ผลของการเตือนตนเองต่อการรับรู้ความสามารถของตนที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ

ประทีป จินงี่*

บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนด้านการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน และพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนด้านการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการหาความสัมพันธ์ เป็นนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1 จำนวน 230 คน และการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนด้านการทำงานใช้นักศึกษาที่มีการรับรู้ความสามารถของตนด้านการทำงานต่ำ จำนวน 20 คน ใช้วิธีการทำให้บุคคลประสบความสำเร็จบ่อยครั้ง โดยใช้เทคนิคการเตือนตนเอง ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนด้านการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001 และนักศึกษากลุ่มที่ใช้เทคนิคการเตือนตนเองมีการรับรู้ความสามารถของตนด้านการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานในช่วงหลังการทดลองสูงกว่าช่วงก่อนการทดลองและสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

การดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์การใดก็ตาม จะดำเนินกิจกรรมไปได้ด้วยดีและมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรหลาย ๆ อย่างมาประกอบกัน แต่ทรัพยากรที่สำคัญยิ่งก็คือ ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคคลที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานนั้นๆ ทั้งนี้เพราะความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การขึ้นอยู่กับความสามารถและประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลเป็นสำคัญ ซึ่งถ้าผู้บริหารรู้จักเลือกคนเก่งและดีแล้ว โอกาสที่ลูกน้องจะแสดงความสามารถให้ปรากฏออกมาเป็นผลงานที่ดีก็มีได้มาก ดังนั้น ไม่ว่าหน่วยงานหรือองค์การใดก็ตาม เมื่อต้องรับบุคคลเข้าทำงานก็ต้องพยายามคัดเลือกคนที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เข้ามาทำงาน ซึ่งการรับคนเข้าทำงานนั้นผู้บริหารจะต้องพิจารณาทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ คือ จัดจำนวนคน

* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ทำงานให้ครบถ้วนตามความจำเป็นของงาน ไม่ก่อให้เกิดปัญหาของคนมากไปหรือน้อยไป ขณะเดียวกันก็ต้องเลือกคนที่มีความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำด้วย ทั้งนี้เพราะการที่องค์การตัดสินใจว่าจ้างบุคคลทำงานจะเป็นการตัดสินใจที่มีราคาแพง ซึ่งองค์การถือว่าเป็นการลงทุนอันจะนำมาซึ่งผลตอบแทนมหาศาลหากรู้จักใช้บุคคลนั้นให้คุ้มค่า นั่นคือ องค์การคาดหวังว่าเมื่อรับบุคคลนั้นเข้าไปทำงานแล้ว ก็คาดหวังว่าบุคคลนั้นจะต้องทำงานอย่างมีประสิทธิภาพให้กับหน่วยงานต่อไป ซึ่งคำว่าประสิทธิภาพในที่นี้รวมถึงปริมาณคือ ทำงานให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้และคุณภาพคือ ทำงานได้อย่างดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ ทำให้ดีเท่ามาตรฐานที่ตั้งไว้ หรือดีกว่ามาตรฐานที่ตั้งไว้เสียอีก

การทำงานที่มีประสิทธิภาพของบุคคลในหน่วยงานที่ผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้นนั้น บุคคลอาจแสดงออกมาทั้งในด้านความคิดและการกระทำ การที่บุคคลจะกระทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นมิได้ขึ้นอยู่กับ ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่บุคคลมีอยู่เท่านั้น หากแต่ยังขึ้นอยู่กับความคิดที่บุคคลมีต่อตนเองว่าตนเองมีความสามารถหรือไม่มีความสามารถที่จะกระทำกิจกรรมนั้น ซึ่งความคิดดังกล่าวของบุคคลนั้นจัดได้ว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญและเกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคลกล่าวคือ คนที่มีความรู้ความสามารถนั้นอาจไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน ถ้าหากเขามีการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนอย่างไม่ถูกต้อง ดังนั้น การที่บุคคลมีความสามารถอย่างไรอาจจะไม่สำคัญเท่ากับการที่บุคคลรับรู้ว่าเขามีความสามารถอย่างไร นั่นหมายความว่าการที่บุคคลจะทำงานได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้น นอกจากจะขึ้นอยู่กับความสามารถ แล้วยังจะต้องขึ้นอยู่กับการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนด้วย ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนมีความสำคัญเท่า ๆกับความสามารถที่มีอยู่หรืออาจจะมีความสำคัญมากกว่าความสามารถที่ตนเองมีอยู่ก็ได้(Bandura,1986,1981,1978; Schunk; 1984, 1981) จะเห็นได้ว่าการรับรู้ความสามารถของตนมีความสัมพันธ์กับการกระทำพฤติกรรมของบุคคล ทั้งนี้เพราะการรับรู้ความสามารถของตนเป็นกลไกทางสติปัญญาที่สำคัญประการหนึ่งของบุคคล เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล (Bandura. 1986, Schunk 1985)

