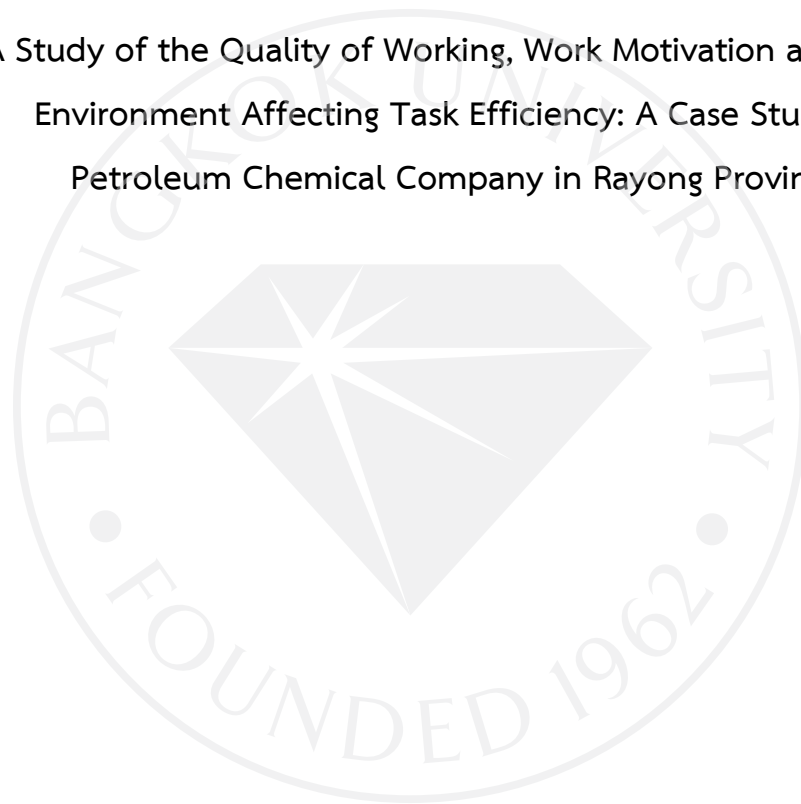


การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อม  
การทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมี  
ครบวงจรในจังหวัดระยอง

A Study of the Quality of Working, Work Motivation and Work  
Environment Affecting Task Efficiency: A Case Study of  
Petroleum Chemical Company in Rayong Province



การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน  
ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมี  
ครบวงจรในจังหวัดระยอง

A Study of the Quality of Working, Work Motivation and Work  
Environment Affecting Task Efficiency: A Case Study of  
Petroleum Chemical Company in Rayong Province



ภัทรานิษฐ์ สุวรรณรัตน์

การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ปีการศึกษา 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ  
อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน  
ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรใน  
จังหวัดระยอง

ผู้วิจัย ภัทรานิษฐ์ สุวรรณรัตน์

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.สุทินันท์ พรหมสุวรรณ

ผู้เชี่ยวชาญ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์

ภัทรานิษฐ์ สุวรรณรัตน์. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มกราคม 2566, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยอง (72 หน้า)  
อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร.สุทินันท์ พรหมสุวรรณ

### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยอง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากบุคลากรในบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีในจังหวัดระยอง จำนวน 411 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างตามสะดวก และวิธีการทางสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมมติฐานใช้สถิติทดสอบค่าความสัมพันธ์โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ผลการศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความปลอดภัยและสุขภาวะในการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องทางสังคม และโอกาสสำหรับการพัฒนาความสามารถ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีในจังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน มิติด้านปฏิสัมพันธ์ มิติด้านการบำรุงรักษาและการเปลี่ยนแปลงในงาน และมีติของงานที่มีความก้าวหน้า มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, แรงจูงใจในการทำงาน, สภาพแวดล้อมการทำงาน

Suwanrat, P. Master of Business Administration, January 2023, Graduate School, Bangkok University.

A Study of the Quality of Working, Work Motivation and Work Environment Affecting Task Efficiency: A Case Study of Petroleum Chemical Company in Rayong Province (72 pp.)

Advisor: Assoc. Prof. Suthinan Pomsuwan, Ph.D.

### 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*

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สามารถประสบความสำเร็จลุล่วงครบถ้วนสมบูรณ์ ด้วยความช่วยเหลือจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุพินันท์ พรหมสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ซึ่งท่านได้อบรม ชี้แนะ อธิบายถึงแนวทางข้อคิดเห็นต่าง ๆ ให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินการวิจัยและช่วยตรวจสอบความถูกต้อง ให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตลอดระยะเวลาการดำเนินการวิจัย เพื่อให้ผู้วิจัยมีความเข้าใจในเนื้อหางานวิจัย จนทำให้การค้นคว้าครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์ด้วยดี ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมาไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ซึ่งเปิดโอกาสให้ได้รับการศึกษาเล่าเรียนและคอยให้กำลังใจ คอยช่วยเหลือ คอยให้คำปรึกษา ตลอดจนเพื่อน ๆ ทุกคนที่คอยช่วยเหลือให้คำแนะนำและเป็นกำลังใจเสมอมา

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่เสียสละเวลาอันมีค่า และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการวิจัยครั้งนี้

หากงานวิจัยเล่มนี้มีความผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยเล่มนี้จะสามารถสร้างคุณค่า และคุณประโยชน์ไม่มากนักน้อยสำหรับผู้สนใจ หรือต้องการศึกษาหาความรู้จากการทำวิจัยเล่มนี้

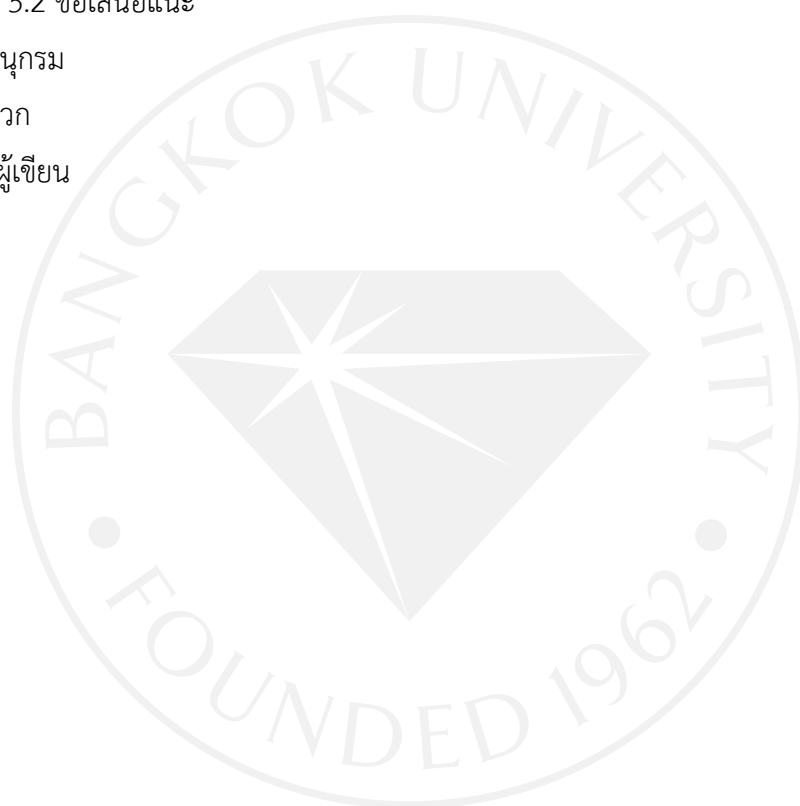
ภัทรานิษฐ์ สุวรรณรัตน์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ฅ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	6
1.4 สมมติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ	9
1.5 นิยามคำศัพท์	9
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม	
2.1 ประวัติความเป็นมาของอุตสาหกรรมในประเทศไทย	11
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	12
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	25
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย	
3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย	36
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	40
3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	40
3.4 สมมติฐานในการวิจัย	41
3.5 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย	41
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา	42

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน	46
บทที่ 5 สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 การอภิปรายผล	50
5.2 ข้อเสนอแนะ	56
บรรณานุกรม	58
ภาคผนวก	63
ประวัติผู้เขียน	72





## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1: แสดงค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Analysis Test)	39
ตารางที่ 4.1: ตารางแสดงจำนวนร้อยละของบุคลากรภายในบริษัทผลิตปิโตรเลียม เคมีครบวงจรในจังหวัดระยอง	43
ตารางที่ 4.2: ตารางแสดงข้อมูลค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	44
ตารางที่ 4.3: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	45
ตารางที่ 4.4: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	45
ตารางที่ 4.5: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน	46
ตารางที่ 4.6: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษา บริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยอง (Multiple Regression Analysis)	47
ตารางที่ 4.7: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษา บริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยอง (Multiple Regression Analysis)	48
ตารางที่ 4.8: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษา บริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยอง (Multiple Regression Analysis)	48

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

มุมมองสถานการณ์ภาคเศรษฐกิจไทยในปัจจุบันส่งผลให้การทำธุรกิจภาคอุตสาหกรรมมีการเติบโตที่ช้าลง อีกทั้งยังมีแรงกดดันจากการดำเนินธุรกิจเดียวกันสูงขึ้น พร้อมทั้งการเผชิญหน้ากับความไม่แน่นอนต่าง ๆ ทำให้เหล่าผู้ประกอบการจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อเตรียมการรับมือกับสถานการณ์หลากหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นการปรับปรุงกระบวนการผลิตโดยอาศัยการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เป็นตัวช่วยสำหรับการขยายกระบวนการผลิต ปรับลดในส่วนของต้นทุนการผลิต แม้ว่าเหล่าผู้ประกอบการจะต้องปรับตัวเพิ่มขึ้น แต่ยังคงต้องรักษามาตรฐานประสิทธิภาพธุรกิจไว้ โดยประสิทธิภาพการทำงานเกิดจากส่วนประกอบของงานที่มีคุณภาพ จำนวนปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น โดยใช้ระยะเวลาในการทำงานที่ลดลง รวมไปถึงการลดการใช้จ่ายในด้านของต้นทุนในการผลิตหรือการทำงานที่ต่ำลง ซึ่งผู้ประกอบการจะต้องนำข้อมูลเหล่านี้มาปรับใช้เพื่อแก้ไขจุดบกพร่องให้ธุรกิจสามารถดำเนินการต่อไปได้อย่างยั่งยืน

เมื่อกล่าวถึงการทำงานปัจจัยหลักนั้นอยู่ที่ตัวบุคลากรซึ่งถือเป็นทรัพยากรสำคัญของบริษัทที่จะเป็นแรงขับเคลื่อนในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะการทำงานภายใต้หน้าที่ของตนเองอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ อาทิ ผู้ที่เป็นหัวหน้างานมีหน้าที่ควบคุมดูแลภาพรวมของงานและทีมงานของตนเอง นอกเหนือจากนั้นจะต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างรอบด้าน เพื่อให้มีความสามารถเพียงพอต่อการควบคุมดูแลและพัฒนาการทำงานของทีมงาน และรับมือกับการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปีทมาพร ท่อชู (2559) กล่าวว่า บุคลากรที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลดีต่อองค์กรโดยรวม และเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการต่อไปได้จำเป็นต้องอาศัยการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้มีภูมิคุ้มกันในการรับมือกับยุคสมัยที่แปรเปลี่ยนไป รวมไปถึงเพิ่มศักยภาพทางการแข่งขันภายในอุตสาหกรรมร่วมด้วย Maloney (2019) กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิภาพการทำงาน เริ่มต้นจากการลดจำนวนต้นทุน บุคลากรแรงงาน และทรัพยากรอื่น ๆ ที่ใช้ในการผลิตเป็นตัวการสำคัญที่เหล่าผู้ประกอบการจะต้องค้นหาวิธีที่จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อปรับปรุงผลลัพธ์ในภาพรวม และที่สำคัญการมีเครื่องมือในการทำงานที่ดีทำให้ผู้ประกอบการสามารถยกระดับการทำงานให้มีประสิทธิภาพดีเพิ่มขึ้น วิทยา อินทร์สอน และสุรพงษ์ บางพาน (2559) กล่าวว่า บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญของบริษัท การที่จะให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น คุณภาพชีวิตการทำงานถือเป็นหนึ่งในจุดสำคัญที่มีผลต่อการทำงานโดยตรง เนื่องจากช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องหันมาดูแลคุณภาพชีวิตของพนักงานเป็น

สำคัญ ศิริกานต์ ทิมย้ายงาม (2551) กล่าวว่า เป้าหมายความสำเร็จขององค์กรมีที่มาจากมี  
ประสิทธิภาพ และการมีคุณภาพของชีวิตในการทำงานที่ดี แต่ด้วยสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีภัย  
คุกคามจากสภาพแวดล้อมรอบด้าน ส่งผลให้การใช้ชีวิตของผู้คนแย่งซึ่งส่งผลเสียต่อคุณภาพชีวิต  
และประสิทธิภาพด้านการทำงานของบุคลากรที่ลดลงตามไปด้วยการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพ  
การทำงานของบุคลากรให้ประสบความสำเร็จเกิดได้จากส่วนประกอบที่หลากหลายและมีสิ่งที่ไม่ควร  
มองข้ามการให้ความสำคัญในการเข้าถึงและรับรู้ความรู้สึก ของบุคลากรในบริษัทของตนเอง ซึ่งโดย  
ส่วนใหญ่การทำงานระหว่างผู้ประกอบการและบุคลากรจะมีความเข้าถึงกันได้ยาก อาจด้วยตำแหน่ง  
ที่หลากหลายและโอกาสที่จะสามารถเข้าถึงกันได้ขึ้นอยู่กับการบริหารงานและขนาดของแต่ละบริษัทใน  
มุมมองการใช้ชีวิตทั่วไปผู้คนส่วนใหญ่ทำงานเพื่อหารายได้ในการดำรงชีวิตเท่านั้น ถ้าหากยังบริษัทไม่มี  
การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรแล้ว จะยิ่งทำให้องค์กรมีการเติบโตอย่างล่าช้า ดังนั้นการเข้าถึงบุคลากร  
เพื่อสร้างแรงจูงใจและพัฒนาบุคลากรจึงเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรพัฒนาไปอย่างก้าวหน้า  
และมีศักยภาพ Klynn (2021) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นการจัดลำดับความสำคัญที่มีความเกี่ยวข้องใน  
การทำงานเป็นอย่างมาก เพราะแรงจูงใจเป็นบ่อเกิดของความตั้งใจในการทำงานและประสิทธิภาพ  
การทำงานที่ดี แรงจูงใจภายนอกส่งผลต่อการเกิดแรงจูงใจในการทำงาน อาทิ ค่าจ้างจากการทำงาน  
หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับ แรงจูงใจภายในก็เป็นอีกส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการ  
ทำงานเช่นกัน อาทิ ความสุขและความสนุกในการทำงาน การเห็นคุณค่าภายในงาน ความรู้สึกมีความ  
สำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท นอกจากนี้แรงจูงใจที่ลดลงจะมีผลทำให้องค์กรสูญเสียผลประโยชน์  
ไป โดยเฉพาะประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรที่ลดลง ซึ่งนำไปสู่สถานะการมีต้นทุนที่สูงขึ้น  
คุณภาพที่ลดลง และขาดโอกาสในการเติบโตของบริษัท จากการที่พนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน  
และไม่พร้อมที่จะปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อสภาวะความผันแปรที่เกิดขึ้น นอกจากนี้การที่บุคลากรคนใด  
คนหนึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานที่ลดลง อาจเป็นผลให้แรงจูงใจของบุคคลรอบข้างลดลงตามไปด้วย  
Paul (1997) กล่าวว่า การที่องค์กรละเลยต่อการดูแลสุขภาพแวดล้อมภายในนั้นมีผลเสียอย่างมากต่อ  
การทำงานของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นความปลอดภัยของบุคลากร ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์  
ระหว่างบุคลากร รวมไปถึงระบบการทำงานองค์กรประกอบ ทั้งหมดนี้เป็นผลดีในการจูงใจให้บุคลากรเกิด  
การทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ จากการที่บุคลากรได้พิจารณาถึงความสำคัญของตนเองเมื่ออยู่  
ภายในองค์กร นำไปสู่ความตั้งมั่นที่จะทำงานเพื่อให้องค์กรเติบโตขึ้นจากรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งใน  
องค์กร Aghaji, Burchett, Oguego, Hameed & Gilbert (2021) กล่าวว่า องค์กรส่วนใหญ่ภายใน  
ประเทศที่กำลังพัฒนาไม่ได้ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและถูกหลัก  
อนามัย นอกจากนี้ยังมองว่าเงินที่ต้องจ่ายสำหรับการบำรุงรักษาสถานที่ทำงานเพื่อให้บุคลากรได้  
ทำงานในสถานที่ที่เหมาะสม ปลอดภัยในการทำงานไม่คุ้มค่าแก่การลงทุน

จากประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นผู้วิจัยได้ตระหนักถึงสิ่งที่ต้องพัฒนาสำหรับธุรกิจอุตสาหกรรมในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยเน้นที่บุคลากรของบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยอง โดยมีประเด็นที่ต้องการศึกษาดังนี้

