



ผลกระทบจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน  
ที่มีต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา  
ของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ  
Effects of the working environment on fatigue of educational  
personnel in a school in Samut Prakan province

ชนากานต์ พวงระย้า  
มนัสนันท์ เอี่ยมสำอางค์  
ณัฐริดา สุธรรมวิจิตร

งานวิจัยเล่มนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา การค้นคว้าอิสระสำหรับนักจิตวิทยา  
อุตสาหกรรมและองค์การ ตามหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม  
และองค์การ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต  
ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565

งานวิจัย

ของ

ชนากานต์ พวงระย้า  
มนัสนันท์ เอี่ยมสำอางค์  
ณัฐธิดา สุธรรมวิจิตร

นักศึกษาชั้นปีที่ 4 หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

เรื่อง

ผลกระทบจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานของบุคลากรทาง  
การศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

Effects of the working environment on fatigue of  
educational personnel in a school in Samut Prakan province

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ภาคเรียนที่ 1/2565  
ได้รับการตรวจสอบอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต  
สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต  
เมื่อ 15 ธันวาคม 2565

ผลการประเมินงานวิจัย :

ดีมาก

ดี

พอใช้

อาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สฤณี ศรีโยธิน)

ประธานหลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

.....

(อาจารย์ศุภมิตร บัวเสนาะ)

## บทคัดย่อ

หัวข้อวิจัย	ผลกระทบจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ
ผู้ดำเนินการวิจัย	มนัสนันท์ เอี่ยมสำอางค์ ชนากานต์ พวงระย้า ณัฐธิดา สุธรรมวิจิตร
อาจารย์ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สฤกษ์ดี ศรีโยธิน หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ปี พ.ศ.	2565

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และความเหนื่อยล้าในการทำงาน 2) ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและความเหนื่อยล้าในการทำงาน และ 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยล้าในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน ประชากร คือ บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 178 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 123 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามที่แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป และส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเรื่อง ผลกระทบจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ จากนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการรวบรวมข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

ผลการวิจัยมีดังนี้ คะแนนจากแบบสอบถามเกี่ยวกับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาแห่งโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 2.94 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .26 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 3.35 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .41 รองลงมาคือด้านความเหนื่อยล้าในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 3.32

และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .43 สุดท้ายคือด้านประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 3.32 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .43 ตามลำดับ

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน ยกเว้นในด้านจิตใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านเพศ ด้านอายุ ตำแหน่งงาน และด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน 2) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าในการทำงาน พบความสัมพันธ์ในเชิงลบ มีค่า  $r = -.368^{**}$  ด้านค่าจ้าง ค่าตอบแทนโดยมีค่า  $r = -.379^{**}$  ด้านการนิเทศงาน มีค่า  $r = -.336^{**}$  ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีค่า  $r = -.332^{**}$  ด้านการติดต่อสื่อสารมีค่า  $r = -.319^{**}$  ด้านคุณลักษณะทางสังคม มีค่า  $r = -.316^{**}$  ด้านคุณลักษณะเฉพาะงานมีค่า  $r = -.297^{**}$  ด้านสวัสดิการผลประโยชน์อื่น มีค่า  $r = -.272^{**}$  ด้านสภาพการทำงาน มีค่า  $r = -.263^{**}$  ด้านองค์กรและการจัดการ มีค่า  $r = -.242^{**}$  ด้านความมั่นคง ความปลอดภัย มีค่า  $r = -.208^{**}$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พบความสัมพันธ์ในเชิงลบ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่  $-.368$  3) ความเหนื่อยล้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในด้าน คุณภาพงาน มีค่า  $r = -.335^{**}$  ด้านค่าใช้จ่าย มีค่า  $r = -.325^{**}$  ด้านเวลา มีค่า  $r = -.297^{**}$  ด้านปริมาณงาน มีค่า  $r = -.288^{**}$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พบความสัมพันธ์กันในเชิงลบ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่  $-.354^{**}$

## ABSTRACT

<b>Title</b>	Effects of the working environment on fatigue of educational personnel in a school in Samut Prakan province
<b>Researcher</b>	Manussanun Eiamsamaung Chanakan Puangraya Natthida Suthamwijit
<b>Advisor</b>	Asst. Prof. Dr. Sarit Sriyothin
<b>Department</b>	Bachelor of Arts Program in Industrial and Organizational Psychology Faculty of Humanities and Social Sciences, Suan Dusit University
<b>Year</b>	2022

The objectives of the research were 1) to study the level of working environment, working efficiency and fatigue at work, 2) a comparative study of personal factors affecting fatigue at work, 3) a study of the relationship between working environment and fatigue at work, and 4) a study of the relationship between work fatigue and work efficiency. The population is 178 educational personnel of a school in Samut Prakan province by accidental sampling. The sample group is 123 people. The tools used in this research are the questionnaire was divided into two parts: part 1 was a general information questionnaire and part 2 was a questionnaire on effects of the working environment on fatigue of educational personnel in a school in Samut Prakan province. Then the researcher collected the data using SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) computer program.

The research results are as follows. The study found that scores from a questionnaire about effects of the working environment on fatigue of educational personnel in a school in Samut Prakan province. Overall, the average score was moderate. With the mean ( $\bar{x}$ ) at 2.94 and the standard deviation (S.D.) at .26, and when considering each aspect, it was found that the working environment was at a

high level. With a mean ( $\bar{x}$ ) of 3.35 and a standard deviation (S.D.) of .41, followed by fatigue at work at a moderate level. The mean ( $\bar{x}$ ) was 3.32 and the standard deviation (S.D.) was .43. Finally, the performance was moderate. The mean ( $\bar{x}$ ) was 3.32 and the standard deviation (S.D.) was .43, respectively.

From the hypothesis testing, it was found that 1) personal factors of educational personnel of a school in Samut Prakan province. The duration of work effect on fatigue at work except in the mind with statistical significance at the .05 level. As for gender, age, job position and status there was no effect on fatigue at work. 2) Working environment had a relationship with fatigue at work. found a negative relationship with a value of  $r = -.368^{**}$  wages and remuneration with a value of  $r = -.379^{**}$  and a value of supervisor with a value of  $r = -.336^{**}$   $r$  value =  $-.332^{**}$  Communication  $r$  value =  $-.319^{**}$  Social aspects of the jobs  $r$  value =  $-.316^{**}$  Intrinsic aspects of the job  $r$  value =  $-.297^{**}$  Benefits have  $r = -.272^{**}$  Work conditions has  $r = -.263^{**}$  Organization and management have  $r = -.242^{**}$  Security and safety have  $r = -.208^{**}$  statistically significant at the .01 level, negative correlation was found. The correlation coefficient was  $-.368$ . 3) Work fatigue was related to work efficiency in terms of work quality with a value of  $r = -.335^{**}$ . Costs had a value of  $r = -.325^{**}$ . The time aspect had a value of  $r = -.297^{**}$ . The quantity had a value of  $r = -.288^{**}$  statistically significant at the .01 level, found a negative correlation has a correlation coefficient of  $-.354^{**}$

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุษะดี ศรีโยธิน อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการวิจัยที่ช่วยชี้แนะเส้นทางการทำวิจัยให้เป็นไปตามกรอบที่ถูกต้อง และควบคุมการทำการศึกษาค้นคว้าวิจัย รวมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องจนเสร็จสมบูรณ์ ตลอดจนตรวจเครื่องมือเพื่อให้เป็นมาตรฐานความถูกต้องในด้านต่าง ๆ จนสามารถนำไปใช้ได้ในที่สุด จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านในหลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ที่ได้ให้คำปรึกษาและข้อมูลอันเป็นประโยชน์ในการทำวิจัยเป็นอย่างดี มอบประสิทธิประสาทวิชาความรู้ในทุก ๆ ด้าน ให้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำวิจัยฉบับนี้ให้สำเร็จ และช่วยตรวจทานเนื้อหาของวิจัยให้มีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น จนทำให้วิจัยฉบับนี้สมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา สมาชิกในครอบครัว ที่คอยให้คำปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งเป็นกำลังใจที่ดีเสมอมา ขอขอบคุณเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ที่เป็นกำลังใจและคอยช่วยเหลือในหลาย ๆ เรื่อง ตลอดกระบวนการทำวิจัยฉบับนี้

สุดท้ายขอขอบคุณบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการที่ให้ความร่วมมือในการทำแบบสอบถามจนทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จ

คณะผู้วิจัย

สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

พุทธศักราช 2565

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ	ก
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	
ความเป็นมาและความสำคัญ	1
วัตถุประสงค์ในการวิจัย	3
ขอบเขตการวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย	4
คำจำกัดความที่ใช้ในงานวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
<b>บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	8
องค์ประกอบของสภาพแวดล้อม	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเหนื่อยล้าในการทำงาน	19
ประเภทของความเหนื่อยล้า	21
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าในการทำงาน	23
อาการความเหนื่อยล้า	25
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน	27
ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน	29
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	33
กรอบแนวคิดในการวิจัย	37



## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ 3 วิธีดำเนินงานการวิจัย</b>	
ประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	38
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	39
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล	42
การวิเคราะห์ข้อมูล	42
<b>บทที่ 4 ผลการวิจัย</b>	
ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	45
ส่วนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเหนื่อยล้าใน การทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน	46
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	61
ส่วนที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	77
<b>บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b>	
สรุปผลการวิจัย	78
อภิปรายผลการวิจัย	86
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย	91
<b>บรรณานุกรม</b>	95
<b>ภาคผนวก</b>	
ภาคผนวก ก ใบขอความอนุเคราะห์	103
ภาคผนวก ข แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	105
<b>ประวัติผู้วิจัย</b>	114

## สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 3.1	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach's Alpha Coefficient โดยพบว่ามีความจำแนกในแต่ละตัวแปร	40
ตารางที่ 3.2	ช่วงคะแนนที่ใช้ในการแบ่งกลุ่มระหว่างความหมายของตัวแปรจากแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale)	42
ตารางที่ 4.1	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	45
ตารางที่ 4.2	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคง ความปลอดภัยของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ	46
ตารางที่ 4.3	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ	47
ตารางที่ 4.4	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านองค์การและการจัดการของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ	48
ตารางที่ 4.5	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านค่าจ้างค่าตอบแทนของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ	48
ตารางที่ 4.6	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านคุณลักษณะเฉพาะของงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ	49
ตารางที่ 4.7	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการนิเทศงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ	50
ตารางที่ 4.8	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านลักษณะทางสังคมของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ	51

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ 4.9	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปล ผลระดับระดับคะแนนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการ ติดต่อสื่อสารของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัด สมุทรปราการ	51
ตารางที่ 4.10	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปล ผลระดับระดับคะแนนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้าน สภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งใน จังหวัดสมุทรปราการ	52
ตารางที่ 4.11	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปล ผลระดับระดับคะแนนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสวัสดิการ ผลประโยชน์อื่นของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัด สมุทรปราการ	53
ตารางที่ 4.12	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปล ผลระดับระดับคะแนนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านต่าง ๆ ของ บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ	54
ตารางที่ 4.13	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปล ผลระดับระดับคะแนนเกี่ยวกับความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านร่างกายของ บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ	54
ตารางที่ 4.14	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปล ผลระดับระดับคะแนนเกี่ยวกับความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านจิตใจของ บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ	55
ตารางที่ 4.15	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปล ผลระดับระดับคะแนนเกี่ยวกับความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านพฤติกรรม ของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ	56
ตารางที่ 4.16	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปล ผลระดับระดับคะแนนเกี่ยวกับความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านสติปัญญา และความคิดของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัด สมุทรปราการ	57
ตารางที่ 4.17	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปล ผลระดับระดับคะแนนเกี่ยวกับความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านต่าง ๆ ของ บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ	57

## สารบัญตาราง (ต่อ)

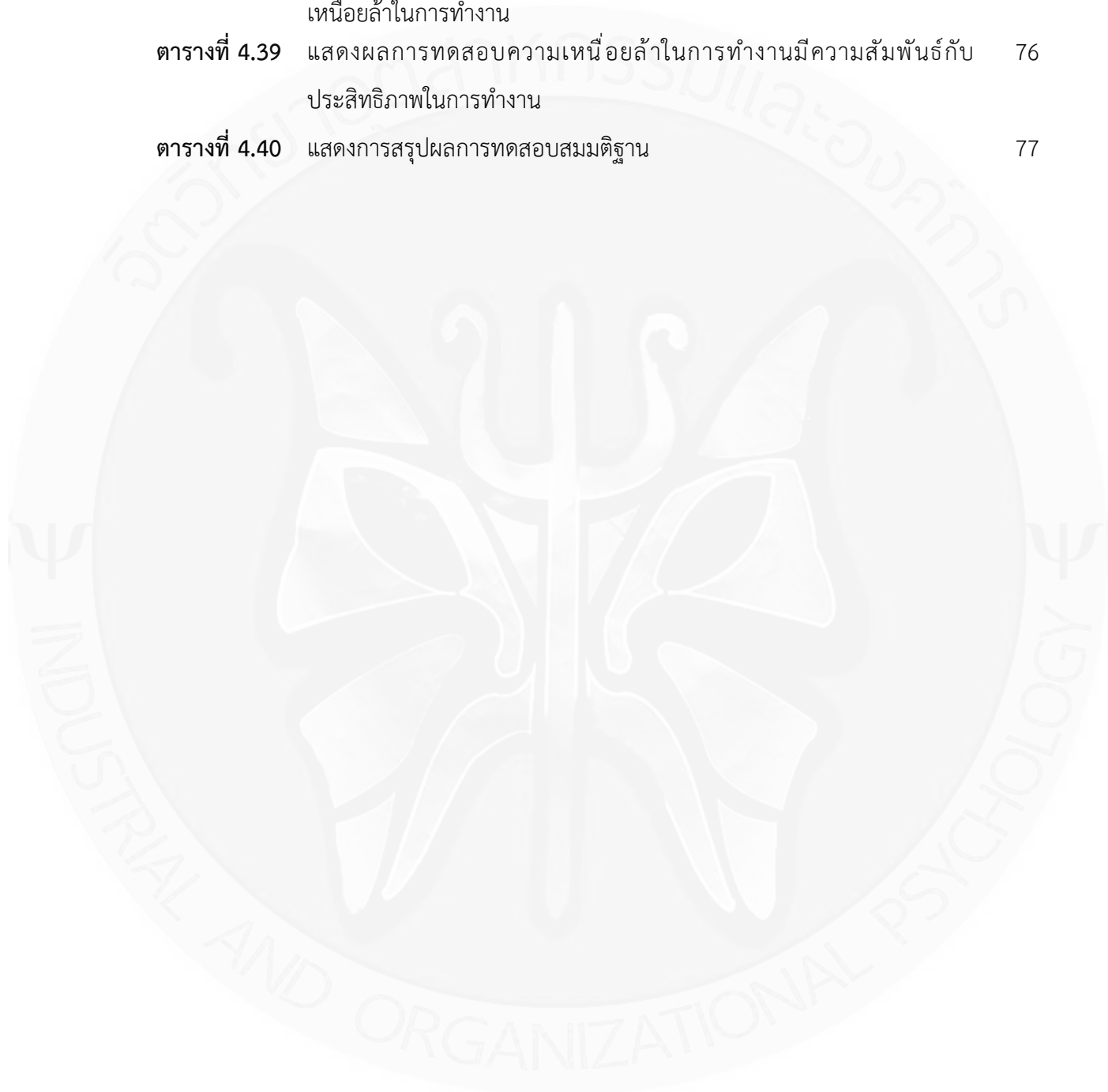
ตารางที่ 4.18	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปล ผลระดับระดับคะแนนเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพงาน ของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ	58
ตารางที่ 4.19	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปล ผลระดับระดับคะแนนเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงาน ของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ	58
ตารางที่ 4.20	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปล ผลระดับระดับคะแนนเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงาน ของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ	59
ตารางที่ 4.21	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปล ผลระดับระดับคะแนนเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านเวลาของ บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ	59
ตารางที่ 4.22	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปล ผลระดับระดับคะแนนเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่ายของ บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ	60
ตารางที่ 4.23	แสดงผลการเปรียบเทียบอย่างละเอียดของเพศกับความเหนื่อยล้าในการ ทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัด สมุทรปราการ ด้วยค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผล	61
ตารางที่ 4.24	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างในปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของบุคลากร ทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านต่าง ๆ โดยใช้การทดสอบค่า F-test (One Way ANOVA)	61
ตารางที่ 4.25	แสดงผลการเปรียบเทียบอย่างละเอียดของอายุกับความเหนื่อยล้าในการ ทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัด สมุทรปราการ ด้วยค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผล	62
ตารางที่ 4.26	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างในปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของบุคลากร ทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านต่าง ๆ โดยใช้การทดสอบค่า F-test (One Way ANOVA)	63
ตารางที่ 4.27	แสดงผลการเปรียบเทียบอย่างละเอียดของตำแหน่งงานกับความเหนื่อยล้าใน การทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัด สมุทรปราการ ด้วยค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผล	64

### สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ 4.28	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างในปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน ของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านต่าง ๆ โดยใช้การทดสอบค่า F-test (One Way ANOVA)	65
ตารางที่ 4.29	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการกับความเหนื่อยล้าด้านพฤติกรรม	65
ตารางที่ 4.30	แสดงผลการเปรียบเทียบอย่างละเอียดของระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความเหนื่อยล้าในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ด้วยค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผล	66
ตารางที่ 4.31	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างในปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านต่าง ๆ โดยใช้การทดสอบค่า F-test (One Way ANOVA)	67
ตารางที่ 4.32	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการกับความเหนื่อยล้าด้านร่างกาย	68
ตารางที่ 3.33	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการกับความเหนื่อยล้าด้านพฤติกรรม	68
ตารางที่ 4.34	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการกับความเหนื่อยล้าด้านสติปัญญาหรือความคิด	69
ตารางที่ 4.35	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการกับความเหนื่อยล้าในการทำงาน	70
ตารางที่ 4.36	แสดงผลการเปรียบเทียบอย่างละเอียดของสถานภาพกับความเหนื่อยล้าในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ด้วยค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผล	70
ตารางที่ 4.37	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างในปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านต่าง ๆ โดยใช้การทดสอบค่า F-test (One Way ANOVA)	71

**สารบัญตาราง (ต่อ)**

<b>ตารางที่ 4.38</b>	แสดงผลการทดสอบสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าในการทำงาน	74
<b>ตารางที่ 4.39</b>	แสดงผลการทดสอบความเหนื่อยล้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน	76
<b>ตารางที่ 4.40</b>	แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	77



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1. ความเป็นมาและความสำคัญ

ในปัจจุบันมีองค์กรที่เกิดขึ้นใหม่มากมาย ทุกองค์กรต่างมีเป้าหมายและพร้อมที่จะมุ่งสู่ความเป็นเลิศ เพื่อพิสูจน์ให้เห็นถึงความสำเร็จขององค์กร ซึ่งในองค์กรทุกแห่งต้องการบุคลากรที่มีศักยภาพ และมีประสิทธิภาพ ปราศจากความเหนื่อยล้าและการหมดไฟในการทำงานด้วย ด้วยเหตุนี้จึงควรมีการรักษา สภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดี เพื่อให้บุคลากรมีร่างกายและแรงใจที่พร้อมต่อการทำงาน และ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีไม่ได้หมายถึงการมีสาธารณูปโภคที่ครบครันทันสมัย หรือการอุดมไปด้วย พื้นที่สีเขียวมากมาย แต่หมายถึงการผสมผสานกันอย่างลงตัวของทั้งสองสิ่ง เอื้อประโยชน์ให้บุคลากรใน องค์กร ทั้งสุขภาพทางกาย ทางจิตใจ และความสะอาดสบายสำหรับการทำงาน โดยที่พฤติกรรมการใช้ ชีวิตของบุคลากรในองค์กรนั้นต้องไม่ทำให้เกิดผลเสียตามมา แต่ก็ไม่ก่อให้เกิดความเคร่งเครียดมาก จนเกินไป ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานของได้แบ่งองค์ประกอบที่สามารถอำนวยความสะดวกในการทำงาน ไว้ 10 ด้าน คือ ความมั่นคงความปลอดภัย (Security) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) องค์กรและการจัดการ (Company and Management) ค่าจ้าง (Wages) คุณลักษณะ เฉพาะของงาน (Intrinsic Aspects of the Jobs) การนิเทศงาน (Supervisor) คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of the Jobs) การติดต่อสื่อสาร (Communication) สภาพการทำงาน (Working Conditions) และสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ (Benefits) ตามแนวคิดของกิลเมอร์ (Gilmer อ้างถึงใน รัตกัมพล พันเพ็ง. 2547: 12-14) และในทางกลับกันหากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสมกับ บุคลากรอาจทำให้เกิดความเหนื่อยล้าได้

ความเหนื่อยล้าสามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มคนวัยทำงาน ที่ในปัจจุบันมีการ แข่งขันระหว่างองค์กรสูงมากขึ้น ทั้งในด้านผลผลิต ยอดขาย การตอบสนองที่ตรงกับความต้องการของตลาด ทำให้หลาย ๆ องค์กรตั้งความหวังกับบุคลากรของตนเองว่าจะต้องปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตาม ความต้องการที่องค์กรได้วางไว้ หลายคนจะต้องทำงานเพิ่มมากขึ้น รับผิดชอบงานหลายส่วน บางงานอาจจะ ไม่ตรงกับความสามารถของตนเอง และเมื่อต้องปฏิบัติอย่างนี้ไปเรื่อย ๆ ก็ส่งผลให้เกิดความเครียดและความ กัดดัน การทำงานที่ต้องใช้ความคิดมาก ๆ ก็สามารถทำให้เกิดความเหนื่อยล้าขึ้นได้ หรือจะเป็นความวิตก

กังวลที่เกิดขึ้นจากความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความกดดันจากผู้บังคับบัญชา รวมไปถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้าด้วยเช่นกัน สภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น บรรยากาศในที่ทำงานมีแต่ความอึดอัด แสงสว่างไม่เพียงพอต่อการทำงาน การทำงานที่ต้องเสี่ยงอันตรายไม่มีความปลอดภัย สวัสดิการที่ได้รับไม่คุ้มค่ากับการทำงาน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นสาเหตุเกิดความเหนื่อยล้าได้ ซึ่งอาการของความเหนื่อยล้าตามแนวคิดของไปเปอร์ (Pipers 1986 อ้างถึงใน อณิตา เครือประยงค์. 2560: 35 สามารถแบ่งออกเป็นทั้งหมด 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านพฤติกรรม และด้านสติปัญญาและความคิด อาการของความเหนื่อยล้า คือการที่บุคคลรู้สึกเหนื่อยล้า หมดกำลังเป็นผลมาจากการออกแรงหรือเกิดความเครียดติดต่อกันเป็นเวลานาน และส่งผลให้ความสามารถในการทำงานของร่างกายและจิตใจลดลง เมื่อร่างกายและจิตใจเกิดความเหนื่อยล้าก็จะทำให้กระทบต่อความสามารถในการทำงานลดลง ประสิทธิภาพของงานก็ลดลงตามไปด้วย

ประสิทธิภาพการทำงานในปัจจุบันถือเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้ เนื่องจากประสิทธิภาพหมายถึงการทำงานให้เสร็จโดยสูญเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด เช่น การทำงานได้เร็ว และได้งานที่ดี บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นบุคลากรที่ตั้งใจในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพ เป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด ซึ่งองค์ประกอบของประสิทธิภาพที่จะนำมาใช้วัดประสิทธิภาพของการทำงาน ประกอบไปด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย ตามแนวคิดของปีเตอร์สันและโพลแมน (Peterson and Plowma. อ้างถึงใน สิริินภา ทาระมัต. 2561: 35-36) ซึ่งปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนในการรักษาประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรได้ คือ การป้องกันไม่ให้นักงงานเกิดความเหนื่อยล้าหรือการหมดไฟในการทำงานโดยมีผลมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อตัวพนักงาน การพัฒนาให้บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มมากขึ้น สามารถดำเนินการได้คือการทำให้สภาพแวดล้อมการทำงานเหมาะสมกับการทำงาน เช่น การจัดเตรียมเครื่องมืออุปกรณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน จัดพื้นที่ทำงานให้เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว เมื่อบุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานจะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรทุ่มเท แรงกาย แรงใจ ความคิดและช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน บุคลากรไม่เกิดความเหนื่อยล้า และผลงานก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากความเป็นมาและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานของบุคลากร เนื่องจากสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำงานที่ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรเกิดความเหนื่อยล้าได้ อาจเป็นผลมาจากการทำงานที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานในด้านต่าง ๆ และเมื่อสภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยในการทำงาน ร่างกายเกิดความเหนื่อยล้า ประสิทธิภาพการทำงานก็ลดลงตามไปด้วย หากองค์กรไม่ให้ความสำคัญ



กับสภาพแวดล้อมในการทำงานก็จะทำให้ส่งผลกระทบต่อในเรื่องของความเหนื่อยล้าของบุคลากรและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ในการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานของบุคลากร เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นให้ได้ทราบถึงการจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรที่สามารถนำไปเป็นแนวทางในการสร้างระบบขององค์กรในอนาคตได้ รวมไปถึงการปรับสภาพแวดล้อมการทำงานขององค์กรในปัจจุบันให้ดีขึ้น เพื่อลดความเหนื่อยล้าและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้มากขึ้น ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาผลกระทบจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานของบุคลากรในทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรนำผลการวิจัยไปศึกษา พัฒนาองค์กร และปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และความเหนื่อยล้าในการทำงาน
2. ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและความเหนื่อยล้าในการทำงาน
4. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยล้าในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน

## 3. ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรในงานวิจัย

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา ณ โรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 178 คน ใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาทั้งสิ้น 123 คน โดยคำนวณจากสูตรของทาโร่ ยามาเนะ (Taro Yamane. 1973)

2. ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัย ประกอบด้วย

### 2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

2.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน สถานภาพ

2.1.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยศึกษาตามแนวคิดของกิลเมอร์ (Gilmer 1987) ซึ่งประกอบด้วย 10 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงความปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรและการจัดการ ค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศงาน คุณลักษณะทางสังคมของงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน และสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ

## 2.2 ตัวแปรตาม

2.2.1 ความเหนื่อยล้าในการทำงาน โดยศึกษาตามแนวคิดของไปเปอร์ (Piper. 1986 อ้างถึงใน อนธิตา เครือประยงค์. 2560: 35) ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านพฤติกรรม และด้านสติปัญญาหรือความคิด

2.2.2 ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยศึกษาตามแนวคิดของปีเตอร์สันและโพลแมน (Peterson and Plowman. 1953) ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

## 4. สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วยเพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพ ที่มีผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานโดยรวม มีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ มีผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ มีผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ตำแหน่งงาน มีผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน

สมมติฐานที่ 1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน สถานภาพ มีผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าในการทำงาน

สมมติฐานที่ 3 ความเหนื่อยล้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

## 5. คำจำกัดความที่ใช้ในงานวิจัย

**บุคลากรทางการศึกษา** หมายถึง ข้าราชการ พนักงานในโรงเรียน พนักงานราชการบุคลากรตามสัญญาจ้างและลูกจ้างประจำ ที่ทำหน้าที่ในการสอน ให้ความรู้ หรือหน้าที่ต่าง ๆ ที่โรงเรียนมอบหมาย

**สภาพแวดล้อมในการทำงาน** หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเราทั้งมีชีวิตและไม่มีชีวิตซึ่งมีผลต่อบุคลากรในองค์กร ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม ซึ่งศึกษาตามแนวคิดของกิลเมอร์ (Gilmer 1987) โดยแบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ไว้ 10 ด้าน คือ

1. ความมั่นคงความปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอุ่นใจและปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์กร

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือน อย่างเป็นธรรม พิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ยอมรับและยกย่องชมเชยบุคลากรเมื่อปฏิบัติงานดี ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้ศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

3. องค์กรและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ลักษณะการจัดโครงสร้างขององค์กร การวางนโยบาย แนวทางวิธีปฏิบัติภายในองค์กร ชื่อเสียงขององค์กร และการดำเนินงานขององค์กร

4. ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ เงินเดือน ซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน และมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค

5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic Aspects of the Jobs) คือ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับนับถือ เป็นงานบริการสาธารณะ เป็นงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่ม เป็นงานท้าทาย และทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลง

6. การนิเทศงาน (Supervisor) คือ การได้รับความเอาใจใส่ ได้รับการตรวจแนะนำงานอย่างใกล้ชิด และได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจ หรือไม่พอใจต่องานที่ทำได้ การนิเทศงานไม่ต้อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจย้ายงานหรือลาออกจากงาน

7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of the Jobs) คือ การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกับตน ได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงาน มีความสามัคคี รู้จักหน้าที่ของตน มีกลุ่มทำงานที่มีประสิทธิภาพ

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือ การให้ข่าวสารในองค์กร เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กร ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์กรกำลังทำอยู่ และกำลังจะทำในอนาคต การรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชา การรับรู้ข่าวสารด้านนโยบาย และกระบวนการทำงาน และข่าวสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขององค์กรและบุคลากรต่าง ๆ ในองค์กร

9. สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย เครื่องมือ เครื่องจักร จัดไว้อย่างเหมาะสม และเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ มีอากาศถ่ายเทดี ไม่มีเสียงรบกวน

และมีแสงสว่างพอเหมาะ ระยะเวลาทำงานแต่ละวันเหมาะสม มีสถานที่ออกกำลังกาย มีโรงอาหารใกล้ ๆ มีศูนย์อนามัย มีสถานที่จอดรถ

10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ (Benefits) คือ สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากค่าจ้างที่บุคลากรได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำนาญบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

**ความเหนื่อยล้า** หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่ามีความผิดปกติเกิดขึ้น รู้สึกเหนื่อย อ่อนเพลียจนร่างกายไม่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้ ซึ่งความเหนื่อยล้านี้อาจจะเกิดขึ้นกับอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่งของร่างกาย หรือเกิดขึ้นกับหลายอวัยวะพร้อมกัน เป็นปฏิกิริยาตอบสนองของร่างกายต่อความเหนื่อยล้า ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ ความรุนแรงและระยะเวลาของการเกิดความเหนื่อยล้า ซึ่งศึกษาตามแนวคิดของไปเปอร์ (Piper. 1986 อ้างถึงใน อนิตา เครือประยงค์. 2560: 35) สามารถแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านร่างกาย หมายถึง ร่างกายมีการใช้พลังงานเพิ่มขึ้นเป็นผลให้ต้องดึงพลังงานสำรองที่เก็บสะสมไว้มาใช้ ทำให้มีอาการเหน็ดเหนื่อย อ่อนล้า หดแรงแรง อ่อนเพลีย หน้าซีด ขาดความสดชื่น ง่วง เชื่องซึม งุ่มง่าม เคลื่อนไหวร่างกายช้า เหนื่อยขณะพูด ปวดหลัง ไหล่แข็ง แขนขาไม่มีแรง หรือมีอาการ สั่นชา ตามปลายมือ ปวดเมื่อยลำตัว ตาพร่า หนึ่งตากระตุก ปวดศีรษะ หรือมี อาการมึนงง กระจายน้ำ เกิดความรู้สึกว่าร่างกายไม่มีแรง หรือความแข็งแรงของร่างกายลดลงไป

