

**คุณลักษณะของงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน)**
**JOB CHARACTERISTICS AND JOB MOTIVATION OF OPERATIONAL EMPLOYEES
IN PYLON PUBLIC COMPANY LIMITED**

ณัฐพล สุวิภาต¹ และธนาวุฒิ ประกอบผล²
nattapol suwipart¹ and tanawut prakobphol²

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท บธ.ม. (บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม) คณะการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

²อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารธุรกิจและการจัดการ คณะการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

suwipart_nut@hotmail.co.th, and tanawut_3@yahoo.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) ในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน 2) เพื่อศึกษาคุณลักษณะของงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) และ 3) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานระดับปฏิบัติงาน จำนวน 206 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวและการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าไม่แตกต่างกัน 2) คุณลักษณะของงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทไพลอน จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยรวมมีค่าเท่ากับ 3.630 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.458 3) ด้านปัจจัยจูงใจ คุณลักษณะของงานด้านความสำคัญของงาน ด้านความหลากหลายของทักษะ และด้านผลสะท้อนจากงานมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน ร้อยละ 79.6 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ด้านปัจจัยค้ำจุน คุณลักษณะของงานด้านความสำคัญของงาน และด้านความมีอิสระในงาน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน ร้อยละ 58.1 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทไพลอน จำกัด (มหาชน) ในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนโดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับสูง
2. คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความสำคัญของงาน ด้านผลสะท้อนจากงานมีอิทธิพลต่อปัจจัยจูงใจ และคุณลักษณะของงานด้านความสำคัญของงานด้าน ความมีอิสระในงาน มีอิทธิพลต่อปัจจัยค้ำจุน
3. พนักงานบริษัทไพลอน จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงานในบริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) และแผนกที่สังกัด ที่แตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ: คุณลักษณะของงาน แรงจูงใจ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน พนักงานระดับปฏิบัติการ

Abstract

The objective of this research is to 1) study the motivating factors of the Operational Employees in Pylon Public Company Limited on their Motivation Factor and Hygiene Factor, 2) study the characteristics and motivation of the Operational Employees in Pylon Public Company Limited, 3) compare the motivation on the performance of the Operational Employees in Pylon Public Company Limited by their personal approach. The sample study group for this research are the 206 operational employees of Pylon Public Company Limited

by answering the prepared questionnaire. The statistic method used for data analysis are Mean of Percentage, Arithmetic Mean, Standard Deviation (S.D), T-Test, One-way Analysis of Variance (ANOVA) and Multiple Linear Regression. The finding results revealed that 1) the comparison of the motivation of operational employees in Pylon Public Company Limited by personal factors are not significantly different, 2) the overall job characteristics of the employees' on High Level as its Mean is 3.630 and Standard Deviation is 0.458, 3) the motivating factor and job characteristics of the employees plays a vital part that affects and influence their performance at 79.6 percent, a statistically significant level at .05 4) the hygiene factor and job characteristic of the employees is an important part of the task and their freedom to work have an influence on their motivation as the job performance of the employees is 58.1 percent, a statistically significant level at .05.

The research results were as follows:

1. The motivation of the Operational Employees in Pylon Public Company Limited has been at a high level.
2. The 2 cores of job characteristics model, the variety of skills and task significance are effected to motivation factor and the other 2 cores, task identity and autonomy are effected to hygiene factor
3. The employee with difference in sex, age, education level, income per month, work experience and department with different total level of Motivation Factor and Hygiene Factor at significant level 0.05

Keywords: Job characteristic; Motivation; Job motivation; Motivation Factor; Hygiene Factor; Operational employee

1. บทนำ

จากการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ส่งผลให้อุตสาหกรรมก่อสร้างระบบสาธารณูปโภคขนาดใหญ่ในประเทศ เช่น สนามบิน เขื่อน ระบบรถไฟฟ้าขนส่งมวลชน ทั้งแบบยกระดับและใต้ดินเติบโตขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสิ่งก่อสร้างดังกล่าวจัดได้ว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต และความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น รวมถึงเป็นตัวบ่งชี้และสะท้อนภาพการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศได้อีกด้วย

