

ภาวะบ้างาน การสนับสนุนทางสังคม และความเหนื่อยหน่าย
ในงาน ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร *

Workaholism, Social Support and Job Burnout of Private
Company Employees in Bangkok Metropolis

กวีศุภณัฐ วิกรมวิทยากรณ์

Gawesooppanit Wigomwayagon

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตกรุงเทพ

Faculty of Liberal Arts, Thailand National Sports University, Bangkok Campus

E-mail: idinhennamde@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะบ้างาน ระดับการสนับสนุนทางสังคม และระดับความเหนื่อยหน่ายในงาน ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร 2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะบ้างาน กับความเหนื่อยหน่ายในงาน ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคม กับความเหนื่อยหน่ายในงาน ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานบริษัท ซึ่งเป็นบริษัทเอกชนที่มีพื้นที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร มีสุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจ อายุ 25 - 60 ปี จำนวน 400 คน ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามซึ่งประกอบไปด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามภาวะบ้างาน มีค่าความเที่ยง .847 แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม มีค่าความเที่ยง .822 และแบบสอบถามความเหนื่อยหน่ายในงาน มีค่าความเที่ยง .890 สถิติที่ใช้คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

* ได้รับความเห็นชอบ: 21 มีนาคม 2567; แก้ไขบทความ: 22 พฤษภาคม 2567; ตอรับตีพิมพ์: 28 พฤษภาคม 2567



ผลการศึกษา พบว่า 1) พนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร มีภาวะบ้างาน การสนับสนุนทางสังคม และความเหนื่อยหน่ายในงาน อยู่ในระดับปานกลาง 2) ภาวะบ้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายในงาน ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = .347$) และ 3) การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายในงาน ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = -.401$)

คำสำคัญ: ภาวะบ้างาน; การสนับสนุนทางสังคม; ความเหนื่อยหน่ายในงาน; พนักงานบริษัท

Abstract

The purpose of this research were to study: 1) the level of workaholism, social support and job burnout of private company employees in Bangkok metropolis. 2) the relationship of workaholism with job burnout of private company employees in Bangkok metropolis. 3) the relationship of social support with job burnout of private company employees in Bangkok metropolis. The sample used in the research were 400 private company employees in Bangkok metropolis aged 25-60 years old. The data was collected by using a questionnaire consisting of personal information, the workaholism questionnaire with reliability at .847, the social support questionnaire with reliability at .822 and the job burnout questionnaire with reliability at .890. The statistics used in the research were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient.

Data analysis found that 1) the subjects in the sample had overall workaholism, social support and job burnout at medium level. 2) the workaholism was positively correlated with job burnout of private company employees in Bangkok metropolis statistically significant at the .001 level ($r = .347$). 3) the social



support was negatively correlated with job burnout of private company employees in Bangkok metropolis statistically significant at the .01 level ($r = -.401$).