2. ด้านจิตใจ หมายถึง ความเหนื่อยล้าทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจและอารมณ์ มีความวิตกกังวล ทำให้ขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง หงุดหงิด อารมณ์ไม่มั่นคง ไม่สนใจสิ่งแวดล้อม ปฏิเสธไม่ยอมรับความจริง เกิดความขัดแย้ง มีภาวะซึมเศร้า ความอดทนลดลง และเกิดความรู้สึกไม่มีความสุขในชีวิต

3. ด้านพฤติกรรม หมายถึง ความเหนื่อยล้าทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมได้หลายอย่าง เช่น การเคลื่อนไหวหรือปฏิบัติกิจกรรมเชิงซ้ำ เชื่องซึม ทำทางไม่มั่นคง ขาดความกระตือรือร้น หลงลืม ไม่มีสมาธิ ต้องการที่จะพักหรืองีบหลับมากกว่าปกติ ปฏิเสธการร่วมกิจกรรมในสังคม จนถึงขั้นหลีกเลี่ยงสังคม

4. ด้านสติปัญญาหรือความคิด หมายถึง ความเหนื่อยล้ามีผลต่อความสามารถในการตัดสินใจ ความตั้งใจในการทำงานลดลง มีอาการหลงลืม สูญเสียความจำ เกิดความคิดสับสน จำอะไรไม่ได้

**ประสิทธิภาพในการทำงาน** หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ทันตามกำหนดเวลา มีคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และประหยัด ซึ่งศึกษาตามแนวคิดของปีเตอร์สัน และโพลแมน (Peterson and Plowman. 1953) โดยมีองค์ประกอบของประสิทธิภาพ 4 ประการคือ

1. คุณภาพของงาน หมายถึง ผลของงานที่ออกมามีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ และประณีต ตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ความต้องการของงานนั้น ๆ อีกทั้งผู้ให้บริการและผู้ใช้บริการได้ประโยชน์ คุ่มค่า และมีความพึงพอใจ

2. ปริมาณงาน หมายถึง ปริมาณผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ข้อตกลง มาตรฐานของงาน หรือ ปริมาณงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร

3. เวลา หมายถึง เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับ งานและทันสมัย

4. ค่าใช้จ่าย หมายถึง ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานภายในองค์กร เช่น งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ บุคลากร ทรัพยากรจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการคือจะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด

## 6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และความเหนื่อยล้า ในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

3. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและความเหนื่อยล้าในการทำงาน ของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

4. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยล้าในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลกระทบจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
  - 1.1 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อม
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความเหนื่อยล้าในการทำงาน
  - 2.1 ประเภทของความเหนื่อยล้า
  - 2.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าในการทำงาน
  - 2.3 อาการความเหนื่อยล้า
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน
  - 3.1 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
  - 3.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดงานวิจัย

#### 1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ศรีอนันต์ จูฑะเตมีย์ (2529) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานในองค์กร เป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของคนที่มีต่องาน และผู้ร่วมงาน ถ้าทุกคนมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ทุ่มเท กำลังใจ กำลังความคิด และกำลังกาย ทำงานร่วมกันและช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น แต่ในทางตรงกันข้ามสภาพแวดล้อมในการทำงานอาจจะปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน และส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า

จำริญ พรหมสุวรรณ (2533) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพของร่างกายเกี่ยวกับการทำงานจำนวนงานขอบข่ายของงาน เครื่องอำนวยความสะดวกความเหมาะสม ความพอเพียงของเครื่องมือเครื่องใช้

เยาวลักษณ์ กุลพานิช (2533) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวที่อำนวยความสะดวกให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนหนึ่งที่สำคัญคือสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ใน

การปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน แสง เสียง อุณหภูมิ และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งได้แก่ ความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา การบังคับบัญชา ค่าตอบแทนสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ

กระทรวงสาธารณสุข กรมอนามัย (2536: 32) นิยามว่าสภาพแวดล้อมการทำงานนั้นคือสิ่งที่เกิดการเปลี่ยนแปลงไปตามสิ่งที่คุณคนนั้นต้องการต่องานที่ทำอยู่นั้น คือสิ่งที่เกิดขึ้นอยู่รอบตัวมนุษย์ในระหว่างช่วงเวลาของการทำงานอาจจะเป็นสิ่งมีชีวิตหรือไม่มีชีวิต

โจนส์ (Jones 1974 อ้างถึงใน ชุตินา มาลัย. 2538: 37) อธิบายว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง ทุก ๆ สิ่ง ทุก ๆ อย่างรวมกันทั้งหมดที่อยู่รอบตัวปัจเจกบุคคล ได้แก่ ทางกายภาพ รวมถึงทางสังคม และทางวัฒนธรรม ซึ่งต่างมีอิทธิพลต่อความรู้สึกของคุณคนนั้น ๆ ได้ทั้งสิ้น

ชลธิชา สว่างเนตร (2542) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวทั้งมีชีวิตและไม่มีชีวิต มองเห็นได้หรือไม่สามารถมองเห็นได้อยู่รอบตัวขณะทำงาน และมีผลต่อการทำงาน รวมทั้ง มีผลต่อคุณภาพชีวิตของคณงานด้วย

กรอกแก้ว อยู่สุข (2543: 47) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงานของผู้มีหน้าที่ในลักษณะต่าง ๆ ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมและเจตคติของผู้ที่ปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากหลาย ๆ สิ่งประกอบกัน เช่น อารมณ์ อายุ เพศ การศึกษา รวมถึงประสบการณ์ตั้งแต่ทำงาน ซึ่งมีผลให้แต่ละบุคคลรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมรอบตัวที่ต่างกันโดยแต่ละบุคคลจะมีความเข้าใจต่อสภาพแวดล้อมรอบตัวแตกต่างกันขึ้นอยู่กับความรู้สึกนั้น ๆ ผ่านภูมิหลังของตนเอง

โจนส์ (Jones 1974 อ้างถึงใน สกุลนารี กาแก้ว. 2546: 20) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบและปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่พนักงานในบริษัท ซึ่งมีผลกระทบต่อผู้ที่ทำงานในบริษัท ทั้งนี้ในด้านร่างกาย ด้านความรู้สึกนึกคิด ด้านของอารมณ์ หรือด้านสภาพทางสังคม แบ่งออกเป็นสภาพแวดล้อมการทำงานด้านกายภาพ ด้านสังคม และ ด้านจิตใจ

สกุลนารี กาแก้ว (2546) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบคนทำงาน ในขณะที่ทำงานอาจเป็นคน เช่น หัวหน้าควบคุมงานหรือเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งของ เช่น เครื่องจักร เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นสารเคมีหรือพลังงาน เช่น อากาศที่หายใจ แสงสว่าง เสียง ความร้อน และเป็นเหตุปัจจัยทางจิตวิทยาสังคม เช่น ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทน

นาริรัตน์ นิลประดับ (2547: 43) ได้อธิบายถึงสภาพแวดล้อมบริเวณสถานที่ทำงานคือสิ่งที่เกิดขึ้นรอบตัวบุคคลขณะทำงานทั้งมีชีวิตและไม่มีชีวิต ซึ่งมีผลต่อการทำงานที่ทำและได้ขยายคำกรับรู้ นั่นคือ สิ่งที่คุณคนนั้นได้เห็น ได้ยินหรือการเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวบุคคล ขณะทำงานทั้งมีชีวิตและไม่มีชีวิต

รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง (2547) สภาพแวดล้อมการทำงานหมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวทั้งมีชีวิตและไม่มีชีวิต หรือที่สามารถจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม สภาพปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน ซึ่งมีผลต่อผู้ปฏิบัติงาน ในขณะที่ทำงาน

คิวพร โปรยานนท์ (2554: 28) สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคลนั้น ๆ โดยอาจจะเป็นสิ่งที่ส่งเสริม เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน หรืออาจจะเป็นอุปสรรคต่อการทำงานได้เช่นเดียวกัน

จากความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวของบุคคลทั้งสิ่งมีชีวิตและไม่มีชีวิต สามารถมองเห็นและไม่สามารถมองเห็น ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคลนั้น ๆ โดยอาจจะเป็นสิ่งที่สามารถส่งเสริมคุณภาพประสิทธิภาพต่อการทำงาน หรืออาจจะเป็นอุปสรรค ภาวะกดดัน ความเหนื่อยล้าในการทำงานได้เช่นเดียวกัน

### 1.1 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

วิสัย พุกษะวัน (2529: 16) สภาพแวดล้อมในการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท

1. สภาพแวดล้อมที่เป็นชีวภาพ (Biological factors) คือ คนที่ปฏิบัติงานร่วมกัน เช่น หัวหน้าหน่วยงาน และเพื่อนร่วมงาน

2. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical factors) ได้แก่ ภูมิอากาศ แสงสว่าง สีและเสียง

ละออง ฝุ่นต่าง (2534 อ้างถึงใน คิวพร โปรยานนท์. 2544: 35-36) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานประกอบด้วย

1. แสงสว่าง เนื่องจากแสงสว่างที่ไม่เพียงพอ ทำให้พนักงานต้องเพ่งสายตามาก ทำให้กล้ามเนื้อตาอ่อนล้าจนทำให้ขาดสมาธิ

2. เสียง หากภายในสถานที่ทำงานมีเสียงดังมาก ทำให้พนักงานขาดสมาธิในการทำงาน พนักงานเกิดความอ่อนล้า ทำให้ทำงานไม่ได้ประสิทธิภาพ

3. การถ่ายเทอากาศ อากาศควรมีการถ่ายเทที่ดี มีความเหมาะสม ส่งผลให้พนักงานทำงานแบบไม่มีภาวะตึงเครียด การถ่ายเทอากาศขึ้นอยู่กับอุณหภูมิ ความชื้น การหมุนเวียนอากาศ

4. ลักษณะของห้องทำงาน ควรมีให้เพียงพอต่อจำนวนพนักงาน

5. อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน เป็นแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพ อุปกรณ์ควรมีให้เพียงพอต่อการใช้งานสะดวกแก่การใช้สิ่งเหล่านี้ช่วยลดระดับความเครียดของพนักงานลงได้

สภาพแวดล้อมทางสังคม หมายถึง สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. ด้านสัมพันธภาพ คือ ความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อกัน ทั้งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือกลุ่ม พนักงานจะมีการแสดงออกทั้งกายวาจาและใจต่อผู้อื่น มนุษย์ไม่สามารถหลบเลี่ยงความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ จะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ดังนั้น สัมพันธภาพระหว่างบุคคลจึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อบุคคล



2. ด้านการสนับสนุน หมายถึง ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในด้านการทำงานกิจกรรมทางสังคม องค์กรมีการให้ความช่วยเหลือเมื่อพนักงานมีปัญหาที่ส่งผลกับการทำงาน การที่องค์กรส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานร่วมกันเป็นทีม การให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน และให้โอกาสพนักงานได้ทำงานที่มียากและท้าทายเพิ่มมากขึ้น

สภาพแวดล้อมทางจิตใจ หมายถึง สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อความรู้สึกพนักงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ระดับความมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง ถ้ามีอิสระต่อการทำงานก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น
2. ด้านความต้องการพัฒนาตนเอง เป็นการเพิ่มทักษะต่าง ๆ ให้กับตนเองเพื่อนำมาพัฒนาในงาน เพื่อให้ได้รับการยอมรับในงาน
3. ด้านบรรยากาศแบบประชาธิปไตย เป็นการดำเนินวิถีชีวิตบนฐานของความเชื่อใจกันและการให้ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน โดยยึดหลักที่สมเหตุสมผลในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งทางด้านวัตถุและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

โจนส์ (Jones 1974 อ้างใน ชุตินา มาลัย. 2538: 37) ได้แบ่งประเภทของสภาพแวดล้อมการทำงานไว้ 4 ประเภท ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (physical environment) หมายถึง ภูมิอากาศ พื้นที่ ภูมิประเทศ และอุณหภูมิ ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่มีชีวิตที่มีอยู่ทั่วไป
2. สภาพแวดล้อมทางสังคม (social environment) หมายถึง ผู้คนที่อยู่ล้อมรอบบุคคลโดยทั่วไปและมีอิทธิพลต่อบุคคลนั้น อาจจะมีกิจกรรมร่วมกันหรือไม่ก็ได้
3. สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (cultural environment) สิ่งที่เป็นมนุษย์สร้างขึ้นทั้งหมด เช่น กฎหมาย เครื่องมือ ที่อยู่อาศัย ประเพณี ความเชื่อ และกฎระเบียบต่าง ๆ เป็นต้น
4. สภาพแวดล้อมย่อย (segmented environment) ได้แก่ สภาพชนบท และสภาพในสังคม

คานองยุทธ กาญจนกุล และคนอื่น ๆ (2542: 233-226) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมการทำงานออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. ข้อกำหนดเฉพาะของบริษัท ได้แก่ วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย รวมถึงกฎข้อบังคับรวมถึงนโยบายต่าง ๆ ในการบริหารงานขององค์กร
2. โครงสร้าง ได้แก่ สิทธิหน้าที่ความรับผิดชอบในลักษณะโครงสร้างนี้ก่อให้เกิดร่วมมือ การแบ่งหน้าที่งานกันตามความเชี่ยวชาญ
3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ ที่ตั้งองค์กร แสงสว่าง เครื่องมือ อุณหภูมิและสี

4. กระบวนการในการจัดการ หมายถึง การกำหนดความสัมพันธ์ส่วนต่าง ๆ ขององค์การในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย เช่น การวางแผนการดำเนินการ มีการคัดสรร พนักงาน การติดต่อสื่อสารความขัดแย้งในการแก้ปัญหา การให้รางวัล การประสานงานและการควบคุมงาน

5. บรรยากาศและพฤติกรรมต่องานที่ทำให้ให้องค์การ ได้แก่ พฤติกรรมของผู้ที่ทำงานในองค์การ การรับรู้และสิ่งแวดล้อมในองค์การทำให้พนักงานมีการแสดงออกที่เกิดการปฏิสัมพันธ์กัน

คิวพร โปทยานนท์ (2544: 35-36) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ภายในองค์กรหรือที่อยู่รอบ ๆ ตัวพนักงานที่สามารถส่งผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคลนั้น ๆ โดยที่สภาพแวดล้อมอาจเอื้อต่อการทำงาน หรือรวมทั้งอาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงานได้ ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) หมายถึงสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน สถานที่ที่มีแสงสว่างที่เพียงพอ มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด ปราศจากกลิ่นรบกวน ไม่มีเสียงที่ก่อให้เกิดความรำคาญ อากาศถ่ายเทได้สะดวก ระดับอุณหภูมิที่เหมาะสม อุปกรณ์ต่าง ๆ มีความเหมาะสม มีคุณภาพ และเพียงพอต่อความต้องการ

2. สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในเชิงสัมพันธภาพจากภายในองค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติ เช่น ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานภายในองค์กรในหน่วยงานย่อย ระหว่างแผนก และมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและหัวหน้างาน พนักงานมีการแสดงออกที่ดีต่อกันอื่น ทั้งในเรื่องทางกาย วาจา และใจ ติดต่อสื่อสารที่ดีต่อกัน มีการให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน พนักงานรู้สึกถึงความปลอดภัย ได้รับการยอมรับ มีความสุขที่ได้ทำงานนอกเหนือจากนี้ การได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมจากองค์กรทั้งในด้านการทำงาน กิจกรรมทางสังคม การส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่องานให้การช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพในการทำงาน

3. สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ (Psychological Environment) หมายถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความคิด เช่น ความมีอิสระในการทำงาน การได้รับข้อมูลเกี่ยวกับงาน ทำให้พนักงานสามารถนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงในงานให้ดีขึ้น มีความพึงพอใจต่องานที่ทำ มีความเคารพต่อกันและเชื่อใจกัน การมีบรรยากาศประชาธิปไตย ใช้เหตุผลในการดำเนินงาน และส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สวชี และคูลี (Savichi and Cooley อ้างใน สุกุลนารี กาแก้ว. 2546: 23-24) ได้แบ่งประเภทสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้เป็น 2 ด้าน

1. สภาพแวดล้อมเอื้ออำนวยต่อการทำงาน 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ความอิสระ หมายถึง การมีอิสระต่อการตัดสินใจหรือการได้ลงมือลงทำงานด้วยตนเอง ยังมีอิสระต่องานที่ทำมากเท่าใดก็ยังสามารถทำให้ได้รับข้อมูลตอบกลับที่ท้าทายต่อความคิดความสามารถและทำให้นำมาพัฒนางานที่ทำได้ดีขึ้น

1.2 การมุ่งมั่น หมายถึง คือ การมีความมุ่งมั่นต่อการทำงานที่จะต้องมีการวางแผนที่ดีและดำเนินการตามแผนการที่วางไว้ ซึ่งจะทำให้ผลงานมีคุณภาพ

1.3 ความชัดเจน หมายถึง หน่วยงานที่มีการชี้แจงหรือประกาศให้พนักงานได้ทราบถึงความคาดหวังของผู้บริหาร หรือความมุ่งหวังของบริษัทต่อการทำงาน รวมถึงการสื่อสารเกี่ยวข้องกับข้อระเบียบและข้อบังคับในงานที่ทำภายในบริษัทอย่างชัดเจน

1.4 การนำนวัตกรรมมาใช้ หมายถึง หน่วยงานที่มีการส่งเสริมให้มีการนำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในงานที่ทำ โดยเน้นความหลากหลายและความแปลกใหม่ เช่น การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ประโยชน์กับการทำงาน ซึ่งจะทำให้ผู้ที่ทำงานภายในองค์กรมีความคิดในการสร้างงานใหม่ ๆ ขึ้นมา

1.5 สภาพแวดล้อมในทางกายภาพที่เอื้ออำนวยต่อความสะดวกในงานที่ทำจึงเกิดการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้สึกที่พึงพอใจต่อการทำงาน

2. สภาพแวดล้อมมีการควบคุม หมายถึง การที่ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญในงานที่ทำและบุคคลน้อย แต่ให้ความสนใจต่อข้อระเบียบหรือกฎเกณฑ์ที่ต้องการให้สภาพแวดล้อมคงอยู่และสามารถควบคุมสภาพแวดล้อมได้โดยใช้ประโยชน์จากกฎระเบียบนั้น ซึ่งทำให้บุคลากรต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ก่อให้เกิดความคับข้องใจ เกิดความเครียดซึ่งจะขัดขวางการเกิดความคิดสร้างสรรค์ต่อการพัฒนาให้เกิดสิ่งใหม่ขึ้นได้

กิลเมอร์ (Gilmer อ้างถึงใน รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง. 2547: 12-14) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีองค์ประกอบที่สามารถอำนวยความสะดวกในการทำงานไว้ 10 ด้าน คือ

1. ความมั่นคงความปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอุ่นใจและปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์กร

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือน อย่างเป็นธรรม พิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ยอมรับและยกย่องชมเชยพนักงานเมื่อปฏิบัติงานดี ส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

3. องค์กรและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ลักษณะการจัดโครงสร้างขององค์กร การวางนโยบาย แนวทางวิธีปฏิบัติภายในองค์กร ชื่อเสียงขององค์กร และการดำเนินงานขององค์กร

4. ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ เงินเดือน ซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน และมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค

5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic Aspects of the Jobs) เป็นเรื่องของงานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับนับถือ เป็นงานบริการสาธารณะ เป็นงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่ม เป็นงานท้าทาย และทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลง

6. การนิเทศงาน (Supervisor) คือ การได้รับความเอาใจใส่ ได้รับการตรวจแนะนำงานอย่างใกล้ชิด และได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจ หรือไม่พอใจต่องานที่ทำได้การนิเทศงานไม่ดี อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เขาตัดสินใจย้ายงานหรือลาออกจากงาน

7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of the Jobs) คือ การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกับตน ได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงาน มีความสามัคคี รู้จักหน้าที่ของตน มีกลุ่มทำงานที่มีประสิทธิภาพ

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือ การให้ข่าวสารในองค์การ เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์การ ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์การกำลังทำอยู่ และกำลังจะทำในอนาคต การรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชา การรับรู้ข่าวสารด้านนโยบาย และกระบวนการทำงาน และข่าวสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขององค์การและบุคคลต่าง ๆ ในองค์การ

9. สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย เครื่องมือ เครื่องจักร จัดไว้อย่างเหมาะสม และเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ มีอากาศถ่ายเทดี ไม่มีเสียงรบกวน และแสงสว่างพอเหมาะ ระยะเวลาทำงานแต่ละวันเหมาะสม มีสถานที่ออกกำลังกาย มีโรงอาหารใกล้ ๆ มีศูนย์นันทรมัย มีสถานที่จอดรถ

10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ (Benefits) คือ สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ อื่น ๆ นอกเหนือจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำนาญ บำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง (2547: 17) ได้สรุป สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานได้ 2 ประเภท ได้แก่

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ความสว่าง สภาพอากาศ อุณหภูมิ ระดับเสียง ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน เวลาหยุดพัก และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

2. สภาพแวดล้อมทางจิตใจ เช่น งานที่ทำของหัวหน้างานที่มีความสัมพันธ์ร่วมกันในอาชีพ ของผู้ทำงาน ความพึงพอใจในความต้องการของชีวิต ให้ได้สิ่งตอบแทนเพื่อความคิดที่ดีต่องานที่ทำ

ชูลท์และชูลท์ซ (Schultz and Schultz. 1994 อ้างถึงใน ธัญยากร อัญมณีเจริญ, 2555) แบ่งสภาพแวดล้อมการทำงานเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. สภาพการทำงานด้านกายภาพ (Physical Working Conditions) ประกอบด้วย ปัจจัยหลายอย่างตั้งแต่ที่จอดรถ สถานที่ตั้งของตึกทำงาน ปริมาณเสียง แสง อุณหภูมิ และความชื้นในที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สำหรับพนักงาน

2. สภาพการทำงานด้านเวลา (Temporal Working Condition) ได้แก่ เวลาที่ใช้ในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงานที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริง การทำงานเป็นกะ การทำงานแบบยืดหยุ่น เวลาหยุดพักระหว่างการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานจะมีการขาดงานสูงขึ้นและมีอุบัติเหตุบ่อยขึ้นด้วย ถ้าหากมีการลดชั่วโมงการทำงานที่ระบุไว้ล่วงหน้า ประสิทธิภาพก็จะสูงขึ้น และยังมีการแบ่งชั่วโมงในการทำงานออกเป็นการทำงานเต็มเวลา (Full-Time Employment) การทำงานแบบไม่เต็มเวลา (Part-Time Employment) การทำงาน 4 วันในหนึ่งสัปดาห์ (Four-Day Workweek) การทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Working Hours) การทำงานเป็นกะ (Shift Work) เป็นต้น การให้มีเวลาหยุดพักระหว่างการทำงานมาใช้อย่างเป็นทางการมีผลทำให้คนเกิดขวัญและกำลังใจเพิ่มขึ้น ลดการอ่อนล้า และความเบื่อหน่ายลง ดังนั้น พนักงานจึงมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นตามไปด้วย โดยเฉพาะการทำงานในหมู่คนงานที่ต้องใช้แรงงานมาก การหยุดพักจะช่วยลดอาการบาดเจ็บที่มักเกิดขึ้นที่มือและข้อมือในระหว่างการปฏิบัติงานได้ และการจัดให้มีการหยุดพักยังช่วยเสริมทัศนคติที่ดีของพนักงานที่มีต่อฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการของบริษัทอีกด้วย

3. สภาพการทำงานด้านจิตวิทยาและสังคม (Psychological and Social Working Conditions) เกี่ยวข้องกับธรรมชาติของงาน การออกแบบงานและผลกระทบของงานที่มีต่อพนักงาน เช่น งานนั้นสร้างความพึงพอใจ ความสำเร็จให้กับพนักงาน หรืองานนั้นทำให้พนักงานรู้สึกเหนื่อย เบื่อหน่ายหรืองานบางประเภทถูกออกแบบให้ง่ายมาก ไม่ต้องใช้แรงงานที่มีทักษะเฉพาะก็สามารถทำได้ งานประเภทนี้มักทำให้พนักงานมีอาการเบื่องานง่าย และโดยเฉพาะเมื่อต้องทำอยู่อย่างเดิมซ้ำ ๆ อาการเบื่อหน่ายก็จะเริ่มเปลี่ยนเป็นความอ่อนล้า (Fatigue) ได้เช่นกัน ซึ่งอาการอ่อนล้าแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ความอ่อนล้าทางด้านจิตใจ (Psychological Fatigue) และความอ่อนล้าทางร่างกาย (Physical Fatigue) อาการอ่อนล้าทั้งสองประเภทนี้ ทำให้ความสามารถในการทำงานลดลง เกิดความผิดพลาดมากขึ้นเกิดอุบัติเหตุได้ง่าย อันส่งผลต่อการขาดงาน

สิริอร วิชชาวุธ, (2544 อ้างถึงใน ธัญยากร อัญมณีเจริญ, 2555) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Condition of Work) คือ สิ่งต่าง ๆ ในบริเวณที่ทำงาน เช่น ลักษณะอาคาร สภาพห้องทำงาน การออกแบบห้องทำงาน อากาศ อุณหภูมิ ระดับเสียง โต้ะทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้เครื่องจักร ระยะทางระหว่างโรงอาหารกับที่ทำงาน รวมไปถึงที่จอดรถของบริษัท

2. สภาพแวดล้อมด้านเวลา (Temporal Condition of Work) ได้แก่ เวลาทำงานที่กำหนดตายตัว และเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นได้

3. สภาพแวดล้อมทางจิตใจ (Psychological Condition of Work) ได้แก่ ความเบื่อหน่ายโดยลักษณะงานที่ง่ายซ้ำซาก และใช้ทักษะเดียวทำงานตลอดเวลา เป็นกระบวนการที่ได้ผลผลิตจำนวนมากในเวลาอันสั้น เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานกลายเป็นความเหนื่อยล้าทางใจ พนักงานจะเฉื่อยและทำงานผิดพลาดได้ง่าย จึงควรมีการปรับปรุงงานจากความเบื่อ ได้แก่ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การขยายหน้าที่งาน การเพิ่มความรับผิดชอบในงาน เป็นต้น และความเหนื่อยล้า แบ่งออกเป็นความเหนื่อยล้าทางจิตและความเหนื่อยล้าทางกาย ความเหนื่อยล้าเกิดจากการใช้กล้ามเนื้อของร่างกายมากเกินไป การทำงานด้วยกำลังแรง และการใช้ความคิดเป็น เวลานานทำให้มีการเปลี่ยนแปลงทางสรีระ หัวใจเต้นแรงขึ้น มีความต้องการออกซิเจนมากขึ้น และ กล้ามเนื้อตึงขึ้น เป็นต้น ความเหนื่อยล้ามีความสัมพันธ์กับระดับของผลผลิต เมื่อใดมีความเหนื่อยล้าปรากฏเมื่อนั้นผลผลิตจะเริ่มลดลงการแก้ปัญหาความเหนื่อยล้าควรจัดให้มีเวลาพักซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในงานที่ใช้กำลังกายมากการให้พนักงานได้พักจะทำให้พนักงานสดชื่นและพร้อมที่จะเริ่มต้นทำงานใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ

เฮย์เฮิสต์ (Hayhurst. 2005 อ้างถึงใน ธัญยากร อัญมณีเจริญ. 2555) แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 10 ด้าน คือ

1. ความเกี่ยวข้องในการทำงาน (Involvement) เป็นลักษณะความต้องการมีส่วนร่วม มีโอกาสที่จะเสนอแนะ การได้รับการยอมรับด้านความคิดเห็น ทำให้รู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ การที่สมาชิกทุกคนในกลุ่มมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ได้ผสมผสานความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล งานก็จะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ตรงกันข้ามหากองค์กรไม่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม หรือมีความรู้สึกเกี่ยวข้องในการทำงาน ลักษณะการทำงานอยู่ภายใต้การชี้แนะ และเน้นที่ผลผลิต พนักงานจะรู้สึกทุกข์ใจ ผลผลิตต่ำ และอาจมีการปรับตัวโดยการลาออก

2. การได้รับการสนับสนุน (Support) การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งที่จะส่งเสริม หรือหยุดยั้งประสิทธิภาพในการทำงาน ถ้าบุคคลใดที่มีความสามารถสูง พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือผู้อื่น และมีความเป็นมิตรก็อาจจะทำให้บุคคลมีความพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานมากกว่า

3. การได้รับการกระตุ้นให้ได้แสดงออก (Spontaneity) คือ การที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความรู้สึกและความคิดเห็นเต็มที่ หากบุคคลมีความกลัวในการแสดงออก การติดต่อสื่อสารได้ไม่เต็มที่ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่มีประสิทธิผลมากที่สุดจะไม่ถูกนำออกมา แก้ปัญหา การเปิดโอกาสดังกล่าวอาจทำได้ในลักษณะการให้อภิปรายแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะ วิธีแก้ปัญหา

4. ความเป็นอิสระในการทำงาน (Autonomy) เป็นลักษณะที่พนักงานมีอิสระที่จะใช้ความคิดริเริ่มของตนเอง มีความรับผิดชอบในการทำงาน และงานชิ้นนั้นจะสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับตัวพนักงาน ความไม่มีอิสระในการทำงานและไม่มีอำนาจในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในอาชีพได้

5. การได้รับการแนะนำในเรื่องการทำงาน (Practical Orientation) ลักษณะการให้คำแนะนำในเรื่องการทำงาน เป็นการพัฒนาบุคคลโดยจัดให้มีการแนะนำและฝึกอบรมพนักงาน เพื่อให้พนักงาน ได้มีการปรับปรุงทักษะในการทำงาน เมื่องานเริ่มมีความยุ่งยากทางเทคนิค และเป็นงานเฉพาะอย่างมากยิ่งขึ้น ในทางตรงกันข้ามถ้ามีสิ่งใหม่ ๆ ทางด้านเทคโนโลยี เช่น มีวิธีการผลิต มีการจัดโครงสร้างของบทบาทและการรับผิดชอบต่องานใหม่ การเปลี่ยนแปลงขององค์การอาจก่อให้เกิดความตึงเครียดได้ อันเนื่องมาจากการขาดการแนะนำ และให้ความรู้เกี่ยวกับการทำงาน

6. การได้รับคำแนะนำเรื่องปัญหาส่วนบุคคล (Personal Problem Orientation) เมื่อพนักงานมีปัญหาเกิดขึ้น และไม่สามารถที่จะแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง ผู้บังคับบัญชาก็อาจจะกระตุ้นให้พนักงานได้แสดงความรู้สึกออกมา โดยผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ให้คำปรึกษาต้องมีทักษะอย่างดีในการฟังปัญหาของพนักงาน แล้วกระตุ้นหรือสนับสนุนให้พนักงานเล่าปัญหาให้ฟัง พนักงานที่ได้รับการให้คำปรึกษา ทำให้สามารถลดความตึงเครียดทางอารมณ์ได้