บริษัทไพลอน จำกัด (มหาชน) คือ ผู้ประกอบการธุรกิจงานก่อสร้าง ที่รับดำเนินการวางแผนและควบคุมการทำงานชุดงานฐานราก ซึ่งประกอบไปด้วยงานก่อสร้างเสาเข็มเจาะ งานก่อสร้างกำแพงกันดินและงานปรับปรุงคุณภาพดิน ทั้งยังรับงานก่อสร้างในส่วนของโครงการภาครัฐ เช่น โครงการก่อสร้างรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนขนาดใหญ่ โดยมีการนำเทคโนโลยีคุณภาพสูงมาใช้เพื่อส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่การทำงาน รวมถึงการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานให้เป็นที่น่าเชื่อถือ

อย่างไรก็ตาม บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) ต้องวางแผนรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมก่อสร้างเสาเข็มเจาะที่มีทิศทางการปรับตัวที่ดีขึ้น เพื่อที่จะแข่งขันทั้งในด้านคุณภาพ และประสิทธิภาพ โดยการเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับปัจจัยการผลิต ประกอบไปด้วย 4M (Man, Money, Material, Management) ซึ่งทรัพยากรทั้งหลายเหล่านี้ บริษัทมุ่งเห็นว่า ทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญกว่าทรัพยากรอื่นใด เนื่องจากคนเป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆ มาก่อให้เกิดผลงานที่ต้องการได้ อีกทั้งยังเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ พร้อมทั้งทักษะ ความชำนาญ และความสามารถที่จะเข้ามาปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ ลักษณะงานของบริษัทไพลอน จำกัด (มหาชน) เป็นงานก่อสร้างเสาเข็มเจาะ ซึ่งมีพนักงานระดับปฏิบัติการเป็นจำนวนมาก และเป็นพนักงานรายวันที่ใช้ทักษะในการทำงานน้อย แต่เพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรและเปิดโอกาสให้พนักงานระดับปฏิบัติการที่สนใจเรียนรู้และพัฒนาตนเอง สู่ตำแหน่งงานที่ใช้ทักษะสูงขึ้นเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน และเพื่อรายได้ที่สูงขึ้น จึงควรศึกษาคุณลักษณะ

ของงานเพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานระดับปฏิบัติการ เพื่อให้พนักงานมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร โดยผู้บริหารจะต้องใช้เทคนิควิธีการในการศึกษาคุณลักษณะของงานของบุคลากรในองค์กรว่าพนักงานเหล่านั้นมีความต้องการหรือแรงจูงใจใดในการทำงาน และต้องพยายามตอบสนองความต้องการหรือจูงใจพวกเขา เมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการแล้วก็จะส่งผลถึงผลงานที่มีประสิทธิผลด้วย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมองเห็นถึงความสำคัญและสนใจในการศึกษาคุณลักษณะของงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร ทั้งยังสามารถนำมาปรับเป็นนโยบายในการทำงาน หรือการวางแผนในการบริหารงานภายในองค์กร การปรับปรุงระบบและวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในลำดับต่อไป

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) ในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน
2. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. สมมติฐาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในบริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน สังกัด แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. คุณลักษณะของงานด้าน ความหลากหลายของทักษะ ความเกี่ยวเนื่องของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน ผลสะท้อนจากงานมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

4. วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนและรายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) โดยใช้สูตรคำนวณของ Yamane [1] ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง

จำนวน 206 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามแผนกที่สังกัด และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ คือคุณลักษณะของงานประกอบด้วย ตัวแปร ความหลากหลายของทักษะ ความเกี่ยวเนื่องของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน ผลสะท้อนจากงาน และปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วยตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน สังกัด

2.2 ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจ ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน)

3. เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้เป็นลักษณะของแบบสอบถามปลายปิด โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนคือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบเพียง 1 คำตอบ จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานในด้าน ความหลากหลายของทักษะ ด้านความเกี่ยวเนื่องของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในงาน ด้านผลสะท้อนจากงาน โดยมีลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert's Scale จำนวน 22 ข้อ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยมีลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert's Scale จำนวน 50 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่นๆ

4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.1 ผู้วิจัยศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม จากตำราแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.2 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษานิพนธ์ ตรวจสอบและแนะนำ เพื่อแก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสม จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขเรียบร้อยแล้วไปตรวจสอบความเที่ยงตรง และความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและภาษาที่ใช้

