

ความเหนื่อยหน่ายจากภาระงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงาน
บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

ความเหนื่อยหน่ายจากภาระงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงาน
บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 24 มกราคม พ.ศ.2565



นางสาวจิตติกานต์ ศรีม่วง
ผู้วิจัย

รองศาสตราจารย์พลิศา รุ่งเรือง,

Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษานิพนธ์

ศรียุทธ พรหมศิริ,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

รองศาสตราจารย์วิจิตา รักธรรม,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม ก้นตามระ,

Ed.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง ความเหนื่อยหน่ายจากภาระงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครฉบับนี้ สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้รับความอนุเคราะห์จาก รศ.ดร.พลิศา รุ่งเรือง ที่ได้สละเวลาในการช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา และแนะนำข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสารนิพนธ์ ตลอดจนเสนอแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขให้เนื้อหามีความสมบูรณ์ จนสารนิพนธ์นี้สามารถสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่สละเวลาในการให้ข้อมูลตอบแบบสอบถามจนสามารถสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน เพื่อน ๆ จากวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่คอยให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจที่ดีตลอดช่วงเวลาของการทำสารนิพนธ์ หากงานวิจัยนี้มีข้อบกพร่องประการใด ผู้วิจัยขออภัยมา ณ โอกาสนี้

ฐิติกานต์ ศรีม่วง

ความเหนื่อยหน่ายจากภาระงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน
ในเขตกรุงเทพมหานคร

JOB BURNOUT AND WORK-LIFE BALANCE OF PRIVATE COMPANY EMPLOYEES IN
BANGKOK

ฐิติกานต์ ศรีม่วง 6350119

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: รองศาสตราจารย์พิไล รุ่งเรือง, Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์
พรเกษม กันตมระ, Ed.D., ตริยुท พรหมศิริ, Ph.D.

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่อง ความเหนื่อยหน่ายจากภาระงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์
ระหว่างปัจจัยด้านภาระการทำงานและปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานกับความ
เหนื่อยหน่ายของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 385 คน โดยใช้วิธีวิจัยเชิง
ปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งมีรูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม
เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทดสอบสมมุติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิง
พหุ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า ชีวิตการทำงานที่ส่งผลลบกวนชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความ
เหนื่อยหน่าย ชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลลบกวนชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย และ
พบว่าชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลเกือหนุนกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย
อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.001 ดังนั้น หากผู้บริหารต้องการลดความเหนื่อยหน่ายที่เกิดขึ้นกับ
พนักงาน จึงควรตระหนักถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน
เช่น ภาระความรับผิดชอบในงาน สวัสดิการ และการสร้างความตระหนักรู้เพื่อให้พนักงานสามารถ
บริหารเวลาและสร้างความสมดุลได้ เป็นต้น

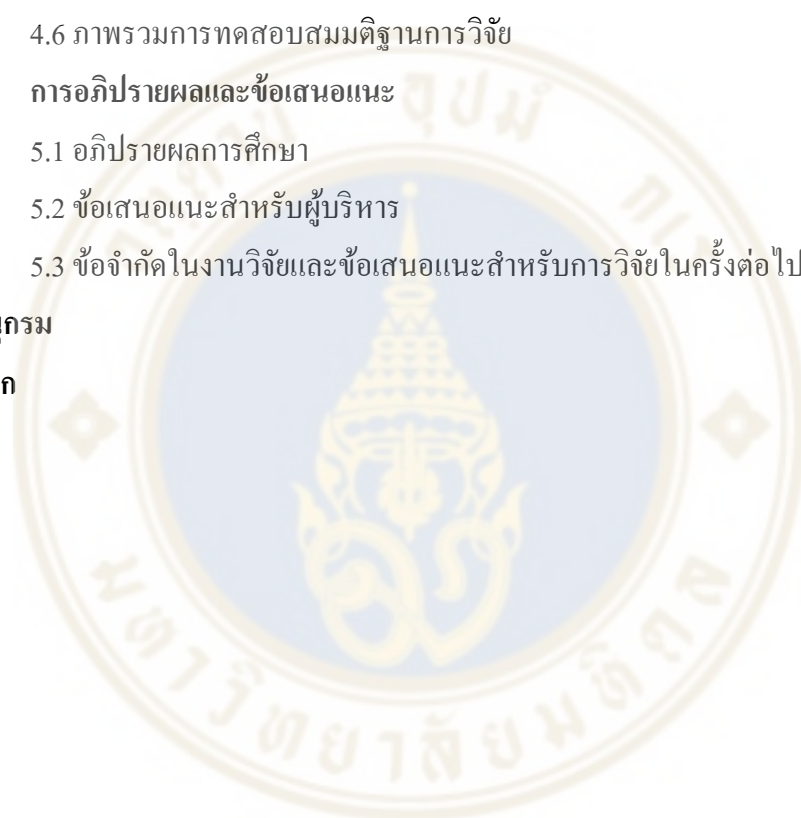
คำสำคัญ : ความเหนื่อยหน่าย/ ภาระงาน/ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 ขอบเขตการวิจัย	2
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.5 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	2
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	5
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่าย	5
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาระงาน	10
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	12
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย	25
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	26
3.1 รูปแบบการวิจัย	26
3.2 ประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	26
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	27
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	30
บทที่ 4 ผลการวิจัย	32
4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	32
4.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปร (Factor Analysis)	33
4.3 การทดสอบความเชื่อมั่นของมาตรวัด (Reliability)	40

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.4 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis)	40
4.5 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)	42
4.6 ภาพรวมการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	43
บทที่ 5 การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	44
5.1 อภิปรายผลการศึกษา	44
5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร	45
5.3 ข้อจำกัดในงานวิจัยและข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป	46
บรรณานุกรม	48
ภาคผนวก	54



สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
2.1	สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
4.1	แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	32
4.2	รายละเอียดตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	34
4.3	แสดงผลการวิเคราะห์ห้องค้ประกอบ (KMO and Bartlett's Test) คร้ั้งที่ 1	35
4.4	แสดงผลการวิเคราะห์ห้องค้ประกอบของปัจจัยความเหน้อยหน้าย ภาระงาน และความสมคูลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คร้ั้งที่ 1	36
4.5	แสดงผลการวิเคราะห์ห้องค้ประกอบ (KMO and Bartlett's Test) คร้ั้งที่ 9	38
4.6	แสดงผลการวิเคราะห์ห้องค้ประกอบของปัจจัยความเหน้อยหน้าย ภาระงาน และความสมคูลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คร้ั้งที่ 9	39
4.7	แสดงค่าสัมประสิทธิ์ทรอนบาคอัลฟาของมาตรวัด	40
4.8	ค่าเฉลี่ย ความเบ้ียงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis)	41
4.9	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)	42
4.10	แสดงผลสรุปการทดลองสมมติฐานงานวิจัย	43

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความผันผวนทางเศรษฐกิจในสถานการณ์ปัจจุบันที่เพิ่มสูงขึ้นทั่วโลก รวมทั้งสถานการณ์การระบาดอย่างหนักของ Corona virus-19 ที่ได้รับผลกระทบกันถ้วนหน้า โดยในหลาย ๆ ประเทศยังไม่มีแนวโน้มที่จะทุเลาลง ทำให้ผู้ประกอบการธุรกิจในปัจจุบันต้องปรับตัวกันอย่างมากและต้องรับมือกับการแข่งขันที่สูงขึ้นเพื่อเอาตัวรอดจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ในหลายกิจการต้องมีการปิดตัวลง กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ (2563) ได้ให้ข้อมูลในช่วงไตรมาสที่ 3 ของปี 2563 ได้มีจำนวนธุรกิจที่เลิกกิจการมากถึง 4,166 ซึ่งมากกว่าไตรมาสที่ 2 ถึง 1,098 ราย และมียอดการจดทะเบียนธุรกิจที่น้อยลง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงนักลงทุนที่ชะลอการลงทุนภาคธุรกิจ สำหรับธุรกิจที่คงอยู่ นอกจากจะต้องมีเงินทุนที่มากพอเพื่อให้ธุรกิจสามารถดำเนินต่อไปได้ ยังต้องมีการวางแผนอย่างจริงจังทั้งเรื่องธุรกิจและการจัดการภายในบริษัท

ทรัพยากรที่สำคัญทางการบริหาร 4 ประการได้แก่ คน (man) เงิน (money) วัสดุอุปกรณ์ (material) และการจัดการ (management) แต่สามารถกล่าวได้ว่า คน เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด เนื่องจากเป็นผู้ใช้ทรัพยากรทั้ง 3 ประการที่เหลือ (ไตรรัตน์ โภคพลารักษ์, 2558) การบริหารธุรกิจที่ดีจึงต้องมีการให้ความสำคัญกับคนอย่างมาก เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่วางแผนไว้ สถานการณ์ทางเศรษฐกิจในช่วงปัจจุบันเป็นปัจจัยหนึ่งที่กระทบต่อการเงินบริษัท ซึ่งส่งผลให้เกิดนโยบายการลดจำนวนคนเพื่อเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายมากขึ้น ถึงแม้จะมีนโยบายการลดจำนวนพนักงานลดลง แต่พนักงานที่ยังคงทำงานอยู่นั้นต้องทำงานในปริมาณที่เพิ่มขึ้นแทนคนที่ออกไป จึงทำให้เกิดความเครียดทั้งเรื่องเศรษฐกิจที่ผันผวนและการทำงานที่มากขึ้นด้วย

จากข้อมูลที่แสดงถึงสถานการณ์ประชากรวัยแรงงานทั่วโลกจากองค์การอนามัยโลก (WHO) ได้ระบุว่า มีประชากรวัยแรงงานที่เสี่ยงต่อการเกิดปัญหาจากการทำงานมากกว่า 1,900 ล้านคนทั่วโลก โดยทุก ๆ ปี จะมีแรงงานที่เจ็บป่วยจากการทำงานมากกว่า 160 ล้านคน ในจำนวนนี้ ร้อยละ 8 ของแรงงานทั้งหมดประสบปัญหาความเครียดจากการทำงาน (เจษฎา โชคดำรงสุข, 2558) ซึ่งความเครียดนั้นย่อมทำให้เกิดผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท รวมทั้งส่งผลให้

เกิดความเหนื่อยหน่าย (Burn out) หรือความรู้สึกอ่อนล้าทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ โดยถ้าเกิดขึ้นเป็นเวลานาน อาจทำให้เกิดผลเสียทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจด้วย (สตีฟพรธน์ นิลสงวน เศษและณภัทรวรรต บัวทอง, 2559)

การทำงานในปัจจุบันที่ได้รับผลกระทบจากสภาวะทางเศรษฐกิจและสังคมต่าง ๆ รวมถึงการทำงานที่เพิ่มความเครียดและความเหนื่อยหน่าย ทำให้ไม่เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยในปัจจุบันความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการทำงานและเป็นหนึ่งในสิ่งที่พนักงานคำนึงถึงเกี่ยวกับองค์กร ดังนั้นการบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานจึงสำคัญต่อองค์กรที่จะต้องมีการเพื่อช่วยสนับสนุนให้พนักงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งผลให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย (ปัทมาวรรณ จินดารักษ์และสายสุนีย์ เกษม, 2562)

จากที่กล่าวมาข้างต้นพบว่าสถานการณ์เศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ส่งผลต่อธุรกิจต่าง ๆ และทำให้พนักงานบริษัทเอกชนบางส่วนได้รับผลกระทบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากปกติ อาจส่งผลให้พนักงานเกิดความเครียด รวมทั้งความไม่สมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ และอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในอนาคต ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ความเหนื่อยหน่ายจากภาระงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาระงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความเหนื่อยหน่ายเพื่อสามารถนำมาใช้เป็นประโยชน์ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาระการทำงานและปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานกับความเหนื่อยหน่ายของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.3 ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาระการทำงานและปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานกับความเหนื่อยหน่ายของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

2. ขอบเขตด้านประชากร พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 385 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ผู้วิจัยได้ดำเนินงานวิจัย ตั้งแต่เดือน มิถุนายน 2564 ถึง ธันวาคม 2564

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลของการศึกษาจะทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาระการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความเหนื่อยหน่าย ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต กรุงเทพมหานครที่เกิดจากภาระงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

2. ผลของการศึกษาสามารถนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์ให้กับหน่วยงานเอกชน เพื่อวางแผนป้องกันหรือลดความเหนื่อยหน่ายของพนักงานที่เกิดจากภาระงาน รวมถึงการคำนึงถึงความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและอัตราการลาออกของพนักงาน

3. ผลของการศึกษาสามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้ที่ต้องการต่อขอคิดในการทำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อไปในอนาคต

1.5 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. ความเหนื่อยหน่าย หมายถึง ความอ่อนล้าทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งอาจมีที่มาจากความเครียดสะสมจากการทำงาน

2. ภาระงาน หมายถึง สิ่งที่ต้องรับผิดชอบ หรือได้รับมอบหมายให้ทำ โดยอาจเป็นงานที่เกิดจากบทบาทหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาของการทำงานจากที่ทำงานหลักที่เป็นบริษัทเอกชน

3. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง ปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานไม่ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัว รวมทั้งการดำเนินชีวิตส่วนตัวไม่ส่งผลกระทบต่อหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงาน โดยมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ ไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต

4. ชีวิตการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว หมายถึง ชีวิตการทำงานที่เป็นทุกข์ เกิดความไม่สบายใจ เครียดและกังวล ทำให้ชีวิตส่วนตัวได้รับผลกระทบในเชิงลบจากสิ่งเหล่านั้น

5. ชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตส่วนตัวที่เป็นทุกข์ เกิดความไม่สบายใจ เครียดและกังวล ทำให้การทำงานได้รับผลกระทบในเชิงลบจากสิ่งเหล่านั้น

6. ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลเกี่ยวเนื่องกัน หมายถึง การทำงานสนับสนุนให้ชีวิตส่วนตัวสามารถดำเนินไปได้อย่างดี และชีวิตส่วนตัวสนับสนุนการทำงานไปได้อย่างดี โดยทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวต้องไม่ส่งผลกระทบในเชิงลบซึ่งกันและกันทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ



บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความเหนื่อยหน่ายจากภาระงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้าและรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการวิจัย ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่าย
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาระงาน
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่าย

2.1.1 ความหมายของความเหนื่อยหน่าย

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่าย ได้มีผู้ให้ความหมายไว้จำนวนมาก โดยผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

พจนานุกรมศัพท์จิตวิทยา ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2548, น.27) ได้บัญญัติคำว่า ความเหนื่อยหน่ายไว้ว่า ความรู้สึกอดทนارهอาใจ เป็นทุกข์ เกรียด สิ้นเรี่ยวแรงและเบื่อหน่ายในการทำงานที่ทำมาเป็นเวลานาน ปรากฏในอาชีพที่ทำงานซ้ำซาก

Maslach (1982) ได้นิยามความหมายของความเหนื่อยหน่าย หรือ Burnout ไว้ว่า เป็นกลุ่มอาการที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ การมีทัศนคติด้านลบต่องาน การที่รู้สึกว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นผลมาจากการทำงานร่วมกับผู้อื่น

Muldary (1983, อ้างใน นฤมล, อัจฉราและคณะ, 2552) กล่าวถึงความเหนื่อยหน่ายว่าเป็นกลุ่มอาการที่ประกอบด้วยความรู้สึกความอ่อนล้าทางอารมณ์ ลดความเป็นบุคคลและความรู้สึกประสบความสำเร็จ ซึ่งส่งผลให้เกิดเจตคติ พฤติกรรมและการปฏิบัติงานในเชิงลบ รวมทั้งยังมีความรู้สึกไม่ดีต่อตนเองและคนรอบข้าง

วัฒนา ศรีวิสัยและกล้าหาญ ณ น่าน (2564) ได้กล่าวถึง ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน (Burnout) ไว้ว่า เป็นความรู้สึกอ่อนล้าที่เกิดทั้งทางร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ ซึ่งมักเกิดขึ้น

จากการทุ่มเทในการทำงานจนเกิดความเหนื่อยล้า โดยมักพบในอาชีพที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคล หรืออาชีพที่ต้องทำงานซ้ำ ๆ โดยหากเกิดขึ้นเป็นระยะเวลานาน ๆ อาจทำให้เกิดผลเสียทั้งทางร่างกายและจิตใจ

ลักษณะ อินทร์กลับ (2528, อ้างใน นัยยา แสงทอง, 2555) ได้อธิบายเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่ายไว้ว่า ความเหนื่อยเป็นการตอบสนองภาวะเครียดต่อการทำงาน โดยมีความอ่อนล้าทางด้านร่างกาย จิตใจและอารมณ์ ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการปรับตัวเพื่อเข้ากับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งขาดความผูกพันในการทำงานด้วย

พัลพงศ์ สุวรรณวาทิน (2559) ได้สรุปถึงความหมายของความเหนื่อยหน่ายไว้ว่าเป็นภาวะที่โดยทั่วไปเกิดขึ้นจากความเครียด ซึ่งส่งผลให้แสดงออกถึงความอ่อนล้าทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยในแต่ละบุคคลจะมีอาการที่แตกต่างกันไป โดยความเหนื่อยหน่ายจะส่งผลให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดี และประสิทธิภาพการทำงานลดลง ซึ่งทำให้ส่งผลกระทบต่อองค์กรได้

นอกจากนี้ ตรียา เลศหัตถศิลป์ (2554, อ้างใน สติพรรธ นิลสงวนเดชะ และ ฅภักวรรต บัวทอง, 2559) ได้ให้ความหมายของความเหนื่อยหน่ายในการทำงานหรือ Job burnout ไว้ว่า เป็นอาการของบุคคลที่ทุ่มเทไปกับการทำงาน จนเกิดความรู้สึกเหนื่อยล้าทั้งทางร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ โดยส่งผลให้เกิดความรู้สึกท้อแท้ หหมดกำลังใจ คับข้องใจที่จะทำงานให้ดี โดยหากเกิดขึ้นเป็นเวลานานอาจทำให้เกิดผลเสียทั้งทางร่างกายและจิตใจ รวมถึงส่งผลกระทบต่องานจนรุนแรงถึงขั้นลาออกจากงานได้

จากการทบทวนความหมายของความเหนื่อยหน่าย สามารถสรุปได้ว่า ความเหนื่อยหน่ายคืออาการ ความรู้สึกหรือภาวะ ที่เกิดขึ้นทั้งทางร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ ซึ่งความเหนื่อยหน่าย ส่งผลให้เกิดความเครียด อ่อนล้า ท้อแท้ หหมดกำลังใจ และมีทัศนคติทางด้านลบ โดยอาการดังกล่าว อาจเกิดขึ้นจากการทำงานซ้ำ ๆ เป็นระยะเวลานาน ซึ่งหากมีการปล่อยไว้เป็นเวลานานอาจทำให้เกิดผลเสียทางร่างกายและจิตใจ รวมทั้งผลเสียต่อองค์กรอันเนื่องมาจากประสิทธิภาพในการทำงานที่ลดลงได้

2.1.2 สาเหตุของความเหนื่อยหน่าย

ความเหนื่อยหน่ายอาจเกิดได้จากหลายสาเหตุและปัจจัย โดยอาจมีได้เกิดจากสาเหตุใดสาเหตุหนึ่งแต่เพียงอย่างเดียว และอาจมีปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย เช่น ปัจจัยที่เกิดจากตัวบุคคล ทัศนคติในการมองชีวิตหรือโลก เป็นต้น (พรรณราย ทรัพย์ะประภา, 2557)

สติพรรธ นิลสงวนเดชะ และ ฅภักวรรต บัวทอง, 2559 ได้รวบรวมและอธิบายถึงสาเหตุที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน โดยสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประการ คือ

1. ความเหนื่อยหน่ายที่เกิดขึ้นจากตัวเอง

1.1 เพศ สามารถเกิดขึ้นได้ทั้งเพศชายและเพศหญิง ซึ่งขึ้นอยู่กับความแตกต่างของลักษณะงานและลักษณะของแต่ละบุคคล ที่อาจทำให้เกิดผลต่อการเกิดความรู้สึกในด้านอารมณ์ที่ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานได้

1.2 อายุ อาจเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงประสบการณ์ที่มากขึ้น ทำให้มีมุมมองชีวิตที่แตกต่าง กว้างไกล รวมถึงอาจเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงวุฒิภาวะที่มากขึ้น

1.3 ประสบการณ์ ทั้งประสบการณ์ชีวิตและประสบการณ์ในการทำงานล้วนมีความสัมพันธ์กับการเกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน โดยมีผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย อาจมีทักษะในการปรับตัวต่อความตึงเครียดและความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานที่น้อยกว่า ก็ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยหน่ายได้มากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ที่มากกว่า

1.4 บุคลิกภาพ ที่ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยหน่ายประกอบด้วย

1.4.1 บุคคลที่อ่อนแอ ไม่สามารถทำอะไรด้วยตนเอง และต้องการความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นอยู่เสมอ บุคคลเหล่านี้มักจะชอบทำงานตามคำสั่ง และทำให้มีโอกาสูงที่จะเกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ซึ่งส่งผลต่อความเหนื่อยหน่าย

1.4.2 บุคคลที่ไม่ค่อยมีความอดทนอดกลั้น มีอารมณ์โกรธ ขุนเฉียวเป็นประจำ บุคคลเหล่านี้มักไม่ประพฤติตนตามกฎระเบียบ รวมทั้งไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง ซึ่งอาจทำให้เกิดความรู้สึกคับข้องใจ มีปัญหากับเพื่อนร่วมงาน เกิดความรู้สึกถูกลดทอนความเป็นตนเอง และอาจส่งผลให้เกิดความเหนื่อยหน่ายได้

1.4.3 บุคคลที่ไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง ชอบทำตามคำสั่ง ทำให้มีความรู้สึกว่างงานมีความยากเกินกว่าความสามารถของตน ทำให้อาจเกิดความเหนื่อยหน่ายได้ ความเหนื่อยหน่ายที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบไปด้วย 5 กลุ่ม ดังนี้

1.5 งานที่รับผิดชอบมีปริมาณงานมากเกินไป

1.6 สัมพันธภาพที่ไม่ดีในหน่วยงาน

1.7 การรับรู้ต่อระบบบริหารที่ไม่ดี

1.8 การรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเอง

1.9 สภาพแวดล้อมของหน่วยงาน การขาดการพัฒนาและดูแลภายในหน่วยงาน

นอกจากนี้ Maslach and Leiter (1997, อ้างใน อิศริย์ มงคลชนวัฒน์, 2558) ได้อธิบายถึงสาเหตุของการเกิดความเหนื่อยหน่าย โดยเป็นความรู้สึกถึงความไม่สมดุลของชีวิต 6 ประการ ดังนี้

1. บุคคลรู้สึกว่ามีภาระงานที่มากเกินไป โดยหากองค์กรมีการลดขนาดลง หรือมีการลดจำนวนพนักงาน อาจทำให้ภาระงานมีมากขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อความเครียดและสัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงานและทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายได้
2. บุคคลรู้สึกว่าขาดความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ ขาดโอกาสในการเลือกหรือตัดสินใจ นโยบายมีความเข้มงวด ซึ่งส่งผลต่อการทำงาน ทำให้บุคคลมีความรู้สึกมีใจออกจากงาน
3. บุคคลรู้สึกว่าไม่ได้รับการตอบสนองด้านการให้รางวัล สิ่งจูงใจ หรือให้ความรู้สึกถึงความภาคภูมิใจอย่างเพียงพอ ทำให้รู้สึกถูกลดทอนคุณค่า
4. บุคคลรู้สึกไม่ได้รับความยุติธรรมในการทำงาน ทำให้ขาดความรู้สึกเคารพในตนเองและขาดการเห็นคุณค่าในตนเอง
5. บุคคลรู้สึกขัดแย้งทางค่านิยม หรือสิ่งที่ต้องทำขัดต่อจริยธรรม หรือค่านิยมของตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกเสียศักดิ์ศรี ไม่เคารพตัวเอง
6. บุคคลรู้สึกขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ไม่ได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้าง ทำให้ไม่มีความสุข

2.1.3 อาการของความเหนื่อยหน่าย

ชนพล บุญเลิศ และคณะ (2554) ได้อธิบายทฤษฎีของ Muldary (1983) เกี่ยวกับกลุ่มอาการของความเหนื่อยหน่ายในการทำงานซึ่งสามารถแสดงออกได้ 3 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านร่างกาย (Ramona Pulce, 2005 อ้างใน อิศริย์ มงคลชนวัฒน์, 2558)

1. ด้านร่างกาย

มักมีอาการ อ่อนเพลีย เมื่อยล้า คลื่นไส้ วิงเวียนศีรษะ นอนไม่หลับ เกิดความเครียดเรื้อรัง เกิดปัญหาเกี่ยวกับระบบของร่างกาย รวมไปถึงน้ำหนักเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างผิดปกติเนื่องจากนิสัยการรับประทานอาหารเปลี่ยนไป

2. ด้านจิตใจ

2.1 ด้านความรู้สึก มีความวิตกกังวล เบื่อหน่าย ไม่สนใจสิ่งรอบข้าง อารมณ์แปรปรวน เห็นคุณค่าในตนเองต่ำ มีความอดทนต่ำ นอกจากนี้ด้านการทำงานอาจมีการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานลดลงอีกด้วย

2.2 ด้านเจตคติ มีการมองตนเองและผู้อื่นในทางลบ

3. ด้านพฤติกรรม

มักมองเห็นคุณค่าของความเป็นมนุษย์ลดลง มีการจับผิดและตำหนิผู้อื่น อาจเกิดอาการหลงลืม มักสร้างอารมณ์ขันเพื่อปิดบังความเครียด มีพฤติกรรมทดแทนเกิดขึ้น บางรายอาจติดสารเสพติด เช่น ขานอนหลับ หรือนอกจากนี้ในด้านการทำงานอาจมีประสิทธิภาพที่ลดลง และมีอัตราการขาด ลา มาสายเพิ่มมากขึ้น

2.1.4 ผลของการเกิดความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน

Muldary (1983, อ้างใน อิศรีชัย มงคลชนวัฒน์, 2558) กล่าวถึงผลกระทบของความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานมีดังนี้

1. ผลกระทบต่อตัวบุคคล ทั้งจากพฤติกรรม ร่างกาย และจิตใจ

1.1 ทางพฤติกรรม มักมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปจากปกติ มีปัญหาเกี่ยวกับบุคลิกรอบข้าง ไม่ใส่ใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ ขาดความกระตือรือร้น ประสิทธิภาพการทำงานลดลง มีการขาด ลา มาสาย ที่บ่อยขึ้น หรือในบางรายอาจถึงขั้นลาออกงานในที่สุด

1.2 ทางร่างกาย มักมีปัญหาด้านสุขภาพ และมีอาการผิดปกติทางร่างกายเกิดขึ้น เช่น ปวดศีรษะ ปวดกล้ามเนื้อ ความผิดปกติเกี่ยวกับทางเดินอาหาร เป็นต้น

1.3 ทางจิตใจ มักสูญเสียความตั้งใจในการทำงาน มีทัศนคติด้านลบ มีอาการวิตกกังวล หงุดหงิดง่าย และไม่มีความสุขในการทำงาน

2. ผลกระทบต่อบุคคลรอบข้าง โดยมีพฤติกรรมอดทนต่อสิ่งต่าง ๆ ได้ลดลง มีทัศนคติด้านลบ เกิดความขัดแย้ง อารมณ์ฉุนเฉียว ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมไม่ดีต่อผู้อื่น

3. ผลกระทบต่อองค์กร มักมีพฤติกรรมโดยรวมที่แย่ลง โดยเมื่อเกิดความเหนื่อยหน่ายยอมทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลนั้นลดลง และส่งผลให้ประสิทธิภาพขององค์กรลดต่ำลง ไม่เป็นไปตามความคาดหวัง หรือวัตถุประสงค์ รวมทั้งเกิดอัตราการลาออกที่เพิ่มสูงขึ้น