### 1.1.1 ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากประเด็นปัญหาที่พบได้มีทฤษฎีของ Walton (1975); Bruce & Blackburn (1992) และ Huse & Cummings (1985) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแบ่งเป็น 8 องค์ประกอบที่มีความใกล้เคียงกัน 1) ค่าตอบแทนที่ชอขบรมและเพียงพอ (Adequate and Compensation) 2) ความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน (Safe and Healthy Environment) 3) โอกาสสำหรับการพัฒนาความสามารถ (Development of Human Capacities) 4) การเติบโตของงานและความมั่นคง (Growth and Security) 5) การรวมตัวทางสังคมในที่ทำงาน (Integration of Society) 6) สิทธิส่วนบุคคลในที่ทำงาน (Constitutionalism) 7) พื้นที่ชีวิตทั้งหมด (Overall Life Area) 8) บทบาทด้านสังคม (Social Aspect)

จากประเด็นปัญหาที่พบได้มีงานวิจัยของ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2560) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม และงานวิจัยของ และงานวิจัยของ ปานิสรา ทิตาทร (2561) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นนำอุตสาหกรรมรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทย เบญจวรรณ ศฤงคาร, กฤษณา เขียววัฒนสุข และจุฑามาศ เจริญสุข (2561) ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และงานวิจัยของ อรวรา กล้าหาญ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ และงานวิจัยของ อังคนา ธนานุภาพพันธุ์, พงศ์พันธ์ ศรีเมือง และโสภณ สระทองมา (2564) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรณีศึกษาของบริษัทธุรกิจให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่แห่งหนึ่ง

### 1.1.2 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน

จากประเด็นปัญหาที่พบได้มีทฤษฎีของ Herzberg, Mausner & Snyderman (1959) กล่าวว่า ทฤษฎีสองปัจจัย แบ่งเป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene Factors) เช่นเดียวกับทฤษฎี และแนวคิดของ Alderfer (1969) กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการ 3 ประเภท คือ ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) และความต้องการเติบโตก้าวหน้า (Growth Needs) และ

แนวคิดของ McClelland (1961) กล่าวว่า แรงจูงใจ ประกอบด้วย ความต้องการมีอำนาจ ความต้องการความผูกพัน และความต้องการความสำเร็จ

จากประเด็นที่พบข้างต้นได้มีงานวิจัยของ ดุษฎี อิศราพฤกษ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง เจนเนอเรชันและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (บริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี) และงานวิจัยของ ชัชรินทร์ ทองหม่อมราม และบุญอนันต์ พิณภัทรพย (2562) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซาและงานวิจัยของ กนกรัตน์ ปัญญาวิง (2563) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานพัสดุในจังหวัดลำปาง และงานวิจัยของ เกียรติศักดิ์ แก้วใส (2563) ได้ศึกษาเรื่องการทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด จังหวัดสุราษฎร์ธานีและงานวิจัยของ นาธัส จินเชื้อ และคณะ (2565) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง แผนกส่งออก อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ชั้นส่วนยานยนต์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

### 1.1.3 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

จากประเด็นปัญหาที่พบได้มีทฤษฎีและแนวคิดของ Moos (1986) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงานสามารถแบ่งได้เป็น 3 ด้าน คือ มิติด้านการปฏิสัมพันธ์ มิติของงานที่มีความก้าวหน้า และมีมิติด้านการบำรุงรักษาและการเปลี่ยนแปลงในงาน เช่นเดียวกับทฤษฎี และแนวคิดของ Gilmer (1973) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำงานแบ่งเป็น 10 ด้านดังนี้ 1) คุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน (Security) 2) โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในงาน (Opportunity for Advancement) 3) องค์กรและการบริหารจัดการงาน (Company and Management) 4) ค่าจ้าง (Wages) 5) คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic Aspects of the Jobs) 6) การกำกับดูแล (Supervision) 7) ลักษณะของสังคมในงาน (Social Aspects of the Jobs) 8) การติดต่อสื่อสาร (Communication) 9) สภาพการณ์ทำงาน (Working Conditions) 10) สิทธิประโยชน์ (Benefits) เช่นเดียวกับทฤษฎีและแนวคิดของ D. Schultz & S. Schultz (1994) กล่าวว่า ลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน 1) สภาพการทำงานด้านกายภาพ (Physical Working Conditions) 2) สภาพระยะเวลาการทำงาน (Temporal Working Condition) 3) สภาพการทำงานทางจิตวิทยาและสังคม (Psychological and Social Working Condition)

จากประเด็นปัญหาที่พบได้มีงานวิจัยของ ณัฐพงศ์ ศาลาพฤกษ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี และงานวิจัยของ มรกต จันทร์กระพ้อ (2562) ได้ศึกษาเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพทีมงาน: ข้อมูลเชิงประจักษ์จาก

บริษัทผลิตอุปกรณ์คอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง และงานวิจัยของ ปรียานุช ประจิดตร และจุฑามาศ ทวีไพบูลย์ (2563) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคหนึ่งในเขตพื้นที่สวนอุตสาหกรรมศรีสุพัฒน์ จังหวัดชลบุรี และงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ สำราญ, โสรยา สุภาผล และนิมิตต์ สุขใจ (2564) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทอง และงานวิจัยของ สุวรรณิ หงษ์วีจิตร, ลัดดาวัลย์ สำราญ, ชุติพร ลักขณาพิพัฒน์ และเพ็ญพิชชา โพธากุล (2564) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี

#### 1.1.4 ด้านประสิทธิภาพการทำงาน

จากประเด็นปัญหาที่พบได้มีทฤษฎี และแนวคิดของ Peterson & Plowman (1989) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานถูกแบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) คุณภาพของงาน (Quality) 2) ปริมาณงาน (Quantity) 3) เวลา (Time) 4) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) สมใจ ลักษณะ (2543) กล่าวว่า ประสิทธิภาพที่เห็นได้จากการทำงานมีหลักเกณฑ์ในการประเมิน 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความสำเร็จของเป้าหมาย (Goal Accomplishment) 2) ด้านกระบวนการและการดำเนินงานภายใน (Internal Process and Operation) 3) ด้านการสรรหาและจัดสรรทรัพยากรในระบบ (System Resource) 4) ด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Participant Satisfaction) วราภรณ์ ค้อชากุล (2552) กล่าวว่า เกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการทำงานสามารถแบ่งได้ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านผลลัพธ์ของงาน 2) ด้านต้นทุน 3) ด้านเวลา

จากประเด็นปัญหาที่พบบ่งงานวิจัยของ ลำไพ พรหมชัย (2561) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี และงานวิจัยของ ธนวัฒน์ วิเศษสมบัติ และฐิติมา ไชยะกุล (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยานยนต์ของเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง มณฑิรา ลีลาประชากุล, สุพัฒน์ ปิ่นหอม, นิพัทธ์พนธ์ สนิทเหลือ, วิวัฒน์ วรวงษ์, นันทพงศ์ หมิแหละหมั่น และเฉลิมชาติ เมฆแดง (2563) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์ และงานวิจัยของ อนุรักษ์ เรืองรอบ (2563) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของฝ่ายผลิต ในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในภาคตะวันออกของไทย และงานวิจัยของ ประยูร ศรีอุดมกุล และสุมาลี รามัญญ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างแรงจูงใจในการ



ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานประจำใน บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนล้อคประตูลอยน้ำแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม สยาม อีสเทิร์น ซีบอร์ด

จากประเด็นปัญหาและเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดทำเป็น หัวข้องานวิจัยดังนี้ คือ การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อม การทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัด ระยองโดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่มี ผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยอง มีการ กำหนดวัตถุประสงค์ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ ทำงานกรณีศึกษาบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยอง

1.2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ ทำงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยอง

1.2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ ทำงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยอง

## 1.3 ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยนี้ได้มีการกำหนดขอบเขตและชี้แจงเนื้อหาสำคัญตามหัวข้อดังนี้

### 1.3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคล ข้อมูลคุณภาพชีวิตการ ทำงาน ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงาน ข้อมูลสภาพแวดล้อมการทำงาน และข้อมูลประสิทธิภาพการ ทำงานของบุคลากรของบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีในจังหวัดระยองเป็นเครื่องมือที่ใช้สำหรับการเก็บ รวบรวมข้อมูล

### 1.3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิจัยนี้ประชากรที่ใช้ศึกษาจะเป็นบุคลากรของบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีในจังหวัด ระยอง โดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรฝ่ายปฏิบัติการผลิตปิโตรเคมีและการกลั่นในบริษัท ผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยอง โดยแบ่งเป็น 4 ฝ่าย ได้แก่



- 1) ฝ่ายปฏิบัติการผลิตปิโตรเคมี จำนวน 840 คน
- 2) ฝ่ายปฏิบัติการผลิตการกลั่น จำนวน 860 คน
- 3) ฝ่ายวิศวกรรมและบำรุงรักษา จำนวน 50 คน
- 4) ฝ่ายเทคโนโลยีส่วนกลางและสนับสนุนปฏิบัติการผลิต 30 คน

ในการศึกษาครั้งนี้มีกลุ่มประชากรเป็นจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และระดับความคลาดเคลื่อน  $+5\%$  ซึ่งผลการคำนวณได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 411 คน จากจำนวนบุคลากรของบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีในจังหวัดระยองเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling) โดยการแจกแบบสอบถามโดยมีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ตั้งแต่ วันที่ 10 พฤศจิกายน ถึง 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2565 จำนวน 411 คน

### 1.3.3 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยมีการกำหนดตัวแปรที่ใช้แบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

#### 1.3.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

- 1.3.3.1.1 ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 1.3.3.1.2 ข้อมูลด้านแรงจูงใจในการทำงาน
- 1.3.3.1.3 ข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

#### 1.3.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ประกอบด้วย

ข้อมูลด้านประสิทธิภาพการทำงาน

### 1.3.4 การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

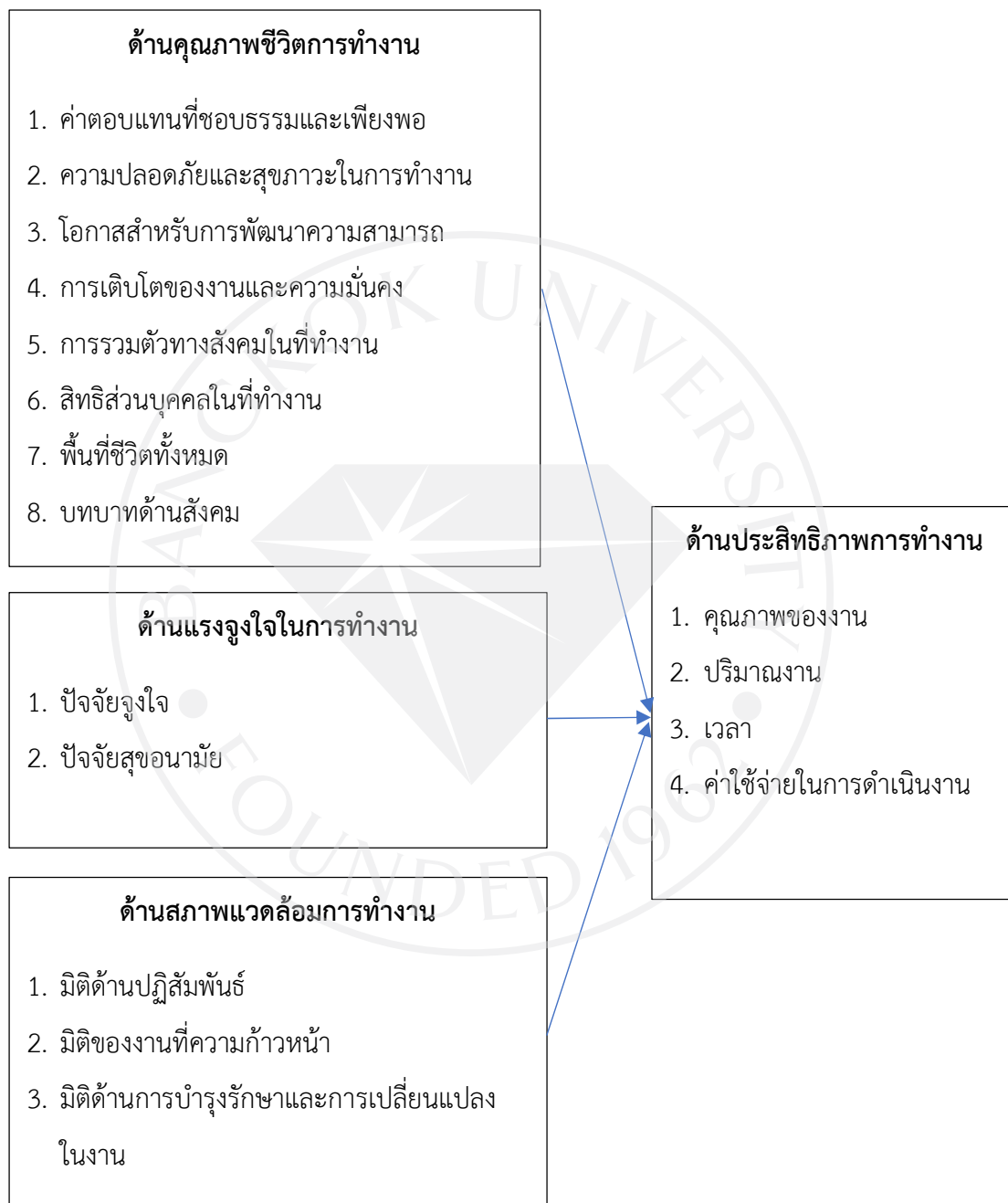
การกำหนดตัวแปรสำหรับงานวิจัย มีองค์ประกอบคือกลุ่มตัวแปรอิสระซึ่งสามารถแบ่งได้เป็นจำนวน 3 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 คือ ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน กลุ่มที่ 2 คือ ข้อมูลด้านแรงจูงใจในการทำงาน และกลุ่มที่ 3 คือ ข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และตัวแปรตาม 1 กลุ่ม คือ ข้อมูลด้านประสิทธิภาพการทำงาน

ทั้งนี้จะมีการทดสอบในลักษณะตัวแปรเดี่ยว (Univariate Analysis) เป็นรายตัวแปรของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม และจะสามารถอธิบายตามกรอบแนวคิดการวิจัยได้ ดังนี้

ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย

**ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)**

**ตัวแปรตาม (Dependent Variables)**



## 1.4 สมมติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ

### 1.4.1 สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยอง มีการกำหนดสมมติฐาน ดังนี้

1.4.1.1 อิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษา บริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยอง

1.4.1.2 อิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษา บริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยอง

1.4.1.3 อิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษา บริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยอง

การทดสอบสมมติฐานทั้งสามข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

### 1.4.2 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

สำหรับงานวิจัยนี้แบ่งวิธีการทางสถิติที่ใช้ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1.4.2.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.4.2.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential) ได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อ โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1.4.2.2.1 สมมติฐานที่ 1 ใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

1.4.2.2.2 สมมติฐานที่ 2 ใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

1.4.2.2.3 สมมติฐานที่ 3 ใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

## 1.5 นิยามคำศัพท์

นิยามคำศัพท์สำหรับงานวิจัยมี ดังนี้

1.5.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง เกณฑ์รับรองระดับความสุข และความพึงพอใจจากการทำงานและความเป็นอยู่ของบุคลากรภายในองค์กร โดยคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งได้เป็น 8 องค์ประกอบ ดังนี้ ค่าตอบแทนที่ชอบธรรมและเพียงพอ ความปลอดภัยและสุขภาวะในการทำงาน

โอกาสสำหรับการพัฒนาความสามารถ การเติบโตของงานและความมั่นคง การรวมตัวทางสังคมในที่ทำงาน สิทธิส่วนบุคคลในที่ทำงาน พื้นที่ชีวิตทั้งหมด และบทบาทด้านสังคม

1.5.2 แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่เป็นจุดกำเนิดการกระทำบางอย่างเพื่อตอบสนองเป้าหมายความสำเร็จของตนเอง รวมไปถึงความต้องการที่จะได้รับผลตอบแทนหรือรางวัลจากความสำเร็จนั้น โดยแรงจูงใจในการทำงาน แบ่งเป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยด้านสุขอนามัย

1.5.3 สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สถานที่ในการทำงานที่องค์กรควรให้ความสำคัญ เนื่องจากจะต้องมีสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสมสำหรับการทำงาน เพื่อให้ส่งผลดีต่อบุคลากรที่อยู่ภายในสถานที่ทำงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ โดยสภาพแวดล้อมการทำงานสามารถแบ่งได้เป็น 3 ด้าน คือ มิติด้านการปฏิสัมพันธ์ มิติของงานที่มีความก้าวหน้า และมิติด้านการบำรุงรักษาและการเปลี่ยนแปลงในงาน

1.5.4 ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์กรเพื่อความสำเร็จในวัตถุประสงค์ โดยมุ่งเน้นในด้านคุณภาพ ความถูกต้อง และลดการสูญเสียให้ได้มากที่สุด โดยประสิทธิภาพในการทำงานถูกแบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัยสามารถอธิบายได้ดังนี้

