

## บทที่ 1

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่มีการแข่งขันกันอย่างสูง เทคนิคการจูงใจในการทำงาน ที่ดีนั้นเป็นปัจจัยที่มีความจำเป็นต่อองค์การที่จะทำให้องค์การนั้นยังคงสามารถดำเนินธุรกิจต่อไป ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Katz, 2005, p.19) ซึ่งหากองค์การสามารถสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน พัฒนาความสามารถของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ก็จะมีผลให้องค์การนั้นมีผลการ ปฏิบัติงานโดยรวมที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย และปัจจัยหนึ่งที่จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ก็คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self- Efficacy) ที่เป็นความเชื่อ ของพนักงานเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง ที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลในระดับผลการ ปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ (Hinsz, 2005, p.259) และการรับรู้ความสามารถของตนเองนี้จะเป็นแรง กระตุ้นให้พนักงานมีผลปฏิบัติงานที่ดีได้ (Busch, Fallan & Petersen, 1998 , p.138) ดังนั้น องค์การจึงควรให้ความสำคัญกับการรับรู้ความสามารถของตนเองของพนักงาน ซึ่งจะทำให้ พนักงานมีความพยายาม และ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีขององค์การ

แบนดูรา (Bandura, 2004, online) นักจิตวิทยาสังคมเจ้าของทฤษฎีการรับรู้ ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) ได้ให้คำนิยามของการรับรู้ความสามารถของตนเอง เอาไว้ว่า เป็นความเชื่อที่เป็นตัวกำหนดความรู้สึก ความคิด การจูงใจตนเอง และ การแสดง พฤติกรรมของบุคคล ซึ่งผลในแง่ดีของการรับรู้ความสามารถของตนเองก็คือ เป็นแรงจูงใจให้กับ บุคคลทั้งในการปฏิบัติงาน และการใช้ชีวิต อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้น จะ ก่อให้เกิดผลทั้งด้านบวกและด้านลบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยผลในด้านบวกก็คือ พนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงนั้นจะมีความมุ่งมั่น และ พยายามเป็นอย่างมากใน การที่จะทำงานต่างๆให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกดีกับตัวเอง และ การ รับรู้ความสามารถของตนเองนั้นจะกระตุ้นให้เกิดการนำมาตรฐานระดับสูงมาใช้ และมาตรฐานที่ นำมาใช้นั้นก็ทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ในทางกลับกันพนักงานที่มีการรับรู้ ความสามารถของตนเองต่ำก็จะทำให้ขาดความเชื่อมั่นในการกระทำสิ่งต่างๆ คิดอยู่เสมอว่า ตนเองมีความสามารถไม่พอที่จะปฏิบัติงานนั้นๆได้ และไม่พอใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ก็จะเป็นการบั่นทอนแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานจึงส่งผลให้พนักงานเหล่านั้น มีความ พยายามในการทำงานน้อยกว่าพนักงานคนอื่น ทำให้พนักงานไม่สามารถทำงานได้บรรลุ

เป้าหมายที่กำหนด ก่อให้เกิดความเครียดซึ่งนำไปสู่ความอ่อนล้า และก็จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวมขององค์กรตามไปด้วย (Wassem, 1992, p.224) โดยเฉพาะพนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำนี้จะมีปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ถ้าพนักงานมีความเชื่อว่าตนเองไม่สามารถที่จะทำงานนั้นได้สำเร็จ ความพยายามในการทำงานก็จะมีเพียงแค่อึดใจ และล้มเลิกความตั้งใจในการทำงานได้อย่างง่ายดาย (Margolis & McCabe, 2006, p.219) ซึ่งผลการศึกษาของ จัตต์ และ โบโน (Judge & Bono, 2001, p.80) และ สตาโควิก และ ลูเทนส์ (Stajkovic & Luthans, 1998, p.240) ที่ทำการศึกษาคือความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถของตนเองและผลการปฏิบัติงานโดยการวิเคราะห์ meta-analysis ซึ่งให้เห็นว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ และแนวคิดเรื่องการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า “ถ้าเราคิดว่าเราทำได้ เราก็ทำได้” (Smith et al, 2006, p.171) ซึ่งสะท้อนถึงพลังของความเชื่อในความสามารถของบุคคลที่ส่งผลต่อแนวทางการปฏิบัติชีวิตของบุคคล