Keywords: workaholism; social support; job burnout; private company employees

1. บทนำ

ในสภาวะการณ์ปัจจุบันมีการแข่งขันกันทางธุรกิจที่สูง บริษัทต่างๆต้องสร้างความได้เปรียบในการดำเนินธุรกิจของตน โดยเร่งพัฒนาผลิตภัณฑ์และการให้บริการที่ดีที่สุดสำหรับความต้องการของกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย ปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อนกลไกต่างๆในบริษัท คือ “พนักงาน” ดังนั้น แทบทุกบริษัทจึงต้องพยายามแสวงหาแนวทางและวิธีการต่างๆที่จะทำให้พนักงานในบริษัทของตนปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ อุทิศทุ่มเทให้กับงานเพื่อสร้างประสิทธิผลที่ดีต่อบริษัทและทำให้บริษัทสามารถอยู่รอดพร้อมแข่งขันทางธุรกิจได้ในทางกลับกันการที่พนักงานในบริษัทต้องพยายามทุ่มเทร่างกาย และแรงใจให้กับการทำงานก็อาจก่อให้เกิดความเครียด อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ และสังคม ก็ยังส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตของคนในปัจจุบันด้วย โดยเฉพาะเรื่องการทำงานที่ต้องทำเพิ่มมากขึ้น เพื่อความอยู่รอดของตนเองและผู้อื่นที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน (ณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา, 2556) ดังนั้น จึงทำให้พนักงานเองเกิดอาการอ่อนล้าทางด้านอารมณ์ จิตใจ และร่างกาย ซึ่งเป็นผลมาจากความเครียดที่สะสมเป็นเวลานานจากการทำงานที่มากเกินไป ทำให้พนักงานเกิดความเหนื่อยหน่ายในงานของตน ซึ่งความเหนื่อยหน่ายในงานจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการทำงาน เนื่องจากผู้เหนื่อยหน่ายในงานมักมีทัศนคติทางลบต่องานและผู้ร่วมงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน อาจส่งผลให้พนักงานลาออกจากงาน (Maslach, 1986) เป็นผลให้เกิดการขาดแคลนพนักงานในบริษัทขึ้นได้ ดังนั้น ผู้ที่ยังอยู่ในบริษัทก็ต้องยอมแบกรับภาระงานที่เพิ่มขึ้น ทำให้ความเหนื่อยหน่ายในงาน ส่งผลกระทบต่อเนื้อเป็นวงจรอีก เพราะเมื่อพนักงานที่เหลือน้อยได้รับภาระงานเพิ่มขึ้นอีก ย่อมเกิดความกดดันและความเครียดอีก และความเหนื่อยหน่ายในงานก็จะตามมาอีก พนักงานอาจขาดงานหรือลาออกเพิ่มขึ้นได้อีก (Muldary, 1983) ซึ่งระยะนี้ถือว่าเป็นจุดวิกฤตของการเกิดความเหนื่อยหน่ายในงานภายในบริษัท เพราะหากไม่มีแนวทางป้องกันและแก้ไข การเกิดความเหนื่อยหน่ายในงานอาจเพิ่มขึ้น และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในงานของบริษัทได้



อย่างไรก็ตาม เมื่อพนักงานเกิดความเหนื่อยหน่ายในงานขึ้น แต่ตัวพนักงานเองก็ต้องการที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานมากขึ้นทั้งด้านเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และเพื่อที่จะตอบสนองความต้องการดังกล่าว พนักงานในบริษัทจึงมีความพยายามอย่างหนักเพื่อทุ่มเททำงานติดต่อกันเป็นระยะเวลายาวนาน ทำให้พนักงานรู้สึกหมกหมุ่นอยู่กับการทำงาน คิดถึงเรื่องงานถึงแม้ไม่ได้อยู่ในเวลาทำงานหรือรู้สึกผิดเมื่อไม่ได้ทำงาน ลักษณะเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะเกิดภาวะบ้างานได้ (Tabassum & Rahman, 2012) ซึ่งการทุ่มเททำงานให้กับบริษัทโดยคาดหวังต่อค่าตอบแทนที่เพิ่มสูงขึ้นและการเลื่อนตำแหน่ง ทำให้เกิดแนวโน้มของผู้ที่มีภาวะบ้างานมากขึ้นในสังคมไทย (อินยวงศ์ เศรษฐพิทักษ์, 2558) และสภาพการณ์ของสังคมไทยในปัจจุบันที่เทคโนโลยีการสื่อสารช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงาน รูปแบบการทำงานก็มีการปรับเปลี่ยนให้ยืดหยุ่นและหลากหลายมากขึ้น ผู้ที่ทำงานเสมือนว่าสามารถทำงานได้ตลอดเวลาไม่ว่าจะอยู่สถานที่ใดด้วยการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยเช่นนี้ พฤติกรรมการทำงานหนักจึงมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นในสังคมไทย (ภานุวัฒน์ กลับศรีอ่อน, 2557) การทำงานแม้จะเป็นเรื่องที่ปกติและเป็นสิ่งจำเป็นของผู้คนส่วนใหญ่ แต่การทำงานมากเกินไป ทำอย่างไม่หยุดหย่อน หมกหมุ่น และมีความรู้สึกที่ต้องทำงานอยู่ตลอดเวลา อาจก่อให้เกิดผลเสียในหลายๆ ด้านเช่นกัน ทั้งทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม และยังส่งผลกระทบทางด้านลบต่อการทำงานด้วย (Andreassen, 2014)

