

ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความเหนื่อยหน่ายในงาน กับผลการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัด

วรัญญา อังศาริ^{1*}
รังสิมา หอมเศรษฐี²
ณัชชามน เปรมปลื้ม³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความเหนื่อยหน่ายในงาน และผลการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัด 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความเหนื่อยหน่ายในงาน กับผลการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน แบบสอบถามความเหนื่อยหน่ายในงาน แบบสอบถามผลการปฏิบัติงาน โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคของแบบสอบถาม มีค่าระหว่าง 0.91 - 0.97 กลุ่มตัวอย่างคือนักกายภาพบำบัดในประเทศไทยจำนวน 409 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเชิงส่วน ผลการวิจัยพบว่า 1) นักกายภาพบำบัดมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีความเหนื่อยหน่ายในงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย มีผลการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความสมดุลของชีวิตและการทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ความเหนื่อยหน่ายในงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความเหนื่อยหน่ายในงาน ผลการปฏิบัติงาน
นักกายภาพบำบัด

Revised: January 26, 2024,

Revised: March 2, 2024,

Accepted: April 26, 2024.

¹ นักศึกษาปริญญาตรี สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² อาจารย์ ดร. สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

* Corresponding author; email: waranyoo.ptmu@gmail.com

Relationships between Work-Life Balance, Job Burnout and Job Performance of Physiotherapists

Waranyoo Ongsara ^{1*}

Rungsima Homsettee ²

Nuchchamon Premepluem ³

Abstract

The objectives of this survey research were 1) to study levels of work-life balance, job burnout, and job performance. 2) to study the relationship between work-life balance, job burnout, and job performance. The instruments were *Work-Life Balance Questionnaire*, *Job Burnout Questionnaire*, and *Job Performance Questionnaire*. Reliability of the instrument using Cronbach's alpha coefficient were 0.91 to 0.97. The sample was 409 physiotherapists in Thailand. The statistics used to analyze the data were percentages, means, standard deviations, Pearson correlations, and Partial correlations. The results revealed that: 1) physiotherapists had a very high level of work-life balance, a low level of job burnout, and a high level of job performance; 2) there was a statistically significant relationship between work-life balance and job performance ($p < .01$); 3) there was a significant relationship between job burnout and job performance ($p < .01$).

Key words: Work-life balance, job burnout, job performance and physiotherapists

Revised: January 26, 2024, **Revised:** March 2, 2024, **Accepted:** April 26, 2024.

¹ Undergraduate, Industrial and Organizational Psychology, Department of Psychology, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University.

² Lecturer, Ph.D., Industrial and Organizational Psychology, Department of Psychology, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University.

³ Assistant Professor, Ph.D., Industrial and Organizational Psychology, Department of Psychology, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University.

* Corresponding author; email: Waranyoo.ptmu@gmail.com

บทนำ

กายภาพบำบัดเป็นวิชาชีพหนึ่งที่มีความสำคัญต่อระบบบริการสุขภาพด้านสาธารณสุขของประเทศ มีบทบาทหลักในด้านการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันการเกิดโรค รักษา และฟื้นฟู โดยสภากายภาพบำบัดมุ่งให้ประชาชนสามารถได้รับการทางกายภาพบำบัดจากนักกายภาพบำบัดที่มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ และมีสถานที่ เครื่องมือ รวมทั้งระบบและกลไกที่เอื้อต่อการเข้าถึงบริการได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมตามหลักสิทธิมนุษยชน และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศโดยจัดทำแผนยุทธศาสตร์ที่มีการพัฒนาศักยภาพนักกายภาพบำบัดสู่ความเชี่ยวชาญและได้รับการยอมรับจากองค์การภายนอก โดยมีพันธกิจคือการผลิตคนให้นักกายภาพบำบัดเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการเคลื่อนไหว มีความเป็นผู้นำและสามารถเรียนรู้พัฒนาตนเองได้ตลอดชีวิต (สภากายภาพบำบัด, 2560) การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือหนึ่งของกระบวนการบริหารจัดการนักกายภาพบำบัดที่มีความเชื่อมโยงและสัมพันธ์สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสภากายภาพบำบัดโดยมีความสำคัญในการช่วยให้นักกายภาพบำบัดมีผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองถือเป็นสิ่งสำคัญ เพราะบุคคลมีแนวโน้มจะเชื่อการประเมินตนเองมากกว่าการประเมินจากบุคคลอื่น ทำให้บุคคลจะตระหนักถึงประสิทธิภาพของตนเองเพื่อกระตุ้นให้พัฒนาประสิทธิภาพของตนเองตลอดเวลา (ดลปัทนา ทรงเลิศ, เรณูการ์ ทองคำรอด และกฤษกร เจือดี, 2560)

