



ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในงานกับความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต

The Relationship between Work Environment and Enthusiasm of the Production Staff

ณัฐภา พิมพารณ์* รัชเมธี ราชวัฒนกุล และ รัฐพงศ์ ประสุทธิ์

Natchada Pimpaporn* Ratchamethee Rachotwatthanakun and Ratthapong Prasuit

สาขาการจัดการอุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Industrial Management Faculty of Science and Technology Bangkok Suvarnabhumi University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author, E-mail: acdt7@hotmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในงานกับความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในงาน ระดับความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในงานกับความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน โดยมีประชากรในการวิจัย ได้แก่ พนักงานของบริษัทกรณีศึกษาแห่งหนึ่ง ในเขตภาคกระบี่ ซึ่งมีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยแบบเฉพาะเจาะจง ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิต จำนวน 150 คน ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม 3 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในงาน และความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ซึ่งสรุปผลการวิจัยดังนี้ ด้านข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุช่วง 26-30 ปี มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ อายุการทำงาน 3 - 5 ปี มีสถานภาพสมรสแล้ว ด้านสภาพแวดล้อมในงาน จากผลการวิจัย สรุปได้ว่า ระดับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในงานในภาพรวมของทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ ความปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในงาน องค์กรและการจัดการ ค่าตอบแทน คุณลักษณะเฉพาะงาน การนิเทศงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน และสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ อยู่ในระดับมาก (3.79) ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สรุปว่า มีระดับความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก (3.86)

ผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์กับความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน (.000)** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหาร ในการจัดทำให้ถูกต้องตามกฎหมายและจัดทำเพื่อดูแลคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจากผลการวิจัยทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์เนื่องจากความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในงานมีผลต่อระดับความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งหากหน่วยงาน



สามารถวางแผนจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้ จนนำไปสู่การเพิ่มระดับความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งการที่ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติย่อมส่งผลดีต่อประสิทธิภาพของงาน ช่วยส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และช่วยเพิ่มโอกาสในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนต่าง ๆ ในหน่วยงานได้อีกด้วย

คำสำคัญ: สภาพแวดล้อมในงาน ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน พนักงานฝ่ายผลิต

Abstract

The research on the relationship between the work environment and the work enthusiasm of the production staff aimed to investigate the level of satisfaction towards work environment and work enthusiasm and to study the relationship between work environment and work enthusiasm. The population was employees at a company in Lat Krabang District. The samples were 150 employees in the production department of the company. Data were collected using a questionnaire with three parts: personal factors, work environment, and work enthusiasm. The statistics used in the research were percentage, average, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient. The results revealed that, in terms of personal factors the majority were male, aged between 26-30 years. The majority were married and had upper secondary education / vocational certificate, working as operational staffs, for 3 - 5 years. In terms of work environment, he overall level of satisfaction towards work environment in 10 areas including safety, career advancement, organization and management, compensation, job characteristics, supervision, relationships with colleagues, communication, work conditions, and welfare and benefits was high (3.79). Work enthusiasm was also high (3.86). The results of the hypothesis testing showed that work environment correlated with work enthusiasm (.000) ** with a statistical significance of 0.01.

The management of work environment was a duty of the management department. Work environment needed to meet legal requirements and employees' needs. The management department should ensure work environment were of quality and could improve the quality of life of employees. . The research results provides useful information for the improvement of work satisfaction. If the work environment was planned in accordance with the needs of the workers, the work enthusiasm of employees would increase. High work enthusiasm could lead to improvement of work efficiency, and work environment.

