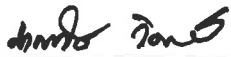




ใบรับรองสารนิพนธ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าหมายขององค์กร และความรักในงานที่ทำของพนักงาน
โรงพยาบาลเอกชนเฉพาะทางในเขตกรุงเทพมหานคร
โดย นางสาววาสนา ขานฉนวน

ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ


คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จางทิพย์ วิมลเกษม)


หัวหน้าภาควิชามนุษยศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เต็มเพชร สุขคณาภิบาล)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์


ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา)


กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชุนิต)


กรรมการ
(อาจารย์ ดร.นนทรีรัตน์ พัฒนภักดี)

ความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าหมายขององค์กร
และความรักในงานที่ทำของพนักงานโรงพยาบาล
เอกชนเฉพาะทางในเขตกรุงเทพมหานคร

นางสาววาสนา ขานฉนวน

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ชื่อ : นางสาววาสนา ขานฉนวน
 ชื่อสารนิพนธ์ : ความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าหมายขององค์การ
 และความรักในงานที่ทำของพนักงานโรงพยาบาล
 เอกชนเฉพาะทางในเขตกรุงเทพมหานคร
 สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
 อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก : อาจารย์ ดร.นนทิตร์ตัน พัฒนภักดี
 ปีการศึกษา : 2560

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการกำหนดเป้าหมายขององค์การ และความรักในงานที่ทำของพนักงาน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าหมายขององค์การ และความรักในงานที่ทำของพนักงาน โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานโรงพยาบาลเอกชนเฉพาะทาง จำนวน 330 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการกำหนดเป้าหมายขององค์การโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$, $SD = 0.56$) และระดับความรักในงานที่ทำของพนักงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.86$, $SD = 0.51$) 2) ความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าหมายขององค์การและความรักในงานที่ทำของพนักงาน พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .717$) 3) การกำหนดเป้าหมายขององค์การด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและกลยุทธ์ ด้านความมีประสิทธิภาพของเป้าหมาย ด้านความเหมาะสมของเป้าหมาย ด้านการนำเป้าหมายมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการมีรางวัลตอบแทน ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกจากองค์การที่ทำให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย ด้านความกระฉ่งของเป้าหมาย พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรักในงานที่ทำของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .611, .645, .679, .509, .538, .604$ และ .611 ตามลำดับ)

(สารนิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 132 หน้า)

คำสำคัญ : การกำหนดเป้าหมายขององค์การ ความรักในงานที่ทำ

นนทิตร์ตัน

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก

Name : Miss Wasana Kanchanuan
Research Title : Relationships between Organizational Goal
Setting and Work Passion of Employees
Specialized Private Hospitals in Bangkok
Major Field : Industrial and Organizational Psychology
King Mongkut's University of Technology
North Bangkok
Research Advisor : Dr.Nontirat Pattanapakdee
Academic Year : 2017

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the opinions of organizational goal setting and work passion of employees, 2) to study the relationship between organizational goal setting and work passion of employees. The sample group was 330 employee in specialized private hospitals. The research instrument was questionnaires. Statistics were used frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient.

The results revealed that 1) The employees had high level of the organizational goal setting ($\bar{x} = 3.71$, $SD = 0.56$) and The employees had high level of work passion ($\bar{x} = 3.86$, $SD = 0.51$) 2) Organizational goal setting correlated to work passion of employees with statistical significance level of .01 which is quite high level ($r = .717$) 3) Facet of supervisor and participation in goal setting and strategies, goal effectiveness, goal rationale, goal setting in performance appraisal, intrinsically rewarding, organizational facilitation of goal achievement and goal clarity correlated to work passion with statistical significance level of .01 ($r = .611, .645, .679, .509, .538, .604$ and $.611$ respectively).

(Total 132 pages)

Keywords : Organizational Goal Setting, Work Passion

Nontirat

Advisor

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ และความเพียรพยายามของผู้วิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้รับความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร.นนทรีรัตน์ พัฒนภักดี อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ท่านได้เสียสละเวลาในการให้คำปรึกษา และคำแนะนำอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งให้ข้อคิดเห็นต่าง ๆ ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้งานวิจัยชิ้นนี้ออกมาได้อย่างถูกต้อง และสมบูรณ์ที่สุด

ขอขอบพระคุณ บัณฑิตวิทยาลัย สำหรับทุนอุดหนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัยในการนำเสนอในงานประชุมวิชาการและตีพิมพ์ในเล่มรายงานฉบับเต็มของการประชุมวิชาการระดับชาติ

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ราชนันท์ บุญธิมา ที่ให้ความกรุณาเป็นประธานการสอบป้องกันสารนิพนธ์พร้อมทั้งให้ความรู้ และคำแนะนำต่าง ๆ แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล ที่ให้ความกรุณาเป็นกรรมการสอบป้องกัน อีกทั้งยังคอยให้คำปรึกษา และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ชวนีย์ พงศาพิชญ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร และอาจารย์ ดร.สุนทรี ศักดิ์ศรี ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญช่วยตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.นนทรีรัตน์ พัฒนภักดี ที่ให้ความกรุณารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ของผู้วิจัย ซึ่งถือว่าเป็นความโชคดีของผู้วิจัยเป็นอย่างยิ่ง ที่ได้อาจารย์ที่ปรึกษาที่มีเมตตาห่วงใยและใส่ใจต่อผู้วิจัยเสมอมา ช่วยเหลือจนงานวิจัยชิ้นนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลจักรบุรีรัตนิน และโรงพยาบาลตา หู คอ จมูก ที่กรุณาอนุญาต และให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลให้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำมาใช้ในการวิจัยนี้

ขอขอบคุณเพื่อนๆ นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาคพิเศษรุ่น 14 ทุกท่าน สำหรับมิตรภาพดีๆ ที่มีให้กันเสมอมา ความช่วยเหลือต่าง ๆ กำลังใจดีๆ ที่มีส่วนช่วยในการจัดทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี รวมถึงกัลยาณมิตรท่านอื่นที่มีได้เอื้อนถนอมในที่นี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณครอบครัวที่คอยให้กำลังใจ และให้การสนับสนุนในทุกๆ ด้านมาโดยตลอด

วาสนา ขานฉนวน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 ขอบเขตงานวิจัย	3
1.4 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 ความรักในงานที่ทำ	8
2.2 การกำหนดเป้าหมายขององค์กร	19
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	27
2.4 ที่มาสมมติฐานการวิจัย	34
2.5 สมมติฐานการวิจัย	41
2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	42
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	43
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	43
3.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	44
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	49
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	53
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	53

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลของการวิจัย	54
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล	54
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายขององค์กร และความรักในงานที่ทำของพนักงาน	57
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย	71
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	74
5.1 สรุปผลการวิจัย	75
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	78
5.3 ข้อเสนอแนะ	89
บรรณานุกรม	92
ภาคผนวก ก	97
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม	98
หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์	99
ภาคผนวก ข	102
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์	103
ภาคผนวก ค	104
การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC)	105
ภาคผนวก ง	112
หนังสือขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูลในการจัดทำสารนิพนธ์	113
ภาคผนวก จ	115
ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม	116
ภาคผนวก ฉ	123
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	124
ประวัติผู้วิจัย	132

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย	44
3-2 จำนวนข้อคำถามในแต่ละส่วนก่อนและหลังการหาค่า IOC	46
3-3 แสดงผลสรุปค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความรักในงานที่ทำ	47
3-4 แสดงผลสรุปค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการกำหนดเป้าหมายขององค์กร	47
3-5 จำนวนข้อคำถามความรักในงานที่ทำ	49
3-6 เกณฑ์การให้คะแนนความรักในงานที่ทำ (ข้อคำถามทางบวก)	50
3-7 เกณฑ์การให้คะแนนความรักในงานที่ทำ (ข้อคำถามทางลบ)	50
3-8 เกณฑ์การแปลผลคะแนนความรักในงานที่ทำ	51
3-9 จำนวนข้อคำถามการกำหนดเป้าหมายขององค์กร	51
3-10 เกณฑ์การให้คะแนนการกำหนดเป้าหมายขององค์กร	52
3-11 เกณฑ์การแปลผลคะแนนการกำหนดเป้าหมายขององค์กร	52
4-1 จำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	55
4-2 จำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ	55
4-3 จำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด	55
4-4 จำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน	56
4-5 จำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุงาน	56
4-6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการกำหนดเป้าหมายขององค์กร รายด้านและโดยรวม	57
4-7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการกำหนดเป้าหมายขององค์กร ด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและกลยุทธ์ จำแนกเป็นรายชื่อ	58
4-8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการกำหนดเป้าหมายขององค์กร ด้านความมีประสิทธิภาพของเป้าหมาย จำแนกเป็นรายชื่อ	59
4-9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการกำหนดเป้าหมายขององค์กร ด้านความเหมาะสมของเป้าหมาย จำแนกเป็นรายชื่อ	60
4-10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการกำหนดเป้าหมายขององค์กร ด้านการนำเป้าหมายมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายชื่อ	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการกำหนดเป้าหมายขององค์การ ด้านการมีรางวัลตอบแทน จำแนกเป็นรายชื่อ	62
4-12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการกำหนดเป้าหมายขององค์การ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกจากองค์การที่ทำให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย จำแนกเป็นรายชื่อ	63
4-13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการกำหนดเป้าหมายขององค์การ ด้านความกระจำของเป้าหมาย จำแนกเป็นรายชื่อ	64
4-14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรักในงานที่ทำของพนักงาน โดยรวมและรายด้าน	65
4-15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรักในงานที่ทำของพนักงาน ด้านความรัก และความตั้งใจจะเป็นสมาชิกขององค์การ จำแนกเป็นรายชื่อ	66
4-16 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรักในงานที่ทำของพนักงาน ด้านความรับผิดชอบต่อองค์การโดยกระทำตนเป็นสมาชิกที่ดี จำแนกเป็นรายชื่อ	67
4-17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรักในงานที่ทำของพนักงาน ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเพื่อสร้างผลงานที่ดีเลิศ จำแนกเป็นรายชื่อ	68
4-18 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรักในงานที่ทำของพนักงาน ด้านมีความอุสาหะเพื่อองค์การไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค จำแนกเป็นรายชื่อ	69
4-19 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรักในงานที่ทำของพนักงาน ด้านการกล่าวถึงองค์การในทางบวก จำแนกเป็นรายชื่อ	70
4-20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าหมายขององค์การ กับความรักในงานที่ทำของพนักงาน	72
5-1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	77
ก-1 รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบสารนิพนธ์	98

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
ค-1 แสดงการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายขององค์กร	105
ค-2 แสดงการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน	109
จ-1 แสดงค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายขององค์กร	116
จ-2 แสดงค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน	120

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2-1 กรอบแนวคิดความรักในงานที่ทำ (Work Passion)	16
2-2 ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย	20
2-3 กรอบแนวคิดในการวิจัย	42

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบัน ประเทศต่าง ๆ รวมถึงประเทศไทยด้วยนั้น กำลังมีการปรับตัวในการเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างมากมาย องค์การภาครัฐและเอกชนจำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ประกอบกับโลกที่ไร้พรมแดนมีการสื่อสารและการบริหารจัดการเพื่อนำไปสู่เป้าหมายตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ตามแนวคิดไทยแลนด์ 4.0 ของรัฐบาลเพื่อการพัฒนาประเทศให้ทัดเทียมกับประเทศต่าง ๆ ดังนั้นองค์การภาครัฐและเอกชนจึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงรูปแบบและกระบวนการการบริหารจัดการให้มีความยืดหยุ่นทันสมัยรวมทั้งมีกลยุทธ์ในการนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้การแข่งขัน การพัฒนางานและการบริการเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าว ผู้นำตลอดจนพนักงานในองค์การจำเป็นที่จะต้องมีความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่นับวันจะเพิ่มมากขึ้นโดยเฉพาะการแข่งขันด้วยนวัตกรรมที่หลากหลายในยุคดิจิทัล การสร้างความแตกต่างในการแข่งขันในยุคนี้จึงมุ่งเน้นไปที่การให้บริการที่มีความแตกต่าง การบริการที่มีความประทับใจ โดดเด่นเหนือกว่าคู่แข่ง จึงปฏิเสธไม่ได้ว่าสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์การนั้นๆ จะต้องมีคือบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน และจะต้องเป็นบุคลากรที่มีความมุ่งมั่น ทุมเท เสียสละ มีความรักในองค์การ รักในงานที่ทำ จึงจะสามารถนำพาองค์การให้สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การได้

การจะทำให้พนักงานมีความรักในงานที่ทำได้นั้นจะต้องเริ่มต้นจากตัวผู้นำเป็นสำคัญ โดยผู้นำจะต้องเริ่มต้นจากการกำหนดทิศทางหรือวิสัยทัศน์ที่จูงใจ ต่อจากนั้นจะต้องทำให้บุคลากรเห็นว่ามันเองสามารถที่จะช่วยสร้างความแตกต่างให้กับองค์การได้ไม่ใช่เพียงแค่ทำงานไปวันๆ หนึ่งเท่านั้น เพราะความต้องการของพนักงานจำนวนหนึ่งนอกเหนือจากเงินแล้วยังต้องการที่จะสร้างความแตกต่างให้เกิดขึ้นจากงานที่ตนเองทำ

ดังนั้น การดึงศักยภาพภายในตัวบุคคล เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีความสร้างสรรค์ โดยใช้หลักการในการพัฒนาว่าบุคคลรักที่จะทำอะไรดี ย่อมทำสิ่งนั้นได้ดี ซึ่งหากพนักงานมีความรักในงานที่ทำ และปรารถนาที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถแล้วนั้น การที่องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนย่อมส่งผลให้พนักงานเห็นว่าตนเองสามารถที่จะช่วยสร้างความแตกต่างให้กับองค์กรได้ ไม่ใช่เป็นเพียงแค่คนทำงานไปวันๆ หนึ่งเท่านั้น เพราะความต้องการของพนักงานจำนวนหนึ่งนอกเหนือจากเงินแล้ว ยังต้องการที่จะสร้างความแตกต่างให้เกิดขึ้นจากงานที่ตนเองทำ และในภาพรวมองค์กรจะได้รับผลประโยชน์สูงสุดหากบุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกเช่นนี้กับงานที่ทำ (ดวงใจ,2555) และสอดคล้องกับประคัลภ์ (2555) ที่ได้กล่าวในบทความออนไลน์ว่า “การที่คนเรามี

ความรักในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เราก็จะทำสิ่งนั้นอย่างเต็มที่โดยที่ไม่ต้องมีเงื่อนไขใดๆ มากมาย พนักงานเองก็เช่นกัน ถ้าเขามีความรักในการทำงานที่เขาทำ เขาก็จะลงมือทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยที่ไม่มาสร้างเงื่อนไขต่างๆ ให้ผู้จัดการต้องปวดหัวมาหาวิธีในการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน เพื่อให้เขาอยากที่จะทำงานสร้างผลงาน”

ในส่วนของเป้าหมายขององค์กรไม่ได้เป็นเป้าหมายของกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่งภายในองค์กรโดยเฉพาะ แต่เป็นเป้าหมายร่วมของทุกกลุ่ม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์กรมีลักษณะเฉพาะและมีการทำงานที่เป็นระบบและจะทำให้เกิดทิศทางและความมุ่งหมายซึ่งจะทำให้เกิดความสำเร็จในระยะยาว ผู้บริหารขององค์กรมิใช่จะมีความคิดหรือมองเป้าหมายเฉพาะที่จะทำกำไรให้อย่างเดียว แต่จะต้องเกี่ยวข้องและรับผิดชอบในเป้าหมายอื่น ๆ ด้วย เช่น การพัฒนาการผลิต ผลผลิต ขวัญของผู้ร่วมงาน ความเจริญก้าวหน้าขององค์กร รวมทั้งความรับผิดชอบต่อสังคมโดยส่วนรวมด้วย เป้าหมายและวัตถุประสงค์ทั้งหลายขององค์กรจะมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรด้วย (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2529 อ้างถึงในจินตนา, 2537)

การกำหนดเป้าหมายขององค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจที่มีผลต่อพลังความสามารถของแต่ละบุคคลในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพสูงขึ้นเนื่องจากเป้าหมายเป็นสิ่งที่ช่วยกำหนดทิศทาง ช่วยกระตุ้นพลังความพยายามและทำให้มีการพัฒนากลวิธีในการปฏิบัติงานด้วย (นันทวรรณ, 2545)

จากสถานการณ์ในปัจจุบัน แนวโน้มธุรกิจที่น่าสนใจคือธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนเฉพาะทางซึ่งเป็นธุรกิจที่เติบโตได้ดีจากกระแสความนิยมในการรักษาสุขภาพของคนไทย และชาวต่างชาติที่เพิ่มสูงขึ้น ประกอบกับภาครัฐสนับสนุนให้ไทยเป็น Medical Hub ของเอเชีย(ศูนย์กลางสุขภาพนานาชาติ) ทำให้มีการแข่งขันกันค่อนข้างสูง สิ่งหนึ่งที่สำคัญในการตัดสินใจมาใช้บริการของลูกค้าทั้งชาวไทย และชาวต่างชาติคือ การบริการของพนักงานโรงพยาบาล (ธนากรอมสิน, 2560)

พนักงานโรงพยาบาล เป็นกลุ่มบุคคลนอกสายวิชาชีพทางการแพทย์ทำงานในโรงพยาบาล อาทิเช่น พนักงานประชาสัมพันธ์, พนักงานเวรระเบียน, พนักงานผู้ช่วยแพทย์, พนักงานวัดระยะสายตา, และพนักงานสายสนับสนุน ได้แก่ พนักงานทรัพยากรบุคคล,พนักงานบัญชี,พนักงานการเงิน, พนักงานจัดซื้อ,พนักงานธุรการ เป็นต้น ถือเป็นกำลังสำคัญในงานด้านการบริการรักษาพยาบาล เพราะหากไม่มีพนักงานเหล่านี้แล้ว การเปิดบริการของโรงพยาบาลอาจต้องสะดุดลง ไม่สามารถให้การรักษาผู้ป่วยได้ และด้วยลักษณะงานที่มีความคาดหวังจากผู้ป่วย ความคาดหวังจากองค์กร ทำให้งานด้านการบริการรักษาพยาบาลมีความกดดันค่อนข้างมาก ต้องมีความอดทนสูง ต้องเป็นคนที่รักในงานด้านการบริการเป็นทุนเดิมและรักในงานบริการ จึงจะสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สนใจศึกษาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันคือการกำหนดเป้าหมายขององค์กร กับความรักในงานที่ทำของพนักงาน ซึ่งจากกระแสความนิยมในการรักษา

สุขภาพของคนไทยและชาวต่างชาติ จึงทำให้ธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนมีการแข่งขันกันในด้านต่าง ๆ สูง โดยเฉพาะด้านการบริการ พนักงานที่จะให้บริการได้ดีจึงต้องมีความรักในงานที่ทำ และการจะทำให้พนักงานมีความรักในงานที่ทำได้นั้นองค์การต้องมีส่วนในการสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาให้เกิดพฤติกรรมนี้ด้วยเช่นกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการกำหนดเป้าหมายขององค์การเกี่ยวข้องกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน ซึ่งการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ก็นำผลการวิจัยไปใช้เพื่อบริหารทรัพยากรบุคคล อันจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การในการนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนทาง และกำหนดเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานเกิดความรักในงานที่ทำ

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับของการกำหนดเป้าหมายขององค์การ และความรักในงานที่ทำของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนเฉพาะทางในเขตกรุงเทพมหานคร

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าหมายขององค์การ และความรักในงานที่ทำของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนเฉพาะทางในเขตกรุงเทพมหานคร

1.3 ขอบเขตงานวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของโรงพยาบาลจักษุรัตนินจำนวน 330 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 15 พฤศจิกายน 2560) และพนักงานของโรงพยาบาลตา หู คอ จมูก จำนวน 276 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 15 พฤศจิกายน 2560) รวมประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมดจำนวน 606 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของโรงพยาบาลจักษุรัตนิน และพนักงานของโรงพยาบาลตา หู คอ จมูก รวมจำนวน 241 คน โดยผู้วิจัยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Taro Yamane (1973, อ้างถึงในนงลักษณ์, 2555) ด้วยค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% ยอมให้มีความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 (ปิ่นกนก, 2559)

1.3.2 ขอบเขตด้านระยะเวลาผู้วิจัยใช้ระยะเวลาตลอดการวิจัย ระหว่างเดือนตุลาคม 2560 ถึงเดือนเมษายน 2561

1.4 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.4.1 ตัวแปรที่ 1 คือ การกำหนดเป้าหมายขององค์การประกอบด้วยองค์ประกอบ 7 ด้านคือ

- ก) ด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและกลยุทธ์
- ข) ด้านความมีประสิทธิภาพของเป้าหมาย
- ค) ด้านความเหมาะสมของเป้าหมาย
- ง) ด้านการนำเป้าหมายมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- จ) ด้านการมีรางวัลตอบแทน
- ฉ) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกจากองค์การที่ทำให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย
- ช) ด้านความกระฉับของเป้าหมาย

1.4.2 ตัวแปรที่ 2 คือ ความรักในงานที่ทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ

- ก) ด้านความรัก และความตั้งใจจะเป็นสมาชิกขององค์การ
- ข) ด้านความรับผิดชอบต่อองค์การโดยกระทำตนเป็นสมาชิกที่ดี
- ค) ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเพื่อสร้างผลงานที่ดีเลิศ
- ง) ด้านมีความอดสาเหเพื่อองค์การไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค
- จ) ด้านการกล่าวถึงองค์การในทางบวก

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 การกำหนดเป้าหมายขององค์การ หมายถึง สิ่งที่ต้องการทำให้ถึงจุดหมายปลายทางที่ต้องการ ซึ่งมาจากความต้องการ ความหวัง จินตนาการ ความใฝ่ฝันที่ผู้บริหารสร้างขึ้น มีความเฉพาะเจาะจง อยู่ในกรอบที่ไม่เพ้อฝัน และสามารถบรรลุได้ด้วยกระบวนการจัดการ โดยมีองค์ประกอบ 7 ด้านคือ

1. ด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและกลยุทธ์ หมายถึง พนักงานมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์การ โดยได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากหัวหน้างานในการนำเป้าหมายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ตลอดจนพนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและช่วยในการพัฒนาแผนการปฏิบัติงาน หรือวิธีการทำงาน

2. ด้านความมีประสิทธิภาพของเป้าหมาย หมายถึง องค์การมีแผนการปฏิบัติงานที่สามารถช่วยให้งานของพนักงานบรรลุผล รวมทั้งมีการฝึกอบรม และการให้ข้อมูลย้อนกลับที่สามารถช่วยให้พนักงานทำงานบรรลุเป้าหมายได้

3. ด้านความเหมาะสมของเป้าหมาย หมายถึง เป้าหมายที่พนักงานได้รับมอบหมายไปปฏิบัติมีความยุติธรรมเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของพนักงานและมีความชัดเจนในรายละเอียดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่สัมพันธ์กับเป้าหมาย

4. ด้านการนำเป้าหมายมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์การนำเป้าหมายที่พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดมาใช้เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

5. ด้านการมีรางวัลตอบแทน หมายถึง องค์การระบุผลงานที่จะนำมาซึ่งรางวัลตอบแทนสำหรับการสร้างความสำเร็จให้แก่เป้าหมายนั้น และรางวัลตอบแทนนั้น ต้องเป็นที่พึงปรารถนาของผู้ปฏิบัติงาน จนทำให้เกิดความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เช่น ได้รับการเพิ่มค่าจ้าง การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และความมั่นคงในอาชีพ

6. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกจากองค์การที่ทำให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย หมายถึง สิ่งที่ต้องการเอื้ออำนวยให้เกิดผลสำเร็จในเป้าหมาย เช่น ทีมงานในการตั้งเป้าหมาย แหล่งทรัพยากร และความพยายามของหัวหน้างานในการให้คำแนะนำช่วยเหลือ

7. ด้านความกระจ่างของเป้าหมาย หมายถึง เป้าหมายที่ต้องการมอบหมายให้แก่พนักงานมีความชัดเจน เจาะจง และทำให้พนักงานสามารถเรียงลำดับความสำคัญของเป้าหมายได้

1.5.2 ความรักในงานที่ทำ หมายถึง ความรู้สึกในเชิงบวก หรือสถานะที่เป็นสุขของพนักงาน โดยที่พนักงานเชื่อว่าไม่มีงานอะไรยากลำบากเกินไป ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน โดยแสดงออกเป็นความตั้งใจในการทำงานและพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ แสดงให้เห็นความปรารถนาอย่างยิ่งที่ต้องการจะทำงานให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด พร้อมทั้งปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์การ ยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และกล่าวถึงองค์การในทางบวก โดยมีองค์ประกอบ 5 ด้านคือ

1. ด้านความรัก และความตั้งใจจะเป็นสมาชิกขององค์การ หมายถึงพนักงานมีความปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับองค์การต่อไปอย่างยาวนานเท่าที่จะเป็นไปได้ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ด้านความรับผิดชอบต่อองค์การโดยกระทำตนเป็นสมาชิกที่ดี หมายถึงพนักงานมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายขององค์การ มีความกระตือรือร้น และปรารถนาจะทำเพื่อองค์การอย่างเต็มความสามารถ เกิดจากความสนใจของพนักงานเอง ไม่ได้เกี่ยวข้องกับระบบการให้รางวัล หรือประโยชน์ตอบแทนอย่างเป็นทางการขององค์การ รวมถึงการมีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจต่อการถูกรบกวน ความเครียดหรือความกดดันต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

3. ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเพื่อสร้างผลงานที่ดีเลิศ หมายถึงพนักงานทุ่มเทกำลังกายกำลังใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและได้รับมอบหมาย และมองว่างานเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของชีวิต รวมทั้งปรารถนาที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายสูงสุดขององค์การ และสร้างสรรค์ผลงานที่ดียิ่งๆ ขึ้นไป

4. ด้านมีความอดสาหะเพื่องค์การไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค หมายถึง พนักงานใช้เวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ด้วยความขยันหมั่นเพียร ทุ่มเท และรอบคอบ มีความพยายาม เข้มแข็ง อดทน ไม่ท้อถอยในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อบรรลุความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

5. ด้านการกล่าวถึงองค์การในทางบวก หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การอย่างเต็มที่ รู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยการให้ความสำคัญต่อความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายขององค์การ นำไปสู่การปรารถนาที่จะกล่าวถึงองค์การในทางบวกต่อบุคคลอื่น เช่น เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และลูกค้าขององค์การ

1.5.3 พนักงาน หมายถึง ผู้ที่มีสถานภาพเป็นพนักงานประจำที่ไม่ใช่บุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ และพนักงานประจำของโรงพยาบาลตา หู คอ จมูก

1.5.4 เพศ หมายถึง เพศชายหรือหญิงของพนักงาน

1.5.5 อายุ หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่พนักงานเกิดจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม โดยนับจำนวนเต็มปี แบ่งเป็น 5 กลุ่มคือ

ก) ต่ำกว่า 25 ปี

ข) 25 – 35 ปี

ค) 36 – 46 ปี

ง) 46 – 56 ปี

จ) สูงกว่า 56 ปี

1.5.6 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาในระดับสูงสุดที่พนักงานได้รับจากสถาบันการศึกษา แบ่งเป็น 3 ระดับคือ

ก) ต่ำกว่าปริญญาตรี

ข) ปริญญาตรี

ค) สูงกว่าปริญญาตรี

1.5.7 ตำแหน่งงาน หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานในองค์การ ณ วันที่ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ระดับคือ

ก) เจ้าหน้าที่

ข) เจ้าหน้าที่อาวุโส

ค) หัวหน้างาน

ง) ผู้จัดการ

1.5.8 ระยะเวลาในการทำงาน หมายถึง พนักงานปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนับตั้งแต่เริ่มเข้ามาทำงานจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ช่วงเวลา คือ

ก) น้อยกว่า 5 ปี

ข) 5 – 10 ปี

ค) มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทำให้ทราบถึงระดับการกำหนดเป้าหมายขององค์กร และความรักในงานที่ทำของพนักงานนำไปเป็นแนวทางในการส่งเสริม ปรับปรุง พัฒนา การบริหารจัดการระบบงาน และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.6.2 ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าหมายขององค์กรและความรักในงานที่ทำของพนักงานนำไปใช้ในการพิจารณาวางแผนปรับปรุงองค์กรต่อไป เช่น ถ้าผลวิจัยพบว่าการกำหนดเป้าหมายขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความรักในงานที่ทำของพนักงาน องค์กรควรวางแผนและกำหนดทิศทางในการดำเนินงาน รวมถึงกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในการกำหนดเป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับการรับรู้ และความต้องการของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเกิดความรักในงานที่ทำเพิ่มมากขึ้น และปรารถนาที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้
ดังนี้

2.1 ความรักในงานที่ทำ

2.1.1 ความเป็นมาของความรักในงานที่ทำ

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับความรักในงานที่ทำ

2.1.3 ความหมายของความรักในงานที่ทำ

2.1.4 องค์ประกอบของความรักในงานที่ทำ

2.2 การกำหนดเป้าหมายขององค์กร

2.2.1 ความเป็นมาของการกำหนดเป้าหมายขององค์กร

2.2.2 ความหมายของการกำหนดเป้าหมายขององค์กร

2.2.3 องค์ประกอบของการกำหนดเป้าหมายขององค์กร

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรักในงานที่ทำ

2.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายขององค์กร

2.4 ที่มาสมมุติฐานการวิจัย

2.5 สมมุติฐานการวิจัย

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 ความรักในงานที่ทำ (Work Passion)

2.1.1 ความเป็นมาของความรักในงานที่ทำ

จากการศึกษาตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ผู้เชี่ยวชาญและนักทฤษฎีได้แปลความหมายของคำศัพท์ “Passion” หมายถึง ความมุ่งมั่นทุ่มเท รักศัพท์เดิมคือคำว่า *patior* ซึ่งมาจากภาษาละติน หมายถึง ความรู้สึก (Feeling) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รวมถึงพฤติกรรม (Behavior) ที่ตอบสนองความต้องการที่มาจากภายใน (Honderich, 1995)

Passion เป็นคำเก่าที่มีการใช้มายาวนานในหลายบริบท โดยความหมายส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกหรืออารมณ์ ความปรารถนาที่แรงกล้า ที่มีต่อบุคคล สิ่งของ กิจกรรม และรวมถึงพฤติกรรมที่แสดงออกมาเพื่อตอบสนองความรู้สึกภายใน มีนัยทั้งทางบวกและทางลบหากแปลคำว่า “Passion” ให้เป็นภาษาไทยแล้ว ก็เรียกว่ายากนักที่หลายคนจะแปลความหมายได้ตรงกัน

ทั้งนี้เกิดจากการที่ภาษาไทยนั้นไม่มีคำที่มีความหมายและนัยตรงกับคำว่า “Passion” โดยตรง การแปลความหมายที่เกิดขึ้นนั้นเกิดจากการนำเอาคำและวลีต่างๆ มาอธิบายความหมาย ไม่ใช่การแปลความหมายโดยตรงแนวคิดที่รู้จักกันอย่างกว้างขวางของนักภาษาศาสตร์ที่เรียกว่า Linguistic Relativism เชื่อว่าภาษานั้นไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือในการสื่อสารความหมายของสิ่งต่างๆ เท่านั้นแต่ยังเป็นการวางโครงสร้างและกรอบความคิดต่างๆ ในสังคมอีกด้วย ถ้อยคำ วลีและประโยคต่างๆ ที่ใช้ในภาษานั้นผูกติดกับความคิด ความเชื่อ ทศนคติ รวมถึงภูมิปัญญาของสังคมและคนในสังคมนั้นๆ อย่างไม่สามารถแยกออกจากกันได้เด็ดขาด (Fauconnier) (2004 อ้างถึงในวาสิตา, 2556)

นักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของความมุ่งมั่นทุ่มเท หรือ “Passion” ว่าหมายถึง ความสนใจ ความรัก ความมุ่งมั่นทุ่มเทในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และการพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน (Jones and Robinson, 2009) รวมทั้งเป็นแหล่งพลังงานที่ไร้ขีดจำกัด เป็นจิตวิญญาณซึ่งทำให้บุคคลสามารถสร้างผลลัพธ์ที่พิเศษและแตกต่างสามารถรับรู้ได้จากคุณลักษณะบางประการ เช่น ความปรารถนาอันแรงกล้าอย่างยิ่ง ความรู้สึกของแรงบันดาลใจ ความรู้สึกในจุดศูนย์กลางห้อง ความรู้สึกตื่นเต้น ความรู้สึกว่ามีพลังอันไร้ขีดจำกัด ความเชื่อที่ไม่มีอะไรลำบากเกินไป (Kovess, 2547)

Jones และ Robinson (2009) และ Love และ Cugnon (2009) เสนอความหมายที่สอดคล้องกันว่า “Passion” คือ ความสนใจ ความรัก หรือความมุ่งมั่นทุ่มเทในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในขณะที่ แอเมล (2552) เห็นว่า “Passion” คือ พลังที่สามารถเป็นความตั้งใจของบุคคลให้เกิดเป็นผลสำเร็จ เนื่องจากบุคคลที่มีความรัก ความมุ่งมั่น จะพยายามหาแนวทางที่จะฝ่าฟันอุปสรรคและปฏิเสธการยอมแพ้ ซึ่ง Lucas (1999) เสนอในทิศทางเดียวกันว่า ผู้ที่มีความรัก และความมุ่งมั่น จะแสดงออกถึงความกระตือรือร้น ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และมีความมุ่งมั่นที่จะมุ่งสู่ความสำเร็จ ซึ่งคุณลักษณะต่าง ๆ เหล่านี้คือ ผลของแรงบันดาลใจที่แข็งแกร่งหรือความตั้งใจที่แท้จริง

นอกจากนี้ในทางพระพุทธศาสนา ความมุ่งมั่นทุ่มเท (Passion) น่าจะมีความหมายใกล้เคียงกับอภิธิบาท 4 ที่บ่งชี้ “ความอยากและการกระทำเพื่อตอบสนองความอยากนั้น” ซึ่งท่านพระพรหมคุณาภรณ์ (2546) หรือท่านปอ.ปยุตโต กล่าวว่า ศาสนาพุทธแบ่งแยก “ความอยาก” ออกเป็นสองประการ ประการแรกเป็นความอยากเพื่อที่จะสนองกิเลส ตัณหา ความอยากแบบนี้ทางพุทธสอนให้ลด ละ เลิก แต่ความอยากอีกประการหนึ่ง ที่เป็นความอยากใฝ่ดี ควรเสริมสร้างให้มีเรียกว่า “ฉันทะ” (Aspiration) ซึ่งเป็นคุณธรรมข้อหนึ่งในหลักอภิธิบาท 4 และเมื่อพิจารณาคุณธรรมประการอื่น ๆ ในหลักอภิธิบาท 4 ก็พบว่า เกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่นทุ่มเททั้งสิ้น โดยหลักอภิธิบาท 4 ประกอบด้วย คุณธรรม 4 ประการคือ (1) ฉันทะ (Aspiration) หมายถึง ความพอใจ หรือความมีใจรัก ใฝ่ใจมุ่งมั่น จะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไปเป็นสิ่งที่ทุกคนควรมี เป็นความรักในงาน (2) วิริยะ (Exertion) คือความเพียร ความขยันหมั่นประกอบสิ่งต่าง ๆ ด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน ไม่ท้อถอยเพื่อบรรลุความสำเร็จที่ตั้งความปรารถนาไว้อย่างยิ่ง ๆ ขึ้นไป (3) จิตตะ

(Thoughtfulness) คือ ความคิด การตั้งใจรับรู้ในสิ่งที่ทำหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยความคิด ด้วยใจจดจ่อ อยู่เนื่องนิจ และ (4) วิมังสา (Investigation) คือ การไตร่ตรองหมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจ ตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัตถุประสงค์ คัดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง (มนเสกฐ, 2555) คุณธรรมทั้ง 4 ของหลักอิทธิบาท 4 จะเห็นได้ว่านอกจาก ฉันทะ (Aspiration) ที่มีความหมายเป็นความมุ่งมั่นชัดเจนแล้ว คำว่าวิริยะ (Exertion) จิตตะ (Thoughtfulness) และวิมังสา (Investigation) ต่างก็เกี่ยวข้องโดยตรงกับความมุ่งมั่นทุ่มเท (Passion) ทั้งสิ้น โดยวิริยะ เป็นความ เข้มแข็ง อดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค จิตตะเป็นการจดจ่อต่อการกระทำ และวิมังสา เป็นการคิดหา หนทางสู่ความสำเร็จ ซึ่งแนวคิดของ Kovess (2547) พิจารณาความมุ่งมั่นทุ่มเท (Passion) สอดคล้องกับหลักอิทธิบาท 4 ว่าเป็นความรู้สึกว่ามีพลังอันไร้ขีดจำกัดและเชื่อว่าไม่มีอะไรลำบาก เกินไป เป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการฝ่าฟันวิกฤติและอุปสรรคซึ่งย่อมต้องเกิดในระหว่างการทำงาน ไปสู่ความสำเร็จที่มุ่งหมายในที่สุด (มนเสกฐ, 2555)

