

การศึกษาปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ  
พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

**A Study of Work Environment Factors That Affect to Work Efficiency of  
Employees in Private Company.**

ปองชนก สุวรรณภา

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Pongchanok Suvannabha

E-mail: pongchanok.s@gmail.com

Business Administration in Management, Faculty of Business Administration,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในสถานประกอบการ และ (2) ปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร และการบริหาร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นการวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) เชิงปริมาณ (Quantitative) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 432 คน โดยใช้เครื่องมือทางสถิติ คือ การวิเคราะห์การถดถอย (Regression analysis) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น และตัวแปรตาม

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในสถานประกอบการ ประกอบด้วย ด้านเสียง ด้านแสงสว่าง ด้านพื้นที่สีเขียวในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านแสงสว่าง มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) เท่ากับ 3.70 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.90 ส่วนปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร และการบริหาร ประกอบด้วย ด้านมาตรฐานในการทำงาน ด้านค่าจ้าง และสวัสดิการ ด้านการให้รางวัล และผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าทั้ง 3 ปัจจัย ได้แก่ ด้านมาตรฐานในการทำงาน ด้านการให้รางวัล และผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมาก ซึ่งด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) เท่ากับ 3.92 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ

0.88 ในขณะที่ด้านด้านค่าจ้าง และสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในสถานประกอบการ, ปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร และการบริหาร, ประสิทธิภาพในการทำงาน

## ABSTRACT

This Study aimed to examine two factors which are (1) Physical environment factors in the workplace and (2) Environmental factors within the organization and management that affect to work efficiency of employees in private company. Closed-ended questionnaires were implemented to collect data from 432 employees in private company. The inferential statistics for hypothesis testing was Multiple Regression.

The results revealed that physical environment factors in the workplace includes noise, lighting and green areas in the workplace, have an opinion towards the overall expectancy factors at a high level. Which the lighting Influencing work efficiency the most with statistically significant at the level of 0.05, which had a mean of 3.70 and a Standard Deviation of 0.90. The environmental factors within the organization and management includes work standards, wages and welfare, rewards and relationships with colleagues. And 3 factors are work standards, rewards and relationships with colleagues have opinion towards the overall expectancy factors at high level. Which the relationship with colleagues Influencing work efficiency the most with statistically significant at the level of 0.05, which had a mean of 3.92 and a Standard Deviation of 0.88, while in terms of wages and welfare, respondents agreed that No influence on work efficiency with statistical significance at the level of 0.05.

Keyword: physical environment factors in the workplace, environmental factors within the organization and management, work efficiency.

## บทนำ

จากบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางเศรษฐกิจ และสังคม ทำให้องค์กร ต้องตื่นตัวกับการเปลี่ยนแปลง มีทั้งการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน และคิดหาวิธีการทำงานแบบใหม่ ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของทั้งองค์กร และพนักงานภายในองค์กร ที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพื่อให้มีความสามารถในการแข่งขัน และพร้อมรับมือกับยุคที่เศรษฐกิจ และสังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ของสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร (Francis J. Aguilar, 1967) ที่ไม่สามารถควบคุมได้ และมีผลกระทบทั้งทางตรง และทางอ้อมต่อองค์กร ได้แก่ ด้านการเมือง (Politics) และนโยบายต่างๆของรัฐบาลที่ส่งเสริม หรือกีดกันทางการค้า กฎหมายแรงงาน และการลงทุนจากต่างประเทศ เป็นต้น ภาวะเศรษฐกิจ (Economics) ที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินธุรกิจ เช่น อัตราแลกเปลี่ยน ภาวะเงินเฟ้อ หรือเงินฝืด GDP และหนี้สินครัวเรือน เป็นต้น ด้านสังคม (Social) วัฒนธรรม พฤติกรรม

ผู้บริหาร ทักษะของแต่ละวัย และค่านิยมในการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางกลยุทธ์ ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค และสุดท้ายด้านเทคโนโลยี (Technology) ที่มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วที่สุด และองค์กรสามารถดึงมาใช้ให้กลายเป็นส่วนสำคัญในการทำงานให้เพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (effectiveness) ในการทำงานได้เป็นอย่างดี เช่น การลดต้นทุนการผลิต โดยการนำเครื่องจักรเข้ามาใช้ทดแทน, ลดเวลาการรอคอย และลดความผิดพลาดที่เกิดจากคน (Human Error) การมีความพร้อมของพนักงานที่มีประสิทธิภาพ และมีความสามารถในการแข่งขันนั้น จะทำให้เป็นพนักงานที่มีคุณภาพ ได้มีส่วนร่วมในการช่วยบรรลุเป้าหมายขององค์กร เกิดความรัก และผูกพันภายในองค์กร ตัวองค์กรเองจะกลายเป็นองค์กรชั้นนำของกลุ่มตลาด สามารถรักษาส่วนแบ่งทางการตลาด และมีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง มีชื่อเสียง เป็นที่รู้จักของผู้บริโภค และคู่แข่งทางธุรกิจ และยังปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมภายนอกที่องค์กรไม่อาจควบคุมได้ เช่นเทคโนโลยี และระบบปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) ที่ค่อย ๆ กลายมาเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินธุรกิจในประเทศ และทั่วโลก

