

## บทที่ 4

### ผลของการวิจัย

การศึกษาผลของการรับรู้ความสามารถของตนเอง และการกำหนดเป้าหมายที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานตัดเย็บกางเกงยีนส์แห่งหนึ่ง โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมดโดยการส่งแบบสอบถามและทำการทดลองในกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 32 คน โดยผลการวิจัยจะถูกนำเสนอในรูปแบบของภาพแผนภูมิและตารางประกอบการอธิบาย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นการเสนอข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง และผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังทำการทดลอง

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐานในการวิจัย

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

#### 1.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

##### ตารางที่ 4.1

แสดงจำนวน และ ร้อยละของพนักงานรายวันในกลุ่มตัวอย่าง  
จำแนกตามเพศ อายุ อายุงาน และ ระดับการศึกษา

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	6	18.75
หญิง	26	81.25
รวม	32	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

แสดงจำนวน และ ร้อยละของพนักงานรายวันในกลุ่มตัวอย่าง  
จำแนกตามเพศ อายุ อายุงาน และ ระดับการศึกษา

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>2. อายุ</b>		
ต่ำกว่า 30 ปี	4	12.50
30 – 35 ปี	16	50.00
36 – 40 ปี	8	25.00
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	4	12.50
<b>รวม</b>	<b>32</b>	<b>100.00</b>
<b>3. อายุงาน</b>		
ต่ำกว่า 5 ปี	6	18.75
5 – 10 ปี	17	53.12
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	9	28.13
<b>รวม</b>	<b>32</b>	<b>100.00</b>
<b>4. ระดับการศึกษา</b>		
ประถมศึกษา	30	93.75
มัธยมศึกษา	1	3.125
สูงกว่ามัธยมศึกษา	1	3.125
<b>รวม</b>	<b>32</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.1 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 81.25 เพศชาย ร้อยละ 18.75 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 ถึง 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 50 กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีอายุงานระหว่าง 5 ถึง 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.12 และส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับประถมศึกษามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 93.75

## ตารางที่ 4.2

แสดงจำนวน และ ร้อยละของพนักงานรายวันแยกตามกลุ่มทดลอง และ กลุ่มควบคุม  
จำแนกตามเพศ อายุ อายุงาน และ ระดับการศึกษา

ลักษณะส่วนบุคคล	กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>				
ชาย	3	18.75	3	18.75
หญิง	13	81.25	13	81.25
รวม	16	100.00	16	100.00
<b>2. อายุ</b>				
ต่ำกว่า 30 ปี	1	6.25	3	18.75
30 – 35 ปี	8	50.00	8	50.00
36 – 40 ปี	6	37.50	2	12.50
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	1	6.25	3	18.75
รวม	16	100.00	16	100.00
<b>3. อายุงาน</b>				
ต่ำกว่า 5 ปี	2	12.50	4	25.00
5 – 10 ปี	7	43.75	10	62.50
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	7	43.75	2	12.50
รวม	16	100.00	16	100.00
<b>4. ระดับการศึกษา</b>				
ประถมศึกษา	15	93.75	15	93.75
มัธยมศึกษา	1	6.25	1	6.2
สูงกว่ามัธยมศึกษา	0	0	0	0
รวม	16	100.00	16	100.00

## 1.2 การวิเคราะห์ระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองของกลุ่มตัวอย่าง

### ตารางที่ 4.3

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง  
ของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคล	N	$\bar{X}$	SD
1. เพศ			
- ชาย	6	48.0000	7.4565
- หญิง	26	41.6538	6.8757
2. อายุ (ปี)			
- ต่ำกว่า 30 ปี	4	41.7500	8.5391
- 30 – 35 ปี	16	43.3125	7.9977
- 36 – 40 ปี	8	40.8750	6.0578
- มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	4	46.0000	6.8799
3. อายุงาน (ปี)			
- ต่ำกว่า 5 ปี	6	41.8333	6.6156
- 5 – 10 ปี	17	42.2941	6.6873
- มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	9	44.5556	9.2481
4. ระดับการศึกษา			
- ประถมศึกษา	30	42.8000	7.3597
- มัธยมศึกษา	1	50.0000	-
- สูงกว่ามัธยมศึกษา	1	37.0000	-
รวม	32	42.8438	7.3093

