

ความสัมพันธ์ของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความยึดมั่นผูกพันในงานและ
การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงราย
Relationship between Result-based Goals, Work Engagement
and Performance of the Teachers at Chiang Rai Municipality Schools

ศิริยุญา ชัยรุ่งโรจน์ปัญญา¹ จ่านงค์ แจ่มจันทร์วงศ์² ธิตติอาภา ตั้งคำวานิช³
Sirinya Chairungrojpanya, Chamnong Chamchantharawong, Thitiarpha Tangkawanich

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความยึดมั่นผูกพันในงาน และการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงราย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ปีการศึกษา 2565 ที่มีประสบการณ์ทำงานในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย มากกว่า 1 ปีขึ้นไป จำนวน 175 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันในงาน และแบบสอบถามการปฏิบัติงานของครู ค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.96 0.97 และ 0.96 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงราย โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ความยึดมั่นผูกพันในงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงราย โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงราย โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 4) การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความยึดมั่นผูกพันในงาน และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ (Keywords) : การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์; ความยึดมั่นผูกพันในงาน; การปฏิบัติงานของครู

Abstract

This research aimed to study the relationship between result-based goals, work engagement, and performance of the teachers at Chiang Rai municipality schools. The sample size of 175 people consisted of teachers with more than 1 year of working experiences at the Chiang Rai municipality schools. The research instruments were questionnaires of general

Received: 2023-07-20 Revised: 2023-08-03 Accepted: 2023-08-05

¹ สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master of Educational Administration, Graduate School, Chiangrai College. E-mail: sirinya@tesaban6.ac.th

² อาจารย์ประจำสาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Educational Administration, Graduate School, Chiangrai College. Corresponding author E-mail: Chamnongcsrc@gmail.com

³ อาจารย์ประจำสาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Educational Administration, Graduate School, Chiangrai College. E-mail: thitiarpha.tangkawanich@crc.ac.th

information, result-based goals, work engagement, and teacher performance with the reliability at 0.96, 0.97 and 0.96 respectively. The statistical instrumentals used in data analysis were: percentage (%), mean ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.), and Pearson's correlation coefficient.

The results showed that 1) the result-based goals of the teacher at Chiang Rai municipality schools, as a whole and on all aspects, were at high level; 2) their work engagements as a whole and on all aspects, were at high level; 3) their performance as a whole and on all aspects, was at high level; and 4) the result-based goals had a positive correlation at high level with the work engagement significant at the 0.01 level. The result-based goals had a positive correlation at high level with their performance significant at the 0.01 level; and the work engagement had a positive correlation at high level with their performance significant at the 0.01 level.

Keywords: result-based goals; work engagement; teacher's performance

บทนำ (Introduction)

เทศบาลนครเชียงรายเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มุ่งสนับสนุนและส่งเสริมด้านการศึกษาเพื่อให้เยาวชนได้รับการพัฒนาทั้งด้านการเรียนรู้ สมรรถนะ และความสามารถให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 อย่างเต็มศักยภาพในทุกด้าน โดยมีเป้าหมายให้เด็กและเยาวชนได้รับการส่งเสริมและเพิ่มศักยภาพด้านความสามารถพิเศษเพื่อต่อยอดสู่การเป็นอัจฉริยะภาพทั้งในด้านเทคโนโลยีและสุนทรียภาพในด้านศิลปะ ดนตรี และนาฏศิลป์ (เทศบาลนครเชียงราย, 2564: ออนไลน์) ทั้งนี้การตั้งเป้าหมายของเทศบาลนครเชียงรายถือเป็นพื้นฐานในการขับเคลื่อนองค์กร ซึ่งนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรและสร้างแรงจูงใจตลอดจนประสานเป้าหมายของครูกับเทศบาลนครเชียงรายเข้าด้วยกัน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่เทศบาลกำหนดหากครูมีการตั้งเป้าหมายในการทำงาน โดยเฉพาะเป้าหมายที่เกิดจากแรงจูงใจภายในด้วยแล้ว ก็ยังเพิ่มโอกาสแห่งความสำเร็จในการจัดการศึกษามากขึ้นไปอีก ทฤษฎีหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านตัวบุคคล คือ ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ที่เกี่ยวกับการแสดงถึงเป้าหมายและแรงจูงใจในการทำงานของครู Elliot และ Harackiewicz (1996, อ้างถึงใน วารุณี ทองดี, 2559: 50-51) ได้พัฒนาการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ออกเป็น 3 ลักษณะ คือ 1) การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ มุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถ ศักยภาพของตนเอง และความรู้ในเรื่องของงานนั้นๆ จนเกิดความชำนาญ หรือเชี่ยวชาญ เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ 2) การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อการแสดงผลงานแบบเข้าหา มุ่งเน้นการแข่งขัน และเปรียบเทียบความสามารถของตนเองกับบุคคลอื่นในทางบวก คือ ครูจะมีความมุ่งมั่นในการแสดงความสามารถให้ประสบความสำเร็จให้ดีกว่าบุคคลอื่น 3) การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อการแสดงผลงานแบบหลีกเลี่ยง มุ่งเน้นการหลีกเลี่ยงการแสดงความสามารถที่ไม่ดี โดยมุ่งเน้นการกระทำหรือพฤติกรรมที่จะทำให้ตนเองมีผลลัพธ์ที่ดีกว่าผู้อื่น เช่น การแสดงผลงานเพื่อหลีกเลี่ยงความอ่อนด้อยของตนเองเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น หรือเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลวที่จะเกิดขึ้นในบริบทของการปฏิบัติงาน ครูที่มีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อมุ่งการแสดงผลงานแบบหลีกเลี่ยง มักมีการมุ่งเน้นการแสดงความสามารถเพื่อทำผลงานให้ตนเองถูกมองว่าไม่ได้เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานได้แย่ที่สุด แต่ก็จะไม่มุ่งมั่นว่าตนเองจะต้องปฏิบัติงานให้ดีที่สุด (Elliot & McGregor, 2001 อ้างถึงใน วารุณี ทองดี, 2559: 50-51)