การที่องค์กรเอกชนของไทย จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน และมีความสามารถที่จะแข่งขันนั้น ไม่เพียงแต่การปรับตัวให้ทันกับสิ่งแวดล้อมภายนอกเท่านั้น ปัจจัยที่อยู่ใกล้ตัว ที่เราพบเจอทุกวัน และมองข้ามไป เป็นสิ่งที่องค์กรคาดไม่ถึง และอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้เช่นกัน นอกจากนี้ หากองค์กรต้องการที่จะปรับตัวให้ทันต่อเศรษฐกิจ และสังคมแล้ว ยังมีปัจจัยภายในองค์กร เป็นปัจจัยที่องค์กร หรือผู้บริหารสามารถควบคุม และกำหนดได้ เพื่อควบคุมด้านต้นทุน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน จึงได้ทำการศึกษา ที่อาจมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน ปัจจัยแรกคือ ปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ โดยได้ศึกษาปัจจัยด้านเสียง ในองค์กรจะมีเสียงที่ไม่พึงประสงค์รอบ ๆ สถานที่ทำงานมากมาย ที่อาจทำให้ประสิทธิภาพในการรับ และส่งต่อข้อมูลข่าวสารลดลง จากการศึกษาเบื้องต้นพบว่า เสียงจากอาคารสำนักงาน จะมีระดับเสียงที่ 60 เดซิเบล ซึ่งไม่ได้ทำลายประสาทการได้ยิน แต่อาจทำให้การสนทนาทางโทรศัพท์ ไม่ชัดเจน (สมพศิ พันธุเจริญศรี, 2545) การศึกษาปัจจัยด้านแสงสว่าง ในแต่ละตำแหน่งหน้าที่การทำงาน ต้องอาศัยประเภทของแสงที่แตกต่างกันออกไป และการจัดแสงการทำงานที่ไม่เหมาะสม ทำให้พนักงานทำงานได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดผลเสียต่อสายตาในระยะยาว จากการศึกษาพบว่าระดับแสงสว่าง ที่เหมาะสมกับสถานที่ทำงาน ควรมีค่าความส่องสว่างในช่วง 300 - 500 ลักซ์ (โครงการสาธารณกรมไทยสำหรับเยาวชน โดยพระราชประสงค์ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว, 2557) การศึกษาปัจจัยด้านพื้นที่สีเขียวในการทำงาน เพื่อช่วยลดความเครียดจากการทำงาน จากการศึกษาพบว่าพื้นที่ที่นำต้นไม้ ใสในกระถางขนาดเล็กมาตกแต่งภายในสถานที่ทำงาน หรือบนโต๊ะทำงานของพนักงาน จะช่วยให้พนักงาน มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นถึงร้อยละ 13 (Seresinhe, C. I. et al, 2015) ปัจจัยที่สองคือ ปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร คือ สิ่งที่อยู่ใกล้ตัวแล้ว ได้แก่ทรัพยากร และความสามารถของคนในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถควบคุมได้ โดยได้ศึกษาปัจจัยด้านมาตรฐานในการทำงาน การมอบหมายงานที่มากเกินไป และไม่เหมาะสมกับทักษะ ความสามารถ จะทำให้พนักงานขาดความใส่ใจกับรายละเอียดของงานได้ และจะขาดประสิทธิภาพในการทำงาน อาจทำให้เกิดผลกระทบต่อองค์กร และต่อตัวพนักงาน จึงควรจัดสรรหน้าที่ความรับผิดชอบให้เหมาะสม ปัจจัยด้านด้านค่าจ้าง และสวัสดิการ ที่เป็นไปตามวุฒิการศึกษา อายุงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน และมีความเป็นธรรม เป็นต้น ปัจจัยด้านการให้รางวัล และผลตอบแทน ต้องมีการพิจารณา เปรียบเทียบในหลายๆด้าน ด้านประสิทธิภาพการทำงาน ก็เป็นหนึ่งในหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อการให้รางวัล และผลตอบแทน การศึกษาปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน วัฒนธรรมองค์กรของบริษัท มีลักษณะที่พนักงานจะมีความสนิทสนม ช่วยกันแก้ปัญหา เรื่องที่มีความกังวล ทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว เพื่อนร่วมงานที่มีรูปแบบการดำเนินชีวิตคล้ายคลึงกัน จะสามารถเข้าใจปัญหา และมีประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาได้ดี

จากปัญหา และการค้นคว้งานวิจัย ที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานแล้ว พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่มีเพียงการศึกษาวิจัย สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงาน (วริศรา ดิษบรรจง, 2551) การจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร (วณิชชา อิวชานา, เสาวลักษณ์ ทองกลั่น และทิพย์สุรีย์ เตชะอังกูร, 2555) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร (ประภาพร คำเป้า, 2556) ซึ่งเป็นการศึกษาตัวแปรเพียงตัวเดียว และยังไม่ม้งานวิจัยใด ที่วิจัยใน 2 ปัจจัยนี้ร่วมกัน ได้แก่ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร และการบริหาร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะ ศึกษาปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร และการบริหาร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ ทำงานของพนักงาน เพื่อให้องค์กรสามารถนำข้อมูลไปวางแผนกลยุทธ์ในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ทำงานของพนักงาน และนอกจากนี้องค์กรอื่นๆ ที่สนใจในหัวข้อนี้ สามารถนำงานวิจัยไปต่อยอดเพื่อนำไปปรับใช้ใน องค์กรของตนให้เกิดประโยชน์ ช่วยใหบุคคลากรมีความสามารถ และประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะแข่งขันในธุรกิจทั้ง ภายในประเทศ และต่างประเทศ

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในสถานประกอบการ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร และการบริหาร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

### สมมุติฐานการวิจัย

1. สมมุติฐานการวิจัยที่ 1 (H1): ปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในสถานประกอบการ มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
2. สมมุติฐานการวิจัยที่ 2 (H2): ปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร และการบริหาร มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
  - 1.1 ศึกษาปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในสถานประกอบการ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ ทำงานของพนักงาน
  - 1.2 ศึกษาปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร และการบริหาร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน
  - 1.3 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
2. ขอบเขตด้านประชากร
  - 2.1 พนักงานประจำ ของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
3. ขอบเขตด้านพื้นที่จัดเก็บข้อมูล
  - 3.1 สถานที่ทำงานของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
4. ขอบเขตด้านระยะเวลาจัดเก็บข้อมูล
  - 4.1 เดือนกรกฎาคม - กันยายน 2562

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในสถานประกอบการ ที่มีผลต่อผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
2. ทำให้ทราบปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร และการบริหาร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
3. บริษัทสามารถนำข้อมูลไปปรับแผนกลยุทธ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
4. องค์กรอื่นๆ สามารถนำวิจัยไปต่อยอด เพื่อนำไปปรับใช้ในองค์กรของตนเอง

## การทบทวนวรรณกรรม

### 1. แนวคิด ทฤษฎี และองค์ประกอบเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

กนกวรรณ แก้วประเสริฐ (2559) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพในการทำงานไว้ว่า การทำงานของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพนั้น หมายถึง การทำงานให้สำเร็จลุล่วง โดยสูญเสียทรัพยากรให้น้อยที่สุด นั่นคือ เวลาและพลังงาน โดยการทำงานอย่างรวดเร็ว งานออกมาดี บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นผู้ที่มีความตั้งใจในการทำงาน และใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ใช้กลยุทธ์ วิธีการทำงาน ที่ให้ผลได้มากที่สุด ผลงานมีคุณภาพ เป็นที่น่าพอใจ และสามารถควบคุมต้นทุน ค่าใช้จ่ายพลังงาน และเวลาได้น้อยที่สุด

