



โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิง
สัมฤทธิ์ ความคาดหวังและคุณค่าเป็นตัวแปรส่งผ่าน

CAUSAL MODEL OF JOB PERFORMANCE AMONG DEMONSTRATION SCHOOL
TEACHER : THE MEDIATING ROLE OF GOAL ORIENTATION, EXPECTATION AND
VALUE

ณกฤติ พิศาลสารกิจ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2567

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิง
สัมฤทธิ์ ความคาดหวังและคุณค่าเป็นตัวแปรส่งผ่าน



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

CAUSAL MODEL OF JOB PERFORMANCE AMONG DEMONSTRATION SCHOOL
TEACHER : THE MEDIATING ROLE OF GOAL ORIENTATION, EXPECTATION AND
VALUE



NAGRIT PISANSALAKIT

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

Graduate School, Srinakharinwirot University

2024

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิง
สัมฤทธิ์ ความคาดหวังและคุณค่าเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ของ

ณกฤติ พิศาลสารกิจ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

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

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.นฤมล พระใหญ่)

ชื่อเรื่อง	โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังและคุณค่าเป็นตัวแปรส่งผ่าน
ผู้วิจัย	ณกฤติ พิศาลสารกิจ
ปริญญา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2567
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. สิทธิพงศ์ วัฒนนานนท์สกุล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอัตรานักศึกษาด้านวิชาการที่มีต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จและการให้คุณค่าในงาน เป็นตัวแปรส่งผ่าน 2) วิเคราะห์อิทธิพลทางตรงของอัตรานักศึกษาด้านวิชาการ รวมทั้งอิทธิพลทางอ้อม ที่ส่งผ่าน การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จและการให้คุณค่าในงานไปยังการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ อาจารย์โรงเรียนสาธิตแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบวัด เป็นแบบวัดอัตรานักศึกษาด้านวิชาการ แบบวัดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ แบบวัดความคาดหวังความสำเร็จในงาน แบบวัดการให้คุณค่าในงาน แบบวัดการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ด้วยโปรแกรม AMOS ผลการวิจัยพบว่า 1) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอัตรานักศึกษาด้านวิชาการที่มีต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงาน เป็นตัวแปรส่งผ่าน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูล เชิงประจักษ์ ($\chi^2=1.82$, $df=20$, $p=0.14$, $GFI=0.99$, $NFI=0.98$, $CFI=0.99$, $RMSEA=0.04$, $RMR=0.03$) โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร คือ อัตรานักศึกษาด้านวิชาการ การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ การให้คุณค่าในงาน และความคาดหวังความสำเร็จในงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนต่อการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 69.0 ($R^2=0.69$) 2) อิทธิพลโดยรวมของตัวแปรอัตรานักศึกษาด้านวิชาการ มีอิทธิพลทางตรงกับการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.52 มีอิทธิพลทางอ้อมกับการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ เท่ากับ 0.39 มีอิทธิพลทางอ้อมกับความคาดหวังความสำเร็จในงาน เท่ากับ 0.57 และมีอิทธิพลทางอ้อมกับการให้คุณค่าในงาน เท่ากับ 0.43 อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : อัตรานักศึกษาด้านวิชาการ, การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์, ความคาดหวังความสำเร็จในงาน, การให้คุณค่าในงาน, การปฏิบัติงาน

Title	CAUSAL MODEL OF JOB PERFORMANCE AMONG DEMONSTRATION SCHOOL TEACHER : THE MEDIATING ROLE OF GOAL ORIENTATION, EXPECTATION AND VALUE
Author	NAGRIT PISANSALAKIT
Degree	MASTER OF ARTS
Academic Year	2024
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Sittipong Wattananonsakul

The objectives of this study were 1) Check the accuracy of A causal model of academic self-concept to job performance of Demonstration School teacher with goal orientation, task success expectation and task value as mediating variables. 2) Analysis of direct influence of academic self-concept including indirect influence with goal orientation, task success expectation and task value to job performance of Demonstration School teacher. The sample group used was 250 Demonstration School teacher In Bangkok. The instruments used are questionnaires, which are academic self-concept, goal orientation, task success expectation, task value, job performance. A Path Analysis was performed to analyze the tested model with AMOS. The results revealed the following: 1) model of academic self-concept to job performance of Demonstration School teacher with goal orientation, task success expectation and task value as mediating variables consistent with empirical data (Chi-Square=1.82, df=20, $p=0.14$, GFI=0.99, NFI=0.98, CFI=0.99, RMSEA=0.04, RMR=0.03) The four variables are academic self-concept, goal orientation, task success expectation, and task value explain variance in job performance for 69.0 percent ($R^2=0.69$). 2) Overall influence of academic self-concept variables were direct influence with job performance at 0.52, indirect influence with goal orientation at 0.39, indirect influence with task success expectation at 0.57, indirect influence with task value at 0.43, statistically significant at 0.01 level.

Keyword : academic self-concept, goal orientation, task success expectation, task value, job performance

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จและลุล่วงไปได้ด้วยความเมตตา ความกรุณาและความเอาใจใส่ในรายละเอียดอย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการถ่ายทอดองค์ความรู้ทางด้านจิตวิทยา วิธีการวิจัย และการวิเคราะห์ทางสถิติต่างๆ รวมทั้งคอยตอบข้อสงสัยตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้จนเสร็จสมบูรณ์ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.อุสา สุทธิสาคร ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.นฤมล พระใหญ่ กรรมการสอบปริญญานิพนธ์ที่ กรุณาให้คำแนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมราพร สุรการ และ อาจารย์ ดร.ชัยยุทธ กลีบบัว ที่คอยให้ความอนุเคราะห์ พิจารณาชี้แนะและดูแลข้าพเจ้าตลอดระยะเวลาที่ได้ ศึกษาที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ เพื่อนนิสิตปริญญาโทจิตวิทยาประยุกต์ทุกท่านที่คอยให้คำปรึกษาทั้งในเรื่องงานวิจัยและเรื่องต่างๆที่ คอยร่วมทุกข์ร่วมสุขตลอดช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร.นพดล กองศิลป์ ที่มีความเชื่อมั่นต่อผู้วิจัยเสมอมาและสุดท้ายนี้ผู้วิจัยต้องขอขอบคุณครอบครัวที่คอยค้ำจุนจิตใจและให้กำลังใจเสมอมา อีกทั้งประสบการณ์ตลอดระยะเวลาการศึกษานี้เป็นเป็นสิ่งที่มีความค่าต่อผู้วิจัยอย่างที่สุด

ณกฤติ พิศาลสารกิจ

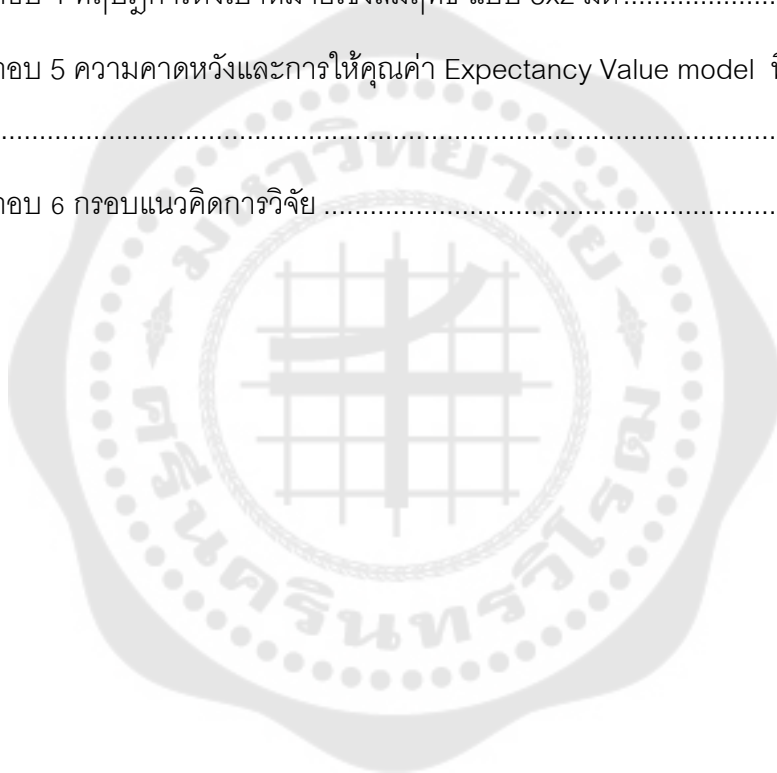
สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญรูปภาพ	ณ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาความสำคัญ	1
จุดมุ่งหมายของการวิจัย	6
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
นิยามศัพท์ปฏิบัติการ	7
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม.....	10
1. แนวคิดเกี่ยวกับอัตมโนทัศน์.....	11
2. แนวคิดเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์	16
3. แนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวังความสำเร็จในงาน.....	23
4. แนวคิดเกี่ยวกับการให้คุณค่าในงาน.....	25
5. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน.....	28
6. ทฤษฎีความคาดหวังและการให้คุณค่า.....	33
7. กรอบแนวคิดในการวิจัย	36

8. สมมติฐานการวิจัย.....	38
บทที่ 3 วิธีดำเนินงานวิจัย	39
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	39
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	42
3. แนวทางการพัฒนาแบบวัดให้มีคุณภาพ	47
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล	49
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย	49
บทที่ 4 ผลการศึกษา	52
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้	53
3. ผลการวิเคราะห์เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรในโมเดล	55
4. ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ	57
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	61
จุดมุ่งหมายของการวิจัย	61
วิธีดำเนินการวิจัย	61
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	61
การวิเคราะห์ข้อมูล	62
สรุปผลการวิจัย	62
การอภิปรายผล	63
ข้อเสนอแนะ	67
บรรณานุกรม	69
ภาคผนวก.....	77
ประวัติผู้เขียน.....	89

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แบบสองประเภท	18
ภาพประกอบ 2 ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แบบสามประเภท	18
ภาพประกอบ 3 ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แบบ 2x2 มิติ	20
ภาพประกอบ 4 ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แบบ 3x2 มิติ	21
ภาพประกอบ 5 ความคาดหวังและการให้คุณค่า Expectancy Value model ที่มา Schunk et al.(2008).....	35
ภาพประกอบ 6 กรอบแนวคิดการวิจัย	37



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาความสำคัญ

ในปัจจุบันโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในทุกมิติ ประเทศไทยได้มีการปรับตัวเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนี้ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เน้นการพัฒนาศักยภาพของทุนมนุษย์ โดยการมุ่งเน้นให้มนุษย์เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา "คุณภาพของคน" จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันประเทศไปสู่ความสำเร็จควบคู่ไปกับ "การศึกษา" ที่เป็นปัจจัยหลักในการยกระดับคุณภาพของมนุษย์ให้ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมสมัยใหม่ (เชษฐา ไชยเดช, 2550) การพัฒนาการศึกษายังเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศในหลายมิติ ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และเสถียรภาพ รายงานของธนาคารโลกเน้นถึงความสำคัญของการศึกษาในการลดความยากจนรวมถึงส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยระบุว่า การเพิ่มการเข้าถึงและคุณภาพของการศึกษาเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาแรงงานและช่วยให้ประเทศบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (World Bank, 2018) และงานวิจัยของศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์และการระหว่างประเทศ CSIS แสดงให้เห็นว่าการลงทุนด้านการศึกษาเป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริมสร้างความมั่นคงภายในประเทศ โดยเฉพาะในประเทศที่มีความเปราะบางหรือผ่านการฟื้นฟูหลังความขัดแย้ง เมื่อประชากรมีระดับการศึกษาที่สูงขึ้นสามารถช่วยลดความขัดแย้งและช่วยสร้างความสามัคคีในสังคมได้ (CSIS, 2019)

การปฏิรูปการศึกษาประเทศไทยตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) มีเป้าหมายในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ประเทศไทยมุ่งเน้นการพัฒนาครู โดยมุ่งให้ครูได้รับการพัฒนาทั้งสมรรถนะด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคม มีระเบียบวินัย และมีคุณธรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561) นอกจากนี้ การปฏิรูปการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ โดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการศึกษา กระบวนการจัดการศึกษาจึงมุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองตามธรรมชาติและศักยภาพของตน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563) การปฏิรูปการศึกษาในครั้งนี้เน้นการเปลี่ยนแปลงจากการสอนแบบยัดเยียดเป็นศูนย์กลางมาสู่การเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง อย่างไรก็ตามบทบาทของครูก็ยังคงสำคัญ ครูมีหน้าที่ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้คำแนะนำ ดูแล และสนับสนุนผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ครูยังต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาองค์ความรู้สูงสุด (เชษฐา ไชยเดช, 2550)

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าบทบาทของ "ครู" มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา (สุวิมล ว่องวาณิช, 2555) โดยเฉพาะในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งเทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดความจำเป็นในการเตรียมผู้เรียนให้สามารถควบคุมกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้แก้ปัญหาให้เหมาะสมกับบริบทของตนเอง รวมถึงการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง (เกรียงศักดิ์ พลอยแสง, 2561) จากแนวคิดดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่าการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของครูเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (ยุวรี ผลพันธุ์, 2559) และการศึกษาก่อนหน้านี้ได้แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยงานวิจัยของเกรียงไกร น่วมเลิศ (2561) ได้ศึกษาการส่งเสริมมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียน พบว่าเมื่อการปฏิบัติงานของครูมีมาตรฐานสูงขึ้น คุณภาพของผู้เรียนก็จะสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ งานวิจัยของพงษ์ศักดิ์ วงษ์ป้อม (2564) มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นสมรรถนะของผู้เรียน พบว่า เมื่อครูได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนก็จะดีขึ้นไปในทิศทางเดียวกัน ผลการวิจัยเหล่านี้สนับสนุนแนวคิดว่าการพัฒนาคุณภาพของครูเป็นกุญแจสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถมากขึ้น ซึ่งการยกระดับคุณภาพทั้งของครูและผู้เรียนจึงเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน

กระแสการจัดอันดับคุณภาพมหาวิทยาลัยผนวกกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ส่งผลให้สถาบันการศึกษาที่เป็นองค์กรที่มีพันธกิจหลักในการสอนมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและให้บริการวิชาการแก่ชุมชน สังคม(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน , 2553) ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหารเชิงนโยบายเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย โรงเรียนสาธิตเป็นหนึ่งในหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยที่มีการกำหนดเป้าหมายตัวชี้วัดเพื่อกำหนดความสำเร็จของโรงเรียน โดยบุคลากรที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสาธิต เป็นบุคลากรสายวิชาการ โดยดำรงตำแหน่งอาจารย์สังกัดโรงเรียนสาธิต ซึ่งเป็นหน่วยงานย่อยในมหาวิทยาลัย มีภารกิจหน้าที่ 4 ด้านหลักที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัย กล่าวคือ 1) ด้านการสอน 2) ด้านงานพัฒนานักเรียน 3) ด้านงานวิจัยและวิชาการ และ 4) ด้านงานบริการวิชาการ บทบาทของอาจารย์ทำหน้าที่สอนนักเรียนในโรงเรียนเป็นหลัก และทำหน้าที่เป็นอาจารย์นิเทศที่คอยดูแลนิเทศการสอนหรือฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูหรืองานสอนนิสิตนักศึกษาอีกด้วย (นภาพักษณ์ รุ่งสุวรรณ, 2556)

เพื่อให้ตอบสนองต่อการกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติและเพื่อรักษาคุณภาพมหาวิทยาลัย กระบวนการจัดการศึกษาจึงต้องดำเนินการคู่กับพันธกิจหน่วยงานที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ เน้นย้ำให้บุคลากรปฏิบัติงานให้ได้ผลรับที่ตั้งไว้ ในการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตการวัดผลสัมฤทธิ์ของงานด้านตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key Performance Indicators : KPIs) จากด้านงานสอน ด้านงานพัฒนานักเรียน ด้านงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ด้านงานวิจัยและวิชาการ และด้านงานบริการวิชาการ คะแนนผลการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต พบว่า ส่วนใหญ่ได้คะแนน 86-91 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 59.20 รองลงมา ได้คะแนน 92-98 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 27.20 และได้คะแนน 80-85 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 13.60 อีกทั้งพบว่าอัตราส่วนร้อยละของอาจารย์โรงเรียนสาธิตที่ดำรงตำแหน่งวิทยฐานะมีระดับต่ำกว่าเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยตั้งเป้าหมายไว้ การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งตรวจสอบโมเดลอิทธิพลการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังและคุณค่าเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยผู้วิจัยตรวจสอบความตรงของโมเดลกับกลุ่มอาจารย์โรงเรียนสาธิตปีการศึกษา 2566 ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มที่อัตรากำลังมากที่สุด และเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ในการสนับสนุนให้องค์กรขับเคลื่อนอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการจัดการเรียนการสอนให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ การวิจัยและพัฒนางานด้านการบริหารงานบุคลากรสายวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจิตลักษณะของอาจารย์ผู้จัดการเรียนการสอนจึงจำเป็นต้องได้รับการศึกษา ค้นคว้า พัฒนาอยู่อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายในการพัฒนาคุณภาพขององค์กรศึกษาต่อไป

การศึกษาประเด็นเรื่องการปฏิบัติงาน (job performance) ได้รับความสนใจในสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การมาอย่างยาวนาน (Borman, 2004; Borman & Motowidlo, 1997; Organ, 1997) โดยการปฏิบัติงานของบุคลากรสะท้อนถึงความสามารถในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงการบรรลุเป้าหมายและนโยบายขององค์กร (Beach, 1980; Bovee, 1993) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการประเมินประสิทธิภาพของบุคคลและคุณภาพขององค์กร การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับการทำงานของบุคลากร (ดนตรี ทวี และคณะ, 2555) เมื่อพิจารณาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าทฤษฎีทางจิตวิทยาที่อธิบายถึงการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต คือ ทฤษฎีความคาดหวังและการให้คุณค่า (Eccles et al., 1983; Wigfield & Eccles, 2000) ซึ่งอธิบายว่าแรงจูงใจของบุคคลเกิดจากความคาดหวังว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานให้สำเร็จ และการเห็นคุณค่าในงานที่ทำ

ความคาดหวังและการให้คุณค่าเป็นองค์ประกอบหลักที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในตัวบุคคล ทฤษฎีนี้ยังเน้นบทบาทของการรับรู้และความเชื่อส่วนบุคคลในฐานะตัวแปรกลางที่ส่งผลต่อพฤติกรรม โดยมีสององค์ประกอบสำคัญ คือ 1) ความเชื่อในความสามารถของตนเองในการทำงาน และ 2) ความเชื่อเกี่ยวกับคุณค่าและความปรารถนาต่องานที่ทำ กล่าวได้ว่า หากอาจารย์โรงเรียนสาธิตเชื่อว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานแต่ไม่เห็นคุณค่าในงานนั้น ก็อาจไม่ดำเนินงานตามที่คาดหวัง ในทางกลับกัน หากเห็นคุณค่าในงานแต่ไม่เชื่อว่าตนเองสามารถทำงานนั้นให้สำเร็จได้ ก็อาจไม่ลงมือทำเช่นกัน การศึกษาภายใต้ทฤษฎีนี้ยังพบว่าความเชื่อด้านความคาดหวังและการให้คุณค่ามีบทบาทสำคัญในการทำนาย 1) การเลือกปฏิบัติในอนาคต 2) ความยืดหยุ่นผูกพันต่อการทำงาน 3) ความพยายามในการปฏิบัติงาน และ 4) ความสำเร็จหรือผลสัมฤทธิ์ของบุคคล ทฤษฎีความคาดหวังและการให้คุณค่า ให้ความชัดเจนในกระบวนการทางปัญญาที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ โดยถึงแม้ในอดีตจะมุ่งเน้นที่ความคาดหวังความสำเร็จและการให้คุณค่าต่องาน แต่ปัจจุบันได้มีการเพิ่มตัวแปรด้านบริบทสิ่งแวดล้อมเข้ามาด้วย ทำให้ทฤษฎีนี้สามารถอธิบายแรงจูงใจในบริบทที่หลากหลายได้มากขึ้น

จากทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความสำเร็จเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของแนวคิดทฤษฎีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นแนวคิดที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้หลากหลายบริบทเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จภายใต้ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Weiner, 1991 อ้างถึงใน วารุณี ทองดี และคณะ, 2559) การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ช่วยสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพยายาม อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือในการกำหนดเกณฑ์พฤติกรรมได้อย่างชัดเจน พร้อมทั้งเป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงพฤติกรรมในการทำงาน (Bandura, 1986; Locke and Latham, 1984) แนวคิดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์มีการแบ่งลักษณะของการตั้งเป้าหมายออกเป็นหลายประเภท แต่ละประเภทจะส่งผลต่อการกำหนดพฤติกรรมในการทำงานที่นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน (Ames, 1992; Urdan, 1997) การตั้งเป้าหมายจึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนบุคคลไปสู่ความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ เช่น อาจารย์โรงเรียนสาธิตที่มีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความสำเร็จ มักแสดงพฤติกรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนา ปรับปรุง และเรียนรู้ในงานที่ตนทำ รวมถึงการเลือกทำงานที่ท้าทาย ซึ่งช่วยส่งเสริมให้เกิดผลสัมฤทธิ์และการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น แสดงให้เห็นว่าการตั้งเป้าหมายเพื่อความสำเร็จนั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่เชื่อมโยงกับประสิทธิภาพของบุคลากรและองค์กรที่มุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมาย เมื่อพิจารณาความสอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวังและคุณค่า ซึ่งอธิบายว่าความคาดหวังในความสำเร็จของบุคคลนั้น

เชื่อมโยงกับการตั้งเป้าหมายและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมสู่การบรรลุเป้าหมาย (Conley, 2012) สอดคล้องกับทฤษฎีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ที่กล่าวไปเบื้องต้น เป็นทฤษฎีการตั้งเป้าหมายสู่ความสำเร็จในงาน งานวิจัยครั้งนี้เลือกใช้แนวคิดทฤษฎีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความสำเร็จ เป็นหนึ่งในประเภทการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ในทฤษฎีเป็นตัวแปรในการศึกษา หากมองความสอดคล้องเชื่อมโยงกับโมเดลทฤษฎีความคาดหวังและคุณค่า การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์จะสามารถอธิบายตัวแปรการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตได้โดยทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่าน

จากทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า อัตมโนทัศน์ คือ การรับรู้ของตนเอง การรับรู้นี้เกิดจากความรู้ของบุคคล ความเชื่อและทัศนคติเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลและคุณลักษณะ ก่อตัวขึ้นผ่านประสบการณ์และได้รับอิทธิพลจากการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม (Ghazvini, 2011) แนวความคิดในตนเองทั่วไปสามารถแบ่งได้เป็น 2 ด้าน คือ ด้านวิชาการ และ ด้านที่ไม่ใช่ด้านวิชาการ แนวความคิดเชิงวิชาการในทางกลับกันสามารถแบ่งออกเป็นสาขาวิชาต่างๆได้ มีงานวิจัยจำนวนมากเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับตนเองทางวิชาการที่เผยให้เห็นความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างอัตมโนทัศน์ด้านวิชาการกับบริบทการปฏิบัติงานของครู (Craven, & Hasselhorn, 2011) อัตมโนทัศน์ด้านวิชาการทำให้ครูสามารถประเมินความรู้ในวิชาอาชีพของตนเองว่าอยู่ในมาตรฐานหรือไม่ มีงานวิจัยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของอัตมโนทัศน์ด้านวิชาการของครู สามารถทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติงาน เช่น ครูที่มีอัตมโนทัศน์ด้านวิชาการเชิงบวกจะมีประสิทธิภาพในการสอนเชิงลึกและมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียนมากกว่าครูที่มีอัตมโนทัศน์ด้านวิชาการเชิงลบ กล่าวได้ว่าการวิจัยแสดงให้เห็นว่ามีอัตมโนทัศน์ด้านวิชาการช่วยเป็นสื่อกลางและควบคุมพฤติกรรมการสอนให้อยู่ในเกณฑ์หรือเหนือเกณฑ์เสมอ (Paulick et al., 2016) ดังนั้นการเสริมสร้างอัตมโนทัศน์ด้านวิชาการของครูทำให้ปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Yeung et al., 2014)

