บทที่ 4

ผลการวิจัย

รูปแบบของงานวิจัยเชิงการทดลองนี้ เป็นการศึกษาในรูปแบบของการวัดผลก่อนและหลังการให้สภาพการณ์ โดยใช้กลุ่มเปรียบเทียบ (One between and One within – participants variable) เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้อธิบายอิทธิพลของ “รูปแบบการกำหนดเป้าหมายตามรูปแบบการพึ่งพากันของเป้าหมาย และ เงินรางวัล” ที่มีต่อ “ผลการปฏิบัติงานกลุ่ม ผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล และ บรรยากาศการทำงานกลุ่ม” โดยมี “พฤติกรรมการสนับสนุน” เป็นตัวแปรช่วยในการอภิปรายผล เมื่อผู้เข้ารับการทดลองมีระดับ “ความผูกพันใจในเป้าหมาย” แตกต่างกัน

ข้อมูลทั้งหมดมาจากผลการปฏิบัติงานจริง และ คะแนนการทำแบบวัด ของกลุ่มประชากร ซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ของบริษัท ไทยโอเชียนอุตสาหกรรม จำกัด จำนวน 90 คน ในการณ์นี้สามารถเก็บข้อมูลของผลการปฏิบัติงาน และ แบบวัดทั้งหมด กลับมาได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ผลได้ตรงตามแผนงานวิจัย

สำหรับการวิเคราะห์ผล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ ชื่อ SPSS บนระบบปฏิบัติการไมโครซอฟท์ วินโดวส์ (Microsoft Windows) ในการประมวลผลข้อมูล โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็นสองส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. ข้อมูลทางสถิติทั่วไปของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย และ การทดสอบสมมติฐาน

    2.1 ผลการปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงในรูปของ ปริมาณของเสียส่วนบุคคลต่อการผลิตล้านชิ้น ปริมาณของเสียส่วนกลุ่มต่อการผลิตล้านชิ้น และ การรับรู้ถึงบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน

    2.2 ความผูกพันใจในเป้าหมาย และ พฤติกรรมการสนับสนุน

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	33	36.36
หญิง	57	63.64
2. อายุ		
น้อยกว่า 20 ปี	3	3.64
ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป – 25 ปี	18	20.00
ตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป – 30 ปี	25	27.27
ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป – 35 ปี	31	34.55
ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป – 40 ปี	10	10.91
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	3	3.64
3. อายุงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	7	7.27
ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป – 4 ปี	15	16.36
ตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป – 7 ปี	31	34.55
ตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป – 10 ปี	11	12.73
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	26	29.09
4. ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	32	58.18
มัธยมศึกษาตอนต้น	13	23.64
มัธยมศึกษาตอนปลาย	10	18.18

จากตารางที่ 4.1 แสดง จำนวนร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาทั้งหมด 90 คน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้เข้ารับการทดลองส่วนใหญ่ ร้อยละ 63.64 เป็นเพศหญิง

อายุ ถูกแบ่งออก 5 ช่วงหลัก โดยมีลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ ผู้เข้ารับการทดลองมีอายุอยู่ในช่วงระหว่างตั้งแต่ 29 ถึง 34 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.55 รองลงมาได้แก่ ช่วงอายุตั้งแต่ 25 – 30 ปี และ ช่วงอายุตั้งแต่ 20 – 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.27 และร้อยละ 20 ตามลำดับ ส่วนอายุที่น้อยกว่า 20 และมากกว่า 40 ปีขึ้นไปนั้นมีจำนวนคนน้อยที่สุดเท่ากัน คือ ร้อยละ 3.64 ทั้งนี้อายุเฉลี่ยของผู้เข้ารับการทดลองทั้งหมดเท่ากับประมาณ 29 ปี 3 เดือน

สำหรับ อายุงาน ผู้เข้ารับการทดลองส่วนใหญ่ มีระดับช่วงอายุงานตั้งแต่ 4 ถึง 7 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อย 34.55 รองลงมาคือกลุ่มที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 29.09 อันดับที่สามเป็นช่วงอายุงานตั้งแต่ 1 ถึง 4 ปี ร้อยละ 16.36 ลำดับถัดไปเป็น ช่วงอายุงานตั้งแต่ 7 ถึง 10 ปี ร้อยละ12.73 และสุดท้าย ช่วงอายุงานที่มีจำนวนคนน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้เข้ารับการทดลองที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี (นับตั้งแต่วันที่เริ่มบรรจุเป็นพนักงานประจำ) ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 7.27

เมื่อพิจารณา ระดับการศึกษาของผู้เข้ารับการทดลอง ผู้เข้ารับการทดลองมากกว่าครึ่งจบการศึกษาในระดับชั้นประถมศึกษาตอนปลาย ซึ่งเป็นสัดส่วนที่มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.18 ตามมาด้วยสัดส่วนของผู้เข้ารับการทดลองที่จบการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งมี ร้อยละ 23.64 และ สัดส่วนที่น้อยที่สุด ได้แก่ ระดับการศึกษามัธยมปลาย คิดเป็นร้อยละ 18.18

ข้อมูลทางสถิติของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยและการทดสอบสมมติฐาน

1. ผลการปฏิบัติงาน และ การรับรู้ถึงบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน

ตัวแปรตามของงานวิจัยนี้มีทั้งหมดสองตัวแปร ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน และ การรับรู้ถึงบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน การนำเสนอผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องถูกแบ่งออกเป็น 6 ช่วง เพื่ออธิบายข้อมูลตามลำดับของการวิจัย และ เพื่อเปรียบเทียบข้อมูลระหว่างการทดลอง ทั้งนี้บางช่วงของการอธิบายจะมีการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบไปพร้อมกัน โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) เป็นสถิติหลักในการทดสอบ

ผลการวิจัย มีลำดับ และวัตถุประสงค์ในการนำเสนอ ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2
วัตถุประสงค์การนำเสนอผลวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน และ
การรับรู้ถึงบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน

ลำดับ	วัตถุประสงค์
1.1 ก่อนการทดลอง	เพื่อทวนสอบผลการแบ่งกลุ่มการทดลอง ว่ามีลักษณะผ่านตามเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่มของการวิจัยหรือไม่
1.2 การทดลองช่วงที่ 1	เพื่อดูผลของการให้การรายงานผลการปฏิบัติงานกลับ (Performance Feedback) ระหว่างการกำหนดเป้าหมายส่วนบุคคล และ การกำหนดเป้าหมายกลุ่ม รวมไปถึง ทดสอบสมมติฐานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สมมติฐานที่ 1.1.1, 2.1 และ 3.1.1
1.3 การทดลองช่วงที่ 2	เพื่อดูผลของการกำหนดค่าของเป้าหมาย และ การให้เงินรางวัล ระหว่างการกำหนดเป้าหมายส่วนบุคคล และ การกำหนดเป้าหมายกลุ่ม รวมไปถึง ทดสอบสมมติฐานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สมมติฐานที่ 1.1.2, 2.2 และ 3.1.2
1.4 การเปรียบเทียบระหว่างช่วงก่อนการทดลอง และ การทดลองช่วงที่ 1	เพื่อเปรียบเทียบระหว่างการไม่ให้ - ให้การรายงานผลการปฏิบัติงานกลับ (Performance Feedback) เมื่อการกำหนดเป้าหมายส่วนบุคคล และ เป้าหมายกลุ่ม
1.5 การเปรียบเทียบระหว่างการทดลองช่วงที่ 1 และ 2	เพื่อเปรียบเทียบผลระหว่างการกำหนด-ไม่กำหนดค่าของเป้าหมาย และ เงินรางวัล เมื่อการกำหนดเป้าหมายส่วนบุคคล และ เป้าหมายกลุ่ม รวมไปถึง ทดสอบสมมติฐานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ได้แก่ สมมติฐานที่ 1.2.1, 1.2.2, 2.3 , 2.4 3.2.1 และ 3.2.2
1.6 การเปรียบเทียบระหว่างช่วงก่อนการทดลอง และ การทดลองช่วงที่ 2	เพื่อเปรียบเทียบผลระหว่างการรายงาน-ไม่รายงานผลการปฏิบัติงานกลับ (Performance Feedback) พร้อม การกำหนดค่าของเป้าหมาย และ การให้เงินรางวัล เมื่อกำหนดเป้าหมายส่วนบุคคล และ การกำหนดเป้าหมายกลุ่ม

1.1 ช่วงก่อนการทดลอง

ช่วงก่อนการทดลอง ใช้เวลาเก็บข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานทั้งหมด 30 วัน ทำงาน เพื่อนำไปใช้ในการทวนสอบผลการแบ่งกลุ่มการทดลอง ว่ามีลักษณะผ่านตามเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่มของการวิจัยหรือไม่ โดยใช้สถิติทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวน Levene's Test for Equality of Variances และ สถิติทดสอบที แบบ Independent – Samples t-test

ตารางที่ 4.3
เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของปริมาณของเสียต่อการผลิตล้านชิ้น และ การรับรู้ถึงบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ในช่วงก่อนการทดลอง

ตัวแปรตาม	ช่วงก่อนการทดลอง						t	p
	กลุ่มทดลองที่ 1 (เป้าหมายส่วนบุคคล)			กลุ่มทดลองที่ 2 (เป้าหมายกลุ่ม)				
	N	M	SD	N	M	SD		
ปริมาณของเสียส่วนบุคคล	45	4,737.99	4,421.34	45	4,761.08	4,391.46	-0.03	.980
ปริมาณของเสียกลุ่ม	30	8725.56	1990.09	30	8566.28	2240.17	0.29	.770
การรับรู้บรรยากาศถึงในการทำงานกลุ่ม	45	116.87	7.53	45	114.22	6.56	1.79	.070

*p < .05, ** p < .01, *** p < .001

จากตารางที่ 4.3 สามารถสรุปได้ว่า กลุ่มการทดลองทั้งสองมีความเหมือนกันตรงตามเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่มของงานวิจัย และ สามารถดำเนินการวิจัยต่อไปได้ กล่าวคือ เมื่อนำค่าเฉลี่ยของ ของเสียต่อการผลิตล้านชิ้น ของทั้งสองกลุ่ม ไปทดสอบทางสถิติ ในกรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน พบว่า ปริมาณของเสียส่วนบุคคลต่อการผลิตล้านชิ้น และ ปริมาณของเสียกลุ่มต่อการผลิตล้านชิ้น ของทั้งสองกลุ่มทดลองมีค่าไม่แตกต่าง ที่ t = -0.03, p = .98 และ t= 0.29, p = .77 ตามลำดับ ทั้งนี้สำหรับการรับรู้บรรยากาศในการทำงาน ถึงแม้จะไม่ได้รวมอยู่ในเกณฑ์การแบ่งกลุ่มการทดลอง แต่จากผลการทดสอบทางสถิติก็พบว่า กลุ่มทดลองทั้งสองกลุ่ม นั้น มีการรับรู้ถึงบรรยากาศในการทำงานร่วมกันไม่แตกต่างกันเช่นกัน โดยมีค่า t = 1.79 และค่า p =.07

1.2 การทดลองช่วงที่ 1

การทดลองช่วงที่ 1 มีการกำหนดรูปแบบเป้าหมายในการทำงาน และ การรายงานผลการปฏิบัติงานกลับ (Performance Feedback) ใช้เวลาเก็บข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานทั้งหมด 30 วันทำงาน เพื่อนำไปใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่ 1.1.1 สมมติฐานที่ 2.1 และสมมติฐานที่ 3.1.1

ตารางที่ 4.4
เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของปริมาณของเสียต่อการผลิตล้านชิ้น และ การรับรู้ถึงบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน เมื่อให้การรายงานผลการปฏิบัติงานกลับ ระหว่างการกำหนดเป้าหมายส่วนบุคคล และ การกำหนดเป้าหมายกลุ่ม

ตัวแปรตาม	การทดลองช่วงที่ 1 เมื่อมีการกำหนดรูปแบบเป้าหมายในการทำงาน และการรายงานผลการปฏิบัติงานกลับ (Performance Feedback)						t	p
	เป้าหมายส่วนบุคคล			เป้าหมายกลุ่ม				
	N	M	SD	N	M	SD		
ปริมาณของเสียส่วนบุคคล	45	3005.57	2987.31	45	2446.92	2199.33	1.01	.31
ปริมาณของเสียกลุ่ม	30	5317.78	2163.54	30	2996.00	875.61	5.49***	.000
การรับรู้บรรยากาศถึงในการทำงานกลุ่ม	45	115.91	5.66	45	127.18	9.75	-6.74***	.000

*p < .05, ** p < .01, *** p < .001

จากตารางที่ 4.4 เมื่อทดสอบทางสถิติเพื่อเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ปริมาณของเสียส่วนบุคคลต่อการผลิตล้านชิ้นของทั้งสองกลุ่มทดลอง ในการทดลองช่วงที่ 1 ในกรณีที่ความแปรปรวนเท่ากัน พบว่าเมื่อมีการรายงานผลการปฏิบัติงานกลับ ได้ค่า t = 1.01 และ p = .31 หมายความว่าเมื่อไม่มีการให้เงินรางวัล ไม่มีความแตกต่างกันของปริมาณของเสียส่วนบุคคลต่อการผลิตล้านชิ้นระหว่างเป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายกลุ่ม

และเมื่อทดสอบทางสถิติเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปริมาณของเสียกลุ่มต่อการผลิตล้านชิ้น ของทั้งสองกลุ่มทดลอง ในกรณีที่ความแปรปรวนเท่ากัน พบว่า เมื่อไม่มีการให้เงินรางวัล จะได้ค่า t = 3.47 และ ค่า p = 0.00 จึงสรุปได้ว่า ปริมาณของเสียกลุ่มต่อการผลิตล้านชิ้นของเป้าหมายส่วนบุคคล และ เป้าหมายกลุ่ม แตกต่างกัน โดยกลุ่มทดลองที่ได้รับเป้าหมายส่วนบุคคล มี ปริมาณของเสียกลุ่มต่อการผลิตล้านชิ้นเฉลี่ยสูงกว่า กลุ่มทดลองที่ได้รับเป้าหมายกลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญที่ .001

สุดท้ายเมื่อทดสอบทางสถิติเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรับรู้ถึงบรรยากาศในการทำงานร่วมกันของทั้งสองกลุ่มทดลอง ในกรณีที่ความแปรปรวนเท่ากัน พบว่า เมื่อไม่มีการให้เงินรางวัล จะได้ค่า t = 3.47 และ ค่า p = 0.00 ซึ่งหมายความว่า การรับรู้ถึงบรรยากาศในการทำงานร่วมกันของเป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายกลุ่มแตกต่างกัน โดยกลุ่มทดลองที่ได้รับเป้าหมายส่วนบุคคล มี คะแนนการรับรู้ถึงบรรยากาศในการทำงานร่วมกันเฉลี่ย สูงกว่า กลุ่มทดลองที่ได้รับเป้าหมายกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญที่ .001

จากข้อมูลข้างต้น สามารถสรุปผลที่เกี่ยวข้องกับสมมติฐานได้ดังนี้

(ก) ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 1.1.1 ว่า เมื่อไม่มีการให้เงินรางวัล ผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล ของกลุ่มที่ได้รับเป้าหมายส่วนบุคคต่ำกว่า (ปริมาณของเสียส่วนบุคคลต่อการผลิตล้านชิ้นสูงกว่า) ของกลุ่มที่ได้รับเป้าหมายกลุ่ม

(ข) ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 2.1 ว่า เมื่อไม่มีการให้เงินรางวัล ผลการปฏิบัติงานกลุ่ม ของกลุ่มที่ได้รับเป้าหมายกลุ่มต่ำกว่า (ปริมาณของเสียกลุ่มต่อการผลิตล้านชิ้นสูงกว่า) ของกลุ่มที่ได้รับเป้าหมายส่วนบุคคล อย่างนัยสำคัญที่ .001

(ค) ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 3.1.1 ว่าเมื่อไม่มีการให้เงินรางวัล การรับรู้ถึงบรรยากาศในการทำงานร่วมกันของกลุ่มที่ได้รับเป้าหมายกลุ่มสูงกว่ากลุ่มที่ได้รับเป้าหมายส่วนบุคคล อย่างนัยสำคัญที่ .001

1.3 การทดลองช่วงที่ 2

การทดลองช่วงที่ 2 มีการกำหนดค่าของเป้าหมาย และ ให้เงินรางวัล ใช้เวลาเก็บข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานทั้งหมด 30 วันทำงาน เพื่อนำไปใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่ 1.1.2 สมมติฐานที่ 2.2 และ สมมติฐานที่ 3.1.2

ตารางที่ 4.5

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของปริมาณของเสียต่อการผลิตล้านชิ้น และ การรับรู้ถึงบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน เมื่อมีการกำหนดค่าของเป้าหมาย และ ให้เงินรางวัล ระหว่าง การกำหนดเป้าหมายส่วนบุคคล และ การกำหนดเป้าหมายกลุ่ม

ตัวแปรตาม	การทดลองช่วงที่ 2 เมื่อมีการกำหนดค่าของเป้าหมาย และ ให้เงินรางวัล						t	p
	เป้าหมายส่วนบุคคล			เป้าหมายกลุ่ม				
	N	M	SD	N	M	SD		
ปริมาณของเสียส่วนบุคคล	45	2119.15	2000.52	45	2311.28	2191.71	- 0.43	.670
ปริมาณของเสียกลุ่ม	30	1210.44	918.80	30	1067.00	790.94	0.65	.510
การรับรู้บรรยากาศถึงในการทำงานกลุ่ม	45	127.00	7.71	45	136.80	10.46	- 5.09***	.000

*p < .05, ** p < .01, *** p < .001

จากตารางที่ 4.5 เมื่อทดสอบทางสถิติเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ปริมาณของเสียส่วนบุคคลต่อการผลิตล้านชิ้นของทั้งสองกลุ่มทดลอง ในการทดลองช่วงที่ 2 ในกรณีที่ความแปรปรวนเท่ากัน พบว่า เมื่อมีการกำหนดค่าของเป้าหมาย และ ให้เงินรางวัล ได้ ค่า $t = -0.43$ และ $p = .67$ จึงสรุปได้ว่า เมื่อให้เงินรางวัล ไม่มีความแตกต่างกันของปริมาณของเสียส่วนบุคคลต่อการผลิตล้านชิ้นระหว่างเป้าหมายส่วนบุคคล และเป้าหมายกลุ่ม

และเมื่อทดสอบทางสถิติเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปริมาณของเสียกลุ่มต่อการผลิตล้านชิ้นของทั้งสองกลุ่มทดลอง ในกรณีที่ความแปรปรวนเท่ากัน พบว่า เมื่อมีการกำหนดค่าของ

เป้าหมาย และ ให้เงินรางวัล จะได้ค่า t = .65 และ ค่า p = .51 จึงสรุปได้ ปริมาณของเสียกลุ่มต่อการผลิตล้านชิ้นของเป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายกลุ่มไม่แตกต่างกัน

สุดท้ายเมื่อทดสอบทางสถิติเพื่อเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยการรับรู้ถึงบรรยากาศในการทำงานร่วมกันของทั้งสองกลุ่มทดลอง ในกรณีที่ความแปรปรวนเท่ากันพบว่า เมื่อมีการกำหนดค่าของเป้าหมาย และ ให้เงินรางวัล ได้ค่า t = -5.09 และ ค่า p = 0.000 ซึ่งหมายความว่า การรับรู้ถึงบรรยากาศในการทำงานร่วมกันของเป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายกลุ่มแตกต่างกัน โดยกลุ่มทดลองที่ได้รับเป้าหมายกลุ่ม มี คะแนนการรับรู้ถึงบรรยากาศในการทำงานร่วมกันเฉลี่ย สูงกว่ากลุ่มทดลองที่ได้รับเป้าหมายกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญที่ .001

จากข้อมูลข้างต้น สามารถสรุปผลที่เกี่ยวข้องกับสมมติฐานได้ดังนี้

(ก) ปฏิเสธ สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1.2 ว่า เมื่อมีการให้เงินรางวัล ผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล ของกลุ่มที่ได้รับเป้าหมายส่วนบุคคลสูงกว่า (ปริมาณของเสียส่วนบุคคลต่อการผลิตล้านชิ้นต่ำกว่า) ของกลุ่มที่ได้รับเป้าหมายกลุ่ม

