

สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์ในจังหวัดระยอง

Work Environment and Motivation Affecting Performance
of Employees at Chemical Companies in Rayong Province

เปี่ยมบุญ โคลแล¹ ธัญนันท์ บุญอยู่²

Peamboon Colae, Thanyanan Boonyoo

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์ในจังหวัดระยอง และ (2) แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์ในจังหวัดระยอง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์ในจังหวัดระยอง จำนวน 86 ตัวอย่าง มีเครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลโดย Google Forms สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพแวดล้อมทางสังคมและสภาพแวดล้อมทางจิตใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์ในจังหวัดระยอง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.387-0.758 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ 0.644 และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์อยู่ที่ร้อยละ 41.50 และ (2) แรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์ในจังหวัดระยอง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.451-0.769 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ 0.731 และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์อยู่ที่ร้อยละ 53.40 ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม การจัดพื้นที่การทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอ รวมถึงความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดความตึงเครียดและเพิ่มแรงสนับสนุนในการทำงานจะสามารถสร้างประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

คำสำคัญ (Keywords) : สภาพแวดล้อมในการทำงาน; แรงจูงใจในการทำงาน; ประสิทธิภาพการทำงาน

Abstract

The objectives of this research aimed to: (1) the work environment affecting employees' work performance in chemical companies in Rayong province; and (2) the work motivation affecting employees' work performance in chemical companies in Rayong province. This study was a quantitative research design. The sample in this study consisted

Received: 2025-10-03 Revised: 2025-10-19 Accepted: 2025-10-23

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ Student, Master of Business Administration Program, Graduate School, Southeast Asia University. E-mail: peamgeo@gmail.com

² อาจารย์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ Lecturer, Master of Business Administration Program, Graduate School, Southeast Asia University. E-mail: thanyanan7@gmail.com

of 86 employees of the chemical companies in Rayong Province. A questionnaire was used as the research tool. Data were collected through Google Forms. The data were then analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The findings of the study revealed that: (1) the social and psychological environment significantly affected the work performance of employees at the chemical companies in Rayong province, with correlation coefficient scales ranging from 0.387 to 0.758, a multiple correlation coefficient scales of 0.644, and a prediction coefficient scale of 41.50%; and (4) work motivation related to recognition and interpersonal relationships significantly influenced employees' work performance, with correlation coefficient scales ranging from 0.451 to 0.769, a multiple correlation coefficient scale of 0.731, and a prediction coefficient scale of 53.40%. The findings of the study indicate that an appropriate work environment, including adequate workspace and facilities, together with positive relationships with supervisors and colleagues, is a vital aspect in reducing stress and enhancing work support, thereby improving employees' work performance.

Keyword: work environment; work motivation; work performance

บทนำ (Introduction)

บริษัทเป็นเสมือนองค์กรหนึ่งที่มีเป้าหมายที่ต้องการบรรลุผลสำเร็จที่มีประสิทธิภาพ กิจกรรมของบริษัทเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้นั้นจำเป็นต้องมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เพื่อให้บริษัทสามารถแข่งขันได้ และทรัพยากรมนุษย์สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย บริษัทต้องอาศัยปัจจัยที่เชื่อมโยงกันและมีอิทธิพลต่อกันและกัน ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการสร้างให้เกิดเป็นปัจจัยอื่น ๆ เพื่อบริหารจัดการและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของทรัพยากรมนุษย์ อีกทั้งทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการดำเนินกิจกรรมของบริษัทและมีบทบาทสำคัญในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นเครื่องมือและวัสดุโดยรวมที่พนักงานพบเจอ หรือเป็นสภาพแวดล้อมโดยรอบที่พนักงานทำงาน วิธีการทำงาน และจัดการงานทั้งในฐานะบุคคลและกลุ่ม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดและใช้ประโยชน์จากโอกาสและตอบสนองความต้องการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความต้องการที่มีอยู่หรือมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Anggraini, 2024: 12) นอกจากนี้แรงจูงใจในการทำงานก็เป็นอีกปัจจัยที่สามารถกระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่างขยันขันแข็ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของบริษัท โดยพื้นฐานแล้วแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นปัจจัยที่สร้างของความกระตือรือร้นหรือกำลังใจในการทำงาน ในการสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงาน ผู้นำต้องใส่ใจและพิจารณาความสามารถทางจิตวิทยาและศักยภาพของพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถมีส่วนร่วมในความสำเร็จของบริษัทได้มากที่สุด นอกจากนี้ยังต้องใส่ใจและพิจารณาความต้องการหลายอย่างที่ได้รับการตอบสนอง อาทิ การได้รับหลักประกันด้านสุขภาพ การมีสภาพทางสังคมที่ดี และการมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น โดยการสร้างทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกสบายและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานในบริษัทได้ พนักงานก็จะมีผลงานที่ดีและดำเนินงานได้อย่างเต็มที่ที่เป็นกลไกที่สำคัญใน