จากการวิเคราะห์งานวิจัยและการสนับสนุนของงานวิจัยก่อนหน้านี้เกี่ยวกับกรอบแนวคิดทฤษฎีความคาดหวังและคุณค่า การศึกษาครั้งนี้จึงมีความสนใจที่จะตอบคำถามวิจัยว่า ปัจจัยใดส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต รวมไปถึงโมเดลเชิงสาเหตุที่บ่งชี้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งทางตรงและทางอ้อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตเป็นอย่างไร การวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้กับองค์การการศึกษาที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งเน้นที่

ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเสนอแนวทางในการพัฒนาอาจารย์โรงเรียนสาธิตผ่านกระบวนการแรงจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่มีบทบาทต่อการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาอีกด้วย

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอัตมโนทัศน์ด้านวิชาการที่มีต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จและการให้คุณค่าในงาน เป็นตัวแปรส่งผ่าน
2. เพื่อวิเคราะห์ อิทธิพลทางตรงของอัตมโนทัศน์ด้านวิชาการ รวมทั้งอิทธิพลทางอ้อม ที่ส่งผ่าน การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จและการให้คุณค่าในงานไปยังการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต

ประโยชน์ที่ได้รับการวิจัย

1. ได้ทราบถึงผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอัตมโนทัศน์ด้านวิชาการที่มีต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จและการให้คุณค่าในงาน เป็นตัวแปรส่งผ่าน
2. ได้ทราบถึงผลการวิเคราะห์ อิทธิพลทางตรงของอัตมโนทัศน์ด้านวิชาการ รวมทั้งอิทธิพลทางอ้อม ที่ส่งผ่าน การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จและการให้คุณค่าในงานไปยังการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต
3. โรงเรียนสาธิต สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้กับองค์การการศึกษาที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรในการวิจัย

ประชากร คือ อาจารย์โรงเรียนสาธิตสังกัดมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 โรงเรียน จำนวน 638 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากรด้วยค่าความเชื่อมั่น 95% และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนสัมพันธ์เท่ากับ 0.05 โดยใช้สูตรการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากประชากรของ Kline (1998 อ้างถึง ใน Wang & Wang, 2012) ได้กล่าวว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับการใช้สถิติการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตัวแปรควรมีอย่างน้อย 10-20 เท่าของตัวแปรสังเกตในงานวิจัยนี้มีตัวแปร

สังเกตจำนวน 12 ตัวแปร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล 250 คน โดยเลือกเก็บเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์โรงเรียนสาธิตแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานครจำนวน 4 โรงเรียน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

1.1) อัตมโนทัศน์ด้านวิชาการ

2. ตัวแปรส่งผ่าน (Mediation Variable)

2.1) การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์

2.2) ความคาดหวังความสำเร็จในงาน

2.3) การให้คุณค่าในงาน

3. ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

3.1) การปฏิบัติงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. โรงเรียนสาธิต หมายถึง โรงเรียนสาธิตสังกัดมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 โรงเรียน
2. อาจารย์โรงเรียนสาธิต หมายถึง ผู้สอนในโรงเรียนสาธิตสังกัดมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 โรงเรียน

นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

1. **อัตมโนทัศน์ด้านวิชาการ (academic self-concept)** หมายถึง การประเมินตนเองเกี่ยวกับ ความสามารถ ความสนใจ เจตคติและคุณค่าในตนเอง ของอาจารย์โรงเรียนสาธิตเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานด้านวิชาการ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยอ้างอิงแบบวัดแบบวัดการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง ของ สุนทรพจน์ ดำรงค์พานิช (2550) ที่พัฒนาจากแนวคิดของ Marsh & et al. (1998) มาใช้วัดตัวแปรอัตมโนทัศน์ด้านวิชาการ โดยผู้วิจัยได้นำมาปรับให้เหมาะสมกับอัตมโนทัศน์ด้านวิชาการของอาจารย์โรงเรียนสาธิต แบบวัดใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

2. **การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ (goal orientation)** หมายถึง การตั้งเป้าหมายของอาจารย์โรงเรียนสาธิต ที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับพันธกิจ วิสัยทัศน์ ทิศทางการดำเนินงานขององค์กร และเป้าหมายขององค์กรด้านการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นเพื่อความสำเร็จ วิชาการ ในการศึกษา

ในครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ประเภทเพื่อความสำเร็จ (mastery goal orientation) เป็นตัวแปรส่งผ่านเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทในการศึกษาตัวแปรการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยอ้างอิงแบบวัดแบบวัดของ วารุณี ทองดี (2559) ที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดของ Hulleman & al. (2010) ที่สร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ โดยผู้วิจัยได้นำมาปรับให้เหมาะสมกับการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ของอาจารย์โรงเรียนสาธิต แบบวัดใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

3. ความคาดหวังความสำเร็จในงาน (task success expectation) หมายถึง การคาดการณ์ความเป็นไปได้ต่อความสำเร็จในงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตในอนาคต โดยความคาดหวังนั้นจะตั้งอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์เดิม และการรับรู้ในความสามารถของตนเอง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้อ้างอิงแบบวัดความคาดหวังความสำเร็จในงานของ เบงค์ พงษ์ชยัน (2563) ที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดของ Eccles & et al. (1983) ที่สร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎี Expectancy Value Theory เพื่อวัดระดับความคาดหวังความสำเร็จในงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต โดยผู้วิจัยได้นำมาปรับให้เหมาะสมกับการคาดหวังความสำเร็จในงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต แบบวัดใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

4. การให้คุณค่าในงาน (task value) หมายถึง ความคิดหรือความรู้สึกของอาจารย์โรงเรียนสาธิตที่ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน อาจารย์โรงเรียนสาธิตที่ให้คุณค่าในงานจะให้ความสำคัญและความสนใจในงาน เห็นประโยชน์ในสิ่งที่ทำจนเกิดการยึดมั่นในการปฏิบัติต่อสิ่งนั้น

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้อ้างอิงแบบวัดการให้คุณค่าในงานของ เบงค์ พงษ์ชยัน (2563) ที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดของ Wigfield & Eccles (1992) ที่สร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎี Expectancy Value Theory โดยผู้วิจัยได้นำมาปรับให้เหมาะสมกับการให้คุณค่าในงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต แบบวัดใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

5. การปฏิบัติงาน (Job Performance) หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของอาจารย์โรงเรียนสาธิตที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายขององค์การ ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวขึ้นอยู่กับความสามารถ แรงจูงใจ และบริบทการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ผลการประเมินจะถูกสื่อสารให้ผู้ปฏิบัติงานรับทราบเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้อ้างอิงแบบวัดการปฏิบัติงานของ วารุณี ทองดี (2559) ซึ่งเป็นการวัดการปฏิบัติงานจากพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ (task performance) ที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดของ Viswesvaran (1993) เพื่อวัดระดับการรับรู้ต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต โดยผู้วิจัยได้นำมาปรับให้เหมาะสมกับบริบทการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต แบบวัดใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)



บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะทำการศึกษา ผู้วิจัยขอนำเสนอรายละเอียดและเรียบเรียงตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับอัตมโนทัศน์
 - 1.1 ความหมายอัตมโนทัศน์
 - 1.2 องค์ประกอบของอัตมโนทัศน์
 - 1.3 การวัดอัตมโนทัศน์ด้านวิชาการ
 - 1.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอัตมโนทัศน์ด้านวิชาการ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์
 - 2.1 ความหมายของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์
 - 2.2 ประเภทของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์
 - 2.3 การวัดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์
 - 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์
3. แนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวังความสำเร็จในงาน
 - 3.1 ความหมายของความคาดหวังในงาน
 - 3.2 องค์ประกอบของความคาดหวังในงาน
 - 3.3 การวัดความคาดหวังความสำเร็จในงาน
 - 3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังความสำเร็จในงาน
4. แนวคิดเกี่ยวกับการให้คุณค่าในงาน
 - 4.1 ความหมายของการให้คุณค่าในงาน
 - 4.2 องค์ประกอบของการให้คุณค่าในงาน
 - 4.3 การวัดการให้คุณค่าในงาน
 - 4.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้คุณค่าในงาน
5. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
 - 5.1 ความหมายของการปฏิบัติงาน
 - 5.2 องค์ประกอบของการปฏิบัติงาน
 - 5.3 การวัดการปฏิบัติงาน
 - 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

6. ทฤษฎีความคาดหวังและการให้คุณค่า

6.1 โมเดลทฤษฎี Expectancy Value model

7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

8. สมมติฐานการวิจัย

1. แนวคิดเกี่ยวกับอัตมโนทัศน์

ในหัวข้อนี้ผู้วิจัยประสงค์ที่จะนำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับอัตมโนทัศน์ (Self-Concept) โดยจะเริ่มจากการอธิบายความหมายของอัตมโนทัศน์ ตามด้วยการอภิปรายโครงสร้างและองค์ประกอบสำคัญ รวมถึงแนวทางการวัดอัตมโนทัศน์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ความหมายอัตมโนทัศน์

ในทางวิชาการ อัตมโนทัศน์ (Self-Concept) หมายถึงการรับรู้และความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อตนเองในหลายมิติ โดยมีนักวิชาการหลายท่านที่ได้ให้นิยามและคำอธิบายเกี่ยวกับอัตมโนทัศน์ไว้ในงานวิจัยและการศึกษา ซึ่งแสดงถึงความหลากหลายในการมองและการอธิบายลักษณะของอัตมโนทัศน์ในเชิงจิตวิทยาและพฤติกรรม ดังนี้

Carter V. Good (อ้างถึงใน กาญจนา ภูยาธร, 2541) ได้ให้คำจำกัดความว่า อัตมโนทัศน์เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถ รูปร่าง และพฤติกรรมในชีวิตประจำวัน โดยมองว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีบทบาทหนึ่งในสังคม ขณะที่ Rogers (อ้างถึงใน กาญจนา ภูยาธร, 2541) อธิบายว่าอัตมโนทัศน์เป็นลักษณะที่แสดงออกถึงความเชื่อที่บุคคลมีต่อความต้องการพื้นฐานของตน เช่น ความต้องการให้ผู้อื่นมองตนเองในแง่ดี ซึ่งสะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ตนเองกับความคาดหวังจากผู้อื่น

ในทัศนะของ Kendler (อ้างถึงใน สุรีย์พร เลิศวรกุล, 2534) อัตมโนทัศน์หมายถึงทัศนคติที่บุคคลมีต่อตนเองและการเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง ซึ่งจะเปลี่ยนแปลงไปตามวุฒิภาวะที่เติบโตขึ้น และ Fitts (อ้างถึงใน ชูวิทย์ เลิศวรกุล, 2541) มองว่าอัตมโนทัศน์เป็นความคิด ความรู้สึก ทัศนคติที่บุคคลมีต่อตนเองในด้านต่างๆ เช่น ร่างกาย ศีลธรรม ครอบครัวย และสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์และการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับสังคมและสิ่งแวดล้อม

ทั้งนี้ อาริรัตน์ พะวินรัมย์ (2556) อธิบายว่าอัตมโนทัศน์คือความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อตนเอง ซึ่งเป็นผลจากการประมวลข้อมูลจากการรับรู้ตนเองและการมองตนเองจากสังคมรอบข้าง ขณะที่ ดวงกมล สังกสุณีย์ (2552) เน้นว่าอัตมโนทัศน์ประกอบด้วยความรู้สึกนึกคิดทั้งด้านดีและไม่ดี ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมและการแสดงออกของบุคคล ในทำนองเดียวกัน พรพรรณทิพย์ ศิริวรรณบุญย์ (2556) มองว่าอัตมโนทัศน์เป็นความคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ทำให้บุคคลรู้สึก

ตนเองแตกต่างจากสิ่งแวดล้อมและผู้อื่น รวมถึงทัศนคติ ค่านิยม และแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาอัตมโนทัศน์

เมื่อพิจารณาจากการศึกษาแนวคิดต่างๆสรุปได้ว่า อัตมโนทัศน์ หมายถึง ความคิดที่สะท้อนถึงความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อตนเองในหลายมิติ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และพฤติกรรม ซึ่งได้รับอิทธิพลจากประสบการณ์ การเรียนรู้ และสิ่งแวดล้อม การพัฒนาอัตมโนทัศน์ของแต่ละบุคคลเปลี่ยนแปลงไปตามวุฒิภาวะและความสัมพันธ์กับสังคม โดยมีความสำคัญต่อพฤติกรรมและการแสดงออกของบุคคลในชีวิตประจำวัน

1.2 องค์ประกอบของอัตมโนทัศน์

Fitts (อ้างถึงใน กอบกุล พันธุ์เจริญวรกุล, 2531) ได้แบ่งองค์ประกอบของอัตมโนทัศน์ออกเป็นสองด้าน โดยพิจารณาจากกรอบการอ้างอิงภายใน (Internal Frame of Reference) ดังนี้

1. องค์ประกอบภายในพิจารณาโดยใช้ตนเองเป็นเกณฑ์ (Internal Frame of Reference) ประกอบด้วย

1.1 อัตมโนทัศน์ด้านความเป็นเอกลักษณ์ (Identity) หมายถึง ความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อตนเองว่าตนเองเป็นใครหรือมีลักษณะอย่างไร ซึ่งเป็นการรับรู้เกี่ยวกับตัวตนของบุคคลและเชื่อมโยงกับการถามตนเองว่า "ฉันเป็นใคร" โดยบุคคลจะประเมินและพิจารณาเกี่ยวกับความเอกลักษณ์ของตนในบริบทต่างๆ

1.2 อัตมโนทัศน์ด้านความพึงพอใจในตนเอง (Self-Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกและความคิดเห็นที่บุคคลมีเกี่ยวกับการยอมรับในตนเอง หรือการพิจารณาถึงความพึงพอใจในตัวตนของตนเอง ซึ่งสามารถตอบคำถามได้ว่า "ฉันมีความรู้สึกเกี่ยวกับตนเองอย่างไร" การตอบรับในเชิงบวกหรือเชิงลบต่อคุณค่าของตนเองจะส่งผลต่อทัศนคติและการแสดงออกทางพฤติกรรม

1.3 อัตมโนทัศน์ด้านพฤติกรรม (Behavior) หมายถึง การรับรู้และความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ตนเองแสดงออกในสถานการณ์ต่างๆ โดยเป็นการพิจารณาถึงวิธีการที่บุคคลปฏิบัติหรือมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะเชื่อมโยงกับการตั้งคำถามว่า "ฉันประพฤติปฏิบัติอย่างไร"

2. องค์ประกอบภายนอกพิจารณาโดยใช้คนอื่นเป็นเกณฑ์ (External Frame of Reference) ประกอบด้วย

2.1 อัตมโนทัศน์ด้านร่างกาย (Physical-Self) หมายถึง การรับรู้และความคิดเห็นของบุคคลเกี่ยวกับลักษณะทางกายภาพและรูปร่างของตนเอง ซึ่งอาจได้รับอิทธิพลจากการมองตนเองหรือการรับรู้ความคิดเห็นจากผู้อื่นในสังคม

2.2 อัตมโนทัศน์ด้านคุณธรรม (Moral-Ethic-Self) หมายถึง การรับรู้และความคิดเห็นของบุคคลเกี่ยวกับคุณธรรม ศีลธรรม ความสัมพันธ์กับศาสนา รวมถึงการพิจารณาถึงคุณค่าทางจริยธรรมของตนเอง โดยรวมไปถึงการประเมินว่าตนเองเป็นคนดีหรือคนไม่ดี ความพึงพอใจในทางศาสนา และการยึดมั่นในหลักคำสอนที่ตนปฏิบัติ

2.3 อัตมโนทัศน์ด้านความเป็นส่วนตัว (Personal-Self) หมายถึง การรับรู้และความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณค่าในตนเอง การประเมินความมั่นใจในตนเอง รวมถึงการประเมินบุคลิกภาพส่วนบุคคล เป็นการสะท้อนถึงความเชื่อมั่นในความสามารถและบุคลิกที่ตนมี

2.4 อัตมโนทัศน์ด้านครอบครัว (Family-Self) หมายถึง ความรู้สึกและการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตนเองและสมาชิกในครอบครัว โดยเฉพาะในแง่ของความใกล้ชิดหรือความห่างเหิน รวมถึงการประเมินความพึงพอใจที่ตนมีในฐานะสมาชิกของครอบครัว

2.5 อัตมโนทัศน์ด้านสังคม (Social-Self) หมายถึง การรับรู้และความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นใจและความเชื่อมั่นในการสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่นในสังคม ซึ่งสะท้อนถึงทักษะและการประเมินความสามารถในการเข้าสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

Rogers ได้จำแนกอัตมโนทัศน์ออกเป็น 2 ลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. อัตมโนทัศน์ที่สะท้อนการรับรู้ตนเองตามสภาพความเป็นจริง (Real Self-Concept) การที่บุคคลรับรู้และประเมินตนเองตามความเป็นจริง โดยพิจารณาจากการประเมินความคิดเห็นของตนเองและบุคคลอื่น ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงการรับรู้ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์และการปฏิบัติที่ตรงกับสภาพจริง เช่น การที่บุคคลมีทัศนคติและความคิดเห็นว่าตนเองเป็นคนดี มีความเมตตาและเอื้อเฟื้อ การประเมินเช่นนี้เกิดจากการรับรู้พฤติกรรมของตนและความคิดเห็นของผู้อื่น หากผลการประเมินสอดคล้องกับความเป็นจริง บุคคลก็จะสรุปว่าอัตมโนทัศน์ของตนตรงกับความเป็นจริง

2. อัตมโนทัศน์ที่บุคคลปรารถนาจะเป็น (Ideal Self-Concept) ความรู้สึกหรือการรับรู้ที่เกิดจากความปรารถนาและความคาดหวังที่จะพัฒนาด้านตนเองตามอุดมคติของตนหรือ

ผู้อื่น เช่น การที่บุคคลต้องการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อตอบสนองความคาดหวังส่วนตัวหรือความต้องการของบุคคลรอบข้าง ซึ่งสะท้อนถึงความปรารถนาที่จะพัฒนาให้เป็นบุคคลในแบบที่ตนเองหรือตามที่สังคมต้องการให้เป็นในทำนองเดียวกัน

Hurlock (1974, อ้างถึงใน กลัณญ์ เพชรภรณ์, 2543) ได้แบ่งอัตมโนทัศน์ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. อัตมโนทัศน์ที่เป็นจริง (Real Self-Concept) เป็นการรับรู้และความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับตัวตนในปัจจุบันของตนเอง เปรียบเสมือนภาพสะท้อนที่ชัดเจนของบุคคลนั้น ซึ่งเป็นตัวกำหนดบทบาท การสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น และความเชื่อของตนเอง

2. อัตมโนทัศน์ที่บุคคลต้องการจะเป็น (Ideal Self-Concept) หมายถึง ความปรารถนาและเป้าหมายที่บุคคลต้องการจะเป็นตามแบบอุดมคติที่ตนเองยึดถือ ซึ่งสะท้อนถึงความคาดหวังในการพัฒนาตนเองไปสู่ภาพลักษณ์ที่ต้องการ

Bracken (1996) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างของอัตมโนทัศน์ในลักษณะหลายมิติ ซึ่งเป็นการแบ่งแยกอัตมโนทัศน์ออกเป็นมิติต่างๆ เพื่อให้เห็นรายละเอียดที่ชัดเจนและลึกซึ้งยิ่งขึ้น โดยแต่ละมิติจะสะท้อนคุณลักษณะเฉพาะด้านของอัตมโนทัศน์ และมิติเหล่านี้ยังมีความสัมพันธ์และซ้อนทับกันอย่างมีนัยสำคัญ สะท้อนถึงภาพรวมของอัตมโนทัศน์ของบุคคล โดย Bracken (1996 อ้างถึงใน วรวงศ์นา จินตานนท์, 2553) ได้แบ่งอัตมโนทัศน์ออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. คุณลักษณะด้านสังคม (Social) หมายถึง การประเมินตนเองเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ซึ่งรวมถึงความสามารถในการปรับตัว การสร้างความสัมพันธ์ และการตอบสนองต่อสังคมในบริบทต่างๆ

2. คุณลักษณะด้านความสามารถ (Competence) หมายถึง การประเมินตนเองเกี่ยวกับทักษะและความสามารถในการกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้ความสามารถและความสามารถที่บุคคลรู้สึกว่ามีในขอบเขตของตนเอง

3. คุณลักษณะด้านผลกระทบ (Affect) หมายถึง การประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเองที่ส่งผลกระทบต่ออารมณ์ ความรู้สึก รวมถึงการตระหนักถึงผลกระทบที่พฤติกรรมของตนมีต่ออารมณ์และความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น

4. คุณลักษณะด้านวิชาการ (Academic) หมายถึง การประเมินตนเองเกี่ยวกับความสามารถ ความสนใจ และความพร้อมในการเรียนรู้หรือทำงานด้านวิชาการ รวมถึงการประเมินตนเองเกี่ยวกับศักยภาพและความรู้ในสาขาวิชาต่างๆ

5. คุณลักษณะด้านครอบครัว (Family) หมายถึง การประเมินตนเองเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัว โดยพิจารณาว่าตนเองมีความใกล้ชิดหรือห่างเหินจากสมาชิกในครอบครัวมากน้อยเพียงใด

6. คุณลักษณะด้านร่างกาย (Physical) หมายถึง การประเมินตนเองเกี่ยวกับลักษณะทางกายภาพ สุขภาพ และการรับรู้ว่าคุณลักษณะของตนในด้านกายภาพอย่างไร เช่น ความพึงพอใจในรูปร่างหรือความสามารถในการเคลื่อนไหว

จากการวิเคราะห์งานที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า อัตมโนทัศน์ด้านวิชาการ (academic self-concept) หมายถึง ความรู้สึก ความคิด เจตคติและคุณค่าในตนเองของอาจารย์โรงเรียนสาธิตเกี่ยวกับความสามารถทางด้านการงานวิชาการ

สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาเฉพาะอัตมโนทัศน์ด้านวิชาการ (Academic Self-Concept) ตามแนวคิดของ Marsh และ Shavelson (1985 อ้างถึงในสุนทรพจน์ ดำรงพานิช ,2550) ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนโรงเรียนสาธิต

1.3 การวัดอัตมโนทัศน์

ผู้วิจัยได้อ้างอิงแบบวัดอัตมโนทัศน์ด้านวิชาการของ สุนทรพจน์ ดำรงพานิช (2550) ที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดของ Marsh (1997) เพื่อวัดระดับอัตมโนทัศน์ด้านวิชาการของอาจารย์โรงเรียนสาธิต โดยผู้วิจัยใช้เป็นต้นฉบับสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ให้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) และดัดแปลงข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะของอัตมโนทัศน์ด้านวิชาการ

1.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอัตมโนทัศน์

Cavallo & et al. (2002) ได้พัฒนาการปฏิบัติงานในการสอนวิชาวิทยาศาสตร์โดยศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมายและอัตมโนทัศน์ด้านวิชาการ กลุ่มตัวอย่างคือครูประถมศึกษา 45 คน ที่มีส่วนร่วมในการสอนวิชาวิทยาศาสตร์ และผลลัพธ์บ่งชี้ความสัมพันธ์เชิงบวกที่มีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างอัตมโนทัศน์ด้านวิชาการกับการวางแผนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพของครูที่มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน การวิจัยนี้ศึกษาการส่งเสริมแรงจูงใจเชิงบวกของครูเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

Pablo Usán Supervía & et al. (2020) ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ในบทบาทตัวแปรส่งผ่าน ระหว่างอัตมโนทัศน์ด้านวิชาการ และการยึดมั่นผูกพันทางวิชาการ โดยมี ประชากร 1,756 คนจากโรงเรียนมัธยม 12 แห่ง ผลการวิจัยบ่งชี้ว่ามีความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างอัตมโนทัศน์ด้านวิชาการ การยึดมั่นผูกพันทางวิชาการ

และการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ และมีการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุ ระหว่างการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และอัตมโนทัศน์ด้านวิชาการ

2. แนวคิดเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์

ทฤษฎีแรงจูงใจเป็นหนึ่งในทฤษฎีทางจิตวิทยาที่ได้รับความสนใจและนำไปศึกษา ต่อเนื่องตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เนื่องจากเป็นแนวคิดที่สามารถประยุกต์ใช้ได้หลากหลายบริบท เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพในด้านต่างๆ ในปัจจุบัน การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจได้ พัฒนาไปสู่การเน้นความสำคัญของการตั้งเป้าหมายของบุคคลในกระบวนการทำงานหรือการ ดำเนินกิจกรรมต่างๆ ซึ่งเป็นที่มาของทฤษฎีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ (Achievement Goal Theory) ที่ Weiner (1991) ได้เสนอขึ้น ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ได้รับการนำไป ประยุกต์ใช้ในหลากหลายสาขา โดยเฉพาะในด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ซึ่งเริ่ม แพร่หลายในช่วงต้นทศวรรษ 1990 (VandeWalle & et al. 2001) ทฤษฎีนี้มีแนวคิดพื้นฐานว่า พฤติกรรมของบุคคลจะเป็นไปในทิศทางใด ขึ้นอยู่กับการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จหรือ แรงจูงใจของบุคคลในการแสดงพฤติกรรม ซึ่งอาจเกิดจากความจำเป็นหรือเหตุผลบางอย่างที่ ผลักดันให้เกิดการกระทำ (Ames, 1992; Andrew J. Elliot, 1999; T. C. Urdan, 1997)

ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เน้นให้เห็นว่าบุคคลสามารถปรับพฤติกรรมของตนเอง ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความพยายาม ความมุ่งมั่น และการพัฒนาตนเอง เพื่อบรรลุเป้าหมายเหล่านั้น

2.1 ความหมายของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่ามีการให้นิยามเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ในหลากหลายมุมมอง ซึ่งสามารถรวบรวมและสรุปได้ ดังนี้

Ames (1992) ได้ให้นิยามว่า การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์หมายถึง การกำหนด แนวทางสำหรับการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในงานที่ต้องการทำ

Nicholl (1984) อ้างถึงใน Ames (1992) ได้กล่าวว่า เป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ หมายถึง การกำหนดเป้าหมายที่บุคคลใช้เป็นแนวทางในการแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

Cury, Elliot, Da Fonseca, & Moller (2006) ได้นิยามว่า เป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ หมายถึง การกำหนดเป้าหมายที่บุคคลตั้งไว้เพื่อสร้างคุณลักษณะที่พยายามทำให้เป้าหมายนั้น สำเร็จ หรือพยายามหลีกเลี่ยงความล้มเหลวเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

Kaplan & Maehr (2007) ได้ให้นิยามว่า เป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์คือการกำหนดเป้าหมายและการหาวิธีการเพื่อไปยังผลสัมฤทธิ์ตามที่ตั้งไว้ โดยอ้างอิงจากวัตถุประสงค์ของงานที่ต้องการทำให้สำเร็จ

วารุณี ทองดี (2559) ได้ให้นิยามว่า การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์หมายถึง การตั้งเป้าหมายของบุคลากรโดยอิงจากการรับรู้ในวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จของงาน

เมื่อพิจารณาจากการศึกษาแนวคิดต่างๆสรุปได้ว่า การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์หมายถึง การตั้งเป้าหมายของบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายที่วางไว้ในความสำเร็จในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับพันธกิจ วิสัยทัศน์ ทิศทางการดำเนินงานขององค์กร และเป้าหมายขององค์กรด้านการปฏิบัติงาน หรือกล่าวได้ว่า การตั้งเป้าหมายของอาจารย์โรงเรียนสาธิตที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับพันธกิจ วิสัยทัศน์ ทิศทางการดำเนินงานขององค์กร และเป้าหมายขององค์กรด้านการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นเพื่อความสำเร็จ

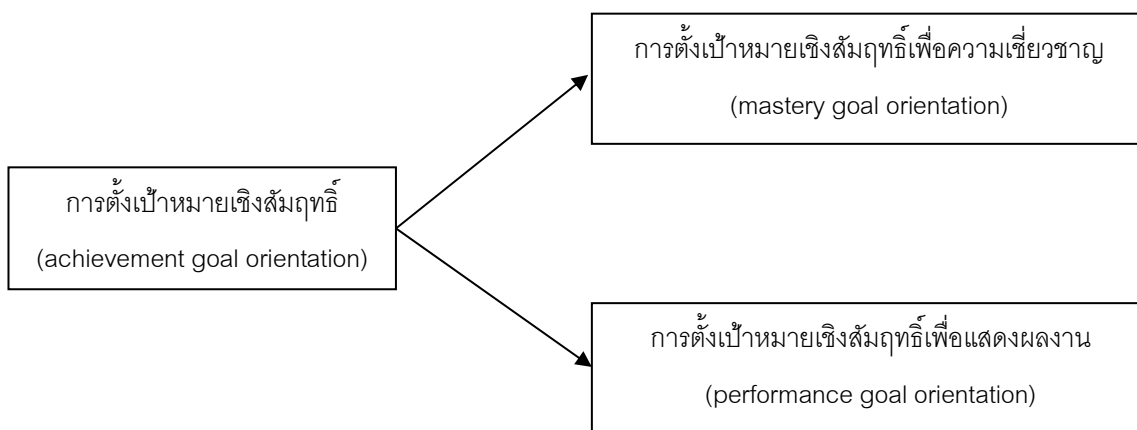
2.2 ประเภทของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์

ทฤษฎีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ได้รับการศึกษาและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยนักวิจัยและนักวิชาการได้นำไปประยุกต์ใช้ในหลายศาสตร์ (Hulleman & et al., 2010) จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาแนวคิดและทฤษฎีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์จากอดีตจนถึงปัจจุบัน สามารถแบ่งได้เป็น 4 ประเภทหลัก ดังนี้:

1. การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แบบสองประเภท Nicholl (1984) อ้างถึงใน Ames (1992) ได้เริ่มศึกษาแนวคิดนี้โดยมองว่าการกำหนดเป้าหมายเป็นแนวทางในการแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ และได้แบ่งออกเป็นสองประเภท ได้แก่

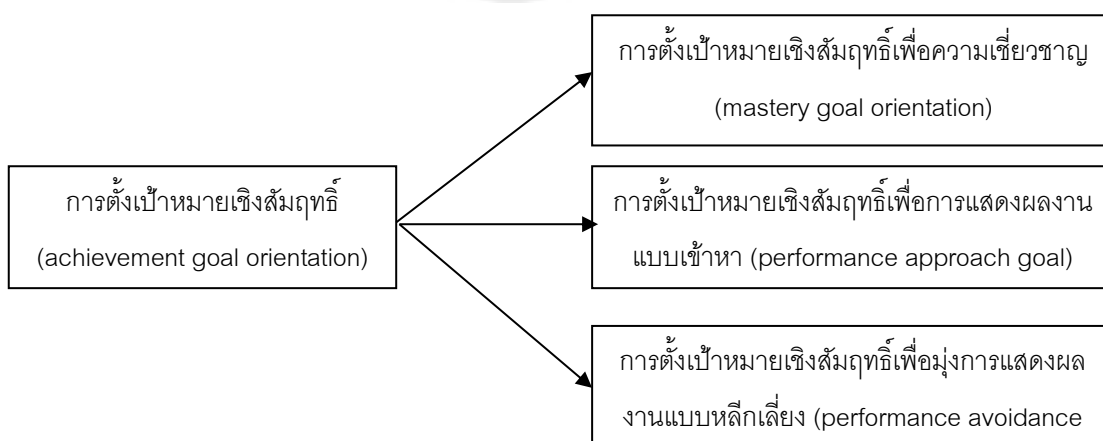
1.1 การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ (mastery goal orientation) มุ่งเน้นในมิติของการวางแผนหรือการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะของตนเอง จนเกิดความเชี่ยวชาญ หรือพยายามทำความเข้าใจในงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ (Ames, 1992)

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



ภาพประกอบ 1 ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แบบสองประเภท

2. ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แบบสามประเภท (Trichotomous model) ได้รับการพัฒนาโดย Elliot และ Harackiewicz (1996) ได้พัฒนาการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ จากแบบ 2 ประเภทเป็น 3 ประเภท (trichotomous model) โดยแบ่งประเภทของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อการแสดงผลงาน (performance goal orientation) ออกเป็น 2 ประเภท คือ การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อการแสดงผลงานแบบเข้าหา (performance approach goal) และการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อมุ่งการแสดงผลงานแบบหลีกเลี่ยง (performance avoidance goal) เพิ่มขึ้น ซึ่งได้ทำการศึกษาลักษณะการ ตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แบบมุ่งแสดงผลงานและลักษณะมุ่งแสดงผลงานแบบหลีกเลี่ยง (approach avoidance) พบว่าลักษณะเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แบบมุ่งแสดงผลงาน ทั้ง 2 ลักษณะ สามารถนำมาอธิบายเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อการแสดงผลงานได้ละเอียดมากยิ่งขึ้น ดังนั้นการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ แบบ 3 ลักษณะ ประกอบด้วย ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แบบสามประเภท

3. ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แบบ 2X2 มิติ (2X2 achievement goal model) ถูกพัฒนาโดย Andrew J. Elliot ในปี 1999 โดยเพิ่มความละเอียดในการจำแนกประเภทของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ให้ครอบคลุมและชัดเจนมากขึ้น แนวคิดดังกล่าวได้จำแนกการตั้งเป้าหมายออกเป็น 2 ประเภทหลักได้แก่

3.1 การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แบบเข้าหา (mastery approach goal) หมายถึง การตั้งเป้าหมายเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะของตนเองเพื่อบรรลุผลสำเร็จ

3.2 การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แบบหลีกเลี่ยง (mastery avoidance goal) ซึ่งมุ่งเน้นการหลีกเลี่ยงความล้มเหลวในการบรรลุความเชี่ยวชาญหรือพัฒนาตนเอง จากนั้นได้พัฒนาเป็นแบบจำลอง 2X2 ซึ่งประกอบด้วย 4 ประเภทย่อย ได้แก่:

3.2.1 การมีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อการแสดงผลงานแบบเข้าหา (performance-approach goal) เป็นการตั้งเป้าหมายเพื่อแสดงความสามารถของตนเองให้เหนือกว่าผู้อื่น

3.2.2 การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แบบหลีกเลี่ยง (performance-avoidance goal) มุ่งเน้นการหลีกเลี่ยงการแสดงผลงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานหรือการเปรียบเทียบกับผู้อื่นในทางลบ

3.2.3 การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แบบเข้าหา (mastery approach goal) มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความสามารถโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อบรรลุเป้าหมายที่เกี่ยวกับการเพิ่มพูนศักยภาพตนเอง

3.2.4 การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แบบหลีกเลี่ยง (mastery avoidance goal) มุ่งเน้นการหลีกเลี่ยงความล้มเหลวในการพัฒนาความรู้และทักษะที่ตั้งเป้าหมายไว้

ทฤษฎี 2X2 มิติ นี้ช่วยให้การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์มีความครอบคลุมทั้งมิติการเข้าหาและการหลีกเลี่ยง ทั้งในแง่ของการพัฒนาตนเองและการเปรียบเทียบกับผู้อื่น ดังภาพประกอบ 3

	เข้าหา (approach) มุ่งสู่ความสำเร็จทางบวก	หลีกเลี่ยง (avoidance) มุ่งหลีกเลี่ยงความผิดพลาด
การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อ ความเชี่ยวชาญ (mastery goal orientation)	เป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญแบบเข้าหา (mastery approach goal) - เป็นเป้าหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งความเชี่ยวชาญในงาน ความรู้ความสามารถ และทักษะใหม่ ๆ หรือการพัฒนาตนเองเดิมเต็มศักยภาพของตนเอง	เป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญแบบหลีกเลี่ยง (mastery avoidance goal) - เป็นเป้าหมายเพื่อหลีกเลี่ยงจาก สภาวะขาดความเชี่ยวชาญในงาน ขาดการพัฒนาตนเอง หรือพัฒนาตนเองได้ต่ำกว่าศักยภาพของตนเอง
การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อ แสดงผลงาน (performance goal orientation)	เป้าหมายเพื่อการแสดงผลงานแบบเข้าหา (performance – approach goal) - เป็นเป้าหมายเพื่อแสดงออกว่าตนเองมีความสามารถทำผลงานได้ดีกว่าคนอื่น หรือได้รับการประเมินว่ามีความสามารถมากกว่าคนอื่น	เป้าหมายเพื่อการแสดงผลงานแบบหลีกเลี่ยง (performance – avoidance goal) - เป็นเป้าหมายเพื่อหลีกเลี่ยงจากการแสดงออกว่าตนด้อยความสามารถทำผลงานด้อยกว่าคนอื่น หรือได้รับการประเมินว่ามีความสามารถด้อยกว่าคนอื่น

ภาพประกอบ 3 ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แบบ 2x2 มิติ

4. การตั้งเป้าหมายใฝ่สัมฤทธิ์แบบ 3x2 มิติ (3x2 achievement goal model)

ได้รับการพัฒนาโดย Andrew J. Elliot และคณะ ในปี 2011 โดยเป็นการต่อยอดจากรูปแบบการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แบบ 2x2 มิติ ซึ่งได้ขยายแนวคิดการตั้งเป้าหมายออกเป็น 3 มิติหลัก โดยมุ่งเน้นการจำแนกเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ (mastery) ออกเป็น 2 ด้าน คือ เป้าหมายในการมุ่งงานเป็นฐาน (task-based goal) ซึ่งหมายถึงการตั้งเป้าหมายในการทำงานหรือพัฒนาผลงานเฉพาะด้าน และ เป้าหมายในการพิจารณาตนเองเป็นฐาน (self-based goal) ซึ่งหมายถึงการตั้งเป้าหมายที่เน้นการพัฒนาตนเองโดยไม่พึ่งพาการเปรียบเทียบกับผู้อื่น ในส่วนของเป้าหมายเพื่อการแสดงผลงาน (performance) ได้ถูกเปลี่ยนแปลงเป็น มุ่งเปรียบเทียบบุคคลอื่นเป็นฐาน (other-based goal) ซึ่งมุ่งเน้นการเปรียบเทียบความสามารถหรือผลสัมฤทธิ์ของตนเองกับผู้อื่น ดังภาพประกอบ 4

การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์	เข้าหา(approach) มุ่งสู่ความสำเร็จทางบวก	หลีกเลี่ยง (avoidance) มุ่งหลีกเลี่ยงความผิดพลาด
มุ่งงานเป็นฐาน (task-based goal)	task-approach goal เป้าหมายมุ่งงานแบบเข้าหา	task-avoidance goal เป้าหมายมุ่งงานแบบหลีกเลี่ยง
มุ่งตนเองเป็นฐาน (self-based goal)	self-approach goal เป้าหมายมุ่งตนเองแบบเข้าหา	task-avoidance goal เป้าหมายมุ่งตนเองแบบหลีกเลี่ยง
มุ่งเปรียบเทียบบุคคลอื่นเป็นฐาน (other-based goal)	other-approach goal เป้าหมายมุ่งเปรียบเทียบบุคคลอื่น แบบเข้าหา	other-avoidance goal เป้าหมายมุ่งเปรียบเทียบบุคคลอื่น แบบหลีกเลี่ยง

ภาพประกอบ 4 ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ แบบ 3x2 มิติ

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์สามารถสรุปเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ออกเป็น 2 ลักษณะหลัก ได้แก่ 1). การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ (mastery goal orientation) ที่มุ่งเน้นไปที่ความชำนาญในงาน ความรู้ความเข้าใจในงาน รวมไปถึงการพัฒนาตนเองหรือเพิ่มพูนศักยภาพของตนเอง 2). การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงาน (performance goal orientation) ที่มุ่งเน้นไปที่การแสดงออกถึงความสามารถหรือศักยภาพของตนเอง การแข่งขันและการตัดสินระดับของความสามารถของตนเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น (Ames, 1992; Ames & Archer, 1988)

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ (mastery goal orientation) เป็นตัวแปรหลักในการศึกษา โดยแนวคิดนี้มาจากทฤษฎีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แบบสองประเภทของ Ames (1992) ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และบริบทของการศึกษา นอกจากนี้ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องยังพบว่าการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญมีผลในเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าการตั้งเป้าหมายเชิงหลีกเลี่ยง (Janssen & Van Yperen, 2004)

จากการศึกษาวิเคราะห์หรือทบทวน (meta-analytic review) ของ Hulleman และคณะ (2010) ซึ่งมุ่งเน้นถึงการวัดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ พบว่าถึงแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านชื่อหรือคำนิยามของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ในงานวิจัยต่าง ๆ แต่โครงสร้างองค์ประกอบของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ยังคงแสดงความคล้ายคลึงกันอยู่ โดยในงานวิจัยนี้ได้เลือกใช้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของการตั้งเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ (mastery goal

orientation) ที่ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ซึ่งอ้างอิงจากการวิเคราะห์อภิมานของ Hulleman และคณะ (2010) ที่สังเคราะห์จากงานวิจัยทั้งหมด 246 ชิ้น มีรายละเอียดดังนี้

1.ด้านการบรรลุผลเต็มศักยภาพ (potential attainment) หมายถึง การตั้งเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องหรือเต็มศักยภาพที่มีอยู่

2. ด้านการปรับปรุง (improvement) หมายถึง การตั้งเป้าหมายเพื่อปรับปรุงและทำผลงานของตนเองได้ดีกว่าที่ผ่านมา

3.ด้านความเชี่ยวชาญในงาน (task mastery) หมายถึงการตั้งเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการได้มา ซึ่งการเรียนรู้ ความเข้าใจ และความสามารถที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานหรือเป็นพื้นฐานสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต

2.3 การวัดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์

ผู้วิจัยได้อ้างอิงแบบวัดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ของ วารุณี ทองดี (2559) ที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดของ Hulleman & et al. (2010) ที่สร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ เพื่อวัดระดับการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ของอาจารย์โรงเรียนสาธิต โดยผู้วิจัยใช้เป็นต้นฉบับสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) และดัดแปลงข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์

ทฤษฎีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ได้พัฒนาในกระบวนการเรียนรู้ทางสังคม (social-cognitive) และถูกนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทของทฤษฎีแรงจูงใจมากกว่า 25 ปี จนกลายเป็นหนึ่งในทฤษฎีที่มีอิทธิพลในด้านทฤษฎีแรงจูงใจ (Meece, Anderman, & Anderman, 2006) ทั้งนี้ ทฤษฎีความคาดหวังและคุณค่าได้อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของบุคคล ซึ่งประกอบด้วยการรับรู้ถึงความคาดหวังและคุณค่าที่บุคคลเห็นว่าสำคัญ (John William Atkinson, 1964; Eccles et al., 1983; Wigfield & Eccles, 1992, 2001) โดย ทฤษฎีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และทฤษฎีความคาดหวังและคุณค่าถูกนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งโมเดลทฤษฎีเหล่านี้สามารถจำลองผลลัพธ์ของความสำเร็จในงานได้ เช่น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับอิทธิพลจากการรับรู้ของบุคคล (Bandura, 1997; Bandura, Freeman, & Lightsey, 1999; Eccles et al., 1983; Pintrich, 2000; Pintrich & Schunk, 2002; Wigfield & Eccles, 2001)

งานวิจัยของคณิตา เพ็งผอม (2560) มุ่งศึกษารูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุและวิเคราะห์อิทธิพลส่งผ่านของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในเขต 2 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าคุณค่าเชิงอัตวิสัยในการ

เรียนส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และยังส่งผลทางอ้อมผ่านการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ ผลการศึกษานี้ยังช่วยเสริมความเข้าใจและอธิบายทฤษฎีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ได้ดียิ่งขึ้น โดยชี้ให้เห็นว่าความคาดหวัง คุณค่า และการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์สามารถเป็นตัวแปรสำคัญในการทำนายแนวโน้มและผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Plante et al., 2013)

3. แนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวังความสำเร็จในงาน

3.1 ความหมายของความคาดหวังในงาน

Vroom (1964) เสนอว่าความคาดหวัง หมายถึง การรับรู้ของบุคคลต่อความสามารถของตนเองหรือโอกาสและความเป็นไปได้ที่เขาจะสามารถทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในทำนองเดียวกัน Merry (1962) ระบุว่า ความคาดหวังคือระดับที่บุคคลได้กำหนดไว้หรือคาดว่าจะสามารถทำได้ ซึ่งในแต่ละครั้ง บุคคลจะมีการกำหนดผลลัพธ์ของการกระทำ และบุคคลอาจรู้สึกถึงความสำเร็จหรือความผิดหวังตามเป้าหมายที่ตนได้กำหนดไว้

Finn (1962) ให้ความหมายว่า ความคาดหวังคือการประเมินค่าของบุคคลในระดับจิตใต้สำนึก ซึ่งบุคคลจะใช้ความคาดหวังนั้นเป็นแนวทางในการกำหนดตนเองและพฤติกรรมที่เขาคาดหวังว่าจะถูกต้อง ในขณะเดียวกัน Mondy (1990) กล่าวถึงความคาดหวังว่าเป็นการคาดการณ์หรือคาดคะเนของบุคคลต่อสิ่งต่าง ๆ โดยอาศัยประสบการณ์ในอดีตเป็นพื้นฐาน ซึ่งความคาดหวังนั้นจะสะท้อนถึงความรู้สึก ความคิดเห็น และพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกเพื่อตอบสนองต่อผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้

นอกจากนี้ พจนานุกรม Oxford University (1967) ได้ให้ความหมายว่า ความคาดหวังคือสภาวะทางจิตที่เกิดจากความคิดและการคาดการณ์ล่วงหน้าของบุคคลต่อเหตุการณ์บางอย่างว่าจะเกิดขึ้นตามที่คาดหวังไว้หรือไม่ ส่วนฤทัย นิธิธนวิจิต (2553) ได้กล่าวว่า ความคาดหวังคือความคิด ความเชื่อ ความมุ่งหวัง หรือความต้องการที่บุคคลมีต่อบางสิ่ง โดยเป็นการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงผลลัพธ์ที่เป็นไปได้ตามที่ตนคาดหวัง

เมื่อพิจารณาจากการศึกษาแนวคิดต่าง ๆ สรุปได้ว่า ความคาดหวังในงาน หมายถึง การคาดการณ์ความเป็นไปได้ต่อความสำเร็จในงานของบุคคลในอนาคต โดยความคาดหวังนั้นจะตั้งอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์เดิม และการรับรู้ในความสามารถของตนเอง

3.2 องค์ประกอบของความคาดหวังในงาน

ทฤษฎีความคาดหวังตามแนวคิดของ Vroom ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. ความคาดหวังในความพยายามต่อการปฏิบัติงาน หมายถึงการคาดคะเนล่วงหน้าว่าความพยายามของตนจะมีโอกาสนำไปสู่ความสำเร็จในงานมากน้อยเพียงใด โดยบุคคลจะตัดสินใจลงมือทำงานหากเห็นว่าความสามารถและสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน แต่หากงานยากเกินไปหรือขาดทรัพยากรสนับสนุน บุคคลอาจไม่เลือกลงมือทำ

2. ความคาดหวังในการปฏิบัติงานต่อผลลัพธ์ เป็นการคาดการณ์ว่าผลลัพธ์จะเป็นประโยชน์ต่อตนเองอย่างไรหากตนทำงานนั้นด้วยความพยายามอย่างเต็มที่ ซึ่งผลลัพธ์อาจเป็นรางวัลที่เป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น เงินเดือน สวัสดิการ หรือการเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงรางวัลที่เป็นแรงจูงใจภายใน เช่น ความพึงพอใจและความภูมิใจในความสำเร็จ ซึ่งผลลัพธ์เหล่านี้จะเป็นตัวจูงใจให้เกิดการกระทำ

3. ความคาดหวังในคุณค่าของผลลัพธ์ หมายถึงการประเมินคุณค่าของผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน โดยบุคคลจะมองคุณค่าของรางวัลที่ได้รับแตกต่างกันไป ซึ่งเมื่อใดที่บุคคลให้คุณค่ากับผลลัพธ์สูง รางวัลนั้นจะมีพลังจูงใจให้บุคคลลงมือการปฏิบัติงาน