## ตารางที่ 4.4

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง  
ของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามกลุ่มทดลอง และ กลุ่มควบคุม

กลุ่มตัวอย่าง	N	$\bar{X}$	SD
กลุ่มทดลอง	16	42.5625	7.7285
กลุ่มควบคุม	16	43.1250	7.1075

## 1.3 การวิเคราะห์ระดับผลการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

## ตารางที่ 4.5

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับผลการปฏิบัติงานก่อนการทดลอง  
ของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคล	N	$\bar{X}$	SD
1. เพศ			
- ชาย	6	103.72	7.48
- หญิง	26	102.28	7.58
2. อายุ (ปี)			
- ต่ำกว่า 30 ปี	4	107.50	9.57
- 30 – 35 ปี	16	102.10	7.22
- 36 – 40 ปี	8	99.25	4.89
- มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	4	106.00	9.42
3. อายุงาน (ปี)			
- ต่ำกว่า 5 ปี	6	100.72	4.81
- 5 – 10 ปี	17	102.94	7.35
- มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	9	103.04	9.49

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับผลการปฏิบัติงานก่อนการทดลอง  
ของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคล	N	$\bar{X}$	SD
4. ระดับการศึกษา			
- ประถมศึกษา	30	102.39	7.57
- มัธยมศึกษา	1	110.00	-
- สูงกว่ามัธยมศึกษา	1	100.00	-
รวม	32	102.55	7.46

ตารางที่ 4.6

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับผลการปฏิบัติงานหลังการทดลอง  
ของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคล	N	$\bar{X}$	SD
1. เพศ			
- ชาย	6	108.33	10.17
- หญิง	26	106.96	9.45
2. อายุ (ปี)			
- ต่ำกว่า 30 ปี	4	107.25	8.85
- 30 – 35 ปี	16	107.12	11.50
- 36 – 40 ปี	8	107.38	7.54
- มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	4	107.12	6.85
3. อายุงาน (ปี)			
- ต่ำกว่า 5 ปี	6	102.17	6.82
- 5 – 10 ปี	17	106.88	8.28
- มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	9	111.22	11.87

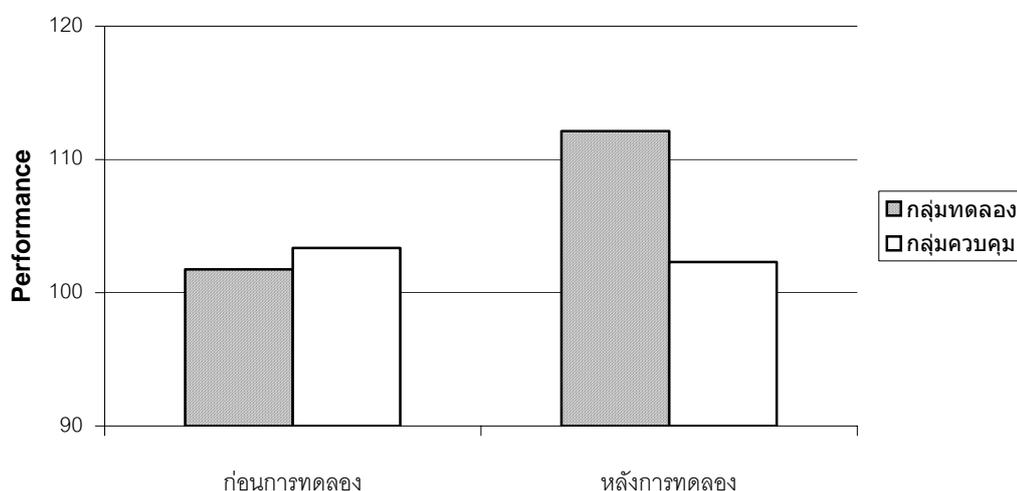
ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับผลการปฏิบัติงานหลังการทดลอง  
ของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคล	N	$\bar{X}$	SD
4. ระดับการศึกษา			
- ประถมศึกษา	30	106.90	9.14
- มัธยมศึกษา	1	124.00	-
- สูงกว่ามัธยมศึกษา	1	100.00	-
รวม	32	107.22	9.43

