



อิทธิพลของการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน
โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ความคาดหวังและการให้คุณค่าเป็นตัวแปรส่งผ่าน

EFFECTS OF THE PERCEIVED ORGANIZATIONAL GOAL STRUCTURE ON JOB
PERFORMANCE AMONG PRIVATE COMPANY EMPLOYEES: THE MEDIATING ROLE
OF GOAL ORIENTATION, EXPECTATION AND VALUE

เบงค์ พงษ์ขยัน

อิทธิพลของการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน
โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ความคาดหวังและการให้คุณค่าเป็นตัวแปรส่งผ่าน



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

EFFECTS OF THE PERCEIVED ORGANIZATIONAL GOAL STRUCTURE ON JOB
PERFORMANCE AMONG PRIVATE COMPANY EMPLOYEES: THE MEDIATING ROLE
OF GOAL ORIENTATION, EXPECTATION AND VALUE



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF ARTS
(Applied Psychology)

Graduate School, Srinakharinwirot University

2020

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

อิทธิพลของการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน
โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ความคาดหวังและการให้คุณค่าเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ของ

เบงค์ พงษ์ขยัน

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปรัชญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล) (รองศาสตราจารย์ ดร.อุสา สุทธิสาคร)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรัณย์ พิมพ์ทอง)

ชื่อเรื่อง	อิทธิพลของการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนโดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังและการให้คุณค่าเป็นตัวแปรส่งผ่าน
ผู้วิจัย	แบงค์ พงษ์ขยัน
ปริญญา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2563
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวัง ความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน และเพื่อตรวจสอบอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานประจำบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 353 คน อายุเฉลี่ย 29 ปี มีอายุงานเฉลี่ย 5 ปี ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบวัดแบบรายงานตนเอง ด้วยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย และใช้การวิเคราะห์เส้นทางในการประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดลการวิจัยเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ผลการวิจัย พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวัง ความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านมีความสอดคล้อง กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การ การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวัง ความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงานมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานและร่วมกันอธิบายความแปรปรวนในผลการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 68.5 ทั้งนี้การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงาน โดยส่งผ่าน การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวัง ความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงานอย่างสมบูรณ์ผลที่ได้จากการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานและยืนยันตามทฤษฎีแรงจูงใจ ความคาดหวัง และคุณค่าการประยุกต์ใช้ทฤษฎีทางจิตวิทยาในการสร้างโปรแกรมเพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีผลลัพธ์ที่สูงขึ้นจึงควรพิจารณาปัจจัยเป้าหมายองค์การ และคุณค่าในงานเป็นองค์ประกอบต่อไป

คำสำคัญ : ผลการปฏิบัติงาน, การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การ, การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์, ความคาดหวัง ความสำเร็จในงาน, การให้คุณค่าในงาน

Title	EFFECTS OF THE PERCEIVED ORGANIZATIONAL GOAL STRUCTURE ON JOB PERFORMANCE AMONG PRIVATE COMPANY EMPLOYEES: THE MEDIATING ROLE OF GOAL ORIENTATION, EXPECTATION AND VALUE
Author	BANK PONGKAYAN
Degree	MASTER OF ARTS
Academic Year	2020
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Sittipong Wattananonsakul

The objective of this study is to test the causal model of effects of the perceived organizational goal structure on job performance and to examine the mediating role of goal orientation, expectation and value among private company employees. A self-report questionnaire was used to collect data from 353 private company employees with simple random sampling selection. Path analysis was performed to analyze the tested model. The mean age of the sample group was 29 and a mean of five years of working experience. The results revealed that the overall goodness-of-fit statistical analysis showed the tested model of the effects of perceived organizational goal structure on job performance and well-suited with the empirical data. The perceived organizational goal structure, goal orientation, expectation and value positively influenced on job performance, which was described by these factors at 68.5%. The results suggested that perceived organizational goal structure, goal orientation, expectation and value should be utilized in terms of further job performance and an enhancement program for employees.

Keyword : Job Performance, Perceived Organizational Goal Structure, Goal Orientation, Expectation, Task Value

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จและลุล่วงไปได้ด้วยความเมตตา ความกรุณาและความอนุเคราะห์ช่วยเหลือจากรองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการถ่ายทอดองค์ความรู้ทางด้านจิตวิทยา วิธีการวิจัย และการวิเคราะห์ทางสถิติต่างๆ รวมทั้งคอยตอบข้อสงสัย ตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้จนเสร็จสมบูรณ์ และเปิดโอกาสทางด้านความคิดและประสบการณ์ของผู้วิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์เป็นอย่างยิ่ง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.อุสา สุทธิสาคร ที่ได้ให้คำแนะนำทางวิชาการและการวิจัย เพื่อนำไปปรับแก้ไขให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ทางวิชาการมากยิ่งขึ้น อีกทั้งผู้วิจัยรู้สึกเป็นเกียรติอย่างยิ่งที่ท่านอาจารย์สละเวลาอันมีค่าในการเป็นประธานกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล ที่ให้เกียรติมาเป็นประธานกรรมการในการสอบเค้าโครงและได้ให้คำแนะนำที่ดี และแก้ไขสิ่งบกพร่องในการวิจัยนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรัณย์ พิมพิทอง ผู้เป็นทั้งคณะกรรมการในการสอบเค้าโครง คณะกรรมการสอบปากเปล่า และเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจแบบวัด พร้อมให้ข้อเสนอแนะที่ดีแก่งานวิจัยนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมราพร สุรการ อ.ดร.ชัยยุทธ กลีบบัว ในการเป็นคณะกรรมการในการสอบเค้าโครงที่ให้คำแนะนำที่ดีและแก้ไขสิ่งบกพร่องในการวิจัยนี้

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมษย์ หนกหลัง ในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจแบบวัด พร้อมให้ข้อเสนอแนะที่ดีแก่งานวิจัยนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ประจำหลักสูตร ศศ.ม. จิตวิทยาประยุกต์ทุกท่านที่ช่วยถ่ายทอดองค์ความรู้และสมบัติอันมีค่าเพื่อการศึกษาและการทำงานของผู้อื่นในอนาคต อีกทั้งเหล่าเพื่อนนิสิตจิตวิทยาประยุกต์ทุกท่านที่คอยช่วยเหลือ ให้กำลังใจ และสนับสนุนทางจิตใจด้วยกันเสมอ

ขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มอบทุนในการนำเสนอผลงานวิชาการในระดับประเทศ

ขอกราบขอบพระคุณ นายอุไร พงษ์ขยัน นางสาววาลักษณ์ ไชยจันทร์กนก นางดวงใจ พงษ์ขยัน ผู้เป็นบิดา มารดา ย่า ผู้เป็นที่รักยิ่งของผู้วิจัยที่คอยให้กำลังใจและความห่วงใยอยู่เสมอ รวมถึงการสนับสนุนกำลังใจ และกำลังใจทรัพย์ ผู้วิจัยมีความมานะ อดทน และผ่านอุปสรรคทั้งหลายมาได้ด้วยความรัก ความห่วงใย และกำลังใจจากท่าน

สุดท้ายนี้คุณประโยชน์อันเกิดจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องรำลึกถึงความรักของบุพการีตลอดจนพระคุณของครูอาจารย์และผู้มีส่วนช่วยเหลือและส่งเสริมให้ผู้วิจัยมีความรู้ความสามารถตั้งแต่อติตจนถึงปัจจุบันนี้

เบงค์ พงษ์ขยัน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญรูปภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ที่มาและความสำคัญ	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	10
ความสำคัญของงานวิจัย	10
ขอบเขตของการวิจัย	10
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	11
นิยามศัพท์ปฏิบัติการ	11
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม.....	15
1. แนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน	17
1.1 ความหมายของผลการปฏิบัติงาน	17
1.2 องค์ประกอบของผลการปฏิบัติงาน.....	19
1.3 การวัดผลการปฏิบัติงาน.....	23
2. ทฤษฎีความคาดหวัง และการให้คุณค่า.....	25
2.1 โมเดลทฤษฎี Expectancy-Value	26
2.2 ความหมายของความคาดหวัง	28

2.3 องค์ประกอบของความคาดหวัง.....	29
2.4 การวัดความคาดหวังความสำเร็จในงาน	31
2.5 ความหมายของการให้คุณค่า.....	31
2.6 องค์ประกอบของการให้คุณค่า	32
2.7 การวัดการให้คุณค่า	33
2.8 ความสัมพันธ์ของความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงานกับผลการปฏิบัติงาน	33
3.แนวคิดและทฤษฎีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์	34
3.1 ความหมายของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์.....	34
3.2 ประเภทของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์	35
3.3 ความสัมพันธ์ของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์กับโครงสร้างเป้าหมาย	40
3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์กับความคาดหวัง และการให้คุณค่า	41
3.5 การวัดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์	45
4. แนวคิดและทฤษฎีโครงสร้างเป้าหมาย	45
4.1 ความหมายโครงสร้างเป้าหมาย	46
4.2 ประเภทของโครงสร้างเป้าหมาย.....	47
4.3 ความสัมพันธ์ของโครงสร้างเป้าหมายกับผลการปฏิบัติงาน.....	48
4.4 การวัดการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การ	49
5. ตัวแปรส่งผ่าน.....	49
7. กรอบแนวคิดในการวิจัย	53
8. สมมติฐานการวิจัย.....	56
บทที่ 3 วิธีดำเนินงานวิจัย	57
1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	57

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	58
3. ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	73
4. สิทธิของผู้ร่วมวิจัย	73
5. การจัดทำวิเคราะห์ข้อมูล	74
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	77
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำเสนอโดยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้	79
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	79
1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง	79
2. ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร	81
3. ผลการวิเคราะห์เมทริกซ์สหสัมพันธ์ตัวแปรในโมเดล	82
4. ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ	85
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	89
วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	89
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	89
ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย	89
การวิเคราะห์ข้อมูล	89
สรุปผลการวิจัย	90
การอภิปรายผล	91
สมมติฐานที่ 1 อิทธิพลของการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การ ที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน เมื่อการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่า ในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์	93
สมมติฐานที่ 2 การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน และมีทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงาน โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความ คาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน	95

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งถัดไป	97
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	98
ข้อจำกัดในการวิจัย	99
บรรณานุกรม	100
ภาคผนวก	111
ประวัติผู้เขียน.....	159



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1	สังเคราะห์ความหมายของผลการปฏิบัติงาน	18
ตาราง 2	การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แบบ 2X2 มิติ (2X2 achievement goal model)	38
ตาราง 3	การตั้งเป้าหมายใฝ่สัมฤทธิ์แบบ 3x2 มิติ (3x2 achievement goal model)	39
ตาราง 4	ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลในรูปแบบเมทริกซ์ความสัมพันธ์	55
ตาราง 5	ประชากร และกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	58
ตาราง 6	ตัวอย่างมาตรวัดผลการปฏิบัติงาน	61
ตาราง 7	ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างข้อวัดกับคะแนนรวมทั้งแบบวัดของแบบวัดผลการปฏิบัติงาน...	62
ตาราง 8	ตัวอย่างมาตรวัดการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การ	64
ตาราง 9	ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างข้อวัดกับคะแนนรวมทั้งแบบวัดของแบบวัดการรับรู้โครงสร้าง เป้าหมายองค์การ	65
ตาราง 10	ตัวอย่างมาตรวัดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์	66
ตาราง 11	ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างข้อวัดกับคะแนนรวมทั้งแบบวัดของแบบวัดแบบวัดการ ตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์	67
ตาราง 12	ตัวอย่างมาตรวัดความคาดหวังความสำเร็จในงาน	69
ตาราง 13	ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างข้อวัดกับคะแนนรวมทั้งแบบวัดของแบบวัดความคาดหวัง ความสำเร็จในงาน	70
ตาราง 14	ตัวอย่างมาตรวัดการให้คุณค่าในงาน	71
ตาราง 15	ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างข้อวัดกับคะแนนรวมทั้งแบบวัดของแบบวัดการให้คุณค่าในงาน	72
ตาราง 16	แสดงค่าสถิติและเกณฑ์วัดระดับความกลมกลืนของเมทริกซ์ความแปรปรวน ความ แปรปรวนร่วมของโมเดล และเมทริกซ์ความแปรปรวน ความแปรปรวนร่วมของข้อมูลเชิงประจักษ์ (Wattanansakul, 2016).....	76

ตาราง 17 สัญลักษณ์ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
ตาราง 18 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอตัวแปร.....	78
ตาราง 19 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (n=353).....	80
ตาราง 20 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย (n = 353)	82
ตาราง 21 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ตัวแปรในโมเดลสมมติฐานการวิจัย (n = 353)	84
ตาราง 22 ผลวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง ทางอ้อม อิทธิพลรวม และผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดล.....	87



สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 โมเดลทฤษฎีความคาดหวัง – คุณค่า (Eccles และ al., 1983; Eccles และ Wigfield, 2002; Vroom, 1964; Wigfield และ Eccles, 2001)	28
ภาพประกอบ 2 Research framework Chareonwongsak (2017)	34
ภาพประกอบ 3 การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แบบสองประเภท	36
ภาพประกอบ 4 การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แบบสามประเภท.....	37
ภาพประกอบ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังความสำเร็จในงาน การให้คุณค่าในงาน และ ผลการปฏิบัติงาน	41
ภาพประกอบ 6 กรอบแนวคิดการวิจัย คณิตา เพ็งผอม (2560).....	42
ภาพประกอบ 7 กรอบแนวคิดการวิจัย ตัวแปรเป้าหมายและตัวแปรความคาดหวังและคุณค่า เป็น ตัวแปรอิสระที่มีแนวโน้มกับผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ ของ Plante และคนอื่น ๆ (2013) .	43
ภาพประกอบ 8 เป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์มีแนวโน้มกับผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์โดยมีความ คาดหวังและคุณค่าเป็นตัวแปรส่งผ่าน ของ Plante และคนอื่น ๆ (2013).....	44
ภาพประกอบ 9 เป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังและ คุณค่าของงาน ของ Plante และคนอื่น ๆ (2013).....	44
ภาพประกอบ 10 กรอบแนวคิดการวิจัย ความคาดหวัง คุณค่าในงานมีแนวโน้มกับเป้าหมายเชิง สัมฤทธิ์และผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของ Plante และคนอื่น ๆ (2013)	45
ภาพประกอบ 11 Mediation for Explanation.....	50
ภาพประกอบ 12 Mediation for Design	51
ภาพประกอบ 13 Total effect.....	51
ภาพประกอบ 14 Direct effect, Indirect effect.....	52
ภาพประกอบ 15 รูปแบบตัวแปรส่งผ่าน.....	52
ภาพประกอบ 16 กรอบแนวคิดการวิจัย	54

ภาพประกอบ 17 ตัวอย่างแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	60
ภาพประกอบ 18 อิทธิพลการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การมีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงานเป็น ตัวแปรส่งผ่าน.....	88



บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญ

การแข่งขันทางเศรษฐกิจในระดับโลกมีความรุนแรงมากขึ้นส่งผลให้การรวมตัวด้านเศรษฐกิจของกลุ่มต่าง ๆ ในโลกมีความเข้มข้น ประเทศเศรษฐกิจใหม่มีขีดความสามารถในการแข่งขันมากขึ้น เช่น จีน อินเดีย ละตินอเมริกา และเวียดนาม ประเทศเหล่านี้มีมาตรฐานทางด้านเศรษฐกิจส่งผลให้เกิดการดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศเพิ่มขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) โครงสร้างเศรษฐกิจไทยมีความเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจโลก จึงทำให้มีความอ่อนไหวและผันผวนตามปัจจัยภายนอกในขณะที่ความสามารถในการแข่งขันปรับตัวของประเทศไทยอยู่ในระดับไม่สูงนัก (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) โดยประเทศไทยมีการดำเนินการเพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดีโดยมีการขยายการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานที่เป็นระบบโครงข่ายมากขึ้น และมีการเพิ่มการลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนา อย่างไรก็ตามอันดับความสามารถในการแข่งขันของไทยยังปรับตัวได้ช้าเมื่อเทียบกับหลายประเทศในภูมิภาคเดียวกัน ปัจจัยที่ส่งผลมีทั้งปัจจัยภายในประเทศและนอกประเทศซึ่งประเทศไทยต้องเผชิญกับแรงกดดันและความเสี่ยงมากขึ้น ภายใต้สถานการณ์ที่กระแสโลกาภิวัตน์ โดยมีการเคลื่อนย้ายคน เงินทุน องค์ความรู้ เทคโนโลยี ข่าวสาร สินค้าและบริการอย่างเสรี ผลสำรวจของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2560) พบว่า คุณภาพศักยภาพของบุคลากรของไทยต่ำ การลงทุนในการวิจัยและพัฒนายังมีน้อยคุณภาพโครงสร้างพื้นฐานยังไม่ดี เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจโลก ทำให้เศรษฐกิจไทยผันผวนได้ง่าย และเศรษฐกิจโดยรวมยังมีการขยายตัวในอัตราที่ต่ำกว่าศักยภาพมาต่อเนื่องหลายปี (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) จากการประชุมและวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจทางสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติจึงได้มีการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ปีพุทธศักราช 2560 – 2564 เพื่อต้องการส่งเสริมบทบาทของภาคธุรกิจเอกชนในการเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมแก่คนไทย และผลักดันให้ผู้ประกอบการเข้มแข็ง มีบทบาทในการพัฒนาเศรษฐกิจภายในประเทศให้เกิดความยั่งยืนสามารถแข่งขันกับตลาดโลกได้

ภาคบริการของภาคธุรกิจเอกชนมีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมากในการพัฒนาศักยภาพทางเศรษฐกิจและขยายการเติบโตของเศรษฐกิจได้อย่างต่อเนื่อง เมื่อพิจารณาอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจของไทย พบว่า ภาคบริการโดยรวมของไทยได้เพิ่มบทบาทต่อเศรษฐกิจไทยอย่าง

ต่อเนื่อง เช่น ธุรกิจการท่องเที่ยว ธุรกิจภาคการค้า ภัตตาคาร ร้านอาหาร โรงแรม เป็นต้น ภาคบริการมีส่วนของผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (GDP) มากกว่าร้อยละ 50 และมีความสำคัญมากขึ้นเรื่อยๆ สะท้อนจากสัดส่วนผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศที่เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 59 ในปี 2543 เป็น ร้อยละ 64 ในปี 2561 (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2558) และประเทศไทยเป็นหนึ่งในประเทศที่มีการแข่งขันทางธุรกิจสูงโดยเฉพาะธุรกิจทางด้านภัตตาคาร ร้านอาหาร ร้านสะดวกซื้อ และการบริการ แนวโน้มของธุรกิจร้านอาหารยังคงมีโอกาสเติบโตและทำกำไรได้สูง โดยมูลค่าตลาดธุรกิจร้านอาหารในประเทศไทย ปี 2560 - 2561 มีมูลค่าสูงกว่า 4 แสนล้านบาท และมีแนวโน้มเติบโตสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ผสมกับความสามารถในการทำกำไรของธุรกิจที่เพิ่มขึ้นทุกปี ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ดึงดูดให้ผู้ประกอบการรายใหม่เข้าสู่ตลาดธุรกิจร้านอาหารอย่างต่อเนื่อง (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2562) อย่างไรก็ตามไทยยังไม่สามารถเพิ่มสัดส่วนภาคบริการต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (GDP) ให้อยู่ในระดับสูงเทียบเคียงกับประเทศที่พัฒนาแล้วที่ใช้ภาคบริการเป็นแรงขับเคลื่อนหลักของระบบเศรษฐกิจตัวอย่างเช่นสหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น และสิงคโปร์ที่มีสัดส่วนของภาคบริการสูงถึงร้อยละ 70-80 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2558)

จากสภาพปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมในภาคบริการข้างต้นส่งผลให้ภาคเอกชนต้องมีการปรับตัวและรับมือกับสภาวะการแข่งขันทางธุรกิจทั้งภายในประเทศและตลาดโลก ผู้ประกอบการต้องมีมาตรการและกลยุทธ์เชิงนโยบายเพื่อพัฒนาความพร้อมขององค์กรเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางธุรกิจควบคู่กันไป โดยปัจจัยหลักที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้นั้นคือบุคลากร งานวิจัยก่อนหน้านี้ต่างสนับสนุนว่าผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของพนักงานทำนายประสิทธิภาพขององค์กรได้ ส่งผลให้บริษัทสามารถแข่งขันกับตลาดทางธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ธุรกิจดำเนินต่อไปได้ตามเป้าหมายส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศต่อไป

ความสำเร็จของแต่ละองค์กรเป็นตัวชี้วัดเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ องค์กรจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายได้นั้นองค์กรจะต้องมีพนักงานที่สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามที่องค์กรกำหนดไว้โดยมีงานวิจัยก่อนหน้านี้ได้ชี้ให้เห็นว่าความสำเร็จขององค์กรนั้นมีพนักงานเป็นผู้ขับเคลื่อน Chong (2016) พบว่าผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Job Performance) เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรไม่ว่าจะเป็นผลผลิตขององค์กรหรือภาคการให้บริการ งานวิจัยในด้านการปฏิบัติงานพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลมีความสัมพันธ์สูงสำหรับองค์กร เมื่อบุคคลได้แสดงออกถึงการทำงานอย่างเต็มที่ทำงานประสบความสำเร็จ

บุคคลจะมีความพึงพอใจในประสิทธิภาพการทำงาน และความเชี่ยวชาญของตน (Bandura, 1997; Kanfer และ Ackerman, 2005) โดยผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานในระดับองค์กรนั้นจะมีผลมาจากประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับบุคคล ที่เป็นกำลังขับเคลื่อนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้มีประสิทธิภาพได้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายและนโยบายที่องค์กรได้วางไว้ ผลการปฏิบัติงานของบุคคลากรจึงมีความสำคัญกับองค์กรที่จะมุ่งไปสู่เป้าหมายตามพันธกิจและนโยบาย เพื่อให้เป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จขององค์กร (วารุณี ทองดี, 2559) ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานถือเป็นส่วนสำคัญในการประเมินประสิทธิผลของพนักงานสะท้อนถึงคุณภาพขององค์กร การประสบผลสำเร็จหรือการประสบความล้มเหลวขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นสำคัญ (ดนตรี ทวีไทรวิจิตร, มนตรี พิริยะกุล, และ ประยงค์ มีใจชื้อ, 2014) คณะผู้บริหารองค์กรต่างต้องขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมายก็คือผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (นฤมล สุธีรรุฒิ, 2559) ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานของพนักงานจึงถือเป็นหัวใจหลักแห่งความสำเร็จขององค์กร (Rahman, 2014) ดังนั้น การศึกษาตัวแปรที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในองค์กรที่มาจากประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานจึงมีความสำคัญและจำเป็นต้องทำการศึกษาอยู่ตลอดเวลาเห็นได้จากการศึกษาตัวแปรผลการปฏิบัติงานในอดีตที่ผ่านมาที่ (Sonnentag, 2002) เพื่อทำให้เกิดการศึกษาวิจัยที่เป็นปัจจุบันแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างตรงประเด็น จนนำไปสู่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่จะส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีนักวิชาการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) ที่เป็นประโยชน์หากนำมามีส่วนร่วมในการวางกลยุทธ์ในบริบทของจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กรเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานให้ดีขึ้น (Motowidlo และ Kell, 2012) นักวิจัยและนักวิชาการได้ให้คำนิยามของผลการปฏิบัติงานไว้มากหลาย ได้แก่ Campbell (1990) เสนอว่าการปฏิบัติงาน คือ พฤติกรรม หรือการกระทำที่มีความเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กร ในขณะที่ Motowidlo และ Kell (2012) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า ผลการปฏิบัติงานเป็นพฤติกรรมการทำงาน of พนักงานที่องค์กรคาดหวัง และให้คุณค่า นฤมล สุธีรรุฒิ (2559) ได้ศึกษาผลการปฏิบัติงานพิจารณานิยามความหมายของผลการปฏิบัติงานจำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 คือ การนิยามความหมายของผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นพฤติกรรมของบุคคล เช่น (Campbell, 1990) นิยามผลการปฏิบัติงานไว้ว่าเป็นพฤติกรรม (Behavior) ที่มีความเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กร กลุ่มที่ 2 คือ การนิยามการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ (Result) Bernardin

และ Beatty (1984 อ้างถึงใน Viswesvaran และ Ones 2000) ได้ให้นิยามการปฏิบัติงานไว้ว่าเป็น การบันทึกผลลัพธ์ที่เกิดจากงานที่มีความเฉพาะเจาะจง และกลุ่มที่ 3 คือ การนิยามความหมายผล การปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นพฤติกรรมหรือการกระทำ และผลลัพธ์ (Behavior & Result) Viswesvaran และ Ones (2000) นิยามผลการปฏิบัติงานไว้ว่าเป็นพฤติกรรม หรือการกระทำ และผลลัพธ์ที่วัด ได้เกิดจากพนักงานนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ ละองค์การยังเกี่ยวข้องกับลักษณะงาน เป้าหมาย พันธกิจ และค่านิยมขององค์กรอีกด้วย (Motowidlo และ Schmit, 1999 อ้างถึงใน นฤมล สุธีรัฐ, 2559) จากเอกสารงานวิจัยก่อนหน้านี้ พอสรุปได้ว่า ผลการปฏิบัติงาน คือ พฤติกรรมการทำงานที่มีความเกี่ยวข้องกับความคาดหวัง ขององค์กร เป็นสิ่งที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายในบริบทของหน่วยงาน หรือองค์กร รวมถึงเป้าหมาย ส่วนบุคคลที่มีการวัดผลลัพธ์ที่ชัดเจนและเฉพาะเจาะจง

เมื่อพิจารณาเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบหลักทฤษฎีทางจิตวิทยาที่อธิบาย พฤติกรรมผลสัมฤทธิ์เปรียบเสมือนผลการปฏิบัติงานของพนักงาน คือ ทฤษฎีความคาดหวังและ คุณค่า (Expectancy Value Theory) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ (achievement) และเป็นทฤษฎีแรงจูงใจในลักษณะของแรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) ได้รับแรงจูงใจจากการผสมผสานระหว่างความคาดหวังต่อความสำเร็จ และคุณค่าของงานที่เป็นอัตวิสัย หรือในลักษณะเฉพาะเจาะจง (Campbell Leaper, 2001) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ โครงสร้างของความคิดถึงการเปลี่ยนแปลงของความรู้สึก และการกระทำ (Weiner, 1985) เป็น กระบวนการที่ควบคุมทางเลือกในการเข้าร่วมกิจกรรมของบุคคล (Soyoung และ Sungchan, 2017) โดยแรงจูงใจส่วนใหญ่มีจุดเริ่มต้นจากความต้องการจำเป็น (Need) เป็นสาเหตุให้บุคคล เกิดแรงขับ (Drive) ที่นำไปสู่ความสำเร็จ (Coon และ Mitterer, 2013 อ้างถึงใน สิทธิพงศ์ วัฒน นนท์สกุล, 2561) การคาดหวังสู่ความสำเร็จ (Expectation of Success) คือ ความเชื่อส่วนบุคคล เกี่ยวกับความสามารถ (Abilities) ในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จที่มีผลมาจากประสบการณ์ใน อดีต (Previous Experiences) ความคาดหวัง (Expectation) เป็นสิ่งที่กำหนดทิศทางพฤติกรรมที่มีเป้าหมาย (Goals) เมื่ออยู่ในสถานการณ์ต่าง ๆ (Environmental Influences) และเป็นปัจจัยอัน สำคัญต่อการเลือกกิจกรรมด้วยความสมัครใจซึ่งเป็นกิจกรรมที่ใช้ความพยายามและความเพียร (Conley, 2012 อ้างถึงใน อธิษฐาน ทองทรัพย์, 2563) การให้คุณค่า (Value) คือ ความรู้สึกนึกคิด ที่เป็นกำลังสำคัญในการสร้าง ชักจูง หรือชี้นำพฤติกรรม บุคคลที่เห็นคุณค่ากับสิ่งใดมักให้ ความสำคัญและความสนใจ และเห็นคุณประโยชน์ในสิ่งๆ นั้นจนเกิดเป็นความยึดมั่น การคาดหวัง และการให้คุณค่าดังกล่าวทำให้บุคคลเกิดความเชื่อในด้านแรงจูงใจ (Motivational Beliefs)

นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ แต่บุคคลจะเกิดความเชื่อในด้านแรงจูงใจได้นั้น บุคคลต้องมีการรับรู้และมีการตีความ (interpretations) ประสบการณ์ต่าง ๆ ไปในทิศทางที่สนับสนุนต่อการให้เกิดการคาดหวัง และการให้คุณค่าต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลง (Eccles และ Wigfield, 2002) Vroom (1964) อธิบายในทฤษฎีความคาดหวังและคุณค่าว่าเป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมหรือการกระทำที่กำหนดขึ้นนั้นถูกกำหนดโดยปัจจัยสองประการ คือ 1) ความคาดหวัง (expectancy) ว่าผลลัพธ์ (outcome) นั้นมีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใดที่จะลงมือทำ 2) คุณค่า (value) แต่ละคนจะให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ที่ต้องการแตกต่างกัน ปัจจัยหลักทั้งสองประการนี้ถูกรวมเข้าด้วยกันเป็นสมการคูณ กล่าวคือ แรงจูงใจเทียบเท่าความคาดหวังคูณกับคุณค่า ($\text{motivation} = \text{expectancy} \times \text{value}$) บุคคลจะมีแรงจูงใจมากเมื่อมีความคาดหวังและการให้คุณค่าในผลลัพธ์สูง Expectancy Value Theory ได้รับการพัฒนาโดย Jacquelynne Eccles และคณะ (Eccles และ al., 1983; Eccles และ Wigfield, 2002; Wigfield และ Eccles, 2001) ด้วยสมมติฐานทฤษฎีที่ว่าทางเลือกที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์จากแรงจูงใจการรวมกันของความคาดหวังต่อความสำเร็จและคุณค่าของงานที่เป็นอัตวิสัย ผลการวิจัยพบว่าทั้งสองปัจจัยจะมีความสัมพันธ์กัน ทฤษฎีนี้ได้มีการนำมาประยุกต์ใช้เพื่อทำการศึกษาค้นคว้าเป็นจำนวนมากในบริบทของอุตสาหกรรมและองค์การ Soyoung และ Sungchan (2017) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงาน ของพนักงานสหพันธ์รัฐสหรัฐอเมริกา และความพึงพอใจในงาน ในทฤษฎีความคาดหวัง พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน เช่นเดียวกันกับ Chareonwongsak (2017) ได้ศึกษา การเพิ่มแรงจูงใจของคณะกรรมการเพื่อประสิทธิภาพในการแข่งขันของสหกรณ์ในประเทศไทย โดยพัฒนารอบแนวคิดการวิจัยด้วยโมเดลทฤษฎีความคาดหวังและคุณค่า (Vroom, 1964) ผลวิจัยพบว่า แรงจูงใจของบุคลากรในสหกรณ์มีความมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของสหกรณ์ ทฤษฎีความคาดหวัง คุณค่ายังถูกนำไปใช้ในบริบทของการศึกษากันอย่างแพร่หลายเพื่อศึกษาพฤติกรรมการณ์มุ่งผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน เช่น Wigfield และ Eccles (2000) ได้ทำการศึกษาค้นคว้า พบว่า การที่นักเรียนมีความคาดหวังสูงเกี่ยวกับผลงานด้านการศึกษาเป็นการคิดว่าตนเองมีโอกาสที่จะสร้างผลงานการศึกษาที่เป็นเลิศได้ และการที่นักเรียนมีการให้คุณค่าสูงเกี่ยวกับผลงานด้านการศึกษาแรงจูงใจในการศึกษาก็จะเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลให้พฤติกรรมผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาสูงขึ้นด้วย จากการทบทวนวรรณกรรมจะเห็นได้ว่าทฤษฎีความคาดหวังและคุณค่าเป็นทฤษฎีที่สามารถนำมาใช้ในการอธิบาย และทำนายพฤติกรรมทางด้านประสิทธิภาพในการทำงานและความสำเร็จในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้

จากทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงาน เป็นตัวแปรหนึ่งที่อยู่ในแนวคิดทฤษฎีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ (Achievement Goal Orientation) เป็นแนวคิดที่ถูกนำมาประยุกต์ในหลายบริบทสามารถประยุกต์ใช้ได้กับทุกบริบท เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่เกี่ยวกับผลสำเร็จภายใต้ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมาย (Weiner, 1991 อ้างถึงใน วารุณี ทองดี, 2559) การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ เป็นกระบวนการที่ใช้สร้างแรงจูงใจให้บุคคลเกิดความพยายามในการกระทำกิจกรรม และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการกำหนดเกณฑ์เป้าหมายของพฤติกรรมได้อย่างชัดเจน และยังใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับ (feedback) ให้กับตนเองเพื่อใช้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเป้าหมายในการปฏิบัติงาน (Bandura, 1986; Locke และ Latham, 1984) การกำหนดจุดมุ่งหมายเพื่อบอกทิศทางการทำงานเป็นการจูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน (Performance) ที่สำคัญประการหนึ่งในช่วงระยะเวลา 6 ปีที่ผ่านมาการศึกษาวิจัยโดยใช้ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (Ginns, Martin, Durksen, Burns, และ Pope, 2018) และมีผู้ได้ทำการวิจัยนำมาใช้ในบริบทของจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การมาหลายทศวรรษ (Locke และ Latham, 2002; VandeWalle, Brown, Cron, และ Slocum Jr, 1999; VandeWalle, Cron, และ Slocum Jr, 2001) จากการศึกษางานที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ด้วยการสังเคราะห์งานวิจัย (Meta-Analysis) ของ Hulleman, Schragar, Bodmann, และ Harackiewicz (2010) พบว่า แนวคิดเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ 1) เป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ (Mastery Goal Orientation) 2) เป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงาน (Performance Goal Orientation) และต่อมาได้มีนักวิชาการทำการศึกษาค้นคว้าพัฒนาทฤษฎีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง Andrew J Elliot และ Harackiewicz (1996) ทำการพัฒนารูปแบบการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แบบหลีกเลี่ยง (Performance-Avoidance Goal Orientation) เพิ่มขึ้นมาจากเดิม 2 ประเภทเป็น 3 ประเภท จากนั้น Andrew J Elliot และ McGregor (2001) ทำการพัฒนามาตรฐานทฤษฎีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เป็นแบบมิติ 2x2 และพัฒนาจนเกิดเป็นแบบมิติ 3x2 ในเวลาต่อมา (Andrew J Elliot, Murayama, และ Pekrun, 2011) แนวคิดเรื่องการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์มีการแบ่งลักษณะของการตั้งเป้าหมายออกเป็นประเภทต่าง ๆ แต่ละลักษณะของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ จะส่งผลกระทบต่อข้อกำหนดพฤติกรรมที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อบรรลุความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันด้วย (Ames, 1992; Andrew J. Elliot, 1999; T. C. Urdan, 1997) เช่น พนักงานที่มีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงาน จะมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อแสดงศักยภาพที่มีความเกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ของงาน มุ่งเน้นการแข่งขัน และเปรียบเทียบผลงานเพื่อมุ่งไปยัง

ผลลัพธ์ที่พึงพอใจมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าการตั้งเป้าหมายเพื่อความสำเร็จเป็นปัจจัยสำคัญกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์การที่จะมุ่งไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมาย และเมื่อพิจารณาความสอดคล้องในทฤษฎีความคาดหวังและคุณค่าที่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังสู่ความสำเร็จ (Expectation of Success) ที่ได้อธิบายว่าความคาดหวังสู่ความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับการตั้งเป้าหมายของบุคคลที่เป็นกำหนดทิศทางพฤติกรรมสู่เป้าหมาย (Goals) (Conley, 2012) สอดคล้องกับทฤษฎีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ที่กล่าวไปเบื้องต้นที่เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายสู่ความสำเร็จงานวิจัยครั้งนี้เลือกใช้แนวคิดทฤษฎีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ (Performance Goal Orientation) เป็นหนึ่งในประเภทการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ในทฤษฎีเป็นตัวแปรในการศึกษา หากมองความสอดคล้องเชื่อมโยงกับโมเดลทฤษฎีความคาดหวังและคุณค่า (Expectancy Value Theory) การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์จะสามารถอธิบายตัวแปรผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้โดยทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่าน

ในประเด็นโครงสร้างเป้าหมาย (Goal Structure) ได้มีนักวิจัยเสนอแนวคิดไว้ว่า ความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการตั้งเป้าหมายที่ได้รับอิทธิพลมาจากโครงสร้างเป้าหมาย (Ames, 1984, 1992; Ames และ Ames, 1984) การที่พนักงานรับรู้ว่าคุณค่าการให้ความสำคัญกับเรื่องใดหรือให้ความสำคัญกับความรู้ ทักษะความสามารถใด ก็จะส่งผลให้พนักงานตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ที่มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์การด้วย (วารุณี ทองดี, 2559) โดยโครงสร้างเป้าหมายขององค์การเป็นขอบเขตที่มีส่วนสำคัญต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานของพนักงาน (Brock, Zmud, Kim, และ Lee, 2005) ที่จะทำให้พนักงานเกิดแนวทางในการตั้งเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จขององค์การ Ames (1992) ได้นิยามโครงสร้างเป้าหมาย ว่าเป็นแนวทางการดำเนินการของหน่วยงาน หรือองค์การนั้น ๆ ที่จะเสนอเป้าหมายในการดำเนินงานให้กับสมาชิกได้รับทราบ หากเปรียบเทียบในบริบทขององค์การโครงสร้างเป้าหมายจึงเปรียบเสมือน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม หรือทิศทางการดำเนินธุรกิจที่เป็นการสร้างบรรทัดฐานขององค์การที่เป็นสิ่งกระตุ้นพนักงานให้เกิดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางและเป้าหมายในการทำงานเมื่อพนักงานเกิดการตั้งเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย นำมาซึ่งผลลัพธ์การดำเนินงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ (วารุณี ทองดี, 2559) หากแสดงให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างโครงสร้างเป้าหมายและโมเดลทฤษฎีความคาดหวัง และคุณค่า โครงสร้างเป้าหมายจะเปรียบเสมือนปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ส่วนบุคคลคือ อิทธิพลของสิ่งแวดล้อม (environmental influences) ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (cultural milieu), ความเชื่อและพฤติกรรมของสังคมนิยม

(socializers' beliefs and behaviors) โครงสร้างเป้าหมาย (Goal Structure) ที่อาศัยหลักแนวคิดของ Ames (1992) จะสามารถอธิบายพฤติกรรมของพนักงานได้ว่าปัจจัยโครงสร้างเป้าหมายจะทำให้พนักงานเกิดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นได้ โครงสร้างเป้าหมายมีความสอดคล้องกับการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ที่ได้กล่าวไว้ก่อนหน้านี้โดยโครงสร้างเป้าหมายจะส่งอิทธิพลไปยังรูปแบบการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ของบุคคลด้วย (Ames, 1992; Ames และ Ames, 1984) ทั้งนี้แนวคิดเรื่องโครงสร้างเป้าหมายสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ (Ames, 1992) คือ 1) โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ (Mastery Goal Structure) มุ่งให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ การทำความเข้าใจ และการพัฒนาตนเอง หากบุคคลมีการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายในลักษณะนี้ ก็จะนำไปสู่การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ 2) โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงาน (Performance Goal Structure) มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ การแข่งขัน การเปรียบเทียบผลงานของตนเองกับผู้อื่น บุคคลที่มีการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายในลักษณะนี้ จะนำไปสู่การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แบบแสดงผลงาน (Ames, 1992; Patrick, Kaplan, และ Ryan, 2011) มีงานวิจัยที่พบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นอยู่กับการตั้งเป้าเชิงผลลัพธ์ของบุคคลนั้น ๆ (Farr, Hofmann, และ Ringenbach, 1993; Phillips และ Gully, 1997; Van der Hoek, Groeneveld, และ Kuipers, 2018) ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์มีหลักสำคัญของทฤษฎีอยู่ว่า พฤติกรรมของบุคคลจะแสดงออกไปทิศทางใดขึ้นอยู่กับการตั้งเป้าหมายความสำเร็จหรือเหตุผลที่บุคคลนั้นจะแสดงพฤติกรรม (Ames, 1992; Andrew J. Elliot, 1999; T. C. Urdan, 1997) งานวิจัยของ สุพัตรา ปรางบาง (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า โครงสร้างงานในการบริหาร และวัฒนธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของ ศุภวัฒน์ คุณนพวงศ์ (2560) ที่พบว่า การที่พนักงานเกิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลทำให้พนักงานมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามวัฒนธรรมองค์กรได้มากขึ้นตามระดับการรับรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี ทองดี (2559) พบว่า ตัวแปรการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงาน และการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับตัวแปรผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พิจารณางานวิจัยของ วารุณี ทองดี (2559) พบว่า ผลวิเคราะห์สหสัมพันธ์คู่ระหว่างตัวแปรการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงาน (Performance Goal Structure) กับผลการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ บ่งชี้ว่าหากพนักงานมีการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงานในระดับที่สูง ระดับ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานก็มีแนวโน้มที่จะสูงมากขึ้นด้วย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มงคล วิสุทธิ, วิทย์ วิจวอน, บุญทวรรณ อินทยศ, หัสยาพร เมฆสุวรรณ, และ และอัจฉรา (2561) ที่พบว่า การรับนโยบายขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลขององค์การพยาบาล จากการ ทบทวนวรรณกรรมแสดงให้เห็นว่าการตั้งเป้าหมายในการทำงานถือเป็นพื้นฐานสำคัญของ พนักงาน ที่จะป้จจัยในการนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน โดยยึดวัตถุประสงค์จาก โครงสร้างเป้าหมายขององค์การเป็นหลัก ในเรื่องของพันธกิจ วิสัยทัศน์ และทิศทางการดำเนิน ธุรกิจขององค์การ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายที่องค์การ กำหนด

การทบทวนวรรณกรรมด้านกลุ่มประชากรพบว่ามีนักวิจัยให้แนวคิดศึกษาในกลุ่ม ประชากรที่หลากหลายแต่โดยส่วนใหญ่ศึกษากับประชากรที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชน (Darolia, Kumari, และ Darolia, 2010; Shukla และ Rai, 2015; ศุภวัฒน์ คุณนพงค์, 2560) นักวิจัยก่อน หน้าเห็นว่ากลุ่มประชากรที่เป็นพนักงานเอกชนโดยเฉพาะธุรกิจเอกชนขนาดใหญ่ที่มีจำนวน พนักงานมากมีความหลากหลายในวัฒนธรรมองค์การที่จะนำไปปรับใช้ได้กว้างกว่า เพื่อให้ พนักงานมีแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ (Schein, 2009) งานวิจัยนี้จึงมุ่งตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุตามทฤษฎีความคาดหวัง และ คุณค่ากับกลุ่มประชากรพนักงานเอกชนด้วยข้อมูลด้านเศรษฐกิจ และสถานะการแข่งขันทางธุรกิจ ที่ส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจขององค์การข้างต้น และปัจจัยความสำเร็จขององค์การที่มีผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานเป็นสิ่งขับเคลื่อน และเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การ รวมไปถึงข้อมูล แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ได้กล่าวมาแล้ว จึงได้เกิดคำถามวิจัยขึ้นว่า ปัจจัยใดที่ สามารถอธิบายผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยอาศัยกรอบโมเดล ทฤษฎีความคาดหวัง-คุณค่า (Expectancy – Value Theory) เป็นตัวอธิบายพฤติกรรม และเพื่อ ตอบคำถามวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อทำการศึกษาอิทธิพลของการรับรู้โครงสร้าง เป้าหมายที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิง สัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จ และการให้คุณค่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน เพื่อให้เกิด สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ และสามารถนำไปประยุกต์ขยายผลใช้กับองค์การที่เป็นกลุ่มประชากร ในการศึกษา หรือองค์การอื่น ๆ ที่มีบริบทใกล้เคียงต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การมีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน
2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อม ของการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การ การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงาน ไปยังผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ความสำคัญของงานวิจัย