Bandura กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนนี้มีผลต่อบุคคลในด้านต่าง ๆ เช่น มีผลต่อการตัดสินใจของบุคคล ในการพิจารณาว่าจะเลือกกระทำหรือไม่กระทำ การใช้ความพยายาม ความมุมานะ อุตสาหะ กระบวนการคิด ปฏิกิริยาทางอารมณ์ มีผลต่อแรงจูงใจในการทำพฤติกรรมของบุคคล กล่าวคือ บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง มักจะเลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทาย มีความกระตือรือร้นเอาใจใส่ในการทำงาน มีความต้องการความสำเร็จสูง และจะใช้ความพยายาม มักจะไม่หลีกเลี่ยงงานหรือท้อถอย เมื่อเผชิญกับอุปสรรคหรือสถานการณ์ที่ทำให้ไม่พึงพอใจ มีความมุมานะในการทำงานนานกว่าบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนต่ำ (Bandura 1986, Bandura and Schunk, 1981; Schunk, 1985, 1984) ซึ่งบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูงและมีพฤติกรรมดังกล่าวมานี้ก็มีแนวโน้มที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงด้วยเช่นกัน ส่วนบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำมักจะเลือกทำงานที่มีลักษณะง่าย ๆ ขาด

ความพยายาม ขาดความมุมานะในการทำงาน หลีกเลี่ยงงาน มักจะท้อถอยเมื่อพบกับอุปสรรคต่างๆ และยังส่งผลต่อปฏิกิริยาทางอารมณ์ด้วย เช่น ทำให้เกิดความหวาดหวั่น ความวิตกกังวล ความเครียด ความล้มเหลว เป็นต้น (Bandura, 1986)

ดังนั้น ในการที่หน่วยงานหรือองค์การใดจะพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานหรือต้องการจะพัฒนาบุคลากรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น แทนที่จะพิจารณาเฉพาะที่ประสิทธิภาพในการทำงานเพียงอย่างเดียว ก็อาจจะพิจารณาที่การรับรู้ความสามารถในการทำงานแทนก็ได้ เพราะในสภาพการณ์จริง ๆ บางครั้งประสิทธิภาพการทำงานอาจวัดได้ยาก ประกอบกับต้องรอเวลานาน เพื่อจะดูว่าบุคคลนั้นมีประสิทธิภาพการทำงานจริงหรือไม่ ดังนั้น การรับรู้ความสามารถของตนจึงน่าจะเป็นตัวแปรหนึ่งที่ควรนำมาศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาแทนตัวแปรประสิทธิภาพการทำงาน ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนด้านการทำงาน กับประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และเมื่อพบว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันแล้ว ผู้วิจัยจะทำการทดลองเพื่อพัฒนากลุ่มตัวอย่างที่มีการรับรู้ความสามารถของตนด้านการทำงานต่ำ และมีประสิทธิภาพการทำงานต่ำ โดยใช้เทคนิคการเตือนตนเอง (Self-monitoring) เพิ่มการรับรู้ความสามารถของตนให้สูงขึ้น แล้วดูว่าประสิทธิภาพในการทำงานจะสูงตามขึ้นด้วยหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนด้านการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน

2. เพื่อศึกษาผลการใช้เทคนิคการเตือนตนเองเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตนด้านการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. การรับรู้ความสามารถของตนด้านการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย

2. นักศึกษากลุ่มที่ใช้เทคนิคการเตือนตนเอง มีการรับรู้ความสามารถของตนด้านการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ช่วงทดลอง หลังการทดลอง สูงกว่าช่วงทดลอง ก่อนการทดลอง