พัชรี มหาลาก (2538 อ้างถึงใน วิโรจน์ ทองจันทร์, 2554) ได้แบ่งประเภทของปัจจัยที่กำหนดความคาดหวังออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้:

1. ความแตกต่างในลักษณะของบุคคลและสภาพแวดล้อม ความคาดหวังและการแสดงออกของบุคคลแตกต่างกันไป เนื่องจากความคิดและความต้องการรวมถึงสภาพแวดล้อมของแต่ละคนมีลักษณะเฉพาะที่ไม่เหมือนกัน

2. ประสบการณ์ที่ผ่านมาและระดับความยากง่ายของงาน หากบุคคลเคยประสบความสำเร็จในลักษณะงานเดียวกันมาก่อน บุคคลจะตั้งความคาดหวังในการทำงานครั้งต่อไปสูงขึ้นให้ใกล้เคียงกับความสามารถจริง แต่หากเคยล้มเหลว ความคาดหวังจะลดลงเพื่อลดความรู้สึกผิดหวังจากระดับความคาดหวังที่ตั้งสูงไว้กว่าความสามารถจริง

3. โอกาสในการประสบความสำเร็จ เป็นการคาดคะเนล่วงหน้าเกี่ยวกับผลลัพธ์ตามมุมมอง ความคิด หรือพฤติกรรม ซึ่งขึ้นอยู่กับประสบการณ์และเกณฑ์ที่แต่ละบุคคลใช้ในการประเมินค่า อาจเป็นรูปธรรมหรือนามธรรมว่าจะมีความเป็นไปได้ในการประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดในอนาคต

Eccles และคณะ (1983) ได้แบ่งองค์ประกอบของแรงจูงใจในด้านความคาดหวังที่เชื่อมโยงกับความเชื่อออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่:

1. ความเชื่อในความสามารถ (competence beliefs) หมายถึง การตัดสินใจความสามารถของบุคคลในการทำงานให้สำเร็จ (Eccles & Wigfield, 2002) รวมถึงการประเมินความสามารถการทำงานในภารกิจที่แตกต่างกันหรือทัศนคติที่มีผลต่อความสามารถของตนเองในปัจจุบัน (Xiang, McBride, & Guan, 2004)

2. ความคาดหวังในความสำเร็จ (expectancies for success) หมายถึง ความเชื่อในความสามารถเฉพาะของแต่ละบุคคล ที่ตนจะสามารถทำภารกิจให้บรรลุได้ผลลัพธ์ที่น่าพึงพอใจได้ (Wigfield, 1994)

3.3 การวัดความคาดหวังความสำเร็จในงาน

แบบวัดความคาดหวังความสำเร็จในงาน ผู้วิจัยได้อ้างอิงแบบวัดความคาดหวังความสำเร็จในงานของ แบงค์ พงษ์ชัย (2563) ที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดของ Eccles & et al. (1983) ที่สร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎี Expectancy Value Theory เพื่อวัดระดับความคาดหวังความสำเร็จในงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต โดยผู้วิจัยใช้เป็นต้นฉบับสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) และดัดแปลงข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะของความคาดหวังความสำเร็จในงาน

3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังความสำเร็จในงาน

Plante, O'Keefe, & Theoret (2013) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และทฤษฎีความคาดหวังและคุณค่า โดยพบว่า 1). ตัวแปรการจัดเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และตัวแปรด้านความคาดหวังและคุณค่าเป็นตัวแปรอิสระที่เชื่อมโยงกับผลลัพธ์ด้านผลสัมฤทธิ์ 2). การจัดเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์โดยมีความคาดหวังและคุณค่าเป็นตัวแปรส่งผ่าน 3). การจัดเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังและคุณค่าต่องาน และ 4). การจัดเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์มีอิทธิพลที่จะส่งผลกระทบต่อความคาดหวังและคุณค่า จากการศึกษานี้มีจุดประสงค์เพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจในกระบวนการสร้างแรงจูงใจ

4. แนวคิดเกี่ยวกับการให้คุณค่าในงาน

4.1 ความหมายของการให้คุณค่าในงาน

การให้คุณค่า (value) หมายถึงทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจและชี้นำพฤติกรรม เมื่อบุคคลเห็นคุณค่าในสิ่งใด จะให้ความสำคัญและใส่ใจในสิ่งนั้นจนเกิดเป็นความยึด

มัน ซึ่งความคาดหวังและการให้คุณค่านี้ส่งผลให้เกิดความเชื่อด้านแรงจูงใจ (motivational beliefs) ที่นำไปสู่ความสำเร็จ อย่างไรก็ตาม การที่จะเกิดความเชื่อดังกล่าว บุคคลต้องรับรู้และตีความประสบการณ์ในทิศทางที่สนับสนุนความคาดหวังและการให้คุณค่าเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง (Eccles et al., 1983; Eccles & Wigfield, 2002; Wigfield & Eccles, 2001) ระบุว่า การให้คุณค่าแสดงถึงระดับของความสำคัญที่บุคคลรับรู้ต่อผลตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับ ซึ่งยิ่งบุคคลรับรู้ถึงคุณค่าของผลลัพธ์ว่ามีความสำคัญมากเท่าใด แรงจูงใจที่จะทุ่มเทก็จะเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย

Stein (1961) อธิบายว่าการให้คุณค่าเป็นปัจจัยที่กำหนดทางเลือกและพฤติกรรมของบุคคล เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จหรือล้มเหลว สิ่งที่สำคัญหรือน้อยสำคัญ รวมถึงความต้องการหรือไม่ต้องการ ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์และเป็นแนวทางการกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์

Coleman (1971) ให้คำนิยามว่าการให้คุณค่าเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม ความคิดหรือความรู้สึกของบุคคล ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการสร้างและชี้นำพฤติกรรม โดยคนที่เห็นคุณค่าในสิ่งใดจะให้ความสำคัญและใส่ใจในการค้นหาและยึดมั่นในสิ่งนั้น แต่หากให้คุณค่ากับสิ่งนั้นน้อยลง ความสนใจและความยึดมั่นในสิ่งนั้นก็จะลดลงตามไปด้วย

เมื่อพิจารณาจากการศึกษาแนวคิดต่างๆสรุปได้ว่า การให้คุณค่า (value) หมายถึงความคิดหรือความรู้สึกของบุคคลที่ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน บุคคลที่ให้คุณค่าในงานจะให้ความสำคัญและความสนใจในงาน เห็นประโยชน์ในสิ่งที่ทำจนเกิดการยึดมั่นในการปฏิบัติต่อสิ่งนั้น

4.2 องค์ประกอบของการให้คุณค่าในงาน

J. S. Eccles และ Wigfield (1995) ได้แบ่งองค์ประกอบของการให้คุณค่าในงานออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่:

1. คุณค่าในความสำเร็จ (attainment value) หมายถึงความสำคัญที่บุคคลให้กับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยที่บุคคลจะรับรู้ถึงคุณสมบัติของงาน เช่น บุคลากรที่มองว่าคะแนนการประเมินผลงานมีความสำคัญต่อหน้าที่การงานของเขา บุคลากรจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ส่งผลให้ระดับการให้คุณค่าในความสำเร็จสูง

2. คุณค่าต่อภายใน (intrinsic value) คือความรู้สึกสุข สนุกสนาน หรือพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากภายในขณะปฏิบัติกิจกรรมนั้นๆ บุคคลจะแสดงพฤติกรรมที่สื่อถึงความกระตือรือร้นและสนใจในการทำกิจกรรม เนื่องจากได้รับความพึงพอใจจากกิจกรรมนั้น

3. คุณประโยชน์ (utility value) คือคุณค่าของงานที่มีต่อผลลัพธ์ในปัจจุบันหรือเป้าหมายในอนาคต ตัวอย่างเช่น บุคลากรตั้งใจทำงานเพื่อการประเมินผลงานที่ดี หากผลการประเมินดีต่อเนื่อง ก็อาจส่งผลให้ได้เลื่อนตำแหน่งเร็วขึ้น

4. ความคุ้มค่า (cost) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 1). การรับรู้ถึงความพยายามที่ต้องใช้ในการทำภารกิจ 2). การเสียสละเวลาที่ต้องทุ่มเท 3). ความเสี่ยงจากความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น (Eccles et al., 1983) ปัจจัยด้าน cost นี้ส่งผลต่อการประเมินว่าคุ้มค่าต่อเวลาที่จะลงทุนหรือไม่ อย่างไรก็ตามเนื่องจาก cost เป็นปัจจัยทางลบจึงไม่ได้ถูกรวมในปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้นที่เป็นคุณค่าในงาน (Eccles และ Wigfield, 2002) สรุปแล้ว cost เป็นปัจจัยทางลบในการปฏิบัติงานและงานวิจัยส่วนใหญ่ไม่นิยมใช้ จึงเป็นเหตุผลที่ผู้วิจัยไม่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

4.3 การวัดการให้คุณค่าในงาน

ผู้วิจัยได้อ้างอิงแบบวัดการให้คุณค่าในงาน แบบค์ พงษ์ขยัน(2563) ที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดของ Wigfield & Eccles (1992) ที่สร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎี Expectancy Value Theory เพื่อวัดระดับการให้คุณค่าในงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต โดยผู้วิจัยใช้เป็นต้นฉบับสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) และดัดแปลงข้อความให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะของการให้คุณค่าในงาน

4.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้คุณค่าในงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในความสำเร็จและการให้คุณค่าในงานต่อการปฏิบัติงาน พบว่างานวิจัยหลายชิ้นมีลักษณะคล้ายคลึงกัน ดังนี้

Soyoung & Sungchan (2017) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการทำงานในหน่วยงานและความพึงพอใจในงานของพนักงานรัฐบาลสหรัฐ โดยอิงตามทฤษฎีความคาดหวังและคุณค่าของ Vroom (1964) พบว่าประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน

Chareonwongsak (2017) ได้ศึกษาวิธีเพิ่มแรงจูงใจให้คณะกรรมการเพื่อยกระดับการแข่งขันของสหกรณ์ในประเทศไทย โดยใช้กรอบแนวคิดจากทฤษฎีความคาดหวังและคุณค่าผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจของคณะกรรมการสหกรณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของสหกรณ์อย่างมีนัยสำคัญ

แบบค์ พงษ์ขยัน (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการรับรู้เป้าหมายขององค์กรกับการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังใน

ความสำเร็จ และการให้คุณค่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ผลการศึกษาพบว่าเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวัง และการให้คุณค่าในงานมีบทบาทสำคัญต่อการส่งอิทธิพลจากการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายขององค์การไปสู่การปฏิบัติงาน สอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวังและคุณค่า (Expectancy Value Theory) ที่อธิบายว่าความคาดหวังและการให้คุณค่าในความสำเร็จเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดทิศทางพฤติกรรมที่นำไปสู่ความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

5. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงาน (job performance) หมายถึง พฤติกรรมที่ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ในการทำงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการประเมินศักยภาพ ประสิทธิภาพ และความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร การทำงานของบุคลากรมีผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์การ ดังนั้นหน่วยงานทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชนจึงให้ความสำคัญและพัฒนากลยุทธ์และนโยบายต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อาจกล่าวได้ว่าความสำเร็จขององค์การนั้นขึ้นอยู่กับการทำงานของบุคลากรเป็นหลัก โดยแนวคิดนี้ครอบคลุม 1). ความหมายของการปฏิบัติงาน 2). องค์ประกอบของการปฏิบัติงาน 3). ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และ 4). การวัดการปฏิบัติงาน

5.1 ความหมายของการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานเป็นตัวแปรที่มีการศึกษากันอย่างแพร่หลายในบริบทขององค์การ โดยมีการให้คำนิยามไว้หลายรูปแบบ ดังนี้

Bernardin & Beatty (1984) (อ้างถึงใน Viswesvaran & Ones, 2000) ให้นิยามการปฏิบัติงานว่าเป็นผลลัพธ์จากการทำงานที่เฉพาะเจาะจง ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถ แรงจูงใจ และบริบทที่เฉพาะเจาะจงของพนักงานในเวลานั้น ๆ

Campbell (1990) อธิบายว่าการปฏิบัติงานคือพฤติกรรมหรือการกระทำที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์การ ส่งผลให้เกิดการกระทำสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ

Honiball (2008) เห็นว่าการปฏิบัติงานคือผลลัพธ์ของภารกิจที่มุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ และสะท้อนการเชื่อมโยงกับเป้าหมายทั้งของหน่วยงานและส่วนบุคคล

Mathis (2010) ระบุว่าการทำงานคือการปฏิบัติที่ถูกประเมินเพื่อพิจารณาว่าผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดีเพียงใด โดยใช้มาตรฐานขององค์การเป็นเกณฑ์ และสื่อสารผลประเมินนี้กับพนักงาน

Viswesvaran & Ones (2000) กำหนดว่าการปฏิบัติงานเป็นพฤติกรรมหรือการกระทำใด ๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงานและมีผลต่อเป้าหมายขององค์การซึ่งสามารถวัดผลได้

Suliman (2001) กล่าวว่า การปฏิบัติงานคือผลลัพธ์จากการกระทำของผู้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่จุดหมายขององค์การ ซึ่งสามารถประเมินได้และมีหลักฐานเชิงประจักษ์รองรับ

วารุณี ทองดี (2559) อธิบายว่าการปฏิบัติงานเป็นผลลัพธ์จากพฤติกรรมหรือการกระทำที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์การและบุคคล ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถและแรงจูงใจของพนักงาน โดยผลการปฏิบัติงานจะถูกเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดและสื่อสารผลการประเมินแก่พนักงาน

เมื่อพิจารณาจากการศึกษาแนวคิดต่างๆ สรุปได้ว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายขององค์การ ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวขึ้นอยู่กับความสามารถ แรงจูงใจ และบริบทการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ผลการประเมินจะถูกสื่อสารให้ผู้ปฏิบัติงานรับทราบเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง

5.2 องค์ประกอบของการปฏิบัติงาน

จากการศึกษางานวิจัยและเอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้อง พบว่านักวิจัยและนักวิชาการได้แบ่งองค์ประกอบของการปฏิบัติงานออกเป็นหลายด้าน ซึ่งเป็นตัวแปรที่ได้รับการศึกษาอย่างแพร่หลายในบริบทขององค์การ ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมและนำเสนอองค์ประกอบของการปฏิบัติงานโดยมีรายละเอียดดังนี้

Campbell (1990) ได้แบ่งการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. ความชำนาญในงานที่มีความเฉพาะเจาะจงต่อหน้าที่ (job specific task proficiency) ซึ่งหมายถึงระดับทักษะในการปฏิบัติงานที่จำเป็นเฉพาะสำหรับตำแหน่งงานนั้นๆ
2. ความชำนาญในงานที่ไม่มีความเฉพาะเจาะจงต่อหน้าที่ (non-job specific task proficiency) หมายถึงระดับทักษะในการปฏิบัติงานที่ไม่จำกัดอยู่เพียงในตำแหน่งงานเดียว
3. ความชำนาญในด้านการสื่อสารการด้วยการเขียนและการพูด (written and oral communication task proficiency) หมายถึง ระดับความเชี่ยวชาญในการเขียนและการพูดเพื่อถ่ายทอดข้อมูลต่างๆ ต่อผู้อื่น

4. การทุ่มเทพยายาม (demonstrating effort) หมายถึง ความวิริยะอุตสาหะ ความพยายาม และความเต็มใจที่จะทำงานภายใต้สถานการณ์ที่ยากลำบาก

5. การรักษาระเบียบวินัย (maintaining personal discipline) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่หลีกเลี่ยงการกระทำที่ฝ่าฝืนกฎระเบียบ

6. การส่งเสริมการทำงานร่วมกันของเพื่อนร่วมงานและทีม (facilitating peer and team performance) คือ ระดับของพฤติกรรมที่สนับสนุนให้ทีมทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. ภาวะผู้นำหรือการบังคับบัญชา (supervision/leadership) คือ การกระตุ้น การจูงใจ และการมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายของงาน

8. การจัดการและบริหารงาน (management/administration) คือ การดำเนินการในหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและจัดการงาน

Borman & Motowidlo (2014) ได้จำแนกพฤติกรรมการปฏิบัติงานออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ (task performance) หมายถึง การปฏิบัติงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งมุ่งหวังให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. พฤติกรรมการปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ (contextual performance) หมายถึง การกระทำที่ไม่ได้ระบุว่าเป็นภารกิจหรือไม่ถูกมอบหมายจากหน่วยงานหรือองค์กร แต่มีส่วนช่วยสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

โดยความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่สามารถแบ่งออกเป็น 3 เกณฑ์ ดังนี้ (Borman & Motowidlo, 2014; Motowidlo & Schmit, 1999 อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร, 2554):

1. กิจกรรมตามบทบาทในงานจะแตกต่างกันไปตามตำแหน่งหน้าที่ แต่พฤติกรรมนอกบทบาทมีความคล้ายคลึงกันในหลายตำแหน่ง

2. พฤติกรรมตามบทบาทสัมพันธ์กับความสามารถของบุคคล ขณะที่พฤติกรรมนอกบทบาทเกี่ยวข้องกับบุคลิกและแรงจูงใจส่วนบุคคล

3. พฤติกรรมตามบทบาทเป็นหน้าที่ที่องค์กรระบุไว้ชัดเจนว่าบุคคลต้องปฏิบัติ ส่วนพฤติกรรมนอกบทบาทขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของแต่ละบุคคลว่าจะทำหรือไม่

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบการปฏิบัติงานทั้ง 8 ด้านของ Campbell (1990) พบว่าองค์ประกอบ 5 ด้านเป็นพฤติกรรมตามบทบาทในงาน ได้แก่ 1). ความชำนาญในงานที่มีความเฉพาะเจาะจง 2). ความชำนาญในงานที่ไม่เฉพาะเจาะจง 3). ทักษะการสื่อสารทางการเขียนและการพูด 4). ภาวะผู้นำ และ 5). การบริหารจัดการ ส่วนองค์ประกอบ 3 ด้านของพฤติกรรมนอกบทบาทได้แก่ 1). ความทุ่มเท 2). การปฏิบัติตามกฎระเบียบ และ 3). การสนับสนุน ทีม Viswesvaran & Ones (2000) เสนอองค์ประกอบของการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน ดังนี้

1. ภาพรวมการปฏิบัติงาน (Overall Job Performance) หมายถึง ผลลัพธ์และประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของบุคลากร
2. ผลผลิตภาพ (Productivity) หมายถึง ปริมาณงานหรือบริการที่บุคลากรสามารถส่งมอบให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้รับบริการได้ตามกำหนดเวลา
3. ความทุ่มเทพยายาม (Effort) หมายถึง ความพยายามและความมุ่งมั่นของบุคลากร ซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดในงานที่ได้รับมอบหมาย
4. องค์ความรู้ในงาน (Job Knowledge) หมายถึง ความรู้และความชำนาญที่บุคลากรแสดงออกผ่านการทำงานของตนเอง
5. ความสามารถด้านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Competence) หมายถึง ความสามารถในการสร้างปฏิสัมพันธ์และความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นในองค์กร
6. ความสามารถด้านการบริหารจัดการ (Administrative Competence) หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการงานตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายในองค์กร
7. คุณภาพงาน (Quality) หมายถึง คุณภาพของผลงานที่บุคลากรสร้างขึ้นตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด
8. ความสามารถด้านการสื่อสาร (Communication Competence) หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารของบุคลากรอย่างครบถ้วนและตรงตามวัตถุประสงค์ของงานที่ได้รับมอบหมาย
9. ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความสามารถของหัวหน้างานในการโน้มน้าวและกระตุ้นทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความมุ่งมั่นเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย
10. การปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance with the Rules) หมายถึง การที่พนักงานปฏิบัติตามระเบียบและนโยบายที่องค์กรกำหนด

ในการศึกษานี้ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดการปฏิบัติงาน 3 องค์ประกอบจาก 10 องค์ประกอบที่ Viswesvaran & Ones (2000) ซึ่งมุ่งเน้นวัดพฤติกรรมการทำงานตามบทบาทหน้าที่ (task performance) ได้แก่ 1). ผลผลิตภาพ (productivity) คือ ปริมาณงานที่ทำสำเร็จตามข้อตกลงกับหน่วยงานและเสร็จสิ้นตามกำหนด 2). คุณภาพงาน (quality) หมายถึง ความสอดคล้องของผลลัพธ์กับมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด รวมถึงความคุ้มค่ากับทรัพยากรที่ใช้และความพึงพอใจของผู้รับบริการ และ 3). ความรู้ในงานที่ปฏิบัติ (job knowledge) หมายถึง ความรู้ทักษะ และความเชี่ยวชาญที่ส่งเสริมความสำเร็จตามเป้าหมาย

5.3 การวัดการปฏิบัติงาน

Gomez-Mejia, Balkin, และ Cardy (2007) ได้เสนอว่าสามารถวัดการปฏิบัติงานได้สองรูปแบบ คือ การวัดการปฏิบัติงานที่แท้จริง (absolute value) และการวัดแบบเปรียบเทียบ (relative judgment) ซึ่งเป็นการประเมินภาพรวมของการปฏิบัติงานที่สัมพันธ์กับงานทั้งหมด รวมถึงองค์ประกอบทางพฤติกรรม นอกจากนี้ Heneman, Judge, และ Kammeyer-Mueller (2003) ยังเน้นถึงแนวโน้มความสำคัญในการพัฒนาวิธีการประเมินการปฏิบัติงานขององค์กร โดยพบว่าแบบประเมินการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือที่นิยมใช้มากที่สุดในการวัดการปฏิบัติงานของบุคลากร

ผู้วิจัยได้อ้างอิงแบบวัดการปฏิบัติงานของ วารุณี ทองดี (2559) ซึ่งเป็นการวัดระดับการรับรู้พฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ (task performance) ที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดของ Viswesvaran (1993) เพื่อวัดระดับการรับรู้ต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต โดยผู้วิจัยใช้เป็นต้นฉบับสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) และดัดแปลงข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะของการปฏิบัติงาน

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาของ Koopmans et al. (2011) พบว่าองค์ประกอบของตัวแปรการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันตามแนวคิดและการวัดที่เลือกใช้ โดยเมื่อรวบรวมกรอบแนวคิดจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่าการปฏิบัติงานประกอบด้วย 3 ประเภทหลัก ได้แก่ 1). พฤติกรรมการทำงานตามบทบาทหน้าที่ (task performance) 2). พฤติกรรมการทำงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ (contextual performance) และ 3). พฤติกรรมที่ต่อต้านการปฏิบัติงาน (counterproductive work behavior) สอดคล้องกับแนวคิดเชิงวิชาการของ Borman และ Motowidlo (2014) รวมถึง Motowidlo & Schmit (1999) ซึ่งจำแนกการปฏิบัติงานเป็นสองกลุ่มหลัก ได้แก่ 1). พฤติกรรมการทำงานตามบทบาทหน้าที่ และ 2). พฤติกรรมการทำงาน

นอกเหนือบทบาทหน้าที่ (ชูชัย สมितिไกร, 2547) โดยแนวคิดทั้งสองนี้ช่วยอธิบายมิติของการปฏิบัติงานให้เข้าใจได้ดียิ่งขึ้น

งานวิจัยของ วารุณี ทองดี (2559) ที่ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายที่มีต่อการปฏิบัติงานในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และความยืดหยุ่นในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน รวมถึงงานของ วารุณี จันทาพูน (2562) ที่วิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การต่อการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงานในกลุ่มพนักงานรัฐวิสาหกิจ

งานวิจัยของ แบนด์ พงษ์ขยัน (2563) ที่ศึกษาผลของการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายขององค์การต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวัง และการให้คุณค่าเป็นตัวแปรส่งผ่าน

6. ทฤษฎีความคาดหวังและการให้คุณค่า

ในหัวข้อนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอโมเดลทฤษฎีที่ใช้ในการอธิบายกรอบแนวคิดของงานวิจัย โดยทฤษฎีนี้ทำหน้าที่เชื่อมโยงและแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสำคัญที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย อัตมโนทัศน์ด้านวิชาการ การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังต่อความสำเร็จในงาน การให้คุณค่าในงาน และการปฏิบัติงาน เพื่อแสดงให้เห็นถึงลักษณะของความสัมพันธ์ของตัวแปรในงานวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่กรอบแนวคิดของการวิจัยในครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