Keywords: Work environment, Enthusiasm for work, Production staff



1. บทนำ

บุคคล จัดว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญส่วนหนึ่งในการดำเนินธุรกิจทุกประเภท ทุกขนาด ซึ่งบุคคลในหน่วยงานที่มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน เพื่อดำเนินการให้งานนั้นๆบรรลุเป้าหมาย มีทฤษฎีทางจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การได้กล่าวไว้ เช่น การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ขวัญกำลังใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น ซึ่งแต่ละทฤษฎีนั้นมีการศึกษาเพื่อจะหาแนวทางในการทำให้บุคคลเต็มใจ ละทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและส่งผลให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้า เติบโตได้ต่อเนื่อง และทฤษฎีเหล่านี้ยังได้กล่าวถึงผลทางลบ หากบุคคลไม่มีแรงจูงใจ ไม่พึงพอใจหรือมีขวัญกำลังใจที่ไม่ดี ย่อมจะส่งผลกระทบต่อหน่วยงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เช่น อัตราการขาดงานสูง การลาออกสูง มีความขัดแย้งในการทำงาน สุขภาพไม่มีคุณภาพ เป็นต้น และจากลักษณะงานของบริษัทกรณีศึกษาที่พบว่าผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลลัพธ์ของงานที่มีคุณภาพแตกต่างกัน ซึ่งบางคนมีความขยัน มีความทุ่มเทและตั้งใจรับผิดชอบในงานสูงมาก ในขณะที่บางคนมักละเลยหรือทำงานให้ผ่านไปในแต่ละวัน หรือบางส่วนก็ทำแค่ในขอบเขตของตนเองโดยขาดการมองที่ภาพรวม ซึ่งจากพฤติกรรมที่สังเกตได้เหล่านี้ทำให้ผู้บริหารจะต้องเสียเวลาและเสียค่าใช้จ่ายในการแก้ปัญหาที่มีผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งนี้ความพึงพอใจและขวัญกำลังใจจะเป็นตัวกำหนดให้เกิดแรงผลักดันเพื่อให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคคลเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญของการดำเนินงาน การที่บุคคลขาดแรงจูงใจ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน นั้นจะส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน ทั้งนี้สาเหตุของการขาดความกระตือรือร้นในการทำงานอาจเนื่องมาจาก เกิดความเบื่อหน่ายในงานที่ต้องพบกับปัญหาเดิม ๆ ซ้ำ ๆ ซาก ๆ หรือการคิดว่าไม่สามารถทำงานได้สำเร็จ งานยากเกิน เจอปัญหาแล้วแก้ไขไม่ได้ หากคนช่วยไม่ได้ งานไม่น่าสนใจ ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจย่อมส่งผลต่อการเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานซึ่งจะต้องสร้างด้วยตัวบุคคลทำให้เกิดความรู้สึกดีกับงาน มองเห็นประโยชน์ของความกระตือรือร้น โทษของการไม่มีความกระตือรือร้นโดยประโยชน์ของความกระตือรือร้น จะส่งผลให้บุคคลมีความรับผิดชอบ ทำงานได้เสร็จตามเวลาชีวิตและหน้าที่การงานประสบผลสำเร็จและมีความก้าวหน้า มีความขยันขันแข็ง มีความอดทน คล่องแคล่วว่องไวในการทำงาน รู้จักใช้เวลาอย่างคุ้มค่า สร้างคุณค่าให้กับตัวเอง ฝึกให้ตนเองมีระเบียบวินัย มีความสุขในการทำงาน ใฝ่เรียนรู้ สิ่งเหล่านี้จะเป็นกระตุ้นให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น

ดังนั้นคณะผู้วิจัยเห็นว่า การกระตือรือร้นในการทำงานจะส่งผลต่อตัวพนักงานและงานที่ทำ เพื่อความสำเร็จและประสิทธิภาพที่ดีของงาน และทำให้องค์กรและตัวบุคคลเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นต่อไป นอกจากนี้ขวัญกำลังใจก็มีความสำคัญในการปฏิบัติงาน เพราะในการบริหารที่สำคัญ จะต้องได้ทั้งผลงานและได้น้ำใจคนงานที่มีความรัก ความสามัคคี ขวัญกำลังใจจึงเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในงาน คนที่มีขวัญและแรงจูงใจที่ดี จึงสังเกตได้จากความกระตือรือร้นในการทำงาน เต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับของ หน่วยงาน พยายามปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายและอื่น ๆ รวมถึงสนใจที่จะศึกษาว่าการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานในแต่ละโดยองค์การนั้นมีความสัมพันธ์กับความกระตือรือร้นในการทำงานหรือไม่ มีการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมเหมาะสมอย่างไร ความสำคัญของสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน พงศ์ ธรรมดา (2548) น: 246-247 ได้กล่าวถึง การจัดสภาพแวดล้อม