(ข) ปฏิเสธ สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2 ว่า เมื่อมีการให้เงินรางวัล ผลการปฏิบัติงานกลุ่ม ของกลุ่มที่ได้รับเป้าหมายกลุ่มสูงกว่า (ปริมาณของเสียส่วนบุคคลต่อการผลิตล้านชิ้นต่ำกว่า) ของกลุ่มที่ได้รับเป้าหมายส่วนบุคคล

(ค) ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 3.1.2 ว่า เมื่อมีการให้เงินรางวัล เป้าหมายกลุ่มทำการรับรู้ถึงบรรยากาศในการทำงานร่วมกันสูงกว่าเป้าหมายส่วนบุคคล อย่างนัยสำคัญที่ .001

1.4 การเปรียบเทียบระหว่างช่วงก่อนการทดลอง และ การทดลองช่วงที่ 1

การเปรียบเทียบระหว่างช่วงก่อนการทดลอง และ 1 ทำเพื่อนำผลที่ได้ไปอภิปรายผลของการรายงานผลการปฏิบัติงานกลับ (Performance Feedback) ที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน และการรับรู้ถึงบรรยากาศในการทำงานร่วมกันของแต่ละกลุ่มทดลอง

ตารางที่ 4.6
เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของปริมาณของเสียต่อการผลิตล้านชิ้น และ การรับรู้ถึงบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ระหว่างช่วงก่อนการทดลองเมื่อไม่มีการรายงานผลการปฏิบัติงานกลับ และ การทดลองช่วงที่ 1 เมื่อมีการรายงานผลการปฏิบัติงานกลับ ของกลุ่มทดลองที่ได้รับเป้าหมายส่วนบุคคล

ตัวแปรตาม	กลุ่มทดลองที่ได้รับเป้าหมายส่วนบุคคล						t	p
	ช่วงก่อนการทดลอง เมื่อไม่มีการรายงานผลปฏิบัติงานกลับ			การทดลองช่วงที่ 1 เมื่อมีการรายงานผลปฏิบัติงานกลับ				
	N	M	SD	N	M	SD		
ปริมาณของเสียส่วนบุคคล	45	4,737.99	4,421.34	45	3,005.57	2,987.31	7.25***	.000
ปริมาณของเสียกลุ่ม	30	8,725.56	1,990.09	30	5,317.78	2,163.54	31.58***	.000
การรับรู้บรรยากาศถึงในการทำงานกลุ่ม	45	116.87	7.53	45	115.91	5.66	0.71	.484

*p < .05, ** p < .01, *** p < .001

จากตารางที่ 4.6 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ ปริมาณของเสียต่อการผลิตล้านชิ้นในระหว่างช่วงก่อนการทดลอง และ การทดลองช่วงที่ 1 พบว่า การรายงานผลการปฏิบัติงานกลับ มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของกลุ่มทดลองที่ได้รับเป้าหมายส่วนบุคคล โดยทำให้ ปริมาณของเสียส่วนบุคคลต่อการผลิตล้านชิ้นลดลงอย่างมีนัยสำคัญที่ .001 (t = 7.25, p = .000) และทำให้ปริมาณของเสียกลุ่มต่อการผลิตล้านชิ้นลดลง อย่างมีนัยสำคัญที่ .001 (t = 31.584, p = .000) แต่การรายงานผลการปฏิบัติงานกลับ ไม่มีผลต่อ การเปลี่ยนแปลงคะแนนการรับรู้ถึงบรรยากาศ

ในการทำงานร่วมกัน (t = 0.71, p = .484) อนึ่งเมื่อพิจารณาจากข้อมูลดิบกลับพบว่า มีจำนวนผู้เข้ารับการทดลองมากกว่าครึ่ง หรือ ร้อยละ 53.33 จาก 45 คน รับรู้บรรยากาศการทำงานกลุ่มที่แย่ลง (โปรดดู ภาคผนวก ญ)

ตารางที่ 4.7

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของปริมาณของเสียต่อการผลิตล้านชิ้น และ การรับรู้ถึงบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ระหว่างช่วงก่อนการทดลองเมื่อไม่มีการรายงานผลการปฏิบัติงานกลับ และการทดลองช่วงที่ 1 เมื่อมีการรายงานผลการปฏิบัติงานกลับ ของกลุ่มทดลองที่ได้รับเป้าหมายกลุ่ม

ตัวแปรตาม	กลุ่มทดลองที่ได้รับเป้าหมายกลุ่ม						t	p
	ช่วงก่อนการทดลอง เมื่อไม่มีการรายงานผล ปฏิบัติงานกลับ			การทดลองช่วงที่ 1 เมื่อมีการรายงานผล ปฏิบัติงานกลับ				
	N	M	SD	N	M	SD		
ปริมาณของเสียส่วนบุคคล	45	4,761.08	4,391.46	45	2,446.92	2,199.33	7.08***	.000
ปริมาณของเสียกลุ่ม	30	8,566.28	2,240.17	30	2,996.00	875.61	13.22***	.000
การรับรู้บรรยากาศถึงในการทำงานกลุ่ม	45	114.22	6.56	45	127.18	9.75	-7.02***	.000

*p < .05, ** p < .01, *** p < .001

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การรายงานผลการปฏิบัติงานกลับ มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน และ การรับรู้ถึงบรรยากาศในการทำงานร่วมกันของกลุ่มทดลองที่ได้รับเป้าหมายกลุ่ม โดยทำให้ปริมาณของเสียส่วนบุคคลต่อการผลิตล้านชิ้น และ ปริมาณของเสียกลุ่มต่อการผลิตล้านชิ้นลดลงอย่างมีนัยสำคัญที่ .001 โดยมีค่า t = 7.077, p = .000 และ t = 13.220, p = .000 ตามลำดับ และทำให้ คะแนนการรับรู้ถึงบรรยากาศในการทำงานร่วมกันสูงขึ้น (การรับรู้ว่าบรรยากาศในการทำงานกลุ่มดีขึ้น) อย่างมีนัยสำคัญที่ .001 (t = -7.024, p = .000) โดยมีจำนวนสมาชิกในกลุ่มจำนวน 4 คน จาก 45 คน ซึ่งคิดเป็น ร้อยละ 8.89 ที่ให้คะแนน บรรยากาศในการทำงานกลุ่มลดลง

1.5 การเปรียบเทียบระหว่างการทดลองช่วงที่ 1 และ การทดลองช่วงที่ 2

ตารางที่ 4.8
เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของปริมาณของเสียต่อการผลิตล้านชิ้น และ การรับรู้ถึงบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ระหว่างการทดลองช่วงที่ 1 เมื่อไม่มีการกำหนดค่าของเป้าหมาย – ให้เงินรางวัล และ การทดลองช่วงที่ 2 เมื่อมีการกำหนดค่าของเป้าหมาย – การให้เงินรางวัล ของกลุ่มทดลองที่ได้รับเป้าหมายส่วนบุคคล

