



ปัจจัยเหตุและผลลัพธ์ของการยึดมั่นต่อเป้าหมายของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (ภาคกลาง)



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปัจจัยเหตุและผลลัพธ์ของการยึดมั่นต่อเป้าหมายของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (ภาค
กลาง)



โดย
นายปิยะ เสียมทอง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2561
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

THE ANTECEDENTS AND CONSEQUENCE OF GOAL COMMITMENT OF
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY (CENTRAL AREA) EMPLOYEES



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Business Administration (MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
PROGRAM)

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2018

Copyright of Graduate School, Silpakorn University

| | |
|----------------------|---|
| หัวข้อ | ปัจจัยเหตุและผลลัพธ์ของการยึดมั่นต่อเป้าหมายของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (ภาคกลาง) |
| โดย | ปิยะ เสียมทอง |
| สาขาวิชา | หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผนก ก แบบ ก 2 |
| อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชวนชื่น อัครกะวณิชชา |

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

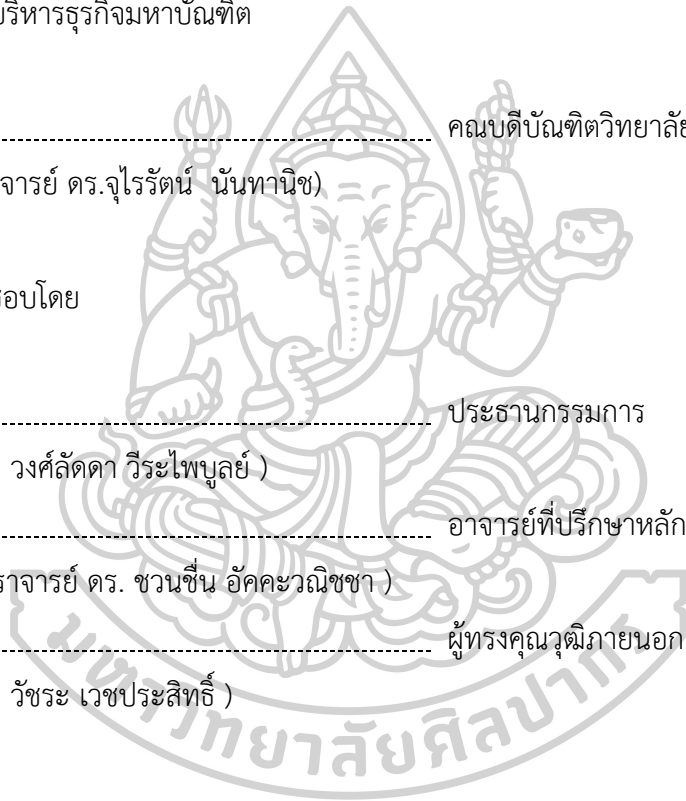
..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ นันทานิช)

พิจารณาเห็นชอบโดย

..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร. วงศ์ลัดดา วีระไพบุลย์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชวนชื่น อัครกะวณิชชา)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(อาจารย์ ดร. วัชร เวชประสิทธิ์)



59602351 : หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2

คำสำคัญ : ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน, การฝึกอบรม, การรับรู้ความสามารถของตนเอง, การยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน, ผลการปฏิบัติงาน

นาย ปิยะ เสียมทอง: ปัจจัยเหตุและผลลัพธ์ของการยึดมั่นต่อเป้าหมายของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (ภาคกลาง) อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ขวนชื่น อัครกะวณิชชา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความมีอิสระในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม การรับรู้ความสามารถของตนเอง การยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน 2) ศึกษาอิทธิพลของความมีอิสระในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม และการรับรู้ความสามารถของตนเอง ที่มีต่อการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน และ 3) ศึกษาอิทธิพลของการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน ที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน งานวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการวิจัยแบบเชิงปริมาณ โดยทำการศึกษากับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (ภาคกลาง) จำนวน 465 คน สุ่มตัวอย่างแบบโควตา และจากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามที่ใช้มาตราส่วน 5 ระดับในการวัด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค(ภาคกลาง) แบ่งเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 57.6 เพศหญิง ร้อยละ 42.4 โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.2 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66.2 และส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 33.5 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมีอิสระในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม การรับรู้ความสามารถของตนเอง การยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม และการรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน นอกจากนี้การยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

59602351 : Major (MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM)

Keyword : Job Autonomy, Training, Self-Efficacy, Goal Commitment, Job Performance

MR. PIYA SEAMTONG : THE ANTECEDENTS AND CONSEQUENCE OF GOAL COMMITMENT OF PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY (CENTRAL AREA) EMPLOYEES

THESIS ADVISOR : ASSISTANT PROFESSOR CHUANCHUEN AKKAWANITCHA, Ph.D.

This study aims to investigate 1) the level of job autonomy, training, self-efficacy, goal commitment, and job performance and 2) the impact of job autonomy, training, self-efficacy on goal commitment and subsequently lead to job performance.. The quantitative research method is employed. The samples are 465 employees in the Provincial Electricity Authority employees (Central Area). A questionnaire is used as instrument to collect data with a 5 points scale. Data is analyzed by using the structural equation modeling.

The results show that the respondents are male (57.6%) and female (42.4%). Most of them are between 31-40 years old (42.2%), their education is bachelor degree (66.2%) and their income range between 15,001-25,000 baht (33.5%). Moreover, the findings reveal that job autonomy, training, self-efficacy, goal commitment, job performance of employees are at high level. The results of hypotheses testing have found that job autonomy, training and self-efficacy have a positive impact on goal commitment. Furthermore, goal commitment is positively influenced on job performance.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนชื่น อัครคะ
วณิชชา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่สละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษาและแนะแนวทางในการ
แก้ไข ปรับปรุงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความถูกต้องและสำเร็จไปได้ด้วยดี รวมถึงขอขอบพระคุณ อาจารย์
ดร.วงศ์ลัดดา วีระไพบุลย์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.วิชระ เวช ประสิทธิ์
ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะแนวทาง ให้ความช่วยเหลือ ในการแก้ไขปรับปรุง วิทยานิพนธ์
ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการ
จัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ทุกๆท่าน ที่ได้ให้ความรู้คำปรึกษาและประสบการณ์อันมีค่ายิ่ง
ขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ทุกท่าน ที่คอยให้คำปรึกษา
เป็นธุระจัดการงานด้านเอกสารและติดต่อประสานงานต่างๆ ทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและ
ขอบคุณพี่ๆเพื่อนๆและน้องๆ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกคนที่ได้ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือทั้ง
ทางด้านกำลังใจ การดำเนินการในการยื่นเอกสารต่างๆ และคอยเป็นกำลังใจให้กันตลอดมา จน
วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ผ่านไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณกลุ่มเพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และพนักงานการไฟฟ้าส่วน
ภูมิภาคที่ช่วยเหลือในการส่งต่อแบบสอบถาม ไปยังผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละพื้นที่ สำหรับการเก็บ
ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา พี่ชาย พี่สาว ที่คอยเลี้ยงดู อบรมสั่งสอน ให้
การสนับสนุนและอยู่เคียงข้าง เป็นกำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์แก่ผู้วิจัยมาตลอด รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้อง
ทุกท่าน ที่ช่วยให้วิทยานิพนธ์ ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ในที่สุด นับเป็นความยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้จัดทำ
วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนเสร็จสมบูรณ์

ปิยะ เสียมทอง

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | จ |
| กิตติกรรมประกาศ..... | ฉ |
| สารบัญ..... | ช |
| สารบัญตาราง..... | ฌ |
| สารบัญรูปภาพ..... | ฎ |
| บทที่ 1 บทนำ..... | 1 |
| 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย..... | 3 |
| 1.3 สมมติฐานการวิจัย..... | 3 |
| 1.4 ขอบเขตการวิจัย..... | 3 |
| 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 4 |
| 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 4 |
| บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง..... | 6 |
| 2.1 ประวัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.)..... | 6 |
| 2.2 แนวคิดความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Job Autonomy)..... | 7 |
| 2.3 แนวคิดการฝึกอบรม (Training)..... | 13 |
| 2.4 แนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy)..... | 18 |
| 2.5 แนวคิดการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน (Goal Commitment)..... | 26 |
| 2.6 แนวคิดผลการปฏิบัติงาน (Job Performance)..... | 35 |
| 2.7 การพัฒนาสมมติฐานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 42 |

| | |
|--|-----|
| 2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย..... | 47 |
| บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย | 48 |
| 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 48 |
| 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 49 |
| 3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ..... | 50 |
| 3.4 การตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น..... | 52 |
| 3.5 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 65 |
| 3.6 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล | 65 |
| 3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล | 66 |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 71 |
| 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง | 71 |
| 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้อมูล..... | 74 |
| 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM)..... | 81 |
| บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะการวิจัย..... | 85 |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย | 85 |
| 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย | 89 |
| 5.3 ข้อเสนอแนะเชิงการบริหารจัดการ | 94 |
| 5.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป | 95 |
| รายการอ้างอิง..... | 96 |
| ประวัติผู้เขียน | 110 |

สารบัญตาราง

| | หน้า |
|---|------|
| ตารางที่ 1 จิตวิทยาการเรียนรู้..... | 24 |
| ตารางที่ 2 แสดงค่าดัชนีความเที่ยงตรงของเนื้อหา | 52 |
| ตารางที่ 3 แสดงค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ | 53 |
| ตารางที่ 4 แสดงค่าสถิติทดสอบการวิเคราะห์หึ่งค์ประกอบเชิงยืนยัน ตัวแปรความมีอิสระในการปฏิบัติงาน | 54 |
| ตารางที่ 5 แสดงค่าสถิติทดสอบการวิเคราะห์หึ่งค์ประกอบเชิงยืนยัน ตัวแปรการฝึกอบรม | 55 |
| ตารางที่ 6 แสดงค่าสถิติทดสอบการวิเคราะห์หึ่งค์ประกอบเชิงยืนยัน ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง..... | 57 |
| ตารางที่ 7 แสดงค่าสถิติทดสอบการวิเคราะห์หึ่งค์ประกอบเชิงยืนยัน ตัวแปรการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน | 58 |
| ตารางที่ 8 แสดงค่าสถิติทดสอบการวิเคราะห์หึ่งค์ประกอบเชิงยืนยัน ตัวแปรผลการปฏิบัติงาน | 59 |
| ตารางที่ 9 แสดงข้อความถาม ผลการวิเคราะห์หึ่งค์ประกอบยืนยัน ค่า IOC และค่า AVE..... | 60 |
| ตารางที่ 10 แสดงระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 65 |
| ตารางที่ 11 แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะประชากร..... | 72 |
| ตารางที่ 12 แสดงข้อมูลความมีอิสระในการปฏิบัติงาน..... | 74 |
| ตารางที่ 13 แสดงข้อมูลการฝึกอบรม | 75 |
| ตารางที่ 14 แสดงข้อมูลการรับรู้ความสามารถของตนเอง | 77 |
| ตารางที่ 15 แสดงข้อมูลการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน | 78 |
| ตารางที่ 16 แสดงข้อมูลผลการปฏิบัติงาน | 79 |
| ตารางที่ 17 แสดงค่า Collinearity Statistics..... | 80 |
| ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร..... | 81 |
| ตารางที่ 19 ผลการทดสอบสมมติฐาน..... | 83 |

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรในการศึกษา.....86



สารบัญรูปภาพ

| | หน้า |
|--|------|
| ภาพที่ 1 แผนภาพแบบจำลองลักษณะงานที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานและสร้างผลงาน ที่มีคุณภาพในระดับสูง..... | 8 |
| ภาพที่ 2 ความมีอิสระในการทำงาน : หลักการสู่การปฏิบัติ | 12 |
| ภาพที่ 3 โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน..... | 20 |
| ภาพที่ 4 ภาพแหล่งข้อมูลต้นกำเนิดของการรับรู้ความสามารถ | 22 |
| ภาพที่ 5 รูปแบบทั่วไปของทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย..... | 30 |
| ภาพที่ 6 แผนภาพของทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย | 33 |
| ภาพที่ 7 สรุประบวนการการตั้งเป้าหมาย..... | 34 |
| ภาพที่ 8 กรอบแนวคิดการวิจัย | 47 |
| ภาพที่ 9 ภาพแสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน(CFA) ตัวแปรความมีอิสระในการปฏิบัติงาน | 55 |
| ภาพที่ 10 ภาพแสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน(CFA) ตัวแปรการฝึกอบรม..... | 56 |
| ภาพที่ 11 ภาพแสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน(CFA) ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของ ตนเอง..... | 57 |
| ภาพที่ 12 ภาพแสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน(CFA) ตัวแปรการยึดมั่นเป้าหมายในการ ทำงาน..... | 58 |
| ภาพที่ 13 ภาพแสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน(CFA) ตัวแปรผลการปฏิบัติงาน..... | 59 |
| ภาพที่ 14 ภาพแสดงโมเดลการวัด (Measurement Model)..... | 64 |
| ภาพที่ 15 ภาพแสดงการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM)..... | 82 |

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันองค์กรที่จะประสบความสำเร็จนั้นมีหลายปัจจัยด้วยกัน หนึ่งในปัจจัยที่สำคัญคือ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการช่วยให้องค์กรดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุถึงเป้าหมาย ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งที่องค์กรควรให้ความสำคัญและตระหนักถึง การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่ได้วางไว้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้เพียงแต่จะสรรหาทรัพยากรที่มีคุณค่าเท่านั้น แต่ยังต้องตระหนักถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านอื่นๆ เช่น การให้อิสระในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม การทำให้พนักงานรับรู้ถึงความสามารถของตนเอง ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ส่งผลถึงผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้วยเช่นกัน เมื่อพนักงานมีอิสระในการทำงาน และได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมจะทำให้พนักงานตระหนักถึงความสามารถที่แท้จริงของตัวเอง จะส่งผลให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และท้ายที่สุดก็จะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ปาริชาติ บัวเป็ง, 2554)

การที่พนักงานจะสามารถทำงานสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องมียุคประกอบที่เสริมสร้างสมรรถนะในการทำงานเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น ซึ่งผลการปฏิบัติงานคือการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้งผลงาน และคุณลักษณะอื่นๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกตจับบันทึกและประเมินโดยหัวหน้างาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบ และมีมาตรฐานแบบเดียวกัน (อลงกรณ์ มีสุทธา, 2551) ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานมีด้วยกันหลากหลาย ในการวิจัยครั้งนี้จะนำปัจจัยแค่เพียงบางส่วนได้แก่ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม การรับรู้ถึงความสามารถของตนเอง การยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน ดังต่อไปนี้

ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึงการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน มีอิสระในการจัดการรับผิดชอบงานด้วยตนเอง ประกอบด้วยความอิสระใน 3 ด้านได้แก่ ความมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน ความมีอิสระในการกำหนดเวลาในการทำงาน และความมีอิสระในการเลือกวิธีการทำงาน (Hackman & Oldham, 1980)

การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่จะทำให้ บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์หลายด้าน องค์กรจึงต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ตลอดเวลาเพื่อให้สามารถปรับตัวให้มีความรู้และทักษะที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกของการทำงาน (ศิริรุ่ง สมพร & วิราภรณ์ สมาน, 2560) โดยองค์กรสามารถส่งเสริมให้พนักงานมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ

ทัศนคติ ตลอดจนมีพฤติกรรมที่พึงปรารถนา เพื่อให้พนักงาน ไม่เพียงแต่สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้ อย่างมีประสิทธิภาพเท่านั้น แต่ยังสามารถเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์กร

การรับรู้ถึงความสามารถของตนเองเป็นการประเมินตนเองด้านทัศนคติที่แสดงถึงการยอมรับหรือไม่ยอมรับตนเอง หรือการที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จัดการและดำเนินการและแสดงพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของบุคคลในการคิดหาแนวทางในการปฏิบัติตามสถานการณ์ บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะมีแรงจูงใจ ในการกระทำพฤติกรรม และสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดี เช่น การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีบทบาทสำคัญในการช่วยให้บุคคลที่อยู่ในองค์กร มีความพยายามในการจัดระเบียบหรือปรับเหตุการณ์ให้เหมาะสมกับชีวิต ซึ่งปัจจุบันนั้น มีการแข่งขันกันในระดับสูงมาก องค์กรจึงจำเป็นต้องพัฒนาทักษะในงานและความสามารถใหม่ๆ ให้กับบุคลากรเพื่อเอาชนะคู่แข่ง การรับรู้ความสามารถของตนเองจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ (สุภาพร เหมือนละม้าย, 2556)

การยึดมั่นต่อเป้าหมายมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร เนื่องจากทั้งองค์กรและพนักงานต่างพากันหาวิธีการในการบรรลุเป้าหมาย ในมิติของพนักงานๆ มีเป้าหมายในการพัฒนาตนเองและสายอาชีพ ในขณะที่มิติขององค์กรต้องการให้บุคลากรมุ่งสู่ความสำเร็จในทิศทางเดียวกันกับองค์กร (Locke, 1968) กล่าวไว้ว่าบุคคลที่ไม่มี หรือขาดความพยายามในการทำงาน เมื่อเผชิญกับภาระงานที่หนัก บุคคลนั้นจะมองว่าเป้าหมายนั้นไม่สามารถที่จะบรรลุได้สำเร็จ และจะไม่พยายามที่จะบรรลุเป้าหมายอีกต่อไป ซึ่งนั่นหมายถึงว่าบุคคลนั้นก็จะไม่ยึดมั่นต่อเป้าหมาย

จากการอธิบายข้างต้น ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงปัจจัยที่ทำให้ส่งผลถึงการยึดมั่นในเป้าหมาย การปฏิบัติงานและการยึดเป้าหมายนั้นจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัย สนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยึดมั่นในเป้าหมายการปฏิบัติงาน ดังนี้คือ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Job Autonomy) การฝึกอบรม (Training) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) ซึ่งคาดว่าจะส่งผลต่อ ยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน (Goal Commitment) และ ขณะเดียวกันการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน (Goal Commitment) ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค(ภาคกลาง)

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Job Autonomy) การฝึกอบรม (Training) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) การยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน (Goal Commitment) และผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (ภาคกลาง)

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Job Autonomy) การฝึกอบรม (Training) และการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) ที่มีต่อการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน (Goal Commitment) ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (ภาคกลาง)

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน (Goal Commitment) ที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (ภาคกลาง)

1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ความมีอิสระในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 การฝึกอบรมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน

สมมติฐานที่ 4 การยึดมั่นเป้าหมายในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

1.4 ขอบเขตการวิจัย

ผู้วิจัยทำการศึกษาผลกระทบของความมีอิสระในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม การรับรู้ความสามารถของตนเอง ที่มีผลต่อการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงานและการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงานส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (ภาคกลาง) ในครั้งนี้การวิจัยเป็นเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล และมีการกำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร

1.1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (ภาคกลาง)

จำนวน 7,083 คน

1.2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย – เป็นพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (ภาคกลาง) ที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีเป็นต้นไป ผ่านขั้นตอนการทำผลงานจากทางการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นที่เรียบร้อย จำนวน 465 คน

2. ขอบเขตด้านพื้นที่การศึกษา

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (ภาคกลาง)

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้มุ่งประเด็นศึกษาในเรื่อง ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Job Autonomy) การฝึกอบรม (Training) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) มีความสัมพันธ์กับการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน (Goal Commitment) และการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (ภาคกลาง)

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาตั้งแต่เดือน พฤษภาคม 2561 – พฤษภาคม 2562 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือน มีนาคม 2562 - เมษายน 2562

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยทำให้ทราบถึงระดับความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ระดับการฝึกอบรม ระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ระดับการยึดมั่นต่อเป้าหมาย และระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (ภาคกลาง)

2. นำผลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนงานด้านการบริหารบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการ บริหารงานบุคคล

3. สามารถนำมาปรับใช้ในการวางแผนนโยบายเรื่องการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมผลการปฏิบัติงานของให้พนักงานให้ดีขึ้น ทำให้เพิ่มความสามารถในการทำงานในองค์กร

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Job Autonomy) หมายถึง การมีอิสรภาพในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างถูกต้องเหมาะสม สามารถใช้ความรู้ประสบการณ์ ความสามารถ ตลอดจนสติปัญญา ในการควบคุมตนเอง การใช้การตัดสินใจด้วยตนเอง ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการ

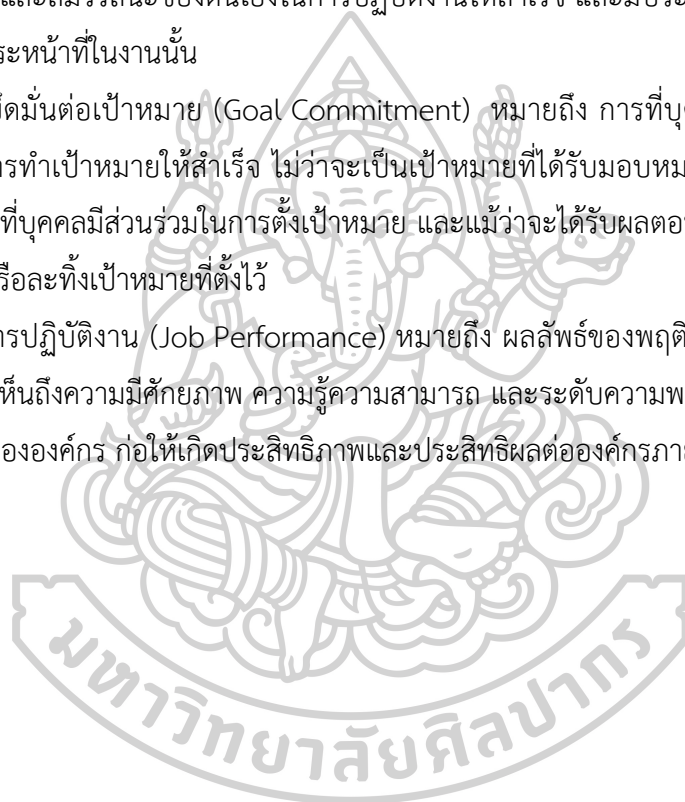
ทำงานทั้งวิธีการในการปฏิบัติงาน และเวลาในการทำงาน สามารถออกแบบลักษณะงานของตนเองได้ มีความสามารถในการลำดับความสำคัญในการทำงาน

2. การฝึกอบรม (Training) หมายถึง กระบวนการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรม เกิดความรู้ ความเข้าใจ เกิดความชำนาญ และเกิดทัศนคติที่เหมาะสม เกี่ยวกับเรื่องฝึกอบรมจนกระทั่งการอบรม เกิดการเรียนรู้และสามารถเปลี่ยนแปลงความคิดหรือพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) หมายถึง ความเชื่อของบุคคลใน ความสามารถและสมรรถนะของตนเองในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ และมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ ต่างๆ ตามภาระหน้าที่ในงานนั้น

4. การยึดมั่นต่อเป้าหมาย (Goal Commitment) หมายถึง การที่บุคคลมีความตั้งใจ ความ พยายามในการทำเป้าหมายให้สำเร็จ ไม่ว่าจะเป็เป้าหมายที่ได้รับมอบหมายเป้าหมายส่วนบุคคล หรือเป้าหมายที่บุคคลมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย และแม้ว่าจะได้รับผลตอบแทน บวกบุคคลยังคง ไม่ลดระดับ หรือละทิ้งเป้าหมายที่ตั้งไว้

5. ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) หมายถึง ผลลัพธ์ของพฤติกรรมที่บุคคลกระทำใน งาน แสดงให้เห็นถึงควมมีศักยภาพ ความรู้ความสามารถ และระดับความพยายามมีความสอดคล้อง กับเป้าหมายขององค์กร ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรภายในระยะเวลาที่กำหนด



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยเหตุและผลลัพธ์ของการยึดมั่นต่อเป้าหมายของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค (ภาคกลาง) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า ทฤษฎี แนวคิด ประวัติ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการวิจัยดังต่อไปนี้

- 2.1 ประวัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.)
- 2.2 แนวคิดความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Job Autonomy)
- 2.3 แนวคิดการฝึกอบรม (Training)
- 2.4 แนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy)
- 2.5 แนวคิดการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน (Goal Commitment)
- 2.6 แนวคิดผลการปฏิบัติงาน (Job Performance)
- 2.7 การพัฒนาสมมติฐานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 ประวัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.)

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (2560) ประเทศไทยมีไฟฟ้าใช้ครั้งแรกเมื่อปี 2427 ในรัชสมัยของ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ผู้ให้กำเนิดกิจการไฟฟ้าในประเทศไทย คือ จอมพลเจ้าพระยา สूरศักดิ์มนตรี (เจิม แสงชูโต) โดยท่านได้ติดตั้งเครื่องกำเนิดไฟฟ้า เดินสายไฟฟ้า และติดตั้งโคมไฟฟ้า ที่กรมทหารหน้า ซึ่งเป็นที่ตั้งกระทรวงกลาโหมในปัจจุบัน กิจการไฟฟ้าในประเทศไทยเริ่มก่อตัวเป็นรูปเป็นร่าง เมื่อบริษัทจากประเทศเดนมาร์กได้ขอสัมปทานผลิตกระแสไฟฟ้า เพื่อใช้เดินรถรางจากบางคอแหลมถึงพระบรมมหาราชวังเป็นครั้งแรกและได้ขยายการผลิตไฟฟ้าเพื่อแสงสว่าง โดยติดตั้งระบบผลิตที่มั่นคงถาวรขึ้นที่วัดเลียบ (ที่ตั้งการไฟฟ้านครหลวงในปัจจุบัน)

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) เริ่มต้นอย่างเป็นทางการเมื่อทางราชการได้ตั้งแผนกไฟฟ้าขึ้นในกองบวรภิบาล กรมสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย และได้ก่อสร้างไฟฟ้าเทศบาลเมืองนครปฐมขึ้นเพื่อจำหน่ายไฟฟ้าให้แก่ประชาชนเป็นแห่งแรกเมื่อปี 2473 จากนั้น ไฟฟ้าจึงได้แพร่หลายไปสู่หัวเมืองต่างๆ ขณะเดียวกันก็มีเอกชนขอสัมปทานจัดตั้งการไฟฟ้าขึ้นหลายแห่ง ต่อมา ในปี 2477 มีการปรับปรุงแผนกไฟฟ้าเป็นกองไฟฟ้า สังกัดกรมโยธาเทศบาล กระทรวงมหาดไทย และภายหลังเปลี่ยนชื่อเป็น กองไฟฟ้าภูมิภาค หลังจากก่อสร้างไฟฟ้าที่เทศบาลเมืองนครปฐมเป็นแห่งแรกแล้ว มีการทยอยก่อสร้างไฟฟ้าให้ชุมชนขนาดใหญ่ระดับจังหวัดและอำเภอต่างๆ เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ รัฐบาลเริ่มเห็นความจำเป็นในการเร่งขยายการก่อสร้างกิจการไฟฟ้าเพิ่มขึ้นใหม่และดำเนินกิจการไฟฟ้าที่มีอยู่เดิมให้ดีขึ้นจึงได้จัดตั้ง องค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เมื่อปี 2497 เพื่อรับผิดชอบดำเนินกิจการไฟฟ้าในส่วน

ภูมิภาค ได้รับการสถาปนาตามพระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพุทธศักราช 2503 ตั้งแต่วันที่ 28 กันยายน 2503 เป็นต้นมา

ในปัจจุบันการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีฐานะเป็นนิติบุคคล เป็นรัฐวิสาหกิจอยู่ภายใต้กำกับโดยทั่วไปของ กระทรวงมหาดไทย มีอายุครบ 57 ปี เมื่อวันที่ 28 กันยายน พ.ศ. 2560 ที่ผ่านมานี้

1. วิสัยทัศน์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ปีพ.ศ. 2557- พ.ศ. 2566

กฟภ.เป็นองค์กรชั้นนำที่ทันสมัยในระดับภูมิภาค มุ่งมั่นให้บริการพลังงานไฟฟ้า และธุรกิจเกี่ยวเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพ เชื่อถือได้ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน

2. ภารกิจของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ปีพ.ศ. 2557- พ.ศ. 2566

จัดทำ ให้บริการพลังงานไฟฟ้า และดำเนินธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้เกิดความพึงพอใจ ทั้งด้านคุณภาพและบริการ โดยการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

3. ค่านิยมองค์กร (Core Value)

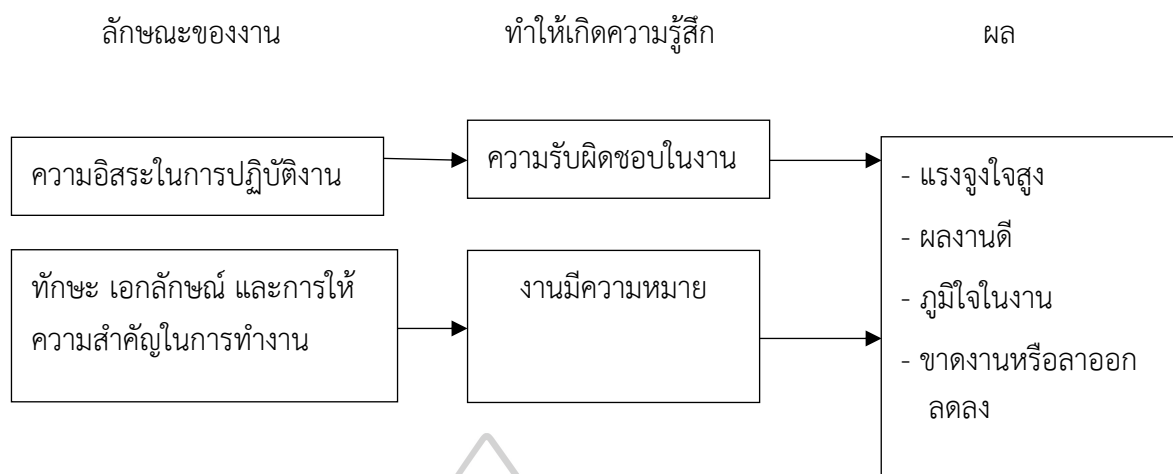
ทันโลก บริการดี มีคุณธรรม

2.2 แนวคิดความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Job Autonomy)

ในการปฏิบัติงานของพนักงานจำเป็นต้องมีการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า หรือเพื่อการบรรลุเป้าหมายในการทำงานนั้น ดังนั้นการที่พนักงานมีอิสระในการคิดและปฏิบัติ รวมถึงการมีอิสระในการตัดสินใจจะช่วยให้พนักงานทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นซึ่งเป็นผลดีต่อองค์กร

2.2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Job Autonomy)

แนวคิดความมีอิสระในการปฏิบัติงานได้รับการอธิบาย เพื่อขยายความเพิ่มเติมจากลักษณะหลักของงานที่จูงใจในการทำงาน ซึ่งการมีอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง การมีอิสระในการทำงาน และในการตัดสินใจที่จะกำหนดช่วงเวลาในการทำงานของตนเอง และกำหนดวิธีในการทำงานด้วยตนเอง (Hackman & Oldham, 1980) ซึ่งเมื่อพนักงานมีอิสระในการปฏิบัติงานแล้วจะส่งผลให้พนักงานมีความรับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ผลงานที่ได้ออกมาดี มีคุณภาพ พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ อัตราการขาดงานหรือลาออกจากงานมีแนวโน้มลดลง ดังแสดงได้ในแผนภาพแบบจำลองลักษณะงานที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานและสร้างผลงานที่มีคุณภาพในระดับสูง (ดูภาพที่ 1 ประกอบ)



ภาพที่ 1 แผนภาพแบบจำลองลักษณะงานที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานและสร้างผลงานที่มีคุณภาพในระดับสูง

ที่มา Hackman & Oldham (1980)

นอกจากนี้แล้วยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านได้ให้ความหมายของควมมีอิสระในการทำงานไว้ดังนี้

Steers (1977) ให้ความหมายว่า เป็นลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีเสรีภาพในการใช้ดุลพินิจ การใช้การตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาการทำงาน รวมทั้งวิธีการปฏิบัติงานจนสามารถทำงานได้สำเร็จลุล่วง โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก อันจะทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความทุ่มเทในการทำงานเพื่อสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กร มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นผลงานใหม่ๆเป็นนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้า

Breaugh (1985) อธิบายว่าความมีอิสระในการปฏิบัติงาน คือการที่พนักงานมีความเป็นอิสระมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย ไม่ต้องพึ่งพาคู่คนอื่น ใช้การตัดสินใจด้วยตนเองและพร้อมที่จะเผชิญกับสิ่งที่จะเกิดขึ้น

Adler (1993) ให้ความหมาย ความมีอิสระในการปฏิบัติงานว่าหมายถึงความสามารถของพนักงานในการออกแบบลักษณะงานของตนเอง และนำความคิดดังกล่าวนั้นมาใช้เพื่อนำเสนองานใหม่ๆ มีการตัดสินใจเกี่ยวกับเวลาการปฏิบัติงานว่าจะทำงานในช่วงเวลาไหน กำหนดเวลาหยุดพักงาน การตัดสินใจเรื่องความเร็ว ความเร่งด่วนในการปฏิบัติงานด้วยตนเองได้

สมศรี สหรั้งบิน (2534) กล่าวถึงความมีอิสระในการปฏิบัติงานว่าเป็นบุคคลที่มีความเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง สามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงาน และการกำหนดเวลาการทำงาน แล้วเมื่อพนักงานมีประสบการณ์ในการทำงานอย่างมีความรับผิดชอบ พนักงานเหล่านั้นก็มีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวที่เกิดจากการทำงานด้วย

Parker, Axtell, and Turner (2001) ได้สรุปผลการวิจัยว่าความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ช่วยเพิ่มความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลต่อผลงานที่พนักงานทำให้มีคุณภาพสูงขึ้น ซึ่งเป็นการสนับสนุนผลการศึกษาของ Simard and Marchand (1995) ว่าความมีอิสระในการปฏิบัติงานช่วยให้ความยึดมั่นในกลุ่มมีมากขึ้น และปัจจัยที่โน้มน้าวให้พนักงานปฏิบัติงานมีคุณภาพมากขึ้นเช่นกัน

จากการให้ความหมายของนักวิชาการเกี่ยวกับแนวคิดความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ดังที่กล่าวมาในข้างต้นแล้วนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายได้ดังนี้ ความมีอิสระในการปฏิบัติงานคือการมีอิสรภาพในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างถูกต้องเหมาะสม สามารถใช้ความรู้ประสบการณ์ ความสามารถ ตลอดจนศิลปวิทยา ในการควบคุมตนเอง การใช้การตัดสินใจด้วยตนเอง ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทั้งวิธีการในการปฏิบัติงาน และเวลาในการทำงาน สามารถออกแบบลักษณะงานของตนเองได้ มีความสามารถในการลำดับความสำคัญในการทำงาน ซึ่งเมื่อพนักงานมีอิสระในการทำงานก็จะช่วยคลายความกดดัน กระตุ้นให้พนักงานเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เกิดแรงจูงใจในการทำงาน อันจะทำให้พนักงานสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพออกมาให้แก่องค์กรธุรกิจ การทำงานเกิดความราบรื่นมีประสิทธิภาพ ช่วยลดอัตราการหยุดงาน ขาดงาน การลาออกจากงาน และลดต้นทุนในการบริหารทรัพยากรขององค์กร ซึ่งล้วนแต่เป็นประโยชน์ที่มีคุณค่าต่อทั้งตัวพนักงานเอง และต่อองค์กรธุรกิจ

2.2.2 องค์ประกอบของความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

Breaugh (1985) ได้อธิบายความหมายของความมีอิสระในการปฏิบัติงานและได้จำแนกความมีอิสระในการปฏิบัติงานออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ความมีอิสระในการปฏิบัติงานในการกำหนดวิธีในการทำงาน หมายความว่าพนักงานสามารถที่จะเลือกขั้นตอนและวิธีการในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานของตนเองได้
2. ความมีอิสระในการกำหนดเวลาในการทำงาน หมายถึงพนักงานสามารถที่จะลำดับเวลาการทำงาน กำหนดเวลาที่จะเริ่มต้นและเวลาที่จะสิ้นสุดของกิจกรรมการทำงานกำหนดช่วงเวลาที่ต้องการจะหยุดพัก และอัตราความเร็วของการปฏิบัติงานในแต่ละวันได้อย่างมีอิสระ
3. ความมีอิสระในการกำหนดเกณฑ์การทำงาน หมายความว่าพนักงานสามารถปรับเปลี่ยน หาแนวทาง คิดค้น สร้างมาตรฐาน กำหนดเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการนำไปทดลองใช้ การประเมินผลและนำมาพัฒนางานได้อย่างมีอิสระ

Parker et al. (2001) ได้ให้ความหมายของความมีอิสระในการปฏิบัติงานและได้แบ่งองค์ประกอบของความมีอิสระในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. ความมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน หมายความว่าพนักงานสามารถตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับงาน รวมทั้งการตัดสินใจในเรื่องการแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในหน่วยงานของตนเอง