กล่าวได้ว่าการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ เป็นลักษณะทางการรู้คิดของครูที่พยายามกำหนดสภาพในอนาคตที่เกี่ยวข้องกับความสามารถเมื่อสิ้นสุดการปฏิบัติงาน ได้แก่ ต้องการแสดงออกถึงระดับความสามารถของตนเอง หรือต้องการพัฒนาความสามารถของตนเองโดยลักษณะดังกล่าวจะเป็นแนวทางในการกำกับพฤติกรรมของครู (อุมาภรณ์ สุขารมณ, 2559: 46) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Lock และ Latham (1990: 15-17) ที่กล่าวว่า อิทธิพลของเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ที่มีต่อการทำงานของครู คือ ทำให้ครูต้องใช้ความพยายามและเพิ่มความพยายามมากขึ้น มีความคงทนในการทำงาน มุ่งความสนใจไปที่กิจกรรมที่เกี่ยวกับเป้าหมาย นำความรู้หรือทักษะที่มีอยู่แล้วมาใช้เพื่อความสำเร็จ ค้นหาวิธีในการทำงานที่เหมาะสม วางแผนและใช้ยุทธวิธีนั้น ทำให้ผลการทำงานมีคุณค่ายิ่งขึ้น ครูทราบคุณภาพในการปฏิบัติงานและเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ระดับสูงทำให้ครูรู้สึกพึงพอใจในตนเอง ซึ่งการแสดงออกทางจิตใจหรือการมุ่งมั่นเรื่องกิจกรรมในหน้าที่ของตนเอง เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (Kahn, 1990: 692-724)

การแสดงออกถึงความมีพลังในการทำงานสูง มีความกระตือรือร้นในการทำงานและมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ทั้งกาย ปัญญาและจิตใจ ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีความสอดคล้องกับความยึดมั่นผูกพันในงาน ซึ่งความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นความรู้สึกที่เกี่ยวกับภาวะจิตใจเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การได้รับความเติมเต็มจากงาน โดยจะมีลักษณะ ในด้านความขยันขันแข็งในการทำงาน การอุทิศตัวให้กับการทำงาน และความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker, 2002 อ้างถึงใน สิริลักษณ์ ชมสำเนียง, 2559: 48) ดังนั้น ครูที่มีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์อย่างแรงกล้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งการตั้งเป้าหมายเพื่อแสดงความเชี่ยวชาญ หรือเพื่อการเรียนรู้จะทำให้ครูมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเชี่ยวชาญหรือความรอบรู้ในสิ่งนั้นๆ รวมทั้งเกิดความท้าทายที่จะทำกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และนำไปสู่ความพยายามที่จะทำให้ครูเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญรอบรู้ในสิ่งนั้นๆ จะเป็นสิ่งนำไปสู่ความยึดมั่นผูกพันในงาน จากการศึกษางานวิจัยของ Skaalvik และ Skaalvik (2013: 199-209) ที่ศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและความพึงพอใจในงาน โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เป็นตัวแปรส่งผ่าน ในกลุ่มของครูชั้นประถมศึกษาจนถึงมัธยมศึกษาตอนต้นของประเทศนอร์เวย์ พบว่าการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ส่งผลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้โครงสร้างเป้าหมายแบบมุ่งความเชี่ยวชาญจะส่งผลโดยตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและความพึงพอใจในงาน ในขณะที่โครงสร้างเป้าหมายแบบมุ่งแสดงผลงานส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานโดยมีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เป็นตัวแปรส่งผ่าน กล่าวคือหากครูมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ก็จะก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน อันส่งผลต่อผลลัพธ์ในเชิงบวกต่อผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน (Ames, 1992 อ้างถึงใน สุรวิทย์ อัสสพันธุ์, 2556: 42)

