

อิทธิพลการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัย
โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และความยืดหยุ่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน



ปริญญาณิพนธ์

ของ

วารุณี ทองดี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์

กรกฎาคม 2559

อิทธิพลการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัย
โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และความยืดหยุ่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน



ปริญญาานิพนธ์

ของ

วารุณี ทองดี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์

กรกฎาคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อิทธิพลการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัย
โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และความยืดหยุ่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์

กรกฎาคม 2559

วารุณี ทองดี. (2559). อิทธิพลการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย
สนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัยโดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และความยึดมั่นผูกพันในงาน
เป็นตัวแปรส่งผ่าน. ปริญญาโท. ศศ.ม. (จิตวิทยาประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

งานวิจัยเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันใน งาน ได้รับการศึกษาอย่าง แพร่หลาย โดยส่วนใหญ่ เน้นที่
การศึกษาเป็นตัวแปรตาม วัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้น ตรวจสอบความตรงของ โมเดล
ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ อิทธิพลการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมาย
เชิงสัมฤทธิ์และความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ตามโมเดลความยึดมั่นผูกพันในงาน ของ
Bakker และ Demerouti, (2008) ในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัย จำนวน 350 คน

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้โครงสร้างเป้าหมาย และการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์
ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้การรับรู้โครงสร้างเป้าหมาย ยัง ส่งอิทธิพลทางอ้อม ผ่านตัวแปร
การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความสำเร็จ ตัวแปรการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงาน และ
ตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงาน ซึ่งโมเดลที่พัฒนาขึ้นมามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
(Chi-square =3.89, $df=2$, $p=.142$; AGFI =.960; RMSEA =.052 ; RMR =.0004; $R^2 = .56$) ดังนั้นหาก
ระดับของการรับรู้โครงสร้างเป้าหมาย และการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพิ่มขึ้น ก็จะส่งอิทธิพลต่อความยึด
มั่นผูกพันในงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งข้อมูลส่วนนี้อาจสามารถใช้เป็นแนวทางในการ
เพิ่มระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัย

THE EFFECT OF GOAL STRUCTURE ON JOB PERFORMANCE OF UNIVERSITY SUPPORTING
STAFF: THE MEDIATING ROLE OF ACHIEVEMENT GOAL ORIENTATION AND
WORK ENGAGEMENT

AN ABSTRACT

BY

WARRUNEE THONGDEE



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Arts Degree in Applied Psychology
at Srinakharinwirot University

July 2016

Warrunee Thongdee. (2016). *The effect of goal structure on job performance of university*

support staff : The mediating role of achievement goal orientation and work engagement. Master Thesis, M.S. (Applied Psychology). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University.

The subject of work engagement has been widely studied and almost exclusively focused as a dependent variable, based on the work engagement model (Bakker & Demerouti, 2008). The objective of this study is to examine the pathways, from goal structure to job performance, through goal orientation and work engagement as mediation variables. The job performance model was tested with three hundred and fifty support staff at a public university. The data were analyzed by using a structural equation model.

The results indicated that goal structure and goal orientation had a positive correlation with job performance. Additionally, goal structure has an indirect effect on job performance through goal orientation and work engagement. The overall goodness-of-fit of the statistical analysis depicted that the causal model of job performance among university staff is the best fit for the empirical data (Chi-square =3.89, $df=2$, $p=.142$; AGFI =.960; RMSEA =.052 ; RMR =.0004; $R^2 = .56$). Efforts to increase goal structure and to goal orientation could have an influence engagement and job performance. The availability of goal orientation and work engagement may also increase job performance. The information about the direct, indirect and total effects of all variables in the tested model, and suggestions and implications for increasing job performance in university staff are further discussed.

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

อิทธิพลการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัย
โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และความยืดหยุ่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ของ

วารุณี ทองดี

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปรินทร์ ชัยวิสุทธิทางกูร)

วันที่..... เดือน..... พ.ศ. 2559

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ที่ปรึกษาหลัก ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล) (รองศาสตราจารย์ ดร. อุสา สุทธิสาคร)

.....ที่ปรึกษาร่วม กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทย์ญา วังโณ) (รองศาสตราจารย์ ดร. อังศินันท์ อินทรกำแหง)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทย์ญา วังโณ)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร. ปิยพงษ์ คล้ายคลึง)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงอย่างราบรื่นตรง ตามระยะเวลาการศึกษาของหลักสูตร ด้วยความอนุเคราะห์เป็นอย่างดี ยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความเมตตา และความอดทนของอาจารย์ที่ช่วยตรวจแก้งานโดยละเอียด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิญญูญา วัฒนโณ ผู้เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ร่วม และอาจารย์ ดร.ปิยพงษ์ คล้ายคลึง ที่ให้การช่วยเหลือและคำแนะนำอันเป็นประโยชน์ จนทำให้ปริญญานิพนธ์นี้เต็มเต็มในความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ อันประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.อังศินันท์ อินทรกำแหง และรองศาสตราจารย์ ดร. อุดา สุทธิศาสตร์ สำหรับคำแนะนำในการปรับปรุงเพื่อทำปริญญานิพนธ์เล่มนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น อีกทั้งขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.อัมราพร สุรการ และ อาจารย์ ดร.สรียา โชติธรรม ที่สละเวลา เพื่อเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจแบบสอบถามสำหรับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบพระคุณ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสังกัด และได้มอบทุนการศึกษา ให้แก่ผู้วิจัยตลอดหลักสูตร

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ประจำหลักสูตร ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา จิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาแก่ผู้วิจัยและให้คำปรึกษาด้วยความเมตตา และขอขอบคุณเพื่อนๆ นิสิตที่ให้ความช่วยเหลือ กำลังใจและมิตรภาพที่มีต่อกันเสมอ

ขอขอบพระคุณ เจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน ที่อำนวยความสะดวกและให้คำแนะนำในการดำเนินการด้านเอกสารและการจัดการเรียนการสอนจนจบการศึกษา

คุณค่าของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอระลึกถึงพระคุณบิดาและมารดาด้วยความกตัญญู

วารุณี ทองดี

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ที่มาและความสำคัญ.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	7
ความสำคัญของการวิจัย.....	8
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
ประชากรในการวิจัย.....	8
กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย.....	8
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	9
นิยามปฏิบัติการ.....	9
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	12
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
แนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน.....	15
ความหมายของผลการปฏิบัติงาน.....	15
ประเภทของผลการปฏิบัติงาน.....	16
ความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับความยืดหยุ่นผูกพันในงาน การตั้งเป้าหมาย เชิงสัมฤทธิ์ และโครงสร้างเป้าหมาย.....	32
แหล่งข้อมูลในการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	36
การวัดผลการปฏิบัติงาน.....	38
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความยืดหยุ่นผูกพันในงาน	38
ความหมายของความยืดหยุ่นผูกพันในงาน.....	39
องค์ประกอบของความยืดหยุ่นผูกพันในงาน.....	40

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันในงานกับการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และ โครงสร้างเป้าหมาย.....	42
ผลของความยึดมั่นผูกพันในงาน.....	44
การวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน.....	46
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์	47
ความหมายของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์	48
ประเภทของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์.....	48
ความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์กับโครงสร้างเป้าหมาย.....	55
ผลของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์.....	56
การวัดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์.....	57
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างเป้าหมาย.....	58
ความหมายของโครงสร้างเป้าหมาย.....	59
ประเภทของโครงสร้างเป้าหมาย.....	59
ผลของโครงสร้างเป้าหมาย.....	60
การวัดโครงสร้างเป้าหมาย.....	62
ที่มาของกรอบแนวคิดการวิจัย.....	63
สมมุติฐานในการวิจัย.....	70
การวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ.....	71
ประวัติความเป็นมาขององค์การ.....	71
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	72
การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	72
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	75

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 (ต่อ)	
ขั้นตอนการสร้างและพัฒนามาตรวัด	88
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	89
การรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในคน.....	89
สิทธิของผู้เข้าร่วมการวิจัย.....	90
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	90
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	94
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	94
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง.....	96
ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร.....	98
ผลวิเคราะห์เมทริกซ์สหสัมพันธ์ตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ.....	100
ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ.....	102
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	108
สรุปผลการวิจัย.....	108
การอภิปรายผล.....	112
ข้อเสนอแนะ.....	123
รายการอ้างอิง.....	126
ภาคผนวก.....	142
ประวัติผู้วิจัย.....	173

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญ

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในระดับภูมิภาคอาเซียนและระดับโลก ส่งผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ต่อหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ส่วนงาน การผลิต การบริการ อุตสาหกรรมบริการสุขภาพ รวมถึงสถาบันทางการศึกษา ทั้งมหาวิทยาลัยของรัฐในกำกับของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน ซึ่งจัดเป็นองค์กรที่มีพันธกิจหลัก ทั้งในการสอนนิสิตนักศึกษา โดยมุ่งเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ และการให้บริการทางการศึกษาแก่ประชาชน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา , 2553) นอกจากนี้นโยบายการปรับปรุงการบริหารงานและการดำเนินกิจการภาครัฐตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และกระแสการจัดอันดับมหาวิทยาลัยโลก (world class university ranking) ก็ยังผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงนโยบายการบริหารงาน รวมทั้งการปรับปรุงโครงสร้างในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน (มหาวิทยาลัยมหิดล , 2553 อ้างถึงใน วุฒิชัย อารักษ์โพชฌงค์ , 2554) ด้วยสถานการณ์ ดังที่กล่าวมา ข้างต้น มหาวิทยาลัยต้องตั้งเป้าหมายตัวชี้วัดเพื่อกำหนดความสำเร็จขององค์กร รวมไปถึงการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแข่งขันกับองค์กรที่มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานแบบ มุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นฐาน (result based management) โดยมีผู้บริหารองค์กรทั้ง ผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้น ที่ใช้กลยุทธ์ ทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการบริหารงาน เพื่อที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างมีเสถียรภาพ

ในประเทศไทย สถานศึกษาในทุกภาคส่วน ต่างให้ความสำคัญ และ หาทองเสริมสร้างศักยภาพในการแก้ปัญหา ป้องกันปัญหา การบริหารความเสี่ยง และการบริหารจัดการองค์กร ทุกระดับ ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้องค์กรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนยุทธศาสตร์และแผนการดำเนินงาน ที่สอดคล้องกับระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2553 โดย ตอบสนองต่อ กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF: HEd) ที่มุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งกระบวนการเหล่านี้จะดำเนินการควบคู่ไปการดำเนินงานตามพันธกิจหลักขององค์กร เพื่อยกระดับมาตรฐานองค์กรตลอดจนตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมาย อีกทั้งเพิ่มสมรรถนะในการแข่งขันกับองค์กรภายนอก ทั้งในระดับประเทศและระดับสากล (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา , 2553) จากการกำหนดเกณฑ์และมาตรฐานในการ

ดำเนินงานดังกล่าว ส่งผลให้องค์การต้องให้ ความสำคัญและเน้นย้ำให้บุคลากรปฏิบัติงานให้ได้ผลลัพธ์ที่ตั้งไว้ จึงเป็นที่มาของการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งตรวจสอบโมเดลอิทธิพลการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัย โดยมีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยอิงโมเดลความยึดมั่นผูกพันในงานของ Bakker และ Demerouti (2008) และงานวิจัยความสัมพันธ์ของโครงสร้างเป้าหมายกับการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานวิจัยของ Skaalvik และ Skaalvik (2013) โดยผู้วิจัยตรวจสอบความตรงของโมเดลกับกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลปี การศึกษา 2558 ในบุคลากรสายสนับสนุนซึ่ง ถือว่าเป็นกลุ่มที่อัตรากำลังมากที่สุด และเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ในการ สนับสนุนให้องค์การขับเคลื่อนอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการระบบให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพื่อสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ การวิจัยและพัฒนางานด้านการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งจิตลักษณะของบุคลากรจึงจำเป็นต้องได้รับการศึกษา ค้นคว้าพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายในการพัฒนาคุณภาพขององค์การต่อไป แม้ว่าผลการดำเนินงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาตรฐานสากล แต่จากการสำรวจ อัตรากำลังของบุคลากรที่มี ความผูกพัน ในระดับสูงต่อองค์การ (personnel at high organizational commitment) ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2554 -2556 ของคณะกลับมาแนวโน้มค่อยๆ ลดระดับลง โดยผลการสำรวจความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 61.0, 58.2 และ 56.5 ตามลำดับ (รายงานประจำปี คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล , 2557) ซึ่งความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับความยึดมั่นผูกพันในงาน (Hallberg & Schaufeli, 2006 ; เกตุณัฏฐ์ เมธิกสิวัฒน์, 2555) ทั้งนี้หากบุคลากรมีระดับของความผูกพันต่อองค์การลดลง ก็มีแนวโน้มที่จะมีความยึดมั่นผูกพันในงานลดลงไปด้วย อาจส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน อัตราการลาออกจากงาน และคุณภาพงาน (Mathieu & Zajac, 1990)

ความสำเร็จของการปฏิบัติงานในระดับบุคคล ในหน่วยงาน เปรียบเสมือนฟันเฟืองชิ้นเล็ก ที่ทำหน้าที่ประสานและขับเคลื่อนให้เครื่องจักรใหญ่หรือองค์การสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ดังนั้นผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงถือว่าเป็นปัจจัยและเครื่องสะท้อนความสำเร็จ ทั้งในด้านการบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคล อีกทั้งศักยภาพในกระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ ที่ทำให้องค์การมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับสากล ดังนั้นการศึกษาค้นคว้าที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จใน

การปฏิบัติงาน ยังคงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาอยู่เป็นระยะ เพื่อให้เกิดการทบทวนวรรณกรรมและ
ศึกษาวิจัยที่เป็นปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีการพัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่อง และ
บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

ประเด็นเรื่องผลการปฏิบัติงาน (job performance) ได้รับการศึกษาวิจัยในสาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การอย่างแพร่หลาย (Borman, 2004 ; Borman & Motowidlo, 1997; Organ,
1997) โดยผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่แสดงถึงศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละบุคคล ที่ บ่งชี้
ถึงความสามารถในการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายและ ปฏิบัติตรงตามวัตถุประสงค์ตลอดจน สนอง
ต่อนโยบายที่องค์กรตั้งไว้ (Beach, 1980; Bovee, 1993) ผลการปฏิบัติงานถือว่าเป็นส่วนสำคัญที่ใช้ใน
การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคคล และ สะท้อน ถึงคุณภาพโดยรวมขององค์การ
ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การจึงขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นสำคัญ (ดนตรี
ทวี และคณะ, 2555) จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานมีอยู่
หลายปัจจัย ซึ่งความยึดมั่นผูกพันในงาน (work engagement) เป็นตัวแปรหนึ่งที่นิยมศึกษากันมากทั้งใน
และต่างประเทศ ซึ่งมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และใช้เป็นแนวคิดในการบริหารจัดการ
องค์การ (organizational management) งานวิจัยก่อนหน้านี้สนับสนุนถึงความสัมพันธ์ระหว่างความยึด
มั่นผูกพันในงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและผลลัพธ์ขององค์การ โดยงานวิจัยส่วนหนึ่ง พบว่า
ความยึดมั่นผูกพันในงาน (work engagement) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ ผลการปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นผลการ
ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ (task performance) และผลการปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่
(contextual performance) (Harter et al., 2002; Laschinger & Finegan, 2005; Laschinger & Leiter,
2006; Salanova et al., 2005; Schaufeli & Bakker, 2004)

Bakker และ Demerouti (2008) ได้สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในงาน
ตั้งแต่ปี 2002 ถึง 2008 โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นฐานที่สำคัญที่ก่อให้เกิด
ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ผลการสังเคราะห์งานวิจัยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในงาน
นำเสนอในรูปแบบของแบบจำลอง เจอาร์ดีโมเดล (JD-R model) ประกอบด้วยปัจจัยจากแหล่งงาน
(job resources) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการรับรู้เชิงบวก ที่เกี่ยวกับ ด้านกายภาพในองค์การที่ช่วยกระตุ้นการ
เติบโต การเรียนรู้และพัฒนาการของบุคคล ให้สามารถบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานได้ ปัจจัยส่วน
บุคคล (personal resources) เกี่ยวข้องกับการประเมินตนเองทางบวก และความสามารถของบุคคลใน
การควบคุมตนเอง แรงจูงใจ ที่นำไปสู่ผลการปฏิบัติงาน และตัวแปรถัดมาเป็น ปัจจัยความต้องการในงาน

(job demands) เป็นปัจจัยที่เป็นความกดดันในการปฏิบัติงาน หรือความต้องการในงานทำหน้าที่ เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจากแหล่งงานและปัจจัยส่วนบุคคล

จากแบบจำลองเจอาร์ดีโมเดล (JD-R model) ของ Bakker และ Demerouti (2008) พอจะทำให้เห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานมี 3 ส่วน ได้แก่ 1) ปัจจัยจากแหล่งงาน (job resources) 2) ปัจจัยส่วนบุคคล (personal resources) และ 3) ปัจจัยความต้องการในงาน (job demands) ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงาน (job performance) โดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็น (work engagement) ตัวแปรส่งผ่านอันช่วยเพิ่มระดับของผลการปฏิบัติงาน ซึ่งถือว่าเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญ และได้รับการศึกษาอย่างแพร่หลายในสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

ความยึดมั่นผูกพันในงาน (work engagement) เป็นแนวคิดเชิงบวก (Christian, Garza, & Slaughter, 2011) อันเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และ ความรู้สึกที่งานสามารถเติมเต็มความหมายให้แก่ชีวิต จากการศึกษาของ Schaufeli และ Bakker (2004) พบว่าความยึดมั่นผูกพันในงานประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความกระตือรือร้น (vigor) การทุ่มเทอุทิศ (dedication) และความจดจ่อใส่ใจ (absorption) โดยแนวคิดเรื่องความยึดมั่นผูกพันในงานนี้ได้มีนักวิจัยนำไปศึกษาอย่างแพร่หลาย (Bakker et al., 2011; Schaufeli & Bakker, 2010; Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker, 2002) การศึกษางานวิจัยยังพบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้บุคลากรมีความเข้าใจในองค์กรและเกิดการเชื่อมโยงกับงานที่ตนเองปฏิบัติ (Bakker, Albrecht, & Leiter, 2011) อีกทั้งยังมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์เชิงบวกขององค์กร ต่างๆ ได้แก่ ทักษะที่ดีในการปฏิบัติงาน อัตราการคงอยู่ของบุคลากร ความทุ่มเท ในการปฏิบัติงาน และผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Skaalvik & Skaalvik, 2009; Bakker & Bal, 2010; Demerouti & Cropanzano, 2010) ซึ่งมีงานวิจัยหลายชิ้นที่แสดงให้เห็นว่าความยึดมั่นผูกพันในงานเป็น ตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคคลและผลผลิตขององค์กรในภาพรวมอีกด้วย (Rich, Lepine, & Crawford, 2010; Saks, 2006) นอกจากนี้ความยึดมั่นผูกพันในงานยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นทั้งในระดับตัวบุคคลและองค์การ ซึ่งบุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานสูงจะเห็นความสำคัญของงานและกระตือรือร้นหรือทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มากกว่าบุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานต่ำ (Harter, Schmidt, & Hayes, 2002)

พิจารณาจากโมเดลความยึดมั่นผูกพันในงานของ Bakker และ Demerouti (2008) พบว่าปัจจัยสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันในงานได้แก่ ปัจจัยภายนอกคือ ทรัพยากรจากแหล่งงาน (job resources) และปัจจัยภายในคือทรัพยากรส่วนบุคคล (personal resources) โดยให้ความสำคัญเท่ากันในฐานะปัจจัย

ที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน อย่างไรก็ตาม Skaalvik และ Skaalvik (2013) พบว่า ปัจจัยภายนอก ส่งผลต่อปัจจัยภายใน สอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้านี้อีกจำนวนหนึ่ง โดยในงานวิจัยได้ทำการศึกษาการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ และการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงาน ที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันในงานผ่านการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์

งานวิจัยก่อนหน้านี้นิยามโครงสร้างเป้าหมาย โดยอาศัยแนวคิดโครงสร้างเป้าหมาย (goal structure) ของ อาเมส (Ames, 1992) ในการอธิบายสาเหตุที่ทำให้ บุคลากรเกิดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความยึดมั่นผูกพันในงาน และผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ทั้งนี้การรับรู้โครงสร้างเป้าหมาย ส่งผลไปยังลักษณะการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ของ บุคคลด้วย (Ames, 1992; Ames & Ames, 1984) ซึ่งแนวคิดเรื่องโครงสร้างเป้าหมายสามารถแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ (Ames, 1992) คือ 1) โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ (mastery goal structure) บุคคลที่มีการรับรู้ถึงโครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ จะให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ การทำความเข้าใจ และการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ซึ่งหากบุคคลมีการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายในลักษณะนี้ก็จะนำไปสู่การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ 2) โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงาน (performance goal structure) บุคคลจะให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ การแข่งขัน และ เปรียบผลงานของตนเองกับผู้อื่น ซึ่งจะส่งผลให้ บุคคลเกิดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ แบบแสดงผลงาน (Ames, 1992; Patrick et al., 2001) โดยทฤษฎีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ มีข้อตกลงเบื้องต้นว่า บุคคลจะมีพฤติกรรมไปในทิศทางใด ขึ้นอยู่กับการระบุนความสำเร็จ หรือเหตุผลที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมนั้น (Ames, 1992; Urdan, 1997; Elliot, 1999) ซึ่งมีงานวิจัยที่พบว่าปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ดี ขึ้นอยู่กับการตั้งเป้าหมายบุคคลนั้นๆ (Farr, Hofmann, & Ringenbach, 1993; Phillips & Gully, 1997; Van Yperen & Janssen, 2002) ทั้งนี้การตั้งเป้าหมายถือเป็นพื้นฐานสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การโดยยึดวัตถุประสงค์ พันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์การเป็นหลัก ซึ่งนำมาใช้ในการพัฒนาองค์การและสร้างแรงจูงใจ ตลอดจนประสานเป้าหมายของบุคลากรกับองค์การเข้าด้วยกัน เพื่อนำไปสู่ การปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ รงตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่องค์การกำหนด ซึ่งจากการ ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ในการเรียนและการปฏิบัติงาน พบว่า ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ (Achievement Goal Theory) เป็นแนวคิดทาง จิตวิทยา ที่นำมาใช้อธิบายพฤติกรรมในบริบทการ ทำงาน และการพัฒนา บุคลากร เป็นอย่างมาก และใน ปลายศตวรรษที่ 20 เริ่มมีการนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาและ วิจัยพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์การ ในแขนงจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ (Vandewalle & Slocum, 2001) แม้ว่าในทางปฏิบัติ จะเริ่มมีการนำวิธีการเกี่ยวกับการวางเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์มาใช้ แต่การศึกษาวิจัยอย่างเป็นระบบ และการ

ประยุกต์ใช้ในบริบทขององค์การที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะบุคลากรสายสนับสนุน ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ยังปรากฏไม่มากนัก งานวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาตัวแปรการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ซึ่งคาดว่าจะส่งผลผ่านอิทธิพลจากการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายไปสู่ผลการปฏิบัติงาน

การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ (achievement goal orientations) เป็นกระบวนการที่ใช้สร้างแรงจูงใจให้บุคคลมีความพยายามในการดำเนินกิจกรรมตามที่ได้รับมอบหมาย และใช้เป็นเครื่องมือในการกำหนดเกณฑ์ที่เป็นพฤติกรรมเป้าหมายได้อย่างชัดเจน อีกทั้งใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับ (feed back) ให้กับตนเองในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเป้าหมายในการดำเนินงาน อีกด้วย (Bandura, 1986; Locke & Latham, 1984) การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ยังเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีการกำหนดเกณฑ์ในการแสดงพฤติกรรมการทำงาน และมีความมุ่งมั่นพยายามในการปฏิบัติงานต่าง ๆ จนนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานตามที่ บุคคลตั้งเป้าหมายไว้ ดังนั้นบุคคลที่มีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ จะทำงานประสบความสำเร็จมากกว่าบุคคลที่ไม่มีการกำหนดเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ (Bandura, 1986 อ้างถึงใน จัตพรธดา พุทธรักษา, 2551) ทั้งนี้แนวคิดเรื่องการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ยังมีการแบ่งลักษณะของการตั้งเป้าหมายออกเป็นประเภทต่างๆ ซึ่งลักษณะของเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์จะส่งผลต่อการกำหนดพฤติกรรมเพื่อบรรลุผลสัมฤทธิ์หรือผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันด้วย (Ames, 1992; Urdan, 1997; Elliot, 1999) จากการศึกษางานที่เกี่ยวข้องกับการสังเคราะห์งานวิจัยหรือการวิเคราะห์ อภิमान (Meta-Analysis) เกี่ยวกับเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ของ Hulleman และคณะ (2010) พบว่า ทฤษฎีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ มีการพัฒนามาโดยลำดับ เริ่มต้นจากแนวคิดเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แบบ 2 ประเภท ได้แก่ เป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ (mastery goal orientation) และเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงาน (performance goal orientation) ต่อมาได้มีการพัฒนาจากเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ 2 ประเภท เป็น 3 ประเภท (Elliot & Harackiewicz, 1996) โดยเพิ่มในส่วนของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงานแบบหลีกเลี่ยง (performance-avoidance goal orientation) หลังจากนั้น (Elliot & McGregor, 2001) ได้พัฒนาทฤษฎีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เป็นแบบ 2x2 มิติ โดยเพิ่มการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญแบบหลีกเลี่ยง (mastery-avoidance goal orientation) และในปัจจุบันได้มีการพัฒนาจนเป็นทฤษฎีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เป็นแบบ 3x2 มิติ (Elliot, Murayama, & Pekun, 2011) ทั้งนี้ หากบุคคลมีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แตกต่างกันก็จะมีพฤติกรรมที่จะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ แตกต่างกันไปด้วย (Ames, 1992; Urdan, 1997) ตัวอย่างเช่น บุคลากรที่มีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ จะมีพฤติกรรมการพัฒนา ปรับปรุง และเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่ตนเองปฏิบัติ รวมทั้ง เลี่ยงงานที่มีความท้าทาย ซึ่งนำมาสู่ผลสัมฤทธิ์ หรือผลการปฏิบัติงานที่ดี ในขณะที่บุคลากร ที่มีเป้าหมาย เชิงสัมฤทธิ์ เพื่อแสดงผลงานจะมุ่ง เน้นการแสดงศักยภาพ

และความสามารถที่เกี่ยวกับผลงาน มุ่งเน้นที่การแข่งขัน และเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเอง และมุ่งไปที่ผลลัพธ์ของงานที่น่าพึงพอใจมากที่สุด จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องพบว่าทฤษฎีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ (achievement goal orientation) เป็นแนวคิดที่สามารถประยุกต์ใช้ได้กับทุกบริบท เพื่อให้ได้ผลลัพธ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐานด้วย (Weiner, 1990)

จากข้อมูลสารสนเทศที่ได้ศึกษาทบทวนมาแล้วข้างต้น ทำให้มองเห็นภาพของความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การรับรู้ โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ (mastery goal structure) และการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงาน (performance goal structure) โดยส่งผ่านการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ (mastery goal orientation) และการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงาน (performance goal orientation) ไปยังความยึดมั่นผูกพันในงาน (work engagement) และส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน (work performance)

ด้วยเหตุผลของข้อค้นพบจากการสังเคราะห์งานวิจัยของ Bakker และ Demerouti (2008) และงานวิจัยก่อนหน้านี้สนับสนุนกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีความยึดมั่นผูกพันในงานที่กล่าวมาแล้วนั้น ผสมกับข้อมูลผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยจึงสนใจ ศึกษาอิทธิพล การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัย โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยศึกษาโมเดลการวิเคราะห์เฉพาะกับกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ในการนำความรู้ ที่ได้ไปปรับใช้กับองค์การและองค์กรอื่นๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน ในแง่ของการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน อีกทั้งแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้านการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัย โดยมีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน
2. เพื่อวิเคราะห์ อิทธิพลทางตรงของ การรับรู้โครงสร้างเป้าหมาย รวมทั้ง อิทธิพลทางอ้อม ที่ส่งผ่านการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ และความยึดมั่นผูกพันในงาน ไปยังผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัย

ความสำคัญของการวิจัย

1. ด้านวิชาการ

1.1 ทำให้ทราบถึงอิทธิพลทางตรงของ การรับรู้โครงสร้างเป้าหมาย รวมทั้งอิทธิพลทางอ้อม ที่ส่งผ่าน การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ และความยึดมั่นผูกพันในงาน ไปยัง ผลการปฏิบัติงาน

1.2 สามารถนำผลการวิจัยไป ต่อยอดองค์ความรู้ และประยุกต์ใช้ เกี่ยวกับตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน

2. ด้านองค์การ

2.1 ได้รับข้อมูลสำหรับไปปรับใช้ในการออกแบบแนวทางเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานต่อองค์การทั้งในเชิงนโยบายและการปฏิบัติงานจริง

2.2 ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นข้อมูลในการอ้างอิงเพื่อพัฒนารูปแบบการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานทั้งภายในองค์การ และหน่วยงานที่มีบริบทใกล้เคียงกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรในการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนคณะแพทยศาสตร์ จำนวน 1,886 คน จากฐานข้อมูลบุคลากร ณ วันที่ 2 มิถุนายน 2558 (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล, 2558) โดยเป็นผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภทสนับสนุนกลุ่มตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ และกลุ่มตำแหน่งสนับสนุนทั่วไป

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนในสังกัด คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ซึ่งกำหนดขนาดตัวอย่างใช้แนวคิดของ Hair และคณะ (1988 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย , 2542) ที่เสนอว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างต้องมีอย่างน้อย 5 - 20 ตัวอย่างต่อพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่า 1 ค่า การวิจัยครั้งนี้มีพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าจำนวน 15 พารามิเตอร์ ขนาดกลุ่มตัวอย่างจึงมีขนาด 15 x 20 มีค่าเท่ากับ 300 คน ทั้งนี้เพื่อให้อำนาจการทดสอบมีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุดในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงขอเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 350 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างชั้นภูมิแบบสัดส่วน (stratified random sampling) นอกจากนี้ผู้วิจัยยังพิจารณาการกำหนดกลุ่มตัวอย่างนี้ ตาม

ตารางการกำหนดขนาดตัวอย่างเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) คือ 320 คน พบว่าครอบคลุมตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

- 1) การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ
- 2) การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงาน

ตัวแปรส่งผ่าน (Mediation Variable)

- 3) การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ
- 4) การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงาน
- 5) ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

- 6) ผลการปฏิบัติงาน

นิยามปฏิบัติการ

1.การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ (mastery goal structure) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะแพทยศาสตร์ ที่เกี่ยวข้องกับพันธกิจ วิสัยทัศน์ และ เป้าหมายด้านผลการปฏิบัติงาน ที่ต้องการให้องค์การสามารถจัดการเรียนการสอนเพื่อผลิตบุคลากรทาง การแพทย์ ทำการวิจัย สร้างบรรยากาศทางวิชาการ และมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับสากล โดยบุคลากรรับรู้ว่าคุณค่า ให้ ความสำคัญ กับการเรียนรู้ ความเข้าใจ ที่เกี่ยวข้องกับงาน การพัฒนาความสามารถในงาน ของบุคลากร เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้

การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ วัดโดย มาตรวัดที่พัฒนาจาก ชุดมาตรวัดรูปแบบการเรียนรู้แบบยืดหยุ่น (Patterns of Adaptive Learning Scales: PALS) ของ Midgley และคณะ (2000) มาตรวัดเป็นมาตรวัด ประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ “ตรงกับตัวท่านมากที่สุด” ให้ 5 คะแนน จนถึง “ตรงกับตัวท่านน้อยที่สุด” ให้ 1 คะแนน โดยการประมาณค่าการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายสูง แปลว่าผู้ตอบมาตรวัดมีระดับการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญที่สูงกว่าคนที่ไม่มีระดับ การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญที่ต่ำกว่า

2. การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงาน (performance goal structure) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะแพทยศาสตร์ ที่เกี่ยวข้องกับพันธกิจ วิสัยทัศน์ และ เป้าหมายด้านผลการปฏิบัติงาน ที่ต้องการให้องค์การสามารถจัดการเรียนการสอน เพื่อผลิตบุคลากรทางการแพทย์ ทำการวิจัย สร้างบรรยากาศทางวิชาการ และมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับสากล โดยบุคลากรรับรู้ว่าคุณค่าให้ ความสำคัญกับผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน การแข่งขัน และการเปรียบเทียบ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้วยกันเอง เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้

การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงาน วัดโดยมาตรวัดที่พัฒนาจาก ชุดมาตรวัดรูปแบบ การเรียนรู้แบบยืดหยุ่น (Patterns of Adaptive Learning Scales: PALS) ของ Midgley และคณะ (2000) มาตรวัดเป็นมาตรวัด ประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ “ตรงกับตัวท่านมากที่สุด” ให้ 5 คะแนน จนถึง “ตรงกับ ตัวท่าน น้อยที่สุด” ให้ 1 คะแนน โดยการประมาณค่าการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงานสูง แปลว่าผู้ตอบมาตรวัด มีระดับการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงานที่สูงกว่าคนที่มีการรับรู้ โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงานที่ต่ำกว่า

3. การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ (mastery goal orientation) หมายถึง การ ตั้งเป้าหมายของบุคลากรสายสนับสนุนคณะแพทยศาสตร์ ที่เกี่ยวข้องกับพันธกิจ วิสัยทัศน์ และ เป้าหมาย ด้านผลการปฏิบัติงาน ที่ต้องการให้องค์การสามารถจัดการเรียนการสอนเพื่อผลิตบุคลากรทางการแพทย์ ทำการวิจัย สร้างบรรยากาศทางวิชาการ และมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับสากล ที่มุ่งเน้นไปที่การพัฒนา ตนเองให้สอดคล้องกับศักยภาพที่มีอยู่ และปรับปรุงผลงานหรือการปฏิบัติงานของตนเองได้ดีกว่าที่ผ่านมา รวมทั้งการตั้งเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการได้มาซึ่งการเรียนรู้ ความเข้าใจ และความสามารถที่จะนำไปใช้ ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อบรรลุเป้าหมาย

การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ วัดโดยใช้ มาตรวัด ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเองตาม แนวคิดการ ตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แบบ 2 ลักษณะ ซึ่งได้ปรับปรุงตามการสังเคราะห์เอกสารของ Hulleman และคณะ (2010) โดยบางส่วนพัฒนาจากชุดมาตรวัดรูปแบบการเรียนรู้แบบยืดหยุ่น (Patterns of Adaptive Learning Scales: PALS) ของ Midgley และคณะ (2000) มาตรวัดเป็นมาตรวัด ประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ “ตรงกับตัวท่านมากที่สุด” ให้ 5 คะแนน จนถึง “ตรงกับตัวท่าน น้อยที่สุด” ให้ 1 คะแนน โดยการประมาณค่าการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญสูง แปลว่าผู้ตอบมาตรวัดมีระดับการ ตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญที่สูงกว่าคนที่มีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความ เชี่ยวชาญที่ต่ำกว่า

4. การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงาน (performance goal orientation) หมายถึง การตั้งเป้าหมายของบุคลากรสายสนับสนุนคณะแพทยศาสตร์ ที่เกี่ยวข้องกับพันธกิจ วิสัยทัศน์ และ เป้าหมาย ด้านผลการปฏิบัติงาน ที่ต้องการให้องค์การสามารถจัดการเรียนการสอนเพื่อผลิตบุคลากรทางการแพทย์ ทำการวิจัย สร้างบรรยากาศทางวิชาการ และมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับสากล ที่ มุ่งเน้นการเปรียบเทียบ แข่งขัน การปฏิบัติงาน ของตนเองกับผู้อื่น เพื่อมุ่งที่จะ ได้ระดับผลการปฏิบัติที่ดีที่สุด และการ แสดงความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน เพื่อพิสูจน์ตนเองให้ผู้อื่นเห็นถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงมุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่แสดงให้ผู้บังคับบัญชา เห็นว่าตนเองมีศักยภาพและความสามารถสูงกว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานคนอื่นๆ

การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ เพื่อแสดงผลงาน วัดโดยใช้ มาตรฐานที่ผู้วิจัย พัฒนาขึ้นเองตาม แนวคิดการ ตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แบบ 2 ลักษณะ ซึ่งได้ปรับปรุงตามการสังเคราะห์เอกสารของ Hulleman และคณะ (2010) โดยบางส่วนพัฒนาจากชุดมาตรวัดรูปแบบการเรียนรู้แบบยืดหยุ่น (Patterns of Adaptive Learning Scales: PALS) ของ Midgley และคณะ (2000) มาตรฐานเป็นมาตรวัด ประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ “ตรงกับตัวท่าน มากที่สุด” ให้ 5 คะแนน จนถึง “ตรงกับตัวท่าน น้อยที่สุด” ให้ 1 คะแนน โดยการประมาณค่าการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงานสูง แปลว่าผู้ตอบมาตรวัดมีระดับการ ตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงานที่สูงกว่าคนที่ มีระดับการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงาน ที่ต่ำกว่า

5. ความยึดมั่นผูกพันในงาน (work engagement) หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกของบุคลากร สายสนับสนุนคณะแพทยศาสตร์ ที่มีต่องาน และเป็นสภาวะด้านจิตใจที่มีความเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ซึ่งมีความคงทน ไม่เปลี่ยนแปลงตามกาลเวลา ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ ศึกษาตามแนวคิดของ Schaufeli และคณะ (2004) ซึ่งแบ่งลักษณะของความยึดมั่นผูกพันในงานออกเป็น 3 มิติ ได้แก่

1) ความกระตือรือร้น (vigor) หมายถึง การที่บุคคลมีพลังและทุ่มเทพยายามในการปฏิบัติงานสูง มีความยืดหยุ่นทางจิตสูง แม้ว่าจะเจออุปสรรคและความยากลำบากในการปฏิบัติงาน ก็จะใช้ความพยายาม และวิริยะอุตสาหะเพื่อใช้งานนั้นประสบความสำเร็จ

2) การทุ่มเทอุทิศ (dedication) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึก กว้างานที่ตนปฏิบัติมีความสำคัญและท้าทาย มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน รู้สึกภาคภูมิใจในงาน เต็มไปด้วยแรงบันดาลใจการ สร้างสรรค์ผลงาน และมีความเกี่ยวพันกับงานของตนเองสูง

3) ความซึมซาบในงาน (absorption) หมายถึง การที่บุคคลมีสมาธิ และจิตใจจดจ่อในขณะที่ปฏิบัติงาน จนทำให้รู้สึกว่าการปฏิบัติงานผ่านไปอย่างรวดเร็ว และรู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่แยกออกจากกันได้ยาก

การวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน ผู้วิจัยพัฒนามาตร วัดความยึดมั่นผูกพันในงานของชูเฟลิและคณะ work engagement scale (UWES; Schaufeli et al., 2006) ฉบับย่อ จำนวน 9 ข้อ มาตราวัดเป็นมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ “ตรงกับตัวท่านมากที่สุด” ให้ 5 คะแนน จนถึง “ตรงกับตัวท่านน้อยที่สุด” ให้ 1 คะแนน โดยการประมาณค่าความยึดมั่นผูกพันในงานสูง แปลว่าผู้ตอบมาตราวัดมีระดับความยึดมั่นผูกพันในงานที่สูงกว่าคนที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานที่ต่ำกว่า

6. ผลการปฏิบัติงาน (job performance) หมายถึง ผลของ พฤติกรรมหรือการกระทำที่มีความเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์การ ของบุคลากรสายสนับสนุนคณะแพทยศาสตร์ ได้แก่

1) ผลผลิตภาพ (productivity) หมายถึง ปริมาณของสินค้าหรือบริการที่ถูกส่งมอบ ไปยังผู้รับบริการตามที่ตกลงไว้กับหน่วยงาน และการปฏิบัติงานเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด

2) ความรู้ที่เกี่ยวข้องในงานที่ปฏิบัติ (job knowledge) หมายถึง ความรู้ ความเชี่ยวชาญ หรือทักษะที่บุคลากรสายสนับสนุนคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล แสดงออกมาในงานนั้นๆ อันส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ และ

3) คุณภาพงาน (quality) หมายถึง ผลลัพธ์ ของงานที่ แสดงออกมาว่าตรงตามมาตรฐานที่หน่วยงานตั้งไว้ ทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ และคุ้มค่ากับทรัพยากรที่องค์กรลงทุนไป

การวัดผลการปฏิบัติงานวัดจากระดับการรับรู้ของบุคคลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อให้ านประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยพัฒนามาตราวัดตามแนวคิด ของ Viswesvaran (1993) ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนามาตราวัดการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบประเมินด้วยตนเอง (self report) มาตราวัดเป็นมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ “ตรงกับตัวท่านมากที่สุด” ให้ 5 คะแนน จนถึง “ตรงกับตัวท่านน้อยที่สุด” ให้ 1 คะแนน โดยการประมาณค่าผลการปฏิบัติงานสูง แปลว่าผู้ตอบมาตราวัดมีการรับรู้ระดับผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่าคนที่มีการรับรู้ระดับผลการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่า

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานในสังกัดคณะแพทยศาสตร์ ซึ่งในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้บรรจุและแต่งตั้งโดยใช้คุณวุฒิระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าในกลุ่มตำแหน่งประเภทสายสนับสนุนวิชาการ และประเภทสนับสนุนทั่วไป

2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ หมายถึง การศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรในเชิงเหตุและผล เป็นวิธีที่มีพื้นฐานทางสถิติ มาจากการวิเคราะห์ถดถอย (Regression analysis) โดยอาศัยแผนภาพและสมการโครงสร้างของแผนภาพเป็นหลักในการนำมาวิเคราะห์และอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรเหตุที่มีต่อตัวแปรผลทั้งในด้านขนาด และทิศทาง อีกทั้งยังสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ทั้งความสัมพันธ์ทางตรง (Direct effect) และทางอ้อม (Indirect effect)

3. หน่วยงาน หมายถึง ภาควิชา สำนักงานคณบดี โรงเรียน สถาน และส่วนงาน ทั้งหน่วยงาน ที่อยู่ภายใต้สังกัดคณะแพทยศาสตร์



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้มีการศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา ผู้วิจัยขอเสนอรายละเอียดและเรียบเรียงตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน
 - 1.1 ความหมายของผลการปฏิบัติงาน
 - 1.2 ประเภทของผลการปฏิบัติงาน
 - 1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับ ความเชื่อมั่นผูกพันในงาน การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ และโครงสร้างเป้าหมาย
 - 1.4 แหล่งข้อมูลในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 1.5 การวัดผลการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อมั่นผูกพันในงาน
 - 2.1 ความหมายของความเชื่อมั่นผูกพันในงาน
 - 2.2 ประเภทของความเชื่อมั่นผูกพันในงาน
 - 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่นผูกพันในงาน กับ การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ และโครงสร้างเป้าหมาย
 - 2.4 ผลของความเชื่อมั่นผูกพันในงาน
 - 2.5 การวัดความเชื่อมั่นผูกพันในงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์
 - 3.1 ความหมายของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์
 - 3.2 ประเภทของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์
 - 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ กับโครงสร้างเป้าหมาย
 - 3.4 ผลของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์
 - 3.5 การวัดเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์
4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างเป้าหมาย
 - 4.1 ความหมายของโครงสร้างเป้าหมาย
 - 4.2 ประเภทของโครงสร้างเป้าหมาย

- 4.3 ผลของโครงสร้างเป้าหมาย
- 4.4 การวัดโครงสร้างเป้าหมาย
- 5. ที่มาของกรอบแนวคิดการวิจัย
- 6. การวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ
- 7. ประวัติความเป็นมาขององค์การ

1. แนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

ผลการปฏิบัติงาน (job performance) ถือว่าเป็นส่วนสำคัญที่ใช้ในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคคล และองค์การโดยรวม ซึ่งองค์การทุกองค์การไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชนต่างก็ให้ความสำคัญและพยายามที่จะพัฒนากลยุทธ์ตลอดจนนโยบายต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ อาจกล่าวได้ว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นสำคัญ โดยการนำเสนอในส่วนนี้มุ่งนำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน โดยนำเสนอ 1) ความหมายของผลการปฏิบัติงาน 2) ประเภทของผลการปฏิบัติงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับ ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ และโครงสร้างเป้าหมาย 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) การวัดผลการปฏิบัติงาน รายละเอียดดังนี้

1.1 ความหมายของผลการปฏิบัติงาน

ได้มีผู้ให้ความหมายของผลการปฏิบัติงานไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งผลการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรที่ได้รับการศึกษาอย่างแพร่หลายโดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์การ ในที่นี้ได้รวบรวมความหมาย ดังนี้

Bernardin และ Beatty (1984 อ้างถึงใน Viswesvaran & Ones, 2000) ได้ให้นิยามของผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากงานที่มีความเฉพาะเจาะจง โดยผลการปฏิบัติงานจะขึ้นอยู่กับความสามารถ แรงจูงใจของบุคลากร รวมถึงบริบทที่มีความจำกัดของงานนั้นๆ ด้วย

Campbell (1990) ได้ให้นิยามของผลการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำที่มีความเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์การ

Honiball (2009) ได้ให้นิยามของผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลของการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่างๆ ที่มุ่งต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ โดยผลการปฏิบัติงานถือเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายของหน่วยงาน หรือองค์การ รวมทั้งเป้าหมายส่วนบุคคล

