่ง การขาดความสามารถในการวางเป้าหมายที่เหมาะสมในการทำงาน ขาดการทำงานที่เป็นระบบและขั้นตอนอย่างมีระเบียบวินัย ประการที่สอง ขาดความตั้งใจกระตือรือร้นในการ ใช้ความพยายามและความอดทนของตนเองในการ รับผิดชอบงาน และประการที่สาม ขาดพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายและขาดการวางแผนในการทำงานที่ชัดเจน ลักษณะดังกล่าวนี้ ในการวิจัยครั้งนี้จะเรียกว่าการขาด "คุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย"

2. ความหมายของคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย คุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย (Goal-oriented work characteristic) ในการวิจัยครั้งนี้หมายถึง

10/11

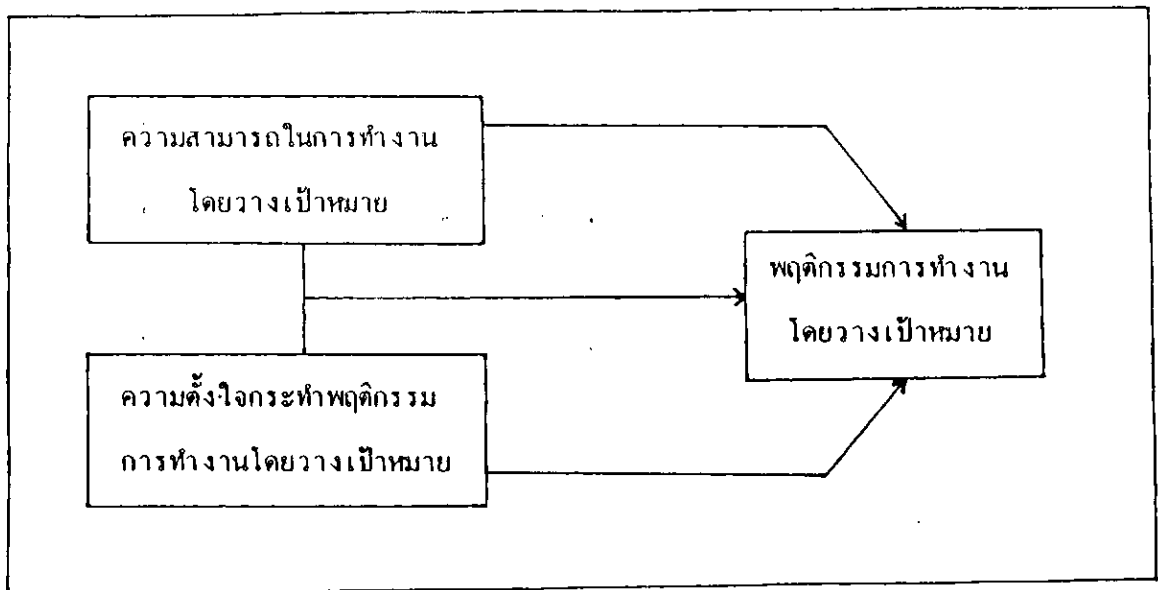
คุณลักษณะภายในตัวบุคคลที่แสดงออกสามประการคือ ประการที่หนึ่ง การมีความสามารถวางเป้าหมายในการทำงานได้อย่างมีเหตุผล สามารถวิเคราะห์ลักษณะงานและความสามารถของตนเอง สามารถวางแผนเป็นขั้นตอนและทำงานอย่างมีระบบ ตลอดจนสามารถจัดเตรียมสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานได้อย่างเหมาะสม ประการที่สอง การมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะกระทำพฤติกรรมการทำงานตามเป้าหมายให้บรรลุผลสำเร็จด้วยความพยายามและความสามารถของตนเอง และประการที่สาม การมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความอดทน อดทน ประณีต เพื่อความถูกต้องเรียบร้อยของผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้

ความหมายของคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยอาศัยการสังเคราะห์แนวความคิดจากผลงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น และจากการศึกษาทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล อันได้แก่ ทฤษฎีการวางเป้าหมาย (Goal Setting Theory) ที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่าง การวางเป้าหมายที่แน่นอน การมีความตั้งใจที่จะทำงาน และพฤติกรรมการทำงาน ทฤษฎีนี้ระบุว่า บุคคลที่มีเป้าหมายชัดเจน ย่อมมีความตั้งใจ และใช้ความพยายามอย่างจริงจังในการทำงาน ทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป้าหมายในอนาคต (Locke, 1968 : 157-189) และทฤษฎีสำคัญอีกทฤษฎีหนึ่งคือ ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (The Reasoned Action Theory) ที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจกระทำพฤติกรรมของบุคคลกับพฤติกรรมการปฏิบัติจริง โดยระบุว่า พฤติกรรมส่วนมากจะอยู่ภายใต้การควบคุมของความตั้งใจของบุคคล ความตั้งใจของบุคคลจึงเป็นตัวกำหนดที่ใกล้ชิดกับการกระทำ (Ajzen and Fishbein, 1980) ดังนั้น ความตั้งใจกระทำพฤติกรรมใด ๆ ของบุคคล จึงนำไปสู่การแสดงออกถึงพฤติกรรมการกระทำนั้น ๆ

จากการสังเคราะห์แนวความคิดตามทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ดังได้เสนอไว้ในบทที่ 2) ผู้วิจัยจึงกำหนดโครงสร้างของคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายเป็นสามส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่หนึ่งคือ ความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย ส่วนที่สองคือ ความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย และส่วนที่สามคือ พฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย

ตามแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวสรุปได้ว่า ส่วนประกอบของคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย ส่วนที่หนึ่งหรือส่วนที่สอง หรือทั้งสองส่วนร่วมกันนำไปสู่การเกิดพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายในส่วนที่สาม

ดังนั้น ความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย และความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย อาจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในปรากฏการณ์เดียวกัน หรือเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นเพียงอย่างเดียวอย่างใดอย่างหนึ่ง แล้วจะนำไปสู่การเกิดพฤติกรรมการทำงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ก็ได้ ดังสรุปเป็นภาพประกอบได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 โครงสร้างของคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย

3. ความสำคัญของการมีคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย คุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอื่น ๆ หลายประการ ทั้งที่เป็นลักษณะนิสัยส่วนตัว เช่น ความขยันหมั่นเพียร ความอดทน และความรับผิดชอบในการทำงานให้

บรรลุผลสำเร็จ ตลอดจนการมีหลักเกณฑ์ในการทำงาน เช่น การวางแผนการทำงานอย่าง มีเหตุผล และการประเมินผลการทำงาน

การที่บุคคลทำงานโดยมีความตั้งใจมุ่งมั่นเพื่อผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายนั้น มีความสำคัญในตัวเอง โดยเฉพาะทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตัวเองสองประการคือ ประการ ที่หนึ่ง บุคคลที่ทำงานโดยวางเป้าหมายชัดเจน ย่อมได้รับความรอบรู้ที่จะสามารถควบคุมตนเอง และสิ่งแวดล้อมได้ ประการที่สอง การทำงานผูกพันกับกิจกรรมที่ทำให้เกิดการผลิตและบริการ ที่มีคุณค่าต่อผู้อื่น ทำให้บุคคลสามารถตรวจสอบและประเมินตนเองต่อผู้อื่นได้โดยวิธีการ เปรียบเทียบกับผู้อื่น การประเมินตนเองนี้ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนมีคุณค่า (Davies and Schackleton. 1975 : 4) นอกจากนี้ ในสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคอุตสาหกรรมที่ ซับซ้อนมากขึ้นในปัจจุบันนี้ การทำงานอย่างมุ่งมั่นเป็นเครื่องมือที่นำคนไปสู่เป้าหมายในการ ดำรงชีวิตให้อยู่ได้ การทำงานเป็นหน้าที่อย่างหนึ่งของมนุษย์ที่มีส่วนเสริมหน้าที่อื่น ๆ ให้ดำเนิน ไปได้ดี เพราะถึงแม้บุคคลจะมีเงินมากพอที่จะเลี้ยงชีพได้ แต่เขายังคงต้องกลัวที่จะทำงาน ทั้งนี้ เพราะการทำงานทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับสังคม มีภารกิจที่จะต้องปฏิบัติ และมีจุดมุ่งหมาย ในชีวิต กิจกรรมที่เกิดจากการทำงานจะมีคุณค่ามากกว่ากิจกรรมที่ไม่ได้เกิดจากการทำงาน (Morse and Weiss. 1968 : 7-8) โดยนัยนี้ การทำงานเพื่อประสบความสำเร็จตาม เป้าหมายจึงมีความดีงามและมีคุณค่าในตัวเอง

ในปรัชญาทางศาสนาพุทธในด้านการงานถือว่า "การปฏิบัติงานคือการปฏิบัติธรรม" (พุทธทาสภิกขุ. 2525 : คำนำ) ซึ่งเน้นแก่นแท้ความสุขของมนุษย์คือความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง โดยมีงานเป็นส่วนสำคัญของชีวิต อย่างไรก็ตามความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ไม่เพียงแต่ ต้องการทักษะในการทำงานเฉพาะอย่าง แต่จำเป็นต้องประกอบด้วย เจตคติ ค่านิยม และความสามารถทั่วไป ที่ทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่เป็นผู้ผลิตของสังคมตลอดชีวิต (Hoyt. 1974 : 13) ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมมนุษย์ ถ้าหากมนุษย์มีความมุ่งมั่น ในการทำงานโดยมีเป้าหมายอย่างจริงจังชัดเจนแล้ว งานที่ทำนั้นจะตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ในส่วนลึก และเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อจุดมุ่งหมายของชีวิตทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และจิตใจ

การทำงานโดยวางเป้าหมายของบุคคลจะส่งผลสำคัญ 3 ประการคือ ประการแรก ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างเห็นได้ชัดเจน เพราะการทำงานได้ตามเป้าหมายจะทำให้คนมีรายได้มาใช้จ่ายแสวงหาปัจจัยอื่นต่อไปอีก รวมทั้งการเลี้ยงดูตัวเองและครอบครัว ตลอดจนการสะสมเป็นทุนในการผลิตอีกด้วย ประการที่สอง การทำงานได้ตามเป้าหมายของบุคคลส่งผลต่อการพัฒนาทางสังคม เพราะเป้าหมายของงานที่บุคคลเลือกทำนี้ช่วยตอบสนองความต้องการด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล การมีเป้าหมายในการทำงานตรงกัน ทำให้บุคคลมีโอกาสพบปะกัน มีการยอมรับและถ่ายทอดความคิดเห็นแก่กัน ทำให้ได้รับความรู้และประสบการณ์ที่กว้างขึ้น และสถานภาพด้านการงานของบุคคลยังเป็นเครื่องชี้วัดสถานภาพทางสังคมอีกด้วย และประการที่สาม ความสามารถในการทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายนั้น ยังมีความสำคัญสูงทางด้านจิตใจ ในส่วนของความรู้สึกที่ดีงาม และความภาคภูมิใจในความสำเร็จจากการใช้ความสามารถของตนทำงาน เพราะมนุษย์ไม่เพียงแต่ทำงานเพื่อให้มีชีวิตรอดเท่านั้น แต่ต้องพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ในตัวเองอย่างเต็มที่เพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ด้วย (ซูเมคเกอร์, 2524 : คำนำ)

4. สภาพหลักสูตรการเรียนการสอนที่ขาดแคลนการเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย การจัดการศึกษาอบรมแก่เยาวชนในเรื่องการทำงานในสถาบันการศึกษาของไทยนั้น บรรจง ชูสกุลชาติ (2517 : 72) มีความเห็นว่า การปฏิบัติจริงอย่างชีวิตจริงในระบบการสอนมีอยู่ในอัตราที่น้อยมาก เด็กไทยจึงยังไม่อาจทำงานใด ๆ ได้ดีเมื่อจบขั้นตอนของการศึกษาแต่ละระดับ ทั้งนี้เนื่องจากการวัดผลการเรียนมิได้สอดคล้องกับผลของการพัฒนาคุณลักษณะด้านการทำงาน แต่เป็นการวัดผลจากความรู้อันจำว่า ได้หรือตกเท่านั้น

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาวิเคราะห์จุดหมาย หลักการ โครงสร้าง และคำอธิบายรายวิชาของหลักสูตร ทั้งวิชาสามัญและวิชาอาชีพในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งเป็นหลักสูตรที่ผลิตกำลังคนในระดับกลาง พบว่า แนวการจัดการระบบการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดคุณลักษณะที่มุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างเป็นระบบและมี

ขั้นตอนนั้น โดยการปฏิบัติตามหลักสูตรนั้นยังกระทำได้ไม่เพียงพอ เพราะคำอธิบายรายวิชา จุดประสงค์ประจำวิชา และเนื้อหาของวิชามักจะเน้นหนักในทางทฤษฎี และการฝึกทักษะเฉพาะ ในการปฏิบัติงานแต่ละอย่าง มากกว่าเน้นการเสริมสร้างเจตคติด้านความมุ่งมั่นตั้งใจใช้ความ พยายามอดสาหัสในการทำงานให้สำเร็จด้วยตนเอง (กรมวิชาการ. 2520 : กรมวิชาการ. 2523) ดังนั้นตามสภาพการปฏิบัติจริง ครูผู้สอนในรายวิชาต่าง ๆ จึงมิได้ให้ความสนใจในการ เสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างจริงจังจึงทำให้นัก เนื่องจากจุดประสงค์รายวิชาเหล่านี้มิได้ระบุการเสริมสร้างเจตคติเฉพาะด้านให้ชัดเจน การ เรียนการสอนด้านวิชาการงานอาชีพที่กำหนดเป็นเพียงวิชาเลือก หรือวิชาพื้นฐานที่จัดไว้เพียง เล็กน้อยในแต่ละระดับการศึกษา จึงไม่เพียงพอที่จะปลูกฝังให้เยาวชนเกิดคุณลักษณะการทำงาน โดยวางเป้าหมายได้

สภาพของหลักสูตรการเรียนการสอนที่ขาดแคลนการเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงาน โดยวางเป้าหมาย ส่งผลต่อปัญหาการทำงานของเยาวชนที่จบการศึกษาในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น แม้แต่ในสถาบันอาชีวศึกษา ดังจะเห็นได้จากรายงานการวิจัยสภาพปัญหาการศึกษาของสถาน ศึกษาต่าง ๆ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2517 : 13) ที่สำรวจพบว่า ปัญหาของโรงเรียนเกษตรกรรมเกือบทุกแห่ง คือ การไม่สามารถปลูกฝังลักษณะนิสัยหนักเอาเบาสู ้ไม่รังเกียจงานหนักให้แก่ผู้เรียนได้ นอกจากนี้ นักเรียนยังรังเกียจการทำงานที่ทำด้วยมือ เช่น การให้อาหารสัตว์ การล้างคอกสัตว์ และแม้แต่การปลูกพืชก็ยังไม่ยอมให้เป็นหน้าที่ของกรร โรงเรียน และจากผลการศึกษาวิจัยสมรรถภาพของครูช่างอุตสาหกรรม ผู้ที่จะต้องไปทำหน้าที่ให้การศึกษา อบรมแก่นักเรียนอาชีวศึกษาด้านอุตสาหกรรม (วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา. 2531) พบว่า ครูช่างส่วนใหญ่ยังขาดเจตคติที่ดีในการทำงานที่ต้องรับผิดชอบ ขาดความอดทนและเสียสละ มักจะไม่สู้งาน ไม่แก้ปัญหา ไม่เข้าใจระเบียบปฏิบัติทางราชการ และขาดพฤติกรรมการ วางแผนในการทำงานที่มีเป้าหมายชัดเจน เป็นต้น

เอกสารและงานวิจัยดังกล่าวแล้ว ชี้ให้เห็นความจำเป็นที่จะต้องหาวิธีการเสริมสร้าง คุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายสำหรับเยาวชนไทยอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการที่

เยาวชนขาดการวางแผนในการทำงานเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากจะเป็นการบั่นทอนความสามารถในการใช้ศักยภาพในการทำงานตั้งแต่วัยเด็กแล้ว ยังจะส่งผลต่อเกรดขาดสมรรถภาพในการทำงานเมื่อเป็นผู้ใหญ่ ทำให้ต้องสูญเสียแรงงานและความตั้งใจในการทำงานเพื่อการพัฒนาสังคมส่วนรวมอีกด้วย

5. ความเป็นไปได้ที่จะเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายในระบบโครงสร้างการศึกษาในปัจจุบัน เนื่องจากข้อจำกัดของการปฏิบัติตามหลักสูตรปัจจุบันในระบบโรงเรียนดังกล่าวมา ทำให้ไม่สามารถดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมในการเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายให้แก่เยาวชนได้เท่าที่ควร ผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็นว่า ควรจะได้มีการจัดทำชุดการฝึกอบรมแบบสื่อผสม (multi media) ซึ่งมีกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายอันจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ง่ายขึ้น สะดวกในการสอดแทรกบรรจุลงในหลักสูตรหรือจัดเป็นหลักสูตรอบรมซ่อมเสริมให้เยาวชนมีคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายเพิ่มขึ้น ซึ่งแนวทางที่จะจัดกระทำการสอดแทรกการฝึกอบรมลงในหลักสูตรนั้น สามารถจัดนำไปใช้ได้ ในคาบเรียนกิจกรรมและแนวตามโครงสร้างของหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย ที่มีจัดไว้สัปดาห์ละ 1 คาบต่อภาคเรียนทุกภาคเรียน เหตุที่สามารถเลือกใช้คาบกิจกรรมและแนวนี้ได้เพราะว่า จุดประสงค์ของการจัดกิจกรรมและแนวนั้นมุ่งเน้นในการจัดกิจกรรมในการพัฒนาบุคลิกภาพส่วนตัวเพื่อการแนะแนวทางการศึกษาและอาชีพ ให้เหมาะสมสอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของนักเรียน และสอดคล้องกับสภาพความต้องการของสังคม นอกจากนี้ตามโครงสร้างของหลักสูตรยังให้อิสระแก่ครูแนะแนว ในการเลือกกิจกรรมตามความจำเป็นและความต้องการของนักเรียน โรงเรียน และสภาพสังคมได้ เนื่องด้วยชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายที่จัดทำขึ้นนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคุณลักษณะส่วนตัวของนักเรียนในด้านการทำงาน อันเป็นพื้นฐานการประกอบอาชีพ ชุดฝึกอบรมนี้จึงมีความเหมาะสมในการนำไปใช้เพื่อการแนะแนวนักเรียน ในคาบกิจกรรมและแนวตามที่หลักสูตรกำหนดไว้

ความจำเป็นในการวิจัย

ความจำเป็นที่ต้องทำการวิจัยทดลองใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงาน โดยวางเป้าหมายในครั้งนี้เนื่องจาก ในระบบการศึกษาปัจจุบันยังขาดแคลนชุดฝึกอบรมที่เหมาะสม และเฉพาะเจาะจงโดยตรงในการเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย ชุดฝึกอบรม ที่มีอยู่บ้างมักจะเป็นชุดการสอน หรือหลักสูตรระยะสั้น ที่ฝึกลักษณะนิสัยและค่านิยมในการทำงาน บางอย่าง ซึ่งใช้เครื่องมือและสื่อการสอนที่ไม่ตรงกับการฝึกให้เกิดคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย และมีข้อจำกัดบางประการในการนำไปใช้ ดังจะกล่าวต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานสำหรับเยาวชนเท่าที่มีมาพบว่ามีหลายลักษณะ เช่น การพัฒนารูปแบบการสอน การจัดหลักสูตรระยะสั้น การจัดชุดการสอน การจัดชุดฝึกอบรม และการจัดเอกสารประกอบหลักสูตร ผลการนำไปใช้โดยสรุปพบว่า การจัดทดลองรูปแบบการสอนโดยเสริมสร้างลักษณะนิสัยในการทำงานเพื่อพัฒนาค่านิยมทางอาชีพของกรมวิชาการ (พันธณีย์ วิหคโต และคนอื่น ๆ. 2530 : 27-32) ได้ผลดี แต่ต้องเริ่มต้นด้วยการจัดอบรมวิธีสอนแก่ครูจำนวนมาก เพื่อให้เป็นผู้นำรูปแบบการสอนไปทดลองสอนนักเรียน ทำให้สิ้นเปลืองทั้งเวลาและงบประมาณมาก วิธีจัดหลักสูตรระยะสั้นด้วยเวลาเพียง 1 เดือน เพื่อพัฒนาความขยันอดทนของนักเรียน (กรมวิชาการ. 2527 : 121) พบว่า ช่วงเวลาที่ใช้น้อยเกินไปที่จะเปลี่ยนแปลงนิสัยของนักเรียนให้มีคุณลักษณะตามที่ต้องการได้ การจัดเอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อการเป็นผู้นำในการทำงาน (สุวกิจ ศรีปิตดา. 2527 : 5-7) พบว่าการเน้นเฉพาะวิธีการทำงานทำให้ผู้เรียนไม่สนใจการอบรมเท่าที่ควร และการจัดทำนวัตกรรมเพื่อการสอนโดยเน้นวิธีการทำงานด้วยการแปลงสภาพห้องเรียนเป็นหน่วยงานธุรกิจ (Marburger. 1985 : 190) พบว่านักเรียนมีคุณลักษณะที่ดีในการทำงานเกิดขึ้นเพียงบางส่วน และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่จะมีส่วนทำให้เกิดเจตคติที่ดีต่องานเพิ่มขึ้น และนักเรียนมีความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการเรียนกับการตัดสินใจในการทำงานในอนาคตดีขึ้น อย่างไรก็ตาม การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานเท่าที่ผ่านมา มักใช้สื่อการสอนและวิธีสอนเพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่ง ยังไม่เคยมีการจัดทำชุดฝึกอบรมที่เจาะจงในเรื่องการ

เสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายโดยตรงแบบใช้สื่อผสมเช่นที่ผู้วิจัยมีความประสงค์จัดทำขึ้นนี้

การศึกษาผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานโดยทั่วไปด้วยวิธีสอนที่เน้นวิธีการทางศึกษาศาสตร์ ซึ่งให้ความสำคัญเฉพาะเนื้อหาของบทเรียนนั้น อาจจะไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร ทั้งนี้เพราะการปลูกฝังคุณลักษณะใด ๆ ให้กับเยาวชนนั้น จำเป็นต้องคำนึงถึงคุณลักษณะพื้นฐานทางด้านสติปัญญา ด้านจิตวิทยา ด้านชีวสังคมต่าง ๆ ของผู้เรียนด้วย ดังนั้น ในการเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายสำหรับเยาวชน จึงได้กำหนดทั้งเนื้อหาและกิจกรรมการสอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างของลักษณะเฉพาะในตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่ต้องการเสริมสร้างในกลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนาด้วย

ตามหลักจิตวิทยา พฤติกรรมใด ๆ ของบุคคลจะเกิดขึ้นและฝังแน่นเป็นคุณลักษณะที่ถาวรได้ จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญสองส่วนคือ ส่วนที่ 1 ต้องมีความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น ส่วนประกอบนี้รวมทั้ง ความรู้ ทักษะ และสติปัญญา ที่จะทำให้บุคคลสามารถกระทำพฤติกรรมได้ และส่วนที่ 2 ต้องมีความต้องการที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นด้วยความพอใจและสม่ำเสมอ (Mischel and Mischel, 1976 : 85) จากหลักการนี้เอง ผู้วิจัยได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างให้บุคคลมีพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงเลือกวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย ด้วยการจัดทำชุดฝึกอบรมที่เน้นองค์ประกอบสองส่วนคือ ส่วนที่หนึ่ง เน้นการพัฒนาความสามารถของเยาวชนที่จะกระทำพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งเพื่อความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งความสามารถนี้เกิดจากการมีความรู้ความเข้าใจวิธีการและขั้นตอนในการทำงาน จนทำให้เยาวชนสามารถกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายได้ และส่วนที่สอง เน้นการพัฒนาความต้องการ หรือความตั้งใจที่จะกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ซึ่งเกิดจากการมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย และการรับรู้ที่สถานทางสังคมต่อพฤติกรรมดังกล่าวนี้ ด้วยการคาดหวังว่าการฝึกคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายสองส่วนคือ การฝึกความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวาง

เป้าหมาย และการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย จะนำไปสู่ การเกิดพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายได้ในที่สุด ทั้งนี้ชุดฝึกอบรมที่จัดทำขึ้นตามหลัก จิตวิทยา นี้ สอดคล้องกับตัวแปรคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายดังกล่าวมาแล้ว

ลักษณะของชุดฝึกอบรมที่จัดสร้างขึ้นนี้ เป็นชุดฝึกอบรมแบบสื่อผสม (multi media) ประกอบด้วยกิจกรรมที่หลากหลายซึ่งสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ในแต่ละเรื่อง ผู้วิจัย กำหนดชุดฝึกอบรมเป็น 2 ชุดคือ ชุดที่ 1 เป็นชุดฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย โดยอาศัยอ้างอิงทฤษฎีการวางเป้าหมาย (Goal Setting Theory) ผสมผสาน กับแนวความคิดเรื่องการจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม (Environmental Planning) (Locke, 1968 ; Thoresen and Mahoney, 1974) เป็นแนวทางในการสร้างชุดฝึกอบรม ชุดนี้ ลักษณะสื่อที่ใช้ในชุดฝึกอบรมชุดนี้เป็นสื่อที่เน้นความรู้ความเข้าใจในเรื่อง ความหมาย ความสำคัญของการทำงานโดยวางเป้าหมาย วิธีการทำงานโดยวางเป้าหมาย และวิธีการจัด สภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการทำงานให้สำเร็จ จึงใช้สื่อที่เป็น เกมวิเคราะห์ตนเอง บทเรียนสำเร็จรูป การศึกษาและอภิปรายกรณีปัญหาในกลุ่มย่อย การศึกษาคกรณีตัวอย่างจาก เทปบันทึกภาพ และการฝึกปฏิบัติเขียนแผนการทำงานโดยวางเป้าหมาย เป็นต้น

สำหรับชุดที่ 2 เป็นชุดฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย โดยอาศัยอ้างอิงแนวคิดจากทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (Theory of Reasoned Action) ผสมผสานกับแนวคิดจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning) (Ajzen and Fishbein, 1982 ; Bandura, 1977) เป็นแนวทางในการสร้างชุดฝึกอบรมชุดนี้ ส่วน สื่อที่จะใช้ในชุดฝึกนี้ เป็นเกมสร้างความตระหนักในความสำเร็จของการทำงานโดยวางเป้าหมาย เทปบันทึกเสียงนิทานคติ เทปบันทึกภาพแสดงตัวแบบบุคคลที่มีพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายและประสบผลสำเร็จในชีวิต และการแสดงบทบาทสมมุติของผู้เรียนเพื่อฝึกการตัดสินใจ เลือกพฤติกรรมการทำงาน เป็นต้น

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ชุดฝึกอบรมทั้งสองชุด ในเชิงทดลองและเปรียบเทียบ ผลลัพธ์กัน เหตุที่ต้องทดลองเปรียบเทียบเพราะว่า ตามแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ศึกษานั้น มีแนว

เสนอแนะของแต่ละทฤษฎีว่าการเสริมสร้างส่วนใดส่วนหนึ่งนำไปสู่การเกิดพฤติกรรม เช่นเดียวกัน นั่นคือ ชุดฝึกที่ 1 ซึ่งเป็นชุดฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายตามทฤษฎีการวางเป้าหมาย ได้กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถแสดงพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายได้ และชุดฝึกที่ 2 ซึ่งเป็นชุดฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ตามทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล ก็ได้กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถแสดงพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายได้เช่นเดียวกัน ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จึงต้องการเปรียบเทียบว่า การจัดฝึกอบรมโดยใช้ชุดฝึกเพียงชุดใดชุดหนึ่ง อาจส่งผลเอื้อไปถึงคุณลักษณะที่ปรากฏอยู่ในชุดฝึกอีกชุดหนึ่งได้ โดยไม่จำเป็นต้องฝึกอบรมทั้งสองชุด และผู้วิจัยมีความคาดหวังว่าการใช้ชุดฝึกอบรมทั้งสองชุดร่วมกัน น่าจะให้ผลของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายที่สูงขึ้นกว่าการฝึกเพียงชุดใดชุดหนึ่งเท่านั้น

นอกจากนี้ เพื่อแก้ไขข้อจำกัดบางประการของทฤษฎีการวางเป้าหมาย และทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล ที่พบว่า ตัวแปรภายนอกที่เป็นคุณสมบัติพื้นฐานส่วนตัวบางประการของบุคคลสามารถส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลได้ ตามแนวคิดตัวแบบการทำนายพฤติกรรมของลิสกา (Liska, 1984 : 61-74) ผู้วิจัยจึงพิจารณาเลือกลักษณะคุณสมบัติพื้นฐานด้านจิตวิทยา คือ ความเชื่ออำนาจในตน และคุณสมบัติพื้นฐานด้านชีวสังคม คือ การได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานของเยาวชน รวมทั้งผลสัมฤทธิ์ในการเรียน มาเป็นตัวแปรร่วมในการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการทดลองฝึกอบรมในครั้งนี้ด้วย เพื่อให้สามารถอธิบายผลการวิจัยได้ละเอียดยิ่งขึ้นว่า การที่บุคคลมีความพร้อมในคุณสมบัติพื้นฐานบางด้านอยู่แล้ว อาจจะไม่มีผลจำเป็นในการรับการอบรมโดยชุดฝึกทุกชุด สมควรได้รับการฝึกเฉพาะส่วนที่ขาดเท่านั้น

ปัญหาเชิงวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อทดลองใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายสำหรับเยาวชน จำนวน 2 ชุดคือ ชุดที่ 1 ชุดฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย และชุดที่ 2 ชุดฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ทั้งสองชุดจะนำไปใช้ในคาบกิจกรรมแนะแนวตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย พุทธศักราช 2524 ของกระทรวงศึกษาธิการ สำหรับนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ในการทดลองนี้ได้ศึกษาด้วยว่า การฝึกอบรมสองส่วนนี้จะให้ผลที่ต่างกันในด้านคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย เมื่อกระทำกับเยาวชนที่แตกต่างกันด้านคุณสมบัติพื้นฐานบางประการมากนักเพียงใด ทั้งนี้โดยตรวจสอบของคุณลักษณะดังกล่าวในพฤติกรรมการทำงานที่ปฏิบัติจริงในสถานการณ์ที่กำหนดให้ ตรวจสอบความคงทนของคุณลักษณะที่ฝึกอบรมและพฤติกรรมการทำงานที่เกิดขึ้น และตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถ ความตั้งใจ และพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายด้วย เพื่อให้ได้คำตอบตามความจำเป็นของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จึงกำหนดเป็นปัญหาการวิจัยดังนี้

1. เยาวชนที่ได้รับการฝึกโดยใช้ชุดฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย หรือชุดฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย จะมีความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย หรือมีความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ภายหลังจากได้รับการฝึกอบรม สูงกว่าก่อนได้รับการฝึกหรือไม่
2. เยาวชนที่ได้รับการฝึกโดยใช้ชุดฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย และชุดฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายทั้งสองชุด จะมีความสามารถ

ในการทำงานโดยวางเป้าหมาย มีความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย และมีพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย สูงกว่ากลุ่มที่ได้รับการฝึกโดยใช้ชุดฝึกเพียงชุดใดชุดหนึ่ง หรือไม่ได้รับการฝึกเลยหรือไม่

3. เยาวชนที่มีคุณสมบัติพื้นฐานแตกต่างกันในด้านความเชื่ออำนาจในตน และการได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน เมื่อได้รับการฝึกโดยใช้ชุดฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย หรือชุดฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ชุดใดชุดหนึ่ง หรือทั้งสองชุด จะมีความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย มีความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย และมีพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย แตกต่างกันหรือไม่

4. คุณสมบัติพื้นฐานในด้านความเชื่ออำนาจในตน และการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานของเยาวชนในกลุ่มที่ได้รับการฝึกโดยใช้ชุดฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย และชุดฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย จะสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายของเยาวชนได้สูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกเลยหรือไม่

5. เยาวชนที่ได้รับการฝึกโดยใช้ชุดฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย หรือชุดฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ชุดใดชุดหนึ่งหรือทั้งสองชุด จะมีความคงทนของความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย มีความคงทนของความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย และมีความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย แตกต่างกันอย่างไรร

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย และความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายของเยาวชน ที่ได้รับการฝึกโดยใช้ชุดฝึก

ความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย หรือชุดฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงาน โดยวางเป้าหมาย ก่อนและหลังการฝึก

2. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย ความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย และพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ของเยาวชนที่ได้รับการฝึกโดยใช้ชุดฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย และชุดฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ทั้งสองชุด กับเยาวชนที่ได้รับการฝึกโดยใช้ชุดฝึกเพียงชุดใดชุดหนึ่ง หรือไม่ได้รับการฝึกเลย

3. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย ความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย และพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายของเยาวชนที่มีคุณสมบัติพื้นฐานด้านความเชื่ออำนาจในตน และการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งได้รับการฝึกโดยใช้ชุดฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย หรือชุดฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ชุดใดชุดหนึ่ง หรือทั้งสองชุด

4. เพื่อศึกษาการทำนายของตัวแปรคุณสมบัติพื้นฐานด้านความเชื่ออำนาจภายในตน และการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน และตัวแปรด้านการจัดกระทำ โดยการ ใช้ชุดฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย และชุดฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงาน โดยวางเป้าหมาย ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายของเยาวชน

5. เพื่อเปรียบเทียบระดับของความคงทนของความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย ความคงทนของวามตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย และความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายของเยาวชน ที่ได้รับการฝึกโดยชุดฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย หรือชุดฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงาน โดยวางเป้าหมาย ชุดใดชุดหนึ่ง หรือทั้งสองชุด

สมมุติฐานในการวิจัย

1. เยาวชนที่ได้รับการฝึกโดยใช้ชุดฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายหรือชุดฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย มีความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย หรือมีความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายภายหลังจากได้รับการฝึก สูงกว่าก่อนได้รับการฝึก
2. เยาวชนที่ได้รับการฝึกโดยใช้ชุดการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายและชุดฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ทั้งสองชุด มีความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย และมีความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายสูงกว่ากลุ่มที่ได้รับการฝึกโดยใช้ชุดฝึกเพียงชุดใดชุดหนึ่ง หรือไม่ได้รับการฝึกเลย
3. เยาวชนที่ได้รับการฝึกโดยใช้ชุดฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายและชุดฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ทั้งสองชุด มีพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย สูงกว่ากลุ่มที่ได้รับการฝึกโดยใช้ชุดฝึกเพียงชุดใดชุดหนึ่ง หรือไม่ได้รับการฝึกเลย
4. ภายหลังจากได้รับการฝึกโดยใช้ชุดฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายหรือชุดฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายชุดใดชุดหนึ่ง หรือทั้งสองชุด เยาวชนที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง มีความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย มีความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย และมีพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย สูงกว่าเยาวชนที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ
5. ภายหลังจากได้รับการฝึกโดยใช้ชุดฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายหรือชุดฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ชุดใดชุดหนึ่ง หรือทั้งสองชุด เยาวชนที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานมาก มีความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย มีความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย และ

มีพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย สูงกว่าเยาวชนที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน น้อย

6. คุณสมบัติพื้นฐานด้านความเชื่ออำนาจในตน และการได้รับการอบรมเลี้ยงดู ด้านการทำงาน สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายของเยาวชนในกลุ่ม ที่ได้รับการฝึกโดยใช้ชุดฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย และชุดฝึกความ ตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายทั้งสองชุด ได้สูงกว่ากลุ่มที่ได้รับการฝึก โดยชุดฝึกชุดใดชุดหนึ่ง หรือไม่ได้รับการฝึกเลย

7. เยาวชนที่ได้รับการฝึกโดยใช้ชุดฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย หรือชุดฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ชุดใดชุดหนึ่ง หรือทั้งสองชุด มีความคงทนของความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย มีความคงทนของความตั้งใจ กระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย และมีความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดย วางเป้าหมาย สูงกว่าเยาวชนที่ไม่ได้รับการฝึก ในระยะติดตามผลหลังจากเสร็จสิ้นการ ฝึกอบรม

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตในด้านกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยนี้เป็นการทดลองใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริม สร้างคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายสำหรับเยาวชนในระบบโรงเรียน ระดับมัธยมศึกษา ตอนปลาย จึงได้ศึกษากับเยาวชนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ของโรงเรียน ศรีวิชัยวิทยา และโรงเรียนสระกะเทียมวิทยาคม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

2. ขอบเขตในด้านการนำชุดฝึกอบรมไปใช้ การวิจัยนี้กระทำขึ้นเพื่อหาทางส่งเสริม ให้เยาวชนมีคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย เฉพาะด้านความสามารถในการทำงาน โดยวางเป้าหมาย ความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย และพฤติกรรม การทำงานโดยวางเป้าหมาย จึงจำกัดขอบเขตให้อยู่ในเนื้อหาของการพัฒนาคุณลักษณะส่วนตัว

เพื่อการศึกษาและอาชีพของคาบเรียนกิจกรรมแนะแนว ตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย
พุทธศักราช 2524

ความสำคัญของการวิจัย

1. ด้านการปฏิบัติ

1.1 ผลจากการวิจัยจะทำให้ทราบว่า ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะ
การทำงานโดยวางเป้าหมาย ที่นำมาทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างนี้ ใช้ได้ดีหรือไม่

1.2 ผลจากการวิจัยจะช่วยให้เห็นแนวทางเพื่อนำมาใช้ปรับปรุง หรือคิดวิธี
การเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานที่เหมาะสมกับเยาวชนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

1.3 ข้อค้นพบบางประการที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ จะสามารถนำมาใช้ประโยชน์
ในการอบรมเลี้ยงดู ให้การศึกษาเด็กและเยาวชนด้านการทำงานทั้งในบ้าน ในโรงเรียน
หรือสถาบันต่าง ๆ ของสังคมได้

2. ด้านวิชาการ งานวิจัยนี้ได้นำความรู้ หลักการ และทฤษฎีทางจิตวิทยาสังคม
มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ เพื่อจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน โดยจัดทำเป็นชุดฝึกอบรม
ดังนี้

2.1 นำทฤษฎีการวางเป้าหมาย มาผสมผสานกับแนวความคิดเรื่องการจัด
สภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อจัดทำเป็นชุดฝึกอบรมความสามารถในการทำงานโดยวาง
เป้าหมาย

2.2 นำทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล มาผสมผสานกับทฤษฎีการเรียนรู้ทาง
สังคม เพื่อจัดทำเป็นชุดฝึกอบรมความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย

ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงมีประโยชน์ในการตรวจสอบทฤษฎีดังกล่าวด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์
โดยการนำมาทดลองปฏิบัติ

กรอบความคิดในการวิจัย

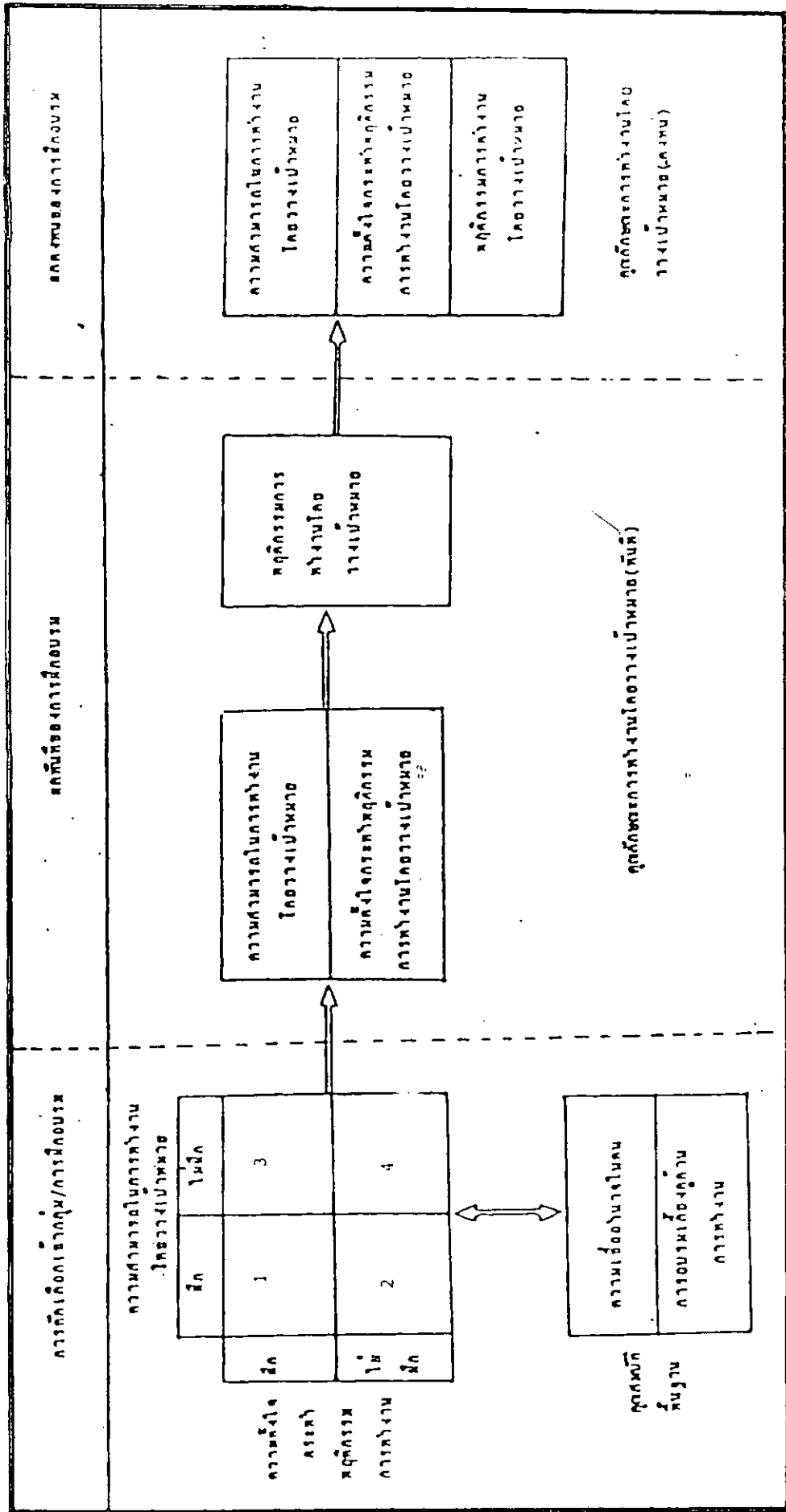
การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบผลของการใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น 2 ชุดคือ ชุดฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย และชุดฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย อย่างไรก็ตาม ตามแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่อ้างอิงในการสร้างชุดฝึกอบรมดังกล่าว มีข้อที่ควรพิจารณาสองประการคือ ประการที่หนึ่ง ชุดฝึกอบรมทั้งสองชุดนั้นจะมีปฏิสัมพันธ์ (interaction) เสริมต่อกันเล็กน้อยเพียงใด เมื่อเปรียบเทียบกับการใช้แยกกัน และจะมีผลที่ใช้ทดแทนกันได้เล็กน้อยเพียงใด และประการที่สอง การใช้ชุดฝึกอบรมทั้งสองชุดดังกล่าวจะให้ประสิทธิผลที่แตกต่างกันอย่างไร กับเยาวชนที่มีคุณสมบัติพื้นฐานที่แตกต่างกันในด้านจิตวิทยาคือ ความเชื่ออำนาจในตน และด้านชีวสังคมคือ การได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน

ดังนั้น ในการ ออกแบบการทดลองจึง ใช้การฝึกอบรมเป็นการจัดกระทำกับกลุ่มตัวอย่าง 4 กลุ่ม แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 3 กลุ่ม จัดให้ได้รับการฝึกอบรมในปริมาณและประเภทที่ต่างกันคือ กลุ่มที่ 1 ฝึกอบรมโดยใช้ชุดฝึก 2 ชุด คือชุดฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย และชุดฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย กลุ่มที่ 2 ให้การฝึกอบรมโดยใช้ชุดฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายเพียงชุดเดียว กลุ่มที่ 3 ใช้ชุดฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายเพียงชุดเดียว ส่วนกลุ่มที่ 4 เป็นกลุ่มควบคุม ไม่ได้รับการฝึกด้วยชุดฝึกดังกล่าว แต่ให้ได้รับประสบการณ์อื่นแทนในเวลาที่เท่ากัน นอกจากนี้ในการจัดกระทำด้วยการฝึกอบรมแก่เยาวชนกลุ่มตัวอย่างนี้ ได้นำตัวแปรคุณสมบัติพื้นฐานทางจิตวิทยา และทางชีวสังคมของเยาวชนบางประการมาพิจารณาด้วย อันได้แก่ ลักษณะความเชื่ออำนาจในตนและการได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน

ผู้วิจัยคาดว่า การจัดกระทำด้วยการใช้ชุดฝึกอบรมแก่กลุ่มตัวอย่างเยาวชน จะทำให้เกิดคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย 3 ด้านคือ ผลทันทีที่เป็นประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรม 2 ด้านคือ การมีความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย และการมีความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ซึ่งสามารถตรวจสอบประสิทธิภาพของ

การจัดกระทำได้โดยการ วัดด้วยแบบทดสอบ และแบบประเมินค่าที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ส่วนผล
ด้านที่ 3 คาดว่าเป็นผลที่เกิดจากประสิทธิภาพของการฝึกอบรมครั้งนี้ ซึ่งเป็นผลที่เกิดติดตาม
มา คือ พฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย วัดได้โดยการกำหนดสถานการณ์การ
ปฏิบัติงาน และให้กลุ่มตัวอย่างลงมือปฏิบัติงานจริง มี ผู้วิจัยสังเกตพฤติกรรมการทำงาน
และผลสัมฤทธิ์ของงานที่ทำนั้น เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมทันที

นอกจากนี้ ชุดฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย และชุดฝึกความ
ตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนี้ได้คาดหวังผลในการ
นำไปใช้ปฏิบัติงานจริงในการ เรียนการสอน จึงพยายามจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เอื้อต่อการเกิด
ผลคงทนในการเรียนรู้ ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จึงทำการ วัดความคงทนในการเรียนรู้ที่เป็น
ความคงทนของคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายทั้ง 3 ด้านคือ ความคงทนของความ
สามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย ความคงทนของความตั้งใจกระทำพฤติกรรมกา
รทำงานโดยวางเป้าหมาย และความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย เมื่อ
ทั้งช่วงเวลาห่างประมาณ 2 สัปดาห์ หลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม ดังสรุปเป็นกรอบความ
คิดในการวิจัยตามภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 กรอบความคิดในการวิจัย

นิยามปฏิบัติการของตัวแปร

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลองเพื่อศึกษาผลของการใช้ชุดฝึกอบรมในการเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายสำหรับเยาวชน โดยมีตัวแปรอิสระสองประเภท ประเภทแรกคือ ตัวแปรอิสระจัดกระทำ ได้แก่ การฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย และการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ประเภทที่ 2 เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับคุณสมบัติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างคือ ความเชื่ออำนาจในตน และการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน ส่วนตัวแปรตามคือ คุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย มีสองประเภท ประเภทแรกได้แก่ คุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายที่เกิดจากการจัดกระทำที่วัดได้ทันทีหลังจากสิ้นสุดการทดลอง ประเภทที่สอง ได้แก่ ความคงทนของคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย ที่วัดผลจากการทิ้งช่วง 2 สัปดาห์ หลังจากเสร็จสิ้นการทดลอง นิยามปฏิบัติการของตัวแปรดังกล่าว มีดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรอิสระ มี 2 ประเภทคือ

1.1 ตัวแปรอิสระที่จัดกระทำ ได้แก่

1.1.1 การฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย หมายถึง การใช้ชุดฝึกอบรมที่กำหนดจุดประสงค์เพื่อให้เยาวชนเข้าใจ ความหมาย ความสำคัญและวิธีการทำงานโดยวางเป้าหมาย ตลอดจนวิธีการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานให้สำเร็จ ตัวแปรนี้มี 2 ระดับคือ ฝึกและไม่ฝึก กลุ่มที่ฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย จะได้รับประสบการณ์ที่ส่งเสริมให้เกิดความสามารถทำงานโดยวางเป้าหมาย ส่วนกลุ่มที่ไม่ฝึก จะไม่ได้รับประสบการณ์นี้ แต่จะใช้เวลาเท่ากันรับประสบการณ์อื่นแทน

1.1.2 การฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย หมายถึง การใช้ชุดฝึกอบรมที่กำหนดจุดประสงค์เพื่อให้เยาวชนเกิดความตั้งใจอย่างมุ่งมั่นที่จะกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย โดยการมีเจตคติที่ดีต่อการกระทำพฤติกรรม

การทำงานโดยวางเป้าหมาย และรับรู้ทัศนคติทางสังคมที่มีต่อเยาวชนในด้านการทำงาน โดยวางเป้าหมายให้บรรลุผลสำเร็จ ตัวแปรนี้มี 2 ระดับคือ ฝึกและไม่ฝึก กลุ่มที่ฝึกความ ตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย จะได้รับประสบการณ์ที่ส่งเสริมความ ตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ส่วนกลุ่มที่ไม่ฝึกจะไม่ได้ประสบการณ์ นี้ แต่จะใช้เวลาที่เท่ากันกับประสบการณ์อื่นแทน

1.2 ตัวแปรอิสระที่เป็นคุณสมบัติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

1.2.1 ความเชื่ออำนาจในตน เป็นคุณสมบัติพื้นฐานทางด้านจิตวิทยา ความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง ความเชื่อของบุคคลว่าสิ่งต่าง ๆ ที่ตนได้รับนั้นเป็นผลมาจากการกระทำของตนเอง ไม่ว่าจะ เป็นผลดีหรือผลร้ายก็ตาม เช่น เชื่อว่าความสำเร็จ ความล้มเหลว การได้สิ่งที่ตนปรารถนา หรือสูญเสียประโยชน์ เกิดจากการกระทำของตน ซึ่งตรงกันข้ามกับความเชื่อว่า ผลดีหรือผลร้ายเกิดจากโชคหรือเคราะห์ ความบังเอิญ หรืออิทธิพลของผู้อื่นที่ตนควบคุมไม่ได้ ตัวแปรนี้วัดโดย แบบวัดความเชื่ออำนาจควบคุม (Locus of control) ซึ่งดัดแปลงจากของ ไนวิกกีและสตรีกแลนด์ (Aero and Weiner, 1981 : 20 - 23 ; citing Nowicki and Strickland, 1973) จำนวน 40 ข้อ ผู้ที่ได้คะแนนต่ำแสดงว่า เป็นผู้มี ความเชื่ออำนาจในตนสูง ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่า เป็นผู้มี ความเชื่ออำนาจในตนต่ำ

1.2.2 การอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน เป็นคุณสมบัติพื้นฐานด้านชีวสังคม การอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของเยาวชนเกี่ยวกับการได้รับการอบรมเลี้ยงดูจากพ่อแม่ หรือผู้ปกครอง ในการปลูกฝังเจตคติ ทัศนคติ และวิธีการทำงาน รวมทั้งการคาดหวังการทำงานในอนาคตของผู้ปกครองต่อเยาวชน ตัวแปรนี้วัดโดย แบบวัดการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นมาตราส่วนประเมินค่า จำนวน 30 ข้อ ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่า เป็นผู้ที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูการทำงานมาก ผู้ที่ได้คะแนนต่ำแสดงว่า เป็นผู้ที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานน้อย

2. ตัวแปรตาม มี 2 ประเภทคือ

2.1 ตัวแปรตามที่เป็นผลทันทีของการฝึกอบรม คือ คุณลักษณะการทำงาน โดยวางเป้าหมาย ที่วัดผลได้ทันทีหลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรม แบ่งเป็น 3 ส่วนคือ ความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย ความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย และพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย มีนิยามดังนี้

2.1.1 ความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย หมายถึง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ความหมาย ความสำคัญและวิธีการทำงานโดยวางเป้าหมาย รวมทั้งวิธีการ จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ตัวแปรนี้วัดโดย แบบทดสอบปรนัยชนิดเลือก 1 คำตอบจากตัวเลือก 5 คำตอบ จำนวน 30 ข้อ แบบทดสอบนี้ ผู้วิจัยสร้างจากจุดประสงค์การเรียนรู้ของชุดฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่า เป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายสูง ผู้ที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่า เป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายต่ำ

2.1.2 ความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย หมายถึง การแสดงความตั้งใจอย่างมุ่งมั่นที่จะกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ด้วยการใช้ความสามารถและความพยายามของตนเอง ในสถานการณ์การเรียนรู้หรือการทำงานที่กำหนดให้ ตัวแปรนี้วัดโดย แบบวัดความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นแบบวัดมาตราส่วนประเมินค่า จำนวน 30 ข้อ ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่า เป็นผู้ที่มีความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายสูง ผู้ที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่า เป็นผู้ที่มีความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายต่ำ

2.1.3 พฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย หมายถึง พฤติกรรม การปฏิบัติงานที่แสดงถึงความสามารถในการวางเป้าหมายในการทำงาน ความสามารถในการ จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีพฤติกรรมที่แสดงความตั้งใจและความพยายาม เพื่อทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ แม้จะอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวย ต่อการปฏิบัติงาน ตัวแปรนี้วัดโดย การกำหนดสถานการณ์ ภาระงาน และเวลา เพื่อให้

กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานตามที่กำหนด มีแบบวัดที่สร้างขึ้น 2 ฉบับคือ ฉบับที่ 1 เป็นแบบสังเกตการปฏิบัติงาน เพื่อสังเกตพฤติกรรมการวางเป้าหมายในการทำงาน พฤติกรรมที่แสดงถึงความตั้งใจทำงานโดยวางเป้าหมาย และสังเกตผลสัมฤทธิ์ของงาน มีรายการที่สังเกตรวม 15 รายการ จัดเป็นแบบวัดมาตราส่วนประเมินค่า ผู้วิจัยเป็นผู้ใช้แบบวัดนี้ ส่วนฉบับที่ 2 เป็นแบบรายงานพฤติกรรมการทำงานที่กำหนดให้ของผู้ปฏิบัติงานเพื่อรายงานพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย รายงานความตั้งใจในการทำงานและรายงานผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่เข้ารับการอบรมเป็นผู้ประเมินพฤติกรรมการทำงานของตนเองตามแบบวัดฉบับนี้ มีรายการที่รายงาน 15 รายการ เป็นแบบวัดมาตราส่วนประเมินค่า สำหรับแบบวัดทั้งสองฉบับนี้ ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายสูง ผู้ที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่า เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายต่ำ

2.2 ตัวแปรตามที่เป็นผลคงทนของการฝึกอบรม คือ คุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายที่วัดผลภายหลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรมประมาณ 2 สัปดาห์ แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ความคงทนของความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย ความคงทนของความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย และความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย มีนิยามดังนี้

2.2.1 ความคงทนของความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญ และวิธีการทำงานโดยวางเป้าหมาย รวมทั้งวิธีการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานให้สำเร็จ ตัวแปรนี้จะวัดผลภายหลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรมเป็นเวลาอย่างน้อย 2 สัปดาห์ โดยใช้แบบวัดที่เป็นแบบทดสอบปรนัยฉบับเดียวกับที่ใช้วัดความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2.2.2 ความคงทนของความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย หมายถึง ความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายของยังอยู่กับโดยใช้กลไกของสายแรงกระตุ้นของบุคคลเอง เพื่อให้บรรลุผลได้ในเวลาที่เหมาะสม

ตัวแปรต้นและตัวแปรตามอย่างน้อย 2 ตัวแปร และใช้เทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้แบบวัดมาตรฐานส่วนประเมนค่า ฉบับเดียวกับที่ใช้วัดความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2.2.3 ความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย

หมายถึง ความสามารถในการแสดงพฤติกรรมการทำงานปฏิบัติงานในสถานการณ์ ชัยงาน และเวลาที่กำหนดให้ ตัวแปรนี้วัดเมื่อถึงช่วงอย่างน้อย 2 สัปดาห์หลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรม โดยใช้แบบวัดสังเกตพฤติกรรมการทำงาน และแบบรายงานการปฏิบัติงาน ฉบับเดียวกับที่ใช้วัดพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น.

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อทดลองใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายสำหรับเยาวชน ด้วยการ ใช้ชุดฝึกอบรมสองชุดคือ ชุดฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย และชุดฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย การเสนอเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทนี้ จะนำเสนอเป็น 7 ตอน ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อพิจารณาในการเลือกเยาวชนกลุ่มเป้าหมายเพื่อการเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย

ตอนที่ 2 กรอบความคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างสังกัดกับคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย

ตอนที่ 3 แนวทางจัดทำชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย

ตอนที่ 4 ลักษณะคุณสมบัติพื้นฐานบางประการของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย

ตอนที่ 5 เอกสารและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงาน

ตอนที่ 6 การประเมินผลการใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย

ตอนที่ 7 ความคงทนของการเรียนรู้

สำหรับรายละเอียดของแต่ละตอน มีดังต่อไปนี้

ข้อพิจารณาในการคัดเลือกเยาวชนกลุ่มเป้าหมายเพื่อการเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานโดย
วางเป้าหมาย

การพิจารณาเลือกกลุ่มเป้าหมายที่สมควรจะได้รับการเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับสภาพลักษณะนิสัยในการทำงานของนักเรียน การประกอบอาชีพอิสระของเยาวชน และทฤษฎีด้านจิตวิทยาพัฒนาการดังนี้

งานวิจัยที่สำรวจลักษณะนิสัยการทำงานของนักเรียนที่เป็นจริงในสภาพสังคมปัจจุบัน (ปรีชา วิหคโต. 2526) มีการศึกษาโดยพิจารณาแยกนักเรียนตามระดับการศึกษาออกเป็น 3 กลุ่มคือ ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่า ลักษณะนิสัยของนักเรียนที่ควรปรับปรุงเหมือนกันทั้งสามระดับคือ การรู้จักใช้เทคนิควิธีการใหม่ ๆ การรู้จักคิดตัดสินใจให้เกิดความเหมาะสม ความคิดริเริ่ม และความประณีตเรียบร้อย ส่วนลักษณะพื้นฐานที่จำเป็นในการทำงาน ที่นักเรียนควรมีเป็นคุณสมบัติประจำตัวในการทำงานต่อไป ในภายหน้า สำหรับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น ควรจะมีลักษณะนิสัยเรื่องความสะอาดและการรู้จักทำงานร่วมกับผู้อื่น และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายควรมีลักษณะนิสัยในเรื่อง ความอดทน และความภาคภูมิใจในงานให้เพิ่มขึ้น

ในด้านงานวิจัยเรื่องการศึกษาเกี่ยวกับการประกอบอาชีพอิสระ (สันญา จัดตานนท์. 2521 : 52) ได้ศึกษาพบว่า ผู้ประกอบอาชีพอิสระมีการศึกษาเพียงระดับประถมศึกษาเป็นส่วนใหญ่ ในขณะที่ผู้ว่างงานมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา และในกลุ่มผู้ประกอบอาชีพอิสระเป็นผู้ที่ไม่ได้เข้าโรงเรียนเลยถึงร้อยละ 10 แต่ในกลุ่มผู้ว่างงานกลับไม่มีผู้ที่ไม่เคยเข้าโรงเรียนเลย และถ้าพิจารณาถึงการอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นประเภทการศึกษาที่มุ่งสร้างทักษะทางอาชีพแก่ผู้เรียน ผลปรากฏว่า ผู้ประกอบอาชีพอิสระที่จบอาชีวศึกษามีเพียงร้อยละ 3.77 ในขณะที่ผู้ว่างงานที่จบอาชีวศึกษามีมากถึงร้อยละ 21.18 ตัวเลขนี้แสดงให้เห็นว่า นอกจากผู้ว่างงานจะได้รับการศึกษาสูงกว่าผู้ประกอบอาชีพอิสระแล้ว ยังได้รับการฝึกอบรมหรือปลูกฝังวิชาชีพจากระบบการศึกษามากกว่าอีกด้วย แต่อาจจะเป็นการศึกษาที่มีประสิทธิภาพน้อยในด้านการ

ฝึกรอบรรมคนเพื่อการทำงาน และนอกจากนี้ในการวิจัยค่านิยมของนักศึกษาไทยในระดับมหาวิทยาลัย (Guskin, 1964) พบว่า นักศึกษาต้องการทำงานที่มีรายได้สูง มีสถานภาพในสังคม ให้ค่านิยมสูงสุดกับความมั่นคงในงาน ส่วนมากชอบเป็นข้าราชการซึ่งได้รับทั้งความมั่นคง สวัสดิการและสถานภาพทางสังคมมากกว่างานด้านธุรกิจที่ต้องเสี่ยง แม้ว่างานธุรกิจมีโอกาสที่จะมีรายได้มากกว่าก็ตาม

จากงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะนิสัยในการทำงานของนักเรียนในระบบโรงเรียน และงานวิจัยที่เกี่ยวกับบุคคลผู้ประกอบอาชีพอิสระ ได้ข้อสรุปที่คล้ายคลึงกันว่า นักเรียนที่มีการศึกษาสูงตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา มีแนวโน้มในการว่างงานสูงกว่าผู้ที่จบชั้นประถมศึกษา และในขณะเดียวกันเลือกประกอบอาชีพอิสระน้อยกว่าผู้ที่จบชั้นประถมศึกษา ผู้ที่มีการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยมีค่านิยมสูงกับความมั่นคงและสวัสดิการในงาน รวมทั้งสถานภาพทางสังคมด้วย ค่านิยมในงานที่มีลักษณะดังกล่าวของผู้ที่มีการศึกษาสูงขึ้นนั้นมีความสอดคล้องกันกับการขาดลักษณะนิสัยพื้นฐานที่จำเป็นในการทำงานตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย คือ นิสัยในเรื่องความอดทน และความภาคภูมิใจในงาน เพราะว่าคุณสมบัติเหล่านั้นจะนำไปสู่การปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ และความภาคภูมิใจในงานก็จะเกิดขึ้นจากการมีความสามารถในการทำงานได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเช่นกัน เมื่อใดก็ตามที่บุคคลไม่มีความมั่นใจและไม่สามารถคาดหวังความสำเร็จจากผลการทำงานของตนได้ เขาก็ไม่กล้าทำงานที่เสี่ยงแต่จะคอยยึดหรือหาโอกาสที่จะเลือกทำงานที่มั่นคงและสวัสดิการสูงไว้ก่อน โดยไม่ตั้งเป้าหมายที่จะพยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จด้วยตนเอง ลักษณะเช่นนี้นำไปสู่การขาดพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อผลสำเร็จของงาน

การเลือกกลุ่มเป้าหมายเยาวชนที่เหมาะสมในการเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายนั้น จะต้องคำนึงถึงความพร้อมหลาย ๆ ด้าน จากการศึกษาประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการขาดคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายและการปฏิบัติตามแผนงานของคนไทยดังกล่าวมาแล้วในบทที่ 1 และประกอบกับงานวิจัยเกี่ยวกับลักษณะนิสัยพื้นฐานที่จำเป็นในการทำงานของเยาวชนไทยที่ควรปรับปรุงที่กล่าวในบทนี้ พอเป็นแนวทางนำไปสู่การสรุปได้ว่ากลุ่มเป้าหมายที่มีความเหมาะสมที่จะได้รับการเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงาน

โดยวางเป้าหมาย น่าจะต้อง เป็นเยาวชนในระนาบโรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ด้วยเหตุผลดังนี้

เยาวชนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นกลุ่มเยาวชนที่พร้อมจะเข้าสู่ตลาดแรงงานในระดับกลาง และขณะเดียวกันก็พร้อมที่จะเข้าสู่การศึกษาชั้นอุดมศึกษาและอาชีวศึกษาชั้นสูง แต่มีผลการวิจัยที่แสดงว่า นักเรียนที่จบการศึกษาระดับนี้ยังขาดคุณลักษณะนิสัยพื้นฐานที่จำเป็นในการทำงาน เมื่อออกไปทำงานหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นจึงขาดคุณลักษณะที่มุ่งมั่นในการทำงานอย่างจริงจัง ถึงแม้เข้าศึกษาต่อในสาขาวิชาชีพเฉพาะ ก็มักได้รับการเน้นที่ทักษะเป็นสำคัญมากกว่าการเน้นที่เจตคติ หรือคุณลักษณะที่เหมาะสมในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2527 ; วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา. 2531) ดังนั้น โอกาสที่ควรส่งเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานที่เหมาะสมจึงควรกระทำเสียแต่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งทั้งนี้ตามเป้าหมายของหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย พุทธศักราช 2524 แม้ได้กำหนดว่าให้มีการเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานที่เหมาะสมให้แก่ นักเรียนในรายวิชาพื้นฐานวิชาชีพแล้ว แต่ในกระบวนการเรียนการสอนที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน ยังมีข้อจำกัดที่ไม่เอื้อต่อการเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานที่เจาะจงลักษณะใด ๆ ที่ชัดเจน (กรมวิชาการ. 2523) ดังนั้น รายวิชาที่มีอิสระมากพอที่จะจัดชุดฝึกอบรมเพิ่มเติม เพื่อให้ การเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายได้คือ คาบเรียนกิจกรรมแนะแนว ที่มีจุดประสงค์มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลิกภาพทางสังคม การแนะแนวการศึกษาและอาชีพที่กำหนดไว้ 1 คาบต่อสัปดาห์ทุกภาคเรียน ผู้วิจัยจึงเห็นว่าชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงาน โดยวางเป้าหมายที่สร้างขั้นนี้สามารถนำไปใช้ฝึกอบรมได้ในคาบกิจกรรมแนะแนวนี้

สำหรับข้อสนับสนุนคาบทฤษฎีพัฒนาการทางจิตวิทยา พบว่า ทฤษฎีพัฒนาการทางจิตวิทยาได้กำหนดว่า เยาวชนช่วงอายุ 12-18 ปี เป็นผู้ที่มีความพร้อมทางพัฒนาการหลาย ๆ ด้านคือ มีพัฒนาการทางสติปัญญาด้านการใช้เหตุผลด้วยตนเอง มีความสามารถในการนำสัทธิตีและความต้องการของผู้อื่นมาพิจารณาในการตัดสินใจทางจริยธรรม (Lickona. 1976 ; citing Piaget. 1952) มีพัฒนาการทางเจตคติต่ออาชีพ ด้านการประเมินความสามารถของตนเองในการทำงานได้สอดคล้องกับวุฒิภาวะทางอาชีพ (Super and other. 1963 ;

Ginzberg and others. 1951) มีความสามารถรับรู้โลกของการทำงานในเชิง เศรษฐศาสตร์และสังคม (Burris. 1983) และนอกจากนี้ เยาวชนในวัยนี้ยังมีพัฒนาการ ทางบุคลิกภาพด้านความมุ่งมั่นในงาน (industry) และพัฒนาการด้านความเป็นเอกลักษณ์ แห่งตน (ego identity) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการประกอบอาชีพทำงานอีกด้วย (Hall and Linzey. 1985)

อย่างไรก็ตาม มีงานวิจัยที่ศึกษาเปรียบเทียบพัฒนาการทางสติปัญญาของเด็กไทย กับเด็กชาวสวิส ตามทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของเพียเจต์ (Oppe. 1971) โดยได้ ศึกษาเด็กไทยในเขตในเมืองและเขตนอกเมือง อายุระหว่าง 6-16 ปี พบว่า เด็กไทย ในเขตนอกเมืองมีพัฒนาการของสัจกัจฉนปฏิบัติการ ล้าหลังกว่าเด็กสวิสประมาณ 2-3 ปี โดยเฉพาะด้านการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ พบว่าเด็กไทยอายุประมาณ 16 ปี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ แต่การเรียนการสอนในระบบโรงเรียนยังไม่เอื้อ อำนวยที่ส่งเสริมในเรื่องนี้เท่าที่ควร ส่วนงานวิจัยทางด้านพัฒนาการทางอาชีพและพัฒนาการ ทางบุคลิกภาพไม่มีผลปรากฏชัดเจนนัก แต่คาดว่าพัฒนาการดังกล่าวน่าจะสอดคล้องกับพัฒนาการ ทางสติปัญญาในช่วงวัยเดียวกัน

จากการศึกษางานวิจัยด้านลักษณะนิสัยในการทำงานของนักเรียน งานวิจัยเกี่ยวกับการ ประกอบอาชีพอิสระ ประกอบกับการศึกษาทฤษฎีพัฒนาการของวัยรุ่นในเรื่องที่เกี่ยวข้อง ได้ผลลัพธ์ที่ค่อนข้างสอดคล้องกันว่า เยาวชนอายุประมาณ 16 ปี และอยู่ในระดับชั้นมัธยมศึกษา ตอนปลาย จะมีความพร้อมและความเหมาะสมที่จะได้รับการเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานที่ดี เพื่อเตรียมตัวก่อนที่จะออกไปประกอบอาชีพ หรือศึกษาต่อในระดับสูง ผู้วิจัยจึงกำหนดเลือกกลุ่ม เป้าหมายในการใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายว่า ควร จะเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย พุทธศักราช 2524

สำหรับสาเหตุที่ไม่เลือกนักเรียนในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 หรือชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ทั้ง ๆ ที่เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายเช่นเดียวกัน เพราะฉะนั้นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 นั้นเพิ่งเริ่มเข้าเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ยังไม่ไ้ไกล่เวลาางการศึกษา นักเรียนจึงยังไม่ให้

ความสนใจในเรื่องการทำงานเท่าที่ควร ส่วนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งเป็นนักเรียนปีสุดท้ายของระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย นักเรียนแม้มีค่านิยมผูกพันกับการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไป และมุ่งมั่นสนใจทางด้านวิชาการ เพื่อเตรียมตัวที่จะสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อในสถาบันที่สูงขึ้นมากกว่าจะคิดทำงานประกอบอาชีพ ดังนั้นจึงเห็นสมควรว่านักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 เป็นกลุ่มที่เหมาะสมที่สุดในด้านการจัดบริหารการฝึกอบรม และนักเรียนชั้นนี้อยู่ในช่วงกลางของการเตรียมการตัดสินใจที่จะเรียนต่อหรือประกอบอาชีพ ถ้าหากนักเรียนได้รับข้อมูลหรือประสบการณ์ที่เพียงพอเพื่อให้เกิดความตระหนักในสำคัญของการทำงาน และเห็นความจำเป็นของการมีคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย จะเป็นแนวทางให้นักเรียนสามารถตัดสินใจเลือกกำหนดอนาคตของตนเองอย่างมีเหตุผลชัดเจนขึ้น เมื่อได้เลื่อนชั้นไปเรียนในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

กรอบความคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างสังกัดของคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย

ตอนนี้เป็นการนำเสนอกรอบความคิดจากทฤษฎีทางจิตวิทยาสังคม ที่อธิบายถึงเหตุผลที่ทำให้บุคคลสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จ ซึ่งผู้วิจัยจะใช้เป็นกรอบพื้นฐานในการสร้างสังกัดคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างชุดฝึกอบรมที่สอดคล้องต่อไป

1. กรอบความคิดเกี่ยวกับการทำงานโดยวางเป้าหมาย แนวความคิดที่อ้างอิงถึงการทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยมีพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งมั่นนั้น ได้มาจากทฤษฎีการวางเป้าหมาย และแนวความคิดเรื่องการจัดสภาพแวดล้อมดังนี้

1.1 ทฤษฎีการวางเป้าหมาย (Goal Setting Theory) ทอมแนวล็อค
ทฤษฎีการวางเป้าหมาย (Locke, 1968 : 157-189) มีข้อดกลงเบื้องต้นว่า บุคคลย่อมกระทำการพฤติกรรมใด ๆ อย่างมีสติและมีเหตุผล พื้นฐานของทฤษฎีนี้อยู่ที่ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายที่แน่นอน (conscious goal) ความตั้งใจ (intention) และพฤติกรรมการทำงาน (task performance) บุคคลที่มีเป้าหมายที่แน่นอนชัดเจน ย่อม

จะมีความตั้งใจและใช้ความพยายามอย่างจริงจัง ทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นเป้าหมายในอนาคต

ล็อค (Lock, 1968) เสนอว่า เป้าหมายอันมีค่าสำหรับตนเองประการ ที่เป็นพื้นฐานของแรงจูงใจซึ่งมุ่งตรงไปสู่พฤติกรรมคือ เป้าหมายจะกำหนดแนวทางการตัดสินใจว่าควรจะใช้ความพยายามเท่าใดในการทำงาน และเป้าหมายมีอิทธิพลต่อการเกิดพฤติกรรมการทำงาน อย่างไรก็ตาม บุคคลแต่ละคนจะต้องตระหนักในความสำคัญของเป้าหมาย และรู้ว่าจะต้องทำได้สำเร็จตามเป้าหมาย นอกจากนี้ แต่ละคนจะต้องยอมรับเป้าหมายว่า เป็นสิ่งที่เขาจะตั้งใจทำงานเพื่อเป้าหมายนั้น บุคคลจะปฏิเสธเป้าหมายนั้น ถ้าเห็นว่าเป็นสิ่งที่ยากเกินไปหรือง่ายเกินไป หรือเป็นเพราะเขาไม่รู้ว่าจะต้องทำอย่างไรจึงจะบรรลุเป้าหมายนั้น การยอมรับเป้าหมาย หมายถึง การที่แต่ละบุคคลตั้งใจจะทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (McCormick and Ilgen, 1980 : 87)

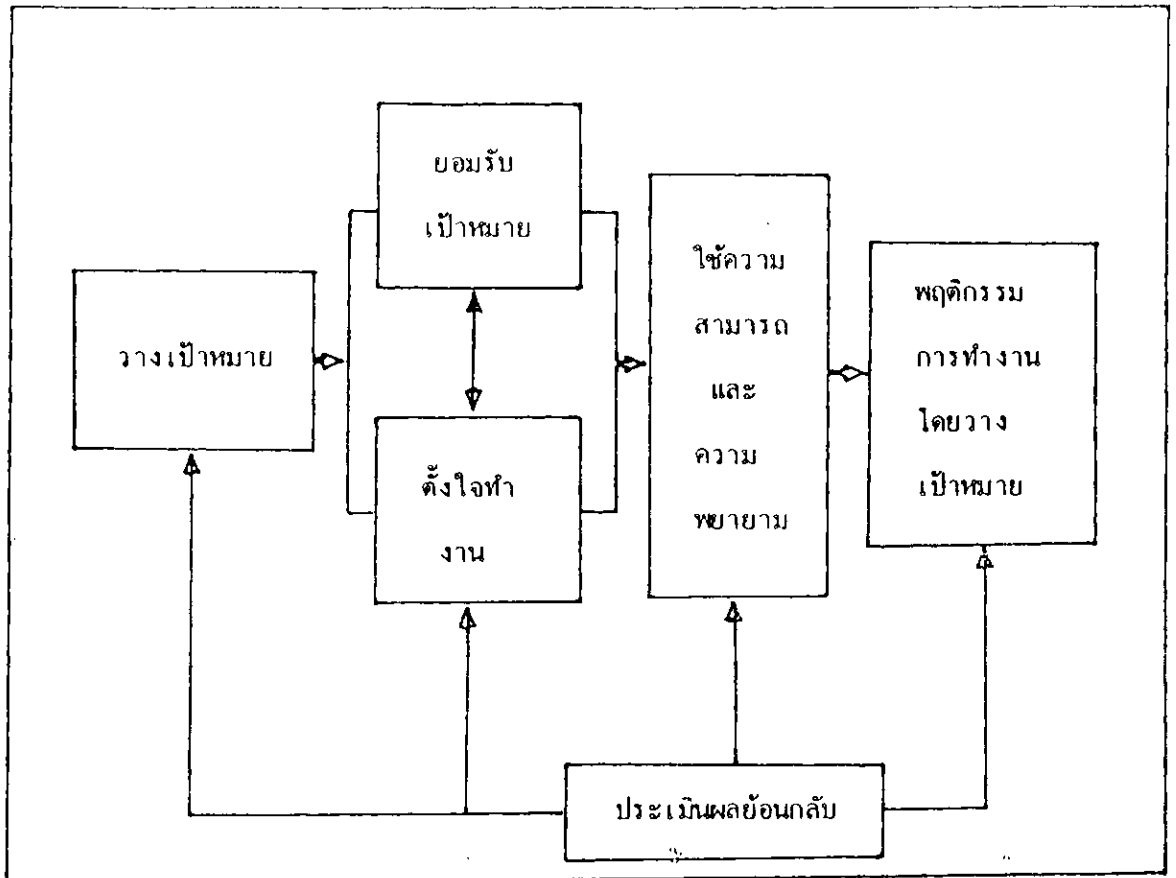
อย่างไรก็ตาม ตามทฤษฎีการวางเป้าหมาย มีปัจจัยและเงื่อนไขที่นำไปสู่การมีแรงจูงใจ และพฤติกรรมการทำงานในขั้นที่สูงขึ้น เป้าหมายเป็นแรงจูงใจให้ทำพฤติกรรมโดยใช้พลังงานไปในทิศทางที่แน่นอน เป้าหมายที่ยากและเฉพาะเจาะจง ก่อให้เกิดแรงจูงใจอย่างมาก เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น การประเมินผลการกระทำย้อนกลับจะทำให้ทราบว่าเราได้ใช้ความพยายามตรงกับเป้าหมายหรือไม่ การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนทำให้เกิดความปรารถนาและความตั้งใจให้บรรลุเป้าหมายนั้น ทั้งนี้จะต้องเกิดควบคู่ไปกับการยอมรับเป้าหมายของบุคคลนั้นด้วย (ซึ่งคิดว่าการจูงใจสิ่งที่ไม่ตรงกับความต้องการหรือการให้การเสริมแรงเป็นครั้งคราว) การวางเป้าหมายนั้นจะต้องเป็นเป้าหมายที่ตนเองยอมรับ แล้วจะหาทางใช้ความพยายามเพื่อไปสู่เป้าหมายนั้นให้ได้

ถ้าบุคคลวางเป้าหมายในภาระงานที่แน่ชัด โดยรู้ว่าเขาตั้งใจจะทำอะไรแล้ว เขาจะคิดเกี่ยวกับเรื่องนั้น และจะทำสิ่งนั้นมากกว่าสิ่งอื่น ๆ แต่มิได้หมายความว่าเป้าหมายจะนำไปสู่กิจกรรม หรือจุดสุดท้ายโดยตัวเอง ในการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่พึงประสงค์ บุคคลต้องใช้ความสามารถที่มากเพียงพอ มีกำลังใจและมีโอกาสที่เหมาะสม การบรรลุ

เป้าหมายนั้นอาจถูกสะกิดขึ้นด้วยการขาดความรู้ ขาดศักยภาพในช่วงตัวของเขาเอง หรือโดยการถูกรบกวนจากภายนอกได้ (Locke. 1979 : 380) ถึงแม้ว่าการปฏิบัติงานจะยังไม่ประสบผลสำเร็จ แต่ก็มีแนวทางโดยเป้าหมายและความตั้งใจ เช่น การตีลูกเทนนิส แม้ไม่ตรงเป้าหมาย แต่เขาตั้งใจจะตีลูกเทนนิสอยู่แล้ว ถ้าเป้าหมายของบุคคลเป็นเป้าหมายระยะยาว ยาก หรือซับซ้อน เขาอาจจะตั้งเป้าหมายรอง ๆ ไว้ตามลำดับ และจัดทำแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น วิธีการดำเนินการโดยวางเป้าหมายนี้ สามารถบรรลุผลได้โดยไม่ต้องรู้มาก่อนล่วงหน้า อาจจะเป็นการค้นพบวิธีการใหม่ก็ได้ ด้วยเหตุนี้เป้าหมายอาจจะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการริเริ่มโดยตรง และเป็นการหาความรู้ใหม่ได้ และเมื่อบุคคลได้มีความชำนาญในการวางเป้าหมายการทำงานได้ชัดเจน จะสามารถทำให้มีพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายได้สม่ำเสมอ ดังจะสรุปกรอบความคิดในการเกิดพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ตามทฤษฎีการวางเป้าหมาย และเขียนเป็นตัวแบบได้ดังภาพประกอบที่ 3

หน้า 34

มีงานวิจัยเชิงทดลองหลายเรื่องที่ได้ข้อสรุปสำคัญ เกี่ยวกับการทำงานโดยการวางเป้าหมายที่ชัดเจนว่า การวางเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงและยาก จะนำไปสู่การผลิตผลงานที่สูงขึ้นมากกว่าวิธีการกำหนดว่า "ทำงานให้ดีที่สุด" หรือ "มีเป้าหมายจุดใจที่ง่าย ๆ และการไม่มีเป้าหมาย" (Latham and Yukl. 1975 B ; Locke. 1968 ; Cartledge and Knerr. 1970) และการวางเป้าหมายให้สูงขึ้นอาจจะเป็นผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่สูงขึ้น (Pearson. 1987 : 374-488 ; citing Latham, Mitchell and Dosset. 1978 ; Latham and Saari. 1979 ; Latham and Yukl. 1975 A) นอกจากนี้ยังพบความสำคัญในเรื่องการส่งเสริมให้มีการยอมรับเป้าหมายในการทำงาน โดยใช้ยุทธวิธี "การมีส่วนร่วมในการวางเป้าหมาย" ว่ามีอิทธิพลต่อความสำเร็จของบุคคลทั้งในองค์การและในกลุ่มด้วย (Pearson. 1987 : 475 ; citing Vroom and Yetton. 1973 ; Erez et.al. 1985) อย่างไรก็ตาม งานวิจัยที่กล่าวมานี้ก็ไม่ได้ชี้ชัดว่า การมีส่วนร่วมจะมีอิทธิพลโดยตรงต่อการยอมรับเป้าหมายหรือการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เพราะยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอยู่อีกมาก เช่น การปรากฏตัวของผู้บังคับบัญชา หรือความพึงพอใจในงาน



ภาพประกอบ 3 กรอบความคิดทฤษฎีการวางแผนเป้าหมาย

เป็นการส่วนตัว ความสำคัญอีกประการหนึ่งในการทำงานตามเป้าหมายให้บรรลุผลสำเร็จ ยังขึ้นอยู่กับความผูกพันกับเป้าหมาย (goal commitment) เช่น งานวิจัยของแมคคอลลินซ์และแมคคอลล (McCaul, Hinz and McCaul, 1987 : 437 - 452) พบว่า คนที่มีความผูกพันกับเป้าหมายสูง มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายของเขา มากกว่าคนที่มีความผูกพันกับเป้าหมายต่ำ ซึ่งแสดงว่าการผูกพันกับเป้าหมายทำให้เกิดแรงจูงใจในการกระตุ้นความพยายามให้เพิ่มขึ้น

โดยสรุป ตามทฤษฎีการวางแผนเป้าหมายเสนอแนะว่า การวางแผนเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงาน โดยการนำไปสู่การยอมรับเป้าหมาย ความตั้งใจกระทำพฤติกรรม การใช้ความพยายามและความสามารถเพื่อทำงานให้บรรลุ

เป้าหมาย และมีการประเมินผลย้อนกลับเพื่อตรวจสอบการทำงาน แต่อย่างไรก็ตาม แม้บุคคลจะมีความรู้ความสามารถและตั้งใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเพียงใด การบรรลุเป้าหมายนั้นอาจถูกสะกิดกันด้วยการถูกรบกวนจากภายนอกได้ (Locke, 1979 : 380) เพราะบุคคลต้องทำงานในสภาพแวดล้อมตามธรรมชาติ และเทคโนโลยีที่ส่งผลทั้งสนับสนุนให้เกิดความสะดวกในการทำงาน และเป็นอุปสรรคที่ขัดขวางการทำงาน ดังนั้น การที่บุคคลจะสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้โดยราบรื่น จึงจำเป็นต้องมีความสามารถที่จะควบคุมปัจจัยที่เป็นสิ่งเร้าต่อการทำงาน หรือสามารถจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการทำงานให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย โดยการจัดการกับสิ่งเร้าบางประการที่เขาสามารถควบคุม และดำเนินการเลือกจัดเตรียมตัวเองได้ ซึ่งจะเป็นส่วนเสริมให้สามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ดียิ่งขึ้น ดังจะได้กล่าวต่อไปในเรื่องแนวความคิดการจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม

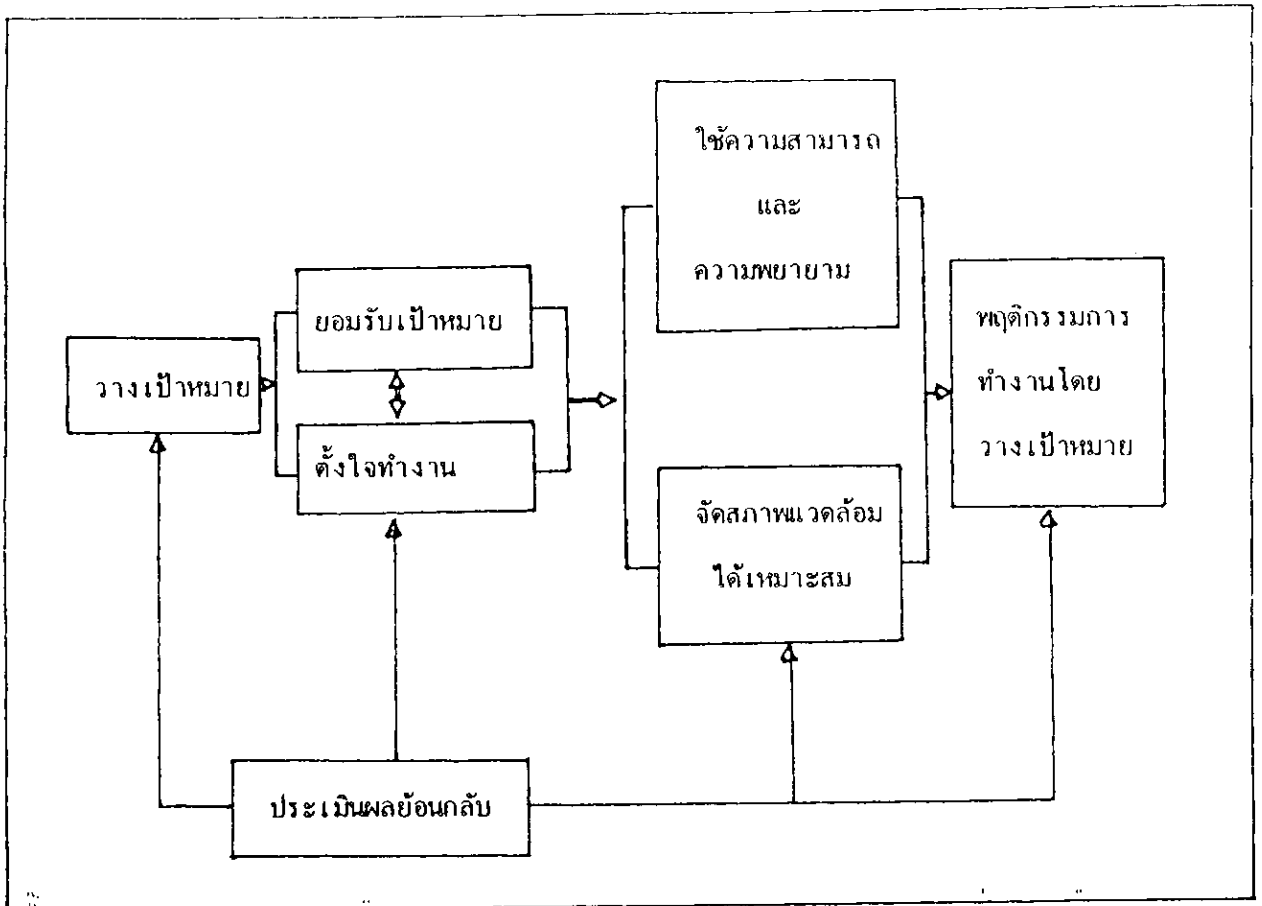
1.2 แนวความคิดเรื่องการจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม (Environmental Planning or Stimulus Control) การมีความสามารถจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึงการมีความสามารถเตรียมการก่อนปฏิบัติงาน หรือระหว่างปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยการกำจัดสิ่งเร้าที่จะขัดขวางการทำงานออกไป และส่งเสริมให้เกิดสิ่งเร้าที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ลักษณะนี้เป็นลักษณะของการควบคุมตนเอง โดยใช้วิธีการควบคุมสิ่งแวดล้อมด้วยตนเอง

วิธีการควบคุมสิ่งแวดล้อมด้วยตนเองคือ การจัดเตรียมสัญญาณ (cues) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับเป้าหมายของพฤติกรรม ที่จะเกิดขึ้น สัญญาณนี้มีทั้งเสริมให้เพิ่มพฤติกรรมนั้นมากขึ้น หรือลดพฤติกรรมนั้นให้น้อยลง การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นการเตรียมการก่อนการทำงาน เพื่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนาตามมา (Mahoney and Thoresen, 1974 : 39) การจัดสภาพแวดล้อมนี้มีความสัมพันธ์กับการมีวินัยในตนเอง เนื่องจากว่าการจัดสภาพแวดล้อมเป็นการใช้อิทธิพลของการเตรียมการก่อนจัดการ ซึ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา (Prearrangement of cues) และการ

เตรียมผลตอบแทนที่จะเกิดขึ้นตามมา (Prearrangement of response consequences) การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญต่อพฤติกรรมหลายประเภท ตามที่ธอร์เซนและมาโฮนีได้รวบรวมไว้ (Thoresen and Mahoney, 1974) เช่น การควบคุมน้ำหนัก การพัฒนาทักษะในการเรียน และการจำกัดการสูบบุหรี่ การจัดสภาพแวดล้อมนี้ไม่เพียงแต่เป็นการควบคุมสิ่งเร้าภายนอกเท่านั้น แต่ยังสามารถควบคุมสิ่งเร้าภายในตัวบุคคล อันได้แก่ ระดับความคิด จินตนาการ และการสร้างภาพลวงตา เช่น การควบคุมความคิดเกี่ยวกับตนเองในด้านบวก (Mahoney and Thoresen, 1974 ; citing Hannum and others, n.d.) และการอดใจรอได้เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมอนามัย (รัตนา ประเสริฐสม, 2526)

สำหรับการเตรียมผลตอบแทนที่ตามมานั้น ก็สามารถจัดเตรียมไว้ก่อนได้ เป็นการเตรียมการให้รางวัลและลงโทษตนเอง เช่น การใช้กล่องบุหรี่ที่มีไฟฟ้าช็อตสำหรับคนที่ต้องการอดบุหรี่ การทำสัญญากับตนเองและทำสัญญากับผู้อื่นเพื่อลดพฤติกรรมการสูบบุหรี่ ลดการดื่มสุรา ลดการใช้ยาในทางที่ผิด และการลดความอ้วน (Mahoney and Thoresen, 1974)

จะเห็นได้ว่าความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อม อันเป็นลักษณะหนึ่งของการควบคุมตนเองนั้น ใช่ว่าได้ผลดีในการเสริมสร้างพฤติกรรมที่พึงปรารถนา เช่น การพัฒนาทักษะในการเรียน การควบคุมความคิดเกี่ยวกับตนเอง การส่งเสริมพฤติกรรมอนามัยและใช้ในการลดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา เช่น พฤติกรรมการสูบบุหรี่และการรับประทานอาหารที่ไม่เหมาะสมกับสุขภาพ การจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมเพื่อเอื้อต่อการเกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา หรือเพื่อให้ลดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาดังกล่าวมาแล้วนั้น มีลักษณะคล้ายคลึงกับการจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม เพื่อเอื้อต่อการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น หากเยาวชนได้เรียนรู้และเข้าใจถึงวิธีการจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม ควบคู่ไปกับการเรียนรู้ เรื่องการทำงานโดยวางเป้าหมาย ตามทฤษฎีการวางเป้าหมายดังกล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยคาดว่า เยาวชนจะสามารถกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายได้แน่นอนขึ้น ดังสรุปเป็นตัวแบบรวม เขียนเป็นภาพประกอบได้ ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 การเกิดพฤติกรรมการทำงานโดยวางแผนเป้าหมาย ความกรอบบทปฏิบัติการวางแผนเป้าหมาย และแนวความคิดการจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม

2. กรอบความคิดเกี่ยวกับความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงาน แนวความคิดที่อ้างอิงถึงความตั้งใจกระทำพฤติกรรม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่จะกระทำ และความตั้งใจกระทำสามารถทำนายพฤติกรรมได้ ผู้วิจัยได้นำมาจากทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล และวิธีการเรียนรู้ที่จะเกิดความตั้งใจกระทำพฤติกรรมของบุคคล ได้นำจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ดังนี้

2.1 ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (Theory of Reasoned Action)

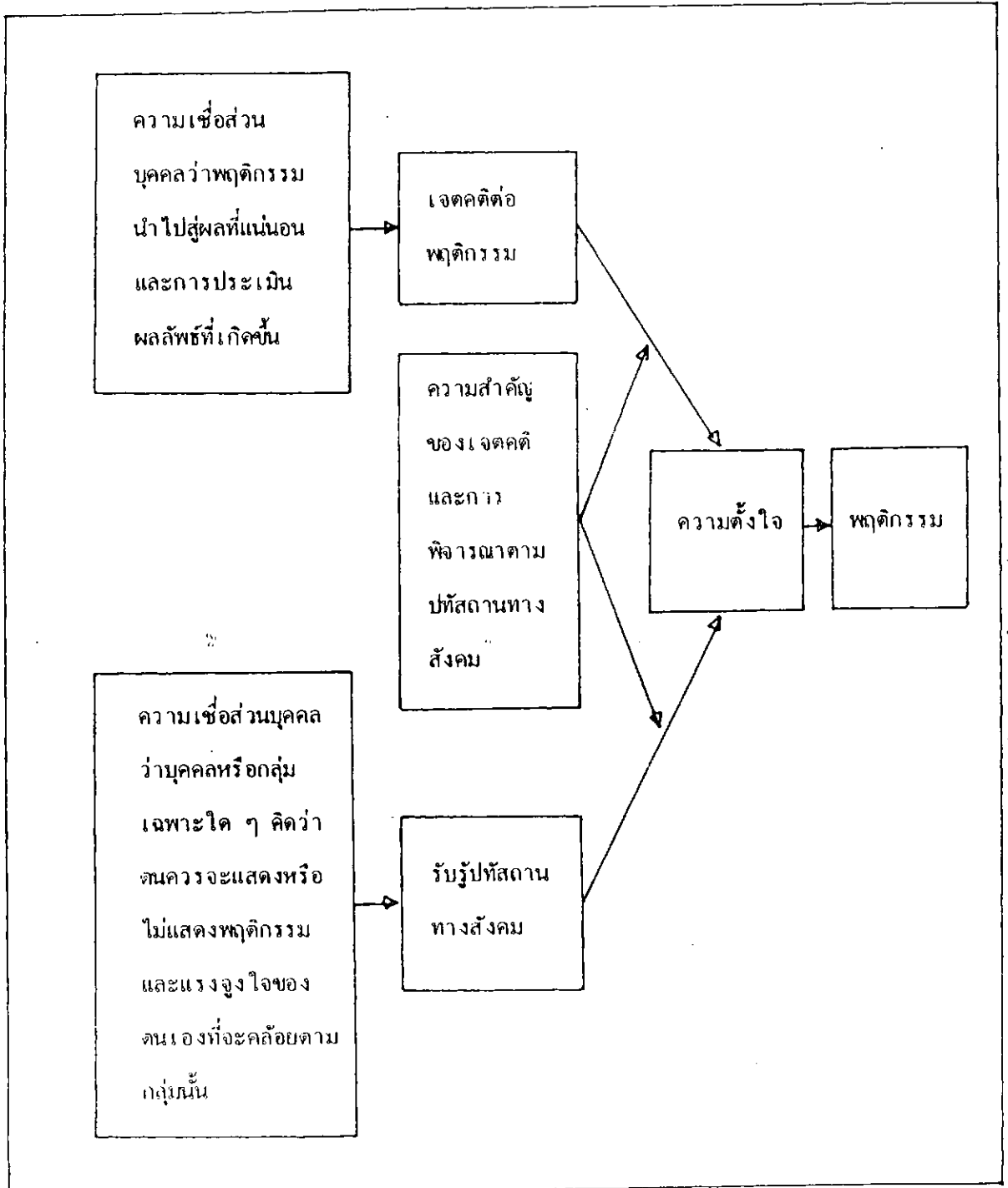
ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล ได้อธิบายปัจจัยของการกระทำพฤติกรรมของบุคคลว่าพฤติกรรมส่วนมากอยู่ภายใต้การควบคุมของความตั้งใจของบุคคล ความตั้งใจกระทำพฤติกรรมของบุคคล

จึงเป็นตัวกำหนดที่ใกล้ชิดกับการกระทำ (Ajzen and Fishbein, 1980) ความตั้งใจกระทำพฤติกรรมตามทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล มีปัจจัยประกอบสองประการคือ เจตคติต่อพฤติกรรมนั้น กับการรับรู้ที่สถานทางสังคม พฤติกรรมบางอย่างอาจได้รับอิทธิพลจากการรับรู้ที่สถานทางสังคมมากกว่าเจตคติต่อพฤติกรรม แต่พฤติกรรมบางอย่างอาจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยทั้งสองได้เช่นกัน นอกจากนี้ ความสำคัญของปัจจัยทั้งสองอาจแตกต่างกันตามความแตกต่างระหว่างบุคคลอีกด้วย

เจตคติต่อพฤติกรรมเป็นปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึงการประเมินผลทางบวกหรือลบของบุคคลต่อการกระทำ ซึ่งขึ้นอยู่กับความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำ ส่วนการรับรู้ที่สถานทางสังคมของบุคคล เป็นปัจจัยทางสังคม หมายถึงการรับรู้ของบุคคลว่าคนที่มีผลสำคัญต่อเขาคิดว่าเขาควรกระทำหรือไม่ควรกระทำพฤติกรรมนั้น การรับรู้ที่สถานทางสังคมนี้ขึ้นอยู่กับความเชื่อเกี่ยวกับทัศนคติของกลุ่มอ้างอิงต่อการกระทำของตน เกิดเป็นความเห็นส่วนตัว อันเนื่องมาจากการรับรู้ความคาดหวังของบุคคลหรือกลุ่มที่ใกล้ชิด และนอกจากนี้ ยังขึ้นอยู่กับแรงจูงใจที่จะคล้อยตามความคาดหวังของกลุ่มอ้างอิงนั้นด้วย ดังสรุปเขียนเป็นตัวแบบได้ตามภาพประกอบ 5

จากแนวคิดตามทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลนี้ สามารถอ้างอิงมาสู่การสร้างให้เกิดพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายได้ โดยการพัฒนาเจตคติที่ดีต่อการกระทำ พฤติกรรมการทำงานที่มีเป้าหมาย และฝึกการรับรู้ที่สถานทางสังคมที่มีต่อบุคคลที่กระทำพฤติกรรมการทำงานที่มีเป้าหมาย ซึ่งคาดว่าจะส่งผลไปยังความตั้งใจที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น และจะสามารถทำนายผลได้ว่า จะเกิดเป็นพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายตามทฤษฎีดังกล่าว

การมี ความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานอย่างมีเป้าหมาย หมายถึงการมีความตั้งใจอย่างมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยใช้ความสามารถและความพยายามที่เหมาะสม การที่จะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และยอมรับแล้ว ความตั้งใจกระทำมีความสำคัญต่อผลการกระทำทั้งด้านจิตใจและร่างกาย การกระทำออกมาเป็นพฤติกรรมการทำงานอย่างมีเป้าหมายต้องให้ความพยายามอย่างสม่ำเสมอ เป้าหมายที่แตกต่างกัน



ภาพประกอบ 5 กรอบความเชื่อและทัศนคติที่เรขาคณิตด้วยเหตุผล

ต้องการปริมาณความพยายามที่ต่างกัน การวิ่งมาราธอนต้องการความพยายามและพลังงานที่มากกว่าการเดินไปมาในห้อง การเขียนบทความต้องการความพยายามและพลังงานมากกว่าการเพียงแต่เขียนชื่อตนเอง โดยปกติบุคคลจะใช้พลังงานที่เหมาะสมกับความยากของเป้าหมายที่เขารับรู้ ไบรอันและลอค (Bryan and Locke, 1967) พบว่า เมื่อกำหนดปริมาณเวลาการทำงานที่ต่างกัน ให้บุคคลทำงานชนิดเดียวกัน คนที่มีเวลาน้อยจะทำงานเร็วกว่าคนที่มีเวลามาก และมีผู้พบว่า ความคาดหวัง ความพึงพอใจ และการยอมรับความเป็นไปได้ของความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นตัวนำ โดยตรงไปสู่การใช้ความพยายาม (Porter and Lawler, 1968)

ความสำคัญของความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานตามเป้าหมายที่วางไว้ มีอิทธิพลขึ้นไประดับของความพยายาม และระดับของความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายของแต่ละคน คนที่มีความผูกพันกับเป้าหมาย จะมีความคงทนในการทำงาน แม้จะต้องพบความล้มเหลวเหนื่อยล้า หรือภาวะกดดันใด ๆ มีงานวิจัยที่ยืนยันว่า ความตั้งใจมีความสัมพันธ์กับการตอบสนองเป็นพฤติกรรม คูลานี (Locke, 1968 ; citing Dulany, 1967) พบว่า ความตั้งใจของบุคคลด้วยการคาดหวังต่อการเลือกตอบสนอง มีความสัมพันธ์กันสูงถึง .94 กับการตอบสนองจริง โดยมีได้พิจารณาถึงแรงเสริมที่ให้สำหรับการปฏิบัติด้วย และในกรณีความตั้งใจกับการเลือกงาน พบว่า เมื่อให้กลุ่มตัวอย่างเลือกงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ความยากง่ายของงานที่เลือกจะได้รับสิ่งจูงใจเป็นตัวเงินที่มีค่าแตกต่างกัน สำหรับความสำเร็จในงานที่เลือกนั้น พบค่าความสัมพันธ์ .70 และ .80 สำหรับความตั้งใจที่คาดหวังทางเลือกในอนาคตและทางเลือกจริง ๆ โดยมีได้พิจารณาสภาพสิ่งจูงใจ (Locke, Bryan and Kendall, 1968)

มีผลงานวิจัยหลายเรื่องตามทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล ได้รับการนำไปใช้ศึกษาและทำนายพฤติกรรมต่าง ๆ ได้ผลเป็นที่น่าพอใจ เช่น การใช้ยาคุมกำเนิดของหญิงที่แต่งงานแล้ว (Davidson and Jaccard, 1975) การบริจจาคโลหิต (Pomazal and Jaccard, 1976) การเลือกทำงานอาชีพหรืองานบ้าน (Sperber, Fishbein and Ajzen, 1980) การเลือกตั้งประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกาปี ค.ศ.1976 (Fishbein,

Ajzen and Hinkle. 1980) การออกเสียงประชามติต่อกฎหมายควบคุมการสร้าง
โรงงานนิวเคลียร์ (Fishbein and others. 1980) การทำแท้ง (Smetanae and
Adler. 1980) การให้ลูกกินนมขวดหรือนมแม่ (Manstead, Praffitt and Smart.
1983) และการรักษาทันตอนามัย (Toneatto and Binik. 1987)

การฝึกรอบรมให้เยาวชนได้เกิดความตั้งใจมุ่งกระทำพฤติกรรมการทำงานอย่างมี
เป้าหมาย โดยใช้ชุดฝึกรอบรมที่มุ่งเน้นให้เกิดเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงาน และรับรู้
ปทัสถานทางสังคมร่วมกัน จะนำไปสู่การเกิดความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวาง
เป้าหมาย และสามารถใช้ความพยายามได้อย่างเหมาะสม ย่อมนำไปสู่การเกิดพฤติกรรม
การทำงานโดยวางเป้าหมายตามที่คาดหวังไว้ สำหรับการเลือกกิจกรรมการฝึกรอบรมมาใช้
เพื่อการเสริมสร้างเจตคตินั้น จะอาศัยแนวคิดจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมมาผสมผสานเพื่อ
นำไปสู่การปฏิบัติจริง ดังจะกล่าวต่อไป

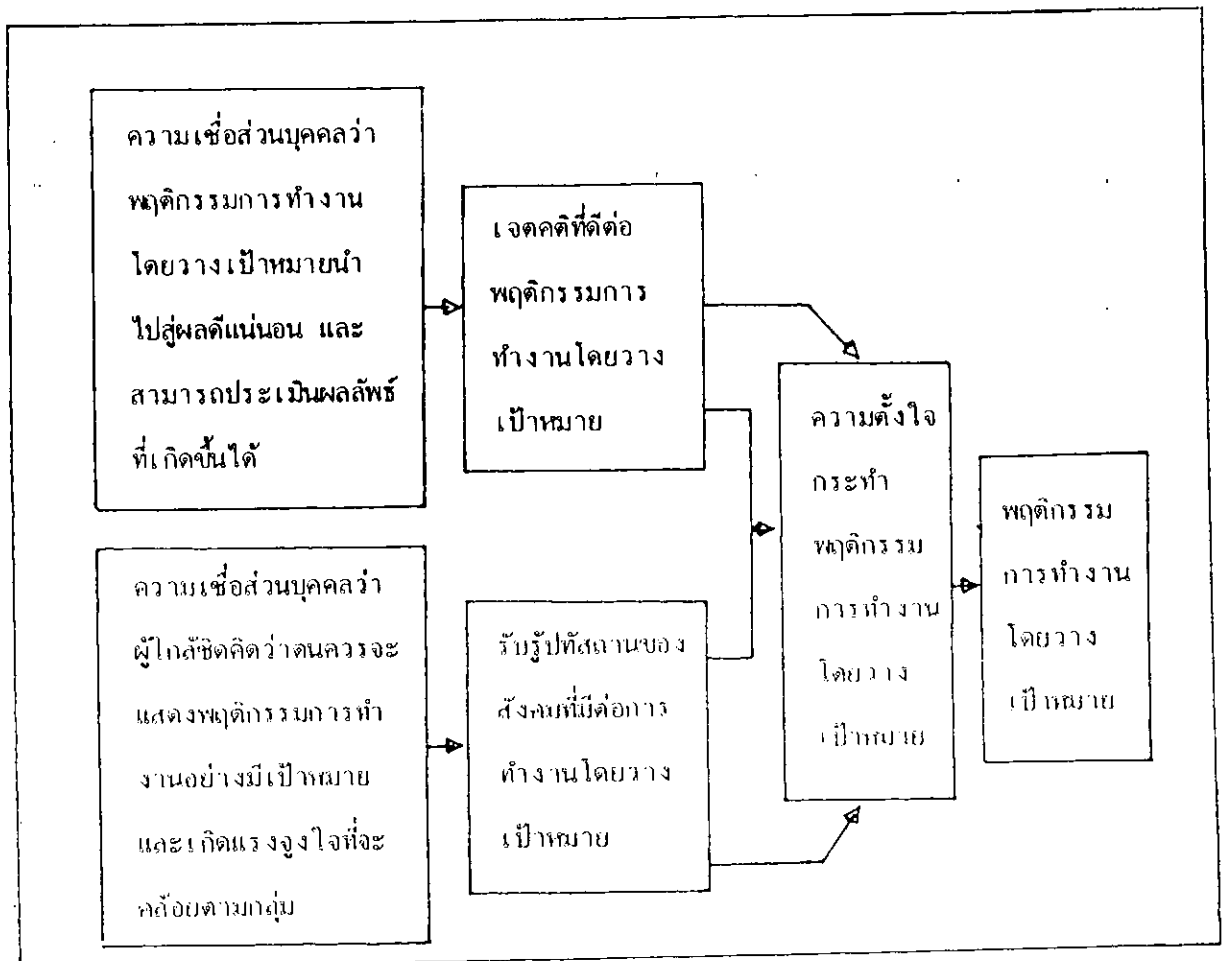
2.2 ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ทฤษฎีการ
เรียนรู้ทางสังคม ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเกิดเจตคติ เน้นความสำคัญของสองแนวคิดในการ
พัฒนาเจตคติคือ การเสริมแรง และการเลียนแบบ สกินเนอร์ (Husen and
Rostlethwaite. 1985 : 348 ; citing Skinner. 1953) ได้กำหนดแรงเสริม
พื้นฐาน เช่น อาหารและน้ำ สิ่งเร้าทางสังคมที่แน่นอน เช่น ความรัก ความ
เอาใจใส่ และการเห็นพ้องด้วย ว่าเป็นแรงเสริมที่สามารถปรับแต่งพฤติกรรมในการพัฒนา
เด็กได้ แต่แบนดูราและวอลเตอร์ (Husen and Rostlethwaite. 1985 : 348 ;
citing Bandura and Walter. 1963) ได้แย้งว่าการให้แรงเสริมไม่ว่าทางด้านสังคม
หรือด้านอื่นมีประสิทธิภาน้อย และใช้ความมากในการอธิบายพฤติกรรมของเด็กที่เกิดขึ้น เขา
เสนอแนะว่าการสร้างพฤติกรรมที่ยังไม่คุ้นเคย มักจะได้รับผลสำเร็จและรวดเร็วกว่าใน
กระบวนการเลียนแบบจากตัวแบบ มีคำอธิบายว่าเด็กส่วนมากได้รับพฤติกรรมใหม่ ๆ มาจาก
การเลียนแบบผู้อื่น เริ่มต้นจากพ่อแม่และผู้ใกล้ชิดในวัยเด็ก และต่อมาจากการเลียนแบบ
สื่อมวลชนต่าง ๆ เช่น รายการโทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ภาพยนตร์ พฤติกรรมเหล่านี้แรงอย่าง

จะคงอยู่ บางอย่างหายไป เนื่องจากแรงเสริมที่เด็กได้รับตอบสนองจากการแสดงพฤติกรรมนั้น ดังนั้น การเสริมแรงในรูปแบบของการยอมรับตามค่านิยมของพ่อแม่ และการเอาใจใส่ ยกย่องชมเชยพฤติกรรม ทำให้เกิดเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมนั้นซ้ำขึ้น ในทางตรงกันข้าม การแสดงออกถึงเจตคติที่ไม่เป็นที่ยอมรับซ้ำ ๆ กัน แล้วได้รับแรงเสริมทางลบ หรือถูกลงโทษ ลักษณะที่เกิดขึ้นจากเจตคตินั้นก็จะหายไป

หลักการของการ เลียนแบบและการเสริมแรง สามารถส่งผลต่อการเกิดเจตคติต่อพฤติกรรม และการรับรู้ทัศนคติทางสังคม เริ่มแรกที่เดี่ยวเกิดจากอำนาจควบคุมภายในตน ร่วมกับอำนาจควบคุมภายนอกตน อำนาจควบคุมภายในตนนั้น เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่เด็ก ๆ เลียนแบบบุคคลโดยรับเอาความเชื่อ เหตุผล - ข้อห้ามและค่านิยมของคนที่มีความสำคัญต่อตนเอง ไว้ โดยมีความเชื่อเกี่ยวกับผลการกระทำ และประเมินผลลัพธ์ของการกระทำได้เกิดเป็นเจตคติต่อพฤติกรรมนั้น สำหรับอำนาจควบคุมภายนอกตน เป็นปัจจัยทางด้านสังคมที่ส่งผลต่อการรับรู้ทัศนคติทางสังคมของบุคคล หมายถึงการรับรู้ของบุคคลว่าคนอื่นมีความสำคัญต่อตัวเขาคิดว่าเขาควรกระทำหรือไม่ควรกระทำพฤติกรรมนั้น โดยขึ้นอยู่กับความเชื่อเกี่ยวกับทัศนคติของกลุ่มอ้างอิงต่อการกระทำของตน ว่าคาดหวังการกระทำของตนอย่างไร และขึ้นอยู่กับแรงจูงใจที่จะคล้อยตามความคาดหวังของกลุ่มอ้างอิงนั้น (Ajzen and Fishbein, 1980) เด็ก ๆ จะผูกพันกับทัศนคติทางสังคมจากการได้รับแรงเสริมในรูปแบบการยอมรับ การให้ความรักยกย่องสนับสนุนในพฤติกรรมที่ตนกระทำ เมื่อเด็กจับคู่เจตคติที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเหล่านั้นกับแรงเสริมที่เป็นความรักและการยอมรับของผู้ใกล้ชิดก็จะทำให้เกิดพฤติกรรมเช่นนั้นซ้ำอีก เด็กก็เกิดแรงจูงใจที่จะกระทำเมื่อได้รับการตอบสนองเชิงบวกที่เป็นความคาดหวังของกลุ่มผู้ใกล้ชิดนั่นเอง (Husen and Rostlethwaite, 1985 : 348)