4.3 นำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ มาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง ก่อนจัดพิมพ์แบบสอบถามเพื่อส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

4.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีของ Cronbach' Alpha Coefficient พบว่าค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.976

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 206 ฉบับ ให้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) โดยมีการชี้แจงวัตถุประสงค์ก่อนให้ทำแบบสอบถาม จากนั้นตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล โดยนำเสนอสถิติเชิงพรรณนาเป็นจำนวนร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะของงาน โดยนำเสนอค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมี 5 ระดับ ดังนี้

1.000 - 1.500	หมายถึง	ต่ำที่สุด
1.501 - 2.500	หมายถึง	ต่ำ
2.501 - 3.500	หมายถึง	ปานกลาง
3.501 - 4.500	หมายถึง	สูง
4.501 - 5.000	หมายถึง	สูงที่สุด

การแปลความหมายของค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000 - 0.999 หมายถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.000 ขึ้นไป หมายถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนแตกต่างกันมาก

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) โดยนำเสนอค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานโดยวิธีการทางสถิติ ดังนี้

ทดสอบความแตกต่างระหว่าง 2 กลุ่ม โดยวิธี Independent t-test ทดสอบความแตกต่างระหว่าง 3 กลุ่มขึ้นไป โดยวิธี One-way ANOVA และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้น (Least Significant Difference) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

5. ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงปัจจัยส่วนบุคคล (จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 206 คน)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	162	78.6
หญิง	44	21.4
รวม	206	100.0
2. อายุ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	0	0
21 - 30 ปี	61	29.6
31 - 40 ปี	111	53.9
41 - 50 ปี	26	12.6
มากกว่า 50 ปี	8	3.9
รวม	206	100.0
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	160	77.7
อนุปริญญา/ปวส.	27	13.1
ปริญญาตรี	19	9.2
สูงกว่าปริญญาตรี	0	0
รวม	206	100.0

ฉันทพล สุวิภาต และธนาวุฒิ ประกอบผล
วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม ปีที่ 15 ฉบับที่ 3 เดือนกันยายน – ธันวาคม 2559

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	91	44.2
15,001 – 25,000 บาท	84	40.8
25,001 – 35,000 บาท	27	13.1
มากกว่า 35,000 บาท	4	1.9
รวม	206	100.0
5. ประสบการณ์ทำงานในบริษัทแห่งนี้		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	19	9.2
มากกว่า 1 ปี – 5 ปี	120	58.3
มากกว่า 5 ปี – 10 ปี	53	25.7
มากกว่า 10 ปี	14	6.8
รวม	206	100.0
6. สังกัด		
สำนักงานใหญ่	18	8.7
หน่วยงาน	113	54.9
โรงงานซ่อมบำรุง	75	36.4
รวม	206	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 78.6 โดยส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 53.9 ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มากที่สุดร้อยละ 77.7 มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท ร้อยละ 44.2 มีอายุการทำงานในบริษัทฯ มากกว่า 1- 5 ปี ร้อยละ 58.3 และส่วนใหญ่สังกัดในหน่วยงาน ร้อยละ 54.9

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความสำคัญและลำดับที่ของปัจจัยคุณลักษณะของงาน

คุณลักษณะของงาน	n = 206		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
ด้านความหลากหลายของทักษะ	3.571	0.560	สูง	4
ด้านความเกี่ยวเนื่องของงาน	3.778	0.546	สูง	1
ด้านความสำคัญของงาน	3.619	0.575	สูง	2
ด้านความมีอิสระในงาน	3.554	0.504	สูง	5
ด้านผลสะท้อนจากงาน	3.608	0.456	สูง	3
โดยรวม	3.630	0.458	สูง	-

จากตารางที่ 2 พบว่าคุณลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.630 และระดับคุณลักษณะของงานโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.458 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อคุณลักษณะของงาน ด้านความเกี่ยวเนื่องของงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.778$) ด้านความสำคัญของงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.619$) ด้านผลสะท้อนจากงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.608$) ด้านความหลากหลายของทักษะในระดับสูง ($\bar{X}=3.571$) ด้านความมีอิสระในงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.554$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความสำคัญและลำดับที่ด้านปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ	n = 206		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
ด้านความสำเร็จในงาน	3.590	0.467	สูง	4
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.615	0.475	สูง	3
ด้านความรับผิดชอบ	3.745	0.579	สูง	1
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.732	0.546	สูง	2
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.587	0.497	สูง	5
โดยรวม	3.651	0.402	สูง	-