ประสงค์ ตระกูลแสงเงิน (2550) ได้กล่าวเกี่ยวกับการวัดประเมินผลประสิทธิภาพการทำงาน ไว้ว่าการประเมินผลการทำงานของพนักงานสามารถแบ่งได้เป็น 7 ด้าน ดังนี้

1. ปริมาณงาน (Quantity of Work) เป็นการกำหนดปริมาณงาน ให้เป็นมาตรฐานในการมอบหมายงานให้แก่ละคน โดยจะมีตัวชี้วัดความสำเร็จของการทำงาน
2. คุณภาพงาน (Quality of Work) คือคุณภาพที่เกี่ยวกับผลงานที่สำเร็จ ตัวชี้วัดคือ มีความถูกต้อง ครบถ้วน ส่งมอบได้ทันเวลาที่กำหนด และทำให้หัวหน้างานรู้สึกพึงพอใจ
3. ความรู้เกี่ยวกับงาน (Job Knowledge) คือพนักงานที่มีความรู้ ความเข้าใจลึกซึ้งในงานส่วนนั้น สามารถนำทักษะ หรือเทคนิคต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในงานตนเอง เพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ และเพิ่มประสิทธิภาพของงาน
4. คุณภาพเกี่ยวกับลักษณะส่วนตัว (Quality of Personal) เกี่ยวกับพฤติกรรมบุคคลที่จะแสดงออกมา เช่น บุคลิกภาพ การแต่งกาย กริยาท่าทาง การใช้คำพูด และความซื่อสัตย์สุจริตในงาน ต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน และองค์กร
5. ความร่วมมือกับผู้อื่น (Cooperativeness) พนักงานมีความสามารถ และเต็มใจทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือ มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน เพื่อการทำงานที่บรรลุเป้าหมายเดียวกัน
6. มีความน่าไว้วางใจ (Dependability) การที่พนักงาน ได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างาน หรือจากองค์กร เช่น มีความตรงต่อเวลา ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ มีความแม่นยำในเรื่องรายละเอียดของงาน เป็นต้น
7. มีความคิดริเริ่ม (Creativity) พนักงานเกิดความกระตือรือร้น ในการหาความรู้ใหม่ๆ ของงานที่สนใจ หรืองานที่ทำอยู่ เกิดความกล้าในการเริ่มต้นงาน และลองสิ่งแปลกใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของตนเอง

### 2. แนวคิด ทฤษฎี และองค์ประกอบเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการ

ศิริอนันต์ จูทะเดมีย์ (อ้างถึงใน วรันทร ทรงเกียรติศักดิ์, 2558, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการไว้ว่า สิ่งที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งทำหน้าที่สะท้อนความรู้สึกที่มีต่อการทำงาน และผู้ร่วมงาน

โดยพนักงานทุกคน มีความรู้สึกดีในงงานที่ตนเองทำ มีความใส่ใจในงานของตนเอง และเกิดการใช้ความคิดสร้างสรรค์ และหาวิธีแก้ไขปัญหาในการทำงาน ทำให้งานมีคุณภาพมากขึ้น แต่ก็ยังมีข้อเสีย คือ มีแรงกดดัน และเกิดความเหนื่อยล้า จากการทำงานได้

Jones (อ้างถึงใน วรินทร์ ทรงเกียรติศักดิ์, 2558, หน้า 11) กล่าวว่าประเภทของสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการ สามารถแบ่งแยกได้ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) คือ อุณหภูมิ สภาพอากาศของพื้นที่นั้นๆ และสภาพภูมิอากาศ เป็นสิ่งที่สำคัญลำดับต้นๆ ที่มีความสัมพันธ์ และส่งผลต่อมนุษย์ในตอนแรก
2. สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social Environment) คือ กลุ่มคนที่อยู่รอบๆตัวเรา สามารถมีกิจกรรมทำร่วมกัน หรือไม่ก็ได้
3. สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (Cultural Environment) คือ สิ่งที่สำคัญที่สุดสำหรับคน เนื่องจากเป็นสิ่งที่สร้าง และพัฒนาขึ้นมาเองทั้งหมด

### 3. แนวคิด ทฤษฎี และองค์ประกอบเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในองค์กร และการบริหาร

Hay Acquisition Company I, Inc (อ้างถึงใน บุษกร ตรีฤทธิ, 2559, หน้า 33) เป็นที่ปรึกษาให้กับองค์กรชั้นนำของโลก ได้ประยุกต์ และปรับปรุงแนวคิดมิติบรรยายขององค์กร ของ Litwin และ Stinger ที่ได้ศึกษาในปี 1968 ได้นำมาใช้ในการประเมินบรรยายขององค์กร โดยแบ่งมิติบรรยายขององค์กร ออกเป็น 6 มิติ ดังนี้

1. ความยืดหยุ่นในการทำงาน (Flexibility) ความยืดหยุ่นในองค์กรที่มากเกินไป เช่น การเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร เนื่องจากบางองค์กรมีความเชื่อว่า ต้องเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อสถานการณ์ แต่ก็ส่งผลต่อพนักงานขององค์กร
2. ความรับผิดชอบในการทำงาน (Responsibility) ความรับผิดชอบมักจะไม่ชัดเจนในองค์กรที่ก่อตั้งเป็นระยะเวลายาวนาน เนื่องจาก การมอบหมายงานจะเน้นที่ตัวบุคคลเป็นหลัก มากกว่าการเน้นความรับผิดชอบในตำแหน่งงาน
3. มาตรฐานในการทำงาน (Standards) มีผลต่อการวัดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และองค์กร เห็นได้ชัดคือ การกำหนดมาตรฐานในการทำงาน หรือวิธีการวัดผลการทำงาน
4. การให้รางวัลผลตอบแทน (Rewards) การให้รางวัลตอบแทน ส่งผลโดยมากต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ดังนั้นระบบการให้ผลตอบแทน ต้องเป็นไปด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้
5. ความชัดเจนในการทำงาน (Clarity) เป็นความชัดเจนทางการกำหนดแนวทางการทำงาน ความชัดเจนในความคาดหวังที่มีต่อองค์กร ในเรื่องของตำแหน่งงาน
6. การทำงานร่วมกัน (Team Commitment) พนักงานโดยมาก จะให้ความสนใจกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองเพียงอย่างเดียว จนไม่ได้คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อองค์กร หรือการทำงานที่มีผลกระทบต่อองค์กร

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Hierarchy of Needs) (อ้างถึงใน ศุภลักษณ์ พรหมศรี, 2558, หน้า 20) แรงจูงใจของคน มาจากความต้องการพฤติกรรมของคน ที่มุ่งไปสู่ การตอบสนองความพึงพอใจ มาสโลว์ได้แบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ออกเป็น 5 ชั้น ได้แก่