แผนภูมิที่ 4.1

แสดงค่าเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตาม  
กลุ่มทดลอง และ กลุ่มควบคุม



จากแผนภาพที่ 4.1 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานของกลุ่มทดลอง และ  
กลุ่มควบคุมก่อนและหลังทำการทดลอง พบว่า ในกลุ่มทดลองนั้นเมื่อมีการให้เป้าหมายในการ  
ทำงานไปแล้วจะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีระดับสูงขึ้น ต่างกับกลุ่มควบคุมที่ไม่มีกรให้เป้าหมาย

ในการทำงานผลการปฏิบัติงานที่มีผลการปฏิบัติงานลดลง และเมื่อนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปทำการเปรียบเทียบความแตกต่างด้วยค่าสถิติ t-test จะได้ผลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.7

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงานก่อนการทดลองของพนักงานระหว่าง  
กลุ่มทดลอง และ กลุ่มควบคุม

กลุ่มตัวอย่าง	N	ผลการปฏิบัติงานก่อนการทดลอง		t	p-value (2-tailed)
		X	SD		
กลุ่มทดลอง	16	101.75	7.04	-6.02	.552
กลุ่มควบคุม	16	103.35	8.01		

ตารางที่ 4.7 เป็นการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานก่อนการทดลองของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม พบว่า ผลการปฏิบัติงานก่อนการทดลองของกลุ่มทดลอง และ กลุ่มควบคุมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติ

ตารางที่ 4.8

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงานหลังการทดลองของพนักงานระหว่าง  
กลุ่มทดลอง และ กลุ่มควบคุม

กลุ่มตัวอย่าง	n	ผลการปฏิบัติงานหลังการทดลอง		t	p-value (2-tailed)
		X	SD		
กลุ่มทดลอง	16	112.12	8.52	3.410	.002**
กลุ่มควบคุม	16	102.31	7.74		

\*\*p<.05

ตารางที่ 4.8 เป็นการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานหลังการทดลองของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม พบว่า ผลการปฏิบัติงานหลังการทดลองของกลุ่มทดลอง และ กลุ่มควบคุมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับร้อยละ 95

ตารางที่ 4.9

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการทดลองของพนักงานในกลุ่มทดลอง

กลุ่มตัวอย่าง	n	ผลการปฏิบัติงานก่อนการทดลอง		ผลการปฏิบัติงานหลังการทดลอง		t	p-value (2-tailed)
		X	SD	X	SD		
กลุ่มทดลอง	16	101.75	7.04	112.12	8.52	-11.922	.000**

\*\*p<.05

ตารางที่ 4.9 เป็นการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มทดลอง พบว่า ผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มทดลอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับร้อยละ 95

ตารางที่ 4.10

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการทดลองของพนักงานในกลุ่มควบคุม

กลุ่มตัวอย่าง	n	ผลการปฏิบัติงานก่อนการทดลอง		ผลการปฏิบัติงานหลังการทดลอง		t	p-value (2-tailed)
		X	SD	X	SD		
กลุ่มควบคุม	16	103.35	8.01	102.31	7.74	2.035	.060

ตารางที่ 4.10 เป็นการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มควบคุม พบว่า ผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มควบคุม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

