

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ  
พนักงานสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่  
ENVIRONMENTAL FACTORS IN THE WORKPLACE AFFECTING THE  
WORK EFFICIENCY OF CHIANG MAI NIGHT SAFARI OFFICE STAFF  
IN HANG DONG DISTRICT, CHIANG MAI PROVINCE

ปรีดา พรหมมายน<sup>1\*</sup>, และณัฐพงษ์ เรือนทอง<sup>2</sup>

Preeda Prommayon<sup>1\*</sup>, and Natthapong Ruendtong<sup>2</sup>

Email: mayon60@gmail.com\*

<sup>1</sup>หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

<sup>1</sup>Master of Business Administration, Chiang Mai Rajabhat University

<sup>2</sup>คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

<sup>2</sup>Faculty of Management Sciences, Chiang Mai Rajabhat University

(Receipt of the manuscript: August 26, 2025; Receipt of the revised manuscript:  
September 23, 2025; Acceptance of the final manuscript: September 30, 2025)

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาแนวความคิดสภาพแวดล้อมใน  
การทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี  
และ 2) เพื่อทดสอบอิทธิพลของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี เป็นรูปแบบการวิจัย  
เชิงปริมาณที่ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานสำนักงาน  
เชียงใหม่ไนท์ซาฟารี จำนวน 147 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา เพื่อบรรยาย  
คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน  
มาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย คือ  
การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ โดยผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง  
มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่

\*Corresponding author e-mail: mayon60@gmail.com

ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท ประสบการณ์ทำงาน 7 – 9 ปี และปฏิบัติงานอยู่ในระดับต้น หรือสายปฏิบัติการทั่วไป ในส่วนผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $R^2 = 0.18$ ) ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสภาพแวดล้อมด้านจิตใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ :** สำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี / สภาพแวดล้อมในการทำงาน / ประสิทธิภาพในการทำงาน

## Abstract

This research aimed 1) to study concepts of work environment and work efficiency of employees at the Chiang Mai Night Safari Office and 2) to test the influence of work environment factors on work efficiency of employees at the Chiang Mai Night Safari Office. This quantitative research used a survey questionnaire to collect data from 147 samples who were employees of Chiang Mai Night Safari Office. Data were then analyzed in terms of descriptive statistics to describe the characteristics of the sample group such as frequency, percentage, mean, and standard deviation. Inferential statistics were used to test the research hypothesis, employing Multiple Regression Analysis (MRA). The research results indicated that the majority of the sample were female, aged between 31 and 40 years old, holding a bachelor's degree. Their average monthly income was between 20,001 and 30,000 Baht, with 7-9 years of working experience and they were employed at the entry level or general operational level. The hypothesis testing revealed that the work environment factors- physical environment and mental environment - collectively accounted for the work efficiency of the

employees of the Chiang Mai Night Safari Office ( $R^2 = 0.18$ ) at the 0.05 level of statistical significance.

**Keywords:** Chiang Mai Night Safari Office / Working Environment / Work Efficiency

## บทนำ

ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจที่มีความผันผวนได้ส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรที่จะต้องปรับตัวให้อยู่รอด โดยการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวไม่ได้ส่งผลกระทบต่อเพียงองค์กรเท่านั้น หากแต่มีผลกระทบต่อชีวิตของทรัพยากรมนุษย์ทุกคนที่ปฏิบัติงานภายในองค์กร ซึ่งนับเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมอื่น ๆ และได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตอยู่ในองค์กร เช่น โรงงาน หรือสำนักงาน (อารดา บุญเลิศ, 2552) ซึ่งองค์กรหลายแห่งจำเป็นต้องหากกลยุทธ์ในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพที่สร้างผลงานให้แก่องค์กร โดยปกติแล้วบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรต่าง ๆ คาดหวังไว้ว่า จะได้พบเจอสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เพราะสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีย่อมทำให้พนักงานได้ใช้ความรู้ ความสามารถของตนเอง เพื่อตอบสนองความพึงพอใจในการทำงาน ฉะนั้น การจัดการและการดูแลเอาใจใส่เรื่องของสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมและผลักดันการทำงานของพนักงานและทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น (อัษฎาวุธ สวัสดิทัศน์ และรักเกียรติ โรจน์กัญญาพร, 2567)

จังหวัดเชียงใหม่ตั้งอยู่ภาคเหนือของประเทศไทยที่มีพื้นที่ประมาณ 20,107.057 ตารางกิโลเมตร หรือ ประมาณ 12,566,911 ไร่ มีขนาดใหญ่เป็นอันดับ 1 ของภาคเหนือ เป็นจังหวัดที่มีโครงสร้างทางเศรษฐกิจที่ขึ้นอยู่กับภาคบริการ คิดเป็นร้อยละ 70.50 มากที่สุด รองลงมาภาคเกษตรกรรม คิดเป็นร้อยละ 19.20 และภาคอุตสาหกรรม คิดเป็นร้อยละ 10.30 (สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่, 2565) โดยภาคบริการจะมุ่งเน้นการทำแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ แหล่งท่องเที่ยวประวัติศาสตร์ แหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม และแหล่งท่องเที่ยวที่สร้างขึ้นใหม่ เพื่อดึงดูดให้นักท่องเที่ยวเข้ามาเยี่ยมชม (จิราพร พิมสาร, 2561) จนในปี พ.ศ. 2567 มีจำนวนผู้มาเยี่ยมชมทั้งสิ้น 11,485,568 คน เพิ่มขึ้นจากปีก่อน