1. ความต้องการทางสรีระ (Physiological Needs) หมายถึง ความต้องการพื้นฐานของร่างกายซึ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ เสื้อผ้า เป็นต้น ความต้องการจะเริ่มต้นตั้งแต่วัยทารก จนเข้าสู่วัยชรา

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) หมายถึง ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เพราะจะได้ไม่ต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนในการดำรงชีวิต เช่น การสูญเสียตำแหน่ง การขาดแคลนทรัพย์สิน

3. ความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (Love and belonging Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นที่รักของผู้อื่น และต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนรอบข้าง และเป็นที่ยอมรับของหมู่คณะ

4. ความต้องการที่จะรู้สึกว่ามีค่า (Esteem Needs) หมายถึง ความปรารถนาที่จะมองตนเองว่ามีคุณค่าสูง เป็นที่น่าเคารพยกย่องจากทั้งตนเองและผู้อื่น ต้องการที่จะให้ผู้อื่นเห็นว่าตนมีความสามารถ มีคุณค่า มีเกียรติ

5. ความต้องการที่จะรู้จักและเข้าใจตนเอง (Self-Actualization Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะรู้จักและเข้าใจตนเองตามสภาพที่แท้จริง เพื่อพัฒนาชีวิตของตนเองให้สมบูรณ์ (Self-fulfilment)

ทฤษฎีการจูงใจของเฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก (Two-Factor Theory) (อ้างถึงใน วรรณทร ทรงเกียรติศักดิ์, 2558, หน้า 22) เป็นทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two-Factor Theory) เหตุที่เรียกว่า เป็นทฤษฎีสองอย่าง เพราะในการทำงานนั้นจะต้องมีสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ หรือส่วนประกอบที่ เสริมให้คนเกิดความพึงพอใจยิ่งขึ้น เรียกว่า เป็นสิ่งที่ช่วยค้ำจุน ดังนั้นองค์ประกอบ ที่ทำให้การทำงานและเกิดความพึงพอใจ จะมีความสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง เรียกว่า ปัจจัย กระตุ้น ส่วนองค์ประกอบที่นำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการทำงาน และยังมีหน้าที่ป้องกันหรือค้ำจุน ไม่ให้คนเกิดความรู้สึก เบื่อหน่าย ท้อแท้ไม่อยากทำงานเรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยกระตุ้น (Motivators Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ที่ทำงานเกิดความพอใจในการทำงาน เพราะว่ามีแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน และมีแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงานและเกี่ยวข้องกับเรื่องของงานโดยตรง

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิมนวน ทองแสง (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานมีความคาดหวังในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับสูงที่สุด รองจาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน และพบว่าองค์ประกอบทุกด้านของความคาดหวังของพนักงานนั้น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีนัยสำคัญอยู่ที่ระดับ 0.01 และด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดกับประสิทธิภาพการทำงานคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองจาก ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์น้อย และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพ

ลัดดา พัชรวิภาส (2550) ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา: พนักงานชั่วคราว บริษัท ทูร์คอปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยพนักงานที่มีอายุมาก อาจมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าพนักงานที่อายุน้อยกว่า นอกจากนี้บรรยากาศในองค์กรด้านมิติความผูกพัน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานระดับปานกลาง ด้านความต้องการประสบความสำเร็จ ส่วนบรรยากาศองค์กรด้านมิติการรับรู้ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ในด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน และด้านความต้องการในการยอมรับ โดยพนักงานที่มีความผูกพันในองค์กรสูง อาจต้องการการเป็นที่ยอมรับในองค์กรสูงตามไปด้วย และแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการประสบความสำเร็จ และความต้องการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงกับประสิทธิภาพในการทำงาน

## วิธีดำเนินการวิจัย

1. ออกแบบแบบสอบถาม และจัดทำแบบสอบถามแบบ Online โดยใช้ Google Form และกระจายแบบสอบถามผ่าน QR code และลิงก์ Google form ทาง Social media เช่น Facebook, Line, Instagram ให้กับกลุ่มตัวอย่างประชากร จำนวน 400 คน เนื่องจากเป็นกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ และระยะเวลาการเก็บข้อมูลมีจำกัด ช่วยลดเวลาในการแจกแบบสอบถาม และลดต้นทุนการใช้งบประมาณการทำวิจัย
2. ทำ Pretest แจกแบบสอบถาม Online โดยใช้ Google Form ให้แก่กลุ่มตัวอย่างที่คล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยจริง จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความถูกต้อง และความเหมาะสมของแบบสอบถาม
3. สรุปผล Pre-test คำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และปรับปรุงแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Reliability) ด้วยสูตรของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ควรให้มีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป
4. ทำการขออนุญาตหัวหน้างาน และชี้แจงกับฝ่ายทรัพยากรบุคคล เพื่อให้รับทราบถึงวัตถุประสงค์การทำแบบสอบถามของงานวิจัย และไม่ให้เกิดความขัดแย้งกับเวลาการทำงานของพนักงานในองค์กร
5. ชี้แจงกับพนักงาน เพื่อให้รับทราบถึงวัตถุประสงค์การทำแบบสอบถามของงานวิจัย และทำการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างประชากรจำนวน 248 คน แต่เพื่อเป็นการป้องกันการตอบกลับ ของแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ จึงทำการเก็บกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน

## การวิเคราะห์ข้อมูล

- นำข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถามทั้ง 400 ชุด วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้
- ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน โดยนำมาหาค่าความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอัตราร้อยละ
  - ส่วนที่ 2 – 4 การวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรต้น ทั้ง 2 คือ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร และการบริหาร ที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยใช้เครื่องมือทางสถิติ คือ การวิเคราะห์การถดถอย (Regression analysis) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

## ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีผลการวิจัย ดังนี้

1. จากกลุ่มตัวอย่าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 58.10 อยู่ในช่วงอายุ 30 ปี – 39 ปี จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 39.10 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 20,001 – 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 49.5 ทำตำแหน่งงานฝ่ายปฏิบัติการ (Operation) จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 54.6 และมีอายุการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 1 ปี – 5 ปี จำนวน 212 คน คิดเป็น 49.10
2. ผลวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในสถานประกอบการ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเฉลี่ย