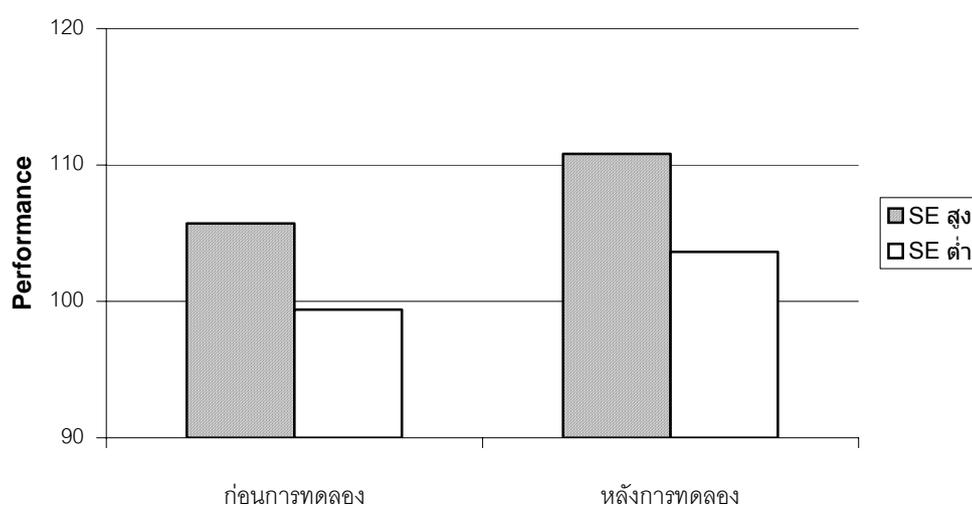
ตารางที่ 4.11

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตาม  
ระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

กลุ่มตัวอย่าง	N	ผลการปฏิบัติงาน ก่อนทำการทดลอง		ผลการปฏิบัติงาน หลังทำการทดลอง	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
S.E สูง	16	105.71	7.22	110.81	10.44
S.E ต่ำ	16	99.40	6.45	103.63	6.88

แผนภูมิที่ 4.2

แสดงค่าเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตาม  
ระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง



จากตารางที่ 4.11 และ แผนภูมิที่ 4.2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานทั้งก่อนและหลังการทดลองจำแนกตามระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง พบว่า ค่าเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงานทั้งก่อนและหลังการทำการทดลองของพนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง มีค่าสูงกว่าค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ

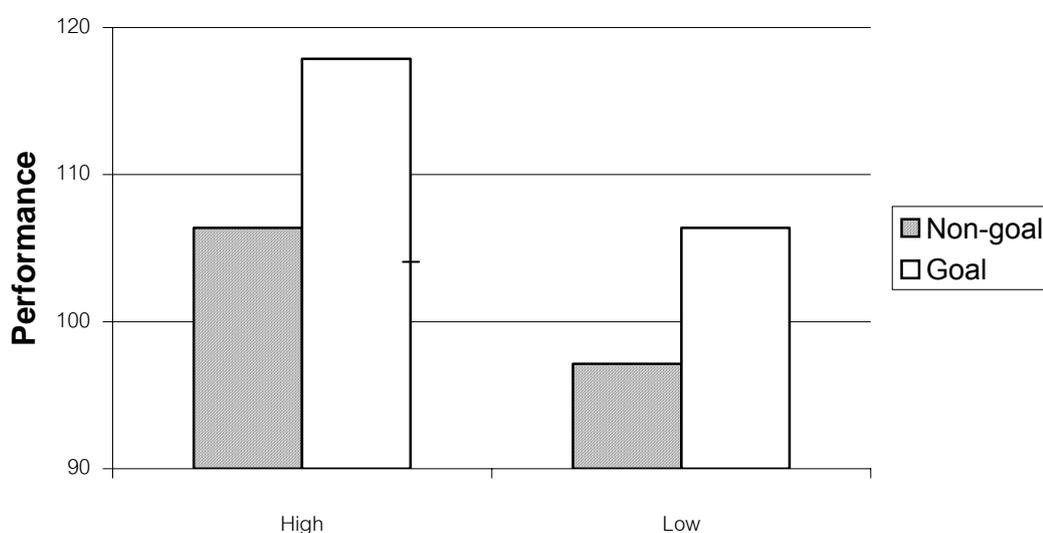
ตารางที่ 4.12

ค่าเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการกำหนดเป้าหมาย (จำนวนชิ้น)  
ในกลุ่มทดลอง จำแนกตามระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

กลุ่มทดลอง	N	ผลการปฏิบัติงาน ก่อนการกำหนดเป้าหมาย		ผลการปฏิบัติงาน หลังการกำหนดเป้าหมาย	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
S.E สูง	8	106.38	6.78	117.88	8.15
S.E ต่ำ	8	97.13	3.36	106.38	3.66

แผนภูมิที่ 4.3

กราฟแสดงค่าเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการกำหนดเป้าหมาย  
ในกลุ่มทดลอง จำแนกตามระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง



จากตารางที่ 4.12 และ แผนภูมิที่ 4.3 พบว่า ค่าเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงาน ภายหลังจากการกำหนดเป้าหมายมีค่าสูงกว่าก่อนการกำหนดเป้าหมายในทั้งกลุ่มพนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง และ พนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ และเมื่อนำค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานทั้งก่อนและหลังการทดลองมาทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test แล้วจะได้ผลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.13

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงานก่อนการทดลองของพนักงานในกลุ่มทดลอง แยกตามระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

กลุ่มตัวอย่าง	N	ผลการปฏิบัติงานก่อนการทดลอง		t	p-value (2-tailed)
		$\bar{X}$	SD		
SE สูง	8	106.38	6.78	3.458	.004**
SE ต่ำ	8	97.13	3.36		

\*\*p<.05

ตารางที่ 4.13 เป็นการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานก่อนการทดลองของกลุ่มทดลองระหว่างกลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงและกลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ พบว่า ผลการปฏิบัติงานก่อนการทดลองของกลุ่มทดลองทั้งสองกลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับร้อยละ 95

ตารางที่ 4.14

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงานหลังการทดลองของพนักงานในกลุ่มทดลอง แยกตามระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

กลุ่มตัวอย่าง	N	ผลการปฏิบัติงานหลังการทดลอง		t	p-value (2-tailed)
		$\bar{X}$	SD		
SE สูง	8	117.88	8.15	3.641	.003**
SE ต่ำ	8	106.38	3.66		

\*\*p<.05

ตารางที่ 4.14 เป็นการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานหลังการทดลองของกลุ่มทดลองระหว่างกลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงและกลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ พบว่า ผลการปฏิบัติงานหลังการทดลองของกลุ่มทดลองทั้งสองกลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับร้อยละ 95

ตารางที่ 4.15

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการทดลองของพนักงานที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงในกลุ่มทดลอง

กลุ่มตัวอย่าง	n	ผลการปฏิบัติงานก่อนการทดลอง		ผลการปฏิบัติงานหลังการทดลอง		t	p-value (2-tailed)
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
SE สูง	8	106.38	6.78	117.88	8.15	-7.172	.000**

\*\*p<.05

ตารางที่ 4.15 เป็นการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการทดลองของพนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงในกลุ่มทดลอง พบว่า ผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการทดลองนั้น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับร้อยละ 95

ตารางที่ 4.16

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการทดลองของพนักงานที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำในกลุ่มทดลอง

กลุ่มตัวอย่าง	n	ผลการปฏิบัติงานก่อนการทดลอง		ผลการปฏิบัติงานหลังการทดลอง		t	p-value (2-tailed)
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
SE ต่ำ	8	97.13	3.36	106.38	3.66	-16.547	.000**

\*\*p<.05

ตารางที่ 4.16 เป็นการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการทดลองของพนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำในกลุ่มทดลอง พบว่า ผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการทดลองนั้น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับร้อยละ 95

## ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

ในการวิจัยเชิงทดลองแบบ 2 X 2 Factor Analysis ผู้วิจัยจะทดสอบความมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ทางสถิติระหว่างการตั้งเป้าหมายและการรับรู้ความสามารถของตนเอง ก่อนดำเนินการทดสอบหาความแตกต่างของอิทธิพลหลักของตัวแปรแต่ละตัว ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสอง มีดังนี้