1.6.1 คาดว่าข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้จะช่วยสำหรับการปรับปรุงแก้ไขปัญหา ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

1.6.2 คาดว่าข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้จะสามารถนำไปใช้สำหรับการวางแผนกลยุทธ์ในด้านการปรับปรุงแก้ไข ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

1.6.3 คาดว่าข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้จะสามารถนำไปเป็นแนวคิดสำหรับการแก้ไขปัญหาดังอื่น ๆ ให้ดีขึ้น ที่นอกเหนือจาก ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

## บทที่ 2

### ทบทวนวรรณกรรม

งานวิจัยเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยอง สามารถชี้แจงได้ตามหัวข้อดังนี้

#### 2.1 ประวัติความเป็นมา

#### 2.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

##### 2.2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

##### 2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องด้านแรงจูงใจในการทำงาน

##### 2.2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

##### 2.2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องด้านประสิทธิภาพการทำงาน

#### 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

##### 2.3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

##### 2.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านแรงจูงใจในการทำงาน

##### 2.3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

##### 2.3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านประสิทธิภาพการทำงาน

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยอง โดยผู้วิจัยจะอธิบายรายละเอียดของกรณีศึกษา ดังนี้

#### 2.1 ประวัติความเป็นมาของอุตสาหกรรมในประเทศไทย

จุดกำเนิดอุตสาหกรรมในประเทศไทย เริ่มต้นมาจากการผลิตสินค้าหัตถกรรมและสิ่งทอ เช่น กระดาษ ข้าว และน้ำตาล โดยมีรัฐบาลเป็นผู้กำกับดูแลโดยภาพรวม ในยุคสมัยต่อมาได้มีการสนับสนุนให้ภาคเอกชนได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการลงทุนจึงทำให้ธุรกิจเกิดการขยายตัวและพัฒนามากขึ้น ทั้งในด้านของ อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า การผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ และสินค้าเคมีภัณฑ์ แต่เดิมแล้วประเทศไทยมีการนำเข้าสินค้าเพื่อมาใช้ในการทำอุตสาหกรรมเป็นส่วนใหญ่ ทางภาครัฐจึงให้การสนับสนุนเพื่อการพัฒนาอุตสาหกรรมในประเทศให้สามารถผลิตสินค้าด้วยตนเองได้ และได้เริ่มมีการให้ความสนใจในการขยายฐานการผลิตเพื่อการส่งออกสินค้า จนกลายมาเป็นประเทศหนึ่งที่มีระดับการส่งออกเติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่องและเป็นที่น่าสนใจของนักลงทุนนานาประเทศ

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

### 2.1.2 แนวคิดและ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทฤษฎีและแนวคิดของ Walton (1975) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการพัฒนาของรูปแบบนวัตกรรมในการทำงานเนื่องจากในหลายอุตสาหกรรมต้องการบุคลากรที่มีความตั้งมั่น เก่งกาจและมีความสามารถรอบด้านเพื่อให้ทำผลงานที่มีประสิทธิภาพออกมา โดยใช้วิธีการออกแบบและพัฒนาการทำงานใหม่ เช่น การเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน โดยที่บุคลากรต้องสามารถจัดการงานได้ด้วยตนเอง ทั้งการวางแผน การตรวจสอบ บำรุงรักษา รวมทั้งการเพิ่มพูนองค์ความรู้ใหม่ให้กับบุคลากร ทั้งความรู้ภายในและภายนอกสายงาน เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถในการทำงานที่รอบด้าน และผลักดันให้มีการเพิ่มโอกาสในการทำงานด้านอื่น ๆ เพิ่มขึ้น ซึ่งช่วยให้องค์กรมีจำนวนของบุคลากรที่ทรงคุณค่ามากขึ้น องค์กรควรสนับสนุนในด้านการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อให้บุคลากรเกิดการจูงใจในการเรียนรู้ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงที่สุด และลดความต่างทางสถานภาพสังคมในที่ทำงาน โดยคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งได้เป็น 8 องค์ประกอบ ดังนี้

#### 1) ค่าตอบแทนที่ชอบธรรมและเพียงพอ (Fair and Sufficient Remuneration)

1.1) ค่าตอบแทนที่ชอบธรรม หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ที่บุคลากรได้รับมีความสมเหตุสมผลกับตำแหน่งงานและที่ทำอยู่

1.2) ค่าตอบแทนที่เพียงพอ หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้จะต้องสามารถนำมาจัดสรรให้มีใช้ได้อย่างไม่ขัดสนในชีวิตประจำวัน

#### 2) ความปลอดภัยและสภาวะในการทำงาน (Safe and Healthy Environment)

2.1) สภาวะในการทำงาน หมายถึง ความจำเป็นในการกำหนดขอบเขตเวลาในการทำงาน ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อไม่ก่อให้เกิดความเครียดสะสมซึ่งจะก่อให้เกิดความเหนื่อยล้าจากงานและทำให้บุคลากรละทิ้งหน้าที่การงานของตนเอง

2.2) ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมรอบตัวที่มีการรับรองมาตรฐานความปลอดภัย และไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพของบุคลากร โดยองค์กรที่ทำตามกฎหมายมาตรฐานความปลอดภัย โดยการกำหนด ให้พนักงานต้องใช้อุปกรณ์ ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (PPE) เช่น หมวกนิรภัย แวนนิรภัย อุปกรณ์ป้องกันหู ถุงมือนิรภัย และนอกจากนี้องค์กรยังจำเป็นต้องมีการตรวจสอบดูแลในด้านสภาพร่างกายและจิตใจของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมที่จะสามารถทำงานได้อย่างสมบูรณ์

3) โอกาสสำหรับการพัฒนาความสามารถ (The Chance to Increase Human Potential)

3.1) ความมีอิสระ (Autonomy) หมายถึง รูปแบบการทำงานที่บุคลากรไม่ถูกตีกรอบทางความคิด และมีอำนาจการตัดสินใจภายในงานของตนเองอย่างเต็มที่โดยปราศจากการอยู่ภายใต้การบังคับจากบุคคลอื่น

3.2) ทักษะความสามารถที่หลากหลาย (Polyvalence of Skills) หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งมีความสามารถหลากหลายรูปแบบไม่ได้จำกัดอยู่แค่เพียงความสามารถในด้านใดด้านหนึ่ง การมีทักษะที่หลากหลายจะสามารถขยายโอกาสในการทำงานให้กว้างขวางมากขึ้น ซึ่งเป็นทักษะที่เป็นที่ต้องการขององค์กรส่วนใหญ่

3.3) คุณค่าความสำคัญของงาน (Importance of Task) หมายถึง การมองเห็นเป้าหมายหรือคุณค่าที่เก็บเกี่ยวได้จากงาน ซึ่งจะช่วยให้มีความรักในงานที่ทำ และผลลัพธ์ของงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

3.4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Evaluation) หมายถึง ลำดับวิธีวัดความก้าวหน้าและความสำเร็จของงานที่ทำ ซึ่งการประเมินผลจะมีมาตรฐานในการหาค่าผลลัพธ์ของงานที่ทำ รวมไปถึงเป็นการประเมินคุณภาพของการทำงานในแต่ละบุคคล เพื่อที่จะช่วยเสริมแรงให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นเพื่อให้เกิดผลงานที่ได้ประสิทธิภาพสูง

3.5) ความรับผิดชอบต่องาน (Conferred Responsibility) หมายถึง การทำงานตามหน้าที่ของตนเองให้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ ยอมรับในผลสำเร็จหรือความล้มเหลว พร้อมทั้งมีการปรับปรุงแก้ไขเมื่อเกิดปัญหาในงาน เพื่อลดความผิดพลาดที่ซ้ำซ้อน

#### 4) การเติบโตของงานและความมั่นคง (Growth and Security)

4.1) การพัฒนาวิชาชีพ (Professional Growth) หมายถึง ได้เรียนรู้ทักษะหรือประสบการณ์ใหม่จากการทำงาน ซึ่งจะมีส่วนช่วยเพิ่มพูนความรู้ดั้งเดิมให้เกิดการต่อยอดและประยุกต์ใช้ในการทำงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายในงานของตนเอง

4.2) การฝึกอบรม (Trainings) หมายถึง องค์กรมีส่วนช่วยในเปิดมีโอกาสนำให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ และทักษะการทำงานที่ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

4.3) การลาออก (Resignations) หมายถึง การที่บุคลากรตัดสินใจในการยุติการอยู่ในตำแหน่งงาน ซึ่งอาจเกิดได้จากหลายสาเหตุที่อาจเป็นปัจจัยกระตุ้นให้เกิดการลาออก อาทิ งานที่ทำอยู่ไม่สามารถตอบโจทย์หรือเติมเต็มทักษะของตนเอง การได้รับค่าตอบแทนที่ไม่ยุติธรรม ไม่มีหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานที่ดี เป็นต้น

4.4) ความต้องการในการศึกษาต่อ (Encouragement for Studies) หมายถึง บุคลากรต้องการที่จะศึกษาหาความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะของตนเองเพิ่มเติม เพื่อส่งเสริมให้การทำงานได้ประสิทธิภาพดีกว่าเดิม ช่วยสร้างคุณค่าในงานและความภูมิใจในตนเอง



## 5) การรวมตัวทางสังคมในที่ทำงาน (Social Integration)

5.1) การเลือกปฏิบัติ (Discrimination) หมายถึง บุคลากรถูกปฏิบัติอย่างไม่เสมอภาคกันเนื่องจากเหตุผลบางอย่าง อาจเกิดด้วยความตั้งใจหรือไม่ตั้งใจก็ตามไม่ว่าจะเป็นลักษณะภายนอก ได้แก่ เพศ อายุ รูปร่างหน้าตา หรือความแตกต่างทางความคิด ทักษะ ทักษะ ความเชื่อ ได้แก่ การนับถือศาสนา รสนิยมทางความชอบ ซึ่งการเลือกปฏิบัติสามารถเกิดขึ้นได้ในกลุ่มของเพื่อร่วมงาน หัวหน้างาน หรือนายจ้าง

5.2) สายสัมพันธ์ของบุคคลภายในองค์กร (Interpersonal Relationship) หมายถึง สายสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลที่ทำงานร่วมกันภายในองค์กรเดียวกัน เพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี อบอุ่น และผ่อนคลาย ซึ่งองค์กรควรเห็นถึงความสำคัญและสนับสนุนการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้แข็งแรง

5.3) การประนีประนอมภายในทีม (Team's Compromise) หมายถึง การสร้างสมดุลในการแก้ไขปัญหา หรือความไม่ลงรอยกันในสถานที่ทำงานได้อย่างรวดเร็ว โดยใช้วิธีการที่ให้ฝ่ายที่มีความขัดแย้งกันมีการได้รับผลประโยชน์ หรือเกิดความสูญเสียที่เท่าเทียมกัน

## 6) สิทธิส่วนบุคคลในที่ทำงาน (Constitutionalism)

6.1) สิทธิในการทำงาน (Work's Right) หมายถึง บุคลากรทุกคนควรได้รับความชอบธรรมในการทำงานรวมถึงโอกาสด้านอื่น ๆ ด้วยความเสมอภาคกัน โดยมีการถูกแบ่งแยกหรือเลือกปฏิบัติ

6.2) เสรีภาพในการแสดงออก (Freedom of Expression) หมายถึง บุคลากรทุกคนสามารถแสดงออกทางความคิดและการกระทำต่อเรื่องต่าง ๆ ภายในสถานที่ทำงานได้อย่างอิสระ โดยไม่มีการถูกบังคับจากบุคคลอื่น

6.3) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และบรรทัดฐาน (Discussion and Norm) หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดจุดมุ่งหมายองค์กรซึ่งเป็นจุดศูนย์รวมที่บุคลากรมีความคาดหวังร่วมกัน และบรรทัดฐานเป็นกฎเกณฑ์ที่เป็นตัวชี้นำพฤติกรรมและแนวทางการปฏิบัติตนของบุคคลในองค์กร ซึ่งเกิดจากสภาพแวดล้อมที่ต้องภายในสถานที่เดียวกันกับผู้อื่น

6.4) การเคารพความเป็นปัจเจกบุคคล (Respect an Individualities) หมายถึง การอยู่ร่วมกันและปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพมีส่วนร่วมช่วยทำให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีคุณภาพ และเกิดผลในแง่ของความรู้สึกให้ได้รับการเติมเต็ม การมีความซื่อสัตย์ และเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

## 7) พื้นที่ชีวิตทั้งหมด (Overall Life Area)

7.1) อิทธิพลต่อกิจวัตรของครอบครัว (Influence on the Family Routine) หมายถึง การที่ระยะเวลาใน



การทำงานที่ไม่เกิดความเหมาะสม อาจเกิดผลลบต่อการเวลาในชีวิตของตนเองและครอบครัว

7.2) ความเป็นไปได้ในการพักผ่อน (Leisure Possibility) หมายถึง นอกเหนือจากความตั้งใจในการทำงานแล้ว การพักผ่อนถือเป็นหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ต้องรู้ และตัวบุคลากรเองควรให้ความสำคัญ การทำงานที่หนักเกินไปและขาดการพักผ่อน ทำให้เกิดความเครียด ทั้งต่อสภาพร่างกายและจิตใจซึ่งไม่เป็นผลดีต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการทำงาน

7.3) เวลาทำงานและพักผ่อน (Time of Work and Rest) หมายถึง การหาจุดสมดุลระหว่างเวลาทำงาน และเวลาพักผ่อน เพื่อไม่ให้มีสิ่งใดสิ่งหนึ่งมากเกินไปจนขาดความเหมาะสม

8) บทบาทด้านสังคม (Social Aspect) แบ่งเป็น 2 ส่วนย่อย

8.1) ภูมิใจในผลงาน (Proud of the Work) หมายถึง ความคิดเชิงบวกของบุคลากรต่อผลงานของตน เป็นแรงจูงใจที่ทำให้มองเห็นความสำคัญของตนเอง

8.2) ภาพลักษณ์องค์กร (Organization Image) หมายถึง ความรู้สึกนึกเห็น ความรู้สึกในภาพรวมทั้งบุคคลภายใน และภายนอกที่มีต่อองค์กร

ทฤษฎีและแนวคิดของ Huse & Cummings (1985) กล่าวว่า ความเชื่อมโยงของคุณภาพชีวิตการทำงานกับการตอบรับในสิ่งที่คุณคาดหวังต่อองค์กรในการดูแลคุณภาพความเป็นอยู่ที่ดีทั้งในด้านกายภาพ และด้านจิตใจ ซึ่งจะช่วยให้เกิดความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานที่มากขึ้นคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย

1) สุขภาวะที่ดีและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง บรรยากาศและสถานที่ควรมีความเหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน อาทิ แสงสว่างที่เพียงพอ ความสะอาดภายในสถานที่ ความพร้อมของเครื่องมือในการทำงาน เป็นต้น

2) รายได้ที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Dequate and Fair Compensation) หมายถึง บุคลากรทั้งหมดภายในองค์กรควรได้รับค่าตอบแทนที่มีความเท่าเทียม เหมาะสมต่อตำแหน่งงาน และเพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน

3) ความก้าวหน้าและการงานมั่นคง (Stability and Growth) หมายถึง โอกาสที่บุคลากรจะได้เติบโตในตำแหน่งหน้าที่การงาน และสามารถทำงานอยู่ในองค์กรได้อย่างมั่นคงในระยะยาว โดยปราศจากความกังวลในการถูกเชิญออกจากงาน หรือความเสี่ยงที่องค์กรจะปิดตัวลง

4) การพัฒนาทักษะของบุคลากร (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่บุคลากรได้เรียนรู้ เสริมสร้างทักษะใหม่ หรือพัฒนาทักษะเดิมที่มีอยู่เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้รู้สึกถึงคุณค่าต่อตนเองและองค์กร

5) สิทธิและความเสมอภาคในองค์กร (Organizational Rights and Equality) หมายถึง บุคลากรมีสิทธิและเสียงในการเสนอความคิดเห็นภายในองค์กรได้โดยปราศจากการควบคุม

6) ความหลากหลายด้านสังคม (Social integration) หมายถึง บุคลากรภายในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก มีความไว้วางใจและให้การช่วยเหลือโดยไม่มีการแบ่งสถานะ

7) ดุลยภาพในงานและชีวิตส่วนตัว (Balancing Work and Personal Life) หมายถึง บุคลากรสามารถแบ่งช่วงเวลาการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างชัดเจน โดยที่การทำงานไม่มีผลกระทบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัวเสียสมดุล

8) ความภาคภูมิใจที่มีต่อองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง บุคลากรมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนในการทำงานภายใต้องค์กร

ทฤษฎีและแนวคิดของ Bruce & Blackburn (1992) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานแบ่งเป็น 8 ส่วนสำคัญ ประกอบด้วย

1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Appropriate and Fair Remuneration) หมายถึง ผลตอบแทนจากงานที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงาน ปริมาณของงาน และระยะเวลาที่บุคลากรเสียไปในการทำงาน อาจรวมถึงค่าตอบแทนที่ควรได้รับจากการทำงานนอกเหนือเวลางาน

2) สถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัย (Secure Work Environment) หมายถึง บุคลากรได้อยู่ในสภาพแวดล้อมและพื้นที่ทำงานที่มีความเหมาะสม ไม่เกิดความเสียหายหรืออันตรายต่อสุขภาพร่างกาย

3) โอกาสในแสดงออกและพัฒนาทักษะการทำงานรูปแบบใหม่ (Opportunities to Express and Learn New Professional Skills) หมายถึง การที่องค์กรมอบโอกาสให้บุคลากรได้แสดงทักษะความสามารถในการทำงาน พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรได้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ เพื่อนำมาพัฒนาทักษะในการทำงานของตนเองได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

4) โอกาสในการเติบโตและเสถียรภาพของงาน (Chance for Career Development and Stability) หมายถึง งานที่สามารถมองเห็นความมั่นคงปลอดภัยในตำแหน่งงานที่ทำ อาจมีแนวโน้มที่จะได้รับการพัฒนาและเติบโตในตำแหน่งงานที่ทำอยู่

5) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน (Work-related Interpersonal Interactions) หมายถึง สายสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรด้วยการสนับสนุนช่วยเหลือกัน

6) สิทธิและความเป็นส่วนตัวในที่ทำงาน (Workplace Rights and Privacy) หมายถึง การที่องค์กรมีหน้าที่ปกป้องดูแลสิทธิส่วนตัวของบุคลากร รวมถึงการที่ตัวของบุคลากรเองควรให้เกียรติและเคารพพื้นที่ส่วนตัวของบุคคลอื่น

7) การรักษาสสมดุลในงานและชีวิตส่วนบุคคล (Balancing Work and Personal Life) หมายถึง องค์กรควรใส่ใจในด้านสมดุลของการทำงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อไม่ให้งานกระทบต่อชีวิตส่วนบุคคลมากเกินไปจนเกินควรและอาจส่งผลเสียต่อการทำงานในภายหลัง

8) งานที่มีคุณค่าต่อสังคม (Social Importance of Work) หมายถึง บุคลากรมองเห็นว่างานของตนเองเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อสังคมภายนอก สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดความรักและความภูมิใจในองค์กรที่ตนอยู่

### 2.2.2 แนวคิดและ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องด้านแรงจูงใจ

ทฤษฎีและแนวคิดของ Herzberg, et al. (1959 อ้างใน Nickerson, 2021) กล่าวว่า ทฤษฎีสองปัจจัย ได้รับอิทธิพลมาจากทฤษฎีที่มีความเชื่อว่า มนุษย์จะมีลำดับขั้นของความต้องการที่คิดค้นโดยมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) เมื่อพบว่าความพึงพอใจไม่มีเกณฑ์การวัดที่สามารถเชื่อถือได้ จึงได้สร้างทฤษฎีสองปัจจัยขึ้นมาโดยทฤษฎีสองปัจจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene Factors)

ปัจจัยจูงใจ เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากงาน เพื่อบรรลุความปรารถนาในการเติบโตก้าวหน้า และการรับรู้คุณค่าในตนเอง ซึ่งส่งผลต่อการเกิดความพึงพอใจในงาน แบ่งเป็น 5 ข้อดังนี้

1) ความก้าวหน้า (Possibility for Growth) หมายถึง โอกาสที่บุคลากรมีสถานะหรือได้เลื่อน ตำแหน่งงานให้สูงขึ้น งานที่ช่วยให้เติบโตมีผลในการพัฒนาทักษะรวมไปถึงได้รับเทคนิคใหม่ในการทำงาน

2) รูปแบบของงานที่ทำ (Type of Work Performed) หมายถึง ลักษณะ เนื้อหาของงาน ระดับความยากง่าย รวมถึงการมีส่วนร่วมในงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการทำงาน

3) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การทำตามหน้าที่ในงานของตนเอง ที่ถูกมอบหมายโดยบุคคลอื่น โดยบุคลากรมักเกิดความพอใจ เมื่อได้เข้ามามีความเกี่ยวข้องในการใช้อำนาจการตัดสินใจ แต่หากหน้าที่ของตนเองไม่มีส่วนในการรับผิดชอบอาจทำให้เกิดความรู้สึกเชิงลบได้เช่นเดียวกัน

4) การถูกยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับคำชื่นชม หรือได้รับรางวัลตอบแทนเมื่อสามารถแสดงผลงานที่มีประสิทธิภาพออกมาได้

5) ความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง การบรรลุผลจากการทำตามเป้าหมายที่กำหนด หรือความสามารถในการจัดการปัญหาภายในหรือนอกเหนือจากงานได้อย่างดี

ปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene Factor) มีผลให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจที่มีต่องานที่ทำ ประกอบไปด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้

1) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation) หมายถึง สายสัมพันธ์ของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกัน ทั้งในแง่ของความสัมพันธ์ส่วนตัวและการทำงาน

2) เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนจากการทำงาน รวมไปถึงสวัสดิการต่าง ๆ เช่น เงินเดือน ค่าเบี้ยเลี้ยง เงินโบนัสประจำปี ค่าเช่าบ้าน ค่าเดินทาง ซึ่งต้องมีความเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรขึ้นอยู่กับข้อตกลงของทั้งสองฝ่าย

3) นโยบายและการบริหาร (Company Policies) หมายถึง ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางการบริหารงานภายในองค์กร เพื่อการดูแลบุคลากรภายในองค์กรด้วยความยุติธรรม

4) การกำกับดูแล (Supervision) หมายถึง สิ่งที่มีส่วนในการตัดสินใจในความสามารถของบุคลากรได้บังคับบัญชาเกี่ยวกับภาระหน้าที่ในงาน

5) สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทั่วไปภายนอก เช่น ระดับของแสงสว่าง อากาศ อุณหภูมิ พื้นที่ทำงาน ความสะอาด ระดับเสียงรบกวน รวมไปถึงการเตรียมพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือสำหรับการทำงาน และปริมาณงานที่รับผิดชอบ

ทฤษฎีและแนวคิดของ Alderfer (1969) กล่าวว่า มนุษย์สามารถแบ่งความต้องการได้เป็น 3 ประเภท คือ ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs) ความต้องการสายสัมพันธ์ (Relatedness Needs) และ ความต้องการเติบโตก้าวหน้า (Growth Needs) โดยมีความใกล้เคียงกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow โดยความต้องการจะเกิดขึ้นเป็นลำดับจากระดับที่ต่ำที่สุด ไปจนถึงลำดับสูงสุด ความต้องการจะลดระดับจะลงเมื่อได้รับการตอบรับและจะนำไปสู่ความต้องการลำดับที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ เว้นเสียแต่ที่ไม่ได้รับการตอบรับจากความต้องการที่สูงขึ้น บุคคลจะหันกลับสนใจความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าเดิม โดยในทฤษฎี ERG จะกล่าวถึงความต้องการที่เกิดขึ้นอาจไม่จำเป็นต้องเรียงลำดับขึ้น เนื่องจากการเรียงลำดับอาจขึ้นอยู่กับความต้องการส่วนบุคคล

1) ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs) หมายถึง เพื่อการเอาชีวิตรอดและสิ่งจำเป็นเพื่อดำรงชีวิตอยู่ ซึ่งเป็นความต้องการในสิ่งพื้นฐาน ตัวอย่างเช่น ปัจจัยสี่ (อาหาร ยา รักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม ที่พักอาศัย) รวมถึงความเสถียรภาพในชีวิตและทรัพย์สินสมบัติ เทียบได้กับขั้น Physiological Needs และ Safety Needs ตามทฤษฎีของ Maslow

2) ความต้องการด้านสายสัมพันธ์ (Relatedness Needs) หมายถึง การมีสัมพันธภาพที่ดีร่วมกับบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็น ครอบครัว ความรัก คนรู้จัก เพื่อนร่วมงาน หรือการถูกยอมรับจากบุคคลในสังคมโดยรอบเทียบได้กับขั้น Love and belonging และ Social Esteem Needs ตามลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

3) ความต้องการเติบโตก้าวหน้า (Growth Needs) หมายถึง ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ มีการเจริญเติบโตก้าวหน้ารวมถึงการได้รับความเชื่อใจ และความเคารพนับถือจากบุคคลอื่นในองค์กร ซึ่งการจะพัฒนามาถึงขั้นนี้ได้จำเป็นต้องใช้ศักยภาพของตนในการตอบสนองความต้องการในขั้นนี้ ซึ่งเทียบได้กับขั้น Esteem Needs และ Self-Actualization ตามลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

ทฤษฎีและแนวคิดของ Kanfer (2009) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นแรงในเชิงจิตวิทยาที่สร้างกระบวนการอันซับซ้อนเปิดผลให้เกิดพฤติกรรมและความคิดที่มุ่งไปสู่จุดมุ่งหมาย โดยระดับแรงจูงใจของบุคคลจะขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในจิตใจและสภาพแวดล้อมภายนอก รวมไปถึงความหนักแน่นในพฤติกรรมและความคิดที่ต้องการจะบรรลุเป้าหมาย

ทฤษฎีและแนวคิดของ Hauser (2014) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นที่มาของความสำเร็จในองค์กร เนื่องจากแรงจูงใจเป็นแหล่งพลังงานเชิงบวกที่ทำให้บุคลากรได้ตระหนักรู้และเติมเต็มชีวิตของตนเอง ซึ่งความตระหนักรู้ในตนเองช่วยให้บุคคลสามารถจัดการสิ่งต่าง ๆ ได้ดีมากขึ้น

ทฤษฎีและแนวคิดของ McClelland (1961 อ้างใน Singh, 2017) กล่าวว่า มนุษย์ถูกควบคุมแรงจูงใจที่สำคัญ 3 รูปแบบ คือ ความต้องการมีอำนาจ ความต้องการความผูกพัน และความต้องการความสำเร็จ หรือที่เรียกว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนให้เกิดการกระทำเพื่อให้เป้าหมายประสบความสำเร็จตามที่ตั้งใจไว้

1) Achievement Motivator หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำให้เป้าหมายประสบผลสำเร็จ ซึ่งเกิดจากขั้นตอนหรือกระบวนการในการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ โดยไม่ได้เน้นเพียงแค่ผลสำเร็จเพียงอย่างเดียวเท่านั้น โดยบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จมีลักษณะดังนี้

- 1.1) มีความรับผิดชอบในตนเองสูง และพยายามแสวงหาวิธีแก้ไขปัญหาดัง ๆ ให้สำเร็จ
- 1.2) กล้าที่จะเสี่ยง ทำสิ่งแปลกใหม่ ชอบความท้าทายแต่ยังคงอยู่ในขอบเขต ความสามารถและความต้องการของตนเอง รวมถึงมีความกล้าที่จะเผชิญหน้ากับปัญหาและค้นหาทางแก้ไข

1.3) มีการวางแผน จัดระบบการทำงาน เพื่อให้กระบวนการทำงานเกิดประสิทธิภาพสูง พร้อมทั้งประเมินผลงานของตนเองเพื่อนำมาพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

2) Affiliation Motivator หมายถึง ความปรารถนาที่จะสร้างและรักษาความสัมพันธ์เป็นที่ชื่นชอบ และยอมรับจากบุคคลในสังคม โดยบุคคลที่มีความต้องการความสัมพันธ์มีลักษณะดังนี้

- 2.1) ได้รับการยอมรับและความชื่นชอบจากบุคคลอื่น
- 2.2) เป็นบุคคลที่เห็นคุณค่าของมิตรภาพและความสัมพันธ์
- 2.3) เป็นบุคคลที่ให้คุณค่าและใส่ใจความรู้สึกของผู้อื่น

3) Power Motivator ต้องการถือครองอำนาจเพื่อการควบคุม หรือเปลี่ยนแปลงผู้อื่น โดยบุคคลที่มีความต้องการมีอำนาจมีลักษณะ ดังนี้

- 3.1) มีความต้องการในการโน้มน้าวหรือชี้แนะผู้อื่น
- 3.2) ต้องการมีอิทธิพลเพื่อที่จะควบคุมผู้อื่น
- 3.3) เกิดความกังวลในด้านการรักษาความสัมพันธ์ของผู้นำและผู้ตาม

### 2.2.3 แนวคิดและ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ทฤษฎีและแนวคิดของ Moos (1986) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงานเป็นความคิด ความรู้สึกที่มีต่อสถานการณ์หรือสถานที่ภายในที่ทำงาน ส่งผลให้เกิดการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา และแม้ว่าจะเป็นกลุ่มบุคคลที่อยู่ในสถานการณ์หรือสถานที่เดียวกันก็อาจส่งผลให้เกิดความคิดและความรู้สึกที่ต่างกัน โดยสภาพแวดล้อมการทำงานสามารถแบ่งได้เป็น 3 ด้าน คือ มิติด้านปฏิสัมพันธ์ มิติของงานที่มีความก้าวหน้า และมิติด้านการบำรุงรักษาและการเปลี่ยนแปลงในงาน

1) มิติด้านปฏิสัมพันธ์ (Relationship Dimensions) หมายถึง การยกระดับสำหรับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสถานที่ทำงานเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้เกิดความไว้วางใจระหว่างกัน มีการสนับสนุนและให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ช่วยลดความยุ่งยากและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มิติด้านสัมพันธ์ภาพแบ่งออกเป็น 3 ด้าน

1.1) ด้านความข้องเกี่ยวในงานที่ทำ (Involvement) หมายถึง บุคลากรได้มีส่วนเกี่ยวข้องในงานของตนและเป็นคนสำคัญขององค์กร ทำให้เกิดสายใยความผูกพัน เกิดความเต็มใจในการทำงานและสร้างคุณค่าต่าง ๆ เพื่อองค์กร

1.2) ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันระหว่างบุคคล (Peer Cohesion) หมายถึง ความผูกพันของกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกันซึ่งก่อให้เกิดเป็นกลุ่มสังคมขนาดเล็กที่มีอิทธิพลในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ รวมไปถึงให้การสนับสนุนในด้านการทำงานร่วมกัน

1.3) ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor Support) หมายถึง การที่หัวหน้างานกล่าวคำชมเชยเมื่อมีผลการทำงานที่ดี ให้การช่วยเหลือสนับสนุนเมื่อเกิดปัญหาภายในงานและมีความสนใจความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรที่ร่วมงานกัน

2) มิติของงานที่มีความก้าวหน้า (Personal Growth Dimension) หมายถึง สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในงาน มิติของงานที่มีความก้าวหน้าแบ่งเป็น 3 ด้าน

2.1) ด้านอิสรภาพในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง การที่องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องงาน และตัดสินใจในกระบวนการทำงานอย่างมีอิสระส่งผลให้บุคลากรได้ใช้องค์ความรู้ต่าง ๆ เพื่อแสดงผลการทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ



2.2) ด้านความมุ่งมั่นในงาน (Task Orientation) หมายถึง การเห็นความสำคัญของการทำงาน หรือความสำเร็จของงานที่ทำโดยใช้การจัดการวางแผนอย่างมีหลักการ เพื่อให้มีรูปแบบการทำงานที่ดีและลดผิดพลาดในงาน

2.3) ด้านแรงกดดันจากงาน (Work Pressure) หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีแรงกดดันจากความเร่งด่วน และข้อจำกัดต่าง ๆ ที่จะต้องทำงานให้สำเร็จ อาจก่อให้เกิดความเครียด ความทุกข์ใจ ซึ่งเป็นภาระทางร่างกายและจิตใจของผู้ที่ทำงาน

3) มิติด้านการบำรุงรักษาและการเปลี่ยนแปลงในงาน (System Maintenance and Modification Dimensions) หมายถึง การมองเห็นความชัดเจนในโครงสร้างของหน่วยงาน รวมไปถึงรับรู้เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในงาน หรือสถานที่ทำงาน มิติด้านการบำรุงรักษาและการเปลี่ยนแปลงในงาน แบ่งเป็น 4 ด้าน

3.1) ด้านความชัดเจนในงาน (Clarity) หมายถึง การรับรู้ความคาดหวังในเป้าหมายขององค์กร กฎระเบียบ นโยบายต่าง ๆ โดยต้องมีการสื่อสารภายในองค์กรอย่างชัดเจน ก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน มองเห็นเป้าหมายในทิศทางเดียวกันและเกิดแรงจูงใจเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

3.2) ด้านการกำกับดูแลการทำงาน (Control) หมายถึง ความเข้าใจร่วมกันในกฎระเบียบเพื่อเป็นแนวทางในการทำงานและการอยู่ร่วมกันภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงช่วยลดช่องว่างความแตกต่างระหว่างบุคคล แม้ว่าการมีกฎระเบียบในการอยู่ร่วมกันจะเป็นสิ่งที่ดีแต่การตั้งกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ควรคำนึงถึงความเหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการเกิดความขุ่นเคืองใจของบุคลากรในองค์กร

3.3) ด้านนวัตกรรมและการนำไปใช้ (Innovation) หมายถึง การส่งเสริมให้มีการนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีใหม่มาใช้เป็นตัวช่วยแบ่งเบาภาระให้การทำงานสะดวกสบายและยกระดับผลงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.4) ด้านสะดวกสบายทางกายภาพ (Physical Comfort) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสร้างเสริมให้มีความเหมาะสม เพิ่มการอำนวยความสะดวกในการทำงาน ส่งผลดีต่อทั้งสุขภาพร่างกายและจิตใจ ลดสภาวะตึงเครียดจากการทำงาน ทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

