



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5
วันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2566

คุณภาพชีวิตการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผล
ต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยอง
The Quality of Working, Work Motivation and Work Environment Affecting Task
Efficiency: A Case Study of Petroleum Chemical Company in Rayong Province

ภัทรานิษฐ์ สุวรรณรัตน์¹

Patranid.suwa@bumail.net

สุทินันท์ พรหมสุวรรณ²

suthinan.p@bu.ac.th

ศรียุญา ไส้สวัสดิ์ สุทธรัตน์กุล³

Sarinya.l@bu.ac.th

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

²คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

³คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยอง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรของบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีในจังหวัดระยอง จำนวน 411 คน โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามสะดวก และวิธีการทางสถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์สมมติฐาน ใช้สถิติทดสอบหาค่าความสัมพันธ์โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความปลอดภัยและสุขภาวะในการทำงาน โอกาสสำหรับการพัฒนาความสามารถ บทบาทด้านสังคม และ พื้นที่ชีวิตทั้งหมด ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน มิติด้านปฏิสัมพันธ์ มิติด้านการบำรุงรักษาและการเปลี่ยนแปลง และมิติของงานความก้าวหน้า มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, แรงจูงใจในการทำงาน, สภาพแวดล้อมการทำงาน

Abstract

The objectives of this study were to study quality of life, work motivation and work environment factor affecting task efficiency: A Case study of Petroleum Chemical Company in Rayong Province. The samples were 411 employees by using the purpose sampling technique and collect data by questionnaire. The descriptive statistics as well as the inferential statistics was multiple regression analysis. The result of the study revealed that the quality of work life factor in terms of safe and healthy environment, The chance to increase human potential,



Overall life area and Social aspect had a statistically significant affected task efficiency, The work motivation factor in terms of motivation factor and hygiene factor affected task efficiency and work environment factor in terms of relationship dimensions, personal growth dimension and system maintenance and modification dimensions had a statistically significant effect on task efficiency. A Case study of Petroleum Chemical Company in Rayong Province at a significance level of 0.05

Keywords: quality of life, work motivation and work environment

บทนำ

สถานการณ์ภาคเศรษฐกิจไทยในปัจจุบันส่งผลให้การทำธุรกิจภาคอุตสาหกรรมมีการเติบโตที่ช้าลง อีกทั้งยังมีแรงกดดันจากการดำเนินธุรกิจเดียวกันสูงขึ้น พร้อมทั้งการเผชิญหน้ากับความไม่แน่นอนต่างๆ ทำให้เหล่าผู้ประกอบการจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อเตรียมการรับมือกับสถานการณ์หลากหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นการปรับปรุงกระบวนการผลิตโดยอาศัยการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้เพื่อการขยายกระบวนการผลิต ลดต้นทุนการผลิตโดยที่ยังคงต้องรักษามาตรฐานประสิทธิภาพธุรกิจไว้ โดยประสิทธิภาพการทำงานเกิดจากส่วนประกอบของงานที่มีคุณภาพ จำนวนปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นโดยใช้ระยะเวลาในการทำงานที่ลดลง ซึ่งผู้ประกอบการจะต้องนำข้อมูลเหล่านี้มาปรับใช้เพื่อแก้ไขจุดบกพร่องให้ธุรกิจสามารถดำเนินการต่อไปได้อย่างยั่งยืน ปีทมาพร ท่อชู (2559) กล่าวว่า บุคลากรที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลดีต่อองค์กรโดยรวม และเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการต่อไปได้จำเป็นต้องอาศัยการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้มีภูมิคุ้มกันในการรับมือกับยุคสมัยที่แปรเปลี่ยนไป รวมไปถึงการแข่งขันภายในอุตสาหกรรมร่วมด้วย วิทยา อินทร์สอน และสุรพงศ์ บางพาน (2559) กล่าวว่า บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญของบริษัท การที่จะทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น คุณภาพชีวิตการทำงานถือเป็นหนึ่งในจุดสำคัญที่มีผลต่อการทำงานโดยตรง เนื่องจากช่วยทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น ดังนั้นจึงบริษัทจำเป็นต้องหันมาดูแลคุณภาพชีวิตของพนักงานเป็นสำคัญ ศิริกานต์ ทิมย้ายงาม (2551) กล่าวว่า เป้าหมายความสำเร็จขององค์กรเกิดจากประสิทธิภาพการทำงานที่ดี และประสิทธิภาพการทำงานที่ดีเป็นผลมาจากการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี แต่ด้วยสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีภัยคุกคามจากสภาพแวดล้อมรอบด้าน ส่งผลให้การใช้ชีวิตของผู้คนแย่งลงส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลที่ลดลง