ตารางที่ 4.17

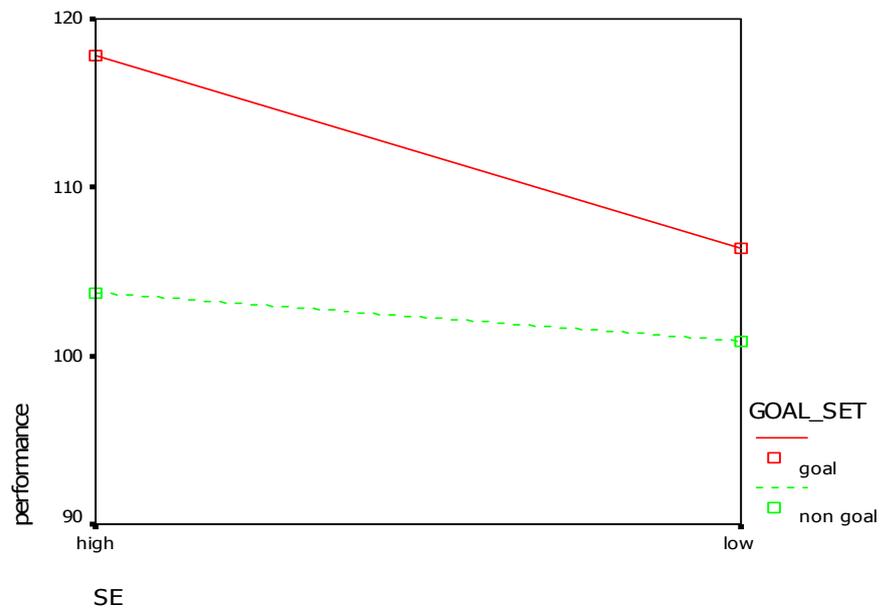
แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานหลังการทดลองของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (Two-Way ANOVA)

กลุ่มตัวอย่าง	N	ผลการปฏิบัติงานหลังการทดลอง	
		$\bar{X}$	SD
กลุ่มทดลอง (มีเป้าหมายในการทำงาน)			
- SE สูง	8	117.88	8.15
- SE ต่ำ	8	106.38	3.66
รวม	16	112.12	8.52
กลุ่มควบคุม (ไม่มีเป้าหมายในการทำงาน)			
- SE สูง	8	103.75	7.29
- SE ต่ำ	8	100.88	8.41
รวม	16	102.31	7.74

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเอง และมีเป้าหมายในการทำงาน ที่แตกต่างกันจะทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

## แผนภูมิที่ 4.4

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับ  
การตั้งเป้าหมายที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน



## ตารางที่ 4.18

การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (Two-Way ANOVA) ระหว่าง อิทธิพลของ  
การรับรู้ความสามารถของตนเองกับการตั้งเป้าหมายที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน

แหล่งที่มา	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
การกำหนดเป้าหมาย	770.281	1	770.281	15.134	.001
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	413.281	1	413.281	8.120	.008
การกำหนดเป้าหมาย X การรับรู้ ความสามารถของตนเอง	148.781	1	148.781	2.923	.098
ความคลาดเคลื่อน Error	1425.125	28	50.897		
ผลรวม	370625.000	32			

$p < .05$

$\alpha = .05 : .95 F_{(1,28)} = 4.20$

จากแผนภูมิที่ 4.4 และ ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบและการทดสอบ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน 2 ทาง ( 2 Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 ซึ่งพบว่า ตัวแปรทั้งสองไม่มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1 ที่ว่าพนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเอง และมีเป้าหมายในการทำงาน ที่แตกต่างกันจะทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และสามารถทำการทดสอบความแตกต่างของอิทธิพลของตัวแปรแต่ละตัวในสมมติฐานที่ 2 และ 3 ได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง จะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าพนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 โดยการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง และ กลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ ดังที่แสดงในตารางที่ 4.18 พบว่ากลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงมีค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ ผลการทดสอบพบว่า ค่าสถิติ F มีค่าเท่ากับ 8.120 และค่า p เท่ากับ .008 แสดงว่าผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยที่ 2 ที่ว่า พนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง จะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าพนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีเป้าหมายในการทำงาน จะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าพนักงานที่ไม่มีการกำหนดเป้าหมาย

การทดสอบสมมติฐานที่ 3 โดยการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มที่มีการกำหนดเป้าหมาย และ กลุ่มที่ไม่มีการกำหนดเป้าหมาย ดังที่แสดงในตารางที่ 4.18 พบว่ากลุ่มที่มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานมีค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มที่ไม่มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน ค่าสถิติ F มีค่าเท่ากับ 15.134 และค่า p เท่ากับ .001 แสดงว่าผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยที่ 3 ที่ว่า พนักงานที่มีเป้าหมายในการทำงาน จะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าพนักงานที่ไม่มีการกำหนดเป้าหมาย