ตั้งแต่ปี 2563 จนถึงปัจจุบัน เทศบาลนครเชียงราย มีพนักงานครูลาออกจำนวน 6 คน โอนย้ายออกจำนวน 7 คน และโอนย้ายออกเพื่อเปลี่ยนตำแหน่งจำนวน 11 คน (เทศบาลนครเชียงราย, 2564: ออนไลน์) ซึ่งเป็นครูที่มีความรู้ความสามารถ ทั้งยังเป็นกุญแจสำคัญที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย ที่เทศบาลนครเชียงราย กำหนดไว้ ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนครูในบางสาขาวิชา ส่งผลกระทบทางตรง ในด้านของงบประมาณที่ทำให้เทศบาลมีค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนเพิ่มขึ้น เพราะต้องทำการสรรหา คัดเลือก และใช้เวลานานในการพัฒนาครูใหม่ให้มีความรู้ความสามารถเพื่อมาทดแทนครูที่สูญเสียไป (Manley, 1996, อ้างถึงใน ปกรณ์ ลิ้มโยธิน, 2555: 1-2) และอาจส่งผลกระทบทางอ้อม นั่นคือ ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจของครูที่ยังคงทำงานอยู่ในเทศบาลนครเชียงราย ครูอาจมีขวัญกำลังใจลดลง และอาจเริ่มคิดถึง ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงาน เริ่ม

มองถึงโอกาสทางเลือกที่จะไปทำงานในองค์กรอื่น ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การขาดงาน การมาสาย การลดลงของความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน (ปรกรณ์ ลิมโยธิน, 2555: 1-2) จากผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมเหล่านี้ อาจทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของครูสังกัดเทศบาลนครเชียงรายลดลงช่วงหนึ่ง เนื่องจากมีจำนวนครูที่ไม่เพียงพอ เพื่อให้เทศบาลนครเชียงรายลดอัตราการสูญเสียครูที่มีความรู้และประสบการณ์ ควรมีการรักษาครูที่มีสมรรถนะสูง เช่น การเลื่อนตำแหน่งการสร้างความแรงจูงใจให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน

ความยึดมั่นผูกพันในงานเกี่ยวข้องกับการทุ่มเททางกาย ปัญญา และจิตใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน หากครูมีความยึดมั่นผูกพันในการทำงานแล้วนั้น ครูก็จะใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ อุทิศแรงกายแรงใจให้กับการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มกำลังความสามารถ และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา (อรพินทร์ ชูชม, 2557: 9) ซึ่งจะทำให้เกิดผลดีทั้งในระดับบุคคลและองค์กร (สิริลักษณ์ ชมสำเนียง, 2559: 44-57) เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Bakker และคณะ (2006 อ้างถึงใน กาญจนา พันธุ์ศรีทุม, 2559: 19) ได้ทำการศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู พบว่า ระดับของความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานทั้งในกลุ่มของผู้บริหารและครู ทั้งในส่วนของพฤติกรรมกรรมในงานและพฤติกรรมนอกเหนืองาน ซึ่งการปฏิบัติงานของครูในสังกัดเทศบาลนครเชียงรายจะประสบผลสำเร็จเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบในตัวครูหลายอย่างและองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของครู ถือเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น ผู้วิจัย จึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความยึดมั่นผูกพันในงานและการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงราย เพื่อใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการวางแผนการบริหารจัดการด้านบุคลากร ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนซึ่งเป็นอนาคตของชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงราย
2. เพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันในงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงราย
3. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงราย
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความยึดมั่นผูกพันในงานและการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงราย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ตามรายละเอียด ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ตามแนวคิดของ Elliot และ Harackiewicz (1996, อ้างถึงใน วารุณี ทองดี, 2559: 50-51) แบ่งเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ 2) การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อมุ่งการแสดงผลงานแบบเข้าหา 3) การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อมุ่งการแสดงผลงานแบบหลีกเลี่ยง ความยึดมั่นผูกพันในงาน ตามแนวคิด ของ Schaufeli และ Bakker (2006, อ้างถึงใน

กาญจนา พันธุ์ศรีทุม, 2559: 20) ประกอบด้วย 1) ความกระตือรือร้น 2) การอุทิศตนให้กับงาน 3) ความรู้สึก
ว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต และการปฏิบัติงานของครูตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4)
พ.ศ. 2562 ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ 3) ด้าน
ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