ทฤษฎีและแนวคิดของ Gilmer (1973) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม แบ่งเป็น 10 ด้านดังนี้

1) คุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกปลอดภัยทางกาย และสภาพจิตใจ เมื่อทำงานอยู่ภายในองค์กร ทั้งในด้านสภาพแวดล้อมที่มีความพอเหมาะในการทำงาน ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน รวมไปถึงความรู้สึกมั่นคงในองค์กรและงาน

2) โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในงาน (Work Opportunity for Advancement) หมายถึง รางวัลที่ได้รับจากการทำงานโดยอาจได้มาในรูปแบบของรายได้ สวัสดิการ ผลตอบแทน พิเศษ ของสมนาคุณ การเลื่อนตำแหน่งงาน หรือเปลี่ยนแปลงบทบาทการทำงาน

3) องค์กรและการบริหารจัดการ (Organization and Management) หมายถึง การวางแผน การจัดการองค์กร การกำหนดเป้าหมาย สร้างกลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติขององค์กร เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมาย

4) ค่าจ้าง (Wages) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงานที่บุคลากรพึงได้รับตาม ความเหมาะสมของตำแหน่งงาน ปริมาณและเนื้อหาของงาน รวมไปถึงการสร้างผลงานที่ทรงคุณภาพ ผ่านการประเมินค่าอย่างเป็นระบบและยุติธรรม

5) คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic Aspects of the Jobs) หมายถึง รูปแบบ หรือลักษณะของงานที่สร้างคุณค่า ความภาคภูมิใจ มีเกียรติ ได้รับความไว้วางใจ ในส่วนหน้าที่ รับผิดชอบควรเป็นสิ่งที่ตอบโจทย์และท้าทายความสามารถของบุคลากร เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาขึ้นในทางที่ดี

6) การกำกับดูแล (Supervision) หมายถึง การดูแล ให้คำแนะนำและตรวจสอบ การทำงานของบุคคล เพื่อให้แน่ใจว่าสามารถทำงานได้ตามมาตรฐาน มีความเหมาะสม และมี ประสิทธิภาพ

7) ลักษณะของสังคมในงาน (Social Aspects of Employment) หมายถึง การถูก ยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมภายในสถานที่ทำงาน ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน และช่วยเหลือกัน ส่งผลให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

8) การติดต่อสื่อสาร (Communication) หมายถึง การแจ้งข่าวสารเพื่อให้ทุกคนใน องค์กรรับทราบข้อมูลและเกิดความเข้าใจร่วมกัน

9) สภาพการณ์การทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมการ ทำงานที่มีเหมาะสม มีแสงสว่างที่เพียงพอ มีความสะอาด เป็นระบบระเบียบ สถานที่ได้รับการ ตรวจสอบดูแลด้านความปลอดภัย รวมไปถึงเครื่องจักร เครื่องมือ และอุปกรณ์ได้รับการตรวจสอบ เพื่อให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ ในด้านของการทำงานควรมีระยะเวลาในการทำงานที่เหมาะสมเพื่อ ป้องกันการเกิดปัญหาสุขภาพที่อาจเกิดขึ้นในภายหลัง

10) สิทธิประโยชน์ (Benefits) หมายถึง ค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากรายได้ของ บุคลากรที่พึงได้รับ อาทิ ลาป่วย ลาพักร้อน ประกันภัยต่าง ๆ ค่ารักษาพยาบาล การตรวจสอบสุขภาพ ของสมนาคุณ ท่องเที่ยวประจำปี ค่าที่พัก ค่าเดินทาง ค่าน้ำมันรถ ค่าเช่าบ้าน เป็นต้น

ทฤษฎีและแนวคิดของ D. Schultz & S. Schultz (1994) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการ ทำงานแบ่งได้เป็น 3 ด้าน



1) สภาพการทำงานด้านกายภาพ (Physical Working Conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั่วไป ทั้งแสงสว่าง เสียง สภาพอากาศ ฝุ่นละออง บริเวณที่ทำงานที่มีความสะอาด สะดวกสบาย และปลอดภัย เพื่อป้องกันปัจจัยที่ทำให้เกิดความตึงเครียดในด้านสภาพแวดล้อมที่ นอกเหนือจากการทำงาน

2) สภาพระยะเวลาการทำงาน (Temporal Working Condition) หมายถึง รูปแบบชั่วโมงการทำงานที่มีการกำหนดให้มีระยะเวลาที่เหมาะสม อาจพิจารณาจากหลายปัจจัยร่วม ด้วย อาทิ องค์กรมีความต้องการในการเพิ่มกำลังการผลิต โดยอาจมีการเพิ่มการชั่วโมงการทำงาน นอกเวลา และจ่ายผลตอบแทนเป็นค่าล่วงเวลา และลดระยะเวลาหรือสัปดาห์ในการทำงานให้สั้นลง เป็นต้น

3) สภาพการทำงานทางสังคมและจิตวิทยา (Psychological and Social Working Condition) หมายถึง สภาพการทำงานที่อาจมีผลต่อสภาวะจิตใจทั้งทางบวกและทางลบ สภาพการทำงานที่ดีช่วยทำให้เกิดความพอใจ แรงจูงใจ และความตั้งใจในการทำงานซึ่งก่อให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพ ส่วนสภาวะเชิงลบนั้น อาจก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย เหนื่อยล้า เกิดความวิตกกังวล ความตึงเครียด

#### 2.2.4 แนวคิดและ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องด้านประสิทธิภาพการทำงาน

ทฤษฎีและแนวคิดของ Peterson & Plowman (1989) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1) คุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง ผลงานที่ถูกประเมินประสิทธิภาพว่ามี มาตรฐาน รวดเร็ว เป็นที่น่าพึงพอใจ เป็นประโยชน์แก่บุคลากรและองค์กรตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2) ปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง ขอบเขตจำนวนหรือปริมาณของงานที่ยอมรับได้ และเป็นไปตามมาตรฐานระยะเวลาที่องค์กรกำหนดไว้

3) เวลา (Time) หมายถึง การกำหนดขอบเขตความเหมาะสมของระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรใช้เวลาการทำงานได้อย่างคุ้มค่า ผลของงานมีคุณภาพ และลดการสูญเสียพลังงานจากการทำงานในระยะเวลานาน

4) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) หมายถึง การที่องค์กรจำเป็นต้องควบคุม ขอบเขตของค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรในภาพรวม โดยมุ่งเน้นไปที่การลดการใช้จ่ายในส่วนเกิน หรือการหาสิ่งอื่นมาทดแทนสิ่งเดิม แต่ควรคำนึงถึงความคุ้มค่าการตัด ทอนค่าใช้จ่ายเหล่านั้น

ทฤษฎีและแนวคิดของ สมใจ ลักษณะ (2543) กล่าวว่า สามารถวัดประสิทธิภาพการทำงาน ได้โดยใช้ผลลัพธ์จากของกำไรที่ได้จากการทำงานเทียบกับจำนวนเงินที่ใช้ไป และประสิทธิภาพของ บุคลากร สามารถประเมินได้จากผลลัพธ์ของการดำเนินงาน ในด้านปริมาณการสร้างงาน คุณภาพ

ของงานเป็นไปตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด รวมไปถึงใช้ทรัพยากรได้ด้านเวลาและค่าใช้จ่ายที่ลดลง ช่วยสร้างความพึงพอใจในการดำเนินงานของทุกฝ่าย โดยมีหลักเกณฑ์ในการประเมิน 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านความสำเร็จของเป้าหมาย (Goal Accomplishment) หมายถึง การวัดผล การดำเนินงานให้ตรงกับเป้าหมายองค์กร เป็นมาตรฐานในการใช้ตัดสินความสำเร็จขององค์กร
- 2) ด้านกระบวนการและการดำเนินงานภายใน (Internal Process and Operation) หมายถึง การวัดผลในด้านขั้นตอนและกระบวนการทำงาน โดยวัดผลจากความสมบูรณ์ของงาน การส่งมอบงานที่ต่อเนื่อง ใช้ระยะเวลาการทำงานและทรัพยากรที่ลดน้อยลง รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนเสริมให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- 3) ด้านการสรรหาและจัดสรรทรัพยากรในระบบ (System Resource) หมายถึง การวัดผลในกระบวนการกำหนดทรัพยากรหรืองบประมาณที่ใช้ในการผลักดันเป้าหมายขององค์กร ให้ทั่วถึงอย่างเท่าเทียมและเพียงพอต่อการดำเนินงาน โดยทรัพยากรที่จัดสรรให้จะต้องถูกนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- 4) ด้านความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง (Participant Satisfaction) หมายถึง การวัดผลความสำเร็จจากการดำเนินงานขององค์กร โดยการพิจารณาจากความรู้สึกพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย อาทิ ลูกค้า หุ้นส่วน ผู้บริหาร บุคลากร หน่วยงานต่าง ๆ รวมไปถึงประชาชนผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ทฤษฎีและแนวคิดของ วราภรณ์ ค้อชากุล (2552) กล่าวว่า เกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการทำงานแบ่งออกเป็น 3 ด้าน

- 1) ด้านผลลัพธ์ของงาน หมายถึง การวัดผลจากความสามารถการดำเนินงานของบุคลากรตาม เนื้อหาของงานที่ตนเองมีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีหน้าที่รับผิดชอบ โดยผลลัพธ์ของงานจะต้องเป็นไปอย่างถูกต้องตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้
- 2) ด้านต้นทุน หมายถึง การวัดผลจากมูลค่าในการใช้ไปของทรัพยากร ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องในการใช้จ่ายสำหรับการผลิตหรือการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม
- 3) ด้านเวลา หมายถึง การวัดผลในด้านเวลาเพื่อกำหนดให้มีการใช้ระยะเวลาในการทำงานอย่างเหมาะสม และเกิดประสิทธิภาพในงานที่ทำ เนื่องจากการใช้ระยะเวลาในการทำงานใดงานหนึ่งนานเกินไป อาจกระทบต่อกระบวนการทำงานอื่นให้เกิดความล่าช้าตามมา

## 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ประพันธ์ ชัยกิจจุงราใจ (2561) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 3) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การวิจัยนี้เป็น การวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานใน ระดับปฏิบัติการของสถานประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม และยินดีให้ข้อมูลจำนวน 373 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบที ทดสอบเอฟและการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุ ผลการวิจัยพบว่า อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการ ด้านสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมีผล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน

ปาณิสรา ทิตาทร (2561) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นนำกลุ่มอุตสาหกรรมรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานในบริษัทชั้นนำกลุ่มอุตสาหกรรมรับเหมาก่อสร้างเรียงตามรายได้ปี 2560 จำนวน 10 อันดับ แรกของประเทศไทย โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่จำนวน 406 คน โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้วิเคราะห์ ข้อมูล คือ เชิงพรรณนา และเชิงอนุมาน ผลวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันและ เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่าปัจจัยด้านขอบเขตของงานและชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับด้าน คุณภาพของงานมีความสัมพันธ์ในระดับสูง มีข้อเสนอแนะให้มีการกำหนดนโยบายและส่งเสริมเรื่อง คุณภาพชีวิตของพนักงานโดยอาจจะวางแผนและบรรจุไว้ในแผนกลยุทธ์ของบริษัทให้ครบ

ทุกด้านและขยายผลไปถึงพนักงานที่ไม่ได้อยู่ประจำสำนักงาน เช่นพนักงานก่อสร้างประจำในโครงการต่าง ๆ

เบญจวรรณ ศฤงคาร และคณะ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท โตชิบา คอนซูมเมอร์โปรดักส์ (ประเทศไทย) โดยใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท โตชิบา คอนซูมเมอร์โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 379 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า 1) บรรยากาศองค์กรคุณภาพชีวิตการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก 2) บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านการความรับผิดชอบ และด้านความผูกพันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน 3) คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ดี ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ และด้านความเกี่ยวข้องที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อรุวรรณ กล้าหาญ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ การวิจัยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ (2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ โดยจำแนกตามปัจจัยประชากร (3) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่จำนวน 390 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบ โดยใช้สถิติ-t-test และสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างระหว่างตัวแปร จะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD และใช้สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ อายุงาน (ปี) ต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน และพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม และด้านความสมดุลของชีวิตทำงานและครอบครัว มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

อังคณา ธนานุภาพพันธ์ุ, พงศ์พันธ์ ศรีเมือง และโสภณ สระทองมา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรณีศึกษาของบริษัทธุรกิจให้บริการ โทรศัพท์เคลื่อนที่แห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านการ ทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติ งานของบริษัทแห่งหนึ่ง (2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตาม ปัจจัยประชากรศาสตร์ (3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบริษัทแห่งหนึ่ง (4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบริษัทแห่งหนึ่ง ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย คือ พนักงานบริษัทแห่งหนึ่งจำนวน 114 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิง พรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากรสองชุด การวิเคราะห์ความแปรปรวน การวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณ และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของบริษัทส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี รายได้อยู่ในช่วง 15,000 - 20,000 บาท จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศและ รายได้ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนอายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้าน คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยด้านการทำงาน เป็นทีมที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การที่บุคลากรมีเป้าหมายร่วมกันในการทำงานและการ ที่บุคลากรสามารถแสดงบทบาทและรู้สึกเต็มใจเมื่อต้องปฏิบัติงานร่วมกัน ส่วนปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์การที่องค์การมีความรับผิดชอบต่อสังคม การที่ บุคลากรได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมและเพียงพอ และตำแหน่งงานมีความก้าวหน้าและความ มั่นคง

### 2.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านแรงจูงใจ

ดุขฎิ อิศราพฤกษ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องเงินเนอเรชั่นและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงาน (บริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี) มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษา 1) ระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร 2) เปรียบเทียบเงินเนอเรชั่นที่มีผล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 3) เปรียบเทียบเงินเนอเรชั่นที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 4) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานจำนวน 410 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรด้านคุณภาพ ด้าน ปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับสูง 2) เงินเนอเรชั่นมีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานด้านคุณภาพ ปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน 3) เงินเนอเรชั่นมีผลต่อ

แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ/ปัจจัยกระตุ้น ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยค่าจูง ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ในหมู่พนักงานด้วยกันในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน และด้านความมั่นคงในงาน ไม่แตกต่างกัน 4) ปัจจัยจูงใจ/ปัจจัยกระตุ้นในเรื่องความรับผิดชอบต่อความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานสูงสุด ( $r = .651$ ) ด้านเวลาเป็นลำดับรองลงมา ( $r = .599$ ) และด้านคุณภาพของงานอยู่ในลำดับถัดมา ( $r = .578$ ) ส่วนในเรื่องด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลมีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายสูงสุด ( $r = .566$ ) ปัจจัยค่าจูง ในเรื่องความมั่นคงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานสูงสุด ( $r = .604$ ) และด้านเวลาเป็นลำดับรองลงมา ( $r = .574$ ) ส่วนในเรื่องความสัมพันธ์ในหมู่พนักงานด้วยกันในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานสูงสุด ( $r = .543$ ) และด้านค่าใช้จ่ายเป็นลำดับรองลงมา ( $r = .525$ )

ชัชรินทร์ ทองหม่อมราม และบุญอนันต์ พินัยทรัพย์ (2562) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี 2) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซาจังหวัดสุราษฎร์ธานี และ 3) ศึกษาปัจจัยค่าจูงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 145 คน ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับสูง และจากการผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบ ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบต่องาน และปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

กนกรัตน์ ปัญญาวัง (2563) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานพัสดุในจังหวัดลำปาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค่าจูงที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานพัสดุในจังหวัดลำปาง และ



ศึกษาระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานพัสดุในจังหวัดลำปาง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรทั้งหมดที่เป็นผู้ปฏิบัติงานพัสดุในส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐในส่วนภูมิภาค จำนวนทั้งสิ้น 139 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีประสบการณ์ด้านการทำงานพัสดุต่ำกว่า 5 ปี และมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญมากที่สุดเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในอาชีพตามลำดับ ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญมากที่สุดเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือเรื่องนโยบายการบริหาร สถานภาพของอาชีพ การปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงในงานและเงินเดือนค่าตอบแทน ตามลำดับ และผลวิเคราะห์เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานพัสดุในจังหวัดลำปาง พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าสิ่งที่วัดและสะท้อนถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานพัสดุในจังหวัดลำปางได้มากที่สุดคือความโปร่งใส รองลงมาคือเรื่องความคุ้มค่า และการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในงานซึ่งสำคัญเท่ากันกับด้านตรวจสอบได้ ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด ส่วนปัจจัยแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนเกี่ยวกับนโยบายการบริหารมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติในลำดับรองลงมา

เกียรติศักดิ์ แก้วใส (2563) ได้ศึกษาเรื่องการทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม 2) การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม และ 3) แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรมของ บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด จำนวน 250 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน การทำงานเป็นทีม ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ และด้านการตัดสินใจร่วมกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงาน

อุตสาหกรรม และพบว่าแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหารองค์กร ด้านสภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ด้านตำแหน่งงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

นาธัส จินเชื้อ และคณะ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง แผนกส่งออก อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ชั้นส่วนยานยนต์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพ 2) เพื่อหาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรในบริษัทเอกชน อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ชั้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ยังคงดำเนินกิจการอยู่ ใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการปฏิบัติงาน พนักงานประจำในไลน์ผลิต พนักงานออฟฟิศ หัวหน้าพนักงานประจำในไลน์ผลิตใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 130 คน โดยใช้การทำแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 31-40 ปี การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย อายุงาน 1-5 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท 2) ระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจพบว่าระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพการทำงานพบว่า ระดับความเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 4) การทดสอบสมมติฐานพบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางระดับสถิติ .05 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้แก่ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้ามีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำและมีความผันแปรในการส่งผลได้ร้อยละ 79.9

### 2.3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ณัฐพงศ์ ศาลาพฤกษ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี เปรียบเทียบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาระดับอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยคือ กลุ่มพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงาน ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี จำนวน 300 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ตอบ



แบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในที่ทำงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก 2) พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพและรายได้ต่อเดือน และมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพและรายได้ต่อเดือน 3) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านโอกาสความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านค่าตอบแทน ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านโอกาสความก้าวหน้า

มรกต จันทร์ระพ้อ (2562) ได้ศึกษาเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพทีมงาน: ข้อมูลเชิงประจักษ์จากบริษัทผลิตอุปกรณ์คอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพทีมงานของบริษัทผลิตอุปกรณ์คอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 420 คน จากการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก ผลการวิจัยพบว่า แบบจำลองสมการโครงสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพทีมงาน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square/df มีค่าเท่ากับ 2.511 GFI มีค่าเท่ากับ 0.948 CFI มีค่าเท่ากับ 0.985 NFI มีค่าเท่ากับ 0.975 RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.062 และพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีผลต่อประสิทธิภาพทีมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 93

ปริยานุช ประจิดตร และจุฑามาศ ทวีไพบูลย์ (2563) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคหนึ่งในเขตพื้นที่สวนอุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์ จังหวัดชลบุรี ภาพรวมคุณภาพชีวิตของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตของบุคลากรรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านองค์การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ ด้านลักษณะการบริหารงาน

ลัดดาวัลย์ สำราญ และคณะ (2564) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด

(มหาชน) และศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือพนักงานบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 75 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรด้านมิติมุ่งสัจจะแห่งตนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) มีอำนาจการทำนายร้อยละ 34.10 ส่วนปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านมิติสัมพันธ์ภาพ ด้านมิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านมิติคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) มีอำนาจการทำนายร้อยละ 72.0

สุวรรณีย์ หงษ์วิจิตร และคณะ (2564) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยการทำงานเป็นทีมและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาล และศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาล กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 224 คน โดยการสุ่มหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยการทำงานเป็นทีม และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความรู้ความสามารถ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาล มีอำนาจการทำนายร้อยละ 42.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และปัจจัยการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการแบ่งงานตามความสามารถของบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาล มีอำนาจการทำนายร้อยละ 54.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

### 2.3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านประสิทธิภาพการทำงาน

ลำโพ พรหมชัย (2561) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจ บรรยากาศองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี และเพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานและลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 260 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิเครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงเท่ากับ 0.947 วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงบรรยาย การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ ผลวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.208 ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.200 และบรรยากาศองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.176 2) ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในระดับปานกลาง มีขนาดความสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ ) เท่ากับ 0.587 0.581 และ 0.554 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยบรรยากาศองค์กร ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในระดับสูง มีขนาดความสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ ) เท่ากับ 0.627 0.601 ตามลำดับ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านโครงสร้างขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในระดับปานกลาง มีขนาดความสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ ) เท่ากับ 0.588 0.529 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 3) ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ พบว่า ตัวแปรทำนายทั้ง 7 ตัว มีความสัมพันธ์กับตัวแปรประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในระดับสูง ( $R = 0.782$ ) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย มีค่าเท่ากับ 0.600 นั่นคือชุดตัวแปรต้นสามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 60 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมี 4 ตัวแปร ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $\beta = 0.267$ ) ด้านลักษณะของงาน ( $\beta = 0.220$ ) ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ( $\beta = 0.204$ ) และด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ( $\beta = 0.169$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ธนวัฒน์ วิเศษสมบัติ และฐิติมา ไชยะกุล (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบผลกระทบของ แรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยานยนต์ของเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์เพื่อนการวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลกระทบความพึงพอใจในการทำงาน และผลกระทบความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพ การทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวนพนักงาน 374 คน ผลการวิจัยพบว่า ผลกระทบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพัน ต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการทำงานได้ร้อยละ 77.90 ผลกระทบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคม อุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มณฑิรา ลีลาประชากุล และคณะ (2563) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยในปฏิบัติงาน ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานใน หน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์มีกลุ่มตัวอย่าง 180 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามชนิดเลือกตอบใช้เทคนิคการสุ่มแบบชั้นภูมิเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการทดสอบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ย t-test, F-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และ วิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Scheffe และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ด้วยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยด้านความพึงพอใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ในขณะที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยด้านความพึงพอใจ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

อนุรักษ์ เรืองรอบ (2563) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในภาคตะวันออกของไทย มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตของโรงงานชิ้นส่วนยานยนต์ 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตของโรงงานชิ้นส่วนยานยนต์ และ 3) เพื่อทดสอบระดับอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตของโรงงานชิ้นส่วนยานยนต์ โดยกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้ได้แก่ กลุ่มพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในภาคตะวันออกของไทย จำนวน 259 คน โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามแบบมาตราส่วน 5 ระดับ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับค่าเฉลี่ยของตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตโดยรวมของพนักงานฝ่ายผลิตอยู่ในระดับมาก 2) ตัวแปรด้านประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ประสิทธิภาพด้านเวลาอยู่ในระดับมากที่สุด ตามที่รองลงมาคือ ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณ ตามลำดับ และ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตทั้ง 3 ด้าน

ประยูร ศรีอุดมกุล และสุมาลี รามัญญ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานประจำในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนล้อคประตูลยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม สยาม อีส์เทิร์น ซีบอร์ด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน 2) ความพึงพอใจในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และ 3) ความพึงพอใจในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานประจำในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนล้อคประตูลยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม สยาม อีส์เทิร์น ซีบอร์ด จำนวน 185 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับของแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน มีผลรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนระดับของความพึงพอใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความพึงพอใจในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยง มีค่าอิทธิพลรวมอยู่ที่ 0.259 และ 3) ความพึงพอใจในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีค่าอิทธิพลรวมอยู่ที่ 0.545 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น

### บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยอง มีระเบียบวิธีการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประเภทและรูปแบบที่ใช้การวิจัย
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 สมมติฐานในการวิจัย
- 3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประเภทและรูปแบบที่ใช้ในการวิจัย

ประเภทของงานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้แบบสอบถามปลายปิด (Closed-ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ข้อมูลด้านแรงจูงใจในการทำงาน ข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ข้อมูลด้านประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยอง เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีรายละเอียดดังนี้

##### 3.1.1 เครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 5 ส่วนดังนี้

3.1.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรฝ่ายปฏิบัติการผลิตปิโตรเคมีและการกลั่น ในบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยอง

ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยมีระดับการวัด ดังนี้

- |                         |   |
|-------------------------|---|
| 1) เพศ                  | ระดับการวัดตัวแปรนามบัญญัติ (Nominal Scale)     |
| 2) อายุ                 | ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale) |
| 3) สถานภาพสมรส          | ระดับการวัดตัวแปรนามบัญญัติ (Nominal Scale)     |
| 4) ระดับการศึกษา        | ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale) |
| 5) ตำแหน่งงาน           | ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Nominal Scale) |
| 6) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale) |



### 3.1.1.2 ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่ชอบธรรมและเพียงพอ ความปลอดภัยและสุขภาวะในการทำงาน โอกาสสำหรับการพัฒนาความสามารถ การเติบโตของงานและความมั่นคง การรวมตัวทางสังคมในที่ทำงาน สวัสดิส่วนบุคคลในที่ทำงาน พื้นที่ชีวิตทั้งหมด และบทบาทด้านสังคม โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจะมีระดับการวัดดังนี้

- |                       |                     |
|-----------------------|---------------------|
| 1) เห็นด้วยน้อยที่สุด | มีค่าคะแนนเท่ากับ 1 |
| 2) เห็นด้วยน้อย       | มีค่าคะแนนเท่ากับ 2 |
| 3) เห็นด้วยปานกลาง    | มีค่าคะแนนเท่ากับ 3 |
| 4) เห็นด้วยมาก        | มีค่าคะแนนเท่ากับ 4 |
| 5) เห็นด้วยมากที่สุด  | มีค่าคะแนนเท่ากับ 5 |

สำหรับการวัดระดับค่าเฉลี่ยเป็นช่วงคะแนนโดยมีระดับการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

### 3.1.1.3 ข้อมูลด้านแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อมูลด้านแรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขอนามัย โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับแรงจูงใจในการทำงานจะมีระดับการวัดดังนี้

- |                       |                     |
|-----------------------|---------------------|
| 1) เห็นด้วยน้อยที่สุด | มีค่าคะแนนเท่ากับ 1 |
| 2) เห็นด้วยน้อย       | มีค่าคะแนนเท่ากับ 2 |
| 3) เห็นด้วยปานกลาง    | มีค่าคะแนนเท่ากับ 3 |
| 4) เห็นด้วยมาก        | มีค่าคะแนนเท่ากับ 4 |
| 5) เห็นด้วยมากที่สุด  | มีค่าคะแนนเท่ากับ 5 |

สำหรับการวัดระดับค่าเฉลี่ยเป็นช่วงคะแนนโดยมีการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก



2.61 – 3.40 ปานกลาง

1.81 – 2.60 น้อย

1.00 – 1.80 น้อยที่สุด

#### 3.1.1.4 ข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมการทำงานประกอบด้วย มิติด้านปฏิสัมพันธ์ มิติความก้าวหน้าในงาน และมิติด้านการบำรุงรักษาและการเปลี่ยนแปลงในงาน โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

- |                       |                     |
|-----------------------|---------------------|
| 1) เห็นด้วยน้อยที่สุด | มีค่าคะแนนเท่ากับ 1 |
| 2) เห็นด้วยน้อย       | มีค่าคะแนนเท่ากับ 2 |
| 3) เห็นด้วยปานกลาง    | มีค่าคะแนนเท่ากับ 3 |
| 4) เห็นด้วยมาก        | มีค่าคะแนนเท่ากับ 4 |
| 5) เห็นด้วยมากที่สุด  | มีค่าคะแนนเท่ากับ 5 |

สำหรับการวัดระดับค่าเฉลี่ยเป็นช่วงคะแนน มีการวัดดังนี้

- |             |            |
|-------------|------------|
| ค่าเฉลี่ย   | ความหมาย   |
| 4.21 – 5.00 | มากที่สุด  |
| 3.41 – 4.20 | มาก        |
| 2.61 – 3.40 | ปานกลาง    |
| 1.81 – 2.60 | น้อย       |
| 1.00 – 1.80 | น้อยที่สุด |

#### 3.1.1.5 ข้อมูลด้านประสิทธิภาพการทำงาน

ข้อมูลด้านประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

- |                                    |                     |
|------------------------------------|---------------------|
| 1) มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยที่สุด | มีค่าคะแนนเท่ากับ 1 |
| 2) มีประสิทธิภาพการทำงานน้อย       | มีค่าคะแนนเท่ากับ 2 |
| 3) มีประสิทธิภาพการทำงานปานกลาง    | มีค่าคะแนนเท่ากับ 3 |
| 4) มีประสิทธิภาพการทำงานมาก        | มีค่าคะแนนเท่ากับ 4 |
| 5) มีประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด  | มีค่าคะแนนเท่ากับ 5 |

สำหรับการวัดระดับค่าเฉลี่ยเป็นช่วงคะแนน มีการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

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

#### 3.1.2.1 การทดสอบค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test)

สำหรับงานวิจัยนี้จะมีการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วมอบให้กับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และทำการแก้ไขตามการชี้แนะและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์สำหรับงานวิจัย

#### 3.1.2.2 การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test)

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

ตารางที่ 3.1: ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Analysis Test)

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
1. ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	17	0.954
2. ข้อมูลด้านแรงจูงใจ	8	0.909
3. ข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	11	0.955
4. ข้อมูลด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	12	0.950
รวม	48	0.980

หลังจากนั้นแบบสอบถามจะนำไปแจกให้กลุ่มตัวอย่างตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในการศึกษา ภายในวันที่ 29 ตุลาคม ถึง 8 พฤศจิกายน พ.ศ. 2565

### 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้สำหรับการศึกษานี้จะเป็นบุคลากรในบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจร ในจังหวัดระยอง โดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรฝ่ายปฏิบัติการผลิตปิโตรเคมีและการกลั่น ในบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยอง โดยแบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย ได้แก่

- 1) ฝ่ายปฏิบัติการผลิตปิโตรเคมี จำนวน 840 คน
- 2) ฝ่ายปฏิบัติการผลิตการกลั่น จำนวน 860 คน
- 3) ฝ่ายวิศวกรรมและบำรุงรักษา จำนวน 50 คน
- 4) ฝ่ายเทคโนโลยีส่วนกลางและสนับสนุนปฏิบัติการผลิต 30 คน

เนื่องจากกลุ่มประชากรเป็นจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน  $\pm 5\%$  ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 411 คน โดยจะสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ตัวอย่างแบบบังเอิญโดยการแจกแบบสอบถามมีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

วันที่ 11 พฤศจิกายน ถึง 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2565 จำนวน 411 คน

### 3.3 กระบวนการและขั้นตอนสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในกระบวนการและขั้นตอนสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลมีดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรฝ่ายปฏิบัติการผลิตปิโตรเคมีและการกลั่น ในบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยอง เพื่อทำการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม

3.3.2 ผู้วิจัยทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้บุคลากรฝ่ายปฏิบัติการผลิตปิโตรเคมีและการกลั่น ในบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยอง มีความเข้าใจในข้อคำถามและความต้องการของผู้วิจัย

3.3.3 ทำการแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรฝ่ายปฏิบัติการผลิตปิโตรเคมีและการกลั่น ในบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยอง

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

### 3.4 สมมติฐานในการวิจัย

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยองมีการกำหนดสมมติฐาน ดังนี้

3.4.1 อิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษา บริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยอง

3.4.2 อิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษา บริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยอง

3.4.3 อิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยอง

การทดสอบสมมติฐานทั้งสามข้อจะทำการทดสอบที่นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

### 3.5 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภทได้แก่

3.5.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

3.5.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

3.5.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

3.5.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

## บทที่ 4 ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยอง สามารถอธิบายผลวิจัยได้ดังนี้

4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Description Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

4.2.1 สมมติฐานที่ 1 จะใช้สถิติในการทดสอบหาค่าความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

4.2.2 สมมติฐานที่ 2 จะใช้สถิติในการทดสอบหาค่าความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

4.2.3 สมมติฐานที่ 3 จะใช้สถิติในการทดสอบหาค่าความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

โดยสมมติฐานทั้งสามข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

### 4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

จะมีการรายงานผลด้วยค่าต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรภายในบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยอง ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ฝ่ายปฏิบัติการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าร้อยละที่มากที่สุดตามลักษณะของข้อมูลส่วนบุคคล ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1: ตารางแสดงข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของเพศของบุคลากรภายในบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยอง

ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศชาย	372	90.5
อายุระหว่าง 27-34 ปี	141	34.3
สถานภาพสมรส	289	70.3
ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี	230	56.0
ฝ่ายปฏิบัติการผลิตปิโตรเคมี	223	54.3
รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป	246	59.9

จากตารางที่ 4.1 พบว่าบุคลากรภายในบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยอง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย 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

#### 4.1.2 ข้อมูลแสดงระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ข้อมูลแสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษา บริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยองปรากฏผลดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2: ตารางแสดงข้อมูลค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	แปลค่า
1. ค่าตอบแทนที่ชอบธรรมและเพียงพอ	3.66	0.513	มาก
2. ความปลอดภัย และสภาวะในการทำงาน	3.83	0.641	มาก
3. โอกาสสำหรับการพัฒนาความสามารถ	3.77	0.636	มาก
4. การเติบโตของงานและความมั่นคง	3.94	0.555	มาก
5. การรวมตัวทางสังคมในที่ทำงาน	3.79	0.506	มาก
6. สิทธิส่วนบุคคลในที่ทำงาน	3.87	0.500	มาก
7. พื้นที่ชีวิตทั้งหมด	3.88	0.477	มาก
8. บทบาททางสังคม	3.88	0.630	มาก
รวม	3.83	0.438	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ , S.D. = 0.438) โดยมีรายละเอียดดังนี้ การเติบโตของงานและความมั่นคง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.94$ , S.D. = 0.555) บทบาทด้านสังคม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = 0.630) พื้นที่ชีวิตทั้งหมด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = 0.477) สิทธิส่วนบุคคลในที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$ , S.D. = 0.500) ความปลอดภัยและสภาวะในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ , S.D. = 0.641) การรวมตัวทางสังคมในที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.79$ , S.D. = 0.506) โอกาสสำหรับการพัฒนาความสามารถ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77$ , S.D. = 0.636) และค่าตอบแทนที่ชอบธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = 0.513)