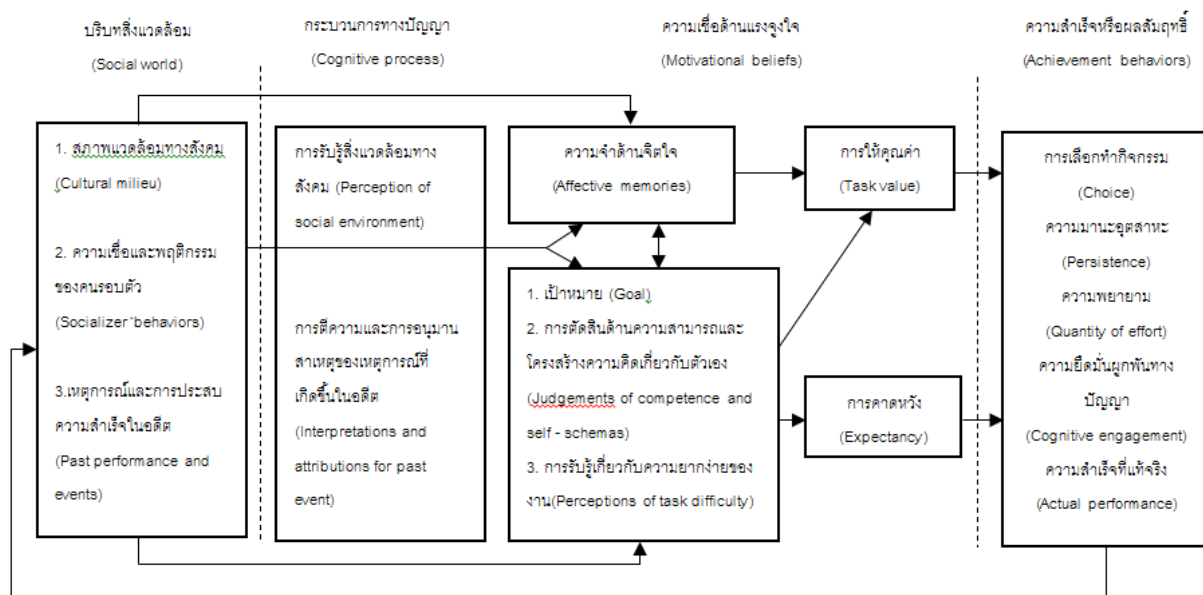
6.1 โมเดลทฤษฎี Expectancy Value model

ทฤษฎีความคาดหวังและคุณค่าเป็นหนึ่งในทฤษฎีทางจิตวิทยา ที่มีบทบาทในการอธิบายทฤษฎีแรงจูงใจที่ผลักดันให้บุคคลบรรลุถึงเป้าหมาย (Wigfield, 1994) ทฤษฎีนี้ได้รับการสนับสนุนจากนักวิจัยหลายท่าน รวมถึง Vroom (1964) ที่ได้เสนอว่าปัจจัยหลักที่กำหนดแรงจูงใจนั้นประกอบด้วย 1). ความคาดหวัง (expectancy) หมายถึงการประเมินโอกาสความสำเร็จของผลลัพธ์จากการลงมือกระทำ และ 2). คุณค่า (value) ซึ่งแต่ละบุคคลจะให้ความสำคัญกับผลลัพธ์นั้นแตกต่างกัน ปัจจัยทั้งสองนี้รวมกันเป็นสมการคูณ โดยแรงจูงใจมีค่าเท่ากับผลคูณระหว่างความคาดหวังและคุณค่า ($\text{motivation} = \text{expectancy} \times \text{value}$)

จากที่กล่าวมาข้างต้นแรงจูงใจเกิดขึ้นจากการที่บุคคลคาดหวังว่าตนเองมีศักยภาพที่จะทำงานสำเร็จและมองเห็นคุณค่าในงานนั้น ความคาดหวังและการให้คุณค่าคือองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจและเป็นตัวแปรสำคัญของทฤษฎีความคาดหวังและการให้คุณค่า (Expectancy Value Theory) โดย Schunk และคณะ (2008) อธิบายว่าทฤษฎีนี้มุ่งเน้นการรับรู้ส่วนบุคคลและความเชื่อในบทบาทตัวแปรส่งผ่านที่ส่งผลต่อพฤติกรรม โดยประกอบด้วย 1).

ความเชื่อในความสามารถในการทำงานของบุคคลว่าตนเองสามารถทำงานนั้นให้สำเร็จได้ (expectancy) และ 2). ความเชื่อในคุณค่าหรือความพึงพอใจในงานที่ทำ (value) กล่าวคือ หากอาจารย์โรงเรียนสาธิตเชื่อว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานแต่ไม่เห็นคุณค่าของงานนั้น ก็อาจจะไม่ได้ลงมือทำงานนั้น ในทางกลับกัน แม้เห็นว่างานนั้นมีคุณค่าแต่ขาดความเชื่อในความสามารถของตนเอง ก็อาจจะไม่ได้ลงมือทำงานเช่นกัน

งานวิจัยด้านการศึกษาที่อ้างอิงทฤษฎีความคาดหวังและการให้คุณค่าแสดงให้เห็นว่า ความคาดหวัง (expectancy) และการให้คุณค่า (value) เป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถใช้ทำนายพฤติกรรมในอนาคตได้ ดังนี้ 1). การเลือกทำกิจกรรมในอนาคต (future choice behavior) 2). ความยึดมั่นผูกพันทางปัญญา (engagement) 3). ความพยายามในการทำกิจกรรม (persistence) และ 4). ผลสัมฤทธิ์หรือความสำเร็จของบุคคล (actual achievement) ทฤษฎีนี้ช่วยให้การศึกษาแรงจูงใจในเชิงจิตวิทยามีความชัดเจนทางเหตุผลและสะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการทางปัญญากับแรงจูงใจ แม้ว่าทฤษฎีความคาดหวังและการให้คุณค่าจะมุ่งเน้นศึกษาเกี่ยวกับความคาดหวังความสำเร็จและคุณค่าในงานมาตั้งแต่เริ่มต้น แต่ปัจจุบันได้มีการเพิ่มเติมตัวแปรด้านบริบทสิ่งแวดล้อมเข้ามา ทำให้ทฤษฎีนี้พัฒนาเป็นทฤษฎีความคาดหวังและการให้คุณค่าในรูปแบบปัจจุบัน (Current Expectancy Value Theory) Eccles และคณะ (1983) ได้นำเสนอโครงสร้างทฤษฎีความคาดหวังและการให้คุณค่าในรูปแบบใหม่ โดยพัฒนามาจากโมเดลดั้งเดิมของ Atkinson ทฤษฎีนี้เน้นการสะท้อนกระบวนการทางปัญญาที่เชื่อมโยงกับความเชื่อด้านแรงจูงใจ ผ่านการวิจัยระยะยาวเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนช่วงวัยรุ่น พบว่า ความเชื่อในความสำเร็จและการให้คุณค่ากับงานสามารถทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (achievement performance) ความพยายามอย่างสม่ำเสมอในการเรียน (persistence) การพยายามทุ่มเท (effort) และการตัดสินใจเลือกทำกิจกรรมในอนาคต (choice) ของนักเรียนได้ นอกจากนี้การตัดสินใจด้านความสามารถของบุคคล การรับรู้เกี่ยวกับความยากง่ายของงาน การตั้งเป้าหมาย โครงสร้างความคิดเกี่ยวกับตัวเอง และความจำด้านจิตใจ ยังมีอิทธิพลส่งผลต่อความคาดหวังและการให้คุณค่าของบุคคลอีกด้วย (Wigfield & Eccles, 2000) ทั้งนี้ Schunk และคณะ (2008) ได้พัฒนาโมเดลความคาดหวังและการให้คุณค่า โดยมุ่งเน้นอธิบายกระบวนการทางปัญญาและปัจจัยทางสังคมของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จากโมเดลความคาดหวังและการให้คุณค่าของ Eccles และคณะดังภาพประกอบดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 5 ความคาดหวังและการให้คุณค่า Expectancy Value model

ที่มา Schunk et al.(2008)

จากภาพประกอบ 5 ความสำเร็จหรือผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นจากปัจจัยสำคัญสองประการ คือ ความคาดหวัง (expectancy) และการให้คุณค่า (value) ซึ่งเป็นตัวแปรแรงจูงใจภายในที่สะท้อนความคิดและความเชื่อส่วนบุคคล การให้คุณค่า (value) ประกอบไปด้วยระดับความสนใจ(interest) ความสำคัญ (importance) การมองเห็นประโยชน์(utility) ที่บุคคลรู้สึกต่องาน ส่วนความคาดหวัง (expectancy) หมายถึงความเชื่อของบุคคลในการคาดการณ์ว่าตนจะสามารถทำงานนั้นให้สำเร็จได้ดีเพียงใดในอนาคต ความคาดหวังและการให้คุณค่านี้เป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถทำนายพฤติกรรมสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1). ความสำเร็จที่แท้จริง (actual performance) หรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2). ความยืดหยุ่นผูกพันทางปัญญา (cognitive engagement) ที่สะท้อนถึงการมีส่วนร่วมทางด้านความคิดในงานและการกำกับตัวเอง 3). ความพยายามและความมานะอดทน (effort/persistence) และ 4). การเลือกทำงาน (choice) ที่แสดงถึงการเลือกทำงานที่สนใจเมื่อบุคคลได้รับอิสระในการตัดสินใจ

ความคาดหวังและการให้คุณค่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญซึ่งเป็นจุดกำเนิดของความเชื่อด้านแรงจูงใจ (motivational beliefs) ที่ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมและผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน ความเชื่อด้านแรงจูงใจนี้ยังได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลายประการ ได้แก่ 1). ความจำด้านจิตใจ (affective memories) ซึ่งเป็นประสบการณ์ด้านความรู้สึกที่บุคคลเคยมีต่องานหรือกิจกรรม อาจส่งผลต่อการให้คุณค่าในงานนั้น ๆ กล่าวคือ ประสบการณ์เดิมที่มีผลกระทบทางด้าน

บวกหรือลบจะส่งผลต่อการประเมินและความผูกพันที่บุคคลมีต่องานนั้น 2). เป้าหมาย (goals) ซึ่งประกอบด้วยทั้งเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว ที่มีผลในการกำหนดทิศทางและความมุ่งมั่นของบุคคลในแต่ละช่วงเวลา 3). โครงสร้างความคิดเกี่ยวกับตัวเอง (self-schemas) หรือความเชื่อที่บุคคลมีต่อตัวเอง เช่น บุคลิกภาพ ความเชื่อเกี่ยวกับเอกลักษณ์ และความสามารถเฉพาะตน ที่มีผลในการกำหนดเป้าหมายและการให้คุณค่าในงาน และ 4). การรับรู้เกี่ยวกับความยากง่ายของงาน (perceptions of task difficulty) ที่สะท้อนการประเมินว่าหน้าที่นั้นมีความยากง่ายและท้าทายเพียงใด

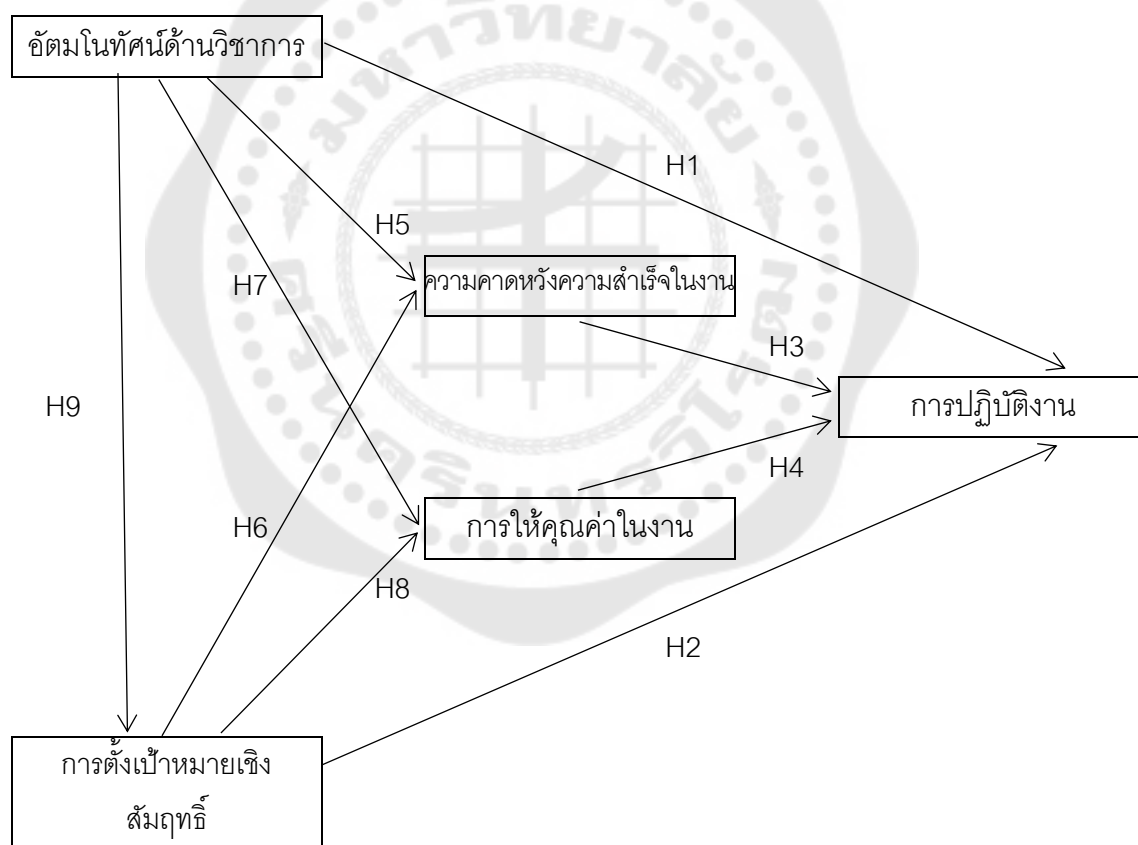
นอกจากนี้ กระบวนการทางปัญญา (cognitive processes) ยังเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนความเชื่อด้านแรงจูงใจนี้ โดยกระบวนการดังกล่าวเกิดจากการรับรู้สิ่งแวดล้อมทางสังคม (perception of social environment) และการตีความประสบการณ์ที่ผ่านมาของบุคคล (interpretations and attributions for past events) ซึ่งได้รับอิทธิพลจากตัวแปรภายนอก 3 ประการที่อยู่ในบริบทของสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งเป็นตัวแปรแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ 1). สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมและสังคม (cultural milieu) 2). ความเชื่อและพฤติกรรมของผู้คนที่รอบตัว (socializers' behaviors) เช่น เพื่อนร่วมงาน ครู หรือหัวหน้างาน และ 3). เหตุการณ์และการประสบความสำเร็จในอดีต (past performances and events) ซึ่งตัวแปรเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความเชื่อและแรงจูงใจของบุคคล

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า โมเดลทฤษฎีความคาดหวังและการให้คุณค่าในบริบททางจิตวิทยาสังคมสามารถช่วยอธิบายถึงกระบวนการพัฒนาความเชื่อด้านแรงจูงใจ เกิดการผสมรวมระหว่างกระบวนการทางปัญญาและอิทธิพลจากสังคมและวัฒนธรรม นอกจากนี้ ทฤษฎียังแสดงให้เห็นว่าความเชื่อด้านแรงจูงใจของบุคคลไม่ได้เกิดขึ้นจากภายในเท่านั้น แต่ยังได้รับอิทธิพลจากปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับบริบททางสังคมและวัฒนธรรมซึ่งเป็นสิ่งแวดล้อมที่บุคคลปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรร่วมกัน

7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตามทฤษฎีความคาดหวังและการให้คุณค่าได้อธิบายว่า ความคาดหวังและการให้คุณค่าที่บุคคลมีต่อความสำเร็จในงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการมุ่งมั่นและความพยายามสู่การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยความคาดหวังและการให้คุณค่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการเรียนรู้และความสำเร็จในงานของบุคคล (Eccles & Wigfield, 1995; Wigfield & Eccles, 2001) การที่บุคคลจะมีความเชื่อในความสามารถของตนหรือมีความคาดหวังในความสำเร็จในงาน รวมถึงการให้คุณค่าต่องานที่ทำ ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ถึงการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อม

ทางสังคมและค่านิยมทางวัฒนธรรมที่ร่ายล้อมอยู่ ซึ่งเมื่อตนมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนแล้ว ย่อมส่งผลให้เกิดความคาดหวังว่าจะสามารถทำสิ่งนั้นได้สำเร็จ กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มุ่งมั่นสู่ผลสัมฤทธิ์ตามที่ตั้งใจไว้ ทั้งนี้การให้คุณค่าในกิจกรรมหรือเป้าหมายใดๆนั้น บุคคลจำเป็นต้องมีการตั้งเป้าหมายให้ชัดเจนเสียก่อน ซึ่งเป้าหมายที่ตั้งไว้นี้จะส่งผลต่อระดับความคาดหวังและการให้คุณค่าในสิ่งที่ทำ (Plante et al., 2013) ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้นำทฤษฎีความคาดหวังและการให้คุณค่ามากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยให้ความสำคัญกับตัวแปรด้านอัตมโนทัศน์ทางวิชาการของอาจารย์โรงเรียนสาธิตที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังในความสำเร็จและการให้คุณค่าต่องานเป็นตัวแปรส่งผ่านที่แสดงเป็นเส้นความสัมพันธ์ดัง



ภาพประกอบ 6 กรอบแนวคิดการวิจัย

8. สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ ดังนี้

1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอัตมโนทัศน์ด้านวิชาการที่มีต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงาน เป็นตัวแปรส่งผ่าน มีความสอดคล้องเชิงประจักษ์

2. อัตมโนทัศน์ด้านวิชาการมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จในงาน การให้คุณค่าในงาน เป็นตัวแปรส่งผ่าน

2.1 อัตมโนทัศน์ด้านวิชาการมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต

2.2 อัตมโนทัศน์ด้านวิชาการมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ เป็นตัวแปรส่งผ่าน

2.3 อัตมโนทัศน์ด้านวิชาการมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต โดยมีความคาดหวังความสำเร็จในงาน เป็นตัวแปรส่งผ่าน

2.4 อัตมโนทัศน์ด้านวิชาการมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต โดยมีการให้คุณค่าในงาน เป็นตัวแปรส่งผ่าน

บทที่ 3

วิธีดำเนินงานวิจัย

การศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต โดยมี การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังและคุณค่าเป็นตัวแปรส่งผ่าน ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการ ตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. แนวทางการพัฒนาแบบวัดให้มีคุณภาพ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรในการวิจัย

ประชากร คือ อาจารย์โรงเรียนสาธิตสังกัดมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 โรงเรียน จำนวน 638 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้างนี้

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้างนี้ ผู้วิจัยได้คำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็น ตัวแทนของประชากรด้วยค่าความเชื่อมั่น 95% และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนสัมพันธ์เท่ากับ 0.05 โดยใช้สูตรการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากประชากรของ Kline (1998 อ้างถึง ใน Wang & Wang, 2012) ได้กล่าวว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับการใช้สถิติการวิเคราะห์ตัวแปรควรมี อย่างน้อย 10-20 เท่าของตัวแปรสังเกตในงานวิจัยนี้มีตัวแปรสังเกตจำนวน 12 ตัวแปร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล 250 คน โดยเลือกเก็บเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ โรงเรียนสาธิตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครจำนวน 4 โรงเรียน ผู้วิจัยได้ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

วิธีการสุ่มตัวอย่างและขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified sampling) โดยการคัดเลือกอาจารย์โรงเรียนสาธิต จากกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 4 โรงเรียนสาธิตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือก อาจารย์โรงเรียนสาธิตจากกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 4 โรงเรียนด้วยวิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบ ง่าย (Simple Random Sampling) ตามตารางที่ 1 จำนวนการสุ่มตัวอย่างดังนี้

ตาราง 1 จำนวนการสุ่มตัวอย่าง

โรงเรียนสาธิต	จำนวน(คน)	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. โรงเรียนสาธิตสังกัดมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ใน กรุงเทพมหานคร(แห่งที่1)		
1.1 กลุ่มสาระการเรียนรู้หลักสูตรปฐมวัย	16	7
1.2 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	20	7
1.3 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์	23	9
1.4 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	23	10
1.5 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา	9	3
1.6 กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา	10	5
1.7 กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ดนตรี และนาฏศิลป์	22	9
1.8 กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ	5	3
1.9 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ	16	7
รวม	144	60
2. โรงเรียนสาธิตสังกัดมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ใน กรุงเทพมหานคร(แห่งที่2)		
2.1 กลุ่มสาระการเรียนรู้หลักสูตรปฐมวัย	3	3
2.2 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	21	7
2.3 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์	27	9
2.4 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	43	15
2.5 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา	22	9
2.6 กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา	17	7
2.7 กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ดนตรี และนาฏศิลป์	27	9
2.8 กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ	12	5
2.9 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ	56	20
2.10 กลุ่มสาระการเรียนรู้แนะแนว	26	9
รวม	254	93

ตาราง 1 (ต่อ)

โรงเรียนสาธิต	จำนวน(คน)	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
3. โรงเรียนสาธิตสังกัดมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร (แห่งที่3)		
3.1 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	11	5
3.2 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์	13	5
3.3 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	24	9
3.4 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา	13	5
3.5 กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา	11	5
3.6 กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ดนตรี และนาฏศิลป์	12	5
3.7 กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ	6	3
3.8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ	28	12
3.9 กลุ่มสาระการเรียนรู้แนะแนว	5	3
รวม	123	52
4. โรงเรียนสาธิตสังกัดมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร (แห่งที่4)		
4.1 กลุ่มสาระการเรียนรู้หลักสูตรปฐมวัย	9	3
4.2 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	11	5
4.3 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์	12	5
4.4 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	21	8
4.5 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา	10	5
4.6 กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา	6	3
4.7 กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ดนตรี และนาฏศิลป์	10	5
4.8 กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ	6	3
4.9 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ	15	5
4.10 กลุ่มสาระการเรียนรู้แนะแนว	2	3
รวม	102	45
รวมทั้งหมด	623	250

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบวัดเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ร่วมวิจัย

ส่วนที่ 2 แบบวัดตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ได้แก่

2.1 แบบวัดทัศนคติด้านวิชาการ

2.2 แบบวัดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์

2.3 แบบวัดความคาดหวังความสำเร็จในงาน

2.4 แบบวัดการให้คุณค่าในงาน

2.5 แบบวัดการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 1 แบบวัดเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ร่วมวิจัย

แบบวัดมีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบ รายการ (check list) ประกอบด้วย

1. ข้อมูลนามบัญญัติ (nominal scale) ได้แก่ เพศ

2. ข้อมูลเรียงลำดับ (ordinal scale) ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลา

ในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบวัดตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

2.1 แบบวัดทัศนคติด้านวิชาการ

ผู้วิจัยได้อ้างอิงแบบวัดทัศนคติด้านวิชาการของ สุนทรพจน์ ดำรงค์พานิช (2550) ที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดของ Marsh (1997) เพื่อวัดระดับทัศนคติด้านวิชาการของอาจารย์โรงเรียนสาธิต โดยผู้วิจัยใช้เป็นต้นฉบับสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) และดัดแปลงข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะของทัศนคติด้านวิชาการ

ตัวอย่างข้อวัด เช่น

1. ฉันทำผลงานเชิงวิชาการได้ดี

2. การทำงานเชิงวิชาการเป็นสิ่งที่ฉันถนัด

หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการให้คะแนนแบบวัดทัศนคติด้านวิชาการ ใช้เกณฑ์การให้คะแนนตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

(5) ตรงกับตัวพจน์มากที่สุด

(4) ตรงกับตัวพจน์มาก

(3) ตรงกับตัวพจน์ปานกลาง

(2) ตรงกับตัวพจน์น้อย

(1) ตรงกับตัวทำน้อยที่สุด

โดยการแปลผลคะแนน ตอบมากที่สุดได้ 5 คะแนน และลดลงมาตามลำดับจนถึงน้อยที่สุดได้ 1 คะแนน กำหนดเกณฑ์การแปลผลคะแนน ตามแนวทางของ Best & Kahn (1997) ซึ่งมี เกณฑ์การแปลผล ดังนี้