การป้องกันความเหนื่อยหน่ายในงานที่อาจเกิดขึ้นกับพนักงานบริษัทได้นั้น พนักงานจำเป็นต้องมีความรู้สึกมีคุณค่าในตัวเองสูงพอสมควร และควรมีระบบสนับสนุนทางสังคมที่ดี มีกลุ่มเพื่อนร่วมงานหรือคนสนิทที่ไว้วางใจ (Cobb, 1976) ซึ่งการสนับสนุนทางสังคมจะช่วยกระตุ้นให้คนเราร่างไว้ซึ่งพฤติกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพที่ดี สามารถต่อสู้กับปัญหา และช่วยลดความเครียด ทำให้บุคคลมีสุขภาพดีขึ้น ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นด้วย (Cohen & Wills, 1985)

การทำงานของพนักงานบริษัทนั้น ไม่อาจหลีกเลี่ยงการที่ต้องตกอยู่ในสถานการณ์กดดันทั้งจากลักษณะของงานและการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ในโลกธุรกิจ ที่กระทบต่อการทำงาน มีผลให้พนักงานบริษัทเกิดความเหนื่อยหน่ายในงาน ซึ่งจะกระทบต่อร่างกาย จิตใจ และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อันจะส่งผลเสียหายให้กับบริษัทและผู้เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะบ้างาน การสนับสนุนทางสังคม และความเหนื่อยหน่ายในงานของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร เพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการที่เหมาะสมและเตรียมความพร้อมให้พนักงานบริษัท เพื่อที่จะสามารถปรับตัวเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ของการแข่งขันกันทางธุรกิจที่สูง ในสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้



2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะจ้างงาน ระดับการสนับสนุนทางสังคม และระดับความเหนื่อยหน่ายในงาน ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะจ้างงาน กับความเหนื่อยหน่ายในงานของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคม กับความเหนื่อยหน่ายในงานของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร

3. วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัท ซึ่งเป็นบริษัทเอกชน ที่มีพื้นที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร มีสุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจ อายุ 25 - 60 ปี และไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

2. กลุ่มตัวอย่าง การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท ซึ่งเป็นบริษัทเอกชนที่มีพื้นที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร มีสุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจ อายุ 25 - 60 ปี ทั้งนี้เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นจึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยการคำนวณประชากรใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความผิดพลาดสูงสุดที่จะเกิดขึ้น .05 ค่าสัดส่วนประชากร .5 (อัจฉริย์ จันทลักขณา, 2549)

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{Z^2 pq}{B^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

B = ระดับความคลาดเคลื่อน

ซึ่ง B = ค่าความแม่นยำ กำหนดให้มีความเบี่ยงเบนได้ 5%

ดังนั้น $B = .05$

Z = ค่ามาตรฐานซึ่งขึ้นอยู่กับระดับความเชื่อมั่น

p = สัดส่วนประชากรที่สนใจศึกษา กำหนดได้เป็น .5

q = $1 - p$



ในทางปฏิบัติเรานิยมใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น $Z = 1.96$ เพราะฉะนั้นได้ขนาดตัวอย่าง

$$n = \frac{(1.96)^2 (.5) (.5)}{(.05)^2}$$

$$n = \frac{(3.8416) (.25)}{.0025}$$

$$n = 384.16$$

จากผลการคำนวณ จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง $n = 384.16$ คน ดังนั้น เพื่อง่ายต่อการแบ่งจำนวนคนเพื่อการสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เท่ากับ 400 คน

3. วิธีการคัดเลือกตัวอย่างหรือกลุ่มตัวอย่าง

3.1 วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้แบบแผนการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากขึ้นมา จำนวน 5 เขต จาก 50 เขต ของกรุงเทพมหานคร (สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานปกครองและทะเบียน, 2565) หลังจากนั้นก็มากำหนดขนาดตัวอย่าง โดยแบ่งจำนวนตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลเขตละเท่าๆ กัน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละเขตของกรุงเทพมหานคร

ลำดับ	เขต	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	เขตปทุมวัน	80
2	เขตห้วยขวาง	80
3	เขตพญาไท	80
4	เขตสาทร	80
5	เขตลาดพร้าว	80
รวม		400