#### 4.1.3 ข้อมูลแสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ข้อมูลแสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษา บริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยองปรากฏผลดังตารางที่ 4.3



ตารางที่ 4.3: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	แปลค่า
1. ปักจ้ยจูงใจ	3.84	0.506	มาก
2. ปักจ้ยสุখনามัย	3.88	0.459	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.86</b>	<b>0.450</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$ , S.D. = 0.450) โดยมีรายละเอียดดังนี้ ปักจ้ยสุখনามัย อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = 0.459) และปักจ้ยจูงใจ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.84$ , S.D. = 0.506)

#### 4.1.4 ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษา บริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยองปรากฏผลดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	แปลค่า
1. มิติด้านปฏิสัมพันธ์	3.88	0.453	มาก
2. มิติของงานที่มีความก้าวหน้า	3.88	0.477	มาก
3. มิติด้านการบำรุงรักษาและการเปลี่ยนแปลงในงาน	3.88	0.495	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.88</b>	<b>0.437</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.4 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = 0.437) โดยมีรายละเอียดดังนี้ มิติด้าน

การบำรุงรักษาและการเปลี่ยนแปลงในงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = 0.495) มิติของงานที่มีความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = 0.477) มิติด้านปฏิสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = 0.453)

#### 4.1.4 ข้อมูลแสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

ข้อมูลแสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษา บริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยองปรากฏผลดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

ด้านประสิทธิภาพการทำงาน	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	แปลค่า
1. คุณภาพของงาน	4.06	0.468	มาก
2. ปริมาณงาน	4.04	0.459	มาก
3. เวลา	4.03	0.406	มาก
4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	4.03	0.456	มาก
รวม	4.04	0.411	มาก

ตารางที่ 4.5 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.04$ , S.D. = 0.411) โดยมีรายละเอียดดังนี้ คุณภาพของงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ , S.D. = 0.468) ปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.04$ , S.D. = 0.459) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = 0.456) และเวลา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = 0.406)

#### 4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

จะมีการรายงานผลด้วยค่าต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อโดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

4.2.1 สมมติฐานที่ 1 ใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 4.6: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อ  
ประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษา บริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัด  
ระยอง (Multiple Regression Analysis)

ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	สัมประสิทธิ์ การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P-Value)
1. ค่าตอบแทนที่ชอบธรรมและเพียงพอ	.037	.811	.418
2. ความปลอดภัย และสุขภาวะในการทำงาน	.198	3.358	.001*
3. โอกาสสำหรับการพัฒนาความสามารถ	.167	2.910	.004*
4. การเติบโตของงานและความมั่นคง	.042	.909	.364
5. การรวมตัวทางสังคมในที่ทำงาน	.090	1.858	.064
6. สิทธิส่วนบุคคลในที่ทำงาน	.096	1.766	.078
7. พื้นที่ชีวิตทั้งหมด	.097	2.182	.030*
8. บทบาทด้านสังคม	.188	3.526	.000*

$R^2 = 0.549$ , F-Value =61.264, N=411, P-value  $\leq 0.05^*$

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่าอิทธิพลของด้านคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเท่ากับ ร้อยละ 54.9 โดยด้านที่มีอิทธิพลได้แก่ ความปลอดภัยและสุขภาวะในการทำงาน มีอิทธิพลร้อยละ 19.8 บทบาทด้านสังคมร้อยละ 18.8 โอกาสสำหรับการพัฒนาความสามารถร้อยละ 16.7 และพื้นที่ชีวิตทั้งหมด ร้อยละ 9.7 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนค่าตอบแทนที่ชอบธรรมและเพียงพอ การเติบโตและความมั่นคง การรวมตัวทางสังคมในที่ทำงาน และสิทธิส่วนบุคคลในที่ทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

4.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 4.7: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษา บริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยอง (Multiple Regression Analysis)

ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P-Value)
1. ปัจจัยจูงใจ	.420	8.017	.000*
2. ปัจจัยสุขอนามัย	.329	6.281	.000*

$R^2 = 0.488$ , F-Value = 194.436, N=411, P-value  $\leq 0.05^*$

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่าอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมเท่ากับร้อยละ 48.8 โดยด้านที่มีอิทธิพลได้แก่ ปัจจัยจูงใจร้อยละ 42.0 และปัจจัยสุขอนามัยร้อยละ 32.9 ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 4.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 4.8: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษา บริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยอง (Multiple Regression Analysis)

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P-Value)
1. มิติด้านปฏิสัมพันธ์	.307	5.732	.000*
2. มิติของงานที่มีความก้าวหน้า	.207	3.351	.001*
3. มิติด้านการบำรุงรักษาไว้และการเปลี่ยนแปลงในงาน	.299	5.116	.000*

$R^2 = 0.559$ , F-Value = 171.651, N = 411, P-value  $\leq 0.05^*$

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่าอิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานภาพรวม เทียบร้อยละ 55.9 โดยด้านที่มีอิทธิพลได้แก่ มิติด้านปฏิสัมพันธ์ร้อยละ 30.7 มิติด้านการบำรุงรักษา ไว้และการเปลี่ยนแปลงในงาน ร้อยละ 29.9 และมิติของงานที่มีความก้าวหน้าร้อยละ 20.7 และที่มี ผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



## บทที่ 5

### สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยอง มีบทสรุปผลการวิจัยนำเสนอใน 2 ส่วนที่สามารถสรุปการอภิปรายผลและข้อเสนอแนะดังนี้

#### 5.1 การอภิปรายผล

#### 5.2 ข้อเสนอแนะ

#### 5.1 การอภิปรายผล

การรายงานผลการวิจัยด้วยสถิติเชิงพรรณนา ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การอภิปรายผล ตามสมมติฐานที่ถูกระบุไว้ในงานวิจัยนี้

ผลการวิเคราะห์พบว่าความแตกต่างในส่วนของคุณภาพชีวิตส่วนบุคคลของบุคลากรบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยอง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ฝ่ายปฏิบัติการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า บุคลากรบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยอง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย 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

ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย ค่าตอบแทนที่ชอบธรรมและเพียงพอ ความปลอดภัยและสุขภาวะในการทำงาน โอกาสสำหรับการพัฒนาความสามารถ การเติบโตของงานและความมั่นคง การรวมตัวทางสังคมในที่ทำงาน สิทธิส่วนบุคคลในที่ทำงาน พื้นที่ชีวิตทั้งหมด บทบาทด้านสังคม ซึ่งด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดอันดับที่ 1 คือ การเติบโตของงานและความมั่นคง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 รองลงมาตามลำดับคือ บทบาทด้านสังคม มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และพื้นที่ชีวิตทั้งหมด มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 สิทธิส่วนบุคคลในที่ทำงาน มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด 3.87 ความปลอดภัยและสุขภาวะในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด 3.83 การรวมตัวทางสังคมในที่ทำงาน มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด 3.79 โอกาสสำหรับการพัฒนาความสามารถ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด 3.77 และค่าตอบแทนที่ชอบธรรมและเพียงพอ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด 3.79 และผลรวมด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปรผลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านแรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขอนามัย ซึ่งด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากลำดับที่ 1 คือ ปัจจัยสุขอนามัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และปัจจัยจูงใจ มีระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และผลรวมด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปรผลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย มิติด้านปฏิสัมพันธ์ มิติของงานที่มีความก้าวหน้า และมีมิติด้านการบำรุงรักษาและการเปลี่ยนแปลงในงาน ซึ่งด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากลำดับที่ 1 คือ มิติด้านการบำรุงรักษาและการเปลี่ยนแปลงในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 มิติด้านของงานที่มีความก้าวหน้า มีระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และมิติด้านปฏิสัมพันธ์ มีระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และผลรวมด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปรผลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน กรณีศึกษา บริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยอง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน มีระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.04

1) การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

1.1) สมมติฐานข้อที่ 1 อิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยอง ผลการวิจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม มีอิทธิพลร้อยละ 54.9 โดยความปลอดภัยและสุขภาวะในการทำงาน มีอิทธิพลร้อยละ 19.8 บทบาทด้านสังคมร้อยละ 18.8 โอกาสสำหรับการพัฒนาความสามารถร้อยละ 16.7 และด้านพื้นที่ชีวิตทั้งหมดร้อยละ 9.7 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1980) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การพัฒนาของรูปแบบนวัตกรรมในการทำงาน เนื่องจากในหลายอุตสาหกรรมต้องการบุคลากรที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจ และมากความสามารถ เพื่อที่จะทำผลงานที่มีประสิทธิภาพออกมา โดยใช้วิธีการออกแบบและพัฒนาการทำงานใหม่ เช่น การเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน โดยที่บุคลากรต้องสามารถจัดการงานได้ด้วยตนเอง ทั้งการวางแผน การตรวจสอบ บำรุงรักษา รวมถึงการเพิ่มองค์ความรู้ใหม่แก่ให้บุคลากร ทั้งความรู้ภายใน และภายนอกสายงาน เพื่อให้บุคลากร มีความสามารถในการทำงานที่หลากหลาย และให้มีความร่วมมือในการทำงานส่วนอื่น ๆ เพิ่มขึ้น จะส่งผลให้องค์กรมีจำนวนของ



บุคลากรที่ทรงคุณค่ามากขึ้น องค์กรควรสนับสนุนในด้านการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อให้เกิดการสนใจในการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดผลงานที่ได้ประสิทธิภาพสูงสุด และลดความต่างทางสถานภาพสังคมในที่ทำงาน ทฤษฎีและแนวคิดของ Walton (1975) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งได้เป็น 8 มิติหลัก ดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่ขอบธรรมและเพียงพอ (Adequate and Compensation) 2) ความปลอดภัยและสุขภาวะในการทำงาน (Safe and Healthy Environment) 3) โอกาสสำหรับการพัฒนาความสามารถ (Development of Human Capacities) 4) การเติบโตของงานและความมั่นคง (Growth and Security) 5) การรวมตัวทางสังคมในที่ทำงาน (Social Integration) 6) สิทธิส่วนบุคคลในที่ทำงาน (Constitutionalism) 7) พื้นที่ชีวิตทั้งหมด (Total Life Space) 8) บทบาทด้านสังคม (Social Aspect) และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปานิสรา ทิตาทร (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นนำกลุ่มอุตสาหกรรมรับเหมาก่อสร้างในประเทศ

ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 คุณภาพชีวิตในการทำงานในด้าน ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการด้านสังคม ขอบเขตของงานและชีวิตส่วนตัว และความภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานปานกลาง และมีทิศทางบวก (+) และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจวรรณ ศฤงคาร และคณะ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน จากการศึกษาพบว่า ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน พบว่า พนักงาน บริษัท โตชิบา คอนซูมเมอร์โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ดี ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเกี่ยวข้องที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมทั้ง 8 ด้าน มีค่าระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านความเกี่ยวข้องที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านประสิทธิภาพของพนักงาน พบว่า ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลางานทั้ง 3 ด้าน มีค่าระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา ธนานุภาพพันธุ์ และคณะ (2564) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรณีศึกษาของบริษัทธุรกิจให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่แห่งหนึ่ง จากการศึกษาพบว่า ภาพรวมคุณภาพชีวิตของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตของบุคลากรรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิต การทำงานด้านองค์การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้าน

ที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านลักษณะการบริหารงาน ส่วนค่าตอบแทนที่ชอบธรรมและเพียงพอ การเติบโตของงานและความมั่นคง การรวมตัวทางสังคมในที่ทำงาน และสิทธิส่วนบุคคลในที่ทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม จากการศึกษา พบว่า พบว่า ตัวแปรทั้ง 8 ตัวมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยตัวแปรย่อยของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย การพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการด้านสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตัวแปรย่อยที่ไม่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และธรรมาภิบาลในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรวรา กล้าหาญ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ด้านความสมดุลของชีวิตทำงานและครอบครัว และด้านการยอมรับในสังคม เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับในสังคมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการให้รายได้และสิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านความมั่นคงก้าวหน้าและการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และด้านการได้รับประชาธิปไตยในการทำงาน

1.2) สมมติฐานข้อที่ 2 อิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของคุณภาพภายในบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยอง ผลการวิจัยด้านแรงจูงใจในภาพรวมมีอิทธิพล ร้อยละ 48.8 โดยด้านที่มีอิทธิพลได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ร้อยละ 42.0 และปัจจัยสุขอนามัยร้อยละ 32.9 ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับแนวคิดของและทฤษฎีของ Herzberg, et al. (1959 อ้างใน Nickerson, 2021) กล่าวว่า ทฤษฎีสองปัจจัย ได้รับอิทธิพลมาจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) เมื่อพบว่าความพึงพอใจไม่มีเกณฑ์การวัดที่สามารถ เชื่อมโยงได้ จึงได้สร้างทฤษฎีสองปัจจัยขึ้นมาโดยทฤษฎีสองปัจจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene Factors) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากงาน เพื่อบรรลุความต้องการในการเติบโต และการรับรู้คุณค่าในตนเอง ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene Factor)

เป็นปัจจัยที่มีผลในเชิงความรู้สึกไม่พึงพอใจที่มีต่องานที่ทำ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดุษฎี อิศราพฤกษ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง เจเนอเรชันและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (บริษัท ญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี) จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจในด้าน ความรับผิดชอบสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานสูงสุด ด้านเวลาเป็นลำดับ รองลงมา และด้านคุณภาพของงานอยู่ในลำดับถัดมา ส่วนในด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายสูงสุด ส่วนปัจจัยค้ำจุน ในด้านความ มั่นคงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานสูงสุด และด้านเวลาเป็นลำดับ รองลงมา ส่วนในด้านความสัมพันธ์ในหมู่พนักงานด้วยกันในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานสูงสุดและด้านค่าใช้จ่ายเป็นลำดับรองลงมา และมีความสอดคล้อง กับงานวิจัยของ กนกรัตน์ ปัญญาวั่ง (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานพัสดุในจังหวัดลำปาง ผลศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจที่มีผล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยด้านที่ส่งผลมากที่สุดคือเรื่องเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ ตามลำดับ และปัจจัยแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำ จุนมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยประเด็นที่มีผลมากที่สุดคือเรื่องเกี่ยวกับนโยบายและ การบริหาร รองลงมาคือเรื่องเงินเดือนค่าตอบแทน ส่วนประเด็นที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน คือ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานภาพของอาชีพ และการ ปกครองบังคับบัญชา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติศักดิ์ แก้วใส (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด ปัจจัย แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงาน อุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด พบว่า แรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วย ปัจจัยจูง ใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหารองค์กร ด้านสภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ด้านตำแหน่งงานมีผล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชรินทร์ ทองหม่อมราม (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะ ของงาน และด้านความรับผิดชอบต่องาน และปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการ บริหารงาน ด้านเงินเดือน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ นาธัส จินเชื้อ และคณะ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานประจำในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง แผนกส่งออก อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ชั้นส่วนยานยนต์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานประจำในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ชั้นส่วนยานยนต์ จังหวัด พระนครศรีอยุธยาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความ รับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำใน บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ชั้นส่วนยานยนต์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.3) สมมติฐานข้อที่ 3 อิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยอง ผลการวิจัย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมมีอิทธิพลร้อยละ 55.9 โดยด้านที่มีอิทธิพลได้แก่ มิติด้าน การปฏิสัมพันธ์ร้อยละ 30.7 มิติด้านการบำรุงรักษาและการเปลี่ยนแปลงในงานร้อยละ 29.9 และมิติ ของงานที่มีความก้าวหน้าร้อยละ 20.7 ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 มีความสอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของ Moos (1986) กล่าวว่า สภาพแวดล้อม การทำงาน เป็นความคิด ความรู้สึกที่มีต่อสถานการณ์หรือสถานที่ภายในที่ทำงาน ส่งผลให้เกิดการ แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา และแม้ว่าจะในกลุ่มบุคคลที่อยู่ในสถานการณ์หรือสถานที่เดียวกัน ก็อาจส่งผลให้เกิดความคิดและความรู้สึกที่ต่างกัน โดยสภาพแวดล้อมการทำงานสามารถแบ่งได้ เป็น 3 ด้าน คือ มิติด้านการปฏิสัมพันธ์ (Relationship Dimensions) มิติของงานที่มีความก้าวหน้า (Personal Growth Dimension) และมิติด้านการบำรุงรักษาและการเปลี่ยนแปลงในงาน (System Maintenance and Change Dimensions) และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพงศ์ ศาลาพฤกษ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี จากการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิตใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านค่าตอบแทน ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านโอกาสความก้าวหน้า จะมีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ มรกต จันทร์กระพ้อ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานและ แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพทีมงาน: ข้อมูลเชิงประจักษ์จากบริษัทผลิตอุปกรณ์ คอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง จากการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 93 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพทีมงาน เป็นเพราะว่าการทำงานของทีมงานจำเป็น

