

คุณลักษณะของงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด
Job characteristics affecting work motivation of employees in smart corporation
public company limited

ชลาธร ศรีอำนาจ¹ วรณารถ แสงมณี² และณัฐวุฒิ โรจน์นirutติกุล³
Chalaton Siamnuay¹, Woranat Sangmanee² and Nuttawut Rojniruttikul³
¹นักศึกษาลัทธิสุตร บช.ม. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
²รองศาสตราจารย์ ³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาบริหารธุรกิจและการจัดการ
วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
chalaton.gift@gmail.com, ksworana@kmitl.ac.th and, knuttaw@kmitl.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด 2) เพื่อศึกษาคุณลักษณะงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน บริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด จำนวน 373 คน และใช้เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม โดยนำข้อมูลที่ได้นำวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัดอยู่ในระดับปานกลาง
- 2) ความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงาน และความมีเอกสิทธิ์ของงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานได้ร้อยละ 34.3

คำสำคัญ: ความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงาน ความมีเอกสิทธิ์ของงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
คุณลักษณะของงาน

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the level of work motivation of employees in Smart Corporation Public Company Limited and 2) to study Job Characteristics affecting work motivation of employees in Smart Corporation Public Company Limited. The sample was 373 employees at Smart Corporation Public Company Limited. Questionnaires were used as research instrument. The data were analyzed by using statistical program. The statistics for data analysis were percentage, arithmetic mean, and standard deviation. Hypotheses were tested by using Multiple Linear Regression Analysis. The results were as follow:

- 1) The level of work motivation of employees in Smart Corporation Public Company Limited was at moderate level.
 - 2) Skill variety, Task significance, and Autonomy affected the work motivation of employees.
- All independent variables could explain the variation in work motivation of employees in Smart Corporation Public Company Limited at 34.3 percent.

Keywords : Skill variety; Task significance, Autonomy; Feedback; Work Motivation; Job Characteristic

1. บทนำ

สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันมีการแข่งขันทางธุรกิจที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น ทำให้องค์กรต่างพยายามหาความได้เปรียบในด้านต่างๆ เพื่อให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคคลที่ถือว่า เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีการกิจหลัก ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดงานหรือออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา ค่าตอบแทน สุขภาพและความปลอดภัย การพ้นจากงานของพนักงาน [1]

ในธุรกิจการสื่อสารโทรคมนาคมก็เช่นกัน ทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญยิ่ง บริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด เป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการดำเนินการออกแบบและติดตั้งระบบสื่อสารโทรคมนาคมที่ต้องใช้บุคลากรที่มีความสามารถและชำนาญเฉพาะด้าน อาจกล่าวได้ว่าบุคลากรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จึงจำเป็นจะต้องมีการสร้างแรงจูงใจแก่พนักงาน เนื่องจากหากพนักงานได้รับการฝึกอบรมจนมีทักษะและความสามารถสูงแล้ว อาจเปลี่ยนงานไปอยู่กับบริษัทอื่น ซึ่งจะเป็นการลงทุนที่สูญเปล่า โดยเฉพาะพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานสูง [2]

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด เพราะเห็นประโยชน์โดยตรงต่อการกำหนดนโยบายและมาตรฐานทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อันมีคุณค่าสูงสุดของบริษัทฯ ทั้งนี้การปฏิบัติงานในหลายๆด้านย่อมต้องการบุคลากรที่มีความชำนาญ มีความรู้ความสามารถเป็นพิเศษเฉพาะด้าน ซึ่งจะส่งผลดีต่อบริษัทฯ ทำให้การดำเนินงานของบริษัทฯ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า และผู้มีส่วนได้เสียทุกคนให้ได้รับความพึงพอใจสูงสุดได้

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด

2. เพื่อศึกษาคุณลักษณะงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด

3. สมมติฐานของการวิจัย

ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกสิทธิ์ของงาน ผลย้อนกลับของงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

4. กรอบแนวคิดของการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่องคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด ผู้ศึกษาได้บูรณาการอ้างอิงแนวคิด คุณลักษณะงานตามแนวคิดของ Hackman & Oldham [3] หลักทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg อ้างในสุทธิดา เกาวิเศษ [4] เป็นหลักในการสร้างกรอบแนวคิด โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัยซึ่งสามารถแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามได้ดังนี้

4.1 ตัวแปรอิสระคุณลักษณะของงาน

1. ความหลากหลายของทักษะ หมายถึงคุณลักษณะงานที่มีความแตกต่างกันเนื่องมาจากหลายๆ ด้านในหน่วยงาน ทำให้บุคคลต้องนำความรู้ความสามารถและความชำนาญเฉพาะตนมาใช้ในการปฏิบัติงาน

2. ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน หมายถึงระดับความมากน้อยที่บุคลากรได้ทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ทั้งหมดและสามารถระบุส่วนของงานที่เกิดจากความพยายามในการทำงานของตนตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุดกระบวนการได้

3. ความสำคัญของงาน หมายถึงระดับความมากน้อยของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่หรือการทำงานของบุคคลหน่วยงานเดียวกัน หรือบุคคลภายนอกหน่วยงาน

4. การมีเอกสิทธิ์ของงาน หมายถึงการที่พนักงานมีอิสระในการคิดการตัดสินใจและการวางแผนวิธีการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่

5. ผลย้อนกลับของงาน ระดับความมากน้อยของบุคลากรที่ได้รับข้อมูลโดยตรงและชัดเจนถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงาน

4.2 ตัวแปรตามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1. ด้านปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน

2. ด้านปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่สามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มประชากรที่ศึกษา คือ พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด ซึ่งมีจำนวน 5,521 คน โดยใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Yamane อ้างใน Yamane [5] ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 373 คน

5.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้กำหนด ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

1) ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ คุณลักษณะของงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน และผลย้อนกลับของงาน

2) ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

5.3 ระยะเวลาในการวิจัย

ระยะเวลาการดำเนินงานวิจัยและเก็บข้อมูลอยู่ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ ถึง เมษายน พ.ศ. 2557

6. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน รวมทั้งหมด 7 ข้อ

แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ความหลากหลายของทักษะ
2. ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน
3. ความสำคัญของงาน
4. ความมีเอกลักษณ์ของงาน
5. ผลย้อนกลับของงาน

ลักษณะของแบบสอบถามส่วนนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของ Likert's rating scale จำนวน 5 ค่า ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด

แบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ได้แก่

- 1) ด้านปัจจัยจูงใจ
- 2) ด้านปัจจัยค้ำจุน

ลักษณะของแบบสอบถามส่วนนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของ Likert's rating scale จำนวน 5 ค่า ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด

แบบสอบถามส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะกิจกรรมที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน หรือการปรับปรุงคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัดที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้มีรายงานผล โดยจะรายงานผลแบบเชิงพรรณนา

7. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกให้แก่พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยขอความร่วมมือจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด เป็นผู้แจกแบบสอบถามให้แก่พนักงานในบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด จำนวน 373 ชุด

8. การวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) โดยนำผลรวมแต่ละคะแนนมาหาค่าเฉลี่ย และจัดระดับค่าเฉลี่ย

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรด้านคุณลักษณะงาน และการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สามารถแปลความได้ดังนี้ Best J.w อ้างถึงใน บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ [6]

ค่าเฉลี่ย	ระดับคุณลักษณะของงาน
4.500 – 5.000	มากที่สุด
3.500 – 4.999	มาก
2.500 – 3.499	ปานกลาง
1.500 – 2.499	น้อย
1.000 – 1.499	น้อยที่สุด

การแปลความหมายของค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับ Likert Scale ที่มีคำตอบให้เลือกจะใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.000 ถึง 0.999 หมายถึงคุณลักษณะงานของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด ไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 ขึ้นไป หมายถึง คุณลักษณะงานของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกันมาก

9. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 1 จำนวนร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1.เพศ		
ชาย	303	81.2
หญิง	70	18.8
รวม	373	100.0
2.อายุ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	102	27.3
มากกว่า 25 ปี - 30 ปี	177	47.5
มากกว่า 30 ปี - 35 ปี	91	24.4
มากกว่า 35 ปี - 40 ปี	3	0.8
รวม	373	100.0
3.สถานภาพการสมรส		
โสด	332	65.1
สมรส	41	29.9
รวม	373	100.0
4.ระดับการศึกษา		
ปวส./อนุปริญญา	12	3.2
ปริญญาตรี	357	95.7
สูงกว่าปริญญาตรี	4	1.1
รวม	373	100.0
5.ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	75	20.1
มากกว่า 1 ปีแต่ไม่เกิน 3 ปี	127	34.0
มากกว่า 3 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี	158	42.4
มากกว่า 5 ปีแต่ไม่เกิน 8 ปี	7	1.9
มากกว่า 8 ปี	6	1.6
รวม	373	100.0
6.ตำแหน่ง		
พนักงานทั่วไป	364	97.6
หัวหน้างานหรือผู้จัดการส่วน	8	2.1
ผู้จัดการแผนกขึ้นไป	1	0.3
รวม	373	100.0
7.รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
มากกว่า 10,000 บาท	173	46.4
แต่ไม่เกิน 20,000 บาท		
มากกว่า 20,000 บาท	191	51.2
แต่ไม่เกิน 30,000 บาท		
มากกว่า 30,000 บาท	8	2.1
แต่ไม่เกิน 40,000 บาท		
มากกว่า 40,000 บาท	1	0.3
รวม	373	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานบริษัทสามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด ส่วนใหญ่เป็น เพศชายมีอายุ มากกว่า 25 ปี - 30 ปี มีสถานภาพโสด จบการศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงานในบริษัท มากกว่า 3 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี มีตำแหน่งเป็นพนักงานทั่วไป มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาท แต่ไม่เกิน 30,000 บาท