(พ.ศ. 2566) จำนวน 10,999,862 หรือเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 4.42 ทำให้มีรายได้เข้ามาสู่จังหวัดเชียงใหม่ ในปี พ.ศ. 2567 จำนวน 103,822.38 ล้านบาท (กระทรวงการท่องเที่ยวและการกีฬา, 2568) ซึ่งเชียงใหม่ไนท์ซาฟารีถือเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ แหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม และเป็นแหล่งท่องเที่ยวสร้างขึ้นใหม่ด้วยการเป็นสวนสัตว์กลางคืนแห่งแรกของประเทศไทยและแห่งเดียวของจังหวัดเชียงใหม่ถือเป็นมนต์เสน่ห์ที่สำคัญซึ่งสามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวชาวไทยและต่างชาติเข้ามาเยี่ยมชมต่อเนื่อง โดยในปี พ.ศ. 2566 มีจำนวนผู้เข้าชม 374,944 คน เมื่อเทียบกับปีก่อน (พ.ศ. 2565) อยู่ที่ 180,184 คน (สำนักงานพัฒนาพิงคนคร, 2566; เชียงใหม่ไนท์ซาฟารี, 2567) ซึ่งผลลัพธ์เหล่านี้ก็เกิดจากพนักงานของสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารีสามารถบริหารจัดการและการบริการที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานภายใต้การกำกับดูแลองค์การมหาชน

สำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารีเป็นองค์กรที่สังกัดภายใต้สำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน) ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการทั้งปวง ได้แก่ การให้บริการสวนสัตว์และสวนสนุก การดูแลและฝึกสัตว์ การให้บริการที่พัก จัดเลี้ยง การค้าภายในกิจกรรมการตลาด การพัฒนาสินค้าและบริการ การดูแลและปรับปรุงอาคารสถานที่และพื้นที่ในความรับผิดชอบ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร โดยภายในสำนักงานประกอบด้วยพนักงาน 4 ฝ่ายตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนดในพระกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2556 อันได้แก่ 1) ฝ่ายบริการ จำนวน 69 คน 2) ฝ่ายบริการจัดการสัตว์ จำนวน 109 คน 3) ฝ่ายปฏิบัติการและซ่อมบำรุง จำนวน 54 คน และฝ่ายการตลาด จำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้น 237 คน โดยพนักงานทุกฝ่ายของสำนักเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี สามารถสร้างได้รายในปี พ.ศ. 2566 จำนวน 117,656,857.21 บาท เพิ่มขึ้นจากปีก่อน (พ.ศ. 2566) อยู่ที่ 43,279,772.69 บาท หรือเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 171.85 (สำนักงานพัฒนาพิงคนคร, 2566)

ทั้งนี้ ประเด็นหลักสำคัญที่ทำให้ผลการดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพจนไปสู่ผลสำเร็จได้นั้น คือ การรับมือกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงทั้งภายใน เช่น การปรับเปลี่ยนภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ และภายนอก เช่น การรับมือวิกฤติโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 การสงครามระหว่างรัสเซียและยูเครน หรือการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ยุคดิจิทัล (Digital Disruption) สอดคล้องกับแนวคิดกัญญาณัฐ ปิ่นเกษ

(2561) เดชา จันทร์ศิริ, วีรชัย สิงห์คา และทรงสิทธิ์ สอนรอด (2563) และอัษฎาภูธ สวัสดิ์ทัศน์ และรักเกียรติ โรจน์กัญญาพร (2567) ที่พบว่า ถ้าอยากให้การทำงานในองค์กรมีประสิทธิภาพควรมุ่งเน้น คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่และบริบทที่อยู่รอบตัวงานสิ่งต่าง ๆ ล้วนมีความสัมพันธ์กับการทำงานของพนักงานในองค์กร ซึ่ง James & Jones (1974) ได้นำเสนอแนวคิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ 2) สภาพแวดล้อมด้านสังคม และ 3) สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ อันจะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงาน สอดคล้องกับแนวคิดของวิชญ์ กิตติพงษ์วรการ (2563) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้ง 3 ปัจจัยข้างต้น มีอิทธิพลที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ข้อสมมติฐานดังกล่าวยังไม่มีบทสรุปที่ชัดเจนถึงความไม่สอดคล้องกันของผลการศึกษาเชิงประจักษ์ในประเด็นปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานตามแนวคิด James & Jones (1974) ทั้ง 3 ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร โดยที่ วรินทร์ ไชยรักษ์ (2565) พบว่า สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ มีเพียงปัจจัยเดียวเท่านั้น เช่นเดียวกับ วรณนิสา ศรีอินทร์, ทองฟู ศิริวงศ์ และ ธรรมศักดิ์ ค่วยเทศ (2566) พบว่า มีเพียงปัจจัยสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เท่านั้น ในขณะที่ Dien & Duyen (2021) Shammout (2021) พบว่า มี 2 ปัจจัย คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสภาพแวดล้อมด้านสังคม ขณะเดียวกัน Abun, Nicolas, Apollo, Magallanes & Encarnacion (2021) พบว่า มี 2 ปัจจัย คือ สภาพแวดล้อมด้านสังคม และสภาพแวดล้อมด้านจิตใจ เท่านั้น ในขณะที่ Lis, Wahyuddin, Thoyib, Ilham, & Sinta (2022) Zhenjing, Chupradit, Ku, Nassani, & Haffar (2022) พบว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมด้านสังคม และสภาพแวดล้อมด้านจิตใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคุณคลากรในองค์กร

ด้วยเหตุผลที่ยังมีข้อถกเถียงที่ยังไม่มีบทสรุปชัดเจน โดยผู้วิจัยในฐานะผู้ปฏิบัติงานภายใต้การสังกัดสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี มีหน้าที่ดำเนินการจัดทำแผนงานเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของพนักงานในองค์กรทุกฝ่ายให้มีประสิทธิภาพ จึงสนใจศึกษาเรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่เป็นรูปแบบการ

วิจัยเชิงปริมาณที่ใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากพนักงานของสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี โดยผลการศึกษาที่ได้จะนำไปสู่การการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในองค์กรให้มีคุณภาพและตอบสนองความต้องการของพนักงาน เพื่อให้พวกเขาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ตลอดจนสามารถธำรงรักษาพนักงานสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารีทุกคนให้ยังคงปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อทดสอบอิทธิพลของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่

### สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรเป็นพนักงานของสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ จากฐานข้อมูลของเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี (2565) ว่าด้วยกรอบอัตรากำลังตามพระกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2556 จำนวน 237 คน แล้วจึงคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตร Krejcie & Morgan (1970) กรณีทราบจำนวนประชากร ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือความคลาดเคลื่อน 0.05% จึงได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 147 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปรับมาจากแนวคิดของ James & Jones (1974) และตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพ

ในการทำงาน ที่ปรับมาจากแนวคิดของ Plowman & Peterson (1953) ในบริบทของพนักงานสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่

3. วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยเป็นการรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) กับสมมติฐานการวิจัยที่ระบุไว้ในหัวข้อข้างต้น

4. ระยะเวลาดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ. 2566 จนถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2568

5. พื้นที่ในการเก็บข้อมูลการวิจัยเป็นสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีการแบ่งฝ่ายงานต่าง ๆ ออกเป็น 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริการ จำนวน 69 คน ฝ่ายบริหารจัดการสัตว์ จำนวน 109 คน ฝ่ายปฏิบัติการและซ่อมบำรุง จำนวน 54 คน และฝ่ายการตลาด จำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้น 237 คน โดยดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะต้องอธิบายวัตถุประสงค์การวิจัย ขอบเขตการวิจัย และรายละเอียดข้อคำถามในแบบสอบถามของงานวิจัย รวมทั้งต้องสามารถตอบข้อสงสัยแก่กลุ่มตัวอย่างได้ ภายหลังจากเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว จึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

### การทบทวนวรรณกรรม

#### แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำให้งานเกิดความสมบูรณ์ ทั้งในรูปธรรม และนามธรรมที่มีผลต่อการทำงาน ที่ทำให้การแสดงทักษะและความสามารถโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและประหยัดที่สุด มีระเบียบวินัย ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ถูกต้องแม่นยำมีคุณภาพ และได้มาตรฐาน ซึ่ง James & Jones (1974) ได้นำเสนอแนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอยู่ด้วยกัน 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวของพนักงานที่

สัมผัสได้ เช่น แสง สี เสียงในที่ทำงาน อากาศ สีภายในห้องทำงาน ตลอดจนเครื่องจักร อุปกรณ์สำนักงาน และเครื่องมือทำความสะอาด ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน 2) สภาพแวดล้อมด้านสังคม หมายถึง สภาพแวดล้อมทางสังคม และความเชื่อมโยงระหว่างบุคคลที่เป็นพนักงานภายในองค์กรที่สนับสนุนและช่วยเหลือกัน เช่น การเสริมสร้างการทำงานร่วมกันภายในองค์กรและระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งสนับสนุนในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ปรีกษา และส่งเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย และแนวทางปฏิบัติที่หัวหน้าชี้แจงให้ท่านเข้าใจอย่างชัดเจน และมีการสื่อสารที่ดี และเป็นกันเองในการทำงานร่วมกัน 3) สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ หมายถึง บุคลากรในองค์กรมีทัศนคติ และความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมายที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หรือการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมสำหรับความสามารถ มีความอิสระในการทำงานตามหน้าที่ และได้รับอำนาจในการตัดสินใจ มีระบบงานที่เหมาะสม และกฎระเบียบที่ช่วยในการควบคุมการทำงานของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยแนวคิดข้างต้นมีนักวิชาการต่าง ๆ ได้นำมาปรับใช้ในงานวิจัยของตน อันได้แก่ วิษณุ กิตติพงษ์วรการ (2563) สุวรรณิ หงส์วิจิตร, โสรยา สุภาพล และเพ็ญพิชชา โพธากุล (2564) เกียรติศักดิ์ ศุภรัตน์ และกล้าหาญ ณ น่าน (2566), Dien & Duyen (2021) , Shammout (2021) , Abun et al. (2021) , Lis et al. (2022) , Zhenjing et al. (2022) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกแนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงานของ James & Jones (1974) มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ นอกจากนี้ มีนักวิชาการได้นำเสนอแนวคิดเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานองค์กรที่มีส่วนช่วยให้พนักงานทุกคนมีสุขภาพที่ดีในการทำงาน (Workplace Wellness) รวมทั้งยังสามารถปฏิบัติงานผสมผสาน (Hybrid Workplace) ระหว่างภายในและภายนอกสำนักงานที่ส่งผลให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

### แนวคิดสุขภาพที่ดีในที่ทำงาน

สุขภาพที่ดีในที่ทำงาน (Workplace Wellness) หมายถึง กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพภายในสถานที่ทำงาน หรือนโยบายขององค์กรที่ออกแบบมาเพื่อส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี ตลอดจนสนับสนุนพฤติกรรมของบุคลากรสถานที่ทำงาน และเพื่อปรับปรุงผลลัพธ์ด้านสุขภาพหรือเรียกว่า ความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร (Corporate Well-

being) เพื่อส่งเสริมสุขภาพของพนักงานในที่ทำงานให้มีสมรรถนะทางการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น (ศิริินภา เชียงหลิว, 2566) สอดคล้องกับแนวคิดของ Hellem (2024) ที่กล่าวไว้ว่า ความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรเป็นแนวคิดนอกเหนือจากสุขภาพร่างกายแล้วสามารถครอบคลุมทั้งจิตใจ อารมณ์ และสังคม จึงนำได้นำเสนอวงล้อสุขภาพ อันเป็นแนวทางหลายมิติสู่ความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ 1) สุขภาพทางสังคม เป็นหัวใจสำคัญที่ส่งเสริมพลวัตในการทำงานร่วมกันและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร 2) สุขภาพทางอารมณ์ มักอยู่เหนือสุขภาพส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวขององค์กร เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและความฉลาดทางอารมณ์ 3) สุขภาพการทำงาน เกี่ยวข้องกับการจัดจุดประสงค์ของแต่ละบุคคลให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานของบุคคล ซึ่งเป็นหน้าที่ของฝ่ายทรัพยากรบุคคลในการช่วยจัดตำแหน่งงานผ่านการออกแบบกลยุทธ์การทำงานและเส้นทางการพัฒนาอาชีพ 4) สุขภาพทางการเงิน มีอิทธิพลต่อระดับความเครียดและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ฝ่ายทรัพยากรบุคคลทำหน้าที่จัดหาทรัพยากรที่จำเป็นต่อการบรรลุความมั่นคงทางการเงินและการเรียนรู้แก่บุคลากรด้วย 5) สุขภาพสิ่งแวดล้อม มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ซึ่งองค์กรควรสร้างพื้นที่ทำงานเชิงกายภาพ เช่น อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก และเชิงสุนทรียภาพ เช่น เสียง และกลิ่น เป็นต้น รวมทั้งส่งเสริมให้พนักงานมีจิตสำนึกในการรักษาสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน 6) สุขภาพร่างกาย เป็นรากฐานที่สำคัญของความคิดริเริ่มด้านสุขภาพของพนักงาน จึงจำเป็นต้องมีโปรแกรมสุขภาพที่ครอบคลุมตั้งแต่ก่อนจนถึงหลังปฏิบัติงาน 7) สุขภาพทางปัญญา ด้วยการกระตุ้นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและยกระดับทางจิตใจ อันเป็นแรงปฏิกิริยาให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและการมีส่วนร่วมในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันได้ และ 8) สุขภาพทางจิตวิญญาณ แม้จะเป็นนามธรรมแต่ก็เป็นสิ่งที่สร้างความสามัคคีของบุคลากรในองค์กร เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายในที่สุด