1. ด้านวิชาการ

1.1 ได้รับทราบข้อมูลของอิทธิพลทางตรงของการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมทั้งอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผ่านการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงานไปยังผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นการตรวจสอบความตรงของทฤษฎี

1.2 สามารถนำสารสนเทศ และองค์ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาวิจัยนำไปประยุกต์ใช้ในการออกแบบโปรแกรมพัฒนานุบุคคล และกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

2. ด้านองค์การ

2.1 คณะบริหารได้ทราบถึงผลของข้อมูลสารสนเทศเพื่อนำไปประกอบการตัดสินใจในการพัฒนาเชิงนโยบาย และเชิงปฏิบัติการเพื่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

2.2 ผลจากการวิจัยสามารถใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศอ้างอิงเพื่อพัฒนารูปแบบการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานทั้งภายในองค์กร และในหน่วยงานที่มีบริบทเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

พนักงานประจำบริษัทเอกชนธุรกิจร้านอาหารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่าง

ตัวอย่างในการวิจัยคือ พนักงานประจำบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มแบบง่าย (simple random sampling) การวิจัยครั้งนี้ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เชิงสาเหตุ (path analysis) การกำหนดกลุ่มตัวอย่างเลือกใช้กฎแห่งความชัดเจน (rule of thumb) ที่ได้รับรู้ไว้ว่าการประเมินค่าพารามิเตอร์ ใช้ตัวอย่าง 25 คนต่อการประมาณค่า 1 พารามิเตอร์

(Hair, Black, Babin, Anderson, และ Tatham, 2006) การศึกษาประกอบไปด้วยพารามิเตอร์ที่ประมาณค่าตามตัวแปร 5 ตัวแปร ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรภายใน 3 พารามิเตอร์ รวม 8 พารามิเตอร์ ร่วมกับการปรับโมเดลเชิงสาเหตุอีกประมาณ 6 พารามิเตอร์ รวมเป็น 14 พารามิเตอร์ ทั้งหมดที่ต้องประมาณค่าในการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น $14 \times 25 = 350$ คน เพื่อป้องกันการเกิดความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุดจึงเพิ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 10 เป็น 385 คน ในการเก็บข้อมูลได้แบบวัดคืนกลับ 353 ชุด อัตราการตอบกลับคิดเป็นร้อยละ 91.7

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

1.1 ผลการปฏิบัติงาน (job performance)

2. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

2.1 การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายขององค์การ (perceived organizational goal structure)

3. ตัวแปรส่งผ่าน (Mediation Variable) ประกอบด้วย

3.1 การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ (goal orientation)

3.2 ความคาดหวังความสำเร็จในงาน (task success expectation)

3.3 การให้คุณค่าในงาน (task value)

นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

1. ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) หมายถึง การรับรู้ของพนักงาน เกี่ยวกับ ผลลัพธ์ของงานที่มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์การ ได้แก่

1) ผลผลิตภาพ (productivity) หมายถึง ปริมาณของงาน สินค้า หรือปริมาณส่วนการบริการ ที่ส่งมอบไปยังลูกค้า หรือผู้รับบริการตามข้อตกลงร่วมกันกับหน่วยงาน และมีการปฏิบัติงานแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้

2) คุณภาพงาน (quality) หมายถึง ผลลัพธ์ของงาน ที่เป็นไปตามมาตรฐานตามที่หน่วยงานได้กำหนดไว้ มีความคุ้มค่ากับทรัพยากรที่องค์กรได้ลงทุน และผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ

3) ความรู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน (job knowledge) หมายถึง ความรู้ หรือ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานหน้าที่ที่รับผิดชอบ ส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

แบบวัดผลการปฏิบัติงาน ในการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยทำการปรับปรุงแบบวัดผลการปฏิบัติงานโดยอ้างอิงจากแบบวัดผลการปฏิบัติงานของ วารุณี ทองดี (2559) ที่พัฒนาแบบวัดขึ้นตามแนวคิดของโดยอ้างอิงองค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Viswesvaran (1993) นำข้อวัดมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมและสอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ วัดระดับจากการรับรู้ต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานผู้ปฏิบัติงาน

ลักษณะมาตรวัดเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ตั้งแต่ ตรงกับตัวท่านมากที่สุด ให้ 5 คะแนน จนถึง ตรงกับตัวท่านน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน โดยผู้ที่มีคะแนนสูงหมายถึง พนักงานที่มีระดับการรับรู้ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีคะแนนต่ำกว่า

2. การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การ (Perceived Organizational Goal Structure) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวข้องกับพันธกิจ วิสัยทัศน์ ทิศทางการดำเนินงานขององค์การ และเป้าหมายด้านผลการปฏิบัติงาน ที่องค์การต้องการสร้างพนักงานมุ่งสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยที่พนักงานรับรู้ว่าหน่วยงานให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน การแข่งขัน และการเปรียบเทียบผลงานของพนักงานด้วยตนเอง เพื่อบรรลุเป้าหมายที่องค์การได้ตั้งไว้

แบบวัดการรับรู้โครงสร้างเป้าหมาย ผู้วิจัยทำการปรับปรุงแบบวัดโดยอ้างอิงจากแบบวัดการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายของ วารุณี ทองดี (2559) ที่พัฒนาแบบวัดขึ้นตามแนวคิดของ Midgley และคณะ (2000) (Midgley และคนอื่น ๆ, 2000) ใช้เป็นหลักในการนำข้อวัดมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมและสอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้

ลักษณะมาตรวัดเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ตั้งแต่ ตรงกับตัวท่านมากที่สุด ให้ 5 คะแนน จนถึง ตรงกับตัวท่านน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน โดยการประมาณค่าการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงานสูง หมายความว่า พนักงานที่ตอบมาตรวัดมีระดับการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงานที่สูงกว่าพนักงานที่มีระดับรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงานที่ต่ำกว่า

3. การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ (goal orientation) เป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ของ Hulleman และคณะ (2010) (Hulleman และคนอื่น ๆ, 2010) แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ 1) เป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ (mastery goal orientation) และ 2) เป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงาน (performance goal orientation) โดยในการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ประเภทเพื่อแสดงผลงานเป็นตัวแปรส่งผ่านเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทในการศึกษาตัวแปรผลการปฏิบัติงาน โดยเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงาน หมายถึง การตั้งเป้าหมายของพนักงานบริษัทเอกชน ที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับพันธกิจ วิสัยทัศน์ ทิศทางการ

ดำเนินงานขององค์กร และเป้าหมายขององค์กรด้านการผลการปฏิบัติงาน ที่มุ่งเน้นการแข่งขัน เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของตนเองกับผู้อื่น เพื่อมุ่งถึงผลการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด และเพื่อพิสูจน์ตนเองให้ผู้อื่นเห็นถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน

แบบวัดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ผู้วิจัยทำการปรับปรุงแบบวัดโดยอ้างอิงจากแบบวัดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ของ วารุณี ทองดี (2559) ที่พัฒนาแบบวัดโดยอ้างอิงแนวคิดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์จากการสังเคราะห์งานวิจัยของ Hulleman และคนอื่น ๆ (2010) ใช้เป็นหลักในการนำข้อวัดมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมและสอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้

ลักษณะมาตรวัดเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) มาตรวัดเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ ตรงกับตัวท่านมากที่สุด ให้ 5 คะแนน จนถึง ตรงกับตัวท่านน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน โดยการประมาณค่าการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์สูง หมายความว่า พนักงานที่ตอบมาตรวัดมีระดับการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์สูงกว่าพนักงานที่มีระดับการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ต่ำกว่า

4. ความคาดหวังความสำเร็จในงาน (task success expectation) หมายถึง การคาดการณ์ความเป็นไปได้ต่อความสำเร็จในงานของพนักงานในอนาคต โดยความคาดหวังนั้นจะตั้งอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์เดิม และการรับรู้ในความสามารถของตนเอง

แบบวัดความคาดหวังความสำเร็จในงาน ผู้วิจัยทำการปรับปรุงแบบวัดโดยอ้างอิงจากแบบวัดความคาดหวังความสำเร็จของ อธิษฐาน ทองทรัพย์ (2563) ที่ทำการปรับปรุงพัฒนาโดยอ้างอิงแนวคิดของ Eccles และ al. (1983) ที่สร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎี expectancy-value theory ใช้เป็นหลักในการนำข้อวัดมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมและสอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้

ลักษณะมาตรวัดเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ตั้งแต่ ตรงกับตัวท่านมากที่สุด ให้ 5 คะแนน จนถึง ตรงกับตัวท่านน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน โดยการแปลผลของคะแนน คือ พนักงานที่ได้คะแนนสูง แปลว่า มีความคาดหวังความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่ได้คะแนนต่ำกว่า

5. การให้คุณค่าในงาน (task value) หมายถึง ความคิดหรือความรู้สึกรักของพนักงานที่ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงานโดยพนักงานที่ให้คุณค่าในงานจะให้ความสำคัญและความสนใจในงาน เห็นประโยชน์ในสิ่งที่ทำ จนเกิดการยึดมั่นในการปฏิบัติต่อสิ่งนั้น แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบเป็น คือ

5.1 คุณค่าของความสำเร็จ (attainment Value) หมายถึง การให้ความสำคัญกับสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงาน ส่งผลให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น

พนักงานที่เชื่อว่าผลการปฏิบัติงานที่ดี มีความสำคัญกับตำแหน่งหน้าที่การงานของตน พนักงานจะมีความกระตือรือร้น มีความยึดมั่น และตั้งใจทำให้ดีที่สุด ในการทำงานพนักงานก็จะมีระดับการให้คุณค่าในความสำเร็จสูง

5.2 คุณค่าภายในจิตใจ (intrinsic value) หมายถึง ความสุข ความพึงพอใจ ความสนุกสนานในการทำงานของพนักงาน ที่เกิดขึ้นจากภายใน (mind) มีความตระหนักรู้ในขณะปฏิบัติงานนั้น ๆ มีความสนใจทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เช่น พนักงานได้ปฏิบัติหน้าที่ตรงตามที่ตนเองสนใจ ทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น เป็นต้น

5.3 คุณประโยชน์ (utility value) คือ สิ่งที่ทำแล้วเกิดผลลัพธ์ที่มีคุณประโยชน์กับตัวพนักงาน และมีความเกี่ยวข้องกับเป้าหมายทั้งในปัจจุบัน และในอนาคตนำไปสู่เป้าหมายที่มากกว่าการปฏิบัติงานให้เสร็จสิ้น เช่น การที่พนักงานตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่มิใช่เพียงเพราะเขาสนใจในเนื้องานนั้นเพียงอย่างเดียว แต่เขาต้องการที่จะได้คะแนนผลประเมินการทำงานสูงเพื่อการปรับเปลี่ยนตำแหน่งเร็วกว่าคนอื่น เป็นต้น

แบบวัดการให้คุณค่าในงาน ผู้วิจัยทำการปรับปรุงแบบวัดโดยอ้างอิงจากแบบวัดการให้คุณค่าของ อธิษฐาน ทองทรัพย์ (2563) ที่ทำการปรับปรุงพัฒนาโดยอ้างอิงแนวคิดของ Wigfield และ Eccles (1992) ใช้เป็นหลักในการนำข้อวัดมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมและสอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้

ลักษณะมาตรวัดเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ตั้งแต่ ตรงกับตัวท่านมากที่สุด ให้ 5 คะแนน จนถึง ตรงกับตัวท่านน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน โดยการแปลผลของคะแนน คือ พนักงานที่ได้คะแนนสูง แปลว่า มีการให้คุณค่าในงานสูงกว่าพนักงานที่ได้คะแนนต่ำกว่า

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะทำการศึกษา ผู้วิจัยขอนำเสนอรายละเอียดและเรียบเรียงตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

- 1.1 ความหมายของผลการปฏิบัติงาน
- 1.2 องค์ประกอบของการปฏิบัติงาน
- 1.3 การวัดผลการปฏิบัติงาน

2. ทฤษฎีที่ความคาดหวัง และคุณค่า

- 2.1 โมเดลทฤษฎี Expectancy-Value
- 2.2 ความหมายของความคาดหวัง
- 2.3 องค์ประกอบของความคาดหวัง
- 2.4 การวัดความคาดหวังความสำเร็จในงาน
- 2.5 ความหมายของการให้คุณค่า
- 2.6 องค์ประกอบของการให้คุณค่า
- 2.7 การวัดการให้คุณค่า
- 2.8 ความสัมพันธ์ของความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าใน

งานกับผลการปฏิบัติงาน

3. แนวคิดและทฤษฎีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์

- 3.1 ความหมายของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์
- 3.2 ประเภทของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์
- 3.3 ความสัมพันธ์ของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์กับโครงสร้างเป้าหมาย
- 3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์กับความคาดหวัง

ความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงาน

3.5 การวัดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์

4. แนวคิดและทฤษฎีโครงสร้างเป้าหมาย

- 4.1 ความหมายโครงสร้างเป้าหมาย
- 4.2 ประเภทของโครงสร้างเป้าหมาย
- 4.3 ความสัมพันธ์ของโครงสร้างเป้าหมายกับผลการปฏิบัติงาน

4.4 การวัดการรับรู้โครงสร้างเป้าหมาย

5. ตัวแปรส่งผ่าน

6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

7.สมมติฐาน



1. แนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

ผลการปฏิบัติงาน (job performance) คือ พฤติกรรมที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นหัวใจสำคัญที่ใช้ในการประเมินศักยภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานของพนักงานจะส่งผลถึงประสิทธิภาพองค์การในภาพรวม ทั้งหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานเอกชน ต่างให้ความสำคัญ และมุ่งพัฒนากลยุทธ์ ตลอดจนนโยบายต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การ มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการมุ่งบรรลุสู่เป้าหมายความเป็นเลิศขององค์การที่องค์การกำหนดไว้ อาจกล่าวได้ว่าความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นสำคัญ การนำเสนอที่มุ่งนำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน โดยนำเสนอ 1) ความหมายของผลการปฏิบัติงาน 2) องค์ประกอบของการปฏิบัติงาน 3) ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องของผลการปฏิบัติงาน 4) การวัดผลการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ความหมายของผลการปฏิบัติงาน

ตัวแปรผลการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรที่มีการศึกษากันอย่างแพร่หลายโดยเฉพาะในบริบทขององค์การ และได้มีผู้ให้ความหมายของผลการปฏิบัติงานไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายไว้ดังนี้

Bernardin และ Beatty (1984 อ้างถึงใน Viswesvaran & Ones, 2000) ให้นิยามของผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากงานที่มีความเฉพาะเจาะจงโดยผลการปฏิบัติงานจะขึ้นอยู่กับความสามารถและแรงจูงใจของพนักงานรวมถึงบริบทที่มีความเฉพาะในงานนั้น ๆ ด้วย

Campbell (1990) ได้ให้นิยามของผลการปฏิบัติงานว่า หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำที่มีความเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์การ ก่อให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำที่มุ่งไปสู่วัตถุประสงค์ที่องค์การตั้งไว้

Honiball (2008) ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมที่มุ่งต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การโดยผลการปฏิบัติงานถือเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายของหน่วยงานรวมถึงเป้าหมายส่วนบุคคล

Mathis (2010) ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลลัพธ์ของการประเมินในการตัดสินว่าผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติได้ดีเพียงใด โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานขององค์การที่มีการตั้งไว้ และมีการสื่อสารแจ้งต่อผู้ปฏิบัติงานให้ทราบถึงผลการประเมิน

Viswesvaran และ Ones (2000) ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรม หรือการกระทำใด ๆ ที่เกิดผลลัพธ์ต่อแรงจูงใจส่งผลต่อผู้ปฏิบัติงาน และผู้ปฏิบัติงานเกิดการกระทำต่อ

งาน ซึ่งงานมีความเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กร และองค์กรสามารถวัดผลประเมินหรือผลลัพธ์ได้

A. M. Suliman (2001) ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลลัพธ์ในงาน เกิดจากผลลัพธ์ของการประพัตินของผู้ปฏิบัติงาน โดยงานมุ่งไปสู่จุดหมายขององค์กร ซึ่งสามารถวัดผล มีหลักฐานเชิงประจักษ์

วารุณี ทองดี (2559) ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลของพฤติกรรม หรือการกระทำที่มีความเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กร โดยผลการปฏิบัติงานถือเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายของหน่วยงาน องค์กร และบุคคล ซึ่งผลลัพธ์มีความเฉพาะเจาะจง โดยผลการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับความสามารถ และแรงจูงใจของพนักงานว่าพนักงานจะปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด จะพิจารณาตัดสินจากการเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้และมีการสื่อสารให้พนักงานทราบถึงผลการประเมิน

ตาราง 1 สังเคราะห์ความหมายของผลการปฏิบัติงาน

ลำดับ	ความหมาย	Bernardin และ Beatty	Campbell (1990)	Honiball (2009)	Mathis และ Jackson (2000)	Viswesvaran และ Ones (2000)	Suliman (2001)	วารุณี ทองดี (2559)	รวม
1	พฤติกรรมใด ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กร		✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
2	ผลลัพธ์ที่เกิดจากงานที่มีความเฉพาะเจาะจง ความสามารถ แรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน	✓				✓		✓	3
3	ระดับผลปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่ได้มีการกำหนดไว้ และมีการสื่อสารเพื่อแจ้งต่อผู้ปฏิบัติงานให้รับทราบถึงผลการประเมิน				✓	✓	✓	✓	4

จากตาราง 1 และคำนิยามข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่มีความเฉพาะเจาะจงของแต่ละบุคคล มีความเกี่ยวข้องกับเป้าหมายองค์การ เป็นสิ่งที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายในบริบทของหน่วยงาน หรือองค์การ รวมถึงเป้าหมายส่วนบุคคล โดยผลการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับระดับความสามารถ และระดับแรงจูงใจของพนักงาน รวมถึงบริบทที่มีความจำกัดของลักษณะงานนั้น ๆ ด้วย และมีการพิจารณาตัดสินว่าพนักงานปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด โดยการเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่มีการกำหนดไว้ และมีการสื่อสารให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการประเมิน

1.2 องค์ประกอบของผลการปฏิบัติงาน

จากการค้นคว้าศึกษางานวิจัยและเอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้อง ได้มีนักวิจัยและนักวิชาการ แบ่งองค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งผลการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรที่มีการศึกษาอย่างแพร่หลายในบริบทขององค์การ ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมองค์ประกอบของผลการปฏิบัติงาน มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

Campbell (1990) แบ่งผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. ความชำนาญในงานที่มีความเฉพาะเจาะจงในเนื้องาน (job specific task proficiency) หมายถึง ระดับความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน ที่มีความจำเป็นในตำแหน่งงานนั้น ๆ เช่น การออกแบบโครงสร้างองค์การ (organization chart) ของพนักงานฝ่ายพัฒนาโครงสร้างองค์การ (organization development) การสรรหาบุคลากรของพนักงานฝ่ายสรรหาบุคลากร (recruitment) เป็นต้น

2. ความชำนาญในงานที่ไม่มีความเฉพาะเจาะจงในเนื้องาน (non-job specific task proficiency) หมายถึง ระดับความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ของพนักงานที่ไม่จำกัดเฉพาะในตำแหน่งงานนั้น ๆ เช่น การเจรจาต่อรอง การใช้ภาษาอังกฤษ การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

3. ความชำนาญในด้านการสื่อสารการด้วยการเขียนและการพูด (written and oral communication task proficiency) หมายถึง ระดับความเชี่ยวชาญในการเขียนและการพูดเพื่อถ่ายทอดข้อมูลต่าง ๆ สู่ผู้อื่น เช่น การเขียนอีเมล การทำงานเสนอ การสอน เป็นต้น

4. การทุ่มเทพยายาม (demonstrating effort) หมายถึง ความวิริยะอุตสาหะ ความพยายาม และความเต็มใจที่จะทำงานจนกว่าได้สถานการณ์ที่ยากลำบาก

5. การรักษาระเบียบวินัย (maintaining personal discipline) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่หลีกเลี่ยงการกระทำที่ฝ่าฝืนกฎระเบียบ เช่น การดื่มของมึนเมาในสถานที่ทำงาน การลักทรัพย์ การทุจริต เป็นต้น

6. การอำนวยความสะดวกปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานและทีม (facilitating peer and team performance) หมายถึง ระดับของพฤติกรรมที่เอื้ออำนวยที่ทีมงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือทีมงาน ฯลฯ

7. การบังคับบัญชาหรือภาวะผู้นำ (supervision /leadership) หมายถึง การโน้มน้าว การจูงใจ หรือพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ

8. การจัดการหรือการบริหารงาน (management /administration) หมายถึง ภารกิจหน้าที่ต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ เช่น การตัดสินใจจัดการปัญหาในช่วงวิกฤติ การควบคุมงบประมาณ ฯลฯ

Borman และ Motowidlo (2014) ได้แบ่งพฤติกรรมการปฏิบัติงานออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

1. พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ (task performance) หมายถึง การปฏิบัติงานต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงาน และองค์กร เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย

2. พฤติกรรมการปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ (contextual performance) หมายถึง การกระทำใด ๆ ที่ไม่ได้ระบุว่าเป็นภาระหน้าที่ หรือมิได้ถูกมอบหมายจากหน่วยงานและองค์กร แต่เป็นการกระทำที่สนับสนุนให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย เช่น การช่วยกันประหยัดทรัพยากรในองค์กร เช่น การใช้กระดาษ การใช้น้ำ การใช้ไฟฟ้า เป็นต้น

โดยความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่พิจารณาจากเกณฑ์ 3 ประเภtdังต่อไปนี้ (Borman และ Motowidlo, 2014; Motowidlo และ Schmit, 1999 อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร, 2554)

1. กิจกรรมที่กระทำตามบทบาทในงานมีความแตกต่างกันระหว่างตำแหน่งต่าง ๆ เช่น การสรรหาพนักงานเข้าทำงานของพนักงานสรรหาบุคลากร แต่พฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่เป็นพฤติกรรมที่มีความคล้ายคลึงกันตำแหน่งต่าง ๆ เช่น การช่วยกันประหยัดทรัพยากรขององค์กร เช่น การใช้กระดาษ การใช้น้ำ การใช้ไฟฟ้า เป็นต้น

2. พฤติกรรมตามบทบาทในงานมีความเกี่ยวข้องกับความสามารถของบุคคล ในขณะที่พฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่จะเกี่ยวข้องกับบุคลิกและแรงจูงใจของบุคคล

3. พฤติกรรมตามบทบาทในงานเป็นสิ่งที่องค์กรได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน ว่าเป็นหน้าที่ที่พนักงานจะต้องกระทำ ส่วนพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่เป็นสิ่งที่อยู่นอกเหนือดุลยพินิจของแต่ละบุคคลว่าจะกระทำหรือไม่

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบทั้ง 8 ด้านของการปฏิบัติงานของ Campbell (1990) เห็นได้ว่ามีองค์ประกอบ 5 ด้านจัดว่าเป็นพฤติกรรมตามบทบาทในงาน ได้แก่ 1) ความชำนาญในงานที่มีความเฉพาะเจาะจงในเนื้องาน 2) ความชำนาญในงานที่ไม่มีความเฉพาะเจาะจงในเนื้องาน 3) ความชำนาญในด้านการสื่อสารการด้วยการเขียนและการพูด 4) การบังคับบัญชาหรือภาวะผู้นำ และ 5) การจัดการหรือการบริหารงาน และองค์ประกอบ 3 ด้านของพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ ได้แก่ 1) ความทุ่มเทพยายาม 2) การรักษากฎระเบียบ และ 3) การอำนวยความสะดวกการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และทีม

Viswesvaran และ Ones (2000) ได้เสนอองค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานไว้ 10 ดังนี้

1. ภาพรวมผลการปฏิบัติงาน (overall job performance) หมายถึง ผลลัพธ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของผู้ปฏิบัติงาน
2. ผลผลิตภาพ (productivity) หมายถึง ผลลัพธ์ด้านปริมาณของการบริการหรือสินค้าที่ส่งมอบไปยังผู้รับบริการตามระยะเวลาที่กำหนด
3. ความทุ่มเทพยายาม (effort) หมายถึง ความวิริยะอุตสาหะของพนักงานที่แสดงออกมา หรือพฤติกรรมที่ส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมายเกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด
4. องค์ความรู้ในเนื้องาน (job knowledge) หมายถึง องค์ความรู้ ความชำนาญการของพนักงาน ที่แสดงพฤติกรรมออกมาในการปฏิบัติงานของตนเอง
5. ความสามารถด้านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal competence) หมายถึง ความสามารถในการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพอันดีในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กร
6. ความสามารถด้านการบริหารจัดการ (administrative competence) หมายถึง ความสามารถในการจัดการของผู้ปฏิบัติงาน และบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกันในองค์กร

7. คุณภาพงาน (quality) หมายถึง คุณภาพของผลงาน โดยมีพฤติกรรมกาแสดงออกมาตรงตามมาตรฐานเป้าหมายที่องค์การกำหนด

8. ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร (communication competence) หมายถึง องค์ความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานต่อการติดต่อสื่อสารได้อย่างสมบูรณ์ครบถ้วนตรงตามวัตถุประสงค์ของงานที่ได้รับมอบหมาย

9. ภาวะผู้นำ (leadership) หมายถึง หัวหน้างานมีความสามารถโน้มน้าวหรือการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้เกิดความขยันหมั่นเพียร เพื่อบรรลุผลลัพธ์ของงาน

10. การปฏิบัติหน้าที่ตามกฎระเบียบ (compliance with the rules) หมายถึง การที่พนักงานปฏิบัติตามตามกฎระเบียบที่องค์การตั้งไว้

จากการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ (systematic review) เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของ Koopmans และคนอื่น ๆ (2011) พบว่า องค์ประกอบของตัวแปรผลการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันในมุมมองของการนิยามตามแนวคิดที่นำมาใช้ในการวัด ซึ่งจากงานวิจัยที่รวบรวมกรอบแนวคิด สามารถสรุปกรอบแนวคิดประเภทของผลการปฏิบัติงานออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ (task performance) 2) พฤติกรรมการปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ (contextual performance) 3) พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน (counterproductive work behavior) และองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ที่ไม่ได้จัดอยู่ในองค์ประกอบหลักทั้ง 3 ด้าน แบ่งรายละเอียดของผลการปฏิบัติงาน (Koopmans และคนอื่น ๆ, 2011) เพื่อสะท้อนให้เห็นองค์ประกอบความถี่ของการวัดประเมินผลการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบหลัก ดังนี้คือ 1) พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ (task performance) และ 2) พฤติกรรมการปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ (contextual performance)

จากการทบทวนแนวคิดเชิงวิชาการผลการปฏิบัติงานในข้างต้น สามารถจำแนกองค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานเป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ 1) พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ (task performance) และ 2) พฤติกรรมการปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ (contextual performance) (Borman และ Motowidlo, 2014; Motowidlo และ Schmit, 1999; ชูชัย สมितिไกร, 2547) เมื่อทำการพิจารณาตามวัตถุประสงค์งานวิจัยการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกทำการศึกษาวัดผลในเฉพาะส่วนของพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ (task performance) ที่เป็นการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงาน และองค์การเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย แตกต่างจากพฤติกรรมการปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่

(contextual performance) ที่เป็นการพฤติกรรมที่ไม่ได้ระบุว่าเป็นภาระหน้าที่ หรือมิได้ถูกมอบหมายจากหน่วยงานและองค์กร แต่เป็นการกระทำที่สนับสนุนให้องค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย เช่น ด้านบุคลิกภาพของพนักงาน ด้านการตัดสินใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ การช่วยกันประหยัดทรัพยากรในองค์กร เป็นต้น เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และบริบทของการวิจัย ที่มุ่งวัดผลสัมฤทธิ์ที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ทางตรงต่อตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และในการวัดผลตัวแปรนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจในรูปแบบการวัดผลการปฏิบัติงานของ Viswesvaran และ Ones (2000) ที่เป็นการวัดผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปแบบเฉพาะเจาะจงกับบทบาทหน้าที่ในการทำงาน งานวิจัยก่อนหน้าของ วารุณี ทองดี (2559) ที่ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัยโดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน และงานวิจัยก่อนหน้าของ วารุณี จันทาพูน (2562) ที่ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลของการรับรู้ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ต่อผลการปฏิบัติงานโดยมีความผูกพันในองค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรส่งผ่านของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง พบว่าในการศึกษาผู้วิจัยได้เลือกการวัดผลการปฏิบัติงาน 3 องค์ประกอบจาก 10 องค์ประกอบของ Viswesvaran และ Ones (2000) ที่เป็นการวัดผลการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงาน และองค์กร เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย คือ 1) ผลผลิตภาพ (productivity) หมายถึง ปริมาณของงาน สินค้า หรือปริมาณส่วนการบริการ ที่ส่งมอบไปยังลูกค้า หรือผู้รับบริการตามข้อตกลงร่วมกันกับหน่วยงาน และมีการปฏิบัติงานแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้ 2) คุณภาพงาน (quality) หมายถึง ผลลัพธ์ของงาน ที่เป็นไปตามมาตรฐานตามที่หน่วยงานได้กำหนดไว้ มีความคุ้มค่ากับทรัพยากรที่องค์กรได้ลงทุน และผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ 3) ความรู้ที่เกี่ยวข้องต่องานที่ปฏิบัติ (job knowledge) หมายถึง ความรู้ หรือทักษะ และความเชี่ยวชาญในภารกิจหน้าที่ที่รับผิดชอบ ส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.3 การวัดผลการปฏิบัติงาน

การวัดผลการปฏิบัติงาน Gomez-Mejia, Balkin, และ Cardy (2007) ได้เสนอผลการปฏิบัติงานไว้ว่าสามารถวัดได้ 2 รูปแบบ คือ ผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง (absolute value) ยกตัวอย่างเช่น ปริมาณของกำไร เป็นต้น และผลการปฏิบัติงานแบบเทียบเคียง (relative judgment) เป็นการวัดผลจากภาพรวมของการปฏิบัติงานที่มีความเกี่ยวข้องกับงานทั้งหมด และองค์ประกอบทางด้านพฤติกรรม

การวัดผลการปฏิบัติงานสามารถวัดผลได้หลายรูปแบบ เช่น การสังเกตการณ์ การสัมภาษณ์ หรือการใช้แบบประเมิน ซึ่งการพิจารณาเลือกใช้รูปแบบต่าง ๆ เหล่านี้ขึ้นอยู่กับบริบทขององค์กรนั้น ๆ การศึกษางานวิจัยของ Heneman, Judge, และ Kammeyer-Mueller (2003) ได้เสนอแนวคิดว่า การวิเคราะห์งานก็สามารถนำมาใช้เป็นตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานได้เช่นกัน และจากการสืบค้นงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน พบประเด็นที่น่าสนใจขององค์กรในการมุ่งพัฒนาผลการปฏิบัติงานช่วงก่อนหน้านี้นี้ เรื่องของการวัดประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานว่า การใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นรูปแบบที่องค์กรนิยมใช้ในการวัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมากที่สุด (Pulakos, Schmitt, และ Chan, 1996)

จากการศึกษาเพิ่มเติมพบว่า การวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยส่วนใหญ่จะให้การวัดในลักษณะความเกี่ยวข้องในงาน และองค์ประกอบพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคล ซึ่งเป็นการวัดเชิงอัตวิสัย (subjective measures) มากกว่าการวัดเชิงภววิสัย (objective measure) ที่วัดเฉพาะปริมาณงานหรือผลลัพธ์เชิงประจักษ์ โดยการวัดเชิงอัตวิสัยสามารถอธิบายผลการปฏิบัติงานได้ครอบคลุมทั้งส่วนของบุคคล และประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย (Wall และ คนอื่น ๆ, 2004)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องมาตรวัดผลการปฏิบัติงานในวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวัดผลการปฏิบัติงานโดยการวัดระดับจากการรับรู้ต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานผู้ปฏิบัติงาน และวัดจากพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ (task performance) ที่เป็นการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ได้แก่ 1) ผลผลิตภาพ (productivity) 2) ความรู้ที่เกี่ยวข้องในงานที่ปฏิบัติ (job knowledge) และ 3) คุณภาพงาน (quality) ในการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการปรับปรุงแบบวัดโดยอ้างอิงจากแบบวัดผลการปฏิบัติงานของ วารุณี ทองดี (2559) ที่พัฒนาแบบวัดและอ้างอิงองค์ประกอบขึ้นตามแนวคิดผลการปฏิบัติงานของ Viswesvaran (1993) นำข้อวัดมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมและสอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ ลักษณะมาตรวัดเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ตั้งแต่ ตรงกับตัวท่านมากที่สุด ให้ 5 คะแนน จนถึง ตรงกับตัวท่านน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน โดยผู้ที่มีคะแนนสูง หมายถึง พนักงานที่มีระดับการรับรู้ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่คะแนนต่ำกว่า

2. ทฤษฎีความคาดหวัง และการให้คุณค่า

ทฤษฎีความคาดหวังและคุณค่าเป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาที่สำคัญเกี่ยวกับลักษณะของแรงจูงใจในการบรรลุผลสำเร็จ (Wigfield, 1994) มีนักวิจัยที่ให้ความสำคัญกับทฤษฎีนี้มากมาย Vroom (1964) ได้อธิบายในทฤษฎีความคาดหวังและคุณค่าว่าเป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมหรือการกระทำถูกกำหนดขึ้นโดยปัจจัยสองประการ คือ 1) ความคาดหวัง (expectancy) ว่าผลลัพธ์ (outcome) นั้นมีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใดที่จะลงมือทำ 2) คุณค่า (value) แต่ละคนจะให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ที่ต้องการแตกต่างกัน ปัจจัยหลักทั้งสองประการนี้ถูกรวมเข้าด้วยกันเป็นสมการคูณ กล่าวคือ แรงจูงใจเทียบเท่าความคาดหวังคูณกับคุณค่า ($\text{motivation} = \text{expectancy} \times \text{value}$) บุคคลจะมีแรงจูงใจมากเมื่อมีความคาดหวังและการให้คุณค่าในผลลัพธ์สูง ทฤษฎีความคาดหวังและคุณค่าได้รับการพัฒนาโดย Jacquelynne Eccles และคณะ (Eccles และ al., 1983; Eccles และ Wigfield, 2002; Wigfield และ Eccles, 2001) เป็นปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญต่อการกำหนดแรงจูงใจของบุคคล (Weiner, 1985) เป็นกระบวนการควบคุมทางเลือกในการเข้าร่วมกิจกรรมของบุคคล (Soyoung และ Sungchan, 2017) โดยการเกิดขึ้นของแรงจูงใจส่วนใหญ่จะมีจุดเริ่มต้นจากความต้องการจำเป็น (Need) เป็นสาเหตุให้บุคคลเกิดแรงขับ (drive) ที่นำไปสู่ความสำเร็จ (Coon และ Mitterer, 2013 อ้างถึงใน สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล, 2561) ซึ่งการคาดหวังสู่ความสำเร็จ (expectation of success) คือ ความเชื่อส่วนบุคคลเกี่ยวกับความสามารถ (abilities) ในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จที่มีผลมาจากประสบการณ์ในอดีต (previous experiences) ความคาดหวัง (expectation) เป็นสิ่งที่กำหนดทิศทางพฤติกรรมที่มีเป้าหมาย (goals) เมื่ออยู่ในสถานการณ์ต่าง ๆ (environmental influences) และเป็นปัจจัยอันสำคัญต่อการเลือกกิจกรรมด้วยความสมัครใจซึ่งเป็นกิจกรรมที่ใช้ความพยายามและความเพียร (Conley, 2012) การให้คุณค่า (value) คือ ความรู้สึกนึกคิดที่เป็นกำลังสำคัญในการสร้าง ชักจูง หรือชี้นำพฤติกรรม บุคคลที่เห็นคุณค่ากับสิ่งใดมักให้ความสำคัญและความสนใจ และเห็นคุณประโยชน์ในสิ่งๆ นั้นจนเกิดเป็นความยึดมั่น การคาดหวังและการให้คุณค่าดังกล่าวทำให้บุคคลเกิดความเชื่อในด้านแรงจูงใจ (motivational beliefs) นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ แต่บุคคลจะเกิดความเชื่อในด้านแรงจูงใจได้นั้น บุคคลต้องมีการรับรู้และมีการตีความ (interpretations) ประสบการณ์ต่าง ๆ ไปในทิศทางที่สนับสนุนต่อการให้เกิดการคาดหวังและการให้คุณค่าต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลง (Eccles และ al., 1983; Eccles และ Wigfield, 2002; Wigfield และ Eccles, 2001)

2.1 โมเดลทฤษฎี Expectancy-Value

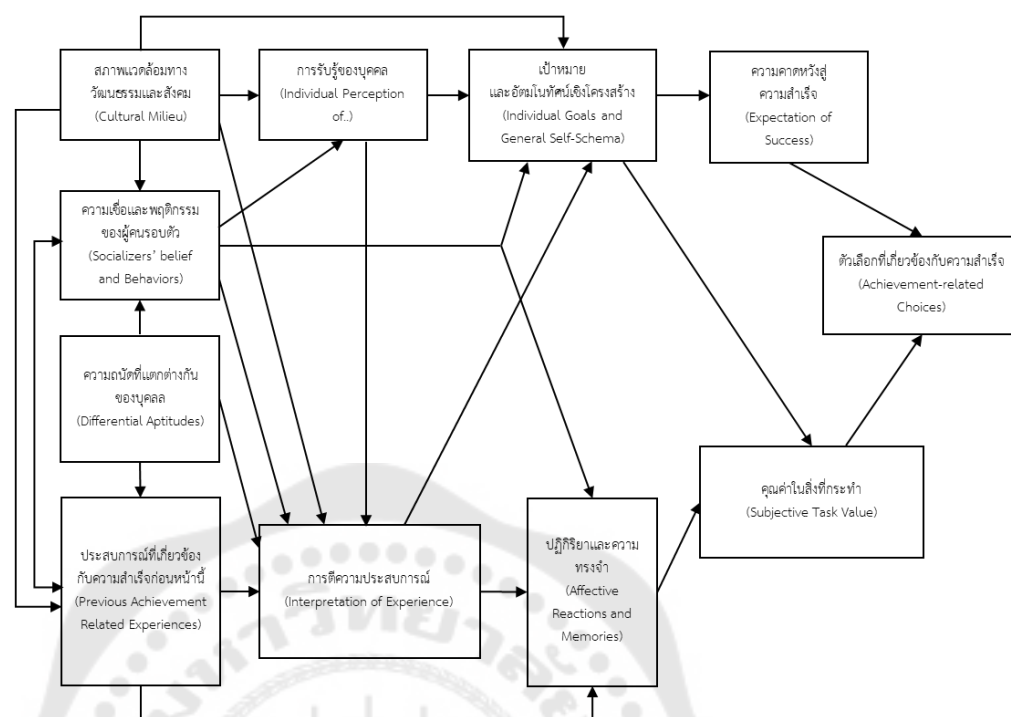
ในหัวข้อนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอข้างต้นด้วยโมเดลทฤษฎีที่ใช้อธิบายกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ใช้อธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยนี้ โดยตัวแปรประกอบด้วย การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การ ผลการปฏิบัติงาน การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงาน จากนั้น ผู้วิจัยจะนำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การ ผลการปฏิบัติงาน การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงาน เพื่อแสดงให้เห็นถึงรูปแบบและลักษณะของความสัมพันธ์ของตัวแปรในงานวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่กรอบแนวคิดของการวิจัยในครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

โมเดลทฤษฎี Expectancy-Value Eccles และคณะ (Eccles และ al., 1983; Eccles และ Wigfield, 2002; J. Eccles, 2009; สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล, 2561) ได้ทำการพัฒนาแนวคิดทฤษฎีความคาดหวัง - คุณค่า ที่อธิบายว่าความคาดหวังและคุณค่าของบุคคลที่มีต่อความสำเร็จนั้นเป็นปัจจัยสำคัญ เนื่องจากเป็นสิ่งที่กำหนดทิศทางพฤติกรรมนำไปสู่ความพยายามเพื่อประสบความสำเร็จที่บุคคลตั้งเป้าหมายไว้ โดยแนวคิดนี้ได้พัฒนามาจากแบบจำลองทฤษฎีของ John Atkinson (John W Atkinson, 1957; 1964; John William Atkinson และ Feather, 1966 as cited in Wigfield, A., & Eccles, J. S., 1992) ซึ่งเป็นบุคคลแรกที่พัฒนาโมเดลความคาดหวัง - คุณค่า โดยได้รับอิทธิพล มาจาก Kurt Lewin ซึ่งได้อธิบายว่าระดับความมุ่งมั่นและความทะเยอทะยานต่อความสำเร็จของพฤติกรรมมาจากความคาดหวังของแต่ละบุคคล ที่มีต่อเป้าหมายความสำเร็จในอนาคตของตนเอง โดยความมุ่งมั่นนั้นขึ้นอยู่กับระดับของความสามารถตามแนวคิดของตนเอง (Lewin, 1938) โดย John Atkinson มีความเชื่อว่าพฤติกรรมเหล่านี้เป็นสิ่งที่กำหนดตัวบุคคล และแรงจูงใจของบุคคล ให้เกิดความคาดหวังต่อความสำเร็จ และการให้คุณค่ากับสิ่งนั้น

ในขณะเดียวกัน Vroom (1964) มีความเชื่อว่าแรงจูงใจของบุคคลประกอบไปด้วยความคาดหวัง (expectancy) เกี่ยวกับงาน การใช้งานเป็นเครื่องมือ (instrumentality) และคุณค่าของงาน (valence) และในต่อมา Wigfield และ Eccles (2001) พัฒนาทฤษฎีความคาดหวังและการให้คุณค่าเป็นสมัยใหม่ (modern expectancy – value theory) โดยให้ความหมายว่า ความคาดหวัง คือ ความเชื่อส่วนบุคคลว่าตนเองมีความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้ รวมถึงการให้คุณค่าในการปฏิบัติด้วยการกระตุ้นหรือให้เหตุผลในการกระทำ ซึ่ง expectancy-value model ของ Eccles et al. มีรากฐานมาจากความเชื่อบุคคล ความเชื่อด้านแรงจูงใจเป็นผลที่เกิด

จากกระบวนการทางความคิด (cognitive process) หมายถึง กระบวนการภายในที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้สิ่งแวดล้อมด้านสังคมและวัฒนธรรมรอบตัว (perception of social environment) กับ การตีความและการอนุมานสาเหตุของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอดีต (interpretations and attributions for past events) โดยได้รับอิทธิพลจากตัวแปรภายนอกที่อยู่ทางด้านซ้ายสุดของโมเดล ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมและสังคม (cultural milieu) ความเชื่อและพฤติกรรมจากคนที่หาคำมาด้วย (socializers' behaviors) หากเปรียบเทียบในบริบทขององค์การ เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงเหตุการณ์การประสบความสำเร็จในอดีต (past performances and events) โดยโมเดลแสดงให้เห็นว่า ความคาดหวังและการให้คุณค่าเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์