วิภาวรรณ ตั้งฐานทรัพย์ (2552, อ้างใน ชิดชนก คุณเจริญ, 2560) ได้สรุปผลกระทบของความเหนื่อยหน่ายในการทำงานไว้ ดังนี้

1. ผลกระทบต่อตนเอง เกิดความเจ็บปวดทางด้านร่างกายและจิตใจ อันมีสาเหตุมาจากความอ่อนล้าที่เกิดจากการทำงาน เช่น การนอนไม่หลับ ปวดหัว เบื่อหน่าย สิ้นหวัง หรือหงุดหงิดง่าย เป็นต้น

2. ผลกระทบต่อองค์กร เกิดทัศนคติทางด้านกับตนเอง บุคคลรอบข้างและองค์กร มีแนวโน้มขาด ลา มาสาย ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ขาดความผูกพันในองค์กร และอาจส่งผลให้ลาออก

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาระงาน

2.2.1 ความหมายของภาระงาน

ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาระงานไว้ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้
ภาระงาน มาจากคำว่า งาน และ ภารกิจ ซึ่ง งาน หมายถึง สิ่งที่กำหนดไว้โดยเป็นสิ่งที่กำหนดไว้และเป็นที่ยอมรับกันในองค์กร โดยในแต่ละงานจะมีหน้าที่ ซึ่งประกอบไปด้วย 1 หน้าที่ขึ้นไป ส่วนภารกิจหมายถึง สิ่งที่เกิดผลงาน และเป็นส่วนของการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง โดยต้องใช้ความรู้ ความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติ (สุนทร โคตรบรรเทา, 2551 อ้างใน ภูวนันท์ โพธิ์ทอง และ ณัฐพันธ์ บัววราภรณ์, 2558)

Everly และ Girdano (1980, อ้างใน Afrina et al., 2019) ได้กล่าวถึงความหมายของ workload ไว้ว่า หมายถึงสถานการณ์ที่ผู้ปฏิบัติงานต้องเผชิญกับงานที่ต้องทำให้เสร็จในเวลาที่กำหนด

Coredes และ Dougherty (1993, อ้างใน ลลิตา แท่งเพชร, 2558) ให้ความหมายของภาระงานไว้ว่า หมายถึง งานที่ทำหรือรับผิดชอบทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพในระยะเวลาหนึ่ง ที่มีมากเกินไปเกินความสามารถและขีดจำกัด

นอกจากนี้ พัลพงษ์ สุวรรณวาทีน (2559) ได้สรุปแนวคิดของนักวิจัยเกี่ยวกับความหมายของภาระงานไว้ว่า ภาระงานหมายถึง งานที่พนักงานทำหรือรับผิดชอบในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในระยะเวลาหนึ่ง

โดยสรุปพบว่าภาระงาน หมายถึง งาน สถานการณ์หรือหน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติงานต้องรับผิดชอบทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยผู้ปฏิบัติงานต้องมีการใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติ เพื่อรับผิดชอบให้เสร็จในเวลาที่กำหนด

2.2.2 ประเภทของภาระงาน

Cooper และ Cartwright (1997, อ้างถึงในลลิตา แท่งเพชร, 2558) ได้กล่าวถึงประเภทของภาระงานในการรับรู้การภาระงานไว้ว่า ภาระงานสามารถแบ่งตามปริมาณและคุณภาพได้ 2 ประเภท คือ

1. ปริมาณงานที่มากหรือน้อยเกินไป (Quantitative Overload/Underload) ซึ่งจะก่อให้เกิดความเครียดได้ โดยหากมีภาระงานมากเกินไป และต้องทำในเวลาจำกัด อาจทำให้เกิดความเครียดได้ แต่หากมีภาระงานที่น้อยเกินไป อาจทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในงาน ไม่มีความท้าทาย ไม่เกิดความตื่นตัวในการทำงาน นอกจากนี้ภาระงานที่มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่ไม่สามารถควบคุมได้ เช่น สภาพอากาศ หรือความต้องการของลูกค้า ก็ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยหน่ายได้เช่นกัน

2. คุณภาพงานที่สูงหรือต่ำเกินไป (Qualitative Overload/Underload) ซึ่งงานที่ต้องการคุณภาพสูง อาจทำให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน ค่อยค่าความสามารถของตน ส่วนงานที่คุณภาพงานต่ำเกินไป อาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับการพัฒนาความสามารถ หรือทักษะ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเหนื่อยหน่าย และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้

2.2.3 การวัดภาระงาน

ภาระงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ภาระงานที่ได้รับมอบหมายในระดับแตกต่างกัน อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่าง รวมทั้งยังส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกาย ความรู้สึก ความเหนื่อยล้า (Casner, 2010) การวัดภาระงานจึงมีความจำเป็นเพื่อป้องกันผลกระทบที่สามารถเกิดขึ้นจากการได้รับภาระงานที่ไม่สมดุล โดยการวัดภาระงานสามารถทำได้ 3 วิธีหลัก (Weinger et al., 2000 อ้างใน พัลพงศ์ สุวรรณวาทีน, 2559) ได้แก่

1. การวัดเชิงกายภาพ (Physiological) ซึ่งเป็นการวัดที่อิงตามข้อเท็จจริง และตามหลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงการตอบสนองทางกายภาพ (Moray 1979, อ้างใน Miller, 2001) เช่น การวัดอัตราการเต้นของหัวใจ การวัดความดันโลหิต การวัดระดับออกซิเจนในเลือด เป็นต้น

2. การวัดเชิงกระบวนการ (Procedural) มักเป็นการวัดที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ และเวลาที่ใช้ในการทำงาน

3. การวัดเชิงการรับรู้ (Perceptual) จะเป็นการวัดที่ใช้วิธี Rating scale โดยพบว่า การวัดเชิงการรับรู้มีความยุ่งยากน้อยกว่า และประหยัดกว่าการวัดเชิงกายภาพและการวัดเชิงกระบวนการ ทั้งยังสามารถทำซ้ำได้ง่าย และมีค่าความเที่ยงตรงเฉพาะหน้า (Face Validity) ที่สูง

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

2.3.1 ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เป็นสิ่งที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กร โดยองค์กรต้องมีการคำนึงถึงความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเพื่อลดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต (สมชัย ปรารพรัตน์, 2559)

Walter (1975, อ้างใน หทัยทิพย์ ลีวสงวนกุลธร, 2555) ได้กล่าวถึง ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ไว้ว่า คือการที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุลกัน โดยมีเกี่ยวข้องกับ เวลา อาชีพ การเดินทาง การใช้เวลาว่าง การได้รับความดีความชอบ และความก้าวหน้าในชีวิต

Crooker, Smith และ Tabak (2002, อ้างใน รัตนพรรณ ส่งเสริมสวัสดิ์ และคณะ, 2556) กล่าวถึงความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คือ ความมั่นคงจากความสมดุลของชีวิตที่เกิดขึ้นระหว่างทรัพยากรส่วนบุคคลและสิ่งแวดล้อม โดยมีตัวอย่างเช่น เศรษฐกิจ สังคม หน้าที่การงาน นายจ้าง ครอบครัว เป็นต้น

สราวลี แซงแสวง (2559) ได้กล่าวสรุปถึง ความสมดุลชีวิตในการทำงาน ไว้ว่า คือความสามารถในการบริหารจัดการเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวให้มีความสมดุล กลมกลืนกัน ไม่มีการกระทบกัน ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ก่อผลกระทบในด้านลบ โดยหากมีความสามารถในการบริหารจัดการที่ดี จะทำให้เกิดความสมดุลในชีวิต และส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นต่อตนเองและบุคคลรอบข้าง

ศิริภัสสร วงศ์ทองดี (2552) ได้กล่าวถึง ความหมายของความสมดุลภาพระหว่างชีวิตและงาน ไว้ว่าคือ “การกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีความเหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง” หากสามารถสร้างสมดุลภาพระหว่างชีวิตกับงานได้ จะช่วยเกิดความอยู่ดีกินดี มีสุขภาวะในชีวิต ซึ่งจะส่งผลและมีส่วนช่วยผลักดันให้เกิดความสำเร็จ ความมั่นคง และความก้าวหน้าขององค์กรและสังคมในที่สุด

นฤมล เมียนเกิด (2558) ได้สรุปความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ไว้คือ การที่บุคคลสามารถบริหารจัดการเวลาในการทำงานและส่วนตัวในมีสัดส่วนที่เหมาะสม ซึ่งในแต่ละบุคคลอาจมีสัดส่วนการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจที่แตกต่างกัน โดยหากสามารถสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานได้ จะส่งผลให้เกิดความสำเร็จ มั่งคั่งและส่งผลในทางบวกกับสังคม

โดยสรุปได้ว่าความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การเกิดดุลยภาพ ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ซึ่งเกิดจากการบริหารจัดการอย่าง

เหมาะสม โดยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานจะก่อให้เกิดความสุขในชีวิต การประสบความสำเร็จ มีความมั่นคง ความก้าวหน้าและยังส่งผลต่อคนรอบข้างและสังคมด้วย

2.3.2 องค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

Merrill และ Merrill (2003, อ้างถึงในหทัยทิพย์ ลีวสงวนกุลธร, 2555) กล่าวถึงองค์ประกอบของชีวิตประกอบไปด้วย 5 ด้าน คือ

1. ด้านการทำงาน โดยหมายถึง หน้าที่การงาน หรือการประกอบอาชีพ ซึ่งเป็นสิ่งที่นำไปสู่การเกิดความคิดใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์
2. ด้านครอบครัว เป็นความสุขของตัวบุคคลที่นำไปสู่ความสำเร็จ รวมทั้งเป็นส่วนช่วยในการส่งเสริมและผลักดันให้เกิดความสุขในการใช้ชีวิตในสังคม
3. ด้านเวลา เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความสมดุลในชีวิต โดยเวลาจะเป็นตัวกำหนดถึงความสมดุลทั้งด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัว รวมถึงเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในทุก ๆ อย่างของชีวิต
4. ด้านการเงิน เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับทั้งด้านการงาน ครอบครัว และเวลา โดยเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ทำให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้
5. ด้านสติปัญญา โดยการดำรงชีวิตของมนุษย์ ย่อมก่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอยู่อย่างสม่ำเสมอ สติปัญญาจะเป็นสิ่งที่เติมเต็มองค์ประกอบในด้านต่าง ๆ ของชีวิต และทำให้เกิดความพึงพอใจทั้งกับตนเองและบุคคลรอบข้าง

ในขณะที่ Fapohanda (2014) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในด้านการจัดการ ซึ่งประกอบไปด้วย 6 ข้อ ได้แก่

1. การจัดการตนเอง หมายถึง การใช้ชีวิตอย่างเหมาะสม ทั้งในด้านทรัพยากร เวลา รวมทั้งการรู้จักจำกัดของตน
2. การจัดการเวลา คือการบริหารจัดการเวลาได้เป็นอย่างดี มีการเรียงลำดับความสำคัญ และความเร่งด่วนของสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม
3. การจัดการความเครียด โดยเกิดจากสิ่งต่าง ๆ รอบตัวไม่ว่าจะเป็น สังคม สิ่งแวดล้อม ที่อาจส่งผลกระทบต่อให้เกิดความเครียด ซึ่งเป็นสิ่งที่ในแต่ละบุคคลไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้
4. การจัดการความเปลี่ยนแปลง คือความพยายามที่จะทำให้ความเปลี่ยนแปลงทั้งในที่ทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของตน

5. การจัดการด้านเทคโนโลยี โดยเทคโนโลยีเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ความสามารถในการก้าวทันต่อความก้าวหน้าจึงเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งเทคโนโลยีต้องเป็นสิ่งที่มนุษย์ควบคุม ไม่ใช่เทคโนโลยีเป็นผู้ควบคุมมนุษย์

6. การจัดการด้านสันตนาการ เป็นสิ่งที่ค่าจูนความสมดุลของชีวิตและการทำงานมากที่สุด โดยควรมีการออกแบบ วางแผน หรือจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ชีวิตมีความสมดุลมากยิ่งขึ้น

โดยสรุปได้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานจะขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ ด้าน ประกอบกัน รวมทั้งการจัดการองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพจะทำให้เกิดความสมดุล และทำให้เกิดความสุขในการดำรงชีวิตได้

2.3.3 ประโยชน์ของสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

การสร้างสมดุลภาพระหว่างชีวิตกับการทำงานสามารถส่งผลให้เกิดความอยู่ดีกินดี มีสุขภาวะในชีวิต (ศิริภัสสร วงศ์ทองดี, 2552) และยังเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่น่าพึงพอใจของทั้งองค์กรและบุคลากร (สุภา เข้มแข็งปรีชา นนท์ และคณะ 2563)

Smeaton Ray and Knight (2014) ได้ศึกษาและกล่าวถึงผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องในทางอ้อมกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไว้ดังนี้

1. การสร้างชื่อเสียงที่ดีให้องค์กร
2. ช่วยให้การสรรหาบุคลากรดีขึ้นจากการที่บุคคลสามารถทำงานได้ดีขึ้นและการว่างงานน้อยลง
3. ทำให้อัตราการรักษาบุคลากรไว้ได้สูงขึ้น
4. ลดการขาด ลา มาสาย
5. การให้บริการลูกค้าดีขึ้น มีการทำงานที่ยาวนานขึ้น
6. ทำให้ผลผลิตเยอะขึ้นและประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น
7. ความต้องการในการเรียกร้องในเงินเดือนที่ต่ำลง
8. ลดพื้นที่สำนักงานและค่าใช้จ่ายด้านพลังงาน
9. มีความพึงพอใจ สัมพันธภาพ แรงบันดาลใจ ความจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น
10. ช่วยลดระดับความเครียด
11. ลดหรือบรรเทาผลกระทบที่เกิดจากการทำงาน เช่น ทำงานเป็นเวลานาน

นอกจากนี้ การมีสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ทำให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรและบุคลากรในด้านต่าง ๆ (สุวชิรา ศรีเจริญ, 2550 อ้างใน กนกวรรณ ศรีวิรัตน์ 2559) ดังนี้

