

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ผลของการใช้รูปแบบการมอบหมายงานกลุ่มต่อปรากฏการณ์ออมแรงทางสังคม : กรณีศึกษางานที่ใช้ทักษะการเคลื่อนไหว” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของวิธีการจัดตั้งกลุ่มต่อการเกิดปรากฏการณ์ออมแรงทางสังคม
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของวิธีการจัดตั้งกลุ่มต่อการรับรู้ถูกเอาเปรียบจากการออมแรงทางสังคม
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการตั้งเป้าหมายต่อการเกิดปรากฏการณ์ออมแรงทางสังคม
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการตั้งเป้าหมายต่อการรับรู้ถูกเอาเปรียบจากการออมแรงทางสังคม

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือ อาสาสมัครพนักงานระดับปฏิบัติงานประจำแผนกท่อผ้าของบริษัท แคปปีตอล ทรีคอต จำกัด จำนวน 80 คน โดยผู้วิจัยจะมอบหมายกลุ่มตัวอย่างให้ร่วมกิจกรรมบรรจุก้อนหินสีน้าเป็นเวลา 30 นาที เพื่อเก็บผลปฏิบัติงานเดี่ยวของกลุ่มตัวอย่างแต่ละคนเอาไว้ จากนั้นจึงทำการสุ่มตัวอย่างเพื่อจัดเป็นกลุ่มย่อยขนาด 3 คน ด้วยวิธีสุ่ม แบ่งเป็นกลุ่มที่มีอิสระเลือกสมาชิกเพื่อจัดตั้งกลุ่ม 12 กลุ่มย่อย กลุ่มที่ถูกบังคับจัดกลุ่มให้ 12 กลุ่มย่อย และกลุ่มควบคุม 8 คน โดยผู้วิจัยจะยืนยันความเป็นเพื่อนในกลุ่มที่มีอิสระเลือกสมาชิกเพื่อจัดตั้งกลุ่มด้วยแบบสอบถามมาตรวัดระยะห่างทางสังคม จากนั้นจึงจัดกลุ่มย่อย 3 คน (โดยไม่รวมกลุ่มควบคุม) ให้อยู่ในสถานการณ์มอบหมายงานกลุ่มทั้ง 4 รูปแบบ ด้วยวิธีสุ่มโดยมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากัน อันประกอบด้วย ก) กลุ่มมีอิสระจัดตั้งกลุ่มเอง-มีเป้าหมายระดับบุคคล ข) กลุ่มมีอิสระจัดตั้งกลุ่มเอง-มีเป้าหมายระดับกลุ่ม ค) กลุ่มที่ถูกบังคับจัดกลุ่มให้-มีเป้าหมายระดับบุคคล และ ง) กลุ่มที่ถูกบังคับจัดกลุ่มให้-มีเป้าหมายระดับกลุ่ม

หลังจากนั้นผู้วิจัยจะจัดให้สมาชิกกลุ่มย่อยในแต่ละสถานการณ์ร่วมกิจกรรมบรรจุก้อนหินสีน้าเป็นเวลา 30 นาที เพื่อเก็บวัดผลปฏิบัติงานของกลุ่มแยกตามรายบุคคล พร้อมทั้งเก็บวัดระดับการรับรู้การถูกเอาเปรียบจากการออมแรงทางสังคมของสมาชิกกลุ่มย่อยแต่ละคน โดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85

ผู้วิจัยนำข้อมูลรายบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผลการออมแรงทางสังคมซึ่งคำนวณจากส่วนต่างระหว่างผลปฏิบัติงานเดี่ยวเมื่อผู้ปฏิบัติงานทำงานเพียงคนเดียวกับผลปฏิบัติงานรายบุคคลเมื่อผู้ปฏิบัติคนเดียวกันทำในงานกลุ่ม รวมทั้งระดับการรับรู้การถูกเอาเปรียบจากการออมแรงทางสังคมมาวิเคราะห์ผลทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

### สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลทางสถิติโดยการหาค่ามัชฌิมเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลผลปฏิบัติงานและระดับการรับรู้ที่วัดได้จากการทดลองและการทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-Way ANOVA) ผู้วิจัยได้สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังแสดงในตารางที่ 5.1