รวมเท่ากับ 0.91 ซึ่งเป็นระดับความคิดเห็นของพนักงานในระดับมาก โดยพบว่าปัจจัยด้านแสงสว่าง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยกลุ่มเท่ากับ 3.70 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเฉลี่ยรวมเท่ากับ 0.90 ซึ่งเป็นระดับความคิดเห็นของพนักงานในระดับมาก โดยเห็นว่าแสงสว่างที่ไม่เพียงพอต่อการทำงาน ส่งผลให้ท่านเกิดความเหนื่อยล้า และส่งผลเสียต่อสายตาระยะยาวในภายหลัง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.80 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.93

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร และการบริหาร ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเฉลี่ยรวมเท่ากับ 0.90 ซึ่งเป็นระดับความคิดเห็นของพนักงานในระดับมาก โดยพบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยค่าเฉลี่ยกลุ่มเท่ากับ 3.92 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเฉลี่ยรวมเท่ากับ 0.88 ซึ่งเป็นระดับความคิดเห็นของพนักงานในระดับมาก โดยเห็นว่าความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ช่วยส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เท่ากับ 3.95 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรตามประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเฉลี่ยรวมเท่ากับ 0.87 ซึ่งเป็นระดับความคิดเห็นของพนักงานในระดับมาก โดยพบว่าด้านคุณภาพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยกลุ่มเท่ากับ 3.96 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเฉลี่ยรวมเท่ากับ 0.89 ซึ่งเป็นระดับความคิดเห็นของพนักงานในระดับมาก โดยเห็นว่าหากได้ทำงานที่มีคุณค่า เมื่อทำแล้วเกิดความภาคภูมิใจ จะทำให้ท่านมีพลังในการทำงานที่ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.98 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.87

#### การอภิปรายผลการวิจัย

ผลวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีการผลสรุปการวิจัยเชื่อมโยงกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

**สมมุติฐานหลักที่ 1** ปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในสถานประกอบการ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านเสียง ปัจจัยด้านแสงสว่าง ปัจจัยด้านพื้นที่สีเขียวในที่ทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านคุณภาพลักษณะส่วนตัว

จากการทดสอบสมมุติฐานย่อยที่ 1.1 พบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในสถานประกอบการ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านเสียง ปัจจัยด้านแสงสว่าง ปัจจัยด้านพื้นที่สีเขียวในที่ทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงาน โดยทั้ง 3 ปัจจัยมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิ่มนวน ทองแสง (2557) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่าพนักงานให้ความสำคัญกับองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุด และงานวิจัยของ Seresinhe, C. I. et al, 2015 เรื่องการเพิ่มพื้นที่สีเขียวบริเวณโต๊ะทำงาน ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขึ้นร้อยละ 13 เนื่องจากพนักงานอาจให้ความเห็นว่าทั้ง 3 ปัจจัย สามารถทำงานได้ในปริมาณที่มากขึ้น และนานขึ้น แม้ว่าต้องมีการทำงานล่วงเวลา (OT) ในบางครั้ง จะมีความรู้สึกปลอดภัยในเรื่องของแสงสว่างในเวลากลางคืน และพื้นที่สีเขียวทำให้เกิดความผ่อนคลาย และสร้างสถานที่ทำงานให้สวยงามขึ้น

จากการทดสอบสมมุติฐานย่อยที่ 1.2 พบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในสถานประกอบการ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านเสียง ปัจจัยด้านแสงสว่าง ปัจจัยด้านพื้นที่สีเขียวในที่ทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพงาน โดยทั้ง 3 ปัจจัยมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพงานอยู่ในระดับมาก ซึ่ง

สอดคล้องกับแนวคิดของคิพร โปรยานนท์ (2554, หน้า 35-36) ที่ระบุว่าลักษณะสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ไม่ควรมีเสียง ที่ก่อให้เกิดความรำคาญ และสอดคล้องกับแนวคิดของประสงค์ ตระกูลแสงเงิน (2550) เกี่ยวกับการวัดประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพงาน ต้องมีความถูกต้อง ครบถ้วน ส่งมอบได้ทันเวลาที่กำหนด และทำให้หัวหน้างานรู้สึกพึงพอใจ เนื่องจากพนักงานอาจให้ความเห็นว่าทั้ง 3 ปัจจัย ในส่วนของการทำงานที่ไม่มีเสียงรบกวน และพื้นที่สีเขียวในสถานที่ทำงาน จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานทั้งงานเดี่ยว และการประชุมเป็นกลุ่มได้ดีขึ้น แสงสว่างที่เพียงพอ อาจส่งผลให้งานเกิดความผิดพลาดน้อย ใช้ระยะเวลาในการทำสั้นขึ้น และต้องการให้หัวหน้างานรู้สึกเกิดความพึงพอใจ

จากการทดสอบสมมุติฐานย่อยที่ 1.3 พบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในสถานประกอบการ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านเสียง ปัจจัยด้านแสงสว่าง ปัจจัยด้านพื้นที่สีเขียวในที่ทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยทั้ง 3 ปัจจัยมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ประสงค์ ตระกูลแสงเงิน (2550) เกี่ยวกับการวัดประสิทธิภาพการทำงานด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้น ในการหาความรู้ใหม่ๆ ของงานที่สนใจ และกล้าลองสิ่งแปลกใหม่ เนื่องจากพนักงานอาจให้ความเห็นว่าทั้ง 3 ปัจจัย ช่วงส่งเสริมให้พนักงานสามารถหาวิธีการทำงานแบบใหม่ที่ดีกว่าเดิม ต้องการทดลองนำเครื่องมือใหม่ๆ เช่นเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมต่างๆ ที่มีประโยชน์ต่อการทำงาน และทำให้เกิดประสิทธิภาพงานทางด้านความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น

จากการทดสอบสมมุติฐานย่อยที่ 1.4 พบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในสถานประกอบการ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านเสียง ปัจจัยด้านแสงสว่าง ปัจจัยด้านพื้นที่สีเขียวในที่ทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพลักษณะส่วนตัว โดยทั้ง 3 ปัจจัยมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ประสงค์ ตระกูลแสงเงิน (2550) เกี่ยวกับการวัดประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพลักษณะส่วนตัว เนื่องจากพนักงานอาจให้ความเห็นว่าทั้ง 3 ปัจจัย ช่วยให้เกิดความรักในตัวบริษัทมากขึ้น ต้องการทำผลงานดีๆ เป็นที่เชิดหน้าชูตาให้แก่บริษัท รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานให้แก่บริษัท และอาจมีส่วนให้การแต่งการมาทำงานดูดีขึ้น เพื่อให้เข้ากับบรรยากาศ และสถานที่ทำงาน