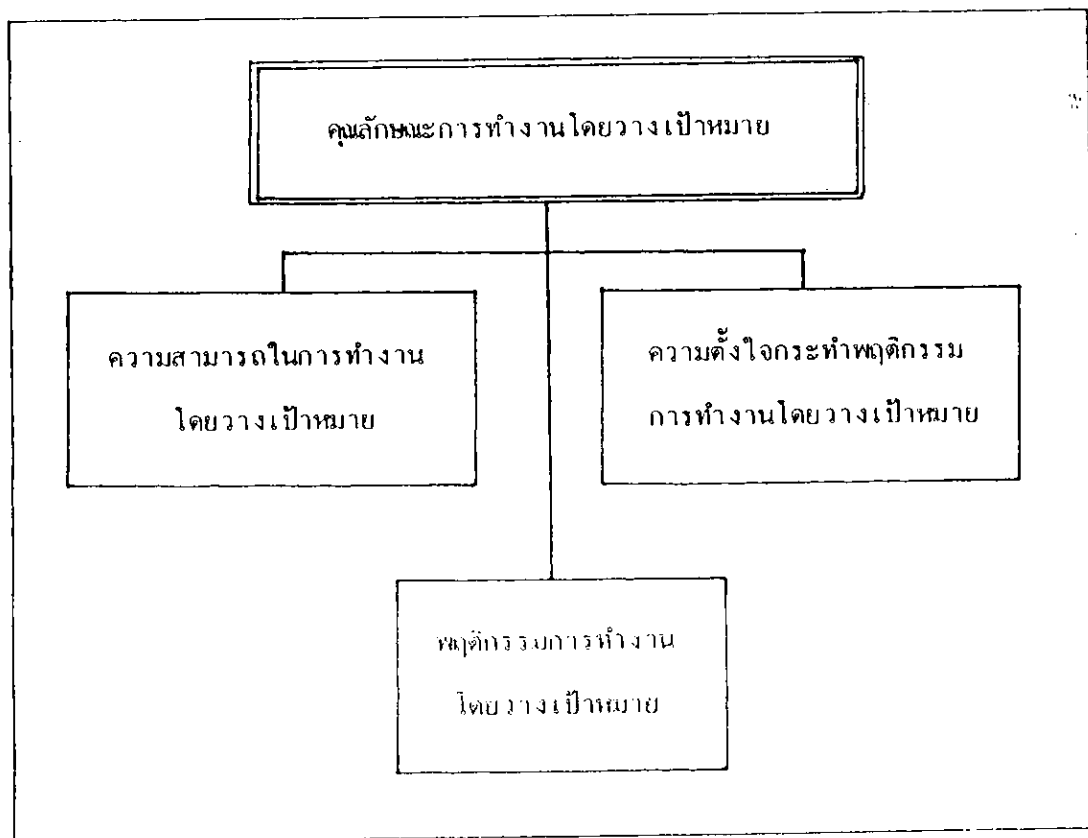
แนวความคิดตามทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล และทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมที่ว่าแบบนี้สามารถนำมาบูรณาการ เพื่อจัดทำชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายได้ ด้วยการใช้นทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลเป็นกรอบหลักในการอ้างอิงการเกิดพฤติกรรมที่ทำนายได้ อันเนื่องมาจากความตั้งใจกระทำพฤติกรรมซึ่งเป็นผลมาจากการมีเจตคติที่ดีและมีการรับรู้ทัศนคติทางสังคมที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงาน โดยวางเป้าหมาย แล้วนำทฤษฎี

การเรียนรู้ทางสังคมมาเสริมในส่วนของการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดเจตคติที่ดีและให้รับรู้อุปสรรคทางสังคมที่มีต่อพฤติกรรมดังกล่าว ทั้งนี้จะอาศัยการฝึกให้เรียนรู้จากตัวแบบบุคคล (human modeling) ที่แสดงพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจนประสบความสำเร็จในชีวิต และได้รับผลตอบแทนที่ดีเป็นรางวัลหรือแรงเสริม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกล้อยตามว่า ถ้าตนกระทำพฤติกรรมเช่นนั้น ก็จะสามารถหวังได้ว่าต้องได้รับผลตอบแทนเช่นเดียวกัน ถือว่าเป็นวิธีการให้การเสริมแรงแบบรับความรู้สึกล้อยตามตัวแบบ (vicarious reinforcement) (Bandura, 1977) ดังสรุปเขียนเป็นตัวอย่างของการเกิดพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ตามทฤษฎีที่กล่าวมาดังนี้



ภาพประกอบ 6 การเกิดพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ตามทฤษฎีการกระทำ ล้อยตาม และทฤษฎีการเสริมแรงโดยวางเป้าหมาย

โดยสรุป จากแนวความคิดทฤษฎีการวางเป้าหมายร่วมกับแนวความคิดเรื่องการจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมเมื่อนำมาใช้ฝึกอบรมบุคคลเพื่อให้ความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย จะทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายได้ และขณะเดียวกันแนวความคิดจากทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลเสริมกับการฝึกด้วยการเลียนแบบจากตัวแบบบุคคลนำไปสู่ความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ก็จะทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายได้เช่นกัน ดังนั้น สังกัของคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นครั้งนี้ จึงประกอบด้วยลักษณะสามประการคือ ความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย ความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย และพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ตามที่เขียนเป็นภาพประกอบได้ดังนี้



ภาพประกอบ 7 สังกัของคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย

แนวทางจัดทำชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย

ในตอนนี้ จะนำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในลักษณะของการ จัดกระบวนการ และการกำหนดกิจกรรมของชุดฝึกอบรมตามขั้นตอนที่จะปฏิบัติจริง โดยอ้างอิงแนวคิดตามทฤษฎี ดังที่กล่าวแล้ว และมีงานวิจัยที่สนับสนุนประกอบ ผู้วิจัยจะเสนอแนวทางจัดทำชุดฝึกอบรมที่ แยกกันตามกรอบทฤษฎีหลักแต่ละทฤษฎี โดยเน้นจุดประสงค์ที่จะฝึกให้เยาวชนเกิดพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายเช่นเดียวกัน ดังนี้

1. แนวทางจัดทำชุดฝึกอบรมความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย ชุดฝึกอบรมความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายนี้ จัดทำขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีการวางเป้าหมายเป็นทฤษฎีหลัก และเสริมด้วยแนวความคิด เรื่องการจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมในการทำงาน ทั้งสองส่วนนี้เป็นชุดฝึกที่ต่อเนื่องในเรื่องเดียวกัน ตามลำดับดังนี้

1.1 แนวทางเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องการทำงานโดยวางเป้าหมาย
ในการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องการทำงานอย่างมีเป้าหมายนั้น จะมีการจัดชุดฝึกอบรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตามขั้นตอนดังนี้

1.1.1 ให้รู้จักความหมายของการทำงานอย่างมีเป้าหมาย การทำงานอย่างมีเป้าหมาย หมายถึง ความสามารถในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานได้ชัดเจน และยอมรับว่าเป็นเป้าหมายที่สามารถปฏิบัติได้จริง มีแนวทางในการดำเนินการ เป็นขั้นตอนเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายนั้น ผู้กำหนดเป้าหมายสามารถวางแผนการดำเนินงาน ตลอดจนประเมินผลการดำเนินงานเพื่อแก้ไขข้อบกพร่อง และปรับปรุงวิธีการให้ทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ วิธีการฝึกอบรมให้บุคคลเข้าใจความหมายของการทำงานอย่างมีเป้าหมาย กระทำโดยการจัดกิจกรรมให้บุคคลทราบว่าวิธีการทำงานอย่างมีเป้าหมายมีขั้นตอนอย่างไร ให้ศึกษาตัวอย่างบางชนิด เช่น การวางเป้าหมายในการเรียนวิชาใดวิชาหนึ่ง การวางเป้าหมายในการทำงาน ณบ้านที่รับผิดชอบประจำวัน หรือการทำงานอดิเรกในเวลาว่าง

หรือการวางเป้าหมายในการประกอบอาชีพในอนาคต

1.1.2 ให้เห็นความสำคัญของการทำงานอย่างมีเป้าหมาย การให้เห็นความสำคัญของการทำงานอย่างมีเป้าหมาย หมายถึงการแจ้งหรือแสดงให้ทราบถึงประโยชน์ของการทำงานอย่างมีเป้าหมาย และผลเสียของการทำงานอย่างไม่มีเป้าหมายที่เคยปรากฏมาแล้ว หรืออาจจะเกิดขึ้นต่อไป โดยจะชี้ให้เห็นผลดีและผลเสียอันจะเกิดกับบุคคลและสังคมในแง่มุมต่าง ๆ เช่น ผลเสียอันเกิดจากการทำงานโดยไม่วางเป้าหมาย หรือวางเป้าหมายไม่ชัดเจน หรือวางเป้าหมายที่เป็นไปไม่ได้ อาจจะทำให้บุคคลไม่ประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิต หรือล้มเหลวในการประกอบอาชีพ ในขณะที่บุคคลที่วางเป้าหมายในการทำงานชัดเจนนั้น สามารถประสบความสำเร็จได้ วิธีฝึกอบรมให้บุคคลเห็นความสำคัญของการทำงานอย่างมีเป้าหมายจะกระทำโดยการแสดงให้เห็นตัวอย่างของผลดีที่เกิดจากการกระทำกิจกรรมที่มีเป้าหมายชัดเจน

1.1.3 ให้รู้จักกำหนดวิธีการทำงานอย่างมีเป้าหมาย การกำหนดวิธีการทำงานอย่างมีเป้าหมาย หมายถึงความสามารถที่จะวางเป้าหมายในการทำงานของตนและกลุ่มได้ชัดเจน มีการยอมรับที่จะผูกพันกับเป้าหมายนั้น และสามารถวางแผนและขั้นตอนดำเนินงานที่คาดว่าจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย สามารถประเมินย้อนกลับแต่ละขั้นตอนดำเนินการได้ การที่บุคคลจะสามารถวางเป้าหมายในการทำงานได้นั้น เขาจะต้องรู้จักลักษณะของงานที่ทำ ธรรมชาติและเงื่อนไขของสิ่งต่าง ๆ ที่แวดล้อมงานนั้น มีความสามารถใช้เหตุผลตามประสบการณ์ของตนที่ได้เรียนรู้มา และรู้วิธีทำงานตามขั้นตอนของแผนการที่วางไว้เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Locke, Cartledge and Knerr. 1979) แนวคิดเกี่ยวกับวิธีการทำงานโดยวางเป้าหมายนั้น คือการที่บุคคลสามารถกำหนดได้ว่าเขาจะทำอะไร ซึ่งเชื่อมั่นว่าบุคคลจะรับผิดชอบที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เขาต้องสามารถอธิบายได้ว่าเขาจะอย่างไร นั่นคือ สามารถระบุรายงานกิจกรรมการทำงานซึ่งบุคคลต้องทำเพื่อให้สำเร็จ หรือให้มีมาตรฐานตามความปรารถนา (Henderson. 1980 : 90) การวางขั้นตอนของการบรรลุเป้าหมายเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายและความสามารถของตนเองในการทำงานนั้น โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับ การลงมือใช้

ทรัพยากร (กำลังกายหรือวัตถุสิ่งของ) จุดเด่น จุดด้อย และความต้องการของตน การวิเคราะห์ตนเองและเป้าหมายของงานเช่นนี้ เป็นสภาพของการทำงานในโลกของความเป็นจริง ทำให้เกิดความเข้าใจในอุปสรรคของการบรรลุเป้าหมาย และบูรณาการประเด็นเหล่านี้เข้ากับการประเมินผลการปฏิบัติงานของตน ซึ่งจะ เป็นแนวทางให้สามารถแก้ไขปรับปรุงวิธีการดำเนินงานใหม่ได้

งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานโดยการวางเป้าหมายนั้น มีผลพบว่า การวางเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงและยาก นำไปสู่การได้ผลผลิตที่สูงขึ้นกว่าการทำงานโดยไม่มีเป้าหมาย หรือเป็นเป้าหมายที่จืดจางง่าย ๆ หรือการกำหนดเพียงว่า "ทำให้ดีที่สุด" (Latham and Yukl. 1975 ; Locke and others. 1981) บุคคลที่มีความผูกพันกับเป้าหมายสูง มีแนวโน้มที่จะทำงานได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายมากกว่าบุคคลที่มีความผูกพันกับเป้าหมายต่ำ (McCaul, Hinsz and McCaul. 1987 : 437 - 452) และการมีส่วนร่วมในการวางเป้าหมายในการทำงานเป็นกลุ่ม ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า และเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสูงกว่าบุคคลที่ไม่มีส่วนร่วมในการวางเป้าหมายในการทำงาน และพบว่า การวางเป้าหมายในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกด้วย (Pearson. 1987. 473 - 488)

การฝึกให้เยาวชนรู้จักวิธีการทำงานโดยวางเป้าหมาย จะช่วยให้เขาตระหนักถึงความจำเป็นในการพยายามวางเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจนด้วยตนเอง มีความผูกพันกับเป้าหมาย สามารถวิเคราะห์สภาพความพร้อมของตนเองและสภาพการทำงาน เพื่อหาแนวทางปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ สำหรับวิธีการฝึกรอบมการทำงานโดยวางเป้าหมายนั้น อาจจะทำให้ได้โดยให้เยาวชนเห็นตัวอย่างการทำงานโดยมีเป้าหมายของผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน ให้ฝึกการวางแผนเกี่ยวกับการทำงานในชีวิตประจำวันของตน และฝึกการวางแผนการทำงานในอนาคตตามความคาดหวังของตน โดย (1) กำหนดเป้าหมายพฤติกรรมที่ต้องการเปลี่ยนแปลงตนเอง หรือปรับปรุงตนเองในการวางเป้าหมายการทำงาน (2) กำหนดกิจกรรมการกระทำที่ผลงานที่จะเกิดตามมา (3) กำหนดหน้าที่

รับผิดชอบสำหรับกิจกรรมนั้น และ (4) กำหนดเวลาในการปฏิบัติงานแต่ละกิจกรรม และทรัพยากรที่ต้องใช้ในการทำงานนั้น (Henderson. 1980 ; Ratliffe and others. 1975)

1.2 แนวทางเสริมสร้างความสามารถจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมในการทำงาน

ความสามารถจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การมีความสามารถเตรียมการก่อนปฏิบัติงาน หรือระหว่างปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมในการควบคุมสิ่งเร้าที่จะขัดขวางการทำงาน และส่งเสริมให้เกิดสิ่งเร้าที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานนี้เป็นลักษณะหนึ่งของการควบคุมตนเอง โดยใช้วิธีการควบคุมสิ่งเร้า

วิธีการควบคุมสิ่งแวดล้อมด้วยตนเองนี้ เป็นการจัดเตรียมสัญญาณที่มีความสัมพันธ์กับเป้าหมายของพฤติกรรมที่จะเกิดขึ้น สัญญาณนี้มีทั้งเสริมให้เพิ่มพฤติกรรมที่พึงปรารถนานั้นมากขึ้น หรือให้ลดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาให้น้อยลง มาโฮนีและธอร์เซน (Mahoney and Thoresen. 1974 : 39 - 49) ได้เสนอแนะกระบวนการในการจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการเพิ่มหรือลดพฤติกรรมสองขั้นตอนคือ ขั้นตอนที่หนึ่ง เป็นการจัดเตรียมสัญญาณไว้ก่อน หรือเป็นการควบคุมสิ่งเร้า (Prearrangment of cues : Stimulus control) และขั้นตอนที่สอง เป็นการจัดเตรียมการตอบสนองที่จะตามมา (Prearrangment of response consequences) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.2.1 การจัดเตรียมสัญญาณไว้ก่อน มักจะเรียกว่า "การควบคุมสิ่งเร้า"

วิธีการนี้คือ การจัดเตรียมสัญญาณ (cues) เสียใหม่เพื่อให้พฤติกรรมการตอบสนองที่ไม่พึงปรารถนาหายไป หรือเสริมให้พฤติกรรมที่พึงปรารถนาเกิดขึ้น วิธีการนี้ครั้งแรก ๆ ใช้ในงานวิจัยด้านวินัยในตนเอง (Self - Regulation) โดยนำมาจากการวิจัยในห้องทดลองที่กระทำกับสัตว์ เมื่อนำมาใช้กับคนพบว่า รูปแบบการตอบสนองจะเกิดขึ้นแตกต่างกัน ภายใต้เงื่อนไขที่แตกต่างกัน เช่นสัญญาณสิ่งเร้าในการเกิดพฤติกรรมการรับประทานพบว่า

สัญญาณที่ตอบสนองพฤติกรรมการรับประทานมีมาก เช่น การมองเห็นคนอื่นกำลังรับประทาน การเห็นอาหารตั้งแสดงให้ดู การเห็นนาฬิกาบอกเวลาอาหาร ฯลฯ สำหรับสัญญาณของการสูบบุหรี่ เช่น การเห็นที่เขี่ยบุหรี่ การไต่กลิ่นคนอื่นสูบบุหรี่ หรือเป็นเวลาหลังจากรับประทานอาหารเสร็จแล้ว ฯลฯ เป็นเพราะว่ามีองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสิ่งเร้ามากมายในการเกิดพฤติกรรมสองประการนี้ จึงทำให้มีการวิจัยในเรื่อง การควบคุมตนเองในสภาพแวดล้อมขึ้น (Environmental Self-Control)

งานวิจัยที่สนับสนุนวิธีการจัดสภาพแวดล้อมที่ชัดเจนที่สุดคือ งานของสจิวตและเดวิส (Stuart and Davis, 1972) ในการกำหนดควบคุมสิ่งเร้าสำหรับหญิงอ้วน 8 คน ภายหลังจากการทดลอง 12 เดือน พบว่า มีการลดน้ำหนักลงได้ระหว่าง 26-47 ปอนด์ วิธีการวิจัยคือการกระตุ้นให้หญิงอ้วนในกลุ่มตัวอย่าง 8 คนนั้นดำเนินการควบคุมสภาพแวดล้อมด้วยตนเองในการลดความอ้วน เช่น จำกัดสัญญาณที่เกี่ยวข้องกับการรับประทานโดยมีห้องรับประทานอาหารที่ไม่มีสิ่งเพลิดเพลินในห้องนี้ (โทรทัศน์ หนังสืออ่านเล่น) ไม่ให้รับประทานเพราะเสียดายของ จำกัดจำนวนอาหารที่จำเป็นในช่วงเวลารับประทาน ให้คิดว่าอาหารที่มีคุณค่าต้องไม่ใช่อาหารที่ทำให้อ้วน ปรับสัญญาณสำหรับร่างกายขณะรับประทานโดยดื่มน้ำให้มากขึ้น หลังจากรับประทานอาหารเสร็จแล้วให้เก็บ จาน ช้อน ส้อม ทันที ฯลฯ นอกจากนี้ยังมีการใช้เทคนิคการควบคุมสิ่งเร้าสำหรับฝึกวินัยในตนเองในเรื่อง นิสัยในการเรียน ปัญหาการแต่งงานและความกลัวได้อีกด้วย (Mahoney and Thoresen, 1974 : 41 ; citing Fox, 1962 ; Nolan, 1968 ; Robert, 1969 ; Beneke and Harris, 1972) ในเรื่องการฝึกนิสัยในการเรียนนั้น เด็กอาจจะจัดเตรียมสภาพแวดล้อมของการเรียน โดยต้องนำสัญญาณที่จะทำให้จิตใจว้าวุ่นออกไป เช่น ต้องปิดโทรทัศน์ วิทยุ เทป เก็บของเล่นต่าง ๆ ให้พ้นสายตา และให้นำสัญญาณที่ส่งเสริมความมุ่งมั่นในการเรียนเข้ามา สภาพที่ควรจัดไว้คือ โต๊ะทำงานที่สะอาด สงบ มีแสงสว่างเพียงพอ จัดเตรียมอุปกรณ์การเรียนที่จำเป็น (ปากกา เครื่องเขียน คู่มือ แบบเรียน ฯลฯ) ให้มีบรรยากาศพร้อมที่จะศึกษาเล่าเรียน ลำดับขั้นของการฝึกนิสัยในการเรียนจะเริ่มต้นเมื่อ เด็กนั่งลงที่โต๊ะ เขาจะต้องไม่ทำกิจกรรมอย่างอื่นนอกจากตั้งใจ

เรียน นั่นคือจะไม่มี การเปิดวิทยุฟัง ไม่ดูโทรทัศน์ ไม่เขียนจดหมาย หรือไม่นั่งเหม่อลอย ถ้าหากเขาหันไปทำกิจกรรมอื่น ๆ ที่จัดขบวนการเรียน เขาจะต้องลุกขึ้นจากโต๊ะไปทันที และจะไม่เข้ามาเกี่ยวข้องกับโต๊ะเรียนด้วยกิจกรรมอื่น ๆ เหล่านั้น แผนการควบคุมสิ่งเร้าอาจกำหนดไว้เป็นช่วงเวลา เช่น ต้องอ่านหนังสือ (หรือทำงานชิ้นนี้) 30 นาที หรือกำหนดเนื้อหาของเป้าหมาย เช่น ต้องอ่านหนังสือให้จบ 2 บท และต้องพยายามปฏิบัติตามให้ได้ ผลจากการศึกษานำร่องกับเด็ก 5 คน ได้ผลดีมาก เด็กทั้ง 5 คนสามารถทำคะแนนผลการเรียนเพิ่มขึ้นอย่างน้อยหนึ่งระดับ เด็กคนหนึ่งได้คะแนนเพิ่มจาก F ไปถึง B ในสองภาคเรียน

การใช้วิธีการจัดสภาพแวดล้อม ไม่เพียงแต่ใช้ได้ผลในการควบคุมสัญญาณภายนอกเท่านั้น แต่อาจจะใช้ปรับจินตนาการในเรื่องความคิดเกี่ยวกับตนเอง เช่น การแขวนรูปภาพใบหน้ายิ้มแป้นไว้ข้าง ๆ ห้องเรียน เพื่อเตือนอารมณ์ของครูก่อนเข้าสอนเด็ก การแขวนภาพหนูอ้วนหรือตารางน้ำหนักไว้หน้าตู้เย็นหรือตู้ขนม เพื่อห้ามการรับประทานนอกเวลาอาหาร การมีรูปกระโหลกศีรษะเป็นที่เชียบูหรี เพื่อห้ามการสูบบุหรี่ หรือการให้สร้างภาพลวงตาว่าขนมหรือผลไม้ที่เห็นเป็นเพียงรูปภาพหรือรูปปั้นเท่านั้น ก็ได้ (รัตนา ประเสริฐสม. 2526)

อย่างไรก็ตาม วิธีการจัดสัญญาณเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในระยะยาว เพราะพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่คู่กันระหว่างสัญญาณและการตอบสนองที่เกิดขึ้นตามมา วิธีการควบคุมสิ่งเร้านั้นเป็นการแยกหรือทำลายสิ่งเร้าซึ่งเป็นสัญญาณเตือนให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งจะช่วยให้บุคคลควบคุมพฤติกรรมหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนให้ไปในแนวทางที่พึงประสงค์ได้ (บุญรบ ศักดิ์มณี. 2530) ดังนั้นจึงต้องนำขั้นตอนที่สองของการจัดสภาพแวดล้อมมาใช้ด้วย คือการจัดเตรียมการตอบสนองที่เกิดขึ้นตามมา

1.2.2 การจัดเตรียมการตอบสนองที่เกิดขึ้น เป็นการจัดเตรียมการตอบสนองที่จะเกิดขึ้น เมื่อบุคคลกระทำพฤติกรรมที่พึงปรารถนาหรือไม่พึงปรารถนา โดยให้รับรู้ว่าจะเกิดตามมาเป็นอย่างไร ทั้งนี้อาจจำเป็นต้องใช้อุปกรณ์ทางเคมีหรือฟิสิกส์เข้ามาช่วย เช่น มีการจัดทำกล่องบูหรีแบบพิเศษสำหรับผู้ที่ต้องการลดการสูบบุหรี่ (Mahoney and Thoresen. 1974 ; citing Powell and Azrin. 1968) ผู้ที่เปิดกล่องบูหรีนี้

จะถูกไฟฟ้าดูดให้ตกใจ การใช้กล่องบูห์เช่นนี้เป็นเครื่องมือช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้สูบบุหรี่ ซึ่งทำให้เขารวมว่าจะเกิดผลอย่างไรถ้าจะเปิดกล่องบูห์ในครั้งต่อไป แต่ผล การวิจัยนี้ก็ไม่ได้ยืนยันความคงทนของผู้ที่ต้องการใช้เครื่องมือช่วยชนิดนี้เท่าใดนัก

นอกจากนี้ การเตรียมการตอบสนองไว้ก่อนนี้ สามารถจะจัดทำได้โดยการทำ สัญญาทางสังคม (social contracts) และการทำสัญญากับตนเอง ด้วยการทำสัญญา เป็นขั้นตอน กำหนดให้มีการเสริมแรง ด้วยการได้รับรางวัลเมื่อทำพฤติกรรมที่ดีตามสัญญา และได้รับการลงโทษเมื่อผิดสัญญา เช่น การฝากเงินหรือของมีค่าไว้กับคู่สัญญา แล้วทำ ข้อตกลงกันในเรื่องการเสริมแรง ดังตัวอย่างงานวิจัยของไบคิน (Mahoney and Thoresen. 1974 : 47 ; citing Boudin. 1972) ที่กระทำกับนักศึกษาผิวดำที่ใช้ ยากระตุ้นประสาทมากเกินไป ทั้งนี้ศึกษาเหล่านี้จะต้องนำเงิน 500 เหรียญมาฝากไว้กับ นักจิตบำบัด และทำสัญญาว่าจะต้องถูกหักเงินครั้งละ 50 เหรียญ ถ้านักศึกษาผิดสัญญาโดยใช้ ยาอีก ผลปรากฏว่ามีการผิดสัญญาเพียง 1 ครั้งในรอบ 3 เดือน และเมื่อติดตามผลต่อมา อีก 2 ปีพบว่า เด็กไม่ได้ใช้ยาอีก การทำสัญญาเป็นขั้นตอนนี้ได้ใช้ทดลองกับผู้ใหญ่ในเรื่อง การอดบุหรี่ อดสุรา และการลดความอ้วนด้วย และยังสามารถนำมาใช้ในการปรับพฤติกรรมบางอย่าง ของเด็ก โดยให้ทำสัญญากับครูและพ่อแม่ได้ผลดีอีกด้วย (Mahoney and Thoresen. 1974 ; Krumboltz and Thoresen. 1969 ; Thoresen and Mahoney. 1974) งานวิจัยที่เกี่ยวกับการฝึกการให้แรงเสริมตนเองในด้านความสามารถทางวิชาการและความ ประพฤติในห้องเรียนที่ได้ผล (Stevenson and Fantuzzo. 1984) โดยการสอนให้ นักเรียนเรียนรู้เกี่ยวกับการเตือนตนเอง การประเมินตนเอง และการให้แรงเสริมตนเอง ปรากฏว่านักเรียนสามารถตัดสินใจมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเอง โดยการเสริมแรงตนเอง ได้ผลอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าการตัดสินใจจากการควบคุมภายนอก และนักเรียนจะพยายาม ทำงานหนักเพิ่มขึ้นเพื่อเลือกแรงเสริมด้วยตนเอง ทำให้สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมด้วยตนเอง อย่าง เป็นจริงมากขึ้น

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

ดังกล่าวมาแล้ว ทั้งในด้านการควบคุมสิ่งเร้า และการเตรียมการตอบสนอง สรุปได้ว่าการควบคุมตนเองให้สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้นั้น ต้องใช้วิธีผสมผสานกัน เริ่มด้วยการเข้าใจวิธีการควบคุมสิ่งเร้าเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการเกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา เช่น นิสัยในการเรียนหรือการทำงาน และการขจัดสิ่งเร้าที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา เช่น การควบคุมการรับประทานอาหาร การอดบุหรี่ และเมื่อสามารถจัดการเตรียมสิ่งเร้าที่เหมาะสมได้แล้ว ต้องดำเนินการขั้นตอนไปเพื่อให้พฤติกรรมที่พึงปรารถนาคงอยู่ในระยะยาว คือต้องจัดให้มีการเตรียมการตอบสนอง โดยมีการทำสัญญากับตนเองหรือกับคนที่ใกล้ชิดเพื่อจัดการเสริมแรงเป็นรางวัลสำหรับพฤติกรรมที่พึงปรารถนา และถูกลงโทษสำหรับพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา ดังนั้น จากข้อสรุปนี้ผู้วิจัยจะใช้เป็นแนวทางในการจัดทำชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานในด้านความสามารถจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม โดยการจัดกิจกรรมให้ความรู้และฝึกปฏิบัติในเรื่องต่อไปนี้ (1) ความสำคัญของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (2) ลักษณะของสิ่งแวดล้อมที่เอื้อ หรือเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ทั้งประเภทบุคคล สิ่งของและความคิด (3) วิธีการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีต่อการทำงานในห้องเรียน ในบ้าน และห้องส่วนตัว (4) การเตรียมการตอบสนองโดยทำสัญญากับตนเองและผู้อื่น

2. แนวทางจัดทำชุดฝึกอบรมความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวาง

เป้าหมาย ชุดฝึกอบรมความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย จัดทำขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีหลัก คือ ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล และประกอบกับแนวคิดทฤษฎีเสริมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากตัวแบบบุคคล คือทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม จัดเป็นชุดฝึกอบรมเพื่อฝึกให้เยาวชนเกิดเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย และเกิดการรับรู้ทัศนคติทางสังคมเกี่ยวกับการทำงานโดยวางเป้าหมาย โดยมีวิธีการจัดฝึกอบรมเป็นขั้นตอนดังนี้

2.1 การเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีเป้าหมาย เป็นการจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจ และมีความเชื่อส่วนบุคคลว่าพฤติกรรมนำไปสู่ผลที่แน่นอน และสามารถประเมินผลการกระทำนั้นได้ โดยเฉพาะผู้ที่ทำงานอย่างมีเป้าหมาย โดยมีความมุ่งมั่นอย่างจริงจัง และใช้ความพยายามทำงานตามขั้นต่อนอย่างเป็นระบบ จะได้ผลตอบแทนเป็นความสำเร็จในงานนั้น กิจกรรมที่ใช้จะเป็นการศึกษาเรื่องราว และลักษณะการทำงานของบุคคลตัวอย่าง จากเทปบันทึกภาพ นิทานและบทเรียนสำเร็จรูปที่แสดงถึงความสำเร็จของบุคคลที่ทำงานด้วยความพยายามมากขึ้น เพื่อให้บรรลุผลงานตามเป้าหมาย ตัวแบบบุคคลนี้จะเป็นตัวอย่างบุคคลที่ได้รับการยกย่อง หรือได้รับการยอมรับในสังคม มาแสดงให้เห็นการกระทำพฤติกรรมที่ดีของเขา คือการทำงานโดยวางเป้าหมาย และมีความตั้งใจมานะพยายามจนประสบผลสำเร็จ และได้รับรางวัลตอบแทนในการกระทำนั้น และตัวแบบที่กระทำพฤติกรรมไม่ดี เช่น ไม่มีเป้าหมายในการทำงาน และไม่ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ตัวแบบนั้นจะได้รับผลเสียจากการกระทำพฤติกรรมไม่เหมาะสมนั้น จะทำให้ผู้เรียนเกิดเจตคติที่ดี หรือไม่ดีต่อพฤติกรรมของตัวแบบที่เห็น ถือว่าเป็นการให้แรงเสริมต่อผู้เรียน โดยการรับรู้ความรู้สึกตามตัวแบบ (vicarious reinforcement) (Bandura, 1977)

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะเช่นนี้ มีผลงานวิจัยสนับสนุนคือ เรื่องการเปลี่ยนทางเลือกในการกระทำพฤติกรรมของบุคคล โดยให้ดูการแสดงละครหุ่นตุ๊กตา (Gagne', 1985 : 233 ; citing Chittenden, 1942) การศึกษาพฤติกรรมก้าวร้าวของเด็กจากการให้สังเกตตัวแบบที่ได้รับรางวัลและถูกลงโทษ (Gagne', 1985 : 233 ; citing Bandura, 1965) และการแสดงตัวแบบให้เกิดการตอบสนองแบบรับรู้ความรู้สึกที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติทางด้านจริยธรรมและเหตุผล (Bandura and McDonald, 1963 ; Cowan and others, 1969 ; Prentice, 1972) เป็นต้น

2.2 การเสริมสร้างการรับรู้ทัศนคติทางสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีเป้าหมาย เป็นการจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเชื่อว่า ผู้ใกล้ชิดตนหรือกลุ่มอ้างอิง เช่น พ่อแม่ ครู เพื่อน คิดและคาดหวังว่าผู้เรียนควรจะกระทำพฤติกรรมการทำงานที่มีเป้าหมายและ

เกิดแรงจูงใจที่จะยอมรับคล้ายตามกลุ่มอ้างอิง เป็นการรับรู้ที่สถานทางสังคมและคล้ายตามที่จะตัดสินใจใช้ความพยายามกระทำพฤติกรรมการทำงานอย่างมีเป้าหมาย กิจกรรมที่จะใช้จะเป็นการพิจารณากรณีปัญหาพร้อมกับกลุ่มเพื่อน การอภิปรายกรณีบุคคลตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานโดยวางเป้าหมาย และการแสดงบทบาทสมมุติของตนเองและเพื่อน ในการตัดสินใจเลือกวางเป้าหมายในการทำงาน เป็นต้น

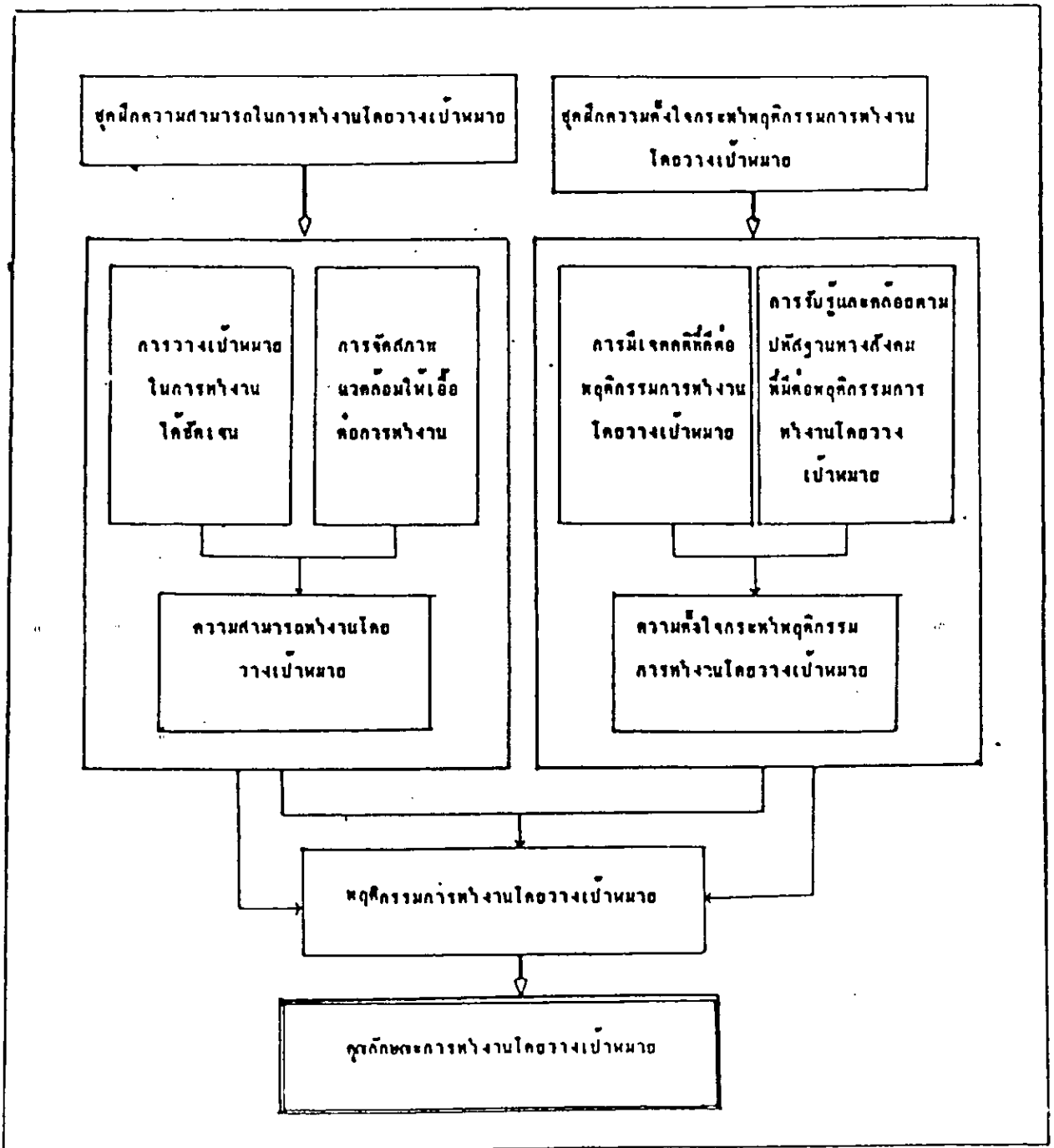
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยตรงกับการฝึกอบรมการรับรู้ที่สถานทางสังคม ยังไม่ปรากฏผลชัดเจนนัก แต่มีงานวิจัยที่ยืนยันว่า การรับรู้ที่สถานทางสังคมร่วมกับเจตคติต่อพฤติกรรม ส่งผลต่อความตั้งใจกระทำพฤติกรรมและสามารถทำนายพฤติกรรมได้ค่อนข้างสูง เช่น การวิจัยเรื่อง การบริจาดโลหิต (Pomazal and Jaccard. 1976) การเลือกทำงานอาชีพหรืองานบ้าน (Sperber, Fishbein and Ajzen. 1980) การลดน้ำหนัก (Sejawicz, Ajzen and Fishbein. 1980) ความตั้งใจในการรักษาสุขภาพ (Siebold and Roper. 1979) และการรักษาทันตอนามัย (Toneatto and Binik. 1987) เป็นต้น

ผู้วิจัยคาดหวังว่า เมื่อได้เสริมสร้างเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย และฝึกการรับรู้ที่สถานทางสังคมที่มีต่อการทำงานโดยวางเป้าหมายร่วมกันอย่างต่อเนื่องตามทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลแล้ว จะทำให้ผู้เรียนเกิดความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย และส่งผลให้เขาวิชาคนได้ใช้ความพยายามและความสามารถของตนในการทำงาน ตลอดจนเกิดแรงจูงใจที่จะมุ่งทำงานให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ ดังที่พอร์เตอร์และลอว์เลอร์ (Porter and Lawler. 1968) ได้เสนอว่าการกระทำ เป็นผลมาจากการยอมรับความเป็นไปได้ของความสำเร็จ และการรับรู้ความเป็นไปได้ของความสำเร็จตามเป้าหมายเป็นค้ำนำโดยตรงไปสู่การใช้ความพยายาม นอกจากนี้ แมคคอลลินซ์และแมคคอลล (McCaul, Hinsz and McCaul. 1987) ได้ศึกษาพบว่า การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย จะทำให้มีแรงจูงใจที่จะทำงานหนักขึ้น และการผูกพันกับเป้าหมายจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการกระตุ้นความพยายามให้มากขึ้น และพบว่า การที่บุคคลมีความผูกพันกับเป้าหมายจะทำให้เขาเกิดความตั้งใจสละเวลาและใช้ความพยายามมุ่ง

ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายนั้น

ในการจัดฝึกอบรมเยาวชนเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายนี้ ชุดฝึกอบรมแต่ละชุดได้รับการคาดหวังว่าจะทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานสำหรับเยาวชนตาม ทฤษฎีที่อ้างอิง แต่การฝึกให้เยาวชนมีความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย หรือ ฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย อย่างใดอย่างหนึ่งเพียง ประการเดียว อาจจะไม่ส่งผลให้เกิดการกระทำพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมและถาวร ได้ อาจจำเป็นจะต้องฝึกให้เยาวชนสามารถทำงานโดยวางเป้าหมาย และมีความตั้งใจ กระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายควบคู่กันไปด้วยจึงจะได้ผลดียิ่งขึ้น ดังนั้น ใน การฝึกอบรมจึงจะดำเนินการฝึกอบรมโดยใช้ชุดฝึกอบรมร่วมกันทั้งสองชุดในกลุ่มเยาวชนกลุ่มหนึ่ง และดำเนินการฝึกแยกกันแต่ละชุดในกลุ่มเยาวชนอีกสองกลุ่ม เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผล ของการใช้ชุดฝึกอบรมที่แตกต่างกันในการเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย ของเยาวชน

3. สรุปโครงสร้างของชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานโดยวาง
เป้าหมาย ในการจัดทำชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย สำหรับเยาวชนในครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดโครงสร้างของชุดฝึกอบรม โดยยึดตามแนวคิดทฤษฎีหลัก ที่อธิบายและทำนายการเกิดพฤติกรรมดังกล่าวแล้ว ทั้งนี้ถือว่าความสามารถในการทำงานโดย วางเป้าหมาย และความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย นำไปสู่การเกิด พฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ซึ่งรวมเป็นคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดโครงสร้างของชุดฝึกอบรม 2 ชุดคือ ชุดฝึกความสามารถในการทำงาน โดยวางเป้าหมาย และชุดฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ดัง สรุปเป็นภาพประกอบดังนี้



ภาพประกอบ 8 โครงสร้างชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย

4. สรุปขั้นตอนการสร้างชุดฝึกอบรม จะดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมพฤติกรรมที่มุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และเลือกใช้ทฤษฎีเกี่ยวกับ ทฤษฎีการวางแผนเป้าหมาย แนวความคิดเรื่องการควบคุมสิ่งแวดล้อม ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล และทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม แล้วนำแนวคิดมากำหนดเป็น จุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา กิจกรรมและสื่อประกอบการฝึกอบรม

ขั้นที่ 2 กำหนดจำนวนชุดฝึกอบรมและเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม ได้ชุดฝึกอบรมจำนวน 2 ชุดคือ ชุดที่ 1 ชุดฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางแผนเป้าหมาย และชุดที่ 2 ชุดฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางแผนเป้าหมาย แต่ละชุดใช้เวลาอบรมชุดละ 5 คาบเรียน (คาบเรียนละ 50 นาที) กำหนดการอบรมสัปดาห์ละ 1 คาบ รวมทั้งสิ้นจะใช้เวลาฝึกอบรม 10 สัปดาห์

ขั้นที่ 3 กำหนดโครงร่างของชุดฝึกอบรม โดยมีจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม กิจกรรม สื่อประกอบการฝึกอบรม และแบบประเมินผลการฝึกอบรม แล้วดำเนินการสร้างชุดฝึกอบรมตามโครงร่างที่กำหนดไว้

ขั้นที่ 4 นำชุดฝึกอบรมที่สร้างเสร็จแล้วไปทดลองใช้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 - 10 คน เพื่อปรับปรุง ภาษา เนื้อหา กิจกรรม สื่อการสอน และแบบประเมินผล ก่อนจะนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง

ขั้นที่ 5 จัดเตรียมชุดฝึกอบรมอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะการทำงานโดยวางแผนเป้าหมาย คือชุดฝึกอบรมการสร้างมนุษยสัมพันธ์ จำนวน 2 ชุด เพื่อใช้ฝึกอบรมกับกลุ่มควบคุม

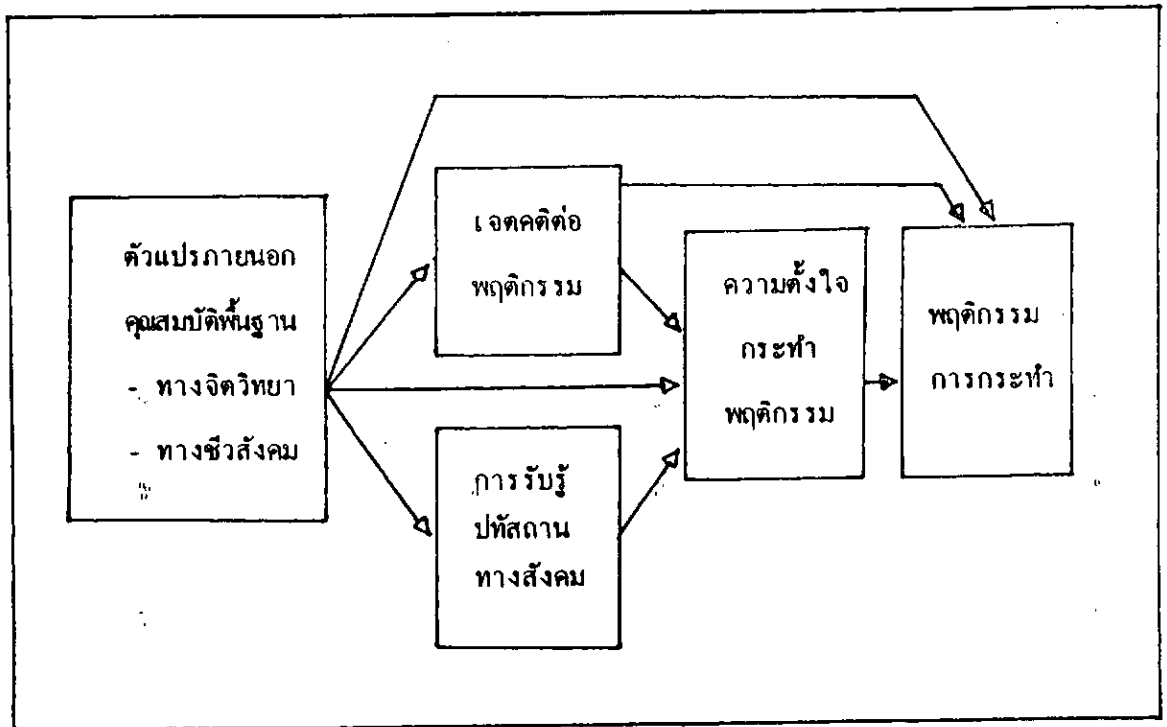
ลักษณะคุณสมบัติพื้นฐานบางประการที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย

ตามทฤษฎีการวางเป้าหมาย แม้ว่ามีการเสนอแนะว่า การวางเป้าหมายจะมีประสิทธิภาพในการทำงานให้ประสบความสำเร็จในหลาย ๆ สถานการณ์ แต่ก็ยังมีข้อจำกัดในบางสถานการณ์ที่ต้องคำนึงถึงตัวแปรอื่น ๆ ด้วย เพราะถึงแม้การวางเป้าหมายจะมีความเป็นไปได้สำหรับลักษณะงาน แต่อาจจะไม่ได้มีประสิทธิภาพสำหรับลักษณะของคนทำงานนั้น ทุกคน ลัทธัม และยูคลี (Latham and Yukl, 1977 : 505) พบว่า ประสิทธิภาพของการทำงานโดยวางเป้าหมาย แตกต่างกันตามลักษณะเฉพาะของตัวบุคคล ในด้านความสนใจ เจตคติ บุคลิกภาพ ตลอดจนระดับการศึกษา และพื้นฐานทางวัฒนธรรม ซึ่งเหล่านี้อาจจะเป็นตัวแปรที่ตัดสินว่า บุคคลจะสนองตอบอย่างพึงพอใจต่อการทำงานโดยวางเป้าหมายหรือไม่ และบางครั้งคุณลักษณะพื้นฐานเหล่านี้ อาจจะทำให้ลดผลสัมฤทธิ์ของการทำงานโดยวางเป้าหมายลงได้

สำหรับทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล แม้จะมีตัวแปรที่อ้างอิงว่าพฤติกรรมทำนายได้จากความตั้งใจกระทำ โดยผ่านทางเจตคติต่อพฤติกรรม และการรับรู้ที่สถานทางสังคม แต่ยังมีปัจจัยอื่นที่พบในทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมที่นำมาใช้อธิบายเพื่อทำนายพฤติกรรมร่วมกับเจตคติ ที่สถานทางสังคม และความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงาน ปัจจัยดังกล่าวคือ ลักษณะทางจิตวิทยาด้านความเชื่ออำนาจในตน และความเชื่ออำนาจนอกตน (Husen and Rostlethwait, 1985 : 348) ปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้เป็นตัวแปรที่สำคัญในทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล แต่ถือว่าเป็นตัวแปรภายนอก (external variables) ทั้งนี้เพราะตัวแปรเหล่านี้อาจมีอิทธิพลโดยตรงต่อเจตคติ และการรับรู้ที่สถานทางสังคมด้วย

ลิสกา (Liska, 1984 : 61 - 74) ได้เสนอข้อโต้แย้งทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลว่า อิทธิพลของตัวแปรเจตคติ และที่สถานทางสังคม ไม่ได้ส่งผ่านความตั้งใจกระทำพฤติกรรมเพียงอย่างเดียว แต่น่าจะมีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมการกระทำ และตัวแปรภายนอกที่เป็นลักษณะส่วนบุคคลทางด้านจิตวิทยาและชีวสังคม นอกจากจะมีอิทธิพลต่อ

พฤติกรรมโดยส่งผ่านเจตคติ ปทัสถานทางสังคม และความตั้งใจกระทำพฤติกรรม น่าจะมีอิทธิพลโดยตรงต่อความตั้งใจกระทำพฤติกรรม และพฤติกรรมในการกระทำ ซึ่งตัวแบบการทำนายพฤติกรรมของลิสกา เขียนเป็นแผนภาพได้ ดังภาพประกอบต่อไปนี้



ภาพประกอบ 9 ตัวแบบการทำนายพฤติกรรมของลิสกา

มีผลงานวิจัยที่ศึกษาตามตัวแบบการทำนายพฤติกรรมของลิสกา บางเรื่องเช่น การทำนายพฤติกรรมของผู้สำเร็จการศึกษา (Davis, 1985 : 59-93) และการทำนายพฤติกรรมการเรียนต่อระดับวิทยาลัยของนักเรียนเกรด 12 ในประเทศออสเตรเลีย (Carpenter and Fleishman, 1987 : 79-105) พบว่ามีตัวแปรภายนอกที่มีผลต่อระดับการประสบความสำเร็จในการศึกษา และความคาดหวังระดับการศึกษาที่จะสำเร็จคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ส่วนการรับรู้การสนับสนุนจากพ่อแม่ในการเรียนต่อ มีอิทธิพลโดยตรงต่อการเรียนต่อ และความตั้งใจเรียนต่อ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของตัวแบบการทำนายพฤติกรรม

ของลิสกา

จากผลการวิจัยดังกล่าวพบว่า ตัวแปรภายนอกบางประการ สามารถนำมาใช้อธิบายพฤติกรรมได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้ตัวแปรลักษณะทางจิตวิทยา คือ ความเชื่ออำนาจในตน และลักษณะทางชีวสังคมคือ การอบรมเลี้ยงดูของผู้ปกครองด้านการทำงาน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของเยาวชน มาศึกษาประกอบการอธิบายผลของการฝึกอบรมด้วยชุดฝึกอบรมที่สร้างขึ้นด้วย ดังจะกล่าวต่อไป

1. ความเชื่ออำนาจในตน ความเชื่ออำนาจควบคุมตน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจกระทำพฤติกรรม (Weiner, 1979) กระบวนการตัดสินใจเกิดขึ้นจากการวิเคราะห์ด้วยเหตุผลจากภายในหรือภายนอก เมื่อผู้ตัดสินใจเชื่อว่าเขาสามารถควบคุมการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง เรียกว่าเขามีความเชื่ออำนาจภายในตน แต่ถ้าเขาเชื่อว่าโชคชะตาหรือบุคคลอื่นที่สำคัญกว่าเป็นผู้ควบคุมการตัดสินใจกระทำพฤติกรรมของเขา เรียกว่าเขาเป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตน ความเชื่ออำนาจภายในตนเป็นความคาดหวังของบุคคลว่าสิ่งต่าง ๆ ที่ตนได้รับนั้นเป็นผลมาจากการกระทำของตน ไม่ว่าจะเป็นด้านดีหรือด้านร้ายก็ตาม โดยเชื่อว่าถ้ากระทำดีก็จะได้ผลดี ถ้ากระทำชั่วก็จะได้ผลร้ายตอบแทน และสามารถทำนายผลที่เกิดขึ้นกับตน และสามารถควบคุมผลนั้น ๆ ได้ (Rotter, 1966)

บาร์ทอลและคนอื่น ๆ (Bar-Tal and others, 1980 : 53-60) ได้สำรวจผลการวิจัยที่มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตน และผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการมากกว่า 40 เรื่อง พบว่ามีแนวโน้มของความสัมพันธ์ในทางบวก การศึกษาเหล่านี้เป็นพื้นฐานสำคัญที่ชี้ให้เห็นว่า ความเชื่ออำนาจในตนเป็นตัวแปรบุคลิกภาพที่สำคัญสำหรับใช้ในการทำนายผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ส่วนในด้านการปฏิบัติงานนั้นพบว่า คนที่เชื่ออำนาจในตนจะทำงานโดยคำนึงถึงความสามารถของตน และทำตามลักษณะความต้องการของงาน ใช้เวลาพิจารณาในการทำงานมากกว่า เห็นคุณค่าของความสำเร็จ คำนึงถึงแต่เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานโดยไม่พาดพิงถึงผู้อื่น หรือคำนึงถึงการตอบแทนทางสังคม ส่วนผู้ที่เชื่ออำนาจ

นอกจากนี้ จะทำงานตามอิทธิพลของสังคมมากกว่า บลัสเตน (Blustein. 1987 : 63-68) ได้ศึกษาเรื่องความเข้าใจโครงสร้างทางสังคมและพัฒนาการทางอาชีพพบว่า ความเชื่ออำนาจในตนเองมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมและเจตคติที่บุคคลยึดมั่น ซึ่งอาจจะทำนายการปรับพฤติกรรมทางอาชีพได้ และความเชื่ออำนาจในตนเองมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับระดับของความสนใจและความพยายามในการกระทำกิจกรรมให้สัมฤทธิ์ผล

สำหรับการศึกษาเรื่องความเชื่ออำนาจในตนเองของคนไทย ไกรยุดท ธิรลยาคินันท์ (Kraiyudht Dhiralayakinant. 1975 : 92) ได้พบว่า คนไทยเชื่อว่าโชคชะตาเป็นตัวกำหนดความสำเร็จของแต่ละคน ความสำเร็จอันเกิดจากการวางแผนในการทำงานมีน้อยมาก ถึงแม้จะวางแผนอย่างไรก็ตาม ถ้าโชคไม่ดีบุคคลนั้นจะประสบความล้มเหลว เพราะเชื่อว่าความสำเร็จส่วนบุคคลไม่ว่าเรื่องใดขึ้นอยู่กับโชคชะตา ด้วยเหตุที่มีความเชื่อเช่นนี้ จึงส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มักจะเบี่ยงเบนไปจากแผนการทำงานประจำวัน และชอบทำงานที่ผิดแปลกไปจากแผนที่กำหนดไว้ ทำให้ขาดวินัยในการทำงาน ซึ่งแสดงออกด้วยพฤติกรรมที่แก้ปัญหาที่ไม่มีระบบ และไม่สามารถทำตามวิธีดำเนินการที่วางไว้ เนื่องจากแต่ละคนจะยึดถือวิธีการของตนเองเป็นสำคัญในการทำงาน

ในเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานนั้น สตรีกแลนด (Strickland. 1977 : 233-234) ได้สรุปผลการวิจัยในเรื่องต่าง ๆ ที่แสดงให้เห็นว่า ความเชื่ออำนาจในตนเองเป็นลักษณะทางจิตวิทยาที่ส่งเสริมให้บุคคลกระทำพฤติกรรมที่พึงปรารถนาในการทำงาน เช่น มีความเชื่อมั่นในตนเอง อดทนต่อการทำงานหนักและยากได้มากกว่า อดใจรอได้ดีกว่าและเข้ากับคนอื่นได้ดีกว่า คนที่เชื่ออำนาจในตนเองนั้น เมื่อทำงานประสบกับความล้มเหลวจะเชื่อว่าเป็นเพราะตนได้ใช้ความพยายามในการทำงานนั้นน้อยไป และมีแนวโน้มว่าจะใช้ความพยายามเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้การทำงานนั้นประสบผลสำเร็จ ความเชื่ออำนาจในตนเองจึงเป็นแรงผลักดันให้บุคคลกระทำสิ่งที่ตนรับผิดชอบให้สัมฤทธิ์ผล เพราะคนที่เชื่ออำนาจในตนเองนั้นเชื่อว่าการกระทำของตนจะก่อให้เกิดผลตามต้องการทำงานให้สัมฤทธิ์ผล ทำให้บุคคลมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จและความล้มเหลว มีความพยายามที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายเพื่อผลสำเร็จของงาน และเพื่อความภาคภูมิใจในตนเองมากกว่าการหวังรางวัลทางวัตถุอื่น ๆ ดังนั้น การจัดฝึกอบรม

เยาวชนเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย ได้คำนึงถึงความแตกต่างของระดับความเชื่ออำนาจในตนของเยาวชนแต่ละคน เป็นที่คาดว่า ในกลุ่มเยาวชนที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง เมื่อได้รับการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย และ/หรือ ฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย น่าจะมีพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย มากกว่ากลุ่มเยาวชนที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ

2. การอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน การที่บุคคลจะรับรู้เรื่องอาชีพว่าเหมาะสมกับตนเองหรือไม่ จะขึ้นอยู่กับอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิ่งแวดล้อมในวัยเด็ก อันเริ่มต้นด้วยการอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่หรือผู้ปกครอง ฮอลแลนด์ (Holland, 1985) ได้เสนอทฤษฎีบุคลิกภาพและเอกลักษณ์ทางอาชีพว่า ตั้งแต่แรกเกิด พ่อแม่เป็นบุคคลที่ใกล้ชิดเด็ก และเป็นผู้ก่อให้เกิดอารมณ์ที่พึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจตามความต้องการของพ่อแม่ พฤติกรรมที่เด็กทำให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้อื่นเขาจะได้รับการเสริมแรง พฤติกรรมเช่นนั้นจะเกิดขึ้นอีก และขณะเดียวกันพฤติกรรมที่ทำแล้วไม่ได้รับการเสริมแรงจะหายไป เป็นการนำไปสู่การพัฒนาความหลากหลาย และลักษณะของศักยภาพ ความสนใจ ค่านิยม และบุคลิกภาพ เมื่อบุคคลเติบโตถึงวัยรุ่นตอนต้น การเปลี่ยนแปลงในด้านบุคลิกภาพ และความสนใจในอาชีพดูเหมือนจะน้อยลง เพราะว่าการสะสมการเรียนรู้และความคงทนของพฤติกรรมได้พัฒนาขึ้นตั้งแต่วัยช่วงแรกของชีวิต (Costa, McGrae and Holland, 1984)

การอบรมเลี้ยงดูในวัยเด็ก มีผลสำคัญต่อคุณลักษณะการทำงานของเด็ก โดยเฉพาะการให้ตัวแบบและการให้รับความรู้สึกตอบสนอง (vicarious response consequences) ถ้าตัวแบบนั้นเป็นผู้อบรมเลี้ยงดูที่มีลักษณะอบอุ่น ให้รางวัลหรือมีอำนาจ เด็กจะมีพฤติกรรมตามความต้องการของผู้อบรมเลี้ยงดู ในงานวิจัยพบว่า สถานภาพการทำงานของพ่อหรือหัวหน้าครอบครัวก่อให้เกิดพฤติกรรมที่แน่นอนในความต้องการประกอบอาชีพของบุตร (Isrelowitz and Singer, 1987 : 227-229) กู๊ดวิน (Goodwin, 1972 : 68-69) พบผลการวิจัยที่คล้ายคลึงกันว่า เด็กที่มีพ่อแม่ว่างงานอยู่ในบ้าน เด็กจะเลียนแบบพฤติกรรมนั้น

เช่นเดียวกับเด็กที่มีพ่อแม่ทำงาน เด็กก็จะเลียนแบบพฤติกรรมการทำงาน นอกจากนี้ การเกิดความรับผิดชอบ และความเป็นผู้นำในหมู่วัยรุ่น ยังขึ้นอยู่กับลักษณะรูปแบบความมุ่งหวังของพ่อแม่อีกด้วย (Hollander, 1975 : 127) เพราะว่าความรับผิดชอบและความเป็นผู้นำเกิดขึ้นเนื่องจากว่า วัยรุ่นมีความรู้สึกในทางบวกต่อพ่อหรือแม่ที่เป็นเพศเดียวกันกับตน และเขามีความสัมพันธ์กับอำนาจของพ่อและแม่ นั้น งานวิจัยบางเรื่องยังพบว่าชนชั้นทางสังคม เพศ และสติปัญญาเป็นตัวกำหนดที่สำคัญที่ควบคุมให้เกิดจินตภาพทางด้านอาชีพและความพึงพอใจในงาน ตลอดจนการรับรู้เรื่องงานกับความสอดคล้องกับความสามารถของตนเอง บุคคลส่วนใหญ่มักต้องการและได้งานทำ ในสภาพที่คล้ายคลึงกับฐานะทางสังคม เศรษฐกิจของพ่อแม่ตนเอง (Poole and Cooney, 1985 : 251-263) ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะความใกล้ชิด ได้เห็นแบบอย่าง ตลอดจนได้รับการอบรมปลูกฝังให้คุ้นเคยกับงานในอาชีพของพ่อแม่ก็ได้

ปัญหาที่เกี่ยวกับคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายของเยาวชนไทย อันเนื่องมาจากการอบรมเลี้ยงดูในครอบครัวนั้น ได้มีการศึกษากันมามาก ดังจะเห็นได้จากรายงานการศึกษาและรายงานการวิจัย เช่น มูลเดอร์ (Mulder, 1978 : 53) พบว่าเด็กไทยมักถูกสอนให้ฟังผู้อื่นเพื่อความพึงพอใจของตนเอง มากกว่าให้ฟังตนเอง เด็กถูกสอนให้รู้จักแหล่งฟังฟัง เช่น แม่ผู้เป็นทุกสิ่งทุกอย่างและเป็นผู้มีบุญคุณมาก และนอกจากนี้เด็กจะต้องนับถือ เชื้อพียง หรือยอมอยู่ในความคุ้มครองของผู้ใหญ่ จึงจะเป็นเด็กดีในสังคมไทย ละม้ายมาศ สรหัตต์ และจรรยา สุวรรณหัตต์ (2510 : 110-111) พบว่า แม่ในตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี มีความประสงค์ในการฝึกหัดเด็กให้ช่วยทำงานในด้านที่จะให้ประโยชน์ต่อพ่อแม่ เช่น การแบ่งเบาภาระมากกว่าที่จะเห็นคุณค่าที่มีผลโดยตรงต่อตัวเด็ก หรือเป็นการฝึกหัดเพื่อช่วยสร้างสรรคัลักษณะบุคลิกภาพที่ดีงามแก่เด็ก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของประเสริฐ แยมกลิ่นฟัง (2512 : 10) ที่พบว่า การอบรมเลี้ยงดูเด็กในสังคมไทยนั้น ยังไม่มีการปลูกฝังอย่างจริงจังในเรื่อง การรู้จักกำหนดเป้าหมายและการวางแผนทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง การรู้จักฟังตนเอง และการรู้จักรับผิดชอบต่อตัวเอง พ่อแม่มักจะสงสารและมีความเป็นห่วงมากเกินไปที่จะปล่อยให้เด็กเป็นอิสระ และมักจะทำทุกสิ่งทุกอย่างให้เด็ก แม้เด็กจะโตพอสมควรที่จะทำงานบางอย่างด้วยตนเองได้แล้ว

สำหรับการปลูกฝังค่านิยมหรือความคาดหวังเกี่ยวกับการทำงานของเด็กนั้น ในการวิจัยเรื่องอิทธิพลของสังคมต่อพัฒนาการเด็กพบว่า แม่ของเด็กในกลุ่มตัวอย่างที่ตำบลนาป่าตอบทำนองเดียวกันว่า ต้องการให้เด็กเป็นเจ้าของคนขายคน ให้เรียนหนังสือเก่ง ๆ เพื่อจะได้ออกรับราชการหรือประกอบอาชีพหนึ่งใดะ โดยถือว่าเป็นงานมีเกียรติ ไม่ต้องอาบเหงื่อต่างน้ำตลอดจนแสดงความปรารถนาให้เด็กมีศตวรรษาคคีและมีอำนาจ (ละม้ายมาศ ศรีทัศน์ และจรรยา สุวรรณทัต. 2510 : 142) ดังนั้น พ่อแม่จึงได้สร้างค่านิยมผิด ๆ ให้กับเด็ก เช่นถ้าลูกไปโรงเรียนแล้วกลับมาบ้านจะไม่ยอมให้ทำงานอื่น ๆ เพราะเห็นว่าเป็นงานที่ไม่มีเกียรติต่ำต้อย เป็นงานคนใช้ เป็นการสร้างนิสัยหยาบโง่งขึ้นมาเรื่อย ๆ (สุข สูงสว่าง. 2518 : 239)

สำหรับงานวิจัยที่เปรียบเทียบค่านิยมในการทำงานของเยาวชนไทยและเยาวชนอเมริกันที่เป็นนักศึกษามหาวิทยาลัยปีที่ 1 พบว่า ค่านิยมในการทำงานของเยาวชนที่พ่อแม่มีฐานะทางเศรษฐกิจสังคมแตกต่างกัน และมีอาชีพแตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันสำหรับเยาวชนอเมริกัน แต่ในเยาวชนไทยมีความแตกต่างกัน นอกจากนี้ การวางแผนการศึกษาและการเลือกอาชีพของเยาวชนไทยยังอยู่ภายใต้อิทธิพลของพ่อแม่มากกว่าเยาวชนอเมริกัน (Phongpan Yuprasert. 1976) ในเรื่องการอบรมเลี้ยงดูกับพฤติกรรมใฝ่สัมฤทธิ์และความตั้งใจทำงานนั้น สุขสมร ประพัฒน์ทอง (2521) ได้ทำการวิจัยเชิงทดลองกับเด็กไทย พบว่า เด็กที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบให้พึ่งตนเองเร็ว เมื่อได้ฟังนิทานกระตุ้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แล้วจะมีพฤติกรรมใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่ากลุ่มที่ได้รับการอบรมแบบให้พึ่งตนเองช้า และเมื่อวิเคราะห์อิทธิพลของการฟังนิทาน และการอบรมเลี้ยงดูแบบให้พึ่งตนเองที่มีผลต่อความตั้งใจทำงานปรากฏว่า ผู้ที่ฟังนิทานกระตุ้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความตั้งใจทำงานมากกว่าผู้ที่ฟังนิทานควบคุมอย่างชัดเจน

จากทฤษฎีและผลการวิจัยดังกล่าวมาแล้ว พอสรุปได้ว่า การอบรมเลี้ยงดูในวัยเด็กมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานและการเลือกอาชีพ ตลอดจนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเยาวชน เมื่อเจริญวัยขึ้น การอบรมเลี้ยงดูนั้น ประกอบด้วย การอบรมให้เด็กพึ่งตนเองได้ทั้งในด้านกิจวัตรประจำวัน ด้านความรับผิดชอบในการทำงานบางอย่าง การฝึกให้ช่วยเหลือตนเอง

และช่วยเหลือผู้อื่น ฯลฯ การเป็นแบบอย่างของการทำงานในบ้าน และการทำงานตามอาชีพของผู้ปกครอง รวมทั้งความคาดหวังและการสนับสนุนของผู้ปกครองต่อเด็กในเรื่องเป้าหมายของการทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายของเยาวชนเป็นพื้นฐานอยู่ก่อนแล้ว ดังนั้นผู้วิจัยจึงคาดหวังว่า เยาวชนที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูในด้านการฝึกการทำงานที่แตกต่างกัน จากพ่อแม่หรือผู้ปกครอง น่าจะมีความแตกต่างกันในผลของการฝึอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ในครั้งนี้

3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มักจะเป็นเครื่องชี้ถึงระดับสติปัญญา เด็กที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ย่อมจะมีความพร้อมหลาย ๆ ด้าน ทั้งความมุ่งมั่นทางการเรียน ความมุ่งมั่นในการทำงาน ความสามารถในการปรับตัว และการเข้าร่วมสังคม เป็นต้น เยาวชนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มักจะมีโอกาสในการเข้าทำงานหรือเลือกอาชีพที่ตนพอใจ ได้ดีกว่าและมากกว่าเยาวชนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ

จากผลงานวิจัยที่ศึกษาเรื่อง การเข้าทำงานของเยาวชนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย อายุ 14. - 19 ปี ในวอชิงตันจำนวน 4,587 คน พบว่า เยาวชนที่มีงานทำส่วนมากเป็นผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ส่วนเยาวชนที่ว่างงานมักจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่า (Schill, McCartin and Meyer. 1985 : 155 - 163) และจากการติดตามผลเยาวชนที่ทำงานนอกเวลาเรียน พบว่า แม้เยาวชนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำจะได้งานทำ ลักษณะงานที่ทำมักจะเป็นงานที่ใช้ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานกว่างานของเยาวชนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Greenberg and Steinberg. 1980)

สำหรับงานวิจัยในประเทศไทย ชุตินาถ รัตนจรรยา (2527) ได้ศึกษาค่านิยมพื้นฐาน 5 ประการ ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ในวิทยาลัยครูภาคกลาง พบว่า นักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีค่านิยมพื้นฐาน 5 ประการสูงกว่านักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 4 ด้านคือ ค่านิยมด้านการพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียรและมีความรับผิดชอบ ด้านการมีวินัยและเคารพกฎหมาย ด้านการปฏิบัติตามคุณธรรม

ของศาสนา และด้านการมีความรักชาติ ศาสนา กษัตริย์ แต่ไม่พบความแตกต่างกันในด้านการประหยัดและออม ดังจะเห็นได้ว่าค่านิยมพื้นฐานทางด้านการพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียรและมีความรับผิดชอบ ด้านการมีวินัยและเคารพกฎหมาย และด้านการปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา นับว่าเป็นค่านิยมพื้นฐานที่ส่งเสริมคุณลักษณะการทำงานด้วย

จากผลการวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า เยาวชนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน มีแนวโน้มที่จะมีความสามารถในการทำงาน และมีค่านิยมพื้นฐานที่เกี่ยวกับการทำงานที่ต่างกัน โดยผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มักจะมีโอกาสที่ดีกว่า และมีค่านิยมที่สูงในด้านการทำงานมากกว่าผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ดังนั้น ในการวิจัยเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงาน โดยวางเป้าหมายครั้งนี้ ได้คำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่แตกต่างกันของเยาวชนกลุ่มตัวอย่างด้วย

สรุป คุณสมบัติพื้นฐานบางประการของเยาวชนที่คาดว่าจะมีผลต่อการเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย คือ ความเชื่ออำนาจในตน การได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานจากผู้ปกครอง และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของเยาวชน ดังผลงานวิจัยที่เสนอมาแล้ว ดังนั้นในการนำคุณสมบัติดังกล่าวมาศึกษาร่วมในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะพิจารณาคุณสมบัติด้านความเชื่ออำนาจในตน และการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานของเยาวชน ในฐานะตัวแปรอิสระร่วมกับผลการจัดกระทำ โดยการฝึกอบรมด้วยชุดฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย และชุดฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ส่วนคุณสมบัติด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนั้น จะนำมาพิจารณาในขั้นการวิเคราะห์ทางสถิติในฐานะเป็นตัวแปรร่วม

เอกสารและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน

ในการทำงานโดยวางเป้าหมายนั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความเข้าใจในลักษณะของงานที่ตนจะปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย และต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์

งาน เพื่อจะได้ดำเนินการปฏิบัติงานให้ถูกต้องสมบูรณ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ซึ่ง
ความหมายของลักษณะงานและการวิเคราะห์งานมีดังนี้

ลักษณะงาน (Job Description) หมายถึงข้อความที่บ่งบอกหน้าที่ทั่วไปของ
งาน การฝึกอบรมที่จำเป็นต้องได้รับการก่อนการทำงาน สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน
และเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ลักษณะงานนี้จะบ่งบอกหน้าที่ของผู้ที่จะเข้าไปทำงานใน
งานใด ๆ หรือในอาชีพใด ๆ โดยที่ผู้ทำงานจะต้องทำตนให้มีความสามารถตามที่กำหนดไว้
ในลักษณะงานนั้น (บางที่เรียกว่าลักษณะอาชีพ) ลักษณะงานมีลักษณะเป็นข้อความทั่วไป
(พรายครัน. 2527 : 42)

การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) หมายถึงการกำหนดข้อมูลที่เป็นคำอธิบาย
ของพฤติกรรมการทำงาน และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน การวิเคราะห์งานเป็นที่รวม
ของความรู้ ทักษะ และหน้าที่ที่สำคัญ ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ (Block.
1981 : 16)

ลักษณะงานจะถูกนำมาใช้ก่อนที่จะทำการวิเคราะห์งาน ทั้งนี้เพื่อจะได้พรรณนาถึง
อาชีพหรืองานที่ต้องการวิเคราะห์ให้ถูกต้อง การวิเคราะห์งานจะเป็นประโยชน์ในการที่จะจัด
รายการหน้าที่ต่าง ๆ ของงานใด ๆ ได้ถูกต้อง เพราะทำให้สามารถแยกงานที่ทำด้วยมือ
ออกจากงานที่ทำด้วยสมอง และสามารถบรรยายหน้าที่ของงานดังกล่าวแต่ละอย่างได้ถูกต้อง

1. การจำแนกลักษณะงาน ภาพรวมของการจำแนกลักษณะงานโดยทั่วไปของ
ต่างประเทศและในประเทศไทยจะจัดในลักษณะข้อมูลทางอาชีพ (Occupational
Information) ซึ่งมีลักษณะหลากหลายและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จากการสำรวจ
จำนวนอาชีพของกรมแรงงานประเทศสหรัฐอเมริกา เมื่อ ค.ศ. 1977 ปรากฏว่ามีอาชีพ
ที่ได้ลงทะเบียนในหนังสือพยานุกรมอาชีพถึง 22,000 อาชีพ (นวลศิริ เปาโรหิตย์. 2528 :
178) และในประเทศไทย จากการสำรวจของกรมแรงงาน พบว่ามีอาชีพปรากฏใน
หนังสือการจัดประเภทมาตรฐานอาชีพ ฉบับปี พ.ศ. 2509 (กรมแรงงาน. 2512) มีอาชีพ

ทั้งหมด 4,300 อาชีพ และจากปี พ.ศ.2509 เป็นต้นมา ยังไม่มีการสำรวจอาชีพกันอีก แต่พอคาดการณ์ได้ว่า ใน 20 กว่าปีที่ผ่านมา ได้มีอาชีพใหม่ ๆ เกิดขึ้นอีกมากมาย

กรมแรงงาน ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้จัดทำหนังสือพจนานุกรมอาชีพ (Dictionary of Occupational Titles - DOT) โดยมีข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพประมาณ 22,000 อาชีพ กำหนดหมวดอาชีพเป็น 9 หมวดดังนี้ หมวด 0/1 อาชีพระดับสูง เป็น นักเทคนิคหรือนักบริหาร หมวด 2 อาชีพเสมียนหรือตัวแทนขายของ หมวด 3 อาชีพประเภท บริการผู้อื่น หมวด 4 อาชีพเกษตรกรรม หมวด 5 อาชีพเกี่ยวกับกระบวนการผลิต หมวด 6 อาชีพการค้าหรือการแลกเปลี่ยนทางเครื่องจักรกล หมวด 7 อาชีพทางหอสานที่ เกี่ยวกับเครื่องหนังและอื่น ๆ หมวด 8 อาชีพที่มีโครงสร้างเด่นชัด และหมวด 9 เป็น อาชีพอีกประเภทอื่น ๆ แต่ละหมวดอาชีพจะมีข้อมูลที่บ่งบอกลักษณะอาชีพ และหน้าที่ของอาชีพ ทักษะ ที่จำเป็นต้องใช้ในการประกอบอาชีพ อาชีพดังกล่าวอยู่ในอุตสาหกรรมประเภทใด และ เครื่องมือประกอบอาชีพอะไรบ้าง เป็นต้น

นอกจากนี้ กรมแรงงานของสหรัฐอเมริกา ยังจัดพิมพ์หนังสือเกี่ยวกับแนวโน้มทาง อาชีพ (Occupational Outlook Handbook - OOH) ที่มีการปรับปรุงทุก ๆ 2 ปี เป็น ข้อมูลของอาชีพที่มีแนวโน้มของความต้องการจากตลาดแรงงานที่แจ้งไว้ ประมาณ 300 อาชีพ แบ่งเป็น 13 หมวด ดังนี้ หมวด 1 กลุ่มอาชีพที่มีผลผลิตทางอุตสาหกรรม หมวด 2 กลุ่ม อาชีพในสำนักงาน หมวด 3 กลุ่มอาชีพการให้บริการ หมวด 4 กลุ่มอาชีพที่เกี่ยวข้องกับ การศึกษา หมวด 5 กลุ่มอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการขาย หมวด 6 กลุ่มอาชีพทางการก่อสร้าง หมวด 7 กลุ่มอาชีพที่มีกิจกรรมทางคมนาคม หมวด 8 กลุ่มอาชีพที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี หมวด 9 กลุ่มอาชีพทางซ่อม แก่ไข หมวด 10 กลุ่มอาชีพทางสาธารณสุข หมวด 11 กลุ่มอาชีพทางสังคมศาสตร์ หมวด 12 กลุ่มอาชีพทางรับราชการและให้บริการ สังคม และหมวด 13 กลุ่มอาชีพทางศิลปทุกแขนง แต่ละอาชีพต่าง ๆ จะมีข้อมูลเกี่ยวกับ ลักษณะของงาน แหล่งที่จะหางาน สถานฝึกอบรม รวมทั้งคุณสมบัติต่าง ๆ ตลอดจนความ ก้าวหน้า ความต้องการของอาชีพนี้ในอนาคต รายได้และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และ

แหล่งข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับอาชีพ เป็นต้น

สำหรับประเทศไทย มีหน่วยงาน 2 หน่วยงานได้จัดจำแนกลักษณะงานเป็นระบบข้อมูลอาชีพ คือระบบของกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ และระบบของกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย ตามระบบของกระทรวงศึกษาธิการ ได้แบ่งอาชีพออกเป็น 10 ประเภท คือ (1) อาชีพเกี่ยวข้องกับการเกษตร (2) อาชีพเกี่ยวข้องกับการเครื่องจักรและอุปกรณ์การช่าง (3) อาชีพเกี่ยวกับการคิดคำนวณตัวเลข (4) อาชีพทางวิชาการและวิทยาศาสตร์ (5) อาชีพที่ต้องพบปะสังสรรค์ประชาชน (6) อาชีพที่เกี่ยวข้องกับงานศิลปทุกแขนง (7) อาชีพที่เกี่ยวกับการอ่าน (8) อาชีพที่เกี่ยวข้องกับดนตรี (9) อาชีพที่รับใช้สังคม และ (10) อาชีพในสำนักงาน ถ้าพิจารณาการแบ่งอาชีพของกรมวิชาการทั้ง 10 ประเภท จะไม่แตกต่างจากอาชีพที่แบ่งในต่างประเทศมากนัก มีข้อสังเกตที่พบคือ อาชีพที่เกี่ยวกับศิลป์ได้แยกศิลป์กับดนตรีออกจากกัน ส่วนในต่างประเทศได้รวมศิลปทุกแขนงไม่ว่าจะเป็นการประพันธ์ การแสดง การเขียน การร้องการเล่นไว้อด้วยกัน

ส่วนการแบ่งประเภทอาชีพของกรมแรงงานนั้น มีการจัดระบบตามมาตรฐานสากล เพื่อให้หน่วยงานทั่วไปได้ใช้อาชีพและลักษณะงานที่มีมาตรฐานเดียวกัน สำหรับนำไปใช้ในการวางแผนกำลังคน การฝึกอบรม การจัดหางาน พัฒนาอาชีพ และจัดทำข่าวสารแรงงาน และให้หน่วยงานเอกชนใช้เป็นเครื่องมือประกอบการวางแผนนโยบายว่าจ้างคนเข้าทำงาน หรือแก้ไขปัญหาอุปสงค์อุปทานในหน่วยงานอีกด้วย ประเภทอาชีพของกรมแรงงานนั้นได้จัดแบ่งเป็น 9 หมวด และมีหมวด x และ y เป็นหมวดเสริมดังนี้ หมวด 0/1 เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ใช้วิชาชีพ วิชาการ และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกัน หมวด 2 เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารและการจัดการ หมวด 3 เป็นเสมียนพนักงานและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับ หมวด 4 เป็นผู้ปฏิบัติงานอาชีพเกี่ยวกับการค้า หมวด 5 เป็นผู้ปฏิบัติงานอาชีพด้านบริการ หมวด 6 เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านเกษตรกรรม หมวด 7/8/9 เป็นผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิต พนักงานใช้อุปกรณ์ในการขนส่ง และคนงานหรือกรรมกร หมวด x เป็นผู้ปฏิบัติงานซึ่งมีอาจจัดประเภทได้ และหมวด y เป็นผู้รับราชการทหาร

การแบ่งหมวดหมู่อาชีพดังกล่าวมาแล้ว เป็นการกำหนดลักษณะงานโดยทั่วไป ที่มีผู้ประกอบอาชีพกันในปัจจุบันทั้งในและต่างประเทศซึ่งมีความคล้ายคลึงกันในการกำหนดลักษณะของงาน

สำหรับการวางแผนทางเพื่อให้บุคคลสามารถพิจารณาความเหมาะสมของตนเองในด้านบุคลิกภาพ ความสนใจ และความถนัดที่จำเป็นต่อการเลือกอาชีพนั้น ได้มีทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ (Holland's Theory of Vocational Choice) อธิบายถึงความสอดคล้องระหว่างบุคลิกภาพกับการเลือกอาชีพ เพื่อเป็นแนวทางให้บุคคลสามารถพิจารณาตนเองเพื่อตัดสินใจเลือกอาชีพได้ ทฤษฎีนี้ได้รับความนิยมแพร่หลายในการนำไปใช้

2. ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ (Holland, 1973) มีสมมุติฐานที่ว่า บุคลิกภาพของบุคคลจะสะท้อนผ่านการเลือกอาชีพของเขา ดังนั้น เหตุผลในการเลือกอาชีพจึงเกิดจากการผสมผสานของความคิดที่บุคคลมีต่อตัวเอง และความเข้าใจของเขาที่มีต่ออาชีพที่เลือกว่าเป็นอย่างไร บุคคลที่เลือกอาชีพได้ตรงกับบุคลิกภาพของเขามักจะมีความพึงพอใจในงานอาชีพนั้น ยิ่งถ้าความสอดคล้องระหว่างบุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมทางงานอาชีพมีมากเท่าใด เขาก็จะยิ่งมีความสุขในการทำงานมากขึ้นเท่านั้น ฮอลแลนด์ได้จัดแบ่งกลุ่มบุคคลออกเป็น 6 กลุ่ม ตามความแตกต่างทางบุคลิกภาพ 6 ประเภท และยังได้แบ่งสิ่งแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 6 ชนิด ที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพ ดังนี้

ประเภทที่ 1 บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบจริงจัง (Realistic) เป็นผู้ที่มีการรับรู้เกี่ยวกับตนเองว่ามีความสามารถด้านช่าง เครื่องยนต์และกีฬา ชอบทำงานกลางแจ้งหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวัตถุสิ่งของ มากกว่าเกี่ยวข้องกับบุคคล มีความจริงจัง พากเพียรสม่ำเสมอ สิ่งแวดล้อมในการทำงานของบุคคลประเภทนี้ ได้แก่งานที่ต้องการทักษะในการใช้เครื่องจักรกล การเคลื่อนไหวของร่างกาย และงานที่เป็นรูปธรรมทุกชนิด อาชีพในกลุ่มนี้ได้แก่ วิศวกร ช่างเทคนิค เกษตรกร นักเดินเรือ และช่างตัดเสื้อ เป็นต้น

ประเภทที่ 2 บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบนักวิชาการ (Investigative) เป็นผู้มี

การรับรู้ตนเองว่า มีความเชื่อมั่นในความคิดของตนเอง มีค่านิยมทางวิทยาศาสตร์ ชอบ
วิจารณ์ ชอบใฝ่หาความรู้ อุดม เจ็บปวด ชอบงานอาชีพที่ต้องใช้ความรู้ทางวิชาการ
สนใจการจัดระบบ การทดลองต่าง ๆ เพื่อความเข้าใจและเพื่อสามารถควบคุมปรากฏการณ์
ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น สิ่งแวดล้อมในการทำงานของบุคคลประเภทนี้ ได้แก่งานด้านวิทยาศาสตร์
ที่เกี่ยวข้องกับการสังเกต การใช้ความคิดและสิ่งที่เป็นนามธรรม อาชีพในกลุ่มนี้ได้แก่ อาชีพ
ทางวิชาการทุกแขนง เช่น แพทย์ นักวิทยาศาสตร์ นักเศรษฐศาสตร์ เป็นต้น

ประเภทที่ 3 บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบศิลปิน (Artistic) เป็นผู้ที่รับรู้ตนเอง
ว่ามีพรสวรรค์ ชอบแสดงออก มีความละเอียดอ่อนทางจิตใจ มีความคิดริเริ่ม เป็นตัวของ
ตัวเองสูง มีความรู้สึกรุนแรง ไม่ใคร่มีระเบียบนัก มีความถนัดทางภาษาหรือวรรณคดี มี
ความเพ้อฝันและมีอุดมคติทางนามธรรม สิ่งแวดล้อมในการทำงานของบุคคลประเภทนี้ต้อง
เป็นงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์จินตนาการ ความคิดริเริ่มและอิสระ อาชีพในกลุ่มนี้ได้แก่
อาชีพศิลปะทุกแขนง งานประพันธ์ งานแสดง เป็นต้น

ประเภทที่ 4 บุคคลที่มีบุคลิกภาพชอบสังคม (Social) เป็นผู้ที่รับรู้ตนเองใน
ฐานะผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี ชอบช่วยเหลือ รับผิดชอบ มีทักษะในการใช้คำพูด มีมิตรจิต
ชอบกิจกรรมที่มีลักษณะบริการชุมชน ชอบฝึกหัดอบรมพัฒนาและสั่งสอนผู้อื่น สิ่งแวดล้อมในการ
ทำงานของบุคคลประเภทนี้ คือต้องการทำงานร่วมกับคน ให้คำแนะนำช่วยเหลือและให้
บริการผู้อื่น อาชีพในกลุ่มนี้คือ อาชีพบริการประชาชนต่าง ๆ นักสังคมสงเคราะห์
นักแนะแนว พยาบาล อาจารย์ ครู บรรณารักษ์ เป็นต้น

ประเภทที่ 5 บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบกล้าเสี่ยง (Enterprising) เป็นผู้ที่รับรู้
ตนเองในฐานะเป็นบุคคลที่เด่น เข้าสังคมได้ดี เชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถโน้มน้าว
จิตใจผู้อื่นได้ดี สนใจด้านการเมืองและเศรษฐกิจ มีลักษณะเป็นคนกล้าได้แย่ง ชอบผจญภัย
เปิดเผย ใจร้อน มองโลกในแง่ดี สิ่งแวดล้อมในการทำงานของบุคคลประเภทนี้ได้แก่ สภาพ
ที่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ทักษะทางด้านคำพูดชักจูงโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น สามารถนำ ควบคุม ดูแล
และวางแผน อาชีพในกลุ่มนี้ได้แก่ อาชีพทางการค้าและการธนาคาร นายหน้า นักการเมือง

โฆนิก ผู้จัดการฝ่ายขาย เป็นต้น

ประเภทที่ 6 บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเจ้าระเบียบ (Convention) เป็นผู้ที่
 รับรู้ตนเองในฐานะผู้ชอบเลียนแบบ จักรระบบ อนุรักษ์นิยม สนใจกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม
 ยึดแบบแผนเดิมที่เคยปฏิบัติมา ชอบความเป็นระเบียบ มีลักษณะเยือกเย็น เรียบร้อย
 อ่อนน้อม แต่คล่องแคล่ว เจ้าระเบียบ ไม่ใคร่ยืดหยุ่น มักขาดจินตนาการ แต่สามารถ
 ควบคุมตนเองได้ดี สิ่งแวดล้อมในการทำงานของบุคคลประเภทนี้คือ งานที่มีหน้าที่บอกไว้อย่าง
 แจ่มชัด เป็นงานประจำที่ทำเป็นวงจรตามที่ถูกกำหนดไว้ มักเกี่ยวกับวัตถุเป็นส่วนใหญ่
 อาชีพในกลุ่มนี้ ได้แก่ งานในสำนักงาน งานบัญชี งานเลขานุการ งานธนาคาร งาน
 ประเมินผล งานสารบรรณ เป็นต้น

ฮอลแลนด์เชื่อว่าทั้งบุคคลและสิ่งแวดล้อม ล้วนมีความสัมพันธ์ในลักษณะขึ้นอยู่กับกัน
 คือ บุคคลที่ทำงานชนิดหนึ่ง ๆ มักกำหนดสิ่งแวดล้อมของงานให้สนองตอบความต้องการทาง
 บุคลิกภาพของเขา และในขณะเดียวกัน สภาพแวดล้อมก็อาจจะสะท้อนลักษณะเดิม
 ทางบุคลิกภาพของเขาออกมาได้เช่นเดียวกัน และนอกจากนี้ บุคคลที่มีบุคลิกภาพใกล้เคียงกัน
 มักจะมีความพึงพอใจที่จะอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ใกล้เคียงกับบุคลิกภาพของตน และมักจะไม่พอใจ
 สิ่งแวดล้อมที่มีลักษณะแตกต่างออกไปจากพวกตน ฮอลแลนด์จึงมีความคิดว่าถ้าสามารถนำ
 บุคลิกภาพของบุคคลและสภาพแวดล้อมมาจับคู่กันได้เหมาะสม บุคคลนั้นก็จะได้ทำงานตรงกับ
 บุคลิกภาพของตนเอง ซึ่งจะช่วยให้เขามีความสุขในอาชีพที่เลือก มีผลสัมฤทธิ์ทางอาชีพ
 และมีความมั่นคงทางบุคลิกภาพในระดับสูง

3. สรุปการพิจารณา เลือกลักษณะงานเพื่อใช้เป็นสื่อในการจัดทำชุดฝึกอบรม
 การศึกษาลักษณะการแบ่งประเภทของงานในรูปแบบของข้อมูลทางอาชีพ และทฤษฎีการเลือก
 อาชีพของฮอลแลนด์ นำมาสู่ข้อสรุปว่า ลักษณะของงานในโลกนี้มีหลากหลาย และลักษณะ
 ของบุคคลที่จะเลือกและพอใจในการทำงานแต่ละประเภทก็แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนตัว
 ด้านความสนใจและบุคลิกภาพ ความรู้ที่ได้จากการศึกษา เอกสารและทฤษฎีในตอนนี้นำมาใช้

ในการพิจารณาเลือกลักษณะงานเพื่อใช้เป็นสื่อในการสร้างความเข้าใจและเจตคติของเยาวชนในการทำงานโดยวางเป้าหมาย วิธีการเลือกจะพิจารณาสังเคราะห์จากข้อมูล การจัดประเภทอาชีพของไทยและต่างประเทศ ประกอบกับทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ ซึ่งเมื่อนำมาพิจารณาร่วมกันจะพบว่า การจำแนกลักษณะงานของแต่ละแหล่งข้อมูลนี้มีความคาบเกี่ยวที่คล้ายคลึงกันในลักษณะประเภทของงาน จะแตกต่างกันเฉพาะในส่วนที่มีการแบ่งกลุ่มย่อยให้ละเอียดลงไปในเรื่องงานบางอย่าง เช่น จากแหล่งข้อมูลของ OOH และกรมแรงงานของไทย หรือการรวมกลุ่มงานประเภทเดียวกันไว้ด้วยกันในหมวดใหญ่ เช่น แหล่งข้อมูลของ DOT และทฤษฎีของฮอลแลนด์ ทั้งนี้ถ้านำข้อมูลมากระจายออกในภาพรวม ก็จะได้ลักษณะงานของแต่ละแหล่งข้อมูลไม่แตกต่างกันมากนัก แต่อย่างไรก็ตาม พบว่าความทฤษฎีของฮอลแลนด์ ได้แบ่งลักษณะงานในรูปของกลุ่มอาชีพที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพของบุคคล ได้ชัดเจน และกระชับกว่าข้อมูลจากแหล่งอื่น ๆ ซึ่งมีมากถึง 9 - 13 ประเภท เพราะฮอลแลนด์แบ่งกลุ่มอาชีพไว้เพียง 6 กลุ่ม และครอบคลุมประเภทอาชีพตามแหล่งข้อมูลอื่น ๆ ด้วย ผู้วิจัยจึงตัดสินใจเลือกลักษณะงานตามทฤษฎีของฮอลแลนด์เพื่อนำมาใช้เป็นสื่อประกอบในการจัดทำชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย ซึ่งจะได้กำหนดไว้ในกิจกรรมการฝึกอบรมต่อไป

สำหรับเหตุผลในการเลือกลักษณะงานตามทฤษฎีของฮอลแลนด์มาใช้ในการจัดทำสื่อเพื่อฝึกอบรมในครั้งนี้ คือ

ประการที่ 1 กลุ่มอาชีพตามทฤษฎีของฮอลแลนด์ได้อ้างอิงถึงลักษณะทางบุคลิกภาพ ความสนใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมของงานที่สอดคล้องกัน ซึ่งเหมาะสมในการนำมาใช้เป็นตัวอย่างเพื่อให้เยาวชนได้รู้จักการวิเคราะห์ตนเอง และวิเคราะห์งานที่ตนสนใจว่าสอดคล้องกันหรือไม่ นำไปสู่ความตระหนักในความสัมพันธ์และความจำเป็นต่อการตัดสินใจทำงานโดยวางเป้าหมายที่ชัดเจน และรู้จักการเลือกจัดสภาพแวดล้อมของงานให้เหมาะสมกับการทำงานให้ประสบความสำเร็จ เหตุผลนี้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของชุดฝึกอบรมในครั้งนี้

ประการที่ 2 ในการวิจัยครั้งนี้ มีจุดประสงค์เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และ

เจตคติที่ดีต่อการทำงานโดยวางเป้าหมาย ดังนั้น งานทุกงานที่มีในโลกของอาชีพจะมีความสำคัญเท่าเทียมกัน บุคคลจะเลือก หรือมีความจำเป็นต้องทำงานใดในอนาคตนั้น ขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจของตนเองและสภาพแวดล้อมทางสังคม การเรียนรู้ในระดับนี้ (มัธยมศึกษา) เป็นเพียงการให้แนวทางกว้าง ๆ ที่นำไปสู่การพิจารณาตัดสินใจที่มีพื้นฐานทางเหตุผลที่สมควร ในโอกาสต่อไป การฝึกอบรมครั้งนี้จึงไม่มีความประสงค์จะฝึกทักษะ เฉพาะ ในงานหนึ่งงานใด เป็นพิเศษ แต่ต้องการให้ผู้เรียนรับรู้โลกของงานที่มีการกระทำกันในปัจจุบัน ในมิติของลักษณะ งาน ลักษณะบุคคลที่เหมาะสมกับการทำงานนั้น และลักษณะสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ให้ประสบผลสำเร็จ อันได้แก่ การวางเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน การเรียนรู้และ ฝึกฝนวิธีการทำงาน การมีความตั้งใจอย่างมุ่งมั่นอดทนในการทำงานให้สำเร็จ เป็นต้น ดังนั้น การฝึกฝนความสามารถในการวางเป้าหมายในการทำงาน จึงฝึกในลักษณะของการ วางแผนการทำงานในปัจจุบันและอนาคต ตามความสนใจของเยาวชนในปัจจุบัน เช่น งาน การเรียนในชั้น งานบ้านที่รับผิดชอบ งานอาชีพที่คาดหวังในอนาคต ส่วนการฝึกความตั้งใจ กระทำพฤติกรรมอันเป็นมิติทางด้านเจตคติและปทัสถานทางสังคมที่มีต่อการทำงานนั้น จะฝึกให้ เห็นตัวอย่างของการทำงานที่หลากหลายทั้ง 6 ประเภทตามทฤษฎีของฮอลแลนด์ จากตัวแบบ บุคคลที่ประกอบอาชีพ หรือทำงานนั้น ๆ ในชีวิตจริง

ประการที่ 3 ในขั้นตอนของการประเมินคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย ในส่วนของตัวแปรตามที่คาดว่าจะ เป็นผลต่อเนื่องจากการใช้ชุดฝึกอบรมครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกำหนด สถานการณ์การปฏิบัติงาน ให้ได้ชิ้นงานตามเวลาและกฎเกณฑ์ที่กำหนด ลักษณะงานนั้นให้ใช้ เพียงทักษะพื้นฐานการปฏิบัติ โดยใช้ความคิดและแรงงานของตนเอง เพื่อให้ชิ้นงานสำเร็จ การวัดคุณลักษณะการทำงานในส่วนนี้จะเน้นที่ พฤติกรรมที่แสดงออกในด้าน การกำหนด เป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน การวิเคราะห์งาน การวางแผนการทำงาน การจัดสภาพ แวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน การปฏิบัติงานตามขั้นตอนและการใช้วัสดุอุปกรณ์ถูกต้อง ตลอดจน แสดงความรับผิดชอบต่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และรวมทั้งวัดผลสัมฤทธิ์ของงานด้วย วิธีการวัดคุณลักษณะดังกล่าวนี้ จะใช้การสังเกตพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง โดย ผู้สังเกตที่ได้รับการฝึกฝนแล้ว และนอกจากนี้ ยังวัดผลจากการที่ให้กลุ่มตัวอย่างรายงานการ

ปฏิบัติงานของตนเองอีกด้วย

การประเมินผลการใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อประเมินผลการทดลองใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น 2 ชุด คือชุดฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย และชุดฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ทั้งนี้จะนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 แล้วประเมินผลว่าชุดฝึกอบรมดังกล่าวใช้ได้ผลดีกับเยาวชนในกลุ่มที่มีลักษณะพื้นฐานแตกต่างกันอย่างไรบ้าง โดยมุ่งศึกษาว่าชุดฝึกอบรมดังกล่าวสามารถเสริมสร้างคุณลักษณะที่ฝึกนั้นได้หรือไม่ และส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ในตอนนี้จึงขอกล่าวถึง การวิจัยประเมินผลทั่วไป และการเลือกใช้วิธีการประเมินผลในการวิจัยครั้งนี้

1. การวิจัยประเมินผล ในที่นี้หมายถึง การวัดผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานที่กำลังกระทำอยู่เพื่อมุ่งไปสู่เป้าประสงค์ที่ต้องการ (ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. 2526:1 ; อ้างอิงมาจาก Riechen. 1952)

1.1 ลักษณะของการวิจัยประเมินผล การวิจัยประเมินผลจัดเป็นการวิจัยประยุกต์ประเภทหนึ่ง ซึ่งใช้วิธีการทางสังคมศาสตร์หรือพฤติกรรมศาสตร์ เพื่อวัดดูประสพความสำเร็จในการประเมินหรือตัดสินคุณค่าของกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนั้น ในการออกแบบการวิจัยและการเก็บข้อมูลจึงต้องใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ให้มากที่สุด การวิจัยประเมินผลแตกต่างจากการวิจัยทั่วไป คือแทนที่จะมุ่งแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ แต่กลับเป็นการวิจัยเพื่อประเมินความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ และด้วยการใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อจะทำให้ผลของการประเมินนั้นเป็นปรนัยมากขึ้น มีความเที่ยงตรงและน่าเชื่อถือสูงขึ้น ความแตกต่างที่เห็นได้ชัดเจนระหว่างการวิจัยพื้นฐาน (basic research) หรือการวิจัยบริสุทธิ์ (pure research) กับการวิจัยประเมินผล (evaluation research) คือ การวิจัย

พื้นฐานมีจุดประสงค์เพื่อค้นหาความรู้ นั่นคือการเชื่อถือได้ของข้อค้นพบ แต่สำหรับการวิจัย ประเมินผลมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อที่จะตัดสินใจว่าโครงการหรือกิจกรรมนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่ ความสำเร็จของการวิจัยประเมินผลจึงขึ้นอยู่กับประโยชน์ของโครงการนั้น ๆ ดังนั้น ผลของการวิจัยประเมินผลจึงต้องมีความเชื่อถือได้ตามเกณฑ์ของวิธีการทางวิทยาศาสตร์ และเกณฑ์ของการประเมินโครงการนั้น ๆ ว่ามีคุณค่าหรือประโยชน์หรือไม่ การวิจัยประเมินผลจึงต้องคำนึงถึงการนำผลที่ได้นั้นไปใช้ที่สำคัญ (Suchman, 1967 : 20-21)

1.2 วิธีการประเมินผลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากการวิจัยประเมินผลเป็นการวิจัยประเภทหนึ่ง วิธีการที่ใช้ในการวิจัยประเมินผลจึงสามารถใช้วิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัยได้แทบทั้งหมด ทั้งนี้การจะเลือกใช้วิธีการใด ๆ ขึ้นอยู่กับลักษณะของกิจกรรมหรือโครงการที่จะประเมินผลในครั้งนั้น ๆ สำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง ซึ่งตรงกับแนวทางการวิจัยประเมินผลของมอเรล (Morell, 1979) กล่าวคือ มอเรลได้แบ่งการวิจัยประเมินผลออกเป็น 3 ประเภท คือ การเปรียบเทียบผู้รับ การติดตามผล และการทดสอบผล การวิจัยประเมินผลประเภทแรกคือ การเปรียบเทียบผู้รับ (client comparison) เป็นการเปรียบเทียบคุณลักษณะหรือผลของการจัดกระทำ (treatment) ระหว่างกลุ่มที่ได้รับการจัดกระทำกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการจัดกระทำ ว่าแตกต่างกันหรือไม่ วัตถุประสงค์ที่สำคัญของการประเมินผลแบบนี้คือ ต้องการบ่งชี้ว่าบุคคลใดหรือกลุ่มบุคคลใดที่ควรจะได้รับการอบรมแบบใดแบบหนึ่ง ซึ่งผลที่ได้นี้จะมีส่วนช่วยในการตัดสินใจว่าจะปรับเปลี่ยนโครงการหรือกิจกรรมให้เหมาะสมได้อย่างไร ถึงแม้ว่าข้อค้นพบจากการประเมินแบบนี้อาจจะไม่สามารถบอกถึงสาเหตุที่แท้จริงของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน แต่ก็น่าจะเป็นประโยชน์สำหรับการตัดสินใจได้ ประเภทที่สอง คือการติดตามผล (follow up) เป็นการศึกษาความแตกต่างของคนที่เหมาะสมควร จะได้รับการคัดเลือกเข้ารับการอบรมตามโครงการจัดโครงการนี้จึงมุ่งที่ประชากรกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ ผลที่ได้จากการประเมินแบบนี้ อาจจะทำให้ยังค้นใช้ในการศึกษาความเปลี่ยนแปลงอันเป็นผลจากโครงการด้วย อย่างไรก็ตาม ถึงแม้การติดตามผลจะมีผลดีหลายประการ แต่ก็มีข้อบกพร่อง เช่น การติดตามผลนั้นต้อง

สิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย และนอกจากนั้นเมื่อเวลาผ่านไปนาน ๆ การสอบถามผู้ที่ผ่านโครงการอาจจะทำได้ยาก และอาจจะให้ข้อมูลที่ไม่เป็นจริงก็ได้ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในตัวผู้ที่ผ่านโครงการนั้นอาจมีสาเหตุมาจากองค์ประกอบอื่น ๆ ด้วยก็ได้ ประเภทที่สาม คือการทดสอบผล (modality test) เป็นการประเมินผลของวิธีการที่ใช้ว่าทำให้เกิดผลที่ต้องการหรือไม่ โดยเน้นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดกระทำ (treatment) ที่ใช้กับผลที่เกิดขึ้น ข้อมูลที่ได้จากการประเมินแบบนี้ จะทำให้ทราบถึงประสิทธิภาพของโครงการ และจะบอกได้ว่า จะปรับปรุงประสิทธิภาพของโครงการได้อย่างไร ทั้งนี้เพราะในการวางแผนการประเมินนั้น ควรพยายามเชื่อมโยงกิจกรรมในโครงการกับผลของโครงการด้วย นอกจากนี้ การทดสอบผล ยังจะช่วยให้ทราบว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้นมีมากน้อยเพียงใด

ในการวิจัยเพื่อทดลองใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายสำหรับเยาวชนในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงทดลอง ซึ่งตรงกับประเภทแรกที่มีอเรียล จัดไว้ในเรื่องการเปรียบเทียบผู้รับ เพื่อค้นหาคำตอบว่า ชุดฝึกอบรมที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผลแตกต่างกันหรือไม่ในกลุ่มเยาวชนที่มีลักษณะพื้นฐานบางประการแตกต่างกัน

2. การวัดตัวแปรในการทดลอง เฟสติงเจอร์ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2519 : 97-98 ; อ้างอิงมาจาก Festinger. 1953) เสนอแนะว่า โอกาสในการวัดตัวแปรต่าง ๆ ในการทดลองมีดังนี้

โอกาสแรก การวัดขั้นแรกในขณะที่ผู้ทดลองเริ่มติดต่อกับบุคคลที่อาจเข้ารับการทดลอง มีการวัดคือ (1) การวัดตัวแปรอิสระ ที่เป็นลักษณะของผู้ถูกทดลอง เพื่อประโยชน์ในการแยกประเภทบุคคล และกลุ่มบุคคลเหล่านั้นเข้ากลุ่มทดลองต่าง ๆ (2) การวัดตัวแปรเกิน เพื่อประโยชน์ในการควบคุมตัวแปรนั้น และ (3) การวัดตัวแปรตาม ก่อนการจัดกระทำกับตัวแปรอิสระ เพื่อเก็บคะแนนไว้เปรียบเทียบกับ การวัดตัวแปรตามเดียวกันนี้ ภายหลังจากจัดกระทำกับตัวแปรอิสระ

โอกาสที่ 2 การวัดขณะการทดลองกำลังดำเนินการ เช่น การสังเกตพฤติกรรม

การสัมภาษณ์หรือการใช้แบบสอบถาม ตลอดจนการบันทึกพฤติกรรมขณะทดลองอยู่ด้วยการใช้ เทปบันทึกเสียง หรือเทปบันทึกภาพ

โอกาสที่ 3 การวัดหลังการจัดกระทำกับตัวแปรอิสระ อาจจะมีการวัดเกี่ยวกับ ตัวแปรหลายตัวเพื่อจุดมุ่งหมายคือ (1) เป็นการวัดประสิทธิภาพของการจัดกระทำกับตัวแปร อิสระ ว่าผลกระทบที่คาดไว้นั้นได้เกิดขึ้นเป็นปริมาณเท่าใด และ (2) เป็นการวัดตัวแปรตาม ซึ่งคาดว่าจะได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอิสระ

การทดลองใจจะใช้โอกาสใดวัดตัวแปรใดบ้างนั้น ขึ้นอยู่กับแผนการทดลองหนึ่ง ๆ และขึ้นอยู่กับ การลำดับเหตุการณ์ให้เหมาะสมสืบเนื่องกัน ในความรู้สึกของผู้ถูกทดลอง ซึ่งจะ ป้องกันมิให้ผู้ถูกทดลองเกิดความสงสัยในการวัดครั้งใดครั้งหนึ่ง หรือสงสัยในแผนการทดลอง โดยส่วนรวมได้

2.1 วิธีการวัดตัวแปรตามที่นิยมใช้ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2519 : 88-89) ได้กล่าวถึงวิธีการวัดตัวแปรตามในการทดลองทางจิตวิทยาสังคมว่า การวัดตัวแปรตามนั้น อาจทำได้หลายวิธี วิธีการต่าง ๆ ก็มีทั้งข้อดีและข้อเสีย จึงจำเป็นต้องพิจารณาให้เหมาะสม กับตัวแปร ผู้ถูกวัด และสถานการณ์ การวัดตัวแปรตามที่สำคัญในการทดลองมีวิธีการดังนี้

วิธีที่ 1 การวัดโดยการใช้กระดาษคินสอ คือการวัดโดยใช้แบบสอบถาม ข้อดี คือมีความสะดวกในการวัดลักษณะของผู้ตอบที่อ่านออกเขียนได้ทั่วไป แต่ข้อเสียคือ ผู้ตอบจะไม่ ตระหนักถึงความสำคัญของคำตอบของตน และมักจะได้คำตอบที่มีข้อผิดพลาดมาก

วิธีที่ 2 การวัดที่ใกล้พฤติกรรม คือการขอคำมั่นสัญญาจากผู้ถูกทดลองว่าจะกระทำ สิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่ไม่ต้องการให้กระทำจริง ๆ วิธีวัดอาจจะใช้การสัมภาษณ์หรือแบบสอบถาม ก็ได้ การวัดแบบนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะทำให้ผู้ถูกทดลองรู้สึกว่าการตอบรับเป็นการผูกมัดตัวเอง และตนจะต้องกระทำในสิ่งที่ตนได้ให้สัญญาไว้ในทันที หรือในอนาคตอันใกล้ นั้นจริง ๆ

วิธีที่ 3 การสัมภาษณ์ เป็นวิธีที่อยู่กึ่งกลางระหว่างการใช้แบบสอบถาม และการ วัดที่ใกล้พฤติกรรม กล่าวคือ การอยู่ต่อหน้าผู้สัมภาษณ์ อาจทำให้ผู้ถูกทดลองตระหนักถึง

ความสำคัญของคำตอบของตนเองมากขึ้น และอาจจะให้คำตอบที่จริงจัง และจริงจังมากกว่าการตอบแบบสอบถามให้

วิธีที่ 4 การวัดพฤติกรรม เป็นการวัดที่ตรงจุดมุ่งหมายของการวิจัยมากที่สุด แต่การกระทำของบุคคลนั้นอาจอยู่ใต้อิทธิพลของปัจจัยหลายประการ นอกเหนือจากความตั้งใจกระทำของผู้ถูกทดลอง ถ้าผู้ทดลองสามารถจัดปัญหาต่าง ๆ โดยควบคุมตัวแปรเกินในสภาพการวัดได้เต็มที่ ผลที่ได้ย่อมมีค่ามาก แต่การทดลองส่วนมากไม่นิยมใช้วิธีการวัดพฤติกรรม เพราะนอกจากวิธีการนี้เป็นการสิ้นเปลืองทุนและใช้เวลามากแล้ว การกำหนดเกณฑ์ตามจุดประสงค์ของพฤติกรรมยังยากอีกด้วย (Husen and Rostlethwaite, 1985) ซึ่งจุดนี้จะส่งผลโดยตรงต่อความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของแบบวัด

ด้วยเหตุที่การพิจารณาเลือกวิธีการวัดตัวแปรตามต้องคำนึงถึงความเหมาะสมกับตัวแปรผู้ถูกวัด และสถานการณ์ดังกล่าวแล้ว ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายด้วยการใช้ชุดฝึกอบรมนี้ นอกจากจะต้องการทราบผลการจัดกระทำในความสามารถและความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายของเยาวชนแล้ว ยังต้องการมุ่งเน้นให้เยาวชนได้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่สามารถวัดได้จาก การทดลองทันทีด้วย เพื่อเป็นการตรวจสอบผลการจัดกระทำว่ามีอิทธิพลต่อการเกิดพฤติกรรมมากน้อยเพียงใด จึงได้พยายามกำหนดวิธีการวัดพฤติกรรมการทำงานหรือการปฏิบัติงานของเยาวชนที่เข้าร่วมการทดลองครั้งนี้ ดังนั้น จึงได้ศึกษาเอกสารอ้างอิงเกี่ยวกับวิธีการวัดพฤติกรรมการทำงาน (work performance) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการจัดทำแบบวัดพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมกับจุดประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ ดังจะกล่าวต่อไป