2. ความมีอิสระในการควบคุมเวลาการทำงาน คือการที่พนักงานสามารถเป็นผู้กำหนดลำดับงานตามเวลาด้วยความเหมาะสมตามความต้องการของตนเอง ตั้งแต่เวลาที่เริ่มต้นจนกระทั่งเวลาที่สิ้นสุดการปฏิบัติงาน การกำหนดช่วงเวลาในการหยุดพักและควบคุมอัตราความเร็วในการทำงานได้

3. ความมีอิสระในการเลือกวิธีในการปฏิบัติงาน หมายถึงพนักงานสามารถวางแผนการปฏิบัติงานของตนเอง และเลือกวิธีในการปฏิบัติงานที่ตนเองคิดว่าเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานด้วยตัวเอง

2.2.3 ความสำคัญของความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

Barling and Zacharatos (2004) ได้กล่าวไว้ว่า งานที่จะให้ผลผลิตมากและเป็นงานที่มีคุณภาพสูงผู้บริหารขององค์กรจำเป็นต้องให้เครื่องมือและโอกาสที่พนักงานจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดี และปัจจัยอย่างหนึ่งที่จะทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพดี สามารถทำนายคุณภาพในการปฏิบัติงานได้คือ ความมีอิสระในการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจัยสนับสนุนเชื่อมโยงระหว่างงานที่มีคุณภาพกับการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย ดังนี้

1. ความมีอิสระในการปฏิบัติงานเป็นลักษณะที่จำเป็นต่อการได้ผลงานที่มีคุณภาพสูง
2. ความมีอิสระในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ยังมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มากขึ้น ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจที่มีความแม่นยำ ปลอดภัยมากยิ่งขึ้น
3. ความมีอิสระในการปฏิบัติงานที่มากขึ้น และมีการควบคุมตนเองมากขึ้นนั้นจะยอมให้พนักงานแต่ละคนไม่เพียงแต่แก้ไขสิ่งที่ผิดพลาดแต่ยังให้การป้องกันด้วย ซึ่งจะมีผลกระทบอย่างมีนัยยะสำคัญต่อความมั่นคงปลอดภัยในระยะยาว

4. ความมีอิสระในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัยมากขึ้น

อานันท์ รุจิวารรัตน์ (2559) กล่าวว่า หลักการความมีอิสระในการปฏิบัติงานได้รับความสนใจในแวดวงการค้ากับดูแลที่ดี ทั้งระดับกิจการ องค์กร และประเทศ หัวใจสำคัญอยู่ที่การตัดสินใจตลอดกระบวนการปฏิบัติงาน ตั้งแต่การบริหาร ปฏิบัติการ ควบคุม จนถึงการตรวจสอบ การที่พนักงานในองค์กรจะมีความเป็นอิสระได้ต้องเริ่มจากตัวผู้บริหารเอง ต้องมีความพยายามในการป้องกัน การรักษาจิตใจจากพันธนาการทางความเห็นหรือทฤษฎีที่ไม่ถูกต้อง ต้องเข้าใจว่าอารมณ์ความรู้สึกนึกคิดของตนเป็นปัจจัยภายใน เช่น ชอบ อยากร หลงเชื่อ เกลียด กลัว เกรงใจ ซึ่งต่างเป็น

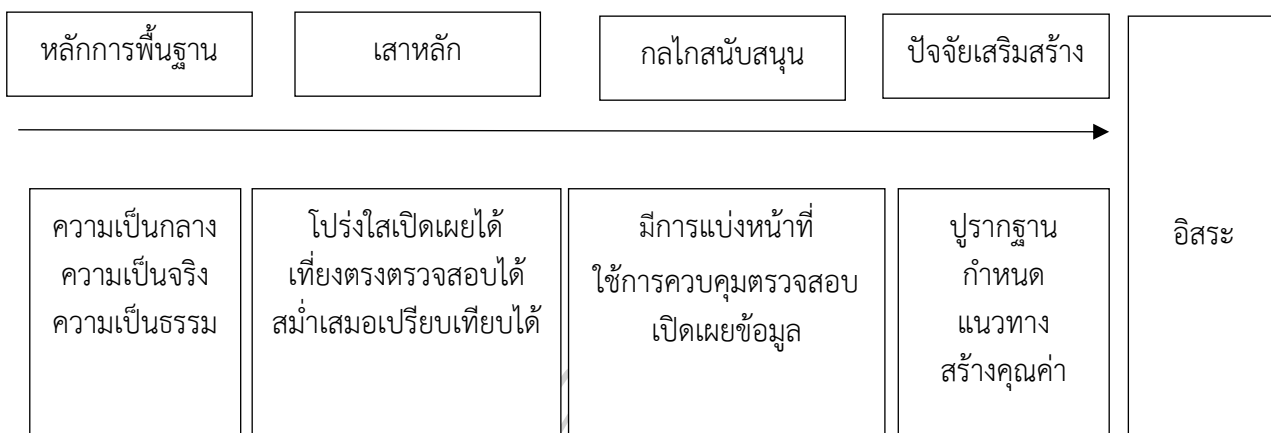
อาการตอบสนองของจิตใจต่อปัจจัยภายนอก โดยเฉพาะผลกระทบที่อาจให้โทษได้ เช่น ภัยคุกคาม อันตราย อิทธิพล แรงกดดัน ความเสี่ยง ปัจจัยภายนอกจึงมีผลต่อปัจจัยภายใน ซึ่งส่งผลต่อความมีอิสระอีกทอดหนึ่ง

การกระทำของบุคคลมีความเกี่ยวข้องกับควมมีอิสระในแต่ละบริบท ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับขอบเขต และเงื่อนไขตามบทบาท สิทธิ หน้าที่ อำนาจ และความรับผิดชอบของบุคคลนั้น แม้ว่าอาจแตกต่างกันบ้างในรายละเอียด แต่คงความเหมือนกันในหลักการสำคัญ เพราะว่าเจตนาที่กำหนดหน้าการกระทำ ซึ่งโดยทั่วไปประกอบด้วยหลายการกระทำย่อย ความมีอิสระจึงมีมิติของขั้นตอนด้วยเช่น การวางแผน การดำเนินงาน การบริหาร การควบคุม การติดตาม การรายงาน ทุกขั้นตอนและมีผลต่อความมีอิสระโดยรวมทั้งสิ้น การกระทำอาจส่งผลต่อความมีอิสระของพนักงานได้หลายลักษณะวิธี เช่น กระตุ้นยุยง ให้ประโยชน์ ใช้อิทธิพลบารมี สั่งการ แทรกแซง หากใช้ให้ถูกทางก็อาจช่วยเสริมความมีอิสระได้ แต่ถ้าใช้ผิดก็จะบั่นทอนความมีอิสระให้น้อยลง (อานันท์ รุจิวารัตน์ (2559)

ความมีอิสระเป็นเรื่องของจิตสำนึก ความต้องการ และเจตนาของแต่ละบุคคล ในกระบวนการตัดสินใจว่าจะเลือกกระทำ หรือเลือกที่จะไม่กระทำ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งต้องฟังให้มาก รู้ให้จริง ด้วยหลักการพื้นฐานคือ ยึดหลักความเป็นกลางความเป็นจริง และความเป็นธรรม ควบคู่กับ 3 เสาหลักคือ การเปิดเผยได้ การตรวจสอบได้ และการเปรียบเทียบได้ บนรากฐานของความดี ความมีคุณธรรม ศีลธรรม และจริยธรรม ความถูกต้อง มีเหตุผล มีความยุติธรรม มีความสมดุล รวมถึงความเหมาะสมพอดี

แนวคิดเชิงป้องกันเบื้องต้นคือ ต้องมีการกำหนดหลักเกณฑ์ คุณสมบัติ และข้อจำกัดทางสายสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับส่วนได้ส่วนเสียบางประการในการคัดเลือกสรรหาพนักงาน โดยคาดหวังว่าจะลดโอกาสสูญเสียความมีอิสระในการปฏิบัติงานไปบ้างตั้งแต่แรก และรักษาความมีอิสระในการปฏิบัติงานไว้ได้ในระหว่างการทำหน้าที่ แต่ไม่อาจรับประกันได้ว่าต่อไปจะมีความมีอิสระในการปฏิบัติงานเพียงใด หลายสาขาอาชีพมีจรรยาบรรณที่นับว่าเข้มงวดขึ้นแต่ก็ยังไม่เพียงพอ เพราะหัวใจอยู่ที่การยึดถือปฏิบัติจริงในแต่ละการกระทำของตัวบุคคล (อานันท์ รุจิวารัตน์ (2559)

การประเมินความมีอิสระในการปฏิบัติงานมักมองข้ามกระบวนการทำงาน และการปฏิบัติงานจริงในแต่ละขั้นตอนโดยมักสนใจเพียงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น เพราะเป็นรูปธรรมเห็นได้ง่ายกว่า โดยเฉพาะกรณีเมื่อความเสียหายเกิดขึ้นอย่างชัดเจน จึงพอสามารถบอกได้ว่าอาจมีปัญหาความไม่ เป็นอิสระ ส่วนกรณีอื่นคงไม่มีหลักฐานหรือเหตุการณ์ที่แสดงว่าสูญเสียความมีอิสระไปบ้างแม้แต่น้อย เสมือนการกลบเกลื่อนแม้ไม่ตั้งใจปกปิดก็ตาม ผลที่ตามมาจากการไม่รักษาความมีอิสระ ก็อาจไม่ปรากฏให้เห็นได้โดยตรงในรูปของความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่จนทำให้ไม่ค่อยได้รับความสนใจ จึงอาจกล่าวได้ว่า ความเป็นอิสระเป็นจุดอ่อนสำคัญของการกำกับดูแลที่ดีของหน่วยงานต่างๆ



ภาพที่ 2 ความมีอิสระในการทำงาน : หลักการสู่การปฏิบัติ
ที่มา Parker et al. (2001); (อานันท์ รุจิวรรัตน์, 2559)

ความมีอิสระในการกำกับดูแลที่ดี จึงพัฒนาได้จากการนำหลักการไปสู่การปฏิบัติจริง ด้วยกลไกสนับสนุน ได้แก่ แบ่งแยกหน้าที่ ควบคุมและตรวจสอบ และเปิดเผยข้อมูล ซึ่งต้องจัดเตรียมปัจจัยเสริมสร้างให้ครอบคลุมทุกบริบท คือ ปัจจัยแวดล้อม ปูรากฐาน ได้แก่ หลักการที่ยอมรับมาตรฐานสากล กฎหมาย มาตรฐานทางวิชาชีพ รวมถึงศาสนาวัฒนธรรม ต่อมาในด้านปัจจัยจัดการวางแผนทาง ได้แก่ หลักการที่นำมาปรับใช้ในแต่ละองค์กร นโยบาย ระบบงาน รวมถึงค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร สุดท้าย ปัจจัยทำการสร้างคุณค่า ได้แก่ การประพฤติปฏิบัติอย่างจริงจัง ตามภารกิจอย่างเต็มความสามารถ โดยอาศัยหลักธรรมเป็นแนวปฏิบัติโดยเฉพาะความมีสติความละเอียดใจ และความอดทนอดกลั้น

ประสิทธิผลของความมีอิสระในการปฏิบัติงาน คือสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของกิจการ การจะได้รับประโยชน์เต็มที่จากหลักการความเป็นอิสระนั้น ต้องปูรากฐาน วางแนวทางและสร้างคุณค่า ด้วยการปลูกฝังค่านิยมให้หยั่งรากลึกเป็นธรรมเนียมปฏิบัติ เป็นวัฒนธรรมองค์กรให้ได้ ประเมินผลเพื่อแก้ไขปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และเปิดรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเห็นด้วยหรือเห็นต่าง คิดดีหรือคิดร้าย

โดยสรุปแล้วผู้วิจัยให้ความสำคัญของการมีความมีอิสระในการปฏิบัติงานว่า ความมีอิสระช่วยส่งเสริมให้มีการตัดสินใจได้ทางเลือก และผลลัพธ์ที่ดีกว่า แต่ต้องการคุณสมบัติอื่นๆอีกเพิ่ม ได้แก่ ความเหมาะสม ความถูกต้องสมควร และอาศัยกระบวนการควบคุมในบางครั้ง ความเป็นอิสระที่ถูกที่ควรจึงเป็นสิ่งดี ตรงตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรต้องการ

2.3 แนวคิดการฝึกอบรม (Training)

การฝึกอบรมมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในองค์กรเนื่องจากเป็นการต่อยอดในการคัดเลือกบุคคลให้มาทำงานตรงตามตำแหน่งหน้าที่และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้องค์กรได้มากยิ่งขึ้น

2.3.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม

ธรรมนิติ (2560) อธิบายว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการในอันที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ ปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จของการฝึกอบรม คือ การเลือกใช้เทคนิควิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสม

Blumenfeld and Crane (1973) ได้ให้ความหมายการฝึกอบรมว่า หมายถึง กระบวนการให้ความรู้ และฝึกทักษะแก่บุคคลภายใต้เงื่อนไขบางประการ โดยการจัดการฝึกอบรม ไม่ได้จัดกระทำให้ใหญ่โตเหมือนกับการจัดการเรียนการสอน

จิราภรณ์ เกตุแก้ว (2559) อธิบายว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เกิดการเรียนรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้

รสสุคนธ์ มกรมณี (2559) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นการสร้างภาวะการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ และเจตคติของบุคคลในการทำงานให้กว้างขวางไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริง

จากเนื้อหาข้างต้นการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาของงานที่ทำอยู่ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลากร ดังนั้นเมื่อพนักงานได้รับการฝึกอบรมที่เหมาะสมจะทำให้สามารถช่วยพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.3.2 ความสำคัญของการฝึกอบรม

อาชญญา รัตนอุบล (2558) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอบรมว่าการฝึกอบรมมีความสำคัญและมีความจำเป็นต่อการพัฒนาบุคคลากร โดยได้กล่าวรายละเอียดตามหัวข้อต่อไปนี้

1. การฝึกอบรมช่วยป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น โดยการเสริมความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในการทำงาน
2. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยการสร้างเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการแก้ปัญหาและฝึกปฏิบัติการแก้ปัญหา
3. การฝึกอบรมช่วยประหยัดรายจ่าย เพราะการฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่จัดขึ้นในระยะเวลาสั้นภายในงบประมาณจำกัดและได้ผลคุ้มค่าตามวัตถุประสงค์

4. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่จะช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้เพิ่มเติมประสบการณ์ใหม่ๆซึ่งอาจจัดในเวลาเรียนตามปกติหรือในวันหยุดสุดสัปดาห์ก็ได้

5. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ก่อให้เกิดความสามัคคี เนื่องจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน

6. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเชื่อมั่นในงาน

7. การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่สนับสนุนการศึกษาตลอดชีวิต

จากความสำคัญของการฝึกอบรมสรุปว่าการฝึกอบรมมีความสำคัญต่อการป้องกันปัญหาและการแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิน เชื้อโพธิ์หัก (2552) กล่าวว่า การฝึกอบรม เป็นกระบวนการพัฒนาความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ค่านิยม คุณธรรม และทักษะความชำนาญเฉพาะด้านของบุคลากรที่ไม่สามารถจะทำได้โดยกระบวนการเรียนการสอนปกติ เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากความหมายของการฝึกอบรมดังกล่าว สรุปได้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการจัดกิจกรรมที่มุ่งให้บุคคลเกิดความรู้ทักษะ การพัฒนา และประสบการณ์อันเหมาะสมจนทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ต้องการได้ภายใต้เงื่อนไขของระยะเวลาที่กำหนด

ความสำคัญของการฝึกอบรม การฝึกอบรมมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรพัฒนา ศักยภาพของตัวเองในการทำงานให้กับองค์กรซึ่งความสำคัญของการฝึกอบรมนั้นมีหลายอย่างเพื่อให้มองเห็นภาพความสำคัญของการฝึกอบรมได้ชัดเจนจึงขอแยกอธิบายเป็นรายข้อดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานของแต่ละองค์กรมักจะมีแตกต่างกันจึงเป็นการยากที่สถาบันการศึกษาต่าง ๆ สามารถที่จะผลิตบุคลากรได้ตรงกับสภาพขององค์กรได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นเพื่อเป็นการป้องกันปัญหา (Preventive) ที่จะเกิดกับบุคลากรที่เพิ่งจะเริ่มดำเนินงานใหม่ทางองค์กรจึงมีความจำเป็นต้องฝึกอบรมก่อนเริ่มต้นปฏิบัติงาน (Pre-Service Training) อาจจัดในรูปแบบของการปฐมนิเทศ (Orientation) หรือการให้คำแนะนำการทำงาน (Induction Training) เพื่อให้บุคลากรใหม่ทราบถึงกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปฏิบัติงาน

2. ความเปลี่ยนแปลงทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศเป็นไปอย่างไม่หยุดยั้งการเปลี่ยนแปลงภายในมักเกิดจากนโยบายของรัฐบาลเป็นส่วนใหญ่

3. การฝึกอบรมเป็นการช่วยเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากรโดยสามารถที่จะนำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาในสถาบันมาผสมผสานกับความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมในระหว่างทำงานแล้วนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. ในขณะที่บุคลากรปฏิบัติงานได้ระยะหนึ่ง จะเริ่มเกิดความเคยชินกับการปฏิบัติงาน ความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ก็จะตามมา

5. ก่อให้เกิดความคล่องตัวในการปรับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่และช่วยลดอัตราการเข้าออกของบุคลากร

6. เสริมสร้างให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและมีความผูกพัน จงรักภักดีต่อองค์กร

7. เป็นการช่วยสร้างขวัญและกำลังใจทำให้บุคลากรมีความมั่นคงในอาชีพและมีโอกาสก้าวหน้าตามสายงาน

2.3.3 ประเภทของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมบุคลากรมีอยู่ด้วยกันหลายประเภท และสามารถจำแนกตามเกณฑ์ต่างๆ ได้ดังต่อไปนี้ (วิน เชื้อโพธิ์หัท, 2552)

1. แหล่งของการฝึกอบรม เกณฑ์ประเภทนี้บ่งบอกถึงแหล่งของผู้รับผิดชอบการฝึกอบรม ซึ่งแบ่งได้ 2 ลักษณะคือ

1.1 การฝึกอบรมภายในองค์กร (in-house training) การฝึกอบรมเป็นสิ่งที่องค์กรจัดการภายในหน่วยงาน โดยหน่วยฝึกอบรมขององค์กรจะเป็นผู้ออกแบบและพัฒนาหลักสูตร กำหนดตารางเวลาและเชิญผู้ทรงคุณวุฒิทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรมาเป็นวิทยากร การฝึกอบรมประเภทนี้มีข้อดีตรงที่ว่า องค์กรสามารถกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างเต็มที่ แต่ข้อเสียก็คือองค์กร อาจจะต้องทุ่มเททรัพยากรทั้งในด้านกำลังคน และเงินทองให้แก่การฝึกอบรมประเภทนี้มากพอสมควร เนื่องจากจำเป็นต้องเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการทั้งหมด ตั้งแต่การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการจัดการ วิทยากร การจัดการด้านต่าง ๆ รวมทั้งการประเมินผล

1.2 การฝึกอบรมจากภายนอกเป็นการฝึกอบรมที่องค์กรมิได้จัดเองแต่เป็นการที่องค์กรให้บุคคลภายนอกเป็นผู้จัดฝึกอบรมแทน หรืออาจส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมโดยจัดที่องค์กรภายนอกที่รับจัดฝึกอบรม ซึ่งมีอยู่ด้วยกันหลายองค์กร เช่น สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT) ศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย สมาคมการตลาดแห่งประเทศไทย สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทยญี่ปุ่นและกองฝึกอบรมกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นต้น การจัดฝึกอบรมภายนอกมักเป็นที่นิยมขององค์กรที่มีขนาดเล็กมีพนักงานไม่มากและไม่มีหน่วยงานฝึกอบรมเป็นของตัวเอง

2. การจัดประสบการณ์การฝึกอบรม เกณฑ์บ่งบอกการฝึกอบรม การจัดอบรมในขณะที่ผู้ปฏิบัติการทำงานอยู่ด้วยหรือหยุดพักการปฏิบัติงานไว้ชั่วคราวเพื่อรับการฝึกอบรมในห้องเรียน

2.1 การฝึกอบรมในงาน (on the job training) การอบรมประเภทนี้ผู้ได้รับการฝึกอบรมจะลงมือปฏิบัติงานจริงในสถานที่ทำงานจริงภายใต้การดูแลเอาใจใส่ของพนักงานผู้ทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยงด้วยการแสดงวิธีการปฏิบัติงานเพราะอธิบายประกอบจากนั้นจึงให้ผู้รับการฝึกอบรมปฏิบัติตามโดยมีพี่เลี้ยงคอยดูแลแนะนำและช่วยเหลือหากมีปัญหาเกิดขึ้น

2.2 การฝึกอบรมนอกงาน (off the job training) ผู้รับการฝึกอบรมจะเรียนรู้สิ่งต่างๆ ในสถานที่ฝึกอบรมโดยเฉพาะและต้องหยุดพักการปฏิบัติงานภายในองค์กรไว้เป็นเวลาชั่วคราว จนกว่าการฝึกอบรมจะเสร็จสิ้น

3. ทักษะที่ต้องการฝึก หมายถึง สิ่งที่ต้องการฝึกอบรมต้องการเพิ่มพูนหรือสร้างขึ้นในตัวผู้รับการฝึกอบรม

3.1 การฝึกอบรมทางด้านเทคนิค คือการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทางด้านเทคนิค เช่นการบำรุงรักษาเครื่องจักร การวิเคราะห์สินค้า การซ่อมแซมรถยนต์ เป็นต้น

3.2 การฝึกอบรมทางการจัดการ คือการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการจัดการและบริหารงานโดยส่วนใหญ่แล้วผู้รับการฝึกอบรมจะมีตำแหน่งเป็นผู้จัดการ หรือหัวหน้าองค์กร

3.3 การฝึกอบรมทักษะด้านการติดต่อสัมพันธ์ การฝึกอบรมประเภทนี้มุ่งเน้นให้ผู้รับการฝึกอบรมมีพัฒนาการทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นรวมทั้งมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

4. ระดับชั้นของพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึงระดับความรับผิดชอบในงานของผู้เข้ารับการอบรม

4.1 การฝึกอบรมระดับพนักงานปฏิบัติการคือการฝึกอบรมที่จัดให้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำหน้าที่ผลิตสินค้าหรือให้บริการแก่ลูกค้าโดยตรงโดยมักจะเป็นการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับลักษณะขั้นตอนของการปฏิบัติงานเช่นการซ่อมแซมการบำรุงรักษาเครื่องจักร การติดต่อทางโทรศัพท์หรือเทคนิคการขาย เป็นต้น

4.2 การฝึกอบรมระดับหัวหน้างานคือการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นกลุ่มพนักงานที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารในองค์กรโดยส่วนใหญ่แล้วการฝึกอบรมประเภทนี้ก็จะมีส่วนที่ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงาน

4.3 การฝึกอบรมระดับผู้จัดการ กลุ่มเป้าหมายของการฝึกอบรมประเภทนี้คือกลุ่มพนักงานระดับผู้จัดการฝ่ายหรือผู้จัดการระดับกลางขององค์กรการฝึกอบรมประเภทนี้จะมุ่งเน้นให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดการและบริหารงานเพื่อให้สามารถผ่านงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.4 การฝึกอบรมระดับผู้บริหารชั้นสูงการฝึกอบรมประเภทนี้มุ่งเน้นให้ผู้อบรมผู้ที่เป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเช่นผู้อำนวยการฝ่ายกรรมการบริหาร ประธานหรือรองประธานบริษัท มีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับการบริหารองค์กรเช่นการวางแผนและการตัดสินใจ

เชิงกลยุทธ์หรือการพัฒนาองค์กรการฝึกอบรมโดยทั่วไปที่เรารู้จักคุ้นเคยกันดี จะประกอบไปด้วย วิทยากร สื่อกิจกรรม ผู้เข้าร่วมอบรม

การแบ่งหมวดหมู่ของการฝึกอบรมอย่างง่ายจะจัดตามวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรมโดยหลักๆจะสามารถแบ่งได้คือ

1. ประเภทการบรรยายเป็นพื้นฐานของการฝึกอบรมในเบื้องต้นนั้น คือการให้ความรู้พื้นฐานของการของหัวข้อที่จะบรรยายหัวข้อที่เหมาะสมที่จะใช้สำหรับการฝึกอบรมโดยมีผู้เข้าร่วมประมาณ 30 ถึง 40 คน การดำเนินการฝึกอบรมจะขับเคลื่อนโดยวิทยากรเป็นหลักการฝึกอบรมประเภทนี้ควรมีสื่อและเอกสารประกอบการบรรยายรวมทั้งกิจกรรมส่งเสริมอื่นๆเพื่อดึงความสนใจของผู้เข้าร่วมฝึกอบรมโดยเนื้อหาของการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

2. การอภิปรายเหมาะสมสำหรับการฝึกอบรมที่มีเข้าร่วมไม่มากเกินไปประมาณ 12 ถึง 15 คน โดยการฝึกอบรมประเภทนี้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมจะได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเห็นระดมสมองและทำกรณีศึกษาแบ่งกลุ่มเรียนรู้แสดงบทบาทสมมติหรือทำกิจกรรมต่างๆเพื่อให้การอบรมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ประเภทการประยุกต์เน้นให้ผู้เข้าร่วมอบรมได้มีทักษะเชิงปฏิบัติการมากยิ่งขึ้นอบรมจะได้รับการสาธิตได้สัมผัสทดลองตามหาเทคนิคที่วิทยากรถ่ายทอดในสถานการณ์ปัจจุบันเดินใกล้เคียงในการปฏิบัติงานจริงหรือเกิดขึ้นที่ประดิษฐ์ปฏิบัติการจริงการฝึกอบรมแบบนี้จะเป็นการแบบตัวต่อตัวหรือกลุ่มขนาดเล็กหรือระบบที่เลี้ยงเป็นต้นเครื่องมือและอุปกรณ์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานจะถูกนำมาเป็นปัจจัยในการฝึกอบรม

2.3.4 ผลลัพธ์ของการฝึกอบรม

ผลลัพธ์การฝึกอบรมก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาบุคคลและองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะนอกจากจะเพิ่มพูนความสามารถรวมทั้งเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยม ของผู้ที่รับเข้าฝึกอบรม และทำให้มีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานดีขึ้นแล้ว การฝึกอบรมยังเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานด้านค่าใช้จ่ายและระยะเวลาทั้งในระดับพนักงาน ระดับผู้บริหาร และระดับองค์กร ซึ่งการอบรมจะมีประโยชน์ 3 ประการ ดังนี้ (สุจิตรา ธนานนท์, 2552)

1. ประโยชน์ในระดับพนักงาน

1.1 การฝึกอบรมจะช่วยส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าให้แก่ตัวพนักงานเอง ทำให้พนักงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

1.2 การฝึกอบรมจะช่วยลดอุบัติเหตุหรือการทำงานที่ผิดพลาดเมื่อพนักงานเข้าใจในระบบการทำงานที่ชัดเจน

1.3 การฝึกอบรมจะช่วยส่งเสริมทักษะและความสามารถที่สูงขึ้น การทำงานก็จะประสบผลด้วยความรวดเร็วก่อให้เกิดกำลังใจในการทำงาน

2. ประโยชน์ในระดับผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา

2.1 การฝึกอบรมจะช่วยทำให้ผลของงานออกมาดีขึ้น

2.2 การฝึกอบรมจะช่วยในการประหยัดค่าใช้จ่าย ประหยัดเวลา ไม่ต้องเสียเวลาในการสอน

2.3 การฝึกอบรมจะช่วยแก้ปัญหาและแก้ไขงานที่ผิดพลาด งานมีคุณภาพมากขึ้น

2.4 การฝึกอบรมจะช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำที่เก่งงาน เก่งคน และเก่งคิด

3. ประโยชน์ในระดับหน่วยงานและองค์กร

3.1 การฝึกอบรมจะช่วยลดค่าใช้จ่ายทางด้านแรงงาน

3.2 การฝึกอบรมจะช่วยในการประหยัดค่าใช้จ่ายสำนักงาน

3.3 การฝึกอบรมจะช่วยลดอุบัติเหตุจากการทำงาน

3.4 การฝึกอบรมจะช่วยเพิ่มผลผลิตทั้งทางตรงและทางอ้อมให้กับองค์กร

3.5 การฝึกอบรมจะช่วยลดความสูญเสียวัสดุอุปกรณ์และค่าใช้จ่ายต่างๆ ด้าน

สาธารณูปโภคโดยรวมขององค์กร

จากความสำคัญของการฝึกอบรมสรุปได้ว่า การฝึกอบรมมีความสำคัญต่อการป้องกันปัญหาและการแก้ปัญหา อันเกิดจากความรู้ ความเข้าใจที่ไม่ถูกต้อง ช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายในการเสริมความรู้ให้แก่บุคลากร เป็นการสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างบุคลากร รวมทั้งยังเป็นการสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานให้แก่บุคลากรและส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต

2.4 แนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy)

การรับรู้ความสามารถตนเองจะเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรและทำให้บุคลากรสามารถทำงานในสิ่งที่ตัวเองถนัดและมีความเชื่อมั่นที่จะทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จได้ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถตนเองมีอธิบายตามหัวข้อต่อไปนี้

2.4.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy)

Bandura (1977) นักจิตวิทยาสังคม ผู้เป็นเจ้าของทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเองได้ให้คำจำกัดความการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) ว่าเป็นการประเมินความสามารถศักยภาพของบุคคลในการปฏิบัติงาน การมุ่งสู่เป้าหมาย หรือผลลัพธ์ (Baron & Byrne 1996) โดยการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวกำหนดว่าบุคคลจะรู้สึกอย่างไร คิดอย่างไร มีการโน้มน้าวตนเองอย่างไร และแสดงพฤติกรรมอย่างไร โดยการรับรู้ความสามารถของตนเองหากมีสูงใน

สภาพแวดล้อมหนึ่งไม่ได้หมายความว่าเมื่อเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมการรับรู้ความสามารถของตนเองจะสูงตาม (Bandura, 1986)

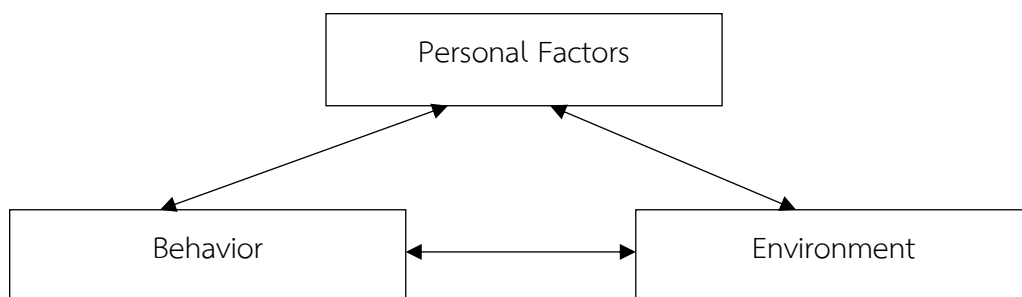
Pajares and Miller (1994) ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเอง ว่าเป็นความเชื่อในความสามารถของตนเองในการจัดการกับปัญหา และแสดงพฤติกรรมสถานการณ์ในสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งการรับรู้ความสามารถของตนเองยังเกี่ยวข้องกับความเชื่อมั่นในตนเองของบุคคลด้วย

Wood and Bandura (1989) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นบทบาทหลักในกระบวนการควบคุมตนเอง ทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะกระทำพฤติกรรมเพื่อให้เกิดความสำเร็จ และมีความพยายามที่จะทำสิ่งต่อไป

Ziegelmann, Schuz, Wurm, Tesch-Romer, and Warner (2011) ให้ความหมายไว้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นความเชื่อของบุคคลที่บุคคลเชื่อในความสามารถ และศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงาน หรือจัดการเรื่องต่างๆให้สำเร็จ

จากคำนิยามข้างต้นสรุปได้ว่าการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) คือการเชื่อหรือการรับรู้ในศักยภาพ หรือความสามารถที่ตนเองมีในการทำกิจกรรมต่างๆ รวมถึงการมุ่งสู่ความสำเร็จ และเป็นตัวกำหนดความรู้สึก ความคิด และพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกในเรื่องต่างๆ

แนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเองพัฒนามาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ของ Bandura โดยในปี 1986 ได้ขยายแนวคิดการเรียนรู้ทางสังคมให้กว้างขึ้นและเปลี่ยนชื่อทฤษฎีเป็น ทฤษฎีการรู้คิดทางสังคม (Social Cognitive Theory) ซึ่งมีแนวคิดว่าพฤติกรรมของบุคคลเกิดจากเกิดจากโครงสร้าง 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน คือ ปัจจัยที่ 1 ปัจจัยภายในตัวบุคคล (Personal factors) ได้แก่ ความคิด (Cognition) ความรู้สึก (Affect) และ ปัจจัยทางชีวภาพ (Biological event) ปัจจัยที่ 2 คือ พฤติกรรม (Behavior) ปัจจัยที่ 3 คือ สภาพแวดล้อม (Environment) ซึ่งทั้ง 3 องค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบบซึ่งกันและกัน หรือเรียกว่า Triadic Reciprocal Determinism (Pajares, 2002) ปัจจัยส่วนบุคคลรวมถึงความคิด ความเชื่อ ซึ่งส่งผลต่อการเรียนรู้โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการตอบสนองสิ่งเร้าทางสภาพแวดล้อมและทางพฤติกรรม ส่วนปัจจัยทางพฤติกรรมเป็นการตอบสนองหลายๆอย่างของบุคคลในแต่ละสภาพแวดล้อม เช่น เมื่อบุคคลคะแนนสอบที่ต่ำบุคคลจะตอบสนองต่อด้วยความโกรธ หรือตอบสนองด้วยการเพิ่มความพยายามให้มากขึ้น ในขณะที่เดียวกันปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมรวมถึงบุคคลรอบๆตัวเช่น ครอบครัว อาจารย์ เป็นต้น (Bruning, Schraw, & Ronning, 1999)



ภาพที่ 3 โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน
ที่มาจาก Pajares (2002)

Bandura (1977) ได้อธิบายถึงหลักการสำคัญของทฤษฎีการรู้คิดทางสังคมไว้ว่าปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัย มีอิทธิพลต่อกัน ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่างกันไป ปัจจัยบางตัวอาจมีอิทธิพลต่อการเกิดพฤติกรรมมากกว่าปัจจัยบางตัวในช่วงเวลาหนึ่ง แต่อาจมีผลต่อการเกิดพฤติกรรมน้อยกว่าอีกปัจจัยหนึ่ง แต่ปัจจัยทั้ง 3 จะไม่มีอิทธิพลเท่ากันในเวลาเดียวกัน โดยมีอิทธิพลของแต่ละปัจจัยสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยพฤติกรรมมีผลต่อกัน 2 ทิศทาง (Bi-Directional Influences) ปัจจัยส่วนบุคคล อาทิ ความคิด อารมณ์ สภาพทางกาย กับปัจจัยพฤติกรรมคือ การกระทำ เช่น บุคคลมีความเชื่อว่าการวิ่งทำให้ร่างกายแข็งแรง แต่ข้อเข่าเสื่อมเลยไม่สามารถออกกำลังกายด้วยการวิ่งได้ หรือ แม้ร่างกายจะพร้อม แต่เชื่อว่าวิ่งทำให้เกิดข้อเข่าเสื่อม บุคคลก็จะไม่วิ่ง ในทางกลับเมื่อบุคคลลองวิ่งแล้วพบว่าร่างกายแข็งแรงขึ้น ความคิดเรื่องการวิ่งก็จะเปลี่ยนไป (สิริอร วิชชาวุธ , 2554)

Bruning et al. (1999) ได้กล่าวไว้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่สำคัญที่มีผลอย่างมากต่อพฤติกรรม มี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยที่ 1 การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) ซึ่งคือระดับของความมั่นใจที่บุคคลมีว่าบุคคลสามารถมุ่งสู่เป้าหมายได้ ปัจจัยที่ 2 คือความคาดหวังในผลลัพธ์ (Outcome Expectancy) คือการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างการทำกิจกรรมให้ประสบความสำเร็จกับการรับผลที่เป็นผลลัพธ์ของกิจกรรม

2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมกับปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อกัน 2 ทิศทาง (Bi-Directional Influences) สภาพแวดล้อมในสังคมมีอิทธิพลต่อความคิด ความเชื่อของบุคคลโดยผ่านการนำเสนอข้อมูลต่างๆ การกระตุ้นทางอารมณ์ผ่านตัวแบบ คำแนะนำ คำสอน หรือโฆษณาชวนเชื่อ แต่หากปัจจัยส่วนบุคคลของบุคคลไม่เอื้ออำนวย บุคคลก็ไม่สามารถทำพฤติกรรมได้ (สิริอร วิชชาวุธ, 2554)

ปัจจัยพฤติกรรมกับสภาพแวดล้อม มีอิทธิพลต่อกัน 2 ทิศทาง (Bi-Directional Influences) พฤติกรรมของบุคคลเป็นผลผลิตของสภาพแวดล้อมและยังเป็นตัวสร้างสภาพแวดล้อมด้วย บุคคลจะเลือกรับรู้สิ่งเร้าหรือสภาพแวดล้อมบนพื้นฐานความสนใจของบุคคล และเมื่อบุคคล