3.2 วิธีการเลือกตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) โดยเป็นการสุ่มตัวอย่างโดยบังเอิญ (Accidental Sampling) ในการเก็บข้อมูล



4. เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ภาวะจ้างงาน การสนับสนุนทางสังคม และความเหนื่อยหน่ายในงานของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้จัดลำดับเนื้อหาแบบสอบถามให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการ โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน รายละเอียดดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามภาวะจ้างงาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม และส่วนที่ 4 แบบสอบถามความเหนื่อยหน่ายในงาน

5. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ด้านภาวะจ้างงาน ด้านการสนับสนุนทางสังคม และด้านความเหนื่อยหน่ายในงาน แล้วสร้างข้อคำถาม แล้วจึงนำแบบสอบถาม ไปให้ที่ปรึกษาโครงการวิจัย ตรวจสอบความครอบคลุมโครงสร้างเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสม และความชัดเจนของภาษาที่ใช้ แล้วปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของปรึกษาโครงการวิจัย จากนั้นได้นำแบบสอบถาม ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านตรวจสอบความตรงเชิง และความเข้าใจในภาษา และได้คำนวณค่าดัชนี IOC (Item Objective Congruence) จากผลประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาตัดสินว่า ข้อคำถามมีความเหมาะสมหรือตรงจุดมุ่งหมายของการวัด เมื่อค่าดัชนี IOC มากกว่า .5 (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2552) ซึ่งผลการคำนวณค่าดัชนี IOC พบว่า ข้อคำถามของแบบสอบถามภาวะจ้างงาน แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม และแบบสอบถามความเหนื่อยหน่ายในงาน ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ ผู้วิจัยได้พิจารณาข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และปรับปรุงข้อคำถามของแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำไปให้ที่ปรึกษาโครงการวิจัยพิจารณาอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้ และได้้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับพนักงานบริษัทในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 30 คน ที่มีคุณลักษณะคล้ายกับตัวอย่างที่จะใช้ในการวิจัย ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยง (reliability) ของแบบสอบถามภาวะจ้างงาน การสนับสนุนทางสังคม และความเหนื่อยหน่ายในงาน ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีความสอดคล้องภายใน (internal consistency) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient alpha) พบว่า แบบสอบถามภาวะจ้างงาน การสนับสนุนทางสังคม และความเหนื่อยหน่ายในงาน ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร ทั้งฉบับ เท่ากับ 0.853 และเมื่อตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถามภาวะจ้างงาน พบค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.847 แบบสอบถามการสนับสนุนทาง



สังคม พบค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.822 และแบบสอบถามความเหนื่อยหน่ายในงาน พบค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.890

6. การพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ หมายเลขใบรับรอง TNSU-ART 021/2566 วันที่รับรอง 4 กรกฎาคม 2566

7. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุมัติการทำวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ และคัดเลือกพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร มีสุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจ อายุ 25 - 60 ปี จำนวน 400 คน โดยใช้แบบแผนการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ด้วยวิธีการจับฉลากขึ้นมา จำนวน 5 เขต จาก 50 เขตของกรุงเทพมหานคร หลังจากนั้นก็มากำหนดขนาดตัวอย่างโดยแบ่งจำนวนตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลเขตละเท่าๆกัน ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่อาศัยความน่าจะเป็น ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างโดยบังเอิญในการเก็บข้อมูล ดังนี้ 1) เขตปทุมวัน 80 คน 2) เขตห้วยขวาง 80 คน 3) เขตพญาไท 80 คน 4) เขตสาทร 80 คน และ 5) เขตลาดพร้าว 80 คน จากนั้นได้เก็บแบบสอบถามแบบบังเอิญในขอบเขตพื้นที่ที่สุ่มได้ตามจำนวนคนดังกล่าว ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ถามความสมัครใจในการเข้าร่วมวิจัย และมีการขอความยินยอมจากกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นประเมินคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด แล้วจึงแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถาม

8. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลการวิจัยที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง ที่ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ การตรวจให้คะแนนของการตอบแบบสอบถาม และบันทึกคะแนนแล้ว มาวิเคราะห์ค่าทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อธิบายข้อมูลทั่วไปด้านปัจจัยส่วนบุคคล ด้านภาวะบ้านงาน ด้านการสนับสนุนทางสังคม และด้านความเหนื่อยหน่ายในงาน 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) 2.1) ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ ดังต่อไปนี้ 2.1.1) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะบ้านงาน กับความ