การที่บริษัทจะส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรให้ประสบความสำเร็จเกิดได้จากส่วนประกอบที่หลากหลายและมีสิ่งๆ ที่ควรให้ความสำคัญ คือ การเข้าถึงและรับรู้ความรู้สึกรู้สึกของบุคลากรในบริษัทของตนเอง ซึ่งโดยส่วนใหญ่การทำงานระหว่างผู้ประกอบการและบุคลากรจะมีความเข้าถึงกันได้ยาก อาจด้วยตำแหน่งที่หลากหลาย และโอกาสที่จะเข้าถึงกันได้นั้นขึ้นอยู่กับการบริหารงานและขนาดของแต่ละบริษัท ในมุมมองการใช้ชีวิตทั่วไปผู้คนส่วนใหญ่ทำงานเพื่อหารายได้ในการดำรงชีวิตเท่านั้น ถ้าหากยิ่งบริษัทไม่มีการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรแล้ว จะยิ่งทำให้การพัฒนาและการเจริญเติบโตขององค์กรเป็นไปอย่างล่าช้ามากยิ่งขึ้น ดังนั้นการเข้าถึงและการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นส่วนที่สำคัญที่จะยกระดับให้องค์กรมีความก้าวหน้าและมีศักยภาพมากขึ้น Klynn B. (2021) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นการจัดลำดับความสำคัญที่มีความเกี่ยวข้องในการทำงานเป็นอย่างมาก แรงจูงใจทำให้เกิดความตั้งใจในการทำงานและประสิทธิภาพ



การทำงานที่ดี ในทางตรงกันข้ามแรงจูงใจในการทำงานที่ลดลงจะส่งผลให้องค์กรสูญเสียผลประโยชน์ไป Aghaji A., Burchett H., Oguego N., Hameed S. and Gilbert C. (2021) กล่าวว่า องค์กรส่วนใหญ่ภายในประเทศที่กำลังพัฒนาไม่ได้ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและถูกหลักอนามัย นอกจากนี้ยังมองว่าเงินที่ต้องจ่ายในการดูแลรักษาสถานที่ทำงานเพื่อให้บุคลากรได้ทำงานในสถานที่ที่เหมาะสมและมีความสะดวกสบายในการทำงานไม่มีความคุ้มค่าในการลงทุน

จากปัญหาที่กล่าวมาผู้วิจัยได้ตระหนักถึงสิ่งที่จะต้องพัฒนาสำหรับธุรกิจอุตสาหกรรม ในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยเน้นที่บุคลากรของบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยอง โดยมีประเด็นที่ต้องการศึกษาดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยอง

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นบุคลากรของบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีในจังหวัดระยองเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรฝ่ายปฏิบัติการผลิตปิโตรเคมีและการกลั่น ในบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยองเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 411 คน ระหว่าง วันที่ 10 พฤศจิกายน ถึง 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2565

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานแรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยอง

2. ขั้นตอนการวิจัย

งานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling) จากบุคลากรของบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีในจังหวัดระยอง โดยแบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายปฏิบัติการผลิตปิโตรเคมี ฝ่ายปฏิบัติการผลิตการกลั่น ฝ่ายวิศวกรรมและบำรุงรักษา และฝ่ายเทคโนโลยีส่วนกลางและสนับสนุนปฏิบัติการผลิต จำนวน 411 คน ใช้แบบสอบถามปลายปิด (Closed-ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ข้อมูลด้านแรงจูงใจในการทำงาน ข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยอง เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม เพื่อนำไปใช้ในขั้นตอนถัดไป

3. เก็บรวบรวมข้อมูล

ในกระบวนการและขั้นตอนสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลมีดังนี้

3.1 ผู้วิจัยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเพื่อทำการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม



3.2 ผู้วิจัยทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้กลุ่มตัวอย่าง มีความเข้าใจในข้อคำถามและความต้องการของผู้วิจัย