1. ด้านการเพิ่มผลผลิตและกำไร
2. ด้านการพัฒนาระดับการว่าจ้าง
3. ด้านการปรับปรุงภาพลักษณ์ขององค์กร
4. ด้านผลประโยชน์ขององค์กร
5. ด้านผลประโยชน์แก่ตัวของบุคลากร

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความเหนื่อยหน่ายจากภาระงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลและศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

ตาราง 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่าย

ผู้แต่ง/ผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
Melissa Kelly, et al., (2020)	Job Stress, Burnout, Work-Life Balance, Well-Being, and Job Satisfaction Among Pathology Residents and Fellows	นักพยาธิวิทยาและแพทย์ผู้ช่วยอาจารย์ จำนวน 145 คน	ผลการวิจัยพบว่าความเครียดในงานถูกพบมากในนักพยาธิวิทยาและแพทย์ผู้ช่วยอาจารย์ โดยปัจจัยหลักที่ทำให้เกิดความเครียดคือภาระงาน นอกจากนี้ยังพบว่าความเครียดจากงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความวิตกกังวลจากการทำงาน

ตาราง 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่าย (ต่อ)

<p>ลลิตา แท่งเพชร (2558)</p>	<p>ความสัมพันธ์ ระหว่างรับรู้ภาระ งาน สัมพันธภาพใน การทำงานกับความ เหนื่อยหน่ายในงาน โดยมีการรับรู้ ความสามารถของ ตนเองเป็นตัวแปร กำกับ</p>	<p>พนักงานระดับ ปฏิบัติการ ฝ่าย บริการและ สนับสนุน ลูกค้ายราย ย่อยของธนาคาร พาณิชย์แห่งหนึ่ง จำนวน 154 คน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การรับรู้ภาระงานและ สัมพันธภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความเหนื่อยหน่ายใน งาน - การรับรู้ความสามารถของ ตนเองไม่เป็นตัวแปรกำกับ ความสัมพันธ์ระหว่างการ รับรู้ ภาระงาน สัมพันธภาพในการทำงาน กับความเหนื่อยหน่ายใน งาน
<p>ณัฐธิดา สุพรรณภพ (2559)</p>	<p>ความสัมพันธ์ ระหว่างความในการ ทำงาน คุณภาพชีวิต ในการทำงาน การ รับรู้คุณค่างานและ ความเหนื่อยในการ ทำงาน ของบุคลากร สายวิชาการ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยใน กำกับของรัฐแห่ง หนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร</p>	<p>บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยใน กำกับของรัฐแห่ง หนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร จำนวน 262 คน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ความเครียดในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความเหนื่อยหน่ายใน การทำงาน - คุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความ เหนื่อยหน่ายในการทำงาน - การรับรู้คุณค่าของงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อ ความเหนื่อยหน่ายในการ ทำงาน

ตาราง 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่าย (ต่อ)

<p>วัฒนา ศรีวิไลย์ และ กล้าหาญ ฌ น่าน (2564)</p>	<p>ความเครียดและ ความเหนื่อยหน่าย ในการทำงานที่มี อิทธิพลต่อผลการ ปฏิบัติงานของ พนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท ไฟน์ เม็ททัล เทคโนโลยีส์ จำกัด (มหาชน)</p>	<p>พนักงานบริษัท ไฟน์ เม็ททัล เทคโนโลยีส์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 231 คน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ความเครียดด้านจิตใจและ พฤติกรรมมีอิทธิพลต่อผล การปฏิบัติงานของ พนักงาน ส่วนด้านร่างกาย ไม่มีอิทธิพลต่อผลการ ปฏิบัติงานของพนักงาน - ความเหนื่อยหน่ายในการ ทำงาน ด้านการลดค่าความ เป็นบุคคลในผู้อื่นและด้าน ความรู้สึกว่าตนไม่ประสบ ความสำเร็จมีอิทธิพลต่อ ผลการปฏิบัติงานของ พนักงาน ส่วนด้านความ อ่อนล้าทางอารมณ์ไม่มี อิทธิพลต่อผลการ ปฏิบัติงานของพนักงาน
--	--	--	--

ตาราง 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่าย (ต่อ)

<p>รัชทิพย์ กองม่วง (2558)</p>	<p>การศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนงานจากครอบครัวต่อการตั้งใจลาออกจากการทำงานของพนักงาน ผ่านงานที่ขัดแย้งกับครอบครัวและความเหนื่อยหน่ายในงาน</p>	<p>พนักงานรายเดือน จำนวน 414 คน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การสนับสนุนงานจากครอบครัว ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ความเหนื่อยหน่ายในงาน และการตั้งใจลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน - การสนับสนุนงานจากครอบครัวมีอิทธิพลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงานทั้งทางตรง และผ่านความเหนื่อยหน่ายในงาน
<p>วิระยุทธ บุญเกียรติ เจริญ (2560)</p>	<p>ความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลห้องผ่าตัดในโรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานคร</p>	<p>พยาบาลห้องผ่าตัดในหกโรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานคร จำนวน 315 ราย</p>	<p>กลุ่มตัวอย่างมีความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ระดับปานกลาง ด้านการลดค่าความเป็นบุคคลระดับต่ำ ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลในระดับปานกลาง และพบว่าประสบการณ์การทำงานยังมีอิทธิพลทั้งเชิงบวกและเชิงลบในความเหนื่อยหน่ายด้านต่าง ๆ</p>

ตาราง 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่าย (ต่อ)

<p>ชนพล บุญเลิศ ศศิมาภรณ์ ชื่น อารมณ และสร้างสรรค์ รัตนสงวนวงศ์ (2554)</p>	<p>ความสัมพันธ์ ระหว่างการเห็น คุณค่าในตนเอง ภาระงาน ความเชื่อ ในอำนาจควบคุม กับความเหนื่อย หน่ายในการทำงาน</p>	<p>นางพยาบาลจาก โรงพยาบาลเอกชน จำนวน 100 คน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ความเหนื่อยหน่ายในการ ทำงานมีสัมพันธ์ทางบวก กับภาระงาน มีสัมพันธ์ทาง ลบกับการเห็นคุณค่าใน ตนเอง และความเชื่อใน อำนาจควบคุม - การเห็นคุณค่าในตนเอง ภาระงาน และความเชื่อใน อำนาจควบคุม สามารถ ร่วมกันทำนายความเหนื่อย หน่ายในการทำงานได้
<p>ชิดชนก คุณเจริญ (2560)</p>	<p>ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความเหนื่อยหน่าย ในการทำงานของ พนักงาน บริษัทเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร</p>	<p>พนักงาน บริษัทเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร จำนวน 386 คน</p>	<p>ความเหนื่อยหน่ายในงานมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับความ คุณภาพชีวิตการทำงานด้าน การพัฒนาศักยภาพของ พนักงาน และพบว่าคุณภาพ ชีวิตทางการทำงานด้าน ความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงาน ด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการพัฒนาศักยภาพ ของพนักงาน มีความสัมพันธ์ กับความเหนื่อยหน่ายในการ ทำงาน</p>

ตาราง 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่าย (ต่อ)

<p>ทัศนีย์ สิรินพมณี เมธาวิ อุดมธรรมานู ภาพ และสม โภชน์ เอี่ยมสุภานิต (2563)</p>	<p>การรับรู้ภาระงาน สัมพันธภาพในงาน การสนับสนุนทาง สังคมต่อความ เหนื่อยหน่ายในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีอิทธิบาทสี่ เป็นตัวแปรกำกับ</p>	<p>พยาบาลวิชาชีพที่ ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาล เจ้าพระยาบรมราช จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 210 คน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การรับรู้ภาระงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายในงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านการลดค่าบุคคลอื่น - สัมพันธภาพในงานที่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จส่วนบุคคล - การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายในงานด้านความสำเร็จส่วนบุคคล - อิทธิบาทสี่ เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับความเหนื่อยหน่ายในงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์
--	---	---	---

ตาราง 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่าย (ต่อ)

พรพิมล พงษ์โหมด (2560)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความเหนื่อยหน่ายในงานและความตั้งใจลาออกของพยาบาลแผนกวิกฤตโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง	พยาบาลระดับปฏิบัติงานแผนกวิกฤตของโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 436 คน	<ul style="list-style-type: none"> - มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความเหนื่อยหน่ายในงาน และความตั้งใจลาออก อยู่ในระดับปานกลาง - คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายในงาน - คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก - ความเหนื่อยหน่ายในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออก - คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความเหนื่อยหน่ายในงานเป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความตั้งใจลาออก
---------------------------	--	---	--

ตาราง 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่าย (ต่อ)

พลพงษ์ สุวรรณ วาทิน (2559)	การรับรู้ภาระงาน และความเหนื่อย หน่ายในการทำงาน ของพนักงาน ด้อยรับบน เครื่องบิน โดยมีการ สื่อสารภายใน องค์กรและ ความเครียดในการ ทำงานเป็นตัวแปร กำกับ	พนักงานด้อยรับบน เครื่องบิน จำนวน 200 คน	<ul style="list-style-type: none"> - การรับรู้ภาระงานมี ความสัมพันธ์ทางลบกับ ความเหนื่อยหน่ายในการ ทำงาน - การสื่อสารภายในองค์กร ไม่ได้กำกับความสัมพันธ์ ระหว่างการรับรู้ภาระงาน และความเหนื่อยหน่ายใน การทำงาน - ความเครียดในการทำงาน เป็นตัวแปรกำกับ ความสัมพันธ์ระหว่างการ รับรู้ภาระงานกับความ เหนื่อยหน่ายในการทำงาน
-------------------------------	---	--	--

ตาราง 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่าย (ต่อ)

บุญเอื้อ โจว (2553)	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ: ศึกษากรณีวิทยาลัยแพทยศาสตร์ กรุงเทพมหานคร และวชิรพยาบาล	พยาบาลวิชาชีพ: ศึกษากรณีวิทยาลัยแพทยศาสตร์ กรุงเทพมหานคร และวชิรพยาบาล จำนวน 300 คน	<ul style="list-style-type: none"> - ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง - ระดับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง - ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในครอบครัว ภาวะในการดูแลครอบครัว รายได้และรายจ่ายประจำ และการรับรู้ระบบบริหาร มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่าย - ปัจจัยด้าน อายุ ระดับการศึกษา สถานะภาพระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ สัมพันธภาพในหน่วยงาน การรับรู้ต่อความสำเร็จในงาน และการรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเอง ไม่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่าย
---------------------	--	---	---

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอดีตพบว่า การศึกษาวิจัยด้านความเหนื่อยหน่ายส่วนใหญ่มีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรทางการแพทย์ (Kelly et al., 2020; วีระยุทธ

บุญเกียรติเจริญ, 2560; ธนพล บุญเลิศและคณะ, 2554; ทศนีย์ สิริพนมณี และคณะ, 2563; พรพิมล พงษ์โหมค, 2560; บุญเอื้อ โจว, 2553) ซึ่งเป็นผู้ที่มีการปฏิบัติงานเป็นกะ (วีระยุทธ บุญเกียรติเจริญ, 2560) รวมทั้งยังมีกลุ่มตัวอย่างที่ประกอบอาชีพที่ต้องพบเจอกับคนจำนวนมาก (พัลพศ สุวรรณวาทีน, 2559; ลลิตา แท่งเพชร, 2558) โดยการศึกษาที่เกี่ยวข้องทั้งหมดเป็นการศึกษาที่เกี่ยวกับความเหนื่อยหน่ายที่เกิดจากการทำงาน ซึ่งผลการศึกษามีความหลากหลายและสามารถอธิบายได้ดังนี้

ความเครียดในด้านการทำงาน หรือปัจจัยในการทำงานได้แก่ การรับรู้ภาระงาน การรับรู้คุณค่าของงาน สัมพันธภาพในการทำงาน และประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน (Kelly et al., 2020; ณัฐธิดา สุพรรณภพ, 2559; ลลิตา แท่งเพชร, 2558; วีระยุทธ บุญเกียรติเจริญ, 2560; ธนพล บุญเลิศและคณะ, 2554; ทศนีย์ สิริพนมณี และคณะ, 2563) แต่ในงานวิจัยบางส่วนพบว่า การรับรู้ภาระงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน (พัลพศ สุวรรณวาทีน, 2559) นอกจากนี้พบว่าความเหนื่อยหน่ายในงานมีอิทธิพลและส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน (วัฒนา ศรีวิสัย และ กล้าหาญ ฦ น่าน, 2564; พรพิมล พงษ์โหมค, 2560)

ในด้านคุณภาพชีวิตพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน (ชิตชนก คุณเจริญ, 2560) นอกจากนี้พบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมและปัจจัยด้านสัมพันธภาพในครอบครัวมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่าย (ชญทิพย์ กองม่วง, 2558; บุญเอื้อ โจว, 2553) แต่ในบางการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน (ณัฐธิดา สุพรรณภพ, 2559) รวมทั้งปัจจัยด้าน อายุ ระดับการศึกษา สถานะภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ สัมพันธภาพในหน่วยงาน การรับรู้ต่อความสำเร็จในงาน และการรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเอง ไม่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่าย (บุญเอื้อ โจว, 2553)

ผู้วิจัยมองว่าภาระงาน ชีวิตการทำงานส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว ชีวิตส่วนตัวส่งผลกระทบต่อชีวิตการทำงาน ชีวิตการทำงานส่งผลเกื้อหนุนชีวิตส่วนตัว และชีวิตส่วนตัวส่งผลเกื้อหนุนชีวิตการทำงาน อาจส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายโดยเฉพาะอย่างยิ่งในพนักงานเอกชน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อด้านลบต่อไปในอนาคตได้ ผู้วิจัยจึงได้ทำการทบทวนวรรณกรรมและวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว แล้วจึงนำมาตั้งสมมติฐานและสร้างกรอบแนวคิด ดังนี้

1. ภาระงาน

จากการศึกษาพบว่าภาระงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียด (Kelly et al., 2020) นอกจากนี้ยังพบว่า ความเหนื่อยหน่ายมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาระงาน (ลลิตา แท่งเพชร, 2558;