การศึกษาเรื่องความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน (Employee Passion) นั้น ในเริ่มแรกมีการ พัฒนามาจากการศึกษาแนวคิดเรื่องของความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Loyalty) ซึ่ง ต่อมาได้พัฒนาเป็นแนวคิดในเรื่องของความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร (Organizational Engagement) และในปัจจุบันได้พัฒนาเป็นแนวคิดในเรื่องของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน (Employee Passion) ซึ่ง Zigarmi, Houson and Diehl (2011 อ้างถึงในมนเสกฐ, 2555) ได้ ทำการศึกษาร่วมกับบริษัท The Ken Blanchard Companies โดยทำการวิจัยและสร้างต้นแบบของ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน (Work Passion) ตามคำจำกัดความว่าเป็นความไม่ย่อท้อ เป็นความรู้สึกใน เชิงบวกหรือสถานะที่เป็นสุขของบุคคล อันเกิดจากการประเมินสถานการณ์ขององค์กรและการ ทำงาน ทั้งทางด้านอารมณ์ (Affection) และด้านกระบวนการคิด (Cognition) ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนำไปสู่ความตั้งใจในการทำงานและพฤติกรรม (Behavior) ที่สร้างสรรค์ 5 ประการคือ (1) ความ ตั้งใจในการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร (Intent to Stay) (2) ความตั้งใจในการกล่าวรับรององค์กร ในทางบวก (Intent to Endorse) (3) ความตั้งใจในการเอาชนะอุปสรรค (Intent to Exert Discretionary Effort) (4) ความตั้งใจในการกระทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Intent to Use Organizational Citizenship Behaviors) และ (5) ความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเลิศ (Intent to Perform)

ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงขอใช้คำว่า “ความรักในงานที่ทำ” (Work Passion) ซึ่งได้ นิยามความหมายมาจากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านที่ได้กล่าวข้างต้น โดยพิจารณาแนวทางการ ให้คำจำกัดความของ Zigarmi และคณะ (2009) เป็นหลักเนื่องจากเป็นการอธิบายถึง ความรักในงาน ที่ทำ ในบริบทของการทำงานในองค์กรที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการศึกษาของผู้วิจัย

2.1.2 ความหมายของความรักในงานที่ทำ

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ความหมายของ “ความรักในงานที่ทำ” ดังนี้

Peters and Austin (1985 อ้างถึงในดวงใจ, 2555) ให้ความหมายไว้ว่า “ความปรารถนาอย่างแรงกล้าของมนุษย์จะปรากฏขึ้นเพื่อสร้างความแตกต่างที่ส่งผลในทางธุรกิจ เนื่องจากศักยภาพของบุคคลเป็นดัชนีชี้วัดถึงคุณค่าของบุคคล และสิ่งที่บุคคลนั้นทำอยู่ว่ามีความสำคัญเพียงใด”

Kovess (2547 อ้างถึงในมนเสกฐ, 2555) ให้ความหมายไว้ว่า “เป็นความรู้สึกว่ามีพลังไร้ขีดจำกัดและเชื่อว่าไม่มีอะไรลำบากเกินไป เป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการฝ่าฟันวิกฤติและอุปสรรคซึ่งย่อมต้องเกิดในระหว่างการทำงาน ไปสู่ความสำเร็จที่มุ่งหมายในที่สุด”

Zigarmi, Nimon, Houson, Witt, and Diehl (2009) ให้ความหมายไว้ว่า “เป็นความไม่ย่อท้อเป็นความรู้สึกในเชิงบวก หรือสถานะที่เป็นสุขของบุคคล อันเกิดจากการประเมินสถานการณ์ขององค์การและการทำงาน ทั้งทางด้านอารมณ์ (Affection) และด้านกระบวนการคิด (Cognition) ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนำไปสู่ความตั้งใจในการทำงานและพฤติกรรม (Behavior) ที่สร้างสรรค์ ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดความพยายามเพิ่มผลผลิต การเห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่น ความปรารถนาจะเป็นสมาชิกองค์การ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน”

Jones & Robinson (2009 อ้างถึงในโชติรส, 2554) ให้ความหมายไว้ว่า “เป็นอารมณ์แรงกล้าที่เกิดขึ้นภายใน เมื่อบุคคลได้ทำงานที่มีคุณค่า ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกดี คล้ายกับการประสบความสำเร็จในงาน”

The Ken Blanchard Companies (2009 อ้างถึงในมนเสกฐ, 2555) ให้ความหมายไว้ว่า “ความไม่ย่อท้อ เป็นความรู้สึกในเชิงบวกหรือสถานะที่เป็นสุขของบุคคล อันเกิดจากการประเมินสถานการณ์ขององค์การและการทำงาน ทั้งทางด้านอารมณ์ (Affect) และด้านกระบวนการคิด (Cognition) ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนำไปสู่ความตั้งใจในการทำงานและพฤติกรรมที่สร้างสรรค์”

The Ken Blanchard Companies (2009 อ้างถึงในมนเสกฐ, 2555) ให้ความหมายไว้ว่า “สภาวะอารมณ์ทางบวกที่เป็นผลมาจากการที่พนักงานรับรู้ถึงความสมดุลหรือภาพรวมของงานว่ามีความสำคัญ มีอิสระ มีความร่วมมือ มีความก้าวหน้า มีความยุติธรรม มีการยอมรับ มีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ความรู้สึกผูกมัดกับองค์การระยะยาว ระดับการลาออกที่ต่ำ รวมไปถึงความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ”

โชติรส (2554) ได้สรุปไว้ว่า “เป็นขีดสมรรถนะหรือคุณลักษณะเชิงบวกของพนักงาน อันเกิดจากการประเมินสถานการณ์ขององค์การ และการทำงาน ทั้งทางด้านอารมณ์ (Affect) และด้านกระบวนการคิด (Cognition) ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนำไปสู่ความตั้งใจในการทำงานและพฤติกรรม (Behavior) ที่สร้างสรรค์”

มนเสกฐ (2555) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ความรู้สึกในเชิงบวก หรือสถานะที่เป็นสุขของพนักงาน โดยแสดงออกเป็นความตั้งใจในการทำงานและพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ แสดงให้เห็นความปรารถนาอย่างยิ่งที่ต้องการจะทำงาน พยายามทำงานให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายและเชื่อว่าตนสามารถทำได้ พร้อมทั้งมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน และยังส่งผลให้การแสดงออกทางการกระทำอื่นๆ เป็นการสนับสนุนต่อกิจกรรมขององค์กร”

จากการศึกษาตำราและเอกสารทางวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องรวมทั้งการแปลความหมายของคำศัพท์ “Work Passion” ที่ผู้เชี่ยวชาญและนักวิจัยได้ให้ความหมายไว้หลายความหมายนั้นผู้วิจัยขอสรุปและให้ความหมายคำว่า ความรักในงานที่ทำ หมายถึง “ความรู้สึกในเชิงบวก หรือสถานะที่เป็นสุขของพนักงาน โดยที่พนักงานเชื่อว่าไม่มีงานอะไรยากลำบากเกินไป ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน โดยแสดงออกเป็นความตั้งใจในการทำงานและพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ แสดงให้เห็นความปรารถนาอย่างยิ่งที่ต้องการจะทำงานให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด พร้อมทั้งปรารถนาจะเป็นสมาชิกองค์กร ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และกล่าวถึงองค์กรในทางบวก”

2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับความรักในงานที่ทำ

แนวคิดเรื่องความรักในงานที่ทำได้รับการพัฒนามาต่อเนื่อง โดยเริ่มจากการศึกษาในบริบทที่ไม่ใช่การทำงาน เช่น ความรัก กีฬา จนเริ่มมีการศึกษาในบริบทของการทำงานในองค์กร ซึ่งมีทั้งแนวคิดในเชิงจิตวิทยาและพฤติกรรมที่ทำให้เกิดการดำเนินงานที่มีความสร้างสรรค์ โดยใช้หลักการที่ว่า บุคคลรักที่จะทำสิ่งใด ก็ย่อมทำสิ่งนั้นได้ดี จนพัฒนามาเป็นแนวคิดเกี่ยวกับความรักในงานที่ทำ (ณภัทริรา, 2558)

แนวคิดของ Vallerand et al.(2003 อ้างถึงในณภัทริรา, 2558) ถูกเรียกว่า The Dualistic Model of Passion โดยมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self Determination Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ใช้ในการสร้างแรงจูงใจด้วยการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคล 3 ด้าน ได้แก่ ความต้องการอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง (Need for Autonomy) ความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น (Need for Relatedness) ความต้องการเป็นคนที่มีทักษะและความสามารถ (Need for Competence) เมื่อความต้องการเหล่านี้ถูกเติมเต็ม บุคคลจะเกิดปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม และส่วนร่วมกับกิจกรรมต่าง ๆ จนเกิดเป็นประสบการณ์ที่สามารถช่วยให้บุคคลนั้นเกิดการพัฒนาและการเติบโต จากทฤษฎีการกำหนดตนเองนี้ Vallerand et al. จึงกำหนดนิยามของความรักในงานที่ทำว่าเป็นความชอบอย่างแรงกล้าที่บุคคลมีต่อกิจกรรมที่ตนเองชื่นชอบ (หรือรัก) เป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญ พร้อมทั้งจะอุทิศ ทุ่มเททั้งเวลาและพลังงานในการเข้าไปมีส่วนร่วมกับกิจกรรมนั้น ๆ จากการวิจัยของ Vallerand et al. ที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่าคนจะมีความรักในงานที่ทำต่อกิจกรรมที่มีคุณค่า ซึ่งต้องใช้ทั้งเวลา พลังงาน รวมถึงความชื่นชอบต่อกิจกรรม

เหล่านั้นด้วย ซึ่งทุกอย่างเกี่ยวข้องกับความรู้สึก การมีส่วนร่วมกับกิจกรรมที่แต่ละบุคคลทุ่มเทให้ โดยได้เสนอรูปแบบของความรักในงานที่ทำในบริบทการทำงานไว้ 2 รูปแบบ ได้แก่ Harmonious Passion และ Obsessive Passion

1. Harmonious Passion เป็นผลมาจากกระบวนการทางความคิดที่อิสระของแต่ละบุคคล ทำให้เกิดความรู้สึกสมัครใจ เต็มใจหรือสามารถใช้ความรู้ได้อย่างอิสระในการทำงาน ความหมายว่า บุคคลที่รู้สึกอิสระ มีความสมัครใจหรือเต็มใจในการทำงาน จะมองว่างานดังกล่าวเป็นงานที่มีความสำคัญ ลักษณะของตัวงานมีความน่าสนใจและมีความท้าทาย คนที่มี Harmonious Passion จะสามารถสร้างแรงจูงใจที่ทำให้คนมีส่วนร่วมในการทำงานด้วยความเต็มใจและตั้งใจ มีอิสระในการเลือกที่จะทำงาน ไม่ใช่ทำงานเพราะแรงกดดันหรือผลลัพธ์ที่แฝงมากับงาน (เช่น ความรู้สึกของการได้รับการยอมรับจากสังคม) และงานที่ทำนั้นจะไม่ขัดแย้งหรือเบียดเบียนเวลาส่วนอื่น ๆ ในชีวิตประจำวัน เพราะสามารถควบคุมเวลาการทำงานของตนเองได้

2. Obsessive Passion เป็นรูปแบบที่จะตรงกันข้ามกับ Harmonious Passion กระบวนการทางความคิดไม่มีอิสระ ถูกควบคุมจากแรงกดดันที่เกี่ยวข้องกับงาน ทั้งแรงกดดันจากตนเอง และแรงกดดันจากคนรอบข้างรวมถึงภาระผูกพันบางอย่างที่แฝงมากับงาน (เช่น ต้องการการยอมรับจากสังคม) หมายความว่าบุคคลจะเห็นงานเป็นสิ่งสำคัญก็ต่อเมื่อมีแรงกดดันบางอย่างหรือผลกระทบที่เกี่ยวกับงาน ตัวอย่างเช่น แรงกดดันที่มาจากความรู้สึกที่อยู่เหนือกว่าคนอื่น (เช่น เป็นหัวหน้าหรือมีความเชี่ยวชาญพิเศษกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น) หรือการได้รับการยอมรับจากสังคมที่มาจากงาน ถึงแม้ว่างานนั้นจะเป็นงานที่บุคคลชื่นชอบอย่างมาก แต่แรงกดดันดังกล่าวจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าถูกบังคับให้ทำเพื่อที่จะรักษาศักดิ์ศรีและคุณค่าในตนเองไว้ คนที่มี Obsessive Passion จะมองว่างานเป็นสิ่งสำคัญของชีวิต จะทุ่มเททำงานจนไม่สามารถแบ่งเวลาให้กับเรื่องอื่น ๆ ของชีวิตได้

ความรักในงานที่ทำทั้ง 2 รูปแบบ ต่างก็มีความโดดเด่นในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลงานที่เกิดขึ้น เนื่องมาจากความแตกต่างในแง่ของการทำงานที่เกิดจากความเต็มใจกับการทำงานที่เกิดจากแรงกดดันรอบข้าง จึงมีความเป็นไปได้ว่า หนึ่งในรูปแบบของความรักในงานที่ดังกล่าวจะนำไปสู่ผลลัพธ์ในเชิงบวกได้ (Ho et al., 2011) ซึ่งงานวิจัยของ Vallerand et al. (2003) ที่ทดสอบปัจจัยเชิงโครงสร้างของความรักในงานที่ทำทั้ง 2 รูปแบบ พบว่า ทั้ง Harmonious Passion และ Obsessive Passion มีลักษณะเด่นที่เหมือนกันคือความชอบที่มีต่องาน มองว่างานนั้นมีความสำคัญต่อตนเอง แต่ต่างกันตรงที่ผลลัพธ์ในเชิงจิตวิทยา โดยเฉพาะ Harmonious Passion จะเกิดผลในเชิงบวกทั้งด้านอารมณ์และความคิดในระหว่างและหลังจากการทำงาน ในขณะที่ Obsessive Passion ทำให้เกิดความรู้สึกและความคิดในเชิงลบต่อการทำงาน มีความสัมพันธ์กับผลกระทบเชิงลบหลายอย่าง เช่น ความวิตกกังวล ความรู้สึกอึดอัด ความรู้สึกผิด และขาดความตั้งใจ

แนวคิดความรักในงานที่ทำของ Vallerand et al.(2003) พัฒนามาจากการประมวลงานวิจัยในเชิงจิตวิทยาสังคม จนได้เป็นแนวคิดที่มีความชัดเจนทั้งในเรื่องของคำนิยามและรูปแบบลักษณะของความรักในงานที่ทำในบริบทของการทำงาน นอกจากนี้ยังได้สร้างแบบวัดที่เรียกว่า The Passion Scale ซึ่งต่อมามีนักวิชาการหลายคนนำแนวคิดและแบบวัดดังกล่าวไปใช้ในการศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่อง อาทิงานวิจัยของ Ho et al.(2011) ที่นำแนวคิดของ Vallerand et al. มาเป็นแนวทางในการศึกษาความรักในงานที่ทำในบริบทขององค์กรและนำเสนอแนวความคิดที่เป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น รวมทั้งศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างความรักในงานที่ทำทั้ง 2 รูปแบบกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร เป็นต้น สรุปได้ว่าแนวคิดของ Vallerand et al. เป็นการมองรูปแบบของความรักในงานที่ทำทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งจะส่งผลต่ออารมณ์ ความคิด และพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

แนวคิดของ Zigarmi et al.(2011) ได้พัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน (Employee Work Passion) มาจากแนวคิดเรื่องความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) สังเกตได้จากพฤติกรรม 5 ประการที่เสนอมานั้นมีความใกล้เคียงกับลักษณะของพนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กร และในงานวิชาการของประเทศไทยก็นำแนวคิดของ Zigarmi et al. มาเป็นแนวทางในการศึกษาความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในบริบทของประเทศไทย ซึ่งในบทความเรื่อง “ความสำคัญ และแนวคิดการเสริมสร้างความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรในยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์” (โชติรส ดำรงสานติและวาสิตา บุญสาธร์, 2557) ก็เห็นด้วยกับแนวคิดของ Zigarmi et al. ที่ให้นิยามความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรว่าเป็นความรู้สึกในเชิงบวก หรือสถานะที่เป็นสุขของบุคคล อันเกิดจากการประเมินสถานการณ์ขององค์กรและการทำงาน ทั้งทางด้านอารมณ์ (Affect) และด้านกระบวนการคิด (Cognition) ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนำไปสู่ความตั้งใจและพฤติกรรมในการทำงาน

Zigarmi et al. (2011 อ้างถึงใน ณ ภัทธีรา, 2558) เริ่มศึกษาแนวคิดนี้ในปี 2006 ทำการศึกษาและพัฒนาแนวคิดของความรักในงานที่ทำอย่างต่อเนื่องจนได้แนวคิดที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยสามารถนำเสนอคำนิยาม ตัวแบบ (Model) ปัจจัยที่ทำให้เกิดความรักในงานที่ทำ รวมถึงพฤติกรรมของคนที่มีความรักในงานที่ทำได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งเป็นแนวคิดที่มอง ความรักในงานที่ทำในเชิงบวก ต่างจาก Vallerand et al. (2003) ที่มองความรักในงานที่ทำทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ และได้ให้นิยามของความรักในงานที่ทำว่าเป็นความไม่ย่อท้อ ความรู้สึกในเชิงบวก หรือสถานะที่เป็นสุขของบุคคล อันเกิดจากการประเมินสถานการณ์ขององค์กรและการทำงาน ทั้งทางด้านอารมณ์และด้านกระบวนการคิดที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนำไปสู่ความตั้งใจในการทำงานและพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดความพยายามเพิ่มผลผลิต การเห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่น ความปรารถนาจะเป็นสมาชิกองค์กร ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพ

สูงสุดในการทำงานโดยมีปัจจัยที่ทำให้เกิดความรักในงานที่ทำ 12 ปัจจัย แบ่งเป็นปัจจัยทางด้านองค์การ (Organizational Factors) ปัจจัยด้านงาน (Job Factors) และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ (Moderating Factors) ดังนี้

1. ปัจจัยด้านองค์การ (Organizational Factors)

(1) ความร่วมมือ (Collaboration) คือการที่พนักงานรับรู้ว่าการร่วมมือเป็นเรื่องที่สำคัญมากกว่าการแข่งขันภายในทีมหรือในหน่วยงานภายในองค์การ

(2) ความเท่าเทียมในการทำงาน (Distributive Justice) พนักงานสามารถเข้าถึงทรัพยากร ค่าตอบแทน ภาระงานที่เหมาะสม มีความเท่าเทียมกัน

(3) ความเท่าเทียมด้านนโยบายและขั้นตอนทำงาน (Procedural Justice) พนักงานรับรู้ในฐานะที่เท่าเทียมกัน การใช้กฎ ระเบียบควรเป็นธรรมสำหรับพนักงานทุกคน

(4) ความก้าวหน้าในงาน (Growth) คือการทำให้พนักงานรับรู้ว่าการพร้อมสนับสนุนโอกาสในการทำงานและการเติบโตในสายอาชีพ

(5) ผลงานที่คาดหวัง (Performance Expectation) พนักงานต้องรับรู้ว่าการที่ได้จากการทำงานของพวกเขามีความสำคัญต่อองค์การทั้งภายในและภายนอกและมีคุณค่าที่ยั่งยืนสำหรับตนเองและผู้อื่น

2. ปัจจัยด้านงาน (Job Factors)

(1) มอบหมายงานที่มีคุณค่า (Meaningful Work) คือการที่พนักงานรับรู้ว่าการทำงานของพวกเขามีความสำคัญต่อองค์การทั้งภายในและภายนอก และมีคุณค่าที่ยั่งยืนสำหรับตนเองและผู้อื่น

(2) ความอิสระในการตัดสินใจ (Autonomy) คือการที่พนักงานรู้สึกมีอำนาจในการตัดสินใจเรื่องการทำงานและภาระหน้าที่ของตนเองสามารถควบคุมการทำงานและใช้ความสามารถของพวกเขาเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายได้

(3) ผลสะท้อนกลับในการทำงาน (Feedback) ทำให้พนักงานรับรู้ข้อมูลหรือสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับพวกเขา โดยเฉพาะข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

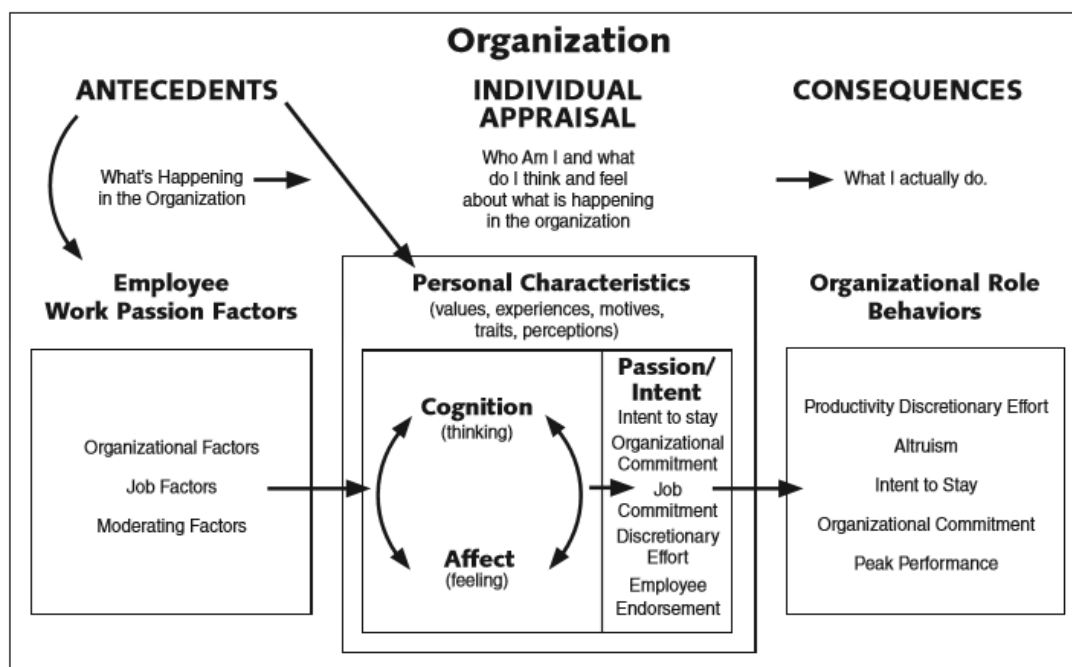
(4) ความเหมาะสมของภาระงาน (Workload Balance) พนักงานรับรู้ว่ามีภาระงานในสัดส่วนที่เหมาะสมกับช่วงเวลาที่สามารถทำได้สำเร็จ

(5) งานที่หลากหลาย (Task Variety) เป็นการที่พนักงานรับรู้ว่าการที่ต้องทำให้สำเร็จนั้นมีความแตกต่าง และหลากหลายมากพอที่จะสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานได้

3. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ (Moderating Factors)

(1) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Connectedness to Leader) เป็นการที่พนักงานรับรู้ว่าการตนเองมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างานของตนเอง

(2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Connectedness to Colleagues) เป็นการที่พนักงานรับรู้ว่าตนเองมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานของตนเอง



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดความรักในงานที่ทำ (Work Passion)

แหล่งที่มา : Zigarmi et al., 2011 (อ้างถึงใน ฌภัทธีรา,2558)

จากภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดความรักในงานที่ทำ (Work Passion) จะเห็นว่า เมื่อพนักงานเกิดการประเมินสถานการณ์ขององค์กรและการทำงาน ทั้งทางด้านอารมณ์และด้านกระบวนการคิดแล้ว ก็จะนำไปสู่ความตั้งใจและพฤติกรรมในการทำงาน (Behavior) 5 ประการได้แก่ 1) ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร (Intent to Stay) คือความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรอย่างยาวนานเท่าที่จะเป็นไปได้ 2) การยอมรับเป้าหมายขององค์กร (Organizational Commitment) คือการที่พนักงานมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายขององค์กร มีความกระตือรือร้นและปรารถนาจะทำเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถ 3) ความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย (Job Commitment) คือ การที่พนักงานมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายของหน่วยงานหรือบุคคล รวมทั้งมีความกระตือรือร้น และปรารถนาที่จะทำงาน 4) ความทุ่มเทเพื่อองค์กร (Discretionary Effort) คือการใช้เวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ คุ่มค่าและรอบคอบ 5) กล่าวถึงองค์กรในทางบวก (Employee Endorsement) มีความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และการกล่าวถึงองค์กรในทางบวกแก่ผู้อื่น (ฌภัทธีรา,2558)

ดังนั้นในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะทำการศึกษาเกี่ยวกับความรักในงานที่ทำในบริบทของการทำงานในองค์กร ที่มีความสัมพันธ์หรือได้รับผลมาจากการกำหนดเป้าหมายขององค์กร เนื่องจากผู้วิจัยมีความเห็นว่าหากองค์กรมีการกำหนดเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จะส่งผลทำให้พนักงานเกิดความรักในงานที่ทำ และหากพนักงานรักในงานที่ทำ จะทำให้เกิดพลัง ความมุ่งมั่น เกิดสมาธิในสิ่งที่กำลังทำเพื่อตัวงาน และย่อมจะทำงานนั้นออกมาได้ดี พฤติกรรมเหล่านี้ย่อมเกิดจากทัศนคติในเชิงบวกที่องค์กรสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นได้ และเมื่อเกิดขึ้นแล้วย่อมมีประโยชน์ต่อบุคลากรในการปฏิบัติงานกับองค์กร เพื่อนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

2.1.4 องค์ประกอบของความรักในงานที่ทำ

Zigarmi, Blanchard, Essary and Houson (2007 อ้างถึงในดวงใจ, 2555) ได้อธิบายองค์ประกอบของ Employee passion ซึ่งประกอบด้วย

1. ความประสงค์ที่จะอยู่กับองค์กร (Intent to stay) คือ ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรอย่างยาวนานเท่าที่จะเป็นไปได้
2. ความรับผิดชอบต่อองค์กร (Organizational Commitment) คือ การที่บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายขององค์กร มีความกระตือรือร้น และปรารถนาจะทำเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถ
3. ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย (Job Commitment) คือ การที่บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายของหน่วยงานหรือบุคคล รวมทั้งมีความกระตือรือร้น และปรารถนาที่จะทำงาน
4. มีความอุสาหะเพื่อองค์กร (Discretionary Effort) คือ การใช้เวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ คุ่มค่า และรอบคอบ
5. กล่าวถึงองค์กรในทางบวก (Employee Endorsement) คือ มีความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และการกล่าวถึงองค์กรในทางบวกแก่ผู้อื่น

มนเสถียร (2555) มีความเห็นว่าคุณลักษณะของความรักในงานที่ทำมีความสอดคล้องกับหลักธรรมทางพุทธศาสนาจึงน่าจะเป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของพนักงานชาวไทยโดยมีลักษณะ 5 ประการดังนี้

1. ความตั้งใจในการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร (Intent to Stay) คือ ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้
2. ความตั้งใจในการรับรององค์กรในทางบวก (Intent to Endorse) คือ ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรอย่างเต็มที่ อันนำไปสู่การปรารถนาที่จะกล่าวรับรององค์กรในทางบวกกับบุคคลอื่น เช่น เพื่อนร่วมงาน ลูกค้าขององค์กร เป็นต้น
3. ความตั้งใจในการพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Intent to Exert Discretionary

Effort) คือ การเพียรพยายาม เข้มแข็ง อดทน ไม่ท้อถอยในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อบรรลุความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

4. ความตั้งใจในการกระทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Intent to Use Organizational Citizenship Behaviors) คือ การปฏิบัติหรือการกระทำที่ไม่ได้อยู่ในหน้าที่ปกติทั่วไป ของบุคคล หรืออยู่ในบรรยายลักษณะงานที่บุคคลต้องทำ แต่เกิดจากความสมัครใจของพนักงานเอง ไม่ได้เกี่ยวข้องกับระบบการให้รางวัล หรือประโยชน์ตอบแทนอย่างเป็นทางการขององค์การ รวมถึงการมีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ ต่อการถูกรบกวน ความเครียดหรือความกดดันต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ นอกจากนี้ เพื่อให้องค์การคงอยู่และเกิดประสิทธิภาพ บุคคลจะต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่ ยอมรับ ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบและช่วยสนับสนุนให้องค์การประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

5. ความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเลิศ (Intent to Perform) คือ ความทุ่มเท อุทิศกำลังกายและกำลังใจ อย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งปรารถนาที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายสูงสุดขององค์การ และมองว่างานเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของชีวิต

โชติรสและวาสิตา (2556) ได้สรุปไว้ว่าประกอบด้วยคุณลักษณะ 5 ประการ คือ

1. ความรัก และปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์การ (Intent to Stay) หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ
2. การทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ (Striving for Excellence) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ซึ่งบุคคลจะอุทิศกำลังกาย และกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายสูงสุดขององค์กรและสร้างสรรค์ผลงานที่ดียิ่งๆ ขึ้นไป
3. การระลึกถึงองค์กรในทางบวก (Organizational Endorsement) หมายถึง เจตคติทางบวกที่บุคคลมีต่อองค์กร โดยการให้ความสำคัญต่อความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและมีความนิยมขององค์กร มีความกลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ต้องการยึดเป็นหลักปฏิบัติในชีวิตประจำวัน และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรอย่างเต็มที่ รวมทั้งกล่าวถึงองค์กรในแง่บวก ต่อบุคคลอื่น อาทิ เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และลูกค้าขององค์กร
4. ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Exertion and Never Giving Up) หมายถึง ความเพียร ความขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ท้อถอย การใช้เวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ ทุ่มเท และรอบคอบ
5. การมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Eagerness to Learn) หมายถึง ไตร่ตรอง หมั่นใช้ปัญญา

พิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัตถุประสงค์วิธีแก้ไขปรับปรุง

จากการศึกษาตำราและเอกสารทางวิชาการต่างๆที่เกี่ยวข้องกับ “Work Passion” ที่ผู้เชี่ยวชาญและนักวิจัยได้อธิบายองค์ประกอบไว้นั้น ผู้วิจัยขอสรุปองค์ประกอบของความรักในงานที่ทำ ประกอบด้วยคุณลักษณะ 5 ด้านคือ

1. ความรัก และความตั้งใจจะเป็นสมาชิกขององค์การ (Intent to Stay) คือ พนักงานมีความปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับองค์การต่อไปอย่างยาวนานเท่าที่จะเป็นไปได้ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ความรับผิดชอบต่อองค์การโดยกระทำตนเป็นสมาชิกที่ดี (Organizational Commitment by Citizenship Behaviors) คือ พนักงานมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายขององค์การ มีความกระตือรือร้น และปรารถนาจะทำเพื่อองค์การอย่างเต็มความสามารถ เกิดจากความสมัครใจของพนักงานเอง ไม่ได้เกี่ยวข้องกับระบบการให้รางวัล หรือประโยชน์ตอบแทนอย่างเป็นทางการขององค์การ รวมถึงการมีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ ต่อการถูกรบกวน ความเครียดหรือความกดดันต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

3. ความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อสร้างผลงานที่ดีเลิศ (Job Commitment to Perform) หมายถึง พนักงานทุ่มเทกำลังกายกำลังใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและได้รับมอบหมาย และมองว่างานเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของชีวิต รวมทั้งปรารถนาที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายสูงสุดขององค์การ และสร้างสรรค์ผลงานที่ดียิ่งๆ ขึ้นไป

4. มีความอุตสาหะเพื่อองค์การไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Exert Discretionary Effort) หมายถึง พนักงานใช้เวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ด้วยความขยันหมั่นเพียร ทุ่มเท และรอบคอบ มีความพยายาม เข้มแข็ง อดทน ไม่ท้อถอยในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อบรรลุความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

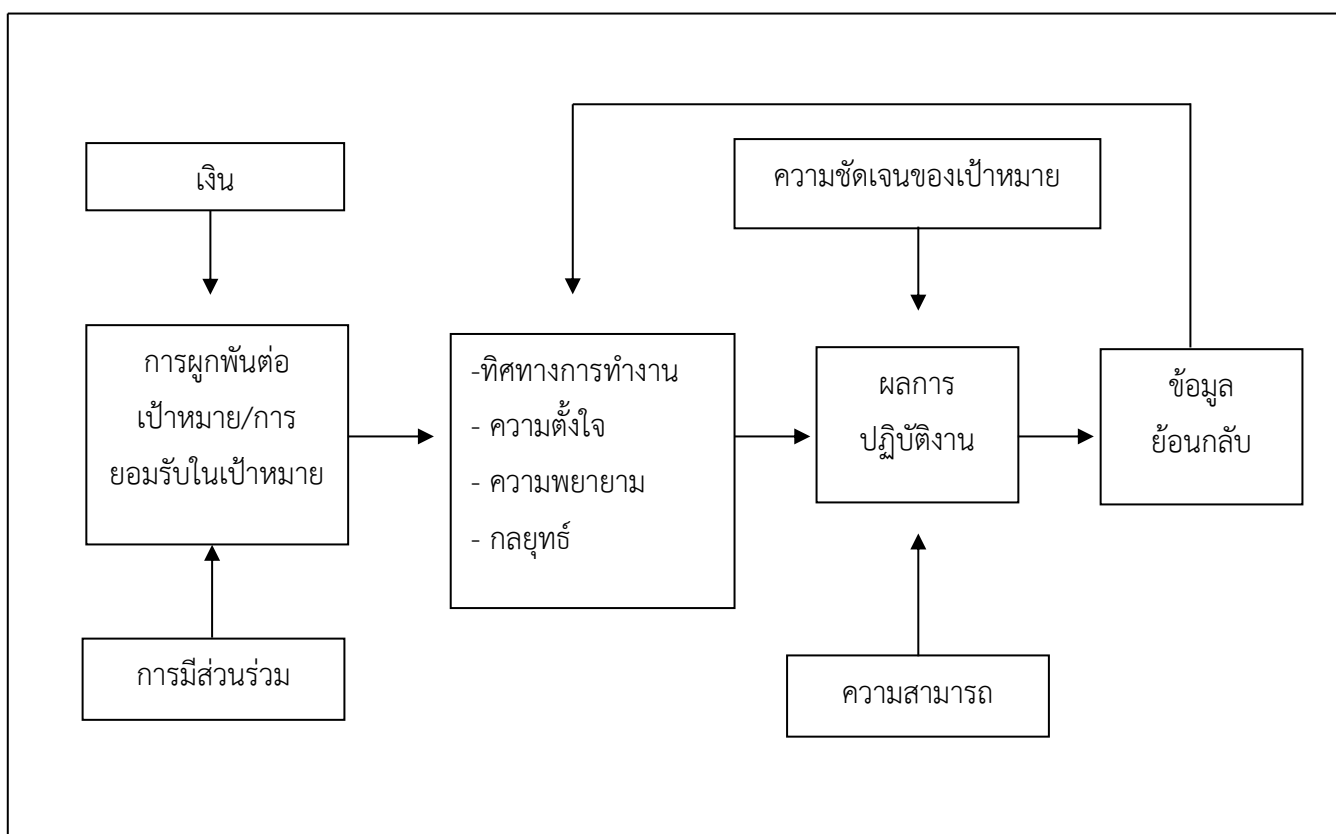
5. การกล่าวถึงองค์การในทางบวก (Employee Endorsement) หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การอย่างเต็มที่ รู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยการให้ความสำคัญต่อความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายองค์การ นำไปสู่การปรารถนาที่จะกล่าวถึงองค์การในทางบวกต่อบุคคลอื่น เช่น เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และลูกค้าขององค์การ

2.2 การกำหนดเป้าหมายขององค์การ

2.2.1 ความเป็นมาของการกำหนดเป้าหมายขององค์การ

ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายตั้งอยู่บนพื้นฐานว่า มนุษย์แสวงหาความสุขสบายหรือรางวัล และหลีกเลี่ยงสิ่งที่ทำให้เกิดความเจ็บปวดหรือเป็นทุกข์ เช่น บางสถานการณ์บุคคลจะไม่แสดงความอยาก

ได้รางวัลออกมาให้เห็น หรือยอมรับความเจ็บปวดแทนที่จะหลีกเลี่ยง เพราะบุคคลมีความมุ่งมั่น (Intention) หรือมีเป้าหมาย (Goal) บางอย่างอยู่ ดังนั้น สิ่งที่กำหนดพฤติกรรมมนุษย์น่าจะได้แก่ รางวัลหรือสิ่งที่มีคุณค่ากับเป้าหมายสำหรับรางวัลซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลเห็นว่ามีค่าและอยากได้นั้น เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ (Emotion) หรือความรู้สึกซึ่งแปรเปลี่ยนตามสถานการณ์ ส่วนเป้าหมายนั้น แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่มีทิศทางที่แน่นอน บุคคลคนหนึ่งอาจมีเป้าหมายหลายอย่างได้ และเมื่อเป็นเช่นนั้นเป้าหมายบางอย่างจะมีได้เป็นตัวกำหนดพฤติกรรม ถ้าหากว่ามีการขัดแย้งระหว่างเป้าหมายที่มีอยู่ นอกจากนี้สถานการณ์และความสามารถส่วนบุคคลก็มีส่วนร่วมกำหนดพฤติกรรมของบุคคลด้วย (อ้างถึงในชัยรัตน์ ,2554)



ภาพที่ 2.2 ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย

ที่มา : Frank j. Landy : Psychology Of Work Behavior.(California: Brooks/Cole, 1989)

ทฤษฎีในการกำหนดเป้าหมาย (goal setting) มีมานานแล้ว Frederick Taylor เป็นผู้คิดค้นเกี่ยวกับปริมาณการทำงาน ที่บุคคลควรได้รับมอบหมายในแต่ละวันและนำมาใช้อย่างแพร่หลาย หลังจากนั้นการกำหนดเป้าหมายก็ถูกพัฒนาขึ้นโดย Locke และ Latham นำมาศึกษา

วิเคราะห์ในเชิงจิตวิทยาอย่างเป็นขั้นตอน ด้วยระเบียบวิธีวิจัยที่น่าเชื่อถือ โดยให้ความสนใจเป้าหมายในการทำงานของบุคคลและมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน Locke and Latham กล่าวไว้ว่าการกำหนดเป้าหมายเป็นกระบวนการทางความคิดของสิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (อ้างถึงในธีระนันท์, 2558)