2.2 การวัดพฤติกรรมการทำงาน กูดแมนและฟิชแมน (Goodman and Fichman, 1983 : 67-68) ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานหรือพฤติกรรมการทำงาน ปฏิบัติงานว่า เป็นการกำหนดทางสังคมในเรื่องผลลัพธ์หรือผลผลิต ที่สามารถทดสอบได้ทุกระดับของการวิเคราะห์ คือ ระดับบุคคล กลุ่ม หน่วยงานหรือองค์การ เขากล่าวว่า พฤติกรรมการทำงานที่สำคัญมี 3 ประการคือ (1) กระบวนการ หมายถึง กิจกรรมที่

ดำเนินการเป็นขั้นตอนตามลำดับ เพื่อนำไปสู่การผลิตของผลลัพธ์สุดท้าย เช่น การปฏิบัติงาน (2) โครงสร้าง หมายถึง ปัจจัยของการผลิตที่มีอยู่ก่อน และเป็นสาเหตุของกระบวนการ กระบวนการ เช่น คุณภาพของเครื่องมือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ความสามารถ และแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะของบทบาทที่กำหนดให้ และอื่น ๆ และ (3) ผลลัพธ์ หมายถึง ปริมาณงาน หรือคุณภาพของงานที่ทำได้

สำหรับแบบวัดพฤติกรรมการทำงาน (performance test) นั้น หมายถึง แบบทดสอบที่ใช้เพื่อประเมินการปฏิบัติการใช้เครื่องมือ การเคลื่อนไหวร่างกาย การใช้กำลังอวัยวะอย่างคล่องแคล่วชำนาญ ในนิยามนี้หมายรวมถึง การทดสอบด้วยข้อเขียน โดยผู้สังเกตพฤติกรรมด้วย (Husen and Rostlethwaite, 1985 ; citing Adkins, 1974) สำหรับการใช้แบบวัดพฤติกรรมการทำงานนั้น จะใช้ประเมินด้วยการกำหนดภาระงานและการจัดลำดับ แบบวัดที่เหมาะสมจึงต้องการการวิเคราะห์งานที่รอบคอบ ซึ่งอาจจะแยกชิ้นงานออกมาเพื่อการวัดด้วยมาตรวัดทางจิตวิทยา ในด้านความสำคัญ ความถี่และความยาก ชิ้นงานเหล่านี้ต้องถูกดัดแปลงให้เป็นอย่างของพฤติกรรมที่แสดงถึงการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้ประเมินได้เป็นลำดับขั้นและเฉพาะเจาะจง (Landy, Zedeck and Cleveland, 1983)

ส่วนการกำหนดโครงสร้างของแบบวัดพฤติกรรมการทำงานนั้น พบว่า ส่วนมากแบบวัดพฤติกรรมการทำงานมักเป็นแบบวัดที่ใช้วัดการปฏิบัติงานของบุคคลในสภาพที่ควบคุมได้ มีที่ใช้วัดแบบตัวต่อตัวเป็นสำคัญ แต่อาจวัดเป็นกลุ่มก็ได้ บล็อก (Block, 1981 : 84) ได้เสนอเกณฑ์ในการกำหนด โครงสร้างของแบบวัดพฤติกรรมการทำงานว่าประกอบด้วย (1) การกำหนดผลลัพธ์ของการปฏิบัติที่ต้องการ ให้เฉพาะเจาะจงและเป็นขั้นตอน (2) การกำหนดสถานการณ์การทดสอบให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความพยายามในเงื่อนไขที่กำหนดให้ (3) การกำหนดเกณฑ์ของกระบวนการและผลลัพธ์ให้สัมพันธ์กับงาน และ (4) การจัดเตรียมแบบสำรวจรายการการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นการประเมินการปฏิบัติ และเป็นการกำหนดพื้นฐานให้ผู้ปฏิบัติสามารถประเมินผลย้อนกลับการทำงานของตนด้วย

ในเรื่องวิธีการประเมินพฤติกรรมการทำงานนั้น ตามทฤษฎีการประเมินค่า (Theory of Rating) เวอร์รี่และบาร์เลทท์ (Wherry and Bartlett, 1982 : 521-555) ได้เสนอแนะว่า ผู้ประเมินจะต้องตั้งใจอย่างรอบคอบในการวัด เพื่อไม่ให้เกิดความลำเอียงในการสังเกตพฤติกรรม ทั้งนี้ต้องกำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่สังเกตได้บนพื้นฐานของการวิเคราะห์งาน ผู้ประเมินจะต้องได้รับการฝึกการสังเกตพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน การที่มีผู้ประเมินหลายคนทำการสังเกตหลาย ๆ ครั้งจะช่วยให้เกิดความแน่ใจมากขึ้น ในเวลาที่ทำการสังเกตควรจะจดบันทึกเพื่อช่วยการจดจำการสังเกตแต่ละครั้ง การประเมินที่มีแบบประเมินเป็นตัวเลือกบังคับ (forced choice rating system) จะทำให้ผู้ประเมินตัดสินใจตามพฤติกรรมที่สังเกตได้ และทำให้สามารถควบคุมความลำเอียงที่มีผลต่อความไม่เที่ยงตรงของการปฏิบัติงานได้ แต่อย่างไรก็ตาม การใช้วิธีการหลาย ๆ วิธีในการประเมินพฤติกรรมจะช่วยบรรเทาการลำเอียงได้

สำหรับการเลือกผู้ทำหน้าที่ประเมินพฤติกรรมการทำงานนั้น บล็อก (Block, 1981 : 26-28) ได้เสนอแนะว่าให้พิจารณาเลือกผู้ประเมินที่เหมาะสมกับความต้องการของลักษณะการประเมินครั้งนั้น ซึ่งแต่ละทางเลือกย่อมมีทั้งส่วนดีและส่วนเสียคือ (1) การประเมินโดยผู้ใกล้ชิด เหมาะสำหรับการประเมินเพื่อตัดสินใจช่วยปรับปรุงการทำงานของปฏิบัติงาน หรือเพื่อการเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงาน (2) การประเมินโดยกลุ่มเพื่อน เป็นการขจัดปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้ผู้ประเมินคนเดียว แต่มีข้อจำกัดที่สามารถใช้ได้ สถานการณ์เฉพาะที่เพื่อนร่วมงานต้องมีความไว้วางใจกัน ไม่ใช่แข่งขันเลื่อนตำแหน่งและมีความคุ้นเคยกันตลอดจนเข้าใจตรงกันถึงวิธีทำงาน (3) การประเมินโดยคณะกรรมการที่จัดตั้งขึ้น ทำให้ขจัดปัญหาการลำเอียง และสามารถสังเกตได้ครอบคลุมกว่าการใช้ผู้ประเมินคนเดียว และ (4) การประเมินตนเอง วิธีนี้สามารถใช้ได้ในการพัฒนาการประเมินที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ โดยจุดประสงค์ (MBO) เช่น เป้าหมายในการพัฒนาตนเอง การจูงใจตนเอง และประสิทธิภาพของการจัดองค์การร่วมกัน แต่วิธีนี้มักจะให้ผลที่ไม่ถูกต้องนัก เพราะโดยปกติบุคคลจะประเมินการปฏิบัติงานของตนเองว่าน่าพอใจกว่าผู้อื่นเป็นผู้ประเมิน วิธีนี้จึงควรใช้เป็นการประเมินเพื่อรับการปรึกษา หรือเพื่อพัฒนาตัวผู้ปฏิบัติงานเอง ไม่ควรนำมาใช้เพื่อการ

เลื่อนขึ้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่ง

2.3 สรุปการวัดผลตัวแปรที่เลือกใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ สำหรับการวัดผลตัวแปรในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกแบ่งการวัดเป็น 3 ประเภทคือ (1) การวัดผลด้านความรู้ความเข้าใจ (cognition) (2) การวัดผลทางด้านความรู้สึก (affection) และ (3) การวัดผลด้านพฤติกรรมการทำงาน (work performance) ดังจะกล่าวต่อไป

ประเภทที่ 1 การวัดผลด้านความรู้ความเข้าใจ คือการประเมินการรับรู้ความจำ และความเข้าใจในเรื่องความหมาย ความสำคัญ และวิธีการทำงานโดยวางเป้าหมาย หลังจากได้รับการฝึกด้วยชุดฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายแล้ว ผลทางด้านความรู้ความเข้าใจนี้ อาจจะมีผลในระยะสั้นคือ เกิดขึ้นหลังจากฝึกแล้วทันที หรืออาจเป็นผลในระยะยาวคือ ความคงทนในการเรียนรู้ หลังจากฝึกไปแล้วอย่างน้อย 2 สัปดาห์ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้จะทำการ วัดผลทั้งในระยะสั้นทันที และวัดความคงทนในการเรียนรู้ด้วยในเวลา 2 สัปดาห์หลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม วิธีการ วัดจะใช้แบบทดสอบวัดความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย ที่เป็นแบบปรนัยให้เขียนคำตอบในกระดาษคำตอบ

ประเภทที่ 2 การวัดผลด้านความรู้สึก คือการประเมินผลด้านจิตใจเกี่ยวกับความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย อันเป็นผลมาจากการฝึกอบรม เจตคติและการฝึกการรับรู้ปทัสถานทางสังคม ที่มีต่อการทำงานโดยวางเป้าหมาย การวัดผลด้านความรู้สึกนี้จะวัดทั้งในระยะสั้นคือ วัดผลทันทีหลังจากการฝึกอบรม และทั้งระยะ 2 สัปดาห์หลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม เป็นการวัดผลระยะยาว คือความคงทนของการเรียนรู้ด้านความรู้สึก โดยวัดจากความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายเช่นเดียวกัน วิธีการ วัดจะใช้แบบวัดประเมินค่า โดยให้ผู้เข้าอบรมเขียนคำตอบในกระดาษคำตอบ

การวัดผลด้านความรู้ความเข้าใจ และการวัดผลด้านความรู้สึกนี้ เป็นการวัดว่าสิ่งที่ผู้วิจัยทำการพัฒนา หรือต้องการให้เกิดขึ้นในตัวผู้ถูกทดลองนั้น เกิดขึ้นจริงหรือไม่ และเกิดในปริมาณที่คาดหวังหรือไม่ เพื่อที่จะทำให้ผู้วิจัยสามารถยืนยันได้ว่า ตัวแปรอิสระ

ที่จัดกระทำนั้นเป็นสาเหตุของผลที่เกิดขึ้นในตัวแปรตาม การวัดผลในขั้นนี้จึงมีความสำคัญคือ จะช่วยให้ผู้วิจัยสามารถสรุปผลของการทดลองได้โดยชัดขึ้น เพราะถ้าได้มีการตรวจสอบประสิทธิภาพของการจัดกระทำ (manipulation check) แล้ว ปรากฏว่าผู้เข้ารับการทดลองไม่ได้มีพัฒนาการของความรู้ความเข้าใจ และมีความตั้งใจในการทำงานโดยวางเป้าหมายแล้ว ก็ย่อมจะประเมินผลการฝึกคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายที่พฤติกรรมไม่ได้

ประเภทที่ 3 การวัดผลด้านพฤติกรรมการทำงาน คือการวัดผลจากพฤติกรรม การปฏิบัติงานในสถานการณ์และชิ้นงานที่กำหนดให้ โดยให้ผู้เข้ารับการอบรมวางเป้าหมายในการทำงาน และลงมือปฏิบัติงานด้วยการวิเคราะห์งาน แบ่งงานกันรับผิดชอบ ใช้ความตั้งใจทำงานด้วยความอดทน ประณีต เพื่อให้ผลงานสำเร็จโดยถูกต้องครบถ้วนตามลักษณะงานที่กำหนดไว้ การวัดพฤติกรรมการทำงานนี้จะทำการวัดทั้งระยะสั้นคือ หลังฝึกอบรมแล้วทันที และจะวัดความคงทนของพฤติกรรมการทำงานหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมไปแล้ว 2 สัปดาห์ด้วย พฤติกรรมการทำงานนี้ถือว่าเป็นตัวแปรตามโดยตรงของการทดลองนี้ วิธีการวัดพฤติกรรมการทำงานนั้น กำหนดให้ผู้วิจัยเป็นผู้สังเกตการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรม และบันทึกรายการที่สังเกตพบลงในแบบวัดที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้น ในขณะเดียวกัน ก็ให้ผู้เข้ารับการอบรมรายงานและประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองด้วย

การวัดผลที่พฤติกรรมการทำงานนี้ เป็นการวัดผลการทดลองจากการใช้ชุดฝึกอบรมทางด้านความรู้ความเข้าใจ และผลการฝึกอบรมทางด้านความรู้สึกรู้สึกหรือความตั้งใจในการทำงานว่าจะนำไปสู่พฤติกรรมการทำงานจริงหรือไม่ และเกิดขึ้นในปริมาณและคุณภาพที่คาดหวังหรือไม่ พฤติกรรมการทำงานนี้เป็นผลที่คาดหวังว่าเกิดจากอิทธิพลของการจัดกระทำเพื่อที่จะทำให้ผู้วิจัยสามารถยืนยันได้ว่า ผลที่เกิดขึ้นในตัวแปรตามนั้นมีสาเหตุมาจากประสิทธิภาพของการจัดกระทำของตัวแปรอิสระ อันเป็นการประเมินผลเปรียบเทียบคุณลักษณะหรือผลการจัดกระทำที่มีต่อผู้รับการจัดกระทำ ระหว่างกลุ่มที่ได้รับการจัดกระทำและกลุ่มที่ไม่ได้รับการจัดกระทำว่าแตกต่างกันหรือไม่ ซึ่งผลที่ได้รับนี้จะมีส่วนช่วยในการตัดสินใจว่า บุคคลหรือกลุ่มบุคคลใด

ควรจะได้รับกำรฝึกรวมแบบใดแบบหนึ่ง และผลที่ได้นี้จะช่วยในการตัดสินใจว่าควรจะปรับเปลี่ยนกิจกรรมการรวมให้เหมาะสมได้อย่างไร

ความคงทนในการเรียนรู้

ตอนนีขอเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคงทนในการเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาเลือกกิจกรรมการเรียนสำหรับจัดไว้ในชุดฝึกรวมเพื่อให้เอื้อต่อการส่งเสริมความคงทนในการเกิดคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย

1. ความคงทนในการเรียนรู้ ความคงทนในการเรียนรู้ หมายถึง การคงไว้ซึ่งผลการเรียนหรือความสามารถที่จะระลึกถึงสิ่งเร้าที่เคยเรียนได้ หลังจากที่ได้ทิ้งช่วงไว้ชั่วระยะเวลาหนึ่ง ความจำเป็นพฤติกรรมภายใน (covert behavior) ซึ่งเกิดขึ้นภายในจิต เช่นเดียวกับความรู้สึก การรับรู้ ความชอบ การจินตนาการของมนุษย์ การที่จะจดจำสิ่งที่เรียนมาน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับกระบวนการเรียนรู้

กาเย่ (Gagne'. 1970 : 70 - 71) อธิบายขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้และการจำไว้ 8 ขั้น ซึ่งขั้นต่าง ๆ จะเกิดขึ้นต่อเนื่องกันในแบบลูกโซ่ตามลำดับคือ ขั้นจูงใจ (motivation phase) ขั้นเข้าใจ (apprehensive phase) ขั้นเรียนรู้ (acquisition phase) ขั้นเก็บความทรงจำ (retention phase) ขั้นระลึกได้ (recall phase) ขั้นขยายความรู้ (generalization phase) ขั้นแสดงพฤติกรรมเกี่ยวกับการเรียนรู้ (performance phase) และขั้นข้อมูลย้อนหลัง (feedback phase) ซึ่งแต่ละขั้นมีรายละเอียดดังนี้ กิจกรรมการเรียนต้องเริ่มต้นด้วยการจูงใจให้ผู้เรียนมีจุดมุ่งหมายในการเรียน และปรารถนาจะทำกิจกรรมให้บรรลุผลตามเป้าหมาย และเกิดความพอใจที่จะได้เรียนรู้สิ่งนั้น ๆ ความคาดหวังของผู้เรียนนับว่าเป็นแรงจูงใจสำคัญในการทำกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ผู้เรียนต้องการทราบว่ากิจกรรมการเรียนของตนจะเกิดผลอย่างไร และตนจะได้รับผลตอบแทนจากการเรียนในลักษณะใด ผู้เรียนจะมีความพยายาม

ในการเรียนมากขึ้น ถ้าเขามีความคาดหวังว่าเมื่อเรียนรู้แล้วจะได้รับประโยชน์เพิ่มขึ้น

ขั้นที่สอง คือ ขั้นเข้าใจ ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์กับการคาดหวังหรือการรับรู้ความรู้อาจจะนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ กระบวนการที่สำคัญในขั้นนี้คือ ความตั้งใจ และการเลือกรับรู้ การสอนให้เกิดความตั้งใจและการเลือกรับรู้นั้น จะต้องให้สิ่งเร้าที่ทำให้เกิดความตั้งใจ ผู้เรียนก็จะเลือกรับรู้สิ่งเร้าที่สอดคล้องกับความตั้งใจของตน เมื่อความตั้งใจเปลี่ยนไป การเลือกรับรู้ก็จะเปลี่ยนไปด้วย

ขั้นที่สาม คือ ขั้นเรียนรู้ คือการปรุงแต่งสิ่งที่เลือกรับรู้ไว้เพื่อบันทึกไว้เป็นความทรงจำระยะสั้น (short term memory) และอาจจะฝังแน่นเป็นความทรงจำระยะยาวต่อไป (long term memory) โดยทั่วไปการบันทึกสิ่งที่ได้รับรู้ไว้ที่ความจำระยะสั้นจะผิดแปลกไปจากต้นเค้าเดิม ทั้งนี้เนื่องจากผู้เรียนได้เปลี่ยนแปลงข้อมูลที่เลือกรับรู้ให้เหมาะกับการจำ กระบวนการเปลี่ยนแปลงนี้เรียกว่า การเข้ารหัส (coding) ซึ่งอาจจะทำโดยการตัดรายละเอียดบางประการทิ้งไป การทำให้คล้ายคลึงมากขึ้น การทำให้ง่ายขึ้นหรือการต่อเติมให้ประณีตขึ้น เมื่อสิ่งที่เรียนรู้นี้นำไปสู่ความจำระยะยาว จะถูกปรับปรุงต่อไปอีกเพื่อให้สะดวกในการจำมากขึ้น โดยการสรุปเป็นกฎเกณฑ์ การรวบรวมเป็นหมวดหมู่ และการแยกประเภท ความแตกต่าง เป็นต้น

ขั้นที่สี่ คือ ขั้นเก็บความทรงจำ เมื่อผู้เรียนได้ปรุงแต่งข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับโดยการผ่านกระบวนการเข้ารหัส และข้อมูลเหล่านี้เข้ามาสู่ความจำระยะยาวแล้ว จะเกิดเป็นความจำที่เก็บรักษาความรู้ เรียกว่าความคงทนในการจำ หรือความคงทนในการเรียนรู้ เหล่านี้ไว้ จากการค้นคว้าของนักจิตวิทยาพบว่า ความรู้บางอย่างจะกลายเป็นความจำที่ถาวรไม่เลือนหายไป ความรู้บางอย่างอาจจะค่อยเลือนหายไปตามกาลเวลา และความรู้บางอย่างอาจจะสับสนได้ เนื่องจากถูกรบกวนจากประสบการณ์อื่น ๆ ช่วงระยะเวลาที่ความจำระยะสั้นจะฝังตัวกลายเป็นความจำระยะยาว หรือความคงทนในการจำใช้เวลาประมาณ 14 วัน หลังจากได้ผ่านการเรียนรู้ไปแล้ว

ขั้นที่ห้า คือ ขั้นระลึกได้ เป็นขั้นที่ผู้เรียนสามารถระลึกถึงสิ่งที่เรียนรู้แล้วนั้นได้

ซึ่งอาจจะเกิดจากการกระตุ้นของสิ่งเร้าภายนอก หรือการที่ผู้เรียนกำหนดสิ่งที่จะช่วยกระตุ้นความจำด้วยตนเอง

ขั้นที่หก คือ ขันขยายความรู้ไปสู่สถานการณ์อื่น คือการถ่ายโยงการเรียนรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน การถ่ายโยงการเรียนรู้นี้อาจเกิดขึ้นได้ด้วยความคล้ายคลึงของสถานการณ์ หรือ โดยการสรุปเป็นกฎเกณฑ์เกี่ยวกับสิ่งที่เรียนรู้

ขั้นที่เจ็ด คือ ขันแสดงพฤติกรรมเกี่ยวกับการเรียนรู้ คือการที่ผู้เรียนสามารถปฏิบัติสิ่งที่เรียนรู้แล้วได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากการเรียนรู้เหล่านั้น

ขั้นสุดท้าย คือ ขันข้อมูลย้อนหลัง เป็นขั้นเสริมแรง เมื่อผู้เรียนสามารถมีพฤติกรรมที่แสดงถึงการเรียนรู้ได้ถูกต้อง เขาก็จะเกิดความรู้สึกว่าได้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการแล้ว ขั้นนี้นับว่าเป็นขั้นที่สำคัญต่อการเรียนรู้ เนื่องจากสิ่งที่คาดหวังไว้ในขั้นการจูงใจ ได้รับการยืนยันข้อมูลป้อนกลับว่าผู้เรียนได้บรรลุผลตามที่คาดหวังไว้แล้ว

สำหรับความทรงจำในขั้นที่สี่นั้นเป็นสิ่งสำคัญเพราะว่า การเรียนสิ่งใด ๆ ก็ตาม ถ้าหากว่าสิ่งที่เรียนนั้นไม่หลงเหลืออยู่เลย ก็จะเหมือนกับว่าไม่ได้เรียนอะไรมาก่อน บุคคลจะคิดและใช้เหตุผลโดยได้มาจากข้อเท็จจริงที่จำได้ การรับรู้ของบุคคลจะต่อเนื่องสัมพันธ์กันได้ก็ต่อเมื่อเขาสามารถจำสิ่งต่าง ๆ ที่เคยรับรู้มาก่อนได้ การเรียนรู้และการจดจำมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด กล่าวคือ ในการเรียนรู้อะไรก็ตามที่บุคคลกำหนดขึ้น ย่อมจะประเมินได้โดยการพิจารณาจากผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ถ้าหากประเมินผลทันทีที่ผู้เรียนทำสิ่งที่ต้องการให้ทำแล้ว ผลที่ได้คือผลการเรียน แต่ถ้าหลังจากเรียนไปแล้วระยะเวลาหนึ่ง อาจเป็น 1 ชั่วโมง หรือหลาย ๆ วันจึงจะประเมินผล การเปลี่ยนแปลงที่ได้ก็จะเป็นผลการเรียนรู้และการจำ ฉะนั้น จึงกล่าวได้ว่า การจำคือ การรักษาไว้ซึ่งผลที่ได้เกิดจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หรือการเรียนรู้ให้คงอยู่ต่อไปนั่นเอง (ประสาธ อิศรปรีชา, 2522 : 13)

ความจำมี 2 ประเภทคือ ความจำระยะสั้น (short term memory) และ ความจำระยะยาว (long term memory) ได้มีผู้สร้างทฤษฎีความจำขึ้นหลายทฤษฎี มี

ทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับ ความสนใจมากคือ ทฤษฎีของแอทกินสัน และชิฟฟริน (ชัยพร วิชาวุธ. 2520 : 144; อ้างอิงมาจาก Atkinson and Shiffrin. 1968) ซึ่งสรุปได้ดังนี้ (1) ความจำระยะสั้นเป็นความจำชั่วคราว (2) สิ่งใดก็ตามที่อยู่ในความจำระยะสั้น ต้องได้รับการทบทวนตลอดเวลา ไม่เช่นนั้นความจำจะสลายตัวไปอย่างรวดเร็ว (3) ในการทบทวนเราจะจำได้ในความจำระยะสั้นจึงมีจำกัด (4) สิ่งใดก็ตาม ถ้าอยู่ในความทรงจำระยะสั้นอยู่นาน สิ่งนั้นก็จะมีโอกาสฝังตัวในความจำระยะยาวมากยิ่งขึ้น (5) การฝังตัวในความจำระยะยาว เป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่มีอยู่ในความจำระยะยาวแล้วกับสิ่งเร้าที่เราต้องการจำ

ความจำระยะยาวเป็นความจำที่มีคุณค่ายิ่ง เป็นความหมายหรือความเข้าใจในสิ่งที่ตนรู้สึก เป็นการตีความ ซึ่งขึ้นอยู่กับประสบการณ์เดิม ความสนใจและความเชื่อของแต่ละบุคคล สิ่งสำคัญที่จะช่วยให้เกิดความคงทนในการจำ อาจสรุปได้ 2 ประการ ประการแรก ได้แก่ลักษณะของความต่อเนื่องหรือความสัมพันธ์ของประสบการณ์ที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ ประการที่สอง ได้แก่ การทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปแล้วอยู่เสมอ

ชัยพร วิชาวุธ (2520 : 118) กล่าวว่า การศึกษาทบทวนสิ่งที่จำได้คืออยู่แล้วซ้ำอีก จะช่วยให้ความจำถาวรมากยิ่งขึ้น และถ้าได้ทบทวนอยู่เสมอแล้ว ช่วงระยะเวลาที่ความจำระยะสั้นจะฝังตัวกลายเป็นความจำระยะยาวหรือความคงทนในการจำประมาณ 14 วัน หลังจากที่ได้ผ่านการเรียนรู้ไปแล้ว

2. การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความคงทนในการเรียนรู้ วิธีการที่ช่วยให้เกิดความจำระยะยาวได้ดี แบ่งเป็น 2 ลักษณะคือ (1) การจัดบทเรียนให้มีความหมาย และ (2) การจัดสถานการณ์ช่วยการเรียนรู้

การจัดบทเรียนให้มีความหมายนั้น สตีเฟนส์ (ชม ภูมิภาค. 2516 : 145 ; อ้างอิงมาจาก Stephens. 1956) กล่าวว่า หากเนื้อหามีความหมายเพียงพอแล้ว ย่อมไม่มีการลืมเนื้อหานั้น แม้เนื้อหาจะมีโครงร่างไม่ตึง แต่ถ้ามีความหมายต่อผู้เรียน เขาก็

จะจดจำได้นาน ดังนั้น การทำให้ผู้เรียนมีความคงทนในการเรียนรู้หรือมีความจำได้นั้น อาจกระทำได้โดยวิธีการดังนี้ (1) การสร้างสื่อสัมพันธ์ คือการสร้างความสัมพันธ์ที่มีความหมายช่วยในการจำบทเรียนที่ขาดความหมาย (2) การจัดเป็นระบบไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นการสรุปโครงสร้าง หรือกระบวนการเกี่ยวกับบทเรียน ให้ผู้เรียนทราบก่อนการเรียนรู้ในเนื้อหาวิชานั้น (3) การจัดเป็นลำดับขั้น คือการจัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในลำดับขั้นที่ต่ำกว่าก่อน เพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับขั้นตอนที่สูงขึ้นเป็นลำดับต่อไป และ (4) การจัดเข้าเป็นหมวดหมู่ คือการแยกประเภทของสิ่งที่ต้องการจำเป็นหมวดหมู่

สำหรับการจัดสถานการณ์ช่วยการเรียนรู้นั้น คือการให้ผู้เรียนมีโอกาสทำกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับบทเรียนมากขึ้น ทั้งในระหว่างการเรียนการสอน และภายหลังการเรียนการสอนแล้ว ไม่ให้ผู้เรียนเป็นเพียงฝ่ายรับฝ่ายเดียว ทั้งนี้ได้แก่การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้หลากหลาย โดยสอดคล้องกับจุดประสงค์ของการเรียนรู้ ที่เรียกว่าการจัดกิจกรรมแบบสื่อผสมนั่นเอง

โดยสรุป สำหรับการจัดทำชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายครั้งนี้ ผู้วิจัยจะดำเนินการจัดทำบทเรียนให้มีความหมาย เป็นระบบและตามลำดับ และจะจัดสถานการณ์ช่วยการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมแบบสื่อผสมดังนี้

3. การจัดกิจกรรมแบบสื่อผสม การจัดกิจกรรมแบบสื่อผสม หมายถึง การอาศัยหลักการนำเอาการสอนหลาย ๆ อย่างมาสัมพันธ์กัน และมีคุณค่าส่งเสริมซึ่งกันและกันอย่างมีระบบ สื่อการสอนอย่างหนึ่งอาจใช้เพื่อสร้างความสนใจ ในขณะที่อีกอย่างหนึ่งใช้เพื่ออธิบายข้อเท็จจริงของเนื้อหา และอีกชนิดหนึ่งอาจใช้เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้ง และเกิดความซาบซึ้งในคุณค่า ตลอดจนมีเจตคติที่ดีต่อเป้าหมายที่ต้องการสอนนั้น การใช้สื่อผสมจะช่วยให้ผู้เรียนมีประสบการณ์จากประสาทสัมผัสที่ผสมผสานกัน ทำให้เขาค้นพบวิธีการที่จะเรียนในสิ่งที่ต้องการได้ด้วยตนเองมากยิ่งขึ้น

ในการจัดทำชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายในครั้งนี้

ผู้วิจัยได้พิจารณาเลือกวิธีการจัดสถานการณ์ช่วยการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมความคงทนในการเรียนรู้ หรือความคงทนของคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย โดยวิธีการจัดทำชุดฝึกอบรมแบบสื่อผสม อันได้แก่ กิจกรรมการอภิปรายกรณีปัญหาในกลุ่มย่อย การศึกษาจากบทเรียนสำเร็จรูป การศึกษาพฤติกรรมของตัวแบบบุคคล การแสดงบทบาทสมมติ การใช้นิทานคติและเกมเร้าความสนใจ เป็นต้น กิจกรรมการฝึกอบรมแบบสื่อผสมดังกล่าวนี้ ได้มีข้อยืนยันจากงานวิจัยว่าช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้ตามจุดประสงค์ และส่งเสริมให้เกิดความคงทนในการเรียนรู้อีกด้วย ดังจะกล่าวต่อไป

3.1 การอภิปรายกรณีปัญหาในกลุ่มย่อย หมายถึง การกำหนดกรณีปัญหาให้กับกลุ่มบุคคล เพื่อให้พิจารณาปรึกษาหารือกันแก้ปัญหาในเรื่องนั้นๆ จนในที่สุดก็มีการตัดสินใจและตกลงใจที่จะแก้ปัญหาด้วยหลักการอย่างใดอย่างหนึ่ง การอภิปรายกลุ่มมีประโยชน์อย่างยิ่งในการเสริมสร้างลักษณะนิสัยของผู้เรียน เพราะทำให้ผู้เรียนรู้จักคิดหาเหตุผล และได้ฝึกความอดทนในการที่จะฟังผู้อื่นได้ด้วยความคิดของตนได้ โดยไม่ถือเอาการโต้แย้งในที่ประชุมเป็นข้อที่ทำให้บาทบาทใจกันภายหลัง นอกจากนี้การอภิปรายกลุ่มยังเป็นการฝึกการทำงานร่วมกับผู้อื่น ช่วยให้ผู้เรียนมีน้ำใจกว้างขวาง เป็นคนหนักแน่นพร้อมที่จะเผชิญกับความจริง โดยเฉพาะเมื่อข้อเท็จจริงนั้นขัดแย้งกับตัวเองหรือทฤษฎีของตัวเอง ด้วยเหตุนี้การอภิปรายกลุ่มจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยพัฒนาลักษณะนิสัยได้ดียิ่งขึ้น (พะอบ โปษะกฤษณะ. 2521 : 148) ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยของแบลทและโคลเบอร์ก (Kohlberg. 1975 : 52-53 ; citing Blatt and Kohlberg. 1974) ที่ได้ทดลองพัฒนาการเข้าใจเหตุผลเชิงจริยธรรมด้วยวิธีอภิปรายกลุ่มในห้องเรียน โดยใช้สถานการณ์ที่เป็นปัญหาทางจริยธรรม หลังจากนักเรียนให้เหตุผลตามความคิดของตนแล้ว ครูจะสนับสนุนโดยอธิบายเพิ่มเติมให้เห็นว่าการใช้เหตุผลที่สูงกว่าเดิมคืออย่างไร เมื่อฝึกครบหนึ่งภาคเรียนแล้ว ผู้วิจัยได้ทดสอบหลังสอน พบว่า การฝึกด้วยวิธีการ อภิปรายกลุ่มทำให้กลุ่มทดลองมีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างเชื่อมั่นได้ และเมื่อทดสอบอีกครั้งหนึ่งหลังจากฝึกแล้ว 1 ปี ก็ยังพบว่าเหตุผลเชิงจริยธรรมของกลุ่มทดลองยังคงสูงกว่าเหตุผลเชิงจริยธรรมของกลุ่มควบคุม นั่นคือมีความคงทนในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมตามที่ได้ฝึกไว้

สำหรับในประเทศไทยมีงานวิจัยที่พบว่า การสอนแบบให้นักเรียนอภิปรายร่วมกัน เพื่อแก้ปัญหาจะช่วยให้นักเรียนมีความคงทนในการเรียนรู้มากกว่าวิธีการสอนแบบศูนย์การเรียน (พยนต์ แสงเดช. 2525) และการใช้วิธีการเพื่อชักจูงด้วยการอภิปรายกลุ่มใหญ่เด็กด้วยกัน แล้วเลือกเอาเหตุผลที่ดีที่สุดมาเสนอในที่ประชุม ภายใต้การแนะนำของครู เป็นวิธีการที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาบุคคลให้มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงขึ้นได้ (สกล เทียงแท้. 2525) เนื่องจากคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายจัดว่าเป็นลักษณะนิสัยอย่างหนึ่ง ดังนั้น การเลือกกิจกรรมอภิปรายกลุ่มไว้เป็นส่วนหนึ่งของชุดฝึกอบรมในครั้งนี้ โดยการเสนอกรณีปัญหา เกี่ยวกับการทำงานเพื่อให้ผู้เรียนอภิปรายร่วมกัน จะนำไปสู่การตัดสินใจเลือกเหตุผลและวิธีการทำงานโดยวางเป้าหมายได้ และคาดว่าจะทำให้เกิดความคงทนในคุณลักษณะการทำงาน โดยวางเป้าหมายด้วย

3.3 การศึกษามบทเรียนสำเร็จรูป หรือการศึกษามบทเรียนด้วยตนเอง หมายถึง การจัดกิจกรรมการสอนโดยไม่ต้องผ่านครู บทเรียนสำเร็จรูปมีหลายรูปแบบ แต่ที่นิยมใช้กัน อย่างกว้างขวางและใช้ได้ผลดีมี 2 รูปแบบคือ บทเรียนแบบเส้นตรง (linear program) และบทเรียนแบบสาขา (branching program) ข้อแตกต่างของบทเรียนสองแบบนี้คือ บทเรียนแบบเส้นตรงนี้ผู้เรียนจะต้องเรียนโดยผ่านกิจกรรมทุกขั้นทุกเนื้อหา แต่บทเรียนแบบสาขานี้ผู้เรียนไม่จำเป็นต้องอ่านทุกกิจกรรมที่มีอยู่ แต่จะเรียนไปตามความจำเป็นและความสามารถของนักเรียนแต่ละคน (มาโนช บุญญานวัตร. 2521 : 137) สำหรับบทเรียนสำเร็จรูปที่จะนำมาใช้ประกอบกิจกรรมการฝึกอบรมในงานวิจัยนี้ จะเลือกใช้บทเรียนแบบเส้นตรง ซึ่งมีลักษณะเหมาะสำหรับการใช้ทั่วไปในการให้ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง และข้อเสนอแนะ โดยตรงทางด้านความรู้ หลักการ และวิธีการทำงานโดยวางเป้าหมาย

งานวิจัยที่เกี่ยวกับการใช้บทเรียนสำเร็จรูปในการสอนพบว่า ผู้เรียนที่เรียนจาก บทเรียนสำเร็จรูปมีความคงทนในการจำสูงกว่าผู้เรียนที่เรียนจากการสอนแบบธรรมดาของครู หลังจากการทดสอบครั้งแรกแล้ว 2 สัปดาห์และ 4 สัปดาห์ (อัครวิน พรหมโสภณ. 2519) สำหรับงานวิจัยของโสภณ วงศ์เพ็ญ (2520) ถึงแม้จะพบว่า ความคงทนของการเรียนรู้ ด้วยบทเรียนสำเร็จรูปและการสอนปกติไม่แตกต่างกันในช่วงสัปดาห์แรก แต่เมื่อถึงระยะให้

ไปเป็น 2 สัปดาห์แล้วพบว่า ความคงทนของการเรียนรู้จากบทเรียนสำเร็จรูปสูงกว่าการเรียนด้วยวิธีสอนแบบปกติ และในการศึกษาการให้เหตุผลป้อนกลับแบบต่าง ๆ ในบทเรียนสำเร็จรูปพบว่า ความคงทนในการเรียนรู้ของนักเรียนที่เรียนจากบทเรียนสำเร็จรูป ที่ให้ผลป้อนกลับแบบปกติ แบบให้เหตุผล และแบบให้เหตุผลและสรุปไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยพบว่า กลุ่มทดลองที่ให้ ผลป้อนกลับแบบให้เหตุผลและสรุป มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่ให้ผลป้อนกลับแบบให้เหตุผล และกลุ่มที่ให้ผลป้อนกลับแบบปกติเล็กน้อย (ประสิทธิ์ ไทอ่อน. 2526) ดังนั้น ในการสร้างบทเรียนสำเร็จรูปในชุดฝึกอบรมครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดการสร้างบทเรียนสำเร็จรูปแบบเส้นตรงที่ให้ผลป้อนกลับแบบให้เหตุผลและสรุป

3.3 การศึกษาจากตัวแบบบุคคล การให้ตัวแบบบุคคล (human modeling) เป็นวิธีการส่งเสริมการเรียนรู้ด้านเจตคติที่สำคัญ แบนดูรา (Bandura. 1969 : 118-203) เสนอแนะว่า เจตคติเป็นผลที่เกิดจากการเลียนแบบพฤติกรรมของตัวแบบ หรือการเลือกกระทำตามตัวแบบ การใช้ตัวแบบบุคคลจะกระทำโดยการนำบุคคลตัวอย่างที่กระทำพฤติกรรมที่ดีเป็นที่ต้องการและได้รับการยกย่องในสังคม (การทำงานโดยวางเป้าหมายที่เหมาะสมและได้รับความสำเร็จ) และบุคคลที่มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมไม่เป็นที่ต้องการของสังคม (ทำงานโดยไม่วางเป้าหมายที่เหมาะสม) โดยแสดงให้เห็นชัดเจนว่า ตัวแบบที่มีพฤติกรรมการทำงานที่ดีจะได้รับรางวัลตอบแทน ส่วนตัวแบบที่มีพฤติกรรมไม่ดีจะได้รับการลงโทษ เพื่อผู้เรียนจะได้เกิดความประทับใจและได้รับการเสริมแรงแบบรับความรู้สึก (vicarious) reinforcement) จากผลกรรมที่ตัวแบบได้รับ และสะท้อนเป็นการรับรู้ผลกรรมแก่ผู้เรียน ทำให้เกิดเจตคติและมีแนวโน้มที่จะเลือกปฏิบัติตามตัวแบบที่ได้รับรางวัล และหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามตัวแบบที่ได้รับการลงโทษ แต่อย่างไรก็ตาม ในการจัดทำชุดฝึกอบรมครั้งนี้ จะใช้สื่อเทปบันทึกภาพบันทึกพฤติกรรมและเรื่องราวของบุคคลตัวอย่างในการทำงานหลาย ๆ ประเภท โดยวางเป้าหมายที่ชัดเจน และมีความตั้งใจมุ่งมั่นในการทำงานเป็นผลสำเร็จ มาเป็นตัวแบบให้ผู้เรียนศึกษาแทนการนำเอาตัวบุคคลจริงนั้น ๆ มาปรากฏในห้องเรียน ซึ่งไม่สะดวกในการดำเนินการ งานวิจัยที่สนับสนุนการใช้ตัวแบบในการเรียนรู้ด้านเจตคติคือ งานวิจัยของแบนดูราและซีทเทนเดน (Gagne'. 1985 : 233 ; Chittenden. 1942 ; Bandura. 1965) ซึ่งให้ผลของ

ความคงทนในการเรียนรู้ เป็นการเลือกกระทำพฤติกรรมที่พึงปรารถนา เมื่อมีการติดตามผล โดยวัดหลังจากการให้ตัวแบบแล้วเป็นเวลา 1 เดือนด้วย

3.4 การแสดงบทบาทสมมุติ (Role Playing) หมายถึงการฝึกกระทำพฤติกรรมซึ่งผู้ฝึกคิดว่าเหมาะสมในบทบาทนั้น การแสดงบทบาทสมมุติได้มาจากการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน มักใช้ในสถานการณ์ที่มีปัญหาที่ผู้แสดงไม่คุ้นเคย ในเรื่องที่ต้องฝืนใจตนเองเพื่อที่บุคคลนั้นจะได้ใช้ความคิดของตนเอง และทำความเข้าใจกับบทบาทนั้นมากขึ้นด้วยตนเอง ผู้แสดงบทบาทสมมุติต่างกับนักแสดง เพราะว่าการแสดงต้องนำความคิดของตัวละครมาใช้แทนความคิดของตนเองเพื่อให้เกิดความบันเทิงแก่ผู้ชม

จุดประสงค์ของการแสดงบทบาทสมมุติไม่เกี่ยวข้องกับผู้ชม แต่บทบาทนั้นจะเกี่ยวข้องกับตัวผู้แสดงและเพื่อนร่วมแสดง ผู้แสดงต้องมีเป้าหมายในการแสดงความรู้สึก โต้ตอบและปฏิบัติให้คล้ายจริงมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ในสถานการณ์เฉพาะที่ถูกกำหนดให้ เขาจะต้องคำนึงถึงแต่ผลของการปฏิบัติของเขาต่อผู้ที่แสดงร่วมกันไม่ใช่ต่อผู้ชม และจะต้องแสดงบทบาทของตนในการชักชวนและจูงใจให้ผู้ร่วมแสดงเห็นว่า ความคิดและการตัดสินใจของเขานั้นเป็นเรื่องสำคัญ โดยการพยายามให้ข้อมูลแก่ผู้ที่แสดงร่วมกันให้ตระหนักในเจตคติของเขาที่แสดงออกมา ซึ่งที่จริงแล้วการแสดงออกเช่นนี้คือการปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวันของตนเอง (Ments. 1983 : 7) ด้วยกระบวนการของการแสดงบทบาทสมมุติ จะทำให้บุคคลมีความคิดเห็นที่กว้างขวาง และเกิดความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากเดิมที่เคยยึดอยู่แต่ตนเอง (Lickona. 1976 : 49) การแสดงบทบาทสมมุติจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมตามมา ข้อสนับสนุนดังกล่าวได้จากผลการทดลองของเจนิสและคิง (Collin. 1970 : 142 ; citing Jenis and King. 1950) โดยให้ผู้ทดลองแสดงบทบาทที่ไม่สอดคล้องกับความคิดเห็นเดิมของตน โดยให้เป็นไปตามแนวที่ผู้จัดการทดลองเตรียมไว้ให้ ผลปรากฏว่าผู้ถูกทดลองที่แสดงบทบาทสามารถพูดชักชวนผู้อื่นในสิ่งที่ตรงข้ามกับความคิดของตนเองได้ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติมากกว่าผู้ถูกทดลองที่เป็นเพียงผู้ฟังในเรื่องเดียวกัน แสดงให้เห็นว่าบทบาทใหม่ที่เขาได้แสดงนั้นมีผลให้เขาเปลี่ยนแปลงเจตคติไปจากเดิมได้ นอกจากนี้ โกลส มีคูน (2524) ได้ศึกษาทดลองพบว่า ผู้ที่ได้รับการฝึกเหตุผลเชิงจริยธรรม

และฝึกการแสดงบทบาทสมมุติจะมีลักษณะที่ฝึกสูงกว่าผู้ที่อยู่ในกลุ่มควบคุมอย่างชัดเจน

อาจจะกล่าวได้ว่า ประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้การแสดงบทบาทสมมุติคือผู้แสดงบทบาทจะเกิดเจตคติในเรื่องนั้นจากประสบการณ์ตรงที่ตนแสดง เจตคติที่เกิดจากประสบการณ์ตรงนี้จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องมากกว่าเจตคติที่เกิดจากการบอกเล่าของคนอื่น (Lipka and Connell, 1985 : 1 - 3) แต่อย่างไรก็ตาม ในการจัดชุดฝึกอบรมในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการฝึกที่ผสมผสานระหว่างการแสดงบทบาทสมมุติของกลุ่มตัวอย่างบางคน ซึ่งเป็นผู้แสดงจะได้รับประสบการณ์ตรง และกลุ่มเพื่อนที่เป็นผู้ชมทำหน้าที่เป็นผู้สังเกตการณ์ ได้ร่วมกันอภิปรายกรณีปัญหาของบทบาทสมมุติ นั้น ซึ่งจะทำให้ผู้สังเกตการณ์เกิดเจตคติจากการมีส่วนร่วม ความรู้สึกเสมือนตัวเองอยู่ในเหตุการณ์ด้วย จึงคาดว่า การที่เยาวชนกลุ่มตัวอย่างได้มีส่วนร่วมในการแสดงและสังเกตการณ์การแสดงบทบาทสมมุติ ตลอดจนอภิปรายกลุ่มร่วมกัน จะช่วยให้เกิดคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย และเกิดความคงทนในคุณลักษณะตามที่ฝึกด้วย

โดยสรุป การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เกิดความคงทนในการเรียนรู้ ซึ่งถือเป็นความคงทนของคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้กิจกรรมการฝึกอบรมที่เป็นแบบสื่อผสมคือ การอภิปรายกรณีปัญหา การจับทบทวนสำเร็จรูป การแสดงตัวแบบบุคคล และการแสดงบทบาทสมมุติเป็นกิจกรรมสำคัญ และจะมีกิจกรรมที่เป็นนิทานคติหรือเกมส์ สร้างความตระหนักเป็นสื่อย่อย ๆ เพื่อเร้าความสนใจและนำเข้าสู่บทเรียน โดยคำนึงถึงความสอดคล้องและความเหมาะสมกับจุดประสงค์ในชุดฝึกอบรมแต่ละจุดประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในชุดฝึกอบรมดังกล่าวมาแล้ว การจัดชุดฝึกอบรมแบบสื่อผสมนี้ คาดว่าจะทำให้ผู้เรียนมีประสบการณ์จากประสาทสัมผัสที่ผสมผสานกันอันจะนำไปสู่การเรียนรู้ และส่งเสริมให้เกิดความคงทนในการเรียนรู้ ซึ่งเป็นคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายที่ต้องการเน้นให้เกิดขึ้นในตัวเยาวชน ดังนั้น เมื่อหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมประมาณ 2 สัปดาห์ ผู้วิจัยจะจัดให้มีการวัดผลของความคงทนในการเรียนรู้ด้านคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย เพื่อศึกษาว่าวิธีการฝึกอบรมโดยใช้กิจกรรมสื่อผสมดังกล่าวจะให้ผลของความคงทนในการเรียนรู้เพียงใด.

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการทดลองใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายสำหรับเยาวชน ซึ่งประกอบด้วยการฝึกอบรมสองด้านคือ การฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย และการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย กับกลุ่มตัวอย่างเยาวชนที่เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ทั้งนี้โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญที่จะค้นหาวิธีการที่มีประสิทธิผลสูง ในการพัฒนาคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายของเยาวชน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ปีการศึกษา 2532 ของโรงเรียนศรีวิชัยวิทยา และโรงเรียนสระกะเทียมวิทยาคม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม สังกัดกรมสามัญศึกษา จำนวนโรงเรียนละ 80 คน รวมทั้งสิ้น 160 คน ชาย 90 คน หญิง 70 คน มีอายุระหว่าง 15-17 ปี กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้างนี้ มีอาการกล่าวได้ว่าเป็นตัวแทนของนักเรียนประเภทเดียวกันในจังหวัดนครปฐม เพราะไม่ได้สุ่มตัวอย่างมาจากโรงเรียนทั้งหมดในจังหวัดนครปฐม แต่อาการกล่าวได้ว่าเป็นกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โดยทั่วไป เพราะโรงเรียนทั้งสองเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ที่มีนักเรียนจากหลายเขตพื้นที่ของจังหวัดมาเข้าศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้างนี้เป็นกลุ่มตัวอย่างที่สมควรจะได้รับการพัฒนา กล่าวคือ ร้อยละ 64.37 ของนักเรียนเหล่านี้มาจากครอบครัวที่ประกอบอาชีพรับจ้างและเกษตรกรกรรม ซึ่งมีฐานะทางเศรษฐกิจระดับปานกลางและค่อนข้างยากจน และมีเพียงร้อยละ 26.87 ของนักเรียนเหล่านี้ที่ผู้ปกครองมีการศึกษาสูงกว่าชั้นประถมศึกษา

ผลการเรียนเฉลี่ยสะสมของนักเรียน ร้อยละ 78.75 ต่ำกว่า 2.5 ข้อมูลดังกล่าวได้มาจากแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของนักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่าง

ขั้นแรกผู้วิจัยได้เลือกนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ของโรงเรียนศรีวิชัยวิทยาเป็นกลุ่มตัวอย่าง และดำเนินการวัดตัวแปรอิสระที่เป็นคุณสมบัติพื้นฐานทางการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานของผู้ปกครองกับนักเรียนจำนวน 240 คน แล้วคำนวณค่าเฉลี่ยคะแนนการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานของผู้ปกครอง เป็นเกณฑ์ในการแบ่งนักเรียนออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกคือกลุ่มที่ได้คะแนนการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานของผู้ปกครองสูงกว่าค่าเฉลี่ย กำหนดให้เป็นผู้ที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานมาก กลุ่มที่สองเป็นกลุ่มที่ได้คะแนนการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานของผู้ปกครองต่ำกว่าค่าเฉลี่ย จึงกำหนดให้เป็นผู้ที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานน้อย แล้วจึงสุ่มจากประชากรมากลุ่มละ 80 คน รวม 160 คน ต่อจากนั้นจึงสุ่มนักเรียนที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานมากและนักเรียนที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานน้อย เข้ากลุ่มทดลอง 3 กลุ่ม และกลุ่มควบคุม 1 กลุ่ม ตามลักษณะการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานมากและน้อยกลุ่มละ 20 คน รวมเป็นนักเรียนในกลุ่มทดลอง 3 กลุ่ม กลุ่มละ 40 คน และกลุ่มควบคุม 40 คน

ผู้วิจัยได้เริ่มดำเนินการทดลองกับกลุ่มตัวอย่างนักเรียนโรงเรียนศรีวิชัยวิทยาได้ประมาณ 2 สัปดาห์ โดยใช้คาบเวลาพิเศษหลังเลิกเรียนคาบปกติ ปรากฏว่านักเรียนบางคนในกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มไม่สามารถมาเข้ารับการฝึกอบรมได้ตามที่กำหนด เนื่องจากต้องมามีเรื่องกิจกรรมอื่น ๆ ของโรงเรียนในบางวันจึงมีนักเรียนมาเข้ากลุ่มรับการอบรมได้เพียงกลุ่มละประมาณ 25 คน ผู้วิจัยจึงจัดหากลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติมโดยได้ติดต่อขอดำเนินการฝึกอบรมกับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ของโรงเรียนสระกะเทียมวิทยาคม ซึ่งเป็นโรงเรียนมัธยมขนาดเดียวกัน ขอฝึกอบรมในคาบเรียนกิจกรรมแนะแนวตามตารางสอนของโรงเรียน โดยสับห้องเรียนมา 4 ห้อง มีนักเรียนห้องละ 22-24 คน จากนั้นจึงสุ่มห้องเป็นกลุ่มทดลอง 3 ห้อง

และกลุ่มควบคุม 1 ห้อง เมื่อดำเนินการทดลองเสร็จสิ้นแล้ว ได้พิจารณาเลือกนักเรียนที่สามารถเข้ารับการอบรมได้ครบหรือมากที่สุด พร้อมทั้งมีผลการวัดครบทุกครั้ง มาทำการวิเคราะห์ทางสถิติ ได้จำนวน 20 คนต่อแต่ละกลุ่มของแต่ละโรงเรียน ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนนักเรียนในกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลอง

โรงเรียน \ กลุ่ม	ทดลองที่ 1	ทดลองที่ 2	ทดลองที่ 3	ควบคุม
ศรีวิชัยวิทยา	20	20	20	20
สระกะเทียมวิทยาคม	20	20	20	20
รวม	40	40	40	40

แนวคิดและการเตรียมการเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายสำหรับเยาวชน

ตามหลักจิตวิทยาที่กำหนดว่า การกระทำพฤติกรรมใด ๆ ของบุคคลจะเกิดขึ้นและฝังแน่นเป็นคุณลักษณะที่ถาวร ได้ จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญสองส่วนคือ ส่วนที่หนึ่ง ต้องมีความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น ส่วนนี้รวมทั้งความรู้ ทักษะ และสติปัญญาที่จะทำให้บุคคลสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น และส่วนที่สอง ต้องมีความต้องการที่จะกระทำพฤติกรรมหรือมีความตั้งใจที่จะทำด้วยความพอใจสม่ำเสมอ (Michel and Michel, 1976) การกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายของบุคคลก็เช่นเดียวกับพฤติกรรมอื่น ๆ ที่ต้องมียุทธศาสตร์ประกอบทั้งสองส่วน บุคคลจึงจะกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม หาก

ขาดองค์ประกอบส่วนใดส่วนหนึ่งแล้ว บุคคลอาจจะไม่กระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายอย่างสมบูรณ์ แม้ว่าพฤติกรรมการทำงานนั้นจะมีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของตนหรือสังคมเพียงใดก็ตาม เยาวชนในระดับมัธยมศึกษามีความรู้ความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายที่จำเป็นในชีวิตประจำวัน มีเจตคติที่ดีต่อผลตอบแทนของการทำงาน แต่ยังคงขาดการปฏิบัติในสิ่งที่ควรปฏิบัติในการทำงาน จึงพบว่านักเรียนระดับมัธยมศึกษาขาดคุณลักษณะที่ดีในการทำงาน เช่น การวางแผนการทำงาน ความอดทน และความภาคภูมิใจในงาน ดังกล่าวมาแล้วในบทที่ 2

ในด้านการสอนวิชาอาชีพหรือวิชาพื้นฐานวิชาอาชีพตามหลักสูตรมัธยมศึกษา โดยทั่วไปแล้ว นักเรียนจะได้รับความรู้เกี่ยวกับวิธีการประกอบอาชีพเพียงพอที่จะนำไปทำงาน เพื่อให้ตนมีรายได้เลี้ยงตนเองได้ แต่การสอนเพื่อที่จะทำให้นักเรียนกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายสม่ำเสมอ จำเป็นต้องสร้างเสริมให้นักเรียนเกิดความต้องการและตั้งใจที่จะกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายควบคู่ไปด้วยจึงจะได้ผล การวิจัยครั้งนี้มุ่งเสริมสร้างแรงจูงใจในตัวบุคคลที่จะผลักดันให้บุคคลกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายอย่างจริงจัง ด้วยการสร้างเสริมคุณลักษณะสองประการคือ ความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย และความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ในคาบของกิจกรรมแนะแนวตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย การเสริมสร้างคุณลักษณะแต่ละด้าน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย การเสริมสร้างคุณลักษณะความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย ประกอบด้วยแนวคิด วิธีการฝึกและการลงทดลองฝึก (dry-out) ดังนี้

1.1 แนวคิดการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย ได้มาจากหลักการของทฤษฎีการวางเป้าหมายที่ว่า บุคคลย่อมกระทำพฤติกรรมใด ๆ อย่างมีสติและมีเหตุผล เป้าหมายที่แน่นอนมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจและพฤติกรรมการทำงาน บุคคลที่มี

เป้าหมายที่ชัดเจนย่อมจะมีความตั้งใจและใช้ความพยายามอย่างจริงจังเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป้าหมายที่วางไว้ในอนาคต (Locke, 1968 : 157-189) แต่ตามทฤษฎีนี้ยังมีข้อจำกัดว่า แม้บุคคลจะมีความรู้ความสามารถและตั้งใจทำงานให้บรรลุเป้าหมายเพียงใด การดำเนินการไปสู่เป้าหมายนั้นอาจถูกสะกັตกันด้วยการรบกวนของสภาพแวดล้อมภายนอกได้ (Locke, 1979 : 380) ดังนั้นวิธีการฝึกให้บุคคลมีความสามารถทำงานโดยวางเป้าหมายให้บรรลุผลสำเร็จ จึงต้องจัดการให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการและขั้นตอนของการทำงานโดยวางเป้าหมายควบคู่ไปกับการฝึกวิธีการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน รวมทั้งฝึกความสามารถควบคุมตนเองให้สามารถทำงานบรรลุเป้าหมายให้ได้ โดยการนำแนวคิดเรื่องการควบคุมสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม (Mahoney and Thoresen, 1974) มาจัดฝึกอบรมต่อเนื่องประกอบกันไปด้วย

1.2 วิธีการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย การวิจัยครั้งนี้ได้ฝึกให้นักเรียนมีความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายโดยมีขั้นตอน 5 ขั้นตอน ดังนี้ :

ขั้นที่ 1 การสำรวจความถนัด ความสามารถ และความคาดหวังของตนเองในอนาคต และรับรู้โลกของงานอาชีพในปัจจุบัน ตลอดจนวิเคราะห์บุคลิกภาพของตนเองกับงานที่คาดหวังในอนาคต โดยการเสนอเกม "โล่ชีวิต" เพื่อให้นักเรียนสามารถระบุบุคลิกภาพและความต้องการในชีวิตของตน ต่อจากนั้นให้ศึกษาเทปบันทึกภาพเรื่อง "บุคลิกภาพของคนและสภาพแวดล้อมของงาน" ตามทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ แล้วจึงให้นักเรียนจับคู่กันสนทนาเพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องของบุคลิกภาพของตนเองกับความคาดหวังงานอาชีพในอนาคต แล้วให้เสนอผลการวิเคราะห์ต่อชั้นเรียน

ขั้นที่ 2 การให้ความรู้เรื่อง ความหมาย ความสำคัญ และวิธีการทำงานโดยวางเป้าหมาย โดยการเสนอเกม "ปาเป้า" เพื่อนำความสนใจสู่ประเด็นการวางเป้าหมายในการทำงาน แล้วให้ศึกษาเทปบันทึกภาพเรื่อง "การตั้งความมุ่งหมายในชีวิต" เพื่อให้นักเรียนตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานโดยวางเป้าหมาย ต่อจากนั้นจึงให้ศึกษา

บทเรียนสำเร็จรูปเรื่อง "การทำงานโดยวางเป้าหมาย" พร้อมทำแบบฝึกด้วยตนเอง เพื่อให้เข้าใจความหมายและวิธีการทำงานโดยวางเป้าหมาย ทั้งนี้ในบทเรียนสำเร็จรูปประกอบด้วย การประเมินตนเองด้านการวางเป้าหมายในการทำงาน การอธิบายขั้นตอนสำคัญของการทำงานโดยวางเป้าหมาย และเสนอกรณีตัวอย่างบุคคลที่ประสบความสำเร็จจากการทำงานโดยวางเป้าหมาย

ขั้นที่ 3 การฝึกปฏิบัติเขียนแผนการทำงานโดยวางเป้าหมาย โดยการแบ่งกลุ่มย่อยให้นักเรียนอภิปราย กรณีศึกษาเรื่อง "จดหมายถึงเพื่อน" เป็นการฝึกการวิเคราะห์ลักษณะการตัดสินใจ เรียนต่อหรือ เลือกออาชีพของเยาวชนที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกันในระดับมัธยมศึกษา เพื่อให้นักเรียนสามารถกำหนดวิธีการทำงานโดยวางเป้าหมายให้สอดคล้องกับความสามารถหรือบุคลิกภาพของตน ต่อจากนั้นให้นักเรียนแต่ละคนลงมือปฏิบัติการ เขียนแผนการวางเป้าหมายในการทำงานของตน โดยเลือกเขียนเรื่องการทำงานในชีวิตประจำวัน หรืองานอาชีพที่คาดหวังในอนาคต แล้วนำเสนอในชั้นเรียนพร้อมกับร่วมกันสรุปแนวทางการทำงานโดยวางเป้าหมายที่เป็นไปได้และเหมาะสม

ขั้นที่ 4 การให้ความรู้เรื่องการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้นักเรียนสามารถอธิบายความสำคัญของสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการทำงาน และสามารถวางแผนการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานได้ โดยการใช้กิจกรรม "สัมภาษณ์ คนเด่น-คนดัง" แล้วนำข้อมูลเสนอถึงแนวทางการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนเด่น-คนดังแต่ละคน จากนั้นให้ฝึกปฏิบัติการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยครูกำหนดสถานการณ์ในการรับฟังบทความ 2 บทความ ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อและไม่เอื้อต่อการทำงานให้บรรลุผล เพื่อให้นักเรียนสามารถสรุปแนวทางการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานให้สำเร็จได้

ขั้นที่ 5 การฝึกให้นักเรียนมีความสามารถควบคุมตนเองเพื่อสามารถจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานได้ และฝึกการทำสัญญาเพื่อให้งานโดยวางเป้าหมายได้

โดยการศึกษากรณีปัญหาเกี่ยวกับการเตรียมการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน เรื่อง "การตัดสินใจของพินิจ" แล้วอภิปรายสรุปแนวทางที่เหมาะสมในการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน จากนั้นให้นักเรียนศึกษากรณีปัญหาเรื่อง "เพื่อนร่วมงานของสิทธิชัย" เพื่อนำมาสู่การสรุปการกำหนดผลตอบสนองต่อพฤติกรรมการทำงานที่สัมฤทธิ์ผล แล้วจึงให้นักเรียนจับคู่กับเพื่อนสนิทเพื่อเขียนสัญญากำหนดการทำงานโดยวางเป้าหมายของตนเองและแลกเปลี่ยนในสัญญาซึ่งกันและกัน เพื่อการติดตามผลตามสัญญา

การฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายทั้ง 5 ขึ้นดังกล่าวมานี้ ผู้วิจัยจัดทำเป็นชุดฝึกอบรม 5 คาบเวลา

1.3 การลองทดลองการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย เมื่อผู้วิจัยสร้างชุดฝึกอบรมความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายเสร็จแล้ว ก่อนการใช้จริง ผู้วิจัยได้นำชุดฝึกนี้ไปใช้ทดลองกับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ของโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ และโรงเรียนเบญจมราชูทิศ อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี จำนวน 6 คน นักเรียนกลุ่มนี้ไม่ได้รับการสุ่มเข้าเป็นกลุ่มตัวอย่างในการทดลองจริง แต่เป็นกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกับกลุ่มที่จะใช้ในการทดลอง การลองทดลองนี้ กระทำเพื่อตรวจสอบขั้นตอนและกระบวนการในการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย การใช้ภาษา สื่อที่ใช้ประกอบการฝึก และช่วงเวลาในการฝึก ผู้วิจัยนำผลการลองทดลองไปใช้ปรับปรุงแก้ไข ด้านการใช้ภาษา อธิบายขั้นตอนต่าง ๆ ของชุดฝึก การแก้ไขคำศัพท์ที่ใช้ในบทเรียนสำเร็จรูปบางคำ และการกำหนดเวลาของกิจกรรมในแต่ละคนให้เหมาะสม การลองทดลองนี้ใช้เวลา 2 วัน วันละ 3 ชั่วโมง (รายละเอียดของชุดฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายอยู่ในภาคผนวก ก)

2. การฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย การเสริมสร้างคุณลักษณะด้านความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ประกอบด้วย แนวคิดวิธีการฝึก และการลองทดลองฝึก ดังนี้

2.1 แนวคิดการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย

ได้มาจากทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล ที่อธิบายว่าพฤติกรรมส่วนบุคคลอยู่ภายใต้การควบคุมของความตั้งใจของบุคคล ดังนั้นความตั้งใจกระทำพฤติกรรมของบุคคลจึงเป็นตัวกำหนดที่ใกล้ชิดกับการกระทำ (Ajzen and Fishbein, 1980) และความตั้งใจกระทำพฤติกรรมนั้น มีปัจจัยประกอบสองประการคือ เจตคติต่อพฤติกรรมนั้น กับการรับรู้ทัศนคติทางสังคม พฤติกรรมบางอย่างอาจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหนึ่งมากกว่าอีกปัจจัยหนึ่ง แต่พฤติกรรมบางอย่างอาจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยทั้งสองใกล้เคียงกัน จากแนวคิดทฤษฎีนี้ผู้วิจัยจึงนำมาสร้างชุดฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย โดยเน้นการเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อการกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย และฝึกการรับรู้ทัศนคติทางสังคมที่มีต่อบุคคลที่กระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ทั้งนี้ได้นำแนวคิดเรื่องการเลียนแบบตัวแบบบุคคลและการเสริมแรงแบบรับความรู้สึจากตัวแบบ ในทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Bandura, 1977) มาร่วมบูรณาการในระดับปฏิบัติการ โดยจัดทำเป็นสื่อในการฝึกอบรมเพื่อนำไปสู่การเกิดพฤติกรรมที่คาดหวัง คือพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย "

2.2 วิธีการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย การฝึกอบรมเพื่อให้เกิดคุณลักษณะความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ มี 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การฝึกให้ตระหนักถึงความสำคัญของการมีความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย โดยการนำเสนอเทพบันทึกเสียงนิทานคติเรื่อง "มดง่ามกับจิ้งจอก" และกรณีบุคคลตัวอย่างเรื่อง "การทำงานไม่มีโทษ" เพื่อให้นักเรียนสามารถสรุปถึงความสำคัญของการตั้งใจทำงานอย่างมีเป้าหมายที่เหมาะสม ตลอดจนให้เห็นประโยชน์ของความตั้งใจทำงานที่ดี และเห็นโทษของการไม่ตั้งใจทำงานที่ดี นำมาสู่ข้อคิดที่ควรปฏิบัติในการ เชื้อผลลัพธ์ของการกระทำที่ดี

ขั้นที่ 2 การฝึกให้ตระหนักถึงความจำเป็นในการตั้งใจทำงาน และให้เกิดเจตคติที่ดีต่อการมีความตั้งใจทำงานโดยวางเป้าหมาย โดยการนำเสนอเทปบันทึกเสียงเพลง "มหา'ลัย" เพื่อการอภิปรายสาระและความจำเป็นที่ต้องมีความตั้งใจทำงานโดยวางเป้าหมายด้วยตนเอง จากนั้นให้นักเรียนศึกษาเทปบันทึกภาพเรื่องราวของตัวแบบบุคคลที่เป็นเยาวชนในระดับมัธยมศึกษา 3 คน ที่ได้ใช้เวลาว่างทำงานเพื่อหารายได้พิเศษระหว่างเรียน ตามความถนัดและความสามารถของตน พฤติกรรมของตัวแบบแสดงถึงความมุ่งมั่น มานะพยายาม พึงพอใจมีความสุขและภาคภูมิใจในการทำงานของตน กิจกรรมนี้นำมาสู่การอภิปรายเพื่อสรุปความเหมาะสมของพฤติกรรมการทำงานดังกล่าวของเยาวชน เป็นการเสริมสร้างให้นักเรียนเกิดเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายของเยาวชนตัวแบบดังกล่าว

ขั้นที่ 3 การฝึกให้ตระหนักถึงอิทธิพลของปทัสฐานทางสังคมต่อการทำงานของเยาวชน โดยการนำเสนอเทปบันทึกเพลง "ลูกแก้ว" และ "ลูกหิน" เพื่อกระตุ้นความรู้สึกถึงความสำคัญของอิทธิพลผู้ใกล้ชิดที่มีต่อเยาวชน นำมาสู่การอภิปรายและข้อสรุปให้ตระหนักถึงอิทธิพลทางด้านสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ต่อจากนั้นให้ศึกษาเทปบันทึกภาพเยาวชนที่กำลังเรียนระดับมัธยมศึกษา และเยาวชนนอกระบบโรงเรียนที่ได้รับการส่งเสริมจากบุคคลที่ใกล้ชิดเช่น พ่อแม่, ครูอาจารย์ และกลุ่มเพื่อน ให้สามารถทำงานตามความถนัดและความสามารถของตน เพื่อให้นักเรียนได้รับรู้แนวโน้มของปทัสฐานทางสังคมต่อการทำงานของเยาวชนและร่วมกันสรุปความต้องการของสังคมที่มีต่อการทำงานของเยาวชน

ขั้นที่ 4 การฝึกให้สามารถวางแนวทางการปฏิบัติงานโดยวางเป้าหมายของตนเอง ให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม โดยการกำหนดให้ศึกษาเทปบันทึกภาพตัวแบบเยาวชนที่กำลังเรียนระดับอุดมศึกษา และจบระดับอุดมศึกษาแล้วมีงานทำ จำนวน 4 คน พฤติกรรมของตัวแบบแสดงถึงแนวคิด ความตั้งใจมุ่งมั่น และวิธีการทำงานที่ชัดเจน จากนั้นจึงแบ่งกลุ่มย่อยให้นักเรียนอภิปรายเพื่อสรุปแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม

ขั้นที่ 5 การฝึกการตัดสินใจเลือกแนวทางประกอบอาชีพ โดยเสนอกิจกรรม แสดงบทบาทสมมุติ ในกรณีขัดแย้งระหว่างความต้องการของตนเองและความต้องการของ ผู้ใกล้ชิดต่อการเลือกทำงาน หรือเลือกสาขาวิชาที่ศึกษาต่อ กำหนดบทบาทสมมุติ 3 เรื่อง ใช้ผู้แสดง 10 คน และนักเรียนที่เป็นผู้ชมให้ทำหน้าที่สังเกตและวิจารณ์บทบาทการแสดง เพื่อให้ นักเรียนสามารถตัดสินใจเลือกพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายได้อย่างมีเหตุผล

การฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายทั้ง 5 ขั้นดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยจัดเป็นชุดฝึกอบรม 5 คาบเวลา

2.3 การลองทดลองการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย เมื่อผู้วิจัยสร้างชุดฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายเสร็จแล้ว ก่อนการใช้อย่างจริงจัง ผู้วิจัยได้นำชุดฝึกนี้ไปใช้ทดลองกับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 กลุ่มเดียวกับที่ลองทดลองใช้ชุดฝึกอบรมความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย ใช้เวลาทดลองทดลองต่อจากชุดฝึกดังกล่าว เป็นเวลา 2 วัน วันละ 3 ชั่วโมง การลองทดลองนี้ กระทำเพื่อตรวจสอบขั้นตอนและกระบวนการในการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย การใช้ภาษา สื่อประกอบการฝึก และช่วงเวลาในการฝึก ผู้วิจัยนำผลการลองทดลองฝึกไปใช้ปรับปรุงแก้ไขด้านภาษา การใช้คำหรืออธิบายขั้นตอนต่าง ๆ ในชุดฝึก การตัดตอนเพื่อบันทึกภาพทางตอนทีประกอบการฝึกอบรม และการกำหนดเวลาของกิจกรรมในแต่ละคาบให้เหมาะสม (รายละเอียดของชุดฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย อยู่ในภาคผนวก ก)

วิธีดำเนินการทดลอง

การทดลองใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายครั้งนี้ มีขั้นตอนของวิธีดำเนินการทดลอง 4 ขั้นตอนด้วยกัน ขั้นแรกเป็นการวัดคุณสมบัติพื้นฐาน และวัดผลก่อนการทดลองของกลุ่มตัวอย่าง ขั้นที่สองเป็นการเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานโดย

วางเป้าหมาย 2 ด้านของเยาวชน ได้แก่ การฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย และการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ขั้นที่สามเป็นการวัดผลของการฝึก และขั้นที่สี่เป็นการวัดความคงทนของคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย แต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นที่ 1 การวัดคุณสมบัติพื้นฐานและการวัดผลก่อนการทดลอง ก่อนเริ่มการทดลองประมาณสองสัปดาห์ ผู้วิจัยได้วัดคุณสมบัติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดด้วยแบบวัดการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานของผู้ปกครอง แบบวัดความเชื่ออำนาจในตน และแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของนักเรียน นักเรียนใช้เวลาตอบแบบวัดดังกล่าวประมาณ 45 นาที ต่อมาประมาณหนึ่งสัปดาห์ก่อนการทดลองได้วัดผลก่อนการอบรมด้วยแบบวัดความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย และแบบวัดความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย นักเรียนใช้เวลาตอบแบบวัดทั้งสองฉบับประมาณ 40 นาที (นักเรียนโรงเรียนศรีวิชัยวิทยาได้รับการวัดตามกำหนดนี้ แต่นักเรียนโรงเรียนสระกะเทียมวิทยาคมได้รับการวัดพร้อมกันในสัปดาห์เดียวกันก่อนเริ่มการฝึกอบรม)

ขั้นที่ 2 การเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย ได้แก่ การฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย และการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย เมื่อได้ สุ่มนักเรียนเข้ากลุ่มทดลอง 3 กลุ่ม และกลุ่มควบคุม 1 กลุ่มแล้ว ได้มีการจัดกระทำด้วยการฝึกอบรมดังนี้

กลุ่มทดลองที่ 1 ฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายควบคู่ไปกับการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย โดยเริ่มการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายในช่วง 5 สัปดาห์แรก สัปดาห์ละ 1 คาบ คาบละ 50 นาที และต่อด้วยการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายอีก 5 สัปดาห์ต่อมา สัปดาห์ละ 1 คาบ คาบละ 50 นาที รวมช่วงเวลาในการฝึกคุณลักษณะด้านนี้เป็นเวลา 10 สัปดาห์

กลุ่มทดลองที่ 2 ฝึกเฉพาะความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย โดยเริ่มการฝึกช่วง 5 สัปดาห์แรก พร้อมกับการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายในกลุ่มทดลองที่ 1 สำหรับ 5 สัปดาห์หลัง ผู้วิจัยจัดให้นักเรียนได้ฝึกเรื่องการคบเพื่อน ซึ่งเป็นกิจกรรมแนะแนว เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพส่วนตัวตามปกติ

กลุ่มทดลองที่ 3 ฝึกเฉพาะความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย โดยเริ่มการฝึกในช่วง 5 สัปดาห์หลัง พร้อมกับการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายในกลุ่มทดลองที่ 1 สำหรับ 5 ช่วงสัปดาห์แรก กลุ่มนี้ได้รับการฝึกเรื่องการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นกิจกรรมแนะแนว เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพส่วนตัวตามปกติ

กลุ่มควบคุม กลุ่มนี้ไม่ได้รับการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย และความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย แต่ได้พบกับผู้วิจัยด้วยการทำกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพส่วนตัว เรื่องการพัฒนาตนเอง ในช่วง 5 สัปดาห์แรก และกิจกรรมเรื่องการคบเพื่อน ในช่วง 5 สัปดาห์หลัง

การฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายและการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ของโรงเรียนศรีวิชัยวิทยา เริ่มตั้งแต่วันที่ 22 พฤษภาคม 2532 ถึงวันที่ 31 สิงหาคม 2532 และการฝึกของโรงเรียนสระกะเทียมวิทยาคม เริ่มตั้งแต่วันที่ 5 มิถุนายน 2532 ถึงวันที่ 8 กันยายน 2532 (ดูรายละเอียดในตาราง 30 ภาคผนวก ข)

ขั้นที่ 3 การวัดผลของการฝึกอบรม เมื่อทำการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย และฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายแล้วเป็นเวลา 1 สัปดาห์ ได้มีการวัดผลการจัดกระทำกับตัวแปรอิสระของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด กลุ่มตัวอย่างใช้เวลาตอบแบบวัดความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายประมาณ 25 นาที

และตอบแบบวัดความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ประมาณ 20 นาที และใน 1 สัปดาห์ต่อมาได้วัดผลของการฝึกหรือการเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย ด้วยการวัดพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย โดยการจัดสถานการณ์ให้กลุ่มตัวอย่างลงมือปฏิบัติงานตามที่ผู้วิจัยกำหนด ในเวลา 40 นาที แล้วให้ตอบแบบรายงานผลการปฏิบัติงานของตน เป็นเวลา 10 นาที ขณะเดียวกับที่ผู้วิจัยบันทึกการสังเกตพฤติกรรม การปฏิบัติงานตลอดเวลาทำงาน 40 นาที ไปพร้อมกับการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 4 การวัดความคงทนของคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย ใน สัปดาห์ต่อมาได้วัดความคงทนของคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย 2 ด้านคือ วัดความคงทนของความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย และความคงทนของความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย และในสัปดาห์สุดท้าย วัดความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย

การดำเนินการทดลองดังที่กล่าวมาข้างต้น อาจสรุปเป็นขั้นตอนของวิธีดำเนินการทดลองได้ ดังตาราง 2

ตาราง 2 ขั้นตอนในการดำเนินการทดลองในกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่ม	ขั้นตอน	วัดคุณสมบัติพื้นฐานและวัดก่อนการฝึก	ฝึกความสามารถในการทำงาน	ฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงาน	วัดหลังการฝึก	วัดความคงทน
ทดลองที่ 1		/	/	/	/	/
ทดลองที่ 2		/	/	-	/	/
ทดลองที่ 3		/	-	/	/	/
ควบคุม		/	-	-	/	/
		/ แทน การจัดการกระทำ	-	แทน ไม่มีการจัดการกระทำ		

เครื่องมือวัดตัวแปร

การวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือวัดตัวแปร ดังต่อไปนี้

1. แบบวัดความเชื่ออำนาจในตน แบบวัดนี้ใช้วัดความเชื่ออำนาจในตนอย่างกว้างๆ ของเด็กเป็นแบบวัดที่ดัดแปลงมาจากแบบวัดอำนาจควบคุมของ โนวิกกี-สตรีกแลนด์ (Nowicki-Strickland:Locus of Control Scale for Children) (Aero and Weiner, 1981 : 20-23 ; citing Nowic ki and Strickland, 1973) แบบวัดนี้ประกอบด้วย ข้อคำถามที่วัดความเชื่ออำนาจในด้านต่าง ๆ คือความเชื่อเกี่ยวกับการกระทำที่ต้องใช้สติปัญญา ที่เกี่ยวข้องกับการเรียน การรับรู้ทั่วไป เช่น ความเชื่อสิ่งลึกลับ ความเชื่อเกี่ยวกับการกระทำ และผลตอบแทนที่ได้รับจากการมีสัมพันธภาพกับบิดามารดาและเพื่อน ๆ แบบวัดนี้มี 40 ข้อ แต่ละข้อคำถามมีลักษณะเป็นข้อความสั้น ๆ กำหนดให้นักเรียนเลือกตอบแต่เพียงว่า "ใช่" หรือ "ไม่ใช่" ตามที่ตรงกับความคิดหรือการกระทำของตน คำตอบ "ใช่" แสดงถึงความเชื่ออำนาจนอกตน คำตอบ "ไม่ใช่" แสดงถึงความเชื่ออำนาจในตน การให้คะแนน แต่ละข้อเป็น 1 และ 0 หากนักเรียนตอบ "ใช่" ได้ 1 คะแนน หากนักเรียนตอบ "ไม่ใช่" ได้ 0 คะแนน คะแนนรวมจากแบบวัดแสดงถึงปริมาณความเชื่ออำนาจนอกตน การหาคุณภาพของแบบวัดนี้ได้นำไปทดลองใช้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ปีการศึกษา 2531 โรงเรียนศรีวิชัยวิทยา จังหวัดนครปฐม จำนวน 179 คน หาค่าอำนาจจำแนกของคำถามในแบบวัดด้วยการ ใช้สถิติ Point Biserial Correlation และหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สถิติ Kuder-Richardson 20 ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .39 ได้ปรับปรุงข้อคำถามที่มีค่าอำนาจต่ำ ($P > .01$) แบบวัดนี้ได้นำมาใช้กับนักเรียนโรงเรียนศรีวิชัยวิทยาและโรงเรียนสระกะเทียมวิทยาคม ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ปีการศึกษา 2532 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 160 คน หาค่าความเชื่อมั่นอีกครั้งหนึ่ง ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .58 พิสัยคะแนนของแบบวัดนี้คือ 4 ถึง 24 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.93 ค่าเฉลี่ยของคะแนนความเชื่ออำนาจในตน เท่ากับ 11.49 ซึ่งเป็นค่าน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของจำนวนข้อคำถามในแบบวัด

ซึ่งเท่ากับ 20 . ดังนั้น ในการทดลองครั้งนี้จึงกำหนดให้ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยเป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ หรือเป็นผู้ที่เชื่ออำนาจนอกตนมากกว่าพวกคะแนนต่ำ และผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยเป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง

2. แบบวัดการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน แบบวัดนี้ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับการรับรู้ของนักเรียนต่อการอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่หรือผู้ปกครอง ในการปลูกฝังเจตคติ และค่านิยมเกี่ยวกับการเรียน การงานอาชีพ วิธีการฝึกให้ทำงาน และการคาดหวังการทำงาน ของเยาวชนในอนาคต แบบวัดนี้มี 30 ข้อ แต่ละข้อมีลักษณะเป็นข้อความสั้น ๆ มีมาตราส่วนให้ประเมิน 6 หน่วย จาก "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงเลย" หากนักเรียนตอบ "จริงที่สุด" ได้ 6 คะแนน เรียงตามลำดับถึงคำตอบ "ไม่จริงเลย" ได้ 1 คะแนน ถ้าข้อคำถามเป็นเชิงลบ การให้คะแนนจะกลับทางกัน การหาคุณภาพของแบบวัดการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน กระทำโดยนำไปทดลองใช้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ปีการศึกษา 2531 โรงเรียนศรีวิชัยวิทยา จังหวัดนครปฐม จำนวน 179 คน หาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามโดยใช้สถิติ (t-test) หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ Coefficient alpha ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .64 ได้ปรับปรุงข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกต่ำ ($P > .01$) แบบวัดนี้ได้นำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียนโรงเรียนศรีวิชัยวิทยาและโรงเรียนสระกะเทียมวิทยาคม ปีการศึกษา 2532 จำนวน 160 คน หาค่าความเชื่อมั่นอีกครั้งหนึ่งได้เท่ากับ .68 พิสัยคะแนนของแบบวัดนี้คือ 94 ถึง 151 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 11.60 ค่าเฉลี่ยของคะแนนการอบรมเลี้ยงดูด้านการงานเท่ากับ 131.94 ในการทดลองครั้งนี้ได้กำหนดให้ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยเป็นผู้ที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการงานมาก และผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยเป็นผู้ที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการงานน้อย

3. แบบวัดความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย แบบวัดนี้สร้างขึ้นจากจุดประสงค์ของการเรียนรู้ในชุดฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย มีข้อคำถามเกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญ วิธีการทำงานโดยวางเป้าหมาย วิธีการควบคุมสิ่งแวดล้อม

ให้เหมาะสมในการทำงานและการเตรียมการตอบสนองพฤติกรรมการทำงานของตนเอง ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ แต่ละคำตอบมี 5 ตัวเลือก ถ้าตอบถูกให้ 1 คะแนน นอกนั้นให้ 0 คะแนน ข้อคำถามทั้งหมดมี 30 ข้อ การหาคุณภาพของแบบวัดนี้ กระทำโดยนำไปทดลองใช้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ปีการศึกษา 2531 ของโรงเรียนศรีวิชัยวิทยา จังหวัดนครปฐม จำนวน 179 คน การหาอำนาจจำแนกของข้อคำถามใช้เทคนิคการวิเคราะห์ของ จุง เต ฟาน ข้อคำถามทั้ง 30 ข้อ มีลำดับความยากจาก .17 - .94 หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สถิติ Kuder-Richardson 20 ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .20 ได้ปรับปรุงข้อคำถามและตัวเลือกที่มีค่าความยากและค่าอำนาจจำแนกต่ำ แบบวัดนี้ได้นำมาใช้กับนักเรียนโรงเรียนศรีวิชัยวิทยาและโรงเรียนสระกะเทียมวิทยาคม ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ปีการศึกษา 2532 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 160 คน หาค่าความเชื่อมั่นอีกครั้งหนึ่งได้เท่ากับ .73 พิสัยของคะแนนแบบวัดนี้คือ 5 ถึง 27 ค่าเฉลี่ยของคะแนนความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายเท่ากับ 17.14 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.75

4. แบบวัดความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย แบบวัดนี้สร้างขึ้นเพื่อวัดความตั้งใจที่จะกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย โดยการใช้ความสามารถและความพยายามของตนเองอย่างมุ่งมั่น ในสถานการณ์การเรียนหรือการทำงานต่าง ๆ เช่น การทำงานเพื่อช่วยเหลือผู้ปกครอง การทำงานที่ได้รับมอบหมาย การทำงานในอนาคต และการมุ่งมั่นในการเรียนทั้งที่บ้านและโรงเรียน แบบวัดนี้มี 30 ข้อ แต่ละข้อคำถามจะกำหนดเป็นข้อความอันแสดงถึงความตั้งใจที่จะกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการกระทำพฤติกรรมการทำงาน ทุกข้อคำถามมีมาตราส่วนให้ประเมิน 6 หน่วย จาก "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงเลย" ให้ผู้ตอบพิจารณาว่าแต่ละข้อคำถามนั้นเป็นจริงต่อตัวเองเพียงใด ถ้าตอบ "จริงที่สุด" ได้ 6 คะแนน เรียงลำดับถึงการตอบ "ไม่จริงเลย" ได้ 1 คะแนน ถ้าข้อคำถามเป็นเชิงลบการให้คะแนนจะกลับทางกัน การหาคุณภาพของแบบวัดนี้ได้นำไปทดลองใช้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ปีการศึกษา 2531 โรงเรียนศรีวิชัยวิทยา จังหวัดนครปฐม จำนวน 179 คน หาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถาม

โดยใช้สถิติที (t-test) หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ Coefficient alpha ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .83 ได้ปรับปรุงข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกต่ำ ($P > .01$) แบบวัดนี้ได้นำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียนโรงเรียนศรีวิชัยวิทยาและโรงเรียนสระกะเทียมวิทยาคม ปีการศึกษา 2532 จำนวน 160 คน หาค่าความเชื่อมั่นอีกครั้งหนึ่งได้เท่ากับ .85 พิสัยคะแนนของแบบวัดนี้คือ 111 ถึง 175 ค่าเฉลี่ยของคะแนนความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายเท่ากับ 134.53 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 14.67

5. แบบวัดพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย แบบวัดนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อวัดการปฏิบัติงานจริง ๆ โดยการกำหนดสถานการณ์ วัสดุอุปกรณ์ และเวลา ให้นักเรียนปฏิบัติงานที่มอบหมายให้ ทั้งนี้ได้แบ่งนักเรียนเป็นกลุ่มย่อยกลุ่มละ 8 คน ให้จัดทำสมุดภาพนิเทศเพื่อนำไปเป็นอุปกรณ์การสอนสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษา สมาชิกในกลุ่มต้องร่วมกันวางเป้าหมายในการทำงาน วางแผนปฏิบัติงาน และแบ่งงานกันรับผิดชอบ ให้ผลงานสำเร็จเป็นรูปเล่มสมุดภาพกลุ่มละ 1 เล่ม ในเล่มประกอบด้วยแผ่นภาพประมาณ 10 แผ่น จัดทำปกและเขียนชื่อเรื่องให้เรียบร้อย ภายในเวลา 40 นาที แล้วจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์ ทำความสะอาดบริเวณที่ทำงาน แล้วนำผลงานมาส่งผู้วิจัย

ลักษณะของแบบวัดพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ประกอบด้วยแบบวัด 2 ฉบับ มีรายละเอียดดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสังเกตพฤติกรรมการทำงาน แบบวัดนี้ใช้โดยผู้วิจัยเป็นผู้สังเกตการปฏิบัติงานของนักเรียนเป็นรายบุคคลขณะปฏิบัติงานที่กำหนดให้ แบบวัดนี้ประกอบด้วยรายการที่กำหนด 15 รายการ เกี่ยวกับการแสดงพฤติกรรมปฏิบัติงานตามข้อกำหนด รายการพฤติกรรมที่แสดงถึงความตั้งใจในการทำงาน และรายการประเมินผลงานที่ปฏิบัติเสร็จสิ้นแล้ว แต่ละรายการเป็นข้อความสั้น ๆ มีมาตราส่วนให้ประเมิน 4 หน่วย จาก "พฤติกรรมนั้นปรากฏมากที่สุด" ถึง "การไม่ปรากฏพฤติกรรมนั้นเลย" หากสังเกตพบว่า นักเรียน "มีพฤติกรรมนั้นปรากฏมากที่สุด" ได้ 3 คะแนน เรียงตามลำดับถึงการสังเกตพบว่า "ไม่ปรากฏพฤติกรรมนั้นเลย"

ได้ 0 คะแนน แบบสังเกตพฤติกรรมนี้ นำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงที่เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนศรีวิชัยวิทยา และโรงเรียนสระกะเทียมวิทยาคม จำนวน 160 คน หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สถิติ Coefficient alpha ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .72 ค่าเฉลี่ยของคะแนนการสังเกตพฤติกรรมการทำงานเท่ากับ 40.71 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 6.18

ฉบับที่ 2 แบบรายงานพฤติกรรมการทำงานของตน แบบวัดนี้ให้นักเรียนเป็นผู้

รายงานการปฏิบัติงานของตนเองเมื่อปฏิบัติงานเสร็จสิ้นลง ประกอบด้วยรายการที่กำหนด 15 รายการ เกี่ยวกับการแสดงพฤติกรรมปฏิบัติงานตามข้อกำหนด รายการพฤติกรรมที่แสดงถึงความตั้งใจในการทำงาน และรายการประเมินผลงานที่ปฏิบัติเสร็จสิ้นแล้ว แต่ละรายการเป็นข้อความสั้น ๆ มีมาตราส่วนให้ประเมิน 4 หน่วย โดยการรายงานการปฏิบัติงานของตนเองจาก "มากที่สุด" ถึง "ไม่ได้ปฏิบัติ" ถ้าหากนักเรียนรายงานว่า "มากที่สุด" ได้ 3 คะแนน เรียงลำดับถึงการรายงานว่า "ไม่ได้ปฏิบัติ" ได้ 0 คะแนน แบบรายงานผลการปฏิบัติงานของฉบับนี้ นำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงที่เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนศรีวิชัยวิทยา และโรงเรียนสระกะเทียมวิทยาคม จำนวน 160 คน หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สถิติ Coefficient alpha ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .71 ค่าเฉลี่ยของคะแนนการรายงานพฤติกรรมการทำงานของตนเท่ากับ 40.86 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 6.08

ผู้วิจัยได้หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างแบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานและแบบรายงานพฤติกรรมการทำงานของตน ได้ค่า χ^2 เท่ากับ 511.05 ที่ระดับความเชื่อมั่น .001

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง "การทดลองใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายสำหรับเยาวชน" นี้ มีจุดประสงค์สำคัญเพื่อค้นหาวิธีที่มีประสิทธิภาพสูงในการพัฒนาคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายของเยาวชนที่จำเป็น 2 ประการ คือ การฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย และการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย เพื่อดูว่าการฝึกในปริมาณต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในคุณลักษณะที่ได้รับการฝึก และคุณลักษณะที่เป็นพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายของเยาวชนอย่างไร การทดลองกระทำกับเยาวชนที่เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ของโรงเรียนศรีวิชัยวิทยา และโรงเรียนสระกะเทียมวิทยาคม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม โดยแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ได้รับการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายและการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย กลุ่มที่ 2 ได้รับการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียว กลุ่มที่ 3 ได้รับการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียว และกลุ่มที่ 4 เป็นกลุ่มควบคุมได้รับการฝึกกิจกรรมแนะแนวด้านมนุษยสัมพันธ์

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ได้นำเอาคุณสมบัติพื้นฐานทางจิตวิทยาและชีวสังคมที่เกี่ยวข้อง คือ ความเชื่ออำนาจภายในตน การได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานจากผู้ปกครอง และผลการเรียนเฉลี่ยสะสมซึ่งเป็นคุณลักษณะเบื้องต้นของเยาวชนในกลุ่มตัวอย่างที่มีหลักฐานทางทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ว่ามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคคลมาร่วมพิจารณาด้วย โดยใช้คุณสมบัติพื้นฐานด้านความเชื่ออำนาจภายในตน และการได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานเป็นตัวแปรอิสระร่วมกับวิธีการฝึกอบรมซึ่งเป็นตัวแปรจัดกระทำ และใช้ผลการเรียนเฉลี่ยสะสมเป็นตัวแปรร่วมในการวิเคราะห์

นอกจากนี้ในการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย และฝึกความตั้งใจ กระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายครั้งนี้ คาดหวังผลในการนำไปใช้ปฏิบัติจริงในการเรียนการสอนตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย ดังนั้นจึงวิเคราะห์ตรวจสอบความคงทนในการเรียนรู้ที่เป็นความคงทนของคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายทั้ง 3 ประการคือ ความคงทนของความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย ความคงทนของความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย และความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย อย่างไรก็ตาม ในงานวิจัยนี้จะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลบางประการเพื่อสำรวจความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่ศึกษา ซึ่งในขณะนี้ยังไม่มีพื้นฐานทางวิชาการเพียงพอที่จะตั้งสมมุติฐานทางการวิจัยไว้ล่วงหน้า หัวข้อในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล จึงจะเสนอตามลำดับดังนี้ (1) สภาพข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง (2) ผลของการฝึกต่อการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะที่ได้รับการฝึก (3) ผลของการฝึกต่อพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย (4) ผลของการฝึกต่อความคงทนของคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย (5) คุณสมบัตินี้พื้นฐานกับการทำนายพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย และ (6) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ วิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม (Analysis of Covariance) การวิเคราะห์การจำแนกหมู่ (Multiple Classification Analysis) การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Multiple Regression Analysis, Stepwised)

สภาพข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ซึ่งมีอายุเฉลี่ย 16 ปี จำนวน 160 คน เป็นเพศชาย 90 คน (ร้อยละ 56.2) เพศหญิง 70 คน (ร้อยละ 43.8) มี

ผู้ปกครองประกอบอาชีพในกลุ่มเกษตรกรและรับจ้าง 103 คน (ร้อยละ 64.4) อาชีพในกลุ่มธุรกิจ และรับราชการ 57 คน (ร้อยละ 35.6) ผู้ปกครองจบการศึกษาระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า 117 คน (ร้อยละ 73.1) และผู้ปกครองจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและสูงกว่า 43 คน (ร้อยละ 26.9) (ดูตาราง 31 ภาคผนวก ค)

เมื่อพิจารณาคุณสมบัติพื้นฐานด้านชีวสังคมและจิตวิทยาของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ในการแบ่งออกเป็นกลุ่มสูงและต่ำ ปรากฏผลดังนี้ คือ ปริมาณการได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานมาก มี 78 คน (ร้อยละ 48.8) และปริมาณการได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานน้อย มี 82 คน (ร้อยละ 51.2) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 131.94 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 11.60 ระดับการมีความเชื่ออำนาจในตนเองสูงมี 74 คน (ร้อยละ 46.3) และระดับการมีความเชื่ออำนาจในตนเองต่ำมี 86 คน (ร้อยละ 53.7) โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 11.49 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.93 (ดูตาราง 32 ภาคผนวก ค)

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างในส่วนนี้จึงสรุปได้ว่า เมื่อใช้คุณลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้ว แบ่งนักเรียนในกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม จะพบว่าทั้งสองกลุ่มมีปริมาณใกล้เคียงกัน ยกเว้นระดับการศึกษาของผู้ปกครอง ซึ่งพบว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า มีถึงร้อยละ 73.1 ส่วนกลุ่มที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและสูงกว่า มีเพียงร้อยละ 26.9 แต่ยังคงนับว่ามีปริมาณเพียงพอที่จะนำมาแบ่งกลุ่มในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้

เนื่องจากว่าในการวิจัยครั้งนี้ไม่อาจจะทำการสุ่มตัวอย่างเข้ากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมได้อย่างสมบูรณ์ จึงต้องทำการตรวจสอบอย่างละเอียดถึงความแตกต่างที่อาจจะมีในเรื่องของคุณสมบัติพื้นฐานเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างอันอาจจะมีผลต่อการฝึก จึงได้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนน การได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน และคะแนนความเชื่ออำนาจในตนเองไว้ก่อนที่กลุ่มตัวอย่างจะเข้าร่วมในการทดลองนี้ โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน ผลที่ได้ยืนยันว่ากลุ่มทดลองทั้ง 3 กลุ่ม และกลุ่มควบคุมอีก 1 กลุ่ม มีคุณสมบัติพื้นฐานทั้ง 2 ประการ ไม่แตกต่างกัน (ดูตาราง 33 ภาคผนวก ค) จึงสรุปได้ว่าการฝึกอบรมนั้น กลุ่มทดลองทั้ง 3 กลุ่ม และกลุ่มควบคุม 1 กลุ่ม มีความเท่าเทียมกันด้านคุณสมบัติพื้นฐานการได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานและการมีความเชื่ออำนาจในตนเอง

ผลของการฝึกต่อการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะที่ได้รับการฝึก

ในการวิจัยครั้งนี้ได้มีการฝึกคุณลักษณะการทำงาน 2 ประการคือ การฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย และการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย โดยแบ่งผู้เข้ารับการฝึกออกเป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ได้รับการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย และความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายทั้ง 2 ด้าน กลุ่มที่ 2 ได้รับการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายเพียงด้านเดียว กลุ่มที่ 3 ได้รับการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายเพียงด้านเดียว และกลุ่มที่ 4 เป็นกลุ่มควบคุมได้รับการฝึกกิจกรรมแนะแนวด้านมนุษยสัมพันธ์ การวัดผลของการฝึกคือ ความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย และความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย กระทำเป็น 2 ครั้งคือ วัดครั้งแรกก่อนการฝึกอบรม และวัดครั้งที่ 2 เมื่อสิ้นสุดการอบรมทันที ซึ่งพบผลที่น่าสนใจดังต่อไปนี้

1. ผลของการฝึกต่อความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลต่างของคะแนนเฉลี่ยด้านความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย ก่อนและหลังการฝึกอบรม ผลปรากฏว่า ความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายของกลุ่มตัวอย่างที่เข้ารับการอบรมทั้ง 4 กลุ่มเพิ่มขึ้นอย่างไม่มีนัยสำคัญ (ดูตาราง 34 ภาคผนวก ค) ผลการวิจัยส่วนนี้จึงไม่สนับสนุนสมมุติฐานที่ 1 ในแง่ของผลการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายที่วัดทันทีเมื่อสิ้นสุดการอบรม

ต่อมาเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมแบบ 2 ทาง ของคะแนนเฉลี่ยด้านความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย โดยใช้การฝึกทั้ง 4 วิธีเป็นตัวแปรอิสระจัดกระทำร่วมกับตัวแปรอิสระความเชื่ออำนาจในตน และใช้ผลการเรียนเฉลี่ยสะสมเป็นตัวแปรร่วม ผลปรากฏว่า วิธีการฝึกที่แตกต่างกันและระดับความเชื่ออำนาจในตนที่ต่างกัน ไม่มีผลทำให้คะแนนเฉลี่ยความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (ดูตาราง 35 ภาคผนวก ค) และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมแบบ 2 ทาง โดยใช้การฝึกทั้ง 4 วิธี

เป็นตัวแปรอิสระจัดกระทำร่วมกับตัวแปรอิสระการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน โดยใช้คะแนนเฉลี่ยสะสมเป็นตัวแปรร่วม ผลปรากฏเช่นเดียวกันว่า วิธีการฝึกที่แตกต่างกันและปริมาณการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานที่ต่างกัน ไม่มีผลทำให้คะแนนเฉลี่ยด้านความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (ดูตาราง 36 ภาคผนวก ค) ดังนั้นผลการวิจัยส่วนนี้จึงไม่สนับสนุนสมมุติฐานที่ 2, ที่ 3 และที่ 5 ที่ว่า เยาวชนที่ได้รับการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายและการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายในปริมาณที่ต่างกัน เมื่อพิจารณาพร้อมกับคุณสมบัติพื้นฐานด้านความเชื่ออำนาจในตนที่ระดับต่างกัน รวมทั้งปริมาณการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานที่ต่างกัน จะมีผลของความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายที่ต่างกัน

ต่อมาได้ทำการวิเคราะห์คะแนนความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายของนักเรียนในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยอีก 10 กลุ่ม แบบถดถอยพหุคูณเป็นขั้น โดยใช้คุณสมบัติพื้นฐานด้านความเชื่ออำนาจในตน การอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน และผลการเรียนเฉลี่ยสะสมเป็นตัวทำนาย ผลปรากฏดังในตาราง 3 ว่า ตัวทำนายเหล่านี้สามารถทำนายความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายของกลุ่มรวมได้ร้อยละ 15 โดยมีตัวทำนายคือ ความเชื่ออำนาจในตนและผลการเรียนเฉลี่ยสะสม ส่วนในกลุ่มย่อยที่จำแนกตามการได้รับการฝึกแบบต่าง ๆ นั้น ปรากฏผลดังนี้ คือ กลุ่มที่ฝึก 2 ด้าน ทำนายได้ร้อยละ 33 ตัวทำนายคือ ความเชื่ออำนาจในตน กลุ่มที่ฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียวไม่มีตัวทำนาย กลุ่มที่ฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียวทำนายได้ร้อยละ 24 ตัวทำนายคือ การอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานและความเชื่ออำนาจในตน กลุ่มควบคุมทำนายได้ร้อยละ 29 ตัวทำนายคือ ผลการเรียนเฉลี่ยสะสม ส่วนในกลุ่มย่อยที่จำแนกตามอาชีพของผู้ปกครอง ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง และเพศ ปรากฏผลว่า การทำนายความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายได้สูงสุดคือ ในกลุ่มนักเรียนที่ผู้ปกครองมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและสูงกว่า โดยมีตัวทำนายคือ ผลการเรียนเฉลี่ยสะสมและความเชื่ออำนาจในตน ทำนายได้ร้อยละ 33 ส่วนผู้ปกครองที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า ทำนายได้เพียงร้อยละ 11 โดยมีตัวทำนายคือ ความเชื่ออำนาจในตน ในกลุ่มนักเรียนหญิงทำนายได้ร้อยละ 25 โดยมีตัวทำนายคือ ผลการเรียนเฉลี่ยสะสม ส่วนกลุ่มนักเรียนชายมีความเชื่อ

อำนาจในตนเองเป็นตัวทำนาย มีปริมาณการทำนายได้ร้อยละ 13 ในกลุ่มผู้ปกครองที่มีอาชีพเกษตรกร และรับจ้างทำนายได้ร้อยละ 22 โดยมีผลการเรียนเฉลี่ยสะสมเป็นตัวทำนาย และในกลุ่มผู้ปกครองอาชีพธุรกิจและรับราชการทำนายได้ร้อยละ 11 โดยมีความเชื่ออำนาจในตนเองเป็นตัวทำนาย

ตาราง 3 ปริมาณการทำนายและลำดับความสำคัญของตัวทำนายความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้คุณสมบัติพื้นฐานด้านความเชื่ออำนาจในตนเอง การได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน และผลการเรียนเฉลี่ยสะสมเป็นตัวทำนาย

กลุ่ม	จำนวนคน	ร้อยละของการทำนาย	ตัวทำนาย
รวม	160	15	1,3
ฝึกรความสามารถ + ความตั้งใจ	40	33	1
ฝึกรความสามารถ	40	0	-
ฝึกรความตั้งใจ	40	24	2,1
ฝึกรควบคุม	40	29	3
ผู้ปกครองเกษตรกร, รับจ้าง	103	22	3
ผู้ปกครองธุรกิจ, รับราชการ	57	11	1
ผู้ปกครองประถมศึกษาและต่ำกว่า	117	11	1
ผู้ปกครองมัธยมศึกษาและสูงกว่า	43	33	3,1
ชาย	90	13	1
หญิง	70	25	3

ตัวทำนาย

1. ความเชื่ออำนาจในตนเอง
2. การได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน
3. ผลการ เรียนเฉลี่ยสะสม

ผลการวิจัยในส่วนนี้จึงสรุปได้ว่า การฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย จะไม่ส่งผลต่อคุณลักษณะความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายในทันที การฝึกความตั้งใจ กระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายก็ส่งผลถึง ความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายในลักษณะเดียวกัน การฝึกควบคู่กันทั้ง 2 ด้านหรือฝึกเพียงด้านใดด้านหนึ่งนั้น ได้ผล เท่ากันกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกเลย แต่อย่างไรก็ตามผลจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้ แสดงให้เห็นว่า ในกลุ่มนักเรียนที่ได้รับการฝึก 2 ด้าน ปรากฏว่า คุณสมบัติพื้นฐานด้านความเชื่อ อำนวยในคนทำนายความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายได้มากกว่ากลุ่มที่ได้รับการฝึก เพียงด้านเดียว หรือไม่ได้รับการฝึกเลย และ โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยก็ปรากฏผลของการฝึกอย่างเด่นชัดในกลุ่มนักเรียนที่ผู้ปกครองมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและสูงกว่า และกลุ่มนักเรียนหญิง ดังกล่าวแล้วข้างต้น

2. ผลของการฝึกต่อความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลต่างของคะแนนเฉลี่ยด้านความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายก่อนและหลังการฝึกอบรม ผลปรากฏว่า คะแนนเฉลี่ยความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายของกลุ่มที่ได้รับการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายควบคู่กับการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ภายหลังการฝึกเพิ่มขึ้นสูงกว่า ก่อนการฝึกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 และคะแนนเฉลี่ยความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายของกลุ่มที่ได้รับการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย ภายหลังการฝึกเพิ่มขึ้นสูงกว่าก่อนการฝึกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนในกลุ่มที่ได้รับการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายมีคะแนนเฉลี่ยความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายภายหลังการฝึกไม่แตกต่างกับก่อนการฝึกอย่างมีนัยสำคัญ และกลุ่มควบคุมมีคะแนนเฉลี่ยความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายหลังการฝึกต่ำกว่าก่อนการฝึกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ดังปรากฏผลในตาราง 4 การวิจัยในส่วนนี้สนับสนุนสมมุติฐานที่ 1 ในแง่ผลการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายที่วัดทันทีเมื่อสิ้นสุดการอบรม

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลต่างของคะแนนเฉลี่ยด้านความตั้งใจกระทำพฤติกรรม
การทำงานของเยาวชนในกลุ่มทดลองที่ได้รับการฝึกอบรมต่างกันและกลุ่มควบคุม

กลุ่ม	N	\bar{X}	SD	S_E	\bar{D}	$S_{\bar{E}}$	t
ก่อนฝึก		135.38	15.05	2.38			
ฝึกความสามารถ+ ความตั้งใจ	40				5.20	1.30	4.01***
หลังฝึก		140.58	11.38	1.87			
ก่อนฝึก		138.98	18.44	2.92			
ฝึกความสามารถ	40				6.45	1.80	3.59**
หลังฝึก		145.43	13.19	2.09			
ก่อนฝึก		131.30	9.84	1.56			
ฝึกความตั้งใจ	40				.58	1.89	.30
หลังฝึก		131.87	12.47	1.97			
ก่อนฝึก		137.45	14.20	2.25			
ฝึกควบคุม	40				-8.30	1.91	-4.34***
หลังฝึก		129.15	15.34	2.42			

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

ต่อมาเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมแบบ 2 ทางของคะแนนเฉลี่ยความตั้งใจ
กระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย โดยใช้การฝึกทั้ง 4 วิธี เป็นตัวแปรอิสระจัด
กระทำร่วมกับตัวแปรอิสระความเชื่ออำนาจในตนและใช้ผลการเรียนเฉลี่ยสะสมเป็นตัวแปรร่วม
ดังผลปรากฏในตาราง 5

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมด้านความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดย
วางเป้าหมาย เมื่อพิจารณาตามกลุ่มที่ได้รับการฝึกวิธีต่าง ๆ ร่วมกับลักษณะความเชื่ออำนาจ
ในตน

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F
ตัวแปรร่วม(ผลการเรียนเฉลี่ยสะสม)	.163	1	.163	.001
ตัวแปรอิสระ	5512.353	4	1378.088	11.683 ***
วิธีการฝึก	5106.686	3	1702.229	14.431 ***
ความเชื่ออำนาจในตน	.983	1	.983	.008
วิธีการฝึก × ความเชื่ออำนาจในตน	986.725	3	328.908	2.043 *
การอธิบาย	6499.241	8	812.405	6.887 ***
ส่วนที่เหลือ	17811.703	151	117.958	
ผลรวม	24310.944	159	152.899	

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

รวมทำนายได้ร้อยละ 22.7

ผลจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมในตาราง 5 แสดงว่าอิทธิพลหลัก และอิทธิพลปฏิสัมพันธ์มีผลทำให้คะแนนเฉลี่ยความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 8 กลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ .05 ตามลำดับ ส่วนอิทธิพลจากตัวแปรร่วมไม่ทำให้คะแนนเฉลี่ยความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาอิทธิพลหลักเฉพาะตัวแปรวิธีการฝึก และระดับความเชื่ออำนาจในตน ปรากฏว่า วิธีการฝึกที่แตกต่างกันมีผลทำให้คะแนนเฉลี่ยความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ส่วนความเชื่ออำนาจในตนของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับต่างกัน ไม่ทำให้คะแนนเฉลี่ยความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แต่อิทธิพลเนื่องมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการฝึกและระดับความเชื่ออำนาจในตน มีผลทำให้คะแนนเฉลี่ยความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

อิทธิพลเนื่องมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการฝึกและระดับความเชื่ออำนาจในตนที่มีต่อคะแนนเฉลี่ยความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย แสดงให้เห็นว่า กลุ่มที่ได้รับการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย มีระดับความเชื่ออำนาจในตนสูง มีคะแนนเฉลี่ยความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายสูงสุด คือมีค่าเท่ากับ 147.3 และกลุ่มที่ได้รับการฝึกควบคุมมีระดับความเชื่ออำนาจในตนต่ำ มีคะแนนเฉลี่ยความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ต่ำสุดคือมีค่าเท่ากับ 127.4 ดังปรากฏในตาราง 6 และปฏิสัมพันธ์ดังกล่าวนี้ได้แสดงได้ด้วยภาพประกอบ 10

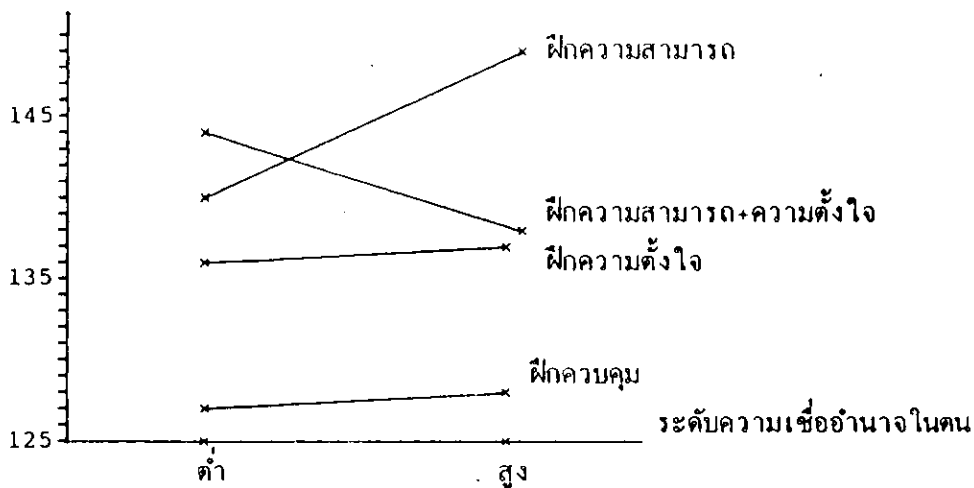
ตาราง 6 เปรียบคะแนนเฉลี่ยของความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย เมื่อพิจารณาตามกลุ่มที่ได้รับการฝึกด้วยวิธีต่าง ๆ ร่วมกับลักษณะ ความเชื่ออำนาจในตน