#### แนวคิดการทำงานแบบผสมผสาน

การทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) หมายถึง รูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไปจากเดิมโดยเป็นรูปแบบการทำงานที่สามารถให้พนักงานปฏิบัติงานที่สำนักงาน

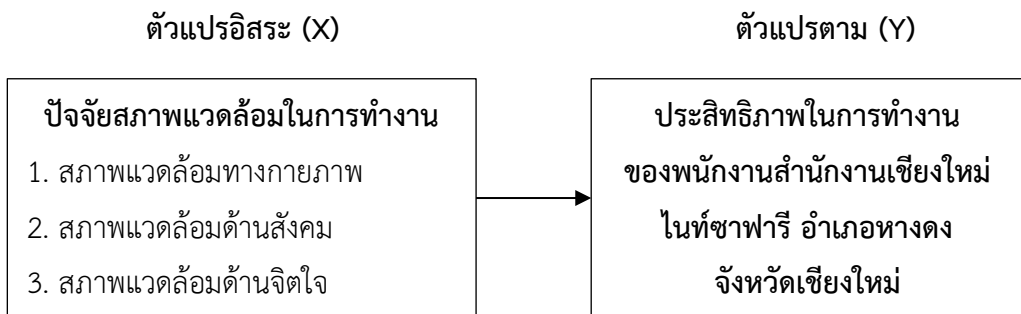
ควบคู่กับการทำงานนอกสำนักงาน กำหนดให้ปฏิบัติงานตามวันและเวลาด้วยตัวเอง รวมทั้งปรับเปลี่ยนวันเข้าสำนักงานตามความเหมาะสมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง นาฏสูดา พุทธรักษา (2567) ได้นำเสนอปัจจัยที่เข้ามาสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น ได้แก่ 1) นโยบายและแนวปฏิบัติ หมายถึง องค์การมีการประกาศนโยบายการทำงานแบบผสมผสานที่มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมือนทำงานที่สำนักงาน 2) ระบบการทำงานและเทคโนโลยี หมายถึง องค์การให้มีการสนับสนุนด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี เช่น โน้ตบุ๊ก กล้องวิดีโอ หรือโปรแกรมที่ช่วยในการประชุมงานและทำงานร่วมกัน รวมถึงระบบการจัดเก็บข้อมูลงาน 3) ผู้บังคับบัญชา หมายถึง การมีผู้นำที่มีอำนาจกำกับดูแลผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพ เป็นผู้ให้คำแนะนำที่ชัดเจน ตรงประเด็น และดูแลความเป็นอยู่ของพนักงาน รวมถึงให้ความช่วยเหลือพนักงานตลอดเวลา และ 4) คุณลักษณะพนักงานหมายถึง พนักงานต้องมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมในการทำงานแบบออนไลน์ให้เหมือนกับการทำงานที่สำนักงาน และมีความเชื่อมั่นในการใช้ระบบการทำงานแบบผสมผสานว่าจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

### **แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของประสิทธิภาพในการทำงาน**

ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ผลลัพธ์ของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร โดยมีความมุ่งมั่นและความรับผิดชอบต่องาน เพื่อให้ผลงานมีคุณภาพและตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งใช้ทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความน่าเชื่อถือ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาที่กำหนด มีคุณภาพ และครบถ้วน ซึ่ง Plowman & Peterson (1953) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานมีเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาด้วยกัน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ความถูกต้อง ครบถ้วน ประณีต ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร 2) ด้านปริมาณงาน หมายถึง ผลงานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร หรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งผลงานต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ข้อตกลง หรือมาตรฐานที่องค์กรคาดหวังเอาไว้ 3) ด้านเวลา หมายถึง งานที่เป็นไปตามระยะเวลาที่องค์กร หรือผู้บังคับบัญชากำหนดโดย

มุ่งเน้นการจัดการเวลาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และ 4) ด้านค่าใช้จ่าย หมายถึง การดำเนินงานทุกขั้นตอนต้องพิจารณาถึงค่าใช้จ่าย หรือต้นทุน เพื่อให้เกิดผลกำไรมากที่สุด และความคุ้มค่าของทรัพยากรขององค์กร โดยไม่สิ้นเปลืองงบประมาณและทรัพยากรองค์กร ทั้งนี้ จากแนวคิดข้างต้นได้มีนักวิชาการต่าง ๆ นำมาปรับใช้ในงานวิจัยในของตน ได้แก่ ผกาทิพย์ บัวพงษ์ และกฤษดา เขียววัฒนสุข (2564) , เรื่องฤทธิ์ มหามนตรี (2564), Ungchim-im & Songkhla (2023) , He & Tarndhamrong (2023) , Phioon, Panriansaen & Rojanabenjakun (2025) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกแนวคิดประสิทธิภาพในการทำงานของ Plowman & Peterson (1953) มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นจะเห็นได้ว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีส่วนสำคัญอย่างมากต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ จนสามารถกำหนดกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยเรื่องนี้ ดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่ผู้วิจัยระบุประชากรการวิจัยคือ พนักงานสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี อำเภอหางดง จังหวัด