อีกทั้ง Latham & Saari (1979 อ้างถึงในชัยรัตน์, 2554) มีความเห็นว่าเงื่อนไขที่จำเป็น 2 เงื่อนไข ที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จนั้นคือ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องผูกพันกับเป้าหมาย และแหล่งอำนาจประโยชน์ซึ่งช่วยให้เป้าหมายประสบความสำเร็จ ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่มองเห็นค่าของสิ่งที่เขาทำแล้ว การปฏิบัติงานของเขาจะทำได้ไม่ดีพอ และถ้าผู้ปฏิบัติงานถูกกระตุ้นเพื่อทำงานให้ถึงระดับเป้าหมาย แต่ทางด้านการจัดการไม่สามารถจัดหาเครื่องมือที่จำเป็นต่อการฝึกอบรมหรือการสนับสนุนแล้ว เป้าหมายจะประสบผลสำเร็จได้ยาก

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าจากความเป็นมา ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงได้มีความสนใจศึกษาเรื่องการกำหนดเป้าหมายขององค์กร ที่มีความสัมพันธ์กับความรักในงานที่ทำ เนื่องจากมีความเห็นว่าการกำหนดเป้าหมายขององค์กรเป็นสิ่งที่ส่งผลให้เกิดความรักในงานที่ทำ เห็นได้จากการที่พนักงานจะต้องผูกพันกับเป้าหมายและแหล่งอำนาจประโยชน์ และต้องมองเห็นค่าของสิ่งที่เขาทำ และทำได้ดี รวมถึงการถูกกระตุ้นเพื่อทำงานให้ถึงเป้าหมาย และองค์กรสามารถจัดหาเครื่องมือที่จำเป็นต่อการฝึกอบรมหรือการสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร เป้าหมายขององค์กรก็จะประสบผลสำเร็จได้

2.2.2 ความหมายของการกำหนดเป้าหมายขององค์กร

Kast and Rosenzweig (1979) ให้ความหมายว่า “เป้าหมาย คือ สิ่งที่แสดงถึงสถานการณ์ที่ต้องการในอนาคตที่องค์กรต้องการบรรลุผลสำเร็จซึ่งย่อรวมถึงภารกิจ (Missions) ความมุ่งหมาย (Purpose) วัตถุประสงค์ (Objective) เป้าประสงค์ (Target) ส่วนจำกัด (Quota) และกำหนดเวลาสิ้นสุด (Deadline)”

Brown and Moberg (1980 อ้างถึงในจินตนา, 2537) ได้ให้ความหมายของเป้าหมายคือ “ผลสำเร็จของงานที่องค์กรจะได้รับในอนาคต”

Locke and Latham (1984) กล่าวว่า “เป้าหมายคือสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานพยายามจะทำให้สำเร็จในการทำงาน เป็นจุดประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของการกระทำ”

Breman (1989) ให้ความหมายว่า “เป้าหมาย คือการบอกถึงสิ่งที่เราจะทำให้สำเร็จ”

สำหรับ Rue and Holland (1989) ได้กล่าวถึง “วัตถุประสงค์” และ “เป้าหมาย” ว่ามีนักวิชาการและนักบริหารจำนวนมากที่ใช้คำทั้งสองนี้ในความหมายที่แทนกันได้ และมีอีกหลายท่านมองว่า เป้าหมายเป็นสิ่งที่ครอบคลุมกว้างกว่าและมีช่วงระยะเวลาที่ยาวนานกว่าวัตถุประสงค์ แต่ก็ยังมีบุคคลอีกกลุ่มหนึ่งที่พูดถึงเป้าหมายว่ามีความเฉพาะและมีความหมายถึงสิ่งที่แคบกว่าวัตถุประสงค์”

Heang (2007 อ้างถึงในธนภุต, 2554) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป้าหมาย (Goal) คือ “สิ่งที่เราต้องการไปให้ถึง มาจากความต้องการ ความหวังจินตนาการความใฝ่ฝันที่ผู้บริหารสร้างขึ้น แต่ต้องอยู่ในกรอบที่ไม่เพ้อฝันและสามารถบรรลุได้ด้วยกระบวนการจัดการเป้าหมายไม่ได้เป็นตัวบ่งบอกความสำเร็จ หากแต่การกระทำเพื่อบรรลุเป้าหมายต่างหากจะมีความหมายต่อความสำเร็จที่คาดหวัง หลายองค์กรมีเป้าหมาย แม้กระทั่งแผนดำเนินงานมากมาย แต่ไม่ค่อยบรรลุเมื่อลงมือทำการในปัจจุบันและอนาคต ถือว่าการกำหนดเป้าหมายขององค์กรเป็นเรื่องปกติวิสัย สามารถกำหนดได้และก็สามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่จะทำอย่างไรให้พนักงานและผู้บริหารทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งมีวิธีทางหลายรูปแบบที่จะทำให้องค์กรจะดำเนินไปประสบผลสำเร็จและองค์กรเจริญเติบโตมีความก้าวหน้าต่อไป”

สมยศ (2519) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “เป้าหมาย” คือ “จุดหมายปลายทางที่แผนงานและกลุ่มงานมุ่งไปสู่ เพื่อการเลือกวิธีการที่เหมาะสม จุดหมายปลายทางต้องชัดเจน ยิ่งกว่านั้นเป้าหมายต้องถูกจัดโครงสร้างอย่างมีระเบียบ เริ่มต้นด้วยความมุ่งหมายอย่างกว้าง ๆ ที่จุดยอดขององค์กร แล้วเป้าหมายจะถูกกำหนดขึ้นมาเพื่อแต่ละหน่วยงาน และบุคคลเรียงลำดับลงมาเรื่อยๆ ภายในองค์กร นอกจากนี้ก็ยังได้ให้ความหมายว่า เป้าหมายย่อยในระดับต่ำก็คือ แนวทางหรือทางผ่านที่จะทำให้เป้าหมายที่อยู่สูงขึ้นไปประสบผลสำเร็จจนกระทั่งถึงเป้าหมายระดับสูงสุดขององค์กร”

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2529 อ้างถึงในจินตนา, 2537) ได้ให้ความหมาย “เป้าหมาย” ไว้ว่า “เป็นจุดหมายปลายทาง (Ends) ที่ต้องการอันเกิดจากการปฏิบัติขององค์กร เป็นเครื่องกำหนดแนวทางและทิศทางในการทำงาน” และ “เป้าหมายก็คือวัตถุประสงค์ที่มีความเฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น เรียกได้ว่าเป็นวัตถุประสงค์เฉพาะ ทั้งนี้เนื่องจากการกำหนดเป้าหมายก็คือการกำหนดวัตถุประสงค์โดยชี้ชัดให้รู้ถึงภารกิจ ความมุ่งหมาย จำนวนจำกัด รวมทั้งกำหนดเวลาสิ้นสุด”

ธงชัย (2534 อ้างถึงในธนภุต, 2554) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป้าหมาย หมายถึง “ความคาดหวังที่ต้องการจะเป็นในทิศทางต่าง ๆ ของบุคคลหรือองค์กร มีความหมายเฉพาะเจาะจง และเน้นช่วงระยะเวลาที่สั้นกว่าวัตถุประสงค์ เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการวางแผนวัตถุประสงค์พื้นฐาน (Basic Objectives)”

จินตนา (2537) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป้าหมาย คือ “จุดหมายปลายทางที่บุคคลพยายามจะกระทำให้สำเร็จ มีความหมายที่เฉพาะเจาะจง และมีกำหนดเวลาสิ้นสุด ตลอดจนช่วยกำหนดแนวทางและทิศทางในการทำงาน และเป้าหมายในระดับต่ำจะเป็นแนวทางสำหรับเป้าหมายในระดับสูงขึ้นไป”

สมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย (2551 อ้างถึงในธนภุต, 2554) ได้ให้ความหมาย “เป้าหมาย (Goal) หมายถึงสิ่งที่เราต้องการไปให้ถึงมาจากความต้องการ ความหวัง จินตนาการ

ความใฝ่ฝันที่ผู้บริหารสร้างขึ้นแต่ต้องอยู่ในกรอบที่ไม่เพ้อฝัน และสามารถบรรลุได้ด้วยกระบวนการจัดการ”

ธนกฤต (2554) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป้าหมาย คือ “จุดหมายปลายทางที่บุคคลพยายามจะกระทำให้สำเร็จ มีความหมายเฉพาะเจาะจง และมีกำหนดเวลาสิ้นสุด ตลอดจนช่วยกำหนดแนวทางและทิศทางการทำงาน และเป้าหมายในระดับต่ำ จะเป็นแนวทางสำหรับเป้าหมายในระดับสูงขึ้นไป”

ธีระนันท์ (2558) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า “การกำหนดเป้าหมายเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและพนักงานในองค์กรทุกคนที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติงาน พนักงานควรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหากมีปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินงาน ก็สามารถร่วมมือกันแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ พนักงานในองค์กรจะสามารถเข้าใจ เกิดการยอมรับในเป้าหมายนั้นตั้งแต่ต้นและทำให้พนักงานทำงานออกมาได้ดีตรงตามเป้าหมาย มากกว่าที่จะให้ผู้บริหารกำหนดแล้วให้พนักงานปฏิบัติตาม กรณีที่พนักงานไม่สามารถมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายได้นั้น ผู้บริหารจะเป็นผู้กำหนดเป้าหมายโดยให้พนักงานในองค์กรรู้ว่าจะต้องทำอะไร ทำอย่างไร จะบรรลุเป้าหมายที่ตรงไหนและใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานมาเป็นส่วนประกอบในการกำหนดเป้าหมายด้วย”

จากความหมายที่ได้จากการศึกษาตำรา งานวิจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น ผู้วิจัยพอสรุปได้ว่า การกำหนดเป้าหมายขององค์กร หมายถึง “สิ่งที่ยุติการทำให้ถึงจุดหมายปลายทางที่ต้องการซึ่งมาจากความต้องการ ความหวัง จินตนาการ ความใฝ่ฝันที่ผู้บริหารสร้างขึ้น มีความเฉพาะเจาะจง อยู่ในกรอบที่ไม่เพ้อฝัน และสามารถบรรลุได้ด้วยกระบวนการจัดการ”

2.2.3 องค์ประกอบของการกำหนดเป้าหมายขององค์กร

Locke et al. (1981, อ้างถึงในชัยรัตน์ 2554) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายไว้พอสรุปได้ดังนี้

1. การให้เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง ทำให้บุคคลทำงานได้มีมากกว่าเป้าหมายที่คลุมเครือ
เช่น ทำให้ดีที่สุด ทำให้เร็วที่สุด
2. การตั้งเป้าหมายที่ยากแก่การบรรลุถึง (แต่มีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุถึง) ทำให้บุคคลทำงานได้ผลดีกว่าเป้าหมายง่าย ๆ
3. การให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย มีแนวโน้มส่งผลให้ผู้ร่วมงานได้ผลงานสูงกว่าการที่ผู้ร่วมงานไม่มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายการทำงาน
4. การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ในเรื่องการบรรลุเป้าหมายของการทำงานแก่ผู้ทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ผลดีกว่าการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านการปฏิบัติงาน และดีกว่าไม่ให้ข้อมูลย้อนกลับเลย

5. เป้าหมายควรมีการแสดงระยะเวลาที่จะทำงานให้สำเร็จ
6. ความแตกต่างของบุคคล เช่น บุคลิกภาพ การศึกษามักจะไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องของประสิทธิภาพในการกำหนดเป้าหมาย
7. การให้รางวัลเป็นเงิน ช่วยให้มีการกำหนดเป้าหมายสูงขึ้นและเกิดความผูกพันใจกับเป้าหมายมากยิ่งขึ้น

Lee และคณะ (1991 อ้างถึงในจินตนา, 2537) ได้ทำการรวบรวมจากผลงานของ Locke และ Latham (1984) และจำแนกออกมาเป็นองค์ประกอบของการตั้งเป้าหมายที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดการจูงใจร่วมกับการใช้เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงและความยากที่จะประสบความสำเร็จ สามารถแยกได้เป็น 10 องค์ประกอบ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การส่งเสริมสนับสนุนจากหัวหน้าและการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและกลยุทธ์ (Supervisor Support and Participation in Goal Setting and Strategies) หมายถึง การที่หัวหน้าได้ให้การส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและนำเป้าหมายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ตลอดจนพนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและช่วยในการพัฒนาแผนการปฏิบัติ หรือวิธีการทำงาน
2. ความกดดันจากเป้าหมาย (Goal Stress) หมายถึง การที่เป้าหมายมีความยากเกินและสร้างความกดดันเป็นอย่างมาก ให้แก่บุคคลในการที่จะต้องทำให้ประสบผลสำเร็จซึ่งอาจทำให้เกิดความล้มเหลวในการที่จะบรรลุเป้าหมายได้
3. ความมีประสิทธิภาพของเป้าหมาย (Goal Effectiveness) หมายถึง การมีแผนการปฏิบัติที่สามารถช่วยให้บรรลุผล การฝึกอบรมในอาชีพ และการให้ข้อมูลย้อนกลับที่สามารถช่วยให้พนักงานทำงานบรรลุเป้าหมายได้
4. ความเหมาะสมของเป้าหมาย (Goal Rationale) หมายถึง เป้าหมายที่พนักงานได้รับมอบหมายไปปฏิบัติมีความยุติธรรมเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของพนักงานและมีความชัดเจนในรายละเอียดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่สัมพันธ์กับเป้าหมาย
5. การนำเป้าหมายมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Use of Goal Setting In Performance Appraisal) หมายถึง เป้าหมายงานที่พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดถูกนำมาใช้เพื่อการทบทวนประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน
6. รางวัล (Rewards) หมายถึง ความเป็นไปได้ที่พนักงานจะได้รับการเพิ่มค่าจ้าง การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และความมั่นคงในอาชีพ เมื่อพนักงานประสบความสำเร็จในเป้าหมาย
7. ความขัดแย้งในเป้าหมาย (Goal Conflict) หมายถึง เป้าหมายสามารถทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นได้ เช่น จากการมีเป้าหมายจำนวนมาก เป้าหมายยากเกินไป เป้าหมายขัดแย้งกับบทบาท และเป้าหมายขัดแย้งกับค่านิยมส่วนบุคคล เป็นต้น

8. สิ่งอำนวยความสะดวกจากองค์การที่ทำให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย (Organizational Facilitation of Goal Achievement) หมายถึง สิ่งที่ต้องการเอื้ออำนวยให้เกิดผลสำเร็จในเป้าหมาย เช่น ทีมงานในการตั้งเป้าหมาย นโยบายของบริษัท แหล่งทรัพยากร และความพยายามของหัวหน้าในการให้คำแนะนำช่วยเหลือ

9. ผลจากความผิดพลาดของเป้าหมาย (Dysfunctional Effects of Goals) สิ่งที่เกิดขึ้นจากการตั้งเป้าหมาย และผลจากการตั้งเป้าหมายผิดพลาด เช่น การไม่ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมจากหัวหน้าหรือผู้บริหารระดับสูง การใช้เป้าหมายลงโทษพนักงานเมื่อทำงานผิดพลาดหรือไม่สามารถทำงานได้ถึงเป้าหมายมากกว่าที่จะนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

10. ความกระจ่างของเป้าหมาย (Goal Clarity) หมายถึง เป้าหมายที่มออบหมายให้แก่พนักงานมีความชัดเจน เจาะจง และสามารถเรียงลำดับความสำคัญของเป้าหมายได้

สมยศ (2519) ได้กล่าวถึงการตั้งเป้าหมายขององค์การไว้ว่า “เป้าหมายองค์การที่กำหนดขึ้นมานั้น ควรจะต้องมีลักษณะชัดเจนและรัดกุม และเป็นที่เข้าใจสำหรับผู้ได้บังคับบัญชา และเป้าหมายดังกล่าวจะต้องเป็นเป้าหมายที่คำนึงถึงความสามารถของผู้ที่ต้องรับผิดชอบ จะต้องเป็นเป้าหมายที่น่าสนใจ จูงใจและท้าทายด้วย”

โดยเป้าหมายที่กำหนดขึ้นควรมีลักษณะดังนี้คือ

1. เป้าหมายจะต้องวัดได้ (Measurement of Goals) ไม่ว่าจะเป็นระดับไหนขององค์การ ควรจะกำหนดเป้าหมายออกมาเป็นจำนวนที่วัดได้

2. เป้าหมายและระยะเวลา (Goals and Time) เป้าหมายจะต้องมีกรอบของระยะเวลากำหนดไว้ด้วย ซึ่งเป้าหมายจะทำให้สำเร็จเมื่อใดเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2530) กล่าวถึงลักษณะของเป้าหมายที่มีประสิทธิผลควรมีลักษณะดังนี้

1. เฉพาะเจาะจง (Specific) คือ ทำให้ทราบโดยระบุชัดว่าต้องทำอะไรสำเร็จในเรื่องอะไรแค่ไหน และมีกำหนดเวลาสิ้นสุดเมื่อไร ทั้งนี้โดยการกำหนดชัดในแง่ของนามธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเชิงปริมาณ

2. มุ่งผลได้ (Payoff-Oriented) คือ ระบุชัดถึงผลงานหรือชุดสถานการณ์ทั้งหลายที่เป็นจุดหมายปลายทาง ซึ่งมีคุณค่าอย่างแท้จริง หรือเกี่ยวข้องกับสิ่งที่มีคุณค่า

3. มีรางวัลตอบแทนในตัว (Intrinsically Rewarding) คือ ระบุผลงานที่จะนำมาซึ่งรางวัลตอบแทนสำหรับการสร้างความสำเร็จให้แก่เป้าหมายนั้น และรางวัลตอบแทนนั้น ต้องเป็นที่พึงปรารถนาของผู้ปฏิบัติงานเพื่อเป้าหมายนั้น จนทำให้เกิดความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน

4. เป็นจริงได้ (Realistic) คือ เป้าหมายที่สามารถบรรลุสำเร็จได้จริง สมเหตุสมผล มี

ความสมดุลระหว่างความแน่นอนในแง่ของประสบการณ์ในการทางปฏิบัติ และความไม่แน่นอนต่าง ๆ ในอนาคต และต้องเป็นเป้าหมายที่ยืดหยุ่นได้ คือ มีขอบเขตของความผิดพลาดที่ยอมรับได้และเป็นจริงได้ จึงขึ้นอยู่กับตัวสมมติเกี่ยวกับอนาคตและบุคคลที่จะทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้น

5. สังเกตเห็นได้ (Observable) คือ การระบุชัดถึงชุดของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่สามารถติดตามตรวจสอบได้ ซึ่งต้องเป็นเป้าหมายที่ตอบสนองความพอใจของทุก ๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะอย่างยิ่ง บุคคลที่ต้องสร้างความสำเร็จในเป้าหมายที่กำหนดนั้น เป้าหมายนั้นจึงเป็นที่รับรู้กันอย่างชัดเจน

จากความหมายที่ได้จากการศึกษาตำรา งานวิจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น ผู้วิจัยพอสรุปได้ว่า องค์ประกอบของการกำหนดเป้าหมายขององค์กร มีองค์ประกอบ 7 ด้าน ดังนี้

1. การส่งเสริมสนับสนุนจากหัวหน้าและการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและกลยุทธ์ (Supervisor Support and Participation in Goal Setting and Strategies) หมายถึง การที่หัวหน้าได้ให้การส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและนำเป้าหมายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ตลอดจนพนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและช่วยในการพัฒนาแผนการปฏิบัติ หรือวิธีการทำงาน

2. ความมีประสิทธิภาพของเป้าหมาย (Goal Effectiveness) หมายถึง การมีแผนการปฏิบัติที่สามารถช่วยให้บรรลุผล การฝึกอบรมในอาชีพ และการให้ข้อมูลย้อนกลับที่สามารถช่วยให้พนักงานทำงานบรรลุเป้าหมายได้

3. ความเหมาะสมของเป้าหมาย (Goal Rationale) หมายถึง เป้าหมายที่พนักงานได้รับมอบหมายไปปฏิบัติมีความยุติธรรมเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของพนักงานและมีความชัดเจนในรายละเอียดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่สัมพันธ์กับเป้าหมาย

4. การนำเป้าหมายมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Use of Goal Setting In Performance Appraisal) หมายถึง เป้าหมายงานที่พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดถูกนำมาใช้เพื่อการทบทวนประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

5. ด้านการมีรางวัลตอบแทน (Intrinsically Rewarding) หมายถึง องค์กรระบุผลงานที่จะนำมาซึ่งรางวัลตอบแทนสำหรับการสร้างความสำเร็จให้แก่เป้าหมายนั้น และรางวัลตอบแทนนั้นต้องเป็นที่พึงปรารถนาของผู้ปฏิบัติงาน จนทำให้เกิดความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เช่น ได้รับการเพิ่มค่าจ้าง การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และความมั่นคงในอาชีพ

6. สิ่งอำนวยความสะดวกจากองค์กรที่ทำให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย (Organizational Facilitation of Goal Achievement) หมายถึง สิ่งที่ต้องการเอื้ออำนวยให้เกิดผลสำเร็จในเป้าหมาย เช่น ทีมงานในการตั้งเป้าหมาย นโยบายของบริษัท แหล่งทรัพยากร และความพยายามของหัวหน้าในการให้คำแนะนำช่วยเหลือ

7. ความกระจ่างของเป้าหมาย (Goal Clarity) หมายถึง เป้าหมายที่มอบหมายให้แก่พนักงานมีความชัดเจน เจาะจง จนทำให้พนักงานสามารถเรียงลำดับความสำคัญของเป้าหมายได้

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรักในงานที่ทำ

งานวิจัยที่ศึกษาความรักในงานที่ทำของพนักงานที่พบจะเป็นการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์การ อาทิผลการวิจัยของ Ho et al.(2011) ที่ทำการศึกษาเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดของความรักในงานที่ทำของพนักงานให้ชัดเจนขึ้น และพบว่าแต่ละบุคคลจะมีความรักในงานที่ทำต่อกิจกรรมที่ชื่นชอบ มีความพึงพอใจและสนุกสนานที่จะทำ พบว่า พนักงานที่มีความรักในงานที่ทำจะสามารถจัดการภาระงานและกิจกรรมในชีวิตประจำวันอื่น ๆ ได้อย่างสมดุล จากนั้นได้ขยายขอบเขตการวิจัยด้วยการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรักในงานที่ทำกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีส่วนในการสร้างคุณค่าให้กับพนักงานที่มีความรักในงานที่ทำอยู่แล้ว และพนักงานก็จะแสดงออกมาในรูปของผลการปฏิบัติงาน Ho et al.(2011) จึงให้ความเห็นว่าควรพัฒนาหรือสร้างให้พนักงานทุกคนมีความรักในงานที่ทำ ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความสุข สนุกกับการทำงาน มีพลังทางความคิดนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นในที่สุด เช่นเดียวกับ Houlfort et al.(2014 , อ้างถึงใน ฅฤทธิรา 2558) ศึกษาความสัมพันธ์ของความรักในงานที่ทำกับผลลัพธ์ขององค์การ ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ความตั้งใจลาออกจากงาน ซึ่งผลการศึกษาพบความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจลาออกของพนักงาน โดยมีความพึงพอใจเป็นตัวกลางของความสัมพันธ์นี้ ซึ่งพนักงานที่มีความรักในงานที่ทำจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูง สอดคล้องกับงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้คนลาออกว่า พนักงานที่มีความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้ความตั้งใจในการลาออกลดลง อีกทั้งยังมีความพึงพอใจในการทำงานอีกด้วย ดังนั้นตราบดีที่พนักงานมีความพอใจกับงานก็จะยังคงอยู่กับองค์กร แต่เมื่อเกิดความไม่พึงพอใจต่อการทำงาน พนักงานจะมีแนวโน้มออกจากองค์กร ส่วนงานวิจัยเกี่ยวกับผู้ประกอบการ อาทิ Baum and Locke (2004 อ้างถึงใน ฅฤทธิรา,2558) ก็พบว่าความรักในงานที่ทำเป็นคุณลักษณะสำคัญในการเป็นผู้นำหรือผู้ประกอบการที่ดี แม้ว่าการก่อนหน้านี้จะมีการทดสอบเชิงปริมาณที่ใช้ตัวแปรเหล่านี้เป็นตัวพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของผู้ประกอบการได้ Shane et al.(2003 ,อ้างถึงในฅฤทธิรา 2558) พบว่าความรักในงานที่ทำสามารถอำนวยความสะดวกให้กับการรับรู้โอกาส การพัฒนาความคิดและการดำเนินงานจนนำไปสู่ความสำเร็จเช่นการออกแบบองค์กร การตลาด และการพัฒนาผลิตภัณฑ์

งานวิจัยเชิงสำรวจของ Hagel et al.(2004, อ้างถึงในฅฤทธิรา 2558) ได้สำรวจและศึกษาความรักในงานที่ทำของคนทำงานชาวอเมริกัน 3,000 คน ที่ทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่หลากหลาย จำนวน 15 กลุ่มอุตสาหกรรม และมีชั่วโมงการทำงานมากกว่า 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ทั้ง

ในระดับผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และพนักงานปฏิบัติการ พบว่าคนทำงานชาวอเมริกันที่มีคุณลักษณะของคนที่มีความรักในงานที่ทำมีเพียงร้อยละ 12.3 เท่านั้น ส่วนคนทำงานชาวอเมริกันอีกร้อยละ 87.7 ไม่ได้มีความรักในงานที่ทำ จึงไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพของตนเอง นอกจากนี้ยังทำรายงานการสำรวจในองค์กรธุรกิจต่าง ๆ เกี่ยวกับแนวปฏิบัติและนโยบายในองค์กรที่สนับสนุนหรือเป็นอุปสรรคต่อความรักในงานที่ทำของพนักงาน จากกรณีศึกษาในองค์กรพบว่า การออกแบบสภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถดึงเอาความรักในงานที่ทำของพนักงานออกมา เพื่อปรับปรุงโอกาสในการเรียนรู้และนำไปสู่การปรับปรุงประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนได้ เช่นเดียวกับ Ayers et al.(2014, อ้างถึงในณภัทริรา 2558) ที่ได้สำรวจความรักในงานที่ทำของพนักงาน 1,302 คน ในหลากหลายอาชีพและในอุตสาหกรรมต่าง ๆ พบว่าพนักงาน 48% มีความรักในงานที่ทำของตนเอง และขององค์กร ส่วนพนักงานอีก 37% มีความรักในงานที่ทำเฉพาะในงานของตนเองเท่านั้น โดยไม่มีความรู้สึกใกล้ชิดหรือเชื่อมโยงกับองค์กร โดย 4 เหตุผลสำคัญที่ทำให้พนักงานขาดความรักในงานที่ทำคือ ขาดการรับรู้ของคุณค่าในงานที่ทำ ขาดการรับรู้เกี่ยวกับความซื่อสัตย์ในองค์กร และขาดการรับรู้การสื่อสารที่เปิดกว้าง จึงให้ข้อเสนอแนะว่าการทำให้พนักงานเกิดความรักในงานที่ทำ จะต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่มีความไว้วางใจกัน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ พร้อมทั้งสื่อสารให้พนักงานเห็นว่างานที่พวกเขาทำสามารถช่วยให้องค์กรบรรลุพันธกิจได้ และสนับสนุนวัฒนธรรมการทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกอิสระ สามารถแสดงความคิดของตนเองได้

ทางด้านงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความรัก ความมุ่งมั่นและความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถของบุคลากรของดาวใจ ศรีลัมพ์ (2555) ที่ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรัก ความมุ่งมั่น และความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถของบุคลากร เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การเป็นที่ยอมรับในองค์กร ความยุติธรรมในการองค์กร ความอิสระในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความร่วมมือในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ คุณค่าของงานที่ทำ และความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ในขณะที่โชติรส ดำรงสานติ (2554) ก็ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเก่ง (Talent) ขององค์กรแล้วพบว่าปัจจัยด้านงานที่มีคุณค่า และโอกาสในการพัฒนาความสามารถ รวมทั้งกลยุทธ์การสื่อสารของผู้นำก็มีอิทธิพลต่อความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กรของคนเก่ง (Talent) ด้วย นอกจากปัจจัยด้านงานและองค์กรที่มีผลต่อความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กรแล้ว ปัจจัยส่วนบุคคลก็มีผลต่อความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กรเช่นกัน โดยมนเสฏฐ์ ประชาศิลป์ชัย (2555) ได้ศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและพนักงานฝ่ายสนับสนุนในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งพบว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรในระดับสูงจะมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในระดับสูง และคุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร

ยังสามารถร่วมกันทำนายความมุ่งมั่นและทุ่มเทของพนักงานได้ถึงร้อยละ 60.4 โดยการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร มีค่าอำนาจในการทำนายมากที่สุดถึงร้อยละ 55.3 ดังนั้นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรตลอดช่วงชีวิตการทำงาน และจิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ก็มีส่วนในการพัฒนาหรือดำรงรักษาความมุ่งมั่นและทุ่มเทของพนักงานได้

2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายขององค์กร

งานวิจัยที่ศึกษาการกำหนดเป้าหมายขององค์กรที่พบจะเป็นการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กร อาทิผลการวิจัยของ Carroll และ Tosi (1984 อ้างถึงในจินตนา, 2537) ได้ให้เหตุผลที่แผนการปฏิบัติงานช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายดังนี้ 1.แผนการปฏิบัติงานช่วยในการค้นหาวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในการที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จ 2.ช่วยในการประมาณเวลา หรือค่าใช้จ่ายตามความจำเป็นและกำหนดเวลาที่จะทำให้เป้าหมายสำเร็จ นอกจากนี้ ความมีประสิทธิภาพของการตั้งเป้าหมายยังขึ้นอยู่กับวิธีการฝึกอบรมและการให้ข้อมูลย้อนกลับ การฝึกอบรมจะทำให้พนักงานมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน ส่วนการให้ข้อมูลย้อนกลับมีความจำเป็นในการที่จะเป็นทางสำหรับความก้าวหน้าในสิ่งที่ต้องการ เมื่อบุคคลได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับสิ่งที่เขาทำ และสัมพันธ์กับมาตรฐานที่คาดหวังไว้ จะทำให้บุคคลปรับปรุงพฤติกรรมของตนเองถ้าจำเป็น หรืออาจคงพฤติกรรมนั้นไว้ ถ้าพบว่าพฤติกรรมนั้นทำให้เกิดประสิทธิผลได้

Rensis Likert (1984 อ้างถึงในจินตนา, 2537) ได้รวบรวมจากการศึกษาวิจัยของเขาว่า เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ หัวหน้าจะต้องใช้หลักความสัมพันธ์ที่ให้การส่งเสริมสนับสนุน นั่นคือ หัวหน้าจะต้องสร้างและรักษาความรู้สึกของพนักงานถึงคุณค่าของบุคคล นอกจากนี้ Locke และ Latham ก็ได้ทำการศึกษาทดลองพบว่า พนักงานที่หัวหน้าให้การส่งเสริมสนับสนุน ต่างก็ยอมรับเป้าหมายที่มอบหมาย แต่พนักงานซึ่งหัวหน้าให้การส่งเสริมสนับสนุนจะตั้งหรือยอมรับเป้าหมายที่สูงกว่าพนักงานซึ่งหัวหน้าไม่ได้ให้การส่งเสริมสนับสนุน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการส่งเสริมสนับสนุนจากหัวหน้ามีความสำคัญเพราะจะทำให้บุคคลเกิดความมั่นใจและไว้วางใจที่จะตั้งเป้าหมายที่สูงหรือยอมรับเป้าหมายที่สูง ซึ่งจะนำไปสู่ระดับผลการปฏิบัติงานสูงด้วย

Locke and Latham (1984) ได้รวบรวมจากการวิจัยของเขาว่า เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ หัวหน้าจะต้องใช้หลักความสัมพันธ์ที่ให้การส่งเสริมสนับสนุน นั่นคือ หัวหน้าจะต้องสร้างและรักษาความรู้สึกของพนักงานถึงคุณค่าของบุคคล นอกจากนี้ Locke and Latham ก็ได้ทำการศึกษาทดลอง ก็พบว่า พนักงานที่หัวหน้าให้การส่งเสริมสนับสนุน และพนักงานที่หัวหน้าไม่ได้ให้การส่งเสริมสนับสนุน ต่างก็ยอมรับเป้าหมายที่มอบหมาย แต่พนักงานซึ่งหัวหน้าให้การส่งเสริมสนับสนุนจะต้องหรือยอมรับเป้าหมายที่สูงกว่าพนักงานซึ่งหัวหน้าไม่ได้ให้การส่งเสริมสนับสนุน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการส่งเสริมสนับสนุนจากหัวหน้ามีความสำคัญ เพราะจะทำให้บุคคลเกิดความมั่นใจ

และไว้วางใจที่จะต้องเป้าหมายที่สูง หรือยอมรับเป้าหมายที่สูง ซึ่งจะนำไปสู่ระดับผลการปฏิบัติงานสูงด้วย

Huber and Neale (1987) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายเฉพาะและความยากกับผลการปฏิบัติงานจากงานที่ต้องมีการต่อรองและขึ้นต่อกัน ผู้ถูกศึกษาจำนวน 102 คน จะมีทั้งผู้ที่เป็นคนซื้อและผู้ที่เป็นคนขายในตลาดจำลองนาน 25 นาที ซึ่งผู้เจรจาต่อรองแต่ละคนจะมีทั้งผู้ที่ถูกมอบหมายเป้าหมายที่ไม่เฉพาะแต่ทำให้ดีที่สุด หรือเป้าหมายเฉพาะที่ง่าย ปานกลางหรือยาก ผลพบว่า ผู้เจรจาที่ได้รับเป้าหมายเฉพาะและยากจะทำได้ผลดีกว่าผู้เจรจาที่มีเป้าหมายที่ง่ายหรือไม่ มีเป้าหมายเฉพาะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เป้าหมายที่ไม่เฉพาะหรือเป้าหมายที่ง่ายจะทำให้ตกลงกันอย่างประนีประนอม การตกลงกันแบบผสมผสานที่จะให้ประโยชน์ทั้ง 2 ฝ่าย เมื่อผู้เจรจาทั้งสองมีเป้าหมายที่ยาก การกระทำของทั้งคู่จะไม่เข้าสู่ระดับของการผสมผสาน

Hollenbeck and Williams (1987) ได้ทดสอบเกี่ยวกับบทบาทที่ได้รับโดยการรับรู้เป้าหมายที่สำคัญและการมุ่งมั่นที่ตนเองในขั้นตอนการตั้งเป้าหมาย การศึกษานี้ทดสอบสมมติฐานที่ว่า 1. ผลการปฏิบัติงานเป็นผลจากระดับเป้าหมาย การมุ่งมั่นที่ตนเอง และการรับรู้เป้าหมายที่สำคัญ 2. ระดับเป้าหมายเป็นผลจากการรับรู้ผลการปฏิบัติงานในอดีต การมุ่งมั่นที่ตนเองและการรับรู้เป้าหมายที่สำคัญ 3. การรับรู้การปฏิบัติงานในอดีตเป็นผลจากการปฏิบัติงานในอดีตตามความเป็นจริง การมุ่งมั่นที่ตนเองและการรับรู้เป้าหมายที่สำคัญ

Meyey and Gellatly (1988) ได้ทำการศึกษา 2 การทดลองเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ว่าเป้าหมายที่ได้รับมอบหมายมีผลต่อเป้าหมายส่วนบุคคล และผลการปฏิบัติงานและข้อมูลพื้นฐานทั่วไปที่มาจากเป้าหมายจะมีอิทธิพลต่อความคาดหวังเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานและการให้ค่าแก่ผลการปฏิบัติงาน ซึ่งในทางกลับกันอาจจะมีผลต่อเป้าหมายส่วนบุคคลและผลการปฏิบัติงาน ในการทดลองที่หนึ่ง นักเรียน 60 คน ได้รับมอบหมายเป้าหมายการปฏิบัติงานที่มีความยากต่างกันไปในงานที่ต้องระดมสมอง และวัดเกี่ยวกับการรับรู้บรรทัดฐานความคาดหวังผลการปฏิบัติงาน การให้ค่าแก่ผลการปฏิบัติงาน เป้าหมายส่วนบุคคลและผลการปฏิบัติงานที่ได้รับ ผลการวิเคราะห์เป็นไปตามแบบจำลองสื่อกลางเรียนรู้ ในการทดลองที่สอง ข้อมูลเกี่ยวกับบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานถูกควบคุมอย่างเป็นอิสระจากความยากของเป้าหมาย สำหรับนักศึกษาจำนวน 135 คน ซึ่งทำงานที่ต้องระดมสมองเหมือนกัน ผลการศึกษาพบว่า 1. ผลของเป้าหมายที่ยากถูกทำให้ลดน้อยลงโดยการเสนอข้อมูลพื้นฐานทั่วไป และ 2. บรรทัดฐานการปฏิบัติงานมีผลสำคัญต่อตัวแปรตามทั้งหมด คือการรับรู้บรรทัดฐาน ความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานการให้ค่าแก่ผลการปฏิบัติงาน เป้าหมายส่วนบุคคลและผลการปฏิบัติงาน

Wright (1989) ได้ศึกษาบทบาทสื่อกลางของเป้าหมายในด้านความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งล่อใจและผลการปฏิบัติงาน ด้วยการทดสอบผลของสิ่งล่อใจที่เป็นเงิน โดยเฉพาะกับผู้ถูกศึกษาตามระดับ

เป้าหมายส่วนบุคคล และความยึดมั่นผูกพันกับเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย ผู้ถูกศึกษาตามระดับเป้าหมายส่วนบุคคล และความยึดมั่นผูกพันกับเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย ผู้ถูกศึกษาต้องปฏิบัติงานเกี่ยวกับแผนคอมพิวเตอร์ โดยเป็นการปฏิบัติ 20 นาที และเป็นการทดลอง 20 นาที ผู้ถูกศึกษาต้องทำงานภายใต้เงื่อนไข 1 ใน 3 สิ่งล่อใจไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานแต่มีผลต่อระดับเป้าหมายส่วนบุคคล และความยึดมั่นผูกพันต่อเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งตัวแปร 2 ตัวหลังนี้มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