4.51 – 5.00 อาจารย์โรงเรียนสาธิตมีระดับอัตรานักศึกษาด้านวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด/ ดีมาก/ สูงมาก

3.51 – 4.50 อาจารย์โรงเรียนสาธิตมีระดับอัตรานักศึกษาด้านวิชาการอยู่ในระดับมาก/ดี/สูง

2.51 – 3.50 อาจารย์โรงเรียนสาธิตมีระดับอัตรานักศึกษาด้านวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง/ พอใช้

1.51 – 2.50 อาจารย์โรงเรียนสาธิตมีระดับอัตรานักศึกษาด้านวิชาการอยู่ในระดับน้อย/ต่ำ/ไม่ค่อยดี

1.00 – 1.50 อาจารย์โรงเรียนสาธิตมีระดับอัตรานักศึกษาด้านวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด/ต่ำมาก/ ไม่ดี

2.2 แบบวัดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์

ผู้วิจัยได้อ้างอิงแบบวัดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ของ วารุณี ทองดี (2559) ที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดของ Hulleman & et al. (2010) ที่สร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ เพื่อวัดระดับการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ของอาจารย์โรงเรียนสาธิต โดยผู้วิจัยใช้เป็นต้นฉบับสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) และดัดแปลงข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์

ตัวอย่างข้อวัด เช่น

- 1.ฉันตั้งเป้าหมายเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของตนให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง
- 2.ฉันตั้งเป้าหมายที่จะปรับปรุงตนเองเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในงานให้ดียิ่งขึ้น
- 3.ฉันมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงานให้ได้มากที่สุด เพื่อมาตรฐานที่สูงขึ้น

หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการให้คะแนนแบบวัดความคาดหวังความสำเร็จในงาน ใช้เกณฑ์การให้คะแนนตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

(5) ตรงกับตัวทำมากที่สุด

- (4) ตรงกับตัวท่านมาก
- (3) ตรงกับตัวท่านปานกลาง
- (2) ตรงกับตัวท่านน้อย
- (1) ตรงกับตัวท่านน้อยที่สุด

โดยการแปลผลคะแนน ตอบมากที่สุดได้ 5 คะแนน และลดลงมาตามลำดับจนถึงน้อยที่สุดได้ 1 คะแนน กำหนดเกณฑ์การแปลผลคะแนน ตามแนวทางของ Best & Kahn (1997) ซึ่งมี เกณฑ์การแปลผล ดังนี้

4.51 – 5.00 อาจารย์โรงเรียนสาธิตมีระดับการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมากที่สุด/ ดีมาก/ สูงมาก

3.51 – 4.50 อาจารย์โรงเรียนสาธิตมีระดับการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก/ดี/สูง

2.51 – 3.50 อาจารย์โรงเรียนสาธิตมีระดับการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง/ พอใช้

1.51 – 2.50 อาจารย์โรงเรียนสาธิตมีระดับการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์อยู่ในระดับน้อย/ต่ำ/ไม่ค่อยดี

1.00 – 1.50 อาจารย์โรงเรียนสาธิตมีระดับการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด/ต่ำมาก/ ไม่ดี

2.3 แบบวัดความคาดหวังความสำเร็จในงาน

ผู้วิจัยได้อ้างอิงแบบวัดความคาดหวังความสำเร็จในงานของ แบนค์ พงษ์ขยัน(2563) ที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดของ Eccles & et al. (1983) ที่สร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎี Expectancy Value Theory เพื่อวัดระดับความคาดหวังความสำเร็จในงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต โดยผู้วิจัยใช้เป็นต้นฉบับสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) และดัดแปลงข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะของความคาดหวังความสำเร็จในงาน

ตัวอย่างข้อวัด เช่น

1. ฉันสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ
2. ฉันคาดว่าปีนี้นฉันจะสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าปีก่อน

หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการให้คะแนนแบบวัดความคาดหวังความสำเร็จในงาน ใช้เกณฑ์การให้คะแนนตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

- (5) ตรงกับตัวท่านมากที่สุด
- (4) ตรงกับตัวท่านมาก
- (3) ตรงกับตัวท่านปานกลาง
- (2) ตรงกับตัวท่านน้อย
- (1) ตรงกับตัวท่านน้อยที่สุด

โดยการแปลผลคะแนน ตอบมากที่สุดได้ 5 คะแนน และลดลงมาตามลำดับจนถึงน้อยที่สุดได้ 1 คะแนน กำหนดเกณฑ์การแปลผลคะแนน ตามแนวทางของ Best & Kahn (1997) ซึ่งมี เกณฑ์การแปลผล ดังนี้

4.51 – 5.00 อาจารย์โรงเรียนสาธิตมีระดับความคาดหวังความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมากที่สุด/ ดีมาก/ สูงมาก

3.51 – 4.50 อาจารย์โรงเรียนสาธิตมีระดับความคาดหวังความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก/ดี/สูง

2.51 – 3.50 อาจารย์โรงเรียนสาธิตมีระดับความคาดหวังความสำเร็จในงานอยู่ในระดับปานกลาง/ พอใช้

1.51 – 2.50 อาจารย์โรงเรียนสาธิตมีระดับความคาดหวังความสำเร็จในงานอยู่ในระดับน้อย/ต่ำ/ไม่ค่อยดี

1.00 – 1.50 อาจารย์โรงเรียนสาธิตมีระดับความคาดหวังความสำเร็จในงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด/ต่ำมาก/ ไม่ดี

2.4 แบบวัดการให้คุณค่าในงาน

ผู้วิจัยได้อ้างอิงแบบวัดการให้คุณค่าในงาน แบบค์ พงษ์ขยัน (2563) ที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดของ Wigfield & Eccles (1992) ที่สร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎี Expectancy Value Theory เพื่อวัดระดับการให้คุณค่าในงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต โดยผู้วิจัยใช้เป็นต้นฉบับสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) และดัดแปลงข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะของการให้คุณค่าในงาน

ตัวอย่างข้อวัด เช่น

1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันส่งผลต่อความก้าวหน้าของฉันในอนาคต
2. งานที่ฉันทำมีคุณค่าทางจิตใจกับตัวฉัน
3. ฉันรู้สึกว่างานที่ทำมีประโยชน์กับตัวฉัน

หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการให้คะแนนแบบวัดการให้คุณค่าในงาน ใช้เกณฑ์การให้คะแนนตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

- (5) ตรงกับตัวท่านมากที่สุด
- (4) ตรงกับตัวท่านมาก
- (3) ตรงกับตัวท่านปานกลาง
- (2) ตรงกับตัวท่านน้อย
- (1) ตรงกับตัวท่านน้อยที่สุด

โดยการแปลผลคะแนน ตอบมากที่สุดได้ 5 คะแนน และลดลงมาตามลำดับจนถึงน้อยที่สุดได้ 1 คะแนน กำหนดเกณฑ์การแปลผลคะแนน ตามแนวทางของ Best & Kahn (1997) ซึ่งมี เกณฑ์การแปลผล ดังนี้

4.51 – 5.00 อาจารย์โรงเรียนสาธิตมีระดับการให้คุณค่าในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด/ ดีมาก/ สูงมาก

3.51 – 4.50 อาจารย์โรงเรียนสาธิตมีระดับการให้คุณค่าในงาน อยู่ในระดับมาก/ ดี/ สูง

2.51 – 3.50 อาจารย์โรงเรียนสาธิตมีระดับการให้คุณค่าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง/ พอใช้

1.51 – 2.50 อาจารย์โรงเรียนสาธิตมีระดับการให้คุณค่าในงาน อยู่ในระดับน้อย/ ต่ำ/ ไม่ค่อยดี

1.00 – 1.50 อาจารย์โรงเรียนสาธิตมีระดับการให้คุณค่าในงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด/ ต่ำมาก/ ไม่ดี

2.5 แบบวัดการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้อ้างอิงแบบวัดการปฏิบัติงานของ วารุณี ทองดี (2559) ซึ่งเป็นการวัดระดับการรับรู้พฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ (task performance) ที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดของ Viswesvaran (1993) เพื่อวัดระดับการรับรู้ต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต โดยผู้วิจัยใช้เป็นต้นฉบับสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) และดัดแปลงข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะของการปฏิบัติงาน

ตัวอย่างข้อวัด เช่น

1. ฉันสามารถปฏิบัติงานเสร็จตรงตามเวลาที่หน่วยงานกำหนด
2. ฉันมีความเชี่ยวชาญในงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี
3. ฉันได้รับคำชมเชยจากหัวหน้างานและผู้ร่วมงาน

หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการให้คะแนนแบบวัดการปฏิบัติงาน ใช้เกณฑ์การให้คะแนนตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

- (5) ตรงกับตัวท่านมากที่สุด
- (4) ตรงกับตัวท่านมาก
- (3) ตรงกับตัวท่านปานกลาง
- (2) ตรงกับตัวท่านน้อย
- (1) ตรงกับตัวท่านน้อยที่สุด

โดยการแปลผลคะแนน ตอบมากที่สุดได้ 5 คะแนน และลดลงมาตามลำดับจนถึงน้อยที่สุดได้ 1 คะแนน กำหนดเกณฑ์การแปลผลคะแนน ตามแนวทางของ Best & Kahn (1997) ซึ่งมี เกณฑ์การแปลผล ดังนี้

4.51 – 5.00 อาจารย์โรงเรียนสาธิตมีระดับการรับรู้ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด/ ดีมาก/ สูงมาก

3.51 – 4.50 อาจารย์โรงเรียนสาธิตมีระดับการรับรู้ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของตนเองอยู่ในระดับมาก/ดี/สูง

2.51 – 3.50 อาจารย์โรงเรียนสาธิตมีระดับการรับรู้ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของตนเองอยู่ในระดับปานกลาง/ พอใช้

1.51 – 2.50 อาจารย์โรงเรียนสาธิตมีระดับการรับรู้ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของตนเองอยู่ในระดับน้อย/ต่ำ/ไม่ค่อยดี

1.00 – 1.50 อาจารย์โรงเรียนสาธิตมีระดับการรับรู้ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของตนเองอยู่ในระดับน้อยที่สุด/ต่ำมาก/ ไม่ดี

3. แนวทางการพัฒนาแบบวัดให้มีคุณภาพ

มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพ

1. ผู้วิจัยได้ศึกษา รวบรวมเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการดัดแปลงแบบวัดดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบวัดเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบวัด ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ มาเป็นต้นฉบับสำหรับดัดแปลงแบบวัด เพื่อใช้ในงานวิจัยครั้งนี้

ส่วนที่ 2 ประกอบไปด้วย แบบวัดทัศนคติด้านวิชาการ แบบวัดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ แบบวัดความคาดหวังความสำเร็จในงาน แบบวัดการให้คุณค่าในงาน และแบบวัดการปฏิบัติงาน ดังนี้

แบบวัดทัศนคติด้านวิชาการ ผู้วิจัยได้ดัดแปลงแบบวัดตามแนวคิดของ Marsh(1997) ที่ได้พัฒนาเนื้อหาโดย สุนทรพจน์ ดำรงค์พานิช (2550)

แบบวัดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ผู้วิจัยได้ดัดแปลงแบบวัดตามแนวคิดของ Hulleman & et al. (2010) ที่ได้พัฒนาเนื้อหาโดย วารุณี ทองดี (2559)

แบบวัดความคาดหวังความสำเร็จในงาน ผู้วิจัยได้ดัดแปลงแบบวัดตามแนวคิดของ Eccles & et al. (1983) ที่ได้พัฒนาเนื้อหาโดย แวงค์ พงษ์ขยัน (2563)

แบบวัดการให้คุณค่าในงาน ผู้วิจัยได้ดัดแปลงแบบวัดตามแนวคิดของ Wigfield และ Eccles (1992) ที่ได้พัฒนาเนื้อหาโดย แวงค์ พงษ์ขยัน (2563)

แบบวัดการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ดัดแปลงแบบวัดตามแนวคิดของ Viswesvaran (1993) ที่ได้พัฒนาเนื้อหาโดย วารุณี ทองดี (2559)

2. จากนั้นทำการพิจารณาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยผู้วิจัยนำแบบวัดดังกล่าวให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เป็นผู้พิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อว่ามีความสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรในการศึกษานี้หรือไม่ ซึ่งในแบบวัดผู้วิจัยได้ให้นิยามของแต่ละตัวแปรไว้ด้วยเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญเข้าใจในแนวทางเดียวกันเกี่ยวกับความหมายของแต่ละตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา โดยมีคะแนนการประเมิน ดังนี้ ผลการประเมินตรงตามเนื้อหาให้คะแนน +1 คะแนน ผลการประเมินไม่แน่ใจให้คะแนน 0 คะแนน และผลการประเมินไม่ตรงตามเนื้อหาให้คะแนน -1 คะแนน

จากนั้นนำผลคะแนนการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Index of item objective congruence: IOC) ตามสูตรของ Rovinelli and Hambleton (1977) เมื่อได้ค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจึงนำพิจารณาตามเกณฑ์เพื่อตัดสินใจเก็บหรือตัดข้อคำถาม โดยเกณฑ์ในการตัดสินใจเพื่อเก็บหรือตัดข้อคำถามมีดังนี้ ค่าคะแนนตั้งแต่ 0.50-1.00 หมายถึง มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา สามารถนำข้อคำถามไปใช้งานได้

และค่าคะแนนต่ำกว่า 0.50 หมายถึง ขาดความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ต้องทำการปรับปรุงข้อคำถามหรือตัดทิ้ง

3. นำแบบวัดที่ได้จากการหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาแล้วไปทดสอบก่อนนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเหมือนกับประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 60 คน เพื่อนำผลมาตรวจให้คะแนนและทำการวิเคราะห์เป็นรายข้อ (Item analysis) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) สำหรับเกณฑ์ประเมินความเที่ยงของเครื่องมือวิจัยครั้งนี้พิจารณาจากเกณฑ์การประเมินตามหลักของ George and Mallery (2003) คือค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามากกว่า 0.90 จะมีระดับความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ดี มาก สัมประสิทธิ์แอลฟาระหว่าง 0.80 - 0.89 จะมีระดับความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ดี สัมประสิทธิ์แอลฟาระหว่าง 0.70 - 0.79 จะมีระดับความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์พอใช้ สัมประสิทธิ์แอลฟาระหว่าง 0.60 - 0.69 จะมีระดับความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำ สัมประสิทธิ์แอลฟาระหว่าง 0.50 - 0.59 จะมีระดับความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ต่ำ สัมประสิทธิ์แอลฟาน้อยกว่า 0.50 ไม่สามารถยอมรับได้ อยู่ที่ .53-94 มีค่ามากกว่า 0.50 ถือว่ายอมรับได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ติดต่อทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ขอเอกสารหนังสือรับรองจริยธรรมจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการวิจัยในครั้งนี้ผ่านการเสนอเค้าโครงการวิจัยต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เลข SWUEC-G-193/2566X

4.3 จัดทำหนังสือขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปติดต่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เมื่อได้รับการอนุญาตให้เก็บข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียนแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

4.4 รวบรวมข้อมูลและจัดระบบข้อมูลที่ได้จากแบบวัดทั้งหมด

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การจัดกระทำข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบของแบบวัดในแต่ละชุดข้อมูลโดยคัดเลือกข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่มีความสมบูรณ์มาใช้ในการวิเคราะห์

5.2 ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนของเครื่องมือการวิจัย

5.3 นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติ

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.5 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันของ อัตมโนทัศน์ด้านวิชาการ การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จในงาน การให้คุณค่าในงาน และการปฏิบัติงาน เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในการวิจัยนี้

5.6 วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ทั้งอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านทางความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงาน โดยใช้การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ด้วยโปรแกรม AMOS และตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากการวิเคราะห์ค่าสถิติที่วัดความกลมกลืน ประกอบไปด้วย

5.6.1 ค่าไค-สแควร์ (Chi-square Statistics) คือ ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่า ฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ หรือเข้าใกล้ศูนย์ ค่า p จะต้องมากกว่า 0.05 จึงถือว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.6.2 ดัชนีระดับความสอดคล้องกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index: GFI) คือ อัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากตัวแบบก่อนและหลังปรับตัวแบบ กับ ฟังก์ชันความสอดคล้องก่อนปรับตัวแบบ ค่าดัชนี GFI จะต้องมีค่ามากกว่า 0.90 และถ้าค่าดัชนี GFI ยังมีค่าใกล้ 1 มาก แสดงว่าโมเดลยังมีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างสูง

5.6.3 ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนสัมพัทธ์ (Normal Fit Index: NFI) เป็นดัชนีที่บอกว่า โมเดลที่นำมาตรวจสอบดีกว่าโมเดลที่ตัวแปรไม่สัมพันธ์กันเลย ค่าดัชนี NFI จะต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.90 และถ้าค่าดัชนี CFI ยังมีค่าใกล้ 1 มาก แสดงว่าโมเดลยังมีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างสูง

5.6.4 ดัชนีความสอดคล้องสัมพันธ์ (Comparative Fit Index: CFI) เป็นดัชนีที่พัฒนามาจาก NFI โดยค่า CFI หากมีค่าระหว่าง 0-1 จะต้องมีค่ามากกว่า 0.90 และถ้าค่าดัชนี CFI ยังมีค่าใกล้ 1 มาก แสดงว่า ตัวแบบตามสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.6.5 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของตัวแปรที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร หากมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.6.6 ค่ารากของค่าเฉลี่ยยกกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Root Mean Squared Residual: RMR) เป็นค่าบอกความคลาดเคลื่อนของตัวแบบ หากมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตาราง 2 ดัชนีความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์และเกณฑ์การพิจารณา

ดัชนีความสอดคล้อง	เกณฑ์การพิจารณา
Normal Chi-square	$\leq$ น้อยกว่า 2.00
ดัชนีระดับความสอดคล้องกลมกลืน (GFI)	$\geq$ มากกว่า 0.90
ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนสัมพัทธ์ (NFI)	$\geq$ มากกว่า 0.90
ดัชนีความสอดคล้องสัมพัทธ์ (CFI)	$\geq$ มากกว่า 0.90
ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA)	$\leq$ น้อยกว่า 0.05
ค่ารากของค่าเฉลี่ยยกกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (RMR)	$\leq$ น้อยกว่า 0.05

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย 2 ประการคือ 1) เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอัตมโนทัศน์ด้านวิชาการที่มีต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จและการให้คุณค่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน และ 2) เพื่อวิเคราะห์ อิทธิพลทางตรงของอัตมโนทัศน์ด้านวิชาการ รวมทั้งอิทธิพลทางอ้อม ที่ส่งผ่าน การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จและการให้คุณค่าในงานไปยังการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต

สำหรับการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ระบุสัญลักษณ์แทนค่าสถิติ และตัวอักษรย่อแทนความหมายต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
Mean	หมายถึง ค่าเฉลี่ย
SD	หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Min	หมายถึง คะแนนต่ำสุด
Max	หมายถึง คะแนนสูงสุด
SK	หมายถึง ค่าความเบ้ (Skewness)
Ku	หมายถึง ความโด่ง (Kurtosis)
DE	หมายถึง อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)
IE	หมายถึง อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)
TE	หมายถึง อิทธิพลรวม (Total Effect)
Chi-Square	หมายถึง ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square)
df	หมายถึง องศาอิสระ (Degrees of Freedom)
p	หมายถึง ความน่าจะเป็นทางสถิติ (p-value)
GFI	หมายถึง ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)
NFI	หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนสัมพัทธ์ (Normal Fit Index)
CFI	หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องสัมพันธ์ (Comparative Fit Index)
RMSEA	หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation)

RMR หมายถึง ค่ารากของค่าเฉลี่ยยกกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Root Mean Squared Residual)

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยวิเคราะห์ภูมิหลังของผู้ตอบแบบวัดโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ จำนวนและร้อยละ ประกอบด้วย เพศ อายุ โรงเรียนในสังกัด วุฒิการศึกษา อาชีพ และคะแนนผลการประเมินการปฏิบัติงานรอบที่ผ่านมาของกลุ่มตัวอย่าง (เต็ม 100%) ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์มีทั้งสิ้น 250 ชุด ผลการวิเคราะห์การแจกแจงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายคิดเป็น ร้อยละ 66.00 (n=165) และ ร้อยละ 34.00 (n=85) อยู่ในช่วงอายุ 24-35 ปี ร้อยละ 50.80 (n=127) รองลงมาเป็นช่วงอายุ 36-47 ปี ร้อยละ 39.20 (n=98) และอยู่ในช่วงอายุ 48-59 ปี ร้อยละ 10.00 (n=25) ตามลำดับ ส่วนใหญ่จบการศึกษาวุฒิปริญญาโทมากที่สุด ร้อยละ 49.20 (n=123) รองลงมาจบการศึกษาวุฒิปริญญาตรี ร้อยละ 39.60 (n=99) และปริญญาเอก 11.20 (n=28) ตามลำดับ โดยแบ่งเป็น 4 โรงเรียน ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนสาธิตสังกัดมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร(แห่งที่2) คิดเป็นร้อยละ 37.20 (n=93) รองลงมาเป็นโรงเรียนสาธิตสังกัดมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร(แห่งที่1) ร้อยละ 24.00 (n=60) โรงเรียนสาธิตสังกัดมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร(แห่งที่3) ร้อยละ 20.80 (n=52) และโรงเรียนสาธิตสังกัดมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร(แห่งที่4) ร้อยละ 18.00 (n=45) และเมื่อพิจารณาในช่วงอายุงานพบว่า อายุงานในช่วง 1-9 ปี มีสัดส่วนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 73.20 (n=183) รองลงมาเป็ญ อายุงานในช่วง 10-18 ปี ร้อยละ 18.00 (n=45) และ อายุงานในช่วง 19-36 ปี ร้อยละ 8.80 (n=22) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในในช่วงคะแนนผลการประเมินการปฏิบัติงานรอบที่ผ่านมาของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ช่วงคะแนน 86%-91% มีสัดส่วนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 59.20 (n=148) รองลงมาคือ ช่วงคะแนน 92%-98% ร้อยละ 27.20 (n=68) และ ช่วงคะแนน 80%-85% ร้อยละ 13.60 (n=34) ตามลำดับ ดังตารางที่ 3

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (n=250)

ข้อมูลเบื้องต้น	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	85	34.00
หญิง	165	66.00
2. อายุ		
24-35 ปี	127	50.80
36-47 ปี	98	39.20
48-59 ปี	25	10.00
3. สังกัดสถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงาน		
โรงเรียนสาธิตสังกัดมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร(แห่งที่1)	60	24.00
โรงเรียนสาธิตสังกัดมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร(แห่งที่2)	93	37.20
โรงเรียนสาธิตสังกัดมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร(แห่งที่3)	52	20.80
โรงเรียนสาธิตสังกัดมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร(แห่งที่4)	45	18.00
4. ระดับวุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	99	39.60
ปริญญาโท	123	49.20
ปริญญาเอก	28	11.20
5. อายุงาน		
1-9 ปี	183	73.20
10-18 ปี	45	18.00
19-36 ปี	22	8.80
6. คะแนนผลการประเมินการปฏิบัติงาน		
80%-85%	34	13.60
86-91%	148	59.20
92-98%	68	27.20
รวม	250	100.00

2. ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร

ผลการวิเคราะห์สถิติเบื้องต้นของตัวแปรที่ศึกษาในโมเดลจำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ อัตรามโนทัศน์ด้านวิชาการ การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จในงาน การให้คุณค่าในงาน และการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงขอเสนอผลการวิเคราะห์ค่าสถิติบรรยายประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าต่ำสุด (Min) ค่าสูงสุด (Max) เพื่อให้ดูการแจกแจงและการกระจายของข้อมูล ตลอดจนวิเคราะห์ความเบ้ (Sk) ความโด่ง (Ku) ดูความถี่ของข้อมูลว่ามีการแจกแจงแตกต่างจากโค้งปกติหรือไม่ โดยผู้วิจัยได้ทำการแจกแจงข้อมูลค่าสถิติพื้นฐานของแต่ละตัวแปรในงานวิจัย