ทฤษฎีความคาดหวัง – คุณค่า ได้อธิบายว่าความคาดหวังและคุณค่าที่บุคคลมีต่อความสำเร็จนั้นเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากเป็นสิ่งที่นำไปสู่การพยายามเพื่อบรรลุความสำเร็จที่บุคคลตั้งเป้าหมาย ทั้งเป้าหมายระยะสั้น และเป้าหมายในระยะยาว (short-term goals, long-term goals) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเรียนรู้และความสำเร็จของบุคคล (Eccles และ Wigfield, 2002; J. S. Eccles และ Wigfield, 1995) การที่บุคคลจะเกิดความเชื่อในความสามารถหรือความคาดหวังในความสำเร็จ และเกิดการให้คุณค่าต่อสิ่งนั้นได้ ย่อมเกิดจากการได้รับการสนับสนุนที่ดีเมื่อบุคคลมีความเชื่อในความสามารถของตนเอง ย่อมเกิดความคาดหวังว่าจะกระทำการกิจกรรมนั้นได้สำเร็จ จนเกิดเป็นพฤติกรรมและจนเกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่ตั้งไว้ แต่ในขณะเดียวกันบุคคลจะให้คุณค่าต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นก็ต้องเกิดการตั้งเป้าหมายเพื่อประเมินถึงสิ่งที่ตนเองสามารถลงมือทำจนบรรลุผลสำเร็จ (Lewin, 1938) โดย J. S. Eccles และ Wigfield (1995) ได้แบ่งองค์ประกอบของการให้คุณค่าออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ 1) คุณค่าในความสำเร็จ (attainment value) 2) คุณค่าต่อภายใน (intrinsic value) 3) คุณประโยชน์ (utility value) และ 4) ความคุ้มค่า (cost)



ภาพประกอบ 1 โมเดลทฤษฎีความคาดหวัง – คุณค่า (Eccles และ al., 1983; Eccles และ Wigfield, 2002; Vroom, 1964; Wigfield และ Eccles, 2001)

ที่มา (Eccles และ al., 1983; Eccles และ Wigfield, 2002; Vroom, 1964; Wigfield และ Eccles, 2001)

2.2 ความหมายของความคาดหวัง

Vroom (1964) เสนอว่า ความคาดหวัง หมายถึง การรับรู้ของบุคคลต่อความสามารถของตนเองหรือโอกาสและความเป็นไปได้ที่เขาจะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้

Merry (1962) กล่าวว่าไว้ว่า ความคาดหวัง หมายถึง ระดับที่บุคคลได้ทำการกำหนดไว้หรือคิดว่าจะสามารถทำได้ บุคคลจะมีการกำหนดผลของการกระทำไว้ในแต่ละครั้ง และมีโอกาสที่บุคคลจะรู้สึกประสบผลสำเร็จ หรือรู้สึกผิดหวังต่อเป้าหมายที่ทำได้

Finn (1962) กล่าวว่าไว้ว่า ความคาดหวัง หมายถึง การประเมินค่าของบุคคลด้านจิตใต้สำนึก และใช้ความคาดหวังนั้นมาเป็นแนวทางในการกำหนดตนเองด้านจิตใต้สำนึก และใช้ความคาดหวังเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่ตนคาดหวังในลักษณะที่ตนคิดว่าถูกต้อง

ในขณะเดียวกัน Mondy (1990) กล่าวว่า ความคาดหวังเป็นการคาดการณ์หรือคาดคะเนของบุคคลต่อสิ่งต่าง ๆ โดยบุคคลจะใช้ประสบการณ์ในอดีตเป็นสิ่งที่กำหนดความ

คาดหวัง กล่าวได้ว่าความคาดหวังเป็นความรู้สึก ความคิดเห็น เป็นประจักษ์พฤติกรรม การแสดงออกของบุคคลจะเป็นไปเพื่อตอบสนองถึงผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้

Wigfield และ Eccles (2001) ได้ให้ความหมายของความคาดหวังไว้ว่า คือความเชื่อเกี่ยวกับบุคคลที่มีต่อความสามารถ ต่อการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ

พจนานุกรม Oxford University (1967) กล่าวไว้ว่า ความคาดหวัง หมายถึง สภาวะทางจิตซึ่งเป็นความรู้สึกนึกคิดของแต่ละบุคคลที่คาดการณ์ล่วงหน้าต่อบางสิ่งบางอย่างว่าควรจะเป็นหรือไม่เป็นตามสิ่งที่คาดหวังไว้

ฤทัย นิธิธนวิจิต (2553) ให้ความหมายความคาดหวังว่า เป็นความคิด ความเชื่อ ความมุ่งหวัง ความต้องการ ที่มีต่อสิ่งหนึ่ง มีการคิดล่วงหน้าโดยมุ่งหวังในสิ่งที่เป็นไปได้ว่าจะเกิดผลตามที่ตนคิดไว้

เมื่อพิจารณาการศึกษางานวิจัยข้างต้น สรุปได้ว่า ความคาดหวัง หมายถึง การคาดการณ์ล่วงหน้าหรือการคาดคะเนถึงผลลัพธ์ทางความความคิด ความรู้สึก หรือพฤติกรรมเชิงประจักษ์ ว่าจะมีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใดในอนาคต โดยตั้งอยู่บนความเชื่อส่วนบุคคลพื้นฐานของประสบการณ์เดิม และการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนเอง

2.3 องค์ประกอบของความคาดหวัง

ทฤษฎีความคาดหวังตามแนวคิดของ Vroom มีองค์ประกอบพื้นฐานอยู่ 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความคาดหวังในความพยายามต่อผลการปฏิบัติงาน เป็นการคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าว่าความพยายามของตนมีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใดในการที่จะกระทำ หรือแสดงพฤติกรรมว่าจะประสบความสำเร็จต่องานหรือไม่ หากได้ใช้ความสามารถของตนเองร่วมกับองค์ประกอบความพร้อมอื่น ๆ ตามสถานการณ์ในขณะนั้น และถ้าหากคาดการณ์หรือ ประเมินการแล้วพบว่ามีความพร้อมเพียงพอ บุคคลจะตัดสินใจกระทำ หรือแสดงพฤติกรรมกับงานชิ้นนั้นด้วยความพยายามอย่างเต็มความสามารถ แต่ถ้าพบว่างานนั้นยากเกินไป ตนเองไม่มีความสามารถเพียงพอขาดทรัพยากรหรือสิ่งสนับสนุนที่สำคัญ บุคคลอาจตัดสินใจไม่กระทำ หรือแสดงพฤติกรรมกับงานชิ้นนั้น ดังนั้น ความพร้อมของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และความสามารถของบุคคลจึงเป็นตัวจูงใจ ที่ทำให้เกิดความพยายามที่จำกระทำ หรือแสดงพฤติกรรมในงาน

2. ความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานต่อผลลัพธ์ เป็นการคาดการณ์ หรือ ประเมินการไว้ล่วงหน้าก่อนที่จะกระทำ หรือแสดงพฤติกรรมในการทำงานว่า ถ้าได้แสดงพฤติกรรมหรือกระทำทำงานชิ้นนั้นแล้วด้วยความพยายามอย่างเต็มที่จะได้ผลลัพธ์อย่างไร

ผลลัพธ์ที่ได้นั้นเป็นประโยชน์ต่อตนเองอย่างไร คำนึงกับรางวัลหรือไม่ รางวัลภายนอกที่เป็นรูปธรรมชัดเจน เช่น เงิน สวัสดิการ หรือการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ส่วนรางวัลภายในที่เป็นนามธรรม เช่น ความรู้สึกเป็นสุข รู้สึกยินดี อิ่มใจในความสำเร็จของชีวิต ดังนั้น ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานจึงเป็นตัวอย่างใจสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรม

3. ความคาดหวังในคุณค่าของผลลัพธ์ เป็นการคาดการณ์หรือประมาณการในการให้คุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัลจากการปฏิบัติงานขึ้นนั้น ๆ โดยบุคคลจะมีการคาดการณ์หรือประมาณการในการให้คุณค่าของผลลัพธ์แตกต่างกัน แม้ว่าจะมีลักษณะงานเช่นเดียวกัน เมื่อใดบุคคลมีการคาดการณ์หรือประมาณการในการให้คุณค่าของผลลัพธ์ไว้มากแสดงว่ารางวัลนั้นมีค่าสูงสำหรับบุคคลนั้น แต่ถ้าให้คุณค่าของผลลัพธ์น้อย อาจเป็นไปได้ว่ารางวัลที่ได้มามีค่าน้อยสำหรับบุคคลนั้น ดังนั้น รางวัลที่มีคุณค่าสูงจะเป็นตัวจูงใจให้บุคคลตัดสินใจกระทำ หรือแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

พัชรี มหาลาภ (2538 อ้างถึงใน วิโรจน์ ทองจันทร์, 2554) ได้แบ่งปัจจัยที่กำหนดความคาดหวังแบ่งเป็น 3 ประเภทเช่นกัน ได้แก่

1. ความแตกต่างของลักษณะบุคคลและสภาพแวดล้อม ความคาดหวังและการแสดงออกจึงมีความแตกต่างกัน เพราะว่าความคิดและความต้องการของแต่ละบุคคลนั้นแตกต่างกัน

2. ประสบการณ์เดิม และความยากง่าย หรือกล่าวได้ว่าหากบุคคลเคยประสบความสำเร็จในงานครั้งนั้นมาก่อน ก็จะสามารถกำหนดระดับความคาดหวังในการทำงานในครั้งต่อไปสูงขึ้น และใกล้เคียงกับผลลัพธ์ความเป็นจริงตามความสามารถมากยิ่งขึ้น แต่ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลไม่ประสบผลสำเร็จจะกำหนดระดับความคาดหวังลดลงมาเพื่อไม่ให้เกิดความรู้สึกผิดหวังจากระดับความคาดหวังที่ตั้งสูงไว้กว่าความสามารถจริง

3. ความเป็นไปได้ การคาดการณ์ล่วงหน้าหรือการคาดคะเนถึงผลลัพธ์ทางความคิด ความรู้สึก หรือพฤติกรรมเชิงประจักษ์ ว่าจะมีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใดในอนาคต อาจจะเป็นรูปธรรมหรือนามธรรม มีการประมาณค่าโดยใช้เกณฑ์มาตรฐานของตนเองเป็นเครื่องวัดของแต่ละบุคคล การประเมินค่าของแต่ละบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอาจแตกต่างกันขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ผ่านมา และความสนใจในการให้คุณค่าของสิ่งนั้นของแต่ละบุคคล

ในขณะที่ Eccles และ al. (1983) แบ่งองค์ประกอบแรงจูงใจในส่วนของความคาดหวังที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อไว้ 2 องค์ประกอบ (expectancy related believe) ได้แก่

1. ความเชื่อในความสามารถ (competence beliefs) คือ การตัดสินถึงความสามารถของบุคคลที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จ (Fredricks และ Eccles, 2002) และการประเมินความสามารถที่จะทำหน้าที่ให้สำเร็จในกิจกรรมที่แตกต่าง หรือเจตคติของบุคคลต่อความสามารถปัจจุบันในการปฏิบัติหน้าที่กัน (Xiang, McBride, และ Guan, 2004)

2. ความคาดหวังในความสำเร็จ (expectancies for success) คือ การเชื่อในความสามารถเฉพาะด้านของแต่ละบุคคลว่าจะสามารถปฏิบัติภารกิจให้เกิดผลสำเร็จที่น่าพึงพอใจได้ดีเพียงใด (Wigfield, 1994)

2.4 การวัดความคาดหวังความสำเร็จในงาน

แบบวัดความคาดหวังความสำเร็จในงานผู้วิจัยทำการปรับปรุงแบบวัดโดยอ้างอิงจากแบบวัดความคาดหวังความสำเร็จของ อธิษฐาน ทองทรัพย์ (2563) ที่ทำการปรับปรุงพัฒนาโดยอ้างอิงแนวคิดของ Eccles และ al. (1983) ที่สร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎี expectancy-value theory ใช้เป็นหลักในการนำข้อวัดมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมและสอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ ลักษณะมาตรวัดเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ตั้งแต่ ตรงกับตัวท่านมากที่สุด ให้ 5 คะแนน จนถึง ตรงกับตัวท่านน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน โดยการแปลผลของคะแนน คือ พนักงานที่ได้คะแนนสูง แปลว่า มีความคาดหวังความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่ได้คะแนนต่ำกว่า

2.5 ความหมายของการให้คุณค่า

การคาดหวังสู่ความสำเร็จ (expectation of success) คือ ความเชื่อส่วนบุคคลเกี่ยวกับความสามารถ (abilities) ในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จที่มีผลจากประสบการณ์ในอดีต (previous experiences) ความคาดหวัง (expectation) เป็นสิ่งที่กำหนดทิศทางพฤติกรรมที่มีเป้าหมาย (goals) เมื่ออยู่ในสถานการณ์ต่าง ๆ (environmental influences) และเป็นปัจจัยอันสำคัญต่อการเลือกกิจกรรมด้วยความสมัครใจซึ่งเป็นกิจกรรมที่ใช้ความพยายามและความเพียร (Conley, 2012) การให้คุณค่า (value) คือ ความรู้สึกนึกคิดที่เป็นกำลังสำคัญในการสร้าง ชักจูง หรือชี้นำพฤติกรรม บุคคลที่เห็นคุณค่ากับสิ่งใดมักให้ความสำคัญและความสนใจ และเห็นคุณประโยชน์ในสิ่งๆ นั้นจนเกิดเป็นความยึดมั่น การคาดหวังและการให้คุณค่าดังกล่าวทำให้บุคคลเกิดความเชื่อในด้านแรงจูงใจ (motivational beliefs) นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ แต่บุคคลจะเกิดความเชื่อในด้านแรงจูงใจได้นั้น บุคคลต้องมีการรับรู้และมีการตีความ (interpretations) ประสบการณ์ต่าง ๆ ไปในทิศทางที่สนับสนุนต่อการให้เกิดการคาดหวังและการให้คุณค่าต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลง (Eccles & al., 1983; Eccles & Wigfield, 2002; Wigfield & Eccles, 2001) เสนอว่า การให้คุณค่า หมายถึง คุณค่า หรือความสำคัญที่บุคคลรับรู้ต่อผลตอบแทนหรือ

รางวัลที่ได้รับ โดยทั่วไปถ้าบุคคลรับรู้ว่าจะได้รับผลตอบแทนสูง หรือรับรู้ว่าผลลัพธ์มีความสำคัญสูงมากสำหรับเขา ยิ่งทำให้มีแรงจูงใจสูงมากขึ้นด้วยและจะทุ่มเทความสามารถในการกระทำเพื่อให้ได้ผลลัพธ์นั้น

Stein (1961) กล่าวว่า การให้คุณค่า เป็นปัจจัยที่กำหนดทางเลือก ค่านิยม หรือการแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นปัจจัยกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลว สิ่งที่สำคัญกับสิ่งที่ไม่สำคัญ ความปรารถนาหรือไม่ปรารถนา ซึ่งเป็นประสบการณ์ของบุคคล และเปลี่ยนแปลงไปสู่การกำหนดทิศทางของพฤติกรรมมนุษย์

Coleman (1971) ให้ความหมายไว้ว่า การให้คุณค่า เป็นสิ่งกำหนดพฤติกรรมมนุษย์ ความคิดหรือความรู้สึกซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการสร้างหรือชี้นำพฤติกรรม โดยคนที่เห็นคุณค่าจะให้ความสำคัญและความสนใจเพื่อค้นหา และครอบครองหรือยึดมั่นในสิ่งเหล่านั้น แต่ในทางตรงกันข้าม หากให้คุณค่ากับสิ่งนั้นน้อย ความสนใจเพื่อค้นหา การครอบครองหรือยึดมั่นในสิ่งเหล่านั้นก็จะน้อยตามไปด้วย

2.6 องค์ประกอบของการให้คุณค่า

J. S. Eccles และ Wigfield (1995) ได้แบ่งองค์ประกอบของการให้คุณค่าออกเป็น 4 องค์ประกอบ

1. คุณค่าในความสำเร็จ (attainment value) คือ การให้ความสำคัญกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยการรับรู้ถึงคุณสมบัติของงาน (perception of the task properties) โดยการรับรู้ถึงคุณสมบัติของงาน สามารถอธิบายระดับของคุณค่าในความสำเร็จได้เช่นกัน เช่น การที่พนักงานที่เชื่อว่าการได้ระดับคะแนนผลประเมินในการปฏิบัติงานสูงมีความสำคัญกับหน้าที่การงานของเขาในอนาคต พนักงานจะมีความกระตือรือร้นในการทำงานทำให้มีระดับการให้คุณค่าความสำเร็จในงานสูง

2. คุณค่าต่อภายใน (intrinsic value) คือ ความเป็นสุข สนุกสนาน ความพึงพอใจของแต่ละบุคคลที่เกิดขึ้นจากภายใน สามารถตระหนักรู้ได้ในขณะที่ปฏิบัติกิจกรรมนั้น ถูกแสดงออกโดยการให้ความสนใจของแต่ละบุคคล (perceived interest) ซึ่งจะแสดงออกในกิจกรรมที่ทำ โดยบุคคลจะมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรมเนื่องจากเป็นสิ่งที่เขาพึงพอใจ

3. คุณประโยชน์ (utility value) คือ สิ่งที่ทำนั้นมีคุณประโยชน์กับผลลัพธ์ในปัจจุบัน หรือเป้าหมายในอนาคต เช่น พนักงานตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อผลการประเมินผลงานที่ดี หากมีผลประเมินการปฏิบัติงานดีต่อเนื่องจะส่งผลให้พนักงานได้รับการปรับตำแหน่งเร็วขึ้นในอนาคต

4. ความคุ้มค่า (cost) คือ คุณค่าความสำคัญของสิ่งนั้นว่ามีความสำคัญมากน้อยเพียงใดที่จะกระทำกิจกรรมนั้นซึ่ง cost ถูกแยกออกจากปัจจัยข้างต้นที่เป็นคุณค่าต่อตัวบุคคล (Eccles และ Wigfield, 2002) เนื่องจาก cost เป็นปัจจัยทางลบในการปฏิบัติกิจกรรม ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ 1) การรับรู้ถึงความพยายามที่จะทำกิจกรรมให้สำเร็จ 2) การสละเวลาในการทำกิจกรรม 3) แนวโน้มของความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น (Eccles และ al., 1983) ปัจจัยของความคุ้มค่าทั้ง 3 ปัจจัยนี้จะมีความสัมพันธ์กันกับการให้คุณค่าของแต่ละบุคคล เพื่อกระตุ้นให้บุคคลพยายามปฏิบัติกิจกรรมให้สำเร็จ และ Eccles และ al. (1983) กล่าวไว้อีกว่า แต่ละบุคคลจะมีความรู้สึกอยากทราบว่าต้องพยายามเท่าไรถึงจะสามารถสำเร็จในกิจกรรมนั้นได้ เพื่อทำการไตร่ตรองว่าคุ้มกับเวลาที่เสียไปหรือไม่

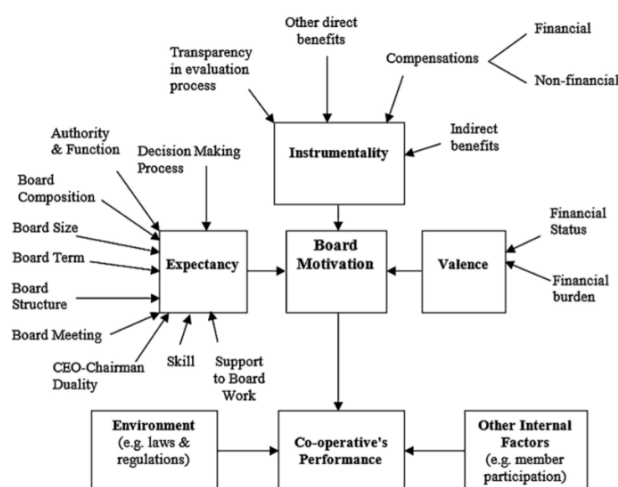
2.7 การวัดการให้คุณค่า

แบบวัดการให้คุณค่าในงานผู้วิจัยทำการปรับปรุงแบบวัดโดยอ้างอิงจากแบบวัดการให้คุณค่าของ อธิษฐาน ทองทรัพย์ (2563) ที่ทำการปรับปรุงพัฒนาโดยอ้างอิงแนวคิดของ Wigfield และ Eccles (1992) ใช้เป็นหลักในการนำข้อวัดมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมและสอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ ลักษณะมาตรวัดเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ตั้งแต่ ตรงกับตัวท่านมากที่สุด ให้ 5 คะแนน จนถึง ตรงกับตัวท่านน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน โดยการแปลผลของคะแนน คือ พนักงานที่ได้คะแนนสูง แปลว่า มีการให้คุณค่าในงานสูงกว่าพนักงานที่ได้คะแนนต่ำกว่า

2.8 ความสัมพันธ์ของความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงาน กับผลการปฏิบัติงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในด้านความสัมพันธ์ของความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงานกับผลการปฏิบัติงาน พบว่ามีการวิจัยในลักษณะที่ใกล้เคียงกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

Chareonwongsak (2017) ได้ศึกษา การเพิ่มแรงจูงใจของคณะกรรมการเพื่อประสิทธิภาพในการแข่งขันของสหกรณ์ของประเทศไทย โดยพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัยด้วยโมเดลทฤษฎีความคาดหวังและคุณค่า (Vroom, 1964) ผลวิจัยพบว่า แรงจูงใจของคณะกรรมการสหกรณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของสหกรณ์อย่างมีนัยสำคัญ



ภาพประกอบ 2 Research framework Chareonwongsak (2017)

Soyoung และ Sungchan (2017) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงาน ของพนักงานสหพันธรัฐสหรัฐอเมริกา และความพึงพอใจในงาน ในทฤษฎีความคาดหวัง จากโมเดลทฤษฎีความคาดหวังและคุณค่าของ Vroom (1964) พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน

3.แนวคิดและทฤษฎีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์

ทฤษฎีแรงจูงใจเป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาที่ได้รับความสนใจในการศึกษาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เนื่องจากเป็นแนวคิดที่สามารถประยุกต์ใช้ได้หลากหลายบริบทเพื่อให้ได้ผลลัพธ์อันพึงพอใจ ในปัจจุบันการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดเรื่องแรงจูงใจได้พัฒนาไปสู่การอธิบายถึงการตั้งเป้าหมายของบุคคลต่อการ ดำเนินงานหรือกิจกรรมใด ๆ นั่นก็คือ ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ (Weiner, 1991) ในต้นทศวรรษ 90 เริ่มมีการนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาและวิจัยในแขนงจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ (VandeWalle และคนอื่น ๆ, 2001) ซึ่งทฤษฎีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ มีความเชื่อว่าพฤติกรรมของบุคคลจะเป็นไปในทิศทางใดนั้น ขึ้นอยู่กับการกำหนดความสำเร็จ หรือเหตุผลความจำเป็นที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรม (Ames, 1992; Andrew J. Elliot, 1999; T. C. Urdan, 1997)

3.1 ความหมายของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์

จากการทบทวนวรรณกรรม มีผู้ที่ให้ความหมายของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ไว้หลากหลาย ซึ่งได้รวบรวมไว้ ดังนี้

Ames (1992) นิยามเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ หมายถึง เป็นการกำหนดแนวทางสำหรับการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในงาน

Nicholl 1984 อ้างถึงใน (Ames, 1992) นิยามเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ หมายถึง การกำหนดเป้าหมายเป็นสิ่งที่บุคคลใช้เป็นแนวทางในการแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายนั้น ๆ

Cury, Elliot, Da Fonseca, และ Moller (2006) นิยามเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ หมายถึง การกำหนดเป้าหมายของแต่ละบุคคลเพื่อให้เกิดคุณลักษณะพื้นฐานที่จะพยายามทำให้เป้าหมายนั้นสำเร็จ หรือการพยายามหลีกเลี่ยงความล้มเหลวเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

Kaplan และ Maehr (2007) นิยามเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ หมายถึง การกำหนดเป้าหมาย และการหาวิธีการเพื่อพยายามไปยังผลสัมฤทธิ์ที่ตั้งเป้าหมายไว้ โดยอ้างอิงจากวัตถุประสงค์ของงาน

วารุณี ทองดี (2559) นิยามเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ หมายถึง การตั้งเป้าหมายของบุคคลจากการรับรู้ในวัตถุประสงค์ขององค์การอันทำให้เกิดพฤติกรรมที่ส่งผลให้งานสำเร็จ ลุล่วง

จากคำนิยามข้างต้นสามารถสรุปการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ได้ว่า หมายถึง การกำหนดเป้าหมายของบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และบรรลุวัตถุประสงค์ หรือจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้

3.2 ประเภทของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์

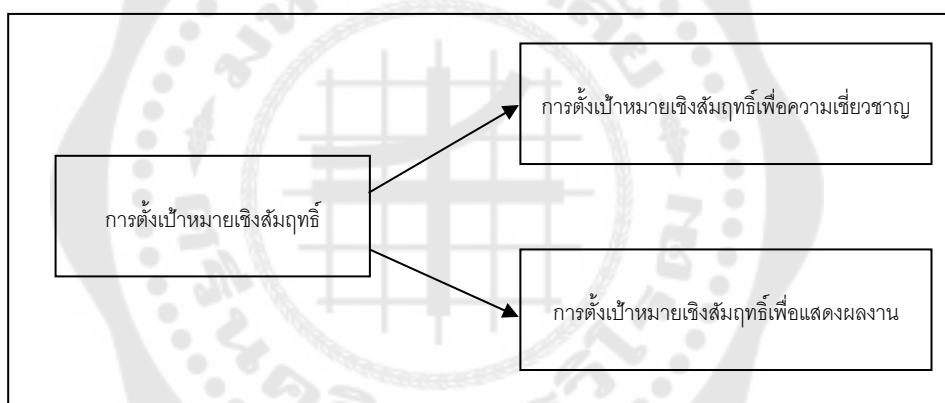
ทฤษฎีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ได้มีการศึกษาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีนักวิจัย และนักวิชาการ ได้นำทฤษฎีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ไปประยุกต์ใช้ในศาสตร์ต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก (Hulleman และคนอื่น ๆ, 2010) จากการทบทวนวรรณกรรมการพัฒนาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์จากอดีตจนถึงปัจจุบัน สามารถแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

3.2.1 การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แบบสองประเภท

Nicholl 1984 อ้างถึงใน Ames (1992) ได้เริ่มศึกษาเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์โดยมีแนวคิดที่ว่า การกำหนดเป้าหมายเป็นสิ่งที่บุคคลใช้เป็นแนวทางในการแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายนั้น ๆ และได้แบ่งการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ เป็น 2 ประเภท คือการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ (mastery goal orientation) และการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ (performance goal orientation)

1) การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความสำเร็จ (mastery goal orientation) มุ่งเน้นในมิติของการวางแผนหรือการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะของตนเอง จนเกิดความสำเร็จ หรือพยายามทำความเข้าใจในงาน เพื่อให้ประสบผลสำเร็จ (Ames, 1992)

2) การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ (performance goal orientation) มุ่งเน้นในมิติของการแสดงความสามารถของบุคคลโดยการเปรียบเทียบพฤติกรรมหรือความสามารถของตนเองกับบุคคลอื่น เพื่อแสดงความสามารถของตนเองให้ดีกว่าบุคคลอื่น (Ames และ Ames, 1984) ดังรูปภาพประกอบที่ 3

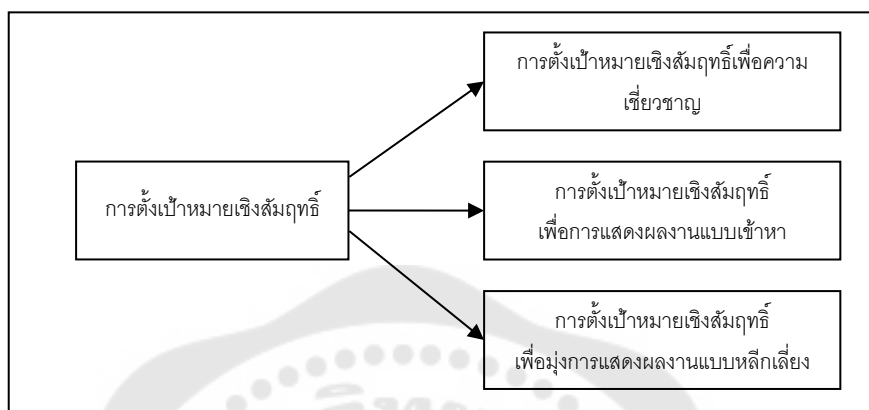


ภาพประกอบ 3 การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แบบสองประเภท

3.2.2 การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แบบสามประเภท

จากนั้น Andrew J Elliot และ McGregor (2001) ได้พัฒนาทฤษฎีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เป็นแบบสามประเภท (trichotomous model) โดยเพิ่มการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความสำเร็จแบบหลีกเลี่ยง (mastery-avoidance goal orientation) และแบ่งประเภทการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ (performance goal orientation) เป็น 2 ประเภท คือ การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อการแสดงผลงานแบบเข้าหา (performance approach goal) และการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อมุ่งการแสดงผลงานแบบหลีกเลี่ยง (performance avoidance goal) ซึ่งได้ทำการศึกษาลักษณะการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แบบมุ่งการแสดงผลงานและลักษณะมุ่งแสดงผลงานแบบหลีกเลี่ยง (approach avoidance) พบว่าตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แบบมุ่งการแสดงผลงานแบบหลีกเลี่ยง

งาน ทั้ง 2 ลักษณะสามารถนำมาอธิบายเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อการแสดงผลงานได้ละเอียดมากยิ่งขึ้น ดังรูปภาพประกอบที่ 4



ภาพประกอบ 4 การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แบบสามประเภท

3.2.3. การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แบบ 2X2 มิติ (2X2 achievement goal model)

Andrew J. Elliot (1999) ได้พัฒนาแนวคิดทฤษฎีขึ้น โดยจำแนกการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความสำเร็จออกเป็น 2 ประเภท เพิ่มขึ้นจากทฤษฎีเดิม คือ 1) การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความสำเร็จแบบเข้าหา (mastery approach goal) และ 2) การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความสำเร็จแบบหลีกเลี่ยง (mastery avoidance goal) ซึ่งแนวคิดเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แบบ 2x2 ประกอบไปด้วย 4 ประเภทคือ 1) การมีเป้าหมายเพื่อแสดงผลงานแบบเข้าหา (performance - approach goal) 2) การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แบบหลีกเลี่ยง (performance avoidance goal) 3) การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความสำเร็จแบบเข้าหา (mastery approach goal) และ 4) การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความสำเร็จแบบหลีกเลี่ยง (mastery avoidance goal)

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

	แบบเข้าหา (approach goal)	แบบหลีกเลี่ยง (avoidance goal)
การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ (mastery goal orientation)	เป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญแบบเข้าหา (mastery approach goal) - เป็นเป้าหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งความเชี่ยวชาญในงาน ความรู้ความสามารถ และทักษะใหม่ ๆ หรือการพัฒนาตนเองเต็มศักยภาพของตนเอง	เป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญแบบหลีกเลี่ยง (mastery avoidance goal) - เป็นเป้าหมายเพื่อหลีกเลี่ยงจากสภาวะขาดความเชี่ยวชาญในงาน ขาดการพัฒนาตนเองหรือพัฒนาตนเองได้ต่ำกว่าศักยภาพของตนเอง
การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ (performance goal orientation)	เป้าหมายเพื่อการแสดงผลงานแบบเข้าหา (performance – approach goal) – เป็นเป้าหมายเพื่อแสดงออกว่าตนเองมีความสามารถทำงานได้ดีกว่าคนอื่น หรือได้รับการประเมินว่ามีความสามารถมากกว่าคนอื่น	เป้าหมายเพื่อการแสดงผลงานแบบหลีกเลี่ยง (performance - avoidance goal) - เป็นเป้าหมายเพื่อหลีกเลี่ยงจากการแสดงออกว่าตนด้อยความสามารถ ทำงานด้อยกว่าคนอื่น หรือได้รับการประเมินว่ามีความสามารถด้อยกว่าคนอื่น

3.2.4 การตั้งเป้าหมายใฝ่สัมฤทธิ์แบบ 3x2 มิติ (3x2 achievement goal model)

Andrew J Elliot และคนอื่น ๆ (2011) ได้พัฒนารูปแบบของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์จากแบบ 2x2 มิติ เป็นแบบ 3x2 มิติ โดยจัดมิติด้านการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ขึ้นใหม่โดยการจำแนกมิติ เป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ (mastery) ออกเป็น 2 ด้านคือ เป้าหมายในการมุ่งงานเป็นฐาน (task-based goal) และเป้าหมาย ในการพิจารณาตนเองเป็นฐาน (self-based goal) ส่วนเป้าหมายเพื่อการแสดงผลงาน (performance) เปลี่ยนเป็นเป้าหมายพิจารณาบุคคลอื่นเป็นฐาน (other-based goal)

ตาราง 3 การตั้งเป้าหมายใฝ่สัมฤทธิ์แบบ 3x2 มิติ (3x2 achievement goal model)

เป้าหมายในการมุ่งงานเป็นฐาน (task-based goal)	task-approach goal เป้าหมายมุ่งงานแบบเข้าหา	task-avoidance goal เป้าหมายมุ่งงานแบบหลีกเลี่ยง
เป้าหมาย ในการพิจารณาตนเองเป็น ฐาน (self-based goal)	self-approach goal เป้าหมายมุ่งตนเองแบบเข้าหา	task-avoidance goal เป้าหมายมุ่งตนเองแบบหลีกเลี่ยง
เป้าหมายพิจารณาบุคคลอื่นเป็นฐาน (other-based goal)	other-approach goal เป้าหมายมุ่งเปรียบเทียบบุคคลอื่นแบบเข้าหา	other-avoidance goal เป้าหมายมุ่งเปรียบเทียบบุคคลอื่นแบบ หลีกเลี่ยง

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ สามารถสรุปเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ออกเป็น 2 ลักษณะหลัก ได้แก่ 1) การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ (mastery goal orientation) ที่มุ่งเน้นไปที่ความชำนาญในงาน ความรู้ความเข้าใจในงาน รวมไปถึงการพัฒนาตนเองหรือเพิ่มพูนศักยภาพของตนเอง 2) การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ (performance goal orientation) ที่มุ่งเน้นไปที่การแสดงออกถึงความสามารถหรือศักยภาพของตัวเอง การแข่งขันและการตัดสินระดับของความสามารถของตนเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น (Ames, 1992; Ames และ Archer, 1988)

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ (performance goal orientation) เป็นตัวแปรในการศึกษาในครั้งนี้ โดยแนวคิดนี้อยู่ในทฤษฎีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แบบสองประเภท (Ames, 1992) เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย และบริบทที่จะทำการศึกษา โดยมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ (performance goal orientation) ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจที่จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานมากกว่าลักษณะการตั้งเป้าหมายเชิงหลีกเลี่ยง (Janssen และ Van Yperen, 2004)

จากการศึกษาการสังเคราะห์งานวิจัย (meta – analytic review) เรื่องการวัด การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ของ Hulleman และคนอื่น ๆ (2010) พบว่า แม้ว่าจะมีการเปลี่ยนชื่อ หรือคำนิยามและความหมายของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ที่แตกต่างกันออกไป แต่พบว่าองค์ประกอบของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ยังคงมีความคล้ายคลึงกัน ซึ่งในงานวิจัยนี้เลือกใช้

องค์ประกอบของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ด้านการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ (performance goal orientation) ที่แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบหลัก โดยอ้างอิงจากแนวคิดของ Hulleman และคนอื่น ๆ (2010) ที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยจำนวน 246 เรื่อง มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านบรรทัดฐาน (normative) หมายถึง การตั้งเป้าหมายที่มุ่งการเปรียบเทียบเชิงบรรทัดฐานที่ปรากฏหรือการแข่งขันกับผู้อื่น โดยองค์ประกอบนี้จะให้ความสำคัญกับการสร้างผลงานที่สามารถตัดสินได้ว่าตนเองทำผลงานได้ดีกว่าคนอื่น เช่น “My goal in this class is to do better than other”. เป้าหมายของฉันในชั้นเรียนนี้ คือการที่ฉันทำได้ดีกว่าคนอื่น ๆ (Andrew J Elliot และ McGregor, 2001)

2. ด้านภาพลักษณ์ (appearance) หมายถึง การตั้งเป้าหมายเพื่อยืนยันความสามารถของตนเองให้ผู้อื่นได้เห็น โดยองค์ประกอบนี้อาจไม่ได้มีการเปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่น เช่น “I like school work that lets me show how smart I am.” ฉันชอบกิจกรรมหรืองานของโรงเรียนเพราะสิ่งเหล่านี้จะแสดงให้เห็นได้ว่าฉันมีความสามารถมากแค่ไหน (Midgley, Arunkumar, และ Urdan, 1996)

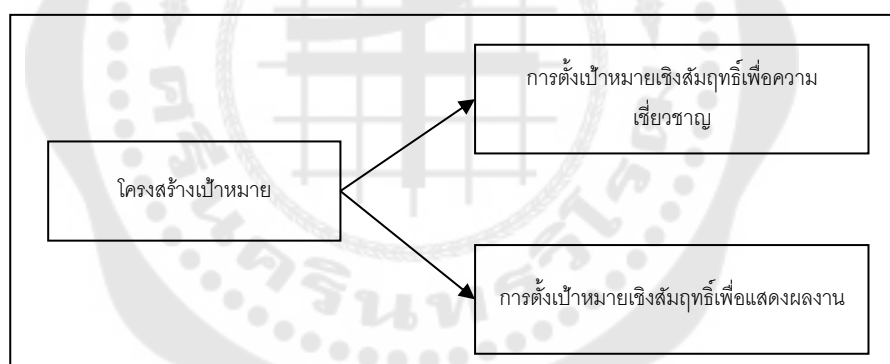
3. ด้านการประเมิน (evaluation) หมายถึง การตั้งเป้าหมายที่รวมลักษณะของเป้าหมายด้านมาตรฐาน และด้านภาพลักษณ์เข้าไว้ด้วยกัน โดยเป้าหมายนี้ไม่ได้มุ่งเพียงที่จะแสดงความสามารถ (ลักษณะของเป้าหมายด้านภาพลักษณ์) เท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงการมุ่งแสดงความสามารถที่แสดงให้เห็นว่าตนเองมีความสามารถมากกว่าผู้อื่น

3.3 ความสัมพันธ์ของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์กับโครงสร้างเป้าหมาย

Ames (1992) ได้ใช้แนวคิดโครงสร้างเป้าหมาย (goal structure) ในการอธิบายสาเหตุที่ทำให้บุคลากรเกิดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ในการทำงาน ทั้งนี้ การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายจะส่งผลไปยังลักษณะการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ของบุคคลด้วย (Ames, 1992; Ames และ Ames, 1984) ซึ่งมีงานวิจัยหลายงานที่สนับสนุนแนวคิดที่ว่า การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายส่งผลต่อเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ งานวิจัยของ Roeser, Midgley, และ Urdan (1996) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างเป้าหมายของโรงเรียนที่มีต่อเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ของผู้เรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ของประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า โครงสร้างเป้าหมายมีความสัมพันธ์กับการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เป็นไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยของ Luo, Hogan, และ Paris (2011) อ้างถึงใน วารุณี ทองดี (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างเป้าหมายในวิชาภาษาอังกฤษกับการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความสำเร็จในวิชาภาษาอังกฤษ ของผู้เรียนในระดับมัธยมศึกษาในประเทศไทย ผลวิจัยพบว่า โครงสร้าง

เป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ มีความสัมพันธ์กับการมีเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญของผู้เรียน เช่นเดียวกับโครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงานมีความสัมพันธ์กับการมีเป้าหมายเพื่อแสดงผลงานของผู้เรียนเช่นกัน เป็นไปในทางเดียวกันกับงานวิจัยของ วารุณี ทองดี (2559) ที่ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัยโดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ผลวิจัยพบว่า พบว่า ตัวแปรการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อการแสดงผลงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น แสดงให้เห็นว่า การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับโครงสร้างเป้าหมาย ร่วมกับการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ (performance goal orientation) กับโครงสร้างเป้าหมายที่กล่าวมาในหัวข้อก่อนหน้า ทำให้ผู้วิจัยสามารถแสดงเส้นความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และโครงสร้างเป้าหมาย ดังภาพประกอบที่ 5



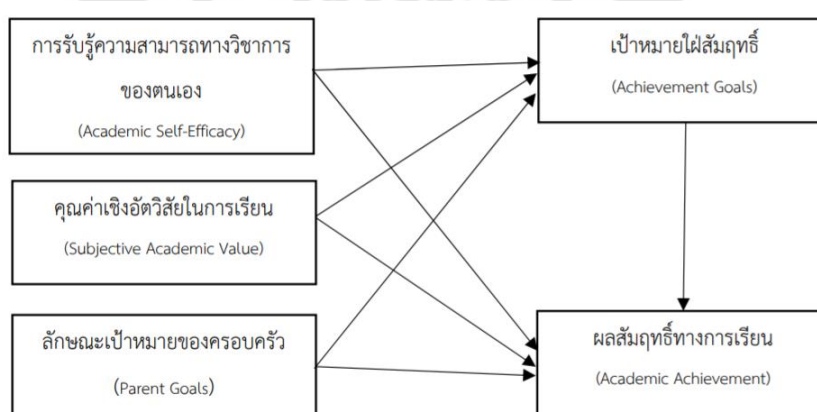
ภาพประกอบ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังความสำเร็จในงาน การให้คุณค่าในงาน และผลการปฏิบัติงาน

3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์กับความคาดหวัง และการให้คุณค่า

ทฤษฎีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์อยู่ในกระบวนการเรียนรู้ทางสังคม (social-cognitive) และในบริบทของแรงจูงใจมากกว่า 25 ปี และได้กลายเป็นหนึ่งในทฤษฎีที่โดดเด่นของแรงจูงใจ (Meece, Anderman, และ Anderman, 2006) ซึ่งทฤษฎีความคาดหวังและคุณค่า ได้อธิบายถึง

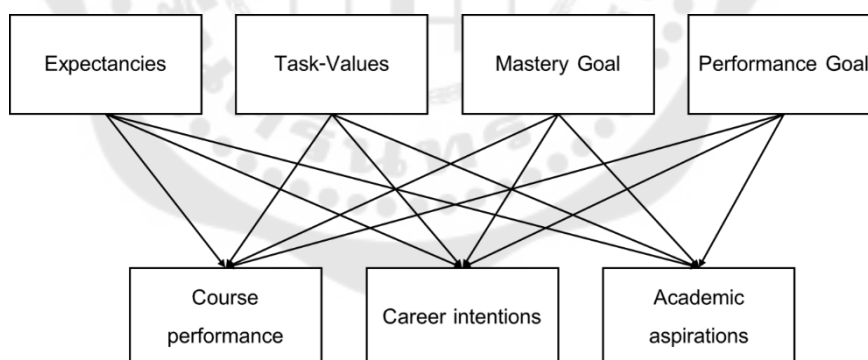
ความเชื่อมโยงของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของแต่ละบุคคลที่รับรู้ได้ถึงความคาดหวังและคุณค่า (John William Atkinson, 1964; Eccles และ al., 1983; Wigfield และ Eccles, 2001; Wigfield และ Eccles, 1992) ควบคู่ไปกับทฤษฎีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์โมเดลทฤษฎีความคาดหวังและคุณค่าได้ถูกนำมาใช้เป็นแนวความคิดอย่างกว้างขวาง กรอบแนวคิดอธิบายกระบวนการสร้างแรงบันดาลใจโดยโมเดลได้จำลองผลลัพธ์แห่งความสำเร็จ เช่น ผลการปฏิบัติงาน และแรงบันดาลใจในอนาคต ที่ได้รับอิทธิพลจากการรับรู้ส่วนบุคคล (Bandura, 1997; Bandura, Freeman, และ Lightsey, 1999; Eccles และ al., 1983; Pintrich, 2000; Pintrich และ Schunk, 2002; Wigfield และ Eccles, 2001)