Levy and Baumgardner (1991) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของบุคคล และการเลือกเป้าหมาย โดยมีตัวแปรต้นคือ ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า (Self-Esteem) และเพศ (Gender) ส่วนตัวแปรตามคือ การเลือกระดับเป้าหมายที่ยากหรือผลการปฏิบัติงานซึ่งพบว่าเพศชายจะเลือกเป้าหมายที่ยากกว่าเพศหญิง และผู้ที่มีความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่าสูง จะเลือกเป้าหมายที่ยากกว่าผู้ที่มีความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่าสูงด้วยและจากการศึกษายังพบว่า ความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่า และเพศมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน โดยเพศชายที่มีความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่าจะมีผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูงกว่ากลุ่มเปรียบเทียบอื่น

จินตนา (2537) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล องค์ประกอบของการตั้งเป้าหมายขององค์กรกับเป้าหมายส่วนบุคคลและผลการปฏิบัติงานของตัวแทนประกันชีวิต กลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนประกันชีวิตบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 232 คน พบว่า ตัวแปรอายุ ประเภทงานขายประกันชีวิต รางวัล ความเหมาะสมของเป้าหมาย การส่งเสริมสนับสนุนจากหัวหน้า และการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ความมีประสิทธิภาพของเป้าหมาย การนำเป้าหมายมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความกระจำของเป้าหมาย สิ่งอำนวยความสะดวกจากองค์กร ความขัดแย้งในเป้าหมาย และความกดดันจากเป้าหมาย มีความสัมพันธ์กับเป้าหมายส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติที่สำคัญคือ สิ่งอำนวยความสะดวกจากองค์กร ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และความกดดันจากเป้าหมาย ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ตัวนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคะแนนผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 18.38

ชัยประเสริฐ (2541) ศึกษาเรื่อง ผลของการกำหนดเป้าหมายที่มีต่อผลิตภาพและความพึงพอใจในงานของพนักงานรายวัน : ศึกษากรณี บริษัท บี.แอล.ฮิว จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานรายวัน จำนวน 32 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีผลิตภาพสูงขึ้นหลังจากการกำหนดเป้าหมาย และพบว่าในกลุ่มที่ทำการกำหนดเป้าหมายที่บรรลุผลยาก พนักงานมีผลิตภาพสูงกว่ากลุ่มที่ทำการกำหนดเป้าหมายที่บรรลุผลง่าย ส่วนการยืดระยะเวลาการจ่ายเงินรางวัลไม่มีผลต่อผลิตภาพ 2) ความพึงพอใจในงานของพนักงานในภาพรวมสูง ภายหลังจากที่ได้ทำการกำหนดเป้าหมายแล้ว แต่ระดับความยากง่ายของเป้าหมายและการยืดระยะเวลาการจ่ายเงินรางวัลกลับไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน และ 3) พนักงานที่ทำงานจนบรรลุเป้าหมายมีความพึงพอใจ

ในงานสูงกว่าพนักงานที่ทำงานไม่บรรลุเป้าหมาย ส่วนระดับความยากง่ายของเป้าหมายไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานแม้แต่กลุ่มพนักงานที่บรรลุเป้าหมายก็ตาม

วัลภา (2542) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเองและบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้จำหน่ายตรงที่ทำธุรกิจขายตรงกับบริษัทที่จำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภค เป็นสมาชิกสมาคมขายตรง (ไทย) และมีผลงานย้อนหลัง 3 เดือน จากบริษัท 3 บริษัท จำนวน 443 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง และผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพตามแบบจำลองของลือค มีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ การตั้งเป้าหมายขององค์การมีผลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง และการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล ส่วนการรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลทางตรงต่อการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลและผลการปฏิบัติงานและการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลมีผลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงาน 2) พบความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง และผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณตามแบบจำลองของลือค กล่าวคือ การรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงาน แต่การตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลไม่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณ การตั้งเป้าหมายขององค์การมีผลโดยตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง และการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล นอกจากนี้ยังส่งผลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงาน โดยผ่านทาง การรับรู้ความสามารถของตนเอง 3) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง และผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพตามแบบจำลองของลือค เมื่อเพิ่มตัวแปรบุคลิกภาพ และประสบการณ์ในการทำงานในแบบจำลอง พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลส่งผลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ นอกจากนี้การรับรู้ความสามารถของตนเองยังส่งผลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงาน โดยผ่านการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล ประสบการณ์ในการทำงาน และเป้าหมายองค์การส่งผลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพผ่านทาง การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการตั้งเป้าหมายบุคคล ส่วนปัจจัยด้านบุคลิกภาพไม่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล และ 4) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง และผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณตามแบบจำลองของลือค เมื่อเพิ่มตัวแปรบุคลิกภาพและประสบการณ์ในการทำงานส่งผลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน การตั้งเป้าหมายองค์การ บุคลิกภาพ และประสบการณ์ในการทำงานส่งผลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณ โดยผ่านทาง การรับรู้ความสามารถของตนเอง ส่วนการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลไม่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตามบุคลิกภาพไม่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง

รวงรัชต์ (2547) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การทำหน้าที่ของครอบครัวอัตโนมัติ และการตั้งเป้าหมายกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 พบว่า การตั้งเป้าหมายสามารถทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วัฒนมาศ (2550) ศึกษาเรื่อง ผลของการรับรู้ความสามารถของตนเองและการกำหนดเป้าหมายที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานผลิตกางเกงยีนส์แห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานในโรงงานตัดเย็บกางเกงยีนส์ จำนวน 32 คน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการกำหนดเป้าหมายในการทำงานไม่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พบว่ามีความแตกต่างระหว่างผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงและต่ำอย่างมีนัยสำคัญ และพบความแตกต่างระหว่างผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานและไม่มีเป้าหมายในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญเช่นกัน

ทศพล (2551) ศึกษาเรื่อง การรับรู้การกำหนดเป้าหมายในการทำงานของพนักงานกับความเครียดในงานของพนักงาน : กรณีศึกษาพนักงานของบริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) จำนวน 266 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีระดับการรับรู้การกำหนดเป้าหมายในระดับปานกลาง และ 2) การรับรู้การกำหนดเป้าหมายในการทำงานของพนักงานโดยรวม ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายและด้านการรับรู้ผลของการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, .01 และ .05 ตามลำดับ

สมหทัย (2554) ศึกษาเรื่อง การตั้งเป้าหมายในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่พยากรณ์ความสำเร็จในงานของบุคลากร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา จำนวน 306 คน พบว่า 1) ระดับความสำเร็จในงาน ระดับการตั้งเป้าหมายในการทำงาน และระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) การตั้งเป้าหมายในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การตั้งเป้าหมายในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์การสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในงานของบุคลากรได้ร้อยละ 33.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05

ธีระนันท์ (2558) ได้ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานธนาคารจำนวน 400 คน เรื่องผลกระทบของการกำหนดเป้าหมายและความเครียดที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ธนาคาร พบว่าการกำหนดเป้าหมายแตกต่างกันเมื่อ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด เขตพื้นที่ ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน โดยเพศหญิงและเพศชายเห็นด้วยกับการกำหนดเป้าหมายด้านความเหมาะสมของเป้าหมายอยู่ในระดับมาก และด้านความมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย เพศหญิงมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายอยู่ในระดับมาก ส่วนเพศชายอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าเพศหญิงมีโอกาสดูแลความคิดเห็นมากกว่าเพศชาย พนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานครมีการกำหนดเป้าหมายในภาพรวมอยู่ในระดับมากสาเหตุหลักคือ ความเหมาะสมของเป้าหมายในแง่ของเป้าหมายที่ได้รับมีความชัดเจนและระยะเวลาในการทำงานให้ถึงเป้าหมายมีความเหมาะสม เป้าหมายมีความเฉพาะเจาะจงและชัดเจน จะทำให้การปฏิบัติงานออกมามีคุณภาพ รองลงมาคือความมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายมีการทำงานเป็นทีมเพื่อกำหนดเป้าหมายและช่วยกันแก้ไขปัญหาและพนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย

จากการรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่าความรักในงานที่ทำของพนักงานเป็นพฤติกรรมของพนักงานที่องค์การพึงประสงค์ เป็นคุณลักษณะที่ดีของผู้นำ มีความสัมพันธ์เชิงบวกทั้งกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการดำเนินงานขององค์กร และความพึงพอใจในการทำงาน เกิดการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ยั่งยืน จนนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรและผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ โดยองค์กรต้องสนับสนุนองค์ประกอบทั้งที่เกี่ยวข้องกับงานและองค์กรที่สามารถทำให้พนักงานเกิดความรักในงานที่ทำได้ รวมทั้งสภาพแวดล้อมในองค์กร บรรยากาศในการทำงาน จนกระทั่งการกำหนดเป้าหมายขององค์กรที่จะทำให้พนักงานในองค์กรมีความรักในงานที่ทำสูงขึ้น

2.5 ที่มาสมมุติฐานการวิจัย

จากการศึกษาดำรงเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องการกำหนดเป้าหมายขององค์กร และความรักในงานที่ทำของพนักงาน ผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานดังนี้

2.5.1 การกำหนดเป้าหมายขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความรักในงานที่ทำของพนักงาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า หากผู้บริหาร ที่เป็นผู้นำองค์กรมีการกำหนดเป้าหมายในการบริหารและการทำงานที่ชัดเจน เสมือนเป็นการบอกถึงความคาดหวังให้กับพนักงานได้รับทราบ เพราะผู้นำองค์กรเป็นเสมือนตัวแทนขององค์กรในการเป็นผู้กำหนดเป้าหมายขององค์กร และหากพนักงานทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายนั้นด้วย จะทำให้พนักงานเกิดทัศนคติสัญญาในการก้าวสู่ความสำเร็จร่วมกัน ก่อให้เกิดความมุ่งมั่นและร่วมมือกันของพนักงานในองค์กร และผลที่ได้จากความสำเร็จในเป้าหมายที่กำหนดไว้จะช่วยให้เกิดแรงศรัทธาในการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น ช่วยเพิ่มความตั้งใจและก่อให้เกิดแรงผลักดันในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความรักในงานที่ทำของพนักงานภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ

Zigarmi et al. (2011) ที่นำเสนอคำนิยาม และตัวแบบ (Model) ปัจจัยที่ทำให้เกิดความรักในงานที่ทำ รวมถึงพฤติกรรมของคนที่มีความรักในงานที่ทำได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งเป็นแนวคิดที่มองความรักในงานที่ทำในเชิงบวก ซึ่งนำไปสู่ความตั้งใจในการทำงานและพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดความพยายามเพิ่มผลผลิต การเห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่น ความปรารถนาจะเป็นสมาชิกองค์การ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานโดยมีปัจจัยที่ทำให้เกิดความรักในงานที่ทำ คือปัจจัยทางด้านองค์การ (Organizational Factors) ประกอบด้วย 1. ความร่วมมือ (Collaboration) คือการที่พนักงานรับรู้ว่าการร่วมมือเป็นเรื่องที่สำคัญมากกว่าการแข่งขันภายในทีมหรือในหน่วยงานภายในองค์การ 2. ความเท่าเทียมในการทำงาน (Distributive Justice) พนักงานสามารถเข้าถึงทรัพยากร ค่าตอบแทน ภาระงานที่เหมาะสม มีความเท่าเทียมกัน 3. ความเท่าเทียมด้านนโยบายและขั้นตอนทำงาน (Procedural Justice) พนักงานรับรู้ในฐานะที่เท่าเทียมกัน การใช้กฎ ระเบียบควรเป็นธรรมสำหรับพนักงานทุกคน 4. ความก้าวหน้าในงาน (Growth) คือการทำให้พนักงานรับรู้ว่าการพร้อมสนับสนุนโอกาสในการทำงานและการเติบโตในสายอาชีพ 5. ผลงานที่คาดหวัง (Performance Expectation) พนักงานต้องรับรู้ว่าผลงานที่ได้จากการทำงานของพวกเขามีความสำคัญต่อองค์การทั้งภายในและภายนอกและมีคุณค่าที่ยั่งยืนสำหรับตนเองและผู้อื่น สอดคล้องกับประคัลล์ (2555) ยังกล่าวในบทความออนไลน์ว่า “การที่จะสร้าง Work Passion ให้กับพนักงานได้นั้น จุดสำคัญในปัจจัยระดับองค์กรก็คือ ตัวผู้นำทั้งหลายจะต้องทำให้เกิดปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้นเอง มันไม่ได้เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ ไม่ว่าจะทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม การเปิดคุยกัน การสร้างความเป็นธรรมในรูปแบบต่าง ๆ ในองค์กร การสร้าง ความก้าวหน้าในการทำงาน และการบอกถึงความคาดหวังให้กับพนักงาน ล้วนแล้วแต่เป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับในองค์กรที่จะต้องสร้างขึ้น” สอดคล้องกับดวงใจ (2555) กล่าวไว้ในงานวิจัยว่า “การดึงศักยภาพภายในตัวบุคคล เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีความสร้างสรรค์ โดยใช้หลักการในการพัฒนาว่าบุคคลรักที่จะทำสิ่งใด ย่อมทำสิ่งนั้นได้ดี ซึ่งหากพนักงานมีความรักในงานที่ทำ และปรารถนาที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถแล้วนั้น การที่องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนย่อมส่งผลให้พนักงานเห็นว่ามันสามารถที่จะช่วยสร้างความแตกต่างให้กับองค์กรได้ ไม่ใช่เป็นเพียงแค่คนทำงานไปวันๆ หนึ่งเท่านั้นเพราะความต้องการของพนักงานจำนวนหนึ่งนอกเหนือจากเงินแล้ว ยังต้องการที่จะสร้างความแตกต่างให้เกิดขึ้นจากงานที่ตนเองทำ และในภาพรวมองค์กรจะได้รับผลประโยชน์สูงสุดหากบุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกเช่นนี้กับงานที่ทำ

2.5.1.1 การกำหนดเป้าหมายขององค์กร ด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและกลยุทธ์มีความสัมพันธ์กับความรักในงานที่ทำของพนักงาน

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานที่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและกลยุทธ์จะมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความสำคัญต่อองค์กร ส่งผลให้เกิดความรักในองค์กร และรักในงานที่ทำ สอดคล้องกับ Rensis Likert (1984 อ้างถึงในจินตนา, 2537) ได้รวบรวมจากการศึกษาวิจัยของเขาว่า เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ หัวหน้าจะต้องใช้หลักความสัมพันธ์ที่ให้การส่งเสริมสนับสนุน นั่นคือ หัวหน้าจะต้องสร้างและรักษาความรู้สึกของพนักงานถึงคุณค่าของบุคคล นอกจากนี้ Loke และ Latham ก็ได้ทำการศึกษาค้นคว้าพบว่า พนักงานที่หัวหน้าให้การส่งเสริมสนับสนุน และพนักงานที่หัวหน้าไม่ได้ให้การส่งเสริมสนับสนุน ต่างก็ยอมรับเป้าหมายที่มอบหมาย แต่พนักงานซึ่งหัวหน้าให้การส่งเสริมสนับสนุนจะตั้งหรือยอมรับเป้าหมายที่สูงกว่าพนักงานซึ่งหัวหน้าไม่ได้ให้การส่งเสริมสนับสนุน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการส่งเสริมสนับสนุนจากหัวหน้ามีความสำคัญเพราะจะทำให้บุคคลเกิดความมั่นใจและไว้วางใจที่จะตั้งเป้าหมายที่สูงหรือยอมรับเป้าหมายที่สูง ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีของบุคคลภายในองค์กรให้ร่วมมือประสานงานกันมากยิ่งขึ้น

2.5.1.2 การกำหนดเป้าหมายขององค์กร ด้านความมีประสิทธิภาพของเป้าหมายมีความสัมพันธ์กับความรักในงานที่ทำของพนักงาน

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าหากองค์กรมีแผนการปฏิบัติงานที่สามารถช่วยให้งานของพนักงานบรรลุผล รวมทั้งมีการฝึกอบรมและการให้ข้อมูลย้อนกลับที่สามารถช่วยให้พนักงานทำงานบรรลุเป้าหมายได้ ส่งผลให้พนักงานเกิดความรักในงานที่ทำ สอดคล้องกับ Carroll และ Tosi (1984 อ้างถึงในจินตนา, 2537) ได้ให้เหตุผลที่แผนการปฏิบัติงานช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายดังนี้ 1.แผนการปฏิบัติงานช่วยในการค้นหาวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในการที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ 2.ช่วยในการประมาณเวลา หรือค่าใช้จ่ายตามความจำเป็นและกำหนดเวลาที่จะทำให้เป้าหมายสำเร็จ นอกจากนี้ความมีประสิทธิภาพของการตั้งเป้าหมายยังขึ้นอยู่กับกระบวนการฝึกอบรมและการให้ข้อมูลย้อนกลับ การฝึกอบรมจะทำให้พนักงานมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน ส่วนการให้ข้อมูลย้อนกลับมีความจำเป็นในการที่จะเป็นทางสำหรับความก้าวหน้าในสิ่งที่ต้องการ เมื่อบุคคลได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับสิ่งที่เขาทำ และสัมพันธ์กับมาตรฐานที่คาดหวังไว้ จะทำให้บุคคลปรับปรุงพฤติกรรมของตนเองถ้าจำเป็น หรืออาจคงพฤติกรรมนั้นไว้ ถ้าพบว่าพฤติกรรมนั้นทำให้เกิดประสิทธิภาพได้

2.5.1.3 การกำหนดเป้าหมายขององค์กร ด้านความเหมาะสมของเป้าหมายมีความสัมพันธ์กับความรักในงานที่ทำของพนักงาน

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าหากเป้าหมายที่พนักงานได้รับมอบหมายไปปฏิบัติมีความยุติธรรมเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของพนักงานและมีความชัดเจนในรายละเอียดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่สัมพันธ์กับเป้าหมาย จะทำให้พนักงานสามารถรับผิดชอบและทำให้สำเร็จได้ไม่ยากนัก ทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ และมีแรงผลักดันที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายชิ้นใหม่ต่อไปด้วย

ความเต็มใจ ส่งผลให้เกิดความรักในงานที่ทำ สอดคล้องกับธีระนันท์ (2558) ที่ได้ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานธนาคารจำนวน 400 คน เรื่องผลกระทบของการกำหนดเป้าหมายและความเครียดที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร พบว่าการกำหนดเป้าหมายแตกต่างกันเมื่อเพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด เขตพื้นที่ ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน โดยเพศหญิงและเพศชายเห็นด้วยกับการกำหนดเป้าหมายด้านความเหมาะสมของเป้าหมายอยู่ในระดับมาก และด้านความมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย เพศหญิงมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายอยู่ในระดับมาก ส่วนเพศชายอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าเพศหญิงมีโอกาสนในการแสดงความคิดเห็นมากกว่าเพศชาย พนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานครมีการกำหนดเป้าหมายในภาพรวมอยู่ในระดับมากสาเหตุหลักคือ ความเหมาะสมของเป้าหมายในแง่ของเป้าหมายที่ได้รับมีความชัดเจนและระยะเวลาในการทำงานให้ถึงเป้าหมายมีความเหมาะสม เป้าหมายมีความเฉพาะเจาะจงและชัดเจน จะทำให้การปฏิบัติงานออกมาดีมีคุณภาพ รองลงมาคือความมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายมีการทำงานเป็นทีมเพื่อกำหนดเป้าหมายและช่วยกันแก้ไขปัญหาและพนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของจินตนา(2537) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการตั้งเป้าหมายขององค์กรกับเป้าหมายส่วนบุคคลและผลการปฏิบัติงานของตัวแทนประกันชีวิตพบว่าตัวแปรด้านความเหมาะสมของเป้าหมาย มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ในการที่บุคคลมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและยอมรับเป้าหมายในระดับหนึ่งนั้น โดยเห็นว่าระดับเป้าหมายนั้นเหมาะสมกับความต้องการและความสามารถของตน จะทำให้พนักงานเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อเป้าหมายได้ พบว่าการให้คำแนะนำง่าย ๆ รวมถึงการให้คำอธิบายและการไม่บังคับพนักงานก็สามารถทำให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย สิ่งสำคัญคือ พนักงานควรได้รับรู้ว่าเป้าหมายนั้นมีความยุติธรรมและเหมาะสมกับเขาและบุคคลก็จะต้องไว้วางใจในการจัดการด้วย ดังนั้นการอธิบายเหตุผลถึงคุณค่าในการตั้งเป้าหมายที่นำมาใช้ร่วมกับการให้คำแนะนำว่าควรจะทำอย่างไรก็อาจจะเพียงพอ คำอธิบายที่กระจ่างชัดไม่เกิดข้อสงสัยจะช่วยให้การยอมรับเป้าหมายง่ายขึ้น สิ่งสำคัญคือ จะไม่มีผู้ใดได้รับการลงโทษถ้าหากประสบความล้มเหลวในการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย

2.5.1.4 การกำหนดเป้าหมายขององค์กร ด้านการนำเป้าหมายมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความรักในงานที่ทำของพนักงาน

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าหากองค์กรนำเป้าหมายที่พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดมาใช้เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจะทำให้เกิดความมั่นใจว่าเกณฑ์ในการวัดผลการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับเป้าหมายที่พนักงานได้ร่วมกำหนดไว้กับองค์กร ทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่นที่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามตามเป้าหมายที่ได้มีส่วนร่วมในการกำหนด ส่งผลให้เกิดความรักในงานที่ทำ สอดคล้องกับงานวิจัยของจินตนา(2537) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง

องค์ประกอบของการตั้งเป้าหมายขององค์การกับเป้าหมายส่วนบุคคลและผลการปฏิบัติงานของตัวแทนประกันชีวิต พบว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการตัดสินใจเกี่ยวกับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย หรือการปลดออก กำหนดการเพิ่มเงินเดือน หรือโบนัสที่บุคคลจะได้รับ แต่อย่างไรก็ตามการประเมินอาจนำไปสู่การลดผลการปฏิบัติงานมากกว่าที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น ถ้าพนักงานถูกวิพากษ์วิจารณ์และตอบสนองด้วยการป้องกันตนเอง การหลีกเลี่ยงปัญหานี้โดยไม่ทำการประเมินผลเลยนั้น ไม่เพียงแต่จะเกิดปัญหาเรื่องผลการปฏิบัติงานขึ้นอีก ยังอาจทำให้องค์กรไม่มีข้อมูลเพียงพอสำหรับการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับพนักงานสอดคล้องกับทศพล (2551) ศึกษาเรื่อง การรับรู้การกำหนดเป้าหมายในการทำงานของพนักงานกับความเครียดในงานของพนักงาน : กรณีศึกษาพนักงานของบริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) จำนวน 266 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีระดับการรับรู้การกำหนดเป้าหมายในระดับปานกลาง และ 2) การรับรู้การกำหนดเป้าหมายในการทำงานของพนักงานโดยรวม ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายและด้านการรับรู้ผลของการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, .01 และ .05 ตามลำดับ สอดคล้องกับวัฒนา มาศ (2550) ศึกษาเรื่อง ผลของการรับรู้ความสามารถของตนเองและการกำหนดเป้าหมายที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานผลิตกางเกงยีนส์แห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานในโรงงานตัดเย็บกางเกงยีนส์ จำนวน 32 คน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการกำหนดเป้าหมายในการทำงานไม่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พบว่ามี ความแตกต่างระหว่างผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงและต่ำอย่างมีนัยสำคัญ และพบความแตกต่างระหว่างผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานและไม่มีเป้าหมายในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญเช่นกัน สอดคล้องกับวัลภา (2542) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเองและบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้จำหน่ายตรงที่ทำธุรกิจขายตรงกับบริษัทที่จำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภค เป็นสมาชิกสมาคมขายตรง (ไทย) และมีผลงานย้อนหลัง 3 เดือน จากบริษัท 3 บริษัท จำนวน 443 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง และผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพตามแบบจำลองของลือค มีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ การตั้งเป้าหมายขององค์การมีผลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง และการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล ส่วนการรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลทางตรงต่อการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลและผลการปฏิบัติงานและการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลมีผลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงาน 2) พบความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง และผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณตามแบบจำลองของลือค กล่าวคือ การรับรู้ความสามารถ

ของตนเองมีผลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงาน แต่การตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลไม่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณ การตั้งเป้าหมายขององค์การมีผลโดยตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง และการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล นอกจากนี้ยังส่งผลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงาน โดยผ่านทาง การรับรู้ความสามารถของตนเอง 3) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง และผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพตามแบบจำลองของล๊อค เมื่อเพิ่มตัวแปรบุคลิกภาพ และประสบการณ์ในการทำงานในแบบจำลอง พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลส่งผลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ นอกจากนี้การรับรู้ความสามารถของตนเองยังส่งผลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงาน โดยผ่านการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล ประสบการณ์ในการทำงาน และเป้าหมายองค์การส่งผลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ ผ่านทางการรับรู้ความสามารถของตนเอง และการตั้งเป้าหมายบุคคล ส่วนปัจจัยด้านบุคลิกภาพไม่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล และ 4) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง และผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณตามแบบจำลองของล๊อค เมื่อเพิ่มตัวแปรบุคลิกภาพและประสบการณ์ในการทำงานส่งผลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน การตั้งเป้าหมายองค์การ บุคลิกภาพ และประสบการณ์ในการทำงานส่งผลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณ โดยผ่านทาง การรับรู้ความสามารถของตนเอง ส่วนการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลไม่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตามบุคลิกภาพไม่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองสอดคล้องกับLevy and Baumgardner (1991) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของบุคคล และการเลือกเป้าหมาย โดยมีตัวแปรต้นคือ ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า (Self-Esteem) และเพศ (Gender) ส่วนตัวแปรตามคือ การเลือกระดับเป้าหมายที่ยากหรือผลการปฏิบัติงานซึ่งพบว่าเพศชายจะเลือกเป้าหมายที่ยากกว่าเพศหญิง และผู้ที่มีความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่าสูง จะเลือกเป้าหมายที่ยากกว่าผู้ที่มีความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่าสูงด้วยและจากการศึกษาจึงพบว่า ความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่า และเพศมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน โดยเพศชายที่มีความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่าจะมีผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูงกว่ากลุ่มเปรียบเทียบอื่น

2.5.1.5 การกำหนดเป้าหมายขององค์การ ด้านการมีรางวัลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความรักในงานที่ทำของพนักงาน

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าหากองค์การระบุผลงานที่จะนำมาซึ่งรางวัลตอบแทนสำหรับการสร้างความสำเร็จให้แก่เป้าหมาย และรางวัลเป็นที่พึงปรารถนาของพนักงานจนทำให้เกิดความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ จะส่งผลให้เกิดความรักในงานที่ทำ สอดคล้องกับLocke และ Latham(1984) ที่ได้กล่าวถึงรางวัลไว้ว่าเมื่อบุคคลมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง รางวัลจะเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลรักษาระดับการปฏิบัติงาน แต่ไม่ใช่จากรางวัล

ภายนอกทั้งหมด รางวัลภายในคือรางวัลจากการบริหารตนเอง ซึ่งเกิดขึ้นหลังจากที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง รวมทั้งความรู้สึกประสบผลสำเร็จ ซึ่งมาจากการบรรลุเป้าหมายในระดับที่ดีเยี่ยม ความภาคภูมิใจในความสำเร็จ ความรู้สึกถึงความสำเร็จ และความสามารถของตนเอง ความพึงพอใจของบุคคลจะขึ้นอยู่กับ การรับรู้ผลจากการปฏิบัติงานที่เหมาะสมในการบรรลุเป้าหมายระยะยาว โดยรางวัลภายนอกซึ่งมักจะควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานมากที่สุด ซึ่งสัมพันธ์กับเป้าหมายคือ ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่งและการยอมรับจากผู้ร่วมงาน และจินตนา (2537) ก็มีแนวคิดที่ว่า หัวหน้างานหรือผู้จัดการสามารถที่จะทำให้เป้าหมายบรรลุผลได้มากยิ่งขึ้นโดยการให้การยกย่องยอมรับบุคคลที่ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งการยกย่องยอมรับสามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น การกล่าวขอบคุณ แสดงความยินดี การบันทึกในแฟ้มบุคคล การประกาศให้รับทราบกันภายในบริษัท การติดประกาศชื่ออย่างเป็นทางการ เช่น พนักงานดีเด่นประจำเดือน นอกจากนี้ยังเป็นในรูปของการให้รางวัลเป็นต้น และชัยประเสริฐ (2541) ศึกษาเรื่อง ผลของการกำหนดเป้าหมายที่มีต่อผลิตภาพและความพึงพอใจในงานของพนักงานรายวัน : ศึกษากรณี บริษัท บี.อี.ฮิว จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานรายวัน จำนวน 32 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีผลิตภาพสูงขึ้นภายหลังจากการกำหนดเป้าหมาย และพบว่าในกลุ่มที่ทำการกำหนดเป้าหมายที่บรรลุผลยาก พนักงานมีผลิตภาพสูงกว่ากลุ่มที่ทำการกำหนดเป้าหมายที่บรรลุผลง่าย ส่วนการยืดระยะเวลาการจ่ายเงินรางวัลไม่มีผลต่อผลิตภาพ 2) ความพึงพอใจในงานของพนักงานในภาพรวมสูง ภายหลังจากที่ได้ทำการกำหนดเป้าหมายแล้ว แต่ระดับความยากง่ายของเป้าหมายและการยืดระยะเวลาการจ่ายเงินรางวัลกลับไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน และ 3) พนักงานที่ทำงานจนบรรลุเป้าหมายมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพนักงานที่ทำงานไม่บรรลุเป้าหมาย ส่วนระดับความยากง่ายของเป้าหมายไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานแม้แต่กลุ่มพนักงานที่บรรลุเป้าหมายก็ตาม

2.5.1.6 การกำหนดเป้าหมายขององค์กร ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกจากองค์กรที่ทำให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมายมีความสัมพันธ์กับความรักในงานที่ทำของพนักงาน

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้นั้น หากได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกจากองค์กรที่เอื้ออำนวยให้เกิดผลสำเร็จในเป้าหมาย จะส่งผลให้เกิดความรักในงานที่ทำ สอดคล้องกับจินตนา (2537) ที่มีแนวคิดที่ว่าทีมงานในการตั้งเป้าหมายนั้น จะเป็นการรวมตัวกันระหว่างผู้ทำงานสัมพันธ์กันเพื่อแสดงถึงปัญหาและหาแนวทางแก้ไข ซึ่งในการประชุมทีมนั้นยังมีการกำหนดถึงแหล่งทรัพยากร เงิน อุปกรณ์ เวลาที่เพียงพอสำหรับการดำเนินงานรวมถึงความช่วยเหลือ และอิสระในการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์และบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ในการประชุมทีมนั้นยังมีประโยชน์ในแง่ของการปรับปรุงการติดต่อสื่อสาร และการแก้ไขปัญหา ที่รวดเร็วยิ่งขึ้น

2.5.1.7 การกำหนดเป้าหมายขององค์กร ด้านความกระจ่างของเป้าหมายมี
ความสัมพันธ์กับความรักในงานที่ทำของพนักงาน

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าหากเป้าหมายที่องค์กรมอบหมายให้แก่พนักงานมีความชัดเจน เจาะจง และทำให้พนักงานสามารถเรียงลำดับความสำคัญของเป้าหมายได้ ทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถจัดลำดับความสำคัญของงานที่ต้องทำก่อน-หลังได้อย่างถูกต้องและชัดเจน ส่งผลให้เกิดความรักในงานที่ทำ สอดคล้องกับจินตนา (2537) ที่มีแนวคิดว่าคุณค่าของความกระจ่างของเป้าหมายนั้น เป้าหมายที่ดีต้องกระจ่างชัดเจน ส่วนเป้าหมายที่ยังไม่กระจ่างหรือคลุมเครืออยู่จะต้องสร้างหรือปรับขึ้นมาให้กระจ่างเพราะเป้าหมายที่คลุมเครือกำกวมจะมีจุดหมายปลายทางที่ไม่แน่นอน ขาดความสำคัญและไม่มีประสิทธิภาพ เป้าหมายที่ดีและถูกต้องจะต้องวัดผลของการกระทำได้

2.6 สมมุติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีสมมุติฐานคือ การกำหนดเป้าหมายขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน

2.6.1 การกำหนดเป้าหมายขององค์กร ด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากหัวหน้าและการให้มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน

2.6.2 การกำหนดเป้าหมายขององค์กร ด้านความมีประสิทธิภาพของเป้าหมาย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน

2.6.3 การกำหนดเป้าหมายขององค์กร ด้านความเหมาะสมของเป้าหมาย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน

2.6.4 การกำหนดเป้าหมายขององค์กร ด้านการนำเป้าหมายมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน

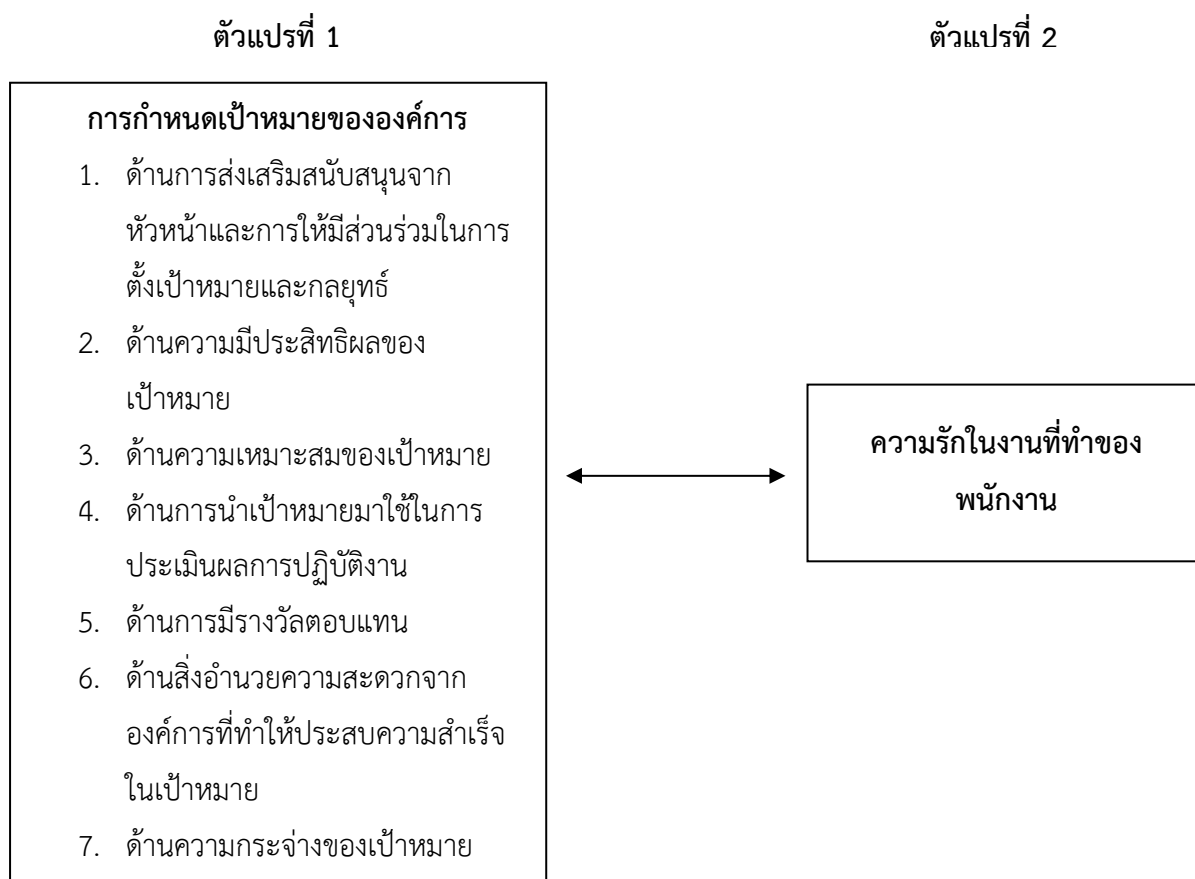
2.6.5 การกำหนดเป้าหมายขององค์กร ด้านการมีรางวัลตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน

2.6.6 การกำหนดเป้าหมายขององค์กร ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกจากองค์กรที่ทำให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน

2.6.7 การกำหนดเป้าหมายขององค์กร ด้านความกระจ่างของเป้าหมาย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างกำหนดเป้าหมายขององค์กร และความรักในงานที่ทำของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนเฉพาะทางในเขตกรุงเทพมหานคร” มีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 2-3 : กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) มีระเบียบวิธีวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของโรงพยาบาลจักรรัตน์ จำนวน 330 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 15 พฤศจิกายน 2560) และพนักงานของโรงพยาบาล ตา หู คอ จมูก จำนวน 276 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 15 พฤศจิกายน 2560) ซึ่งเป็นองค์การที่มีลักษณะการดำเนินงานคล้ายกัน รวมประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมดจำนวน 606 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของโรงพยาบาลจักรรัตน์ และพนักงานของโรงพยาบาล ตา หู คอ จมูก รวมจำนวน 241คน โดยผู้วิจัยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Taro Yamane (1973, อ้างถึงใน นงลักษณ์ 2555) ด้วยค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% ยอมให้มีความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 (ปิ่นกนก, 2559) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย

e = ค่าความคลาดเคลื่อนจากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างให้มีค่าเท่ากับ 0.05 เมื่อแทนค่าขนาดของประชากรในสูตรจะได้

$$n = \frac{606}{1 + 606 (0.05)^2}$$

$$n = 241 \text{ คน}$$

ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทั้งหมด 241 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยคำนวณตัวอย่างเพิ่มอีกร้อยละ 45 รวมตัวอย่างทั้งสิ้น 350 คน

จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนของแต่ละหน่วยงาน ได้จำแนกกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้โดยแบ่งเป็นพนักงานของโรงพยาบาลจักษุรัตนิน จำนวน 131 คน และพนักงานของโรงพยาบาล ตา หู คอ จมูก จำนวน 110 คน จากนั้นได้ทำการเลือกตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenient Sampling) หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงได้คำนวณเพิ่มจากกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ 45% ได้กลุ่มตัวอย่างที่แท้จริง จำนวน 350 คน ได้กลับคืนมา 330 คน ตามที่กำหนดไว้ ดังตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง ที่คำนวณได้ (คน)	กลุ่มตัวอย่าง ที่แท้จริง (เพิ่ม 45%) จากที่ คำนวณได้ (คน)	ได้ กลับคืน มา
พนักงานของโรงพยาบาลจักษุรัตนิน	330	131	190	183
พนักงานของโรงพยาบาล ตา หู คอ จมูก	276	110	160	147
รวม	606	241	350	330

3.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยสร้างเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มีขั้นตอนดังนี้

1. ดำเนินการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากตำราและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายขององค์การ และความรักในงานที่ทำ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม พร้อมทั้งกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

2. กำหนดข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดและตัวแปรที่ใช้ในการทำวิจัย

3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง ตามขอบข่ายของตัวแปรที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความรักในงานที่ทำ
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายขององค์กร

4. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบและแนะนำปรับปรุงแก้ไขต่อไป

5. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน (ภาคผนวก) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในสำนวนการใช้ภาษาที่เกี่ยวข้องกับข้อความและพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ดังนี้

- ให้คะแนน 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นสามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม

- ให้คะแนน 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม

- ให้คะแนน -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นไม่สามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม

6. เมื่อได้รับการพิจารณาแล้วตรวจสอบแล้ว ผู้วิจัยจึงคำนวณหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความ เพื่อหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence: IOC) และตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมเพื่อปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

สูตรในการคำนวณหาค่า IOC

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามศัพท์

$\sum R$ = ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยก่อนหาค่า IOC มีข้อความทั้งสิ้นจำนวน 91 ข้อ โดยแบ่งเป็นข้อความเกี่ยวกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน จำนวน 41 ข้อ และหลังจากที่ได้หาค่า IOC มีข้อความที่ตัดทิ้งจำนวน 3 ข้อ ข้อความเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายขององค์กร จำนวน 50 ข้อ และหลังจากที่ได้หาค่า IOC มีข้อความที่ตัดทิ้งจำนวน 5 ข้อ ผู้วิจัยดำเนินการเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 (พิชิต, 2554) จึงมีข้อความที่นำไปใช้ในแบบสอบถามรวมทั้งสิ้นจำนวน 83 ข้อ (ภาคผนวก ก)

ตารางที่ 3-2 จำนวนข้อความในแต่ละส่วนก่อนและหลังการหาค่า IOC

ข้อความเกี่ยวกับ	จำนวน (ข้อ)	
	ก่อนหาค่า IOC	หลังจากที่ได้หาค่า IOC แล้ว
ความรักในงานที่ทำของพนักงาน	41	38
การกำหนดเป้าหมายขององค์กร	50	45
รวมจำนวนข้อความ	91	83

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์อีกครั้งเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

8. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) โดยให้กับพนักงานบริษัท รัตินิกิมเบล จำกัด ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 32 คน

9. นำแบบสอบถามมาหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) โดยใช้วิธีของ normal deviate rating (ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2550) โดยแบ่งกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำออกเป็นกลุ่มละ 25% แล้วใช้ t-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มสูง กลุ่มต่ำ เป็นการวิเคราะห์แบบสอบถามรายข้อ (Item Analysis) แล้วหาค่าอำนาจจำแนกของข้อความแต่ละข้อในแบบสอบถามดังนี้

9.1 นำแบบสอบถามส่วนที่ 2 – 3 มาบันทึกลงในโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป แล้วทำการวิเคราะห์ผลโดยการหาคะแนนรวมความคิดเห็นของแบบสอบถามแต่ละชุด รวมค่าคะแนนความคิดเห็นแต่ละข้อความของแต่ละคน

9.2 เรียงคะแนนความคิดเห็นของแบบสอบถามจากคนที่ได้ค่าคะแนนสูงสุด ไปจนถึงต่ำสุด แบ่งเป็นกลุ่มสูง 25% กลุ่มต่ำ 25% จากนั้นรวมคะแนนในแต่ละข้อความของคนกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ แล้วหาค่าเฉลี่ยและความแปรปรวนของแบบสอบถามแต่ละข้อ

9.3 นำค่าเฉลี่ยและความแปรปรวนของข้อความ แต่ละข้อไปหาค่าอำนาจจำแนก โดยใช้สถิติทดสอบ ค่า ที (t-test) คัดข้อความที่มีอำนาจจำแนกสูง คือมีค่า t ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไปมาหาค่าความเชื่อมั่นต่อไป (ภาคผนวก ข) ได้ผลปรากฏดังนี้

9.3.1 ข้อความเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายขององค์กร มีข้อความทั้งหมด 45 ข้อ คัดข้อความที่มีค่าอำนาจจำแนกต่ำ คือมีค่า t ต่ำกว่า 1.75 ออกไป 1 ข้อ เหลือข้อความทั้งหมด 44 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยพิจารณาแล้วว่าไม่มีผลกระทบต่อค่านิยามศัพท์ จึงได้ตัดข้อความดังกล่าวทิ้งไป

9.3.2 ข้อความเกี่ยวกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน มีข้อความทั้งหมด 38 ข้อ ตัดข้อความที่มีค่าอำนาจจำแนกต่ำ คือมีค่า t ต่ำกว่า 1.75 ออกไป 1 ข้อ เหลือข้อความทั้งหมด 37 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยพิจารณาแล้วว่าไม่มีผลกระทบต่อค่านิยามศัพท์ จึงได้ตัดข้อความดังกล่าวทิ้งไป

10. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาร์ช (Cronbach's Alpha Coefficient: α Coefficient) หากพบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาร์ช มีค่าตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป (ธีรฤติ เอกะกุล, 2550) กล่าวได้ว่าแบบสอบถามนั้นเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาร์ช (Cronbach's Alpha Coefficient: α Coefficient) ของแบบสอบถามแต่ละตัวแปรได้ค่าดังนี้ ตารางที่ 3-3 แสดงผลสรุปค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความรักในงานที่ทำ

แบบสอบถาม	จำนวน ข้อความ	ค่าความ เชื่อมั่น
แบบสอบถามความรักในงานที่ทำ (ทั้งฉบับ)	37	.962
1. ด้านความรัก และความตั้งใจจะเป็นสมาชิกขององค์กร	6	.817
2. ด้านความรับผิดชอบต่อการกระทำตนเป็นสมาชิกที่ดี	7	.855
3. ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเพื่อสร้างผลงานที่ดีเลิศ	9	.858
4. ด้านมีความอุตสาหะเพื่อองค์กรไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	5	.879
5. ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางบวก	10	.897

ตารางที่ 3-4 แสดงผลสรุปค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการกำหนดเป้าหมายขององค์กร

แบบสอบถาม	จำนวน ข้อความ	ค่าความ เชื่อมั่น
แบบสอบถามการกำหนดเป้าหมายขององค์กร (ทั้งฉบับ)	44	.972
1. ด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและกลยุทธ์	7	.869
2. ด้านความมีประสิทธิภาพของเป้าหมาย	8	.887
3. ด้านความเหมาะสมของเป้าหมาย	6	.847
4. ด้านการนำเป้าหมายมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3	.906

ตารางที่ 3-4 (ต่อ)

แบบสอบถาม	จำนวน ข้อความ	ค่าความ เชื่อมั่น
แบบสอบถามการกำหนดเป้าหมายขององค์กร (ทั้งฉบับ)	44	.972
5. ด้านการมีรางวัลตอบแทน	7	.935
6. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกจากองค์กรที่ทำให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย	7	.890
7. ด้านความกระฉับของเป้าหมาย	6	.935

โดยมีรายละเอียดของข้อความดังนี้

1. แบบสอบถามความรักในงานที่ทำของพนักงานมีข้อความทั้งหมด 37 ข้อ
 - 1.1 ด้านความรัก และความตั้งใจจะเป็นสมาชิกขององค์กร มีข้อความทั้งหมด 6 ข้อ เป็นข้อความทางบวกทั้งหมด 6 ข้อ ได้แก่ ข้อความที่ 1-6
 - 1.2 ด้านความรับผิดชอบต่อองค์กรโดยกระทำตนเป็นสมาชิกที่ดี มีข้อความทั้งหมด 7 ข้อ เป็นข้อความทางบวกทั้งหมด 7 ข้อ ได้แก่ ข้อความที่ 7-13
 - 1.3 ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเพื่อสร้างผลงานที่ดีที่สุด มีข้อความทั้งหมด 9 ข้อ เป็นข้อความทางบวกทั้งหมด 8 ข้อ ได้แก่ ข้อความที่ 14, 16-22 เป็นข้อความทางลบทั้งหมด 1 ข้อ ได้แก่ ข้อความที่ 15
 - 1.4 ด้านมีความอุตสาหะเพื่อองค์กรไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีข้อความทั้งหมด 5 ข้อ เป็นข้อความทางบวกทั้งหมด 4 ข้อ ได้แก่ ข้อความที่ 23-25, 27 เป็นข้อความทางลบทั้งหมด 1 ข้อ ได้แก่ ข้อความที่ 26
 - 1.5 ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางบวก มีข้อความทั้งหมด 10 ข้อ เป็นข้อความทางบวกทั้งหมด 10 ข้อ ได้แก่ ข้อความที่ 28-37
2. แบบสอบถามการกำหนดเป้าหมายขององค์กรมีข้อความทั้งหมด 44 ข้อ
 - 2.1 ด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและกลยุทธ์ มีข้อความทั้งหมด 7 ข้อ เป็นข้อความทางบวกทั้งหมด 7 ข้อ ได้แก่ ข้อความ 1-7
 - 2.2 ด้านความมีประสิทธิภาพของเป้าหมาย มีข้อความทั้งหมด 8 ข้อ เป็นข้อความทางบวกทั้งหมด 8 ข้อ ได้แก่ ข้อความที่ 8-15
 - 2.3 ด้านความเหมาะสมของเป้าหมาย มีข้อความทั้งหมด 6 ข้อ เป็นข้อความทางบวกทั้งหมด 6 ข้อ ได้แก่ ข้อความที่ 16-21
 - 2.4 ด้านการนำเป้าหมายมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีข้อความทั้งหมด 3 ข้อ เป็นข้อความทางบวกทั้งหมด 3 ข้อ ได้แก่ ข้อความที่ 22-24

2.5 ด้านการมีรางวัลตอบแทน มีข้อความทั้งหมด 7 ข้อ เป็นข้อความทางบวกทั้งหมด 7 ข้อ ได้แก่ ข้อความที่ 25-31

2.6 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกจากองค์การที่ทำให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย มีข้อความทั้งหมด 7 ข้อ เป็นข้อความทางบวกทั้งหมด 7 ข้อ ได้แก่ ข้อความที่ 32-38

2.7 ด้านความกระจำของเป้าหมาย มีข้อความทั้งหมด 6 ข้อ เป็นข้อความทางบวกทั้งหมด 6 ข้อ ได้แก่ ข้อความที่ 39-44

11. นำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมก่อนจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป (ภาคผนวก ค)

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบบสอบถามได้แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเรื่องความรักในงานที่ทำผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้โดยมีพื้นฐานจากแนวคิดของ Zigarmi และคณะ (2011, อ้างถึงใน มนเสถียร, 2555) จำนวน 37 ข้อ ซึ่งเป็นข้อความทางบวก จำนวน 35 ข้อ และทางลบ จำนวน 2 ข้อ และมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีรายละเอียดดังตารางดังต่อไปนี้

ความรักในงานที่ทำ	จำนวน ข้อความ ทางบวก	จำนวน ข้อความ ทางลบ
1.ด้านความรัก และความตั้งใจจะเป็นสมาชิกขององค์การ	6	-
2.ด้านความรับผิดชอบต่อการโดยกระทำตนเป็นสมาชิกที่ดี	7	-
3.ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเพื่อสร้างผลงานที่ดีเลิศ	8	1
4.ด้านมีความอดสาเหเพื่อองค์การไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	4	1
5.ด้านการกล่าวถึงองค์การในทางบวก	10	-

ตารางที่ 3-6 เกณฑ์การให้คะแนนความรักในงานที่ทำ (ข้อความทางบวก)

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

ตารางที่ 3-7 เกณฑ์การให้คะแนนความรักในงานที่ทำ (ข้อความทางลบ)

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
มากที่สุด	1
มาก	2
ปานกลาง	3
น้อย	4
น้อยที่สุด	5

ในการคิดคะแนน ผู้วิจัยได้มีการกลับค่าคะแนนในทางตรงข้าม แล้วจึงทำการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย โดยได้แบ่งเกณฑ์การแปลผลคะแนนแบบสอบถามเกี่ยวกับความรักในงานที่ทำ ออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามลำดับ โดยมีเกณฑ์การพิจารณาความรักในงานที่ทำ จากการคำนวณอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์พิจารณาดังกล่าวสามารถกำหนดระดับความรักในงานที่ทำ ดังนี้

ตารางที่ 3-8 เกณฑ์การแปลผลคะแนนความรักในงานที่ทำ

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00	ความรักในงานที่ทำอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20	ความรักในงานที่ทำอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40	ความรักในงานที่ทำอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60	ความรักในงานที่ทำอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80	ความรักในงานที่ทำอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ดังนั้นเมื่อต้องการทราบว่าพนักงานมีความรักในงานที่ทำอยู่ในระดับใด ให้พิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ยว่าอยู่ในระดับใด

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นการกำหนดเป้าหมายขององค์กร ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้โดยมีพื้นฐานจากแนวคิดของ Locke and Latham (1984, อ้างถึงใน จินตนา, 2537) จำนวน 44 ข้อ ซึ่งเป็นข้อความทางบวกทั้งหมด 44 ข้อ และมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ดังมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 3-9 จำนวนข้อความการกำหนดเป้าหมายขององค์กร

การกำหนดเป้าหมายขององค์กร	จำนวน ข้อความ
1.ด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและกลยุทธ์	7
2.ด้านความมีประสิทธิภาพของเป้าหมาย	8
3.ด้านความเหมาะสมของเป้าหมาย	6
4.ด้านการนำเป้าหมายมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3
5.ด้านการมีรางวัลตอบแทน	7
6.ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกจากองค์กรที่ทำให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย	7
7.ด้านความกระจำของเป้าหมาย	6

ตารางที่ 3-10 เกณฑ์การให้คะแนนการกำหนดเป้าหมายขององค์กร

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

เกณฑ์การแปลผลคะแนนแบบสอบถามเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายขององค์กรผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามลำดับ โดยมีเกณฑ์การพิจารณาการกำหนดเป้าหมายขององค์กร จากการคำนวณอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์พิจารณาดังกล่าวสามารถกำหนดระดับการกำหนดเป้าหมายขององค์กร ดังนี้
 ตารางที่ 3-11 เกณฑ์การแปลผลคะแนนการกำหนดเป้าหมายขององค์กร

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00	การกำหนดเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20	การกำหนดเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40	การกำหนดเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60	การกำหนดเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80	การกำหนดเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ดังนั้นเมื่อต้องการทราบว่าองค์กรมีการกำหนดเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับใด ให้พิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ยว่าอยู่ในระดับใด

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนและรายละเอียดดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยจัดทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลและขอความร่วมมือในการทำแบบสอบถาม ซึ่งออกโดยคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง

2. เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยได้ติดต่อประสานงานเพื่อดำเนินการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง พร้อมชี้แจงวิธีการกรอกแบบสอบถามรวมทั้งแนบคำชี้แจงในการทำแบบสอบถาม ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามทั้งหมด 350 ชุด และได้รับแบบสอบถามคืน 330 ชุด ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าครบตามเกณฑ์ และตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้กลับมานั้นมีความครบถ้วนและถูกต้องจึงใช้แบบสอบถามทั้ง 330 ชุดนี้

3. เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมาแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องครบถ้วน จากนั้นแบบสอบถามที่ได้ไปกรอกเป็นข้อมูลในโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และดำเนินการวิเคราะห์หาค่าข้อมูลทางสถิติ

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนและดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้ว พร้อมทั้งจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัส และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน สถิติที่ใช้คือการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ระดับการกำหนดเป้าหมายขององค์กร และความรักในงานที่ทำ สถิติที่ใช้คือการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าหมายขององค์กร และความรักในงานที่ทำ ใช้สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือ .01 โดยที่ระดับของค่าความสัมพันธ์ตามเกณฑ์ (บุญธรรม, 2549) ดังนี้

ค่า $r = 0.81$ ขึ้นไป	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับสูงหรือสูงมาก
ค่า $r = 0.61 - 0.80$	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูง
ค่า $r = 0.41 - 0.60$	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ค่า $r = 0.20 - 0.40$	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
ค่า $r =$ ต่ำกว่า 0.20	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

บทที่ 4

ผลของการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าหมายขององค์กร และความรักในงานที่ทำของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนเฉพาะทางในเขตกรุงเทพมหานคร” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการกำหนดเป้าหมายขององค์กร และความรักในงานที่ทำของพนักงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าหมายขององค์กร และความรักในงานที่ทำของพนักงาน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 330 คน โดยวิธีศึกษาเชิงสหสัมพันธ์ด้วยแบบสอบถามพบผลดังนี้

สัญลักษณ์ทางสถิติ

$\bar{x}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของคะแนน (Mean)
S.D	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
$r^2 \times 100$	หมายถึง	ร้อยละของความสัมพันธ์
p	หมายถึง	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
**	หมายถึง	ค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
*	หมายถึง	ค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายขององค์กร และความรักในงานที่ทำของพนักงาน

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	110	33.33
หญิง	220	66.67
รวม	330	100.00

จากตารางที่ 4-1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 และเป็นเพศชาย จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ตามลำดับ

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุดังตารางที่ 4-2

ตารางที่ 4-2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	48	14.55
25 – 35 ปี	125	37.88
36 – 46 ปี	102	30.91
46 – 56 ปี	51	15.45
สูงกว่า 56 ปี	4	1.21
รวม	330	100.00

จากตารางที่ 4-2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25 – 35 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 37.88 รองลงมา มีอายุระหว่าง 36 – 46 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 30.91 อายุระหว่าง 46 – 56 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 15.45 อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 14.55 และอายุมากกว่า 56 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.21 ตามลำดับ

4.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ดังตารางที่ 4-3

ตารางที่ 4-3 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	100	30.30
ปริญญาตรี	207	62.73
สูงกว่าปริญญาตรี	23	6.97
รวม	330	100.00

จากตารางที่ 4-3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 62.73 รองลงมา มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.97

4.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน ดังตารางที่ 4-4

ตารางที่ 4-4 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เจ้าหน้าที่	248	75.15
เจ้าหน้าที่อาวุโส	24	7.27
หัวหน้างาน	38	11.52
ผู้จัดการ	20	6.06
รวม	330	100.00

จากตารางที่ 4-4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเจ้าหน้าที่ จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 75.15 รองลงมา เป็นหัวหน้างาน จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 11.52 เจ้าหน้าที่อาวุโส จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.27 และเป็นผู้จัดการ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.06 ตามลำดับ

4.1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุงาน ดังตารางที่ 4-5

ตารางที่ 4-5 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	161	48.79
5 – 10 ปี	75	22.73
มากกว่า 10 ปี	94	28.48
รวม	330	100.00

จากตารางที่ 4-5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 48.79 รองลงมา ระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 94 คน คิด

เป็นร้อยละ 28.48 และมีระยะเวลาในการทำงาน 5 - 10 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 22.73 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายขององค์กร และความรักในงานที่ทำของพนักงาน

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายขององค์กร รายด้านและโดยรวม ดังตารางที่ 4-6

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการกำหนดเป้าหมายขององค์กรรายด้านและโดยรวม

การกำหนดเป้าหมายขององค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและกลยุทธ์	3.60	0.74	มาก
2. ด้านความมีประสิทธิภาพของเป้าหมาย	3.74	0.59	มาก
3. ด้านความเหมาะสมของเป้าหมาย	3.88	0.58	มาก
4. ด้านการนำเป้าหมายมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.66	0.72	มาก
5. ด้านการมีรางวัลตอบแทน	3.50	0.72	มาก
6. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกจากองค์กรที่ทำให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย	3.77	0.65	มาก
7. ด้านความกระจำของเป้าหมาย	3.83	0.69	มาก
การกำหนดเป้าหมายขององค์กรโดยรวม	3.71	0.56	มาก

จากตารางที่ 4-6 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายขององค์กรโดยรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$)

เมื่อพิจารณาถึงการกำหนดเป้าหมายขององค์กรเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเหมาะสมของเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.88$) รองลงมาคือด้านความกระจำของเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.83$) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกจากองค์กรที่ทำให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.77$) ด้านความมีประสิทธิภาพของเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$) ด้านการนำเป้าหมายมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.66$) ด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.60$) ส่วนด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ คือด้านการมีรางวัลตอบแทน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.50$) ตามลำดับ

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายขององค์กร ด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและกลยุทธ์ ดังตารางที่ 4-7 ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการกำหนดเป้าหมายขององค์กร ด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและกลยุทธ์ จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อความ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1.ท่านมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายในการทำงานขององค์กร	3.41	1.01	มาก
2.องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร	3.42	0.95	มาก
3.หัวหน้างานสนับสนุนและกระตุ้นให้ท่านเกิดความพยายามที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	3.80	0.91	มาก
4.หัวหน้างานมีส่วนสนับสนุนให้ท่านทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร	3.84	0.87	มาก
5.ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน	3.55	0.91	มาก
6.ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดปริมาณงานที่ต้องทำในแต่ละวัน	3.64	0.94	มาก
7.องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนการปฏิบัติงานหรือวิธีการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	3.57	0.92	มาก
การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและกลยุทธ์โดยรวม	3.60	0.74	มาก

จากตารางที่ 4-7 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของการกำหนดเป้าหมายขององค์กรด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและกลยุทธ์โดยรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและกลยุทธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.60$)

เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ข้อความที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ คือหัวหน้างานมีส่วนสนับสนุนให้ท่านทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.84$) รองลงมาได้แก่ หัวหน้างานสนับสนุนและกระตุ้นให้ท่านเกิดความพยายามที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$) ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดปริมาณงานที่ต้องทำในแต่ละวันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64$) องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนการปฏิบัติงานหรือวิธีการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.57$) ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} =$

3.55) องค์การของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายขององค์การมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.42$) ส่วนข้อความที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ท่านมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายในการทำงานขององค์การมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.41$) ตามลำดับ

4.2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายขององค์การ ด้านความมีประสิทธิภาพของเป้าหมาย ดังตารางที่ 4-8

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการกำหนดเป้าหมายขององค์การ ด้านความมีประสิทธิภาพของเป้าหมาย จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อความ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1.องค์การกำหนดนโยบายด้านการบริหารงานที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของหน่วยงานท่าน	3.65	0.79	มาก
2.องค์การมีการวางแผนงบประมาณสำหรับการปฏิบัติงานเพียงพอที่จะทำให้งานที่หน่วยงานท่านได้รับบรรลุเป้าหมายขององค์การ	3.59	0.89	มาก
3.การที่ท่านได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงาน ช่วยทำให้ท่านสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่องค์การกำหนด	3.85	0.80	มาก
4.ท่านได้รับการฝึกอบรม เมื่อหน่วยงานได้รับเป้าหมายในการทำงานใหม่ๆ	3.68	0.84	มาก
5.องค์การของท่านมุ่งส่งเสริมการพัฒนาพนักงาน เช่น มีการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ การให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	3.86	0.83	มาก
6.การที่ท่านได้รับแจ้งผลการทำงาน ทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นมากยิ่งขึ้นที่จะทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้รับ	3.89	0.73	มาก
7.ในหน่วยงานของท่าน ได้มีการพิจารณาถึงสาเหตุที่ทำให้ไม่สามารถทำงานได้ตามเป้าหมาย	3.69	0.80	มาก
8.ท่านรับทราบผลการทำงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยชี้แนะว่าต้องปรับปรุงการทำงานด้านใดบ้าง	3.70	0.82	มาก
ความมีประสิทธิภาพของเป้าหมายโดยรวม	3.74	0.59	มาก

จากตารางที่ 4-8 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการกำหนดเป้าหมายขององค์การด้านความมีประสิทธิภาพของเป้าหมายพบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีระดับการกำหนดเป้าหมายขององค์การด้านความมีประสิทธิภาพของเป้าหมายโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$)

เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ข้อความที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ คือการที่ท่านได้รับการแจ้งผลการทำงาน ทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นมากยิ่งขึ้นที่จะทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้รับมี

ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.89$) รองลงมาได้แก่ องค์การของท่านมุ่งส่งเสริมการพัฒนาพนักงาน เช่น มีการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ การให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.86$) การที่ท่านได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงาน ช่วยให้ท่านสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.85$) ท่านรับทราบผลการทำงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยชี้แนะว่าต้องปรับปรุงการทำงานด้านใดบ้างมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$) ในหน่วยงานของท่าน ได้มีการพิจารณาถึงสาเหตุที่ทำให้ไม่สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.69$) ท่านได้รับการฝึกอบรม เมื่อหน่วยงานได้รับเป้าหมายในการทำงานใหม่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.68$) องค์การกำหนดนโยบายด้านการบริหารงานที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของหน่วยงานท่านมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.65$) ส่วนข้อความที่มีค่าน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ องค์การมีการวางแผนงบประมาณสำหรับการปฏิบัติงานเพียงพอที่จะทำให้งานที่หน่วยงานท่านได้รับบรรลุเป้าหมายขององค์การมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.59$) ตามลำดับ

4.2.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายขององค์การด้านความเหมาะสมของเป้าหมาย ดังตารางที่ 4-9

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการกำหนดเป้าหมายขององค์การด้านความเหมาะสมของเป้าหมาย จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อความ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1.เป้าหมายที่ท่านได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสมกับความสามารถของท่าน	3.77	0.73	มาก
2.งานที่ท่านรับผิดชอบ สำเร็จได้ไม่ยากนัก หากท่านใช้ความพยายามเต็มที่	4.04	0.74	มาก
3.ท่านคิดว่างานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน	3.92	0.75	มาก
4.งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีรายละเอียดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและเป้าหมายที่ชัดเจน	3.89	0.82	มาก
5.งานที่ท่านได้รับมอบหมาย หัวหน้างานจะมีการกำหนดระยะเวลาสำหรับการดำเนินงานแต่ละอย่างที่มีมอบหมายให้ท่านทำ	3.83	0.78	มาก
6.งานที่ท่านได้รับมอบหมายแต่ละงานมีการกำหนดปริมาณ ขั้นตอนและคุณภาพ มาตรฐานของงานที่ต้องทำให้สำเร็จไว้อย่างชัดเจน	3.86	0.84	มาก
ด้านความเหมาะสมของเป้าหมายโดยรวม	3.88	0.58	มาก

จากตารางที่ 4-9 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการกำหนดเป้าหมายขององค์การด้านความเหมาะสมของเป้าหมาย พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีระดับการกำหนดเป้าหมายขององค์การด้านความเหมาะสมของเป้าหมายโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.88$)

เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ข้อความที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ คืองานที่ท่านรับผิดชอบ สำเร็จได้ไม่ยากนัก หากท่านใช้ความพยายามเต็มที่ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.04$) รองลงมา ท่านคิดว่างานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.92$) งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีรายละเอียดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและเป้าหมายที่ชัดเจนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.89$) งานที่ท่านได้รับมอบหมายแต่ละงานมีการกำหนดปริมาณ ขั้นตอนและคุณภาพ มาตรฐานของงานที่ต้องทำให้สำเร็จไว้อย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.86$) งานที่ท่านได้รับมอบหมาย หัวหน้างานจะมีการกำหนดระยะเวลาสำหรับการทำงานแต่ละอย่างที่ท่านมอบหมายให้ท่านทำมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.83$) ส่วนข้อความที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือเป้าหมายที่ท่านได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสมกับความสามารถของท่านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.77$) ตามลำดับ

4.2.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายขององค์การด้านการนำเป้าหมายมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 4-10

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการกำหนดเป้าหมายขององค์การด้านการนำเป้าหมายมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อความ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1.องค์การกำหนดเกณฑ์ในการวัดผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่พนักงานได้มีส่วนร่วมกำหนดไว้	3.64	0.82	มาก
2.การประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านพิจารณาจากเป้าหมายที่ท่านและองค์การกำหนดร่วมกัน	3.68	0.82	มาก
3.เป้าหมายที่ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดถูกใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.67	0.85	มาก
ด้านการนำเป้าหมายมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยรวม	3.66	0.72	มาก

จากตารางที่ 4-10 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการกำหนดเป้าหมายขององค์การด้านการนำเป้าหมายมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานรายชื่อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการกำหนดเป้าหมายขององค์การด้านการนำเป้าหมายมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.66$)

เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ข้อความที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ คือการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านพิจารณาจากเป้าหมายที่ท่านและองค์กรกำหนดร่วมกันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.68$) รองลงมาคือได้แก่ เป้าหมายที่ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดถูกใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$) และข้อความที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือองค์การกำหนดเกณฑ์ในการวัดผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่พนักงานได้มีส่วนร่วมกำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64$) ตามลำดับ

4.2.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายขององค์การด้านการมีรางวัลตอบแทน ดังตารางที่ 4-11

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการกำหนดเป้าหมายขององค์การด้านการมีรางวัลตอบแทน จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อความ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1.องค์การของท่านมีการกำหนดอัตราเงินเดือนที่จะปรับเพิ่มตามผลงานที่พนักงานทำได้	3.60	0.95	มาก
2.องค์การของท่านมีการตั้งเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนตามผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ	3.49	0.92	มาก
3.องค์การมีรางวัลตอบแทนที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของท่าน เช่น ถ้วยรางวัล โล่รางวัล เข็มกลัด ค่าคอมมิชชั่น การปรับขึ้นเงินเดือน ฯลฯ	3.50	0.98	มาก
4.องค์การเปิดโอกาสให้ท่านเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งมากยิ่งขึ้น ถ้าสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์การ	3.27	0.92	ปานกลาง
5.องค์การ และหน่วยงานของท่านจะยกย่องและยอมรับ หากท่านทำงานได้บรรลุตามเป้าหมาย	3.44	0.87	มาก
6.โอกาสก้าวหน้าในการทำงานของท่านจะสูงขึ้น หากสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ	3.41	0.89	มาก
7.ท่านรู้สึกพอใจ และมีความมั่นคงในงาน หากงานที่ท่านได้รับมอบหมายบรรลุตามเป้าหมาย	3.76	0.81	มาก
ด้านการมีรางวัลตอบแทนโดยรวม	3.50	0.72	มาก

จากตารางที่ 4-11 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการกำหนดเป้าหมายขององค์การด้านการมีรางวัลตอบแทนรายชื่อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการกำหนดเป้าหมายขององค์การด้านการมีรางวัลตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.50$)

เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ข้อความที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ คือท่านรู้สึกพอใจ และมีความมั่นคงในงาน หากงานที่ท่านได้รับมอบหมายบรรลุตามเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.76$) รองลงมาคือได้แก่ องค์การของท่านมีการกำหนดอัตราเงินเดือนที่จะปรับเพิ่มตามผลงานที่พนักงานทำได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.60$) องค์การมีรางวัลตอบแทนที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของท่าน เช่น ถ้วยรางวัล โล่รางวัล เข็มกลัด ค่าคอมมิชชั่น การปรับขึ้นเงินเดือน ฯลฯ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.50$) องค์การของท่านมีการตั้งเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนตามผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.49$) องค์การ และหน่วยงานของท่านจะยกย่องและยอมรับ หากท่านทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.44$) โอกาสก้าวหน้าในการทำงานของท่านจะสูงขึ้น หากสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.41$) ส่วนข้อความที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือองค์การเปิดโอกาสให้ท่านเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งมากยิ่งขึ้น ถ้าสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์การมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.27$) ตามลำดับ

4.2.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายขององค์การด้านสิ่งอำนวยความสะดวกจากองค์การที่ทำให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย ดังตารางที่ 4-12

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการกำหนดเป้าหมายขององค์การด้านสิ่งอำนวยความสะดวกจากองค์การที่ทำให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อความ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. หน่วยงานของท่าน มีทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานและองค์การ	3.76	0.82	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอที่จะทำให้การทำงานของหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย	3.67	0.79	มาก
3. องค์การมีข้อมูลคู่ค้า ลูกค้า และหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจให้ท่านสืบค้นได้ง่าย	3.53	0.85	มาก
4. หัวหน้างานจะให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน	3.84	0.87	มาก
5. หัวหน้างานให้ความสนใจกับการปฏิบัติงานของท่าน	3.90	0.89	มาก
6. ถึงแม้ท่านจะทำงานไม่บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ หัวหน้างานยังคงเปิดโอกาสให้ท่านปรับปรุงตนเอง	3.90	0.82	มาก
7. หัวหน้างานอธิบายเป้าหมายในการทำงานแต่ละครั้งอย่างชัดเจนให้แก่ท่าน	3.81	0.87	มาก
ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกจากองค์การที่ทำให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมายโดยรวม	3.77	0.65	มาก

จากตารางที่ 4-12 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการกำหนดเป้าหมายขององค์การด้านสิ่งแวดล้อมจากองค์การที่ทำให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมายรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการกำหนดเป้าหมายขององค์การด้านสิ่งแวดล้อมจากองค์การที่ทำให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมายโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.77$)

เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ข้อความที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ คือหัวหน้างานให้ความสนใจกับการปฏิบัติงานของท่านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$) และถึงแม้ท่านจะทำงานไม่บรรลุเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ หัวหน้างานยังคงเปิดโอกาสให้ท่านปรับปรุงตนเองมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$) รองลงมาคือได้แก่ หัวหน้างานจะให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.84$) หัวหน้างานอธิบายเป้าหมายในการทำงานแต่ละครั้งอย่างชัดเจนให้แก่ท่านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.81$) หน่วยงานของท่าน มีทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานและองค์การมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.76$) หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอที่จะทำให้การทำงานของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$) ส่วนข้อความที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือองค์การมีข้อมูลลูกค้า ลูกค้า และหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจให้ท่านสืบค้นได้ง่าย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.53$) ตามลำดับ

4.2.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายขององค์การด้านความกระจำของเป้าหมาย ดังตารางที่ 4-13

ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการกำหนดเป้าหมายขององค์การด้านความกระจำของเป้าหมาย จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อความ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีเป้าหมายที่ชัดเจน	3.94	0.81	มาก
2. ท่านทราบรายละเอียดของเป้าหมายที่ท่านต้องรับผิดชอบอย่างชัดเจน	3.89	0.77	มาก
3. การปฏิบัติงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายของงานไว้อย่างชัดเจน	3.89	0.83	มาก
4. ระบบการมอบหมายงานขององค์การมีการจัดลำดับความสำคัญของงานที่ต้องทำก่อน-หลังไว้อย่างชัดเจน	3.73	0.85	มาก
5. องค์การกำหนดเป้าหมายการทำงานให้กับท่านอย่างเป็นระบบ และทำให้ท่านสามารถเรียงลำดับความสำคัญของเป้าหมายในแต่ละงานได้	3.74	0.85	มาก
6. เมื่อองค์การกำหนดเป้าหมายของงานให้กับท่าน ท่านสามารถนำมาจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายได้อย่างชัดเจน	3.79	0.75	มาก
ด้านความกระจำของเป้าหมายโดยรวม	3.83	0.69	มาก

จากตารางที่ 4-13 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการกำหนดเป้าหมายขององค์การด้านความกระจำงของเป้าหมายรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการกำหนดเป้าหมายขององค์การด้านความกระจำงของเป้าหมายโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.83$)

เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ข้อความที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ คืองานที่ท่านได้รับมอบหมายมีเป้าหมายที่ชัดเจนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.94$) รองลงมาคือได้แก่ ท่านทราบรายละเอียดของเป้าหมายที่ท่านต้องรับผิดชอบอย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.89$) การปฏิบัติงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายของงานไว้อย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.89$) เมื่อองค์การกำหนดเป้าหมายของงานให้กับท่าน ท่านสามารถนำมาจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายได้อย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$) องค์การกำหนดเป้าหมายการทำงานให้กับท่านอย่างเป็นระบบ และทำให้ท่านสามารถเรียงลำดับความสำคัญของเป้าหมายในแต่ละงานได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$) ส่วนข้อความที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือระบบการมอบหมายงานขององค์การมีการจัดลำดับความสำคัญของงานที่ต้องทำก่อน-หลังไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$) ตามลำดับ

4.2.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน รายด้านและโดยรวม ดังตารางที่ 4-14

ตารางที่ 4-14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรักในงานที่ทำของพนักงาน โดยรวมและรายด้าน

ข้อความ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความรัก และความตั้งใจจะเป็นสมาชิกขององค์การ	3.75	0.68	มาก
2. ด้านความรับผิดชอบต่อองค์การโดยกระทำตนเป็นสมาชิกที่ดี	3.84	0.60	มาก
3. ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเพื่อสร้างผลงานที่ดีเลิศ	3.99	0.54	มาก
4. ด้านมีความอดสาหะเพื่อองค์การไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	3.87	0.53	มาก
5. ด้านการกล่าวถึงองค์การในทางบวก	3.80	0.62	มาก
ความรักในงานที่ทำของพนักงานโดยรวม	3.86	0.51	มาก

จากตารางที่ 4-14 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรักในงานที่ทำของพนักงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับความรักในงานที่ทำของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.86$)

เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเพื่อสร้างผลงานที่ดีเลิศมีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$) รองลงมาได้แก่ ด้านมีความอดุสาหะเพื่องค์การไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.87$) ด้านความรับผิดชอบต่องค์การโดยกระทำตนเป็นสมาชิกที่ดีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.84$) ด้านการกล่าวถึงองค์การในทางบวกมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ ได้แก่ด้านความรัก และความตั้งใจจะเป็นสมาชิกขององค์การมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.75$) ตามลำดับ