Mathis และ Jackson (2000) ให้ความหมายของผลการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ผลของการพิจารณาตัดสินว่าพนักงานปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด โดยการเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้และมี การสื่อสารให้บุคลากรทราบถึงผลการประเมิน

Viswesvaran และ Ones (2000) ได้ให้นิยามของผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำ และ พฤติกรรม รวมทั้งผลลัพธ์ที่เกิดจากบุคลากรซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์การ และสามารถ วัดได้

Suliman (2001) ได้ให้นิยามของผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลของการปฏิบัติงาน กระทำ กิจกรรมหรือพฤติกรรมที่มุ่งสู่เป้าหมายขององค์การ ซึ่งสามารถวัดได้

จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์ (2546) ให้ความหมายของผลการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ความสามารถเกี่ยวกับงาน ความสามารถในการใช้และดูแลอุปกรณ์ และเครื่องมือ ทักษะในการสื่อสาร ความเชื่อถือไว้วางใจได้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนความสัมพันธ์กับผู้ว่าจ้าง การปฏิบัติตามสัญญา ความคิดริเริ่ม การรับผิดชอบ การปรับตัวการควบคุมอารมณ์ และการตรงต่อเวลา ของพนักงาน

จากนิยามข้างต้นสามารถสรุปความหมายของผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลของพฤติกรรม หรือการกระทำที่มีความเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์การ (Campbell, 1990) โดยผลการปฏิบัติงานถือเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายของหน่วยงาน หรือองค์การ รวมทั้งเป้าหมายส่วนบุคคล Honiball (2009) ซึ่งผลลัพธ์ที่เกิดจากงานที่มีความเฉพาะเจาะจง โดยผลการปฏิบัติงานจะขึ้นอยู่กับความสามารถ แรงจูงใจ ของบุคลากร รวมถึงบริบทที่มีความจำกัดของงานนั้นๆ ด้วย (Bernardin & Beatty, 1984) อีกทั้งการพิจารณาตัดสินว่าพนักงานปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด โดยการเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้และมี การสื่อสารให้บุคลากรทราบถึงผลการประเมิน (Mathis & Jackson, 2000)

1.2 ประเภทของผลการปฏิบัติงาน

ได้มีผู้แบ่งประเภทของผลการปฏิบัติงานไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งผลการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรที่ ได้รับการศึกษาอย่างแพร่หลายโดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์การ ในที่นี้ได้รวบรวมประเภทของผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

Campbell (1990) ได้แบ่งผลการปฏิบัติงานของบุคคลเป็น 8 ด้าน ได้แก่

1. ความชำนาญในการทำงานที่เจาะจงเฉพาะงาน (job specific task proficiency) หมายถึง ระดับความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงานหนึ่งๆ เช่น ทำบัญชีของตำแหน่งงานพนักงานบัญชี ฯลฯ

2. ความชำนาญในการทำงานที่ไม่เจาะจงเฉพาะงาน (non-job specific task proficiency) หมายถึง ระดับความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ที่ไม่จำกัดอยู่เฉพาะตำแหน่งงานหนึ่งๆ เท่านั้น เช่น การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ ฯลฯ

3. ความชำนาญในการสื่อสารการทำงานด้วยการเขียนและการพูด (written and oral communication task proficiency) หมายถึง ระดับความเชี่ยวชาญในการเขียนและการพูดเพื่อถ่ายทอดข้อมูลต่างๆสู่ผู้อื่น

4. การทุ่มเทพยายาม (demonstrating effort) หมายถึง ความอดุสาหะ ความพยายามและความเต็มที่ทำงานภายใต้สภาพการณ์ที่ยากลำบาก

5. การรักษาระเบียบวินัย (maintaining personal discipline) หมายถึง ระดับการหลีกเลี่ยงการกระทำที่ฝ่าฝืนกฎระเบียบ เช่น การขาดงาน การใช้สารเสพติด ฯลฯ

6. การเกื้อหนุนการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานและทีม (facilitating peer and team performance) หมายถึง ระดับการกระทำที่เอื้ออำนวยให้ทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การกระทำเป็นตัวอย่างที่ดี หรือการให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน ฯลฯ

7. การบังคับบัญชาหรือภาวะผู้นำ (supervision /leadership) หมายถึง การโน้มน้าวจูงใจหรือมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ

8. การจัดการหรือการบริหารงาน (management /administration) หมายถึง ภารกิจต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ เช่น การควบคุมการติดตามความก้าวหน้า การแก้ไขวิกฤต การควบคุม งบประมาณ ใช้จ่าย การเป็นตัวแทนของหน่วยงาน ฯลฯ

Borman และ Motowidlo (1993) ได้แบ่งประเภทของผลการปฏิบัติงานออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

1. พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ (task performance) หมายถึง การปฏิบัติงานต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

2. พฤติกรรมการปฏิบัติงาน นอกเหนือบทบาทหน้าที่ (contextual performance) หมายถึง การกระทำต่างๆ ที่มีได้ระบุว่าเป็นหน้าที่ แต่เป็นการกระทำที่สนับสนุนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ จตามเป้าหมาย

ความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมในงานและพฤติกรรมนอกงาน อาจพิจารณาได้จากเกณฑ์ 3 ประเภtdังต่อไปนี้ (Borman & Motowidlo, 1993 ; Motowidlo & Schmit, 1999 อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร , 2554)

1. กิจกรรมที่กระทำในงานมักมีความแตกต่างกันระหว่างตำแหน่งต่างๆ แต่พฤติกรรมนอกงานเป็นการกระทำที่มีความคล้ายคลึงกันในตำแหน่งงานต่างๆ
2. พฤติกรรมในงานเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพกับความสามารถของบุคคล ในขณะที่พฤติกรรมนอกงานเกี่ยวข้องกับบุคลิกและแรงจูงใจของบุคคล
3. พฤติกรรมในงานเป็นสิ่งที่องค์กรกำหนดไว้อย่างชัดเจนว่าเป็นสิ่งที่ต้องกระทำ แต่พฤติกรรมนอกงานเป็นสิ่งที่อยู่เหนือดุลยพินิจของบุคคลว่าจะกระทำหรือไม่ก็ได้

ดังนั้น หากพิจารณาจากองค์ประกอบทั้ง 8 ด้านของการปฏิบัติงานที่ Campbell (1990) ได้เสนอไว้จะมีองค์ประกอบ 5 ด้านที่จัดว่าเป็นพฤติกรรมในงาน ได้แก่ 1) ความชำนาญในการปฏิบัติงานที่เจาะจงเฉพาะงานหนึ่งๆ 2) ความชำนาญในการปฏิบัติงานที่ไม่เจาะจงเฉพาะงานหนึ่งๆ 3) ความชำนาญในการสื่อสารการปฏิบัติงานด้วยการเขียนและการพูด 4) การบังคับบัญชาหรือภาวะผู้นำ และ 5) การจัดการและการบริหารงาน ส่วนพฤติกรรมนอกงานเป็นพฤติกรรมอีก 3 ด้าน ได้แก่ 1) การทุ่มเทพยายาม 2) การรักษาระเบียบวินัย และ 3) การเกื้อหนุนการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานและทีม

Viswesvaran (1993 อ้างถึงใน Viswesvaran & Ones, 2000) ได้เสนอว่าองค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานประกอบด้วยองค์ประกอบ 10 ด้าน ดังนี้

1. ภาพรวมผลการปฏิบัติงาน (overall job performance) หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากร
2. ผลผลิตภาพ (productivity) หมายถึง ปริมาณของสินค้าหรือบริการที่ถูกส่งมอบไปยังผู้รับบริการ
3. ความทุ่มเทพยายาม (effort) หมายถึง ความวิริยะอุตสาหะของบุคลากรที่แสดงหรือพฤติกรรมที่ส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมายเกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด
4. ความรู้ที่เกี่ยวข้องในงานที่ปฏิบัติ (job knowledge) หมายถึง ความรู้ ความเชี่ยวชาญที่บุคลากรแสดงออกมาในงานนั้นๆ
5. ความสามารถด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal competence) หมายถึง ความสามารถด้านการติดต่อประสานงานหรือมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น

6. ความสามารถด้านการบริหารจัดการ (administrative competence) หมายถึง ความสามารถด้านการบริหารจัดการของบุคลากร และบทบาทที่แตกต่างกันในองค์การ

7. คุณภาพงาน (quality) หมายถึง คุณภาพของงานที่แสดงออกมาว่าตรงตามมาตรฐานที่ตั้งไว้

8. ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร (communication competence) หมายถึง ความสามารถของบุคลากรในการติดต่อสื่อสารได้อย่างสมบูรณ์ครบถ้วน ตรงตามวัตถุประสงค์

9. ภาวะผู้นำ (leadership) หมายถึง การที่บุคลากรสามารถโน้มน้าวหรือ การกระตุ้น ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้เกิดความวิริยะอุตสาหะเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ

10. การปฏิบัติงานตามกฎหมาย (compliance with the rules) หมายถึง การที่บุคลากรปฏิบัติตาม ตามกฎระเบียบที่องค์การตั้งไว้

จากการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ (systematic review) เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ของ Koopmans และคณะ (2011) พบว่า ประเภทหรือองค์ประกอบของ ตัวแปร ผลการปฏิบัติมีความ แตกต่างกันในแง่ของนิยามตามแนวคิดที่นำมา ใช้ในการวัด ซึ่งจากงานวิจัยที่รวบรวมกรอบแนวคิด สามารถสรุปกรอบแนวคิดประเภทของของผลการปฏิบัติงานได้ เป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ พฤติกรรมการ ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ (task performance) พฤติกรรมการปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่ (contextual performance) พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน (counterproductive work behavior) และ องค์ประกอบด้านอื่นๆ ที่ไม่จัดอยู่ในองค์ประกอบหลักทั้ง 3 โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตาราง 1 กรอบแนวคิดในการจัดแบ่งมิติของผลการปฏิบัติงาน (Koopmans et al., 2011)

	มิติ (Dimension)			
	พฤติกรรม การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่	พฤติกรรม การปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่	พฤติกรรมต่อต้าน การปฏิบัติงาน	อื่นๆ
นักวิจัย	task performance	contextual performance	counterproductive work behavior	other
Murphy (1989)	พฤติกรรมมุ่งงาน (Task behaviors)	พฤติกรรมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal behaviors)	พฤติกรรมการหยุดงาน (Downtime behaviors)	พฤติกรรมเสี่ยง (Destructive behaviors)

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิจัย	มิติ (Dimension)			
	พฤติกรรมการทำงานตามบทบาทหน้าที่ task performance	พฤติกรรมการทำงานนอกเหนือจากหน้าที่ contextual performance	พฤติกรรมต่อต้านการทำงาน counterproductive work behavior	อื่นๆ other
Campbell (1990)	ความชำนาญงานที่เฉพาะเจาะจง (Job-specific task proficiency)	การสื่อสารด้วยวาจาและ การเขียน (Written and oral communications)		
Campbell (1990)	ความชำนาญงานที่ไม่เฉพาะเจาะจง (Non-job-specific task proficiency)	การแสดงให้เห็นถึงความทุ่มเทพยายาม (Demonstrating effort) การรักษาระเบียบวินัย (Maintaining personal discipline) การสนับสนุนผู้ร่วมงานและ ผลการปฏิบัติงานของทีม (Facilitating peer and team performance) การควบคุมดูแลและความเป็นผู้นำ (Supervision and leadership) การบริหารและการจัดการ (Management and administration)		
Borman และ Motowidlo (1993)	พฤติกรรมการทำงานตามบทบาทหน้าที่ (Task performance)	พฤติกรรมการทำงานนอกเหนือจากหน้าที่ (Contextual performance)		

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิจัย	มิติ (Dimension)			
	พฤติกรรมกร ปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ task performance	พฤติกรรมกรปฏิบัติงาน นอกเหนือจากหน้าที่ contextual performance	พฤติกรรมต่อต้าน การปฏิบัติงาน counterproductive work behavior	อื่นๆ other
Hunt (1996)		การปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Adherence to rules) ความขยันหมั่นเพียร (Industriousness) ความละเอียดถี่ถ้วน (Thoroughness) การจัดตารางการทำงาน (Schedule) ความยืดหยุ่น (flexibility) การเข้างาน (Attendance)	พฤติกรรมที่ไม่มุ่ง งาน (Off-task behavior) ความไม่อยู่ในกฎ ระเบียบ (Unruliness) การลักขโมย (Theft) การยุ่งเกี่ยวกับ ยาเสพติด (Drug misuse)	
Allworth และ Hesketh (1999)	พฤติกรรมกร ปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ (Task performance)	พฤติกรรมกรปฏิบัติงาน นอกเหนือจากหน้าที่ (Contextual performance)		ความสามา รถในการ ปรับตัว (Adaptive performan ce)
Viswesvaran และ Ones (2000)	พฤติกรรมกร ปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ (Task performance)	พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ ดีขององค์กร (Organizational citizenship behavior)	พฤติกรรมกร ต่อต้าน (Counterproductiv e behavior)	

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิจัย	มิติ (Dimension)			
	พฤติกรรมกร ปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่	พฤติกรรมกรปฏิบัติงาน นอกเหนือจากหน้าที่ contextual performance	พฤติกรรมต่อต้าน การปฏิบัติงาน counterproductive work behavior	อื่นๆ other
	task performance			
Michel (2000)	พฤติกรรมกร ปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ (Task performance)	ความสามารถด้าน ปฏิสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล (Interpersonal performance) การเป็นพลเมืองของ องค์กร (Civic performance)		
Pulakos และคณะ (2000)	พฤติกรรมกร ปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ (Task performance)	พฤติกรรมกรปฏิบัติงาน นอกเหนือจากหน้าที่ (Contextual performance)		ความสามา รถในการ ปรับตัว (Adaptive performan ce)
Renn และ Fedor (2001)	ปริมาณของงาน (Work quantity) คุณภาพของงาน (Work quality)			
Renn และ Fedor (2001)				
Rotundo และ Sackett (2002)	พฤติกรรมกร ปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ (Task performance)	พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ ดีขององค์กร (Organizational citizenship behavior)	พฤติกรรมกร ต่อต้าน (Counterproductiv e behavior)	

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิจัย	มิติ (Dimension)			
	พฤติกรรมกร ปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่	พฤติกรรมกรปฏิบัติงาน นอกเหนือจากหน้าที่ contextual performance	พฤติกรรมต่อต้าน การปฏิบัติงาน counterproductive work behavior	อื่นๆ other
	task performance			
Bakker และคณะ (2004)	ผลการปฏิบัติงานตาม บทบาทหน้าที่ (In-role performance)	ผลการปฏิบัติงานนอก บทบาทหน้าที่ (Extra-role performance)		
Burton และคณะ (2004)			การขาดงาน (Absenteeism) ความไม่พร้อมในการ ทำงาน (Presenteeism)	
Griffin และคณะ (2007)	ความชำนาญงาน (Task proficiency)			การปรับตัว (Adaptability)) การทำงาน เชิงรุก (Proactivity)
Allen (2008)			การขาดงาน (Absenteeism) ความไม่พร้อมในการ ทำงาน (Presenteeism)	
Escorpizo (2008)			การขาดงาน (Absenteeism)	
Escorpizo (2008)			ความไม่พร้อมในการ ทำงาน (Presenteeism)	

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิจัย	มิติ (Dimension)			
	พฤติกรรมกร ปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่	พฤติกรรมกรปฏิบัติงาน นอกเหนือจากหน้าที่ contextual performance	พฤติกรรมต่อต้าน การปฏิบัติงาน counterproductive work behavior	อื่นๆ other
	task performance			
Fluegge (2009)	พฤติกรรมกร ปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ (Task performance)	พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ ดีขององค์กร (Organizational citizenship behavior)		การมี ความคิด สร้างสรรค์ (Creative Performan ce)
Arvey และ Mussio (1973)	ความแม่นยำในการ ทำงาน (Working accurately) การแสดงความ รับผิดชอบในงานที่ทำ (Showing concern for) การทำงานเสร็จตรงตาม เวลา (Time) การวางแผนและการลง รายละเอียด (Detail and planning)	การประสานงานและการต่อ เวลาการทำงาน (Cooperating and extra time) การติดต่อกับผู้อื่นใน องค์กร (Dealing with others in organization) การติดต่อกับสาธารณะ (Dealing with public) การแสดงความคิดริเริ่มและ ความรับผิดชอบ (Showing responsibility and initiative)		

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิจัย	มิติ (Dimension)			
	พฤติกรรมกร ปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่	พฤติกรรมกรปฏิบัติงาน นอกเหนือจากหน้าที่ contextual performance	พฤติกรรมต่อต้าน การปฏิบัติงาน counterproductive work behavior	อื่นๆ other
	task performance			
Jiambalvo (1979)	การฝึกฝนจนเกิดความ เข้าใจในงาน (Understanding training) การแก้ไขบทวน (Revising)	การส่งเสริม (Promoting) การวางแผน (Planning) การจัดหา (Providing) การตระหนักถึงปัญหา (Recognizing problems) การเสนอแนวทางแก้ไข ปัญหา (Suggesting solutions) การตรวจสอบการทำงาน (Reviewing work) การให้ความร่วมมือ (Cooperation) การให้ความเคารพ (Respect) ความสามารถพิเศษ (Special competence)		
C. Campbell และ คณะ(1990)	ความชำนาญงานที่ เฉพาะเจาะจง (Job-specific proficiency)	ความชำนาญงานที่ไม่ เฉพาะเจาะจง (Non-job-specific proficiency)		

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิจัย	มิติ (Dimension)			
	พฤติกรรมกร ปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่	พฤติกรรมกรปฏิบัติงาน นอกเหนือจากหน้าที่ contextual performance	พฤติกรรมต่อต้าน การปฏิบัติงาน counterproductive work behavior	อื่นๆ other
	task performance			
J. Campbell และ คณะ (1990)	ความชำนาญในด้าน เทคนิค (Core technical proficiency)	ความชำนาญทั่วไป (General soldiering proficiency) ความพยายามและการมี ภาวะผู้นำ (Effort and leadership) การรักษาระเบียบวินัย (Personal discipline) สมรรถภาพร่างกายและ ความอดทน (Physical fitness and military bearing)		
Lance และคณะ (1992)	ความชำนาญด้าน เทคนิค (Technical proficiency)	ความสามารถด้าน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal proficiency)		

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิจัย	มิติ (Dimension)			
	พฤติกรรมกร ปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่	พฤติกรรมกรปฏิบัติงาน นอกเหนือจากหน้าที่ contextual performance	พฤติกรรมต่อต้าน การปฏิบัติงาน counterproductive work behavior	อื่นๆ other
	task performance			
Rollins และ Frugé (1992)	ความชำนาญงาน (Task proficiency)	การปฏิบัติงาน (Action) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) การติดต่อสื่อสาร (Communication) การตัดสินใจ (Decision making) ภาวะผู้นำ (Leadership) การรับผิดชอบ (Accountability) การปรับตัว (Adaptability) การพัฒนา (Development)		
Borman และ Brush (1993)	ความสามารถด้าน เทคนิคและกลไกการ บริหารจัดการ (Technical activities and mechanics of management)	การติดต่อสัมพันธ์และการ สื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal dealings and communication) ความเป็นผู้นำ และ การ ควบคุมดูแล (Leadership and supervision) พฤติกรรมและทักษะที่เป็น ประโยชน์ต่องาน (Useful personal behavior and skills)		

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิจัย	มิติ (Dimension)			
	พฤติกรรมกร ปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่	พฤติกรรมกรปฏิบัติงาน นอกเหนือจากหน้าที่ contextual performance	พฤติกรรมต่อต้าน การปฏิบัติงาน counterproductive work behavior	อื่นๆ other
	task performance			
Engelbrecht และ Fischer (1995)	การวางแผนทางการ ดำเนินงาน (Action orientation) การสังเคราะห์และ ตัดสินใจเกี่ยวกับ โครงสร้างงาน (Task structuring Probing, synthesis and judgment)	การเอาใจใส่งาน (Empathy) การพัฒนา (Development) การจัดการข้อมูล (Managing information)		
Tett และคณะ (2000)	การปฏิบัติงานตาม หน้าที่ (Traditional functions) ความห่วงใยในงานและ ไหวพริบในงาน (Occupational acumen and concerns)	การตั้งเป้าหมายในงาน (Task orientation) การตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล (Person orientation) ความน่าเชื่อถือ (Dependability) การเปิดใจรับฟัง (Open mindedness) การควบคุมอารมณ์ (Emotional control) การติดต่อสื่อสาร (Communication) การพัฒนาตนเองและผู้อื่น (Developing self and others)		
Van Dyne และ คณะ (2002)	ประสิทธิภาพในการขาย (Sales performance)	ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)		

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิจัย	มิติ (Dimension)			
	พฤติกรรมกร ปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่	พฤติกรรมกรปฏิบัติงาน นอกเหนือจากหน้าที่ contextual performance	พฤติกรรมต่อต้าน การปฏิบัติงาน counterproductive work behavior	อื่นๆ other
	task performance			
Hedge และคณะ (2004)	การดูแลทรัพยากร (Resource stewardship)	การฝึกสอนและให้ คำแนะนำ (Coaching and mentoring) ความเป็นมืออาชีพและ ความซื่อสัตย์ (Professionalism and integrity) ความสามารถในการ ติดต่อสื่อสาร (Communication skills) การนำการเปลี่ยนแปลง (Leading change) ภาวะผู้นำ (Leading people) ความเข้าใจในองค์กร (Organizational savvy) การพัฒนาส่วนบุคคลและ ความเป็นมืออาชีพ (Personal and professional development)		

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิจัย	มิติ (Dimension)			
	พฤติกรรมกร ปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่	พฤติกรรมกรปฏิบัติงาน นอกเหนือจากหน้าที่ contextual performance	พฤติกรรมต่อต้าน การปฏิบัติงาน counterproductive work behavior	อื่นๆ other
	task performance			
Chan (2006)		ความสามารถในการ ติดต่อสื่อสาร (Communication skills) ความสามารถระหว่าง บุคคล (Interpersonal skills) การบริการลูกค้า (Customer service) ความสามารถในการ วิเคราะห์ (Analytical skills)		
Sinclair และ Tucker (2006)	พฤติกรรมกร ปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ (Task performance)	พฤติกรรมกรปฏิบัติงาน นอกเหนือจากหน้าที่ (Contextual performance)	พฤติกรรมกร ต่อต้าน (Counterproductive behavior)	ความสามา รถในการ ปรับตัว (Adaptive performance)
Wisecarver และ คณะ (2007)	ความชำนาญงานที่ เฉพาะเจาะจง (Job-specific task proficiency) ความชำนาญงานต่อ บุคคลที่เฉพาะเจาะจง (Interpersonal job-specific task proficiency)	ความชำนาญงานที่ไม่ เฉพาะเจาะจง (Non-job-specific task proficiency) การบริหารจัดการ (Management) ปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในทีม (Peer-team interaction) ระเบียบวินัย (Discipline) ความพยายาม (Effort)		

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิจัย	มิติ (Dimension)			
	พฤติกรรมกร ปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่	พฤติกรรมกรปฏิบัติงาน นอกเหนือจากหน้าที่ contextual performance	พฤติกรรมต่อต้าน การปฏิบัติงาน counterproductive work behavior	อื่นๆ other
	task performance			
Luo และคณะ (2008)	การฝึกฝน (Military training) การบรรลุเป้าหมายใน งาน (Task accomplishment) ความสามารถในการ ทำงาน (Work capability)	การช่วยเหลือผู้อื่น (Helping others) รักในการเรียนรู้ (Love of learning) การส่งเสริมสนับสนุนให้ เกิดผลประโยชน์ต่อองค์การ (Promoting organizational benefit) วินัยส่วนบุคคล (Self-discipline)		
Maxham และ คณะ (2008)	ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ (In-role performance)	ประสิทธิภาพนอกเหนือ บทบาทหน้าที่ต่อลูกค้า (Extra-role performance toward customers)		
Maxham และ คณะ (2008)		ประสิทธิภาพนอกเหนือ บทบาทหน้าที่ต่อองค์การ (Extra-role performance toward organization)		
Mael และคณะ (2010)	การให้บริการด้านคลินิก (Providing clinical services) การให้การช่วยเหลือ ด้านคลินิก (Clinical support)	พฤติกรรมกรเป็นพลเมือง ที่ดีของบุคลากร (Employee citizenship behavior) พฤติกรรมกรบริหารจัดการ (Managerial behavior)		

จากตารางการจัดแบ่งองค์ประกอบของผลการปฏิบัติงาน (Koopmans et al., 2011) จะเห็นได้ ความถี่ของการวัดผลการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ (task performance) 2) พฤติกรรมการปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่ (contextual performance) อย่างไรก็ตามในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอเลือกวัดใน เฉพาะส่วนของ พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ (task performance) เนื่องจากมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์งานวิจัยที่ต้องการวัดผลสัมฤทธิ์ ที่ก่อให้เกิดผลโดยตรงต่อความสำเร็จด้านตัวชี้วัด และผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับ ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ และโครงสร้างเป้าหมาย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน เป็นเรื่องที่องค์การและนักวิจัยให้ความสนใจและศึกษาเพื่อหาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์อันส่งผลต่อระดับผลการปฏิบัติงานอยู่หลาย ทฤษฎีแนวคิด ซึ่งแนวคิดที่ได้รับความสนใจเป็นอย่างมาก ในการศึกษาในบริบทของจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คือ ความยืดหยุ่นผูกพัน ซึ่งถือเป็นส่วนประกอบสำคัญและเป็นผลลัพธ์โดยสุทธิขององค์การ (Demerouti & Cropanzano, 2010; Macey & Schneider, 2008) โดยมีงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่า ความยืดหยุ่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างาน และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน เช่นในงานวิจัยของ Halbesleben และ Wheeler (2008) ได้ศึกษารูปแบบความยืดหยุ่นผูกพันในงาน กับผลการปฏิบัติงาน โดยมี กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานและบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านอุตสาหกรรมในประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 587 พบว่า ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน มีอิทธิพลในการทำนายผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bakker และ Bal (2010) ที่ศึกษาโมเดลความยืดหยุ่นผูกพันในงานร่วมกับแรงจูงใจจากแหล่งงาน (job resource) ในกลุ่มครูของประเทศเนเธอร์แลนด์ จำนวน 54 คน พบว่า ปัจจัยของแรงจูงใจที่มาจากแหล่งงาน มีความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่นผูกพันในงานซึ่งส่งผลให้เกิดผลในเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยัง มีงานวิจัยที่ศึกษาความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ในฐานะที่เป็นตัวแปรส่งผ่านไปยังผลลัพธ์เชิงบวกและผลการปฏิบัติงานด้วย เช่น การศึกษาของ Rich, Lepine และ Crawford, (2010) พบว่าความยืดหยุ่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความสอดคล้องค่านิยม การประเมินตนเอง และการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ กับ ผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ นอกจากนี้ปัจจัยด้านความยืดหยุ่นผูกพันในงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ในแง่บวกขององค์การแล้ว Sonnentag (2003) ยังได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน โดยสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 มุมมอง ได้แก่

1. มุมมองด้านความแตกต่างระหว่างบุคคล (individual different perspective) มุ่งเน้นเรื่องความแตกต่างของบุคคลส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน โดย Campbell (1990) ได้เสนอโมเดลความแตกต่างของบุคคลที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้เชิงประกาศ (declarative knowledge) ความรู้ทักษะเชิงกระบวนการ (procedural knowledge) และแรงจูงใจ (motivation)

2. มุมมองด้านสถานการณ์ (situational perspective) มุ่งเน้นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่สามารถสนับสนุนให้บุคลากรมีระดับการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น หรือ น้อยลงได้ ซึ่งได้แก่แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ เช่น ทฤษฎีการคาดหวังของ Vroom (The Expectancy Theory) การรับรู้ความยุติธรรมจากองค์กร รวมทั้งแนวคิดเรื่องภาวะผู้นำ แต่แนวคิดและทฤษฎีที่สำคัญสำหรับมุมมองด้านสถานการณ์ คือ ทฤษฎีคุณลักษณะของงาน ประกอบด้วย ความมีเอกลักษณ์ของงาน (task identity) ความสำคัญของงาน (task significance) ความชำนาญในงาน (skill variety) ความเป็นอิสระในงาน (autonomy) การให้ข้อมูลป้อนกลับผลการปฏิบัติงาน (feedback) ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะส่งผลต่อสภาวะทางจิต อันได้แก่ความรู้สึกว่างานมีความหมาย ความรับผิดชอบในงาน และความรู้หรือทักษะที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน

3. มุมมองด้านการกำกับผลการปฏิบัติงาน (performance regulation perspective) มุ่งเน้นกระบวนการของผลการปฏิบัติงานและโมทัศน์ของกระบวนการทำงาน ซึ่งทฤษฎีที่ใช้อธิบายแนวคิดนี้จะเน้นไปที่ด้านกระบวนการรับรู้ และทฤษฎีเกี่ยวกับการกระทำ (action theory) รวมถึงทฤษฎีที่ใช้อธิบายกระบวนการการเกิดผลการปฏิบัติงานคือทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting Theory) ซึ่งพบว่าการตั้งเป้าหมายของบุคคลส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน เป้าหมายต้องมีความท้าทาย มีความเฉพาะเจาะจง ซึ่งจะนำไปสู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันส่งผลให้เกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ทั้งนี้เป้าหมายและแรงจูงใจที่ต่างกัน รวมถึงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน จะทำให้เกิดผลลัพธ์ตามที่แต่ละบุคคลกำหนด บุคคลที่มีการตั้งเป้าหมายจะนำไปสู่ระดับแรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ของงานที่สูงขึ้น (Locke & Latham, 2013)

จากแนวคิดข้างต้น แสดงให้เห็นว่ามุมมองด้านการกำกับผลการปฏิบัติงาน อันมุ่งเน้นการกระทำหรือพฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นจากการ ตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน โดยจากการสืบค้นงานวิจัยเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์มีความเชื่อว่า บุคคลจะมีพฤติกรรมไปในทิศทางใดขึ้นอยู่กับกระบวนการประสบความสำเร็จ หรือเหตุผลที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรม (Ames, 1992; Urdan, 1997; Elliot, 1999) ทั้งนี้หากบุคลากรมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ก็จะนำไปสู่พฤติกรรมหรือการกระทำ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ ซึ่งบุคคลที่มีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ทั้งเพื่อความเชี่ยวชาญ

และเพื่อแสดงผลงาน จะมีกระบวนการปฏิบัติงานที่ดีและประสบผลสัมฤทธิ์ใน งานนั้นๆ (Ainley, 1993; Bouffard et al, 1995; Fox et al., 1994; Wentzel, 1991) โดยมีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ และการกำกับตนเองที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานขาย ซึ่งเป็น การศึกษาในระยะยาว (longitudinal field test) พบว่าการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานแต่ไม่พบความสัมพันธ์กับการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อ แสดงผลงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานขาย จากผลวิจัยดังกล่าวนำไปสู่ข้อเสนอแนะในการ คัดเลือกบุคคลในการเข้าทำงาน โดยผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะว่าองค์กรควรมีกระบวนการในการคัดเลือก บุคคลที่มีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ อันจะส่งผลให้บุคลากรเกิดการพัฒนาและเรียนรู้ ซึ่งจะนำไปสู่ผลการ ปฏิบัติงานที่ดีอีกด้วย (VandeWalle et al., 1999)

จากข้อมูลที่ได้ทบทวนมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า จ ากแนวคิดเรื่องการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อผลลัพธ์ในงานนั้นๆ ทั้งในระดับของพฤติกรรม และแรงจูงใจการปฏิบัติงานให้ ประสบผลสำเร็จ ซึ่งจากการสืบค้นงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ กับผลการ ปฏิบัติงาน ในบริบท ขององค์การ ยังมีไม่มากนัก ก เนื่องจากงานวิจัยส่วนใหญ่ นิยมศึกษาในบริบททาง การศึกษา มากกว่า ผู้วิจัยจึง เทียบเคียง ผลงานวิจัยในบริบทของการศึกษา ที่มีความสอดคล้องและ ใกล้เคียงกับตัวแปรที่จะศึกษา ทั้งนี้พบว่า มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ทำให้ผู้เรียนสามารถ ฝึ ม ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนได้มากขึ้น ซึ่งแนวคิดเรื่องการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เป็นแนวคิด ที่ได้รับการศึกษาอย่างแพร่หลาย

การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ในบริบทของการวิจัยทาง การ ศึกษาพบว่า การตั้งเป้าหมายมี ความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อีกทั้งผู้เรียนที่ได้นำกระบวนการตั้งเป้าหมายไปใช้ในการเรียนจะมี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ทั้งในวิชาวิทยาศาสตร์ (Matuga, 2009) คณิตศาสตร์ (สุธีรา นิมิตรนิวัฒน์ , 2537) และด้านภาษาซึ่งเป็นการศึกษาเกี่ยวกับตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการจดจำ คำศัพท์โดยศึกษาในกลุ่มของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในประเทศอิหร่าน ผลการวิจัยพบว่าผู้เรียนที่มี การเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ส่งผลให้มีผลสัมฤทธิ์ในการจดจำคำศัพท์เพิ่มสูงขึ้น (Hesabi et al., 2011) ซึ่งการศึกษาเรื่องการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ มิได้จำกัดอยู่ในแค่กลุ่มของผู้เรียน ชั้นประถมศึกษา หรือ มัธยมศึกษาเท่านั้น แต่ยังมีการศึกษาในกลุ่มผู้เรียนในระดับมหาวิทยาลัย และ การศึกษาของผู้ใหญ่อีก ด้วย เช่นในการศึกษา Button และคณะ (1996) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ที่มีผลต่อผล การเรียน และการเห็นคุณค่าในตนเอง กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยของ สหรัฐอเมริกาในรัฐเพนซิลวาเนีย จำนวน 374 คน พบว่า การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความสำเร็จ

เชี่ยวชาญ มีความสัมพันธ์ทางบวก กับผลการเรียน (GPA) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Dweck (1989) ที่แสดงทัศนนะว่าผู้เรียนที่มีตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์อย่างแรงกล้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งการตั้งเป้าหมายเพื่อแสดงความเชี่ยวชาญ หรือเพื่อการเรียนรู้จะทำให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเชี่ยวชาญหรือความรอบรู้ในสิ่งนั้นๆ รวมทั้งเกิดความท้าทายที่จะทำกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้อง และนำไปสู่ความพยายามที่จะทำให้ตนเองเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ รอบรู้ในสิ่งนั้นๆ ซึ่งรูปแบบของการตั้งการเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ในบริบทของการเรียนนี้จะป็นสิ่งที่นำผู้เรียนไปสู่ระดับของความ สำเร็จทางการเรียนที่สูงขึ้น

จากงานวิจัยข้างต้น หากนำมาเปรียบเทียบในบริบทขององค์การ การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และผลสัมฤทธิ์ของการเรียนของผู้เรียน ก็เปรียบได้กับ การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งต้อง การกระบวนการเรียนรู้ การปฏิบัติ ที่นำมาสู่การวัดผลอย่างมีกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน เพื่อประเมินผลของการกระทำหรือการปฏิบัติงานโดยรวม ซึ่งหากบุคลากรมีลักษณะของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานก็จะนำไปสู่ ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทั้งในแง่ของผลลัพธ์ และกระบวนการ

นอกจากการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์จะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานแล้ว ปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ โครงสร้างเป้าหมาย (goal structure) ซึ่งมีฐานจากแนวคิดที่ว่าความสำเร็จที่เกิดจากการตั้งเป้าหมายนั้น อาจได้รับอิทธิพลมาจากโครงสร้าง เป้าหมายด้วย (Ames, 1992; Ames & Ames, 1984) ทั้งนี้ในบริบทขององค์การการรับรู้ของบุคลากรว่าองค์การได้ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ในงาน ก็จะสามารถส่งผลให้บุคลากรเกิดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ที่มีเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์การด้วย ซึ่งงานวิจัยของ Murayama และ Elliot (2009) ได้ศึกษาอิทธิพลร่วมของโครงสร้างเป้าหมาย (classroom structure) และการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการเรียน ภายใต้กรอบแนวคิด 3 โมเดล (โมเดลที่ส่งอิทธิพลทางตรง โมเดลที่ส่งอิทธิพลทางอ้อม และโมเดลเชิงปฏิสัมพันธ์) โดยกลุ่มตัวอย่างป็นนักเรียนในระดับชั้นมัธยมต้นและมัธยมปลาย จำนวน 1,578 คน จาก 47 ห้องเรียน พบว่าโมเดลทั้ง 3 สามารถทำนายอิทธิพลร่วมของตัวแปรโครงสร้างเป้าหมาย การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ทั้ง 3 โมเดล ซึ่งโครงสร้างเป้าหมายไม่เพียงแต่ส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แต่ยังส่งผลทางอ้อมต่อแรงจูงใจภายใน และการประเมินตนเองทางด้านวิชาการ (academic self-concept) และมีความสัมพันธ์ข้ามระดับระหว่าง (cross-level interactions) การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และโครงสร้างเป้าหมายอีกด้วย

1.4 แหล่งข้อมูลในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ซูซัย สมิทธิไกร (2547) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานจริงของบุคลากรอาจใช้ข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ซึ่งสามารถแบ่งได้ 3 ประเภท คือ

1. ข้อมูลจากการปฏิบัติงานจริง (objective data) เป็นสิ่งที่สามารถนับหรือวัดได้อย่างค่อนข้างแน่นอนและถูกต้อง สามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะคือ

1.1 ปริมาณของผลงาน (quantity of work) หมายถึง ข้อมูลที่บ่งชี้ว่าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามปริมาณหรือเวลาที่กำหนดไว้หรือไม่ อาจใช้หน่วยวัดตามลักษณะของงาน

1.2 คุณภาพของงาน (quality of work) คือ ข้อมูลที่บ่งชี้ว่าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ดีเพียงไร โดยอาจพิจารณาจากความถูกต้อง ความเรียบร้อย ความสมบูรณ์ หรือความสวยงามประณีตของผลงาน ข้อมูลจากการปฏิบัติงานจริงเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามควรจะได้คำนึงถึงปัญหาบางประการ ในการใช้ข้อมูลประเภทนี้ ด้วย ประการแรก ปริมาณผลงานที่แตกต่างกันระหว่างบุคลากรอาจไม่ได้บ่งชี้ถึงความสามารถและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่อาจเป็นผลเนื่องมาจากปัจจัยอื่นๆ ที่อยู่นอกเหนือความควบคุมของผู้ปฏิบัติงาน ประการที่สอง ปริมาณผลงานอาจจะไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพของผลงาน ดังนั้น องค์การจึงต้องพิจารณาผลงานทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพควบคู่กันไปด้วยเสมอ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากร (personal data) คือ ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของบุคลากรที่บันทึกและเก็บรักษาโดยฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ ข้อมูลเหล่านี้สามารถแบ่งได้หลายชนิดดังต่อไปนี้

2.1 การไม่ได้ปฏิบัติงาน หมายถึง ปริมาณการไม่ได้ปฏิบัติงานอันเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆ ซึ่งอาจจำแนกได้หลายประเภท เช่น การลา กิจ การขาดงาน การมาสาย การลาป่วยเกินกำหนด

2.2 การกระทำผิดระเบียบวินัย หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการลงโทษจากการกระทำผิดระเบียบวินัย หรือข้อบังคับขององค์การ ซึ่งบ่งชี้ถึงความหย่อนวินัย

3. ข้อมูลจากการตัดสินของบุคคล (judgment data) หมายถึง ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ได้จากการให้บุคคลต่างๆ เป็นผู้ลงความเห็นและตัดสินว่าผู้นั้นทำงานได้ดีเพียงไร ข้อมูลประเภทนี้ องค์การนิยมใช้มากที่สุด บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินอาจประกอบด้วยบุคคลต่างๆ ดังต่อไปนี้คือ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ลูกค้าและผู้รับการประเมิน

3.1 การประเมินโดยผู้บังคับบัญชา (appraisal by superiors) คือ การประเมินโดยผู้ที่ทำหน้าที่ดูแล ควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นๆ โดยตรง รวมทั้งมีหน้าที่ในการให้คำแนะนำให้โทษด้วย การประเมิน

โดยผู้บังคับบัญชาเป็นวิธีการที่องค์การนิยมใช้มากที่สุดเนื่องจากองค์การส่วนใหญ่มีลักษณะการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น (hierarchical structure)

3.2 การประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน (appraisal by peers) คือ การประเมินโดย ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกัน ซึ่งอาจเป็นบุคลากรในแผนก/ฝ่ายเดียวกัน หรือต่างแผนก/ฝ่ายก็ได้ องค์การส่วนใหญ่ไม่นิยมการประเมินแบบนี้ เนื่องจากสาเหตุหลายประการ ประการแรกคือ ความกลัวว่า การประเมินจะเป็นไปในลักษณะการตกลงกันไว้ล่วงหน้าหรือต่างฝ่ายต่างตอบแทน ประการที่สอง ความกลัวว่าการประเมินแบบนี้จะก่อให้เกิดความแข่งขันและความไม่ไว้วางใจระหว่างเพื่อนร่วมงาน

3.3 การประเมินโดยผู้ใต้บังคับบัญชา (appraisal by subordinates) คือ การให้ความเห็นโดยผู้ที่อยู่ใต้การควบคุมดูแลของผู้ที่ถูกประเมินโดยตรง การประเมินนี้เป็นวิธีการที่องค์การนิยมใช้น้อยที่สุด เนื่องจากผู้ใต้บังคับบัญชาจะถูกครอบงำจากอิทธิพลของผู้รับการประเมินซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาได้

3.4 การประเมินโดยลูกค้า (appraisal by customers) คือ การให้ความเห็นโดยผู้ที่รับบริการหรือซื้อสินค้าจากผู้ที่ถูกประเมิน ในยุคปัจจุบันองค์การธุรกิจหลายแห่งจึงเริ่มให้ความสำคัญต่อความเห็นของผู้ที่มารับบริการหรือซื้อสินค้าจากตน ข้อมูลจากผู้มารับบริการช่วยให้องค์การทราบว่าบุคลากรของตนปฏิบัติงานได้อย่างน่าพึงพอใจมากน้อยเพียงไร ข้อดีของการประเมินคือจะทำให้ ผู้มารับบริการรู้สึกว่าการตนเองได้รับความสำคัญจากองค์การ และผู้รับบริการน่าจะให้ความเห็นที่ตรงไปตรงมาและน่าเชื่อถือได้

3.5 การประเมินโดยตัวผู้รับการประเมิน (self - evaluation) คือ การให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง ข้อดีของการประเมินแบบนี้คือเป็นการให้ผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นผู้รู้เห็นเกี่ยวกับการทำงานของตนเองมากที่สุด มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของตนเองและยังเป็นการกระตุ้นให้พนักงานใคร่ครวญถึงการทำงานที่ผ่านมาของตน อีกทั้งยังเป็นจุดเริ่มต้นให้เกิดการปรึกษาหารือด้านการทำงานระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

จากแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่าในการแต่ละประเมินแต่ละแนวทางมีข้อดีและข้อด้อยแตกต่างกันออกไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้พิจารณาแนวทางการประเมินอันสอดคล้องกับบริบทที่ต้องการศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินงานวิจัยสำหรับองค์การ ที่ต้องการความรวดเร็วและใช้ทรัพยากรให้น้อยที่สุดซึ่งผู้วิจัย เลือกใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบประเมินตนเอง เนื่องจาก การประเมินผลการปฏิบัติงานในลักษณะของการรับรู้ สามารถจำแนกกลุ่มผู้ปฏิบัติ งานเป็นกลุ่มสูง และกลุ่มต่ำ ซึ่งการวิเคราะห์ผลโดยใช้ความแปรปรวนของระดับคะแนน อีกทั้ง มีการศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง พบว่ามีความสอดคล้องกับการประเมินจากหัวหน้างานอีกด้วย (Neterneyer et al., 1997)

1.5 การวัดผลการปฏิบัติงาน

Gomez-Mejia และคณะ (2007) ได้เสนอว่าผลการปฏิบัติงานสามารถวัดได้ 2 รูปแบบคือ ผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง (absolute value) ตัวอย่างเช่น ปริมาณของผลผลิต ความสามารถในการทำผลกำไร เป็นต้น และผลการปฏิบัติงานแบบเทียบเคียง (relative judgment) คือ การวัดจากภาพรวมของผลการปฏิบัติงานที่มีความเกี่ยวข้องกับงานและองค์ประกอบด้านพฤติกรรม ทั้งนี้ Wall และคณะ (2004) ได้แสดงทัศนะว่าการวัดผลการปฏิบัติงานในองค์การส่วนใหญ่จะใช้การวัดในลักษณะของความเกี่ยวข้องในงานและองค์ประกอบของพฤติกรรมของบุคลากร ที่เรียกว่าการวัดเชิงอัตวิสัย (subjective measures) มากกว่าการวัดเชิงภววิสัย (objective measure) ที่วัดเฉพาะปริมาณงานหรือผลลัพธ์เชิงประจักษ์ ทั้งนี้ การวัดเชิงอัตวิสัยสามารถอธิบายผลการปฏิบัติงานได้ครอบคลุมทั้งในส่วนบุคคลและในภาพรวมขององค์การอีกด้วย

อย่างไรก็ดีการวัดผลการปฏิบัติงาน สามารถทำได้หลายรูปแบบ ทั้ง การสังเกต การสัมภาษณ์ การใช้แบบประเมิน ซึ่งขึ้นอยู่กับบริบทขององค์การนั้นๆ นอกจากนี้ Heneman และ Judge (2005) ยังเสนอว่าการวิเคราะห์งานก็สามารถนำมาใช้ในการวัดผลการปฏิบัติงานได้เช่นกัน ทั้งนี้จากสืบค้นงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน พบว่าการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นวิธีที่องค์กรนิยมใช้ในการวัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมากที่สุด (Pulakos, Schmitt, & Chan, 1996)