ชนพล บุญเลิศและคณะ, 2554) และการรับรู้ภาระงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายในงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านการลดค่าบุคคลอื่น (ทัศนีย์ สิรินพมณี และคณะ, 2563) ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานว่า

สมมุติฐานที่ 1: ภาระงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความเหนื่อยหน่าย

2. ชีวิตการทำงานส่งผลรบกวนชีวิตส่วนตัว

งานวิจัยในอดีตชี้ให้เห็นว่าสัมพันธภาพในงานที่ดีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จส่วนบุคคล (ทัศนีย์ สิรินพมณี และคณะ, 2563) นอกจากนี้ การศึกษาของ Kraft 2006, อ้างถึงในชิดชนก คุณเจริญ, 2560) ยังพบว่า การเพิกเฉยต่อความต้องการของตนเองหรือการทุ่มเทให้กับงานจนไม่มีเวลาส่วนตัว ไม่ให้ความสำคัญกับเรื่องส่วนตัว เป็นกระบวนการหนึ่งที่ทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานว่า

สมมุติฐานที่ 2: ชีวิตการทำงานที่ส่งผลรบกวนชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความเหนื่อยหน่าย

3. ชีวิตส่วนตัวส่งผลรบกวนชีวิตการทำงาน

งานวิจัยในอดีตพบว่า การสนับสนุนงานจากครอบครัว ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ความเหนื่อยหน่ายในงานและการตั้งใจลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน (ฉัญทิพย์ กองม่วง, 2558) นอกจากนี้งานวิจัยในอดีตยังพบว่า ปัจจัยด้านครอบครัวเช่น สัมพันธภาพในครอบครัว ภาระในการดูแลครอบครัว รายได้และรายจ่ายประจำ และการรับรู้ระบบบริหาร มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายด้วย (บุญเอื้อ โจว, 2553) ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานว่า

สมมุติฐานที่ 3: ชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลรบกวนชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความเหนื่อยหน่าย

4. ชีวิตการทำงานส่งผลเกี่ยวพันชีวิตส่วนตัว

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน (ณัฐธิดา สุพรรณภพ, 2559) โดยพบว่า ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน ส่งผลกระทบต่อทั้ง ตัวบุคคล บุคคลรอบข้างและสังคม Muldary (1983, อ้างใน อิศริย์ มงคลธนวัฒน์, 2558) ซึ่งในทางกลับกันพบว่าหากชีวิตการทำงานเป็นไปด้วยดี ก็อาจส่งผลให้ชีวิตส่วนตัวดี มีความสมดุลและส่งผลเกี่ยวพันกันระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ไม่มีความเหนื่อยหน่าย ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานว่า

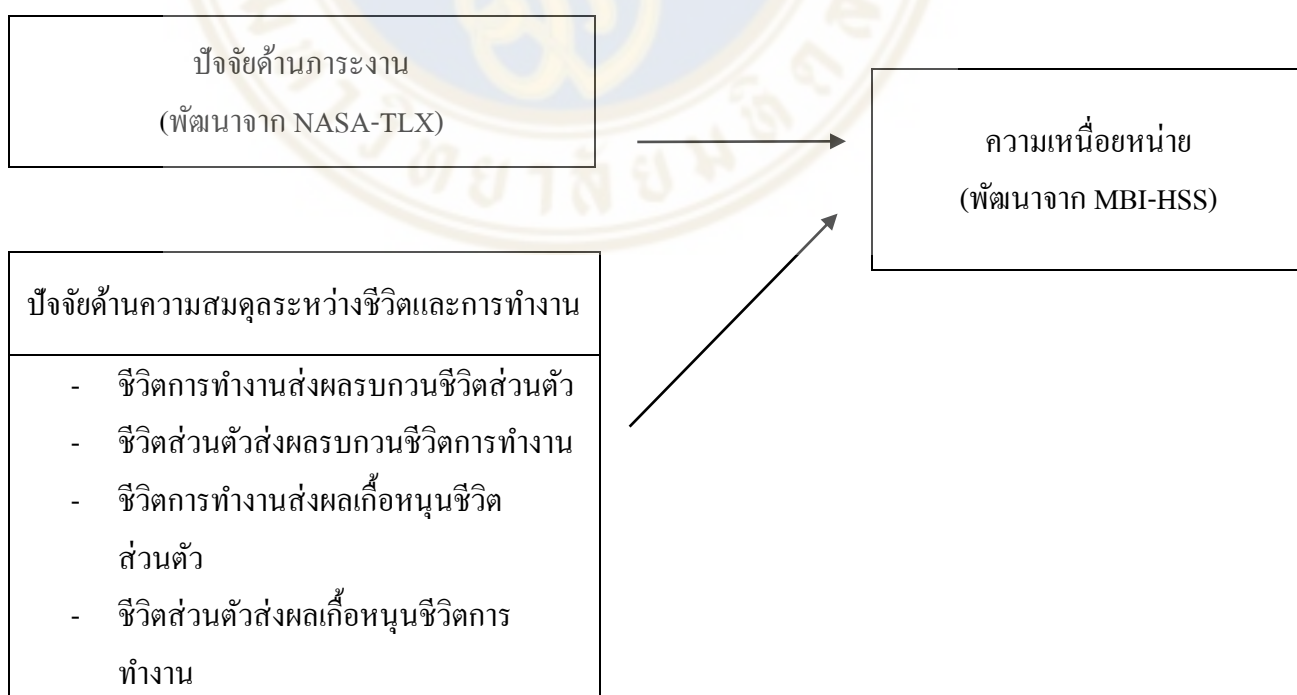
สมมติฐานที่ 4: ชีวิตการทำงานที่ส่งผลเกื้อหนุนชีวิตส่วนตัวส่งมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อความเหนื่อยหน่าย

5. ชีวิตส่วนตัวส่งผลเกื้อหนุนชีวิตการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในครอบครัว ภาวะในการดูแลครอบครัว รายได้และรายจ่ายประจำ มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่าย นอกจากนี้งานวิจัยยังพบว่าชีวิตส่วนตัวอันได้แก่ สถาบันครอบครัว สามารถช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ หากสถาบันครอบครัวมีความเข้มแข็งและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน (บุญเอื้อ โจว, 2553) ศิริภัสสร วงศ์ทองดี (2552) ได้กล่าวไว้ว่า หากสามารถสร้างสมดุลภาพระหว่างชีวิตกับงานได้ จะช่วยเกิดความอยู่ดีกินดี มีสุขภาวะในชีวิต ซึ่งจะส่งผลและมีส่วนช่วยผลักดันให้เกิดความสำเร็จ ความมั่นคง และความก้าวหน้า ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า

สมมติฐานที่ 5: ชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลเกื้อหนุนชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อความเหนื่อยหน่าย

2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย



บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ความเหนื่อยหน่ายจากภาระงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

3.1 รูปแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยเป็นวิธีที่มีการควบคุมอย่างระมัดระวัง ใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีมาตรฐาน มีทฤษฎีหรือหลักการรองรับ ความเกี่ยวข้องระหว่าง ตัวแปรที่ศึกษา ข้อมูลเป็นตัวเลข และใช้วิธีการทางสถิติวิเคราะห์ข้อมูล ทำให้เกิดความมั่นใจในข้อสรุปที่ได้รับ (สม โภชน์ อเนกสุข, 2564) โดยการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษา ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง (Cross-sectional) โดยเป็นการเก็บข้อมูลเพียงครั้งเดียว และรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-probability sampling) แบบตามสะดวก (Convenience Sampling) โดยการสุ่มแบบดังกล่าวเป็นการสุ่มที่ไม่ได้มีกฎเกณฑ์ โดยสามารถเลือกใครก็ได้ในการสุ่ม แต่ต้องเป็นผู้ที่รวมอยู่ในกลุ่มประชากรที่สนใจศึกษา ซึ่งข้อดีของการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวกคือมีความสะดวก รวดเร็ว ประหยัดค่าใช้จ่าย อย่างไรก็ตามการสุ่มแบบดังกล่าวอาจไม่สามารถใช้อ้างอิงถึงประชากรทั้งหมดได้ ซึ่งอาจทำให้ผลวิจัยเกิดความผิดพลาดได้ (หทัยชนก พรรคเจริญ, 2555)

เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงกำหนดการหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Cochran (1977) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ 5% ดังนี้

$$n = \frac{P(1-P)Z^2}{e^2}$$

โดย n หมายถึง ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 P หมายถึง สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยกำลังสุ่มแทนค่าไว้ 0.5
 Z หมายถึง ระดับความเชื่อมั่น
 e หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

ดังนั้น

$$n = \frac{760}{1+760(0.05)^2}$$

$$n = \frac{0.9604}{0.0025}$$

$$n = 384.16$$

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดตัวอย่างจากสูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 385 คน

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยนี้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ทั้งที่ผู้วิจัยแจกด้วยตนเองและผ่านทางออนไลน์ โดยแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Question) ประกอบไปด้วย 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน รายได้ ต่อเดือน และสถานภาพ

ส่วนที่ 2 ภาระงาน

ภาระงาน ถูกประเมินโดยใช้มาตราวัดของ NASA-Task Load Index (NASA-TLX) ซึ่งได้รับการพัฒนาโดยสถาบัน NASA Ames Research Center's (ARC) และแปลจากภาษาอังกฤษมาเป็นภาษาไทย โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ และใช้มาตราวัด Likert scale 5 ระดับในการวัด ดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	สูงมาก
4	สูง
3	ปานกลาง
2	ต่ำ
1	ต่ำมาก

โดยสามารถใช้สูตรคำนวณและอธิบายในแต่ละชั้น ได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ช่วงห่าง} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากการคำนวณได้ความกว้างของอันตรภาคชั้นเฉลี่ยเท่ากับ 0.8 ข้างต้น มีเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนระดับเฉลี่ยได้ ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีระดับต่ำมาก
- ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีระดับต่ำ
- ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีระดับสูง
- ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีระดับสูงมาก

ส่วนที่ 3 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ถูกประเมินโดยมาตราวัดที่พัฒนาโดย Fisher (2014) ซึ่งเกี่ยวกับสิ่งรบกวนและสิ่งเกื้อหนุนระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และแปลจาก

ภาษาอังกฤษมาเป็นภาษาไทย โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 13 ข้อ และใช้มาตราวัด Likert scale 5 ระดับในการวัด ดังนี้

คะแนน	ระดับความถี่
5	บ่อยมาก
4	บ่อย
3	บางครั้ง
2	นาน ๆ ครั้ง
1	ไม่เคย

โดยสามารถใช้สูตรคำนวณและอธิบายในแต่ละชั้น ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงห่าง} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากการคำนวณได้ความกว้างของอันตรภาคชั้นเฉลี่ยเท่ากับ 0.8 ข้างต้น มีเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนระดับเฉลี่ยได้ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00- 1.80 หมายถึง มีระดับความถี่น้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีระดับความถี่น้อย

ค่าเฉลี่ย 2.61– 3.40 หมายถึง มีระดับความถี่ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีระดับความถี่มาก

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีระดับความถี่มากที่สุด

ส่วนที่ 4 ความเหนื่อยหน่าย

ความเหนื่อยหน่าย ถูกประเมินด้วยมาตราวัด Human Services Survey (MBI-HSS) ซึ่งเป็นมาตราวัดที่ใช้วัดความเหนื่อยหน่าย โดยเจนจิรา เกียรติธนะบำรุง (2560) ได้แปลไว้ โดยใช้จำนวนคำถาม 10 ข้อ และใช้มาตราวัด Likert scale 5 ระดับในการวัด ดังนี้

คะแนน	ระดับความเห็น
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

โดยสามารถใช้สูตรคำนวณและอธิบายในแต่ละชั้น ได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากการคำนวณได้ความกว้างของอันตรภาคชั้นเฉลี่ยเท่ากับ 0.8 ข้างต้น มีเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนระดับเฉลี่ยได้ ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 1.00- 1.80 หมายถึง มีระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีระดับความเห็นด้วยน้อย
- ค่าเฉลี่ย 2.61– 3.40 หมายถึง มีระดับความเห็นด้วยปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีระดับความเห็นด้วยมาก
- ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีระดับความเห็นด้วยมากที่สุด

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่รวบรวมข้อมูลแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 แบบสอบถามแล้ว ได้ดำเนินขั้นตอนต่อไปดังนี้

1. ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและคัดเฉพาะแบบสอบถามที่ตอบคำถามอย่างสมบูรณ์
2. นำข้อมูลแบบสอบถามที่ครบถ้วนสมบูรณ์มาแปลงข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบ Microsoft Excel และบันทึกลงในคอมพิวเตอร์

3. นำข้อมูลที่แปลงไว้มาประมวลและวิเคราะห์ผลของข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS (Statistical Package for Social Sciences) โดยผู้วิจัยใช้สถิติดังต่อไปนี้

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ในการวิเคราะห์ โดยใช้วิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) โดยแสดงผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.2 การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบที่แท้จริงของตัวแปร

3.3 การทดสอบความเชื่อมั่นของมาตรวัด (Reliability) ด้วยการใช้ Cronbach's Alpha

3.4 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation)

3.5 การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ 0.05

บทที่ 4 ผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง ความเหนื่อยหน่ายจากภาระงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน และมีผลการวิเคราะห์ดังนี้

4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และสถานภาพ สามารถสรุปข้อมูลได้ดังนี้

ตาราง 4.1 แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	1) หญิง	159	41.30
	2) ชาย	226	58.70
รวม		385	100.00
2. อายุ	1) 21-30	156	40.52
	2) 31-40	83	21.56
	3) 41-50	36	9.35
	4) 51 ปีขึ้นไป	110	28.57
รวม		385	100.00
3. ตำแหน่งงาน	1) Officer	159	41.30
	2) Sr. Officer – Chief	120	31.17
	3) Asst. Manager – Sr. Manager	56	14.55
	4) Asst. General Manager	21	5.45
	5) General Manager and up	29	7.53

