

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน:

กรณีศึกษาบริษัท เนสต์เล่ (ไทย) จำกัด โรงงานนวนคร

The Environmental Factors in the Workplace Affecting Employee Motivation:

A Case Study of Nestle (Thai) Co., Ltd., Nava Nakorn Plant

Received: October 03, 2023

Revised: November 13, 2023

Accepted: November 27, 2023

ชยพล หนูแดง¹ ณัฐพล พันธุ์ศักดิ์²

Chayapol Noodaeng and Nuttapon Punpugdee

บทคัดย่อ

งานศึกษาค้นคว้านี้เป็นการศึกษา ปัจจัยสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัท เนสต์เล่ (ไทย) จำกัด โรงงานนวนคร มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบถึงปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อนำผลการศึกษามาเสนอโครงการการปรับปรุงสิ่งแวดล้อม เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในสายการผลิตและหาแนวทางแก้ไขเพื่อเพิ่มผลผลิตขององค์กรต่อไป การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ประยุกต์ใช้ทฤษฎีมาสโลว์ (Maslow) และ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ทซ์เบิร์ก (Herzberg' Two –Tactor Theory) เป็นแนวคิดในการวิจัยจัดทำเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามปลายปิด ประเภทแบบสอบถามตรวจสอบรายการ และแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเป็นมาตรวัดลิเคิร์ท (Likert Scale) 5 ระดับ โดยเก็บรวบรวมข้อมูล จากพนักงาน บริษัท เนสต์เล่ (ไทย) จำกัด โรงงานนวนคร จำนวน 276 คน ในช่วงเดือนพฤษภาคมถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2566 ใช้วิธีวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) พบว่า สภาพอากาศในที่ปฏิบัติงาน และ สิ่งอำนวยความสะดวกในที่ปฏิบัติงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงาน นอกจากนั้น เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของแต่ละตัวแปร พบว่า สิ่งอำนวยความสะดวกในที่ปฏิบัติงาน และ สภาพอากาศในที่ปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน

^{1,2} ภาควิชาการจัดการเทคโนโลยีและการปฏิบัติการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; Department of Technology and Operations Management, Faculty of Business Administration, Kasetsart University; Email: chayapol.no@ku.th¹, nuttapon.p@ku.th²

ABSTRACT

In this research investigation, the researchers examine the environmental factors in the workplace affecting employee motivation: a case study of Nestle (Thai) Co., Ltd., Nava Nakorn plant. The objective is to determine the environmental factors affecting employee motivation in order to propose environmental development projects to increase employee motivation in the production line and to find solutions for an increase in organizational productivity.

The study applied Maslow's theory and Herzberg' Two-Factor theory as the conceptual framework. The research instruments to collect data were a checklist close-ended questionnaire and a five-rating Likert scale questionnaire. Data were collected from 276 employees at Nestle (Thai), Co., Ltd., Nava Nakorn plant during May to July 2023. Data were analyzed using the technique of multiple regression analysis (MRA). Findings showed that the working environment and workplace amenities affected employee motivation. In addition, the consideration of the relationship between variables found that workplace amenities and working environment exhibited a positive influence on employee motivation at the statistically significant level of 0.05.

Keywords: Workplace Environment, Work Motivation

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บริษัทเนสท์เล่ (ไทย) โรงงานนวนคร เปิดดำเนินการผลิตโรงงานนมผงแห่งแรกและแห่งเดียวของ ไทย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2531 ด้วยความมุ่งมั่นของเนสท์เล่ในการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีให้แก่ประเทศ ไทย ต่อมาในปี พ.ศ. 2541 ได้เพิ่มส่วนการผลิตเนสกาแฟ กาแฟพร้อมดื่มบรรจุกระป๋อง” ที่มีกำลังการผลิต มากกว่าวันละ 1 ล้านกระป๋อง และเพิ่มส่วนการผลิต “กาแฟปรุงสำเร็จ ทรีอินวัน”ในปี พ.ศ. 2552 และขยาย ส่วนการผลิตโรงงาน UHT ในปี พ.ศ. 2563 มีการขยายส่วนการผลิต (เนสท์เล่ (ไทย), ม.ป.ป.) เพื่อให้ บริษัทมีความสามารถในการแข่งขันและได้เปรียบทางด้านต้นทุน บริษัทจึงปรับปรุงโครงสร้างการ ดำเนินงาน จัดสรรบุคลากรภายในเพื่อให้สามารถใช้องค์กรอย่างเต็มความสามารถ และจากการปรับปรุง โครงสร้างรวมถึงวิธีการทำงานใหม่ ทำให้นักงานบางส่วนต้องใช้เวลาปรับตัวในสถานที่ปฏิบัติงานใหม่ สภาพแวดล้อมใหม่ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสี่ยงในการดำเนินธุรกิจ ผู้บริหารได้ตระหนักถึงความเสี่ยงในข้อ นี้จึงมีนโยบายในการอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของพนักงานก่อนเริ่มงานในสถานที่ทำงานใหม่