แสดงพฤติกรรมย่อมส่งผลให้สภาพแวดล้อมเปลี่ยนไป เช่น เมื่อบุคคลแสดงพฤติกรรมก้าวร้าวย่อมทำให้บรรยากาศโดยรอบเกิดความรู้สึกไม่สบายใจ ในขณะที่เดียวกันหากบุคคลตกอยู่ในสถานการณ์ที่มีความไม่สบายใจ บุคคลก็จะแสดงพฤติกรรมก้าวร้าวเพื่อโต้ตอบ เป็นต้น (สิริอร วิชชาวุธ, 2554)

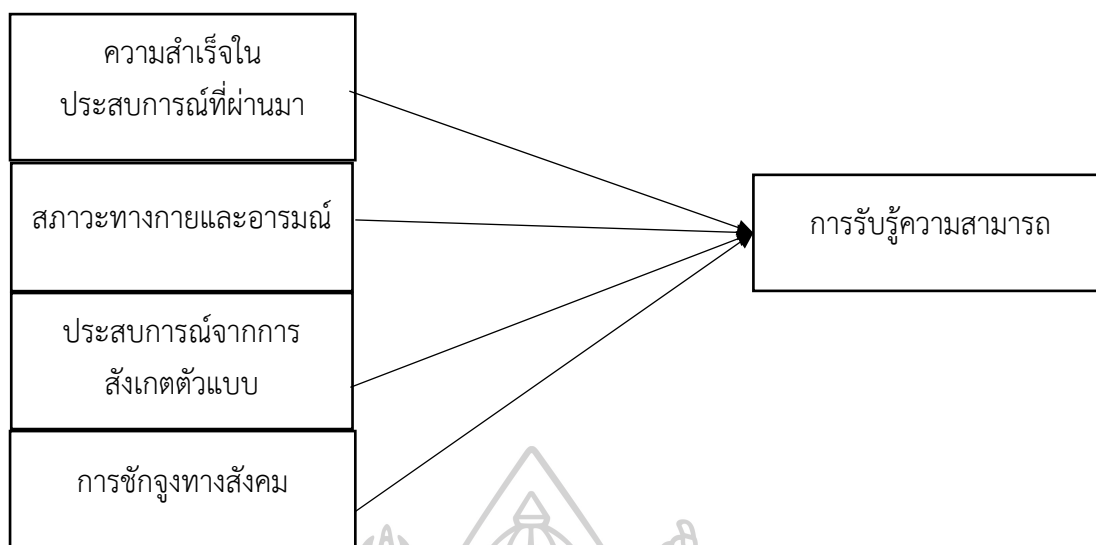
Bandura (1986) ได้กล่าวไว้ว่าการรับรู้ความสามารถมีแหล่งกำเนิดมาจาก 4 ปัจจัย ดังนี้

1. ความสำเร็จในประสบการณ์ที่ผ่านมา (Mastery Experience) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองมากที่สุด ความสำเร็จในอดีตส่งผลให้บุคคลสามารถประเมินความสามารถของตนเองว่ามีความสามารถสูง และหากประสบความสำเร็จบ่อยครั้งยิ่งทำให้การรับรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวมีเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่เดียวกันหากบุคคลมีแต่ประสบการณ์ที่มีความสำเร็จในเรื่องง่าย ๆ ย่อมส่งผลให้การรับรู้ความสามารถลดลงและจะส่งผลให้ลดความพยายามในการทำพฤติกรรม

2. สภาวะทางกายและอารมณ์ (Physiology and emotional states) อารมณ์เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง หากบุคคลอยู่ในสถานการณ์ที่เคร่งเครียดซึ่งส่งผลทำให้บุคคลเกิดความกังวล และนำไปสู่ระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองให้ลดต่ำลง ตัวอย่างเช่น หากบุคคลต้องทำกิจกรรมที่ต้องใช้พลังกำลังเยอะ บุคคลจะพิจารณาถึงความเมื่อยล้า ความปวดเมื่อยในการทำกิจกรรมซึ่งเป็นสัญญาณบอกว่าคุณไม่มีศักยภาพทางร่างกายเพียงพอ แต่หากบุคคลมีความเชื่อว่าสามารถทำได้จะส่งผลให้บุคคลเพิ่มศักยภาพทางกาย และลดภาวะความเครียด

3. การมีประสบการณ์จากการสังเกตตัวแบบ (Modeling) ตัวแบบที่มีความเชี่ยวชาญส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง (self-beliefs) โดยการถ่ายทอดสิ่งที่ประสบความสำเร็จให้กับผู้สังเกต นอกจากนี้การรับรู้ความสามารถยังขึ้นในกระบวนการเปรียบเทียบทางสังคม (Social comparison process) โดยผู้สังเกตได้ทำการสังเกตบุคคลอื่นที่มีระดับความสามารถใกล้เคียงกับตน หากบุคคลที่มีความสามารถใกล้เคียงกับตนเองประสบความสำเร็จจะส่งผลให้เพิ่มการรับรู้ว่าการรับรู้ว่าคุณสามารถทำพฤติกรรมดังกล่าวย่อมเกิดผลสำเร็จเช่นเดียวกัน

4. การได้รับการชักจูงทางสังคม (Social persuasion) คือการได้รับการชักจูง หรือโน้มน้าวจากบุคคลที่ตนเองเชื่อถือ โดยบุคคลชักจูงให้เห็นว่าสามารถทำได้ซึ่งการชักจูงต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้ สอดคล้องกับข้อเท็จจริง เพราะหากผู้รับการชักจูงเห็นว่าไม่มีโอกาสเป็นไปได้ย่อมลดความพยายาม และยอมแพ้



ภาพที่ 4 ภาพแหล่งข้อมูลต้นกำเนิดของการรับรู้ความสามารถ
ที่มาจาก Bandura (1986)

Bandura (1995) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีอิทธิพลต่อกระบวนการ 4 กระบวนการหลักคือ กระบวนการคิด กระบวนการจูงใจ กระบวนการด้านความรู้สึก และกระบวนการเลือก

1. กระบวนการคิด (Cognitive Process) เป็นกระบวนการที่สำคัญที่สุดเนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกับการรับรู้ และตีความสถานการณ์ ข้อมูลข่าวสาร ซึ่งจะเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจ กระบวนการด้านความรู้สึก และกระบวนการคัดเลือกต่อมา ผลกระทบของการรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลต่อกระบวนการคิดในหลากหลายรูปแบบพฤติกรรมของมนุษย์ส่วนใหญ่มาจากการคิดวางแผนล่วงหน้าและรวบรวมจนกลายเป็นเป้าหมาย การตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลจึงได้อิทธิพลมาจากความสามารถในการประเมินตนเองผู้ที่รับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะตั้งเป้าหมายที่ท้าทายให้กับตนเองและให้คำมั่นที่จะบรรลุถึงเป้าหมาย หน้าที่สำคัญของกระบวนการคิดคือทำให้บุคคลสามารถทำนายเหตุการณ์ หรือควบคุมเหตุการณ์ที่จะส่งผลกระทบต่อชีวิตของตนเอง ตัวอย่างเช่น ทักษะการแก้ปัญหา บุคคลต้องเชื่อมโยงความรู้ที่ตนเองมีให้เข้ากับสิ่งที่บุคคลจะเลือกเพื่อนไปซึ่งน้ำหนัก ทดสอบ ทบทวน และจดจำว่าวิธีการใดให้ผลลัพธ์เป็นเช่นไร

2. กระบวนการจูงใจ (Motivational Process) การรับรู้ความสามารถของตนเองมีบทบาทสำคัญต่อการจูงใจ บุคคลจะจูงใจตนเองและแนะแนวทางในสิ่งที่ตนเองจะทำได้ด้วยการวางแผนล่วงหน้า โดยบุคคลจะตั้งเป้าหมายสำหรับตนเองไว้และวางแผนเพื่อให้ไปสู่เป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลต่อกระบวนการจูงใจในหลายๆทาง บุคคลกำหนดเป้าหมาย กำหนดระดับความพยายามที่ต้องใช้ ระยะเวลาที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก และความยืดหยุ่นใน

การยอมรับความล้มเหลว เมื่อเผชิญกับความยากลำบากหรืออุปสรรคบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถต่ำจะลดความพยายามลง และยอมแพ้อย่างง่ายดาย ในขณะที่บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะแสดงออกถึงความพยายามมากขึ้นเมื่อบุคคลล้มเหลว

3. กระบวนการด้านความรู้สึก (Affective Process) ความเชื่อในความสามารถของตนเองส่งผลต่อความเครียด หรือความหดหู่ที่บุคคลมีประสบการณ์ต่อสถานการณ์ที่ยากลำบาก ส่งผลต่อการตีความตามสถานการณ์ ส่งผลต่อสภาวะอารมณ์ของบุคคลทั้งเชิงบวก และเชิงลบโดยจะมีอิทธิพลต่อบุคคลมากหรือน้อย ขึ้นอยู่ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเองด้วย

4. กระบวนการเลือก (Selection Process) การรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลต่อการเลือกพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งบุคคลจะเลือกกระทำหรือหลีกเลี่ยงเหตุการณ์ตามการรับรู้ความสามารถที่ตนมีโดยหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่บุคคลเชื่อว่าเกินความสามารถและเลือกสถานการณ์ที่บุคคลเชื่อว่าตนเองสามารถทำได้

2.4.2 ผลลัพธ์ของการรับรู้ความสามารถของตนเอง

Bandura (1986) กล่าวถึงการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวกำหนด หรือมีผลต่อพฤติกรรมบุคคลในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. พฤติกรรมการเลือก (Choice Behavior) การพิจารณาความสามารถของตนเองส่งผลต่อการเลือกกิจกรรม หรือสภาพแวดล้อมของบุคคล บุคคลมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงกิจกรรมหรือสถานการณ์ที่เกินความสามารถในขณะที่จะมีความพร้อมในกิจกรรมหรือสภาพแวดล้อมที่พิจารณาแล้วว่าตนเองมีศักยภาพในการจัดการอย่างเพียงพอ ในงานวิจัยที่ได้ทำการศึกษาโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพพบว่าผู้ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงมีโอกาสในสายอาชีพมากกว่า ซึ่งบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะพิจารณาโอกาสความเป็นไปได้และจะเตรียมพร้อมตนเองเพื่อให้ถึงเป้าหมายในสายอาชีพ ในขณะที่บางบุคคลจำกัดโอกาสการเติบโตในสายอาชีพของตนเนื่องจากเชื่อว่าตนเองขาดศักยภาพที่จำเป็นแม้ว่าในความเป็นจริงจะมีศักยภาพก็ตาม

2. การใช้ความพยายามและความมุมานะในการทำงาน (Effort Expenditure and Persistence) การรับรู้ความสามารถของตนเองยังเป็นตัวกำหนดระดับของแรงจูงใจ (Motivation) ที่บุคคลมีซึ่งส่งผลต่อความพยายามที่บุคคลทุ่มเทและระยะเวลาที่บุคคลจะรักษาความพยายามไว้ ซึ่งบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะมีความพยายามทุ่มเทสูงและมีระยะเวลาคงอยู่นานเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก บุคคลที่สงสัยในความสามารถของตนเองจะเริ่มลดความพยายาม และตัดสินใจอย่างเร่งรีบเพื่อหาทางออกซึ่งอาจเป็นทางออกที่ยังไม่ดีเพียงพอ ในขณะที่บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงย่อมแสดงความพยายามอย่างมากเพื่อให้เอาชนะความท้าทาย

3. รูปแบบทางความคิดและการตอบสนองทางอารมณ์ (The Patterns and Emotion Reaction) การรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลต่อรูปแบบทางความคิดซึ่งอาจส่งผลให้เกิดการเกื้อหนุนตนเอง (Self-aiding) หรือการขัดขวางตนเอง (Self-hindering) การรับรู้ความสามารถส่งผลต่อการตั้งเป้าหมาย บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะตั้งเป้าหมายสำหรับตนเองสูงและให้คำมั่นเพื่อประสบความสำเร็จในเป้าหมาย

4. การยอมรับว่าบุคคลเป็นผู้กำหนดผลกรรมของตนเอง (Humans as Producers Rather than Simply Foretellers of Behavior) บุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะยอมรับผลที่เกิดจากการกระทำของตนเองจะเลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทาย และใช้ความสามารถมากขึ้นเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ส่วนบุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนต่ำจะหลีกเลี่ยงงานที่ยาก ขาดความพยายาม มีความวิตกกังวล มีความเครียดสูง

ตารางที่ 1 จิตวิทยาการเรียนรู้

| บุคคลที่มี Self Efficacy สูง | บุคคลที่มี Self Efficacy ต่ำ |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ● ตั้งเป้าหมายในการทำงานสูง ● แสดงออกถึงความผูกพันในงานสูง ● ทุ่มเหงื่อลึกลงในกายในการทำงานมาก ● ยืนหยัดที่จะทำต่อ ● มองเห็นภาพของการประสบความสำเร็จ ● มองโลกในแง่ดี ● รับงานที่ยาก ● ชอบผจญภัย เปิดกว้าง ● เห็นว่าความสามารถคือทักษะที่สามารถพัฒนาได้ ● เห็นว่าการประสบความสำเร็จล้มเหลวเป็นเพราะขาดทักษะ ● เน้นการปรับปรุงตัวเองและการทำงานให้บรรลุผล ● สามารถยืดหยุ่นเมื่อเผชิญกับความยุ่งยาก ● รู้สึกว่าสามารถจัดการหรือทำสำเร็จได้มากกว่าผู้อื่น | <ul style="list-style-type: none"> ● ตั้งเป้าหมายในการทำงานต่ำ ● แสดงออกถึงความผูกพันในงานต่ำ ● ทุ่มเหงื่อลึกลงในกายในการทำงานต่ำ ● เมื่อพบอุปสรรคจะล้มเลิก ● มองเห็นภาพของการประสบความสำเร็จล้มเหลว ● มองโลกในแง่ร้าย ● หลีกเลี่ยงงานยาก ● ไม่ชอบผจญภัย จำกัดตัวเอง ● เห็นว่าความสามารถเกิดขึ้นจากภายในตัวเอง ● เห็นว่าการประสบความสำเร็จล้มเหลวเกิดจากความสามารถ ● เน้นการเปรียบเทียบกับผู้อื่นและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ● ไม่สามารถจัดการกับสถานการณ์ที่ยุ่งยาก ● ไม่สามารถจัดการและประสบความสำเร็จได้มากกว่าผู้อื่น |

การรับรู้ความสามารถของตนเองตามทฤษฎีของ Bandura เป็นความเชื่อในความสามารถของบุคคล ในการจัดการ และลงมือปฏิบัติเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งใจไว้รวมถึงการประเมินว่าจะต้องใช้ทักษะอะไรที่บุคคลมีเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความคิด แรงจูงใจ การกระทำร่วมถึงสามารถสะท้อนถึงผลการปฏิบัติงานได้ Bandura ได้กล่าวไว้ว่าการประเมินการรับรู้ความสามารถของตนเองที่เฉพาะเจาะจงในแต่ละเรื่องมีความสำคัญ ซึ่งก่อให้เกิดแนวคิดในการสร้างตัวแปรพยากรณ์ (Predictor) และเกณฑ์ (Criterion) ให้เฉพาะเจาะจงเป็นเรื่องเดียวกันเพื่อให้สามารถทำนายได้ถูกต้อง ยกตัวอย่างเช่นเมื่อนักวิจัยต้องการทำนายพฤติกรรมเฉพาะ อาทิ การเขียนงานทางด้านวิทยาศาสตร์ นักวิจัยจะเลือกใช้การรับรู้ความสามารถของตนเองโดยใช้ชื่อว่า การรับรู้ความสามารถในการเขียนงานทางด้านวิทยาศาสตร์ซึ่งต่อมาได้มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดที่นอกเหนือไปจากการวัดการรับรู้ความสามารถโดยทั่วไปหรือ General Self-efficacy ซึ่งทำให้สามารถประเมินการรับรู้ความสามารถ หรืองานได้เฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น (Rigotti, Schyns, & Mohr, 2008)

2.4.3 การวัดระดับของการรับรู้ความสามารถของตนเอง

การวัดระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองมี 3 มิติ ดังนี้ (Bandura, 1995)

มิติที่ 1 ระดับความยากของงาน (Magnitude) คือ เป็นการวัดระดับความยาก หรือความซับซ้อนของงานตามการรับรู้ของบุคคลที่บุคคลจะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จได้

มิติที่ 2 ระดับความมั่นใจในการปฏิบัติงาน (Strength) คือความเชื่อมั่นของบุคคลที่คิดว่าตนสามารถทำงานได้ในระดับที่ความยากที่แตกต่างกันไปได้ ในงานที่บุคคลมีระดับความเข้มหรือมั่นใจน้อย บุคคลก็จะไม่มั่นใจในความสามารถของตนเอง ในขณะที่ถ้ามีความเข้มหรือความมั่นใจมาก บุคคลจะมีความพยายามมากเพื่อทำงานให้สำเร็จแม้งานจะยากก็ตาม

มิติที่ 3 การแผ่ขยาย (Generality) การแผ่ขยายความสามารถในการทำกิจกรรมหนึ่งซึ่งบุคคลทำแล้วประสบความสำเร็จไปสู่ความสามารถในการทำกิจกรรมอื่น ในการศึกษาวิจัยเรื่องการรับรู้ความสามารถ นักวิจัยหลายคนมักไม่นิยมวัดในมิติการแผ่ขยาย (Generality) เพราะนักวิจัยส่วนใหญ่นิยมศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเองที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย จึงไม่สนใจการรับรู้ความสามารถโดยรวม (วัฒนมาศ ปั่นแดง, 2550)

Lee and Bobko (1994) ได้ทำการรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองตามทฤษฎีของ Bandura และได้ทำการแบ่งการรับรู้ความสามารถเป็น 4 วิธีคือ

1. การวัดระดับความมั่นใจ (Self-efficacy strength) เป็นวิธีการวัดที่นิยมใช้มากที่สุด โดยข้อคำถามจะถามถึงความมั่นใจในการปฏิบัติงานที่มีความยากเพิ่มขึ้นได้มากน้อยเพียงใด

2. การวัดระดับความยาก (Self-efficacy Magnitude) เป็นวิธีที่ได้รับความนิยมรองลงมาจาก การวัดระดับความมั่นใจ โดยข้อคำถามจะถามผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีความยากเพิ่มขึ้นได้หรือไม่

3. การวัดแบบผสม (Self-efficacy Composites) เป็นการวัดโดยผสมระหว่างความมั่นใจ และความยาก โดยใช้ข้อคำถามเดียวกัน แต่แยกตอบเป็น 2 แบบ คือตอบว่าใช่ หรือไม่ใช่ และประเมินความมั่นใจเป็นช่วงคะแนน ซึ่งการวัดด้วยวิธีนี้จะมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Bandura มากที่สุด

4. การวัดแบบใช้ข้อคำถามเดียวกับงานที่กำหนด โดยใช้ผู้ประเมินตอบระดับความมั่นใจที่ตนเองมีต่อการปฏิบัติงานที่กำหนด

2.5 แนวคิดการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน (Goal Commitment)

การยึดมั่นเป้าหมายในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน เพราะองค์กรแต่ละองค์กรต่างต้องหาวิธีทางเพื่อที่กระตุ้นพนักงานเพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร

2.5.1 แนวคิดเกี่ยวกับการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน (Goal Commitment)

Sheppard, Hartwick, and Warshaw (1988) ได้ให้ความหมายของเป้าหมาย (Goal) ไว้ว่า คือความต้องการที่จะบรรลุถึงผลลัพธ์ที่ต้องการหรือต้องการที่จะเอาชนะอุปสรรค การยึดมั่นต่อเป้าหมายมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการตั้งเป้าหมายเนื่องมาจากทั้งองค์กรและบุคคลต่างพากันหาวิธีการในการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งในมิติของบุคคลมีเป้าหมายในการพัฒนาตนเองและสายอาชีพ ในขณะที่มิติขององค์กรต้องการให้บุคลากรมุ่งสู่ความสำเร็จในทิศทางเดียวกันกับองค์กร

Locke and Latham (1990) กล่าวว่าไว้ว่าบุคคลที่ยึดความพยายามเมื่อเผชิญกับงานหนัก เป็นผู้ที่พิจารณาว่าเป้าหมายนั้นไม่มีโอกาสที่จะบรรลุได้สำเร็จและไม่พยายามที่จะบรรลุเป้าหมายอีกต่อไป ซึ่งนั่นหมายถึงผู้ที่ไม่ยึดมั่นต่อเป้าหมาย

ในการศึกษาเรื่องทฤษฎีการตั้งเป้าหมายอาจเกิดความสับสนระหว่างการยึดมั่นต่อเป้าหมาย (Goal Commitment) และการยอมรับเป้าหมาย (Goal Acceptance) ซึ่ง(Locke, Shaw, Saari, & Latham, 1981) ได้ทำการสรุปไว้ว่า การยึดมั่นต่อเป้าหมาย (Goal Commitment) คือความผูกพันหรือความมุ่งมั่นที่บุคคลเพื่อบรรลุถึงเป้าหมายไม่ว่าเป้าหมายจะมาจากแหล่งใดก็ตาม ซึ่งอาจจะเป็นในการวัดการยึดมั่นต่อเป้าหมายสามารถวัดได้ทั้งทางตรง ทางอ้อม หรืออ้างอิงจากผลการปฏิบัติงาน การใช้คำถามโดยตรงเป็นการอนุมานว่ากลุ่มตัวอย่างสามารถสำรวจตนเองถึงระดับของความยึดมั่นได้ โดยให้บุคคลทำการสำรวจระดับความยึดมั่นจากการเลือกสเกลที่บ่งชี้ถึงระดับความยึดมั่น ตัวอย่าง

คำถาม คุณยึดมั่นกับเป้าหมายที่ได้รับอยู่ในระดับใด หรือคุณยอมรับเป้าหมายที่คุณได้รับมอบหมายมาอยู่ในระดับใด

จากการศึกษาของ Leifer and McGannon (1986) ได้ใช้คำถามทางตรงในการศึกษากลุ่มตัวอย่าง เช่น คุณมีความกระตือรือร้นเท่าใดในการพยายามไปถึงเป้าหมาย และจากการศึกษางานดังกล่าวพบว่าการยึดมั่นต่อเป้าหมายมีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานทางที่สองในการวัดความยึดมั่นในเป้าหมาย คือการวัดทางอ้อม โดยวัดความแตกต่างระหว่างระดับเป้าหมายที่ได้รับมอบหมายและเป้าหมายส่วนบุคคลที่กลุ่มตัวอย่างพยายามจะไปให้ถึง (Freeman & Hannan, 1975)

การวัดการยึดมั่นต่อเป้าหมายทางที่สาม คือการอ้างอิงจากผลการปฏิบัติงาน Salancik (1977) ได้อ้างว่าพฤติกรรมหรือการกระทำเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นต่อความยึดมั่น เป็นสิ่งพิสูจน์ความยึดมั่นได้มากที่สุด และอนุมานได้ว่าเป็นตัววัดที่เที่ยงตรงที่สุด ดังนั้นเมื่อบุคคลมีความยึดมั่นต่อเป้าหมายจะแสดงความพยายามในการบรรลุเป้าหมายมากกว่าเป้าหมายที่ตนเองไม่ยึดมั่น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ในกระบวนการตั้งเป้าหมายแม้ว่าบุคคลจะมีการตั้งเป้าหมายไว้ก็ตาม แต่หากบุคคลไม่มีความยึดมั่นต่อเป้าหมายย่อมส่งผลให้ไม่เกิดความพยายามที่จะมุ่งสู่ความสำเร็จที่บุคคลตั้งไว้ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการยึดมั่นต่อเป้าหมายมีความสำคัญมากในกระบวนการการตั้งเป้าหมาย

Locke and Latham (1990) ได้อธิบายไว้ว่าเป้าหมาย (Goal) คล้ายคลึงกับแนวความคิดหลากหลายแนวคิด ตัวอย่างเช่น คำว่า ความตั้งใจ (Intention) อาจหมายถึงเป้าหมายได้ แต่มักหมายถึงความมุ่งมั่นในการแสดงพฤติกรรมมากกว่า คำว่า มาตรฐาน (Norm) หมายถึงแนวทางที่เหมาะสมที่บุคคลปฏิบัติร่วมกัน คำว่า วัตถุประสงค์ (Purpose) หมายถึงเป้าหมายที่ยึดถือมีความชัดเจน และเป้าหมายที่เป็นแรงจูงใจซ่อนอยู่ภายใน ในขณะที่คำว่า Goal ได้อธิบายไว้ว่าเป็นสิ่งที่บุคคลต้องการบรรลุให้สำเร็จ และสิ่งที่ต้องการให้สำเร็จเป็นสิ่งที่อยู่ภายนอกตัวบุคคล เช่น ต้องการให้ยอดขายเพิ่มขึ้น 10%

Muchinsky (2006) เป้าหมายคือสิ่งที่บุคคลพยายามจะทำให้บรรลุ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวข้องกับเป้าหมายในอนาคต

George, Jones, and Sharbrough (2005) ได้อธิบายความหมายของเป้าหมาย (Goal) ไว้ว่า คือสิ่งที่บุคคลพยายามที่จะแสดงพฤติกรรม และกระทำเพื่อให้บรรลุสิ่งที่ต้องการจากนิยามข้างต้นสามารถสรุปความหมายของเป้าหมายว่าเป็นสิ่งที่บุคคลต้องการที่จะบรรลุให้ถึงผลลัพธ์หรือเอาชนะอุปสรรคได้ ซึ่งส่งผลให้บุคคลกระทำเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย

Hollenbeck and Klein (1987) ได้ให้ความหมายของการยึดมั่นต่อเป้าหมายไว้ว่าเป็นความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะพยายามบรรลุเป้าหมาย ยินทรานที่จะทำเป้าหมายให้สำเร็จลุล่วงโดยไม่ลดระดับ หรือละทิ้งเป้าหมาย

Locke and Latham (1990) ได้นิยามการยึดมั่นต่อเป้าหมายไว้ว่า คือการที่บุคคลมีความผูกพัน หรือมีความตั้งใจที่จะทำเพื่อให้บรรลุสู่เป้าหมายโดยไม่คำนึงว่าเป้าหมายจะมาจากแหล่งใด

Yukl and Latham (1978) ได้นิยามการยึดมั่นต่อเป้าหมายไว้ว่า คือการที่บุคคลยอมรับเป้าหมายว่าเป็นเป้าหมายของตน และมีความตั้งใจในการรักษาเป้าหมาย

Wright, O'Leary-Kelly, Cortina, Klein, and Hollenbeck (1994) ได้ให้ความหมายการยึดมั่นต่อเป้าหมายไว้ว่า การที่บุคคลพิจารณาว่าเป้าหมายเป็นเป้าหมายระดับใด และบุคคลจะพยายามทำให้เป้าหมายสำเร็จแม้จะได้รับผลตอบแทนในทางลบ บุคคลยังคงไม่ละทิ้งเป้าหมายเดิมหรือเปลี่ยนไปยังเป้าหมายที่ง่ายกว่า

ในงานวิจัยนี้ใช้ความหมายของ Hollenbeck and Klein (1987) ได้ให้ความหมายของการยึดมั่นต่อเป้าหมายไว้ว่า คือความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะพยายามบรรลุเป้าหมาย ยินทรานที่จะทำเป้าหมายให้สำเร็จลุล่วง โดยไม่ลดระดับ หรือละทิ้งเป้าหมาย

ผู้วิจัยจึงสรุปและให้ความหมายของการยึดมั่นต่อเป้าหมายไว้ว่า คือการที่บุคคลมีความตั้งใจ ความพยายามในการทำเป้าหมายให้สำเร็จ ไม่ว่าจะเป้าหมายที่ได้รับมอบหมายเป้าหมายส่วนบุคคล หรือเป้าหมายที่บุคคลมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย และแม้ว่าจะได้รับผลตอบแทนทางลบ บุคคลยังคงไม่ลดระดับ หรือละทิ้งเป้าหมายที่ตั้งไว้

Locke and Latham (1990) เสนอว่า “บุคคลกระทำพฤติกรรมตามเป้าหมายและความตั้งใจของตน” ตามทฤษฎีนี้บุคคลเป็นตัวกลางระหว่างพฤติกรรมกับลักษณะงานสิ่งจูงใจ การนิเทศน์งาน และการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ในสาขาวิชาการจัดการได้มีการศึกษาเรื่องการตั้งเป้าหมายเช่นกัน โดยเริ่มทำการศึกษาดังตั้งช่วงต้นศตวรรษที่ 19 ผู้นำในการศึกษาคือ Taylor ซึ่งกล่าวว่า ปัจจัย 2 ประการที่มีผลต่อแรงจูงใจคืองาน และโบนัส ภายใต้ระบบของ Taylor ได้อธิบายไว้ว่าผู้ที่ได้รับโบนัสสูงคือผู้ที่สามารถบรรลุงานได้สำเร็จ โดยแนวคิดของ Taylor ได้มีอิทธิพลต่อระบบการบริหารงานตามเป้าหมาย (Management by Objectives) หรือที่เรียกกันว่า MBO ซึ่งเป็นระบบการสร้างแรงจูงใจโดยกำหนดเป้าหมายของทั้งองค์กรและส่งต่อเป้าหมายลงมาถึงระดับจัดการแต่ละระดับ โดยการทำงานที่ทำให้บรรลุในแต่ละระดับจะส่งผลถึงภาพรวมของทั้งองค์กร

2.5.2 มิติของเป้าหมาย

Rand (1975) เป้าหมายเหมือนกับกระบวนการทางจิตอื่นๆ ซึ่งประกอบไปด้วย 2 มิติหลัก คือ

1. เนื้อหาของเป้าหมาย (Goal Content) คือวัตถุประสงค์หลัก หรือผลลัพธ์ที่บุคคลมองหา เช่น การซื้อบ้าน การชนะการแข่งขัน การได้คะแนน หรือผลงานที่ดีขึ้น แม้ว่าเนื้อหาของเป้าหมายส่วนใหญ่มักจะเป็นปัจจัยภายนอก แต่บุคคลก็อาจมีเป้าหมายในเชิงจิตวิทยาได้ เช่น

ความสุข การมีความภาคภูมิใจในตนเองสูงขึ้น มีความกังวลใจลดลง หรือมีความสงสัยในตนเองลดน้อยลง ในแต่ละบุคคลอาจจะมีเป้าหมายได้หลายอย่างเช่น เป้าหมายในการเติบโตของอาชีพ เป้าหมายในงาน เป้าหมายทางการเงิน เป้าหมายในชีวิตทางสังคม โดยระยะเวลาของเป้าหมายอาจมีระยะเวลาดสั้น หรือยาว รวมถึงมีความยาก หรือง่ายแตกต่างกันไป เป้าหมายที่มีความเฉพาะเจาะจง และชัดเจนจะสามารถระบุในเชิงปริมาณได้ เช่น พัฒนาผลผลิตให้ได้เพิ่มขึ้น 5 %

2. ความเข้มข้น (Intensity) คือความพยายามที่ใช้ซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายตามระดับของเป้าหมายที่แต่ละบุคคลตั้งไว้

2.5.3 ลักษณะของเป้าหมายที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ

Locke and Latham (1990) ได้ทำการศึกษาลักษณะของเป้าหมายที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจมี 4 ส่วน คือ

1. มีความเฉพาะเจาะจง (Specific) เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงจะทำให้บุคคลทำงานได้ดี และมีงานมากกว่าเป้าหมายที่คลุมเครือ

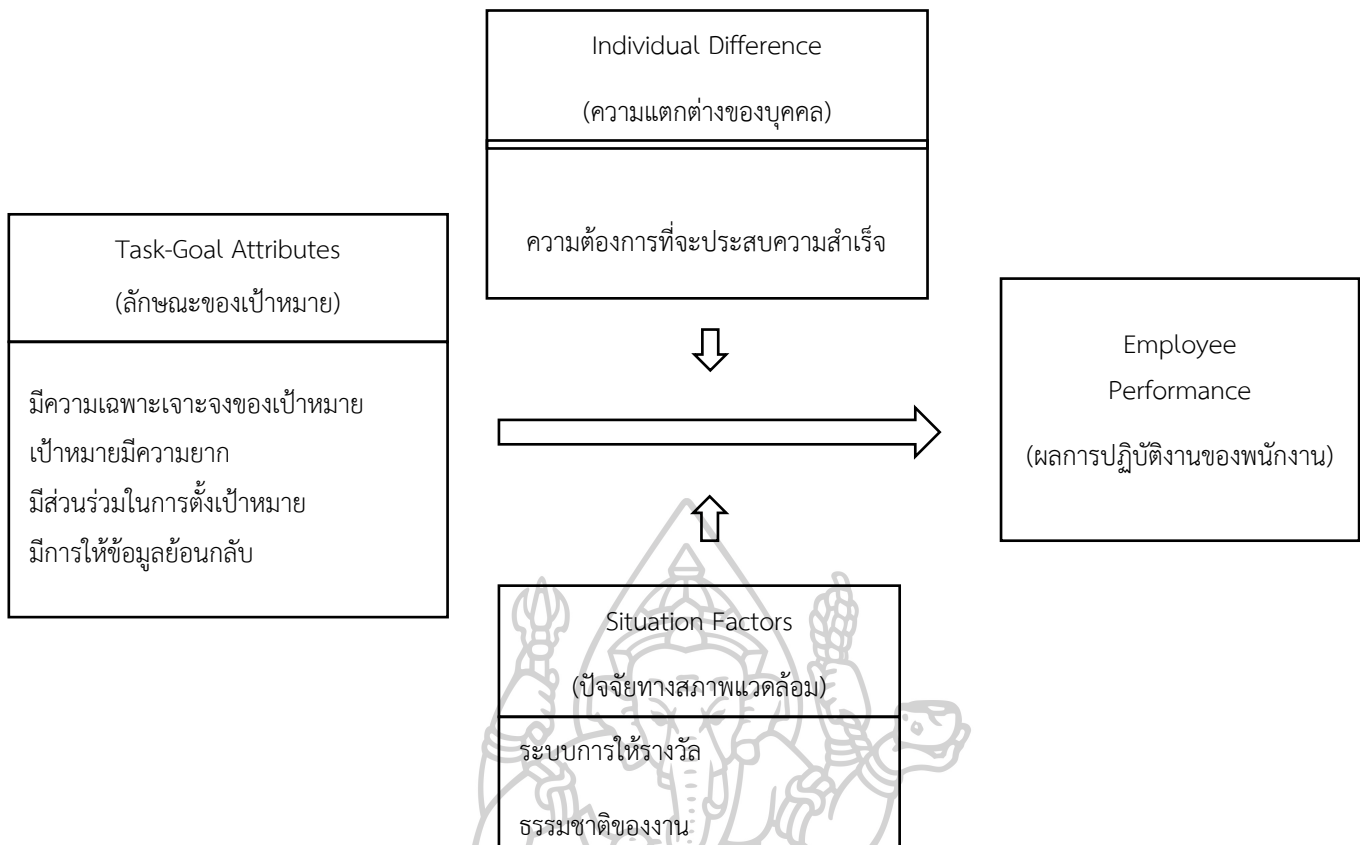
2. มีความท้าทาย (Challenge) เป้าหมายที่ยากแก่การบรรลุถึงทำให้บุคคลสามารถทำงานได้ดีกว่าเป้าหมายง่ายๆ

จากการศึกษาของ Locke and Latham (1990) สรุปได้ว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างระดับความยากของเป้าหมาย และระดับผลการปฏิบัติงาน โดยจากความสัมพันธ์ดังกล่าวจะเห็นว่าบุคคลจะมีผลการปฏิบัติงานสูงขึ้นตามระดับความยากของเป้าหมาย

3. ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย เกิดการยอมรับ (Accepted) ซึ่งหากมีการร่วมกันตั้งเป้าหมายจะพบว่ามีความมั่นใจที่จะส่งผลให้ผู้ร่วมงานทำได้ตามเป้าหมายที่สูงกว่า

4. มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) การให้ข้อมูลย้อนกลับสามารถทำให้ได้ผลงานดีกว่า

ในการศึกษาเรื่องการปรับพฤติกรรมพบว่าข้อมูลป้อนกลับเป็นสิ่งเสริมแรงโดยข้อมูลป้อนกลับต้องมีความชัดเจน เป็นข้อมูลจริงของพฤติกรรม มีความสอดคล้องกับพฤติกรรมทางบวก และการให้ข้อมูลป้อนกลับจะต้องให้ควบคู่กับการเสริมแรง (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาคี, 2543)



ภาพที่ 5 รูปแบบทั่วไปของทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย
ที่มา สุพานี สฤษฏ์วานิช (2545)