3.3 ทำการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง

3.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

4.1 เกณฑ์ในการวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด และประสิทธิภาพการทำงาน มีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มีประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด มีประสิทธิภาพการทำงานมาก มีประสิทธิภาพการทำงานปานกลาง มีประสิทธิภาพการทำงานน้อย มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยที่สุด มีการหาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Pack for Social Science) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การทดสอบค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test) และการทดสอบค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) ของชุดแบบสอบถาม (Questionnaire)

1. การทดสอบค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test)

สำหรับงานวิจัยนี้จะมีการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วมอบให้กับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และทำการแก้ไขตามการชี้แนะและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์สำหรับงานวิจัย

2. การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test)

เมื่อผู้วิจัยได้แก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะเรียบร้อยแล้ว นำชุดแบบสอบถามไปทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) โดยแจกชุดแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพความเป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรฝ่ายปฏิบัติการผลิตปิโตรเคมีและการกลั่นในบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยอง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือ โดยวิเคราะห์ประมวลผลหาค่า ครอนบาร์ค แอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) ซึ่งค่าที่ประมวลผลได้เท่ากับ 0.980

ผลการวิจัย

ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 372 คน คิดเป็นร้อยละ 90.5 อายุระหว่าง 27 – 34 ปี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 สถานภาพสมรส จำนวน 289 คน คิดเป็นร้อยละ 70.3 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0 ฝ่ายปฏิบัติการผลิตปิโตรเคมี จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 54.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 59.9

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 อิทธิพลของด้านคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเท่ากับ ร้อยละ 54.9 โดยด้านที่มีอิทธิพลได้แก่ ความปลอดภัยและสุขภาวะในการทำงาน มีอิทธิพลร้อยละ 19.8 บทบาทด้านสังคม ร้อยละ 18.8 โอกาสสำหรับการพัฒนาความสามารถร้อยละ 16.7 และพื้นที่ชีวิตทั้งหมด ร้อยละ 9.7 ที่ระดับ



นัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนค่าตอบแทนที่ขอบธรรมและเพียงพอ การเติบโตและความมั่นคง การรวมตัวทางสังคมในที่ทำงาน และสิทธิส่วนบุคคลในที่ทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ($R^2 = 0.549$, $F\text{-Value} = 61.264$, $N=411$, $P\text{-value} \leq 0.05^*$)

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 อิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมเท่ากับร้อยละ 48.8 โดยด้านที่มีอิทธิพลได้แก่ ปัจจัยจูงใจร้อยละ 42.0 และปัจจัยสุขอนามัยร้อยละ 32.9 ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($R^2 = 0.488$, $F\text{-Value} = 194.436$, $N=411$, $P\text{-value} \leq 0.05^*$)

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 อิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานภาพรวมเท่ากับร้อยละ 55.9 โดยด้านที่มีอิทธิพลได้แก่ มิติด้านปฏิสัมพันธ์ร้อยละ 30.7 มิติด้านการบำรุงรักษาไว้และการเปลี่ยนแปลงในงานร้อยละ 29.9 และมิติของงานที่มีความก้าวหน้าร้อยละ 20.7 และที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($R^2 = 0.559$, $F\text{-Value} = 171.651$, $N = 411$, $P\text{-value} \leq 0.05^*$)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยด้านที่บุคลากรให้ความสำคัญ ได้แก่ ด้านความปลอดภัยและสุขภาวะในการทำงาน บทบาทด้านสังคม โอกาสสำหรับการพัฒนาความสามารถ และพื้นที่ชีวิตทั้งหมด สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton R. (1980) กล่าวว่า องค์กรควรสนับสนุนในด้านการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อให้อุบัติการณ์เกิดการจูงใจในการเรียนรู้ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปานิสรา ทิตาทร (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นนำกลุ่มอุตสาหกรรมรับเหมาก่อสร้างในประเทศ ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 คุณภาพชีวิตในการทำงานในด้าน ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการด้านสังคม ขอบเขตของงานและชีวิตส่วนตัว และความภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานปานกลาง และมีทิศทางบวก (+)

แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยด้านที่บุคลากรให้ความสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยสุขอนามัย สอดคล้องกับทฤษฎีของ Kanfer (2009) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นแรงในเชิงจิตวิทยาที่สร้างกระบวนการอันซับซ้อนเปิดผลให้เกิดพฤติกรรมและความคิดที่มุ่งไปสู่จุดมุ่งหมาย โดยระดับแรงจูงใจของบุคคลจะขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในจิตใจและสภาพแวดล้อมภายนอก รวมไปถึงความหนักแน่นในพฤติกรรมและความคิดที่ต้องการจะบรรลุเป้าหมายสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดุษฎี อิศราพฤกษ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง เจเนอเรชั่นและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (บริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี) จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจในด้านความรับผิดชอบสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานสูงสุด ด้านเวลาเป็นลำดับรองลงมา และด้านคุณภาพของงานอยู่ในลำดับถัดมา ส่วนในด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายสูงสุด ส่วนปัจจัยค่าจ้าง ในด้านความมั่นคงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานสูงสุด และด้านเวลาเป็นลำดับรองลงมา ส่วนในด้านความสัมพันธ์ในหมู่พนักงาน



ด้วยกันในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานสูงสุดและด้านค่าใช้จ่ายเป็นลำดับรองลงมา

สภาพแวดล้อมการทำงานอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยด้านที่บุคลากรให้ความสำคัญ ได้แก่ มิติด้านปฏิสัมพันธ์ มิติด้านการบำรุงรักษาไว้และการเปลี่ยนแปลงในงาน และมิติของงานที่มีความก้าวหน้า สอดคล้องกับทฤษฎีของ Moos R. (1986) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นความคิด ความรู้สึกที่มีต่อสถานการณ์หรือสถานที่ภายในที่ทำงาน ส่งผลให้เกิดการแสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาและแม้ว่าจะเป็นกลุ่มบุคคลที่อยู่ในสถานการณ์หรือสถานที่เดียวกันก็อาจส่งผลให้เกิดความคิดและความรู้สึกที่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ของ ญัฐพงศ์ ศาลาพฤกษ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี จากการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านโอกาสความก้าวหน้า

ข้อเสนอแนะ

1. องค์กรควรให้ความสำคัญในการดูแลและส่งเสริมด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร โดยเฉพาะ ความปลอดภัยและสุขภาวะในการทำงาน บทบาทด้านสังคม โอกาสสำหรับการพัฒนาความสามารถ พื้นที่ในชีวิตทั้งหมด เนื่องด้วยคุณภาพชีวิตการทำงานมีส่วนช่วยเติมเต็มให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพมากขึ้น
2. แรงจูงใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ผลักดันให้บุคลากรเกิดประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งการที่แรงจูงใจในการทำงานจะเกิดขึ้นได้จะต้องเกิดความร่วมมือจากทั้งองค์กรและบุคลากร ในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เป้าหมายขององค์กรประสบผลสำเร็จ ให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. การสร้างเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานมีความสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ช่วยส่งเสริมให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดี ส่งผลต่อการเติบโต และการนำไปสู่การปฏิบัติที่ดี ก่อให้เกิดการกระตุ้นเพื่อให้เป้าหมายขององค์กรประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้ยังเสริมสร้างให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี

เอกสารอ้างอิง

- ญัฐพงศ์ ศาลาพฤกษ์. (2562). ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี. วารสารวิชาการศรีปทุมชลบุรี.
- ดุขฎิ อิศราพฤกษ์. (2560). เจนเนอเรชันและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (บริษัทผู้ป่วนแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.



- ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม*. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ปัทมาพร ท่อชู. (2559). การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน (The Efficiency Development of Operation). *Industrial technology review*, 22(282), 94-100.
- ปาณิสรา ทิตาทร. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นนำกลุ่มอุตสาหกรรมรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทย*. การประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สาขาเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ.
- วิทยา อินทร์สอน และสุรพงศ์ บางพาน. (2559). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม. *Industrial Technology Review*, 22(282), 103-111.
- ศิริกานต์ ทิมย้ายาม. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Kanfer, R. (2009). Work motivation: Identifying use-inspired research directions. *Indust. Organ. Psychol.*, 2(1), 77-93.
- Klynn, B. (2021). *Work the motivation: 10 ways to keep your team inspired*. [Online]. retrieved August 11, 2021, from <https://www.betterup.com/blog/work-motivation-how-to-keep-your-people-inspired>.
- Moos, R. (1986). *The human context environmental determinants of behavior*. New York: John Wiley and Sons.
- Paul E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. Thousand Oaks, CA, Inc (Vol. 3). Sage Publications.
- Peterson, E. & Plowman, E. (1989). *Business Organization and Management*. Illinois: Irwin.
- Walton R. (1980). *Improving the quality of work life*. *Professional Psychology, American Psychological Association*, 11(3).