สำหรับมาตรวัดที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนา มาตรวัดตามแนวคิดของ Viswesvaran (1993 อ้างถึงใน Viswesvaran & Ones, 2000) เป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ “ตรงกับตัวท่านมากที่สุด” จนถึง “ตรงกับตัวท่านน้อยที่สุด” ผู้วิจัยได้คำนึงถึงความสอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานจริง โดยวัดจากพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ (task performance) หมายถึง การปฏิบัติงานต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากองค์การ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ประกอบด้วย 1) ผลผลิตภาพ (productivity) 2) ความรู้ที่เกี่ยวข้องในงานที่ปฏิบัติ (job knowledge) และ 3) คุณภาพงาน (quality)

2. แนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงาน

แนวคิดเรื่องความยึดมั่นผูกพันในงาน (work engagement) เป็นแนวคิดทางจิตวิทยาเชิงบวก (positive psychology) และถือเป็นคู่ตรงข้ามกับแนวคิดความเหนื่อยหน่าย (burnout) ซึ่งความยึดมั่นผูกพันในงาน มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์การ และผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีงานวิจัยจำนวนมากที่สนับสนุนแนวคิดความสัมพันธ์และอิทธิพลของความยึดมั่นผูกพันในงานและผลลัพธ์

ขององค์การ (organizational outcome) รวมไปถึงผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอีกด้วย (Harter et al., 2002; Laschinger & Finegan, 2005; Laschinger & Leiter, 2006; Salanova et al., 2005; Schaufeli & Bakker, 2004) ทำให้นักวิจัยจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การให้ความสนใจเกี่ยวกับแนวคิดความยึดมั่นผูกพันในงาน เนื่องจากก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การ โดยการนำเสนอในส่วนนี้มุ่งนำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยนำเสนอ 1) ความหมายของความยึดมั่นผูกพันในงาน 2) ประเภทของความยึดมั่นผูกพันในงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันในงาน กับการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ และโครงสร้างเป้าหมาย 4) ผลของความยึดมั่นผูกพันในงาน 5) การวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน รายละเอียดดังนี้

2.1 ความหมายของความยึดมั่นผูกพันในงาน

ได้มีผู้ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันในงานไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรที่ได้รับการศึกษาอย่างแพร่หลายโดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์การ ในที่นี้ได้รวบรวมความหมาย ดังนี้

Kahn (1990) ได้ให้นิยามความยึดมั่นผูกพันในงานว่า หมายถึง สิ่งที่ควบคุมบุคลากรในการปฏิบัติงาน ซึ่งบุคลากรจะแสดงออกในลักษณะทางความรู้คิด ด้านร่างกาย และด้านอารมณ์ในขณะที่ปฏิบัติงาน

Kahn (1992, อ้างถึงใน เกรียงสุข เฟื่องฟูพง ศ., 2554) ได้ให้นิยามความยึดมั่นผูกพันในงานว่า หมายถึง การที่บุคคลผูกติดอยู่กับงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานตามที่ตนเองได้รับ บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานจะมีพลังในการปฏิบัติงานทั้งทางด้านร่างกาย ความคิด และอารมณ์ กล่าวคือบุคคลชอบที่จะปฏิบัติงานไม่ว่า จะทำร่วมกับผู้อื่น หรือทำเพียงคนเดียว มีความตระหนักและตื่นตัวอยู่เสมอ เตรียมพร้อมที่จะปฏิบัติงาน รวมทั้งพยายามทำความเข้าใจกับบุคคลที่ต้องติดต่อประสานงานด้วย

Maslach และ Leiter (1997) ได้ให้นิยามความยึดมั่นผูกพันในงานว่า หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกในงานที่เป็นขั้วตรงข้ามของความเหนื่อยหน่าย (burnout) โดยความยึดมั่นผูกพันในงานจะแสดงออกในลักษณะของบุคคลที่มีพลังในการปฏิบัติงาน มีความเกี่ยวข้องกับงานและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Rothbard (2001) ได้ให้นิยามความยึดมั่นผูกพันในงานว่า หมายถึง สภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยบุคคลจะมีความตั้งใจและใส่ใจ (attention) กับการทำงาน มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน หมกมุ่นอยู่กับการปฏิบัติงาน และให้ความสำคัญกับงานเสมอ (absorption)

Harter และคณะ (2002) ได้ให้นิยามความยึดมั่นผูกพันในงานว่า หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกเกี่ยวข้องกับงาน และรู้สึกพึงพอใจในงาน รวมทั้งมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

Gallup (2013) ได้ให้นิยามความยึดมั่นผูกพันในงานว่า หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมในงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่ รวมทั้งมีความกระตือรือร้นในงานที่ได้ รับมอบหมาย ซึ่งแบ่งลักษณะของความยึดมั่นผูกพันเป็น 3 ลักษณะคือ 1) ยึดมั่นผูกพัน (engaged) หมายถึง การที่บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นและมีความรู้สึกผูกพันกับงาน 2) ไม่ยึดมั่นผูกพัน (not engaged) หมายถึง การที่บุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นหรือความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายหรือผลลัพธ์ขององค์การน้อยลง และ 3) การแสดงออกถึงความไม่ยึดมั่นผูกพันอย่างชัดเจน (actively disengaged) หมายถึง การที่บุคลากรไม่มีความสุขในการปฏิบัติงานและไม่มีผลงาน รวมไปถึงพฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์ ที่แสดงออกมายังผู้ร่วมงาน

Schaufeli และคณะ (2004) ได้ให้นิยามความยึดมั่นผูกพันในงานว่า หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกที่มีต่องาน และเป็นสภาวะด้านจิตใจที่มีความเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ซึ่งมีความคงทน ไม่เปลี่ยนแปลงตามกาลเวลา ซึ่งไม่ได้ขึ้นอยู่กับบุคคล สถานการณ์ หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานจะมีความกระตือรือร้น และขยันขันแข็งในการปฏิบัติงาน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค โดยมองว่างานที่ตนเองปฏิบัติมีความสำคัญและท้าทาย อีกทั้งมีแรงบันดาลใจและภาคภูมิใจในงานของตนเอง มีสมาธิจดจ่ออยู่กับงานที่ปฏิบัติจนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปเร็วในขณะที่ปฏิบัติงาน

จากนิยามข้างต้นสามารถสรุปความหมายของความยึดมั่นผูกพันในงาน (work engagement) หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกที่มีต่องาน และเป็นสภาวะด้านจิตใจที่มีความเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ รู้สึกมีส่วนร่วมในงานที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ รวมทั้งมีความกระตือรือร้นในงานที่ได้รับมอบหมาย ค่อนข้างมีความคงทน ค่อนข้างไม่เปลี่ยนแปลงตามกาลเวลา

1.3 ประเภทของความยึดมั่นผูกพันในงาน

ได้มีผู้แบ่งประเภทของ ความยึดมั่นผูกพันในงาน ไว้หลากหลาย ซึ่ง ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรที่ได้รับการศึกษาอย่างแพร่หลายโดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์การ ในที่นี้ได้รวบรวมประเภทของความยึดมั่นผูกพันในงาน ดังนี้

Lodahl และ Kejner (1956) ได้เสนอการแบ่งองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในงานออกเป็น 5 มิติดังนี้

1. ความเชื่อในคุณค่าของงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความเชื่อว่างานที่ปฏิบัติอยู่เป็นสิ่งที่มีความสำคัญ และถือเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต อีกทั้งยังมีความเชื่อว่างานเปรียบเสมือนภาพลักษณ์ของตนเอง ที่สามารถแสดงให้เห็นรับรู้ได้

2. ความรับผิดชอบต่องาน หมายถึง การที่บุคคลมีความสนใจ เอาใจใส่ในงาน มี ความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติอยู่ รวมถึงความกล้าในการเผชิญหน้ากับความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้จากการปฏิบัติงาน ไม่หลีกเลี่ยงงาน และมีความพยายามในการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

3. ความทุ่มเทเสียสละให้กับงาน หมายถึง การให้ความสำคัญกับงานที่ปฏิบัติ โดยใช้ความรู้ความสามารถที่มีเพื่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ พร้อมทั้งทุ่มเทแรงกายแรงใจ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

4. การให้เวลากับงาน หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลเชื่อว่าผลลัพธ์ของงานที่ปฏิบัติคุ้มค่างบเวลาที่เสียไป โดยบุคคลอาจจะใช้เวลา ส่วนใหญ่ไปกับการปฏิบัติงาน โดยอาจไม่ได้สนใจหรือมุ่งหวังในเรื่องค่าตอบแทนหรือรางวัลที่จะได้รับ

5. การมีส่วนร่วมของในงาน หมายถึง การที่บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในขั้นตอนการปฏิบัติงาน หรือการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับงานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ กล่าวคือพฤติกรรมที่บุคลากรจะนำตนเองเข้าไปมีส่วนข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ อาทิการเสนอความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

May และคณะ (2004) ได้เสนอการแบ่งองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในงานออกเป็น 3 มิติดังนี้

1. มิติด้านการรู้คิด (cognitive component) หมายถึง ทศนคติหรือความคิดที่บุคคลมีต่องานที่ปฏิบัติ โดยบุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานในมิตินี้มักจะเป็นผู้ที่มีความคิดวนเวียนเกี่ยวกับงานที่ตนเองกำลังปฏิบัติ จนบางครั้งอาจทำให้ลืมนึกถึงเรื่องอื่น

2. มิติด้านร่างกาย (physical component) หมายถึง การทุ่มเทแรงกายอย่างสุดกำลังความสามารถเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. มิติด้านอารมณ์ (emotional component) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกด้านบวกที่มีต่อการปฏิบัติงาน กล่าวคือบุคคล จะแสดงความสนใจ และเอาใจใส่ในงาน เพื่อผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

Schaufeli และ Bakker (2004) ได้เสนอการแบ่งองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในงานออกเป็น 3 มิติดังนี้

1. ความกระฉับกระเฉง (vigor) หมายถึง การที่บุคคลมีพลังและทุ่มเทพยายามในการปฏิบัติงานสูง มีความยืดหยุ่นทางจิตสูง แม้ว่าจะเจออุปสรรคและความยากลำบากในการปฏิบัติงาน ก็จะใช้ความพยายาม และวิริยะอุตสาหะเพื่อทำงานนั้นประสบความสำเร็จ

2. การทุ่มเทอุทิศ (dedication) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่างานที่ตนปฏิบัติมีความสำคัญและท้าทาย มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน รู้สึกภาคภูมิใจในงาน เต็มไปด้วยแรงบันดาลใจการสร้างสรรค์ผลงาน และมีความเกี่ยวข้องกับงานของตนเองสูง

3. ความซึมซาบในงาน (absorption) หมายถึง การที่บุคคลมีสมาธิ และจิตใจจดจ่อในขณะที่ปฏิบัติงาน จนทำให้รู้สึกว่าเวลาที่ปฏิบัติงานผ่านไปอย่างรวดเร็ว และรู้สึกว่า งานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่แยกออกจากกันได้ยาก

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในงาน มีหลากหลายตามการแบ่งและที่มาของแนวคิด ซึ่งพบว่าแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น มีความสอดคล้องกันของการนิยามองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสภาวะทางด้านจิตใจ และพฤติกรรมเชิงบวกต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัย พบว่าแนวคิดของ Schaufeli และ Bakker (2004) เป็นแนวคิดที่มีความครอบคลุมและชัดเจนทั้งในส่วนของการนิยามองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน สามารถแบ่งแยกองค์ประกอบได้อย่างชัดเจนไม่ทับซ้อนกัน อีกทั้ง ยังถูกใช้ในการอ้างอิงเพื่อการศึกษาตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงาน ผู้วิจัยจึง เลือกใช้แนวคิดความยึดมั่นผูกพันในงานของ Schaufeli และ Bakker (2004) เพื่อใช้ในการศึกษาครั้งนี้

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันในงาน กับ การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และโครงสร้างเป้าหมาย

แนวคิดความยึดมั่นผูกพันในงานได้พัฒนามาเป็นแบบจำลองความยึดมั่นผูกพันในงาน JD-R Model (Bakker & Demerouti, 2008) ซึ่งได้เสนอแนวคิดที่ว่ารูปแบบความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นกลไกที่คั่นกลางระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุที่มาจากสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (job resources) ที่เป็นปัจจัยที่สนับสนุนในการปฏิบัติงาน และปัจจัยความต้องการในงาน (job demands) รวมทั้งปัจจัยส่วนบุคคล (personal resources) ที่ส่งผลต่อการยึดมั่นผูกพันในงาน ทั้งนี้การที่บุคคลมีความยึดมั่นผูกพันในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติงานขององค์กรในเชิงบวก (Bakker & Demerouti, 2008)

Bakker และ Demerouti (2008) อธิบายว่าทรัพยากรจากแหล่งงาน (job resources) คือ ลักษณะงานด้านกายภาพในองค์การที่ช่วยกระตุ้นการเติบโต การเรียนรู้และพัฒนาการของบุคคล ให้สามารถบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานได้ ทรัพยากรจากแหล่งงาน (job resources) จะแสดงออกมาในรูปแบบของแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก โดยรูปแบบของแรงจูงใจภายในนั้น จะช่วยส่งเสริมการเติบโต การเรียนรู้และพัฒนาการของบุคคล ด้วยการเติมเต็มความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ (basic human needs) ได้แก่ความต้องการมีอิสระ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการมีความสามารถ (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Frederick, 1997) ในส่วนของรูปแบบแรงจูงใจภายนอกของทรัพยากรจากแหล่งงานเปรียบได้กับเครื่องมือที่ใช้สำหรับการบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน จากสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ที่เอื้อให้บุคคลากรทุ่มเทความพยายามและความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จ (Meijman & Mulder, 1998) ในส่วนปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล (personal resource) คือ เป็นการประเมินตนเองทางบวกที่เชื่อมกับความยืดหยุ่น (resiliency) และความสามารถของ บุคคลที่จะควบคุม รวมทั้งการประเมินตนเองในเชิงบวก เพื่อใช้ในการทำนายแรงจูงใจ ผลการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงานรวมถึงผลที่พึงปรารถนา (Bakker & Demerouti, 2008) ทั้งนี้ในโมเดลดังกล่าวยังได้นำเสนอปัจจัยด้านความต้องการงาน (job demand) คือ ลักษณะงานด้านกายภาพ ด้านจิตใจ ด้านสังคม หรือด้านองค์การที่ต้องการทักษะ ความพยายามทางสรีระ และความพยายามทางจิตใจของบุคคลากรโดยความต้องการงานดังกล่าวอาจส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้าในงาน หรือความกดดันจากงานซึ่งก่อให้เกิดความเครียดในกรณีที่บุคคลากรต้องใช้ความพยายามสูงเพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานตามที่คาดหวังไว้

การศึกษางานวิจัยจำนวนหนึ่งแสดงให้เห็นว่าการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายส่งผลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานและความพึงพอใจในงาน (Skaalvik & Skaalvik, 2013) โดยโครงสร้างเป้าหมาย (goal structure) เปรียบเสมือนแนวทางหรือการดำเนินการของชั้นเรียนหรือโรงเรียน ที่ยื่นเป้าหมายเพื่อความสำเร็จหรือเป้าหมายเพื่อแสดงผลงานให้กับผู้เรียน (Ames, 1992 ; Ames & Archer, 1988) ทั้งนี้หากเปรียบเทียบกับบริบทขององค์การ โครงสร้างเป้าหมาย อาจเปรียบได้กับการที่องค์การจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคคลากรเกิดการตั้งเป้าหมายตามการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จซึ่งมีความใกล้เคียงกับนิยามของสภาพแวดล้อมที่มาจากแหล่งงาน (job resources) ของ Bakker และ Demerouti (2008) ซึ่งได้เสนอแนวคิดที่ว่ารูปแบบความยืดหยุ่นผูกพันในงานมีผลมาจากการสนับสนุนขององค์การ เช่น การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน การสนับสนุนทางสังคม เป็นต้น ทั้งนี้โครงสร้างเป้าหมายในบริบทขององค์การ น่าจะเปรียบได้กับการที่บุคคลากรรับรู้ว่าองค์การมีการตั้งเป้าหมายเพื่อให้บุคคลากรปฏิบัติงานและได้ผลลัพธ์ในลักษณะใด ซึ่งการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายนี้ส่งผล

ต่อ การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ (achievement goal orientation) ซึ่งเป็นการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล โดย ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ มีความเชื่อว่า บุคคลจะมีพฤติกรรมไปในทิศทางใดนั้นขึ้นอยู่กับ การ ระบุความสำเร็จ หรือเหตุผลที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมนั้น (Ames, 1992; Urdan, 1997; Elliot, 1999) ซึ่งเปรียบเทียบกับทรัพยากรส่วนบุคคล (personal resource) ซึ่งเป็นการประเมินตนเองในเชิงบวกอัน ส่งผลเกิดแรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 นี้ ถือเป็นปัจจัยที่ ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ และความยืดหยุ่นผูกพัน กล่าวคือหากบุคคลมีการรับรู้เป้าหมายขององค์กร และมีการ ตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ก็จะทำให้เกิด ความยืดหยุ่นผูกพัน อันส่งผลต่อผลลัพธ์ในเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ใน การปฏิบัติงาน ซึ่งจากการสืบค้นงานวิจัยพบว่า มีงานวิจัยที่ประยุกต์ใช้แนวคิดเรื่องโครงสร้างเป้าหมาย และการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน คือ งานวิจัยของ Skaalvi และ Skaalvik (2013) ที่ศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายที่ส่งผลต่อความยืดหยุ่นผูกพันใน งานและความพึงพอใจในงานโดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เป็นตัวแปรส่งผ่าน ในกลุ่มของครูชั้น ประถมศึกษาจนถึงมัธยมตอนต้นของประเทศนอร์เวย์ จำนวน 2,569 คน พบว่า โครงสร้างเป้าหมายส่งผล ทางบวกต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานและความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้โครงสร้างเป้าหมายแบบมุ่งความ เชี่ยวชาญจะส่งผลโดยตรงต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานและความพึงพอใจในงาน ในขณะที่โครงสร้าง เป้าหมายแบบมุ่งแสดงผลงานส่งผลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานและความพึงพอใจใน งาน โดยมี เป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เป็นตัวแปรส่งผ่าน

2.4 ผลของความยืดหยุ่นผูกพันในงาน

Salanova และคณะ (2005) ได้ทำการศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การ (organization recourse) การให้การอบรม การให้อิสระในการตัดสินใจ การใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมการให้บริการ (service climate) และความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ในกลุ่มของพนักงานโรงแรมและ ร้านอาหาร ในส่วนของงานต้อนรับ จำนวน 342 คน พบว่า การบริหารจัดการองค์การ (organization recourse) และความยืดหยุ่นผูกพันในงาน เป็นตัวแปรที่ทำนายวัฒนธรรมการให้บริการ และ ผลการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Giverveld และ Bakker (2005) ที่พบว่าความยืดหยุ่น ผูกพันในงานสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานในกลุ่มของเลขานุการ และพนักงานที่ทำงานในร้านอาหาร (Xanthopoulou et al., 2007) ทั้งนี้ความยืดหยุ่นผูกพันในงานมิได้ส่งผลเพิ่ ยงแต่ผลการปฏิบัติงานส่วน บุคคลเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงประสิทธิผลขององค์การอีกด้วย (Harter et al., 2002)

นอกจากนี้ Bakker และคณะ (2004) ได้ทำการศึกษาพบว่าระดับของความยึดมั่นผูกพันในงาน มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Schaufeli และคณะ (2006) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันในงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานในกลุ่มของพนักงานในประเทศเนเธอร์แลนด์จำนวน 2,164 คน พบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานทั้งรูปแบบของพฤติกรรมในงาน (in-role performance) และพฤติกรรมนอกเหนืองานที่ปฏิบัติ (extra-role performance) รวมทั้งความคิดสร้างสรรค์ในงานอีกด้วย ต่อมา Bakker และคณะ (2006) ได้ทำการศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูผู้บริหารจำนวน 105 คนและครูจำนวน 232 คน ในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ระดับของความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานทั้งในกลุ่มของครูผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน นอกจากนี้ระดับของความยึดมั่นผูกพันในงานของกลุ่มครูผู้บริหารโรงเรียนยังมีระดับที่สูงกว่าครูผู้สอน ทั้งในส่วนของพฤติกรรมในงาน (in-role performance) และพฤติกรรมนอกเหนืองาน (extra-role performance) ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอว่า ความยึดมั่นผูกพันในงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ ครูในกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่มีระดับความยึดมั่นผูกพันในงานสูง จะส่งผลให้สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น จากงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังนำไปสู่ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leader) ซึ่งสามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้น และพัฒนาผู้ร่วมงานได้ดีอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Saks (2006) ที่พบว่าความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และงานนอกเหนือหน้าที่

ในการศึกษาความยึดมั่นผูกพันในงานในบริบทของประเทศไทย มีผู้ที่ได้ศึกษาความยึดมั่นผูกพันในงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน คือ ยุทธการ ก้านจักร (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความยึดมั่นผูกพันในงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย และตัวพยากรณ์ร่วมระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ พนักงาน การทำเรือแห่งประเทศไทย จำนวน 217 คน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารทรัพยากรมนุษย์และความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน และการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านความสอดคล้องกันและด้านการมีส่วนร่วมของสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยได้ร้อยละ 41.20 นอกจากนี้ ยังมีผู้นำแนวเรื่องความยึดมั่นผูกพัน มาศึกษาในบริบทของการ ศึกษา ทิพ อาภา กลิ่นคำหอม (2556) ได้ศึกษาการพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความยึด

มันผูกพันของผู้เรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เกิดจากอิทธิพลของครูกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยวิเคราะห์ลักษณะอิทธิพลของความยึดมั่นผูกพันของผู้เรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เกิดจากอิทธิพลของครู กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ได้แก่ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 4 ที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 429 คน ผลการวิจัยพบว่า โมเดลเชิงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันของผู้เรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เกิดจากอิทธิพลของครู ส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันของผู้เรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยตัวแปรการปฏิบัติการสอนของครูมีอิทธิพลการส่งผ่านแบบบางส่วนจากความยึดมั่นผูกพันของครูไปยังความยึดมั่นผูกพันของผู้เรียน และตัวแปรความยึดมั่นผูกพันของผู้เรียนมีอิทธิพลการส่งผ่านแบบบางส่วนจากการปฏิบัติการสอนของครูไปยังผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2.5 การวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน

จากการศึกษาและทบทวนเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับการวัดความยึดมั่นผูกพันในงานสามารถแบ่งการวัดออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ มาตรฐานวัดความเหนื่อยหน่ายในงาน (burnout) และมาตรฐานวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน ทั้งนี้ในการวัดความยึดมั่นผูกพันในงานในช่วงเริ่มแรก ที่ยังไม่มีการพัฒนามาตรวัดที่ใช้สำหรับวัดความ ยึดมั่นผูกพันในงานโดยตรง ผู้วิจัยจึงใช้มาตรฐานวัดความเหนื่อยหน่ายในงาน (burnout) เนื่องจากแนวคิดเรื่องความยึดมั่นผูกพันในงาน เป็นคู่ตรงข้ามกับความเหนื่อยล้าในงาน ต่อมาจึงได้มีการพัฒนามาตรวัดสำหรับวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยสามารถสรุปมาตรวัดได้ดังนี้

1. มาตรฐานวัดความเหนื่อยหน่ายในงานของมาสลาซ (Maslach Burnout Inventory : MBI)

Maslach และ Leiter (1997) ได้แสดงทัศนะองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในงาน เป็นคู่ตรงข้ามกับองค์ประกอบของความเหนื่อยล้าในงาน จึงได้เสนอว่า มาตรฐานวัดความเหนื่อยล้าในงานสามารถนำมาใช้ในการวัดความยึดมั่นผูกพันในงานได้ โดยใช้รูปแบบของคะแนนตรงข้าม (Maslach et al., 1996) โดยมาตรฐานวัดความเหนื่อยล้าในงานของมาสลาซ (Maslach Burnout Inventory : MBI) แบ่งออกเป็น 3 มิติ คือ มิติความอ่อนล้าด้านอารมณ์ (emotional exhaustion) มิติความรู้สึกลดทอนคุณค่าความเป็นบุคคล (depersonalization) และมิติด้านความสามารถในอาชีพ (professional efficacy) โดยการวัดดังกล่าว อยู่ภายใต้ข้อสันนิษฐานที่ว่าหากมีความเหนื่อยล้าในการทำงานสูงก็就会有ความยึดมั่นผูกพันในงานต่ำ แต่ถ้าหากมีความเหนื่อยล้าในการทำงานต่ำก็แสดงว่าบุคคลนั้นน่าจะมีความยึดมั่นผูกพันในงานสูง ซึ่งต่อมา Schaufeli และคณะ (2002) ได้เสนอว่าสภาวะทางจิตใจหรือประสบการณ์ของความยึดมั่นผูกพันในงาน เป็นสิ่งตรงข้ามกับความเหนื่อยล้าในงานโดยสิ้นเชิง กล่าวคือ บุคคลที่มีความเหนื่อยล้าในการทำงานต่ำ อาจไม่ได้มีความยึดมั่นผูกพันในงานสูง จึงควรแยกการวัดความเหนื่อยล้าในงานและความยึดมั่นผูกพันในงานออกจากกัน

2. มาตรวัดความยึดมั่นผูกพันในงานของ May และคณะ (2004) สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Kahn (1990) โดยประเมินความยึดมั่นผูกพันในงาน ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการรู้คิด (cognitive component) ด้านร่างกาย (physical component) และด้านอารมณ์ (emotional component)

3. มาตรวัดความยึดมั่นผูกพันในงานของยูเทรชท์ (utrecht work engagement Scale :UWES) มาตรวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติ คือ ความกระตือรือร้น (vigor) การทุ่มเทอุทิศ (dedication) และความจดจ่อใส่ใจ (absorption) เป็นมาตรวัดแบบรายงานตนเอง (self report) (Schaufeli et al., 2002) ในช่วงแรกมาตรวัดความยึดมั่นผูกพันในงานของยูเทรชท์ (utrecht work engagement scale : UWES) มีจำนวนทั้งหมด 24 ข้อ หลังจากนั้นได้มีการพัฒนาเครื่องมือ จนเหลือ 17 ข้อ และต่อมา (Schaufeli et al., 2006) ได้พัฒนาแบบวัดฉบับย่อ โดยมีคำถามเพียง 9 ข้อ (UWES-9)

จากการสืบค้นงานวิจัยเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงาน พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่ศึกษาความยึดมั่นผูกพันในงานตามแนวคิดของ (Schaufeli et al., 2002) และใช้มาตรวัด ความยึดมั่นผูกพันในงานของยูเทรชท์ (utrecht work engagement scale :UWES) ซึ่งมาตรวัดดังกล่าวได้รับความเชื่อถือและนำไปใช้เป็นเครื่องมือในงานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันยึดมั่นผูกพันในงาน (Simpson, 2009) อีกทั้งมาตรวัดดังกล่าวยังได้ทำการศึกษา วิเคราะห์เปรียบเทียบข้ามเชื้อชาติ (a cross-national study) ทั้งในทวีปยุโรป อเมริกา แอฟริกาใต้ และ เอเชีย (Schaufeli et al., 2006) อีกทั้งมีโครงสร้างที่ไม่ซ้ำซ้อนกับแนวคิดความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงาน และมีการนิยามองค์ประกอบที่ชัดเจน สำหรับการศึกษาวิจัยในประเทศไทยเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงาน งานวิจัยหลายเรื่องได้มีการนำแบบวัด UWES ทั้งฉบับเต็ม (17 ข้อ) และฉบับย่อ (9 ข้อ) มาใช้และพบว่ามาตรวัดนี้เมื่อใช้ในประเทศไทย ก็ยังมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า .80 ขึ้นไป และมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและยืนยันว่าแบบวัดนี้มี 3 องค์ประกอบตามแนวคิดความยึดมั่นผูกพันในงาน (ปัญญาส ทวีธาตนาณท์, 2555; อรพินทร์ ชูชม, 2557) ผู้วิจัยจึงขอพัฒนามาตรวัดที่ใช้ในการวัดความยึดมั่นผูกพันในงานของ ยูเทรชท์ (Utrecht Work Engagement Scale :UWES) เป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ ตรงกับตัวท่านมากที่สุด จนถึงตรงกับตัวท่านน้อยที่สุด

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์

ทฤษฎีแรงจูงใจเป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน เนื่องจากเป็นแนวคิดที่สามารถประยุกต์ใช้ได้กับทุกบริบท เพื่อให้ได้ผลลัพธ์อันพึงพอใจ ทั้งนี้ในปัจจุบันการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดเรื่องแรงจูงใจได้พัฒนาไปสู่การอธิบายถึงการมีเป้าหมายของบุคคล ในการ ดำเนินงานหรือกิจกรรมใด ๆ นั้นก็คือ ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ (Weiner, 1990) ซึ่งนับได้ว่าเป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาการศึกษา

(educational psychology) ที่นำมาใช้อธิบายพฤติกรรมในบริบทการศึกษา และการพัฒนาผู้เรียน เป็นอย่างมาก และในต้นทศวรรษ 90 เริ่มมีการนำ มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาและวิจัยในแขนงจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ (VandeWalle & Slocum, 2001) ซึ่งทฤษฎีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ มีความเชื่อว่า บุคคลจะมีพฤติกรรมไปในทิศทางใดนั้นขึ้นอยู่กับกระบวนการบรรลุความสำเร็จ หรือเหตุผลที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมนั้น (Ames, 1992; Urdan, 1997; Elliot, 1999) โดยการนำเสนอในส่วนนี้มุ่งนำเสนอองค์ ความรู้เกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ โดยนำเสนอ 1) ความหมายของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ 2) ประเภทของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ กับ โครงสร้างเป้าหมาย 4) ผลของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ 5) การวัดเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ รายละเอียด ดังนี้

3.1 ความหมายของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์

ได้มีผู้ให้ความหมายของ การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ไว้อย่างหลากหลาย ในที่นี้ได้รวบรวม ความหมาย ดังนี้

Nicholl (1984 อ้างถึงใน Ames, 1992) ได้ให้นิยามของเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ หมายถึง การ กำหนดเป้าหมายเป็นสิ่งที่แต่ละบุคคลใช้เป็นแนวทางในการแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือ จุดมุ่งหมายนั้นๆ

Cury และคณะ (2006) ได้ให้นิยามของเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ หมายถึง การกำหนดเป้าหมาย ของแต่ละบุคคลเพื่อให้บุคคลเกิดคุณลักษณะพื้นฐานที่จะมุ่งมั่นทำให้เป้าหมายนั้นสำเร็จหรือพยายาม หลีกเลี่ยงความล้มเหลวเพื่อให้สู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

สุวิทย์ อัสสพันธ์ (2556) ได้ให้นิยามของเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ หมายถึง ลักษณะทางการรู้คิด ของบุคคลที่พยายามกำหนดสภาพในอนาคตที่เกี่ยวข้องกับความสามารถเมื่อสิ้นสุดการปฏิบัติงานได้แก่ ความต้องการแสดงออกถึงระดับความสามารถของตนเอง หรือ ความต้องการพัฒนาความสามารถของ ตนเอง โดยลักษณะดังกล่าวจะ เป็นแนวทางในการกำกับพฤติกรรมของบุคคล ทั้งนี้บุคคลจะพยายามให้ เกิดสภาพดังกล่าว หรือหลีกเลี่ยงสภาพดังกล่าวก็ได้

จากนิยามข้างต้นสามารถสรุปความหมายของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ หมายถึง การ ตั้งเป้าหมายของบุคคลจากการรับรู้ในวัตถุประสงค์ขององค์การอันทำให้เกิด พฤติกรรมที่ส่งผลให้งาน สำเร็จลุล่วง

3.2 ประเภทของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์

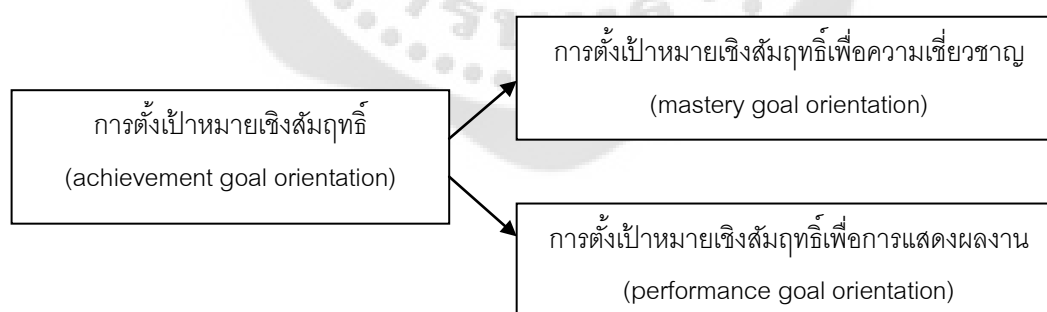
แนวคิดทฤษฎีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีนักวิจัย และนักวิชาการ ได้นำทฤษฎีของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ไปประยุกต์ใช้ในศาสตร์ต่างๆ เป็นจำนวนมาก (Hulleman et al., 2010) ซึ่งจากการศึกษาการพัฒนาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ จากอดีต จนถึงปัจจุบันสามารถแบ่งได้เป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แบบสองประเภท

ในตอนแรกเริ่มของการศึกษาเรื่องเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์นั้น มีแนวคิดที่ว่า การกำหนดเป้าหมาย เป็นสิ่งที่แต่ละบุคคลใช้เป็นแนวทางในการแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายนั้นๆ ซึ่ง Nicholl (1984 อ้างถึงใน Ames, 1992) ได้แบ่งการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ออกเป็น 2 ประเภท คือ การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ (mastery goal orientation) และการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงาน (performance goal orientation) ดังภาพประกอบ 1

1) การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ (mastery goal orientation) มุ่งเน้นในมิติของการวางแผนหรือกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะของตนเอง จนเกิดความเชี่ยวชาญ หรือพยายามทำความเข้าใจในงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ (Ames, 1992)

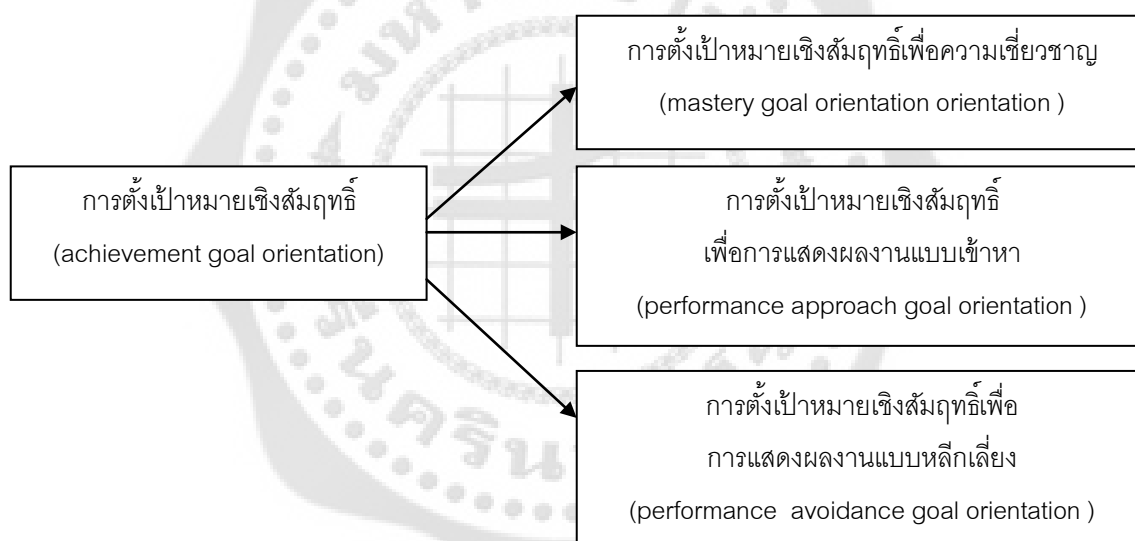
2) การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงาน (performance goal orientation) มุ่งเน้นในมิติของการแสดงความสามารถของบุคคลโดยการเปรียบเทียบพฤติกรรมหรือความสามารถของตนเองกับบุคคลอื่น เพื่อแสดงความสามารถของตนเองให้ดีกว่าบุคคลอื่น (Ames, 1984)



ภาพประกอบ 1 การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แบบสองประเภท

3.2.2 การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แบบสามประเภท (Trichotomous model)

Elliot และ Harackiewicz (1996) ได้พัฒนาการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์จากแบบ 2 ประเภท เป็น 3 ประเภท (trichotomous model) โดยแบ่งประเภทของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อการแสดงผลงาน (performance goal orientation) ออกเป็น 2 ประเภท คือ การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อการแสดงผลงานแบบเข้าหา (performance approach goal) และการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อมุ่งการแสดงผลงานแบบหลีกเลี่ยง (performance avoidance goal) เพิ่มขึ้น ซึ่งได้ทำการศึกษาลักษณะการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แบบมุ่งแสดงผลงานและลักษณะมุ่งแสดงผลงานแบบหลีกเลี่ยง (approach-avoidance) พบว่าลักษณะเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แบบมุ่งแสดงผลงาน ทั้ง 2 ลักษณะ สามารถนำมาอธิบายเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อการแสดงผลงานได้ละเอียดมากยิ่งขึ้น ดังนั้นการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แบบ 3 ลักษณะประกอบด้วย ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แบบสามประเภท

1) การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ (mastery goal orientation) มุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถ ศักยภาพของตนเอง และความรู้ในเรื่องของงานนั้นๆ จนเกิดความชำนาญ เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ

2) การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อการแสดงผลงานแบบเข้าหา (performance approach goal) มุ่งเน้นการแข่งขัน และเปรียบเทียบความสามารถของตนเองกับบุคคลอื่นในทางบวก คือ บุคคลจะมีความมุ่งมั่นในการแสดงความสามารถให้ประสบผลสำเร็จให้ดีกว่าบุคคลอื่น

3) การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อการแสดงผลงานแบบหลีกเลี่ยง (performance avoidance goal) มุ่งเน้นการหลีกเลี่ยงการแสดงความสามารถที่ไม่ดี โดยมุ่งเน้นการกระทำหรือพฤติกรรมที่จะทำให้ตนเองมีผลลัพธ์ที่ด้อยกว่าผู้อื่น (Elliot & McGregor, 2001) เช่น การแสดงผลงานเพื่อหลีกเลี่ยงความอ่อนด้อยของตนเองเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น หรือเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลวที่จะเกิดขึ้น ซึ่ง ในบริบทของการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อมุ่งการแสดงผลงานแบบหลีกเลี่ยง (performance avoidance goal) มักมีการมุ่งเน้นการแสดงความสามารถเพื่อทำผลงานให้ตนเองถูกมองว่าไม่ได้เป็น ผู้ที่ปฏิบัติงานได้แย่ที่สุด แต่ก็จะไม่มุ่งเน้นว่าตนเองจะต้องปฏิบัติงานให้ได้ดีที่สุด

3.3.3 การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แบบ 2X2 มิติ (2X2 achievement goal model)

Elliot (1999) ได้พัฒนาแนวคิดทฤษฎีขึ้นโดยจำแนก การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ เพื่อความเชี่ยวชาญออกเป็น 2 ลักษณะเพิ่มขึ้นจากทฤษฎีเดิมคือ การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญแบบเข้าหา (mastery approach goal) และการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญแบบหลีกเลี่ยง (mastery avoidance goal) แนวคิดเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แบบ 2x2 ประกอบด้วย 4 ประเภทคือการมีเป้าหมายเพื่อการแสดงผลงานแบบเข้าหา (performance - approach goal) การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ เพื่อแสดงผลงาน แบบหลีกเลี่ยง (performance avoidance goal) การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ แบบเข้าหา (mastery approach goal) และการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญแบบหลีกเลี่ยง(mastery avoidance goal) ดังภาพประกอบ 3

	เข้าหา (approach) มุ่งสู่ความสำเร็จทางบวก	หลีกเลี่ยง (avoidance) มุ่งหลีกเลี่ยงความผิดพลาด
การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ (mastery)	เป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญแบบเข้าหา (mastery approach goal) - เป็นเป้าหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งความเชี่ยวชาญในงาน ความรู้ ความสามารถ และทักษะใหม่ๆ หรือการพัฒนาตนเองเต็มศักยภาพของตนเอง	เป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญแบบหลีกเลี่ยง (mastery avoidance goal) - เป็นเป้าหมายเพื่อหลีกเลี่ยงจากสภาวะขาดความเชี่ยวชาญในงาน ขาดการพัฒนาตนเอง หรือพัฒนาตนเองได้ต่ำกว่าศักยภาพของตนเอง
การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อการแสดงผลงาน (performance)	เป้าหมายเพื่อการแสดงผลงานแบบเข้าหา (performance - approach goal)- เป็นเป้าหมายเพื่อแสดงออกว่าตนเองมีความสามารถ ทำผลงานได้ดีกว่าคนอื่น หรือได้รับการประเมินว่ามีความสามารถมากกว่าคนอื่น	เป้าหมายเพื่อการแสดงผลงานแบบหลีกเลี่ยง (performance - avoidance goal) - เป็นเป้าหมายเพื่อหลีกเลี่ยงจากการแสดงออกว่าตนเองมีความสามารถ ทำผลงานด้อยกว่าคนอื่น หรือได้รับการประเมินว่ามีความสามารถด้อยกว่าคนอื่น

ภาพประกอบ 3 การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แบบ 2x2 มิติ (Elliot & McGergor, 2001 อ้างถึงใน สุรวุฑย์ อัสสพันธ์,

มิติของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แบบ 2x2 ประกอบด้วย 2 ประเภท คือ การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ (mastery) และการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อการแสดงผลงาน (performance) ซึ่งทั้ง 2 ประเภทนี้มีความแตกต่างกันโดยมิติของความเชี่ยวชาญจะเป็นมิติที่พิจารณาจากตัวบุคคลหรือตนเองเป็นหลักโดยไม่เน้นการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ในขณะที่มิติของการแสดงผลงานจะพิจารณาความสามารถของตนเองในเชิงการเปรียบเทียบกับคนอื่น ๆ ด้วย

ทั้งนี้ในส่วนของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แบบ 2x2 ได้เพิ่มเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญแบบหลีกเลี่ยง (mastery avoidance goal) ที่มุ่งเน้นการหลีกเลี่ยงสภาพอันไม่พึงประสงค์ เช่น ขาดความรู้ความสามารถที่จำเป็น หรือขาดการพัฒนา รวมทั้งการพัฒนาไม่ได้เต็มศักยภาพของตนเอง เพื่อหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นกับตน (Elliot & McGregor, 2001) ซึ่งความแตกต่างระหว่าง การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ แบบเข้าหา (mastery approach goal) และการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ แบบหลีกเลี่ยง (mastery avoidance goal) คือ เป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญแบบเข้าหา (mastery approach goal) จะมุ่งเน้นในการพัฒนาตนเองเพื่อให้ตนเองมีความรู้ความชำนาญในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายและประสบ ผลสัมฤทธิ์ ในขณะที่เป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญแบบหลีกเลี่ยง (mastery avoidance goal) จะมุ่งเน้นการหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาดหรือการขาดความรู้และทักษะในงานนั้นๆ (Elliot, 2005)

3.3.4 การตั้งเป้าหมายใฝ่สัมฤทธิ์แบบ 3x2 มิติ (3x2 Achievement Goal Model)

Elliot, Murayama และ Pekun (2011) ได้พัฒนารูปแบบของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์จากแบบ 2x2 มิติ เป็น 3x2 มิติ โดยจัดมิติด้านการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ใหม่ โดยการจำแนก มิติเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ (mastery) ออกเป็น 2 ด้านคือ เป้าหมายมุ่งงานเป็นฐาน (task-based goal) และเป้าหมาย พิจารณาตนเองเป็นฐาน (self-based goal) ส่วนด้านเป้าหมายเพื่อการแสดงผลงาน (performance) เปลี่ยนเป็นด้านเป้าหมาย พิจารณาคู่คนอื่นเป็นฐาน (other-based goal) ดังภาพประกอบ 4

การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์	เข้าหา (approach)	หลีกเลี่ยง (avoidance)
มุ่งงาน task-based	มุ่งสู่ความสำเร็จทางบวก task-approach goal เป้าหมายมุ่งงานแบบเข้าหา	มุ่งหลีกเลี่ยงความผิดพลาด task-avoidance goal เป้าหมายมุ่งงานแบบหลีกเลี่ยง
มุ่งตนเอง self-based	self-approach goal เป้าหมายมุ่งตนเองแบบเข้าหา	task-avoidance goal เป้าหมายมุ่งตนเองแบบหลีกเลี่ยง
มุ่งเปรียบเทียบบุคคลอื่น other-based	other-approach goal เป้าหมายมุ่งเปรียบเทียบบุคคลอื่นแบบเข้าหา	other-avoidance goal เป้าหมายมุ่งเปรียบเทียบบุคคลอื่นแบบหลีกเลี่ยง

ภาพประกอบ 4 การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แบบ 3x2 มิติ (Elliot, Murayama & Pekun, 2011)

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ พบว่าแม้ว่าจะมีการแบ่งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เป็นประเภทต่างๆ ตามแนวคิดของนักวิจัยหรือนักทฤษฎีนั้นๆ แต่หากพิจารณาการแบ่งประเภทของเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ตามแนวคิดต่างๆ แล้ว สามารถสรุปได้ว่าเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ มี 2 ลักษณะหลักได้แก่

1. การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ (mastery goal orientation) จะมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ ความชำนาญในงาน ความเข้าใจในงานรวมถึงการพัฒนาตนเองหรือเพิ่มพูนศักยภาพของตัวเอง

2. การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงาน (performance goal orientation) จะมุ่งเน้นไปที่ การแสดงออกถึงความสามารถหรือศักยภาพของตัวเอง การแข่งขันและการตัดสินระดับของความสามารถของตนเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดการตั้ง เป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แบบ 2 ลักษณะ (Ames, 1992) คือการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ (mastery goal orientation) และ การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงาน (performance goal orientation) เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่จะศึกษา ทั้งนี้จากการทบทวน งานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ เพื่อความเชี่ยวชาญ (mastery goal orientation) และการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงาน

(performance goal orientation) ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจที่จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานมากกว่า ลักษณะการตั้งเป้าหมายที่เป็นแบบหลีกเลี่ยง (Janssen & Van Yperen, 2004)

จากการศึกษาอภิมานงานวิจัย (meta – analytic review) เรื่องการวัด การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ของ Hulleman และคณะ (2010) พบว่า แม้ว่าจะมีการเปลี่ยนชื่อหรือให้นิยามและความหมายของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แตกต่างกันออกไป แต่พบว่าองค์ประกอบของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์มีความคล้ายคลึงกัน ซึ่งในงานวิจัยนี้จะขอใช้องค์ประกอบของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ โดยอ้างอิงจากแนวคิดของ Hulleman และคณะ (2010) ที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยจำนวน 246 เรื่อง โดยในส่วนของ การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความสำเร็จแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการบรรลุผลเต็มศักยภาพ (potential attainment) หมายถึง การตั้งเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องหรือเต็มศักยภาพที่มีอยู่
2. ด้านการปรับปรุง (improvement) หมายถึง การตั้งเป้าหมายเพื่อปรับปรุงและทำผลงานของตนเองได้ดีกว่าที่ผ่านมา
3. ด้านความเชี่ยวชาญในงาน (task mastery) หมายถึง การตั้งเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการได้มาซึ่งการเรียนรู้ ความเข้าใจ และความสามารถที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน หรือเป็นพื้นฐานสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต

ส่วนองค์ประกอบของ การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงาน สามารถแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบหลักดังนี้

1. ด้านบรรทัดฐาน (normative) หมายถึง การตั้งเป้าหมายที่มุ่งการเปรียบเทียบบรรทัดฐานที่ปรากฏหรือการแข่งขันกับผู้อื่น โดยองค์ประกอบนี้จะให้ความสำคัญกับการสร้างผลงานที่สามารถตัดสินได้ว่าตนเองทำผลงานได้ดีกว่าคนอื่น ยกตัวอย่างเช่น “My goal in this class is to do better than other.” เป้าหมายของการเรียนในชั้นเรียนนี้คือการที่ฉันมีผลงานที่ดีกว่าผู้อื่น (Elliot & McGregor, 2001)
2. ด้านภาพลักษณ์ (appearance) หมายถึง การตั้งเป้าหมายเพื่อยืนยันความสามารถของตนเองให้ผู้อื่นได้เห็น โดยองค์ประกอบนี้อาจมีได้มีการเปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่น ยกตัวอย่างเช่น “I like school work that lets me show how smart I am.” ฉันชอบกิจกรรมหรืองานของโรงเรียนเพราะทำให้ฉันได้แสดงความสามารถของตนเอง (Midgley et al., 1996)
3. ด้านการประเมิน (evaluation) หมายถึง การตั้งเป้าหมายที่รวมลักษณะของเป้าหมายด้านบรรทัดฐานและ ด้านภาพลักษณ์ เข้าไว้ด้วยกัน โดยเป้าหมายนี้มีได้มุ่งเพียงที่จะแสดงความสามารถ (ลักษณะของเป้าหมายด้านภาพลักษณ์) เท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงการมุ่งแสดงความสามารถที่ทำให้เห็นว่า

ตนเองมีความสามารถมากกว่าผู้อื่น กล่าวคือการที่ตนเองได้รับการประเมินว่ามีความสามารถหรือผลงานที่ดีกว่าผู้อื่น ดังนั้น ข้อกระทบในองค์ประกอบนี้จึงมีลักษณะที่แสดงให้เห็นว่ามีผู้เชี่ยวชาญ ผู้บังคับบัญชา หรือผู้สังเกตการณ์ (เช่น หัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน) สามารถประเมินความสามารถหรือผลงานของตนเองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่น ยกตัวอย่างเช่น “ I like to show my teacher that I'm smarter than other kids ” อันต้องการแสดงให้ครูเห็นว่า ฉันมีความสามารถมากกว่านักเรียนคนอื่นๆ (Midgley et al., 1996)

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ กับโครงสร้างเป้าหมาย

แนวคิดโครงสร้างเป้าหมาย (goal structure) ของอาเมส (Ames, 1992) ใช้ในการอธิบายสาเหตุที่ทำให้บุคลากรทำงานเกิดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ทั้งนี้การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายจะส่งผลไปยังลักษณะการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ของบุคคลด้วย (Ames, 1992; Ames & Ames, 1984) ซึ่งมีการวิจัยหลายชิ้นที่สนับสนุนแนวคิดที่ว่า การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายส่งผลต่อเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ (Luo, Hogan, & Paris, 2011) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างเป้าหมายในวิชาภาษาอังกฤษกับการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ ในวิชาภาษาอังกฤษ ของผู้เรียนในระดับมัธยมศึกษาในประเทศสิงคโปร์ พบว่า โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญมีความสัมพันธ์กับการมีเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญของผู้เรียน เช่นเดียวกับโครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงานมีความสัมพันธ์กับเป้าหมายเพื่อแสดงผลงานของผู้เรียนเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Roeser, Midgley และ Urdan (1996) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างเป้าหมายของโรงเรียนที่มีต่อเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ของประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญมีความสัมพันธ์กับการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญของผู้เรียน เช่นเดียวกับโครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงานมีความสัมพันธ์กับเป้าหมายเพื่อแสดงผลงานของผู้เรียน ทั้งนี้มีงานวิจัยที่แสดงถึงอิทธิพลของโครงสร้างเป้าหมายที่มีอิทธิพลต่อการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาของ Kim, Schallert และ Kim (2010) ได้ศึกษามุมมองทางวัฒนธรรมแบบบูรณาการของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เกี่ยวกับอิทธิพลของ การตั้งเป้าหมายของ ผู้ปกครองและเป้าหมายในชั้นเรียนที่ส่งผลต่อการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในประเทศเกาหลี พบว่า พบว่า โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญมีความสัมพันธ์กับ การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ ของผู้เรียนเช่นเดียวกับโครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงานมีความสัมพันธ์กับเป้าหมายเพื่อแสดงผลงานแบบเข้าหา

3.4 ผลของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์

การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ถือเป็นตัวแทนที่แสดงถึง ความมุ่งหมายหรือเหตุผลของบุคคล เมื่อมีความผูกพันในงาน (Ames, 1992; Dweck & Leggett, 1988) นอกจากนี้ จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ของบุคคล มีความเกี่ยวข้องและส่งผลต่อระดับผลลัพธ์ของงานนั้นๆ เช่นในงานวิจัยของ Silver, Dwyer และ Alford (2006) ได้ศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานในกลุ่มของพนักงานขาย พบว่าการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ของพนักงานขาย ทั้งแบบแสดงความเชี่ยวชาญ และ แบบแสดงผลงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนของพฤติกรรมปฏิบัติงานและผลลัพธ์ในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Porath และ Bateman (2006) ที่ได้ศึกษาอิทธิพลของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ และการกำกับตนเอง ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการศึกษาแบบระยะยาว (longitudinal field study) พบว่า การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ และเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงาน สามารถพยากรณ์และส่งผลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานขาย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาอิทธิพลของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ และเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงาน พบว่าเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ทั้ง 2 ประเภท ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นการตั้งเป้าหมายแบบเดี่ยวและแบบร่วมกัน (Chen & Latham, 2014)

ทั้งนี้การศึกษามอเดลเชิงสาเหตุการรับรู้ความสามารถของตนเอง ค่านิยมในงาน และการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ วิชาภาษาอังกฤษ ในกลุ่มตัวอย่างนักเรียนมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 3 จำนวน 1,475 คน พบว่า การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญและการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงานเป็นตัวแปรที่พยากรณ์การเรียนรู้เชิงลึก และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน (Liem, Lau, & Nie, 2008) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Taing และคณะ (2013) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การตั้งเป้าหมายในการเรียน การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนซึ่งเป็นการศึกษาแบบระยะยาว (longitudinal field study) พบว่า การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญส่งผลให้เกิดการตั้งเป้าหมายในการเรียนของผู้เรียน นอกจากนี้การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญยังมีความสัมพันธ์กับการตั้งเป้าหมายในการเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับสูงอีกด้วย

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ และอารมณ์ใฝ่สัมฤทธิ์ ที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการเรียน ของ Pekrun, Elliot และ Maier (2009) โดยศึกษาในกลุ่มของนักศึกษามหาวิทยาลัย จำนวน 218 คน พบว่า การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดง

ผลงานและการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความสำเร็จ ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้านี้ของ Elliot และ Church (1997) ที่ศึกษาแบบจำลองลำดับขั้นของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่าบุคคลที่มีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ เพื่อแสดงผลงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน อีกทั้งเป็นตัวแปรที่พยากรณ์ผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยอื่นๆที่พบว่า การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ส่งผลต่อผลลัพธ์ของงาน (Skaalvik, 1997; Urdan, 2004) นอกจากนี้ Tanaka และ Yamauchi (2000) ยังได้ศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ร่วมกับการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในกลุ่มผู้เรียนในระดับประถมศึกษาตอนปลายและมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 529 คน พบว่าการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์มีอิทธิพลทางบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ต่อมา Tanaka, Takehara และ Yamauchi (2006) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน โดยเพิ่มเติมตัวแปรความกังวลสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรส่งผ่าน ในกลุ่มนักศึกษามหาวิทยาลัย จำนวน 53 คน พบว่าการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงานส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในงาน

Shih (2005) ได้ศึกษารูปแบบของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ในการเรียนรู้ของผู้เรียนในประเทศไต้หวัน จำนวน 198 คน พบว่า เป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความสำเร็จสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในภายใน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sullivan และคณะ (2006) ที่ศึกษาโมเดลอิทธิพลของการมีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แบบ 3 ประเภท ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า ผู้เรียนที่มีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ทั้งแบบเข้าหาและแบบหลีกเลี่ยง ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และงานวิจัยของ Linnenbrink (2005) ได้ศึกษาความหลากหลายของเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ที่ส่งเสริมแรงจูงใจและการเรียนรู้ของผู้เรียนในชั้นเรียน ในลักษณะทดลอง ในกลุ่มนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย จำนวน 237 พบว่า เป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ส่งผล ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน งานวิจัยของ Radosevich, Allyn และ Yun (2007) ได้ศึกษาโมเดลอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเอง การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ และที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษามหาวิทยาลัย จำนวน 335 คน พบว่าการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ส่งผลอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในฐานะของตัวแปรส่งผ่าน

3.5 การวัดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์

จากการศึกษาและทบทวนเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับการวัดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ สามารถแบ่งมาตรวัดออกได้ตามแนวคิดของการแบ่งประเภทของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ (The Achievement Goal Questionnaire : AGQ) โดยมาตรวัดที่นิยมใช้ในการวัดเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ มีดังนี้

3.5.1 มาตรฐานวัดเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แบบ 3 ประเภท

Midgley และคณะ (2000) ได้พัฒนามาตรวัดในชุดมาตรวัดรูปแบบการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น (patterns of adaptive learning scales: PALS) ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าวจะให้ผู้ตอบเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นของตนเองโดยเป็นมาตรฐานค่า 5 ระดับจากไม่จริงเลย จนถึงจริงที่สุด โดยใช้กรอบแนวคิดเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ แบบ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. การมีเป้าหมายเพื่อแสดงผลงานแบบเข้าหา (performance-approach goal orientation) ในมิตินี้ประกอบด้วยข้อกระทงจำนวน 5 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89
2. การมีเป้าหมายเพื่อแสดงผลงานแบบหลีกเลี่ยง (performance-avoidance goal orientation) ในมิตินี้ประกอบด้วยข้อกระทงจำนวน 4 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .74
3. การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความรู้เชี่ยวชาญ (mastery goal orientation) ในมิตินี้ประกอบด้วยข้อกระทงจำนวน 5 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .85

3.5.2 มาตรฐานวัดเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แบบ 2x2 มิติ

Elliot และ McGregor (2001) ได้พัฒนามาตรวัดสำหรับใช้ในการวัดเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แบบ 2 x 2 โดยแบบสอบถามดังกล่าวจะให้ผู้ตอบเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นของตนเองโดยเป็นมาตรฐานค่า 7 ระดับจากไม่จริงเลย จนถึงจริงที่สุด ซึ่งแบ่งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ออกเป็น 4 ลักษณะดังนี้

1. การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความรู้เชี่ยวชาญแบบเข้าหา (mastery-approach goal) ในมิตินี้ประกอบด้วยข้อกระทงจำนวน 3 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .87
2. การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความรู้เชี่ยวชาญแบบหลีกเลี่ยง (mastery-avoidance goal) ในมิตินี้ประกอบด้วยข้อกระทงจำนวน 3 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .84
3. การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงานแบบเข้าหา (performance-approach goal) ในมิตินี้ประกอบด้วยข้อกระทงจำนวน 3 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96
4. การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงานแบบหลีกเลี่ยง (performance-avoidance goal) ในมิตินี้ประกอบด้วยข้อกระทงจำนวน 3 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .82

อย่างไรก็ดีในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้มาตรวัดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเองตามแนวคิดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แบบ 2 ลักษณะ ซึ่งได้ปรับปรุงตามการสังเคราะห์เอกสารของ Hulleman และคณะ (2010) โดยบางส่วนพัฒนาจากชุดมาตรวัดรูปแบบการเรียนรู้แบบ

ยัดหยุ่น (Patterns of Adaptive Learning Scales: PALS) ของ Midgley และคณะ (2000) มาตรวัดเป็น มาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ ตรงกับตัวท่านมากที่สุด จนถึงตรงกับตัวท่านน้อยที่สุด

4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างเป้าหมาย

ทฤษฎีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ (Achievement Goal Theory) ไม่ได้มุ่งเน้นเฉพาะการศึกษาตัวแปร การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ที่ถือว่าการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญบริบทที่ ก่อให้เกิดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ด้วยนั่นก็คือ โครงสร้างเป้าหมาย (goal structure) ซึ่งมีนักวิจัย หลายท่านเสนอว่าความสำเร็จที่เกิดจากการตั้งเป้าหมายนั้น อาจได้รับอิทธิพลมาจากโครงสร้าง เป้าหมายด้วย (Ames, 1992; Ames & Ames, 1984) กล่าวคือ การรับรู้ของบุคคลากรว่าองค์กรได้ให้ ความสำคัญกับความสามารถในลักษณะใดนั้น ก็จะส่งผลให้บุคคลากรตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ที่มีเกี่ยวข้องกับ เป้าหมายขององค์กรด้วย โดยการนำเสนอในส่วนนี้มุ่งนำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับ โครงสร้าง เป้าหมาย โดยนำเสนอ 1) ความหมายของโครงสร้างเป้าหมาย 2) ประเภทของโครงสร้างเป้าหมาย 3) ผลของโครงสร้างเป้าหมาย 4) การวัดโครงสร้างเป้าหมาย รายละเอียดดังนี้

4.1 ความหมายของโครงสร้างเป้าหมาย

Ames (1992) ได้ให้นิยามว่าโครงสร้างเป้าหมาย หมายถึง แนวทางหรือการดำเนินการของชั้น เรียนหรือโรงเรียน ที่ยื่นเป้าหมายเพื่อความสำเร็จหรือเป้าหมายเพื่อแสดงผลงานให้กับผู้เรียน ทั้งนี้หาก เปรียบเทียบในบริบทขององค์กร โครงสร้างเป้าหมายเปรียบเสมือน วิสัยทัศน์ พันธกิจหรือค่านิยมตลอดจน บรรทัดฐานขององค์กร ที่กระตุ้นให้บุคลากรเกิดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ส่วนบุคคล เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ หรือผลการดำเนินงานตามที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้

4.2 ประเภทของโครงสร้างเป้าหมาย

แนวคิดโครงสร้างเป้าหมาย (goal structure) แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความสำเร็จ (mastery goal structure) หมายถึง ลักษณะของ สิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศในการเรียน อาจเป็นรูปแบบของการถ่ายทอด และบรรทัดฐานที่ผู้เรียน ตระหนัก ว่าการเรียนรู้ และการทำความเข้าใจเป็นสิ่งสำคัญ อีกทั้งมีค่านิยมความพยายามในการพัฒนาปรับปรุง ความสามารถของตนเอง (Wolters, 2004) ซึ่งหากมองในบริบทขององค์กร โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความสำเร็จ (mastery goal structure) น่าจะเปรียบกับการที่บุคลากรตระหนักว่า การแสวงหาความรู้ การทำ

ความเข้าใจ และการพัฒนาความสามารถของตนเองที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติถือเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงาน (performance goal structure) หมายถึง ลักษณะของสิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศในการเรียน ที่ถ่ายทอดหรือสื่อสารให้ผู้เรียนตระหนักว่าความพยายามในการกระทำสิ่งต่างๆ ให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีกว่าผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมชั้นเรียน สำคัญกว่า การพัฒนาตนเอง (Skaalvik, 1997) กล่าวคือผู้เรียนที่มีการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงาน จะให้ความสำคัญกับการเปรียบเทียบทางสังคมและการแข่งขัน (Urdu & Schoenfelder, 2006) ซึ่งหากมองในบริบทขององค์การ โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงาน (performance goal structure) น่าจะเปรียบกับการที่บุคลากรตระหนักว่า ผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าผู้อื่นเป็นสิ่งสำคัญ และทำให้เกิดค่านิยมในการแข่งขันเพื่อให้ผู้อื่นเห็นว่าตนเองมีความสามารถและศักยภาพสูงกว่าผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานในลักษณะคล้ายคลึงกัน

การศึกษาโครงสร้างเป้าหมาย (goal structure) ในเวลาต่อมา นักวิจัยได้ให้ข้อสังเกตว่า แม้ว่าผู้เรียนอยู่ในชั้นเรียนหรือบริบทเดียวกัน แต่อาจมีการตีความหรือประเมินเป้าหมายโครงสร้างที่แตกต่างกันออกไปตามประสบการณ์ของผู้เรียน (Ames, 1992; Patrick, Kaplan, & Ryan, 2011) ยกตัวอย่างในงานวิจัยของ Kaplan และคณะ (2002, อ้างถึงใน สุวิทย์ อัสสพันธ์, 2556) ได้เสนอว่า ผู้เรียนในชั้นเรียนเดียวกันอาจจะมีการตีความเกี่ยวกับเป้าหมายที่สื่อผ่านกิจกรรมเดียวกันแตกต่างกันได้เช่น ในการประกาศผลการสอบอย่างเป็นทางการ ผู้เรียนบางคนอาจตีความว่า ครูประจำชั้นต้องการสะท้อนถึงความสามารถของผู้เรียน (ลักษณะของโครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ) ในขณะที่ผู้เรียนบางคนอาจตีความว่า ครูประจำชั้นต้องการแสดงผลการเปรียบเทียบระดับความสามารถของผู้เรียนในชั้นเรียน เดียวกัน(ลักษณะของโครงสร้างเป้าหมายเพื่อการแสดงผลงาน) ซึ่งจากผลงานวิจัยดังกล่าวทำให้ทราบว่า การประเมินโครงสร้างเป้าหมายของผู้เรียนนั้นไม่สามารถประเมินจากกิจกรรมที่จัดขึ้นได้ หากแต่ต้องประเมินจากสิ่งที่ผู้เรียนรับรู้จากกิจกรรมนั้นๆ ซึ่งหากเปรียบเทียบในลักษณะขององค์การ สมมุติว่าองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ประกาศนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นแบบมุ่งเน้นผลงาน บุคลากรที่มีการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ (mastery goal structure) จะตีความว่าองค์การหรือหัวหน้างานต้องการสะท้อนหรือประเมินระดับผลการปฏิบัติงานตามความชำนาญ และจะมุ่งไปสู่การเรียนรู้ และพัฒนาปรับปรุงความสามารถของตนเองเพื่อให้เกิดความชำนาญหรือเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ ในส่วนของบุคลากรกลุ่มที่มีการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเชิงแสดงผลงาน (performance goal structure) จะตีความว่าองค์การหรือหัวหน้างานต้องการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของบุคลากร แต่ละบุคคล ซึ่งจะไปสู่การตั้งเป้าหมายเพื่อการแข่งขันหรือเปรียบเทียบกับผู้อื่น จะเห็นว่าการวัดและประเมินโครงสร้างเป้าหมายนั้น

ไม่ได้วัดที่กิจกรรมหรือนโยบายโดยตรง แต่สามารถวัดได้จากการรับรู้และการประเมินโครงสร้างเป้าหมาย จึงจะเกิดประโยชน์สูงสุด

4.3 ผลของโครงสร้างเป้าหมาย

Kaplan และคณะ (2002 อ้างถึงใน สุรวุฒิ อัสสพันธ์ , 2556) ได้กล่าวว่าการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายจะส่งผลโดยตรงกับเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยผู้เรียนจะมีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ไปตามโครงสร้างเป้าหมายของชั้นเรียนที่ตนเองรับรู้ กล่าวคือหากผู้เรียนรับรู้ถึงชั้นเรียนที่ตนเองเรียนอยู่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเอง (mastery goal structure) ผู้เรียนก็จะมีแนวโน้มว่าจะมีเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ ในทางตรงกันข้ามหากผู้เรียนรับรู้ถึงชั้นเรียนของตนเองมุ่งเน้นด้านการแข่งขัน ให้ความสำคัญกับการแสดงผลงานเชิงเปรียบเทียบ (performance goal structure) ผู้เรียนก็จะมีแนวโน้มว่าจะมีเป้าหมายเพื่อแสดงผลงานเช่นกัน

จากแนวคิดดังกล่าว Cho และ Shim (2013) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ในการสอนของครูที่สอนในโรงเรียนชั้นประถมศึกษาในสหรัฐอเมริกา จำนวน 211 คน พบว่าการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญมีความสัมพันธ์เชิงบวกและสามารถพยากรณ์การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญในการสอน ในขณะที่ การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายแบบแสดงผลงานสามารถพยากรณ์การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงานในการสอน ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาของ สุรวุฒิ อัสสพันธ์ (2556) ได้ทำการศึกษาเพื่อทดสอบอิทธิพลของโครงสร้างเป้าหมายและความเชื่อเกี่ยวกับความฉลาดของตนเองที่มีผลต่อการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ในการเรียนและอิทธิพลของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ที่มีต่อความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เชิงพฤติกรรม ของผู้เรียน รวมถึงการศึกษาความสัมพันธ์ข้ามบริบทของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ของนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาตรีสาขาครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์ พบว่าโครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงานทำให้ผู้เรียนมีเป้าหมายเพื่อแสดงผลงาน ส่วนโครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญทำให้ผู้เรียนมีเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ

นอกจากนี้ Gonida, Voulala และ Kiosseoglou (2009) ได้ศึกษาอิทธิพลการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายของโรงเรียน และผู้ปกครอง ที่ส่งผลต่อการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความผูกพันด้านอารมณ์และพฤติกรรม ในกลุ่มนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 271 คน ในประเทศกรีซ พบว่า 1) การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญของโรงเรียน และผู้ปกครอง ส่งผลต่อการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญของผู้เรียน ในขณะที่การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อการแสดงผลงานของผู้ปกครอง ส่งผลต่อการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ เช่นเดียวกับโครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดง

ผลงานมีความสัมพันธ์กับเป้าหมายเพื่อแสดงผลงานแบบเข้าหาของผู้เรียนเช่นกัน 2) การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญของโรงเรียน และผู้ปกครอง สามารถพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยผ่านการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ 3) ผู้เรียนที่มีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ จะส่งผลให้เกิดความผูกพันทางอารมณ์และพฤติกรรมในการเรียน จากผลวิจัยดังกล่าวหากเปรียบเทียบในบริบทขององค์การ อาจกล่าวได้ว่าโครงสร้างเป้าหมายขององค์การ ส่งผลให้บุคลากรเกิดการตั้งเป้าหมายตามการรับรู้ ทั้งการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ และการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงาน ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยต่างส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและความรู้สึกผูกพันทางอารมณ์ รวมทั้งการแสดงออกถึงพฤติกรรมความผูกพันที่มีต่องานนั้นๆ ทั้งนี้มีงานวิจัยที่พบว่า การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายนอกจากจะส่งผลต่อการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ยังส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อีกด้วย เช่นในงานของ Wolters (2004) ได้ศึกษาการรับรู้โครงสร้างเป้าหมาย และการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ พบว่าการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญและการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญมีความสัมพันธ์กับสัมฤทธิ์ทางการเรียน

4.4 การวัดโครงสร้างเป้าหมาย

มาตรวัดโครงสร้างเป้าหมายของชุดมาตรวัดรูปแบบการเรียนรู้แบบยืดหยุ่น (Patterns of Adaptive Learning Scales: PALS) ของ Midgley และคณะ (2000) ซึ่งจะวัดโครงสร้างเป้าหมายในรูปแบบของการรับรู้ของผู้เรียนที่ผู้สอนมุ่งหวัง โดยแบ่งโครงสร้างเป้าหมายออกเป็น 2 ลักษณะคือ การวัดโครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ข้อกระทงจำนวน 5 ข้อ เช่น “ครูของฉันต้องการให้พวกเรามีความเข้าใจในสิ่งที่เรียน ไม่ใช่เพียงแค่จำได้เท่านั้น” (“My teacher wants us to understand our work, not just memorize it.”) ส่วนการวัดโครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงาน จะประกอบด้วยข้อกระทงจำนวน 3 ข้อ เช่น “ครูของฉันจะชี้ให้เห็นว่านักเรียนที่ได้ผลการเรียนดีจะเป็นแบบอย่างของพวกเรา” (“My teacher points out those students who get good grades as an example to all of us.”) มาตรวัดทั้ง 2 ด้านมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ระดับ .83 และ .79 ตามลำดับ ในการวัดการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้มาตรวัดที่พัฒนาจากชุดมาตรวัดรูปแบบการเรียนรู้ แบบยืดหยุ่น (Patterns of Adaptive Learning Scales: PALS) ของ Midgley และคณะ (2000) มาตรวัดเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ ตรงกับตัวท่านมากที่สุด จนถึงตรงกับตัวท่านน้อยที่สุด

5. ที่มาของกรอบแนวคิดในงานวิจัย

จากการทบทวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้พอจะเห็นถึงภาพรวมและความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ โดยผู้วิจัยสามารถสรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาในรูปแบบเมทริกซ์สัมพันธ์ ซึ่งงานวิจัยบางงานที่นำมาใช้อ้างอิงในกรอบแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยได้เทียบเคียงกับงานวิจัยในบริบทของจิตวิทยาการศึกษา เนื่องจากงานวิจัยในบริบทขององค์การยังมีไม่มากนัก ซึ่งผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของผู้เรียนในที่นี้เปรียบได้กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในกรณีที่ผู้วิจัยใช้ผู้วิจัยอ้างอิงทางการศึกษาผู้วิจัยจะได้เครื่องหมายดอกจันกำกับไว้เพื่อเป็นป ระโยชน์ในอ้างอิง แสดงดังตาราง 2



ตาราง 2 สรุปงานวิจัยที่ระบุความสัมพันธ์ของตัวแปรนำเสนอในรูปแบบเมทริกซ์ความสัมพันธ์

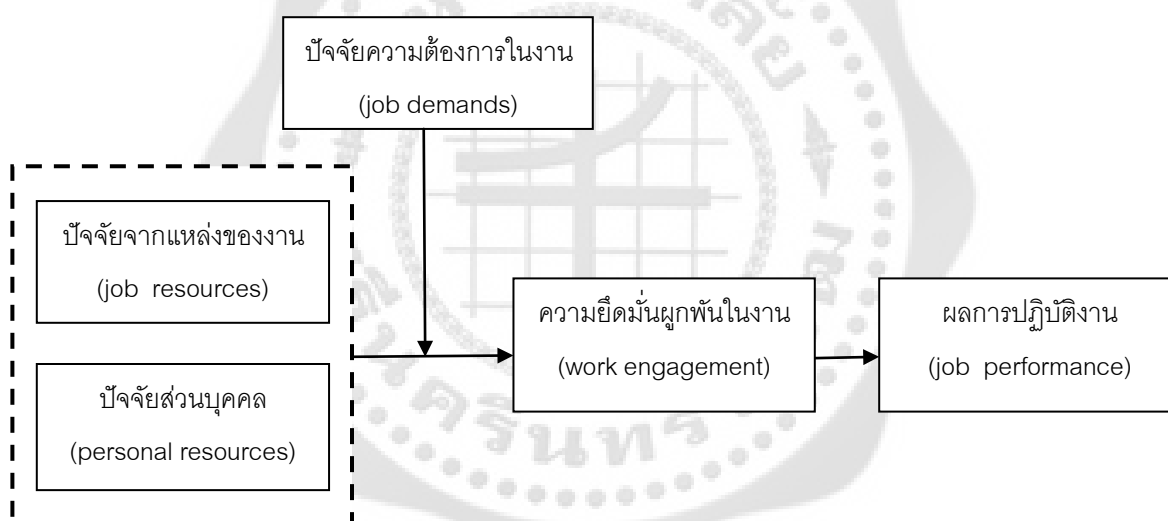
ตัวแปร	การรับรู้โครงสร้าง เป้าหมายเพื่อความ เชี่ยวชาญ	การรับรู้โครงสร้าง เป้าหมายเพื่อ แสดงผลงาน	การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความ เชี่ยวชาญ	การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงาน	ความยืดหยุ่น ผูกพันในงาน	ผลการปฏิบัติงาน (ผลสัมฤทธิ์)
การรับรู้โครงสร้าง เป้าหมายเพื่อ ความเชี่ยวชาญ		Skaalvi&Skaalvi, (2013) Luo, Hogan, & Paris, (2011) Kim, Schallert & Kim (2010)	Ames, (1992) Ames & Ames (1984) Kaplan ; et al. (2002) Cho & Shim, (2013) Murayama, & Elliot, (2009)* Skaalvik & Skaalvik, (2013) Luo, Hogan, & Paris (2011) Kim, Schallert & Kim (2010) Gonida, Voulala & Kiosseoglou, (2009) Gonida, Voulala & Kiosseoglou (2009)*	Kaplan ; et al. (2002) Kim, Schallert & Kim (2010) Skaalvi & Skaalvik (2013)	Bakker & Demerouti, (2008) Skaalvik & Skaalvik (2013)	Ames (1992) Ames & Ames (1984) Murayama & Elliot (2009)*
การรับรู้โครงสร้าง เป้าหมายเพื่อ แสดงผลงาน	สุรวิทย์ อัสสพันธ์ (2556)*		Kaplan ; et al. (2002) Skaalvi & Skaalvik, (2013) Kim, Schallert & Kim (2010) Wolters (2004)*	Ames (1992) Ames & Ames, (1984) Kaplan ; et al. (2002) Cho & Shim (2013) Murayama& Elliot (2009)* Skaalvik & Skaalvik (2013) Luo, Hogan, & Paris (2011) Kim, Schallert & Kim (2010) Gonida, Voulala& Kiosseoglou (2009) Gonida, Voulala & Kiosseoglou (2009)*	Skaalvik & Skaalvik (2013) Bakker & Demerouti (2008)	Ames (1992) Ames & Ames (1984) Murayama & Elliot (2009)*
การตั้งเป้าหมาย เชิงสัมฤทธิ์ เพื่อ ความเชี่ยวชาญ		สุรวิทย์ อัสสพันธ์ (2556)*			Bakker & Demerouti, (2008) Skaalvik &Skaalvik, (2013) Gonida, Voulala & Kiosseoglou (2009)*	Locke & Latham (2013) Dweck (1989)* Hesabi et al , (2011)* VandeWalle et al., (1999) Matuga (2009)* Murayama & Elliot, (2009) Silver, Dwyer & Alford (2006)* Porath & Bateman (2006) Chen & Latham (2014) Liem, Lau & Nie (2008)* Taing et al., (2013)* Pekrun, Elliot & Maier (2009)* Tanaka & Yamauchi (2000)* Tanaka, Takehara & Yamauchi (2006)* Shih (2005)* Sullivan et al., (2006)* Linnenbrink (2005)* Radosevich, Allyn & Yun, (2007)* Gonida, Voulala & Kiosseoglou (2009)* Wolters(2004)*

ตาราง 2 (ต่อ)

ตัวแปร	การรับรู้โครงสร้าง เป้าหมายเพื่อความ เชี่ยวชาญ	การรับรู้โครงสร้าง เป้าหมายเพื่อ แสดงผลงาน	การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ เพื่อ ความเชี่ยวชาญ	การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อ แสดงผลงาน	ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน	ผลการปฏิบัติงาน (ผลสัมฤทธิ์)
การตั้งเป้าหมาย เชิงสัมฤทธิ์เพื่อ แสดงผลงาน			สุวิทย์ ชัลลพันธ์ (2556)*		Bakker & Demerouti (2008) Skaalvi & Skaalvik (2013)	Locke & Latham (2013) Dweck (1989)* Hesabi et al. , (2011) VandeWalle et al., (1999) Matuga (2009)* Murayama & Elliot (2009)* Silver, Dwyer & Alford (2006)* Porath & Bateman (2006) Chen & Latham (2014) Liem, Lau & Nie (2008)* Pekrun, Elliot & Maier (2009)* Elliot & Church (1997) Skaalvik (1997) Urdan (2004) Tanaka & Yamauchi (2000)* Tanaka, Takehara & Yamauchi (2006) * Sullivan et al., (2006)* Linnenbrink (2005)* Radosevich, Allyn & Yun, (2007)*
ความยืดหยุ่น ผูกพันในงาน						Salanova et al., (2005) Demerouti & Cropanzano, (2010) Bakker et al., (2004) Giverveld & Bakker (2005) Xanthopoulou et al., (2007) Bakker et al. (2006) Schaufeli et al., (2006) Halbesleben & Wheeler (2008) Rich, Lepine, & Crawford, (2010) Harter et al., (2002) Saks (2006) Bakker & Bal (2010)
ผลการปฏิบัติงาน (ผลสัมฤทธิ์)			สุธีรา นิมิตรนิวัฒน์ (2537)*	สุธีรา นิมิตรนิวัฒน์ (2537)*	ทิพอนาภา กลิ่นคำหอม (2556) ยุทธการ ก้านจักร (2554)	

ความยึดมั่นผูกพันในงาน (work engagement) เป็นกรอบแนวคิดที่นำมาใช้ในการศึกษาในแขนงจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ตลอดจนสาขาวิชาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ในเชิงบวก ซึ่งแนวคิดความยึดมั่นผูกพันในงานได้พัฒนามาเป็นแบบจำลองความยึดมั่นผูกพันในงาน JD-R Model (Bakker & Demerouti, 2008) ซึ่งได้เสนอแนวคิดที่ว่ารูปแบบความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นกลไกที่คั่นกลางระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุที่มาจากสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (job resources) ที่เป็นปัจจัยที่สนับสนุนในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่เป็นความกดดันในการปฏิบัติงาน (job demands) รวมทั้งลักษณะส่วนบุคคล (personal resources) ที่ส่งผลต่อการยึดมั่นผูกพันในงาน ทั้งนี้การที่บุคคลมีความยึดมั่นผูกพันในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติงานขององค์กรในเชิงบวก (Bakker & Demerouti, 2008)

แสดงดังภาพประกอบ 5



(ที่มา : Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international*, 13(3), 209-223.)

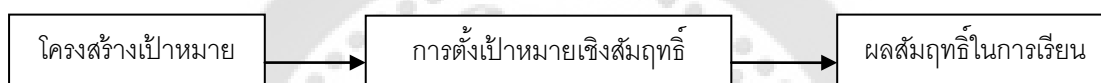
โดยในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาเฉพาะ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มาจากสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (job resources) และ ลักษณะส่วนบุคคล (personal resources) เท่านั้น เนื่องจากการศึกษาระยะยาว (longitudinal field study) เกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานพบว่า ปัจจัยด้านความต้องการในงาน (job demands) สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในงานได้น้อยกว่าปัจจัยทรัพยากรจากแหล่งงาน (Mauno, Kinnunen & Ruokolainen, 2007) อีกทั้งจากการ

ตรวจสอบรูปแบบความกดดัน จากงาน-ทรัพยากรงาน (JD-R model) พบว่าความกดดันจากงานส่งผลทางอ้อมในเชิงลบด้านสุขภาพ และส่งผลทางอ้อมในทางลบต่อความยืดหยุ่นผู้ปฏิบัติงาน (อรพินทร์ ชูชม, 2556)

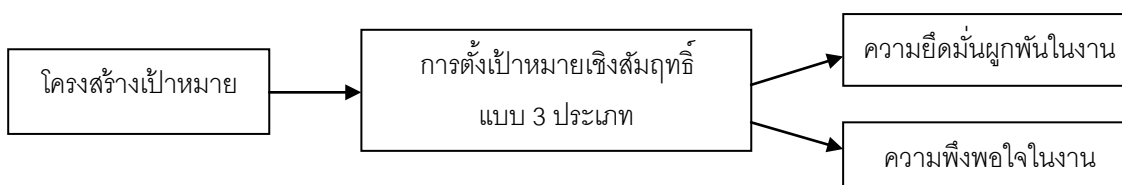
Bakker และ Demerouti (2008) ได้ให้นิยามคำว่า ทรัพยากรจากแหล่งงาน (job resources) หมายถึง ลักษณะงานด้านกายภาพในองค์การที่ช่วยกระตุ้นการเติบโต การเรียนรู้และพัฒนาการของบุคคล ให้สามารถบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานได้ ทรัพยากรจากแหล่งงาน (job resources) จะแสดงออกมาในรูปแบบของแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก โดยรูปแบบของแรงจูงใจภายในนั้น จะช่วยส่งเสริมการเติบโต การเรียนรู้และพัฒนาการของบุคคล ด้วยการเติมเต็มความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ (basic human needs) ได้แก่ความต้องการมีอิสระ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการมีความสามารถ (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Frederick, 1997) ในส่วนของรูปแบบแรงจูงใจภายนอกของทรัพยากรจากแหล่งงานเปรียบได้กับเครื่องมือที่ใช้สำหรับการบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน จากสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ที่เอื้อให้บุคคลากรทุ่มเทความพยายามและความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จ (Meijman & Mulder, 1998) ซึ่งจากนิยามของ ทรัพยากรจากแหล่งงาน (job resources) ผู้วิจัยได้นำมาเชื่อมโยงกับการรับรู้โครงสร้างเป้าหมาย (goal structure) ซึ่ง Ames (1992) ; Ames และ Archer (1988) ได้นิยามการรับรู้โครงสร้างเป้าหมาย เปรียบเสมือน แนวทางหรือการดำเนินการของชั้นเรียนหรือโรงเรียน ที่ยื่นเป้าหมายเพื่อความสำเร็จหรือเป้าหมายเพื่อแสดงผลงานให้กับผู้เรียน ทั้งนี้หากเปรียบเทียบกับบริบทขององค์การ โครงสร้างเป้าหมาย อาจเปรียบได้กับการที่องค์การจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการตั้งเป้าหมายตามการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ

ในส่วนของนิยามด้านทรัพยากรบุคคล (personal resource) หมายถึง เป็นการประเมินตนเองทางบวกที่เชื่อมกับความสามารถของบุคคลที่จะควบคุม เพื่อใช้ในการทำนายแรงจูงใจ ผลการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจ ในงานรวมถึงผลที่พึงปรารถนา (Bakker & Demerouti, 2008) โดยผู้วิจัยได้เชื่อมโยงนิยามกับการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ (Achievement Goal Orientation) ซึ่งเป็นการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล โดยทฤษฎีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ มีความเชื่อว่า บุคคลจะมีพฤติกรรมไปในทิศทางใดนั้นขึ้นอยู่กับความสำเร็จ หรือเหตุผลที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมนั้น (Ames, 1992; Urdan, 1997; Elliot, 1999) ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 นี้ ถือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ และความยืดหยุ่นผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือหากบุคคลมีการรับรู้เป้าหมายขององค์การ และมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ก็จะก่อให้เกิดความยืดหยุ่นผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อผลลัพธ์ในเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่ามี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างเป้าหมาย การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ และผลสัมฤทธิ์ในการเรียน เช่น งานวิจัยของ Murayama และ Elliot (2009) ได้ศึกษาอิทธิพลร่วมของโครงสร้างเป้าหมาย (classroom structure) และการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการเรียน ภายใต้กรอบแนวคิด 3 โมเดล (โมเดลอิทธิพลทางตรง โมเดลอิทธิพลทางอ้อม และโมเดลเชิงสัมพัทธ์) โดยกลุ่มตัวอย่างเป็น นักเรียนในระดับชั้นมัธยมต้นและมัธยมปลาย พบว่าโมเดลทั้ง 3 สามารถทำนายอิทธิพลร่วมของตัวแปร โครงสร้างเป้าหมาย การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ทั้ง 3 โมเดล ซึ่งโครงสร้างเป้าหมายไม่เพียงแต่ส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แต่ยังส่งผลทางอ้อมต่อแรงจูงใจ ภายใน และการประเมินตนเองทางด้านวิชาการ (academic self-concept) และมีความสัมพันธ์ข้ามระดับระหว่าง (cross-level interactions) การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และโครงสร้างเป้าหมาย

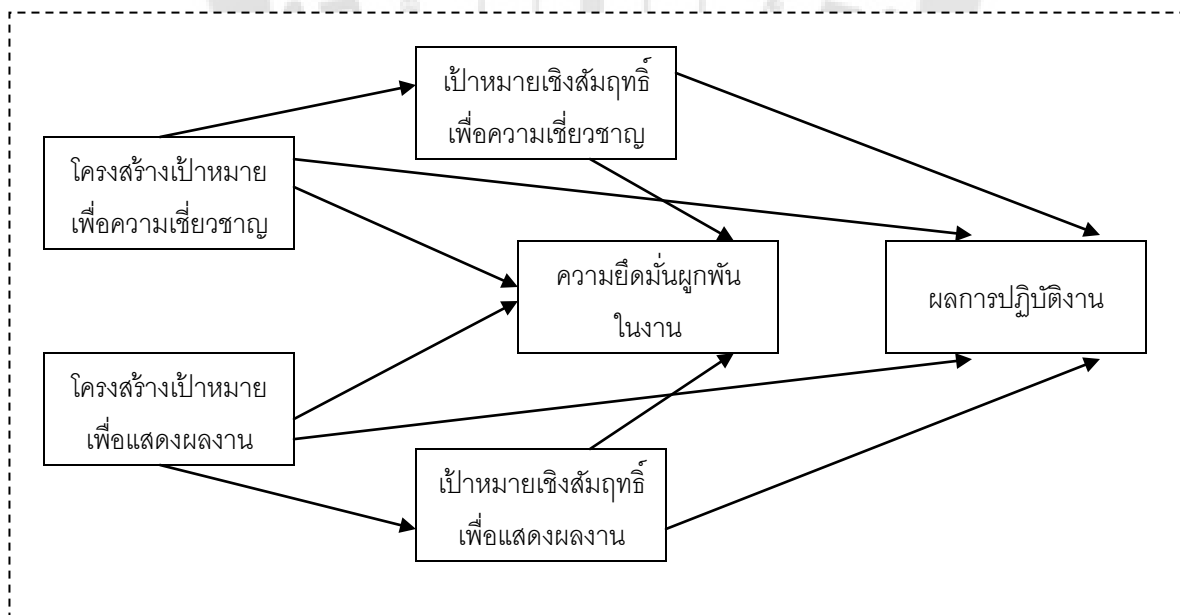


นอกจากนี้ยังพบว่าม้งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างเป้าหมาย การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ และความยึดมั่นผูกพันในงาน ในบริบทขององค์กร แต่ยังไม่มากนัก เช่น งานวิจัยของ Skaalvik และ Skaalvik (2013) ที่ศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและความพึงพอใจในงาน โดยมีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เป็นตัวแปรส่งผ่าน ในกลุ่มของครูชั้นประถมศึกษาจนถึงมัธยมตอนต้นของประเทศนอร์เวย์ จำนวน 2,569 คน พบว่า โครงสร้างเป้าหมายส่งผลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้โครงสร้างเป้าหมายแบบมุ่งความเชี่ยวชาญจะส่งผลโดยตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและความพึงพอใจในงาน ในขณะที่โครงสร้างเป้าหมายแบบมุ่งแสดงผลงานส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและความพึงพอใจในงาน โดยมีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เป็นตัวแปรส่งผ่าน