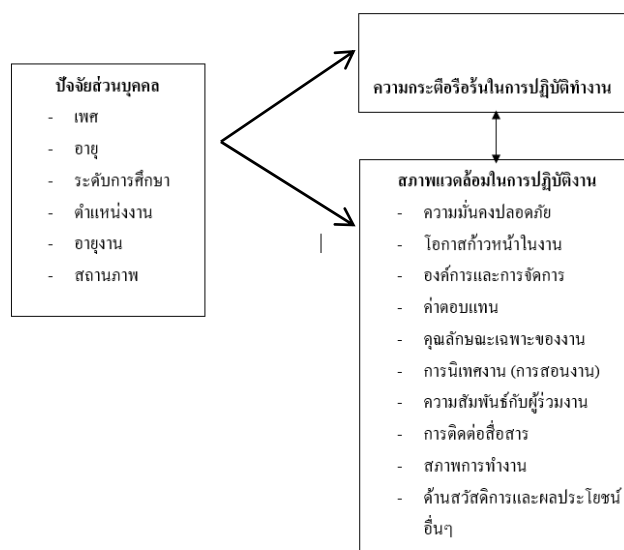


ของการปฏิบัติงานที่ไม่คำนึงถึงปัจจัยความแตกต่างและจิตจำกัของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากจะก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่ไม่สะดวกสบาย ไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแล้วยังส่งผลถึงระดับความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ และปัญหาด้านสุขอนามัยของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย ในการจัดสภาพแวดล้อมของผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ถูกหลักจะทำให้พนักงานเกิดความเมื่อยล้า ความเมื่อยล้านี้นอกจากจะเป็นต้นเหตุที่ทำให้เกิดการผิดพลาดในการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุได้ทันที ยังส่งผลต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานในระยะยาว ซึ่งส่งผลให้ปริมาณงานและคุณภาพของการผลิตลดลง หากองค์กรเข้าใจและมีแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม รวมถึงมีการประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะและรายละเอียดต่างๆของบุคลากรของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งการบริหารงานอุตสาหกรรมในปัจจุบัน นอกจากต้องเน้นที่การเพิ่มผลิตภาพ การเพิ่มประสิทธิภาพแล้ว ยังต้องเน้นในด้านการพัฒนาบุคลากร และส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากรตามไปด้วย เพื่อเป็นแนวทางในการธำรงรักษาบุคลากรที่เก่งและดีให้คงอยู่ต่อไป ทางคณะผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบข้อมูลและนำไปใช้ประโยชน์ในการทบทวน ประเมินความสำเร็จและเพื่อบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต
2. เพื่อศึกษาระดับฝ่ายผลิตความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต
3. เพื่อศึกษาสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในงานกับความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



3. วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรในการศึกษานี้ ได้แก่ ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ทั้งหมด จำนวน 150 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คณะผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ตำรา และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษาการกำหนดขอบเขตโครงสร้างของแบบสอบถาม และศึกษาลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา
3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ตรวจสอบและแก้ไข ความสอดคล้องเชิงเนื้อหา
4. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ ไปทดลองใช้ (Try-out) กลุ่มตัวอย่างในองค์กรที่มีความคล้ายคลึงกัน จำนวน 30 คน แล้ววิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.970

5. นำแบบสอบถามไปสอบถามกลุ่มประชากร คือ พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต จำนวน 150 คน แบบสอบถามในวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน สถานภาพ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ทั้งหมดจำนวน 26 ข้อ โดยมีคำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 10 ด้าน (ศรายุทธ์ กลิ่นมาหอม, 2544, น:12) ดังนี้ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในงาน องค์กรและการจัดการ ค่าตอบแทน คุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน และด้านสวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของพนักงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ทั้งหมดจำนวน 15 ข้อ

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จากแบบสอบถามพนักงาน จำนวน 150 ชุด มีการตรวจสอบความสมบูรณ์ ทำการตรวจให้คะแนนและลงรหัส จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05 โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามสถิติดังต่อไปนี้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน



4. ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 จำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1.เพศ		
-ชาย	84	56
-หญิง	66	44
2.อายุ		
-20-25 ปี	50	33.3
-26-30 ปี	57	38
-31-35 ปี	30	20
-35 ปีขึ้นไป	13	8.7
3.ระดับการศึกษา		
-มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช	85	56.7
-อนุปริญญา/ปวส	48	32
-ปริญญาตรี	17	11.3
-สูงกว่าปริญญาตรี	0	0
4.ตำแหน่งงานหน้าที่รับผิดชอบ		
-พนักงานปฏิบัติงาน	81	54
-พนักงานระดับฝีมือ/ระดับ ชำนาญ	37	24.7
-หัวหน้างาน	32	21.3
5.อายุการทำงาน		
-ไม่ถึงปี	37	24.7
-1ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน3ปี	36	24
-3ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน5ปี	40	26.7
-มากกว่า5ปีขึ้นไป	37	24.7
6.สถานภาพ		
-โสด	72	48
-สมรส/อยู่ด้วยกัน	74	49.3
-อื่นๆ	4	2.7