สิ่งแวดล้อมใหม่ เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานจะสามารถทำงานด้วยความเข้าใจ ลดข้อผิดพลาด รวมถึงลดความเสี่ยงด้านความปลอดภัยอันเกิดมาจากความไม่เข้าใจได้ “สิ่งแวดล้อมการทำงาน” โดยทั่วไปจะหมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัวผู้ประกอบอาชีพหรือคนงานในขณะทำงาน อาจรวมถึง เครื่องจักรกล อุปกรณ์ เครื่องมือ อากาศที่หายใจ แสงสว่าง ความสั่นสะเทือน รังสี ความร้อน ความเย็น ก๊าซ ไอสาร ฝุ่น ละออง โฟม และสารเคมีอื่น ๆ และยักรวมถึงเชื้อโรคและสัตว์ต่าง ๆ นอกจากนี้ยังรวมถึง สภาพการทำงานที่ซ้ำซาก ความเร่งรีบในการทำงาน การทำงานเป็นผลัดหมุนเวียน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนและชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น ความไม่เหมาะสมของสิ่งแวดล้อมการทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่ทำให้เกิดอันตรายจากการประกอบอาชีพเช่นเดียวกัน (ญาณิศา สมัศกร, 2564) สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวเราในขณะทำงาน ซึ่งอาจเป็นนสิ่งมีชีวิต ได้แก่ ผู้ร่วมงาน หัวหน้างาน โค กระบือ ม้า หรือเชื้อโรค เช่น เชื้อรา แบคทีเรีย ไวรัส อาจเป็นวัสดุสิ่งของ เช่น เครื่องจักร สารเคมี สารกำจัดแมลงหรือกำจัดศัตรูพืช เป็นต้น อาจเป็นพลังงานในรูปต่าง ๆ เช่น ความร้อน เสียง แสงสว่าง เป็นต้น อาจเป็นบรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ กฎระเบียบในการทำงาน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนที่จะได้รับ สวัสดิการ เวลา หรือชั่วโมงการทำงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับสุขภาพของคนทำงาน กล่าวคือ ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานในสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ดีย่อมส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีสุขภาพดี มีความสุขใจในการทำงาน ในทางตรงข้าม ถ้าสิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่ดี มีสิ่งที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่สบายกาย ไม่สบายใจ เกิดความเครียดในการทำงาน ทำให้คนทำงานมีความเสี่ยงในการทำงาน อาจมีผลทำให้เกิดเป็นโรคจากการทำงานหรือได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล (สำนักงานอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข, 2556) เมื่อองค์กรสามารถจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้พนักงานได้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ตรงตามความต้องการของพนักงาน จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เชื้อมั้น มีแรงจูงใจ เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร (วัฒนชัย ไชยอำพร, 2565)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยของสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด โรงงานนวนคร เพื่อจะทราบถึงปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานจะได้นำไปปรับปรุงและหาแนวแก้ไขเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

ศึกษาปัจจัยสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด โรงงานนวนคร

นิยามศัพท์

สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัวผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงาน มีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) สิ่งแวดล้อมทางเคมี (Chemical Environment) สิ่งแวดล้อมทางชีวภาพ (Biological Environment) และสิ่งแวดล้อมทางกายศาสตร์ (Ergonomics) (Admin, 2021)

แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง พฤติกรรม หรือการกระทำของบุคคลที่แสดงออกเมื่อเกิดความต้องการในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันให้บรรลุสิ่งที่ตั้งใจกระทำได้ การแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์มีสาเหตุมาจากแรงจูงใจ

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาปัจจัยสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด โรงงานนวนคร

ขอบเขตด้านประชากร พนักงานบริษัท เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด โรงงานนวนคร จำนวน 648 คน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยสิ่งแวดล้อมในด้านสภาพอากาศและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในไลน์การผลิต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของ Moos (1994) ในมิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้านความกดดันในการทำงานที่อาจเกิดจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มิติการคงไว้ และการเปลี่ยนแปลงระบบงานด้านความสะดวกสบายในการทำงานซึ่งหมายถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำให้เกิดความรู้สึกสบาย และสนับสนุนให้พนักงานรู้สึกพอใจในการทำงาน ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Thamrin and Riyanto (2020) ที่ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของแรงจูงใจในการทำงานจาก สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ โอภาส จูเลิศตระกูล (2564) โดยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจเช่น ทฤษฎีมาสโลว์ (Maslow, 1958) ในมิติด้านความต้องการมั่นคงปลอดภัยซึ่งเป็นลำดับขั้นความต้องการพื้นฐานลำดับที่สอง หลังจากที่มีความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจ ซึ่งความต้องการความปลอดภัยมีที่ยึดเหนี่ยวทางจิตใจ ปราศจากความกลัว การสูญเสียและภัยอันตรายมีการกล่าวถึงปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมรวมอยู่ด้วย รวมถึงทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก (Herzberg, Mausner & Snyderman, 2017) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ระบุถึงสภาพแวดล้อมของงานที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน

(Job Dissatisfaction) และลักษณะของงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) โดยปัจจัยที่สอง ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) ด้านสภาพการทำงาน (Working Conditions) มีการกล่าวว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ทำงานและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในการวิจัย ดังต่อไปนี้

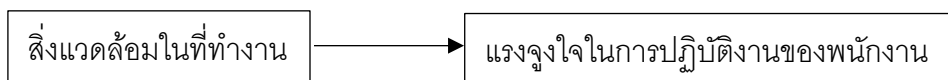
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านสภาพอากาศในที่ปฏิบัติงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ; H1

ตัวแปรอิสระ คือ สภาพอากาศในที่ปฏิบัติงาน, ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการทำงาน

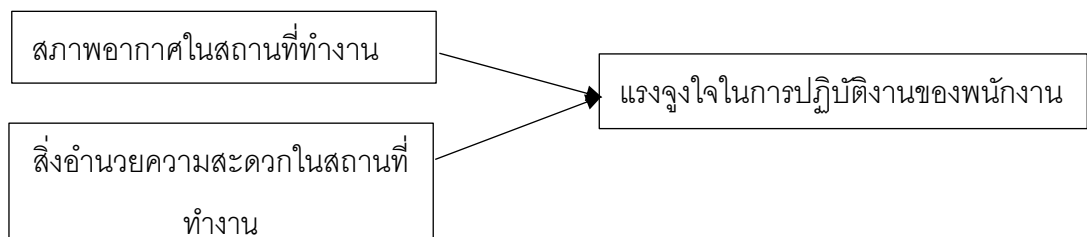
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมความสะดวกในที่ปฏิบัติงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ; H2

ตัวแปรอิสระ คือ สิ่งอำนวยความสะดวกในที่ปฏิบัติงาน, ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดเดิม



ภาพ 2 กรอบแนวคิดใหม่หลังการทำ Factor Analysis

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษครั้งนี้ ประชากร คือ พนักงานผู้ปฏิบัติงานในแผนกต่างๆ ของ บริษัท เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด โรงงานนวนคร จำนวน 648 คน ซึ่งได้รายชื่อมาจากแผนกทรัพยากรบุคคล กลุ่มตัวอย่าง คือ สมาชิกบางส่วน of ประชากรทั้งหมดที่ต้องการจะเก็บข้อมูล การศึกษานี้เลือก