**สมมุติฐานหลักที่ 2** ปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร และการบริหาร ประกอบด้วย ด้านมาตรฐานในการทำงาน ด้านค่าจ้าง และสวัสดิการ ด้านการให้รางวัล และผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านคุณภาพลักษณะส่วนตัว

จากการทดสอบสมมุติฐานย่อยที่ 2.1 พบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร และการบริหาร ประกอบด้วย ด้านมาตรฐานในการทำงาน ด้านค่าจ้าง และสวัสดิการ ด้านการให้รางวัล และผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงาน โดยทั้ง 4 ปัจจัยมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hay Acquisition Company I, Inc (อ้างถึงในบุษกร ทรมิฤทธิ์, 2559, หน้า 33) กล่าถึงองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมในองค์กร และการบริหารในข้อที่ 3 มาตรฐานการทำงาน ที่มีผลต่อการวัดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และองค์กร ทำให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิ่มนวน ทองแสง (2557) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานสูงที่สุด และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากพนักงานอาจมีความเห็นว่า

บริษัทควรมีการกำหนดมาตรฐานการทำงาน เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานง่ายขึ้น รู้หน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน บริษัทควรมีการมอบงานในหมายความรับผิดชอบ ให้เหมาะสมกับค่าจ้าง มีสวัสดิการที่ดีเทียบเท่ากับบริษัทชั้นนำอื่นๆ บริษัทและหัวหน้างานควรมีการส่งเสริมพนักงานที่มีความสามารถ และโดดเด่นให้ได้รับรางวัล และการมีเพื่อนร่วมงานที่ดี และช่วยกันทำงานเป็นทีม ปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลให้พนักงานมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงาน

จากการทดสอบสมมติฐานย่อยที่ 2.2 พบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร และการบริหาร ประกอบด้วย ด้านมาตรฐานในการทำงาน ด้านค่าจ้าง และสวัสดิการ ด้านการให้รางวัล และผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพงาน โดยมี 3 ปัจจัย คือ ด้านมาตรฐานในการทำงาน ด้านการให้รางวัล และผลตอบแทน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hay Acquisition Company I, Inc (อ้างถึงใน บุษกร ทรมีฤทธิ์, 2559, หน้า 33) ในเรื่องมาตรฐานในการทำงาน (Standards) และการทำงานร่วมกัน (Team Commitment) พนักงานโดยมาก จะให้ความสนใจกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองเพียงอย่างเดียว จนไม่ได้คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อองค์กร ส่งผลให้การทำงานไม่ได้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากพนักงานอาจมีความเห็นว่าการมีมาตรฐานที่ดีของบริษัท การได้รับโบนัสที่เหมาะสมสำหรับการทุ่มเททำงาน และการมีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความสนิสนม เกิดเป็นสังคมเล็กๆ ส่งเสริมให้ประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพงานมากขึ้น

โดยผลการวิจัยครั้งนี้ ปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร และการบริหาร ด้านด้านค่าจ้าง และสวัสดิการ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพงาน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนิ่มนวน ทองแสง (2557) ที่ทำการศึกษารื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี ซึ่งผลการศึกษาพบว่าองค์ประกอบด้านค่าจ้าง และสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน

จากการทดสอบสมมติฐานย่อยที่ 2.3 พบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร และการบริหาร ประกอบด้วย ด้านมาตรฐานในการทำงาน ด้านค่าจ้าง และสวัสดิการ ด้านการให้รางวัล และผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยทั้ง 4 ปัจจัย มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสมพิศ สุขแสน (2556) ในเรื่องของลักษณะของคนที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน ต้องเป็นคนมีความคิดสร้างสรรค์ คิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กร ชอบคิดหรือมองไปข้างหน้าตลอดเวลา เนื่องจากพนักงานอาจมีความเห็นว่าการปรับปรุงมาตรฐานการทำงานให้ดีขึ้นเรื่อยๆ การมีสวัสดิการที่สนับสนุนให้พนักงานไปอบรมโครงการต่างๆ เพื่อเปิดโลก และได้แลกเปลี่ยนความรู้กับต่างบริษัท และเพื่อนร่วมงานบางส่วนที่เป็นวัยรุ่น หรือวัยที่ชอบทดลองสิ่งแปลกใหม่ มีส่วนช่วยให้พนักงานประสิทธิภาพในการทำงานด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น

จากการทดสอบสมมติฐานย่อยที่ 2.4 พบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร และการบริหาร ประกอบด้วย ด้านมาตรฐานในการทำงาน ด้านค่าจ้าง และสวัสดิการ ด้านการให้รางวัล และผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพลักษณะส่วนตัว โดยทั้ง 4 ปัจจัย มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของประสงค์ ตรีกุลแสงเงิน (2550) ในเรื่องของการประเมินประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพเกี่ยวกับลักษณะส่วนตัว (Quality of Personal) เกี่ยวกับพฤติกรรมบุคคลที่จะแสดงออกมา เช่นบุคลิกภาพ การแต่งกาย กริยาท่าทาง การใช้คำพูด และความซื่อสัตย์สุจริตในงาน ต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน และองค์กร เนื่องจากพนักงานอาจมีความเห็นว่าการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่ไม่สูงจนเกินไป จนเกิดความเครียด หรือเกิด Office Syndrome เนื่องจากการนั่งทำงานที่นาน การให้ค่าจ้างที่

เหมาะสม เช่น ตำแหน่งงานที่ต้องออกไปพบปะลูกค้า ต้องแต่งตัวให้หน้าเชื่อถือ และเพื่อนร่วมงานที่มีรูปแบบการดำเนินชีวิตที่คล้ายกัน มีส่วนช่วยให้ประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพลักษณะส่วนตัวดีขึ้น

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และกลยุทธ์การบริหาร

- จากผลการวิจัย พบว่าปัจจัยด้านแสงสว่าง มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานสูงสุด ดังนั้นผู้บริหารของบริษัทควรให้ความสำคัญ และจัดอยู่ในแผนงานของบริษัทอันดับต้น ในการดูแล ปรับปรุงสถานที่ทำงาน ทั้งในส่วนของโต๊ะทำงาน ห้องประชุม และบริเวณทางเดินใน และรอบๆสถานที่ทำงาน โดยอาจมีการประสานงานกับฝ่ายอาคารสถานที่ ทำการสำรวจความเห็นกับพนักงาน ว่าควรมีการเพิ่ม หรือลดแสงสว่างบริเวณใดบ้าง และอาจจ้างหน่วยงานภายนอกเข้ามาตรวจสอบแสงสว่างในสถานที่ทำงาน เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงาน เป็นที่พึงพอใจของพนักงาน และสามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัดต้นทุนในส่วนของค่าใช้จ่าย และเวลา เพื่อให้พนักงานรู้สึกอยากทำงานให้กับบริษัท และเกิดความรู้สึกปลอดภัย