งานวิจัยของ คณิตา เพ็งผอม (2560) ได้ทำการศึกษาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุและการวิเคราะห์อิทธิพลส่งผ่านของเป้าหมายใฝ่สัมฤทธิ์ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย เขต 2 จังหวัดกรุงเทพมหานคร ผลวิจัยพบว่า คุณค่าเชิงอัตวิสัยในการเรียน มีอิทธิพลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยผ่านเป้าหมายใฝ่สัมฤทธิ์มี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

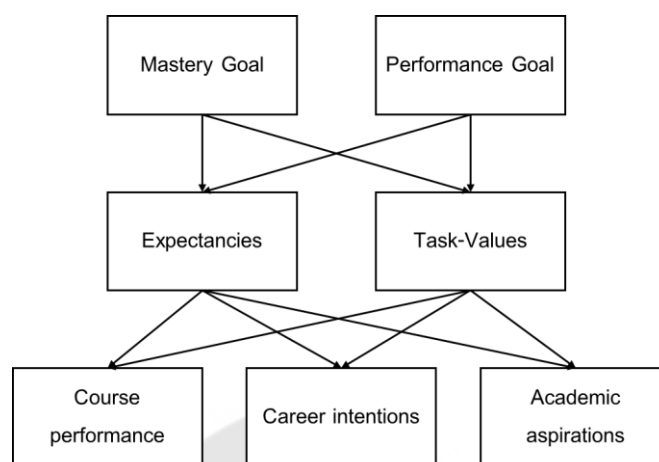


ภาพประกอบ 6 กรอบแนวคิดการวิจัย คณิตา เพ็งผอม (2560)

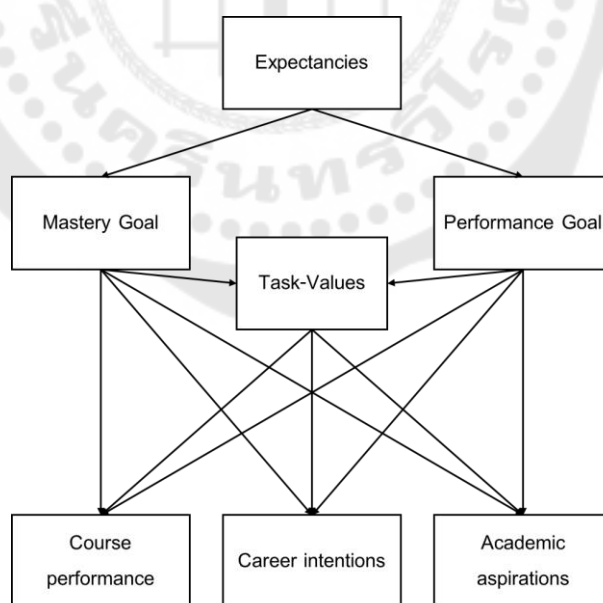
Plante, O'Keefe, และ Théorêt (2013) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และทฤษฎีความคาดหวังและคุณค่า ในการทำนายผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จโดยการทดสอบแนวคิดทางทฤษฎี 4 ข้อ (The relation between achievement goal and expectancy-value theories in predicting achievement-related outcomes: A test of four theoretical conceptions) เป็นการศึกษาเพื่อประเมินความถูกต้องเชิงประจักษ์ของแนวคิดทางทฤษฎี 4 ทฤษฎี ได้แก่ 1) ตัวแปรเป้าหมายและตัวแปรความคาดหวังและคุณค่า เป็นตัวแปรอิสระที่มีแนวโน้มกับผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ 2) เป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์มีแนวโน้มกับผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์โดยมีความคาดหวังและคุณค่าเป็นตัวแปรส่งผ่าน 3) เป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังและคุณค่าของงาน และ 4) เป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์มีแนวโน้มกับความคาดหวัง คุณค่า ซึ่งเป็นการศึกษาเพื่อยกระดับความเข้าใจในเรื่องราวของกระบวนการสร้างแรงบันดาลใจ (Plante และคนอื่น ๆ, 2013) นอกจากนี้ อาจช่วยให้เกิดความชัดเจนในทฤษฎีสร้างแรงบันดาลใจในตัวแปรความคาดหวัง คุณค่า และเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ที่จะเป็นองค์ประกอบในการทำนายแนวโน้มผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์อีกด้วย (Plante และคนอื่น ๆ, 2013)



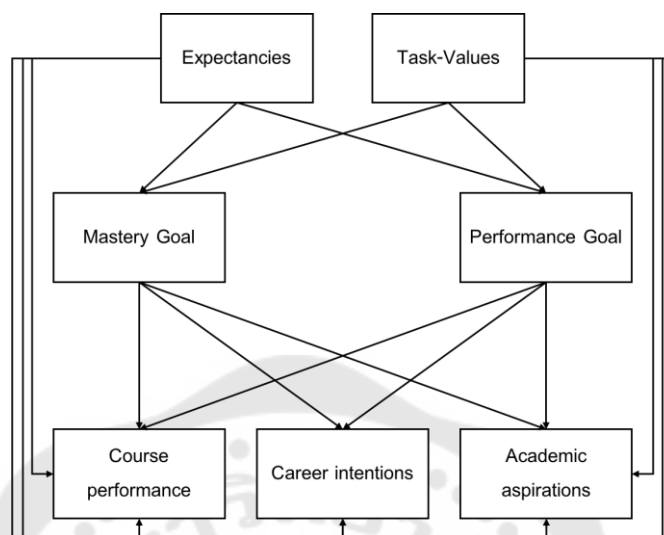
ภาพประกอบ 7 กรอบแนวคิดการวิจัย ตัวแปรเป้าหมายและตัวแปรความคาดหวังและคุณค่า เป็นตัวแปรอิสระที่มีแนวโน้มกับผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ ของ Plante และคนอื่น ๆ (2013)



ภาพประกอบ 8 เป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์มีแนวโน้มกับผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์โดยมีความคาดหวังและคุณค่าเป็นตัวแปรส่งผ่าน ของ Plante และคนอื่นๆ (2013)



ภาพประกอบ 9 เป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังและคุณค่าของงาน ของ Plante และคนอื่นๆ (2013)



ภาพประกอบ 10 กรอบแนวคิดการวิจัย ความคาดหวัง คุณค่าในงานมีแนวโน้มกับเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของ Plante และคนอื่น ๆ (2013)

3.5 การวัดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์

แบบวัดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ผู้วิจัยทำการปรับปรุงแบบวัดโดยอ้างอิงจากแบบวัดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ของ วารุณี ทองดี (2559) ที่พัฒนาแบบวัดโดยอ้างอิงแนวคิดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์จากการสังเคราะห์งานวิจัยของ Hulleman และคนอื่น ๆ (2010) ใช้เป็นหลักในการนำข้อวัดมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมและสอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ ลักษณะมาตรวัดเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) มาตรวัดเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ ตรงกับตัวท่านมากที่สุด ให้ 5 คะแนน จนถึง ตรงกับตัวท่านน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน โดยการประมาณค่าการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์สูง หมายความว่า พนักงานที่ตอบมาตรวัดมีระดับการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์สูงกว่าพนักงานที่มีระดับการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ต่ำกว่า

4. แนวคิดและทฤษฎีโครงสร้างเป้าหมาย

โครงสร้างเป้าหมาย (goal structure) ได้มีนักวิจัยหลายท่านเสนอแนวคิดไว้ว่า ความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการตั้งเป้าหมายได้รับอิทธิพลมาจากโครงสร้างเป้าหมาย (Ames, 1992; Ames และ Ames, 1984) ซึ่งทฤษฎีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ มิได้มุ่งเน้นแค่การศึกษาตัวแปรการ

ตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ที่นับว่าเป็นการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลเพียงเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับตัวแปรที่ก่อให้เกิดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ด้วย นั่นก็คือโครงสร้างเป้าหมาย (goal structure) ซึ่งการรับรู้ของพนักงานในองค์การว่าองค์การให้ความสำคัญกับความสามารถใด ก็จะส่งผลให้พนักงานตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ที่มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์การด้วย (วารุณี ทองดี, 2559) โดยโครงสร้างองค์การเป็นขอบเขตที่มีส่วนสำคัญต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของพนักงาน (Brock และคนอื่น ๆ, 2005) หากพิจารณาโครงสร้างโมเดล Expectancy Value ตามแบบจำลองความคาดหวังและคุณค่าในด้านของสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมและสังคม (Cultural Milieu) ความเชื่อและพฤติกรรมจากคนที่คบหาสมาคมด้วย (socializers' behaviors กับแนวคิดโครงสร้างเป้าหมายโครงสร้างเป้าหมาย (goal structure) โครงสร้างเป้าหมายจึงเปรียบเสมือน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม หรือทิศทางการดำเนินธุรกิจตลอดจนบรรทัดฐานขององค์การ ที่เป็นสิ่งกระตุ้นให้พนักงานเกิดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ส่วนบุคคล เพื่อให้เกิดผลลัพธ์หรือผลการปฏิบัติงานตามที่องค์การตั้งเป้าหมายไว้ โดยการนำเสนอในหัวข้อนี้ ผู้วิจัยมุ่งนำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างเป้าหมาย ตามลำดับนี้ 1) ความหมายโครงสร้างเป้าหมาย 2) ประเภทของโครงสร้างเป้าหมาย 3) ความสัมพันธ์ของโครงสร้างเป้าหมายกับผลการปฏิบัติงาน 4) ความสัมพันธ์ของโครงสร้างเป้าหมายกับความคาดหวังความสำเร็จในงาน และ 5) การวัดโครงสร้างเป้าหมาย โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 ความหมายโครงสร้างเป้าหมาย

จากการทบทวนวรรณกรรม ได้มีนักวิจัยที่ให้ความหมายเกี่ยวกับโครงสร้างเป้าหมายไว้ดังนี้

Ames (1992) ให้นิยามว่า โครงสร้างเป้าหมาย หมายถึง แนวทางปฏิบัติ หรือแนวทางการดำเนินงานของห้องเรียน หรือโรงเรียน ที่เป็นผู้มอบเป้าหมายเพื่อความสำเร็จ หรือเป้าหมายเพื่อแสดงผลงานให้กับนักเรียน หากเปรียบเทียบกับบริบทขององค์การ โครงสร้างเป้าหมายเปรียบเสมือน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม หรือทิศทางการดำเนินธุรกิจตลอดจนบรรทัดฐานขององค์การ ที่เป็นสิ่งกระตุ้นให้พนักงานเกิดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ส่วนบุคคล เพื่อให้เกิดผลลัพธ์หรือผลการปฏิบัติงานตามที่องค์การตั้งเป้าหมายไว้

Meece และคนอื่น ๆ (2006) กล่าวถึงโครงสร้างเป้าหมายว่า เป็นตัวกำหนดทิศทาง เป้าหมายส่วนบุคคลของนักเรียน ที่คิดว่าจะมีอิทธิพลกับแรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ หากเปรียบเทียบในบริบทขององค์การเปรียบเสมือนค่านิยมองค์การ พันธกิจ วิสัยทัศน์ และทิศทางการ

การดำเนินธุรกิจขององค์กรที่เป็นตัวกำหนดทิศทางเป้าหมายให้พนักงานเพื่อทำให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์

4.2 ประเภทของโครงสร้างเป้าหมาย

โครงสร้างเป้าหมาย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ (mastery goal structure) หมายถึง ขอบเขตลักษณะของห้องเรียนที่เน้นกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาความสามารถของนักเรียน (Koskey, Karabenick, Woolley, Bonney, และ Dever, 2010) ซึ่งหากเปรียบเทียบในบริบทขององค์กร โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญน่าจะเป็นการที่พนักงานมีความตระหนักในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ที่เกี่ยวข้องในงานให้มีความเชี่ยวชาญในงานมากยิ่งขึ้นเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงาน (performance goal structure) หมายถึง ขอบเขตลักษณะของสิ่งแวดล้อม หรือบรรยากาศการเรียนรู้ในห้องเรียน ที่เน้นถ่ายทอดให้ผู้เรียนตระหนักว่าความพยายามในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีกว่าผู้อื่น หรือนักเรียนที่ร่วมชั้นเรียน สำคัญกว่าการพัฒนาตนเอง (Skaalvik, 1997) คือ ผู้เรียนที่มีการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงาน จะให้ความสำคัญกับการแข่งขัน และการเปรียบเทียบทางสังคม (T. Urdan และ Schoenfelder, 2006) หากเปรียบเทียบในบริบทขององค์กรโครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงานน่าจะเป็นการที่พนักงานมีความตระหนักว่าการทำผลการปฏิบัติงานให้ดีกว่าผู้อื่นนั้นเป็นสิ่งสำคัญ ทำให้เกิดค่านิยมในการแข่งขันในองค์กรเพื่อให้ผู้อื่นได้เห็นว่าตนเองมีความสามารถ และมีศักยภาพในตนเองสูงกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น

โดยทั่วไปโครงสร้างเป้าหมายในชั้นเรียนมักถูกมองว่าเป็นตัวกำหนดทิศทางและเป้าหมายส่วนบุคคลของนักเรียน ซึ่งจะมีอิทธิพลใกล้เคียงกับแรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์มากกว่า (Church, Elliot, และ Gable, 2001; Greene, Miller, Crowson, Duke, และ Akey, 2004; Nolen, 2003; Nolen และ Haladyna, 1990; T. Urdan, 2004) ต่อมานักวิจัยได้มีข้อสังเกตจากการศึกษาโครงสร้างเป้าหมายว่า แม้ผู้เรียนจะเรียนอยู่ในห้องเดียวกัน แต่การตีความหมาย หรือการประเมินโครงสร้างจะแตกต่างกันออกไปตามประสบการณ์ของผู้เรียน (Ames, 1992; Patrick และคนอื่น ๆ, 2011) Meece และคนอื่น ๆ (2006) และคณะ ได้เสนอไว้ว่า การวางแผนเป้าหมายส่วนบุคคลของนักเรียนอาจไม่เป็นไปตามลักษณะหรือสิ่งแวดล้อม หรือการถ่ายทอดที่เกิดขึ้น เนื่องจากลักษณะส่วนบุคคลของนักเรียนจะเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้โครงสร้างในห้องเรียนทำให้การตีความเกี่ยวกับเป้าหมายต่างกันได้ งานวิจัยของ Kaplan, Gheen, และ Midgley (2002) จึง

ให้ข้อเสนอไว้ว่า การประเมินโครงสร้างเป้าหมายของผู้เรียนไม่สามารถประเมินได้จากกิจกรรมที่จัดขึ้นในห้องเรียนได้ แต่ต้องประเมินจากสิ่งที่ผู้เรียนรับรู้จากกิจกรรมนั้น ๆ แทน ซึ่งหากเปรียบเทียบในบริบทขององค์การ สมมุติเหตุการณ์ว่าองค์การได้ประกาศนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นแบบเน้นที่ผลงาน พนักงานที่มีการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ (mastery goal structure) จะตีความว่าองค์การ หรือหัวหน้างานต้องการประเมินระดับผลการปฏิบัติงานตามความชำนาญ ทำให้พนักงานที่รับรู้แบบนี้จะมุ่งไปสู่การเรียนรู้ และพัฒนาปรับปรุงความสามารถของตนเองเพื่อให้เกิดความชำนาญหรือเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ และในส่วนของพนักงานที่มีการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงาน (performance goal structure) จะตีความว่าองค์การ หรือหัวหน้างานต้องการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ ทำให้พนักงานที่รับรู้แบบนี้จะมุ่งไปสู่ซึ่งจะไปสู่การตั้งเป้าหมายเพื่อแข่งขัน หรือเปรียบเทียบผลงานกับผู้อื่น จากที่กล่าวรายละเอียดมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าการวัดและการประเมินโครงสร้างเป้าหมายนั้น ไม่ได้วัดที่กิจกรรมหรือนโยบายโดยตรงขององค์การโดยตรง แต่สามารถวัดได้จากการรับรู้และการประเมินโครงสร้างเป้าหมายของพนักงานจึงจะก่อให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

ทั้งนี้ ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกแนวคิดโครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงาน (performance goal structure) ที่ได้ระบุขอบเขตลักษณะของสิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศ ที่เน้นถ่ายทอดให้ผู้เรียนที่เปรียบเสมือนพนักงานในบริบทขององค์การตระหนักว่าความพยายามในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีกว่าผู้อื่น (Skaalvik, 1997) เพื่อให้มีความสอดคล้องกับตัวแปรตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ (performance goal orientation) และสอดคล้องกับบริบทที่จะทำการศึกษา

4.3 ความสัมพันธ์ของโครงสร้างเป้าหมายกับผลการปฏิบัติงาน

โครงสร้างเป้าหมายเป็นรากฐานแนวคิดที่ว่า ความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการตั้งเป้าหมายนั้นอาจได้รับอิทธิพลมาจากเกิดจากกาโครงสร้างเป้าหมายด้วยเช่นกัน (Ames, 1992; Ames และ Ames, 1984) ในส่วนของบริบทขององค์การนั้น หากพนักงานรับรู้ว่าองค์การให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ในงาน ก็จะส่งผลให้พนักงานเกิดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์การด้วย (วารุณี ทองดี, 2559) และจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในด้านความสัมพันธ์ของโครงสร้างเป้าหมายกับผลการปฏิบัติงาน พบว่ามีการวิจัยในลักษณะที่ใกล้เคียงกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

Murayama และ Elliot (2009) ได้ศึกษาอิทธิพลร่วมของโครงสร้างเป้าหมายในชั้นเรียน (classroom structure) และการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการเรียน ภายใต้กรอบแนวคิด 3 โมเดล โมเดลที่ส่งอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และโมเดลเชิงปฏิสัมพันธ์) กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 1,578 คน จาก 47 ห้องเรียน ผลพบว่า โมเดลทั้ง 3 แบบ สามารถทำนายอิทธิพลร่วมของตัวแปรโครงสร้างเป้าหมาย การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ทั้งหมด ซึ่งโครงสร้างเป้าหมายไม่เพียงแต่ส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แต่ยังส่งผลทางอ้อมต่อแรงจูงใจภายใน และการประเมินตนเองทางด้านวิชาการ (academic self-concept) และมีความสัมพันธ์ข้ามระดับระหว่าง (cross-level interactions) การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และโครงสร้างเป้าหมายด้วย

4.4 การวัดการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายของคณาจารย์

การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายของคณาจารย์ ตามแนวคิดของ อาเมส และคณะ (Ames, 1992; Ames และ Archer, 1988) แบ่งโครงสร้างเป้าหมายออกเป็น 2 ลักษณะ คือ โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ และโครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงาน ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยเลือกใช้การวัดการรับรู้โครงสร้างในลักษณะเพื่อแสดงผลงาน ผู้วิจัยทำการปรับปรุงแบบวัดโดยอ้างอิงจากแบบวัดการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายของ วารุณี ทองดี (2559) ที่พัฒนาแบบวัดขึ้นตามแนวคิดของ Midgley และคณะ (2000) (Midgley และคนอื่น ๆ, 2000) ใช้เป็นหลักในการนำข้อวัดมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมและสอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ ลักษณะมาตรวัดเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ตั้งแต่ ตรงกับตัวท่านมากที่สุด ให้ 5 คะแนน จนถึง ตรงกับตัวท่านน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน โดยการประมาณค่าการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงานสูงหมายความว่า พนักงานที่ตอบมาตรวัดมีระดับการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงานที่สูงกว่าพนักงานที่มีระดับรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงานที่ต่ำกว่า

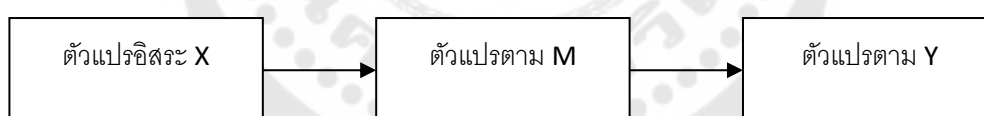
5. ตัวแปรส่งผ่าน

ตัวแปรส่งผ่าน (Mediator variable: Med) หมายถึง ตัวแปรที่ทำหน้าที่ส่งผ่านอิทธิพลจากตัวแปรอิสระ (independent variable) ไปยังตัวแปรตามหรือตัวแปรผลลัพธ์ (dependent variable or outcome variable) ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่ช่วยให้ผู้วิจัยเข้าใจปรากฏการณ์ที่เกิดจากความสัมพันธ์อันซับซ้อนระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามได้ชัดเจนมากขึ้น (อรอุมา เจริญสุข, 2015) ในช่วงปี 1980 เป็นต้นมา ตัวแปรส่งผ่านเริ่มได้รับความสนใจมากขึ้นจากนักวิจัยในกลุ่มการเรียนรู้ทางปัญญาเชิงสังคม (social-cognitive) จิตวิทยาองค์การและพฤติกรรมองค์การ โดย

มุ่งเน้นการศึกษาโมเดลการส่งผ่านอิทธิพลของตัวแปรอิสระถ่ายทอดไปยังตัวแปรตามผ่านการสอดแทรกของตัวส่งผ่าน (อรอุมา เจริญสุข, 2015) เช่น การศึกษาของ James และ R Brett (1984) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลไปสู่ผลลัพธ์ด้านอารมณ์และพฤติกรรมที่แสดงออก โดยมีตัวแปรการรับรู้ในงานเป็นตัวส่งผ่านอิทธิพลการศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมและคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความอ่อนล้าผ่านพฤติกรรมความมุ่งมั่นที่จะอยู่ต่อหรือลาออก

ตัวแปรที่สาม ทำหน้าที่ส่งผ่านอิทธิพลของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม กล่าวคือ เป็นตัวแปรคั่นกลางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ตัวแปรส่งผ่านจึงช่วยอธิบายสาเหตุว่าเหตุใด (why) ตัวแปรอิสระจึงมีผลต่อตัวแปรตามอย่างไร (how) (ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์ และ นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล, 2558 อ้างถึงใน วารุณี จันทาพูน, 2563) จากการทบทวนงานวิจัยพบการนำตัวแปรส่งผ่านมาใช้ในงานวิจัยดังนี้

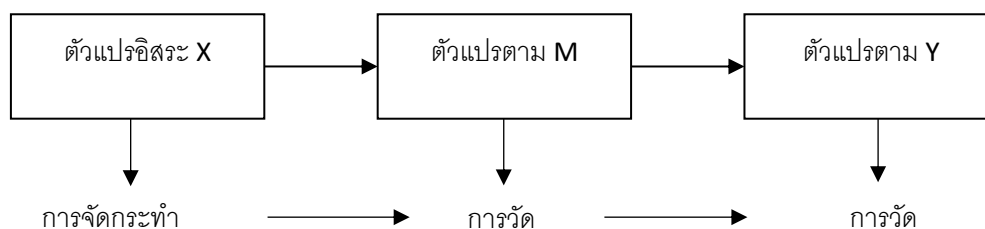
1) การอธิบายงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (correlational research) โดยการนำตัวแปรส่งผ่าน M คั่นกลางมาวิเคราะห์ เพื่ออธิบายค่าความสัมพันธ์ว่า ทำไมตัวแปรอิสระ X จึงส่งผลต่อตัวแปรตาม Y อย่างไร เรียกว่า mediation for explanation (Baron และ Kenny, 1986; James และ R Brett, 1984) ดังภาพประกอบ 11



ภาพประกอบ 11 Mediation for Explanation

ที่มา: Wattananonsakul (2017)

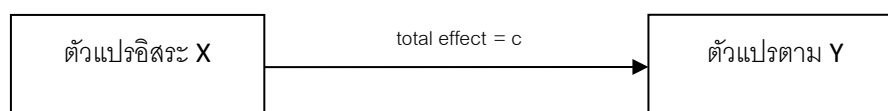
2) การอธิบายงานวิจัยเชิงทดลอง (experimental research) โดยการระบุสาเหตุและทฤษฎีรองรับตัวแปรส่งผ่าน M เป็นสาเหตุส่งต่อตัวแปรตาม Y ในการศึกษา การสร้างตัวแปรทดลองมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงต่อตัวแปรส่งผ่าน M เพื่อส่งผลลัพธ์ต่อตัวแปรตาม Y เรียกว่า Mediation for Design (Baron และ Kenny, 1986; James และ R Brett, 1984) ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 12 Mediation for Design

ที่มา: ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์ และ นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล (2558)

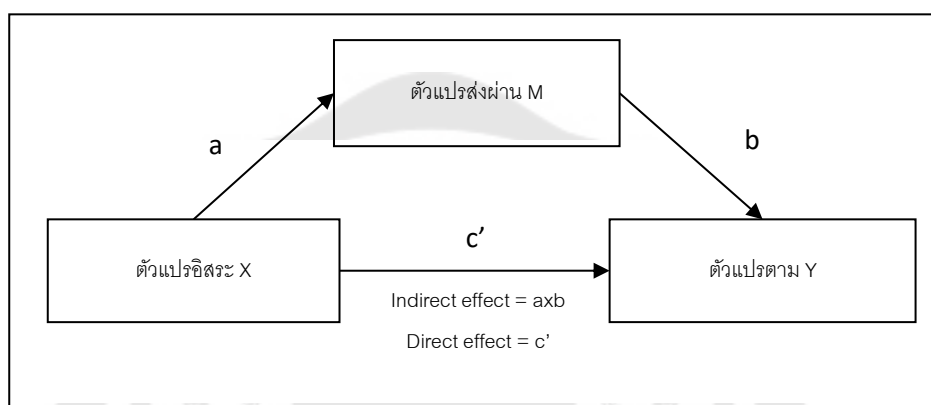
การวิเคราะห์อิทธิพลส่งผ่าน นิยมใช้ศึกษาตัวแปรทางด้านงานวิจัยสังคมศาสตร์ พฤติกรรมศาสตร์อย่างแพร่หลาย การอธิบายปรากฏการณ์ของการส่งอิทธิพลที่แท้จริงระหว่างตัวแปรในโมเดล การศึกษาอิทธิพลระหว่างตัวแปรส่งผ่านมีเพียงตัวแปรเดียว เรียกว่า (single mediator) เมื่อมีการศึกษามีจำนวนตัวแปรเพิ่มมากขึ้น เช่น การศึกษาที่กำหนดตัวแปรอิสระมากกว่าหนึ่งตัวแปร ตัวแปรตามมากกว่าหนึ่งตัวแปร หรือมีตัวแปรส่งผ่านมากกว่าหนึ่งตัวแปร (multiple mediator) จากการศึกษางานวิจัยและสถิติวิเคราะห์ในการตรวจสอบและการแปลผล การวิเคราะห์มีความจำเป็นที่จะต้องใช้สถิติวิเคราะห์ขั้นสูง เพื่อประยุกต์ใช้เทคนิคทางสถิติในการหาคำตอบวิเคราะห์ข้อมูลของการส่งอิทธิพลตัวแปรส่งผ่าน โดยใช้สถิติวิเคราะห์อย่างต่อเนื่อง เริ่มจากการใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวน (analysis of variance) การใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย (regression analysis) การใช้สถิติวิเคราะห์อิทธิพล (path analysis) จนถึงการใช้สถิติวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุ (Structural equation modeling: SEM) จากการวิเคราะห์ที่ได้จากตัวแปรอิสระและตัวแปรตามผลลัพธ์ คือ ตัวแปรอิสระ X ส่งอิทธิพลไปยังตัวแปรตาม Y ค่าเส้นอิทธิพล เรียกว่า ค่าอิทธิพลรวม (total effect) (Baron และ Kenny, 1986; Wattananonsakul, 2017; Wu และ Zumbo, 2008) ดังภาพประกอบ 13



ภาพประกอบ 13 Total effect

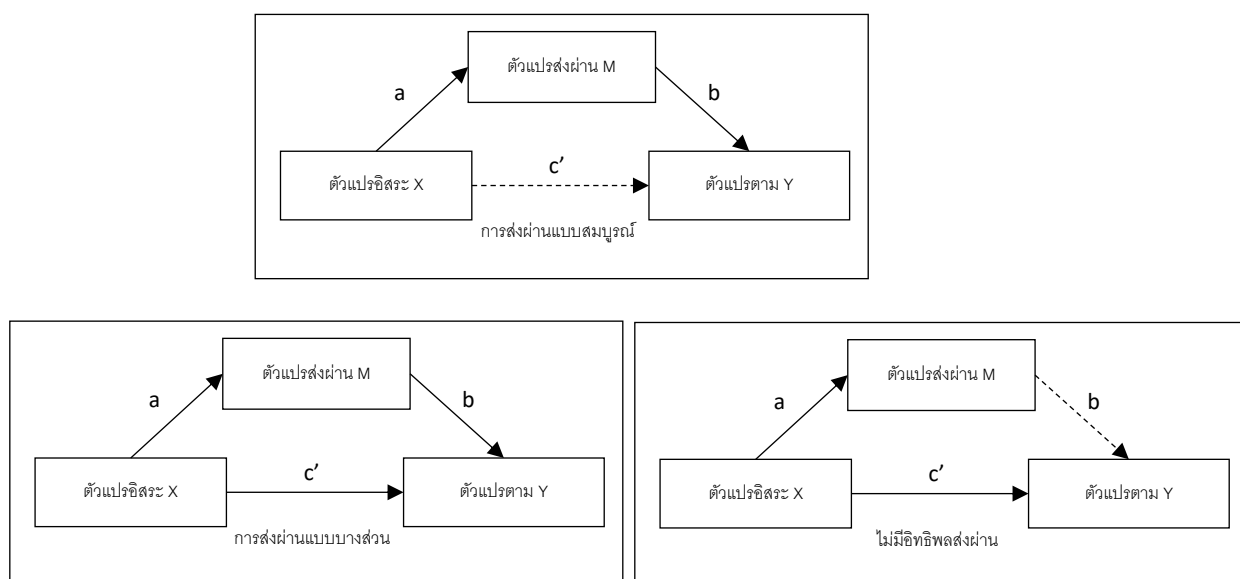
ที่มา: Wattananonsakul (2017)

ตัวแปรอิสระ X ส่งผ่านอิทธิพลไปยังตัวแปรตาม Y เรียกว่าค่าอิทธิพลทางตรง (Direct effect) และตัวแปรอิสระ X ส่งอิทธิพลผ่านตัวแปรส่งผ่าน M และส่งต่อไปยังตัวแปรตาม Y เรียกว่า ค่าอิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect) (Baron และ Kenny, 1986; Wattananonsakul, 2017; Wu และ Zumbo, 2008) ดังภาพประกอบ 14 และรูปแบบตัวแปรส่งผ่านดังภาพประกอบ 15



ภาพประกอบ 14 Direct effect, Indirect effect

ที่มา: Wattananonsakul (2017)

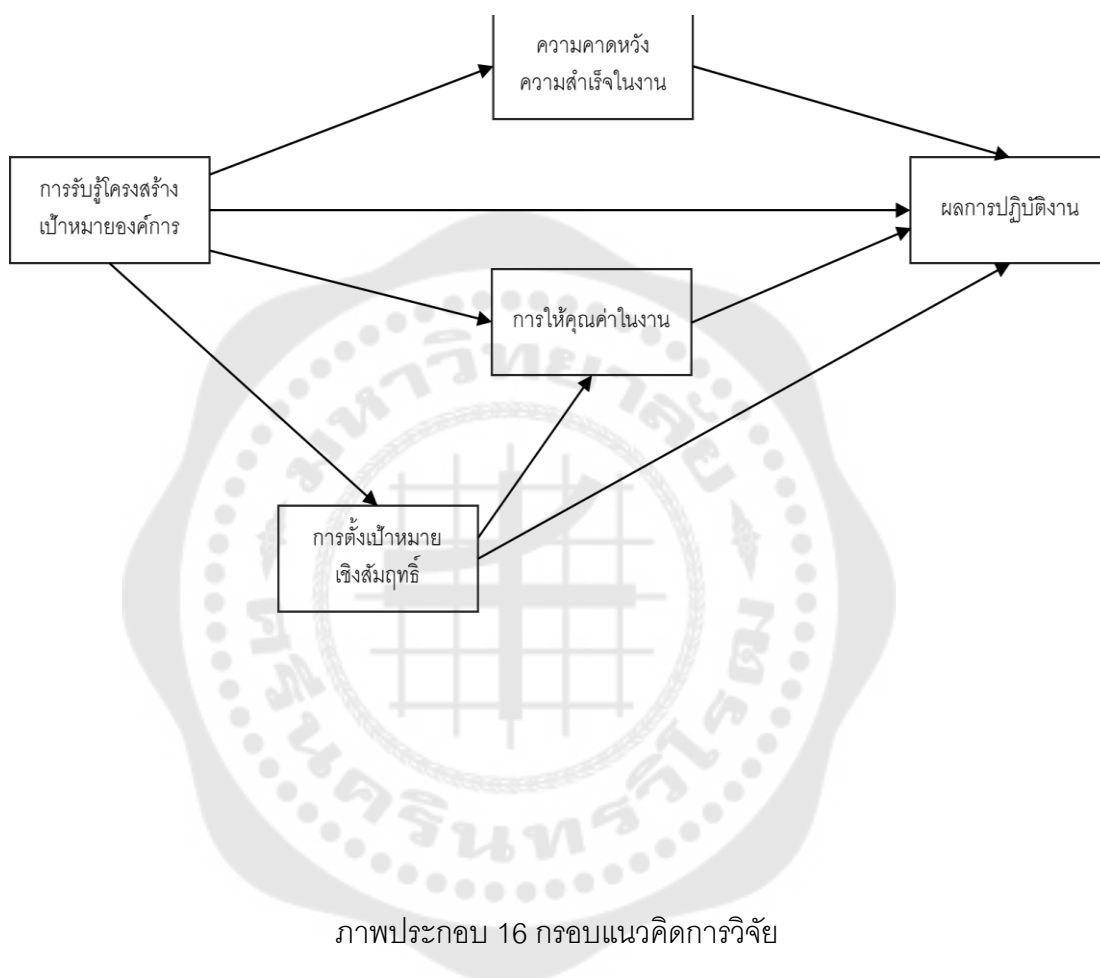


ภาพประกอบ 15 รูปแบบตัวแปรส่งผ่าน

7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในโมเดลทฤษฎีความคาดหวัง – คุณค่า ได้อธิบายว่าความคาดหวังและคุณค่าที่บุคคลมีต่อความสำเร็จนั้นเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากเป็นสิ่งที่นำไปสู่การพยายามสู่ความสำเร็จที่บุคคลได้ตั้งเป้าหมายไว้ เป็นปัจจัยสำคัญท่าส่งผลต่อการเรียนรู้ และความสำเร็จของตัวบุคคล (J. S. Eccles และ Wigfield, 1995; Wigfield และ Eccles, 2001) การที่บุคคลจะเกิดความเชื่อในความสามารถหรือความคาดหวังจนความสำเร็จ และเกิดการให้คุณค่าต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น ย่อมเกิดจากการรับรู้การสนับสนุนที่ดีจากสภาพแวดล้อม และค่านิยมวัฒนธรรม เมื่อบุคคลมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนแล้วย่อมส่งผลให้เกิดความคาดหวังว่าจะทำสิ่งนั้นได้สำเร็จ จนเกิดพฤติกรรมจนบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามที่ตั้งไว้ ซึ่งในขณะเดียวกันบุคคลจะเกิดความคาดหวังได้ และประเมินเพื่อให้คุณค่ากับสิ่งนั้นได้ต้องมีการตั้งเป้าหมายก่อนเป้าหมายที่ตั้งไว้จะมีอิทธิพลกับความคาดหวัง และการให้คุณค่าในสิ่งนั้นตามไปด้วย (Plante และคนอื่น ๆ, 2013) ทำให้ผู้วิจัยสามารถกำหนดกรอบแนวคิดในงานวิจัยครั้งนี้ตามรูปแบบความสัมพันธ์ที่ได้อธิบายด้วยทฤษฎีความคาดหวัง – คุณค่า และงานวิจัยก่อนหน้านี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดว่าตัวแปรการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนแห่งหนึ่ง โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังในงาน และการให้คุณค่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน แสดงเป็นเส้นความสัมพันธ์ดังนี้ (Pulakos และคนอื่น ๆ, 1996)

7.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ตาราง 4 ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลในรูปแบบเมทริกซ์ความสัมพันธ์

ตัวแปร	โครงสร้างเป้าหมาย	การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์	ความคาดหวัง	การให้คุณค่า	ผลการปฏิบัติงาน
โครงสร้างเป้าหมาย		Skaalvik, Einar M (1997), Ames (1992) Ames & Ames (1984), Murayama & Elliot (2009), วารุณี ทองดี (2559)	Eccles et al. (1983), Wigfield and Eccles (2000), นุจรี สุพรรณ (2563)	Eccles et al. (1983) Wigfield and Eccles (2000)	Ames (1992), Ames & Ames (1984), Murayama และ Elliot (2009), วารุณี ทองดี (2559)
การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์	Skaalvik, Einar M (1997), Ames (1992) Ames & Ames (1984), Murayama & Elliot (2009), วารุณี ทองดี (2559)		Eccles et al. (1983), Wigfield and Eccles (2000), Plante et al.,(2013)	Eccles et al. (1983), Wigfield and Eccles (2000), Plante et al.,(2013)	Ames (1992), Ames & Ames (1984), Murayama และ Elliot (2009), วารุณี ทองดี (2559)
ความคาดหวัง	Eccles et al. (1983), Wigfield and Eccles (2000), นุจรี สุพรรณ (2563)	Eccles et al. (1983), Wigfield and Eccles (2000), Plante et al.,(2013)		Eccles et al. (1983), Wigfield and Eccles (2000), Plante et al.,(2013)	Eccles et al. (1983), Wigfield and Eccles (2000), Chareonwongsak al.,(2017), Soyoung and Sungchan (2017)
การให้คุณค่า	Eccles et al. (1983) Wigfield and Eccles (2000)	Eccles et al. (1983), Wigfield and Eccles (2000), Plante et al.,(2013)	Eccles et al. (1983), Wigfield and Eccles (2000), Plante et al.,(2013)		Eccles et al. (1983), Wigfield and Eccles (2000), Chareonwongsak (2017), Soyoung and Sungchan (2017)
ผลการปฏิบัติงาน	Ames (1992), Ames & Ames (1984), Murayama และ Elliot (2009), วารุณี ทองดี (2559)	Ames (1992), Ames & Ames (1984), Murayama และ Elliot (2009), วารุณี ทองดี (2559)	Eccles et al. (1983), Wigfield and Eccles (2000), Chareonwongsak (2017), Soyoung and Sungchan (2017)	Eccles et al. (1983), Wigfield and Eccles (2000), Chareonwongsak (2017), Soyoung and Sungchan (2017)	

ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลในรูปแบบเมทริกซ์ความสัมพันธ์นี้
คือตารางสรุปงานวิจัยที่ระบุความสัมพันธ์ของทุกตัวแปรในงานวิจัย

8. สมมติฐานการวิจัย

1. อิทธิพลของการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การ ที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน เมื่อการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน และมีทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงาน โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน



บทที่ 3

วิธีดำเนินงานวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- 1.การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 2.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4.สิทธิของผู้ร่วมวิจัย
- 5.การจัดทำวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย

พนักงานประจำบริษัทเอกชนธุรกิจร้านอาหารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม

ตัวอย่างในการวิจัยคือ พนักงานประจำบริษัทเอกชนธุรกิจร้านอาหารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มแบบง่าย (simple random sampling) การวิจัยครั้งนี้ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เชิงสาเหตุ (path analysis) การกำหนดกลุ่มตัวอย่างเลือกใช้กฎแห่งความชัดเจน (rule of thumb) ที่ได้ระบุไว้ว่าการประเมินค่าพารามิเตอร์ใช้ตัวอย่าง 25 คน ต่อการประมาณค่า 1 พารามิเตอร์ (Hair และคนอื่น ๆ, 2006) การศึกษานี้ประกอบด้วยพารามิเตอร์ที่ประมาณค่าตามตัวแปร 5 ตัวแปร ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรภายใน 3 พารามิเตอร์ รวม 8 พารามิเตอร์ รวมกับการปรับโมเดลเชิงสาเหตุอีกประมาณ 6 พารามิเตอร์ รวมเป็น 14 พารามิเตอร์ทั้งหมดที่ต้องประมาณค่าในการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น $14 \times 25 = 350$ คน เพื่อป้องกันการเกิดความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุดจึงเพิ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 10 เป็น 385 คน ในการเก็บข้อมูลได้รับการตอบกลับข้อมูลจำนวน 353 ชุด อัตราการตอบกลับคิดเป็นร้อยละ 91.7

ตาราง 5 ประชากร และกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประชากร	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
พนักงานประจำบริษัทเอกชน	4,313	353

ที่มา : ข้อมูลประชากรจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล พนักงานบริษัทเอกชน, กุมภาพันธ์ 2564

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ร่วมวิจัย

ส่วนที่ 2 มาตรวัดตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ได้แก่

- 2.1 มาตรวัดผลการปฏิบัติงาน
- 2.2 มาตรวัดการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การ
- 2.3 มาตรวัดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์
- 2.4 มาตรวัดความคาดหวังความสำเร็จในงาน
- 2.5 มาตรวัดการให้คุณค่าในงาน

ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยทำการพัฒนา และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในงานวิจัย โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำการศึกษาพัฒนาข้อวัดบางส่วนจากมาตรวัดตามทฤษฎีของตัวแปรที่ได้ทำการศึกษา และ สร้างข้อวัดเพิ่มเติมขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับมาตรวัดแต่ละตัวแปรในกลุ่มพนักงาน
2. ผู้วิจัยนำมาตรวัดข้างต้นส่งตรวจคุณภาพของมาตรวัดให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อวัดกับวัตถุประสงค์ (index of item-objective congruence: IOC) ตั้งแต่ .5 ขึ้นไป และปรับปรุงแก้ไขตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน หากมีข้อวัดที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกผู้วิจัยจะทำการการปรับปรุงข้อวัดตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทก่อนการเก็บข้อมูล

3. จากนั้นผู้วิจัยทำการทดลองเก็บข้อมูลกับพนักงานที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่างเพื่อตรวจสอบความเข้าใจด้านภาษา อีกทั้งจัดส่งให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบรายละเอียดเนื้อหาให้มีคุณภาพตรงตามข้อกำหนดต่อรายมาตรวัด และปรับแก้ไขตามคำแนะนำด้านภาษาและสำนวนให้เข้าใจมากยิ่งขึ้น

4. เมื่อปรับแก้ภาษาและสำนวนเสร็จเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำมาตรวัดทดลองเก็บข้อมูลกับกลุ่มพนักงานที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกระหว่างกลุ่มพนักงานที่มีคะแนนของมาตรวัดแต่ละตัวแปรมากกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 75 เป็นกลุ่มสูง และกลุ่มพนักงานที่มีคะแนนของมาตรวัดแต่ละตัวแปรน้อยกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 เป็นกลุ่มต่ำด้วยการทดสอบค่าที่เป็นอิสระจากกัน (independent sample t-test) โดยคัดเลือกข้อวัดที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติตั้งแต่ .05 ขึ้นไป

5. นำผลจากการคัดเลือกมาหาค่าอำนาจจำแนก ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างคะแนนรวมของแบบวัด (corrected item-total correlation: CITC) และนำผลที่มีค่าความสัมพันธ์เป็นบวกและมีค่าตั้งแต่ .35 ขึ้นไป

6. นำผลจากการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เพื่อหาความสอดคล้องภายในของข้อวัด (internal consistency) ในการพิจารณาค่าของข้อวัดที่เหมาะสม

7. ทำการปรับปรุงแก้ไขจนมาตรวัดมีคุณภาพดีแล้ว จัดพิมพ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแบบมาตรวัดต่างๆ ที่ใช้ในงานวิจัยขอเสนอตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถาม มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ประกอบด้วย

1. ข้อมูลนามบัญญัติ (nominal scale) ได้แก่ เพศ
 2. ข้อมูลเรียงลำดับ (ordinal scale) ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน
- โดยมีตัวอย่างแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามตามภาพประกอบ 21

ส่วนที่ 1 คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ตรงกับความเป็นจริง และตอบคำถามในช่องว่างให้ตรงกับท่านมากที่สุด			
1. เพศ	☐ 1) ชาย	☐ 2) หญิง	2. อายุ.....ปี
3. ระยะเวลาในการทำงาน	ปี		
4. ระดับการศึกษาสูงสุด	☐ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	☐ 2) ปริญญาตรี	
	☐ 3) ปริญญาโท	☐ 4) ปริญญาเอก	

ภาพประกอบ 17 ตัวอย่างแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การพัฒนามาตรวัดตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

2.1 พัฒนาแบบวัดผลการปฏิบัติงาน

แบบวัดผลการปฏิบัติงานผู้วิจัยทำการปรับปรุงแบบวัดโดยอ้างอิงแบบวัดผลการปฏิบัติงานของ วารุณี ทองดี (2559) ซึ่งเป็นการวัดผลการปฏิบัติงานจากพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ (task performance) หมายถึง การปฏิบัติงานต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงาน องค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดของ Viswesvaran (1993) เพื่อนำมาพัฒนาเป็นแบบวัดผลการปฏิบัติงาน วัดระดับจากการรับรู้ต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานผู้ปฏิบัติงาน โดยใช้เป็นหลักในการนำข้อวัดมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมและสอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ โดยพัฒนาเป็นมาตรวัดเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ตั้งแต่ ตรงกับตัวท่านมากที่สุด ให้ 5 คะแนน จนถึง ตรงกับตัวท่านน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน โดยผู้ที่มีคะแนนสูง หมายถึง พนักงานที่มีระดับการรับรู้ต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีคะแนนต่ำกว่า

ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อวัดกับวัตถุประสงค์ (index of item-objective congruence: IOC) ตั้งแต่ .3 ถึง 1.00 และผู้วิจัยมีการปรับปรุงข้อวัดตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท แบบวัดผลการปฏิบัติงานมีค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในของข้อวัด ตามสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ .93

ตัวอย่างมาตรวัดผลการปฏิบัติงาน

ตาราง 6 ตัวอย่างมาตรวัดผลการปฏิบัติงาน

ค่าชี้แจง กรณำทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงกับตัวทำนมากที่สุดในแต่ละข้อ

ข้อ	ข้อวัด	ตรงกับตัว ทำนมาก ที่สุด	ตรงกับ ตัวทำน มาก	ตรงกับตัว ทำนปาน กลาง	ตรงกับตัว ทำนน้อย	ตรงกับ ตัวทำน น้อย ที่สุด
0	ทำนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ตกลงกับ ลูกค้า	5	4	3	2	1
00	ทำนสามารถอธิบายและแนะนำผู้ที่มาติดต่อรับ บริการได้เป็นอย่างดี	5	4	3	2	1
000	ทำนปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์ตัวชี้วัดของ หน่วยงาน	5	4	3	2	1
0000	ทำนพึงพอใจกับผลประเมินในการทำงาน	5	4	3	2	1

ค่าอำนาจจำแนกของข้อวัดในแบบวัดผลการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยหาค่าอำนาจจำแนกของข้อวัดผลการปฏิบัติงานด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างข้อวัดกับคะแนนรวมทั้งแบบวัด (corrected item-correlation: CITC) พบว่ามีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .57 ถึง .79 โดยทุกข้อวัดอำนาจจำแนกสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ .20 ที่เป็นค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ($r=.20$, $df = 100$, $\alpha = .05$) แสดงให้เห็นว่าแบบวัดผลการปฏิบัติงานสามารถใช้วัดผลการปฏิบัติงานในพนักงาน และสามารถจำแนกผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานสูงออกจากพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำแสดงดังตาราง 7

2.2 พัฒนาแบบวัดการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การ

แบบวัดการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การ ตามแนวคิดของ อาเมส และคณะ (Ames, 1992; Ames และ Archer, 1988) แบ่งโครงสร้างเป้าหมายในลักษณะเพื่อแสดงผลงาน โดยผู้วิจัยทำการปรับปรุงแบบวัดโดยอ้างอิงจากแบบวัดการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายของ วารุณี ทองดี (2559) ที่พัฒนาแบบวัดขึ้นตามแนวคิดของ Midgley และคณะ (2000) (Midgley และคณะอื่น ๆ, 2000) โดยใช้เป็นหลักในการนำข้อวัดมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมและสอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ โดยพัฒนาเป็นมาตรวัดเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ตั้งแต่ ตรงกับตัวท่านมากที่สุด ให้ 5 คะแนน จนถึง ตรงกับตัวท่านน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน โดยการประมาณค่าการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงานสูง หมายความว่า พนักงานที่ตอบมาตรวัดมีระดับการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงานที่สูงกว่าพนักงานที่มีระดับรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงานที่ต่ำกว่า

ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อวัดกับวัตถุประสงค์ (index of item-objective congruence: IOC) ตั้งแต่ .3 ถึง 1.00 และผู้วิจัยมีการปรับปรุงข้อวัดตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท แบบวัดผลการปฏิบัติงานมีค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในของข้อวัด ตามสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ .89

ตัวอย่างมาตรวัดการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การ

ตาราง 8 ตัวอย่างมาตรวัดการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การ

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงกับตัวท่านมากที่สุดในแต่ละข้อ

ข้อ	ข้อวัด	ตรงกับตัว ท่านมาก ที่สุด	ตรงกับ ตัวท่าน มาก	ตรงกับตัว ท่านปาน กลาง	ตรงกับตัว ท่านน้อย	ตรงกับ ตัวท่าน น้อย ที่สุด
0	ท่านทราบทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนของ หน่วยงาน	5	4	3	2	1
00	หน่วยงานมุ่งเน้นผลสำเร็จในงานของพนักงาน	5	4	3	2	1
000	การเลื่อนขั้นพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1
0000	ท่านรับรู้ถึงการแข่งขันในงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย ตามที่หน่วยงานตั้งไว้	5	4	3	2	1

ค่าอำนาจจำแนกของข้อวัดในแบบวัดการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การ

ผู้วิจัยหาค่าอำนาจจำแนกของข้อวัดการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างข้อวัดกับคะแนนรวมทั้งแบบวัด (corrected item-correlation: CITC) พบว่ามีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .57 ถึง .76 โดยทุกข้อวัดอำนาจจำแนกสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ .20 ที่เป็นค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ($r = .20$, $df = 100$, $\alpha = .05$) แสดงให้เห็นว่าแบบวัดการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การสามารถใช้วัดการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การในพนักงาน และสามารถจำแนกผู้ที่มีการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การสูงออกจากพนักงานที่มีการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การต่ำแสดงดังตาราง 9

ตาราง 9 ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างข้อวัดกับคะแนนรวมทั้งแบบวัดของแบบวัดการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การ

ข้อ	ข้อวัด	กลุ่มสูง (n=126)		กลุ่มต่ำ (n=96)		Corrected Item-Total Correlation
		M	SD	M	SD	
1	ท่านทราบทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนของหน่วยงาน	4.56	.54	3.21	.79	.57
2	หน่วยงานมุ่งเน้นผลสำเร็จในงานของพนักงาน	4.70	.48	3.27	.77	.67
3	การเลื่อนขั้นพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน	4.53	.59	2.93	.94	.64
4	ท่านรับรู้ถึงการแข่งขันในงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่หน่วยงานตั้งไว้	4.59	.49	3.21	.97	.58
5	ท่านทราบเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจของบริษัท	4.52	.58	3.11	.77	.61
6	ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามเป้าหมายที่หน่วยงานต้องการ	4.38	.56	3.23	.66	.69
7	หน่วยงานให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงาน	4.48	.62	3.22	.87	.61
8	หน่วยงานมีการเปรียบเทียบผลการทำงานระหว่างพนักงานอย่างชัดเจน	4.47	.62	3.06	.82	.74
9	หน่วยงานแจ้งให้ท่านทราบว่าท่านมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ระดับใด	4.45	.61	3.19	.86	.76
10	หน่วยงานมีการแข่งขันเพื่อให้บรรลุตัวชี้วัดของหน่วยงาน	4.29	.69	3.14	.82	.71
Cronbach's alpha coefficient = .89						

2.3 พัฒนาแบบวัดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์

แบบวัดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ผู้วิจัยทำการปรับปรุงแบบวัดโดยอ้างอิงจากแบบวัดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงานของ วารุณี ทองดี (2559) ซึ่งอ้างอิงแนวคิดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์จากการสังเคราะห์งานวิจัยของ Hulleman และคนอื่น ๆ (2010) โดยใช้เป็นหลักในการนำข้อวัดมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมและสอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ โดยพัฒนาเป็นมาตรวัดเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) มาตรวัดเป็นแบบประมาณค่า 5

ระดับ ตั้งแต่ ตรงกับตัวท่านมากที่สุด ให้ 5 คะแนน จนถึง ตรงกับตัวท่านน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน โดยการประมาณค่าการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์สูง หมายความว่า พนักงานที่ตอบมาตรวัดมีระดับการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์สูงกว่าพนักงานที่มีระดับการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ต่ำกว่า

ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อวัดกับวัตถุประสงค์ (index of item-objective congruence: IOC) ตั้งแต่ .3 ถึง 1.00 และผู้วิจัยมีการปรับปรุงข้อวัดตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท แบบวัดผลการปฏิบัติงานมีค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในของข้อวัด ตามสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ .85

ตัวอย่างมาตรวัดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์

ตาราง 10 ตัวอย่างมาตรวัดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์

ข้อ	ข้อวัด	ตรงกับตัว ท่านมาก ที่สุด	ตรงกับ ตัวท่าน มาก	ตรงกับ ตัวท่าน ปาน กลาง	ตรงกับ ตัวท่าน น้อย	ตรงกับ ตัวท่าน น้อยที่สุด
0	ท่านมีเป้าหมายที่จะเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยม	5	4	3	2	1
00	ท่านมุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อให้ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่อยู่ในกลุ่มสูงของหน่วยงาน	5	4	3	2	1
000	สิ่งสำคัญในการทำงานของท่านคือทำให้ทุกคนเห็นว่าท่านมีความสามารถเพียงพอกับงานที่ได้รับมอบหมาย	5	4	3	2	1
0000	ท่านต้องการพิสูจน์ว่าตนเองเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5	4	3	2	1

ค่าอำนาจจำแนกของข้อวัดในแบบวัดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์

ผู้วิจัยหาค่าอำนาจจำแนกของข้อวัดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างข้อวัดกับคะแนนรวมทั้งแบบวัด (corrected item-correlation: CITC) พบว่ามีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .51 ถึง .68 โดยทุกข้อวัดอำนาจจำแนกสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ .20 ที่เป็นค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ($r = .20$, $df = 100$, $\alpha = .05$) แสดงให้เห็นว่า

2.3 พัฒนาแบบวัดความคาดหวังความสำเร็จในงาน

แบบวัดความคาดหวังความสำเร็จในงาน โดยผู้วิจัยทำการปรับปรุงแบบวัดโดยอ้างอิงจากแบบวัดความคาดหวังความสำเร็จของ อธิษฐาน ทองทรัพย์ (2563) ที่ทำการปรับปรุงพัฒนาโดยอ้างอิงแนวคิดของ Eccles และ al. (1983) ที่สร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎี Expectancy-Value Theory โดยใช้เป็นหลักในการนำข้อวัดมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมและสอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ โดยจะพัฒนาเป็นมาตรวัดเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ตั้งแต่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด ให้ 5 คะแนน จนถึง ตรงกับตัวท่านน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน โดยการแปลผลของคะแนน คือ พนักงานที่ได้คะแนนสูง แปลว่า มีความคาดหวังความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อวัดกับวัตถุประสงค์ (index of item-objective congruence: IOC) ตั้งแต่ .3 ถึง 1.00 และผู้วิจัยมีการปรับปรุงข้อวัดตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท แบบวัดผลการปฏิบัติงานมีค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในของข้อวัด ตามสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ .91

ตัวอย่างมาตรวัดความคาดหวังความสำเร็จในงาน

ตาราง 12 ตัวอย่างมาตรวัดความคาดหวังความสำเร็จในงาน

ข้อ	ข้อวัด	ตรงกับตัว ท่านมาก ที่สุด	ตรงกับ ตัวท่าน มาก	ตรงกับ ตัวท่าน ปาน กลาง	ตรงกับ ตัวท่าน น้อย	ตรงกับ ตัวท่าน น้อย ที่สุด
0	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ	5	4	3	2	1
00	ท่านคิดว่าท่านสามารถทำงานยาก ๆ ให้สำเร็จได้	5	4	3	2	1
000	ด้วยประสบการณ์ของท่านส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จ	5	4	3	2	1
0000	ท่านเชื่อมั่นในความสามารถว่าไม่ว่างานใด ๆ ท่านก็สามารถทำสำเร็จได้	5	4	3	2	1

ค่าอำนาจจำแนกของข้อวัดในแบบวัดความคาดหวังความสำเร็จในงาน

ผู้วิจัยหาค่าอำนาจจำแนกของข้อวัดความคาดหวังความสำเร็จในงานด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างข้อวัดกับคะแนนรวมทั้งแบบวัด (corrected item-correlation: CITC) พบว่ามีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .56 ถึง .78 โดยทุกข้อวัดอำนาจจำแนกสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ .20 ที่เป็นค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ($r=.20$, $df = 100$, $\alpha = .05$) แสดงให้เห็นว่าแบบวัดความคาดหวังความสำเร็จในงานสามารถใช้วัดความคาดหวังความสำเร็จในงานในพนักงาน และสามารถจำแนกผู้ที่มีความคาดหวังความสำเร็จในงานสูงออกจากพนักงานที่มีความคาดหวังความสำเร็จในงานต่ำแสดงดังตาราง 13

ตาราง 13 ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างข้อวัดกับคะแนนรวมทั้งแบบวัดของแบบวัดความคาดหวังความสำเร็จในงาน

ข้อ	ข้อวัด	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		Corrected
		(n=116)		(n=99)		Item-Total
		M	SD	M	SD	Correlation
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ	4.71	.48	3.58	.69	.65
2	ท่านคิดว่าท่านสามารถทำงานยาก ๆ ให้สำเร็จได้	4.63	.54	3.41	.76	.71
3	ด้วยประสบการณ์ของท่านส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จ	4.69	.46	3.52	.71	.66
4	ท่านเชื่อมั่นในความสามารถว่าไม่ว่างานใด ๆ ท่านก็สามารถทำสำเร็จได้	4.59	.49	3.37	.88	.71
5	ท่านสามารถปฏิบัติงานจนมีผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานดีกว่าผู้อื่น	4.28	.60	3.15	.75	.68
6	ท่านคาดหวังว่าปีนี้ท่านจะสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าปีก่อน	4.77	.42	3.37	.76	.67
7	ท่านคาดการณ์ว่าผลการปฏิบัติงานในปีนี้จะดีกว่าเพื่อนร่วมงานที่ทำงานในลักษณะเดียวกัน	4.57	.53	3.05	.75	.64
8	ท่านคาดหวังว่าจะทำงานได้สำเร็จตามที่รับได้มอบหมาย ด้วยความสามารถของท่านเอง	4.62	.54	3.35	.80	.73
9	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จทุกครั้ง	4.53	.55	3.32	.74	.72
10	ท่านสามารถทำงานที่ยาก และท้าทายให้ประสบผลสำเร็จได้	4.61	.52	3.25	.64	.78
11	หากเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่นในลักษณะงานเดียวกัน ท่านคิดว่ามีความสามารถมากกว่า	4.34	.67	2.96	.74	.56

Cronbach's alpha coefficient = .91

2.4 พัฒนาแบบวัดการให้คุณค่าในงาน

แบบวัดการให้คุณค่าในงานผู้วิจัยทำการปรับปรุงแบบวัดโดยอ้างอิงจากแบบวัดการให้คุณค่าของ อธิษฐาน ทองทรัพย์ (2563) ที่ทำการปรับปรุงพัฒนาโดยอ้างอิงแนวคิดของ Wigfield และ Eccles (1992) โดยใช้เป็นหลักในการนำข้อวัดมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมและ

สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ โดยพัฒนาเป็นมาตรวัดเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ตั้งแต่ ตรงกับตัวท่านมากที่สุด ให้ 5 คะแนน จนถึง ตรงกับตัวท่านน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน โดยการแปลผลของคะแนน คือ พนักงานที่ได้คะแนนสูง แปลว่า มีการให้คุณค่าในงานสูงกว่าพนักงานที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อวัดกับวัตถุประสงค์ (index of item-objective congruence: IOC) ตั้งแต่ .3 ถึง 1.00 และผู้วิจัยมีการปรับปรุงข้อวัดตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท แบบวัดผลการปฏิบัติงานมีค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในของข้อวัด ตามสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ .95

ตัวอย่างมาตรวัดการให้คุณค่าในงาน

ตาราง 14 ตัวอย่างมาตรวัดการให้คุณค่าในงาน

ข้อ	ข้อวัด	ตรงกับตัว ท่านมาก ที่สุด	ตรงกับ ตัวท่าน มาก	ตรงกับ ตัวท่าน ปาน กลาง	ตรงกับ ตัวท่าน น้อย	ตรงกับ ตัวท่าน น้อย ที่สุด
0	การทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ท่านได้ วางไว้เป็นสิ่งที่ท่านพึงปรารถนา	5	4	3	2	1
0	ท่านให้ความสำคัญกับเป้าหมายในการทำงานที่ ท่านได้วางไว้	5	4	3	2	1
0	ท่านรู้สึกมีความสุขในการทำงานที่ท่านได้รับ มอบหมาย	5	4	3	2	1
0	ท่านพึงพอใจกับงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	5	4	3	2	1

ค่าอำนาจจำแนกของข้อวัดในแบบวัดการให้คุณค่าในงาน

ผู้วิจัยหาค่าอำนาจจำแนกของข้อวัดการให้คุณค่าในงานด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างข้อวัดกับคะแนนรวมทั้งแบบวัด (corrected item-correlation: CITC) พบว่ามีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .58 ถึง .78 โดยทุกข้อวัดอำนาจจำแนกสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ .20 ที่เป็นค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ($r = .20$, $df = 100$, $\alpha = .05$) แสดงให้เห็นว่า

3. ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยเสนอเรื่องต่อคณะกรรมการจริยธรรม สำหรับการพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ โดยขอการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับงานวิจัยที่ทำในมนุษย์ ในกรณีการเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อสร้างข้อมูลสำหรับการวิจัย
3. ผู้วิจัยประสานงานกับทางบริษัทเอกชนเพื่อชี้แจงขอบเขตในการศึกษา และการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อฝ่ายทรัพยากรบุคคลเกี่ยวกับระยะเวลา และรูปแบบการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. จัดเตรียมและแจกแบบสอบถามในรูปแบบแบบฟอร์มออนไลน์ (google forms) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการเฉพาะเจาะจง โดยชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างเข้าใจวัตถุประสงค์ และคำชี้แจงของการตอบแบบสอบถาม อย่างชัดเจน
5. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลกลับมาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วน
6. ผู้วิจัยคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ คือตอบครบทุกข้อ ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด นำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน และรายงานผลการวิจัยต่อไป

4. สิทธิของผู้ร่วมวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้คำนึงถึงสิทธิของผู้ร่วมวิจัยให้เป็นไปตามหลักการ Belmont's Report และคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติในการขอพิจารณาจริยธรรมวิจัยในคน (SOPs) ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยมีการดำเนินการขอการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ โดยคาดว่าจะมีระยะเวลาทำการวิจัย 1 ปี รหัสโครงการ SWUEC-G-063/2564 ก่อนการเก็บข้อมูลผู้วิจัยจะมีการแจ้งชี้แจงเกี่ยวกับการทำแบบสอบถามเพื่อส่งคำตอบเพื่อพิทักษ์สิทธิการวิจัยที่ทำในมนุษย์ตามมาตรฐานของคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ข้อมูลและคำตอบทั้งหมดจะถูกปิดเป็นความลับ และนำมาใช้ในการวิเคราะห์ผลการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น โดยข้อมูลจะถูกนำเสนอเป็นภาพรวม พร้อมทั้งเก็บรักษาข้อมูลดังกล่าวไว้ด้วยการลงรหัสมิให้ผู้อื่นเข้าถึงเป็นระยะเวลา 2 ปี

และทำการทำลายข้อมูลทิ้งเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาข้างต้น โดยข้อมูลไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ที่ตอบแบบสอบถาม หรือหน่วยงานของผู้ตอบ เนื่องจากไม่สามารถสืบค้นเจาะจงหาข้อมูลผู้ตอบได้

5. การจัดทำวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1. จัดเตรียมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และ
3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบสมมติฐานการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

1. จัดเตรียมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ (editing) โดยตรวจสอบแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง และมีการตอบข้อวัดครบถ้วนทุกข้อโดยตรวจสอบข้อมูลที่ขาดหาย (missing data) พร้อมทั้งแทนค่าที่ขาดหาย (missing value) ด้วยค่าเฉลี่ย (series mean) และให้รหัสในแบบสอบถามตามที่กำหนดไว้ (encoding)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น โดยใช้สถิติบรรยายของลักษณะกลุ่มตัวอย่างและตัวแปรในการวิจัย โดยผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (M) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าความเบ้ (skewness) และค่าความโด่ง (kurtosis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบสมมติฐานการวิจัย

3.1 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson's product moment correlation coefficient) ของตัวแปรในโมเดล

3.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ในการศึกษาอิทธิพลระหว่างตัวแปรต่าง ๆ เพื่อ ประเมินค่าอิทธิพลทางตรง (direct effect) และทางอ้อม (indirect effect) ของตัวแปรที่สันนิษฐานว่าเป็นสาเหตุต่อตัวแปรผลหรือไม่และหาค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล (path coefficient) โดยใช้ค่าสถิติที่แสดงถึงอิทธิพลทางตรงของตัวแปรสาเหตุที่ทำให้ตัวแปรอีกตัวหนึ่งเปลี่ยนไป เพื่อใช้ในการวิเคราะห์และศึกษา รูปแบบอิทธิพลทางตรงของการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน และอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรที่มีการส่งผ่านการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงาน ไปยังผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยตรวจสอบสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ถึงความสอดคล้องของโมเดล ด้วยโปรแกรมเอมอส รุ่น 26 (AMOS version 26) โดยค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความ สอดคล้องกลไกของโมเดลตามสมมติฐาน (Wattanansakul, 2016) ดังนี้

3.2.1 ค่าไค-สแควร์ (chi-square) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในการทดสอบโมเดลต้องการให้ค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) และควรมีค่าดัชนีน้อยกว่า 2 เพราะต้องการยืนยันว่าโมเดลตามภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่แตกต่างกัน ถ้าค่าไค-สแควร์มีค่าสูงมากและมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าความแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรืออีกนัยโมเดลตามภาวะสันนิษฐานไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยต้องทำการปรับข้อมูลเมื่อค่าไค-สแควร์มีค่าต่างและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าโมเดลตามภาวะสมมติฐานความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หากปรับแล้วยังพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ ให้พิจารณามีตัวอื่น ๆ ประกอบ เนื่องจากถ้ากลุ่มตัวอย่างค่อนข้างใหญ่ พบว่าค่าไค-สแควร์มีนัยสำคัญทางสถิติ (Wattanansakul, 2017)

3.2.2 ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (root squared error of approximation : RMSEA) เป็นค่าสถิติจากข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับค่าไค-สแควร์ว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความเที่ยงตรงไม่สอดคล้องกับความจริงและเมื่อเพิ่มพารามิเตอร์อิสระแล้วค่าสถิติมีค่าลดลง เนื่องจากค่าสถิติขึ้นอยู่กับประชากรและชั้นของควมอิสระ RMSEA มีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 โดย ถ้าค่าดัชนี RMSEA ต่ำกว่า .05 แสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี (good fit) ถ้าอยู่ระหว่าง .05 - .08 แสดงว่าพอใช้ และถ้าอยู่ระหว่าง .08 - .10 แสดงว่าไม่ค่อยดี และถ้ามากกว่า .10 แสดงว่าไม่ดี

3.2.3 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (goodness of fit index: GFI) มีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 ค่าดัชนี GFI ที่เข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลตามภาวะสันนิษฐานมีความกลมกลืนกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนี GFI ควรมีค่าสูงกว่า .90

3.2.4 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (adjusted goodness of fit index: AGFI) เมื่อนำค่าดัชนี GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงขนาดขององศาอิสระ รวมทั้งจำนวนตัวแปร และขนาดของกลุ่มตัวอย่างมีค่าดัชนี AGFI มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับค่าดัชนี GFI โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 แสดงว่าโมเดลตามภาวะสันนิษฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนี GFI ควรมีค่าสูงกว่า .90

ค่าสถิติที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้อง กลมกลืนระหว่างโมเดลสมมติฐาน และข้อมูลเชิงประจักษ์ และระดับความกลมกลืนของเมทริกซ์ความ

แปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของโมเดล และเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของข้อมูลเชิงประจักษ์

ตาราง 16 แสดงค่าสถิติและเกณฑ์วัดระดับความกลมกลืนของเมทริกซ์ความแปรปรวน ความแปรปรวนร่วมของโมเดล และเมทริกซ์ความแปรปรวน ความแปรปรวนร่วมของข้อมูลเชิงประจักษ์ (Wattananonsakul, 2016)

ค่าสถิติ	เกณฑ์การพิจารณา
ค่าไค-สแควร์ (Chi-square)	$p > .05$
Chi-square / df	< 2
ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (root squared error of approximation : RMSEA)	$< .05$ = สอดคล้องดี
	$0.05-0.08$ = พอใช้ได้
	$0.08-.10$ = สอดคล้องไม่ค่อยดี
	$> .1$ สอดคล้องไม่ดี
ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (goodness of fit index: GFI)	$> .9$
ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (Adjusted goodness of fit index: AGFI)	$> .0$

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การมีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน 2) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อม ของการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การ การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงาน ไปยังผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ในการแทนค่าสถิติ และอักษรย่อแทนความหมายต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอ และการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตาราง 17

ตาราง 17 สัญลักษณ์ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์	ความหมาย
M	ค่าเฉลี่ยคะแนนตัวแปร
SD	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
N	จำนวนประชากรทั้งหมด
n	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
Max	คะแนนสูงสุด
Min	คะแนนต่ำสุด
SE	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
b	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
θ	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน
r	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)
χ^2	ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนค่าสถิติไคสแควร์ (chi-square)
df	ค่าองศาความเป็นอิสระ (degree of freedom)
r^2	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (coefficient of determination)

ตาราง 17 (ต่อ)

สัญลักษณ์	ความหมาย
p	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
TE	ขนาดอิทธิพลรวม (Total Effects)
IE	ขนาดอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects)
DE	ขนาดอิทธิพลทางตรง (Direct Effects)
CFI	ดัชนีวัดความสอดคล้องกลไกเชิงสัมพัทธ์ (Comparative Fit Index)
GFI	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)
AGFI	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
RMSEA	ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root mean square error of approximation)
SRMR	ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual)

และเพื่อให้การนำเสนอผลการวิจัยสะดวกยิ่งขึ้น ผู้วิจัยทำการกำหนดสัญลักษณ์ และ อักษรภาษาอังกฤษของตัวแปรในการวิจัยเพื่อการวิเคราะห์ และการนำเสนอดังตาราง 18

ตาราง 18 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอตัวแปร

สัญลักษณ์อักษร	ตัวแปร
jp	ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance)
po	การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การ (Perceived Organizational Goal Structure)
go	การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ (Goal Orientation)
te	ความคาดหวังความสำเร็จในงาน (Task Success Expectation)
tv	การให้คุณค่าในงาน (Task Value)

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำเสนอโดยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์การแจกแจงความถี่ จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง
2. ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร เป็นการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติของตัวแปรจากค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) คะแนนสูงสุด (Max) คะแนนต่ำสุด (Min)
3. ผลการวิเคราะห์เมทริกซ์สหสัมพันธ์ตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอิทธิพลการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน
4. ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอิทธิพลการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ จำนวนและร้อยละ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์มีทั้งสิ้น 353 ชุด

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย 104 คน คิดเป็นร้อยละ 29 เป็นเพศหญิง 246 คน คิดเป็นร้อยละ 70 และไม่ระบุเพศ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1 มีอายุระหว่าง 18 – 54 ปี เมื่อพิจารณาตามช่วงอายุพบว่า ส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 26-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 45 รองลงมาเป็นช่วงอายุระหว่าง 18-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 33 รองลงมาเป็นช่วงอายุระหว่าง 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 17 และน้อยที่สุดคือช่วง 46 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 5 และมีระดับการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 49 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 48 และน้อยที่สุดคือระดับปริญญาโท และเมื่อพิจารณาระยะเวลาในการปฏิบัติงานพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานช่วง 1-5 ปี มีสัดส่วนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 69 รองลงมาเป็นระยะเวลาในการปฏิบัติงานช่วง 6-10 ปี, 11-15 ปี, และ 16 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 18, ร้อยละ 10 และร้อยละ 3 ตามลำดับ รายละเอียดแสดงดังตาราง 19

ตาราง 19 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (n=353)

อายุ	เพศชาย		เพศหญิง		ไม่ระบุเพศ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
18-25 ปี	34	33.00	83	34.00	1	34.00
26-35 ปี	42	40.00	115	47.00	1	33.00
36-45 ปี	23	22.00	35	14.00	1	33.00
46 ปีขึ้นไป	5	5.00	13	5.00	0	0.00
รวม	104	100.00	246	100.00	3	100.00
ระดับการศึกษา	เพศชาย		เพศหญิง		ไม่ระบุเพศ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	57	55.00	117	47.00	1	33.00
ปริญญาตรี	44	42.00	122	50.00	2	67.00
ปริญญาโท	3	3.00	7	3.00	0	0.00
รวม	104	100.00	246	100.00	3	100.00
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	เพศชาย		เพศหญิง		ไม่ระบุเพศ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1-5 ปี	59	57.00	170	69.00	2	67.00
6-10 ปี	17	16.00	44	18.00	1	33.00
11- 15 ปี	19	18.00	13	5.00	0	0.00
16 ปีขึ้นไป	9	9.00	19	8.00	0	100.00
รวม	104	100.00	246	100.00	3	100.00

2. ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร

ผลการวิเคราะห์สถิติเบื้องต้นของตัวแปรที่ศึกษาในโมเดลการวิจัยจำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) ผลการปฏิบัติงาน 2) การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การ 3) การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ 4) ความคาดหวังความสำเร็จในงาน และ 5) การให้คุณค่าในงาน ด้วยการวิเคราะห์ค่าสถิติต่าง ๆ ได้แก่ คะแนนสูงสุด (Max) คะแนนต่ำสุด (Min) ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังนี้

ผลการวิเคราะห์ตัวแปร พบว่า ผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย (M) เท่ากับ 36.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 5.14 คะแนนต่ำสุด (Min) เท่ากับ 11 คะแนนสูงสุด (Max) เท่ากับ 45

ผลการวิเคราะห์ตัวแปร พบว่า การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การ มีค่าเฉลี่ย (M) เท่ากับ 23.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 3.63 คะแนนต่ำสุด (Min) เท่ากับ 9 คะแนนสูงสุด (Max) เท่ากับ 30

ผลการวิเคราะห์ตัวแปร พบว่า การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ย (M) เท่ากับ 24.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 3.42 คะแนนต่ำสุด (Min) เท่ากับ 10 คะแนนสูงสุด (Max) เท่ากับ 30

ผลการวิเคราะห์ตัวแปร พบว่า ความคาดหวังความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ย (M) เท่ากับ 20.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 2.93 คะแนนต่ำสุด (Min) เท่ากับ 6 คะแนนสูงสุด (Max) เท่ากับ 25

ผลการวิเคราะห์ตัวแปร พบว่า การให้คุณค่าในงาน มีค่าเฉลี่ย (M) เท่ากับ 37.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 5.58 คะแนนต่ำสุด (Min) เท่ากับ 10 คะแนนสูงสุด (Max) เท่ากับ 45

ตาราง 20 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย (n = 353)

ตัวแปร	Min	Max	M	SD	CV
ผลการปฏิบัติงาน	11	45	36.16	5.14	.14
การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การ	9	30	23.51	3.63	.15
การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์	10	30	24.15	3.42	.14
ความคาดหวังความสำเร็จในงาน	6	25	20.1	2.93	.15
การให้คุณค่าในงาน	10	45	37.08	5.58	.15

3. ผลการวิเคราะห์เมทริกซ์สหสัมพันธ์ตัวแปรในโมเดล

ผลวิเคราะห์เมทริกซ์สหสัมพันธ์ตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอิทธิพลการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การมีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในงานวิจัยนี้เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงสาเหตุและตัวแปรตาม และพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดล เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการตรวจสอบความตรงของโมเดลสมมุติฐานการวิจัย

ผลการวิเคราะห์เมทริกซ์สหสัมพันธ์ตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ตัวแปรการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การ การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงาน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน แสดงดังตาราง 21

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์รายคู่ระหว่างตัวแปรการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การ กับผลการปฏิบัติงาน พบว่า ตัวแปรการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .660 แสดงว่า หากพนักงานมีระดับการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การมากขึ้น ระดับผลการปฏิบัติงานมีแนวโน้มมากขึ้นด้วย

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์รายคู่ระหว่างตัวแปรการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์กับความคาดหวังความสำเร็จในงาน พบว่า การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความคาดหวังความสำเร็จในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .766 แสดงว่า หากพนักงานมีระดับการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์มากขึ้น ระดับความคาดหวังความสำเร็จในงานมีแนวโน้มมากขึ้นด้วย

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์รายคู่ระหว่างตัวแปรการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์กับการให้คุณค่าในงาน พบว่า การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการให้คุณค่าในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .775 แสดงว่า หากพนักงานมีระดับการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์มากขึ้น ระดับการให้คุณค่าในงานมีแนวโน้มมากขึ้นด้วย

และผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์รายคู่ระหว่างตัวแปรความคาดหวังความสำเร็จในงานกับการให้คุณค่าในงาน พบว่า ความคาดหวังความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการให้คุณค่าในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .727 แสดงว่า หากพนักงานมีระดับความคาดหวังความสำเร็จในงานมากขึ้น ระดับการให้คุณค่าในงานมีแนวโน้มมากขึ้นด้วย

ตาราง 21 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ตัวแปรในโมเดลสมมติฐานการวิจัย (n = 353)

ตัวแปร	M	SD	1	2	3	4	5
1) ผลการปฏิบัติงาน	36.16	5.14	1				
2) การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์กร	23.51	3.63	.660**	1			
3) การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์	24.15	3.42	.732**	.713**	1		
4) ความคาดหวังความสำเร็จในงาน	20.1	2.93	.747**	.560**	.766**	1	
5) การให้คุณค่าในงาน	37.08	5.58	.753**	.650**	.775**	.727**	1

หมายเหตุ * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1.การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์กร 2.การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ 3.ความคาดหวังความสำเร็จในงาน 4.การให้คุณค่าในงาน พบว่ามีขนาดความสัมพันธ์ .650 ถึง .775 มีขนาดความสัมพันธ์ไม่เกิน .80 (Hair และคนอื่น ๆ, 1998) แสดงว่า การวิเคราะห์ชุดนี้ไม่เกิดภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ผู้วิจัยจึงนำ

เมทริกซ์สหสัมพันธ์นี้ไปวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดล นำเสนอรายละเอียดในขั้นตอนที่ 4

4. ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอิทธิพลการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่าค่า Chi-square มีค่าเท่ากับ .174 ที่องศาอิสระเท่ากับ 2 ระดับนัยสำคัญเท่ากับ .01 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เท่ากับ .99 และค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เท่ากับ .001 จากข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นว่าอิทธิพลการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ส่วนผลการวิเคราะห์เส้นอิทธิพลในโมเดล อิทธิพลทางตรง (Direct Effect) และอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) ระหว่างตัวแปรตามกรอบแนวคิดการวิจัย พบว่าตัวแปรที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ 1.การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์กร 2.การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ 3.ความคาดหวังความสำเร็จในงาน และ 4.การให้คุณค่าในงาน โดยตัวแปรดังกล่าว รวมกันอธิบายความแปรปรวนในผลการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 68.5 ($R^2=.685$)

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) ของการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์กรต่อผลการปฏิบัติงาน มีนัยสำคัญทางสถิติ ($DE=.213$) เมื่อพิจารณาผลทางอ้อม (Indirect Effect) พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ โดยส่งผ่านตัวแปรการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงาน ($IE=.448$)

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) ของตัวแปรเชิงสาเหตุการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า อิทธิพลทางตรง (Direct Effect) การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ต่อผลการปฏิบัติงานไม่นัยสำคัญทางสถิติ แต่ส่งอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) โดยส่งผ่านตัวแปรการให้คุณค่าในงาน ($IE=.188$)

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) ของตัวแปรเชิงสาเหตุความคาดหวังความสำเร็จในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า อิทธิพลทางตรง (Direct Effect) ของความคาดหวังความสำเร็จในงานต่อผลการปฏิบัติงาน มีนัยสำคัญทางสถิติ ($DE = .349$)

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) ของตัวแปรเชิงสาเหตุการให้คุณค่าในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า อิทธิพลทางตรง (Direct Effect) ของการให้คุณค่าในงานต่อผลการปฏิบัติงาน มีนัยสำคัญทางสถิติ ($DE = .296$)

เมื่อพิจารณาอิทธิพลรวม (Total Effect) พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลรวม (Total Effect) ต่อผลการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์กร ($TE = .661$) รองลงมาคือ ความคาดหวังความสำเร็จในงาน ($TE = .349$) การให้คุณค่าในงาน ($TE = .296$) และการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ($TE = .270$) ตามลำดับ

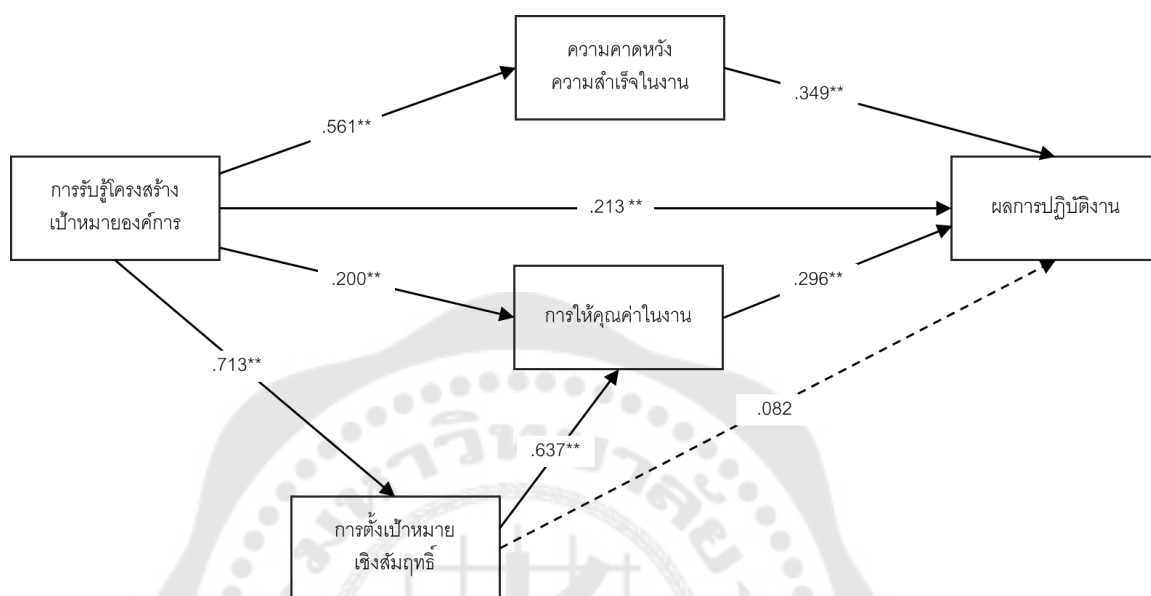
ผลจากการวิเคราะห์สรุปว่า โมเดลสมมติฐานที่ผู้วิจัยทำขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\text{Chi-square} = .174, df = 2, p = .917, GFI = .99, AGFI = .99, RMSEA = .001, R^2 = .685$) โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร คือ 1.การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์กร 2.การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ 3.ความคาดหวังความสำเร็จในงาน และ 4.การให้คุณค่าในงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมกันในผลการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 68.5 ($R^2 = .685$)

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์อิทธิพลรวม (Total Effect) อิทธิพลทางตรง (Direct Effect) และอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) แสดงดังตาราง 22 ผู้วิจัยนำเสนอรูปโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ดังตาราง 22 และภาพประกอบ 18

ตาราง 22 ผลวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง ทางอ้อม อิทธิพลรวม และผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดล

ตัวแปรเชิงสาเหตุ ตัวแปรผล		การรับรู้โครงสร้าง เป้าหมายองค์กร	การตั้งเป้าหมาย เชิงสัมฤทธิ์	ความคาดหวัง ความสำเร็จ ในงาน	การให้คุณค่า ในงาน
การตั้งเป้าหมาย เชิงสัมฤทธิ์	TE	.713** (.042)	-	-	-
			-	-	-
	IE	-	-	-	-
	DE	.713** (.035)	-	-	-
ความคาดหวัง ความสำเร็จในงาน	TE	.561** (.046)	-	-	-
			-	-	-
	IE	-	-	-	-
	DE	.561** (.036)	-	-	-
การให้คุณค่าในงาน	TE	.654** (.075)	.637** (.100)	-	-
				-	-
	IE	.454** (.087)	-	-	-
	DE	.200** (.071)	.637** (.075)	-	-
ผลการปฏิบัติงาน	TE	.661** (.072)	.270** (.088)	.349** (.097)	.296** (.060)
	IE	.448** (.064)	.188** (.064)	-	-
	DE	.213** (.062)	.082 (.088)	.349** (.087)	.296** (.048)
Chi-square = .174, df = 2, p = .917, GFI = .99, AGFI = .99, RMSEA = .001					

หมายเหตุ * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, <--> พารามิเตอร์กำหนด, TE = ขนาดอิทธิพลรวม, IE = ขนาดอิทธิพลทางอ้อม, DE = ขนาดอิทธิพลทางตรง, ค่าในวงเล็บ คือ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE)



Chi-square = .174, $df = 2$, $p = .917$, GFI = .99, AGFI = .99, RMSEA = .001

หมายเหตุ * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

ภาพประกอบ 18 อิทธิพลการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์กรมีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การมีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

พนักงานประจำบริษัทเอกชนธุรกิจร้านอาหารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 353 คน

ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มี 4 มาตรวัด ประกอบด้วย

1. มาตรวัดผลการปฏิบัติงาน
2. มาตรวัดการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การ
3. มาตรวัดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์
4. มาตรวัดความคาดหวังความสำเร็จในงาน
5. มาตรวัดการให้คุณค่าในงาน