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ที่มีจุดเริ่มต้นมาจากเศรษฐกิจ สังคม สภาพแวดล้อมของงาน ลักษณะงานที่เปลี่ยนแปลงไป และรูปแบบการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนไป ซึ่งการทุ่มเทในการทำงานทำให้เกิดความเครียด ความเหนื่อยล้า และผลกระทบในการจัดเวลาในการดูแลครอบครัวและชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อคุณภาพการทำงานในที่สุด หากพนักงานมีการบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละบุคคลก็ย่อมส่งผลให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น มีความพึงพอใจในชีวิตมากขึ้น และการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น (ฐานิตา สิงห์ล่อ, 2563) หากสามารถทำให้เกิดความสมดุลได้ จะทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุขในการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น อัตราการลาออกลดลง (อมรรัตน์ แก้วทวี และ อารียวรรณ อ่วมธานี, 2557) โดยความสมดุลในชีวิตการทำงาน เป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการของบุคคล และตัวตนของบุคคล (Walton, 1973) มีความเกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และมนุษยสัมพันธ์ภายในองค์กร (Delamotte and Takezawa, 1984) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานสามารถทำได้ พนักงานรับรู้ถึงความสมดุลด้านเวลา ความสมดุลในการมีส่วนร่วม ความสมดุลด้านความพึงพอใจ ซึ่งหากพนักงานไม่สามารถรักษาสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พนักงานมักเผชิญกับสถานการณ์เช่นนี้ ทำให้เกิดแรงกดดันต่อชีวิตของตนเอง (Johari, Tan and Zulkarnain, 2018) พนักงานที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานลดลงจะมีผลกระทบหลายประการ เช่น ตั้งใจจะลาออกจากงาน ขาดงาน ลางาน มาสาย เป็นต้น บุคคลที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ดี สามารถทำงานให้องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นซึ่งลักษณะงานเป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล (Werther and Devis, 1989) ดังนั้นความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

เป็นการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนเหมาะสมกับงาน ครอบครัวและชีวิตส่วนตัว หากนักกายภาพบำบัดสามารถทำให้เกิดความสมดุลได้ จะทำให้นักกายภาพบำบัดรู้สึกมีความสุขในการทำงาน มีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น