3. นักศึกษากลุ่มที่ใช้เทคนิคการเตือนตนเองมีการรับรู้ความสามารถของตนด้านการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายในช่วงทดลอง หลังการทดลอง สูงกว่านักศึกษากลุ่มควบคุม

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้มีการศึกษา 2 ช่วง คือ ช่วงแรก เป็นการศึกษาเชิงสำรวจโดยการหาความสัมพันธ์และช่วงที่ 2 เป็นการศึกษาเชิงทดลอง โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังนี้

ช่วงแรก การศึกษาเชิงสำรวจ

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา เป็นนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1 ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพณิชยการพระนคร ที่ลงเรียนวิชาพิมพ์ดีดภาษาไทย ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2538 จำนวน 26

ห้องเรียน โดยมีนักศึกษาทั้งหมด 861 คน

กลุ่มตัวอย่างช่วงแรก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา เป็นนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 1 ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตพณิชยการพระนคร จำนวน 230 คน จาก 8 ห้องเรียน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

แบบแผนการวิจัยช่วงแรก เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวคือ การรับรู้ความสามารถของตนด้านการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย

ช่วงที่ 2 การศึกษาเชิงทดลอง

ประชากร เนื่องจากงานวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะทดลองพัฒนากลุ่มตัวอย่างที่มีการรับรู้ความสามารถของตนด้านการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายต่ำให้มีการรับรู้ความสามารถของตนด้านการทำงานสูงขึ้น อันจะส่งผลให้มีประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสูงขึ้นด้วย ผู้วิจัยจึงได้คัดเลือกประชากร ตามเกณฑ์การประเมินที่ตั้งขึ้นดังนี้

เกณฑ์การประเมิน

1. ผู้ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนด้านการทำงานต่ำ

ผู้วิจัยพิจารณากลุ่มตัวอย่างที่มีการรับรู้ความสามารถของตนด้านการทำงานต่ำจากนักเรียนที่มีคะแนนความสามารถของตนด้านการทำงานต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 230 คน ($X < 6.94$)

2. ผู้ที่มีประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายต่ำ

ผู้วิจัยพิจารณากลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายจากจำนวนคำที่นักศึกษาพิมพ์ได้ ตามแบบฝึกที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและคิดจำนวนคำที่พิมพ์ได้จากวิธีการคำนวณหาคำสุทธิที่สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลกำหนด ผู้ที่ได้จำนวนคำต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานเฉลี่ยต่อนาที สำหรับนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนวิชา กล 108 (30 คำต่อนาที) และได้จำนวนคำต่อนาทีต่ำกว่าจำนวนคำเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (25.33 คำต่อนาที) จะถือว่าเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายต่ำ

ดังนั้นผู้วิจัยได้คัดเลือกประชากรที่มีทั้งการรับรู้ความสามารถของตนด้านการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายต่ำ จากประชากรในช่วงที่ 1 ได้ 68 คน

กลุ่มตัวอย่างช่วงที่ 2

ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างตามลักษณะดังนี้

นักศึกษาที่ได้รับคัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในช่วงที่ 2 ต้องมีลักษณะคือ

1. มีคะแนนการรับรู้ความสามารถของตนด้านการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายต่ำ

2. สมัครใจที่จะเข้ารับการทดลอง

ผู้วิจัยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างตามลักษณะที่ระบุได้จำนวน 20 คน ต่อจากนั้นผู้วิจัยได้ใช้การสุ่มด้วยวิธีการจับฉลาก เพื่อแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น กลุ่มทดลอง 10 คน และกลุ่มควบคุม 10 คน

แบบแผนการวิจัยช่วงที่ 2

เป็นการทดลอง ซึ่งแบบแผนการทดลองที่ใช้ก็คือ THE PRETEST POSTTEST CONTROL GROUP DESIGN (Campbell and Stanley. 1966) โดยวัดการรับรู้ความสามารถของตนด้านการทำงานกับประสิทธิภาพ

การทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ก่อนการทดลองและหลังการทดลอง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือวิจัย เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงาน เป็นการถามการตัดสินใจของนักศึกษาว่า "นักศึกษาคิดว่าตนเองสามารถกระทำพฤติกรรมตามที่ได้รับมอบหมายนั้นได้มากเพียงใด" ลักษณะแบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประเมินค่า 4 ระดับ ตั้งแต่ แน่ใจว่าทำไม่ได้จนถึงแน่ใจว่าทำได้จริง จำนวน 3 ข้อ แบบสอบถามชุดนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองของ Bandura โดยกำหนดงานที่มอบหมายให้พิมพ์ดีดเป็นแบบสอบถามจับเวลาที่นำมาจากแบบเรียนวิชา กล 107, 108 ซึ่งผู้วิจัยใช้แบบทดสอบฉบับเดียวกันกับแบบวัดประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย

2. แบบวัดประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นแบบวัดประสิทธิภาพในการพิมพ์ดีด โดยวัดทั้งความเร็ว และความถูกต้องในการพิมพ์ดีด วิชา กล.108

3. แบบฝึกทักษะการพิมพ์ ซึ่งผู้วิจัยคัดเลือกมาจากแบบฝึกพิมพ์ในหนังสือพิมพ์ดีดไทยของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลและของ พาณี ล้ออุทัย

4. แบบบันทึกการเตือนตนเอง เป็นแบบบันทึกที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มทดลองใช้บันทึกข้อมูลเกี่ยวกับคะแนนของการรับรู้ความสามารถของตนด้านการทำงาน

5. เครื่องพิมพ์ดีดภาษาไทย และอุปกรณ์การพิมพ์ต่าง ๆ เช่น กระดาษ หมึกพิมพ์ ฯลฯ

การรวบรวมข้อมูลและการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองในแต่ละช่วงดังนี้

ช่วงแรก

1. ดำเนินการรวบรวมข้อมูลช่วงแรกด้วยการใช้แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนและวัดประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ด้วยการให้นักศึกษาพิมพ์ดีด โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงปลายภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2538

ช่วงที่ 2 ดำเนินการวิจัยโดยแบ่งเป็น 2 ระยะคือ ระยะก่อนการทดลองและระยะทดลอง ดังนี้

1. ระยะก่อนการทดลอง ผู้วิจัยดำเนินการ

1.1 คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคือ นักศึกษาที่มีคะแนนการรับรู้ความสามารถของตนด้านการทำงาน และคะแนนประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายต่ำ จำนวน 20 คน แล้วทำการสุ่มโดยใช้วิธีการจับฉลากเข้ากลุ่มทดลอง 10 คน และกลุ่มควบคุม 10 คน

1.2 ผู้วิจัยทำการทดสอบก่อนการทดลอง โดยการวัดการรับรู้ความสามารถของตนด้านการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม

2. ระยะทดลอง ผู้วิจัยแบ่งระยะนี้ออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ

2.1 ขั้นเตรียมการก่อนทดลอง ผู้วิจัยดำเนินการในแต่ละกลุ่มตัวอย่างดังนี้

กลุ่มทดลอง

1. ผู้วิจัยอธิบายถึงความรู้พื้นฐานของการรับรู้ความสามารถของตนด้านการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย

2. ทำให้นักศึกษากลุ่มทดลองตระหนักถึงปัญหาการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานต่ำและประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายต่ำ ด้วยการให้ดูคะแนนที่ทดสอบในระยะก่อนการทดลอง

3. ผู้วิจัยอธิบายวิธีการเตือนตนเอง แล้วให้นักศึกษาทำการฝึกการเตือนตนเองโดยการฝึกตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ฝึกการสังเกตและบันทึกคะแนนการรับรู้ความสามารถของตนด้านการทำงาน

4. ผู้วิจัยอธิบายถึงวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นทำการทดลองว่าจะดำเนินการทดลองจำนวน 10 ครั้ง แต่ละครั้งให้นักศึกษาตรวจว่านักศึกษาพิมพ์ได้จำนวนคำเท่าไร ด้วยตัวของนักศึกษาเอง แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้

กลุ่มควบคุม

ผู้วิจัยอธิบายถึงวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลว่าจะดำเนินการโดยให้นักศึกษาทำการพิมพ์ดีดจับเวลาจำนวน10ครั้ง และเมื่อพิมพ์เสร็จแต่ละครั้งให้นำข้อความที่นักศึกษาพิมพ์มาส่งให้ผู้ช่วยวิจัยตรวจ

2.2 ขั้นการทดลอง ดำเนินการดังนี้

กลุ่มทดลอง

1. ผู้วิจัยให้นักศึกษากรอกคะแนนการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานและคะแนนประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายที่ได้ในช่วงทดสอบก่อนการทดลองลงในแบบบันทึกการเตือนตนเอง