ส่วนอิทธิพลในด้านลบของการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้น พาวเวอร์ (Power, 1991, p.152) ได้ทำการศึกษาเอาไว้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นความเชื่อที่ทำให้เกิดการรับรู้เกี่ยวกับตนเองในแง่ดีมากขึ้น นั่นคือ เมื่อบุคคลมีความเชื่อว่าตนสามารถบรรลุเป้าหมายของตนแล้ว พวกเขาจะมีความพยายามและทุ่มเทเวลาต่อเป้าหมายนั้นลดน้อยลง เมื่อเปรียบเทียบกับตอนที่พวกเขายังไม่บรรลุเป้าหมายของตนเอง และ บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงนั้นจะทำให้เกิดความมั่นใจในความสามารถของตนเองมากเกินไป แทนที่การมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะทำให้พวกเขามีความพยายามอย่างเต็มที่ในการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่กลายเป็นว่าพวกเขาจะมีความพยายามน้อยลง (Stone, 1994, p.452) นอกจากนี้ ยังมีงานวิจัยของแวนคูเวอร์ ทอมสัน และ วิลเลียม (Vancouver, Thomson & Williams, 2001, p.605) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถของตนเอง เป้าหมายของบุคคล และ ผลการปฏิบัติงาน ซึ่งให้ความสำคัญอย่างมากในการชี้ให้เห็นว่าการรับรู้ความสามารถของตนเป็นสิ่งที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานของบุคคลลดประสิทธิภาพลง ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะทำให้ความพยายามของผู้ปฏิบัติงานลดลง แต่จะทำให้มีเป้าหมายที่สูงขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานของบุคคล

นอกจากอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองจะมีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคลแล้ว การรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นจะทำให้บุคคลมีการกำหนดเป้าหมาย เกิดความพยายาม และความยืดหยุ่นเมื่อต้องเผชิญหน้ากับอุปสรรคต่างๆ (Schwarzer & Jerusalem,

2003, online) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแบนดูรา และเจอร์เดน (Bandura & Jourden ,1991, p.941) ที่ได้เสนอความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถของตนเองและการกำหนดเป้าหมายเอาไว้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองจะมีผลต่อการกำหนดเป้าหมายในหลายๆลักษณะ เช่น ความพยายามในการทำงาน ความมุ่งมั่นในการเผชิญหน้ากับความยากของเป้าหมาย และการสร้างทางเลือกในการทำงานให้กับตนเอง และยังมีแนวคิดที่ได้จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง เป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย เป้าหมายของบุคคล และผลการปฏิบัติงานว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองจะมีผลต่อการกำหนดเป้าหมายของบุคคล กล่าวคือบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะมีการกำหนดเป้าหมายในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นด้วยเช่นกัน และ เมื่อพนักงานได้รับการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน พนักงานแต่ละคนก็จะมีการตั้งเป้าหมายของตนเอง ซึ่งในพนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงก็จะมี ความมุ่งมั่น และพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ ที่รับ ก็จะส่งผลให้พนักงานคนนั้นมีผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูง ในทางตรงข้ามพนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ ก็จะไม่มั่นใจในความสามารถของตนเองว่าจะสามารถปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายที่ได้รับมอบหมายได้ซึ่งความไม่มั่นใจนี้ก็จะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานเหล่านั้นอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งการเกิดผลร่วมกันระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง และเป้าหมายนั้นจะชี้ให้เห็นว่าความพยายามที่จะปฏิบัติงาน และความมั่นใจของบุคคลในการที่จะทำสิ่งนั้น ต่างก็มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล (Locke & Latham,1990 ,p.72 ; Locke, Frederick, Lee & Bobko ,1984, p.241) ดังนั้นหากองค์กรให้ความสำคัญกับทั้งการรับรู้ความสามารถของตนเองและการกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้แก่พนักงานแล้วก็จะยิ่งส่งผลดี ต่อผลการปฏิบัติงานโดยรวมขององค์กร

การกำหนดเป้าหมายนอกจากจะมีผลร่วมกันกับการรับรู้ความสามารถของตนเองที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานของบุคคลอยู่ในระดับสูงแล้ว การกำหนดเป้าหมายเองก็มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคลโดยตรงเช่นกัน เม็นโต สตีล และคาเรน (Mento, Steel & Karren ,1987, p.52) ได้ทำการศึกษาผลของการกำหนดเป้าหมายที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ meta analysis พบว่า บุคคลที่มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าบุคคลที่ไม่มีเป้าหมายในการทำงาน และการกำหนดเป้าหมายนั้นก็เป็เทคนิคการจูงใจอย่างหนึ่งที่ใช้กันอย่างกว้างขวางในหลายองค์กร (Yearta and others, 2004, online)