ตัวแปรส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 17.02-30.95 เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) อยู่ระหว่าง 1.90-3.70 มีค่าคะแนนต่ำสุดอยู่ระหว่าง 7-17 ค่าคะแนนสูงสุดอยู่ระหว่าง 20-35 จากการพิจารณาค่าความเบ้ (Sk) ของตัวแปรต่างๆ พบว่ามีค่าอยู่ในช่วง -1.30 ถึง -0.58 และจากการพิจารณาค่าความโด่ง (Ku) ของตัวแปรต่างๆ พบว่ามีค่าอยู่ในช่วง -0.06 ถึง 1.62 มีค่าไม่เกิน ± 2 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Kline, 2005) แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายแบบปกติ (Normality) รายละเอียด ดังตารางที่ 4

ตาราง 4 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรการในงานวิจัย (n=250)

ตัวแปร	ค่าสถิติของกลุ่มตัวอย่าง					
	Mean	SD	Min	Max	SK	KU
อัตรามโนทัศน์ด้านวิชาการ	22.51	2.30	15	25	-0.91	0.29
การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์	22.16	2.80	7	25	-1.30	1.62
ความคาดหวังความสำเร็จในงาน	17.02	2.30	8	20	-0.58	-0.06
การให้คุณค่าในงาน	30.95	3.70	17	35	-1.00	0.52
การปฏิบัติงาน	18.04	1.90	9	20	-0.98	1.30

3. ผลการวิเคราะห์เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรในโมเดล

ผลการวิเคราะห์เมทริกซ์สหสัมพันธ์ตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังและคุณค่าเป็นตัวแปรส่งผ่าน

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในการปฏิบัติงานเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม รวมทั้งพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ

เมื่อพิจารณาเมทริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ การปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังและคุณค่าเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่า ตัวแปร อุดมโนทัศน์ด้านวิชาการ การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงาน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรการปฏิบัติงาน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุกตัวมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าที่ 0.62 ถึง 0.73 ตัวแปรทุกคู่เป็นความสัมพันธ์แบบมีทิศทางเดียวกัน ดังตารางที่ 5

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์รายคู่ระหว่างอุดมโนทัศน์ด้านวิชาการ การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จในงาน การให้คุณค่าในงาน และการปฏิบัติงาน

ตัวแปรในโมเดลการวิเคราะห์	อุดมโนทัศน์ด้านวิชาการ	การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์	ความคาดหวังความสำเร็จในงาน	การให้คุณค่าในงาน	การปฏิบัติงาน
อุดมโนทัศน์ด้านวิชาการ	1.00				
การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์	0.68**	1.00			
ความคาดหวังความสำเร็จในงาน	0.65**	0.71**	1.00		
การให้คุณค่าในงาน	0.71**	0.76**	0.70**	1.00	
การปฏิบัติงาน	0.62**	0.70**	0.73**	0.67**	1.00
M	22.51	22.16	17.02	30.95	18.04
SD	2.35	2.8	2.37	3.78	1.91

หมายเหตุ ** $p < 0.01$

จากการพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร คือ อุดมโนทัศน์ด้านวิชาการ การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จในงาน การให้คุณค่าในงาน และการปฏิบัติงาน มีขนาดความสัมพันธ์ 0.62 ถึง 0.76 ซึ่งไม่เกิน 0.80 (Hair & et al., 2010) แสดงว่า การวิเคราะห์ชุดนี้ไม่เกิดภาวะร่วมเส้นตรงพหุ จึงนำเมทริกซ์สหสัมพันธ์ชุดนี้ไปวิเคราะห์โมเดล

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลได้

4. ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังและคุณค่าเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่า ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูล เชิงประจักษ์ จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ $\text{Chi-Square}=1.82$, $\text{df}=20$, $p=0.14$, $\text{GFI}=0.99$, $\text{NFI}=0.98$, $\text{CFI}=0.99$, $\text{RMSEA}=0.04$, $\text{RMR}=0.03$

ส่วนผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมระหว่างตัวแปรตามกรอบแนวคิดการวิจัย พบว่าตัวแปรที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ อัตมโนทัศน์ด้านวิชาการ การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงาน โดยตัวแปรดังกล่าว ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 69.0 ($R^2=0.69$)

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงของตัวแปรอัตมโนทัศน์ด้านวิชาการที่มีต่อการปฏิบัติงาน พบว่า อัตมโนทัศน์ด้านวิชาการมีอิทธิพลทางตรงต่อการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.52 ส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.39 มีค่าอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.91 ส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านความคาดหวังความสำเร็จในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.57 มีค่าอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 1.10 และส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านการให้คุณค่าในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.43 มีค่าอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.95

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงของตัวแปรส่งผ่าน คือ การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ที่มีต่อตัวแปรความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงาน พบว่า มีอิทธิพลทางตรงต่อการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.45 ส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านความคาดหวังความสำเร็จในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.40 มีค่าอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.85 และส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านการให้คุณค่าในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.46 มีค่าอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.91

ผลจากการวิเคราะห์สรุปว่า โมเดลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-Square=1.82, df=20, $p=0.14$, GFI=0.99, NFI=0.98, CFI=0.99, RMSEA=0.04, RMR=0.03) โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร คือ อุตมโนทัศน์ด้านวิชาการ การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ การให้คุณค่าในงาน และความคาดหวังความสำเร็จในงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนต่อการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 69.0 ($R^2=0.69$)

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลรวม อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อม แสดงในตาราง 6

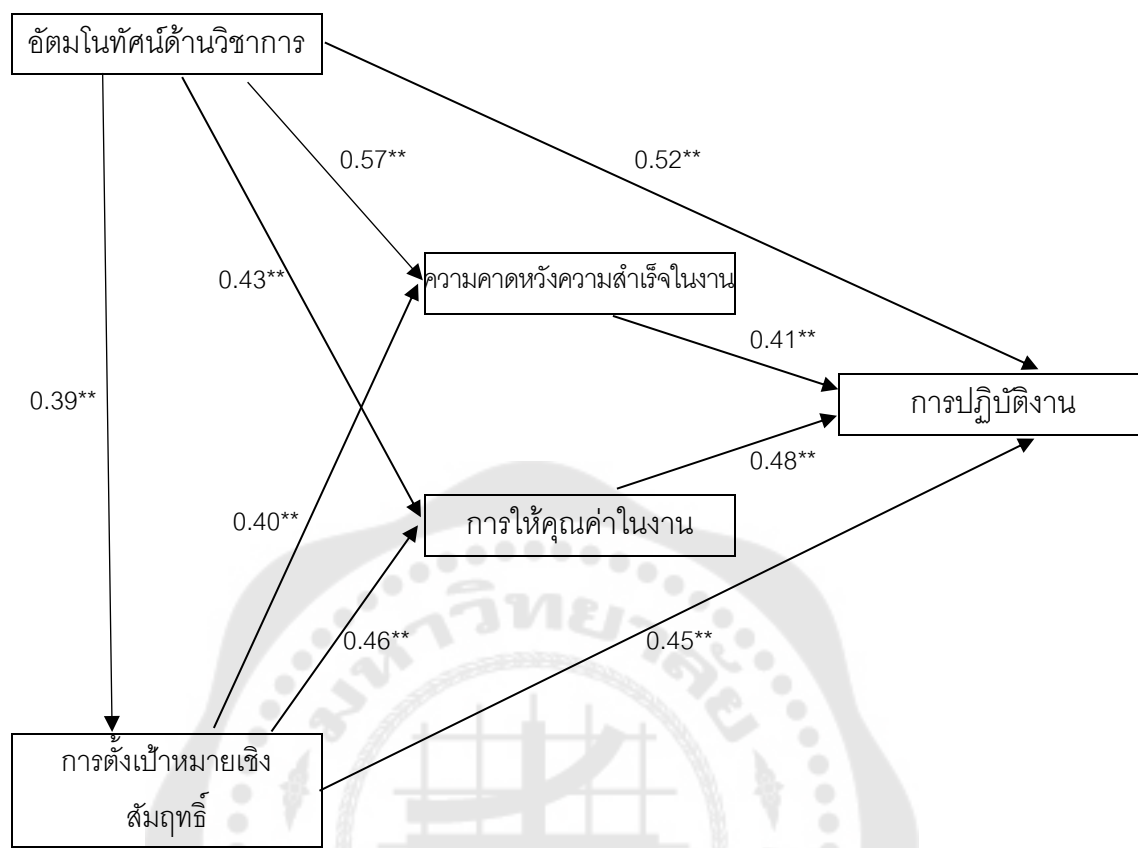
ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลรวม อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อม

ตัวแปรสาเหตุ					
ตัวแปรผล		อัตรามโนทัศน์ ด้านวิชาการ	การ ตั้งเป้าหมาย เชิงสัมฤทธิ์	ความคาดหวัง ความสำเร็จ ในงาน	การให้คุณค่า ในงาน
การตั้งเป้าหมาย เชิงสัมฤทธิ์	DE	0.39** (0.08)			0.24**
	IE	0.45** (0.06)			
	TE	0.84** (0.14)			
ความคาดหวัง ความสำเร็จ ในงาน	DE	0.57** (0.08)	0.40** (0.09)		0.38**
	IE	0.41** (0.05)	0.41** (0.05)		
	TE	0.99** (0.13)	0.81** (0.14)		
การให้คุณค่า ในงาน	DE	0.43** (0.07)	0.46** (0.07)		0.54**
	IE	0.48** (0.07)	0.49** (0.07)		
	TE	0.92** (0.14)	0.95** (0.14)		

ตาราง 6 (ต่อ)

ตัวแปรสาเหตุ						
ตัวแปรผล		อัตมโนทัศน์ ด้านวิชาการ	การ ตั้งเป้าหมาย เชิงสัมฤทธิ์	ความคาดหวัง ความสำเร็จ ในงาน	การให้คุณค่า ในงาน	R ²
การปฏิบัติงาน	DE	0.52** (0.08)	0.45** (0.06)	0.41** (0.05)	0.49** (0.07)	0.69**
	IE	-	-	-	-	
	TE	0.52** (0.08)	0.45** (0.06)	0.41** (0.05)	0.49** (0.07)	
Chi-Square=1.82, df=20, p=0.14, GFI=0.99, NFI=0.98, CFI=0.99, RMSEA=0.04, RMR=0.03						

ผู้วิจัยนำเสนอรูปแบบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการปฏิบัติงานอาจารย์โรงเรียนสาธิต
โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังและคุณค่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน แสดงใน
ภาพประกอบ 7



Chi-Square=1.82, df=20, $p=0.14$, GFI=0.99, NFI=0.98, CFI=0.99, RMSEA=0.04, RMR=0.03

หมายเหตุ ** $p<0.01$

ภาพประกอบ 7 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังและคุณค่าเป็นตัวแปรส่งผ่าน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอัตมโนทัศน์ด้านวิชาการที่มีต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความสำเร็จความสำเร็จและการให้คุณค่าในงาน เป็นตัวแปรส่งผ่าน
2. เพื่อวิเคราะห์ อิทธิพลทางตรงของอัตมโนทัศน์ด้านวิชาการ รวมทั้งอิทธิพลทางอ้อม ที่ส่งผ่าน การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความสำเร็จความสำเร็จและการให้คุณค่าในงานไปยังการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากร คือ อาจารย์โรงเรียนสาธิตสังกัดมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 โรงเรียน จำนวน 638 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์โรงเรียนสาธิตแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 250 คน ใช้สูตรการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากประชากรของ Kline (1998 อ้างถึง ใน Wang & Wang, 2012) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified sampling) โดยการคัดเลือกอาจารย์โรงเรียนสาธิตจากกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 4 โรงเรียนสาธิตแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบวัดเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ร่วมวิจัย ส่วนที่ 2 แบบวัดตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ได้แก่ 2.1 แบบวัดอัตมโนทัศน์ด้านวิชาการ 2.2 แบบวัดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ 2.3 แบบวัด ความสำเร็จความสำเร็จในงาน 2.4 แบบวัดการให้คุณค่าในงาน และ 2.5 แบบวัดการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้วย ร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร 3) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดล โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และ 4) การวิเคราะห์ตรวจสอบความตรงของโมเดล โดยใช้ โปรแกรม SPSS (AMOS)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอัตมโนทัศน์ด้านวิชาการที่มีต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และการให้คุณค่าในงาน เป็นตัวแปรส่งผ่าน

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอัตมโนทัศน์ด้านวิชาการที่มีต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และการให้คุณค่าในงาน เป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่า ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่าสถิติไค-สแควร์ ($\text{Chi-Square}=1.82$) องศาอิสระ ($\text{df}=20$) ความน่าจะเป็นทางสถิติ ($p=0.14$) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน ($\text{GFI}=0.99$) ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนสัมพัทธ์ ($\text{NFI}=0.98$) ดัชนีความสอดคล้องสัมพันธ์ ($\text{CFI}=0.99$) ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ ($\text{RMSEA}=0.04$) และค่ารากของค่าเฉลี่ยยกกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ($\text{RMR}=0.03$)

สรุปได้ว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอัตมโนทัศน์ด้านวิชาการที่มีต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และการให้คุณค่าในงาน เป็นตัวแปรส่งผ่าน ที่ผู้วิจัยพัฒนาตามกรอบแนวคิดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรอิสระ ได้แก่ อัตมโนทัศน์ด้านวิชาการ และตัวแปรส่งผ่าน ได้แก่ การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และการให้คุณค่าในงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต ร้อยละ 69.0 ($R^2=0.69$)

2. ผลการศึกษาอิทธิพลทางตรงของอัตมโนทัศน์ด้านวิชาการ รวมทั้งอิทธิพลทางอ้อม ที่ส่งผ่าน การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และการให้คุณค่าในงาน ไปยังการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต

เมื่อพิจารณาอิทธิพลโดยรวมของตัวแปรอัตมโนทัศน์ด้านวิชาการที่มีต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต พบว่า มีอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.52 และอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.39, 0.57 และ 0.43 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อมของอัตมโนทัศน์ด้านวิชาการที่มีต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต ที่มาจาก 3 ตัวแปรส่งผ่าน คือ การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงาน เมื่อเป็นเช่นนี้จึงอธิบายได้ว่า ตัวแปรส่งผ่าน ทั้ง 3 ตัว มีความจำเป็นที่ส่งอิทธิพลทางอ้อมไปสู่ตัวแปรการปฏิบัติงาน จึงอธิบายได้ว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิต ที่มีอัตมโนทัศน์ด้านวิชาการเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงาน เพิ่มขึ้น และยังอธิบายได้ว่า อัตมโนทัศน์ด้านวิชาการ การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นด้วยเช่นกัน

การอภิปรายผล

การอภิปรายผลตามสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอัตมโนทัศน์ด้านวิชาการที่มีต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงาน เป็นตัวแปรส่งผ่าน มีความสอดคล้องเชิงประจักษ์

จากผลการวิเคราะห์ พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอัตมโนทัศน์ด้านวิชาการที่มีต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงาน เป็นตัวแปรส่งผ่าน มีความสอดคล้องกลมกลืน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่าโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความ สอดคล้องกลมกลืนตามแนวคิดทฤษฎีทฤษฎีความคาดหวังและการให้คุณค่า ของ Schunk & et al. (2008) ได้อธิบายว่าทฤษฎีนี้เน้นการรับรู้ส่วนบุคคลและความเชื่อในบทบาทตัวแปรคั่นกลางที่ส่งผลต่อพฤติกรรม โดยให้ความสำคัญกับ 1) ความเชื่อของบุคคลที่เกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการทำงาน และ 2) ความเชื่อที่เกี่ยวกับคุณค่าหรือความปรารถนาที่บุคคลที่มีต่องาน การวิจัยภายใต้ทฤษฎีความคาดหวังและการให้คุณค่า ในบริบททางด้านการศึกษาค้นคว้าให้ผลการศึกษานี้สนับสนุนว่า ความเชื่อด้านความคาดหวัง (expectancy) และการให้คุณค่า เป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถนำมาทำนาย 1) การเลือกปฏิบัติพฤติกรรมในอนาคต 2) ความยึดมั่นผูกพัน 3) ความมานะอดทนในการทำพฤติกรรม และ 4) ความสำเร็จ หรือผลสัมฤทธิ์ของ

บุคคลได้ ทฤษฎีความคาดหวังและการให้คุณค่า ทำให้การศึกษา ทางจิตวิทยาเกี่ยวกับแรงจูงใจมีความเป็นเหตุเป็นผลโดยแสดงให้เห็นถึงกระบวนการทางปัญญาของแรงจูงใจ แม้ทฤษฎีความคาดหวังและการให้คุณค่า ศึกษาตัวแปรด้านความคาดหวังความสำเร็จและการให้คุณค่ากับงานมาตั้งแต่เริ่มแรก แต่ปัจจุบันมีการพิจารณาตัวแปรด้านบริบทสิ่งแวดล้อมเพิ่มเข้ามา ในหลักการของทฤษฎีด้วยจึงกลายเป็นทฤษฎีความคาดหวังและการให้คุณค่า ของแรงจูงใจที่เป็นปัจจุบัน

เมื่อพิจารณาจากความน่าจะเป็นทางสถิติ ($p=0.14$) แสดงว่ายอมรับสมมติฐานที่ว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต ที่พัฒนาขึ้น สอดคล้องกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ ได้แก่ ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน ($GFI=0.99$) ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนสัมพัทธ์ ($NFI=0.98$) ดัชนีความสอดคล้องสัมพันธ์ ($CFI=0.99$) ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ ($RMSEA=0.04$) และค่ารากของค่าเฉลี่ยยกกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ($RMR=0.03$) แสดงถึงความสอดคล้อง กลมกลืนระหว่างโมเดลสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์เช่นกัน ค่าดัชนีที่แสดงถึงความสอดคล้องกลมกลืนที่วิเคราะห์จากงานวิจัยนี้แสดงถึงความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเป็นไปตามเกณฑ์ ความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Pablo Usán Supervía & et al. (2020) ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ในบทบาทตัวแปรส่งผ่าน ระหว่างอัตมโนทัศน์ด้านวิชาการและการยึดมั่นผูกพันทางวิชาการ โดยมี ประชากร 1,756 คนจากโรงเรียนมัธยม 12 แห่ง ผลการวิจัยบ่งชี้ว่ามีความสัมพันธ์ที่นัยสำคัญทางสถิติระหว่างอัตมโนทัศน์ด้านวิชาการ การยึดมั่นผูกพันทางวิชาการ และการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ นอกจากนี้ยังพบว่ามีตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุระหว่างการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และอัตมโนทัศน์ด้านวิชาการทาง

สมมติฐานที่ 2 อัตมโนทัศน์ด้านวิชาการมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัด โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จในงาน การให้คุณค่าในงาน เป็นตัวแปรส่งผ่าน

2.1 อัตมโนทัศน์ด้านวิชาการมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต

ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า อัตมโนทัศน์ด้านวิชาการมีอิทธิพลทางตรงต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต ที่ระดับ 0.5 ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า อัตมโนทัศน์ด้านวิชาการเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสำคัญของการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต สอดคล้องกับทฤษฎีการวัดการปฏิบัติงาน 3 องค์ประกอบจาก 10 องค์ประกอบของ Viswesvaran & Ones (2000) ที่กล่าวว่า การวัดการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานและองค์การ เพื่อให้

สำเร็จตามเป้าหมาย คือ 1) ผลิตภาพ เป็นปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมายตามข้อตกลงร่วมกัน กับหน่วยงาน และมีการปฏิบัติงานแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้ 2) คุณภาพงาน เป็น ผลลัพธ์ของงานที่เป็นไปตามมาตรฐานตามที่หน่วยงานได้กำหนดไว้ มีความคุ้มค่ากับทรัพยากรที่ องค์การได้ลงทุนและผู้เรียนเกิดความพึงพอใจ และ 3) องค์ความรู้ในงาน เป็นความรู้ หรือทักษะ และความเชี่ยวชาญในการกิจหน้าที่ที่รับผิดชอบ ส่งผล ให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของวารุณี จันทาพูน (2562) ที่ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลของการรับรู้ความ เป็นส่วนหนึ่งขององค์การต่อการปฏิบัติงานโดยมีความผูกพันในองค์การ และความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานเป็นตัวแปรส่งผ่านของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง พบว่า การรับรู้ความเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์การ มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง โดยมีความผูกพันใน องค์การ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

2.2 อัตรานักศึกษาด้านวิชาการมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ เป็นตัวแปรส่งผ่าน

ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า อัตรานักศึกษาด้านวิชาการมีอิทธิพลต่อการ ปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ เป็นตัวแปรส่งผ่าน ผู้วิจัย จึงสรุปได้ว่า การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสำคัญของการปฏิบัติงานของ อาจารย์โรงเรียนสาธิต สอดคล้องกับทฤษฎีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แบบสองประเภท Nicholl (1984) อ้างถึงใน Ames (1992) ได้เริ่มศึกษาแนวคิดนี้โดยมองว่าการกำหนดเป้าหมายเป็น แนวทางในการแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ และได้แบ่งออกเป็นสองประเภท ได้แก่ 1) การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ มุ่งเน้นในมิติของการวางแผนหรือการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนา ความรู้ ความสามารถและทักษะของตนเอง จนเกิดความเชี่ยวชาญ หรือพยายามทำความเข้าใจ ในงาน เพื่อให้ประสบผลสำเร็จ และ 2) การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ด้านผลการแสดง มุ่งเน้นในมิติ ของการแสดงความสามารถของบุคคลโดยการเปรียบเทียบพฤติกรรมหรือความสามารถของตนเอง กับบุคคลอื่น เพื่อแสดงความสามารถของตนเองให้ดีกว่าบุคคลอื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของคณิ ตา เพ็งผอม (2560) ได้ทำการศึกษาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุและการวิเคราะห์อิทธิพลส่งผ่านของ เป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย เขต 2 จังหวัดกรุงเทพมหานคร ผลวิจัยพบว่าคุณค่าเชิงอัตวิสัยในการเรียน มีอิทธิพลทางตรงต่อ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .001 และมี อิทธิพลทางอ้อมต่อ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยผ่านเป้าหมายใฝ่สัมฤทธิ์มีอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01

2.3 อัตมโนทัศน์ด้านวิชาการมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต โดยมีความคาดหวังความสำเร็จในงาน เป็นตัวแปรส่งผ่าน

ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า อัตมโนทัศน์ด้านวิชาการมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต โดยมีความคาดหวังความสำเร็จในงาน เป็นตัวแปรส่งผ่าน ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ความคาดหวังความสำเร็จในงาน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสำคัญของการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต สอดคล้องกับทฤษฎีองค์ประกอบของความคาดหวังในงานของ Eccles & et al. (1983) แบ่งองค์ประกอบแรงจูงใจในส่วนของความ คาดหวังที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อไว้ 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเชื่อในความสามารถ เป็นการตัดสินใจถึง ความสามารถของบุคคลที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จ การประเมินความสามารถที่จะทำหน้าที่ให้สำเร็จในกิจกรรมที่แตกต่าง หรือเจตคติของบุคคลต่อ ความสามารถปัจจุบันในการปฏิบัติหน้าที่กัน และ 2) ความคาดหวังในความสำเร็จ เป็นการเชื่อในความสามารถเฉพาะด้านของแต่ละบุคคลว่าจะสามารถปฏิบัติภารกิจให้เกิดผลสำเร็จที่น่าพึงพอใจได้ดีเพียงใด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Plante, O'Keefe, & Theoret (2013) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง เป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และ ทฤษฎีความคาดหวังและคุณค่า พบว่า 1) ตัวแปรเป้าหมายและตัวแปรความคาดหวังและคุณค่า เป็นตัวแปร อิสระที่มีแนวโน้มกับผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ 2) เป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์มีแนวโน้มกับผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์โดยมีความคาดหวังและคุณค่าเป็นตัวแปรส่งผ่าน 3) เป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังและคุณค่าของงาน และ 4) เป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์มีแนวโน้มกับความคาดหวัง คุณค่า ซึ่งเป็นการศึกษาเพื่อยกระดับความเข้าใจในเรื่องราวของกระบวนการสร้างแรงบันดาลใจ

