

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตยางพารา :  
กรณีศึกษาบริษัทในเขตอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี\*  
MOTIVATIONAL FACTORS INFLUENCING EMPLOYEE PERFORMANCE IN  
THE RUBBER INDUSTRY : A CASE STUDY OF  
COMPANY IN KANCHANADIT DISTRICT, SURAT THANI PROVINCE

นรารัตน์ เกื้อทอง\*, ไผพจน์ ปัจฉิม, กิตติศักดิ์ ศรีไพโรจน์, กนกพร ขุนศรี, ทุตติยา ใจเปี่ยม

Nararat Kuehtong\*, Vaiphot Patchim, Kittisak Sripiroj, Kanokporn Khunsri, Tutiya Jitrapirom

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยตาปี สุราษฎร์ธานี ประเทศไทย

Faculty of Business Administration, Tapee University, Suratthani, Thailand

\*Corresponding author E-mail: nararat@tapee.ac.th

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตยางพารา กรณีศึกษาบริษัทในเขตอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตยางพารา กรณีศึกษาบริษัทในเขตอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี 3) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตยางพารา กรณีศึกษาบริษัทในเขตอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตยางพารา จำนวน 345 คน เครื่องมือได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาพรวมพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มปัจจัยแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะของงาน กลุ่มปัจจัยค่าจ้าง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามเพศ ไม่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แผนกปฏิบัติงาน และระยะเวลาการทำงานในองค์กรแตกต่างกัน ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ปัจจัยแรงจูงใจทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน โดยด้านความก้าวหน้าในงานมีอิทธิพลสูงสุด และกลุ่มปัจจัยค่าจ้าง ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลสูงสุด ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนานโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน

**คำสำคัญ:** ปัจจัยแรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, อุตสาหกรรมผลิตยางพารา, อิทธิพล

### Abstract

This research aimed to: 1) Study the level of opinions regarding motivational factors affecting employee performance in Kanchanadit District, Surat Thani Province, and 2) Compare the

opinions on motivational factors influencing employee performance based on personal factors in Kanchanadit District, Surat Thani Province, and 3) Investigate the motivational factors influencing employee performance in Kanchanadit District, Surat Thani Province. It was a quantitative research study. The sample group consisted of 345 employees from a rubber manufacturing company in Surat Thani Province. The instrument was a questionnaire. The data were analyzed using descriptive statistics, including percentage, mean, and standard deviation, and inferential statistics, including t-test, one-way ANOVA, and multiple regression analysis. The results revealed that: 1) Overall, employees expressed a high level of opinion about the motivating factors that influence work performance. The motivating factors group had the highest average value, which was the nature of the work. The supporting factors group had the highest average value, which was the compensation and benefits, 2) Comparing opinions classified by gender, no statistically significant differences were found, while age, education level, status, average monthly income, department of work, and length of employment in the organization differed, significantly affecting opinions about work motivation factors at the .05 level, and 3) All motivational factors had a positive correlation with and influence on work performance, with career advancement having the highest influence and compensation and welfare as the supporting factors. The results of this research can be used to develop human resource management policies in the same industry.