จากตารางที่ 3 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.651 และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.402 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.745$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ใน

ระดับสูง ($\bar{X}=3.732$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.615$) ด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.590$) และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.587$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความสำคัญและลำดับที่ด้านปัจจัยค่าจูน

ปัจจัยค่าจูน	n = 206		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
ด้านนโยบายการบริหารงาน	3.616	0.563	สูง	4
ด้านการนิเทศงาน	3.625	0.524	สูง	3
ด้านค่าตอบแทน	3.598	0.424	สูง	7
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.640	0.529	สูง	2
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.611	0.505	สูง	6
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.662	0.589	สูง	1
ด้านสถานภาพวิชาชีพ	3.613	0.523	สูง	5
โดยรวม	3.624	0.360	สูง	-

จากตารางที่ 4 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูน โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.624 และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูนโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.360 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูน ด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.662$) ด้านสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.640$) ด้านการนิเทศงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.625$) ด้านนโยบายการบริหารงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.616$) ด้านสถานภาพวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.613$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.611$) และด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.598$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของคุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะ ความเกี่ยวเนื่องของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน ผลสะท้อนจากงาน ที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยจูงใจ

ตัวแปร	b_1	z	t	p-value
ค่าคงที่	0.968		8.861	.000*
ด้านความหลากหลายของทักษะ (X_1)	0.182	0.254	4.242	.000*
ด้านความเกี่ยวเนื่องของงาน (X_2)	0.105	0.142	1.790	.075
ด้านความสำคัญของงาน (X_3)	0.339	0.485	9.924	.000*
ด้านความมีอิสระในงาน (X_4)	0.024	0.029	0.603	.547
ด้านผลสะท้อนจากงาน (X_5)	0.090	0.102	2.039	.043*

$R = 0.892$; $R^2 = 0.796$; $SEE = 0.184$; $F = 156.073$; $p\text{-value} = .000^*$

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า คุณลักษณะของงานด้านความสำคัญของงาน มีผลทางบวกต่อปัจจัยจูงใจในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_3 = 0.339$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รองลงมาคือคุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะ มีผลทางบวกต่อปัจจัยจูงใจในเชิงเส้นตรง ($b_1 = 0.182$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และคุณลักษณะของงานด้านผลสะท้อนจากงาน มีผลทางบวกต่อปัจจัยจูงใจในเชิงเส้นตรง ($b_5 = 0.090$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยจูงใจได้ร้อยละ 79.6 ($R^2 = 0.796$)

ตารางที่ 6 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของคุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะ ความเกี่ยวเนื่องของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน ผลสะท้อนจากงาน ที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยค่าจูน

ตัวแปร	b_j	z	t	p-value
ค่าคงที่	1.582		11.286	.000*
ด้านความหลากหลายของทักษะ (X_1)	-0.072	-0.112	-1.301	.195
ด้านความเกี่ยวเนื่องของงาน (X_2)	0.118	0.179	1.570	.118
ด้านความสำคัญของงาน (X_3)	0.313	0.501	7.151	.000*
ด้านความมีอิสระในงาน (X_4)	0.142	0.199	2.839	.005*
ด้านผลสะท้อนจากงาน (X_5)	0.059	0.075	1.047	.296

$R = 0.762$; $R^2 = 0.581$; $SEE = 0.236$; $F = 55.374$; $p\text{-value} = .000^*$

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 พบวา คุณลักษณะของงานด้านความสำคัญองงาน มีผลทางบวกตอปัจจยค้ำจุนในเชิงเส้นตรงมากที่สุด

($b_3 = 0.313$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รองลงมาคคคุณลักษณะองงานด้านความมีอิสระในงน มีผลทางบวกตอปัจจยค้ำจุนในเชิงเส้นตรง ($b_4 = 0.142$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถอธิบายความผันแปรองปัจจยค้ำจุนได้ร้อยละ 58.1 ($R^2 = 0.581$)