ตารางที่ 5.1

### ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการศึกษา
สมมติฐานที่ 1 กลุ่มที่สมาชิกสามารถเลือกเพื่อนของตนมาร่วมกลุ่มได้โดยสมัครใจ มีผลการออมแรงทางสังคมที่น้อยกว่ากลุ่มที่ถูกบังคับจัดกลุ่มให้	สนับสนุน
สมมติฐานที่ 2 กลุ่มทำงานที่มีวิธีการตั้งเป้าหมายในระดับบุคคล จะมีผลการออมแรงทางสังคมน้อยกว่ากลุ่มที่ตั้งเป้าหมายในระดับกลุ่ม	ไม่สนับสนุน
สมมติฐานที่ 3 กลุ่มทำงานที่สมาชิกสามารถเลือกเพื่อนของตนมาร่วมกลุ่มได้โดยสมัครใจ จะรับรู้การถูกเอาเปรียบจากการออมแรงทางสังคมในระดับที่น้อยกว่ากลุ่มที่ถูกบังคับจัดกลุ่มให้	สนับสนุน
สมมติฐานที่ 4 กลุ่มทำงานที่มีวิธีการตั้งเป้าหมายระดับบุคคล จะมีระดับการรับรู้การถูกเอาเปรียบจากการออมแรงทางสังคม ในระดับที่สูงกว่ากลุ่มที่ตั้งเป้าหมายระดับกลุ่ม	ไม่สนับสนุน

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการมอบหมายงาน และปรากฏการณ์อ้อมแรงทางสังคม พบว่ามีข้อสังเกตและข้อเปรียบเทียบระหว่างผลการวิจัยและผลงานในอดีตที่ผ่านมา ดังต่อไปนี้

1. สมมติฐานข้อ 1 ที่ว่า “กลุ่มที่สมาชิกสามารถเลือกเพื่อนของตนมาร่วมกลุ่มได้โดยสมัครใจ มีผลการอ้อมแรงทางสังคมที่น้อยกว่ากลุ่มที่ถูกบังคับจัดกลุ่มให้” จากการทดสอบทางสถิติปรากฏว่าสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยที่ได้ตั้งไว้

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของเวกซ์ลีย์และยูเคิล (Wexley and Yuki, 1984, p.139) ซึ่งอธิบายถึงอิทธิพลของความมีอิสระในการจัดตั้งกลุ่มที่มีต่อผลปฏิบัติงาน รวมถึงผลการวิจัยทางด้านอิทธิพลความสามัคคีต่อผลปฏิบัติงานของวิลเลียมส์ (Williams, 1981, quoted in Hogg, 1992, p.148) คาราอุ (Karau, 1992, quoted in Hogg, 1992, p.149) และ เอเวอเรทท์ สมิทท์ และวิลเลียมส์ (Everett, Smith and Williams, 1992, quoted in Gammage et al., 2001) ซึ่งช่วยสนับสนุนว่า รูปแบบการจัดตั้งกลุ่มที่มีพื้นฐานจากการเปิดโอกาสให้บุคคลสามารถเลือกเพื่อนของตนเข้าร่วมสมาชิกของกลุ่มได้ ย่อมสร้างให้เกิดความสามัคคีของสมาชิกภายในกลุ่มให้เพิ่มขึ้นได้ ซึ่งนำไปสู่แรงจูงใจในการร่วมมือทำงานกลุ่มมากขึ้น และส่งผลให้การอ้อมแรงทางสังคมของสมาชิกกลุ่มอยู่ในระดับที่น้อยกว่ากลุ่มที่ถูกบังคับร่วมกลุ่มโดยไม่สมัครใจ

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาถึงบริบทของการทำงานและสังคมของประเทศไทย ปัจจัยด้านความเกรงใจระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มอาจส่งผลต่อการลดลงของการอ้อมแรงทางสังคมในกลุ่มได้ สุนทรีย์ โคมิน (Komin, 1991, p.136) ได้ให้นิยาม “ความเกรงใจ” ซึ่งถือเป็นลักษณะเฉพาะทางจิตวิทยาของคนในสังคมไทย ว่าหมายถึง “ความลังเลที่จะเอาเปรียบหรือรบกวนผู้อื่น การใส่ใจต่อความรู้สึกของผู้อื่น และการหลีกเลี่ยงที่จะสร้างความไม่สบายใจแก่ผู้อื่น” โดยคนไทยจะแสดงความเกรงใจในระดับที่แตกต่างกันโดยขึ้นกับความสนิทสนมคุ้นเคยที่ตนมีต่อบุคคลอื่น ดังนั้น ความเป็นเพื่อนและระดับความสนิทสนมคุ้นเคยจึงส่งผลกระทบต่อโดยตรงกับระดับความเกรงใจ ซึ่งความเกรงใจที่มากขึ้นจะช่วยให้สมาชิกแต่ละคนลดความพยายามเอาเปรียบเพื่อนร่วมกลุ่มลงได้ และนำไปสู่การลดระดับการอ้อมแรงทางสังคมในกลุ่มตามมา