ความเชื่ออำนาจในตน	กลุ่มที่เข้ารับการฝึก			
	ความสามารถ + ความตั้งใจ	ความสามารถ	ความตั้งใจ	ควบคุม
ต่ำ	144.7	140.6	136.5	127.4
สูง	137.3	147.3	136.7	127.8

จากภาพประกอบ 10 แสดงว่าสำหรับกลุ่มที่มีระดับความเชื่ออำนาจในตนต่ำ เมื่อใช้วิธีการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายและความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายร่วมกันให้ผลดีที่สุด กลุ่มที่มีระดับความเชื่ออำนาจในตนสูงใช้วิธีการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายเพียงด้านเดียวให้ผลดีที่สุด สำหรับวิธีการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายร่วมกับการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายเหมาะสมกับกลุ่มที่มีระดับความเชื่ออำนาจในตนต่ำ วิธีการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียวเหมาะสมกับกลุ่มผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง และวิธีการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียวมีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกันเท่าใดนักสำหรับกลุ่มผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงหรือต่ำ ผลการวิจัยนี้ไม่สนับสนุนสมมุติฐานที่ 4 ที่ว่า การได้รับการฝึกทั้ง 2 ด้าน หรือการฝึกเพียงด้านใดด้านหนึ่งทำให้เยาวชนที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง มีความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายสูงกว่าเยาวชนที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ

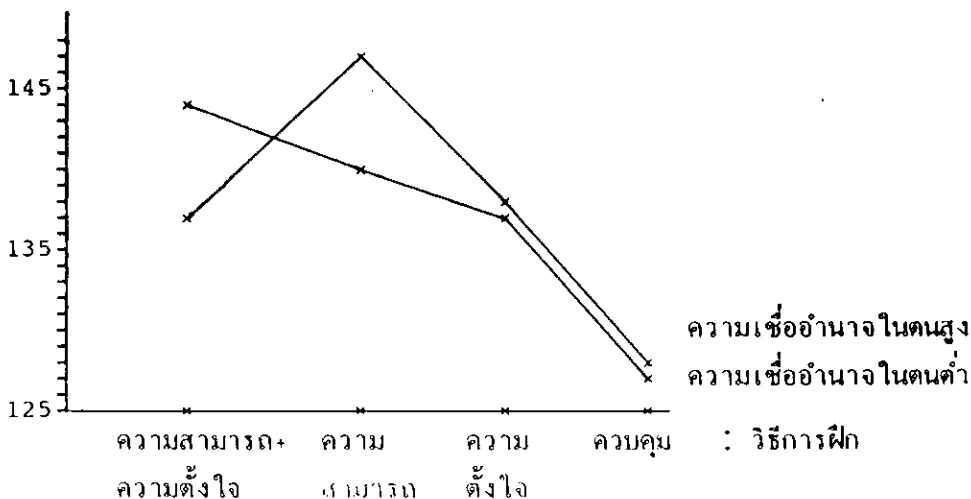
คะแนนเฉลี่ยความตั้งใจกระทำ

พฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย



คะแนนเฉลี่ยความตั้งใจกระทำ

พฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย



ภาพประกอบ 10 อิทธิพลเนื่องจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการฝึกและระดับความเชื่ออำนาจในตนที่มีต่อคะแนนเฉลี่ยความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย

ต่อมาได้ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมแบบ 2 ทาง ของคะแนนเฉลี่ยความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย โดยใช้การฝึกทั้ง 4 วิธี เป็นตัวแปรอิสระจัดกระทำ

ร่วมกับตัวแปรอิสระการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน และใช้ผลการเรียนเฉลี่ยสะสมเป็นตัวแปรร่วม ดังผลปรากฏในตาราง 7

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมด้านความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย เมื่อพิจารณาตามกลุ่มที่ได้รับการฝึกวิธีต่าง ๆ ร่วมกับการได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F
ตัวแปรร่วม(ผลการเรียนเฉลี่ยสะสม)	.163	1	.163	.001
ตัวแปรอิสระ	6251.887	4	1562.972	13.755 ***
วิธีการฝึก	5053.318	3	1684.439	14.824 ***
การอบรมการทำงาน	740.516	1	740.516	6.517 *
วิธีการฝึก×การอบรมการทำงาน	900.635	3	300.212	2.642
การอธิบาย	7152.685	8	894.086	7.868 ***
ส่วนที่เหลือ	17158.259	151	113.631	
ผลรวม	24310.944	159	152.899	

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

รวมทำนายได้ร้อยละ 25.7

ผลจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมในตาราง 7 แสดงว่าอันตรกิริยามีผลต่อไถ่คะแนนเฉลี่ยความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 8 กลุ่ม แตกต่าง

กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 และ .05 ตามลำดับ ส่วนอิทธิพลจากตัวแปรร่วมและอิทธิพล ปฏิสัมพันธ์ไม่ทำให้คะแนนเฉลี่ยความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาอิทธิพลหลักเฉพาะตัวแปรวิธีการฝึกและปริมาณการอบรมเลี้ยงดู ด้านการทำงาน ปรากฏว่า วิธีการฝึกที่แตกต่างกันมีผลทำให้คะแนนเฉลี่ยความตั้งใจกระทำ พฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 และการอบรม เลี้ยงดูด้านการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่มีปริมาณต่างกัน มีผลทำให้คะแนนเฉลี่ยความตั้งใจกระทำ พฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แต่อิทธิพลเนื่องมา จากปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการฝึกและปริมาณการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน ไม่มีผลทำให้คะแนน เฉลี่ยความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

โดยที่อิทธิพลเนื่องจากปฏิสัมพันธ์ไม่มีนัยสำคัญ ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ การจำแนกหมู่ (Multiple Classification Analysis) เพิ่มเติม เพื่อให้ทราบถึงอิทธิพลหลัก ของตัวแปร ผลการวิเคราะห์แสดงว่า วิธีการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายเพียง ด้านเดียว มีผลทำให้คะแนนเฉลี่ยความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายสูงขึ้น จากคะแนนเฉลี่ยรวม 5.30 คะแนน ส่วนวิธีการฝึกควบคุมทำให้คะแนนเฉลี่ยความตั้งใจกระทำ พฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยรวม -9.17 คะแนน แสดงว่า วิธีการฝึก ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด คือวิธีการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียว ความ แตกต่างโดยวิธีการฝึก สามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรตามได้ร้อยละ 21.2 ถึงแม้ว่า ตัวแปรการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานจะมีอิทธิพลทำให้เกิดความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญ แต่ก็มี ปฏิสัมพันธ์กับวิธีการฝึก ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองร่วมกันจึงสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรตาม ความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 25.7 ผลดังปรากฏ ในตาราง 8 การวิจัยนี้ไม่สนับสนุนสมมุติฐานที่ 5 เนื่องจากอิทธิพลหลักทั้งวิธีการฝึก และปริมาณ การอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน ต่างส่งผลเป็นเอกเทศต่อคะแนนเฉลี่ยความตั้งใจกระทำพฤติกรรม การทำงานโดยวางเป้าหมาย โดยไม่ได้รับอิทธิพลจากปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสองมากนัก

ต่อมาได้ทำการวิเคราะห์คะแนนความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ของนักเรียนในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยอีก 10 กลุ่ม แบบทดลองพหุคูณเป็นขั้น โดยใช้คุณสมบัติพื้นฐาน

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์การจำแนกเพศด้านความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวาง
เป้าหมาย เมื่อพิจารณาตามกลุ่มที่ได้รับการฝึกวิธีต่าง ๆ ร่วมกับการได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้าน
การทำงาน

ตัวแปร + ระดับ	N	ความเบี่ยงเบนของตัวแปรอิสระ และตัวแปรร่วมที่ปรับแล้ว	beta	คะแนน เฉลี่ยรวม	R ²	R
วิธีการฝึก			.46			
ฝึกความสามารถและความตั้งใจ	40	4.36				
ฝึกความสามารถ	40	5.30				
ฝึกความตั้งใจ	40	-.49		.98	.257	.507
ควบคุม	40	-9.17				
การอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน			.18			
การอบรมการทำงานมาก	78	-2.23				
การอบรมการทำงานน้อย	82	2.12				

ด้านความเชื่ออำนาจในตน การได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานและผลการเรียนเฉลี่ยสะสม
เป็นตัวทำนาย ผลปรากฏในตาราง 9 ว่า ตัวทำนายสามารถทำนายความตั้งใจกระทำพฤติกรรม
การทำงานโดยวางเป้าหมายในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 16 โดยมีตัวทำนายคือ ผลการเรียนเฉลี่ยสะสม
และความเชื่ออำนาจในตน ส่วนในกลุ่มย่อยที่ได้รับการฝึกต่างกันนั้นปรากฏว่าในกลุ่มฝึก 2 ด้าน
ทำนายได้ร้อยละ 39 ตัวทำนายคือ ผลการเรียนเฉลี่ยสะสมและความเชื่ออำนาจในตน ซึ่งเป็น
ร้อยละการทำนายได้สูงสุดของกลุ่มย่อยทั้งหมด ในกลุ่มที่ฝึกความสามารถในการทำงานโดยวาง
เป้าหมายด้านเดียว ทำนายได้รองลงมาคือร้อยละ 38 มีตัวทำนายคือ ผลการเรียนเฉลี่ยสะสม

ตาราง 9 ปริมาณการทำนายและลำดับความสำคัญของตัวทำนายความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายของเยาวชนในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้คุณสมบัติพื้นฐานด้านความเชื่ออำนาจในตน การได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน และผลการเรียนเฉลี่ยสะสมเป็นตัวทำนาย

กลุ่ม	จำนวนคน	ร้อยละของการทำนาย	ตัวทำนาย
รวม	160	16	3, 1
ฝึกความสามารถ+ความตั้งใจ	40	39	3, 1
ฝึกความสามารถ	40	38	3
ฝึกความตั้งใจ	40	17	1
ควบคุม	40	36	1
ผู้ปกครองเกษตรกร, รับจ้าง	103	16	3
ผู้ปกครองธุรกิจ, รับราชการ	57	22	1, 3
ผู้ปกครองประถมศึกษาและต่ำกว่า	117	7	1
ผู้ปกครองมัธยมศึกษาและสูงกว่า	43	42	3, 2, 1
ชาย	90	26	1
หญิง	70	22	3

ตัวทำนาย

1. ความเชื่ออำนาจในตน
2. การได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน
3. ผลการเรียนเฉลี่ยสะสม

ในกลุ่มฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียว ทำนายได้ร้อยละ 17 มีความเชื่ออำนาจในตนเองเป็นตัวทำนาย ส่วนกลุ่มควบคุมทำนายได้ร้อยละ 36 โดยมีความเชื่ออำนาจในตนเองเป็นตัวทำนาย ส่วนในกลุ่มย่อยที่จำแนกตามอาชีพของผู้ปกครอง ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง และเพศนั้น ปรากฏว่าตัวทำนายสามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายได้ตั้งแต่ร้อยละ 7 - 42 โดยในกลุ่มที่ทำนายได้สูงสุดคือ กลุ่มผู้ปกครองที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและสูงกว่า มีตัวทำนายผลการเรียนเฉลี่ยสะสม การอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน และความเชื่ออำนาจในตนเอง ร่วมกันทำนายได้ถึงร้อยละ 42 ในขณะที่กลุ่มผู้ปกครองที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า มีความเชื่ออำนาจในตนเองเป็นตัวทำนายได้เพียงร้อยละ 7

ผลการวิจัยในส่วนนี้จึงสรุปได้ว่า การฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายควบคู่กับการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย และการฝึกความสามารถในการวางเป้าหมายเพียงด้านเดียวส่งผลถึงความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 และ .01 ตามลำดับ ส่วนการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายไม่ได้ส่งผลต่อความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายอย่างมีนัยสำคัญ แต่อย่างไรก็ตามการฝึกทั้ง 2 ด้าน มีผลเท่ากับการฝึกด้านเดียวและดีกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกเลย และเมื่อพิจารณาผลการฝึกพร้อมกับคุณสมบัติพื้นฐานด้านความเชื่ออำนาจในตนเองพบว่า วิธีการฝึกที่มีประสิทธิภาพสูงสุดที่ควรใช้สำหรับกลุ่มผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองต่ำ คือ วิธีการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายควบคู่กับวิธีการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย และวิธีที่มีประสิทธิภาพสูงสุดที่ควรใช้สำหรับกลุ่มผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองสูงคือ วิธีการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายเพียงด้านเดียว ส่วนการพิจารณาผลการฝึกพร้อมกับคุณสมบัติพื้นฐาน การอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน ไม่พบว่ามียุทธผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองนี้ แต่การฝึกเพียงด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว และการฝึกทั้งสองด้านควบคู่กันนั้น ได้ผลเท่ากันและดีกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกเลย ผลเช่นนี้ปรากฏขึ้นทั้งในการวัดครั้งนี้ นอกจากนั้น ผลจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณก็แสดงให้เห็นว่าคุณสมบัติพื้นฐานด้านความเชื่ออำนาจในตนเองและผลการเรียนเฉลี่ยสะสมร่วมกันทำนายความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายในกลุ่มที่ได้รับการฝึกด้วยวิธีการต่างกัน ปริมาณการทำนายที่ต่างกัน

สรุปผลของการฝึกต่อการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะที่ได้รับการฝึก จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายร่วมกับการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย หรือการฝึกด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียวหรือไม่ฝึกเลย ส่งผลต่อคุณลักษณะด้านความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายไม่แตกต่างกัน ส่วนผลของคุณลักษณะด้านความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายมีการพัฒนาขึ้น เมื่อมีการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายควบคู่กับการฝึกความตั้งใจในการทำงานโดยวางเป้าหมาย หรือการฝึกความสามารถในการวางเป้าหมายเพียงด้านเดียว ส่วนการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายเพียงด้านเดียวไม่ได้ทำให้ความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายพัฒนาขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม การฝึก 2 ด้าน หรือฝึกด้านใดด้านหนึ่งก็มีผลดีกว่าการไม่ได้ฝึกเลย นอกจากนี้เมื่อนำคุณสมบัติพื้นฐานทางจิตวิทยาด้านความเชื่ออำนาจในตนเองมาพิจารณาพร้อมกับวิธีการฝึกต่าง ๆ พบว่า ระดับความเชื่ออำนาจในตนเองส่งผลสำคัญต่อคุณลักษณะความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายต่างกัน แต่คุณสมบัติพื้นฐานด้านการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานไม่มีผลปฏิสัมพันธ์กับวิธีการฝึกแบบต่าง ๆ อย่างมีนัยสำคัญ

ผลของการฝึกต่อพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย

สำหรับพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายเป็นคุณลักษณะที่คาดหวังว่าเป็นผลที่เกิดจากการฝึกอบรมครั้งนี้ การวัดพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายกระทำโดยการกำหนดสถานการณ์ให้นักเรียนลงมือปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายและผู้วิจัยเป็นผู้ให้คะแนนการปฏิบัติงานโดยการสังเกตพฤติกรรมการทำงาน และเมื่อนักเรียนปฏิบัติงานเสร็จสิ้นแล้วก็ให้นักเรียนรายงานการปฏิบัติงานของตนเองด้วย ดังนั้นการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้จึงแบ่งเป็นผลของการฝึกต่อพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัย และผลของการฝึกต่อพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเอง ขอเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับที่ละด้านดังนี้

1. ผลของการฝึกต่อพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัย

เมื่อได้ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมแบบ 2 ทาง ของคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานโดย

วางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัย โดยใช้วิธีการฝึกทั้ง 4 วิธีเป็นตัวแปรอิสระจัดกระทำร่วมกับตัวแปรอิสระความเชื่ออำนาจในตน และใช้ผลการเรียนเฉลี่ยสะสม เป็นตัวแปรร่วม ดังปรากฏผลในตาราง 10

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมด้านพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัย เมื่อพิจารณาตามกลุ่มที่ได้รับการฝึกวิธีต่าง ๆ ร่วมกับลักษณะความเชื่ออำนาจในตน

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F
ตัวแปรร่วม(ผลการเรียนเฉลี่ยสะสม)	147.584	1	147.584	9.842 **
ตัวแปรอิสระ	3440.207	4	860.052	57.353 ***
วิธีการฝึก	3364.283	3	1121.428	74.782 ***
ความเชื่ออำนาจในตน	8.855	1	8.855	.591
วิธีการฝึก×ความเชื่ออำนาจในตน	214.608	3	71.536	4.770 **
การอธิบาย	3802.399	8	475.300	31.695 ***
ส่วนที่เหลือ	2264.376	151	14.996	
ผลรวม	6066.775	159	38.156	

** . *** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ .001 ตามลำดับ

รวมทำนายได้ร้อยละ 50.1

ผลจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมในตาราง 10 แสดงว่า อิทธิพลหลักและอิทธิพล

ปฏิสัมพันธ์ รวมทั้งอิทธิพลจากตัวแปรร่วม มีผลทำให้คะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัยของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 8 กลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 และ .01 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาอิทธิพลหลักเฉพาะตัวแปรวิธีการฝึก และระดับความเชื่ออำนาจในตน ปรากฏว่า วิธีการฝึกที่แตกต่างกันมีผลทำให้คะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ส่วนความเชื่ออำนาจในตนของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับต่างกันไม่ทำให้คะแนนเฉลี่ย พฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แต่อิทธิพลเนื่องมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการฝึกและระดับความเชื่ออำนาจในตน มีผลทำให้คะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

อิทธิพลเนื่องจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการฝึก และระดับความเชื่ออำนาจในตนที่มีต่อคะแนนเฉลี่ย พฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัย แสดงให้เห็นว่า กลุ่มที่ได้รับการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายร่วมกับการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายมีระดับความเชื่ออำนาจในตนสูง มีคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัยสูงสุด คือมีค่าเท่ากับ 47.26 และกลุ่มที่ได้รับการฝึกควบคุม มีระดับความเชื่ออำนาจในตนต่ำ มีคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัยต่ำสุดคือ มีค่าเท่ากับ 33.14 ดังปรากฏในตาราง 11 และปฏิสัมพันธ์ดังกล่าว แสดงได้ด้วยภาพประกอบ 11

ตาราง 11 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัย โดยพิจารณาตามกลุ่มที่ได้รับการฝึกวิธีต่าง ๆ ร่วมกับลักษณะความเชื่ออำนาจในตน

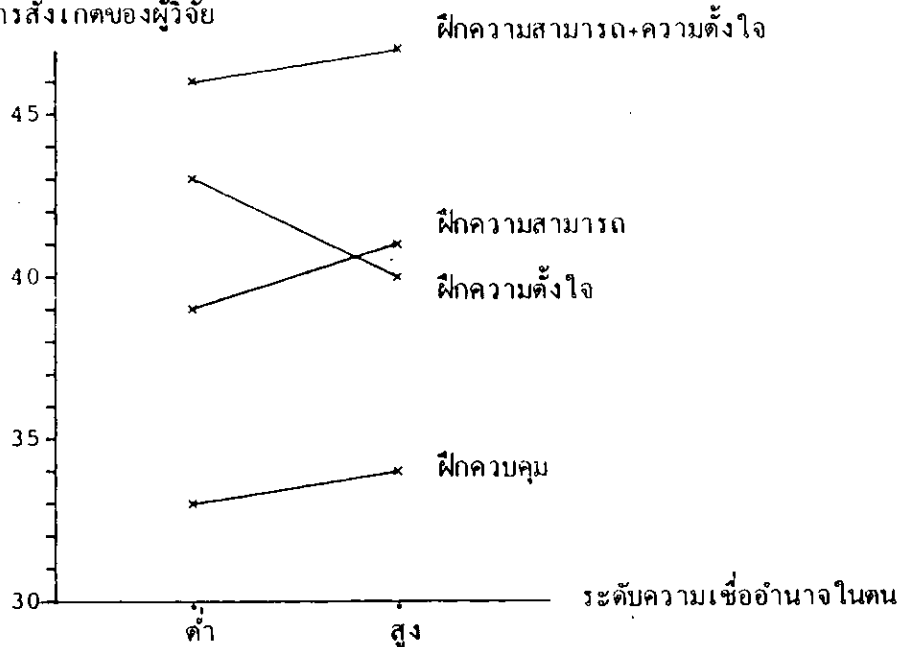
ความเชื่ออำนาจในตน	กลุ่มที่เข้ารับการฝึก			
	ความสามารถ- ความตั้งใจ	ความสามารถ	ความตั้งใจ	ควบคุม
ต่ำ	46.52	39.24	43.50	33.14
สูง	47.26	42.82	40.28	34.00

จากภาพประกอบ 11 แสดงว่า วิธีการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายและการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายควบคู่กัน ใช้ได้ผลดีที่สุดสำหรับกลุ่มผู้ที่มีระดับความเชื่ออำนาจในตนสูงและต่ำทั้งสองกลุ่ม วิธีการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายเพียงด้านเดียวเหมาะสมกับผู้ที่มีระดับความเชื่ออำนาจในตนสูง และวิธีการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย เหมาะสมกับผู้ที่มีระดับความเชื่ออำนาจในตนต่ำ การวิจัยในส่วนนี้จึงสนับสนุนสมมุติฐานที่ 3 และ 4 ในแง่ของการใช้วิธีการฝึกในปริมาณที่ต่างกัน ร่วมกับคุณสมบัติพื้นฐานระดับความเชื่ออำนาจในตนต่างกัน มีผลทำให้เกิดคุณลักษณะด้านพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายในระดับที่ต่างกัน กล่าวคือ การใช้วิธีการฝึก 2 ด้านร่วมกันได้ผลดีกว่าการฝึกเพียงด้านใดด้านหนึ่ง หรือการไม่ฝึกเลย

ต่อมาได้ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมแบบ 2 ทาง ของคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัย โดยใช้วิธีการฝึกทั้ง 4 วิธี เป็นตัวแปรอิสระ จัดกระทำร่วมกับตัวแปรอิสระการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน และใช้ผลการเรียนเฉลี่ยสะสมเป็นตัวแปรร่วม ดังปรากฏผลในตาราง 12

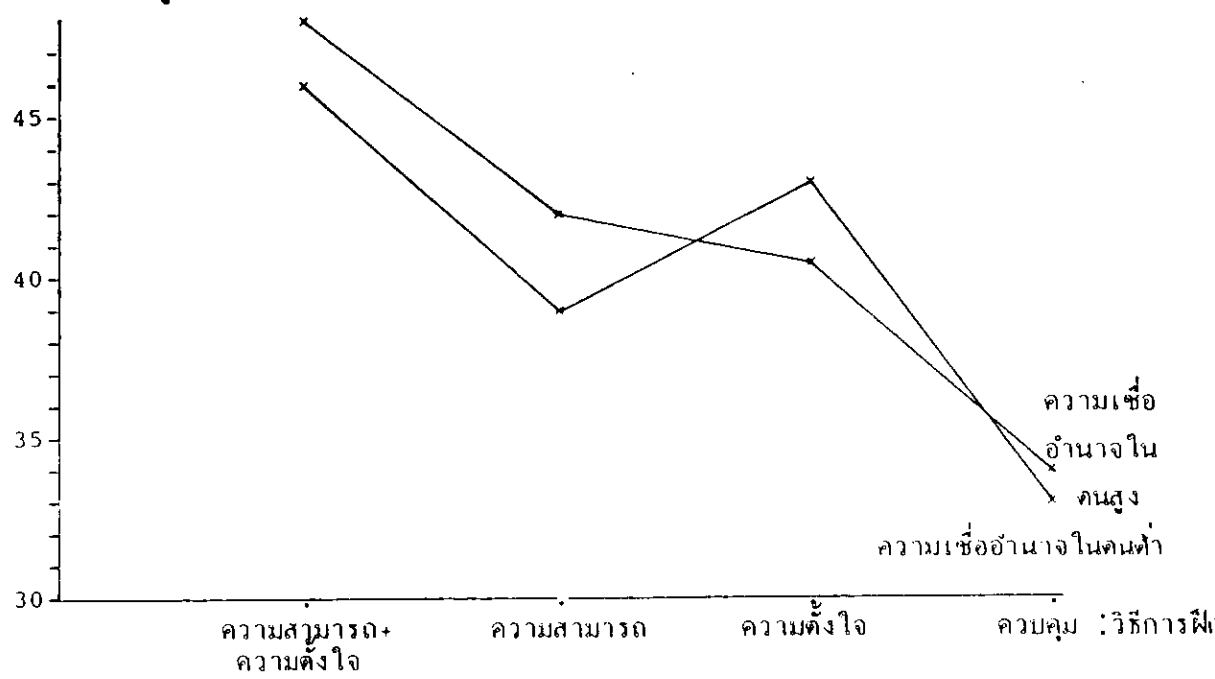
คะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงาน

จากการสังเกตของผู้วิจัย



คะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงาน

จากการสังเกตของผู้วิจัย



ภาพประกอบ 11 อิทธิพลเนื่องจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการฝึกและระดับความเชื่ออำนาจในตนที่มี

ต่อคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงาน โดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัย

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมด้านพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัย เมื่อพิจารณาตามกลุ่มที่ได้รับการฝึกวิธีต่าง ๆ ร่วมกับการได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F
ตัวแปรร่วม(ผลการเรียนเฉลี่ยสะสม)	147.584	1	147.584	9.022 **
ตัวแปรอิสระ	3445.152	4	861.288	52.651 ***
วิธีการฝึก	3435.980	3	1145.327	70.014 ***
การอบรมการทำงาน	13.800	1	13.800	.844
วิธีการฝึก*การอบรมการทำงาน	3.905	3	1.302	.080
การอธิบาย	3596.640	8	449.580	27.483 ***
ส่วนที่เหลือ	2470.135	151	16.359	
ผลรวม	6066.775	159	38.156	

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

รวมทำนายได้ร้อยละ 59.2

ผลจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมในตาราง 12 แสดงว่า อิทธิพลหลักและอิทธิพลจากตัวแปรร่วมมีผลทำให้คะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัยของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 8 กลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 และ .01 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาอิทธิพลหลักเฉพาะตัวแปรวิธีการฝึกและปริมาณการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน ปรากฏว่าวิธีการฝึกที่แตกต่างกันมีผลทำให้คะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการ

สังเกตของผู้วิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ส่วนการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่มีปริมาณต่างกัน ไม่ทำให้คะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และอิทธิพลเนื่องจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการฝึกและปริมาณการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน ไม่มีผลทำให้คะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

โดยที่อิทธิพลเนื่องจากปฏิสัมพันธ์ไม่มีนัยสำคัญ ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์การจำแนกหมู่เพิ่มเติม เพื่อให้ทราบถึงอิทธิพลหลักของตัวแปร ผลการวิเคราะห์แสดงว่าวิธีการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายควบคุมกับการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย มีผลทำให้คะแนนเฉลี่ย พฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัยสูงขึ้นจากคะแนนเฉลี่ยรวม 6.41 คะแนน ส่วนวิธีการฝึกควบคุมทำให้คะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัยต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยรวม -7.11 คะแนน แสดงว่าวิธีฝึกที่มีประสิทธิภาพสูงสุด คือวิธีการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายควบคุมกับการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ความแตกต่างโดยวิธีการฝึกความสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรตามได้ร้อยละ 62.4 ถึงแม้ว่าปริมาณการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน จะมีอิทธิพลทำให้เกิดความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญ แต่ก็มีปฏิสัมพันธ์กับวิธีการฝึก ดังนั้นตัวแปรทั้งสองร่วมกัน จึงสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรตามคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย จากการสังเกตของผู้วิจัย ได้ร้อยละ 59.2 ดังปรากฏในตาราง 13 ผลการวิจัยส่วนนี้ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 5 เนื่องจากอิทธิพลหลักของวิธีการฝึกส่งผลโดยตรงต่อคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัย ปริมาณการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานไม่มีผลโดยตรง และไม่มีผลปฏิสัมพันธ์กับวิธีการฝึกต่อตัวแปรตามดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญ

ต่อมาได้ทำการวิเคราะห์คะแนนพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัย ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยอีก 10 กลุ่ม แบบดัดดอยพหุคูณเป็นขั้น โดยใช้คุณสมบัติพื้นฐานด้านความเชื่ออำนาจในตน การได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานและผลการเรียนเฉลี่ยสะสมเป็นตัวทำนาย ผลปรากฏในตาราง 14 ว่า ตัวทำนายสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานโดย

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์การจำแนกหมู่ ด้านพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัย เมื่อพิจารณาตามกลุ่มที่ได้รับการฝึกวิธีต่าง ๆ ร่วมกับการได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน

ตัวแปร + ระดับ	N	ความเบี่ยงเบนของตัวแปรอิสระและตัวแปรร่วมที่ปรับแล้ว	beta	คะแนนเฉลี่ยรวม	R ²	R
วิธีการฝึก			.79			
ฝึกความสามารถและความตั้งใจ	40	6.41				
ฝึกความสามารถ	40	-.53				
ฝึกความตั้งใจ	40	1.22		40.71	.592	.770
ควบคุม	40	-7.11				
การอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน			.05			
การอบรมการทำงานมาก	78	.30				
การอบรมการทำงานน้อย	82	-.29				

วางเป้าหมายในกลุ่มรวมได้เพียงร้อยละ 2 โดยมีตัวทำนายคือ ผลการเรียนรู้เฉลี่ยสะสม ส่วนในกลุ่มย่อยที่ได้รับการฝึกต่างกันนั้นปรากฏว่า ในกลุ่มฝึก 2 ด้านและกลุ่มควบคุมไม่พบการทำนายของตัวทำนายใด ๆ แต่ในกลุ่มฝึกความตั้งใจในการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียว มีความเชื่ออำนาจในตนเองเป็นตัวทำนายได้สูงสุดคือร้อยละ 29 ในกลุ่มฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียวมีปริมาณการทำนายร้อยละ 24 โดยตัวทำนายคือ ความเชื่ออำนาจในตนเองร่วมกับผลการเรียนรู้เฉลี่ยสะสม ส่วนในกลุ่มย่อยที่จำแนกตามอาชีพของผู้ปกครอง ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง และเพศ นั้น ปรากฏว่ามีเพียงกลุ่มนักเรียนหญิงเท่านั้นที่มีผลการเรียนรู้เฉลี่ยสะสมเป็น

ตาราง 14 ปริมาณการทํานายและลำดับความสำคัญของตัวทํานายพฤติกรรมการทำงานโดยวาง
เป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัย ของเยาวชนในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้คุณสมบัติพื้นฐาน
ด้านความเชื่ออำนาจในตน การได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน และผลการเรียนเฉลี่ย
สะสมเป็นตัวทํานาย

กลุ่ม	จำนวนคน	ร้อยละของการทํานาย	ตัวทํานาย
รวม	160	2	3
ฝึกความสามารถ+ความตั้งใจ	40	0	-
ฝึกความสามารถ	40	24	1, 3
ฝึกความตั้งใจ	40	29	1
ควบคุม	40	0	-
ผู้ปกครองเกษตรกร, รับจ้าง	103	0	-
ผู้ปกครองธุรกิจ, รับราชการ	57	0	-
ผู้ปกครองประถมศึกษาและต่ำกว่า	117	0	-
ผู้ปกครองมัธยมศึกษาและสูงกว่า	43	0	-
ชาย	90	0	-
หญิง	70	15	3

ตัวทํานาย

1. ความเชื่ออำนาจในตน
2. การได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน
3. ผลการเรียนเฉลี่ยสะสม

ตัวทำนายได้เพียงร้อยละ 15 กลุ่มอื่น ๆ ที่เหลือไม่ปรากฏว่ามีปริมาณการทำนายจากตัวทำนายใด ๆ ผลการวิจัยในส่วนนี้จึงไม่สนับสนุนสมมุติฐานที่ 6 ในแง่ที่ว่า คุณสมบัติพื้นฐานด้านความเชื่ออำนาจในตนเองและการได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายของเยาวชนในกลุ่มที่ได้รับการฝึกโดยใช้ชุดฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย และชุดฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายได้สูงกว่าการได้รับการฝึกโดยชุดใดชุดหนึ่ง หรือไม่ได้รับการฝึกเลย

ผลการวิจัยในส่วนนี้จึงสรุปได้ว่า การฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายควบคู่กับการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย หรือการฝึกเพียงด้านใดด้านหนึ่งส่งผลต่อคุณลักษณะพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัย สูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกเลยอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 และวิธีการฝึกแบบต่าง ๆ มีปฏิสัมพันธ์กับคุณสมบัติพื้นฐานความเชื่ออำนาจในตนเองอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทำให้ทราบว่าวิธีการฝึกที่มีประสิทธิภาพสูงสุดสำหรับกลุ่มผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองสูง คือการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียว วิธีการฝึกที่มีประสิทธิภาพสูงสุดสำหรับกลุ่มผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองต่ำคือ การฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียว แต่วิธีการที่เหมาะสมที่สุดสำหรับทั้งกลุ่มผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองสูง และผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองต่ำ คือวิธีการฝึกอบรมทั้ง 2 ด้านควบคู่กัน ส่วนในการพิจารณาผลของการฝึกวิธีต่าง ๆ ร่วมกับการได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานพบว่า การอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานไม่มีปฏิสัมพันธ์กับวิธีการฝึกแบบต่าง ๆ อย่างมีนัยสำคัญ แต่มีความสามารถในการร่วมทำนายความแปรปรวนของคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย จากการสังเกตของผู้วิจัยได้ถึงร้อยละ 59.2 และเมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น พบว่าตัวทำนายความเชื่ออำนาจในตนเองทำนายพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัย ในกลุ่มที่ได้รับการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียวได้สูงสุดร้อยละ 29 และในกลุ่มที่ได้รับการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียว มีตัวทำนายความเชื่ออำนาจในตนเองและผลการเรียนเฉลี่ยสะสมทำนายได้ร้อยละ 24 ในขณะที่กลุ่มที่ได้รับการฝึก 2 ด้าน และกลุ่มควบคุมไม่มีการทำนายจากตัวทำนายใดเลย และเป็นที่น่าสนใจว่าคุณสมบัติพื้นฐานด้านการอบรม

เลี้ยงดูไม่ได้ปรากฏเป็นตัวทำนายในกลุ่มใด ๆ เลย

2. ผลของการฝึกต่อพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเอง เมื่อได้ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมแบบ 2 ทางของคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเอง โดยใช้วิธีการฝึกทั้ง 4 วิธีเป็นตัวแปรอิสระจัดกระทำร่วมตัวแปรอิสระความเชื่ออำนาจในตน และใช้ผลการเรียนเฉลี่ยสะสมเป็นตัวแปรร่วม ดังปรากฏผลในตาราง 15

ผลจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม ในตาราง 15 แสดงว่า อิทธิพลหลักมีผลทำให้คะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย จากการรายงานการปฏิบัติงานตนเองของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 8 กลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาอิทธิพลของตัวแปรร่วมผลการเรียนเฉลี่ยสะสม และอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการฝึก และระดับความเชื่ออำนาจในตน ไม่ทำให้คะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย จากการรายงานการปฏิบัติงานตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาอิทธิพลหลักของตัวแปรวิธีการฝึก และระดับความเชื่ออำนาจในตน ปรากฏว่า วิธีการฝึกที่แตกต่างกันมีผลทำให้คะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ส่วนความเชื่ออำนาจในตนของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับต่างกัน ไม่ทำให้คะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

โดยที่อิทธิพลเนื่องจากปฏิสัมพันธ์ไม่มีนัยสำคัญ ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์การจำแนกหมู่เพิ่มเติม เพื่อให้ทราบถึงอิทธิพลหลักของตัวแปร ผลการวิเคราะห์แสดงว่า วิธีการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายร่วมกับการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย มีผลทำให้คะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเองสูงขึ้นจากคะแนนเฉลี่ยรวม 4.08 คะแนน ส่วนวิธีการฝึกควบคุมทำให้คะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเอง ต่ำกว่าคะแนน

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมด้านพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเอง เมื่อพิจารณาตามกลุ่มที่ได้รับการฝึกวิธีต่าง ๆ ร่วมกับลักษณะความเชื่ออำนาจในตน

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F
ตัวแปรร่วม(ผลการเรียนเฉลี่ยสะสม)	82.739	1	82.739	3.799
ตัวแปรอิสระ	2411.471	4	602.868	27.683 ***
วิธีการฝึก	2410.871	3	803.624	36.901 ***
ความเชื่ออำนาจในตน	52.984	1	52.984	2.433
วิธีการฝึก×ความเชื่ออำนาจในตน	94.327	3	31.442	1.444
การอธิบาย	2588.538	8	323.567	14.858 ***
ส่วนที่เหลือ	3288.437	151	21.778	
ผลรวม	5876.975	159	36.962	

*** มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

รวมทำนายได้ร้อยละ 42.4

เฉลี่ยรวม -6.08 คะแนน แสดงว่าวิธีการฝึกที่มีประสิทธิภาพสูงสุด คือวิธีการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายควบคู่กับการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ความแตกต่าง โดยวิธีการฝึกนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรตามได้ร้อยละ 43.6 ถึงแม้ว่าระดับความเชื่ออำนาจในตนจะมีอิทธิพลทำให้เกิดความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญ แต่ก็มีปฏิสัมพันธ์

กับวิธีการฝึก ดังนั้นตัวแปรทั้งสองร่วมกันจึงสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรตามพฤติกรรม
การทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเองได้ร้อยละ 42.4 ดังปรากฏใน
ตาราง 16

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์การจำแนกพหุคูณด้านพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการ
รายงานการปฏิบัติงานตนเอง เมื่อพิจารณาตามกลุ่มที่ได้รับการฝึกวิธีต่าง ๆ ร่วมกับลักษณะ
ความเชื่ออำนาจในตน

ตัวแปร + ระดับ	N	ความเบี่ยงเบนของ ตัวแปรอิสระและตัว แปรร่วมที่ปรับแล้ว	beta	คะแนน เฉลี่ย รวม	R ²	R
วิธีการฝึก			.66			
ฝึกความสามารถและความตั้งใจ	40	4.08				
ฝึกความสามารถ	40	-1.08				
ฝึกความตั้งใจ	40	3.08		40.86	.424	.651
ควบคุม	40	-6.08				
ความเชื่ออำนาจในตน			.10			
ความเชื่ออำนาจในตนต่ำ	86	-.58				
ความเชื่ออำนาจในตนสูง	74	.67				

ต่อมาได้ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมแบบ 2 ทาง ของคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรม
การทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเองโดยใช้วิธีการฝึกทั้ง 4 วิธี เป็น
ตัวแปรอิสระจัดกระทำร่วมกับตัวแปรอิสระการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน และใช้ผลการเรียน

เฉลี่ยสะสมเป็นตัวแปรร่วม ดังปรากฏผลในตาราง 17

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมด้านพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเอง เมื่อพิจารณาตามกลุ่มที่ได้รับการฝึกวิธีต่าง ๆ ร่วมกับการได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F
ตัวแปรร่วม(ผลการเรียนเฉลี่ยสะสม)	82.739	1	82.739	3.798
ตัวแปรอิสระ	2422.077	4	605.519	27.797 ***
วิธีการฝึก	2407.559	3	802.520	36.840 ***
การอบรมการทำงาน	63.589	1	63.589	2.919
วิธีการฝึก×การอบรมการทำงาน	82.798	3	27.599	1.267
การอธิบาย	2587.613	8	323.452	14.848 ***
ส่วนที่เหลือ	3289.362	151	21.784	
ผลรวม	5876.975	159	36.962	

*** มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

รวมทำนายได้ร้อยละ 42.6

ผลจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมในตาราง 17 แสดงว่า อิทธิพลหลักมีผลทำให้คะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเองของกลุ่ม

ตัวอย่างทั้ง 8 กลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ส่วนอิทธิพลปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลจากตัวแปรร่วมไม่ทำให้คะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาอิทธิพลหลักเฉพาะตัวแปรวิธีการฝึกและปริมาณการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน ปรากฏว่า วิธีการฝึกที่แตกต่างกันมีผลทำให้คะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ส่วนการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่มีปริมาณต่างกัน ไม่ทำให้คะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

โดยที่อิทธิพลเนื่องจากปฏิสัมพันธ์ไม่มีนัยสำคัญ ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์การจำแนกหมู่เพิ่มเติม เพื่อให้ทราบถึงอิทธิพลหลักของตัวแปร ผลการวิเคราะห์แสดงว่า วิธีการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายควบคู่กับการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย มีผลทำให้คะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเองสูงขึ้นจากคะแนนเฉลี่ยรวม 4.14 คะแนน ส่วนวิธีการฝึกควบคุมทำให้คะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเอง ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยรวม -5.90 คะแนน แสดงว่าวิธีฝึกที่มีประสิทธิภาพสูงสุดคือ วิธีการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย ควบคู่กับการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ความแตกต่างโดยวิธีการฝึก สามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรตามได้ร้อยละ 42.3 ถึงแม้ว่าตัวแปรการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน จะมีอิทธิพลทำให้เกิดความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญ แต่ก็มีปฏิสัมพันธ์กับวิธีการฝึก ดังนั้นตัวแปรทั้งสองร่วมกันจึงสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรตามพฤติกรรมกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเอง ได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 42.6 ดังปรากฏในตาราง 18

ต่อมาได้ทำการวิเคราะห์คะแนนพฤติกรรมกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเองในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยอีก 10 กลุ่ม แบบดัดถอยพหุคูณเป็นขั้น โดยใช้คุณสมบัติพื้นฐานด้านความเชื่ออำนาจในตน การได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานและผลการเรียน

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์การจำแนกพหุคูณด้านพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเอง เมื่อพิจารณาตามกลุ่มที่ได้รับการฝึกวิธีต่าง ๆ ร่วมกับการได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน

ตัวแปร + ระดับ	N	ความเบี่ยงเบนของ ตัวแปรอิสระและตัว แปรร่วมที่ปรับแล้ว	beta	คะแนน เฉลี่ย รวม	R ²	R
วิธีการฝึก			.65			
ฝึกความสามารถและความตั้งใจ	40	4.14				
ฝึกความสามารถ	40	-1.28				
ฝึกความตั้งใจ	40	3.05		40.86	.426	.653
ควบคุม	40	-5.90				
การอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน			.11			
การอบรมการทำงานมาก	78	.65				
การอบรมการทำงานน้อย	82	-.62				

เฉลี่ยสะสมเป็นตัวทำนาย (ดูตาราง 37 ภาคผนวก ค) ผลปรากฏว่า ในกลุ่มรวมมีตัวทำนายผลการเรียนเฉลี่ยสะสมเพียงตัวเดียวที่มีปริมาณการทำนายร้อยละ 25 ส่วนในกลุ่มย่อย ๆ อื่น ๆ ไม่ปรากฏปริมาณการทำนายของตัวทำนายใด ๆ ยกเว้น กลุ่มนักเรียนหญิงมีผลการเรียนเฉลี่ยสะสมเป็นตัวทำนายเพียงร้อยละ 10

ผลการวิจัยในส่วนนี้จึงสรุปได้ว่า วิธีการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายและการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายควบคู่กัน มีประสิทธิภาพในการ

พัฒนาพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเองของกลุ่มตัวอย่าง ได้สูงกว่าวิธีการฝึกเพียงด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว หรือการไม่ได้รับการฝึกเลย ทั้งนี้เมื่อพิจารณาคุณสมบัติพื้นฐานด้านความเชื่ออำนาจในตน และการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานร่วมกับวิธีการฝึก ปรากฏว่าคุณสมบัติพื้นฐานดังกล่าว ไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับวิธีการฝึกใด ๆ อย่างมีนัยสำคัญ และเมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นเพื่อดูตัวทำนายและปริมาณการทำนายของคุณสมบัติพื้นฐาน กลับพบเพียงผลการเรียนเฉลี่ยสะสมเป็นตัวทำนายได้เฉพาะในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยที่เป็นนักเรียนหญิงเท่านั้น

สรุปผลของการฝึกต่อพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายควบคู่กับการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายทั้งสองด้าน ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัย และพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเองของกลุ่มตัวอย่างเช่นเดียวกัน ซึ่งมากกว่าการฝึกเพียงด้านใดด้านหนึ่งหรือการไม่ได้รับการฝึกเลย ผลการวิจัยส่วนนี้สนับสนุนสมมุติฐานที่ 3 แต่เมื่อนำคุณสมบัติพื้นฐานด้านความเชื่ออำนาจในตนและการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานมาพิจารณาร่วมกับวิธีการฝึก ปรากฏผลว่าคุณสมบัติพื้นฐานด้านความเชื่ออำนาจในตนมีปฏิสัมพันธ์กับวิธีการฝึกที่ส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทำให้สามารถสรุปวิธีที่เหมาะสมสำหรับการฝึกกับกลุ่มคนที่มีระดับความเชื่ออำนาจในตนต่างกันได้ คือวิธีที่ดีที่สุดสำหรับคนทั้งที่มีระดับความเชื่ออำนาจในตนสูงหรือมีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ คือการฝึกทั้ง 2 ด้านคู่กัน แต่ถ้าหากมีเวลาจำกัดหรือเพื่อการประหยัดในการฝึกอบรม ก็สามารถเลือกวิธีการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายเพียงด้านเดียวสำหรับกลุ่มคนที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง และเลือกวิธีการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายเพียงด้านเดียวสำหรับกลุ่มผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ สำหรับคุณสมบัติพื้นฐานด้านการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานไม่มีปฏิสัมพันธ์กับวิธีการฝึกต่าง ๆ ในการส่งผลให้เกิดความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัย ในทำนองเดียวกันเมื่อพิจารณาผลการฝึกต่อพฤติกรรมการทำงาน

โดยวางเป้าหมาย จากการรายงานการปฏิบัติงานตนเองของกลุ่มตัวอย่าง ไม่พบว่า คุณสมบัติพื้นฐานด้านความเชื่ออำนาจในตน และการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานมีปฏิสัมพันธ์กับวิธีการฝึกต่าง ๆ อย่างมีนัยสำคัญ และเมื่อทำการวิเคราะห์ความสามารถในการทำนายของคุณสมบัติพื้นฐานต่อพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย พบว่า ไม่ปรากฏปริมาณการทำนายของคุณสมบัติพื้นฐานดังกล่าวต่อกลุ่มย่อยที่ได้รับการฝึกต่างกัน ดังนั้นผลการวิจัยในส่วนนี้จึงไม่สนับสนุนสมมุติฐานที่ 6

ผลของการฝึกต่อความคงทนของคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย

ความคงทนของคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายคือ คุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย 3 ประการ ที่ยังคงอยู่และวัดได้เมื่อทิ้งช่วงห่างหลังจากการฝึกอบรมประมาณ 2 สัปดาห์ ประกอบด้วย ความคงทนของความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย ความคงทนของความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย และความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายซึ่งพบผลที่น่าสนใจดังต่อไปนี้

1. ผลการฝึกต่อความคงทนของความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลต่างของคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายที่วัดหลังฝึกทันที และวัดหลังฝึก 2 สัปดาห์ ผลปรากฏว่า กลุ่มที่ได้รับการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายควบคู่กับการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย มีความคงทนของความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 (ดูตาราง 38 ภาคผนวก ค)

ต่อมาได้ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมแบบทางเดียวของคะแนนความคงทนของความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย โดยใช้วิธีการฝึกทั้ง 4 วิธีเป็นตัวแปรอิสระ และใช้ผลการเรียนเฉลี่ยสะสมเป็นตัวแปรร่วม ผลปรากฏดังตาราง 19 ว่า อิทธิพลหลักและอิทธิพลของตัวแปรร่วมมีผลทำให้คะแนนความคงทนของความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 4 กลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และ .001 ตามลำดับ

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมความคงทนของความสามารถในการทำงาน
โดยวางเป้าหมายของกลุ่มที่ได้รับการฝึกวิธีต่าง ๆ

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F
ตัวแปรร่วม(ผลการเรียนเฉลี่ยสะสม)	356.455	1	356.455	17.138 ***
วิธีการฝึก	223.674	3	74.560	3.585 *
การอธิบาย	580.133	4	145.033	6.973 ***
ส่วนที่เหลือ	3223.767	155	20.798	
ผลรวม	3803.900	159	23.924	

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

รวมทำนายได้ร้อยละ 15.3

ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์การจำแนกหมู่เพิ่มเติม เพื่อให้ทราบถึงอิทธิพลหลักของตัวแปร ผลการวิเคราะห์แสดงว่าวิธีการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายควบคู่กับการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย มีผลทำให้คะแนนเฉลี่ยความคงทนของความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายสูงขึ้นจากคะแนนเฉลี่ยรวม .93 คะแนน ส่วนวิธีการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายเพียงด้านเดียวทำให้คะแนนเฉลี่ยความคงทนของความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยรวม -1.86 คะแนน (ดูตาราง 39 ภาคผนวก ค) แสดงว่า วิธีการฝึกที่มีประสิทธิภาพสูงสุดคือ วิธีการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายควบคู่กับการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย

ความแตกต่าง โดยวิธีการฝึกดังกล่าวนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรตามความคงทนของความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายได้ร้อยละ 15.3 ผลการวิจัยส่วนนี้ไม่สนับสนุนสมมุติฐานที่ 7 ที่ว่า การฝึกทั้ง 2 ด้าน หรือฝึกเพียงด้านใดด้านหนึ่ง มีผลทำให้เกิดความคงทนของความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายมากกว่าการไม่ได้ฝึกเลย

ต่อมาได้ทำการวิเคราะห์คะแนนความคงทนของความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยอีก 10 กลุ่ม แบบดัดดอยพหุคูณเป็นชั้น โดยใช้คุณสมบัติพื้นฐาน 2 ด้าน และผลการฝึกอบรม 4 ด้าน เป็นตัวทำนาย ผลปรากฏในตาราง 20 ว่า ตัวทำนายสามารถทำนายความคงทนของความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 39 โดยมีตัวทำนายคือ ความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย ส่วนในกลุ่มย่อยที่ได้รับการฝึกต่างกันนั้น ปรากฏว่า ในกลุ่มที่ฝึกความสามารถเพียงด้านเดียวมีความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายร่วมกับพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัยเป็นตัวทำนายสูงสุดถึงร้อยละ 62 รองลงมาคือกลุ่มที่ได้รับการฝึก 2 ด้าน มีความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย และความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายเป็นตัวทำนายมีปริมาณการทำนายร้อยละ 61 ส่วนในกลุ่มควบคุมและกลุ่มที่ฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียวนั้น มีความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายเป็นตัวทำนาย โดยทำนายได้ร้อยละ 43 และ 16 ตามลำดับ สำหรับในกลุ่มย่อยที่จำแนกตามอาชีพของผู้ปกครอง ระดับการศึกษาของผู้ปกครองและเพศ นั้น พบว่ามีปริมาณการทำนายระหว่างร้อยละ 27-57 โดยมีความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายเป็นตัวทำนายหลักร่วมกับตัวทำนายอื่นๆ บ้างเล็กน้อย กลุ่มที่มีปริมาณการทำนายสูงสุดคือ กลุ่มนักเรียนหญิง โดยมีความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายและความเชื่ออำนาจในตนเองเป็นตัวทำนายร่วมกันได้ร้อยละ 57 ในขณะที่กลุ่มนักเรียนชายมีความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายเป็นตัวทำนายได้เพียงร้อยละ 27

ผลของการวิจัยในส่วนนี้จึงสรุปได้ว่า ความคงทนของความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายปรากฏเด่นชัดอย่างมีนัยสำคัญในกลุ่มที่ได้รับการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายควบคู่กับการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายซึ่งใกล้เคียงกับกลุ่มควบคุมและสูงกว่ากลุ่มที่ได้รับการฝึกเพียงด้านเดียว

ตาราง 20 ปริมาณการทำนายและลำดับความสำคัญของตัวทำนาย ความคงทนของความสามารถ
ในการทำงานโดยวางเป้าหมายของเขาวงกตในกรุปรวมและกรุปย่อย โดยใช้คุณสมบัติพื้นฐาน
2 ด้าน และผลการฝึกรวม 4 ด้าน เป็นตัวทำนาย

กรุป	จำนวนคน	ร้อยละของการทำนาย	ตัวทำนาย
รวม	160	39	3
ฝึกรวมความสามารถ+ความตั้งใจ	40	61	3, 4
ฝึกรวมความสามารถ	40	62	4, 5
ฝึกรวมความตั้งใจ	40	16	3
ควบคุม	40	43	3
ผู้ปกครองเกษตรกร, รับจ้าง	103	49	4
ผู้ปกครองธุรกิจ, รับราชการ	57	31	3, 4
ผู้ปกครองประถมศึกษาและต่ำกว่า	117	41	3, 1
ผู้ปกครองมัธยมศึกษาและสูงกว่า	43	45	3, 2
ชาย	90	27	3
หญิง	70	57	3, 1

ตัวทำนาย

1. ความเชื่ออำนาจในลภ
2. การได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน
3. ความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย
4. ความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย
5. พฤติกรรมการทำงานจากการสังเกตของผู้วิจัย
6. พฤติกรรมการทำงานจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเอง

2. ผลการฝึกต่อความคงทนของความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวาง

เป้าหมาย จากการศึกษาเปรียบเทียบผลต่างของคะแนนเฉลี่ยความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายที่วัดหลังฝึกทันทีและวัดหลังฝึก 2 สัปดาห์ ผลปรากฏว่า (ดูตาราง 40 ภาคผนวก ค) กลุ่มที่ได้รับการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายควบคุมกับการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย และกลุ่มที่รับการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย มีความคงทนของความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เมื่อได้ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมแบบทางเดียวของคะแนนความคงทนความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย โดยใช้วิธีการฝึกทั้ง 4 วิธี เป็นตัวแปรอิสระ และใช้ผลการเรียนเฉลี่ยสะสมเป็นตัวแปรร่วม ผลปรากฏดังตาราง 21 ว่า อิทธิพลหลักของวิธีการฝึกทั้ง 4 วิธีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์การ จำแนกหมู่ เพิ่มเติม เพื่อให้ทราบถึงอิทธิพลหลักของตัวแปร ผลการวิเคราะห์แสดงว่า วิธีการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียวมีผลทำให้คะแนนเฉลี่ยความคงทนของความตั้งใจกระทำพฤติกรรมเพิ่มขึ้นจากคะแนนเฉลี่ยรวม 2.36 คะแนน และวิธีการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียว มีผลทำให้คะแนนเฉลี่ยของความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยรวม -6.18 คะแนน (ดูตาราง 41 ภาคผนวก ค) แสดงว่าวิธีการฝึกที่มีประสิทธิภาพสูงสุดคือ วิธีการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียว ความแตกต่างโดยวิธีการฝึกดังกล่าวนี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรตามความคงทนของความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายได้ร้อยละ 15.7 ผลการวิจัยส่วนนี้ไม่สนับสนุนสมมุติฐานที่ 7 ที่ว่า การฝึกทั้ง 2 ด้านทำให้เกิดความคงทนของความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายมากกว่าการฝึกเพียงด้านใดด้านหนึ่ง หรือการไม่ได้ฝึกเลย

ต่อมาได้ทำการวิเคราะห์คะแนนความคงทนของความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยอีก 10 กลุ่ม แบบดอลอยพหุคูณเป็นชั้น โดยใช้คุณสมบัติพื้นฐาน 2 ด้าน และผลการฝึกอบรม 4 ด้าน เป็นตัวทำนาย ผลปรากฏในตาราง 22 ว่า

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมความคงทนของความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายของกลุ่มที่ได้รับการฝึกวิธีต่าง ๆ

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F
ตัวแปรร่วม(ผลการเรียนเฉลี่ยสะสม)	7.811	1	7.811	.109
วิธีการฝึก	2067.743	3	689.248	9.600 ***
การอธิบายส่วนที่เหลือ	2075.554	4	518.889	7.227 ***
รวม	11128.189	155	71.795	
ผลรวม	13203.744	159	83.042	

*** มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

รวมทำนายได้ร้อยละ 15.7

ตัวทำนายสามารถทำนายความคงทนของความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 65 โดยมีตัวทำนายคือ ความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ส่วนในกลุ่มย่อยที่ได้รับการฝึกต่างกันนั้น ปรากฏว่าในกลุ่มที่ฝึกความสามารถเพียงด้านเดียวมีการทำนายได้สูงถึงร้อยละ 80 โดยมีความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายเป็นตัวทำนาย รองลงมาคือกลุ่มที่ได้รับการฝึกทั้ง 2 ด้าน มีความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายและพฤติกรรมการทำงานจากรายงานการปฏิบัติงานตนเองร่วมกันเป็นตัวทำนายได้ร้อยละ 73 ต่อมาในกลุ่มควบคุมและกลุ่มที่ได้รับการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายเพียงด้านเดียว มีความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายเป็นตัวทำนายในปริมาณร้อยละ 62 และ 37 ตามลำดับ ส่วนในกลุ่มย่อยที่จำแนกตาม

ตาราง 22 ปริมาณการทํานายและลำดับความสำคัญของตัวทํานายความคงทนของความตั้งใจ
กระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายของเขาวงกตในกรุปรวมและกรุปย่อย โดยใช้
คุณสมบัติพื้นฐาน 2 ด้าน และผลการฝึกรวม 4 ด้าน เป็นตัวทํานาย

กรุป	จำนวนคน	ร้อยละของการทํานาย	ตัวทํานาย
รวม	160	65	4
ฝึกรวมสามารถ+ความตั้งใจ	160	73	4, 6
ฝึกรวมสามารถ	40	80	4
ฝึกรวมความตั้งใจ	40	37	4
ควบคุม	40	62	4
ผู้ปกครอง/กษัตริย์, รับจ้าง	103	68	4, 3
ผู้ปกครองธุรกิจ, รับราชการ	57	69	4, 6
ผู้ปกครองประถมศึกษาและต่ำกว่า	117	62	4, 3
ผู้ปกครองมัธยมศึกษาและสูงกว่า	43	77	4
ชาย	90	47	4
หญิง	70	89	4, 6, 5

ตัวทํานาย

1. ความเชื่ออำนาจในตน
2. การได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทํางาน
3. ความสามารถในการทํางานโดยวางเป้าหมาย
4. ความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย
5. พฤติกรรมการทำงานจากการสังเกตของผู้วิจัย
6. พฤติกรรมการทำงานจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเอง

อาชีพของผู้ปกครอง ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง และเพศ นั้น พบว่า มีปริมาณการทำงานระหว่างร้อยละ 47-89 กลุ่มที่มีปริมาณการทำงานสูงสุดคือ กลุ่มนักเรียนหญิง โดยมีความตั้งใจในการทำงานโดยวางเป้าหมาย พฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเอง และพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัยเป็นตัวทำนายได้สูงสุดถึงร้อยละ 89

ผลของการวิจัยในส่วนนี้สรุปได้ว่า ความคงทนของความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ปรากฏเด่นชัดอย่างมีนัยสำคัญ ในกลุ่มที่ได้รับการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายเพียงด้านเดียว นอกจากนั้นจากผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณก็แสดงให้เห็นว่า ผลการฝึกด้านความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายเป็นตัวทำนายหลักในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม

3. ผลของการฝึกต่อความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ในการวิจัยครั้งนี้วัดได้จากการสังเกตพฤติกรรม การปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยเป็นผู้สังเกต ในสถานการณ์การปฏิบัติงานที่กำหนดให้ และให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้รายงานการปฏิบัติงานของตนเองเมื่อปฏิบัติงานเสร็จสิ้นลง ดังนั้น การเสนอผลการวิเคราะห์ความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจึงแยกเสนอเป็นการวิเคราะห์ทั้งสองประการตามลำดับดังนี้

3.1 ผลของการฝึกต่อความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย
จากการสังเกตของผู้วิจัย จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลต่างของคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัย ที่วัดหลังฝึกทันทีและวัดหลังฝึก 2 สัปดาห์ ผลปรากฏว่า (ดูตาราง 4.2 ภาคผนวก ค) กลุ่มที่ได้รับการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียว และกลุ่มที่ได้รับการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียว มีความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัยเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001

ต่อมาได้ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมแบบทางเดียวของคะแนนความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัย โดยใช้วิธีการฝึกทั้ง 4 วิธี เป็นตัวแปรอิสระ และใช้ผลการเรียนเฉลี่ยสะสมเป็นตัวแปรร่วม ผลปรากฏดังตาราง 23 ว่า อิทธิพลหลักของวิธีการฝึกมีผลทำให้คะแนนความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัยของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 4 กลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัย ของกลุ่มที่ได้รับการฝึกวิธีต่าง ๆ

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F
ตัวแปรร่วม(ผลการเรียนเฉลี่ยสะสม)	.206	1	.206	.019
วิธีการฝึก	1231.534	3	410.511	38.080 ***
การอธิบายส่วนที่เหลือ	1231.740	4	307.935	28.564 ***
ผลรวม	1670.69	159	10.780	
	2902.694	159	18.256	

*** มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

รวมทำนายได้ร้อยละ 42.4

ดังนั้น จึงทำการวิเคราะห์การจำแนกหมู่เพิ่มเติม เพื่อให้ทราบถึงอิทธิพลหลักของตัวแปร ผลการวิเคราะห์แสดงว่า วิธีการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียว มีผลทำให้

คะแนนเฉลี่ยความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัยสูงขึ้น จากคะแนนเฉลี่ยรวม 3.32 คะแนน ส่วนวิธีการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย ควบคู่กับการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ทำให้คะแนนเฉลี่ยความ คงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัยต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยรวม -2.86 คะแนน (ดูตาราง 43 ภาคผนวก ค) แสดงว่าวิธีการฝึกที่มีประสิทธิภาพสูงสุดคือ วิธีการฝึก ความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียว ความแตกต่างโดยวิธีการฝึกดังกล่าวนี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรตามความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย จากการสังเกตของผู้วิจัยได้ร้อยละ 42.4 ผลการวิจัยส่วนนี้จึงสนับสนุนสมมุติฐานที่ 7 บางส่วนที่ว่า การฝึกทั้ง 2 ด้าน หรือฝึกเพียงด้านใดด้านหนึ่ง มีผลทำให้เกิดความคงทนของพฤติกรรมการทำงาน โดยวางเป้าหมายมากกว่าการไม่ได้ฝึกเลย

ต่อมาได้ทำการวิเคราะห์คะแนนความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย จากการสังเกตของผู้วิจัยในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยอีก 10 กลุ่ม แบบลดถอยพหุคูณเป็นขั้น โดยใช้ คุณสมบัติพื้นฐาน 2 ด้านและผลการฝึกอบรม 4 ด้านเป็นตัวทำนาย ผลปรากฏในตาราง 24 ว่า ตัวทำนายสามารถทำนายความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกต ของผู้วิจัย ในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 66 โดยมีตัวทำนายคือ พฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย จากการสังเกตของผู้วิจัย ความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ความเชื่อ อำนวยในตน และความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย ส่วนในกลุ่มย่อยที่ได้รับการฝึก ต่างกันนั้น ปรากฏว่า ในกลุ่มที่ฝึกทั้ง 2 ด้าน ไม่มีการทำนายจากตัวทำนายใด ๆ เลย ในกลุ่ม ควบคุมมีพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัยเป็นตัวทำนายถึงร้อยละ 76 ในกลุ่มที่ฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียว มีความตั้งใจกระทำ พฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายเป็นตัวทำนายได้ร้อยละ 42 และกลุ่มที่ฝึกความตั้งใจกระทำ พฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียว มีพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจาก การสังเกตของผู้วิจัย และพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงาน ตนเองเป็นตัวทำนายได้ร้อยละ 38 สำหรับกลุ่มย่อยที่จำแนกตามอาชีพของผู้ปกครอง ระดับการ ศึกษาของผู้ปกครอง และเพศ นั้น พบว่า มีปริมาณการทำนายระหว่าง 57-79 โดยมีตัวทำนาย

ตาราง 24 ปริมาณการทํานายและลำดับความสำคัญของตัวทํานายความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัย ของเยาวชนในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยโดยใช้คุณสมบัติพื้นฐาน 2 ด้าน และผลการฝึกอบรม 4 ด้าน เป็นตัวทํานาย

กลุ่ม	จำนวนคน	ร้อยละของการทํานาย	ตัวทํานาย
รวม	160	66	5.4.1.3
ฝึกความสามารถ+ความตั้งใจ	40	0	-
ฝึกความสามารถ	40	42	4
ฝึกความตั้งใจ	40	38	5.6
ควบคุม	40	76	5
ผู้ปกครองเกษตรกร, รับจ้าง	103	67	5
ผู้ปกครองธุรกิจ, รับราชการ	57	57	5.4.1
ผู้ปกครองประถมศึกษาและต่ำกว่า	117	68	5.3.4
ผู้ปกครองมัธยมศึกษาและสูงกว่า	43	79	4.1.6.3
ชาย	90	62	5
หญิง	70	63	5.4.1

ตัวทํานาย

1. ความเชื่ออำนาจในตน
2. การได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทํางาน
3. ความสามารถในการทํางานโดยวางเป้าหมาย
4. ความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย
5. พฤติกรรมการทำงานจากการสังเกตของผู้วิจัย
6. พฤติกรรมการทำงานจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเอง

ต่าง ๆ กัน กลุ่มที่มีปริมาณการทำงานายสูงสุดคือ กลุ่มผู้ปกครองที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและสูงกว่า โดยมีความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ความเชื่ออำนาจในตนเอง พฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเอง และความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายร่วมกันเป็นตัวทำนายได้ถึงร้อยละ 79

ผลของการวิจัยในส่วนนี้จึงสรุปได้ว่า ความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัยปรากฏเด่นชัดอย่างมีนัยสำคัญ ในกลุ่มที่ได้รับการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียว และกลุ่มที่ได้รับการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียว ซึ่งส่งผลให้เกิดความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัยมากกว่าการฝึก 2 ด้าน และการไม่ได้ฝึกเลย

3.2 ผลของการฝึกต่อความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเอง จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลต่างของคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเอง ที่วัดหลังฝึกทันทีและวัดหลังฝึก 2 สัปดาห์ ผลปรากฏว่า (ดูตาราง 44 ภาคผนวก ค) กลุ่มที่ได้รับการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายเพียงด้านเดียว มีความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเองเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001

ต่อมาได้ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมแบบทางเดียวของคะแนนความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเอง โดยใช้วิธีการฝึกทั้ง 4 วิธี เป็นตัวแปรอิสระ และใช้ผลการเรียนเฉลี่ยสะสมเป็นตัวแปรร่วม ผลปรากฏดังตาราง 25 ว่า อิทธิพลหลักของวิธีการฝึกมีผลทำให้คะแนนความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเอง ของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 4 กลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ดังนั้นจึงทำการวิเคราะห์การจำแนกหมู่เพิ่มเติม เพื่อให้ทราบถึงอิทธิพลของตัวแปรหลัก ผลการวิเคราะห์แสดงว่า (ดูตาราง 45 ภาคผนวก ค) วิธีการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายเพียงด้านเดียวมีผลทำให้คะแนนเฉลี่ยความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเองสูงขึ้นจากคะแนนเฉลี่ยรวม 4.66

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวาง
เป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเอง ของกลุ่มที่ได้รับการฝึกวิธีต่าง ๆ

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F
ตัวแปรร่วม(ผลการเรียนเฉลี่ยสะสม)	1.374	1	1.374	.067
วิธีการฝึก	1931.187	3	643.729	31.289 ***
การอธิบาย ส่วนที่เหลือ	1932.561	4	483.140	23.484 ***
รวม	3188.883	155	20.573	
รวม	5121.444	159	32.210	

*** มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

รวมทำนายได้ร้อยละ 37.7

คะแนน ในขณะที่วิธีการฝึกในกลุ่มควบคุมทำให้คะแนนเฉลี่ยความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเองต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยรวม -5.14 คะแนน แสดงว่าวิธีการฝึกที่มีประสิทธิภาพสูงสุดคือ วิธีการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียว ความแตกต่างโดยวิธีการฝึกดังกล่าวนี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรตามความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเองได้ ร้อยละ 37.7 ผลการวิจัยส่วนนี้จึงสนับสนุนสมมุติฐานที่ 7 ที่ว่า การฝึกทั้ง 2 ด้าน หรือฝึกเพียงด้านใดด้านหนึ่ง มีผลทำให้เกิดความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายมากกว่าการไม่ได้ฝึกเลย

จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์คะแนนความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเอง ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยอีก 10 กลุ่ม แบบดัดลอกพหุคูณเป็นนั้น โดยใช้คุณสมบัติพื้นฐาน 2 ด้าน และผลการฝึกอบรม 4 ด้าน เป็นตัวทำนาย ผลปรากฏในตาราง 26 ว่า ตัวทำนายสามารถทำนายความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเอง ในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 61 โดยมีตัวทำนายร่วมกันคือ พฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัย ความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ความเชื่ออำนาจในตนและความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย ส่วนในกลุ่มย่อยที่ได้รับการฝึกต่างกันนั้น ปรากฏว่า ในกลุ่มที่ฝึกทั้ง 2 ด้าน ไม่มีการทำนายจากตัวทำนายใด ๆ เลย ในกลุ่มควบคุมมีการทำนายได้ร้อยละ 69 โดยมีตัวทำนายคือ พฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเอง กลุ่มที่ฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียวมีการทำนายได้ร้อยละ 58 โดยมีพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเอง พฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัย และการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานร่วมกันเป็นตัวทำนาย ส่วนกลุ่มที่ฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียว มีความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายร่วมกับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน เป็นตัวทำนายได้ร้อยละ 48 สำหรับกลุ่มย่อยที่จำแนกตามอาชีพของผู้ปกครอง ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง และเพศ นั้น พบว่ามีปริมาณการทำนายระหว่างร้อยละ 52-73 โดยมีตัวทำนายต่าง ๆ กัน ทั้งนี้กลุ่มที่มีการทำนายสูงสุดคือกลุ่มผู้ปกครองที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและสูงกว่า โดยมีความเชื่ออำนาจในตน ความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย และพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเองร่วมกันเป็นตัวทำนายได้สูงถึงร้อยละ 73

ผลการวิจัยในส่วนนี้จึงสรุปได้ว่า การฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายเพียงด้านเดียวส่งผลต่อความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเอง ส่วนการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียวและการฝึกทั้ง 2 ด้าน ควบคุมกันนั้นให้ผลเท่ากันและดีกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกเลย

ตาราง 26 ปริมาณการทํานายและลำดับความสำคัญของตัวทํานาย ความคงทนของพฤติกรรมกรรมการ
ทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเองของเขวชนในลุ่มรวมและลุ่ม
ย่อย โดยใช้คุณสมบัติพื้นฐาน 2 ด้าน และผลการฝึกรวม 4 ด้าน เป็นตัวทํานาย

ลุ่ม	จำนวนคน	ร้อยละของการทํานาย	ตัวทํานาย
รวม	160	61	5, 4, 1, 3
ฝึกรความสามารถ+ความตั้งใจ	40	0	-
ฝึกรความสามารถ	40	48	4, 2
ฝึกรความตั้งใจ	40	58	6, 5, 2
ควบคุม	40	69	6
ผู้ปกครองเกษตรกร, รับจ้าง	103	66	5, 1, 4
ผู้ปกครองธุรกิจ, รับราชการ	57	52	5, 4, 1
ผู้ปกครองประถมศึกษาและต่ำกว่า	117	64	5, 3, 4, 1
ผู้ปกครองมัธยมศึกษาและสูงกว่า	43	73	1, 4, 6
ชาย	90	65	1, 4, 5, 3
หญิง	70	57	5, 4, 1

ตัวทํานาย

1. ความเชื่ออำนาจในตน
2. การได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน
3. ความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย
4. ความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย
5. พฤติกรรมการทำงานจากการสังเกตของผู้วิจัย
6. พฤติกรรมการทำงานจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเอง

สรุปผลของการฝึกต่อความคงทนของคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ผลการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายร่วมกับการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ส่งผลต่อความคงทนของความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย และส่งผลต่อความคงทนของความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย การฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียวไม่ส่งผลต่อความคงทนของความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย แต่ส่งผลต่อความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายทั้งจากการสังเกตของผู้วิจัย และจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเอง ส่วนการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียวส่งผลต่อความคงทนของความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายและความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัย

คุณสมบัติพื้นฐานกับการทำนายพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย

เพื่อที่จะศึกษาว่าคุณสมบัติพื้นฐานด้านต่าง ๆ คือ ความเชื่ออำนาจในตน การได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน และผลการเรียนเฉลี่ยสะสมจะสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายของเยาวชนที่ได้รับการฝึกด้วยวิธีต่าง ๆ 3 วิธี และเยาวชนที่ไม่ได้รับการฝึกเลยแตกต่างกันอย่างไร จึงได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำนายพฤติกรรมโดยคุณสมบัติพื้นฐานในกลุ่มที่ได้รับการฝึก 3 กลุ่ม และกลุ่มควบคุมมาสรุปไว้อีกครั้งหนึ่ง ดังปรากฏในตาราง 27 ดังนี้คือ จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น คะแนนพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัย และคะแนนพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเอง พบว่า ในกลุ่มที่ฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายควบคู่กับความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายและกลุ่มควบคุม คุณสมบัติพื้นฐานทั้ง 3 ด้าน ไม่สามารถใช้ทำนายพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายที่วัดทั้งสองลักษณะนี้ได้ ส่วนในกลุ่มที่ได้รับการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียว ปรากฏว่า ความเชื่ออำนาจในตนและผลการเรียนเฉลี่ยสะสมร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานจากการสังเกตของผู้วิจัยได้ร้อยละ 24 ส่วนกลุ่มที่ฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงาน

ตาราง 27 ปริมาณการทำงานและตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายของเยาวชน
ในกลุ่มที่ได้รับการฝึก-วิธีต่าง ๆ จำนวนกลุ่มละ 40 คน โดยใช้คุณสมบัติพื้นฐาน 3 ด้าน
เป็นตัวทำนาย

กลุ่ม	พฤติกรรม	การทำงานจากการสังเกตของผู้วิจัย		การทำงานจากการรายงานตนเอง		รวมร้อยละ	เฉลี่ยร้อยละ
		ร้อยละการทำงาน	ตัวทำนาย	ร้อยละการทำงาน	ตัวทำนาย		
	ฝึกความสามารถ+ ความตั้งใจ	0	-	0	-	0	0
	ฝึกความสามารถ	24	1,3	0	-	24	12
	ฝึกความตั้งใจ	29	1	0	-	29	14
	ฝึกควบคุม	0	-	0	-	0	0

- ตัวทำนาย
1. ความเชื่ออำนาจในตน
 2. การได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน
 3. ผลการเรียนรู้เฉลี่ยสะสม

โดยวางเป้าหมายด้านเดียวกันนี้ ปรากฏว่า ความเชื่ออำนาจในคนทำนายพฤติกรรมการทำงาน จากการสังเกตของผู้วิจัยได้เช่นเดียวกัน ในปริมาณการทำนายร้อยละ 29 จึงสรุปได้ว่า การฝึกเพียงด้านใดด้านหนึ่งคุณสมบัติพื้นฐานสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายได้ ตั้งแต่ร้อยละ 24-29 และทำนายได้สูงกว่ากลุ่มควบคุม แต่เป็นที่น่าสังเกตว่ากลุ่มที่ได้รับการฝึก ทั้ง 2 ด้าน กลับไม่มีคุณสมบัติพื้นฐานเป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ผลการวิจัยนี้จึงกลับกับสมมุติฐานที่ 6 ที่กล่าวว่า คุณสมบัติพื้นฐานด้านความเชื่ออำนาจในตน และการได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายของเยาวชนในกลุ่มที่ได้รับการฝึก โดยใช้ชุดฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย และชุดฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายทั้งสองชุด ได้สูงกว่ากลุ่มที่ได้รับการฝึก โดยชุดฝึกชุดใดชุดหนึ่งหรือไม่ได้รับการฝึกเลย

ต่อมาได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นเพิ่มเติมว่า คุณสมบัติพื้นฐานด้านความเชื่ออำนาจในตนและการได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน จะสามารถทำนายความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ซึ่งนับว่าเป็นผลของการฝึกในระยะยาวได้อย่างไร โดยได้เพิ่มตัวทำนายอันเป็นผลการฝึกที่วัดทันทีหลังการฝึกอบรมมาร่วมเป็นตัวทำนายด้วย ปรากฏผลที่น่าสนใจดังตาราง 28 คือ จากการวิเคราะห์คะแนนความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัย และคะแนนความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเอง พบว่า ในกลุ่มที่ได้รับการฝึกความสามารถในการคุณสมบัติพื้นฐานทั้ง 2 ด้าน และผลการฝึกอบรม 4 ด้าน ไม่สามารถทำนายความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายที่วัดจากการสังเกตของผู้วิจัย และจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเองได้เลย ส่วนในกลุ่มที่ได้รับการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียว ความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายทำนายความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัยได้ร้อยละ 42 และความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายร่วมกับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน ทำนายความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเองได้ร้อยละ 48 ในกลุ่มที่ได้รับ

ตาราง 28 ปริมาณการทำนายและตัวทำนายความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายของเขาวงกตในกลุ่มที่ได้รับการฝึก วิธีต่าง ๆ จำนวนกลุ่มละ 40 คน โดยให้กลุ่มสมบัติพื้นฐาน 2 ด้าน และผลการฝึกอบรม 4 ด้าน เป็นตัวทำนาย

กลุ่ม	พฤติกรรม		การทำงานจากการสังเกตของผู้วิจัย		การทำงานจากการรายงานตนเอง		รวมร้อยละ	เฉลี่ยร้อยละ
	ร้อยละการทำนาย	ตัวทำนาย	ร้อยละการทำนาย	ตัวทำนาย				
ฝึกความสามารถ+ ความตั้งใจ	0	-	0	-	0	0	0	
ฝึกความสามารถ	42	4	48	4.2	90	45		
ฝึกความตั้งใจ	38	5.6	58	6.5, 2	96	48		
ฝึกควบคุม	76	5	69	6	145	73		

ตัวทำนายคุณสมบัติพื้นฐาน

1. ความเชื่ออำนาจในตน
2. การได้รับการอบรมเลี้ยงดู
ด้านการทำงาน

ตัวทำนายผลการฝึกอบรม

3. ความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย
4. ความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย
5. พฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัย
6. พฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเอง

การฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียวนั้น ปรากฏว่า พฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัยและพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเองร่วมกันทำนายความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัยได้ร้อยละ 38 และพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัย พฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายร่วมกับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานสามารถทำนายความคงทนในการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเองได้ถึงร้อยละ 58 สำหรับกลุ่มควบคุมนั้น ปรากฏว่า พฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัยทำนายความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัยได้ร้อยละ 76 และพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเองทำนายความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานตนเองได้ร้อยละ 69

ผลการวิจัยในส่วนนี้สรุปได้ว่า แม้การฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายจะไม่ทำให้คุณลักษณะความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ (ดูตาราง 46 ภาคผนวก ค) แต่การฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียวและการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายควบคู่กับการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ส่งผลให้เกิดความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายเพิ่มขึ้น ในขณะที่การฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายไม่ส่งผลต่อความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายอย่างมีนัยสำคัญ สำหรับผลของการฝึกต่อพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายนั้น พบว่าการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายควบคู่กับการฝึกความตั้งใจในกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย และการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียว ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายที่พบทั้งจากการสังเกตของผู้วิจัยและจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเองอย่างมีนัยสำคัญ แต่อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาผลในระยะยาวซึ่งเป็นความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายที่วัดจากการสังเกตของผู้วิจัยและจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเอง กลับพบว่า การฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียว และการฝึกความตั้งใจ

กระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียว ส่งผลต่อการเกิดความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายที่วัดได้ทั้งสองลักษณะมากกว่าการฝึก 2 ด้าน ร่วมกัน ซึ่งให้ผลเท่ากับและดีกว่าการไม่ได้ฝึกเลย

ในเรื่องของคุณสมบัติพื้นฐานกับการทำนายพฤติกรรมการทำงานจึงพบผลที่น่าสนใจว่า คุณสมบัติพื้นฐานด้านความเชื่ออำนาจในตน และผลการเรียนเฉลี่ยสะสม สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายของเยาวชนได้เมื่อวัดผลทันทีที่สิ้นสุดการอบรม แต่คุณสมบัติพื้นฐานด้านการอบรมเลี้ยงดูร่วมกับผลการฝึกด้านต่าง ๆ สามารถทำนายความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ซึ่งเป็นผลในระยะยาวได้

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ

ก่อนดำเนินการฝึกอบรมความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย และความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ได้มีการวัดคุณสมบัติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างไว้ 3 ด้านคือ การได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน ความเชื่ออำนาจในตน และผลการเรียนเฉลี่ยสะสม และเมื่อฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย และความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายแล้ว จึงได้มีการวัดตัวแปร เพื่อตรวจสอบการจัดกระทำด้วยการวัดความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย และความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ทันทีหลังการฝึกอบรม ต่อจากนั้นจึงวัดผลของการฝึก อันได้แก่ พฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัย และพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเอง และเมื่อห้วงช่วงห่างประมาณ 2 สัปดาห์ ได้วัดผลความคงทนของคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย คือ ความคงทนของความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย ความคงทนของความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายและความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัยและจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเอง เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีของเพียร์สัน

(Pearson Product - Moment Correlation Coefficient) ผลปรากฏดังตาราง 29

ตาราง 29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัยในกลุ่มรวม จำนวน 160 คน

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. การยอมรับความถี่การทำงาน	1.00	.26**	.21**	.09	.09	.23**	.19**	.06	-.02	.03	-.03
2. ความเชื่ออำนาจในตน		1.00	.28***	.32***	.31***	.30***	.28***	.03	.14	-.04	.19***
3. ผลการเรียนรู้เฉลี่ยสะสม			1.00	.30***	.51***	.34***	.35***	.16	.15	.12	.11
4. ความสามารถทำงาน				1.00	.62***	.43***	.42***	.15	.03	.06	-.01
5. ความคงทนของความสามารถทำงาน					1.00	.36***	.49***	.14	-.02	.12	-.08
6. ความตั้งใจทำงาน						1.00	.81***	.24***	.35***	.20**	.36***
7. ความคงทนของความตั้งใจทำงาน							1.00	.25***	.29***	.26***	.28***
8. พฤติกรรมการทำงานจากการสังเกต								1.00	.77***	.90***	.71***
9. ความคงทนของพฤติกรรมการทำงานจากการสังเกต									1.00	.69***	.92***
10. พฤติกรรมการทำงานจากการรายงานตนเอง										1.00	.65***
11. ความคงทนของพฤติกรรมการทำงานจากการรายงานตนเอง											1.00

** . *** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ .001 ตามลำดับ

คือ ในระหว่างตัวแปรที่เป็นคุณสมบัติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง คือตัวแปรที่ 1-3 ส่วนใหญ่แล้ว มีความสัมพันธ์ทางบวกกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติพื้นฐาน 3 ด้าน กับผลการฝึกอบรม ตัวแปรที่ 4, 6, 8 และ 10 ปรากฏว่า คุณสมบัติพื้นฐานด้านความเชื่ออำนาจในตน และผลการเรียนเฉลี่ย สะสมมีความสัมพันธ์กับผลการฝึกอบรมด้านความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย และ ด้านความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่คุณสมบัติพื้นฐานด้านการอบรมเลี้ยงดูมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายอย่างมีนัยสำคัญ แต่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายอย่างไม่มีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตามตัวแปรคุณสมบัติพื้นฐาน 3 ด้าน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ตัวแปรที่ 8 และ 10 อย่างไม่มีนัยสำคัญ

ส่วนการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามด้วยกัน คือตัวแปรที่ 4-11 พบว่า ตัวแปรตามทุกตัวมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญในระดับปานกลางถึงสูงเป็นส่วนใหญ่

สรุปและอภิปรายผล

ในบทที่แล้วได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ เพื่อศึกษาผลของการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย และการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายที่มีต่อคุณลักษณะที่ได้รับการฝึกและผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ผู้เข้ารับการฝึกคือเยาวชนที่เป็นนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 5 ของโรงเรียนศรีวิชัยวิทยา และโรงเรียนสระกะเทียมวิทยาคม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม จำนวน 160 คน ก่อนการฝึกได้มีการวัดคุณสมบัติพื้นฐานด้านการได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานจากผู้ปกครอง และด้านความเชื่ออำนาจในตน และวัดคุณลักษณะที่ฝึกคือ ความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย และความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย หลังจากการฝึกได้มีการวัดคุณลักษณะที่ฝึกทันทีหลังการฝึกคือ ความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย และความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย จากนั้นมีการกำหนดสถานการณ์การปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกลงมือปฏิบัติงานแล้วมีการวัดผลพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายทันที ต่อมาได้ทั้งช่วงเวลา 2 สัปดาห์ ได้ทำการวัดผลระยะยาวคือ วัดความคงทนของคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย ทั้ง 3 ด้าน อีกครั้งหนึ่ง คือ ความคงทนของความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย ความคงทนของความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย และความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ได้นำข้อมูลเหล่านี้มาวิเคราะห์ตามสมมุติฐาน ซึ่งในการวิจัยนี้มี 7 ข้อ และมีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติอีกจำนวนหนึ่ง ซึ่งเป็นการสำรวจความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ โดยที่ยังไม่มีรากฐานในการที่จะตั้งสมมุติฐานไว้ล่วงหน้า

ในบทนี้จะได้ประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแนวที่แตกต่างไปจากที่ได้เสนอไว้ในบทที่ 4 ทั้งนี้เพื่อจะได้สรุปผล ทิศความ และอภิปรายผลในแง่ต่าง ๆ ได้ โดยจะมีการสรุปและอภิปรายผลตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้เป็นอันดับแรก ต่อจากนั้นจะได้มีการสรุปและอภิปรายผลตามกรอบทฤษฎีที่ใช้อ้างอิง

ในการวิจัย โดยจะเน้นผลที่เด่นชัดจากการวิจัยในครั้งนี้ที่จะมีประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในเชิงวิชาการและประยุกต์ ดังจะได้กล่าวโดยละเอียดต่อไป

การสรุปและอภิปรายผลตามสมมุติฐาน

สมมุติฐานในการวิจัยนี้มี 7 ข้อ ในที่นี้จะได้ประมวล สรุปและอภิปรายผล ตามสมมุติฐาน แต่ละข้อดังต่อไปนี้

การสรุปและอภิปรายผลตามสมมุติฐานที่ 1 สมมุติฐานที่ 1 กล่าวว่า "เยาวชนที่ได้รับการฝึกโดยใช้ชุดฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายหรือชุดฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย มีความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย หรือมีความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายหลังจากได้รับการฝึก สูงกว่าก่อนได้รับการฝึก" ข้อความนี้ได้คาดถึงระดับการพัฒนาในคุณลักษณะที่ได้รับการฝึกอบรมเมื่อวัดทันทีหลังการอบรม ในการดำเนินการทดลองนี้ได้มีการวัดความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย และความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายก่อนการฝึกคุณลักษณะดังกล่าว และเมื่อสิ้นสุดการฝึกได้มีการวัดผลคุณลักษณะนี้อีกครั้งหนึ่ง จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลต่างของคะแนนเฉลี่ยด้านความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย ก่อนและหลังการฝึกทั้ง 4 กลุ่ม พบว่า ความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายไม่ได้พัฒนาขึ้นในปริมาณสูงพอที่ยอมรับได้ (ดูตาราง 34 ภาคผนวก ค) แต่จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลต่างของคะแนนเฉลี่ยด้านความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายก่อนและหลังการฝึกทั้ง 4 กลุ่ม กลับพบว่าความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายของกลุ่มที่ได้รับการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายควบคู่กับการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย และกลุ่มที่ฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียว มีความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายพัฒนาขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่กลุ่มที่ฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ไม่มีการพัฒนาด้านความตั้งใจกระทำพฤติกรรม

การทำงานโดยวางเป้าหมายขึ้นมากพอที่จะยอมรับได้ (ดูตาราง 4)

จากผลดังกล่าวแสดงว่าการพัฒนาคุณลักษณะ 2 ประการคือ ความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย และความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายในกลุ่มเยาวชนที่มีลักษณะเช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างในการทดลองครั้งนี้ ผลของความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายยังไม่ปรากฏเมื่อวัดทันทีหลังฝึก ส่วนผลของความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายในกลุ่มที่ได้รับการฝึกทั้ง 2 ด้าน และกลุ่มที่ฝึกเพียงความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียว มีการพัฒนาขึ้นเท่าเทียมกัน และมากกว่ากลุ่มควบคุม แต่กลุ่มที่ฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ไม่มีผลการพัฒนาความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายเพิ่มขึ้น

การพัฒนาความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย และการพัฒนาความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายที่ได้ทำการทดลองครั้งนี้ มีผลเทียบเคียงกับการทดลองพัฒนาทักษะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองของข้าราชการ (บุญรับ สักคิมณี, 2532) ที่พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองจากการ วัดทันทีหลังการฝึกไม่ได้แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ของการฝึกทั้งสองวิธี แต่กลุ่มที่ได้รับการฝึกการมุ่งอนาคตมีคะแนนลักษณะมุ่งอนาคตสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึก กลุ่มที่ได้รับการฝึกการควบคุมตนเองมีคะแนนควบคุมตนเองสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึก และนอกจากนี้ยังพบว่า การฝึกการมุ่งอนาคตยังส่งผลถึงการควบคุมตนเอง และการฝึกการควบคุมตนเองก็ส่งผลถึงลักษณะการมุ่งอนาคตด้วย ในการทดลองฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายนี้ ส่วนหนึ่งของการฝึกได้ใช้วิธีการฝึกควบคุมตนเอง โดยการฝึกการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการทำงาน และการทำสัญญาทางสังคมกับเพื่อนสนิท ผลของการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายไม่ได้ส่งผลต่อความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายโดยตรง และการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายก็ไม่ได้ส่งผลต่อความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายโดยตรงเมื่อวัดผลทันที ซึ่งการวิจัยนี้ไม่ตรงกับงานวิจัยของบุญรับ สักคิมณี ที่พบว่า การฝึกจิตลักษณะใด ๆ จะส่งผลโดยตรงต่อจิตลักษณะนั้น แต่ในขณะที่เดียวกันกลับพบว่า การฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายควบคู่กับการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย หรือการฝึกความสามารถ

ในการทำงานโดยวางเป้าหมายเพียงด้านเดียวกลับส่งผลให้มีการพัฒนาในคุณลักษณะความตั้งใจ
กระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ซึ่งผลการวิจัยส่วนนี้คล้ายคลึงกับผลการวิจัยของ
บุญรบ ศักดิ์มณี ในส่วนที่ผลการฝึกด้านหนึ่งส่งผลไปสู่คุณลักษณะที่ไม่ได้ฝึกโดยตรงอีกด้านหนึ่ง

จึงกล่าวได้ว่า การวิเคราะห์ผลของการฝึกความสามารถในการทำงานโดยการทำงาน
โดยวางเป้าหมาย และการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ให้ผล
สนับสนุนสมมุติฐานที่ 1 บางส่วน สรุปได้ว่าการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวาง
เป้าหมาย และการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ไม่ได้ผลทันทีของ
คุณลักษณะดังกล่าว แต่กลับพบผลว่า การฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียวและ
การฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายควบคู่กับการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงาน
โดยวางเป้าหมาย ส่งผลทันทีต่อความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ดังนั้น
ถ้าหากต้องการผลทันทีของความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงาน อาจจะฝึกความสามารถในการ
ทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียวก็เพียงพอ เพราะสามารถทดแทนการฝึกความตั้งใจกระทำ
พฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายได้

การทำงานของบุญรบ ศักดิ์มณี พบว่า การฝึกเพียงด้านใดด้านหนึ่งส่งผลถึงจิตลักษณะ
ทั้ง 2 ลักษณะ นั้น เป็นเพราะว่าการฝึกการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองเป็นจิตลักษณะที่มี
ความเกี่ยวข้องกันอย่างใกล้ชิด คือเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในปรากฏการณ์เดียวกัน แต่ใน
งานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายนี้ คุณลักษณะความสามารถในการทำงาน
โดยวางเป้าหมาย และคุณลักษณะด้านความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย
เป็นลักษณะที่แบ่งแยกจากกันชัดเจน จึงไม่อาจกล่าวได้โดยมั่นใจว่า การฝึกเพียงด้านใดด้านหนึ่ง
จะสามารถส่งผลให้เกิดคุณลักษณะอีกด้านหนึ่งได้ แต่ในกรณีที่งานวิจัยนี้พบว่าการฝึกความสามารถ
ในการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียว และการฝึกทั้ง 2 ด้านร่วมกันส่งผลต่อความตั้งใจกระทำ
พฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายเท่าเทียมกันนั้น อาจจะเป็นเพราะในการจัดลำดับขั้นตอน
การฝึกในการทดลองนี้ ได้จัดให้มีการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายก่อน และ
ฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายติดตามมาเป็นระยะที่สอง ทำให้กลุ่ม

ที่ได้รับการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายมีช่วงระยะเวลาได้ระลึกลงถึงสิ่งที่เรียนรู้
นานขึ้น และกลุ่มที่ฝึกทั้ง 2 ด้าน ได้มีโอกาสถ่ายโยงการเรียนรู้ด้านความสามารถในการทำงาน
โดยวางเป้าหมายมาผสมผสานกับการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย
ทำให้เกิดการพัฒนาความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายขึ้น

การสรุปและอภิปรายผลตามสมมุติฐานที่ 2 สมมุติฐานที่ 2 กล่าวว่า "เยาวชนที่ได้รับการ
การฝึกโดยใช้ชุดฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายและชุดฝึกความตั้งใจกระทำ
พฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ทั้งสองชุด มีความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย
และมีความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายสูงกว่ากลุ่มที่ได้รับการฝึกโดยใช้ชุดฝึก
เพียงชุดใดชุดหนึ่ง หรือไม่ได้รับการฝึกเลย" สมมุติฐานนี้ได้คาดถึงอิทธิพลร่วมของการฝึกทั้งสอง
ด้านต่อคุณลักษณะความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย และความตั้งใจกระทำพฤติกรรม
การทำงานโดยวางเป้าหมาย จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมของคะแนนเฉลี่ยด้านความ
สามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย พบว่าวิธีการฝึกที่ต่างกันไม่มีผลทำให้คะแนนเฉลี่ยความ
สามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อวัดทันทีหลังการฝึก (ดู
ตาราง 35 และ 36 ภาคผนวก ค) แต่เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมของคะแนนเฉลี่ยด้าน
ความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย พบว่าอิทธิพลหลักของวิธีการฝึกมีผล
ทำให้คะแนนเฉลี่ยความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายของกลุ่มตัวอย่างทั้ง
4 กลุ่มแตกต่างกัน (ดูตาราง 5-6) โดยพบว่า กลุ่มที่ได้รับการฝึกทั้งสองด้านและกลุ่มที่ได้รับการ
การฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียว มีผลของความตั้งใจกระทำ
พฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายสูงกว่ากลุ่มที่ได้รับการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรม
การทำงานโดยวางเป้าหมายเพียงด้านเดียวและสูงกว่ากลุ่มควบคุม (ดูตาราง 8)

จึงสรุปได้ว่าผลการวิจัยนี้ส่วนหนึ่งคือ การใช้ชุดฝึกอบรมที่แตกต่างกันไม่มีผลทำให้ความ
สามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายแตกต่างกัน แต่มีผลทำให้ความตั้งใจกระทำพฤติกรรม
การทำงานโดยวางเป้าหมายในกลุ่มที่ฝึกสองด้านและกลุ่มที่ฝึกความสามารถในการทำงานโดยวาง
เป้าหมายสูงกว่ากลุ่มที่ฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายและกลุ่มควบคุม

ผลการวิจัยนี้จึงกลับกับสมมุติฐานที่ 2 ที่พบว่า การฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายเพียงด้านเดียว สามารถให้ผลของการเกิดความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายสูงสุด ความแตกต่างโดยวิธีการฝึกนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรตามได้ร้อยละ 25.7 (ดูตาราง 7) แต่อย่างไรก็ตามวิธีการฝึกทั้งด้านเดียวและสองด้านก็ส่งผลให้ความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ในกลุ่มทดลองทั้งสามสูงกว่ากลุ่มควบคุม การอภิปรายผลในส่วนนี้สอดคล้องกับการอภิปรายตามสมมุติฐานที่ 1 เพราะเป็นการวิเคราะห์เพิ่มเติมในตัวแปรตามชุดเดียวกัน

การสรุปและอภิปรายผลตามสมมุติฐานที่ 3 สมมุติฐานที่ 3 กล่าวว่า "เยาวชนที่ได้รับการฝึกโดยใช้ชุดฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย และชุดฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ทั้งสองชุด มีพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายสูงกว่ากลุ่มที่ได้รับการฝึกโดยใช้ชุดฝึกเพียงชุดใดชุดหนึ่ง หรือไม่ได้รับการฝึกเลย" ในการวิจัยครั้งนี้ ได้วัดพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายของเยาวชน โดยการกำหนดสถานการณ์และลักษณะงานให้ผู้เข้ารับการฝึกลงมือปฏิบัติให้ได้ชิ้นงานตามเวลาและข้อกำหนดของงานนั้น การวัดผลพฤติกรรมเดียวกันนี้ใช้วิธีการวัดสองแบบคือ แบบที่หนึ่งผู้วิจัยเป็นผู้สังเกตพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายตลอดเวลา ตั้งแต่มีคำสั่งให้ผู้เข้าฝึกลงมือปฏิบัติงานจนครบกำหนดเวลาและจดบันทึกการสังเกตเป็นรายบุคคลลงในแบบสังเกตที่จัดทำไว้ ส่วนการวัดแบบที่สอง ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและเป็นผู้ปฏิบัติงานรายงานการปฏิบัติงานตนเองเมื่อเสร็จสิ้นการปฏิบัติงาน ในการวิเคราะห์ตามสมมุติฐานที่ 3 ได้วิเคราะห์ผลของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายทั้งสองแบบ

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมของคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัยพบว่า อิทธิพลหลักวิธีการฝึกมีผลทำให้พฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัยในกลุ่มที่เข้ารับการฝึกทั้ง 4 กลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (ดูตาราง 10, 12 และ 13) และเมื่อพิจารณาวิธีการฝึกแต่ละกลุ่มพบว่า กลุ่มที่ได้รับการฝึก 2 ด้าน ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัยสูงกว่ากลุ่มที่ได้รับการฝึกด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว และกลุ่มควบคุม จึงสรุปได้ว่าการวิจัยส่วนนี้สนับสนุนสมมุติฐานที่ 3

สำหรับการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมของคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเองพบว่า อิทธิพลหลักของวิธีการฝึกมีผลทำให้พฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเองในกลุ่มที่เข้ารับการฝึกทั้ง 4 กลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (ดูตาราง 15, 16, 17 และ 18) และเมื่อพิจารณาวิธีการฝึกแต่ละกลุ่มพบว่า กลุ่มที่ได้รับ การฝึก 2 ด้าน ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเองของเยาวชนสูงกว่ากลุ่มที่ได้รับการฝึกด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียวและกลุ่มควบคุม จึงสรุปได้ว่าการวิจัยส่วนนี้สนับสนุนสมมุติฐานที่ 3 เช่นกัน

โดยสรุปจากการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายทั้งแบบที่เป็นการสังเกตพฤติกรรมการทำงานของผู้วิจัยและจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเอง การใช้วิธีการ ฝึกทั้งสองแบบเพื่อความสมบูรณ์ของการตรวจสอบพฤติกรรม ปรากฏผลที่ตรงกัน และสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

การศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานโดยทั่วไปมักเน้นการฝึกหรือชี้ นำให้ตั้งเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนและเฉพาะเจาะจง (Latham and Yukl, 1975 b) หรือการให้มีส่วนร่วมในการวางเป้าหมาย (Pearson, 1987: 475; citing Vroom and Yetton, 1973) ซึ่งพบค่าความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการวางเป้าหมายในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานด้วย ในขณะเดียวกันการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกความตั้งใจยังไม่ปรากฏผลในการวิจัยเชิงทดลองที่เด่นชัด เพียงแต่มีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจกับพฤติกรรม (Lock, 1968; citing Dulany, 1967) ที่พบว่ามีความสัมพันธ์กันสูง ดังนั้นเมื่อผู้วิจัยคาดหวังการผสมผสานการฝึกอบรมที่เน้นความรู้ความสามารถ และความตั้งใจกระทำพฤติกรรมควบคู่กัน จึงปรากฏผลที่เด่นชัดว่า การให้การฝึกทั้ง 2 ด้านคือ ความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายและความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายควบคู่กันนำไปสู่การเกิดพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายที่สูงกว่าการให้การฝึกเพียงด้านใดด้านหนึ่งตามลำพังหรือการไม่ฝึกเลย

การสรุปและอภิปรายผลตามสมมุติฐานที่ 4 สมมุติฐานที่ 4 กล่าวว่า "ภายหลังจากได้รับการฝึกโดยใช้ชุดฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย หรือชุดฝึกความตั้งใจ กระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายชุดใดชุดหนึ่ง หรือทั้งสองชุด เยาวชนที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง มีความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย มีความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย และมีพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายสูงกว่าเยาวชนที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ" เมื่อได้จัดแบ่งเยาวชนที่ได้รับการฝึกออกเป็น 2 กลุ่ม ตามระดับความเชื่ออำนาจในตนสูงและความเชื่ออำนาจในตนต่ำ เพื่อจะดูผลของการฝึกว่าเป็นไปตามที่คาดหวังไว้หรือไม่ การแยกพิจารณาผลของการฝึกออกเป็น 3 ด้าน คือผลที่เป็นความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย ความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย และพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย พบว่า วิธีการฝึกที่แตกต่างกันและระดับความเชื่ออำนาจในตนที่ต่างกัน ไม่มีผลทำให้คะแนนเฉลี่ยความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายแตกต่างกันอย่างที่จะยอมรับได้ แสดงว่าผู้มีระดับความเชื่ออำนาจในตนต่างกันไม่ว่าจะได้รับการอบรมโดยวิธีใดก็ไม่มีผลต่อความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย (ดูตาราง 35 ภาคผนวก ค) ผลส่วนนี้จึงไม่สนับสนุนสมมุติฐานที่ 4 แต่เมื่อพิจารณาผลจากการวิเคราะห์คะแนนเฉลี่ยความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย พบว่าอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการฝึกและระดับความเชื่ออำนาจในตนมีผลทำให้ความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายแตกต่างกันอย่างเชื่อมั่นได้ กล่าวคือพบว่ากลุ่มที่ได้รับการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียวและมีระดับความเชื่ออำนาจในตนสูง มีความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายสูงสุด การวิจัยส่วนนี้จึงเป็นส่วนกลับของสมมุติฐานที่ 4 คือพบว่า การฝึกทั้งสองด้านควบคู่กันจะทำให้เยาวชนที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำมีความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายสูงขึ้นมากกว่าเยาวชนที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง (ดูตาราง 6 และภาพประกอบ 10)

สำหรับผลการฝึกที่เป็นพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายเมื่อพิจารณาพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัย (ดูตาราง 11 และภาพประกอบ 11) พบว่า กลุ่มที่ได้รับการฝึก 2 ด้านควบคู่กัน และมีระดับความเชื่ออำนาจในตนสูง มีผลของพฤติกรรม

การทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัยสูงสุด และใกล้เคียงกับผู้ที่มีระดับความเชื่ออำนาจในตนต่ำ ส่วนการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายเพียงด้านเดียวส่งผลให้ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงมีพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายสูงเกินกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ ซึ่งกลับกันกับการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายเพียงด้านเดียวส่งผลให้ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ มีพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายสูงเกินกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง แม้ผลของการวิจัยส่วนนี้ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ 4 แต่ให้ผลสำคัญและชัดเจนกว่าที่คาดไว้ในสมมุติฐาน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า เมื่อเปรียบเทียบผลของการฝึกด้วยวิธีต่างกันและพิจารณาตามระดับความเชื่ออำนาจในตน พบว่า วิธีการฝึกที่แตกต่างกันไม่ปรากฏผลที่เด่นชัดในคุณลักษณะความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย ในกลุ่มเยาวชนที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงและกลุ่มที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ วิธีการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียวกับกลุ่มที่มีความเชื่ออำนาจสูงทำให้เกิดความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายสูงสุด การฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายควบคู่กับการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายกับกลุ่มที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ ทำให้เกิดความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายสูงกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง และในขณะเดียวกันการฝึกทั้ง 2 ด้านพร้อมกันในกลุ่มที่มีระดับความเชื่ออำนาจในตนสูงหรือผู้ที่มีระดับความเชื่ออำนาจในตนต่ำทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัยสูงสุด ใกล้เคียงกัน

การสำรวจผลงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตนและผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการมากกว่า 40 เรื่อง (Bartal and other, 1980: 53-60) พบว่ามีแนวโน้มของความสัมพันธ์ในทางบวก การศึกษาเหล่านี้เป็นพื้นฐานสำคัญที่ชี้ให้เห็นว่า ความเชื่ออำนาจในตนเป็นตัวแปรบุคลิกภาพที่สำคัญสำหรับใช้ในการทำนายผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ในงานวิจัยนี้วิธีการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายเป็นลักษณะความรู้วิชาการเชิงประยุกต์ เพราะลำดับขั้นการฝึกอบรมชี้แนะความคิดไปสู่การปฏิบัติมากกว่าการให้จดจำเนื้อหาสาระทางวิชาการ ดังนั้นจึงพบความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายกับลักษณะ

ความเชื่ออำนาจในตนเองมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ ($r = .32$) (ดูตาราง 29) ดังนั้นจึงไม่สอดคล้องกับงานศึกษาวิจัยของ บาร์ทอลและคนอื่น ๆ ดังกล่าว และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นก็พบว่าความเชื่ออำนาจในตนเองไม่มีปริมาณการทำนายความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย ในกลุ่มที่ได้รับการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายเลย (ดูตาราง 3) ผลการวิจัยส่วนนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ในการวิเคราะห์ผลของความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายและพบว่าระดับความเชื่ออำนาจในตนเองมีผลปฏิสัมพันธ์กับวิธีการฝึก โดยพบว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองสูง แม้ได้รับการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายเพียงด้านเดียวก็เพียงพอที่จะส่งผลให้เกิดความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายได้ ในขณะที่ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองต่ำควรจะได้รับ การฝึกทั้งสองด้านควบคู่กัน ผลการวิจัยส่วนนี้เป็นไปตามสมมุติฐานที่ 4 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บลัสเตน (Blustein, 1987 : 63-68) ที่พบว่าความเชื่ออำนาจในตนเองมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับระดับของความสนใจและความพยายามในการกระทำกิจกรรมให้สัมฤทธิ์ผล ความสนใจและความพยายามในการกระทำกิจกรรมให้สัมฤทธิ์ผลคือ ความตั้งใจกระทำกิจกรรมนั่นเอง และเมื่อทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นเพิ่มเติมพบว่า ความเชื่ออำนาจในตนเองสามารถทำนายการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายได้ถึงร้อยละ 16 และความเชื่ออำนาจในตนเองร่วมกับผลการเรียนเฉลี่ยสะสมสามารถทำนายการฝึกทั้ง 2 ด้านได้ถึงร้อยละ 39 (ดูตาราง 9) ผลการวิจัยในส่วนนี้นำไปสู่การตัดสินใจเลือกใช้วิธีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายได้เหมาะสมสำหรับผู้ที่มีระดับความเชื่ออำนาจในตนเองต่างกัน ด้วยเหตุผลที่ว่า ความเชื่ออำนาจในตนเองมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายอยู่แล้ว ดังนั้นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองสูง แม้ได้รับการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายเพียงด้านเดียว ก็ทำให้เกิดความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายได้ แต่ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองต่ำจำเป็นต้องใช้วิธีการฝึกทั้งความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายและความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายควบคู่กัน

สำหรับส่วนของการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายที่พบว่า วิธีการฝึก 2 ด้าน ควบคู่กันทำให้กลุ่มผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง และผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ ที่มีพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัยสูง กว่ากลุ่มอื่น ๆ ผลการวิจัยส่วนนี้แม้ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ 4 แต่ก็ได้ให้ผลสำคัญและชัดเจนกว่าที่คาดไว้ในสมมุติฐาน กล่าวคือเมื่อพิจารณาเฉพาะกลุ่มตามระดับความเชื่ออำนาจในตนพบว่า ในกลุ่มที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง เมื่อได้รับการอบรมด้านความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายเพียงด้านเดียวก็ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย และในกลุ่มที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ เมื่อได้รับการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายเพียงด้านเดียวก็ทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายได้เช่นกัน งานวิจัยในส่วนนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของบลัสเติน (Blustein, 1987 : 63-68) ที่ได้ศึกษาเรื่องความเข้าใจโครงสร้างทางสังคมและพัฒนาการทางอาชีพ พบว่า ความเชื่ออำนาจในตนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมและเจตคติที่บุคคลยึดมั่น ซึ่งอาจจะทำนายการปรับพฤติกรรมทางอาชีพได้ และเช่นเดียวกับที่ สตรีคแลนด์ (Strickland, 1977 : 233-234) ได้สรุปผลการวิจัยเรื่องต่าง ๆ ที่แสดงว่า ความเชื่ออำนาจในตนเป็นลักษณะทางจิตวิทยาที่ส่งเสริมให้บุคคลกระทำพฤติกรรมที่พึงปรารถนาในการทำงาน เช่น มีความเชื่อมั่นในตนเอง อดทนต่อการทำงานหนักและยากได้มากกว่า คนที่เชื่ออำนาจในตนนั้น เมื่อทำงานประสบความสำเร็จ ความล้มเหลวจะเชื่อว่าเป็นเพราะตนได้ใช้ความพยายามในการทำงานนั้นน้อยไป และมีแนวโน้มว่าจะใช้ความพยายามเพิ่มขึ้นเพื่อให้การทำงานนั้นประสบความสำเร็จ ความเชื่ออำนาจในตนจึงเป็นแรงผลักดันให้บุคคล กระทำสิ่งที่ตนรับผิดชอบให้สัมฤทธิ์ผล เพราะคนที่เชื่ออำนาจในตนเชื่อว่าการกระทำของตนจะก่อให้เกิดผลตามมา

การวิจัยส่วนนี้ให้ผลสำคัญพอสรุปได้เป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อการตัดสินใจเลือกวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมและประหยัดสำหรับกลุ่มคนที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ และคนที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง คือถ้ามีความพร้อมด้านทรัพยากรและมีช่วงเวลายาวนาน การจัดฝึกอบรมควรกระทำทั้ง 2 ด้าน คือฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายและฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย เพราะวิธีการฝึกทั้ง 2 ด้านควบคู่กันสามารถส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายสูงสุด ทั้งในกลุ่มผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงและผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ

ทั้งสองกลุ่ม แต่ถ้าหากว่ามีความจำกัดในเรื่องระยะเวลาอบรมและทรัพยากรอื่น ๆ ก็สามารถเลือกฝึกอบรมความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายเพียงด้านเดียวเฉพาะกับกลุ่มผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองสูง และเลือกฝึกอบรมความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียวเฉพาะกับกลุ่มผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองต่ำ

การสรุปและอภิปรายผลตามสมมุติฐานที่ 5 สมมุติฐานที่ 5 กล่าวว่า "ภายหลังจากได้รับการฝึกโดยใช้ชุดฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย หรือชุดฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายชุดใดชุดหนึ่ง หรือทั้งสองชุด เยาวชนที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานมากมีความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย มีความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย และมีพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายสูงกว่าเยาวชนที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานน้อย" เมื่อได้แบ่งเยาวชนที่ได้รับการฝึกออกเป็น 2 กลุ่ม ตามปริมาณการได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานจากผู้ปกครอง เพื่อจะดูผลของการฝึกว่าเป็นไปตามที่คาดหวังหรือไม่ การแยกผลของการพิจารณาแบ่งออกเป็น 3 ด้านคือ ผลที่เป็นความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย ความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย และพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย พบว่าเมื่อพิจารณาวิธีการฝึกที่แตกต่างกัน ร่วมกับปริมาณการได้รับการอบรมเลี้ยงดูที่ต่างกัน ไม่มีผลทำให้คะแนนเฉลี่ยความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย คะแนนเฉลี่ยความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงาน และคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย มีความแตกต่างกันอย่างที่จะยอมรับได้ (ดูตาราง 34 ภาคผนวก ตาราง 7 , 12 และ 15) แสดงว่าการได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานในปริมาณที่ต่างกันไม่มีปฏิสัมพันธ์กับวิธีการฝึกอบรมในการส่งผลต่อคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายทั้ง 3 ด้านดังกล่าว นับว่าการวิจัยนี้ไม่สนับสนุนสมมุติฐานที่ 5

การพิจารณาตัวแปรการได้รับการฝึกอบรมด้านการทำงานจากผู้ปกครองร่วมกับวิธีการฝึกอบรมที่จัดทดลองพบว่า อิทธิพลหลักของวิธีการฝึกอบรมและอิทธิพลหลักของปริมาณการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานส่งผลอย่างเป็นเอกเทศต่อความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย (ดูตาราง 7) โดยไม่ได้รับอิทธิพลจากปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสองมากนัก แสดงให้

เห็นว่า การจัดการฝึกอบรมโดยวิธีต่าง ๆ สามารถส่งผลโดยตรงต่อความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายได้ โดยไม่ต้องคำนึงถึงลักษณะการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน และในขณะเดียวกันการให้การอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานจากผู้ปกครองก็ส่งผลต่อความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายได้เช่นเดียวกัน ทั้งนี้เนื่องจากว่ายังมีปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือจากการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานที่ส่งผลต่อการต้องการทำงานของบุตร เช่น สถานภาพการทำงานของผู้ปกครองหรือหัวหน้าครอบครัว (Isrelowitz and Singer, 1987 : 227-229) หรือรูปแบบความมุ่งหวังของพ่อแม่ (Hollander, 1975 : 127) ดังที่พบผลการทำนายเมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนั้นมันใดเพิ่มเติม (ดูตาราง 9.) เยาวชนที่ผู้ปกครองมีระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือสูงกว่า มีปริมาณการทำนายร่วมกันของ ความเชื่ออำนาจในตน การอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน และผลการเรียนเฉลี่ยสะสม ที่สามารถทำนายความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายได้ถึงร้อยละ 42 ในขณะที่กลุ่มผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษาหรือต่ำกว่า ไม่มีปริมาณการทำนายของการอบรมเลี้ยงดูด้วยเลย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พูลและคูนี (Poole and Cooney, 1985 : 251-263) ที่พบว่าบุคคลส่วนใหญ่ต้องการและได้งานทำในสภาพที่คล้ายคลึงกับฐานะทางสังคมเศรษฐกิจของพ่อแม่ตนเอง ในการวิจัยนี้ไม่ได้กำหนดให้ระดับการศึกษาและสถานภาพทางสังคมเป็นตัวแปรหลักในการวิเคราะห์ผลการวิจัย แต่อย่างไรก็ตาม ตัวแปรทั้งสองนี้ควรจะได้รับพิจารณา ถ้าหากมีการวิจัยหำนองเดียวกับการวิจัยในครั้งนี้ในโอกาสต่อไป

สำหรับผลของการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย เมื่อพิจารณาตามกลุ่มที่ได้รับการฝึกวิธีต่าง ๆ ร่วมกับการได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน (ดูตาราง 12 และ 17) พบว่ามีเพียงอิทธิพลหลักของวิธีการฝึกอบรมเท่านั้นที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย แสดงว่าอิทธิพลของวิธีการฝึกอบรมสามารถกลบลักษณะด้านการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานในสถานการณ์ที่กำหนดให้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มากกว่าส่งผลร่วมกันกับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานดังกล่าว เพราะเมื่อพิจารณาจากการวิเคราะห์การจำแนกหมู่ (ดูตาราง 13) พบว่า ความแตกต่างโดยวิธีการฝึกสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรตามพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัยได้ถึงร้อยละ 62.4

แต่เมื่อพิจารณาปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างวิธีการฝึกกับปริมาณการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานปรากฏว่าทำให้ความสามารถในการทำนายพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัย ลดลงเป็นร้อยละ 59.2 ทั้งนี้อาจจะเป็นเหตุผลที่ว่า ลักษณะของวิธีการฝึกอบรมตามแนวคิดของการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับลักษณะการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานของผู้ปกครองต่อเยาวชน ซึ่งจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่พบว่า เด็กมักถูกสอนให้ฟังผู้อื่นเพื่อความพึงพอใจของตนเอง มากกว่าให้ฟังตนเอง ผู้ปกครองมีความประสงค์ในการฝึกหัดเด็กให้ช่วยทำงานในด้านที่จะให้ประโยชน์ต่อพ่อแม่ เช่น การแบ่งเบาภาระมากกว่าที่จะเห็นคุณค่าที่มีผลโดยตรงต่อตัวเด็ก หรือเป็นการฝึกหัดเพื่อช่วยสร้างสรรคัลักษณะบุคลิกภาพที่ดำรงแก่เด็ก (ละม้ายมาศ สรหัตต์ และจรรยา สุวรรณทัต. 2510 : 110-110) เช่นเดียวกับที่ประเสริฐ แยมกลิ่นฟุ้ง (2512 : 10) พบว่า การอบรมเลี้ยงดูเด็กในสังคมไทยนั้น ยังไม่มีการปลูกฝังอย่างจริงจังในเรื่องการกำหนดเป้าหมายและการวางแผนทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง การรู้จักฟังตน และการรู้จักรับผิดชอบต่อตัวเอง แต่ในการวิจัยนี้ได้มีการจัดกิจกรรมฝึกอบรมที่เน้นหนักในเรื่องการวางเป้าหมายในการทำงาน และการฝึกความตั้งใจในการทำงานอย่างมีระบบ เน้นการควบคุมตนเอง และการฟังตนเองมากกว่าการฟังฟังผู้อื่น ดังนั้น จึงทำให้อิทธิพลของการฝึกส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายได้มากกว่าคุณสมบัติพื้นฐานการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานที่เยาวชนมีอยู่แต่เดิม

โดยสรุปสำหรับผลการวิจัยส่วนนี้แม้จะไม่สนับสนุนสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่สามารถให้ผลและข้อสังเกตที่น่าสนใจในเรื่องลักษณะการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน และนำความคิดให้โยงไปสู่ตัวแปรคุณสมบัติพื้นฐานอื่น ๆ ที่อาจจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย เช่น ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง หรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคมของผู้ปกครอง ซึ่งน่าจะเป็นตัวแปรหลักที่นำมาพิจารณาช่วยร่วมด้วยในการวิจัยที่มีลักษณะใกล้เคียงกับงานวิจัยครั้งนี้

การสรุปและอภิปรายผลตามสมมุติฐานที่ 6 สมมุติฐานที่ 6 กล่าวว่า "คุณสมบัติพื้นฐานด้านความเชื่ออำนาจในตน และการได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายของเยาวชนในกลุ่มที่ได้รับการฝึกโดยใช้ชุดฝึกความสามารถในการ

ทำงานโดยวางเป้าหมาย และชุดฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายทั้งสองชุด ได้สูงกว่ากลุ่มที่ได้รับการฝึก โดยชุดฝึกชุดใดชุดหนึ่ง หรือไม่ได้รับการฝึกเลย" ตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้กำหนดเพียงคุณสมบัติพื้นฐานด้านความเชื่ออำนาจในตน และการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานเป็นตัวทำนาย แต่ในขั้นการวิเคราะห์ผู้วิจัยได้เพิ่มตัวทำนายด้านผลการเรียนเฉลี่ยสะสมเข้ามาร่วมทำนายอีกตัวหนึ่ง ผลปรากฏว่า คุณสมบัติพื้นฐานที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัยได้คือ ความเชื่ออำนาจในตนด้านเดียวสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายของกลุ่มที่ได้รับการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายได้สูงสุดร้อยละ 29 และความเชื่ออำนาจในตนกับผลการเรียนเฉลี่ยสะสมร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัยของกลุ่มที่ได้รับการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายได้ร้อยละ 24 ในขณะที่กลุ่มที่ได้รับการฝึก 2 ด้าน และกลุ่มควบคุม ไม่มีปริมาณการทำนายของคุณสมบัติพื้นฐานด้านใดเลย (ดูตาราง 27) ผลการวิจัยตอนนี้ไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน แต่กลับพบว่ากลับกับสมมุติฐานที่พบว่า คุณสมบัติพื้นฐานดังกล่าวสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายในกลุ่มที่ได้รับการฝึกเพียงด้านใดด้านหนึ่งด้านเดียว ได้สูงกว่ากลุ่มที่ได้รับการฝึก 2 ด้าน และกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกเลย

การพิจารณาการทำนายพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายโดยตัวแปรด้านคุณสมบัติพื้นฐานทั้ง 3 ด้าน คือ ความเชื่ออำนาจในตน การอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน และผลการเรียนเฉลี่ยสะสม พบว่า บางส่วนเป็นไปตามตัวแบบการทำนายพฤติกรรมกระทำของลิสกา (Liska, 1984 : 61-74) คือตัวแปรภายนอกที่เป็นลักษณะพื้นฐานทางจิตวิทยา คือ ความเชื่ออำนาจในตน เมื่อได้รับการกระตุ้นด้วยการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายก็มีอิทธิพลส่งผ่านความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายได้ แต่ในการวิจัยนี้ไม่พบว่าความเชื่ออำนาจในตนหรือตัวแปรพื้นฐานอื่นใดส่งผลโดยตรงกับพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มควบคุม สำหรับคุณสมบัติพื้นฐานด้านผลการเรียนเฉลี่ยสะสมร่วมกับความเชื่ออำนาจในตน เมื่อได้รับการกระตุ้นด้วยการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย ก็ส่งผลโดยตรงไปสู่พฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ผลการวิจัยนี้เปรียบได้กับการศึกษาเรื่องการทำนายพฤติกรรมของผู้สำเร็จการศึกษา

(Davis. 1985 : 59-93) และการทำนายพฤติกรรมการเรียนรู้ระดับวิทยาลัยของนักเรียนเกรด 12 ในประเทศออสเตรเลีย (Carpenter and Fleishman. 1987 : 79-105) ที่พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีผลต่อระดับการประสบความสำเร็จในการศึกษา งานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานของคาร์เป็นเตอร์และเฟลชแมนในกรณีนี้ แต่ขณะเดียวกันก็มีความขัดแย้งในประเด็นที่ คาร์เป็นเตอร์และเฟลชแมนพบว่า การรับรู้ การสนับสนุนจากพ่อแม่ในการเรียนต่อ มีอิทธิพลโดยตรงต่อการเรียนต่อ และความตั้งใจเรียนต่อ ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ไม่พบปริมาณการทำนายของตัวแปรการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานของผู้ปกครองที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ทั้งนี้ อาจจะมีเหตุผลเช่นเดียวกับที่ได้อภิปรายไปแล้วตามสมมุติฐานที่ 5 สำหรับการที่กลุ่มที่ได้รับการฝึก 2 ด้านนั้น ไม่ปรากฏปริมาณการทำนายจากคุณสมบัติพื้นฐานใด ๆ อาจจะเป็นเพราะว่าลักษณะของการฝึกที่มีการจัดระบบต่อเนื่องกัน ระหว่างความสามารถในการทำงานและความตั้งใจในการทำงานควบคู่กัน จึงทำให้วิธีฝึกดังกล่าวนี้มีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายที่ชัดเจนจนกลบคุณสมบัติพื้นฐานในการทำนายพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายดังกล่าวมาแล้ว

การสรุปและอภิปรายผลตามสมมุติฐานที่ 7 สมมุติฐานที่ 7 กล่าวว่า "เยาวชนที่ได้รับการฝึกโดยใช้ชุดฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย หรือชุดฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ชุดใดชุดหนึ่ง หรือทั้งสองชุด มีความคงทนของความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย มีความคงทนของความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย และมีความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย สูงกว่าเยาวชนที่ไม่ได้รับการฝึกในระยะติดตามผลหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม" จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลต่างของคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายที่วัดหลังฝึกทันที และวัดหลังฝึก 2 สัปดาห์ ซึ่งถือว่าเป็นคะแนนความคงทนของความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายพบว่า กลุ่มที่ได้รับการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายควบคู่กับการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงาน มีความคงทนของความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ (ดูตาราง 19 และตาราง 39 ภาคผนวก ค) แสดงว่าวิธีการฝึกที่มีประสิทธิภาพสูงสุดคือวิธีการฝึก 2 ด้านควบคู่กันจะส่งผลต่อความคงทนของความสามารถในการทำงานโดยวาง

เป้าหมายมากกว่าวิธีการอื่น ๆ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อได้วิเคราะห์การดำเนินงาน ความคงทนของความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายเพิ่มเติมพบว่า ตัวทำนายความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายและตัวทำนายความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายสามารถร่วมกันทำนายความคงทนของความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย ได้ถึงร้อยละ 61 (ดูตาราง 20) เป็นการยืนยันว่าอิทธิพลของการฝึก 2 ด้านควบคู่กัน ส่งผลโดยตรงต่อความคงทนของความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายดังกล่าวมาแล้ว

ในด้านความคงทนของความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลต่างของคะแนนเฉลี่ยความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายที่วัดหลังฝึกทันทีและวัดหลังฝึก 2 สัปดาห์ ซึ่งถือว่าเป็นคะแนนความคงทนของความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย พบว่า กลุ่มที่ได้รับการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียว มีความคงทนของความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ (ดูตาราง 41 ภาคผนวก ค) แสดงว่าวิธีการฝึกที่มีประสิทธิภาพสูงสุดคือ วิธีการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียวส่งผลต่อความคงทนของความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายมากกว่าวิธีอื่น ๆ ซึ่งสนับสนุนสมมุติฐานที่ตั้งไว้

สำหรับการพิจารณาความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัยและจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเอง ได้พบผลที่สอดคล้องกัน จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลต่างของคะแนนเฉลี่ย พฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายที่วัดหลังฝึกทันทีและวัดหลังฝึก 2 สัปดาห์ ซึ่งถือว่าเป็นคะแนนความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย พบว่าวิธีการฝึกเพียงด้านใดด้านหนึ่งคือ การฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายเพียงด้านเดียว หรือการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายเพียงด้านเดียว ส่งผลโดยตรงต่อความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย มากกว่าวิธีการฝึก 2 ด้านควบคู่กัน และการฝึกควบคุม (ดูตาราง 43 และ 45 ภาคผนวก ค) ผลการวิจัยส่วนนี้ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ 7 แต่สามารถให้ผลที่ชัดเจนกว่า ทำให้สรุปได้ว่าการฝึกเพื่อให้เกิดความคงทน

ของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายในระยะยาว ไม่จำเป็นต้องใช้วิธีการฝึกทั้ง 2 ด้าน แต่สามารถเลือกใช้วิธีการฝึกเพียงด้านใดด้านเดียวก็เพียงพอ

การอภิปรายผลของการฝึกต่อความคงทนของคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายทั้ง 3 ด้าน ตามสมมุติฐานที่ 7 นี้ เมื่อเปรียบเทียบกับสมมุติฐานที่ 2 ซึ่งเป็นการวัดผลทันทีของการจัดกระทำต่อคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายทั้ง 2 ด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันที่น่าสนใจ คือ ในการวัดผลความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายทันทีเมื่อสิ้นสุดการฝึกพบว่า วิธีการฝึกที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย แต่เมื่อได้ห้วงช่วงเวลาประมาณ 2 สัปดาห์หลังการฝึก แล้ววัดความคงทนของความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย กลับพบว่าวิธีการฝึก 2 ด้าน ควบคุมกันส่งผลต่อความคงทนของความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายมากกว่าการฝึกโดยวิธีอื่น ๆ (ดูตาราง 47 ภาคผนวก ค) แสดงว่าความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายจะไม่ปรากฏผลทันที แต่จะเก็บเป็นความคงทนที่แสดงผลในระยะยาว โดยเฉพาะในกลุ่มที่ได้รับการฝึก 2 ด้านควบคุมกัน ทั้งนี้เพราะวิธีการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายเป็นการให้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับวิธีการทำงานและการควบคุมตนเองในการทำงาน และเมื่อได้รับการเสริมด้วยการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ซึ่งเน้นตัวอย่างของบุคคลที่มีพฤติกรรมดีเด่นในการทำงานโดยวางเป้าหมาย จึงสามารถกระตุ้นการเรียนรู้ และการระลึกถึงความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายให้เกิดขึ้นในระยะยาวซึ่งถือเป็นความคงทนของการเรียนรู้ได้

ส่วนผลของความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย เมื่อเปรียบเทียบกันระหว่างสมมุติฐานที่ 2 และสมมุติฐานที่ 7 พบว่า ในการวัดผลความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายทันที ปรากฏว่ากลุ่มที่ได้รับการฝึกความสามารถด้านเดียวมีความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานสูงสุด แต่เมื่อห้วงช่วงหลังการฝึกประมาณ 2 สัปดาห์แล้ววัดความคงทนของความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายซ้ำ กลับพบว่า กลุ่มที่ได้รับการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียว มีความคงทนของความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายสูงสุด (ดูตาราง 47 ภาคผนวก ค) แสดงให้เห็นว่า

การฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียวส่งผลทันทีต่อความตั้งใจกระทำ พฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย แต่ไม่ส่งผลถึงความคงทนของความตั้งใจกระทำพฤติกรรม การทำงานโดยวางเป้าหมาย ซึ่งตรงกันข้ามกับการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดย วางเป้าหมายที่ไม่ส่งผลทันทีต่อความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย แต่จะ ส่งผลในระยะยาวเป็นความคงทนของความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย เหตุผลที่เป็นดังนี้อาจเป็นเพราะว่า กลุ่มที่ได้รับการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวาง เป้าหมายด้านเดียวมีความรู้ความเข้าใจในวิธีการทำงานโดยวางเป้าหมายและเกิดเจตคติที่ดี เป็นความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายทันที แต่ไม่ได้รับการเสริมสร้าง เจตคติที่ดี จึงทำให้ความคงทนของความตั้งใจกระทำพฤติกรรมลดลงเมื่อถึงช่วงเวลาที่ยาวนาน ออกไป แต่ในกลุ่มที่ได้รับการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายเพียง ด้านเดียว ความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายแม้จะไม่ปรากฏผลทันที แต่ เมื่อถึงช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยผ่านการกำหนดสถานการณ์ให้ปฏิบัติงานที่มอบหมาย การที่ได้ลงมือ ปฏิบัติงานดังกล่าวอาจมีส่วนเสริมให้บังเกิดความคงทนของความตั้งใจกระทำพฤติกรรม การทำงานโดยวางเป้าหมายเพิ่มขึ้นในระยะยาวมากกว่าที่จะเกิดผลทันที

สำหรับผลของความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย เมื่อเปรียบเทียบกัน ระหว่างสมมุติฐานที่ 3 และสมมุติฐานที่ 7 พบว่า พฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายที่วัดจาก การสังเกตและวัดจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเอง มีความสอดคล้องกันคือ การวัดพฤติกรรม การทำงานโดยวางเป้าหมายทันทีพบว่า กลุ่มที่ได้รับการฝึกควบคู่กัน 2 ด้าน มีพฤติกรรมการทำงาน โดยวางเป้าหมายสูงสุดมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ แต่เมื่อถึงช่วงเวลาประมาณ 2 สัปดาห์ และวัดพฤติกรรม นั้นซ้ำ กลับพบว่า กลุ่มที่ได้รับการฝึกความสามารถเพียงด้านเดียวมีความคงทนของพฤติกรรม การทำงานโดยวางเป้าหมายสูงสุดมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ (ดูตาราง ๔๕ ภาคผนวก ค) จากข้อสรุป เปรียบเทียบดังกล่าวทำให้สามารถตัดสินใจเลือกใช้วิธีการฝึกให้เหมาะสมกับเวลาและทรัพยากรได้ คือ ถ้าต้องการให้เกิดพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายในทันที และมีเวลาฝึกอบรมระยะยาว ควรจัดฝึกอบรมความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายควบคู่กับความตั้งใจกระทำพฤติกรรม การทำงานโดยวางเป้าหมายในครั้งเดียวกัน แต่ถ้าหากมีทรัพยากรจำกัดและหวังผลของพฤติกรรม

การทำงานโดยวางเป้าหมายในระยะยาว อาจจะต้องบมความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายเพียงด้านเดียวก็เพียงพอ

การสรุปและอภิปรายผลตามกรอบทฤษฎีที่อ้างอิง

กรอบทฤษฎีการที่ได้ยึดเป็นหลักในการวิจัยนี้คือ ทฤษฎีการวางเป้าหมายและแนวคิดการจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลและทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม แนวคิดตัวแบบการให้นายพฤติกรรมของลิสกา และแนวความคิดการจัดชุดฝึกอบรบแบบสื่อผสมเพื่อความคงทนในการเรียนรู้ ดังจะได้สรุปและอภิปรายทีละกรอบทฤษฎีต่อไปนี้

การสรุปและอภิปรายผลตามกรอบทฤษฎีการวางเป้าหมายและแนวคิดการจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม แนวความคิดของทฤษฎีการวางเป้าหมายกล่าวว่าบุคคลย่อมกระทำพฤติกรรมใด ๆ อย่างมีสติและมีเหตุผล ดังนั้นพื้นฐานของทฤษฎีนี้จึงอยู่ที่ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายที่แน่นอน ความตั้งใจและพฤติกรรมการทำงาน (Locke, 1968 : 157-189) บุคคลที่มีเป้าหมายแน่นอนชัดเจนย่อมมีความตั้งใจและใช้ความพยายามอย่างจริงจัง ทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นเป้าหมายในอนาคต สำหรับแนวความคิดเรื่องการจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมนั้น เป็นการใช้ความสามารถในการเตรียมการก่อนปฏิบัติงาน หรือระหว่างปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยการกำจัดสิ่งเร้าที่จะขัดขวางการทำงานออกไป และส่งเสริมให้เกิดสิ่งเร้าที่อำนวยความสะดวกในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ อันเป็นลักษณะหนึ่งของการควบคุมตนเอง โดยใช้วิธีการควบคุมสิ่งแวดล้อมด้วยตนเอง (Mahoney and Thoresen, 1974 : 39) ในการดำเนินการวิจัยเชิงทดลองครั้งนี้ ผู้วิจัยได้บูรณาการแนวความคิดของสองทฤษฎีนี้เข้าด้วยกันและจัดทำเป็นชุดฝึกอบรบความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายใช้ทดลองในกลุ่ม 2 กลุ่ม คือกลุ่มที่หนึ่ง ใช้ฝึกควบคุมกับชุดฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย และกลุ่มที่สอง ใช้ฝึกเพียงลำพังเฉพาะชุดฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายเพียงชุดเดียว พบผลการวิจัยที่น่าสนใจว่าการใช้ชุดฝึกอบรบความสามารถในการทำงาน

โดยวางเป้าหมายเพียงชุดเดียว หรือใช้คู่กับชุดอื่นก็ตามไม่ปรากฏผลทันทีของความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย แต่จะปรากฏผลระยะยาวที่เป็นความคงทนของความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย เมื่อใช้ชุดฝึกนี้ควบคู่กับชุดฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย และขณะเดียวกันก็ปรากฏผลที่เด่นชัดว่าการใช้ชุดฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายเพียงชุดเดียวทำให้เกิดความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการสอนโดยวางเป้าหมายที่วัดทันทีด้วย (ดูตาราง 4/ ภาคผนวก ค) แต่ผลดังกล่าวนี้ไม่ปรากฏเป็นความคงทนในระยะยาว และผลสุดท้ายที่สำคัญคือ การใช้ชุดฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายเพียงลำพังก่อให้เกิดความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายสูงสุด ในขณะที่ผลทันทีของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายเกิดขึ้นเมื่อใช้ชุดฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายควบคู่กับชุดฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องและสนับสนุนทฤษฎีการวางเป้าหมาย และแนวความคิดจิตสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมทั้งที่อ้างอิงไว้คือ มีผลงานวิจัยที่พบว่า การวางเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงและยาก นำไปสู่การได้ผลผลิตที่สูงขึ้นกว่าการทำงานโดยไม่มีเป้าหมาย (Latham and Yukl. 1975 ; Locke and other. 1981) ในขั้นตอนของการฝึกอบรมโดยใช้ชุดฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายนี้ ได้กำหนดให้ผู้เข้าฝึกรู้จักความหมาย เห็นความสำคัญ และให้กำหนดวิธีการทำงานอย่างมีเป้าหมายชัดเจน รวมทั้งเน้นการมีส่วนร่วมในการวางเป้าหมายในการทำงานเป็นกลุ่มในสถานการณ์ที่จัดให้ลงมือปฏิบัติงาน ซึ่งพบผลพฤติกรรมปฏิบัติงานของกลุ่มที่ได้รับการฝึกโดยชุดฝึกดังกล่าวนี้ว่า เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าและเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสูงกว่าผู้ที่ไม่มีส่วนร่วมในการวางเป้าหมายในการทำงาน เช่นเดียวกับที่เพอร์สัน (Pearson. 1987 : 473-488) พบว่า การวางเป้าหมายในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกด้วย นอกจากนี้ในขั้นตอนของชุดฝึกอบรมนี้เมื่อเสริมด้วยแนวความคิดจิตสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเพื่อให้เอื้อต่อการเกิดพฤติกรรมการทำงานด้วยการฝึกการจัดเตรียมสัญญาณไว้ก่อนคือ การควบคุมสิ่งเร้า และฝึกการเตรียมการตอบสนองด้วยการฝึกทำสัญญากับตนเอง และทำสัญญาทางสังคมสามารถทำให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานในระยะยาว (ดูตาราง 4B ภาคผนวก ค) สอดคล้องกับผลการวิจัยของสจ๊วตและเดวิส

(Stuart and Davis, 1972) เรื่องการควบคุมสิ่งเร้าสำหรับหญิงอ้วน และงานวิจัยเรื่องการฝึกวินัยในตนเองเรื่องนิสัยในการเรียนสำหรับนักเรียน (Mahoney and Thoresen, 1974 : 41) การเสริมสร้างพฤติกรรมนอนามัย (รัตนา ประเสริฐสม, 2526) รวมทั้งงานวิจัยของไบคิน เรื่องการลดปริมาณการใช้ยากระตุ้นประสาท (Mahoney and Thoresen, 1974 : 47 ; citing Boudin, 1972) และงานวิจัยเกี่ยวกับการฝึกการให้แรงเสริมตนเองในด้านความสามารถของวิชาการและความประพฤติในห้องเรียนที่ไคפל (Stevenson and Fantuzzo, 1984) ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่า การนำแนวคิดทฤษฎีการวางเป้าหมายและแนวคิดการจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรมทดลองครั้งนี้ ได้ผลสอดคล้องและสนับสนุนทฤษฎีที่อ้างอิงดังกล่าว

การสรุปและอภิปรายผลตามกรอบทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลและทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม แนวความคิดของทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลได้อธิบายการกระทำพฤติกรรมของบุคคลว่า ส่วนมากอยู่ภายใต้การควบคุมของความตั้งใจของบุคคล ความตั้งใจกระทำจึงเป็นตัวกำหนดที่ใกล้ชิดกับการกระทำ (Ajzen and Fishbein, 1980) ความตั้งใจกระทำพฤติกรรมนี้ประกอบด้วยปัจจัยสองประการคือ เจตคติต่อพฤติกรรมนั้น กับการรับรู้ทัศนคติทางสังคม ผู้วิจัยได้นำแนวคิดจากทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลมาจัดทำเป็นชุดฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย โดยเน้นการพัฒนาเจตคติที่ดีต่อการกระทำพฤติกรรมการทำงานที่มีเป้าหมาย และฝึกการรับรู้ทัศนคติทางสังคมที่มีต่อบุคคลที่กระทำพฤติกรรมการทำงานที่มีเป้าหมาย ในกิจกรรมของการฝึกตามชุดฝึกนี้ได้บูรณาการแนวคิดจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเกิดเจตคติ โดยใช้หลักการการเลียนแบบจากตัวแบบบุคคล (human modeling) และการเสริมแรงแบบรับความรู้สึกลักษณะตัวแบบ (vicarious reinforcement) (Bandura, 1977)

ในการดำเนินการวิจัยเชิงทดลองครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำชุดฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายมาใช้ในกลุ่มทดลอง 2 กลุ่ม คือกลุ่มที่ 1 ใช้กับชุดฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย และกลุ่มที่ 2 ใช้ชุดฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงาน

โดยวางเป้าหมายเพียงลำพังชุดเดียว ปรากฏผลการวิจัยที่น่าสนใจคือ ผลของความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายเมื่อวัดทันที กลับปรากฏสูงสุดในกลุ่มที่ได้รับการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียว และรองลงมาคือกลุ่มที่ได้รับการฝึก 2 ด้านควบคู่กัน สำหรับกลุ่มที่ได้รับการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายไม่ปรากฏผลของความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายทันที แต่เมื่อถึงช่วงเวลาประมาณ 2 สัปดาห์หลังการฝึก กลับปรากฏผลระยะยาวคือ ความคงทนของความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายในกลุ่มนี้อย่างเด่นชัดสูงที่สุดมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ (ดูตาราง 47 ภาคผนวก ค) อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายที่วัดทันที พบว่ากลุ่มที่ได้รับการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียว มีพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายสูงรองลงมาจากกลุ่มที่ได้รับการฝึก 2 ด้าน และเมื่อพิจารณาความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายในระยะยาว กลับพบว่ากลุ่มที่ได้รับการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียว มีผลของความคงทนพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัยเพิ่มสูงขึ้นมากกว่าการวัดทันที แสดงให้เห็นว่าการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายนอกจากจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายทันทีแล้วยังส่งผลต่อความคงทนของพฤติกรรมดังกล่าวในระยะยาวอีกด้วย (ดูตาราง 48 ภาคผนวก ค)

เมื่อพิจารณาตามกรอบทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สนับสนุนทฤษฎีนี้ในส่วนที่พบว่า การพัฒนาเจตคติต่อพฤติกรรม และฝึกการรับรู้ทัศนสถานทางสังคมไม่ได้ส่งผ่านความตั้งใจกระทำพฤติกรรมไปยังพฤติกรรมกระทำตามกรอบของทฤษฎีนี้ แต่ปรากฏว่า ผลการฝึกดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย มากกว่าการส่งผ่านความตั้งใจกระทำพฤติกรรม ผลที่ขัดแย้งกับทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลนี้ได้มีผู้ศึกษาพบตรงกันหลายคนเช่น เดวิส (Davis, 1983 : 89-93) คาร์เพนเตอร์และเฟลชแมน (Carpenter and Fleishman, 1987 : 79-105) โทเนตโตและบินิค (Toneatto and Binik, 1987 : 593-603) และ บัญชร แก้วส่อง (2531 : 198) ก็พบผลเช่นเดียวกับการวิจัยครั้งนี้ว่าตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรม

และการวิจัยที่สถานทางสังคมสามารถส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมได้เช่นเดียวกัน ทั้งนี้ผลที่ขัดแย้ง ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้อาจอธิบายได้ด้วยแนวคิดตัวแบบการทํานายพฤติกรรมของ ลิสกา ซึ่งจะกล่าวถึงในตอนต่อไป

การสรุปและอภิปรายผลตามกรอบแนวคิดตัวแบบการทํานายพฤติกรรมของลิสกา แนวคิด ตัวแบบการทํานายพฤติกรรมของลิสกา (Liska, 1984 : 61-74) เกิดขึ้นเป็นข้อเสนอที่ ได้แย้งทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลว่า อิทธิพลของตัวแปรเจตคติ และปทัสถานทางสังคม ไม่ได้ ส่งผ่านความตั้งใจกระทำพฤติกรรมเพียงอย่างเดียว แต่น่าจะมีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมการ กระทำและมีตัวแปรภายนอกที่เป็นลักษณะส่วนบุคคลทางด้านจิตวิทยาและชีวสังคม ที่นอกจากจะมี อิทธิพลต่อพฤติกรรมโดยส่งผ่านเจตคติ ปทัสถานทางสังคม และความตั้งใจกระทำพฤติกรรมแล้วน่าจะ มีอิทธิพลโดยตรงต่อความตั้งใจกระทำพฤติกรรม และพฤติกรรมการกระทำด้วย ในขณะเดียวกัน ตามทฤษฎีการวางแผนเป้าหมายก็มีข้อจำกัดในเรื่องของประสิทธิภาพในการทำงานให้ประสบความสำเร็จว่าบางสถานการณ์ต้องคำนึงถึงตัวแปรอื่น ๆ ด้วย เพราะถึงแม้ว่าการวางแผนเป้าหมายจะมี ความเป็นไปได้สำหรับลักษณะงาน แต่อาจจะไม่ได้มีประสิทธิภาพสำหรับลักษณะคนที่ทำงานนั้นทุกคน ลัทแฮม และยุกิล (Latham and Yukl, 1977 : 505) พบว่าประสิทธิภาพของการทำงาน โดยวางแผนเป้าหมายแตกต่างกันตามลักษณะเฉพาะของตัวบุคคลในด้านความสนใจ เจตคติ บุคลิกภาพ ระดับการศึกษา ตลอดจนพื้นฐานของวัฒนธรรม เป็นต้น ดังนั้นเพื่อจะแก้ไขข้อจำกัดของทฤษฎี การกระทำด้วยเหตุผลและทฤษฎีการวางแผนเป้าหมายดังกล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยจึงได้นำกรอบแนวคิด ตัวแบบการทํานายพฤติกรรมของลิสกาเข้ามาเสริมเพื่อประกอบการอธิบายผลของตัวแปรตามใน งานวิจัยนี้ด้วย

ตัวแปรภายนอกตามกรอบแนวคิดตัวแบบการทํานายพฤติกรรมของลิสกาที่ผู้วิจัยเลือกใช้คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความเชื่ออำนาจในตน และการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน พบผล ของการวิจัยที่น่าสนใจคือ ตัวแปรภายนอกที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยวางแผนเป้าหมายที่สำคัญ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความเชื่ออำนาจในตน (ดูตาราง 10) พบผลหันเหของพฤติกรรม การทำงานโดยวางแผนเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัยว่าเกิดจากอิทธิพลของตัวแปรร่วม (ผลการ

เรียนเฉลี่ยสะสม) ส่วนหนึ่ง และมีอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ระหว่างระดับความเชื่ออำนาจในตนร่วมกับวิธีการฝึกแบบต่าง ๆ ทำให้ได้ข้อสรุปที่เด่นชัดว่า ผู้ที่ระดับความเชื่ออำนาจในตนสูง ควรได้รับการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายเพียงด้านเดียว ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ ควรได้รับการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายเพียงด้านเดียว และการฝึกทั้งสองด้านควบคู่กันใช้ได้ดีสำหรับผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง และสำหรับผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ และเมื่อพิจารณาปริมาณการทำนายพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายพบว่า ความเชื่ออำนาจในตนสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายในกลุ่มที่ได้รับการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายได้ถึงร้อยละ 29 และความเชื่ออำนาจในตนร่วมกับผลการเรียนเฉลี่ยสะสมสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายได้ร้อยละ 24 (ดูตาราง 14) อย่างไรก็ตามในการวัดผลพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายทันทีนี้ ไม่พบความสามารถในการทำนายของตัวแปรการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน แต่เมื่อทิ้งระยะเวลาประมาณ 2 สัปดาห์ และวัดความคงทนของพฤติกรรมการทำงานกลับพบว่า การอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานเป็นตัวแปรร่วมกับตัวแปรอื่น ๆ ในการทำนายความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเองของกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียว และกลุ่มที่ได้รับการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียว ถึงร้อยละ 58 และ 48 ตามลำดับ (ดูตาราง 26)

เมื่อพิจารณาในระดับความตั้งใจกระทำพฤติกรรมพบว่า ความเชื่ออำนาจในตน ผลการเรียนเฉลี่ยสะสม และทั้งสองร่วมกันสามารถทำนายความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายของกลุ่มที่ได้รับการฝึกโดยวิธีต่าง ๆ ได้ระหว่างร้อยละ 17-39 (ดูตาราง 9) ผลการอภิปรายดังกล่าวมานี้สอดคล้องและสนับสนุนแนวคิดตัวแบบการทำนายพฤติกรรมของลิสกา เช่นเดียวกับผลการวิจัยของเดวิส (Davis, 1985 : 59-93) ในการทำนายพฤติกรรมของผู้สำเร็จการศึกษา และการวิจัยของคาร์เพนเตอร์และเฟลชแมน (Carpenter and Fleishman, 1987 : 79-105) ที่ศึกษาการทำนายพฤติกรรมเรียนต่อระดับวิทยาลัยของนักเรียนเกรด 12 ในประเทศออสเตรเลีย พบว่ามีตัวแปรภายนอกที่มีผลต่อระดับการประสบความสำเร็จในการศึกษา

และความคาดหวังระดับการศึกษาที่จะสำเร็จคือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ส่วนการรับรู้การสนับสนุนจากพ่อแม่ในการเรียนต่อ มีอิทธิพลโดยตรงต่อการเรียนต่อ และความตั้งใจเรียนต่อ ในประเทศไทยจากการศึกษาของ บัณฑิต แก้วส่อง (2531 : 198-199) พบเช่นเดียวกันว่าตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งเป็นตัวแปร โครงสร้างทางสังคมของบุคคล และเป็นโอกาสให้บุคคลได้กระทำพฤติกรรมร่วมกับตัวแปร ในทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลสามารถร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับสูง ซึ่งผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ ลิสกา (Liska, 1984) ที่เห็นว่าตัวแปร โครงสร้างทางสังคมของบุคคลส่งผลต่อพฤติกรรมโดยตรง นอกเหนือจากส่งผ่านความตั้งใจกระทำพฤติกรรมแล้ว มิใช่เป็นการส่งผ่านความตั้งใจกระทำเพียงอย่างเดียว ดังแนวคิดของทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลดังกล่าวมาแล้ว ดังนั้น จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า การนำกรอบแนวคิดตัวแบบการทำนายพฤติกรรมของลิสกามาใช้เพื่อแก้ไขข้อจำกัดของทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลนั้นสามารถช่วยให้อธิบายผลของการวิจัยได้ชัดเจนและครอบคลุมยิ่งขึ้น

การสรุปและอภิปรายผลตามแนวความคิดการจัดชุดฝึกอบรมแบบสื่อผสมเพื่อความคงทน

ในการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมแบบสื่อผสมเป็นการอาศัยหลักการนำเอาการสอนหลาย ๆ อย่างมาสัมพันธ์กัน และมีคุณค่าส่งเสริมซึ่งกันและกันอย่างมีระบบ สื่อการสอนอย่างหนึ่งอาจสอนเพื่อสร้างความสนใจ ในขณะที่อีกอย่างหนึ่งใช้เพื่ออธิบายข้อเท็จจริงของเนื้อหา และอีกชนิดหนึ่งอาจใช้เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้ง และเกิดความซาบซึ้งในคุณค่าตลอดจนมีเจตคติที่ดีต่อเป้าหมายที่ต้องการสอนนั้น การใช้สื่อผสมจะช่วยให้ผู้เรียนมีประสบการณ์จากประสาทสัมผัสที่ผสมผสานกัน ทำให้สามารถเรียนรู้และจดจำบทเรียนนั้นง่ายและนานขึ้น เป็นการปรุงแต่งข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับโดยการผ่านจากกระบวนการเข้ารหัส (Gagne', 1970 : 70-71) และข้อมูลเหล่านี้เมื่อเข้ามาสู่ความทรงจำระยะยาวแล้ว จะเกิดเป็นความจำที่เก็บรักษาความรู้ เรียกว่าความคงทนในการเรียนรู้ การเรียนรู้และการจดจำมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด กล่าวคือ ในการเรียนรู้อะไรก็ตามที่บุคคลกำหนดขึ้น ย่อมจะประเมินได้โดยการพิจารณาผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ถ้าหากประเมินผลทันที ผลที่ได้คือผลการเรียน แต่ถ้าหลังจากเรียนไปแล้วระยะเวลาหนึ่ง หรือหลาย ๆ วัน จึงประเมินผล การเปลี่ยนแปลงที่ได้ก็จะ เป็นผลการเรียนรู้และการจำ นั่นคือ เป็นการรักษาไว้ซึ่งผล

ที่ได้เกิดจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หรือการเรียนรู้ให้คงอยู่ต่อไปนั่นเอง

ในการสร้างชุดฝึกอบรมความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายสำหรับการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้เลือกกิจกรรมที่เป็นการอภิปรายกรณีปัญหาในกลุ่มย่อย และการศึกษาบทเรียนสำเร็จรูป เป็นสื่อผสมหลักของชุดฝึกนี้ ผลปรากฏว่าอิทธิพลของการใช้กิจกรรมดังกล่าวส่งผลต่อความคงทนของความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย และความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายอย่างเชื่อมั่นได้สูง (ดูตาราง 19, 20 และตาราง 47, 48 ภาคผนวก ค ตามลำดับ) ผลของกิจกรรมการอภิปรายกรณีปัญหาในกลุ่มย่อยที่ส่งผลต่อความคงทนในการเรียนรู้นี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของแบลคและโคลบอร์ท (Kohlberg, 1975 : 52-53 ; citing Blatt and Kohlberg, 1974) ในเรื่องความคงทนในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม และงานวิจัยของ พยนต์ แสงเดช (2525) ที่พบว่า การสอนแบบให้นักเรียนอภิปรายร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาจะช่วยให้ นักเรียนมีความคงทนในการเรียนรู้มากกว่า วิธีการสอนแบบศูนย์การเรียน สำหรับผลการเรียน จากบทเรียนสำเร็จรูปที่เป็นความคงทนของความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายนั้น ได้ผลสอดคล้องกับงานวิจัยของ อหวิน พรหมโสภา (2519) งานวิจัยของ ไสภณ วงศ์เพ็ญ (2520) และงานวิจัยของ ประสิทธิ์ โตอ่อน (2526) ที่พบว่า การใช้บทเรียนสำเร็จรูปแม้จะไม่มีผลแตกต่างจากการสอนปกติในสัปดาห์แรก แต่เมื่อทิ้งระยะให้นานเป็น 2 สัปดาห์ กลับพบว่าความคงทนของการเรียนรู้จากบทเรียนสำเร็จรูปสูงกว่าการเรียนด้วยวิธีสอนแบบปกติ

สำหรับชุดฝึกอบรมความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายนั้น ผู้วิจัยได้เลือกกิจกรรมที่เป็นการศึกษาจากตัวแบบบุคคล และการแสดงบทบาทสมมุติเป็นกิจกรรมหลักของชุดฝึกนี้ ผลปรากฏว่า อิทธิพลของการใช้กิจกรรมดังกล่าวส่งผลต่อความคงทนของความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย และความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายอย่างเชื่อมั่นได้สูง (ดูตาราง 21, 22 และตาราง 47 และ 48 ภาคผนวก ก ตามลำดับ) ผลการให้การศึกษาจากตัวแบบบุคคลสอดคล้องกับงานวิจัยที่ใช้ตัวแบบในการเรียนรู้ด้านเจตคติของ แบนดูรา และชินเทินเดน (Gagne', 1985 : 233 ; Chittenden, 1942 ; Bandura, 1965) ซึ่งสามารถให้ผลของความคงทนในการเรียนรู้เป็นการเลือกกระทำพฤติกรรมที่ปรารถนา เมื่อมีการ

ติดตามผลโดยวัดหลังจากให้ตัวแบบแล้วเป็นเวลา 1 เดือน สำหรับการแสดงบทบาทสมมุติ นั้น ให้นักเรียนของการศึกษาที่สอดคล้องกับงานวิจัยของโกสล มีคูน (2524) ในการฝึกการแสดงบทบาทสมมุติ และฝึกเหตุผลเชิงจริยธรรม และงานวิจัยของ แจนีสและคิง (Collin. 1970 : 142 ; citing Jenis and King. 1950) ที่ให้คำอธิบายว่า การแสดงบทบาทสมมุติทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติได้มากกว่าการเป็นเพียงแต่ผู้ฟัง ดังนั้นจึงกล่าวโดยสรุปได้ว่าการเลือกใช้กิจกรรมสื่อผสมในชุดฝึกอบรมที่ใช้ทดลองในการวิจัยครั้งนี้ ได้ให้ผลเป็นความคงทนของคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายทั้งสามด้านคือ ความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย ความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย และพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายสมดังที่คาดหวังไว้

ข้อดีและข้อจำกัดของการวิจัย

จากการศึกษาเปรียบเทียบการวิจัยนี้กับการวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับเรื่องที่เกี่ยวข้องกัน อาจกล่าวได้ว่าการวิจัยนี้มีลักษณะพิเศษแตกต่างจากการวิจัยอื่น ๆ ที่ผ่านมา ซึ่งเป็นข้อดีของการวิจัยนี้ 3 ประการคือ

ประการแรก การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลองเพื่อประเมินผลการเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายของเยาวชน โดยใช้วิชาการเป็นหลักในการกำหนดวิธีการเสริมสร้างและประเมินผล กล่าวคือ ได้นำความรู้ หลักการ และทฤษฎีจากจิตวิทยาสังคมมาประยุกต์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในโรงเรียน โดยใช้ทั้งทฤษฎีที่เน้นด้านพุทธิพิสัย คือ ทฤษฎีการวางเป้าหมาย และแนวคิดการจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม และใช้ทั้งทฤษฎีทางด้านจิตพิสัย คือ ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล บูรณาการร่วมกับทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมมาเป็นหลักการในการจัดทำชุดฝึกอบรม นอกจากนี้ในการประเมินผลการเสริมสร้างคุณลักษณะดังกล่าว ยังได้ใช้วิธีการวัดผลที่ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ความเข้าใจ เจตคติ และพฤติกรรม การปฏิบัติด้วย

ประการที่สอง ได้มีการศึกษาคุณสมบัติพื้นฐานส่วนตัวด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากคุณลักษณะ

ที่ได้เสริมสร้าง เพื่อผลของการฝึกต่อคุณลักษณะที่ฝึกและพฤติกรรมในเยาวชน อันได้แก่ คุณสมบัติพื้นฐานทางด้านจิตวิทยาคือลักษณะความเชื่ออำนาจในตน และคุณสมบัติพื้นฐานด้านชีวสังคม คือ การได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงานจากผู้ปกครอง ทำให้สามารถศึกษาตัวแปรภายนอกได้ เห็นคุณค่าและได้ผลเป็นข้อสรุปในการตัดสินใจ เลือกใช้วิธีการฝึกอบรมให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

ประการที่สาม ได้มีการวัดผลการฝึกต่อพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายในลักษณะที่ทำให้ผู้ถูกฝึกรายงานตนเอง และให้ผู้วิจัยสังเกตการปฏิบัติงาน ในสถานการณ์ที่กำหนดให้ ทำให้ได้ผลของการวัดที่สมบูรณ์และเชื่อมั่นในความถูกต้องได้ยิ่งขึ้น

ส่วนข้อจำกัดของการวิจัยมี 2 ประการคือ

ประการแรก ผู้วิจัยไม่สามารถกำหนดคุณสมบัติพื้นฐานของเยาวชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้ โดยวิธีการสุ่มอย่างสมบูรณ์ แต่ต้องดำเนินการเป็นไปตามความสะดวกของการบริหารการฝึกอบรม และตารางสอนของโรงเรียน จึงทำให้คุณสมบัติพื้นฐานบางประการของเยาวชนบางประเภทมีน้อย ไม่เพียงพอที่จะนำมาศึกษาเปรียบเทียบในระดับที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นได้

ประการที่สอง วิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรมเยาวชนครั้งนี้เป็นการนำมาใช้เป็นครั้งแรก ความสอดคล้องของการใช้ชุดฝึกอบรมกับเวลาที่กำหนดหรือความพร้อมของโรงเรียนที่คาดการณ์ไว้ ยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควรในสภาพการปฏิบัติงานจริงในโรงเรียน ซึ่งควรถือเป็นข้อคำนึงในการจัดชุดฝึกอบรมเพื่อใช้ในโรงเรียนต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไปนี้มีว่า ทราบมาว่า ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ทำให้เกิดคำถามใหม่ ๆ ขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดผลการวิจัยที่สืบเนื่องไปจากการวิจัยนี้ ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไปมีดังนี้

ประการแรก ควรมีการทดลองเสริมสร้างคุณลักษณะในการทำงานด้านอื่น ๆ ในกลุ่มเยาวชนที่ไม่ได้รับผลจากการวิจัยนี้ เช่น คุณลักษณะการทำงานด้านความรับผิดชอบ ด้านการทำงานโดยประหยัดและอนุรักษ์ทรัพยากรสิ่งแวดล้อม ด้านการทำงานเป็นกลุ่มและมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน และด้านการเสียสละในการทำงานเพื่อสังคม เพื่อจะดูผลที่พฤติกรรมการทำงาน

ประการที่สอง ควรมีการนำตัวแปรด้านคุณสมบัติพื้นฐานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะการทำงานบางประการมาวิเคราะห์ร่วม เช่น สภาพแวดล้อมในสถานการณ์การทำงาน แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะการมุ่งอนาคต การมีวินัยในตนเอง และสถานภาพทางเศรษฐกิจสังคมของครอบครัว เพื่อที่จะได้อธิบายผลของการฝึกได้ละเอียดและครอบคลุมยิ่งขึ้น

ประการที่สาม หากมีการนำทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลมาใช้ในการวิจัยควรคำนึงถึงข้อจำกัดของทฤษฎี และควรใช้วิธีการวัดตัวแปรตามกรอบทฤษฎีให้ละเอียดลึกซึ้งกว่านี้ คือควรวัดในระดับเจตคติต่อพฤติกรรม และการรับรู้ปัสถานทางสังคม ประกอบกับการวัดความตั้งใจกระทำพฤติกรรมด้วย ถ้าหากได้มีการออกแบบและพัฒนาเครื่องมือการวิจัยให้มีประสิทธิภาพที่สามารถวัดตัวแปรดังกล่าวได้อย่างชัดเจน จะช่วยยืนยันทฤษฎีได้ดีกว่านี้

ประการที่สี่ ควรทำการวิจัยที่ต่อเนื่องจากการวิจัยนี้คือ ควรจะทำการติดตามผลการฝึกในระยะเวลาที่ยาวนานมากกว่านี้ และมีการวัดผลจากพฤติกรรมการปฏิบัติจริงนอกเหนือจากสถานการณ์ที่กำหนดให้เป็นระยะ ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการติดตามผลพฤติกรรมการทำงานในชีวิตประจำวัน

ข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติ

ในการวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับการพัฒนาคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายของเยาวชนหลายด้าน จึงสามารถนำมาเป็นรากฐานในการเสนอแนะในทางปฏิบัติได้ดังนี้

ประการแรก การจัดฝึกอบรมคุณลักษณะการทำงานใด ๆ ก็ตาม ควรเน้นความรู้ความ

เข้าใจ หรือความสามารถในการทำงาน และทักษะกระบวนการทำงานควบคู่กัน การฝึกอบรมด้านความรู้เพียงอย่างเดียวยังไม่อาจทำให้ปรากฏผลในด้วความรู้หรือพฤติกรรมการทำงานที่เด่นชัดได้ในระยะสั้น

ประการที่สอง ถ้าต้องการผลการฝึกต่อความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายในระยะสั้น ควรฝึกความสามารถในการทำงานควบคู่กับการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงาน หรือฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายเพียงด้านเดียวก็เพียงพอ แต่ถ้าต้องการผลของการฝึกต่อความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานในระยะยาว ควรฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายเพียงด้านเดียวก็เพียงพอ

ประการที่สาม ถ้าต้องการผลการฝึกต่อพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายในระยะสั้น ควรใช้การฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายควบคู่กับการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย แต่ถ้าต้องการผลการฝึกต่อพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายในระยะยาว อาจจะใช้การฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายหรือการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายเพียงด้านใดด้านหนึ่งก็เพียงพอ

ประการที่สี่ ถ้าสามารถจำแนกกลุ่มเยาวชนที่มีระดับความเชื่ออำนาจในตนต่างกันได้ และต้องการผลการฝึกต่อความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ควรจัดการฝึกที่แตกต่างกันดังนี้ คือ กลุ่มที่มีระดับความเชื่ออำนาจในตนต่ำ ควรได้รับการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายควบคู่กับการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ส่วนกลุ่มที่มีระดับความเชื่ออำนาจในตนสูง ใช้การฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายเพียงด้านเดียวก็เพียงพอ แต่ถ้าต้องการผลการฝึกต่อความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายที่เด่นชัด ควรใช้วิธีเก็บเฟืองทั้งสองด้านควบคู่กันซึ่งได้ผลดีทั้งในกลุ่มที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ และกลุ่มที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง

ประการที่ห้า ถ้าต้องการผลของการฝึกต่อพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายที่เด่นชัดสำหรับผู้ที่มีระดับความเชื่ออำนาจในตนต่ำเช่นกัน ควรจะใช้การฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายควบคู่กับการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ซึ่งใช้ได้

ผลดีใกล้เคียงกันทั้งในกลุ่มผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในคนสูง และในกลุ่มผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในคนต่ำ แต่ถ้าหากมีเวลาจำกัดและต้องการประหยัดทรัพยากรอื่น ๆ อาจจะไม่เลือกใช้วิธีการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายเพียงด้านเดียวสำหรับผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในคนต่ำ และใช้วิธีการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายเพียงด้านเดียวสำหรับผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในคนสูง ก็เพียงพอ

ประการที่หก การฝึกคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมาย เป็นการฝึกที่เน้นคุณลักษณะเฉพาะของการทำงานโดยวางเป้าหมาย ที่เป็นส่วนของความสามารถอันได้แก่ความรู้ ความเข้าใจ และที่เป็นส่วนของความรู้สึก อันได้แก่ ความตั้งใจกระทำ วิธีการฝึกที่นำมาใช้ควรใช้วิธีการที่หลากหลายผสมผสานกัน เป็นการจัดการเรียนการสอนโดยใช้สื่อผสม จะทำให้ผู้ที่ได้รับการฝึกไม่เบื่อหน่ายที่จะเรียนรู้ และได้รับประสบการณ์จากกิจกรรมต่าง ๆ ที่ต่อเนื่องกันอย่างมีระบบ อันจะนำไปสู่การเกิดความคงทนในการเรียนรู้ในระยะยาว และส่งผลถึงพฤติกรรมที่ต้องการที่ถาวรได้

ประการที่เจ็ด หากจะมีการนำชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายไปใช้ในกระบวนการเรียนการสอนตามหลักสูตรมัธยมศึกษา ในรายวิชาต่าง ๆ ทั้งวิชาอาชีพและวิชาสามัญ ควรจะดัดแปลงกิจกรรมและตัวอย่างที่เป็นตัวแบบบุคคลให้สอดคล้องกับเนื้อหาของบทเรียนแต่ละรายวิชาได้ ทั้งนี้ควรคำนึงถึงลักษณะของสื่อหรือกิจกรรมที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของผู้เรียนประกอบด้วย

ประการที่แปด ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้สามารถเป็นแนวคิดในการนำมาใช้ประโยชน์ด้านการอบรมเลี้ยงดู และให้การศึกษาแก่เยาวชนทั้งในและนอกระบบโรงเรียนได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การฝึกให้เยาวชนได้รับรู้ถึงคุณค่าของการทำงานโดยวางเป้าหมาย การเน้นให้เยาวชนมีความสามารถทั้งตนเองได้ มีความเชื่อมั่นในตนเองที่จะทำงานให้สำเร็จ อันจะทำให้เยาวชนเกิดความมั่นใจในการทำงาน ด้วยความสามารถของตนเองและมีเป้าหมายในชีวิตที่แน่นอนตามสภาพความเป็นจริงของสังคม และปฏิบัติตนเป็นบุคคลที่พึงประสงค์ของสังคมปัจจุบันและในอนาคตได้

บรรณานุกรม

ก่อ สวัสดิพานิชย์. "สัมภาษณ์ : ทศนะเกี่ยวกับเยาวชน," วารสารการศึกษาแห่งชาติ.

17(2) : 1-4 ; ธันวาคม-มกราคม 2526.

โกศล มีคุณ. การวิจัยเชิงทดลองฝึ้อบรมการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม และทักษะในการสวม
บทบาทของเด็กนักเรียนชั้นประถมศึกษา. ปริญญาโท ศึกษ.ศ. กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524. อัดสำเนา.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. สำนักงเน. รายงาน : สภาพและปัญหาสถานศึกษาต่าง ๆ.

กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี, 2517.

ชม ภูมิภาค. จิตวิทยาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2516.

ชัยพร วิชชาวุธ. ความจำมนุษย์. กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์, 2516.

ชุตินาด รัตนจระนะ. การศึกษาค่านิยมพื้นฐาน 5 ประการของนักศึกษาระดับปริญญาตรีใน

วิทยาลัยครูภาคกลาง. ปริญญาโท ศึกษ.ศ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2527. อัดสำเนา.

ชูเมตเกอร์, อี เอฟ. งานกับคุณค่าของชีวิต. แปลโดย ภาวนา ชมกนิษฐ์. กรุงเทพฯ :

มูลนิธิโกมลคีมทอง, 2524.

เฉลียว บุรีภักดี. แนวโน้มการเข้าทำงานของเยาวชนไทย. กรุงเทพฯ : ศูนย์พัฒนาศึกษาแห่งชาติ

ของประเทศไทย กองวิเทศสัมพันธ์ ทบวงมหาวิทยาลัยและสมาคมอาเซียน, 2527.

ดวงเดือน พันธมนาวิน. หลักและวิธีการวิจัยในจิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : องค์การคำของ

คุรุสภา, 2519.

ทิพย์มาศย์ พิมพ์ศักดิ์. ผลการใช้ชุดการแนะแนวอาชีพที่มีต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักเรียน

นาฏศิลป์ชั้นต้นปีที่ 3. ปริญญาโท ศึกษ.ศ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2530. อัดสำเนา.

เทคโนโลยีและอาชีวศึกษา, วิทยาลัย. รูปแบบการพัฒนาครูช่างอุตสาหกรรมของประเทศไทย.

กรุงเทพฯ : องค์การส่งเสริมการค้าต่างประเทศ, 2531.

นวลศิริ เปาโรหิตย์. พัฒนาการทางอาชีพ. กรุงเทพฯ : แสงจันทร์, 2529.

น้ำพริกน้ำแดง. (เทพไทโรทัศน์). กรุงเทพฯ : บริษัทไนต์สโตนโปรดักชัน, 2530.

บรรจง ชูสกุลชาติ. ปฏิรูปอุดมการณ์การศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2517.

บัญญัติ แก้วส่อง. รูปแบบทางสังคม - จิตวิทยาสำหรับการอธิบายการมีส่วนร่วมของประชาชน
ในกระบวนการพัฒนา. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2531. อัดสำเนา.

บุญรับ ศักดิ์ฉิมณี. การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานราชการ. เค้าโครง
ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
2530. ถ่ายเอกสาร.

บุญเหลือ เทพยสุวรรณ. "การยอมรับศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมที่พึงประสงค์." เอกลักษณ์ไทย. 1 :
31-48 ; มกราคม 2520.

ประสาธ อิศรปริตตา. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : กราฟิคอาร์ต, 2522.

ประสิทธิ์ ไทอ่อน. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความคงทนในการเรียนรู้วิชา
กลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่เกิดจากการใช้ชุดการเรียนด้วยตนเอง
ที่ให้ผลป้อนกลับแบบต่าง ๆ. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526. อัดสำเนา.

ประเสริฐ เข้มกลิ่นพึง. สถาบันทางสังคม : ครอบครัวในสังคมไทย. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2512.

ปรีชา วิหคโต. การสำรวจลักษณะนิสัยขั้นพื้นฐานที่จำเป็นในการทำงานของเยาวชน.
กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู, 2526.

ปรีชัย เปี่ยมสมบูรณ์. การวิจัยประเมินผลโครงการ : ความหมาย กระบวนการและจุดประสงค์.
รายงานการประชุมสัมมนาทางวิชาการ '26. กรุงเทพฯ : ฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526.

พะยอม โปษะกฤษณะ. ลักษณะสำคัญของภาษาไทย : การเขียน การอ่าน การพูด การฟัง.
กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2521.

- พนต์ แสงเดช. การศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความคงทนในการเรียนรู้
วิชาวิทยาศาสตร์ของกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ด้วยวิธี
การสอนแบบแก้ปัญหากับแบบศูนย์การเรียน. ปรินทิพพานิช กศ.ม. กรุงเทพฯ :
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2525. อัดสำเนา.
- พระพยอมพเด็ก. (เทพไทรทัศน์). กรุงเทพฯ : มูลนิธิแผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง, 2531.
- พันธณี วิทโค และคนอื่น ๆ. การทดลองรูปแบบการสอนลักษณะนิสัยในการทำงานเพื่อพัฒนา
ค่านิยมทางอาชีพของนักเรียน. กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ,
 2530.
- พุทธทาสภิกขุ. ความสุขแท้มีแต่อยู่ในงาน. กรุงเทพฯ : สมชายการพิมพ์, 2525.
- เพื่อนเราวันนี้. (เทพไทรทัศน์). กรุงเทพฯ : ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา กรมการศึกษา
 นอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ, 2531.
- ไพศาล ไกรสิทธิ์. วัฒนธรรมการทำงานของคนไทย. ปรินทิพพานิช กศ.ค. กรุงเทพฯ :
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524. อัดสำเนา.
- พรายครัน. ซี เวอร์น. คู่มือการวิเคราะห์อาชีพ : เทคนิควิธีและขั้นตอนการวิเคราะห์.
 แปลโดย ศรีนวล โกมลวนิช. กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ,
 2527.
- มาโนช บุญยานุวัต. วิธีจัดทำและเขียนบทเรียนสำเร็จรูป. นครสวรรค์ : สยามศิลป์, 2517.
- รัตนา ประเสริฐสม. การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมอนามัยของนักเรียน
ประถมศึกษา. ปรินทิพพานิช กศ.ค. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสานมิตร, 2526. อัดสำเนา.
- แรงงาน. กวณ. การจัดประเภทมาตรฐานอาชีพ (ประเทศไทย). กรุงเทพฯ : กรมแรงงาน
 กระทรวงมหาดไทย, 2512.
- ละม้ายมาศ สรศักดิ์ และจรรยา สุวรรณดี. รายงานการวิจัยฉบับที่ 9 เรื่องอิทธิพลสังคม
ต่อพัฒนาการของเด็กที่ตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. กรุงเทพฯ :
 สถาบันระหว่างชาติสำหรับการค้นคว้าเรื่องเด็ก, 2510.

วิชาการ, กรม. หลักสูตร 12 ความอดทนในการทำงานสำหรับนักเรียนมัธยม. กรุงเทพฯ :

ศูนย์พัฒนาศึกษาแห่งชาติของประเทศไทย และศูนย์พัฒนาหลักสูตร กรมวิชาการ
กระทรวงศึกษาธิการ, 2527.

_____. หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น สหรัถภัทร พ.ศ. 2521. กรุงเทพฯ : สุวีริยา
ลาดพร้าว, 2520.

_____. หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย สหรัถภัทร พ.ศ. 2524. กรุงเทพฯ : อัมรินทร์
การพิมพ์, 2523.

สกล เทียงแท้. ผลการใช้วิธีอภิปรายกลุ่มในการยกระดับเหตุผลเชิงจริยธรรมในเด็กชั้นประถม
ปีที่ 5 ที่มาจากสภาพสังคมในโรงเรียนที่ต่างกัน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2525. อัดสำเนา.

สนทนาปัญหาบ้านเมืองเรื่องเยาวชนกับการมีงานทำ. (เทพไทรทัศน์). กรุงเทพฯ : สำนักงาน
คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ, 2530.

สัญญา จัตตานนท์. การศึกษาเกี่ยวกับการประกอบอาชีพอิสระ. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521. อัดสำเนา

สุข สูงสว่าง. 20 ความคิด. กรุงเทพฯ : ดวงกลม, 2518.

สุขสมร ประพัฒน์ทอง. อิทธิพลของการใช้นิทานสำหรับเด็กและการอบรมเลี้ยงดูที่มีต่อพฤติกรรม
ไม่เต็มฤทธิ์ของเด็กไทย. วิทยานิพนธ์ กศ.บ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,
2521. อัดสำเนา.

สุวกิจ ศรีปัดดา. หลักสูตร 13 การทำงานเป็นหมู่คณะสำหรับนักศึกษาครู. กรุงเทพฯ :
ศูนย์พัฒนาศึกษาแห่งชาติของประเทศไทย และศูนย์พัฒนาหลักสูตร กรมวิชาการ กระทรวง
ศึกษาธิการ, 2527.

โสภณ วงศ์เพ็ญ. การศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์และคะแนนของการเรียนรู้ ในวิชา
เทคโนโลยีทางการสอนของนิสิตปริญญาตรีทางการศึกษา โดยใช้บทเรียนสำเร็จรูปกับ
การสอนปกติ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2520. อัดสำเนา.

- อัศวิน พรหมโสภณ. การศึกษาศาสตร์สัมฤทธิ์ทางการเรียนและความคงทนในการจำโดยใช้ชุดการเรียนด้วยตนเองในวิชาเทคโนโลยีทางการสอน. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. 2519. อัดสำเนา
- Aero, R. and E. Weiner. The Mind Test. New York : William Morrow Company, Inc., 1980.
- Ajzen, I. and M. Fishbein. Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior. Englewood Cliffs. N.J. : Prentice-Hall, 1980.
- Bandura, A. Social Learning Theory. Englewood Cliffs. N.J. : Prentice-Hall, 1972.
- Bandura, A. and F.J. McDonald. "The influence of social reinforcement and the behavior of models in shaping children's moral judgments," Journal of Abnormal and Social Psychology. 67 : 274-281 ; 1963. *
- Bar-Tal, D. and others. "The Relationship between Locus of Control and Academic Achievement, Anxiety, and level of Aspiration," The British Journal of Educational Psychology. 50 (Part 1) : 53-60 ; February, 1980.
- Block, J.R. Performance Appraisal on the Job : Making It Work. New York : Excutive Enterprises Publication. Co. Inc., 1981.
- Blustein, D. "Social Cognition Orientation and Career Development : A Theoretical and Empirical Analysis," Journal of Vocational Behavior. 31 : 63-80 ; 1987.
- Burris, V. "Stages in the Development of Economic Concepts," Human Relations. 36(9) : 791-812 ; 1983.
- Brown, W. P. "Consideration of Interrelation of five Aptitude and Achievement Factors in Successful Male under graduate students at the University of Montana," Dissertation Abstract. 29 : 3411-4 ; 1969.
- Bryan, J. F. and E. A. Locke. "Parkinson's law as a goal setting phenomenon," Organizational Behavior and Human Performance. 7 : 258-275 ; 1967.

- Campbell, D. T. and J. C. Stanley. Experimental and Quasi-Experimental Design for Research. Chicago : Rand McNally College Publishing Company, 1963.
- Carpenter, P. G. and J.A. Fleishman. "Liking Intentions and Behavior : Australians Students College Plans and College Attendance," American Educational Research Journal. 24(1) : 79-105 ; Spring, 1987.
- Collins, B. E. Social Psychology : Social Influence , Attitude Change, Group Process and Prejudice. New York : Addison-Wesley Publishing Company, 1970.
- Costa, P. T., R. R. McCrae and J. L. Holland. "Personality and Vocational interests in adulthood," Journal of Applied Psychology. 69 : 390-400 ; 1984.
- Cowan, P. and others. "Social learning and Piaget's cognitive Theory of moral development," Journal of Personality and Social Psychology. 11 : 261-274 ; 1969.
- Davidson, A. R. and J. J. Jaccard. "Population Psychology : A New Look at an Old Problem," Journal of Personality and Social Psychology. 31 : 1073-1082 ; 1975.
- Davis, R. A. "Social Structure, Belief, Attitude, Intention and Behavior : A Partial Test of Liska's Revisions," Social Psychology Quarterly. 48(1) : 89-93 ; 1983.
- Devies, D. R. and V.J. Shackleton. Psychology and Work. London : Richard Clay (The Chaucer Press), Ltd., 1975.
- Edwards, A.L. Experimental Design in Psychological Research. 3 rd. ed. New York : Holt, Rinehart and Winstion, Inc., 1968.
- Fishbein, M. and others. "Predicting and Understanding Voting in British Elections and American Referenda : Illustrations of the Theory's Generality," in Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior. edited by I. Ajzen and M. Fishbein. p. 196-216. Englewood Cliffs. N.J. : Prentice-Hall, 1980.
- Fishbein, M. I. Ajzen and P. Hinkle. "Predicting and Understanding Voting in American Elections : Effects of External Variables," in Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior. edited by I. Ajzen and M. Fishbein. p. 173-195. Englewood Cliffs. N.J. : Prentice-Hall, 1980
- Gagne', R.M. The Condition of Learning. 2 nd.ed. New York : Holt Rinehart and Winston, Inc., 1970.

- Ginzberg, E. and others. Occupational Choice. New York : Columbia University Press, 1951.
- Goodman, P.S. and M. Fichman. "Comment on Mitchell," in Performance Measurement and Theory. edited by F. Landy, S. Zedeck and J. Cleveland. p. 67-68. London : Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 1983.
- Goodwin, L. Do the poor want to work ?. Washington, D.C. : Brookings Institute, 1972.
- Greenberg, E. and L.D. Steinberg. "Part-time employment of in-school youth : A preliminary assessment of costs and benefits," in A review of youth employment problems, programs and policies. vol. 1 Washington, D.C. : Department of Labor, 1980.
- Guskin, A.E. Changing Value of Thai College Students : A Research Report. Bangkok : Faculty of Education, Chulalongkorn University, 1964.
- Hall, C.S. and G. Lindzey. Introduction to Theories of Personality. New York : John Wiley & Sons., 1985.
- Henderson, R. Performance Appraisal : Theory to Practice. New York : Reston Publishing Company, Inc., 1980.
- Holland, J.L. Making Vocational Choices. 2nd.ed. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall, 1985.
- Hollander, E.P. and J.E. Mercia. "Parental determinants of peer orientation and self-orientation among preadolescents," Development Psychology. 50 : 163-167 ; 1975.
- Hoyt, K.B. and others. Career Education : What It Is and How to Do It ? Olympus Publish Company, 1974.
- Husen, P. and T. Rostlethwaite. ed. The International Encyclopedia of Education ★. Pergamon Press, 1985.
- Kohlberg, L. "Moral Education For a Society in Moral Transition," Educational Leadership. 33(1) : 46-54 ; October, 1975.
- Isralowitz, R.E. and M. Singer. "Long-Term Unemployment and Its Impact on Black Adolescent Work Values," Journal of Social Psychology. 127(2) : 227-229 ; 1987.
- Kraiyudht Dhiralakinant. ed. Thailand-Profile 1975. Bangkok : Four Aces, 1975.

- Landy, F., S. Zedeck and J. Cleveland. Performance Measurement and Theory. London : Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 1983.
- Latham, G.P. and G.A. Yukl. "A review of research on the application of goal setting in organizations," Academy of Management Journal. 18 : 824-845 ; 1975b.
- _____. "Assigned versus participative goal setting with educated and uneducated wood workers," Journal of Applied Psychology. 26(3) : 406-417 ; 1975a.
- Lickona, T. "Research on Piaget's Theory of Moral," in Moral development and Behavior : Theory, Research and Social Issues. edited by Thomas Lickona. New York : Holt Rinehart and Winston, 1976.
- Lipka, R.P., J.A. Beane and B.E. O'Connell. Community Service Projects : Citizenship in Action. Phi Delta Kappa Educational Foundation, Bloomington, Indiana, 1985.
- Liska, A.A. "A Critical Examination of Causal Structure of the Fishbein/ Ajzen Attitude Behavior Model," Social Psychology Quarterly. 47(1) : 61-74 ; 1984.
- Locke, E.A. "The Supervisor as 'Motivator' : His Influence on Employee Performance and Satisfaction," in Motivation and Work Behavior. edited by R.M. Steers and L.W. Porter. p. 380-381. New York : McGraw-Hill, 1979.
- _____. "Toward a theory of task motivation and incentives," Organizational Behavior and Human Performance. 3 : 157-189 ; 1986.
- Locke, E.A. J.F. Bryan and L.M. Kendall. "Goal and intentions as mediators of the effects of monetary incentives on behavior," Journal of Applied Psychology. 52 : 104-121 ; 1986.
- Locke, E.A. N. Cartledge and C.S. Knerr. "Studies of the Relationship between Satisfaction, Goal-Setting and Performance," in Motivation and Work Behavior. edited by R.M. Steers and L. W. Porter. p. 479-482. New York : McGraw-Hill Book Company, 1979.
- X *Michel* McCaul, K.D., V.B. Hinsz and H.S. McCaul. *Michel* "The Effects of Commitment to Performance Goals on Effect," Journal of Applied Social Psychology. 17(5) : 437-452 ; 1987.
- McCormick, E.J. and D.R. Ilgen. Industrial Psychology. 7th.ed. N.J. : Prentice Hall, 1980.
- Mahoney, M.J. and C.E. Thoresen. Self-Control : Power to the Person. California : Brook/Cole Publishing Company Monterey, 1974.

- Manstead, A.S.R., C. Proffitt and J.L. Smart. "Predicting and Understanding Mothers' Infant-Feeding Intentions and Behavior : Testing the Theory of Reasoned Action," Journal of Personality and Social Psychology. 44 : 657-671 ; April, 1983.
- Marburger, R.G. "An Innovated teaching technique for occupational investigation," Master's theses. North Texas State University. Master Abstracts International. 3 : 190, Fall, 1986.
- Ments, M.V. The Effective Use of Role-Play : A Handbook for Teachers and Trainers. London : Kogan Page Ltd., 1983.
- Moore, F.J. Thailand : Its People, Its Society, Its Culture. New Haven : Hraf Press, 1974.
- Morell, Jonathan A. Program Evaluation in Social Research New York : Pergaman Press Inc., 1979.
- Morse, C.N. and R.S. Weiss. "The Function and Meaning of work and the Job," in Vocational Behavior : Reading in Theory and Research. edited by D.G. Zytowsky. p. 7-8. New York : Holt Rinehart and Winston, Inc., 1968.
- Mulder, N. "Interpreting Thai Behavior.: Reflection on Presentation and Power," Thai Journal of Development Administration. 4 : 614-648; October, 1977.
- Naylor, J.C. and D.R. Ilgen. "Goal Setting : A theoretical analysis of a motivational technology," Research in Organizational Behavior. 6 : 95-140 ; 1984.
- Opper, P.S. Intellectual Development in Thai Children. A Thesis for the Degree of Doctor of Philosophy. Cornell University, 1971. photocopied.
- Patterson, John. Teaching Personalized Decision Making. Santa Clara County K-12. Career Education Consoritium. Son Jose, 1980.
- Pearson, C.A.L. "Participatives Goal Setting as a Strategy for Improving Performance and Job Satisfaction : A Longitudinal Evaluation with Railway Track Maintenance Gangs," Human Relations. 40(8) : 473-488 ; 1987.
- Phongpan Yuprasert. Work Values : A Comparative Study of American and Thai College Freshmen Students. Doctoral Dissertation. The University of Arizona, 1976. mimeographed.
- Pomazal, R.J. Jaccard. "An Informational Approach to Altruistic Behavior," Journal of Personality and Social Psychology. 33 : 317-326 ; 1976.

- Poole, M.E. and G.H. Cooney. "Careers : Adolescent Awareness and Exploration of Possibilities for Self," Journal of Vocational Behavior. 26 : 251-263 ; 1985.
- Porter, L. and E. Lawler. Managerial Attitude and Performance. Illinois : Homewood, Dorsey, 1968.
- Prentice, N.M. "The influence of live and symbolic modeling on promoting moral judgment of adolescent delinquents," Journal of Abnormal Psychology. 80 : 157-161 ; 1972.
- Ratliffe, S.A. and others. Self-Awareness. Illinois : National Textbook Company, 1975.
- Rotter, J.B. "Generalized expectancies for internal VS external control of reinforcement," Psychology Monographs : General and Applied. 80(1) : 20-30 ; 1966.
- Schill, W.J., R. McCartin and K. Meyer. "Youth Employment : Its Relationship to Academic and Family Variables," Journal of Vocational Behavior. 26 : 155-163 ; 1985.
- Seibold, D. and R. Roper. "Psychological determinants of health care intentions : A test of the Triandis and Fishbein Models," in Communication Yearbook 3. edited by D. Nimmo. New Brunswick, N.J. : Transaction Books, 1979.
- Smetanae, J.G. and N.E. Adler. "Fishbein's Value X Expectancy Model : An Examination of Some Assumptions," Personality and Social Psychology Bulletin. 6 : 89-96 ; March, 1980.
- Sperber, B.M., M. Fishbein and I. Ajzen. "Predicting and Understanding Woman's Occupational Orientations : Factors Understanding Choice Intentions," in Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior. edited by I. Ajzen and M. Fishbein. p. 113-129. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall, 1980.
- Stevenson, H. and J.W. Fantuzzo. "Application of the Generalization Map to a self-control intervention with School-aged children," Journal of Behavior Analysis. 17(2) : 203-212 ; Summer, 1984.
- Strickland, B.R. "Internal-External Control of Reinforcement," in Personality Variables in Social Behavior. edited by T. Blass. New York : John Wiley and Sons, 1977.
- Stuart, R.B. and B. Davis. Slim chance in a fat world : Behavioral Control of Obesity. Champaign, Ill : Research Press, 1972.

- Super, D.E. and others. Career development : Self concept theory. Princeton, N.J. : College Entrance Examination Board, 1963.
- Thoresen, C.E. and M.J. Mahoney. Behavioral Self-Control. California: holt Rinehart and Winston, Inc., 1974.
- Toneatto, T. and Y. Binik. "The Role of Intentions Social Norms and Attitudes in the Performance of Dental Flossing : A test of the Theory of Reasoned Action," Journal of Applied Social Psychology. 17(6) : 593-603 ; 1987.
- Weiner, B. "A theory of motivation for some Classroom experiances," Journal of Educational Psychology. 7 : 3-25 ; 1979.
- Wherry, R.J. and C. Bartlett. "The Control of bias in rating : A Theory of Rating," Personal Psychology. 35 : 531-555, 1982.

00000000

ชุดฝึกอบรมที่ 1

ความสามารถ ทำงานโดยวางเป้าหมาย

- | | |
|------------|-----------------------------|
| หน่วยที่ 1 | ตัวของเราและโลกของงาน |
| หน่วยที่ 2 | การทำงานโดยวางเป้าหมาย |
| หน่วยที่ 3 | การวางแผนการทำงาน |
| หน่วยที่ 4 | การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน |
| หน่วยที่ 5 | การควบคุมตนเอง |

ชุดที่ 1 หน่วยที่ 1

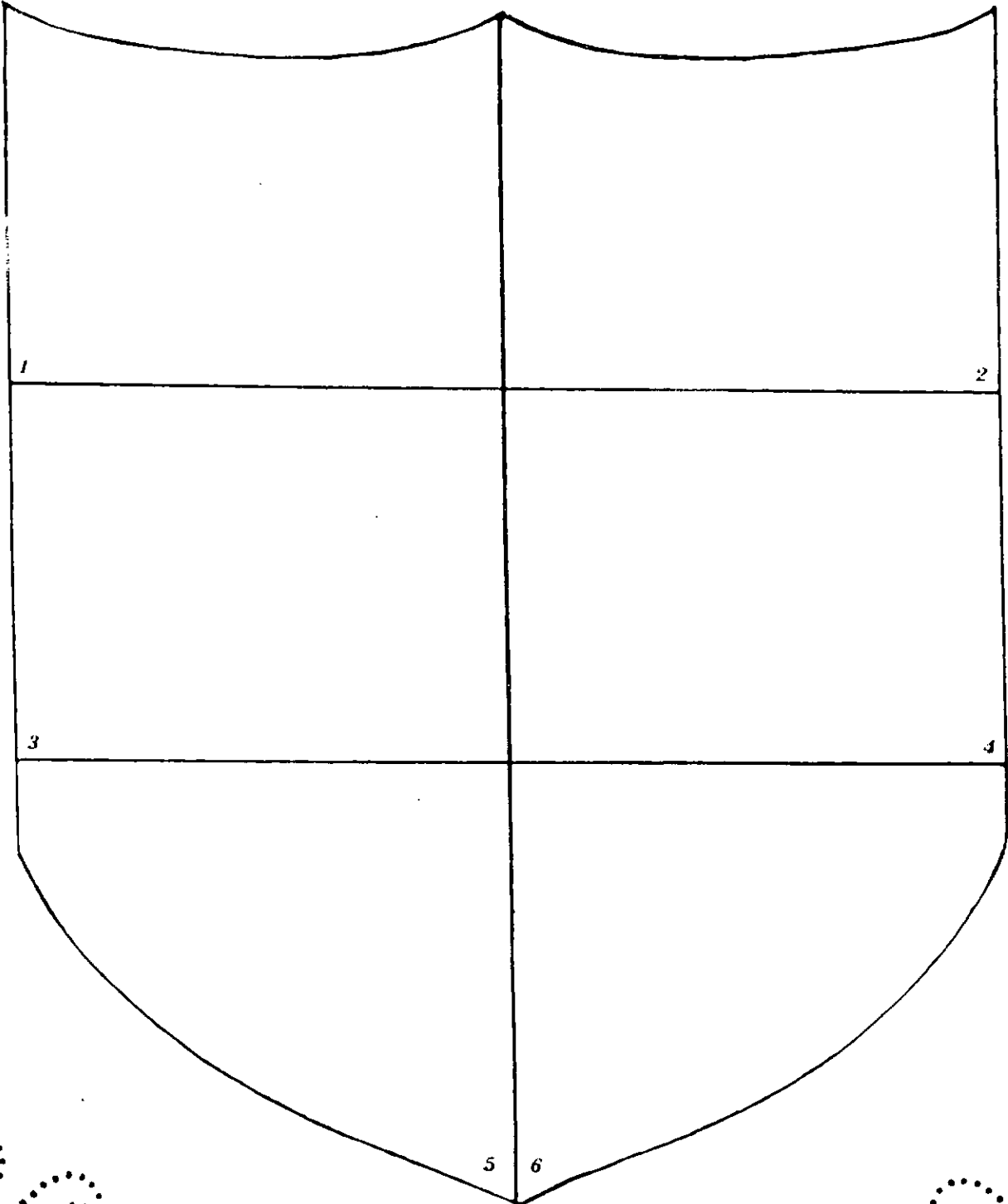
เรื่อง	ตัวของเราและโลกของงาน
จุดประสงค์	<ol style="list-style-type: none"> 1. บอกลักษณะบุคลิกภาพและความต้องการในชีวิตของตนเองได้ 2. อธิบายลักษณะของบุคคลที่เหมาะสมกับลักษณะของงานได้ 3. เปรียบเทียบลักษณะบุคลิกภาพของตนกับงานที่คาดหวังในอนาคตได้
กิจกรรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. เกม "ได้น์ทิวค" 2. ศึกษาแบบบันทึกภาพ เรื่อง "บุคลิกภาพของคนและสภาพแวดล้อมของงาน" 3. จับคู่สนทนา และประเมินความสอดคล้องของลักษณะบุคลิกภาพของตน กับ ความคาดหวังอาชีพในอนาคต
เวลา	50 นาที

หน่วยที่ ๑ กิจกรรมที่ ๑

- เรื่อง คำของเราและโลกของงาน
- จุดประสงค์ บอกลักษณะบุคลิกภาพและความต้องการในชีวิตของตนเองได้
- กิจกรรม เกม "โล่ห์ชีวิต"
- สื่อ 1. แผ่นโล่ห์ประจำตัว
2. บัตรคำถาม
- การประเมินผล ทตรวจสอบการบันทึก "โล่ห์ชีวิต"
- เวลา 10 นาที
- วิธีดำเนินการ
1. ครูแจกแผ่นโล่ห์ประจำตัว และบัตรคำถามให้นักเรียนทุกคน และอธิบายวิธีการตอบคำถามที่ระบุไว้ในบัตรคำถามเพื่อบันทึกลงในโล่ห์
 2. ให้นักเรียนนำโล่ห์ประจำตัวที่บันทึกเป็น "โล่ห์ชีวิตของตนเอง" มาแลกเปลี่ยนและสนทนากับเพื่อนเป็นการส่วนตัว
 3. ครูสุ่มนักเรียนบางคนให้ออกมาบรรยาย "โล่ห์ชีวิตของตน" หน้าชั้น

၁	၁	၁	၁
---	---	---	---

လက်စွဲ

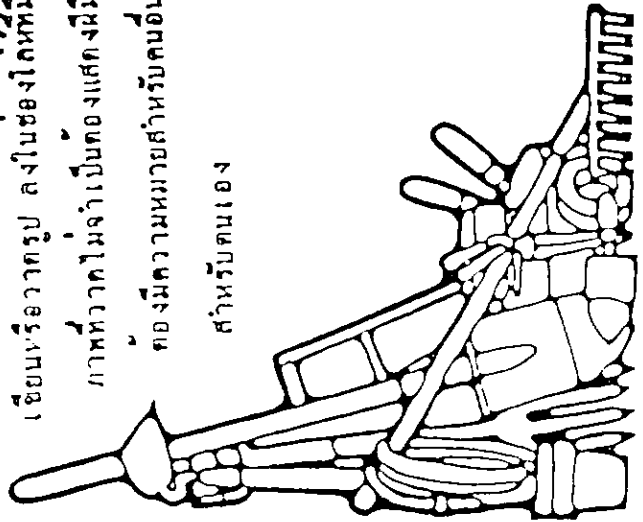


၁	၁	၁
---	---	---

ชื่อ	1	1	1
------	---	---	---

บัตรคำถาม

ให้นักเรียนตอบคำถามต่อไปนี้ 6 คำถาม โดยการ
เขียนหรือวาดรูป ลงในช่องใดที่เหมาะสมที่สุดเกี่ยวกับ
ภาพที่วาดมาให้จำเป็นต้องแสดงฝีมือ แต่ไม่จำเป็น
ต้องมีความหมายสำหรับคนอื่น แต่มีความหมาย
สำหรับตนเอง



คำถาม

1. ความสำเร็จของท่านต้องใหญ่ที่สุดในชีวิต
พหามาคืออะไร
2. ท่านเก่งในทางใดบ้าง
3. อะไรคือสิ่งที่ภูมิใจมากที่สุด
4. อะไรคือสิ่งที่ท่านต้องถนอมมากที่สุด
5. ท่านจะทำอะไร ถ้ารู้ว่าท่านจะคงเสียชีวิตภายใน 1 ปี
6. ถ้าท่านต้องเสียชีวิตในวันนี้ ท่านอยากให้
คนอื่นกล่าวถึงท่านอย่างไร

1	1	1
---	---	---

หน่วยที่ 1 กิจกรรมที่ 2

เรื่อง	ตัวของเราและโลกของงาน
จุดประสงค์	อธิบายลักษณะของบุคคลที่เหมาะสมกับลักษณะของงานได้
กิจกรรม	ศึกษาเหบบินหัดภาพเรื่อง "บุคลิกภาพของคนและสภาพแวดล้อมของงาน"
สื่อ	1. เหบบินหัดภาพเรื่อง "บุคลิกภาพของคนและสภาพแวดล้อมของงาน" 2. บัตรสรุปลักษณะงานตามบุคลิกภาพ
การประเมินผล	สังเกตการร่วมกิจกรรมและการสรุปเนื้อหา
เวลา	15 นาที
วิธีทำเป็นกิจกรรม	1. ให้นักเรียนดูเหบบินหัดภาพเรื่อง "บุคลิกภาพของคนและสภาพแวดล้อมของงาน" 2. ครูซักถามและอธิบายพร้อมทั้งแจกบัตรสรุปลักษณะงานตามบุคลิกภาพ

สื่อ	1	1	2
------	---	---	---

ເປັນທີ່ກາທ

ເປັນທີ່ກາທ



ເຣື່ອງ

ບຸຄລິກາທຂອງຄົນແລະສຳຄາທແວດຄ້ອມຂອງຈາງ

ຄວາມຍາວ

15 ນາທີ

ແຫຼ່ງທີ່ມາ

ສຳເນາຈາກຮາຍຄາຣໂທຣທັດສິນເພື່ອຄາຣໂທຣທັດສິນຂອງມາວິນອາລົງ
ຮາມຄ່າແຫງ

ເນື້ອຫາ

ເປັນຄາຣໂທຣທັດສິນບຸຄລິກາທຂອງບຸຄລິກທີ່ຈຳແນກໃຫ້ສອດຄ້ອງກັບສຳຄາທ
ແວດຄ້ອມໃນຄາຣໂທຣທັດສິນ ຄວາມທຸກທຸກເລືອກອາຊີຂອງອອລແຄນດັກ
ປະກອບຄາຣໂທຣທັດສິນຂອງບຸຄລິກທີ່ປະກອບອາຊີທ່າງ ທຸກລັກສະນະຈາງ
ທີ່ຮະບຸໄວ

ຮາຍລະເຮືອດແອດຄັກສະປຣາດູໃນບັດຮຸຮຸປລັກສະນະຈາງຄວາມ
ບຸຄລິກາທທີ່ແຈກໃຫ້ນັກເຮືອນ

สี่

1

1

2

บัตรสรุป

คนจริงใจ

บุคลิกภาพ

ซื่ออาซึ เกรงใจ ก่อมคน จรงใจ หนักแน่น ไมเพ้อฝัน
มั่นคง มานะ อททน ไมท้อถอย

ลักษณะงาน

เน้นการทำงานกับวัตถุ เครื่องมือ เครื่องจักร หรือสัตว์

กลุ่มอาชีพ

วิศวกร เกษตรกร พนักงานป่าไม้ หรือทำงานเกี่ยวข้องกับ
เครื่องจักรกลทุกชนิด

นักวิชาการ

บุคลิกภาพ

ชอบวิเคราะห์ วิจารต์ มีหลักการและเหตุผล สงสัยไม่รู้
ไม่เชื่ออะไรง่าย ๆ ไม่ชอบพึ่งพา ละเอือรอบคอบ
สงวนท่าที และค่อนข้างอนุรักษ์นิยม

ลักษณะงาน

เน้นการสังเกต การเรียนรู้ การสำรวจ วิเคราะห์และประเมินผล

กลุ่มอาชีพ

นักวิชาการ นักวิทยาศาสตร์ นักวิจัย

สี่

1

1

2

บัตรสรุป

ศิลปิน

บุคลิกภาพ

ชอบแสดงออก มีความคิดริเริ่ม ไม่ชอบคล้อยตามความคิดคนอื่น
รักความอิสระ ไม่ชอบทำงานภายใต้การบังคับบัญชาของใคร

ลักษณะงาน

เน้นงานเดี่ยวหรือทำงานศิลปะในรูปแบบต่าง ๆ ทำงานอิสระ
ใช้จินตนาการและความคิดสร้างสรรค์

กลุ่มอาชีพ

ศิลปินทุกแขนง นักแสดง จิตรกร สถาปนิก

คนชอบสังคม

บุคลิกภาพ

ชอบทำงานเกี่ยวข้องกับคน ชอบช่วยเหลือ เป็นกันเอง
ชอบสังคม มีมนุษยธรรม มีความรับผิดชอบสูง

ลักษณะงาน

เน้นการทำงานร่วมกับบุคคล ช่วยเหลือ สั่งสอนอบรม
และพี่เลี้ยง

กลุ่มอาชีพ

หมอ พยาบาล ครู นักสังคมสงเคราะห์ จิตแพทย์ แอร์โฮสเตส
ตำรวจ ทหาร

ชื่อ

1

1

2

บัตรสรุป

คนกล้าเสี่ยง

บุคลิกภาพ

กล้า ชอบเสี่ยง เชื่อนั่นในตนเอง ชอบแสวงออก แคล้วคล่องวางใจ
หั่นคือเหตุการณ์ มีความทะเยอทะยานในทางธุรกิจ ชอบเข้าไปเกี่ยวข้องกับ
กับกิจกรรมที่ต้อจตุแคลนประโชน

ลักษณะงาน

เน้นการชักจูง โหมน้ำร้อนให้คล้อตตาม ให้คำแนะนำผู้อื่น เป็นผู้ว่า

กลุ่มอาชีพ

นักธุรกิจ นายธนาคาร ผู้จัดการ ผู้บริหาร นางหน้า
นักการเมือง ทนายความ

คนเจ้าระเบียบ

บุคลิกภาพ

ชอบคิดคล้อตตามผู้อื่น ทำงานตามกฎระเบียบ มีความรับผิดชอบสูง
อกทน ค่อนข้างอนุรักษ์นิยม

ลักษณะงาน

เน้นการใช้ความละเอียดรอบคอบสูง งานเกี่ยวกับตัวเลข
หรือทำงานภายใต้คำแนะนำชี้แจงของผู้อื่น

กลุ่มอาชีพ

นักการบัญชี เจ้าหน้าที่การเงิน เลขานุการ

หน่วยที่ ๑ กิจกรรมที่ 3

เรื่อง	ตัวของเราและโลกของงาน
จุดประสงค์	เปรียบเทียบลักษณะบุคลิกภาพของคนกับงานที่คาดหวังในอนาคตได้
กิจกรรม	จับคู่สนทนาถึงลักษณะบุคลิกภาพของคนกับอาชีพที่คาดหวังในอนาคต และสรุปความสอดคล้องระหว่างลักษณะบุคลิกภาพของตนเองกับความคาดหวังงานอาชีพในอนาคต
สื่อ	ใบรายงานความสอดคล้องระหว่างลักษณะบุคลิกภาพของตนเองกับความคาดหวังงานอาชีพในอนาคต
การประเมินผล	1. สังเกตความสนใจและการร่วมมือในกิจกรรม 2. ตรวจสอบการบันทึกในใบรายงาน
เวลา	25 นาที
วิธีดำเนินการ	1. ให้นักเรียนจับคู่สนทนาด้วยเพื่อน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องลักษณะบุคลิกภาพของคนกับความคาดหวังงานอาชีพในอนาคต 2. ให้นักเรียนแต่ละคนประเมินความสอดคล้องระหว่างลักษณะบุคลิกภาพของตน กับการเป็นไปได้ในการประกอบอาชีพที่คาดหวังในอนาคต แล้วบันทึกลงในใบรายงาน 3. ครูให้อาสาสมัคร 2-3 คนออกมารายงานผลการประเมินของตน

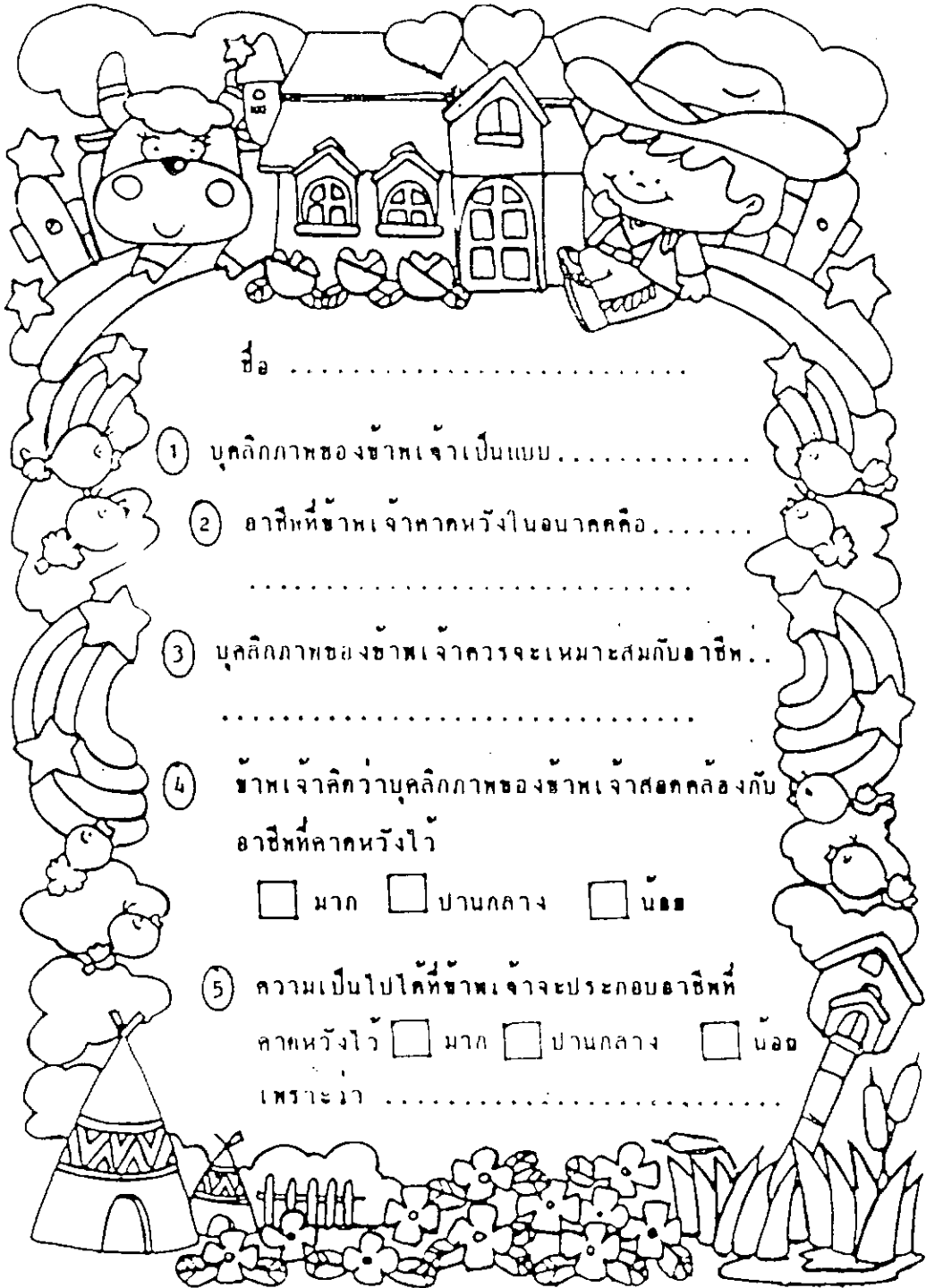
3

1

1

3

ใบรายงาน



1

1

3

ชุดที่ 1

หน่วยที่ 2

เรื่อง

การทำงานโดยวางเป้าหมาย

จุดประสงค์

1. อธิบายความหมายของการทำงานโดยวางเป้าหมายได้
2. อธิบายความสำคัญของการทำงานโดยวางเป้าหมายได้
3. อธิบายวิธีการทำงานโดยวางเป้าหมายได้

กิจกรรม

1. เกม "ปาเป้า"
2. ศึกษาเทปบันทึกภาพเรื่อง "การตั้งความมุ่งหมายในชีวิต"
3. ศึกษาบทเรียนสำเร็จรูป เรื่อง "การทำงานโดยวางเป้าหมาย"

เวลา

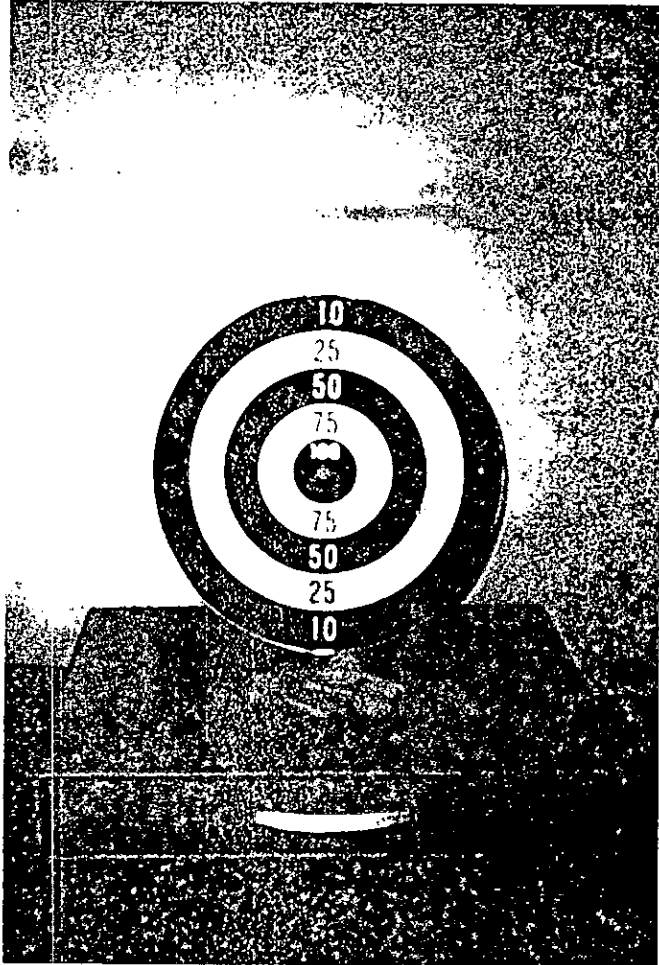
50 นาที

หน่วยที่ 2 กิจกรรมที่ 1

เรื่อง	การทำงานโศขวางเป้าหมาย
จุดประสงค์	อธิบายความหมายของการทำงานโศขวางเป้าหมายได้
กิจกรรม	เกม "ปาเป้า"
สื่อ	1. แผ่นเป้า 1 แผ่น 2. ลูกบอล 3 ลูก
การประเมินผล	สังเกตการร่วมกิจกรรมและการอภิปรายสรุป
เวลา	10 นาที
วิธีทำเน้นกิจกรรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. ครูคิดแผ่นเป้าที่กระดานหน้าห้องเรียน และเตรียมลูกบอลไว้ให้ 2. แบ่งนักเรียนเป็น 3 กลุ่ม ให้แต่ละกลุ่มส่งตัวแทนมาแข่งขันปาเป้า ให้โอกาสปาจริงคนละ 3 ครั้ง ใครได้คะแนนมากที่สุด เป็นผู้ชนะ 3. ให้นักเรียนร่วมกันสัมภาษณ์ ผู้เข้าแข่งขัน เกี่ยวกับความคาดหวังในการทำคะแนนของแต่ละคน และวิธีการที่จะทำให้นักเรียนบรรลุเป้าหมาย 4. ครูนำสรุปโยงถึงความหมายของการทำงานโศขวางเป้าหมาย

ด	อ	1	2	1
---	---	---	---	---

แผนเป้าและลูกบอล



1	2	1
---	---	---

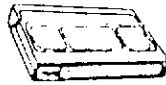
หน่วยที่ 2 กิจกรรมที่ 2

เรื่อง	การทำงานโดยวางเป้าหมาย
จุดประสงค์	อธิบายความสำคัญของการทำงานโดยวางเป้าหมายได้
กิจกรรม	ศึกษาจากเทปบันทึกภาพ และร่วมอภิปรายสรุป
สื่อ	1. เทปบันทึกภาพ เรื่อง "การตั้งความมุ่งหมายในชีวิต" 2. บัตรสรุปข้อคิดที่ได้จากการศึกษาเทปบันทึกภาพ
การประเมินผล	ตรวจสอบผลสรุปจากบัตรสรุปข้อคิดเมื่อสิ้นสุดกิจกรรม
เวลา	15 นาที
วิธีทำเนียบกิจกรรม	1. กำหนดให้นักเรียนดูเทปบันทึกภาพเรื่อง "การตั้งความมุ่งหมายในชีวิต" ให้พยายามจับประเด็นสำคัญของเนื้อหาที่ศึกษานั้น 2. ครูตั้งคำถามนำและร่วมอภิปรายสรุปความสำคัญของการทำงานโดยวางเป้าหมาย 3. นักเรียนเขียนข้อคิดที่ได้จากการศึกษาเนื้อเรื่องจากเทปบันทึกภาพ แล้วนำเสนอ

สื่อ	1	2	2
------	---	---	---

เทปบันทึกภาพ

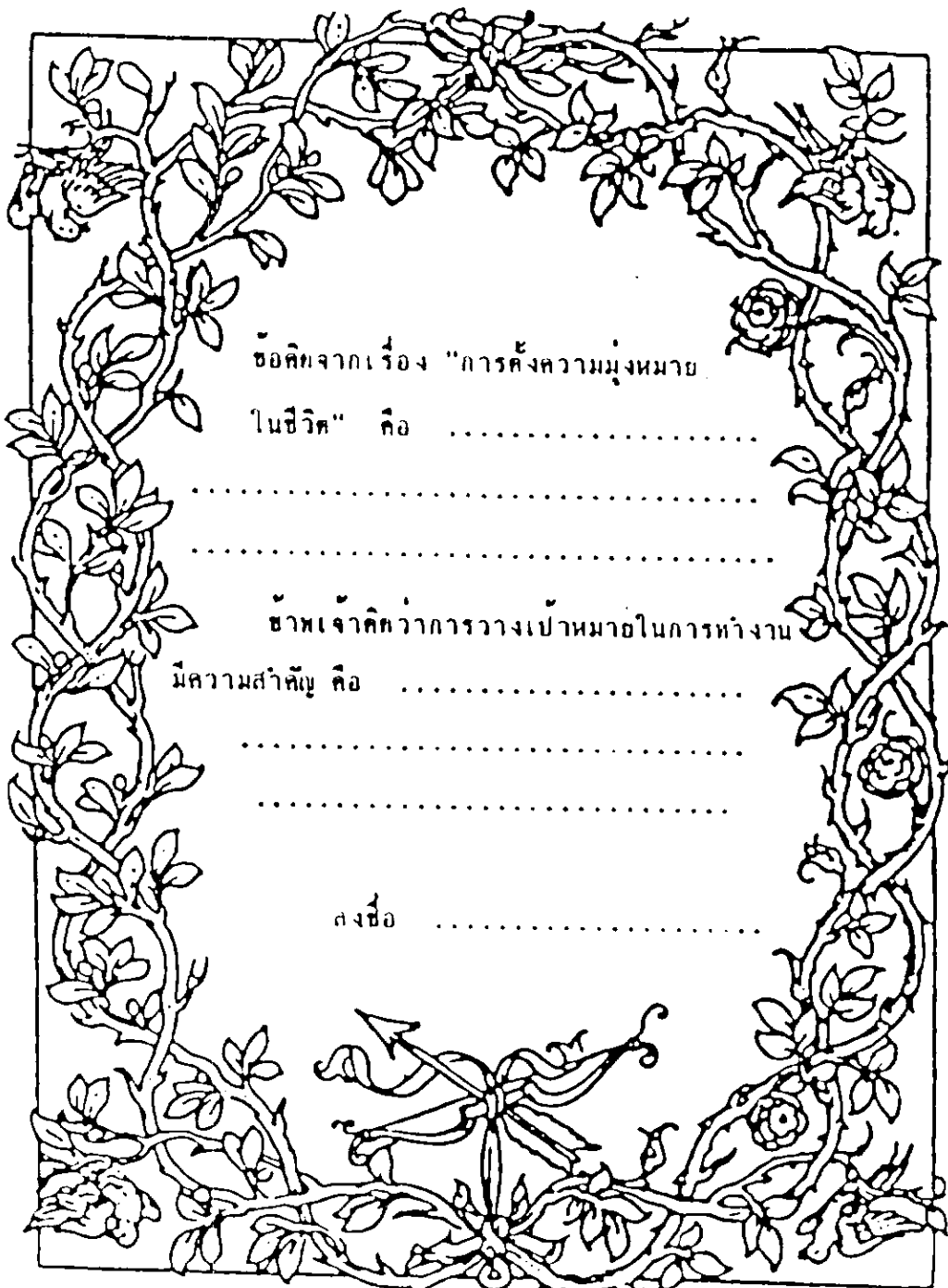
เทปบันทึกภาพ



เรื่อง	การตั้งความมุ่งหมายในชีวิต
ความยาว	10 นาที
แหล่งที่มา	สำเนาจากราชการโทรทัศน์ "พระทอสมทบเด็ก" ของมูลนิธิแผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง
เนื้อหา	ปู่เล่าชีวิตเบื้องหลังในวัดเขาวัวของคนให้หลานชาวฝรั่ง ตั้งความมุ่งหมายที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต และต้องต่อสู้ดิ้นรนด้วยความขยันหมั่นเพียร ในการเรียนและในการทำงาน เพื่อสร้างฐานะของตนเองจากผู้ที่ยึดสนยาจนจนประสบความสำเร็จในชีวิต เปรียบเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกันที่ไม่ตั้งเป้าหมายในชีวิตให้ชัดเจน ไม่ขยันเรียนและไม่ขยันในการทำงานต้องพบกับความอ้ำก้ำลำบากในที่สุด

ส	อ	1	2	2
---	---	---	---	---

บัตรสรุป



หน่วยที่ 2 กิจกรรมที่ 3

เรื่อง	การทำงานโถววางเป้าหมา
จุดประสงค์	อธิบายวิธีการทำงานโถววางเป้าหมาได้
กิจกรรม	ศึกษาบทเรียนสำเร็จรูปเรื่อง "การทำงานโถววางเป้าหมา" และตอบคำถามตามแบบฝึกในบทเรียน
สื่อ	บทเรียนสำเร็จรูปแบบเส้นตรง และเฉลยคำตอบแบบข้ออธิบายเหตุผล
การประเมินผล	ตรวจสอบการทำแบบฝึกในบทเรียนสำเร็จรูป
เวลา	30 นาที
วิธีดำเนินการ	<ol style="list-style-type: none"> ให้นักเรียนศึกษาจากบทเรียนสำเร็จรูปเรื่อง "การทำงานโถววางเป้าหมา" และทำแบบฝึกหัดบทเรียน ครูซักถามและอธิบายเพิ่มเติมตามข้อสงสัยของนักเรียน

สี่	1	2	3
-----	---	---	---

บทเรียนสำเร็จรูป

บทเรียนสำเร็จรูป	เรื่อง การทำงานโद्यวางเป้าหมา
ลักษณะ	บทเรียนสำเร็จรูปแบบเส้นตรง และเฉลยคำตอบแบบ อธิบายเหตุผล
เนื้อหา	ประกอบด้วยกรอบความรู้ 4 กรอบคือ กรอบที่ 1 การพิจารณาตนเอง กรอบที่ 2 ความหมายของการวางเป้าหมาและ การทำงานโद्यวางเป้าหมา กรอบที่ 3 ขั้นตอนสำคัญในการทำงานโद्यวางเป้าหมา กรอบที่ 4 วิธีการทำงานโद्यวางเป้าหมา จากกรณี ตัวอย่างเรื่อง "ความสำเร็จของวันชนะ"

บทเรียนสำเร็จรูป

การทำงานโดยวางเป้าหมาย

จุดประสงค์

เมื่อนักเรียนศึกษาบทเรียนนี้จบแล้ว นักเรียนจะมีความสามารถ
ในการวางเป้าหมายในการทำงานได้

วิธีการศึกษา

1. ให้อ่านบทเรียนนี้อย่างละเอียด แต่ละกรอบตามลำดับ
2. เมื่อจบบทเรียนแต่ละกรอบ ให้ทำแบบฝึกหัดข้อทดสอบ
การตอบคำถาม
3. เมื่อตอบคำถามแล้ว ตรวจสอบคำตอบของนักเรียนกับ
แบบเฉลยและคำอธิบาย ถ้าคำตอบไม่ถูกต้องให้กลับไป
ใช้อ่านบทเรียนกรอบนี้ใหม่ ถ้าถูกต้องแล้วให้ศึกษา
บทเรียนกรอบต่อไป

กรอบที่ 1

การพิจารณาตนเอง

นักเรียนทราบไหมครับว่า ทำไมคนบางคนทำอะไรก็มักจะประสบความสำเร็จ อยู่เสมอ แต่บางคนไม่สามารถทำงานให้เสร็จได้ น่าจะมีปัจจัยบางอย่างที่มีบทบาท สำคัญในการสร้างความสำเร็จ ที่ควรได้รับการพิจารณา นั่นคือ "เป้าหมายใน การทำงาน" ว่าที่แต่ละบุคคลตั้งไว้นั้น มีความเหมาะสมสำหรับตนเองหรือไม่ เป็น เป้าหมายที่สามารถจะเอาชนะได้หรือไม่ เป็นเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง และชัดเจน หรือไม่

ในที่นี้ จะตั้งคำถามบางอย่าง เพื่อวัดระดับความสามารถในการวาง เป้าหมายของนักเรียน ในการทำแบบทดสอบนี้ ขอให้ใช้ดุลยพินิจอย่างดีที่สุด เพื่อ คำว่า "สถานการณ์แบบไหนตรงกับพฤติกรรมของนักเรียนมากที่สุด"

คำอธิบายเกี่ยวกับคะแนนและความหมาย จะอยู่ตอนถัดไปครับ



นักเรียนพร้อมแล้วใช่ไหม
เรามาเริ่มกันเถอะครับ

ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตรงข้อ ก, ข, ค, หรือ ง ที่ตรง
กับพฤติกรรมของนักเรียน (สำหรับช่องคะแนนไว้กรอกทีหลังนะครับ)

ข้อ / ที่	สถานการณ์	บ่อยๆ (ก)	เกือบ ทุกครั้ง (ข)	เป็น บางครั้ง (ค)	นานๆ ครั้ง (ง)	คะแนน
1	เมื่อใดที่มีงานเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่ต้องทำให้เสร็จ ฉันจะจัดการทำทันที					<input type="checkbox"/>
2	เมื่อใดที่เผชิญกับเหตุการณ์สำคัญ ฉันจะใช้ เวลา 2-3 นาทีใคร่ครวญถึงจุดประสงค์ให้ แจ่มชัดเสียก่อน					<input type="checkbox"/>
3	เมื่อเกี่ยวข้องกับ "งาน" ที่รู้ว่าสามารถทำได้ เต็มที่ ฉันมักจะ "จกจ่อ" กับรายละเอียดปลีก ย่อย					<input type="checkbox"/>
4	ฉันมักจะตกใจในสิ่งที่พูดออกไปแล้วเสียใจทีหลัง					<input type="checkbox"/>
5	เมื่อเตรียมรายการสิ่งที่ต้องทำแต่ละวัน ฉันมัก ทำทุกอย่างได้เสร็จ					<input type="checkbox"/>
6	เมื่อจำเป็นต้องทำงานชิ้นใหญ่ ๆ สักชิ้นหนึ่ง ฉัน จะกำหนดออกมาได้อย่างแน่นอน ว่ามันจะเสร็จ เมื่อไหร่					<input type="checkbox"/>

ข้อ จ ท	สถานการณ์	บ่อยๆ (ก)	เกือบ ทุกครั้ง (ข)	เป็น บางครั้ง (ค)	นานๆ ครั้ง (ง)	คะแนน
7	แม้จะอยู่ใต้อาการกดดันมาก ฉันก็ยังวางแผนงานได้อย่างเหมาะสม					<input type="checkbox"/>
8	เมื่อเผชิญกับงานที่ต้องการความรับผิดชอบ ฉันมีรู้สึกว่ามีมืออื่นไปหมด					<input type="checkbox"/>
9	เมื่อถูกชี้คเส่นตอา ฉันก็ทำงานหนักโดยไม่เค็ดร้อนอะไรนัก					<input type="checkbox"/>
10	เมื่อมีงานต่าง ๆ ต้องทำมาก ฉันตัดสินใจไม่ได้ว่าควรจะเริ่มคันตรงไหนดี.....					<input type="checkbox"/>
รวมคะแนนทั้งหมด						<input type="checkbox"/>

เมื่อตอบเสร็จแล้ว ก็ตรวจให้คะแนนตนเอง
นะครึบ วิธีให้คะแนนเป็นดังนี้

... ข้อ ก ได้ 4 คะแนน
ข้อ ข ได้ 3 คะแนน
ข้อ ค ได้ 2 คะแนน
ข้อ ง ได้ 1 คะแนน....