โมเดลเชิงสาเหตุปรับจาก Skaalvik และ Skaalvik (2013)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาซึ่งการศึกษานิธิพลการรับรู้ โครงสร้างเป้าหมายที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัย โดยมีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน อันมีพื้นฐานมาจากแนวคิดความยึดมั่นผูกพันในงาน (work engagement) ภายใต้กรอบแนวคิด JD-R Model (Bakker & Demerouti, 2008) ซึ่งได้รวบรวมและสังเคราะห์งานวิจัย ตลอดจนแนวคิดทฤษฎีที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเชิงบวกขององค์กร (positive organizational behavior) การศึกษาวิจัยพฤติกรรมเชิงบวกขององค์กร (POB research) ซึ่งเป็นการศึกษาเพื่อนำจุดแข็งของทรัพยากรบุคคลมาประยุกต์ใช้ รวมถึงการศึกษาด้านต้นทุนทางจิต ที่สามารถวัด และพัฒนา ได้ เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (Luthans, 2002) โดยงานวิจัยในครั้งนี้ มุ่งเน้นการศึกษาด้านผลของการปฏิบัติงาน ที่ได้รับอิทธิพลการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความสำเร็จ (mastery goal structure) และการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงาน (performance goal structure) โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความสำเร็จ (mastery goal orientation) การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงาน (performance goal orientation) และความยึดมั่นผูกพันในงาน (work engagement) เป็นตัวแปรส่งผ่าน ดังโมเดลสมมุติฐาน



ภาพประกอบ 6 โมเดลสมมุติฐานการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ อิทธิพลการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัย โดยมีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ ส่งผลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัย

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงาน ส่งผลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัย

สมมติฐานที่ 4 การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ ส่งผลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัยโดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญเป็นตัวแปรส่งผ่าน

สมมติฐานที่ 5 การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงาน ส่งผลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัยโดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

สมมติฐานที่ 6 การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ ส่งผลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัยโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานตัวแปรส่งผ่าน

สมมติฐานที่ 7 การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงาน ส่งผลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัยโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานตัวแปรส่งผ่าน

สมมติฐานที่ 8 การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ ส่งผลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัยโดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญและความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

สมมติฐานที่ 9 การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงาน ส่งผลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัยโดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงาน และความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

6. การวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเป็นการศึกษาอิทธิพล ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ เพื่อประมาณค่าอิทธิพลทางตรง (direct effect) และอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) ของตัวแปรที่สันนิษฐานว่าเป็นสาเหตุต่อตัวแปรที่เป็นผลหรือไม่ สัมประสิทธิ์อิทธิพล (path coefficient) เป็นค่าสถิติที่บ่งบอกถึงอิทธิพลทางตรงของตัวแปรที่เป็นสาเหตุที่ทำให้อีกตัวหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป (Cohen, Cohen, West, & Aiken, 2003) ในการวิจัย โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้าน การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัย โดยมีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และความเชื่อมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านมีสาเหตุเกิดมาจากตัวแปรต่างๆ ตามแนวคิด ทฤษฎี ตั้งเป็นสมมติฐาน โดยการสร้างเป็นภาพประกอบ เส้นทางแสดงอิทธิพลระหว่างตัวแปรต่างๆ จากนั้นจึงดำเนินการทดสอบ ภาพประกอบตามสมมติฐานว่ามีความสอดคล้องกัน ทั้งนี้การวิเคราะห์เส้นทางมีข้อดกหลงเบื้องต้นทางสถิติ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ดังนี้ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลจะต้องเป็นเชิงเส้นตรง เป็นบวกและเป็นเหตุผล 2) ความคลาดเคลื่อนแต่ละตัวจะต้องไม่สัมพันธ์กับตัวแปรภายในโมเดล 3) เส้นทางเชิงสาเหตุจะต้องเป็นระบบทิศทางเดียว 4) ตัวแปรวัดอยู่ในมาตราอันตรภาค (สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล, 2556)

7. ประวัติความเป็นมาขององค์การการศึกษา

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นโรงพยาบาลและโรงเรียนแพทย์แห่งแรกที่ใหญ่และเก่าแก่ที่สุดของประเทศไทย ได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว สถาปนาขึ้นเมื่อวันที่ 26 เมษายน พ.ศ. 2431 พระราชทานนามว่า “โรงเรียนศิริราชพยาบาล” ต่อมาได้โปรดเกล้าให้จัดตั้งโรงเรียนแพทย์แห่งแรกของไทย “โรงเรียนศิริราชแพทยากร” และเริ่มเปิดสอนตั้งแต่วันที่ 5 กันยายน พ.ศ. 2433 นักศึกษาแพทย์รุ่นแรกสำเร็จการศึกษาและรับประกาศนียบัตรแพทย์ พ.ศ. 2436 และใน พ.ศ. 2443 รัชกาลที่ 5 พระราชทานนามโรงเรียนแพทย์แห่งนี้ว่า “ราชแพทยาลัย”

จากโรงเรียนแพทย์ ต่อมาได้พัฒนาขึ้นเป็นคณะแพทยศาสตร์แห่งแรกในประเทศไทย จัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรี จากนั้นได้จัดตั้ง “มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์” ใน พ.ศ. 2485 ครั้นถึง พ.ศ. 2512 ได้สถาปนามหาวิทยาลัยมหิดล เปลี่ยนนามจากคณะแพทยศาสตร์และศิริราชพยาบาลเป็น คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ด้วยพระมหากรุณาธิคุณของสมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก ทรงพัฒนาระดับมาตรฐานทางวิชาการแพทย์ และคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล เข้าสู่มาตรฐานสากล

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลมีปณิธานที่จะผลิตบัณฑิต ให้บริการทางการแพทย์และ
 สาธารณสุข และค้นคว้าวิจัยเพื่อสร้างและพัฒนางานองค์ความรู้และวิทยาการอย่างต่อเนื่อง โดยยึดประโยชน์
 สุขของประชาชนทุกระดับเป็นจุดมุ่งหมายสูงสุด และมีวิสัยทัศน์ของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล
 คือ เป็นสถาบันทางการแพทย์ของแผ่นดิน มุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับสากล โดยมีพันธกิจในการจัด
 การศึกษา เพื่อผลิตบัณฑิตและบุคลากรทางการแพทย์ทุกระดับและแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง ทำการ
 วิจัย สร้างบรรยากาศทางวิชาการ ให้บริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพ คุณธรรม ทันสมัยได้
 มาตรฐานสากล สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ และนำมาซึ่งศรัทธาและความนิยมสูงสุดจาก
 ประชาชนรวมทั้งชี้นำสังคมไทยในด้านสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิต



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแล้วนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนการสร้างและพัฒนามาตรวัด
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
6. สิทธิของผู้ร่วมวิจัย
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็น บุคลากรสายสนับสนุนคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 1,886 คน จากฐานข้อมูลบุคลากร ณ วันที่ 2 มิถุนายน 2558 (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล, 2558) โดยเป็นผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภทสนับสนุนกลุ่มตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ และกลุ่มตำแหน่งสนับสนุนทั่วไป

กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม

ตัวอย่างในการวิจัยได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนในสังกัดมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ซึ่งกำหนดขนาดตัวอย่างใช้แนวคิดของ Hair และคณะ (1988 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย , 2542) ที่เสนอว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างต้องมีอย่างน้อย 5 - 20 ตัวอย่างต่อพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่า 1 ค่า การวิจัยครั้งนี้มีพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าจำนวน 15 พารามิเตอร์ ขนาดกลุ่มตัวอย่างจึงมีขนาด 15 x 20 มีค่าเท่ากับ 300 คน ทั้งนี้เพื่อให้อำนาจการทดสอบมีความคาดเคลื่อนน้อยที่สุดในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 350 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างชั้นภูมิแบบสัดส่วน (stratified random sampling) นอกจากนี้ผู้วิจัยยังพิจารณาการกำหนดกลุ่ม ตัวอย่างนี้ ตามตารางการ

กำหนดขนาดตัวอย่างเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) คือ 320 คน พบว่าครอบคลุมตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วย

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการ เลือกตัวอย่างชั้นภูมิแบบสัดส่วน (stratified random sampling) ซึ่งหน่วยงานของคณะ ประกอบด้วย 54 หน่วยงาน โดยใช้สัดส่วน 1 ต่อ 6 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามฉบับให้กับบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล รวมทั้งสิ้น 400 ชุด มีอัตราการตอบกลับทั้งหมดคิดเป็นร้อยละ 87.50

ตาราง 3 ตารางแสดงการสุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานภายใต้สังกัด

หน่วยงาน	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่างที่เก็บ จริง (คน)
ภาควิชากายวิภาคศาสตร์	15	3	3
ภาควิชากุมารเวชศาสตร์	81	14	14
ภาควิชาจักษุวิทยา	28	5	5
ภาควิชาจิตเวชศาสตร์	29	5	5
ภาควิชาจุลชีววิทยา	44	7	7
ภาควิชาชีวเคมี	16	3	3
ภาควิชาตจวิทยา	22	4	4
ภาควิชานิติเวชศาสตร์	27	4	5
ภาควิชาปรสิตวิทยา	19	3	3
ภาควิชาพยาธิวิทยา	53	9	9
ภาควิชาพยาธิวิทยาคลินิก	38	6	6
ภาควิชาเภสัชวิทยา	41	7	7
ภาควิชารังสีวิทยา	52	9	9
ภาควิชาวิทยาภูมิคุ้มกัน	15	2	3
ภาควิชาวิสัญญีวิทยา	27	4	5

ตาราง 3 (ต่อ)

หน่วยงาน	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่างที่เก็บ จริง (คน)
ภาควิชาเวชศาสตร์การธนาคารเลือด	66	11	11
ภาควิชาเวชศาสตร์ฉุกเฉิน	3	0	0
ภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม	22	4	4
ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู	23	4	4
ภาควิชาศัลยศาสตร์	55	9	9
ภาควิชาศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์และ กายภาพบำบัด	36	6	6
ภาควิชาสูติศาสตร์	22	4	4
ภาควิชาสูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา	52	9	9
ภาควิชาโสต นาสิก ลาริงซ์วิทยา	22	4	4
ภาควิชาอายุรศาสตร์	123	20	33
ศูนย์โรคหัวใจสมเด็จพระบรมราชินีนาถ	15	2	3
สถานการแพทย์แผนไทยประยุกต์	5	0	0
สถานเทคโนโลยีการศึกษาแพทยศาสตร์	89	15	18
สถานส่งเสริมการวิจัย	46	8	8
โรงเรียนกายอุปกรณ์สิรินธร	33	5	6
สถานวิทยามะเร็งศิริราช	9	1	2
งานกิจกรรมเพื่อสังคม	9	1	2
งานการศึกษาระดับหลังปริญญา	16	3	3
งานกิจการนักศึกษา	9	1	2
งานคุณธรรมและจริยธรรม	6	1	1
งานจัดการความรู้	6	1	1
งานบริหารทรัพยากรสุขภาพ	1	0	0
งานบริหารและธุรการ	20	7	7
งานประชาสัมพันธ์และกิจกรรมพิเศษ	19	3	3

ตาราง 3 (ต่อ)

หน่วยงาน	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่างที่เก็บ จริง (คน)
งานพัฒนาคุณภาพ	17	3	3
งานวิจัย	89	15	20
งานวิชาการ	14	2	2
งานวิเทศสัมพันธ์	10	2	2
งานสร้างเสริมสุขภาพ	18	3	3
งานหอสมุดศิริราช	14	2	2
ฝ่ายการคลัง	166	28	35
ฝ่ายการศึกษา	72	12	12
ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	83	14	14
ฝ่ายนโยบายและแผน	22	4	4
ฝ่ายวิศวกรรมบริการและอาคารสถานที่	86	14	14
ฝ่ายสารสนเทศ	57	10	10
หน่วยพิพิธภัณฑ์ศิริราช	14	1	1
หน่วยวินัยและนิติการ	5	0	0
หน่วยสวัสดิการคณะฯ	5	0	0
รวม	1,866	314	350

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามจำนวน 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่ง

ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check lists) และเลือกข้อที่ตรงกับความเป็นจริงที่สุด โดยมีรายละเอียดการวัดระดับข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลนามบัญญัติ (nominal scale) ได้แก่ เพศ
2. ข้อมูลเรียงลำดับ (ordinal scale) ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพงาน

ส่วนที่ 2 มาตรวัดโครงสร้างเป้าหมาย ผู้วิจัยศึกษาตามแนวคิดของ อาเมส และคณะ (Ames, 1992; Ames & Archer, 1988) ซึ่งแบ่งโครงสร้างเป้าหมายออกเป็น 2 ลักษณะ คือ โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ และโครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงาน

การรับรู้โครงสร้างเป้าหมาย วัดโดย มาตรวัดที่พัฒนาจาก ชุดมาตรวัดรูปแบบการเรียนรู้แบบยืดหยุ่น (Patterns of Adaptive Learning Scales: PALS) ของ Midgley และคณะ (2000)

โดยมาตรวัดการรับรู้โครงสร้างเป้าหมาย เพื่อความเชี่ยวชาญ (mastery goal structure) ประกอบด้วยข้อกระทง 12 ข้อ ส่วนมาตรวัดการรับรู้ โครงสร้างเป้าหมาย เชิงสัมฤทธิ์ เพื่อแสดงผลงาน (performance goal structure) ประกอบด้วยข้อกระทง 12 ข้อ มาตรวัดมีลักษณะ มาตรวัดเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ ตรงกับตัวท่าน มากที่สุด จนถึง ตรงกับตัวท่าน น้อยที่สุด มีค่าความเชื่อมั่น Cronbach's Alpha เท่ากับ .96 และ .91 ตามลำดับ

ตัวอย่างมาตรวัดการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ✓ ทับตัวเลขที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ ที่	ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้ในระดับใด	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
0	คณะฯ ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้สิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานที่ท่านปฏิบัติ	1	2	3	4	5
00	คณะฯ ต้องการให้ท่านมีความเข้าใจในงานที่ท่านปฏิบัติเป็นอย่างดี	1	2	3	4	5
000	คณะฯ ส่งเสริมให้ท่านพัฒนาตนเองตามเนื้องานที่ท่านปฏิบัติ	1	2	3	4	5

มาตรวัดการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงกับคะแนนรวมอื่นๆ (Corrected Item-Total Correlation : CITC) ขององค์ประกอบที่ 1 มิติการเรียนรู้ในงานที่รับผิดชอบ ระหว่าง .744 - .809 และค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence: IOC) ระหว่าง .66 - 1.00 องค์ประกอบที่ 2 มิติความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงกับคะแนนรวมอื่นๆ Corrected Item-Total Correlation ระหว่าง .776 - .843 และค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence: IOC) เท่ากับ 1.00 และ องค์ประกอบที่ 3 มิติการพัฒนาความสามารถในงานของตนเอง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงกับคะแนนรวมอื่นๆ (Corrected Item-Total Correlation : CITC) ระหว่าง .690 - .871 และค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence: IOC) เท่ากับ 1.00 แสดงดังตาราง 4

ตาราง 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงกับคะแนนรวมอื่นๆ (Corrected Item-Total

Correlation: CITC) และค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence: IOC) ของ
 มาตรการวัดการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความสะดวก

องค์ประกอบ	ข้อความ	ค่า IOC	ค่า CITC
1) มิติ การเรียนรู้ในงานที่ รับผิดชอบ หมายถึง การรับรู้ ของบุคลากรสายสนับสนุน เกี่ยวกับความต้องการของ องค์การในการเรียนรู้งานที่ บุคลากรต้องปฏิบัติ รวมทั้ง การจัดบรรยากาศที่ทำงานให้ เอื้อต่อการเรียนรู้	คณะฯ ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้สิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานที่ท่าน ปฏิบัติ	1.00	.809
	2. คณะฯ มีการ จัดอบรม เพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้ในงานที่ ปฏิบัติ	1.00	.807
	3. สภาพแวดล้อม ของคณะฯ เอื้อต่อการเรียนรู้ ในการปฏิบัติงาน ของท่าน	1.00	.744
	4. คณะฯ มีการ จัดการความรู้ใน ประเด็นที่ตรงกับความต้องการ ของท่าน	0.66	.772
2) มิติความเข้าใจที่เกี่ยวข้อง กับงาน หมายถึง การที่ บุคลากรสายสนับสนุนรับรู้ องค์การต้องการให้บุคลากร เกิดความเข้าใจในลักษณะ งานที่ทำ รวมทั้งเกิดทักษะใน งาน	5. คณะฯ ต้องการให้ท่านมีความ เข้าใจในงานที่ท่านปฏิบัติ เป็น อย่างดี	1.00	.776
	6. หากท่านไม่เข้าใจเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ท่านจะ ได้รับ การสนับสนุนการทำงานจากคณะฯ	1.00	.834
	7. คณะฯ ให้ความสำคัญกับทักษะ และความเข้าใจ ในเนื้องานที่ ท่านปฏิบัติ	1.00	.806
	8. คณะฯ ให้ความสำคัญกับการเพิ่มพูนทักษะในงานที่ท่านปฏิบัติ	1.00	.843
3) มิติ การพัฒนา ความสามารถในงานของ ตนเอง หมายถึง การที่ บุคลากรสายสนับสนุนรับรู้ องค์การต้องการให้บุคลากร เกิดการพัฒนาตนเอง เพื่อ นำไปปรับใช้กับงานที่ทำ และ มีการจัดบรรยากาศ ส่งเสริม ให้เกิดการพัฒนาในงาน	9. คณะฯ ส่งเสริมให้ท่านพัฒนาตนเองตามเนื้องานที่ท่านปฏิบัติ	1.00	.871
	10. คณะฯ จัดให้มีระบบพี่เลี้ยงเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานของท่าน	1.00	.690
	11. คณะฯ มีความต้องการให้ท่าน พัฒนาตนเองเพื่อนำมา ประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานของของท่าน	1.00	.776
	12. คณะฯ มีระบบการส่งไปอบรมฯ เพื่อให้ท่านมีความสามารถที่ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	1.00	.783
Cronbach's Alpha เท่ากับ .91			

หมายเหตุ $p < .01$; เป็นข้อความทางบวกทั้งหมด

ตัวอย่างมาตรวัดการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงาน
คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ✓ ทับตัวเลขที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ ที่	ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้ในระดับใด	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
0	คณะ มีนโยบายมุ่งเน้นผลสำเร็จในงานของบุคลากร	1	2	3	4	5
00	คณะ มีการยกย่องบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น	1	2	3	4	5
000	คณะ มีการรายงานผลงานของหน่วยงานในสังกัดเพื่อเปรียบเทียบกัน	1	2	3	4	5

มาตรวัดการรับรู้ โครงสร้างเป้าหมาย เชิงสัมฤทธิ์ เพื่อแสดงผลงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงกับคะแนนรวมอื่นๆ (Corrected Item-Total Correlation : CITC) ขององค์ประกอบที่ 1 มิติผลลัพธ์ในงานที่ทำ ระหว่าง .600 - .692 และค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence: IOC) เท่ากับ 1.00 องค์ประกอบที่ 2 มิติการแข่งขัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงกับคะแนนรวมอื่นๆ Corrected Item-Total Correlation ระหว่าง .610 - .723 และค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence: IOC) เท่ากับ 1.00 และ องค์ประกอบที่ 3 มิติการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงกับคะแนนรวมอื่นๆ (Corrected Item-Total Correlation : CITC) ระหว่าง .450 - .748 และค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence: IOC) เท่ากับ 1.00 แสดงดังตาราง 5

ตาราง 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงกับคะแนนรวมอื่นๆ (Corrected Item-Total Correlation: CITC) และค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence: IOC) ของมาตรวัดการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ

องค์ประกอบ	ข้อความ	ค่า IOC	ค่า CITC
1) มิติผลลัพธ์ในงานที่ทำ	13. คณะ มีนโยบายมุ่งเน้นผลสำเร็จในงานของบุคลากร	1.00	.691
หมายถึง การที่บุคลากรสาย	14. คณะ ให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานตามที่	1.00	.667
สนับสนุนรับรู้ว่าการ	ตั้งเป้าหมายไว้		
ต้องการให้บุคลากรปฏิบัติงาน			

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อความ	ค่า IOC	ค่า CITC
ได้ตามเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ และผลลัพธ์ในงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งและค่าตอบแทน	15. ผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่คณะฯ ให้ความสำคัญ	1.00	.688
	16. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น <i>ดูจาก ผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานเป็นหลัก</i>	1.00	.600
2) มิติการแข่งขัน หมายถึง การที่บุคลากรสายสนับสนุน รับรู้ว่าองค์การต้องการให้ บุคลากรเกิดการแข่งขันในการ ทำปฏิบัติงาน และมีการ สนับสนุนให้เกิดการแข่งขัน ระหว่างบุคลากร เพื่อบรรลุ เป้าหมายที่องค์การตั้งไว้	17. คณะฯ มีการยกย่องบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น	1.00	.663
	18. คณะฯ มีการให้รางวัลสำหรับบุคลากรหรือหน่วยงาน ที่มี ผลงานดีเด่นในด้านงานวิจัย และงานด้านการศึกษา	1.00	.610
	19. ท่านรับรู้ถึง การแข่งขันในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ ตามที่คณะฯ ตั้งไว้	1.00	.723
	20. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานมีการแข่งขันเพื่อให้บรรลุตัวชี้วัด ที่คณะฯ ตั้งเป้าหมายไว้	1.00	.659
3) มิติการเปรียบเทียบผลการ ปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ บุคลากรสายสนับสนุนรับรู้ว่ องค์การมีการเปรียบเทียบผล การปฏิบัติงานระหว่าง บุคลากร	21. คณะฯ มีการ รายงานผลงานของหน่วยงาน ในสังกัด เพื่อ เปรียบเทียบกัน	1.00	.748
	22. คณะฯ แจ้งให้ท่านทราบว่า ท่านมีผลการปฏิบัติงานอยู่ใน เกณฑ์ระดับใด	1.00	.746
	23. ท่านมักได้รับการ เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานจากผู้ที่มี ผลงานเหมือนกัน	1.00	.450
	24. คณะฯ มีเกณฑ์ในการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานระหว่าง บุคลากรอย่างชัดเจน	1.00	.581
Cronbach's Alpha เท่ากับ .96			

หมายเหตุ $p < .01$; เป็นข้อความทางบวกทั้งหมด

ส่วนที่ 3 มาตรวัดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน (achievement goals orientation) โดยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกศึกษาการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แบบ 2 ลักษณะ ได้แก่ การตั้งเป้าหมาย เชิงสัมฤทธิ์ เพื่อความเชี่ยวชาญ (mastery goal orientation) และการ ตั้งเป้าหมาย เชิงสัมฤทธิ์ เพื่อแสดงผลงาน (performance goal orientation) วัดโดยใช้ มาตรวัดที่ ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเองตามแนวคิดการตั้งเป้าหมายเชิง สัมฤทธิ์แบบ 2 ลักษณะ ซึ่งได้ปรับปรุงตามการ

สังเคราะห์เอกสารของ Hulleman และคณะ (2010) โดยบางส่วนพัฒนาจากชุดมาตรวัดรูปแบบการเรียนรู้แบบยืดหยุ่น (Patterns of Adaptive Learning Scales: PALS) ของ Midgley และคณะ (2000)

โดยมาตรวัด การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ เพื่อความเชี่ยวชาญ (mastery goal orientation) ประกอบด้วยข้อกระทง จำนวน 12 ข้อ และมาตรวัด การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ เพื่อแสดงผลงาน (performance goal orientation) ประกอบด้วยข้อกระทง จำนวน 12 ข้อ มาตรวัดมีลักษณะ มาตรวัดเป็น มาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ ตรงกับตัวท่านมากที่สุด จนถึง ตรงกับตัวท่านน้อยที่สุด มีค่าความเชื่อมั่น Cronbach's Alpha เท่ากับ .93 และ .95 ตามลำดับ

ตัวอย่างมาตรวัดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ
คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ✓ ทับตัวเลขที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ ที่	ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้ในระดับใด	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
0	ท่าน ตั้งเป้าหมายในการเรียนรู้ สิ่งต่างๆเพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	1	2	3	4	5
00	ท่าน ตั้งเป้าหมายที่จะเรียนรู้ งานที่ท่านรับผิดชอบให้ดีกว่าที่เคยทำได้	1	2	3	4	5
000	ท่าน ตั้งใจที่จะเพิ่มพูน ความรู้ความเข้าใจ ในงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้ท่านก้าวหน้าในงาน	1	2	3	4	5

มาตรวัดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงกับคะแนนรวมอื่นๆ (Corrected Item-Total Correlation : CITC) ขององค์ประกอบที่ 1 มิติการบรรลุผลเต็มศักยภาพ ระหว่าง .636 - .779 และค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence: IOC) ระหว่าง 0.66 - 1.00 องค์ประกอบที่ 2 มิติการปรับปรุง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงกับคะแนนรวมอื่นๆ Corrected Item-Total Correlation ระหว่าง .747 - .791 และค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence: IOC) เท่ากับ 1.00 และ องค์ประกอบที่ 3 มิติความเชี่ยวชาญในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงกับคะแนนรวมอื่นๆ (Corrected Item-Total Correlation : CITC) ระหว่าง .485 - .714 และค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence: IOC) เท่ากับ 1.00 แสดงดังตาราง 6

ตาราง 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงกับคะแนนรวมอื่นๆ (Corrected Item-Total Correlation: CITC) และค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence: IOC) ของ
 มาตรการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ

องค์ประกอบ	ข้อความ	ค่า IOC	ค่า CITC
1) มิติการบรรลุผลเต็มศักยภาพ (Potential Attainment) หมายถึง การตั้งเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องหรือเต็ม ความสามารถและศักยภาพที่มี อยู่	25. ท่านตั้งเป้าหมายในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ เพื่อเป็นประโยชน์ใน การปฏิบัติงาน	1.00	.636
	26. ท่านตั้งเป้าหมายเพื่อพัฒนาผลงานของตนเองให้ดีขึ้นอย่าง ต่อเนื่อง	1.00	.707
	27. ท่านกำหนดเป้าหมายตามศักยภาพของตนเอง	1.00	.622
	28. ท่านมุ่งมั่นที่จะเก็บเกี่ยวความรู้ ในการปฏิบัติงานให้มาก ที่สุดเท่าที่จะทำได้	0.66	.779
2) มิติการปรับปรุง (Improvement) หมายถึง การ ตั้งเป้าหมายเพื่อปรับปรุงและ ทำผลงานหรือการปฏิบัติงาน ของตนเองได้ดีกว่าที่ผ่านมา	29. ท่านตั้งเป้าหมายที่จะเรียนรู้งานที่ท่านรับผิดชอบให้ดีกว่าที่ เคยทำได้	1.00	.779
	30. ท่านตั้งเป้าหมายในการเรียนรู้งานที่ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	1.00	.777
	31. ท่านมีการวางแผนปรับปรุงตนเองเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ในงานมากยิ่งขึ้น	1.00	.747
	32. ท่านตั้งเป้าหมายในการปรับปรุง ผลงานให้ดีขึ้นกว่าที่ท่าน เคยทำได้	1.00	.791
3) มิติความเชี่ยวชาญในงาน (Task Mastery) หมายถึง การ ตั้งเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการ ได้มาซึ่งการเรียนรู้ ความเข้าใจ และความสามารถที่จะนำไปใช้ ในการปฏิบัติงานจริงเพื่อบรรลุ เป้าหมายทั้งในระดับมาตรฐาน และระดับที่สูงขึ้น	33. ท่านตั้งใจที่จะเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติเพื่อ ทำให้ ท่านก้าวหน้าในงาน	0.66	.714
	34. การบรรลุเป้าหมายในงานของท่านต้องอาศัยความรู้จนเกิด ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ	1.00	.625
	35. ท่านตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานโดย <i>เทียบเคียงกับ</i> <i>มาตรฐานที่ทางคณะฯ กำหนดไว้</i>	1.00	.485
	ท่านมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ให้ได้มากที่สุด เพื่อมาตรฐานที่สูงขึ้น	1.00	.676
Cronbach's Alpha เท่ากับ .93			

หมายเหตุ $p < .01$; เป็นข้อความทางบวกทั้งหมด

ตัวอย่างมาตรวัดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงาน

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ✓ ทับตัวเลขที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ ที่	ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้ในระดับใด	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
0	ผลงานของท่านจะดีที่สุดเมื่อลงมือทำอย่างเต็มที่	1	2	3	4	5
00	สิ่งสำคัญในการทำงานของท่านคือ ทำให้ทุกคนเห็นว่า ท่าน มี ความสามารถเพียงพอกับงานที่ได้รับมอบ	1	2	3	4	5
000	การได้รับการยอมรับในความสามารถจากหัวหน้างาน เป็นเป้าหมาย หนึ่งในการปฏิบัติงานของท่าน	1	2	3	4	5

มาตรวัดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อ
กระทงกับคะแนนรวมอื่นๆ (Corrected Item-Total Correlation : CITC) ขององค์ประกอบที่ 1 มิติบรรทัด
ฐาน ระหว่าง .712 - .877 และค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence: IOC)
ระหว่าง 0.66 - 1.00 องค์ประกอบที่ 2 มิติภาพลักษณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงกับ
คะแนนรวมอื่นๆ Corrected Item-Total Correlation ระหว่าง .465 - .923 และค่าดัชนีความสอดคล้อง
(Index of item-objective congruence: IOC) เท่ากับ 1.00 และ องค์ประกอบที่ 3 มิติการประเมิน มีค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงกับคะแนนรวมอื่นๆ (Corrected Item-Total Correlation : CITC)
ระหว่าง .739 - .917 และค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence: IOC) เท่ากับ
1.00 แสดงดังตาราง 7

ตาราง 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงกับคะแนนรวมอื่นๆ (Corrected Item-Total

Correlation: CITC) และค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence: IOC) ของ
มาตรวัดการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความสะดวก

องค์ประกอบ	ข้อความ	ค่า IOC	ค่า CITC
1.มิติบรรทัดฐาน (Normative) หมายถึง การตั้งเป้าหมายที่มุ่ง การเปรียบเทียบ และแข่งขัน การปฏิบัติงานของตนเองกับ ผู้อื่น เพื่อมุ่งที่จะได้รับระดับผล การปฏิบัติที่ดีที่สุด	36. ผลงานของท่านจะดีที่สุดเมื่อลงมือทำอย่างเต็มที่	0.66	.712
	37. ท่านตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ที่เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดี ที่สุด	1.00	.756
	38. ท่านมีเป้าหมายที่จะเป็นผู้ที่มี ผลการปฏิบัติงานในระดับดี เยี่ยม	1.00	.768
	39. ท่านมุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อให้ได้รับการประเมินผลการ ปฏิบัติงานที่อยู่ในกลุ่มสูงของหน่วยงาน	1.00	.877
2 .มิติ ภาพลักษณ์ (Appearance) หมายถึง การ ตั้งเป้าหมายเพื่อแสดง ความสามารถของตนเองใน การปฏิบัติงาน และพิสูจน์ ตนเองให้ผู้อื่นเห็นถึงความ สามารถในการปฏิบัติงาน	40. สิ่งสำคัญในการทำงานของท่านคือ ทำให้ทุกคนเห็นว่า ท่าน มีความสามารถเพียงพอกับงานที่ได้รับมอบ	1.00	.694
	41. ท่านต้องการ พิสูจน์ว่าตนเอง เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	1.00	.923
	42. การทำให้ทุกคน (เพื่อนร่วมงาน) เห็นว่าท่านมีความสามารถ เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นสิ่งสำคัญ	1.00	.465
	43. ในการปฏิบัติงานท่านตั้งเป้าหมายให้ผู้ร่วมงาน ยอมรับใน ความสามารถและผลงานของท่าน	1.00	.854
3.มิติการประเมิน (Evaluation) หมายถึง การตั้งเป้าหมาย ที่การมุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่ แสดงให้ผู้บังคับบัญชา หรือ ผู้อื่นเห็นว่าตนเองมีศักยภาพ และความสามารถสูงกว่าผู้ที่ ปฏิบัติงานคนอื่นๆ	44. การได้รับการ ยอมรับในความสามารถจากหัวหน้างาน เป็น เป้าหมายหนึ่งในการปฏิบัติงานของท่าน	1.00	.917
	46.ท่านวางเป้าหมายการทำงานที่จะให้ผู้อื่นเห็นถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	1.00	.742
	47.การมีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้อื่นเป็นหนึ่งใน เป้าหมายของท่าน	1.00	.781
	48.ท่านแสดงให้เห็นว่าตนเองมีศักยภาพสูงที่จะบรรลุ เป้าหมายขององค์การมากกว่าผู้อื่น	1.00	.739
Cronbach's Alpha เท่ากับ .95			

หมายเหตุ $p < .01$; เป็นข้อความทางบวกทั้งหมด

ส่วนที่ 4 มาตรวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน (work engagement) ผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิดของ ชูเฟลิและคณะ (Schaufeli et al., 2004) ซึ่งแบ่งองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในงานออกเป็น 3 มิติ คือ ความกระฉับกระเฉง (vigor) การทุ่มเทอุทิศ (dedication) และความจดจ่อใส่ใจ (absorption)

การวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน ผู้วิจัยพัฒนามาตร วัดความยึดมั่นผูกพันในงานของชูเฟลิและคณะ (UWES; Schaufeli et al., 2004) จำนวน 17 ข้อ มาตรวัดเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด จนถึงตรงกับตัวท่านน้อยที่สุด มีค่าความเชื่อมั่น Cronbach's Alpha เท่ากับ .78

ตัวอย่างมาตรวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ✓ ทับตัวเลขที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ ที่	ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้ในระดับใด	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
0	ฉันรู้สึกเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังในการทำงาน	1	2	3	4	5
00	งานของฉัน ทำให้ฉันมีกำลังใจและแรงบันดาลใจในการทำงาน	1	2	3	4	5
000	เมื่อฉันได้เริ่มทำงาน จะไม่ค่อยอยากแยกตัวเองออกจากงานที่ทำ	1	2	3	4	5

มาตรวัด ความยึดมั่นผูกพันในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงกับคะแนนรวมอื่นๆ (Corrected Item-Total Correlation : CITC) ขององค์ประกอบที่ 1 มิติความกระฉับกระเฉง ระหว่าง .201 - .613 และค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence: IOC) ระหว่าง 0.66 - 1.00 องค์ประกอบที่ 2 มิติการทุ่มเทอุทิศ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงกับคะแนนรวมอื่นๆ Corrected Item-Total Correlation ระหว่าง .511- .643 และค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence: IOC) เท่ากับ 1.00 และ องค์ประกอบที่ 3 มิติความซึมซาบในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงกับคะแนนรวมอื่นๆ (Corrected Item-Total Correlation : CITC) ระหว่าง .504 - .680 และค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence: IOC) ระหว่าง 0.66 - 1.00 แสดงดังตาราง 8

ตาราง 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงกับคะแนนรวมอื่นๆ (Corrected Item-Total Correlation: CITC) และค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence: IOC) ของมาตรวัดการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ

องค์ประกอบ	ข้อความ	ค่า IOC	ค่า CITC
1) มิติ ความกระฉับกระเฉง (vigor) หมายถึงคุณลักษณะของบุคคลที่มีพลังและทุ่มเทพยายามในการปฏิบัติงานสูง มีความยืดหยุ่นทางจิตขณะปฏิบัติงาน ไม่ย่อท้อต่อความยากของงาน เต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจ	49. ฉันรู้สึกเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังในการทำงาน	1.00	.524
	50. ในงานที่ฉันทำ ฉันรู้สึกมีแรงใจและทำงานได้อย่างได้เป็นอย่างดี	1.00	.613
	51. ในตอนเช้า ฉันรู้สึกอยากไปทำงาน	0.66	.575
	52. ฉันสามารถทำงานต่อเนื่องได้เป็นระยะเวลานานๆ	1.00	.513
	53. ในงานที่ทำงาน ฉันสามารถ บริหารจัดการอารมณ์ได้ เป็นอย่างดี	0.66	.496
2) มิติ การทุ่มเทอุทิศ (dedication) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าการที่ตนปฏิบัติมีความสำคัญและท้าทาย มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน รู้สึกภาคภูมิใจในงาน เต็มไปด้วยแรงบันดาลใจการสร้างสรรค์ผลงาน และมีความเกี่ยวข้องกับงานของตนเองสูง	54. ฉันพยายามทำงานให้สำเร็จ แม้ว่าบางครั้งจะพบปัญหา	1.00	.201
	55. งานที่ฉันทำมีคุณค่าและมีประโยชน์	1.00	.511
	56. ฉันมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	1.00	.626
	57. งานของฉัน ทำให้ฉันมี กำลังใจ และแรงบันดาลใจ ในการทำงาน	1.00	.643
	58. ฉันรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ฉันทำ	1.00	.586
3) มิติ ความซึมซาบในงาน (absorption) หมายถึง การที่บุคคลมีสมาธิ และจิตใจจดจ่อในขณะปฏิบัติงาน จนทำให้รู้สึกว่าเวลาที่ปฏิบัติงานผ่านไปอย่างรวดเร็ว และรู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่แยกออกจากกันไม่ได้ยาก	59. งานของฉันมีความท้าทาย	1.00	.518
	60. เวลาทำงานฉันรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	1.00	.504
	61. ฉันเพลิดเพลินกับการทำงาน จนลืมเรื่องราวต่างๆรอบตัว	1.00	.643
	62. ฉันรู้สึกมีความสุขในขณะที่ทำงานอย่างจริงจัง	0.66	.557
	63. ฉันรู้สึกจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ	1.00	.680
	64. ฉันมักทำงานจนติดลม	1.00	.600
	65. เมื่อฉันได้เริ่มทำงาน จะไม่ค่อยอยากแยกตัวเองออกจากเนื้อ งานที่ทำ	1.00	.614
Cronbach's Alpha เท่ากับ .78			

หมายเหตุ $p < .01$; เป็นข้อความทางบวกทั้งหมด

ส่วนที่ 5 มาตรวัดผลการปฏิบัติงาน การวัดผลการปฏิบัติงานวัดจากระดับการรับรู้ของบุคคล ต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อให้ งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้มาตรวัดตาม แนวคิดของ Viswesvaran, 1993 ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนามาตรวัดการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบประเมิน ด้วยตนเอง (self report) มาตรวัดเป็นมาตรวัด ประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ ตรงกับตัวท่านมากที่สุด จนถึง ตรงกับตัวท่านน้อยที่สุด ที่สุด มีค่าความเชื่อมั่น Cronbach's Alpha เท่ากับ .92

ตัวอย่างมาตรวัดผลการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ✓ ทับตัวเลขที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ ที่	ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้ในระดับใด	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
0	ท่านสามารถปฏิบัติงานเสร็จตรงตามเวลาที่หน่วยงาน กำหนด	1	2	3	4	5
00	ท่านมีความเชี่ยวชาญในงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี	1	2	3	4	5
000	ท่านปฏิบัติงานได้เป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ	1	2	3	4	5

มาตรวัดผลการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงกับคะแนนรวมอื่นๆ (Corrected Item-Total Correlation : CITC) ขององค์ประกอบที่ 1 มิติผลิตภาพ ระหว่าง .405 - .656 และค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence: IOC) เท่ากับ 1.00 องค์ประกอบที่ 2 มิติความรู้ที่เกี่ยวข้องของในงานที่ปฏิบัติ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงกับคะแนนรวมอื่นๆ Corrected Item-Total Correlation ระหว่าง .615 - .722 และค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence: IOC) เท่ากับ 1.00 และ องค์ประกอบที่ 3 มิติคุณภาพงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงกับคะแนนรวมอื่นๆ (Corrected Item-Total Correlation : CITC) ระหว่าง .605 - .742 และค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence: IOC) ระหว่าง 0.66 - 1.00 แสดงดังตาราง 9

ตาราง 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงกับคะแนนรวมอื่นๆ (Corrected Item-Total Correlation: CITC) และค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence: IOC) ของมาตรวัดการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ

องค์ประกอบ	ข้อความ	ค่า IOC	ค่า CITC
1)มิตินิผลิตภาพ (productivity) หมายถึง ปริมาณงานหรือบริการที่ถูกส่งมอบไปยังผู้รับบริการและผู้บังคับบัญชาตามที่ตกลงไว้กับหน่วยงาน และการปฏิบัติงานเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	66. ท่านสามารถปฏิบัติงานเสร็จตรงตามเวลาที่หน่วยงาน กำหนด	1.00	.544
	67. ท่านสามารถทำผลงานได้ตามภาระงานที่ตกลงไว้	1.00	.540
	68. ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จตามที่หัวหน้างานกำหนดไว้	1.00	.656
	69. ท่านมีผลงานตามเกณฑ์ตัวชี้วัดของคณะฯ	1.00	.653
	70. ท่านไม่เคยปฏิบัติงานล่าช้ากว่าเวลาที่ได้กำหนด	1.00	.405
2)มิตินิความรู้ที่เกี่ยวข้องในงานที่ปฏิบัติ (job knowledge) หมายถึง ความรู้ ความเชี่ยวชาญ หรือทักษะที่บุคลากรสายสนับสนุน แสดงออกมาในงานนั้นๆ อันส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมาย	71. ท่านใช้ความรู้ความเข้าใจเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วง	1.00	.693
	72. ท่านมีความเชี่ยวชาญในงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี	1.00	.649
	73. ท่านใช้ทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่จนทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	1.00	.615
	74. ท่านสามารถอธิบายและแนะนำให้แก่ผู้รับบริการได้เป็นอย่างดี	1.00	.634
	75. ท่านสามารถใช้ความรู้ความเข้าใจเพื่อ แก้ไขปัญหาให้งานสำเร็จลุล่วง	1.00	.722
3)มิตินิคุณภาพงาน (quality) หมายถึง ผลลัพธ์ของงานที่แสดงออกมากว่าตรงตามมาตรฐานที่หน่วยงานตั้งไว้ ทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ และคุ้มค่ากับทรัพยากรที่องค์กรลงทุนไป	76. ท่านปฏิบัติงานได้เป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ	1.00	.697
	77.ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเทียบกับทรัพยากรที่ทางคณะฯ ลงทุน	1.00	.718
	78.ท่านไม่เคยได้รับตำหนิหรือข้อร้องเรียนเกี่ยวกับมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	1.00	.654
	79. ท่านได้รับคำชมเชยจากหัวหน้างานและผู้ร่วมงาน	0.66	.605
	80. ท่านปฏิบัติงานได้คุ้มค่ากับทรัพยากรที่เสียไป	0.66	.742
Cronbach's Alpha เท่ากับ .92			

หมายเหตุ $p < .01$; เป็นข้อความทางบวกทั้งหมด

3. ขั้นตอนการสร้างและพัฒนามาตรวัด

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างมาตรวัด
2. ศึกษาทฤษฎีและแนวคิด รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดแนวทางในการสร้างมาตรวัด
3. ศึกษาหลักเกณฑ์ และวิธีการสร้างเครื่องมือจากตำราและเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับมาตรวัด
4. กำหนดนิยามปฏิบัติการของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแต่ละตัวแปร
5. สร้างตารางการกำหนดลักษณะเฉพาะตามนิยามของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยแต่ละตัวแปร

แล้วจึงดำเนินการสร้างข้อกระทง โดยมาตรวัดที่สร้างมีลักษณะเป็นข้อกระทงมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ตรวจสอบคุณภาพของมาตรวัด โดยวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำมาตรวัดให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบในเรื่องของการใช้ภาษา ความครอบคลุมนิยามของมาตรวัด สามารถวัดได้ถูกต้องตรงตามจุดประสงค์ของเนื้อหาที่ต้องการวัด และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence: IOC) โดยกำหนดให้คะแนน +1 คือ เนื้อหาของข้อกระทงสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ คะแนน 0 คือ ไม่แน่ใจว่าเนื้อหาของข้อกระทงสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการหรือไม่ และคะแนน -1 คือ เนื้อหาของข้อกระทงไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ และคัดเลือกข้อกระทงที่มีค่า IOC สูงกว่าหรือเท่ากับ 0.5 เพื่อนำไปทดลองใช้

6. นำมาตรวัดไปทดลองใช้ (Try out) และทำการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัยที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 100 คน

7. นำผลที่ได้จากการทดลองใช้ มา วิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) และ Corrected Item-Total Correlation เพื่อหาความสอดคล้องของข้อกระทง ซึ่งในการพิจารณาค่าของข้อกระทงที่เหมาะสมได้แก่ข้อกระทงที่มีค่า ตั้งแต่ 0.2 ขึ้นไป ส่วนค่าที่มีค่าเป็นลบและต่ำกว่า 0.2 จะต้องพิจารณาปรับปรุง หรือตัดทิ้ง

8. ปรับปรุงแก้ไขจนได้มาตรที่มีคุณภาพดีแล้วจึงนำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมปริญญาบัตรก่อนจะดำเนินการจัดพิมพ์เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4.การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยยื่นขอการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ทั้ง 2 แห่ง ได้แก่
 - 1) มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ
 - 2) คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล
2. ผู้วิจัยนำบันทึกชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขออนุญาตจากองค์การในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย
3. เมื่อได้รับอนุมัติแล้ว ผู้วิจัยจะประสาน งานไปยังภาควิชา และหน่วยงานต่างๆ เพื่อดำเนินการส่งแบบสอบถาม โดยมีการใส่ซองปิดผนึกไปยังหน่วยงานต่างๆ ตามตารางการสุ่มตัวอย่าง โดยไม่มีการระบุชื่อ หรือรหัส และระบุระยะเวลาในการขอรับแบบสอบถามคืน
4. ผู้วิจัยใช้เวลาในการรวบรวมแบบสอบถามประมาณ 15 วัน
5. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมา ตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วน
6. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ มาดำเนินการจัดทำข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ เพื่อทดสอบสมมุติฐาน และรายงานผลการวิจัยต่อไป

5.การรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ผู้วิจัยได้ดำเนินการยื่นเรื่องขอการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ 2 แห่ง ดังนี้