ตัวแปรตาม	กลุ่มทดลองที่ได้รับเป้าหมายส่วนบุคคล						t	p
	การทดลองช่วงที่ 1 เมื่อไม่มีการกำหนดค่าของเป้าหมาย และการให้เงินรางวัล			การทดลองช่วงที่ 2 เมื่อมีการกำหนดค่าของเป้าหมาย และการให้เงินรางวัล				
	N	M	SD	N	M	SD		
ปริมาณของเสียส่วนบุคคล	45	3,005.57	2,987.31	45	2,119.15	2,000.52	5.40***	.000
ปริมาณของเสียกลุ่ม	30	5,317.78	2,163.54	30	1,210.44	918.80	9.79***	.000
การรับรู้บรรยากาศถึงในการทำงานกลุ่ม	45	115.91	5.66	45	127.00	7.71	-7.82***	.000

*p < .05, ** p < .01, *** p < .001

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การกำหนดค่าของเป้าหมาย และ การให้เงินรางวัล มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน และ การรับรู้ถึงบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ของกลุ่มทดลองที่ได้รับเป้าหมายกลุ่ม โดยทำให้ ปริมาณของเสียส่วนบุคคลต่อการผลิตล้านชิ้น และ ปริมาณของเสียกลุ่มต่อการผลิตล้านชิ้นลดลงอย่างมีนัยสำคัญที่ .001 โดยมีค่า t = 5.398, p = .000 และ t = 9.788, p = .000 ตามลำดับ และทำให้คะแนนการรับรู้ถึงบรรยากาศในการทำงานร่วมกันสูงขึ้น (การรับรู้ว่าบรรยากาศในการทำงานกลุ่มดีขึ้น) อย่างมีนัยสำคัญที่ .001 (t = - 7.82, p = .000) โดยมีจำนวนสมาชิกในกลุ่มจำนวน 4 คน จาก 45 คน ซึ่งคิดเป็น ร้อยละ 8.89 ที่ให้คะแนน บรรยากาศในการทำงานกลุ่มลดลง (โปรดดู ภาคผนวก ญ)

จากข้อมูลข้างต้น สามารถสรุปผลที่เกี่ยวข้องกับสมมติฐานได้ดังนี้

(ก) ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 1.2.1 ว่า เมื่อกำหนดเป้าหมายส่วนบุคคล การให้เงินรางวัลทำให้ผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลต่ำกว่า (ปริมาณของเสียส่วนบุคคลต่อการผลิตล้านชิ้นสูงกว่า) การไม่ให้เงินรางวัล อย่างมีนัยสำคัญที่ .001

(ข) ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 2.3 ว่า เมื่อกำหนดเป้าหมายส่วนบุคคล การให้เงินรางวัลทำให้ผลการปฏิบัติงานกลุ่มสูงกว่า (ปริมาณของเสียส่วนบุคคลต่อการผลิตล้านชิ้นต่ำกว่า) การไม่ให้เงินรางวัล อย่างมีนัยสำคัญที่ .001

(ค) ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 3.2.1 ว่า เมื่อกำหนดเป้าหมายส่วนบุคคล การให้เงินรางวัล ทำให้การรับรู้ถึงบรรยากาศในการทำงานร่วมกันต่ำกว่าการไม่ให้เงินรางวัล อย่างมีนัยสำคัญที่ .001

ตารางที่ 4.9

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของปริมาณของเสียต่อการผลิตล้านชิ้น และ การรับรู้ถึงบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ระหว่างการทดลองช่วงที่ 1 เมื่อไม่มีการกำหนดค่าของเป้าหมาย – ให้เงินรางวัล และ การทดลองช่วงที่ 2 เมื่อมีการกำหนดค่าของเป้าหมาย – การให้เงินรางวัล ของกลุ่มทดลองที่ได้รับเป้าหมายกลุ่ม

ตัวแปรตาม	กลุ่มทดลองที่ได้รับเป้าหมายกลุ่ม						t	p
	การทดลองช่วงที่ 1 เมื่อไม่มีการกำหนดค่าของเป้าหมาย-การให้เงินรางวัล			การทดลองช่วงที่ 2 เมื่อมีการกำหนดค่าของเป้าหมาย-การให้เงินรางวัล				
	N	M	SD	N	M	SD		
ปริมาณของเสียส่วนบุคคล	45	2,446.92	2,199.33	45	2,311.28	2,191.71	8.191***	.000
ปริมาณของเสียกลุ่ม	30	2,996.00	875.61	30	1,067.00	790.94	16.487***	.000
การรับรู้บรรยากาศถึงในการทำงานกลุ่ม	45	127.18	9.75	45	136.80	10.46	-4.215***	.000

*p < .05, ** p < .01, *** p < .001

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การกำหนดค่าของเป้าหมาย และ ให้เงินรางวัล มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน และ การรับรู้ถึงบรรยากาศในการทำงานร่วมกันของกลุ่มทดลองที่ได้รับเป้าหมายกลุ่ม ปริมาณของเสียส่วนบุคคลต่อการผลิตล้านชิ้น และ ปริมาณของเสียกลุ่มต่อการผลิตล้านชิ้นลดลงอย่างมีนัยสำคัญที่ .001 โดยมีค่า t = 8.191, p = .000 และ t = 16.487, p = .000 ตามลำดับ และทำให้คะแนนการรับรู้ถึงบรรยากาศในการทำงานร่วมกันสูงขึ้น (การรับรู้ว่าบรรยากาศในการทำงานกลุ่มดีขึ้น) อย่างมีนัยสำคัญที่ .001 (t = - 4.215, p = .000) โดยมีจำนวนสมาชิกในกลุ่มจำนวน 6 คน จาก 45 คน ซึ่งคิดเป็น ร้อยละ 13.33 ที่ให้คะแนนบรรยากาศในการทำงานกลุ่มลดลง (โปรดดู ภาคผนวก ญ)

จากข้อมูลข้างต้น สามารถสรุปผลที่เกี่ยวข้องกับสมมติฐานได้ดังนี้

(ก) ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 1.2.2 ว่า เมื่อกำหนดเป้าหมายกลุ่ม การให้เงินรางวัลทำให้ผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลสูงกว่า (ปริมาณของเสียส่วนบุคคลต่อการผลิตล้านชิ้นต่ำกว่า) การไม่ให้เงินรางวัล อย่างมีนัยสำคัญที่ .001

(ข) ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 2.4 ว่า เมื่อกำหนดเป้าหมายกลุ่ม การให้เงินรางวัลทำให้ผลการปฏิบัติงานกลุ่มสูงกว่า (ปริมาณของเสียส่วนบุคคลต่อการผลิตล้านชิ้นต่ำกว่า) การไม่ให้เงินรางวัล อย่างมีนัยสำคัญที่ .001