ตาราง 4.1 แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

รวม		385	100.00
4. รายได้ต่อเดือน	1) 20,000 – 30,000	108	28.05
	2) 30,001 – 40,000	95	24.68
	3) 40,001 – 50,000	38	9.87
	4) 50,001 – 60,000	49	12.73
	5) 60,001 ขึ้นไป	95	24.68
รวม		385	100.00
5. สถานภาพ	1) โสด	221	57.40
	2) สมรส	146	37.92
	3) ม่าย	6	1.56
	4) หย่าร้าง	12	3.12
รวม		385	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 226 คน (ร้อยละ 58.70) มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 156 คน (ร้อยละ 40.52) ตำแหน่งงาน officer จำนวน 159 คน (ร้อยละ 41.30) มีรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท จำนวน 108 คน (ร้อยละ 28.05) และมีสถานภาพโสดจำนวน 221 คน (ร้อยละ 57.40)

4.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปร (Factor Analysis)

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรต่าง ๆ ประกอบไปด้วย ด้านปัจจัยด้านภาระงาน ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับภาระงานจำนวน 6 ข้อ ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยแบ่งเป็นหัวข้องานรบกวนกับชีวิตส่วนตัว มีคำถามจำนวน 4 ข้อ หัวข้อชีวิตส่วนตัวส่งผลกระทบต่อชีวิตการทำงาน มีคำถามจำนวน 5 ข้อ หัวข้อชีวิตการทำงานส่งผลต่อสุขภาพชีวิตส่วนตัว มีคำถามจำนวน 2 ข้อ หัวข้อชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อสุขภาพชีวิตการทำงานมีคำถามจำนวน 2 ข้อและคำถามทางด้านความเหนื่อยหน่ายจำนวน 10 ข้อ

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสรุปรายละเอียดของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 4.2

ตาราง 4.2 รายละเอียดตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์	ตัวแปร	Variable List
Independent Variable		
Workload1	Workload	Workload 1
Workload2	Workload	Workload 2
Workload3	Workload	Workload 3
Workload4	Workload	Workload 4
Workload5	Workload	Workload 5
Workload6	Workload	Workload 6
Work-Life1	Work life balance	Work Interference with Personal Life
Work-Life2	Work life balance	Work Interference with Personal Life
Work-Life3	Work life balance	Work Interference with Personal Life
Work-Life4	Work life balance	Work Interference with Personal Life
Life-Work1	Work life balance	Personal Life Interference with Work
Life-Work2	Work life balance	Personal Life Interference with Work
Life-Work3	Work life balance	Personal Life Interference with Work
Life-Work4	Work life balance	Personal Life Interference with Work
Life-Work5	Work life balance	Personal Life Interference with Work
Work+Life1	Work life balance	Work Support Personal Life
Work+Life2	Work life balance	Work Support Personal Life
Life+Work1	Work life balance	Personal Life Support Work
Life+Work2	Work life balance	Personal Life Support Work
Dependent Variable		
Burnout 1	Burnout	Burnout 1
Burnout 2	Burnout	Burnout 2
Burnout 3	Burnout	Burnout 3

ตาราง 4.2 รายละเอียดตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล (ต่อ)

Burnout 4	Burnout	Burnout 4
Burnout 5	Burnout	Burnout 5
Burnout 6	Burnout	Burnout 6
Burnout 7	Burnout	Burnout 7
Burnout 8	Burnout	Burnout 8
Burnout 9	Burnout	Burnout 9
Burnout 10	Burnout	Burnout 10

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เนื่องจากตัวแปรในการศึกษามีจำนวนมาก ดังนั้นการวิเคราะห์ตัวประกอบจึงเป็นการนำตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมารวมกลุ่มกัน เพื่อทำให้เป็นองค์ประกอบเดียวกัน

ตาราง 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ (KMO and Bartlett's Test) ครั้งที่ 1

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0.830
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	5772.423
	df	406
	Sig.	0.000

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบการหาโครงสร้างที่แท้จริงด้วยวิธี Principle Component Analysis เพื่อหาจำนวนองค์ประกอบที่เกิดจากตัวแปรต่าง ๆ โดยกำหนดค่า Eigen Value เท่ากับ 1 ซึ่งเป็นค่าต่ำสุดที่ใช้ในการควบคุมจำนวนขององค์ประกอบ จากนั้นจึงกำหนดให้โปรแกรม SPSS การหมุนด้วยวิธี Varimax ซึ่งคำนวณหาค่าน้ำหนักของปัจจัยในแต่ละองค์ประกอบ ผลลัพธ์ที่ได้เป็นค่า Communities ซึ่งเป็นค่าความแปรปรวนที่เกิดจากองค์ประกอบร่วม และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) และค่า Bartlett's Test of Sphericity ของปัจจัยที่มีผลต่อความเหนื่อยหน่าย และมีค่า Significant เท่ากับ 0.000 ทุกตัว ซึ่งต่ำกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

โดยผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์หาค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) เพื่อหาโครงสร้างที่แท้จริง โดยข้อมูลที่มีความเหมาะสมที่จะใช้ Factor Analysis ต้องมีค่า KMO ไม่ต่ำกว่า 0.5 และยังมีค่าเข้าใกล้ 1 มากขึ้น จะหมายความว่าข้อมูลชุดนั้นมีความเหมาะสมที่จะทำ Factor Analysis มากขึ้นเท่านั้น (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2516) จากตารางที่ 4.3 พบว่าได้ค่า KMO ของชุดข้อมูลเท่ากับ 0.830 ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์หาโครงสร้างที่แท้จริงของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

ในการวิเคราะห์ตัวประกอบ ผู้วิจัยได้พิจารณาค่าน้ำหนักขององค์ประกอบต่าง ๆ ว่าตัวแปรใดมีค่ามากที่สุดจะอยู่ที่องค์ประกอบใด ให้จัดตัวแปรไว้ในองค์ประกอบนั้น โดยอ้างอิงจาก Hair et al. (2010) ที่กล่าวไว้ว่า กรณีโมเดลมีปัจจัยแฝงไม่เกิน 7 ปัจจัย และมีค่า Communities ต่ำกว่า 0.45 ควรมีขนาดกลุ่มตัวอย่าง ไม่น้อยกว่า 300 ตัวอย่าง ดังนั้น ในกรณีนี้มีขนาดกลุ่มตัวอย่างอยู่ที่จำนวน 385 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดให้แต่ละองค์ประกอบต้องมีค่าน้ำหนักมากกว่า 0.45 ขึ้นไป (กฤตชัย จันทาทิพวัฒน์, 2562) ผลของการวิเคราะห์องค์ประกอบครั้งที่ 1 มีดังนี้

ตาราง 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยความเหนื่อยหน่าย ภาระงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ครั้งที่ 1

	Component						
	1	2	3	4	5	6	7
Life-Work5	0.854	0.146	0.041	0.059	-0.066	0.216	0.056
Life-Work3	0.836	0.113	0.172	0.043	-0.069	0.097	0.009
Life-Work4	0.830	0.113	0.112	-0.012	-0.144	0.139	0.127
Life-Work2	0.825	0.100	0.214	-0.006	0.058	-0.070	0.034
Life-Work1	0.761	0.049	0.174	-0.068	0.101	-0.202	-0.013
Burnout8	0.089	0.848	0.123	-0.119	-0.123	-0.012	-0.068
Burnout9	0.125	0.847	0.178	-0.043	-0.160	-0.011	-0.133
Burnout6	0.130	0.815	0.138	-0.008	-0.042	-0.165	-0.014
Burnout7	0.058	0.802	0.132	0.091	-0.055	-0.035	0.089
Burnout4	0.270	0.486	0.141	-0.025	0.370	-0.199	0.352
Burnout3	0.420	0.475	0.018	-0.005	0.357	-0.265	0.313

ตาราง 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยความเหนื่อยหน่าย ภาระงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ครั้งที่ 1 (ต่อ)

Work-Life1	0.143	-0.082	0.772	0.178	0.135	-0.197	0.012
Work-Life2	0.060	0.199	0.769	0.087	0.045	-0.190	0.091
Work-Life4	0.267	0.119	0.754	0.266	-0.023	-0.159	0.070
Work-Life3	0.078	0.196	0.725	0.099	-0.097	-0.038	-0.035
Burnout2	0.222	0.295	0.616	0.023	0.019	0.258	0.121
Workload6	0.293	0.112	0.453	0.279	0.118	-0.284	0.177
Burnout1	0.203	0.363	0.387	-0.363	0.059	0.073	0.161
Workload3	0.147	0.027	0.266	0.687	-0.095	-0.005	0.168
Workload4	-0.122	-0.084	0.103	0.655	-0.031	0.255	-0.070
Workload5	0.237	-0.130	0.269	0.621	0.181	-0.179	0.287
Workload1	-0.049	0.142	0.101	0.497	-0.009	-0.028	-0.122
Burnout10	0.018	0.302	-0.019	-0.441	-0.215	0.239	-0.089
Life+Work2	-0.070	-0.149	0.039	0.036	0.840	0.186	-0.055
Life+Work1	-0.070	-0.122	0.049	-0.004	0.802	0.310	-0.117
Work+Life1	0.042	-0.128	-0.222	0.000	0.281	0.759	0.110
Work+Life2	0.161	-0.123	-0.192	0.007	0.284	0.737	-0.080
Workload2	0.087	-0.172	0.045	0.195	-0.171	0.067	0.747
Burnout5	0.032	0.197	0.221	-0.385	0.007	-0.048	0.556

จากตาราง 4.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยความเหนื่อยหน่าย ภาระงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานครั้งที่ 1 พบว่า มีบางข้อคำถามที่มีค่า factor loading ต่ำกว่า 0.45 ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ตัดข้อคำถามบางข้อออก ได้แก่ Burnout 1 และ Burnout 10 จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบครั้งที่ 2 และพบว่าข้อคำถาม Burnout 5 มี factor loading ซ้ำซ้อนกัน ผู้วิจัยจึงตัดข้อคำถามดังกล่าวออก และทำการวิเคราะห์องค์ประกอบครั้งที่ 3 โดยพบว่า ข้อคำถาม Workload 2 ไม่ปรากฏค่า factor loading ผู้วิจัยจึงได้ทำการตัดข้อคำถามดังกล่าวออก

จากตาราง 4.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยความเหนื่อยหน่าย ภาระงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานครั้งที่ 1 พบว่า มีบางข้อคำถามที่มีค่า factor loading ต่ำกว่า 0.45 ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ตัดข้อคำถามบางข้อออก ได้แก่ Burnout 1 และ Burnout 10 จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปและพบว่า มีการ double load ที่ข้อคำถาม Burnout 5 และ Workload 5 และข้อคำถาม Workload 2 Burnout 3 Burnout 4 มีการ unload ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ตัดข้อคำถามดังกล่าวออก ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปและพบว่าข้อคำถาม Burnout 2 และ workload 6 มิได้บรรจุอยู่ในองค์ประกอบที่เหมาะสม ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ตัดข้อคำถามออก

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบครั้งที่ 9 โดยพบว่าข้อคำถาม Work+Life1 มิได้บรรจุอยู่ในองค์ประกอบที่เหมาะสม ผู้วิจัยจึงได้ตัดข้อคำถามดังกล่าวออก และพบว่าข้อคำถาม Work+Life2 Life+Work1 และ Life+Work2 รวมอยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน ผู้วิจัยจึงทำการควบข้อคำถามดังกล่าวไว้เป็นองค์ประกอบเดียวและใช้สัญลักษณ์แทนว่า Support โดยผลการวิเคราะห์ที่แสดงให้เห็นในตาราง 4.6 หลังจากการวิเคราะห์องค์ประกอบแล้ว สามารถแบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 Workload	จำนวน 3 ข้อคำถาม
องค์ประกอบที่ 2 Work-Life	จำนวน 4 ข้อคำถาม
องค์ประกอบที่ 3 Life-Work	จำนวน 5 ข้อคำถาม
องค์ประกอบที่ 4 Support	จำนวน 3 ข้อคำถาม
องค์ประกอบที่ 5 Burnout	จำนวน 4 ข้อคำถาม

ตาราง 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ (KMO and Bartlett's Test) ครั้งที่ 9

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0.807
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3888.512
	df	171
	Sig.	0.000

ตาราง 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยความเหนื่อยหน่าย ภาระงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ครั้งที่ 9

	Component				
	1	2	3	4	5
Life-Work5	0.886	0.133	-0.039	0.016	0.089
Life-Work4	0.864	0.119	0.049	-0.066	0.012
Life-Work3	0.858	0.121	0.110	-0.013	0.072
Life-Work2	0.810	0.078	0.232	0.003	-0.042
Life-Work1	0.725	0.055	0.267	0.020	-0.160
Burnout9	0.144	0.896	0.110	-0.095	0.004
Burnout8	0.104	0.875	0.045	-0.111	-0.073
Burnout6	0.127	0.847	0.183	-0.060	-0.042
Burnout7	0.078	0.802	0.139	-0.067	0.068
Work-Life1	0.143	-0.057	0.820	0.070	0.120
Work-Life2	0.077	0.227	0.807	-0.015	0.044
Work-Life4	0.284	0.131	0.789	-0.046	0.228
Work-Life3	0.109	0.225	0.688	-0.049	0.133
Life+Work1	-0.059	-0.088	0.024	0.927	-0.027
Life+Work2	-0.078	-0.129	0.066	0.885	-0.026
Work+Life2	0.237	-0.116	-0.412	0.540	0.113
Workload4	-0.079	-0.123	0.021	0.102	0.780
Workload1	-0.050	0.089	0.105	-0.028	0.638
Workload3	0.176	-0.024	0.325	-0.087	0.626

หลังจากผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยมีการตัดและรวมข้อคำถาม
เรียบร้อยแล้ว จึงได้ทำการปรับสมมติฐานใหม่ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1: ภาระงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความเหนื่อยหน่าย

สมมติฐานที่ 2: ชีวิตการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความเหนื่อยหน่าย

สมมติฐานที่ 3: ชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความเหนื่อยหน่าย

สมมติฐานที่ 4: ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลเกื้อหนุนกันส่งมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อความเหนื่อยหน่าย