เหนื่อยหน่ายในงาน 2.1.2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับความเหนื่อยหน่ายในงาน ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ผู้วิจัยได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05 .01 และ .001

4. สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถอธิบายลักษณะข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง จำนวน 240 คน และเพศชาย จำนวน 160 คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25 - 36 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี นับถือศาสนาพุทธ รายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท

2. ข้อมูลภาวะบ้านงาน การสนับสนุนทางสังคม และความเหนื่อยหน่ายในงาน

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะบ้านงาน การสนับสนุนทางสังคม และความเหนื่อยหน่ายในงาน โดยรวม

ข้อมูล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1) ภาวะบ้านงาน	3.24	0.21	ปานกลาง
2) การสนับสนุนทางสังคม	3.50	0.23	ปานกลาง
3) ความเหนื่อยหน่ายในงาน	3.56	0.17	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 สามารถอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัยในข้อ 1) ที่ต้องการศึกษาระดับภาวะบ้านงาน ระดับการสนับสนุนทางสังคม และระดับความเหนื่อยหน่ายในงาน ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานครได้ ซึ่งพบว่า ภาวะบ้านงาน การสนับสนุนทางสังคม และความเหนื่อยหน่ายในงาน ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด โดยค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 (S.D. = 0.21) 3.50 (S.D. = 0.23) และ 3.56 (S.D. = 0.17)



ตารางที่ 3 การหาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะจ้างงานกับความเหนื่อยหน่ายในงานและ การสนับสนุนทางสังคมกับความเหนื่อยหน่ายในงาน ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร

ข้อมูล	ความเหนื่อยหน่ายในงาน	
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	P-Value
ภาวะจ้างงาน	.347 ***	.000
การสนับสนุนทางสังคม	-.401 **	.002

* $P < .05$, ** $P < .01$, *** $P < .001$

จากตารางที่ 3 สามารถอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัยในข้อ 2) ที่ต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะจ้างงาน กับความเหนื่อยหน่ายในงาน ของพนักงานบริษัทใน กรุงเทพมหานคร และข้อ 3) ที่ต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคม กับความเหนื่อยหน่ายในงาน ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร ซึ่งพบว่า ภาวะจ้างงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความเหนื่อยหน่ายในงาน ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางลบ กับความเหนื่อยหน่ายในงาน ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะจ้างงาน มีความสัมพันธ์กับ ความเหนื่อยหน่ายในงาน ของพนักงานบริษัทใน กรุงเทพมหานคร

พนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานครมีภาวะจ้างงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ขณะที่ภาวะจ้างงานกับความเหนื่อยหน่ายในงาน ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = .347$) หมายความว่า หากพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร มีภาวะจ้างงานที่มาก ก็จะทำให้ตัวพนักงานบริษัทเองเกิดความเหนื่อยหน่ายในงานมากตามไปด้วย ทั้งนี้ ถ้าพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานครเกิดภาวะจ้างงานแล้ว จะส่งผลถึงพฤติกรรมของพนักงานในการทุ่มเทและมุ่งมั่นในการทำงานมาก



เกินกว่าที่องค์กรของตนต้องการ พนักงานจะคิดถึงแต่เรื่องการทำงานแม้แต่ในกรณีที่ไม่ได้ทำงาน และจะใช้ชีวิตส่วนใหญ่อยู่กับการทำงาน ไม่สามารถแยกเวลาส่วนตัวกับเวลางานออกจากกันได้ จนเกิดผลกระทบทางลบจากการทำงานต่อสุขภาพ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และความสัมพันธ์ จนอาจส่งผลต่อการแสดงออกในลักษณะของความอ่อนล้าทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และพฤติกรรม อันเนื่องมาจากความเครียดเรื้อรังจากการทำงาน จนตัวพนักงานเอง เกิดความเครียด และไม่สามารถตอบสนองต่อความเครียดที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Taris, Schaufeli, & Verhoeven (2005) ที่พบว่า การติดงาน อาจเป็นสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายในงาน ทั้งนี้ก็สอดคล้องกับแนวคิดของ Meijman & Mulder (1998) ที่อธิบายไว้ว่า ผู้ที่ติดงานมักจะทำงานหนักมากเกินไป และคิดหมกมุ่นในเรื่องงานตลอดเวลา ส่งผลให้ผู้ติดงานไม่สามารถฟื้นฟูพลังงานที่สูญเสียไปได้อย่างเพียงพอ จนเกิดเป็นความเหนื่อยล้าสะสม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจณิกา วังสถาพร (2555) ที่พบว่า ภาวะติดงานส่งอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน

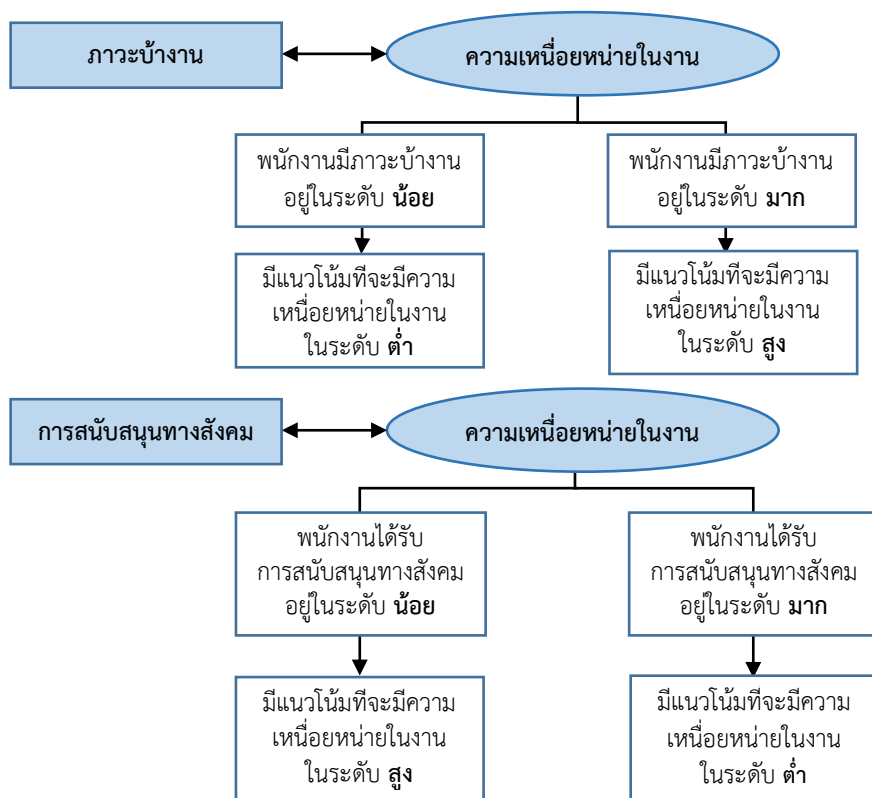
2. การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กับ ความเหนื่อยหน่ายในงานของพนักงาน บริษัทในกรุงเทพมหานคร

พนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานครมีการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ขณะที่ การสนับสนุนทางสังคมกับความเหนื่อยหน่ายในงาน ของพนักงานบริษัทใน กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันในทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = -.401$) หมายความว่า หากพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมาก ก็จะทำให้ตัวพนักงานบริษัทเองเกิดความเหนื่อยหน่ายในงานลดน้อยลงไป ทั้งนี้ การสนับสนุนทางสังคม เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร รับรู้ว่าตนมีเครือข่ายที่ดีจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่น และเชื่อว่าตนเองยังมีคนรัก ดูแลเอาใจใส่ เห็นคุณค่า ทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นแรงผลักดันไปสู่เป้าหมายที่ตนต้องการ อีกทั้งยังช่วยให้พนักงานบริษัทสามารถปรับตัวเข้ากับภาวะกดดันอย่างเหมาะสม และคงสภาพจิตใจไว้อย่างปกติ ซึ่งสามารถทำให้อลดการแสดงออกในลักษณะของความอ่อนล้าทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และพฤติกรรม อันเนื่องมาจากความเครียดเรื้อรังจากการทำงานได้ จนตัวพนักงานเองสบายใจและสามารถควบคุมความเครียดของตนได้ดีขึ้น และตอบสนองต่อความเครียดที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพล เจริญศรี (2557) ที่พบว่า การสนับสนุนทางสังคมโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางลบ กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน



โดยรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 0.5 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสา ใจจิณา และ ภิญญาพันธ์ ร่วมชาติ (2556) ที่พบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งอธิบายไว้ว่า ถ้าบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานสุขภาพจิตและจิตเวชได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากจะมีความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานน้อย หรือถ้าบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานสุขภาพจิตและจิตเวชได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อยจะมีความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานมาก

6. องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1. ความสัมพันธ์ของ ภาวะทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และความเหนื่อยหน่ายในงานของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร



จากภาพแสดงให้เห็นว่า ในส่วนที่หนึ่งนั้นภาวะจ้างงานมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในงาน กล่าวคือ หากพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานครมีภาวะจ้างงานในระดับที่น้อย ก็จะทำให้มีแนวโน้มที่จะมีความเหนื่อยหน่ายในงานในระดับที่ต่ำ ในทางกลับกันหากมีภาวะจ้างงานในระดับที่มาก ก็จะทำให้มีแนวโน้มที่จะมีความเหนื่อยหน่ายในงานในระดับที่สูง และส่วนที่สองการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในงาน กล่าวคือ หากพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานครได้รับการสนับสนุนทางสังคมในระดับที่น้อย ก็จะทำให้มีแนวโน้มที่จะมีความเหนื่อยหน่ายในงานในระดับที่สูง ในทางกลับกันหากได้รับการสนับสนุนทางสังคมในระดับที่มาก ก็จะทำให้มีแนวโน้มที่จะมีความเหนื่อยหน่ายในงานในระดับที่ต่ำ

ในฐานะที่องค์กรเป็นผู้ดูแลพนักงาน ควรใส่ใจพนักงานไม่ให้หมกมุ่นกับการทำงานตลอดเวลาจนไม่มีเวลาพักผ่อน ทำให้อ่อนล้าทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และพฤติกรรม หรือที่เรียกว่า ภาวะจ้างงาน ซึ่งนำไปสู่ความเหนื่อยหน่ายในงานได้ ดังนั้น องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานได้ทำกิจกรรมที่ผ่อนคลายระหว่างการทำงาน และองค์กรเองจะต้องเป็นแรงสนับสนุนทางสังคมของพนักงาน แล้วยังต้องเป็นแรงผลักดันไปสู่เป้าหมายที่พนักงานต้องการในการทำงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเพื่อป้องกันการเกิดความเหนื่อยหน่ายในงานของพนักงาน

7. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ภาวะจ้างงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความเหนื่อยหน่ายในงาน แสดงให้เห็นว่า หากพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร มีภาวะจ้างงานที่มาก ก็จะทำให้ตัวพนักงานบริษัทเองเกิดความเหนื่อยหน่ายในงานมากตามไปด้วย ดังนั้น พนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร ควรฝึกการผ่อนคลายอารมณ์จากความเครียดในเรื่องงาน และต้องพยายามแยกเวลาส่วนตัวกับเวลางานออกจากกันให้ได้ เพื่อไม่ให้เกิดความอ่อนล้าทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และพฤติกรรม ทำให้สามารถลดปัจจัยที่อาจก่อให้เกิดความเครียดเรื้อรังจากการทำงานได้ จนไม่เกิดเป็นความเหนื่อยหน่ายในงาน อีกทั้งตัวขององค์กรเอง ก็ควรให้ความใส่ใจเป็นพิเศษกับกลุ่มของผู้ที่มีภาวะจ้างงานเนื่องจากทำงานมากเกินไป และคิดหมกมุ่นกับการทำงานตลอดเวลา จึงส่งผลให้ผู้ที่มีภาวะจ้างงานไม่มีเวลาพักผ่อน ดังนั้น องค์กรจึงควรส่งเสริมให้ผู้มีภาวะจ้างงานได้ทำกิจกรรมที่ผ่อนคลายระหว่างการทำงาน เพื่อให้มีโอกาสฟื้นฟูพลังงานที่สูญเสียไปจากการทำงาน