เชียงใหม่ จากฐานข้อมูลของเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี (2565) ว่าด้วยกรอบอัตรากำลังตามพระ  
กฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานพัฒนาพินนคร (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2556 จำนวน 237 คน แล้ว  
จึงคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตร Krejcie & Morgan (1970)

$$\text{สูตรการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คือ } n = \frac{X^2 N p (1-p)}{e(N-1) + X^2 P(1-p)}$$

เมื่อ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดประชากร

e คือ ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ (e = 0.05)

$X^2$  คือ ค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่น 95% ( $X^2 = 3.841$ )

p คือ สัดส่วนของลักษณะที่สนใจประชากร (ถ้าทราบให้กำหนด p = 0.5)

แทนค่าในสูตร

$$\begin{aligned} n &= \frac{3.841 \times 237 \times 0.5 \times (1-0.5)}{0.05^2 \times (237-1) + 3.841 \times 0.5 \times (1-0.5)} \\ &= \frac{303.439}{2.067} \\ &= 146.802 \approx 147 \text{ คน} \end{aligned}$$

จากนั้นผู้วิจัยจึงทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างเพื่อการจัดหน่วยต่าง ๆ ของประชากรที่มีลักษณะเหมือนกันเอาไว้ในกลุ่มเดียวกัน (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563) งานวิจัยนี้จะสุ่มตัวอย่างจากพนักงานในสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี 147 คน ที่อยู่ในฝ่าย 4 ฝ่ายของสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นของพนักงานในสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี

รายการ	พนักงานในสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี จำนวน 237 คน			
	ฝ่ายบริการ	ฝ่ายบริหาร จัดการสัตว์	ฝ่ายปฏิบัติการ และซ่อมบำรุง	ฝ่าย การตลาด
จำนวนประชากรแต่ละฝ่าย	69 คน	109 คน	54 คน	5 คน
จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่าง ในแต่ละฝ่าย (ขนาดกลุ่ม ตัวอย่างทั้งหมด 147 คน)	147X(69/237) = 43 คน	147X(109/237) = 68 คน	147X(54/237) = 33 คน	147X(5/237) = 3 คน

แล้วจึงใช้ชุดแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน ที่มีลักษณะข้อคำถามแบบปลายปิดที่เป็นเลือกตอบ (Check-List) มีจำนวน 6 ข้อคำถาม 2) ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีจำนวน 17 ข้อคำถาม และ 3) ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน มีจำนวน 5 ข้อคำถาม ซึ่งในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 นั้น จะมีลักษณะข้อคำถามแบบปลายปิดที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และมาตรวัด Likert Scale 5 ระดับที่ปรับมาจากสูตรคำนวณหาอัตราภาคชั้นของธานินทร์ ศิลป์จารุ (2563, น. 142) เพื่อกำหนดช่วงชั้นระดับความคิดเห็นทั้ง 5 ระดับ มีดังนี้

$$\text{สูตรการหาอัตราภาคชั้น} = \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

แล้วจึงไปกำหนดช่วงชั้นทั้ง 5 ระดับความสำคัญ มีดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

โดยแบบสอบถามได้ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ด้วยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน จึงได้ผลการทดสอบค่า IOC เท่ากับ 0.92 ( $IOC \geq 0.50$ ) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563) แสดงว่า แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและยังมีการทดสอบหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยการเก็บข้อมูลกับกลุ่มนอกตัวอย่าง (Try-Out) จำนวน 30 ชุด แล้วหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแอลฟา (Alpha Reliability Coefficient) โดยค่าความเชื่อมั่นควรอยู่ในระดับ 0.70 ขึ้นไป (George & Mallery, 2003) จากการทดสอบพบว่า ค่าความเชื่อมั่นของสภาพแวดล้อมในการทำงาน เท่ากับ 0.89 และค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิภาพในการทำงานเท่ากับ 0.76 แสดงว่าแบบสอบถามของการวิจัยนี้มีความน่าเชื่อถือและสามารถลงพื้นที่เก็บจริงจากกลุ่มตัวอย่างได้ แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล 2 ส่วน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนาในการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน สำหรับการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) ด้วยวิธี Enter ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

## ผลการวิจัย

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา

1. ข้อมูลส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (จำนวน 79 คน คิดเป็น 53.70%) มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี (จำนวน 50 คน คิดเป็น 34.00%) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (จำนวน 89 คน คิดเป็น 60.50%) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 – 31,000 บาท (จำนวน 57 คน คิดเป็น 38.80%) และมีประสบการณ์ในการทำงาน 7 – 9 ปี (จำนวน 69 คน คิดเป็น 46.9%)

2. ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 3.79$ , S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยมากที่สุด อันดับที่ 1 คือ

สภาพแวดล้อมด้านสังคม ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = 0.70) อันดับที่ 2 คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ( $\bar{X} = 3.79$ , S.D. = 0.74) และอันดับที่ 3 คือ สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ ( $\bar{X} = 3.67$ , S.D. = 0.75) ดังแสดงผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 2 ด้านล่าง

**ตารางที่ 2** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่

ด้าน (X)	ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผลระดับความคิดเห็น	อันดับ
X1	สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	3.79	0.74	เห็นด้วยมาก	2
X2	สภาพแวดล้อมด้านสังคม	3.89	0.70	เห็นด้วยมาก	1
X3	สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ	3.67	0.75	เห็นด้วยมาก	3
	รวม	3.79	0.55	เห็นด้วยมาก	

3. ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 3.85$ , S.D. = 0.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ข้อคำถามในเรื่องของการปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามปริมาณที่องค์กรกำหนดไว้ ( $\bar{X} = 3.92$ , S.D. = 0.99) รองลงมา เป็นข้อคำถามในเรื่องของการใช้ทรัพยากรในการทำงานอย่างคุ้มค่า ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = 0.99) และน้อยที่สุดเป็นข้อคำถามในเรื่องของความเข้าใจในงานและทำงานออกมาได้อย่างถูกต้อง ( $\bar{X} = 3.78$ , S.D. = 0.99) ดังตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่