4.2.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน ด้านความรัก และความตั้งใจจะเป็นสมาชิกขององค์การ ดังตารางที่ 4-15

ตารางที่ 4-15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรักในงานที่ทำของพนักงาน ด้านความรัก และความตั้งใจจะเป็นสมาชิกขององค์การ จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อความ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านต้องการที่จะทำงานในองค์การแห่งนี้ไปจนเกษียณอายุ	3.71	0.98	มาก
2. ท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์การแห่งนี้ในระยะยาว	3.74	0.96	มาก
3. ท่านไม่คิดจะไปทำงานที่อื่น ถึงแม้จะได้รับเงินเดือนที่ดีกว่า	3.41	1.13	มาก
4. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านรับผิดชอบ มีส่วนช่วยให้้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้	3.83	0.76	มาก
5. ท่านปรารถนา ที่จะนำความรู้และประสบการณ์การทำงานที่มี ช่วยนำพาองค์การให้ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้	3.95	0.74	มาก
6. ท่านยินดีเป็นคณะทำงานในโครงการที่สำคัญขององค์การ	3.89	0.74	มาก
ด้านความรัก และความตั้งใจจะเป็นสมาชิกขององค์การ โดยรวม	3.75	0.68	มาก

จากตารางที่ 4-15 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรักในงานที่ทำของพนักงาน ด้านความรัก และความตั้งใจจะเป็นสมาชิกขององค์การพบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความรักในงานที่ทำ ด้านความรักและความตั้งใจจะเป็นสมาชิกขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.75$)

เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ข้อความที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ คือท่านปรารถนาที่จะนำความรู้และประสบการณ์การทำงานที่มี ช่วยนำพาองค์การให้ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.95$) รองลงมาได้แก่ ท่านยินดีเป็นคณะทำงานในโครงการที่สำคัญขององค์การมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.89$) ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านรับผิดชอบ มีส่วนช่วยให้้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.83$) ท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์การแห่งนี้ใน

ระยะยาว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$) ท่านต้องการที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้ไปจนเกษียณอายุมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$) ส่วนข้อความที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือท่านไม่คิดจะไปทำงานที่อื่น ถึงแม้จะได้รับเงินเดือนที่ดีกว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.41$) ตามลำดับ

4.2.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความรักในงานที่ท่านทำของพนักงาน ด้านความรับผิดชอบต่อการจัดการโดยกระทำตนเป็นสมาชิกที่ดี ดังตารางที่ 4-16

ตารางที่ 4-16 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรักในงานที่ท่านทำของพนักงาน ด้านความรับผิดชอบต่อการจัดการโดยกระทำตนเป็นสมาชิกที่ดี จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อความ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย	4.03	0.72	มาก
2. ท่านพร้อมที่จะทำงานหนัก หากการทำงานของท่านมีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ	3.93	0.73	มาก
3. ท่านมักทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จก่อนเวลาที่กำหนด	3.85	0.74	มาก
4. ท่านสามารถทำงานนอกเวลาได้ เพื่อให้งานเสร็จ โดยไม่เรียกร้อง หรือคาดหวังค่าตอบแทน	3.69	0.93	มาก
5. ท่านเต็มใจปฏิบัติงานอื่น ๆ ขององค์กร แม้ว่างานนั้นจะอยู่นอกเหนือจากงานประจำในหน้าที่	3.78	0.88	มาก
6. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านอยู่เป็นงานที่มีคุณประโยชน์ต่อองค์กร	3.98	0.74	มาก
7. ท่านยอมรับแรงกดดันต่างๆ ในการทำงานด้วยความเต็มใจ	3.64	0.81	มาก
ด้านความรับผิดชอบต่อการจัดการโดยกระทำตนเป็นสมาชิกที่ดีโดยรวม	3.84	0.60	มาก

จากตารางที่ 4-16 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความรักในงานที่ท่านทำ ด้านความรับผิดชอบต่อการจัดการโดยกระทำตนเป็นสมาชิกที่ดีพบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความรักในงานที่ท่านทำ ด้านความรับผิดชอบต่อการจัดการโดยกระทำตนเป็นสมาชิกที่ดีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.84$)

เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็น พบว่า ข้อความที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ คือ ท่านงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.03$) รองลงมาได้แก่ ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านอยู่เป็นงานที่มีคุณประโยชน์ต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$) ท่านพร้อมที่จะทำงานหนัก หากการทำงานของท่านมีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.93$) ท่านมักทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จ

ก่อนเวลาที่กำหนดมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.85$) ท่านเต็มใจปฏิบัติงานอื่น ๆ ขององค์กร แม้ว่างานนั้นจะอยู่นอกเหนือจากงานประจำในหน้าที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.78$) ท่านสามารถทำงานนอกเวลาได้ เพื่อให้งานเสร็จ โดยไม่เรียกร้อง หรือคาดหวังค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.69$) ส่วนข้อความที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ท่านยอมรับแรงกดดันต่างๆ ในการทำงานด้วยความเต็มใจมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64$) ตามลำดับ

4.2.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเพื่อสร้างผลงานที่ดีเลิศ ดังตารางที่ 4-17

ตารางที่ 4-17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรักในงานที่ทำของพนักงาน ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเพื่อสร้างผลงานที่ดีเลิศ จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อความ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. หากท่านได้รับมอบหมายงานอย่างใด อย่างหนึ่ง ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง	4.04	0.70	มาก
2. ไม่มีประโยชน์ที่ท่านจะทุ่มเททำงานให้กับองค์กร (-)	3.99	0.77	มาก
3. ท่านพร้อมเสมอที่จะอุทิศตนในการทำงานหนัก หากงานนั้นมีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ	3.88	0.75	มาก
4. ท่านรู้สึกว่าการทำงานทำให้ชีวิตมีค่ามากยิ่งขึ้น	4.05	0.76	มาก
5. ท่านมองว่างานที่ท่านทำ คือส่วนหนึ่งที่สำคัญของชีวิต	3.92	0.76	มาก
6. ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทุ่มเทการทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายสูงสุดขององค์กร	3.92	0.76	มาก
7. ท่านปรารถนาจะพัฒนาความสามารถของตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้บรรลุตามเป้าหมายสูงสุดที่ตั้งไว้	4.02	0.69	มาก
8. ท่านปรารถนาที่จะปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ได้ผลดียิ่งขึ้น	4.02	0.69	มาก
9. ท่านพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อปฏิบัติงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้น	4.04	0.67	มาก
ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเพื่อสร้างผลงานที่ดีเลิศ โดยรวม	3.99	0.54	มาก

จากตารางที่ 4-17 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความรักในงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเพื่อสร้างผลงานที่ดีเลิศพบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความรักในงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเพื่อสร้างผลงานที่ดีเลิศโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$)

เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็น พบว่า ข้อความที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ คือ ท่านรู้สึกว่าการทำงานทำให้ชีวิตมีค่ามากยิ่งขึ้นมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.05$) รองลงมาได้แก่ หากท่านได้รับมอบหมายงานอย่างใด อย่างหนึ่ง ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้งมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.04$) ท่านพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อปฏิบัติงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.04$) ท่านปรารถนาจะพัฒนาความสามารถของตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้บรรลุตามเป้าหมายสูงสุดที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02$) ท่านปรารถนาที่จะปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ได้ผลดียิ่งขึ้นมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02$) ไม่มีประโยชน์ที่ท่านจะทุ่มเททำงานให้กับองค์กรมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$) ท่านมองว่างานที่ท่านทำ คือส่วนหนึ่งที่สำคัญของชีวิตมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.92$) ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทุ่มเทการทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายสูงสุดขององค์กรมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.92$) ส่วนข้อความที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ท่านพร้อมเสมอที่จะอุทิศตนในการทำงานหนัก หากงานนั้นมีส่วนช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.88$) ตามลำดับ

4.2.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน ด้านมีความอดุสาหะเพื่อองค์กรไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ดังตารางที่ 4-18

ตารางที่ 4-18 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรักในงานที่ทำงานของพนักงาน ด้านความอดุสาหะเพื่อองค์กรไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อความ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะตั้งใจทำงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่อความเหนื่อยล้า	4.00	0.67	มาก
2. เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะตั้งใจทำงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่อความเหนื่อยล้า	3.95	0.68	มาก
3. ท่านพยายามทำงานที่ได้รับมาให้สำเร็จแม้ว่างานจะยากเกินความสามารถของท่าน	3.97	0.67	มาก
4. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำ น่าเบื่อ ซ้ำซาก จำเจ จนไม่อยากทำ (-)	3.44	1.10	มาก
5. ท่านมีความพยายาม มุ่งมั่นเพื่อจะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.98	0.69	มาก
ด้านความอดุสาหะเพื่อองค์กรไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคโดยรวม	3.87	0.53	มาก

จากตารางที่ 4-18 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความรักในงานที่ทำ ด้านความอุสาหะเพื่อองค์กรไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคพบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความรักในงานที่ทำ ด้านความอุสาหะเพื่อองค์กรไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.87$)

เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็น พบว่า ข้อความที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ คือ เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะตั้งใจทำงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่อความเหนื่อยล้ามีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความพยายาม มุ่งมั่นเพื่อจะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$) ท่านพยายามทำงานที่ได้รับมาให้สำเร็จแม้ว่างานจะยากเกินความสามารถของท่านมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.97$) เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะตั้งใจทำงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่อความเหนื่อยล้ามีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.95$) ส่วนข้อความที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ท่านรู้สึกว่างานที่ทำ น่าเบื่อ ซ้ำซาก จำเจ จนไม่อยากทำมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.44$) ตามลำดับ

4.2.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางบวก ดังตารางที่ 4-19

ตารางที่ 4-19 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรักในงานที่ทำงานของพนักงาน ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางบวก จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อความ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีความหวังโยเชื่อถือเสียขององค์กรของท่าน	3.95	0.77	มาก
2. ท่านพร้อมที่จะแสดงตนเป็นตัวแทนขององค์กร	3.76	0.78	มาก
3. ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้	3.76	0.76	มาก
4. ท่านเชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ที่องค์กรนี้ จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงาน และรักที่จะทำงานอยู่ที่องค์กรนี้ตลอดไป	3.78	0.89	มาก
5. ท่านคิดว่าการบริหารงานขององค์กรเป็นการบริหารงานที่เหมาะสมแล้ว ในสถานการณ์ปัจจุบัน	3.53	0.89	มาก
6. ท่านมีความคิดเห็น และเป้าหมายของการปฏิบัติงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	3.59	0.83	มาก
7. ท่านพร้อมสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร	3.96	0.73	มาก
8. ท่านมักกล่าวชื่นชมองค์กรของท่านให้ผู้อื่นฟังเสมอ	3.85	0.80	มาก
9. เมื่อผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่าน ท่านจะกล่าวรับรองสนับสนุนองค์กรเป็นอย่างดี	3.92	0.81	มาก
10. ท่านมักกล่าวถึงองค์กรของท่านต่อผู้อื่นเสมอว่าเป็นองค์กรที่ดีมากที่สุด องค์กรหนึ่ง	3.90	0.84	มาก
ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางบวกโดยรวม	3.80	0.62	มาก

จากตารางที่ 4-19 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความรักในงานที่ทำ ด้านการกล่าวถึงองค์การในทางบวกพบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความรักในงานที่ทำ ด้านการกล่าวถึงองค์การในทางบวกโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$)

เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็น พบว่า ข้อความที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ คือ ท่านพร้อมสนับสนุนเป้าหมายขององค์การมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.96$) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความห่วงใยชื่อเสียงขององค์การของท่านมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.95$) เมื่อผู้อื่นพูดถึงองค์การของท่าน ท่านจะกล่าวรับรองสนับสนุนองค์การเป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.92$) ท่านมักกล่าวถึงองค์การของท่านต่อผู้อื่นเสมอว่าเป็นองค์การที่ดีมากที่สุดองค์การหนึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$) ท่านมักกล่าวชื่นชมองค์การของท่านให้ผู้อื่นฟังเสมอมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.85$) ท่านเชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ที่องค์การนี้ จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานและรักที่จะทำงานอยู่ที่องค์การนี้มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.78$) ท่านพร้อมที่จะแสดงตนเป็นตัวแทนขององค์การมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.76$) ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.76$) ท่านมีความคิดเห็นและเป้าหมายของการปฏิบัติงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.59$) ส่วนข้อความที่มีค่าน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ท่านคิดว่าการบริหารงานขององค์การเป็นการบริหารงานที่เหมาะสมแล้ว ในสถานการณ์ปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.53$) ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

4.3.1 สมมติฐานการกำหนดเป้าหมายขององค์การมีความสัมพันธ์กับความรักในงานที่ทำของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าหมายขององค์การและความรักในงานที่ทำของพนักงานดังตารางที่ 4-20

ตารางที่ 4-20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าหมายขององค์กรและความรักในงานที่ทำของพนักงาน

การกำหนดเป้าหมายขององค์กร	ความรักในงานที่ทำของพนักงาน		
	r	r ² x100	P
1. ด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและกลยุทธ์	0.611**	37.33	.000
2. ด้านความมีประสิทธิภาพของเป้าหมาย	0.645**	41.60	.000
3. ด้านความเหมาะสมของเป้าหมาย	0.679**	46.10	.000
4. ด้านการนำเป้าหมายมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.509**	25.91	.000
5. ด้านการมีรางวัลตอบแทน	0.538**	28.94	.000
6. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกจากองค์กรที่ทำให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย	0.604**	36.48	.000
7. ด้านความกระจำของเป้าหมาย	0.611**	37.33	.000
การกำหนดเป้าหมายขององค์กรโดยรวม	0.717**	51.41	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-20 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าหมายขององค์กรและความรักในงานที่ทำของพนักงานพบว่า การกำหนดเป้าหมายขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ เมื่อองค์กรมีการกำหนดเป้าหมายขององค์กรเพิ่มขึ้น ความรักในงานที่ทำของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .717$) หรือคิดเป็นร้อยละ 51.41

สมมติฐานที่ 2.6.1 การกำหนดเป้าหมายขององค์กรด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและกลยุทธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ เมื่อพนักงานได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์กรเพิ่มขึ้น ความรักในงานที่ทำของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .611$) หรือคิดเป็นร้อยละ 37.33

สมมติฐานที่ 2.6.2 การกำหนดเป้าหมายขององค์กรด้านความมีประสิทธิภาพของเป้าหมายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ เมื่อความมีประสิทธิภาพของเป้าหมายขององค์กรเพิ่มขึ้น ความรักในงานที่ทำของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .645$) หรือคิดเป็นร้อยละ 41.60

สมมติฐานที่ 2.6.3 การกำหนดเป้าหมายขององค์การด้านความเหมาะสมของเป้าหมายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ เมื่อความเหมาะสมของเป้าหมายขององค์การเพิ่มขึ้น ความรักในงานที่ทำของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .679$) หรือคิดเป็นร้อยละ 46.10

สมมติฐานที่ 2.6.4 การกำหนดเป้าหมายขององค์การด้านการนำเป้าหมายมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ เมื่อองค์การมีการนำเป้าหมายมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ความรักในงานที่ทำของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .509$) หรือคิดเป็นร้อยละ 25.91

สมมติฐานที่ 2.6.5 การกำหนดเป้าหมายขององค์การด้านการมีรางวัลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ เมื่อองค์การมีรางวัลตอบแทนเพิ่มขึ้น ความรักในงานที่ทำของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .538$) หรือคิดเป็นร้อยละ 28.94

สมมติฐานที่ 2.6.6 การกำหนดเป้าหมายขององค์การด้านสิ่งอำนวยความสะดวกจากองค์การที่ทำให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ เมื่อพนักงานได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกจากองค์การที่ทำให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมายเพิ่มขึ้น ความรักในงานที่ทำของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .604$) หรือคิดเป็นร้อยละ 36.48

สมมติฐานที่ 2.6.7 การกำหนดเป้าหมายขององค์การด้านความกระจ่างของเป้าหมายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ เมื่อองค์การมีความกระจ่างของเป้าหมายเพิ่มขึ้น ความรักในงานที่ทำของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .611$) หรือคิดเป็นร้อยละ 37.33

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าหมายขององค์กร และความรักในงานที่ทำของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนเฉพาะทางในเขตกรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการกำหนดเป้าหมายขององค์กร และความรักในงานที่ทำของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าหมายขององค์กร และความรักในงานที่ทำของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนเฉพาะทางในเขตกรุงเทพมหานคร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานของโรงพยาบาลจักรรัตนิน จำนวน 330 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 15 พฤศจิกายน 2560) และพนักงานของโรงพยาบาลตา หู คอ จมูก จำนวน 276 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 15 พฤศจิกายน 2560) ซึ่งเป็นองค์กรที่มีลักษณะการดำเนินงานคล้ายกัน รวมประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมดจำนวน 606 คน โดยผู้วิจัยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Taro Yamane (1973, อ้างถึงใน นงลักษณ์ 2555) ด้วยค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% ยอมรับความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทั้งหมด 241 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยคำนวณตัวอย่างเพิ่มอีกร้อยละ 45 รวมตัวอย่างทั้งสิ้น 350 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenient Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายขององค์กร และส่วนที่ 3 แบบสอบถามความเห็นเกี่ยวกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราประเมินค่า ได้กำหนดค่าของระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งการทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยนำแบบสอบถามตรวจสอบหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยนำผลไปตรวจสอบหาค่าดัชนีความสอดคล้อง พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขข้อความตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ก่อนนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 32 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกและหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาร์ช (Cronbach's Alpha Coefficient: α Coefficient) โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาร์ช มีค่าตั้งแต่ 0.8 ขึ้นไป (ธีรวิทย์ เอกะกุล, 2550) การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยแจกแบบสอบถามเพิ่มจากกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ รวมทั้งหมดเป็น 350 ชุด โดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้รับคืนจำนวนทั้งสิ้น 330 ชุด ซึ่งครบตามเกณฑ์ จากนั้นนำแบบสอบถามดังกล่าวมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับการวิเคราะห์

ระดับการกำหนดเป้าหมายขององค์กร และความรักในงานที่ทำของพนักงานสถิติที่ใช้คือการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าหมายขององค์กร และความรักในงานที่ทำของพนักงาน

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าหมายขององค์กร และความรักในงานที่ทำของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนเฉพาะทางในเขตกรุงเทพมหานคร” สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ระดับการกำหนดเป้าหมายขององค์กร และความรักในงานที่ทำของพนักงาน

จากการวิเคราะห์ระดับการกำหนดเป้าหมายขององค์กร และความรักในงานที่ทำของพนักงาน สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายขององค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาถึงการกำหนดเป้าหมายขององค์กรรายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายขององค์กรด้านความเหมาะสมของเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.88$, S.D. = 0.58) รองลงมาคือด้านความกระจำของเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.83$, S.D. = 0.69) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกจากองค์กรที่ทำให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.77$, S.D. = 0.65) ด้านความมีประสิทธิภาพของเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$, S.D. = 0.59) ด้านการนำเป้าหมายมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.66$, S.D. = 0.72) ด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.60$, S.D. = 0.74) ส่วนด้านที่มีค่าน้อยกว่าด้านอื่น ๆ คือด้านการมีรางวัลตอบแทน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.50$, S.D. = 0.72) ตามลำดับ

สำหรับระดับความรักในงานที่ทำของพนักงานพบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความรักในงานที่ทำโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.86$, S.D. = 0.51) และเมื่อพิจารณาถึงความรักในงานที่ทำรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรักในงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสร้างผลงานที่ดีเลิศ มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$, S.D. = 0.54) รองลงมาได้แก่ ด้านมีความอดุสาหะเพื่อองค์กรไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.87$, S.D. = 0.53) ด้านความรับผิดชอบต่องานโดยกระทำตนเป็นสมาชิกที่ดี มี

ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.84$, S.D. = 0.60) ด้านการกล่าวถึงองค์การในทางบวก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$, S.D. = 0.62) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านความรักและความตั้งใจจะเป็นสมาชิกขององค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.75$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

จากสมมติฐานการกำหนดเป้าหมายขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พบว่า การกำหนดเป้าหมายขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ เมื่อองค์การมีการกำหนดเป้าหมายขององค์การเพิ่มขึ้นความรักในงานที่ทำของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.717$) หรือ คิดเป็นร้อยละ 51.41

จากสมมติฐานที่ 2.6.1 การกำหนดเป้าหมายขององค์การด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและกลยุทธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ เมื่อพนักงานได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์การเพิ่มขึ้น ความรักในงานที่ทำของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .611$) หรือคิดเป็นร้อยละ 37.33

จากสมมติฐานที่ 2.6.2 การกำหนดเป้าหมายขององค์การด้านความมีประสิทธิภาพของเป้าหมายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ เมื่อความมีประสิทธิภาพของเป้าหมายขององค์การเพิ่มขึ้น ความรักในงานที่ทำของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .645$) หรือคิดเป็นร้อยละ 41.60

จากสมมติฐานที่ 2.6.3 การกำหนดเป้าหมายขององค์การด้านความเหมาะสมของเป้าหมายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ เมื่อความเหมาะสมของเป้าหมายขององค์การเพิ่มขึ้น ความรักในงานที่ทำของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .679$) หรือคิดเป็นร้อยละ 46.10

จากสมมติฐานที่ 2.6.4 การกำหนดเป้าหมายขององค์การด้านการนำเป้าหมายมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ เมื่อองค์การมีการนำเป้าหมายมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ความรักในงานที่ทำของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .509$) หรือคิดเป็นร้อยละ 25.91

จากสมมติฐานที่ 2.6.5 การกำหนดเป้าหมายขององค์การด้านการมีรางวัลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กล่าวคือ เมื่อองค์การมีรางวัลตอบแทนเพิ่มขึ้น ความรักในงานที่ทำของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .538$) หรือคิดเป็นร้อยละ 28.94

จากสมมติฐานที่ 2.6.6 การกำหนดเป้าหมายขององค์การด้านสิ่งอำนวยความสะดวกจากองค์การที่ทำให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ เมื่อพนักงานได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกจากองค์การที่ทำให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมายเพิ่มขึ้น ความรักในงานที่ทำของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .604$) หรือคิดเป็นร้อยละ 36.48

จากสมมติฐานที่ 2.6.7 การกำหนดเป้าหมายขององค์การด้านความกระจ่างของเป้าหมายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ เมื่อองค์การมีความกระจ่างของเป้าหมายเพิ่มขึ้น ความรักในงานที่ทำของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .611$) หรือคิดเป็นร้อยละ 37.33

ตารางที่ 5-1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐานการกำหนดเป้าหมายขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.6.1 การกำหนดเป้าหมายขององค์การด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและกลยุทธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.6.2 การกำหนดเป้าหมายขององค์การด้านความมีประสิทธิภาพของเป้าหมายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.6.3 การกำหนดเป้าหมายขององค์การด้านความเหมาะสมของเป้าหมายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.6.4 การกำหนดเป้าหมายขององค์การด้านการนำเป้าหมายมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.6.5 การกำหนดเป้าหมายขององค์การด้านการมีรางวัลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.6.6 การกำหนดเป้าหมายขององค์การด้านสิ่งอำนวยความสะดวกจากองค์การที่ทำให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.6.7 การกำหนดเป้าหมายขององค์การด้านความกระจ่างของเป้าหมายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน	ยอมรับสมมติฐาน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าหมายขององค์กร และความรักในงานที่ทำของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนเฉพาะทางในเขตกรุงเทพมหานคร” สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

จากสมมติฐานการกำหนดเป้าหมายขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน และผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าหมายขององค์กร และความรักในงานที่ทำของพนักงานนั้น พบว่าการกำหนดเป้าหมายขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผลวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับประคัลภ์ (2555) ที่กล่าวในบทความออนไลน์ว่า “การที่จะสร้าง Work Passion ให้กับพนักงานได้นั้น จุดสำคัญในปัจจัยระดับองค์กรก็คือ ตัวผู้นำทั้งหลายจะต้องทำให้เกิดปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้นเอง มันไม่ได้เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ ไม่ว่าจะทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม การเปิดคุยกัน การสร้างความเป็นธรรมในรูปแบบต่าง ๆ ในองค์กร การสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน และการบอกถึงความคาดหวังให้กับพนักงาน ล้วนแล้วแต่เป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับในองค์กรที่จะต้องสร้างขึ้นมา ” สอดคล้องกับดวงใจ (2555) กล่าวไว้ในงานวิจัยว่า “การดึงศักยภาพภายในตัวบุคคล เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีความสร้างสรรค์ โดยใช้หลักการในการพัฒนาว่าบุคคลรักที่จะทำอะไร ย่อมทำสิ่งนั้นได้ดี ซึ่งหากพนักงานมีความรักในงานที่ทำ และปรารถนาที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถแล้วนั้น การที่องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนย่อมส่งผลให้พนักงานเห็นว่าตนเองสามารถที่จะช่วยสร้างความแตกต่างให้กับองค์กรได้ ไม่ใช่เป็นเพียงแค่คนทำงานไปวันๆ หนึ่งเท่านั้นเพราะความต้องการของพนักงานจำนวนหนึ่งนอกเหนือจากเงินแล้ว ยังต้องการที่จะสร้างความแตกต่างให้เกิดขึ้นจากงานที่ตนเองทำ และในภาพรวมองค์กรจะได้รับผลประโยชน์สูงสุดหากบุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกเช่นนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Ho et al.(2011) ที่ทำการศึกษาเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดของความรักในงานที่ทำของพนักงานให้ชัดเจนขึ้น และพบว่าแต่ละบุคคลจะมีความรักในงานที่ทำต่อกิจกรรมที่ชอบ มีความพึงพอใจและสนุกสนานที่จะทำ พบว่า พนักงานที่มีความรักในงานที่ทำจะสามารถจัดการภาระงานและกิจกรรมในชีวิตประจำวันอื่น ๆ ได้อย่างสมดุล จากนั้นได้ขยายขอบเขตการวิจัยด้วยการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรักในงานที่ทำกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีส่วนในการสร้างคุณค่าให้กับพนักงานที่มีความรักในงานที่ทำอยู่แล้ว และพนักงานก็จะแสดงออกมาในรูปของผลการปฏิบัติงาน Ho et al.(2011) จึงให้ความเห็นว่าควรพัฒนาหรือสร้างให้พนักงานทุกคนมี

ความรักในงานที่ทำ ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความสุข สนุกกับการทำงาน มีพลังทางความคิดจนนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นในที่สุด เช่นเดียวกับ Houlfort et al.(2014 , อ้างถึงใน ฅณัทธิตรา 2558) ศึกษาความสัมพันธ์ของความรักในงานที่ทำกับผลลัพธ์ขององค์การ ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ความตั้งใจลาออกจากงาน ซึ่งผลการศึกษาพบความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจลาออกของพนักงาน โดยมีความพึงพอใจเป็นตัวกลางของความสัมพันธ์นี้ ซึ่งพนักงานที่มีความรักในงานที่ทำจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูง สอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้คนลาออกว่า พนักงานที่มีความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้ความตั้งใจในการลาออกลดลง อีกทั้งยังมีความพึงพอใจในการทำงานอีกด้วย ดังนั้นตราบใดที่พนักงานมีความพอใจกับงานก็จะยังคงอยู่กับองค์การ แต่เมื่อเกิดความไม่พึงพอใจต่อการทำงาน พนักงานจะมีแนวโน้มออกจากองค์การ ส่วนงานวิจัยที่เกี่ยวกับผู้ประกอบการ อาทิ Baum and Locke (2004, อ้างถึงใน ฅณัทธิตรา 2558) ก็พบว่าความรักในงานที่ทำเป็นคุณลักษณะสำคัญในการเป็นผู้นำหรือผู้ประกอบการที่ดี แม้ว่าจะก่อนหน้านี้จะมีการทดสอบเชิงปริมาณที่ใช้ตัวแปรเหล่านี้เป็นตัวพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของผู้ประกอบการได้ Shane et al.(2003, อ้างถึงในฅณัทธิตรา 2558) พบว่าความรักในงานที่สามารถอำนวยความสะดวกให้กับการรับรู้โอกาส การพัฒนาความคิดและการดำเนินงานจนนำไปสู่ความสำเร็จเช่นการออกแบบองค์การ การตลาด และการพัฒนาผลิตภัณฑ์ รวมถึงงานวิจัยเชิงสำรวจของ Hagel et al.(2004, อ้างถึงในฅณัทธิตรา 2558) ได้สำรวจและศึกษาความรักในงานที่ทำของคนทำงานชาวอเมริกัน 3,000 คน ที่ทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่หลากหลาย จำนวน 15 กลุ่มอุตสาหกรรม และมีชั่วโมงการทำงานมากกว่า 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ทั้งในระดับผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และพนักงานปฏิบัติการ พบว่าคนทำงานชาวอเมริกันที่มีคุณลักษณะของคนที่มีความรักในงานที่ทำมีเพียงร้อยละ 12.3 เท่านั้น ส่วนคนทำงานชาวอเมริกันอีกร้อยละ 87.7 ไม่ได้มีความรักในงานที่ทำ จึงไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพของตนเอง นอกจากนี้ยังทำรายการการสำรวจในองค์กรธุรกิจต่าง ๆ เกี่ยวกับแนวปฏิบัติและนโยบายในองค์การที่สนับสนุนหรือเป็นอุปสรรคต่อความรักในงานที่ทำของพนักงาน จากกรณีศึกษาในองค์กรพบว่า การออกแบบสภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถดึงเอาความรักในงานที่ทำของพนักงานออกมา เพื่อปรับปรุงโอกาสในการเรียนรู้และนำไปสู่การปรับปรุงประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนได้ เช่นเดียวกับ Ayers et al.(2014, อ้างถึงในฅณัทธิตรา 2558) ที่ได้สำรวจความรักในงานที่ทำของพนักงาน 1,302 คน ในหลากหลายอาชีพและในอุตสาหกรรมต่าง ๆ พบว่าพนักงาน 48% มีความรักในงานที่ทำของตนเอง และขององค์การ ส่วนพนักงานอีก 37% มีความรักในงานที่ทำเฉพาะในงาน

ของตนเองเท่านั้น โดยไม่มีความรู้สึกใกล้ชิดหรือเชื่อมโยงกับองค์กร โดย 4 เหตุผลสำคัญที่ทำให้พนักงานขาดความรักในงานที่ทำคือ ขาดการรับรู้ของคุณค่าในงานที่ทำ ขาดการรับรู้เกี่ยวกับความซื่อสัตย์ในองค์กร และขาดการรับรู้การสื่อสารที่เปิดกว้าง จึงให้ข้อเสนอแนะว่าการทำให้พนักงานเกิดความรักในงานที่ทำ จะต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่มีความไว้วางใจกัน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ พร้อมทั้งสื่อสารให้พนักงานเห็นว่่างานที่พวกเขาทำสามารถช่วยให้องค์กรบรรลุพันธกิจได้ และสนับสนุนวัฒนธรรมการทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกอิสระสามารถแสดงความคิดของตัวเองได้ ทางด้านงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความรัก ความมุ่งมั่นและความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถของบุคลากรของดาวใจ (2555) ที่ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรัก ความมุ่งมั่น และความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถของบุคลากรเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ การเป็นที่ยอมรับในองค์กร ความยุติธรรมในการองค์กร ความอิสระในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความร่วมมือในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ คุณค่าของงานที่ทำ และความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ในขณะที่ไซตริส ดำรงสานติ (2554) ก็ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนเก่ง (Talent) ขององค์กรแล้วพบว่าปัจจัยด้านงานที่มีคุณค่า และโอกาสในการพัฒนาความสามารถ รวมทั้งกลยุทธ์การสื่อสารของผู้นำก็มีอิทธิพลต่อความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กรของคนเก่ง (Talent) ด้วย

ผลการวิจัยที่พบผลเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร ที่เป็นผู้นำองค์กรมีการกำหนดเป้าหมายในการบริหารและการทำงานที่ชัดเจน เสมือนเป็นการบอกถึงความคาดหวังให้กับพนักงานได้รับทราบ เพราะผู้นำองค์กรเป็นเสมือนตัวแทนขององค์กรในการเป็นผู้กำหนดเป้าหมายขององค์กร และหากพนักงานทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่มีความไว้วางใจกัน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ พร้อมทั้งสื่อสารให้พนักงานเห็นว่่างานที่พวกเขาทำสามารถช่วยให้องค์กรบรรลุพันธกิจได้ และสนับสนุนวัฒนธรรมการทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกอิสระ สามารถแสดงความคิดของตัวเองได้ จะทำให้พนักงานเกิดทัศนคติสัญญาในการก้าวสู่ความสำเร็จร่วมกัน ก่อให้เกิดความมุ่งมั่นและร่วมมือกันของพนักงานในองค์กร และผลที่ได้จากความสำเร็จในเป้าหมายที่กำหนดไว้จะช่วยให้เกิดแรงศรัทธาในการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น ช่วยเพิ่มความตั้งใจและก่อให้เกิดแรงผลักดันในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความรักในงานที่ทำของพนักงานภายในองค์กร

จากสมมติฐานที่ 2.6.1 การกำหนดเป้าหมายขององค์กร ด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและกลยุทธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน และผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าหมายขององค์กร กับความรักในงานที่ทำของพนักงานนั้น พบว่าการกำหนดเป้าหมายขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผลวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับ Locke and Latham (1984) ที่ได้รวบรวมจากการวิจัยของเขาว่า เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ หัวหน้าจะต้องใช้หลักความสัมพันธ์ที่ให้การส่งเสริมสนับสนุน นั่นคือ หัวหน้าจะต้องสร้างและรักษาความรู้สึกของพนักงานถึงคุณค่าของบุคคล นอกจากนี้ Locke and Latham ก็ได้ทำการศึกษาทดลอง ก็พบว่า พนักงานที่หัวหน้าให้การส่งเสริมสนับสนุน และพนักงานที่หัวหน้าไม่ได้ให้การส่งเสริมสนับสนุน ต่างก็ยอมรับเป้าหมายที่มอบหมาย แต่พนักงานซึ่งหัวหน้าให้การส่งเสริมสนับสนุนจะต้องหรือยอมรับเป้าหมายที่สูงกว่าพนักงานซึ่งหัวหน้าไม่ได้ให้การส่งเสริมสนับสนุน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการส่งเสริมสนับสนุนจากหัวหน้ามีความสำคัญ เพราะจะทำให้บุคคลเกิดความมั่นใจและไว้วางใจที่จะต้องเป้าหมายที่สูง หรือยอมรับเป้าหมายที่สูง ซึ่งจะนำไปสู่ระดับผลการปฏิบัติงานสูงด้วย สอดคล้องกับ Rensis Likert (1984 อ้างถึงในจินตนา, 2537) ได้รวบรวมจากการศึกษาวิจัยของเขาว่า เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ หัวหน้าจะต้องใช้หลักความสัมพันธ์ที่ให้การส่งเสริมสนับสนุน นั่นคือ หัวหน้าจะต้องสร้างและรักษาความรู้สึกของพนักงานถึงคุณค่าของบุคคล นอกจากนี้ Locke และ Latham ก็ได้ทำการศึกษาทดลองพบว่า พนักงานที่หัวหน้าให้การส่งเสริมสนับสนุน ต่างก็ยอมรับเป้าหมายที่มอบหมาย แต่พนักงานซึ่งหัวหน้าให้การส่งเสริมสนับสนุนจะต้องหรือยอมรับเป้าหมายที่สูงกว่าพนักงานซึ่งหัวหน้าไม่ได้ให้การส่งเสริมสนับสนุน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการส่งเสริมสนับสนุนจากหัวหน้ามีความสำคัญ เพราะจะทำให้บุคคลเกิดความมั่นใจและไว้วางใจที่จะต้องเป้าหมายที่สูงหรือยอมรับเป้าหมายที่สูง ซึ่งจะนำไปสู่ระดับผลการปฏิบัติงานสูงด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของทศพล (2551) ที่ศึกษาเรื่อง การรับรู้การกำหนดเป้าหมายในการทำงานของพนักงานกับความเครียดในงานของพนักงาน : กรณีศึกษาพนักงานของบริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) จำนวน 266 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีระดับการรับรู้การกำหนดเป้าหมายในระดับปานกลาง และ 2) การรับรู้การกำหนดเป้าหมายในการทำงานของพนักงานโดยรวม ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายและด้านการรับรู้ผลของการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายมีความสัมพันธ์

ทางลบกับความเครียดในงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, .01 และ .05 ตามลำดับ

ผลการวิจัยที่พบผลเช่นนี้ อาจมีผลมาจากการที่พนักงานได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและกลยุทธ์จากองค์กร และจากหัวหน้างาน ซึ่งถือว่ามีความสำคัญ เพราะจะทำให้พนักงานเกิดความมั่นใจและไว้วางใจที่จะตั้งเป้าหมายที่สูงหรือยอมรับเป้าหมายที่สูง ซึ่งจะนำไปสู่ระดับผลการปฏิบัติงานที่สูง อีกทั้งทำให้มีความเครียดในงานน้อย เมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกภูมิใจ และรู้สึกมีคุณค่า ย่อมทำให้เกิดความรักในงานที่ทำ