4.3 การทดสอบความเชื่อมั่นของมาตรวัด (Reliability)

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha จากผลการทดสอบพบว่ามาตรวัดด้านภาระงาน (Workload) มีค่าคะแนนต่ำกว่า 0.7 (ตาราง 4.7) ผู้วิจัยจึงได้ทำการตัดมาตรวัดดังกล่าวออก สำหรับค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคอัลฟาในมาตรวัดที่เหลือ มีค่าอยู่ที่ 0.709 – 0.901 โดยมีค่ามากกว่า 0.70 ทุกตัว จึงถือได้ว่ามาตรวัดมีระดับความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ (Nunally, 1978)

ตาราง 4.7 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคอัลฟาของมาตรวัด

มาตรวัด	จำนวนข้อคำถาม	Cronbach's Alpha
ภาระงาน	3	0.514
ชีวิตส่วนตัวรบกวนกับงาน	5	0.901
ความเหนื่อยหน่าย	4	0.901
งานรบกวนกับชีวิตส่วนตัว	4	0.846
งานและชีวิตส่วนตัวเกื้อหนุนกัน	3	0.709

4.4 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis)

หลังจากที่ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรและทดสอบความน่าเชื่อถือของมาตรวัดในทุก ๆ ปัจจัยแล้ว จึงได้ทำการรวมคะแนนจากกลุ่มตัวแปรของแต่ละปัจจัยเพื่อใช้เป็นคะแนน

ตัวแทนของตัวแปรหลัก ในการนำมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มปัจจัย หรือตัวแปรหลักทั้งหมดในงานวิจัย ด้วยวิธี Bivariate Correlation ที่สามารถระบุความสัมพันธ์ต่อกัน โดยแยกเป็นคู่ ๆ ด้วยค่า Pearson Correlation ดังแสดงในตาราง 4.8

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis)

	Mean	SD	ชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตการทำงาน	ความเหนื่อยหน่าย	ชีวิตการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว
ชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตการทำงาน	2.28	0.81			
ความเหนื่อยหน่าย	2.92	0.90	.268 ^{***}		
ชีวิตการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว	3.00	0.82	.333 ^{***}	.308 ^{***}	
การทำงานและชีวิตส่วนตัวความเกี่ยวพันกัน	3.44	0.73	-0.002	-.238 ^{***}	-.142 ^{**}

N = 385 * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ในตาราง 4.8 ซึ่งแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ พบว่า ชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตการทำงาน ($r = .268, p < 0.001$) และชีวิตการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว ($r = .308, p < 0.001$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเหนื่อยหน่าย และการทำงานและชีวิตส่วนตัวความเกี่ยวพันกัน ($r = -.238, p < 0.001$) มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเหนื่อยหน่าย

4.5 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

เพื่อทดสอบสมมติฐานของงานวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Linear Regression แบบวิเคราะห์ตัวแปรทั้งหมดในคราวเดียว (Enter Method) ตามแสดงในตาราง 4.9 โดยพบว่า ชีวิตการทำงานที่ส่งผลรบกวนชีวิตส่วนตัวมีผลต่อความเหนื่อยหน่าย ($\beta = 0.213, p < 0.001$) รวมทั้งชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลรบกวนชีวิตการทำงานมีผลต่อความเหนื่อยหน่าย ($\beta = 0.197, p < 0.001$) นอกจากนี้ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลเกี่ยวเนื่องกันส่งผลเชิงลบต่อความเหนื่อยหน่าย ($\beta = -0.207, p < 0.001$) โดยตัวแปรต้นทั้งหมดสามารถอธิบายผลของตัวแปรตามได้ ร้อยละ 16.8 ($R^2 = .168, p < 0.001$)

ตาราง 4.9 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1(Constant)	2.594	0.280		9.269	0.000
ชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตการทำงาน	0.218	0.055	0.197	3.973	0.000
ชีวิตการทำงานที่ส่งผลรบกวนชีวิตส่วนตัว	0.234	0.055	0.213	4.243	0.000
การทำงานและชีวิตส่วนตัวความเกี่ยวเนื่องกัน	-0.255	0.058	-0.207	-4.388	0.000

ตาราง 4.9 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) (ต่อ)

Model	Standardized Coefficients	
	Beta	
Burnout		2.594
	<i>df</i>	3
	F	25.587
	R ²	0.168

4.6 ภาพรวมการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

จากการทดสอบสมมติฐานทั้งหมดตามขั้นตอนและวิธีการดังที่ได้กล่าวมาแล้วทั้งหมดในบทนี้ เป็นที่มาของบทสรุปการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย ดังตาราง 4.10

ตาราง 4.10 แสดงผลสรุปการทดลองสมมติฐานงานวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1: ภาระงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความเหนื่อยหน่าย	ไม่ได้ทำการทดสอบ
สมมติฐานที่ 2: ชีวิตการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความเหนื่อยหน่ายของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	สนับสนุน
สมมติฐานที่ 3: ชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความเหนื่อยหน่ายของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	สนับสนุน
สมมติฐานที่ 4: ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลเกื้อหนุนกันมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อความเหนื่อยหน่ายของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	สนับสนุน

บทที่ 5

การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความเหนื่อยหน่ายจากภาระงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการศึกษาตลอดจนมีการนำเสนอข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร ข้อจำกัดในงานวิจัย รวมไปถึงข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยเพื่อต่อยอดสำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคตไว้ดังนี้

5.1 อภิปรายผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 226 คน (ร้อยละ 58.70) มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 156 คน (ร้อยละ 40.52) ตำแหน่งงาน officer จำนวน 159 คน (ร้อยละ 41.30) มีรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท จำนวน 108 คน (ร้อยละ 28.05) และมีสถานภาพโสดจำนวน 221 คน (ร้อยละ 57.40)

ส่วนที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการทดสอบสมมติฐานการศึกษาวิจัยเรื่อง ความเหนื่อยหน่ายจากภาระงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีผลการทดสอบสมมติฐานดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ภาระงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความเหนื่อยหน่าย

ไม่ได้ทำการทดสอบ

สมมติฐานที่ 2 ชีวิตการทำงานที่ส่งผลรบกวนชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความเหนื่อยหน่ายของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่าชีวิตการทำงานที่ส่งผลรบกวนชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

ที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับการศึกษาของ Krafit (2006, อ้างถึงในชิตชนก คุณเจริญ, 2560) ที่พบว่าการเพิกเฉยต่อความต้องการส่วนตัวของตนเอง ทุ่มเทให้กับการทำงานจนละเลยเวลาส่วนตัวมองเห็นเรื่องส่วนตัวเป็นเรื่องไม่จำเป็น เป็นกระบวนการหนึ่งที่ทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานได้

สมมติฐานที่ 3 ชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความเหนื่อยหน่ายของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่าชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชทิพย์ กองม่วง (2558) โดยพบว่า การสนับสนุนงานจากครอบครัว ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ความเหนื่อยหน่ายในงานและการตั้งใจลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยกล่าวคือ การไม่ได้รับการสนับสนุนงานจากครอบครัวในบางด้าน สามารถทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายได้ และความขัดแย้งที่เกิดจากชีวิตส่วนตัวเข้ามาขัดขวางในงานนั้น มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการตั้งใจลาออกจากงาน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าความขัดแย้งที่เกิดจากชีวิตส่วนตัวที่มากขึ้น สามารถทำให้พึงพอใจในงานลดลง มีความรู้สึกเชิงลบ เกิดความเหนื่อยหน่าย ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งในการตั้งใจลาออกได้

สมมติฐานที่ 4 ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลเกื้อหนุนกันมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อความเหนื่อยหน่ายของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่าชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลเกื้อหนุนกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิตชนก คุณเจริญ (2560) ที่พบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร การที่พนักงานสามารถใช้ชีวิตได้อย่างสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวสนับสนุนซึ่งกันและกัน ไม่กดดันจากการทำงานมากเกินไปและใช้เวลาในการพักผ่อนและใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเพียงพอ สามารถทำให้ความเหนื่อยหน่ายลดลงได้

5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

จากผลวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางสำหรับผู้บริหาร ดังนี้

1. ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ชีวิตการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้น เพื่อเป็นการลดความ

เหนื่อยหน่ายของพนักงานที่เกิดจากชีวิตการทำงานรอบวงชีวิตส่วนตัว องค์กรควรดำเนินการตรวจสอบงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของพนักงาน กับ Job Description ของตำแหน่งงาน เพื่อตรวจสอบว่าพนักงานทำงานที่ไม่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบหรือไม่ การแบ่งงานของพนักงานเป็นไปอย่างเท่าเทียมหรือไม่ หากพบว่ามีภาระงานที่ไม่ชัดเจนและไม่เท่าเทียม ควรดำเนินการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ ขอบเขตของตำแหน่งงาน และคุณสมบัติที่จำเป็นในตำแหน่งงานนั้น และแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบงานให้มีความเหมาะสมกับความสามารถของพนักงานอีกครั้งหนึ่ง เพื่อลดปัญหาการทำงานที่มากหรือน้อยเกินไป หรือการทำงานที่ไม่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ นอกจากนี้ควรกำหนดรูปแบบของสวัสดิการที่มีความยืดหยุ่นและเอื้อผลประโยชน์ให้แก่พนักงานทั้งในรูปแบบตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินอัน ได้แก่ วันหยุด วันลา อุบัติภัย สำนักงานที่มีประสิทธิภาพ เงินตอบแทนพิเศษ โบนัส ค่ารักษาพยาบาล ทุนการศึกษา รวมไปถึงผลตอบแทนที่เป็นธรรมชาติ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เองสามารถทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในชีวิตการทำงานและลดความเหนื่อยหน่ายของชีวิตการทำงานที่รอบวงชีวิตส่วนตัวได้

2. จากผลการศึกษาพบว่า ชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลกระทบต่อความเหนื่อยหน่ายของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้น เพื่อเป็นการลดความเหนื่อยหน่ายของพนักงานในกรณีของชีวิตส่วนตัวรอบวงชีวิตการทำงาน องค์กรควรจัดให้มีการอบรมในหัวข้อต่างๆ อาทิ อบรมเทคนิคการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อบรมการบริหารชีวิตส่วนตัวให้มีความสุข ประสบความสำเร็จ และไม่กระทบกับงาน และการบริหารเวลาเพื่อคุณภาพงานและคุณภาพชีวิต เป็นต้น โดยองค์กรควรประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับแนวคิดการปรับสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการสร้างความตระหนักรู้ให้พนักงานสามารถบริหารเวลาและสร้างความสมดุลในการแยกชีวิตส่วนตัวไม่ให้กระทบกับงานได้เป็นอย่างดี

3. ผลวิจัยชี้ให้เห็นว่าชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลเกี่ยวเนื่องกัน มีความสัมพันธ์เชิงลบต่อความเหนื่อยหน่าย ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรตระหนักถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน เพื่อให้ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานสามารถส่งเสริมกันได้อย่างดี และสามารถทำให้ความเหนื่อยหน่ายของพนักงานลดลงและยังช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่มากขึ้นด้วย

5.3 ข้อจำกัดในงานวิจัยและข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดในงานวิจัยและข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยแบบตัดขวางหรือเป็นการศึกษา ณ ช่วงระยะเวลาใด เวลาหนึ่ง (Cross-sectional study) ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลเพียงครั้งเดียว และศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร ณ ช่วงเวลาเดียวเท่านั้น ซึ่งไม่สามารถติดตามผลการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรได้อย่างชัดเจน ดังนั้นงานวิจัยครั้งถัดไป ควรออกแบบงานวิจัยให้เป็นการศึกษาแบบระยะยาว (Longitudinal Study) เพื่อให้สามารถติดตามผลการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรได้ชัดเจนมากขึ้น

2. การศึกษาวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างเฉพาะจากพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น ซึ่งอาจไม่สามารถนำข้อสรุปและผลวิจัยไปประยุกต์ใช้กับหน่วยงานประเภทอื่นได้ ดังนั้นในงานวิจัยในอนาคต อาจทำการศึกษาในหน่วยงานอื่น ๆ เช่น หน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ เพื่อทราบถึงผลการศึกษาในหน่วยงานที่ต่างกันและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างครอบคลุม

3. งานวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณในการศึกษา ความเหนื่อยหน่ายจากภาระงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีได้แสดงรายละเอียดของแต่ละปัจจัย ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับความเหนื่อยหน่าย จึงควรใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพผ่านการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่มีความละเอียดมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ศรีวิรัตน์. (2559). ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานวิจัยของอาจารย์ใหม่ กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์. (2563). ข้อมูลการจดทะเบียนนิติบุคคลปี 2563. [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก https://www.dbd.go.th/more_news.php?cid=1692. สืบค้นวันที่ 20 กันยายน 2564.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2516). การใช้ SPSS for Window ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ: บริษัทธรรมสาร.
- เจนจิรา เกียรติชนะบำรุง. (2560). ความยืดหยุ่นทางอารมณ์และข้อเรียกร้องจากงานที่พยากรณ์ภาวะหมดไฟในการทำงานของสัตวแพทย์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- เจษฎา โชคดำรงสุข. (2558). วัยแรงงานมีสภาวะเครียด กรมสุขภาพจิตแนะใช้วิธี 4ส1ม. [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก <https://th.rajanukul.go.th/preview-3339.html>. สืบค้นวันที่ 20 ธันวาคม 2564.
- ชิดชนก คุณเจริญ. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ณัฐธิดา สุพรรณภพ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้คุณค่าของงาน และความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ติรยา เลศหัตถศิลป์. (2554). ภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของจิตแพทย์ในประเทศไทย. วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย, 56(4), 437-448.
- ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์. (2558). ทำไมจึงต้องสนใจคน. Journal of HRintelligence, 10(1), 6.
- ทัศนีย์ สิรินพมณี เมธาวิ อุดมธรรมานุภาพ และสม โภชน์ เอี่ยมสุภานิต. (2563). การรับรู้ภาระงานสัมพันธ์ภาพในงาน การสนับสนุนทางสังคมต่อความเหนื่อยหน่ายในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีอิทธิบาทสี่ เป็นตัวแปรกำกับ. วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข, 30(2), 58-71.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชนพล บุญเลิศ ศศิมาภรณ์ ชื่นอารมณ์ และสร้างสรรค์ รัตนสงวนวงศ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเอง ภาระงาน ความเชื่อในอำนาจควบคุม กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยทิพย์ กองม่วง. (2558). การศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนงานจากครอบครัวต่อการตั้งใจลาออกจากงานของพนักงาน ผ่านงานที่ขัดแย้งกับครอบครัว และความเหนื่อยหน่ายในงาน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นันทยุทธ หะสิทธิ์เวช. (2546). สภาพแวดล้อมในการทำงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาล ในสถาบันสุขภาพจิตและโรงพยาบาลจิตเวชสำหรับเด็ก กรมสุขภาพจิต. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นฤมล เมียนเกิด. (2558). ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว และการทำงานของพนักงานออฟฟิศ ในเขตกรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบกับพนักงาน บริษัท เบอร์ลี่ ยุคเกอร์ ฟู้ดส์ จำกัด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นฤมล กิจงานนท์, อัจฉรา จงเจริญกำโชค และพรพิมล มาศนราภรณ์. (2552). ความเหนื่อยหน่ายของบุคลากรพยาบาลในหอผู้ป่วยวิกฤติ. วารสารวิชาการสาธารณสุข, 15(1), 86-97.
- นัยยา แสงทอง. (2555). ความเครียดและความเหนื่อยหน่ายในงานของพยาบาลวิชาชีพ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญเอื้อ โจว. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ: ศึกษากรณีวิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานคร และวชิรพยาบาล. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปัทมาวรรณ จินดารักษ์และ สายสุนีย์ เกษม. (2562). สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความหลากหลายของกลุ่มวัย. วารสารนักบริหาร, 39(1), 6.
- ปองกานต์ สีโรรัตน์. (2563). การศึกษาเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน (Job Burnout) ของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจ กลุ่มเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรพิมล พงษ์โหมด. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความเหนื่อยหน่ายในงานและความตั้งใจลาออกของพยาบาลแผนกวิกฤต โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พรรณราย ทรัพย์ประภา. (2557). จิตวิทยาประยุกต์ในการบริหารธุรกิจและการศึกษา เล่มที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัลพงศ์ สุวรรณวาทิน. (2559). การรับรู้ภาระงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน โดยมีการสื่อสารภายในองค์กรและความเครียดในการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภูวนันท์ โพธิ์ทอง และ ณัฐพันธ์ บัววารภรณ์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ภาระงานของพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดธนาคารออมสินภาค 5. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2548). พจนานุกรมศัพท์จิตวิทยาอักษร A-L ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ: ศักดิ์โสภารพิมพ์.
- รัตนพรรณ ส่งเสริมสวัสดิ์ สิริกาญจน์ จิตลดาพร และอารดี เจริญยิ่งวัฒนา. (2556). อิทธิพลของรูปแบบความผูกพันต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลลิตา แท่งเพชร. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาระงาน สัมพันธภาพในการทำงานกับความเหนื่อยหน่ายในงานโดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรกำกับ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วัฒนา ศรีวิไล และกล้าหาญ ณ น่าน. (2564). ความเครียดและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท ไฟน์ เมททัล เทคโนโลยีส์ จำกัด (มหาชน). วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, 7(2), 34-42.
- วีระยุทธ บุญเกียรติเจริญ. (2560). ความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลห้องผ่าตัดในโรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศศิวิมล ว่องวิไล ธนินทร์ รัตนโอฬาร และ กฤษณา คิตดี. (2558). การวิเคราะห์องค์ประกอบของกระบวนการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and arts), 8(3), 811-829.
- ศิริภัตสร วงศ์ทองดี. (2552). การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life balance/Work-life Effectiveness). กรุงเทพฯ: สถาบันดำรงราชานุภาพ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สมชัย ปราบรัตน์. (2559). ความสมดุลของชีวิตและทำงานของพนักงาน ในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตประเภทอาหารแปรรูปบรรจุกระป๋อง: กรณีศึกษาเฉพาะ 3 บริษัทขนาดใหญ่ ในจังหวัดสงขลา. การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 9, 1(1), 527-538.
- สมโภชน์ อเนกสุข. (2564). วิธีการเชิงปริมาณ และ วิธีการเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยแบบผสม. e-Journal of Education Studies, Burapha University, 3(1), 1-16.
- สราวดี แสงแสวง. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเงินเนอเรชั่น X และเงินเนอเรชั่น Y. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สตีฟเวิร์ท นิลสงวนเดชะ และ ณัฏวรรต บัวทอง. (2559). ภาวะเหนื่อยหน่ายในการทำงานและกลวิธีในการเผชิญปัญหาของพนักงานองค์การเภสัชกรรม. จุฬาลงกรณ์เวชสาร, 60(5), 545-560.
- สุภา เข้มแข็งปรีชานนท์ ระวี สัจจโสภณ และศุภรัศม์ อธิคมสุวรรณ. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. วารสารสังคมศาสตร์วิจัย, 11(1), 169-190.
- หทัยทิพย์ ลีวสงวนกุลธร. (2555). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุล ชีวิตกับการทำงานกรณีศึกษาสถาบันค้ำครองเงินฝาก. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- อิสริย์ มงคลธนวัฒน์. (2558). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความเครียดในการทำงาน และความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานกรณีศึกษา: สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Afrina, M., Firdaus, F., Anshori, M., Raflesia, S. P., Zarkasi, A., & Nurmaini, S. (2019). Deep neural network structure to improve individual performance-based author classification. *Computer Engineering and Applications Journal*, 8(1), 77-83.
- Casner, H. G. (2010). No fear, just relax and play: Social anxiety, alcohol expectancies, and drinking games among college students. *Journal of American college health*, 58(5), 473-479.
- Cochran, W.G. (1977). *Sampling Techniques*. 3d ed. New York: John Wiley and Sons Inc.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Fapohanda, E. (2014). Factors Associated with the Youths' Rural Urban Drift In Kwara State, Nigeria. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*, 1(8), 69-77.
- Fisher, R. S. (2014). ILAE official report: a practical clinical definition of epilepsy. *Epilepsia*, 55(4), 475-482.
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of empirical and theoretical research. In P. A. Hancock & N. Meshkati (Eds.), *Human mental workload* (pp. 77-106). New York: Elsevier Science Publishers B. V (North Holland).
- Maslach, C. (1982). After-effects of job-related stress: Families as victims. *Journal of organizational behavior*, 3(1), 63-77.
- M. L., Kelly, M. A., Schmidlen, T., Jones, L. K., ... & Sturm, A. C. (2020). Clinical outcomes of a genomic screening program for actionable genetic conditions. *Genetics in Medicine*, 22(11), 1874-1882.
- Miller, S. (2001). Workload measures. National Advanced Driving Simulator. Iowa City, United States.
- Muldary, T. W. (1983). Burnout among health professionals: Manifestations and management. Appleton-Century-Crofts.
- Nunally, J. C., & Bernstein, I. (1978). *Psychometric Theory*, ed. New York McGraw.
- Smeaton, D., Ray, K., & Knight, G. (2014). Costs and benefits to business of adopting work life balance working practices: A literature review.
- Susiarty, A., Lalu, S., & Suryatni, M. (2019). B7 the effect of workload and work environment on job stress and its impact on the performance of nurse inpatient rooms at mataram city general hospital. *Scientific Research Journal*, 7, 32-40.



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง

ความเหนื่อยหน่ายจากภาระงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงาน
บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเหนื่อยหน่ายจากภาระงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยจำใช้เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น โดยข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ และไม่มีการเปิดเผย

ทั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณที่สละเวลาตอบแบบสอบถามนี้เป็นอย่างสูง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามต่อไปนี้โดยทำเครื่องหมาย **V** ลงใน หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

หญิง

ชาย

อื่น ๆ

2. อายุ

21-30

31-40

41-50

51 ปีขึ้นไป

3. ตำแหน่งงาน

Officer

Sr. Officer – Chief

- Asst. Manager – Sr. Manager Asst. General Manager
- General Manager and up

4. รายได้ต่อเดือน

- 20,000 – 30,000 30,001 – 40,000
- 40,001 – 50,000 50,001 – 60,000
- 60,001 ขึ้นไป

5. สถานภาพ

- โสด สมรส
- มีคู่ หย่าร้าง

ส่วนที่ 2 ภาระงาน

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามต่อไปนี้โดยทำเครื่องหมาย V ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ระดับความเห็น 5 หมายถึง ระดับสูงมาก

ระดับความเห็น 4 หมายถึง ระดับสูง

ระดับความเห็น 3 หมายถึง ระดับปานกลาง

ระดับความเห็น 2 หมายถึง ระดับต่ำ

ระดับความเห็น 1 หมายถึง ระดับต่ำที่สุด

ข้อความ	ระดับความเห็น				
	5	4	3	2	1
1. งานที่ท่านต้องใช้ความคิดมากน้อยเพียงใด					
2. งานที่ท่านต้องใช้กำลังทางร่างกายมากน้อยเพียงใด					
3. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเร่งรีบมากน้อยเพียงใด					

ข้อคำถาม	ระดับความเห็น				
	5	4	3	2	1
4. ท่านคิดว่าท่านประสบความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย มากน้อยเพียงใด					
5. ท่านต้องทำงานยากหรือนักเพียงใดเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย ในการทำงาน					
6. ท่านมีความรู้สึกไม่มั่นคง ท้อใจ หงุดหงิด เครียด และรำคาญ มากน้อยเพียงใด					

ส่วนที่ 3 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามต่อไปนี้ โดยทำเครื่องหมาย **V** ลงในช่องว่างที่ตรงกับประสบการณ์ของ
ท่านมากที่สุด

ระดับความเห็น 5 หมายถึง บ่อยมากที่สุด

ระดับความเห็น 4 หมายถึง บ่อยด้วยมาก

ระดับความเห็น 3 หมายถึง บางครั้ง

ระดับความเห็น 2 หมายถึง นาน ๆ ครั้งน้อย

ระดับความเห็น 1 หมายถึง ไม่เคย

ข้อคำถาม	ระดับความเห็น				
	5	4	3	2	1
งานรบกวนกับชีวิตส่วนตัว					
1. ข้อเรียกร้องในการทำงาน ทำให้ท่านมักละเลยความต้องการ ส่วนตัวของท่าน					
2. ชีวิตส่วนตัวของท่านมีความทุกข์เพราะงาน					
3. เมื่อกลับมาจากทำงาน ท่านรู้สึกเหนื่อยเกินไปที่จะทำสิ่งที่ อยากจะทำ					

ข้อคำถาม	ระดับความเห็น				
	5	4	3	2	1
4. งานของท่านทำให้ยากที่จะรักษาชีวิตส่วนตัวในแบบที่ท่านต้องการ					
ชีวิตส่วนตัวรบกวนกับงาน					
5. ชีวิตส่วนตัวของท่านลดพลังงานที่ท่านจะต้องใช้ในการทำงาน					
6. ชีวิตของท่านเป็นทุกข์เนื่องจากสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิตส่วนตัวของท่าน					
7. ท่านเหนื่อยเกินที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากสิ่งที่เกิดขึ้นกับชีวิตส่วนตัวของท่าน					
8. เมื่อท่านอยู่ที่ทำงาน ท่านมักจะกังวลเรื่องทีนอกเหนือจากที่ทำงาน					
9. ท่านมักทำงานเสร็จด้วยความยากลำบากเนื่องจากหมกมุ่นกับเรื่องส่วนตัว					
งานเกือหนุนชีวิตส่วนตัว					
10. งานของท่านทำให้ท่านมีแรงทำกิจกรรมนอกจากงานที่สำคัญกับท่าน					
11. สิ่งที่เกิดขึ้นในการทำงานของท่าน ทำให้ท่านมีอารมณ์ที่ดีขึ้นเมื่ออยู่ที่บ้าน					
ชีวิตส่วนตัวเกือหนุนกับงาน					
12. สิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิตส่วนตัวของท่าน ทำให้ท่านมีอารมณ์ที่ดีขึ้นในที่ทำงาน					
13. ชีวิตส่วนตัวของท่าน ทำให้ท่านมีพลังงานในการทำงาน					

ส่วนที่ 4 ความเหนื่อยหน่าย

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามต่อไปนี้โดยทำเครื่องหมาย **V** ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ระดับความเห็น 5 หมายถึง ระดับความเห็นด้วยมากที่สุด

ระดับความเห็น 4 หมายถึง ระดับความเห็นด้วยมาก

ระดับความเห็น 3 หมายถึง ระดับความเห็นด้วยปานกลาง

ระดับความเห็น 2 หมายถึง ระดับความเห็นด้วยน้อย

ระดับความเห็น 1 หมายถึง ระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับความเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ท่านรู้สึกไม่มีไฟในการทำงานปัจจุบัน					
2. ท่านรู้สึกว่าท่านทำงานจนไม่มีเวลาในการพักผ่อน					
3. ท่านรู้สึกว่าท่านทำงานได้ไม่เต็มที่					
4. ท่านคิดว่าท่านยังดีไม่พอที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
5. ท่านไม่เห็นว่าคุณสมบัติที่ท่านทำอยู่ จะทำให้ท่านมีอนาคตที่ดีได้					
6. เมื่อหมดเวลาพัก ท่านไม่อยากจะกลับไปทำงาน					
7. ท่านไม่มีแรงที่จะปั่นอารมณ์สดชื่นได้ตลอดเวลาในการทำงาน					
8. ท่านรู้สึกว่าท่านไม่อยากจะมาทำงานในแต่ละวัน					
9. แค่นึกถึงการมาทำงานในวันถัดไป ท่านก็รู้สึกเหนื่อยแล้ว					
10. ท่านทำงานเฉพาะในเวลางานเท่านั้น เมื่อหมดเวลางาน ท่านจะไม่ยุ่งเกี่ยวกับงานเด็ดขาด					