6. อภิปรายและสรุพผล

จากผลการวิจัยพบประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานองพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทไฟลอน จำกัด (มหาชน) ในด้านปัจจยจูงใจและ ปัจจยค้ำจุนโดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยปัจจยค้ำจุนพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.630 และระดับคุณลักษณะองงานโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.458 และปัจจยจูงใจโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.651 และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจยจูงใจโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.402

2. ผลการศึกษาคุณลักษณะองงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานองพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไฟลอน จำกัด (มหาชน) โดยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณพบว่าองคุณลักษณะองงานด้านความสำคัญของงาน ด้านความหลากหลายองทักษะ และด้านผลสะท้อนจากงาน มีอิทธิพลตอแรงจูงใจในการปฏิบัติงานองพนักงานระดับปฏิบัติการด้านปัจจยจูงใจ โดยตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรองปัจจยจูงใจ ได้ร้อยละ 79.20 โดยคุณลักษณะองงานที่มีอิทธิพลตอแรงจูงใจในการปฏิบัติงานองพนักงานระดับปฏิบัติการด้านปัจจยจูงใจมากที่สุด คคคุณลักษณะองงานด้านความสำคัญของงาน รองลงมาด้านความหลากหลายองทักษะ และด้านผลสะท้อนจากงาน ตามลำดับ ขณะที่คุณลักษณะองงานด้านความเกี่ยวเนื่ององงาน และด้านความมีอิสระในงน ไม่มีอิทธิพลตอแรงจูงใจในการปฏิบัติงานองพนักงานระดับปฏิบัติการด้านปัจจยจูงใจ ส่วนวิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ พบวาองคุณลักษณะองงานด้านความสำคัญของงาน และด้านความมีอิสระในงน มีอิทธิพลตอแรงจูงใจในการปฏิบัติงานองพนักงานระดับปฏิบัติการด้านปัจจยค้ำจุน โดยตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรองปัจจยค้ำจุน ได้ร้อยละ 57.00 โดยคุณลักษณะองงานที่มีอิทธิพลตอแรงจูงใจในการปฏิบัติงานองพนักงานระดับปฏิบัติการด้านปัจจยค้ำจุนมากที่สุด คคคุณลักษณะองงานด้านความสำคัญของงาน รองลงมาด้านความมีอิสระในงน ตามลำดับ ขณะที่คุณลักษณะองงานด้านความหลากหลายองทักษะ ด้าน

ความเกี่ยวเนื่ององงาน และด้านผลสะท้อนจากงาน ไม่มีอิทธิพลตอแรงจูงใจในการปฏิบัติงานองพนักงานระดับปฏิบัติการด้านปัจจยค้ำจุน ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ คุณลักษณะองงาน ด้านความสำคัญของงานที่มีอิทธิพลตอแรงจูงใจในการปฏิบัติงานองพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทไฟลอน จำกัด (มหาชน) ด้านปัจจยจูงใจและปัจจยค้ำจุน ผู้วิจัยมีความเห็นวาเนื่องจากภายในองค์กรมีการชี้แจงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายในการทำงานององค์กรไว้ อย่างชัดเจน ซึ่งพนักงานสามารถรับรู้และนำมาเชื่อมโยงกับงานที่ตนเองรับผิดชอบได้ ว่างานองตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่จะส่งผลตอเป้าหมายโดยรวมององค์กร ส่งผลให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและเต็มใจที่อยากจะทำงนร่วมกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยองฮัมเฟรย์ และคณะ [4] ที่พบว่าความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงนที่มีต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีความหมายใกล้เคียงกับความพึงพอใจในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตใจด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่พนักงานรับรู้ว่างนที่ได้รับมอบหมาย จะส่งผลกระทบทอบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กรนั้น เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พนักงานรู้สึกวาได้รับการยอมรับ จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทำให้สามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย และสอดคล้องกับงานวิจัยองริชเชอร์ และคณะ [5] ที่พบว่าความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการมีความสามารถ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่พนักงาน รับรู้ว่างนที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญซึ่งจะส่งผลกระทบทอบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กรนั้น ส่งผลให้พนักงานรู้สึกวาตนเองมีความสามารถจึงได้รับมอบหมายให้ทำงานนี้ รวมทั้งการที่ได้ทำงานมีความสำคัญจะเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาทักษะ ความสามารถในการทำงานต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น