7. การแสดงความโกรธและความก้าวร้าว (Anger and Aggression) คือ การเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น สามารถที่จะโต้แย้งกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้อย่างเสรี โดยที่สามารถแสดงความคิดโกรธและความก้าวร้าวต่อผู้อื่นได้อย่างเปิดเผย

8. การสั่งการและระเบียบในองค์การ (Order and Organization) คือ กฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์การ การสร้างความเชื่อถือให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานฟังและปฏิบัติตาม

9. ความชัดเจนในการปฏิบัติงาน (Program Clarity) คือ ลักษณะงานที่มีความชัดเจน มีขอบเขต ความรับผิดชอบ และมีความเข้าใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

10. การควบคุมโดยผู้บังคับบัญชา (Staff Control) คือ รูปแบบการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแลของผู้บังคับบัญชา

มูส์ (Moos, 1986 อ้างถึงใน วรรณทร ทรงเกียรติศักดิ์, 2558) ได้แบ่งมิติของสภาพแวดล้อมการทำงานออกเป็น 3 มิติ ได้แก่

1. มิติด้านสัมพันธภาพ (Relationship Dimension) หมายถึง การรับรู้ในการมีความเกี่ยวข้องในการมีส่วนร่วม และมีความรักใคร่ ความเป็นมิตรและการสนับสนุนในระหว่างเพื่อนร่วมปฏิบัติงาน และการที่หน่วยงานให้การสนับสนุนบุคลากร และกระตุ้นให้บุคลากรสนับสนุนซึ่งกันและกัน มิตินี้ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

1.1 ด้านการมีความเกี่ยวข้องในงาน (Involvement) หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในงาน เช่น ได้มีส่วนร่วมในการเข้าร่วมประชุม ได้ร่วมเสนอความคิดหรือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน และได้แสดงตนยอมเป็นอาสาสมัครหรือยอมปฏิบัติงานล่วงเวลาในหน่วยงาน

1.2 ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Peer Cohesion) หมายถึง การรับรู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการให้แรงสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor Support) หมายถึง การรับรู้ว่าหัวหน้างานให้การส่งเสริมในด้านใดและการยกย่องชมเชยให้กำลังใจบุคลากรและกระตุ้นให้บุคลากรให้การสนับสนุนต่อเพื่อนร่วมงาน

2. มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Personal Growth Dimension) หมายถึง การรับรู้ในการจัดการในสภาพแวดล้อมของการทำงานและความก้าวหน้า ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

2.1 การสนับสนุนความมีเสรีในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง การรับรู้ว่าหน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีเสรีในการตัดสินใจหรือปฏิบัติงานด้วยตนเอง ทำให้มีโอกาสใช้ความรู้ใช้ทักษะส่วนตัวและทักษะการทำงานที่สามารถนำมาพัฒนาการตนเอง แต่สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ขาดการสนับสนุนความเสรีในการทำงาน จะทำให้เกิดความคับข้องใจและอาจทำให้รู้สึกว่าการเติบโตในการทำงานและเกิดความเหนื่อยหน่ายได้

2.2 การมุ่งมั่นในการทำงาน หมายถึง การได้รู้ในการเข้าใจพร้อมให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงาน โดยยึดหลักในการวางแผนที่ดีมีคุณภาพ และปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ โดยหน่วยงานมีความมุ่งมั่นในการวางแผนขั้นตอนการทำงาน

2.3 ความกดดันในการทำงาน หมายถึง การได้รู้ถึงการมีการทำงานที่เร่งรีบที่จะต้องปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์แม้กระทั่งการที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้ตามกำหนดเวลาของหัวหน้างานและตามกำหนดระยะเวลาของงานนั้น ๆ

3. มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงของระบบงาน (System Maintenance and Change Dimensions) หมายถึง การรับรู้ว่าโครงสร้างของหน่วยงานชัดเจน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

3.1 ด้านความชัดเจนของงาน (Clarity) หมายถึง การรู้ความชัดเจนของการทำงานประจำวัน โดยในหน่วยงานมีการประกาศหรือแจ้งให้บุคลากรทราบถึงความคาดหวังของผู้บริหารหรือความคาดหวังของหน่วยงานในการปฏิบัติงานประจำวัน และมีการสื่อสารเกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ ภายในหน่วยงานอย่างชัดเจน มีการวางมาตรฐานและแบบแผนในการดำเนินงาน

3.2 ด้านการควบคุม (Control) หมายถึง การรับรู้ว่าหน่วยงานมีกฎเกณฑ์หลักการหรือแนวทางในการควบคุมและตรวจสอบการทำงานของคนในองค์กรโดยหัวหน้าเป็นผู้ดูแลให้คนงาน ทำงาน



ภายใต้กฎเกณฑ์ระเบียบมาตรฐานที่กำหนดไว้ซึ่งผู้บริหารหรือหัวหน้าควรให้ความสนใจต่อกฎเกณฑ์หลักการอย่างเคร่งครัด

3.3 ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในการทำงาน (Innovation) หมายถึง การรับรู้ว่ายุทธศาสตร์มีการส่งเสริมการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในหน่วยงาน โดเน้นที่วิธีการแปลกใหม่ มีความหลากหลายและมีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น

3.4 ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Comfort) หมายถึง การที่หน่วยงานจัดสิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ได้แก่ แสง สี เสียง หรือธรรมชาติต่าง ๆ ให้เหมาะสมในการดำเนินงานและยังเป็นการให้ความสะดวกสบายในการทำงาน เช่น มีอากาศปลอดโปร่ง มีแสงสว่างเหมาะสม ไม่มีกลิ่นเสียงที่รบกวนในการปฏิบัติงาน อุณหภูมิในหน่วยงานเหมาะสมไม่ร้อนหรือเย็นเกินไปจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีได้

โดยสรุปจากแนวคิดทฤษฎี สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยใช้องค์ประกอบตามแนวคิดของกิลเมอร์ (Gilmer. 1987) สรุปลักษณะของสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เป็นองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงความปลอดภัย (Security) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) องค์กรและการจัดการ (Company and Management) ค่าจ้าง (Wages) คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic Aspects of the Jobs) การนิเทศงาน (Supervisor) คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of the Jobs) การติดต่อสื่อสาร (Communication) สภาพการทำงาน (Working Conditions) และ สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ (Benefits) ซึ่งผู้วิจัยใช้เป็นแนวในการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน เนื่องจากมีการใช้ได้อย่างแพร่หลายในเอกสารวิทยานิพนธ์ และเนื้อหาในแนวคิดมีความครอบคลุม สอดคล้องกับการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จึงเลือกใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย

## 2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความเหนื่อยล้าในการทำงาน

แมสแลช และ แจ็คสัน (Maslach and Jackson. 2524 อ้างถึงใน วาริชากู ศิวกาญจน์. 2553: 23) ให้ความหมายของความเหนื่อยล้าไว้ว่าเป็นกลุ่มอาการที่ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 3 ระดับ ได้แก่ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดค่าความเป็นบุคคล และการลดค่าความสำเร็จส่วนบุคคล ซึ่งอาการเหล่านี้จะเกิดขึ้นกับบุคคลที่ทำงานในบางประเภท เป็นอาการตอบสนองต่อสถานการณ์ที่ตึงเครียดติดต่อกันเป็นระยะเวลานาน เช่น งานที่ต้องมีการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการ โดยเฉพาะผู้รับบริการที่มีปัญหาหรือความยุ่งยากให้แก้ไข

ไพน์ และอารอนสัน (Pines and Aronson. 2531 อ้างถึงใน ศรีณย์ ศรีคำ. 2556: 18) ได้กล่าวถึงสภาวะความเหนื่อยล้าในการทำงานว่ามาจากการได้รับความกดดันทางอารมณ์อย่างซ้ำซาก จากการที่ต้องทำงานเกี่ยวข้องกับบุคคลเป็นเวลานาน และจากการที่มักจะเป็นผู้ให้บริการมากกว่าการเป็นผู้รับ ผู้ที่เกิดภาวะนี้จะมีอาการอ่อนเพลียทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ เกิดความรู้สึกที่ช่วยตัวเองไม่ได้ หมดหวัง ขาดความสนใจ และขาดความกระตือรือร้นในการทำงานและในการดำเนินชีวิต

ฟรอยเดนเบอร์เกอร์ (Freudenberger. 2513 อ้างถึงใน ศรีณย์ ศรีคำ. 2556: 18) ได้ให้ความหมายของภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานว่าเป็นความอ่อนล้า ความเบื่อหน่าย ความท้อถอย ที่เกิดจากการใช้ทรัพยากรในร่างกายและจิตใจจนหมดสิ้น การทุ่มเทกระทำในสิ่งที่เป็นความมุ่งหวัง แต่ไม่ได้รับผลตอบแทนตามที่คาดหวังไว้

มัลดารี (Muldary. 2526 อ้างถึงใน ศรีณย์ ศรีคำ. 2556: 18) ได้ให้ความหมายของภาวะความเหนื่อยล้าในการทำงานว่าเป็นสิ่งที่แสดงถึงความเสื่อมโทรมทางสุขภาพจิต ซึ่งเป็นผลจากการทำงานมากเกินไป ทำให้เกิดความเครียดเรื้อรังส่งผลกระทบต่อคุณภาพการให้บริการ ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

เจ เอ คาลด์เวลล์ และเจ แอล คาลด์เวลล์ (J. A. Caldwell and J. L. Caldwell. 2546 อ้างถึงใน สุรดา อนุรักษ์ภราดร. 2560: 75) กล่าวถึงความเหนื่อยล้า คือ อาการเหนื่อย อันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานเป็นเวลานาน การยืดระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยปราศจากการนอนหลับ รวมถึงการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำให้ร่างกายหมดแรงและเหนื่อยหน่ายทางจิตใจ ซึ่งตัวเงินหรือค่าตอบแทนใด ๆ ไม่สามารถเอาชนะความเหนื่อยล้าได้

ซาลาซาร์ (Salazar. 2550 อ้างถึงใน สุรดา อนุรักษ์ภราดร. 2560: 75) กล่าวว่า ความเหนื่อยล้านำไปสู่การลดความสามารถของบุคคลในด้านความคล่องแคล่วและสติปัญญา ซึ่งเกิดขึ้นได้อย่างเฉียบพลันทั้งทางร่างกายและจิตใจ ไม่ว่าจะเป็นการนอนหลับไม่เพียงพอ ภาวะการหมดหัวใจชั่วคราว อาการเจ็บแลค การปฏิบัติงานเป็นกะ และการยืดระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่นานขึ้น เป็นต้น

เดวิสและโดเออร์ (Davis and Doerr. 2558 อ้างถึงใน สุรดา อนุรักษ์ภราดร. 2560: 74) ความเหนื่อยล้า หมายถึง การที่ร่างกาย หรือจิตใจ หรือทั้งทางร่างกายและจิตใจ รู้สึกหมดแรง กังวล ขาดความกระตือรือร้น ไม่มีชีวิตชีวา และขาดแรงจูงใจในการทำสิ่งต่าง ๆ

ปัดมอร์ ออว์กิ้น (2548 อ้างถึงใน สุรดา อนุรักษ์ภราดร. 2560: 74) ได้สรุปความหมายของความเหนื่อยล้าไว้ว่า การปฏิบัติงานในสภาพบรรยากาศที่ไม่เหมาะสมเป็นระยะเวลานาน ทำให้สภาวะของร่างกายและจิตใจเปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง เกิดความบกพร่องในการปฏิบัติงาน และทำให้เกิดอุบัติเหตุได้

พนม ดอนตัมไพโร (2552) กล่าวว่า ความเหนื่อยเป็นอาการที่ถูกทำให้เหนื่อยอ่อน เนื่องจากกิจกรรมหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อร่างกายทำให้กำลังของกล้ามเนื้อลดลง และส่งผลต่อจิตใจทำให้ขาดแรงจูงใจ ขาด

ความกระตือรือร้น ทำให้การตัดสินใจเกิดการผิดพลาด ซึ่งความเหนื่อยล้าเกิดขึ้นได้ ในชีวิตประจำวัน เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในที่ทำงาน ที่มีผลต่อการทำงานทั้งด้านร่างกาย และด้านจิตใจ

เอเวอร์ส และจอห์นสัน (Avers and Johnson. 2554 อ้างถึงใน ศุรดา อนุรักษ์ภราดร. 2560: 75) กล่าวว่า ความเหนื่อยล้าเป็นความรู้สึกอ่อนล้าทั่วไป หรืออาการง่วงนอน ที่มีผลมาจากการตื่นนอนเป็นเวลานาน การนอนหลับที่ไม่มีประสิทธิภาพ หรือการรบกวนวงจรการทำงานของร่างกาย ซึ่งส่งผลกระทบต่อทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจและด้านอารมณ์ ก่อให้เกิดผลกระทบต่อความปลอดภัยในการทำงานและการทำกิจกรรมต่าง ๆ

FAA (2550 อ้างถึงใน ศุรดา อนุรักษ์ภราดร. 2560: 75) กล่าวว่า ความเหนื่อยล้า หมายถึง อาการต่าง ๆ ประกอบด้วย ความบกพร่องทางอารมณ์ อาการหลงลืม การขาดความระแวดระวัง ความสามารถในการตัดสินใจ ในเรื่องต่าง ๆ ลดลง การตอบสนองช้า ความสามารถในการสื่อสารลดลง มีอาการสับสน และขาดความกระตือรือร้น

ICAO (2555 อ้างถึงใน ศุรดา อนุรักษ์ภราดร. 2560: 75) กล่าวถึง ความเหนื่อยล้าไว้ว่า ความเหนื่อยล้าคือขีดความสามารถทางด้านร่างกายหรือจิตใจลดลง อันมีผลมาจากการอดนอนต่อเนื่องเป็นเวลานานหลายชั่วโมง ระบบนาฬิกาชีวิต หรือด้านร่างกายและจิตใจที่ได้รับภาระงานมากเกินไป ทำให้การตื่นตัว และความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับความปลอดภัยลดลง

Transport Canada (2554 อ้างถึงใน ศุรดา อนุรักษ์ภราดร. 2560: 75) กล่าวคือ ความเหนื่อยล้าเกิดจากทางด้านร่างกาย และจิตใจ ส่งผลให้ความตื่นตัวลดลงและมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

จากความหมายของความเหนื่อยล้าในการทำงาน ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของความเหนื่อยล้าในการทำงาน หมายถึง กลุ่มอาการที่แสดงออกมาในลักษณะความอ่อนล้า อ่อนเพลียทั้งทางร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ ที่เป็นผลสืบเนื่องมาจาก ภาวะความเครียดเรื้อรังจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความคาดหวัง ซึ่งทำให้มีผลต่อทัศนคติไปในเชิงลบต่อการให้บริการและเพื่อนร่วมงาน และส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของตัวบุคคลตลอดจนไม่สามารถก้าวหน้าในทางวิชาชีพ ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานและคุณภาพในการทำงานลดน้อยลง

## 2.1 ประเภทของความเหนื่อยล้า

พนม ดอนดัมไพโร (2552) สรุปความเหนื่อยล้าออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ความเหนื่อยล้าเฉียบพลัน (Acute fatigue) เกิดขึ้นจากด้านจิตใจที่ต้องปฏิบัติงานซ้ำซากจำเจเป็นระยะเวลานาน ก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย มีความรู้สึกไม่สบายใจ สบายกาย ภาระงานกระวนกระวาย ทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งปริมาณและคุณภาพของงานลดลง

2. ความเหนื่อยล้าสะสม (Cumulative fatigue) เป็นการสะสมของอาการอ่อนเพลียที่เกิดจากการพักผ่อนไม่เพียงพอของความเหนื่อยล้าเฉียบพลัน ทำให้ขาดความสดชื่น มีความอดทนต่อความอ่อนเพลียต่ำ หรือการเกิดสภาพเคร่งเครียดจากการปฏิบัติงานที่ต่อเนื่องกันเป็นเวลานาน

ระวิ เจริญสุวรรณ (2555) ได้สรุปประเภทของความเหนื่อยล้าไว้ 2 ประเภท ดังนี้

1. ความเหนื่อยล้าแบบเฉียบพลัน (Acute fatigue) เกิดจากการพักผ่อนไม่เพียงพอ นอนไม่หลับ อันเนื่องมาจากการสลับเวลาดอนในเวลากลางวันและเวลากลางคืน

2. ความเหนื่อยล้าเรื้อรัง (Chronic fatigue) เป็นอาการล้าทางอารมณ์ ที่เกิดขึ้นเป็นเวลานาน อันเนื่องมาจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น เรื่องงาน ผู้ร่วมงาน การเงิน และครอบครัว ที่ยังไม่ได้รับการแก้ไขให้สิ้นสุดไป

Civil Aviation Safety Authority (CASA. 2556 อ้างถึงใน ศุรดา อนุรักษ์ภราดร. 2560: 77) แบ่งความเหนื่อยล้าออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. ความเหนื่อยล้าชั่วคราว เป็นความเหนื่อยล้าที่เกิดขึ้นเพียงระยะเวลาสั้น ๆ มีผลมาจากการนอนหลับไม่เพียงพอ และการขยายระยะเวลาของการตื่นตัว

2. ความเหนื่อยล้าสะสม คือการที่ไม่สามารถฟื้นตัวได้จากความเหนื่อยล้าชั่วคราว หรือการนอนหลับที่ไม่มีประสิทธิภาพต่อเนื่องหลายวัน ก่อให้เกิดปัญหาระยะยาวจนกลายเป็นการอดนอนสะสม

International Civil Aviation Organization (ICAO. 2555 อ้างถึงใน ศุรดา อนุรักษ์ภราดร. 2560: 77) จำแนกความเหนื่อยล้าออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความเหนื่อยล้าชั่วคราว เป็นความเหนื่อยล้าที่เกิดขึ้นชั่วคราว ไม่ถาวร และสามารถบรรเทาหรือทำให้หายได้เมื่อได้รับการพักผ่อนและนอนหลับเพียงพอ

2. ความเหนื่อยล้าสะสม เป็นความเหนื่อยล้าที่เกิดขึ้นเนื่องจากไม่สามารถกำจัดความเหนื่อยล้าที่เกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาหนึ่งให้หมดไป

JAA Air Transport Pilot Licence (JAA ATPL. 2547 อ้างถึงใน ศุรดา อนุรักษ์ภราดร. 2560: 77) ได้สรุปประเภทของความเหนื่อยล้าไว้ 2 ประเภท ดังนี้

1. ความเหนื่อยล้าระยะสั้น (Short term fatigue) หรือความเหนื่อยล้าเฉียบพลันนั้น เป็นความรู้สึกเหนื่อยล้าที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันทั้งทางด้านร่างกายหรือด้านจิตใจ ทำให้รู้สึกเบื่อหน่าย ส่งผลให้ความตื่นตัว และผลการปฏิบัติงานลดลง การป้องกันไม่ให้ความเหนื่อยล้าเฉียบพลันเกิดขึ้น ทำได้โดยการนอนหลับพักผ่อนให้เพียงพอ รับประทานอาหาร ที่มีประโยชน์และออกกำลังกายสม่ำเสมอ

2. ความเหนื่อยล้าระยะยาว (Long term fatigue) หรือความเหนื่อยล้าเรื้อรัง คือความเหนื่อยล้าเฉียบพลันที่เกิดจากการพักผ่อนไม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลกลายเป็นความเหนื่อยล้าเรื้อรัง ซึ่งทำให้การตัดสินใจ และผลปฏิบัติงานลดลง ก่อให้เกิดอันตราย

จากการศึกษาแนวคิดต่าง ๆ สามารถสรุปประเภทของความเหนื่อยล้าที่เกิดจากทางด้านร่างกาย และจิตใจ ได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. ความเหนื่อยล้าเฉียบพลัน (Acute fatigue) เป็นความเหนื่อยล้าที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน เนื่องมาจากร่างกายอ่อนแรง ขาดแรงจูงใจ รู้สึกเบื่อหน่าย การนอนหลับ ไม่เพียงพอและอดนอน ซึ่งเกิดขึ้นในระยะเวลายาว ส่งผลให้การความสามารถในการปฏิบัติงานลดลง หากได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ และออกกำลังกายสม่ำเสมอสามารถฟื้นฟูให้กลับมาเป็นปกติได้

2. ความเหนื่อยล้าเรื้อรัง (Chronic fatigue) เป็นความเหนื่อยล้าที่เกิดขึ้น ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เกิดจากการนอนที่ไม่มีประสิทธิภาพต่อเนื่องหลายวัน ความเครียด การอดนอนสะสม ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานก่อให้เกิดอุบัติเหตุ และมีผลต่อสุขภาพระยะยาว

## 2.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าในการทำงาน

พนม ดอนคุ้มไพร (2552) ได้แบ่งสาเหตุของความเหนื่อยล้า ดังนี้

1. สภาพแวดล้อม ที่มีผลต่อสรีรวิทยาการบิน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลง ของแสง อุณหภูมิ เสียง ความชื้นในอากาศไม่คงที่

2. ปัจจัยในที่ทำงาน ได้แก่ ระยะเวลาและสภาพอากาศที่เป็นอุปสรรคในการบิน ระยะเวลาการรอเครื่องบินที่หยุดพักระหว่างทางเที่ยวบินล่าช้า สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ระหว่างทำการบิน

3. ปัจจัยบุคคล ได้แก่ สภาพร่างกาย การพักผ่อนไม่เพียงพอ การสับสน ของระบบนาฬิกาชีวิตในร่างกายที่มีผลกระทบจากการเดินทางข้ามเขตเวลาโลก (Time zone) การออกกำลังกายมากเกินไป ปัญหาส่วนบุคคลความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และปริมาณ ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล

วาริชานู ศิวกาญจน์ (2553) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าในการทำงานแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ลักษณะส่วนบุคคล และสถานการณ์ในงาน

ลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นต้น

1. เพศ ตามแนวคิดของแฮนนิกาน (Hannigan et al. 2000, อ้างถึงใน บุญธิดา เทือกสุบรรณ. 2550: 16) เพศหญิงมีแนวโน้มที่จะเกิดความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านอ่อนล้าทางอารมณ์ได้มากกว่าเพศชาย และเพศชายมักมีแนวโน้มที่จะเกิดความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านการลดค่าความเป็นบุคคลได้มากกว่าเพศหญิง มีสาเหตุมาจากลักษณะของเพศ การอบรมเลี้ยงดู และค่านิยมทางสังคมที่ว่าเพศหญิงมักจะมีการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมากกว่าเพศชาย มีการอบรมเลี้ยงดูอย่างทะนุถนอมอบอุ่น เพศหญิงจะสามารถเข้าสังคมได้ดีกว่าเพศชาย ฉะนั้นจึงมีโอกาที่จะเกิดความอ่อนล้าทางด้านอารมณ์ได้มากกว่าเพศชาย ส่วนในเพศชาย โดยลักษณะแล้วมักจะได้รับ การเลี้ยงดูแบบเข้มแข็ง อดทน ไม่แสดงออกทางอารมณ์ มีการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นน้อย จึงทำให้มีโอกาสเกิดความอ่อนล้าทางด้านลดค่าความเป็นบุคคลได้สูงกว่าเพศหญิง

2. อายุ เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงวุฒิภาวะทางอารมณ์และประสบการณ์ของบุคคล บุคคลที่มีอายุน้อยจะมีความเหนื่อยล้าในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีอายุมาก เนื่องจากอายุสะท้อนให้เห็นถึงประสบการณ์ของบุคคล ทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงาน บุคคลที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์มาก มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สุขุมรอบคอบ รู้จักชีวิตและสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับความจริงได้มาก (Folkman and Lazalus. 1984 อ้างถึงใน อัครวิณี นามะกันคำ. 2542: 17)

3. สถานภาพสมรส บุคคลที่เป็นโสดจะมีความเหนื่อยล้ามากกว่าบุคคลที่สมรสแล้ว ตามแนวคิดของแมสแลช (Maslach. 1982) เนื่องจากคู่สมรสจะคอยช่วยแบ่งเบาปัญหาหรือความเครียดต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ครอบครัวที่อบอุ่นมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันจะทำให้บุคคลในครอบครัวมีความเข้าใจ และเห็นอกเห็นใจกัน มีความเอาใจใส่ซึ่งกันละกัน ซึ่งจะทำให้บุคคลนั้นสามารถจัดการกับภาวะทางอารมณ์ และความเครียดที่เกิดจากการทำงานได้บุคคลที่มีครอบครัวจะทุ่มเทและยึดครอบครัวเป็นหลักมากกว่าการทำงาน ซึ่งแตกต่างจากคนโสดที่จะมีงานเป็นปัจจัยหลักของชีวิตจะทุ่มเทชีวิตให้กับการทำงาน มีการแข่งขันทะเยอทะยานในเรื่องงานมากกว่าคนที่มีความครอบครัว จึงทำให้เสี่ยงต่อความล้มเหลวและความผิดหวังได้มากกว่าคนที่มีความครอบครัว (อัครวิณี นามะกันคำ. 2542: 17)

4. ระดับการศึกษา จากการศึกษาของแมสแลชและแจคสัน (Maslach and Jackson. 1981 อ้างถึงใน อัครวิณี นามะกันคำ. 2542: 19) พบว่าบุคคลที่เรียนไม่จบหรือจบมหาวิทยาลัยแต่ไม่ได้รับการศึกษาหรืออบรมเพิ่มเติม จะมีระดับความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านอารมณ์และด้านการลดค่าความสำเร็จส่วนบุคคลต่ำ แต่มีระดับความเหนื่อยล้าทางด้านการลดค่าความเป็นบุคคลสูง ส่วนผู้ที่จบมหาวิทยาลัยแล้ว และได้รับการศึกษาหรืออบรมเพิ่มเติม จะมีระดับความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และระดับความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านการลดค่าความสำเร็จส่วนบุคคลสูง ส่วนระดับความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านการลดค่าความเป็นบุคคลอยู่ในระดับต่ำ

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละบุคคล บุคคลที่จบการศึกษาใหม่มักจะมีภาวะเครียดหรือร้อนในการทำงาน และมีความคาดหวังในการปฏิบัติงานสูง (ศักดิ์ดา จันทรรอด. 2548: 16) โดยแมสแลช และแจคสัน (Maslach and Jackson. 1981: 60) กล่าวว่ากลุ่มบุคคลที่มีอาชีพการให้บริการทางสังคม มักจะมีความเหนื่อยล้าในการทำงานในช่วง 1 -5 ปีแรกของการทำงาน เนื่องจากมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย จึงมักมีความเหนื่อยล้าในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก เนื่องจากวุฒิและประสบการณ์ในการทำงานมีน้อย แต่เมื่อมีระยะเวลาในการทำงานที่มากขึ้น วุฒิและประสบการณ์ในการทำงานมีมากขึ้นทำให้บุคคลเรียนรู้ที่จะปรับตัว และสามารถที่จะแก้ไขและรับมือกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้

สถานการณ์ในงาน เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดความเหนื่อยล้าในงาน ได้แก่ ตำแหน่ง ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ระบบการบริหารและการสนับสนุนทางสังคม

1. ตำแหน่ง พบว่าบุคคลที่ต้องปฏิบัติงานใกล้ชิดกับผู้รับบริการโดยตรง มีโอกาสเกิดความเหนื่อยล้าในการทำงานได้มากกว่าบุคคลที่ไม่ได้ทำงานสัมผัสใกล้ชิดกับผู้รับบริการโดยตรง (McConnelle. 1982 อ้างถึงใน อัศวินี นามะกันคำ. 2542: 23)

2. ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องเผชิญกับความกดดัน ความเครียดงานที่ต้องเผชิญกับอารมณ์ของบุคคล (Maslach 1982) หรือการทำงานหนักติดต่อกันเป็นระยะเวลานาน โดยไม่ได้พักผ่อนการต้องอยู่เวรในวันหยุดสุดสัปดาห์ หรือการที่มีตารางในการทำงานที่ไม่แน่นอน (Muldary 1983) ทำให้เกิดความเครียด และความกดดันจากการทำงานอยู่สม่ำเสมอ และเกิดขึ้นแบบเรื้อรัง ทำให้บุคคลมีทัศนคติในทางลบต่องานที่ทำและผู้มารับบริการ

3. ระบบการบริหารและการสนับสนุนทางสังคม งานที่มีการจัดระบบการบริหารที่ไม่ดี ไม่โปร่งใส ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการไม่เหมาะสม ขาดการให้โอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ขาดการส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพหรือมุ่งผลงานมากเกินไปไม่คำนึงถึงความรู้สึกของบุคลากร ขาดการติดต่อประสานงานที่ชัดเจน และบางครั้งผู้ปฏิบัติจำเป็นต้องกระทำในสิ่งที่ตนไม่ชอบและต้องปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้ สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะทำให้บุคคลเกิดความคับข้องใจ ขาดขวัญกำลังใจ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ขาดความเชื่อมั่นและความศรัทธาในหน้าที่การงาน ทำให้บุคคลเกิดความกดดันทางอารมณ์นำไปสู่ความเหนื่อยล้าในการทำงานและส่งผลกระทบต่อคุณภาพการให้บริการ (โยทะกา ฤคพงศ์ 2538 อ้างถึงใน อัศวินี นามะกันคำ. 2542: 24)

### 2.3 อาการของความเหนื่อยล้า

ฟิลิซซู จัตุรัสกรพัฒน์ (2554) ได้แบ่งอาการของความเหนื่อยล้าออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านระบบประสาทรับรู้ โดยกล่าวถึงรายละเอียดปลีกย่อยของอาการความเหนื่อยล้าในแต่ละด้านอย่างชัดเจน ดังนี้

1. ด้านร่างกาย เช่น รู้สึกปวดและหนักศีรษะ รู้สึกเมื่อยล้าบางส่วนของร่างกาย รู้สึกเมื่อยล้าทั่วร่างกาย หายใจไม่สะดวก มีอาการหาวบ่อย คอแห้ง และเหงื่อเย็น

2. ด้านจิตใจ เช่น เหม่อลอย ขาดสมาธิ อารมณ์ฉุนเฉียว ไม่สามารถปะติดปะต่อความคิดได้อย่างต่อเนื่อง ไม่มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ มีอาการง่วงนอนมาก กระวนกระวาย ไม่มีความมั่นใจ และความจำเสื่อม

3. ด้านระบบประสาทรับรู้ เช่น ปวดตา ดวงตาแห้ง หนังตากระตุก กล้ามเนื้อกระตุก ไม่สามารถนั่งตัวตรง เดินไม่ตรง เคลื่อนไหวช้า หงุดหงิด มึนงง และหูอื้อชั่วคราว

เอเวอร์สและจอห์นสัน (Avers and Johnson. 2554 อ้างถึงใน ศุรดา อนุรักษ์ภราดร. 2560: 83) ได้สรุปอาการของความเหนื่อยล้าที่มีผลทางร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านอารมณ์ โดยมีอาการ ดังนี้

1. ด้านร่างกาย เช่น การตอบสนองช้า หดแรงแรง ปวดศีรษะ หาวบ่อย เปลือกตาหนัก ขี้ตา สัปหงก หลับใน ปวดศีรษะ เหนื่อยล้า และปวดท้อง