จากการหาคุณภาพเครื่องมือ โดยมีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง .85 ถึง .95 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เชิงสาเหตุ (Path Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สรุปผลการวิจัย
2. การอภิปรายการวิจัยตามสมมติฐาน
3. ข้อเสนอแนะ
4. ข้อจำกัดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การมีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การมีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ค่า Chi-square มีค่าเท่ากับ .174 ที่องศาอิสระเท่ากับ 2 ระดับนัยสำคัญเท่ากับ .01 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เท่ากับ .99 และค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เท่ากับ .001 สรุปได้ว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การ การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงานของพนักงานที่พัฒนาตามกรอบแนวคิดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรอิสระ คือ การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การ และตัวแปรส่งผ่าน ได้แก่ การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงาน โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมกันในผลการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 68.5 ($R^2=.685$)

2. ผลการศึกษาอิทธิพลของการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การมีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) ของการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การ ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าค่าอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) ของการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การต่อผลการปฏิบัติงานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($DE = .213$) และส่งอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) ผ่านการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การ การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงาน ($IE = .448$) ผลการศึกษาอิทธิพลทำให้พบว่า การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การและผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กัน แต่อย่างไรก็ตามงานวิจัยนี้พบว่าอิทธิพลทางอ้อมของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงาน มีส่วนสำคัญต่อการเกิดอิทธิพลของการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การ ต่อผลการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) ของการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน พบว่าอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) ของการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การต่อผลการปฏิบัติงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 ($DE = .213$) และส่งผลค่าอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) ผ่านตัวแปรการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงาน ($IE = .448$)

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลรวม (Total Effect) พบว่าตัวแปรที่มีค่าอิทธิพลรวม (Total Effect) ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุด คือ การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การ ($TE = .661$) รองลงมาคือ ความคาดหวังความสำเร็จในงาน ($TE = .349$) การให้คุณค่าในงาน ($TE = .296$) และการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ($TE = .270$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากการวิเคราะห์พบว่า เมื่อผู้ปฏิบัติงานขาดการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การการมุ่งสู่ผลสำเร็จของผลการปฏิบัติงานสามารถเกิดขึ้นได้ แต่อย่างไรก็ตามจากการวิเคราะห์พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การจะส่งผลต่อการมุ่งสู่ความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ทำให้เห็นว่าการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การมีอิทธิพลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงานที่ระดับ .213 แต่อิทธิพลของการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การมีต่อผลการปฏิบัติงานจะเพิ่มสูงขึ้นเมื่อส่งผ่านตัวแปรเชิงสาเหตุทั้ง 3 ตัวแปร ได้แก่ 1.การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ 2.ความคาดหวังความสำเร็จในงาน และ 3.การให้คุณค่าในงาน โดยค่าอิทธิพลรวม (Total Effect) อยู่ในระดับ .661 สามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมกันในผลการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 68.5 สรุปได้ว่า การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงานเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญต่อการส่งอิทธิพลของการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การไปสู่ผลการปฏิบัติงานสอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวัง-คุณค่า (Expectancy-Value Theory) (Eccles และ al., 1983; Eccles และ Wigfield, 2002; J. Eccles, 2009) ที่อธิบายว่าความคาดหวังและคุณค่าของบุคคลที่มีต่อความสำเร็จนั้นเป็นปัจจัยสำคัญต่อการกำหนดทิศทางพฤติกรรมที่จะนำไปสู่ความพยายามเพื่อประสบความสำเร็จที่บุคคลตั้งเป้าหมายไว้ และสอดคล้องกับ Vroom (1964) ที่ได้อธิบายในทฤษฎีความคาดหวังและคุณค่าว่าเป็นแรงจูงใจที่ถูกกำหนดขึ้นโดยปัจจัยสองประการ คือ 1) ความคาดหวัง (expectancy) ว่าผลลัพธ์ (outcome) นั้นมีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใดที่จะลงมือทำให้สำเร็จ และ 2) คุณค่า (value) แต่ละคนจะให้

ความสำคัญกับผลลัพธ์ที่ต้องการแตกต่างกัน โดย J. S. Eccles และ Wigfield (1995) แบ่งองค์ประกอบของการให้คุณค่าออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. คุณค่าในความสำเร็จ (attainment value) คือ การให้ความสำคัญกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยการรับรู้ถึงคุณสมบัติของงาน (perception of the task properties) โดยการรับรู้ถึงคุณสมบัติของงาน สามารถอธิบายระดับของคุณค่าในความสำเร็จได้เช่นกัน เช่น การที่พนักงานที่เชื่อว่าการได้ระดับคะแนนผลประเมินในการปฏิบัติงานสูงมีความสำคัญกับหน้าที่การงานของเขาในอนาคต พนักงานจะมีความกระตือรือร้นในการทำงานทำให้มีระดับการให้คุณค่าความสำเร็จในงานสูง

2. คุณค่าต่อภายใน (intrinsic value) คือ ความเป็นสุข สนุกสนาน ความพึงพอใจของแต่ละบุคคลที่เกิดขึ้นจากภายใน สามารถตระหนักรู้ได้ในขณะที่ปฏิบัติกิจกรรมนั้น ถูกแสดงออกโดยการให้ความสนใจของแต่ละบุคคล (perceived interest) ซึ่งจะแสดงออกในกิจกรรมที่ทำโดยบุคคลจะมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรมเนื่องจากเป็นสิ่งที่เขาพึงพอใจ เช่น พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและไม่ย่อท้อต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นเลย เนื่องจากหน้าที่ที่พนักงานได้รับมอบหมายนั้นเป็นหน้าที่ที่ทำให้เขาได้แสดงความสามารถของเขาได้อย่างเต็มที่ และหัวหน้ายังมอบความไว้วางใจให้เขาสามารถตัดสินใจในงานนั้นได้เลยเพราะ “เชื่อมั่น” ในความสามารถของเขาว่าเขาจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จได้และจะส่งผลให้องค์การได้คุณประโยชน์จากการที่เขาทำงานสำเร็จอีกด้วย จะทำให้พนักงานเกิดคุณค่าภายในตนเองว่าตนนั้นมีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร มิใช่แค่เพียงการทำงานให้สำเร็จไปวันๆ

3. คุณประโยชน์ (utility value) คือ สิ่งที่ทำให้มีคุณประโยชน์กับผลลัพธ์ในปัจจุบันหรือเป้าหมายในอนาคต เช่น พนักงานตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อผลการประเมินผลงานที่ดี หากมีผลการประเมินการปฏิบัติงานดีต่อเนื่องจะส่งผลให้พนักงานได้รับการปรับตำแหน่งเร็วขึ้นในอนาคต

4. ความคุ้มค่า (cost) คือ คุณค่าความสำคัญของสิ่งนั้นว่ามีความสำคัญมากน้อยเพียงใดที่จะกระทำกิจกรรมนั้นซึ่ง cost ถูกแยกออกจากปัจจัยข้างต้นที่เป็นคุณค่าต่อตัวบุคคล (Eccles และ Wigfield, 2002) เนื่องจาก cost เป็นปัจจัยทางลบในการปฏิบัติกิจกรรมประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ 1) การรับรู้ถึงความพยายามที่จะทำกิจกรรมให้สำเร็จ 2) การสละเวลาในการทำกิจกรรม 3) แนวโน้มของความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น (Eccles และ al., 1983) ปัจจัยของความคุ้มค่าทั้ง 3 ปัจจัยนี้จะมีความสัมพันธ์กันกับการให้คุณค่าของแต่ละบุคคล เพื่อกระตุ้นให้บุคคลพยายามปฏิบัติกิจกรรมให้สำเร็จ และ Eccles และ al. (1983) กล่าวไว้อีกว่า แต่ละบุคคลจะมีความรู้สึกอยากทราบว่าต้องพยายามเท่าไรถึงจะสามารถสำเร็จในกิจกรรมนั้นได้ เพื่อทำการ

ไตร่ตรองว่าคุ้มกับเวลาที่เสียไปหรือไม่ ปัจจัยหลักทั้งสองประการนี้ถูกรวมเข้าด้วยกันเป็นสมการคุณ กล่าวคือ แรงจูงใจเทียบเท่าความคาดหวังคูณกับคุณค่า ($\text{motivation} = \text{expectancy} \times \text{value}$) บุคคลจะมีแรงจูงใจมากขึ้นเมื่อมีความคาดหวังและการให้คุณค่าในผลลัพธ์สูง

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงตัวแปรการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ไปยังผลการปฏิบัติงานจะพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ส่งอิทธิพลทางอ้อมไปยังผลการปฏิบัติงานผ่านการให้คุณค่าในงานที่ระดับ .118 มีค่าอิทธิพลรวมที่ระดับ .270 แสดงว่าตัวแปรการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในโมเดลเชิงสาเหตุนี้โดยการส่งผ่านตัวแปรการให้คุณค่าในงาน สอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวังและคุณค่า (Expectancy-Value Theory) ที่อธิบายไว้ว่าความคาดหวังและคุณค่าที่บุคคลมีต่อความสำเร็จนั้นเป็นสิ่งที่นำไปสู่การพยายามเพื่อบรรลุความสำเร็จที่บุคคลตั้งเป้าหมายไว้ ทั้งเป้าหมายระยะสั้น และเป้าหมายในระยะยาว (short-term goals, long-term goals) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเรียนรู้และความสำเร็จของบุคคล (Eccles และ Wigfield, 2002; J. S. Eccles และ Wigfield, 1995) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้าของ วารุณี ทองดี (2559) ที่ทำการศึกษาอิทธิพลการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัย โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ผลการวิจัยพบว่า การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 1 อิทธิพลของการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การ ที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน เมื่อการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากผลการวิเคราะห์ พบว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การเมื่อการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเมื่อวิเคราะห์จากค่าดัชนีต่าง ๆ ที่ชี้วัดความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model Fit) พบว่าโมเดลสมมติฐานที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับทฤษฎีและงานวิจัยก่อนหน้าที่ใช้แนวคิดทฤษฎีความคาดหวัง และคุณค่า (Eccles & al., 1983; Eccles & Wigfield, 2002; J. Eccles, 2009) โดยมีรูปแบบโดยมีรูปแบบการทำงานที่มาจากอิทธิพลปัจจัยทางสภาพแวดล้อม แรงจูงใจของบุคคลในการทำงานที่เป็นปัจจัยสนับสนุนในผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยพิจารณาค่าสถิติและค่าดัชนีต่าง ๆ ตามเกณฑ์ที่ระบุก่อนหน้า (Osborne, 2008 อ้างถึงใน อุสา สุทธิสาคร และ สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล, 2559) ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอิทธิพลการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การมีต่อผลการปฏิบัติงาน

ของพนักงาน โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่าค่า Chi-square มีค่าเท่ากับ .174 ที่องศาอิสระเท่ากับ 2 ระดับนัยสำคัญเท่ากับ .01 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เท่ากับ .99 และค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เท่ากับ .001 จากข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นว่าอิทธิพลการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การมีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทำให้ผลการวิจัยส่วนนี้สนับสนุนสมมติฐานที่ 1

จากการสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามการพิจารณาจากค่าสถิติข้างต้น แสดงให้เห็นว่าโมเดลสมมติฐานตามกรอบแนวคิดการวิจัยที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องและเป็นไปตามแนวคิดและทฤษฎีจิตวิทยา ได้แก่ ทฤษฎีความคาดหวัง-คุณค่า (Expectancy – Value Theory) ทฤษฎีความคาดหวัง – คุณค่า ได้อธิบายว่าความคาดหวังและคุณค่าที่บุคคลมีต่อความสำเร็จนั้นเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากเป็นสิ่งที่นำไปสู่การพยายามเพื่่มุ่งสู่ความสำเร็จที่บุคคลตั้งเป้าหมาย ทั้งเป้าหมายระยะสั้น และเป้าหมายในระยะยาว (short-term goals, long-term goals) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเรียนรู้และความสำเร็จของบุคคล (Eccles & Wigfield, 2002; J. S. Eccles & Wigfield, 1995) การที่บุคคลจะเกิดความเชื่อในความสามารถหรือความคาดหวังในความสำเร็จ และเกิดการให้คุณค่าต่อสิ่งนั้นได้ ย่อมเกิดจากการได้รับการสนับสนุนที่ดีเมื่อบุคคลมีความเชื่อในความสามารถของตนเอง ย่อมเกิดความคาดหวังว่าจะกระทำกิจกรรมนั้นได้สำเร็จ จนเกิดเป็นพฤติกรรมและจนเกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่ตั้งไว้ แต่ในขณะเดียวกันบุคคลจะให้คุณค่าต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นก็ต้องเกิดการตั้งเป้าหมายเพื่อประเมินถึงสิ่งที่ตนเองสามารถลงมือทำจนบรรลุผลสำเร็จ (Lewin, 1938) การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ มีความเชื่อว่าพฤติกรรมของบุคคลจะเป็นไปในทิศทางใดนั้น ขึ้นอยู่กับการกำหนดความสำเร็จ หรือเหตุผลความจำเป็นที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรม (Ames, 1992; Andrew J. Elliot, 1999; T. C. Urdan, 1997) เมื่อบุคคลเกิดตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แล้วบุคคลจะมีการประเมินคุณค่าในสิ่งที่ตนเองตั้งเป้าหมายไว้ว่ามีความคุ้มค่ากับสิ่งที่ตนเองจะลงมือกระทำเพื่อให้เกิดผลสำเร็จหรือไม่ซึ่งการให้คุณค่าแบ่งออกเป็น 4 ประเภทดังกล่าวไว้ข้างต้น เมื่อความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงานมีสูงขึ้นก็จะทำให้ผลการปฏิบัติงานสูงขึ้นตามไปด้วย

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน และมีทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงาน โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลอธิบายว่า ตัวแปรการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การมีอิทธิพลทางตรง (Direct effect) กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .213 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีอิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect) กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .448 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยส่งผ่านตัวแปรการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความสำเร็จในงานและการให้คุณค่าในงาน หมายความว่า การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้นเมื่อส่งผ่านตัวแปรการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาตามแนวคิดตัวแปรส่งผ่าน (Mediating Variable) (Baron และ Kenny, 1986) อิทธิพลทางอ้อมที่เกิดขึ้น ส่งผ่านตัวแปรการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงานอย่างสมบูรณ์ (Completely Mediating Effect) อธิบายว่าตัวแปรการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงานทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านอย่างสมบูรณ์ (Complete Mediator) ในอิทธิพลของการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเมื่อการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การเพิ่มขึ้นส่งอิทธิพลไปยังการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ และ ความสำเร็จในงาน และการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ส่งอิทธิพลไปยังและการให้คุณค่าในงาน จากนั้น ความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงานส่งอิทธิพลต่อไปยังผลการปฏิบัติงานให้เพิ่มขึ้นเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าเมื่อพนักงานมีการรับรู้เป้าหมายขององค์การทำให้พนักงานมีการประเมินระดับความสามารถตนเองว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงได้หรือไม่แล้วเกิดระดับความหวังความสำเร็จในงานว่าจะสามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ได้ดีเพียงใด สอดคล้องกับทฤษฎี ทฤษฎีความคาดหวัง – คุณค่า ของ Eccles และ Wigfield (2002) ที่เสนอว่า การคาดหวังสู่ความสำเร็จ (expectation of success) คือ ความเชื่อบุคคลเกี่ยวกับความสามารถ (abilities) ในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ และสอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (1964) ที่เสนอไว้ว่า ความคาดหวังที่เกิดขึ้นเป็นการรับรู้ของบุคคลต่อความสามารถของตนเองหรือโอกาสและความเป็นไปได้ที่เขาจะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ มีองค์ประกอบพื้นฐานอยู่ 3 องค์ประกอบ คือ 1. ความคาดหวังในความพยายามต่อผลการปฏิบัติงาน เป็นการคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าว่าความพยายามของตนมีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใดในการที่จะกระทำ หรือแสดงพฤติกรรมว่าจะประสบความสำเร็จต่องานหรือไม่ หากได้ใช้ความสามารถของตนเองร่วมกับองค์ประกอบความ

พร้อมอื่น ๆ ตามสถานการณ์ในขณะนั้น และถ้าหากคาดการณ์หรือ ประเมินการแล้วพบว่ามีความพร้อมเพียงพอ บุคคลจะตัดสินใจกระทำ หรือแสดงพฤติกรรมกับงานชิ้นนั้นด้วยความพยายามอย่างเต็มความสามารถ แต่ถ้าพบว่างานนั้นยากเกินไป ตนเองไม่มีความสามารถเพียงพอ ขาดทรัพยากรหรือสิ่งสนับสนุนที่สำคัญ บุคคลอาจตัดสินใจไม่กระทำ หรือแสดงพฤติกรรมกับงานชิ้นนั้น ดังนั้น ความพร้อมของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และความสามารถของบุคคลจึงเป็นตัวจูงใจ ที่ทำให้เกิดความพยายามที่จำกระทำ หรือแสดงพฤติกรรมในงาน 2. ความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานต่อผลลัพธ์ เป็นการคาดการณ์ หรือประเมินการไว้ล่วงหน้าก่อนที่จะกระทำ หรือแสดงพฤติกรรมในการทำงานว่าถ้าได้แสดงพฤติกรรมหรือกระทำทำงานชิ้นนั้นแล้วด้วยความพยายามอย่างเต็มที่จะได้ผลลัพธ์อย่างไร ผลลัพธ์ที่ได้นั้นเป็นประโยชน์ต่อตนเองอย่างไร คำนึงกับรางวัลหรือไม่ รางวัลภายนอกที่เป็นรูปธรรมชัดเจน เช่น เงิน สวัสดิการ หรือการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ส่วนรางวัลภายในที่เป็นนามธรรม เช่น ความรู้สึกเป็นสุข รู้สึกยินดี อิ่มใจในความสำเร็จของชีวิต ดังนั้น ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานจึงเป็นตัวจูงใจสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรม และ 3. ความคาดหวังในคุณค่าของผลลัพธ์ เป็นการคาดการณ์หรือประเมินการในการให้คุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัลจากการปฏิบัติงานชิ้นนั้น ๆ โดยบุคคลจะมีการคาดการณ์หรือ ประเมินการในการให้คุณค่าของผลลัพธ์แตกต่างกัน แม้ว่าจะมีลักษณะงานเช่นเดียวกัน เมื่อใดบุคคลมีการคาดการณ์หรือ ประเมินการในการให้คุณค่าของผลลัพธ์ไว้มากแสดงว่ารางวัลนั้นมีค่าสูงสำหรับบุคคลนั้น แต่ถ้าให้คุณค่าของผลลัพธ์น้อย อาจเป็นไปได้ว่ารางวัลที่ได้มามีค่าน้อยสำหรับบุคคลนั้น ดังนั้น รางวัลที่มีคุณค่าสูงจะเป็นตัวจูงใจให้บุคคลตัดสินใจกระทำ หรือแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาตัวแปรการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การที่มีต่อผลการปฏิบัติงานเมื่อส่งผ่านการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ และการให้คุณค่าในงาน พบว่า ผลการวิจัยสอดคล้องกับทฤษฎีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ของ Ames (1992) ที่เสนอว่า การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เป็นการกำหนดแนวทางสำหรับการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในงาน พฤติกรรมของบุคคลจะเป็นไปในทิศทางใดนั้น ขึ้นอยู่กับการกำหนดความสำเร็จ หรือเหตุผลความจำเป็นที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรม (Ames, 1992; Andrew J. Elliot, 1999; T. C. Urdan, 1997) เมื่อพนักงานรับรู้การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การพนักงานเกิดการตั้งเป้าหมายเพื่อที่จะบรรลุผลสำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้าของ วารุณี ทองดี (2559) ที่ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัยโดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ผลการวิจัยพบว่า พบว่า ตัวแปรการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากนั้นตัวแปรการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ส่งผลต่อตัวแปรการให้คุณค่าในงานทำการส่งอิทธิพลต่อไปยังผลการปฏิบัติงาน เป็นการส่งอิทธิพลแบบส่งผ่านตัวแปรอย่างสมบูรณ์ (Complete Mediator) แสดงว่า เมื่อมีการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายขององค์การส่งอิทธิพลที่ส่งมายังการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ก็จะเพิ่มสูงขึ้น และส่งอิทธิพลต่อการให้คุณค่าในงานเพิ่มสูงขึ้น เมื่อมีอิทธิพลการให้คุณค่าในงานเพิ่มสูงขึ้นส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานสูงขึ้นตามสอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวัง – คุณค่า ได้อธิบายว่าความคาดหวังและคุณค่าที่บุคคลมีต่อความสำเร็จนั้นเป็นสิ่งสำคัญ เป็นสิ่งที่นำไปสู่การพยายามเพื่อบรรลุความสำเร็จที่บุคคลตั้งเป้าหมาย ทั้งเป้าหมายระยะสั้น และเป้าหมายในระยะยาว (short-term goals, long-term goals) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเรียนรู้และความสำเร็จของบุคคล (Eccles และ Wigfield, 2002; J. S. Eccles และ Wigfield, 1995) การที่บุคคลจะเกิดความเชื่อในความสามารถหรือความคาดหวังในความสำเร็จ และเกิดการให้คุณค่าต่อสิ่งนั้นได้ ย่อมเกิดจากการได้รับการสนับสนุนที่ดีจากสภาวะแวดล้อมนั้นๆ ข้อเสนอแนะนี้เปรียบเสมือนวิสัยทัศน์ และนโยบายขององค์การที่จะต้องมีการสื่อสารให้พนักงานรับรู้เกี่ยวกับสภาพสังคม วัฒนธรรม และการดำเนินงานขององค์การให้ชัดเจน เมื่อบุคคลมีความเชื่อในความสามารถของตนเอง ย่อมเกิดความคาดหวังว่าจะกระทำการกิจกรรมนั้นได้สำเร็จ จนเกิดเป็นพฤติกรรมและจนเกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่ตั้งไว้ แต่ในขณะเดียวกันบุคคลจะให้คุณค่าต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นก็ต้องการตั้งเป้าหมายเพื่อประเมินถึงสิ่งที่ตนเองสามารถลงมือทำจนบรรลุผลสำเร็จ สรุปได้ว่า ผลการวิจัยในส่วนนี้สนับสนุนสมมติฐานที่ 2

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งถัดไป

1. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นที่การพัฒนาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานของพนักงาน การวิจัยในครั้งต่อไปจึงควรต่อยอดด้วยการเสริมสร้างความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงานของพนักงานด้วยการศึกษากระบวนการเสริมสร้างความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงานของพนักงานเพื่อนำไปปรับใช้ในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ
2. ต่อยอดงานวิจัยด้วยการออกแบบโปรแกรมด้วยการวิจัยเชิงทดลอง (Intervention Research) เพื่อดูผลลัพธ์การเรียนรู้ในกระบวนการที่ใช้เสริมสร้างความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงานแก่พนักงาน แล้วนำผลที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดโปรแกรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานของพนักงานให้มีผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น

3. เนื่องจากกลุ่มประชากรในการวิจัยในครั้งนี้เป็นพนักงานประจำบริษัทเอกชนมีลักษณะธุรกิจเป็นธุรกิจอาหารและบริการ การวิจัยในครั้งนี้ได้ไปควรทำการศึกษายาผลกับกลุ่มประชากรในลักษณะธุรกิจอื่น ๆ เพื่อให้เกิดสารสนเทศที่ครอบคลุมกับกลุ่มประชากรต่างลักษณะธุรกิจในประเทศไทย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การศึกษาในครั้งนี้พบว่า การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายขององค์การมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้นการสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ หรือนโยบายขององค์กร หรือหน่วยงานต้องเป็นการสื่อสารที่ชัดเจนในเป้าหมายที่ต้องการบรรลุผลสัมฤทธิ์ ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสรับรู้โดยตรงจากผู้บริหาร ที่เป็นผู้ร่วมกันกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์กร หรือผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้มอบหมายงาน และมีการเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถซักถามในข้อสงสัยเพื่อทำให้พนักงานรับรู้เป้าหมายที่ชัดเจนและตรงประเด็น ส่งผลให้พนักงานมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนมากขึ้นทำให้ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานมีมากขึ้นด้วย สอดคล้องกับทฤษฎีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ของ Ames (1992) ที่อธิบายว่าเป็นการกำหนดแนวทางสำหรับการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในงาน เป็นกระบวนการที่ใช้สร้างแรงจูงใจให้บุคคลเกิดความพยายามในการกระทำกิจกรรม และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการกำหนดเกณฑ์เป้าหมายของพฤติกรรมได้อย่างชัดเจน (Bandura, 1986; Locke และ Latham, 1984) และยังสามารถกำหนดจุดมุ่งหมายเพื่อบอกทิศทางการทำงานเป็นการจูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน (Performance)

ผลการวิจัยในครั้งนี้ยังแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการรับรู้เป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กร ตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงานของพนักงาน ที่เป็นปัจจัยส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยผลการวิจัยฉบับนี้สามารถนำไปเป็นข้อมูลในการอ้างอิงแก่หน่วยงานเอกชน หรือองค์กรเอกชนในภาคธุรกิจอาหารและบริการ เพื่อประยุกต์ใช้สำหรับพัฒนาพนักงาน เป็นแนวทางการจัดโปรแกรม โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงาน อันจะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มขึ้นด้วย ทั้งนี้จากการวิจัยพบว่า การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายขององค์การ มีอิทธิพลสูงขึ้นต่อผลการปฏิบัติงาน เมื่อส่งผ่านตัวแปรการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงาน ยิ่งแสดงให้เห็นว่าองค์การควรให้การสนับสนุน เสริมสร้าง และพัฒนา

พนักงาน ในด้านการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงาน เช่น

1) การมอบหมายงานที่พนักงานมีความสนใจ และมีทักษะความสามารถที่เหมาะสมกับลักษณะงาน จะทำให้พนักงานมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานที่สูงขึ้น ส่งผลให้พนักงานเกิดการให้คุณค่าในงานนั้นเพิ่มมากขึ้นทำให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นพยายามใช้ความสามารถในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น

2) ให้อำนาจการตัดสินใจกับพนักงานในงานสำคัญ ๆ เพื่อให้พนักงานเกิดการให้คุณค่าในงานขึ้นนั้นที่ถูกมอบอำนาจการตัดสินใจให้เนื่องจากหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาไว้วางใจในความสามารถของพนักงานให้ตัดสินใจได้ในงานสำคัญๆ ทำให้พนักงานมีความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จมากยิ่งขึ้นจะส่งผลให้ผลปฏิบัติงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายมากยิ่งขึ้น

3) จัดโปรแกรมการพัฒนาศักยภาพพนักงานในด้านการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงานให้แก่พนักงานเพื่อให้พนักงานได้เล็งเห็นความสำคัญถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและเป็นการส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติดังผลวิจัยในครั้งนี้

แนวทางที่ยกตัวอย่างมาสอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวัง – คุณค่า ของ Eccles และ Wigfield (2002) ได้อธิบายว่าความสำเร็จ (Achievement) ได้รับแรงจูงใจผ่านการผสมผสานระหว่างความคาดหวังต่อความสำเร็จ และคุณค่าของงานที่เป็นอัตวิสัย (Campbell Leaper, 2001) ผู้ที่เห็นคุณค่างานนั้นจะให้ความสำคัญ ให้ความสนใจ และเห็นประโยชน์ในสิ่งนั้น จนเกิดเป็นความยึดมั่น และมุ่งมั่นที่จะกระทำจนประสบผลสำเร็จ

ข้อจำกัดในการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้แบบวัดผลการปฏิบัติงานโดยการวัดระดับจากการรับรู้ต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานผู้ปฏิบัติงานไม่ได้วัดจากผลประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานเนื่องจากการใส่ตัวเลขประมาณการของผลการปฏิบัติงานจริงอาจทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนสูง หรืออาจทำให้ผู้ทำแบบวัดเกิดความไม่สบายใจต่อการส่งข้อมูลส่วนตัวเชิงลึกในเรื่องผลการปฏิบัติงาน และอาจใส่ตัวเลขที่ไม่เป็นความจริงตอบกลับมา

บรรณานุกรม

- คณิตา เพ็งผอม. (2560). การศึกษาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุและการวิเคราะห์ อิทธิพลส่งผ่านของเป้าหมายใฝ่สัมฤทธิ์ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย เขต 2 จังหวัด กรุงเทพมหานคร. *Journal of Yanasangvorn Research Institute Mahamakut Buddhist University*, 8(2), 263-274.
- ชูชัย สมितिไกร. (2547). การสรรหาการคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (พิมพ์ครั้งที่ 2..): กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดนตรี ทวีไทรวิจิตร, มนต์รี พิริยะกุล, และ และประยงค์ มีใจเชื้อ. (2014). อิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที โอ ที จำกัด (มหาชน). วารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่ คณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 5(2).
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2558). ภาคบริการ....แรงขับเคลื่อนใหม่ของระบบเศรษฐกิจไทย?
- นฤมล สุธีรัฐ. (2559). อิทธิพลของควมมีอิสระในการทำงานและทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารพาณิชย์ โดยมีแรงจูงใจภายในในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน. ปรินญาณพนธ์ (ศศ.ม. (จิตวิทยาประยุกต์)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2559. http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/App_Psy/Narumol_S.pdf
- http://ils.swu.ac.th:8991/F?func=service&doc_library=SWU01&local_base=SWU01&doc_number=000411183&sequence=000001&line_number=0001&func_code=DB_REC&ORDS&service_type=MEDIA
- ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์, และ นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. (2558). เทคนิคการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับกับการวิเคราะห์แบบจำลองตัวแปรคั่นกลางพหุระดับ ในรวมบทความวิธีวิทยาและทฤษฎีเพื่อการวิจัยพฤติกรรมในองค์กร. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พัชร มหาลาภ. (2538). ความคาดหวังของผู้บังคับบัญชาระดับกลางที่มีต่อบทบาทการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาระดับล่างในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก. (ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ. (ปรินญาณพนธ์).
- มงคล วิสุทธิ, วิทย์ วิงวอน, บุญทวรรณ อินทยศ, หัสยาพร เมฆสุวรรณ, และ และอัจฉรา. (2561). The Policy Perception, Executive's Leadership and Participation toward the

Effectiveness of Nursing Organizations. วารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่.

ฤทัย นิธิธนวิจิต. (2553). ความคาดหวัง และสิ่งที่ได้รับของผู้เข้าชมพิพิธภัณฑสถานการเรียนรู้แห่งชาติ มหาวิทยาลัย ศิลปากร, กรุงเทพฯ.

วารุณี จันทาพูน. (2562). อิทธิพลของการรับรู้ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ต่อผลการปฏิบัติงาน โดยมีความผูกพันในองค์การ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรส่งผ่านของ พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. ปรินญานพนธ์ (ศศ.ม. (จิตวิทยาประยุกต์)) -- มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ, 2562. <http://ir-thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/676/1/g611130410.pdf>

วารุณี ทองดี. (2559). อิทธิพลการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย สนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัยโดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และความยึดมั่นผูกพันในงาน เป็นตัวแปรส่งผ่าน. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ศุภวัฒน์ คุณนพวงศ์. (2560). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์การที่มีต่อการปฏิบัติงานตาม วัฒนธรรมองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ โดยมีความไว้วางใจต่อ องค์การและความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรส่งผ่าน และทุนทางจิตวิทยาเป็นตัวแปร กำกับ. ปรินญานพนธ์ (ศศ.ม. (จิตวิทยาประยุกต์)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2560. http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/App_Psy/Supawat_K.pdf

http://ils.swu.ac.th:8991/F?func=service&doc_library=SWU01&local_base=SWU01&doc_number=000429837&sequence=000001&line_number=0001&func_code=DB_REC ORDS&service_type=MEDIA

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). สรุปสาระสำคัญ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง. Retrieved from

<https://www.nesdc.go.th/download/plan12/%E0%B8%AA%E0%B8%A3%E0%B8%B8%E0%B8%9B%E0%B8%AA%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%AA%E0%B8%B3%E0%B8%84%E0%B8%B1%E0%B8%8D%E0%B9%81%E0%B8%9C%E0%B8%99%E0%B8%9E%E0%B8%B1%E0%B8%92%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B9%80%E0%B8%A8%E0%B8%A3%E0%B8%A9%E0%B8%90%E0%B8%81%E0%B8%B4%E0%B8%88%E0%B9%81%E0%B8%A5%E0%B8%B0%E0%B8%AA%E0%B8%B1%E0%B8%87%E0%B9%81%E0%B8%AB%E0%B9%88%E0%B8%87%E0%B8%8A%E0%B8%B2%E0%B8%95%E0%B8%B4%E0%B8%89>

[%E0%B8%9A%E0%B8%B1%E0%B8%9A%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%8812.pdf](#)

สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล. (2561). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: พรินท์คอร์เนอร์.

สุพัตรา ปรางบาง. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สารนิพนธ์ (บธ.ม. (การจัดการ)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2559. http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Supattra_P.pdf

[http://ils.swu.ac.th:8991/F?func=service&doc_library=SWU01&local_base=SWU01&doc_number=000413530&sequence=000001&line_number=0001&func_code=DB_REC](http://ils.swu.ac.th:8991/F?func=service&doc_library=SWU01&local_base=SWU01&doc_number=000413530&sequence=000001&line_number=0001&func_code=DB_RECORDS&service_type=MEDIA)
[ORDS&service_type=MEDIA](#)

อธิษฐาน ทองทรัพย์. (2563). อิทธิพลของการอบรมเลี้ยงดูแบบเอาใจใส่ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยมีอัตมโนทัศน์ด้านวิชาการ ความคาดหวัง และการให้คุณค่าเป็นตัวแปรส่งผ่าน. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

อรอุมา เจริญสุข. (2015). ตัวแปรส่งผ่าน. สารานุกรมศึกษาศาสตร์ (*Encyclopedia of Education*), 50.

อุสา สุทธิสาคร, และ สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล. (2559). การพัฒนาตัวชี้วัดในการประเมิน และ พัฒนาเครือข่ายภาคประชาชนในการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดพื้นที่กรุงเทพมหานคร. วารสาร วิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 11(1), 198-208.

Ames, C. (1984). Achievement attributions and self-instructions under competitive and individualistic goal structures. *Journal of Educational Psychology*, 76(3), 478-487.

Ames, C. (1992). Classrooms: Goals, structures, and student motivation. *Journal of Educational Psychology*, 84(3), 261-271.

Ames, C., และ Ames, R. (1984). Systems of student and teacher motivation: Toward a qualitative definition. *Journal of Educational Psychology*, 76(4), 535-556.

Ames, C., และ Archer, J. (1988). Achievement goals in the classroom: Students' learning strategies and motivation processes. *Journal of Educational Psychology*, 80(3), 260.

- Atkinson, J. W. (1957). Motivational determinants of risk-taking behavior. *Psychological review*, 64(6p1), 359.
- Atkinson, J. W. (1964). An introduction to motivation.
- Atkinson, J. W., and Feather, N. T. (1966). *A theory of achievement motivation* (66): Wiley New York.
- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action. *Englewood Cliffs, NJ*, 1986, 23-28.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. In: New York: Freeman.
- Bandura, A., Freeman, W., and Lightsey, R. (1999). Self-efficacy: The exercise of control. In: Springer.
- Baron, R. M., and Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- Bernardin, H. J., and Beatty, R. W. (1984). *Performance appraisal: Assessing human behavior at work*: Kent Pub. Co.
- Bock, G.-W., Zmud, R. W., Kim, Y.-G., and Lee, J.-N. (2005). Behavioral Intention Formation in Knowledge Sharing: Examining the Roles of Extrinsic Motivators, Social-Psychological Forces, and Organizational Climate. *MIS Quarterly*, 29(1), 87-111.
- Borman, W. C., and Motowidlo, S. J. (2014). *Organizational citizenship behavior and contextual performance: A special issue of human performance*: Psychology Press.
- Campbell, J. P. (Ed.) (1990) Handbook of industrial and organizational psychology, Vol. 1, 2nd ed. Palo Alto, CA, US: Consulting Psychologists Press.
- Campbell Leaper. (2001). Expectancy-Value Theory. *sciencedirect*, 41, 89-130.
- Chareonwongsak, K. (2017). Enhancing board motivation for competitive performance of Thailand's co-operatives. *Journal of Co-operative Organization and Management*, 5(1), 1-13.
- Chong, V. K. (2016). The effect of a budget-based incentive compensation scheme on job

- performance. *Journal of Accounting & Organizational Change*.
- Church, M. A., Elliot, A. J., and Gable, S. L. (2001). Perceptions of classroom environment, achievement goals, and achievement outcomes. *Journal of Educational Psychology*, 93(1), 43.
- Conley, M. (2012). Patterns of motivation beliefs: Combining achievement goal and expectancy-value perspectives. *Journal of Educational Psychology*, 104(1), 32-47.
- Coon, and Mitterer. (2013). *Psychology: A journey*: Cengage Learning.
- Cury, F., Elliot, A. J., Da Fonseca, D., and Moller, A. C. (2006). The social-cognitive model of achievement motivation and the 2× 2 achievement goal framework. *Journal of personality and social psychology*, 90(4), 666.
- Darolia, C., Kumari, P., and Darolia, S. (2010). Perceived organizational support, work motivation, and organizational commitment as determinants of job performance. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 36(1), 69-78.
- Eccles, and al., e. (1983). Female achievement patterns: Attributions, expectancies, values, and choice. *Journal of Social Issues*, 1, 1-22.
- Eccles, and Wigfield. (2002). Motivational beliefs, values, and goals. *Annual review of psychology*, 53(1), 109-132.
- Eccles, J. (2009). Who am I and what am I going to do with my life? Personal and collective identities as motivators of action. *Educational Psychologist*, 44(2), 78-89.
- Eccles, J. S., and Wigfield, A. (1995). In the mind of the achiever: The structure of adolescents' academic achievement related-beliefs and self-perceptions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21(3), 215-225.
- Elliot, A. J. (1999). Approach and avoidance motivation and achievement goals. *Educational Psychologist*, 34(3), 169-189.
- Elliot, A. J., and Harackiewicz, J. M. (1996). Approach and avoidance achievement goals and intrinsic motivation: A mediational analysis. *Journal of personality and social psychology*, 70(3), 461.
- Elliot, A. J., and McGregor, H. A. (2001). A 2× 2 achievement goal framework. *Journal of personality and social psychology*, 80(3), 501.

- Elliot, A. J., Murayama, K., and Pekrun, R. (2011). A 3× 2 achievement goal model. *Journal of Educational Psychology*, 103(3), 632.
- Farr, J. L., Hofmann, D. A., and Ringenbach, K. L. (1993). Goal orientation and action control theory: Implications for industrial and organizational psychology. *International review of industrial and organizational psychology*, 8(2), 193-232.
- Fredricks, J. A., and Eccles, J. S. (2002). Children's competence and value beliefs from childhood through adolescence: growth trajectories in two male-sex-typed domains. *Developmental psychology*, 38(4), 519.
- Ginns, P., Martin, A. J., Durksen, T. L., Burns, E. C., and Pope, A. (2018). Personal Best (PB) goal-setting enhances arithmetical problem-solving. *The Australian Educational Researcher*, 45(4), 533-551.
- Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. B., and Cardy, R. L. (2007). *Managing human resources*.
- Greene, B. A., Miller, R. B., Crowson, H. M., Duke, B. L., and Akey, K. L. (2004). Predicting high school students' cognitive engagement and achievement: Contributions of classroom perceptions and motivation. *Contemporary Educational Psychology*, 29(4), 462-482.
- Hair, Black, Babin, Anderson, and Tatham. (2006). *Multivariate data analysis*. Uppersaddle River. In: NJ: Pearson Prentice Hall.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (1998). *Multivariate Data Analysis*, 5th ed Prentice-Hall. Englewood Cliffs, NJ.
- Heneman, H. G., Judge, T., and Kammeyer-Mueller, J. D. (2003). *Staffing organizations*: Mendota House Middleton, WI.
- Honiball, G. F. (2008). *Managers' perceptions of the relationship between spirituality and work performance*.
- Hulleman, C. S., Schrager, S. M., Bodmann, S. M., and 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.
- James, L., and R Brett, J. M. (1984). Mediators, moderators, and tests for mediation.

Journal of Applied Psychology, 69(2), 307.

Janssen, O., and 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.

Kanfer, R., and Ackerman, P. L. (2005). Work competence.

Kaplan, A., Gheen, M., and Midgley, C. (2002). Classroom goal structure and student disruptive behaviour. *British journal of educational psychology*, 72(2), 191-211.

Kaplan, A., and Maehr, M. L. (2007). The contributions and prospects of goal orientation theory. *Educational psychology review*, 19(2), 141-184.

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet Henrica, C., and 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.

Koskey, K. L., Karabenick, S. A., Woolley, M. E., Bonney, C. R., and Dever, B. V. (2010). Cognitive validity of students' self-reports of classroom mastery goal structure: What students are thinking and why it matters. *Contemporary Educational Psychology*, 35(4), 254-263.

Lewin, K. (1938). The conceptual representation and the measurement of psychological forces.

Locke, E. A., and Latham, G. P. (1984). Goal setting: A motivational technique that works!

Locke, E. A., and Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705.

Luo, W., Hogan, D., and Paris, S. G. (2011). Predicting Singapore students' achievement goals in their English study: Self-construal and classroom goal structure. *Learning and Individual Differences*, 21(5), 526-535.

Mathis, R. L. (2010). *Human resource management 9th ed*: Cengage Learning.

Meece, J. L., Anderman, E. M., and Anderman, L. H. (2006). Classroom goal structure, student motivation, and academic achievement. *Annu. Rev. Psychol.*, 57, 487-503.

Midgley, C., Arunkumar, R., and Urdan, T. C. (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(3), 423.
- Midgley, C., Maehr, M. L., Huda, L. Z., Anderman, E., Anderman, L., Freeman, K. E., and Urdan, T. (2000). Manual for the patterns of adaptive learning scales. *Ann Arbor: University of Michigan*.
- Motowidlo, S. J., and Kell, H. J. (2012). Job performance. *Handbook of Psychology, Second Edition*, 12.
- Motowidlo, S. J., and Schmit, M. J. (1999). Performance assessment in unique jobs. *Pulakos (Eds.), The changing nature of performance*, 56-86.
- Murayama, K., and 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.
- Nolen, S. B. (2003). Learning environment, motivation, and achievement in high school science. *Journal of Research in Science Teaching: The Official Journal of the National Association for Research in Science Teaching*, 40(4), 347-368.
- Nolen, S. B., and Haladyna, T. M. (1990). Personal and environmental influences on students' beliefs about effective study strategies. *Contemporary Educational Psychology*, 15(2), 116-130.
- Patrick, H., Kaplan, A., and Ryan, A. M. (2011). Positive classroom motivational environments: Convergence between mastery goal structure and classroom social climate. *Journal of Educational Psychology*, 103(2), 367-382.
- Phillips, J. M., and 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(5), 792.
- Pintrich, P. R. (2000). Multiple goals, multiple pathways: The role of goal orientation in learning and achievement. *Journal of Educational Psychology*, 92(3), 544.
- Pintrich, P. R., and Schunk, D. H. (2002). *Motivation in education: Theory, research, and applications*: Prentice Hall.
- Plante, I., O'Keefe, P. A., and Théorêt, M. (2013). The relation between achievement goal

- and expectancy-value theories in predicting achievement-related outcomes: A test of four theoretical conceptions. *Motivation and Emotion*, 37(1), 65-78.
- Pulakos, E. D., Schmitt, N., และ Chan, D. (1996). Models of job performance ratings: An examination of ratee race, ratee gender, and rater level effects. *Human Performance*, 9(2), 103-119.
- Rahman, H. (2014). Training and job satisfaction for organizational effectiveness: A case study from the banking sector. *Central European Business Review*, 3(1), 27-34.
- Roeser, R. W., Midgley, C., และ 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.
- Schein, E. H. (2009). *The corporate culture survival guide* (158): John Wiley & Sons.
- Shukla, A., และ Rai, H. (2015). Linking perceived organizational support to organizational trust and commitment: Moderating role of psychological capital. *Global Business Review*, 16(6), 981-996.
- 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(1), 71.
- Sonnentag, S. (2002). Performance, well-being, and self-regulation. *Psychological management of individual performance*, 405-423.
- Soyoung, P., และ Sungchan, K. (2017). The linkage between work unit performance perceptions of US federal employees and their job satisfaction: An expectancy theory. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 13(52), 77-93.
- 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.
- Suliman, A. M. T. (2001). Work performance: is it one thing or many things? The multidimensionality of performance in a Middle Eastern context. *The International Journal of Human Resource Management*, 12(6), 1049-1061.