คุณลักษณะองงาน ด้านความหลากหลายองทักษะที่มีอิทธิพลตอแรงจูงใจในการปฏิบัติงานองพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ไฟลอน จำกัด (มหาชน) ด้านปัจจยจูงใจ ผู้วิจัยมีความเห็นวาเนื่องจากลักษณะการทำงานองบริษัทฯ จะมีการจัดแบ่งพนักงานเพื่อเข้าทำงานตามแต่ละหน่วยงานต่าง ๆ (แต่ละโครงการก่อสร้าง) โดยแต่ละหน่วยงานย่อมประกอบได้ด้วยตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่หลากหลาย และการที่พนักงานมีทักษะในการทำงานที่หลากหลาย สามารถปฏิบัติงานได้หลายตำแหน่งหน้าที่ ย่อมได้รับการพิจารณาเพื่อปรับขึ้นตำแหน่งจากผู้จัดการโครงการ รวมถึงการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้นที่อยากจะทำงน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยองแวน เดน โบรค และคณะ [6] ที่พบว่าการได้มีโอกาสใช้ทักษะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตใจ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่พนักงานรับรู้ว่างนที่ได้รับมอบหมายจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถหลาย ๆ ด้านนั้น เป็นการทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกวา ตนเองได้รับ

การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพราะการที่จะทำงานที่มีลักษณะดังกล่าวได้สำเร็จนั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้ที่มีความรู้ความสามารถ

คุณลักษณะของงาน ด้านผลสะท้อนจากงานที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทไพลอน จำกัด (มหาชน) ด้านปัจจัยจูงใจผู้วิจัยมีความเห็นว่าเนื่องจากองค์กรได้มีการเขียนคำบรรยายลักษณะงาน (OJT : On The Job Training) พร้อมทั้งชี้แจงเป้าหมายขององค์กรไว้อย่างชัดเจน ทำให้พนักงานสามารถรู้ว่าจะงานที่ตนเองรับผิดชอบ จะสามารถวัดความสำเร็จในการทำงานได้จากอะไร ซึ่งเป็นผลให้พนักงานสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง หรือรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเองได้ทันทีหลังจากที่จบการปฏิบัติงาน ส่งผลให้พนักงานทำงานด้วยความตั้งใจ มีความกระตือรือร้นและอยากที่จะมาทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จาและแนร์ [7] ที่พบว่าผลสะท้อนกลับจากงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านความรู้สึกอิสระตามแนวคิดของสไปรท์เซอร์ ซึ่งมีความหมายที่ใกล้เคียงกับความต้องการมีความอิสระในการกำหนดด้วยตนเอง ตามทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเอง

คุณลักษณะของงาน ด้านความมีอิสระในงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) ด้านปัจจัยจูงใจ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเนื่องจากสภาพการทำงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับเครื่องจักรหนัก พนักงานภายในหน่วยงานจึงถูกบังคับให้ปฏิบัติตามข้อกำหนด หรือวิธีการในการปฏิบัติงานที่องค์กรกำหนดไว้ และแม้ว่าจะเกิดปัญหาขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงาน พนักงานระดับปฏิบัติงานจะไม่สามารถอนุญาตให้ตัดสินใจแก้ปัญหา หรือเปลี่ยนแปลงวิธีการในการทำงานใดๆ ทั้งสิ้น สิ่งที่ได้จะเป็นเพียงแค่การแจ้งให้หัวหน้างานรับทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้น และหัวหน้างานจะรายงานผลให้ผู้จัดการโครงการทราบในลำดับถัดไป คุณลักษณะของงานด้านความมีอิสระในงานจึงไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปในแนวทางตรงกันข้ามกับงานวิจัยของไครเมอร์ และคณะ [8] ที่พบว่าความมีอิสระในการตัดสินใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านความรู้สึก ซึ่งมีความหมายที่ใกล้เคียงกับความต้องการมีความสามารถตามทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเอง และเป็นไปในแนวทางตรงกันข้ามกับงานวิจัยของแวนเดน โบรคและคณะ [9] ที่พบว่าความมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตใจ รวมทั้งเป็นตามแบบจำลองคุณลักษณะของงานของแฮคและโอล์ดแฮม [10] ที่ได้แสดงให้เห็นว่าความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน จะส่งผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนมีความสามารถ ที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จจากความพยายามของตนเอง