**Keywords:** Motivational Factors, Job Performance, Rubber Manufacturing Industry, Influencing

## บทนำ

ในยุคที่สภาพเศรษฐกิจโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และการแข่งขันทางธุรกิจมีความเข้มข้นเพิ่มขึ้นองค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อคงความสามารถในการแข่งขัน โดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรมซึ่งต้องพึ่งพา “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นกลไกหลักในการสร้างผลผลิตและรักษาคุณภาพของสินค้าและบริการ (Dessler, G., 2020); (Noe, R. A. et al., 2021) งานวิจัยจำนวนมากชี้ให้เห็นว่า หนึ่งในปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร คือ “แรงจูงใจในการทำงาน” ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดความพึงพอใจ ความทุ่มเท และความผูกพันต่อองค์กร (Ryan, R. M. & Deci, E. L., 2017); (Robbins, S. P. & Judge, T. A., 2019) ทั้งนี้ แรงจูงใจไม่ได้มีเพียงมิติด้านผลตอบแทนเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงปัจจัยทางจิตวิทยาและสังคม เช่น การได้รับการยอมรับ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และโอกาสพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมและทัศนคติของพนักงานต่อการทำงาน (Gagné, M. et al., 2022) การทำความเข้าใจองค์ประกอบเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรสามารถออกแบบนโยบายและมาตรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ประเทศไทยยังคงเป็นผู้นำระดับโลกด้านการผลิตและส่งออกยางธรรมชาติ การผลิตยางทั้งประเทศคาดว่าจะเพิ่มขึ้นเป็น 4.93 ล้านตัน ในปี 2025 โดยการผลิตเฉพาะในภาคใต้เติบโตประมาณ 4% ซึ่งคิดเป็น 2.82 ล้านตัน ในบริบทของจังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งจัดเป็นแหล่งเพาะปลูกยางพาราที่สำคัญของภาคใต้โดยปี 2564 มีพื้นที่ปลูกยางประมาณ 3,800 ตารางกิโลเมตร หรือ 16.3% ของพื้นที่เพาะปลูกในภาคใต้ และคิดเป็น 9.65% ของพื้นที่ปลูกยางทั้งหมดในประเทศ ในปี พ.ศ. 2567 (2024) จังหวัดสุราษฎร์ธานี



จังหวัดสุราษฎร์ธานีเป็นพื้นที่ที่มีการขยายตัวของอุตสาหกรรมการผลิตโดยเฉพาะอุตสาหกรรมแปรรูปยางพารา ซึ่งถือเป็นภาคเศรษฐกิจสำคัญของภาคใต้ พนักงานฝ่ายผลิตในภาคนี้มักทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เข้มงวด ทั้งภาระงานที่ซ้ำซ้อน เงื่อนไขด้านความปลอดภัยและสุขอนามัย และแรงกดดันด้านปริมาณและคุณภาพผลลัพธ์ คือ ปัจจัยทางกายภาพ (เช่น สภาพแวดล้อม ความเสี่ยงด้านความปลอดภัย) และปัจจัยทางจิตสังคม (เช่น ความยุติธรรมของค่าตอบแทน ความชัดเจนของบทบาท โอกาสพัฒนา) มีอิทธิพลสำคัญต่อแรงจูงใจของพนักงาน การออกแบบนโยบายทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพจึงควรครอบคลุมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน ระบบผลตอบแทนที่เป็นธรรม การส่งเสริมทักษะและเส้นทางก้าวหน้า รวมถึงรูปแบบการนำที่สนับสนุนความเป็นอิสระและการมีส่วนร่วมของพนักงาน เพื่อเพิ่มความผูกพันและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม

ดังนั้น การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตยางพาราแห่งหนึ่งในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พร้อมทั้งเปรียบเทียบความคิดเห็นดังกล่าวจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และวิเคราะห์ว่าปัจจัยใดส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในอนาคต

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตยางพารา กรณีศึกษาบริษัทในเขตอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตยางพารา กรณีศึกษาบริษัทในเขตอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
3. ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตยางพารา กรณีศึกษาบริษัทในเขตอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตยางพารา กรณีศึกษาบริษัทในเขตอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตยางพารา : กรณีศึกษาบริษัทในเขตอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ทั้งหมดจำนวน 2,509 คน (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์, 2566) โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดนใช้สูตรคำนวณของยามาเน่ (Yamane, T., 1967) เพื่อทำการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 345 คน ด้วยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบไม่คำนึงถึงความเป็น (Non-probability Sampling) ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา (Content Scope) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตยางพารา โดยใช้แนวคิด ทฤษฎีปัจจัยสองประการ (Two-Factor Theory) ของ Herzberg, F. ซึ่งแบ่งออกเป็น ปัจจัยจูงใจ (Motivators) เช่น ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในสายงาน ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เช่น ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และใช้แนวคิด ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) (Campbell, J.P. et al., 1990)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำมาปรับใช้ในแบบสอบถามของวิจัยครั้งนี้ โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แผนปฏิบัติงาน และระยะเวลาปฏิบัติงาน ลักษณะคำตอบแบบสำรวจรายการ (Check list)