ด้านข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มประชากรจำนวน 150 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 56 มีอายุช่วง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 38 มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. คิดเป็นร้อยละ 56.7 หน้าที่รับผิดชอบส่วนใหญ่เป็นพนักงานปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ 54 ระดับอายุการทำงาน 3 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.7 พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 49.3



ตารางที่ 2 แสดงระดับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในงาน

สภาพแวดล้อมในงาน	N	Mean	Std. Deviation	การแปลผลความพึงพอใจ
ความมั่นคงปลอดภัย				
1. ท่านรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงของหน่วยงานแห่งนี้	150	4.03	.727	ระดับมาก
2. ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในแผนงานที่สังกัดอยู่ปัจจุบัน	150	3.99	.680	ระดับมาก
3. ท่านรู้สึกอบอุ่นในการทำงานที่หน่วยงานนี้	150	3.93	.793	ระดับมาก
โอกาสก้าวหน้าในงาน				
4. หน่วยงานมีระบบพิจารณาปรับเงินเดือนอย่างเป็นธรรม	150	3.80	.803	ระดับมาก
5. ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	150	3.50	.961	ระดับมาก
6. หน่วยงานสนับสนุนให้พนักงานได้เรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น	150	3.71	.892	ระดับมาก
องค์การและการจัดการ				
7. ท่านเห็นด้วยกับนโยบาย และกฎระเบียบของหน่วยงาน	150	3.92	.807	ระดับมาก
8. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการบริหารจัดการของหน่วยงาน	150	3.69	.785	ระดับมาก
9. ท่านเข้าใจและปฏิบัติตามรูปแบบการบริหารจัดการของหน่วยงานได้เหมาะสม	150	3.78	.694	ระดับมาก
ค่าตอบแทน				
10. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	150	3.77	.727	ระดับมาก
11. หน่วยงานกำหนดเงื่อนไขการจ่ายค่าตอบแทนเหมาะสม	150	3.68	.763	ระดับมาก
คุณลักษณะเฉพาะของงาน				
12. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ	150	3.78	.684	ระดับมาก
13. ท่านมีโอกาสใช้ทักษะและความคิดสร้างสรรค์ในงานได้เหมาะสม	150	3.76	.702	ระดับมาก
การนิเทศงาน (การสอนงาน)				
14. หน่วยงานจะมีวิธีการสอนงานที่เหมาะสม ทำให้สามารถทำงานได้อย่างเข้าใจ	150	3.94	.762	ระดับมาก
15. เมื่อพบปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน หัวหน้างานจะช่วยให้คำแนะนำเสมอ	150	3.89	.790	ระดับมาก
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน				
16. บรรยากาศการทำงานในหน่วยงานมีความสามัคคีและความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน	150	3.81	.841	ระดับมาก
17. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	150	3.98	.680	ระดับมาก
18. ท่านได้รับความร่วมมือที่ดีจากทุกฝ่ายในการทำงาน ช่วยทำให้งานสำเร็จดีขึ้น	150	3.78	.802	ระดับมาก