2.5.4 กลไกการทำงานของเป้าหมาย

ในการทำความเข้าใจ หรืออธิบายผลของเป้าหมายต้องเข้าใจถึงกระบวนการกลไกในการทำงานของเป้าหมายก่อน โดยเป้าหมายจะส่งผลให้บุคคลมีความตื่นตัว (Arousal) ตามระดับความพยายามที่บุคคลใช้กับงาน และยังส่งผลถึงระยะเวลาที่บุคคลยินยอมที่จะทำพฤติกรรมจนกว่าจะบรรลุถึงเป้าหมาย เป้าหมายส่งผลต่อทางเลือกโดยบุคคลจะเลือกและลงมือทำในสิ่งที่บุคคลสนใจ และนำไปสู่เป้าหมาย แต่จะมองข้ามกิจกรรมที่ไม่สามารถนำบุคคลไปถึงเป้าหมายได้ เมื่อบุคคลมีเป้าหมาย บุคคลจะแสดงออกผ่านกระบวนการทางตรง 4 กระบวนการ (Locke & Latham, 1990)

1. กระบวนการที่หนึ่ง คือ ความพยายาม (Effort) ได้สังเกตว่าความพยายามและความตื่นตัวแปรผันตามความต้องการที่บุคคลมี หากบุคคลมีความปรารถนาสูง บุคคลจะใช้ความสามารถทั้งหมดที่บุคคลมี และบุคคลจะย้ายความสนใจไปยังงานที่มีความปรารถนาสูงและจะลดระดับความสนใจในงานที่มีความปรารถนาต่ำลง

เมื่อมีการคาดหวังเกิดขึ้น บุคคลก็จะทุ่มเทความพยายามมากยิ่งขึ้นในเป้าหมายที่ยากมากกว่าเป้าหมายที่ง่าย บุคคลจะรวบรวมความพยายาม และนำไปใช้ตามสัดส่วนของความยากของเป้าหมาย คนส่วนใหญ่เชื่อว่าถ้าทุ่มเทความพยายามมากจะประสบความสำเร็จมากกว่า มีหลักฐาน

จากงานวิจัยจำนวนมากที่สนับสนุนว่าเป้าหมายเป็นตัวกำหนดความพยายาม โดยได้มีการศึกษาเรื่องความพยายามอยู่หลายกลุ่มการศึกษา (Yates & Kulick, 1977)

กลุ่มการศึกษาที่หนึ่ง ได้ศึกษางานที่ต้องอาศัยความคงที่ของความสามารถซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความพยายามทางด้านร่างกาย (Directly reflect physical effort) เช่น การรอกเชน การกระโดด การยกน้ำหนัก โดยผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าเป้าหมายงานยิ่งยากยิ่งต้องอาศัยความพยายามมาก

กลุ่มการศึกษาที่สอง พบว่าอัตราของผลงานมีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงกับความยากของเป้าหมาย มีการศึกษาความแตกต่างของความพยายามโดยเปรียบเทียบระหว่างเป้าหมายที่ยากและมีความเฉพาะเจาะจง กับเป้าหมายที่จะทำให้ดีที่สุด (Bryan & Locke, 1967) พบว่าเป้าหมายที่ยากและเฉพาะเจาะจงทำได้เร็วกว่าเป้าหมายที่จะทำให้ดีที่สุด และยังพบอีกว่าในเป้าหมายที่ยากและเฉพาะเจาะจง บุคคลจะรักษาผลงานในเป้าหมายนั้นไม่ตกต่ำไปกว่าผลงานเดิม

กลุ่มการศึกษาที่สาม ศึกษาอัตราความพยายามส่วนบุคคลในเป้าหมายแตกต่างกัน (Bryan & Locke, 1967) พบว่าในชิ้นงานแบบเดียวกัน หากกำหนดให้มีเป้าหมายเชิงคุณภาพสูง เช่น การทำงานอย่างรวดเร็ว ภายใต้เวลาอันสั้นที่มีอย่างจำกัด บุคคลจะให้ความสนใจสูงกว่าในเป้าหมายเชิงคุณภาพที่ง่าย และมีระยะเวลาในการทำงาน

กลุ่มการศึกษาที่สี่ ศึกษาการพิจารณาความพยายามตามสถานการณ์การทำงานที่ระบุพิจารณาโดยบุคคลที่สาม โดย (Meyer, Konar, & Schacht, 1983) ให้กลุ่มตัวอย่างทำการอ่านสถานการณ์การทำงาน ซึ่งระดับของเป้าหมายไว้ และให้ทำการประเมินระดับความพยายามที่กลุ่มตัวอย่างคิดว่า หากเป้าหมายระดับนี้ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งงานนั้นควรจะต้องแสดงความพยายามระดับใด ผลการศึกษาพบว่าอัตราความพยายามนั้นสัมพันธ์เป็นเส้นตรงกับความยากของเป้าหมาย

2. กระบวนการที่สอง คือ การคงอยู่ (Persistence) คือช่วงเวลาของความพยายามที่มีการรักษาให้คงอยู่ตลอดเวลา โดยทั่วไปจะวัดในรูปแบบของเวลาที่ใช้ในแต่ละกิจกรรม เช่น จำนวนครั้งของความพยายามในการแก้ไขปัญหา การศึกษาโดยส่วนใหญ่จะศึกษาระยะเวลาที่กลุ่มตัวอย่างใช้หรือจำนวนครั้งที่พยายามทำ ช่วงเวลาในการพยายามนี้อาจสัมพันธ์กับความพยายาม (Effort) ซึ่งเป็นกระบวนการเป้าหมายแรก บุคคลอาจใช้ระยะเวลาที่นานพร้อมกับใช้ความพยายามในการทำสูง (Cannon-Bowers & Levine, 1988) หรือบุคคลอาจใช้ระยะเวลาที่นานพร้อมกับความพยายามระดับปานกลาง หรือระดับต่ำก็ได้ เมื่อบุคคลมีการวางแผนว่าจะใช้ระยะเวลานานในการทำงาน เช่น 10 ชั่วโมงต่อวัน บุคคลจะวางแผนเพื่อไม่ให้ตนเองล้าจนเกินไป (Ryan, 1974)

งานวิจัยหลายเล่มศึกษาการเรียนรู้โดยวัดระยะเวลาที่ใช้ในการเรียนรู้ แล้วพบว่าหากกลุ่มตัวอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจนจะใช้เวลาในการศึกษาน้อยกว่ามาก รวมถึงไปศึกษาตำราที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายมากเช่นกัน ซึ่งระยะเวลาในการเรียนรู้แตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีเป้าหมายชัดเจน บาง

งานวิจัยทำการศึกษาเป้าหมายที่ท้าทายและพบว่าเป้าหมายที่ท้าทายจะทำให้บุคคลทำงานโดยใช้เวลานานกว่าเป้าหมายประเภทอื่นๆ และในเป้าหมายที่ง่ายกว่าบุคคลจะหยุดทำได้เร็วกว่าเป้าหมายที่ท้าทาย (Bavelas, 1977) ขณะที่ Locke and Bryan (1969) พบว่า งานที่เพิ่มเข้ามาของบุคคลหากมีเป้าหมายที่ยาก บุคคลจะทำเร็วกว่างานที่มีเป้าหมายง่าย สำหรับเป้าหมายที่แสดงออกในรูปแบบของผลการปฏิบัติงานจะมีการแสดงออกโดยตรง และสังเกตเห็นได้จากระยะเวลาที่ใช้ในงาน

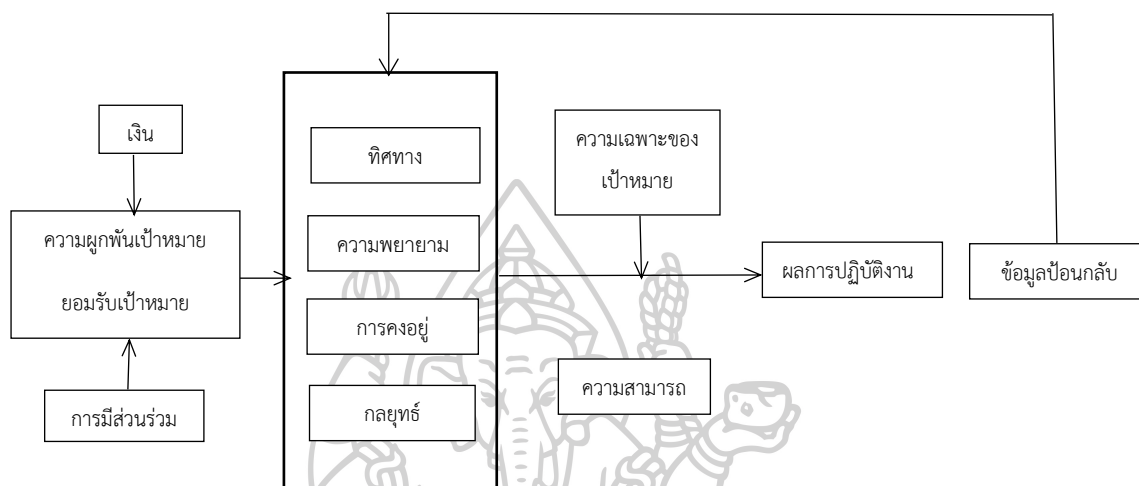
3. กระบวนการที่สาม คือ ทิศทาง (Direction) เป้าหมายจะส่งผลในด้านทิศทางอยู่ 2 ด้าน ด้านแรกคือ การนำ (Orient) เป้าหมายจะนำบุคคลไปยังกิจกรรม หรือสิ่งที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมาย (Goal-relevant activities) บุคคลออกห่างจากกิจกรรมที่ไม่นำไปสู่เป้าหมาย (Goal-irrelevant activities) ด้านที่สองคือ การกระตุ้น (Activate) เป้าหมายจะกระตุ้นความรู้และทักษะที่บุคคลมี โดยทำให้บุคคลสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือทักษะเหล่านั้นไปปฏิบัติงานได้

ในการทดลองจำนวนไม่น้อยกล่าวถึงเรื่องความเฉพาะเจาะจงของเป้าหมาย ซึ่งส่งผลต่อทิศทางของความสนใจ และทิศทางของความพยายามอย่างชัดเจน Ryan (1974) กล่าวว่า สาเหตุที่เกิดการเรียนรู้อย่างตั้งใจส่งผลได้ดีกว่าการเรียนรู้โดยบังเอิญมีสาเหตุมาจากการเรียนรู้ที่มุ่งความสนใจอย่างชัดเจนไปปฏิบัติงาน ซึ่งจะมุ่งให้ทำให้สำเร็จได้มากกว่าในกรณีที่ไม่มีความตั้งใจ จากงานวิจัยของ Kaplan (1974) ได้ทำการศึกษาการเรียนเรื่องการเขียนความเรียงความของนักเรียนพบว่า นักเรียนเรียนรู้จากแหล่งที่ได้รับการบอกให้เรียนรู้ได้ดีกว่าแหล่งที่นักเรียนบังเอิญพบ ในขณะที่มีการศึกษาของ Reynolds, Standiford, and Anderson (1979) ได้ทำการทดลองการเรียนของนักเรียนโดยให้ชุดคำถามแก่นักเรียนกลุ่มหนึ่ง ซึ่งพบว่ากลุ่มดังกล่าวเรียนแหล่งความรู้ที่เกี่ยวข้องกับชุดคำถามได้ดีกว่ากลุ่มที่ไม่ได้ให้ชุดคำถาม ชุดคำถามจึงเปรียบได้กับเป้าหมาย หรือคำใบ้ที่ให้นักเรียนสนใจว่าสิ่งใดในแหล่งข้อมูลนั้นสำคัญ

4. กระบวนการที่สี่ คือ ความรู้ หรือ กลยุทธ์ของงาน (Knowledge or Task Strategy) ซึ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการรับรู้ทางธรรมชาติมากกว่ากระบวนการทั้ง 3 ที่กล่าวมาข้างต้น เมื่องานมีความซับซ้อนสำหรับบุคคลเป้าหมายจะส่งผลให้บุคคลสามารถเชื่อมโยงความรู้ที่มีอยู่ที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย ทางเลือก (Choice) ในกระบวนการเป้าหมายทางตรงจะส่งผลทำให้บุคคลแสดง ความพยายาม (Effort) และรักษา (Persist) ความพยายามไว้จนกว่าเป้าหมายจะบรรลุ

จากลักษณะของเป้าหมาย และกลไกของเป้าหมายที่ Locke and Latham (1990) ได้นำเสนอไว้ สามารถนำมาอธิบายได้ตามแผนภาพที่ 6 โดย Landy (1985) ได้สรุปให้เห็นได้ว่าเงินรางวัลและการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายอาจส่งผลให้เพิ่มโอกาสที่เป้าหมายจะได้รับการยอมรับ โดยที่การยอมรับเป้าหมาย (Goal Acceptance) และการผูกพันต่อเป้าหมาย (Goal Commitment) ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในกลไกการทำงานของเป้าหมายทั้งทิศทาง ความกระตือรือร้นที่จะพยายาม ระยะเวลาการคงอยู่ของความพยายาม และการคิดเชิงกลยุทธ์ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของกลไกเหล่านี้จะ

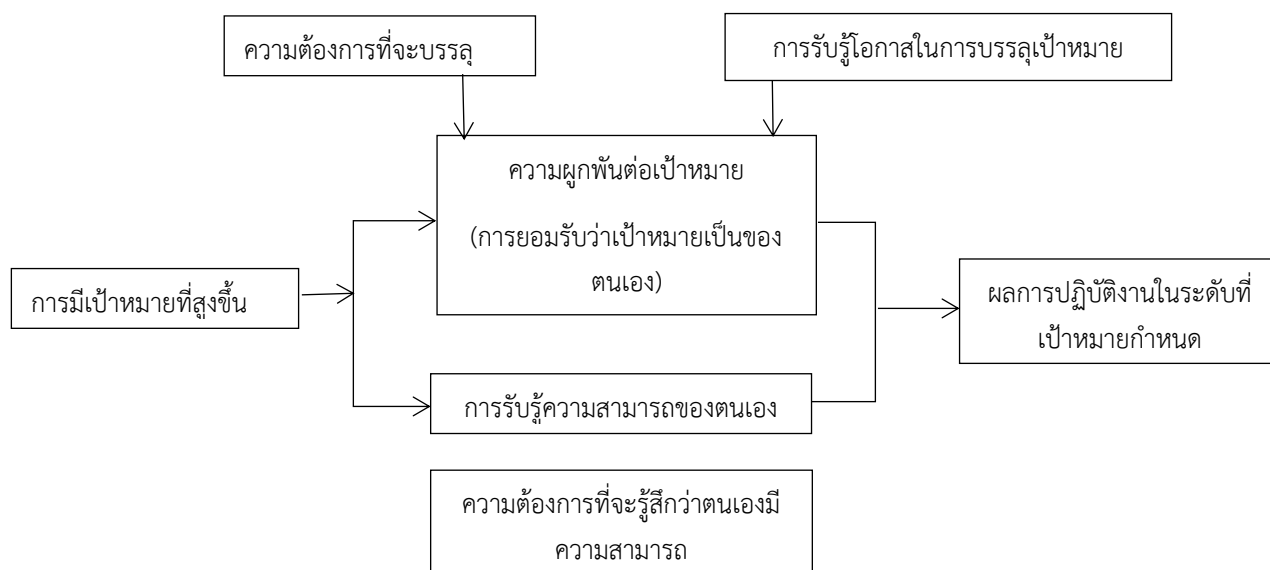
มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน เมื่อบุคคลได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับระดับผลงานในปัจจุบัน บุคคลจะสามารถปรับกลไกการทำงานของเป้าหมายทั้งทิศทาง ความพยายาม ระยะเวลาของความพยายาม และกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายได้



ภาพที่ 6 แผนภาพของทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย
ที่มาจาก Landy (1985)

2.5.5 กระบวนการตั้งเป้าหมาย

Greenberg and Baron (2003) ได้อธิบายกระบวนการของการตั้งเป้าหมายไว้ว่า เมื่อบุคคลมีการตั้งเป้าหมายการทำงานในระดับที่สูงขึ้น บุคคลจะเริ่มทำการประเมินความต้องการและโอกาสที่จะสามารถบรรลุเป้าหมายก่อนเป็นขั้นตอนแรก ผลจากการประเมินเหล่านี้จะส่งผลต่อความผูกพันในเป้าหมายให้บุคคลยอมรับว่าเป้าหมายเป็นเป้าหมายของตนเอง ในขั้นตอนที่สองบุคคลจะประเมินว่าหากสามารถบรรลุเป้าหมายได้จะเป็นการเพิ่มระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง เมื่อบุคคลมีการยึดมั่นต่อเป้าหมายประกอบกับมีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง บุคคลจะเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ โดยอธิบายได้ตามภาพที่ 7



ภาพที่ 7 สรุปรกระบวนการการตั้งเป้าหมาย
ที่มาจาก Greenberg and Baron (2003)

2.5.6 การวัดการยึดมั่นต่อเป้าหมาย

ในการวัดการยึดมั่นต่อเป้าหมายสามารถวัดได้ทั้งทางตรง ทางอ้อม หรืออ้างอิงจากผลการปฏิบัติงาน การใช้คำถามโดยตรงเป็นการอนุมานว่ากลุ่มตัวอย่างสามารถสำรวจตนเองถึงระดับของความยึดมั่นได้ โดยให้บุคคลทำการสำรวจระดับความยึดมั่นจากการเลือกสเกลที่บ่งชี้ถึงระดับความยึดมั่น ตัวอย่างคำถาม คุณยึดมั่นกับเป้าหมายที่ได้รับอยู่ในระดับใด หรือคุณยอมรับเป้าหมายที่คุ้ยได้รับมอบหมายมาอยู่ในระดับใด (Earley & Kanfer, 1985) จากการศึกษาของ Leifer and McGannon (1986) ได้ใช้คำถามทางตรงในการศึกษากลุ่มตัวอย่างเช่น คุณมีความกระตือรือร้นเท่าใดในความพยายามไปถึงเป้าหมาย และจากการศึกษางานดังกล่าวพบว่าการยึดมั่นต่อเป้าหมายมีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงาน ทางที่สองในการวัดความยึดมั่นในเป้าหมาย คือการวัดทางอ้อม โดยวัดความแตกต่างระหว่างระดับเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย และเป้าหมายส่วนบุคคลที่กลุ่มตัวอย่างพยายามจะไปให้ถึง (Freeman & Hannan, 1975) จากการศึกษาของ Earley and Kanfer (1985) พบว่าทั้งการวัดแบบตรงและแบบอ้อมมีความสัมพันธ์กันอย่างสูง (0.76 และ 0.90 ตามลำดับ) การวัดการยึดมั่นต่อเป้าหมายทางที่สาม คือการอ้างอิงจากผลการปฏิบัติงาน (Salancik, 1977) ได้อ้างว่าพฤติกรรมหรือการกระทำเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นต่อความยึดมั่น เป็นสิ่งพิสูจน์ความยึดมั่นได้มากที่สุด และอนุมานได้ว่าเป็นตัววัดที่เที่ยงตรงที่สุด ดังนั้นเมื่อบุคคลมีความยึดมั่นต่อเป้าหมายจะแสดงความพยายามในการบรรลุเป้าหมายมากกว่าเป้าหมายที่ตนเองไม่ยึดมั่น มีการศึกษาของ Hollenbeck and Klein (1987) ที่ทำการศึกษา Meta-analysis การประเมินความยึดมั่นต่อเป้าหมาย โดยมี

แบบสอบถามในการวัดการยึดมั่นต่อเป้าหมาย มีทั้งสิ้น 9 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม อยู่ที่ 0.79

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ในกระบวนการตั้งเป้าหมายแม้ว่าบุคคลจะมีการตั้งเป้าหมายไว้ แต่หากบุคคลไม่มีความยึดมั่นต่อเป้าหมายนั้น ย่อมส่งผลให้ไม่เกิดความพยายามที่จะมุ่งสู่ความสำเร็จที่บุคคลตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการยึดมั่นต่อเป้าหมายมีความสำคัญอย่างมากในกระบวนการการตั้งเป้าหมาย

2.6 แนวคิดผลการปฏิบัติงาน (Job Performance)

ในการทำงานการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง เป็นสิ่งที่จะกระตุ้นให้พนักงานมีความตั้งใจทำงาน และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อที่จะบรรลุผลการปฏิบัติงานตามที่ตั้งไว้ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานได้อธิบายไว้ตามหัวข้อดังนี้

2.6.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน (Job Performance)

Currie (2008) ได้ให้ความหมายว่า ผลการปฏิบัติงานคือพฤติกรรมที่บุคคลแสดงเพื่อกระทำบางสิ่งในงาน แสดงการกระทำในสภาพแวดล้อมการทำงาน บางคนแสดงพฤติกรรมได้ดีกว่าอีกบุคคลหนึ่ง บางบุคคลแสดงพฤติกรรมได้ดีในบทบาทหนึ่ง แต่ได้ไม่ดีในอีกบทบาทหนึ่ง

Beach and Kuehn (1970) ได้ให้ความหมายว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการทำงาน ของบุคคลที่แสดงให้เห็นถึงควมมีศักยภาพ ความรู้ความสามารถของเขาจากการทำงาน

Jones, Bovee, Harris III, and Cowan (1993) ได้ให้ความหมายว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับความพยายามของบุคคลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร

Campbell, Szatmari, and King (1991) ได้ให้คำนิยามของผลการปฏิบัติงาน (Performance) ว่าคือคุณค่าที่เกิดจากพฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจงโดยองค์การเป็นผู้นำให้บรรลุสู่เป้าหมายที่สำคัญขององค์กร ดังนั้น ผลการปฏิบัติงานจึงหมายถึงพฤติกรรมในบริบทของการทำงาน ตำแหน่ง บทบาท ที่เติมไปด้วยคุณค่าที่พฤติกรรมจะนำไปสู่คุณค่านั้น

เมื่อมีการสร้างกรอบความคิดเรื่องผลการปฏิบัติงานจำเป็นต้องแยกแยะความต้องการระหว่าง องค์ประกอบด้านการกระทำหรือพฤติกรรม (Action) องค์ประกอบด้านผลลัพธ์ของพฤติกรรม (Outcome) องค์ประกอบด้านการกระทำหรือพฤติกรรม (Action) คือสิ่งที่บุคคลกระทำในสถานการณ์การทำงาน เช่น การประกอบส่วนของเครื่องจักรรถยนต์ การขายคอมพิวเตอร์ การสอนทักษะการอ่านให้เด็กนักเรียนชั้นประถม ไม่ใช่ทุกพฤติกรรมจะจัดอยู่ภายใต้มนทัศน์ของผลการปฏิบัติงาน แต่จะจัดเฉพาะพฤติกรรมที่สอดคล้อง เกี่ยวพันกับเป้าหมายขององค์กร ผลการปฏิบัติงานจึงหมายถึง สิ่งที่องค์กรจ้างให้บุคคลทำ และทำให้ดี ผลการปฏิบัติงานไม่ได้ถูกกำหนดโดยพฤติกรรม

แต่ถูกกำหนดโดยกระบวนการพิจารณา และการประเมินผล (Van Der Linden, Sonnentag, Frese, & Van Dyck, 2001)

อดิพร สมรรถจิตต์ (2556) กล่าวว่า การประเมินผลงานเป็นส่วนของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเชื่อมโยงองค์ประกอบต่างๆ เป็นเรื่องเดียวกัน โดยเชื่อมโยงเป้าหมายในระดับบุคคล หน่วยงาน ให้มีความสอดคล้องกับแผนธุรกิจขององค์กร การประเมินผลงานมีประโยชน์แทบทุกกระบวนการในการบริหารบุคคล เช่น กระบวนการสรรหาและคัดเลือก การปรับตำแหน่งและเงินเดือน การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ผุสดี รุมาคม (2551) ได้ให้ความหมายการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องในการประเมินและการบริหารพฤติกรรม (Behavior) และผลที่ได้ (Outcome) จากการปฏิบัติงานของพนักงาน

อลงกรณ์ มีสุทธา (2551) การประเมินผลการปฏิบัติงานหมายถึง การประเมินค่าของบุคคล ผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้งผลงาน และคุณลักษณะอื่นๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอนภายใต้การสังเกต จดบันทึกและประเมินโดยหัวหน้างาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบ และมีมาตรฐานแบบเดียวกัน

จากความหมายของผลการปฏิบัติงานข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ผลการปฏิบัติงานคือผลลัพธ์ของพฤติกรรมที่บุคคลกระทำในงาน โดยผลลัพธ์มีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และการประเมินผลการปฏิบัติงานคือการประเมินความสำเร็จของงานที่มีเป้าหมายสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อประโยชน์ในการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ความหมายของผลการปฏิบัติงาน คือ ผลลัพธ์ของพฤติกรรมที่บุคคลกระทำในงาน แสดงให้เห็นถึงความมีศักยภาพ ความรู้ความสามารถ และระดับความพยายามมีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรภายในระยะเวลาที่กำหนด

2.6.2 วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การที่องค์กรจะทราบว่าพนักงานใดสมควรที่จะได้รับรางวัล ตอบแทนในรูปแบบเงินเดือน หรือสวัสดิการที่สูงขึ้นต้องอาศัยแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความน่าเชื่อถือ (Reliability) มีความสอดคล้องตรงกับลักษณะของงาน (Validity) ทำให้ทราบว่าพนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ตามความต้องการขององค์กรหรือไม่ ผลงานที่ได้คุ้มกับค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้หรือไม่ ในอดีตเชื่อว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเรื่องเฉพาะตัวพนักงาน ดังนั้นจึงเน้นการประเมินผลการปฏิบัติงานในเรื่องคุณลักษณะ (Traits) ความบกพร่องทางร่างกาย (Deficiency) และความสามารถ (Ability) ซึ่งบางครั้งไม่เกี่ยวกับงาน โดยมีความเชื่อว่า คนที่มีการศึกษาดี น่าจะทำงานได้ดี

ปัจจุบันแนวคิดได้เปลี่ยนแปลงไป การทำงานจะให้ความสำคัญ กับผลงานที่เกิดขึ้น และยึดเป้าหมายของงานเป็นหลัก ในอนาคตยังมีความจำเป็นอย่างยิ่ง การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมัยใหม่มีองค์ประกอบอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. เน้นเรื่องผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน (Result Oriented)
2. ยึดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร (Focus on Goal or Objectives)
3. การมีส่วนร่วมกับผู้บังคับบัญชาในการกำหนดเป้าหมาย (Mutual Goal Setting

Between Supervisor and Employee)

ทั้งนี้เพราะเชื่อว่าเมื่อพนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดความสำเร็จของการทำงานแล้ว วิธีการเช่นนี้จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ ในการทำงาน ทำให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายช่วยลดความสับสนในการทำงาน เพราะพนักงานจะรู้ว่า จะต้องปฏิบัติงานอย่างไรจึงจะบรรลุเป้าหมายและตรงตามวัตถุประสงค์ที่ องค์กรกำหนดไว้

อลงกรณ์ มีสุทธา (2551) ได้อธิบายวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า เพื่อเป็นแนวทางที่คอยควบคุมให้การดำเนินการเป็นไปอย่างถูกต้องในทิศทางเดียวกัน ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการประเมิน ดังนี้

1. เพื่อเป็นเครื่องมือในการพิจารณาความดีความชอบ สำหรับการขึ้นเงินเดือนประจำปี แก่พนักงานให้เป็นไปอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม
2. เพื่อเป็นเครื่องมือในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ลดขั้นลดตำแหน่ง โยกย้าย และปลดออกอย่างมีเหตุผล และมีความยุติธรรมแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
3. เพื่อการพัฒนาบุคคล ผลการประเมินจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อดี ข้อบกพร่องของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อว่าทั้งฝ่ายผู้กำหนดนโยบาย หรือฝ่ายผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงาน จะได้พยายามปรับปรุงเพิ่ม เสริมทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่องาน
4. เพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา และพนักงานในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ขั้นตอนและผู้บังคับบัญชา และพนักงานใช้ความพยายามร่วมกันในการ กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน รวมถึงขั้นตอนการแจ้ง การหารือผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม จะช่วยก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกันระหว่างพนักงาน และผู้บังคับบัญชา
5. เพื่อปรับปรุงโครงการต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารงานด้านบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงานจะช่วยให้พิจารณาว่า การคัดเลือกพนักงานเข้าทำงานได้เหมาะสมเพียงใด โดยเปรียบเทียบกับผลการทำงาน กับผลการทดสอบและความเห็นของผู้สัมภาษณ์ และยังช่วยให้ทราบว่า ควรจัดให้มีการฝึกอบรมพัฒนาพนักงานประเภทใด และเมื่อใดอีกด้วย

อัมพิกา สุนทรภักดี (2559) ได้อธิบายวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. เพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงาน
2. เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานช่วยให้ทราบความแตกต่างด้านการปฏิบัติงานโดยพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างพนักงานด้วยกันว่าใครจะเหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

3. เพื่อการพิจารณาปรับปรุงสมรรถภาพของพนักงาน ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

4. เพื่อประกอบการพิจารณาในการจ่ายผลตอบแทน เพราะการประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้ทราบความก้าวหน้า หรือความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นสิ่งพิจารณาความเหมาะสมในด้านค่าจ้าง เงินเดือน หรือรายได้ตอบแทนตลอดจนสวัสดิการต่างๆ ให้แก่พนักงานในองค์กร

5. เพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบประจำปี

6. เพื่อประกอบการพิจารณาให้บุคลากรพ้นจากงาน ในกรณีที่หย่อนสมรรถภาพและไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขตนเองได้ โดยจะช่วยให้ฝ่ายบริหารมีหลักการในการตัดสินใจ หรือระงับข้อขัดแย้งโดยอาศัยหลักฐานจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.6.3 ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญทั้งต่อพนักงาน ผู้บังคับบัญชาและองค์กร ดังนี้

1. ความสำคัญต่อพนักงาน พนักงานย่อมต้องการทราบว่าผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นอย่างไรมีคุณค่าหรือไม่เพียงใดในสายตาของผู้บังคับบัญชา มีจุดบกพร่องที่ควรจะต้องปรับปรุงหรือไม่ เมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและแจ้งผลให้พนักงานทราบก็จะได้รับรู้การปฏิบัติงานของตนเองว่ามีส่วนใดควรคงไว้และส่วนใดควรปรับปรุง

2. ความสำคัญของผู้บังคับบัญชา ผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมในความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจึงมีความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชา เพราะจะทำให้รู้ว่าพนักงานมีคุณค่าต่องานหรือองค์กรมากน้อยเพียงใด หาวิธีส่งเสริม รักษาและปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไร ควรที่จะทำหน้าที่เดิมหรือสับเปลี่ยนโยกย้าย จึงจะมีประโยชน์ต่อองค์กรยิ่งขึ้น หากไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานก็ไม่สามารถพิจารณาในเรื่องเหล่านี้ได้

3. ความสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากผลสำเร็จขององค์กรมาจากผลการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละคน ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจะทำให้รู้ว่า พนักงานแต่ละคนปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรอยู่ในระดับใด มีจุดเด่น จุดด้อยอะไร เพื่อองค์กรจะได้

หาทางปรับปรุง หรือจัดสรรพนักงานให้เหมาะสมตามความสามารถซึ่งจะทำให้การดำเนินงานขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญ และมีประโยชน์ต่อการบริหารงาน ดังกล่าวมา หน่วยงานต่างๆ จึงกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานขึ้นภายในหน่วยงานของตน การวางระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงต้องมีการดำเนินการอย่างรอบคอบ และยุติธรรมเพื่อ ป้องกันมิให้เกิดปัญหาต่างๆ ที่จะตามมา เช่น การไม่ยอมรับในผลการประเมินการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา การฟ้องร้อง เป็นต้น

2.6.4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ทิวาดี เมฆสุวรรณค์ (2543) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการในการทำงานที่วัดความสามารถจากการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเพื่อเป็นการลดต้นทุนของการใช้ทรัพยากรควบคู่กับการได้งานที่มีคุณภาพทั้งด้านเวลา และปริมาณตามงานที่ต้องการ ในหลายหน่วยงานจึงมุ่งเน้นกระบวนการลดต้นทุนการผลิตเพื่อมุ่งผลกำไรที่เพิ่มขึ้นของกิจการ ตัวอย่างเช่น การนำกระบวนการแบบทันเวลา (Just in time) มาใช้ในกระบวนการผลิตเพื่อลดต้นทุนในการขนส่งและจัดเก็บรักษาสินค้าคงเหลือของโรงงานต่าง ๆ ควบคู่ไปกับคุณภาพของตัวสินค้าที่มอบให้กับลูกค้าด้วยความพึงพอใจ สำหรับในหน่วยงานภาครัฐบาล และรัฐวิสาหกิจ ประสิทธิภาพของการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในรูปแบบของงานด้านการบริการ เพื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจของลูกค้า รวมทั้งผลงานที่ออกมาตรงเป้าหมายขององค์กรหรือนโยบายของผู้บริหาร โดยจะมีรูปแบบของการประเมินผลงานของพนักงานเป็นประจำไตรมาสหรือรายปี ซึ่งประสิทธิภาพนั้นเป็นสิ่งที่สามารถวัดได้หลายมิติ ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

1. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด
2. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม
3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันเวลา ผู้ปฏิบัติมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่พอใจต่อลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

รูปแบบการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระบบราชการของต่างประเทศที่ได้รับการยอมรับว่าประสบความสำเร็จสามารถทำได้ดังนี้

1. ต้องกำหนดแนวทางและเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน หมายถึง การมุ่งการทำงานที่มีประสิทธิผลยึดถือผลสำเร็จหรือผลสัมฤทธิ์ของงาน (Results) เป็นหลักใน

การดำเนินงานโดยมุ่งที่ผลลัพธ์ (Outcome) โดยมีการประเมินผล และวัดผลสำเร็จของ งานอย่างเป็นรูปธรรมสามารถตอบสนองและสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าผู้มารับบริการ ปรับปรุงโครงสร้าง และระบบงานเพื่อยุบเลิกงานที่ซ้ำซ้อน โดยสร้างสรรค์กระบวนการ ทำงานใหม่ ลดขนาดกำลังคน เพื่อลดค่าใช้จ่ายขององค์กรด้านบุคลากร มีการกระจาย อำนาจการตัดสินใจจากระดับบนสู่ระดับเจ้าหน้าที่

2. ระบบการบริหารงานที่จะยึดผลสำเร็จของงาน และผลลัพธ์ขององค์กรเป็นหลักสำคัญในการดำเนินการรวมทั้งใช้มาตรการจูงใจและให้รางวัลตอบแทนแก่องค์กรที่ประสบความสำเร็จ (ทิพาวดี เมฆสุวรรณ, 2543)

Simon (1960) กล่าวว่างานใดมีประสิทธิภาพสูงสุด ให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับปัจจัยด้านการผลิต (Output) ที่ได้ผลลัพธ์ออกมา สรุปเป็นสมการได้ว่า

ประสิทธิภาพ (Efficient) = ปัจจัยนำเข้า (Input) – ปัจจัยด้านการผลิต (Output)

สำหรับหน่วยงานราชการจะบวกเพิ่มความพึงพอใจของผู้รับบริการเข้าไปด้วย เขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$E = (O - I) + S$$

โดยที่ E = ประสิทธิภาพ (efficient)

O = ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับออกมา (output)

I = ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป (input)

S = ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา (satisfaction)

สมใจ ลักษณะ (2549) ได้จำแนกประสิทธิภาพเป็น 2 ระดับคือ ประสิทธิภาพของบุคคลและประสิทธิภาพขององค์กรโดยมีความหมายดังนี้

1. ประสิทธิภาพของบุคคล หมายถึง บุคคลที่ตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถใช้ทักษะ กลวิธีในการทำงานสามารถสร้างผลงานออกมาได้มากและงานที่ออกมาเป็นผลงานที่มีคุณภาพใช้ทรัพยากรต้นทุนน้อย มีความสุขในการทำงานพร้อมที่จะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของงานและดัดแปลงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

2. ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรสามารถดำเนินงานในกิจกรรมต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่โดยใช้ทรัพยากร ปัจจัยต่าง ๆ รวมถึงกำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุดมีการสูญเปล่าน้อยที่สุด มีการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดี โดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และกำลังคน องค์กรมีระบบบริหารจัดการที่เอื้อต่อผลการผลิตและการบริการได้ตามเป้าหมาย โดยที่องค์กรสามารถใช้ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เทคนิควิธีการ และเทคโนโลยีที่ฉลาดและทันสมัยทำให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสม ราบรื่น มีปัญหา อุปสรรค และความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีมีความสุขพอใจในการทำงาน

Plowman and Peterson (1989) ได้กล่าวถึง การปฏิบัติงานของแต่ละคนจะถูกกำหนดโดย 3 ส่วน ดังนี้

1. คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล (Individual attributes) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1.1 ลักษณะของประชากร (Demographic characteristics) เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับ เพศ อายุ เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์

1.2 ลักษณะที่เกี่ยวกับความรู้ความสามารถ (Competence characteristics) เป็นความถนัดและความชำนาญของบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะได้อามาจากการศึกษาอบรม และสั่งสมประสบการณ์

1.3 คุณลักษณะด้านจิตวิทยา (Psychological characteristics) ซึ่งได้แก่ ทักษะคิด ค่านิยม การรับรู้ในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลด้วย

2. ระดับความพยายามในการทำงาน (Work effort) จะเกิดขึ้นจากการมีแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการ แรงผลักดันอารมณ์ ความรู้สึก ความสนใจ ความตั้งใจ เพราะว่าคนที่มีความตั้งใจในการทำงานสูง จะมีความพยายามที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจให้แก่การทำงานมากกว่าผู้ที่แรงจูงใจในการทำงานต่ำ

3. แรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน (Organization support) ได้แก่ ค่าตอบแทน ความยุติธรรม การติดต่อสื่อสาร และวิธีการมอบหมายรางวัลแก่พนักงาน ซึ่งมีผลต่อกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

Plowman and Peterson (1989) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 5 ประการ คือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตใช้ประโยชน์ คุ่มค่า และมีความพึงพอใจ

2. ปริมาณงาน (Quantity) ของงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นความคาดหวังของหน่วยงาน

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องเหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณของงาน รวมทั้งจะต้องเป็นไปตามกำหนดและสภาวะการณ์ด้วย

4. วิธีการ (Method) ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องเหมาะสม

5. ค่าใช้จ่าย (Cost) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อย และได้ผลกำไรมากที่สุด

ดังนั้นสรุปจึงได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการในการปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า และมีความคุณภาพ อันก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาในการปฏิบัติงาน วิธีการ และค่าใช้จ่าย สำหรับงานวิจัยนี้ผู้วิจัยมี

ความสนใจที่จะศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์กร 3 ด้าน คือ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ และด้านเวลา ดังนี้

1. ด้านคุณภาพ

ประสิทธิภาพด้านคุณภาพ คือ การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพเป็นไปตามข้อกำหนดที่ต้องการ โดยที่ผลงานที่ออกมาไม่ว่าจะเป็นสินค้าหรือบริการได้สร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าหรือบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในงาน รวมทั้งมีต้นทุนการดำเนินงานที่เหมาะสมได้เปรียบคู่แข่ง โดยลูกค้ามีความพึงพอใจที่จะยอมจ่ายเงินตามราคาเพื่อซื้อความพื่อนั้น สำหรับองค์กรที่มีคุณภาพนั้นมักจะมีคุณภาพให้เห็นในด้านต่าง ๆ คือ ด้านชื่อเสียงขององค์กร ด้านกำไรขององค์กรด้านความไว้วางใจต่อองค์กร (ศศิประภา เจริญทรัพย์, 2562) คุณภาพสามารถแยกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1.1 คุณภาพของผลิตภัณฑ์ ประกอบไปด้วยคุณสมบัติ 8 ด้าน คือ สมรรถนะ ลักษณะเฉพาะ ความเชื่อถือได้ ความสอดคล้องตามที่กำหนด ความทนทาน ความสามารถในการให้บริการ ความสวยงาม และการรับรู้คุณภาพหรือชื่อเสียงของสินค้า

1.2 คุณภาพของงานบริการ ประกอบด้วยคุณสมบัติสำคัญ 10 ด้าน คือ ความเชื่อถือได้ การตอบสนองต่อความต้องการ ความสามารถ การเข้าถึงได้ ความสุภาพ การติดต่อสื่อสาร ความน่าเชื่อถือ ความปลอดภัย ความเข้าใจลูกค้า และความรู้สึกรู้ได้ในงานบริการ

2. ด้านปริมาณ

ประสิทธิภาพด้านปริมาณ คือ การควบคุมจำนวนงานหรือขอบเขตที่วางเป้าหมายให้แต่ละบุคคลรับผิดชอบในระยะเวลาที่กำหนดโดยงานที่ออกมาต้องเป็นไปตามข้อตกลง ตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

3. ด้านเวลา

เวลาเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อมนุษย์ทุกคนเนื่องจากเวลาเป็นทรัพยากรที่มีจำกัด เมื่อใช้หมดแล้วไม่สามารถซื้อเพิ่มกลับมาใหม่ได้ ดังนั้น คนเราจึงจำเป็นต้องมีการบริหารเวลาที่ดี โดยมีการวางแผนและจัดสรรเวลาในการทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสมตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการบริหารเวลาที่ดีจึงมีประโยชน์ต่อความสำเร็จในหน้าที่ที่รับผิดชอบและความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

2.7 การพัฒนาสมมติฐานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยทำการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา ได้แก่ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม การรับรู้ความสามารถของตนเอง ผลการปฏิบัติงาน และการยึดมั่นต่อเป้าหมายในการทำงาน

2.7.1 ความสัมพันธ์ระหว่างการมีอิสระในการปฏิบัติงานและการยึดเป้าหมายในการทำงาน

Parker et al. (2001) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง ความมีอิสระในการปฏิบัติงานและการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน ในงานวิจัยได้ระบุว่าความมีอิสระในการปฏิบัติงานสามารถทำให้บุคคลากรได้มีการพัฒนาตัวเองรวมถึงการพัฒนาของตัวเองซึ่งส่งผลในเชิงบวกต่อการยึดมั่นในเป้าหมาย ทำให้การยึดมั่นในเป้าหมายเป็นไปได้มากขึ้นและสามารถลดอัตราการลาออกของพนักงานได้ด้วย

Crane (2012) ได้ทำการศึกษาเรื่องความมีอิสระในการทำงานส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพและการยึดมั่นเป้าหมาย การทำงานที่ให้อิสระสูงหรืองานที่น่าสนใจ จะกระตุ้นให้เกิดการตั้งเป้าหมายในการทำงานมากขึ้น โดยงานวิจัยได้ตรวจสอบการมีปฏิสัมพันธ์จากพฤติกรรมที่ตั้งเป้าหมายของแต่ละบุคคลเมื่อได้รับโอกาสในการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นพบว่าผลกระทบของความมีอิสระของงานมีผลต่อการตั้งเป้าหมายในการทำงานหรือไม่ ผู้เข้าร่วมการวิจัยเป็นนักศึกษาระดับชั้นปริญญาตรีทั้งเพศหญิงและชายจำนวน 40 คน โดยผู้เข้าร่วมถูกขอให้ทำแบบสอบถามที่มีคำถามเกี่ยวกับความมีอิสระในการปฏิบัติงานซึ่งใช้ระยะเวลาในการทำแบบสอบถามประมาณ 20 นาที หลังจากเสร็จสิ้นการตอบแบบสอบถามประเมินประสิทธิภาพเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผลลัพธ์ที่ได้แสดงว่าผู้ที่มีอิสระในการปฏิบัติงานจะทำงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้มากกว่าผู้ที่ไม่มีความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

Shalini (2013) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลกระทบของความมีอิสระในการปฏิบัติงานมีผลต่อความยึดมั่นเป้าหมายในองค์กรของพนักงานในระดับลำดับชั้นที่แตกต่างกัน การศึกษาได้ทำการสุ่มเลือกพนักงานชาย 100 คนที่ทำงานในองค์กรต่าง ๆ ซึ่งเป็นองค์กรที่จดทะเบียน การทดลองได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างถูกแบ่งออกเป็นสองกลุ่ม 1. กลุ่มงานมีอิสระสูงคือพนักงานระดับสูงรวมถึงผู้จัดการ 2. กลุ่มงานมีอิสระต่ำเช่น พนักงานเสมียน มีการออกแบบแฟกทอเรียล 2x2 เพื่อการทดลองนี้ซึ่งสามารถแบ่งกลุ่มพนักงานได้ 4 กลุ่มได้แก่ 1. ลำดับชั้นสูงกลุ่มอิสระสูง 2. ลำดับชั้นสูงกลุ่มอิสระต่ำ 3. ลำดับชั้นต่ำกลุ่มอิสระสูง 4. ลำดับชั้นต่ำกลุ่มอิสระต่ำ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางใช้เพื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามคำสั่งขององค์กรของแต่ละกลุ่ม พบว่าพนักงานที่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารและผู้จัดการจะมีการยึดมั่นในเป้าหมายมากกว่าพนักงานในตำแหน่งเสมียนกล่าวโดยสรุปได้ว่าพนักงานที่มีความเป็นอิสระในการทำงานสูงจะมีผลให้มีความยึดมั่นในเป้าหมายขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอิสระในองค์กรต่ำ

Lin and Ping (2016) ได้ทำการศึกษาเรื่องความมีอิสระในการปฏิบัติงานในส่วนการกำกับของรัฐมีผลต่อความยึดมั่นในเป้าหมายขององค์กร การศึกษาเป็นดำเนินการเกี่ยวกับพนักงาน บริษัท 83 คน จากสถาบันการศึกษาเอกชนในประเทศมาเลเซีย การสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงถูก

นำมาใช้ในการวัดความมีอิสระในการทำงานและความยึดมั่นเป้าหมายในองค์กร ผลการวิจัยพบว่าความมีอิสระในการปฏิบัติงานส่งผลกระทบในเชิงบวกต่อการยึดมั่นเป้าหมายในองค์กร

2.7.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดฝึกอบรมและการยึดเป้าหมายในการทำงาน

Malhotra and Prowse (2007) ได้งานวิจัยว่าความเข้าใจในการฝึกอบรมที่ไม่ถูกต้องส่งผลกระทบโดยตรงต่อการยึดมั่นในเป้าหมายที่ไม่ถูกต้อง การฝึกอบรมที่ถูกต้องจะส่งผลให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพที่เหมาะสมกับตัวเองซึ่งจะทำให้การยึดมั่นในเป้าหมายประสบความสำเร็จแต่ในความเป็นจริงแล้วนอกจากการฝึกอบรมนั้นการเพิ่มอัตราเงินเดือนก็มีผลโดยตรงการที่จะทำให้เป้าหมายองค์กรประสบความสำเร็จเช่นกัน

Nabil (2015) ได้ทำการศึกษาเรื่องการจัดฝึกอบรมและความยึดมั่นต่อเป้าหมายในองค์กรในเลบานอน การศึกษาของนักวิจัยท่านนี้ได้ตรวจสอบผลกระทบของการจัดฝึกอบรมขององค์กรที่มีต่อความยึดมั่นเป้าหมายขององค์กรและการวางแผนเป้าหมาย กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยพนักงาน 124 คนจากอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันในประเทศเลบานอน ใช้การถดถอยพหุคูณและการถดถอยแบบโมเดอเรเตอร์แบบลำดับขั้นในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิเคราะห์พบว่าการจัดฝึกอบรมมีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการยึดมั่นเป้าหมายขององค์กร การวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างการจัดฝึกอบรมและการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

Cagri and Osman (2010) ได้ทำการศึกษาเรื่องผลของการจัดฝึกอบรมที่มีต่อความยึดมั่นเป้าหมายขององค์กร การจัดฝึกอบรมขององค์กรมีแนวคิดในกรอบหลายมิติประกอบด้วยแรงจูงใจสำหรับการจัดฝึกอบรม การเข้าถึงการจัดฝึกอบรมได้รับประโยชน์จากการฝึกอบรมและการสนับสนุนสำหรับการจัดฝึกอบรม สมมติฐานของการศึกษานี้ถูกสร้างขึ้นในมุมมองที่ใช้ทรัพยากรทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมและทฤษฎีสัญญาจิตวิทยา การวิจัยภาคสนามดำเนินการโดยการสำรวจผู้เข้าร่วม 298 คนจากโรงแรมระดับ 4 ดาวและ 5 ดาวที่ดำเนินงานในเมืองอิสตันบูล ประเทศตุรกี ใช้การวิเคราะห์ปัจจัยมาใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพของการจัดฝึกอบรมและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้ทำเพื่อทดสอบสมมติฐานของการศึกษา ผลการวิจัยพบว่าทุกมิติของการจัดฝึกอบรมมีผลกระทบในเชิงบวกต่อความยึดมั่นเป้าหมายในองค์กรของพนักงาน มีการนำเสนอผลกระทบสำหรับนักวิจัยและผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ว่าจะใช้ปัจจัยการจัดฝึกอบรมขององค์กรเพื่อเพิ่มความยึดมั่นเป้าหมายในองค์กรของพนักงานได้อย่างไร

2.7.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและการยึดเป้าหมายในการทำงาน

Seijts and Latham (2011) ได้ทำการศึกษาเรื่องผลของการรับรู้ความสามารถของตนเองและการยึดมั่นในเป้าหมายในธุรกิจโรงแรม การทดลองถูกตรวจสอบโดยใช้การจำลองธุรกิจ โดยมีผู้เข้าร่วม 128 คน ซึ่งเป็นนักธุรกิจเจ้าของโรงแรม โดยความสัมพันธ์การรับรู้ความสามารถของ

ตนเองและความยึดมั่นในเป้าหมายและเป็นไปในทางบวกและมีนัยสำคัญ ($r = .47, p < .001$) สรุปได้ว่าถ้านักธุรกิจโรงแรมมีการรับรู้ความสามารถของตนเองมากเท่าไรย่อมจะส่งผลให้มีการยึดมั่นในเป้าหมายมากขึ้นเท่านั้นและจะบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้มากขึ้นด้วย

Park and Jung (2015) บทความนี้ได้ทำการศึกษาเรื่องการรับรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพมีผลต่อความยึดมั่นเป้าหมายขององค์กรในวงกว้าง กลุ่มอุตสาหกรรมที่เข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้คืออุตสาหกรรมโรงงานโดยมีผู้เข้าร่วมวิจัยจำนวน 555 คน โดยใช้การสร้างแบบจำลองสมการโครงสร้างและวิธีการบูตสเตรปปิง สรุปได้ว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองของพนักงานโรงงานมีผลต่อความยึดมั่นในอาชีพและเป้าหมายขององค์กร

2.7.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการยึดเป้าหมายในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน

Hoegl and Parboteeah (2006) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการยึดมั่นต่อเป้าหมายของทีมงาน โดยได้กล่าวไว้ในงานวิจัยว่าการยึดมั่นต่อเป้าหมายของทีมงานมีความสัมพันธ์โดยตรงในทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของทีมงาน ตาม (Locke et al., 1981) ได้กล่าวยืนยันไว้ว่าประสิทธิภาพของการตั้งเป้าหมายนั้นจะเกิดขึ้นได้ขึ้นอยู่กับความยึดมั่นต่อเป้าหมายที่มี หากไม่มีการยึดมั่นต่อเป้าหมายแล้ว แม้มีการตั้งเป้าหมายเกิดขึ้นก็ไร้ประโยชน์ การยึดมั่นต่อเป้าหมาย สัมพันธ์ทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของทีมงาน ยกตัวอย่างเช่น ทีมงานที่มีความยึดมั่นต่อเป้าหมายสูงจะสนับสนุนผลการปฏิบัติงานของทีมด้วยการที่สมาชิกในทีมแสดงความพยายามอย่างสูง และเพิ่มความร่วมมือในการทำงาน

Porter and Latham (2012) ได้ทำการศึกษาเรื่องผลกระทบของการเรียนรู้เป้าหมายองค์กรที่มีผลต่อการยึดมั่นเป้าหมายในองค์กร ในการทดลองได้มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องยนต์ซึ่งประกอบด้วยหลายโรงงานและเป็นพนักงานที่หลากหลายระดับตั้งแต่ระดับหัวหน้างานลงมาถึงพนักงานทั่วไป โดยมีผู้เข้าร่วมการทดสอบจำนวน 370 คนโดยศึกษาตัวแปรประเภทของเป้าหมาย ได้แก่ ประเภทเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้ ประเภทเป้าหมายเพื่อผลการปฏิบัติงาน และ ประเภทเป้าหมายเพื่อทำให้ดีที่สุด ตัวแปรการยึดมั่นต่อเป้าหมาย (Goal commitment) และผลการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของหัวหน้างาน โดยผลการศึกษาพบว่าความยึดมั่นต่อเป้าหมายและผลการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ

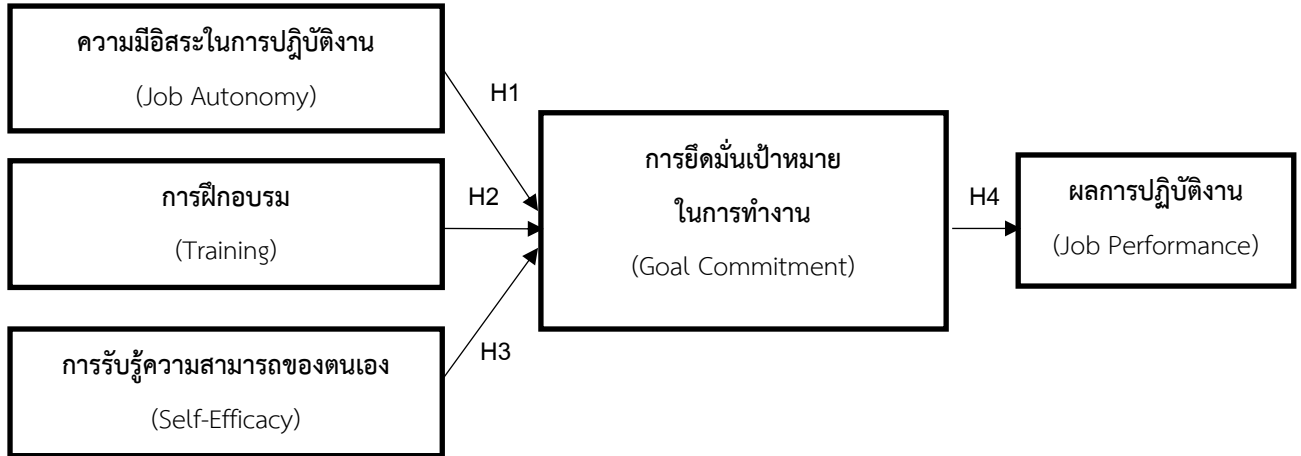
Schunk and Zimmerman (2003) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นในเป้าหมายกับความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยการศึกษาได้ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นชาวจีนซึ่งผลการทดลองได้ระบุว่าความยึดมั่นในเป้าหมายมีผลโดยตรงกับความสามารถในการปฏิบัติงาน การทดลองนี้ทำให้ทราบว่าองค์กรควรจะพัฒนากลยุทธ์เพื่อปรับปรุงและพัฒนาความพึงพอใจในการทำงานซึ่งมีผลทำให้พนักงานมีความยึดมั่นในเป้าหมายมากขึ้นและจะส่งผลโดยตรงทำให้

ความสามารถในการปฏิบัติงานในองค์กรดีขึ้น สิ่งที่สำคัญที่ค้นพบจากการทดลองนี้คือผลกระทบของกลยุทธ์ บริษัทชาวจีนทำให้พนักงานตระหนักได้ว่า การที่บริษัทมีกลยุทธ์ที่มีความพยายามในการรับรู้ และพยายามในการทำความเข้าใจพนักงานและใส่ใจในพนักงานซึ่งทำให้พนักงานเหล่านั้นมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นและใส่ใจต่อเป้าหมายขององค์กรมากขึ้น เป็นผลทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานดีขึ้นตามลำดับ

James , Wen , Frances , and San (2006) ได้ศึกษาความเชื่อมโยงของการปฏิบัติงานกับการกำหนดเป้าหมายการสร้างทีมและองค์กร ความยึดมั่นในด้านอุตสาหกรรมไฮเทค วัตถุประสงค์ของวิจัยครั้งนี้คือการได้รับความเข้าใจที่ดีขึ้น การตั้งค่าเป้าหมายเพื่อนำมาซึ่งการพัฒนาใหม่ในการสร้างทีมและบรรลุความมุ่งมั่นขององค์กร เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การออกแบบการค้นหาแบบสำรวจถูกนำมาใช้ในการวิจัยนี้เพื่อทดสอบแบบจำลองแนวคิด ตัวอย่างถูกเลือกโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างจากผู้จัดการฝ่ายวิจัยและพัฒนาในอุตสาหกรรมไฮเทคจำนวน 270 คน แบบสอบถามได้รับการพัฒนาอย่างดีและผ่านการทดสอบล่วงหน้าเพื่อรับรองความน่าเชื่อถือและความถูกต้อง ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างการวิจัยที่เกี่ยวข้องตัวแปรและปัจจัยในการยึดมั่นเป้าหมายขององค์กรและผลการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่างานวิจัยนี้แนะนำให้พนักงานมีความยึดมั่นต่อเป้าหมายองค์กรมากขึ้นเพื่อที่จะได้เพิ่มผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

Mogens (2015) ได้ทำการศึกษาเรื่อง หัวใจของการยึดมั่นเป้าหมายมีผลต่อความสำเร็จและผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของรัฐ บทความนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างคือนักเรียนและครู จำนวน 300 การทดลองแสดงให้เห็นว่าความยึดมั่นในเป้าหมายของครูมีผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งความยึดมั่นในเป้าหมายที่สูงขึ้นจะส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลางถึงสูงที่สุด การรับรู้ถึงความยึดมั่นของเป้าหมายในฐานะแรงจูงใจด้านพฤติกรรมชี้ให้เห็นว่าบุคคลที่มีความยึดมั่นในเป้าหมายมีแนวโน้มที่จะทำงานได้ดีขึ้น ความยึดมั่นในเป้าหมายนั้นเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 2 ประการ ประการแรกความยึดมั่นของเป้าหมายอาจมีผลกระทบโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงาน และประสิทธิภาพของครูและคาดว่าจะมีความยึดมั่นในเป้าหมายสูงเพื่อสะท้อนการบรรลุเป้าหมายในเชิงบวก (เช่นส่งผลให้มีการปฏิบัติงานสูง) โดยนำพฤติกรรมและความสนใจไปยังแนวทาง ในทำนองเดียวกันผู้ที่มีความยึดมั่นในเป้าหมายอย่างสูงจะใช้ความพยายามอย่างต่อเนื่องเพื่อบรรลุเป้าหมายมากกว่าผู้ที่มีความยึดมั่นเป้าหมายน้อยกว่า ประการที่สองความยึดมั่นในเป้าหมายอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในแง่ของความสัมพันธ์แบบโต้ตอบกับเป้าหมายที่ยากลำบาก การโต้ตอบนี้มักจะกล่าวถึงในแง่ของความยึดมั่นในการดูแลความสัมพันธ์ระหว่างความยากลำบากของเป้าหมายและประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามที่สำคัญความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงโต้ตอบทั้งหมดมีความสมมาตร ดังนั้นสรุปได้ว่าความยึดมั่นของเป้าหมายจะ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในการปฏิบัติงาน

2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 8 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยเหตุและผลลัพธ์ของการยึดมั่นต่อเป้าหมายของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (ภาคกลาง) เป็นการศึกษาการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีสาระสำคัญถึงวิธีการดำเนินการวิจัยอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และจะนำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติต่อไปในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.4 การตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น
- 3.5 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจากเขตภาคกลาง 3 เขต 16 จังหวัด 1 อำเภอ ได้แก่ พระนครศรีอยุธยา อ่างทอง สระบุรี ปทุมธานี นครนายก ปราจีนบุรี สระแก้ว ชลบุรี ฉะเชิงเทรา ระยอง จันทบุรี ตราด นครปฐม สมุทรสาคร สุพรรณบุรี กาญจนบุรี และราชบุรี (เฉพาะอำเภอบ้านโป่ง) จำนวน 7,083 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2561 กองบริหารงานบุคคล การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค)

2. กลุ่มตัวอย่าง

จากประชากรของการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ใช้การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modelling: SEM) ซึ่ง Kline (2011) แนะนำว่า หลักการทั่วไปในการคำนวณกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) คือ 10 เท่าของตัวชี้วัด (indicator) ซึ่งในการศึกษานี้มีตัวแปรจำนวน 5 ตัว ประกอบด้วยควมมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Job Autonomy) การฝึกอบรม (Training) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) ซึ่งคาดว่าจะส่งผลต่อ การยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน (Goal Commitment) และผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) และมีข้อคำถามทั้งสิ้น 43 ข้อคำถาม ดังนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมของการศึกษานี้จึงเท่ากับ 430 (43x 10) ตัวอย่าง

Muthén and Muthén (2002) เสนอแนะว่าการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างควรมีขนาดกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 200 ซึ่งสอดคล้องกับ Bagozzi and Yi (2012) ที่กล่าวว่าควรจะใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 ขึ้นไป ดังนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่างของการศึกษานี้จึงมีความเหมาะสม

3. การสุ่มตัวอย่าง

ในขั้นตอนแรกผู้วิจัยจำกัดเงื่อนไขของผู้ตอบแบบสอบถามต้องเป็นพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีเป็นต้นไป ผ่านขั้นตอนการทดลองงานจากทางการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นที่เรียบร้อย เลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling Design) โดย คำนวณตาม การแบ่งเขตพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคภาคกลางโดยแบ่ง เป็นเขต 1 – 3 โดยต้องการกลุ่ม ตัวอย่างจำนวน 430 คน ดังนั้นจึงแบ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างเขต 1 จำนวน 167 คน เขต 2 จำนวน 130 คน เขต 3 จำนวน 133 คน ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลโดยอิงตามสัดส่วนความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับ จำนวนพนักงาน จากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling Design) เป็นขั้นตอนหลังจากทำการแบ่งอัตราส่วนกลุ่มตัวอย่างแบบโควตาแล้ว โดยเป็นการเลือกกลุ่ม ตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในเวลาราชการ

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล การวิจัยเรื่อง ปัจจัยเหตุและผลลัพธ์ของการยึด มั่นต่อเป้าหมายของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (ภาคกลาง) ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขึ้นโดยการ ประมวลความรู้ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรต้น และตัวแปรตาม โดยแบ่ง ออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสำหรับรวบรวมข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เป็นคำถามปลายปิด แบบตรวจรายการ (Checklist) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน สถานที่ปฏิบัติงานแบ่งตามเขต ระดับพนักงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรในการศึกษาคั้งนี้ ซึ่ง ประกอบด้วย

ข้อมูลเกี่ยวกับความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Job Autonomy) การฝึกอบรม (Training) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) และการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน (Goal Commitment) และผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 43 ข้อ คำถาม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

แบบวัดความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Job Autonomy) ใช้วัดระดับความมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ พัฒนาขึ้นโดยภาวนา ประดิษฐ์ (2544)

แบบวัดการจัดฝึกอบรม (Training) ใช้วัดระดับการจัดฝึกอบรม มีข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ พัฒนาขึ้นโดยรัตนารณ บัญชู (2555)

แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) ใช้วัดระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ แปลมาจาก Schyns and Von Collani (2002)

แบบวัดการยึดมั่นต่อเป้าหมายในการทำงาน (Goal Commitment) ใช้วัดระดับการยึดมั่นต่อเป้าหมายการทำงาน มีข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ แปลมาจาก Hollenbeck, Williams, and Klein (1989)

แบบวัดผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) ใช้วัดระดับผลการปฏิบัติงาน มีข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ พัฒนาขึ้นโดย กิ่งแก้ว พรอภีรักษสกุล (2556) โดยมีวิธีการในการให้คะแนนเป็น 5 ระดับ ตามมาตรวัดแบบ Likert ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ มาตราส่วน 5 ระดับ (Rating scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด กำหนดให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว โดยเกณฑ์ที่กำหนดค่าคะแนนในการตอบคำถามมีดังนี้

| คำตอบ | คะแนน |
|------------|-------|
| มากที่สุด | 5 |
| มาก | 4 |
| ปานกลาง | 3 |
| น้อย | 2 |
| น้อยที่สุด | 1 |

3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือ (แบบสอบถาม) โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. พิจารณาวัตถุประสงค์ของงานวิจัย
2. พิจารณาศึกษาข้อมูล ข้อคำถามจากเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งงานวิจัย

ในประเทศและงานวิจัยต่างประเทศ พร้อมทั้งแปลสอบถามจากภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทย โดยผู้เชี่ยวชาญสองภาษา

3. นำแบบร่างข้อคำถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ ความครอบคลุมของเนื้อหา ความถูกต้องของภาษา รวมถึงข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence: IOC) เป็นดัชนีวัดค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยมีสูตรคำนวณดังนี้

$$IOC = R/N$$

| | | |
|-----|---------|---|
| IOC | หมายถึง | ดัชนีความสอดคล้อง โดยกำหนด IOC มีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.50 |
| R | หมายถึง | ค่าคะแนนรายข้อตามดุลยพินิจของผู้ตรวจสอบหรือผู้เชี่ยวชาญ |
| N | หมายถึง | จำนวนผู้เชี่ยวชาญ |

โดยผู้ทรงคุณวุฒิจะทำการประเมินด้วยระดับคะแนน 3 ระดับ คือ

- +1 เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าข้อคำถามมีความเหมาะสมสอดคล้องกับประเด็นหลักของเนื้อหา
- 0 เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความเหมาะสมสอดคล้องกับประเด็นหลักของเนื้อหา
- 1 เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าข้อคำถามไม่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับประเด็นหลักของเนื้อหา

5. ทำการคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไปมารวมกัน เพื่อให้เป็นแบบสอบถามที่มีคุณภาพ

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงของเนื้อหาไปทดลองใช้กับประชากรกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน โดยจะต้องไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย

7. นำแบบสอบถามมาทดสอบหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้วิธีการสัมประสิทธิ์ครอนบาค (α Coefficient) ดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S_j^2}{S^2} \right]$$

| | | | |
|----------|--------------|---|---------------------------------------|
| กำหนดให้ | α | = | ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม |
| | n | = | จำนวนข้อในแบบสอบถาม |
| | $\sum S_j^2$ | = | ผลรวมของค่าคะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ |

$$S_j^2 = \text{คะแนนความแปรปรวนของแบบสอบถาม}$$

กำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.5 หรือความเชื่อมั่นทางสถิติที่ร้อยละ 95 หากแบบสอบถามได้ค่าระดับนัยสำคัญเกิน 0.7 จึงจะถือว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีความเชื่อมั่นสูง (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขและตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นมาเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.4 การตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น

3.4.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (IOC)

หลังจากที่ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence: IOC) เป็นดัชนีวัดค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา ได้ผลการตรวจสอบดังตารางที่ 2 ซึ่งทุกตัวแปรมีค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา มากกว่า 0.7 ซึ่ง (ประสพชัย พสุนนท์, 2555) แนะนำว่าค่า IOC ของข้อคำถามควรมีค่ามากกว่า 0.5 ขึ้นไป ดังนั้นคำถามของแบบสอบถามจึงมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ตารางที่ 2 แสดงค่าดัชนีความเที่ยงตรงของเนื้อหา

| รายการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา | ค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (IOC) |
|--------------------------------------|----------------------------------|
| ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน | 0.88 |
| การฝึกอบรม | 1.00 |
| การรับรู้ความสามารถของตนเอง | 0.96 |
| การยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน | 0.97 |
| ผลการปฏิบัติงาน | 0.74 |

3.4.2 การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Cronbach's Alpha)

ผู้วิจัยนำแบบทดสอบที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา มาทำการสำรวจกลุ่มบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ตัวอย่าง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวมทั้งฉบับ และรายตัวแปรด้วยวิธีหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ใช้เกณฑ์ยอมรับที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.965 และผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นรายตัวแปรดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

| รายการตรวจสอบความเชื่อมั่นของเนื้อหา | ค่าความเชื่อมั่นของเนื้อหา (Cronbach's Alpha) |
|--------------------------------------|--|
| ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน | 0.75 |
| การฝึกอบรม | 0.98 |
| การรับรู้ความสามารถของตนเอง | 0.94 |
| การยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน | 0.92 |
| ผลการปฏิบัติงาน | 0.92 |

3.4.3 การประเมินความเที่ยงตรงของข้อคำถาม (Average Variance Extracted-AVE)

คือค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนของตัวแปรสังเกต เพื่อตรวจสอบว่าแบบวัดข้อคำถามของแต่ละตัวแปรมีความแตกต่างกัน สามารถวัดผลได้ โดยสามารถอธิบายได้จากตัวแปรแฝงเมื่อเปรียบเทียบกับความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนในการวัด (Fornell & Larcker, 1981) ซึ่งจะมีค่าเฉลี่ยความแปรปรวนมากกว่า 0.5 โดยค่าเฉลี่ยความแปรปรวนสามารถคำนวณได้จากสมการด้านล่าง และผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงพบว่า ค่า AVE ของทุกตัวแปร มีค่าอยู่ระหว่าง 0.52 – 0.70 ยกเว้นตัวแปรความมีอิสระในการปฏิบัติงานที่มีค่า AVE เท่ากับ 0.40 เนื่องจากข้อคำถามของตัวแปรนี้มีเพียง 8 ข้อคำถาม โดยผลของ AVE แสดงดังตารางที่ 9

$$AVE = \frac{\sum_{i=1}^n \lambda_i^2}{\sum_{i=1}^n \lambda_i^2 + \sum_{i=1}^k \text{Var}(e_i)}$$

โดย k คือ จำนวนข้อคำถาม

λ_i คือ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของข้อคำถามนั้นๆ

$\text{Var}(e_i)$ คือ ความแปรปรวนของข้อคำถาม

3.4.4 การตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบวัดด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmation Factor Analysis: CFA) เพื่อยืนยันองค์ประกอบของแบบวัดกับโมเดลหรือทฤษฎี ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์องค์ประกอบออกเป็นรายตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ตัวแปรการ

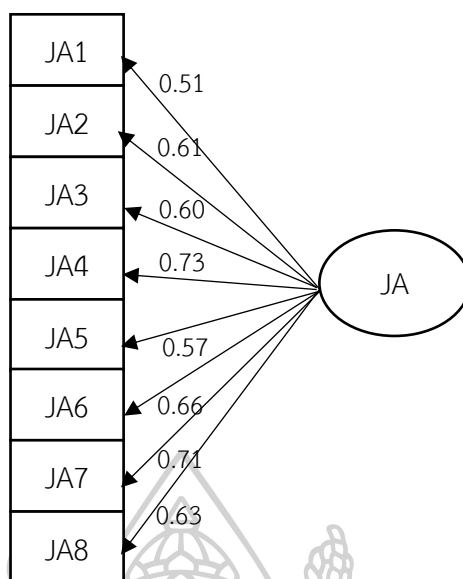
ฝึกอบรม ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง ตัวแปรการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงานและตัวแปรผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

สำหรับตัวแปรความมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีตัวแปรสังเกต(ข้อคำถาม) จำนวน 8 ตัวแปร (JA1-JA8) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังภาพที่ 4 หลังจากการประมวลผลกลับกรองตัวแปรทุกตัวแปรพร้อมกัน พบว่าค่า Standardized Loading มีค่าระหว่าง 0.508 – 0.706 จากนั้นทำการกลับกรองตัวแปรปรับค่า Modification indices ตามคำแนะนำของโปรแกรม พบว่าค่า Standardized Loading สูงขึ้น โดยมีค่าระหว่าง 0.562 - 0.757 และค่าสถิติเป็นไปตามข้อกำหนดการกลับกรองตัวแปรเข้าหลักเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ ทำให้ทราบว่าข้อคำถามของตัวแปรแฝงเหล่านี้มีความเหมาะสมสอดคล้องในตัวเอง ดังแสดงตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงค่าสถิติทดสอบการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ตัวแปรความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

| ค่าสถิติ | เกณฑ์การพิจารณา | ก่อนปรับค่า Modification Indices | หลังปรับค่า Modification Indices |
|----------|-----------------|----------------------------------|----------------------------------|
| CMIN/DF | น้อยกว่า 5 | 6.517 | 1.590 |
| RMR | เข้าใกล้ 0 | 0.036 | 0.016 |
| GFI | มากกว่า 0.9 | 0.933 | 0.988 |
| NFI | มากกว่า 0.9 | 0.898 | 0.983 |
| TLI | มากกว่า 0.9 | 0.876 | 0.987 |
| CFI | มากกว่า 0.9 | 0.911 | 0.993 |
| RMSEA | เข้าใกล้ 0 | 0.109 | 0.036 |



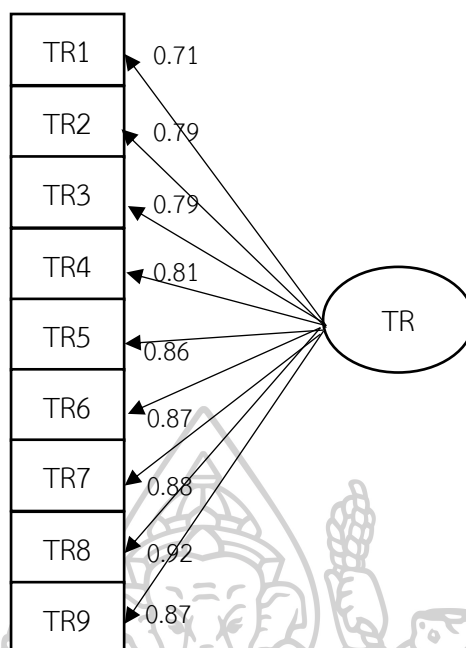
ภาพที่ 9 ภาพแสดงการวิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงย้ันย้ัน(CFA) ตัวแปรความม้ือสระในการปฏิบัติงน

2.การวิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงย้ันย้ันของตัวแปรการฝ้ีกอบรม