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตยางพาราแห่งหนึ่งในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบาย และการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ การปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายของหน่วยงาน วินัยในการทำงาน การมีส่วนร่วม และการพัฒนาผลงาน

แบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบลิเคิร์ท โดยแบ่งค่าคะแนนระดับความคิดเห็น 5 ระดับ เรียงจากน้อยไปหามาก โดยระดับ 1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด และระดับ 5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายค่าเฉลี่ย ใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.20 - 5.00 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.40 - 4.19 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 2.60 - 3.39 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.80 - 2.59 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นน้อย และค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.79 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Question) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงข้อเสนอแนะของตนเองเพิ่มเติม

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา จำนวน 3 ท่าน ด้วยการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item-Objective Congruence: IOC) สรุปได้ค่า IOC ทั้งฉบับเท่ากับ 0.87 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ (Nunnally, J. C., 1978)

จากนั้น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 ชุด เพื่อนำไปคำนวณหาค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้วิธีของครอนบาค ซึ่งเกณฑ์ที่อยู่ในระดับที่ยอมรับได้คือ ระดับความเชื่อมั่นที่  $\alpha \geq 0.70$  ผลการทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.83 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ (Cronbach, L. J., 1984)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามในรูปแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ผ่านช่องทางออนไลน์ไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มตามจำนวนที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนเพื่อดำเนินการตรวจสอบความครบถ้วนของคำตอบ เพื่อให้แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ และความถูกต้องของข้อมูลเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาตรวจสอบความถูกต้องของชุดข้อมูลแล้วทำการลงรหัส แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้จากการลงรหัสไปทำการวิเคราะห์โดยการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามและตัวแปรต่าง ๆ และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) สถิติที่ใช้ ได้แก่ t-test การวิเคราะห์แบบ ANOVA ใช้ F-test (One-way ANOVA) และ Multiple Regression Analysis



## ผลการวิจัย

ผลการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตยางพาราแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตยางพารา กรณีศึกษาบริษัทในเขตอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

**ตารางที่ 1** แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตยางพารา กรณีศึกษาบริษัทในเขตอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

| ปัจจัยแรงจูงใจ            | ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) | ระดับความคิดเห็น |
|---------------------------|-------------------------|-----------------------------|------------------|
| <b>ปัจจัยจูงใจ</b>        |                         |                             |                  |
| ด้านลักษณะงานที่ทำ        | 4.06                    | 0.50                        | มาก              |
| ด้านการยอมรับนับถือ       | 3.95                    | 0.52                        | มาก              |
| ด้านความก้าวหน้าในงาน     | 3.94                    | 0.60                        | มาก              |
| <b>ปัจจัยค่าจูง</b>       |                         |                             |                  |
| ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ | 3.94                    | 0.52                        | มาก              |
| ด้านนโยบายและการบริหาร    | 3.93                    | 0.56                        | มาก              |
| ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ  | 3.85                    | 0.58                        | มาก              |
| <b>ค่าเฉลี่ย</b>          | <b>3.94</b>             | <b>0.39</b>                 | <b>มาก</b>       |

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในด้านลักษณะของงานที่ทำ ซึ่งสะท้อนว่าพนักงานรู้สึกว่าการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความสามารถ และทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งบ่งบอกว่าพนักงานให้ความสำคัญกับการได้รับการยกย่อง ชื่นชม และการเห็นคุณค่าจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน ขณะที่ด้านความก้าวหน้าในงานก็ยังเป็นสิ่งที่พนักงานเห็นว่าเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ช่วยสร้างความมั่นคงและโอกาสในการพัฒนาในอนาคต ส่วนปัจจัยค่าจูง พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นลำดับแรก ซึ่งแสดงถึงความคาดหวังต่อความมั่นคงทางรายได้และสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม ด้านนโยบายและการบริหารก็มีบทบาทสำคัญ เนื่องจากนโยบายที่ชัดเจนและการบริหารที่มีประสิทธิภาพช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่วนสภาพแวดล้อมทางกายภาพ แม้จะได้รับการประเมินอยู่ในระดับมาก เช่นกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบแล้วถือว่าเป็นด้านที่พนักงานให้ความสำคัญน้อยที่สุดในบรรดาปัจจัยทั้งหมด ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจหลักของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตยางพาราไม่ได้ขึ้นอยู่กับผลตอบแทน แต่ยังรวมถึงความหมายและคุณค่าของงานที่ทำ การได้รับการยอมรับ รวมถึงโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตยางพารา กรณีศึกษาบริษัทในเขตอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