สภาพแวดล้อมในงาน	N	Mean	Std. Deviation	การแปลผลความพึงพอใจ
การติดต่อสื่อสาร				
19.หน่วยงานมีการแจ้งนโยบายและข้อมูลที่เป็นแก่นักงานอย่างเหมาะสม	150	3.85	.745	ระดับมาก
20.หัวหน้าจะแจ้งแผนการทำงานให้ทราบอยู่เสมอ	150	3.87	.730	ระดับมาก
สภาพการทำงาน				
21.หน่วยงานจัดเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเหมาะสม	150	3.94	.805	ระดับมาก
22.ท่านทำงานภายใต้สภาพที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	150	3.77	.862	ระดับมาก
23.ในบริเวณที่ท่านทำงานมี อากาศ อุณหภูมิ ระดับเสียง เหมาะสมต่อการทำงาน	150	3.39	.969	ระดับปานกลาง
ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆ				
24.หน่วยงานมีรูปแบบการจัดสวัสดิการให้พนักงานอย่างเหมาะสมเป็นธรรม	150	3.63	.823	ระดับมาก
25.สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้ตรงกับความต้องการของพนักงาน	150	3.63	.756	ระดับมาก
26.ท่านคิดว่าพนักงานทุกคนมีโอกาสได้รับ ได้รับสวัสดิการจากหน่วยงานอย่างเท่าเทียมกัน	150	3.78	.850	ระดับมาก
ภาพรวม	150	3.79		ระดับมาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในงาน จากผลการวิจัย สรุปได้ว่า ระดับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในงานในภาพรวมของทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านองค์การและการจัดการ ด้านค่าตอบแทน ด้านคุณลักษณะเฉพาะงานด้านการนิเทศงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านสวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆ อยู่ในระดับมาก (3.79) และหากพิจารณารายชื่อ พบว่าทุกข้อนั้นกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจระดับมาก ยกเว้น 1 ข้อที่อยู่ในด้านสภาพการทำงาน ที่กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยที่สุด คือในบริเวณที่ท่านทำงานมี อากาศ อุณหภูมิ ระดับเสียง เหมาะสมต่อการทำงาน (3.39)

ตารางที่ 3 ตารางแสดงระดับความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

ความกระตือรือร้นในการทำงาน	N	Mean	Std. Deviation	การแปลผล
1.ท่านมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ	150	4.10	.766	ระดับมาก
2.ทุกเช้าของวันทำงาน ท่านรู้สึกมีความพร้อมและมีพลัง อยากรไปทำงาน	150	3.86	.828	ระดับมาก
3.ท่านมักจะมีความกระตือรือร้นเต็มใจตนเองให้มีความพร้อมต่อการทำงานเสมอ	150	3.91	.763	ระดับมาก
4.ท่านแยกแยะเรื่องส่วนตัวกับเรื่องงานได้เหมาะสม	150	4.12	.768	ระดับมาก



ความกระตือรือร้นในการทำงาน	N	Mean	Std. Deviation	การแปลผล
5.เมื่อพบปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ท่านจะสามารถแก้ไขได้	150	3.87	.780	ระดับมาก
6.ท่านคิดว่าความรับผิดชอบในการทำงาน เป็นเรื่องที่จำเป็นมาก เพื่อให้ได้ผลงานออกมาดีที่สุด	150	4.05	.745	ระดับมาก
7.ท่านจะพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองเสมอ เพื่อให้ทำงานมีประสิทธิภาพ	150	3.98	.737	ระดับมาก
8.ท่านไม่รู้สึกรำคาญ และมีความสุขที่ได้ทำงาน	150	3.70	.766	ระดับมาก
9.ท่านมีวิธีการตรวจสอบผลการทำงานของตนเองเสมอ	150	3.83	.712	ระดับมาก
10.ท่านคิดว่าเป้าหมายในการทำงานที่ยาก คือ ความท้าทาย น่าสนใจ	150	3.79	.735	ระดับมาก
11.ท่านจะใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางานของตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ	150	3.82	.769	ระดับมาก
12.ท่านรู้สึกมีความภูมิใจในงานที่ทำ	150	3.84	.795	ระดับมาก
13.ท่านจะรู้สึกเครียดมาก และหงุดหงิดเมื่อพบว่าผลงานออกมาไม่ดี	150	3.95	.846	ระดับมาก
14.ท่านจะเลิกงานเป็นคนสุดท้ายเสมอ	150	3.35	.969	ระดับปานกลาง
15.ท่านรู้ว่าควรจะทำอย่างไร เพื่อให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ	150	3.77	.796	ระดับมาก
ภาพรวม	150	3.86		ระดับมาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สรุปว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก (3.86) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ยกเว้น 1 ข้อ และพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง คือข้อที่ท่านจะเลิกงานเป็นคนสุดท้ายเสมอ (3.35)

ตารางที่ 4 ตารางความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในงานกับ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	Sig (2-tailed)	ผลการวิเคราะห์
สภาพแวดล้อมในงาน กับ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	.779	.000**	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง

** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า ด้านความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมในงานกับความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์กับความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน (.000)** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. อภิปรายผล