2. ผู้วิจัยแจกแบบฝึกการพิมพ์ชุดที่ 1 ให้นักศึกษากลุ่มตัวอย่างพิจารณาเป็นเวลา2นาที

3. นักศึกษาตั้งเป้าหมายเกี่ยวกับจำนวนคำที่จะพิมพ์ได้ในครั้งต่อไป โดยตั้งเป้าหมายให้ใกล้เคียงกับความสามารถที่ตนเองทำได้

4. นักศึกษาพิจารณาจำนวนคำที่ตนเองตั้งเป้าหมาย แล้วให้คิดว่า ตนเองสามารถทำได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ร้อยละเท่าไร ต่อจากนั้นให้นักศึกษากรอกระดับความสามารถของตนต่อการพิมพ์ลงในแบบบันทึกการเตือนตนเอง

5. นักศึกษาพิมพ์ดีดจับเวลาตามคำสั่งในแบบฝึกชุดที่ 1 โดยพิมพ์จำนวน 2 ครั้ง ครั้งละ 3 นาที แล้วเลือกครั้งที่ดีที่สุดส่งตรวจจำนวนคำที่พิมพ์ได้

6. นักศึกษาตรวจจำนวนคำที่พิมพ์ได้แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ พร้อมทั้งบันทึกคำลงในแบบฝึกการพิมพ์ด้วยตนเอง

7. นักศึกษาประเมินตนเองว่า ทำได้ตามที่ตนเองมีความมั่นใจไว้หรือไม่ ซึ่งเป็นขั้นตอนการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตน

8. หลังจากพิมพ์เสร็จแต่ละครั้งผู้วิจัยให้นักศึกษาพัก 10 - 15 นาที

9. ให้นักศึกษากลุ่มทดลองดำเนินการทดลองใหม่ตั้งแต่ข้อ 2 - 7 ทำเช่นนี้จนครบ 10 ครั้งโดยในแต่ละครั้งผู้วิจัยจะเปลี่ยนแบบฝึกพิมพ์ใหม่ทุกครั้ง

กลุ่มควบคุม

1. ผู้วิจัยให้นักศึกษาพิมพ์ข้อความในแบบฝึกพิมพ์ โดยการจับเวลา 2 ครั้ง ครั้งละ 3 นาที แล้วเลือกครั้งที่นักศึกษาคิดว่าดีที่สุดส่งผู้ช่วยวิจัยเพื่อทำการตรวจและคิดจำนวนคำที่พิมพ์ได้

2. เมื่อพิมพ์เสร็จแต่ละครั้ง ผู้วิจัยจะให้นักศึกษาพักประมาณ 10 - 15 นาที แล้วจึงพิมพ์

จับเวลาต่อ ทำเช่นนี้จนครบ 10 ครั้ง โดยผู้วิจัยจะใช้แบบฝึกพิมพ์ชุดเดียวกับกลุ่มทดลอง (ดูตารางการพิมพ์จับเวลาในภาคผนวก)

หมายเหตุ ขั้นตอนในการจับเวลาและอาจารย์ผู้ควบคุมชั้นเรียน เป็นอาจารย์ท่านเดียวกันทั้ง 2 กลุ่ม

3. ระยะหลังการทดลอง

เมื่อทำการทดลองเสร็จเรียบร้อยครบ 10 ครั้งแล้วผู้วิจัยดำเนินการทดสอบหลังการทดลอง โดยวัดการรับรู้ความสามารถของตนด้านการทำงาน และวัดประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนด้านการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

2. เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนด้านการทำงานช่วงการทดสอบก่อนการทดลองกับช่วงการทดสอบหลังการทดลองของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ตลอดจนเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตน ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมในช่วงการทดสอบหลังการทดลอง โดยใช้ ANCOVA (Analysis of Covarience)

3. เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายช่วงการทดสอบก่อนการทดลองกับช่วงการทดสอบหลังการทดลอง ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยใช้สถิติ t-test แบบ dependent

4. เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายช่วงการทดสอบหลังการทดลองของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยใช้สถิติ t-test แบบ Independent