1.2 ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย 8 โรงเรียน รวมจำนวน
320 คน ที่มีประสบการณ์ทำงานในสังกัดเทศบาลนครเชียงรายมากกว่า 1 ปี ขึ้นไป

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย คือ ครู ครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จำนวน 175 คน ที่มี
ประสบการณ์ทำงานในสังกัดเทศบาลนครเชียงรายมากกว่า 1 ปีขึ้นไป ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง
จากตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 608) จากนั้นใช้การสุ่มแบบช่วงชั้นอย่างมี
สัดส่วน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยใช้พื้นที่ในการวิจัย คือ โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย 8 โรงเรียน ได้แก่
1) โรงเรียนเทศบาล 1 ศรีเกิด 2) โรงเรียนเทศบาล 2 หนองบัว 3) โรงเรียนเทศบาล 3 ศรีทรายมูล 4) โรงเรียน
เทศบาล 4 สันป่าก่อ 5) โรงเรียนเทศบาล 5 เด่นห้า 6) โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย 7) โรงเรียนเทศบาล
7 ผังหมื่น และ 8) โรงเรียนเทศบาล 8 บ้านใหม่

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการระหว่าง เดือน พฤษภาคม-กันยายน 2565

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยพิจารณา
ภายใต้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์ วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้
สอดคล้องกับคำจำกัดความในการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ แบ่งเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถาม
ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน
ในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ตอนที่ 2 แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์
ในการปฏิบัติงาน (Achievement goals orientation) ตอนที่ 3 แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับ
ความยึดมั่นผูกพันในงาน ตอนที่ 4 แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ลักษณะ
คำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ขอพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยเชียงราย
และขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย ส่งถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนคร
เชียงราย ทั้ง 8 โรงเรียน

3.2 นำแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนคร
เชียงราย ทั้ง 8 โรงเรียน เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง กำหนดวัน เวลา ขอรับ
แบบสอบถามคืน ภายใน 15 วัน

3.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวม และติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน และแจกแบบสอบถามอีกครั้ง ในรายที่แบบสอบถามสูญหายหรือไม่สมบูรณ์ โดยขยายเวลาไปอีก 5 วัน

3.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 แบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิด เลือกตอบ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

4.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ตอนที่ 3 การยึดมั่นผูกพันในงาน และตอนที่ 4 การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครู สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 นำข้อมูลที่ได้หาความสัมพันธ์ของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความยึดมั่นผูกพันในงานและ ผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงราย โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย (Research Results)

จากผลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความยึดมั่นผูกพันในงานและการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงราย สรุปได้ ดังนี้

1. สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวนร้อยละ 73.70 มีช่วงอายุ 30- 40 ปี จำนวนร้อยละ 61.80 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวนร้อยละ 63.40 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวนร้อยละ 55.43

2. การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (n = 175)

การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ	4.15	.48	มาก
การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อมุ่งการแสดงผลงานแบบเข้าหา	4.11	.44	มาก
การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อมุ่งการแสดงผลงานแบบหลีกเลี่ยง	4.18	.41	มาก
รวมค่าเฉลี่ย	4.15	.41	มาก

ตารางที่ 1 พบว่าการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อมุ่งการแสดงผลงานแบบหลีกเลี่ยง ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมา คือ การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ ($\bar{X} = 4.15$) และข้อที่น้อยที่สุด คือ การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อมุ่งการแสดงผลงานแบบเข้าหา ($\bar{X} = 4.11$)

3. ความยึดมั่นผูกพันในงาน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความยึดมั่นผูกพันในงาน (n = 175)

ความยึดมั่นผูกพันในงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
ความกระตือรือร้น	4.10	.51	มาก
การอุทิศตนให้กับงาน	4.13	.43	มาก
ความรู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต	3.98	.35	มาก
รวมค่าเฉลี่ย	4.07	.40	มาก

ตารางที่ 2 พบว่าความยึดมั่นผูกพันในงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) และเมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การอุทิศตนให้กับงาน ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมา คือ ความกระตือรือร้น ($\bar{X} = 4.10$) และข้อที่น้อยที่สุด คือ ความรู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ($\bar{X} = 3.98$)

4. การปฏิบัติงานของครู

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงาน (n = 175)

การปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
การปฏิบัติหน้าที่ครู	4.21	.43	มาก
การจัดการเรียนรู้	4.13	.33	มาก
ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	4.14	.49	มาก
รวมค่าเฉลี่ย	4.30	.38	มาก

ตารางที่ 3 พบว่าการปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) และเมื่อพิจารณา ค่าเฉลี่ยรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การปฏิบัติหน้าที่ครู ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมา คือ ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($\bar{X} = 4.14$) และข้อที่น้อยที่สุด คือ การจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.13$)

