

## แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็น. ดี. รัมเบอร์ จำกัด (มหาชน)

วันวิสาข บุญเพ็ชร์<sup>1</sup> จรีพร ศรีทอง<sup>2</sup>  
สาขาวิชาการจัดการ โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับนักบริหารรุ่นใหม่

### บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท เอ็น.ดี. รัมเบอร์ จำกัด (มหาชน) 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท เอ็น.ดี. รัมเบอร์ จำกัด (มหาชน) 3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท เอ็น.ดี. รัมเบอร์ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานประจำและพนักงานรายวันที่ปฏิบัติงานในบริษัท เอ็น. ดี. รัมเบอร์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 470 คน (อ้างอิงข้อมูลจาก ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอ็น.ดี. รัมเบอร์ จำกัด (มหาชน) ณ วันที่ 11/07/66) เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบไปด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (Independent Sample t-test) ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเกณฑ์การพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 21 - 30 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งงานเป็นพนักงานปฏิบัติการ รายได้เฉลี่ยไม่เกิน 15,000 บาท และมีอายุการทำงาน 6 - 10 ปี ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจโดยภาพรวมมีระดับที่มากที่สุด ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายการบริหารองค์กร ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความแน่นอนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้านความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงมากตามลำดับ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

**คำสำคัญ :** แรงจูงใจ การปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร

<sup>1</sup>นักศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

<sup>2</sup>อาจารย์ที่ปรึกษาคณาจารย์อิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## **Work motivation that affects organizational commitment of employees of N.D. Rubber Public Company Limited**

Wanwisa Boonpech<sup>1</sup> Chareeporn Srithong<sup>2</sup>

Management field Master of Business Administration Program for Young Executives

### **ABSTRACT**

The objectives of this independent study were 1) to study the level of commitment to the organization of employees in N.D. Rubber Public Company Limited. 2) to study the level of motivation for the performance of employees in N.D. Rubber Company. N.D. Rubber Public Company Limited 3) To study work motivation that affects organizational commitment of employees in N.D. Rubber Public Company Limited. The sample group used in the research was 470 full-time employees and daily employees working in N.D. Rubber Public Company Limited (based on data from Human Resources Department of N.D. Rubber Public Company Limited collected data from a sample group. Research tools include questionnaires, data analysis. Descriptive statistics were used including frequency, percentage, mean, and standard deviation. T-test (Independent Sample t-test), One-way ANOVA, and criteria for considering the relationship between variables. Pearson Correlation Coefficient

The results of the study found that the respondents Most are male. Are between the ages of 21 - 30 years with an education level lower than a bachelor's degree. The job position is an operating employee. The average income does not exceed 15,000 baht and the working period is 6 - 10 years. The results of the hypothesis testing found that the overall level of opinions regarding motivation was at the highest level. Job characteristics Responsibility Aspects of success in work Progress in work Organizational management policy Method of command Working environment and compensation Affects organizational commitment with statistical significance at the 0.05 level. Hypothesis testing results It was found that there is a relationship between work motivation and employee commitment to the organization. In terms of closeness and unity Relationships related to the organization and loyalty to the organization They have very high correlation coefficients, respectively. and in the same direction which is in accordance with the set assumptions.

**Keywords:** motivation, performance Commitment to the organization

---

<sup>1</sup>student, Faculty of Business Administration Ramkhamhaeng University

<sup>2</sup>independent research advisors Master of Business Administration Ramkhamhaeng University

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรใดจะประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลเป็นหลักในการขับเคลื่อนธุรกิจเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ผู้ศึกษาจึงเห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างยิ่งมนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรบุคคลหลักที่จะช่วยผลักดันองค์กรให้เกิดการพัฒนา แต่ถ้าขาดทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรที่มีความสามารถแล้วนั้น องค์กรก็จะไม่สามารถดำเนินกิจการให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ จากการลดลงของบุคลากรบริษัท เอ็น.ดี. รัมเบอร์ จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งปัจจัยที่จะสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรนั้นได้นั้น ส่วนหนึ่งเกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสัดส่วนมากที่สุดในองค์กรเพื่อให้ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รวมถึงผู้บริหารจะได้รวมผลการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร พร้อมทั้งมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้นอันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท เอ็น.ดี. รัมเบอร์ จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท เอ็น.ดี. รัมเบอร์ จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท เอ็น.ดี. รัมเบอร์ จำกัด (มหาชน)