การส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานและการพ้องการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Akram & Sarah, 2023: 30)

Handiyah, Harsono & Setyadi (2025: 65) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเป็นผลลัพธ์ของแต่ละบุคคลในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรตามความรับผิดชอบที่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ล่วงหน้า โดยประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไม่ได้เป็นเพียงผลลัพธ์เพียงอย่างเดียว แต่ยังเกี่ยวข้องกับกระบวนการทางพฤติกรรมที่รวมถึงแรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานที่เป็นในเชิงปริมาณที่วัดได้จากผลผลิต และเชิงคุณภาพที่วัดได้จากคุณภาพและประสิทธิภาพของงาน (Apriyani, Jaya & Nuradina, 2023: 115) เช่นเดียวกับการศึกษาของ Siagian, Wahyono & Ahmad (2025: 311) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเป็นผลลัพธ์ของงานที่บุคคลบรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมที่สุด โดยประสิทธิภาพการทำงานจะสะท้อนถึงผลรวมของผลลัพธ์และพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นระหว่างการทำงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ความสามารถทางทักษะและความรู้ที่รวมถึงแรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บุคคลได้รับรู้และเกิดเป็นความพึงพอใจที่ก่อให้เกิดเป็นกรอบเวลาที่แสดงถึงความสามารถของพนักงานในการทำงานให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด และเกิดความคุ้มค่ากับความสูญเสียหรือต้นทุนที่เกิดจากข้อผิดพลาด เพื่อรักษาประสิทธิภาพการดำเนินงานของบริษัท (Gayatri et al., 2025: 1923)

จังหวัดระยองถือเป็นพื้นที่ที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจของประเทศไทยผ่านการลงทุนและการจ้างงานแห่งหนึ่ง เนื่องจากเป็นที่ตั้งของนิคมอุตสาหกรรมหลายแห่ง หนึ่งในนั้นคือนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุดที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศมาอย่างยาวนาน เกิดจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (ปี 2525-2529) โดยมีจุดประสงค์เพื่อแก้ปัญหาการกระจุกตัวของอุตสาหกรรมในกรุงเทพมหานคร และต้องการกระจายความเจริญออกสู่ต่างจังหวัด อีกทั้งยังถือเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมปิโตรเคมีที่ใหญ่เป็นอันดับ 8 ของโลก (ลงทุนแมน, 2565) รวมถึงอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ที่ถือเป็นตัวชี้วัดหลักของภาวะเศรษฐกิจโดยรวม โดยอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์นับเป็นผู้ผลิตต้นน้ำและกลางน้ำที่สำคัญให้กับอุตสาหกรรมแปรรูปเกือบทั้งหมด อีกทั้งยังเป็นตัวแปรที่ทำให้เราสามารถรับรู้ได้ถึง การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจของโลกได้แต่เนิ่น ๆ ภาพรวมอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ในปี 2567 มีแนวโน้มขยายตัว เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปี 2566 ดัชนีการผลิตปี 2567 อยู่ที่ระดับ 100.39 คาดว่า ขยายตัวร้อยละ 6.36 เมื่อเทียบกับปี 2566 โดยผลิตภัณฑ์เคมีภัณฑ์ที่ส่งผลทำให้ดัชนีผลผลิตขยายตัวมากที่สุด ได้แก่ ปุ๋ยเคมี ขยายตัวร้อยละ 20.29 แป้งฝุ่น ขยายตัวร้อยละ 17.27 และน้ำยาทำความสะอาด ขยายตัวร้อยละ 3.65 ตามลำดับ (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 2567) อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จึงเป็นหนึ่งในภาคอุตสาหกรรมการผลิตที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่กดดันและมีความเสี่ยงสูง มีระบบงานที่ซับซ้อน ต้องอาศัยพนักงานที่มีทักษะเฉพาะ การประสานงานระหว่างหน่วยงานที่ดี เพื่อลดข้อผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น อีกทั้งการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานนี้ จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจจากทั้งผู้บริหารและนักวิชาการ เนื่องจากเป็นแนวทางหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม (วิษณุ กิตติพิงศ์วรการ, 2563: 1)

จากประเด็นดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์ในจังหวัดระยอง เพื่อให้ทราบถึงปัจจัย

สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนาศักยภาพการทำงานของพนักงานในบริบทของพนักงานบริษัทผลิตเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมที่สำคัญแห่งหนึ่งของประเทศไทย และเพื่อเป็นแนวทางที่ใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมผลิตเคมีภัณฑ์หรืออุตสาหกรรมที่ใกล้เคียงพิจารณานำไปใช้พัฒนาเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม เพื่อผลักดันให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และยกระดับการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในระยะยาวเพื่อการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

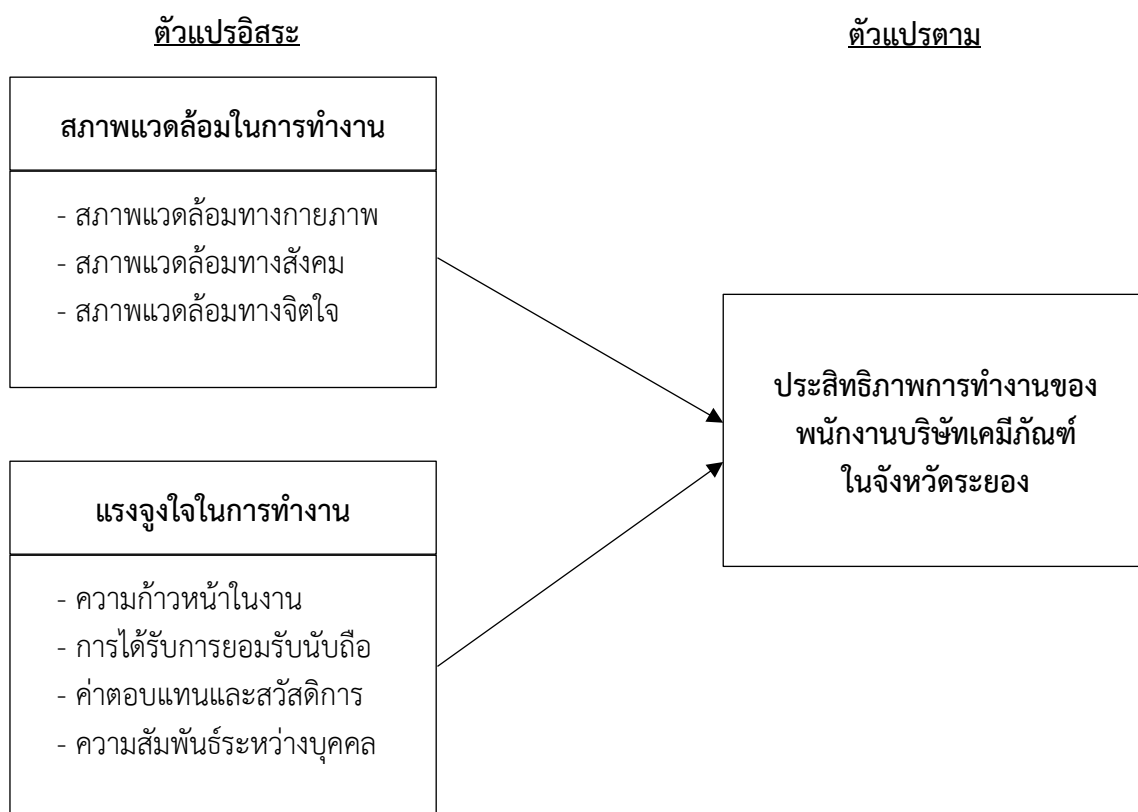
1. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์ในจังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์ในจังหวัดระยอง

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์ในจังหวัดระยอง
2. แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์ในจังหวัดระยอง

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้มีการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย (1) ตัวแปรอิสระ คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงาน โดยมีรายละเอียดของตัวแปรดังนี้ภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากกรอบแนวคิดการวิจัยสามารถสรุปแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องได้ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) เป็นองค์ประกอบรอบตัวในที่ทำงานที่จับต้องได้ เช่น อาคาร สถานที่ เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ อุณหภูมิ แสง เสียง (Ogungbenro, 2023: 240) และองค์ประกอบรอบตัวที่จับต้องไม่ได้แต่ส่งผลกระทบต่ออารมณ์และความรู้สึก เช่น นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ วัฒนธรรมองค์กร ความสัมพันธ์ การสนับสนุนจากบุคคลในที่ทำงาน บรรยากาศที่ปลอดภัย ความสะดวกสบาย ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานเหล่านี้จะส่งผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน (Aditty, Zainal & Hakim, 2023: 335)

2. แรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) เป็นกลยุทธ์หรือกระบวนการที่องค์กรใช้ผลักดันและกระตุ้นทั้งภายในและภายนอกให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่น ทุ่เมเท และสร้างสรรค์การทำงานให้เกิดผลงานที่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ (Varma, 2017: 12) ทำให้เกิดความพึงพอใจและภาคภูมิใจในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นและมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร เช่น การที่พนักงานได้รับมอบหมายงานที่มีโอกาสก้าวหน้าหรือเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการยอมรับนับถือจะเพิ่มระดับที่สูงขึ้น เมื่อพนักงานได้เข้ารับการอบรมพัฒนาให้มีทักษะและเพิ่มศักยภาพอย่างต่อเนื่อง ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม มีบรรยากาศและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเช่นกัน (Hommelhoff, Schroder & Niessen, 2020: 5)

3. ประสิทธิภาพการทำงาน (Work Performance) เป็นผลลัพธ์หรือพฤติกรรมการทำงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ส่งผลการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด (Nusraningrum et al., 2024: 5) โดยขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน เช่น ความรู้ ทักษะ แรงจูงใจ วิธีการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความรู้สึกที่มีต่องาน ซึ่งสามารถวัดผลสะท้อนถึงความรับผิดชอบและความพยายามของพนักงานในบทบาทหน้าที่ของตนจากผลของการทำงานได้อย่างถูกต้องครบถ้วนเป็นไปตามเกณฑ์ มาตรฐานหรือข้อกำหนดปริมาณงานได้ตามแผนตามเวลาที่กำหนดและสามารถวางแผนควบคุมการใช้ทรัพยากรและค่าใช้จ่ายในการทำงานได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด (Ramawickrama, & Pushpakumari, 2017: 66)

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

งานวิจัยที่ศึกษานี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการวิจัยนี้ได้แสดงถึงขอบเขตของการวิจัยทั้งด้านเนื้อหา ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ด้านพื้นที่ และด้านระยะเวลา ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ทำการพัฒนาแบบสอบถามมาใช้เพื่อเป็นเครื่องมือในการวิจัย และมีการวิเคราะห์ผลด้วยสถิติการวิจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาตัวแปรอิสระที่ประกอบด้วย (1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางจิตใจ และ (2) แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนตัวแปรตาม ประกอบด้วย ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท เคมีภัณฑ์ในจังหวัดระยอง

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท เคมีภัณฑ์ในจังหวัดระยอง จำนวน 110 คน แบ่งตามระดับงานได้เป็น 4 ระดับได้แก่ ระดับผู้บริหาร จำนวน 12 คน ระดับหัวหน้างาน จำนวน 19 คน ระดับปฏิบัติการ จำนวน 61 คน และระดับลูกจ้างประจำ จำนวน 18 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท เคมีภัณฑ์ในจังหวัดระยอง จำนวน 86 คน ตามแนวคิดของ Krejcie & Morgan (1970: 607) โดยใช้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย 95% และความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง ± 5 โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามแต่ละระดับงานจากนั้นจึงดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับสลาก โดยการนำรายชื่อของพนักงานในแต่ละแผนกมาทำการจับสลากให้ได้ตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ระดับงาน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1. ระดับผู้บริหาร	12	9
2. ระดับหัวหน้างาน	19	15
3. ระดับปฏิบัติการ	61	48
4. ระดับลูกจ้างประจำ	18	14
รวม	110	86

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลกับพนักงานบริษัท เคมีภัณฑ์ในจังหวัดระยอง

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลการวิจัยที่เป็นแบบสอบถามตั้งแต่วันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2568 ถึงวันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการพัฒนาแบบสอบถามเป็นรูปแบบปลายปิด โดยได้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย 3 มิติ คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางจิตใจ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย 4 มิติ คือ ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์ในจังหวัดระยอง ซึ่งแบบสอบถามในส่วนที่ 2-4 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ผู้วิจัยใช้มาตรวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งแบ่งความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ “เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ระดับคะแนน 5” “เห็นด้วยในระดับมาก ระดับคะแนน 4” “เห็นด้วยในระดับปานกลาง ระดับคะแนน 3” “เห็นด้วยในระดับน้อย ระดับคะแนน 2” และ “เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด ระดับคะแนน 1” โดยผู้วิจัยสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ประเมินแบบสอบถามในแต่ละข้อเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปร ซึ่งการตรวจสอบความสอดคล้องโดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ที่ 1.00 ทุกข้อ ซึ่งผ่านตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ เมื่อแบบสอบถามที่ได้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้มีการนำแบบสอบถามที่ผ่านเกณฑ์ไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีความเหมือนกับประชากรที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาร์ค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาที่ได้ทั้งฉบับอยู่ที่ 0.747-0.952 ทุกข้อผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามกับพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์ในจังหวัดระยอง จำนวน 86 คน ตั้งแต่วันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2568 ถึงวันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2568 โดยการส่งแบบสอบถามได้ดำเนินการผ่านช่องทาง Google Forms ก่อนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการแจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้กลุ่มตัวอย่างทราบอย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้นถึงสิทธิในการยอมรับหรือปฏิเสธการเข้าร่วมตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้การการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ มีการแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา เพื่อแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และส่วนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ด้วยการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย (Research Results)

การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์ในจังหวัดระยอง โดยดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณที่สำรวจและเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์ในจังหวัดระยอง ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 70.93 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 31.40 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 51.16 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป

จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 51.16 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 51.16 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาดำเนินการสรุปผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. ผลการวิจัยเพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์ในจังหวัดระยอง ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปและแปลผลการวิจัยด้วยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์เพื่อวัดระดับของตัวแปร

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.23	0.614	มากที่สุด
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	4.02	0.853	มาก
สภาพแวดล้อมทางสังคม	4.39	0.607	มากที่สุด
สภาพแวดล้อมทางจิตใจ	4.29	0.688	มากที่สุด
แรงจูงใจในการทำงาน	3.94	0.761	มาก
ความก้าวหน้าในการทำงาน	3.52	1.113	มาก
การได้รับการยอมรับนับถือ	4.15	0.704	มาก
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.74	1.022	มาก
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.36	0.667	มากที่สุด
ประสิทธิภาพการทำงาน	4.29	0.593	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 แสดงได้ว่า (1) พนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์ในจังหวัดระยองมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.23 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.614) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพแวดล้อมทางสังคมและสภาพแวดล้อมทางจิตใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.39 และ 4.29 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.607 และ 0.688) ส่วนสภาพแวดล้อมทางกายภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.02 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.853) (2) พนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์ในจังหวัดระยองมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.94 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.761) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.36 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.667) ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.15, 3.74, 3.52 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.704, 1.022 และ 1.113) และ (3) พนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์ในจังหวัดระยองมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.29 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.593)

2. ผลการวิจัยเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์ในจังหวัดระยองด้วยการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และทดสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ด้วยการหาค่า Tolerance และค่า VIF ได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ตัวแปร	WP	PH	SE	PS	Tolerance	VIF
WP	1	0.387**	0.590**	0.615**		
PH		1	0.607**	0.475**	0.631	1.586
SE			1	0.758**	0.347	2.882
PS				1	0.426	2.349

หมายเหตุ- WP หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงาน; PH หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ; SE หมายถึง สภาพแวดล้อมทางจิตใจ; PS หมายถึง สภาพแวดล้อมทางสังคม (** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01)

ตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางจิตใจ และสภาพแวดล้อมทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งค่าที่ได้ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.387-0.758 และเมื่อพิจารณาตัวแปรพยากรณ์ปัจจัย สภาพแวดล้อมในการทำงานตามค่าของ Tolerance มีค่าที่ 0.347-0.631 ที่เป็นไปตามเกณฑ์ที่ว่า ค่าที่ได้ต้องไม่เข้าใกล้ 0 ส่วนค่า VIF ของตัวแปรตามเกณฑ์ต้องมีค่าน้อยกว่า 10 ซึ่งค่าที่ได้เท่ากับ 1.586-2.882 โดยไม่พบปัญหาสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Multicollinearity) เมื่อค่าที่ได้ผ่านตามเกณฑ์ผู้วิจัยจึงดำเนินการทดสอบต่อไปดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 สถิติการถดถอยพหุคูณของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.577	0.371		4.257	0.001*
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (PH)	0.025	0.074	0.035	0.333	0.740
สภาพแวดล้อมทางจิตใจ (SE)	0.266	0.140	0.272	2.873	0.005*
สภาพแวดล้อมทางสังคม (PS)	0.337	0.113	0.391	3.023	0.003*

หมายเหตุ- $R=0.644$, $R^2=0.415$, Adjusted $R^2=0.394$, $F=19.390$ Sig.<0.001 (* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05)