ส้ําหรับตัวแปรการฝ้ีกอบรม ม้ีตัวแปรส้ิงเกด(ข้อค้ถาม) จ้ํานวน 9 ตัวแปร (TR1-TR9) ในการวิจัยคร้ังน้ี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงย้ันย้ัน ดังภาพที่ 5 หลังจกการประมวผล กล้ันกรองตัวแปรทุกตัวแปรพร้้อมก้ัน พบว้าค้ Standardized Loading ม้ีค้าระหว้าง 0.780 – 0.889 จกน้ั้นท้ําการกล้ันกรองตัวแปรปรับค้ Modification indices ตามค้ําแนะน้ําของโปรแกรม พบว้าค้ Standardized Loading สู้งซ้ึ้น โดยมีค้าระหว้าง 0.711 - 0.922 และค้าสถิติเป็นไปตามข้อก้ําหนดการกล้ันกรองตัวแปรเข้้าหลักเกณฑ์ตามท้ือก้ําหนดไว้ ท้ําให้ทราบว้าข้อค้ถามของตัวแปรแฝงเหล้าน้ี้ม้ีความเหม้าสมสอดคล้้องในตัวเอง ดังแสดงตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงค้าสถิติตดสอบการวิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงย้ันย้ัน ตัวแปรการฝ้ีกอบรม

| ค่าสถิติ | เกณฑ์การพิจารณา | Indices | |
|----------|-----------------|-------------------------|-------------------------|
| | | ก่อนปรับค้ Modification | หลังปรับค้ Modification |
| CMIN/DF | น้อยกว้่า 5 | 11.390 | 1.736 |
| RMR | เข้้าใกล้ 0 | 0.030 | 0.008 |
| GFI | มากกว่า 0.9 | 0.844 | 0.986 |
| NFI | มากกว่า 0.9 | 0.926 | 0.993 |
| TLI | มากกว่า 0.9 | 0.909 | 0.994 |
| CFI | มากกว่า 0.9 | 0.932 | 0.997 |
| RMSEA | เข้้าใกล้ 0 | 0.150 | 0.040 |



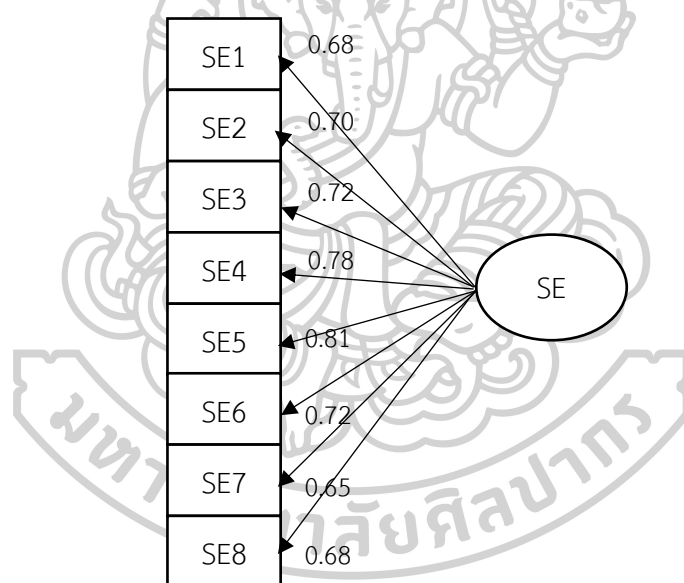
ภาพที่ 10 ภาพแสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน(CFA) ตัวแปรการฝึกอบรม

3. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง

สำหรับตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีตัวแปรสังเกต(ข้อคำถาม) จำนวน 8 ตัวแปร (SE1-SE8) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังภาพที่ 6 หลังจาการประมวลผลถ่วงตัวแปรทุกตัวแปรพร้อมกัน พบว่าค่า Standardized Loading มีค่าระหว่าง 0.699 – 0.796 จากนั้นทำการถ่วงตัวแปรปรับค่า Modification indices ตามคำแนะนำของโปรแกรม พบว่าค่า Standardized Loading สูงขึ้น โดยมีค่าระหว่าง 0.652 - 0.812 และค่าสถิติเป็นไปตามข้อกำหนดการถ่วงตัวแปรเข้าหลักเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ ทำให้ทราบว่าข้อคำถามของตัวแปรแฝงเหล่านี้มีความเหมาะสมสอดคล้องในตัวเอง ดังแสดงตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงค่าสถิติทดสอบการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง

| ค่าสถิติ | เกณฑ์การพิจารณา | ก่อนปรับค่า Modification | หลังปรับค่า Modification |
|----------|-----------------|--------------------------|--------------------------|
| | | Indices | Indices |
| CMIN/DF | น้อยกว่า 5 | 6.464 | 1.753 |
| RMR | เข้าใกล้ 0 | 0.021 | 0.040 |
| GFI | มากกว่า 0.9 | 0.927 | 0.985 |
| NFI | มากกว่า 0.9 | 0.933 | 0.985 |
| TLI | มากกว่า 0.9 | 0.919 | 0.989 |
| CFI | มากกว่า 0.9 | 0.942 | 0.994 |
| RMSEA | เข้าใกล้ 0 | 0.109 | 0.009 |



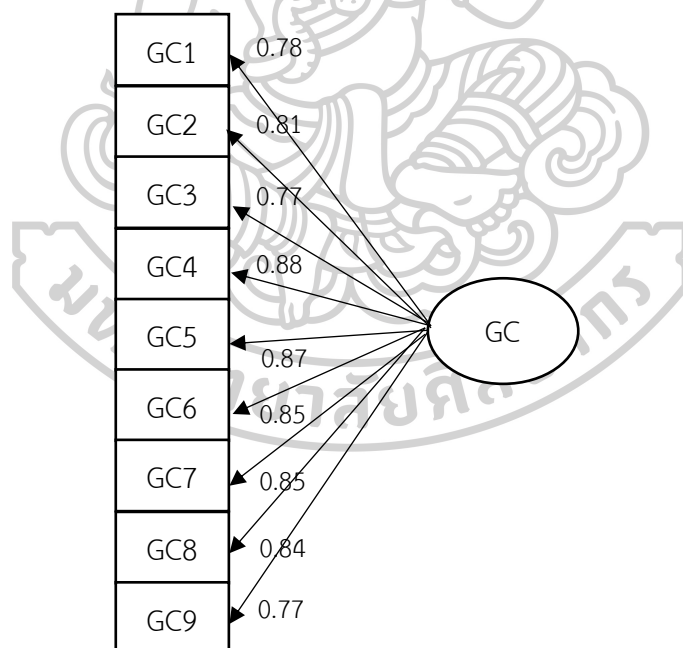
ภาพที่ 11 ภาพแสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน(CFA) ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง

4. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน

สำหรับตัวแปรการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน มีตัวแปรสังเกต(ข้อคำถาม) จำนวน 9 ตัวแปร (GC1-GC9) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังภาพที่ 7 หลังจากการประมวลผลกล่องตัวแปรทุกตัวแปรพร้อมกัน พบว่าค่า Standardized Loading มีค่าระหว่าง 0.719 – 0.868 จากนั้นทำการกล่องตัวแปรปรับค่า Modification indices ตามคำแนะนำของโปรแกรม พบว่าค่า Standardized Loading สูงขึ้น โดยมีค่าระหว่าง 0.773 - 0.868 และค่าสถิติ

เป็นไปตามข้อกำหนดการกลั่นกรองตัวแปรเข้าหลักเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ ทำให้ทราบว่าข้อความของตัวแปรแฝงเหล่านี้มีความเหมาะสมสอดคล้องในตัวเอง ดังแสดงตารางที่ 7 ตารางที่ 7 แสดงค่าสถิติทดสอบการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ตัวแปรการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน

| ค่าสถิติ | เกณฑ์การพิจารณา | ก่อนปรับค่า Modification | หลังปรับค่า Modification |
|----------|-----------------|--------------------------|--------------------------|
| | | Indices | Indices |
| CMIN/DF | น้อยกว่า 5 | 6.054 | 1.833 |
| RMR | เข้าใกล้ 0 | 0.014 | 0.007 |
| GFI | มากกว่า 0.9 | 0.918 | 0.984 |
| NFI | มากกว่า 0.9 | 0.954 | 0.990 |
| TLI | มากกว่า 0.9 | 0.948 | 0.991 |
| CFI | มากกว่า 0.9 | 0.961 | 0.995 |
| RMSEA | เข้าใกล้ 0 | 0.104 | 0.042 |



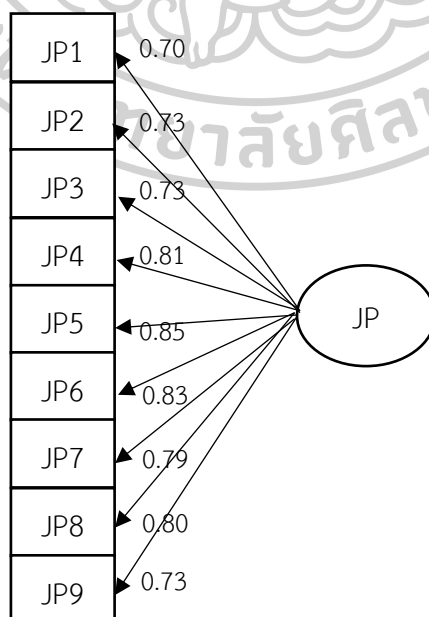
ภาพที่ 12 ภาพแสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน(CFA) ตัวแปรการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน

5. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรผลการปฏิบัติงาน

สำหรับตัวแปรผลการปฏิบัติงาน มีตัวแปรสังเกต(ข้อคำถาม) จำนวน 9 ตัวแปร (JP1-JP9) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังภาพที่ 8 หลังจากการประมวลผลถักรองตัวแปรทุกตัวแปรพร้อมกัน พบว่าค่า Standardized Loading มีค่าระหว่าง 0.723 – 0.835 จากนั้นทำการถักรองตัวแปรปรับค่า Modification indices ตามคำแนะนำของโปรแกรม พบว่าค่า Standardized Loading สูงขึ้น โดยมีค่าระหว่าง 0.703 - 0.850 และค่าสถิติเป็นไปตามข้อกำหนดการถักรองตัวแปรเข้าหลักเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ ทำให้ทราบว่าข้อคำถามของตัวแปรแฝงเหล่านี้มีความเหมาะสมสอดคล้องในตัวเอง ดังแสดงตารางที่ 8

ตารางที่ 8 แสดงค่าสถิติทดสอบการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ตัวแปรผลการปฏิบัติงาน

| ค่าสถิติ | เกณฑ์การพิจารณา | ก่อนปรับค่า Modification Indices | หลังปรับค่า Modification Indices |
|----------|-----------------|----------------------------------|----------------------------------|
| CMIN/DF | น้อยกว่า 5 | 8.193 | 1.957 |
| RMR | เข้าใกล้ 0 | 0.017 | 0.007 |
| GFI | มากกว่า 0.9 | 0.894 | 0.984 |
| NFI | มากกว่า 0.9 | 0.927 | 0.988 |
| TLI | มากกว่า 0.9 | 0.913 | 0.988 |
| CFI | มากกว่า 0.9 | 0.935 | 0.994 |
| RMSEA | เข้าใกล้ 0 | 0.125 | 0.045 |



ภาพที่ 13 ภาพแสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน(CFA) ตัวแปรผลการปฏิบัติงาน

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) รายตัวแปร พบว่าตัวแปรแฝงทุกตัวมีการปรับค่า Modification indices ตามคำแนะนำของโปรแกรม จึงทำให้ค่า Standard Loading สูงขึ้น และตัวแปรทั้งหมดมีค่าสถิติทดสอบสมมติฐานตรงตามข้อกำหนด ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสอดคล้องกันในตัวเอง และสามารถนำมาสร้างโมเดลการวัด (Measurement Model) ได้

6. โมเดลการวัด (Measurement Model)

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ผู้วิจัยสามารถสร้างโมเดลการวัด เพื่อพิจารณาว่าตัวแปรแฝงที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตตามที่กำหนดไว้หรือไม่ และเพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกต ดังภาพที่ 9 และแสดงค่า Standardized Loading ค่า IOC และค่า AVE ได้ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 แสดงข้อคำถาม ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยัน ค่า IOC และค่า AVE

| Scale item | Standardized Loading | IOC | AVE |
|---|----------------------|------|------|
| ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน | | 0.88 | 0.40 |
| 1. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน (JA1) | .538 | | |
| 2. ท่านสามารถตัดสินใจในเรื่องงานได้ตามที่ท่านเห็นสมควร โดยไม่ต้องรอหัวหน้าตัดสินใจในทุกเรื่อง (JA2) | .646 | | |
| 3. เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินท่านสามารถแก้ไขปัญหาเองได้ทันที (JA3) | .673 | | |
| 4. ท่านสามารถกำหนดเวลาการทำงานของท่านเองได้ (JA4) | .704 | | |
| 5. ท่านสามารถทำงานของท่านได้ โดยไม่ต้องรีบเร่งและแข่งกับเวลา (JA5) | .546 | | |
| 6. ท่านวางแผนการทำงานในแต่ละวันได้ด้วยตัวเอง (JA6) | .629 | | |
| 7. ท่านสามารถปรับแผนการทำงานได้ด้วยตนเอง เมื่อท่านเห็นสมควร เช่น การเลือกลำดับงานที่จะทำก่อน-หลัง (JA7) | .699 | | |
| 8. ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการปฏิบัติงานแก่ท่าน (JA8) | .612 | | |
| การฝึกอบรม | | 1.00 | 0.70 |
| 1. ท่านได้รับการฝึกอบรมจากองค์กร ทำให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานมากขึ้น (TR1) | .747 | | |
| 2. ท่านได้รับการฝึกอบรมทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดีขึ้น (TR2) | .825 | | |

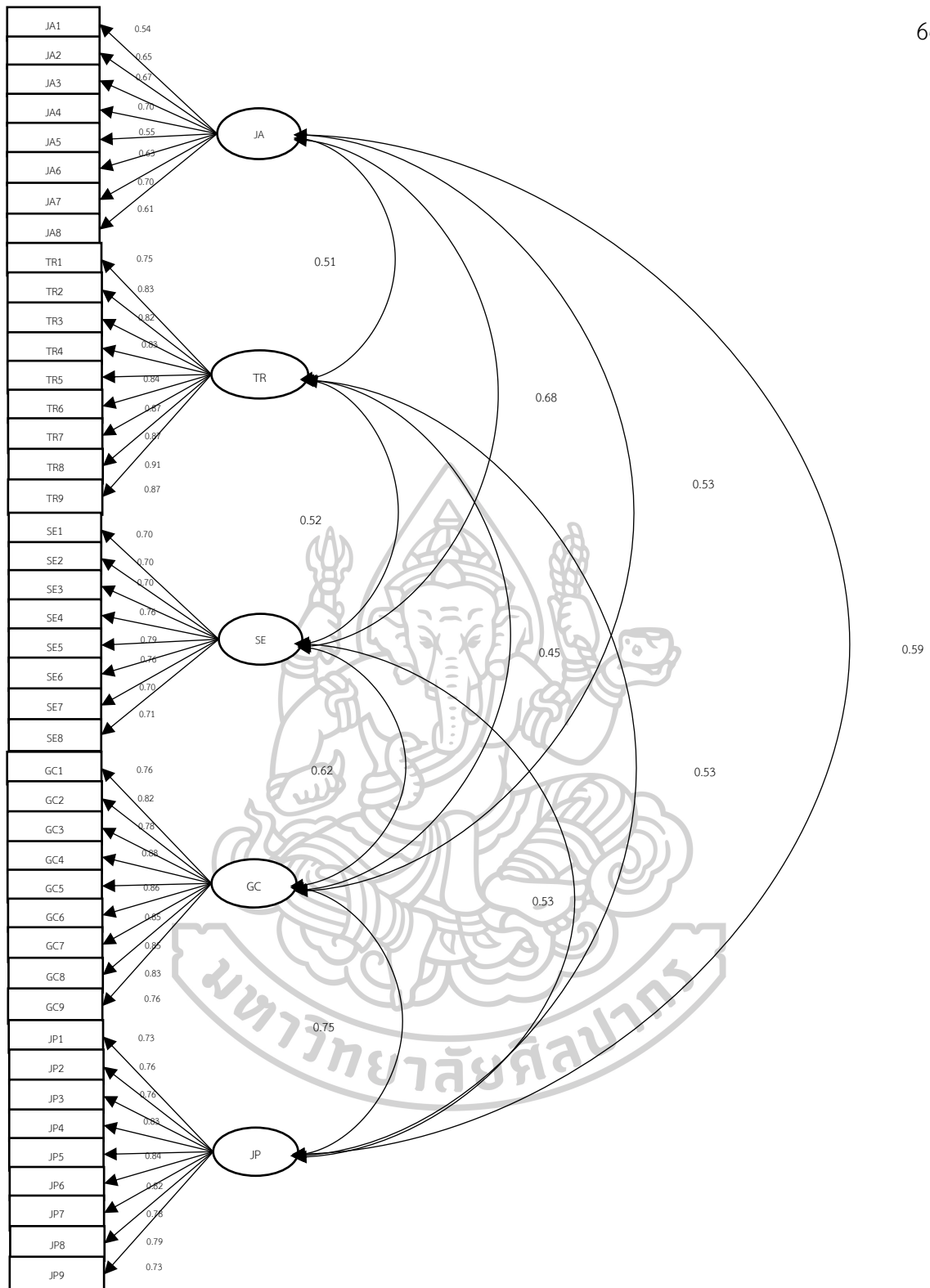
| Scale item | Standardized Loading | IOC | AVE |
|--|----------------------|------|------|
| 3. ท่านได้รับการฝึกอบรมทำให้บุคลิกภาพในการปฏิบัติงานดีขึ้น (TR3) | .822 | | |
| 4. ท่านได้รับการฝึกอบรมทำให้ลดความผิดพลาดระหว่างปฏิบัติงานได้ (TR4) | .828 | | |
| 5. ท่านได้รับการฝึกอบรมทำให้ใช้อุปกรณ์และเครื่องมือได้อย่างชำนาญ ทันต่อเทคโนโลยีต่างๆ มากขึ้น (TR5) | .841 | | |
| 6. ท่านได้รับการฝึกอบรมทำให้เกิดความรู้ใหม่มากขึ้น (TR6) | .867 | | |
| 7. ท่านได้รับการฝึกอบรมทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น (TR7) | .870 | | |
| 8. ท่านได้รับการฝึกอบรมทำให้พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานได้มากขึ้น (TR8) | .905 | | |
| 9. ท่านได้รับการฝึกอบรมทำให้วิเคราะห์และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้ (TR9) | .865 | | |
| การรับรู้ความสามารถของตนเอง | | 0.96 | 0.52 |
| 1. ความรู้ความสามารถที่ท่านมี ทำให้ท่านรู้วิธีในการรับมือกับสถานการณ์ต่างๆที่ไม่คาดคิดมาก่อนในงานของท่าน (SE1) | .699 | | |
| 2. เมื่อท่านตกอยู่ในสถานการณ์ลำบากในการทำงาน ท่านสามารถหาทางแก้ไขได้เสมอ (SE2) | .702 | | |
| 3. ท่านสามารถคงอารมณ์ให้สงบได้ เมื่อต้องเผชิญกับความยากลำบากในงานของท่าน เพราะท่านเชื่อในความสามารถของท่าน (SE3) | .695 | | |
| 4. เมื่อท่านต้องเผชิญกับปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถหาทางแก้ไขได้หลายวิธี (SE4) | .763 | | |
| 5. ไม่ว่าจะมียะอะไรก็ตามเกิดขึ้นในงานของท่าน ท่านสามารถรับมือได้เสมอ (SE5) | .794 | | |
| 6. ประสบการณ์ในอดีตในการทำงานของท่าน เตรียมความพร้อมให้ท่านได้เป็นอย่างดีสำหรับอนาคตทางอาชีพของท่าน (SE6) | .756 | | |

| Scale item | Standardized Loading | IOC | AVE |
|--|----------------------|------|------|
| 7. ท่านบรรลุเป้าหมายหลายๆเป้าหมายที่ท่านได้ตั้งไว้ในการทำงาน ให้แก่ตนเอง (SE7) | .699 | | |
| 8. ท่านรู้สึกพร้อมที่จะเผชิญกับสิ่งที่จะต้องทำต่างๆในงานของท่าน (SE8) | .713 | | |
| การยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน | | 0.97 | 0.68 |
| 1. ท่านเอาจริงเอาจังกับเป้าหมายที่มี (GC1) | .761 | | |
| 2. ท่านคาดหวังที่จะบรรลุเป้าหมายที่มีในสิ่งที่จะกระทำ (GC2) | .817 | | |
| 3. ท่านมีการปรับปรุงเป้าหมายที่มีอยู่ตลอดเวลาตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น (GC3) | .781 | | |
| 4. ท่านมีความใส่ใจที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (GC4) | .876 | | |
| 5. ท่านพยายามเต็มที่ในการทำเป้าหมายที่มีให้สำเร็จ (GC5) | .859 | | |
| 6. ท่านจะไม่ละทิ้งกับเป้าหมายที่มี (GC6) | .845 | | |
| 7. ท่านคิดว่าเป้าหมายในการทำงานของท่านเป็นเป้าหมายที่ดีที่ควรมุ่งมั่นไปถึง (GC7) | .853 | | |
| 8. ท่านเต็มใจที่จะเพิ่มความพยายามสุดตัวมากขึ้นจากที่ท่านเคยพยายามตามปกติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่มี (GC8) | .826 | | |
| 9. ท่านได้ประโยชน์อย่างมากจากความพยายามให้บรรลุเป้าหมายที่มี (GC9) | .755 | | |
| ผลการปฏิบัติงาน | | 0.74 | 0.60 |
| 1. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับลักษณะและรายละเอียดของงานที่ท่านรับผิดชอบ (JP1) | .726 | | |
| 2. ท่านมีทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานโดยรวม (JP2) | .757 | | |
| 3. ท่านมีความเข้าใจในแผนการปฏิบัติงานในองค์กรของท่าน (JP3) | .763 | | |
| 4. ท่านมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน (JP4) | .828 | | |

| Scale item | Standardized Loading | IOC | AVE |
|--|----------------------|-----|-----|
| 5. ท่านสามารถบรรลุผลสำเร็จของเป้าหมายในการทำงาน (JP5) | .839 | | |
| 6. ท่านสามารถดำเนินแผนปฏิบัติงานได้สอดคล้องตามที่ได้รับมอบหมาย (JP6) | .815 | | |
| 7. ท่านสามารถดำเนินแผนปฏิบัติงานได้ตรงตามนโยบายและเป้าหมายที่ตั้งไว้ (JP7) | .781 | | |
| 8. ท่านมีความเข้าใจในรายละเอียดของงานที่ได้รับมอบหมาย (JP8) | .787 | | |
| 9. ท่านพัฒนาผลการปฏิบัติงานโดยรวมดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง (JP9) | .727 | | |

Notes: ตัวแปรทุกตัววัดด้วยมาตราวัด 5 ระดับ

จากตารางที่ 9 พบว่าค่า Standardized Loading มีค่าค่อนข้างสูง และมีค่าสถิติทดสอบ (Model fit statistics) ดังนี้: CMIN/DF = 2.140, Root Mean Square Residual (RMR) = 0.028, Goodness of Fit Index (GFI) = 0.852, Normal Fit Index (NFI) = 0.892, Tucker-Lewis Index (TLI) = 0.933, Comparative Fit Index (CFI) = 0.939 และ Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.050 ซึ่งผ่านเกณฑ์การพิจารณาทุกค่า ดังนั้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าตัวแปรของงานวิจัยนี้มีความเหมาะสมในการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง Structural Equation Modeling (SEM) และสามารถสร้างแผนภาพโมเดลการวัดได้ดังภาพที่ 9



ภาพที่ 14 ภาพแสดงโมเดลการวัด (Measurement Model)

JA = ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน, TR = การฝึกอบรม, SE = การรับรู้ความสามารถของตนเอง,
GC = การยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน, JP = ผลการปฏิบัติงาน

3.5 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล เริ่มตั้งแต่ พฤษภาคม 2561 ถึง พฤษภาคม 2562 โดยมี ระยะเวลาในการดำเนินงานดังตาราง ตารางที่ 10 แสดงระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

| การดำเนินการ | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. |
|------------------------------------|------|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|------|
| ดำเนินการ | 61 | 61 | 61 | 61 | 61 | 61 | 61 | 61 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| 1.การ ทบทวน วรรณกรรมที่ เกี่ยวข้อง | ←→ | | | | | | | | | | | | |
| 2.การกำหนด ปัญหาในการ วิจัย | | | ←→ | | | | | | | | | | |
| 3.จัดทำโครง ร่างการวิจัย | | | | | | | | | ←→ | | | | |
| 4.จัดทำ แบบสอบถาม ในการวิจัย | | | | | | | | | | | ←→ | | |
| 5.เก็บข้อมูล | | | | | | | | | | | ←→ | | |
| 6.วิเคราะห์ ข้อมูล | | | | | | | | | | | | ←→ | |
| 7.เขียน รายงานการ วิจัย | | | | | | | | | | | ←→ | | |
| 8.นำเสนอ ผลงานวิจัย | | | | | | | | | | | | ←→ | |

3.6 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ติดต่อหัวหน้างานของการไฟฟ้าเขตทั้ง 3 เขตเพื่อขออนุญาตเข้าเก็บรวบรวม ข้อมูล

2. เดินทางไปแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง ให้กับหัวหน้างานแต่ละภาคส่วนทั้ง 3 เขต โดยทำการแจกและรับเอกสารกลับเขตละ 1 วัน รวม 3 วัน

3. กระจายแบบสอบถามโดยใช้ Google docs และ QR-Code ในกลุ่มพนักงานที่เกี่ยวข้องผ่านทาง Application line และ Facebook

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการดังกล่าวข้างต้น โดยเฉพาะในขั้นตอนที่ 3 เป็นการกระจายข้อมูลผ่านสื่อออนไลน์ต่างๆ ทำให้แบบสอบถามที่ได้กลับมามีจำนวน 465 ฉบับ ซึ่งมีจำนวนมากกว่าการคำนวณกลุ่มตัวอย่างเล็กน้อย และอัตราการตอบกลับของแบบสอบถามมีมากกว่าร้อยละ ร้อย

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบถ้วน ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามอีกครั้ง และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อนำเสนอข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความเรียบร้อยสมบูรณ์ของแบบสอบถามอีกครั้ง แล้วดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.7.1 นำแบบสอบถาม ที่คัดเลือกทั้งหมดลงหมายเลขประจำฉบับ

3.7.2 จัดทำคู่มือลงรหัส (Code Book)

3.7.3 นำข้อมูลทั้งหมดลงรหัส เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

3.7.4 วิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3.7.5 วิเคราะห์ข้อมูลผลการปฏิบัติงานพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาจัดหมวดหมู่ตามประเภทการวัดตัวแปรและการดำเนินการวิเคราะห์ในส่วนของสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ได้แก่ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.7.6 นำแบบข้อมูลจากแบบสอบถาม มาแยกหมวดหมู่ตามประเภทการวัดตัวแปรและการดำเนินการวิเคราะห์ในส่วนของสถิติ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และ AMOS เพื่อวิเคราะห์ความหมายจากการคำนวณค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์การให้คะแนน ด้วยสูตรการหาความกว้างอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{ความกว้างอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

นำมาแปลความหมายได้ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.80 หมายความว่า ระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81 – 2.60 หมายความว่า ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61 – 3.40 หมายความว่า ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41 – 4.20 หมายความว่า ระดับมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21 – 5.00 หมายความว่า ระดับมากที่สุด

3.7.7 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน (Pearson' product moment correlation coefficient) เพื่อทดสอบคุณสมบัติของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยมีความหมายของสัญลักษณ์ ดังนี้

X หมายถึง ค่าเฉลี่ย

S.D. หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

T หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบที

F หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบเอฟ

Sig หมายถึง ระดับมีความนัยสำคัญทางสถิติ

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

r หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Hinkle, 1988) ระดับความสัมพันธ์ใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ โดยมีเกณฑ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ โดยเกณฑ์วัดระดับความสัมพันธ์ มีดังนี้

-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์เต็มที่แล้ไปในทิศทางตรงกันข้าม

-0.76 ถึง -0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากและมีทิศทางตรงกันข้าม

-0.56 ถึง -0.75 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและมีทิศทางตรงกันข้าม

-0.26 ถึง -0.55 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและมีทิศทางตรงกันข้าม

-0.01 ถึง -0.25 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและมีทิศทางตรงกันข้าม

0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์

0.01 ถึง 0.25 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน

0.26 ถึง 0.55 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน

0.56 ถึง 0.75 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและไปในทิศทางเดียวกัน

0.76 ถึง 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากและไปในทิศทางเดียวกัน

1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์เต็มที่และไปในทิศทางเดียวกัน

เครื่องหมาย + หรือ - หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะแสดงถึงทิศทางของความสัมพันธ์ดังนี้

r มีความหมาย + หมายถึง การมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าสูงตามไปด้วย)

r มีความหมาย - หมายถึง การมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าต่ำ)

3.7.8 การวิเคราะห์สมมติฐานการวิจัยด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของโครงสร้างของตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ แบบจำลองสมการโครงสร้างใช้เพื่อที่จะอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลายตัวแปรในรูปแบบของการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) หรือวิเคราะห์ปัจจัยเหตุสู่ผลลัพธ์ (J. F. Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010) แบบจำลองสามารถทดสอบตัวแปรทั้งหมดพร้อมกันซึ่งแตกต่างจากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณในการวิเคราะห์ตัวแปรทั้งหมดพร้อมๆกัน (Byrne, 2010) โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับการทดสอบสมมติฐานการวิจัย แบบจำลองทั้งหมดจะถูกประเมินด้วยดัชนีตรวจสอบความกลมกลืน GFI ดัชนีกำหนดรูปแบบ ความเหมาะสมกับข้อมูลตัวอย่าง (McDonald & Ho 2002) ซึ่ง Bagozzi and Yi (2012) นำเสนอว่า เมื่อได้รับค่าดัชนีรูปแบบความเหมาะสม เมื่อ (χ^2) ไม่มีนัยสำคัญ ความสัมพันธ์ปกติที่สังเกตพบว่าจะไม่เหมาะสมกับข้อมูล ดังนั้นจึงเป็นเหตุผลที่ใช้วัดระดับของรูปแบบความเหมาะสม (Kline, 2005) ดัชนีทั่วไปอื่นๆ (Bagozzi & Yi 2012) ดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณ ค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) ให้ค่าเฉลี่ยของความไม่เหมาะสมในแบบจำลองต่อระดับของความอิสระ NNFI หรือในเทอมของ TLI (Tucker and Lewis index) ใช้สำหรับการจำลองแบบจำลองที่มีความซับซ้อน ดัชนีกำหนดรูปแบบความเหมาะสม (GFI) เป็นดัชนีมาตรฐานแรก ที่มีความคล้ายคลึงกับความสัมพันธ์หลายรูปแบบของ R^2 ยกเว้นในกรณีที่ GFI ชนิดที่เป็นสัดส่วนของเมทริกซ์ที่อธิบายความแปรปรวน ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) ใช้ประเมินการปรับปรุงแบบจำลองของผู้วิจัยเทียบกับแบบจำลอง พื้นฐาน (Kline, 2005) โดยมีเกณฑ์ดัชนีตรวจสอบความสอดคล้องตามตารางที่ 3.3 โดยการวิจัยในครั้งนี้ ใช้วิธีแบบการทดสอบตัวแปรทั้งหมดด้วยการสร้างแบบจำลองสมการ โครงสร้าง (SEM) การวิเคราะห์โดยใช้ตัวแปรที่ศึกษาเข้าไปในสมการโครงสร้างพร้อมกันทุกตัว วิธีนี้ มักจะใช้ในกรณีที่ต้องการทราบความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละตัวที่ทำการศึกษาทั้งหมด

| ดัชนีตรวจสอบความสอดคล้อง | ค่าที่เป็นไปได้ | ค่าที่ยอมรับได้ |
|--|--|--|
| ดัชนีความกลมกลืนแบบสัมบูรณ์ (Absolute Fit Indices) | | |
| ค่าสถิติไคสแควร์ (χ^2) | 0 (Perfect Fit) to Positive Value (Poor Fit) | χ^2 ไม่มีนัยสำคัญหรือค่า P-value สูงกว่า 0.05 |
| Goodness of Fit Goodness of Fit Index (GFI) Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) | 0 (No Fit) to 1 (Perfect Fit) | ควรมีค่า 0.9 ขึ้นไป |
| Badness of Fit Root Mean Square Residual (RMR) Standardized RMR (SRMR) RMSEA | 0 (Perfect Fit) to Positive Value (Poor Fit) | ควรมีค่าอยู่ในช่วง 0.05 – 0.08 |
| ดัชนีความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Indices) | | |
| Non Norm Fit Index (NNFI) Norm Fit Index (NFI) Comparative Fit Index (CFI) Relative Fit Index (RFI) Tucker – Lewis Index (TLI) | 0 (No Fit) to 1 (Perfect Fit) | ควรมีค่า 0.9 ขึ้นไป |
| ดัชนีความกลมกลืนเชิงประหยัด (Parsimonious Fit Indices) | | |
| Parsimony Normed Fit Index (PNFI) | 0 (No Fit) to 1 (Perfect Fit) | ค่ายิ่งสูงยิ่งดี |

ความหมายของผลลัพธ์ที่ได้จากโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่องานวิจัย มีดังนี้
 r หมายถึง ค่าที่แสดงถึง ระดับความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระทั้งหมด
 เรียกว่า ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) หากค่าที่ได้มีค่าเข้า

ใกล้ 1 มากแสดงถึงว่า มีความสัมพันธ์สูงมาก น่าจะใช้ตัวแปรอิสระทั้งหมด พยากรณ์ตัวแปรตามที่ดี

R^2 หมายถึง ค่าที่แสดงถึง อิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมด ที่มีต่อตัวแปรตาม
Adjust R^2 หมายถึง ค่า R^2 ที่ปรับแก้แล้ว

Std. Error of the Estimate หมายถึง ค่าที่แสดงระดับความคลาดเคลื่อน ที่เกิดจากการใช้ตัวแปรอิสระทั้งหมด มาพยากรณ์ตัวแปรตาม

3.7.9 สรุปผลการศึกษา ตลอดจนเสนอคำแนะนำ และจัดทำเป็นรูปเล่ม เพื่อรายงานผลการศึกษา



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยเหตุและผลลัพธ์ของการยึดมั่นต่อเป้าหมายของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (ภาคกลาง) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (ภาคกลาง) จำนวน 465 ตัวอย่าง โดยผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อหาความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

4.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา แสดงผลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง (Latent Variable) กับตัวแปรสังเกต และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อหาความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน สถานที่ปฏิบัติงานแบ่งตามเขต และระดับพนักงาน

4.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (ภาคกลาง) จำนวน 465 ตัวอย่าง ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

ตารางที่ 11 แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะประชากร

| ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง | จำนวน(คน) | ร้อยละ |
|------------------------|------------|--------------|
| เพศ | | |
| ชาย | 268 | 57.6 |
| หญิง | 197 | 42.4 |
| | 465 | 100.0 |
| อายุ | | |
| 21-30 ปี | 104 | 22.3 |
| 31-40 ปี | 196 | 42.2 |
| 41-50 ปี | 78 | 16.8 |
| มากกว่า 50 ปี | 87 | 18.7 |
| | 465 | 100.0 |
| ระดับการศึกษา | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 56 | 12.1 |
| ปริญญาตรี | 308 | 66.2 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 101 | 21.7 |
| | 465 | 100 |
| รายได้ต่อเดือน | | |
| น้อยกว่า 15,000 บาท | 9 | 1.9 |
| 15,001-25,000 บาท | 156 | 33.5 |
| 25,001-35,000 บาท | 119 | 25.6 |
| 35,001-45,000 บาท | 68 | 14.6 |
| มากกว่า 45,000 บาท | 113 | 24.4 |
| | 465 | 100.0 |
| อายุงาน | | |
| 1-5 ปี | 116 | 24.9 |
| 6-10 ปี | 113 | 24.3 |
| มากกว่า 10 ปี | 236 | 50.8 |
| | 465 | 100.0 |

| ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง | จำนวน(คน) | ร้อยละ |
|------------------------------------|------------|--------------|
| สถานที่ปฏิบัติงานแบ่งตามเขต | | |
| การไฟฟ้าเขต 1 ภาคกลาง | 182 | 39.1 |
| การไฟฟ้าเขต 2 ภาคกลาง | 140 | 30.1 |
| การไฟฟ้าเขต 3 ภาคกลาง | 143 | 30.8 |
| | 465 | 100.0 |
| ระดับพนักงาน | | |
| ผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกขึ้นไป | 108 | 23.2 |
| ผู้ปฏิบัติการระดับปฏิบัติการ | 357 | 76.8 |
| | 465 | 100 |

จากตารางที่ 11 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (กลุ่มตัวอย่าง) จำนวน 465 คน

ด้านเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 57.6 และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิง จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4

ด้านอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 42.2 รองลงมาคือมีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 อายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 และผู้ที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8

ด้านการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 308 คน คิดเป็นร้อยละ 66.2 รองลงมาคือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1

ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5 รองลงมาคือ รายได้ 25,001-35,000 บาท จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 รายได้มากกว่า 45,000 บาท จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 รายได้ 35,001-45,000 บาท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 และรายได้ น้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9

ด้านอายุงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8 รองลงมาคือ มีอายุงาน 1-5 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 24.9 และอายุงาน 6-10 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3