คุณลักษณะของงาน ด้านความมีอิสระในงานที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทไพลอน จำกัด (มหาชน) ด้านปัจจัยจูงใจ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเนื่องจากพนักงานสามารถเลือกที่จะขอโอนย้ายตนเองเพื่อไปสังกัดในหน่วยงานที่ตนเองสนใจได้ ซึ่งตรงตาม

นโยบายการบริหารงานภายในองค์กรที่เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถเรียนรู้งานได้จากหลาย ๆ ส่วนงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้กับตัวพนักงาน การโอนย้ายหน่วยงานจะมีส่วนส่งเสริมในเรื่องของการปรับเพิ่มค่าตอบแทนให้กับพนักงาน จึงทำให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแวนเดน โบรคและคณะ [9] ที่พบว่าความมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตใจ รวมทั้งเป็นตามแบบจำลองคุณลักษณะของงาน ที่ได้แสดงให้เห็นว่าความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน จะส่งผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนมีความสามารถ ที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จได้

คุณลักษณะของงาน ด้านความหลากหลายของทักษะของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) ด้านปัจจัยจูงใจ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า แม้ว่าหน้าที่พนักงานจะมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย สามารถปฏิบัติงานได้หลายหน้าที่ แต่ในส่วนของการรับค่าตอบแทนยังคงได้รับตามตำแหน่งงานเดิมหรือตาม OJT (On The Job Training) ของตนเอง ดังนั้นจึงทำให้พนักงานรู้สึกว่า ไม่ควรทำงานเกินหน้าที่ของตนเอง เพราะนอกจากจะเสียเวลาเปล่าแล้ว ยังคงได้รับค่าตอบแทนในอัตราเดิม ส่งผลให้พนักงานทำงานแค่ตามหน้าที่ ดังนั้นคุณลักษณะของงาน ด้านความหลากหลายของทักษะ จึงไม่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านปัจจัยจูงใจ ซึ่งผลการวิจัยนี้เป็นไปในแนวทางตรงกันข้ามกับงานวิจัยของแวนเดน โบรคและคณะ [6] ที่พบว่าการได้มีโอกาสใช้ทักษะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตใจ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่พนักงานรับรู้ว่าจะงานที่ตนได้รับผิดชอบเปิดโอกาสให้ทำกิจกรรมที่แตกต่างกัน หรือมีความหลากหลาย โดยจำเป็นจะต้องใช้ทักษะความชำนาญ และความสามารถหลาย ๆ ด้านนั้น ย่อมส่งผลให้พนักงานรู้สึกว่าจะงานนั้นเปิดโอกาสให้ตนเองได้เป็นผู้ริเริ่ม และตัดสินใจว่าจะใช้ทักษะความชำนาญและความสามารถอย่างไรในการที่จะทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ส่งผลให้พนักงานรู้สึกว่าจะงานมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง จนพนักงานเกิดความพึงพอใจในการตอบสนองความต้องการมีความอิสระในการกำหนดด้วยตนเอง

คุณลักษณะของงาน ด้านผลสะท้อนจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) ด้านปัจจัยจูงใจ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า แม้ว่าองค์กรจะมีการกำหนดเป้าหมายหรือเขียนบรรยายถึงลักษณะของงานที่พนักงานต้องปฏิบัติไว้อย่าง ชัดเจน แต่เนื่องจากสภาพการทำงานที่พนักงานจะต้องปฏิบัติงานในไซต์งานเป็นส่วนใหญ่ และการตัดสินใจทุกอย่างของหน่วยงาน ขึ้นอยู่กับผู้จัดการโครงการเป็นหลัก ส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกว่า ไม่มีความจำเป็นจะต้องปฏิบัติตามกฎหรือข้อบัญญัติใดๆที่ องค์กรกำหนดไว้มากนัก เพียงแค่ทำตามคำสั่งของผู้จัดการโครงการก็เพียงพอแล้ว การปฏิบัติตามข้อบัญญัติขององค์กร อาจไม่ สะท้อนภาพของการได้รับค่าตอบแทนในรูปของเงินเดือนที่ชัดเจน เท่ากับ