เป้าหมายนั้นคือปัจจัยหนึ่งในห้าแห่งความสำเร็จในการทำงานของบุคคล และเป็นปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเป็นเทคนิคที่ใช้ในการพัฒนาผลการ

ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเป็นอย่างมาก (Conner & Clafin ,1988, p.34) การที่พนักงานในองค์กรมีการยอมรับเป้าหมายที่ตนเองมีส่วนร่วมในการกำหนดมากกว่าเป้าหมายที่ถูกกำหนดขึ้นโดยหัวหน้างานของตนเองนั้นเป็นการกล่าวที่มีเหตุผล แต่ในองค์กรที่พนักงานมีความไว้วางใจในหัวหน้างานของตน และหัวหน้างานเองก็มีความเข้าใจในความรู้ความสามารถของพนักงานของตนเองเป็นอย่างดีแล้ว การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายของพนักงานก็จะไม่ส่งผลต่อการยอมรับในเป้าหมายของพนักงานในองค์กร (Johns,1992, p.227) ส่วนเป้าหมายที่ยากและมีความเฉพาะเจาะจงนั้น จะมีผลต่อการจูงใจและผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากเป้าหมายจะทำให้บุคคลมีความอดทนต่อการเผชิญหน้ากับอุปสรรคในการทำงาน และจะถูกใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดอีกด้วย (George & Jones, 2002, p.236) ดังนั้น องค์กรควรเลือกเป้าหมายที่มีความเหมาะสมกับพนักงานของตนเอง เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานในระดับที่น่าพอใจ

หากบุคคลมีเป้าหมายที่มีระดับความยากมากเกินไปจะทำให้บุคคลมีระดับผลการปฏิบัติงานลดลง และจะมีผลในทางลบต่อระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองและผลการปฏิบัติงานในอนาคตอีกด้วย ในทางตรงกันข้ามเป้าหมายที่ง่ายต่อการปฏิบัตินั้นจะทำให้เกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองแบบผิดๆ ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลนั้น เกิดความท้อใจและหมดกำลังใจอย่างง่ายตายเมื่อเผชิญหน้ากับความล้มเหลว ดังนั้น เป้าหมายที่มีความท้าทายและสามารถบรรลุได้นั้นจะก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและยังทำให้บุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในทางที่ถูกต้องอีกด้วย (Gist,1987, p.475) เช่นเดียวกับแนวคิดที่ว่า หากบุคคลมีเป้าหมายในการทำงานที่ยากและไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ได้รับมอบหมายจะทำให้บุคคลนั้นมีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองลดลง และจะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานนั้นลดลงอีกด้วย (Lee, Locke & Phan ,1997, p.544) ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้จะทำการตั้งเป้าหมายโดยใช้จำนวนชิ้นงานโดยเฉลี่ยจากการเก็บข้อมูลผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มตัวอย่างเป็นเวลา 1 สัปดาห์ เพื่อให้เป้าหมายที่ใช้ในการทดลองนั้นไม่ยากหรือง่ายจนเกินไปนั่นเอง

เป้าหมายที่จะก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องเป็นเป้าหมายที่มีความเฉพาะเจาะจง มีความยากที่ท้าทายแต่สามารถบรรลุได้ ที่สำคัญเป้าหมายนั้นต้องเป็นที่ยอมรับของพนักงาน และควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานของตนเองด้วย และสิ่งสำคัญที่จะทำให้การกำหนดเป้าหมายในการทำงานได้ผลดียิ่งขึ้นก็คือ การให้ข้อมูลป้อนกลับถึงผลปฏิบัติงานที่บุคคลนั้นได้ทำลงไปนั่นเอง (Luthans, 1998, p.211) และจาก

การศึกษาเรื่องผลกระทบของการให้ข้อมูลป้อนกลับ 2 รูปแบบที่มีผลต่อการยอมรับและเป้าหมายส่วนบุคคล พบว่า หากกำหนดเป้าหมายในการทำงานโดยไม่มี การให้ข้อมูลป้อนกลับ ซึ่งได้แก่การให้คำชมเชย และ การติชมที่ผิดแล้ว จะทำให้พนักงานไม่รู้ว่าตนเองทำงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่แท้จริงหรือไม่ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นในการทำงานของพนักงาน (Vance & Colella, 1990, p.68) และการใช้ข้อมูลป้อนกลับเป็นเหมือนการเสริมแรงอย่างหนึ่งในการปรับพฤติกรรมของพนักงานซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยตรง (Robbin, 1998, p.254)

ในปัจจุบันอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปเป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่สามารถทำรายได้จากการส่งออกให้กับประเทศเป็นอย่างมากและมีแนวโน้มว่าจะมีการขยายตัวเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จากตัวเลขการส่งออกของประเทศในปี พ.ศ. 2548 พบว่าอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปมีมูลค่าการส่งออกทั้งสิ้น 126,693.9 ล้านบาท คิดเป็นอันดับที่ 8 ของสินค้าส่งออกที่ทำรายได้ให้กับประเทศ ซึ่งมีอัตราการขยายตัวเพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2547 ร้อยละ 1.95 (กระทรวงพาณิชย์, 2549, online) โดยปี 2548 นับเป็นปีแรกที่มีการยกเลิกโควตาดำเนินการนำเข้าสิ่งทอตามพันธกรณีความตกลงสิ่งทอขององค์การการค้าโลก (WTO) ทำให้ประเทศสมาชิกสามารถนำเข้าเสื้อผ้าสำเร็จรูปได้อย่างเสรี ซึ่งตลาดหลักที่ทำรายได้ให้กับประเทศที่เป็นตลาดโควตาเดิม คือ สหรัฐอเมริกา และสหภาพยุโรป ซึ่งเป็นตลาดหลักที่ยังคงขยายตัวอย่างต่อเนื่อง และ การออกมาตรการ Safeguard การนำเข้าสินค้าสิ่งทอจากจีนของสหรัฐอเมริกา และสหภาพ ยุโรปซึ่งเริ่มใช้ในเดือนกรกฎาคม 2548 ทำให้ประเทศผู้นำเข้าเริ่มหันมาสั่งซื้อสินค้าสิ่งทอจากประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ทางภาครัฐบาลยังมีกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนากการส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูปและเครื่องนุ่งห่ม ทั้งการพัฒนาลาดเชิงรุก การสร้างโอกาสทางการค้า และการสนับสนุนการส่งออก (การพัฒนาสินค้า) เพื่อช่วยในการเพิ่มมูลค่าการส่งออกสินค้าสิ่งทอของประเทศอีกทางด้วย (กรมส่งเสริมการส่งออก, 2549, online) และ อุปสรรคสำคัญสำหรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปของประเทศไทยก็คือการขาดแคลนแรงงานที่มีคุณภาพโดยเฉพาะช่างเย็บ (สำนักบริการส่งออก, 2548, online) ดังนั้น ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปควรรหาแนวทางที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของช่างเย็บควบคู่ไปกับการพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งงานเย็บนั้นเป็นงานที่จะต้องใช้ทักษะและความชำนาญในการที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงานนั้นออกมาให้มีประสิทธิภาพ และเพื่อให้มีกำลังผลิตที่เพียงพอต่อความต้องการของตลาดโลกได้นั่นเอง งานวิจัยนี้จึงเลือกทำการทดลองในโรงงานตัดเย็บกางเกงยีนส์แห่งหนึ่ง โดยทำการศึกษากับพนักงานในแผนกตัดเย็บที่ได้รับค่าตอบแทนตามจำนวนชิ้นงานที่พนักงานแต่ละคนผลิตได้ในแต่ละวัน เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปปรับใช้เพื่อเป็นประโยชน์กับผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง เพื่อศึกษาความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างที่มีเป้าหมายในการทำงานและไม่มีเป้าหมายในการทำงาน โดยจะใช้วิธีการให้คำชมเชยต่อหน้าสาธารณชนเป็นแรงเสริมเมื่อกลุ่มตัวอย่างสามารถบรรลุเป้าหมายการทำงานที่กำหนดเอาไว้ และจะทำการศึกษาแยกตามระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อจะศึกษาว่าการรับรู้ความสามารถของตนเอง และการกำหนดเป้าหมายจะมีผลร่วมกันต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามแนวคิดของล็อก และ ลาแทม (Locke & Latham ,1990 ,p.72) ได้เสนอไว้หรือไม่ และ ศึกษาว่าทั้งการรับรู้ความสามารถของตนเองและการกำหนดเป้าหมายนั้นมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยตรงหรือไม่ ซึ่งงานวิจัยนี้มีแนวคิดที่ว่าทั้งการรับรู้ความสามารถของตนเองและ การกำหนดเป้าหมายในการทำงานนั้นมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เนื่องจากพนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเอง จะมีความพยายามที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และเมื่อมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานก็จะยิ่งทำให้มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งผลที่ได้จะทำให้ทราบว่าผลร่วมกันของการรับรู้ความสามารถของตนเองและการกำหนดเป้าหมายนั้นส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสังคมไทยเหมือนหรือแตกต่างจากงานวิจัยอื่นๆของต่างประเทศหรือไม่ เนื่องจากว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนไทยแตกต่างกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของประเทศทางตะวันตก โดยเฉพาะกับพนักงานในระดับปฏิบัติงานซึ่งต้องใช้ทักษะ และ ประสบการณ์การทำงานในรูปแบบสังคมไทย และ องค์การควรกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้กับพนักงานหรือไม่ และการให้คำชมเชยต่อหน้าสาธารณชนนั้นจะมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานมากน้อยเพียงใด นอกจากนี้ยังทำให้องค์การหันมาให้ความสำคัญกับการรับรู้ความสามารถของตนเองของพนักงานมากยิ่งขึ้นอีกด้วย