กลุ่มตัวอย่างโดยไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) แบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างจากผู้ปฏิบัติงานในแผนกต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสายการผลิต รวมถึงหัวหน้างานผู้ได้รับผลกระทบจากสภาพอากาศและสิ่งอำนวยความสะดวก นอกจากนั้นเพื่อให้มั่นใจว่าขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) มีจำนวนเพียงพอที่จะทดสอบความเชื่อมั่นทางสถิติได้ และมากเพียงพอที่จะอ้างอิงไปถึงประชากรที่ต้องการศึกษา การศึกษาครั้งนี้ใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เนื่องจากทราบจำนวนประชากร

จากผลการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 สามารถอธิบายได้ว่าจะต้องใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 248 ชุดหรือมากกว่า เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่มีความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ร้อยละ 5

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยใช้แบบสอบถามรูปแบบออนไลน์ผ่าน Google Forms จากผู้ปฏิบัติงานในแผนกต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสายการผลิต รวมถึงหัวหน้างานผู้ได้รับผลกระทบจากสภาพอากาศและสิ่งอำนวยความสะดวก ของบริษัทเนสท์เล่ (ไทย) จำกัด โรงงาน นวนคร

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 นำปัจจัยด้านประชากรศาสตร์วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) ประกอบด้วยข้อมูลการแจกแจงเป็นค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) เพื่อจะนำมาใช้อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ก่อนวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ผู้วิจัยใช้วิธีการจัดเรียงข้อมูลที่รวบรวมจากแบบสอบถามทั้ง 12 ข้อให้เป็นหมวดหมู่โดยใช้เครื่องมือ Factor analysis โดยหลังจากการวิเคราะห์ที่ได้ผลการจัดเรียงข้อมูลออกเป็นสองกลุ่มคือ 1) สภาพอากาศในสถานที่ทำงาน และ 2) สิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 กลุ่มที่ 1 สภาพอากาศในที่ปฏิบัติงาน กลุ่มที่ 2 สิ่งอำนวยความสะดวกในที่ปฏิบัติงาน และ ส่วนที่ 3 แรงงูใจในการทำงาน ใช้วิธีหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าเฉลี่ย (Mean) จากการรับรู้ในขณะปฏิบัติงาน เพื่อนำมาอธิบายข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานและแรงงูใจในการทำงานของพนักงานในขั้นตอนถัดไป สำหรับการแปลความหมายจากค่าเฉลี่ย ผู้ศึกษาใช้เกณฑ์มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) นอกจากนั้น ผู้วิจัยได้ทดสอบคุณภาพและความน่าเชื่อถือของเครื่องมือด้วยการทดสอบความเชื่อมั่นโดยการหาสัมประสิทธิ์แบบแอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยผลของการทดสอบพบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.932 ถึง 0.937 และมีค่าสัมประสิทธิ์แบบแอลฟาของ

ครอนบาครวมที่ 0.957 แปลผลได้ว่าแบบสอบถามนี้มีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้จริง

นำข้อมูลส่วนที่ 2 กลุ่มที่ 1 สภาพอากาศในที่ปฏิบัติงาน กลุ่มที่ 2 สิ่งอำนวยความสะดวกในที่ปฏิบัติงาน และ ส่วนที่ 3 แรงจูงใจในการทำงาน มาวิเคราะห์เพื่อค้นหาความสัมพันธ์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) ซึ่งเป็นสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis, MRA)

ตาราง 1 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นในส่วนปัจจัยด้านสภาพอากาศในที่ปฏิบัติงาน

สภาพอากาศในที่ปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	5	4	3	2	1			
1.สถานที่ทำงานมีบรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสม	37 (13.4)	164 (59.4)	56 (20.3)	16 (5.8)	3 (1.1)	3.78	0.79	มาก
2. สถานที่ทำงานมีอุณหภูมิในสถานที่ทำงานที่เหมาะสม	42 (15.2)	96 (34.8)	63 (22.8)	55 (19.9)	20 (7.2)	3.31	1.16	ปานกลาง
3. สถานที่ทำงานมีการระบายอากาศในสถานที่ทำงานที่เหมาะสม	40 (14.5)	119 (43.1)	63 (22.8)	38 (13.8)	16 (5.8)	3.47	1.08	ปานกลาง
รวม						3.52	1.01	ปานกลาง