(ค) ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 3.2.2 ว่า เมื่อกำหนดเป้าหมายกลุ่ม การให้เงินรางวัล ทำให้การรับรู้ถึงบรรยากาศในการทำงานร่วมกันสูงกว่าการไม่ให้เงินรางวัล อย่างมีนัยสำคัญที่ .001

1.6 การเปรียบเทียบระหว่างช่วงก่อนการทดลอง และ การทดลองช่วงที่ 2

ตารางที่ 4.10
เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปริมาณของเสียต่อการผลิตล้านชิ้น และ การรับรู้ถึงบรรยากาศในการทำงานร่วมกันระหว่าง ช่วงก่อนการทดลองเมื่อไม่มีการรายงานผลการ ปฏิบัติงาน – การกำหนดค่าของเป้าหมาย – การให้เงินรางวัล และ การทดลองช่วงที่ 2 เมื่อมีการรายงานผลการปฏิบัติงาน – การกำหนดค่าของเป้าหมาย-การให้เงินรางวัล ของกลุ่มทดลองที่ได้รับเป้าหมายส่วนบุคคล

ตัวแปรตาม	กลุ่มทดลองที่ได้รับเป้าหมายส่วนบุคคล						t	p
	ช่วงก่อนการทดลอง เมื่อไม่มีการรายงานผลการปฏิบัติงาน-การกำหนดค่าของเป้าหมาย-การให้เงินรางวัล			การทดลองช่วงที่ 2 เมื่อมีการรายงานผลการปฏิบัติงาน-การกำหนดค่าของเป้าหมาย-การให้เงินรางวัล				
	N	M	SD	N	M	SD		
ปริมาณของเสียส่วนบุคคล	45	4,737.99	4,421.34	45	2,119.15	2,000.52	7.25***	.000
ปริมาณของเสียกลุ่ม	30	8,725.56	1,990.09	30	1,210.44	918.80	20.77***	.000
การรับรู้บรรยากาศถึงในการทำงานกลุ่ม	45	116.87	7.53	45	127.00	7.71	-5.57***	.000

*p < .05, ** p < .01, *** p < .001

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผลของการรายงานผลการปฏิบัติงาน การกำหนดค่าของเป้าหมาย และการให้เงินรางวัล มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน และ การรับรู้ถึงบรรยากาศในการทำงานร่วมกันของกลุ่มทดลองที่ได้รับเป้าหมายกลุ่ม โดยทำให้ปริมาณของเสียส่วนบุคคลต่อการผลิตล้านชิ้นลดลง อย่างมีนัยสำคัญที่ .001 (t = 7.251, p =.000) และทำให้ปริมาณของเสียกลุ่มต่อการผลิตล้านชิ้นลดลงอย่างมีนัยสำคัญที่ .001 (t = 20.766, p =.000) และทำให้คะแนนการรับรู้ถึงบรรยากาศในการทำงานร่วมกันสูงขึ้น (การรับรู้ว่าบรรยากาศในการทำงานกลุ่มดีขึ้น) อย่าง

มีนัยสำคัญที่ .001 (t = -5.572, p = .000) โดยมีจำนวนสมาชิกในกลุ่มจำนวน 5 คน จาก 45 คน ซึ่งคิดเป็น ร้อยละ 11.11 ที่ให้คะแนน บรรยากาศในการทำงานกลุ่มลดลง (โปรดดู ภาคผนวก ญ)

ตารางที่ 4.11
เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปริมาณของเสียต่อการผลิตล้านชิ้น และ การรับรู้ถึงบรรยากาศในการทำงานร่วมกันระหว่าง ช่วงก่อนการทดลองเมื่อไม่มีการรายงานผลการ ปฏิบัติงาน – การกำหนดค่าของเป้าหมาย – การให้เงินรางวัล และ การทดลองช่วงที่ 2 เมื่อมีการรายงานผลการปฏิบัติงาน – การกำหนดค่าของเป้าหมาย-การให้เงินรางวัล ของกลุ่มทดลองที่ได้รับเป้าหมายกลุ่ม

ตัวแปรตาม	กลุ่มทดลองที่ได้รับเป้าหมายกลุ่ม						t	P
	ช่วงก่อนการทดลอง เมื่อไม่มีการรายงานผลการปฏิบัติงาน-การกำหนดค่าของเป้าหมาย-การให้เงินรางวัล			การทดลองช่วงที่ 2 เมื่อมีการรายงานผลการปฏิบัติงาน-การกำหนดค่าของเป้าหมาย-การให้เงินรางวัล				
	N	M	SD	N	M	SD		
ปริมาณของเสียส่วนบุคคล	45	4,761.08	4,391.46	45	2,311.28	2,199.33	7.47***	.000
ปริมาณของเสียกลุ่ม	30	8,566.28	2,240.17	30	1,067.00	790.94	15.99***	.000
การรับรู้บรรยากาศถึงในการทำงานกลุ่ม	45	114.22	6.56	45	136.80	10.46	-12.15***	.000

*p < .05, ** p < .01, *** p < .001

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผลของการรายงานผลการปฏิบัติงาน การกำหนดค่าของเป้าหมาย และการให้เงินรางวัล มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน และ การรับรู้ถึงบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ของกลุ่มทดลองที่ได้รับเป้าหมายกลุ่ม โดยทำให้ปริมาณของเสียส่วนบุคคลต่อการผลิตล้านชิ้นลดลงอย่างมีนัยสำคัญที่ .001 (t = 7.466, p = .000) และทำให้ปริมาณของเสียกลุ่มต่อการผลิตล้านชิ้นลดลงอย่างมีนัยสำคัญที่ .001 (t = 15.990, p = .000) และทำให้คะแนนการ

รับรู้ถึงบรรยากาศในการทำงานร่วมกันสูงขึ้น (การรับรู้ว่าบรรยากาศในการทำงานกลุ่มดีขึ้น) อย่างมีนัยสำคัญที่ .001 (t = -12.152, p = .000) โดยมีจำนวนสมาชิกในกลุ่มจำนวน 1 คน จาก 45 คน ซึ่งคิดเป็น ร้อยละ 2.22 ที่ให้คะแนนการรับรู้ถึงบรรยากาศในการทำงานร่วมกันลดลง (โปรดดูภาคผนวก ญ)

2. ความผูกพันใจในเป้าหมาย และ พฤติกรรมการสนับสนุน

ความผูกพันใจในเป้าหมาย และพฤติกรรมการสนับสนุน เป็นตัวแปรที่ถูกเก็บข้อมูลในช่วงการทดลองที่ 2 ซึ่งเป็นช่วงที่มีการค่าของเป้าหมายในการทำงาน และ การรายงานผลการปฏิบัติงานกลับ (Performance Feedback) การนำเสนอผลวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน เพื่ออธิบายผลเพิ่มเติมเกี่ยวกับระดับความผูกพันใจในเป้าหมายที่มีต่อการรับรู้ถึงบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน และพฤติกรรมการสนับสนุน รวมไปถึง ทดสอบสมมติฐานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 ความผูกพันใจในเป้าหมาย และ พฤติกรรมการสนับสนุน