**ตารางที่ 2** แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตยางพารา กรณีศึกษาบริษัทในเขตอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

| ปัจจัยส่วนบุคคล | ปัจจัยแรงจูงใจ |       | Sig   | ผลการทดสอบ |
|-----------------|----------------|-------|-------|------------|
|                 | T              | F     |       |            |
| เพศ             | 0.807          |       | .420  | ไม่แตกต่าง |
| อายุ            |                | 8.112 | .000* | แตกต่าง    |



**ตารางที่ 2** แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตยางพารา กรณีศึกษาบริษัทในเขตอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

| ปัจจัยส่วนบุคคล            | ปัจจัยแรงจูงใจ |       | Sig   | ผลการทดสอบ |
|----------------------------|----------------|-------|-------|------------|
|                            | T              | F     |       |            |
| ระดับการศึกษา              |                | 3.308 | .038* | แตกต่างกัน |
| สถานภาพ                    |                | 4.446 | .003* | แตกต่างกัน |
| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน       |                | 4.131 | .017* | แตกต่างกัน |
| แผนปฏิบัติงาน              |                | 7.438 | .000* | แตกต่างกัน |
| ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร |                | 8.112 | .000* | แตกต่างกัน |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ แตกต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แผนปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการทำงานในองค์กร ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตยางพารา กรณีศึกษาบริษัทในเขตอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

**ตารางที่ 3** แสดงผลการวิเคราะห์ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตยางพารา กรณีศึกษาบริษัทในเขตอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

| ปัจจัยแรงจูงใจ            | การปฏิบัติงานของพนักงาน     |      |                           |       |       |
|---------------------------|-----------------------------|------|---------------------------|-------|-------|
|                           | Unstandardized Coefficients |      | standardized Coefficients | t     | sig   |
|                           | B                           | SEE  | Beta                      |       |       |
| ค่าคงที่                  | .273                        | .068 |                           | 3.834 | .003* |
| <b>ปัจจัยจูงใจ</b>        |                             |      |                           |       |       |
| ด้านลักษณะงานที่ทำ        | .187                        | .023 | .137                      | 3.542 | .002* |
| ด้านการยอมรับนับถือ       | .254                        | .051 | .284                      | 5.257 | .000* |
| ด้านความก้าวหน้าในงาน     | .113                        | .037 | .325                      |       | .001* |
| <b>ปัจจัยค่าจูน</b>       |                             |      |                           |       |       |
| ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ | .173                        | .043 | .357                      | 5.682 | .000* |
| ด้านนโยบายและการบริหาร    | .243                        | .033 | .223                      | 3.467 | .003* |
| ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ  | .157                        | .042 | .239                      | 5.323 | .001* |

$R^2 = .837$ , adjusted  $R^2 = .825$   $F = 568.352$ ,  $P < .05$

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ แสดงให้เห็นว่าศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตยางพารา กรณีศึกษาบริษัทในเขตอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



## อภิปรายผล

จากการศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตรายการโทรทัศน์ บริษัทในเขตอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. จากวัตถุประสงค์ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตรายการโทรทัศน์ บริษัทในเขตอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีระดับความคิดเห็นมากในทุกด้าน ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอันดับแรก คือ ด้านลักษณะงานที่ทำ รองลงมา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ตามลำดับ ผลการศึกษานี้ สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของ Herzberg, F. ที่ระบุว่า ปัจจัยจูงใจเป็นแหล่งที่มาของความพึงพอใจในการทำงาน ในขณะที่ปัจจัยค้ำจุนจะเป็นเพียงตัวป้องกันความไม่พึงพอใจเท่านั้น ทั้งนี้ การที่ปัจจัยค้ำจุนมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าอาจไม่ใช่เพราะไม่สำคัญ แต่สะท้อนว่าองค์กรได้จัดการปัจจัยเหล่านี้ในระดับที่เพียงพอแล้ว จึงไม่ก่อให้เกิดความไม่พอใจ (Herzberg, F., 1959) นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวิตา ชมภูประทีป และยุทธนาท บุนยะชัย; พชรินทร์ โพธิ์สวัสดิ์ และชัยอนันต์ สิริเบญจานนท์ ที่พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากเช่นกัน อย่างไรก็ตาม งานวิจัยครั้งนี้ได้ให้ข้อมูลเชิงลึกเพิ่มเติมเกี่ยวกับ ลำดับความสำคัญของปัจจัยแรงจูงใจ ซึ่งแตกต่างกันไปตามบริบทของอุตสาหกรรมผลิตรายการโทรทัศน์ (สุภาวิตา ชมภูประทีป และยุทธนาท บุนยะชัย, 2564); (พชรินทร์ โพธิ์สวัสดิ์ และชัยอนันต์ สิริเบญจานนท์, 2566)

2. จากวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตรายการโทรทัศน์ บริษัทในเขตอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาค้นพบว่า ปัจจัยด้านเพศ ไม่ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความเปลี่ยนแปลงของสังคมการทำงานในปัจจุบัน ที่ความแตกต่างทางเพศไม่ได้เป็นเงื่อนไขสำคัญในการรับรู้หรือให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจอีกต่อไป แต่พนักงานให้ความสำคัญกับโอกาสในการพัฒนาและเงื่อนไขการทำงานที่เป็นธรรมมากกว่า อย่างไรก็ตาม ปัจจัยส่วนบุคคลอื่น เช่น อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการทำงานในองค์กร และแผนกที่ปฏิบัติงาน กลับมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสะท้อนถึงความซับซ้อนของความต้องการแรงจูงใจตามช่วงวัยและประสบการณ์การทำงาน ตัวอย่างเช่น พนักงานที่อายุน้อยหรือมีประสบการณ์ทำงานน้อยมักให้ความสำคัญกับความมั่นคงในการทำงาน การเรียนรู้ และโอกาสในการพัฒนา ขณะที่พนักงานที่มีอายุงานหรือประสบการณ์มากกว่ามักมุ่งเน้นไปที่ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับ และโอกาสในการสร้างคุณค่าในสายอาชีพซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ความต้องการของบุคคลมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปตามช่วงชีวิตและประสบการณ์ (Maslow, A. H., 1970) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมานันท์ สกลดี; สมใจ ทองมาก ที่ระบุว่าปัจจัยส่วนบุคคลบางด้าน โดยเฉพาะอายุ การศึกษา รายได้ และระยะเวลาการทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่เพศไม่ใช่ปัจจัยกำหนดแรงจูงใจอย่างเด่นชัด กล่าวโดยสรุป ผลการวิจัยสะท้อนว่า องค์กรจำเป็นต้องกำหนดนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มี ความยืดหยุ่นและเฉพาะกลุ่ม (Targeted HR Policy) เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการแรงจูงใจที่แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน และสร้างความสมดุลในการบริหารจัดการแรงงานที่มีความหลากหลาย (สุมานันท์ สกลดี, 2561); (สมใจ ทองมาก, 2561)

3. จากวัตถุประสงค์ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตรายการโทรทัศน์ บริษัทในเขตอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจทุกด้านมี

ความสัมพันธ์เชิงบวกและมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน สอดคล้องกับแนวคิดของระบบการจูงใจแบบองค์รวม (Holistic Motivation System) ที่เน้นความสำคัญของการทำงานร่วมกันของปัจจัยต่าง ๆ มากกว่าการมองแต่ละปัจจัยแยกออกจากกัน (Irmohizam, I. & Norhasni, Z. A., 2024) ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg, F. ปัจจัยจูงใจ เช่น ลักษณะของงาน ความก้าวหน้า และการได้รับการยอมรับ เป็นตัวกระตุ้นที่สร้างแรงจูงใจเชิงบวกในระยะยาว ในขณะที่ปัจจัยค้ำจุน เช่น ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หรือสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีบทบาทในการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ (Herzberg, F., 1959) หากปัจจัยเหล่านี้ไม่เพียงพอและสอดคล้องกับงานวิจัยของ สินีนาถ ศุกลรัตน์เมธี ที่ย้ำถึงความสำคัญของการออกแบบงานและระบบการยอมรับที่เป็นธรรม ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยสรุป การที่ปัจจัยแรงจูงใจทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงาน ชี้ให้เห็นว่า องค์กรในอุตสาหกรรมผลิตยางพาราจำเป็นต้องพัฒนากลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ให้ความสำคัญทั้งปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจ โดยจัดให้มีเงื่อนไขพื้นฐานที่เพียงพอควบคู่ไปกับการสร้างแรงจูงใจเชิงคุณค่า เพื่อยกระดับประสิทธิภาพและความยั่งยืนในการทำงานของพนักงานในระยะยาว (สินีนาถ ศุกลรัตน์เมธี, 2563) (สินีนาถ ศุกลรัตน์เมธี, 2563)