จากตาราง 1 แสดงให้เห็นว่า จากการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้ปฏิบัติงานในแผนกต่าง ๆ ของบริษัทเนสท์เล่ (ไทย) จำกัด โรงงานนวนคร จำนวน 276 ราย มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพอากาศในที่ปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 1.01) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นมากที่สุดต่อด้านสถานที่ทำงานมีบรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสมโดยมีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.79) รองลงมาได้แก่ด้านสถานที่ทำงานมีการระบายอากาศในสถานที่ทำงานที่เหมาะสม มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 1.08) และด้านสถานที่ทำงานมีอุณหภูมิในสถานที่ทำงานที่เหมาะสม มีความคิดเห็นระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 1.16) ตามลำดับ

ตาราง 2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นในส่วนปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมความสะดวกในที่ปฏิบัติงาน

สิ่งอำนวยความสะดวกในที่ปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	5	4	3	2	1			
1. สถานที่ทำงานมีเครื่องมืออุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงานเพียงพอ	42 (15.2)	132 (47.8)	62 (22.5)	33 (12.0)	7 (2.5)	3.61	0.97	มาก
2. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานมีการจัดเก็บ ดูแล และซ่อมบำรุงสม่ำเสมอ	57 (20.7)	164 (59.4)	39 (14.1)	12 (4.3)	4 (1.4)	3.93	0.81	มาก
3. สถานที่ทำงานมีการนำเทคโนโลยีต่างๆที่เหมาะสมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	65 (23.6)	163 (59.1)	39 (14.1)	8 (2.9)	1 (0.4)	4.03	0.73	มาก
4. สถานที่ทำงานมีการแบ่งพื้นที่ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	57 (20.7)	153 (55.4)	54 (19.6)	9 (3.3)	3 (1.1)	3.91	0.79	มาก
5. สถานที่ทำงานมีความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน	56 (20.3)	139 (50.4)	58 (21.0)	20 (7.2)	3 (1.1)	3.82	0.88	มาก
6. สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	59 (21.4)	151 (54.7)	48 (17.4)	15 (5.4)	3 (1.1)	3.90	0.83	มาก
รวม						3.87	0.84	มาก

จากตาราง 2 แสดงให้เห็นว่าจาก ผู้ปฏิบัติงานในแผนกต่าง ๆ ของ บริษัท เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด โรงงานนวนคร จำนวน 276 ราย มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมความสะดวกในที่ปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.84) โดยด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุดสามลำดับแรก ได้แก่ 1) ด้านพนักงานเห็นด้วยกับการที่สถานที่ทำงานที่มีการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เหมาะสมมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.73) 2) ด้านพนักงานเห็นด้วยกับการที่สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานมีการจัดเก็บ ดูแล และซ่อมบำรุงสม่ำเสมอ มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.81) และ 3) ด้านสถานที่ทำงานมีการแบ่งพื้นที่ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.79) ตามลำดับ