ตารางที่ 4.12

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความผูกพันใจในเป้าหมาย และ พฤติกรรมการสนับสนุน ระหว่างการกำหนดเป้าหมายส่วนบุคคล และ การกำหนดเป้าหมายกลุ่ม

ตัวแปรที่ช่วยในการอภิปรายผล	รูปแบบเป้าหมายในการทดลอง (กลุ่มทดลอง)						t	p
	เป้าหมายส่วนบุคคล			เป้าหมายกลุ่ม				
	N	M	SD	N	M	SD		
ความผูกพันใจในเป้าหมาย	45	6.98	3.62	45	7.14	3.6	-.21	.833
พฤติกรรมการสนับสนุน	45	26.24	8.13	45	29.38	8.11	-1.83	.071

*p < .05, ** p < .01, *** p < .001

จากตารางที่ 4.12 เมื่อทดสอบทางสถิติ เพื่อเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยของคะแนนความผูกพันใจในเป้าหมาย ของทั้งสองกลุ่มทดลอง (n = 45 คน) ในกรณีที่ความแปรปรวนเท่ากัน พบว่า

เมื่อมีการกำหนดเป้าหมายและให้เงินรางวัล จะได้ค่า t = -.211 และ ค่า p = .833 ซึ่งหมายความว่า เมื่อให้เงินรางวัล ไม่มีความแตกต่างกันของความผูกพันใจในเป้าหมาย ระหว่างเป้าหมายส่วนบุคคล และเป้าหมายกลุ่ม

เมื่อทดสอบทางสถิติ เพื่อเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการสนับสนุนของทั้งสองกลุ่มทดลอง (n = 45 คน) ในกรณีที่ความแปรปรวนเท่ากัน พบว่า เมื่อมีการกำหนดเป้าหมาย และ ให้เงินรางวัลจะได้ค่า t = - 1.830 และ ค่า p = .071 ซึ่งหมายความว่า เมื่อให้เงินรางวัล คะแนนพฤติกรรมการสนับสนุนของกลุ่มทดลองที่ได้รับเป้าหมายส่วนบุคคลไม่แตกต่างจากของกลุ่มทดลองที่ได้รับเป้าหมายกลุ่ม

2.2 การรับรู้ถึงบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน จำแนกตามระดับความผูกพันใจในเป้าหมาย

ตารางที่ 4.13

ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบมีปัจจัยสองทางของรูปแบบการกำหนดเป้าหมายในการทำงานพร้อมเงินรางวัล และ ระดับความผูกพันใจในเป้าหมาย ที่มีผลต่อ การรับรู้ถึงบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน

ตัวแปร	SS	df.	MS	F	Sig.
รูปแบบการกำหนดเป้าหมายในการทำงานพร้อมเงินรางวัล	2193.40	1	2193.40	25.82***	.000
ระดับความผูกพันใจในเป้าหมาย	206.30	2	103.15	1.21	.300
รูปแบบการกำหนดเป้าหมายในการทำงานพร้อมเงินรางวัล X ระดับความผูกพันใจในเป้าหมาย	88.67	2	44.33	0.52	.600

*p < .05, ** p < .01, *** p < .001

จากผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.13 ทำให้ ปฏิเสธ สมมติฐานการวิจัยที่ 4.1 คือ ปฏิสัมพันธ์ ระหว่าง รูปแบบการกำหนดเป้าหมายพร้อมเงินรางวัล กับ ระดับความผูกพันใจในเป้าหมาย ไม่มีผลต่อ การรับรู้ถึงบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน

ตารางที่ 4.14

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้ถึงบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน เมื่อมีการกำหนดค่าของเป้าหมาย และ ให้เงินรางวัล เมื่อมีระดับความผูกพันใจในเป้าหมายต่ำ และ สูง ระหว่างการกำหนดเป้าหมายส่วนบุคคล และ การกำหนดเป้าหมายกลุ่ม

ความผูกพันใจในเป้าหมาย	กลุ่มทดลอง						t	p
	เป้าหมายส่วนบุคคล			เป้าหมายกลุ่ม				
	N	M	SD	N	M	SD		
ระดับต่ำ	14	127.79	5.38	14	140.50	12.65	-3.46**	.002
ระดับสูง	15	126.60	10.90	16	135.44	9.82	- 2.37*	.020

*p < .05, ** p < .01, *** p < .001

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ไม่ว่าจะมีระดับความผูกพันใจในเป้าหมายสูงหรือต่ำ กลุ่มทดลองที่ได้รับเป้าหมายกลุ่มมี คะแนนการรับรู้ถึงบรรยากาศในการทำงานร่วมกันสูงกว่า กลุ่มทดลองที่ได้รับเป้าหมายส่วนบุคคล จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 4.2 ว่า รูปแบบการกำหนดเป้าหมายพร้อมเงินรางวัล ส่งผลต่อ การรับรู้ถึงบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .001 (F=25.82, p=.000) และนำไปสู่การยอมรับสมมติฐานย่อยทั้งหมด ดังตารางที่ 4.14 กล่าวคือ

(ก) ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 4.2.1 ว่า เมื่อ ระดับความผูกพันใจในเป้าหมายต่ำ กลุ่มที่ได้รับเป้าหมายกลุ่มมีคะแนนการรับรู้บรยากาศในการทำงานกลุ่มสูงกว่ากลุ่มที่ได้รับเป้าหมายส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญที่ .01

(ข) ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 4.2.2 ว่า เมื่อ ระดับความผูกพันใจในเป้าหมายสูง กลุ่มที่ได้รับเป้าหมายกลุ่ม มีคะแนนการรับรู้บรยากาศในการทำงานกลุ่มสูงกว่ากลุ่มที่ได้รับเป้าหมายส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

ตารางที่ 4.15

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้ถึงบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน เมื่อมีการกำหนดค่าของเป้าหมาย และ ให้เงินรางวัล เมื่อกำหนดเป้าหมายส่วนบุคคล และ กำหนดเป้าหมายกลุ่ม ระหว่างระดับความผูกพันใจในเป้าหมายต่ำ และ สูง

รูปแบบการกำหนดเป้าหมาย	ความผูกพันใจในเป้าหมาย						t	p
	ระดับต่ำ			ระดับสูง				
	N	M	SD	N	M	SD		
เป้าหมายส่วนบุคคล	14	127.79	5.38	15	126.60	10.90	0.37	.760
เป้าหมายกลุ่ม	14	140.50	12.65	16	135.44	9.82	1.23	.220

*p < .05, ** p < .01, *** p < .001

จากตารางที่ 4.13 พบว่าไม่ว่าจะมีรูปแบบการกำหนดเป้าหมายแบบใด คะแนนการรับรู้ถึงบรรยากาศในการทำงานร่วมกันของกลุ่มที่มีระดับความผูกพันใจในเป้าหมายต่ำก็ไม่แตกต่างจากของกลุ่มที่มีระดับความผูกพันใจในเป้าหมายสูง จึงทำให้ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 4.3 และนำไปสู่การปฏิเสธสมมติฐานย่อยทั้งหมด ดังตารางที่ 4.15 กล่าวคือ