2. สมมติฐานข้อ 2 ที่ว่า “กลุ่มทำงานที่มีวิธีการตั้งเป้าหมายในระดับบุคคล จะมีผลการออมแรงทางสังคมน้อยกว่ากลุ่มที่ตั้งเป้าหมายในระดับกลุ่ม” จากผลการทดสอบทางสถิติ พบว่าไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยสามารถสรุปสาเหตุของผลการศึกษาดังนี้

2.1 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกิจกรรมที่ใช้ทักษะการเคลื่อนไหวมีเพียง 30 นาที ซึ่งอาจเป็นช่วงเวลากิจกรรมที่ยังไม่เพียงพอต่อการเปรียบเทียบผลปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มได้อย่างชัดเจน

2.2 ช่วงเวลาระหว่างการวัดผลปฏิบัติงานเดียวในช่วงเริ่มวิจัย กับ การวัดผลปฏิบัติงานกลุ่ม มีความห่างกันเพียง 1 เดือน ซึ่งอาจส่งผลให้ผู้เข้าร่วมทดลองมีความคุ้นเคยและเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานด้วยมือมากยิ่งขึ้น และทำให้ผลปฏิบัติงานในครั้งที่สองมีแนวโน้มที่พัฒนาขึ้น จึงทำให้ไม่สามารถเปรียบเทียบอิทธิพลจากการตั้งเป้าหมายต่อระดับผลปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน

2.3 ถึงแม้การตั้งเป้าหมายระดับบุคคลจะทำให้สมาชิกกลุ่มรับรู้ถึงความทุ่มเทของตนจะถูกประเมินเป็นอิสระแยกจากผู้ร่วมกลุ่มคนอื่น ซึ่งจะช่วยป้องกันปรากฏการณ์ออมแรงทางสังคมได้ก็ตาม แต่การตั้งเป้าหมายเชิงปริมาณที่ชัดเจนและเฉพาะเจาะจงในระดับกลุ่มย่อมช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานตีความมาตรฐานการทำงานรายบุคคลได้ชัดเจนยิ่งขึ้น และนำไปสู่พฤติกรรมซึ่งบรรลุผลปฏิบัติงานที่คาดหวังไว้ได้ โดยเมื่อสมาชิกกลุ่มได้รับรู้ถึงเป้าหมายเชิงปริมาณในระดับกลุ่ม และแปลความหมายเป้าหมายระดับกลุ่มไปสู่มาตรฐานระดับบุคคลที่ตนเองต้องบรรลุได้อย่างชัดเจน ซึ่งช่วยให้สมาชิกกลุ่มรับรู้ถึงความพยายามที่ตนทุ่มเทในการทำงานจะมีความสำคัญอย่างชัดเจนต่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ดังนั้น หากเป้าหมายผลปฏิบัติงานระดับบุคคลกับระดับกลุ่มอยู่ที่ระดับปริมาณผลงานเท่ากัน การมอบเป้าหมายระดับกลุ่มจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานรวมถึงผลปฏิบัติงานในระดับที่ไม่แตกต่างไปจากการมอบเป้าหมายระดับบุคคล

ถึงแม้อิทธิพลจากการออมแรงทางสังคมอาจไม่ปรากฏขึ้นอย่างชัดเจนในกรณีที่มีการตั้งเป้าหมายเชิงปริมาณอย่างชัดเจน แต่ในขณะเดียวกันการตั้งเป้าหมายเชิงคุณภาพของผลปฏิบัติงาน เช่น การร่วมมือแก้ไขปัญหา การตัดสินใจร่วมกัน อาจนำไปสู่โอกาสในการออมทางสังคมได้สูงกว่า เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานจะแปลความหมายระดับปฏิบัติส่วนบุคคลของตนได้ยากกว่า รวมทั้งสมาชิกในกลุ่มอาจไม่มีเกณฑ์ที่ชัดเจนได้อย่างชัดเจนในการเปรียบเทียบผลปฏิบัติงานของตนเองกับผลปฏิบัติงานของผู้ร่วมกลุ่ม