ประสิทธิภาพในการทำงาน (Y)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผลระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
1. ความเข้าใจในงานและทำงานออกมาได้อย่างถูกต้อง	3.78	0.99	เห็นด้วยมาก	5
2. ปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามปริมาณที่องค์กรกำหนดไว้	3.92	0.99	เห็นด้วยมาก	1
3. สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายในระยะเวลาที่กำหนด	3.76	1.07	เห็นด้วยมาก	4
4. การใช้ทรัพยากรในการทำงานอย่างคุ้มค่า	3.89	0.99	เห็นด้วยมาก	2
5. สามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.89	0.95	เห็นด้วยมาก	3
<b>รวม</b>	<b>3.85</b>	<b>0.84</b>	<b>เห็นด้วยมาก</b>	

**ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน**

ด้วยการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ระบุไว้ข้างต้น คือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ ทำให้ผู้วิจัยสามารถกำหนดสมมติฐานทางสถิติได้ดังต่อไปนี้

$H_0$ : ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่

$H_1$ : ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่

**ตารางที่ 4** แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ ด้วยวิธี Enter (เฉพาะปัจจัยที่ Sig. และ เรียงค่า  $\beta$  จากมากไปหาน้อย)

ปัจจัยสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ด้าน (X)	b	Std. Error	$\beta$	t	P- value	Tolerance	VIF
สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ (X3)	0.47	0.10	0.42	4.86	0.00*	0.78	1.28
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (X1)	0.24	0.09	0.21	2.61	0.01*	0.87	1.15
ค่าคงที่ (Constant)	2.74	0.45		6.05	0.00*		

a. Dependent Variable (Y): ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี

R Square ( $R^2$ ) = 0.18, Adjusted R Square = 0.16, Std. Error of the Estimate = 0.77, F = 10.38, p-Value  $\leq$  0.05\*

จากตารางที่ 4 ข้างต้น ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ มากที่สุด คือ สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ ( $\beta = 0.42$ , Sig. = 0.00\*) และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ( $\beta = 0.21$ , Sig. = 0.01\*) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) นอกจากนี้ ค่าสัมประสิทธิ์ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.18 หรือคิดเป็นร้อยละ 18.00 และได้ทดสอบค่า  $R^2$  ที่เป็นค่าที่น่าเชื่อถือได้โดยการเปรียบเทียบกับค่า Adjusted  $R^2 = 0.16$  หรือคิดเป็นร้อยละ 16.00 เป็นค่าใกล้เคียงกับ  $R^2$  มาก แสดงถึงค่าสัมประสิทธิ์ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี ( $R^2$ ) ที่มีความน่าเชื่อถือ โดยสามารถเขียนอยู่ในรูปสมการพยากรณ์ถดถอย คือ  $\hat{Y}_1 = 2.74 + 0.47(X3) + 0.24(X1)$ ;  $R^2 = 0.18$  นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบ Multicollinearity

โดยค่า Tolerance ที่ได้จากการวิเคราะห์ดังกล่าวมีค่าตั้งแต่ 0.78 – 0.87 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า ตัวแปรเป็นอิสระจากกัน (อุทัยวรรณ สายพัฒนา และฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, 2547, น. 55) และยังได้ทดสอบค่า Variance Inflation Factor (VIF) ซึ่งเป็นค่าที่พิสูจน์ได้ว่า ตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด พบว่า ค่า VIF มีค่าตั้งแต่ 1.15 – 1.28 โดยที่ค่า VIF ของตัวแปรอิสระทุกตัวที่ทดสอบได้นั้นมีค่าไม่เกิน 5.00 แสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่ได้มีความสัมพันธ์กันเอง หรือ ไม่มีปัญหา Multicollinearity (Zikmund et. al., 2013)

### อภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยที่ว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ จากตารางที่ 4 พบว่า สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้บางส่วน แสดงว่า ตัวแปรเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมด้านจิตใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารีมากที่สุด ซึ่งบุคลากรในองค์กรจะมีทัศนคติและความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาที่ให้อิสระในการทำงานและตัดสินใจด้วยตนเองได้อย่างเต็มที่ จะมีผลทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่งงาน การได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น และอื่น ๆ (James & Jones, 1974) ทั้งนี้ เนื่องจากพนักงานสำนักงานเชียงใหม่มีข้อคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาของตน จะต้องให้อิสระแก่พวกในการใช้ความคิด ความรู้ และความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ จึงจะทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานได้ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของวรินทร์ ไชยรักษ์ (2565) ที่ศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมด้านจิตใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรอย่างมาก นอกจากนี้ Zhenjing et al. (2022) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านจิตใจส่งผล

ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานภายในองค์กร ในขณะที่ Dien & Duyen (2021) กลับพบว่า สภาพแวดล้อมด้านจิตใจไม่ได้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เพราะบางครั้งพนักงานมักจะไม่ได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือเงินพิเศษต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับความสามารถของตัวเอง จึงไม่เกิดแรงจูงใจที่อยากจะทำงานเพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างทันทีทันใด ดังนั้น ผู้บริหาร หรือผู้กำกับดูแลพนักงานในองค์กรควรมีการนำแนวคิดสุขภาพที่ดีในการทำงาน (Workplace Wellness) มาเป็นนโยบายและพันธกิจที่สำคัญเพื่อจะพัฒนาสุขภาพของพนักงานทุกคนให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี อันจะนำไปสู่องค์กรแห่งความสุขที่พนักงานทุกคนพร้อมอุทิศการทำงานให้แก่องค์กรได้อย่างเต็มที่