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลของการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาผลของการกำหนดเป้าหมายที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาการมีผลร่วมกันของการรับรู้ความสามารถของตนเองและการกำหนดเป้าหมายที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

### ขอบเขตการวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นพนักงานของโรงงานตัดเย็บกางเกงยีนส์แห่งหนึ่ง จำนวน 68 คน ซึ่งเป็นพนักงานที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายชิ้น (Piece Rate) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 32 คน จะเป็นพนักงานในแผนกตัดเย็บทั้งหมด

#### 2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

2.1 การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) ศึกษาตามแนวคิดของแบนดูรา (Bandura) และใช้แบบสอบถามจากงานวิจัยของชวาเซอร์ และเยรูซาเล็ม (Schwarzer and Jerusalem)

2.2 การกำหนดเป้าหมาย (Goal-Setting) ศึกษาตามแนวคิดของล็อกและลาแทม (Locke and Latham) ซึ่งประเภทของเป้าหมายที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้คือ เป้าหมายที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างาน (Assign Goal)

2.3 ผลการปฏิบัติงาน (Performance) เป็นจำนวนชิ้นงานที่ผลิตได้ในแต่ละวัน

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. องค์กรสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการกำหนดเป้าหมายให้เหมาะสมกับพนักงานขององค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

2. องค์กรสามารถเพิ่มระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองโดยการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่พนักงาน เพื่อจูงใจให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีได้

3. องค์กรสามารถนำการให้แรงเสริมโดยการให้คำชมเชยไปใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กร

4. องค์กรสามารถนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และ พนักงานขององค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

### คำจำกัดความที่ใช้ในงานวิจัย

ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง จำนวนของชิ้นงานที่พนักงานทำได้ทั้งหมดภายหลังจากหักจำนวนชิ้นงานที่เสียหายภายใน 1 วัน

พนักงาน หมายถึง พนักงานในแผนกตัดเย็บของโรงงานผลิตกางเกงยีนส์แห่งหนึ่งที่ได้รับค่าตอบแทนคิดตามจำนวนชิ้นงานที่พนักงานผลิตได้

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิมัธยมศึกษาสูงสุดที่พนักงานได้รับในปัจจุบัน

อายุงาน หมายถึง อายุการทำงานของพนักงาน นับตั้งแต่วันที่เริ่มทำงานกับบริษัทจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

หัวหน้างาน หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ดูแล และมอบหมายเป้าหมายในการทำงานให้กับพนักงาน และทำหน้าที่ตรวจนับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

กลุ่มทดลอง หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับมอบหมายเป้าหมายในการทำงานในระหว่างทำการทดลอง และมีการให้คำชมเชยเมื่อสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดในแต่ละวัน

กลุ่มควบคุม หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้รับมอบหมายเป้าหมายในการทำงานในระหว่างทำการทดลอง

เป้าหมายในการทำงาน หมายถึง จำนวนชิ้นงานที่คิดจากการเก็บข้อมูลผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นเวลา 1 สัปดาห์นำมาหาค่าเฉลี่ยแล้วบวกเพิ่มอีกร้อยละ 20

การเสริมแรงทางบวก หมายถึง คำชมเชยในที่ประชุมที่พนักงานในกลุ่มทดลองจะได้รับเมื่อสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

การรับรู้ความสามารถของตน หมายถึง ความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และสามารถจัดการกับสถานการณ์ที่เผชิญอยู่ให้บรรลุผลตามที่กำหนด

พนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่ทำแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเองแล้วมีคะแนนการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงเป็น 16 อันดับแรก

พนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่ทำแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเองแล้วมีคะแนนการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำที่สุด 16 อันดับ

พนักงานที่มีเป้าหมายในการทำงาน หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในกลุ่มทดลองที่  
ได้รับมอบหมายเป้าหมายในการทำงานเพื่อทำการทดลองเป็นเวลา 1 สัปดาห์