จะต้องสร้างสภาพแวดล้อมทางกายที่เหมาะสม รวมไปถึงบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการสร้างความ เป็นบึกแผ่นของสมาชิกในทีมงานและประโยชน์เกื้อกูลต่อกันและกัน และมีความสอดคล้องกับ งานวิจัยของ จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคหนึ่งในเขตพื้นที่สวนอุตสาหกรรมศรีสุพรรณ จังหวัดชลบุรี จากการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยประสิทธิภาพการทำงาน ที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจาก การเพิ่มขึ้นของสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน และการสนับสนุนความมีอิสระในการทำงาน และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ สำราญ และคณะ (2564) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทอง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านมิติสัมพันธ์ภาพ ด้านมิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านมิติคงไว้ และการเปลี่ยนแปลงระบบงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) มีอำนาจการทำนายร้อยละ 72.00 และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณี หงษ์วีจิตร และคณะ (2564) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงาน เป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความรู้ความสามารถ ส่งผลต่อประสิทธิภาพใน การทำงานของพนักงานโรงพยาบาล มีอำนาจการทำนายร้อยละ 42.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

## 5.2 ข้อเสนอแนะ

5.2.1 องค์กรควรใส่ใจในการดูแลและส่งเสริมด้านคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานให้กับ บุคลากรภายในองค์กร โดยเฉพาะ ความปลอดภัยและสุขภาวะในการทำงาน ความเกี่ยวข้องทาง สังคม โอกาสสำหรับการพัฒนาความสามารถ สมดุลในชีวิตทั้งหมด เนื่องด้วยคุณภาพชีวิตการทำงาน มีส่วนช่วยเติมเต็มให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพมากขึ้น

5.2.2 แรงจูงใจในการทำงานเป็นส่วนประกอบที่ผลักดันให้บุคลากรเกิดประสิทธิภาพการ ทำงาน ซึ่งการที่แรงจูงใจในการทำงานจะเกิดขึ้นได้จะต้องเกิดความร่วมมือจากทั้งองค์กรและ บุคลากร ในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเพื่อให้จุดมุ่งหมายขององค์กรประสบผลสำเร็จ ให้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

5.2.3 การสร้างเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานมีความสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากจะช่วยส่งเสริมให้มีความเป็นอยู่ที่เหมาะสม ส่งผลต่อการเติบโตซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติที่ดี ช่วยเสริมสร้างให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี ก่อให้เกิดการกระตุ้นในการบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายองค์กร





### บรรณานุกรม

- กนกรัตน์ ปัญญาวัง. (2563). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานพัสดุ ในจังหวัดลำปาง. ใน *เอกสารการประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 13*. สืบค้นจาก <http://it.nation.ac.th/research/ntu/files/351003281f.pdf>.
- เกียรติศักดิ์ แก้วใส. (2563). *การทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดอนเมือง กรุงเทพมหานคร.
- ชัชวรินทร์ ทองหม่อมราม และบุญอนันต์ พินัยทรัพย์. (2562). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารการเมืองการปกครอง*, 11(1), 118-139.
- ณัฐพงศ์ ศาลาพฤกษ์. (2562). ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี. *วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี*, 16(1).
- ดุขฎิ อิศราพฤกษ์. (2560). *เจเนอเรชันและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (บริษัท ภูเก็ตแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี)*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.
- นาธัส เชื้อจัน, เกียรติ บุญโยโพ และตระกูล จิตวัฒนากร. (2565). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง แผนกส่งออก อุตสาหกรรม โลจิสติกส์ชิ้นส่วนยานยนต์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารพุทธนวัตกรรมและการจัดการ*, 5(2), 107-117.
- เบญจวรรณ ศฤงคาร, กฤษฎา เขียววัฒนสุข และจุฑามาศ เจริญสุข. (2561). บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา*, 7(1), 35-44.
- ปัทมาพร ท่อชู. (2559). การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน (The efficiency development of operation). *Industrial Technology Review*, 22(282), 94-100.
- ประพันธ์ ชัยกิจจอรุาใจ. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม (รายงานผลการวิจัย)*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.



- ประยูร ศรีอุดมกุล และสุมาลี รามัญญ์. (2565). ความพึงพอใจในการทำงานในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานประจำในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนล้อคประตูลอยน้ำแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม สยาม อีสเทิร์น ซีบอร์ด. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 16(45), 250-265.
- ปาณิสรา ทิตาทร. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นนำกลุ่มอุตสาหกรรมรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทย. ใน *การประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 57* (หน้า 295-304). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปริญานุช ประจิดร และจุฑามาศ ทวีไพบูลย์. (2563). อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคหนึ่งในเขตพื้นที่สวนอุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์ จังหวัดชลบุรี. *วารสารวิทยาลัยพณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์*, 15(1), 134-148.
- มณฑิรา ลีลาประชากุล, สุพัฒน์ ปิ่นหอม, นิพิฐพนธ์ สนิทเหลือ, วิวัฒน์ วรวงษ์, นันทพงศ์ หมิแหละหมั่น และเฉลิมชาติ เมฆแดง. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์. *วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 3(2), 520-533.
- มรกต จันท์กระพ้อ. (2562). สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพทีมงาน: ข้อมูลเชิงประจักษ์จากบริษัทผลิตอุปกรณ์คอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี*, 8(2), 219- 229.
- ลัดดาวัลย์ สำราญ, โสรยา สุภาพล และนิมิตต์ สุขใจ. (2564). ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทอง. *วารสารสังคมศาสตร์*, 10(1), 76-85.
- ลำไพ พรหมชัย. (2561). ปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- วรภรณ์ ค้อชากุล. (2552). ผลกระทบของความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานประสิทธิภาพการทำงาน การพัฒนางาน และความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- วิภาวรรณ เส็งสาย. (2561). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มห้างหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม*.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิทยา อินทร์สอน และสุรพงศ์ บางพาน. (2559). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม. *Industrial Technology Review*, 22(282), 103-111.
- ศิริกานต์ ทิมย้ายงาม. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริภูมิ ฉายรัมย์. (2564). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทตัวแทนจำหน่ายและศูนย์บริการรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 13(2), 76-92.
- สุวรรณณี หงษ์วิจิตร, ลัดดาวัลย์ สำราญ, ชุติพร ลักษณะพิพัฒน์ และเพ็ญพิชชา โพธากุล. (2564). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี*. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 10(2), 211-225.
- สมใจ ลักษณะ. (2543). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- อังคณา ธนานุภาพพันธ์, พงศ์พันธ์ ศรีเมือง และโสภณ สระทองมา. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรณีศึกษาของบริษัทธุรกิจให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่แห่งหนึ่ง. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 7(1), 236-249.
- อรุณภา กล้าหาญ. (2562). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่*. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Afroz, S. (2017). *Quality Of work life: A conceptual model*. *Economics and Business Management (AEBM)*, 4(8), 570-578.
- Aghaji, A., Burchett, H., Oguego, N., Hameed, S., & Gilbert, C. (2021). Human resource and governance challenges in the delivery of primary eye care: A mixed methods feasibility study in Nigeria. *BMC health services research*, 21(1), 1321.
- Alderfer, C. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior & Human Performance*, 4(2), 142-175.

- Bruce, W., & Blackburn, J. (1992). *Balancing job satisfaction & performance: A guide for human resource professionals*. Westport: Quorum Books.
- Gilmer, V. (1973). *Applied psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Hauser, L. (2014). Work motivation in organizational behavior. *Econ. Manag. Financ. Mark.*, 9, 239-246.
- Huse, E., & Cummings, T. (1985). *Organization development and change*. St. Paul, MN: West.
- 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*. Retrieved from <https://www.betterup.com/blog/work-motivation-how-to-keep-your-people-inspired>.
- Maloney, D. (2019). *The secret to work efficiency? Redefining productivity*. Retrieved from <https://slack.com/blog/productivity/work-efficiency-redefining-productivity>.
- Millet, J. (1954). *Management in the public service*. New York: McGraw Hill Book.
- Moos, R. (1986). *The human context environmental determinants of behavior*. New York: John Wiley & Sons.
- Moos, R. (1994). *Work environment scale manual* (3<sup>rd</sup> ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Nickerson, C. (2021). *The social exchange theory in relationships*. Retrieved from [www.simplypsychology.org/what-is-social-exchange-theory.html](http://www.simplypsychology.org/what-is-social-exchange-theory.html).
- Paul, E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Peterson, E., & Plowman, E. (1989). *Business organization and management*. Illinois: Irwin.
- Schutz, D., & Schutz, S. (1994). *Psychology and work today: An introduction to Industrial and organization psychology*. New York: Macmillan.
- Singh, A. (2017). Employee motivation: A study on modern workplace motivation. *International Journal of Engineering Sciences & Management Research*, 4(4), 68-77.

Walton, R. (1975). Criteria for quality of work life. In L. E. Davis, et al., (Eds.), *Quality of working life: Problems, projects and the state of the art* (pp. 91-104).

New York: Macmillian.

Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis* (2<sup>nd</sup> ed.). New York: Harper & Row.





### แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน แรงจูงใจในการำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยอง

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุดในแต่ละคำถาม

ส่วนที่ 1: ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1) เพศ

ชาย  หญิง

อื่น ๆ

2) อายุ

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 26 ปี  27-34 ปี

35-43 ปี  44-52 ปี

53 ปีขึ้นไป

3) สถานภาพสมรส

โสด  สมรส

หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

4) การศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี  ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

5) ฝ่ายปฏิบัติการ

ฝ่ายปฏิบัติการผลิตปิโตรเคมี  ฝ่ายปฏิบัติการผลิตการกลั่น

ฝ่ายวิศวกรรมและบำรุงรักษา  ฝ่ายเทคโนโลยีส่วนกลางและสนับสนุนปฏิบัติการผลิต

6) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท  15,001-25,000 บาท

25,001-35,000 บาท  มากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป

## ส่วนที่ 2: แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุดในแต่ละคำถาม

- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>ด้านค่าตอบแทนที่ชอบธรรมและเพียงพอ</b>					
1) เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมต่อตำแหน่งงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน					
2) เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน					
3) องค์กรของท่านให้เงินเดือน และสวัสดิการที่เป็นธรรม					
<b>ด้านความปลอดภัยและสภาวะในการทำงาน</b>					
4) สถานที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัย อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานได้รับการจัดเก็บ ดูแล และซ่อมบำรุงอย่างสม่ำเสมอ					
5) องค์กรของท่านมีการอบรมในด้านความปลอดภัย และการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานให้กับบุคลากร					
<b>ด้านโอกาสสำหรับการพัฒนาความสามารถ</b>					
6) ท่านมีโอกาสดำเนินการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะในการทำงาน					
7) องค์กรของท่านส่งเสริมให้บุคลากรได้สร้างสรรค์ผลงานในรูปแบบใหม่ ๆ อยู่เสมอ					



คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>ด้านการเติบโตของงานและความมั่นคง</b>					
8) องค์กรของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการโยกย้ายเปลี่ยนแปลง หรือเลื่อนตำแหน่งงานตามความเหมาะสมต่อระดับความสามารถของบุคลากร					
9) ท่านมีโอกาสได้ทำงานที่ต้องใช้ความสามารถและความรับผิดชอบที่มากขึ้น					
<b>ด้านการรวมตัวทางสังคมในองค์กร</b>					
10) ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ไม่ถูกเลือกปฏิบัติหรือถูกกีดกันภายในองค์กร					
11) องค์กรของท่านจัดกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรอยู่เสมอ					
<b>ด้านสิทธิส่วนบุคคลในที่ทำงาน</b>					
12) ท่านได้รับหน้าที่รับผิดชอบงานที่เท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ					
13) ท่านได้รับการเคารพสิทธิส่วนบุคคลและไม่ถูกก้าวร้าว กายเรื่องส่วนตัวที่ไม่มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องงาน					
<b>ด้านพื้นที่ชีวิตทั้งหมด</b>					
14) ท่านสามารถแบ่งเวลาระหว่างเรื่องงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม					
15) ท่านมีเวลาว่าง หรือพักผ่อนในวันหยุดเพียงพอที่จะท่องเที่ยว พบปะกับเพื่อน ครอบครัว หรือคนรัก					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>ด้านบทบาทด้านสังคม</b>					
16) ท่านรู้สึกว่าคุณค่าขององค์กรของท่านให้มีความสำคัญในการร่วมมือกับชุมชนเพื่อทำกิจกรรมที่เป็นสาธารณประโยชน์					
17) ท่านรู้สึกว่าคุณค่าขององค์กรของท่านมีการดำเนินงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของสังคม					

### ส่วนที่ 3: แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุดในแต่ละคำถาม

- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>					
1) ท่านคิดว่าตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสเลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าเดิม					
2) ท่านคิดว่าลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบตรงกับความรู้และความสามารถของท่าน					

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
3) ท่านคิดว่าระดับความยากของงานส่งผลให้ท่านเกิดความรู้สึกท้อแท้และอยากพัฒนาความสามารถในการทำงาน					
4) ท่านได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน					
<b>ปัจจัยสุขอนามัย</b>					
5) ท่านได้รับการยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมภายในองค์กร					
6) ท่านมีความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่องค์กรมอบให้					
7) ท่านคิดว่านโยบายขององค์กรมีความโปร่งใสและเป็นธรรม					
8) สถานที่ทำงานของท่านมีความสะดวกสบายและเหมาะสมต่อการทำงาน					

#### ส่วนที่ 4: แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน

คำชี้แจง: โปรดทาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุดในแต่ละคำถาม

- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

สภาพแวดล้อมการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>มิติด้านปฏิสัมพันธ์</b>					
1) ท่านเคยมีส่วนร่วมในการทำแบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินปัญหาในงานและองค์กรโดยรวม					
2) ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน					
3) ภายในฝ่ายของท่านมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการทำงานร่วมกัน					
4) หัวหน้างานของท่านมีการให้คำแนะนำและคำปรึกษาเมื่อพบปัญหาจากการทำงาน					
<b>มิติของงานความก้าวหน้า</b>					
5) ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ					
6) ท่านรับทราบว่างานที่ท่านรับผิดชอบเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้					
7) ท่านมักถูกคาดหวังจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน					
8) งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีการแข่งขันสูง (คำถามเชิงบวก/เชิงลบ)					

สภาพแวดล้อมการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>มิติด้านการบำรุงรักษาและการเปลี่ยนแปลงในงาน</b>					
9) ตำแหน่งงานของท่านมีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน					
10) ท่านมีการประเมินเพื่อให้การทำงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดเอาไว้อยู่เสมอ					
11) องค์กรของท่านมีการสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ภายในองค์กร					

#### ส่วนที่ 5: แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุดในแต่ละคำถาม

- 1 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อย
- 3 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานปานกลาง
- 4 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานมาก
- 5 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด

ประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับประสิทธิภาพ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>ด้านคุณภาพ</b>					
1) ท่านมีการวางแผนล่วงหน้าอย่างมีประสิทธิภาพก่อนการทำงานอยู่เสมอ					
2) ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในงานของท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับประสิทธิภาพ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
3) ประสิทธิภาพของผลงานของท่านมีคุณภาพตามมาตรฐานขององค์กร					
<b>ด้านปริมาณของงาน</b>					
4) ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
5) ท่านมีการจัดแบ่งงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
6) ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ล่วงหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ					
<b>ด้านเวลา</b>					
7) ท่านมีการจัดตารางและแบ่งเวลาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
8) ท่านใช้ระยะเวลาในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
9) ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลาที่กำหนด					
<b>ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน</b>					
10) ท่านคิดว่าท่านใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพต่องานที่ทำ					
11) ท่านใช้ค่าใช้จ่ายในการทำงานของท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับงานที่ทำ					
12) ท่านมีการจัดการทรัพยากรจากการทำงานที่ใช้แล้วได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดประโยชน์					

**ประวัติผู้เขียน**

<b>ชื่อ-นามสกุล</b>	ภัทรานิษฐ์ สุวรรณรัตน์
<b>อีเมล</b>	patranid.suwa@bumail.net
<b>ประวัติการศึกษา</b>	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาเทคโนโลยีการศึกษาและสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
<b>ประสบการณ์การทำงาน</b>	ตำแหน่ง พนักงานบริหารทั่วไป ระยะเวลาการทำงาน 1 ปี บิซิเนส เซอร์วิส เซส อัลไลแอนซ์ จำกัด (BSA) ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่การตลาด ระยะเวลาการทำงาน 7 เดือน บริษัท อินเทอร์เน็ต คอสมิวนิเคชั่น จำกัด (มหาชน)