1.2 การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับความเหนื่อยหน่ายในงาน แสดงให้เห็นว่า หากพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมาก ก็จะทำให้ตัวพนักงานบริษัทเองเกิดความเหนื่อยหน่ายในงานลดน้อยลงไป ดังนั้น สังคมโดยรอบของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้แก่ ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน หัวหน้า หรือองค์กร ควรเสริมแรงสนับสนุนทางบวกให้กับตัวพนักงาน เช่น ให้กำลังใจ ให้คำปรึกษา และหาแนวทางหรือกิจกรรมที่ป้องกันความเหนื่อยหน่ายในงาน เพื่อให้ตัวของพนักงานเกิดแรงกายและแรงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นภูมิคุ้มกันที่ดีที่ป้องกันการเกิดความเหนื่อยหน่ายในงานของตัวพนักงานได้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง พนักงานบริษัทที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ในการศึกษาครั้งต่อไปสามารถศึกษาพนักงานบริษัทในจังหวัดอื่นๆ เพื่ออาจได้เห็นถึงผลความแตกต่างได้ และควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวแปรอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับ ความเหนื่อยหน่ายในงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมในทุกๆ ด้านมากยิ่งขึ้น หรือการศึกษาตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม ควรมีการวัดการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และครอบครัว ออกจากกันชัดเจน เพื่อสะดวกในการตอบข้อคำถามให้มีความชัดเจนมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- เจณิกา วังสถาพร. (2555). *การติดงานและความผูกใจมั่นในงาน: สาเหตุเชิงแรงจูงใจ และผลด้านความเหนื่อยหน่ายในงาน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ).
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ฉันทวงศ์ เศรษฐพิทักษ์. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานออฟฟิศทำงานติดต่อกันเป็นระยะเวลานานและเป็นโรคคอมพิวเตอร์ซินโดรม* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ).
- มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ณัฐชนนัทพร ทิพย์รักษา. (2556). *แรงจูงใจในการทำงาน ความขี้เกียจ และความสุขในการทำงาน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.



ภาณุวัฒน์ กลับศรีอ่อน. (2557). สภาวะบ้าน: สาเหตุผลกระทบ และแนวทางการแก้ไข.

วารสารปัญญาวิวัฒน์, 5(2), 11-30.

วรพล เจริญศรี. (2557). ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค การสนับสนุนทางสังคม และความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน: กรณีศึกษา นักบัญชีของบริษัทแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปทุมธานี.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2552). ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานปกครองและทะเบียน (2565). การแบ่งพื้นที่เขตการปกครองของกรุงเทพมหานคร. สืบค้นจาก http://office2.bangkok.go.th/ard/?page_id=4048

อรสา ใจจิณา, และ ญาณุพันธ์ ร่วมชาติ. (2556). อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและการสนับสนุนทางสังคมต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ผู้รับผิดชอบงานสุขภาพจิตและจิตเวชในพื้นที่เครือข่ายบริการสุขภาพที่ 3. วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์, 6(1), 2-7.

อัจฉรีย์ จันทลักษณ์. (2549). สถิติเพื่อการวิจัย: เชิงคุณภาพ-เชิงปริมาณ ด้านภาษา ภาษาศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Andreassen, C. S. (2014). Workaholism: An overview and current status of the research. *The Journal of Behavioral Addictions*, 3(1), 1–11.

Cobb, S. (1976). Social Support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 38(1), 300-314.

Cohen, S., & Wills, A. (1985). Stress, social support and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(1), 310-357.

Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth, H. Thierry, & C. J. D. Wolff (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology*. (pp. 5-34). Hove, UK: Psychology Press.

Maslach, C. (1986). *Burnout: The Cost of Caring*. New York, NJ: Prentice Hall.



- Muldary, T. W. (1983). *Burnout and health Professional manifestation and management*. New York, NY: McGraw Hill.
- Tabassum, A., & Rahman, T. (2012). Gaining The Insight of Workaholism, Its Nature and its Outcome: A Literature Review. *Journal of Research Studies in Psychology*, 2(2), 81-29.
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Verhoeven, L. C. (2005). Workaholism in the Netherlands: Measurement and Implications for Job Strain and Work-Nonwork Conflict. *Applied Psychology: An International Review*, 54(1), 37-60.