จากสมมติฐานที่ 2.6.2 การกำหนดเป้าหมายขององค์กร ด้านความมีประสิทธิภาพของเป้าหมายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน และผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าหมายขององค์กรด้านความมีประสิทธิภาพของเป้าหมาย กับความรักในงานที่ทำของพนักงานนั้น พบว่าการกำหนดเป้าหมายขององค์กรด้านความมีประสิทธิภาพของเป้าหมายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผลวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับ Carroll และ Tosi (1984 อ้างถึงในจินตนา, 2537) ได้ให้เหตุผลที่แผนการปฏิบัติงานช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายดังนี้ 1.แผนการปฏิบัติงานช่วยในการค้นหาวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในการที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ 2.ช่วยในการประมาณเวลา หรือค่าใช้จ่ายตามความจำเป็นและกำหนดเวลาที่จะทำให้เป้าหมายสำเร็จ นอกจากนี้ความมีประสิทธิภาพของการตั้งเป้าหมายยังขึ้นอยู่กับ การฝึกอบรมและการให้ข้อมูลย้อนกลับ การฝึกอบรมจะทำให้พนักงานมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน ส่วนการให้ข้อมูลย้อนกลับมีความจำเป็นในการที่จะเป็นทางสำหรับความก้าวหน้าในสิ่งที่ต้องการ เมื่อบุคคลได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับสิ่งที่เขาทำ และสัมพันธ์กับมาตรฐานที่คาดหวังไว้ จะทำให้บุคคลปรับปรุงพฤติกรรมของตนเองถ้าจำเป็น หรืออาจคงพฤติกรรมนั้นไว้ ถ้าพบว่าพฤติกรรมนั้นทำให้เกิดประสิทธิภาพได้

ผลการวิจัยที่พบผลเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากองค์กรมีแผนการปฏิบัติงานที่สามารถช่วยให้งานของพนักงานบรรลุผลได้สะดวก เพราะแผนการปฏิบัติงานช่วยในการค้นหาวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในการที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ และช่วยในการประมาณเวลา หรือค่าใช้จ่ายตามความจำเป็น รวมทั้งมีการฝึกอบรมที่ทำให้พนักงานมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน และการให้ข้อมูลย้อนกลับที่สามารถช่วยให้พนักงานเห็นความก้าวหน้าในสิ่งที่ต้องการทำว่าสัมพันธ์กับมาตรฐานที่

คาดหวังไว้หรือไม่ จะทำให้พนักงานปรับพฤติกรรมของตนเพื่อให้ทำงานได้บรรลุเป้าหมายและทำให้เกิดประสิทธิผลกับงานส่งผลให้พนักงานเกิดความรักในงานที่ทำ

จากสมมติฐานที่ 2.6.3 การกำหนดเป้าหมายขององค์กร ด้านความเหมาะสมของเป้าหมาย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน และผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าหมายขององค์กรด้านความเหมาะสมของเป้าหมาย กับความรักในงานที่ทำของพนักงานนั้น พบว่าการกำหนดเป้าหมายขององค์กรด้านความเหมาะสมของเป้าหมายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผลวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับ ชีระนันท์ (2558) ที่ได้ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานธนาคารจำนวน 400 คน เรื่องผลกระทบของการกำหนดเป้าหมายและความเครียดที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร พบว่าการกำหนดเป้าหมายแตกต่างกันเมื่อ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด เขตพื้นที่ ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน โดยเพศหญิงและเพศชายเห็นด้วยกับการกำหนดเป้าหมายด้านความเหมาะสมของเป้าหมายอยู่ในระดับมาก และด้านความมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย เพศหญิงมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายอยู่ในระดับมาก ส่วนเพศชายอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าเพศหญิงมีโอกาสด้านการแสดงความคิดเห็นมากกว่าเพศชาย พนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานครมีการกำหนดเป้าหมายในภาพรวมอยู่ในระดับมากสาเหตุหลักคือ ความเหมาะสมของเป้าหมายในแง่ของเป้าหมายที่ได้รับมีความชัดเจนและระยะเวลาในการทำงานให้ถึงเป้าหมายมีความเหมาะสม เป้าหมายมีความเฉพาะเจาะจงและชัดเจน จะทำให้การปฏิบัติงานออกมาดีมีคุณภาพ รองลงมาคือความมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายมีการทำงานเป็นทีมเพื่อกำหนดเป้าหมายและช่วยกันแก้ไขปัญหาและพนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา(2537) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการตั้งเป้าหมายขององค์กรกับเป้าหมายส่วนบุคคลและผลการปฏิบัติงานของตัวแทนประกันชีวิตพบว่าตัวแปรด้านความเหมาะสมของเป้าหมาย มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ในการที่บุคคลมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและยอมรับเป้าหมายในระดับหนึ่งนั้น โดยเห็นว่าระดับเป้าหมายนั้นเหมาะสมกับความต้องการและความสามารถของตน จะทำให้พนักงานเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อเป้าหมายได้ พบว่าการให้คำแนะนำง่าย ๆ รวมถึงการให้คำอธิบายและการไม่บังคับพนักงานก็สามารถทำให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย สิ่งสำคัญคือ พนักงานควรได้รับรู้ว่าเป้าหมายนั้น

มีความยุติธรรมและเหมาะสมกับเขาและบุคคลก็จะต้องไว้วางใจในการจัดการด้วย ดังนั้นการอธิบายเหตุผลถึงคุณค่าในการตั้งเป้าหมายที่นำมาใช้ร่วมกับการให้คำแนะนำว่าควรจะทำอย่างไรก็อาจจะเพียงพอ คำอธิบายที่กระจ่างชัดไม่เกิดข้อสงสัยจะช่วยให้การยอมรับเป้าหมายง่ายขึ้น สิ่งสำคัญคือ จะไม่มีผู้ใดได้รับการลงโทษถ้าหากประสบความล้มเหลวในการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย

ผลการวิจัยที่พบผลเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากเป้าหมายที่องค์กรมอบหมายให้กับพนักงานนำไปปฏิบัตินั้นมีความยุติธรรมเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของพนักงานและมีความชัดเจนในรายละเอียดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่สัมพันธ์กับเป้าหมาย จะทำให้พนักงานสามารถรับผิดชอบและทำให้สำเร็จได้ไม่ยากนัก ทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ และมีแรงผลักดันที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายชิ้นใหม่ต่อไปด้วยความเต็มใจ ส่งผลให้เกิดความรักในงานที่ทำ

จากสมมติฐานที่ 2.6.4 การกำหนดเป้าหมายขององค์กร ด้านการนำเป้าหมายมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน และผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าหมายขององค์กรด้านการนำเป้าหมายมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน กับความรักในงานที่ทำของพนักงานนั้น พบว่าการกำหนดเป้าหมายขององค์กรด้านการนำเป้าหมายมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผลวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับจินตนา(2537) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการตั้งเป้าหมายขององค์กรกับเป้าหมายส่วนบุคคลและผลการปฏิบัติงานของตัวแทนประกันชีวิต พบว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการตัดสินใจเกี่ยวกับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย หรือการปลดออก กำหนดการเพิ่มเงินเดือน หรือโบนัสที่บุคคลจะได้รับ แต่อย่างไรก็ตามการประเมินอาจนำไปสู่การลดผลการปฏิบัติงานมากกว่าที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น ถ้าพนักงานถูกวิพากษ์วิจารณ์และตอบสนองด้วยการป้องกันตนเอง การหลีกเลี่ยงปัญหานี้โดยไม่ทำการประเมินผลเลยนั้น ไม่เพียงแต่จะเกิดปัญหาเรื่องผลการปฏิบัติงานขึ้นอีก ยังอาจทำให้องค์กรไม่มีข้อมูลเพียงพอสำหรับการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับพนักงานสอดคล้องกับทศพล (2551) ศึกษาเรื่อง การรับรู้การกำหนดเป้าหมายในการทำงานของพนักงานกับความเครียดในงานของพนักงาน : กรณีศึกษาพนักงานของบริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) จำนวน 266 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีระดับการรับรู้การกำหนดเป้าหมายในระดับปานกลาง และ 2) การรับรู้การกำหนด

เป้าหมายในการทำงานของพนักงานโดยรวม ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายและด้านการรับรู้ผลของการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, .01 และ .05 ตามลำดับสอดคล้องกับวัฒนา (2550) ศึกษาเรื่อง ผลของการรับรู้ความสามารถของตนเองและการกำหนดเป้าหมายที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานผลิตกางเกงยีนส์แห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานในโรงงานตัดเย็บกางเกงยีนส์ จำนวน 32 คน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการกำหนดเป้าหมายในการทำงานไม่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พบความแตกต่างระหว่างผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงและต่ำอย่างมีนัยสำคัญ และพบความแตกต่างระหว่างผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานและไม่มีเป้าหมายในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญเช่นกันสอดคล้องกับวัธนา (2542) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเองและบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้จำหน่ายตรงที่ทำธุรกิจขายตรงกับบริษัทที่จำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภค เป็นสมาชิกสมาคมขายตรง (ไทย) และมีผลงานย้อนหลัง 3 เดือน จากบริษัท 3 บริษัท จำนวน 443 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง และผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพตามแบบจำลองของล๊อค มีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ การตั้งเป้าหมายขององค์กรมีผลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง และการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล ส่วนการรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลทางตรงต่อการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลและผลการปฏิบัติงานและการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลมีผลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงาน 2) พบความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง และผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณตามแบบจำลองของล๊อค กล่าวคือ การรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงาน แต่การตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลไม่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณ การตั้งเป้าหมายขององค์กรมีผลโดยตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง และการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล นอกจากนี้ยังส่งผลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงาน โดยผ่านทาง การรับรู้ความสามารถของตนเอง 3) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง และผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพตามแบบจำลองของล๊อค เมื่อเพิ่มตัวแปรบุคลิกภาพ และประสบการณ์ในการทำงานในแบบจำลอง พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลส่งผลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ นอกจากนี้การรับรู้

ความสามารถของตนเองยังส่งผลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงาน โดยผ่านการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล ประสบการณ์ในการทำงาน และเป้าหมายองค์การส่งผลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ ผ่านทางการรับรู้ความสามารถของตนเอง และการตั้งเป้าหมายบุคคล ส่วนปัจจัยด้านบุคลิกภาพไม่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล และ 4) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง และผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณตามแบบจำลองของล๊อค เมื่อเพิ่มตัวแปรบุคลิกภาพและประสบการณ์ในการทำงานส่งผลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน การตั้งเป้าหมายองค์การ บุคลิกภาพ และประสบการณ์ในการทำงานส่งผลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณ โดยผ่านทางการรับรู้ความสามารถของตนเอง ส่วนการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลไม่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตามบุคลิกภาพไม่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองสอดคล้องกับ Levy and Baumgardner (1991) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของบุคคล และการเลือกเป้าหมาย โดยมีตัวแปรต้นคือ ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า (Self-Esteem) และเพศ (Gender) ส่วนตัวแปรตามคือ การเลือกระดับเป้าหมายที่ยากหรือผลการปฏิบัติงานซึ่งพบว่าเพศชายจะเลือกเป้าหมายที่ยากกว่าเพศหญิง และผู้ที่มีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าสูง จะเลือกเป้าหมายที่ยากกว่าผู้ที่มีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าสูงด้วยและจากการศึกษายังพบว่า ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และเพศมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน โดยเพศชายที่มีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าจะมีผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูงกว่ากลุ่มเปรียบเทียบอื่น

ผลการวิจัยที่พบผลเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากองค์การนำเป้าหมายที่พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดมาใช้เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งทางตรงคือคุณภาพของงานและทางอ้อมคือการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล ประสบการณ์ในการทำงาน จะทำให้เกิดความมั่นใจว่าเกณฑ์ในการวัดผลการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับเป้าหมายที่พนักงานได้ร่วมกำหนดไว้กับองค์การ ทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่นที่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้มีส่วนร่วมในการกำหนด ส่งผลให้เกิดความรักในงานที่ทำ

จากสมมติฐานที่ 2.6.5 การกำหนดเป้าหมายขององค์การ ด้านการมีรางวัลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน และผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าหมายขององค์การด้านการมีรางวัลตอบแทน กับความรักในงานที่ทำของพนักงานนั้น พบว่าการกำหนดเป้าหมายขององค์การด้านการมีรางวัลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผลวิจัยเป็นไป

ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับ Locke และ Latham (1984) ที่ได้กล่าวถึงรางวัลไว้ว่าเมื่อบุคคลมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง รางวัลจะเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลรักษาระดับการปฏิบัติงาน แต่ไม่ใช่จากรางวัลภายนอกทั้งหมด รางวัลภายในคือรางวัลจากการบริหารตนเอง ซึ่งเกิดขึ้นหลังจากที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง รวมทั้งความรู้สึกประสบความสำเร็จ ซึ่งมาจากการบรรลุเป้าหมายในระดับที่ดีเยี่ยม ความภาคภูมิใจในความสำเร็จ ความรู้สึกถึงความสำเร็จและความสามารถของตนเอง ความพึงพอใจของบุคคลจะขึ้นอยู่กับ การรับรู้ผลจากการปฏิบัติงานที่เหมาะสมในการบรรลุเป้าหมายระยะยาว โดยรางวัลภายนอกซึ่งมักจะควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานมากที่สุด ซึ่งสัมพันธ์กับเป้าหมายคือ ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่งและการยอมรับจากผู้ร่วมงาน และสอดคล้องกับจินตนา (2537) ที่มีแนวคิดว่ หัวหน้างานหรือผู้จัดการสามารถที่จะทำให้เป้าหมายบรรลุผลได้มากยิ่งขึ้นโดยการให้การยกย่องยอมรับบุคคลที่ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งการยกย่องยอมรับสามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น การกล่าวขอบคุณ แสดงความยินดี การบันทึกในแฟ้มบุคคล การประกาศให้รับทราบกันภายในบริษัท การตีตประกาศชื่ออย่างเป็นทางการ เช่น พนักงานดีเด่นประจำเดือน นอกจากนี้อาจเป็นในรูปแบบของการให้รางวัลเป็นต้น สอดคล้องกับชัยประเสริฐ (2541) ศึกษาเรื่อง ผลของการกำหนดเป้าหมายที่มีต่อผลิตภาพและความพึงพอใจในงานของพนักงานรายวัน : ศึกษากรณี บริษัท บี.แอล.ฮั่ว จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานรายวัน จำนวน 32 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีผลิตภาพสูงขึ้นภายหลังจากการกำหนดเป้าหมาย และพบว่าในกลุ่มที่ทำการกำหนดเป้าหมายที่บรรลุผลยาก พนักงานมีผลิตภาพสูงกว่ากลุ่มที่ทำการกำหนดเป้าหมายที่บรรลุผลง่าย ส่วนการยืดระยะเวลาการจ่ายเงินรางวัลไม่มีผลต่อผลิตภาพ 2) ความพึงพอใจในงานของพนักงานในภาพรวมสูง ภายหลังจากที่ได้ทำการกำหนดเป้าหมายแล้ว แต่ระดับความยากง่ายของเป้าหมายและการยืดระยะเวลาการจ่ายเงินรางวัลกลับไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน และ 3) พนักงานที่ทำงานจนบรรลุเป้าหมายมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพนักงานที่ทำงานไม่บรรลุเป้าหมาย ส่วนระดับความยากง่ายของเป้าหมายไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานแม้แต่กลุ่มพนักงานที่บรรลุเป้าหมายก็ตาม

ผลการวิจัยที่พบผลเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากหากองค์การระบุผลงานที่จะนำมาซึ่งรางวัลตอบแทนสำหรับการสร้างความสำเร็จให้แก่เป้าหมาย โดยการให้การยกย่องยอมรับบุคคลที่ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งการยกย่องยอมรับสามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น การกล่าวขอบคุณ แสดงความยินดี การบันทึกในแฟ้มบุคคล การประกาศให้รับทราบกันภายในบริษัท การตีตประกาศชื่ออย่างเป็นทางการ เช่น พนักงานดีเด่นประจำเดือน นอกจากนี้อาจเป็นในรูปแบบของการให้รางวัลเป็นต้นซึ่งรางวัลเหล่านี้ หากเป็นที่พึงปรารถนาของพนักงานจะทำให้เกิดความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เป้าหมายบรรลุผลได้มากยิ่งขึ้นจะส่งผลให้เกิดความรักในงานที่ทำ

จากสมมติฐานที่ 2.6.6 การกำหนดเป้าหมายขององค์การ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกจากองค์การที่ทำให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน และผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าหมายขององค์การด้านสิ่งอำนวยความสะดวกจากองค์การที่ทำให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย กับความรักในงานที่ทำของพนักงานนั้น พบว่าการกำหนดเป้าหมายขององค์การด้านสิ่งอำนวยความสะดวกจากองค์การที่ทำให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรักในงานที่ทำของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผลวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับจินตนา (2537) ที่มีแนวคิดที่ว่าทีมงานในการตั้งเป้าหมายนั้น จะเป็นการรวมตัวกันระหว่างผู้ทำงานสัมพันธ์กันเพื่อแสดงถึงปัญหาและหาแนวทางแก้ไข ซึ่งในการประชุมทีมงานนั้นยังมีการกำหนดถึงแหล่งทรัพยากร เงิน อุปกรณ์ เวลาที่เพียงพอสำหรับการดำเนินงานรวมถึงความช่วยเหลือและอิสระในการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์และบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ในการประชุมทีมงานยังมีประโยชน์ในแง่ของการปรับปรุงการติดต่อสื่อสาร และการแก้ไขปัญหาที่รวดเร็วยิ่งขึ้น

ผลการวิจัยที่พบผลเช่นนี้ มีผลมาจากพนักงานทำงานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้นั้น หากได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกจากองค์การ เช่นแหล่งทรัพยากร เงิน อุปกรณ์ เวลาที่เพียงพอสำหรับการดำเนินงานรวมถึงความช่วยเหลือ และอิสระในการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ที่เอื้ออำนวยให้เกิดผลสำเร็จในเป้าหมาย และบรรลุเป้าหมาย จะส่งผลให้เกิดความรักในงานที่ทำ

จากสมมติฐานที่ 2.6.7 การกำหนดเป้าหมายขององค์การ ด้านความกระจ่างของเป้าหมายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน และผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าหมายขององค์การด้านความกระจ่างของเป้าหมาย กับความรักในงานที่ทำของพนักงานนั้น พบว่าการกำหนดเป้าหมายขององค์การด้านความกระจ่างของเป้าหมายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผลวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับจินตนา (2537) ที่มีแนวคิดที่ว่าความกระจ่างของเป้าหมายนั้น เป้าหมายที่ดีต้องกระจ่างชัดเจน ส่วนเป้าหมายที่ยังไม่กระจ่างหรือคลุมเครืออยู่จะต้องสร้างหรือปรับขึ้นมาให้กระจ่างเพราะเป้าหมายที่คลุมเครือกำกวมจะมีจุดหมายปลายทางที่ไม่แน่นอน ขาดความสำคัญและไม่มีประสิทธิภาพ เป้าหมายที่ดีและถูกต้องจะต้องวัดผลของการกระทำได้

ผลการวิจัยที่พบผลเช่นนี้ มีผลมาจากเป้าหมายที่องค์การมอบหมายให้แก่พนักงานมีความชัดเจน เจาะจง และทำให้พนักงานสามารถเรียงลำดับความสำคัญของเป้าหมายได้ ทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถจัดลำดับความสำคัญของงานที่ต้องทำก่อน-หลัง ได้อย่างถูกต้องและชัดเจน ส่งผลให้เกิดความรักในงานที่ทำ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

5.3.1.1 เนื่องจากการกำหนดเป้าหมายขององค์การมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน องค์การจึงควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการกำหนดเป้าหมายขององค์การ โดยเฉพาะด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง คือด้านความเหมาะสมของเป้าหมาย องค์การควรส่งเสริมเพื่อเพิ่มความเหมาะสมของเป้าหมาย ให้เป้าหมายที่พนักงานได้รับมอบหมายไปปฏิบัติมีความยุติธรรมเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของพนักงานและมีความชัดเจนในรายละเอียดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่สัมพันธ์กับเป้าหมายมากขึ้น เช่น กรณีที่พนักงานได้เคยทำงานตามเป้าหมายได้ถึงระดับหนึ่ง แต่ยังไม่ถึงระดับที่น่าพอใจหรือตามที่กำหนด ควรจะลดระดับเป้าหมายลงในระดับที่คาดว่าเขาจะสามารถทำได้ เพื่อให้เขาได้เรียนรู้งานและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในระดับหนึ่งซึ่งไม่ยากเกินไปก่อน หลังจากนั้นจึงสนับสนุนให้พนักงานได้ทำงานโดยมีระดับเป้าหมายที่สูงขึ้นไปกว่าเดิม ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จนั้น และปรารถนาที่จะนำความรู้และประสบการณ์การทำงานที่มี ช่วยนำพาองค์การให้ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

5.3.1.2 การกำหนดเป้าหมายขององค์การรายด้านที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน ด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง คือ ด้านความกระจำของเป้าหมาย องค์การควรพัฒนาระบบการมอบหมายเป้าหมายให้แก่พนักงานให้มีความชัดเจน เจาะจง และทำให้พนักงานสามารถเรียงลำดับความสำคัญของเป้าหมายได้ จนสามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้ตามกำหนดซึ่งก่อให้เกิดความภูมิใจในตนเอง และพัฒนาจนเกิดความรักในงานที่ทำ เช่น จัดให้มีระบบการมอบหมายงานขององค์การ โดยมีการจัดลำดับความสำคัญของงานที่ต้องทำก่อน-หลัง และมีกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน

5.3.1.3 จากผลการวิจัยพบว่า การกำหนดเป้าหมายขององค์การ ด้านการนำเป้าหมายมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง องค์การยังขาดการกำหนดเกณฑ์ในการวัดผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่พนักงานได้มีส่วนร่วมกำหนด องค์การจึงควรมีการกำหนดเกณฑ์ในการวัดผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดให้มากที่สุด ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความรักในงานที่ทำเพิ่มมากขึ้นด้วย

5.3.1.4 จากผลการวิจัยพบว่าการกำหนดเป้าหมายขององค์การด้านการมีรางวัลตอบแทนมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง องค์การยังขาดการชี้แจงและระบุผลงานที่จะนำมาซึ่งรางวัลตอบแทนสำหรับการสร้างความสำเร็จให้แก่เป้าหมายนั้น และรางวัลที่ยังไม่เป็นที่พึงปรารถนาที่จะทำให้เกิดความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การจึงควรระบุรางวัลตอบแทนที่ชัดเจน เช่น หากสำเร็จตามเป้าหมายจะได้รับการเพิ่มค่าจ้างเท่าไร มีการกำหนดอัตราเงินเดือนที่จะปรับเพิ่มตามผลงานที่พนักงานทำได้ มีการตั้งเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนตามผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง อย่างไรก็ตามจะมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานสูงขึ้นในระดับไหนเป็นการวางแผนอนาคตในการทำงานให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อความรักในงานที่ทำของพนักงานจะมีเพิ่มมากขึ้นด้วย

ดังนั้น การที่พนักงานมีความรักในงานที่ทำ จะเกิดประโยชน์ทั้งพนักงานและองค์การ โดยทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสำคัญต่อองค์การ จะช่วยผลักดันประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น คุณภาพของการบริการดีขึ้น ส่งผลให้ผู้รับบริการได้รับการบริการที่ดีมีประสิทธิภาพ และกลับมาใช้บริการอีก ลดปัญหาการขาดงาน การเข้าทำงานสาย การลา กิจ ลาป่วย ของพนักงานลดลง และทำให้พนักงานต้องการที่จะทำงานกับองค์การในระยะยาวไปจนเกษียณอายุ เนื่องจากพนักงานมีความรักในองค์การ และมีความรักในงานที่ทำ

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 จากผลของการวิจัยในครั้งนี้พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าหมายขององค์การกับความรักในงานที่ทำของพนักงานมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงที่ 51.41% ซึ่งมีอีก 48.59% อาจจะมีตัวแปรด้านอื่นๆของความรักในงานที่ทำของพนักงานที่มีความสัมพันธ์กับการกำหนดเป้าหมายขององค์การ ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อความรักในงานที่ทำของพนักงาน เพื่อให้องค์การมีแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เช่น ผลการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน วัฒนธรรมองค์การ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความเครียดในการปฏิบัติงาน

5.3.2.2 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีศึกษาในเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณแล้วนำมาเปรียบเทียบกับการศึกษาเชิงสหสัมพันธ์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนมากขึ้น

5.3.2.3 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์รายด้านของความรักในงานที่ทำของพนักงาน เพื่อให้องค์การใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจ และวางแผนการพัฒนาส่งเสริม ให้พนักงานมีความรักในงานที่ทำเพิ่มมากขึ้น

5.3.2.4 จากผลของการวิจัยในครั้งนี้พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงาน

ของโรงพยาบาลจุฬารัตนิน และพนักงานของโรงพยาบาลตา หู คอ จมูก ซึ่งเป็นองค์กรทางด้านการบริการรักษาพยาบาลเฉพาะทางของภาคเอกชนทั้ง 2 องค์กรผู้วิจัยจึงเห็นว่าในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ต่อไปควรทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรภาครัฐ, เอกชน หรือกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างออกไป เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบลักษณะการมีความรักในงานที่ทำในภาพรวมต่อไป

5.3.2.5 การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าหมายขององค์กร กับความรักในงานที่ทำของพนักงาน โดยการวิเคราะห์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันนั้น ค่าสหสัมพันธ์ที่ได้อาจจะไม่ใช่ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวอย่างแท้จริง ดังนั้น หากทำวิจัยครั้งต่อไป เพื่อทำให้ได้ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรที่แท้จริงมากยิ่งขึ้น อาจจะวิเคราะห์ด้วยสถิติตัวอื่น เช่น Partial Correlation, Semi partial Correlation และ Communality Analysis เป็นต้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กนกกร เมตตาจิต. ผลของโปรแกรมบูรณาการการตั้งเป้าหมายเข้ากับการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2, โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ บดินทรเดชา (บดินทร 3). วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว, 2557.
- จินตนา ธนชัย. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการตั้งเป้าหมายขององค์กร กับเป้าหมายส่วนบุคคลและผลการปฏิบัติงานของตัวแทนประกันชีวิต. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2537.
- ชินกร, ปภาดา น้อยคำยาง. ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ(เงินรายได้สำนักหอสมุดกลาง), 2553.
- ชัยรัตน์ นทีประสิทธิพร. การตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ใช้แรงงานไทยในประเทศอังกฤษ : กรณีศึกษาผู้ใช้แรงงานในภาคบริการ ณ กรุงลอนดอน. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2554.
- ชัยประเสริฐ จินดา. ผลของการกำหนดเป้าหมายที่มีผลผลิตและความพึงพอใจในงานของพนักงานรายวัน : ศึกษากรณี บริษัท บี.แอล.ฮิว จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.
- โชติรส ดำรงสานติ. การให้สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินและการสื่อสารของผู้นำที่มีผลต่อความรักและพลังขับเคลื่อนองค์การของคนเก่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2554.
- ณภัทริรา มุ่งธนวรรกุล. การศึกษาเปรียบเทียบความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การและวัฒนธรรมองค์การระหว่างบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์กับบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ที่ติดอันดับ SET 100 Index. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2558.
- ดาวใจ ศรีลัมพ์. การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรัก ความมุ่งมั่น และความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถของบุคลากร 3 ช่วงวัย: กรณีศึกษา บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย (แ่งค้อย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2555.

- ทศพล พาสุนันท์. การรับรู้การกำหนดเป้าหมายในการทำงานของพนักงานกับความเครียดในงานของพนักงาน : กรณีศึกษาพนักงานของบริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2551.
- ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2533.
- ธนกฤต อธิภาณูจน์. ลักษณะของงาน ความสนใจของพนักงาน และนโยบายและเป้าหมายขององค์การที่พยากรณ์แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน:ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของบริษัทริเวอร์แคว อินเตอร์เนชั่นแนล อุตสาหกรรมอาหาร จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2554.
- ธีรวิทย์ เอกะกุล (2550). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. หน้า 182-187.
- ธีระนันท์ ยุทธนาการ. ผลกระทบของการกำหนดเป้าหมายและความเครียดที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2558.
- ธนาคารออมสิน. ธุรกิจโรงพยาบาลเอกชน. (ออนไลน์) 2560. (สืบค้น วันที่ 15 ธันวาคม 2560). จาก https://www.gsb.or.th/getattachment/04919889-ef98-4771-9017-a5a4a3faa063/Report_.aspx
- นงลักษณ์ วิรัชชัย (2555). รูปแบบ และลักษณะของบทความวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารตามมาตรฐานสากล. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย ปีที่4 ฉบับที่1 หน้า 7-16.
- นนทวรรณ เรืองสกุล. การกำหนดเป้าหมายด้วยการรับรู้ผลของการปฏิบัติโดยการได้ยินและการมองเห็นที่มีต่อความสามารถในการยืนกระโดดไกล ของนักเรียนชายและนักเรียนหญิง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพลศึกษา, 2545.
- บุญธรรม จิตตอนันต์ (2549) . การวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประคัลภ์ ปันทพลึงกูร. ความสำเร็จของธุรกิจอยู่ที่ทรัพยากรบุคคลจริงหรือ? (ออนไลน์) [สืบค้นวันที่ 10 สิงหาคม 2560]. จาก <https://www.gotoknow.org/posts/495690>
- ประคัลภ์ ปันทพลึงกูร. การทำให้พนักงานเกิดความรักในการทำงาน. (ออนไลน์) [สืบค้นวันที่ 10 สิงหาคม 2560]. จาก <https://prakal.wordpress.com/2012/01/30>
- ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร. ระเบียบวิธีวิจัยทางจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. เอกสารประกอบการสอน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ก๊อปปี้ เอ็กซ์เพรส, 2559.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พงศ์ศรันย์ พลศรีเลิศ. การกำหนดเป้าหมายขององค์กร. (ออนไลน์) [สืบค้นวันที่ 25 สิงหาคม 2560].
จาก <https://phongzahrn.wordpress.com/2011/12/13>
- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. เป้าหมายสำคัญอย่างไร. (ออนไลน์) [สืบค้นวันที่ 25 สิงหาคม 2560]. จาก
<https://oknation.nationtv.tv/blog/piyanan>
- พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2554). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : เฮาส์
ออฟ เคอร์มิสท์, 2554.
- มนเสษฐ ประชาศิลป์ชัย. คุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตลักษณะ และการถ่ายทอดทางสังคมใน
องค์กรกับความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน : กรณีศึกษา พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง.
วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตสาขาการพัฒนทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์, 2555.
- ยุทธนา อารักษ์พุทธานนท์. ความเป็นผู้มีความคิดก้าวหน้าและการตั้งเป้าหมายของนักศึกษาระดับ
ปริญญาตรีที่มีเป้าหมายในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2548.
- รวรรค์ ปณิตติยารักษ์. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การทำหน้าที่ของครอบครัว อัตมโนทัศน์และ
การตั้งเป้าหมาย กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6. วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
, 2547.
- สมชัย ตั้งพร้อมพันธ์. การสร้างเป้าหมาย. (ออนไลน์) [สืบค้นวันที่ 25 สิงหาคม 2560]. จาก
<https://www.hrtotai.com/Articles/Index/748>
- สมยศ นาวิการ. การพัฒนาองค์กร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดวงกมล, 2519.
- สมหทัย ภูพะเนียด. การตั้งเป้าหมายในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่พยากรณ์
ความสำเร็จในงานของบุคลากร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการ
อาหารและยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2554.
- สมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย. Planning & Goal Setting. (ออนไลน์) 2551. (สืบค้น
วันที่ 15 ธันวาคม 2560). จาก <http://www.tma.or.th/Default.aspx?tabid>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วัฒนมาศ ปั่นแดง. ผลของการรับรู้ความสามารถของตนเอง และการกำหนดเป้าหมายที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานผลิตกางเกงยีนส์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550.
- วัลภา สบายยิ่ง. ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง และบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2542.
- วาสิตา บุญสาธ. การสร้างความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนเพื่อนำประเทศไทยไปสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์. วารสารเศรษฐศาสตร์ปริทรรศน์, ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 มกราคม 2556, 2556.

ภาษาอังกฤษ

- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review, 1, 61-89.
- Calori, R., & Sarnin, P. (1991). Corporate culture & economic performance: A French study. Organization Studies, 12(1), 49-74.
- Bolon, D.S. (1993). Beyond job satisfaction: Multidimensional investigation of relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior. Dissertation, Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Bolon, D.S. (1997). Organizational citizenship behavior among hospital employees : A multidimensional analysis involving job satisfaction and organizational commitment. Hospital and Health Services Administration, 42, 221-242.
- Hackman, J.R. and Oldham, G.R. Work redesign. Reading MA : Addison-Wesley, 1980.
- Heang. (serial online) 2007. Available from: <http://www.pantown.com/board.php?id=20155&area>
- Ho, V.T., Wong, S.-S., & Lee, C.H. (2011). A tale of passion: Linking job passion and cognitive engagement to employee work performance. Journal of Management Studies, 48(1), 26-47. Doi:10.1111/j.1467-6486.2009.00878.x

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Huber, V.L. and M. A. Neale. "Effects of Self and Competitor Goal on Performance in and Interdependent Bargaining Task." Journal of Applied Psychology. 72 (May 1987) : 197-203
- Levy, P.E. and A. H. Baumgardner. "Effect of Self-Esteem and Gender on Goal Choice." Journal of Organizational Behavior. 12 (November) 1991 : 529-541.
- Locke, E. A. and G. P. Latham. Goal Setting : A Motivational Technique that Works. New Jersey : Prentice Hall, 1984.
- Locke, E. A. "Relation of Goal Level to Performance with Short Work Period and Multiple Goal Levels." Journal of Applied Psychology. 67 (July 1982) : 512-514.
- Latham, G.P. and L. M. Saari. "Importance of Supportive Relationships in Goal Setting." Journal of Applied Psychology. 64 (April 1979) : 151-156.
- Organ, D., W. (2002). Organizational behavior division. [Online]. Available: [http:// www.obweb.org](http://www.obweb.org). [2017, August 25].
- Wright, P. M. "Test of the Mediating Role of Goal in the Incentive-Performance Relation." Journal of Applied Psychology. 74 (October 1989) : 699-705.
- Yamane, Taro. Statistics : An Introductory Analysis. 3rd ed. Tokyo : Harpa International Edition, 1973.
- Zigarmi, Drea., Houson, Dobie., & Witt, David., 2007. Employee Passion: The New Role of Engagement. Perspective. UK: The Ken Blanchard Company.
- Zigarmi, Drea., Nimon, Kim., Houson, Dobie., Witt, David., & Diehl, Jim. 2009. From Engagement to Work Passion: A Deeper Understanding of the Work Passion Framework. Perspective. UK: The Ken Blanchard Company.
- Zigarmi, D., Nimon, K., Houson, D., Witt, D., & Dichl, J. (2009). From engagement to work passion. Retrieved February 15,2003, http://www.kenblanchard.com/img/pub/Blanchard_From_Engagement_to_Work_Passion.pdf

ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำ
สารนิพนธ์

ภาคผนวก ง

หนังสือขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูลในการจัดทำสารนิพนธ์

ที่ ศธ.๐๕๒๕.๑๒/๖๔๗



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๖๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำสารนิพนธ์

เรียน กรรมการผู้จัดการ บริษัท แพทย์รัตน์ จำกัด
โรงพยาบาลจักษุรัตนิน

ด้วย นางสาววาสนา ขานฉนวน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มีความประสงค์จะขออนุญาตเก็บ
ข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่าง
การกำหนดเป้าหมายขององค์การและความรักในงานที่ทำของพนักงานโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร”
โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ อาจารย์ ดร.นนทิรต์น์ พัฒนภักดี ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับความอนุเคราะห์
จากบุคลากรจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำสารนิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ดร.งามทิพย์ วัฒนเกษม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.งามทิพย์ วัฒนเกษม)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย

โทร.๐๘๖-๐๔๔-๑๑๖๖

ที่ ศธ.๐๕๒๕.๑๒/ ๖๕๐



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๖๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำสารนิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาล
โรงพยาบาล ตา หู คอ จมูก

ด้วย นางสาววาสนา ขานฉนวน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มีความประสงค์จะขออนุญาตเก็บ
ข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่าง
การกำหนดเป้าหมายขององค์การและความรักในงานที่ทำของพนักงานโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร”
โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ อาจารย์ ดร.นนทิรต์ พัฒนภักดี ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับความอนุเคราะห์
จากบุคลากรจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำสารนิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ดร.งามทิพย์ วิมลเกษม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.งามทิพย์ วิมลเกษม)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย

โทร.๐๘๖-๐๔๔-๑๑๖๖

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
ของแบบสอบถาม

ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

ตารางที่ จ-1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายขององค์การ

ค่า Cronbach's Alpha (ทั้งฉบับ 44 ข้อ = .972)

ข้อที่	ข้อความ	ค่าอำนาจ จำแนก (t-test)	ค่า Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและกลยุทธ์			
1.	ท่านมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายในการทำงานขององค์การ	2.61	.972
2.	องค์การของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายขององค์การ	5.55	.971
3.	หัวหน้างานสนับสนุนและกระตุ้นให้ท่านเกิดความพยายามที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ	5.58	.971
4.	หัวหน้างานมีส่วนสนับสนุนให้ท่านทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์การ	4.00	.971
5.	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน	6.63	.972
6.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดปริมาณงานที่ต้องทำในแต่ละวัน	6.43	.972
7.	องค์การเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนการปฏิบัติงานหรือวิธีการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ	2.99	.972
ด้านความมีประสิทธิภาพของเป้าหมาย			
8.	องค์การกำหนดนโยบายด้านการบริหารงานที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของหน่วยงานท่าน	3.96	.972
9.	องค์การมีการวางแผนงบประมาณสำหรับการปฏิบัติงานเพียงพอที่จะทำให้งานที่หน่วยงานท่านได้รับบรรลุเป้าหมายขององค์การ	6.83	.971
10.	การที่ท่านได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงาน ช่วยทำให้ท่านสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่องค์การกำหนด	2.58	.972
11.	ท่านได้รับการฝึกอบรม เมื่อหน่วยงานได้รับเป้าหมายในการทำงานใหม่ๆ	3.09	.972