3. สมมติฐานข้อ 3 ที่ว่า “กลุ่มทำงานที่สมาชิกสามารถเลือกเพื่อนของตนมาร่วมกลุ่มได้โดยสมัครใจจะรับรู้การถูกเอาเปรียบจากการออมแรงทางสังคมในระดับที่น้อยกว่ากลุ่มที่ถูกบังคับจัดกลุ่มให้” จากผลการทดสอบทางสถิติ พบว่าสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชุยและแบร์รี่ (Tsui and Barry, 1986 อ้างใน Jewell and Siegall, 1990 p.219) และเซเดอร์บลอมและเลานส์เบอร์รี่ (Cederblom and Lounsbury, 1980, quoted in Muchinski, 2000, p.229) ซึ่งอธิบายถึงอิทธิพลในทางบวกของความเป็นเพื่อนและความชอบพอของเพื่อนร่วมงานที่มีต่อระดับการประเมินปฏิบัติงานให้แก่เพื่อนร่วมงาน

ผลการวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของทอซีและคณะ (Tosi et al., 1994) และฮอกก์ (Hogg, 1990) ที่อธิบายว่าการที่สมาชิกสามารถเลือกกลุ่มได้โดยสมัครใจยังช่วยสนับสนุนความสามัคคีของสมาชิกในกลุ่มให้มีระดับสูง ซึ่งส่งผลถึงการคล้อยตามความคิด (Conformity) และการบิดเบือนในการประเมิน ซึ่งแสดงออกในรูปการประเมินผลงานของเพื่อนร่วมกลุ่มในระดับที่สูงกว่ากลุ่มที่มีระดับความสามัคคีต่ำ

นอกจากนี้ ระดับความเพื่อนระหว่างสมาชิกกลุ่มอาจมีผลกระทบต่อเพื่อนร่วมกลุ่ม ซึ่งอาจส่งผลให้สมาชิกแต่ละคนในกลุ่มแจ้งถึงการระดับการถูกเอาเปรียบจากการออมแรงทางสังคมลดลงได้ เพื่อหลีกเลี่ยงไม่ให้เพื่อนร่วมกลุ่มรู้สึกไม่สบายใจหากได้ทราบถึงผลลัพธ์การประเมินในแง่ลบภายหลังจากการทดลอง

4. สมมติฐานข้อ 4 ที่ว่า “กลุ่มทำงานที่มีวิธีการตั้งเป้าหมายระดับบุคคล จะมีระดับการรับรู้การถูกเอาเปรียบจากการออมแรงทางสังคม ในระดับที่สูงกว่ากลุ่มที่ตั้งเป้าหมายระดับกลุ่ม” จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากรูปแบบการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและเฉพาะเจาะจงทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่มอาจไม่มีผลกระทบต่อระดับการรับรู้การออมแรงทางสังคม แต่อาจส่งผลกระทบต่อทางอ้อมโดยผ่านความแม่นยำของการรับรู้ได้ กล่าวคือ เป้าหมายการทำงานชัดเจนจะช่วยส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเปรียบเทียบมาตรฐานความพยายามของตนเองกับเพื่อนร่วมกลุ่มได้ และสามารถแยกแยะระดับการออมแรงทางสังคมของผู้อื่นได้อย่างแม่นยำ

#### ข้อจำกัดในการวิจัยและปัจจัยแทรกซ้อนที่อาจส่งผลต่อการทดลอง

ในการทดลองนี้มีปัจจัยแทรกซ้อนที่อาจส่งผลต่อการทดลองในบางกรณี ซึ่งในบางกรณีเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากผู้วิจัยเอง และในบางกรณีเป็นสิ่งที่ไม่สามารถควบคุมได้ ซึ่งอาจทำให้ผลการวิจัยคลาดเคลื่อน ซึ่งพอจะประมวลปัจจัยแทรกซ้อนต่างๆ ได้ดังต่อไปนี้