- ปัจจัยด้านเสียง ผู้บริหารของบริษัทควรให้ความสำคัญรองลงมา อาจจะเป็นการแก้ปัญหาระยะสั้น มุ่งเน้นให้เกิดต้นทุนน้อยที่สุด เช่น ติดป้ายขอความร่วมมือ การงดใช้เสียงดัง และการจัดกิจกรรมควรมีการแจ้งกับฝ่ายอาคารสถานที่ล่วงหน้า เพื่อสามารถกระจายข่าวให้พนักงานทุกคนรับทราบ

- ปัจจัยด้านพื้นที่สีเขียวในที่ทำงาน ควรให้ความสำคัญในระดับเดียวกับปัจจัยด้านเสียง อาจจะมีการรณรงค์ให้พนักงานนำต้นไม้มาประดับบนโต๊ะ มีการจัดประกวดความสวยงามของโต๊ะ และแทรกวิธีการจัดโต๊ะให้เหมาะสม เสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

- จากผลการวิจัย พบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญสูงสุด ดังนั้นผู้บริหารของบริษัท และฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรให้ความสำคัญ หัวหน้างานอาจจะเน้นการทำงานเป็นกลุ่มขนาดเล็ก ให้มากขึ้น เพื่อกระชับความสัมพันธ์ และส่งผลดีกับพนักงานที่เข้ามาใหม่ได้ทำความรู้จักกัน สนับสนุนกันเร็วขึ้น หากมีเรื่องที่ไม่สบายใจในเรื่องงานที่ไม่อาจปรึกษาหัวหน้างาน หรือฝ่ายทรัพยากรบุคคล ควรปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน เพราะบางครั้งปัญหาอาจไม่ได้ใหญ่โต และเพื่อนร่วมงานอาจเข้าใจ และอาจเคยประสบปัญหาเดียวกันมาก่อน ฝ่ายทรัพยากรบุคคลอาจจัดกิจกรรมเอสร้างเสริมความสัมพันธ์ให้พนักงานรู้จักกันมากขึ้น เกิดความสามัคคี และเกิดความรู้สึกอยากมาทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้อีก

- ด้านมาตรฐานในการทำงาน ควรมีการทบทวน และพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ มีการกำหนดอยู่ในแผนงาน และศึกษามาตรฐานจากบริษัทภายนอก ที่ทำธุรกิจเดียวกัน หรือศึกษาจากค่ากลางของธุรกิจอุตสาหกรรมในประเทศ มีการทบทวนมาตรฐานการทำงานอย่างเหมาะสม และควบคุมให้พนักงานทำงานตามมาตรฐาน ในระดับที่บริษัทยอมรับได้

- ปัจจัยด้านค่าจ้าง และสวัสดิการ ต้องมีการกำหนดให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงาน มีความเป็นธรรม มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้หากพนักงานมีความสงสัยในส่วนที่มาของรายได้

- ปัจจัยด้านการให้รางวัล หัวหน้างาน หรือฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรให้ด้วยความบริสุทธิ์ใจ และพนักงานที่ได้รางวัล หัวหน้างาน หรือฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรส่งเสริม และมีการประกาศยกย่อง เพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีของบริษัท และพนักงานทุกคนเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

สำหรับผู้ที่สนใจนำวิจัยฉบับนี้ไปต่อยอด และเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กรของท่านในอนาคต ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- ควรให้ความสำคัญกับกลุ่มอายุพนักงาน หรือ Generations ที่แตกต่างกัน เพราะพนักงานในบริษัทเดียวกันแต่มีอายุต่างกัน อาจมีความต้องการในแต่ละปัจจัยแตกต่างกัน เช่น พนักงานที่มีอายุ อาจต้องการแสงสว่างในการทำงานมากกว่า พนักงานที่จบการศึกษาใหม่ เนื่องจากในเรื่องของสายตา

- การปรับปรุงสถานที่ทำงาน ให้สอดคล้องกับพฤติกรรมของพนักงานรุ่นใหม่ อาจศึกษาการจัดสถานที่ทำงานได้จากบริษัทชั้นนำ ที่มีการจัดอันดับสถานที่ทำงานน่าอยู่ และนำมาประยุกต์ให้เข้ากับบริษัทของตน ให้เกิดเอกลักษณ์เป็นความภาคภูมิใจของพนักงาน และเป็นที่จดจำของลูกค้า

- หากมีโอกาส ควรหาบริษัทชั้นนำเพื่อร่วมงาน หรือทำโครงการร่วมกัน เพื่อเรียนรู้รูปแบบการทำงาน มาตรฐานการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และศักยภาพการแข่งขันของบริษัทให้ดียิ่งขึ้น

- เนื่องจากวิจัยนี้เป็นการศึกษาประชากรกลุ่มพนักงานเอกชน ที่เป็นพนักงานออฟฟิศ ดังนั้นควรมีการขยายขอบเขตกลุ่มประชากรให้กว้างขึ้น หรือมีการปรับเปลี่ยนตัวแปรต้นที่อาจมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ต่างกันออกไป

### เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ แก้วประเสริฐ. (2559). ความหมายการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน. ค้นเมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม 2562, จาก <https://is.gd/SJr7JG>

ชนิษฐา นิ่มแก้ว. (2554). ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร : กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน. สืบค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2562, จาก <https://is.gd/K1g4CW>

ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา. (2559). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. สืบค้นเมื่อวันที่ 6 สิงหาคม 2562, จาก <https://is.gd/2k0qjQ>

ชนากกร เกื้อจิตติพร. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดนครราชสีมา. สืบค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2562, จาก <https://is.gd/FFZtVI>

ชนกร กรวัชรเจริญ. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ควิลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน). สืบค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2562, จาก <https://is.gd/urDzKC>

ชนัญญา ทองหอม. (2556). อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรชุมนุมสหกรณ์ชาวสวนปาล์มน้ำมันกระบี่ จำกัด. สืบค้นเมื่อ 29 สิงหาคม 2562, จาก <https://is.gd/ezFpak>

นันทวรรณ ทองแสน. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี. สืบค้นเมื่อวันที่ 6 สิงหาคม 2562, จาก <https://is.gd/f8h43A>

น้ำทิพย์ แซ่เฮ้ง. (2557). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. สืบค้นเมื่อ 29 กรกฎาคม 2562, จาก <https://is.gd/OVd5pT>

