

วารุณี ทองดี. (2559). อิทธิพลการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย
สนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัยโดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และความยึดมั่นผูกพันในงาน
เป็นตัวแปรส่งผ่าน. ปริญญาานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์: ผศ. ดร. สิทธิพงศ์ วัฒน
นนท์สกุล และ ผศ.ดร. วิชญญา วัฒนโธ

งานวิจัยเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันใน งาน ได้รับการศึกษาอย่าง แพร่หลาย โดยส่วนใหญ่เน้นที่
การศึกษาเป็นตัวแปรตาม วัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้น ตรวจสอบความตรงของ โมเดล
ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ อิทธิพลการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมาย
เชิงสัมฤทธิ์และความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ตามโมเดลความยึดมั่นผูกพันในงาน ของ
Bakker และ Demerouti, (2008) ในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัย จำนวน 350 คน

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้โครงสร้างเป้าหมาย และการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์
ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้การรับรู้โครงสร้างเป้าหมาย ยัง ส่งอิทธิพลทางอ้อม ผ่านตัวแปร
การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ ตัวแปรการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อแสดงผลงาน และ
ตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงาน ซึ่งโมเดลที่พัฒนาขึ้นมา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
(Chi-square =3.89, df=2, p=.142; AGFI =.960; RMSEA =.052 ; RMR =.0004; R² = .56) ดังนั้นหาก
ระดับของการรับรู้โครงสร้างเป้าหมาย และการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพิ่มขึ้น ก็จะส่งอิทธิพลต่อความยึด
มั่นผูกพันในงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งข้อมูลส่วนนี้อาจสามารถใช้เป็นแนวทางในการ
เพิ่มระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัย

Warrunee Thongdee. (2016). *The effect of goal structure on job performance of university support staff : The mediating role of achievement goal orientation and work engagement*. Master Thesis, M.S. (Applied Psychology). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor committee: Assist. Prof. Dr.Sittipong Wattananonsakul, Assist. Prof. Dr.Vitanya Vanno

The subject of work engagement has been widely studied and almost exclusively focused as a dependent variable, based on the work engagement model (Bakker & Demerouti, 2008). The objective of this study is to examine the pathways, from goal structure to job performance, through goal orientation and work engagement as mediation variables. The job performance model was tested with three hundred and fifty support staff at a public university. The data were analyzed by using a structural equation model.

The results indicated that goal structure and goal orientation had a positive correlation with job performance. Additionally, goal structure has an indirect effect on job performance through goal orientation and work engagement. The overall goodness-of-fit of the statistical analysis depicted that the causal model of job performance among university staff is the best fit for the empirical data (Chi-square =3.89, $df=2$, $p=.142$; AGFI =.960; RMSEA =.052 ; RMR =.0004; $R^2 = .56$). Efforts to increase goal structure and to goal orientation could have an influence engagement and job performance. The availability of goal orientation and work engagement may also increase job performance. The information about the direct, indirect and total effects of all variables in the tested model, and suggestions and implications for increasing job performance in university staff are further discussed.