5. ความสัมพันธ์ของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความยึดมั่นผูกพันในงาน และการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงราย

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความยึดมั่นผูกพันในงาน และการปฏิบัติงาน (n = 175)

	การตั้งเป้าหมาย เชิงสัมฤทธิ์	ความยึดมั่น ผูกพันในงาน	การปฏิบัติงาน ของครู
การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์	1		
ความยึดมั่นผูกพันในงาน	.847**	1	
การปฏิบัติงานของครู	.827**	.898**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4 พบว่าโดยภาพรวมการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับความยึดมั่นผูกพันในงาน ($r = .847$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ยังมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับการปฏิบัติงาน ($r = .827$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ ความยึดมั่นผูกพันในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับการปฏิบัติงาน ($r = .898$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงราย เมื่อพิจารณาในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้จากงานวิจัยพบว่า ครูได้รับเอาเป้าหมายของเทศบาลนครเชียงรายไปเป็นเป้าหมายของตนเอง จึงรับรู้ถึงภาระที่จะต้องบรรลุเป้าหมายให้ได้ พยายามกำหนดความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตนเอง โดยการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อมุ่งการแสดงผลงานแบบหลักเลี้ยงของครูมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เพราะต้องการหลีกเลี่ยงจากการแสดงให้เห็นว่ามีความสามารถด้อยกว่าผู้อื่น หรือได้รับการประเมินว่ามีความสามารถด้อยกว่าผู้อื่น ซึ่งหากพบกับความล้มเหลวแล้ว อาจทำให้รู้สึกท้อแท้ ความสามารถและลดความสนุกในการทำงานลง (Elliot และ Dweck, 1988: 5-12) จึงพยายามหลีกเลี่ยงความวิตกกังวล ความระมัดระวัง ซึ่งถือเป็นสิ่งเตือนใจจากการล้มเหลวที่เกิดขึ้นในการทำงาน มีความพึงพอใจกับการทำงานที่ไม่ต้องเผชิญหน้ากับความเสี่ยงหรือความล้มเหลว (Pekrun และคณะ , 2009 อ้างถึงใน นนท์ ฤทธิเลิศ, 2555: 56-57) ครูจึงมีการตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้ได้ผลลัพธ์ที่ดี ตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบให้เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด พยายามรักษาระดับผลการปฏิบัติงานไม่ให้ต่ำลง การวิจัยในครั้งนี้ ยังพบว่าการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยจะมุ่งไปที่การเรียนรู้ความชำนาญในงาน รวมไปถึงการพัฒนาตนเอง การพัฒนาทักษะใหม่ๆ หรือเพิ่มพูนศักยภาพของตนเอง (สุรวิทย์ อัสสพันธุ์, 2556: 23) เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ของตนเอง ศึกษาเทคนิคการสอนและพัฒนาสื่อการสอนเพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และบันทึกหลังการจัดการเรียนรู้ในแผนการสอนเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการสอนของตนเอง นอกจากนี้ ยังพบว่า การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อมุ่งการแสดงผลงานแบบเข้าหามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยจะมุ่งเน้นไปที่การแสดงผลออกถึงความสามารถหรือศักยภาพของตนเอง และการตัดสินระดับความสามารถของตนเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น (สุรวิทย์ อัสสพันธุ์, 2556: 23) จึงมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ออกมาดีที่สุด ต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นว่ามีความสามารถและแสดงให้เห็นว่ามีศักยภาพสูงที่จะบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนมากกว่าผู้อื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chen and others (2009: 298-305) ที่พบว่าการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อมุ่งการแสดงผลงานแบบหลักเลี้ยงเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างความกลัวการล้มเหลวและการทำให้ตนเองเสียเปรียบ การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ ส่งผลทางลบต่อการลดลงของความพยายามและการเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อมุ่งการแสดงผลงานแบบเข้าหา ส่งผลทางลบต่อการลดความพยายามและการแก้ตัว

2. ความยึดมั่นผูกพันในงาน ของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงราย เมื่อพิจารณาในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้จากงานวิจัยพบว่า ด้านการอุทิศตนให้กับงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ครูมีความรู้สึกว่างานที่ตนเองทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีความสำคัญ มีความใส่ใจและฝึกฝนที่จะได้ทำงาน และรู้สึกทำงานมีความท้าทาย มีความภาคภูมิใจและมีแรงบันดาลใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ

Schaufeli และ Bakker (2006 อ้างถึงใน กาญจนา พันธุ์ศรีทุม, 2559: 20) ที่กล่าวถึงความยึดมั่นผูกพันในงาน ด้านการอุทิศตนให้กับงาน คือ การที่รู้สึกมีส่วนร่วมกับการทำงาน พร้อมทุ่มเทแรงกายให้กับงานอย่างเต็มที่ มีความรู้สึกเต็มใจ มีแรงบันดาลใจ และรู้สึกท้าทายในการทำงาน นอกจากนี้ ยังพบว่าด้านความกระตือรือร้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จากการที่ครูมีความมุ่งมั่นในการทำงาน รู้สึกมีพลังงานในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ทำงานด้วยความรู้สึกกระปรี้กระเปร่า และกระฉับกระเฉง สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องเป็นเวลานาน และพบว่าด้านความรู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยครูมีความรู้สึกมีความสุข และเพลิดเพลินกับการทำงาน มีสมาธิและจิตใจจดจ่ออยู่กับงาน รู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับ May and others (2004: 11-73) ได้กล่าวถึงครูที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานจะให้ความสนใจในการทำงาน ทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อมุ่งให้งานที่ตนเองได้รับผิดชอบประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานตามบทบาทที่ตนได้รับอย่างเต็มที่ทั้งด้านร่างกาย การรู้จัก และอารมณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bakker และ Demerouti (2004: 83-104) ที่พบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ และผลการปฏิบัติงานตามบริบท

3. การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงราย เมื่อพิจารณาในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ เทศบาลมีการกำหนดให้การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูเป็นส่วนหนึ่งในเป้าหมายกลยุทธ์และกำหนดแผนงานพัฒนาบุคลากรในแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของเทศบาลนครเชียงราย ที่มุ่งเน้นให้ครูปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพเพื่อให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์อย่างเต็มความสามารถ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายฝน ชำนาญเรียน (2560: บทคัดย่อ) ที่พบว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ครูมีการกำหนดเส้นทางการพัฒนาอาชีพที่ชัดเจน เพื่อดำเนินการและมีวิสัยทัศน์ที่สูงขึ้น จึงต้องมีการพัฒนาตนเอง พัฒนางานอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรวรรณ รอดเจริญ (2563: บทคัดย่อ) ที่พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูโดยภาพรวมและเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก และแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู คือส่งเสริมให้ครูแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง เพื่อนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สร้างการพัฒนาตนเองเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

4. การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในงานและการปฏิบัติงานในระดับสูง นอกจากนี้ ความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในระดับสูงเช่นกัน

การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับความยึดมั่นผูกพันในงาน แปลผลการวิจัยได้ว่าถ้าการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ดี ความยึดมั่นผูกพันในงานย่อมดีไปด้วย ทั้งนี้เนื่องมาจาก ครูมีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน ในการมุ่งปรับปรุงและพัฒนาตนเอง มักทำในสิ่งแปลกใหม่ ทำทลายความสำเร็จ มีความพยายามเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพและความสามารถของตนเองเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว และแสดงความสามารถของตนให้ผู้อื่นได้เห็น โดยเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์จะมีลักษณะท้าทายระดับเป้าหมายของครูหากครูทำงานที่ท้าทายสำเร็จตามเป้าหมายก็จะเกิดความพึงพอใจและพยายามมากขึ้นในการปฏิบัติงานของครู สอดคล้องกับ Schaufeli and Bakker (2004: 4-6) ที่กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นความรู้สึกเชิงบวกที่มีต่องาน และบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานจะมีความกระตือรือร้น และขยันขันแข็งในการปฏิบัติงาน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค โดยมองว่างานที่ตนเองปฏิบัติมีความสำคัญและท้าทาย อีกทั้งมีแรงบันดาลใจ และภาคภูมิใจในงานของตนเอง มีสมาธิจดจ่ออยู่กับงานที่ปฏิบัติจนรู้สึกเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วในขณะที่

ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Ames (1992, อ้างถึงใน อุมารณ สุขารณ, 2559: 20) ที่กล่าวว่า หากมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ก็จะทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน อันส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Gonida and others (2009: 53-60) ที่พบว่า ทั้งการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความสำเร็จ และเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงาน ต่างมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและความรู้สึกยึดมั่นผูกพันทางอารมณ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี ทองดี (2559: บทคัดย่อ) ที่พบว่าระดับของการรับรู้โครงสร้าง และการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในงาน และผลการปฏิบัติงาน

การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับการปฏิบัติงานของครู แปลผลการวิจัยได้ว่า ถ้าการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ดี การปฏิบัติงานของครูย่อมดีไปด้วย ทั้งนี้เนื่องจากครูมีการตั้งเป้าหมายในการพัฒนาความรู้ของตนเอง เช่น การเข้ารับการอบรม การศึกษาเทคนิค การสอนใหม่ๆ การพัฒนาสื่อการสอน เพื่อนำมาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ มีการเตรียมการสอนทุกครั้ง เพื่อให้เกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ส่งผลให้ครูมีทักษะ มีความรู้ที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ทั้งด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชน สอดคล้องกับการศึกษาของ Locked และ Latham (2013: 623-630) พบว่า การตั้งเป้าหมายของบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเป้าหมายที่มีความท้าทายมีความเฉพาะเจาะจง จะทำให้เกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยครูจะมีพฤติกรรมไปในทิศทางใด ขึ้นอยู่กับการระบุความสำเร็จ หรือเหตุผลที่ครูจะแสดงพฤติกรรม (Ames, 1992: 261-271) สอดคล้องกับการวิจัยของ สุวิทย์ อัสสพันธ์ (2556: บทคัดย่อ) ที่พบว่า การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เชิงพฤติกรรม ของนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาตรีสาขาครุศาสตร์ศึกษา และสอดคล้องกับการวิจัยของ Tanaka, Takehara and Yamauchi (2006: 93-99) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงานในกลุ่มนักศึกษามหาวิทยาลัย พบว่า การตั้งเป้าหมาย เชิงสัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

ความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับการปฏิบัติงานของครู แปลผลการวิจัยได้ว่า ถ้าความยึดมั่นผูกพันในงานดี การปฏิบัติงานของครูย่อมดีไปด้วย ทั้งนี้เนื่องจาก ครูมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ รู้สึกว่าเป็นงานที่มีคุณค่า มีความสำคัญ และมีความท้าทาย มีความเพียรพยายามในการทำงาน แม้ว่าจะงานนั้นจะยากแค่ไหนก็ตาม ครูจะยังคงมีสมาธิและจิตใจจดจ่ออยู่กับงาน รู้สึก มีความสุข และเพลิดเพลินกับการทำงาน มีความพร้อมทุ่มเทแรงกายแรงใจให้การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งเป็นพลังงานที่มุ่งตรงไปยังเป้าหมายขององค์กร เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร ไม่เกิดความต้องการลาออก และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป สอดคล้องกับแนวคิดของ Kahn (1990: 692-724) ที่กล่าวว่าความยึดมั่นผูกพันในงาน เป็นความรู้สึกเชิงบวกในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังในการทำงาน การอุทิศตนในการทำงาน และมีความหมกมุ่นในการทำงาน ส่งผลให้ครูมีความรู้สึกมีส่วนร่วมในงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพินท์ ชูชม (2557: บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครู และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bakker และ Bal (2010, อ้างถึงใน ชุตติกาญจน์ จำลองกุล, 2563: 51) ที่พบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วิจัยที่เกี่ยวข้องและผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้องค์ความรู้จากการวิจัย ดังนี้

1. การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูเกิดจากการที่ครูได้รับเอาเป้าหมายขององค์กรไปเป็นเป้าหมายของตนเอง จึงรับรู้ถึงภาระที่จะต้องบรรลุเป้าหมายให้ได้ พยายามกำหนดความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตนเองให้ได้ผลลัพธ์ที่ดี เพราะไม่ต้องการให้ผู้อื่นมองว่าไม่มีความรู้ความสามารถ พัฒนาทักษะใหม่ๆ หรือเพิ่มพูนศักยภาพของตนเอง ต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นว่ามีความรู้ความสามารถ และแสดงให้เห็นว่ามีศักยภาพสูงที่จะบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนมากกว่าผู้อื่น

2. ความยึดมั่นผูกพันในงานเกิดจากการที่ครูมีความรู้สีกว่างานที่ตนเองทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีความสำคัญ มีความใส่ใจและฝึกฝนที่จะได้ทำงาน และรู้สึกว่าการมีความท้าทาย มีความภาคภูมิใจและมีแรงบันดาลใจในการทำงาน ทুমเททั้งร่างกายและแรงใจอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อมุ่งให้งานที่ตนเองได้รับผิดชอบประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานตามบทบาทที่ตนได้รับอย่างเต็มที่

3. การปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพเพื่อให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มุ่งมั่นการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์อย่างเต็มความสามารถ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องด้วยความเอาใจใส่ มีความรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือและพัฒนาผู้เรียนอย่างเหมาะสม

4. การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในงานและการปฏิบัติงานในระดับสูง นอกจากนี้ ความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในระดับสูงทั้งนี้เนื่องมาจากการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน ในการมุ่งปรับปรุงและพัฒนาตนเอง มีความพยายามเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพและความสามารถของตนเองเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว และแสดงความสามารถของตนให้ผู้อื่นได้เห็น มีความพยายามมากขึ้นในการปฏิบัติงานของครู กระตือรือร้น และขยันขันแข็ง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ส่งผลให้ครูมีทักษะ มีความรู้ที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในงานและการปฏิบัติงานในระดับสูง นอกจากนี้ ความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในระดับสูงเช่นกัน หน่วยงานจึงควรพิจารณาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้เกิดการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน เช่นการส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมเทคนิคการสอนใหม่ๆ การพัฒนาสื่อการสอน เพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และควรเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ สร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู ซึ่งจะทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความยึดมั่นผูกพันในงาน และการปฏิบัติงานของครู