2. สภาพแวดล้อมทางกายภาพส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี โดยสิ่งรอบตัวภายในองค์กรที่มีลักษณะเชิงกายภาพทั้งที่สัมผัสได้ เช่น เครื่องจักร อุปกรณ์สำนักงาน และเครื่องมือทำความสะอาด และสัมผัสไม่ได้ เช่น แสง สี เสียงในที่ทำงาน อากาศ สีนั่งในห้องทำงาน และอื่น ๆ ล้วนมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร (James & Jones, 1974) ทั้งนี้ เนื่องจากพนักงานสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารีให้ความเห็นเป็นส่วนใหญ่ไว้ว่า องค์กรของตนนั้นมีสิ่งที้อำนวยความสะดวกอย่างครบครันที่ส่งผลให้การทำงานภายในองค์กรเกิดประสิทธิภาพได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของวรรณนิสา ศรีอินทร์ และคนอื่น ๆ (2566) พบว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติของพนักงานในองค์กร นอกจากนี้ Shammout (2021) ได้พบว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์กร ในขณะที่ กันต์ฤทัย พุ่พันธ์ และกฤษฎา มุ้ยหมัด (2564) กลับพบว่า สภาพแวดล้อมด้านกายภาพไม่ได้มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหาร หรือผู้กำกับดูแลพนักงานในองค์กรควรมีการนำแนวคิดการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ซึ่งจะช่วยสร้างคามยืดหยุ่นในการทำงาน รวมทั้งยังช่วยให้พนักงานในองค์กรเกิดความรู้สึกที่ดีและเชื่อมั่นว่า องค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการในการใช้ชีวิตการทำงาน เช่น การเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวก การมีพี่เลี้ยง (Mentor)

หรือผู้สอน (Coach) คอยรับฟังปัญหาและให้คำปรึกษาแก่ตน และอื่น ๆ ล้วนจะช่วยสร้างประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้อย่างดียิ่ง

ในขณะที่ สภาพแวดล้อมด้านสังคมเป็นเพียงปัจจัยเดียวที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี ทั้งนี้ เนื่องจากสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารีได้อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน) ที่มีการกำหนดกรอบอัตรากำลัง และขอบเขตหน้าที่ปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ฝ่าย ได้แก่ 1) ฝ่ายบริการ 2) ฝ่ายบริหารจัดการสัตว์ 3) ฝ่ายปฏิบัติการและซ่อมบำรุง และ 4) ฝ่ายการตลาด ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2556 (เชียงใหม่ไนท์ซาฟารี, 2565; สำนักงานพัฒนาพิงคนคร, 2566) เอาไว้อย่างชัดเจนจึงเป็นเรื่องค่อนข้างยากที่จะต้องปฏิบัติงานช่วยเหลือกันและบูรณาการร่วมกันได้ เพราะแต่ละฝ่ายจะมีพนักงานปฏิบัติงานที่มีองค์ความรู้ ทักษะ และความชำนาญแตกต่างกันมาก ประกอบกับการปฏิบัติกิจกรรม หรือโครงการแต่ละครั้งจะต้องได้รับมอบหมาย หรือเห็นชอบจากสำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน) เป็นลำดับแรกก่อนจะมาถึงพนักงานในสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี ทำให้การทำงานที่เน้นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การปรึกษาหารือ และออกแบบกิจกรรม หรือโครงการร่วมกันภายในสำนักงานฯ ของตัวเอง เป็นได้ค่อนข้างยาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของโสธยา สุภาพผล และคนอื่น ๆ (2564) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่ได้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์กร แต่ผลการศึกษาของเกียรติศักดิ์ สุภรัตน์ และกล้าหาญ ญ น่าน (2566) กลับพบว่า สภาพแวดล้อมด้านสังคมมีอิทธิพลต่อการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานร่วมกันได้

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะจากผลวิจัย

1.1 จากผลการวิจัยทำให้ทราบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมด้านจิตใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารีมากที่สุด เมื่อเทียบกับตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านอื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหาร หรือผู้กำกับดูแลพนักงานของสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารีควรให้อิสระในการทำงานแก่พนักงานทุกฝ่ายอย่างเต็มที่ เช่น การทำวิจัยและพัฒนา การออกแบบการตลาด การจัดแสดงสัตว์ และการทำโครงการอื่น ๆ ที่ส่งผลให้องค์กรมีแนวคิดใหม่ หรือมีรายได้และกำไรจากการดำเนินงาน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จที่องค์กรได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้

1.2 จากผลการวิจัยทำให้ทราบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี ดังนั้น ผู้บริหาร หรือผู้กำกับดูแลพนักงานของสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารีจะต้องมีสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานทุกฝ่ายให้ดำเนินงานอย่างราบรื่นและมีความสุขที่ได้เข้ามาทำงานในองค์กรแห่งนี้ อย่างเช่น ยานพาหนะสำหรับขับขี่ภายในพื้นที่ของเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี หรืออุปกรณ์เทคโนโลยีต่าง ๆ ได้แก่ คอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์เอกสาร เครื่องถ่ายเอกสาร กล้องวิดีโอคอล (Video call) โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับงานสำนักงาน หรือโรงอาหารและห้องอาหารแก่พนักงานที่มีราคาถูกลงและย่อมเยาหรือห้องอาบน้ำสำหรับพนักงานที่ใกล้ชิดกับสัตว์ต่าง ๆ อย่างเป็นประจำ เป็นต้น อันจะส่งผลให้พนักงานในองค์กรการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพที่เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี ซึ่งจะได้ข้อมูลเชิงลึกที่แสดงถึงมุมมองความคิดเห็นและทัศนคติเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและทำให้ผลการศึกษามีความละเอียดมากขึ้น

2.2 ควรศึกษาปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันและความจงรักภักดีของพนักงานสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อเป็นแนวทางบริหารจัดการบุคลากรในองค์กรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานและสร้างความพึงพอใจต่อบุคลากร อันจะทำให้บุคลากรยังคงอยู่กับองค์กรและพร้อมอุทิศการทำงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มความสามารถ