(ก) ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 4.3.1 ว่า เมื่อกำหนดเป้าหมายส่วนบุคคลพร้อมเงินรางวัล กลุ่มที่ระดับความผูกพันใจในเป้าหมายสูง มีคะแนนการรับรู้ถึงบรรยากาศในการทำงานร่วมกันสูงกว่ากลุ่มที่มีระดับความผูกพันในในเป้าหมายต่ำ

(ข) ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 4.3.2 ว่า เมื่อกำหนดเป้าหมายกลุ่มพร้อมเงินรางวัล กลุ่มที่ระดับความผูกพันใจในเป้าหมายสูง มีคะแนนการรับรู้ถึงบรรยากาศในการทำงานร่วมกันสูงกว่ากลุ่มที่มีระดับความผูกพันในในเป้าหมายต่ำ

2.3 พฤติกรรมการสนับสนุน จำแนกตามระดับความผูกพันใจในเป้าหมาย

ตารางที่ 4.16

การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบมีปัจจัยสองทางของรูปแบบการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน และ ระดับความผูกพันใจในเป้าหมาย ที่มีผลต่อพฤติกรรมการสนับสนุน

ตัวแปร	SS	df	F	Sig.
รูปแบบการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน	165.47	1	4.63*	.030
ระดับความผูกพันใจในเป้าหมาย	109.87	2	1.54	.220
รูปแบบการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน X ระดับความผูกพันใจในเป้าหมาย	2,713.53	2	37.98***	.000

*p < .05, ** p < .01, *** p < .001

จากตารางที่ 4.16 รูปแบบการกำหนดเป้าหมายในการทำงานมีผลต่อพฤติกรรมการสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญ .05 (F = 4.36) แต่ระดับความผูกพันใจในเป้าหมายกลับไม่มีผลต่อพฤติกรรมการสนับสนุนของผู้เข้ารับการทดลองที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เมื่อพิจารณาปฏิสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการกำหนดเป้าหมายในการทำงานกับระดับความผูกพันใจในเป้าหมาย พบว่ามีผลต่อพฤติกรรมการสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญที่ .001 (F = 37.98) โดยอธิบายได้ดังตารางที่ 4.17 ตารางที่ 4.18 และ แผนภูมิที่ 4.1

ตารางที่ 4.17

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการสนับสนุน เมื่อมีระดับความผูกพันใจในเป้าหมายต่ำ และสูง ระหว่างการกำหนดเป้าหมายส่วนบุคคล และ การกำหนดเป้าหมายกลุ่ม

ความผูกพันใจในเป้าหมาย	รูปแบบเป้าหมายในการทดลอง						t	p
	เป้าหมายส่วนบุคคล			เป้าหมายกลุ่ม				
	N	M	SD	N	M	SD		
ระดับต่ำ	14	34.50	4.29	14	23.71	6.80	5.02***	.000
ระดับสูง	15	18.20	5.19	16	34.56	6.08	- 8.08***	.000

*p < .05, ** p < .01, *** p < .001

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ระดับความผูกพันใจในเป้าหมายต่ำ กลุ่มที่ได้รับเป้าหมายส่วนบุคคลมีพฤติกรรมการสนันสนุนมากกว่ากลุ่มที่ได้รับเป้าหมายกลุ่ม แต่ผลจะตรงกันข้าม เมื่อระดับความผูกพันใจในเป้าหมายสูง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .001

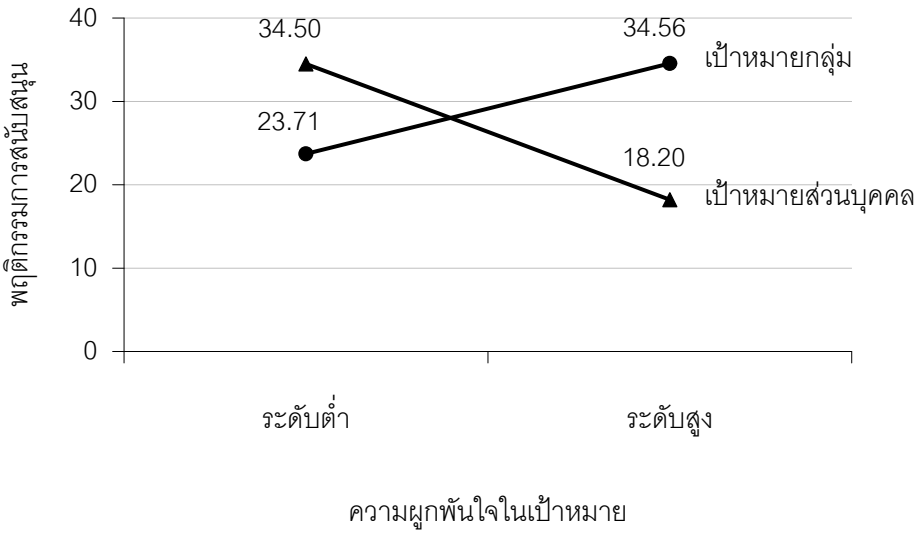
ตารางที่ 4.18

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการสนับสนุน เมื่อกำหนดเป้าหมายส่วนบุคคล และ กำหนดเป้าหมายกลุ่ม ระหว่างระดับความผูกพันใจในเป้าหมายต่ำ และ สูง

รูปแบบการกำหนดเป้าหมาย	ความผูกพันใจในเป้าหมาย						t	p
	ระดับต่ำ			ระดับสูง				
	N	M	SD	N	M	SD		
เป้าหมายส่วนบุคคล	14	34.50	4.29	15	18.20	5.19	9.18***	.000
เป้าหมายกลุ่ม	14	23.71	6.80	16	34.56	6.08	- 4.62***	.000

*p < .05, ** p < .01, *** p < .001

จากตารางที่ 4.18 พบว่า เมื่อกำหนดเป้าหมายการทำงานส่วนบุคคลพร้อมเงินรางวัล กลุ่มที่มีระดับความผูกพันใจในเป้าหมายสูง มี พฤติกรรมการสนับสนุนน้อยกว่า กลุ่มที่มีระดับความผูกพันใจในเป้าหมายต่ำ และผลที่ได้จะตรงกันข้าม เมื่อกำหนดเป้าหมายการทำงานกลุ่มพร้อมเงินรางวัล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .001

แผนภูมิที่ 4.1

กราฟเส้นเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการสนับสนุน ระหว่างกลุ่มที่ได้รับเป้าหมายกลุ่ม และ กลุ่มที่ได้รับเป้าหมายส่วนบุคคล เมื่อมีความผูกพันใจในเป้าหมายต่ำ และ สูง