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยนี้ มี 2 ช่วงคือ ช่วงแรกเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรที่ศึกษา และหาความสัมพันธ์ของตัวแปร การรับรู้ความสามารถของตนด้านการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 230 คน ช่วงที่ 2 เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลของการใช้เทคนิคการเตือนตนเองเพื่อเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตนด้านการทำงานที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่ได้รับมอบหมายภายหลังการทดลอง ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่าง 20 คน เป็นกลุ่มทดลอง 10 คน และกลุ่มควบคุม 10 คน ซึ่งผู้วิจัยจะได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลช่วงแรก

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถของตนด้านการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 230 คน ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนด้านการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ($r = 0.5294$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การวิเคราะห์ข้อมูลช่วงที่ 2

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาช่วงทดสอบก่อนและหลังการทดลอง

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถของตนด้านการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายช่วงการทดสอบก่อนและหลังการทดลองของนักศึกษาที่ได้รับคัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในช่วงที่ 2 จำนวน 20 คน โดยใช้การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ดังนี้

ช่วงการทดสอบก่อนการทดลอง พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนด้านการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย (r = .3459) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ช่วงการทดสอบหลังการทดลอง พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนด้านการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย (r = .5537) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบคะแนนการรับรู้ความสามารถของตน

การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนด้านการทำงานของนักศึกษากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมทั้งในช่วงก่อนการทดลอง และช่วงหลังการทดลองนั้น เพื่อควบคุมอิทธิพลของตัวแปรทางสถิติ ดังเช่น การควบคุมจุดเริ่มต้น ของแต่ละกลุ่มก่อนการทดลองไม่ให้มีความแตกต่างกันนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม ANCOVA (Analysis of Covariance) มาทำการวิเคราะห์และนำเสนอผลในตาราง 5 ดังนี้

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้ความสามารถของตนด้านการทำงานของนักศึกษากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ช่วงการทดสอบก่อนการทดลองและช่วงการทดสอบหลังการทดลอง

Source of Variation	SS	df	MS	F
Covariates	19.767	1	19.767	13.094*
PRESE (คะแนนการรับรู้ความสามารถของตนช่วงทดสอบก่อนการทดลอง)	19.767	1	19.767	13.094*
Main Effects	13.120	1	13.120	8.691*
G (กลุ่ม)	13.120	1	13.120	8.691*
Explained	32.886	2	16.443	10.892*
Residual	25.664	17	1.510	
Total	58.550	19	3.082	

*p < .05

จากตาราง 1 จะเห็นว่า ตัวแปรร่วมคือคะแนนการรับรู้ความสามารถของตนด้านการทำงานของนักศึกษากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมในช่วงทดสอบก่อนการทดลอง มีความสัมพันธ์กับคะแนนผลการรับรู้ความสามารถของตนด้านการทำงานของนักศึกษาทั้ง 2 กลุ่ม ในช่วงทดสอบหลังการทดลอง หลังจากคำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้ความสามารถของตนด้านการทำงานที่ปรับแล้ว(Adjusted mean) ของนักศึกษากลุ่มทดลองจาก 5.3 เป็น 6.96 และของนักศึกษากลุ่มควบคุมจาก 5.2 เป็น 5.33 (ดูวิธีการคำนวณในภาคผนวก) เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ความสามารถของตนด้านการทำงานช่วงทดสอบหลังการทดลองของนักศึกษากลุ่มทดลอง ($X = 7.0$) และกลุ่มควบคุม ($X = 5.3$) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้ความสามารถของตนด้านการทำงานในช่วงทดสอบหลังการทดลองของนักศึกษากลุ่มทดลอง กลุ่มควบคุม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้ความสามารถของตนด้านการทำงาน ในช่วงทดสอบหลังการทดลองของนักศึกษากลุ่มทดลอง สูงกว่ากลุ่มควบคุม

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบคะแนนประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทดสอบสัมประสิทธิ์ถดถอยภายในกลุ่ม (Within Class Regression Coefficients) ของตัวแปรร่วมกับคะแนนประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายช่วงทดสอบก่อนการทดลองและช่วงทดสอบหลังการทดลองของทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมแล้วมีค่า β ห่างกันมาก โดยกลุ่มทดลองมีค่า $\beta = 0.82$ ส่วนกลุ่มควบคุมมีค่า $\beta = 0.29$ ดังนั้น เพื่อความเหมาะสมในการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มครั้งนี้ผู้วิจัยจึงเลือกใช้สถิติค่าที (t-test) และนำเสนอในตาราง 2,3,4 และ 5 ดังนี้