1. งานวิจัยนี้ประกอบด้วยการทดลองเพื่อเก็บผลปฏิบัติงานทั้งหมด 2 ครั้ง ในช่วงเวลาที่ใกล้เคียงกัน คือ ระยะเวลา 1 เดือน ซึ่งอาจส่งผลให้ผู้เข้าร่วมทดลองมีความคุ้นเคยและมีพัฒนาการในการปฏิบัติงานด้วยมือของผู้เข้าร่วมทดลอง
2. การแจ้งวันทดลองครั้งที่ 2 ให้ผู้ร่วมทดลองทราบก่อน 2 อาทิตย์ อาจทำให้ผู้ร่วมทดลองบางคนเกิดการเตรียมพร้อมสำหรับการทดลอง เมื่อเปรียบเทียบกับ การทดลองครั้งแรก

### ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ทำให้เกิดความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการมอบหมายงานกลุ่ม กับปรากฏการณ์อ้อมแรงทางสังคมมากขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์ทั้งในแง่วิชาการ แลในแง่การประยุกต์ใช้ในองค์การ โดยผู้วิจัยขอสรุปข้อเสนอแนะจากการวิจัยและค้นคว้า ดังต่อไปนี้

#### ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

จากผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการมอบหมายงานกลุ่มซึ่งอิงกับเงื่อนไขความเป็นเพื่อนของสมาชิกในกลุ่ม มีผลต่อระดับการอ้อมแรงทางสังคมและการรับรู้การถูกเอาเปรียบจากการอ้อมแรงทางสังคม โดยความเป็นเพื่อนภายในกลุ่มช่วยสร้างให้เกิดความสามัคคีและความเกรงใจกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งช่วยลดระดับการอ้อมแรงทางสังคมและการรับรู้การถูกเอาเปรียบจากการอ้อมแรงทางสังคมภายในกลุ่ม และนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นได้ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแนวทางพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มและองค์กร ดังนี้

ก) ผู้นำทั้งในระดับกลุ่มและระดับองค์การควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความเป็นเพื่อนภายในกลุ่มทำงานด้วยการจัดช่วงเวลาหรือกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและปลูกฝังทัศนคติในทางที่ดีต่อกันและเพื่อนร่วมกลุ่ม ทั้งในช่วงก่อตั้งกลุ่ม เช่น กิจกรรมสร้างความสามัคคีในช่วงปฐมนิเทศหรือในค่ายต้อนรับสมาชิกใหม่ และในช่วงเวลาทำงานปกติ เช่น กิจกรรมส่งเสริมความสามัคคีในช่วงการประชุมกลุ่มหรือในช่วงก่อนและหลังเวลาปฏิบัติงาน

ข) ผู้นำทั้งในระดับกลุ่มและระดับองค์การสร้างวัฒนธรรมขององค์การที่มุ่งเน้นความสามัคคีภายในกลุ่มทำงาน โดยสนับสนุนค่านิยมเกี่ยวกับความสามัคคีในกลุ่มผ่านช่องทางสื่อสารภายในบริษัท เช่น จดหมายข่าว วารสาร วิทยุ หรือเครือข่ายคอมพิวเตอร์ภายในบริษัท และโดยการแสดงแบบอย่างที่ดีและชี้แจงให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบถึงประโยชน์ของความสามัคคีในกลุ่ม

ค) ผู้นำทั้งในระดับกลุ่มและระดับองค์การควรให้ความสำคัญต่อการออกแบบและสร้างระบบการจัดตั้งกลุ่มที่เปิดโอกาสให้สมาชิกสามารถจัดตั้งกลุ่มได้โดยสมัครใจด้วย

ง) ผู้นำทั้งในระดับกลุ่มและระดับองค์การควรจัดหาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้เกี่ยวกับการทำงานกลุ่มตั้งแต่ช่วงจัดตั้งกลุ่ม โดยชี้แจงถึงผลเสียทั้งในระยะสั้นและระยะยาวจากพฤติกรรมการอ้อมแรงทางสังคมภายในกลุ่ม รวมทั้งแนะนำวิธีการหลีกเลี่ยงและป้องกันการอ้อมแรงทางสังคมไม่ให้เกิดขึ้น

จ) องค์การควรมีระบบประเมินผลและให้รางวัลจิตใจโดยมุ่งเน้นการสนับสนุนความสามัคคีในกลุ่มและประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

ฉ) นอกจากการอ้อมแรงทางสังคมจะเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นภายในกลุ่มทำงาน การอ้อมแรงทางสังคมอาจขยายผลไปสู่ระดับองค์การ ซึ่งอาจปรากฏในรูปของการที่แผนกหรือหน่วยงานย่อยหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาโดยรวมขององค์การ ดังนั้น การปลูกฝังความสามัคคีภายในองค์การและการหลีกเลี่ยงการแบ่งฝ่ายและพรรคพวกภายในองค์การย่อมเป็นอีกหนทางหนึ่งในการสร้างประสิทธิภาพที่ดีต่อผลปฏิบัติงานและผลลัพธ์การทำงานขององค์การได้เช่นกัน