รวมคะแนนเสร็จแล้วใช่ไหมครึบ เปิดคู่มือการ
วิเคราะห์คะแนนทีละคะแนนนะครึบ



คุณมีความสามารถในการวางแผนเป้าหมาย อย่างไร ?

35-40 คะแนน คุณเป็นนักวางแผนเป้าหมายอย่างแท้จริง คุณจัดระเบียบพฤติกรรมส่วนใหญ่
ของตนเองไว้แล้วเป็นอย่างดี และถ้าคุณมีความพอใจในตนเองแล้ว
คุณจะเป็นผู้ที่สามารถทำงานใด ๆ ได้ประสบความสำเร็จ

25-34 คะแนน คุณมีความสามารถเหนือกว่าอัตราเฉลี่ย ในการจัดพฤติกรรมของตนเอง
มุ่งไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ แต่พฤติกรรมของคุณมักหันแปรไปความ
สลดการณ์ หรือกิจกรรมที่คุณเฝ้าระวังตัว มากกว่าความมีประสิทธิภาพ
ของพฤติกรรมนั้น

15-24 คะแนน คุณเป็นนักวางแผนเป้าหมายในอัตราเฉลี่ย คุณอาจจะวางแผนเป้าหมายในชีวิต
เพียงบางด้าน คุณคงต้องการปรับปรุงตนเอง ให้สามารถวางแผนเป้าหมาย
อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในทุกด้านของชีวิต

**14 คะแนน
หรือต่ำกว่า** พฤติกรรมของคุณไร้ระเบียบ หรือไม่ได้มุ่งเป้าหมายไปทางไหนเลย
คุณไม่ตระหนักถึงสภาพของตนเอง และกลับละเลยที่จะใส่ใจกับ
การวางแผนเป้าหมายในชีวิตด้วย

นักเรียนได้ทราบระดับความสามารถของตนเองในการ
วางแผนเป้าหมายแล้ว ทุกคนคงสนใจวิธีการเสริมสร้าง
ประสิทธิภาพในการวางแผนเป้าหมายให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
ติดตามผลมาทางไปรษณีย์



กรอบที่ 2



การวางเป้าหมาย คือ อะไร ?

การวางเป้าหมาย คือ การกำหนดสิ่งที่ต้องการล่วงหน้าอย่างชัดเจนว่า จะทำอะไร เพื่อจะได้ปฏิบัติให้ได้จริง ๆ บุคคลที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน จะต้องเป็นผู้ที่สามารถวางเป้าหมายได้ชัดเจน มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น เป้าหมายเป็นสิ่งที่เหนี่ยวนำความสนใจ และบังคับให้เกิดการกระทำกิจกรรมที่ต้องการ เพื่อบรรลุเป้าหมายนั้น

ลักษณะของเป้าหมายที่ดี คือ อย่างไร ?

ลักษณะของเป้าหมายที่ดี คือ

1. การมีตำแหน่งที่แน่นอนและถาวร ไม่เคลื่อนย้ายไปมา
2. มองเห็นได้ชัดเจนว่า ผลจะเป็นอย่างไร

ข้อควรระวัง !

การวางเป้าหมายโดยตัวของมันเอง ไม่ได้เป็นหลักประกันเพียงพอสำหรับความสำเร็จต่าง ๆ ในชีวิต เพราะถ้าหากเป้าหมายนั้นไม่เกี่ยวข้องกับความพร้อมด้าน เวลา วัสดุอุปกรณ์ และความสามารถ ที่คนมีอยู่อย่างสอดคล้องกับความเป็นจริง เป้าหมายเช่นนั้นก็จะไม่นำไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้นเป้าหมายในการทำงานของบุคคลที่จะประสบความสำเร็จ ต้องสอดคล้องกับความสามารถ และความพร้อมด้านต่าง ๆ ที่จะเอื้อต่อการทำงาานนั้นให้สำเร็จด้วย

นักเรียนได้เรียนรู้จากกรอบที่ 1 เรื่องความหมายของ การวางเป้าหมาย
ลักษณะของเป้าหมายที่ดี และข้อควรระวังในการวาง
เป้าหมายแล้ว ลองทบทวนและตอบคำถาม
ต่อไปนี้ซิครับ

คำถามที่ 1

การวางเป้าหมายในการทำงานที่เหมาะสม หมายถึงอะไร

- ก. การกำหนดเป้าหมายขณะที่ทำงานทีละขั้นทีละตอน
- ข. การกำหนดเป้าหมายที่ง่าย ๆ เพื่อจะได้ทำงานให้สำเร็จแน่นอน
- ค. การกำหนดเป้าหมายไว้ล่วงหน้าเพื่อให้ปฏิบัติได้จริง
- ง. การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริง



คำถามที่ 2

การวางเป้าหมายในการทำงานล่วงหน้า จะนำไปสู่การทำงาน
ได้สำเร็จทุกครั้ง จริงหรือไม่

- จริง เพราะว่า.....
-
- ไม่จริง เพราะว่า.....
-

เฉลย

คำตอบที่ 1

ข้อ ง.

เป้าหมายนั้นต้องมีตำแหน่ง
แน่นอนชัดเจน ว่าเป็นอย่างไร
และมีความท้าทายเหมาะสมที่จะ
สามารถทำได้จริง เพื่อชักจูงใจ
ให้กระทำกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย
นั้น

คำตอบที่ ๒

ไม่จริง เพราะว่า การวางเป้าหมาย
โดยตัวของมันเอง ไม่ใช่เป็นสิ่งที่ทำให้งานสำเร็จ ยัง
จะต้องมีส่วนประกอบอื่น ๆ เช่น (1) ความชัดเจนของ
เป้าหมาย (2) ความเป็นไปได้นในการปฏิบัติ และ (3)
ความพร้อมทางด้าน เวลา วัสดุอุปกรณ์ และความ
สามารถของผู้วางเป้าหมายนั้น



กรอบที่ 3

ขั้นตอนสำคัญในการทำงานโดยวางเป้าหมาย

การวางเป้าหมายในการทำงาน เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วยขั้นตอนโดยสรุป 5 ขั้นตอน คือ

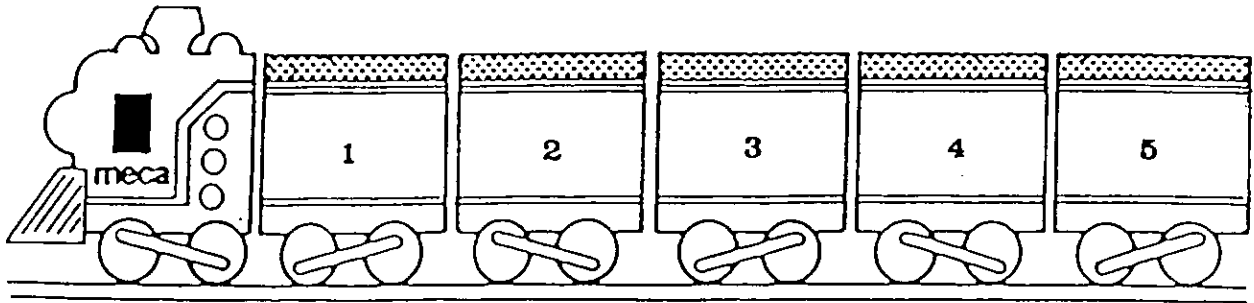
ขั้นที่ 1 การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน คือ การวางเป้าหมายล่วงหน้าที่ชัดเจน ว่าต้องการให้ได้อะไรจากการทำงานนั้น เป็นจุดหมายสุดท้าย โดยคำนึงว่าเป้าหมายนั้นมีความสมจริงในการปฏิบัติได้.

ขั้นที่ 2 การยอมรับเป้าหมาย คือ การพิจารณาอย่างละเอียดว่า เป้าหมายที่กำหนดไว้นั้น มีความเป็นไปได้ เหมาะสมกับความสามารถของตนเองในการปฏิบัติ มีความพร้อมทางด้านเวลา วัสดุอุปกรณ์ และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ยอมรับที่จะผูกพันกับเป้าหมาย และตั้งใจอย่างมุ่งมั่นที่จะพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้น

ขั้นที่ 3 การวางแผนดำเนินการ คือ การกำหนดวิธีการ และกำหนดกิจกรรมเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติ เป็นขั้นตอนตามลำดับ จากจุดเริ่มต้นจนถึงปลายทาง หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

คำถามที่ 1

ให้นักเรียนจับคู่รถไฟ 2 ขบวน โทงเขียนเส้นโยงขั้นตอนในการทำงานโดยวางเป้าหมายให้ตรงกัน



คำถามที่ 2

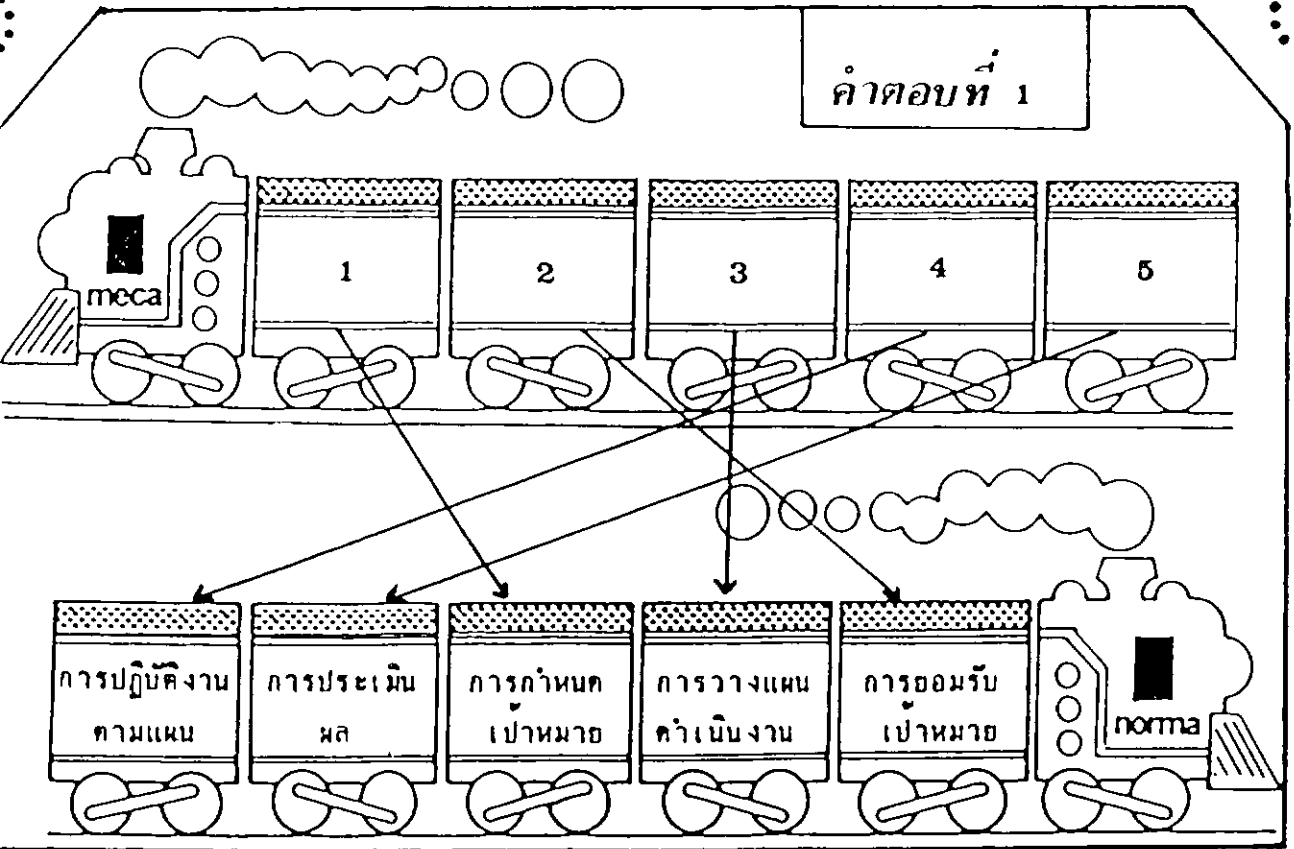
เหตุใด การยอมรับเป้าหมาย จึงมีความสำคัญในการทำงานโดยวางเป้าหมาย

?



- ก. เพราะทำให้เข้าใจวิธีการทำงานขึ้น
- ข. เพราะทำให้เกิดความตั้งใจทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
- ค. เพราะจะทำให้สามารถทำงานได้ง้อ สะดวกและรวดเร็ว

เฉลย



คำตอบที่ 1



คำตอบที่ 2

ข้อ ข.

เพราะการยอมรับเป้าหมายนั้นเกิด
 จากการศึกษาความเหมาะสมของตนเอง
 ว่าสามารถทำงานนั้นได้สำเร็จหรือไม่ ถ้า
 ยอมรับเป้าหมายนั้นแล้ว ก็จะนำไปสู่ความ
 ตั้งใจแลพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

กรอบที่ 4

“ความสำเร็จของวันชนะ”

วันชนะ กำลังจะเรียนจบจากโรงเรียนมัธยมศึกษา เขาคิดถึงอนาคตของเขา ว่าเขาควรประกอบอาชีพอะไร ควรจะเรียนต่อในมหาวิทยาลัยหรือไม่ และค่าใช้จ่าย



ในการเรียนต่อเท่าไร เขาจำเป็นต้อง คิดถึงสิ่งเหล่านี้ เพราะฐานะทางบ้าน ของเขาไม่มั่นคง เขามีน้องที่กำลังเติบโต อีกหลายคน และสภาพการหางานทำของ ผู้จบการศึกษาในปัจจุบันก็ยากยิ่ง ทำให้ วันชนะวิตกกังวลมาก

อย่างไรก็ตาม วันชนะได้พิจารณา ความสามารถและความถนัดของตนเองแล้วพบว่า ผลการเรียนทางด้านภาษาและสังคมของ เขาไม่ดีนัก แต่เขามีความสามารถในการประดิษฐ์และซ่อมแซมอุปกรณ์และเครื่องใช้ไฟฟ้าได้ ก็ เขาจึงไปสมัครทำงานพิเศษที่ห้างจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่ง เขามีเวลาทำงานใน วันหยุด และตอนเย็นหลังเลิกเรียน เขาทำงานบริการซ่อมแซม คุแล และให้คำแนะนำเกี่ยวกับ อุปกรณ์และเครื่องใช้ไฟฟ้าแก่ลูกค้าของห้างนั้น และให้บริการแก่เพื่อนบ้านของเขาด้วย งานนี้ทำให้เขามีรายได้เป็นประจำมาใช้จ่ายในการเล่าเรียน โดยไม่ต้องขอเงินจากพ่อแม่

ในขณะที่วันชนะกำลังเรียนและทำงานไปหัวอนั้น เขาก็ศึกษาค้นคว้ารายละเอียด เกี่ยวกับการเรียนสาขาวิศวกรรมเทคโนโลยี ในวิทยาลัยเทคนิคของจังหวัดนี้ ได้ทราบว่า มีการเปิดเรียนสำหรับนักศึกษาภาคค่ำด้วย เขาจึงวางเป้าหมายในชีวิตว่า เขาจะคงเข้า เรียนต่อในสาขาวิชานี้ให้ได้

เมื่อจบชั้นมัธยมศึกษา วันชนะก็ไปทำงานประจำเต็มวันทีหลังจำหน่าย
เครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งเดิม เขาสมัครสอบคัดเลือกได้เข้าเรียนต่อสาขาวิชาวิศวกรรม
เทคโนโลยี ในภาคค่ำ วันชนะใช้ความพยายามและอดทนในการแบ่งเวลาทำงาน
และเวลาเรียนให้พอเหมาะพอดี ถึงแม้ว่าเขาจะเหน็ดเหนื่อยมาก แต่เขาก็มีรายได้
ที่ไม่เพียงแต่จะใช้อย่างสบายในการเรียนเท่านั้น เขายังมีเหลือพอที่จะช่วยแบ่งเบ
ภาระของครอบครัวในการเลี้ยงดูน้อง ๆ อีกด้วย

ตลอดเวลาที่ผ่านมา วันชนะได้ทำทุกอย่างด้วยตนเอง ซึ่งแม้แต่ตัวเขาเอง
ยังแปลกใจว่าเขาทำได้อย่างไร ขณะนี้เขาเรียนสำเร็จภาคค่ำแล้ว และยังได้รับทุน
ช่วยเหลือให้เรียนต่อในมหาวิทยาลัย ทำให้เขารู้สึกว่า เคื่องนี้เขาได้เกินมาถูกทิศทาง
แล้ว โดยมีโทรทัศน์เครื่องอุปสรรคใด ๆ และเขามีคุณสมบัติเพียงพอที่จะเข้าเรียนสาขา
วิชาที่ต้องการในปีการศึกษาต่อมา และบัดนี้เขาได้เริ่มวางแผนอย่างระมัดระวังในการ
เตรียมการประกอบอาชีพอิสระสำหรับอีก 2 ปีข้างหน้าเมื่อจบมหาวิทยาลัย หวังความ
เชื่อมั่นในความสำเร็จมากพอสมควร.



คำถาม

วันชนะประสบความสำเร็จในชีวิตพอสมควร เพราะเหตุใดบ้าง

ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงใบ ด้านขวามือหลังข้อเลือก
นักเรียนสามารถเลือกได้หลายข้อ

ก	เจ้าของห้างจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าให้ความเมตตาเป็นพิเศษ	<input type="checkbox"/>
ข	สามารถวิเคราะห์ความสามารถและความถนัดของตนเองได้	<input type="checkbox"/>
ค	เลือกลักษณะงานที่ห้ามและสาขาที่เรียนได้สอดคล้องกัน	<input type="checkbox"/>
ง	เขาสามารถเรียนได้ดีกว่าเพื่อนร่วมชั้นคนอื่น ๆ	<input type="checkbox"/>
จ	วางเป้าหมายในชีวิตเป็นขั้นตอนตามลำดับ	<input type="checkbox"/>
ฉ	ผู้ปกครองมีฐานะและสนับสนุนในการเรียนต่อในมหาวิทยาลัย	<input type="checkbox"/>
ช	มีความพยายามอดุสาหะ อดทน ทำความเป้าหมายที่วางไว้	<input type="checkbox"/>
ซ	ตรวจสอบผลงานที่ปฏิบัติมา และวางเป้าหมายขั้นต่อไป	<input type="checkbox"/>



เฉลย

คำตอบ ข้อ ข. ค. จ. ช. และ ช.

วันชนะประสบความสำเร็จในชีวิตพอสมควร เพราะว่าเขา
ได้วางเป้าหมายในการทำงาน ดังนี้

- | | | |
|----|---|---|
| 1. | กำหนดเป้าหมายในการเรียนและการทำงานชัดเจนและเป็นไปได้ | ข |
| 2. | ยอมรับเป้าหมายว่าตรงกับความสามารถ และสามารถปฏิบัติได้ | ค |
| 3. | วางแผนปฏิบัติงานทีละขั้นตอนตามลำดับ | จ |
| 4. | ปฏิบัติตามแผนการที่วางไว้ด้วยความมุ่งมั่นและอกทพ | ช |
| 5. | ประเมินผลโครงการตรวจสอบว่าเดินมาถูกทิศทางแล้ว | ช |

นักเรียนเก่งมากที่ศึกษาบทเรียนนี้จนจบ
ผมไปละครับ... สวัสดีครับ



ชุดที่ 1 หน่วยที่ 3

เรื่อง	การวางแผนการทำงาน
จุดประสงค์	<ol style="list-style-type: none"> 1. กำหนดวิธีการทำงานโดยวางเป้าหมายได้ 2. เขียนแผนการทำงานโดยวางเป้าหมายได้
กิจกรรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. กิจกรรมกรณีศึกษา " จกหมายถึงเพื่อน " 2. ปฏิบัติการเขียนแผนวางเป้าหมายในการทำงาน
เวลา	50 นาที

หน่วยที่ 3 กิจกรรมที่ 1

เรื่อง	การวางแผนการทำงาน
จุดประสงค์	กำหนดวิธีการทำงานโดยวางเป้าหมายได้
กิจกรรม	กรณีศึกษา " จดหมายถึงเพื่อน "
สื่อ	<ol style="list-style-type: none"> 1. กรณีศึกษาเรื่อง "จดหมายถึงเพื่อน" 2. บัตรสรุปการกำหนดวิธีการทำงานสำหรับกรณีศึกษา 3. ใบงาน ประเด็นการอภิปราย
การประเมินผล	<ol style="list-style-type: none"> 1. สังเกตการร่วมกิจกรรมอภิปรายกลุ่ม 2. ตรวจสอบแบบบันทึกประเด็นการอภิปราย
เวลา	20 นาที
วิธีดำเนินการกิจกรรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้นักเรียนแบ่งกลุ่ม 8 กลุ่ม ละ 5 คน ครูแจกเอกสารกรณีศึกษาเรื่อง "จดหมายถึงเพื่อน" และใบงานประเด็นการอภิปราย 2. ให้ทุกกลุ่มศึกษา กรณีศึกษาและร่วมกันอภิปรายกลุ่มย่อยตามประเด็นการอภิปราย 3. เลขานุการแต่ละกลุ่มบันทึกผลการอภิปรายในใบงาน 4. ครูแจกเอกสารสรุปการกำหนดวิธีการทำงานและอธิบายเพิ่มเติม

ไม่แคร์อนาคตการเป็นนักกีฬาไทยด้วย... พ่อเขาบอกว่า... ขอโทษมากที่ขอตัวออก
 ว่างแต่ก็จริงจริง... ซึ่งก็จริงกว่าเพื่อที่เราจะได้เห็นหน้ากัน...
 ได้ ๑ ใน ๑๐ อันต้นแรกเสียเขา... ที่ในไม่ทันหาโรงเรียนอื่น... แง่พอตกก็คิดว่าลูก
 ของคงได้ทำอาชีพอื่นตามที่ครอบครัวคาดหวังไว้

ขอขงจำว่าที่มีได้... ขอมีสักคน... เขาบอกว่า... ไม่เปลี่ยนแปลงตั้งแต่ชั้น ม. ๑-
 ม. ๖... ที่โรงเรียนนี้... เขาเจอเราบอกกับคนที่นั่น... เวลาตอนเรียน
 ก็ไม่ค่อยสนใจ... ตอนแรกก็บอกกับเขา... ไม่มีใครคบสนิทได้... ที่ขอหา
 วิชาของเขาก็ดี... พวกเราได้อีกกัน... เพราะเราสามารถคบได้... วิชาเรียน
 วิชาที่ทุกโรงเรียน... พอไปโรงเรียน... เขาจะสอนให้เรียน... เพราะเราคิด
 ว่า... สอนให้เรียนของอื่นไม่ได้... เขาคิดว่าการเรียนที่นั่น... ก็เรียนไป... โอ้! คิด
 แล้วของ... ขอขงให้ลูกหลานของเรา... เป็นพวกเดียวกับเขา... เจ้าประคุณเอ๊ย

อีกเรื่องหนึ่งที่เจอคือ... เขาเห็นเรา... เขาก็เห็น...
 เขาสอนให้โรงเรียนรวมเหล่า... นี่ก็ทำกร... มีคนมาฝึกซ้อมกีฬาที่สนามกีฬาจังหวัด
 ทุกวัน... ถ้าได้ไปเล่น... ก็ไปเล่น... เขาก็เห็น... ถ้าเห็นเขาก็... เวลาเหมือน
 ตอนเรียนทางไกล... แล้วพอโรงเรียน... ต้องเรียน... เขาก็... เพราะกลัว
 พวกเขายังชวนกัน... ทำเป็น... ไม่เลย... เด็ดขาด... จะเป็น
 ของชาติเสียเขา

ขอสุดท้ายที่จะเล่าในสิ่ง... ก็คนที่เขาเคยสนใจ... เขาก็เห็น...
 ก็ไม่พอ... เขาก็เห็น... เขาก็เห็น... เขาก็เห็น... เขาก็เห็น

ที่หม่อมหลวงพิภพทองจรัสวงจกปาก จ: ยันแนมเต็มใจที่เสพระกับลูกคนรองย หรือหมัก
ที่พี่ๆ นักดนตรีคนอื่นๆ ของโรงเรียนเท่านั้น คนเรายังปลื้มใจที่ได้เล่นไวโอลินบ้าง เปียโนบ้าง
เพราะว่ามันดี ที่คงจะเหมาะ: กับลูกคนอื่นๆ อย่างเราหรือหาก:

หาซื้อหนังสือเรียนของใช้ของ: กษา: คนมาคิดถึงพี่น้อง คนที่พบเพื่อนคนอื่นๆ
ก็อย่าลืมส่งไปให้คนที่พี่ๆ พี่น้องบ้าง อยู่ในใจอีก:

คิดถึงเพื่อนเสมอ

วิมล

๑๙ เมษายน ๒๕๓๖

สี่ 1 3 1

ใบงาน

ประเด็นการอภิปราย

ให้กลุ่มร่วมกันพิจารณาความเหมาะสมของลักษณะบุคคลในกรณีศึกษา ต่อการเลือกเรียนต่อ คือ วิหวัธ พิมพิภคร์ ซ็อดศ อคฺลธ ราชินี และ อุตาวดี ในค่านต่อไปนี้

1. ข้อมูลภายใน ได้แก่ ความสามารถของตนเอง ความสนใจ ความถนัด และผลการเรียน

2. ข้อมูลภายนอก ได้แก่ ลักษณะอาชีพ คุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพนั้น และโอกาสในการได้รับคัดเลือกเข้าเรียน หรือเข้าทำงาน

วิหวัธ

.....

พิมพิภคร์

.....

ซ็อดศ

.....

ราชินี

.....

อคฺลธ

.....

อุตาวดี

.....

หมายเหตุ สำหรับบันทึกผลการอภิปรายลงในใบงานนี้ แล้วนำส่งครูกลุ่มละ

1 แผ่น

ส่งชื่อประธานกลุ่ม

1 -3 1

สี่

1

3

1

บทสรุป

แนวคิดในการกำหนดวิธีการวางแผนการทำงานและการเรียน

1. ขณะนี้คนจำนวนมากที่เรียนจบแล้วไม่ทำงาน เพราะสาขาที่เรียนนั้นไม่มีตำแหน่งงานรองรับอยู่ และผู้เรียนไม่เคยวางแผนก่อนล่วงหน้าว่า เมื่อเรียนสาขานั้นแล้ว จะไปทำอาชีพอะไร

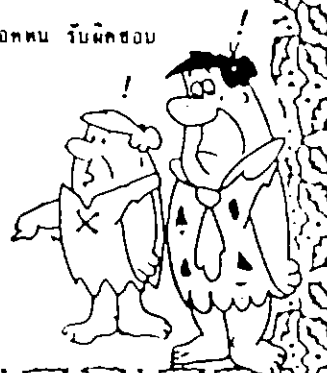
2. การที่บุคคลจะประสบความสำเร็จในการเรียนและในการทำงานนั้น จำเป็นต้อง.....

2.1 รู้จักตนเองอย่างดีว่า คนมีความถนัด ความสามารถ ความสนใจ มีบุคลิกภาพ นิสัยใจคอ และฐานะอย่างไร จะได้เลือกเรียนสาขาวิชา และอาชีพที่เหมาะสมกับคน

2.2 รู้ว่าการเรียนและการประกอบอาชีพนั้น ๆ มีลักษณะเป็นอย่างไร ต้องอาศัยปัจจัยอะไรบ้าง โอกาสการมีงานทำ และความก้าวหน้าในอาชีพนั้นเป็นอย่างไร

2.3 เตรียมความพร้อมเพื่อสร้างพื้นฐานที่จำเป็นในการศึกษาต่อหรือประกอบอาชีพนั้น ๆ เช่น ถ้าอยากมีอาชีพเป็นช่างไฟฟ้า แลต้องอ่านคณิตศาสตร์ ก็จะต้องปรับปรุงตนเองในการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ให้ดีขึ้น รวมทั้งพยายามหาประสบการณ์พิเศษเกี่ยวกับอาชีพนั้น ๆ โดยการใช้สมัครเป็นลูกมือฝึกงาน

2.4 ในการเรียนและการประกอบอาชีพนั้น นอกจากความสามารถแล้ว นิโธ่ส่วนตัวก็มีความสำคัญมาก เช่น การมีความขยัน อดทน รับผิดชอบ ซื่อสัตย์ และประหยัด เป็นต้น



1

3

1

หน่วยที่ 3 กิจกรรมที่ 2

เรื่อง	การวางแผนการทำงาน
จุดประสงค์	เขียนแผนการทำงานโดยวางเป้าหมายได้
กิจกรรม	ปฏิบัติการเขียนแผนการวางเป้าหมายในการทำงานของตนเอง
สื่อ	ใบงาน กำหนดการวางเป้าหมายในการทำงานของตนเอง
การประเมินผล	ตรวจสอบใบงานกำหนดการวางเป้าหมายในการทำงานของตนเอง
เวลา	30 นาที

วิธีดำเนินการกิจกรรม

- ให้นักเรียนเลือกเขียนแผนการวางเป้าหมายในการทำงานของตนเองอย่างใดอย่างหนึ่ง คือ
 - การทำงานในชีวิตประจำวัน
 - งานอาชีพที่คาดหวังในอนาคต
- ให้ทุกคนเขียนกำหนดการวางเป้าหมายในการทำงานของตนเองลงในใบงานที่แจกให้ แล้วนำมาส่งครู
- ครูนำเสนอแผนการทำงานของนักเรียนบางคน แล้วร่วมกันตั้งชั้นอภิปรายสรุป หาแนวทางการวางเป้าหมายในการทำงานที่เป็นไปได้และเหมาะสม

ใบงาน

กำหนดการวางเป้าหมายในการทำงานของตนเอง

ข้าพเจ้าชื่อ.....

- 1. ลักษณะบุคลิกภาพของข้าพเจ้า
- 2. ลักษณะงานที่ข้าพเจ้าวางเป้าหมายไว้
- 3. การเตรียมความพร้อมที่จำเป็นในการศึกษาหรือประกอบอาชีพที่วางเป้าหมายไว้
 - 3.1 ด้านการศึกษา.....
 - 3.2 ด้านการฝึกงาน.....
 - 3.3 ด้านนิสัยส่วนตัว.....
- 4. ข้าพเจ้าจะกำหนดขั้นตอนในการทำงานโดยวางเป้าหมายดังนี้
 - ขั้นที่ 1 วางเป้าหมายที่ชัดเจนคือ
 - ขั้นที่ 2 ตอมรับเป้าหมายนั้นเพราะว่า
 - ขั้นที่ 3 วางแผนดำเนินงาน หรือจะหากิจกรรมดังนี้.....
 - ขั้นที่ 4 ปฏิบัติงานตามแผนการดำเนินงานโดย
 - ขั้นที่ 5 ประเมินผลการปฏิบัติงานโดย

ชุดที่ 1 หน่วยที่ 4

เรื่อง การจิตสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จุดประสงค์

1. อธิบายความสำคัญของสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการทำงานได้
2. วางแนวทางจิตสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานให้สำเร็จได้

กิจกรรม

1. กิจกรรมสัมภาษณ์ "คนเกิน คนถึง"
2. การจับใจความสำคัญของเรื่องราว

เวลา 50 นาที

หน่วยที่ 4 กิจกรรมที่ 1

เรื่อง	การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน
จุดประสงค์	อธิบายความสำคัญของสิ่งแวดลอมที่มีผลต่อการทำงานได้
กิจกรรม	กิจกรรมสัมภาษณ์ "คนเก่ง คนคัง"
สื่อ	1. บัตรสัมภาษณ์ 2. บัตรสรุปความสำคัญของสิ่งแวดลอมที่มีผลต่อการทำงาน
การประเมินผล	สังเกตความสนใจในการร่วมกิจกรรม
เวลา	15 นาที
วิธีดำเนินกิจกรรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้นักเรียนเลือกเพื่อนที่มีความสามารถในการเรียนและ/หรือการทำงาน ในห้องนี้ มา 3 คน 2. นักเรียนแบ่งกลุ่มกันเป็น 3 กลุ่มแยกกันไปสัมภาษณ์เพื่อน ทั้ง 3 คน ตามรายการในบัตรสัมภาษณ์ที่ครูแจกให้ 3. ให้ตัวแทนแต่ละกลุ่มเสนอรายงานการสัมภาษณ์ 4. ครูและนักเรียนร่วมกันสรุปว่าคนที่ทำงานเก่ง หรือเรียนดีมีความสามารถจัดการกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จของงานได้อย่างไร 5. ครูแจกบัตรสรุปความสำคัญของสิ่งแวดลอมที่มีผลต่อการทำงานแก่นักเรียนทุกคน

สี่ 1 4 1

บัตรสัมภาษณ์



ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

1. กิจกรรมการเรียนในห้อง.....

.....

2. กิจกรรมนอกห้องเรียนหรือที่บ้าน.....

.....

3. การแบ่งเวลา.....

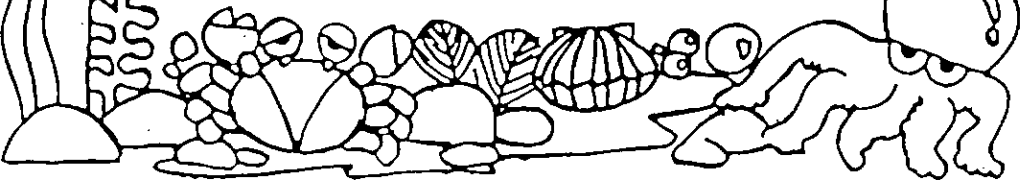
.....

4. การเตรียมตัวสอบหรือเตรียมตัวทำงาน.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้สัมภาษณ์



1 4 1

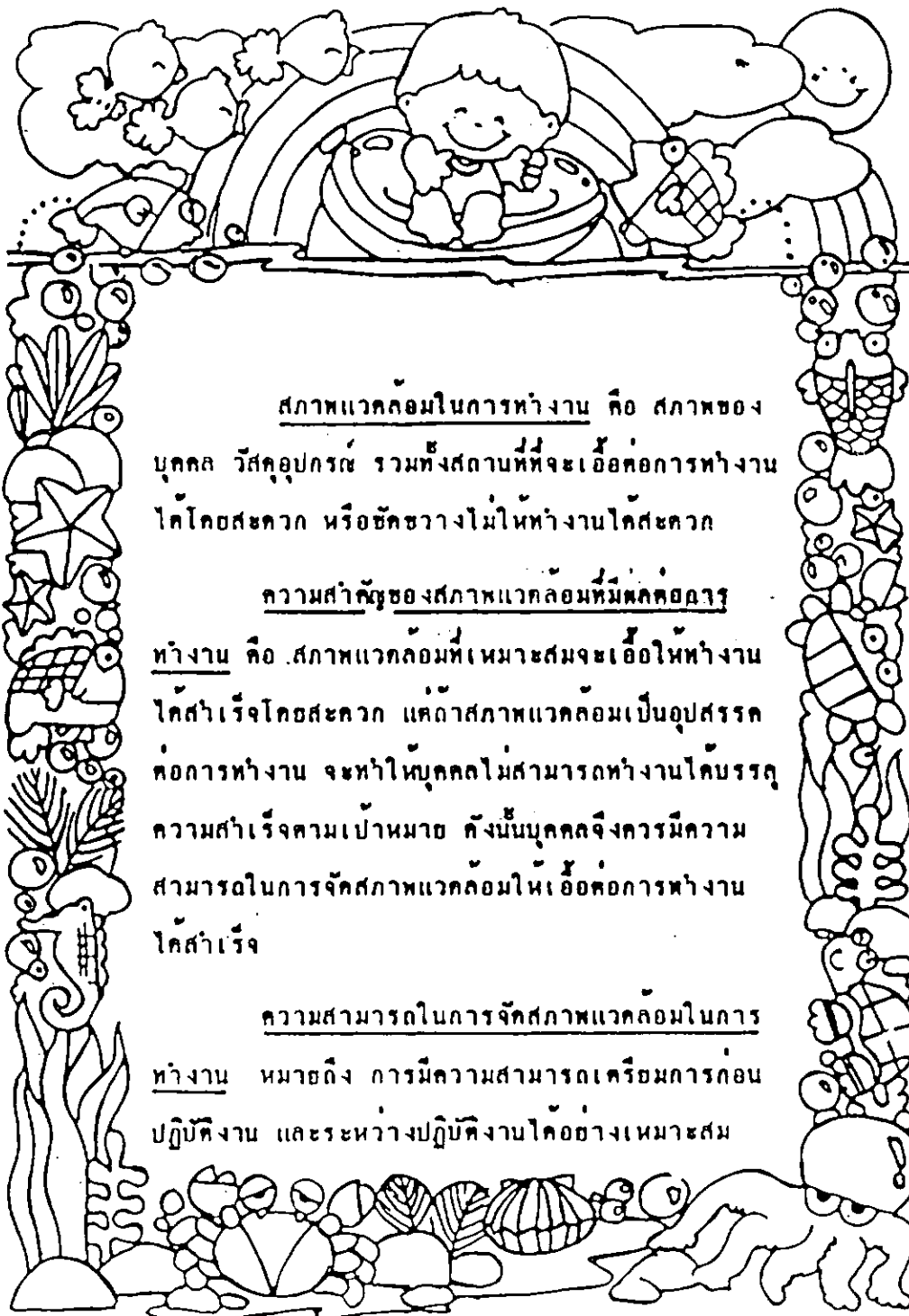
สี่

1

4

1

บัตรสรุป



สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ สภาพของบุคคล วัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งสถานที่ที่จะเอื้อต่อการทำงานได้โดยสะดวก หรือชักชวนไม่ให้งานได้สะดวก

ความสำคัญของสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมจะเอื้อให้งานได้สำเร็จโดยสะดวก แต่ถ้าสภาพแวดล้อมเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน จะทำให้บุคคลไม่สามารถทำงานได้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นบุคคลจึงควรมีความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานได้สำเร็จ

ความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การมีความสามารถเตรียมการก่อนปฏิบัติงาน และระหว่างปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

1

4

1

หน่วยที่ 4 กิจกรรมที่ 2

เรื่อง การจักษภาพแวดล้อมในการทำงาน

จุดประสงค์ วางแนวทางจักษภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานให้สำเร็จได้

- สื่อ
1. บทความเรื่อง "ธุรกิจรักพืช" และ "การทำปลาร้าอนามัย"
 2. บัตรคำถามเพื่อจับใจความจากบทความ 2 บทความ
 3. บัตรสรุปแนวทางการจักษภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานได้สำเร็จ

การประเมินผล ตรวจสอบผลการจับใจความในบัตรคำถาม

เวลา 35 นาที

วิธีดำเนินกิจกรรม

1. ครูอ่านบทความสั้น ๆ เรื่อง "ธุรกิจการรักพืช" และเรื่อง "การทำปลาร้าอนามัย" ให้นักเรียนฟัง บทความแรกให้ฟังโดยไม่ต้องถามหรือจับบันทึก แต่บทความที่ 2 ให้ถามและให้จับบันทึกได้
2. ให้ทำแบบทดสอบใบบัตรคำถามของบทความแต่ละเรื่อง แล้วตรวจคำตอบจากบทความเพื่อเปรียบเทียบคะแนนกัน
3. ครูและนักเรียนร่วมกันสรุปถึงสิ่งที่ควรทำในการเตรียมการเรียนหรือเตรียมการทำงาน เพื่อเป็นการจักษภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียน หรือการทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย

สี่

1

4

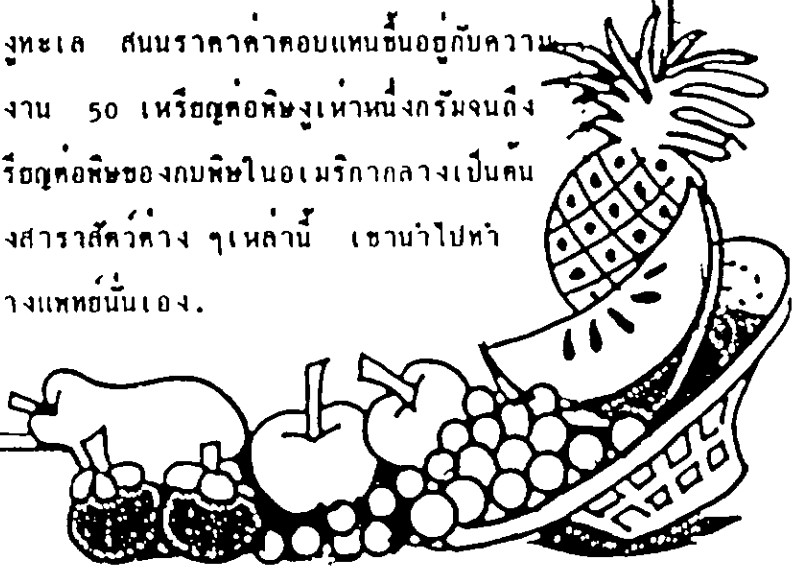
2

บทความ

ธุรกิจรีดพิษงู

ธุรกิจอีกประเภทหนึ่งที่นอกจากจะหลากหลายไม่น้อยแล้วยังทำเงินทองมากมายได้แก่ "การรีดพิษงู" (หากจะนับพิษในตัวงูเป็นนมโค) เห็นทีจะต้องขอเปรียบเทียบว่าคุณมีสติสัมปชัญญะครบถ้วนคงจะสนใจลงมือทำธุรกิจประเภทนี้อากสักหน่อย ทั้งนี้เนื่องจากการรีดพิษงูเห่าตัวยาว 14 ฟุต หนัก 30 ปอนด์ไม่ใช่เรื่องล้อเล่น ถ้าหึงพิษในตัวของมันโค่นช้างน้ำหนัก 6,000 ปอนด์ได้สบาย ๆ

หากผู้สนใจธุรกิจประเภทนี้ไม่สั่นหวั่นกับการจัดการกับงู ก็ยังมีสัตว์อื่นให้เลือก เป็นต้นว่า แมงมุมมหาเรนชีวล่าแมงป่อง กิ้งกือยักษ์ ตัวต่อ กบพิษ หรือสัตว์น้ำอย่างปลากระเบนธง งูทะเล สุนทราคาค่าตอบแทนขึ้นอยู่กับความยากง่ายของงาน 50 เหรียญต่อหึงงูเห่าหนึ่งกรัมจนถึง 10,000 เหรียญต่อหึงของกบพิษในอเมริกากลางเป็นคนหึงหึงงูและสิ่งสารพัดตัวต่าง ๆ เหล่านี้ เขาเข้าไปทำการทดลองทางแพทยนั่นเอง.



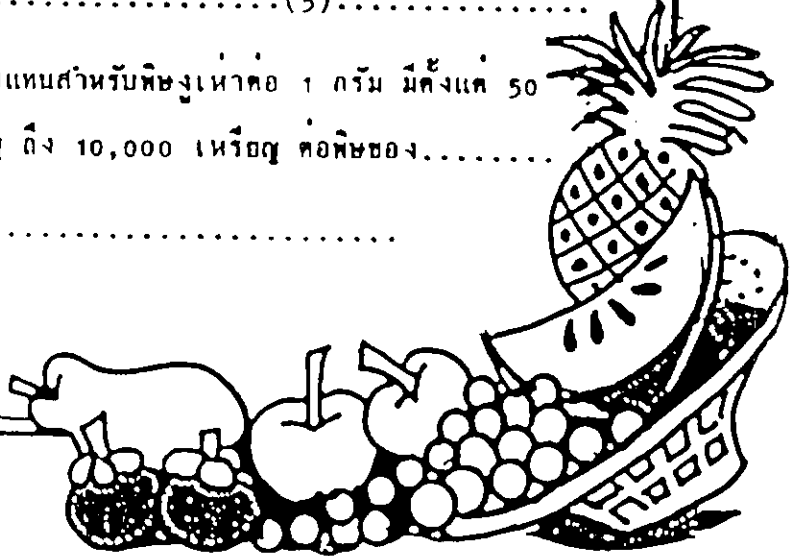
1

4

2

บัตรคำถาม

1. ธุรกิจที่ประสบผลและทำเงินทองให้มากมายคือ.....
2. การรักษารูปร่างให้อารมณ์ดี..... และหนัก
..... ทำให้ไม่จ้อนัก
3. เฉพาะพืชในค้ำชูเหล่านี้ตามข้อ 2 สามารถโค่นข้าง
น้ำหนัก.....ได้สบาย ๆ
4. นอกจากงูแล้ว ผู้ทำธุรกิจประเภทนี้อาจจะจัดการกับ
สัตว์อื่นได้อีก เช่น (1).....
(2).....(3).....
(4).....(5).....
5. ค่าตอบแทนสำหรับพืชเหล่านี้คือ 1 กรัม มีตั้งแต่ 50
เหรียญ ถึง 10,000 เหรียญ ต่อพืชของ.....
.....



สี่

1

4

2

บทความ



การทำปลาร้าอนามัย

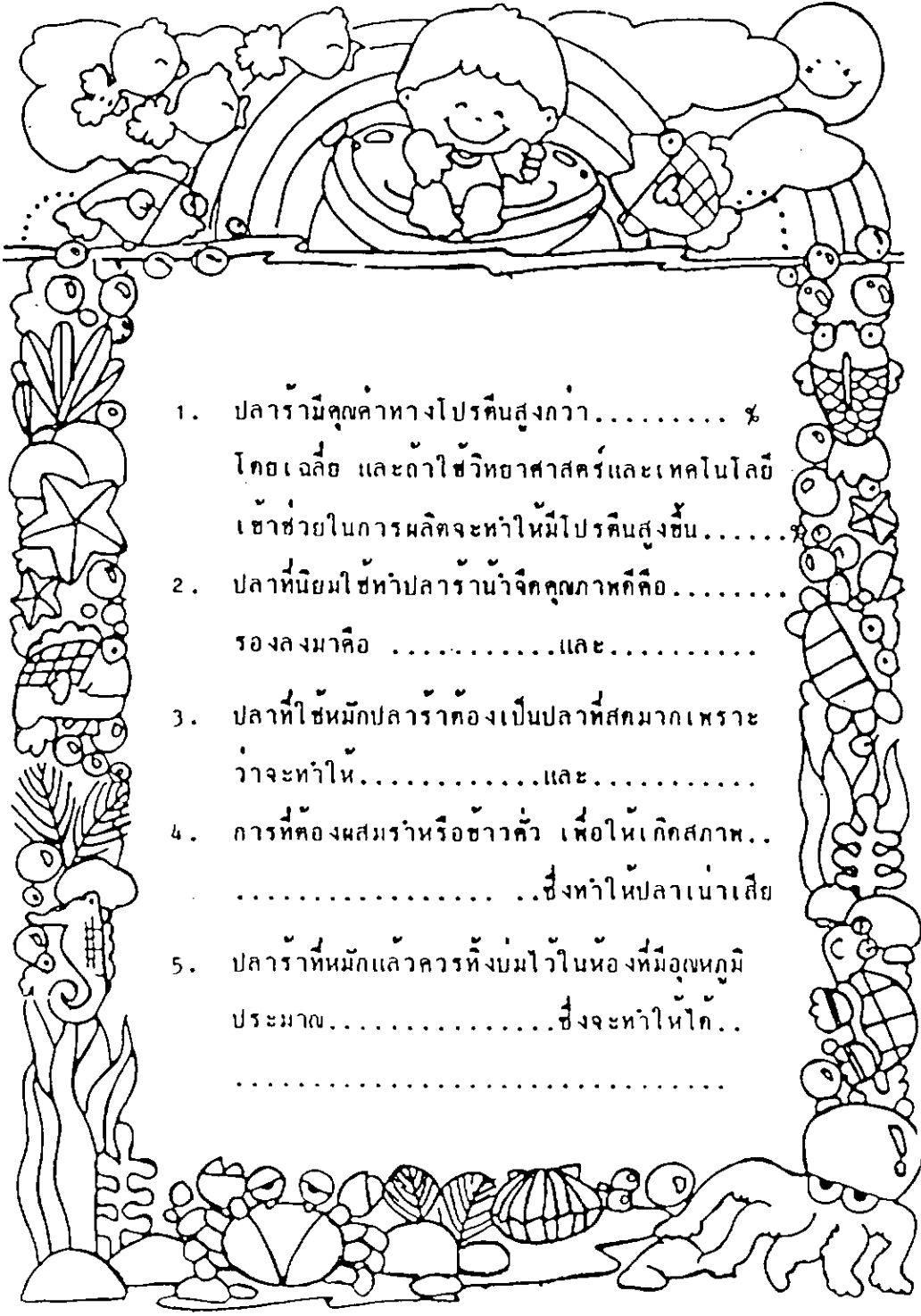
ปลาร้า เป็นอาหารหลักของชาวไทในภาคอีสาน โคชปกคิม
 คาดว่าทางโปรตีนสูงกว่า 14% โคชเอ็กซ์ แค่อำใช้วิทยาศาสตร์และ
 เทคโนโลยีอันใหม่เข้าช่วยในการผลิต จะทำให้โปรตีนในปลาร้าสูง
 ขึ้นกว่า 40% ห้างสะดวก อุทอนามิ เหมาะแก่การบริโภคทั่วโลก

ปลาร้าเป็นผลิตภัณฑ์ที่ได้จากการหมักปลากับเกลือ ปลาที่นิยม
 ใช้เป็นปลาร้าน้ำจืด เพราะทำให้กลิ่นหอมชวนรับประทาน ปลาที่มีคุณภาพดี
 ที่สุดในการผลิตปลาร้าคือ ปลาช่อน รองลงมาคือ ปลากราย และ
 ปลานกข่อย

กรรมวิธีการผลิตปลาร้าคือ นำปลามาหมักกับเกลือ ปลาที่ใช้
 ต้องเป็นปลาสด อังสดแห้วไร้อังค์ เพราะจะทำให้มีรสชาติ และสะดวก
 อัตราร่วมผสมที่เหมาะสมจะเป็น ปลา 3 ส่วนต่อเกลือ 1 ส่วน อัตรา
 ส่วนสูงหรือค่าว่านรชชาติจะเสีย หรือไม่ก่น้ำเสีย หลังจากหมักไว้ไม่
 เกิน 2 อาทิตย์ ต้องผสมร่นหรือข้าวคั่ว ในอัตราส่วน ถ้าเป็นร่นผสม
 5-7% ถ้าเป็นข้าวคั่ว 10-12% ทั้งนี้เพื่อให้เกิดสภาพ คำนการเจริญเติบโต
 ของจุลินทรีย์ที่ทำให้ปลาเน่าเสีย ใส่ไฟที่สะดวกปิดสนิทในแน่นหมักบ่ม
 ไว้ในห้องที่มีอุณหภูมิประมาณ 28 องศาเซลเซียส จะทำให้ได้ปลาร้า
 ที่สภาพดี สะอาด เนื้อปลานุ่ม มีกลิ่นหอมดีมาก มีธาตุอาหารสมบูรณ์
 สามารถส่งออกสู่ตลาดในรูปของ ปลาร้าหมัก ปลาร้าผง ซูบปลาร้าก่อน
 น้ำซูบปลาร้า ฯลฯ

สี่ 1 4 2

บัตรคำถาม



1. ปลาร้ามีคุณค่าทางโปรตีนสูงกว่า..... %
โดยเฉลี่ย และถ้าใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
เข้าช่วยในการผลิตจะทำให้มีโปรตีนสูงขึ้น.....%
2. ปลาที่นิยมใช้ทำปลาร้ามีกี่ชนิดคุณภาพก็คือ.....
รองลงมาคือและ.....
3. ปลาที่ใช้หมักปลาร้าต้องเป็นปลาที่สดมากเพราะ
จะทำให้.....และ.....
4. การที่ต้องผสมรำหรือข้าวคั่ว เพื่อให้เกิดสภาพ..
.....ซึ่งทำให้ปลาเน่าเสีย
5. ปลาร้าที่หมักแล้วควรทิ้งบ่มไว้ในห้องที่มีอุณหภูมิ
ประมาณ.....ซึ่งจะทำให้ได้..
.....

สี่

1

4

2

บัตรสรุป

การเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

"การเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ" หมายถึง การเรียนให้เกิดความรู้ความเข้าใจ สามารถจำได้ และนำไปใช้ประโยชน์ได้ กระทำได้ดังนี้

1. การมีกิจกรรมในห้องเรียน คือการจัดการกับตัวเองดังนี้
 - 1.1 ตั้งใจฟังสิ่งที่ครูสอน (ศ)
 - 1.2 คิดวิเคราะห์ในสิ่งที่ครูสอน (จ)
 - 1.3 ถามเมื่อมีข้อสงสัย เพื่อให้เกิดความเข้าใจถูกต้อง (ป)
 - 1.4 จดบันทึก เพื่อนำกลับไปพบทวนให้จำได้ (ก)
2. การแบ่งเวลา คือ การจัดการเวลาในแต่ละวันให้เหมาะสมดังนี้
 - 2.1 ทำธุรกิจส่วนตัว (อาบน้ำ แต่งตัว ทำงานบ้าน)
 - 2.2 ทำกิจกรรมในห้องเรียน
 - 2.3 ทำการบ้านและพบทวนพรเรียน
 - 2.4 พักผ่อน
3. การเตรียมตัวสอบ เพื่อให้ใช้ความสามารถที่มีอยู่ให้มากที่สุด ดังนี้
 - 3.1 รวบรวมสมุดหนังสือแต่ละวิชา ตรวจสอบว่ามีเนื้อหาครบถ้วน
 - 3.2 จัดตารางเวลาทวนหนังสือสอบ ก่อนสอบอย่างน้อย 1 สัปดาห์
 - 3.3 ทบทวนทุกวิชาอย่างสม่ำเสมอ ถ้าไม่เข้าใจให้ค้นคว้าเพิ่ม
 - 3.4 ศึกษาศุภภาพให้แข็งแรง อดนอนอดกิน เพราะจะทำให้สมองไม่แจ่มใส และร่างกายอ่อนเพลีย
 - 3.5 พยายามเข้าใจหลักเกณฑ์ หรือ เรื่องสำคัญของวิชาต่าง ๆ
 - 3.6 เตรียมเครื่องมือเครื่องใช้ในการสอบให้ครบถ้วน



ชุดที่ 1

หน่วยที่ 5

เรื่อง

การควบคุมตนเอง

จุดประสงค์

1. กำหนดวิธีการควบคุมตนเองให้สามารถจัดสภาพแวดล้อมเพื่อเอื้อต่อการทำงานได้
2. กำหนดการทำสัญญาเพื่อให้สามารถทำงานโดยวางเป้าหมายได้

กิจกรรม

1. อภิปรายกลุ่มย่อยกรณีปัญหาเรื่อง "การตัดสินใจของพินิจ"
2. ศึกษากรณีปัญหารายบุคคลเรื่อง "เพื่อนของสิทธิชัย"

เวลา

50 นาที

หน่วยที่ 5 กิจกรรมที่ 1

เรื่อง	การควบคุมตนเอง
จุดประสงค์	กำหนดวิธีการควบคุมตนเองให้สามารถจัดสภาพแวดล้อมเพื่อเอื้อต่อการทำงานได้
กิจกรรม	อภิปรายกลุ่มย่อยกรณีปัญหาเรื่อง "การตัดสินใจของพินิจ"
สื่อ	<ol style="list-style-type: none"> กรณีปัญหาเรื่อง "การตัดสินใจของพินิจ" บัตรสรุปแนวทางการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานให้สำเร็จ
การประเมินผล	สังเกตการร่วมกิจกรรมอภิปรายกลุ่มย่อย
เวลา	20 นาที
วิธีดำเนินกิจกรรม	<ol style="list-style-type: none"> แบ่งนักเรียนเป็นกลุ่มย่อย 8 กลุ่มๆ ละ 5 คน ศึกษากรณีปัญหาเรื่องการตัดสินใจของพินิจ แล้วอภิปรายร่วมกันถึงวิธีการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามกรณีปัญหา สุ่มตัวแทนนักเรียน 3 กลุ่ม มารายงานผลสรุปและเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจของกลุ่ม สรุปแจกบัตรสรุปแนวทางการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานให้สำเร็จ และสรุปเพิ่มเติม

ส	๑	๕	๑
---	---	---	---

กรณีปัญหา

กรณีปัญหา	เรื่อง "การตัดสินใจของพินิจ"
เนื้อหา	ปัญหาการทำงานของพินิจในสภาพแวดล้อมที่ใหม่เอื้อต่อการทำงาน พินิจต้องตัดสินใจเลือกวิธีการควบคุมตนเองเพื่อจกสภาพแวดล้อมให้สะดวกในการปฏิบัติงานให้สำเร็จให้ได้ ในกรณีปัญหาเสนอทางเลือก 5 ทางเลือกพร้อมเหตุผล
วิธีการ	ให้นักเรียนแต่ละคนศึกษากรณีปัญหานี้แล้วตัดสินใจเลือกทางเลือกของตน แล้วอภิปรายสรุปรวมเป็นทางเลือกของกลุ่ม

๑	๕	๑
---	---	---

สื่อ

1

5

1

กรณีปัญหา

การตัดสินใจของพินิจ

บ้านของพินิจเป็นร้านจำหน่ายหนังสือและสิ่งพิมพ์ทุกประเภทที่ใหญ่ที่สุดในจังหวัด ทุก ๆ วันอาทิตย์ตื่นเคื่อน พินิจต้องทำหน้าที่สรุปรายการหนังสือที่ขายได้เพื่อเสนอต่อพ่อของเธอซึ่งเป็นเจ้าของร้าน และในการหารายการนั้น เขาจะต้องตรวจสอบจำนวนหนังสือแต่ละประเภทที่เหลืออยู่ในห้องเก็บของในครึ่งกัน พินิจจึงต้องเข้าไปสำรวจหนังสือและสิ่งพิมพ์ในห้องเก็บของของตัวเองทุกครั้ง พินิจเบื่อหน่ายการหาหน้าที่นี้มาก เพราะเขาจะต้องเข้าไปในห้องเก็บของที่มอซอ และมีหมักโชยอยู่เต็ม แต่ถึงพินิจจะเกลียดห้องเก็บของอย่างไร เขาก็จำเป็นต้องเข้าไปในห้องนั้นทุก ๆ เคื่อน พินิจอยากได้ห้องเก็บของใหม่ที่กว้างและสะดวกกว่านี้ แต่พ่อบอกว่าคงจะไม่สามารถขอซื้อห้องนี้ได้อีก เพราะบริเวณร้านค้าคับแควมมากอยู่แล้ว พินิจรู้สึกว่ามีมีความสุขทุกครั้ง เมื่อถึงเวลาเขาไปในห้องเก็บของจนถึงกับบางครั้งอยากจะทำรายการหนังสือที่เหนือ โคอโมต้องสำรวจหนังสือที่เหลือจริง ๆ แต่ก็กลัวการผิดพลาดในการจ่ายเงินและการส่งคืนหนังสือให้กับโรงพิมพ์ หรือผู้แทนบริษัทผลิตสิ่งพิมพ์.

ถ้านักเรียนเป็น พินิจ นักเรียนจะแก้ปัญหาได้อย่างไร

- ก. ปรับปรุงห้องเก็บหนังสือเสียใหม่เท่าที่พอจะทำได้
- ข. นอกจากทำตามข้อ ก แล้ว หาวิธีเข้าไปสั่งซื้อต่างงานด้วย
- ค. หนทางงานต่อไป เพราะเป็นหน้าที่ต้องรับผิดชอบอยู่แล้ว
- ง. ปรับปรุงห้องเก็บของให้สะอาด แล้วจัดที่สำหรับวางของบนโต๊ะไว้นั้น พร้อมกับชวนเพื่อน ๆ มาช่วยทำงานและรับประทานขนมกัน
- จ. พยายามใช้เวลาในห้องเก็บของให้น้อยที่สุด โคอโมใช้ความชำนาญประมาณจำนวนหนังสือแต่ละประเภทที่เหลืออยู่ โคอโมต้องนับอย่างถี่ถ้วน

1

5

1

เฉลยกรณีปัญหา

ก. ปรับปรุงห้องเก็บของเสียใหม่เท่าที่จะทำได้

การเลือกวิธีนำมาแก้ปัญหาถือว่าเป็นวิธีการที่ดี เพราะถ้าได้มีการปรับปรุงห้องเก็บของเสียใหม่ให้สะอาด จัด ของให้เป็นระเบียบ กว้างขวางออกไป แต่อย่างไรก็ตามการปรับปรุง เก็บของก็นำมาใช้อีกต่อไป แต่อย่างไรก็ตามเพื่อประหยัดค่าใช้จ่าย ห้องให้สะอาดเพียงอย่างเดียว อาจจะไม่เพียงพอที่จะช่วยลด ความปลอดภัยของนักเรือนโคหมก เพราะความรู้สึกลึกเค็มที่ มีต่อห้องเก็บหนังสือ ยังคงมีอยู่ในใจ วิธีการจะหาให้ ไม่เกิดความเบื่อหน่ายกับการเข้าไปทำงานในห้องขังอีกต่อไป ก็ได้ ต้องหาสิ่งจูงใจอื่น ๆ มาช่วย เพราะการปรับปรุง ห้องเก็บของเสียใหม่เท่าที่ทำได้อาจจะไม่เป็นการเพียงพอ

(โปรดพิจารณาเลือกวิธีการใหม่)

ข. นอกจากคำถามข้อ ก แล้ว หากวิทูรย์เข้าไปห้องตะกั่วทำงาน

ควา

การปรับปรุงห้องเก็บของเสียใหม่ให้สะอาด เป็นการลดความน่ารังเกียจของห้อง ซึ่งจะทำให้คนที่ไม่สะอาดเข้าไปทำงาน ไม่นึกเบื่อก็จะเข้าไปมีห้องนั้น แต่เพียงการทำงานทำความสะอาด ห้องเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ยังไม่เป็นการเพียงพอ เพราะ ความรู้สึกเชิงเคียดแค้นอาจจะมีคงติดค้างอยู่ก็ได้ การแก้ไขหาก โศกการหาวิทูรย์เข้าไปห้องตะกั่วทำงานควา จึงเป็นการเพิ่มความ รู้สึกที่คัดค้านการเข้าไปทำงานในห้องเก็บของอีกควา เพราะจะหาวิทูรย์ไม่เจอเมื่อไม่รู้สึกละอายใจต่อที่ทำงาน แต่ลด ความรู้สึกที่มีต่อห้องเก็บของไปโดยควา หลักคำขวัญของ การแก้ปัญหาวิธีนี้คือ พยายามลดความไม่พึงพอใจของงานที่ตรงท่า ควาการปรับปรุงสภาพแวดล้อม หรือการมองหาส่วนที่ดีของ งานนั้น และในขณะที่ก็ขอความเพิ่มสิ่งอื่น ๆ ที่จะ ช่วยให้เกิดสภาพการทำงานที่น่าพอใจมากยิ่งขึ้น การมีนักเรือน เกิดควาชื่น แสควาว่านัก เรือนรู้จักวิธีการปรับปรุงการทำงาน ในสภาพเช่นนี้แล้ว.

ชื่อ 1 5 1

เลอภกรณปัญหา

ง. ปรับปรุงห้องเก็บของให้สะอาด แยกจัดตู้ห้บริเวณวางของบนเคาน์เตอร์หรือชั้นวางอื่นๆ มาช่วยทำงานและปรับปรุงความสะอาด

วิธีการเช่นนี้ถือว่าเป็นวิธีการที่ดี เพราะการปรับปรุงห้องให้สะอาดนั้นอยู่ในวิถีที่นักเรีอนจะทำได้ โดยไม่ต้องลงทุนมากนัก เมื่อห้องสะอาดแล้ว ความรู้สึกไม่ดีต่อการทำงานก็จะลดลง นอกจากนั้นการจัดที่วางของบนเคาน์เตอร์ก็ช่วยอำนวยความสะดวกเข้าไปรับภาระของมัน และช่วยทำงานในห้ง่ายขึ้น ทั้งนี้เป็นการเพิ่มความรู้สึกดีตามกับการทำงานในห้องงั้นนี้ได้อีกเช่น แต่อาจไร้ความวิสัยหรือก่อให้เกิดผลเสียได้ เช่น ความสิ้นเปลืองของนักเรีอนในการจัดหาของมาให้เพื่อนรับประทานทุกครั้งเข้าไปทำงาน นอกจากนั้นเพื่อน ๆ ก็อาจมีการรบกวนของคนที่วันหยุดด้วยทั้งนี้ จึงคงไม่อาจมาช่วยนักเรีอนทำงานได้ทุกครั้ง จึงเท่ากับว่าใช้วิธีนี้ นักเรีอนยังคงต้องพึ่งพาคนอื่นมากไป ซึ่งอาจจะเป็นปัญหากับการทำงานได้ วิธีการเช่นนี้จึงยังไม่เหมาะสม.

(โปรดพิจารณาเลือกวิธีการใหม่)

ค. หนทำงานต่อไป เพราะเป็นหน้าที่ต้องรับผิดชอบอยู่แล้ว ถ้านักเรีอนทำได้เช่นนี้จริง ทุกสิ่งไม่มีปัญหาอะไรเรื่องแต่ผลงานอาจจะไม่เท่าที่ควร เพราะว่าต้องทำงานโดยไม่มีผู้สังเกตจึง ถือว่าเป็นหน้าที่ต้องทน ทั่วไปเท่านั้นเอง การทนทำงานไปทั้ง ๆ ที่รู้สึกเขื่อนั้น คงไม่ใช่เป็นวิธีการที่ดีนัก นักเรีอนควรจะหาวิธีการปรับปรุงการทำงานของนักเรีอนด้วยการปรับปรุงตัวเอง หรือปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้ดีขึ้นในกรณีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นวิธีการที่เหมาะสม เพราะแท้จริงแล้วนักเรีอนไม่ได้เปิดโอกาสทำงานแต่เป็นการที่จะเข้าไปในห้องที่สกปรกจริง เพราะฉะนั้นการปรับปรุงห้องเก็บของให้สะอาดทำได้ ก็น่าจะช่วยในการทำงานในห้ดีขึ้นได้อีกก็ได้ การทนทำงานต่อไปในสภาวะการหรือสภาพแวดล้อมที่นักเรีอนไม่พอใจนั้นไม่ใช่เรื่องที่ดีนัก นักเรีอนจึงควรต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงตัวเอง หรือสภาพแวดล้อมในการทำงานเสียใหม่ วิธีการแก้ปัญหาในข้อที่นักเรีอนเลือกจึงไม่เหมาะสม

(โปรดพิจารณาเลือกวิธีการใหม่)

1 5 1

สี่

1

5

1

เฉลยกรณีปัญหา

จ. พยายามใช้เวลาในห้องเก็บของให้มากที่สุด โคโยใช้ความ
 ซ่านทุกะประมาณจำนวนหนังสือแต่ละประเภทที่เหลือนอยู่
 โคโยไม่ต้องนับอย่างถนัด

วิธีการนี้ดูเหมือนว่าจะแก้ปัญหาได้ในเรื่องการเบื้องต้นจะ
 เข้าไปในห้องเก็บของ การรับทำงานโคโยใช้เวลาในห้องเก็บของ
 ให้มากที่สุด จึงเป็นการแก้ปัญหาที่ตรงจุดอย่างหนึ่ง แต่วิธีการ
 ทางการที่ใช้คือ ใช้ความซ่านทุกะประมาณจำนวนหนังสือแต่ละ
 ประเภทที่เหลือนอยู่โคโยไม่ถนัดอย่างถนัดนั้น เป็นวิธีการที่ไม่
 เหมาะสม เพราะการทำให้เช่นนั้นอาจจะทำให้เกิดการผิดพลาด
 ได้ง่าย และเป็นการสร้างนิสัยในการทำงานที่ไม่ดี เพราะถ้า
 ทำให้เช่นนี้โคโยไปถนัดจะไม่เข้าไปในห้องเก็บของอีกเลย คนนี้
 กะประมาณหนังสือที่เหลือนอยู่ที่ทำงานของตนเอง ซึ่งหมาย
 ความว่า นักเรียนยังไม่ได้นับปัญหาอะไรเลย เป็นเพียงแต่
 พัดคล้องปัญหาในการทำงาน ในโอกาสต่อไป ถ้าหากว่า
 นักเรียนต้องทำงานที่ไม่มีโอกาสพัดคล้องปัญหาได้เช่นนี้
 นักเรียนอาจจะทำงานนั้นไม่ได้ ซึ่งจะมีผลเสียต่อตัวนักเรียนเอง
 และงานของนักเรียนด้วยในที่สุด วิธีการนี้จึงไม่เหมาะสม

(โปรดพิจารณาเลือกวิธีการใหม่)

สี่

1

5

1

บัตรสรุป

แนวทางการจักษภาพแวดล้อม
ให้เอื้อต่อการทำงานให้สำเร็จ

การควบคุมสภาพแวดล้อมที่กระตุ้น
พฤติกรรมที่เหมาะสม ควรนำมาใช้ในกรณีที่
เราไม่สามารถควบคุมตนเองโดยตรงได้ จึง
ใช้วิธีการควบคุมสภาพแวดล้อม เพื่อให้เป็นตัว
คุมพฤติกรรมอีกชั้นหนึ่ง ทั้งนี้เพราะสภาพแวดล้อม
เป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งในการกระตุ้น
ให้เกิดการกระทำ หรือกเว้นการกระทำ
พฤติกรรมของตนเอง.



1

5

1

หน่วยที่ 5 กิจกรรมที่ 2

เรื่อง

การควบคุมตนเอง

จุดประสงค์

กำหนดการทำสัญญาเพื่อให้สามารถทำงานโดย
วางเป้าหมายได้

กิจกรรม

ศึกษารณีปัญหาเรื่อง "เพื่อนร่วมงานของสิทธิชัย"

สื่อ

1. กรณีปัญหาเรื่อง "เพื่อนร่วมงานของสิทธิชัย"
2. บัตรกติกาสัญญา
3. ใบสัญญา

การประเมินผล

ตรวจสอบจากใบสัญญาการวางเป้าหมายในการทำงาน

เวลา

30 นาที

วิธีดำเนินกิจกรรม

1. ให้นักเรียนศึกษารณีปัญหาเรื่อง "เพื่อนร่วมงานของสิทธิชัย"
เป็นรายบุคคล
2. ให้นักเรียนเลือกเพื่อนสนิท 1 คนและปรึกษากการวางเป้าหมาย
ในการทำงานของตน ร่วมกันกำหนดการทำสัญญาเพื่อทำงาน
ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และกำหนดรางวัลสำหรับตนเอง
และคู่สัญญา
3. แลกเปลี่ยนสัญญากับเพื่อนและเก็บใบสัญญาไว้ เพื่อการตรวจ
สอบซึ่งกันและกัน

สี่ 1 5 2

กรณีปัญหา

เพื่อนร่วมงานของสิทธิชัย

สิทธิชัยและประสพโชคทำงานกลุ่มร่วมกันเสมอในรายวิชาต่าง ๆ ทั้งสอง
 เข้าเรียนในโรงเรียนนี้พร้อมกัน แต่มีนิสัยในการเรียนและการทำงานต่างกัน คือ
 สิทธิชัยเป็นคนขยันทำงานอย่างสม่ำเสมอ ส่วนประสพโชคจะขยันทำงานเมื่ออยู่ต่อหน้า
 อาจารย์เท่านั้น เนื่องจากอาจารย์ให้อิสระแก่นักเรียนเมื่อมอบหมายให้ปฏิบัติงานใน
 หรือให้ทำงานกลับไปทำนอกเวลา จึงเป็นโอกาสดีของประสพโชคที่จะใช้ช่วงเวลาดัง
 นั้น ทุ่มเทใส่ใจการทำงานกลุ่ม และมีประสิทธิภาพความรับผิดชอบของตนให้เพื่อนร่วม
 งานเสมอ ประสพโชคคิดว่าการทำงานในขณะที่ยังอาจารย์ไม่ได้ควบคุมดูแลอยู่นั้นไม่มีผล
 อะไรเลย เพราะอาจารย์ไม่ได้เห็นการทำงานของคุณ ส่วนสิทธิชัยนั้นเมื่ออาจารย์จะ
 อยู่ด้วยหรือไม่ก็ตาม ก็จะทำหน้าที่ของงานอย่างสม่ำเสมอ

เนื่องจากลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายนั้นจะต้องทำเป็นกลุ่ม และไม่สามารถ
 แยกชิ้นงานออกเพื่อให้แต่ละคนรับผิดชอบความลำพังอย่างชัดเจนได้ การทุ่มเทใส่ใจงาน
 ของประสพโชคเมื่ออาจารย์ไม่อยู่ จึงไม่สามารถทำให้อาจารย์ทราบได้ว่าประสพโชค
 ไม่ทำงาน ถ้าไม่มีใครบอก สิทธิชัยและเพื่อนร่วมกลุ่มคนอื่น ๆ ของประสพโชคก็ไม่คิด
 ออกจะฟ้องอาจารย์ เพราะไม่อาจสร้างความแตกแยกในกลุ่ม ดังนั้นเมื่อถึงเวลา
 ให้คะแนนผลงานกลุ่ม สิทธิชัยและประสพโชคจึงได้คะแนนเท่ากัน เพื่อนร่วมกลุ่มคน
 อื่น ๆ จึงแสดงความรังเกียจประสพโชค ดังนั้นประสพโชคจึงอาจปรับปรุงพฤติกรรมการ
 ทำงานของคุณให้เหมือนกับสิทธิชัยบ้าง.

ถ้านักเรียนเป็น ประสพโชค นักเรียนจะมีวิธีปรับปรุงการทำงานของคุณ
 อย่างไร

ชื่อ
1
5
2

เฉลยกรณีปัญหา

ถ้ามีการเรียนเป็นระบบใช้สัปดาห์นักเรียนจะมีวิธีการปรับปรุงการทำงานของตนเองอย่างไร

- ก. ชอนทำงานกลับหลังอาจารย์ วันใดที่ทำได้เช่นนี้ ก็ให้รางวัลตนเองโดยการไปเล่นวิดีโอเกมหลังจากเลิกงาน
 - ข. ชอนทำงานกลับหลังอาจารย์ ถ้าทำไม่ได้ก็ลงโทษตนเองโดยการทำไม่รับประทานอาหารในวันนั้น
 - ค. พออาามชอนทำงานกลับหลังอาจารย์ ใดที่ไม่ต้องให้รางวัลตนเองแต่อย่างใด
 - ง. เริ่มค้นชอนทำงานกลับหลังอาจารย์วันละเล็กน้อย และให้รางวัลตนเองโดยการชมเชยตนเองทุกครั้งที่ทำได้สำเร็จ
- แล้วเพิ่มความชอบในการทำงานอื่นเรื่อย ๆ จนสามารถทำงานได้เหมือนสัปดาห์

เมื่อเลือกวิดีโอแล้ว โปรดคลิกไปดูการเฉลยเหตุผลในแต่ละข้อ

ก. ชอนทำงานกลับหลังอาจารย์ วันใดที่ทำได้เช่นนี้ ก็ให้รางวัลตนเอง โดยการไปเล่นวิดีโอเกมหลังจากเลิกงาน

การให้รางวัลตนเองเป็นวิธีการที่อย่างหนึ่ง ที่ใช้ในการปรับปรุงพฤติกรรม เพราะจะช่วยให้กำลังใจในการทำงาน แต่ในการให้รางวัลตนเองนั้น ควรเลือกชนิดของรางวัลที่เหมาะสมตามสมควร ซึ่งวิธีในการไปเล่นวิดีโอเกมหลังจากเลิกงานแบบนี้ ยังไม่ใช่เป็นวิธีการที่ดีที่สุดในสถานการณ์เช่นนี้ เพราะการให้รางวัลตนเองเช่นเป็นการสิ้นเปลืองมากเกินไป ซึ่งอาจจะไม่คุ้มค่าของการเพิ่มความภาคภูมิใจ

การให้รางวัลตนเองที่เหมาะสมนั้น ไม่จำเป็นจะต้องเป็นรางวัลเท่านั้น แต่อาจจะเป็นรางวัลในรูปแบบอื่น ๆ ที่ไม่ต้องสิ้นเปลืองมากนัก เพราะรางวัลไม่ใช่เป้าหมายสำคัญของการทำงาน เพียงแต่เป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานดีขึ้น หรือทำงานให้ได้ดีที่ต้องการในคราวต่อไปเท่านั้น สำหรับในกรณีนี้ นักเรียนใช้วิธีการที่เหมาะสมแล้ว แต่ควรปรับปรุงลักษณะของรางวัลให้เหมาะกับนักเรียนเหมาะสม.

(โปรดพิจารณาเลือกวิธีการใหม่)

สี่

1

5

2

เฉลยกรณีปัญหา

ง. เริ่มต้นชอนทำงานกับหลังอาจารย์วันละเล็กน้อย และให้รางวัลตนเอง โดยการชมเชยตนเองทุกครั้งที่ทำได้สำเร็จ แล้วเพิ่มความชอนในการทำงานขึ้นเรื่อย ๆ จนสามารถทำงานได้เหมือนสปีทอซ

วิธีการนี้เป็นวิธีที่เหมาะสมที่สุดในสถานการณ์เช่นนี้ เหตุผลคือ การปรับพฤติกรรมนั้นควรจะเริ่มจากการเปลี่ยนไปทีละเล็กน้อย เมื่อทำได้สำเร็จก็ให้รางวัลตนเองโดยการชมเชยตนเอง จะทำให้มีกำลังใจในการทำงานต่อไป เพราะว่าการเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานทีละเล็กน้อยนั้น สามารถทำให้สำเร็จได้โดยง่าย เมื่อทำครั้งแรกได้สำเร็จ ครั้งต่อไปก็พยายามขอเอาเวลาที่จะชอนทำงานเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จนในที่สุดก็จะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ สำหรับการให้รางวัลตนเองโดยวิธีการชมเชยตนเองนั้น เป็นเพียงหนึ่งในหลายประเภทของรางวัลที่ไม่สิ้นเปลืองที่จะสามารถนำมาใช้ได้ เพราะฉะนั้น นอกจากการชมเชยตนเองแล้ว เพื่อนร่วมงานก็อาจจะอิมแพ้มหัวใจประสยโชค ประสยโชคคารบอกกับตนเองว่า "เข้ออิมแพ้มชอบเรา เพราะเราชองงานเขามากขึ้น เราควรทำอย่างนี้บ่อย ๆ ต่อไปอีก"

นอกจากนั้น ยังอาจจะให้รางวัลตนเองทางค่านอื่นอีก เช่น เมื่อทำงานได้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ ก็อาจจะให้เวลานั่งพักในท่าที่สบาย ๆ นาน ๆ ขึ้น เป็นต้น รางวัลเหล่านี้ไม่เป็นการสิ้นเปลืองและทำได้ง่าย จึงเหมาะสมที่จะนำมาใช้กับการทำงาน นอกจากนั้น รางวัลเหล่านี้โดยเฉพาะอย่างอึ่ง การชมเชยตนเองนั้นเป็นการให้รางวัลด้วยความจริงใจของคน เพราะคำชมเชยที่ได้รับจากคนอื่นนั้น อาจจะเกิดจากการแสร้งทำก็ได้ วิธีการให้รางวัลตนเองเมื่อทำงานได้สำเร็จทุกครั้ง จึงเหมาะสมกับสถานการณ์การดำเนินงานเช่นนี้.

สี่

1

5

2

บัตรทัศนศึกษา

ให้นักเรียนศึกษาคำรูปแบบที่แจกให้ ให้อาตามหาสำเนาที่จะกระทำ
สิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อสิ่งเดียว หรือกิจกรรมประเภทเดียว แทนที่จะเป็น
กิจกรรมที่เรื่องกันเป็นกระบวนหลายกิจกรรม หรือมีเป้าหมายระยะยาว และ
ต้องอาศัยกิจกรรมหลายอย่างจึงจะบรรลุเป้าหมาย โดยไม่ต้องเป้าหมายว่า
"ข้าพเจ้ายืนยันว่าจะลดน้ำหนัก 5 กิโลกรัม" แต่ให้เขียนสัญญาให้ชัดเจนและ
เฉพาะเจาะจงว่า "ข้าพเจ้าจะงดรับประทานอาหารเย็นทุกวันเป็นเวลา 1
เดือน" หรือไม่พูดว่า "ข้าพเจ้าจะต้องเรียนคนหรืองานเพิ่มเติม" แต่จะบอก
ว่า "ข้าพเจ้าจะซ่อมเป่าลมล้อ สปีคาคู่ละ 7 ชั่วโมง ทุกสัปดาห์" เป็นต้น

การทำสัญญานี้ต้องให้เพื่อนสนิทอย่างน้อย 1 คน เช่น รับรองเป็น
พยานด้วย การที่มีผู้เห็นอีกคนหนึ่ง เป็นการช่วยบังคับตนเองให้ทำงานที่
คนตั้งใจและทำสัญญาไว้ และเมื่อทำได้สำเร็จก็ให้ฉลองด้วยกัน เพื่อเป็น
กำลังใจ และในขณะที่ฉลองก็อาจจะวางแผนร่างสัญญาขึ้นอีก 1 ฉบับ
เพื่อทำกิจกรรมอื่นอีกด้วยเป้าหมายเดิม หรือเป้าหมายใหม่อีกอันหนึ่ง การฝึก
การทำเช่นนี้ เป็นการฝึกหาวิธีการกับตนเองนั่นเอง.



สื่อ	1	5	2
------	---	---	---

ใบสัญญา

ใบสัญญา

ข้าพเจ้าชื่อ.....

ต้องการ (เป้าหมาย)

สิ่งที่จะปฏิบัติคือ

จึงสัญญากับตนเองว่าข้าพเจ้าจะ

.....

สัญญาในฉบับนี้จะทำให้เสร็จเมื่อ (วัน เดือน ปี).....

ต้องการรับรู้อะไร (เพื่อนที่เป็นพยาน)

ซึ่งสัญญาว่าจะคิดทบทวนตามข้อเท็จจริงในวันที่..... เวลา.....

หนึ่ง เพื่อให้เราจะได้ฉลองความสำเร็จครั้งนี้ร่วมกันในวันที่.....

เวลา..... ณ (สถานที่).....

ลงนาม ผู้ทำสัญญา

ลงนาม พยาน

ทำสัญญาเมื่อ (วัน เดือน ปี).....

ชุดฝึกอบรมที่ 2

การตั้งใจทำงาน

- | | | |
|----------|---|----------------------|
| หน่วยที่ | 1 | ผลสำเร็จของการทำงาน |
| หน่วยที่ | 2 | ผลตอบแทนจากการทำงาน |
| หน่วยที่ | 3 | ชีวิตการทำงานในสังคม |
| หน่วยที่ | 4 | แนวทางการปฏิบัติงาน |
| หน่วยที่ | 5 | การตัดสินใจทำงาน |

ชุดที่ 2

หน่วยที่ 1

เรื่อง ผดสำเร็จของงาน

จุดประสงค์ อธิบายความสำคัญของการมีความตั้งใจในงานโดยวางเป้าหมายได้

- กิจกรรม
1. ศึกษาจากเทปบันทึกเสียงนิทานคติเรื่อง "มดงามกับจิ้งจอก"
 2. ศึกษาเทปบันทึกภาพเรื่อง "การทำงานไม่มีโทษ"

เวลา 50 นาที

หน่วยที่ 1 กิจกรรมที่ 1

เรื่อง	ผลสำเร็จของงาน
จุดประสงค์	อธิบายความสำคัญของการมีความตั้งใจทำงานโดยวางเป้าหมายได้
กิจกรรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. ฟังเทปบันทึกเสียงนิทานคติเรื่อง "มดง่ามกับจิ้งจอก" 2. อภิปรายสรุปผลของความตั้งใจทำงาน
สื่อ	เทปบันทึกเสียงนิทานเรื่อง "มดง่ามกับจิ้งจอก"
การประเมินผล	สังเกตความสนใจในการร่วมอภิปราย
เวลา	20 นาที
วิธีดำเนินกิจกรรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. ครูเปิดเทปบันทึกเสียงนิทานเรื่อง "มดง่ามกับจิ้งจอก" ให้นักเรียนฟังและจับประเด็นเพื่อการอภิปราย 2. ครูและนักเรียนร่วมกันอภิปรายเพื่อสรุปความสำคัญของการมีความตั้งใจทำงานโดยวางเป้าหมาย 3. ให้นักเรียนบางคนออกมาเล่านิทานเรื่องอื่นที่มีสาระคล้ายคลึงกับนิทานตัวอย่างที่ฟังแล้ว

1

2

1

1

เทพบันเทิงเสียง

เทพบันเทิงเสียง

นิทานคติประกอบดนตรี

เรื่อง

มดง่ามกับจิ้งจอก

ความยาว

10 นาที

เนื้อหา

มดง่ามเป็นสัตว์ที่ขยันขันแข็ง มีความมานะพยายาม และมีความสามัคคีในการตั้งใจทำงานกันมาก พวกเขาจะทำงานเพื่อเก็บเมล็ดข้าวสะสมไว้เป็นอาหารในฤดูฝน ซึ่งจะเป็นอันตรายต่ออาหารเพราะอาจจะถูกน้ำท่วม แต่จิ้งจอกเป็นสัตว์ที่ขี้เกียจทำงาน พวกเขาชอบความสนุกสนาน ใช้เวลาส่วนใหญ่ในการร้องรำทำเพลง ไม่คิดถึงการหาอาหารที่จะขาดขาดในฤดูฝน ทั้งนี้เมื่อถึงฤดูฝน มดง่ามจึงมีอาหารเพียงพอไว้กินตลอดฤดูฝน แต่จิ้งจอกไม่มีอาหารกินต้องมาขอจากมดง่าม เพราะผลแห่งความไม่ตั้งใจทำงานเพื่อสะสมอาหารไว้

2

1

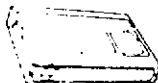
1

หน่วยที่ 1 กิจกรรมที่ 2

เรื่อง	ผลสำเร็จของการทำงาน
จุดประสงค์	อธิบายความสำคัญของการมีความตั้งใจทำงานโดยวางเป้าหมายได้
กิจกรรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษาเทปบันทึกภาพเรื่อง "การทำงานไม่มีโทษ" 2. อภิปรายบทบาทของตัวละครในเทปบันทึกภาพ
สื่อ	<ol style="list-style-type: none"> 1. เทปบันทึกภาพเรื่อง "การทำงานไม่มีโทษ" 2. ใบงานสรุปสาระสำคัญของเนื้อเรื่อง และข้อคิดที่ได้รับ
การประเมินผล	<ol style="list-style-type: none"> 1. สังเกตความสนใจในกิจกรรม 2. ตรวจสอบความเข้าใจจากใบงานที่นักเรียนบันทึก
เวลา	30 นาที
วิธีดำเนินกิจกรรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้นักเรียนศึกษาเทปบันทึกภาพเรื่อง "การทำงานไม่มีโทษ" 2. ครูนำการอภิปรายบทบาทของตัวละครในเทปบันทึกภาพ และให้นักเรียนช่วยกันสรุปความสำคัญของการมีความตั้งใจทำงานโดยวางเป้าหมาย 3. ให้นักเรียนทุกคนบันทึกสรุปสาระสำคัญของเนื้อเรื่อง และข้อคิดที่ได้รับลงในใบงานแล้วนำมาส่งครู

สื่อ	2	1	2
------	---	---	---

เทปบันทึกภาพ

เทปบันทึกภาพ	
เรื่อง	การทำงานไม่มีโทษ
ความยาว	15 นาที
แหล่งที่มา	สำเนาจากรายการโทรทัศน์ "พระพยอมพบเด็ก" ของมูลนิธิแผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง
เนื้อหา	การทำงานที่ดีและถูกต้องจะต้องเป็นสัมมาอาชีพ ถ้าทำอาชีพที่ทุจริตจะได้รับผลตอบแทนที่เสียหาย ดังตัวละครในเรื่อง คือ อ็อค ผู้ที่ทำงานเป็นนักเลงคุมบ่อนการพนันซึ่งผิดกฎหมายและศีลธรรม ชีวิตไม่มีความสุขเพราะต้องคอยหลบซ่อนตัวราวจ สังกมไม่ยอมรับ และครอบครัวก็ทุกข์ใจ ในที่สุดได้รับผลตอบแทนโดยถูกทำร้ายจนเสียชีวิต

1	2	1	2
---	---	---	---

ใบงาน

สาระสำคัญของเรื่อง "การทำงานไม่มี
โทษ" คือ.....
.....

ข้อคิดที่ได้รับจากเรื่องนี้ คือ.....
.....
.....

ลงชื่อ.....

ชุดที่ 2 หน่วยที่ 2

เรื่อง

ผลตอบแทนจากการทำงาน

จุดประสงค์

1. ตระหนักถึงความจำเป็นในการตั้งใจทำงาน
2. เกิดเจตคติที่ดีต่อการมีความตั้งใจทำงานโดยวางเป้าหมาย

กิจกรรม

1. ศึกษาเนื้อหาและข้อคิดจากเพลง
2. ศึกษาแบบบันทึกภาพเขาวงกตตัวอย่างที่มีความตั้งใจทำงาน
โดยวางเป้าหมาย

เวลา

50 นาที

หน่วยที่ 2 กิจกรรมที่ 1

เรื่อง	ผลตอบแทนจากการทำงาน
จุดประสงค์	ตระหนักถึงความจำเป็นในการตั้งใจทำงาน
กิจกรรม	ศึกษาเนื้อหาและข้อคิดจากเพลง "มหา'ลัย"
สื่อ	เทปบันทึกเสียงเพลง "มหา'ลัย"
การประเมินผล	สังเกตความสนใจในกิจกรรมและการร่วมอภิปราย
เวลา	10 นาที
วิธีดำเนินกิจกรรม	<ol style="list-style-type: none"> ให้นักเรียนฟังเพลง "มหา'ลัย" จากเทปบันทึกเสียง ครูและนักเรียนร่วมกันอภิปรายสาระและข้อคิดจากเพลง แล้วสรุปถึงความจำเป็นที่ต้องมีความตั้งใจทำงานโดยวางเป้าหมาย

1	2	2	1
---	---	---	---

เทพบันเทิงเสียง

เทพบันเทิงเสียง



ชื่อเพลง

'มหา'ลัย' ของวงดนตรีคาราวาว

ความยาว

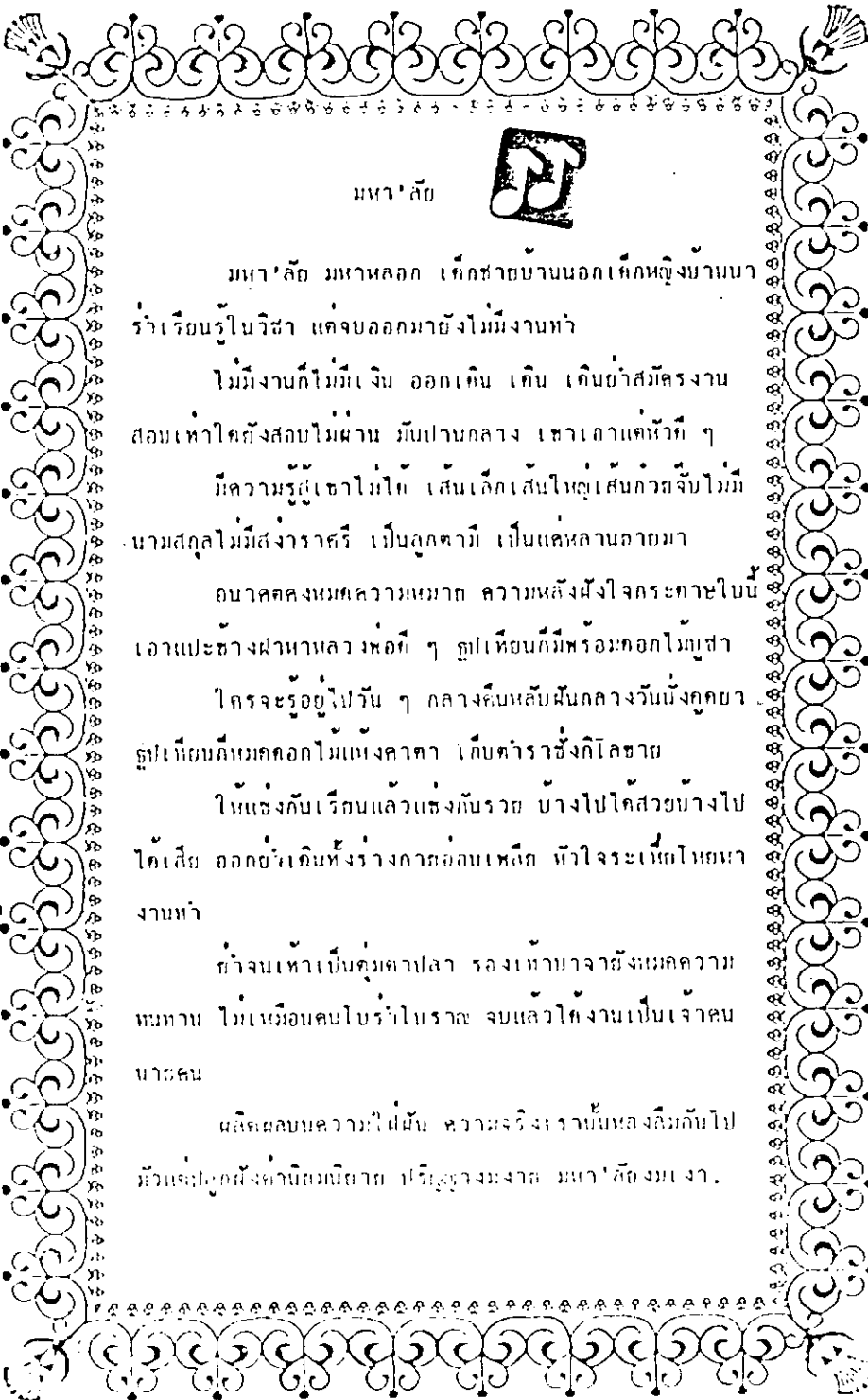
4 นาที

เนื้อหา

เป็นคำเตือนสำหรับเยาวชนในชนบท ที่ถึงแม้ว่าจะเรียน
จนจบมหาวิทยาลัยก็ไม่ได้เป็นหลักประกันว่าจะมีงานทำ
เพราะหลงตามค่านิยมของสังคมที่ต้องการสอบเข้ารับ
ราชการเพื่อจะได้เป็นเจ้าของคนขายคน แต่ที่จริงแล้ว,
ปริญญาที่ได้รับนั้นไม่ได้มีความหมายเท่าการที่ตนสามารถ
ทำงานได้ด้วยตัวเอง

สี่	๔	๒	๑
-----	---	---	---

นิทานเพลง



มหา'ลัย



มหา'ลัย มหา'ลัย เด็กชายบ้านนอกเด็กหญิงบ้านนา
 วิชาเรียนรู้อันวิเศษ แต่จบออกมาช่างไม่มีงานทำ

ไม่มีงานก็ไม่มีเงิน ออกเดิน เดิน เดินอย่าสมัครงาน
 สอยเท้าให้ถึงสอยไม้ผ่าน มีบันไดกลาง เขาเอาแต่หัวที่ ๆ

มีความรู้ใส่เขาไม่ได้ เส้นเล็กเส้นใหญ่เส้นกวางจิบไม่มี
 นามสกุลไม่มีส่งจ่าราชรี เป็นลูกตามี เป็นแค่หลานอายุมา

อนาคตคงหมดความหมาย ความหลังฝังใจกระชากใบไม้
 เอาแปะข้างฝ่าเท้าหลาวพอก ๆ ฎีกาเขียนก็มีพร้อมดอกไม้บูชา

ใครจะรู้จะไปวัน ๆ กลางคืนหลับฝันกลางวันนั่งคุย
 ฎีกาเขียนลืมหอกดอกไม้แห่งคณา เก็บตำราซึ่งกิโลชยา

ให้แข่งกันเรีบทแล้วแข่งกันร่าย บ้างไปโค่ส่วยบ้างไป
 ไล่เสีย ถอดขั้วเดินห้างว่างกวาดอ่อนเพลีย หัวใจระเหิดโหยหา
 งานทำ

ถ้าจนเห็นเป็นคุ่มตาปลา รองเท้ามาจายยังหมดความ
 หมายหา ไม่เหมือนคนไขว่ไขว่ไรราล จบแล้วได้งานเป็นเจ้าของ
 นารคน

ผลิตตลบความดีผีฝัน ความจริง รานับหลงลืมกันไป
 หัวใจปลุกฝังคำนิพนธ์นิยาย ปรีชญาจรมงคล มหา'ลัยองมเงา.

หน่วยที่ 2 กิจกรรมที่ 2

เรื่อง	ผลตอบแทนจากการทำงาน
จุดประสงค์	เกิดเจตคติที่ดีต่อการทำงานที่มีความตั้งใจทำงานโดยวางเป้าหมาย
กิจกรรม	ศึกษาเทพบันทึกภาพเรื่อง "เพื่อนเราวันนี้"
สื่อ	<ol style="list-style-type: none"> 1. เทพบันทึกภาพ เรื่อง "เพื่อนเราวันนี้" 2. ใบงานประเด็นการอภิปราย 3. บัตรสรุปเนื้อหาจากเทพบันทึกภาพ
การประเมินผล	<ol style="list-style-type: none"> 1. สัมภาษณ์คุณธรรมการอภิปราย 2. ตรวจสอบการบันทึกประเด็นการอภิปราย
เวลา	40 นาที
วิธีดำเนินกิจกรรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้นักเรียนศึกษาเทพบันทึกภาพเรื่อง "เพื่อนเราวันนี้" ซึ่งเป็นตัวอย่างเยาวชนที่มีความตั้งใจในการทำงานจำนวน 3 คน 2. แบ่งนักเรียนออกเป็น 5 กลุ่ม แต่ละ 2 กลุ่มศึกษาและอภิปรายกรณีตัวอย่างจำนวน 1 คน ให้นักเรียนผลการอภิปรายอย่างใจความประเด็นการอภิปราย 3. สุ่มผู้แทนกลุ่ม 3 กลุ่มออกมารายงานผลหน้าชั้น

๕	๒	๒	๒
---	---	---	---

เทปบันทึกภาพ

เทปบันทึกภาพ



เรื่อง

เพื่อนเราวันนี้

ความยาว

30 นาที

แหล่งที่มา

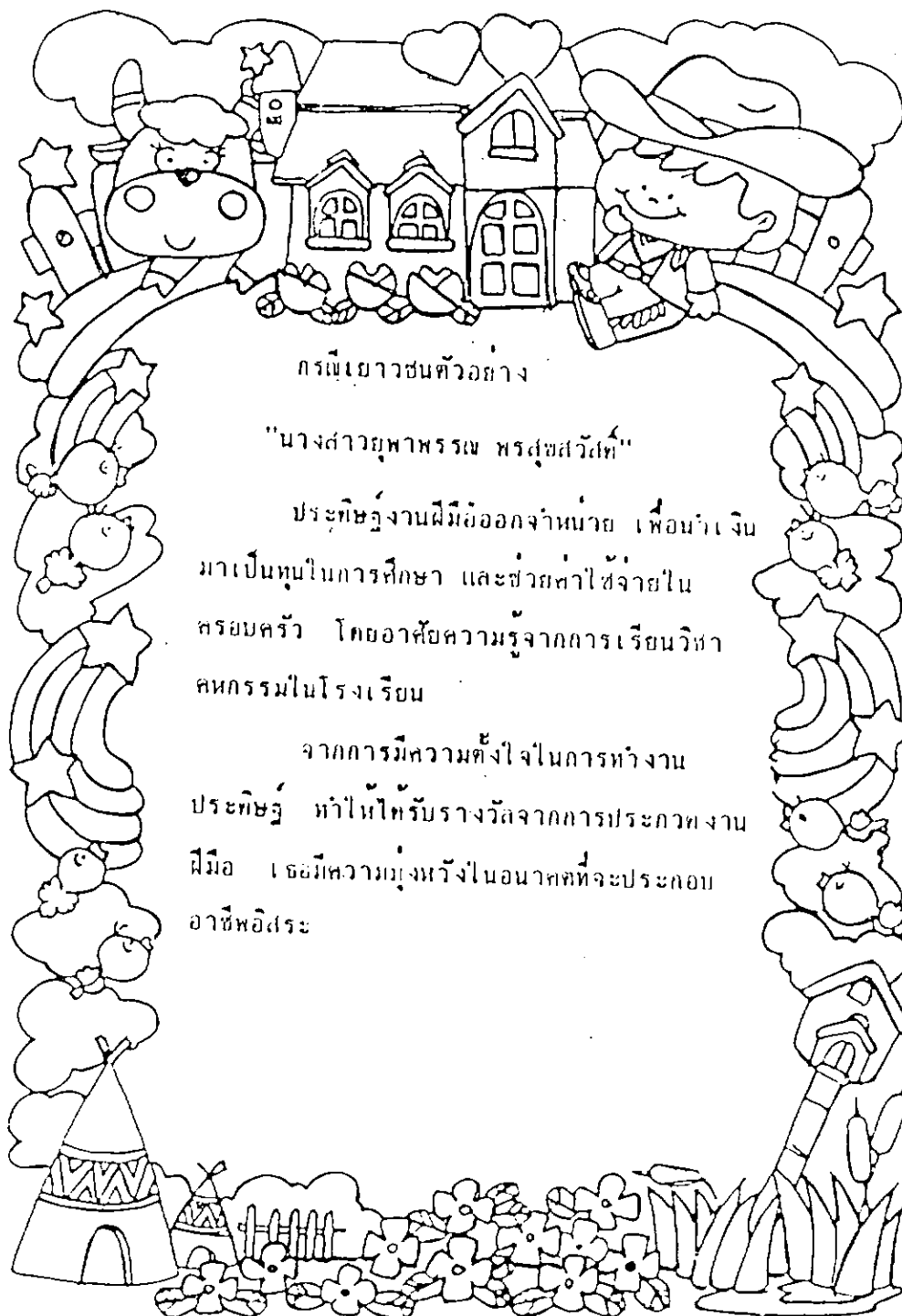
สำเนาจากรายการโทรทัศน์ "เสาร์สโมสรร" ของ
ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา กรมการศึกษานอก
โรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ

เนื้อหา

เป็นเรื่องราวของเยาวชนตัวอย่าง ที่เป็นนักเรียนระดับ
มัธยมศึกษา 3 คน ได้ใช้เวลาว่างเพื่อหารายได้
พิเศษ ตามความถนัดและความสามารถของคน ทุกคนมี
ความมานะพยายามและตั้งใจทำงานด้วยความเต็มใจ
และมีความสุขในการทำงานนั้น

สี่	2	2	2
-----	---	---	---

บัตรสรุป



กรณีเขาชนตัวอย่าง

"นางสาวอุษาพรณ พรสุยสวัสดิ์"

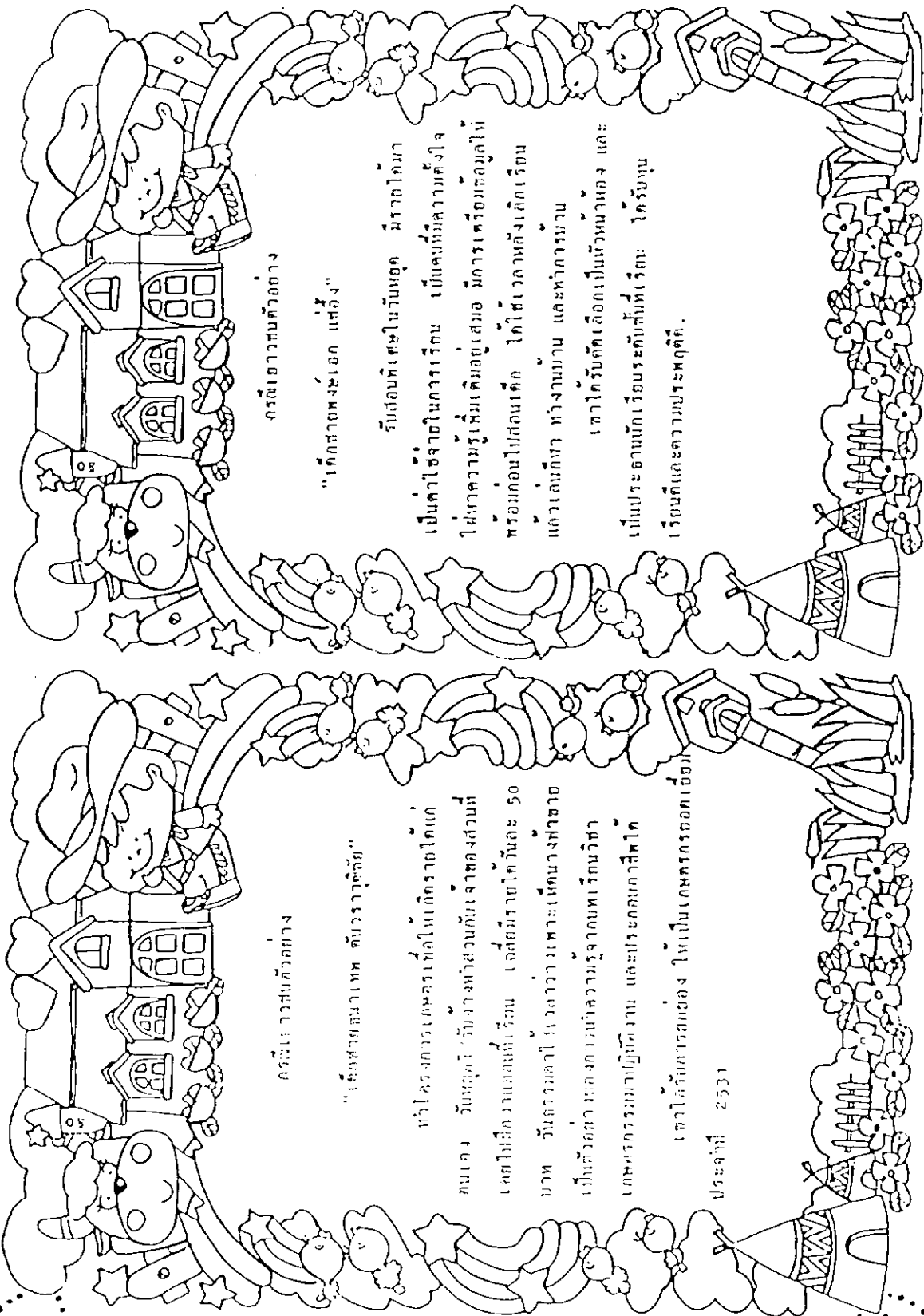
ประติษฐ์งานฝีมือออกจำหน่าย เพื่อนำเงิน
มาเป็นทุนในการศึกษา และช่ากค่าใช้จ่ายใน
ครอบครัว โดยอาศัยความรู้จากการเรียนวิชา
ศกกรรมในโรงเรียน

จากการมีความตั้งใจในการทำงาน
ประติษฐ์ ทำให้ได้รับรางวัลจากการประกวดงาน
ฝีมือ เธอมีความมุ่งหวังในอนาคตที่จะประกอบ
อาชีพอิสระ

2	2	2
---	---	---

1	2	2	2
---	---	---	---

บัตรสรุป



กรณีข่าวส้วกต่าง

"เมืองสาทรมาเทห ตับวราวุฒิกัม"

ทำโครงการเกษตรเพื่อให้เกิดรายได้แก่คนแดง วันหยุดมีรับจ้างทำส่วนกับเจ้าของส่วนที่เข้าไปอีก มาสอนที่โรงเรียน เจ็ดที่มีรายได้นั้นจะ 50 บาท วันธรรมดาไปไว้ว่ามาเพาะเห็นทางทำชาตเป็นที่วัดป่า รรคองกับชาวรัฐจากมหาวิทยาลัยเกษตรกรรมมาปฏิบัติงาน และประกคณคาศีฟโต

เขาได้รับการสนอง ให้เป็นเกษตรกรตอกต่อ

ประจำปี 2531

กรณีข่าวส้วกต่าง

"เกิดสาทรพะเอก แซ่ซ่ง"

รับสอนพิเศษในวันหยุด มีรายได้อีกเป็นค่าจ้างสอนในการเรียน เป็นคนที่มีความคิดใจไม่หาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ มีการเตรียมตัวดูแลให้พร้อมก่อนไปสอนเด็ก ได้ใช้เวลาหลังเลิกเรียนแล้วเล่นกีฬา ทำงานยาม และทำอาหารมา

เขาได้รู้จักเลือกเป็นหัวหน้าห้อง และเป็นประธานนักเรียนระดับชั้นที่เรียน ได้รับทุนเรียนดีและความประพฤติดี.