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายของกลุ่มทดลองในช่วงการทดสอบก่อนการทดลองและช่วงการทดสอบหลังการทดลอง

ช่วงการทดลอง	N	X	S.D.	t
ทดสอบก่อนการทดลอง	10	12.6	6.80	4.90*
ทดสอบหลังการทดลอง	10	25.9	10.15	

*p < .05

จากตาราง 2 พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายของนักศึกษากลุ่มทดลองช่วงทดสอบหลังการทดลอง สูงกว่าช่วงทดสอบก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายของกลุ่มควบคุม ช่วงการทดสอบก่อนการทดลอง และช่วงการทดสอบหลังการทดลอง

ช่วงการทดลอง	n	X	S.D.	t
ทดสอบก่อนการทดลอง	10	15.0	6.18	0.30
ทดสอบหลังการทดลอง	10	15.7	6.05	

จากตาราง 3 พบว่าคะแนนเฉลี่ยของคะแนนประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายของกลุ่มควบคุมช่วงทดสอบก่อนการทดลองและช่วงทดสอบหลังการทดลองไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายช่วงการทดสอบก่อนการทดลองของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

กลุ่มตัวอย่าง	n	X	S.D.	t
กลุ่มทดลอง	10	12.6	6.80	0.91
กลุ่มควบคุม	10	15.0	6.18	

จากตาราง 4 พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายช่วงการทดสอบก่อนการทดลองของนักศึกษากลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุมไม่แตกต่างกัน

ตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ช่วงการทดสอบหลังการทดลองของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

กลุ่มตัวอย่าง	n	X	S.D.	t
กลุ่มทดลอง	10	25.9	10.15	30.17*
กลุ่มควบคุม	10	15.7	6.05	

*p < .05

จากตาราง 5 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของคะแนนประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายช่วงการทดสอบหลังการทดลองของนักศึกษากลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบผลการวิจัยดังนี้

1. การรับรู้ความสามารถของตนด้านการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = 0.5294$)

2. นักศึกษากลุ่มที่ใช้เทคนิคการเตือนตนเองมีการรับรู้ความสามารถของตนด้านการทำงาน และมีประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายช่วงการทดสอบหลังการทดลองสูงกว่าช่วงการทดสอบก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. นักศึกษากลุ่มที่ใช้เทคนิคการเตือนตนเองมีการรับรู้ความสามารถของตนด้านการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ช่วงทดสอบหลังการทดลองสูงกว่านักศึกษากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บรรณานุกรม

ประทีป จินงี่. (2539). **ผลของการเตือนตนเองต่อการรับรู้ความสามารถของตนที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ** รายงานการวิจัย ฉบับที่ 61 กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร

Bandura , A. (1978). The Self-System in Reciprocal Determinism. **American Psychologist.** 33 :344-358.

_____ . (1981). Self Referent Though : A Developmental Analysis of Self-Efficacy. In J.H. Flavell and L. Ross (Eds.), Social Cognitive Development : Frontiers and Possible Futures. Cambridge , England : Cambridge University Press.

_____. (1986). **Social Foundations of Thought and Action.** Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall.

Bandura , A. and Schunk , D.H. (1981). Cultivating Competence , Self-Efficacy, and Intrinsic Interest Though Proximal Self-Motivation. **Journal of Personality and Social Psychology.** 41 : 586-598 .

Campbell , D.T. and Stanley , J.C. (1966). **Experimental and Quasi-Experimental Designs for Research.** Chicago : Rand McNally College Publishing Company.

Schunk , D.H. (1981). Modeling and Attributional Effects on Children's Achievement : A Self-Efficacy Analysis. **Journal of Educational Psychology.** 73 : 93-105.

_____ . (1984). Enhancing Self-Efficacy and Achievement Through Rewards and Goals Motivational and Information Effects. **Journal of Education Research.** 78 : 29-34.

_____ . (1984). Self-Efficacy Perspective on Achievement Behavior. **Educational Psychologist.** 19 : 48-58.

_____ . (1985). Self-Efficacy and Classroom Learning. **Psychology in the School.** 22 : 208 - 223.