- 1) คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ รหัสโครงการ SWUEC 292/58 และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการฯ เมื่อวันที่ 19 มกราคม 2559 ใบรับรองการอนุมัติให้ดำเนินการวิจัยในมนุษย์ (Certificate of Approval : COA) เลขที่ SWUEC/E-017/25
- 2) คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ของ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งเป็นสถานที่เก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ รหัสโครงการ 039/2559 (EC2) เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2559 แบบ Expedited review ใบรับรองการอนุมัติให้ดำเนินการวิจัยในมนุษย์

(Certificate of Approval : COA) เลขที่ Si109/2016 ทั้งนี้งานวิจัยได้เก็บรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูล เขียนผลการวิเคราะห์เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจึงทำบันทึกข้อความแจ้งปิดโครงการโดยเรียนประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ในวันที่ 30 มิถุนายน 2559

6. สิทธิของผู้เข้าร่วมวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัย ได้คำนึงถึงสิทธิของผู้ร่วมวิจัย โดยก่อนการเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้ชี้แจงอาสาสมัคร เกี่ยวกับการตอบแบบสอบถามและพิทักษ์สิทธิ โดย ข้อมูลและคำตอบทั้งหมดจะถูกปกปิดเป็นความลับ และจะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้โดยออกมาเป็นภาพรวมของการวิจัยเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบใดๆต่อผู้ตอบหรือหน่วยงานของผู้ตอบเนื่องจากไม่สามารถ ถิ่นมาสืบค้นเจาะจงหาผู้ตอบได้ ผู้เข้าร่วมวิจัย มีสิทธิที่จะไม่ตอบคำถามข้อใดข้อหนึ่ง หากอาสาสมัครไม่สบายใจหรืออึดอัดที่จะตอบคำถาม ก็มีสิทธิที่จะไม่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดได้ โดยไม่มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีสิทธิที่จะไม่เข้าร่วมการวิจัยได้ทุกเมื่อโดยไม่ต้องแจ้งเหตุผล และหากผู้เข้าร่วมวิจัย มีข้อร้องเรียนสามารถแจ้งได้ที่ประธานจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยการวิจัยนี้ไม่พบว่ามีกรร้องเรียนหรือการถอนตัวจากการวิจัย

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ สถิติบรรยายค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อจำแนกลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน ดูการกระจายของข้อมูลด้วยการหาค่า เฉลี่ย (X) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
2. วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างตัวแปรต่าง ๆ เพื่อประมาณค่าอิทธิพลทางตรง (direct effect) และอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) ของตัวแปรที่สันนิษฐานว่าเป็นสาเหตุต่อตัวแปรที่เป็นผลหรือไม่ สัมประสิทธิ์อิทธิพล (path coefficient) โดยใช้ค่าสถิติที่บ่งบอกถึง

อิทธิพลทางตรงของตัวแปรที่เป็นสาเหตุที่ทำให้อีกตัวหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป (Cohen, Cohen, West, & Aiken, 2003 อ้างถึงใน สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล, 2556) เพื่อทำการวิเคราะห์และศึกษารูปแบบอิทธิพลทางตรงของการรับรู้โครงสร้างเป้าหมาย ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และอิทธิพลทางอ้อมที่มีการส่งผ่านการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ และความยึดมั่นผูกพันในงานไปยังผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัย โดยตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยโปรแกรม LISREL โดยค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐาน ดังนี้

3.1 ค่าไค-สแควร์ (chi-square) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในการทดสอบโมเดลต้องการให้ค่าไค – สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($P>.05$) และควรมีค่าดัชนีน้อยกว่า 2 เพราะต้องการยืนยันว่าโมเดลตามภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่แตกต่างกัน ถ้า ค่าไค-สแควร์มีค่าสูงมากและมีนัยสำคัญทางสถิติแสดงว่าฟังก์ชันความกลมกลืน มีค่าความแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรืออีกนัยหนึ่งคือโมเดลตามภาวะสันนิษฐานไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งผู้วิจัยต้องทำการปรับข้อมูลต่อไป จนเมื่อค่าไค- สแควร์มีค่าต่ำและ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงแสดงว่าโมเดลตามภาวะสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งหากปรับแล้วยังพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ ให้พิจารณาดัชนีตัวอื่นๆประกอบ เนื่องจากถ้ากลุ่มตัวอย่างค่อนข้างใหญ่ จะพบว่าค่าไค – สแควร์จะมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (root mean squared error of approximation : RMSEA) เป็นค่าสถิติจากข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับค่า ไค-สแควร์ว่าโมเดลลิשראלตามสมมติฐานมีความเที่ยงตรงนั้นไม่สอดคล้องกับความจริง และเมื่อเพิ่มพารามิเตอร์อิสระแล้วค่าสถิติมีค่าลดลง เนื่องจากค่าสถิติขึ้นอยู่กับประชากรและชั้นของความอิสระ RMSEA จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 โดยถ้าค่าดัชนี RMSEA ต่ำกว่า .05 แสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความกลมกลืน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี (good fit) ถ้าอยู่ระหว่าง .05 - .08 แสดงว่าพอใช้ได้ และถ้าอยู่ระหว่าง .08 – .10 แสดงว่าไม่ค่อยดี (mediocre) และถ้ามากกว่า .10 แสดงว่าไม่ดี

3.3 ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (standardized root mean squared residual : SRMR) แสดงขนาดของส่วนที่เหลือโดยเฉลี่ยจากการเปรียบเทียบระดับความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนี SRMR ควรมีค่าต่ำกว่า .05

3.4 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (goodness of fit index : GFI) จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 ค่าดัชนี GFI ที่เข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลตามภาวะสันนิษฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนี GFI ควรมีค่าสูงกว่า .90

3.5 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (adjusted goodness of fit index : AGFI) เมื่อนำค่าดัชนี GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงขนาดขององศาอิสระ ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะได้ค่าดัชนี AGFI ซึ่งมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับค่าดัชนี GFI โดยจะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 แสดงว่าโมเดลตามภาวะสันนิษฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนี GFI ควรมีค่าสูงกว่า 0.90

ค่าสถิติที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างตัวแปรต่าง ๆ เพื่อประมาณค่าอิทธิพลทางตรง (direct effect) และอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) มีรายละเอียดแสดงดังตาราง 10

ตาราง 10 แสดงค่าสถิติและเกณฑ์วัดระดับความกลมกลืนของเมทริกซ์ความแปรปรวนความแปรปรวนร่วมของโมเดลและเมทริกซ์ความแปรปรวน ความแปรปรวนร่วมของข้อมูลเชิงประจักษ์ (Thompson et al., 2008; Anderson & Gerbing, 1984; Yu & Muthen, 2002 อ้างถึงใน สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์ สกุล, 2556)

ค่าสถิติ	เกณฑ์การพิจารณา
Chi-square/df	< 2
ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA)	< 0.05 = สอดคล้องดี 0.05 – 0.08 = พอใช้ได้ 0.08-0.10 = ไม่ค่อยดี > 0.10 = สอดคล้องไม่ดี
ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual: SRMR)	< 0.05

ตาราง 10 (ต่อ)

ค่าสถิติ	เกณฑ์การพิจารณา
ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI)	> 0.09
ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI)	> 0.09
ดัชนีวัดระดับความพอดีเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)	> 0.09
Largest Standardized Residual ค่าส่วนเหลือที่มากที่สุด	< 2.00

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อตรวจสอบความตรงของ โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ อิทธิพลการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัย โดยมีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และความเชื่อมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน 2) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงของการรับรู้โครงสร้างเป้าหมาย รวมทั้งอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผ่านการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ และความเชื่อมั่นผูกพันในงาน ไปยัง ผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัด มหาวิทยาลัย

การวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์แทนค่าสถิติ และอักษรย่อแทนความหมายต่างๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

M	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยคะแนนตัวแปร
SD	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
N	หมายถึง	จำนวนประชากรทั้งหมด
n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
Max	หมายถึง	คะแนนสูงสุด
Min	หมายถึง	คะแนนต่ำสุด
SE	หมายถึง	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
b	หมายถึง	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
β	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน
Sk	หมายถึง	ค่าความเบ้ (Skewness)
Ku	หมายถึง	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
χ^2	หมายถึง	ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืน ค่าสถิติไคแควร์ (Chi-square)

df	หมายถึง	ค่าองศาความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
R^2	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Coefficient of Determination)
p	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
TE	หมายถึง	ขนาดอิทธิพลรวม (Total Effects)
IE	หมายถึง	ขนาดอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects)
DE	หมายถึง	ขนาดอิทธิพลทางตรง (Direct Effects)
CFI	หมายถึง	ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Comparative Fit Index)
GFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)
AGFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
RMSEA	หมายถึง	ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation)
SRMR	หมายถึง	ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual)

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิจัยสะดวกขึ้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ และอักษรภาษาอังกฤษของตัวแปรในการวิจัย เพื่อการวิเคราะห์และการนำเสนอข้อมูล ดังนี้

MGS	หมายถึง	การรับรู้โครงสร้างเป้าหมาย เพื่อความเชี่ยวชาญ (Mastery Goal Structure)
PGS	หมายถึง	การรับรู้โครงสร้างเป้าหมาย เพื่อแสดงผลงาน (Performance Goal Structure)
MGO	หมายถึง	การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ เพื่อความเชี่ยวชาญ (Mastery Goal Orientation)
PGO	หมายถึง	การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ เพื่อแสดงผลงาน (Performance Goal Orientation)
Work_Eng	หมายถึง	ความมุ่งมั่นผูกพันในงาน (Work Engagement)
Job_Perform	หมายถึง	ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance)

การนำเสนอ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะนำเสนอแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์การแจกแจงความถี่ จำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร เป็นการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติของตัวแปรจากค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) คะแนนสูงสุด (Max) คะแนนต่ำสุด (Min) ความเบ้ ($Skewness$) และความโด่ง ($Kurtosis$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เมทริกซ์สหสัมพันธ์ตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอิทธิพลการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัย โดยมีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และความเชื่อมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ตอนที่ 4 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอิทธิพลการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัย โดยมีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และความเชื่อมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยวิเคราะห์ภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ จำนวนและร้อยละ ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุการทำงาน และระดับการศึกษา จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 25.1 เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 74.9 มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 23.1 รองลงมาอายุระหว่าง 40 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.6 ส่วนอายุการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุนานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.2 รองลงมาคือ 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 18 และมีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 49.2 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 31.7 รายละเอียดดังตาราง 11

ตาราง 11 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=350)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	88	25.0
หญิง	262	74.9
รวม	350	100.0
อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	37	10.6
26-30 ปี	81	23.1
31-35 ปี	68	19.4
36-40 ปี	59	16.9
40 – 45 ปี	72	20.6
45 ปี ขึ้นไป	33	9.4
อายุการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	169	48.2
6 – 10 ปี	63	18.0
11 – 15 ปี	25	7.2
16 – 20 ปี	37	10.6
20 ปีขึ้นไป	56	16.0
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	111	31.7
ปริญญาตรี	172	49.2
ปริญญาโท	62	17.7
ปริญญาเอก	5	1.4

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร

ผลการวิเคราะห์สถิติเบื้องต้นของตัวแปร ที่ศึกษาในโมเดลการวิจัยจำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ ตัวแปรการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงาน ตัวแปร การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ ตัวแปร การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงาน ตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงาน และผลการปฏิบัติงาน ด้วยการวิเคราะห์ ค่าสถิติต่างๆ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) คะแนนสูงสุด (Max) คะแนนต่ำสุด (Min) ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังนี้

ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรในโมเดลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ พบว่าตัวแปร การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ มีค่าเฉลี่ย (M) เท่ากับ 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ .54 คะแนนสูงสุด (Max) เท่ากับ 5.00 คะแนนต่ำสุด (Min) เท่ากับ 1.50 วิเคราะห์ค่าความเบ้ ($Skewness$) และค่าความโด่ง ($Kurtosis$) พบว่าความเบ้และความโด่ง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 วิเคราะห์ค่าความเบ้ ($Skewness$) มีค่าเป็นลบ (-.37) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีคะแนนตัวแปรการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่ม พิจารณา ค่าความโด่ง ($Kurtosis$) พบว่ามีค่าเป็นบวก (1.06) แสดงว่า มีการแจกแจงเป็นโค้งสูงกว่าปกติ ($leptokurtic$)

ผลการวิเคราะห์ พบว่าตัวแปร การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อ แสดงผลงาน มีค่าเฉลี่ย (M) เท่ากับ 3.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ .52 คะแนนสูงสุด (Max) เท่ากับ 5.33 คะแนนต่ำสุด (Min) เท่ากับ 1.42 วิเคราะห์ค่าความเบ้ ($Skewness$) และค่าความโด่ง ($Kurtosis$) พบว่าความเบ้และความโด่ง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 วิเคราะห์ค่าความเบ้ ($Skewness$) มีค่าเป็นลบ (-.35) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีคะแนนตัวแปร การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อ แสดงผลงานต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่ม พิจารณา ค่าความโด่ง ($Kurtosis$) พบว่ามีค่าเป็นบวก (1.32) แสดงว่า การแจกแจง เป็นโค้งสูงกว่าปกติ ($leptokurtic$)

ผลการวิเคราะห์ พบว่าตัวแปร การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ มีค่าเฉลี่ย (M) เท่ากับ 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ .51 คะแนนสูงสุด (Max) เท่ากับ 5.00 คะแนนต่ำสุด (Min) เท่ากับ 2.42 วิเคราะห์ค่าความเบ้ ($Skewness$) และค่าความโด่ง ($Kurtosis$) พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทั้ง 2 ค่า แสดงว่าการกระจายของคะแนนตัวแปร การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ มีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ ไม่พบว่ามีค่าความโด่งหรือความเบ้ผิดปกติ

ผลการวิเคราะห์ พบว่าตัวแปร การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อ แสดงผลงาน มีค่าเฉลี่ย (M) เท่ากับ 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ .58 คะแนนสูงสุด (Max) เท่ากับ 7.33 คะแนนต่ำสุด (Min) เท่ากับ 1.92 วิเคราะห์ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) พบว่าความเบ้และความโด่ง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 วิเคราะห์ค่าความเบ้ (Skewness) มีค่าเป็นบวก (.52) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีคะแนนตัวแปร การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อ แสดงผลงาน สูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่ม พิจารณาค่าความโด่ง (Kurtosis) พบว่ามีค่าเป็นบวก (3.36) แสดงว่า การแจกแจงเป็นโค้งสูงกว่าปกติ (leptokurtic)

ผลการวิเคราะห์ พบว่าตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงาน มีค่าเฉลี่ย (M) เท่ากับ 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ .55 คะแนนสูงสุด (Max) เท่ากับ 6.18 คะแนนต่ำสุด (Min) เท่ากับ 1.94 วิเคราะห์ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) พบว่าความเบ้และความโด่ง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 วิเคราะห์ค่าความเบ้ (Skewness) มีค่าเป็นบวก (.38) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีคะแนนตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงาน สูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่ม พิจารณาค่าความโด่ง (Kurtosis) พบว่ามีค่าเป็นบวก (1.06) แสดงว่าการแจกแจงเป็นโค้งสูงกว่าปกติ (leptokurtic)

ผลการวิเคราะห์ พบว่าตัวแปรผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย (M) เท่ากับ 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ .47 คะแนนสูงสุด (Max) เท่ากับ 5.00 คะแนนต่ำสุด (Min) เท่ากับ 2.73 พบว่าความเบ้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 วิเคราะห์ค่าความเบ้ (Skewness) มีค่าเป็นบวก (.38) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีคะแนนตัวแปรผลการปฏิบัติงาน สูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่ม ส่วนค่าความโด่ง (Kurtosis) พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ รายละเอียดดังตาราง 12

ตาราง 12 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	Max	Min	M	SD	Sk	Ku
1. การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ	5.00	1.50	3.58	.54	-.37**	1.06**
2. การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงาน	5.33	1.42	3.94	.52	-.35**	1.32**
3. การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ	5.00	2.42	3.94	.51	-.09	0.14
4. การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงาน	7.33	1.92	3.87	.58	.52**	3.36**
5. ความยึดมั่นผูกพันในงาน	6.18	1.94	3.76	.55	.38**	1.06**
6. ผลการปฏิบัติงาน	5.00	2.73	3.78	.47	.38**	0.06

หมายเหตุ ** $p < .01$, SE for Skewness = .130, และ SE for Kurtosis = .26

ตอนที่ 3 ผลวิเคราะห์เมทริกซ์สหสัมพันธ์ตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ อิทธิพล การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัด มหาวิทยาลัย โดยมีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในการวิจัย เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม รวมทั้งพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการตรวจสอบความตรงของโมเดลสมมุติฐานการวิจัย

ผลการวิเคราะห์เมทริกซ์สหสัมพันธ์ตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานในบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัย พบว่า ตัวแปร การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงาน การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ เพื่อความเชี่ยวชาญ การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงาน และความยึดมั่นผูกพันในงาน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกคู่ โดยตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน แสดงดังตาราง 13

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์รายคู่ระหว่างตัวแปรการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ กับผลการปฏิบัติงาน พบว่า ตัวแปรการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .01 มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .346 แสดงว่า หากบุคลากรสายสนับสนุนมีระดับของ การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ มากขึ้น ระดับผลการปฏิบัติงานมีแนวโน้มมากขึ้น

ผลการวิเคราะห์ สหสัมพันธ์รายคู่ระหว่างตัวแปร การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อ แสดงผลงาน กับผลการปฏิบัติงาน พบว่า ตัวแปรการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อ แสดงผลงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .01 มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .321 แสดงว่าหาก บุคลากรสายสนับสนุนมีระดับของ การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อ แสดงผลงานมากขึ้น ระดับผลการปฏิบัติงานมีแนวโน้มมากขึ้น

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์รายคู่ระหว่างตัวแปรการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ กับผลการปฏิบัติงาน พบว่า ตัวแปร การตั้งเป้าหมาย เชิงสัมฤทธิ์ เพื่อ ความเชี่ยวชาญ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .01 มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .602 แสดงว่า หากบุคลากรสายสนับสนุนมีระดับของ การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ มากขึ้น ระดับผลการปฏิบัติงานมีแนวโน้มมากขึ้น

ผลการวิเคราะห์ สหสัมพันธ์ รายคู่ระหว่างตัวแปร การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ เพื่อแสดงผลงาน กับผลการปฏิบัติงาน พบว่า ตัวแปรการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .01 มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .586 แสดงว่าหาก บุคลากรสายสนับสนุนมีระดับของ การตั้งเป้าหมาย เชิงสัมฤทธิ์ เพื่อแสดงผลงาน มากขึ้น ระดับผลการ ปฏิบัติงานมีแนวโน้มมากขึ้น

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์รายคู่ระหว่างตัวแปร ความยึดมั่นผูกพันในงาน กับผลการปฏิบัติงาน พบว่า ตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ .01 มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .676 แสดงว่าหากบุคลากรสายสนับสนุนมีระดับของ ความยึดมั่น ผูกพันในงาน มากขึ้น ระดับผลการปฏิบัติงานมีแนวโน้มมากขึ้น

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อ แสดงผลงาน กับตัว แปรการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อ ความเชี่ยวชาญ การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ กับ พบว่าตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .598

ผลการวิเคราะห์ สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ กับ ตัวแปรการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ และการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อ แสดงผลงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .474 .507 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อ แสดงผลงาน ตัวแปร การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ ตัวแปรการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อ แสดงผลงาน กับ ตัวแปรการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .376 .422 .690 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ความยึดมั่นผูกพันในงาน ตัวแปร การรับรู้โครงสร้าง เป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ ตัวแปร การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อ แสดงผลงาน ตัวแปร การ ตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ กับตัวแปรการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อ แสดงผลงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .472 .418 .628 .619 ตามลำดับ รายละเอียดแสดงดังตาราง 12

ตาราง 13 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ อิทธิพลการรับรู้โครงสร้าง
เป้าหมายที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัย โดยมีเป้าหมายเชิง
สัมฤทธิ์และความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน (n=350)

ตัวแปรในโมเดลการวิเคราะห์	1	2	3	4	5	6
การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ	1					
การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงาน	.598**	1				
การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ	.474**	.507**	1			
การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงาน	.376**	.422**	.690**	1		
ความยึดมั่นผูกพันในงาน	.472**	.418**	.628**	.619**	1	
ผลการปฏิบัติงาน	.346**	.321**	.602**	.586**	.676**	1
<i>M</i>	3.582	3.625	3.944	3.866	3.762	3.785
<i>SD</i>	.546	0.521	.515	.577	.547	.474

** $p < 0.01$

พิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความ
เชี่ยวชาญ 2) การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงาน 3) การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความ
เชี่ยวชาญ 4) การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงาน 5) ความยึดมั่นผูกพันในงาน พบว่ามีขนาด
ความสัมพันธ์ .321 ถึง .690 ซึ่งค่าความสัมพันธ์ดังกล่าว มีขนาดความสัมพันธ์ไม่เกิน .80 (Hair et al.,
2010) แสดงว่า การวิเคราะห์ชุดนี้ไม่เกิดภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (multicollinearity) ผู้วิจัยจึงนำเมทริกซ์
สหสัมพันธ์ชุดนี้ไปวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานในกลุ่มบุคลากรสาย
สนับสนุน เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดล นำเสนอรายละเอียดในตอนที่ 4

ตอนที่ 4 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอิทธิพลการ รับรู้โครงสร้างเป้าหมายที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัย โดยมีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอิทธิพลการรับรู้โครงสร้าง
เป้าหมายที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัย โดยมีเป้าหมายเชิง

สัมฤทธิ์และความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่า ค่า Chi-square มีค่าเท่ากับ 3.89 ที่องศาอิสระเท่ากับ 2 ระดับนัยสำคัญเท่ากับ .142 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เท่ากับ .96 ค่า ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual: SRMR) เท่ากับ .004 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เท่ากับ .052

ส่วนผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง (direct effect) และอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) ระหว่างตัวแปรแฝงตามกรอบแนวคิดการวิจัย พบว่าตัวแปรที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่ การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงาน การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงาน และความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยตัวแปรดังกล่าว ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรตาม คิดเป็นร้อยละ 56 ($R^2 = .56$)

เมื่อพิจารณา อิทธิพลทางตรง (direct effect) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า อิทธิพลทางตรง (direct effect) ของตัวแปรการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ และตัวแปรการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงาน ต่อผลการปฏิบัติงาน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ส่งอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) ผ่านตัวแปรการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ ตัวแปรการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงาน และตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงาน

เมื่อพิจารณา อิทธิพลทางตรง (direct effect) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า อิทธิพลทางตรง (direct effect) ของตัวแปรการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ ที่มีต่อตัวแปรตามผลการปฏิบัติงาน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ส่งผลทางอ้อม (indirect effect) ผ่านตัวแปรการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ และตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงาน ($IE = .34$)

เมื่อพิจารณา อิทธิพลทางตรง (direct effect) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า อิทธิพลทางตรง (direct effect) ของตัวแปรการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงานไม่มีอิทธิพลทางตรง (direct effect) ต่อตัวแปรตาม แต่ส่งผลทางอ้อม (indirect effect) ผ่านตัวแปรการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ เพื่อแสดงผลงาน และความยึดมั่นผูกพันในงาน ($IE=.25$)

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรง (direct effect) ของตัวแปรการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญที่มีต่อตัวแปรตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า อิทธิพลทางตรง (direct effect) มีนัยสำคัญทางสถิติ ($DE=.27$) เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ โดยส่งผ่านตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงาน ($IE=.14$)

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรง (direct effect) ของตัวแปรการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงานที่มีต่อตัวแปรตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า อิทธิพลทางตรง (direct effect) มีนัยสำคัญทางสถิติ ($DE=.23$) เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ โดยส่งผ่านตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงาน ($IE=.12$)

เมื่อพิจารณา อิทธิพลทางตรง (direct effect) ของตัวแปรอิสระ พบว่าตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางตรง (direct effect) สูงสุดได้แก่ การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ (.27) และ ความยึดมั่นผูกพันในงาน (.27) รองลงมาคือ ตัวแปรการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงาน (.23)

เมื่อพิจารณาอิทธิพลรวม (Total effect) พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลรวม (total effect) ต่อผลการปฏิบัติงาน มากที่สุด ได้แก่ **ตัวแปรการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ** ($TE=.41$) รองลงมาคือ ตัวแปรการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ ($TE=.35$) ตัวแปรการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงาน ($TE=.35$) ตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงาน ($TE=.27$) และตัวแปรการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงาน ($TE=.26$)

ผลจากการวิเคราะห์สรุปได้ว่า โมเดลที่ผู้วิจัยขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square =3.89, $df=2$, $p=.142$; AGFI =.960; RMSEA =.052 ; RMR =.0004; $R^2 = .56$) โดยตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปร คือ 1) การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ 2) การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงาน 3) การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ 4) การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงาน และ 5) ความยึดมั่นผูกพันในงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรตาม คือ ผลการปฏิบัติงานในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 56 ($R^2 = .56$)

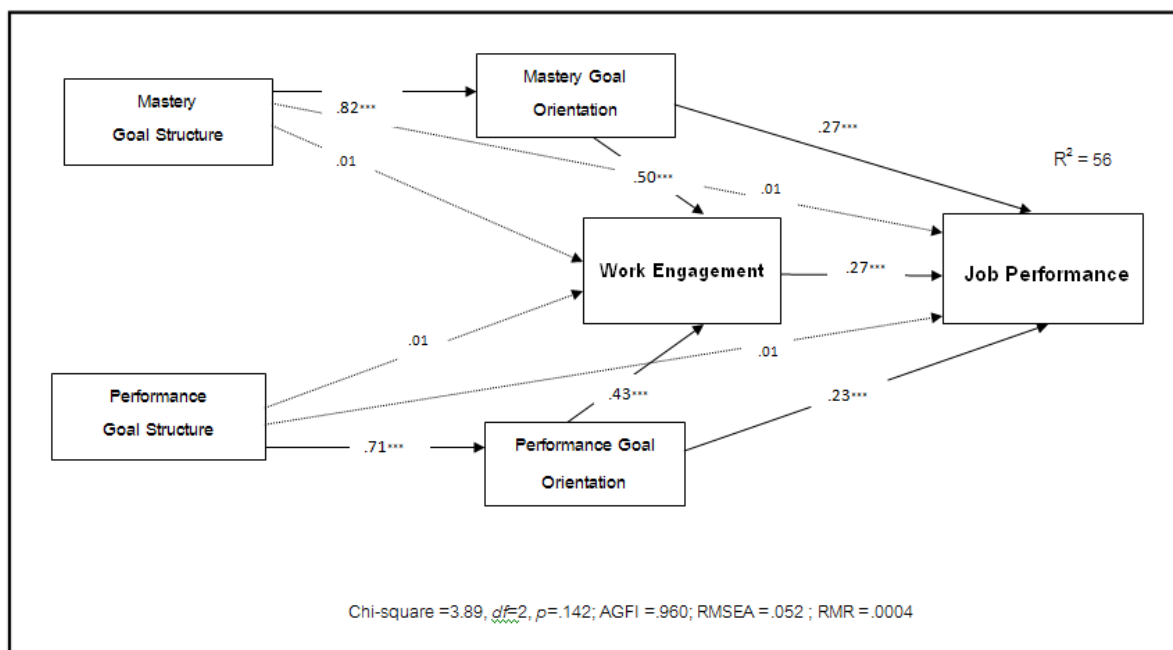
ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์อิทธิพลรวม (total effect) อิทธิพลทางตรง (direct effect) และอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) แสดงดังตาราง 14 ทั้งนี้ผู้วิจัยนำเสนอรูปโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน ดังภาพประกอบ 7



ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์อิทธิพลรวม (total effect) อิทธิพลทางตรง (direct effect) และ อิทธิพลทางอ้อม (indirect effect)

ตัวแปรสาเหตุ		การรับรู้ โครงสร้าง เป้าหมายเพื่อ ความ เชี่ยวชาญ	การรับรู้ โครงสร้าง เป้าหมายเพื่อ แสดงผลงาน	การ ตั้งเป้าหมาย เชิงสัมฤทธิ์ เพื่อความ เชี่ยวชาญ	การ ตั้งเป้าหมาย เชิงสัมฤทธิ์เพื่อ แสดงผลงาน	ความยืด หยุ่น ผูกพันใน งาน
ตัวแปรผล	การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ เพื่อความเชี่ยวชาญ	TE .82** (.08)	--	--	--	--
	IE	--	--	--	--	--
	DE	.82** (.08)	--	--	--	--
การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ เพื่อแสดงผลงาน	TE	--	.71** (.10)	--	--	--
	IE	--	--	--	--	--
	DE	--	.71** (.10)	--	--	--
ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน	TE	.42** (.04)	.32** (.04)	.50** (.04)	.43** (.04)	--
	IE	.41** (.05)	.31** (.04)	--	--	--
	DE	.01 <-->	.01 <-->	.50** (.04)	.43** (.04)	--
ผลการปฏิบัติงาน	TE	.35** (.04)	.26** (.04)	.41** (.04)	.35** (.03)	.27** (.06)
	IE	.34** (.04)	.25** (.04)	.14** (.03)	.12** (.03)	--
	DE	.01 <-->	.01 <-->	.27** (.05)	.23** (.04)	.27** (.06)
Chi-square =3.89, df=2, p=.142; AGFI =.960; RMSEA =.052 ; RMR =.0004; R ² = .56						

หมายเหตุ **p<.01 <--> พารามิเตอร์กำหนด; TE = Total Effect, IE = Indirect Effect, DE = Direct Effect, ค่าในวงเล็บคือค่า SE (Standard Error)



*** $p < .001$

ภาพประกอบ 7 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอิทธิพลการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัย โดยมีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดล อิทธิพลการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัย โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ซึ่ง ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิค การวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) ด้วยโปรแกรม LISREL โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยในบทนี้แบ่ง ออกเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ 1) สรุปผลการวิจัย 2) การอภิปรายผลการวิจัยตามสมมุติฐาน และ 3) ข้อเสนอแนะ รายละเอียดดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1) ผลวิเคราะห์ เมทริกซ์สหสัมพันธ์ตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ อิทธิพลการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัย โดยมีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และความยึดมั่นผูกพันใน งานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ผลการวิเคราะห์เมทริกซ์สหสัมพันธ์ตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ ผลการ ปฏิบัติงานในบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัย พบว่า ตัวแปร การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อ ความเชี่ยวชาญ การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงาน การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความ เชี่ยวชาญ การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงาน และความยึดมั่นผูกพันในงาน มีความสัมพันธ์กับ ตัวแปรผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกคู่ โดยตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก กับผลการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์รายคู่ระหว่างตัวแปรการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ กับผลการปฏิบัติงาน พบว่า ตัวแปร การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .346 แสดงว่าหาก บุคลากรสายสนับสนุนมีระดับของ การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ มากขึ้น ระดับผลการ ปฏิบัติงานมีแนวโน้มมากขึ้น

ผลการวิเคราะห์ สหสัมพันธ์ รายคู่ระหว่างตัวแปร การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อ แสดงผลงาน กับผลการปฏิบัติงาน พบว่า ตัวแปรการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อ แสดงผลงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก

กับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .01 มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .321 แสดงว่าหากบุคลากรสายสนับสนุนมีระดับของ การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อ แสดงผลงานมากขึ้น ระดับผลการปฏิบัติงานมีแนวโน้มมากขึ้น

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์รายคู่ระหว่างตัวแปรการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความสำเร็จ กับผลการปฏิบัติงาน พบว่า ตัวแปร การตั้งเป้าหมาย เชิงสัมฤทธิ์ เพื่อความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .01 มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .602 แสดงว่าหากบุคลากรสายสนับสนุนมีระดับของ การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความสำเร็จ มากขึ้น ระดับผลการปฏิบัติงานมีแนวโน้มมากขึ้น

ผลการวิเคราะห์ สหสัมพันธ์รายคู่ระหว่างตัวแปร การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ เพื่อแสดงผลงาน กับผลการปฏิบัติงาน พบว่า ตัวแปรการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .586 แสดงว่าหากบุคลากรสายสนับสนุนมีระดับของ การตั้งเป้าหมาย เชิงสัมฤทธิ์ เพื่อแสดงผลงาน มากขึ้น ระดับผลการปฏิบัติงานมีแนวโน้มมากขึ้น

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์รายคู่ระหว่างตัวแปร ความยึดมั่นผูกพันในงาน กับผลการปฏิบัติงาน พบว่า ตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .676 แสดงว่าหากบุคลากรสายสนับสนุนมีระดับของ ความยึดมั่นผูกพันในงาน มากขึ้น ระดับผลการปฏิบัติงานมีแนวโน้มมากขึ้น

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อ แสดงผลงาน กับตัวแปรการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อ ความสำเร็จ การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความสำเร็จ กับพบว่าตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .598

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความสำเร็จ กับตัวแปรการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความสำเร็จ และการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อ แสดงผลงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .474 .507 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อ แสดงผลงาน ตัวแปรการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความสำเร็จ ตัวแปรการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อ แสดงผลงาน กับ

ตัวแปรการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความสำเร็จ พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .376 .422 .690 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ความยึดมั่นผูกพันในงาน ตัวแปรการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความสำเร็จ ตัวแปร การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อ แสดงผลงาน ตัวแปร การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความสำเร็จ กับตัวแปรการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อ แสดงผลงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .472, .418, .628, .619 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความสำเร็จ 2) การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อ แสดงผลงาน 3) การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความสำเร็จ 4) การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อ แสดงผลงาน 5) ความยึดมั่นผูกพันในงาน พบว่ามีความสัมพันธ์ .321 ถึง .690 ซึ่งค่าความสัมพันธ์ดังกล่าว มีขนาดความสัมพันธ์ไม่เกิน .80 (Hair; et al. 2010) แสดงว่า การวิเคราะห์ชุดนี้ไม่เกิดภาวะร่วมเส้นตรงพหุ

2) ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ อิทธิพลการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัย โดยมีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ อิทธิพลการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัย โดยมีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในระดับที่ดีโดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่า Chi-square มีค่าเท่ากับ 3.89 ที่องศาอิสระเท่ากับ 2 ระดับนัยสำคัญเท่ากับ .142 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เท่ากับ .96 ค่า ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual: SRMR) เท่ากับ .004 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) เท่ากับ .052

ส่วนผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง (direct effect) และอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) ระหว่างตัวแปรแฝงตามกรอบแนวคิดการวิจัย พบว่าตัวแปรที่เป็นปัจจัยเชิงส ำเหตุที่ส่งผลต่อผลการ

ปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่ การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงาน การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงาน และความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยตัวแปรดังกล่าว ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรตาม คิดเป็นร้อยละ 56 ($R^2 = .56$)

เมื่อพิจารณา อิทธิพลทางตรง (direct effect) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า อิทธิพลทางตรง (direct effect) ของตัวแปรการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ และตัวแปรการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงาน ต่อผลการปฏิบัติงาน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ส่งอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) ผ่านตัวแปรการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ ตัวแปรการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงาน และตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงาน

เมื่อพิจารณา อิทธิพลทางตรง (direct effect) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า อิทธิพลทางตรง (direct effect) ของตัวแปรการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญไม่มีอิทธิพลทางตรง (direct effect) ต่อตัวแปรตาม แต่ส่งผลทางอ้อม (indirect effect) ผ่านตัวแปรการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ และตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงาน (.34)

เมื่อพิจารณา อิทธิพลทางตรง (direct effect) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า อิทธิพลทางตรง (direct effect) ของตัวแปรการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงานไม่มีอิทธิพลทางตรง (direct effect) ต่อตัวแปรตาม แต่ส่งผลทางอ้อม (indirect effect) ผ่านตัวแปรการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงาน และความยึดมั่นผูกพันในงาน (.25)

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรง (direct effect) ของตัวแปรการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญที่มีต่อตัวแปรตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า อิทธิพลทางตรง (direct effect) มีนัยสำคัญทางสถิติ (.27) เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ โดยส่งผ่านตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงาน (.14)

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรง (direct effect) ของตัวแปรการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงานที่มีต่อตัวแปรตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า อิทธิพลทางตรง (direct effect) มีนัยสำคัญทางสถิติ (.23) เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ โดยส่งผ่านตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงาน (.12)

เมื่อพิจารณา อิทธิพลทางตรง (direct effect) ของตัวแปรอิสระ พบว่าตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางตรง (direct effect) สูงสุดได้แก่ การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความสำเร็จ (.27) และ ความยึดมั่นผูกพันในงาน (.27) รองลงมาคือ ตัวแปรการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงาน (.23)

เมื่อพิจารณาอิทธิพลรวม (Total effect) พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลรวม (total effect) ต่อตัวแปรผลการปฏิบัติงานได้แก่ ตัวแปรการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความสำเร็จ (.41) รองลงมาคือ ตัวแปรการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความสำเร็จ (.35) ตัวแปรการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงาน (.35) ตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงาน (.27) และตัวแปรการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงาน (.26)

ผลจากการวิเคราะห์สรุปได้ว่า โมเดลที่ผู้วิจัยขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปร คือ การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความสำเร็จ การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงาน การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความสำเร็จ การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงาน และความยึดมั่นผูกพันในงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรตาม คือ ผลการปฏิบัติงานในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 56 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความสำเร็จ และตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางตรง (direct effect) ต่อผลการปฏิบัติงานสูงที่สุด รองลงมาคือ ตัวแปรตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงาน ซึ่งหากบุคลากรมีระดับการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความสำเร็จ ความยึดมั่นผูกพันในงาน และการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงาน ที่สูงก็มีแนวโน้มที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงานสูงขึ้นไปด้วย

การอภิปรายผล

ผลการศึกษานี้จึงตามแนวคิดความยึดมั่นผูกพันในงาน (work engagement) ภายใต้กรอบแนวคิด JD-R Model (Bakker & Demerouti, 2008) ซึ่งได้รวบรวมและสังเคราะห์งานวิจัย ตลอดจน

แนวคิดทฤษฎีที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเชิงบวกขององค์การ (positive organizational behavior) โดยงานวิจัยในครั้งนี้มุ่งเน้น การศึกษาตัวแปรผลการปฏิบัติงานที่ได้ รับอิทธิพลการรับรู้ โครงสร้าง เป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ (mastery goal structure) และการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดง ผลงาน (performance goal structure) โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ (mastery goal orientation) การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงาน (performance goal orientation) และความยึดมั่นผูกพันในงาน (work engagement) เป็นตัวแปรส่งผ่าน ในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนสังกัด มหาวิทยาลัย โดยการวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์อิทธิพลหรือการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิเคราะห์ที่ได้ตามสมมติฐานการวิจัยทั้ง 9 สมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอิทธิพลการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัย โดยมีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ข้อค้นพบจากการศึกษานี้พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ อิทธิพลการรับรู้โครงสร้าง เป้าหมายที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัย โดยมีเป้าหมายเชิง สัมฤทธิ์และความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาค่าดัชนีต่างๆ ที่ชี้วัดและสอดคล้องกลมกลืน (fit) ระหว่างโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิง ประจักษ์ แสดงให้เห็นว่า โมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎี และงานวิจัยก่อนหน้านี้ที่พัฒนา กรอบแนวคิดตามโมเดลความยึดมั่นผูกพันในงาน (work engagement) ได้พัฒนามาเป็นแบบจำลอง ความยึดมั่นผูกพันในงาน JD-R Model (Bakker & Demerouti, 2008) ซึ่งได้เสนอแนวคิดที่ว่ารูปแบบ ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นกลไกที่คั่นกลางระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุที่มาจากสภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน (job resources) ที่เป็นปัจจัยที่สนับสนุนในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่เป็นความกดดันในการ ปฏิบัติงาน (job demands) รวมทั้งลักษณะส่วนบุคคล (personal resources) ที่ส่งผลต่อการยึดมั่น ผูกพันในงาน ทั้งนี้การที่บุคคลมีความยึดมั่นผูกพันในงานส่งผลต่อ ผลการปฏิบัติงาน (Bakker & Demerouti, 2008)

โดยในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาเฉพาะ ตัวแปร ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มาจาก สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (job resources) และ ลักษณะส่วนบุคคล (personal resources) โดยได้นำนิยามของ Bakker และ Demerouti (2008) มาปรับให้สอดคล้องกับบริบทขององค์การ โดยผู้วิจัยได้ให้นิยามของทรัพยากรจากแหล่งงาน (job resources) หมายถึง ลักษณะงานด้านกายภาพในองค์การที่ช่วย

กระตุ้นการเติบโต การเรียนรู้และพัฒนาการของบุคคล ให้สามารถบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานได้ ได้แก่ ตัวแปรการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ และ การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงาน โดยผู้วิจัยได้นำมาเชื่อมโยงกับ การรับรู้โครงสร้างเป้าหมาย (goal structure) ของ Ames (1992) และ Ames และ Archer (1988) ในส่วนของนิยามด้านทรัพยากรบุคคล (personal resource) หมายถึง เป็นการประเมินตนเองทางบวกที่เชื่อมกับความสามารถของบุคคลที่จะควบคุม เพื่อใช้ในการ ทำนาย แรงจูงใจ ผลการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจ ในงานรวมถึงผลที่พึงปรารถนา (Bakker & Demerouti, 2008) ผู้วิจัยได้เชื่อมโยงนิยามกับการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ (achievement goal orientation) ซึ่งเป็นการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล โดยทฤษฎีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ มีความเชื่อว่า บุคคลจะมีพฤติกรรมไปในทิศทางใดนั้นขึ้นอยู่กับภาระความสำเร็จ หรือเหตุผลที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมนั้น (Ames, 1992; Urdan, 1997; Elliot, 1999) ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 นี้ ถือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน และความยึดมั่นผูกพัน ในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้านี้ ที่ศึกษาเกี่ยวกับโครงสร้างเป้าหมาย การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ และผลสัมฤทธิ์ ในการเรียน เช่น งานวิจัยของ Murayama และ Elliot (2009) ได้ศึกษาอิทธิพลของโครงสร้างเป้าหมาย (classroom structure) และการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการเรียน โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนในระดับชั้นมัธยมต้นและมัธยมปลาย พบว่า โครงสร้างเป้าหมายส่งอิทธิพลทั้งทางตรง (direct effect) และอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) ไปยังผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

นอกจากนี้การศึกษาค้างนี้ยังได้นำกรอบแนวคิดบางส่วนของ Skaalvik และ Skaalvik (2013) ที่ศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและความพึงพอใจในงานโดยมีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เป็นตัวแปรส่งผ่าน ในกลุ่มของครูชั้นประถมศึกษาจนถึงมัธยมศึกษาตอนต้นของประเทศนอร์เวย์ จำนวน 2,569 คน พบว่า โครงสร้างเป้าหมายส่งผลทางบวก ต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและความพึงพอใจในงาน โดยการรับรู้ โครงสร้างเป้าหมาย เพื่อความเชี่ยวชาญ จะส่งผลโดยตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและความพึงพอใจในงาน ในขณะที่โครงสร้างเป้าหมายแบบมุ่งแสดงผลงานส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและความพึงพอใจ ในงาน โดยมีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เป็นตัวแปรส่งผ่าน

จากเหตุผลและข้อค้นพบสำคัญของ Skaalvik และ Skaalvik (2013) และแบบจำลองความยึดมั่นผูกพันในงาน JD-R Model (Bakker & Demerouti, 2008) ทำให้สรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ได้รับอิทธิพลจากตัวแปร การรับรู้โครงสร้างเป้าหมาย การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ และความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยผลการวิเคราะห์ตรวจสอบความตรงของโมเดล พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ

อิทธิพลการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัย โดยมีเป้าหมาย เชิงสัมฤทธิ์และความยืดหยุ่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎี และกรอบแนวคิดในรูปแบบเดียวกัน

กล่าวโดยสรุป ในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานมากที่สุด ได้แก่ ได้แก่ ตัวแปรการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความสำเร็จ (41) รองลงมาคือ ตัวแปรการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความสำเร็จ (35) ตัวแปรการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงาน (35) ตัวแปรความยืดหยุ่นผูกพันในงาน (27) และตัวแปรการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงาน (26) ตามลำดับ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ผลการวิจัยส่วนนี้สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความสำเร็จ ส่งผลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัย **สมมติฐานที่ 4** การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความสำเร็จ ส่งผลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัยโดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความสำเร็จเป็นตัวแปรส่งผ่าน **สมมติฐานที่ 6** การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความสำเร็จ ส่งผลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัยโดยมีความยืดหยุ่นผูกพันในงานตัวแปรส่งผ่าน และ**สมมติฐานที่ 8** การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความสำเร็จ ส่งผลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัยโดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความสำเร็จและความยืดหยุ่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ข้อค้นพบจากการศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความสำเร็จ กับตัวแปรผลการปฏิบัติงาน พบว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ถ้าบุคลากรมี การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความสำเร็จ เพิ่มขึ้น แนวโน้มผลการปฏิบัติงานก็จะสูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่ง เป็นไปตามทฤษฎี การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ (achievement goal theory) ของ Ames (1992) ที่ให้ความสำคัญบริบทที่ก่อให้เกิดการตั้งเป้าหมาย เชิงสัมฤทธิ์ด้วย คือ ตัวแปรโครงสร้างเป้าหมาย (goal structure) ซึ่งได้เสนอว่าความสำเร็จที่เกิดจากการตั้งเป้าหมาย ของบุคคล อาจได้รับอิทธิพลมาจากโครงสร้างเป้าหมายด้วย (Ames, 1992; Ames & Ames, 1984) กล่าวคือ การรับรู้ของ