2. ด้านจิตใจ เช่น ขาดสมาธิ ความสนใจลดลง การสื่อสารในเรื่องสำคัญบกพร่อง ความสามารถในการคาดการณ์สิ่งต่าง ๆ บกพร่อง เกิดข้อผิดพลาดในงานที่ทำเป็นประจำ อาการหลงลืม คิดไม่ออก และการตัดสินใจไม่ดี

3. ด้านอารมณ์ เช่น เจ็บขริ้มกว่าปกติ ขาดแรงจูงใจในการทำสิ่งต่าง ๆ หงุดหงิดกับคนรอบกาย หดกำลังใจ และอารมณ์อ่อนไหวมาก

Civil Aviation Safety Authority (CASA. 2556 อ้างถึงใน ศุรดา อนุรักษ์ภราดร. 2560: 83) กล่าวถึงอาการของความเหนื่อยล้าไว้ว่าเป็นอาการหาว นิ่งตาหนัก ขี้ตา สัปหงก หลับใน ปวดศีรษะ การตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ ล่าช้า ความระแวงระวังลดลง ทักษะในการแก้ไขปัญหาบกพร่อง อาการหลงลืม การสื่อสารลดลง รวมถึงไม่มีประสิทธิภาพ ความตื่นตัวลดลง ขาดแรงจูงใจ และอารมณ์แปรปรวน

CAE Oxford Aviation Academy (2557 อ้างถึงใน ศุรดา อนุรักษ์ภราดร. 2560: 83) กล่าวถึงอาการของความเหนื่อยล้า ได้แก่ ขาดการตระหนักรู้ การมองเห็นลดลง ปฏิกริยาตอบสนองล่าช้า เกิดปัญหาด้านความจำระยะสั้น ขาดความสนใจในสิ่งต่าง ๆ และถูกทำให้ไขว้เขวง่าย ความสามารถในการใช้อุปกรณ์ลดลง และการสื่อสารลดลง

เดวิส (Davis. 2558 อ้างถึงใน ศุรดา อนุรักษ์ภราดร. 2560: 83) กล่าวถึง อาการของความเหนื่อยล้าที่เกิดขึ้นทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจไว้ว่าแต่ละบุคคลจะแสดงอาการเหนื่อยล้าที่แตกต่างกันไป โดยอาการต่าง ๆ ได้แก่ ความอ่อนแอ หดแรง เมื่อยล้า ขาดแรงจูงใจ ขาดสมาธิในการจดจ่อกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หดสติ มีนงง มีอาการบ้านหมุน และไม่สามารถทำงานให้ลุล่วงไปได้

ไปเปอร์ (Piper. 1986 อ้างถึงใน อณิตา เครือประยงค์. 2560: 35) เมื่อร่างกายเกิดความเหนื่อยล้าขึ้น บุคคลจะรู้สึกได้ด้วยตนเอง หรือมีอาการสามารถสังเกตเห็นได้อย่างชัดเจนหรือเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นปฏิกริยาตอบสนองของร่างกายความเหนื่อยล้า สามารถแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านพฤติกรรม และด้านสติปัญญาหรือความคิด ดังนี้

1. ด้านร่างกาย ร่างกายจะมีการใช้พลังงานที่เพิ่มขึ้นเป็นผลให้ต้องดึงพลังงานสำรองที่เก็บสะสมไว้ออกมาใช้ ทำให้มีอาการเหน็ดเหนื่อย อ่อนล้า หดแรง อ่อนเพลีย หน้าซีด ขาดความสดชื่น ง่วง เชื่องซึม งุ่มง่าม การเคลื่อนไหวร่างกายช้า เหนื่อยขณะพูด ปวดหลัง ไหล่แข็ง แขนขาไม่มีแรง หรือมีอาการ สั่นขา ตามปลายมือ ปวดเมื่อยล้าตา ตาพร่า นิ่งตากระตุก ปวดศีรษะ หรือมีอาการมึนงง กระจายน้ำ เกิดความรู้สึกว่าร่างกายไม่มีแรง หรือความแข็งแรงของร่างกายลดลงไปจนถึงหดแรง

2. ด้านจิตใจ ความเหนื่อยล้าทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจและอารมณ์ มีความวิตกกังวล ทำให้ขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง หงุดหงิด อารมณ์ไม่มั่นคง ไม่สนใจสิ่งแวดล้อม ปฏิเสธไม่ยอมรับความจริง เกิดความขัดแย้ง มีภาวะซึมเศร้า ความอดทนลดลง และเกิดความรู้สึกไม่มีความสุขในชีวิต



3. ความเหนื่อยล้าทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมได้หลายอย่างเมื่อเกิดความเหนื่อยล้าขึ้น เช่น การเคลื่อนไหวหรือปฏิบัติกิจกรรมเชิงซ้ำ เชื่องซึม ทำทางไม่มั่นคงขาดความกระตือรือร้น หลงลืมไม่มีสมาธิ ต้องการที่จะพักหรืองีบหลับมากกว่าปกติ ปฏิเสธการร่วมกิจกรรมในสังคม จนถึงขั้นหลีกเลี่ยงสังคม

4. ความเหนื่อยล้ามีผลต่อความสามารถในการตัดสินใจ ความตั้งใจในการทำงานลดลง มีอาการหลงลืม สูญเสียความจำ เกิดความคิดสับสน จำอะไรไม่ได้

โดยสรุปจากแนวคิดทฤษฎี ความเหนื่อยล้าในการทำงาน สรุปได้ว่าความเหนื่อยล้าคือการรับรู้ของบุคคลที่มีความผิดปกติเกิดขึ้น รู้สึกเหนื่อย อ่อนเพลีย จนร่างกายไม่สามารถปฏิบัติต่อไปได้ อาจเกิดโดยอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่งหรือเกิดขึ้นพร้อมกัน และมีการส่งผลให้มีความผิดปกติกับ ร่างกาย จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม รวมถึงสติปัญญา ดังนั้นผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ ไพเปอร์ (Piper. 1986 อ้างถึงใน อดิธา เครือประยงค์. 2560: 35) ที่ได้ให้ความหมายของความเหนื่อยล้า อาการความเหนื่อยล้าสามารถแสดงอาการออกได้หลายด้าน ทั้งด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านพฤติกรรม และด้านสติปัญญาหรือความคิด มีการประเมินความเหนื่อยล้าที่ครอบคลุมทุกด้าน และมีการใช้งานอย่างแพร่หลาย จึงเลือกใช้เป็นแนวทางศึกษาในครั้งนี้

### 3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ปีเตอร์สัน และโพลแมน (Peterson and Plowman. 1953) ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจในความหมายว่า หมายถึง การลดต้นทุน ในการผลิตและหมายรวมถึงคุณภาพ (Quality) ของการมีประสิทธิผล (Effectiveness) และความสามารถ (Competence and Capacity) ในการผลิตการดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่ถือว่าประสิทธิภาพสูงที่สุดนั้น ก็เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพ ที่ต้องการในเวลาที่เหมาะสม และต้นทุนน้อยที่สุดเมื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ แนวความคิดของคำว่า ประสิทธิภาพทางด้านธุรกิจในเมืองค์ประกอบ 5 อย่างคือต้นทุน คุณภาพ ปริมาณ เวลาและวิธีการในการผลิต

ไรอัน และสมิท (Ryan and Smit. 1954: 276) กล่าวถึงประสิทธิภาพของบุคคลไว้ว่าเป็นความสัมพันธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทให้กับงานซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้นนอกจากแง่มุมของการทำงานของแต่ละบุคคลโดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ให้กับงาน

ติน พรชัยพฤกษ์ (2535: 130) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพไว้ในหนังสือ ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์ ว่าประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะได้รับผลมากที่สุดโดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด คือ การลดค่าใช้จ่ายด้านวัตถุ และบุคลากรลงในขณะเดียวกันก็พยายามเพิ่มความแม่นยำ ความเร็วและความราบเรียบของการบริหารให้มากขึ้น ซึ่งคำว่าประสิทธิภาพนี้ จะมีความหมายคล้ายคลึงกับคำว่าประสิทธิผลแต่ประสิทธิผล (Effectiveness) จะหมายถึงระดับคนที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2544: 114) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การวัดผลการทำงานขององค์กร นั้นว่าทำงานได้ปริมาณมากน้อยแค่ไหน คุณภาพงานดีมากน้อยแค่ไหน ใช้เงิน ใช้เวลา ใช้แรงงานไปมากน้อย แค่ไหน เป็นผลดีต่อผู้รับบริการมากน้อยแค่ไหน โดยรวมความมีประสิทธิภาพจึงหมายถึง การทำงานให้ได้ ปริมาณและคุณภาพมาก องค์กรมีความสมัครสมาน

อำนาจ แสงสว่าง (2544: 71) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่าเป็นอัตราการประเมินประสิทธิภาพ ในการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากรว่ามีความเหมาะสมในระดับใด นอกจากนั้น ยังมีการประเมิน ศักยภาพของบุคลากรในการทำงานในตำแหน่งที่นั้นจะต้องมีการเพิ่มเติม ประสบการณ์ในทางด้านใดบ้างจึงจะ ทำให้การทำงานในตำแหน่งหน้าที่นั้นมีความสมบูรณ์

ณัฐธัญ ถนอม (2545) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อมพยายามทุ่มเทอย่างเต็มใจในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่วด้วยความมี ระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลารวดเร็วถูกต้องมีคุณภาพและมาตรฐาน ซึ่งประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียรมีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์และ รักดีต่อองค์กร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ปริญ ลักขิตานนท์ และสมชาย หิรัญกิตติ (2547: 91-92) ได้ให้ความหมายไว้ใน หนังสือกศัพท์การบริหารว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) มีหลายความหมายคือ

1. ความสามารถในการผลิตผลลัพธ์ที่ต้องการการใช้พลังงาน เวลา วัสดุ หรือปัจจัยอื่น ๆ ต่ำที่สุด
2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่นำเข้าไป (Input) และผลที่ออกมา (Output) เพื่อสร้างให้เกิดต้นทุน สำหรับทรัพยากรต่ำที่สุด
3. ความพึงพอใจของผู้รับบริการ

เลิศศักดิ์ ปรีชาเกรียง (2553) ได้นิยามคำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง แนวคิดหรือความมุ่งมั่นปรารถนา ในการบริหารงานในระบบประชาธิปไตยที่จะทำให้การบริหารราชการได้ผลสูงสุด คู่กับการที่ได้จ่ายเงินภาษี อากรไปในการบริหารประเทศ และจะก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (อ้างถึงใน สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. 2554) ได้ให้ความหมาย ของประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลงาน

สิริวิดี ชูเชิด (2556) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถและทักษะในการ กระทำของบุคคลของตนเอง หรือของผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและขององค์กร ทำให้ตนเอง ผู้อื่น องค์กรเกิดความพึงพอใจและสงบสุขในที่สุด

อนันท์ งามสะอาด (อ้างถึงใน สุภาภรณ์ ประชุมชั้น. 2557: 31) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่มีลักษณะดังนี้ คือ ประหยัด ได้แก่ ประหยัดต้นทุน ประหยัด ทรัพยากร และประหยัดเวลา เสร็จทันตามกำหนดเวลา และมีคุณภาพ ซึ่งพิจารณาทั้งกระบวนการตั้งแต่ปัจจัย

นำเข้าหรือวัตถุดิบมีการคัดสรรอย่างดีมีกระบวนการดำเนินงานกระบวนการผลิตที่ดีและมีผลผลิต (Output) ที่ดี

กิตติชัย ลาภุคศิริโรจน์ (2558: 47) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานและเป้าหมายที่องค์กรกำหนดให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์โดยตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริการให้เกิดความพึงพอใจตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็วซึ่งความสำเร็จนั้นจะต้องประกอบด้วยปริมาณของงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (อ้างถึงใน สาวิตรี สองศรี. 2560) กล่าวว่าประสิทธิภาพการทำงานโดยทั่วไป หมายถึง การทำงานที่ประหยัด ได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพ คุ่มค่ากับการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน อุปกรณ์ และเวลา

จากความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ตนได้รับผิดชอบให้บรรลุสำเร็จได้ลุล่วงถูกต้อง รวดเร็ว ตามกำหนดระยะเวลา โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด เช่น บุคลากร คน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ให้ตรงกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

### 3.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

เบ็คเกอร์ และนอยเฮาเซอร์ (Becker and Neuhauser. 1975 อ้างอิงใน วีระวุฒิ อัดตนนท์. 2550: 6) ได้เสนอตัวแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร (Model of Organization Efficiency) โดยกล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร นอกจากจะพิจารณาทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ที่เป็นปัจจัยนำเข้าและผลผลิตขององค์กรแล้ว ในฐานะที่เป็นองค์กรในระบบเปิด ยังมีปัจจัย ประกอบอีก คือตัวแบบจำลองในรูปสมมติฐาน ซึ่งสามารถสรุป ได้ดังนี้

1. หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรมีความซับซ้อนต่ำหรือมีความแน่นอน มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วน แน่ชัด จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานยุ่งยากซับซ้อนสูง หรือมีความไม่แน่นอน

2. การกำหนดระเบียบปฏิบัติชัดเจน เพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้ มีผลทำให้ ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย

3. ผลการทำงานที่มองเห็นได้ สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

4. หากพิจารณาควบคู่กันจะปรากฏว่าการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจนและผลการทำงานที่มองเห็นได้ มีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง

ซาเลนิก (Zaleanick. 1958 อ้างถึงใน พงธิสิทธิ์ อุทุม. 2559: 44) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติว่าจะได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน

(External and internal) มากน้อยเพียงใด ซึ่งถ้าหากว่าผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองจากการปฏิบัติงานก็ย่อมมีประสิทธิภาพมากด้วยเช่นกันโดยมีรายละเอียด ดังนี้

ความต้องการภายนอก ได้แก่

1. รายได้หรือค่าตอบแทน
2. ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
4. ตำแหน่งหน้าที่

ความต้องการภายใน ได้แก่

1. ความต้องการเข้าหมู่คณะ
  2. ความต้องการแสดงความจงรักภักดี ความเป็นเพื่อน และความรักใคร่ การทำงานร่วมกัน
- เป็นทีมของทีมบุคลากรทุกระดับในองค์กรจะทำให้งานที่ปฏิบัติสามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ได้ทัน องค์กรจะต้องมีทีมงานที่มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพต่อองค์กรนั้น ๆ ด้วย

มาโนช สุขฤกษ์ (2542 อ้างถึงใน พลฤทธิ อูทุม. 2559: 47) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่าประกอบด้วยปัจจัยหลัก 3 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- 1.1 เพศ
- 1.2 จำนวนสมาชิกในครอบครัว
- 1.3 อายุ
- 1.4 ระยะเวลาในการทำงาน
- 1.5 สติปัญญา
- 1.6 ระดับการศึกษา
- 1.7 บุคลิกภาพ

2. ปัจจัยที่ได้รับมาจากงาน ได้แก่

- 2.1 ชนิดของงาน
- 2.2 ทักษะความชำนาญ
- 2.3 สถานภาพทางอาชีพ
- 2.4 สถานภาพทางภูมิศาสตร์
- 2.5 ขนาดของธุรกิจ

3. ปัจจัยที่ควบคุมได้โดยฝ่ายบริหาร

- 3.1 ความมั่นคง

- 3.2 รายได้
- 3.3 สวัสดิการ
- 3.4 โอกาสก้าวหน้าในงาน
- 3.5 สภาพการทำงาน
- 3.6 ผู้ร่วมงาน
- 3.7 ความรับผิดชอบ
- 3.8 การจัดการ

สนใจ ลักษณะ (อ้างถึงใน พระมหาคณาธิป จันทรสง่า. 2561: 28) กล่าวถึงองค์ประกอบของการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานว่า ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์การเป็นหัวใจของการนำองค์การไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงาน องค์การจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการ มีความเจริญก้าวหน้าและสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าและแก่บุคลากรขององค์การ ขึ้นกับความสามารถขององค์การในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การเอง ประสิทธิภาพขององค์การ จะขึ้นกับองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ

1. สิ่งแวดล้อมนอกองค์การ
2. สิ่งแวดล้อมในองค์การ
3. ปัจจัยขององค์การ
4. กระบวนการขององค์การ

### 3.2 แนวคิดเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ปีเตอร์สัน และโพลแมน (Peterson and Plowman. 1953 อ้างถึงใน พฤติสิทธิ์ อุทุม. 2559: 44) ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่า การวัดประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจว่า หมายถึง การลดต้นทุน ในการผลิตและรวมถึงคุณภาพของการมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ก็เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณ และคุณภาพที่ต้องการในเวลาที่เหมาะสม และต้นทุนน้อยที่สุดเมื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ ดังนั้น แนวคิดของคำว่า การวัดประสิทธิภาพทางด้านธุรกิจจึงมีองค์ประกอบ 4 อย่างคือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ
2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ่มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด  
จอห์น ดี มิลเล็ต (Millet. 1954: 276) ให้นิยามที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพไว้ว่าประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มวลมนุษย และให้ผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย โดยพิจารณาจาก

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable service)
2. การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (Timely service)
3. การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample service)
4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous service)
5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progression service)

เซอร์เบิร์ต เอ ไชมอน (Simon. 1960: 80) ให้นิยามเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้คล้ายคลึงกับ จอห์น ดี มิลเล็ต (John D. Millet) คือ การพิจารณาว่างานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ให้ดูจาก ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับออกมา เพราะฉะนั้นตาม ทศนคติประสิทธิภาพจึงเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้าและการบริการของราชการ และองค์กรของรัฐก็ควรบวกลบถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการเข้าไปด้วยซึ่งอาจเขียนสูตรได้ ดังนี้

$E = O - I / S$  E = Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน

O = Output คือผลผลิตหรือที่ได้รับออกมา

I = Input คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป

S= Satisfaction คือความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2538: 2) ชี้ให้เห็นว่าประสิทธิภาพในระบบราชการมีความหมายรวมถึงผลิตภาพและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

1. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ่มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด
2. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็วและใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม

3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประ โยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้มารับ บริการ

ภูวนัย เกษบุญชู (2550: 9) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพสามารถมองได้ 2 แง่มุม คือ

1. ประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงาน หมายถึงผลการปฏิบัติงานที่เกิดจากการทำงานที่ถูกต้องรวดเร็ว ขึ้นกว่าเดิมและทันตามกำหนดเวลา และใช้ทรัพยากรทั้งคน และอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่า เกิด ประโยชน์สูงสุด รวมทั้งมีการนำเทคนิคต่าง ๆ เข้ามาใช้ เพื่อช่วยลดขั้นตอนการทำงานลง เกิดความสะดวกรวด รว สามารถทำงานเสร็จได้ทันตามกำหนดเวลาที่วางไว้ ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา (ผู้รับบริการ) และเกิดการสูญเสียต่อทรัพยากรน้อยที่สุด ซึ่งถ้าผลการปฏิบัติงานดีก็ถือว่า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง ถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ดีก็ถือว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ

2. ประสิทธิภาพด้านธุรกิจหมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับ หากการใช้วัตถุดิบที่เป็นปัจจัยนำเข้าในการผลิตที่น้อยและระบบให้ผลผลิตมีมูลค่าสูงกว่ามูลค่าของ วัตถุดิบตั้งต้นบวกกับค่าดำเนินการโดยที่มูลค่าของผลผลิตยิ่งสูงกว่าการลงทุนมากเท่าใดย่อมแสดงถึง ประสิทธิภาพที่สูงของการผลิตนั้น

สมใจ ลักษณะ (2552, น.7) กล่าวว่า การมีประสิทธิภาพในการทำงานของตัวบุคคล หมายถึงการ ทำงานให้เสร็จโดยสูญเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด ได้แก่ การทำงานได้เร็วและได้งานที่ดีบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นบุคลากรที่ตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิค การทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด

โดยสรุปจากแนวคิดทฤษฎี ประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ ปีเตอร์สัน และ โพลแมน (Peterson and Plowman. 1953) ที่ได้ให้ความหมายในการวัดประสิทธิภาพในการทำงานรวมถึง คุณภาพของประสิทธิภาพสูงสุดจะต้องมีปริมาณและคุณภาพที่ต้องการในเวลาที่เหมาะสมและต้นทุนน้อย ซึ่ง แบ่งองค์ประกอบเป็น 4 ด้าน ได้แก่ คุณภาพของงาน (Quality) ปริมาณงาน (Quantity) เวลา (Time) และ ค่าใช้จ่าย (Costs) ซึ่งผู้วิจัยใช้เป็นแนวทางในการศึกษาประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากแนวคิดของปีเตอร์ สัน และโพลแมน มีการใช้อย่างแพร่หลายละมีเนื้อหาที่ครอบคลุมตรงกับวัตถุประสงค์และกลุ่มเป้าหมายที่ นักวิจัยเลือกในการศึกษาครั้งนี้

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศจีมาจ ขวัญเมือง (2541) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด ความพึงพอใจในการ ทำงานกับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามารามาศีจำนวน 221 คนโดยใช้

MBI ในการวัดระดับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน พบว่า อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ลักษณะงาน เป็น ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานและพบว่าทำระดับคะแนนภาวะ ความเหนื่อยล้าในการทำงานในด้านต่างๆของกลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยเหล่านี้แตกต่างกัน มีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าความพึงพอใจในการทำงาน และความเครียดในการ ทำงานมีความสัมพันธ์กับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน

สฤชต์ ศรีโยธิน (2541) ได้ศึกษาวิจัยในหัวข้อผลกระทบจากการปฏิบัติงานที่มีต่อความเหนื่อยล้าและ สุขภาพของพนักงานสตรีผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงานและ สุขภาพรวมถึงศึกษาลักษณะสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงาน และ สุขภาพโดยศึกษาเปรียบเทียบจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานสตรีผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่มีอายุงานอย่างน้อย 6 เดือน ผลการศึกษาพบว่า ความเหนื่อยล้าที่เกิดขึ้น ในการปฏิบัติงานที่มีอยู่ในขณะเริ่มปฏิบัติงานนั้นอยู่ใน ระดับต่ำ และได้เพิ่มสูงขึ้นมาถึงระดับปานกลางในขณะเลิกงาน โดยผลจากการเปรียบเทียบความเหนื่อยล้าใน การปฏิบัติงานตามลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะการปฏิบัติงานพบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี พักอาศัยอยู่ที่บ้าน สถานภาพ โสด รวมถึงกลุ่มที่มีชั่วโมงการทำงานมากกว่าปกติที่ 9.5-11.5 ชั่วโมง และกลุ่มที่ปฏิบัติงานในกะกลางคืนนั้น มีความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่อายุมากกว่าหรือ เท่ากับ 20 ปี สถานภาพสมรส และพักอาศัยอยู่หอพัก รวมทั้งกลุ่มที่มีชั่วโมงการทำงานน้อยกว่า 8 ชั่วโมง และกลุ่มที่ปฏิบัติงานในกะกลางวันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 05 ถึง .001 ในด้านความสัมพันธ์ พบว่า ความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .002 และ .001 ตามลำดับ และมีความสัมพันธ์ทางลบกับสุขภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

นงลักษณ์ พวงมาลัย (2546) ได้ศึกษาภาวะความเหนื่อยล้าในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล เมืองฉะเชิงเทรา จำนวน 248 คน โดยใช้ MBI พบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลเมืองฉะเชิงเทรามีความเหนื่อยล้า ทั้ง 3 ด้าน อยู่ระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ และประเภทบุคลากร

นันทยุทธ หะสีตะเวช (2546) ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมการทำงานและภาวะความเหนื่อยล้าในการ ทำงานของพยาบาลในสถาบันสุขภาพจิตและโรงพยาบาลจิตเวชสำหรับเด็ก พบว่าปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ แผนกที่ปฏิบัติงาน การรับภาระภายในครอบครัว และสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพมี ความสัมพันธ์กับภาวะความเหนื่อยล้าในการทำงาน

ศศิมาจ ขวัญเมือง (2546) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด ความพึงพอใจในการ ทำงาน กับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามธิบดีจำนวน 221 คน โดยใช้ MBI ในการวัดระดับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน พบว่า อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ลักษณะงาน เป็น ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน และพบว่าทำระดับคะแนนภาวะ ความเหนื่อยล้าในการ



ทำงานในด้านต่าง ๆ ของกลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยเหล่านี้แตกต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าความพึงพอใจในการทำงาน และความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน

ปณณธร อยู่กลิ่น (2548) ได้ศึกษาวิจัยในหัวข้อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยล้าทางจิตใจของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงระดับความสัมพันธ์ในครอบครัว ระดับความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานระดับความเหนื่อยล้าทางจิตใจ และเพื่อศึกษาถึงอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล การปฏิบัติงานในอากาศและความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความเหนื่อยล้าทางจิตใจ จากการเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลผลการวิจัยพบว่าระดับความสัมพันธ์ในครอบครัวของพนักงานต้อนรับ บนเครื่องบินบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับสูง และมีระดับความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินในระดับปานกลาง ส่วนความเหนื่อยล้าทางจิตใจของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินอยู่ในระดับต่ำ โดยมีตัวแปรที่สามารถทำนายความเหนื่อยล้า ได้แก่ อายุ ตำแหน่ง สถานสมรส จำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงาน ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยอนามัย ซึ่งทำนายได้ร้อยละ 21.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ละม้าย เกิดโภคทรัพย์ (2548 อ้างถึงใน กัณธิมา จิตรโสสม, ชัชชญา มะวรคทอง, สุภาวรรณ สำราญ. 2546) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองและความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นฤมล กิจงานนท์ และคณะ (2552) ศึกษาความสัมพันธ์เหนื่อยหน่ายและปัจจัยที่เลือกได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายของบุคลากรพยาบาลในหอผู้ป่วยวิกฤต ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลประจำการและผู้ช่วยพยาบาลในหอผู้ป่วยวิกฤตศิลป์กรรม อายุ และประสบการณ์ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านการลดสัมพันธ์ส่วนบุคคลความคิดในการลาออกเนื่องจากเงินเดือนน้อยมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายด้านความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ส่วนปัจจัยด้านตำแหน่ง ความสัมพันธ์ก้าวหน้ากับหัวหน้า รับรู้งานหนัก เงินเดือนน้อย และเบื่องานมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การรับรู้ค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ อย่างไรก็ตาม สถานภาพสมรสหน้าที่หัวหน้าเวรเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายทั้งสามด้าน

อัสตารี, ฟาร์ฮัดยา และโคโด (Ashtari, Farhady, and Khodae. 2552) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สุขภาพจิตชาวอิหร่านพบว่าภาวะหมดไฟในการทำงานกับการไร้ประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างสูงคือ มี

นัยสำคัญยิ่งทางสถิติ ( $P < 0.001$ ;  $= 0.64$ ) เมื่อภาวะหมดไฟในการทำงานมีอัตราสูงขึ้นอัตราของการไร้ประสิทธิภาพการทำงานก็จะสูงตาม ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านทัศนคติเชิงลบ และความรู้สึกรู้สึกของความล้าเหลว ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลงด้วย

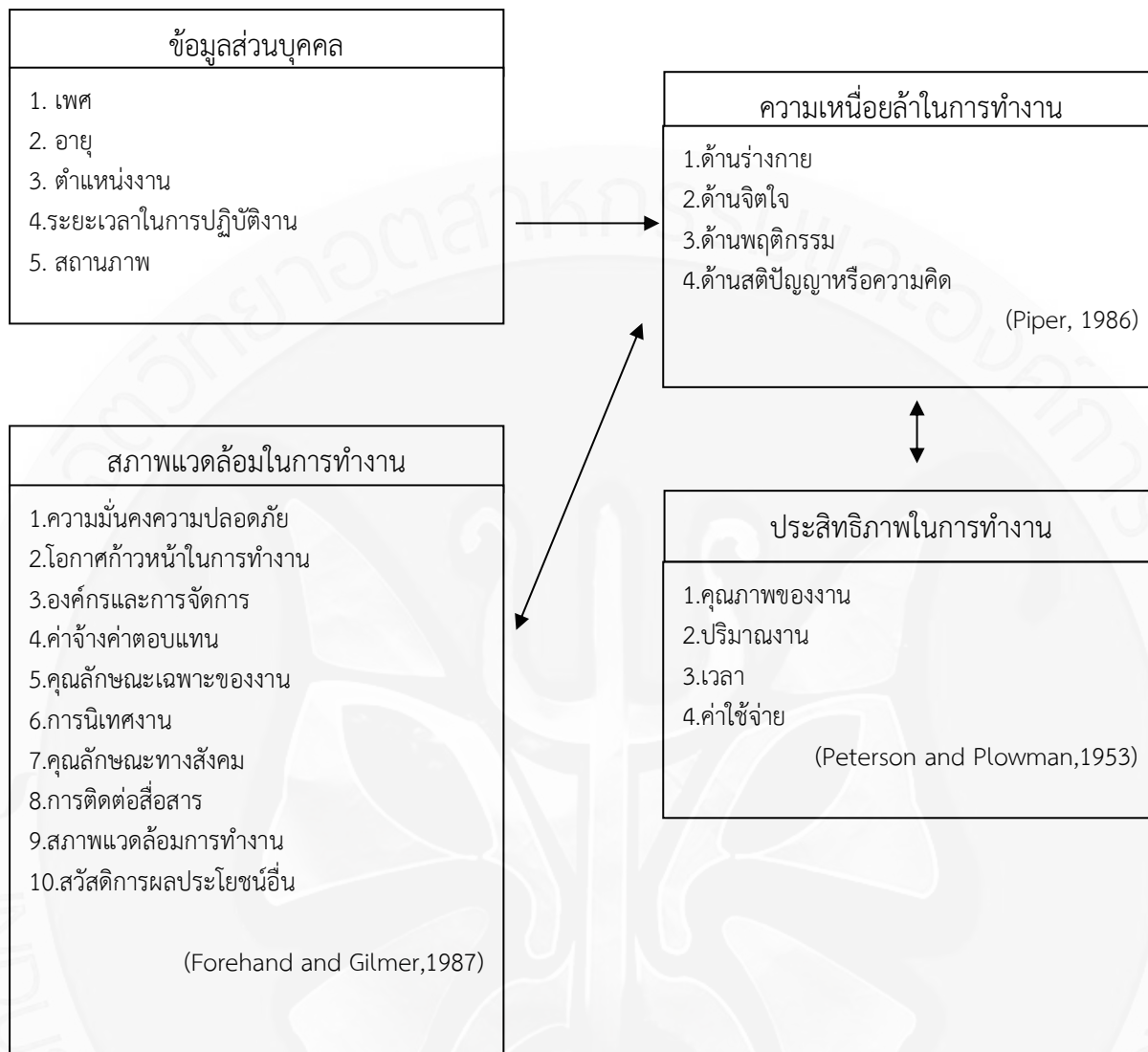
กอมจิ (Gorji, 2554) ได้ทำการศึกษาผลกระทบของภาวะหมดไฟในการทำงานที่มีต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน พบว่า ภาวะอ่อนล้าทางอารมณ์และทัศนคติเชิงลบมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน โดยประสิทธิภาพการทำงานจะลดลง เนื่องจากการเพิ่มขึ้นของภาวะอ่อนล้าทางอารมณ์และ ทัศนคติเชิงลบ นอกจากนี้ก็เป็นที่ยืนยันว่าการลดค่าความสำเร็จของตัวเองไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพ การทำงาน