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็น.ดี. รัมเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็น.ดี. รัมเบอร์ จำกัด (มหาชน)

### ขอบเขตการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็น. ดี. รัมเบอร์ จำกัด (มหาชน) ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร
  - 1.1 ขอบเขตด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ พนักงานประจำและพนักงานรายวันที่ปฏิบัติงานในบริษัท เอ็น. ดี. รัมเบอร์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 470 คน (อ้างอิงจากแผนก ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท เอ็น.ดี. รัมเบอร์ จำกัด (มหาชน) ณ วันที่11/07/2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานจำนวน 250 คน กำหนดตามสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973)

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท เอ็น.ดี. รีบเบอร์ จำกัด (มหาชน) (สถานที่ตั้ง : 129/2 หมู่ 3 ถนนหนองซาก - พนสนิม อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี 20220)

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

3.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ

3.1.2 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน

3.1.3 ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารองค์การ ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน

3.2 ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบไปด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความแนบแน่น เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ด้านความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

4. ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2566 ถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2566

## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของคำว่าแรงจูงใจนั้นได้มีนักวิชาการให้คำนิยาม จำกัดความเอาไว้หลายความหมายด้วยกัน แต่โดยรวมแล้วเนื้อหาความหมายที่ใกล้เคียงกับคำว่า แรงจูงใจนั้น เป็นคำที่ใช้แทนความหมายของคำในภาษาอังกฤษ คือ Motivation นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการหลายท่าน ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ในหลายแง่มุมและหลายทัศนคติ มีความน่าสนใจเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและขออ้างถึงดังนี้

(ชนิดา คุณทองคำ, 2564, หน้า 5) ได้สรุปว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นโดยสิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจทั้งหลายภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อความรู้สึกหรือทัศนคติเชิงบวกในการแสดงออกถึงพฤติกรรมหรือการกระทำต่าง ๆ ในตัวบุคคลนั้น ที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลัง เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดหรือตอบสนองความต้องการขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

### แนวคิด ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory)

ทฤษฎีของ Herzberg ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory) หรือทฤษฎีแรงจูงใจ-ค้ำจุน เพราะในการทำงานที่แท้จริงมีสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และมีสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ ทฤษฎีของ Herzberg เกิดขึ้นจากงานวิจัยเพื่อพิสูจน์สมมติฐานที่ว่ามนุษย์มีความต้องการ 2 ประการ คือ ความต้องการขจัดความทุกข์ในร่างกายให้หมดไป เช่น ความหิว ความเจ็บป่วย และความต้องการในความสุขทางใจใน คือความพึงพอใจในความสำเร็จของชีวิต (Frederick Herzberg, Barnard Mausner, and Barnard Snyderman, 1959) (บุรินทร์วรวิทย์ พวนอยู่<sup>1</sup>, อนุชิต บุรณพันธ์<sup>2</sup>, มัทนา วังถนอมศักดิ์<sup>3</sup>. 2022, หน้า 8-9) ดังนี้

#### ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)
2. ด้านการยอมรับนับถือ (Recognition)
3. ลักษณะของงาน (Work itself)
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. ความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน (Advancement)

#### ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

1. นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration)
2. โอกาสในความก้าวหน้า (Possibility Growth)
3. มีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานที่ดี (Interpersonal Relation)
4. สถานะในการทำงาน (Status)
5. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision – Technical)
6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions)
7. เงินเดือนหรือผลตอบแทน (Salary)
8. ความมั่นคงในการทำงาน (Security)

### แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

บุคานัน (Buchanan, 1994, อ้างถึงใน ธัญลักษณ์ บรรจงแก้ว, 2548) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึก เป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1. ความแน่นอนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Identification)
2. ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement)
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty)

### แนวคิดของ Allen & Meyer (1990)

(อ้างถึงใน ปุณณวิช แก้วล้อม, 2560, น. 32) ได้ให้ความหมายในรูปแบบของแนวความคิดในเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก
2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง
3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคม

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บุญพิลาส สืบประสิทธิ์ (2566, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไทยฟูจิ เฟลทติ้ง แอนด์ เคมิคอล จำกัด

มีทวัน เลิศวุฒิวงศา (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

สุโรจนา ศากยะ (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของ บุคลากรกรมสรรพสามิต

## วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา

ประชากร คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัท เอ็น.ดี. รัมเบอร์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 470 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 250 คน การคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และมีความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 5 หรือ .05

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบริษัท เอ็น.ดี. รัมเบอร์ จำกัด (มหาชน) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายปิดให้เลือกตอบ (Check - List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยเป็นแบบสอบถามค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert (1961) แบ่งเป็นลักษณะคำตอบแบบมาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับดังนี้

5	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด
4	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นมาก
3	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นปานกลาง
2	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นน้อย
1	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

การกำหนดเกณฑ์ ทุกระดับมีช่วงคะแนนเท่ากันจะเห็นได้ว่าคะแนนสูงสุด 5 คะแนน และต่ำสุด 1 คะแนน ซึ่งมีช่วงห่างหรือพิสัยของคะแนนเท่ากับ  $5 - 1 = 4$  มี 5 ระดับ โดยแต่ละระดับควรมีช่วงห่างเท่ากับ  $4/5 = 0.8$

การแปลงผลระดับคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็น.ดี. รับเบอร์ จำกัด (มหาชน)

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง น้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท เอ็น.ดี. รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) โดยเป็นแบบสอบถามค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert (1961) แบ่งเป็นลักษณะคำตอบแบบมาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับดังนี้

5	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด
4	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นมาก
3	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นปานกลาง
2	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นน้อย
1	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

การกำหนดเกณฑ์ ทุกระดับมีช่วงคะแนนเท่ากันจะเห็นได้ว่าคะแนนสูงสุด 5 คะแนน และต่ำสุด 1 คะแนน ซึ่งมีช่วงห่างหรือพิสัยของคะแนนเท่ากับ  $5 - 1 = 4$  มี 5 ระดับ โดยแต่ละระดับควรมีช่วงห่างเท่ากับ  $4/5 = 0.8$

การแปลงผลระดับคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็น.ดี. รับเบอร์ จำกัด (มหาชน)

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง น้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิดที่ให้อิสระต่อผู้ตอบแบบสอบถามในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

### การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

การดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือสำหรับการรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยมีรายละเอียดในการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเครื่องมือการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท เอ็น.ดี. รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) จากบทความวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ศึกษาข้อคำถามแบบสอบถามในงานวิจัยต่าง ที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาความสอดคล้องครอบคลุม และตรงประเด็นกับแนวคิดและทฤษฎีที่ต้องการศึกษาในเรื่อง ๆ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท เอ็น.ดี. รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) และนำข้อคำถามมาจัดให้ปรากฏในรูปแบบสอบถาม

3. ผู้ศึกษาทำแบบสอบถามการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท เอ็น.ดี. รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) โดยนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา (รองศาสตราจารย์ จรีพร ศรีทอง) พิจารณาตรวจสอบความ ครอบคลุมเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ รวมทั้งตรวจสอบ ข้อคำถามให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ก่อนนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สถิติ (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การทดสอบโดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

### ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลจากกลุ่มตัวอย่าง พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มากที่สุด มีช่วงอายุ 21-30 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มากที่สุด มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานปฏิบัติการ มากที่สุด มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท มากที่สุด และมีอายุการทำงาน 6-10 ปี มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน จากการวิเคราะห์พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน มีความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อพนักงานของบริษัท เอ็น.ดี. รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์สอดคล้องเหมาะสมกันในทางที่ดีเป็นไปในทิศทางเดียวกันซึ่งเป็นผลดีต่อพนักงานบริษัท เอ็น.ดี. รับเบอร์ จำกัด (มหาชน)



## การอภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็น.ดี. รัมเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกัน

1. เพศที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัทวัน เลิศวุฒิมงศา (2564, หน้า 329) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์ แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานเอกชนที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. อายุและตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุโรจนา ศากยะ (2562, หน้า 8) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต พบว่า อายุและตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญพิลาส สืบประสิทธิ์ (2562, หน้า 9) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไทยฟูจิ เฟลตติ้งแอนด์ เคมีคอล จำกัด พบว่า ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครายุตม์ กายจนเสถียร (2562, หน้า 166) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ทักษะคนดี แรงจูงใจและบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย บริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซดไทย เซอร์วิสเซส จำกัด พบว่า อายุการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็น.ดี. รัมเบอร์ จำกัด (มหาชน)

จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็น.ดี. รัมเบอร์ จำกัด (มหาชน) ภาพรวมอยู่ในระดับสูงมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยที่ด้านนโยบายการบริหารองค์กร ด้านค่าตอบแทน ด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ตามลำดับ เป็นเพราะการปลูกฝังของด้านนโยบายการบริหารองค์กรที่ดีของบริษัท จึงทำให้พนักงานมีความแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรและส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ด้านนโยบายการบริหารองค์กร ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพรรณ ศรีแก้ว (2566, หน้า 8-10) จากการศึกษารื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม พบว่า ความคิดเห็น

ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม ด้านนโยบายและด้านการบริหารงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท เอ็น.ดี.รับ เบอร์ จำกัด (มหาชน) ผู้ศึกษาได้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ พนักงานมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ผู้ศึกษาเห็นว่า เนื่องจากนโยบายขององค์กรนั้นมีรูปแบบนโยบายในการทำงานที่ชัดเจน พนักงานในบริษัทฯ จึงมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรร่วมกันต่อไป

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานที่ทำงานมีระบบรักษาความปลอดภัย ทั้งด้านการป้องกันโจรกรรม ระบบไฟฟ้าและอาคาร ผู้ศึกษาเห็นว่า อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ภายในบริษัทฯ ควรมีการตรวจสอบและดูแลรักษาความปลอดภัยให้ดียิ่งขึ้นต่อไป เพื่อแสดงให้เห็นถึงความใส่ใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่เสมอ

#### ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษาค้างต่อไป

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท เอ็น.ดี.รับ เบอร์ จำกัด (มหาชน) ผู้ศึกษาได้ข้อเสนอแนะครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

## เอกสารอ้างอิง

- ภทรพรรณ ศรีแก้ว. (2566) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม (สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง) สืบค้น 10 มิถุนายน 2566, จาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/twin10/631415461.pdf>
- บุญพิลาส สืบประสิทธิ์. (2566) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยฟูจิ เพลทติ้ง แอนด์ เคมิคอล จำกัด สืบค้น 10 มิถุนายน 2566, จาก [www.ba-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2565-2-16\\_1682408493.pdf](http://www.ba-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2565-2-16_1682408493.pdf)
- วัฒนชัย ไชยอำพร. (2565) การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมบริการในกรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยกรุงเทพ (สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ) สืบค้น 10 มิถุนายน 2566, จาก <http://journalgrad.ssru.ac.th/index.php/8thconference/article/view/2711/2533>
- ชนิดา คุณทองคำ. (2564, หน้า 5) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ภูมิภาค ที่ 2 จังหวัดชลบุรี (สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง) สืบค้น 11 มิถุนายน 2566, จาก <http://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/sat17/6214060168.pdf>
- มีทวัน เลิศวุฒิวงศา. (2564) ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำกััดเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ) สืบค้น 11 มิถุนายน 2566, จาก <http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1534/1/g621130095.pdf>
- ยสวาร อำนวย. (2564) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท MM Logistics (การจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล) สืบค้น 11 มิถุนายน 2566, จาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle123456789/4040>
- จิตาภัทร์ ทูมมา. (2563) แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่าย บิวตี้แอนด์เชลล์ กรณีศึกษา บริษัทเซ็นทรัลเทรดดิ้ง จำกัด (ลิขสิทธิ์ของ มหาวิทยาลัยมหิดล) สืบค้น 11 มิถุนายน 2566, จาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3846>
- วัชรระ แยมชู. (2563, หน้า 9) ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ (คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก) สืบค้น 11 มิถุนายน 2566, จาก [https://mis.krirk.ac.th/librarytext/MBA/2563/F\\_Watchara\\_Yamchoo.pdf](https://mis.krirk.ac.th/librarytext/MBA/2563/F_Watchara_Yamchoo.pdf)