ด้านสถานที่ปฏิบัติงานแบ่งตามเขต พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่การไฟฟ้าเขต 1 ภาคกลาง จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1 รองลงมาคือ การไฟฟ้าเขต 3 ภาคกลาง จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 และการไฟฟ้าเขต 2 ภาคกลางจำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 30.1

ด้านระดับพนักงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติการระดับปฏิบัติการ จำนวน 357 คน คิดเป็นร้อยละ 76.8 และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกขึ้นไปจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้อมูล

โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา แสดงผลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) ประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลความมีอิสระในการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ข้อมูลการฝึกอบรม การวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้ความสามารถของตนเอง การวิเคราะห์ข้อมูลการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน การวิเคราะห์ข้อมูลผลการปฏิบัติงาน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

4.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Job Autonomy)

แบบสอบถามข้อมูลด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีข้อความจำนวน 8 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่าตามแบบของ Likert Rating Scale 5 ระดับ นำมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังตารางที่ 12 ตารางที่ 12 แสดงข้อมูลความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

| ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน | ค่าเฉลี่ย | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|--|-----------|------|-------|-------|
| 1. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน | 3.82 | 0.78 | มาก | 4 |
| 2. ท่านสามารถตัดสินใจในเรื่องงานได้ตามที่ท่านเห็นสมควรโดยไม่ต้องรอหัวหน้าตัดสินใจใน ทุกเรื่อง | 3.49 | 0.84 | มาก | 7 |
| 3. เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินท่านสามารถแก้ไขปัญหา เองได้ทันที | 3.69 | 0.82 | มาก | 6 |
| 4. ท่านสามารถกำหนดเวลาการทำงานของท่าน เองได้ | 3.74 | 0.93 | มาก | 5 |

| ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน | ค่าเฉลี่ย | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|--|-------------|-------------|---------|-------|
| 5. ท่านสามารถทำงานของท่านได้ โดยไม่ต้องรีบเร่งและแข่งกับเวลา | 3.26 | 0.99 | ปานกลาง | 8 |
| 6. ท่านวางแผนการทำงานในแต่ละวันได้ด้วยตัวเอง | 3.89 | 0.85 | มาก | 2 |
| 7. ท่านสามารถปรับแผนการทำงานได้ด้วยตนเอง เมื่อท่าน เห็นสมควร เช่น การเลือกลำดับงานที่จะทำก่อน-หลัง | 3.93 | 0.79 | มาก | 1 |
| 8. ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการปฏิบัติงานแก่ท่าน | 3.84 | 0.81 | มาก | 3 |
| รวม | 3.71 | 0.59 | มาก | |

จากตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยของข้อมูลความมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรทั้งหมดอยู่ระหว่าง 3.26-3.93 โดยที่คำถาม ท่านสามารถปรับแผนการทำงานได้ด้วยตนเอง เมื่อท่านเห็นสมควร เช่น การเลือกลำดับงานที่จะทำก่อน-หลัง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือท่านวางแผนการทำงานในแต่ละวันได้ด้วยตัวเอง หากพิจารณาโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าพนักงานมีอิสระในการปฏิบัติงานในระดับมาก

4.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลการฝึกอบรม (Training)

แบบสอบถามข้อมูลด้านการฝึกอบรม มีข้อความจำนวน 9 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่าตามแบบของ Likert Rating Scale 5 ระดับ นำมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 แสดงข้อมูลการฝึกอบรม

| การฝึกอบรม | ค่าเฉลี่ย | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|---|-----------|------|-------|-------|
| 1. ท่านได้รับการฝึกอบรมจากองค์กร ทำให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานมากขึ้น | 3.80 | 0.87 | มาก | 1 |
| 2. ท่านได้รับการฝึกอบรมทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดีขึ้น | 3.76 | 0.87 | มาก | 4 |

| การฝึกอบรม | ค่าเฉลี่ย | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|--|-------------|-------------|-------|-------|
| 3. ท่านได้รับการฝึกอบรมทำให้บุคลิกภาพในการปฏิบัติงานดีขึ้น | 3.71 | 0.89 | มาก | 9 |
| 4. ท่านได้รับการฝึกอบรมทำให้ลดความผิดพลาดระหว่างปฏิบัติงานได้ | 3.72 | 0.90 | มาก | 7 |
| 5. ท่านได้รับการฝึกอบรมทำให้ใช้อุปกรณ์และเครื่องมือได้อย่างชำนาญ ทนต่อเทคโนโลยีต่างๆ มากขึ้น | 3.72 | 0.87 | มาก | 7 |
| 6. ท่านได้รับการฝึกอบรมทำให้เกิดความรู้ใหม่มากขึ้น | 3.75 | 0.91 | มาก | 5 |
| 7. ท่านได้รับการฝึกอบรมทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น | 3.74 | 0.84 | มาก | 6 |
| 8. ท่านได้รับการฝึกอบรมทำให้พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานได้มากขึ้น | 3.80 | 0.87 | มาก | 1 |
| 9. ท่านได้รับการฝึกอบรมทำให้วิเคราะห์และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้ | 3.78 | 0.82 | มาก | 3 |
| รวม | 3.75 | 0.75 | มาก | |

จากตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยของข้อมูลการฝึกอบรม มีคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรทั้งหมดอยู่ระหว่าง 3.71-3.80 โดยที่คำถาม ท่านได้รับการฝึกอบรมจากองค์กร ทำให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานมากขึ้นและ ท่านได้รับการฝึกอบรมทำให้พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานได้มากขึ้น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านได้รับการฝึกอบรมทำให้วิเคราะห์และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้ หากพิจารณาโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าพนักงานมีการฝึกอบรมในระดับมาก

4.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self efficacy)

แบบสอบถามข้อมูลด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองมีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่าตามแบบของ Likert Rating Scale 5 ระดับ นำมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 แสดงข้อมูลการรับรู้ความสามารถของตนเอง

| การรับรู้ความสามารถของตนเอง | ค่าเฉลี่ย | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|--|-------------|-------------|-------|-------|
| 1. ความรู้ความสามารถที่ท่านมี ทำให้ท่านรู้วิธีในการรับมือกับสถานการณ์ต่างๆที่ไม่คาดคิดมาก่อนในงานของท่าน | 3.85 | 0.68 | มาก | 5 |
| 2. เมื่อท่านตกอยู่ในสถานการณ์ลำบากในการทำงาน ท่านสามารถหาทางแก้ไขได้เสมอ | 3.85 | 0.69 | มาก | 5 |
| 3. ท่านสามารถคงอารมณ์ให้สงบได้ เมื่อต้องเผชิญกับความยากลำบากในงานของท่าน เพราะท่านเชื่อในความสามารถของท่าน | 3.81 | 0.73 | มาก | 8 |
| 4. เมื่อท่านต้องเผชิญกับปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถหาทางแก้ไขได้หลายวิธี | 3.90 | 0.69 | มาก | 3 |
| 5. ไม่ว่าจะมึนอะไรก็ตามเกิดขึ้นในงานของท่าน ท่านสามารถรับมือได้เสมอ | 3.88 | 0.72 | มาก | 4 |
| 6. ประสบการณ์ในอดีตในการทำงานของท่าน เตรียมความพร้อมให้ท่านได้เป็นอย่างดีสำหรับอนาคตทางอาชีพของท่าน | 3.97 | 0.69 | มาก | 2 |
| 7. ท่านบรรลุเป้าหมายหลายๆเป้าหมายที่ท่านได้ตั้งไว้ในการทำงาน ให้แก่ตนเอง | 3.85 | 0.71 | มาก | 5 |
| 8. ท่านรู้สึกพร้อมที่จะเผชิญกับสิ่งที่จะต้องทำต่างๆในงานของท่าน | 3.99 | 0.66 | มาก | 1 |
| รวม | 3.87 | 0.54 | มาก | |

จากตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยของข้อมูลการรับรู้ความสามารถของตนเองมีคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรทั้งหมดอยู่ระหว่าง 3.81-3.99 โดยที่คำถาม ท่านรู้สึกพร้อมที่จะเผชิญกับสิ่งที่จะต้องทำต่างๆในงานของท่าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ประสบการณ์ในอดีตในการทำงานของท่าน เตรียมความพร้อมให้ท่านได้เป็นอย่างดีสำหรับอนาคตทางอาชีพของท่าน หากพิจารณาโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าพนักงานมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับมาก

4.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน (Goal Commitment)

แบบสอบถามข้อมูลด้านการฝึกอบรม มีข้อความจำนวน 9 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่าตามแบบของ Likert Rating Scale 5 ระดับ นำมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 แสดงข้อมูลการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน

| การยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน | ค่าเฉลี่ย | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|--|-------------|-------------|-------|-------|
| 1. ท่านเอาใจจริงเอาใจกับเป้าหมายที่มี | 4.07 | 0.67 | มาก | 8 |
| 2. ท่านคาดหวังที่จะบรรลุเป้าหมายที่มีในสิ่งที่จะกระทำ | 4.13 | 0.64 | มาก | 5 |
| 3. ท่านมีการปรับปรุงเป้าหมายที่มีอยู่ตลอดเวลาตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น | 4.03 | 0.68 | มาก | 9 |
| 4. ท่านมีความใส่ใจที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ | 4.11 | 0.67 | มาก | 6 |
| 5. ท่านพยายามเต็มที่ในการทำเป้าหมายที่มีให้สำเร็จ | 4.20 | 0.65 | มาก | 1 |
| 6. ท่านจะไม่ละทิ้งกับเป้าหมายที่มี | 4.18 | 0.67 | มาก | 3 |
| 7. ท่านคิดว่าเป้าหมายในการทำงานของท่านเป็นเป้าหมายที่ดี ที่ควรจะมีไปถึง | 4.19 | 0.66 | มาก | 2 |
| 8. ท่านเต็มใจที่จะเพิ่มความพยายามสุดตัวมากขึ้นจากที่ท่านเคยพยายามตามปกติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่มี | 4.17 | 0.64 | มาก | 4 |
| 9. ท่านได้ประโยชน์อย่างมากจากความพยายามให้บรรลุเป้าหมายที่มี | 4.11 | 0.70 | มาก | 6 |
| รวม | 4.13 | 0.56 | มาก | |

จากตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยของข้อมูลการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรทั้งหมดอยู่ระหว่าง 4.03-4.20 โดยที่คำถาม ท่านพยายามเต็มที่ในการทำเป้าหมายที่มีให้สำเร็จ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านคิดว่าเป้าหมายในการทำงานของท่านเป็นเป้าหมายที่ดี ที่ควรจะมีไปถึง หากพิจารณาโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าพนักงานมีการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงานในระดับมาก

4.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูลผลการปฏิบัติงาน (Job Performance)

แบบสอบถามข้อมูลด้านผลการปฏิบัติงาน มีข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่าตามแบบของ Likert Rating Scale 5 ระดับ นำมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 แสดงข้อมูลผลการปฏิบัติงาน

| ผลการปฏิบัติงาน | ค่าเฉลี่ย | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|--|-------------|-------------|-------|-------|
| 1. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับลักษณะและรายละเอียดของงานที่ท่านรับผิดชอบ | 4.06 | 0.87 | มาก | 1 |
| 2. ท่านมีทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานโดยรวม | 4.00 | 0.87 | มาก | 3 |
| 3. ท่านมีความเข้าใจในแผนการปฏิบัติงานในองค์กรของท่าน | 3.94 | 0.89 | มาก | 9 |
| 4. ท่านมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน | 3.97 | 0.90 | มาก | 7 |
| 5. ท่านสามารถบรรลุผลสำเร็จของเป้าหมายในการทำงาน | 3.97 | 0.87 | มาก | 7 |
| 6. ท่านสามารถดำเนินแผนปฏิบัติงานได้สอดคล้องตามที่ได้รับมอบหมาย | 3.98 | 0.91 | มาก | 6 |
| 7. ท่านสามารถดำเนินแผนปฏิบัติงานได้ตรงตามนโยบายและเป้าหมายที่ตั้งไว้ | 3.99 | 0.84 | มาก | 5 |
| 8. ท่านมีความเข้าใจในรายละเอียดของงานที่ได้รับมอบหมาย | 4.03 | 0.87 | มาก | 2 |
| 9. ท่านพัฒนาผลการปฏิบัติงานโดยรวมดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง | 4.00 | 0.82 | มาก | 3 |
| รวม | 3.99 | 0.52 | มาก | |

จากตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยของข้อมูลผลการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรทั้งหมดอยู่ระหว่าง 3.94-4.06 โดยที่คำถาม ท่านมีความรู้เกี่ยวกับลักษณะและรายละเอียดของงานที่ท่านรับผิดชอบมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านมีความเข้าใจในรายละเอียดของงานที่

ได้รับมอบหมาย หากพิจารณาโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าพนักงานมีผลการปฏิบัติงานในระดับมาก

4.2.6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlations)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรอิสระทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงจนตัวแปรมีความเหมือนกลมกลืนกันทั้งตัวแปรและข้อคำถามหรือไม่ การทดสอบเพื่อไม่ให้เกิดปัญหา Multicollinearity คือ ตัวแปรต้นมีความสัมพันธ์กันเอง มีเกณฑ์การพิจารณาคือ ค่า VIF (Variance Inflation Factor) ที่เหมาะสมต้องไม่ควรเกิน 10 (Miles & Shevlin, 2001) และค่า Tolerance ที่เหมาะสมต้องมากกว่า 0.2 (Allison, 1999)

ในงานวิจัยครั้งนี้ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรจำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม การรับรู้ความสามารถของตนเอง การยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน พบว่า ค่า VIF มีค่าอยู่ระหว่าง 1.000– 1.664 และค่า Tolerance มีค่าอยู่ระหว่าง 0.601 – 1.000 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์พิจารณาที่กำหนด ดังตารางที่ 17 รวมถึงถูกนำมาทดสอบสหสัมพันธ์ (Correlation) โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0.438-0.730 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง (ดังตารางที่ 18) ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร ไม่มีความสัมพันธ์ทางตรงต่อกันดังที่กล่าวไว้ใน Joseph F Hair (2010)

ตารางที่ 17 แสดงค่า Collinearity Statistics

| ตัวแปรตาม | Collinearity Statistics | |
|------------------------------|-------------------------|-----------|
| | VIF | Tolerance |
| ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน | 1.620 | 0.617 |
| การฝึกอบรม | 1.432 | 0.698 |
| การรับรู้ความสามารถของตนเอง | 1.664 | 0.601 |
| การยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน | 1.000 | 1.000 |

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

| ตัวแปร | Mean | SD. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------------------------|------|------|--------|--------|--------|--------|---|
| 1.ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน | 3.71 | 0.59 | | | | | |
| 2.การฝึกอบรม | 3.75 | 0.75 | .477** | | | | |
| 3.การรับรู้ความสามารถของตนเอง | 3.89 | 0.54 | .579** | .498** | | | |
| 4.การยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน | 4.13 | 0.56 | .474** | .438** | .587** | | |
| 5.ผลการปฏิบัติงาน | 3.99 | 0.52 | .507** | .507** | .730** | .711** | |

หมายเหตุ N = 465 และ** p<0.01

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM)

ในการศึกษานี้ได้ผู้วิจัยทำการทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างตัวแปรต่างๆ ด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง (Latent Variable) กับตัวแปรสังเกต (Observed Variable) และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม เพื่อพิสูจน์การยอมรับหรือปฏิเสธโมเดล

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของมาตรวัดตัวแปรที่สังเกตได้ในการวิจัย จากนั้นนำมาสร้างโมเดลการวัด (Measurement Model) และนำมาวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM)

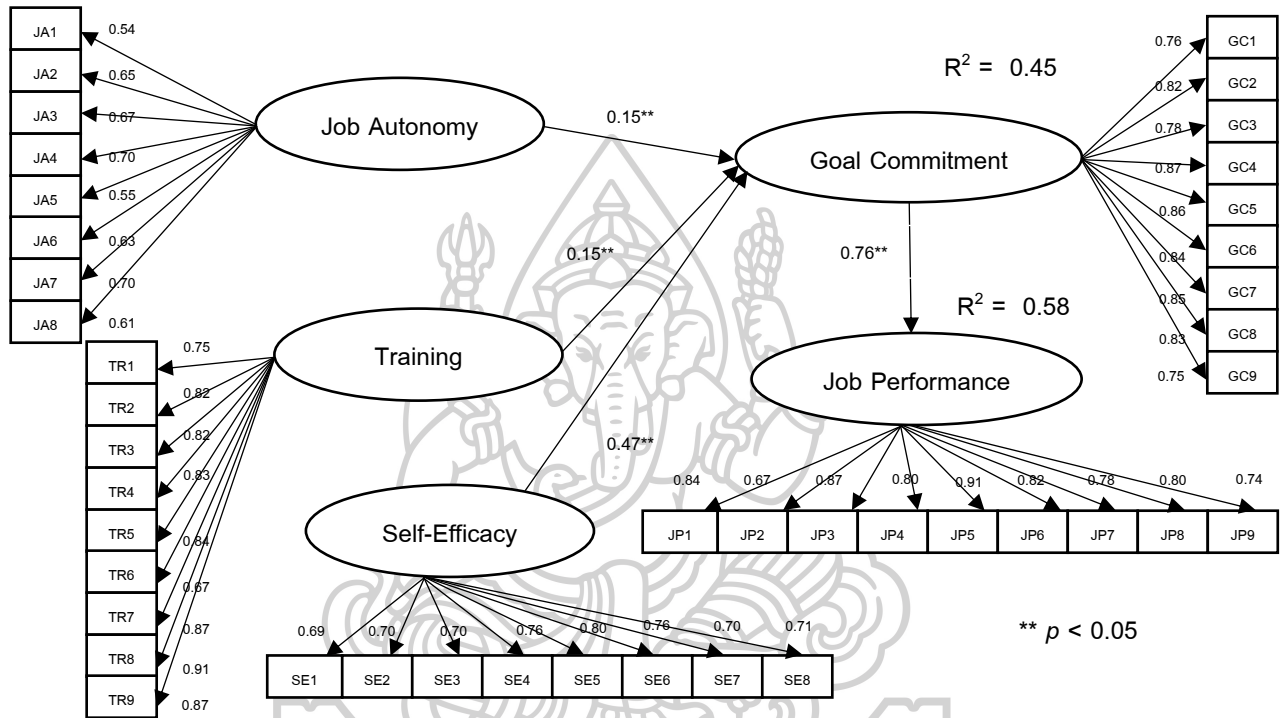
4.3.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้แบบจำลองสมการโครงสร้าง (SEM)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยเหตุและผลลัพธ์ของการยึดมั่นต่อเป้าหมายของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (ภาคกลาง) ใช้โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่ออธิบายถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ (Joseph F Hair, 2010)

จากการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง พบว่าการวิเคราะห์ในครั้งแรกยังไม่ได้ค่าสถิติที่เข้าเกณฑ์การพิจารณาทุกเงื่อนไข ผู้วิจัยจึงทำการปรับค่า Modification Indices ตามคำแนะนำของโปรแกรม และตามแนวทางของ Joseph F Hair (2010) ทำให้เมื่อปรับค่า Modification Indices แล้วผลการวิเคราะห์พบว่าโมเดลที่นำเสนอมีความเหมาะสมสอดคล้องกับทฤษฎี โดยมีค่าดัชนีชี้วัด ดังนี้ CMIN/DF = 2.329, Root Mean Square Residual (RMR) = 0.042, Tucker-Lewis Index (TLI)

= 0.922, Comparative Fit Index (CFI) = 0.929 และ Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.054

และโมเดลสมการโครงสร้างนี้สามารถใช้พยากรณ์การยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน ได้ที่ร้อยละ 45 (R square = 0.45) และผลการปฏิบัติงาน ได้ที่ร้อยละ 58 (R square = 0.58) ดังภาพที่ 15 ภาพที่ 15 ภาพแสดงการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM)



4.3.2 การทดสอบสมมติฐานด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง

การทดสอบสมมติฐานด้วยโมเดลสมการโครงสร้างในการทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร โดยวิธีการประมาณค่าสูงสุด (Maximum likelihood estimation) ผลการทดสอบสมมติฐานแบ่งออกเป็น 4 สมมติฐานหลัก โดยผลของการทดสอบรวบรวมแสดงไว้ดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ผลการทดสอบสมมติฐาน

| สมมติฐาน | ตัวแปร | ^a Beta (β) | ^b S.E. | ^c C.R. | ^d p-value | ผลการทดสอบ |
|---------------|-------------|-------------------------------|-------------------|-------------------|----------------------|----------------|
| สมมติฐานที่ 1 | JA ----> GC | 0.152 | 0.067 | 2.393 | 0.017** | ยอมรับสมมติฐาน |
| สมมติฐานที่ 2 | TR ----> GC | 0.146 | 0.035 | 3.104 | 0.002** | ยอมรับสมมติฐาน |
| สมมติฐานที่ 3 | SE----> GC | 0.468 | 0.076 | 6.944 | 0.000** | ยอมรับสมมติฐาน |
| สมมติฐานที่ 4 | GC ----> JP | 0.763 | 0.052 | 13.410 | 0.000** | ยอมรับสมมติฐาน |

Notes: ** $p < 0.05$

^aStandardized parameter, ^bstandardized error, ^cCritical ration, ^dSignificant level

JA = ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน, TR = การฝึกอบรม, SE = การรับรู้ความสามารถของตนเอง,

GC = การยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน, JP = ผลการปฏิบัติงาน

ผลของการทดสอบสมมติฐาน H1 พบว่า ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.017$) ค่า C.R. เท่ากับ 2.393 และ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.152 จึงยอมรับสมมติฐาน H1 สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อความมีอิสระในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จะมีการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงานเพิ่มขึ้นตาม ดังนั้นจึง

ยอมรับสมมติฐาน H1 ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน

ผลของการทดสอบสมมติฐาน H2 พบว่าการฝึกอบรมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.002$) ค่า C.R. เท่ากับ 3.104 และ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.146 จึงยอมรับสมมติฐาน H2 สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น จะส่งผลต่อการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นจึง

ยอมรับสมมติฐาน H2 การฝึกอบรม มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน

ผลของการทดสอบสมมติฐาน H3 พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.000$) ค่า C.R. เท่ากับ 6.944 และ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.468 จึงยอมรับสมมติฐาน H2 สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อการรับรู้ความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้น จะส่งผลต่อการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นจึง

ยอมรับสมมติฐาน H3 การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน

ผลของการทดสอบสมมติฐาน H4 พบว่าการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.000$) ค่า C.R. เท่ากับ 13.410 และ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.763 จึงยอมรับสมมติฐาน H4 สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงานเพิ่มขึ้น จะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นจึง

ยอมรับสมมติฐาน H4 การยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยเหตุและผลลัพธ์ของการยึดมั่นต่อเป้าหมายของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (ภาคกลาง) มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความมีอิสระในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม การรับรู้ความสามารถของตนเอง การยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน (2) ศึกษาอิทธิพลของความมีอิสระในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม และการรับรู้ความสามารถของตนเอง ที่มีต่อการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน และ (3) ศึกษาอิทธิพลของการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน ที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (ภาคกลาง) ที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีเป็นต้นไป ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling Design) โดย คำนวณตามการแบ่งเขตพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคภาคกลางโดยแบ่ง เป็นเขต 1 – 3 โดยต้องการกลุ่มตัวอย่างจำนวน 430 คน ดังนั้นจึงแบ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างเขต 1 จำนวน 167 คน เขต 2 จำนวน 130 คน เขต 3 จำนวน 133 คน ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลโดยอิงตามสัดส่วนความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับจำนวนพนักงาน จากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก เป็นขั้นตอนหลังจากทำการแบ่งอัตราส่วนกลุ่มตัวอย่างแบบโควตาแล้ว มีการแจกแบบประเมินอิเล็กทรอนิกส์ QR-Code กลุ่ม Application line / Facebook จึงทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 465 คน และจากการประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผู้วิจัยสามารถสรุปผล อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 57.6 และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 42.4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.2 รองลงมาคือ มีอายุระหว่าง 21-30 ปี อายุมากกว่า 50 ปี และผู้ที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.3 18.7 และ 16.8 ตามลำดับ ด้านการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66.2 รองลงมาคือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 21.7 และ 12.1 ตามลำดับ ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 33.5

รองลงมาคือรายได้ 25,001-35,000 บาท รายได้มากกว่า 45,000 บาท รายได้ 35,001-45,000 บาท และรายได้ น้อยกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 25.6 ร้อยละ 24.4 ร้อยละ 14.6 และร้อยละ 1.9 ตามลำดับ สำหรับด้านอายุงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.8 รองลงมาคือ มีอายุงาน 1-5 ปี อายุงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.9 และ ร้อยละ 24.3 ตามลำดับ ด้านสถานที่ปฏิบัติงานแบ่งตามเขต พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่การไฟฟ้าเขต 1 ภาคกลาง คิดเป็นร้อยละ 39.1 รองลงมาคือ การไฟฟ้าเขต 3 ภาคกลาง และการไฟฟ้าเขต 2 ภาคกลาง คิดเป็นร้อยละ 30.8 และร้อยละ 30.1ตามลำดับด้านระดับพนักงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติการระดับปฏิบัติการจำนวน คิดเป็นร้อยละ 76.8 และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกขึ้นไปจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2

5.1.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของตัวแปรด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรม ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน และด้านผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังข้อมูลที่ปรากฏตามตารางที่ 20

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรในการศึกษา

| ตัวแปร | Mean | SD |
|------------------------------|------|------|
| ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน | 3.71 | 0.59 |
| การฝึกอบรม | 3.75 | 0.75 |
| การรับรู้ความสามารถของตนเอง | 3.87 | 0.54 |
| การยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน | 4.13 | 0.56 |
| ผลการปฏิบัติงาน | 3.99 | 0.52 |

1. การวิเคราะห์ข้อมูลความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

พบว่า คะแนนเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตทั้งหมดอยู่ระหว่าง 3.26-3.93 โดยที่คำถาม ท่านสามารถปรับแผนการทำงานได้ด้วยตนเอง เมื่อท่าน เห็นสมควร เช่น การเลือกลำดับงานที่จะทำก่อน-หลัง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านวางแผนการทำงานในแต่ละวันได้ด้วยตัวเอง หากพิจารณาโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าพนักงานมีอิสระในการปฏิบัติงานในระดับมาก

2. การวิเคราะห์ข้อมูลการฝึกอบรม

พบว่า คะแนนเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตทั้งหมดอยู่ระหว่าง 3.71-3.80 โดยที่คำถาม ท่านได้รับการฝึกอบรมจากองค์กร ทำให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานมากขึ้น และ ท่านได้รับการฝึกอบรมทำให้พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานได้มากขึ้น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านได้รับการฝึกอบรมทำให้วิเคราะห์และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้ หากพิจารณาโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าพนักงานมีการฝึกอบรมในระดับมาก

3. การวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้ความสามารถของตนเอง

พบว่า คะแนนเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตทั้งหมดอยู่ระหว่าง 3.81-3.99 โดยที่คำถาม ท่านรู้สึกพร้อมที่จะเผชิญกับสิ่งที่จะต้องทำต่างๆในงานของท่าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ประสบการณ์ในอดีตในการทำงานของท่าน เตรียมความพร้อมให้ท่านได้เป็นอย่างดีสำหรับอนาคต ทางอาชีพของท่าน หากพิจารณาโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าพนักงานมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับมาก

4. การวิเคราะห์ข้อมูลการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน

พบว่า คะแนนเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตทั้งหมดอยู่ระหว่าง 4.03-4.20 โดยที่คำถาม ท่านพยายามเต็มที่ในการทำเป้าหมายที่มีให้สำเร็จ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านคิดว่าเป้าหมายในการทำงานของท่านเป็นเป้าหมายที่ดี ที่ควรมุ่งมั่นไปถึง หากพิจารณาโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าพนักงานมีการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงานในระดับมาก

5. การวิเคราะห์ข้อมูลผลการปฏิบัติงาน

พบว่า คะแนนเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตทั้งหมดอยู่ระหว่าง 3.94-4.06 โดยที่คำถาม ท่านมีความรู้เกี่ยวกับลักษณะและรายละเอียดของงานที่ท่านรับผิดชอบมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านมีความเข้าใจในรายละเอียดของงานที่ได้รับมอบหมาย หากพิจารณาโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าพนักงานมีผลการปฏิบัติงานในระดับมาก

5.1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง

จากการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง พบว่าการวิเคราะห์ในครั้งแรกยังไม่ได้ค่าสถิติที่เข้าเกณฑ์ การพิจารณาทุกเงื่อนไข ผู้วิจัยจึงทำการปรับค่า Modification Indices ตามคำแนะนำของโปรแกรม ทำให้เมื่อปรับค่า Modification Indices แล้วผลการวิเคราะห์พบว่าโมเดลที่นำเสนอมีความเหมาะสม สอดคล้องกับทฤษฎี โดยมีค่าดัชนีชี้วัด ดังนี้ $CMIN/DF = 2.329$, Root Mean Square Residual

(RMR) = 0.042, Tucker-Lewis Index (TLI) = 0.922, Comparative Fit Index (CFI) = 0.929 และ Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.054 และโมเดลสมการโครงสร้างนี้สามารถใช้พยากรณ์การยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน (ตัวแปรตาม) ได้ที่ร้อยละ 45 (R square = 0.45) และผลการปฏิบัติงาน ได้ที่ร้อยละ 58 (R square = 0.58)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ในงานวิจัยครั้งนี้ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรจำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม การรับรู้ความสามารถของตนเอง การยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน พบว่า ค่า VIF มีค่าอยู่ระหว่าง 1.000– 1.664 และค่า Tolerance มีค่าอยู่ระหว่าง 0.601 – 1.000 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์พิจารณาที่กำหนด รวมถึงถูกนำมาทดสอบสหสัมพันธ์ (Correlation) โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0.438-0.730 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร ไม่มีความสัมพันธ์ทางตรงต่อกัน

5.1.4 การทดสอบสมมติฐาน

การศึกษาปัจจัยเหตุและผลลัพธ์ของการยึดมั่นต่อเป้าหมายของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (ภาคกลาง) กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (ภาคกลาง) ที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีเป็นต้นไป มุ่งศึกษาปัจจัยที่ทำให้ส่งผลถึงการยึดมั่นในเป้าหมายการปฏิบัติงานและการยึดเป้าหมายนั้นจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยึดมั่นในเป้าหมายการปฏิบัติงาน ดังนี้คือ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม การรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งคาดว่าจะส่งผลต่อ ยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน และขณะเดียวกันการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (ภาคกลาง) สมมติฐานของงานวิจัยชิ้นนี้ประกอบด้วย 4 สมมติฐาน ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ H1 ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน

ผลของการทดสอบสมมติฐาน H1 พบว่า **ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.017$) ค่า C.R. เท่ากับ 2.393 และ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.152 จึงยอมรับสมมติฐาน H1 สามารถอธิบายได้ว่า **เมื่อความมีอิสระในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จะมีการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงานเพิ่มขึ้นตาม**

สมมติฐานที่ H2 การฝึกอบรม มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน

ผลของการทดสอบสมมติฐาน H2 พบว่าการฝึกอบรม มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.002$) ค่า C.R. เท่ากับ 3.104 และ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.146 จึงยอมรับสมมติฐาน H2 สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น จะส่งผลต่อการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น

สมมติฐานที่ H3 การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน

ผลของการทดสอบสมมติฐาน H3 พบว่า พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.000$) ค่า C.R. เท่ากับ 6.944 และ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.468 จึงยอมรับสมมติฐาน H2 สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อการรับรู้ความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้น จะส่งผลต่อการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น

สมมติฐานที่ H4 การยึดมั่นเป้าหมายในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

ผลของการทดสอบสมมติฐาน H4 พบว่า พบว่าการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.000$) ค่า C.R. เท่ากับ 13.410 และ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.763 จึงยอมรับสมมติฐาน H4 สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงานเพิ่มขึ้น จะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่เพิ่มมากขึ้น

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยเหตุและผลลัพธ์ของการยึดมั่นต่อเป้าหมายของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (ภาคกลาง) มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความมีอิสระในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม การรับรู้ความสามารถของตนเอง การยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน (2) ศึกษาอิทธิพลของความมีอิสระในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม และการรับรู้ความสามารถของตนเอง ที่มีต่อการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน และ (3) ศึกษาอิทธิพลของการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน ที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยสรุปเป็นประเด็นต่างๆที่นำมาอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

1. ระดับความมีอิสระในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม การรับรู้ความสามารถของตนเอง การยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน โดยมีระดับความคิดเห็นซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 อยู่ในระดับมาก พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (ภาคกลาง) มีความเชื่อว่าตนเองมีใจยึดมั่นต่อ

เป้าหมาย สามารถประสบความสำเร็จได้ หากมีความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ Steers (1977) กล่าวถึง ความมีอิสระในการปฏิบัติงานว่าเป็นลักษณะงานที่เปิด โอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระเสรีภาพ สามารถใช้ดุลพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลา งาน และวิธีปฏิบัติงาน บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ จะมีความรู้สึกว่าต้องทุ่มเทกำลัง ความสามารถ ทำประโยชน์ให้กับองค์กร และยังทำให้เกิด ความรู้สึกของความเป็นเจ้าขององค์กร ซึ่ง จะเพิ่มความรับผิดชอบต่อเป้าหมายและความสำเร็จในองค์กรมากขึ้น

ด้านการฝึกอบรม โดยมีระดับความคิดเห็นซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 อยู่ในระดับมาก พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (ภาคกลาง) มีความตระหนักถึงการฝึกอบรม ตามนโยบายตำแหน่ง หน้าที่และขั้นตอนในการปฏิบัติงานในองค์กร รวมทั้งได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือ เสริมสร้าง ความรู้ ความเข้าใจ ในสิ่งที่องค์กรต้องการผ่านการฝึกอบรม มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุจิตรา ธนานนท์ (2552) ที่พบว่า การฝึกอบรมก่อให้เกิดให้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคคลและองค์กรเป็น อย่างมาก เพิ่มพูนความสามารถ เปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยมของผู้ที่รับเข้าฝึกอบรม ทำให้มีสมรรถภาพใน การปฏิบัติงานดีขึ้น และเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานด้านค่าใช้จ่ายและระยะเวลาทั้งใน ระดับพนักงาน ระดับผู้บริหาร และระดับองค์กร

ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยมีระดับความคิดเห็นซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 อยู่ใน ระดับมาก พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (ภาคกลาง) มีการรับรู้ความสามารถของตนเอง เชื่อว่าตนเองประสบความสำเร็จในงานที่ทำได้ เนื่องจากมีการมอบหมายตำแหน่งงาน ตามความรู้ ความสามารถที่ได้ร่ำเรียนมา จึงมั่นใจในการทำงาน ทำงานอย่างมีความสุข มีต้นแบบที่ประสบผล ความสำเร็จให้เป็นอย่าง รวมทั้งได้รับการแบ่งปันข้อมูลและสามารถเรียนรู้ซึ่งกันและกันในหมู่ เพื่อนร่วมงานในองค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Bandura (1986) ได้กล่าวไว้ว่าการ รับรู้ความสามารถมีแหล่งกำเนิดมาจาก 4 ปัจจัย 1. ความสำเร็จในประสบการณ์ที่ผ่านมา ความสำเร็จ ในอดีตส่งผลให้บุคคลสามารถประเมินความสามารถของตนเองว่ามีความสามารถสูง และหากประสบ ความสำเร็จบ่อยครั้งยิ่งทำให้การรับรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวมีเพิ่มมากขึ้น 2. สภาวะทางกายและอารมณ์ หากบุคคลอยู่ในสถานการณ์ที่เคร่งเครียดซึ่งส่งผลทำให้บุคคลเกิด ความกังวล และนำไปสู่ระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองให้ลดต่ำลง 3. การมีประสบการณ์จาก การสังเกตตัวแบบ ต้นแบบที่มีความเชี่ยวชาญส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง โดยการถ่ายทอดสิ่ง ที่ประสบความสำเร็จให้กับผู้สังเกต 4. การได้รับการชักจูงทางสังคม คือการได้รับการชักจูง หรือโน้มน

นำจากบุคคลที่ตนเองเชื่อถือ โดยบุคคลชักจูงให้เห็นว่าสามารถทำได้ซึ่งการชักจูงต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้ สอดคล้องกับข้อเท็จจริง

ด้านการยึดมั่นต่อเป้าหมายในการทำงาน โดยมีระดับความคิดเห็นซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 อยู่ในระดับมาก พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (ภาคกลาง) มีการทำงานที่เฉพาะเจาะจง หัวหน้างานเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย รวมทั้งมีการส่งเสริมจากองค์กรในการพัฒนาเป้าหมายให้มีความท้าทายความสามารถพนักงานเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Locke and Latham (1990) ได้ทำการศึกษาลักษณะของเป้าหมายที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจมี 4 ส่วน คือ 1. มีความเฉพาะเจาะจง เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงจะทำให้บุคคลทำงานได้ดีมากกว่าเป้าหมายที่คลุมเครือ 2. มีความท้าทาย เป้าหมายที่ยากแก่การบรรลุทำให้บุคคลสามารถทำงานได้ดีกว่าเป้าหมายที่ง่าย 3. ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย เกิดการยอมรับ พบว่ามีแนวโน้มที่จะส่งผลให้ผู้ร่วมงานทำได้ตามเป้าหมายที่สูงกว่า 4. มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ สามารถทำให้ได้ผลงานดีกว่า