ชลธิชา แยมมา และ พีรพนธ์ ลีอบุญธวัชชัย (2556) ได้ศึกษาวิจัยในหัวข้อปัญหาการนอนหลับ ความ เหนื่อยล้าและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัญหาการนอนหลับ ความเหนื่อยล้าและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ โดยใช้แบบสอบถามนำ เสนอค่าความถี่ ร้อยละ ร่วมกับ วิเคราะห์ความสัมพันธ์และวิเคราะห์ความถดถอยระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับปัญหาด้านการนอนหลับ โดยการ ทดสอบไคสแควร์กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 330 คน ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จุฬาลงกรณ์เกือบทั้งหมดมีปัญหาด้านการนอนหลับ ครึ่งหนึ่งมีปัญหาความเหนื่อยล้าระดับปานกลาง และส่วน ใหญ่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง ทั้งนี้ปัญหาด้านการนอน และความเหนื่อยล้ามี ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Sigurd W. Hystad. (2556) ได้ทำการศึกษาถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อาจ ก่อให้เกิดผลกระทบกับความเหนื่อยล้าของลูกเรือที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซธรรมชาติ ซึ่ง สภาพแวดล้อมที่กล่าวถึงในงานวิจัยนั้นได้รวมถึงการปฏิบัติงานเป็นกะในเวลากลางคืน และผลการวิจัย ได้ สรุปรว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกเรือที่ปฏิบัติงานเป็นกะในเวลากลางคืนนั้นส่งผลให้เกิดความเหนื่อย ล้าต่อลูกเรือ

สลิพรธัน นิลสงวนเดชะ และณภัทรวรรต บัวทอง (2559) ศึกษาระดับภาวะเหนื่อยหน่ายในการ ทำงาน ระดับกลวิธีในการเผชิญปัญหา และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะ ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของ องค์การเภสัชกรรม พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ เพศ อายุ ปัจจัย ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสัมพันธ์ภาพใน หน่วยงาน ตำแหน่ง ลักษณะงานที่ปฏิบัติและ กลวิธีในการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง ส่วนปัจจัยลักษณะแวดล้อมในการทำงานด้านสัมพันธ์ภาพในหน่วยงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ตำแหน่งงาน และกลวิธีในการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง เกี่ยวข้องกับด้านการลดค่า ความเป็นบุคคลในผู้อื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## 2.5 กรอบแนวคิดงานวิจัย



### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ผลกระทบจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือในการวิจัย
3. ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้การวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษารื่องผลกระทบจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ได้ทำการศึกษากับประชากร คือ บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 178 คน โดยผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างจากประชากรดังกล่าว โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling) ซึ่งเป็นการไม่ใช้หลักความน่าจะเป็น และเพื่อให้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร จึงได้คำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเนะ (Taro Yamane, 1973 อ้างถึงใน ศิริพงษ์ ศรีสุขกาญจน์, 2553: 54) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือยินยอมให้มีความคลาดเคลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 5.00 ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดยที่ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง  
N แทน ขนาดของประชากร  
e แทน ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากการประมาณค่าระดับ .05  
แทนค่าตามสูตรได้ผล ดังนี้

$$n = \frac{178}{1+178 (.05)^2}$$

$$n = 123 \text{ คน}$$

จากสูตรการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างดังกล่าว เมื่อคำนวณแล้วจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 123 คน

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) เกี่ยวกับเรื่องผลกระทบจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 123 ฉบับ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้ตามรายการ (Check-list) ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพ จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ที่ประกอบด้วยคำถามเชิงบวก ซึ่งได้แบ่ง 4 ระดับ มีจำนวน 87 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 3 เรื่อง ได้แก่ 1) เรื่องที่ 1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 46 ข้อ 2) เรื่องที่ 2 ความเหนื่อยล้าในการทำงาน จำนวน 27 ข้อ และ 3) เรื่องที่ 3 ประสิทธิภาพในการทำงาน จำนวน 14 ข้อ

## 3. ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถาม สภาพแวดล้อมในการทำงาน จากคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัยในบทที่ 1 มาเขียนข้อคำถามในแต่ละเรื่อง โดยข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีจำนวนข้อคำถามเชิงบวก 46 ข้อ ข้อคำถามเกี่ยวกับความเหนื่อยล้าในการทำงาน มีจำนวนข้อคำถามเชิงบวก 27 ข้อ และข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน มีจำนวนข้อคำถามเชิงบวก 14 ข้อ

3.1 ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการศึกษาผลกระทบจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

3.1.1 นำข้อคำถามทั้งหมดมาปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาขั้นต้นและทำการปรับปรุงภาษาให้เหมาะสม จากนั้นก็นำข้อคำถามดังกล่าวไปทำการตรวจสอบอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio : CVR) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาครั้งนี้ คือ อาจารย์ประจำหลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

ทั้งนี้มีการใช้เกณฑ์ความเที่ยงตรงตามเนื้อหาในแต่ละข้อไม่ต่ำกว่า .51 ตามตารางค่าอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหาต่ำสุดที่ผ่านเกณฑ์ของลอร์วีซี (Lawshe. 1975 อ้างถึงใน ศุภมิตร บัวเสนาะ. 2560: 108 ) ได้ข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทั้งหมด 87 ข้อ

3.1.2 นำข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ ไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง (Try-out) เป็นบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกและปรับปรุงภาษา หาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด (Reliability) ด้วยการตรวจสอบความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) และหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อ (Corrected item-total correlation) เพื่อเลือกข้อคำถามที่ดีที่สุด ซึ่งได้ข้อคำถามทั้งหมด 87 ข้อ ดังตารางที่ 3.1

**ตารางที่ 3.1** ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach's Alpha Coefficient โดยพบว่ามีความจำแนกในแต่ละตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวนข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของ Cronbach
1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน	46	.964
1.1) ด้านความมั่นคง ปลอดภัย	(4)	.770
1.2) ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	(6)	.932
1.3) ด้านองค์การและการจัดการ	(5)	.871
1.4) ด้านค่าจ้าง ค่าตอบแทน	(3)	.824
1.5) ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน	(7)	.902
1.6) ด้านการนิเทศงาน	(3)	.857
1.7) ด้านคุณลักษณะทางสังคม	(3)	.856
1.8) ด้านการติดต่อสื่อสาร	(4)	.903
1.9) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	(8)	.914
1.10) ด้านสวัสดิการ ผลประโยชน์อื่น	(3)	.862
2) ความเหนื่อยล้าในการทำงาน	27	.962
2.1) ด้านร่างกาย	(11)	.924
2.2) ด้านจิตใจ	(7)	.906
2.3) ด้านพฤติกรรม	(6)	.880
2.4) ด้านสติปัญญาหรือความคิด	(3)	.859

3) ประสิทธิภาพในการทำงาน	14	.931
3.1) ด้านคุณภาพงาน	(3)	.796
3.2) ด้านปริมาณงาน	(3)	.781
3.3) ด้านเวลา	(3)	.786
3.4) ด้านค่าใช้จ่าย	(5)	.930
รวม	87	

3.1.3 นำข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ความตรงเนื้อหาแบบอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหาของของลอร์ซี และตรวจสอบค่าเชื่อมั่นด้วยวิธีความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ที่มีค่าเท่ากับ .65 มาจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้

**เกณฑ์การให้คะแนน** ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้วิจัยกำหนดคะแนนกับข้อคำถามในแบบสอบถามโดยให้คะแนน ดังนี้

กำหนดคะแนนกับข้อคำถามในแบบสอบถามโดยให้คะแนน คือ หากตอบว่าจริงที่สุดจะได้ 4 คะแนน หากตอบว่าค่อนข้างจริงจะได้ 3 คะแนน หากตอบว่าไม่ค่อยจริงจะได้ 2 คะแนน หากตอบว่าไม่จริงจะได้ 1 คะแนน

**เกณฑ์การให้คะแนน** ตัวแปรความเหนื่อยล้าในการทำงาน ผู้วิจัยกำหนดคะแนนกับข้อคำถามในแบบสอบถามโดยให้คะแนน ดังนี้

กำหนดคะแนนกับข้อคำถามในแบบสอบถามโดยให้คะแนน คือ หากตอบว่าบ่อยครั้งจะได้ 4 คะแนน หากตอบว่าบางครั้งจะได้ 3 คะแนน หากตอบว่าน้อยครั้งจะได้ 2 คะแนน หากตอบว่าไม่เคยเลยจะได้ 1 คะแนน

3.1.4 แบบสอบถามดังกล่าวเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ที่ผู้วิจัยได้นำคะแนนที่ได้มาจัดเป็นกลุ่มเพื่อแปลผลในเชิงการจัดลำดับ โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจซึ่งได้แบ่งระดับคะแนน โดยใช้สูตรการหาอัตราภาคขั้น คือ

$$\begin{aligned} \text{อัตราภาคขั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนขั้น}} \\ &= \frac{4 - 1}{3} \\ &= 1 \end{aligned}$$

**ตารางที่ 3.2** แสดงช่วงคะแนนที่ใช้ในการแบ่งกลุ่มระดับความหมายของตัวแปรจากแบบสอบถามมาตราส่วน  
ประมาณค่า (Rating Scale)

ช่วงคะแนน	ระดับคะแนน
ค่าเฉลี่ย 3.01 – 4.00	มาก
ค่าเฉลี่ย 2.01 – 3.00	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.00	น้อย

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

4.1 ขออนุมัติเอกสารการเก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยเพื่อยื่นเสนอการเก็บข้อมูลต่อโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

4.2 นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลให้กับบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 178 คน โดยได้ทำการวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling) ซึ่งเป็นการไม่ใช่หลักความน่าจะเป็นจำนวน 123 คน โดยมีบุคลากรในสถานศึกษาเป็นผู้ช่วยในการเก็บแบบสอบถาม ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ชี้แจงรายละเอียดแก่ผู้ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามและวิธีการเก็บ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและปฏิบัติให้ตรงกันโดยเริ่มเก็บข้อมูลจากบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ในช่วงเดือนธันวาคม พุทธศักราช 2565 ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลเป็นระยะเวลา 1 สัปดาห์

4.3 เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมาครบถ้วนแล้ว ได้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ในแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด 123 ฉบับ พบว่ามีความสมบูรณ์ทุกประการ

4.4 จากนั้นเมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จสิ้นแล้ว ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) และมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติบรรยายและสถิติอนุมาน ดังนี้

##### 5.1 สถิติบรรยาย

5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

5.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)



## 5.2 สถิติอนุมาน

ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐานการศึกษา สถิติที่ใช้ในการศึกษา

5.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบค่าสถิติ F-test (One Way ANOVA)

5.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความเหนื่อยล้าในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยล้าในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน ใช้การทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ซึ่งใช้เกณฑ์ในการตีความค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2531: 153 อ้างถึงใน ชารารัตน์ ชุ่มชื่น. 2561: 54) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.80 ขึ้นไป ถือว่ามีความสัมพันธ์สูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.60 แต่ไม่ถึง 0.80 ถือว่ามีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.40 แต่ไม่ถึง 0.60 ถือว่ามีความสัมพันธ์ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.20 แต่ไม่ถึง 0.40 ถือว่ามีความสัมพันธ์ต่ำ

และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า 0.20 ถือว่ามีความสัมพันธ์ต่ำมากหรือไม่มีความสัมพันธ์กัน

ในเชิงเส้นตรง

## บทที่ 4 ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาผลกระทบจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวบรวมข้อมูล ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 123 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดทำขึ้น เพื่อให้ได้คำตอบตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์ผลกระทบจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งในการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลและแปรผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมในการวิเคราะห์ประเมินผลโดยใช้โปรแกรม SPSS of Windows (Statistical Package for the Social Sciences of Windows) ผลการศึกษานำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายโดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพ โดยการนำเสนอในรูปแบบของความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

**ส่วนที่ 2** ค่าสถิติพื้นฐานของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเหนื่อยล้าในการทำงาน และประสิทธิภาพของการทำงาน โดยการนำเสนอในรูปแบบของค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

**ส่วนที่ 3** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยนำเสนอในรูปแบบของสถิติ F-test (One Way ANOVA) ค่าสหสัมพันธ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และ การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

**ส่วนที่ 4** สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ในการนำเสนอวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความสะดวกรและเข้าใจที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ดังนี้

N	แทน	จำนวนของข้อมูล
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
df	แทน	ค่าชั้นความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
t	แทน	ค่า t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม

F	แทน	ค่าความแปรปรวนทางเดียว (F-test) หรือ One-Way ANOVA
		ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรตั้งแต่ 2 กลุ่ม
Sig.	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบสมมติฐาน
$r_{xy}$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)
R <sup>2</sup>	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient of determination)
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ในสมการถดถอย (Coefficient in Multiple Regression Equation)

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างสามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	37	30.10
หญิง	79	64.20
LGBTQA+	7	5.70
<b>2. อายุ</b>		
ต่ำกว่าเทียบเท่า 25 ปี	11	13.80
26 – 35 ปี	61	49.60
36 – 45 ปี	22	17.90
46 – 55 ปี	12	9.80
ตั้งแต่ 56 ปี ขึ้นไป	11	8.90
<b>3. ตำแหน่งงาน</b>		
ครูชำนาญการพิเศษ	32	26.00
ครูชำนาญการ	35	28.50
ครู (ไม่มีวิทยฐานะ)	42	34.10
ครูผู้ช่วย	8	6.50
ครูอัตราจ้าง	6	4.90
<b>4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน</b>		
ต่ำกว่า 1 ปี	23	18.70
1 – 10 ปี	59	48.00
11 – 20 ปี	30	24.40
ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป	11	8.90
<b>5. สถานภาพ</b>		
โสด	78	63.40

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
สมรส/อยู่ด้วยกัน	40	32.50
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	5	4.10
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>100</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 123 คน ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า มีเพศหญิง จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 64.20 รองลงมาเพศชาย จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 30.10 และรองลงมาเพศ LGBTQA+ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.70 ตามลำดับ ด้านอายุ พบว่าอายุ 26 – 35 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 49.60 รองลงมาอายุ 36 – 45 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 17.90 รองลงมาอายุ 46-55 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80 รองลงมาอายุ ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 25 ปี และอายุตั้งแต่ 56 ปีขึ้นไป มีจำนวน 11 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 13.80 และ 8.90 ตามลำดับ ด้านระดับตำแหน่งงาน พบว่า ครู(ไม่มีวิทยฐานะ) จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 34.10 รองลงมาครูชำนาญการ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 รองลงมาครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 รองลงมาครูผู้ช่วย จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50 และครูอัตราจ้าง จำนวน 6 คิดเป็นร้อยละ 4.90 ตามลำดับ ด้านสถานภาพ พบว่าโสด จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 63.40 รองลงมาสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 และหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.10 และด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่าระยะเวลา 1 – 10 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00 รองลงมาระยะเวลา 11 – 19 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 24.40 รองลงมาระยะเวลาต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 18.70 และระยะเวลาตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.90 ตามลำดับ

## ส่วนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

ตารางที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคง ความปลอดภัยของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

ด้านความมั่นคง ความปลอดภัย	$\bar{x}$	S.D.	ระดับคะแนน
1. งานที่ท่านทำมีความมั่นคง	3.51	.59	มาก
2. โรงเรียนแห่งนี้ทำให้ท่านไม่ต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน	3.20	.78	มาก
3. ท่านได้รับความยุติธรรมในการทำงาน	3.20	.72	มาก
4. โรงเรียนแห่งนี้มีความปลอดภัยในการทำงาน	3.28	.63	มาก

เฉลี่ยรวม	3.30	.52	มาก
-----------	------	-----	-----

จากตารางที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคง ความปลอดภัยของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 3.30 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .52 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านความมั่นคง ความปลอดภัยมีระดับคะแนนเฉลี่ยระดับมากจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ งานที่ท่านทำมีความมั่นคง โรงเรียนแห่งนี้มีความปลอดภัยในการทำงาน โรงเรียนแห่งนี้ทำให้ท่านไม่ต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน และท่านได้รับความยุติธรรมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 3.51 3.28 , 3.20 และ 3.20 ตามลำดับ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .59 .63 , .78 และ .72 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากรทางวิชาการของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับคะแนน
5. โรงเรียนของท่านมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งงานอย่างเหมาะสม	3.15	.73	มาก
6. โรงเรียนของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการทำงาน	3.34	.57	มาก
7. โรงเรียนของท่านมีการขึ้นเงินเดือนค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม	3.18	.69	มาก
8. โรงเรียนของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ	3.33	.62	มาก
9. โรงเรียนของท่านจัดการอบรมพัฒนาศักยภาพให้แก่บุคลากร	3.55	.50	มาก
10. โรงเรียนของท่านมีการให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	3.24	.65	มาก
เฉลี่ยรวม	3.30	.48	มาก

จากตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 3.30 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .48 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีระดับคะแนนเฉลี่ยระดับมาก จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ โรงเรียนของท่านจัดการอบรมพัฒนาศักยภาพให้แก่บุคลากร โรงเรียนของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการทำงาน โรงเรียนของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ โรงเรียนของท่านมีการให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงาน

ดีอย่างเหมาะสม โรงเรียนของท่านมีการขึ้นเงินเดือนค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม และโรงเรียนของท่านมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 3.55 3.34 , 3.33 , 3.24 , 3.18 และ 3.15 ตามลำดับ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .50 .57 , .62 , .65 , .69 และ .73 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.4** แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านองค์การและการจัดการของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

ด้านองค์การและการจัดการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับคะแนน
11. ลักษณะโครงสร้างของโรงเรียนมีความเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน	3.33	.67	มาก
12. โรงเรียนของท่านมีการวางนโยบายอย่างชัดเจนและครอบคลุมตามวัตถุประสงค์	3.28	.58	มาก
13. โรงเรียนของท่านมีแนวทางวิธีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	3.26	.64	มาก
14. โรงเรียนของท่านมีวิธีการดำเนินงานอย่างเหมาะสม	3.30	.63	มาก
15. โรงเรียนของท่านมีชื่อเสียง เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย	3.51	.65	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.34</b>	<b>.50</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านองค์การและการจัดการของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 3.34 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .50 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าด้านองค์การและการจัดการ มีระดับคะแนนเฉลี่ยระดับมาก จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ โรงเรียนของท่านมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย ลักษณะโครงสร้างของโรงเรียนมีความเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน โรงเรียนของท่านมีวิธีการดำเนินงานอย่างเหมาะสม โรงเรียนของท่านมีการวางนโยบายอย่างชัดเจนและครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ โรงเรียนของท่านมีแนวทางวิธีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 3.51 3.33 , 3.30 , 3.28 และ 3.26 ตามลำดับ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .65 .67 , .63 , .58 และ .64 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.5** แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านค่าจ้าง ค่าตอบแทนของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

ด้านค่าจ้าง ค่าตอบแทน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับคะแนน
16. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	3.16	.69	มาก
17. โรงเรียนของท่านมีการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม	3.23	.77	มาก
18. โรงเรียนของท่านมีการจ่ายค่าจ้างอย่างเสมอภาคในระดับเดียวกัน	3.19	.77	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.19</b>	<b>.66</b>	มาก

จากตารางที่ 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านค่าจ้าง ค่าตอบแทนของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 3.19 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .66 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าด้านค่าจ้าง ค่าตอบแทน มีระดับคะแนนเฉลี่ยระดับมากจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ โรงเรียนของท่านมีการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม โรงเรียนของท่านมีการจ่ายค่าจ้างอย่างเสมอภาคในระดับเดียวกัน และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 3.23 , 3.19 และ 3.16 ตามลำดับ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .77 , .77 และ .69 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านคุณลักษณะเฉพาะของงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับคะแนน
19. งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีคุณค่าและมี ความสำคัญต่อโรงเรียนและตนเอง	3.50	.53	มาก
20. งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีศักดิ์ศรีและได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	3.51	.53	มาก
21. งานที่ท่านทำในปัจจุบันเป็นสิ่งที่สร้างความภาคภูมิใจให้กับตัวท่าน	3.51	.58	มาก
22. งานที่ท่านทำตรงกับความเชี่ยวชาญของท่าน	3.53	.58	มาก
23. งานที่ท่านทำมีส่วนกระตุ้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของท่าน	3.43	.62	มาก
24. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ท้าทายความสามารถของท่าน	3.41	.56	มาก
25. ตำแหน่งงานที่ท่านทำมีส่วนทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาไปในทางที่ดี	3.46	.53	มาก

เฉลี่ยรวม	3.48	.46	มาก
-----------	------	-----	-----

จากตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านคุณลักษณะงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 3.48 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .46 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านคุณลักษณะงาน มีระดับคะแนนเฉลี่ยระดับมากจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ งานที่ท่านทำตรงกับความเชี่ยวชาญของท่าน งานที่ท่านทำในปัจจุบันเป็นสิ่งที่สร้างความภาคภูมิใจให้กับตัวท่าน งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีศักดิ์ศรีและได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อโรงเรียนและตนเอง ตำแหน่งงานที่ท่านทำมีส่วนทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาไปในทางที่ดี งานที่ท่านทำมีส่วนกระตุ้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของท่าน และงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ท้าทายความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 3.53 , 3.51 , 3.51 , 3.50 , 3.46 , 3.43 และ 3.41 ตามลำดับ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .58 , .58 , .53 , .53 , .53 , .62 และ .56 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.7** แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการนิเทศงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

ด้านการนิเทศงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับคะแนน
26. ท่านได้รับการเอาใจใส่จากหัวหน้างาน	3.28	.65	มาก
27. ท่านได้รับการตรวจสอบงานและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์จากหัวหน้างานอย่างใกล้ชิด	3.27	.68	มาก
28. หัวหน้างานมีการติชมผลงานการทำงานให้ท่านทราบอย่างมีเหตุผล	3.28	.69	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.28</b>	<b>.62</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการนิเทศงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 3.28 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .62 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านการนิเทศงาน มีระดับคะแนนเฉลี่ยระดับมากจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ หัวหน้างานมีการติชมผลงานการทำงานให้ท่านทราบอย่างมีเหตุผล ท่านได้รับการเอาใจใส่จากหัวหน้างาน และท่านได้รับการตรวจสอบงานและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์จากหัวหน้างานอย่างใกล้ชิด มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 3.28 , 3.28 และ 3.27 ตามลำดับ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .69 , .65 และ .68 ตามลำดับ



ตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านลักษณะทางสังคมของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

ด้านคุณลักษณะทางสังคม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับคะแนน
29. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.50	.62	มาก
30. กลุ่มงานของท่านมีความรักใคร่กลมเกลียวกัน	3.43	.69	มาก
31. เพื่อนร่วมงานของท่านมีไหวพริบในการทำงาน สามารถพึ่งพาได้	3.53	.53	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.49</b>	<b>.55</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านลักษณะทางสังคมของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 3.49 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านลักษณะทางสังคม มีระดับคะแนนเฉลี่ยระดับมากจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ เพื่อนร่วมงานของท่านมีไหวพริบในการทำงาน สามารถพึ่งพาได้ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และกลุ่มงานของท่านมีความรักใคร่กลมเกลียวกัน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 3.53 , 3.50 และ 3.43 ตามลำดับ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .53 , .62 และ .69 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการติดต่อสื่อสารของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

ด้านการติดต่อสื่อสาร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับคะแนน
32. โรงเรียนของท่านแจ้งข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นอย่างเหมาะสม	3.30	.61	มาก
33. โรงเรียนมีการแจ้งข้อมูลแผนงานปัจจุบันและอนาคตให้กับบุคลากรทราบ	3.27	.61	มาก
34. โรงเรียนมีการแจ้งแผนและขั้นตอนการดำเนินงานให้ท่านทราบ	3.30	.64	มาก
35. โรงเรียนแจ้งข่าวสารความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับองค์กร สมาชิกและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้ท่านทราบเป็นระยะ	3.24	.59	มาก

เฉลี่ยรวม	3.28	.54	มาก
-----------	------	-----	-----

จากตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการติดต่อสื่อสารของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 3.28 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .54 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าด้านการติดต่อสื่อสาร มีระดับคะแนนเฉลี่ยระดับมากจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ โรงเรียนมีการแจ้งแผนและขั้นตอนการดำเนินงานให้ท่านทราบ โรงเรียนของท่านแจ้งข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นอย่างเหมาะสม โรงเรียนมีการแจ้งข้อมูลแผนงานปัจจุบันและอนาคตให้กับบุคลากรทราบ และโรงเรียนแจ้งข่าวสารความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับองค์กร สมาชิกและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้ท่านทราบเป็นระยะ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 3.30 , 3.30 , 3.27 และ 3.24 ตามลำดับ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .64 , .61 , .61 และ.59 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.10** แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับคะแนน
36. สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด ถูกต้องตามหลักอาชีวอนามัย	3.40	.52	มาก
37. สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดวาง อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้อย่างเป็นระเบียบ	3.31	.64	มาก
38. สภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านมีความปลอดภัย	3.46	.52	มาก
39. สถานที่ทำงานของท่านมีอากาศถ่ายเทสะดวก	3.54	.52	มาก
40. สถานที่ทำงานของท่านมีความสว่างเพียงพอต่อการทำงาน	3.56	.58	มาก
41. สถานที่ทำงานของท่านไม่มีเสียงรบกวนสมาธิในขณะที่ทำงานมากจนเกินไป	3.15	.77	มาก
42. สถานที่ทำงานของท่านมีโรงอาหารรองรับบุคลากรอย่างพอเพียง	3.28	.68	มาก
43. สถานที่ทำงานของท่านมีสถานที่จอดรถเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร	3.21	.75	มาก
เฉลี่ยรวม	3.40	.48	มาก

จากตารางที่ 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 3.40 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .48 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีระดับคะแนนเฉลี่ยระดับมากจำนวน 8 ข้อ ได้แก่ สถานที่ทำงานของท่านมีความสว่างเพียงพอต่อการทำงาน สถานที่ทำงานของท่านมีอากาศถ่ายเทสะดวก และสภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านมีความปลอดภัย สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดถูกต้องตามหลักอาชีวอนามัย สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดวางอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้อย่างเป็นระเบียบ สถานที่ทำงานของท่านมีโรงอาหารรองรับบุคลากรอย่างพอเพียง สถานที่ทำงานของท่านมีสถานที่จอดรถเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร และสถานที่ทำงานของท่านไม่มีเสียงรบกวนสมาธิในขณะที่ทำงานมากจนเกินไป มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 3.56 , 3.54 , 3.46 3.40 , 3.31 , 3.28 , 3.21 และ 3.15 ตามลำดับ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .58 , .52 , .52 , .52 , .64 , .68 , .75 และ .77 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.11** แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสวัสดิการ ผลประโยชน์อื่นของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

ด้านสวัสดิการ ผลประโยชน์อื่น	$\bar{x}$	S.D.	ระดับคะแนน
44. ท่านได้รับสวัสดิการจากองค์กรอย่างเหมาะสม	3.36	.64	มาก
45. ท่านสามารถลาป่วยได้ตามความเป็นจริงมีเหตุผล	3.45	.61	มาก
46. โรงเรียนของท่านมีการจัดการเกี่ยวกับประกันภัยให้กับบุคลากรอย่างสมเหตุสมผล	3.55	.55	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.45</b>	<b>.51</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสวัสดิการ ผลประโยชน์อื่นของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 3.45 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .51 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านสวัสดิการ ผลประโยชน์อื่น มีระดับคะแนนเฉลี่ยระดับมากจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ โรงเรียนของท่านมีการจัดการเกี่ยวกับประกันภัยให้กับบุคลากรอย่างสมเหตุสมผล ท่านสามารถลาป่วยได้ตามความเป็นจริงมีเหตุผล และท่านได้รับสวัสดิการจากองค์กรอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 3.55 3.45 และ 3.36 ตามลำดับ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .55 , .61 และ .64 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนน เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านต่าง ๆ ของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับคะแนน
1. ด้านความมั่นคง ความปลอดภัย	3.30	.52	มาก
2. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	3.30	.48	มาก
3. ด้านองค์การและการจัดการ	3.20	.72	มาก
4. ด้านค่าจ้าง ค่าตอบแทน	3.19	.66	มาก
5. ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน	3.48	.46	มาก
6. ด้านการนิเทศงาน	3.28	.62	มาก
7. ด้านคุณลักษณะทางสังคม	3.49	.55	มาก
8. ด้านการติดต่อสื่อสาร	3.28	.54	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.40	.48	มาก
10. ด้านสวัสดิการ ผลประโยชน์อื่น	3.45	.51	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.35</b>	<b>.41</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านต่าง ๆ ของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 3.35 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .42 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับคะแนนเฉลี่ยระดับมากจำนวน 10 ข้อ ได้แก่ ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคม ด้านสวัสดิการ ผลประโยชน์อื่น ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความมั่นคง ปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ ด้านค่าจ้าง ค่าตอบแทน ด้านการนิเทศงาน และด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 3.48 , 3.49 3.45 3.40, 3.30 , 3.30 , 3.20 , 3.19 , 3.28 และ 3.28 ตามลำดับ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .46 , .55 , .51 .48 , .52 , .48 , .72 , .66 , .62 และ .54 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนน เกี่ยวกับความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านร่างกายของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

ด้านร่างกาย	$\bar{x}$	S.D.	ระดับคะแนน
1. ท่านมีอาการเหน็ดเหนื่อย	2.81	.77	ปานกลาง
2. ท่านมีอาการอ่อนเพลีย	2.73	.82	ปานกลาง
3. ท่านมีอาการไม่สดชื่น	2.46	.79	ปานกลาง
4. ท่านมีอาการร่วง เซื่องซึม	2.41	.79	ปานกลาง
5. ท่านมีอาการเหนื่อยขณะพูด	2.09	.87	ปานกลาง

6. ไหล่ของท่านมีอาการแข็งตึง	2.33	.99	ปานกลาง
7. ท่านมีอาการสั่น ชา ตามปลายมือ	1.88	.86	น้อย
8. ท่านมีอาการปวดบริเวณดวงตา	2.16	.87	ปานกลาง
9. ท่านมีอาการปวดเมื่อยตามตัว	2.76	.78	ปานกลาง
10. ท่านมีอาการปวดศีรษะ	2.59	.70	ปานกลาง
11. ท่านมีอาการมึนงง	1.93	.79	น้อย
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>2.38</b>	<b>.60</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านร่างกายของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 2.38 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .60 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านร่างกาย มีระดับคะแนนเฉลี่ยระดับปานกลางจำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ท่านมีอาการเหน็ดเหนื่อย ท่านมีอาการปวดเมื่อยตามตัว ท่านมีอาการอ่อนเพลีย ท่านมีอาการปวดศีรษะ ท่านมีอาการไม่สดชื่น ท่านมีอาการร่วง เชื่องซึม และ ไหล่ของท่านมีอาการแข็งตึง ท่านมีอาการปวดบริเวณดวงตา มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 2.81 , 2.76 , 2.73 , 2.59 , 2.46 , 2.41 , 2.33 2.16 ตามลำดับ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .87 .77 , .78 , .82 , .70 , .79 , .79 , .99 ตามลำดับ มีระดับคะแนนเฉลี่ยระดับน้อยจำนวน 2 ข้อ ท่านมีอาการเหนื่อยขณะพูด ท่านมีอาการมึนงง และท่านมีอาการสั่น ชา ตามปลายมือ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 2.09 , 1.93 และ 1.88 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .87 , .79 และ .86