ตาราง 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นในส่วนแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ที่ทำงานคือบ้านหลังที่สอง	60 (21.7)	135 (48.9)	59 (21.4)	19 (6.9)	3 (1.1)	3.83	0.88	มาก
2. ที่ทำงานส่งผลให้เกิดความต้องการที่จะเรียนรู้	71 (25.7)	144 (52.2)	51 (18.5)	9 (3.3)	1 (0.4)	4.00	0.78	มาก
3. ที่ทำงานส่งผลต่อความต้องการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	69 (25.0)	141 (51.1)	54 (19.6)	10 (3.6)	2 (0.7)	3.96	0.81	มาก
4. ที่ทำงานส่งผลให้มีความต้องการที่จะไปทำงานในทุก ๆ วัน	62 (22.5)	117 (42.2)	78 (28.3)	15 (5.4)	4 (1.4)	3.79	0.90	มาก
5. ที่ทำงานส่งเสริมให้เกิดความต้องการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน	75 (27.2)	148 (53.6)	44 (15.9)	7 (2.5)	2 (0.7)	4.04	0.77	มาก
6. ที่ทำงานส่งเสริมให้มีความรู้สึกพึงพอใจในผลงานของตนเอง	60 (21.7)	140 (50.7)	64 (23.2)	8 (2.9)	4 (1.4)	3.88	0.83	มาก
7. ที่ทำงานเป็นอุปสรรคในการส่งมอบงาน	6 (2.2)	27 (9.8)	130 (47.1)	87 (31.5)	26 (9.4)	2.64	0.87	ปานกลาง
8. ที่ทำงานทำให้เกิดความรู้สึกมุ่งมั่นเพื่อจะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ	63 (22.8)	161 (58.3)	45 (16.3)	6 (2.2)	1 (0.4)	4.01	0.72	มาก
9. ที่ทำงานทำให้เกิดความรู้สึกมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	59 (21.4)	139 (50.4)	66 (23.9)	10 (3.6)	2 (0.7)	3.88	0.81	มาก
10. ที่ทำงานส่งผลให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	60 (21.7)	151 (54.7)	54 (19.6)	10 (3.6)	1 (0.4)	3.94	0.77	มาก
11. ที่ทำงานส่งผลให้มีสุขภาพที่ดี	44 (15.9)	101 (36.6)	88 (31.9)	38 (13.8)	5 (1.8)	3.51	0.98	มาก
12. มีความสุขในทุก ๆ วันที่ได้มาทำงาน	56 (20.3)	103 (37.3)	92 (33.3)	20 (7.2)	5 (1.8)	3.67	0.94	มาก
รวม						3.76	0.84	มาก

จากตาราง 3 ผู้ปฏิบัติงานในแผนกต่าง ๆ ของ บริษัท เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด โรงงานนวนคร จำนวน 276 ราย มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมต่อแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.84) โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดสามลำดับแรก ได้แก่ 1) ด้านพนักงานเห็นด้วยกับการที่สถานที่ทำงานส่งเสริมให้พัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.77) 2) ด้านพนักงานเห็นด้วยกับการที่สถานที่ทำงานทำให้รู้สึกมีความมุ่งมั่นเพื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.72) และ 3) ด้านพนักงานเห็นด้วยกับการที่สถานที่ทำงานส่งผลให้อยากที่จะเรียนรู้ มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.78) ตามลำดับ

ตาราง 4 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของสภาพอากาศในที่ปฏิบัติงานและสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในไลน์การผลิตของบริษัท เนสท์เล่ ไทย โรงงานนวนคร

ตัวแปร	B	Std.error	Beta	t	P
ค่าคงที่ (Constant)	1.389	0.151		9.185	0.000
สภาพอากาศในที่ปฏิบัติงาน	0.093	0.039	0.133	2.376	0.018*
สิ่งอำนวยความสะดวกในที่ปฏิบัติงาน	0.529	0.049	0.603	10.747	0.000**

F = 127.2, Sig. = 0.00, R = 0.659, Adjusted R² = 0.482, SE = 0.446

n = 276, ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตาราง 4 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของสภาพอากาศในที่ปฏิบัติงานและสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในไลน์การผลิตของบริษัท เนสท์เล่ ไทยของโรงงานนวนคร ด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis, MRA) พบว่าค่า F มีค่าเท่ากับ 127.2 และค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) มีค่าเท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในไลน์การผลิตของบริษัท โดย สามารถร่วมกันอธิบายแรงจูงใจการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 48.2 (Adjusted R² = 0.482) นอกจากนั้น เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยที่แสดงถึงอิทธิพลการทำนายของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ปฏิบัติงานส่งผลในทิศทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก มีค่าเท่ากับ 0.529 (B = 0.529, t = 10.747, P = 0.000) และปัจจัยสภาพอากาศในที่ปฏิบัติงานส่งผลในทิศทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเท่ากับ 0.093 (B = 0.093, t = 2.376, P = 0.018) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ p<0.05 จึงสนับสนุนสมมติฐาน