บุษกร ทรมณีฤทธิ์. (2559). ภาวะผู้ตามบรรยากาศในการทำงาน ความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน. สืบค้นเมื่อ 6 สิงหาคม 2562, จาก <https://is.gd/ttNpS8>

ประภาพร คำเบา. (2556). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท ยูนิซัน จำกัด. สืบค้นเมื่อ 26 กรกฎาคม 2562, จาก <https://is.gd/3rF53O>

พศุภพร ทรงเที่ยง. (2561). คุณทำงานมากกว่า 39 ชั่วโมงต่อสัปดาห์อยู่หรือเปล่า? หรืองานของคุณกำลังฆ่าคุณช้าๆ. ค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2562, จาก <https://thestandard.co/work-more-than-39-hours-per-week/>

พิชญา วัฒนรังสรรค์. (2558). การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาว ย่านสยามสแควร์. สืบค้นเมื่อ 29 กรกฎาคม 2562, จาก <https://is.gd/ztXXbl>

ไพจิตร ไชยฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงใต้. สืบค้นเมื่อ 29 กรกฎาคม 2562, จาก [http://digital\\_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/51924480/title.pdf](http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/51924480/title.pdf)

พินเอกไชยสิทธิ์ ปิยะมาตย์. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเหล่าสาย วิทยาการของกองทัพบก. สืบค้นเมื่อ 6 สิงหาคม 2562, จาก <https://is.gd/tuF8Sg>

เมธินี ภิญโญประการ. (2558). สภาพแวดล้อมทางกายภาพ คุณภาพในการให้บริการ สื่อสังคมออนไลน์ และ คุณภาพอาหารที่ส่งผลต่อความตั้งใจใช้บริการร้านอาหารเวียดนามซ้ำของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานคร. สืบค้นเมื่อ 6 สิงหาคม 2562, จาก <https://is.gd/Xo03bi>

มนตรี ศรีจันทร์อินทร์. (2559). บรรยากาศองค์การของโรงเรียนขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 17 จังหวัดบุรีรัมย์. สืบค้นเมื่อ 3 สิงหาคม 2562, จาก [http://digital\\_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/57950085.pdf](http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/57950085.pdf)

ลัดดา พัชรวิภาส. (2550). บรรยากาศองค์การ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา: พนักงานชั่วคราว บริษัท ทูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). สืบค้นเมื่อ 6 สิงหาคม 2562, จาก <https://is.gd/C1dile>

วณิชยา อี๊ชวานา, เสาวลักษณ์ ทองกลั่น และทิพย์สุรีย์ เดชะอังกูร. (2555). การจัดการคุณภาพด้าน สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร เอเตรียมเข้าสู่ระบบ ISO 14001 กรณีศึกษา: โรงพยาบาลอุตรดิตถ์. สืบค้นเมื่อ 26 กรกฎาคม 2562, จาก <https://is.gd/Rkwt6z>

วรรณทร ทรงเกียรติศักดิ์. (2558). ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุน ของโรงงานน้ำตาล สหเรือ่ง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร. สืบค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2562, จาก <https://is.gd/67yqGa>

วิศรา ดิษบรรจง. (2551). สิ่งแวดล้อมในการทำงานและความรุนแรงในสถานที่ทำงานของบุคลากรทางการแพทย์. สืบค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2562, จาก <https://is.gd/3V0qTM>

เรณู เชื้อสะอาด. (2552). การทำงานเป็นทีมด้านวิชาการของพนักงานครู ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร เชียงใหม่. สืบค้นเมื่อ 29 กรกฎาคม 2562, จาก <https://dric.nrct.go.th/index.php?/Search/SearchDetail/215857>

ศุภลักษณ์ พรหมสร. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของ พนักงาน ความผูกพันในงานกับความพึงพอใจในงาน. สืบค้นเมื่อ 6 สิงหาคม 2562, จาก <https://is.gd/ccrg11>

ศรีสมพร รอดศิริ. (2551). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในการนำระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. สืบค้นเมื่อ 29 กรกฎาคม 2562, จาก <https://dric.nrct.go.th/index.php?/Search/SearchDetail/215606>

ศิวพร โปรยานนท์. (2554). พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผล ต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร: กรณีศึกษา องค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552. สืบค้นเมื่อ 13 สิงหาคม 2562, จาก <https://is.gd/l3eFNv>

ศศิธร เวชไชโย. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับความต้องการพัฒนาตนเอง ของพนักงานโรงพยาบาลเวชธานี. สืบค้นเมื่อ 29 กรกฎาคม 2562, จาก <https://is.gd/3Am189>

สมพิศ พันธุ์เจริญศรี. (2545). ถาม-ตอบ ปัญหาเสียงดัง & หูตึงจากการทำงาน. สืบค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2562, จาก [https://www.si.mahidol.ac.th/th/division/ophs/admin/knowledges\\_files/14\\_34\\_1.pdf](https://www.si.mahidol.ac.th/th/division/ophs/admin/knowledges_files/14_34_1.pdf)

สุวรรณา พงษ์ผ่องพูล. (2558). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. สืบค้นเมื่อ 30 กรกฎาคม 2562, จาก <https://is.gd/DdYhip>

Adison Aei. (2012). แนวคิดและทฤษฎีการจัดการ. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม 2562, จาก <http://adisony.blogspot.com/>

Energy and Environment (พลังงานและสิ่งแวดล้อม). (2012). สภาพแวดล้อมในการทำงาน. สืบค้นเมื่อ 30 กรกฎาคม 2562

Google Sites. สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในงานอุตสาหกรรม. ค้นเมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2562, จาก <https://sites.google.com/site/suxkarreiyinkhwamplxdphay/2>

Greedisgoogs. (2560). PEST คือ อะไร? และการวิเคราะห์ PEST ANALYSIS. ค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2562, จาก <https://greedisgoods.com/pest-%E0%B8%84%E0%B8%B7%E0%B8%AD/>

Manpowegroup. (2558). เทคนิคขั้นเทพสู่การทำงานทรงประสิทธิภาพ. ค้นเมื่อ 27 กรกฎาคม 2562, จาก <https://www.manpowerthailand.com/tris/content/detail/838>

Office Mate. (2018). 5 เทคนิคเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของชาวออฟฟิศ. ค้นเมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2562, จาก <https://is.gd/MtFt6K>

Seresinhe, C. I. et al. (2015/2558). Quantifying the Impact of Scenic Environments on Health. ค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2562, จาก <https://www.nature.com/articles/srep16899>