**ตารางที่ 4.14** แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านจิตใจของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

ด้านจิตใจ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับคะแนน
12. ท่านมีอาการวิตกกังวล	2.06	.79	ปานกลาง
13. ท่านไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง	1.95	.80	น้อย
14. อารมณ์ท่านไม่มั่นคง เดียวดีเดียวร้าย	1.75	.78	น้อย
15. ท่านมีอาการหงุดหงิดง่าย	1.88	.77	น้อย
16. ท่านมีอาการของภาวะซึมเศร้า	1.81	.78	น้อย
17. ท่านมีความอดทนในการทำงานน้อยลง	1.85	.70	น้อย
18. ท่านรู้สึกว่าคุณชีวิตไม่มีความสุข	1.83	.74	น้อย
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>1.87</b>	<b>.59</b>	<b>น้อย</b>

จากตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านจิตใจของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย (

$\bar{x}$ ) อยู่ที่ 1.87 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .59 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านจิตใจ มีระดับคะแนนเฉลี่ยระดับน้อยจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ท่านมีอาการวิตกกังวล ท่านไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง ท่านมีอาการหงุดหงิดง่าย ท่านมีความอดทนในการทำงานน้อยลง ท่านรู้สึกว่าการใช้ชีวิตไม่มีความสุข ท่านมีอาการของภาวะซึมเศร้า และอารมณ์ท่านไม่มั่นคง เดียวดีเดียวร้าย มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 2.06 , 1.95 , 1.88 , 1.85 , 1.83 , 1.81 และ 1.75 ตามลำดับ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .79 , .80 , .77 , .70 , .74 , .78 และ .78 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.15** แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านพฤติกรรมของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

ด้านพฤติกรรม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับคะแนน
19. ท่านรู้สึกไม่กระตือรือร้น	2.15	.79	ปานกลาง
20. ท่านมีอาการเซื่องซึมเมื่อปฏิบัติงาน	2.02	.75	ปานกลาง
21. ท่านไม่มีสมาธิจดจ่อกับงาน	2.00	.80	ปานกลาง
22. ท่านรู้สึกว่าร่างกายต้องการเวลาพักหรืองีบหลับมากกว่าที่เคย	2.54	.82	ปานกลาง
23. ท่านมักปฏิเสธการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม	1.96	.83	น้อย
24. เวลาพักท่านมักอยากอยู่เงียบ ๆ	2.24	.90	ปานกลาง
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>2.15</b>	<b>.65</b>	<b>น้อย</b>

จากตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านพฤติกรรมของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 2.15 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .65 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านพฤติกรรม มีระดับคะแนนเฉลี่ยระดับน้อยจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าร่างกายต้องการเวลาพักหรืองีบหลับมากกว่าที่เคย เวลาพักท่านมักอยากอยู่เงียบ ๆ ท่านรู้สึกไม่กระตือรือร้น ท่านมีอาการเซื่องซึมเมื่อปฏิบัติงาน ท่านไม่มีสมาธิจดจ่อกับงาน และท่านมักปฏิเสธการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 2.54 , 2.24 , 2.15 , 2.02 , 2.00 และ 1.96 ตามลำดับ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .84 , .90 , .79 , .75 , .80 และ .83 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.16** แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนน เกี่ยวกับความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านสติปัญญาหรือความคิดของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

ด้านสติปัญญาหรือความคิด	$\bar{x}$	S.D.	ระดับคะแนน
25. ท่านมีความตั้งใจในการทำงานลดลง	2.06	.80	ปานกลาง
26. ท่านมีอาการขี้หลงขี้ลืมในเรื่องงาน	2.07	.79	ปานกลาง
27. ท่านมีความคิดสับสน	1.84	.73	น้อย
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>1.99</b>	<b>.68</b>	<b>น้อย</b>

จากตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านสติปัญญาหรือความคิดของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 1.99 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าด้านสติปัญญาหรือความคิด มีระดับคะแนนเฉลี่ยระดับน้อยจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ท่านมีอาการขี้หลงขี้ลืมในเรื่องงาน ท่านมีความตั้งใจในการทำงานลดลง และท่านมีความคิดสับสน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 2.07 , 2.06 และ 1.84 ตามลำดับ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .79 , .80 และ .73 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.17** แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนน เกี่ยวกับความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านต่าง ๆ ของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

ความเหนื่อยล้าในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับคะแนน
1. ด้านร่างกาย	2.38	.60	ปานกลาง
2. ด้านจิตใจ	1.87	.59	น้อย
3. ด้านพฤติกรรม	2.15	.65	ปานกลาง
4. ด้านสติปัญญาหรือความคิด	1.99	.68	น้อย
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>2.15</b>	<b>.55</b>	<b>น้อย</b>

จากตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านต่าง ๆ ของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 2.15 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .55 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับคะแนนเฉลี่ยระดับน้อยจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านพฤติกรรม และด้านสติปัญญาหรือความคิด มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 2.38 , 1.87 , 2.15 และ 1.99 ตามลำดับ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .60 , .59 , .65 และ .68 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.18** แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนน เกี่ยวกับประสิทธิภาพด้านคุณภาพงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

ด้านคุณภาพงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับคะแนน
1. โรงเรียนได้ใช้ประโยชน์จากผลงานของท่านอย่างคุ้มค่า	3.32	.53	มาก
2. ผลงานของท่านมักเป็นที่พึงพอใจของผู้ที่นำไปใช้	3.28	.68	มาก
3. ผลงานของท่านเป็นไปตามมาตรฐานของโรงเรียน	3.33	.52	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.30</b>	<b>.48</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ประสิทธิภาพด้านคุณภาพงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 3.30 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .48 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คุณภาพงานมีระดับคะแนนเฉลี่ยระดับมากจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ โรงเรียนได้ใช้ประโยชน์จากผลงานของท่านอย่างคุ้มค่า ผลงานของท่านมักเป็นที่พึงพอใจของผู้ที่นำไปใช้ และผลงานของท่านเป็นไปตามมาตรฐานของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 3.32 , 3.28 และ 3.33 ตามลำดับ และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .53 , 68 และ .52 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.19** แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนน เกี่ยวกับประสิทธิภาพด้านปริมาณงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

ด้านปริมาณงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับคะแนน
4. ปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสมตามแผนงานที่โรงเรียนวางไว้	3.26	.61	มาก
5. ท่านมีการบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามที่โรงเรียนกำหนด	3.31	.56	มาก
6. ผลงานของท่านมีปริมาณที่เหมาะสมกับเป้าหมายของที่โรงเรียนกำหนด	3.31	.57	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.29</b>	<b>.49</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.19 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ประสิทธิภาพด้านปริมาณงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 3.30 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .48 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คุณภาพงานมีระดับคะแนนเฉลี่ยระดับมากจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสมตามแผนงานที่โรงเรียนวางไว้ ท่านมี



การบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามที่โรงเรียนกำหนด และผลงานของท่านมีปริมาณที่เหมาะสมกับเป้าหมายของที่โรงเรียนกำหนด มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 3.26 , 3.31 และ 3.31 ตามลำดับ และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .61 , .56 และ .57 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.20** แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนน เกี่ยวกับประสิทธิภาพด้านเวลาของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

ด้านเวลา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับคะแนน
7. เวลาที่ท่านใช้ในการทำงานเป็นไปตามมาตรฐานที่โรงเรียนกำหนดไว้	3.37	.55	มาก
8. ระยะเวลาการทำงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านได้รับ	3.21	.66	มาก
9. การพัฒนารูปแบบการทำงานทำให้ท่านทำงานได้รวดเร็วขึ้น	3.34	.57	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.31</b>	<b>.50</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.20 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ประสิทธิภาพด้านเวลาของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 3.31 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .50 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าด้านเวลาที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยระดับมากจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ เวลาที่ท่านใช้ในการทำงานเป็นไปตามมาตรฐานที่โรงเรียนกำหนดไว้ การพัฒนารูปแบบการทำงานทำให้ท่านทำงานได้รวดเร็วขึ้น และระยะเวลาการทำงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านได้รับ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 3.37 3.21 และ 3.21 ตามลำดับ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .55 .57 และ .66 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.21** แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนน เกี่ยวกับประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่ายงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

ด้านค่าใช้จ่าย	$\bar{x}$	S.D.	ระดับคะแนน
10. ผลงานของท่านเกิดจากการใช้งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรอย่างคุ้มค่า	3.28	.57	มาก
11. ผลงานของท่านเกิดจากการใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่จำกัดแต่สร้างประโยชน์อย่างสร้างสรรค์	3.33	.59	มาก

12. ผลงานของท่านเกิดจากการใช้วัสดุดิบ อย่างรู้คุณค่า	3.35	.60	มาก
13. ผลงานของท่านเกิดจากการนำเทคโนโลยี มาใช้เหมาะสม	3.39	.59	มาก
14. ท่านใส่ใจขั้นตอนการทำงานเพื่อลดการ สูญเสียทรัพยากรที่ไม่จำเป็น	3.42	.54	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.35</b>	<b>.49</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.21 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่ายของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 3.35 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .49 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าด้านค่าใช้จ่ายมีระดับคะแนนเฉลี่ยระดับมากจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ผลงานของท่านเกิดจากการใช้วัสดุดิบอย่างรู้คุณค่า ผลงานของท่านเกิดจากการใช้งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรอย่างคุ้มค่า ผลงานของท่านเกิดจากการใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่จำกัดแต่สร้างประโยชน์อย่างสร้างสรรค์ ผลงานของท่านเกิดจากการนำเทคโนโลยีมาใช้เหมาะสม และท่านใส่ใจขั้นตอนการทำงานเพื่อลดการสูญเสียทรัพยากรที่ไม่จำเป็น มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 3.35 3.28 3.33 3.39 และ 3.42 ตามลำดับ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .60 .57 .59 , .59 และ .54 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.22** แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านต่าง ๆ ของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

ประสิทธิภาพในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับคะแนน
1. ด้านคุณภาพงาน	3.30	.48	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	3.29	.49	มาก
3. ด้านเวลา	3.31	.50	มาก
4. ด้านค่าใช้จ่าย	3.35	.54	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.32</b>	<b>.43</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.22 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานด้านต่าง ๆ ของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 3.32 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .43 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับคะแนนเฉลี่ยระดับมากจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 3.30 , 3.29 , 3.31 และ 3.35 ตามลำดับ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .48 , .49 , .50 และ .54 ตามลำดับ

### ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วยเพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพที่แตกต่างกันที่มีผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**สมมติฐานที่ 1.1** ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันที่มีผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ตารางที่ 4.23** แสดงผลการเปรียบเทียบอย่างละเอียดของด้านเพศกับความเหนื่อยล้าในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ด้วยค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผล

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	37	2.12	.60	ปานกลาง
หญิง	79	2.15	.54	ปานกลาง
LGBTQA+	7	2.39	.53	ปานกลาง
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>123</b>	<b>2.15</b>	<b>.55</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศกับความเหนื่อยล้าในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 123 คน โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 2.15 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .55 และเมื่อพิจารณาเป็นรายเพศแล้ว พบว่าด้านเพศอยู่ในระดับปานกลาง โดยเพศ LGBTQA+ จำนวน 7 คน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 2.39 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .53 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 79 คน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 2.15 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .54 และเพศชาย จำนวน 37 คน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 2.12 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .60 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.24** แสดงผลการทดสอบความแตกต่างในปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านต่าง ๆ โดยใช้การทดสอบค่า F-test (One Way ANOVA)

ความเหนื่อยล้า ในการทำงาน	เพศ	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	.864	2	.432	1.220	.299
	ภายในกลุ่ม	42.476	120	.354		
	รวม	43.339	122			
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	.233	2	.117	.329	.720
	ภายในกลุ่ม	42.525	120	.354		
	รวม	42.759	122			

ความเหน้อยล้า ในการทำงาน	เพศ	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านพฤติกรรม	ระหว่างกลุ่ม	.607	120	.304	.714	.492
	ภายในกลุ่ม	51.004	122	.425		
	รวม	51.612	2			
ด้านสติปัญญาและความคิด	ระหว่างกลุ่ม	2.687	2	1.344	2.982	.054
	ภายในกลุ่ม	54.068	120	.451		
	รวม	56.755	122			
เฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.418	2	.209	.681	.508
	ภายในกลุ่ม	36.840	120	.307		
	รวม	37.258	122			

จากตารางที่ 4.24 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One Way ANOVA ในส่วนของเพศทุกด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม  $F = .681$  ค่า  $Sig = .508$  มีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าระดับเพศของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อความเหน้อยล้าในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านร่างกาย มีค่า  $F = 1.225$  ค่า  $Sig = .299$  ด้านจิตใจ มีค่า  $F = .329$  ค่า  $Sig = .720$  ด้านพฤติกรรม  $F = .714$  ค่า  $Sig = .492$  และด้านสติปัญญาและความคิด  $F = 2.982$  ค่า  $Sig = .054$  มีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าระดับเพศของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อความเหน้อยล้าในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 1.2** ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันที่มีผลต่อความเหน้อยล้าในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ตารางที่ 4.25** แสดงผลการเปรียบเทียบอย่างละเอียดของด้านอายุกับความเหน้อยล้าในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ด้วยค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผล

อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 25 ปี	17	2.15	.61	ปานกลาง
26-35 ปี	61	2.18	.59	ปานกลาง
36-45 ปี	22	2.19	.48	ปานกลาง
46-55 ปี	12	1.86	.38	น้อย
ตั้งแต่ 56 ปีขึ้นไป	11	2.25	.57	ปานกลาง
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>123</b>	<b>2.15</b>	<b>.55</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.25 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับความเหนื่อยล้าในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 123 คน โคนมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 2.15 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .55 และเมื่อพิจารณาเป็นรายช่วงอายุ พบว่าด้านอายุอยู่ในระดับน้อย โดยอายุตั้งแต่ 56 ปีขึ้นไป จำนวน 11 คน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 2.25 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .57 รองลงมา อายุตั้งแต่ 36 ถึง 55 ปี จำนวน 22 คน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 2.19 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .48 รองลงมา อายุตั้งแต่ 26 ถึง 35 ปี จำนวน 61 คน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 2.18 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .59 รองลงมา อายุต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 25 ปี จำนวน 17 คน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 2.15 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .61 และอายุตั้งแต่ 46 ถึง 55 ปี จำนวน 12 คน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 1.86 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .38 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างในปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านต่าง ๆ โดยใช้การทดสอบค่า F-test (One Way ANOVA)

ความเหนื่อยล้า ในการทำงาน	อายุ	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	2.796	4	.699	2.035	.094
	ภายในกลุ่ม	40.543	118	.344		
	รวม	43.339	122			
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.306	4	.327	.930	.449
	ภายในกลุ่ม	41.452	120	.351		
	รวม	42.759	122			
ด้านพฤติกรรม	ระหว่างกลุ่ม	.535	4	.134	.309	.871
	ภายในกลุ่ม	51.076	122	.425		
	รวม	51.612	2			
ด้านสติปัญญาและความคิด	ระหว่างกลุ่ม	.908	4	.227	.479	.751
	ภายในกลุ่ม	55.848	118	.473		
	รวม	56.755	122			
เฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.206	4	.302	.987	.418
	ภายในกลุ่ม	36.052	118	.306		
	รวม	37.258	122			

จากตารางที่ 4.26 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One Way ANOVA ในส่วนของอายุทุกด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม F = .987 ค่า Sig = .418 มีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าระดับอายุของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานที่

ต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านร่างกาย มีค่า  $F = 2.035$  ค่า  $Sig = .094$  ด้านจิตใจ มีค่า  $F = .930$  ค่า  $Sig = .449$  ด้านพฤติกรรม  $F = .309$  ค่า  $Sig = .871$  และด้านสติปัญญาและความคิด  $F = .479$  ค่า  $Sig = .751$  มีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าระดับอายุของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 1.3** ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันที่มีผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ตารางที่ 4.27** แสดงผลการเปรียบเทียบอย่างละเอียดของด้านตำแหน่งงานกับความเหนื่อยล้าในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ด้วยค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผล

ตำแหน่งงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ครูชำนาญการพิเศษ	32	2.12	.58	ปานกลาง
ครูชำนาญการ	35	2.16	.55	ปานกลาง
ครู (ไม่มีวิทยฐานะ)	42	2.25	.53	ปานกลาง
ครูผู้ช่วย	8	1.96	.44	น้อย
ครูอัตราจ้าง	6	1.86	.67	น้อย
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>123</b>	<b>2.15</b>	<b>.55</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.27 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานกับความเหนื่อยล้าในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 123 คน โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 2.15 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .55 และเมื่อพิจารณาเป็นรายตำแหน่งงาน พบว่าด้านตำแหน่งงานอยู่ในระดับน้อย โดยตำแหน่งครู (ไม่มีวิทยฐานะ) จำนวน 42 คน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 2.25 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .53 รองลงมาเป็น ตำแหน่งครูชำนาญการ จำนวน 35 คน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 2.16 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .55 รองลงมาเป็นตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 32 คน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 2.12 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .58 รองลงมาเป็นตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน 8 คน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 1.96 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .44 และตำแหน่งครูอัตราจ้าง จำนวน 6 คน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 1.86 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .67 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างในปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน ของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านต่าง ๆ โดยใช้การทดสอบค่า F-test (One Way ANOVA)

ความเหนียว ในการทำงาน	ตำแหน่งงาน	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	1.424	4	.356	1.002	.409
	ภายในกลุ่ม	41.915	118	.355		
	รวม	43.339	122			
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	.932	4	.233	.657	.623
	ภายในกลุ่ม	41.826	118	.354		
	รวม	42.759	122			
ด้านพฤติกรรม	ระหว่างกลุ่ม	4.244	4	1.061	2.643	.037*
	ภายในกลุ่ม	47.367	118	.401		
	รวม	51.612	122			
ด้านสติปัญญาและ ความคิด	ระหว่างกลุ่ม	4.288	4	1.072	2.411	.053
	ภายในกลุ่ม	52.467	118	.445		
	รวม	56.755	122			
เฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.316	4	.329	1.080	.370
	ภายในกลุ่ม	35.942	118	.305		
	รวม	37.258	122			

จากตารางที่ 4.28 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One Way ANOVA ในส่วนของตำแหน่งงานทุกด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม  $F = 1.080$  ค่า  $Sig = .370$  มีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าระดับตำแหน่งงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อความเหนียวในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ยกเว้นด้านด้านพฤติกรรมที่พบความแตกต่างอย่างมีค่านัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่  $F = 2.643$  ค่า  $Sig = .037$  ด้านร่างกาย มีค่า  $F = 1.002$  ค่า  $Sig = .409$  ด้านจิตใจ มีค่า  $F = .657$  ค่า  $Sig = .623$  ด้านสติปัญญาและความคิด  $F = 2.411$  ค่า  $Sig = .053$  มีค่ามากกว่า .05

ตารางที่ 4.29 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการกับความเหนียวด้านพฤติกรรม

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย
------------	-----------	-----------------

	ครูชำนาญ การพิเศษ	ครูชำนาญการ	ครู (ไม่มีวิทยฐานะ)	ครูผู้ช่วย	ครูอัตรา จ้าง
1. ครูชำนาญการพิเศษ	2.12		-38194*		
2. ครูชำนาญการ	2.16				
3. ครู (ไม่มีวิทยฐานะ)	2.25				.69444*
4. ครูผู้ช่วย	1.96				.
5. ครูอัตราจ้าง	1.86				

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.29 เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดยวิธีการ L.S.D. (Least-Significant Different) มีระดับที่นัยสำคัญที่ .05 ความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านพฤติกรรมของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ตำแหน่งงานครูชำนาญการพิเศษ กับตำแหน่งครู (ไม่มีวิทยฐานะ) มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ  $-38194^*$  และตำแหน่งครู (ไม่มีวิทยฐานะ) กับครูอัตราจ้าง ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ  $.69444^*$  สามารถสรุปได้ว่า ตำแหน่งครู (ไม่มีวิทยฐานะ) มีความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านพฤติกรรมสูงกว่าตำแหน่งครูอัตราจ้าง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.25

**สมมติฐานที่ 1.4** ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันที่มีผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ตารางที่ 4.30** แสดงผลการเปรียบเทียบอย่างละเอียดของด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความเหนื่อยล้าในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ด้วยค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผล

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 1 ปี	23	1.98	.58	น้อย
1-10 ปี	59	2.14	.54	ปานกลาง
11-19 ปี	30	2.38	.52	ปานกลาง
20 ปีขึ้นไป	11	1.97	.47	น้อย
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>123</b>	<b>2.15</b>	<b>.55</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.30 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความเหนื่อยล้าในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 123 คน โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 2.15 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .55 และเมื่อพิจารณาเป็นรายระยะเวลาในการปฏิบัติงานแล้ว พบว่าด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ใน



ระดับปานกลาง โดยระยะเวลา 11 ปี ถึง 19 ปี จำนวน 30 คน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 2.38 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .52 รองลงมาระยะเวลา 1 ปี ถึง 10 ปี จำนวน 59 คน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 2.14 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .54 รองลงมาระยะเวลาต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 1.98 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .58 และระยะเวลา 20 ปีขึ้นไป จำนวน 11 คน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 1.97 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .47 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.31** แสดงผลการทดสอบความแตกต่างในปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านต่าง ๆ โดยใช้การทดสอบค่า F-test (One Way ANOVA)

ความเหนื่อยล้า ในการทำงาน	ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	3.353	3	1.118	3.326	.022*
	ภายในกลุ่ม	39.986	119	.355		
	รวม	43.339	122			
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	.761	3	.254	.719	.543
	ภายในกลุ่ม	41.997	119	.354		
	รวม	42.759	122			
ด้านพฤติกรรม	ระหว่างกลุ่ม	5.327	3	1.776	4.565	.005*
	ภายในกลุ่ม	46.285	119	.401		
	รวม	51.612	122			
ด้านสติปัญญาและความคิด	ระหว่างกลุ่ม	5.245	3	1.748	4.039	.009*
	ภายในกลุ่ม	51.510	119	.433		
	รวม	56.755	122			
เฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.631	3	.877	3.013	.033*
	ภายในกลุ่ม	34.628	119	.291		
	รวม	37.258	122			

จากตารางที่ 4.31 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One Way ANOVA ในส่วนของด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานทุกด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม  $F = 3.013$  ค่า  $Sig = .033$  มีค่าน้อยกว่า .05 นั้นหมายความว่าระดับด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ที่ต่างกันส่งผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านร่างกาย มีค่า  $F = 3.326$  ค่า  $Sig = .022$  ด้านพฤติกรรม  $F = 4.565$  ค่า  $Sig = .005$  และด้านสติปัญญาและความคิด  $F = 4.039$  ค่า  $Sig = .009$  มีค่าน้อยกว่า .05 นั้นหมายความว่าระดับด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ที่ต่างกันส่งผลต่อความ

เหนื่อยล้าในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และด้านจิตใจ มีค่า  $F = .719$  ค่า  $Sig = .543$  มีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าระดับเพศของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ตารางที่ 4.32** แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ กับความเหนื่อยล้าด้านร่างกาย

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย			
		ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 10 ปี	11 – 19 ปี	20 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	2.31				
1 – 10 ปี	2.34			-.29286*	
11 – 19 ปี	2.63				.58898*
20 ปีขึ้นไป	2.04				

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.32 เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดยวิธีการ L.S.D. (Least-Significant Different) มีระดับที่นัยสำคัญที่ .05 ความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านร่างกาย ของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 ปี ถึง 10 ปี กับ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปี ถึง 19 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ  $-.29286^*$  และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปี ถึง 19 ปี กับ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ  $.58898^*$  สามารถสรุปได้ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปี ถึง 19 ปี มีความเหนื่อยล้าทางด้านร่างกายสูงกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.63

**ตารางที่ 4.33** แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการกับความเหนื่อยล้าด้านพฤติกรรม

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย			
		ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 10 ปี	11 – 19 ปี	20 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	1.81				
1-10 ปี	2.16			-.62560*	
11-19 ปี	2.44				-.28625*
20 ปีขึ้นไป	2.02				

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.33 เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดยวิธีการ L.S.D. (Least-Significant Different) มีระดับที่นัยสำคัญที่ .05 ความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านพฤติกรรมของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี กับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 ปี ถึง 10 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ  $-.33935^*$  ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี กับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปี ถึง 19 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ  $-.62560^*$  และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 ปี ถึง 10 ปี กับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปี ถึง 19 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ  $-.28625^*$  สามารถสรุปได้ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 ปี ถึง 10 ปี มีความเหนื่อยล้าทางด้านพฤติกรรมสูงกว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปี ถึง 19 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.16

**ตารางที่ 4.34** แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการกับความเหนื่อยล้าด้านสติปัญญาหรือความคิด

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย			
		ต่ำกว่า 1 ปี	1-10 ปี	11-19 ปี	20 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	1.68			$-.61884^*$	
1-10 ปี	1.97			$-.33390^*$	
11-19 ปี	2.30				
20 ปีขึ้นไป	1.88				

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.34 เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดยวิธีการ L.S.D. (Least-Significant Different) มีระดับที่นัยสำคัญที่ .05 ความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านสติปัญญาหรือความคิดของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี กับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปี ถึง 19 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ  $-.61884^*$  และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 ปี ถึง 10 ปี กับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปี ถึง 19 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ  $-.33390^*$  สามารถสรุปได้ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 ปี ถึง 10 ปี มีความเหนื่อยล้าทางด้านสติปัญญาหรือความคิดสูงกว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปี ถึง 19 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 1.97

ตารางที่ 4.35 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการกับความเหนื่อยล้าในการทำงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย			
		ต่ำกว่า 1 ปี	1-10 ปี	11-19 ปี	20 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	1.98			-.39919*	
1-10 ปี	2.13			-.24212*	
11-19 ปี	2.38				.451515*
20 ปีขึ้นไป	1.97				

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.35 เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดยวิธีการ L.S.D. (Least-Significant Different) มีระดับที่นัยสำคัญที่ .05 ความเหนื่อยล้าในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี กับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปี ถึง 19 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.39919\* ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 ปี ถึง 10 ปี กับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปี ถึง 19 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.24212\* และระยะเวลาปฏิบัติงาน 11 ปี ถึง 19 ปี กับระยะเวลาปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .451515\* สามารถสรุปได้ว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปี ถึง 19 ปี มีความเหนื่อยล้าในการทำงานสูงกว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.38

**สมมติฐานที่ 1.5** ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพแตกต่างกันที่มีผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.36 แสดงผลการเปรียบเทียบอย่างละเอียดของด้านสถานภาพกับความเหนื่อยล้าในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ด้วยค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผล

สถานภาพ	N	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
โสด	78	2.12	.55	ปานกลาง
สมรส/อยู่ด้วยกัน	40	2.24	.58	ปานกลาง
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	5	2.04	.40	ปานกลาง
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>123</b>	<b>2.15</b>	<b>.55</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.36 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพกับความเหนื่อยล้าในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 123 คน โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 2.15 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .55 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสถานภาพแล้ว พบว่าด้านสถานภาพอยู่ในระดับน้อย โดยสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันจำนวน 40 คน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 2.24 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .58 รองลงมาเป็นสถานภาพโสด จำนวน 78 คน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 2.12 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .55 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 5 คน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 2.04 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .40 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.37 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างในปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านต่าง ๆ โดยใช้การทดสอบค่า F-test (One Way ANOVA)

ความเหนื่อยล้า ในการทำงาน	สถานภาพ	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	1.016	2	.508	1.441	.241
	ภายในกลุ่ม	42.323	120	.353		
	รวม	43.339	122			
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	.401	2	.200	.568	.568
	ภายในกลุ่ม	42.358	120	.353		
	รวม	42.759	122			
ด้านพฤติกรรม	ระหว่างกลุ่ม	.357	2	.179	.418	.659
	ภายในกลุ่ม	51.255	120	.427		
	รวม	51.612	122			
ด้านสติปัญญาและความคิด	ระหว่างกลุ่ม	.678	2	.339	.726	.486
	ภายในกลุ่ม	56.077	120	.467		
	รวม	56.755	122			
เฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.421	2	.210	.685	.506
	ภายในกลุ่ม	36.383	120	.307		
	รวม	37.258	122			

จากตารางที่ 4.37 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One Way ANOVA ในส่วนของสถานภาพทุกด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม  $F = .685$  ค่า  $Sig = .506$  มีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าระดับสถานภาพของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านร่างกาย มีค่า  $F =$

1.441 ค่า Sig = .241 ด้านจิตใจ มีค่า F = .568 ค่า Sig = .568 ด้านพฤติกรรม F = .418 ค่า Sig = .659 และด้านสติปัญญาและความคิด F = .726 ค่า Sig = .486 มีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าระดับของสถานภาพของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้



สมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าในการทำงาน

ตารางที่ 4.38 แสดงผลการทดสอบสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าในการทำงาน

ตัวแปร	ด้านร่างกาย		ด้านจิตใจ		ด้านพฤติกรรม		ด้านสติปัญญาหรือความคิด		ความเหนื่อยล้าในการทำงาน	
	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p
ด้านความมั่นคง ปลอดภัย	-.156	.084	-.097	.288	-.281**	.002	-.285**	.001	-.208**	.021
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	-.264**	.003	-.240**	.007	-.371**	.000	-.381**	.000	-.332**	.000
ด้านองค์กรและการจัดการ	-.242**	.007	-.126	.164	-.267**	.003	-.223*	.013	-.242**	.007
ด้านค่าจ้าง ค่าตอบแทน	-.336**	.004	-.257**	.099	-.393**	.000	-.419**	.000	-.379**	.000
ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน	-.255**	.004	-.257**	.099	-.357**	.000	-.367**	.000	-.297**	.001
ด้านการนิเทศงาน	-.331**	.000	-.214*	.017	-.354**	.000	-.279**	.002	-.336**	.000
ด้านคุณลักษณะทางสังคม	-.302**	.001	-.230**	.011	-.312**	.000	-.274**	.002	-.316**	.000
ด้านการติดต่อสื่อสาร	-.316**	.000	-.256**	.004	-.309**	.000	-.200**	.026	-.319**	.000
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	-.247**	.006	-.091	.317	-.314**	.000	-.346**	.000	-.263**	.000
ด้านสวัสดิการผลประโยชน์อื่น	-.241**	.007	-.164	.069	-.297**	.000	-.309**	.001	-.272**	.002
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	-.333**	.000	-.219*	.015	-.410**	.000	-.394**	.000	-.368**	.000