ตาราง 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านสภาพอากาศในที่ปฏิบัติงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานสภาพอากาศในที่ปฏิบัติงาน	สนับสนุนสมมติฐาน H1
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ปฏิบัติงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน	สนับสนุนสมมติฐาน H2

สรุป

การค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยของสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัท เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด โรงงานนวนคร สามารถสรุปและอภิปรายผล ดังนี้

การวิเคราะห์ปัจจัยของสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน สามารถแบ่งกลุ่มสิ่งแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงานสองกลุ่มจากการหาความสัมพันธ์โดยวิเคราะห์ factor analysis คือ กลุ่มข้อมูลที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพอากาศในสถานที่ปฏิบัติงาน และกลุ่มข้อมูลที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ปฏิบัติงาน ข้อมูลในแต่ละกลุ่มส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกัน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพอากาศในสถานที่ปฏิบัติงาน จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่ผ่านการคัดกรองแล้ว จำนวน 276 ราย ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพอากาศในที่ปฏิบัติงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ พนักงานมีความคิดเห็นในระดับมากต่อสภาพอากาศในที่ปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ โดย พนักงานมีความคิดเห็นในระดับมากต่อสถานที่ทำงานที่มีบรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสม กล่าวคือ บริษัทปรับบรรยากาศการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และพนักงานพนักงานมีความคิดเห็นในระดับมากต่อสถานที่ทำงานที่มีการระบายอากาศในสถานที่ทำงานที่เหมาะสม และพนักงานพนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลางสถานที่ทำงานมีอุณหภูมิในสถานที่ทำงานที่เหมาะสม

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ปฏิบัติงาน จากกลุ่มตัวอย่าง ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.87 โดยด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุดสามลำดับแรก ได้แก่ ด้านพนักงานสถานที่ทำงานมีการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เหมาะสมมาใช้ในการปฏิบัติงานพนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ด้านสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานมีการจัดเก็บ ดูแล และซ่อมบำรุงสม่ำเสมอ พนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก และด้านพนักงานเห็นด้วย

กับการที่สถานที่ทำงานมีการแบ่งพื้นที่ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม พนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน พบว่าในภาพรวมมีความคิดในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.76 แปลผลได้ว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก โดยปัจจัยแรงจูงใจสามลำดับแรก ได้แก่ ด้านสถานที่ทำงานส่งเสริมการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน พนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ด้านสถานที่ทำงานทำให้รู้สึกมุ่งมั่นเพื่อจะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ พนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก และด้านสถานที่ทำงานส่งผลให้เกิดความต้องการที่จะเรียนรู้ พนักงานมีความคิดเห็นในระดับ ตามลำดับ

ผลการทดสอบปัจจัยสภาพแวดล้อมในที่ทำงานประกอบด้วยปัจจัยสภาพอากาศในที่ปฏิบัติงานและปัจจัยสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายการผลิตของบริษัท เนสท์เล่ ไทย โรงงานนวนคร พบว่า สภาพอากาศในที่ปฏิบัติงาน และ สิ่งอำนวยความสะดวกในที่ปฏิบัติงาน ส่งผลในทิศทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 48.2 โดยปัจจัยสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ปฏิบัติงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

อภิปรายผล

จากการทดสอบสมมติฐานด้านสภาพอากาศในสถานที่ปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานพบว่า เกิดการสนับสนุนสมมติฐาน H1 และการทดสอบสมมติฐานด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานพบสนับสนุนสมมติฐาน H2 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยแสดงว่าส่งผลในเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานและมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานทั้งในด้านสภาพอากาศในสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Rahman, Arifin, Firdausi, Safril, and Tanujaya (2020) ซึ่งกล่าวว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการศึกษากิจการงานวิจัย Parashakti, Fahlevi, Ekhsan, and Hadinata, (2020) ซึ่งกล่าวว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ยิ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้นเท่าไร แรงจูงใจของพนักงานก็จะยิ่งดีขึ้นเท่านั้น