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรจะมีข้อควรพิจารณาในประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

1 การวิจัยครั้งนี้ เป็นเพียงการวิจัยที่มีกลุ่มผู้เข้าร่วมทดลองเพียงเพศหญิงเท่านั้น จึงไม่สามารถสรุปถึงบทบาทของเพศต่อปรากฏการณ์อ้อมแรงทางสังคม และไม่อาจสรุปได้อย่างชัดเจนถึงปรากฏการณ์อ้อมแรงทางสังคมในกลุ่มเพศชายได้ ผู้วิจัยจึงเสนอการศึกษาปรากฏการณ์อ้อมแรงทางสังคมในกลุ่มประชากรเพศชายหรือกลุ่มที่รวมเพศชายและเพศหญิงไว้ด้วยกัน

2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการทดลองที่ใช้กิจกรรมที่ใช้ทักษะการเคลื่อนไหวด้วยมือเท่านั้น ซึ่งผลสรุปจากการวิจัยครั้งนี้อาจไม่สามารถเชื่อมโยงกับงานที่ใช้ทักษะด้านการนึกคิด (Cognitive Task) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอสนับสนุนการศึกษาการอ้อมแรงทางสังคมในงานที่ใช้ทักษะด้านการนึกคิด เช่น งานระดมสมอง (Brainstorming Task)

3 กลุ่มประชากรศึกษาในงานวิจัยนี้จำกัดอยู่แค่กลุ่มพนักงานในระดับปฏิบัติงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน สาขาอาชีพ จึงควรที่จะขยายงานวิจัยให้ครอบคลุมในประชากรกลุ่มอื่นๆ เช่น กลุ่มนักศึกษา กลุ่มข้าราชการ ที่มีคุณลักษณะ

แตกต่างกันออกไปเพื่อศึกษาถึงอิทธิพลของปัจจัยการมอบหมายงานที่มีต่อระดับการออมแรงทางสังคม

4 งานวิจัยด้านการออมแรงทางสังคมในอนาคตสามารถขยายขอบเขตจากวิธีศึกษาในห้องทดลอง มาเป็นการศึกษาในสภาพการทำงานจริง รวมถึงสามารถขยายขอบเขตระยะเวลาในวัดผลวิจัยให้ยาวนานขึ้นเพื่อสร้างความเข้าใจในเชิงพลวัตให้ดียิ่งขึ้น

5 ในงานวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาการรับรู้การถูกเอาเปรียบจากการออมแรงทางสังคมด้วยแบบสอบถามวัดเจตคติ ผู้วิจัยขอสนับสนุนรูปแบบการศึกษาการรับรู้ต่อการออมแรงทางสังคมในมุมมองอื่น เช่น ความเที่ยงตรงที่สมาชิกในกลุ่มรับรู้และประเมินระดับการออมแรงทางสังคมของเพื่อนร่วมกลุ่ม ทั้งการรับรู้ในเชิงปริมาณและคุณภาพ

6 ผู้วิจัยขอสนับสนุนการศึกษาเพื่อวัดความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลระหว่างพฤติกรรมการออมแรงทางสังคมกับเจตคติในแง่มุมมองต่างๆ เช่น การรับรู้ศักยภาพรวมของกลุ่ม (Group Efficacy) ความเชื่อใจในกลุ่ม (Trust) เป็นต้น โดยที่ผู้สนใจศึกษาควรคำนึงถึงอิทธิพลของแบบสอบถามวัดเจตคติต่อพฤติกรรมของผู้เข้าร่วมทดลองด้วย

7 นอกจากปัจจัยด้านการจัดตั้งกลุ่มซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างกลุ่ม ผู้วิจัยขอสนับสนุนผู้ที่สนใจให้ศึกษาถึงอิทธิพลของขั้นตอนต่างๆ ในพลวัตของกลุ่มที่มีต่อปรากฏการณ์ออมแรงทางสังคม เช่น รูปแบบการสื่อสาร รูปแบบการประเมินผลและให้ข้อมูลป้อนกลับ รูปแบบการมอบรางวัลและลงโทษ เป็นต้น