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.38 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าในการทำงานในด้านต่าง ๆ พบความสัมพันธ์ในเชิงลบ หรือค่า  $r = -.368^{**}$  และ  $p = .000$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งหมายความว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับความเหนื่อยล้าในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณารายด้านรวมสรุป พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเหนื่อยล้าในการทำงานในด้านค่าจ้าง ค่าตอบแทนโดยมีค่า  $r = -.379^{**}$  และมีค่า  $p = .000$  รองลงมาคือด้านการนิเทศงาน มีค่า  $r = -.336^{**}$  และมีค่า  $p = .000$  ต่อมาเป็นด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีค่า  $r = -.332^{**}$  และมีค่า  $p = .000$  ต่อมาเป็นด้านการติดต่อสื่อสารมีค่า  $r = -.319^{**}$  และมีค่า  $p = .001$  ด้านคุณลักษณะทางสังคม มีค่า  $r = -.316^{**}$  และมีค่า  $p = .000$  ด้านคุณลักษณะเฉพาะงานมีค่า  $r = -.297^{**}$  และมีค่า  $p = .001$  ด้านสวัสดิการผลประโยชน์อื่น มีค่า  $r = -.272^{**}$  และมีค่า  $p = .002$  ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่า  $r = -.263^{**}$  และมีค่า  $p = .000$  ด้านองค์กรและการจัดการ มีค่า  $r = -.242^{**}$  และมีค่า  $p = .007$  และสุดท้ายด้านความมั่นคง ความปลอดภัย มีค่า  $r = -.208^{**}$  และมีค่า  $p = .021$

ในทางกลับกันเมื่อพิจารณาสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเหนื่อยล้าในการทำงานมากที่สุดในด้านพฤติกรรม มีค่า  $r = -.410^{**}$  และมีค่า  $p = .000$  รองลงมาเป็นด้านสติปัญญาหรือความคิด มีค่า  $r = -.394^{**}$  และมีค่า  $p = .000$  ต่อมาเป็นด้านร่างกาย มีค่า  $r = -.333^{**}$  และมีค่า  $p = .000$  สุดท้ายเป็นด้านจิตใจ มีค่า  $r = -.219^{**}$  และมีค่า  $p = .015$



### สมมติฐานที่ 3 ความเหนื่อยล้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

ตารางที่ 4.39 แสดงผลการทดสอบความเหนื่อยล้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

ตัวแปร	คุณภาพงาน		ปริมาณงาน		เวลา		ค่าใช้จ่าย		ประสิทธิภาพในการทำงาน	
	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p
ด้านร่างกาย	-.279**	.002	-.231**	.010	-.242**	.007	-.255**	.004	-.285**	.001
ด้านจิตใจ	-.269**	.003	-.190**	.035	-.199**	.027	-.221**	.014	-.249**	.006
ด้านพฤติกรรม	-.331**	.000	-.328**	.00	-.327**	.000	-.353*	.000	-.382**	.000
ด้านสติปัญญาหรือความคิด	-.373**	.000	-.351**	.000	-.363**	.000	-.430**	.000	-.437**	.000
ความเหนื่อยล้าในการทำงาน	-.335**	.000	-.288*	.001	-.297**	.000	-.325**	.000	-.354**	.000

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.40 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ความเหนื่อยล้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในด้านต่าง ๆ พบความสัมพันธ์กันในเชิงลบ หรือค่า  $r = -.354^{**}$  และ  $p = .000$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งหมายความว่า ความเหนื่อยล้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในเชิงลบกับประสิทธิภาพในการทำงานบวก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความเหนื่อยล้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันในเชิงลบในด้านสติปัญญาหรือความคิด มีค่า  $r = -.437^{**}$  และ  $p = .000$  รองลงมาด้านพฤติกรรม มีค่า  $r = -.382^{**}$  และ  $p = .000$  ต่อมาเป็นด้านร่างกาย มีค่า  $r = -.285^{**}$  และ  $p = .001$  และสุดท้ายด้านจิตใจ มีค่า  $r = -.249^{**}$  และ  $p = .000$

ในทางกลับกันความเหนื่อยล้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันในเชิงลบมากที่สุดในด้าน ร่างกาย มีค่า  $r = -.335^{**}$  และ  $p = .000$  รองลงมาด้านค่าใช้จ่าย มีค่า  $r = -.325^{**}$  และ  $p = .000$  ต่อมาเป็นด้านเวลา มีค่า  $r = -.297^{**}$  และ  $p = .000$  และสุดท้ายด้านปริมาณงาน มีค่า  $r = -.288^{**}$  และ  $p = .00$

## ส่วนที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

### ตารางที่ 4.40 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
<b>สมมติฐานที่ 1</b> ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรในองค์กรส่งผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานที่แตกต่างกัน	
<b>สมมติฐานที่ 1.1</b> เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
<b>สมมติฐานที่ 1.2</b> อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
<b>สมมติฐานที่ 1.3</b> ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน (ยกเว้น ด้านพฤติกรรม)
<b>สมมติฐานที่ 1.4</b> ระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน (ยกเว้น ด้านจิตใจ)
<b>สมมติฐานที่ 1.5</b> สถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
<b>สมมติฐานที่ 2</b> สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าในการทำงาน	ยอมรับสมมติฐาน
<b>สมมติฐานที่ 3</b> ความเหนื่อยล้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน	ยอมรับสมมติฐาน

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องผลกระทบจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเหนื่อยล้า และความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าในการทำงาน เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยล้าในการทำงานกับผลที่ทำให้เกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวนทั้งสิ้น 123 คนและทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรม SPSS ในการคำนวณค่าทางสถิติซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One Way Analysis of Variance) โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษาดังลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

#### 1. สรุปผลการศึกษาวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง “ผลกระทบจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ” สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

##### 1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

จากข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการส่วนใหญ่บุคลากรทางการศึกษาเพศหญิง จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 64.20 บุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่อายุอยู่ในช่วง 26 ปี ถึง 35 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 49.60 บุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่สถานภาพโสด จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 63.40 ส่วนใหญ่เป็น

ตำแหน่งงานครู (ไม่วิทยฐานะ) จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 34.10 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 1 ปี ถึง 10 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00

### 1.2 ระดับความเหนื่อยล้าในการทำงาน

ความเหนื่อยล้าในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.15 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านพฤติกรรม ด้านสติปัญญาหรือความคิด และด้านจิตใจ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.38, 2.15, 1.99 และ 1.87 ตามลำดับ

### 1.3 ระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.35 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคม ด้านสวัสดิการผลประโยชน์อื่น และด้านสภาพแวดล้อมการทำงานโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.49, 3.48, 3.45 และ 3.40 ตามลำดับ และคะแนนเฉลี่ยที่อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคง ความปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านงานพิเศษงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านองค์การและการจัดการ และด้านค่าจ้าง ค่าตอบแทน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.30, 3.30, 3.28, 3.28, 3.20 และ 3.18 ตามลำดับ

### 1.4 ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.32 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา ด้านคุณภาพงาน และด้านปริมาณงาน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.35, 3.31, 3.30 และ 3.29 ตามลำดับ

### 1.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วยเพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพ ตำแหน่งงาน ที่มีผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ มีผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม F-test ของเพศที่แตกต่างกัน ค่า  $F = .681$  ค่า Sig = .508 มีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าเพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อความเหนื่อยล้าในการ

ทำงานที่ต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านร่างกาย มีค่า  $F = 1.225$  ค่า Sig = .299 ด้านจิตใจ มีค่า  $F = .329$  ค่า Sig = .720 ด้านพฤติกรรม  $F = .714$  ค่า Sig = .492 และด้านสติปัญญาและความคิด  $F = 2.982$  ค่า Sig = .054 มีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าระดับเพศของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ มีผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม F-test ของอายุที่แตกต่างกัน ค่า  $F = .987$  ค่า Sig = .418 มีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าอายุที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านร่างกาย มีค่า  $F = 2.035$  ค่า Sig = .094 ด้านจิตใจ มีค่า  $F = .930$  ค่า Sig = .449 ด้านพฤติกรรม  $F = .309$  ค่า Sig = .871 และด้านสติปัญญาและความคิด  $F = .479$  ค่า Sig = .751 มีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าระดับอายุของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม F-test ของระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ค่า  $F = 3.013$  ค่า Sig = .033\* มีค่าน้อยกว่า .05 นั้นหมายความว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านร่างกาย มีค่า  $F = 3.326$  ค่า Sig = .022 ด้านพฤติกรรม  $F = 4.565$  ค่า Sig = .005 และด้านสติปัญญาและความคิด  $F = 4.039$  ค่า Sig = .009 มีค่าน้อยกว่า .05 นั้นหมายความว่าระดับด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ที่ต่างกันส่งผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานที่ต่างกัน ยกเว้นด้านจิตใจ มีค่า  $F = .719$  ค่า Sig = .543 มีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าระดับระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดยวิธีการ L.S.D. (Least-Significant Different) มีระดับที่นัยสำคัญที่ .05 ความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านร่างกาย ของ

บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 ปี ถึง 10 ปี กับ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปี ถึง 19 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ  $-.29286^*$  และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปี ถึง 19 ปี กับ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ  $.58898^*$  สามารถสรุปได้ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปี ถึง 19 ปี มีความเหนื่อยล้าทางด้านร่างกายสูงกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.63

เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดยวิธีการ L.S.D. (Least-Significant Different) มีระดับที่นัยสำคัญที่ .05 ความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านพฤติกรรมของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี กับ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 ปี ถึง 10 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ  $-.33935^*$  ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี กับ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปี ถึง 19 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ  $-.62560^*$  และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 ปี ถึง 10 ปี กับ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปี ถึง 19 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ  $-.28625^*$  สามารถสรุปได้ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 ปี ถึง 10 ปี มีความเหนื่อยล้าทางด้านพฤติกรรมสูงกว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปี ถึง 19 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.16

เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดยวิธีการ L.S.D. (Least-Significant Different) มีระดับที่นัยสำคัญที่ .05 ความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านสติปัญญาหรือความคิด ของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี กับ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปี ถึง 19 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ  $-.61884^*$  และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 ปี ถึง 10 ปี กับ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปี ถึง 19 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ  $-.33390^*$  สามารถสรุปได้ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 ปี ถึง 10 ปี มีความเหนื่อยล้าทางด้านสติปัญญาหรือความคิดสูงกว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปี ถึง 19 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 1.97

เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดยวิธีการ L.S.D. (Least-Significant Different) มีระดับที่นัยสำคัญที่ .05 ความเหนื่อยล้าในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี

กับ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปี ถึง 19 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ  $-.39919^*$  ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 ปี ถึง 10 ปี กับ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปี ถึง 19 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ  $-.24212^*$  และระยะเวลาปฏิบัติงาน 11 ปี ถึง 19 ปี กับ ระยะเวลาปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ  $.451515^*$  สามารถสรุปได้ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปี ถึง 19 ปี มีความเหนื่อยล้าในการทำงานสูงกว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.38

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน สถานภาพ มีผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม F-test ของสถานภาพที่แตกต่างกัน ค่า  $F = .685$  ค่า Sig =  $.506$  มีค่ามากกว่า  $.05$  นั้นหมายความว่าสถานภาพที่แตกต่างไม่ส่งผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านร่างกาย มีค่า  $F = 1.441$  ค่า Sig =  $.241$  ด้านจิตใจ มีค่า  $F = .568$  ค่า Sig =  $.568$  ด้านพฤติกรรม  $F = .418$  ค่า Sig =  $.659$  และด้านสติปัญญาและความคิด  $F = .726$  ค่า Sig =  $.486$  มีค่ามากกว่า  $.05$  นั้นหมายความว่าระดับสถานภาพของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ตำแหน่งงาน มีผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม F-test ของอายุที่แตกต่างกัน ค่า  $F = .1080$  ค่า Sig =  $.370$  มีค่ามากกว่า  $.05$  นั้นหมายความว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างไม่ส่งผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานที่ต่างกัน และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านร่างกาย มีค่า  $F = 1.002$  ค่า Sig =  $.409$  ด้านจิตใจ มีค่า  $F = .657$  ค่า Sig =  $.623$  ด้านสติปัญญาและความคิด  $F = 2.411$  ค่า Sig =  $.053$  มีค่ามากกว่า  $.05$  ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้น ด้านพฤติกรรม  $F = 2.643$  ค่า Sig =  $.037$  นั้นหมายความว่าระดับตำแหน่งงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดยวิธีการ L.S.D. (Least-Significant Different) มีระดับที่นัยสำคัญที่  $.05$  ความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านพฤติกรรม ของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ตำแหน่งงานครูชำนาญการพิเศษ กับ ตำแหน่งครู (ไม่มีวิทยฐานะ) มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.05$  โดย

มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ  $-0.38194^*$  และตำแหน่งครู (ไม่มีวิทยฐานะ) กับ ครูอัตราจ้าง ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.05$  โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ  $.69444^*$  สามารถสรุปได้ว่า ตำแหน่งครู (ไม่มีวิทยฐานะ) มีความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านพฤติกรรมสูงกว่า ตำแหน่งครูอัตราจ้าง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่  $2.25$

### สมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าในการทำงานในด้านต่าง ๆ พบความสัมพันธ์ในเชิงลบ หรือค่า  $r = -0.368^{**}$  และ  $p = .000$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.01$  ซึ่งหมายความว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับความเหนื่อยล้าในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณารายด้านรวมสรุป พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเหนื่อยล้าในการทำงานในด้านค่าจ้าง ค่าตอบแทน โดยมีค่า  $r = -0.379^{**}$  และมีค่า  $p = .000$  รองลงมาคือด้านภาระงาน มีค่า  $r = -0.336^{**}$  และมีค่า  $p = .000$  ต่อมาเป็นด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีค่า  $r = -0.332^{**}$  และมีค่า  $p = .000$  ต่อมาเป็นด้านการติดต่อสื่อสารมีค่า  $r = -0.319^{**}$  และมีค่า  $p = .001$  ด้านคุณลักษณะทางสังคม มีค่า  $r = -0.316^{**}$  และมีค่า  $p = .000$  ด้านคุณลักษณะเฉพาะงานมีค่า  $r = -0.297^{**}$  และมีค่า  $p = .001$  ด้านสวัสดิการผลประโยชน์อื่น มีค่า  $r = -0.272^{**}$  และมีค่า  $p = .002$  ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่า  $r = -0.263^{**}$  และมีค่า  $p = .000$  ด้านองค์กรและการจัดการ มีค่า  $r = -0.242^{**}$  และมีค่า  $p = .007$  และสุดท้ายด้านความมั่นคง ความปลอดภัย มีค่า  $r = -0.208^{**}$  และมีค่า  $p = .021$

ในทางกลับกันเมื่อพิจารณาสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเหนื่อยล้าในการทำงานมากที่สุดในด้านพฤติกรรม มีค่า  $r = -0.410^{**}$  และมีค่า  $p = .000$  รองลงมาเป็นด้านสติปัญญาหรือความคิด มีค่า  $r = -0.394^{**}$  และมีค่า  $p = .000$  ต่อมาเป็นด้านร่างกาย มีค่า  $r = -0.333^{**}$  และมีค่า  $p = .000$  สุดท้ายเป็นด้านจิตใจ มีค่า  $r = -0.219^{**}$  และมีค่า  $p = .015$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $0.01$  นั้นหมายความว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเหนื่อยล้าในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้



### สมมติฐานที่ 3 ความเหนื่อยล้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ความเหนื่อยล้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในด้านต่าง ๆ พบความสัมพันธ์กันในเชิงลบ หรือค่า  $r = -.354^{**}$  และ  $.p = .000$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งหมายความว่า ความเหนื่อยล้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในเชิงลบกับประสิทธิภาพในการทำงานบวก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความเหนื่อยล้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันในเชิงลบในด้าน สติปัญญาหรือความคิด มีค่า  $r = -.437^{**}$  และ  $.p = .000$  รองลงมาด้านพฤติกรรม มีค่า  $r = -.382^{**}$  และ  $.p = .000$  ต่อมาเป็นด้านร่างกาย มีค่า  $r = -.285^{**}$  และ  $.p = .001$  และสุดท้ายด้านจิตใจ มีค่า  $r = -.249^{**}$  และ  $.p = .000$

ในทางกลับกันความเหนื่อยล้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันในเชิงลบมากที่สุดในด้าน คุณภาพงาน มีค่า  $r = -.335^{**}$  และ  $.p = .000$  รองลงมาด้านค่าใช้จ่าย มีค่า  $r = -.325^{**}$  และ  $.p = .000$  ต่อมาเป็นด้านเวลา มีค่า  $r = -.297^{**}$  และ  $.p = .000$  และสุดท้ายด้านปริมาณงาน มีค่า  $r = -.288^{**}$  และ  $.p = .000$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั้นหมายความว่า ความเหนื่อยล้าในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

### 1.6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐาน 1** ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรในองค์กรส่งผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานที่แตกต่างกันที่ต่างกันอย่างน้อยนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานที่แตกต่างกันที่ต่างกันอย่างน้อยนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานที่แตกต่างกันที่ต่างกันอย่างน้อยนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ยกเว้น ด้านพฤติกรรม)

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันส่งผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานที่แตกต่างกันที่ต่างกันอย่างน้อยนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ยกเว้น ด้านจิตใจ)

สมมติฐานที่ 1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพแตกต่างกันส่งผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานที่แตกต่างกันที่ต่างกันอย่างน้อยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 2** สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าในการทำงานอย่างน้อยสำคัญทางสถิติ ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 3** ความเหนื่อยล้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างน้อยสำคัญทางสถิติ ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

## 2. อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ผลกระทบจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ มีผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกันมีผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานที่ไม่ต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ หากพิจารณาโดยรวม พบว่าค่าเฉลี่ยรวมของเพศชายอยู่ที่ 2.12 ค่าเฉลี่ยรวมเพศหญิงอยู่ที่ 2.15 และค่าเฉลี่ยรวมเพศ LGBTQA+ อยู่ที่ 2.39 ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง นั่นหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า ไม่ว่าจะเพศชาย เพศหญิง และ LGBTQA+ มีความเหนื่อยล้าในการทำงานที่อยู่ในระดับปานกลาง ไม่สามารถบ่งบอกชี้ชัดได้ว่าเพศไหนจะเกิดความเหนื่อยล้ามากกว่ากัน พบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ นางลักษณ พวงมาลัย (2546) ได้ศึกษาภาวะความเหนื่อยล้าในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเมืองฉะเชิงเทรา พบว่า ความเหนื่อยล้ามี 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางโดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือเพศ

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ มีผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่ต่างกันมีผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานที่ไม่ต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งช่วงอายุออกเป็น 5 ช่วง ได้แก่ อายุต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 25 ปี ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.15 อายุตั้งแต่ 26 ถึง 35 ปี ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.18 อายุ

ตั้งแต่ 36 ถึง 45 ปี ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.19 อายุตั้งแต่ 46 ถึง 55 ปี ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 1.86 และ อายุ 56 ปีขึ้นไป ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.25 หากพิจารณาโดยรวม พบว่าค่าเฉลี่ยรวมของอายุอยู่ในระดับปานกลาง นั้นหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน พบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ นงลักษณ์ พวงมาลัย (2546) ได้ศึกษาภาวะความเหนื่อยล้าในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเมืองฉะเชิงเทรา พบว่า ความเหนื่อยล้ามี 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางโดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องคืออายุ

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ตำแหน่งงาน มีผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่ต่างกันมีผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานที่ไม่ต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ยกเว้นด้านพฤติกรรม) โดยผู้วิจัยได้แบ่งตำแหน่งงานเป็น 5 ตำแหน่ง ได้แก่ ครู(ไม่มีวิทยฐานะ) ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.25 ครูชำนาญการ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.16 ครูชำนาญการพิเศษ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.12 ครูผู้ช่วย ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 1.96 และครูอัตราจ้าง ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 1.86 ตามลำดับ หากพิจารณาโดยรวม ค่าเฉลี่ยของระดับตำแหน่งงานอยู่ในระดับปานกลาง การทำงานในตำแหน่งงานต่าง ๆ มีความยากง่ายของภาระงานที่แตกต่างกันไป จากค่าเฉลี่ยความเหนื่อยล้าจะแสดงให้เห็นว่าในแต่ละตำแหน่งงานจะมีความเหนื่อยล้าในปริมาณที่เท่า ๆ กันแต่จะมีด้านพฤติกรรมที่สูงกว่าด้านอื่น อาจจะเป็นเพราะภาระงานที่ได้รับมอบหมายมากกว่าความพึงพอใจของคนของตน และครูอัตราจ้าง ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 1.89 จึงควรให้ความสำคัญกับความเหนื่อยล้าทางด้านพฤติกรรม ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า ตำแหน่งครู (ไม่มีวิทยฐานะ) มีความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านพฤติกรรมสูงกว่าตำแหน่งครูอัตราจ้าง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.25 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญธร อยู่กลิ่น (2547) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยล้าทางจิตใจของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) กล่าวว่าความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงานมีผลต่อความพึงพอใจละความเหนื่อยล้าในการทำงานของพนักงานโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีผลต่อความเหนื่อยล้าที่ต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐาน (ยกเว้นด้านจิตใจ) โดยผู้วิจัยได้แบ่งระยะเวลาในการปฏิบัติงานไว้ 4 ช่วงเวลา ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี ค่าเฉลี่ย

1.98 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 ถึง 10 ปี ค่าเฉลี่ย 2.14 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ถึง 19 ปี ค่าเฉลี่ย 2.38 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป ค่าเฉลี่ย 1.97 หากพิจารณาโดยรวม ค่าเฉลี่ยของระดับตำแหน่งงานอยู่ในระดับปานกลาง จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความเหนียวแน่นในการทำงานที่ค่าน้อยกว่า .05 ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านพฤติกรรม และด้านสติปัญญาและความคิด ถึงเกิดการเปรียบเทียบคู่ถึงเห็นได้ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปี ถึง 19 ปี มีความเหนียวแน่นทางด้านร่างกายสูงกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.63 ในด้านร่างกาย ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 ปี ถึง 10 ปี มีความเหนียวแน่นทางด้านพฤติกรรมสูงกว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปี ถึง 19 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.16 ในด้านพฤติกรรม ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 ปี ถึง 10 ปี มีความเหนียวแน่นด้านสติปัญญาหรือความคิดสูงกว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปี ถึง 19 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 1.97 ในด้านสติปัญญาหรือความคิด และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปี ถึง 19 ปี มีความเหนียวแน่นในการทำงานสูงกว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.38 ในด้านความเหนียวแน่นในการทำงาน แสดงให้เห็นว่าเมื่อ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานยาวนานขึ้น จะทำให้เกิดความเหนียวแน่นในการทำงานไม่ว่าจะเป็นต่อทางร่างกาย พฤติกรรมที่เปลี่ยนไป หรือแม้ความคิดสติปัญญาอ่อนล้าอ่อนเพลียตาม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ละม้าย เกิดโภคทรัพย์ (2548) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองและความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน สถานภาพ มีผลต่อความเหนียวแน่นในการทำงาน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่ต่างกันมีผลต่อความเหนียวแน่นในการทำงานไม่ต่างกัน ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า สถานภาพของบุคคล เป็นเพียงลักษณะส่วนบุคคลจึงไม่ส่งผลต่อความเหนียวแน่นในการทำงาน เมื่อพิจารณาในด้านรวม พบว่า สถานภาพที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยรวม  $F = .685$  ค่า  $Sig = .506$  มีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่า สถานภาพที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อความเหนียวแน่นในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล กิจจานนท์ และคณะ (2552) ศึกษาระดับความเหนื่อยหน่ายและปัจจัยที่เลือกได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งกล่าวว่า สถานภาพ หน้าที่ หัวหน้า เวย์ เงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายทั้ง สามด้านนั้นคือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์

## สมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าในการทำงานในด้านต่าง ๆ พบความสัมพันธ์ในเชิงลบ หรือค่า  $r = -.368^{**}$  และ  $p = .000$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งหมายความว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับความเหนื่อยล้าในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณารายด้านรวมสรุป พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเหนื่อยล้าในการทำงานในด้านค่าจ้าง ค่าตอบแทนโดยมีค่า  $r = -.379^{**}$  และมีค่า  $p = .000$  รองลงมาคือด้านการนิเทศงาน มีค่า  $r = -.336^{**}$  และมีค่า  $p = .000$  ต่อมาเป็นด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีค่า  $r = -.332^{**}$  และมีค่า  $p = .000$  ต่อมาเป็นด้านการติดต่อสื่อสารมีค่า  $r = -.319^{**}$  และมีค่า  $p = .001$  ด้านคุณลักษณะทางสังคม มีค่า  $r = -.316^{**}$  และมีค่า  $p = .000$  ด้านคุณลักษณะเฉพาะงานมีค่า  $r = -.297^{**}$  และมีค่า  $p = .001$  ด้านสวัสดิการผลประโยชน์อื่น มีค่า  $r = -.272^{**}$  และมีค่า  $p = .002$  ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่า  $r = -.263^{**}$  และมีค่า  $p = .000$  ด้านองค์กรและการจัดการ มีค่า  $r = -.242^{**}$  และมีค่า  $p = .007$  และสุดท้ายด้านความมั่นคง ความปลอดภัย มีค่า  $r = -.208^{**}$  และมีค่า  $p = .021$

ในทางกลับกันเมื่อพิจารณาสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเหนื่อยล้าในการทำงานมากที่สุดในด้านพฤติกรรม มีค่า  $r = -.410^{**}$  และมีค่า  $p = .000$  รองลงมาเป็นด้านสติปัญญาหรือความคิด มีค่า  $r = -.394^{**}$  และมีค่า  $p = .000$  ต่อมาเป็นด้านร่างกาย มีค่า  $r = -.333^{**}$  และมีค่า  $p = .000$  สุดท้ายเป็นด้านจิตใจ มีค่า  $r = -.219^{**}$  และมีค่า  $p = .015$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นหมายความว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเหนื่อยล้าในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า โรงเรียนตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้ศึกษาในครั้งนี้ ตระหนักถึงการจัดการและให้ความสำคัญในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีคุณภาพอยู่แล้วจึงไม่ส่งผลให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความเหนื่อยล้าในการทำงานมากนักที่จะทำให้แสดงออกมาเป็นค่าสถิติที่ชัดเจนได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคณิตา ตระกูลทองดารา (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและ

ผลปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 229 คน ผลการศึกษาพบว่า มีความเห็นด้วยเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานโดยรวมและ เป็นด้าน อยู่ในระดับน้อย สรุปลักษณะแวดล้อมในการทำงาน มีผลกระทบเชิงลบของความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลกระทบเชิงบวกกับผลปฏิบัติงาน และความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน มีผลกระทบเชิงลบ ดังนั้นผู้บริหารสำนักงานตรวจสอบบัญชีสหกรณ์ ควรให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมภายใต้สภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### สมมติฐานที่ 3 ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในด้านต่าง ๆ พบความสัมพันธ์กันในเชิงลบ หรือค่า  $r = -.354^{**}$  และ  $.p = .000$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งหมายความว่า ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในเชิงลบกับประสิทธิภาพในการทำงานบวก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันในเชิงลบในด้าน สติปัญญาหรือความคิด มีค่า  $r = -.437^{**}$  และ  $.p = .000$  รองลงมาด้านพฤติกรรม มีค่า  $r = -.382^{**}$  และ  $.p = .000$  ต่อมาเป็นด้านร่างกาย มีค่า  $r = -.285^{**}$  และ  $.p = .001$  และสุดท้ายด้านจิตใจ มีค่า  $r = -.249^{**}$  และ  $.p = .000$

ในทางกลับกันความเหนื่อยหน่ายในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันในเชิงลบมากที่สุดในด้านคุณภาพ มีค่า  $r = -.335^{**}$  และ  $.p = .000$  รองลงมาด้านค่าใช้จ่าย มีค่า  $r = -.325^{**}$  และ  $.p = .000$  ต่อมาเป็นด้านเวลา มีค่า  $r = -.297^{**}$  และ  $.p = .000$  และสุดท้ายด้านปริมาณงาน มีค่า  $r = -.288^{**}$  และ  $.p = .000$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั้นหมายความว่า ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าโรงเรียนตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้ศึกษาในครั้งนี้ ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกัน จึงไม่สามารถแสดงผลออกมาเป็นค่าทางสถิติได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Demerouti, Bakker & Leiter (2014) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายกับการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในเมือง Kermanshah โดยมีกลุ่มตัวอย่าง 186 คน ผลการวิจัยพบว่าผลการวิจัยมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญเชิงลบระหว่างความเหนื่อยหน่ายกับประสิทธิภาพของครูพลศึกษาใน Kermanshah

### 3. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งนี้

จากการศึกษา ผลกระทบจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการและการอภิปรายผลการวิจัยข้างต้นของผู้วิจัย ขอเสนอแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร และบุคลากรภายในโรงเรียน ดังนี้

##### 3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานที่ต่างกัน อยู่ในระดับปานกลาง ในด้านร่างกาย ด้านพฤติกรรม และด้านสติปัญญาหรือความคิด ดังนั้น โรงเรียนควรตระหนักถึงความสำคัญ เมื่อบุคลากรภายในโรงเรียนปฏิบัติงานติดต่อกันเป็นระยะเวลามากกว่า 1 ปีขึ้นไป จะเกิดความเหนื่อยล้าในการทำงานได้ เพราะเมื่อปฏิบัติงานติดต่อกัน ภาระงาน ความรับผิดชอบต่าง ๆ ก็มากขึ้นตามไปด้วย มีปัญหาในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เกิดความเบื่อหน่ายในงานที่ทำ การแข่งขันเพื่อเลื่อนตำแหน่งก็สูงขึ้นตามระยะเวลาการทำงานของแต่ละคน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีการแบ่งเบาภาระงานให้กระจายออกไป ไม่กองอยู่ที่ใครมากเกินไป ให้ความสำคัญด้านปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียนให้รักใคร่กลมเกลียวกัน และอาจจะจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ให้มากขึ้น ไม่สร้างความรู้สึกกดดันให้บุคลากรต้องสร้างผลงานเพื่อให้โรงเรียนพึงพอใจ

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน ในส่วนของครูอัตราจ้าง ที่มีผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานในด้านพฤติกรรม เช่น มีความอดทนในการทำงานลดลง ไม่มีสมาธิจดจ่อกับงาน มักปฏิเสธการเข้าสังคม ดังนั้น ผู้บริหารควรให้การใส่ใจและให้ความสำคัญครูอัตราจ้างเพิ่มมากขึ้น

