

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงทดลองนี้ เป็นการศึกษาที่วัดผลก่อนและหลังการให้สภาพการณ์ โดยใช้กลุ่มเปรียบเทียบ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาอิทธิพลของรูปแบบการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน และ เงินรางวัล ที่มีต่อ ผลการปฏิบัติงาน และ การรับรู้บรรยากาศในการทำงานร่วมกัน รวมไปถึง ผลของความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการกำหนดเป้าหมายพร้อมเงินรางวัลและระดับความผูกพัน ใจในเป้าหมายที่มีต่อการรับรู้ถึงบรรยากาศในการทำงานร่วมกันและพฤติกรรมการสนับสนุน

ประชากรของงานวิจัยนี้ ได้แก่ กลุ่มทำงานของอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการผลิต และประกอบสินค้าที่จำเป็นต้องอาศัยความชำนาญของพนักงานเป็นหลัก ซึ่งทำงานในสายการผลิตแบบมีลักษณะการพึ่งพากันระดับปานกลาง ที่มีการจัดเครื่องจักรเป็นศูนย์กลาง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เป็นกลุ่มทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 2 กลุ่ม กลุ่มละ 45 คน แต่ละคนจำเป็นต้องทำงานในสายการผลิตของ บริษัท ไทยโอเซียน อุตสาหกรรม จำกัด มาแล้วอย่างน้อย 104 วันทำงาน (4 เดือน)

ข้อมูลถูกเก็บรวบรวมด้วย แบบบันทึกเอกสาร และ แบบวัด ซึ่งมีทั้งหมด 3 ฉบับ ประกอบไปด้วย (ก) แบบวัดการรับรู้ถึงบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน (ข) แบบวัดความผูกพันใจในเป้าหมาย และ (ค) แบบวัดพฤติกรรมการสนับสนุน

สถิติพื้นฐาน การทดสอบทีแบบ Interdependent – Samples t-test การทดสอบทีแบบ Paired – Samples t-test และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบมีปัจจัยสองทาง ถูกใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และ ทดสอบสมมติฐาน

ทั้งนี้ จากผลการศึกษารูปได้ว่า

1) เมื่อกำหนดรูปแบบเป้าหมายในการทำงานโดยไม่มีเงินรางวัล พบว่า ไม่ใช่กลุ่มที่ได้รับเป้าหมายกลุ่มเท่านั้น ที่มีทั้งผลการปฏิบัติงานกลุ่ม และ ผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลเพิ่มขึ้น แต่กลุ่มที่ได้รับเป้าหมายส่วนบุคคลก็ได้ผลเช่นเดียวกัน

2) เมื่อกำหนดรูปแบบเป้าหมายในการทำงานโดยไม่มีเงินรางวัล รูปแบบของเป้าหมายที่ต่างกันไม่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน แต่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานกลุ่มที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ผลการปฏิบัติงานกลุ่มมีค่าสูงกว่า เมื่ออยู่ในกลุ่มที่ได้รับเป้าหมายกลุ่ม

3) ทั้งกลุ่มที่ได้รับเป้าหมายส่วนบุคคลและกลุ่มที่ได้รับเป้าหมายกลุ่มต่างมีผลการปฏิบัติงานกลุ่ม และ ผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลเพิ่มขึ้น เมื่อกำหนดค่าของเป้าหมายในการทำงานพร้อมเงินรางวัล

4) เมื่อกำหนดค่าของเป้าหมายในการทำงานพร้อมเงินรางวัล รูปแบบของเป้าหมายไม่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล และ ผลการปฏิบัติงานกลุ่มที่แตกต่างกัน

5) เมื่อกำหนดรูปแบบของเป้าหมายโดยไม่มีการให้เงินรางวัล พบว่าการรับรู้บรรยากาศในการทำงานร่วมกันของกลุ่มที่ได้รับเป้าหมายกลุ่มดีขึ้น ในขณะที่ การรับรู้บรรยากาศในการทำงานร่วมกันของกลุ่มที่ได้รับเป้าหมายส่วนบุคคลแย่ลง

6) เมื่อกำหนดค่าของเป้าหมายพร้อมเงินรางวัล พบว่าการรับรู้บรรยากาศในการทำงานร่วมกันของทั้งสองกลุ่มดีขึ้น โดยเป้าหมายกลุ่มสร้างให้เกิดการรับรู้บรรยากาศในการทำงานร่วมกันที่ดีกว่า

7) ไม่ว่าจะกำหนดเป้าหมายกลุ่มหรือเป้าหมายส่วนบุคคล ระดับความผูกพันใจในเป้าหมายสูง-ต่ำที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อการรับรู้ถึงบรรยากาศในการทำงานร่วมกันที่แตกต่างกัน

8) ผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่มีระดับความผูกพันใจในเป้าหมายส่วนบุคคลสูงมีพฤติกรรมการสนับสนุนน้อยกว่า กลุ่มที่มีระดับความผูกพันใจในเป้าหมายต่ำ และ ผลที่ได้จะตรงกันข้าม เมื่ออยู่ในเงื่อนไขที่เป็นเป้าหมายกลุ่ม