จากตารางที่ 4 พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน คือ ค่า R เท่ากับ 0.644 แสดงได้ว่า กลุ่มตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน โดยมีสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R^2) ที่สามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพการทำงานได้ร้อยละ 41.50 ส่วนค่า F เท่ากับ 19.390 แสดงได้ว่าการถดถอยแบบพหุคูณมีสัดส่วนที่อธิบายประสิทธิภาพการทำงานได้มากกว่าในส่วนของการอธิบายไม่ได้อยู่ที่ 19.390 แสดงได้ว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางจิตใจ (SE) และสภาพแวดล้อมทางสังคม (PS) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ส่วนปัจจัยสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (PH) ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ต่อมาผู้วิจัยได้ทำการพิจารณาถึงตัวแปรอิสระที่มีอำนาจการทำนายที่ดีที่สุด คือ สภาพแวดล้อมทางสังคม ($\beta=0.391$) รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมทางจิตใจ ($\beta=0.272$) และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ($\beta=0.035$)

3. ผลการวิจัยเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่า เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์ในจังหวัดระยอง ด้วยการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยการ

หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และทดสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ด้วยการหาค่า Tolerance และค่า VIF ได้ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ตัวแปร	WP	AD	RE	CO	IN	Tolerance	VIF
WP	1	0.451**	0.654**	0.478**	0.683**		
AD		1	0.722**	0.769**	0.468**	0.362	2.760
RE			1	0.761**	0.682**	0.281	3.560
CO				1	0.529**	0.320	3.129
IN					1	0.532	1.879

หมายเหตุ– WP หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงาน; AD หมายถึง ความก้าวหน้าในงาน; RE หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ; CO หมายถึง ค่าตอบแทนและสวัสดิการ; IN หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01)

ตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการทำงานที่ประกอบด้วย ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับ ประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งค่าที่ได้ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.451-0.769 และเมื่อพิจารณาตัวแปร พยากรณ์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานตามค่าของ Tolerance มีค่าที่ 0.281-0.532 ที่เป็นไปตามเกณฑ์ที่ว่า ค่าที่ได้ต้องไม่เข้าใกล้ 0 ส่วนค่า VIF ของตัวแปรตามเกณฑ์ต้องมีค่าน้อยกว่า 10 ซึ่งค่าที่ได้เท่ากับ 1.879-3.560 โดยไม่พบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Multicollinearity) เมื่อค่าที่ได้ผ่านตามเกณฑ์ ผู้วิจัยจึง ดำเนินการทดสอบต่อไปดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 สถิติการถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.317	0.318		4.139	0.001*
ความก้าวหน้าในงาน (AD)	0.003	0.067	0.006	0.048	0.962
การได้รับการยอมรับนับถือ (RE)	0.331	0.120	0.394	2.751	0.007*
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (CO)	0.036	0.078	0.061	0.457	0.649
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (IN)	0.395	0.092	0.444	4.273	0.001*

หมายเหตุ – $R=0.731$, $R^2=0.534$, Adjusted $R^2=0.511$, $F=23.231$, $Sig.<0.001$ (* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05)

จากตารางที่ 6 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน คือ ค่า R เท่ากับ 0.731 แสดงได้ว่า กลุ่มตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน โดยสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R^2) ที่แสดงอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพการทำงานได้ร้อยละ 53.40 ส่วนค่า F เท่ากับ 23.231 แสดงได้ว่า การถดถอยพหุคูณมีสัดส่วนที่อธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพการทำงานได้มากกว่าในส่วนของการที่อธิบายไม่ได้ อยู่ที่ 23.231 แสดงได้ว่า ปัจจัยด้าน การได้รับการยอมรับนับถือ (RE) และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (IN) ส่งผล

ต่อประสิทธิภาพการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน (AD) และค่าตอบแทนและสวัสดิการ (CO) ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ต่อมาผู้วิจัยได้ทำการพิจารณาถึงตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการทำงานที่ดีที่สุด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\beta=0.444$) รองลงมา คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ($\beta=0.394$) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\beta=0.061$) และความก้าวหน้าในงาน ($\beta=0.0036$)

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์ในจังหวัดระยอง ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสภาพแวดล้อมในการทำงานทางด้านกายภาพที่จัดบริการและอำนวยความสะดวกในการทำงาน สภาพแวดล้อมทางสังคมที่มีสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการทำงาน และสภาพแวดล้อมทางจิตใจที่ดีผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงแนวทางการทำงาน ให้อิสระและอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานอย่างเหมาะสม รวมถึงมีกฎระเบียบควบคุมพนักงานที่เหมาะสมและเป็นธรรมที่จะช่วยกระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งที่เปิดกว้างต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่ช่วยให้พนักงานสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว และช่วยให้พนักงานทำงานได้อย่างราบรื่นทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานและเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Gopar, Tarigan & Sembiring (2022: 269) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ยั่งยืนจะเป็นการทำงานอย่างมีความสุขและสนับสนุนให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจะมอบประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมแก่พนักงาน ซึ่งรวมถึงการทำงานเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานทั้งทางอารมณ์ ร่างกาย และจิตใจ นอกจากนี้สภาพแวดล้อมในการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพทั้งในด้านคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายในการทำงาน (Rasool et al., 2025: 7) เช่นเดียวกับการศึกษาของ Novitasari & Iskandar (2022: 305) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นหนึ่งในสถานที่ที่พนักงานทำกิจกรรมประจำวันมากที่สุด สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและเอื้ออำนวยจะสร้างความรู้สึกละวางใจที่ช่วยให้พนักงานทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ โดยจะก่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้เช่นกัน (Hikmah et al., 2024: 45)

การอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์ในจังหวัดระยอง ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะแรงจูงใจในการทำงานไม่ใช่แค่เรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถเพื่อความก้าวหน้าในงาน และการมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างการทำงาน ช่วยให้พนักงานบริหารชีวิตส่วนตัวได้ดีขึ้น มีการฝึกอบรม เพิ่มทักษะและการเรียนรู้ หรือการเติบโตในสายอาชีพ ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกได้ถึงความปลอดภัย มีคุณค่าและมีอนาคตที่มั่นคง ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Gayatri et al. (2025: 1921) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นความปรารถนาที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลในรูปแบบของการให้กำลังใจ ซึ่งมีอิทธิพลขึ้นและรักษาพฤติกรรมใด ๆ ก็ตาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือความปรารถนาที่เหมาะสม โดยแรงจูงใจในการทำงานย่อมมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่เป็นปัจจัยกำหนดความสำเร็จของบริษัทได้ในระดับหนึ่ง (Rasool et

al., 2025: 1) เช่นเดียวกับการศึกษาของ Lestari (2023: 733) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นของพนักงานต่อเป้าหมายการทำงาน โดยเมื่อพนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานที่อยู่ในระดับต่ำ ความสัมพันธ์กับผลผลิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานก็จะลดลงเช่นกัน ความมุ่งมั่นต่อมาตรฐานคุณภาพที่ลดลง และอัตราการลาออกก็สูงขึ้นภายในภาคธุรกิจ ดังนั้นจำเป็นที่ผู้บริหารต้องสร้างให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในระดับที่สูงขึ้น (Kaviya et al., 2025: 5)

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณที่ได้ทำการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์ในจังหวัดระยอง ซึ่งการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัยที่ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางจิตใจมีบทบาทที่สำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นการจัดพื้นที่การทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม รวมถึงความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดความตึงเครียดและเพิ่มแรงสนับสนุนในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ นอกจากนี้แรงจูงใจในการทำงานที่ไม่เพียงแค่ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม แต่ยังรวมถึงการได้รับการยอมรับ การพัฒนาทักษะ และการฝึกอบรมให้ความรู้ที่สนับสนุนต่อการเพิ่มโอกาสการเติบโตและสร้างความมั่นคงให้แก่พนักงาน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างเสรีส่งผลต่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนางาน การบริหารงานโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ เพื่อยกระดับองค์กรให้มีประสิทธิภาพการทำงานมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานควรพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางจิตใจให้เหมาะสมต่อการทำงาน

1.2 หน่วยงานควรมีระบบยกย่องและให้การยอมรับผลงานของพนักงานอย่างเป็นธรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานให้เกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และข้อกำหนดต่าง ๆ

1.3 หน่วยงานควรดำเนินการจัดระบบการฝึกอบรมให้ความรู้และพัฒนาทักษะพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มศักยภาพและสร้างความมั่นคงในสายงาน เปิดช่องทางให้การสื่อสาร รับฟังความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเสรี เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและผูกพันต่อองค์กร

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งต่อไปควรทำการวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่มุ่งเน้นการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งจะได้ข้อมูลของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ตรงประเด็นและสามารถหาวิธีการแก้ไขปัญหาในภายหน้าได้

2.2 การวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาความสัมพันธ์เชิงลึกระหว่างองค์ประกอบย่อยของสภาพแวดล้อมในการทำงานกับตัวชี้วัดประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เพื่อข้อมูลเชิงลึกดังกล่าวไปใช้ในการพัฒนาการบริหารและจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม

2.3 การวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาความสัมพันธ์เชิงลึกระหว่างองค์ประกอบย่อยของแรงจูงใจในการทำงานกับตัวชี้วัดประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มเติม เช่น ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความพึงพอใจในงาน โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) เพื่อให้ได้ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่ครอบคลุมมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- ลงทุนแมน. (2565). นิคมอุตสาหกรรม มาบตาพุด ศูนย์กลางปิโตรเคมี อันดับ 8 ของโลก. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.longtunman.com/43265>. สืบค้นเมื่อ 27 มีนาคม 2568.
- วิชญ์ กิตติพิงศ์วรการ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. (2567). รายงานภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ปี 2567 และแนวโน้มปี 2568. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://km.fti.or.th/wp-content/uploads/2025/01/รายงาน-ภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรม-ปี-2567-และแนวโน้ม-ปี-2568.pdf>. สืบค้นเมื่อ 27 มีนาคม 2568.
- Aditty, H. N., Zainal, V. R., & Hakim, A. (2023). Work environment, work conflict, and employee performance: A literature review. *International Journal of Advanced Multidisciplinary*. 1(4): 335-342.
- Akram, M. F., & Sarah, S. (2023). The relationship between work motivation and work environment with PT. Asoka Puri Creation in Palembang. *European Journal of Psychological Research*. 10(2): 30-34.
- Anggraini, N. (2024). The influence of work environment and work motivation on employee performance. *Journal of Economics and Business Letters*. 4(1): 11-22.
- Apriyani, N., Jaya, R. C., & Nuradina, K. (2023). The impact that work environment, work motivation, and work discipline have on the performance of hammer strong Bandung employee. *Journal of Business and Management*. 2(2): 111-130.
- Gayatri, K., Darmawan, A., Suyoto, S., & Utami, R. F. (2025). The effect of workload, work environment and motivation on employee performance with job satisfaction as a mediating variable. *International Journal of Business and Applied Economics*. 4(4): 1921-1940.
- Gopar, O. A., Tarigan, P., & Sembiring, N. (2022). The effect of work environment and work motivation on employee performance at PT industry publishing Pokta. *Journal of Accounting and Finance Management*. 2(6): 269-277.

- Handiyah, D., Harsono, M., & Setyadi, C. (2025). The effect of work motivation and work environment on employee performance through job satisfaction at the manpower, investment and one-stop integrated services office of Malang city. **East African Scholars Journal of Economics, Business and Management**. 8(2): 66-73.
- Hikmah, D. F., Hidayati, F. N., Adhimah, H., Fitroh, A. Z., & Fatimah, N. (2024). A systematic literature review: The influence of work environment and work motivation on employee performance. **Journal of International Accounting, Taxation and Information Systems**. 1(12): 45-55.
- Hommelhoff, S., Schroder, C., & Niessen, C. (2020). The experience of personal growth in different career stages: An exploratory study. **Organisationsberatung, Supervision, Coaching**. 27(1): 5–19.
- Kaviya, A., Arumugam, V., Vasudevan, A., & Razak, A. (2025). Analyzing the impact of work environment on job motivation and quality control practices and its effect on production output in the leather industry. **Scientific Report**. 15(2): 1-12.
- Krejcie, R., & Morgan, D. (1970). Determining sample sizes for research activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30: 607-610.
- Lestari, D. (2023). The effect of work environment, work motivation and career development on performance (Literature Reviews). **Dinasti International Journal of Digital Business Management**. 4(4): 733-741.
- Novitasari, D., & Iskandar, J. (2022). Do organizational culture and work environment affect the motivation and performance of aviation industry employees? **Journal of Industrial Engineering & Management Research**. 3(3): 305-314.
- Nusraningrum, D., Rahmawati, A., Wider, W., Jiang, L., & Udang, L. N. (2024). Enhancing employee performance through motivation: The mediating roles of green work environments and engagement in Jakarta's logistics sector. **Frontiers in Sociology**. 9(1): 1-8.
- Ogunbenro, O. D. (2023). Work environment as predictors of perceived organizational performance of private university libraries in South-west. **Nigeria, Biblos**. 86(1): 237-252.
- Ramawickrama, J., & Pushpakumari, M. D. (2017). A synthesis towards the construct of job performance. **International Business Research**. 10(10): 66-81.
- Rasool, S. F., Mohelska, H., Rehman, F. U., Raza, H., & Asghar, M. Z. (2025). Exploring the nexus between a supportive workplace environment, employee engagement, and employee performance in the Kingdom of Saudi Arabia. **Administrative Sciences**. 15(6): 1-21.

- Siagian, J. S., Wahyono, T., & Ahmad, R. (2025). Analysis of work motivation, work environment, and job satisfaction towards employee performance at PT Ratu Intan Cargo. **Formosa Journal of Sustainable Research**. 4(2): 311-334.
- Varma, C. (2017). Importance of employee motivation & job satisfaction for organizational performance. **International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research**. 6(2): 10-20.