- Urdan, T. (2004). Predictors of academic self-handicapping and achievement: Examining achievement goals, classroom goal structures, and culture. *Journal of Educational Psychology*, 96(2), 251.
- Urdan, T., และ Schoenfelder, E. (2006). Classroom effects on student motivation: Goal structures, social relationships, and competence beliefs. *Journal of school psychology*, 44(5), 331-349.
- Urdan, 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.
- Van der Hoek, M., Groeneveld, S., และ Kuipers, B. (2018). Goal setting in teams: Goal clarity and team performance in the public sector. *Review of public personnel administration*, 38(4), 472-493.
- VandeWalle, D., Brown, S. P., Cron, W. L., และ 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), 249-259.
- VandeWalle, D., Cron, W. L., และ Slocum Jr, J. W. (2001). The role of goal orientation following performance feedback [Press release]
- Viswesvaran, C. (1993). *Modeling job performance: Is there a general factor?*
- Viswesvaran, C., และ Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216-226.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation* Work and motivation. Oxford, England: Wiley.
- Wall, T. D., Michie, J., Patterson, M., Wood, S. J., Sheehan, M., Clegg, C. W., และ West, M. (2004). On the validity of subjective measures of company performance. *Personnel psychology*, 57(1), 95-118.
- Wattananonsakul, S. (2016). Development and validation of a measure of academic self-regulated learning among Thai university students.: OR0835. *International Journal of Psychology*, 51.
- Wattananonsakul, S. (2017). การตรวจสอบความตรงโมเดลการวัดกลยุทธ์การกำกับตนเอง ในการเรียนรู้เชิงวิชาการของนักศึกษามหาวิทยาลัย. วารสารพหุวิทยาการ (Warasan

Phuettikammasat), 23(2), 43-60.

Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion.

Psychological review, 92(4), 548.

Weiner, B. (1991). Metaphors in Motivation and Attribution. *American Psychologist*, 46, 921-930.

Wigfield, A. (1994). Expectancy-value theory of achievement motivation: A developmental perspective. *Educational psychology review*, 6(1), 49-78.

Wigfield, A., และ Eccles, J. (2001). Motivational beliefs, values, and goals. *Annual review of psychology*, 53(1), 109-132.

Wigfield, A., และ Eccles, J. S. (1992). The development of achievement task values: A theoretical analysis. *Developmental Review*, 12(3), 265-310.

Wigfield, A., และ Eccles, J. S. (2000). Expectancy-value theory of achievement motivation. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 68-81.

Wu, A. D., และ Zumbo, B. D. (2008). Understanding and using mediators and moderators. *Social Indicators Research*, 87(3), 367.

Xiang, P., McBride, R., และ Guan, J. (2004). Children's motivation in elementary physical education: A longitudinal study. *Research Quarterly for exercise and Sport*, 75(1), 71-80.

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2562). ธุรกิจร้านอาหาร. บทวิเคราะห์ธุรกิจ ประจำปีเดือน กุมภาพันธ์ 2562.

ภาคผนวก

1. Printout เครื่องมือ

```
COMPUTE po=SUM(po1 to po4, po5 to po10).
EXECUTE.
COMPUTE go=SUM(go1 to go3, go4 to go7).
EXECUTE.
COMPUTE te=SUM(te1 to te5, te6 to te11).
EXECUTE.
COMPUTE tv=SUM(tv1 to tv5, tv6 to tv18).
EXECUTE.
COMPUTE jp=SUM(jp1 to jp4, jp5 to jp14).
EXECUTE.
DATASET ACTIVATE DataSet2.
```

```
FREQUENCIES VARIABLES=po
/PERCENTILES=25.0 75.0
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

		Statistics					
po		Bootstrap ^a					
		Statistic	Bias	Std. Error	95% Confidence Interval		
N	Valid	353	0	0	353	353	
	Missing	0	0	0	0	0	
	Percentiles	25	21.0000	.1210	.4495	20.0000	22.0000
	75	26.0000	.4415	.4859	26.0000	27.0000	

a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

Frequencies

		Statistics					
jp		Bootstrap ^a					
		Statistic	Bias	Std. Error	95% Confidence Interval		
N	Valid	353	0	0	353	353	
	Missing	0	0	0	0	0	
	Percentiles	25	33.0000	.0505	.5177	32.0000	34.0000
	75	40.0000	.0255	.3629	39.0000	41.0000	

a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

T-Test

Group Statistics					
	Groupjp	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
jp1	1.00	102	4.7549	.43227	.04280
	2.00	97	3.7216	.73232	.07436
jp2	1.00	102	4.9118	.28504	.02822
	2.00	97	3.6907	.69763	.07083
jp3	1.00	102	4.6275	.50584	.05009
	2.00	97	3.4021	.71676	.07278
jp4	1.00	102	4.5588	.57288	.05672
	2.00	97	3.2062	.84086	.08538
jp5	1.00	102	4.6667	.53276	.05275
	2.00	97	3.3608	.64848	.06584
jp6	1.00	102	4.6961	.52255	.05174
	2.00	97	3.4021	.63998	.06498
jp7	1.00	102	4.4118	.68003	.06733
	2.00	97	2.7010	.93725	.09516
jp8	1.00	102	4.6078	.54785	.05424
	2.00	97	3.2887	.80310	.08154
jp9	1.00	102	4.6078	.51042	.05054
	2.00	97	3.1649	.74555	.07570
jp10	1.00	102	4.5392	.62413	.06180
	2.00	97	2.8969	.79693	.08092
jp11	1.00	102	4.7647	.42628	.04221
	2.00	97	3.3608	.58069	.05896
jp12	1.00	102	4.6078	.52947	.05242
	2.00	97	3.3093	.72688	.07380
jp13	1.00	102	4.7745	.41997	.04158
	2.00	97	3.4227	.67446	.06848
jp14	1.00	102	4.7255	.47003	.04654
	2.00	97	3.3608	.73860	.07499

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
jp1	Equal variances assumed	17.974	.000	12.191	197
	Equal variances not assumed			12.043	154.079
jp2	Equal variances assumed	88.386	.000	16.305	197
	Equal variances not assumed			16.014	125.885
jp3	Equal variances assumed	11.796	.001	13.988	197
	Equal variances not assumed			13.870	171.835
jp4	Equal variances assumed	4.734	.031	13.319	197
	Equal variances not assumed			13.196	168.290
jp5	Equal variances assumed	5.819	.017	15.554	197
	Equal variances not assumed			15.478	185.964
jp6	Equal variances assumed	8.151	.005	15.658	197
	Equal variances not assumed			15.579	185.459
jp7	Equal variances assumed	4.407	.037	14.790	197
	Equal variances not assumed			14.675	174.589
jp8	Equal variances assumed	6.336	.013	13.594	197
	Equal variances not assumed			13.470	168.417
jp9	Equal variances assumed	.848	.358	15.998	197
	Equal variances not assumed			15.853	168.782

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
jp1	4.2890	.70414	353
jp2	4.3258	.70214	353
jp3	4.0453	.73329	353
jp4	3.9405	.86233	353
jp5	4.1105	.75883	353
jp6	4.1416	.76670	353
jp7	3.5921	1.03251	353
jp8	4.0057	.82570	353
jp9	3.9575	.80545	353
jp10	3.7847	.91334	353
jp11	4.1048	.74070	353
jp12	4.0142	.76301	353
jp13	4.1388	.75791	353
jp14	4.0652	.77881	353

Correlations

		jp1	jp2	jp3	jp4	jp5	jp6
jp1	Pearson Correlation	1	.562**	.503**	.417**	.365**	.424**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	353	353	353	353	353	353
jp2	Pearson Correlation	.562**	1	.589**	.483**	.476**	.484**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	353	353	353	353	353	353
jp3	Pearson Correlation	.503**	.589**	1	.584**	.389**	.479**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	353	353	353	353	353	353
jp4	Pearson Correlation	.417**	.483**	.584**	1	.370**	.425**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	353	353	353	353	353	353
jp5	Pearson Correlation	.365**	.476**	.389**	.370**	1	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	353	353	353	353	353	353
jp6	Pearson Correlation	.424**	.484**	.479**	.425**	.730**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	353	353	353	353	353	353

Correlations

		jp7	jp8	jp9	jp10	jp11	jp12
jp7	Pearson Correlation	1	.579**	.594**	.560**	.480**	.473**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	353	353	353	353	353	353
jp8	Pearson Correlation	.579**	1	.637**	.567**	.626**	.541**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	353	353	353	353	353	353
jp9	Pearson Correlation	.594**	.637**	1	.656**	.627**	.546**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	353	353	353	353	353	353
jp10	Pearson Correlation	.560**	.567**	.656**	1	.647**	.494**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	353	353	353	353	353	353
jp11	Pearson Correlation	.480**	.626**	.627**	.647**	1	.621**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	353	353	353	353	353	353
jp12	Pearson Correlation	.473**	.541**	.546**	.494**	.621**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	353	353	353	353	353	353
jp13	Pearson Correlation	.446**	.598**	.601**	.540**	.703**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	353	353	353	353	353	353
jp14	Pearson Correlation	.454**	.538**	.566**	.535**	.658**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	353	353	353	353	353	353

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
jp1	52.2266	59.556	.566	.412	.929
jp2	52.1898	58.495	.671	.530	.926
jp3	52.4703	58.528	.636	.517	.927
jp4	52.5751	57.819	.582	.424	.929
jp5	52.4051	58.492	.614	.563	.928
jp6	52.3739	57.559	.692	.638	.925
jp7	52.9235	55.747	.609	.467	.930
jp8	52.5099	56.359	.739	.569	.924
jp9	52.5581	56.310	.764	.624	.923
jp10	52.7309	55.731	.706	.560	.925
jp11	52.4108	56.777	.795	.679	.923
jp12	52.5014	57.705	.683	.618	.926
jp13	52.3768	57.014	.752	.659	.924
jp14	52.4504	57.277	.705	.630	.925

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
56.5156	66.199	8.13630	14

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.931	.933	14

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
jp1	4.2890	.70414	353
jp2	4.3258	.70214	353
jp3	4.0453	.73329	353
jp4	3.9405	.86233	353
jp5	4.1105	.75883	353
jp6	4.1416	.76670	353
jp7	3.5921	1.03251	353
jp8	4.0057	.82570	353
jp9	3.9575	.80545	353
jp10	3.7847	.91334	353
jp11	4.1048	.74070	353
jp12	4.0142	.76301	353
jp13	4.1388	.75791	353
jp14	4.0652	.77881	353

Inter-Item Correlation Matrix

	jp1	jp2	jp3	jp4	jp5	jp6	jp7	jp8
jp1	1.000	.562	.503	.417	.365	.424	.299	.432
jp2	.562	1.000	.589	.483	.476	.484	.360	.477
jp3	.503	.589	1.000	.584	.389	.479	.366	.473
jp4	.417	.483	.584	1.000	.370	.425	.346	.467
jp5	.365	.476	.389	.370	1.000	.730	.395	.484
jp6	.424	.484	.479	.425	.730	1.000	.443	.537
jp7	.299	.360	.366	.346	.395	.443	1.000	.579
jp8	.432	.477	.473	.467	.484	.537	.579	1.000
jp9	.498	.502	.504	.491	.435	.516	.594	.637
jp10	.406	.491	.460	.406	.440	.478	.560	.567
jp11	.443	.562	.514	.477	.515	.624	.480	.626
jp12	.341	.453	.395	.360	.405	.443	.473	.541
jp13	.441	.529	.474	.413	.472	.533	.446	.598
jp14	.359	.486	.378	.399	.430	.494	.454	.538

Inter-Item Correlation Matrix

	jp9	jp10	jp11	jp12	jp13	jp14
jp1	.498	.406	.443	.341	.441	.359
jp2	.502	.491	.562	.453	.529	.486
jp3	.504	.460	.514	.395	.474	.378
jp4	.491	.406	.477	.360	.413	.399
jp5	.435	.440	.515	.405	.472	.430
jp6	.516	.478	.624	.443	.533	.494
jp7	.594	.560	.480	.473	.446	.454
jp8	.637	.567	.626	.541	.598	.538
jp9	1.000	.656	.627	.546	.601	.566
jp10	.656	1.000	.647	.494	.540	.535
jp11	.627	.647	1.000	.621	.703	.658
jp12	.546	.494	.621	1.000	.704	.720
jp13	.601	.540	.703	.704	1.000	.692
jp14	.566	.535	.658	.720	.692	1.000

Frequencies

Statistics						
po						
		Bootstrap ^a				
		Statistic	Bias	Std. Error	95% Confidence Interval	
N	Valid	353	0	0	353	353
	Missing	0	0	0	0	0
Percentiles	25	21.0000	.0985	.4558	20.0000	22.0000
	75	26.0000	.4565	.4869	26.0000	27.0000

a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

T-Test

Group Statistics				
Group	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
po1	1.00	126	4.5635	.54400
	2.00	96	3.2083	.79361
po2	1.00	126	4.6984	.47783
	2.00	96	3.2708	.77431
po3	1.00	126	4.5317	.58905
	2.00	96	2.9271	.94306
po4	1.00	126	4.5873	.49428
	2.00	96	3.2083	.97243
po5	1.00	126	4.5238	.57570
	2.00	96	3.1146	.76598
po6	1.00	126	4.3810	.56366
	2.00	96	3.2292	.65661
po7	1.00	126	4.4762	.61598
	2.00	96	3.2188	.87302
po8	1.00	126	4.4683	.61562
	2.00	96	3.0625	.81837
po9	1.00	126	4.4524	.61458
	2.00	96	3.1875	.86222
po10	1.00	126	4.2937	.69360
	2.00	96	3.1354	.81589

Independent Samples Test					
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
po1	Equal variances assumed	1.873	.173	15.078	220
	Equal variances not assumed			14.357	159.645
po2	Equal variances assumed	11.793	.001	16.904	220
	Equal variances not assumed			15.904	148.616
po3	Equal variances assumed	4.225	.041	15.537	220
	Equal variances not assumed			14.637	149.812
po4	Equal variances assumed	25.837	.000	13.761	220
	Equal variances not assumed			12.700	132.190
po5	Equal variances assumed	.000	.990	15.652	220
	Equal variances not assumed			15.072	170.383
po6	Equal variances assumed	.042	.838	14.040	220
	Equal variances not assumed			13.754	186.858
po7	Equal variances assumed	5.871	.016	12.576	220
	Equal variances not assumed			12.016	162.920
po8	Equal variances assumed	.063	.803	14.609	220
	Equal variances not assumed			14.069	170.490
po9	Equal variances assumed	.297	.587	12.757	220
	Equal variances not assumed			12.204	164.097

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means			
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval Lower
po1	Equal variances assumed	.000	1.35516	.08987	1.17803
	Equal variances not assumed	.000	1.35516	.09439	1.16875
po2	Equal variances assumed	.000	1.42758	.08445	1.26114
	Equal variances not assumed	.000	1.42758	.08976	1.25020
po3	Equal variances assumed	.000	1.60466	.10328	1.40112
	Equal variances not assumed	.000	1.60466	.10963	1.38805
po4	Equal variances assumed	.000	1.37897	.10021	1.18147
	Equal variances not assumed	.000	1.37897	.10858	1.16419
po5	Equal variances assumed	.000	1.40923	.09003	1.23179
	Equal variances not assumed	.000	1.40923	.09350	1.22466
po6	Equal variances assumed	.000	1.15179	.08204	.99011
	Equal variances not assumed	.000	1.15179	.08374	.98659
po7	Equal variances assumed	.000	1.25744	.09999	1.06039
	Equal variances not assumed	.000	1.25744	.10465	1.05080
po8	Equal variances assumed	.000	1.40575	.09623	1.21611
	Equal variances not assumed	.000	1.40575	.09992	1.20851
po9	Equal variances assumed	.000	1.26488	.09915	1.06948
	Equal variances not assumed	.000	1.26488	.10364	1.06024

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
po1	35.2408	31.013	.600	.477	.881
po2	35.1671	30.748	.603	.460	.881
po3	35.4108	29.765	.612	.461	.880
po4	35.1813	29.694	.685	.555	.875
po5	35.2890	30.825	.610	.455	.880
po6	35.3456	32.198	.532	.367	.885
po7	35.2918	30.094	.660	.528	.877
po8	35.4249	30.228	.649	.547	.877
po9	35.3343	30.149	.658	.496	.877
po10	35.4051	30.264	.660	.516	.877

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.855	.856	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
go1	4.0680	.73926	353
go2	3.7819	.85314	353
go3	4.1728	.78418	353
go4	3.9688	.76250	353
go5	4.0453	.72157	353
go6	4.1643	.77692	353
go7	4.1190	.82055	353

Inter-Item Correlation Matrix

	go1	go2	go3	go4	go5	go6	go7
go1	1.000	.321	.470	.488	.447	.426	.286
go2	.321	1.000	.519	.356	.321	.397	.386
go3	.470	.519	1.000	.513	.483	.499	.480
go4	.488	.356	.513	1.000	.648	.551	.474
go5	.447	.321	.483	.648	1.000	.488	.485
go6	.426	.397	.499	.551	.488	1.000	.820
go7	.286	.386	.480	.474	.485	.820	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
go1	24.2521	12.598	.536	.338	.845
go2	24.5362	12.204	.508	.306	.852
go3	24.1473	11.717	.675	.470	.826
go4	24.3513	11.791	.685	.530	.825
go5	24.2748	12.183	.646	.487	.831
go6	24.1558	11.740	.679	.505	.825
go7	24.2011	11.820	.614	.461	.835

Statistics

go

		Statistic		Bias		Std. Error		Bootstrap ^a		95% Confidence Interval	
										Lower	Upper
T-Test										353	
Group Statistics										0	
	Groupo	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean						
go1	1.00	97	4.7010	.40229	.04097						
	2.00	111	3.4595	.67128	.06371						
go2	1.00	97	4.4845	.63103	.06407						
	2.00	111	3.1622	.75727	.07188						
go3	1.00	97	4.8763	.33096	.03360						
	2.00	111	3.4505	.68409	.06493						
go4	1.00	97	4.6289	.48562	.04931						
	2.00	111	3.2432	.64970	.06167						
go5	1.00	97	4.6907	.46460	.04717						
	2.00	111	3.3964	.62201	.05904						
go6	1.00	97	4.6701	.49417	.05018						
	2.00	111	3.4885	.78468	.07448						
go7	1.00	97	4.6495	.55978	.05684						
	2.00	111	3.3604	.77216	.07329						

Frequencies

te

Statistics						
		Statistic	Bias	Std. Error	Bootstrap ^a	
					Lower	Upper
N	Valid	353	0	0	353	353
	Missing	0	0	0	0	0
Percentiles	25	18.0000	.0775	.2623	18.0000	19.0000
	75	22.0000	.1275	.3318	22.0000	23.0000

a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

Group Statistics

	Group	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
te1	1.00	116	4.7069	.47580	.04418
	2.00	99	3.5758	.68647	.06899
te2	1.00	116	4.6293	.53617	.04978
	2.00	99	3.4141	.75607	.07599
te3	1.00	116	4.6897	.46464	.04314
	2.00	99	3.5152	.70514	.07087
te4	1.00	116	4.5948	.49306	.04578
	2.00	99	3.3737	.87582	.08802
te5	1.00	116	4.2759	.59835	.05556
	2.00	99	3.1515	.74729	.07511
te6	1.00	116	4.7672	.42442	.03941
	2.00	99	3.3737	.76380	.07676
te7	1.00	116	4.5690	.53119	.04932
	2.00	99	3.0505	.74743	.07512
te8	1.00	116	4.6207	.53820	.04997
	2.00	99	3.3535	.79940	.08034
te9	1.00	116	4.5259	.55107	.05117
	2.00	99	3.3232	.73994	.07437
te10	1.00	116	4.6121	.52372	.04863
	2.00	99	3.2525	.64434	.06476
te11	1.00	116	4.3448	.67378	.06256
	2.00	99	2.9596	.74120	.07449

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
te1	Equal variances assumed	17.875	.000	14.198	213
	Equal variances not assumed			13.807	170.421
te2	Equal variances assumed	9.623	.002	13.733	213
	Equal variances not assumed			13.377	173.917
te3	Equal variances assumed	19.936	.000	14.607	213
	Equal variances not assumed			14.156	164.803
te4	Equal variances assumed	21.974	.000	12.826	213
	Equal variances not assumed			12.307	148.901
te5	Equal variances assumed	.115	.735	12.246	213
	Equal variances not assumed			12.035	186.899
te6	Equal variances assumed	33.355	.000	16.842	213
	Equal variances not assumed			16.149	147.715
te7	Equal variances assumed	1.167	.277	17.345	213
	Equal variances not assumed			16.898	173.262
te8	Equal variances assumed	8.490	.004	13.799	213
	Equal variances not assumed			13.393	167.168
te9	Equal variances assumed	2.590	.109	13.630	213
	Equal variances not assumed			13.323	178.628

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means			
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval
					Lower
te1	Equal variances assumed	.000	1.13114	.07967	.97409
	Equal variances not assumed	.000	1.13114	.08192	.96942
te2	Equal variances assumed	.000	1.21517	.08849	1.04075
	Equal variances not assumed	.000	1.21517	.09084	1.03587
te3	Equal variances assumed	.000	1.17450	.08041	1.01601
	Equal variances not assumed	.000	1.17450	.08297	1.01069
te4	Equal variances assumed	.000	1.22109	.09521	1.03342
	Equal variances not assumed	.000	1.22109	.09922	1.02904
te5	Equal variances assumed	.000	1.12435	.09181	.94337
	Equal variances not assumed	.000	1.12435	.09342	.94005
te6	Equal variances assumed	.000	1.39350	.08274	1.23041
	Equal variances not assumed	.000	1.39350	.08629	1.22299
te7	Equal variances assumed	.000	1.51846	.08754	1.34590
	Equal variances not assumed	.000	1.51846	.08986	1.34109
te8	Equal variances assumed	.000	1.26715	.09183	1.08615
	Equal variances not assumed	.000	1.26715	.09462	1.08036
te9	Equal variances assumed	.000	1.20263	.08824	1.02870
	Equal variances not assumed	.000	1.20263	.09027	1.02450

t-test for Equality of Means
95% Confidence Interval of the ...
Upper

te1	Equal variances assumed	1.28818
	Equal variances not assumed	1.29286
te2	Equal variances assumed	1.38959
	Equal variances not assumed	1.39447
te3	Equal variances assumed	1.33300
	Equal variances not assumed	1.33832
te4	Equal variances assumed	1.40876
	Equal variances not assumed	1.41714
te5	Equal variances assumed	1.30532
	Equal variances not assumed	1.30864
te6	Equal variances assumed	1.55660
	Equal variances not assumed	1.56402
te7	Equal variances assumed	1.69103
	Equal variances not assumed	1.69583
te8	Equal variances assumed	1.44816
	Equal variances not assumed	1.45395
te9	Equal variances assumed	1.37656
	Equal variances not assumed	1.38076

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	353	10.0
	Excluded ^a	3178	90.0
	Total	3531	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.951	.951	18

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
tv1	4.4193	.75368	353
tv2	4.3853	.74163	353
tv3	4.3881	.73048	353
tv4	4.1048	.93103	353
tv5	3.9717	.94406	353
tv6	4.2890	.79866	353
tv7	4.2210	.77012	353
tv8	4.2436	.75198	353
tv9	4.3626	.77530	353
tv10	4.2578	.82493	353
tv11	3.8244	.95214	353
tv12	3.9943	.88226	353
tv13	3.7507	.96245	353
tv14	3.9603	.85521	353
tv15	3.8329	.90003	353
tv16	4.0057	.91389	353
tv17	4.0397	.83163	353
tv18	4.0397	.87491	353

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
tv1	69.6714	116.466	.579	.521	.950
tv2	69.7054	115.890	.627	.548	.949
tv3	69.7025	115.210	.683	.566	.948
tv4	69.9858	113.150	.628	.605	.949
tv5	70.1190	111.895	.685	.641	.948
tv6	69.8017	113.665	.714	.711	.948
tv7	69.8697	114.801	.670	.697	.948
tv8	69.8470	114.403	.714	.701	.948
tv9	69.7280	115.017	.652	.615	.949
tv10	69.8329	113.174	.718	.639	.947
tv11	70.2663	111.588	.694	.653	.948
tv12	70.0963	111.366	.769	.724	.947
tv13	70.3399	111.310	.700	.698	.948
tv14	70.1303	112.040	.756	.713	.947
tv15	70.2578	111.527	.743	.652	.947
tv16	70.0850	110.663	.778	.729	.946
tv17	70.0510	112.497	.752	.696	.947
tv18	70.0510	111.594	.763	.669	.947

Inter-Item Correlation Matrix

	tv1	tv2	tv3	tv4	tv5	tv6	tv7	tv8
tv1	1.000	.579	.560	.395	.360	.525	.574	.536
tv2	.579	1.000	.641	.472	.454	.521	.477	.504
tv3	.560	.641	1.000	.454	.523	.577	.534	.531
tv4	.395	.472	.454	1.000	.724	.364	.300	.381
tv5	.360	.454	.523	.724	1.000	.418	.364	.402
tv6	.525	.521	.577	.364	.418	1.000	.764	.743
tv7	.574	.477	.534	.300	.364	.764	1.000	.741
tv8	.536	.504	.531	.381	.402	.743	.741	1.000
tv9	.551	.502	.523	.364	.387	.665	.670	.691
tv10	.461	.529	.508	.427	.429	.693	.630	.695
tv11	.317	.390	.413	.489	.548	.422	.402	.461
tv12	.388	.481	.502	.544	.566	.470	.433	.550
tv13	.368	.350	.425	.492	.568	.379	.343	.410
tv14	.361	.436	.516	.483	.579	.479	.462	.470
tv15	.334	.416	.484	.482	.573	.490	.426	.455
tv16	.372	.416	.507	.500	.586	.539	.511	.511
tv17	.399	.440	.484	.450	.515	.505	.474	.502
tv18	.406	.419	.500	.546	.531	.565	.506	.516

Inter-Item Correlation Matrix

	tv9	tv10	tv11	tv12	tv13	tv14	tv15	tv16
tv1	.551	.461	.317	.388	.368	.361	.334	.372
tv2	.502	.529	.390	.481	.350	.436	.416	.416
tv3	.523	.508	.413	.502	.425	.516	.484	.507
tv4	.364	.427	.489	.544	.492	.483	.482	.500
tv5	.387	.429	.548	.566	.568	.579	.573	.586
tv6	.665	.693	.422	.470	.379	.479	.490	.539
tv7	.670	.630	.402	.433	.343	.462	.426	.511
tv8	.691	.695	.461	.550	.410	.470	.455	.511
tv9	1.000	.653	.414	.435	.304	.395	.384	.470
tv10	.653	1.000	.499	.560	.435	.457	.533	.548
tv11	.414	.499	1.000	.770	.671	.595	.586	.556
tv12	.435	.560	.770	1.000	.684	.659	.671	.613
tv13	.304	.435	.671	.684	1.000	.747	.660	.628
tv14	.395	.457	.595	.659	.747	1.000	.685	.724
tv15	.384	.533	.586	.671	.660	.685	1.000	.685
tv16	.470	.548	.556	.613	.628	.724	.685	1.000
tv17	.484	.515	.551	.604	.626	.637	.669	.777
tv18	.486	.537	.547	.585	.579	.667	.672	.714

Inter-Item Correlation Matrix

	tv17	tv18
tv1	.399	.406
tv2	.440	.419
tv3	.484	.500
tv4	.450	.546
tv5	.515	.531
tv6	.505	.565
tv7	.474	.506
tv8	.502	.516
tv9	.484	.486
tv10	.515	.537
tv11	.551	.547
tv12	.604	.585
tv13	.626	.579
tv14	.637	.667
tv15	.669	.672
tv16	.777	.714
tv17	1.000	.716
tv18	.716	1.000

Frequencies

		Statistics				
		Bootstrap ^a				
		95% Confidence Interval				
		Statistic	Bias	Std. Error	Lower	Upper
N	Valid	353	0	0	353	353
	Missing	0	0	0	0	0
Percentiles	25	34.0000	-.0150	.7385	33.0000	35.0000
	75	41.0000	.1115	.3420	41.0000	42.0000

a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

/CRITERIA=CI (.95) .

T-Test

Group Statistics				
group	tv	N	Mean	Std. Deviation
tv1	1.00	107	4.8224	.38395
	2.00	93	3.6989	.83125
tv2	1.00	107	4.7664	.48718
	2.00	93	3.7527	.80293
tv3	1.00	107	4.8598	.34881
	2.00	93	3.7097	.82857
tv4	1.00	107	4.8037	.39904
	2.00	93	3.2043	.96187
tv5	1.00	107	4.7290	.48700
	2.00	93	2.9677	.90231
tv6	1.00	107	4.7850	.45615
	2.00	93	3.5591	.85290
tv7	1.00	107	4.7477	.43640
	2.00	93	3.5376	.80162
tv8	1.00	107	4.7477	.43640
	2.00	93	3.5484	.77342
tv9	1.00	107	4.7850	.41272
	2.00	93	3.6452	.88028
tv10	1.00	107	4.7477	.47768
	2.00	93	3.5591	.98314
tv11	1.00	107	4.6822	.52482
	2.00	93	2.9570	.88359
tv12	1.00	107	4.7196	.47174
	2.00	93	3.1720	.90438
tv13	1.00	107	4.5794	.55008
	2.00	93	2.8065	.82433
tv14	1.00	107	4.7290	.46723
	2.00	93	3.1828	.75103
tv15	1.00	107	4.5981	.54703
	2.00	93	3.0753	.88755
tv16	1.00	107	4.7860	.41272
	2.00	93	3.1075	.91441
tv17	1.00	107	4.7477	.43640
	2.00	93	3.2258	.75367
tv18	1.00	107	4.7196	.49133
	2.00	93	3.1720	.85496

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
tv1	Equal variances assumed	57.641	.000	12.531	198
	Equal variances not assumed			11.971	125.536
tv2	Equal variances assumed	22.930	.000	10.947	198
	Equal variances not assumed			10.597	147.215
tv3	Equal variances assumed	41.812	.000	13.090	198
	Equal variances not assumed			12.461	120.053
tv4	Equal variances assumed	52.464	.000	15.719	198
	Equal variances not assumed			14.956	119.266
tv5	Equal variances assumed	13.668	.000	17.477	198
	Equal variances not assumed			16.815	136.870
tv6	Equal variances assumed	38.852	.000	12.899	198
	Equal variances not assumed			12.405	136.128
tv7	Equal variances assumed	38.193	.000	13.486	198
	Equal variances not assumed			12.981	137.578

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means			
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence ...
tv1	Equal variances assumed	.000	1.12351	.08066	.94069
	Equal variances not assumed	.000	1.12351	.09385	.93777
tv2	Equal variances assumed	.000	1.01367	.09260	.83106
	Equal variances not assumed	.000	1.01367	.09566	.82463
tv3	Equal variances assumed	.000	1.15014	.08787	.97688
	Equal variances not assumed	.000	1.15014	.09230	.96739
tv4	Equal variances assumed	.000	1.59944	.10175	1.39878
	Equal variances not assumed	.000	1.59944	.10694	1.38769
tv5	Equal variances assumed	.000	1.76123	.10077	1.56250
	Equal variances not assumed	.000	1.76123	.10474	1.55411
tv6	Equal variances assumed	.000	1.22591	.09504	1.03849
	Equal variances not assumed	.000	1.22591	.09883	1.03047
tv7	Equal variances assumed	.000	1.21003	.08972	1.03310
	Equal variances not assumed	.000	1.21003	.09322	1.02571

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means	
		95% Confidence Interval of the ...	Upper
tv1	Equal variances assumed	1.30032	
	Equal variances not assumed	1.30924	
tv2	Equal variances assumed	1.19627	
	Equal variances not assumed	1.20271	
tv3	Equal variances assumed	1.32341	
	Equal variances not assumed	1.33288	
tv4	Equal variances assumed	1.80009	
	Equal variances not assumed	1.81119	
tv5	Equal variances assumed	1.95996	
	Equal variances not assumed	1.96835	
tv6	Equal variances assumed	1.41332	
	Equal variances not assumed	1.42134	
tv7	Equal variances assumed	1.38696	
	Equal variances not assumed	1.39435	

Descriptives

[DataSet1] C:\Users\Bank Pongkayan\Desktop\New Amos_2.sav

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
gen	353	1.00	3.00	463.00	1.3116	.48184
age	353	17.00	54.00	10581.00	29.9745	7.57290
per	353	1.00	50.00	2114.00	5.9887	6.38000
edu	353	1.00	3.00	541.00	1.5326	.55359
Valid N (listwise)	353					

FREQUENCIES VARIABLES=gen age per edu
 /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics					
	gen	age	per	edu	
N	Valid 353	353	353	353	
	Missing 3178	3178	3178	3178	
Mean	1.3116	29.9745	5.9887	1.5326	
Std. Deviation	.48184	7.57290	6.38000	.55359	
Sum	463.00	10581.00	2114.00	541.00	

Frequency Table

gen					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid 1.00	246	7.0	69.7	69.7	
2.00	104	2.9	29.5	99.2	
3.00	3	.1	.8	100.0	
Total	353	10.0	100.0		
Missing System	3178	90.0			
Total	3531	100.0			

age					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid 17.00	1	.0	.3	.3	
19.00	3	.1	.8	1.1	
20.00	10	.3	2.8	4.0	
21.00	16	.5	4.5	8.5	
22.00	12	.3	3.4	11.9	
23.00	25	.7	7.1	19.0	
24.00	22	.6	6.2	25.2	
25.00	29	.8	8.2	33.4	
26.00	24	.7	6.8	40.2	
27.00	26	.7	7.4	47.6	
28.00	26	.7	7.4	55.0	
29.00	14	.4	4.0	58.9	
30.00	16	.5	4.5	63.5	
31.00	7	.2	2.0	65.4	
32.00	10	.3	2.8	68.3	
33.00	12	.3	3.4	71.7	
34.00	8	.2	2.3	73.9	
35.00	15	.4	4.2	78.2	
36.00	9	.3	2.5	80.7	
37.00	13	.4	3.7	84.4	
38.00	10	.3	2.8	87.3	
39.00	4	.1	1.1	88.4	
40.00	4	.1	1.1	89.5	
41.00	3	.1	.8	90.4	
42.00	2	.1	.6	90.9	
43.00	4	.1	1.1	92.1	
44.00	5	.1	1.4	93.5	
45.00	5	.1	1.4	94.9	
46.00	5	.1	1.4	96.3	
47.00	1	.0	.3	96.6	
48.00	3	.1	.8	97.5	
49.00	1	.0	.3	97.7	
50.00	2	.1	.6	98.3	
52.00	5	.1	1.4	99.7	
54.00	1	.0	.3	100.0	
Total	353	10.0	100.0		
Missing System	3178	90.0			
Total	3531	100.0			

per

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid 1.00	61	1.7	17.3	17.3	
2.00	68	1.9	19.3	36.5	
3.00	58	1.6	16.4	53.0	
4.00	23	.7	6.5	59.5	
5.00	21	.6	5.9	65.4	
6.00	10	.3	2.8	68.3	
7.00	16	.5	4.5	72.8	
8.00	11	.3	3.1	75.9	
9.00	9	.3	2.5	78.5	
10.00	16	.5	4.5	83.0	
11.00	11	.3	3.1	86.1	
12.00	2	.1	.6	86.7	
13.00	3	.1	.8	87.5	
14.00	11	.3	3.1	90.7	
15.00	5	.1	1.4	92.1	
16.00	3	.1	.8	92.9	
17.00	6	.2	1.7	94.6	
19.00	4	.1	1.1	95.8	
20.00	3	.1	.8	96.6	
23.00	1	.0	.3	96.9	
25.00	3	.1	.8	97.7	
27.00	1	.0	.3	98.0	
28.00	4	.1	1.1	99.2	
29.00	1	.0	.3	99.4	
30.00	1	.0	.3	99.7	
50.00	1	.0	.3	100.0	
Total	353	10.0	100.0		
Missing System	3178	90.0			
Total	3531	100.0			

edu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid 1.00	175	5.0	49.6	49.6	
2.00	168	4.8	47.6	97.2	
3.00	10	.3	2.8	100.0	
Total	353	10.0	100.0		
Missing System	3178	90.0			
Total	3531	100.0			

FREQUENCIES VARIABLES=po
 /STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN SUM
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies**Statistics**

po		
N	Valid	353
	Missing	3178
Mean	23.5156	
Std. Deviation	3.63074	
Minimum	9.00	
Maximum	30.00	
Sum	8301.00	

po

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid 9.00	2	.1	.6	.6	
12.00	1	.0	.3	.8	
14.00	1	.0	.3	1.1	
15.00	3	.1	.8	2.0	
16.00	8	.2	2.3	4.2	
17.00	8	.2	2.3	6.5	
18.00	4	.1	1.1	7.6	
19.00	19	.5	5.4	13.0	
20.00	30	.8	8.5	21.5	
21.00	20	.6	5.7	27.2	
22.00	33	.9	9.3	36.5	
23.00	36	1.0	10.2	46.7	
24.00	32	.9	9.1	55.8	
25.00	30	.8	8.5	64.3	
26.00	39	1.1	11.0	75.4	
27.00	47	1.3	13.3	88.7	
28.00	23	.7	6.5	95.2	
29.00	14	.4	4.0	99.2	
30.00	3	.1	.8	100.0	
Total	353	10.0	100.0		
Missing System	3178	90.0			
Total	3531	100.0			

FREQUENCIES VARIABLES=jp
 /STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN SUM

Frequencies

Statistics

jp		
N	Valid	353
	Missing	3178
Mean		36.1671
Std. Deviation		5.14758
Minimum		11.00
Maximum		45.00
Sum		12767.00

jp

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	11.00	1	.0	.3	.3
	20.00	2	.1	.6	.8
	22.00	2	.1	.6	1.4
	23.00	2	.1	.6	2.0
	24.00	3	.1	.8	2.8
	26.00	1	.0	.3	3.1
	27.00	5	.1	1.4	4.5
	28.00	8	.2	2.3	6.8
	29.00	9	.3	2.5	9.3
	30.00	17	.5	4.8	14.2
	31.00	15	.4	4.2	18.4
	32.00	14	.4	4.0	22.4
	33.00	18	.5	5.1	27.5
	34.00	28	.8	7.9	35.4
	35.00	27	.8	7.6	43.1
	36.00	26	.7	7.4	50.4
	37.00	15	.4	4.2	54.7
	38.00	23	.7	6.5	61.2
	39.00	35	1.0	9.9	71.1
	40.00	25	.7	7.1	78.2
	41.00	22	.6	6.2	84.4
	42.00	21	.6	5.9	90.4
	43.00	18	.5	5.1	95.5
	44.00	14	.4	4.0	99.4
	45.00	2	.1	.6	100.0
Total		353	10.0	100.0	
Missing	System	3178	90.0		
Total		3531	100.0		

```

FREQUENCIES VARIABLES=go
  /STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Statistics

go		
N	Valid	353
	Missing	3178
Mean		24.1558
Std. Deviation		3.42635
Minimum		10.00
Maximum		30.00
Sum		8527.00

go

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10.00	1	.0	.3	.3
	13.00	4	.1	1.1	1.4
	15.00	1	.0	.3	1.7
	16.00	1	.0	.3	2.0
	17.00	3	.1	.8	2.8
	18.00	1	.0	.3	3.1
	19.00	17	.5	4.8	7.9
	20.00	27	.8	7.6	15.6
	21.00	29	.8	8.2	23.8

Statistics

te		
N	Valid	353
	Missing	3178
Mean		20.1076
Std. Deviation		2.93098
Minimum		6.00
Maximum		25.00
Sum		7098.00

te

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6.00	2	.1	.6	.6
	7.00	1	.0	.3	.8
	11.00	1	.0	.3	1.1
	12.00	2	.1	.6	1.7
	13.00	1	.0	.3	2.0
	14.00	2	.1	.6	2.5
	15.00	4	.1	1.1	3.7
	16.00	19	.5	5.4	9.1
	17.00	34	1.0	9.6	18.7
	18.00	33	.9	9.3	28.0
	19.00	30	.8	8.5	36.5
	20.00	48	1.4	13.6	50.1
	21.00	60	1.7	17.0	67.1
	22.00	37	1.0	10.5	77.6
	23.00	45	1.3	12.7	90.4
	24.00	22	.6	6.2	96.6
	25.00	12	.3	3.4	100.0
Total		353	10.0	100.0	
Missing	System	3178	90.0		
Total		3531	100.0		

jp

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	11.00	1	.0	.3	.3
	20.00	2	.1	.6	.8
	22.00	2	.1	.6	1.4
	23.00	2	.1	.6	2.0
	24.00	3	.1	.8	2.8
	26.00	1	.0	.3	3.1
	27.00	5	.1	1.4	4.5
	28.00	8	.2	2.3	6.8
	29.00	9	.3	2.5	9.3
	30.00	17	.5	4.8	14.2
	31.00	15	.4	4.2	18.4
	32.00	14	.4	4.0	22.4
	33.00	18	.5	5.1	27.5
	34.00	28	.8	7.9	35.4
	35.00	27	.8	7.6	43.1
	36.00	26	.7	7.4	50.4
	37.00	15	.4	4.2	54.7
	38.00	23	.7	6.5	61.2
	39.00	35	1.0	9.9	71.1
	40.00	25	.7	7.1	78.2
	41.00	22	.6	6.2	84.4
	42.00	21	.6	5.9	90.4
	43.00	18	.5	5.1	95.5
	44.00	14	.4	4.0	99.4
	45.00	2	.1	.6	100.0
Total		353	10.0	100.0	
Missing	System	3178	90.0		
Total		3531	100.0		

```

COMPUTE CV=CFVAR(jp,go,te,tv).
EXECUTE.
DESCRIPTIVES VARIABLES=CV
  /STATISTICS=MEAN SUM STDDEV MIN MAX.