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2568). *สถานการณ์การท่องเที่ยวในประเทศไทย รายจังหวัด ปี 2567*. สืบค้นเมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2567, สืบค้นจาก <https://www.mots.go.th/news/category/760>
- กัญญาณัฐ ปิ่นเกษ. (2561). *การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการท่าเรือกรุงเทพ*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กันต์ฤทัย พู่พันธุ์ และกฤษฎา มุฮัมหมัด. (2564). ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยสำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ. ใน *รายงานการประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 16 ปีการศึกษา 2564* (pp. 1206-1217). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรังสิต.
- เกียรติศักดิ์ สุภรัตน์ และกล้าหาญ ญ น่าน. (2566). สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา. *วารสารวิชาการตลาดและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*, 10(1), 20-35.
- จิราพร พิมสาร. (2561). *สมรรถนะหลักในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- เชียงใหม่ไนท์ซาฟารี. (2565). *โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังสำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน)*. สืบค้นจาก <https://chiangmainightsafari.com/th/>
- เชียงใหม่ไนท์ซาฟารี. (2567). *ความเป็นมาของเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี*. สืบค้นเมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2567, สืบค้นจาก <https://chiangmainightsafari.com/th/>
- เดชา จันท์ศิริ วีรชัย สิงห์คำ และทรงสิทธิ์ สอนรอด (2563). การพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงวัยในสถานประกอบการ. *วารสารสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก*, 9(1), 50-59.

นาฏสุตา พุทธรักษา. (2567). อิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ที่มีต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานบริษัทโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติด้วย SPSS และ AMOS. พิมพ์ครั้งที่ 18. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยและพัฒนาธุรกิจ.

ผกาทิพย์ บัวพงษ์ และกฤษดา เขียววัฒนสุข. (2564). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. วารสารสมาคมนักวิจัย, 26(1), 179-194.

เรืองฤทธิ์ มหามนตรี. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

วรรณนิสา ศรีอินทร์, ทองฟู ศิริวงศ์ และธรรมศักดิ์ ค่วยเทศ. (2023). ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสระบุรี. วารสารการจัดการโซ่คุณค่าและกลยุทธ์ธุรกิจ, 2(4), 33-47.

วรินทร์ ไชยรักษ์. (2565). การศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ใช้อาคารสำนักงานที่ได้รับมาตรฐานการออกแบบ WELL CERTIFIED ในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิชณู กิตติพงษ์วรการ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศรินภา เชียงหลิว. (2566). สุขภาพที่ดีในที่ทำงาน (Workplace Wellness). สืบค้นเมื่อวันที่ 21 กันยายน 2568, สืบค้นจาก <https://thaicam.dtam.moph.go.th/wp-content/uploads/2023/08/Workplace-Wellness-.pdf>

- สุวรรณณี หงส์วิจิตร, โสรยา สุภาพล และเพ็ญพิชชา โปธากุล. (2564). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลศุภมิตร จังหวัดสุพรรณบุรี* (รายงานผลการวิจัย). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- สำนักงานเชียงใหม่. (2565). *บรรยายสรุปจังหวัดเชียงใหม่*. สืบค้นเมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2567, สืบค้นจาก <https://chiangmai.go.th/managing/public/D8/8D17Jan2022133138.pdf>
- สำนักงานพัฒนาพิงคนคร. (2566). *รายงานประจำปี 2556 สำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน)*. สืบค้นเมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2567, สืบค้นจาก <https://pinkanakorn.or.th/annual-report/>
- อารดา บุญเลิศ. (2552). *การวิเคราะห์องค์ประกอบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อุทัยวรรณ สายพัฒนา และฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. (2547). *Collinearity*. *วารสารปาริชาติ*, 17(1), 55-62.
- อัชฎาวุธ สวัสดิ์ทัศน และรักเกียรติ โรจน์กัญญาพร. (2024). *สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน บริษัท ฮาซเคมีโลจิสติกส์ แมนเนจเม้นท์ จำกัด*. *วารสารบริหารธุรกิจราชชมงคลสุวรรณภูมิ*, 1(2), 1-15.
- Abun, D., Nicolas, M. T., Apollo, E., Magallanes, T., & Encarnacion, M. J. (2021). Employees' self-efficacy and work performance of employees as mediated by work environment. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 10, 01-15.
- Dien, N. X., & Duyen, D. T. T. (2021). Factors affecting employee's performance: An empirical study in Vietnam. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(7), 295-302.

- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for windows step by step: A simple guide & reference*. 4th ed. Boston: Allyn & Bacon.
- He, W., & Tarndhamrong, P. (2023). The effect of employee motivation on employee performance: a case of a technological small and medium enterprise. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(4), 1–11.
- Hellem, N. (2024). *Optimizing for employee well-being: a holistic approach for HR leaders*. Retrieved September 21, 2025, Retrieved from <https://www.shrm.org/labs/resources/optimizing-for-employee-well-being-a-holistic-approach-for-hr-leaders#>.
- Iis, E. Y., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Ilham, R. N., & Sinta, I. (2022). The effect of career development and work environment on employee performance with work motivation as intervening variable at the office of agriculture and livestock in Aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBA)*, 2(2), 227-236.
- James, L. R., & Jones, A. P. (1974). *Organizational climate: A review of theory and research*. *Psychological bulletin*, 81(12), 1096.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Phioon, K., Panriansaen, R., & Rojanabenjakun, P. (2025). Factors affecting work efficiency of personnel at the college of allied health sciences. In *International academic multidisciplinary research conference in Zurich 2025* (pp. 204-212). Zurich: ICBTS Center.
- Plowman, E. & Peterson, G. E. (1953). *Business organization and management*. Illinois: Irwin.

- Shammout, M. (2021). The impact of work environment on employee's performance. *International Research Journal of Modernization in Engineering Technology and Science*, 3(11), 78-101.
- Ungchim-im, S., & Songkhla, R. N. (2023, March). Employee welfare schemes and job performance; a case study of public hospitals in Bangkok. In *International Academic Multidisciplinary Research Conference in Fukuoka 2023* (pp. 268–273).
- Yin, H., & Tarndamrong, P. (2023). Factors influencing employee performance: a case of Fangguang (Beijing) international exhibition service co., ltd. *Journal of Suvarnabhumi Institute of Technology (Humanities and Social Sciences)*, 9(2), 341-358.
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of employees' workplace environment on employees' performance: a multi-mediation model. *Frontiers in public health*, 10, 890400.
- Zikmund, W. G., Carr, J. C., & Griffin, M. (2013). *Business research methods (Book only)*. Canada: Cengage Learning.