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- วรินทร์ วรธนอารีย์. (2562, หน้า 12) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์) สืบค้น 11 มิถุนายน 2566, จาก [https://doi.nrct.go.th/ListDoi/Download/573831/8543818cd4513e55ae5d11fa8fd02ec4?Resolve\\_Doi=10.14457/TU.the.2019.1086](https://doi.nrct.go.th/ListDoi/Download/573831/8543818cd4513e55ae5d11fa8fd02ec4?Resolve_Doi=10.14457/TU.the.2019.1086)
- อัครายุทธ์ กาญจนเสถียร. (2562, หน้า 32) ทศนคติ แรงจูงใจและบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย บริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเซส จำกัด (วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี) สืบค้น 11 มิถุนายน 2566, จาก <http://repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3686/1/RMUTT-167601.pdf>
- สุโรจนา ศากยะ. (2562) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต (สาขาวิชาการจัดการคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง) สืบค้น 11 มิถุนายน 2566, จาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/twin-7/6114152058.pdf>
- ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์. (2562) แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี) สืบค้น 11 มิถุนายน 2566, จาก <http://ir.sru.ac.th/bitstream/123456789/754/1/Fulltext-03032563.pdf>
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร (สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ มหาวิทยาลัยเกริก) สืบค้น 11 มิถุนายน 2566, จาก [https://mis.krirk.ac.th/librarytext/MOA/2562/F\\_Tiansri\\_Bangmuangngngam.pdf](https://mis.krirk.ac.th/librarytext/MOA/2562/F_Tiansri_Bangmuangngngam.pdf)
- จิณห์จุฑา นิ่มนวล. (2561) แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา: ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ (ธ.ก.ส.) (สาขาบริหารธุรกิจ จังหวัดตรัง) สืบค้น 11 มิถุนายน 2566, จาก <https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/17508/2/แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน.pdf>
- บุรินทร์วรวิทย์ พวนอยู่<sup>1</sup>, อนุชิต บุรณพันธ์<sup>2</sup>, มัทนา วัฒนอมศักดิ์<sup>3</sup>. (2022, หน้า 8-9) แรงจูงใจการทำงานในยุคปรกติใหม่ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ (คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์) ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-ftheory) สืบค้น 11 มิถุนายน 2566, จาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/tmd/article/view/259705/175672>

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- วชิรวัชร งามละม่อม. (2558, หน้า 2,5) แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพัน  
 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร เบรเวอร์ (Brewer & Lock, 1995)  
 สืบค้น 11 มิถุนายน 2566,  
 จาก [https://datahpc9.anamai.moph.go.th/group\\_sr/allfile/1578549897.pdf](https://datahpc9.anamai.moph.go.th/group_sr/allfile/1578549897.pdf)
- ธัญลักษณ์ บรรจงแก้ว. (2548, หน้า 2) บูคานัน (Buchanan 1994) ทฤษฎีความผูกพันต่อ  
 องค์กร สืบค้น 11 มิถุนายน 2566,  
 จาก [http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post\\_44.html](http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_44.html)
- ปุณณวิช แก้วล้อม. (2560, หน้า. 32) การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง  
 แรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงาน  
 สถานีโทรทัศน์แห่งหนึ่ง แนวคิดของ (Allen & Meyer 1990) สืบค้น 11 มิถุนายน 2566,  
 จาก [http://dspace.bu.ac.th/jspui/bitstream/123456789/3950/3/punnawich\\_kaew.pdf](http://dspace.bu.ac.th/jspui/bitstream/123456789/3950/3/punnawich_kaew.pdf)
- บริษัท เอ็น.ดี. รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) อ้างอิงจากแผนก ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท เอ็น.  
 ดี. รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) สืบค้น 10 มิถุนายน 2566, Website [www.ndrubber.co.th](http://www.ndrubber.co.th)