2	2	2
---	---	---

ชื่อ	1	2	2
------	---	---	---

บัตรประเมินการอภิปราย



กรณีตัวอย่างเขาชวนชื่อ

1. ลักษณะงานที่ทำ.....
2. ความเหมาะสมของพื้นความรู้หรือความถนัด.....
.....
3. ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน.....
.....
4. ผลตอบแทนจากการทำงาน.....
.....
5. เป้าหมายในอนาคต.....
.....
6. ข้อดีที่ได้รับจากการศึกษากรณีเขาชวนตัวอย่างเช่นนี้.....
.....
.....

ชุดที่ 2

หน่วยที่ 3

เรื่อง	ชีวิตการทำงานในสังคม
จุดประสงค์	<ol style="list-style-type: none"> 1. ตระหนักถึงอิทธิพลของปทัสฐานทางสังคมต่อการทำงาน 2. อธิบายปทัสฐานของสังคมที่มีต่อการทำงานของเขาวชนไก่
กิจกรรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษาเนื้อหาและข้อคิดจากเพลง 2. ศึกษาเทปบันทึกภาพเรื่อง "เพื่อนเราวันนี้" และ "เขาวชนไก่กับการมีงานทำ"
เวลา	50 นาที

หน่วยที่ 3 กิจกรรมที่ 1

เรื่อง	ชีวิตการทำงานในสังคม
จุดประสงค์	ตระหนักถึงอิทธิพลของปทัสฐานทางสังคมต่อการทำงาน
กิจกรรม	ศึกษาเนื้อหาและข้อคิดจากเพลง "ลูกแก้ว" และ "ลูกหิน"
สื่อ	1. เทปบันทึกเสียง 2. บัตรเพลง "ลูกแก้ว" และ "ลูกหิน"
การประเมินผล	สังเกตความสนใจในกิจกรรม และการร่วมอภิปราย
เวลา	15 นาที
วิธีดำเนินกิจกรรม	1. ให้นักเรียนฟังเพลง "ลูกแก้ว" และ "ลูกหิน" จากเทปบันทึกเสียง 2. ครูและนักเรียนร่วมกันอภิปรายสาระและข้อคิดจากเพลง และสรุปถึงอิทธิพลของบุคคลผู้ใกล้ชิดที่มีต่อการทำงานของเยาวชน

สี่	2	3	1
-----	---	---	---

เทพบันเทิงเสียง

เทพบันเทิงเสียง



ชื่อเพลง

"ลูกแก้ว" และ "ลูกหิน" ของวงดนตรีคาราบาว

ความยาว

7 นาที


เนื้อหา

เพลงลูกแก้ว แสดงถึงการที่พ่อแม่เป็นคนร่ำรวย จึงเลี้ยงลูกแบบตามใจ ให้เงินใช้โดยไม่คำนึงถึงความจำเป็น ไม่มีเวลาอบรมสั่งสอนลูก ทำให้คบเพื่อนที่ไม่ดี พากันกระทำความผิดต่าง ๆ จนได้รับโทษประหารชีวิต

เพลงลูกหิน แสดงถึงการที่พ่อแม่เป็นคนยากจน แต่ได้พยายามสั่งสอนอบรมให้ลูกเป็นคนดี ออกทน และต่อสู้ชีวิต ให้ซื่อสัตย์และตั้งใจเรียนเพื่อจะได้เป็นคนมีคุณธรรม

สี่ ๕ ๓ ๑

บัตรเพลง

ลูกแก้ว 

เกิดเป็นลูกคนเถียว พ่อรักดังดวงใจ อยากทำอะไร
 แม่คอยความใจ ความใจ ความใจ ความใจ ความใจ ความใจ
 ความใจ ประรณาสั่งใจพ่อแม่ความใจ ฐานะค่อนข้างรวย หา
 เงินตัวเป็นเกล็ดชว ทำเพื่อหวังสิ่งเถียว นั่นคือเงินตรา เงิน
 ตรา เงินตรา เงินตรา เงินตรา เงินตรา ไม่ค่อยมีเวลา
 สั่งสอนอบรมตักเตือนลูกชวกำลังโต ชวที่หึ่งหางใจ ไซ้
 กำลังหุนให้ความอบอุ่นไม้ได้ คยเพียบหากันเพลิน เกินลงชว
 สุรา เกินลงบองคิฐชา เกินลงเซิมฉีตา

โอ้อ... คั้นซ้นมากกลางคูก ลูกซ้นยีนตาชววง ใครจับ
 ดันมาซัง พ่อแม่ฉันรวย ร่ำรวย ร่ำรวย ร่ำรวย ร่ำรวย
 ชวอที่ พ่อแม่เจ้าร่ำรวยช่วยลูกชวที่ ซ้อหาอุดอกรรจ ปล้นฆ่า
 และซ่มซัน พรากชีวิตคู่อัน ต้องรับโทษทัณฑ์ โทษทัณฑ์ โทษทัณฑ์
 โทษทัณฑ์ โทษทัณฑ์ โทษทัณฑ์ คำสั่งประหาร คาอตกตามกัน
 ตามกัน ตามกัน

น้ำคารมโหล่นึกเสียหายชีวิต พ่อเจ้าลูกลาชา แม่เจ้าลูก
 ลาลาชา พ่อรักลูกแก้ว แม่รักลูกเข้าใจ ลูกมีสมศวรตาก
 ก้าวพลานไปข้างวันมัน ลูกมีสมศวรตาชว ฆลลาไปชกไซ้
 กรรม.

สี่

2

3

1

บัตร์เพลง

ลูกหิน



หนรีงเรไร ร่องระงมมา ชมแสงจันทรารำเพลาบน
 ราวรีนมีเราเพียงสองคน ผ่านความทุกข์หมครคร่าทำงาน
 นอนเด็กลูกรัก หักผ่อนให้สบาย จงเก็บเรื่อวแรง ไว้ต่อสู้ต่อไป
 ตุงเหลือบรีนไร ไค่ตอมให้หนเอาหนออ จงอ่านอใจ
 ว่าเราอาจจบ เอาความทุกข์หนนี้เป็นบเรื่อน กว่าลูกจะไค
 หนทางยั้งไกล ไค่ตองสนใจถึงไครบินทา

มารทาเจ้าไปไค่ไค่มีความสุข มีพ้อเพียงคนเคื่อ
 อกาไปนีกเลื่อใจ มีลูกเพียงคนเคื่อ พ้อจะไม่มีแม่ใหม่
 เรื่อนเข้าไค่ลูกถึงลูกจะเรื่อนโรงเรื่อนวัก พ้อไม่มีเงิน
 ยัค้ลูกไปโรงเรื่อนคัค คุดเข้าไค่ลูกเรื่อนเข้าไค่ให้มันไค่เลื่อ
 ไค่ตองมีแต่ะเจือะ ไค่ตองเลื่อใจหเรอก (ซ้ำ)

จงภาคุดมีใจในความอกจบ พ้อไค่ใช้คนซีโกงซีกัค
 คนเรารมีค่าใช้เพียงทรพยาสิน เราเกคิยบคินควรทคเหนคุด
 มังคุดเรธรรม หน้าแต่ความค มีอิมมีพ้อ ขออ่าสะสม ช่วยเหลือ
 ผู้ทุกคัคกรม สมนวังยั้งพ้อคังใจ.

2

3

1

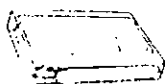
หน่วยที่ 3 กิจกรรมที่ 2

เรื่อง	ชีวิตการทำงานในสังคม
จุดประสงค์	อธิบายปทัสฐานของสังคมที่มีต่อการทำงานของเขาชวนไต
กิจกรรม	ศึกษาเทปบันทึกภาพเขาชวนไตอย่างเรื่อง "เพื่อนเราวันนี้" และเรื่อง "เขาชวนกับคามึงงานท่า"
สื่อ	<ol style="list-style-type: none"> 1. เทปบันทึกภาพเขาชวนไตอย่าง 2. บัตรประเด็นการอภิปราย และบัตรสรุป
การประเมินผล	<ol style="list-style-type: none"> 1. สังเกตความสนใจในกิจกรรม 2. ตรวจสอบบัตรประเด็นการอภิปราย
เวลา	35 นาที
วิธีดำเนินกิจกรรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้นักเรียนศึกษาเทปบันทึกภาพเรื่อง "เพื่อนเราวันนี้" และ "เขาชวนกับคามึงงานท่า" ซึ่งเป็นตัวอย่างเขาชวนที่มีความตั้งใจทำงานตามปทัสฐานของสังคม 2. นักเรียนแต่ละคนศึกษาประเด็นความต้องการของสังคมต่อการทำงานของเขาชวนและบันทึกข้อสรุปลงในบัตรประเด็นการอภิปราย 3. ครูและนักเรียนร่วมกันสรุปความต้องการของสังคมต่อการทำงานของเขาชวน และแจกบัตรสรุปให้นักเรียนทุกคน

1	2	3	2
---	---	---	---

เทพันท์ภาพ

เทพันท์ภาพ



เรื่อง

เพื่อนเราวันนี้ และ เขาชวนกับการมึงงานทำ

แหล่งที่มา

สำเนาจากรายการโทรทัศน์ "เสาร์สโมสร" ของศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ และ รายการโทรทัศน์ "สนทนาปัญหาบ้านเมือง" ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ

เนื้อหา

เป็นตัวอย่างของเยาวชนในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียนที่สามารถทำงาน ประกอบอาชีพส่วนตัวมีรายได้เป็นของตนเอง ด้วความเห็นชอบของผู้ปกครอง ครู และเพื่อน ๆ คือ

1. นายกมลลาสน์ ละไมกิจ ซาฮปาห้องไค
2. นายประพันธ์ ไชนาหงษ์ เลียงว้าว ปลุกผัก
3. นางสาวฮัสซื่อเมาะ คอมาะ ทำผ้าปาเต๊ะ ชนมจีน
4. กลุ่มเยาวชนภาคใต้ ผลงานศิลปะबाटักขาย

สี่	2	3	2
-----	---	---	---

บัตรประเมินการอภิปราย

จากการศึกษาแบบบันทึกภาพ ให้นักเรียนวิเคราะห์และอภิปรายในประเด็นต่อไปนี้

1. ความเหมาะสมของลักษณะงานที่เขาวชนทำ.....
.....
.....
2. สาเหตุที่เขาวชนเหล่านี้ตั้งใจทำงาน
3. ความคิดเห็นของบุคคลที่ใกล้ชิดเขาวชนต่อการทำงานของเขา (เช่น ผู้ปกครอง ครู เพื่อน)
4. ผลตอบแทนจากการที่เขาวชนทำงานได้.....
.....
.....
5. ข้อคิดที่ได้รับจากการศึกษากรณีเขาวชนตัวอย่างเหล่านี้.....
.....
.....

สี่	๒	๓	๒
-----	---	---	---

บัตรสรุป

บุคคลทั่วไปในสังคมมีความคิดเห็นว่า การที่เขาวชนสามารถทำงานและมีรายได้เป็นของตนเอง เป็นสิ่งที่น่าชื่นชม การที่เขาวชนมีงานทำ เพราะว่าเขาไม่รังเกียจงาน และรู้จักใช้เวลาให้เป็นประโยชน์และคุ้มค่าด้วยการทำงาน

ถ้าต้องลงทุนในการเรียนด้วยค่าใช้จ่ายที่สูงมาก แล้วทำงานไม่ตรงกับสาขาที่เรียน ก็เป็นการลงทุนที่สูญเปล่า แต่การเรียนที่ลงทุนไม่สูงมาก แม้ให้ทำงานที่ไม่ตรงกับสาขาที่เรียนมา แต่สามารถทำให้ตามความชอบความถนัด ก็ไม่ถือว่าสูญเปล่า

การที่บางคนไม่มีงานทำ อาจเป็นเพราะบางคนเลือกงาน ถ้าไม่มีงานทำจริง ก็อาจจะสร้างงานขึ้นได้เอง หรือลืบทองงานของผู้ปกครอง แล้วปรับปรุงสร้างสรรค์ให้งานมีคุณภาพดีขึ้น การยอมรับฟังคำแนะนำของผู้ปกครองหรือผู้รู้ในเรื่องการทำงานจะทำให้สามารถทำงานได้ดีขึ้น

สังคมปัจจุบันนี้ให้คำนิยามกับงานที่สุจริต ว่าเป็นงานที่มีคุณค่ามาก อย่างไรก็ตามการฝึกทำอาชีพ ควรศึกษาให้ครบวงจร อาจจะรวมกลุ่มกันทำ และคำนึงถึงการกระจายผลผลิตในตลาดด้วย

ชุดที่ 2

หน่วยที่ 4

เรื่อง

แนวทางการปฏิบัติงาน

จุดประสงค์

สรุปแนวทางการปฏิบัติงานโดยวางเป้าหมายให้สอดคล้อง
กับความต้องการของสังคมได้

กิจกรรม

ศึกษาเทปบันทึกภาพเรื่อง "เขาวชนกับการมีงานทำ"

เวลา

50 นาที

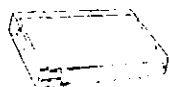
หน่วยที่ 4 กิจกรรมที่ 1

เรื่อง	แนวทางการปฏิบัติงาน
จุดประสงค์	สรุปแนวทางการปฏิบัติงานโดยวางเป้าหมายให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมได้
กิจกรรม	ศึกษาเทปบันทึกภาพเรื่อง "เขาวชนกับการมีงานทำ"
สื่อ	1. เทปบันทึกภาพเรื่อง "เขาวชนกับการมีงานทำ" 2. บัตรสรุปผลการอภิปรายเพื่อเสนอแนวทางการปฏิบัติงาน
เวลา	50 นาที
วิธีดำเนินกิจกรรม	1. ให้นักเรียนศึกษาเทปบันทึกภาพเรื่อง "เขาวชนกับการมีงานทำ" 2. แบ่งนักเรียนเป็น 8 กลุ่ม ๆ ละ 5 คน เพื่ออภิปรายเรื่องราวที่ได้ชมจากเทปบันทึกภาพเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานของเขาวชนในปัจจุบัน 3. แต่ละกลุ่มสรุปผลการอภิปรายลงในบัตรสรุป เพื่อเสนอแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม

สื่อ	2	4	1
------	---	---	---

เทปบันทึกภาพ

เทปบันทึกภาพ



เรื่อง

เขาวชนกับการมีงานทำ

แหล่งที่มา

สำเนาจากรายการโทรทัศน์ "สนทนาปัญหาบ้านเมือง"
ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงาน
เขาวชนแห่งชาติ

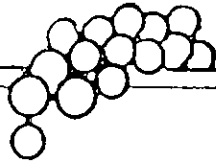
เนื้อหา

เป็นตัวอย่างของเขาวชนที่สามารถประกอบอาชีพส่วนตัว
มีรายได้เป็นของตนเอง โดยทำงานตามความถนัด ความ
สนใจและความสามารถของตน จำนวน 4 อาชีพคือ

1. อาชีพทำสวนมะม่วง
2. อาชีพทำขนมขาย
3. อาชีพออกแบนเสื้อผ้าสตรี
4. อาชีพนักพากษ์

สี่ 2 4 1

บัตรสรุป

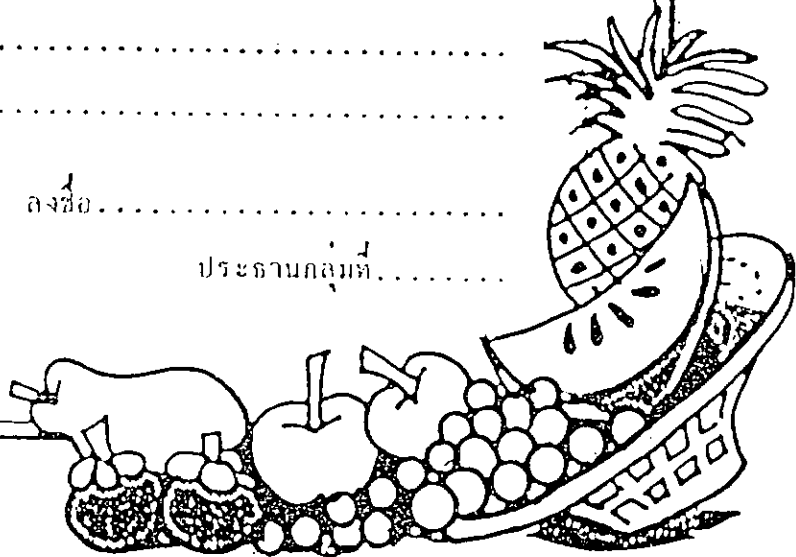


แนวทางการปฏิบัติงานของเขาวชน

- 1. ความจำเป็นในการที่เขาวชนต้องทำงานคือ
-
-
- 2. การปฏิบัติตน เพื่อให้สามารถทำงานได้ประสบผลสำเร็จคือ
-
-
-
-
- 3. ลักษณะของบุคคลที่จะสามารถมีงานทำได้คือ
-
-
-

ลงชื่อ

ประธานกลุ่มที่



ชุดที่ 2

หน่วยที่ 5

เรื่อง

การตัดสินใจทำงาน

จุดประสงค์

ตัดสินใจเลือกพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายได้

กิจกรรม

แสดงบทบาทสมมติกรณีศึกษาเกี่ยวกับความต้องการของตนเองและความต้องการของสังคมต่อการตัดสินใจทำงาน

เวลา

50 นาที

หน่วยที่ 5 กิจกรรมที่ 1

เรื่อง	การตัดสินใจทำงาน
จุดประสงค์	ตัดสินใจเลือกพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายได้
กิจกรรม	แสดงบทบาทสมมุติกรณีขัดแย้งระหว่างความต้องการของตนเอง และความต้องการของสังคมต่อการตัดสินใจทำงาน
สื่อ	<ol style="list-style-type: none"> 1. บทละครสำหรับการแสดงบทบาทสมมุติ 2. บัตรสรุปการตัดสินใจของผู้แสดง 3. บัตรวิจารณ์บทบาทการแสดง
การประเมินผล	<ol style="list-style-type: none"> 1. สังเกตความร่วมมือในกิจกรรม 2. ตรวจสอบบัตรสรุปและบัตรวิจารณ์
เวลา	50 นาที
วิธีดำเนินกิจกรรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้นักเรียน 10 คนแสดงบทบาทสมมุติตามบทละครที่กำหนด 2. นักเรียนที่เหลือเป็นผู้สังเกตการแสดงและวิจารณ์บทบาทการแสดง 3. ครูและนักเรียนร่วมกันอภิปราย และสรุปเหตุผลที่ควรพิจารณาในการเลือกตัดสินใจทำงานโดยวางเป้าหมาย

สี่

2

5

1

บทบาทสมมุติ

บทบาทสมมุติ

เรื่องที่ 1

เรื่อง

ทางเลือกของธงชัย

เวลา

10 นาที

ตัวละคร

ธงชัย พ่อของธงชัย อาจารย์ศิลป์ปะ และ
เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัด

เนื้อหา

ธงชัยต้องตัดสินใจเลือกการ เรือนหรือการทำงาน
ตามข้อมูลที่ได้รับจากบุคคลอื่นและพิจารณาประกอบ
กับความสามารถและความต้องการของตนเอง

บทบาทสมมุติ

เรื่องที่ 2

เรื่อง

ทางเลือกของชุตินา

เวลา

7 นาที

ตัวละคร

ชุตินา ผู้อำนวยการบริษัทสินค้าส่งออก และ
ผู้จัดการห้องอาหาร

เนื้อหา

ชุตินาต้องตัดสินใจเลือกทำงาน ตามข้อมูลที่ได้รับจาก
บุคคลอื่นและพิจารณาประกอบกับความสามารถและความ
ต้องการของตนเอง

2

5

1

1	2	5	1
---	---	---	---

บทบาทสมมุติ

บทบาทสมมุติ	เรื่องที่ 3
เรื่อง	ทางเลือกของศุภนันท์
เวลา	7 นาที
ตัวละคร	ศุภนันท์ คุณแม่ของศุภนันท์ และชนิษฐาเพื่อนของศุภนันท์
เนื้อหา	ศุภนันท์ต้องตัดสินใจเลือกเรียนต่อหรือทำงานตามข้อมูลที่ได้รับจากบุคคลอื่น และพิจารณาประกอบกับความสามารถและความต้องการของตนเอง

สี่

2

5

1

บทบาทสมมติ เรื่องที่ 1

ลักษณะของธงชัย

เพิ่งเรียนจบชั้น ม. 3 ครบคร่ำมี

ฐานะยากจน ผลการเรียนของธงชัยปานกลาง
มีความสนใจและความถนัดพิเศษในการวาดภาพ
และงานออกแบบ เขียนแบบธงชัยต้องตัดสินใจเลือกกำหนดการเรียน
หรือการทำงานของตนเองหลังจากรับฟังข้อมูล
จากบุคคลทั้งสามทางซ้ายมือแล้ว

เมื่อตัดสินใจแล้วให้บันทึกลงในบัตรสรุป

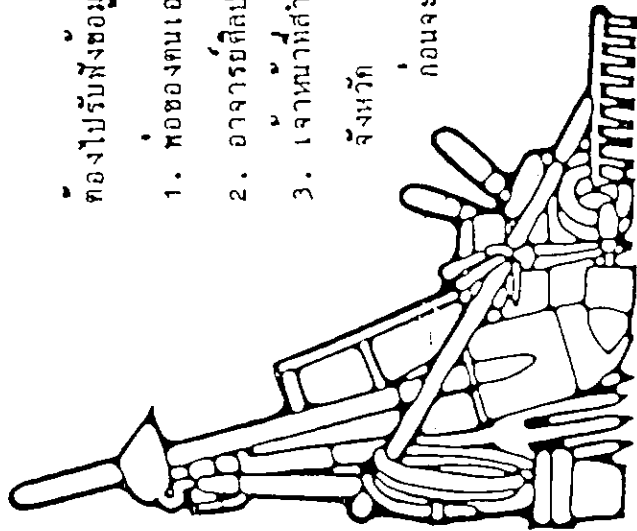
ธงชัย

ต้องไปรับฟังข้อมูลจาก

1. พ่อของตนเอง
2. อาจารย์ศิลปะ
3. เจาที่มาที่สำนักงานแรงงาน

จังหวัด

ก่อนจะตัดสินใจ



2

5

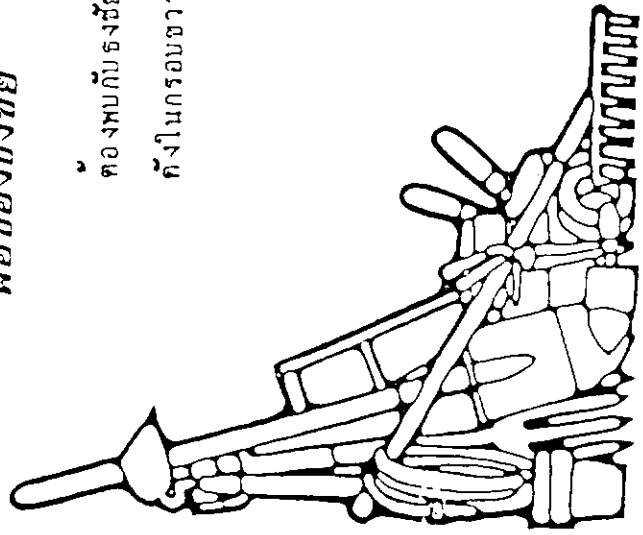
1

บทบาทสมมติ เรื่องที่ 1

ครอบครัวของตนเองมีฐานะค่อนข้างยาก
 และมีธชัยเป็นลูกชายคนโต จึงต้องการ
 ให้ธชัยเรียนจบโดยเร็ว เพื่อออกไปทำงาน
 มีรายได้มาช่วยส่งน้อง ๆ อีกหลายคนให้เรียน
 และช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในครอบครัว
 พยายามอ้างเหตุผลให้ลูกเลิกเรียนวิชา
 ที่จะจบได้เร็ว ๆ และมีโอกาสได้งานทำแน่นอน
 เพราะไม่มีเงินจำนวนมาก ๆ ที่จะส่งเสียให้ลูก
 เรียนเป็นเวลาหลาย ๆ ปี

พ่อของธชัย

ต้องพบกับธชัย และให้ข้อมูล
 ค้างในครอบครัวว่ามีอัน



สี่

2

5

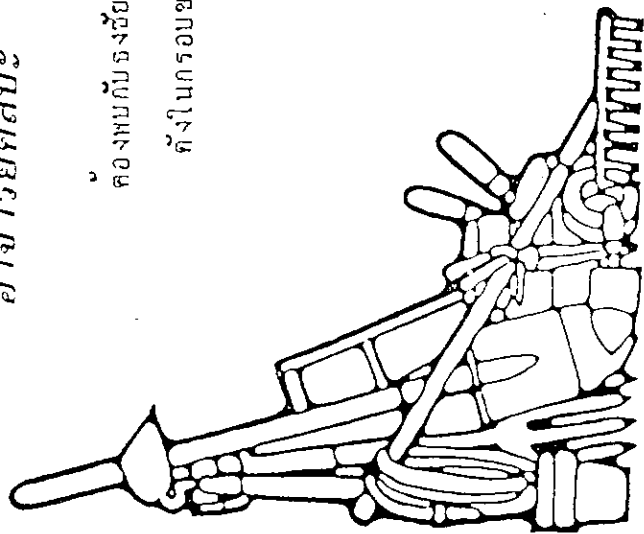
1

บทบาทสมมติ เรื่องที่ 1

ถ้าตั้งข้อสงสัยจะเรียนวิชาภาพ หรือ ศิลปะในชั้นสูง เขาจะต้องเรียนในชั้น ม.6 ก่อน แล้วจึงเรียนต่อไประดับอุดมศึกษา หรือ มหาวิทยาลัยอีกอย่างน้อย 4 ปี ซึ่งต้องใช้เงินในการเรียนสูงพอสมควร แต่อาจจะหารายได้พิเศษระหว่างเรียนได้บ้าง เมื่อเรียนจบแล้ว อาจจะทำงานอาชีพอิสระ โดยการสร้างงานเอง ถ้าหากมีฝีมือจริง ก็จะมีรายได้พอสมควร ต้องเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีความซื่อสัตย์ และตรงเวลา

อาจารย์ศิลปะ

ต้องพบกับธงชัย และไอ้หอม
ทั้งในกรอบขวามิอน



2

5

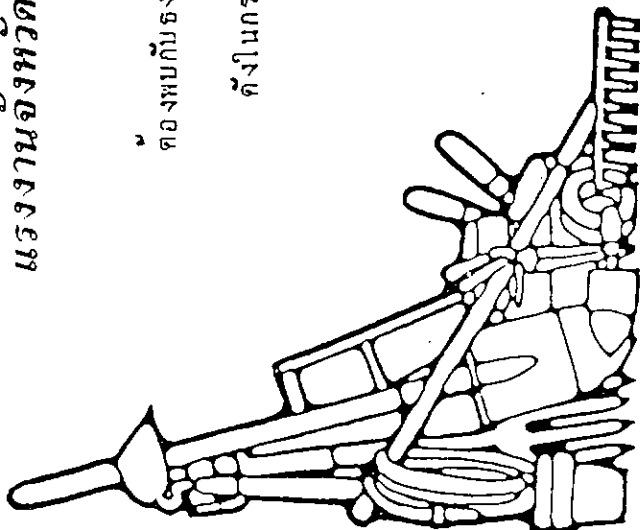
1

1 2 5 1

บทอาขยานสัปดาห์ที่ 1

เจ้าหน้าที่สำนักงาน แรงงานจังหวัด

ต้องพบกับข้อ และให้ชอมค
ตั้งในกรอบขามอน



ขณะนี้กำลังแรงงานระดับช่างฝีมือ มี
แนวโน้มเป็นที่ต้องการ โดยเฉพาะงานก่อสร้าง
เพราะจะมีโครงการขยายตัวในด้านการก่อสร้าง
อาคารมากมาย และในการเรียนช่างก่อสร้าง
นี้ สามารถเรียนต่อได้เลยหลังจากชั้น ม.3
ในวิทยาลัยเทคโนโลยีหลักสูตร 3 ปี หรือไป
เรียนที่สถาบันฝีมือแรงงานหลักสูตรประมาณ 6
เดือน หรือ 1 ปีครึ่ง
เมื่อเป็นช่างฝีมือแล้ว ก็มาสมัครงานได้ที่
สำนักงานแรงงานนี้ หรือบริษัทรับเหมาก่อสร้าง

2 5 1

1

2

5

1

บทนำสมมติ เรื่องที่ 2

ชุตินา

ขณะนี้ชุตินาจบชั้น ม.6 แล้วใน

แผนการเรียนพิเศษธรรมดา แต่เธอมีความสามารถ
พิเศษในการร้องเพลงได้ดี มีหน่วยงาน 2 แห่ง
ที่เธอสนใจและพร้อมจะรับเธอเข้าทำงาน คืองาน
พิมพ์ดีดและบัญชีของ บริษัทสินค้าส่งออกแห่งหนึ่ง
และการเป็นนักร้องที่ห้องอาหารอีกแห่งหนึ่ง

ชุตินาจะต้องไปพบผู้จัดการบริษัทสินค้า
ส่งออก และ ผู้จัดการห้องอาหาร เพื่อขอทราบ
รายละเอียดเกี่ยวกับการทำงานก่อนที่จะตัดสินใจ
เลือกทำงาน

2

5

1

สี่

2

5

1

บทอาทมิตรี เรื่องที่ 2

ผู้จัดการ

ห้องอาหาร

ให้ข้อมูลแก่ชุดนิมาว่า งานร้อง

เพลงที่ห้องอาหารนี้ ขึ้นอยู่กับความสามารถของ
นักร้องเองที่เป็นแบบเฉพาะตัว และรายได้ของ
ห้องอาหารด้วย เวลาทำงานเริ่มตั้งแต่ 2 ทุ่มจนถึง
เที่ยงคืน รายได้จะจ่ายเป็นรายคืนที่มาทำงาน
เฉลี่ยต่อเดือนประมาณ 5,000 บาท ค่าเสื้อผ้า
เครื่องแต่งตัวต้องจัดหาเอง การเดินทางไปกลับ

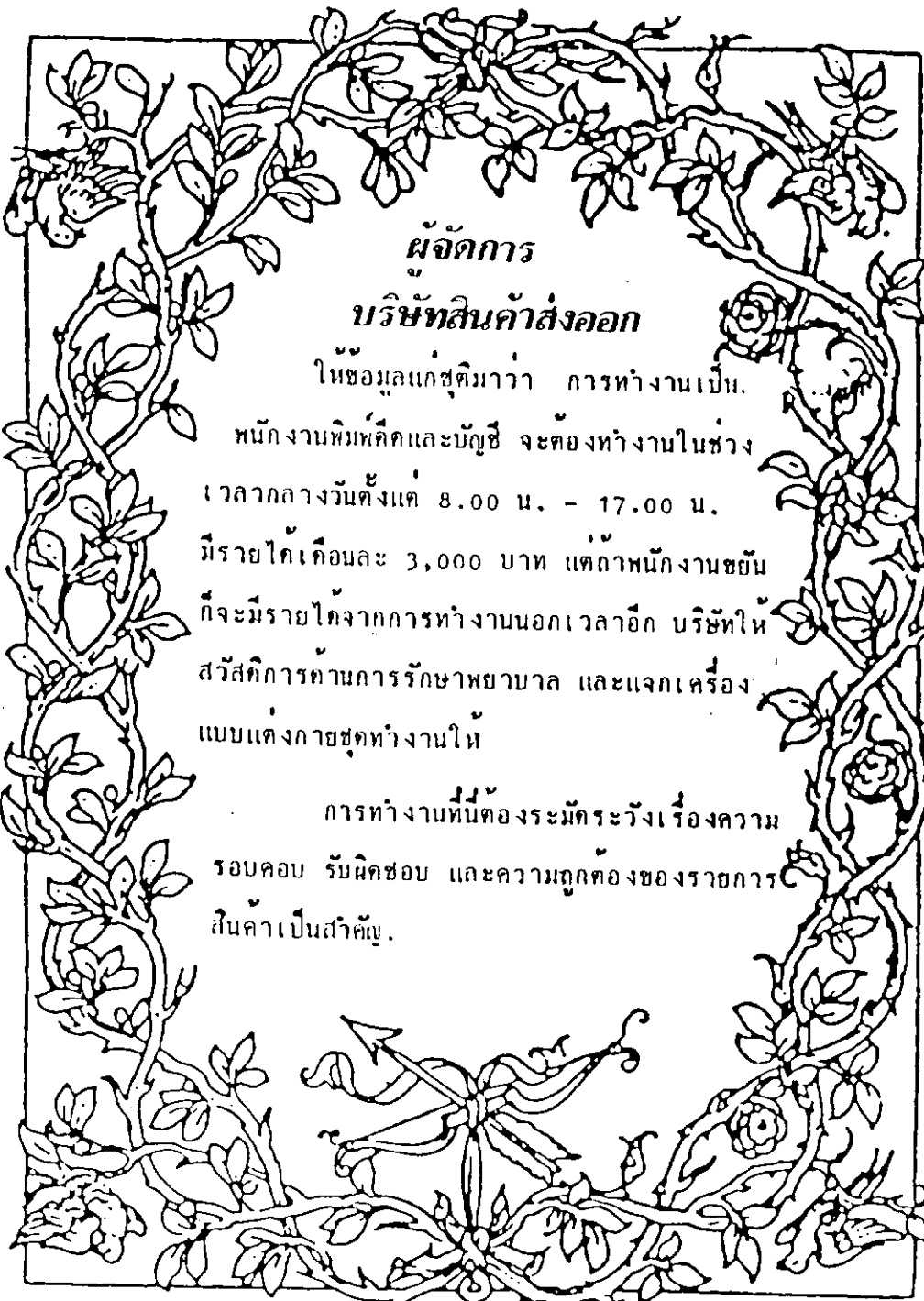
เอง

การทำงานที่นี้ต้องระวังเรื่องมารยาท

ให้ยิ้มแย้มแจ่มใส และต้องเอาใจลูกค้าเป็นสำคัญ.

สี่ 2 5 1

บทภาพสมมุติเรื่องที่ 2



สี่

2

5

1

บทบาทสมมติ เรื่องที่ 3

ศุภณัฐ

เป็นคนรักสวยรักงาม ชอบแต่งตัว มีคุณแม่เป็นเจ้าของร้านเสริมสวย ศุภณัฐ
เคยช่วยคุณแม่ลกแต่งทรงผมและใบหน้าให้ลูกค้าบ่อย ๆ เธอมีความสามารถเป็นที่ถูกใจลูกค้ามาก
ผลการเรียนที่โรงเรียนของศุภณัฐไม่คึก แต่ศุภณัฐก็คิดว่า ถ้าเธอไปเรียนต่อทางด้าน
ช่างเสริมสวย เมื่อจบแล้วจะสามารถปรับปรุงกิจการเสริมสวยของคุณแม่ให้ดีขึ้น

ศุภณัฐคิดว่าอาจจะขอยกกิจการเสริมสวยนี้ให้คนอื่น เป็นสถานบริหารร่างกาย
หรืออาจจะเปิดเป็นโรงเรียนสอนช่างเสริมสวยในโอกาสต่อไปก็ได้

2

5

1

1 2 5 1

บทกวีเรื่อง 3

แม่ของศุภนันท์

ไม่ต้องการให้ลูกสาวเป็นช่างเสริมสวย เพราะถึงแม้ว่าจะมีรายได้ แต่ก็ต้อง
มีความอดทนและเห็นคุณค่าในบริการเพื่อให้อีกใจลูกค้า ในขณะที่ตัวกันจะทอง
ก็ควรเริ่มจับบริการแปลก ๆ ใหม่ ๆ เพื่อให้สามารถแข่งขันกับร้านเสริมสวยในละแวกเดียวกันได้

แม่อยากให้ศุภนันท์ได้เรียนจบจบมหาวิทยาลัยเพื่อจะได้ทำงานที่มีเงินเดือน
แน่นอน และมีสวัสดิการอื่น ๆ ด้วย โดยเฉพาอย่างยิ่งต้องการให้ลูกสาวได้เป็นข้าราชการ
ในการให้ลูกเรียนมหาวิทยาลัยนั้นยิ่งต้องเสียเงินจนกระทั่งกับปริญญาโท เพราะทางบ้านมีฐานะที่

แม่พยายามใช้เหตุผลชักจูงให้ศุภนันท์ตัดสินใจเข้าเรียนมหาวิทยาลัย

2 5 1

ฝึก 2 5 1

บทอ่านสมมุติ เรื่องที่ 3

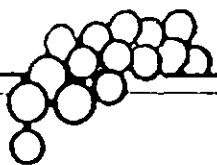
บทนิพนธ์

เป็นเพื่อนรักของศุภกัมภ์ เห็นด้วยกับการที่ศุภกัมภ์จะทำเป็นกิจการร้าน
 เสริมสวยตามแบบคุณแม่ เพราะเห็นว่าศุภกัมภ์เป็นคนที่มีความสามารถในการออกแบบตกแต่ง
 เพื่อการเสริมสวยได้ก็ มีฝีมือประณีตและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เอาใจใส่ดูแลลูกค้าเก่ง
 เพื่อน ๆ พรอมที่จะสนับสนุนกิจการ โดยการแนะนำลูกค้ามาใช้บริการมาก ๆ และชื่นชมศุภกัมภ์
 ชาติที่เป็นเจ้าของโรงเรียนเสริมสวยที่จบจากฝรั่งเศส ญาติของศุภกัมภ์ที่จจะรับศุภกัมภ์
 เข้าเรียนหลักสูตรพิเศษ และจัดหาที่พักให้ระหว่างที่เรียนเสริมสวย.

2 5 1

สี่ 2 5 1

บัตรวิจารณ์



การวิจารณ์บทบาทการแสดงเรื่อง.....

1. ผู้แสดงแต่ละคนแสดงบทบาทได้เหมาะสมเพียงไร

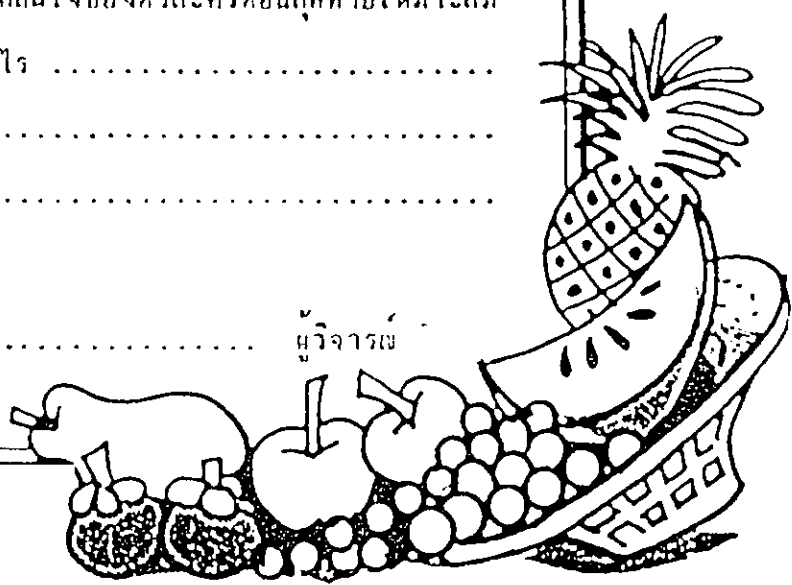
.....
.....
.....

2. การให้เหตุผลของตัวละครแต่ละคนเหมาะสมเพียงไร.....

.....
.....

3. การตัดสินใจของตัวละครตอนสุดท้ายเหมาะสมเพียงไร.....

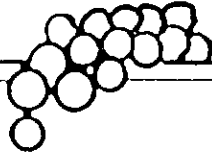
ลงชื่อ..... ผู้วิจารณ์



2 5 1

สื่อ 2 5 1

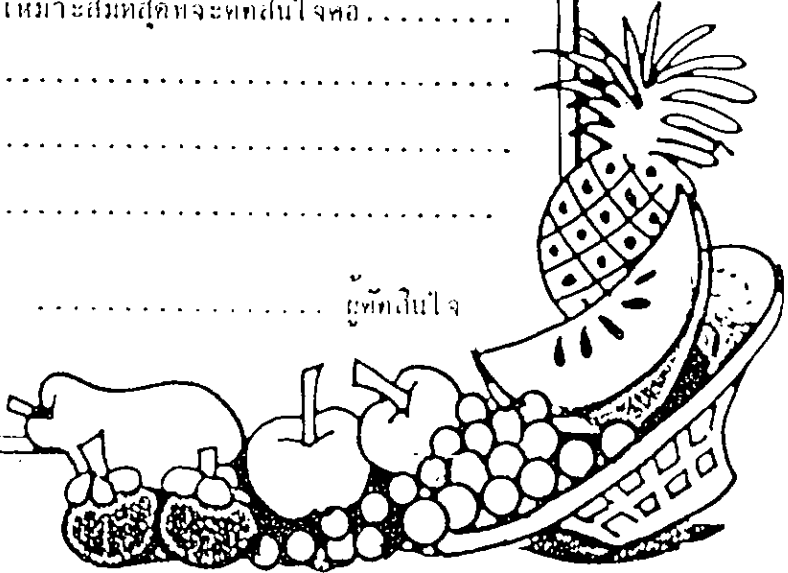
บัตรสรุป



การตัดสินใจ

1. ปัญหาที่ต้องตัดสินใจคือ.....
2. ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ คือ.....
.....
3. ทางเลือกมี..... ทาง คือ
-
-
4. ข้อดีและข้อเสีย ของแต่ละทางเลือกคือ.....
-
-
-
5. ทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดที่จะตัดสินใจคือ.....
-
-
-

ถึงชื่อ ผู้ตัดสินใจ



ชุดฝึกอบรมที่ 3

การพัฒนาตน

- | | |
|------------|-------------------------------|
| หน่วยที่ 1 | การสำรวจตนเอง |
| หน่วยที่ 2 | ความดีและความสามารถของตน |
| หน่วยที่ 3 | ข้อบกพร่องและแนวทางปรับปรุงตน |
| หน่วยที่ 4 | การวิเคราะห์เหตุผล |
| หน่วยที่ 5 | การเลือกสิ่งที่เหมาะสม |

ชุดที่ 3 หน่วยที่ 1

เรื่อง

การสำรวจตนเอง

จุดประสงค์

อธิบายส่วนดีและส่วนบกพร่องของตนเองได้

กิจกรรม

เกม "ฉันคือคนที่..."

สื่อ

1. บัตรแนะนำตนเอง
2. วงกลมกระຈกสะท้อนตน 2 วง

การประเมินผล

1. สังเกตความสนใจกิจกรรม
2. ตรวจสอบการชี้รอยคะแนนในบัตรแนะนำตน

เวลา

50 นาที

วิธีดำเนินกิจกรรม

1. ครูแจกบัตรแนะนำตนเองให้นักเรียนคนละ 1 ใบ และให้นักเรียนพิจารณาตนเองพร้อมทั้งชี้รอยคะแนนลงในบัตร
2. ให้นักเรียนจับกลุ่ม 3 คน แลกเปลี่ยนกันอ่านบัตรแนะนำตน และชี้รอยคะแนนให้เพื่อนอีก 2 คน แล้วนำมาตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างความคิดของตนเองและความคิดของเพื่อน
3. ครูอธิบายโดยตีความวงกลมกระຈกสะท้อนตน 2 วงบนกระดาน ให้พิจารณาถึงความเป็นจริงเกี่ยวกับบุคคล และการรู้จักตนเองให้สอดคล้องกับความเป็นจริง
4. นำบัตรแนะนำตนเองมาพิจารณาพร้อมกับกลุ่มอีกครั้งหนึ่ง

สี่ 3 1 1

บัตรแนะนำตนเอง

บัตรแนะนำตนเอง

ข้อ	ฉันเป็นคนที....	จริง	จริงเป็น ส่วนมาก	จริงเป็น ส่วนน้อย	ไม่จริง เลย
1	อย่างนอยก็ฉลาดเท่าคนอื่น ๆ				
2	เป็นคนสนุก ใครง ก็อยากอยู่ด้วย				
3	พูดมาก				
4	มีน้ำใจดี				
5	ชอบพูดเรื่องคนอื่น (ซุบซิบนินทา)				
6	สะอาด				
7	ซื่อสัตย์ต่อเพื่อน				
8	มักมีปัญหาอยู่เสมอ				
9	ชอบออกคำสั่งกับคนรอบข้าง				
10	มีเส้น				
11	ตรงต่อเวลา				
12	กลัวการพูดคุยกับคนแปลกหน้า				
13	หงุดหงิดอยู่เสมอ				
14	โกรธเมื่อผู้อื่นไม่เห็นด้วย				
15	มีท่าทางเป็นมิตรต่อผู้อื่น				
16	ชอบเอาใจผู้อื่น				
17	ขี้ใจ				



3 1 1

๒	๓	๑	๑
---	---	---	---

วงกลมกระจุยสะท้อนคน

๓	๑	๑
---	---	---

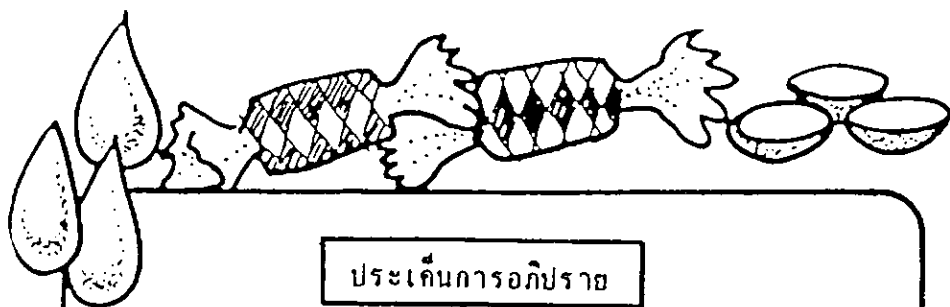
ชุดที่ 3 หน่วยที่ 2

เรื่อง	ความดีและความสามารถของคน
จุดประสงค์	อธิบายความดีและความสามารถของตนเองได้
กิจกรรม	เกม "ฉันทุมิใจ"
สื่อ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ชองจดหมาย และกระดาษเปล่าเท่าจำนวนนักเรียน 2. เทปบันทึกเสียงเพลง "เราจะยิ้มให้กัน" 3. บัตรประเด็นการอภิปราย และบัตรสรุป
การประเมินผล	ตรวจสอบจากบัตรประเด็นการอภิปราย
เวลา	50 นาที
วิธีดำเนินกิจกรรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. แบ่งนักเรียนเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มละ 5 คน และแจกชองที่มีกระดาษเปล่าข้างในคนละ 1 ชอง แต่ละคนเขียนชื่อตนเองบนชอง 2. นักเรียนแต่ละคนหยิบกระดาษในชอง เขียนความดีของตน 1 อย่างและความสามารถของตน 1 อย่างเก็บใส่ชองตามเดิมแล้วส่งต่อให้เพื่อนในกลุ่มที่นั่งข้าง ๆ ทางขวามือ 3. คนที่ได้รับชองของเพื่อนให้เขียนความดี 1 อย่างและความสามารถ 1 อย่างของเพื่อนที่มีชื่ออยู่บนชอง แล้วเขียนชื่อตนเองกำกับข้อความที่เขียนนั้น ส่งต่อไปเรื่อย ๆ จนครบวงวนกลับมาอยู่ที่เจ้าของคนเดิม

4. เมื่อแต่ละคนได้รับซองคืนให้เปิดอ่านแล้วเปรียบเทียบข้อความที่เพื่อนเขียนทั้งหมดกับข้อความที่ตนเองเขียนให้ขอบคุณเพื่อนทุกคน
5. ครูและนักเรียนร่วมกันอภิปรายความรู้สึกต่อการรับรู้ความดีและความสามารถของตนจากความคิดเห็นของเพื่อน ๆ ความแนวทางในบัตรประเด็นการอภิปราย
6. นักเรียนและครูช่วยกันสรุปผลการอภิปรายเพื่อการใช้ความดีและความสามารถของตนให้เหมาะสม
7. นักเรียนร่วมกันร้องเพลง "เราจะยิ้มให้กัน" ตามเทปบันทึกเสียง

สี่	3	2	1
-----	---	---	---

บัตรประเมินการอภิปราย



ประเมินการอภิปราย

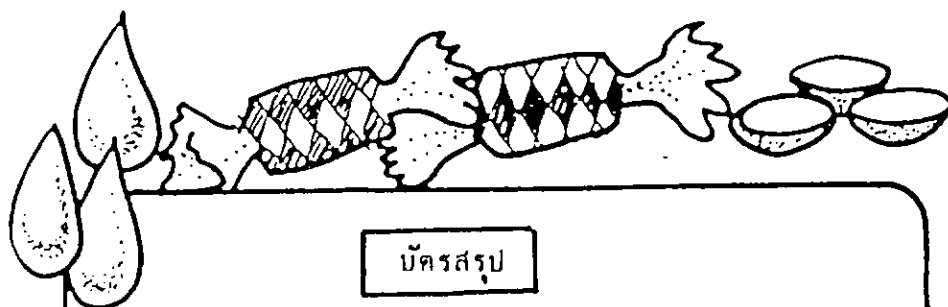
1. เวลาเขียนความดีและความสามารถของตน ฉันมีความรู้สึก.....
2. เวลาเขียนความดีและความสามารถของผู้อื่น ฉันมีความรู้สึก.....
3. เวลาเปิดอ่าน(เมื่อคนอื่นเขียนความดีและความสามารถของฉัน) ฉันมีความรู้สึก.....
-
4. หากผู้อื่นเห็นความสามารถและความดีของเราไม่ตรงกับที่เราคิด ฉันจะมีความรู้สึก.....
-

ลงชื่อ.....

ผู้บันทึก

สี่	3	2	1
-----	---	---	---

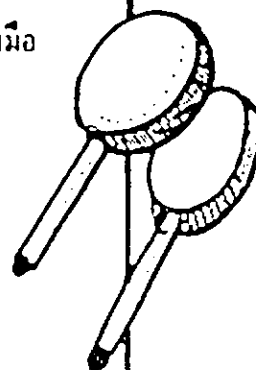
บัตรสรุป



บัตรสรุป

ข้อพิจารณาการใช้ความดีและความสามารถของตน

1. ทุกคนมีความดีและความสามารถทั้งนั้น (แม้จะมีข้อบกพร่องอยู่บ้าง)
2. เราควรใช้ความดีและความสามารถของเราให้เป็นประโยชน์แก่ตนเองและสังคม
3. การมองกันใน "แง่ดี" จะทำให้เรารักกัน ร่วมมือกันได้ง่าย และต่างคนควรจะมีเมตตาใจใส่เข้าหากัน



สื่อ	3	2	1
------	---	---	---

เทพบันทึกเสียง

เทพบันทึกเสียง



ชื่อเพลง

เราจะดีมีให้กัน ของ องไชย แมคอินไตย์

ความยาว

3 นาที

เนื้อหา

กล่าวถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และการมองเห็นในแง่ดี ทำให้เกิดความรัก ความสามัคคี และการร่วมมือช่วยเหลือกัน

สี่

3

2

1

บทเพลง

เราจะฮัมให้กัน



อยู่กับคนที่มือจะโรตรงกัน ดันนั้นรู้ว่ามันก็คงจะดี
มองหน้าเราคงจะรู้ทันที เราอินที่ที่รู้จักกัน อมอุ่นใจ
ที่เจอกับคนที่ดี รักครั้งมีทุกคนก็มีกำลังใจ เราจะรวมพลัง
กันสร้างชิ้นใหม่ จะทำอะไรก็ทำให้ดี...

• และในวันนี้ เราจะพร้อมใจกัน หากเราฮัมเรา
ก็ฮัมท้าวกัน ให้เธอและฉันเป็นอย่างนี้ มีแค่รักในหัวใจ
และพร้อมจะเก็บไว้ให้กัน คั่น ๆ ล้า ล้า ล้า ล้า...
รักนี้เราเก็บไว้ให้กัน ฮาฮาทำอะไรก็ลองกันดู
ขอให้รู้ว่าเราทุกคนจริงใจ เราจะรวมกันไปเป็นครอบครัว
ใหญ่ มืออะไรเราก็แบ่งกัน หากจะมีอะไรเป็นกำลังใจ ทุก ๆ
ครั้งก็ยังมีทางเดินไป มืออะไรเราพอจะช่วยกันได้ ทุกๆเรา ๆ
ก็กลายเป็นดี

•• และในวันนี้ เราจะพร้อมใจกัน หากเราจะฮัมเรา
ก็ฮัมท้าวกัน ให้เธอและฉันเป็นอย่างนี้ มีแค่รักในหัวใจ
และพร้อมจะเก็บไว้ให้กัน คั่น คั่น ล้า ล้า ล้า ล้า
รักนี้เราเก็บไว้ให้กัน (. . .)

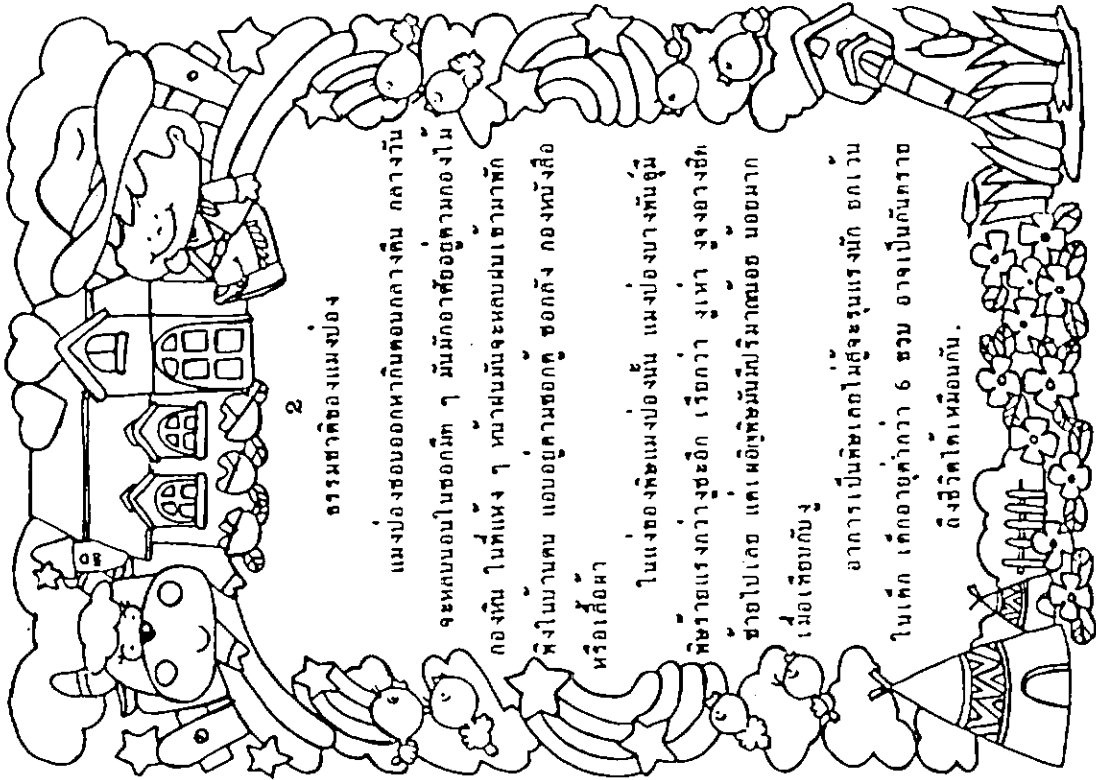
ชุดที่ 3 หน่วยที่ 4

เรื่อง	การวิเคราะห์เหตุผล
จุดประสงค์	ตระหนักถึงความจำเป็นที่ต้องใคร่ครวญเหตุผลก่อนที่จะเชื่อฟังข่าวสารต่าง ๆ
กิจกรรม	เกมข่าวลือ
สื่อ	<ol style="list-style-type: none"> บัตรเรื่องราวสั้น ๆ 7 เรื่อง ข่าวจากหนังสือพิมพ์รายวัน บัตรสรุปข้อคิดการสื่อสาร
การประเมินผล	สังเกตการร่วมกิจกรรม
เวลา	50 นาที
วิธีดำเนินกิจกรรม	<ol style="list-style-type: none"> ครูนำบัตรบันทึกเรื่องราวสั้น ๆ มาให้นักเรียนหัวแถว แต่ละแถวอ่านแล้วจับใจความไว้ แล้วส่งบัตรนั้นกลับคืนให้ครู แล้วให้นักเรียนหัวแถวหันไปเล่าเรื่องราวนั้นให้เพื่อนคนถัดไปฟัง ทำเช่นนี้เรื่อยไปจนถึงคนปลายแถว เมื่อคนปลายแถวได้รับฟังเรื่องราวจบแล้ว ให้บันทึกเรื่องราวที่ตนได้ฟังไว้ในกระดาษ ครูให้นักเรียนปลายแถวออกมาอ่านข้อความนั้นให้เพื่อนฟัง ครูส่งเรื่องราวต้นฉบับให้คนหัวแถวอ่านเปรียบเทียบกับข้อความที่คนปลายแถวอ่าน ซึ่งจะเห็นความคลาดเคลื่อนของข้อความ

2. ครูและนักเรียนอภิปรายกันถึงความคลาดเคลื่อนในการสื่อความหมายว่า อาจเกิดขึ้นได้โดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ ดังนั้นจึงหวังระวางที่จะต้องนำข่าวสารต่าง ๆ มาใคร่ครวญเหตุผลก่อนว่า ควรเชื่อหรือไม่เพียงใด
3. ครูเล่าเรื่องให้นักเรียนฟังว่า " มีข่าวในหนังสือพิมพ์ว่า มีหญิงสาวชนบทคนหนึ่งถ่ายออกมาเป็นทวีปลิง และชาวบ้านเชื่อกันว่ามีคนแก่งแสงปลิงเข้าท้องหญิงคนนั้น" แล้วให้นักเรียนอภิปรายกันว่า ชาวบ้านเชื่อนั้นมีเหตุผลน่าเชื่อถือเพียงใด ปลิงเข้าไปในท้องหญิงนั้นได้อย่างไร ลองหาเหตุผล
4. หลังจากนักเรียนช่วยกันอภิปรายหาเหตุผลแล้ว ครูเฉลยคำตอบซึ่งเป็นข้อค้นพบที่ได้จากเรื่องนั้นตามที่เป็นจริง คือ หญิงผู้นั้นอาบน้ำที่คลองหน้าบ้านเป็นประจำ ซึ่งคลองนั้นมีทวีปลิงอาศัยอยู่ แล้วปลิงเข้าไปในท้องหญิงนี้ทางทวารหนัก แต่หญิงผู้นั้นไม่เคยบอกเรื่องนี้แก่ใคร จนกระทั่งเกิดปวดท้องอย่างรุนแรง และถ่ายออกมาเป็นปลิง และเกิดคำเล่าลือขึ้นว่าเป็นควยอำนางเวทมนต์
5. ครูท้าวความถึงเรื่องสังข์ทอง ตอนพระสังข์หนีนางพันธุรัตไปซุกตัวในบ่อทอง แล้วให้นักเรียนฝึกคิดวิเคราะห์ว่า เป็นไปได้หรือไม่เพียงใดที่พระสังข์ซุกตัวในบ่อทอง บ่อทองนั้นน่าจะเป็นอะไรได้บ้าง มีพระสังข์จึงงามอร่ามทั้งเนื้อทอง
6. ครูและนักเรียนอภิปรายโดยมุ่งสู่ประเด็นที่ว่า ก่อนที่จะเชื่อข่าวสารต่าง ๆ ต้องใคร่ครวญเหตุผลก่อน และสรุปว่าผู้มีปัญญาต้องรู้จักใช้ความคิดพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลในสิ่งต่าง ๆ และสติปัญญาของคนนั้นต้องหมั่นลับให้เฉียบแหลมอยู่เสมอ เหมือนเรลัับมีด นั่นคือการต้องฝึกคิดวิเคราะห์โดยใช่เหตุผล.

สี่ 3 4 1

บัตรเรื่องราว



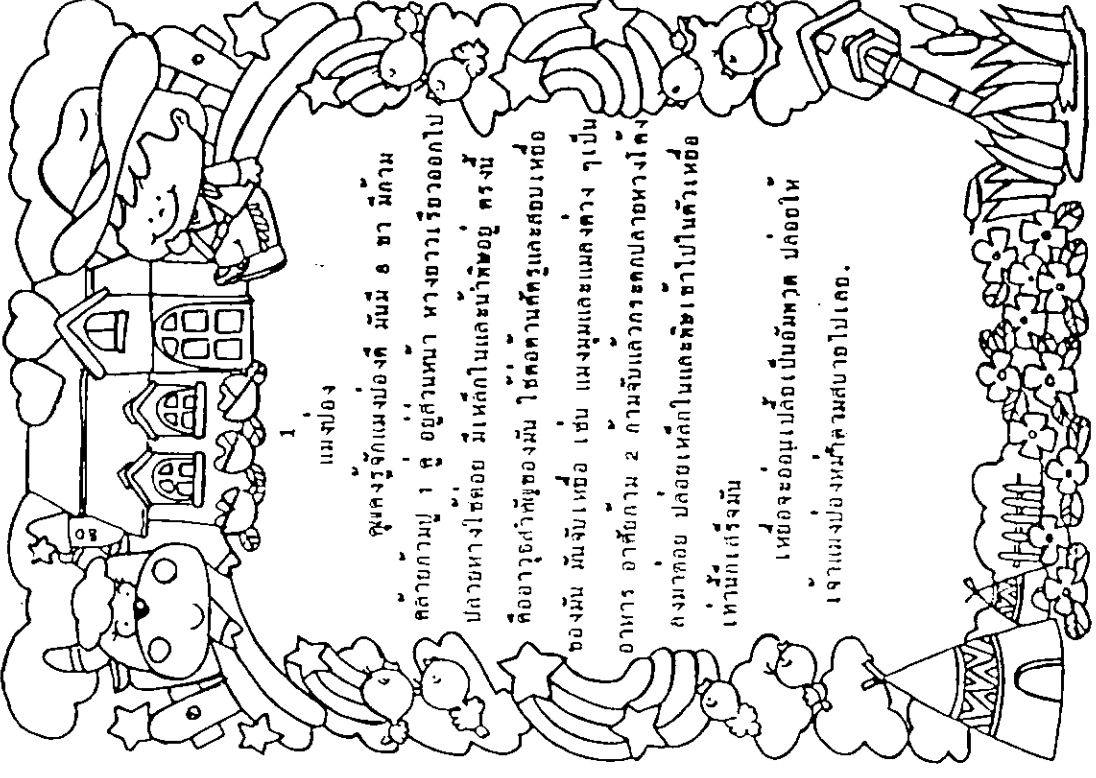
2

ธรรมชาติของแมงป่อง

แมงป่องชอบออกหากินตอนกลางคืน กลางวัน จะหลบนอนในซอกมืด ๆ มันมีอกอาศัยอยู่ตามกองไม้ กองหิน ในที่แห้ง ๆ หนามมันจะแหลมมันเขามากัด หิ้งในนาคน แอนอยู่ตามซอกตู้ ซอกถัง กองแห้งกิ่ง หรือเสื่อหา

ในแง่ของพืชแมงป่องนั้น แมงป่องบางพันธุ์มี พิษร้ายแรงกว่างูซะอีก เรียกว่า งูเห่า งูจงอางซึ่ชิวไปเดอ แต่เห็นพิษมันมีปริมาณน้อย น้อยมาก เมื่อเหยียบงู

อาการเป็นพิษเทคโนโลยีสู่ชุมชนแรกมัก ยกเว้น ในเด็ก เด็กอายุต่ำกว่า 6 ชม อาจเป็นกันตราด ถึงชีวิตได้เหมือนกัน.



1

แมงป่อง

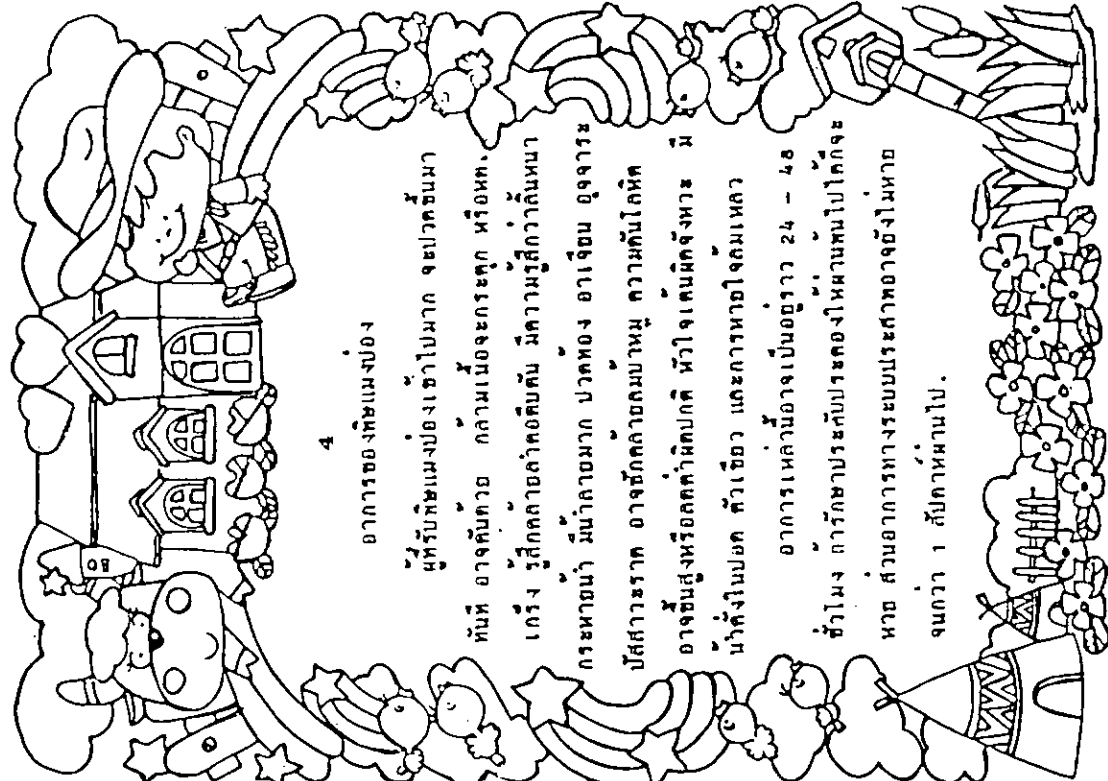
คุณครูจักแมงป่องก็ มันมี 6 ขา มีความคล้ายกันปู 1 คู่ อยู่ส่วนหน้า หางขาวเรียวออกไป ลากหางไปตลอด มีเหล็กในและน้ำพิษอยู่ ตรงนี้ คืออาวุธสำคัญของมัน ใช้ต่อต้านศัตรูและศัตรูเหยื่อของมัน มันจับเหยื่อ เช่น แมงมุมและแมลงต่าง ๆ เป็นอาหาร อาศัยตาม 2 กามจับแล้วจะกระดกปลายหางโค้ง ลงมาคอย ปลดเหล็กในและพิษเข้าไปในตัวเหยื่อ แทนที่ไส้ของมัน

เหยื่อจะอ่อนนุ่มเปลี่ยนเป็นอัมพฤก บดอโห เจริญแมงป่องงูเห่าความสยองไปเดอ.

3 4 1

๒ 3 4 1

บัตรเรื่องราว

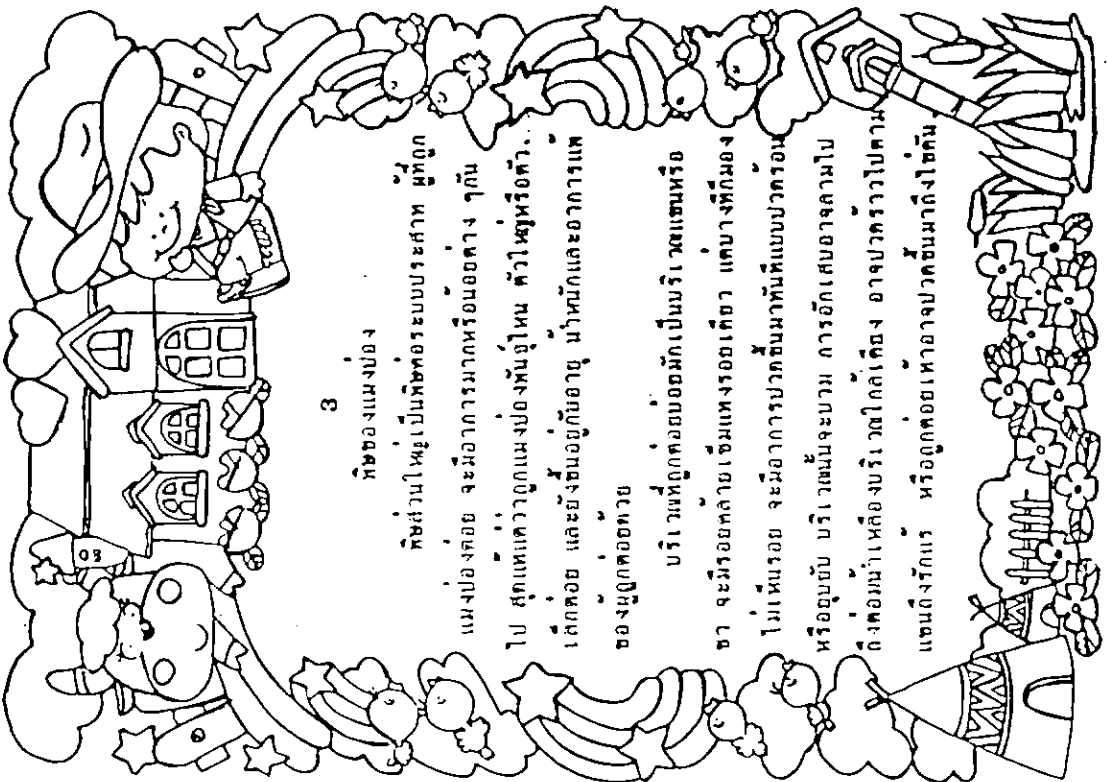


4

อาการของพิษแมงป่อง

ผู้ที่รับพิษแมงป่องเข้าไประยะแรก จะปวดขึ้นมาทันที อาจคันตัว อักเสบหรือจะกระดูก หรือท. เก่ง รู้สึกคล้ายคล้ายตึบตึบ มีความรู้สึกว้าวุ่นวุ่น กระหายน้ำ มีไข้สูงมาก ปวดท้อง อาเจียน อุจจาระ ปัสสาวะยาก อาจอึดคล้ายอึดมาหามุ ความดันโลหิต อาจสูงหรือลดค่าผิดปกติ หัวใจเต้นผิดจังหวะ มีน้ำคั่งในปอด ตัวเขียว และอาการหายใจล้มเหลว

อาการเหล่านี้อาจเป็นอยู่ราว 24 - 48 ชั่วโมง ถ้ารักษาประคับประคองให้ผ่านพ้นไปได้ก็จะหาย ส่วนอาการทางระบบประสาทอาจยังไม่หายจนกว่า 1 สัปดาห์ผ่านไป.



3

พิษของแมงป่อง

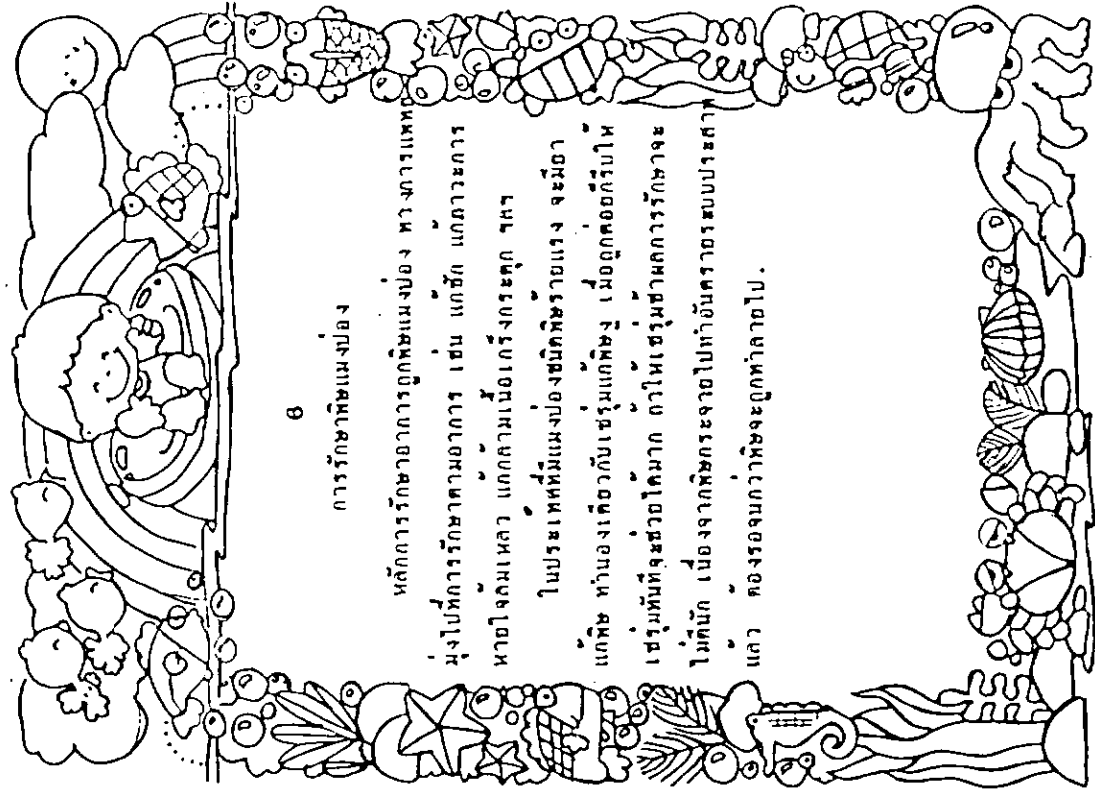
พิษส่วนใหญ่เป็นพิษต่อระบบประสาท ผู้ถูกแมงป่องกัด จะมีอาการมากหรือน้อยต่าง ๆ กัน ไป สุดแต่ความรุนแรงของพิษนั้น ตัวใหญ่หรือตัวเล็กคอ และยังมีพิษอยู่ที่ยาสูบ น้ำหนักและอาการแพ้ของผูถูกกัดด้วย

บริเวณที่ถูกกัดบ่อยครั้งมักเป็นบริเวณแขนหรือขา จะมีรอยคล้ายเข็มแทงรอยเดียว แต่บางทีมีรอยไม่เต็มรอย จะมีอาการปวดขึ้นมาทันทีแบบปวดรื้อหรือยุบขึ้น บริเวณที่พบจะพบ การอักเสบอาจลามไปถึงต่อมน้ำเหลืองบริเวณใกล้เคียง อาจปวดตัวไปตามแขนถึงรักแร้ หรือถูกกัดที่เท้าอาจปวดขึ้นมาถึงข้อเท้า

3 4 1

๕	๓	๔	๑
---	---	---	---

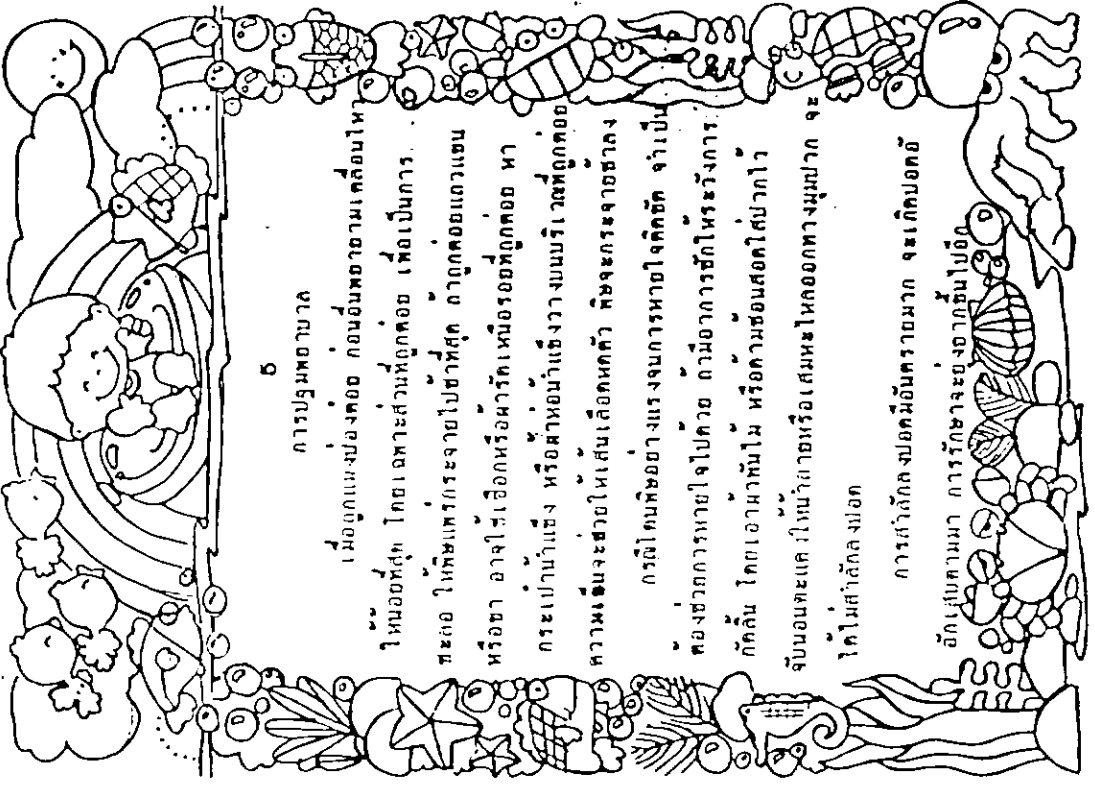
บัตรเลข ๕๕๕๕



๖

การรักษาพิษแมลง

หลักการรักษาอาการถูกพิษแมลง ป้องกันการแพร่
 กระจายไปทั่วการรักษาตามอาการ เช่น แก้ช้ำ แก้ภาวะการ
 หายใจล้มเหลว แก้กล้ามเนื้อเกร็ง กระตุก ฯลฯ
 ในประเทที่มีแมลงพิษชนิดที่ร้ายแรง จะมีอา
 เกษิก ท่านเองก็ควรรู้จักแมลงพิษ เมื่อถูกต่อยก็รีบไป
 เข้าร่วมที่จะช่วยได้มาก ถ้าไม่รีบเข้ารับการรักษาก็
 ไม่ดีนัก เนื่องจากพิษจะเข้าไปยังอันตรายระบบประสาท
 แล้ว ต้องรอนกว่าพิษจะถูกทำลายไป.



๖

การปฐมพยาบาล

เมื่อถูกแมลงกัดต่อย ก่อนอื่นพยายามเคลื่อนไห
 ในออกห่าง โดยเอาเท้าส่วนที่ถูกต่อย เพื่อเป็นการ
 ระวังไม่ให้พิษแพร่กระจายไปทั่วที่สุด ถ้าถูกต่อยแถวแขน
 หรือขา อาจใช้เอี๊ยมหรือผ้ารัดเหนือรอยที่ถูกต่อย หา
 กระดาษน้ำแข็ง หรือผ้าห่อน้ำแข็งวางบนบริเวณที่ถูกต่อย
 ความเย็นจะช่วยให้เส้นเลือดหดตัว พิษจะกระจายช้าลง
 กรณีโดนพิษอย่างรุนแรงจนมีอาการหายใจขัดจัด จำเป็น
 ต้องขอยกการหายใจไปช่วย ถ้ามีอาการช็อกให้ระวังการ
 ใกล้เคียง โดยเอาผ้าพันไม้ หรือค้ำยันสอดใส่ปากไว้
 จับนอนตะแคง ให้นำอากาศหรือแสงสว่างส่องทางมุมปาก จะ
 ได้ไม่ช้าเกินไป

การกำจัดก้นของมดคันธรมมาก จะเกิดบอด

อีกเป็นตามา การรักษาระยะของอาจขับไปด้

๓	๔	๑
---	---	---

สี่	3	4	1
-----	---	---	---

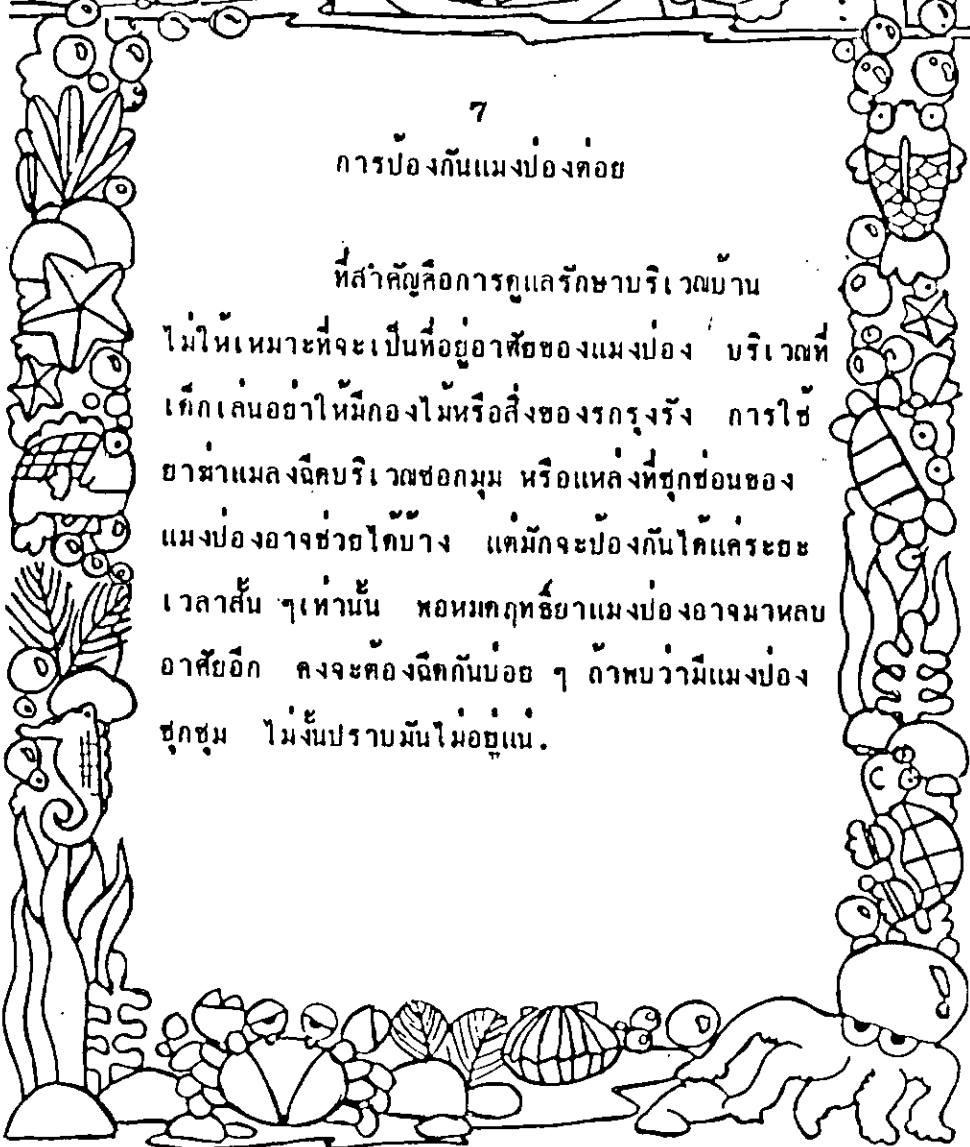
บัตรเรื่องราว



7

การป้องกันแมงป่องต่อย

ที่สำคัญคือการดูแลรักษาบริเวณบ้านไม่ให้เหมาะที่จะเป็นที่อยู่อาศัยของแมงป่อง บริเวณที่เด็กเล่นอย่าให้มีกองไม้หรือสิ่งของรกรุงรัง การใช้ยาฆ่าแมลงฉีดบริเวณซอกมุม หรือแหล่งที่ชุกชุมของแมงป่องอาจช่วยได้บ้าง แต่มักจะป้องกันได้แค่ระยะเวลาสั้น ๆ เท่านั้น พอหมดฤทธิ์ยาแมงป่องอาจมาหลบอาศัยอีก คงจะต้องฉีดยันบ่อย ๆ ถ้าพบว่ามีแมงป่องชุกชุม ไม่จำเป็นปราบมันไม่อยู่แน่.



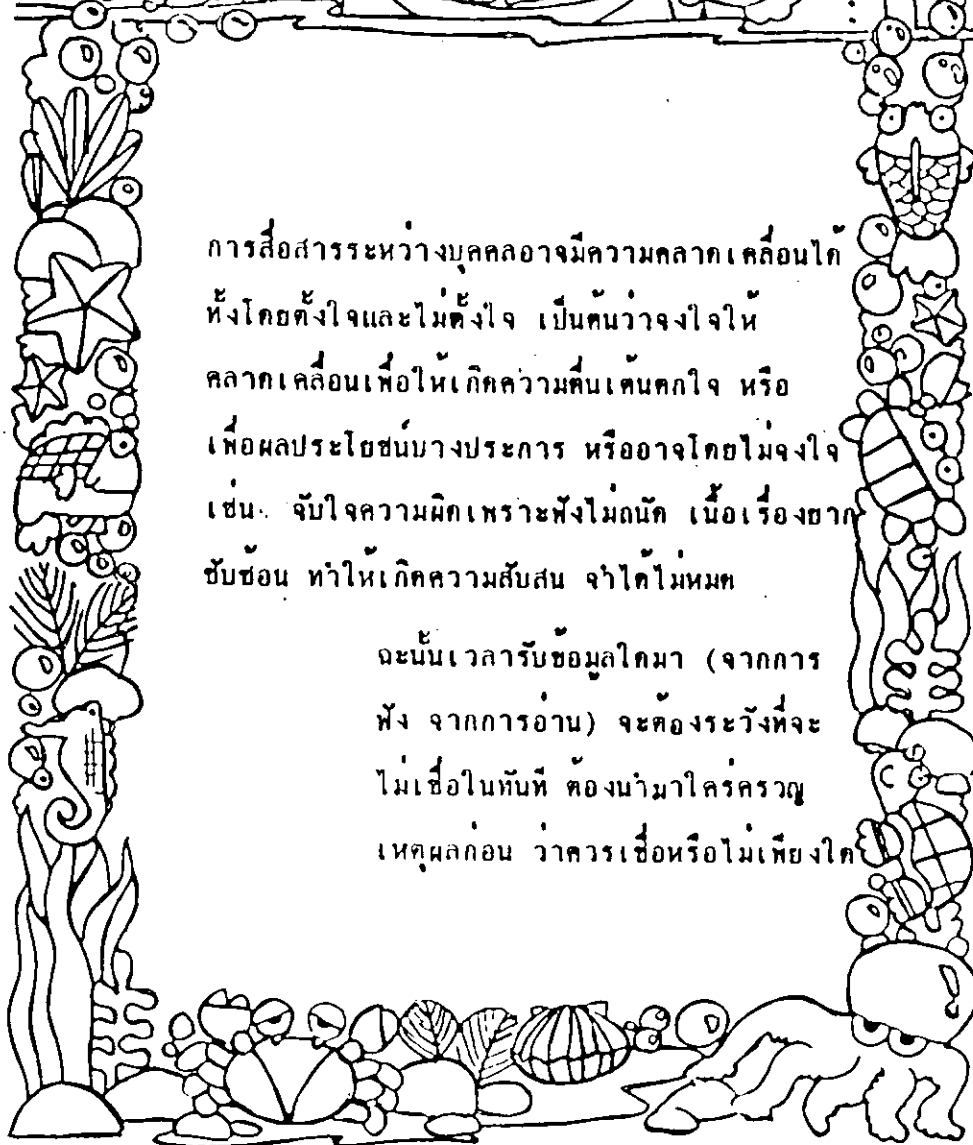
สี่	3	4	1
-----	---	---	---

บัตรสรุป



การสื่อสารระหว่างบุคคลอาจมีความคลาดเคลื่อนได้
ทั้งโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ เป็นคนว่าจงใจให้
คลาดเคลื่อนเพื่อให้เกิดความตื่นเต้นตกใจ หรือ
เพื่อผลประโยชน์บางประการ หรืออาจโดยไม่จงใจ
เช่น จับใจความผิดเพราะฟังไม่ถนัด เนื้อเรื่องขาด
ซับซ้อน ทำให้เกิดความสับสน จำได้ไม่หมด

ฉะนั้นเวลารับข้อมูลใดๆ (จากการ
ฟัง จากการอ่าน) จะต้องระวังที่จะ
ไม่เชื่อในทันที ต้องนำมาใคร่ครวญ
เหตุผลก่อน ว่าควรเชื่อหรือไม่เพียงใด



3	4	1
---	---	---

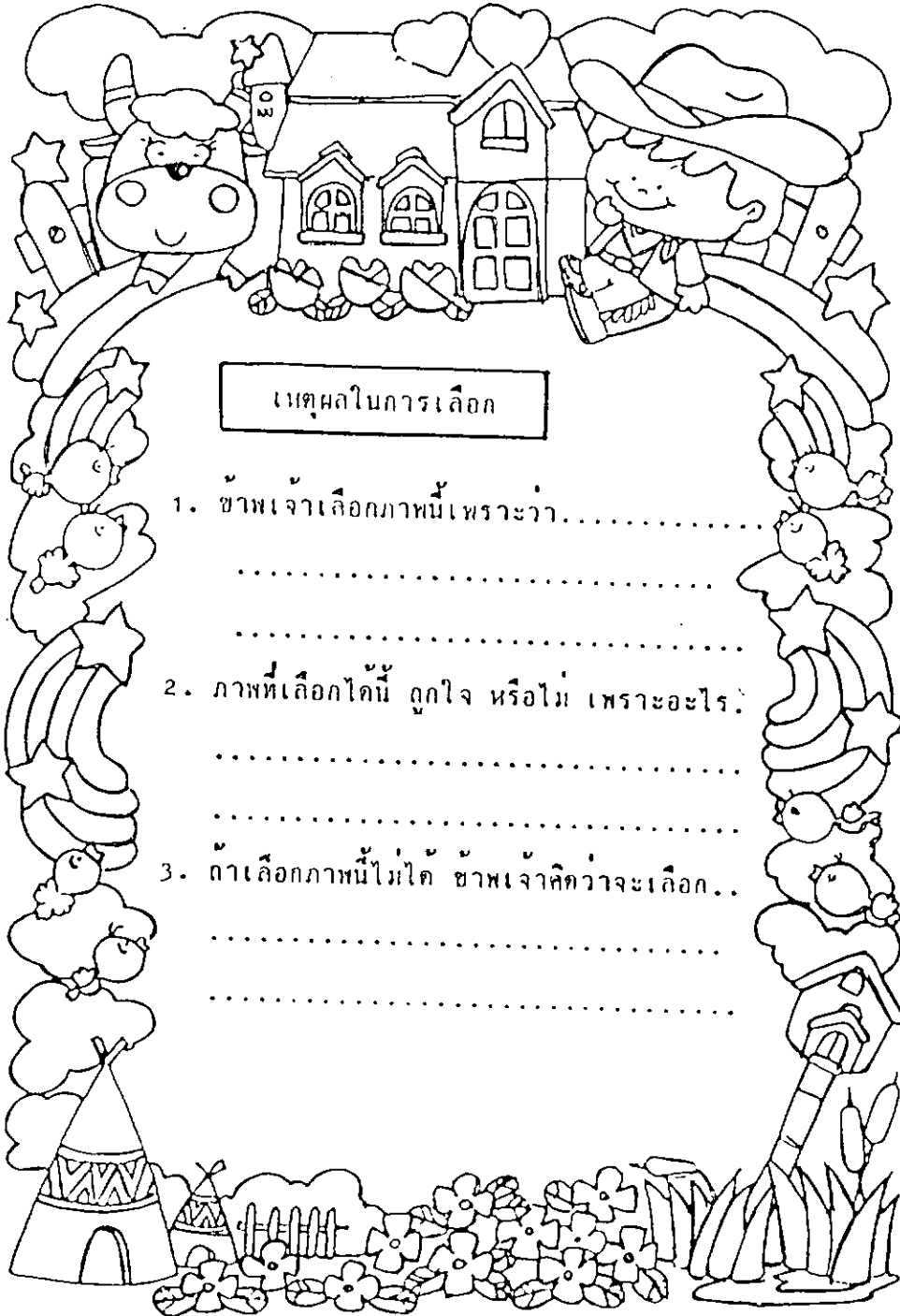
ชุดที่ 3 หน่วยที่ 5

เรื่อง	การเลือกสิ่งที่ปรารถนา
จุดประสงค์	ตระหนักถึงความจำเป็นในการตัดสินใจเลือก
กิจกรรม	เกม "เลือกของต้องใจ"
สื่อ	<ol style="list-style-type: none"> 1. บัตร ส.ค.ส. จำนวน 50 แผ่น 2. บัตรบันทึกเหตุผลในการเลือก 3. บัตรตรวจสอบรายการเสี่ยงอันตราย 4. บัตรบันทึกรายการเสี่ยง
การประเมินผล	ตรวจสอบจากบัตรบันทึกเหตุผล และบัตรบันทึกรายการเสี่ยง
เวลา	50 นาที
วิธีดำเนินกิจกรรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. ครูนำบัตร ส.ค.ส. มาวางเรียงบนโต๊ะหน้าห้อง ให้นักเรียนผลัดกันออกมาดูเป็นกลุ่ม ๆ แล้วกลับไปนั่งที่เดิม หลังจากนั้นให้นักเรียนทุกคนออกมาเลือกหยิบบัตร ส.ค.ส. ที่ตนชอบคนละ 1 แผ่น ถือกลับไปโต๊ะตัวเองได้ 2. ครูแจกบัตรบันทึกเหตุผลในการเลือก ให้ทุกคนเขียนเหตุผลที่ตนเลือก ส.ค.ส. แผ่นนี้ 3. ครูตั้งคำถามถึงกลุ่มที่สามารถเลือกได้แผ่นที่ชอบ และกลุ่มที่เลือกได้แผ่นที่ไม่ชอบว่ารู้สึกอย่างไร เปรียบเทียบกับการเลือกสิ่งต่าง ๆ ในชีวิต

5. ครูแจกบัตรตรวจสอบรายการเสี่ยงอันตราย ให้นักเรียนเลือกตอบ แล้วแบ่งกลุ่ม ๆ ละ 5 คน อภิปรายแลกเปลี่ยนคำตอบ เสนอเหตุผลซึ่งกันและกันว่า ทำไมจึงเสี่ยงและไม่เสี่ยงกับข้อใดบ้าง เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันดีขึ้น เป็นการสะท้อนให้เห็นเจตคติส่วนตัวของแต่ละคน
6. ให้แต่ละคนเขียนรายการที่ตนปฏิบัติการเสี่ยงในชีวิตประจำวัน
4 ข้อ ลงในบัตรบันทึกรายการเสี่ยงแล้วนำมาส่งครู

สี่	3	5	1
-----	---	---	---

บัตรบันทึกเหตุผล



เหตุผลในการเลือก

1. ข้าพเจ้าเลือกภาพนี้เพราะว่า.....
.....
.....
2. ภาพที่เลือกได้นี้ ถูกใจ หรือไม่ เพราะอะไร?
.....
.....
.....
3. ถ้าเลือกภาพนี้ไม่ได้ ข้าพเจ้าคิดว่าจะเลือก..
.....
.....
.....

สี่

3

5

1

บัตรตรวจสอบรายการเสี่ยงอันตราย

บัตรตรวจสอบรายการเสี่ยงอันตราย

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วตรวจสอบว่านักเรียนเห็นว่าข้อความ
แต่ละข้อ ตรงกับการปฏิบัติตนของนักเรียนอย่างไรบ้าง

ข้อ	ข้อความเสี่ยงอันตราย	ไม่ต้องการทำ	ทำบ่อย	จะทำบางครั้ง	ไม่ทำเด็ดขาด
1	พยายามเป็นผู้นำในการเล่นที่โรงเรียน				
2	ไม่เคยหนังสือเลยก่อนสอบวิชาคณิตศาสตร์				
3	สูบบุหรี่				
4	ขโมยของ				
5	ไปเที่ยวงานนอกบ้านนอกวันในหมู่เพื่อน ๆ				
6	ว่ายน้ำออกสู่ทะเลลึกคนเดียว				
7	โทรศัพท์ถึงเพื่อนที่กำลังโกรธอยู่เพื่อปรับความเข้าใจ				
8	เล่าให้ครูฟังถึงพฤติกรรมที่มีปิกคิของเพื่อน				
9	ไปเที่ยวเรือขณะที่มีน้ำท่วมและไหลเชี่ยว				
10	ขี้เกียจอ่านจากจังหวัดหนึ่งไปยังอีกจังหวัดหนึ่งยามค่ำคืน				
11	ถกมือขึ้นครอบปัญหาในชั้นเรียน ซึ่งเป็นปัญหาที่ยาก และสนใจไม่สนใจในคำสอน				
12	เข้าไปกินอาหารในภัตตาคาร หวังดื่มเงินในกระเป๋าเพียง 20 บาท				
13	นั่งเขลิบลอยเตอร์ผ่านชั้นผู้โดยสารร้ายที่มีการชิงเครื่องขึ้นรถของ				

3

5

1

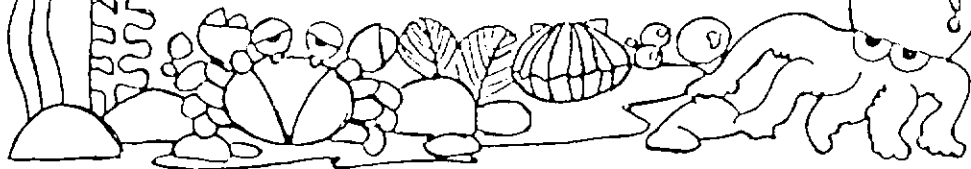
สี่ 3 5 1

บัตรบันทึกรายการเสียง



บัตรบันทึกรายการเสียง

1. ข้อเสียงที่กระทำอยู่เป็นกิจวัตรในชีวิตประจำวัน
คือ
2. ข้อเสียงที่ข้าพเจ้าไม่จำเป็นต้องทำ แต่อยากทำ
เพื่อให้ได้อะไรบางอย่าง
3. ข้อเสียงที่ข้าพเจ้าไม่ทำโดยเด็ดขาด ไม่ว่าจะอยู่
ในสถานการณ์เช่นไร คือ
4. ข้อเสียงซึ่งได้เปลี่ยนชีวิตของข้าพเจ้า หรืออาจ
อาจจะเปลี่ยนชีวิตของข้าพเจ้า คือ



ชุดที่ 3

หน่วยที่ 3

เรื่อง	การสำรวจข้อบกพร่องและแนวทางปรับปรุงตนเอง
จุดประสงค์	อธิบายข้อบกพร่องของตนเอง และเสนอแนวทางปรับปรุงตนเองได้
กิจกรรม	การสำรวจข้อบกพร่องของตนเอง
สื่อ	บัตรบันทึกข้อบกพร่องของตน และแนวทางปรับปรุง
การประเมินผล	ตรวจสอบจากบัตรบันทึก
เวลา	50 นาที

วิธีดำเนินกิจกรรม

1. ครูอธิบายให้ฟังว่า คนเราทุกคนมีทั้งข้อดีและข้อบกพร่องในตน การที่เรารู้ข้อดีของเรา จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และเราต้องพยายามรักษาความดีนั้นไว้ แต่ในขณะเดียวกัน เราก็ควรจะสำรวจข้อบกพร่องของตนเองด้วย เพื่อจะได้ปรับปรุงแก้ไข การสำรวจความดีของตนเอง นักเรียนทำได้อย่างสะดวกใจในกิจกรรมครั้งที่แล้ว แต่การสำรวจข้อบกพร่องของตนนั้น ต้องทำให้ให้เที่ยงธรรม ไม่เข้าข้างตนเอง แล้วสำรวจข้อบกพร่องของตนเองอย่างตรงไปตรงมาควยใจเป็นกลาง เมื่อสำรวจได้แล้วจะให้นำข้อบกพร่องนั้นมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เราจะได้เป็นคนดียิ่งขึ้น และเป็นที่รักของคนอื่น ๆ ด้วย
2. ครูแจกบัตรบันทึกข้อบกพร่องให้นักเรียนทุกคน กำหนดให้เขียน

ข้อบกพร่องของตนเองที่สำคัญ 2 ประการ พร้อมแจ้งระบุว่า จะปรับปรุงข้อบกพร่องนั้นอย่างไร ครูชี้แจงว่า นักเรียนไม่ต้องกังวลว่าใครจะมารู้ข้อบกพร่องของเรา เพราะครูจะไม่ระบุชื่อ นักเรียนแต่ละคนว่ามีข้อบกพร่องอย่างไร

4. ครูรวบรวมบัตรบันทึกข้อบกพร่องของนักเรียน แล้วสรุปข้อบกพร่องของนักเรียนส่วนใหญ่เขียนบนกระดาน
5. ครูและนักเรียนร่วมกันอภิปรายในประเด็นที่ว่า ทุกคนมีข้อบกพร่อง ซึ่งควรปรับปรุงแก้ไข และให้นักเรียนช่วยกันเสนอแนะวิธีแก้ไขข้อบกพร่องแต่ละกรณี

หมายเหตุ

หลังจากจบกิจกรรมแล้ว "ครูตรวจบัตรบันทึกข้อบกพร่องและแนวทางปรับปรุงแก้ไข" ของนักเรียนทุกคน พร้อมทั้งลงความคิดเห็นของครู ประกอบเป็นการให้กำลังใจ และเสนอแนะแนวทางปรับปรุงข้อบกพร่องนั้นเพิ่มเติม

สี่ 3 3 1

บัตรบันทึก



บัตรบันทึก

ชื่อ

1. ชอบกิจกรรมของฉัน คือ (1).....

.....

(2)

.....

2. แนวทางปรับปรุงชอบกิจกรรมของฉันคือ (1)....

.....

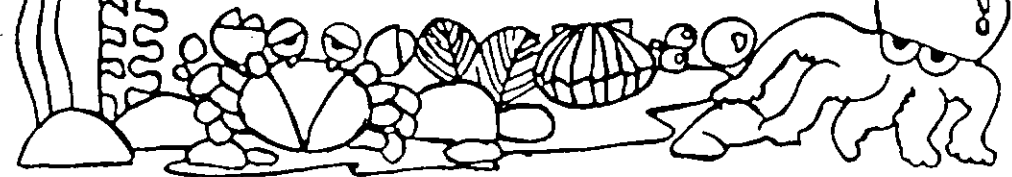
(2)

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของครู.....

.....

.....



3 3 1

ชุดฝึกอบรมที่ 4

การคบเพื่อน

- | | |
|------------|--------------------------|
| หน่วยที่ 1 | การปรับตัว |
| หน่วยที่ 2 | การยอมรับและการไม่ยอมรับ |
| หน่วยที่ 3 | การรู้จักเพื่อน |
| หน่วยที่ 4 | ผู้เป็นที่รักของเพื่อน |
| หน่วยที่ 5 | การผูกมิตรด้วยวาจา |

ชุดที่ 4

หน่วยที่ 1

เรื่อง	การปรับตัว
จุดประสงค์	ระบุวิถีปฏิบัติตนที่จะอยู่ร่วมกับผู้ที่มีความรู้สึกนึกคิดแตกต่างกันได้
กิจกรรม	เกม "สวนสัตว์"
สื่อ	1. รูปภาพสัตว์ต่าง ๆ หลายชนิด 2. บัตรงาน "สัตว์ที่ฉันชอบ" 3. บัตรสรุปการปรับตัว
การประเมินผล	สังเกตการร่วมอภิปรายและการร่วมกิจกรรม
เวลา	50 นาที
วิธีดำเนินการ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ครูติดภาพสัตว์ต่าง ๆ บนกระดาน เช่น สุนัข แมว ปลา ช้าง ฯลฯ และแจกบัตรงานสำหรับให้นักเรียนติดชื่อสัตว์ที่นักเรียนชอบที่สุด คนละ 1 ชื่อพร้อมทั้งเขียนเหตุผลที่ชอบสัตว์ชนิดนั้น แล้วนำมาส่งครู 2. ครูรวมบัตร "สัตว์ที่ฉันชอบ" ไว้เป็นกลุ่ม ๆ จำแนกตามรายชื่อสัตว์ที่นักเรียนชอบเหมือนกัน แล้วให้นักเรียนเข้ากลุ่มอภิปรายถึงในการที่ชอบสัตว์แต่ละชนิด ว่าเหมือนกันหรือแตกต่างกันอย่างไร ให้สรุปเหตุผลที่ชอบเหมือนกัน

และชอบแตกต่างกัน แล้วนำเสนอต่อกลุ่มอื่น ๆ ที่ชอบสัตว์
ชนิดต่างกันแต่มีเหตุผลเหมือนกัน

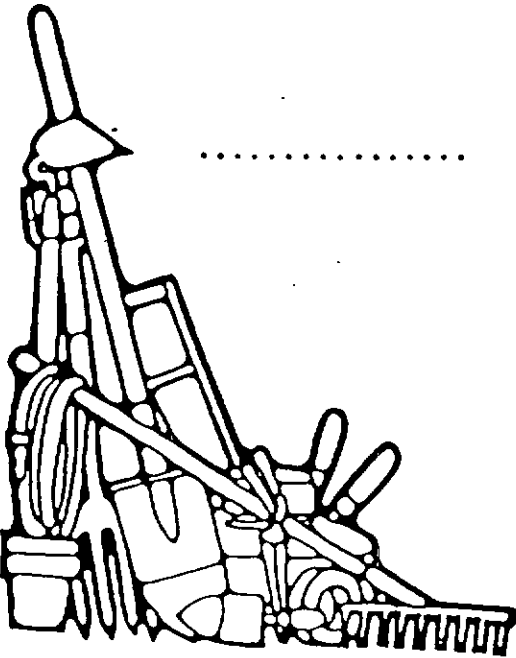
3. ให้นักเรียนยกตัวอย่างความชอบสิ่งต่าง ๆ ซึ่งแต่ละคนชอบ
ไม่เหมือนกัน เช่น งานอดิเรก ประเภทของหนังสือ หรือ
กีฬา

4. ครูและนักเรียนร่วมอภิปรายเกี่ยวกับการปฏิบัติตน เมื่ออยู่ร่วมกับ
ผู้ที่มีความชอบ หรือผู้ที่มีความรู้สึกนึกคิดที่แตกต่างจากเรา โดย
เน้นการไม่เอาแต่ใจตัวเอง ที่จะให้ผู้อื่นมาสนใจในเรื่องเกี่ยว
กับตน และไม่ควรมุ่งหวังให้คนอื่นมีความคิดเห็นหรือมีความชอบ
เหมือนกับตนเอง.

สี่ 4 1 1

บัตรงาน

สัตว์ที่ฉันชอบ คือ



เหตุผลที่ชอบสัตว์ชนิดนี้ คือ

.....
.....
.....
.....

ลงชื่อ

(ตัวบรรจง)

สี่

4

1

1

บัตรสรุป

การปรับตัวที่ดี

แต่ละบุคคลมีความรู้สึกนึกคิดแตกต่างกัน

ในการอยู่ร่วมกันในสังคม

เราควรจะยอมรับความแตกต่าง

ในเรื่องความรู้สึกนึกคิดนี้

ซึ่งจะทำให้เราเข้าใจกัน เห็นใจกัน

และปรับตัวเข้าหากันได้

ทำให้มีเหตุผลต่อกัน เราก็สามารถ

อยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข

4

1

1

ชุดที่ 4 หน่วยที่ 2

เรื่อง	การยอมรับและการไม่ยอมรับ
จุดประสงค์	ตระหนักถึงความรู้สึกเอาใจเขามาใส่ใจเราได้
กิจกรรม	เล่าเรื่องที่ฉันชอบ
สื่อ	1. บัตรเรื่องสั้น 4 เรื่อง 2. บัตรสรุป "การเป็นที่ยอมรับ"
การประเมินผล	สังเกตความสนใจในการร่วมกิจกรรม
เวลา	50 นาที
วิธีทำเนนกิจกรรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. ครูให้นักเรียนอาสาสมัคร 4 คนมาเลือกเรื่องที่ครูเตรียมไว้แล้วให้ไปเตรียมตัวเล่าเรื่องนั้นให้เพื่อนฟังคนละ 3 นาที 2. ครูให้อาสาสมัคร 4 คน ที่เตรียมเรื่องเล่าออกไปอยู่นอกห้องเรียน ไม่ให้ได้ยินเสียงสิ่งที่ครูจะพูดกับนักเรียนในห้อง ครูตกลงกับนักเรียนในห้องว่า "ถ้าเพื่อนคนที่ 1 และคนที่ 3 มาเล่าสิ่งใดให้ฟัง ให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นฟัง และแสดงท่าทางสนับสนุนคำพูดนั้น เช่น ถีบ พยักหน้า หรือพูดว่า "เห็นด้วย" "ถูก" หรือปรบมือให้กำลังใจ แต่ไม่ใช่หน้าอย่างพร่ำเพรื่อ เมื่อเพื่อนคนที่ 2 และที่ 4 เข้ามาเล่าเรื่องให้ฟัง ให้นักเรียนแสดงอาการเฉย ๆ หรือไม่สนใจฟัง หรือแสดง

อาการไม่เห็นด้วย เช่น สายหน้า หรือพูดว่า "ไม่จริง"
หรือคุยกับเพื่อน หรือนำงานอื่นขึ้นมาทำ

ให้นักเรียนทั้ง 4 คนดำเนินการเล่าเรื่องโดยหลักกัน
เข้ามาทีละคน และให้นักเรียนในห้องดำเนินการตามแผนที่
วางไว้

3. ครูให้ผู้ที่ได้รับการยอมรับ (อาสาสมัครคนที่ 1 และ 3) และ
ผู้ที่ไม่ได้รับการยอมรับ (อาสาสมัครคนที่ 2 และ 4) เล่าว่า
เขาสังเกตว่าเพื่อนแสดงออกอย่างไรขณะที่เขาเล่าเรื่อง และ
เขารู้สึกอย่างไรต่อปฏิกิริยาของเพื่อน
4. ครูอธิบายเงื่อนไขของกิจกรรมนี้ให้อาสาสมัครทั้ง 4 คนเข้าใจ
ว่าการที่เพื่อนยอมรับหรือไม่ยอมรับนั้น เป็นเงื่อนไขที่ครูได้
ตกลงกับนักเรียนในห้องไว้ล่วงหน้า เป็นสถานการณ์ที่สมมุติขึ้น
5. ให้นักเรียนร่วมกันอภิปรายว่า ในการอยู่ร่วมกัน หรือทำงาน
ร่วมกัน การยอมรับซึ่งกันและกัน มีความสำคัญอย่างไร

สี่	4	2	1
-----	---	---	---

บัตรเรื่องสั้น

เสียงดังอาจทำให้ถึงตายได้

หญิงสาววัย 18 ปีรายหนึ่ง ตื่นขึ้นมาจากวงค์หลับสนิทด้วยเสียงโทรศัทพ์ที่ดังสนั่นขึ้นมาในทันทีทันใด เสียงแล้ว เธอกลับล้มลุกลงแล้วถึงแก่ความตายในที่สุด จากการตรวจสอบประวัติการเจ็บป่วยก็พบว่า ในครอบครัวของเธอนั้นมีประวัติสมาชิกคนอื่น ๆ ที่ตายไปโดยฉับพลัน คือเหตุการณคล้ำอศถึงกัน ทั้ง ๆ ที่มีหัวใจที่ปกติจากการตรวจศส

สิ่งที่เล่าให้ฟังนี้เป็นเรื่องจริง ผลึกที่ก่อให้เกิดการตายโดยฉับพลันทันทีทันใด คือ "เสียง" โดยเฉพาะเสียงที่ก่กเกิดขึ้นทันทีทันควันอย่างไม่ได้คาดการณ์ไว้ก่อน เมื่อเสียงผ่านเข้าสู่โศคประสาทจะกระตุ้นระบบประสาทส่วนกลางมีผลทำให้หัวใจที่กำลังเต้นตามปกติ เต้นผิดจังหวะหรือ ซึ่งเป็นสาเหตุของการตาย เพราะการเต้นแบบนี้ทำให้ร่างดาไม่ได้รับการหล่อเลี้ยงจากโลหิตเท่าที่ควร

"เสียง" ที่ก่อให้เกิดโศคนาฏกรรมนี้คือ มีอาทิ เสียงกริ่งที่ประทุ เสียงนาฬิกาปลุก เสียงดนตรีดัง ๆ เสียงน้ำยา เสียงรถไฟเบรค เสียงรีวักคอง และเสียงภาษาณะศกกระหวั่น โดยที่เหนือของมันส่วนใหญ่จะหนีบอยู่



4	2	1
---	---	---

สี่

4

2

1

บัตรเรื่องสั้น

แมวชวนทำเรื่องกวนใจ

รู้ไหมว่าแค่แมวชวน สามารถก่อให้เกิดอาการเจ็บไข้อย่างไรได้....