### 3.1.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากผลการวิจัย พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านต่าง ๆ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำนวน 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงความปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ ด้านค่าจ้าง ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านสวัสดิการ หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ ตามแนวคิดของกิลเมอร์ (Gilmer อ้างถึงใน รัตกัมพล พันเพ็ง. 2547: 12-14) การที่โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ทำให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างพึงพอใจ ส่งผลต่อตัวบุคคล พฤติกรรมคนรอบข้าง ความรู้สึกทางบวกและทางลบ มีผลทั้งทางสังคม ทางใจ และทางกาย สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีก็จะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ในทางกลับกันก็สามารถเป็นอุปสรรคต่อการทำงานหากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เอื้ออำนวย ศิวพร โปทยานนท์ (2544: 35-36)

### 3.1.3 ความเหนื่อยล้าในการทำงาน

จากผลการวิจัย พบว่า ความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านต่าง ๆ มีคะแนนเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านพฤติกรรม และด้านสติปัญญาหรือความคิด จากการเก็บข้อมูลมาสังเกตได้ว่า บุคลากรภายในโรงเรียนส่วนมากจะมีความเหนื่อยล้าในด้านร่างกาย เช่น ความเหน็ดเหนื่อย อ่อนเพลีย มีอาการปวดเมื่อยตามตัว ศีรษะและดวงตา อันเนื่องมาจากภาระงานที่มากเกินไป จนส่งผลกระทบต่อร่างกาย รวมถึงการที่คุณครูแต่ละคนมีคาบสอนที่มากอยู่แล้ว แต่ก็มียางส่วนอื่น ๆ ที่ทางโรงเรียนมอบหมายให้เพิ่มมากขึ้นทำให้ร่างกายรับผลกระทบเพิ่มขึ้น ดังนั้น ทางผู้บริหารโรงเรียนควรมีการตรวจสอบว่ามีบุคลากรท่านใดที่รับภาระงานมากเกินไป หรือการไม่เพิ่มงานที่ไม่จำเป็นให้แก่บุคลากร เพื่อลดอาการเหนื่อยล้าทางร่างกายลงได้ ทั้งนี้การจัดการกับความเหนื่อยล้าไม่สามารถทำให้หายไปได้ในทันที เพราะความเหนื่อยล้าสามารถสะสมได้จากการทำงาน จากสภาพแวดล้อม จากสิ่งที่อยู่รอบตัวเรา อาจสะสมมาเป็นระยะเวลาานาน ทำให้เกิดการอ่อนล้า อ่อนเพลีย นำไปสู่การขาดประสิทธิภาพในการทำงาน หรืออาจจะเป็นความเหนื่อยล้าระยะสั้น เป็นความรู้สึกเบื่อเซ็ง ไม่มีการตื่นตัว ผลการทำงานซาลดลง หากปล่อยไว้นานไปก็จะก่อเป็นความเหนื่อยล้าเรื้อรังในที่สุด (JAA ATPL. 2547 อ้างถึงใน ศุรดา อนุรักษ์ภราดร. 2560: 77) จากการหาค่าทางนัยสถิติกลุ่มตำแหน่งงาน ครูอัตราจ้าง ผลทางสถิติความเหนื่อยล้าในการทำงาน ทางด้านพฤติกรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 1.89



โรงเรียนควรใส่ใจและให้ความสำคัญกับบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งงาน ครูอัตราจ้างเพื่อลดความเหนื่อยล้าในการทำงานที่จะเกิดขึ้นแก่บุคลากร

### 3.1.4 ประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงานด้านต่าง ๆ มีคะแนนเฉลี่ย อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน บุคลากรภายในโรงเรียนส่วนใหญ่สามารถสร้างผลงานให้เป็นไปตามมาตรฐานของโรงเรียนได้ รองลงมาคือโรงเรียนได้ใช้ประโยชน์จากผลงานที่ทำอย่างคุ้มค่า และสุดท้ายผลงานที่ได้ทำเป็นที่พึงพอใจของผู้นำไปใช้ ด้านปริมาณงาน บุคลากรภายในโรงเรียนมีการบริหารเวลาเพื่อให้ได้ผลงานที่โรงเรียนได้วางไว้และเป็นไปตามเป้าหมาย ด้านเวลา บุคลากรภายในโรงเรียนมีการใช้เวลาในการทำงานเป็นไปตามที่โรงเรียนได้วางไว้ และมีการพัฒนารูปแบบการทำงานเพื่อให้ได้งานที่รวดเร็วมากขึ้น และด้านค่าใช้จ่าย บุคลากรภายในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความใส่ใจในเรื่องของค่าใช้จ่ายจึงทำให้เห็นถึงความสำคัญและใช้ทรัพยากรในด้านต่าง ๆ อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์มากที่สุด การที่บุคลากรภายในโรงเรียนตั้งใจปฏิบัติงาน ตามเป้าหมายที่โรงเรียนได้วางไว้ ทำให้ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญส่งเสริมให้บุคลากรผลิตผลงานออกมา สร้างคุณภาพที่ดีให้กับโรงเรียน เพื่อให้ได้ซึ่งผลงานตามที่โรงเรียนได้คาดหวังไว้ ซึ่งศึกษาตามแนวคิดของปีเตอร์สัน และโพลแมน (Peterson and Plowman. 1953 อ้างถึงใน สิริินภา ทาระมัต. 2561: 35-36)

## 3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

3.2.1 ควรขยายขอบเขตและความหลากหลายของตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลให้มากกว่านี้ เพื่อให้งานวิจัยมีผลการทดสอบที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.2.2 ควรพัฒนาแบบสอบถาม เรื่อง ผลกระทบจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการในครั้งถัดไป ควรจะเพิ่มความละเอียดในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งการตั้งข้อคำถามควรเป็นคำถามที่เข้าใจง่าย ควรมีข้อคำถามทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ตลอดจนการเก็บข้อมูลเชิงลึก

เพื่อให้ได้ข้อมูลอย่างครอบคลุมครบถ้วน เพื่อให้ผลการวิจัยครั้งนี้มีความชัดเจน เทียบตรง และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2.3 จากการบุคลการทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ที่เป็นผู้ทำแบบสอบถาม พบว่า ชุดข้อคำถามในการเก็บข้อมูลมีการเฉลี่ยจำนวนข้อไม่เท่ากันในแต่ละด้านและมีจำนวนข้อที่มากเกินไป ส่งผลให้ผู้ทำแบบสอบถามเกิดการเหนื่อยหน่ายหรือรู้สึกเบื่อหน่าย ดังนั้นในงานวิจัยครั้งถัดไป ควรปรับลดจำนวนข้อคำถามให้น้อยลง แต่มีความละเอียดและครอบคลุมเนื้อหาให้มากขึ้น เพื่อให้ผู้ทำแบบสอบถามมีความกระตือรือร้น และไม่รู้สึกรำคาญในขณะทำแบบสอบถาม

## บรรณานุกรม

- กรอกแก้ว อยู่สุข. (2543). **พฤติกรรมองค์การ**. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี.
- กระทรวงสาธารณสุข กรมอนามัย กองชื้ออนามัย. (2536). **คู่มือปฏิบัติงานอาชีวอนามัยสำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข**. กรุงเทพมหานคร.
- กัณธิมา จิตรโสม, ชัชชญา มะวรคอง, สุภาวรรณ สำราญ. (2546). **ภาวะหมดไฟในการทำงาน กรณีศึกษา พนักงานของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร**. หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต. สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.
- กิตติชัย ลาภวดีโรจน์. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว**. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารทั่วไป. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คะนองยุทธ กาญจนกุล และคณะ. (2542). **เอกสารการสอนชุดเออร์คอนอมิกส์และจิตวิทยาในการทำงาน**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จำริญ พรหมสุวรรณ. (2533). **การศึกษาความพึงใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. สาขาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชลธิชา แยมมา และ พีรพันธ์ ลือบุญธวัชชัย. (2556). **ปัญหาการนอนหลับ ความเหนื่อยล้า และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์**. วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย.
- ชลธิชา สว่างเนตร. (2542). **การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร และขวัญในการทำงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาและวิชาชีพของบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชุตินา มาลัย. (2538). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับการปฏิบัติตนของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรีสะเกษ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ณัฐธัญ ถนัดรบ. (2545). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเดินรถ การไฟฟ้าแห่งประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา. บัณฑิตวิทยาลัย. สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2535). **รัฐประศาสนศาสตร์เปรียบเทียบ เครื่องมือในการพัฒนาประเทศ**. (พิมพ์ครั้งที่2). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. (2538). **การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ**. รักอ่าน. กรุงเทพมหานคร.
- ธัญญากร อัญมณีเจริญ. (2555). **ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในงานและกิจกรรมการเคลื่อนไหวที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน**. วิทยานิพนธ์มนุษยศาสตร์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ธารารัตน์ ชุ่มชื่น. (2561). **วารสาร บริหารการศึกษา มศว**. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นงลักษณ์ พวงมาลัย. (2546). **ศึกษาความเหนื่อยล้าในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข**. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นันทยุทธ์ หะสีตะเวช. (2546). **สภาพแวดล้อมในการทำงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาลในสถาบันสุขภาพจิตและโรงพยาบาลจิตเวชสำหรับเด็ก กรมสุขภาพจิต**. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นาริรัตน์ นิลประดับ. (2547). **บุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ ควบคุมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญธิดา เทือกสุบรรณ. (2550). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาสารนครศรีธรรมราช**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปณณธร อยู่กลิ่น. (2548). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยล้าทางจิตใจของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด(มหาชน)**. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

พนม ดอนตูมไพโร นาวาอากาศตรี. (2552). แนวทางการบริหารความล้าของนักบิน ผูกบิน 461

กองบิน 46. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล. หลักสูตรเสนาธิการกิจ. โรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ.

พระมหาคณาธิป จันทรสง่า. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสำนักงาน เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยสยาม.

พฤติสิทธิ์ อุทุม. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา.

พิสิษฐ์ จัตูสรพัฒน์. (2554). ความเหนื่อยล้าของนักบินกองทัพเรือที่ส่งผลกระทบต่อระดับความปลอดภัยในการปฏิบัติการบิน (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภูวนัย เกษบุญชู. (2550). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองทัพเรือ: ศึกษากรณีข้าราชการสังกัดกองเรือภาคที่ 1. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารงานทั่วไป. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา.

เยาวลักษณ์ กุลพานิช. (2533). สภาพแวดล้อมกับประสิทธิภาพของงาน. ข้าราชการ, 35, 16-18.

ระวี เจริญวรรณ นาวาอากาศโท. (2555). การศึกษาปัญหาความเหนื่อยล้าของครูการบิน โรงเรียนการบิน กองทัพอากาศ ที่ส่งผลกระทบต่อระดับความปลอดภัยในการปฏิบัติการบิน. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล. หลักสูตรเสนาธิการกิจ. โรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ.

รัตกัมพล พันธเพ็ญ. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเหนื่อยล้าทางจิตใจและสุขภาพของพนักงานโรงงานผลิตเลนส์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เลิศศักดิ์ ปรีชาเกรียง. (2553). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- วรินทร์ ทรงเกียรติศักดิ์. (2558). ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจ  
ในการทำงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยงาน  
สนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร. หลักสูตรบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วาริชาวุฒิ ศิวกาญจน์. (2553). ความเหนื่อยล้าในการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาล สังกัด  
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาเภสัชศาสตรมหา  
บัณฑิต. สาขาวิชาการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข. คณะเภสัชศาสตร์. มหาวิทยาลัย  
ศิลปากร.
- วิสัย พงกษะวัน. (2529). โรคและสุขภาพผู้บริหาร. สำนักพิมพ์อักษร. กรุงเทพมหานคร.
- วีระวุฒิ อุตตนนท์. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบน  
เครื่องบินในชั้นธุรกิจ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). ปริญญาวิทยาศาสตร  
มหาบัณฑิต. พัฒนาศูนย์พัฒนาระบบและองค์การ. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศรัณย์ ศรีคำ. (2556). ภาวะความเหนื่อยล้าในการทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ของแพทย์ประจำ  
บ้าน โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต.  
สาขาวิชาการวิจัยและการจัดการด้านสุขภาพ. ภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม. คณะ  
แพทยศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศรีมาจ ขวัญเมือง. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด ความพึงพอใจในการทำงาน กับ  
ความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำโรงพยาบาลรามาริบัติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศา  
ศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศักดิ์ดา จันทร์รอด. (2548). ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการ  
กลั่นน้ำมันในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง กรณีศึกษาบริษัท อัลลาย  
แอนซ์ไฟน์นิ่ง จำกัด. หลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์. การเมือง  
และการบริหารจัดการ. มหาวิทยาลัยบูรพา.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศิริพงศ์ ศรีสุขกาญจน์. (2553). **ความรู้ ทักษะคิดต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัย ของพนักงานอุท**  
**ทหารเรือพระจุลจอมเกล้า กรมอุททหารเรือ กรณีศึกษา ในสายงานฝ่ายผลิต.**  
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2565 เข้าถึงได้จาก : [https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve\\_DOI=10.14458/DPU.the.2010.6](https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_DOI=10.14458/DPU.the.2010.6)
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ปริญ ลักษิตานนท์ และสมชาย หิรัญกิตติ. (2547). **ศัพท์การบริหาร. พัฒนา**  
**ศึกษา.กรุงเทพมหานคร.**
- ศิริอนันต์ จูชะเตมีย์. (2529). **ความเครียดหรือสนุกกับงาน. พยาบาลสาร.**
- ศิวพร โปรยานนท์. (2554). **พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความ**  
**สร้างสรรค์ในงานบุคลากร กรณีศึกษา องค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี**  
**2552. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. สถาบัน**  
**บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.**
- ศุภมิตร บัวเสนาะ. (2564). **จิตวิทยาบุคลากร. ศูนย์บริการสื่อและสิ่งพิมพ์กราฟิกไซท์.**  
**มหาวิทยาลัยสวนดุสิต. กรุงเทพมหานคร.**
- ศุรดา อนุรักษ์ภราดร. (2560). **ความเหนื่อยล้าของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินสายการบินต้นทุน**  
**ต่ำในเที่ยวระยะไกล. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต. สาขาวิชา**  
**จัดการบิน. สถาบันการบินพลเรือน. สถาบันสมทบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.**
- สกุลนารี กาแก้ว. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับ**  
**การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต.**  
**มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**
- สมใจ ลักษณะ. (2552). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. (พิมพ์ครั้งที่ 6). มหาวิทยาลัยราช**  
**ภัฏสวนสุนันทา.**
- สมใจ ลักษณะ. (2552). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. คณะวิทยาการจัดการ. สถาบันราช**  
**ภัฏสวนสุนันทา.**
- สฤชดี ศรีโยธิน. (2541). **ผลกระทบที่มีต่อความเหนื่อยล้าและสุขภาพของพนักงานสตรีผลิตเสื้อผ้า**  
**สำเร็จรูป. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.**  
**มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- สตีพรธน์ นิลสงวนเดชะ และณภัทรวรรต บัวทอง. (2559). **ภาวะความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน**  
**แกลวิธีในการเผชิญปัญหาของพนักงานองค์การเภสัชกรรม.** จุฬาลงกรณ์เวชสาร.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2544). **สังคมวิทยาองค์การ.** โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.  
 กรุงเทพมหานคร.
- สาวิตรี สองศรี. (2560). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน**  
**เศรษฐกิจการคลัง.** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรังสิต.
- สาวิตรี สองศรี. (2560). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากร สำนักงาน**  
**งาน เศรษฐกิจการคลัง.** Paper presented at the Rangsit Graduate Research  
 Conference.
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2554). **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน.** สืบค้นเมื่อ 25 ตุลาคม  
 2565 เข้าถึงได้จาก <http://www.royin.go.th/dictionary/>.
- สิริวดี ชูเชิด. (2556). **การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน.** สืบค้นเมื่อวันที่ 26 ตุลาคม 2565 เข้าถึง  
 ได้จาก <http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=771>.
- สุภาภรณ์ ประทุมชัน. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างการมุ่งเน้นสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพการ**  
**ปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.** การค้นคว้าอิสระการ  
 จัดการมหาบัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุภาภรณ์ ประทุมชัน. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งเน้นสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพ**  
**การปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.** การค้นคว้าอิสระการ  
 จัดการมหาบัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อณิศา เครือประยงค์. (2560) **คุณภาพการนอนหลับ ความเหนื่อยล้า ของพนักงานต้อนรับบน**  
**เครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน).** มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- อัสวีณี มานะกันคำ. (2542). **ความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการที่ให้บริการการปรึกษาใน**  
**โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคเหนือ.** วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชา  
 สุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.



## บรรณานุกรม (ต่อ)

อำนาจ แสงสว่าง. (2544). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ทิพย์วิสุทธิ.

กรุงเทพมหานคร.

Ashtari, Z., Farhady, Y., & Khodaei, M. R. (2009). **Relationship between job burnout and work performance in a sample of Iranian mental health staff.**

*African Journal of Psychiatry*, 71-74.

Gorji, M. (2011). **The Effect of Job Burnout Dimension on Employees'**

**Performance.** *International Journal of Social Science and Humanity*, 1(4), 243-246.

John, D. M. (1954). **Management in the Public Service.** McGraw-Hill Book. New York.

Peterson, E. & Plowman, G. E. (1953). **Business Organization and Management.** (3rd ed.). Ill: Irwin.

Ryan, T.A. and Smith, P.C. (1954). **Principle of Industrial Psychology.** The Mcnarla Press Company. New York.

Sigurd, W., & Hystad. (2013). **Fatigue in seafarers working in the offshore oil and gas re-supply industry: effects of safety climate, psychosocial work environment and shift arrangement.** *Int Marit Health*, 72-79.

Simon, H. A. (1960). **Administrative Behavior.** The McMillen Company. New York.



ภาคผนวก

จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

ภาคผนวก ก

ใบขอความอนุเคราะห์ห้องค์การ และแบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัย

INDUSTRIAL AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY



หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ  
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต  
๒๗๕ ถนนราชสีมา เขตดุสิต  
กรุงเทพมหานคร ๑๐๓๐๐

วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือและเก็บข้อมูลเพื่อรวบรวมข้อมูลในการค้นคว้าอิสระ  
เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนสมุทรปราการ

เนื่องด้วยนักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ  
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ชั้นปีที่ ๔ จำนวน ๓ คน ได้แก่

๑. นางสาวมนัสนันท์ เอี่ยมสำอางค์ รหัสนักศึกษา ๖๒๑๑๐๑๑๕๕๓๐๐๔
๒. นายชนากานต์ พวงระย้า รหัสนักศึกษา ๖๒๑๑๐๑๑๕๕๓๐๒๑
๓. นางสาวณัฐธิดา สุธรรมวิจิตร รหัสนักศึกษา ๖๒๑๑๐๑๑๕๕๓๐๒๗

ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ผลกระทบจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความเหนื่อยล้าในการ  
ทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งใน  
รายวิชาการค้นคว้าอิสระสำหรับนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การโดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า  
ผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรของท่าน และขอรับรองว่าผลการศึกษาก็คงจะเป็นการ  
รายงานในภาพรวม และผลการศึกษาก็คงจะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อองค์กร

ในการนี้ ผู้วิจัยจะขอลงพื้นที่เพื่อแจกแบบสอบถามสำหรับทดลองใช้เครื่องมือ จำนวน ๓๐  
ฉบับ และเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างประชากร จำนวน ๑๒๓ ฉบับ ทั้งนี้ท่านสามารถติดต่อผู้วิจัยได้ที่  
นางสาวมนัสนันท์ เอี่ยมสำอางค์ เบอร์โทรศัพท์ ๐๙๒ - ๐๐๙๕๓๔๒

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

วิกรมชัย ตรีโยธิน

(ผศ.ดร. สฤกษ์ ตรีโยธิน)

อาจารย์ประจำวิชา

การค้นคว้าอิสระสำหรับนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ



ภาคผนวก ข  
แบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัย

แบบสอบถามเรื่อง ผลกระทบจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อ  
ความเหนื่อยล้าในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัด

สมุทรปราการ

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วยเนื้อหา 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเรื่องผลกระทบจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อ  
ความเหนื่อยล้าในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่ง  
หนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป กรุณาใส่เครื่องหมาย  ลงในช่อง  หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

- ชาย  หญิง  
 LGBTQA+

2. อายุ

- ต่ำกว่าเทียบเท่า 25 ปี  26 – 35 ปี  
 36 – 45 ปี  46 – 55 ปี  
 ตั้งแต่ 56 ปี ขึ้นไป

3.ระดับตำแหน่งงาน

- ครูชำนาญการพิเศษ  ครูชำนาญการ  
 ครู (ไม่มีวิทยฐานะ)  ครูผู้ช่วย  
 ครูอัตราจ้าง

4.ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- ต่ำกว่า 1 ปี  1 - 10 ปี  
 11 - 20 ปี  ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป

5.สถานภาพ

- โสด  สมรส / อยู่ด้วยกัน  
 หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเรื่องผลกระทบจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความเหนื่อยล้าในการ  
ทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ  
กรุณาใส่เครื่องหมาย  ลงในช่อง  หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริง

สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	ค่อนข้าง จริง	ไม่ค่อย จริง	ไม่จริง
<b>ด้านความมั่นคง ความปลอดภัย</b>					
1.	งานที่ท่านทำมีความมั่นคง				
2.	โรงเรียนแห่งนี้ทำให้ท่านไม่ต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน				
3.	ท่านได้รับความยุติธรรมในการทำงาน				
4.	โรงเรียนแห่งนี้มีความปลอดภัยในการทำงาน				
<b>ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน</b>					
5.	โรงเรียนของท่านมีการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งงานอย่างเหมาะสม				
6.	โรงเรียนของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการทำงาน				
7.	โรงเรียนของท่านมีการขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม				
8.	โรงเรียนของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ				
9.	โรงเรียนของท่านจัดการอบรมพัฒนาศักยภาพให้แก่บุคลากร				
10.	โรงเรียนของท่านมีการให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดีอย่างเหมาะสม				

ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	ค่อนข้าง จริง	ไม่ค่อย จริง	ไม่จริง
<b>ด้านองค์กรและการจัดการ</b>					
11.	ลักษณะโครงสร้างของโรงเรียนมีความเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน				
12.	โรงเรียนของท่านมีการวางนโยบายอย่างชัดเจนและครอบคลุมตามวัตถุประสงค์				
13.	โรงเรียนของท่านมีแนวทางวิธีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ				
14.	โรงเรียนของท่านมีวิธีการดำเนินงานอย่างเหมาะสม				
15.	โรงเรียนของท่านมีชื่อเสียง เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย				
<b>ด้านค่าจ้าง ค่าตอบแทน</b>					
16.	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย				
17.	โรงเรียนของท่านมีการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม				
18.	โรงเรียนของท่านมีการจ่ายค่าจ้างอย่างเสมอภาคในระดับเดียวกัน				
<b>ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน</b>					
19.	งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อโรงเรียนและตนเอง				
20.	งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีศักดิ์ศรีและได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน				
21.	งานที่ท่านทำในปัจจุบันเป็นสิ่งที่สร้างความภาคภูมิใจให้กับตัวท่าน				
22.	งานที่ท่านทำตรงกับความเชี่ยวชาญของท่าน				
23.	งานที่ท่านทำมีส่วนร่วมกระตุ้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของท่าน				
24.	งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ท้าทายความสามารถของท่าน				



ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	ค่อนข้าง จริง	ไม่ค่อย จริง	ไม่จริง
25.	ตำแหน่งงานที่ท่านทำมีส่วนทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น				
<b>ด้านการนิเทศงาน</b>					
26.	ท่านได้รับการเอาใจใส่จากหัวหน้างาน				
27.	ท่านได้รับการตรวจสอบงานและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์จากหัวหน้างานอย่างใกล้ชิด				
28.	หัวหน้างานมีการติชมผลงานการทำงานให้ท่านทราบอย่างมีเหตุผล				
<b>ด้านคุณลักษณะทางสังคม</b>					
29.	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน				
30.	กลุ่มงานของท่านมีความรักใคร่กลมเกลียวกัน				
31.	เพื่อนร่วมงานของท่านมีไหวพริบในการทำงานสามารถพึ่งพาได้				
<b>ด้านการติดต่อสื่อสาร</b>					
32.	โรงเรียนของท่านแจ้งข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นอย่างเหมาะสม				
33.	โรงเรียนมีการแจ้งข้อมูลแผนงานปัจจุบันและอนาคตให้กับบุคลากรทราบ				
34.	โรงเรียนมีการแจ้งแผนและขั้นตอนการดำเนินงานให้ท่านทราบ				
35.	โรงเรียนแจ้งข่าวสารความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับองค์กร สมาชิก และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้ท่านทราบเป็นระยะ ๆ				

ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	ค่อนข้าง จริง	ไม่ค่อยจริง	ไม่จริง
<b>ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน</b>					
36.	สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดถูกต้องตามหลักอาชีวอนามัย				
37.	สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดวางอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้อย่างเป็นระเบียบ				
38.	สภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านมีความปลอดภัย				
39.	สถานที่ทำงานของท่านมีอากาศถ่ายเทสะดวก				
40.	สถานที่ทำงานของท่านมีความสว่างเพียงพอต่อการทำงาน				
41.	สถานที่ทำงานของท่านไม่มีเสียงรบกวนสมาธิในขณะที่ทำงานมากจนเกินไป				
42.	สถานที่ทำงานของท่านมีโรงอาหารรองรับบุคลากรอย่างเพียงพอ				
43.	สถานที่ทำงานของท่านมีสถานที่จอดรถเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร				
<b>ด้านสวัสดิการผลประโยชน์อื่น</b>					
44.	ท่านได้รับสวัสดิการจากองค์กรอย่างเหมาะสม				
45.	ท่านสามารถลาป่วยได้ตามความเป็นจริงอย่างมีเหตุผล				
46.	โรงเรียนของท่านมีการจัดการเกี่ยวกับประกันภัยให้กับบุคลากรอย่างสมเหตุสมผล				

ความเหนื่อยล้าในการทำงาน

ที่	ข้อความ	เป็นประจำ	บ่อยครั้ง	น้อยครั้ง	ไม่เคยเลย
<b>ด้านร่างกาย</b>					
1.	ท่านมีอาการเหน็ดเหนื่อย				
2.	ท่านมีอาการอ่อนเพลีย				
3.	ท่านมีอาการไม่สดชื่น				
4.	ท่านมีอาการง่วง เชื่องซึม				
5.	ท่านมีอาการเหนื่อยขณะพูด				
6.	ไหล่ของท่านมีอาการแข็งตึง				
7.	ท่านมีอาการสั่น ชา ตามปลายมือ				
8.	ท่านมีอาการปวดบริเวณดวงตา				
9.	ท่านมีอาการปวดเมื่อยตามตัว				
10.	ท่านมีอาการปวดศีรษะ				
11.	ท่านมีอาการมึนงง				
<b>ด้านจิตใจ</b>					
12.	ท่านมีอาการวิตกกังวล				
13.	ท่านไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง				
14.	อารมณ์ท่านไม่มั่นคง เดียวดีเดียวร้าย				
15.	ท่านมีอาการหงุดหงิดง่าย				
16.	ท่านมีอาการของภาวะซึมเศร้า				
17.	ท่านมีความอดทนในการทำงานน้อยลง				
18.	ท่านรู้สึกว่าคุณชีวิตไม่มีความสุข				
<b>ด้านพฤติกรรม</b>					
19.	ท่านรู้สึกไม่กระตือรือร้น				
20.	ท่านมีอาการเชื่องซึมเมื่อปฏิบัติงาน				
21.	ท่านไม่มีสมาธิจดจ่อกับงาน				
22.	ท่านรู้สึกว่าร่างกายต้องการเวลาพักหรืองีบหลับมากกว่าที่เคย				
23.	ท่านมักปฏิเสธการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม				

ที่	ข้อคำถาม	เป็นประจำ	บ่อยครั้ง	น้อยครั้ง	ไม่เคยเลย
24.	เวลาพักท่านมักอยากอยู่เงียบ ๆ คนเดียว				
<b>ด้านสติปัญญาหรือความคิด</b>					
25.	ท่านมีความตั้งใจในการทำงานลดลง				
26.	ท่านมีอาการซีหลังซีลิมในรายงาน				
27.	ท่านมีความคิดสับสน				

**ประสิทธิภาพในการทำงาน**

ที่	ข้อคำถาม	จริงที่สุด	ค่อนข้างจริง	ไม่ค่อยจริง	ไม่จริง
<b>ด้านคุณภาพงาน</b>					
1.	โรงเรียนได้ใช้ประโยชน์จากผลงานของท่านอย่างคุ้มค่า				
2.	ผลงานของท่านมักเป็นที่พึงพอใจของผู้ที่นำไปใช้				
3.	ผลงานของท่านเป็นไปตามมาตรฐานของโรงเรียน				
<b>ด้านปริมาณงาน</b>					
4.	ปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสมตามแผนงานที่โรงเรียนวางไว้				
5.	ท่านมีการบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามที่โรงเรียนกำหนด				
6.	ผลงานของท่านมีปริมาณที่เหมาะสมกับเป้าหมายของที่โรงเรียนตั้งไว้				
<b>ด้านเวลา</b>					
7.	เวลาที่ท่านใช้ในการทำงานเป็นไปตามมาตรฐานที่โรงเรียนกำหนดไว้				
8.	ระยะเวลาการทำงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านได้รับ				

ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	ค่อนข้าง จริง	ไม่ค่อย จริง	ไม่จริง
9.	การพัฒนารูปแบบการทำงาน ทำให้ท่านทำงานได้ รวดเร็วขึ้น				
<b>ด้านค่าใช้จ่าย</b>					
10.	ผลงานของท่านเกิดจากการใช้งบประมาณที่ได้รับ จัดสรรอย่างคุ้มค่า				
11.	ผลงานของท่านเกิดจากการใช้ทรัพยากรบุคคลที่มี อยู่จำกัดแต่สร้างประโยชน์อย่างสร้างสรรค์				
12.	ผลงานของท่านเกิดจากการใช้วัตถุดิบอย่างรู้ คุณค่า				
13.	ผลงานของท่านเกิดจากการนำเทคโนโลยีมาใช้ได้ อย่างเหมาะสม				
14.	ท่านใส่ใจขั้นตอนในการทำงานเพื่อลดการสูญเสีย ทรัพยากรที่ไม่จำเป็น				

## ประวัติคณะผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล นายชนากานต์ พวงระย้า  
 วันเดือนปีเกิด 2 กุมภาพันธ์ 2544  
 การศึกษา  
 ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนมัธยมสังคีตวิทยา กรุงเทพมหานคร  
 ระดับปริญญาตรี หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ  
 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต  
 กรุงเทพมหานคร

ชื่อ-นามสกุล นางสาวนันทน์ เอี่ยมสำอางค์  
 วันเดือนปีเกิด 10 ตุลาคม 2543  
 การศึกษา  
 ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ  
 ระดับปริญญาตรี หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ  
 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต  
 กรุงเทพมหานคร

ชื่อ-นามสกุล นางสาวณัฐธิดา สุธรรมวิจิตร  
 วันเดือนปีเกิด 8 ตุลาคม 2543  
 การศึกษา  
 ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร จังหวัดระยอง  
 ระดับปริญญาตรี หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ  
 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต  
 กรุงเทพมหานคร