เอกสารอ้างอิง (References)

- กาญจนา พันธุ์ศรีทุม. (2559). อิทธิพลของปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชุดิภาณูจน์ จำลองกุล. (2563). โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความยึดมั่นผูกพันในงานและผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล. มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- เทศบาลนครเชียงราย. (2564). นโยบายของนายกเทศมนตรีนครเชียงราย. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.chiangraicity.go.th/content/cate/3>. สืบค้นเมื่อ 9 เมษายน 2565.
- เทศบาลนครเชียงราย. (2564). ยุทธศาสตร์/แผนงาน. แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล 64-66. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://chiangraicity.go.th/files/com_strategy/2021-05_b8a99e1baa73de0.pdf. สืบค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2565.
- นนท์ ฤทธิเลิศ. (2555). อิทธิพลของเป้าหมายใฝ่สัมฤทธิ์และตัวแปรส่งผ่านที่มีต่อกระบวนการเรียนรู้เชิงลึก และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย : การวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุ คู่แข่ง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปกรณ์ ลัมโยธิน. (2555). ตัวแบบสมการโครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออก จากงานของพนักงานโรงแรมในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ภัทรวรรณ รอดเจริญ. (2563). การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ จังหวัดสมุทรสาคร. ปริญญานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วารุณี ทองดี. (2559). อิทธิพลการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัย โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน. ปริญญานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาประยุกต์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สายฝน ชำนาญเรียน. (2560). การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. ปริญญานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิริลักษณ์ ชมสำเนียง. (2559, กรกฎาคม-ธันวาคม). ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำองค์กรแห่งการเรียนรู้ และความยึดมั่นผูกพันในงาน. วารสารสถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 11(2): 44-57.
- สุรวิทย์ อัสสพันธุ์. (2556). ผลของโครงสร้างเป้าหมาย ความเชื่อเกี่ยวกับความฉลาด และความมั่นใจในความฉลาดของตนเองที่มีต่อเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เชิงพฤติกรรมของนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาตรีสาขาคูศาสตร์. ปริญญานิพนธ์วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- อรพินทร์ ชูชม. (2557). การวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยืดหยุ่นก้นในงานของครู. **รายงานผลการวิจัย**. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุมาภรณ์ สุขารมณ. (2559). การศึกษารูปแบบเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในเขตกรุงเทพมหานคร. **รายงานผลการวิจัย**. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Ames, C. (1992). Classroom: goal, structures, and student motivation. **Journal of Educational Psychology**. 84: 261-271.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke. (2004). Using the job demands-resources model to predict burn-out and performance. **Human Resource Management**. 43: 83-104.
- Chen, L. H., Wu, C.-H., Kee, Y. H., Lin, M.-S., & Shui, S.-H. (2009). Fear of failure, 2x2 achievement goal and self-handicapping: An examination of the hierarchical model of achievement motivation in physical education. **Contemporary Educational Psychology**. 34(4): 298–305.
- Elliott, E. S., & Dweck, C. S. (1988). Goals: An approach to motivation and achievement. **Journal of Personality and Social Psychology**. 54(1): 5–12.
- Gonida, E. N., Voulala, K., & Kiosseoglou, G. (2009). Student's achievement goal orientations and their behavioral and emotional engagement: Co-examining the role of perceived school goal structures and parent goals during adolescence. **Learning and Individual Differences**. 19(1): 53-60.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. **Academy of Management Journal**. 33(4): 692-724.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Journal of Education and Psychological Measurement**. (30)3: 607-610.
- Lock, E.A., & Latham, G.P. (1990). **A theory of goal setting and task performance**. Englewood Cliffs. New York: Prentice-Hall.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2013). Goal setting theory: The current state. In E. A. Locke & G. P. Latham (Eds.). **New developments in goal setting and task performance**. (pp. 623–630). Routledge/Taylor & Francis Group.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L.M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**. 77: 11-73.
- Schaufeli, W & Bakker, A. B. (2004). **UWES-Utrecht work engagement Scale: Test manual**. Utrecht, Netherlands: Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2013). Teachers' perceptions of the school goal structure: Relations with teachers' goal orientations, work engagement, and job satisfaction. **International Journal of Education Research**. 62: 199-209.

Tanaka, A., Takehara, T., & Yamauchi, H. (2006). Achievement goals in a presentation task: Performance expectancy, achievement goal, state anxiety, and task performance. **Learning and Individual Differences**. 16(2): 93-99.