จากปากคำของหมอมอริส หอคเตอร์ แห่งแผนกเชื้อโรค จากแพทย์เรือของศูนย์ควบคุมโรคในสหรัฐ บอกว่าอาการแมวชวนไม่ใช่โรคที่เกิดขึ้นบ่อย ๆ จนมีปรากฏเป็นรายงานให้เห็นอยู่ทั่วไป และมีใช้โรคที่ติดต่อกันได้ง่าย ๆ แค่อธิรูไว้สักนิดว่า อาการโรคที่เกิดจากแมวชวนเกิดจากเชื้อแบคทีเรียเล็ก ๆ ซึ่งไม่มีแบคทีเรียชื่อเสียงเรื่องนาม และยังไม่รู้ว่าแมวเป็นพาหะนำเชื้อแบคทีเรียชนิดนี้หรือเปล่า

คนที่เป็นโรคจากการถูกแมวชวน มักมีอาการบวมตรงค้อมน้าเหลืองที่อยู่ใกล้ปากแผลมากที่สุด ในเวลา 1 สัปดาห์หลังจากถูกชวน อาการบวมแคะไม่สบายเนื้อตัวมักคามตัวไขประมาณ 100 - 102 องศา เป็นเวลานานถึง 1 - 2 สัปดาห์ ในเมื่อไม่มีภาวะวิเคราะห์สมมุติฐานโรคนี้ได้เป็นพิเศษ จึงต้องวินิจฉัยโรคโดยดูจาก ความเป็นไปไค้หลาย ๆ อย่างประกอบกัน

หมอหอคเตอร์บอกว่า โรคแมวชวนนี้เวลาจำกั้ในหัวของมึนเอง จะหายไปไค้หมดสิ้นในเวลา 1 เดือนหรือ 2 เดือน ไค้ไม่ห้องไข่กาปฏิชีวนะ ซึ่งถึงไค้ไปไค้โรคมกอบยั้.



4

2

1

สี่	4	2	1
-----	---	---	---

บัตรเรื่องสั้น

ขอลานเหนือขอลาน

ขอลานนาอหนึ่งไปบ้านเศรษฐี เจอะคนใช้คอนรับที บอกลาให้
นี้จโรยประเทื่อวก่อนเกิด ท่านเศรษฐีกำลังสวดมนต์อยู่ ระหว่างหันมา
ขอลาน กำลังร่ออยู่ทิวใจกระวนกระวาย เสียงสวดของท่านเศรษฐี
ดังลั่นห้อง ผ่านมาถึงหูขอลานให้โคอินซึกเจเน ตอนที่ท่านเศรษฐีจบ
บทสวด คิ้วค้ำอ้นวอนเปล่งซออย่างเคอ ๆว่า

"ขอให้ข้าพเจ้าจงว่าวอ อู ๆ มหาเฮงมโหฬารกว่านี้อีกหลาย ๆ
เท่า ขอให้มีเงินไหลมาเทมา เป็นล้าน ๆ เกอเอ..."

ขอลานพอนว่าเช่นนั้น พลันลุกขึ้นออกจากบ้านเศรษฐีไป

ครึ่งเศรษฐีสวดมนต์เสร็จ เมื่อทราบเรื่องขอลานเพิ่งให้หลัง
ไปฉั ๆ จึงให้คนใช้รีบตามควมามาถามกันคนอ้อ เศรษฐีถามกะขอลาน
ว่า

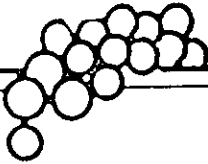
"นี่เธออุคสำเมาถึงบ้านเรา หัวใจจะโคเงินคักมือ ใหญ่โค
ควนจากไปมีอเปล่าละ"

ขอลานบนอบคอบทิวใจซื่อว่า "กระหมโธคร้าอไปเนออ
พี่เนอโคโคลินท่านเศรษฐีสวดมนต์ ขอพรให้ราวอลินเป็นล้าน ๆ คิว
กระหมเอง บากหน้ามาเพื่อจะขอเฮงเงินท่านกะออีก 10 บาท
เท่านั้นเอง หากเทียบกับท่านเศรษฐีขอเป็นล้านล้านแล้ว ท่านซ้าง
เป็นขอลานแต่ยิ่งใหญ่กว่าเฮอละเคอ ขอลานกระจอกออย่างกระหม
ไมขอสุ่แล้วซึกควมบรลกขอริน."

4	2	1
---	---	---

สี่ 4 2 1

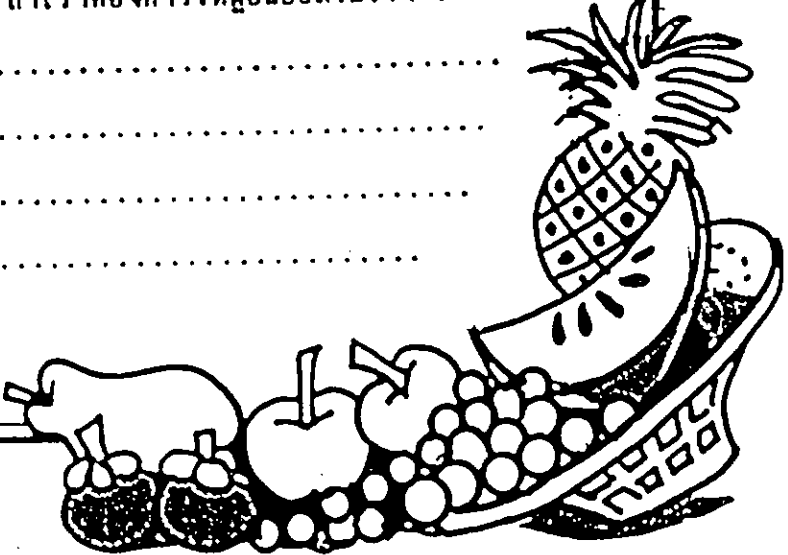
บัตรสรุป



ทุกคนอยากเป็นที่ยอมรับในกลุ่ม
ถ้าอยากให้ผู้อื่นยอมรับเรา
เราก็จำเป็นต้องยอมรับผู้อื่นด้วย

การเอาใจเขามาใส่ใจเรา เป็นสิ่งสำคัญในการ
อยู่ร่วมกันในสังคม ลองคิดว่า ถ้าเราพูด หรือ
แสดงความคิดเห็นใด ๆ แล้วคนอื่นไม่สนใจ ไม่ยอม
รับฟัง เราจะรู้สึก.....

ดังนั้น ถ้าเราต้องการให้ผู้อื่นยอมรับเรา เราควร
จะ



4 2 1

ชุดที่ 4 หน่วยที่ 3

เรื่อง	การรู้จักเพื่อน
จุดประสงค์	พิจารณาข้อดีและข้อบกพร่องของเพื่อนเพื่อให้ทำความเข้าใจเพื่อนได้
กิจกรรม	กิจกรรม "ภาพ 2 นัย"
สื่อ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ภาพ 2 นัย 2. แถบประโยคอักษรและแถบตัวเลข 3. โจทย์ปัญหา 4. บัตรสรุป
การประเมินผล	สังเกตความสนใจในการร่วมกิจกรรมและการร่วมอภิปราย
เวลา	50 นาที
วิธีดำเนินกิจกรรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. ครูตีกรุปภาพที่มีลักษณะมองได้เป็น 2 นัย คือ ภาพเด็กชกกัน แต่มองได้เป็น 2 ลักษณะ คือมองเป็นภาพหญิงสาวก็ได้ หรือมองเป็นหญิงชราก็ได้ ตามนักเรียนว่า ใครเห็นภาพนี้เป็นภาพอะไร 2. ครูและนักเรียนร่วมกันอภิปรายว่า ในการมองภาพเดียวกันนั้น เราอาจมองเห็นคนละแง่มุม จึงทำให้มองเห็นภาพที่ปรากฏต่างกัน เปรียบเหมือนการคบเพื่อนที่ต้องใช้เวลาในการพิจารณาทุกด้าน ทั้งส่วนดีและส่วนบกพร่องของเขา อย่าด่วนสรุปว่าเพื่อนเป็นคนดี หรือคนไม่ดีเร็วเกินไป

3. ครูให้นักเรียนดูแถบตัวเลขและตัวอักษร 2 แถบ แล้วให้อ่านดัง ๆ จากนั้นพาวางกลมล้อมรอบตัวเลข 13 และตัวอักษร ๒ เปรียบเทียบให้นักเรียนดูความเหมือนกัน
4. ครูและนักเรียนช่วยกันอภิปรายสาเหตุที่ทำให้อ่านสัญลักษณ์ทั้งสองแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากอิทธิพลของประสบการณ์ที่ได้รับมาก่อนหน้านั้น คือการได้เห็นตัวเลขหรือตัวอักษรที่เป็นสัญลักษณ์ดังกล่าว
5. ครูนำการอภิปรายโยงไปสู่การคบเพื่อนว่า การที่เราจะถูกชะตาหรือไม่ถูกชะตากับผู้ใดนั้น อาจจะขึ้นอยู่กับคำบอกเล่าที่ได้รับมาก่อนที่เราจะรู้จักกับคนคนนั้น ดังนั้นเราควรทำให้เป็นกลาง ไม่ควนสรุปว่า เขาเป็นคนเช่นนั้นเช่นนี้ก่อนที่จะคบกัน
6. ครูสร้างใจห้อยปัญหาเพื่อทดสอบแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้ โดยครูเป็นคนเล่าเรื่อง แล้วให้นักเรียนตอบคำถาม และให้นักเรียนสรุปโยงไปถึงการพิจารณาในการคบเพื่อน

๑	๒	๓	๔
---	---	---	---

บัตรภาพ ๒ นัย



๑	๒	๓	๔
---	---	---	---

สี่	4	3	1
-----	---	---	---

แถบอักษรและตัวเลข

10 11 12 13 14 15

A B C D E F

4	3	1
---	---	---

สี่	4	3	1
-----	---	---	---

บัตรโจทย์ปัญหา

ใจห

ในการสนทนาที่โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง

ปรากฏว่าครั้งแรกมีคนเข้าไปในลิฟท์จำนวน 6 คน

เมื่อถึงที่ไปหยุดอยู่ที่ชั้น 2 มีคนออกมาจากลิฟท์ 2

คน แล้วเข้าไปในอีก 4 คน เมื่อลิฟท์ขึ้นไปถึงชั้นที่

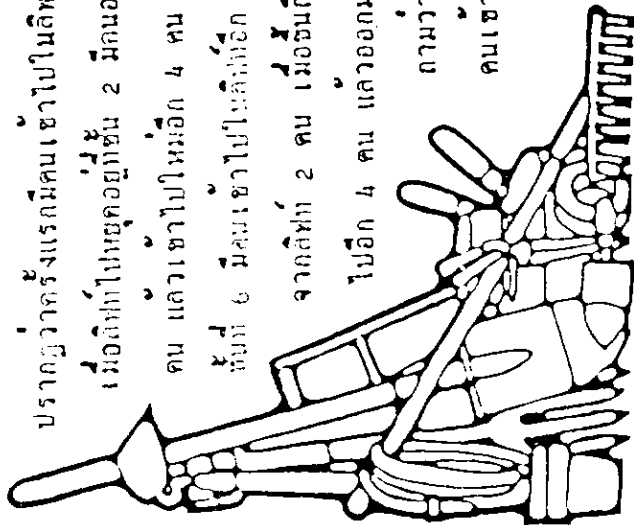
ชั้นที่ 6 มีคนเข้าไปในลิฟท์อีก 3 คน แล้วออกมา

จากลิฟท์ 2 คน เมื่อขึ้นถึงชั้นที่ 8 มีคนเข้า

ไปอีก 4 คน แล้วออกมา 3 คน

ถามว่า " ลิฟท์หยุดให้

คนเข้าออกกี่ครั้ง "



คำขอ

4 ครั้ง

(คำถามที่นักเรียนถามตัวเอง "จะเหลือ

คนอยู่ในลิฟท์กี่คน")

4	3	1
---	---	---

สี่

4

3

1

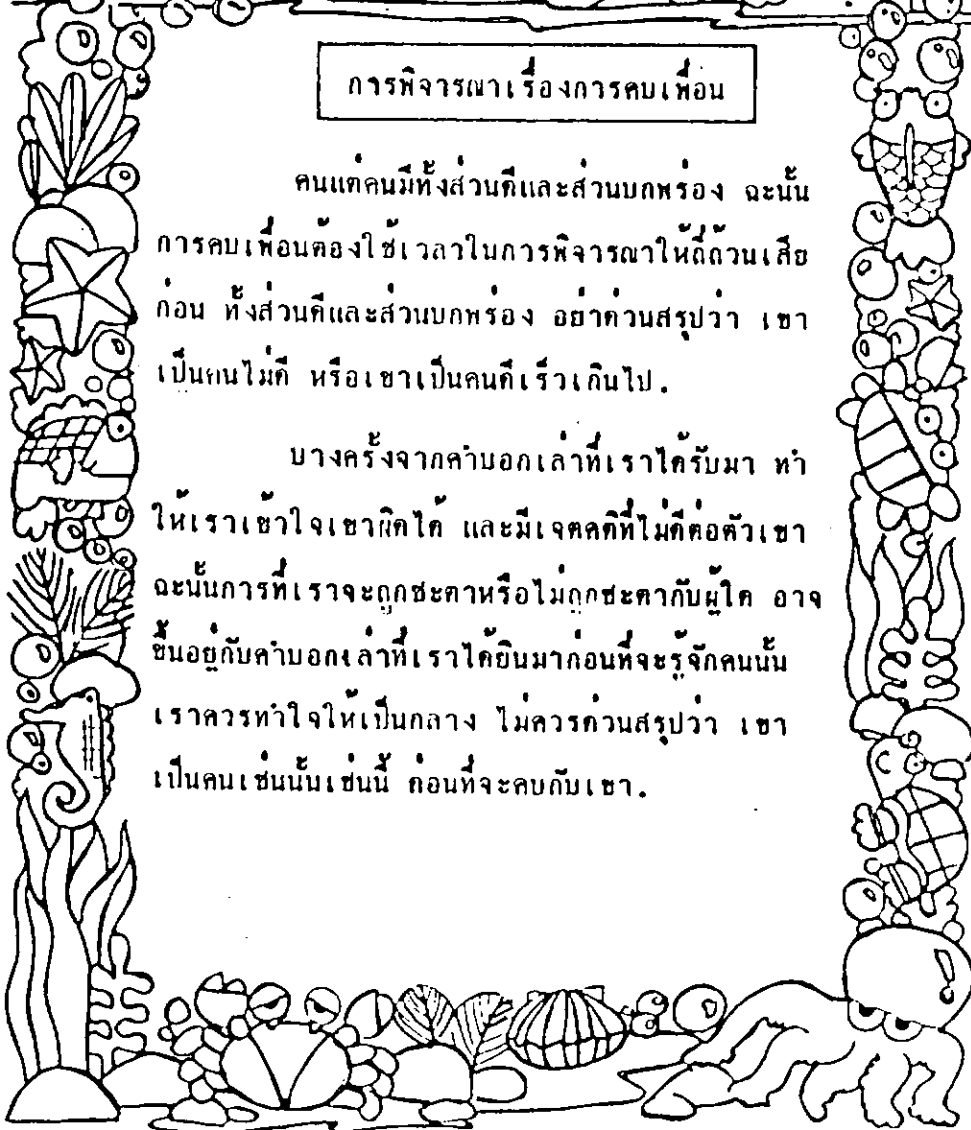
บัตรสรุป



การพิจารณาเรื่องการคบเพื่อน

คนแต่ละคนมีทั้งส่วนดีและส่วนบกพร่อง ฉะนั้น การคบเพื่อนต้องใช้เวลาในการพิจารณาให้ถี่ถ้วนเสียก่อน ทั้งส่วนดีและส่วนบกพร่อง อย่าด่วนสรุปว่า เขาเป็นคนไม่ดี หรือเขาเป็นคนดีเร็วเกินไป.

บางครั้งจากคำบอกเล่าที่เราได้รับมา ทำให้เราเข้าใจเขาผิดได้ และมีเจตคติที่ไม่ดีต่อตัวเขา ฉะนั้นการที่เราจะถูกชะตาหรือไม่ถูกชะตากับผู้ใด อาจขึ้นอยู่กับคำบอกเล่าที่เราได้ยินมาก่อนที่จะรู้จักคนนั้น เราควรทำให้ใจให้เป็นกลาง ไม่ควรด่วนสรุปว่า เขาเป็นคนเช่นนั้นเช่นนั้น ก่อนที่จะคบกับเขา.



4

3

1

ชุดที่ 4

หน่วยที่ 4

เรื่อง

ผู้เป็นที่รักของเพื่อน

จุดประสงค์

ระบุวิธีปฏิบัติตนให้เป็นที่รักของเพื่อนได้

กิจกรรม

ระดมหลังสมองเพื่อวิเคราะห์ลักษณะผู้ที่เพื่อนชอบ

สื่อ

1. บัตร"ลักษณะเพื่อนที่ฉันชอบและไม่ชอบ"
2. บัตรสรุป "ประโยชน์ของการเป็นผู้ที่เพื่อนชอบ"
3. บัตรสรุป "การทำตนให้เป็นที่รักของเพื่อน"

การประเมินผล

สังเกตพฤติกรรมการร่วมกิจกรรม

เวลา

50 นาที

วิธีดำเนินกิจกรรม

1. ครูกล่าวนำว่า "คนเรามีลักษณะนิสัยและการกระทำต่าง ๆ กัน ลักษณะนิสัยและการกระทำบางอย่าง เป็นสิ่งที่ทำให้คนอยากคบค้าสมาคมกับเรา แต่ลักษณะนิสัยและการกระทำบางอย่าง เป็นสิ่งที่เพื่อนไม่ชอบหรือรังเกียจ"
2. ครูแจกบัตร "ลักษณะเพื่อนที่ฉันชอบและไม่ชอบ" ให้นักเรียนเขียนลักษณะของเพื่อนที่นักเรียนชอบหรือไม่ชอบ ครูรวบรวมบัตรที่เขียนเสร็จแล้วมาแยกประเภท และเขียนลักษณะเพื่อนที่ชอบและไม่ชอบลงบนกระดาน แล้วให้นักเรียนช่วยกันเพิ่มเติมลักษณะดังกล่าวบนกระดานอีก

3. ครูและนักเรียนร่วมกันอภิปรายถึงประโยชน์ของการมีลักษณะที่เพื่อนชอบและผลเสียของการมีลักษณะที่เพื่อนไม่ชอบ แล้วครูแจกบัตรสรุปประโยชน์ของการเป็นผู้ที่เพื่อนชอบ
4. ครูให้นักเรียนบอกชื่อเพื่อนในห้องที่มีลักษณะที่เพื่อนชอบ (ที่เขียนไว้แล้วบนกระดาน ตั้งแต่ 2 ลักษณะขึ้นไป) ให้เพื่อนปรบมือให้ ครูกล่าวชมเชยและสนับสนุนให้นักเรียนรักษาลักษณะที่เพื่อนชื่นชมนั้นต่อไป แล้วทุกกระดานให้นักเรียนทั้งหมดพยายามสร้างสมลักษณะที่เพื่อนชอบ เพื่อที่จะได้เป็นที่ชื่นชมของเพื่อน และทำให้ทุกคนสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างด้อยที่สุดอย่างอาศัย

สี่	๔	๔	๑
-----	---	---	---

บัตรงาน

ลักษณะเพื่อนที่ฉันชอบและไม่ชอบ

ลักษณะเพื่อนที่ฉันชอบ คือ

.....

.....

ลักษณะเพื่อนที่ฉันไม่ชอบ คือ

.....

.....

ลงชื่อ



สี่	4	4	1
-----	---	---	---

บัตรสรุป

การหาคนให้เป็นที่รักของเพื่อน

1. เห็นความสำคัญหรือยอมรับซึ่งกันและกัน
ปรับตัวเอง และยอมรับข้อบกพร่องบาง
ประการของเพื่อน
2. เอาใจเขามาใส่ใจเรา
3. มีความรู้สึกนึกคิดที่ดีต่อตนเองและเพื่อน
4. ทักษะการขอโทษของคุณ และพยายาม
ปรับปรุงแก้ไข



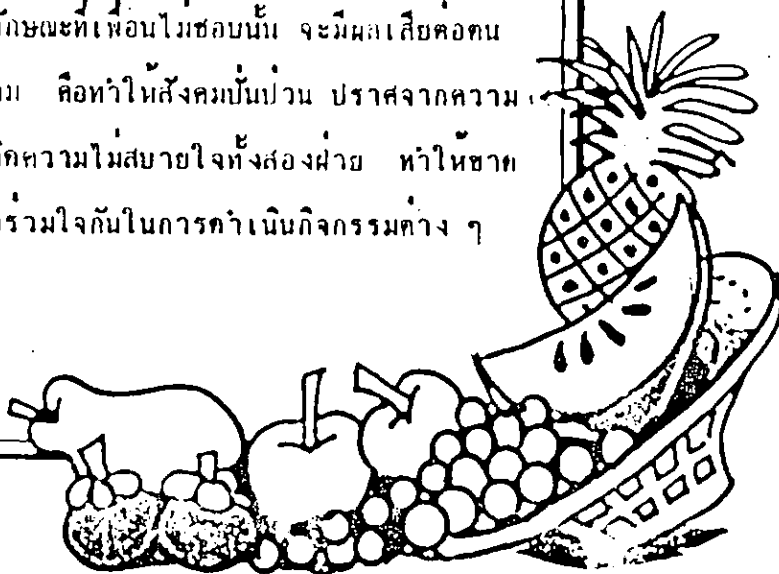
4	4	1
---	---	---

สี่	4	4	1
-----	---	---	---

บัตรสรุป

ประโยชน์ของการเป็นผู้ที่เพื่อนชอบ

ถ้าเรามีลักษณะที่เพื่อนชอบ จะเป็นประโยชน์
 ต่อตัวเราเองและบุคคลที่เกี่ยวข้อง คือทำให้ทุกฝ่าย
 สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างด้อยที่ถ้อยอาศัยและสงบสุข
 แต่ถ้าหากมีลักษณะที่เพื่อนไม่ชอบนั้น จะมีผลเสียต่อตน
 เองและสังคม คือทำให้สังคมปั่นป่วน ปราศจากความ
 สงบสุข เกิดความไม่สบายใจทั้งสองฝ่าย ทำให้ขาด
 ความร่วมมือร่วมใจกันในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ



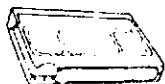
ชุดที่ 4 หน่วยที่ 5

เรื่อง	การผูกมิตรด้วยวาจา
จุดประสงค์	ใช้คำพูดที่เหมาะสมในการติดต่อกับเพื่อนได้
กิจกรรม	ศึกษาจากเทปบันทึกภาพเรื่อง "การสร้างมิตรในที่ทำงาน"
สื่อ	<ol style="list-style-type: none"> 1. เทปบันทึกภาพเรื่อง "การสร้างมิตรในที่ทำงาน" 2. บทความ "การสร้างนิสัยให้รู้จักยกย่องชมเชย" 3. บัตรงาน "การสนทนาวาจามิตรภาพ"
การประเมินผล	สังเกตความสนใจในการร่วมกิจกรรม
เวลา	50 นาที
วิธีดำเนินกิจกรรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้นักเรียนศึกษาเทปบันทึกภาพเรื่อง "การสร้างมิตรในที่ทำงาน" แล้วร่วมอภิปรายถึงการใช้คำพูดที่สร้างสรรค์เพื่อสร้างมิตรภาพ 2. ให้นักเรียนอ่านบทความ "การสร้างนิสัยให้รู้จักยกย่องชมเชย" 3. ให้นักเรียนจับคู่สนทนา โดยการสำรวจสิ่งที่ดีเกี่ยวกับตนเองและคู่สนทนา และใช้คำพูดยกย่องชมเชยคู่สนทนาโดยใช้บัตรงาน "การสนทนาวาจามิตรภาพ" 4. อภิปรายร่วมกันสรุปถึงความรู้สึกที่ได้รับฟังการยกย่องจากคู่สนทนา

สี่	4	5	1
-----	---	---	---

เทปบันทึกภาพ

เทปบันทึกภาพ



เรื่อง

การสร้างมิตรในที่ทำงาน

ความยาว

25 นาที

แหล่งที่มา

สำเนาจากรายการโทรทัศน์ "เช้าวันเสาร์" ของ
ธนาคารศรีนคร

เนื้อหา

เป็นการสนทนาเรื่องการใช้คำพูดที่สร้างสรรค์กับบุคคล
ทั่วไปหรือกับเพื่อนร่วมงาน จะทำให้สามารถทำงานอยู่
ร่วมกันด้วยความจริงใจ มั่นใจและมีความสุขในการ
ทำงาน

4	5	1
---	---	---

สอ

4

5

1

บัตรงาน

การสนทนาอาจารย์สร้างมิตร

ลากเก้าอี้มาใกล้กัน 2 ตัว คู่สนทนา นั่งกันคนละ
 ตัว แต่ละคนจะมีเวลา 2 นาที กล่าวถึงสิ่งที่ตนชอบและเห็น
 คุณค่าเกี่ยวกับอีกฝ่ายหนึ่งที่นั่งอยู่ด้วยกัน แล้วให้แต่ละคนใช้
 เวลา 2 นาที กล่าวถึงสิ่งที่ตนชอบและเห็นคุณค่าเกี่ยวกับ
 ตนเอง รวมเวลาที่ใช้ทั้งสองคน จะเป็น 8 นาที เวลา
 8 นาทีนี้ เป็นเวลาที่ตัวสมาชิกแต่ละคนจำเป็นต้องค้นหา
 สิ่งที่มีอยู่ในตัวผู้อื่นและตัวเองมาพูด เพื่อสร้างความเชื่อมั่น
 ให้แก่กันและกัน

วิธีนี้จะช่วยให้สมาชิกมองเห็นบางสิ่งที่ดีในตัวเอง
 ที่ตนไม่เคยคิดมาก่อน ภาพที่เราสร้างขึ้นจะช่วยเตือนให้
 เราระลึกถึงความมีค่าและความเป็นตัวของตัวเอง ของ
 ตัวเราและของบุคคลที่เรารัก.

4

5

1

ภาคผนวก ข.

ตาราง 30 กำหนดการฝึกอบรมคุณลักษณะการปฏิบัติงานสำหรับเยาวชนกลุ่มตัวอย่าง

ครั้งที่	กลุ่มที่	ศรีวิชัยวิทยา			เรื่องฝึก	สระกะเทียมวิทยาคม		
		วัน	เดือน	ปี		วัน	เดือน	ปี
1	1	22	พฤษภาคม	2532	วัดผลก่อนฝึกอบรม	31	พฤษภาคม	2532
	2	23	พฤษภาคม	2532	วัดผลก่อนฝึกอบรม	31	พฤษภาคม	2532
	3	24	พฤษภาคม	2532	วัดผลก่อนฝึกอบรม	2	มิถุนายน	2532
	4	25	พฤษภาคม	2532	วัดผลก่อนฝึกอบรม	2	มิถุนายน	2532
2	1	29	พฤษภาคม	2532	ตัวของเราและโลกของเรา *(ท 1)	9	มิถุนายน	2532
	2	30	พฤษภาคม	2532	ตัวของเราและโลกของเรา(ท1)	5	มิถุนายน	2532
	3	31	พฤษภาคม	2532	การสำรวจตนเอง *(ค1)	8	มิถุนายน	2532
	4	1	มิถุนายน	2532	การสำรวจตนเอง (ค1)	9	มิถุนายน	2532
3	1	5	มิถุนายน	2532	การทำงานโดยวางเป้าหมาย (ท1)	16	มิถุนายน	2532
	2	6	มิถุนายน	2532	การทำงานโดยวางเป้าหมาย (ท1)	12	มิถุนายน	2532
	3	7	มิถุนายน	2532	ความดีและความสามารถของตน (ค1)	15	มิถุนายน	2532
	4	8	มิถุนายน	2532	ความดีและความสามารถของตน (ค1)	16	มิถุนายน	2532

ตาราง ๓๐ (ต่อ)

ครั้งที่	กลุ่มที่	สรีรวิทยวิทยา			เรื่องฝึก	สัปดาห์เตรียมวิทยาคม		
		วัน	เดือน	ปี		วัน	เดือน	ปี
4	1	12	มิถุนายน	2532	การวางแผนการทำงาน(ท1)	23	มิถุนายน	2532
	2	13	มิถุนายน	2532	การวางแผนการทำงาน(ท1)	19	มิถุนายน	2532
	3	14	มิถุนายน	2532	ข้อบกพร่องและแนวทาง ปรับปรุงคน (ค1)	22	มิถุนายน	2532
	4	15	มิถุนายน	2532	ข้อบกพร่องและแนวทาง ปรับปรุงคน(ค1)	23	มิถุนายน	2532
5	1	19	มิถุนายน	2532	สภาพแวดล้อมในการทำงาน (ท1)	30	มิถุนายน	2532
	2	20	มิถุนายน	2532	สภาพแวดล้อมในการทำงาน (ท1)	26	มิถุนายน	2532
	3	21	มิถุนายน	2532	การวิเคราะห์เหตุผล (ค1)	29	มิถุนายน	2532
	4	22	มิถุนายน	2532	การวิเคราะห์เหตุผล (ค1)	30	มิถุนายน	2532
6	1	26	มิถุนายน	2532	การควบคุมสภาพแวดล้อม(ท1)	7	กรกฎาคม	2532
	2	27	มิถุนายน	2532	การควบคุมสภาพแวดล้อม(ท1)	3	กรกฎาคม	2532
	3	28	มิถุนายน	2532	การเลือกสิ่งปร เรงคน 1 (ค1)	6	กรกฎาคม	2532
	4	29	มิถุนายน	2532	การเลือกสิ่งปร เรงคน 1 (ค1)	7	กรกฎาคม	2532

ตาราง 30 (ต่อ)

ครั้งที่	กลุ่มที่	ศรีวิชัยวิทยา			เรื่องที่ฝึก	สระกะเทียมวิทยาคม		
		วัน	เดือน	ปี		วัน	เดือน	ปี
7	1	3	กรกฎาคม	2532	ผลสำเร็จของการทำงาน(ท2)	14	กรกฎาคม	2532
	2	4	กรกฎาคม	2532	การปรับตัว (ค2)	10	กรกฎาคม	2532
	3	5	กรกฎาคม	2532	ผลสำเร็จของการทำงาน(ท2)	13	กรกฎาคม	2532
	4	6	กรกฎาคม	2532	การปรับตัว (ค2)	14	กรกฎาคม	2532
8	1	10	กรกฎาคม	2532	ผลตอบแทนจากการทำงาน(ท2)	21	กรกฎาคม	2532
	2	11	กรกฎาคม	2532	การยอมรับและการไม่ยอมรับ (ค2)	24	กรกฎาคม	2532
	3	12	กรกฎาคม	2532	ผลตอบแทนจากการทำงาน(ท2)	20	กรกฎาคม	2532
	4	13	กรกฎาคม	2532	การยอมรับและการไม่ยอมรับ (ค2)	21	กรกฎาคม	2532
9	1	17	กรกฎาคม	2532	ชีวิตการทำงานในสังคม (ท2)	28	กรกฎาคม	2532
	2	19	กรกฎาคม	2532	การรู้จักเพื่อน (ค2)	24	กรกฎาคม	2532
	3	20	กรกฎาคม	2532	ชีวิตการทำงานในสังคม (ท2)	27	กรกฎาคม	2532
	4	19	กรกฎาคม	2532	การรู้จักเพื่อน (ค2)	28	กรกฎาคม	2532

ตาราง 10 (ต่อ)

ครั้งที่	กลุ่มที่	ศรีวิชัยวิทยา			เรื่องที่ฝึก	สระกะเทียมวิทยาคม		
		วัน	เดือน	ปี		วัน	เดือน	ปี
10	1	24	กรกฎาคม	2532	แนวทางการปฏิบัติงาน (ท2)	4	สิงหาคม	2532
	2	25	กรกฎาคม	2532	ผู้เป็นที่รักของเพื่อน (ค2)	31	กรกฎาคม	2532
	3	26	กรกฎาคม	2532	แนวทางการปฏิบัติงาน (ท2)	3	สิงหาคม	2532
	4	27	กรกฎาคม	2532	ผู้เป็นที่รักของเพื่อน (ค2)	4	สิงหาคม	2532
11	1	31	กรกฎาคม	2532	การตัดสินใจทำงาน (ท2)	11	สิงหาคม	2532
	2	1	สิงหาคม	2532	การผูกมิตรด้วยวาจา (ค2)	7	สิงหาคม	2532
	3	2	สิงหาคม	2532	การตัดสินใจทำงาน (ท2)	10	สิงหาคม	2532
	4	3	สิงหาคม	2532	การผูกมิตรด้วยวาจา (ค2)	11	สิงหาคม	2532
12	1	7	สิงหาคม	2532	วัดผลหลังฝึกอบรม (ข้อเขียน)	18	สิงหาคม	2532
	2	8	สิงหาคม	2532	วัดผลหลังฝึกอบรม (ข้อเขียน)	14	สิงหาคม	2532
	3	9	สิงหาคม	2532	วัดผลหลังฝึกอบรม (ข้อเขียน)	17	สิงหาคม	2532
	4	10	สิงหาคม	2532	วัดผลหลังฝึกอบรม (ข้อเขียน)	18	สิงหาคม	2532
13	1	14	สิงหาคม	2532	วัดผลหลังฝึกอบรม(ปฏิบัติงาน)	25	สิงหาคม	2532
	2	15	สิงหาคม	2532	วัดผลหลังฝึกอบรม(ปฏิบัติงาน)	21	สิงหาคม	2532
	3	16	สิงหาคม	2532	วัดผลหลังฝึกอบรม(ปฏิบัติงาน)	24	สิงหาคม	2532
	4	17	สิงหาคม	2532	วัดผลหลังฝึกอบรม(ปฏิบัติงาน)	25	สิงหาคม	2532

ตาราง 30 (ต่อ)

ครั้งที่	กลุ่มที่	มหาวิทยาลัยวิทยา			เรื่องที่ฝึก	สวช.เกษมวิทยาลัย		
		วัน	เดือน	ปี		วัน	เดือน	ปี
14	1	21	สิงหาคม	2532	วัดความคงทน (ข้อเขียน)	1	กันยายน	2532
	2	22	สิงหาคม	2532	วัดความคงทน (ข้อเขียน)	28	สิงหาคม	2532
	3	23	สิงหาคม	2532	วัดความคงทน (ข้อเขียน)	31	สิงหาคม	2532
	4	24	สิงหาคม	2532	วัดความคงทน (ข้อเขียน)	25	กันยายน	2532
15	1	28	สิงหาคม	2532	วัดความคงทน (ปฏิบัติงาน)	8	กันยายน	2532
	2	29	สิงหาคม	2532	วัดความคงทน (ปฏิบัติงาน)	4	กันยายน	2532
	3	30	สิงหาคม	2532	วัดความคงทน (ปฏิบัติงาน)	7	กันยายน	2532
	4	31	สิงหาคม	2532	วัดความคงทน (ปฏิบัติงาน)	8	กันยายน	2532

หมายเหตุ ท* คือ ชุดฝึกทดลอง

ค* คือ ชุดฝึกควบคุม

ข้อมูลส่วนตัว

1. ชื่อ, นามสกุล..... เพศ
2. แผนการเรียน..... เกรตเฉลี่ยสะสมจากชั้น ม. 4.....
3. ผู้ปกครองประกอบอาชีพ.....
4. ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง.....

ชุดที่ 1

แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อผู้ปกครอง

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ แล้วพิจารณาว่าผู้ปกครองของนักเรียนปฏิบัติต่อนักเรียนตามข้อความที่กล่าวนี้ เป็นจริงมากน้อยเพียงใด แล้วเลือกขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในตาราง ระบุระดับความเป็นจริงข้างล่างนี้

ข้อ	ข้อความ	จริง		ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่	ไม่	สำหรับ
		ที่สุด	จริง	จริง	ไม่	จริง	จริง	
1	ผู้ปกครองกำหนดหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานบ้าน ให้ ฉันทำเป็นประจำทุกวัน							<input type="checkbox"/>
2	ผู้ปกครองอนุญาตให้ฉันมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมภายใน บ้านแทบทุกอย่าง							<input type="checkbox"/>
3	ผู้ปกครองแสดงความพึงพอใจ เมื่อฉันช่วยทำงานบ้าน							<input type="checkbox"/>
4	ผู้ปกครองต้องการให้ฉันทำงานที่สบาย ๆ และมีเกียรติ สูง โดยไม่ต้องใช้แรงกายและสมองมาก เมื่อฉันเรียน จบแล้ว							<input type="checkbox"/>
5	ผู้ปกครองฝึกสอนให้ฉันเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการทำงาน บางอย่างอยู่เสมอ							<input type="checkbox"/>
6	ผู้ปกครองมักควบคุมดูแลอย่างเคร่งครัดขณะที่กำหนดให้ ฉันทำงานทุกอย่าง							<input type="checkbox"/>
7	ผู้ปกครองพึงพอใจที่ฉันสนใจอาชีพของท่าน							<input type="checkbox"/>
8	ผู้ปกครองสั่งให้ฉันทำสิ่งต่าง ๆ โดยไม่ค่อยจะอธิบาย เหตุผลให้เข้าใจ							<input type="checkbox"/>
9	ผู้ปกครองให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการประกอบอาชีพในอนาคต ของฉันเสมอ							<input type="checkbox"/>

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่ จริง	ไม่ จริง	ไม่ จริง เลย	สำหรับ ผู้วิจัย
10	ผู้ปกครองบอกเล่ารายละเอียดเกี่ยวกับการประกอบอาชีพของท่านต่อฉันเสมอ							<input type="checkbox"/>
11	ผู้ปกครองมักเพิกเฉยเมื่อฉันทำงานใดก็ตาม							<input type="checkbox"/>
12	ผู้ปกครองต้องการให้ฉันทำงานอะไรก็ได้ที่สุจริตและใช้ความสามารถของตนเอง							<input type="checkbox"/>
13	เมื่อฉันเรียนจบแล้วผู้ปกครองเตรียมการฝากฉันเข้าทำงานเป็นพิเศษ โดยไม่ต้องผ่านการสอบคัดเลือกแข่งขันกับใคร							<input type="checkbox"/>
14	ผู้ปกครองต้องการให้ฉันมีวิธีการทำงานบางอย่างกับผู้ชำนาญงานนั้น							<input type="checkbox"/>
15	ผู้ปกครองไม่ชอบให้ฉันทำงานพิเศษไปค้าขาย ขณะที่กำลังเรียนหนังสือ							<input type="checkbox"/>
16	ผู้ปกครองชมเชยฉันกับเพื่อนบ้านเมื่อฉันช่วยทำงานบ้านใดก็ตาม							<input type="checkbox"/>
17	ผู้ปกครองไม่ต้องการให้ฉันทำงานใด ๆ ก่อนที่จะจบการศึกษา							<input type="checkbox"/>
18	ผู้ปกครองอธิบายเหตุผลและวิธีการทำงานที่ชัดเจนเมื่อจะให้ฉันลงมือทำงานใด ๆ							<input type="checkbox"/>
19	ผู้ปกครองไม่ต้องการให้ฉันทำงานบ้านใด ๆ เพราะว่ามีคนช่วยทำอยู่แล้ว							<input type="checkbox"/>
20	ผู้ปกครองมักกังวลใจที่จะปล่อยให้ฉันทำงานใด ๆ เพียงลำพัง							<input type="checkbox"/>

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง บ้าง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่ จริง	ไม่ จริง	ไม่ จริง เลย	สำหรับ ผู้วิจัย
21	ผู้ปกครองแสดงความพึงพอใจเมื่อฉันสนใจเรื่องการทำงาน							<input type="checkbox"/>
22	ผู้ปกครองไม่ชอบให้ฉันทำงานที่ต้องใช้แรงกาย เพราะกลัวว่าฉันจะเหนื่อย							<input type="checkbox"/>
23	ผู้ปกครองคาดหวังว่าฉันจะเป็นคนที่มีความเสี่ยงในสังคมได้ โดยไม่ต้องทำงานหนักมาก							<input type="checkbox"/>
24	ผู้ปกครองต้องการให้ฉันเรียนให้เก่ง ๆ มากกว่า การทำงานที่บ้าน หรืองานอื่น ๆ							<input type="checkbox"/>
25	ผู้ปกครองแนะนำวิธีการทำงานให้แก่อฉัน เมื่อมอบหมายงานให้ทำ							<input type="checkbox"/>
26	ผู้ปกครองให้รางวัลฉัน เมื่อฉันสามารถทำงานได้ดี							<input type="checkbox"/>
27	ผู้ปกครองให้ฉันเตรียมคิดเรื่องการทำงานไว้ ก่อนที่จะเรียนจบ							<input type="checkbox"/>
28	ผู้ปกครองไม่สนใจว่าฉันควรจะทำงานอะไรเมื่อเรียนจบแล้ว							<input type="checkbox"/>
29	ผู้ปกครองต้องการให้ฉันวางเป้าหมายในการทำงานอาชีพไว้ล่วงหน้าก่อนเรียนจบ							<input type="checkbox"/>
30	ผู้ปกครองต้องการให้ฉันทำงานโดยใช้ความพยายามและความสามารถของตนเอง							<input type="checkbox"/>

ยังไม่เห็นอยู่ใช่ไหม

ทำต่อไปอีกสัก 1 ชุดนะครับ



ชุดที่ 2

แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อตนเอง

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ แล้วพิจารณาว่าตรงกับความเชื่อ หรือความคิดของนักเรียนหรือไม่ เลือกคำตอบ โดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง "ใช่" หรือ "ไม่ใช่" เพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ

ข้อ	ข้อความ	ใช่	ไม่ใช่	สำหรับ ผู้วิจัย
1	ฉันคิดว่าปัญหาส่วนมากที่เกิดขึ้น มักจะคลี่คลายไปได้เอง เมื่อเวลาผ่านไป โดยไม่จำเป็นต้องหาทางแก้ไขปัญหานั้น ๆ			<input type="checkbox"/>
2	ฉันคิดว่าฉันสามารถป้องกันตนเองจากการเป็นไข้หวัดได้			<input type="checkbox"/>
3	ฉันคิดว่าคนที่ทำอะไรประสบความสำเร็จเสมอนั้น เป็นเพราะว่า เขาเกิด มาเป็นคนโชคลี			<input type="checkbox"/>
4	ถ้าหากว่าฉันสอบได้คะแนนสูง เป็นเพราะว่าฉันมีความรู้ความสามารถใน การสอบครั้งนั้น			<input type="checkbox"/>
5	เมื่อมีสิ่งหลาดหลังเกิดขึ้น ฉันมักจะโทษว่าไม่ใช่เป็นความผิดของฉัน			<input type="checkbox"/>
6	ฉันเชื่อว่าคนที่ขยันเรียนทุกคน จะต้องสอบผ่านวิชาต่าง ๆ ได้			<input type="checkbox"/>
7	ฉันคิดว่าไม่จำเป็นต้องใช้ความพยายามในการเรียน หรือในการทำงานให้ มากนักก็ได้ เพราะความสำเร็จในชีวิตเป็นสิ่งที่ไม่แน่นอน			<input type="checkbox"/>
8	ถ้าฉันได้รับสิ่งที่คิดตั้งแต่เช้าแล้ว ฉันรู้สึกว่ามันทั้งวันจะทำอะไรก็ตีไปหมด			<input type="checkbox"/>
9	ฉันรู้สึกว่าพ่อแม่หรือผู้ปกครองส่วนมาก ให้ความสำคัญกับการฟังสิ่งที่ลูก ๆ พูด			<input type="checkbox"/>
10	ฉันเชื่อว่าการวางแผนเป้าหมายให้ชัดเจน จะช่วยให้ทำงานประสบความสำเร็จได้			<input type="checkbox"/>
11	เมื่อฉันถูกลงโทษในสิ่งที่ทำ ฉันรู้สึกว่าฉันไม่ได้รับความยุติธรรมเพียงพอ			<input type="checkbox"/>
12	ฉันคิดว่าเป็นการยากมาก ที่จะทำให้เพื่อน ๆ เปลี่ยนความคิดของเขา			<input type="checkbox"/>
13	การที่นักกีฬาที่มีกำลังใจที่ดีจะทำให้เขาได้รับชัยชนะ มากกว่าการที่เขาไม่หวังดี			<input type="checkbox"/>
14	ฉันรู้สึกว่าฉันไม่สามารถเปลี่ยนความคิดของพ่อแม่ หรือผู้ปกครองในเรื่องใดๆ ได้เลย			<input type="checkbox"/>

ข้อ	ข้อความ	ใช่	ไม่ใช่	สำหรับ ผู้วิจัย
15	พ่อแม่ส่วนมากมักอนุญาตให้เด็ก ๆ ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง			<input type="checkbox"/>
16	เมื่อฉันทำอะไรผิดพลาดไปแล้ว ฉันไม่สามารถจะแก้ไขให้ถูกต้องได้เลย			<input type="checkbox"/>
17	คนที่เกิดมาเป็นนักกีฬาที่เก่ง ๆ เป็นเพราะว่าเขาโชคดี			<input type="checkbox"/>
18	ฉันรู้สึกว่าคุณที่อายุเท่า ๆ กับฉัน ส่วนมากแข็งแรงกว่าฉัน			<input type="checkbox"/>
19	วิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุดคือ การที่ไม่ต้องเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับปัญหานั้นเลย			<input type="checkbox"/>
20	ฉันสามารถตัดสินใจได้ง่าย ๆ ว่าควรจะเลือกใครเป็นเพื่อนสนิท			<input type="checkbox"/>
21	ถ้าฉันสวดมนต์อธิษฐานทุกวัน ฉันเชื่อว่าฉันจะมีโชค			<input type="checkbox"/>
22	การขยันทำการบ้านทุกวัน จะทำให้ฉันสามารถสอบได้คะแนนดีขึ้น			<input type="checkbox"/>
23	ถ้าเพื่อน ๆ โกรธฉัน ฉันสามารถทำให้เขาหายโกรธได้ง่าย ๆ			<input type="checkbox"/>
24	การแฉกพระ หรือมีเครื่องรางของขลังติดตัว จะทำให้ปลอดภัย			<input type="checkbox"/>
25	การที่จะมีใครชอบหรือไม่ชอบฉันนั้น ขึ้นอยู่กับการประพฤติตัวของฉันเอง			<input type="checkbox"/>
26	ฉันต้องขอร้องให้พ่อแม่หรือผู้ปกครองช่วยเหลือฉันเสมอ			<input type="checkbox"/>
27	การที่คนอื่น ๆ โกรธฉันนั้น มักเป็นเรื่องที่ไม่มีเหตุผล			<input type="checkbox"/>
28	ฉันคิดว่าฉันสามารถเปลี่ยนแปลงสิ่งที่จะเกิดขึ้นพรุ่งนี้ โดยการกระทำ ของฉันในวันนี้ได้			<input type="checkbox"/>
29	ถ้าหากว่ามีสิ่งชั่วร้ายกำลังจะเกิดขึ้น ฉันคิดว่า มันจะต้องเกิดขึ้น โดยที่ฉัน ไม่สามารถจะยับยั้งมันได้เลย			<input type="checkbox"/>
30	เวลาที่ฉันอยู่บ้าน ฉันไม่มีโอกาสตัดสินใจด้วยตนเอง			<input type="checkbox"/>
31	ฉันเชื่อว่าการทำงานหนัก จะทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิตได้			<input type="checkbox"/>
32	ถ้าเพื่อน ๆ ทำตัวเป็นศัตรูกับฉัน ฉันก็ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงความคิดของเขา ได้			<input type="checkbox"/>
33	ถ้ามนุษย์มีความพยายามจริงจัง เขาจะสามารถเลือกจัดการกับชีวิตของตนเอง ได้			<input type="checkbox"/>

ข้อ	ข้อความ	ใช่	ไม่ใช่	สำหรับ ผู้วิจัย
34	ฉันสามารถทำให้เพื่อน ๆ ทำตามความคิดของฉันได้โดยง่าย			<input type="checkbox"/>
35	เมื่อฉันอยู่ที่บ้าน ฉันไม่สามารถทำอะไรได้โดยสะดวกเลย			<input type="checkbox"/>
36	เมื่อมีคนไม่ชอบฉัน ฉันก็ไม่สามารถจะแก้ไขอะไรได้			<input type="checkbox"/>
37	เมื่ออยู่ที่โรงเรียน ฉันรู้สึกว่าเพื่อน ๆ ฉลาดกว่าฉันทั้งสิ้น			<input type="checkbox"/>
38	ฉันเชื่อว่าการวางแผนล่วงหน้า จะทำให้สามารถทำงานต่าง ๆ ได้ดีขึ้น			<input type="checkbox"/>
39	ฉันรู้สึกว่าฉันไม่มีสิทธิ์แสดงความคิดเห็น ต่อการตัดสินใจของครอบครัว			<input type="checkbox"/>
40	การเกิดมาเป็นคนที่ฉลาด ก็คือการเกิดมาเป็นคนที่ถ่วงดี			<input type="checkbox"/>

เสร็จเรียบร้อยแล้ว

ขอบคุณในความร่วมมือนะครับ



แบบประเมินตนเอง

ชุดที่ 1

คำชี้แจง

โปรดเลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุดเพียงคำตอบเดียว แล้วทำเครื่องหมาย

X

ทับบนข้อ ก, ข, ค, ง หรือ จ ในกระดาษคำตอบ.

- 1 การวางแผนเป้าหมายในการทำงาน หมายถึงอะไร
- การกำหนดเป้าหมายเมื่อทำงานเกือบเสร็จแล้ว
 - การกำหนดเป้าหมายที่ง่าย ๆ เพื่อจะได้ทำงานได้สำเร็จ
 - การกำหนดเป้าหมายที่ยาก ๆ เพื่อความภูมิใจในการทำงาน
 - การกำหนดเป้าหมายไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจน เพื่อให้ปฏิบัติได้จริง
 - การกำหนดเป้าหมายขณะที่กำลังทำงาน ให้เป็นระยะและเป็นขั้นตอน
- 2 ขั้นตอนในการทำงานโดยวางแผนเป้าหมาย ลำดับแรก คืออะไร
- การยอมรับเป้าหมาย
 - การกำหนดเป้าหมาย
 - การประเมินผล
 - การวางแผนค่าเงินการ
 - การปฏิบัติตามแผนงาน
- 3 ขั้นตอนสุดท้ายของการทำงานโดยวางแผนเป้าหมายคืออะไร
- การสำรวจเป้าหมาย
 - การยอมรับเป้าหมาย
 - การประเมินผล
 - การปฏิบัติตามแผนงาน
 - การวางแผนค่าเงินงาน

4

ขั้นตอนในการทำงานโดยวางเป้าหมาย เรียงลำดับอย่างไร

- ก. ยอมรับเป้าหมาย วางแผน กำหนดเป้าหมาย ประเมินผล ดำเนินการ
- ข. ประเมินผล วางแผน กำหนดเป้าหมาย ยอมรับเป้าหมาย ดำเนินการ
- ค. วางแผน กำหนดเป้าหมาย ยอมรับเป้าหมาย ดำเนินการ ประเมินผล
- ง. กำหนดเป้าหมาย ยอมรับเป้าหมาย วางแผน ดำเนินการ ประเมินผล
- จ. กำหนดเป้าหมาย ดำเนินการ ประเมินผล วางแผน ยอมรับเป้าหมาย

5

บุคคลจำเป็นต้องยอมรับเป้าหมาย เพื่ออะไร

- ก. เพื่อการทำงานที่ง่ายและสะดวกขึ้น
- ข. เพื่อช่วยให้งานสำเร็จได้รวดเร็วขึ้น
- ค. เพื่อให้มีความเข้าใจในวิธีการทำงานนั้นชัดเจน
- ง. เพื่อให้เกิดความตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้
- จ. เพื่อให้ยอมรับได้ว่าอาจจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวพอ ๆ กัน

6

ข้อใดไม่ใช่ประโยชน์ของการประเมินผลการทำงาน

- ก. ทราบว่าเราได้ใช้ความพยายามตรงกับเป้าหมายหรือไม่
- ข. ทราบว่าควรจะทำอย่างไรในการทำงานหรือไม่
- ค. ทราบผลดีและข้อบกพร่องของการทำงานที่ผ่านมา
- ง. ทราบแนวทางการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น
- จ. ทราบวิธีการทำงานที่เหมาะสมและถูกต้อง

7

ข้อใดที่ไม่ใช่ประโยชน์ของการวางเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน

- ก. ทำให้มีแนวทางที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน
- ข. ทำให้ผลงานเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป
- ค. ทำให้เกิดความคิดริเริ่มเพื่อดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย
- ง. ทำให้เกิดความตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด
- จ. ทำให้สามารถพิจารณาความถนัดของคนให้สอดคล้องกับลักษณะงานที่จะทำได้

8

ความสำคัญของการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย คืออะไร

- ก. สามารถดำเนินการเป็นขั้นตอนตามลำดับเพื่อสะดวกในการทำงาน
- ข. สามารถทำให้คนอื่นเห็นว่าเราวางแผนการทำงานได้ชัดเจน
- ค. สามารถยืดหยุ่นเวลาในการทำงานได้ตามความเหมาะสม
- ง. สามารถมีแผนการทำงานที่คงที่ ไม่มีการเปลี่ยนแปลง
- จ. สามารถทำให้งานสำเร็จตามแผนได้แน่นอน

9

เหตุใดในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ จึงต้องมีการวางแผนการทำงานตามเป้าหมายที่วางไว้

- ก. เพื่อให้เป็นไปตามความนิยมของวิธีการทำงานแบบสากล
- ข. เพื่อให้มีแนวทางที่ชัดเจนในการดำเนินการปฏิบัติงาน
- ค. เพื่อให้เป็นไปตามหลักการของการทำงานทั่วไป
- ง. เพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน
- จ. เพื่อความพึงพอใจของผู้มีอำนาจในการสั่งงาน

10

ผลที่เกิดจากการทำงานโดยไม่วางแผนเป้าหมาย วางเป้าหมายไม่ชัดเจน หรือวางแผนเป้าหมายที่เป็นไปไม่ได้ อาจจะทำให้บุคคลที่ทำงานเช่นนี้เป็นอย่างไร

- ก. ประสบความสำเร็จในชีวิตเท่า ๆ กับไม่ประสบความสำเร็จในชีวิต
- ข. ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพบางอาชีพได้
- ค. ไม่ประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตเท่าที่ควร
- ง. มีแนวทางในการทำงานเป็นของตัวเองโดยเฉพาะ
- จ. มีเหตุผลในการทำงานที่ไม่เหมือนคนอื่น ๆ

11

การทำงานที่ใช้ความสามารถของตนเองจนประสบผลสำเร็จ ตรงกับ
คำพังเพยของไทย ว่าอะไร

- ก. ซาตผาเอาหนารอด
- ข. พังลำแข้งของตนเอง
- ค. ก่อแล้วต้องสาน
- ง. จับเสือมือเปล่า
- จ. พุงหอกเขารก

12

คำพังเพยที่สอนเรื่องการใช้ความพยายามอดสาหะ ในการทำงานหนักวันนี้
เพื่อผลของความสุขในวันข้างหน้า คืออะไร

- ก. ปัดทองหลังพระ
- ข. ใฝ่สูงจนเกินศักดิ์
- ค. รู้รักษาคำรอด เป็นยอดดี
- ง. รักชวาให้มัน รักสั้นให้ต่อ
- จ. ใฝ่ร้อนจะนอนเย็น ใฝ่เย็นจะคืนตาย

13

คนที่เกียจคร้าน ไม่ชอบใช้ความพยายามในการทำงาน
เรียกตามสำนวนไทย ว่าอะไร

- ก. ตีปลาหน้าไซ
- ข. สุกเอาเผากิน
- ค. เหม่กไม่เอา เขาไม่สู้
- ง. เอาหูไปนา เอาตาไปไร่
- จ. ความรู้ท่วมหัว เอาตัวไม่รอด

14

ข้อใดที่ไม่เกี่ยวข้องกับความจำเป็นในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

- ก. การรู้จักลักษณะของงานที่ทำ
- ข. การรู้จักสภาพแวดล้อมของงานนั้น
- ค. การมีความรู้ความสามารถที่จะทำงานนั้น
- ง. การดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของเพื่อนร่วมงาน
- จ. การเข้าใจวิธีการทำงานตามขั้นตอนของแผนงานที่วางไว้

15

บุคคลที่จะรับผิดชอบทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายนั้น จะต้องมีความรู้เรื่องใด เป็นอันดับแรก

- ก. ต้องรู้วิธีการประเมินผล
- ข. ต้องรู้ลักษณะของเพื่อนร่วมงาน
- ค. ต้องรู้วิธีการปรับปรุงการทำงาน
- ง. ต้องรู้จำนวนงบประมาณในการทำงานนั้น
- จ. ต้องรู้ลักษณะงานและขั้นตอนของแผนงานที่วางไว้

16

ข้อใดไม่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างเป้าหมายกับความสามารถของตนเองในการทำงาน

- ก. การคำนึงถึงจุดเด่น จุดถ้อยของตนเอง
- ข. การคำนึงถึงความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน
- ค. การเตรียมการแก้ไขอุปสรรคที่คาดว่าจะเกิดขึ้น
- ง. การคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการทำงานนั้น
- จ. การลงทุนใช้ทรัพยากรทั้งกำลังกาย ทรัพย์สิน และเวลา

17

ความสามารถในการวิเคราะห์สภาพความพร้อมของตนเอง และสภาพ
การทำงาน มีผลต่อความสำเร็จของงานอย่างไร

- ก. ทำให้เกิดความพร้อมที่จะลงมือทำงานทันที
- ข. ทำให้เข้าใจลักษณะของการทำงานได้ชัดเจน
- ค. ทำให้สามารถปรับปรุงตนเองให้ทำงานได้โดยสะดวก
- ง. ทำให้รู้ว่าตนเองมีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ทำนั้นเพียงไร
- จ. ทำให้เข้าใจถึงความถนัดและความสามารถของตนเองในการทำงาน

จากข้อ

18 - 20

ให้อ่านข้อความต่อไปนี้ก่อนตอบคำถาม

"งานที่มีเป้าหมายชัดเจน กระทำได้โดยอาศัยหลักวิชาที่ถูกต้อง
ด้วยความตั้งใจและพอใจ ด้วยความอดุสาหะ และด้วยวิธีอันแยบคาย
พินิจพิจารณาหัดนี้ ย่อมจะบรรลุผลอันเลิศ ที่พึงประสงค์ในที่สุด"

พระบรมราชาธิราชของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลปัจจุบัน

18

จากข้อความที่ว่า "กระทำได้โดยอาศัยหลักวิชาที่ถูกต้อง" นักเรียนเข้าใจ
ว่าอย่างไร

- ก. เลือกใช้แค่หลักวิชาที่ถูกต้องเท่านั้น
- ข. เลือกใช้ทฤษฎีที่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติเท่านั้น
- ค. เลือกใช้ความรู้จากทฤษฎีที่สำคัญมาเป็นแนวปฏิบัติ
- ง. เลือกใช้หลักวิชาที่ถูกต้องเหมาะสมกับลักษณะของงานนั้น
- จ. เลือกใช้หลักวิชาที่ได้รับการยอมรับกันทั่วไปว่าเป็นเลิศ

19

จากข้อความที่ว่า "ด้วยความตั้งใจและพอใจ.." นักเรียนเข้าใจว่าอย่างไร

- ก. ในการทำงานใด ๆ ทั่วขาดความตั้งใจและพอใจแล้ว จะไม่ประสบผลสำเร็จ
- ข. ความตั้งใจและพอใจในการทำงาน มีส่วนทำให้งานสำเร็จได้
- ค. ความตั้งใจและพอใจในการทำงาน ทำให้ผลของงานเลิศได้
- ง. ผลงานที่พึงประสงค์ขึ้นอยู่กับความตั้งใจและพอใจเป็นสำคัญ
- จ. ความตั้งใจและพอใจ ทำให้เข้าใจวิธีการทำงานที่ถูกต้อง

20

จากข้อความที่ว่า "...ด้วยวิธีอันแยบคาย.." นักเรียนเข้าใจว่าอย่างไร

- ก. การใช้วิธีการทำงานด้วยความรอบคอบ
- ข. การใช้วิธีการทำงานด้วยเหตุผลที่ฉลาด
- ค. การใช้วิธีการทำงานด้วยความมั่นใจ
- ง. การใช้วิธีการทำงานด้วยความถูกต้อง
- จ. การใช้วิธีการทำงานด้วยความซื่อสัตย์

21

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึงอะไร

- ก. บรรยากาศในการทำงาน
- ข. หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน
- ค. บริเวณภายในและรอบนอกที่ทำงาน
- ง. สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการทำงาน
- จ. วัตถุ บุคคลและสถานที่ที่เกี่ยวข้องในการทำงาน

22

การมีความสามารถจัดสภาพแวดล้อมให้อื้อต่อการทำงาน มีความสำคัญอย่างไร

- ก. ทำให้มีความพร้อมและสะดวกในการทำงานให้เสร็จเร็วยิ่งขึ้น
- ข. ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพอใจในผลการทำงาน
- ค. ทำให้มีความชำนาญในการทำงานเพิ่มขึ้น
- ง. ทำให้ขยันทำงานเพิ่มขึ้น
- จ. ทำให้ผลงานดีขึ้น

23

การมีความสามารถจิตสภาพแวดล้อมให้อื้อต่อการทำงาน คืออะไร

- ก. การปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น
- ข. การเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานให้ทันสมัย
- ค. การจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ราคาแพงไว้ใช้ในการทำงาน
- ง. การจัดหาบุคคลที่สามารถทำงานแทนเราได้ไว้ในที่ทำงาน
- จ. การจัดเตรียมสิ่งแวดล้อมที่อำนวยความสะดวกไว้ก่อนลงมือทำงาน

24

ข้อใดต่อไปนี้แสดงถึง การไม่มีความสามารถในการจิตสภาพแวดล้อมให้อื้อต่อการทำงานให้สำเร็จด้วยตนเอง

- ก. ฉันมีวิธีการหลีกเลี่ยงเสียงอึกทึกที่มารบกวนขณะที่ฉันกำลังทำงานได้
- ข. ฉันจัดเตรียมอุปกรณ์ที่จะใช้ในการทำงานไว้ให้พร้อมก่อนลงมือทำงาน
- ค. ฉันมักเลือกเพื่อนร่วมงานที่จะเป็นผู้ช่วยฉันทำงานได้สะดวกขึ้น
- ง. ฉันมีความอดทนในการนั่งทำการบ้านหน้าจอทีวีที่เปิดเสียงดังได้
- จ. ฉันเลือกค้นหาหนังสือต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบทเรียนมาอ่านเพิ่มเติมได้

25

ข้อใดต่อไปนี้แสดงถึงการมีความสามารถจิตสภาพแวดล้อมให้อื้อต่อการทำงานได้สำเร็จ

- ก. ถ้ามีใครมารบกวนขณะที่ฉันกำลังทำงาน ฉันจะหยุดทำงานทันที
- ข. ฉันจะระมัดระวังในการทำงาน เฉพาะเมื่อมีคนมาคอยควบคุมดูแล
- ค. ถ้าต้องทำงานร่วมกับเพื่อนที่ทำงานช้า ฉันก็จะทำงานช้า ๆ เหมือนเขา
- ง. ฉันไม่จำเป็นต้องตั้งเป้าหมายในการทำงาน เพราะถ้าทำงานไปเรื่อย ๆ งานก็ต้องสำเร็จเอง
- จ. ฉันจัดแบ่งเวลาในการหาความสนุกเพลิดเพลินและเวลาทำงานให้เป็นสัดส่วนที่เหมาะสมได้

26

เมื่อเราตั้งใจทำงานแล้วประสบความสำเร็จ นักเรียนคิดว่าสมควรจะมีการให้รางวัลตนเองหรือไม่

- ก. สมควร เพราะว่าจะได้เป็นกำลังใจและภูมิใจในการทำงานครั้งนั้น
- ข. สมควร เพราะว่าจะทำให้เราได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่าในการทำงาน
- ค. ไม่สมควร เพราะว่าจะทำให้เคยตัวต่อการทำงานแล้วหวังผลตอบแทน
- ง. ไม่สมควร เพราะว่าจะต้องสิ้นเปลืองสิ่งของที่เป็นรางวัล
- จ. จะมีการให้รางวัลหรือไม่มีการให้รางวัลตนเองก็ตาม คงจะไม่มีผลต่อการทำงานใด ๆ

27

เมื่อได้สัญญากับตนเองว่าจะทำงานชิ้นใดให้สำเร็จแล้ว แต่ทำไม่ได้ตามสัญญา นักเรียนคิดว่า ตนเองควรจะทำอย่างไร

- ก. ยุติการทำงานนั้นชั่วคราว
- ข. ล้มเลิกการทำสัญญากับตนเอง
- ค. ทำสัญญาใหม่และเริ่มต้นทำงานใหม่
- ง. ยังไม่แน่ใจ อาจจะทำงานนั้นต่อหรืออาจจะล้มเลิกการทำงานนั้นก็ได้อ
- จ. ค้นหาข้อบกพร่องและอุปสรรคในการทำงานนั้น แล้วพยายามทำงานนั้นใหม่

28

เมื่อได้สัญญากับเพื่อนว่าจะทำงานชิ้นใดให้สำเร็จ นักเรียนคิดว่าจำเป็นต้องพยายามทำงานนั้นให้สำเร็จหรือไม่

- ก. จะทำได้สำเร็จหรือไม่สำเร็จก็ไม่เป็นไร เพราะการทำสัญญานั้นไม่สำคัญ
- ข. จำเป็นต้องทำให้สำเร็จ เพราะว่าจะได้ภาคภูมิใจในความสามารถของคน
- ค. จำเป็นต้องทำให้สำเร็จ เพราะเพื่อนจะได้ไม่ว่าเราคิดสัญญา
- ง. ไม่จำเป็นต้องทำให้สำเร็จก็ได้ แต่ควรจะทำเท่าที่เราก่อนทำได้
- จ. ไม่จำเป็นต้องทำให้สำเร็จ เพราะเพื่อนควรจะได้รับฝึกซ้อมทำเองบ้าง

29

เมื่อนักเรียนตั้งใจทำงานแล้วมีสิ่งอื่นมาชักชวน ไม่ให้ทำงานได้สะดวก

นักเรียนจะทำอย่างไร

- ก. มอบหมายงานนั้นให้คนอื่นทำแทน
- ข. ออกนทำงานนั้นต่อไปทั้ง ๆ ที่มีสิ่งชักชวนนั้นอยู่
- ค. หาวิธีกำจัดสิ่งชักชวนการทำงาน เพื่อจะทำงานต่อไป
- ง. แล้วยแต่อารมณ์ตอนนั้น อาจจะทำต่อไปหรือล้มเลิกการทำงานนั้นก็ได
- จ. ต้องยุติการทำงานนั้นก่อนชั่วคราว จนกว่าสิ่งชักชวนจะหมดไปเอง

30

นักเรียนมีความคิดเห็นอย่างไร กับคำกล่าวที่ว่า

"การวางแผนการทำงานล่วงหน้า เป็นการกระทำที่ได้ประโยชน์น้อย เพราะการปฏิบัติงานจริง ๆ มักไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้"

- ก. เห็นด้วย เพราะว่างานส่วนใหญ่ที่ทำสำเร็จ บางครั้งก็ไม่ได้มีการวางแผน
- ข. เห็นด้วย เพราะว่ามักจะมีอุปสรรคมาชักชวนแผนการทำงานเสมอ ๆ
- ค. ไม่แน่ใจ เพราะจะวางแผนหรือไม่วางแผน ก็มีโอกาทำงานสำเร็จได้
- ง. ไม่เห็นด้วย เพราะถ้าหากไม่มีการวางแผน เราจะไม่มีโอกาสทำงานได้เลย
- จ. ไม่เห็นด้วย เพราะถ้าหากการวางแผนมีเหตุผลและมีเป้าหมายที่ชัดเจน แล้วจะสามารถทำงานได้ตามแผน



กระดาษคำตอบ

แบบประเมินตนเอง ชุดที่ 1

เลขที่ _____

ชื่อ _____

1	ก	ข	ค	ง	จ	16	ก	ข	ค	ง	จ
2	ก	ข	ค	ง	จ	17	ก	ข	ค	ง	จ
3	ก	ข	ค	ง	จ	18	ก	ข	ค	ง	จ
4	ก	ข	ค	ง	จ	19	ก	ข	ค	ง	จ
5	ก	ข	ค	ง	จ	20	ก	ข	ค	ง	จ
6	ก	ข	ค	ง	จ	21	ก	ข	ค	ง	จ
7	ก	ข	ค	ง	จ	22	ก	ข	ค	ง	จ
8	ก	ข	ค	ง	จ	23	ก	ข	ค	ง	จ
9	ก	ข	ค	ง	จ	24	ก	ข	ค	ง	จ
10	ก	ข	ค	ง	จ	25	ก	ข	ค	ง	จ
11	ก	ข	ค	ง	จ	26	ก	ข	ค	ง	จ
12	ก	ข	ค	ง	จ	27	ก	ข	ค	ง	จ
13	ก	ข	ค	ง	จ	28	ก	ข	ค	ง	จ
14	ก	ข	ค	ง	จ	29	ก	ข	ค	ง	จ
15	ก	ข	ค	ง	จ	30	ก	ข	ค	ง	จ

กลุ่มที่

แบบประเมินตนเอง

ชุดที่ 2

คำชี้แจง

โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ แล้วพิจารณาความตั้งใจของนักเรียนว่าเป็นจริงตามข้อความที่กล่าวไว้มากน้อยเพียงใด ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเป็นจริงนั้น.

ข้อ	รายการ	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่	ไม่	สำหรับ
		ที่สุด	จริง	จริง	จริง	จริง	
1	แม้ว่าจะหนักหน่วงจากการเรียนพลศึกษามา เมื่อเข้าเรียนในวิชาต่อไป ฉันตั้งใจจะทุ่มเทความสนใจวิชานั้นเหมือนวิชาอื่น ๆ						<input type="checkbox"/>
2	เมื่อฉันตั้งใจจะทำการบ้านให้เสร็จในเวลา 1 ชั่วโมงนี้ แต่มีคนชวนให้ไปดูรายการทีวีที่น่าสนใจ ฉันคิดว่าฉันจะไม่ไป						<input type="checkbox"/>
3	ถ้าฉันไม่สามารถทำงานใดได้บรรลุเป้าหมาย ฉันตั้งใจจะเลิกทำงานนั้น						<input type="checkbox"/>
4	ขณะที่ฉันเริ่มทำการบ้าน ฉันตั้งใจจะใช้ความพยายามทำการบ้านให้ถูกต้องทุกครั้ง						<input type="checkbox"/>
5	ถ้ามีผู้มอบหมายให้ฉันทำงานที่ต้องการความรับผิดชอบสูง ฉันตั้งใจว่าจะทำงานนั้นให้ดีที่สุด						<input type="checkbox"/>

ข้อ	รายการ	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่ จริง	ไม่ จริง	ไม่ จริง เลย	สำหรับ ผู้วิจัย
6	ถ้าฉันมีฐานะร่ำรวยโดยไม่จำเป็นต้องทำงานแล้ว ฉันตั้งใจว่าจะไม่ทำงาน							<input type="checkbox"/>
7	ถ้าจำเป็นต้องทำสิ่งที่ยาก ๆ ฉันตั้งใจจะทำสิ่งนั้น ให้ได้อย่างรวดเร็ว							<input type="checkbox"/>
8	เมื่อจบการศึกษาชั้น ม. 6 แล้ว ถ้าไม่มีโอกาสเรียน ต่อในระบบโรงเรียน ฉันตั้งใจว่าจะหางานทำให้ได้							<input type="checkbox"/>
9	ฉันไม่เคยตั้งใจวางเป้าหมายในการทำงานในอนาคต							<input type="checkbox"/>
10	แม้จะเห็นคเห็นอจากการเรียนเพียงใจ เมื่อกลับ ไปที่บ้าน ฉันตั้งใจช่วยผู้ปกครองทำงานบ้านทันที							<input type="checkbox"/>
11	เมื่ออยู่ที่โรงเรียน ฉันตั้งใจเลือกคบเพื่อนที่เป็นคน ขยันเรียนหรือทำงานเก่ง							<input type="checkbox"/>
12	ถ้าฉันตั้งใจทำงานชิ้นใดแล้ว ฉันจะสามารถทำได้ใน เวลานาน ๆ โดยไม่รู้ลึกลับเห็นคเห็นอ							<input type="checkbox"/>
13	ถ้าฉันไม่เข้าใจบทเรียนในชั้นเรียน ฉันจะไปค้นคว้า เพิ่มเติมในห้องสมุด หรือถามเพื่อนที่เรียนเก่ง ๆ							<input type="checkbox"/>
14	ฉันไม่ชอบทำงานที่มีข้อกำหนดเป็นระบบและขั้นตอน ตามลำดับ							<input type="checkbox"/>

ข้อ	รายการ	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่ จริง	ไม่ จริง	ไม่ จริง เลย	สำหรับ ผู้วิจัย
15	ถ้าฉันเรียนไม่เข้าใจ และไม่มีโอกาสถามในห้องเรียน ฉันจะไปหาอาจารย์ผู้สอนให้อธิบายนอกเวลา							<input type="checkbox"/>
16	แม้ว่าผู้ปกครองไม่ต้องการให้ฉันช่วยงานที่บ้าน แต่ฉันตั้งใจจะช่วยทำเพราะต้องการฝึกการทำงาน							<input type="checkbox"/>
17	ถ้าห้องเรียนไม่สะอาด แม้จะไม่ใช่เป็นเวรของฉันในวันนั้น ฉันตั้งใจว่าจะช่วยทำความสะอาดด้วยความเต็มใจ							<input type="checkbox"/>
18	แม้จะรู้สึกว่าเป็นอึดใจก็ตาม ฉันตั้งใจว่าจะทำการบ้านให้เสร็จตามกำหนดเวลาทุกครั้ง							<input type="checkbox"/>
19	ถ้าหากว่าฉันต้องรีบไปโรงเรียนแต่เช้า ฉันตั้งใจว่าจะรีบตื่นให้เช้าขึ้น เพื่อทำงานบ้านให้เสร็จก่อนไปโรงเรียนให้ได้							<input type="checkbox"/>
20	แม้ว่าฉันต้องทำการบ้านมาก แต่ฉันตั้งใจจะแบ่งเวลาบางส่วนมาช่วยผู้ปกครองทำงานบ้านบ้าง							<input type="checkbox"/>
21	เมื่อฉันตั้งใจทำงานใด ๆ แล้ว ฉันจะมุ่งมั่นทำงานนั้นให้บรรลุเป้าหมายให้ได้							<input type="checkbox"/>
22	ฉันไม่ชอบทำงานที่มีเป้าหมายไม่ชัดเจน							<input type="checkbox"/>

ข้อ	รายการ	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่ จริง	ไม่ จริง	ไม่ จริง เลย	ไม่รู้ หรือไม่ สนใจ
23	ฉันจะตั้งใจทำงานอย่างมาก ก็ต่อเมื่อมีคนมาคอย ควบคุมดูแลการทำงานนั้น							<input type="checkbox"/>
24	ฉันตั้งใจพยายามฝึกหัดทำงานด้วยความประณีต							<input type="checkbox"/>
25	ฉันจะรู้สึกไม่สบายใจ เมื่อทำงานไม่เสร็จตาม เวลาที่กำหนดไว้							<input type="checkbox"/>
26	ถ้าตั้งใจทำงานจริง ๆ แล้ว ฉันคิดว่าไม่จำเป็นต้อง วางแผนการทำงานก็ได้							<input type="checkbox"/>
27	ฉันจะตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างรอบคอบ ที่สุด แม้ว่าจะไม่มีใครสนใจมากดูแลการทำงานนั้น							<input type="checkbox"/>
28	ฉันตั้งใจจะทำงานอะไรก็ได้ที่ง่าย ๆ และไม่ต้อง ใช้ความสามารถหรือความพยายามมากนัก							<input type="checkbox"/>
29	ฉันชอบทำงานที่มีเป้าหมาย และขั้นตอนการ ทำงานที่ชัดเจนเป็นระบบ							<input type="checkbox"/>
30	ฉันตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายเท่าที่จะทำได้ แม้จะไม่บรรลุผลสำเร็จก็ไม่เป็นไร							<input type="checkbox"/>



บัตรงาน

งานที่กำหนดให้

ทำสมุดภาพประกอบการศึกษา

วัสดุอุปกรณ์ที่กำหนดให้

กระดาษแข็งสี 10 แผ่น แผ่นภาพ 10 - 12 แผ่น
กรรไกร มีด กาว ปากกาเมจิก

เวลาที่กำหนดให้

40 นาที

วิธีการปฏิบัติงาน

1. ให้แต่ละกลุ่มเลือกประธานและเลขานุการกลุ่ม
2. ประธานดำเนินการประชุมวางแผนการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จภายในเวลา 40 นาที

ข้อกำหนดในการปฏิบัติงาน

1. กำหนดชื่อเรื่องสมุดภาพ เลือกภาพและคำบรรยายให้ตรงกับชื่อเรื่อง
2. เขียนชื่อเรื่องไว้ที่แผ่นปกหน้า และชื่อผู้จัดทำไว้ที่แผ่นปกหลังภายใน
3. ใช้วัสดุอุปกรณ์ให้ถูกประเภทและเหมาะสมกับลักษณะของงาน
4. เมื่อทำงานเสร็จให้จัดเก็บวัสดุที่เหลือคืนที่อาจารย์ที่ปรึกษากลุ่ม
5. ทำความสะอาดบริเวณที่ทำงานให้เรียบร้อย
6. เมื่อหมดเวลาที่กำหนดหรือผลงานเสร็จแล้ว ให้ประธานและเลขารวบรวมผลงานไปส่งอาจารย์ที่ปรึกษากลุ่ม
7. เมื่อส่งผลงานแล้วประธานรับแบบรายงานการปฏิบัติงานจากอาจารย์ที่ปรึกษามาให้เพื่อนสมาชิกในกลุ่มกรอกรายการแล้วนำส่งอาจารย์อีกครั้งหนึ่ง

แบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานคำชี้แจง

1. โปรดสังเกตพฤติกรรมการทำงานของนักเรียนแต่ละคน ตั้งแต่เริ่มต้นได้รับมอบหมายงานให้ทำ จนกระทั่งหมดเวลาทำงาน และนักเรียนนำผลงานมาส่ง โดยสำรวจรายการที่ระบุในแบบสังเกตให้ครบ ทำเครื่องหมาย / ลงในช่องคะแนนที่กำหนดให้ตามที่สังเกตได้

ระดับคะแนนมีความหมายดังนี้

- 3 หมายถึง พฤติกรรมที่ระบุเกิดขึ้นมาก และ/หรือเห็นได้ชัดเจน
- 2 หมายถึง พฤติกรรมที่ระบุเกิดขึ้นบ้างบางครั้ง
- 1 หมายถึง พฤติกรรมที่ระบุเกิดขึ้นน้อย
- 0 หมายถึง พฤติกรรมที่ระบุไม่เกิดขึ้นเลย

2. โปรดเขียนชื่อนักเรียน และชิ้นงานที่นักเรียนรับผิดชอบก่อนการสังเกต

3. ถ้ามีข้อสังเกตอื่น ๆ นอกเหนือจากที่ระบุไว้แล้ว โปรดเขียนเพิ่มเติมในข้อสังเกตเพิ่มเติมคอนทาสแบบสังเกตนี้

ชื่อนักเรียน..... งานที่รับผิดชอบ 1.....
2.....

ตอนที่ /ข้อ	รายการที่สังเกต	3	2	1	0
1	<u>พฤติกรรมการปฏิบัติงาน</u>				
1.1	ร่วมแสดงความคิดเห็นในการวางแผนการทำงาน				
1.2	แบ่งชิ้นงานและ/หรือแบ่งหน้าที่กันทำงาน				
1.3	ใช้วัสดุอุปกรณ์ถูกต้องเหมาะสมตามลักษณะงาน				
1.4	แก้ปัญหาที่ขัดข้องในการทำงานของคยหรือกลุ่มได้				
1.5	จัดเก็บวัสดุและทำความสะอาดบริเวณที่ทำงาน				
2	<u>พฤติกรรมคังใจทำงาน</u>				
2.1	กระตือรือร้นในการแสดงความคิดเห็นเพื่อวางแผนงาน				
2.2	ซันอาสาหรือแสดงความยินดีในการทำงานที่กลุ่มมอบหมาย				
2.3	เอาใจใส่จกจ้งในงานที่ได้รับมอบหมาย				
2.4	ใช้ความสามารถและความพยายามของตนเองทำงาน				
2.5	เอาใจใส่ดูแลงานส่วนรวมของกลุ่มให้เสร็จสิ้น				
3	<u>ผลสัมฤทธิ์ของงาน</u>				
3.1	ผลงานถูกต้องตามข้อกำหนดของงาน				
3.2	ผลงานประณีตสวยงาม				
3.3	ผลงานสะอาดเรียบร้อย				
3.4	ผลงานถูกต้องตามที่ได้รับมอบหมายจากกลุ่ม				
3.5	ผลงานนำไปใช้ประโยชน์ได้				

ข้อสังเกตเพิ่มเติม ๗

ลงชื่อ ผู้สังเกต

แบบรายงานผลการปฏิบัติงาน

ชื่อนักเรียน ชิ้นงานที่รับผิดชอบ 1.....

2.....

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับการปฏิบัติที่ตรงกับความเป็นจริง

ข้อ	รายการที่ปฏิบัติ	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่ได้ปฏิบัติ	สำหรับ ผู้วิจัย
1	ฉันได้ร่วมกำหนดเป้าหมายและวางแผนการทำงานกับกลุ่ม					<input type="checkbox"/>
2	ฉันได้แบ่งชิ้นงานไปทำ หรือร่วมทำงานกับกลุ่ม					<input type="checkbox"/>
3	ฉันใช้วัสดุอุปกรณ์ถูกต้องเหมาะสมกับลักษณะงาน					<input type="checkbox"/>
4	ฉันสามารถแก้ปัญหาในการทำงานของตนเองและกลุ่มได้					<input type="checkbox"/>
5	ฉันจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์และทำความสะอาดบริเวณที่ทำงาน					<input type="checkbox"/>
6	ฉันตั้งใจที่จะแสดงความคิดเห็นในการวางแผนงานร่วมกับกลุ่ม					<input type="checkbox"/>
7	ฉันยินดีและพอใจทำงานตามที่กลุ่มมอบหมาย					<input type="checkbox"/>
8	ฉันตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย					<input type="checkbox"/>
9	ฉันได้ใช้ความสามารถและความพยายามของคนในการทำงาน					<input type="checkbox"/>
10	ฉันช่วยดูแลงานของกลุ่มโดยส่วนรวมให้สำเร็จด้วย					<input type="checkbox"/>
11	ผลงานของฉันถูกต้องตามข้อกำหนดของงาน					<input type="checkbox"/>
12	ผลงานของฉันประณีตสวยงาม					<input type="checkbox"/>
13	ผลงานของฉันสะอาดเรียบร้อย					<input type="checkbox"/>
14	ผลงานของฉันถูกต้องตามที่ได้รับมอบหมายจากกลุ่ม					<input type="checkbox"/>
15	ผลงานของฉันนำไปใช้ประโยชน์ได้					<input type="checkbox"/>

ความคิดเห็นเพิ่มเติมอื่น ๆ ในการทำงานครั้งนี้

.....

.....

ภาคผนวก ค

ตาราง 31 สภาพข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกลุ่ม เพศ ลักษณะอาชีพของผู้ปกครอง และระดับการศึกษาของผู้ปกครอง

กลุ่ม	เพศ			อาชีพของผู้ปกครอง			การศึกษาของผู้ปกครอง		
	ชาย	หญิง	รวม	เกษตรกร รับจ้าง	ธุรกิจ ราชการ	รวม	ประถมและ ต่ำกว่า	มัธยมและ สูงกว่า	รวม
ทดลอง 1	24	16	40	29	11	40	27	13	40
ทดลอง 2	22	18	40	23	17	40	30	10	40
ทดลอง 3	26	14	40	19	21	40	26	14	40
ควบคุม	18	22	40	32	8	40	34	6	40
รวม	90	70	160	103	57	160	117	43	160
ร้อยละ	56.2	43.8	100	64.4	35.6	100	73.1	26.9	100

ตาราง 32 สภาพคุณสมบัติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามกลุ่ม การได้รับการอบรมเลี้ยงดู
ด้านการทำงาน และการมีภาวะเชื่ออำนาจในตน

กลุ่ม	การอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน			ความเชื่ออำนาจในตน		
	มาก	น้อย	รวม	สูง	ต่ำ	รวม
ทดลอง 1	16	24	40	29	21	40
ทดลอง 2	19	21	40	11	29	40
ทดลอง 3	21	19	40	18	22	40
ควบคุม	22	18	40	26	14	40
รวม	78	82	160	74	86	160
ร้อยละ	48.8	51.2	100	46.3	53.7	100

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย คุณสมบัติพื้นฐานด้านการอบรมเลี้ยงดูด้าน
การทำงานและความเชื่ออำนาจในคน ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนรับการ
ฝึกอบรม

กลุ่มที่เข้ารับ การฝึกอบรม	การอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน			ความเชื่ออำนาจในคน		
	\bar{X}	SD	F	\bar{X}	SD	F
ฝึกความสามารถ + ความตั้งใจ	132.83	11.06	.5314	10.40	3.77	.1599
ฝึกความสามารถ	132.78	11.37		11.85	3.38	
ฝึกความตั้งใจ	129.58	11.80		12.30	4.33	
ฝึกควบคุม	132.58	12.25		11.32	4.07	

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลต่างของคะแนนเฉลี่ยด้านความสามารถในการทำงาน โดยวางเป้าหมายของเยาวชนในกลุ่มทดลองที่ได้รับการฝึกอบรมต่างกัน และกลุ่มควบคุมก่อน และหลังการฝึกอบรม

กลุ่ม	N	\bar{X}	S.D	S_E	\bar{D}	$S_{\bar{E}}$	t
ก่อนฝึก ฝึกความสามารถ+ ความตั้งใจ หลังฝึก	40	19.30	4.83	.76	.80	.61	1.31
ก่อนฝึก ฝึกความสามารถ หลังฝึก	40	18.00	19	.66	1	.93	1.08
ก่อนฝึก ฝึกความตั้งใจ หลังฝึก	40	15.30	3.61	.57	.13	.74	.17
ก่อนฝึก ฝึกควบคุม หลังฝึก	40	18.90	3.59	.57	.00	.511	.00

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมด้านความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย เมื่อพิจารณาตามกลุ่มที่ได้รับกรฝึกวิธีต่าง ๆ ร่วมกับลักษณะความเชื่ออำนาจในตน

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F
ตัวแปรร่วม(ผลการเรียนเฉลี่ยสะสม)	20.772	1	20.772	1.015
ตัวแปรอิสระ	58.754	4	14.689	.718
วิธีการฝึก	54.673	3	18.224	.891
ความเชื่ออำนาจในตน	14.557	1	14.557	.712
วิธีการฝึก×ความเชื่ออำนาจในตน	37.218	3	12.406	.606
การอธิบาย	116.744	8	14.593	.713
ส่วนที่เหลือ	3089.200	151	20.458	
ผลรวม	3205.944	159	20.163	

รวมทำนายได้ร้อยละ 5.1

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมด้านความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย เมื่อพิจารณาความถี่ที่ได้รับวิธีการฝึกวิธีต่าง ๆ ร่วมกับการได้รับการอบรมเลี้ยงดูผู้เฒ่าการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F
ตัวแปรร่วม(ผลการเรียนเฉลี่ยสะสม)	20.772	1	20.772	1.019
ตัวแปรอิสระ	44.608	4	11.152	.547
วิธีการฝึก	42.484	3	14.161	.695
การอบรมการทำงาน	.411	1	.411	.020
วิธีการฝึก×การอบรมการทำงาน	62.198	3	20.733	1.017
การอธิบาย	127.578	8	15.947	.782
ส่วนที่เหลือ	3078.365	151	20.387	
ผลรวม	3205.944	159	20.163	

รวมทำนายได้ร้อยละ 2.0

ตาราง 37 ปริมาณการทำนายและลำดับความสำคัญของตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเองของเยาวชนในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้คุณสมบัติพื้นฐานด้านความเชื่ออำนาจในตน การได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน และผลการเรียนเฉลี่ยสะสมเป็นตัวทำนาย

กลุ่ม	จำนวนคน	ร้อยละของการทำนาย	ตัวทำนาย
รวม	160	25	3
ฝึกความสามารถ+ความตั้งใจ	40	0	-
ฝึกความสามารถ	40	0	-
ฝึกความตั้งใจ	40	0	-
ควบคุม	40	0	-
ผู้ปกครองเกษตรกร, รับจ้าง	103	0	-
ผู้ปกครองธุรกิจ, รับราชการ	57	0	-
ผู้ปกครองประถมศึกษาและต่ำกว่า	117	0	-
ผู้ปกครองมัธยมศึกษาและสูงกว่า	43	0	-
ชาย	90	0	-
หญิง	70	10	3

ตัวทำนาย

1. ความเชื่ออำนาจในตน
2. การได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน
3. ผลการเรียนเฉลี่ยสะสม

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคงทนด้านความสามารถในการทำงานโดยวาง
เป้าหมายของเยาวชนในกลุ่มทดลองที่ได้รับการฝึกต่างกันและกลุ่มควบคุม

กลุ่ม	N	\bar{X}	S.D.	S _E	\bar{D}	S _E	t
วัดหลังฝึกทันที ฝึกความสามารถ+ความตั้งใจ	40	20.10	4.60	.73			
วัดหลังฝึก 2 สัปดาห์		21.63	3.22	.51	1.53	.54	2.85**
วัดหลังฝึกทันที ฝึกความสามารถ	40	19.00	5.59	.89			
วัดหลังฝึก 2 สัปดาห์		16.73	8.47	1.34	-2.28	.99	-2.30*
วัดหลังฝึกทันที ฝึกความตั้งใจ	40	15.43	5.04	.80			
วัดหลังฝึก 2 สัปดาห์		14.60	4.66	.74	-.83	.84	-.99
วัดหลังฝึกทันที ฝึกควบคุม	40	18.90	4.15	.66			
วัดหลังฝึก 2 สัปดาห์		19.58	3.59	.57	.67	.51	1.31

*. ** มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และ .01

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์การจำแนกหมู่ ความคงทนของความสามารถในการทำงานโดย
วางเป้าหมายของกลุ่มที่ได้รับการฝึกด้วยวิธีต่าง ๆ

ตัวแปร+ระดับ	N	ความเบี่ยงเบนของ ตัวแปรอิสระและตัว แปรร่วมที่ปรับแล้ว	beta	คะแนน เฉลี่ย รวม	R ²	R
ฝึกความสามารถ+ความตั้งใจ	40	.93				
ฝึกความสามารถ	40	-1.86	.24	-.225	.153	.391
ฝึกความตั้งใจ	40	-.21				
ฝึกควบคุม	40	.90				

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคงทนด้านความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงาน
โดยวางเป้าหมายของเขาวชนในกลุ่มทดลองที่ได้รับการฝึกต่างกันและกลุ่มควบคุม

กลุ่ม	N	\bar{X}	S.D.	S_E	\bar{D}	$S_{\bar{E}}$	t
วัดหลังฝึกทันที	40	140.58	11.83	1.87	3.20	1.28	2.51 *
ฝึกความสามารถ+ความตั้งใจ		วัดหลังฝึก 2 สัปดาห์	143.78	13.92			
วัดหลังฝึกทันที	40	145.43	13.19	2.09	-4.38	1.31	-3.35 *
ฝึกความสามารถ		วัดหลังฝึก 2 สัปดาห์	141.05	17.59			
วัดหลังฝึกทันที	40	131.88	12.47	1.92	4.15	1.63	2.55 *
ฝึกความตั้งใจ		วัดหลังฝึก 2 สัปดาห์	136.03	10.48			
วัดหลังฝึกทันที	40	129.15	15.41	2.43	-4.30	1.07	-4.01 ***
ฝึกควบคุม		วัดหลังฝึก 2 สัปดาห์	114.85	15.34			

* , *** มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และ .001

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์การจำแนกหมู่ ความคงทนของความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ของกลุ่มที่ได้รับการฝึกวิธีต่าง ๆ

ตัวแปร+ระดับ	N	ความเบี่ยงเบนของ ตัวแปรอิสระและตัว แปรร่วมที่ปรับแล้ว	beta	คะแนน เฉลี่ย รวม	R ²	R
ฝึกความสามารถ+ความตั้งใจ	40	1.33				
ฝึกความสามารถ	40	-6.18	.40	1.819	.157	.396
ฝึกความตั้งใจ	40	2.36				
ฝึกควบคุม	40	-2.50				

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคงทนด้านพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัย ของเยาวชนในกลุ่มทดลองที่ได้รับการฝึกต่างกันและกลุ่มควบคุม

กลุ่ม	N	\bar{X}	S.D.	S_E	\bar{D}	$S_{\bar{E}}$	t
วัดหลังฝึกทันที ฝึกความสามารถ+ความตั้งใจ วัดหลังฝึก 2 สัปดาห์	40	46.88	1.54	.24	-.15	.36	-.42
วัดหลังฝึกทันที ฝึกความสามารถ วัดหลังฝึก 2 สัปดาห์	40	40.23	4.07	.64	5.60	.76	7.33***
วัดหลังฝึกทันที ฝึกความตั้งใจ วัดหลังฝึก 2 สัปดาห์	40	42.05	2.79	.44	4.50	.37	12.21***
วัดหลังฝึกทันที ฝึกควบคุม วัดหลังฝึก 2 สัปดาห์	40	33.70	6.11	.97	-.53	.50	-1.04

*** มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์การจำแนกหมู่ ความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวาง
เป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัย ของกลุ่มที่ได้รับการฝึกวิธีต่าง ๆ

ตัวแปร + ระดับ	N	ความเบี่ยงเบนของ ตัวแปรอิสระและตัว แปรร่วมที่ปรับแล้ว	beta	คะแนน เฉลี่ย รวม	R ²	R
ฝึกความสามารถ+ความตั้งใจ	40	-2.86				
ฝึกความสามารถ	40	3.32	.67	2.356	.424	.651
ฝึกความตั้งใจ	40	2.31				
ฝึกควบคุม	40	-2.77				

ตาราง 44 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคงทนด้านพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเอง ของเยาวชนในกลุ่มทดลองที่ได้รับการฝึกต่างกันและกลุ่มควบคุม

กลุ่ม	N	\bar{X}	S.D.	S_E	\bar{D}	$S_{\bar{E}}$	t
วัดหลังฝึกทันที ฝึกความสามารถ+ความตั้งใจ วัดหลังฝึก 2 สัปดาห์	40	44.85	2.79	.44	.35	.616	.57
วัดหลังฝึกทันที ฝึกความสามารถ วัดหลังฝึก 2 สัปดาห์	40	39.58	5.28	.83	4.93	.97	5.10 ***
วัดหลังฝึกทันที ฝึกความตั้งใจ วัดหลังฝึก 2 สัปดาห์	40	43.98	2.67	.42	.68	.52	1.29
วัดหลังฝึกทันที ฝึกควบคุม วัดหลังฝึก 2 สัปดาห์	40	35.05	6.74	1.07	-4.88	.68	-7.18 ***

*** มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

ตาราง 45 ผลการวิเคราะห์การจำแนกความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย
จากการรายงานการปฏิบัติงานตนเอง ของกลุ่มที่ได้รับการฝึกวิธีต่าง ๆ

ตัวแปร+ระดับ	N	ความเบี่ยงเบนของ ตัวแปรอิสระและตัว แปรร่วมที่ปรับแล้ว	beta	คะแนน เฉลี่ย รวม	R ²	R
ฝึกความสามารถ+ความตั้งใจ	40	.06				
ฝึกความสามารถ	40	4.66	.61	.269	.377	.614
ฝึกความตั้งใจ	40	.42				
ฝึกควบคุม	40	-5.14				

ตาราง 46 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยที่ปรับค่าเบี่ยงเบนของตัวแปรอิสระและตัวแปร ร่วมแล้วของ ผลการฝึกที่มีต่อคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านต่าง ๆ โดยพิจารณาตามกลุ่มที่ได้รับ การฝึกด้วยวิธีต่าง ๆ

คุณลักษณะ กลุ่ม	1		2		3		4		5		6	
	\bar{X}	F	\bar{X}	F	\bar{X}	F	\bar{X}	F	\bar{X}	F	\bar{X}	F
ฝึกความ สามารถ+ ความตั้งใจ	.63		4.87		6.34		3.99		-2.86		.06	
ฝึกความ สามารถ	.45	.77	5.32	***15.1	- .53	***71.3	-1.29	***35.5	3.32	***38.1	4.66	***31.3
ฝึกความ ตั้งใจ	-.50		-.71		1.25		3.11		2.31		.42	
ฝึกควบคุม	-.58		-9.48		-7.07		-5.81		-2.77		-5.14	
รวมทำนาย ได้ร้อยละ	2.0		22.7		59.0		41.5		42.7		37.7	

*** มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

1. ความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย
2. ความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย
3. พฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัย
4. พฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเอง
5. ความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัย
6. ความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงานตนเอง

ตาราง 47 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยที่ปรับค่าเบี่ยงเบนของตัวแปรอิสระและตัวแปรร่วมแล้วของ
ผลการจัดการทำที่วัดทันทีหลังฝึก และวัดความคงทนหลังการฝึก

ผลการฝึก	ความสามารถ		ความตั้งใจวัดทันที		ความคงทนของ		ความคงทนของ	
	วัดทันที				ความสามารถ		ความตั้งใจ	
กลุ่ม	\bar{X}	F	\bar{X}	F	\bar{X}	F	\bar{X}	F
ฝึกความสามารถ + ความตั้งใจ	.63		4.87		.93		1.33	
ฝึกความสามารถ	.45		5.32		-1.86		-6.18	
		.77		15.1***		3.59*		9.60***
ฝึกความตั้งใจ	-.50		-.71		-.21		2.36	
ฝึกควบคุม	-.58		-9.48		.90		-2.50	
รวมทำนายได้ร้อยละ	2.0		22.7		15.3		15.7	

*. *** มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และ .001 ตามลำดับ

ตาราง 48 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยที่ปรับค่าเบี่ยงเบนของตัวแปรอิสระและตัวแปรแล้ว ของ ผลการฝึกต่อตัวแปรตามพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายที่วัดทันทีหลังฝึก และ วัดความคงทน หลังการฝึก

ผลการฝึก	พฤติกรรม การทำงาน 1		พฤติกรรม การทำงาน 2		ความคงทนของ พฤติกรรม 3		ความคงทนของ พฤติกรรม 4	
	\bar{X}	F	\bar{X}	F	\bar{X}	F	\bar{X}	F
กลุ่ม								
ฝึกความสามารถ + ความตั้งใจ	6.34		3.99		-2.86		.06	
ฝึกความสามารถ	-.53	*** 71.3	-1.29	*** 35.5	3.32	*** 38.1	4.66	*** 31.3
ฝึกความตั้งใจ	1.25		3.11		2.31		.42	
ฝึกควบคุม	-7.07		-5.81		-2.77		-5.14	
รวมทำนายได้ร้อยละ	59.0		41.5		42.7		37.7	

*** มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

- พฤติกรรมการทำงาน 1 = พฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัย วัดทันที
 พฤติกรรมการทำงาน 2 = พฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการปฏิบัติงาน
 ตนเอง วัดทันที

ความคงทนของพฤติกรรม 3 = พฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการสังเกตของผู้วิจัย
วัดหลังการฝึก 2 สัปดาห์

ความคงทนของพฤติกรรม 4 = พฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายจากการรายงานการ
ปฏิบัติงานตนเอง วัดหลังการฝึก 2 สัปดาห์

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นางสาวจันทนา นนทิกร

เกิดวันที่ 6 ตุลาคม 2493

สถานที่เกิด ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี

ที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 167 หมู่ 6 ตำบลสนามจันทร์ อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม

ตำแหน่งปัจจุบัน ศึกษานิเทศก์ 5

สถานที่ทำงาน ฝ่ายแผนงาน วิจัยและประเมินผล หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา
เขตการศึกษา 1 อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม

ประวัติการศึกษา พ.ศ.2507 ป.7 โรงเรียนวัดคอนไก่เตี้ย อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี
พ.ศ.2510 ม.ศ.3 โรงเรียนเบญจมเทพอุทิศ อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี
พ.ศ.2512 ป.กศ. วิทยาลัยครูเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี
พ.ศ.2516 กศ.บ. (ภาษาอังกฤษ) วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร
พ.ศ.2521 กศ.ม. (การแนะแนว) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
พ.ศ.2533 กศ.ค. (พัฒนศึกษาศาสตร์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร

ประวัติการทำงาน พ.ศ.2516 - 2517 ครูตรี โรงเรียนคลองหลวงวิทยาคม อำเภอกองหลวง
จังหวัดปทุมธานี

พ.ศ.2517 - 2523 อาจารย์ 1 โรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน
อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

พ.ศ.2523 - ปัจจุบัน ศึกษานิเทศก์งานวิจัย หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา
เขตการศึกษา 1 จังหวัดนครปฐม

การทดลอง ใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะ
การทำงานโดยวางเป้าหมาย สำหรับเยาวชน

บทคัดย่อ

ของ

จินตนา นนทิกว

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาพัฒนศึกษาศาสตร์

กุมภาพันธ์ 2533

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อหาวิธีการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพในการ เสริมสร้างคุณลักษณะ การทำงานโดยวางเป้าหมายสำหรับเยาวชนที่จำเป็นสองประการคือ ความสามารถในการทำงาน โดยวางเป้าหมาย และความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย โดยมีทฤษฎีทาง จิตวิทยาสังคมและทฤษฎีการเรียนรู้คือ ทฤษฎีการวางเป้าหมาย ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม แนวคิดตัวแบบการทำนายพฤติกรรมของลิสกา และแนวคิดการจัดทำ ชุดฝึกอบรมแบบสื่อผสม เป็นพื้นฐานในการวิจัย

แผนแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงทดลอง โดยการสุ่มนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ของ โรงเรียนศรีวิชัยวิทยา และโรงเรียนสระกะเทียมวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม แต่ละ โรงเรียนมีกลุ่มทดลอง 3 กลุ่ม และกลุ่มควบคุม 1 กลุ่ม รวมจำนวน 160 คน จัดกระทำ การทดลองโดยใช้ชุดฝึกอบรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยให้กลุ่มทดลองที่ 1 ได้รับการฝึกความสามารถใน การทำงานโดยวางเป้าหมายควบคู่กับการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวาง เป้าหมาย กลุ่มทดลองที่ 2 ได้รับการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียว กลุ่มทดลองที่ 3 ได้รับการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียว ส่วนกลุ่มควบคุมได้รับการฝึกกิจกรรมอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ แบบวัดความเชื่ออำนาจในคน แบบวัดการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน แบบทดสอบความสามารถ ในการทำงานโดยวางเป้าหมาย แบบวัดความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย แบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายโดยผู้วิจัย และแบบรายงานการปฏิบัติงาน ตนเอง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย การ วิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม การวิเคราะห์การจำแนกหมู่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบเป็นขั้น และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) ความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายของทุกกลุ่ม ไม่เพิ่มขึ้นเมื่อวัดทันทีหลังฝึก แต่ความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย เพิ่มขึ้นในกลุ่มที่ได้รับการฝึก 2 ด้าน และกลุ่มที่ได้รับการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวาง เป้าหมายด้านเดียวหลังฝึกทันที (2) การฝึกที่แตกต่างกันไม่มีผลทำให้ความสามารถในการทำงาน โดยวางเป้าหมายแตกต่างกัน แต่การฝึก 2 ด้านควบคู่กันและการฝึกเพียงด้านใดด้านเดียวส่งผล

ให้ความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายในกลุ่มทดลองทั้งสามสูงกว่ากลุ่มควบคุม และพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายของกลุ่มที่ได้รับการฝึก 2 ด้านควบคู่กัน สูงกว่ากลุ่มที่ได้รับการฝึกเพียงด้านเดียวและกลุ่มควบคุม (3) เยาวชนที่มีคุณสมบัติพื้นฐานด้านความเชื่ออำนาจในตนเองต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันในผลของความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายเมื่อได้รับการฝึกด้วยวิธีต่างกัน แต่พบว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองสูง เมื่อได้รับการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียวมีผลของความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายสูงสุด และพบว่ากลุ่มที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองสูง และกลุ่มที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองต่ำ เมื่อได้รับการฝึก 2 ด้านควบคู่กัน มีผลของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายสูงสุดใกล้เคียงกัน สำหรับคุณสมบัติพื้นฐานด้านการได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน ไม่มีปฏิสัมพันธ์กับวิธีการฝึกใด ๆ ในการส่งผลต่อคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายในการทดลองครั้งนี้ (4) คุณสมบัติพื้นฐานด้านความเชื่ออำนาจในตนเองร่วมกับผลการเรียนเฉลี่ยสะสมสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายในกลุ่มที่ได้รับการฝึกเพียงด้านใดด้านหนึ่งได้สูงกว่า กลุ่มที่ได้รับการฝึก 2 ด้าน และกลุ่มควบคุม (5) กลุ่มที่ได้รับการฝึก 2 ด้านควบคู่กันมีความคงทนของความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายสูงสุด กลุ่มที่ได้รับการฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายเพียงด้านเดียว มีความคงทนของความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายสูงสุด ส่วนกลุ่มที่ได้รับการฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียว และกลุ่มที่ฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายด้านเดียว มีความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายสูงกว่ากลุ่มที่ได้รับการฝึก 2 ด้านควบคู่กัน และกลุ่มควบคุม

ทฤษฎีทางจิตวิทยาสังคมและทฤษฎีการเรียนรู้ที่อ้างอิงสามารถสนับสนุนผลการวิจัยเป็นส่วนรวม แม้ว่าจะมีข้อจำกัดของทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลที่พบว่า การเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมและการฝึกการรับรู้ที่สถานทางสังคม ไม่ได้ส่งผ่านความตั้งใจกระทำพฤติกรรมไปยังพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย แต่กลับส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ข้อจำกัดนี้สามารถใช้คำอธิบายจากแนวคิดตัวแบบการกำหนดพฤติกรรมของสก็อต

มาเสนอเพิ่มเติมเพื่อยืนยันว่าตัวแปรภายนอกคือ คุณสมบัติพื้นฐานด้านความเชื่ออำนาจในตน มีอิทธิพลส่งผ่านความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย ไปสู่พฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย และส่งผลโดยตรงสู่พฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายด้วย อย่างไรก็ตาม แนวคิดการจับชุดฝึกอบรมแบบสื่อผสม ได้ส่งผลชัดเจนต่อการเกิดความคงทนของคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายของเยาวชนในครั้งนี้

ผลสรุปของการวิจัยครั้งนี้ นำไปสู่การเลือกวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมในการเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายสำหรับเยาวชน ดังนี้ (1) ควรใช้ชุดฝึกอบรมทั้ง 2 ด้านควบคู่กันเพื่อให้เกิดความคงทนของความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมาย (2) ควรใช้ชุดฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายเพียงชุดเดียว เพื่อให้เกิดความคงทนของความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมาย และ (3) ควรใช้ชุดฝึก 2 ชุดควบคู่กันเพื่อผลของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายทันที แต่ควรเลือกใช้ชุดฝึกความสามารถในการทำงานโดยวางเป้าหมายเพียงด้านเดียว หรือชุดฝึกความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายเพียงด้านเดียว เพื่อผลของความคงทนของพฤติกรรมการทำงานโดยวางเป้าหมายในระยะยาว

THE EXPERIMENTAL USE OF TRAINING MODULES OF
GOAL - ORIENTED WORK CHARACTERISTIC FOR YOUTH

AN ABSTRACT

BY

JANTHANA NONTHIKORN

A dissertation submitted in partial fulfilment of the requirements
for the Doctor of Education degree in Development Education
at Srinakharinwirot University

February 1990

The main purpose of this study was to search for the effective method of training of goal-oriented work characteristic for youth in two aspects : the ability of goal-oriented work and the behavioral intention of goal-oriented work. Goal Setting Theory, Reason Action Theory, Social Learning Theory, Liska's Revision Model and Concept of Multi-Media Training Modules were used as a conceptual base.

The design of this research was an experimental design, conducted in Sriwichaiwithaya School and Srakathiemwithayakom School, Amphoe Muang, Nakhon Pathom Province. The total sample consisted of 160 mathayomsuksa 5 students. The sample in each school divided into 3 experimental groups and 1 control group. The treatments were the training of the ability of goal-oriented work and the training of the behavioral intention of goal-oriented work. The locus of control test, the parents' work training scale, the ability of goal-oriented work test, the behavioral intention of goal-oriented work scale, the performance observation scale and the self-reported scale were used for collecting the data. The mean test, analysis of covariance, multiple classification analysis, multiple regression analysis and multiple correlation coefficient were used for analyzing the data.

The research findings indicated that : (1) The ability of goal-oriented work was no statistically significant differences in each group before and after the training. But the behavioral intention of goal-oriented work was significantly higher in the group trained both characters and the group trained only the ability of goal-oriented

work after the training. (2) The different training modules showed no statistically significant differences in the ability of goal-oriented work. But the group trained on both characters and groups trained on each character were significantly higher in the behavioral intention of goal-oriented work than the control group. (3) The differences in basic characteristic of the internal control was no statistically significant differences in the ability of goal-oriented work in different trained groups. But the high internal control youth in the group trained on ability of goal-oriented work gained the highest behavioral intention of goal-oriented work. It was also found that the high internal control youth and the low internal control youth in the both characters training group gained the highest goal-oriented behavior. The basic characteristics on work training by parents showed no interaction with the methods of training on each part of goal-oriented work characteristic. (4) The basic characteristics of the internal control and the academic achievement significantly explained the goal-oriented behavior in the groups trained on each character higher than the both characters trained group and the control group. (5) The group trained on both characters gained the most retention of the ability of goal-oriented work. The group trained on only the behavioral intention of goal-oriented work gained the most retention of the behavioral intention of goal-oriented work. And the groups trained on each character gained more retention of goal-oriented behavior than the both characters training group and the control group.

Each of the social-psychological theories was able to significantly account for the goal-oriented work characteristic. There was only the exception of Reason Action Theory; finding that the attitude to behavior and the subjective norm did not account through the behavioral intention of goal-oriented work, but they directly accounted for the goal-oriented work behavior. This limitation could be explained by Liska's Revision Model which insisted that the external variable ; the internal control did not only influence through the behavioral intention on goal-oriented work, but also directly accounted for the goal-oriented work behavior. The Concept of Multi-Media Training Modules was precisely to account for the retention of the goal-oriented work characteristic in this research.

In conclusion, of the research provided guides for using the suitable modules to develop the goal-oriented work characteristic for youth. They were : (1) Using both the ability of goal-oriented work modules and the behavioral intention of goal-oriented work modules, was necessary for the retention of the ability of goal-oriented work. (2) Using only the behavioral intention of goal-oriented work modules, was necessary for the retention of the behavioral intention of goal-oriented work. (3) Using both characters training modules, was necessary for the immediate goal-oriented work behavior, while using each training modules separately was more effective for the retention of the goal-oriented work behavior in the long time.