บุคลากรว่าองค์การได้ให้ความสำคัญกับความสามารถในลักษณะใดนั้น ก็จะส่งผลให้บุคลากรตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ที่มีเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์การด้วย และสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ Murayama และ Elliot (2009) ที่ได้ศึกษาอิทธิพลของโครงสร้างเป้าหมาย (classroom structure) และการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการเรียน พบว่า โครงสร้างเป้าหมายส่งอิทธิพลทั้งทางตรง (direct effect) และอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) ไปยังผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

อย่างไรก็ตาม เมื่อวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุ โดยนำตัวแปรการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความสำเร็จ (mastery goal orientation) ตัวแปรการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงาน (performance goal orientation) และตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงาน (work engagement) เข้ามาวิเคราะห์ร่วมด้วย พบว่าอิทธิพลทางตรงของการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความสำเร็จ กับตัวแปรผลการปฏิบัติงาน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ผลการวิจัยส่วนนี้ไม่สนับสนุนสมมุติฐานข้อที่ 2

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) ของตัวแปรการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความสำเร็จ ผ่านตัวแปรการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความสำเร็จ (mastery goal orientation) และตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงาน (work engagement) ไปยังผลการปฏิบัติงาน พบว่าอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องแนวคิดของ Kaplan และคณะ (2002) อ้างถึงใน สุรวุฒิ อัสสพันธ์ , 2556) ที่ได้เสนอว่าการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายจะส่งผล ต่อเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยผู้เรียนจะมีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ไปตามโครงสร้างเป้าหมายของชั้นเรียนที่ตนเองรับรู้ กล่าวคือหากผู้เรียนรับรู้ว่าจะเรียนที่ตนเองเรียนอยู่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเอง (mastery goal structure) ผู้เรียนก็จะมีแนวโน้มว่าจะมีเป้าหมายเพื่อความสำเร็จ ในทางตรงกันข้ามหากผู้เรียนรับรู้ว่าจะเรียนของตนมุ่งเน้นด้านการแข่งขัน ให้ความสำคัญกับการแสดงผลงานเชิงเปรียบเทียบ (performance goal structure) ผู้เรียนก็จะมีแนวโน้มว่าจะมีเป้าหมายเพื่อแสดงผลงานเช่นกัน

จากแนวคิดดังกล่าว Cho และ Shim (2013) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ในการสอนของครูที่สอนในโรงเรียนชั้นประถมศึกษาในสหรัฐอเมริกา จำนวน 211 คน พบว่าการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความสำเร็จมีความสัมพันธ์เชิงบวกและสามารถพยากรณ์การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความสำเร็จ ในขณะที่การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายแบบแสดงผลงานสามารถพยากรณ์การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงานในการสอน ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาของ สุรวุฒิ อัสสพันธ์

(2556) ได้ทำการศึกษาเพื่อทดสอบอิทธิพลของโครงสร้างเป้าหมายและความเชื่อเกี่ยวกับความฉลาดของตนเองที่มีผลต่อการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ในการเรียนและอิทธิพลของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ที่มีต่อความมุ่งมั่นในการเรียนของผู้เรียน รวมถึงการศึกษความสัมพันธ์ข้ามบริบทของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ของนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาตรี พบว่าโครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงานทำให้ผู้เรียนมีเป้าหมายเพื่อแสดงผลงาน ส่วนโครงสร้างเป้าหมายเพื่อความสำเร็จทำให้ผู้เรียนมีเป้าหมายเพื่อความสำเร็จ

นอกจากนี้ Gonida, Voulala และ Kiosseoglou (2009) ได้ศึกษาอิทธิพลการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายของโรงเรียน และผู้ปกครอง ที่ส่งผลต่อการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความผูกพันด้านอารมณ์และพฤติกรรม ในกลุ่มนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 271 คน ในประเทศกรีซ พบว่า 1) การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน และผู้ปกครอง ส่งผลต่อการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความสำเร็จของผู้เรียน ในขณะที่การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อการแสดงผลงานของผู้ปกครอง ส่งผลต่อการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความสำเร็จ เช่นเดียวกับโครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงานมีความสัมพันธ์กับเป้าหมายเพื่อแสดงผลงานแบบเข้าหาของนักเรียนเช่นกัน 2) การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน และผู้ปกครอง สามารถพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยผ่านการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความสำเร็จ 3) ผู้เรียนที่มีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความสำเร็จ จะส่งผลให้เกิดความผูกพันทางอารมณ์และพฤติกรรมในการเรียน จากผลวิจัยดังกล่าวหากเปรียบเทียบในบริบทขององค์การ อาจกล่าวได้ว่าโครงสร้างเป้าหมายขององค์การ ส่งผลให้บุคลากรเกิดการตั้งเป้าหมายตามการรับรู้ ทั้งการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความสำเร็จ และการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงาน ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยต่างส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและความรู้สึก ยึดมั่นผูกพันทางอารมณ์ (engagement emotion) รวมทั้งการแสดงออกถึงพฤติกรรมความผูกพันที่มีต่องานนั้นๆ ทั้งนี้มีงานวิจัยที่พบว่า การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายนอกจากจะส่งผลต่อการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ยังส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อีกด้วย เช่นในงานของ Wolters (2004) ได้ศึกษาการรับรู้โครงสร้างเป้าหมาย และการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ พบว่าการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความสำเร็จและการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับสัมฤทธิ์ทางการเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Skaalvi และ Skaalvik (2013) ที่ศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและความพึงพอใจในงานโดยมี การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เป็นตัวแปรส่งผ่าน ในกลุ่มของครูชั้นประถมศึกษาจนถึงมัธยมศึกษาตอนต้นของประเทศนอร์เวย์ จำนวน 2,569 คน พบว่า โครงสร้างเป้าหมายส่งผลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและ

ความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้โครงสร้างเป้าหมายแบบมุ่งความเชี่ยวชาญ จะส่งผลโดยตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและความพึงพอใจในงาน ในขณะที่โครงสร้างเป้าหมายแบบมุ่งแสดงผลงานส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและความพึงพอใจในงาน โดยมีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เป็นตัวแปรส่งผ่าน นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างาน และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน เช่นในงานวิจัยของ (Halbesleben & Wheeler, 2008) ได้ศึกษารูปแบบความยึดมั่นผูกพันในงาน กับผลการปฏิบัติงานในกลุ่มพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านอุตสาหกรรมในประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 587 คน พบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงาน มีอิทธิพลในการทำนายผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Bakker & Bal, 2010) ที่ศึกษาโมเดลความยึดมั่นผูกพันในงาน ร่วมกับแรงจูงใจจากแหล่งงาน (job resource) ในกลุ่มครู ของ ประเทศเนเธอร์แลนด์ จำนวน 54 คน พบว่า ปัจจัยของแรงจูงใจที่มาจากแหล่งงาน มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในงานซึ่งส่งผลให้เกิดผลในเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่ศึกษาความยึดมั่นผูกพันในงาน ในฐานะที่เป็นตัวแปรส่งผ่านไปยังผลลัพธ์เชิงบวกและผลการปฏิบัติงานด้วย (Rich, Lepine & Crawford, 2010)

แนวคิดความยึดมั่นผูกพันในงานได้พัฒนามาเป็นแบบจำลองความยึดมั่นผูกพันในงาน JD-R Model (Bakker & Demerouti, 2008) ซึ่งได้เสนอแนวคิดที่ว่า รูปแบบความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นกลไกที่คั่นกลางระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุที่มาจากสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (job resources) ที่เป็นปัจจัยที่สนับสนุนในการปฏิบัติงาน และปัจจัยความต้องการในงาน (job demands) รวมทั้งปัจจัยส่วนบุคคล (personal resources) ที่ส่งผลต่อการยึดมั่นผูกพันในงาน ทั้งนี้การที่บุคคลมีความยึดมั่นผูกพันในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติงานขององค์กรในเชิงบวก (Bakker & Demerouti, 2008)

Bakker และ Demerouti (2008) อธิบายว่าทรัพยากรจากแหล่งงาน (job resources) คือลักษณะงานด้านกายภาพในองค์การที่ช่วยกระตุ้นการเติบโต การเรียนรู้และพัฒนาการของบุคคล ให้สามารถบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานได้ ทรัพยากรจากแหล่งงาน (job resources) จะแสดงออกมาในรูปแบบของแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก โดยรูปแบบของแรงจูงใจภายในนั้น จะช่วยส่งเสริมการเติบโต การเรียนรู้และพัฒนาการของบุคคล ด้วยการเติมเต็มความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ (basic human needs) ได้แก่ความต้องการมีอิสระ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการมีความสามารถ (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Frederick, 1997) ในส่วนของรูปแบบแรงจูงใจภายนอกของทรัพยากรจากแหล่งงานเปรียบได้กับเครื่องมือที่ใช้สำหรับการบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน จากสภาพแวดล้อมการ

ปฏิบัติงาน ที่เอื้อให้บุ คลากรทุ่มเทความพยายามและความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานนั้นประสบ ความสำเร็จ (Meijman & Mulder, 1998) ในส่วนปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล (personal resource) คือ เป็นการประเมินตนเองทางบวกที่เชื่อมกับความยืดหยุ่น (resiliency) และความสามารถของบุคคลที่จะ ควบคุม รวมทั้งการประเมินตนเองในเชิงบวก เพื่อใช้ในการทำนายแรงจูงใจ ผลการปฏิบัติงาน และความ พึงพอใจในงานรวมถึงผลที่พึงปรารถนา (Bakker & Demerouti, 2008) ทั้งนี้โมเดลดังกล่าวยังได้ นำเสนอปัจจัยด้านความต้องการงาน (job demand) คือ ลักษณะงานด้านกายภาพ ด้านจิตใจ ด้านสังคม หรือด้านองค์การที่ต้องการทักษะ ความพยายามทางสรีระ และความพยายามทางจิตใจของบุคคลากรโดย ความต้องการงานดังกล่าวอาจส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้าในงาน หรือความกดดันจากงานซึ่งก่อให้เกิด ความเครียดในกรณีที่บุคคลากรต้องใช้ความพยายามสูงเพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานตามที่คาดหวังไว้

ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับ แนวคิดโมเดลความยืดหยุ่นผูกพันในงานของ Bakker และ Demerouti (2008) ซึ่งได้เสนอแนวคิดที่ว่า รูปแบบ ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน มีผลมาจากการสนับสนุน ขององค์การ เช่น การรับรู้การสนับ สนุนจากหัวหน้างาน การสนับสนุนทางสังคม เป็นต้น ทั้งนี้โครงสร้าง เป้าหมายในบริบทขององค์การ อาจ เปรียบได้กับการที่บุคคลากรรับรู้ว่าองค์การมีการตั้งเป้าหมายเพื่อให้ บุคลากรปฏิบัติงานและได้ผลลัพธ์ในลักษณะใด ซึ่งการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายนี้ส่งผลต่อ การ ตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ (achievement goal orientation) ซึ่งเป็นการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล โดยทฤษฎี การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ มีความเชื่อว่า บุคคลจะมีพฤติกรรมไปในทิศทางใดนั้นขึ้นอยู่กับภาระบุ ความสำเร็จ หรือเหตุผลที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมนั้น (Ames, 1992; Urdan, 1997; Elliot, 1999) ซึ่ง เปรียบเทียบได้กับทรัพยากรส่วนบุคคล (personal resource) ซึ่งเป็นการประเมินตนเองในเชิงบวกอัน ส่งผลเกิดแรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 นี้ ถือเป็นปัจจัยที่ ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ และความยืดหยุ่นผูกพัน กล่าวคือหากบุคคลมีการรับรู้เป้าหมายขององค์การ และมีการ ตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ก็จะทำให้เกิดความยืดหยุ่นผูกพัน อันส่งผลต่อผลลัพธ์ในเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ใน การปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Dweck (1989) ที่แสดงทัศนะว่าผู้เรียนที่มีตั้งเป้าหมายเชิง สัมฤทธิ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการตั้งเป้าหมายเพื่อแสดงความเชี่ยวชาญ หรือเพื่อการเรียนรู้จะทำให้ผู้เรียนมี พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเชี่ยวชาญหรือความรอบรู้ในสิ่งนั้นๆ รวมทั้งเกิดความท้าทายที่จะทำ กิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้อง และนำไปสู่ความพยายามที่จะทำให้ตนเองเป็นผู้ที่ มีความเชี่ยวชาญ รอบรู้ในสิ่ง นั้นๆ ซึ่งรูปแบบของการตั้งการเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ในบริบทของการเรียนนี้จะป็นสิ่งที่นำไปสู่ระดับ ของความ ความสำเร็จทางการเรียนที่สูงขึ้น ทั้งนี้งานวิจัยของ Taing และคณะ (2013) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่าง การตั้งเป้าหมายในการเรียน การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงความเชี่ยวชาญ และผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนซึ่งเป็นการศึกษาแบบระยะยาว (longitudinal field study) พบว่า การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความสำเร็จส่งผลให้เกิดการตั้งเป้าหมายในการเรียนของผู้เรียน นอกจากนั้นการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ เพื่อความสำเร็จ ยังมีความสัมพันธ์ กับการตั้งเป้าหมายในการเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับสูงอีกด้วย

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ผลการวิจัยส่วนนี้สนับสนุนสมมุติฐานข้อที่ 4, 6, 8

สมมุติฐานที่ 3 การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงาน ส่งผลทางตรงต่อผล การปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัย **สมมุติฐานที่ 5** การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงาน ส่งผลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัยโดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน **สมมุติฐานที่ 7** การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงาน ส่งผลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัยโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานตัวแปรส่งผ่าน และ**สมมุติฐานที่ 9** การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงาน ส่งผลทางอ้อมต่อผล การปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัยโดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงาน และความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ข้อค้นพบจากการศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงาน กับตัวแปรผลการปฏิบัติงาน พบว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ถ้าบุคลากรมี การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงานเพิ่มขึ้น แนวโน้มผลการปฏิบัติงานก็จะสูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎี การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ (achievement goal theory) ของ Ames (1992) ที่ให้ความสำคัญบริบทที่ก่อให้เกิดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ด้วย คือ ตัวแปรโครงสร้างเป้าหมาย (goal structure) ซึ่งได้เสนอว่าความสำเร็จที่เกิดจากการตั้งเป้าหมาย ของบุคคล อาจได้รับอิทธิพลมากจากโครงสร้างเป้าหมายด้วย (Ames, 1992; Ames & Ames, 1984) กล่าวคือ การรับรู้ของบุคลากรว่าองค์การได้ให้ความสำคัญกับความสามารถในลักษณะใดนั้น ก็จะส่งผลให้บุคลากรตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์การด้วย และสอดคล้องกับ ผลการศึกษาวิจัย ของ Murayama และ Elliot (2009) ที่ ได้ศึกษาอิทธิพล ของโครงสร้างเป้าหมาย (classroom structure) และการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการเรียน พบว่า โครงสร้างเป้าหมายส่งอิทธิพลทั้งทางตรง (direct effect) และอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) ไปยังผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

อย่างไรก็ตาม เมื่อวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุ โดยนำตัวแปร การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อ
ความเชี่ยวชาญ (mastery goal orientation) ตัวแปร การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงาน
(performance goal orientation) และตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงาน (work engagement) เข้ามา
วิเคราะห์ร่วมด้วย พบว่าอิทธิพลทางตรงของ การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงาน กับตัวแปรผล
การปฏิบัติงาน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ผลการวิจัยส่วนนี้ไม่สนับสนุนสมมุติฐานข้อที่ 3

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) ของตัวแปรการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อ
แสดงผลงาน ผ่านตัวแปรการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงาน (performance goal orientation)
และตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงาน (work engagement) ไปยังผลการปฏิบัติงาน พบว่าอิทธิพลทางอ้อม
(indirect effect) มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้อง แนวคิดของ Kaplan และคณะ (2002 อ้างถึงใน สุวิทย์
อัสสพันธ์, 2556) ที่ได้เสนอว่าการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายจะส่งผลต่อเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดย
ผู้เรียนจะมีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ไปตามโครงสร้างเป้าหมายของชั้นเรียนที่ตนเองรับรู้ ซึ่งงานวิจัยก่อนหน้านี้
เกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ พบว่า การตั้งเป้าหมายมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อีก
ทั้งผู้เรียนที่ได้นำกระบวนการตั้งเป้าหมายไปใช้ในการเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ทั้งในวิชา
วิทยาศาสตร์ (Matuga, 2009) คณิตศาสตร์ (สุธีรา นิมิตรนิวัฒน์, 2537) และด้านภาษา ซึ่งเป็นการศึกษา
เกี่ยวกับตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการจดจำคำศัพท์โดยศึกษาในกลุ่มของนักเรียนชั้น
มัธยมศึกษาปีที่ 6 ในประเทศอิหร่าน ผลการวิจัยพบว่าผู้เรียนที่มีการเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ส่งผลให้มี
ผลสัมฤทธิ์ในการจดจำคำศัพท์เพิ่มสูงขึ้น (Hesabi et al., 2011) ซึ่งการศึกษาเรื่องการตั้งเป้าหมายเชิง
สัมฤทธิ์ มิได้จำกัดอยู่ในแค่กลุ่มของผู้เรียน ชั้นประถมศึกษา หรือมัธยมศึกษาเท่านั้น แต่ยังมีการศึกษาใน
กลุ่มผู้เรียนในระดับมหาวิทยาลัย และการศึกษาของผู้ใหญ่อีกด้วย เช่นในการศึกษา Button และคณะ
(1996) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ที่มีผลต่อผลการเรียน และการเห็นคุณค่าในตนเอง
กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยของสหรัฐอเมริกาในรัฐเพนซิลวาเนีย จำนวน 374
คน พบว่า การตั้งเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ มีความสัมพันธ์ทางบวก กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

จากงานวิจัยข้างต้น หากนำมาเปรียบเทียบในบริบทขององค์การ การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์
ของผู้เรียน และผลสัมฤทธิ์ของการ เรียนของผู้เรียน ก็เปรียบได้กับ การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ในการ
ปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งต้องการกระบวนการเรียนรู้ การปฏิบัติ ที่นำมาสู่การ
วัดผลอย่างมีกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน เพื่อประเมินผลของการกระทำหรือการปฏิบัติงานโดยรวม ซึ่งหากบุคลากร

มีลักษณะของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานก็จะนำไปสู่ ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทั้งในแง่ของผลลัพธ์ และกระบวนการ

นอกจากการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์จะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานแล้ว ปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ โครงสร้างเป้าหมาย (goal structure) ซึ่งมีฐานจากแนวคิดที่ว่าความสำเร็จที่เกิดจากการตั้งเป้าหมายนั้น อาจได้รับอิทธิพลมาจากโครงสร้างเป้าหมายด้วย (Ames, 1992; Ames & Ames, 1984) ทั้งนี้ในบริบทขององค์การ การรับรู้ของบุคลากรว่าองค์การได้ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ในงาน ก็จะส่งผลให้บุคลากรเกิดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ที่มีเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์การด้วย

การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ถือเป็นตัวแทนที่แสดงถึง ความมุ่งมั่น หรือเหตุผลของบุคคล เมื่อมีความผูกพันในงาน (Ames, 1992; Dweck & Leggett, 1988) จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ของบุคคล มีความเกี่ยวข้องและส่งผลต่อระดับผลลัพธ์ของงานนั้นๆ เช่นในงานวิจัยของ Silver, Dwyer และ Alford (2006) ได้ศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานในกลุ่มของพนักงานขาย พบว่าการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ของพนักงานขาย ทั้งแบบแสดงความเชี่ยวชาญและ แบบแสดงผลงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนของพฤติกรรมการทำงานและผลลัพธ์ในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Porath และ Bateman (2006) ที่ได้ศึกษาอิทธิพลของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ และการกำกับตนเอง ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการศึกษาแบบระยะยาว (longitudinal field study) พบว่า การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญและเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงงาน สามารถพยากรณ์ และส่งผลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานขาย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาอิทธิพลของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ และเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงาน พบว่าเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ทั้ง 2 ประเภท ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นการตั้งเป้าหมายแบบเดี่ยวและแบบร่วมกัน (Chen & Latham, 2014)

ทั้งนี้การ ศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุการรับรู้ความสามารถของตนเอง ค่านิยมในงาน และการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของวิชาภาษาอังกฤษ ในกลุ่มตัวอย่างนักเรียนมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 3 จำนวน 1,475 คน พบว่า การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญและ การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงานเป็นตัวแปรที่พยากรณ์การเรียนรู้เชิงลึก และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน (Liem, Lau & Nie, 2008)

ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับ แนวคิดโมเดลความ ยึดมั่นผูกพันในงานของ Bakker และ Demerouti (2008) ซึ่งได้เสนอแนวคิดที่ว่า รูปแบบความยึดมั่นผูกพันในงานมีผลมาจากการสนับสนุนขององค์การ เช่น การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน การสนับสนุนทางสังคม เป็นต้น ทั้งนี้โครงสร้าง

เป้าหมายในบริบทขององค์การ อาจ เปรียบได้กับการที่บุคลากรรับรู้ว่าองค์การมีการตั้งเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานและได้ผลลัพธ์ในลักษณะใด ซึ่งการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายนี้ส่งผลต่อการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ (achievement goal orientation) ซึ่งเป็นการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล โดยทฤษฎีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ มีความเชื่อว่า บุคคลจะมีพฤติกรรมไปในทิศทางใดนั้นขึ้นอยู่กับกระบวนการประสบความสำเร็จ หรือเหตุผลที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมนั้น (Ames. 1992; Urdan. 1997; Elliot, 1999) ซึ่งเปรียบเทียบได้กับทรัพยากรส่วนบุคคล (personal resource) ซึ่งเป็นการประเมินตนเองในเชิงบวกอันส่งผลเกิดแรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 นี้ ถือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ และความยืดหยุ่นผูกพัน กล่าวคือหากบุคคลมีการรับรู้เป้าหมายขององค์การ และมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ก็จะทำให้เกิดความยืดหยุ่นผูกพัน อันส่งผลต่อผลลัพธ์ในเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ผลการวิจัยส่วนนี้สนับสนุนสมมุติฐานข้อที่ 5, 7, 9

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. การวิจัยครั้งต่อไป กลุ่มประชากรในการศึกษา ครั้งต่อไป ควรมีการตรวจสอบความตรงของโมเดลกับกลุ่มบุคลากรอื่นๆ เช่น กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ หรือสายวิชาชีพเฉพาะเพื่อประโยชน์ในเชิงเปรียบเทียบ และเพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่ครบถ้วนในการนำไปวางแผนการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นต่อไป
2. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในลักษณะของการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationships model) ดังนั้นในการวิจัยเพื่อต่อยอดครั้งต่อไปอาจจะใช้วิธีวิจัยทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพร่วมกัน (mixed method) โดยอาจจัดให้มีการทำสนทนากลุ่ม หรือโปรแกรมเสริมสร้างการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานร่วมด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่ครบถ้วนมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. การศึกษาครั้งนี้ เป็นการแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ที่มีผลต่อพฤติกรรมและผลลัพธ์ของบุคลากร ซึ่งองค์การ

ต้องตั้งเป้าหมายตัวชี้วัดเพื่อกำหนดความสำเร็จขององค์การ รวมไปถึงการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันกับองค์การอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแข่งขันกับองค์การที่มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (result based management) ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นภายในขององค์การ ให้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนยุทธศาสตร์และแผนการดำเนินงาน ที่สอดคล้องกับระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2553 โดยตอบสนองต่อ กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF: HEd) ที่มุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งกระบวนการเหล่านี้จะดำเนินการควบคู่ไปกับการดำเนินงานตามพันธกิจหลักขององค์การ เพื่อยกระดับมาตรฐานองค์การตลอดจนตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมาย อีกทั้งเพิ่มสมรรถนะในการแข่งขันกับองค์การภายนอก ทั้งในระดับประเทศและระดับสากล (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2553) การดำเนินการปฏิรูปการบริหารงานนี้ ส่วนใหญ่จะเน้นเรื่องการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน การตั้งเป้าหมายตัวชี้วัดการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น แต่อาจจะยังไม่ได้กล่าวถึงการเสริมสร้างแรงจูงใจ หรือการสร้างเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานมากนัก ดังนั้นองค์การ หรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ดูแลการบริหารจัดการในเชิงนโยบาย จึงควรพิจารณาถึงการจูงใจโปรแกรม หรือกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรสายสนับสนุนเกิดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน อันจะก่อให้เกิดพฤติกรรมการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานที่ดีด้วย โดยการส่งเสริมให้เกิดการวิจัยเกี่ยวกับจัดรูปแบบการอบรม หรือสอดแทรกทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับ การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนให้ความรู้กับผู้บริหารหรือหัวหน้างานเกี่ยวกับแรงจูงใจ อันจะก่อให้เกิดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ทั้งในแบบเพื่อความเชี่ยวชาญ และแบบแสดงผลงาน ตลอดจนส่งเสริมให้ สร้างค่านิยมของผู้บังคับบัญชา ในการสร้างแรงจูงใจ และปลูกฝังการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ให้แก่มือใต้บังคับบัญชาอีกด้วย

2. จากผลการวิเคราะห์ โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอิทธิพลการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัย โดยมีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่า ตัวแปรการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ทั้ง 2 ลักษณะ มีอิทธิพลทั้งทางตรง (direct effect) และอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) ต่อผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น หน่วยงานที่มีหน้าดูแลเรื่องการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลจึงควรพิจารณาและส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนเกิดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้เกิดการพัฒนาหรือปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีระดับที่สูงขึ้น โดยการส่งเสริมให้เกิดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ในการ

ปฏิบัติงาน อาจทำได้ทั้งระดับบุคคล และระดับหน่วยงาน เช่นการจัดฝึกอบรมให้บุคลากรสายสนับสนุนตระหนักและเห็นความสำคัญของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

3. ผลการวิจัย พบว่าการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ส่วนบุคคลนั้น เกิดจากการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายขององค์กรด้วย ดังนั้นหากองค์กรสามารถจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายขององค์กรได้ เช่นการประชาสัมพันธ์ การสื่อสารนโยบายต่างๆ ให้แก่บุคลากรได้รับทราบ จนทำให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญในเป้าหมายระดับองค์กรแล้ว ก็จะทำให้บุคลากร เกิดการวางแผนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ตามเป้าประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้ โดยอาจจัดกิจกรรมเสริมต่างๆ ทั้งในระดับหน่วยงาน ในสังกัดหรือในระดับองค์กร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะเกี่ยวข้อง กับโครงสร้างเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้จากการศึกษาพบว่า หากผู้เรียนรับรู้ถึงเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ บุคลากรก็จะรับเอาเป้าหมายนั้นไปเป็นเป้าหมายส่วนบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้วย ซึ่งจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน ทั้งในแง่ของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ และผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารหรือหน่วยงานที่มีความควรคำนึงถึงการรับรู้ของบุคลากรในการรับรู้โครงสร้าง เป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ขององค์กรด้วย

4. จากผลการวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน และทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านทางตรงจากตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ไปยังผลการปฏิบัติงาน และเป็นตัวแปรส่งผ่านทางอ้อมจากการรับรู้การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ไปยังผลการปฏิบัติงาน อีกด้วย ดังนั้น องค์กรหรือหน่วยงานที่บริหารจัดการทรัพยากรบุคคล จึงควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสาย สนับสนุนเกิดความยึดมั่นผูกพันในงานที่ตนเองปฏิบัติ โดยอาจจะจัดอบรมหรือกิจกรรม เพื่อให้บุคลากรเกิดผลลัพธ์การปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น

รายการอ้างอิง



รายการอ้างอิง

- คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล . (2557). รายงานประจำปี 2557 คณะ
แพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ต.ค. 2555 – ก.ย. 2556. หน้า 135.
- จิราภรณ์ ตั้งกิตติภาภรณ์ . (2546). คุณภาพชีวิตของผู้ที่รับงานมาทำที่บ้าน . รายงานการวิจัย ภาค
จิตวิทยา. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย
- ฉัตรลดา พุทธรักษา . (2551). การพัฒนาเครื่องมือประเมินเป้าหมายใฝ่สัมฤทธิ์ของครูในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร . วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต . สาขาวิชาการวัดและ
ประเมินผลการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ชูชัย สมितिไกร. (2547). การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร.
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชัย สมितिไกร . (2554). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ . กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดนตรีทวี ไทวิชิตร มนตรี พิริยะกุล และประยงค์ มีใจเชื้อ (2555). อิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผล
ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไอที จำกัด (มหาชน). วารสารการจัดการ คณะวิทยาการ
จัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 5(2), เดือนกรกฎาคม – ธันวาคม 2555.
- ทิพอาภา กลิ่นคาหอม . (2556). โมเดลเชิงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันของนักเรียนและผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนที่เกิดจากอิทธิพลของครู . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการวิจัย
การศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลลิสม์ : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นนท์ ฤทธิเลิศ . (2555). อิทธิพลของเป้าหมายใฝ่สัมฤทธิ์และตัวแปรส่งผ่านที่มีต่อกระบวนการเรียนรู้เชิง
ลึก และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย : การวิเคราะห์โมเดลเชิง
สาเหตุคู่แข่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการวิจัยการศึกษา . บัณฑิตวิทยาลัย.
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปัญจมาส ทริชานนท์ และนำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. (2556). ปัจจัยพระระดับที่ส่งผล ต่อความยึดมั่น
ผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่องค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่ปฏิบัติงานด้านเอดส์. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัย
การจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น. 10, 70 – 76.

วุฒิชัย อารักษ์โพธิ์มงคล. (2554). อิทธิพลการรับรู้ ทัศนคติและการมีส่วนร่วมที่มีต่อประสิทธิภาพการ
ดำเนินงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามระบบคุณภาพภายใน .
วิทยานิพนธ์ปริญญา ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ภาควิชาและเอกชน . บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วุฒิไกร จำปาทอง. (2557). ปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ในการทำงานที่เกี่ยวข้อง
กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหิดล. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒ

ยุทธการ ก้านจักร และทิพพินา สมุทรานนท์. (2554). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การการบริหารทรัพยากร
มนุษย์ ความยึดมั่นผูกพันในงาน กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย.
วารสารศรีนครินทรวิโรฒวิจัยและพัฒนา, 3(6), 74-88.

ยุวดี ศิริยทรัพย์ . (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมใน
องค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยมหิดล . วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยบูรพา.

สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล. (2556). โมเดลเชิงสาเหตุของเจตนาเชิงพฤติกรรมการสูบบุหรี่และการพัฒนา
โปรแกรมเพื่อเพิ่มผลลัพธ์เชิงป้องกันของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นเขตกรุงเทพมหานคร.
รายงานการวิจัยได้ร บการสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) และ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุธีรา นิมิตรนิวัฒน์. (2537). ผลของการฝึกการตั้งเป้าหมายต่อความสนใจในกิจกรรมและผลสัมฤทธิ์ใน
วิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ภาควิชา
จิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สุรวิทย์ อัสสพันธุ์. (2556). ผลของโครงสร้างเป้าหมาย ความเชื่อเกี่ยวกับความฉลาด และความมั่นใจใน
ความฉลาดของตนเองที่มีต่อเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เชิงพฤติกรรมของ
นิสิตนักศึกษา ระดับปริญญาตรีสาขาศาสตรศึกษา . ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา . (2553). ยุทธศาสตร์อุดมศึกษาไทยในการเตรียมความพร้อมสู่
การเป็นประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ.2558. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดบางกอกบลิ๊ก.
- อรพินทร์ ชูชม. (2556). รายงานการวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงาน
ของครู. รายงานการวิจัยได้รับทุนอุดหนุนจากงบประมาณเงินรายได้สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประจำปี 2556.
- เกตุณัฏฐ เมธิกสิวัฒน์. (2555). ความสัมพันธ์ของความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องานและองค์การ
กับความตั้งใจลาออกของพนักงานในธุรกิจโรงแรม จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ปริญญา
มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- เกรียงสุข เฟื่องฟูพงศ์. (2554). การรับรู้ความสามารถของตนเอง การมองโลกในแง่ดี และความผูกพันใน
งาน : กรณีศึกษาพนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายเครื่องสำอางและยารักษาโรคแห่งหนึ่ง .
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Ainley, M. D. (1993). Styles of engagement with learning: Multidimensional assessment of their
relationship with strategy use and school achievement. *Journal of Educational
Psychology*, 85, 395-405.
- Ames, C. (1984). Achievement attributions and self-instruction under competitive and
individualistic goal structures. *Journal of Educational Psychology*, 76, 478-487.
- Ames, C. (1992). Classrooms: Goals, structures, and student-motivation. *Journal of Educational
Psychology*, 84, 261-271.
- Ames, C., & Ames, R. E. (1984). Systems of student and teacher motivation: Toward a
qualitative definition. *Journal of Educational Psychology*, 76, 535-556.
- Ames, C., & Archer, J. (1988). Achievement goals in the classroom: Students' learning
strategies and motivation processes. *Journal of educational psychology*, 80(3), 260.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement.
European Journal of Work and Organizational Psychology, 20, 4-28.

- Bakker, A. B., & Bal, P. M. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 189 – 206.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). "Using the job demands: resources model to predict burnout and performance", *Human Resource Management*, 43, 83 - 104.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Bakker, A. B., Gierveld, J. H., & Van Rijswijk, K. (2006). Succesfactoren bij vrouwelijke schoolleiders in het primair onderwijs: Een onderzoek naar burnout, bevlogenheid en prestaties (Success factors among female school principals in primary teaching: A Study on Burnout, Work Engagement, and Performance), *Right Management Consultants, Diemen*.
- Bandura, A. (1986). *Social foundation of thought and action: A social cognitive theory*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Beach, D. S. (1980). *Personnel: The management of people at work (4th ed)*. New York: The Macmillan
- Bouffard, T., et al. (1995). The impact of goal orientation of self-regulation and performance among college student. *British Journal of Educational Psychology*, 65, 317-329.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.) *Personnel selection* (pp. 71-98). San Francisco: Jossey-Bass.
- Borman W. C. (2004). Introduction to the special issue: personality and the prediction of job performance: more than the big five. *Human Performance*, 17(3), 267-269.
- Borman, W. C. & Motowidlo, S. J. (1997). Organizational citizenship behavior and contextual performance. *Human Performance*, 10(2), 67-70.
- Bovee, C. L. (1993). *Management*. New York: McGraw-Hill.

- Button, S. B., Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1996). Goal orientation in organizational research: A conceptual and empirical foundation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(1), 26-48.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational Psychology. In Dunnette, M. D., & Hough, L. M. (1991). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Vol. 2*. Consulting Psychologists Press.
- Chen, X., & Latham, G. P. (2014). The effect of priming learning vs. performance goals on a complex task. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 125(2), 88-97.
- Cho, Y., & Shim, S. S. (2013). Predicting teachers' achievement goals for teaching: the role of perceived school goal structure and teachers' sense of efficacy. *Teaching and Teacher Education*, 32, 12-21.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64, 89-136.
- Conley, A. M. (2012). Patterns of motivation beliefs: Combining achievement goal and expectancy-value perspectives. *Journal of Educational Psychology*, 104, 32-47.
- Cury, F., Elliot, A. J., Da Fonseca, D., & Moller, A. (2006). The social-cognitive model of achievement motivation and the 2 x 2 achievement goal framework. *Journal of Personality and social Psychology* 90(4) : 666-679.
- Deci, W. L. & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*, Plenum, New York, NY.
- Demerouti, E., & Cropanzano, R. (2010). From thought to action: Employee work engagement and performance. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 147-163). New York: Psychology Press.
- Dweck, C. S. (1986). Motivational processes affecting learning. *American Psychologist*, 41, 1040-1048.

- Dweck, C. S. (1989). Motivation. In A. Lesgold & R. Glaser (Eds.), *Foundations for a Psychology of Education*.
- Dweck, C. S., & Leggett, E. L. (1988). A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological Review*, 95(2), 256.
- Elliot, A. J. (1999). Approach and avoidance motivation and achievement goals. *Educational Psychologist*, 34(3), 169-189.
- Elliot, A. J. (2005). A conceptual history of the achievement goal constructs. In A. Elliot & C. Dweck (Eds.), *Handbook of Competence and Motivation* (pp. 52-72). New York, NY: Guilford Press.
- Elliot, A. J. & Fryer, J. W. (2008). The Goal Construct in Psychology. In *Handbook of Motivation Science*. Edited by Shah, James Y. & Gardner, Wendi L. (pp. 235-250). New York, NY: The Guilford Press.
- Elliot, A. J. & Harackiewicz, J. M. (1996). Approach and avoidance achievement goals and intrinsic motivation: A mediational analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), 461-475.
- Elliot, A. J. & McGregor, H. A. (2001). A 2 × 2 achievement goal framework. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(3), 501-519.
- Elliot, A. J. Murayama, K. & Pekrun, R. (2011). A 3 X 2 achievement goal model. *Journal of Educational Psychology*, 103(3), 632-648.
- Elliot, A. J., & Church, M. A. (1997). A hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, 218-232.
- Farr, J. L., Hofmann, D. A., & Ringenbach, K. L. 1993. Goal orientation and action control theory: Implications for industrial and organizational psychology. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*: 193 – 232. Wiley.
- Fox, K., et al. (1994). Children's task and ego profiles in sport. *British Journal of Educational Psychology*, 64, 253-261.

- Gierveld, J. H. & Bakker, A. B. (2005). De invloed van de secretaresse (The Influence of the Secretary), Manpower, Diemen. Goal Structures, Social Relationships, and Competence Beliefs. *Journal of School Psychology, 44*(5), 331-349.
- Gallup. (2013). *State of the Global Workplace*. Washington DC: The Gallup Headquarters.
- Gonida, E. N., Voulala, K., & Kiosseoglou, G. (2009). Students' achievement goal orientations and their behavioral and emotional engagement: Co-examining the role of perceived school goal structures and parent goals during adolescence. *Learning and Individual Differences, 19*(1), 53-60.
- Hair, J. F. Black, W. C. Babin, B. J. Aderson, R. E. & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate Data Analysis. 6th ed.* Upper Saddle River. NJ: Prentice-Hall.
- George, J. M. & Jones, G. R. (1997). Organizational spontaneity in context. *Human Performance, 10*(2), 153-170.
- Halbesleben, J. R., & Wheeler, A. R. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work & Stress, 22*(3), 242-256.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., Hayes, T. L., (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 87* (2), 268–279.
- Heneman, H. G. & Judge, T. A. (2003). *Staffing Organizations*. Middleton, MI: McGraw Hill.
- Hesabi, A., et al. (2011). The effect of setting reading goals on the vocabulary retention of Iranian EFL learners. *Journal of Language Teaching and Research, 2*(4), 929-933.
- Honiball, G. F. (2009). Managers' perceptions of the relationship between spirituality and work performance. Master of Art, Industrial Psychology. University of South Africa. *Journal of Educational Psychology, 89*(1), 71-81.
- Hulleman, C. S., Schrager, S. M., Bodmann, S. M., & Harackiewicz, J. M. (2010). A meta-analytic review of achievement goal measures: different labels for the same constructs or different constructs with similar labels? *Psychological Bulletin, 136*(3), 422-449.

- Hultell, D., & Gustavsson, J. P. (2010). A psychometric evaluation of the Scale of *Work Engagement and Burnout (SWEBO)*. *Work*, 37(3), 261-74.
- Janssen, O., & Van Yperen, N. W. (2004). Employees' goal orientations, the quality of leader-member exchange, and the outcomes of job performance and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 47(3), 368-384.
- Kahn, W. A. (1990). "Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work", *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Kaplan, Avi; et al. (2002). *Achievement Goals and Goal Structures*. In Goals, Goal.
- Kim, J. I., Schallert, D. L., & Kim, M. (2010). An integrative cultural view of achievement motivation: Parental and classroom predictors of children's goal orientations when learning mathematics in Korea. *Journal of Educational Psychology*, 102(2), 418.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet Henrica, C. W., & van der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: a systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856-866.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. Educational Psychological Measurement. pp. 607-610.
- Laschinger, H. K. S., Finegan, J., (2005). Empowering nurses forengagement and health in hospital settings. *Journal of Nursing Administration*, 35 (10), 439-449.
- Laschinger, H. K. S., Leiter, M. P., (2006). The impact of nursing work environments on patient safety outcomes: the mediating role of burnout/engagement. *The Journal of Nursing Administration*, 36 (5), 259-267.
- Liem, A. D., Lau, S., & Nie, Y. (2008). The role of self-efficacy, task value, and achievement goals in predicting learning strategies, task disengagement, peer relationship, and achievement outcome. *Contemporary Educational Psychology*, 33(4), 486-512.
- Linnenbrink, E. A. (2005). The dilemma of performance-approach goals: The use of multiple goal contexts to promote students' motivation and learning. *Journal of Educational Psychology*, 97, 197-213.

- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1984). *Goal Setting: a Motivational Technique That Works*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2013). *New Developments in Goal Setting and Task Performance*. New York: Routledge.
- Lodahl, T. M. & Kejner, M. (1956). The definition and measurement of job satisfaction and job involvement among Taiwanese community health volunteers, *Public health Nursing*, 49, 24-33.
- Luo, W., Hogan, D., & Paris, S. G. (2011). Predicting Singapore students' achievement goals in their English study: Self-construal and classroom goal structure. *Learning and Individual Differences*, 21, 526–535.
- Luthans, F. (2002), "Positive organizational behavior: developing and managing psychological strengths", *Academy of Management Executive*, 16, 57-72.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 3–30.
- Maehr, M. L. (1989). Thoughts about motivation. In C. Ames & R. Ames (Eds.), *Research on Motivation in Education*, 3, 299-315. New York, NY: Academic Press.
- Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M., (1996). *Maslach Burnout Inventory: Manual*, 3rd ed. Consulting Psychologists Press,
- Maslach, C., Leiter, M., (1997). *The Truth About Burnout*. Jossey-Bass, San Francisco.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2000). *Human Resource Management*. 9th ed.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- Matuga, J. M. (2009). Self-regulation, goal orientation, and academic achievement of secondary students in online university courses. *Education Technology & Society*, 12(3), 4-11.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 149-171.

- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11-37.
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In Drenth, P. J., Thierry, H. and de Wolff, C. J. (Eds), *Handbook of Work and Organizational Psychology* pp.5-33, Erlbaum: Hove.
- Midgley, C., Arunkumar, R., & Urdan, T. (1996). "If I don't do well tomorrow, there's a reason": Predictors of adolescents' use of academic self-handicapping strategies. *Journal of Educational Psychology*, 88, 423-434
- Midgley, Carol; et al. (2000). *Manual for the Patterns of Adaptive Learning Scales*. Michigan: University of Michigan.
- Murayama, K., & Elliot, A. J. (2009). The joint influence of personal achievement goals and classroom goal structures on achievement-relevant outcomes. *Journal of Educational Psychology*, 101(2), 432. Palo Alto, CA.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., McKee, D. O., & McMurrian, R. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context. *The Journal of Marketing*, 85-98.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: it's construct cleanup time. *Human Performance* 10(1): 85-97.
- Patrick, H., Kaplan, A., & Ryan, A. M. (2011). Positive classroom motivational environments: Convergence between mastery goal structure and classroom social climate. *Journal of Educational Psychology*, 103, 367-382.
- Pekrun, R., Elliot, A. J., & Maier, M. A. (2009). Achievement goals and achievement emotions: Testing a model of their joint relations with academic performance. *Journal of Educational Psychology*, 101(1), 115.

- Phillips, J. M., & Gully, S. M. (1997). Role of goal orientation, ability, need for achievement, and locus of control in the self-efficacy and goal-setting process. *Journal of Applied Psychology*, 82, 792–802.
- Porath, C. L., & Bateman, T. S. (2006). Self-regulation: from goal orientation to job performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 185.
- Pulakos, E. D., Schmitt, N. & Chan, D. (1996). Models of job performance ratings: an examination of rate race, rate gender, and rater level effects. *Human Performance*, 19(2), 103-119.
- Radosevich, D. J., Allyn, M. R., & Yun, S. (2007). Goal Orientation and Goal Setting: Predicting Performance by Integrating Four-Factor Goal Orientation Theory with Goal Setting Processes. *Seoul Journal of Business*, 13(1), 21-47.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement : Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53 (3), 617 – 635.
- Roeser, R. W. Midgley, C. & Urdan, T. C. (1996). Perceptions of the School Psychological Environment and Early Adolescents' Psychological and Behavioral Functioning in School: The Mediating Role of Goals and Belonging. *Journal of Educational Psychology*, 88(3), 408-422.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamic of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46, 655-684.
- Ryan, R. M. & Frederick, C .M. (1997), “On energy, personality, and health: subjective vitality as a dynamic reflection of well-being”, *Journal of Personality*, 65, 529-65.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Salanova, M., Agut, S. and Peiro, J. M. (2005), “Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate”, *Journal of Applied Psychology*, 90, 1217-27.

- Salanova, M., Agut, S., Peiro, J. M., (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1217–1227.
- Schaufeli, W. B., Martinez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002a). Burnout and engagement in university students. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33, 464–481.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002b). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W. H., & Bakker, A. (2010). Defining and measuring work engagement. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement. A Handbook of Essential Theory and Research* pp. 10–24. New York: Psychology Press.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *UWES - Utrecht Work Engagement Scale: Test manual*. Utrecht, Netherlands: Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: a multisample study. *Journal of Organizational Behavior* 25, 293–315.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Salanova, M., (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: a crossnational study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.

- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., Bakker, A.B., (2002). The measurement of engagement and burnout: a confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2006). Dr. Jekyll or Mr. Hyde: On the differences between work engagement and workaholism. *Research Companion to Working Time and Work Addiction*, 193-217.
- Shih, S. S. (2005). Role of achievement goals in children's learning in Taiwan. *The Journal of Educational Research*, 98(5), 310-319.
- Silver, L. S., Dwyer, S., & Alford, B. (2006). Learning and performance goal orientation of salespeople revisited: The role of performance-approach and performance-avoidance orientations. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 26, 27–38.
- Simpson, M. R. (2009). Engagement at work: A review of the literature. *International Journal of Nursing Studies*, 46(7), 1012-1024.
- Skaalvik, E. M. (1997). Self-enhancing and self-defeating ego orientation: Relations with task and avoidance orientation, achievement, self-perceptions, and anxiety. *Journal of Educational Psychology*, 89, 71–81.
- Skaalvik, Einar M. (1997b). *Self-Enhancing and Self-Defeating Ego Orientation: Relations with Structures, and Patterns of Adaptive Learning*. Edited by Midgley, Carol. pp. 21-53. New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2009). Does school context matter? Relations with teacher burnout and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 25, 518–524.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2013). Teachers' perceptions of the school goal structure: Relations with teachers' goal orientations, work engagement, and job satisfaction. *International Journal of Educational Research*, 62, 199-209.
- Sonnentag, S. (Ed.). (2003). *Psychological Management of Individual Performance*. John Wiley & Sons.

- Sullivan, H. W., Worth, K. A., Baldwin, A. S., & Rothman, A. J. (2006). The effect of approach and avoidance referents on academic outcomes: *A Test of Competing Predictions. Motivation and Emotion*, 30, 156–163.
- Suliman, A. M. (2001). Work performance: is it one thing or many things? The multidimensionality of performance in a Middle Eastern context. *International Journal of Human Resource Management*, 12(6), 1049-1061.
- Taing, M. U., Smith, T., Singla, N., Johnson, R. E., & Chang, C. H. (2013). The relationship between learning goal orientation, goal setting, and performance: a longitudinal study. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(8), 1668-1675.
- Tanaka, A., & Yamauchi, H. (2000). Causal models of achievement motive, goal orientation, intrinsic interest, and academic achievement in classroom. Shinrigaku Kenkyu: *Japanese Journal of Psychology*, 71, 317–324
- Tanaka, A., Takehara, T., & Yamauchi, H. (2006). Achievement goals in a presentation task: Performance expectancy, achievement goals, state anxiety, and task performance. *Learning and Individual Differences*, 16(2), 93-99.
- Urdu, T. (2004). Predictors of academic self-handicapping and achievement: Examining achievement goals, classroom goal structure, and culture, *Journal of Educational Psychology*, 96, 251–264.
- Urdu, T. C. (1997). Examining the Relations among Early Adolescent Students' Goals and Friends' Orientation toward Effort and Achievement in School. *Contemporary Educational Psychology*, 22(2), 165-191.
- Urdu, T., & Schoenfelder, E. (2006). Classroom effects on student motivation: Goal structures, social relationships, and competence beliefs. *Journal of School Psychology*, 44(5), 331-349.
- VandeWalle, D., Brown, S. P., Cron, W. L., & Slocum Jr, J. W. (1999). The influence of goal orientation and self-regulation tactics on sales performance: A longitudinal field test. *Journal of Applied Psychology*, 84(2), 249.

- VandeWalle, D., Cron, W. L., & Slocum Jr, J. W. (2001). The role of goal orientation following performance feedback. *Journal of Applied Psychology*, 86(4), 629.
- Van Yperen, N. W. (2003). Task interest and actual performance: The moderating effects of assigned and adopted purpose goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 1006–1015.
- Viswesvaran, C. (1993). *Modeling Job Performance: Is There a General Factor?*. Iowa Univ Iowa City.
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216-226.
- Wall, T. D., Michie, J., Patterson, M., Wood, S. J., Sheehan, M., Clegg, C. W. & West, M. (2004). On the validity of subjective measures of company performance. *Personnel Psychology* 57(2), 95-118.
- Wentzel, K. R. (1993). Motivation and achievement in early adolescence: The role of multiple classroom goals. *Journal of Early Adolescence*, 13, 4-10.
- Wolters, C. A. (2004). Advancing achievement goal theory: Using goal structures and goal orientations to predict students' motivation, cognition, and achievement. *Journal of Educational Psychology*, 96, 236–250.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. and Schaufeli, W. B. (2007), "How job and personal resources influence work engagement and financial turnover: a diary study in a Greek fast-food company", manuscript submitted for publication.



ภาคผนวก



ภาคผนวก

ผลการวิเคราะห์ที่สำคัญจากโปรแกรม LISREL

DATE: 4/16/2016
TIME: 14:00

L I S R E L 8.72

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.
Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2005
Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.
Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file C:\Users\Amm\Desktop\SYNTAX.ls8:

DA NI=6 NO=350 MA=CM
LA
mgs pgs mgo pgo we job
KM
1
.598 1
.474 .507 1
.376 .422 .690 1
.472 .418 .628 .619 1
.346 .321 .602 .586 .676 1
ME
3.582 3.625 3.944 3.866 3.762 3.785
SD
.546 .521 .515 .577 .547 .474
SE
3 4 5 6 1 2 /
MO NX=2 NY=4 BE=FU GA=FI PS=SY TE=FU
FR BE(4,1) BE(4,2) BE(4,3) GA(1,1) GA(2,2) GA(3,1) GA(3,2) GA(4,1)
GA(4,2)
FR be 3 2 be 3 1
FI ga 4 1 ga 4 2 ga 3 2 ga 3 1
va .01 ga 4 1 ga 4 2 ga 3 2 ga 3 1
FR te 2 1 td 1 1 th 1 3 th 2 4 th 2 2
FI td 2 2

va .16 td 2 2
PD
OU se mi tv ef ss rs fs sc

DA NI=6 NO=350 MA=CM

Number of Input Variables 6
 Number of Y - Variables 4
 Number of X - Variables 2
 Number of ETA - Variables 4
 Number of KSI - Variables 2
 Number of Observations 350

DA NI=6 NO=350 MA=CM

Covariance Matrix

	mgo	pgo	we	job	mgs
pgs	-----	-----	-----	-----	-----
-					
mgo	0.27				
pgo	0.21	0.33			
we	0.18	0.20	0.30		
job	0.15	0.16	0.18	0.22	
mgs	0.13	0.12	0.14	0.09	0.30
pgs	0.14	0.13	0.12	0.08	0.17
0.27					
Means					
	mgo	pgo	we	job	mgs
pgs	-----	-----	-----	-----	-----
-					
	3.94	3.87	3.76	3.79	3.58
3.63					

DA NI=6 NO=350 MA=CM

Parameter Specifications

BETA

	mgo	pgo	we	job
mgo	0	0	0	0
pgo	0	0	0	0
we	1	2	0	0
job	3	4	5	0

GAMMA

	mgs	pgs
mgo	6	0
pgo	0	7

we	0	0
job	0	0

PHI

	mgs	pgs
	-----	-----
mgs	8	
pgs	9	10

PSI

mgo	pgo	we	job
-----	-----	-----	-----
11	12	13	14

ALPHA

mgo	pgo	we	job
-----	-----	-----	-----
20	21	22	23

DA NI=6 NO=350 MA=CM

Number of Iterations = 13

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

BETA

	mgo	pgo	we	job
	-----	-----	-----	-----
mgo	- -	- -	- -	- -
pgo	- -	- -	- -	- -
we	0.50 (0.04) 11.97	0.43 (0.04) 12.29	- -	- -
job	0.27 (0.05) 5.35	0.23 (0.04) 5.17	0.27 (0.06) 4.38	- -

GAMMA

	mgs	pgs
	-----	-----
mgo	0.82 (0.08) 9.83	- -

pgo	- -	0.71 (0.10) 7.46
we	0.01	0.01
job	0.01	0.01

Covariance Matrix of Y and X

	mgo	pgo	we	job	mgs
pgs	-----	-----	-----	-----	-----
-					
mgo	0.26				
pgo	0.10	0.33			
we	0.18	0.19	0.30		
job	0.14	0.16	0.18	0.22	
mgs	0.13	0.12	0.12	0.10	0.16
pgs	0.14	0.08	0.11	0.09	0.17

Mean Vector of Eta-Variables

	mgo	pgo	we	job
	-----	-----	-----	-----
	3.94	3.87	3.76	3.79

PHI

	mgs	pgs
	-----	-----
mgs	0.16 (0.02) 6.71	
pgs	0.17 (0.02) 9.43	0.12 (0.02) 5.70

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	mgo	pgo	we	job
	-----	-----	-----	-----
	0.16 (0.01) 10.41	0.27 (0.02) 12.26	0.13 (0.01) 9.02	0.10 (0.01) 11.41

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

mgo	pgo	we	job
-----	-----	-----	-----
0.41	0.18	0.58	0.56

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

mgo	pgo	we	job
-----	-----	-----	-----
0.41	0.18	0.28	0.26

Reduced Form

	mgs	pgs
-----	-----	-----
mgo	0.82 (0.08) 9.83	- -
pgo	- -	0.71 (0.10) 7.46
we	0.42 (0.05) 9.13	0.32 (0.04) 7.15
job	0.35 (0.04) 8.73	0.26 (0.04) 7.18

ALPHA

mgo	pgo	we	job
-----	-----	-----	-----
1.01 (0.30) 3.35	1.29 (0.35) 3.72	0.05 (0.24) 0.23	0.72 (0.19) 3.88

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 2

Minimum Fit Function Chi-Square = 4.00 (P = 0.14)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 3.89 (P = 0.14)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 1.89

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 11.71)

Minimum Fit Function Value = 0.011

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0054

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.034)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.052

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.13)
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.37

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.16
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.13 ; 0.17)
 ECVI for Saturated Model = 0.12
 ECVI for Independence Model = 4.25

Chi-Square for Independence Model with 15 Degrees of Freedom =
 1464.22

Independence AIC = 1476.22
 Model AIC = 53.89
 Saturated AIC = 42.00
 Independence CAIC = 1505.37
 Model CAIC = 175.34
 Saturated CAIC = 144.02

Normed Fit Index (NFI) = 1.00
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.99
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.13
 Comparative Fit Index (CFI) = 1.00
 Incremental Fit Index (IFI) = 1.00
 Relative Fit Index (RFI) = 0.98

Critical N (CN) = 804.96

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0040
 Standardized RMR = 0.015
 Goodness of Fit Index (GFI) = 1.00
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.96
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.095

DA NI=6 NO=350 MA=CM

Fitted Covariance Matrix

	mgo	pgo	we	job	mgs
pgs	-----	-----	-----	-----	-----
-					
mgo	0.26				
pgo	0.20	0.33			
we	0.18	0.19	0.30		
job	0.14	0.16	0.18	0.22	
mgs	0.13	0.12	0.14	0.10	0.30
pgs	0.14	0.12	0.11	0.08	0.17
0.28					

Fitted Means

	mgo	pgo	we	job	mgs
pgs					

-	-----	-----	-----	-----	-----	-----
3.63	3.94	3.87	3.76	3.79	3.58	

Fitted Residuals

	mgo	pgo	we	job	mgs	
pgs	-----	-----	-----	-----	-----	-----
-						
mgo	0.00					
pgo	0.00	0.00				
we	0.00	0.00	0.00			
job	0.00	0.00	0.00	0.00		
mgs	0.00	0.00	0.00	-0.01	0.00	
pgs	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00	-

0.01

Fitted Residuals for Means

	mgo	pgo	we	job	mgs	
pgs	-----	-----	-----	-----	-----	-----
-	-	0.00	0.00	-	-	-
-						

Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = -0.01
Median Fitted Residual = 0.00
Largest Fitted Residual = 0.01

Stemleaf Plot

```

- 1|0
- 0|5
- 0|10000
  0|111122222334
  0|
  1|3

```

Standardized Residuals

	mgo	pgo	we	job	mgs	
pgs	-----	-----	-----	-----	-----	-----
-						
mgo	0.63					
pgo	0.62	0.82				
we	0.44	0.58	-0.26			
job	0.85	0.96	-1.13	-0.16		
mgs	0.61	0.37	0.16	-1.29	1.64	

pgs -1.37 1.63 1.41 0.42 1.64 -
1.17

Summary Statistics for Standardized Residuals

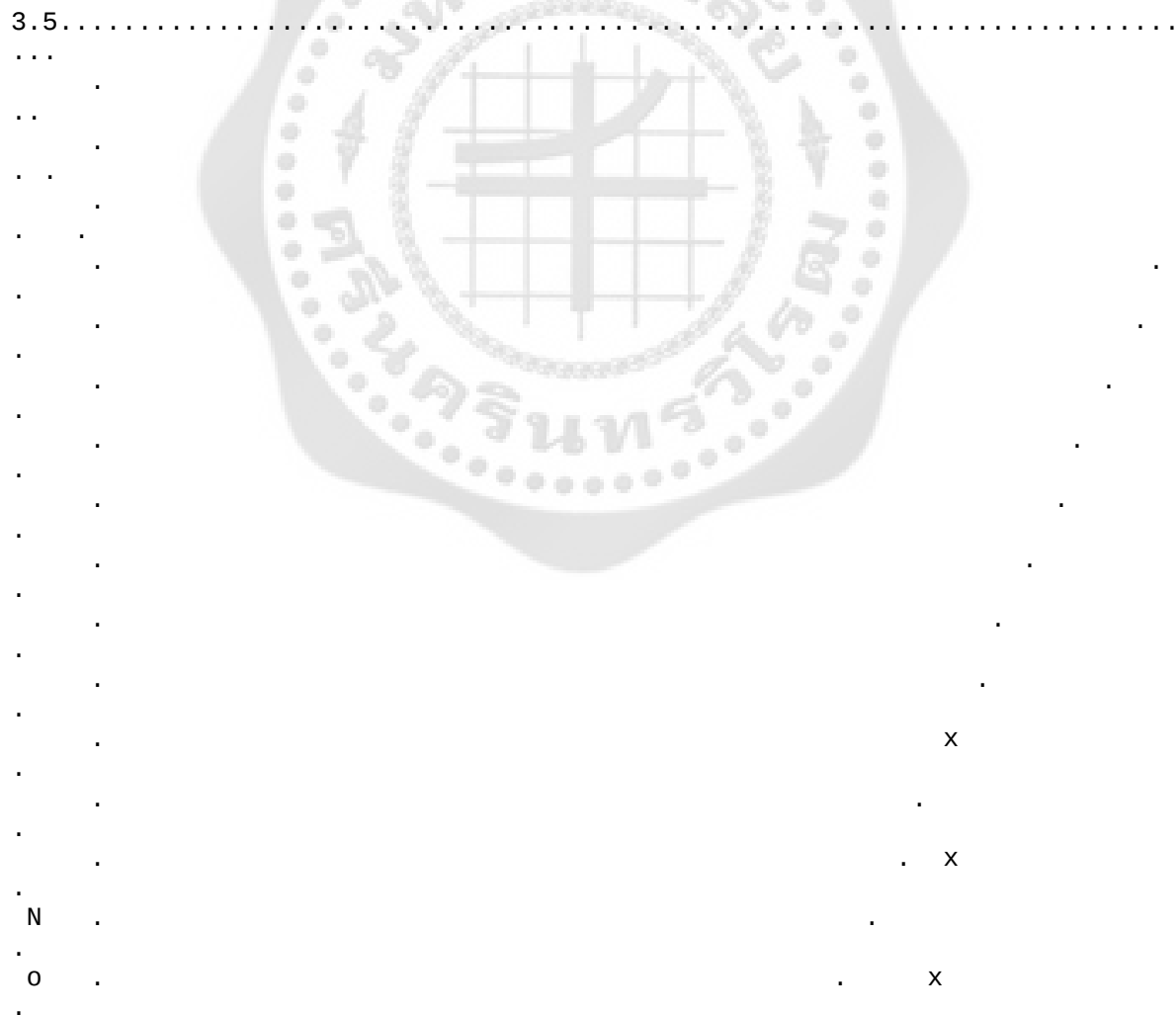
Smallest Standardized Residual = -1.37
Median Standardized Residual = 0.58
Largest Standardized Residual = 1.64

Stemleaf Plot

- 1|4321
- 0|32
0|2444666689
1|04666

DA NI=6 NO=350 MA=CM

Qplot of Standardized Residuals



-
 3.5.....
 ...
 -3.5
 3.5

Standardized Residuals

DA NI=6 NO=350 MA=CM

Modification Indices and Expected Change

Modification Indices for BETA

	mgo	pgo	we	job
	-----	-----	-----	-----
mgo	- -	0.00	0.56	0.37
pgo	0.39	- -	0.02	1.13
we	- -	- -	0.95	3.63
job	- -	- -	- -	2.19

Expected Change for BETA

	mgo	pgo	we	job
	-----	-----	-----	-----
mgo	- -	0.00	-0.09	0.08
pgo	0.16	- -	0.05	0.26
we	- -	- -	7.91	10.21
job	- -	- -	- -	-8.56

Standardized Expected Change for BETA

	mgo	pgo	we	job
	-----	-----	-----	-----
mgo	- -	-0.01	-0.31	0.34
pgo	0.53	- -	0.15	0.95
we	- -	- -	26.43	39.36
job	- -	- -	- -	-38.09

Modification Indices for GAMMA

	mgs	pgs
	-----	-----
mgo	- -	2.19
pgo	2.42	- -
we	1.37	0.31
job	2.19	2.19

Expected Change for GAMMA

	mgs	pgs
	-----	-----
mgo	- -	17.66
pgo	0.74	- -
we	0.14	0.13
job	-0.18	-0.16

Standardized Expected Change for GAMMA

	mgs	pgs
-----	-----	-----
mgo	- -	11.75
pgo	0.51	- -
we	0.10	0.08
job	-0.16	-0.12

No Non-Zero Modification Indices for PHI

Modification Indices for PSI

	mgo	pgo	we	job
-----	-----	-----	-----	-----
mgo	- -			
pgo	0.00	- -		
we	1.37	0.31	- -	
job	2.19	2.19	2.19	- -

Expected Change for PSI

	mgo	pgo	we	job
-----	-----	-----	-----	-----
mgo	- -			
pgo	0.00	- -		
we	-0.03	-0.05	- -	
job	0.03	0.06	1.08	- -

Standardized Expected Change for PSI

	mgo	pgo	we	job
-----	-----	-----	-----	-----
mgo	- -			
pgo	-0.01	- -		
we	-0.10	-0.16	- -	
job	0.14	0.22	4.15	- -

Modification Indices for THETA-EPS

	mgo	pgo	we	job
-----	-----	-----	-----	-----
mgo	0.11			
pgo	- -	0.37		
we	2.41	2.45	2.19	
job	2.19	2.19	2.19	- -

Expected Change for THETA-EPS

	mgo	pgo	we	job
-----	-----	-----	-----	-----
mgo	0.01			
pgo	- -	-0.07		
we	-0.04	-0.15	-3.93	

job	0.04	0.06	1.08	- -
-----	------	------	------	-----

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	mgo	pgo	we	job
	-----	-----	-----	-----
mgs	2.23	0.38	- -	2.19
pgs	3.81	- -	2.39	- -

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	mgo	pgo	we	job
	-----	-----	-----	-----
mgs	0.03	0.04	- -	-0.01
pgs	-0.05	- -	0.02	- -

Modification Indices for THETA-DELTA

	mgs	pgs
	-----	-----
mgs	- -	- -
pgs	3.14	2.42

Expected Change for THETA-DELTA

	mgs	pgs
	-----	-----
mgs	- -	- -
pgs	0.10	-0.05

No Non-Zero Modification Indices for ALPHA

No Non-Zero Modification Indices for KAPPA

Maximum Modification Index is 3.81 for Element (2, 1) of THETA DELTA-EPSILON

DA NI=6 NO=350 MA=CM

Factor Scores Regressions

Y		mgo	pgo	we	job	mgs	
	pgs	-----	-----	-----	-----	-----	-----
-							
0.06	mgo	1.34	-0.71	0.17	0.13	-0.03	
0.06	pgo	-0.94	1.36	0.15	0.17	0.18	-
0.05	we	0.01	-0.01	1.03	0.01	-0.12	
0.07	job	-0.02	-0.01	0.00	1.00	-0.03	

X		mgo	pgo	we	job	mgs
pgs		-----	-----	-----	-----	-----
-						
0.36	mgs	0.12	-0.01	0.03	0.12	0.24
0.05	pgs	0.39	-0.19	-0.01	0.08	0.41

DA NI=6 NO=350 MA=CM

Standardized Solution

BETA		mgo	pgo	we	job
		-----	-----	-----	-----
mgo		- -	- -	- -	- -
pgo		- -	- -	- -	- -
we		0.47	0.46	- -	- -
job		0.30	0.28	0.32	- -

GAMMA		mgs	pgs
		-----	-----
mgo		0.64	- -
pgo		- -	0.42
we		0.01	0.01
job		0.01	0.01

Correlation Matrix of Y and X

	mgo	pgo	we	job	mgs
pgs	-----	-----	-----	-----	-----
-					
1.00	mgo	1.00			
	pgo	0.33	1.00		
	we	0.63	0.62	1.00	
	job	0.59	0.58	0.68	1.00
	mgs	0.64	0.51	0.55	0.52
	pgs	0.78	0.42	0.57	0.54

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	mgo	pgo	we	job
	-----	-----	-----	-----
	0.59	0.82	0.42	0.44

Regression Matrix Y on X (Standardized)

	mgs	pgs
-----	-----	-----
mgo	0.64	- -
pgo	- -	0.42
we	0.31	0.20
job	0.29	0.19

DA NI=6 NO=350 MA=CM

Total and Indirect Effects

Total Effects of X on Y

	mgs	pgs
-----	-----	-----
mgo	0.82 (0.08) 9.83	- -
pgo	- -	0.71 (0.10) 7.46
we	0.42 (0.05) 9.13	0.32 (0.04) 7.15
job	0.35 (0.04) 8.73	0.26 (0.04) 7.18

Indirect Effects of X on Y

	mgs	pgs
-----	-----	-----
mgo	- -	- -
pgo	- -	- -
we	0.41 (0.05) 8.91	0.31 (0.04) 6.93
job	0.34 (0.04) 8.48	0.25 (0.04) 6.90

Total Effects of Y on Y

mgo	pgo	we	job
-----	-----	----	-----

mgo	-----	-----	-----	-----
	- -	- -	- -	- -
pgo	- -	- -	- -	- -
we	0.50 (0.04) 11.97	0.43 (0.04) 12.29	- -	- -
job	0.41 (0.04) 10.91	0.35 (0.03) 10.71	0.27 (0.06) 4.38	- -

Largest Eigenvalue of $B \cdot B'$ (Stability Index) is 0.580

Indirect Effects of Y on Y

	mgo	pgo	we	job
mgo	-----	-----	-----	-----
	- -	- -	- -	- -
pgo	- -	- -	- -	- -
we	- -	- -	- -	- -
job	0.14 (0.03) 4.45	0.12 (0.03) 4.43	- -	- -

DA NI=6 NO=350 MA=CM

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of X on Y

	mgs	pgs
mgo	-----	-----
	0.64	- -
pgo	- -	0.42
we	0.31	0.20
job	0.29	0.19

Standardized Indirect Effects of X on Y

	mgs	pgs
mgo	-----	-----
	- -	- -
pgo	- -	- -
we	0.30	0.19
job	0.29	0.18

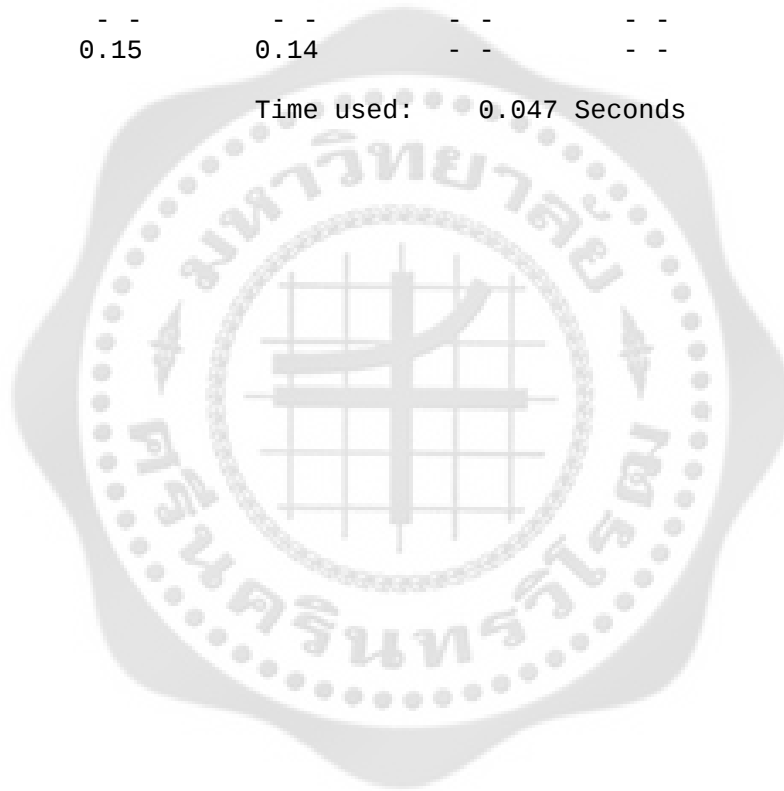
Standardized Total Effects of Y on Y

	mgo	pgo	we	job
	-----	-----	-----	-----
mgo	- -	- -	- -	- -
pgo	- -	- -	- -	- -
we	0.47	0.46	- -	- -
job	0.44	0.42	0.32	- -

Standardized Indirect Effects of Y on Y

	mgo	pgo	we	job
	-----	-----	-----	-----
mgo	- -	- -	- -	- -
pgo	- -	- -	- -	- -
we	- -	- -	- -	- -
job	0.15	0.14	- -	- -

Time used: 0.047 Seconds



ภาคผนวก ข

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

1. อาจารย์ ดร. อมราพร สุรการ อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ ดร. สรียา โชติธรรม อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยนเรศวร
3. อาจารย์ ดร. ปิยพงษ์ คล้ายคลึง อาจารย์ประจำสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ภาคผนวก ค

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย



**เอกสารชี้แจงอาสาสมัครผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยโดยการตอบแบบสอบถาม
และการพิทักษ์สิทธิผู้เข้าร่วมการวิจัย
(Information sheet)**

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ด้วยข้าพเจ้า นางสาววารุณี ทองดี นิสิตปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ หัวหน้าโครงการวิจัย อยู่ในระหว่างการทำวิจัยเรื่อง “อิทธิพลการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัย โดยมีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และควมยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน” ซึ่งประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับคือ ทราบรูปแบบของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัย

ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมการวิจัยนี้เพราะท่านเป็น บุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัย ในขณะนี้ผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเรื่องต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยคำถามประมาณ 80 ข้อ เป็นแบบวัดความรู้เกี่ยวกับการรับรู้โครงสร้างเป้าหมาย ผลการปฏิบัติงาน เป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และความยึดมั่นผูกพันในงาน ท่านจะใช้เวลาในการตอบคำถามประมาณ 10 -12 นาที ผู้วิจัยจะขอรับแบบสอบถามคืนทันทีที่ท่านทำเสร็จ

เนื่องจากแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามหลายส่วน จึงขอความกรุณาให้ท่านพิจารณาตอบตามความรู้สึของท่านให้มากที่สุด โดยข้อมูลและคำตอบทั้งหมดจะถูกปกปิดเป็นความลับ และจะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ผลการศึกษาค้นคว้า โดยออกมาเป็นภาพรวมของการวิจัยเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบใดๆต่อผู้ตอบหรือหน่วยงานของผู้ตอบเนื่องจากไม่สามารถนำมาสืบค้นเจาะจงหาผู้ตอบได้ ท่านมีสิทธิที่จะไม่ตอบคำถามข้อใดข้อหนึ่ง

หากท่านไม่สบายใจหรืออึดอัดที่จะตอบคำถาม ท่านมีสิทธิที่จะไม่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดก็ได้ โดยไม่มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของท่าน ท่านมีสิทธิที่จะไม่เข้าร่วมการวิจัยได้โดยไม่ต้องแจ้งเหตุผล

หากผู้เข้าร่วมวิจัยมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการวิจัยหรือแบบสอบถาม สามารถติดต่อสอบถามได้ที่ นางสาววารุณี ทองดี

ขอขอบคุณที่กรุณาสละเวลาในการตอบ
แบบสอบถาม

**แบบสอบถาม“อิทธิพลการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน
สังกัดมหาวิทยาลัย โดยมีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน”**

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มี 5 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 การรับรู้โครงสร้างเป้าหมาย ตอนที่ 3 การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ตอนที่ 4 ความยึดมั่นผูกพันในงาน ตอนที่ 5 ผลการปฏิบัติงาน แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของปริมาณงานของนิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามด้วยความเป็นจริงและตามความคิดเห็นของท่านอย่างครบถ้วนในทุกข้อคำถาม ทั้งนี้ผลจากการตอบผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับ และ ไม่กระทบต่อการทำงานหรือก่อให้เกิดความเสียหายแก่ท่าน โดยจะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวิจัย และนำเสนอผลการวิจัยเป็นภาพรวมเท่านั้น งานวิจัยนี้ได้ผ่านคณะกรรมการพิจารณางานวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ รหัสโครงการ SWUEC 292/58

วารุณี ทองดี ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ให้ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ ☐ 1) ชาย ☐ 2) หญิง
2. อายุ ปี
3. ระดับการศึกษา ☐ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ 2) ปริญญาตรี ☐ 3) ปริญญาโท ☐ 4) ปริญญาเอก
4. อายุงาน ปี

ตอนที่ 2 การรับรู้โครงสร้างเป้าหมาย

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทับตัวเลขให้ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน (โปรดตอบให้ครบทุกข้อ)

ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้ในระดับใด	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1. คณะฯ ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้สิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานที่ท่านปฏิบัติ	1	2	3	4	5
2. คณะฯ มีการจัดอบรมเพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้ในงานที่ท่านปฏิบัติ	1	2	3	4	5
3. สภาพแวดล้อมของคณะฯ เอื้อต่อการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานของท่าน	1	2	3	4	5
4. คณะฯ มีการจัดการความรู้ในประเด็นที่ตรงกับความต้องการของท่าน	1	2	3	4	5
5. คณะฯ ต้องการให้ท่านมีความเข้าใจในงานที่ท่านปฏิบัติเป็นอย่างดี	1	2	3	4	5
6. หากท่านไม่เข้าใจเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ท่านจะได้ รับการสนับสนุนการทำงานจากคณะฯ เมื่อท่านไม่เข้าใจลักษณะงานที่ปฏิบัติ	1	2	3	4	5
7. คณะฯ ให้ความสำคัญกับทักษะ และความเข้าใจในเนื้องานที่ท่านปฏิบัติ	1	2	3	4	5

โปรดตอบแบบสอบถามหน้าถัดไป

ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้ในระดับใด	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
8. คณะฯ ให้ความสำคัญกับการเพิ่มพูนทักษะในงานที่ท่านปฏิบัติ	1	2	3	4	5
9. คณะฯ ส่งเสริมให้ท่านพัฒนาดตนเองตามเนื้อหาที่ท่านปฏิบัติ	1	2	3	4	5
10. คณะฯ จัดให้มีระบบพี่เลี้ยงเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานของท่าน	1	2	3	4	5
11. คณะฯ มีความต้องการให้ท่านพัฒนาดตนเองเพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับการ ปฏิบัติงานของของท่าน	1	2	3	4	5
12. คณะฯ มีระบบการส่งไปอบรม เพื่อให้ท่านมีความสามารถที่เพียงพอต่อ การปฏิบัติงาน	1	2	3	4	5
13. คณะฯ มีนโยบายมุ่งเน้นผลสำเร็จในงานของบุคลากร	1	2	3	4	5
14. คณะฯ ให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานตามที่ตั้ง เป้าหมายไว้	1	2	3	4	5
15. ผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่คณะฯ ให้ความสำคัญ	1	2	3	4	5
16. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งที่สูงขึ้นดูจากผลลัพธ์ในการ ปฏิบัติงานเป็นหลัก	1	2	3	4	5
17. คณะฯ มีการยกย่องบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น	1	2	3	4	5
18. คณะฯ มีการให้รางวัลสำหรับบุคลากรหรือหน่วยงานที่ มีผลงานดีเด่นใน ด้านงานวิจัย และงานด้านการศึกษา	1	2	3	4	5
19. ท่านรับรู้ถึงการแข่งขันกันในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่คณะฯ ตั้งไว้	1	2	3	4	5
20. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานมีการแข่งขันเพื่อให้บรรลุตัวชี้วัดที่คณะฯ ตั้งเป้าหมายไว้	1	2	3	4	5
21. คณะฯ มีการรายงานผลงานของหน่วยงานในสังกัดเพื่อ เปรียบเทียบกัน	1	2	3	4	5
22. คณะฯ แจ้งให้ท่านทราบว่าท่านมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ระดับใด	1	2	3	4	5
23. ท่านมักได้รับการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานจากผู้ที่มีเนื้อหา เหมือนกัน	1	2	3	4	5
24. คณะฯ มีเกณฑ์ในการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากร อย่างชัดเจน	1	2	3	4	5

โปรดตอบแบบสอบถามหน้าถัดไป

ตอนที่ 3 การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตัวเลขให้ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน (โปรดตอบให้ครบทุกข้อ)

ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้ในระดับใด	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
25. ท่านตั้งเป้าหมายในการเรียนรู้สิ่งต่างๆเพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	1	2	3	4	5
26. ท่านตั้งเป้าหมายเพื่อพัฒนาผลงานของตนเองให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	1	2	3	4	5
27. ท่านกำหนดเป้าหมายตามศักยภาพของตนเอง	1	2	3	4	5
28. ท่านมุ่งมั่นที่จะเก็บเกี่ยวความรู้ในการปฏิบัติงานให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้	1	2	3	4	5
29. ท่านตั้งเป้าหมายที่จะเรียนรู้งานที่ท่านรับผิดชอบให้ดีกว่าที่เคยทำได้	1	2	3	4	5
30. ท่านตั้งเป้าหมายในการเรียนรู้งานที่ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	1	2	3	4	5
31. ท่านมีการวางแผนปรับปรุงตนเอง เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในงาน มาก ยิ่งขึ้น	1	2	3	4	5
32. ท่านตั้งเป้าหมายในการปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้นกว่าที่ท่านเคยทำได้	1	2	3	4	5
33. ท่านตั้งใจที่จะเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติเพื่อทำให้ ท่าน ก้าวหน้าในงาน	1	2	3	4	5
34. การบรรลุเป้าหมายในงานของท่านต้องอาศัยความรู้จนเกิดความชำนาญ ในงานที่ปฏิบัติ	1	2	3	4	5
35. ท่านตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานโดยเทียบเคียงกับมาตรฐานที่ทาง คณะฯ กำหนดไว้	1	2	3	4	5
36. ท่านมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบให้ได้ มาก ที่สุด เพื่อมาตรฐานที่สูงขึ้น	1	2	3	4	5
37. ผลงานของท่านจะดีที่สุดเมื่อลงมือทำอย่างเต็มที่	1	2	3	4	5
38. ท่านตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด	1	2	3	4	5
39. ท่านมีเป้าหมายที่จะเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเยี่ยม	1	2	3	4	5
40. ท่านมุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อให้ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่อยู่ใน กลุ่มสูงของหน่วยงาน	1	2	3	4	5
41. สิ่งสำคัญในการทำงานของท่านคือ ทำให้ทุกคนเห็นว่าท่านมี ความสามารถเพียงพอกับงานที่รับผิดชอบ	1	2	3	4	5
42. ท่านต้องการพิสูจน์ว่าตนเองเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	2	3	4	5
43. การทำให้ทุกคน (เพื่อนร่วมงาน) เห็นว่าท่านมีความสามารถเหมาะสมกับ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นสิ่งสำคัญ	1	2	3	4	5

โปรดตอบแบบสอบถามหน้าถัดไป

ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้ในระดับใด	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
44. ในการปฏิบัติงานท่านตั้งเป้าหมายให้ผู้ร่วมงานยอมรับในความสามารถและผลงานของท่าน					
45. การได้รับการยอมรับในความสามารถจากหัวหน้างานเป็นเป้าหมายหนึ่งในการปฏิบัติงานของท่าน	1	2	3	4	5
46. ท่านวางเป้าหมายการทำงานที่จะให้ผู้อื่นเห็นถึงความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	1	2	3	4	5
47. การมีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้อื่นเป็นหนึ่งในเป้าหมายของท่าน	1	2	3	4	5
48. ท่านแสดงให้เห็นคนอื่น ๆ เห็นว่าตนเองมีศักยภาพสูงที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กร มากกว่าผู้อื่น	1	2	3	4	5

ตอนที่ 4 ความยึดมั่นผูกพันในงาน

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตัวเลขให้ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน (โปรดตอบให้ครบทุกข้อ)

ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้ในระดับใด	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
49. ฉันรู้สึกเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังในการทำงาน	1	2	3	4	5
50. ในงานที่ฉันทำ ฉันรู้สึกมั่นใจและทำงานได้อย่างดีเป็นปกติ	1	2	3	4	5
51. ในตอนเช้า ฉันรู้สึกอยากไปทำงาน	1	2	3	4	5
52. ฉันสามารถทำงานต่อเนื่องได้เป็นระยะเวลานานๆ	1	2	3	4	5
53. ในงานที่ฉันทำ ฉันสามารถบริหารจัดการอารมณ์ได้เป็นอย่างดี	1	2	3	4	5
54. ฉันพยายามทำงานให้สำเร็จ แม้ว่าบางครั้งจะพบปัญหา	1	2	3	4	5
55. งานที่ฉันทำมีคุณค่าและมีประโยชน์	1	2	3	4	5
56. ฉันมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	1	2	3	4	5
57. งานของฉัน ทำให้ฉันมีกำลังใจและแรงบันดาลใจในการทำงาน	1	2	3	4	5
58. ฉันรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ฉันทำ	1	2	3	4	5
59. งานของฉันมีความท้าทาย	1	2	3	4	5
60. เวลาทำงานฉันรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	1	2	3	4	5
61. ฉันเพลิดเพลินกับการทำงาน จนลืมเรื่องราวต่างๆรอบตัว	1	2	3	4	5
62. ฉันรู้สึกมีความสุขในขณะที่ทำงานอย่างจริงจัง	1	2	3	4	5
63. ฉันรู้สึกจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ	1	2	3	4	5

โปรดตอบแบบสอบถามหน้าถัดไป

ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้ในระดับใด	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
64. ฉันมักทำงานจนติดลม	1	2	3	4	5
65. เมื่อฉันได้เริ่มทำงาน เป็นเรื่องยากที่จะแยกตัวเองออกจากงานที่ทำ	1	2	3	4	5

ตอนที่ 5 ผลการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทับตัวเลขให้ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน (โปรดตอบให้ครบทุกข้อ)

ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้ในระดับใด	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
66. ท่านสามารถปฏิบัติงานเสร็จตรงตามเวลาที่หน่วยงาน กำหนด	1	2	3	4	5
67. ท่านสามารถทำผลงานได้ตามภาระงานที่ตกลงไว้	1	2	3	4	5
68. ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จตามที่หัวหน้างานกำหนดไว้	1	2	3	4	5
69. ท่านมีผลงานตามเกณฑ์ตัวชี้วัดของคณะฯ	1	2	3	4	5
70. ท่านไม่เคยปฏิบัติงานล่าช้ากว่าเวลาที่ได้กำหนด	1	2	3	4	5
71. ท่านใช้ความรู้ความเข้าใจเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วง	1	2	3	4	5
72. ท่านมีความเชี่ยวชาญในงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี	1	2	3	4	5
73. ท่านใช้ทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่จนทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	1	2	3	4	5
74. ท่านสามารถอธิบายและแนะนำให้แก่ผู้รับบริการได้เป็นอย่างดี	1	2	3	4	5
75. ท่านสามารถใช้ความรู้ความเข้าใจเพื่อแก้ไขปัญหาให้งานสำเร็จลุล่วง	1	2	3	4	5
76. ท่านปฏิบัติงานได้เป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ	1	2	3	4	5
77. ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับทรัพยากรที่ทางคณะฯ ลงทุน	1	2	3	4	5
78. ท่านไม่เคยได้รับตำหนิหรือข้อร้องเรียนเกี่ยวกับมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	1	2	3	4	5
79. ท่านได้รับคำชมเชยจากหัวหน้างานและผู้ร่วมงาน	1	2	3	4	5
80. ท่านปฏิบัติงานได้คุ้มค่ากับทรัพยากรที่เสียไป	1	2	3	4	5

“ขอขอบพระคุณท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้”



ภาคผนวก ง

เอกสารรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในคน

2 ถนนวังหลัง บางกอกน้อย
กรุงเทพฯ 10700



โทร +66 2419 2667-72
โทรสาร +66 2411 0162

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

หมายเลข SI109/2016

ชื่อโครงการภาษาไทย : อิทธิพลการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัย โดยมีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และความเชื่อมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

รหัสโครงการ : 039/2559(EC2)

หัวหน้าโครงการ / หน่วยงานที่สังกัด : นางสาววราณี ทองดี / มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สถานที่ทำวิจัย : คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

เอกสารที่รับรอง :

1. แบบขอรับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล
2. โครงร่างการวิจัย
3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย / อาสาสมัคร
4. แบบสอบถาม
5. ประวัติผู้วิจัย

วันที่รับรอง : 15 กุมภาพันธ์ 2559

วันหมดอายุ : 14 กุมภาพันธ์ 2560

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, the Belmont Report, CIOMS Guidelines และ the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP)

ลงนาม
(ศาสตราจารย์ นายแพทย์ชัยรัตน์ ฉายากุล)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

19 ก.พ. 2559

วันที่

ลงนาม
(ศาสตราจารย์ ดร. นายแพทย์ประสิทธิ์ วัฒนาภา)

คณบดี คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

19 ก.พ. 2559

วันที่

หน้า 1/2

ผู้วิจัยที่ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล จะปฏิบัติตามระเบียบของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน ดังต่อไปนี้

1. จะดำเนินการวิจัยตามโครงร่างวิจัยที่ได้รับการรับรองโดยเคร่งครัด
2. จะใช้เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัยและหนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัยที่ประทับตรารับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน ฉบับล่าสุดเท่านั้น
3. จะรายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ที่เกิดขึ้นกับผู้เข้าร่วมการวิจัย/อาสาสมัคร ต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน ในทุกกรณี
4. จะรายงานข้อมูลใหม่ที่ได้รับซึ่งจะมีผลกระทบต่อสวัสดิภาพของผู้เข้าร่วมการวิจัย/อาสาสมัคร ต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนอย่างรวดเร็วและไม่ปิดบัง
5. จะรายงานความก้าวหน้าของโครงการวิจัยต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน ตามกำหนดและเมื่อได้รับการร้องขอ
6. จะดำเนินการระบวนการให้ข้อมูลเพื่อขอความยินยอมเข้าร่วมการวิจัยอย่างถูกต้อง เปิดโอกาสให้ผู้ที่ได้รับข้อมูลแสดงเจตนาที่ยินยอมหรือไม่สมัครเข้าร่วมการวิจัยด้วยความเต็มใจอย่างแท้จริง โดยปราศจากการข่มขู่หรือคุกคามด้วยวิธีการใดๆ



MF4Version1:15/7/2556

ใบรับรองจริยธรรมการวิจัยของข้อเสนอการวิจัย
เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมการวิจัยและใบยินยอม

หมายเลขข้อเสนอการวิจัย SWUEC- 292/58E

ข้อเสนอการวิจัยนี้และเอกสารประกอบของข้อเสนอการวิจัยตามรายการแสดงด้านล่าง ได้รับการพิจารณาจาก คณะกรรมการสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแล้ว คณะกรรมการฯ มีความเห็นว่าข้อเสนอการวิจัยที่จะดำเนินการมีความสอดคล้องกับหลักจริยธรรมสากล ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและ ข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามข้อเสนอการวิจัยนี้ได้

ชื่อโครงการวิจัยเรื่อง: อิทธิพลการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัด มหาวิทยาลัยโดยมีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และความยืดหยุ่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ชื่อผู้วิจัยหลัก: นางสาววารุณี ทองดี

สังกัด: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เอกสารที่รับรอง: 1. แบบเสนอโครงการวิจัย
2. โครงร่างการวิจัย
3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย

เอกสารที่พิจารณาทบทวน

1. แบบเสนอโครงการวิจัย	ฉบับที่ 1 วัน/เดือน/ปี 4 ธ.ค. 2558
2. โครงร่างการวิจัย	ฉบับที่ 1 วัน/เดือน/ปี 4 ธ.ค. 2558
3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย	ฉบับที่ 1 วัน/เดือน/ปี 4 ธ.ค. 2558

(ลงชื่อ).....

(อาจารย์ แพทย์หญิงจันทร์ทรา ตันนันทยทวงศ์)

เลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

(ลงชื่อ).....

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

หมายเลขรับรอง : SWUEC/E-017/2559

วันที่ให้การรับรอง : 19/01/2559

วันหมดอายุใบรับรอง : 19/01/2560

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	วารุณี ทองดี
วัน เดือน ปีเกิด	27 สิงหาคม 2530
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	511/151 ซอยจรัลสนิทวงศ์ 37 แขวงบางขุนศรี เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร 10700
ที่ทำงานปัจจุบัน	คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล
ตำแหน่งปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2547	มัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนสตรีวัดระฆัง กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2551	ปริญญาตรี อักษรศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเอเชียศึกษา จากมหาวิทยาลัยศิลปากร
พ.ศ. 2559	ปริญญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาประยุกต์ จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