```

Frequencies**Statistics**

tv		
N	Valid	353
	Missing	3178
Mean		37.0822
Std. Deviation		5.58982
Minimum		10.00
Maximum		45.00
Sum		13090.00

tv

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
10.00	2	.1	.6	.6
12.00	1	.0	.3	.8
22.00	3	.1	.8	1.7
24.00	1	.0	.3	2.0
25.00	2	.1	.6	2.5
26.00	2	.1	.6	3.1
27.00	5	.1	1.4	4.5
28.00	4	.1	1.1	5.7
29.00	15	.4	4.2	9.9
30.00	9	.3	2.5	12.5
31.00	12	.3	3.4	15.9
32.00	12	.3	3.4	19.3
33.00	15	.4	4.2	23.5
34.00	10	.3	2.8	26.3
35.00	29	.8	8.2	34.6
36.00	21	.6	5.9	40.5
37.00	19	.5	5.4	45.9
38.00	31	.9	8.8	54.7
39.00	24	.7	6.8	61.5
40.00	29	.8	8.2	69.7
41.00	27	.8	7.6	77.3
42.00	17	.5	4.8	82.2
43.00	29	.8	8.2	90.4
44.00	23	.7	6.5	96.9
45.00	11	.3	3.1	100.0
Total	353	10.0	100.0	
Missing	System	3178	90.0	
Total		3531	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=jp

/STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN SUM SKEWNESS SESKEW KURTOSIS SEKURT
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies**Statistics**

jp		
N	Valid	353
	Missing	3178
Mean		36.1671
Std. Deviation		5.14758
Skewness		-.791
Std. Error of Skewness		.130
Kurtosis		1.254
Std. Error of Kurtosis		.259
Minimum		11.00
Maximum		45.00
Sum		12767.00

Correlations**Correlations**

		jp	po	go	te	tv
jp	Pearson Correlation	1	.660**	.732**	.747**	.753**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	353	353	353	353	353
po	Pearson Correlation	.660**	1	.713**	.560**	.650**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	353	353	353	353	353
go	Pearson Correlation	.732**	.713**	1	.766**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	353	353	353	353	353
te	Pearson Correlation	.747**	.560**	.766**	1	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	353	353	353	353	353
tv	Pearson Correlation	.753**	.650**	.775**	.727**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	353	353	353	353	353

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

CORRELATIONS

/VARIABLES=jp po go te tv
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES XPROD
/MISSING=PAIRWISE.

Correlations**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
CV	353	.12	.44	101.45	.2874	.04236
Valid N (listwise)	353					

FREQUENCIES VARIABLES=CV

/STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN SUM SKEWNESS SESKEW KURTOSIS SEKURT
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies**Statistics**

CV		
N	Valid	353
	Missing	3178
Mean		.2874
Std. Deviation		.04236
Skewness		.380
Std. Error of Skewness		.130
Kurtosis		1.801
Std. Error of Kurtosis		.259
Minimum		.12
Maximum		.44
Sum		101.45

Frequencies**Statistics**

jp		
N	Valid	353
	Missing	3178
Mean		36.1671
Std. Deviation		5.14758
Skewness		-.791
Std. Error of Skewness		.130
Kurtosis		1.254
Std. Error of Kurtosis		.259
Minimum		11.00
Maximum		45.00
Sum		12767.00

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
jp	36.1671	5.14758	353
po	23.5156	3.63074	353
go	24.1558	3.42635	353
te	20.1076	2.93098	353
tv	37.0822	5.58982	353

Correlations

		jp	po	go	te	tv
jp	Pearson Correlation	1	.660**	.732**	.747**	.753**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	Sum of Squares and Cross-products	9327.139	4343.581	4542.807	3969.649	7628.153
	Covariance	26.498	12.340	12.906	11.277	21.671
	N	353	353	353	353	353
po	Pearson Correlation	.660**	1	.713**	.560**	.650**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	Sum of Squares and Cross-products	4343.581	4640.164	3123.643	2098.408	4643.048
	Covariance	12.340	13.182	8.874	5.961	13.190
	N	353	353	353	353	353
go	Pearson Correlation	.732**	.713**	1	.766**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	Sum of Squares and Cross-products	4542.807	3123.643	4132.431	2709.079	5221.482
	Covariance	12.906	8.874	11.740	7.696	14.834
	N	353	353	353	353	353
te	Pearson Correlation	.747**	.560**	.766**	1	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	Sum of Squares and Cross-products	3969.649	2098.408	2709.079	3023.909	4193.878
	Covariance	11.277	5.961	7.696	8.591	11.914
	N	353	353	353	353	353
tv	Pearson Correlation	.753**	.650**	.775**	.727**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	7628.153	4643.048	5221.482	4193.878	10998.618

Correlations

	jp	po	go	te	tv
Covariance	21.671	13.190	14.834	11.914	31.246
N	353	353	353	353	353

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Statistics

po		
N	Valid	353
	Missing	3178
Mean		23.5156
Std. Deviation		3.63074
Skewness		-.731
Std. Error of Skewness		.130
Kurtosis		.687
Std. Error of Kurtosis		.259
Minimum		9.00
Maximum		30.00
Sum		8301.00

po

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	9.00	2	.1	.6	.6
	12.00	1	.0	.3	.8
	14.00	1	.0	.3	1.1
	15.00	3	.1	.8	2.0
	16.00	8	.2	2.3	4.2
	17.00	8	.2	2.3	6.5
	18.00	4	.1	1.1	7.6
	19.00	19	.5	5.4	13.0
	20.00	30	.8	8.5	21.5
	21.00	20	.6	5.7	27.2
	22.00	33	.9	9.3	36.5
	23.00	36	1.0	10.2	46.7
	24.00	32	.9	9.1	55.8
	25.00	30	.8	8.5	64.3
	26.00	39	1.1	11.0	75.4
	27.00	47	1.3	13.3	88.7
	28.00	23	.7	6.5	95.2
	29.00	14	.4	4.0	99.2
	30.00	3	.1	.8	100.0
Total		353	10.0	100.0	
Missing	System	3178	90.0		
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Total		3531	100.0		

Frequencies

Statistics

go		
N	Valid	353
	Missing	3178
Mean		24.1558
Std. Deviation		3.42635
Skewness		-.686
Std. Error of Skewness		.130
Kurtosis		.672
Std. Error of Kurtosis		.259
Minimum		10.00
Maximum		30.00
Sum		8527.00

go					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	10.00	1	.0	.3	.3
	13.00	4	.1	1.1	1.4
	15.00	1	.0	.3	1.7
	16.00	1	.0	.3	2.0
	17.00	3	.1	.8	2.8
	18.00	1	.0	.3	3.1
	19.00	17	.5	4.8	7.9
	20.00	27	.8	7.6	15.6
	21.00	29	.8	8.2	23.8
	22.00	27	.8	7.6	31.4
	23.00	34	1.0	9.6	41.1
	24.00	19	.5	5.4	46.5
	25.00	50	1.4	14.2	60.6
	26.00	42	1.2	11.9	72.5
	27.00	34	1.0	9.6	82.2
	28.00	30	.8	8.5	90.7
	29.00	29	.8	8.2	98.9
	30.00	4	.1	1.1	100.0
	Total	353	10.0	100.0	
Missing	System	3178	90.0		
Total		3531	100.0		

```

FREQUENCIES VARIABLES=te
  /STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN SUM SKEWNESS SESKEW KURTOSIS SEKURT
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Statistics		
te	N	Valid 353
		Missing 3178
	Mean	20.1076
	Std. Deviation	2.93098
	Skewness	-1.094
	Std. Error of Skewness	.130
	Kurtosis	3.129
	Std. Error of Kurtosis	.259
	Minimum	6.00
	Maximum	25.00
	Sum	7098.00

te					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	6.00	2	.1	.6	.6
	7.00	1	.0	.3	.8
	11.00	1	.0	.3	1.1
	12.00	2	.1	.6	1.7
	13.00	1	.0	.3	2.0
	14.00	2	.1	.6	2.5
	15.00	4	.1	1.1	3.7
	17.00	34	1.0	9.6	18.7
	18.00	33	.9	9.3	28.0
	19.00	30	.8	8.5	36.5
	20.00	48	1.4	13.6	50.1
	21.00	60	1.7	17.0	67.1
	22.00	37	1.0	10.5	77.6
	23.00	45	1.3	12.7	90.4
	24.00	22	.6	6.2	96.6
	25.00	12	.3	3.4	100.0
	Total	353	10.0	100.0	
Missing	System	3178	90.0		
Total		3531	100.0		

Reliability

Case Processing Summary				
Cases	N		%	
	Valid	353	100.0	
	Excluded ^a	0	.0	
Total		353	100.0	

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	
.890	.890	10	

Summary Item Statistics							
	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Variances	.741	.544	.942	.399	1.733	.010	10

Frequencies

Statistics		
tv		
N	Valid	353
	Missing	3178
Mean		37.0822
Std. Deviation		5.58982
Skewness		-1.239
Std. Error of Skewness		.130
Kurtosis		3.115
Std. Error of Kurtosis		.259
Minimum		10.00
Maximum		45.00
Sum		13090.00

tv					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10.00	2	.1	.6	.6
	12.00	1	.0	.3	.8
	22.00	3	.1	.8	1.7
	24.00	1	.0	.3	2.0
	25.00	2	.1	.6	2.5
	26.00	2	.1	.6	3.1
	27.00	5	.1	1.4	4.5
	28.00	4	.1	1.1	5.7
	29.00	15	.4	4.2	9.9
	30.00	9	.3	2.5	12.5
	31.00	12	.3	3.4	15.9
	32.00	12	.3	3.4	19.3
	33.00	15	.4	4.2	23.5
	34.00	10	.3	2.8	26.3
	35.00	29	.8	8.2	34.6
	36.00	21	.6	5.9	40.5
	37.00	19	.5	5.4	45.9
	38.00	31	.9	8.8	54.7
	39.00	24	.7	6.8	61.5
	40.00	29	.8	8.2	69.7
	41.00	27	.8	7.6	77.3
	42.00	17	.5	4.8	82.2
	43.00	29	.8	8.2	90.4
	44.00	23	.7	6.5	96.9
	45.00	11	.3	3.1	100.0
	Total	353	10.0	100.0	
Missing	System	3178	90.0		
Total		3531	100.0		

DATASET ACTIVATE DataSet1.

SAVE OUTFILE='C:\Users\Bank Pongkayan\Desktop\New Amos_2.sav'
/COMPRESSED.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

RELIABILITY
/VARIABLES=go1 go2 go3 go4 go5 go6 go7
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=VARIANCE.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

N		
Cases	Valid	%
	353	100.0
	Excluded ^a	0
	Total	353

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.855	.856	7

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Variances	.610	.521	.728	.207	1.398	.005	7

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Mean	Skewness	Kurtosis
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
po1	353	3.9915	-.597	.403
po2	353	4.0652	-.673	.359
po3	353	3.8215	-.648	.290
po4	353	4.0510	-.909	.792
po5	353	3.9433	-.652	.622
po6	353	3.8867	-.202	-.327
po7	353	3.9405	-.727	.619
po8	353	3.8074	-.551	.362
po9	353	3.8980	-.504	.255
po10	353	3.8272	-.460	.085
Valid N (listwise)	353			

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
jp1	48.1218	50.596	.568	.412	.920
jp2	48.0850	49.658	.670	.526	.917
jp3	48.3654	49.664	.636	.516	.918
jp4	48.4703	49.006	.582	.422	.920
jp5	48.3003	49.648	.613	.563	.918
jp6	48.2691	48.845	.685	.619	.916
jp7	48.8187	47.058	.611	.465	.920
jp8	48.4051	47.702	.736	.562	.914
jp9	48.4533	47.635	.764	.623	.913
jp10	48.6261	47.184	.698	.531	.915
jp12	48.3966	48.984	.675	.616	.916
jp13	48.2720	48.380	.742	.642	.914
jp14	48.3456	48.613	.696	.622	.915

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

N		
Cases	Valid	%
	353	100.0
	Excluded ^a	0
	Total	353

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.919	.920	11

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Mean	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
go1	353	4.0680	-.448	.130	.127	.259
go2	353	3.7819	-.505	.130	.418	.259
go3	353	4.1728	-.563	.130	-.446	.259
go4	353	3.9688	-.528	.130	.578	.259
go5	353	4.0453	-.433	.130	.301	.259
go6	353	4.1643	-.952	.130	1.749	.259
go7	353	4.1190	-.813	.130	.777	.259
Valid N (listwise)	353					

Reliability

Case Processing Summary

	N	%
Cases		
Valid	353	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	353	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.931	.933	14

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Variances	.641	.493	1.066	.573	2.162	.024	14

Descriptive Statistics

	N	Mean	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
jp1	353	4.2890	-.817	.130	.941	.259
jp2	353	4.3258	-.750	.130	.099	.259
jp3	353	4.0453	-.549	.130	.546	.259
jp4	353	3.9405	-.714	.130	.566	.259
jp5	353	4.1105	-.423	.130	-.475	.259
jp6	353	4.1416	-.513	.130	-.159	.259
jp7	353	3.5921	-.490	.130	-.022	.259
jp8	353	4.0057	-.680	.130	.723	.259
jp9	353	3.9575	-.743	.130	1.255	.259
jp10	353	3.7847	-.573	.130	.413	.259
jp11	353	4.1048	-.296	.130	-.742	.259
jp12	353	4.0142	-.564	.130	.399	.259
jp13	353	4.1388	-.513	.130	-.075	.259
jp14	353	4.0652	-.477	.130	-.087	.259
Valid N (listwise)	353					

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Variances	.643	.508	.763	.255	1.502	.006	11

DESCRIPTIVES VARIABLES=te1 te2 te3 te4 te5 te6 te7 te8 te9 te10 te11
/STATISTICS=MEAN KURTOSIS SKEWNESS.

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Mean	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
te1	353	4.2210	-.729	.130	.833	.259
te2	353	4.0963	-.710	.130	.885	.259
te3	353	4.1841	-.786	.130	1.263	.259
te4	353	4.1218	-1.014	.130	1.604	.259
te5	353	3.7790	-.527	.130	1.031	.259
te6	353	4.1530	-.811	.130	.828	.259
te7	353	3.8669	-.677	.130	.956	.259
te8	353	4.1161	-.881	.130	1.203	.259
te9	353	4.0510	-.628	.130	.575	.259
te10	353	3.9802	-.441	.130	.130	.259
te11	353	3.6827	-.314	.130	.300	.259
Valid N (listwise)	353					

Case Processing Summary

	N	%
Cases		
Valid	353	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	353	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.951	.951	18

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Variances	.718	.534	.926	.393	1.736	.018	18

Descriptive Statistics

	N	Mean	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
tv1	353	4.4193	-1.185	.130	1.075	.259
tv2	353	4.3853	-1.050	.130	.842	.259
tv3	353	4.3881	-1.410	.130	3.204	.259
tv4	353	4.1048	-1.208	.130	1.635	.259
tv5	353	3.9717	-.881	.130	.624	.259
tv6	353	4.2890	-1.106	.130	1.455	.259
tv7	353	4.2210	-.814	.130	.746	.259
tv8	353	4.2436	-.797	.130	.548	.259
tv9	353	4.3626	-1.245	.130	1.928	.259
tv10	353	4.2578	-1.243	.130	2.128	.259
tv11	353	3.8244	-.556	.130	.042	.259
tv12	353	3.9943	-.838	.130	.892	.259
tv13	353	3.7507	-.560	.130	.217	.259
tv14	353	3.9603	-.691	.130	.689	.259
tv15	353	3.8329	-.487	.130	.074	.259
tv16	353	4.0057	-.865	.130	.799	.259
tv17	353	4.0397	-.641	.130	.371	.259
tv18	353	4.0397	-.845	.130	.816	.259
Valid N (listwise)	353					

2. Printout Amos

Groups

Group number 1 (Group number 1)

Notes for Group (Group number 1)

The model is recursive.

Sample size = 353

Variable Summary (Group number 1)

Your model contains the following variables (Group number 1)

Observed, endogenous variables

tv

go

jp

te

Observed, exogenous variables

po

Unobserved, exogenous variables

e2

e4

e3

e1

Variable counts (Group number 1)

Number of variables in your model: 9

Number of observed variables: 5

Number of unobserved variables: 4

Number of exogenous variables: 5

Number of endogenous variables: 4

Parameter Summary (Group number 1)

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed	4	0	2	0	0	6
Labeled	0	0	0	0	0	0
Unlabeled	8	2	3	0	0	13
Total	12	2	5	0	0	19

Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
po	9.000	30.000	-.728	-5.580	.661	2.534
go	10.000	30.000	-.683	-5.240	.646	2.477
te	6.000	25.000	-1.089	-8.354	3.068	11.766
tv	10.000	45.000	-1.234	-9.465	3.054	11.714
jp	11.000	45.000	-.787	-6.038	1.220	4.677
Multivariate					12.777	14.346

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (Group number 1)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
--------------------	-----------------------	----	----

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
69	36.739	.000	.000
128	36.739	.000	.000
217	26.737	.000	.000
65	25.921	.000	.000
240	24.436	.000	.000
156	24.391	.000	.000
157	24.391	.000	.000
151	23.072	.000	.000
121	21.744	.001	.000
95	19.327	.002	.000
300	18.668	.002	.000
10	15.385	.009	.000
27	15.225	.009	.000
206	15.138	.010	.000
16	14.964	.011	.000
102	14.055	.015	.000
152	14.042	.015	.000
224	13.753	.017	.000
74	13.080	.023	.001
171	12.648	.027	.002
305	12.553	.028	.001

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
180	12.426	.029	.001
251	12.341	.030	.001
149	12.061	.034	.001
208	11.634	.040	.005
241	11.533	.042	.004
254	10.592	.060	.120
248	10.381	.065	.165
199	10.290	.067	.159
189	10.220	.069	.145
54	10.069	.073	.172
278	9.721	.084	.341
86	9.450	.092	.499
246	9.246	.100	.609
237	9.139	.104	.635
83	9.090	.106	.611
43	8.803	.117	.787
322	8.530	.129	.905
118	8.382	.136	.936
337	8.382	.136	.913
52	8.336	.139	.906
51	8.155	.148	.949

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
96	8.087	.151	.952
185	7.838	.165	.986
1	7.807	.167	.983
216	7.753	.170	.983
321	7.746	.171	.977
220	7.723	.172	.972
111	7.598	.180	.983
330	7.598	.180	.976
35	7.559	.182	.974
207	7.393	.193	.990
197	7.213	.205	.997
228	7.125	.212	.998
167	7.112	.212	.997
17	7.023	.219	.998
310	7.007	.220	.998
325	7.007	.220	.996
8	6.994	.221	.995
59	6.902	.228	.997
11	6.901	.228	.995
187	6.854	.232	.996
103	6.854	.232	.994

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
211	6.768	.238	.996
46	6.759	.239	.995
177	6.689	.245	.996
265	6.558	.256	.999
249	6.508	.260	.999
32	6.409	.268	.999
124	6.396	.270	.999
232	6.325	.276	1.000
144	6.321	.276	.999
308	6.295	.279	.999
4	6.275	.280	.999
100	6.250	.283	.999
112	6.223	.285	.999
331	6.223	.285	.998
117	6.178	.289	.998
336	6.178	.289	.998
276	6.155	.291	.997
214	6.023	.304	.999
159	6.012	.305	.999
181	5.902	.316	1.000
150	5.816	.325	1.000

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
291	5.800	.326	1.000
347	5.800	.326	1.000
286	5.760	.330	1.000
342	5.760	.330	1.000
242	5.706	.336	1.000
71	5.649	.342	1.000
129	5.601	.347	1.000
164	5.540	.354	1.000
61	5.537	.354	1.000
108	5.536	.354	1.000
282	5.480	.360	1.000
170	5.458	.363	1.000
315	5.258	.385	1.000
31	5.233	.388	1.000
306	5.197	.392	1.000
293	5.175	.395	1.000

Models

Default model (Default model)

Notes for Model (Default model)

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments: 15

Number of distinct parameters to be estimated: 13

Degrees of freedom (15 - 13): 2

Result (Default model)

Minimum was achieved

Chi-square = .174

Degrees of freedom = 2

Probability level = .917

Group number 1 (Group number 1 - Default model)

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
go <--- po	.673	.035	19.096	***	
tv <--- go	1.033	.075	13.699	***	
tv <--- po	.305	.071	4.294	***	
te <--- po	.452	.036	12.701	***	
jp <--- tv	.274	.048	5.714	***	
jp <--- go	.123	.088	1.391	.164	
jp <--- po	.302	.062	4.861	***	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
jp <--- te	.613	.087	7.078	***	

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
go <--- po	.713
tv <--- go	.637
tv <--- po	.200
te <--- po	.561
jp <--- tv	.296
jp <--- go	.082
jp <--- po	.213
jp <--- te	.349

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e2 <--> e4	3.673	.366	10.028	***	
e2 <--> e3	2.074	.321	6.469	***	

Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
e2 <--> e4	.632
e2 <--> e3	.253

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
po	13.145	.991	13.266	***	
e4	5.750	.433	13.266	***	
e3	11.500				
e2	5.866	.441	13.294	***	
e1	8.310				

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
go	.509
te	.314
tv	.627
jp	.685

Matrices (Group number 1 - Default model)

Total Effects (Group number 1 - Default model)

	po	go	te	tv
go	.673	.000	.000	.000
te	.452	.000	.000	.000
tv	1.001	1.033	.000	.000
jp	.936	.406	.613	.274

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	po	go	te	tv
--	----	----	----	----

	po	go	te	tv
go	.713	.000	.000	.000
te	.561	.000	.000	.000
tv	.654	.637	.000	.000
jp	.661	.270	.349	.296

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	po	go	te	tv
go	.673	.000	.000	.000
te	.452	.000	.000	.000
tv	.305	1.033	.000	.000
jp	.302	.123	.613	.274

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	po	go	te	tv
go	.713	.000	.000	.000
te	.561	.000	.000	.000
tv	.200	.637	.000	.000
jp	.213	.082	.349	.296

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	po	go	te	tv
go	.000	.000	.000	.000
te	.000	.000	.000	.000

	po	go	te	tv
tv	.695	.000	.000	.000
jp	.634	.283	.000	.000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	po	go	te	tv
go	.000	.000	.000	.000
te	.000	.000	.000	.000
tv	.454	.000	.000	.000
jp	.448	.188	.000	.000

Modification Indices (Group number 1 - Default model)

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I. Par Change
--	-----------------

Variances: (Group number 1 - Default model)

	M.I. Par Change
--	-----------------

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	M.I. Par Change
--	-----------------

Bootstrap (Group number 1 - Default model)

Bootstrap standard errors (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

Parameter	SE	SE-SE	Mean	Bias	SE-Bias
go <--- po	.042	.001	.673	.000	.001
tv <--- go	.100	.002	1.031	-.002	.003
tv <--- po	.078	.002	.306	.001	.002
te <--- po	.046	.001	.453	.001	.001
jp <--- tv	.060	.001	.276	.002	.002
jp <--- go	.082	.002	.125	.001	.003
jp <--- po	.068	.002	.302	.000	.002
jp <--- te	.097	.002	.610	-.003	.003

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

Parameter	SE	SE-SE	Mean	Bias	SE-Bias
go <--- po	.033	.001	.712	-.002	.001
tv <--- go	.053	.001	.634	-.003	.002
tv <--- po	.052	.001	.200	.000	.002
te <--- po	.047	.001	.560	-.001	.001
jp <--- tv	.062	.001	.297	.001	.002
jp <--- go	.055	.001	.083	.001	.002
jp <--- po	.046	.001	.212	-.001	.001
jp <--- te	.055	.001	.346	-.003	.002

Covariances: (Group number 1 - Default model)

Parameter	SE	SE-SE	Mean	Bias	SE-Bias
-----------	----	-------	------	------	---------

Parameter	SE	SE-SE	Mean	Bias	SE-Bias
e2 <--> e4	.532	.012	3.664	-.008	.017
e2 <--> e3	.398	.009	2.045	-.029	.013

Correlations: (Group number 1 - Default model)

Parameter	SE	SE-SE	Mean	Bias	SE-Bias
e2 <--> e4	.040	.001	.632	.000	.001
e2 <--> e3	.044	.001	.249	-.003	.001

Variances: (Group number 1 - Default model)

Parameter	SE	SE-SE	Mean	Bias	SE-Bias
po	1.180	.026	13.085	-.060	.037
e4	.516	.012	5.724	-.026	.016
e3	.000	.000	11.500	.000	.000
e2	.691	.015	5.839	-.027	.022
e1	.000	.000	8.310	.000	.000

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

Parameter	SE	SE-SE	Mean	Bias	SE-Bias
go	.046	.001	.507	-.001	.001
te	.052	.001	.316	.001	.002
tv	.037	.001	.624	-.003	.001
jp	.028	.001	.684	-.001	.001

Matrices (Group number 1 - Default model)

Total Effects - Standard Errors (Group number 1 - Default model)

	po	go	te	tv
go	.042	.000	.000	.000
te	.046	.000	.000	.000
tv	.075	.100	.000	.000
jp	.072	.088	.097	.060

Standardized Total Effects - Standard Errors (Group number 1 - Default model)

	po	go	te	tv
go	.033	.000	.000	.000
te	.047	.000	.000	.000
tv	.033	.053	.000	.000
jp	.035	.057	.055	.062

Direct Effects - Standard Errors (Group number 1 - Default model)

	po	go	te	tv
go	.042	.000	.000	.000
te	.046	.000	.000	.000
tv	.078	.100	.000	.000
jp	.068	.082	.097	.060

Standardized Direct Effects - Standard Errors (Group number 1 - Default model)

	po	go	te	tv
go	.033	.000	.000	.000

	po	go	te	tv
te	.047	.000	.000	.000
tv	.052	.053	.000	.000
jp	.046	.055	.055	.062

Indirect Effects - Standard Errors (Group number 1 - Default model)

	po	go	te	tv
go	.000	.000	.000	.000
te	.000	.000	.000	.000
tv	.087	.000	.000	.000
jp	.064	.064	.000	.000

Standardized Indirect Effects - Standard Errors (Group number 1 - Default model)

	po	go	te	tv
go	.000	.000	.000	.000
te	.000	.000	.000	.000
tv	.045	.000	.000	.000
jp	.038	.042	.000	.000

Bootstrap Confidence (Group number 1 - Default model)

Bias-corrected percentile method (Group number 1 - Default model)

95% confidence intervals (bias-corrected percentile method)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

Parameter	Estimate	Lower	Upper	P
go <--- po	.673	.592	.754	.002
tv <--- go	1.033	.845	1.229	.002
tv <--- po	.305	.143	.459	.002
te <--- po	.452	.366	.543	.002
jp <--- tv	.274	.161	.396	.002
jp <--- go	.123	-.043	.291	.151
jp <--- po	.302	.170	.432	.002
jp <--- te	.613	.437	.815	.001

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

Parameter	Estimate	Lower	Upper	P
go <--- po	.713	.644	.772	.002
tv <--- go	.637	.533	.742	.001
tv <--- po	.200	.095	.305	.002
te <--- po	.561	.462	.649	.002
jp <--- tv	.296	.172	.417	.002
jp <--- go	.082	-.026	.195	.138
jp <--- po	.213	.120	.298	.002
jp <--- te	.349	.249	.461	.001

Covariances: (Group number 1 - Default model)

Parameter	Estimate	Lower	Upper	P
-----------	----------	-------	-------	---

Parameter	Estimate	Lower	Upper	P
e2 <--> e4	3.673	2.745	4.826	.001
e2 <--> e3	2.074	1.245	2.831	.002

Correlations: (Group number 1 - Default model)

Parameter	Estimate	Lower	Upper	P
e2 <--> e4	.632	.547	.710	.002
e2 <--> e3	.253	.163	.330	.002

Variances: (Group number 1 - Default model)

Parameter	Estimate	Lower	Upper	P
po	13.145	11.192	15.869	.001
e4	5.750	4.841	6.923	.001
e3	11.500	11.500	11.500	...
e2	5.866	4.634	7.301	.001
e1	8.310	8.310	8.310	...

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

Parameter	Estimate	Lower	Upper	P
go	.509	.414	.596	.002
te	.314	.213	.421	.002
tv	.627	.551	.696	.002
jp	.685	.629	.737	.002

Matrices (Group number 1 - Default model)

Total Effects (Group number 1 - Default model)

Total Effects - Lower Bounds (BC) (Group number 1 - Default model)

	po	go	te	tv
go	.592	.000	.000	.000
te	.366	.000	.000	.000
tv	.861	.845	.000	.000
jp	.793	.219	.437	.161

Total Effects - Upper Bounds (BC) (Group number 1 - Default model)

	po	go	te	tv
go	.754	.000	.000	.000
te	.543	.000	.000	.000
tv	1.149	1.229	.000	.000
jp	1.082	.570	.815	.396

Total Effects - Two Tailed Significance (BC) (Group number 1 - Default model)

	po	go	te	tv
go	.002	...	...	...
te	.002	...	...	...
tv	.002	.002	...	...
jp	.002	.003	.001	.002

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

Standardized Total Effects - Lower Bounds (BC) (Group number 1 - Default model)

	po	go	te	tv
go	.644	.000	.000	.000
te	.462	.000	.000	.000
tv	.592	.533	.000	.000
jp	.589	.149	.249	.172

Standardized Total Effects - Upper Bounds (BC) (Group number 1 - Default model)

	po	go	te	tv
go	.772	.000	.000	.000
te	.649	.000	.000	.000
tv	.720	.742	.000	.000
jp	.724	.380	.461	.417

Standardized Total Effects - Two Tailed Significance (BC) (Group number 1 - Default model)

	po	go	te	tv
go	.002	...	...	...
te	.002	...	...	...
tv	.001	.001	...	...
jp	.001	.002	.001	.002

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

Direct Effects - Lower Bounds (BC) (Group number 1 - Default model)

	po	go	te	tv
--	----	----	----	----

	po	go	te	tv
go	.592	.000	.000	.000
te	.366	.000	.000	.000
tv	.143	.845	.000	.000
jp	.170	-.043	.437	.161

Direct Effects - Upper Bounds (BC) (Group number 1 - Default model)

	po	go	te	tv
go	.754	.000	.000	.000
te	.543	.000	.000	.000
tv	.459	1.229	.000	.000
jp	.432	.291	.815	.396

Direct Effects - Two Tailed Significance (BC) (Group number 1 - Default model)

	po	go	te	tv
go	.002	...	...	...
te	.002	...	...	...
tv	.002	.002	...	...
jp	.002	.151	.001	.002

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

Standardized Direct Effects - Lower Bounds (BC) (Group number 1 - Default model)

	po	go	te	tv
go	.644	.000	.000	.000

	po	go	te	tv
te	.462	.000	.000	.000
tv	.095	.533	.000	.000
jp	.120	-.026	.249	.172

Standardized Direct Effects - Upper Bounds (BC) (Group number 1 - Default model)

	po	go	te	tv
go	.772	.000	.000	.000
te	.649	.000	.000	.000
tv	.305	.742	.000	.000
jp	.298	.195	.461	.417

Standardized Direct Effects - Two Tailed Significance (BC) (Group number 1 - Default model)

	po	go	te	tv
go	.002	...	...	...
te	.002	...	...	...
tv	.002	.001	...	...
jp	.002	.138	.001	.002

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

Indirect Effects - Lower Bounds (BC) (Group number 1 - Default model)

	po	go	te	tv
go	.000	.000	.000	.000

	po	go	te	tv
te	.000	.000	.000	.000
tv	.541	.000	.000	.000
jp	.515	.162	.000	.000

Indirect Effects - Upper Bounds (BC) (Group number 1 - Default model)

	po	go	te	tv
go	.000	.000	.000	.000
te	.000	.000	.000	.000
tv	.884	.000	.000	.000
jp	.767	.414	.000	.000

Indirect Effects - Two Tailed Significance (BC) (Group number 1 - Default model)

	po	go	te	tv
go	...	...	...	...
te	...	...	...	...
tv	.001	...	...	...
jp	.002	.002	...	...

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

Standardized Indirect Effects - Lower Bounds (BC) (Group number 1 - Default model)

	po	go	te	tv
go	.000	.000	.000	.000
te	.000	.000	.000	.000

	po	go	te	tv
tv	.377	.000	.000	.000
jp	.383	.108	.000	.000

Standardized Indirect Effects - Upper Bounds (BC) (Group number 1 - Default model)

	po	go	te	tv
go	.000	.000	.000	.000
te	.000	.000	.000	.000
tv	.550	.000	.000	.000
jp	.538	.273	.000	.000

Standardized Indirect Effects - Two Tailed Significance (BC) (Group number 1 - Default model)

	po	go	te	tv
go	...	...	...	...
te	...	...	...	...
tv	.001	...	...	...
jp	.001	.002	...	...

Minimization History (Default model)

Iteration	Negative eigenvalues	Condition #	Smallest eigenvalue	Diameter	F	NTries	Ratio
0	e 2		-.397	9999.000	1130.234	0	9999.000
1	e* 0	36.006		.817	137.104	18	1.027

Iteration	Negative		Condition #	Smallest	Diameter	F	N	Tries Ratio
	eigenvalues			eigenvalue				
2	e	0	80.095		.518	38.730	2	.000
3	e	0	52.666		.203	3.042	1	1.102
4	e	0	45.123		.065	.268	1	1.107
5	e	0	44.328		.014	.174	1	1.028
6	e	0	44.186		.001	.174	1	1.001

Bootstrap (Default model)

Summary of Bootstrap Iterations (Default model)

(Default model)

Iterations	Method 0	Method 1	Method 2
1	0	0	0
2	0	0	0
3	0	3	0
4	0	153	0
5	0	508	0
6	0	276	0
7	0	54	0
8	0	5	0
9	0	1	0
10	0	0	0

Iterations	Method 0	Method 1	Method 2
11	0	0	0
12	0	0	0
13	0	0	0
14	0	0	0
15	0	0	0
16	0	0	0
17	0	0	0
18	0	0	0
19	0	0	0
Total	0	1000	0

0 bootstrap samples were unused because of a singular covariance matrix.

0 bootstrap samples were unused because a solution was not found.

1000 usable bootstrap samples were obtained.

Bootstrap Distributions (Default model)

ML discrepancy (implied vs sample) (Default model)

.001	*****
1.981	*****
3.961	*****
5.941	*****

	7.921	*****
	9.902	**
	11.882	*
N = 1000	13.862	**
Mean = 3.431	15.842	*
S. e. = .110	17.822	*
	19.802	*
	21.782	*
	23.762	*
	25.742	
	27.722	*

ML discrepancy (implied vs pop) (Default model)

	6.146	*
	10.898	*****
	15.650	*****
	20.403	*****
	25.155	*****
	29.908	*****
	34.660	*****

N = 1000	39.413	***
Mean = 23.503	44.165	***
S. e. = .308	48.918	*
	53.670	*
	58.422	*
	63.175	
	67.927	*
	72.680	*

K-L overoptimism (unstabilized) (Default model)

	-198.865	*
	-158.456	**
	-118.047	****
	-77.638	*****
	-37.229	*****
	3.180	*****
	43.589	*****
N = 1000	83.998	*****
Mean = 47.309	124.407	*****
S. e. = 2.891	164.816	*****

205.225	****
245.634	***
286.044	*
326.453	*
366.862	*

K-L overoptimism (stabilized) (Default model)

	17.144	**
	24.951	*****
	32.759	*****
	40.567	*****
	48.375	*****
	56.182	*****
	63.990	*****
N = 1000	71.798	****
Mean = 46.027	79.606	***
S. e. = .538	87.413	**
	95.221	*
	103.029	*
	110.836	*

118.644	*
126.452	*

Model Fit Summary

CMIN

Model	NP	PAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	13	.174	2	.917	.087	
Saturated model	15	.000	0			
Independence model	5	1349.865	10	.000	134.987	

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.104	1.000	.999	.133
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	10.379	.331	-.004	.221

Baseline Comparisons

Model	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI
	Delta1	rho1	Delta2	rho2	
Default model	1.000	.999	1.001	1.007	1.000
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.200	.200	.200
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	.000	.000	1.064
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1339.865	1222.865	1464.233

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	.000	.000	.000	.003
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	3.835	3.806	3.474	4.160

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.000	.000	.039	.964
Independence model	.617	.589	.645	.000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	26.174	26.625	76.438	89.438

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Saturated model	30.000	30.520	87.997	102.997
Independence model	1359.865	1360.039	1379.198	1384.198

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	.074	.080	.083	.076
Saturated model	.085	.085	.085	.087
Independence model	3.863	3.531	4.217	3.864

HOELTER

Model	HOELTER	HOELTER
	.05	.01
Default model	12136	18656
Independence model	5	7

Execution time summary

Minimization: .045

Miscellaneous: .300

Bootstrap: .168

Total: .513

3. จริยธรรม

MF-04-version-2.0

วันที่ 18 ต.ค. 61



**หนังสือยืนยันการยกเว้นการรับรอง
คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**

(เอกสารนี้เพื่อแสดงว่าคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ได้พิจารณาโครงการวิจัยนี้)

ชื่อโครงการวิจัย : อิทธิพลของการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัทเอกชน โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวัง และการให้คุณค่าเป็น
ตัวแปรผ่าน

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นาย แบล็ค พงษ์ชัย

หน่วยงานต้นสังกัด : บัณฑิตวิทยาลัย

รหัสโครงการวิจัย : SWUEC-G-063/2564X

โครงการวิจัยนี้เป็นโครงการวิจัยที่เข้าข่ายยกเว้น (Research with Exemption from SWUEC)

วันที่ยื่นขึ้น : 18 มกราคม 2564

ยืนยันโดย : คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดำเนินการ
รับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, the
Belmont Report, CIOMS Guidelines และ the International Conference on Harmonization in Good Clinical
Practice (ICH-GCP)

ออกให้ ณ วันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2564

(ลงชื่อ)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนแพทย์หญิงณิภา เอี่ยมจิตรกุล)
กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม
สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

หมายเลขรับรอง : SWUEC/X/G-063/2564

(ลงชื่อ)

(แพทย์หญิงสุวิทย์ ภัทรสุวรรณ)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรม
สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

4. แบบวัด

ส่วนที่ 1 คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ตรงกับความเป็นจริง และตอบคำถามในช่องว่างให้ตรงกับท่านมากที่สุด

1. เพศ ☐ 1) ชาย ☐ 2) หญิง 2. อายุ.....ปี 3. ระยะเวลาในการทำงาน.....ปี

4. ระดับการศึกษาสูงสุด ☐ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ 2) ปริญญาตรี
☐ 3) ปริญญาโท ☐ 4) ปริญญาเอก

ข้อ	ข้อวัด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ท่านทราบทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนของหน่วยงาน	5	4	3	2	1
2	หน่วยงานมุ่งเน้นผลสำเร็จในงานของพนักงาน	5	4	3	2	1
3	การเลื่อนขั้นพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1
4	ท่านรับรู้ถึงการแข่งขันในงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่หน่วยงานตั้งไว้	5	4	3	2	1
5	ท่านตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานโดยอิงจากทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงาน	5	4	3	2	1
6	การมีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้อื่นเป็นหนึ่งในเป้าหมายของท่าน	5	4	3	2	1
7	สิ่งสำคัญสำหรับท่าน คือการที่ทำให้ทุกคนเห็นว่าท่านเหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	5	4	3	2	1
8	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ	5	4	3	2	1
9	ท่านคิดว่าท่านสามารถทำงานยาก ๆ ให้สำเร็จได้	5	4	3	2	1
10	ด้วยประสบการณ์ของ ท่านส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จ	5	4	3	2	1
11	ท่านเชื่อมั่นในความสามารถว่า ไม่ว่างานใด ๆ ท่านก็สามารถทำได้สำเร็จ	5	4	3	2	1
12	ท่านสามารถปฏิบัติงานจนมีผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานดีกว่าผู้อื่น	5	4	3	2	1
13	ท่านต้องการทำงานให้ทุก ๆ งานสำเร็จลงด้วยดี	5	4	3	2	1
14	ทุก ๆ งานที่ท่านมีส่วนมีคุณค่าสำหรับท่าน	5	4	3	2	1
15	ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ	5	4	3	2	1
16	งานที่ท่านทำในปัจจุบันส่งผลต่อความก้าวหน้าของท่านในอนาคต	5	4	3	2	1
17	งานที่ท่านทำเป็นส่วนหนึ่งในเป้าหมายของชีวิต	5	4	3	2	1
18	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ตกลงกับลูกค้า	5	4	3	2	1
19	ท่านสามารถอธิบายและแนะนำผู้ที่มาติดต่อรับบริการได้เป็นอย่างดี	5	4	3	2	1
20	ท่านปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์วัดชีวิตของหน่วยงาน	5	4	3	2	1
21	ท่านพึงพอใจกับผลประโยชน์ในการทำงาน	5	4	3	2	1
22	ท่านทราบเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจของบริษัท	5	4	3	2	1
23	ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามเป้าหมายที่หน่วยงานต้องการ	5	4	3	2	1
24	หน่วยงานให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1
25	หน่วยงานมีการเปรียบเทียบผลการทำงานระหว่างพนักงานอย่างชัดเจน	5	4	3	2	1
26	หน่วยงานแจ้งให้ท่านทราบว่าท่านมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ระดับใด	5	4	3	2	1
27	หน่วยงานมีการแข่งขันเพื่อให้บรรลุตัวชี้วัดของหน่วยงาน	5	4	3	2	1
28	ท่านตั้งเป้าหมายการทำงานตามมาตรฐานหน่วยงาน	5	4	3	2	1
29	ท่านตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานโดยมุ่งถึงผลลัพธ์ที่ท่านเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานได้ดีที่สุด	5	4	3	2	1
30	ท่านต้องการพิสูจน์ว่าตนเองเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5	4	3	2	1
31	ท่านต้องการให้เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน	5	4	3	2	1
32	ท่านคิดว่านี่ ท่านจะสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าปีก่อน	5	4	3	2	1
33	ท่านคาดการณ์ว่าผลการปฏิบัติงานในปีนี้จะดีกว่าเพื่อนร่วมงานที่ทำงานในลักษณะเดียวกัน	5	4	3	2	1
34	ท่านคาดหวังว่าจะทำงานได้สำเร็จตามที่รับได้มอบหมาย ด้วยความสามารถของท่านเอง	5	4	3	2	1
35	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จทุกครั้ง	5	4	3	2	1
36	ท่านสามารถทำงานที่ยาก และท้าทายให้ประสบความสำเร็จได้	5	4	3	2	1
37	หากเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่นในลักษณะงานเดียวกัน ท่านคิดว่ามีความสามารถมากกว่า	5	4	3	2	1
38	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมาย	5	4	3	2	1
39	การทำงานให้สำเร็จลงตามเป้าหมายที่ท่านได้วางไว้เป็นสิ่งที่ท่านพึงปรารถนา	5	4	3	2	1
40	ท่านให้ความสำคัญกับเป้าหมายในการทำงาน	5	4	3	2	1
41	ท่านต้องการความสำเร็จในการทำงาน	5	4	3	2	1
42	ทุกงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีคุณค่าสำหรับท่าน	5	4	3	2	1
43	ท่านรู้สึกมีความสุขในการทำงาน	5	4	3	2	1
44	ท่านพึงพอใจกับงาน	5	4	3	2	1
45	ท่านรู้สึกสนุกกับงานที่ท่านทำอยู่	5	4	3	2	1
46	ท่านมีความสนใจในงานที่ท่านทำอยู่	5	4	3	2	1
47	งานที่ท่านทำมีคุณค่าทางจิตใจกับท่าน	5	4	3	2	1
48	ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำมีประโยชน์กับตัวท่าน	5	4	3	2	1
49	ท่านคิดว่าท่านได้ประโยชน์จากความสำคัญในการทำงานของท่าน	5	4	3	2	1
50	ท่านคิดว่างานที่ท่านทำจะนำประโยชน์มาสู่ตัวท่านในอนาคต	5	4	3	2	1
51	ท่านส่งงานตามกำหนด	5	4	3	2	1
52	ท่านไม่เคยถูกตำหนิหรือถูกร้องเรียนเกี่ยวกับมาตรฐานในการทำงาน	5	4	3	2	1
53	ท่านได้รับความชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน	5	4	3	2	1
54	ท่านมีความภูมิใจในงานของตนเองเป็นอย่างดี	5	4	3	2	1
55	ท่านมีความเชี่ยวชาญในงานของตนเอง	5	4	3	2	1

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล

แบ่งค์ พงษ์ขยัน

วัน เดือน ปี เกิด

14 December 1995

สถานที่เกิด

อุบลราชธานี

ที่อยู่ปัจจุบัน

1679/22 เทอดไท 39 ถนนเทอดไท แขวงตลาดพลู เขตธนบุรี
จังหวัดกรุงเทพฯ รหัสไปรษณีย์ 10600