2.4 อัตมโนทัศน์ด้านวิชาการมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต โดยมีการให้คุณค่าในงาน เป็นตัวแปรส่งผ่าน

ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า อัตมโนทัศน์ด้านวิชาการมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต โดยมีการให้คุณค่าในงาน เป็นตัวแปรส่งผ่าน ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า การให้คุณค่าในงาน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสำคัญของการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต สอดคล้องกับทฤษฎีองค์ประกอบของการให้คุณค่าในงานของ J. S. Eccles & Wigfield (1995) ได้แบ่งองค์ประกอบของการให้คุณค่าออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คุณค่าในความสำเร็จ เป็นการให้ความสำคัญกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยการรับรู้ถึงคุณสมบัติของงาน โดยการรับรู้ถึงคุณสมบัติของงาน สามารถอธิบายระดับของคุณค่าในความสำเร็จได้เช่นกัน 2) คุณค่าต่อภายใน เป็นความเป็นสุข สนุกสนาน ความพึงพอใจของแต่ละบุคคลที่เกิดขึ้นจากภายใน สามารถ

ตระหนักรู้ได้ในขณะที่ปฏิบัติกิจกรรมนั้น ถูก แสดงออกโดยการให้ความสนใจของแต่ละบุคคล 3) คุณประโยชน์ เป็นสิ่งที่ให้นั้นมีคุณประโยชน์กับผลลัพธ์ใน ปัจจุบัน หรือเป้าหมายในอนาคต และ4) ความคุ้มค่า เป็นการรับรู้ถึงความพยายามที่จะทำให้กิจกรรมให้สำเร็จ การสละเวลาในการทำ กิจกรรม แนวโน้มของความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของเบงค์ พงษ์ขยัน (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้โครงสร้าง เป้าหมายองค์การมีต่อการ ปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ความคาดหวัง ความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านของพนักงานประจำบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าการ ตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้ คุณค่าในงานเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญต่อการส่งอิทธิพลของการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การ ไปสู่การปฏิบัติงาน สอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวังและการให้คุณค่า (Expectancy Value Theory) ที่อธิบายว่า ความคาดหวังและคุณค่าของบุคคลที่มีต่อความสำเร็จนั้นเป็นปัจจัยสำคัญต่อการกำหนดทิศทาง พฤติกรรมที่จะนำไปสู่ความพยายามเพื่อประสบความสำเร็จที่บุคคลตั้งเป้าหมายไว้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งเน้นที่การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอัตมโนทัศน์ด้านวิชาการที่มีต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงาน เป็นตัวแปรส่งผ่านในการวิจัยครั้งถัดไป ผู้วิจัยเห็นควรที่จะศึกษาความสามารถในการทำงาน การรับรู้บรรยากาศในการทำงาน และการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อนำไปประยุกต์ใช้และต่อยอดในการพัฒนาการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต ให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ผู้วิจัยเห็นควรที่จะต่อยอดงานวิจัยด้วยการออกแบบโปรแกรมด้วยการวิจัยเชิงทดลอง (Intervention Research) โดยนำผลของการวิจัยไปประยุกต์ใช้จัดโปรแกรมเพื่อเพิ่มการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ผู้วิจัยเห็นควรที่จะนำโมเดลการวิจัยในครั้งนี้ไปศึกษากับ ครูมหาวิทยาลัยภาครัฐ อื่นๆหรือสถาบันการศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกับโรงเรียนสาธิตสังกัดมหาวิทยาลัย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและสมบูรณ์

4. ผู้วิจัยเห็นควรที่จะศึกษาเกี่ยวกับอัตมโนทัศน์ด้านวิชาการ การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จในงาน การให้คุณค่าในงาน และการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึก

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. โรงเรียนควรประเมินความต้องการและสนับสนุนอัตรากำลังด้านวิชาการของอาจารย์โรงเรียนสาธิต เพื่อให้มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยส่งเสริมการปฏิบัติงานในงานเชิงวิชาการ และให้การทำงานเชิงวิชาการตามที่ถนัด
2. โรงเรียนควรพัฒนาอาจารย์โรงเรียนสาธิต โดยส่งเสริมการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ เช่น การตั้งเป้าหมายเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของตนให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง การตั้งเป้าหมายที่จะปรับปรุงตนเองเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในงานให้ดียิ่งขึ้น การมุ่งเน้นที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานให้ได้มากที่สุด เพื่อมาตรฐานที่สูงขึ้น
3. โรงเรียนควรส่งเสริมให้อาจารย์โรงเรียนสาธิต มีความคาดหวังความสำเร็จในงาน โดยมีความคาดหวังว่าสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ และมีความคาดหวังว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้ดีมากขึ้น
4. โรงเรียนควรเล็งเห็นถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการให้คุณค่าในงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต โดยเห็นถึงคุณค่าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันว่าจะส่งผลต่อความก้าวหน้าในอนาคต และเห็นถึงคุณค่าว่างานที่ทำมีประโยชน์ และมีคุณค่าทางจิตใจ
5. โรงเรียนควรนำข้อมูลไปเสนอกับฝ่ายบริหารและฝ่ายพัฒนานุเคราะห์ เพื่อกำหนดนโยบายในการจัดอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยใช้กระบวนการแรงจูงใจ ให้มีความคาดหวังในความพยายามต่อการปฏิบัติงานว่าจะประสบความสำเร็จต่องาน และเห็นถึงคุณค่าในความสำเร็จ โดยการรับรู้ถึงคุณสมบัติของงาน
6. โรงเรียนควรนำผลการวิจัยไปสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (career path) ของอาจารย์โรงเรียนสาธิต เพื่อส่งเสริมกระบวนการแรงจูงใจในความก้าวหน้าในอาชีพ โดยใช้การส่งเสริมการเลื่อนวิทยฐานะ

บรรณานุกรม

- Ames, C. (1992). Classrooms: Goals, structures, and student-motivation. *Journal of Educational Psychology*, 84, 261–271.
- Ames, C., & Ames, R. (1984). Systems of student and teacher motivation: Toward a qualitative definition. *Journal of Educational Psychology*, 76(4), 535-556.
- Ames, C., & Archer, J. (1988). Achievement goals in the classroom: Students' learning strategies and motivation processes. *Journal of Educational Psychology*, 80(3), 260.
- Atkinson, J. W. (1964). *An introduction to motivation*.
- Bandura, A. (1986). *Social foundation of thought and action: A social cognitive theory*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. In: New York: Freeman.
- Bandura, A., Freeman, W., & Lightsey, R. (1999). *Self-efficacy: The exercise of control*. In: Springer.
- Bernardin, H. J., & Beatty, R. W. (1984). *Performance appraisal: Assessing human behavior at work*: Kent Pub. Co.
- Borman, W. C., & 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.
- Center for Strategic and International Studies. (2019). *Education and its impact on national security in fragile contexts*. Center for Strategic and International Studies.
- 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.
- Conley, A. M. (2012). Patterns of motivation beliefs: Combining achievement goal and

- expectancy-value perspectives. *Journal of Educational Psychology*, 104, 32–47.
- Craven, R. G., & Hasselhorn, M. (2011). The twofold multidimensionality of academic self-concept: Domain specificity and separation between competence and affect components. *Journal of Educational Psychology*, 103(4), 970.
- Cury, F., Elliot, A. J., Da Fonseca, D., & 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.
- Eccle, J. S. (1983). *Expectancies, values and academic behaviors*. In J. T. Spence (Ed.), *Achievement and achievement motives* (pp. 75-146). San Francisco: Freeman.
- 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., & 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.
- Eccles, & al., e. (1983). Female achievement patterns: Attributions, expectancies, values, and choice. *Journal of Social Issues*, 1, 1-22.
- Eccles, & Wigfield. (2002). Motivational beliefs, values, and goals. *Annual review of psychology*, 53(1), 109-132.
- Elliot, A. J. (1999). *Approach and avoidance motivation and achievement goals*. *Educational Psychologist*, 34(3), 169-189.
- Elliot, A. J., Murayama, K., & Pekrun, R. (2011). A 3× 2 achievement goal model. *Journal of Educational Psychology*, 103(3), 632.
- Elliot, A. J., & McGregor, H. A. (2001). A 2× 2 achievement goal framework. *Journal of personality and social psychology*, 80(3), 501.
- Fitts, w. H. (1965). *Tennessee (department of mental health) self concept scale*. Counselor recordings and tests
- Fredricks, J. A., Blumenfeld, P. C., & Paris, A. H. (2004). *School engagement: potential of the concepts, state of the evidence*. *Review of Educational Research*, 74(1), 59-

109.

- Ghazvini, S. D. (2011). *Relationships between academic selfconcept and academic performance in high school students. Procedia—Social and Behavioral Sciences*, 15, 1034-1039.
- Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2007). *Managing human resources*.
- Heneman, H. G., Judge, T., & 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., & 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.
- Hurlock, e. (1973). *Adolescent development* (4th ed., mcgraw-hill series in psychology). Tokyo: mcgraw-hill.
- Janssen, O., & Van Yperen, N. W. (2004). Employees' goal orientations, the quality of leader-member exchange, and the outcomes of job performance and job satisfaction. *Academy of management journal*, 47(3), 368-384.
- Kaplan, A., & 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., & 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.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1984). *Goal Setting: a Motivational Technique That Works*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Marek, E. A., Boram, R. D., Laubach, T., & Gerber, B. L. (2002). Conceptual understandings resulting from interactive science exhibits. *Journal of Elementary Science Education*, 14(2), 39-51.

- Meece, J. L., Anderman, E. M., & Anderman, L. H. (2006). *Classroom goal structure, student motivation, and academic achievement*. *Annu. Rev. Psychol.*, 57, 487-503.
- Motowidlo, S. J., & Schmit, M. J. (1999). *Performance assessment in unique jobs*. Pulakos (Eds.), *The changing nature of performance*, 56-86.
- Pablo Usán Supervía et al. (2020). *The relationship of achievement goal setting in the role of transmission variables. between self-concept and academic commitment*. *Review of Educational Research*, 58(1), 65-78.
- Paulick, I., Grobschedl, J., Harms, U., & Möller, J. (2016). Preservice teachers' professional knowledge and its relation to academic self-concept. *Journal of Teacher Education*, 67(3), 173-182.
- 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., & Schunk, D. H. (2002). *Motivation in education: Theory, research, and applications*: Prentice Hall.
- Plante, I., O'Keefe, P. A., & Théorêt, M. (2013). *The relation between achievement goal 108 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., & 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.
- Schunk, D. H., Pintrich, P. R., & Meece, J. L. (2008). *Motivation in education: theory, research, and applications*. New Jersey: Person Education, Inc.
- Soyoung, P., & 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. 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.

- Urduan, T. (2004). Predictors of academic self-handicapping and achievement: Examining achievement goals, classroom goal structure, and culture, *Journal of Educational Psychology*, 96, 251–264.
- Urduan, 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.
- Usán Supervía, P., Salavera Bordás, C., & Lorente, V. M. (2020). The mediating role of goal orientation (Task) in the relationship between engagement and academic self-concept in students. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(22), 8323.
- VandeWalle, D., Cron, W. L., & Slocum Jr, J. W. (2001). *The role of goal orientation following performance feedback*
- Viswesvaran, C. (1993). Modeling job performance: Is there a general factor?
- Viswesvaran, C., & 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*. Oxford, England: Wiley.
- Wall, T. D., Michie, J., Patterson, M., Wood, S. J., Sheehan, M., Clegg, C. W., & West, M. (2004). On the validity of subjective measures of company performance. *Personnel psychology*, 57(1), 95-118.
- Weiner, B. (1991). *Metaphors in Motivation and Attribution*. *American Psychologist*, 46, 921-930.
- Wigfield, A. & Eccles, J. S. (2000). *Expectancy-value theory of achievement motivation*. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 68-81.
- Wigfield, A. (1994). Expectancy-value theory of achievement motivation: A developmental perspective. *Educational psychology review*, 6(1), 49-78.
- Wigfield, A., & Eccles, J. (2001). *Motivational beliefs, values, and goals*. *Annual review of psychology*, 53(1), 109-132.
- Wigfield, A., & Eccles, J. S. (1992). *The development of achievement task values: A theoretical analysis*. *Developmental Review*, 12(3), 265-310.

World Bank. (2018). *World development report 2018: Learning to realize education's promise*. World Bank Publications.

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

Yeung, A. S., Craven, R. G., & Kaur, G. (2014). Teachers' selfconcept and valuing of learning: Relations with teaching approaches and beliefs about students. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 42(3), 305-320.

กระทรวงศึกษาธิการ, ส. (2561). *รายงานการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

กฤษณะ มุขแก้ว, อองอาจ นัยพัฒน์, และทวิกา ตั้งประภา. (2565). การ วิเคราะห์สมรรถนะการทำวิจัย ปฏิบัติการในชั้นเรียนและองค์ประกอบของสมรรถนะที่จำเป็นของอาจารย์โรงเรียนสาธิต. *Journal of Social Science and Buddhistic Anthropology*, 7(7), 33-49.

เกรียงไกร น่วมเลิศ. (2561). การส่งเสริมมาตรฐานการ ปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน. *Journal of Humanities and Social Sciences Valaya Alongkorn*, 13(2), 256-265.

เกรียงศักดิ์ พลอยแสง. (2561). การเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. *Mahachula Academic Journal*, 5(ฉบับ พิเศษ), 131-141.

คณิตา เพ็งผอม. (2560). การศึกษาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุและการวิเคราะห์ อิทธิพลส่งผ่านของ เป้าหมายใฝ่สัมฤทธิ์ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย เขต 2 จังหวัด กรุงเทพมหานคร. *Journal of Yanasangvorn Research Institute Mahamakut Buddhist University*, 8(2), 263-274

ชูชัย สมितिไกร. (2547). *การสรรหาการคัดเลือกและการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร* (พิมพ์ ครั้งที่ 2..): กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เชษฐา ไชยเดช. (2007). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพครูใน สถานศึกษาคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑล, กรุงเทพฯ* (Doctoral dissertation, มหาวิทยาลัย ศิลปากร).

นภาลักษณ์ รุ่งสุวรรณ. (2556). *การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ สถานศึกษาในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร*. ใน *ประชุมวิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา*.

- วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- แบงค์ พงษ์ชัยน, และสิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล. (2563). อิทธิพลของการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนโดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังและการให้คุณค่าเป็นตัวแปรส่งผ่าน. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ. (ปริญญานิพนธ์).
- พรธนทิพย์ ศิริวรรณบุญชัย. (2556). ทฤษฎีจิตวิทยาพัฒนาการ (พิมพ์ครั้งที่6, ฉบับปรับปรุง.. Ed.). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรี มหาลาภ. (2538). ความคาดหวังของผู้บังคับบัญชาในระดับกลางที่มีต่อบทบาทการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาระดับล่างในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก. (ปริญญานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ. (ปริญญานิพนธ์).
- ยุวรี ผลพันธ์. (2559). การประเมินการปฏิบัติงานของครู: เครื่องมือวัดและมิติการวัดการปฏิบัติงานของครูในบริบทการวิจัย.วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 14(2), 54-63.
- โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2565). รายงานประจำปี. กรุงเทพฯ: โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรางคณา จินตานนท์. (2553) อัฒมโนทัศน์ด้านวิชาการในการท างานและความเครียดของพนักงานออฟฟิ ศย์่าน ถนนสีลมในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์/กรุงเทพฯ
- วารุณี จันทาพูน. (2562). อิทธิพลของการรับรู้ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ต่อผลการปฏิบัติงาน โดยมีความผูกพันในองค์การ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรส่งผ่านของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. ปริญญานิพนธ์ (ศศ.ม. (จิตวิทยาประยุกต์)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วารุณี ทองดี, สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล., และวิรัชญา วัฒนโธ. (2559). อิทธิพลการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัยโดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ. (ปริญญานิพนธ์).
- สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.พงษ์ศักดิ์ วงษ์ป้อม. (2564). รายงาน ผล การ ดำเนิน งานโครงการ พัฒนา คุณภาพ ครู ใน การ จัดการ เรียน รู้ ที่ มุ่ง เน้น สมรรถนะ ของ ผู้ เรียนวิทยาลัย การ อาชีพ หนองหาน. *Journal of Buddhist Education and Research*, 7(2).
- สุนทรพจน์ ดำรงค์พานิช. (2550) โมเดลการจัดลำดับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอัฒมโนทัศน์ด้านวิชาการ วิชาการอัฒมโนทัศน์ด้านวิชาการไม่ใช้วิชาการและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน : การ

วิเคราะห์กลุ่มพหู. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย/กรุงเทพฯสุวิมล ว่องวาณิช. (2555). การวิจัย
ปฏิบัติการในชั้นเรียน. (พิมพ์ครั้งที่ 16). กรุงเทพมหานคร:
อารีรัตน์ พะวินรัมย์. (2556). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับอัธมโนทัศน์ด้านวิชาการของนักศึกษา
พยาบาล. (พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
ใบอนุญาตจรรยาบรรณ



MF-04-version-2.0

วันที่ 18 ต.ค. 61



หนังสือยืนยันการยกเว้นการรับรอง
คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(เอกสารนี้เพื่อแสดงว่าคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ได้พิจารณาโครงการวิจัยนี้)

ชื่อโครงการวิจัย : โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการปฏิบัติงานอาจารย์ผาติต สังข์ศรีนครินทรวิโรฒ โดยมี
การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังและคุณค่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน
ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นายณกฤติ พิศาลสารกิจ
หน่วยงานต้นสังกัด : บัณฑิตวิทยาลัย
รหัสโครงการวิจัย : SWUEC-G-193/2566X

โครงการวิจัยนี้เป็นโครงการวิจัยที่เข้าข่ายยกเว้น (Research with Exemption from SWUEC)

วันที่ยืนยัน : 28 มีนาคม 2566
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 28 มีนาคม 2566

(ลงชื่อ).....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทันตแพทย์หญิงณปภา เอี่ยมจิตรกุล)
กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม
สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

(ลงชื่อ).....
(แพทย์หญิงสุรีพร ภัทรสุวรรณ)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรม
สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

หมายเลขรับรอง : SWUEC/X/G-193/2566



ภาคผนวก ค
ผลการวิเคราะห์ที่สำคัญจากโปรแกรม AMOS

Model Fit Summary**CMIN**

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	168	3476.80	652	.00	5.33
Saturated model	820	.00	0		
Independence model	40	12714.82	780	.00	16.30

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.03	.99	.94	.97
Saturated model	.00	1.00		
Independence model	.18	.19	.15	.18

Baseline Comparisons

Model	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI
	Delta1	rho1	Delta2	rho2	
Default model	.98	.97	.97	.97	.99
Saturated model	1.00		1.00		1.00
Independence model	.00	.00	.00	.00	.00

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.94	.91	.94
Saturated model	.00	.00	.00
Independence model	1.00	.00	.00

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	2824.80	2643.78	3013.23
Saturated model	.00	.00	.00

Model	NCP	LO 90	HI 90
Independence model	11934.82	11572.82	12303.23

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	8.71	7.08	6.63	7.55
Saturated model	.00	.00	.00	.00
Independence model	31.87	29.91	29.01	30.84

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.05	.01	.02	.00
Independence model	.20	.19	.20	.00

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	3812.80	3851.28	4483.36	4651.36
Saturated model	1640.00	1827.82	4913.00	5733.00
Independence model	12794.82	12803.98	12954.48	12994.48

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	9.56	9.10	10.03	9.65
Saturated model	4.11	4.11	4.11	4.58
Independence model	32.07	31.16	32.99	32.09

HOELTER

Model	HOELTER	HOELTER
	.05	.01
Default model	82	85
Independence model	27	28

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
goal <--- self	0.39	.08	11.48	***	
expectation <--- self	0.57	.08	8.74	***	
expectation <--- goal	0.40	.09	11.17	***	
value <--- self	0.43	.07	14.12	***	
value <--- goal	0.46	.07	10.21	***	
performance <--- self	0.52	.08	10.19	***	
performance <--- goal	0.45	.06	15.58	***	
performance <--- expectation	0.41	.05	11.14	***	
performance <--- value	0.48	.07	13.74	***	

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

	Estimate
goal <--- self	0.39
expectation <--- self	0.58
expectation <--- goal	0.40
value <--- self	0.43
value <--- goal	0.46
performance <--- self	0.52
performance <--- goal	0.45
performance <--- expectation	0.41
performance <--- value	0.49

ภาคผนวก ง
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

1. ผศ.ดร.นพดล กองศิลป์

ตำแหน่ง อำนวยการ

โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)

2. ผศ.ดร.จุลศักดิ์ สุขสบาย

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ

โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)

3. อ.ดร.กฤษณะ มุขแก้ว

ตำแหน่ง อาจารย์กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)



ภาคผนวก จ
แบบวัดที่ใช้ในการวิจัย



ข้อความ	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1.ท่านปฏิบัติงานเสร็จตรงตามเวลาที่ฝ่ายวิชาการกำหนดให้	1	2	3	4	5
2.ท่านใช้ทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจจนทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	1	2	3	4	5
3.ท่านมีผลงานตามเกณฑ์ตัวชี้วัดที่ฝ่ายวิชาการกำหนด	1	2	3	4	5
4. ท่านรักษาประสิทธิภาพการทำงาน ให้คุณภาพอยู่ในระดับเหนือเกณฑ์	1	2	3	4	5
5.ท่านคิดว่าท่านสามารถทำงานยากๆที่ไม่เคยทำให้สำเร็จได้	1	2	3	4	5
6.ท่านเชื่อมั่นในความสามารถว่าไม่ว่างานใดๆ ท่านก็สามารถทำสำเร็จได้	1	2	3	4	5
7.ท่านคาดการณ์ว่าการปฏิบัติงานในปีนี้จะดีกว่าเพื่อนร่วมงานในลักษณะงานสอนเดียวกัน	1	2	3	4	5
8.ท่านทำงานเกินความคาดหวังสมรรถนะตามตำแหน่งของทางโรงเรียน	1	2	3	4	5
9.งานที่ท่านทำเป็นส่วนหนึ่งในเป้าหมายของชีวิต	1	2	3	4	5
10.เป้าหมายในการทำงานมีคุณค่าสำหรับท่าน	1	2	3	4	5
11.ท่านต้องการความสำเร็จในการทำงาน	1	2	3	4	5
12.ท่านรู้สึกมีความสุขในการทำงาน	1	2	3	4	5
13.ท่านรู้สึกสนุกกับงานที่ท่านทำอยู่	1	2	3	4	5
14. ท่านคิดว่าท่านได้ประโยชน์จากความสำเร็จในการทำงานของท่าน	1	2	3	4	5
15. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำจะนำประโยชน์มาสู่ตัวท่านในอนาคต	1	2	3	4	5

16. ท่านตั้งเป้าหมายเพื่อพัฒนาผลงานของตนเองให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	1	2	3	4	5
17. ท่านตั้งเป้าหมายที่จะเรียนรู้งานที่ท่านรับผิดชอบให้ดีกว่าที่เคยทำได้	1	2	3	4	5
18. ท่านมีการวางแผนปรับปรุงตนเองเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในงานมากยิ่งขึ้น	1	2	3	4	5
19. ท่านตั้งใจที่จะเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติเพื่อทำให้ท่านก้าวหน้าในงาน	1	2	3	4	5
20. ท่านมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้งาน เพื่อความเชี่ยวชาญในงานที่สูงขึ้น	1	2	3	4	5
21. ท่านเชื่อในความสามารถในการจัดการเรียนการสอนด้านวิชาการของตนเอง	1	2	3	4	5
22. ท่านมั่นใจขณะปฏิบัติงานในการจัดการเรียนการสอนด้านวิชาการ	1	2	3	4	5
23. ท่านรู้สึกผูกพันกับเพื่อนร่วมงานด้านวิชาการ	1	2	3	4	5
24. ท่านรู้สึกสุขใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานด้านวิชาการ	1	2	3	4	5
25. ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานด้านวิชาการนี้	1	2	3	4	5

ประวัติผู้เขียน