ด้านผลการปฏิบัติงาน โดยมีระดับความคิดเห็นซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ซึ่งอยู่ในระดับมาก พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (ภาคกลาง) มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก องค์กรมีการประเมินผลอย่างเป็นระบบ ในแต่ละระดับชั้นของตำแหน่งงาน พนักงานทุกตำแหน่งมีการแยกวัดผลงานที่แตกต่างกันออกไป ตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้พนักงานได้ตระหนักถึงเป้าหมายขององค์กร การวัดผล คุณลักษณะ ศักยภาพที่พึงมี และควรจะมี มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ James et al. (2006) ได้ศึกษาความเชื่อมโยงของการปฏิบัติงานกับการกำหนดเป้าหมายการสร้างทีมและองค์กร ความยึดมั่นในด้านอุตสาหกรรมไฮเทค วัตถุประสงค์ของวิจัยครั้งนี้คือการได้รับความเข้าใจที่ดีขึ้น การตั้งเป้าหมายเพื่อนำมาซึ่งการพัฒนาใหม่ในการสร้างทีมและบรรลุความมุ่งมั่นขององค์กร เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ตัวอย่างถูกเลือกโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างจากผู้จัดการฝ่ายวิจัยและพัฒนาในอุตสาหกรรมไฮเทคจำนวน 270 คน ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างการวิจัยที่เกี่ยวข้องตัวแปรและปัจจัยในการยึดมั่นเป้าหมายขององค์กรและผลการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่างานวิจัยนี้แนะนำให้พนักงานมีความยึดมั่นต่อเป้าหมายขององค์กรมากขึ้น เพื่อที่จะได้เพิ่มผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

2. อิทธิพลของควมมีอิสระในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม และการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน

จากสมมติฐาน H1 ความมีอิสระในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (

β) เท่ากับ 0.152 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lin and Ping (2016) ได้ทำการศึกษาเรื่องความมีอิสระในการปฏิบัติงานในส่วนการกำกับของรัฐมีผลต่อความยึดมั่นในเป้าหมายขององค์กร การศึกษาเป็นดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานบริษัท 83 คน จากสถาบันการศึกษาเอกชนในประเทศมาเลเซีย ผลการวิจัยพบว่า ความมีอิสระในการปฏิบัติงานส่งผลกระทบต่อความยึดมั่นเป้าหมายในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Crane (2012) ได้ทำการศึกษาเรื่องความมีอิสระในการทำงานส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพและการยึดมั่นเป้าหมาย การทำงานที่ให้อิสระสูงหรืองานที่น่าสนใจ จะกระตุ้นให้เกิดการตั้งเป้าหมายในการทำงานมากขึ้น โดยงานวิจัยได้ตรวจสอบการมีปฏิสัมพันธ์จากพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพและการยึดมั่นเป้าหมาย การทำงานที่ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ผู้เข้าร่วมการวิจัยเป็นนักศึกษาระดับชั้นปริญญาตรีทั้งเพศหญิงและชาย จำนวน 40 คน โดยผู้เข้าร่วมถูกขอให้ทำแบบสอบถามที่มีคำถามเกี่ยวกับความมีอิสระในการปฏิบัติงาน หลังจากเสร็จสิ้นการตอบแบบสอบถามประเมินประสิทธิภาพเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผลลัพธ์ที่ได้แสดงว่าผู้ที่มีอิสระในการปฏิบัติงานส่งผลกระทบต่อความยึดมั่นเป้าหมายในองค์กร

จากสมมติฐานที่ H2 การฝึกอบรมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า การฝึกอบรมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.146 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nabil (2015) ได้ทำการศึกษาเรื่องการจัดฝึกอบรมและความยึดมั่นต่อเป้าหมายในองค์กรในเลบานอน การศึกษาของนักวิจัยท่านนี้ได้ตรวจสอบผลกระทบของการจัดฝึกอบรมขององค์กรที่มีต่อความยึดมั่นเป้าหมายขององค์กรและการวางแผนเป้าหมาย กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยพนักงาน 124 คนจากอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันในประเทศเลบานอน ผลการวิจัยพบว่าการจัดฝึกอบรมส่งผลกระทบต่อความยึดมั่นเป้าหมายขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Cagri and Osman (2010) ได้ทำการศึกษาเรื่องผลของการจัดฝึกอบรมที่มีต่อความยึดมั่นเป้าหมายขององค์กร การจัดฝึกอบรมขององค์กรมีแนวคิดในกรอบหลายมิติประกอบด้วยแรงจูงใจสำหรับการจัดฝึกอบรม การเข้าถึงการจัดฝึกอบรมได้รับประโยชน์จากการฝึกอบรมและการสนับสนุนสำหรับการจัดฝึกอบรม การวิจัยภาคสนามดำเนินการโดยการสำรวจผู้เข้าร่วม 298 คนจากโรงแรมระดับ 4 ดาว และ 5 ดาวที่ดำเนินงานในเมืองอิซเมียร์ ประเทศตุรกี ผลการวิจัยพบว่าทุกมิติของการจัดฝึกอบรมมีผลกระทบต่อความยึดมั่นเป้าหมายในองค์กรของพนักงาน มีการนำเสนอผลกระทบสำหรับนักวิจัยและผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ว่าจะใช้ปัจจัยการจัดฝึกอบรมขององค์กรเพื่อเพิ่มความยึดมั่นเป้าหมายในองค์กรของพนักงานได้อย่างไร

จากสมมติฐานที่ H3 การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.468 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sejts and Latham (2011) ได้

ทำการศึกษาเรื่องผลของการรับรู้ความสามารถของตนเองและการยึดมั่นในเป้าหมายในธุรกิจโรงแรม โดยมีผู้เข้าร่วม 128 คน ซึ่งเป็นนักธุรกิจเจ้าของโรงแรม ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลกระทบต่อความยึดมั่นในเป้าหมาย สรุปได้ว่าถ้านักธุรกิจโรงแรมมีการรับรู้ความสามารถของตนเองมากเท่าไรย่อมจะส่งผลให้มีการยึดมั่นในเป้าหมายมากขึ้นเท่านั้นและจะบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้มากขึ้นด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Park and Jung (2015) ได้ทำการศึกษาเรื่องของการรับรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพมีผลต่อความยึดมั่นเป้าหมายขององค์กรในวงกว้าง โดยมีผู้เข้าร่วมวิจัยจำนวน 555 คน จากกลุ่มอุตสาหกรรมโรงงาน สรุปได้ว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองของพนักงานโรงงานมีผลต่อความยึดมั่นในอาชีพและเป้าหมายขององค์กรอย่างมีนัยยะสำคัญ

3. อิทธิพลของการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน ที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน

จากสมมติฐานที่ H4 การยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่า การยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.763 โมเดลสมการโครงสร้างนี้สามารถใช้พยากรณ์ผลการปฏิบัติงาน(ตัวแปรตาม) ได้ที่ร้อยละ 58 (R square = 0.58) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Porter and Latham (2012) ได้ทำการศึกษาเรื่องผลกระทบของการเรียนรู้เป้าหมายองค์กรที่มีผลต่อการยึดมั่นเป้าหมายในองค์กร ในการทดลองได้มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องยนต์จำนวน 370 คนโดยศึกษาตัวแปร ประเภทของเป้าหมาย ได้แก่ ประเภทเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้ ประเภทเป้าหมายเพื่อผลการปฏิบัติงาน และประเภทเป้าหมายเพื่อทำให้ดีที่สุด ตัวแปรการยึดมั่นต่อเป้าหมาย และผลการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของหัวหน้างาน ผลการวิจัยพบว่า การยึดมั่นเป้าหมายในการทำงานส่งผลกระทบต่อ ผลการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของหัวหน้างาน และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Schunk and Zimmerman (2003) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นในเป้าหมายกับความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยการศึกษาได้ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นชาวจีนซึ่งผลการทดลองได้ระบุว่า การยึดมั่นในเป้าหมายมีผลโดยตรงกับความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำให้ทราบว่าองค์กรควรจะพัฒนากลยุทธ์เพื่อปรับปรุงและพัฒนาความพึงพอใจในการทำงานซึ่งมีผลทำให้พนักงานมีความยึดมั่นในเป้าหมายมากขึ้นและจะส่งผลโดยตรงทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานในองค์กรดีขึ้น

จากผลค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) ของความมีอิสระในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน การฝึกอบรมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงานมีค่าเท่ากับ 0.152 0.146 และ 0.468 ตามลำดับ โมเดลสมการโครงสร้างนี้สามารถใช้พยากรณ์การยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน (ตัวแปรตาม) ได้ที่ร้อยละ 45 (R square = 0.45) แสดง

การเปรียบเทียบตัวแปรต้นทั้ง 3 ที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน ทำให้เห็นว่า อิทธิพลของค่าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีค่ามากที่สุด รองลงมาคือความมีอิสระในการ ปฏิบัติงาน และการฝึกอบรม ที่จะส่งผลต่อการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน สามารถไปปรับใช้ใน ระบบการทำงานขององค์กร ที่ต้องให้ความสำคัญต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นอันดับแรก เพื่อที่จะพัฒนาการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงานได้มากที่สุด และการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน มี อิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.763 โมเดลสมการโครงสร้างนี้สามารถใช้พยากรณ์ผลการปฏิบัติงาน(ตัวแปรตาม) ได้ที่ร้อยละ 58 (R square = 0.58) สามารถไปปรับใช้ในระบบการทำงานขององค์กร ที่ต้องการให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ ดี ต้องใส่ใจในการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน และใส่ใจในการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็น พิเศษ ทั้งนี้จึงเป็นเรื่องที่ดีที่ผู้บริหารจะศึกษาแนวคิดเรื่องการรับรู้ความสามารถของตนเอง การยึดมั่น เป้าหมายในการทำงาน เพราะจะทำให้ผู้บริหารเกิดความเข้าใจ และนำไปปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำมาปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับองค์กร ทำให้ผลการปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์ของ องค์กร และทำให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง

5.3 ข้อเสนอแนะเชิงการบริหารจัดการ

จากการค้นพบข้อสรุปของงานวิจัย ผู้วิจัยได้สังเกตเห็นถึงความสำคัญของการนำผลการวิจัยมา ประยุกต์ใช้กับองค์กรทั้งในองค์กรภาครัฐ และภาคเอกชน โดยแบ่งข้อเสนอแนะเป็นรายชื่อ ดังนี้

1. สามารถนำผลที่ได้ไปในการวางแผนงานด้านการบริหารบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ด้าน การบริหารงานบุคคล และปรับใช้ในการวางแผนนโยบายเรื่องการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ สนับสนุน และส่งเสริมผลการปฏิบัติงานของให้พนักงานให้ดีขึ้น
2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงานของพนักงานเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นตัวแปรที่สำคัญในความสัมพันธ์ระหว่าง ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม การรับรู้ความสามารถของตนเอง และส่งผลต่อ การปฏิบัติงาน
3. องค์กรสามารถเพิ่มการยึดมั่นต่อเป้าหมายของพนักงานได้โดยการเพิ่มการรับรู้ความสามารถ ของตนเอง ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงเป็นอันดับหนึ่งจากการเปรียบกับ ตัวแปรความมี อิสระในการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรม ให้สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็น 3 ด้าน หลักดังกล่าวที่จะทำให้พนักงานนั้นมีการยึดมั่นต่อเป้าหมายที่สูงขึ้นได้
4. องค์กรสามารถเพิ่มผลการปฏิบัติงาน โดยใส่ใจในการเพิ่มการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน ของพนักงาน ส่งเสริมสนับสนุนในด้านต่างๆ ให้พนักงานได้ตระหนักถึงการยึดมั่นเป้าหมายใน การทำงาน อย่างเป็นระบบ นับแต่เริ่มคัดสรรพนักงานเข้ามาทำงานในองค์กร การยึดมั่น

เป้าหมายในการทำงานที่สูงขึ้น จะส่งอิทธิพลให้มีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

5.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยเหตุและผลลัพธ์ของการยึดมั่นต่อเป้าหมายของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (ภาคกลาง) ประเด็นสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีความเห็นดังนี้

1. ศึกษาประชากรในองค์กร เขต และสายงานอื่นๆ เช่น องค์กรรัฐวิสาหกิจอื่น สายงานสนับสนุน สายวิชาชีพ ทั้งใน ภาครัฐ และเอกชนอื่นๆ เพราะลักษณะกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกัน มีลักษณะการตั้งเป้าหมายที่แตกต่าง อาจส่งผลกระทบต่อระดับการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงานที่แตกต่างออกไป
2. ศึกษาปัจจัยอื่น อีกหลายปัจจัยที่จะส่งผลต่อการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค(ภาคกลาง) นอกเหนือจาก ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม และการรับรู้ความสามารถของตนเอง และผลลัพธ์ที่เกิดจากการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน มิใช่เพียงแค่เพียงผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการเพิ่มการยึดมั่นต่อเป้าหมายในการทำงาน รวมทั้งเพิ่มผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
3. ผู้วิจัยได้แปลแบบสอบถามการยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน และแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเองจากแบบสอบถามของต่างประเทศ ทำให้สำนวนของข้อคำถามไม่เป็นภาษาไทยนัก และอาจไม่เข้ากับบริบทของคนไทย และพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคงานวิจัยในอนาคตจึงควรพัฒนาแบบสอบถามให้มีความสอดคล้องกับบริบทดังกล่าวให้มากยิ่งขึ้น

รายการอ้างอิง

- Adler, M. A. (1993). Gender differences in job autonomy: The consequences of occupational segregation and authority position. *Sociological Quarterly*, 34(3), 449-465.
- Allison, P. (1999). Multicollinearity. *Logistic regression using the SAS system: theory and application*, 48-51.
- Bagozzi , R. P., & Yi , Y. (2012). Specification, evaluation, and interpretation of structural equation models. *Journal of the academy of marketing science*, 40(1), 8-34.
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (2012). Specification, evaluation, and interpretation of structural equation models. *Journal of the academy of marketing science*, 40(1), 8-34.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191.
- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action. *Englewood Cliffs, NJ*, 1986.
- Bandura, A. (1995). *Self-efficacy in changing societies*: Cambridge university press.
- Barling, J., & Zacharatos, A. (2004). Human resource management and occupational safety. *The psychology of workplace safety*. American Psychological Association: Washington, DC.
- Baron , R. A., & Byrne , D. (1996). *Social Psychology*. Allyn and Bacon: 8.
- Bavelas, A. (1977). Leadership: Man and function. *Psychological foundations of organizational behavior*, 324-329.
- Beach, F. A., & Kuehn, R. E. (1970). Effects of androgenic stimulation during development on feminine mating responses in females and males. *Hormones and Behavior*, 1(4), 347-367
- Blumenfeld, W. S., & Crane, D. P. (1973). Opinions of training effectiveness: How good? *Training & Development Journal*.
- Breaugh, J. A. (1985). The measurement of work autonomy. *Human relations*, 38(6), 551-570.
- Bruning, R. H., Schraw, G. J., & Ronning, R. R. (1999). *Cognitive psychology and instruction*: ERIC.

- Bryan, J. F., & Locke, E. A. (1967). Goal setting as a means of increasing motivation. *Journal of applied psychology, 51*(3), 274.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming* (second ed.). New York: Taylor & Frank Group.
- Cagri, B., & Osman, C. (2010). The Effects of Organizational Training on Organizational Commitment. *International Journal of Training and Development 14*(4), 309-322.
- Campbell, D., Szatmari, P., & King, S. (1991). Cognitive abilities and school performance of extremely low birth weight children and matched term control children at age 8 years: a regional study. *The Journal of pediatrics, 118*(5), 751-760
- Cannon-Bowers, J., & Levine, E. (1988). Psychometric and motivational properties of self-efficacy: Disentangling the complex web. University of South Florida. In: unpublished manuscript.
- Crane, M. E. (2012). The Effects of Task Autonomy and Task Interest on Goal-Setting Behavior and Task Performance. *ETD Archive, 476*.
- Currie, C. (2008). Inequalities in young people's health. *HBSC international report from the 2005/2006 Survey, 5*(World Health Organization).
- Earley, P. C., & Kanfer, R. (1985). The influence of component participation and role models on goal acceptance, goal satisfaction, and performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 36*(3), 378-390.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. J. J. o. m. r. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *18*(1), 39-50.
- Freeman, J., & Hannan, M. T. (1975). Growth and decline processes in organizations. *American sociological review, 215-228*.
- George, J. M., Jones, G. R., & Sharbrough, W. C. (2005). *Understanding and managing organizational behavior*: Pearson Prentice Hall Upper Saddle River, NJ.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work*: Pearson College Division.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). Work redesign.

- Hair, J. F. (2010). Black, WC, Babin, BJ, & Anderson, RE (2010). *Multivariate data analysis*, 7.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th Ed.). New Jersey: Prentice Hal.
- Hinkle, D. E. (1988). *Applied statistics for the behavioral sciences*.
- Hoegl, M., & Parboteeah, K. P. (2006). Team Goal Commitment In Innovative Project. *International Journal of Innovation Management*, 10(3), 299-324.
- Hollenbeck , J. R., & Klein , H. J. (1987). Goal commitment and the goal-setting process: Problems, prospects, and proposals for future research. *Journal of applied psychology*, 72(2), 212.
- Hollenbeck, J. R., Williams, C. R., & Klein, H. J. (1989). An empirical examination of the antecedents of commitment to difficult goals. *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 18.
- James , S. C., Wen , C. C., Frances , C. L., & San , C. L. (2006). The Linkage of Job Performance to Goal Setting, Team Building and Organizational Commitment in the High-Tech Industry in Taiwan. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 130-142.
- Jones, B. H., Bovee, M. W., Harris III, J. M., & Cowan, D. N. (1993). Intrinsic risk factors for exercise-related injuries among male and female army trainees. *The American journal of sports medicine*, 21(5), 705-710
- Kaplan, R. R., E. Z. (1974). Instructional objectives as directions to learners: Effect of passage length and amount of objective-relevant content. *Journal of Educational Psychology*(66(3)), 448-456.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (second ed.). New York: The Guilford Press.
- Kline, R. B. (2011). *Convergence of structural equation modeling and multilevel modeling*. : na.
- Landy, F. J. (1985). *Psychology of Work Behavior* (3rd ed.). United States of America: Dorsey.

- Lee, C., & Bobko, P. (1994). Self-efficacy beliefs: Comparison of five measures. *Journal of Applied Psychology, 79*(3), 364.
- Leifer, R., & McGannon, K. (1986). *Goal acceptance and goal commitment: Their differential impact on goal setting theory*. Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management, Chicago, IL.
- Leifer, R. K., & McGannon. (1986). *Goal Acceptance And Goal Commitment: Their Differential Impact On Goal Setting Theory*: Chicago, IL.
- Lin, & Ping (2016). Perceived Job Autonomy and Employee Engagement as Predictors of Organizational Commitment. *Undergraduate Journal of Psychology, 29*(1), 1-16.
- Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational behavior and human performance, 3*(2), 157-189.
- Locke, E. A., & Bryan, J. F. (1969). The directing function of goals in task performance. *Organizational Behavior and Human Performance, 4*(1), 35-42.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting & task performance*: Prentice-Hall, Inc.
- Locke, E. A., Shaw, K. N., Saari, L. M., & Latham, G. P. (1981). Goal setting and task performance: 1969–1980. *Psychological bulletin, 90*(1), 125.
- Malhotra, N., & Prowse, P. (2007). Linking rewards to commitment: an empirical investigation of four UK call centres. *The International Journal of Human Resource Management, 18*(12), 2095-2128
- McDonald, R. P., & Ho, M. H. R. (2002). Principles and practice in reporting structural equation analyses. *Psychological Methods, 7*(1), 64-82.
- Meyer, J., Konar, E., & Schacht, B. (1983). *Goal setting effects on motivation: A VIE theory explanation*. Paper presented at the annual meeting of the American Psychological Association, Anaheim, CA.
- Miles, J., & Shevlin, M. (2001). *Applying regression and correlation: A guide for students and researchers*: Sage.

- Mogens , J. P. (2015). A 'HEART OF GOAL' AND THE WILL TO SUCCEED: GOAL COMMITMENT AND TASK PERFORMANCE AMONG TEACHERS IN PUBLIC SCHOOLS. *Public Administration* 2016, 94(1), 75-88.
- Muchinsky, P. M. (2006). *Psychology applied to work: An introduction to industrial and organizational psychology*: Cengage Learning.
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (2002). How to use a Monte Carlo study to decide on sample size and determine power. *Structural equation modeling*, 9(4), 599-620.
- Nabil, H. (2015). Training and organizational commitment: exploring the moderating role of goal orientation in the Lebanese context
Human Resource Development International 19(2), 152-177.
- Pajares, F. (2002). Overview of social cognitive theory and of self-efficacy. In
- Pajares, F., & Miller, M. D. (1994). Role of self-efficacy and self-concept beliefs in mathematical problem solving: A path analysis. *Journal of educational psychology*, 86(2), 193.
- Park, I., & Jung, H. (2015). Relationships among future time perspective, career and organizational commitment, occupational self-efficacy, and turnover intention. *Social Behavior and Personality. An international journal*, 43, 1547-1562.
- Parker, S. K., Axtell, C. M., & Turner, N. (2001). Designing a safer workplace: Importance of job autonomy, communication quality, and supportive supervisors. *Journal of occupational health psychology*, 6(3), 211.
- Plowman, E., & Peterson, C. (1989). *Business organization and management*.
- Porter , R. L., & Latham , G. P. (2012). The Effect of Employee Learning Goals and Goal Commitment on Departmental Performance. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(1), 62–68.
- Rand, A. (1975). Art and sense of life. *Rand [1969]*.
- Reynolds, R. E., Standiford, S. N., & Anderson, R. C. (1979). Distribution of reading time when questions are asked about a restricted category of text information. *Journal of Educational Psychology*, 71(2), 183-190.

- Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment, 16*(2), 238-255.
- Ryan, T. A. (1974). A systems approach to career education. *Vocational Guidance Quarterly, 22*(3), 172-179.
- Salancik. (1977). An examination of need-satisfaction models of job attitudes. *Administrative science quarterly, 427-456*.
- Salancik, G. R. (1977). Commitment and the control of organizational behavior and belief. *New directions in organizational behavior, 1*, 54.
- Schunk, D. H., & Zimmerman, B. J. J. H. o. p. (2003). Self-regulation and learning. 59-78.
- Schyns, B., & Von Collani, G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European journal of work and organizational psychology, 11*(2), 219-241.
- Seijts, & Latham (2011). The Effect of Commitment to a Learning Goal, Self-Efficacy, and the Interaction Between Learning Goal Difficulty and Commitment on Performance in a Business Simulation. *Human Performance, 24*(3), 189-204. doi:10.1080/08959285.2011.580807
- Shalini, s. (2013). Effect of Job Autonomy Upon Organizational Commitment of Employees at Different Hierarchical Level. *Psychological Thought, 6*(2), 241-251.
- Sheppard, B. H., Hartwick, J., & Warshaw, P. R. (1988). The theory of reasoned action: A meta-analysis of past research with recommendations for modifications and future research. *Journal of consumer research, 15*(3), 325-343.
- Simard, M., & Marchand, A. (1995). A multilevel analysis of organisational factors related to the taking of safety initiatives by work groups. *Safety Science, 21*(2), 113-129.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative science quarterly, 46-56*.
- Van Der Linden, D., Sonnentag, S., Frese, M., & Van Dyck, C. (2001). Exploration strategies, performance, and error consequences when learning a complex computer task. *Behaviour & Information Technology, 20*(3), 189-198

- Wood, R., & Bandura, A. (1989). Social cognitive theory of organizational management. *Academy of management Review*, 14(3), 361-384.
- Wright, P. M., O'Leary-Kelly, A. M., Cortina, J. M., Klein, H. J., & Hollenbeck, J. R. (1994). On the meaning and measurement of goal commitment. *Journal of Applied Psychology*, 79(6), 795.
- Yates, J. F., & Kulick, R. M. (1977). Effort control and judgments. *Organizational Behavior and Human Performance*, 20(1), 54-65.
- Yukl, G. A., & Latham, G. P. (1978). Interrelationships among employee participation, individual differences, goal difficulty, goal acceptance, goal instrumentality, and performance. *Personnel Psychology*, 31(2), 305-323.
- Ziegelmann, J., Schuz, B., Wurm, S., Tesch-Romer, C., & Warner, L. (2011). Maintaining autonomy despite multimorbidity: Self-efficacy and the two faces of social support. *European Journal of Ageing*, 8(1), 3.
- กิ่งแก้ว พรอภีรัชสกุล. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานชายของบริษัทฯในประเทศไทย. มหาวิทยาลัยศรีปทุม,
- จิราภรณ์ เกตุแก้ว. (2559). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะ สำหรับนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. มหาวิทยาลัยบูรพา,
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. (2543). การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ: สำนักพิมพ์ ก.พ. ธรรมนิติ, บ. (2560). *HR Magazine Society*, 15(7), 84.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุสิริยาสาน.
- ประสพชัย พสุนนท์. (2555). การวิจัยการตลาด. กรุงเทพฯ: ท้อป.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,
- ผุสดี รุมาคม. (2551). การประเมินการปฏิบัติงาน. (Vol. 3). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภาวนา ประดิษฐ์. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในงาน ความคาดหวังในบทบาท บริบท การสนับสนุนกับการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย ตามการรับรู้ของพยาบาลห้องผ่าตัดโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- รสสุคนธ์ มกรมณี. (2559). เทคนิคการฝึกอบรม:สื่อประเภทวิธีการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- รัตน์ภรณ์ บุญสุข. (2555). การพัฒนา และฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน: กรณีศึกษาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, วัฒนมาศ ปั่นแดง. (2550). ผลการรับรู้ความสามารถของตนเอง และการกำหนดเป้าหมายที่มีต่อผล การปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานผลิตกางเกงยีนส์แห่งหนึ่ง. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, วิน เชื้อโพธิ์หัก. (2552). การพัฒนาบุคคล และ การฝึกอบรม.
- ศศิประภา เจริญทรัพย์. (2562). คุณภาพ การ บริการ และ การ สื่อสาร ปากต่อปาก ที่ ส่ง ผล ต่อ การ ประเมิน คุณภาพ การ บริการ ของ ร้าน อาหาร ระดับ พ รี เมี ยม ของ ผู้ บริโภค ใน เขต กรุงเทพมหานคร.
- ศิริรุ่ง สมพร, & วิราภรณ์ สมาน. (2560). หน่วยที่ 6 การฝึกอบรม. Retrieved from <https://sites.google.com/site/rtech603xx/unit-6>
- สมใจ ลักษณะ. (2549). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ: เพิ่มทรัพย์ การพิมพ์.
- สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. (2543). ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- สมศรี สหรั้งบิน. (2534). การเปรียบเทียบอานุภาพ การดูแลสุขภาพพยาบาลต่างแผนกตามการรับรู้ของ พยาบาล โรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานคร. จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย,
- สิริอร วิชชาวุธ. (2554). จิตวิทยาการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุจิตรา ธนานนท์. (2552). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒน บริหารศาสตร์: 4.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2545). วัฒนธรรม องค์การ: ควรเลือกให้เหมาะสม. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์ และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภาพร เหมือนละม้าย. (2556). การรับรู้ความสามารถของตนเอง คุณลักษณะของงาน บรรยากาศ องค์การที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ ของโรงพยาบาลรามคำแหง. วารสาร วิทยาลัยดุสิตธานี, 7(2), 68-90.
- อติพร สมรรถจิตต์. (2556). วามพึงพอใจของพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ต่อระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
- อลงกรณ์ มีสุทธา. (2551). การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทย- ญี่ปุ่น

อัมพิกา สุนทรภักดี. (2559). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเองด้าน

อาชีพ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายในธุรกิจประเภทอาหารและ

เครื่องดื่มแห่งหนึ่ง โดยมีการยึดมั่นต่อเป้าหมายเป็นตัวแปรสื่อ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

กรุงเทพฯ.

อาชัญญา รัตนอุบล. (2558). การ วิเคราะห์ และ สังเคราะห์ ปรัชญา แนวคิด และ หลักการของ

การศึกษาตลอดชีวิตเพื่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้. Retrieved from

อานันท์ รุจิรารัตน์. (2559). ความเครียดของพนักงานบริการส่วนหน้าเมื่อแสดงความรู้สึกละ

ปฏิบัติงาน. มหาวิทยาลัยศิลปากร,





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยเหตุและผลลัพธ์ของการยึดมั่นต่อเป้าหมายของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (ภาคกลาง)
คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาปริญญาบริหารมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ สาขาการประกอบการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัย คำตอบของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ และข้อมูลเหล่านี้ไม่มีผลใดๆต่อหน่วยงานและตัวท่าน ขอให้ทุกท่านตอบข้อมูลตามความคิดเห็นอย่างอิสระและเป็นความจริงมากที่สุด

โดยลักษณะคำถาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Job Autonomy) การฝึกอบรม (Training) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) การยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน (Goal Commitment) และผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) จำนวน 43 ข้อ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ท่านเติมข้อความหรือใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ตามความเป็นจริงสำหรับตัวท่าน

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 21 ปี () 21 - 30 ปี
() 31 - 40 ปี () 41 - 50 ปี
() มากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี
() ปริญญาตรี
() สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้ต่อเดือน

() น้อยกว่า 15,000 บาท () 15,001 - 25,000 บาท
() 25,001 - 35,000 บาท () 35,001 - 45,000 บาท
() มากกว่า 45,000 บาท

5. อายุงาน
- () 1-5 ปี
- () 6-10 ปี
- () มากกว่า 10 ปี
6. สถานที่ปฏิบัติงานแบ่งตามเขต
- () การไฟฟ้าเขต 1 ภาคกลาง
- () การไฟฟ้าเขต 2 ภาคกลาง
- () การไฟฟ้าเขต 3 ภาคกลาง
7. ระดับพนักงาน
- () ผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกขึ้นไป
- () ผู้ปฏิบัติการระดับปฏิบัติการ

ส่วนที่ 2

คำชี้แจง ให้ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวให้ครบทุกข้อ แต่ละข้อมีระดับความเห็นให้ท่านเลือกตอบโดยแบ่งเป็น 5 ระดับ

| ส่วนที่ 2 | | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Job Autonomy) | | | | | | |
| 8 | ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน | | | | | |
| 9 | ท่านสามารถตัดสินใจในเรื่องงานได้ตามที่ท่านเห็นสมควร โดยไม่ต้องรอหัวหน้าตัดสินใจในทุกเรื่อง | | | | | |
| 10 | เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินท่านสามารถแก้ไขปัญหาเองได้ทันที | | | | | |
| 11 | ท่านสามารถกำหนดเวลาการทำงานของท่านเองได้ | | | | | |
| 12 | ท่านสามารถทำงานของท่านได้ โดยไม่ต้องรีบเร่งและแข่งกับเวลา | | | | | |
| 13 | ท่านวางแผนการทำงานในแต่ละวันได้ด้วยตัวเอง | | | | | |

| | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|--|
| 14 | ท่านสามารถปรับแผนการทำงานได้ด้วยตนเอง เมื่อท่าน เห็นสมควร เช่น การเลือกลำดับงานที่จะทำก่อน-หลัง | | | | | | |
| 15 | ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการปฏิบัติงานแก่ท่าน | | | | | | |
| การฝึกอบรม (Training) | | | | | | | |
| 16 | ท่านได้รับการฝึกอบรมจากองค์กรทำให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานมากขึ้น | | | | | | |
| 17 | ท่านได้รับการฝึกอบรมทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดีขึ้น | | | | | | |
| 18 | ท่านได้รับการฝึกอบรมทำให้บุคลิกภาพในการปฏิบัติงานดีขึ้น | | | | | | |
| 19 | ท่านได้รับการฝึกอบรมทำให้ลดความผิดพลาดระหว่างปฏิบัติงานได้ | | | | | | |
| 20 | ท่านได้รับการฝึกอบรมทำให้ใช้อุปกรณ์และเครื่องมือได้ อย่างชำนาญ ทันต่อเทคโนโลยีต่างๆมากขึ้น | | | | | | |
| 21 | ท่านได้รับการฝึกอบรมทำให้เกิดความรู้ใหม่มากขึ้น | | | | | | |
| 22 | ท่านได้รับการฝึกอบรมทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น | | | | | | |
| 23 | ท่านได้รับการฝึกอบรมทำให้พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานได้มากขึ้น | | | | | | |
| 24 | ท่านได้รับการฝึกอบรมทำให้วิเคราะห์และแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้ | | | | | | |
| การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) | | | | | | | |
| 25 | ความรู้ความสามารถที่ท่านมี ทำให้ท่านรู้วิธีในการรับมือกับสถานการณ์ต่างๆที่ไม่คาดคิดมาก่อนในงานของท่าน | | | | | | |
| 26 | เมื่อท่านตกอยู่ในสถานการณ์ลำบากในการทำงาน ท่านสามารถหาทางแก้ไขได้เสมอ | | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| 27 | ท่านสามารถคงอารมณ์ให้สงบได้ เมื่อต้องเผชิญกับความยากลำบากในงานของท่าน เพราะท่านเชื่อมั่นความสามารถของท่าน | | | | | |
| 28 | เมื่อท่านต้องเผชิญกับปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถหาทางแก้ไขได้หลายวิธี | | | | | |
| 29 | ไม่ว่าจะมีอะไรก็ตามเกิดขึ้นในงานของท่าน ท่านสามารถรับมือได้เสมอ | | | | | |
| 30 | ประสบการณ์ในอดีตในการทำงานของท่านเตรียมความพร้อมให้ท่านได้เป็นอย่างดีสำหรับอนาคตทางอาชีพของท่าน | | | | | |
| 31 | ท่านบรรลุเป้าหมายหลายๆเป้าหมายที่ท่านได้ตั้งไว้ในการทำงาน ให้แก่ตนเอง | | | | | |
| 32 | ท่านรู้สึกพร้อมที่จะเผชิญกับสิ่งที่จะต้องทำต่างๆในงานของท่าน | | | | | |
| การยึดมั่นเป้าหมายในการทำงาน (Goal Commitment) | | | | | | |
| 33 | ท่านเอาใจจริงเอาใจกับเป้าหมายที่มี | | | | | |
| 34 | ท่านคาดหวังที่จะบรรลุเป้าหมายที่มีในสิ่งที่จะกระทำ | | | | | |
| 35 | ท่านมีการปรับปรุงเป้าหมายที่มีอยู่ตลอดเวลาตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น | | | | | |
| 36 | ท่านมีความใส่ใจที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ | | | | | |
| 37 | ท่านพยายามเต็มที่ในการทำเป้าหมายที่มีให้สำเร็จ | | | | | |
| 38 | ท่านจะไม่ละทิ้งกับเป้าหมายที่มี | | | | | |
| 39 | ท่านคิดว่าเป้าหมายในการทำงานของท่านเป็นเป้าหมายที่ดี ที่ควรมุ่งมั่นไปให้ถึง | | | | | |
| 40 | ท่านเต็มใจที่จะเพิ่มความพยายามสุดตัวมากขึ้นจากที่ท่านเคยพยายามตามปกติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่มี | | | | | |
| 41 | ท่านได้ประโยชน์อย่างมากจากความพยายามให้บรรลุเป้าหมายที่มี | | | | | |

| ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) | | | | | | |
|-----------------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 42 | ท่านมีความรู้เกี่ยวกับลักษณะและรายละเอียดของงานที่ท่านรับผิดชอบ | | | | | |
| 43 | ท่านมีทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานโดยรวม | | | | | |
| 44 | ท่านมีความเข้าใจในแผนการปฏิบัติงานในองค์กรของท่าน | | | | | |
| 45 | ท่านมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน | | | | | |
| 46 | ท่านสามารถบรรลุผลสำเร็จของเป้าหมายในการทำงาน | | | | | |
| 47 | ท่านสามารถดำเนินแผนปฏิบัติงานได้สอดคล้องตามที่ได้รับมอบหมาย | | | | | |
| 48 | ท่านสามารถดำเนินแผนปฏิบัติงานได้ตรงตามนโยบายและเป้าหมายที่ตั้งไว้ | | | | | |
| 49 | ท่านมีความเข้าใจในรายละเอียดของงานที่ได้รับมอบหมาย | | | | | |
| 50 | ท่านพัฒนาผลการปฏิบัติงานโดยรวมดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง | | | | | |

สิ้นสุดแบบสอบถาม ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม ความเสียสละของท่านในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในทางวิชาการต่อไป

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล นายปิยะ เสียมทอง
วัน เดือน ปี เกิด 22 กรกฎาคม 2529
สถานที่เกิด ราชบุรี
วุฒิการศึกษา วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (ไฟฟ้ากำลัง) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ที่อยู่ปัจจุบัน 121/1 ม. 13 ต.หนองอ้อ อ.บ้านโป่ง จ.ราชบุรี 70110