ข้อที่	ข้อความ	ค่าอำนาจ จำแนก (t-test)	ค่า Cronbach's Alpha if Item Deleted
12.	องค์การของท่านมุ่งส่งเสริมการพัฒนาพนักงาน เช่น มีการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ การให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	3.41	.971
13.	การฝึกอบรมไม่ได้ช่วยให้การทำงานของท่านดีขึ้น (-)	1.11*	-
14.	การที่ท่านได้รับแจ้งผลการทำงาน ทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นมากยิ่งขึ้นที่จะทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้รับ	3.48	.972
15.	ในหน่วยงานของท่าน ได้มีการพิจารณาถึงสาเหตุที่ทำให้ไม่สามารถทำงานได้ตามเป้าหมาย	3.18	.971
16.	ท่านรับทราบผลการทำงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยชี้แนะว่าต้องปรับปรุงการทำงานด้านใดบ้าง	3.34	.972
ด้านความเหมาะสมของเป้าหมาย			
17.	เป้าหมายที่ท่านได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสมกับความสามารถของท่าน	4.30	.971
18.	งานที่ท่านรับผิดชอบ สำเร็จได้ไม่ยากนัก หากท่านใช้ความพยายามเต็มที่	2.27	.972
19.	ท่านคิดว่างานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน	2.12	.972
20.	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีรายละเอียดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและเป้าหมายที่ชัดเจน	2.56	.972
21.	งานที่ท่านได้รับมอบหมาย หัวหน้างานจะมีการกำหนดระยะเวลาสำหรับการทำงานแต่ละอย่างที่มีมอบหมายให้ท่านทำ	4.32	.971
22.	งานที่ท่านได้รับมอบหมายแต่ละงานมีการกำหนดปริมาณ ขั้นตอนและคุณภาพมาตรฐานของงานที่ต้องทำให้สำเร็จไว้อย่างชัดเจน	4.01	.971
ด้านการนำเป้าหมายมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน			
23.	องค์การกำหนดเกณฑ์ในการวัดผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่พนักงานได้มีส่วนร่วมกำหนดไว้	4.52	.971
24.	การประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านพิจารณาจากเป้าหมายที่ท่านและ	6.88	.971

*ตัดออกเพราะค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่า 1.75

ข้อที่	ข้อความ	ค่าอำนาจ จำแนก (t-test)	ค่า Cronbach's Alpha if Item Deleted
	องค์การกำหนดร่วมกัน		
25.	เป้าหมายที่ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดถูกใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่าน	6.95	.971
ด้านการมีรางวัลตอบแทน			
26.	องค์การของท่านมีการกำหนดอัตราเงินเดือนที่จะปรับเพิ่มตามผลงานที่พนักงานทำได้	4.96	.971
27.	องค์การของท่านมีการตั้งเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนตามผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ	4.52	.971
28.	องค์การมีรางวัลตอบแทนที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของท่าน เช่น ถ้วยรางวัล โล่ที่รางวัล เข็มกลัด ค่าคอมมิชชั่น การปรับขึ้นเงินเดือน ฯลฯ	3.77	.972
29.	องค์การเปิดโอกาสให้ท่านเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งมากยิ่งขึ้น ถ้าสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์การ	5.96	.971
30.	องค์การ และหน่วยงานของท่านจะยกย่องและยอมรับ หากท่านทำงานได้บรรลุตามเป้าหมาย	4.80	.971
31.	โอกาสก้าวหน้าในการทำงานของท่านจะสูงขึ้น หากสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ	3.35	.972
32.	ท่านรู้สึกพอใจ และมีความมั่นคงในงาน หากงานที่ท่านได้รับมอบหมายบรรลุตามเป้าหมาย	3.45	.972
ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกจากองค์การที่ทำให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย			
33.	หน่วยงานของท่าน มีทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานและองค์การ	6.01	.971
34.	หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอที่จะทำให้การทำงานของท่านบรรลุเป้าหมาย	3.49	.971
35.	องค์การมีข้อมูลคู่ค้า ลูกค้า และหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจให้ท่านสืบค้นได้ง่าย	2.52	.972

ข้อที่	ข้อความ	ค่าอำนาจ จำแนก (t-test)	ค่า Cronbach's Alpha if Item Deleted
36.	หัวหน้างานจะให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน	3.37	.971
37.	หัวหน้างานให้ความสนใจกับการปฏิบัติงานของท่าน	3.34	.971
38.	ถึงแม้ท่านจะทำงานไม่บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ หัวหน้างานยังคงเปิดโอกาสให้ท่านปรับปรุงตนเอง	3.54	.972
39.	หัวหน้างานอธิบายเป้าหมายในการทำงานแต่ละครั้งอย่างชัดเจนให้แก่ท่าน	3.54	.971
ด้านความกระจ่างของเป้าหมาย			
40.	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีเป้าหมายที่ชัดเจน	4.20	.971
41.	ท่านทราบรายละเอียดของเป้าหมายที่ท่านต้องรับผิดชอบอย่างชัดเจน	4.50	.971
42.	การปฏิบัติงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายของงานไว้อย่างชัดเจน	2.98	.972
43.	ระบบการมอบหมายงานขององค์กรมีการจัดลำดับความสำคัญของงานที่ต้องทำก่อน-หลังไว้อย่างชัดเจน	4.33	.971
44.	องค์กรกำหนดเป้าหมายการทำงานให้กับท่านอย่างเป็นระบบ และทำให้ท่านสามารถเรียงลำดับความสำคัญของเป้าหมายในแต่ละงานได้	4.48	.971
45.	เมื่อองค์กรกำหนดเป้าหมายของงานให้กับท่าน ท่านสามารถนำมาจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายได้อย่างชัดเจน	4.42	.972

ตารางที่ จ-2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน

ค่า Cronbach's Alpha (ทั้งฉบับ 37 ข้อ = .962)

ข้อที่	ข้อความ	ค่าอำนาจ จำแนก (t-test)	ค่า Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านความรัก และความตั้งใจจะเป็นสมาชิกขององค์กร			
1.	ท่านต้องการที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้ไปจนเกษียณอายุ	3.05	.962
2.	ท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์กรแห่งนี้ในระยะยาว	4.25	.961
3.	ท่านไม่คิดจะไปทำงานที่อื่น ถึงแม้จะได้รับเงินเดือนที่ดีกว่า	3.33	.962
4.	ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านรับผิดชอบ มีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้	3.74	.961
5.	ท่านปรารถนา ที่จะนำความรู้และประสบการณ์การทำงานที่มี ช่วยนำพาองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้	3.47	.961
6.	ท่านยินดีเป็นคณะทำงานในโครงการที่สำคัญขององค์กร	3.79	.961
ด้านความรับผิดชอบต่อองค์กรโดยกระทำตนเป็นสมาชิกที่ดี			
7.	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย	4.58	.961
8.	ท่านพร้อมที่จะทำงานหนัก หากการทำงานของท่านมีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ	5.60	.960
9.	ท่านมักทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จก่อนเวลาที่กำหนด	3.97	.961
10.	ท่านสามารถทำงานนอกเวลาได้ เพื่อให้งานเสร็จ โดยไม่เรียกร้อง หรือคาดหวังค่าตอบแทน	6.00	.961
11.	ท่านเต็มใจปฏิบัติงานอื่น ๆ ขององค์กร แม้ว่างานนั้นจะอยู่นอกเหนือจากงานประจำในหน้าที่	5.50	.960
12.	ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีคุณประโยชน์ต่อองค์กร	3.47	.961

ข้อที่	ข้อความ	ค่าอำนาจ จำแนก (t-test)	ค่า Cronbach's Alpha if Item Deleted
13.	ท่านรู้สึกคับข้องใจที่ต้องทำงานนอกเหนือหน้าที่ของท่าน (-)	0.80*	-
14.	ท่านยอมรับแรงกดดันต่างๆ ในการทำงานด้วยความเต็มใจ	2.69	.962
ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเพื่อสร้างผลงานที่ดีเลิศ			
15.	หากท่านได้รับมอบหมายงานอย่างใด อย่างหนึ่ง ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง	3.00	.961
16.	ไม่มีประโยชน์ที่ท่านจะทุ่มเททำงานให้กับองค์กร (-)	3.42	.962
17.	ท่านพร้อมเสมอที่จะอุทิศตนในการทำงานหนัก หากงานนั้นมีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ	5.60	.961
18.	ท่านรู้สึกว่าการทำงานทำให้ชีวิตมีค่ามากยิ่งขึ้น	2.75	.961
19.	ท่านมองว่างานที่ท่านทำ คือส่วนหนึ่งที่สำคัญของชีวิต	2.73	.962
20.	ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทุ่มเทการทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายสูงสุดขององค์กร	4.44	.961
21.	ท่านปรารถนาจะพัฒนาความสามารถของตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้บรรลุตามเป้าหมายสูงสุดที่ตั้งไว้	4.29	.961
22.	ท่านปรารถนาที่จะปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ได้ผลดียิ่งขึ้น	5.23	.961
23.	ท่านพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อปฏิบัติงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้น	6.77	.961
ด้านมีความอดสาหะเพื่อองค์กรไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค			
24.	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะทุ่มเทเวลาให้กับงานนั้นด้วยความขยันหมั่นเพียร	4.83	.961
25.	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะตั้งใจทำงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่อความเหนื่อยล้า	6.48	.960
26.	ท่านพยายามทำงานที่ได้รับมาให้สำเร็จแม้ว่างานจะยากเกินความสามารถของท่าน	4.83	.961

*ตัดออกเพราะค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่า 1.75

ข้อที่	ข้อความ	ค่าอำนาจ จำแนก (t-test)	ค่า Cronbach's Alpha if Item Deleted
27.	ท่านรู้สึกว่าการที่ทำ น่าเบื่อ ซ้ำซาก จำเจ จนไม่อยากทำ (-)	3.92	.961
28.	ท่านมีความพยายาม มุ่งมั่นเพื่อจะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.83	.961
ด้านการกล่าวถึงองค์การในทางบวก			
29.	ท่านมีความหวังใยชื่อเสียงขององค์การของท่าน	4.70	.960
30.	ท่านพร้อมที่จะแสดงตนเป็นตัวแทนขององค์การ	5.17	.961
31.	ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้	3.21	.961
32.	ท่านเชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ที่องค์การนี้ จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานและรักที่จะทำงานอยู่ที่องค์การนี้ตลอดไป	2.55	.961
33.	ท่านคิดว่าการบริหารงานขององค์การเป็นการบริหารงานที่เหมาะสมแล้ว ในสถานการณ์ปัจจุบัน	2.59	.962
34.	ท่านมีความคิดเห็น และเป้าหมายของการปฏิบัติงานสอดคล้องกับ เป้าหมายขององค์การ	2.65	.961
35.	ท่านพร้อมสนับสนุนเป้าหมายขององค์การ	7.94	.960
36.	ท่านมักกล่าวชื่นชมองค์การของท่านให้ผู้อื่นฟังเสมอ	3.42	.961
37.	เมื่อผู้อื่นพูดถึงองค์การของท่าน ท่านจะกล่าวรับรองสนับสนุนองค์การเป็น อย่างดี	6.68	.960
38.	ท่านมักกล่าวถึงองค์การของท่านต่อผู้อื่นเสมอว่าเป็นองค์การที่ดีมากที่สุด องค์การหนึ่ง	4.92	.961

ภาคผนวก ฉ

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าหมายขององค์กร และความรักในงานที่ทำ

ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนเฉพาะทางในเขตกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าหมายขององค์กร และความรักในงานที่ทำของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนเฉพาะทางในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายขององค์กร
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน

คำตอบที่ได้จากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าหมายขององค์กร และความรักในงานที่ทำของพนักงาน ท่านไม่ต้องใส่ชื่อนามสกุลลงในแบบสอบถาม ข้อมูลที่ได้จากท่านจะถือเป็นความลับและจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง

ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นางสาววาสนา ขานฉนวน

ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ

คำชี้แจงให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำสัญลักษณ์เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ☐ ในข้อคำตอบ และเติมข้อความลงในช่องว่าง ที่ตรงตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 25 ปี

☐ 25 – 35 ปี

☐ 36 – 46 ปี

☐ 46 – 56 ปี

☐ สูงกว่า 56 ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งงานปัจจุบัน

☐ เจ้าหน้าที่

☐ เจ้าหน้าที่อาวุโส

☐ หัวหน้างาน

☐ ผู้จัดการ

5. ระยะเวลาในการทำงาน

☐ น้อยกว่า 5 ปี

☐ 5 – 10 ปี

☐ มากกว่า 10 ปี

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้และพิจารณาว่าข้อความดังกล่าวสอดคล้องกับความเป็นจริงมากน้อยเพียงใดแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

5	หมายความว่า	มากที่สุด
4	หมายความว่า	มาก
3	หมายความว่า	ปานกลาง
2	หมายความว่า	น้อย
1	หมายความว่า	น้อยที่สุด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายขององค์กร

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1.ท่านมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายในการทำงานขององค์กร					
2.องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร					
3.หัวหน้างานสนับสนุนและกระตุ้นให้ท่านเกิดความพยายามที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร					
4.หัวหน้างานมีส่วนสนับสนุนให้ท่านทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร					
5.ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน					
6.ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดปริมาณงานที่ต้องทำในแต่ละวัน					
7.องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนการปฏิบัติงานหรือวิธีการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร					
8.องค์กรกำหนดนโยบายด้านการบริหารงานที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของหน่วยงานท่าน					
9.องค์กรมีการวางแผนงบประมาณสำหรับการปฏิบัติงานเพียงพอที่จะทำให้งานที่หน่วยงานท่านได้รับบรรลุเป้าหมายขององค์กร					
10.การที่ท่านได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงาน ช่วยทำให้ท่านสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด					
11.ท่านได้รับการฝึกอบรม เมื่อหน่วยงานได้รับเป้าหมายในการทำงานใหม่ๆ					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
12.องค์การของท่านมุ่งส่งเสริมการพัฒนาพนักงาน เช่น มีการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ การให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน					
13.การที่ท่านได้รับแจ้งผลการทำงาน ทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นมากยิ่งขึ้นที่จะทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้รับ					
14.ในหน่วยงานของท่าน ได้มีการพิจารณาถึงสาเหตุที่ทำให้ไม่สามารถทำงานได้ตามเป้าหมาย					
15.ท่านรับทราบผลการทำงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยชี้แนะว่าต้องปรับปรุงการทำงานด้านใดบ้าง					
16.เป้าหมายที่ท่านได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสมกับความสามารถของท่าน					
17.งานที่ท่านรับผิดชอบ สำเร็จได้ไม่ยากนัก หากท่านใช้ความพยายามเต็มที่					
18.ท่านคิดว่างานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน					
19.งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีรายละเอียดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและเป้าหมายที่ชัดเจน					
20.งานที่ท่านได้รับมอบหมาย หัวหน้างานจะมีการกำหนดระยะเวลาสำหรับการทำงานแต่ละอย่างที่มีมอบหมายให้ท่านทำ					
21.งานที่ท่านได้รับมอบหมายแต่ละงานมีการกำหนดปริมาณ ขั้นตอนและคุณภาพมาตรฐานของงานที่ต้องทำให้สำเร็จไว้อย่างชัดเจน					
22.องค์การกำหนดเกณฑ์ในการวัดผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่พนักงานได้มีส่วนร่วมกำหนดไว้					
23.การประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านพิจารณาจากเป้าหมายที่ท่านและองค์การกำหนดร่วมกัน					
24.เป้าหมายที่ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดถูกใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่าน					
25.องค์การของท่านมีการกำหนดอัตราเงินเดือนที่จะปรับเพิ่มตามผลงานที่พนักงานทำได้					
26.องค์การของท่านมีการตั้งเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนตามผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ					
27.องค์การมีรางวัลตอบแทนที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของท่าน เช่น ถ้วยรางวัล					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
โล่รางวัล เข็มกลัด ค่าคอมมิชชั่น การปรับขึ้นเงินเดือน ฯลฯ					
28.องค์การเปิดโอกาสให้ท่านเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งมากยิ่งขึ้น ถ้าสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์การ					
29.องค์การ และหน่วยงานของท่านจะยกย่องและยอมรับ หากท่านทำงานได้บรรลุตามเป้าหมาย					
30.โอกาสก้าวหน้าในการทำงานของท่านจะสูงขึ้น หากสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ					
31.ท่านรู้สึกพอใจ และมีความมั่นคงในงาน หากงานที่ท่านได้รับมอบหมายบรรลุตามเป้าหมาย					
32.หน่วยงานของท่าน มีทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานและองค์การ					
33.หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอที่จะทำให้การทำงานของท่านบรรลุเป้าหมาย					
34.องค์การมีข้อมูลลูกค้า ลูกค้า และหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจให้ท่านสืบค้นได้ง่าย					
35.หัวหน้างานจะให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน					
36.หัวหน้างานให้ความสนใจกับการปฏิบัติงานของท่าน					
37.ถึงแม้ท่านจะทำงานไม่บรรลุเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ หัวหน้างานยังคงเปิดโอกาสให้ท่านปรับปรุงตนเอง					
38.หัวหน้างานอธิบายเป้าหมายในการทำงานแต่ละครั้งอย่างชัดเจนให้แก่ท่าน					
39.งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีเป้าหมายที่ชัดเจน					
40.ท่านทราบรายละเอียดของเป้าหมายที่ท่านต้องรับผิดชอบอย่างชัดเจน					
41.การปฏิบัติงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายของงานไว้อย่างชัดเจน					
42.ระบบการมอบหมายงานขององค์การมีการจัดลำดับความสำคัญของงานที่ต้องทำก่อน-หลังไว้อย่างชัดเจน					
43.องค์การกำหนดเป้าหมายการทำงานให้กับท่านอย่างเป็นระบบ และทำให้ท่านสามารถเรียงลำดับความสำคัญของเป้าหมายในแต่ละงานได้					
44.เมื่อองค์การกำหนดเป้าหมายของงานให้กับท่าน ท่านสามารถนำมาจัดลำดับ					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความสำคัญของเป้าหมายได้อย่างชัดเจน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1.ท่านต้องการที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้ไปจนเกษียณอายุ					
2.ท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์กรแห่งนี้ในระยะยาว					
3.ท่านไม่คิดจะไปทำงานที่อื่น ถึงแม้จะได้รับเงินเดือนที่ดีกว่า					
4.ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านรับผิดชอบ มีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้					
5.ท่านปรารถนา ที่จะนำความรู้และประสบการณ์การทำงานที่มี ช่วยนำพาองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้					
6.ท่านยินดีเป็นคณะทำงานในโครงการที่สำคัญขององค์กร					
7.ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย					
8.ท่านพร้อมที่จะทำงานหนัก หากการทำงานของท่านมีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
9.ท่านมักทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จก่อนเวลาที่กำหนด					
10.ท่านสามารถทำงานนอกเวลาได้ เพื่อให้งานเสร็จ โดยไม่เรียกร้อง หรือคาดหวังค่าตอบแทน					
11.ท่านเต็มใจปฏิบัติงานอื่น ๆ ขององค์กร แม้ว่างานนั้นจะอยู่นอกเหนือจากงานประจำในหน้าที่					
12.ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านอยู่เป็นงานที่มีคุณประโยชน์ต่อองค์กร					
13.ท่านยอมรับแรงกดดันต่างๆ ในการทำงานด้วยความเต็มใจ					
14.หากท่านได้รับมอบหมายงานอย่างใด อย่างหนึ่ง ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง					
15.ไม่มีประโยชน์ที่ท่านจะทุ่มเททำงานให้กับองค์กร					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
16.ท่านพร้อมที่จะอุทิศตนในการทำงานหนัก หากงานนั้นมีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
17.ท่านรู้สึกว่าการทำงานทำให้ชีวิตมีค่ามากยิ่งขึ้น					
18.ท่านมองว่างานที่ท่านทำ คือส่วนหนึ่งที่สำคัญของชีวิต					
19.ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทุ่มเทการทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายสูงสุดขององค์กร					
20.ท่านปรารถนาจะพัฒนาความสามารถของตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้บรรลุตามเป้าหมายสูงสุดที่ตั้งไว้					
21.ท่านปรารถนาที่จะปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ได้ผลดียิ่งขึ้น					
22.ท่านพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อปฏิบัติงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้น					
23.เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะทุ่มเทเวลาให้กับงานนั้นด้วยความขยันหมั่นเพียร					
24.เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะตั้งใจทำงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่อความเหนื่อยล้า					
25.ท่านพยายามทำงานที่ได้รับมาให้สำเร็จแม้ว่างานจะยากเกินความสามารถของท่าน					
26.ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำ นานเบื่อ ซ้ำซาก จำเจ จนไม่อยากทำ					
27.ท่านมีความพยายาม มุ่งมั่นเพื่อจะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
28.ท่านมีความห่วงใยชื่อเสียงขององค์กรของท่าน					
29.ท่านพร้อมที่จะแสดงตนเป็นตัวแทนขององค์กร					
30.ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้					
31.ท่านเชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ที่องค์กรนี้ จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงาน และรักที่จะทำงานอยู่ที่องค์กรนี้ตลอดไป					
32.ท่านคิดว่าการบริหารงานขององค์กรเป็นการบริหารงานที่เหมาะสมแล้ว ในสถานการณ์ปัจจุบัน					
33.ท่านมีความคิดเห็น และเป้าหมายของการปฏิบัติงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร					
34.ท่านพร้อมสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
35.ท่านมักกล่าวชื่นชมองค์การของท่านให้ผู้อื่นฟังเสมอ					
36.เมื่อผู้อื่นพูดถึงองค์การของท่าน ท่านจะกล่าวรับรองสนับสนุนองค์การเป็นอย่างดี					
37.ท่านมักกล่าวถึงองค์การของท่านต่อผู้อื่นเสมอว่าเป็นองค์การที่ดีมากที่สุดแห่งหนึ่ง					

**** ขอขอบคุณทุกท่าน ที่กรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถาม ****

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามสารนิพนธ์

ตารางที่ ก-1 รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบสารนิพนธ์

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ชื่อและที่อยู่สถานที่ทำงาน
1. รองศาสตราจารย์ ขวัญย์ พงศาพิชญ์	อาจารย์ประจำภาควิชา มนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระ จอมเกล้าพระนครเหนือ 1518 ถนนพิบูลสงคราม แขวงวงศ์สว่าง เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร 10800
2. ผศ.ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร	อาจารย์ประจำภาควิชา มนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระ จอมเกล้าพระนครเหนือ 1518 ถนนพิบูลสงคราม แขวงวงศ์สว่าง เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร 10800
3. ดร.สุนทรี ศักดิ์ศรี	อาจารย์ประจำภาควิชา มนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระ จอมเกล้าพระนครเหนือ 1518 ถนนพิบูลสงคราม แขวงวงศ์สว่าง เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร 10800



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537

ที่ ศป. 687/2560

วันที่ 25 ตุลาคม 2560

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน รองศาสตราจารย์ชวินัย พงศาพิชณ์

ด้วย นางสาววาสนา ขานฉนวน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง
“ความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าหมายขององค์กรและความรักในงานที่ทำของพนักงานโรงพยาบาลใน
เขตกรุงเทพมหานคร” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี ในการนี้
นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถาม
ประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.งามทิพย์ วิมลเกษม)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537

ที่ ศป. 686 /2560

วันที่ 26 ตุลาคม 2560

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร

ด้วย นางสาววาสนา ขานฉนวน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง
“ความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าหมายขององค์การและความรักในงานที่ทำของพนักงานโรงพยาบาลใน
เขตกรุงเทพมหานคร” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ อาจารย์ ดร.นนทิรรัตน์ พัฒนภักดี ในการนี้
นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถาม
ประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.งามทิพย์ วิมลเกษม)

คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537.....

ที่ ศป. ๖๘๘ / 2560..... วันที่ 2๕ ตุลาคม 2560.....

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์.....

เรียน อาจารย์ ดร.สุนทรี ศักดิ์ศรี

ด้วย นางสาววาสนา ขานฉนวน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง
“ความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าหมายขององค์การและความรักในงานที่ทำของพนักงานโรงพยาบาลใน
เขตกรุงเทพมหานคร” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี ในการนี้
นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถาม
ประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.งามทิพย์ วิมลเกษม)

คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์

ที่ ศธ.๐๕๒๕.๑๒๐๕๖



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๙๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อพัฒนาแบบสอบถามในการจัดทำสารนิพนธ์

เรียน กรรมการผู้จัดการ
บริษัท รัตตินิมิตท์ จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตัวอย่างแบบสอบถาม ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาววาสนา ขานฉนวน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีความประสงค์จะขอเก็บข้อมูลกับบุคลากรในหน่วยงานของท่าน จำนวน ๕๐ คน เพื่อพัฒนาแบบสอบถามในการจัดทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าหมายขององค์กรและความรักในงานที่ทำของพนักงานโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ อาจารย์ ดร.นนทิตร์ วัฒนภักดี ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจะมีความเกี่ยวข้องต่อข้อมูลหรือความลับประการใดของหน่วยงานโดยข้อมูลดังกล่าวจักเป็นประโยชน์ต่อการจัดทำสารนิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความเห็นชอบด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ดร.งามทิพย์ วิมลเกษม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.งามทิพย์ วิมลเกษม)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย

โทร.๐๘๖-๐๔๔-๑๑๖๖

ภาคผนวก ค

การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC)

ตารางแสดงการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม

ตารางที่ ค-1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายขององค์กร

(จำนวน 50 ข้อ)

ข้อที่	ข้อความ	ค่า IOC
ด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและกลยุทธ์		
1.	ท่านมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายในการทำงานขององค์กร	1
2.	องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร	1
3.	หัวหน้างานสนับสนุนและกระตุ้นให้ท่านเกิดความพยายามที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	1
4.	หัวหน้างานมีส่วนสนับสนุนให้ท่านทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร	1
5	หัวหน้างานรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายงานที่ท่านจะนำไปปฏิบัติ	-0.33*
6.	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน	1
7.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดปริมาณงานที่ต้องทำในแต่ละวัน	1
8.	องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนการปฏิบัติงานหรือวิธีการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	1
ด้านความมีประสิทธิภาพของเป้าหมาย		
1.	องค์กรกำหนดนโยบายด้านการบริหารงานที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของหน่วยงานท่าน	1
2.	องค์กรมีการวางแผนงบประมาณสำหรับการปฏิบัติงานเพียงพอที่จะทำให้งานที่หน่วยงานท่านได้รับบรรลุเป้าหมายขององค์กร	1
3.	การที่ท่านได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงาน ช่วยทำให้ท่านสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด	0.66
4.	ท่านได้รับการฝึกอบรม เมื่อหน่วยงานได้รับเป้าหมายในการทำงานใหม่ๆ	1

*ตัดออกเพราะค่า IOC ต่ำกว่า .50

ข้อที่	ข้อความ	ค่า IOC
5.	องค์การของท่านมุ่งส่งเสริมการพัฒนาพนักงาน เช่น มีการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ การให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	1
6.	การฝึกอบรมไม่ได้ช่วยให้การทำงานของท่านดีขึ้น (-)	0.66
7.	การที่ท่านได้รับแจ้งผลการทำงาน ทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นมากยิ่งขึ้นที่จะทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้รับ	0.66
8.	ในหน่วยงานของท่าน ได้มีการพิจารณาถึงสาเหตุที่ทำให้ไม่สามารถทำงานได้ตามเป้าหมาย	1
9.	ท่านรับทราบผลการทำงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยชี้แนะว่าต้องปรับปรุงการทำงานด้านใดบ้าง	1
ด้านความเหมาะสมของเป้าหมาย		
1.	เป้าหมายที่ท่านได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสมกับความสามารถของท่าน	1
2.	งานที่ท่านรับผิดชอบ สำเร็จได้ไม่ยากนัก หากท่านใช้ความพยายามเต็มที่	0.66
3.	ท่านคิดว่างานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน	1
4.	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีรายละเอียดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและเป้าหมายที่ชัดเจน	1
5.	งานที่ท่านได้รับมอบหมาย หัวหน้างานจะมีการกำหนดระยะเวลาสำหรับการทำงานแต่ละอย่างที่มีมอบหมายให้ท่านทำ	1
6.	งานที่ท่านได้รับมอบหมายแต่ละงานมีการกำหนดปริมาณ ขั้นตอนและคุณภาพมาตรฐานของงานที่ต้องทำให้สำเร็จไว้อย่างชัดเจน	0.66
ด้านการนำเป้าหมายมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน		
1.	องค์การกำหนดเกณฑ์ในการวัดผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่พนักงานได้มีส่วนร่วมกำหนดไว้	0.66
2.	การประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านพิจารณาจากเป้าหมายที่ท่านและ	1

ข้อที่	ข้อความ	ค่า IOC
	องค์การกำหนดร่วมกัน	
3.	เป้าหมายที่ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดถูกใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่าน	1
4.	การประเมินผลการปฏิบัติงานท่านพิจารณาจากเป้าหมายที่หน่วยงานมอบหมายได้	0.33*
5.	เป้าหมายที่ท่านได้รับจากหน่วยงานถูกใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่าน	0.33*
6.	ท่านได้รับการแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับผลการทำงานจากองค์การอย่างสม่ำเสมอ	-0.33*
ด้านการมีรางวัลตอบแทน		
1.	เป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ทำให้ท่านมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายนั้น	0.33*
2.	องค์กรของท่านมีการกำหนดอัตราเงินเดือนที่จะปรับเพิ่มตามผลงานที่พนักงานทำได้	1
3.	องค์กรของท่านมีการตั้งเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนตามผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	1
4.	องค์กรมีรางวัลตอบแทนที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของท่าน เช่น ถ้วยรางวัล โล่รางวัล เข็มกลัด ค่าคอมมิชชั่น การปรับขึ้นเงินเดือน ฯลฯ	1
5.	องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งมากยิ่งขึ้น ถ้าสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร	1
6.	องค์กร และหน่วยงานของท่านจะยกย่องและยอมรับ หากท่านทำงานได้บรรลุตามเป้าหมาย	1
7.	โอกาสก้าวหน้าในการทำงานของท่านจะสูงขึ้น หากสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร	1
8.	ท่านรู้สึกพอใจ และมีความมั่นคงในงาน หากงานที่ท่านได้รับมอบหมายบรรลุตามเป้าหมาย	1

*ตัดออกเพราะค่า IOC ต่ำกว่า .50

ข้อที่	ข้อความ	ค่า IOC
ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกจากองค์การที่ทำให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย		
1.	หน่วยงานของท่าน มีทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานและองค์การ	1
2.	หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอที่จะทำให้การทำงานของหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย	1
3.	องค์การมีข้อมูลลูกค้า ลูกค้า และหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจให้ท่านสืบค้นได้ง่าย	1
4.	หัวหน้างานจะให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน	0.66
5.	หัวหน้างานให้ความสนใจกับการปฏิบัติงานของท่าน	1
6.	ถึงแม้ท่านจะทำงานไม่บรรลุเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ หัวหน้างานยังคงเปิดโอกาสให้ท่านปรับปรุงตนเอง	1
7.	หัวหน้างานอธิบายเป้าหมายในการทำงานแต่ละครั้งอย่างชัดเจนให้แก่ท่าน	1
ด้านความกระจำของเป้าหมาย		
1.	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีเป้าหมายที่ชัดเจน	1
2.	ท่านทราบรายละเอียดของเป้าหมายที่ท่านต้องรับผิดชอบอย่างชัดเจน	0.66
3.	การปฏิบัติงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายของงานไว้อย่างชัดเจน	0.66
4.	ระบบการมอบหมายงานขององค์การมีการจัดลำดับความสำคัญของงานที่ต้องทำก่อน-หลังไว้อย่างชัดเจน	1
5.	องค์การกำหนดเป้าหมายการทำงานให้กับท่านอย่างเป็นระบบ และทำให้ท่านสามารถเรียงลำดับความสำคัญของเป้าหมายในแต่ละงานได้	1
6.	เมื่อองค์การกำหนดเป้าหมายของงานให้กับท่าน ท่านสามารถนำมาจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายได้อย่างชัดเจน	1

ตารางที่ ค-2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความรักในงานที่ทำของพนักงาน

(จำนวน 41 ข้อ)

ข้อที่	ข้อความ	ค่า IOC
ด้านความรัก และความตั้งใจจะเป็นสมาชิกขององค์กร		
1.	ท่านต้องการที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้ไปจนเกษียณอายุ	1
2.	ท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์กรแห่งนี้ในระยะยาว	1
3.	ท่านไม่คิดจะไปทำงานที่อื่น ถึงแม้จะได้รับเงินเดือนที่ดีกว่า	1
4.	ท่านมีความมั่นใจในอนาคตการทำงานกับองค์กรแห่งนี้	0.33*
5.	ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านรับผิดชอบ มีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้	1
6.	ท่านปรารถนา ที่จะนำความรู้และประสบการณ์การทำงานที่มี ช่วยนำพาองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้	1
7.	ท่านยินดีเป็นคณะทำงานในโครงการที่สำคัญขององค์กร	1
ด้านความรับผิดชอบต่อองค์กรโดยกระทำตนเป็นสมาชิกที่ดี		
1.	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย	1
2.	ท่านพร้อมที่จะทำงานหนัก หากการทำงานของท่านมีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ	1
3.	ท่านตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อผลการปฏิบัติงานที่ดี	0.33*
4.	ท่านมักทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จก่อนเวลาที่กำหนด	1
5.	ท่านสามารถทำงานนอกเวลาได้ เพื่อให้งานเสร็จ โดยไม่เรียกร้อง หรือคาดหวังค่าตอบแทน	1
6.	ท่านเต็มใจปฏิบัติงานอื่น ๆ ขององค์กร แม้ว่างานนั้นจะอยู่นอกเหนือจากงานประจำในหน้าที่	1

*ตัดออกเพราะค่า IOC ต่ำกว่า .50

ข้อที่	ข้อความ	ค่า IOC
7.	ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีคุณประโยชน์ต่อองค์กร	0.66
8.	ท่านรู้สึกคับข้องใจที่ต้องทำงานนอกเหนือหน้าที่ของท่าน (-)	1
9.	ท่านยอมรับแรงกดดันต่างๆ ในการทำงานด้วยความเต็มใจ	1
ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเพื่อสร้างผลงานที่ดีเลิศ		
1.	หากท่านได้รับมอบหมายงานอย่างใด อย่างหนึ่ง ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง	1
2.	ไม่มีประโยชน์ที่ท่านจะทุ่มเททำงานให้กับองค์กร (-)	1
3.	ท่านพร้อมเสมอที่จะอุทิศตนในการทำงานหนัก หากงานนั้นมีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ	0.66
4.	ท่านรู้สึกว่าการทำงานทำให้ชีวิตมีค่ามากยิ่งขึ้น	1
5.	ท่านมองว่างานที่ท่านทำ คือส่วนหนึ่งที่สำคัญของชีวิต	1
6.	ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทุ่มเทการทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายสูงสุดขององค์กร	1
7.	ท่านปรารถนาจะพัฒนาความสามารถของตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้บรรลุตามเป้าหมายสูงสุดที่ตั้งไว้	1
8.	ท่านปรารถนาที่จะปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ได้ผลดียิ่งขึ้น	1
9.	ท่านพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อปฏิบัติงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้น	1
ด้านมีความอดทนเพื่อองค์กรไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค		
1.	ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร แม้ว่าจะได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า	0*
2.	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะทุ่มเทเวลาให้กับงานนั้นด้วยความขยันหมั่นเพียร	1

*ตัดออกเพราะค่า IOC ต่ำกว่า .50

ข้อที่	ข้อความ	ค่า IOC
3.	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะตั้งใจทำงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่อความเหนื่อยล้า	1
4.	ท่านพยายามทำงานที่ได้รับมาให้สำเร็จแม้ว่างานจะยากเกินความสามารถของท่าน	1
5.	ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำ น่าเบื่อ ซ้ำซาก จำเจ จนไม่อยากทำ (-)	1
6.	ท่านมีความพยายาม มุ่งมั่นเพื่อจะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	1
ด้านการกล่าวถึงองค์การในทางบวก		
1.	ท่านมีความห่วงใยชื่อเสียงขององค์การของท่าน	1
2.	ท่านพร้อมที่จะแสดงตนเป็นตัวแทนขององค์การ	1
3.	ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้	1
4.	ท่านเชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ที่องค์การนี้ จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานและรักที่จะทำงานอยู่ที่องค์การนี้ตลอดไป	0.66
5.	ท่านคิดว่าการบริหารงานขององค์การเป็นการบริหารงานที่เหมาะสมแล้ว ในสถานการณ์ปัจจุบัน	1
6.	ท่านมีความคิดเห็น และเป้าหมายของการปฏิบัติงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ	1
7.	ท่านพร้อมสนับสนุนเป้าหมายขององค์การ	0.66
8.	ท่านมักกล่าวชื่นชมองค์การของท่านให้ผู้อื่นฟังเสมอ	1
9.	เมื่อผู้อื่นพูดถึงองค์การของท่าน ท่านจะกล่าวรับรองสนับสนุนองค์การเป็นอย่างดี	1
10.	ท่านมักกล่าวถึงองค์การของท่านต่อผู้อื่นเสมอว่าเป็นองค์การที่ดีมากที่สุดต่อองค์การหนึ่ง	1

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ : นางสาววาสนา ขานฉนวน
ชื่อสารนิพนธ์ : ความสัมพันธ์ระหว่างกำหนดเป้าหมายขององค์การ
และความรักในงานที่ทำของพนักงานโรงพยาบาล
เอกชนเฉพาะทางในเขตกรุงเทพมหานคร
สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ประวัติ

ประวัติการศึกษา

- สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา โรงเรียนผ่องผลอยอนุสรณ์ กรุงเทพฯ
- สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนวชิรธรรมสาธิต กรุงเทพฯ
- สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษา วิทยาลัยพาณิชยการบางนา กรุงเทพฯ
- สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานบุคคล คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2544
- สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ปีการศึกษา 2560

ประวัติการทำงาน

- บริษัท บริหารสินทรัพย์สุขุมวิท จำกัด กรุงเทพฯ
ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
ตำแหน่ง ผู้จัดการส่วนฝึกอบรมและพัฒนา