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของคุณลักษณะงานของบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด

คุณลักษณะงาน	n = 373		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
ความหลากหลายของทักษะ	3.223	0.528	ปานกลาง	5
ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน	3.738	0.518	มาก	1
ความสำคัญของงาน	3.706	0.500	มาก	2
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	3.474	0.600	ปานกลาง	3
ผลย้อนกลับของงาน	3.277	0.334	ปานกลาง	4
รวม	3.369	0.316	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับคุณลักษณะงานของบริษัทสามารถคอร์ปอเรชั่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยความเป็นเอกลักษณ์ของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน ผลย้อนกลับของงาน และความหลากหลายของทักษะ ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด

คุณลักษณะงาน	n = 373		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
ด้านปัจจัยจูงใจ	3.368	0.349	ปานกลาง	2
ด้านปัจจัยค้ำจุน	3.369	0.381	ปานกลาง	1
รวม	3.368	0.316	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยค้ำจุนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และรองลงมาคือปัจจัยจูงใจ ตามลำดับ

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของ คุณลักษณะของงาน ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด

ตัวแปร	bj	t	p-value
ค่าคงที่	1.951	11.440	0.000**
ความหลากหลายของทักษะ	0.064	2.287	0.023*
ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน	-0.025	-0.793	0.429
ความสำคัญของงาน	0.100	3.036	0.003**
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	0.261	10.246	0.000**
ผลย้อนกลับของงาน	0.008	0.197	0.844

$R = 0.586$; $R^2 = 0.343$; $SEE = 0.258$ p-value = 0.000**
หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 34.3 ($R^2 = 0.343$) โดยความมีเอกลักษณ์ของงาน และความสำคัญของงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และความหลากหลายของทักษะมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนความเป็นเอกลักษณ์ของงาน และผลย้อนกลับของงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยรวม

10. สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยดังต่อไปนี้

10.1 ความมีเอกลักษณ์ของงาน

มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่พนักงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานได้ สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์และมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มที่ น่าจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ผลงานที่ออกมาจากการทำงานของตนเอง ทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รวงอรุณ โชตินอก [7] ที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท คอนโทรล ดาต้า (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าความมีเอกลักษณ์ของงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

10.2 ความสำคัญของงาน

มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า งานที่รับผิดชอบมีความสำคัญต่อบริษัทเป็นอย่างมาก และเป็นงานที่ทำรายได้ให้กับบริษัททำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบรรเจิด บุญเสริมส่ง [8] ที่ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ลักษณะงานและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทไทยเมอริรี่ จำกัด พบว่าความสำคัญของงานเป็นมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ

10.3 ความหลากหลายของทักษะ

มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ลักษณะงานที่ต้องใช้ความชำนาญและทักษะหลายด้าน พนักงานก็น่าจะมีโอกาสแสดงความสามารถที่มีอยู่ออกมาให้เกิดประโยชน์ต่อบริษัท เกิดความรู้สึกว่าพนักงานได้ทำงานที่ท้าทายไม่จำเจจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราภรณ์ จงมันคงชีพ ที่ศึกษาเกี่ยวกับ บุคลิกภาพ คุณลักษณะของงาน และความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิต พบว่าความหลากหลายของทักษะมีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน

10.4 ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน

ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานอาจไม่ทราบว่าคุณสมบัติของงานที่ตนรับผิดชอบต้องเริ่มต้นหรือสิ้นสุดที่ตรงไหน ไม่เห็นผลการทำงานที่ชัดเจน ทำให้พนักงานไม่เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพุทธชาติ หนูนา [10] ที่ศึกษาเกี่ยวกับ อิทธิพลของลักษณะงานและความนับถือตนเองต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป พบว่าเอกลักษณ์ของงานมีผลต่อแรงใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงาน เนื่องจากมีการอธิบายงานหรือจัดทำเอกสารเพื่อให้พนักงานเข้าใจการทำงานในภาพรวมของโรงงาน ว่างานแต่ละส่วนมีระบบอย่างไร และในส่วนย่อยต้องอธิบายให้พนักงานเข้าใจว่างานมีลักษณะเป็นอย่างไร ทำเพื่ออะไร ความสำเร็จคืออะไร

10.5 ผลย้อนกลับของงาน

ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า เมื่อพนักงานได้ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่พนักงานไม่มีโอกาสได้รู้ว่าจะงานที่ทำมีข้อบกพร่องหรือมีผลลัพธ์ที่ดีอย่างไร พนักงานก็อาจจะรู้สึกว่าพนักงานไม่มีเป้าหมายในการทำงาน ไม่เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รวงอรุณ โชตินอก [7] ที่ศึกษาเกี่ยวกับ

คุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท คอนโทรล ค้า (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ผลสะท้อนของงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจาก พนักงานได้รับทราบถึงผลสะท้อนกลับของงาน จากหัวหน้างานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำงานเป็นระยะๆ โดยไม่ต้องรอให้งานแล้วเสร็จก่อน

10.6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัดอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัดเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน พนักงานมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี มีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน ค่อนข้างพอใจในการให้สวัสดิการและค่าตอบแทน ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเรวัตร์ ก่อวงศ์กาญจน์ [10] ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่พบว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

11. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

11.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

คุณลักษณะของงานด้านที่เป็นจุดเด่นของบริษัทฯ คือ ความมีเอกสิทธิ์ของงาน ความสำคัญของงาน และความหลากหลายของทักษะ แสดงว่าบริษัทให้อิสระแก่พนักงานในการทำงาน การแก้ไข และการตัดสินใจเกี่ยวกับงานได้อย่างเต็มที่ และงานที่พนักงานได้รับมีความสำคัญต่อบริษัทสามารถสร้างรายได้และผลประโยชน์ให้กับบริษัท แต่ด้านที่บริษัทฯ ควรปรับปรุง คือความเป็นเอกลักษณ์ของงาน และผลย้อนกลับของงาน

1. พนักงานควรได้รับทราบถึงผลสะท้อนกลับของงานจากหัวหน้างานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการทำงานเป็นระยะๆ โดยไม่ต้องรอให้งานแล้วเสร็จก่อนถึงทราบผลสะท้อนกลับของงาน บริษัทฯ ควรมีการออกแบบระบบการติดตามและตรวจสอบความคืบหน้าของงาน รวมถึงการรับทราบผลของการปฏิบัติงานตามความจำเป็น และควรมีการประเมินผลงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจจะทำก่อน ระหว่าง หรือหลังจากการปฏิบัติงานเสร็จสิ้นไปแล้ว เพื่อแก้ไข และป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้

2. บริษัทควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้มีการรับรู้ขั้นตอนการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการจนกระทั่งงานเสร็จสมบูรณ์ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานเข้าใจขอบเขตงานและหากงานมีปัญหาจะทำให้พนักงานทราบถึงปัญหาและเข้าใจจุดประสานงานได้เป็นอย่างดี

3. เนื่องจากพนักงานรู้สึกไม่แน่ใจว่างานที่ตนเองปฏิบัติมีปริมาณมากเกินไปหรือไม่และงานที่ปฏิบัติแต่ละอย่างมีความซ้ำซ้อนกันหรือไม่ ผู้บริหารควรตรวจสอบกระบวนการทำงาน และลดความซ้ำซ้อนของงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

11.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. อาจศึกษาตัวแปรอื่นๆที่อาจมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น ภาวะผู้นำ การปรับตัว ความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะส่วนบุคคลด้านอื่นๆ ที่ยังไม่ได้ศึกษาในครั้งนี้ เพื่อนำตัวแปรต่างๆ เหล่านี้มาพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. ควรศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีกับองค์กรและศึกษาวิจัยแบบเชิงลึกถึงปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน เพื่อนำผลของการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่ามากที่สุดขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

- [1] สังคีต พิริยะรังสรรค์. 2546. **แรงงานสัมพันธ์: ทฤษฎีและการปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์.
- [2] ชนาทิพย์ พลเสน. 2554. **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด**. **วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม**, 10(3), น. 324-326.
- [3] Hackman, J.R. and Oldham, G.R.1980. **WorkRedesing**. MA:Addison-Weslly.
- [4] สุธิดา เกาวิเศษ. 2546. **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ชัยนันท์อควิเปเมนต์ จำกัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก.
- [5] Yamane,Taro. 1973. **Statistic-AnIntroductory Analysis**. Thrid edition.New York : Harper and Row Publish.

- [6] บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2540. **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.
- [7] รวงอรุณ โชตินอก. 2550. **คุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คอนโทรล ดาต้า (ประเทศไทย) จำกัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [8] บรรเจิด บุญเสริมส่ง. 2550. **การรับรู้ลักษณะงานและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทไทยเมอร์รี่ จำกัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- [9] จิราภรณ์ จงมันคงชีพ. 2547. **บุคลิกภาพคุณลักษณะงาน และความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัทประกันชีวิต**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาคจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- [10] พุทธชาติ หนูนาถ. 2547. **อิทธิพลของลักษณะงานและความนับถือตนเองต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- [11] เรวัตร์ ก่อวงศ์กาญจน์ .2550. **ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาเทคโนโลยีการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.