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยของสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในสายการผลิตของบริษัท เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด โรงงานนวนคร และทำการวิเคราะห์ผลมานั้น ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์สภาพอากาศในที่ปฏิบัติงาน ระดับความคิดเห็นเรื่องอุณหภูมิในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง บริษัทสามารถปรับปรุงได้โดยติดตั้งระบบปรับอากาศเนื่องจากหากปรับปรุงในส่วนนี้ จะส่งผลให้ระดับความคิดเห็น เรื่องอุณหภูมิในสถานที่ทำงานมีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้น และส่งผลให้ระดับความคิดเห็นในส่วนปัจจัยด้านสภาพอากาศในสถานที่ทำงานเฉลี่ยรวมทั้ง 3 ด้านมีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้น

2. ผลการวิเคราะห์สิ่งอำนวยความสะดวกในที่ปฏิบัติงาน ระดับความคิดเห็นเรื่องเครื่องมืออุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงานเพียงพออยู่ในระดับมาก ซึ่งน้อยกว่าค่าเฉลี่ยในภาพรวมของสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานค่อนข้างมาก บริษัทสามารถปรับปรุงได้โดยจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานให้เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน เพื่อให้สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น

3. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรนำมุมมองของทีมบริหารมาพิจารณาร่วมกันเนื่องจากผู้บริหารเป็นส่วนหนึ่งของผู้ได้รับผลกระทบจากการที่พนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงานอันเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม

4. ในการศึกษาครั้งต่อไปสามารถต่อยอดในการหาผลกระทบต่อประสิทธิผล อันต่อเนื่องจากการขาดแรงจูงใจที่มาจากสภาพอากาศและสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงานเพื่อนำเสนอแผนการปรับปรุงซึ่งจะมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน

5. ในการศึกษาครั้งต่อไปสามารถขยายการศึกษาไปในกลุ่มของลักษณะงานและ การผลิตอื่น ๆ เพื่อค้นหาความเชื่อมโยงหรือกิจกรรมที่สามารถเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

ญาณิศา สมัครการ. (2564). ปัจจัยด้านแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานของหน่วยงานตรวจสอบภายในมุมมองของผู้รับตรวจในกองทัพบก. การค้นคว้า

อิสระบัญญัติมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

เนสท์เล่ไทย. (ม.ป.ป.). ประวัติของเนสท์เล่. สืบค้นจาก <https://www.nestle.co.th/th/aboutus/history>

- วัฒนชัย ไชยอำพร. (2564). การศึกษาวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมบริการ ในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สำนักงานอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2556). สถานที่ทำงาน น่าอยู่ น่าทำงาน “สะอาด ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี มีชีวิตชีวา”. นนทบุรี: กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.
- โอภาส จุฬิศตระกูล. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจนเอเรชั่นวายใน กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Admin. (2021, June 26). ปัจจัยสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ล้อมรอบตัวผู้ปฏิบัติงานมีองค์ประกอบ 4 ประการ. [Web blog article]. Retrieved from www.community.or.th/blog/2021/06/26
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2017). *The motivation to work*. New Brunswick, USA. Transaction Publishers.
- Maslow, A. H. (1958). A Dynamic Theory of Human Motivation. In C. L. Stacey & M. DeMartino (Eds.), *Understanding human motivation* (pp. 26–47). Howard Allen Publishers. <https://doi.org/10.1037/11305-004>
- Moos, R. H. (1994). *Work environment scale manual* (3rd Ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2020, April). The influence of work environment and competence on motivation and its impact on employee performance in health sector. In *3rd Asia Pacific International Conference of Management and Business Science (AICMBS 2019)* (pp. 259-267). Atlantis Press.
- Rahman, P. A., Arifin, Z., Firdausi, I., Safril, S., & Tanujaya, K. C. (2022, May). Effect of Work Environment and Leadership on Employee Performance through Work Motivation during the Covid-19 Pandemic. In *Journal of International Conference Proceedings* (Vol. 5, No. 1, pp. 242-256).
- Taro, Y. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). New York: Harper & Row.
- Thamrin, M., & Riyanto, S. (2020). The effect of work motivation, work environment, and work life balance on employee performance at pt. Angkasapura i (persero) sultan aji muhammad sulaiman sepinggan airport–balikpapan. *IOSR Journal of Dental and Medical Sciences*, 19(6), 40-47.