### สรุปและข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตยางพารา สามารถนำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติและเชิงวิชาการที่สำคัญ โดยในด้านการบริหารจัดการ องค์กรควรให้ความสำคัญต่อการทำความเข้าใจลักษณะและความต้องการของพนักงานในแต่ละช่วงวัย เพื่อออกแบบระบบแรงจูงใจและสวัสดิการที่ตอบสนองต่อความแตกต่างอย่างเหมาะสม ตลอดจนจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างรุ่นเพื่อเสริมสร้างความผูกพันภายในองค์กร อีกทั้งควรกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานให้ชัดเจน สอดคล้องกับศักยภาพของบุคลากร พร้อมพัฒนาระบบการประเมินผลและระบบการสื่อสารภายในที่มีประสิทธิภาพ อันจะช่วยสร้างแรงจูงใจ ความยุติธรรม และความร่วมมือในการทำงาน ขณะเดียวกัน ในด้านสังคมและชุมชนแรงงาน ควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่สะท้อนความเสมอภาคทางเพศและความหลากหลายทางบุคลากร ควบคู่ไปกับการพัฒนาสวัสดิการและมาตรการดูแลคุณภาพชีวิตทั้งด้านสุขภาพกายและใจ รวมถึงการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมร่วมกับชุมชน เช่น การฝึกอบรมทักษะอาชีพหรือการสนับสนุนงานเสริมเพื่อเพิ่มความมั่นคงทางรายได้แก่พนักงานและครอบครัว ทั้งนี้ ข้อเสนอแนะดังกล่าวสามารถใช้เป็นแนวทางในการยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงาน และสนับสนุนความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

### เอกสารอ้างอิง

- ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์. (2566). รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. สุราษฎร์ธานี: กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล.
- พัชรินทร์ โพธิ์สวัสดิ์ และชัยอนันต์ สิริเบญจสานนท์. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟอรัช เครน จำกัด. วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 6(2), 13-26.
- สมใจ ทองมาก. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ฝ่ายสินเชื่อ. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สินีนาถ ศุกลรัตน์เมธี. (2563). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์.
- สุภาวิตา ชมภูประทีป และยุทธนาท บุนยะชัย. (2564). แรงจูงใจในการทำงาน. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 6(2), 66-76.





- สุมนันท์ สกลูดี. (2561). การศึกษาแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 11(3), 1909-1925.
- Campbell, J. P. et al. (1990). Modeling Job Performance in a Population of Jobs. *Personnel Psychology*, 43, 313-333. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1990.tb01561.x>
- Cronbach, L. J. (1984). *Essentials of Psychological Testing*. (4th ed.). New York: Harper & Row.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. (16th ed.). Indiana: Pearson.
- Gagné, M. et al. (2022). Understanding and shaping the future of work with self-determination theory. *Nature Reviews Psychology*, 1, 378-392. DOI: <https://www.nature.com/articles/s44159-022-00056-w>
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Irmohizam, I. & Norhasni, Z. A. (2024). Holistic Motivation System. *Edelweiss Applied Science and Technology*, 8(6), 3039-3047.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harpers and Row.
- Noe, R. A. et al. (2021). *Human Resource Management Gaining a Competitive Advantage*. (12th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory*. (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. (18th ed.). New York: Pearson Education.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2017). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. New York: Guilford Press.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis*. (2nd ed.). New York: Harper and Row.