ด้านสภาพแวดล้อมในงาน จากผลการวิจัย สรุปได้ว่า ระดับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในงานในภาพรวมของทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านองค์กรและการจัดการ



ด้านค่าตอบแทน ด้านคุณลักษณะเฉพาะงานด้านการนิเทศงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านสวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆ อยู่ในระดับมาก (3.79) และหากพิจารณารายข้อ พบว่าทุกข้อนั้นกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมาก ยกเว้น 1 ข้อที่อยู่ในด้านสภาพการทำงาน ที่กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยที่สุด คือในบริเวณที่ทำงานมี อากาศ อุ่นเกินไป ระดับเสียงเหมาะสมต่อการทำงาน (3.39) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์แรม พุทะนุกูล (2554) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก

ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สรุปว่า กลุ่มประชากรมีระดับความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก (3.86) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ยกเว้น 1 ข้อ และพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง คือข้อที่ท่านจะเลิกงานเป็นคนสุดท้ายเสมอ (3.35)

ด้านความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมในงานกับความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่าสภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์กับความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน (.000)** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเรณู สุขฤกษ์กิจ (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยสรุปว่า ด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทอยู่ในระดับพึงพอใจมาก การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่าปัจจัยเชิงใจมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

6. บทสรุป

จากผลสรุปและการอภิปรายผลการวิจัย อาจจะสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในงานมีผลต่อตัวผู้ปฏิบัติงานในด้านของทัศนคติ ความพึงพอใจ พฤติกรรมในการปฏิบัติงานและความตั้งใจ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมาส โลว์ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการที่ในแต่ละขั้นนั้นมีความเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในงาน และมีผลต่อความกระตือรือร้นหรือความทุ่มเทในการทำงานที่ดี หากได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างเหมาะสม (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2551) และยังสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก ทั้งปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่มีความเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจต่อการทำงานในองค์กรด้วยเช่นกัน ทั้งนี้การจัดสภาพแวดล้อมในงานเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารจัดการในการวางแผนและดำเนินการจัดหาให้ได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายและเหมาะสมต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ตลอดจนควบคุมและส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานต่อบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน ดังผลที่ได้จากการวิจัยนี้ที่พบว่าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน (นิติพล ภูตะโชติ, 2559)



ดังนั้นหากหน่วยจัดสภาพแวดล้อมในงานทุกด้านให้พนักงานมีความพึงพอใจระดับสูง ก็จะมีส่วนช่วยให้พนักงานหรือบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นตามไปด้วย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

- ทราบระดับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในงานทั้ง 10 ด้าน นำไปสู่การใช้ข้อมูลเพื่อประเมิน หรือ ทบทวนการจัดสภาพแวดล้อมในงานให้เหมาะสมต่อไป
- ใช้ข้อมูลในการวางแผนส่งเสริมให้พนักงานระดับต่างๆมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น
- ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานต่อไป

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

- ศึกษาในหัวข้ออื่นๆเพิ่มเติมในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต เช่น กระบวนการปฏิบัติงาน และอื่นๆที่เกี่ยวข้อง
- ศึกษาด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของทุกฝ่ายในองค์กร
- ศึกษาในเชิงลึกถึงสภาพแวดล้อมในด้านที่ส่งผลต่อความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมและดูแลให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น

7. กิตติกรรมประกาศ

ทางคณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกในการพิจารณาความสมบูรณ์ของงานวิจัยและการประเมินความสอดคล้องเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม ตลอดจนการให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงงานวิจัยให้มีความสมบูรณ์ และขอขอบคุณพนักงานกลุ่มตัวอย่างในการช่วยตอบแบบสอบถามได้ครบตามจำนวน จึงทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์

8. เอกสารอ้างอิง

- จันทร์แรม พุทธนุกุล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เรณู สุขฤกษ์กิจ (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2559). พฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2551). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.



- ศราวุทธิ์ กลิ่นมาหอม. (2544). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการทหารสูงสุด. แหล่งที่มา: แหล่งที่มา:
<https://dric.nrct.go.th/index.php?/Search/SearchDetail/127517> [25 กรกฎาคม 2562]
- พงศ์ หรดาล. (2548). ความหมายของสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน แหล่งที่มา:
<https://nittaya111.wordpress.com/2012/01/11/> [25 กรกฎาคม 2562]