ความเหนื่อยหน่ายในงาน เป็นการเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจที่เกิดจากความเครียดเรื้อรังในการทำงาน ก่อให้เกิดความอ่อนล้าทั้งร่างกาย จิตใจและอารมณ์ พนักงานที่มีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานจะมีพฤติกรรม เช่น เกิดความรู้สึกหดหู่ ท้อแท้ เบื่อหน่าย อารมณ์ เปลี่ยนแปลงง่าย นอนไม่หลับ หงุดหงิดง่าย มองโลกในแง่ลบ รู้สึกว่าตนไร้ความสามารถ เริ่มมาทำงานสายบ่อยขึ้น ไม่มีความสุขในการทำงาน ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ขาดความกระตือรือร้น ขาดความริเริ่มสร้างสรรค์ การบริหารจัดการเวลาแย่ง เป็นต้น (ปวีชยา สีมาวงษ์, 2565) ความเหนื่อยหน่ายในงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้เกิดผลการปฏิบัติงานลดลง (Simendinger and Moor, 1985) โดยความเหนื่อยหน่ายในงานที่เกิดขึ้นเป็นผลมาจากความเครียดที่สะสมมาเป็นเวลานาน จนนำไปสู่ความเสื่อมทั้งสภาพร่างกาย และความอ่อนล้าของจิตใจ (Berry, 1997) ซึ่งความเครียดนั้นเป็นผลมาจากปัจจัยสลับซับซ้อนที่เกี่ยวกับงาน อาทิสภาพการทำงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความทะเยอทะยานในอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน บุคลิกลักษณะส่วนตัว สภาพร่างกาย และจิตใจ ตลอดจนเรื่องราวของครอบครัวซึ่งอยู่นอกขอบเขตขององค์การแต่ก็มีอิทธิพลต่อองค์การได้โดยความเหนื่อยหน่ายที่เกิดขึ้นมีผลต่อสภาพร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรมของบุคคล เช่น ทำให้สุขภาพไม่แข็งแรง เจ็บป่วย ถ้าในองค์การที่มีบุคคลที่มีอาการเหนื่อยหน่ายในงาน พนักงานเหล่านี้ก็มักจะหลีกเลี่ยงงานทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง มาทำงานสาย ขาดงาน และมีการลาออก หรือโยกย้ายจากองค์การ ซึ่งเป็นผลเสียต่อองค์การ ทำให้องค์การต้องเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหา คัดเลือก และฝึกอบรมบุคลากรใหม่เพื่อทดแทนคนที่ลาออกไป (Muldary, 1983) โดยงานประจำของนักกายภาพบำบัดมีความเครียดสะสมอย่างมากในระบบร่างกาย อาจเกิดจากการบางเจ็บของโครงสร้างร่างกาย ความตึงของกล้ามเนื้อ มีความสัมพันธ์กับการออกแรงมากเกินไปที่นักกายภาพบำบัดต้องเผชิญในการทำงานประจำในท่าทางที่ต้องยืนหรือเคลื่อนย้ายผู้ป่วย จนทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายต่อการทำงานได้ (Sliwinski et al., 2014) ดังนั้นองค์การจะต้องให้ความสำคัญและตระหนักถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในงานของนักกายภาพบำบัด ความเหนื่อยล้าเป็นสัญญาณที่ชัดเจนที่สุดของความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานซึ่งมีความสัมพันธ์กับการระงับ การติดตามและส่งเสริมความพึงพอใจในงานของนักกายภาพบำบัดเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อลดผลกระทบด้านลบต่อผู้รับการรักษาพยาบาล ดังนั้น การประเมินความเหนื่อยหน่ายในงานสามารถช่วยพัฒนากลยุทธ์การป้องกันสุขภาพจิตของนักกายภาพบำบัดได้ (Puhanic, Eric, Talapko and Skrlec, 2022)

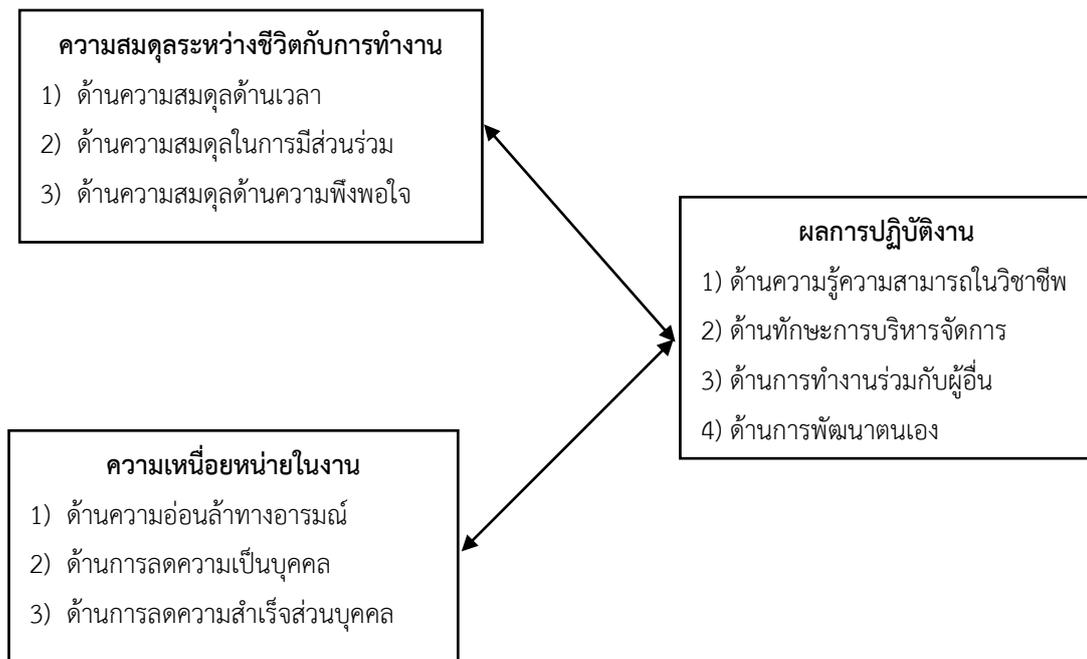
การทำงานของนักกายภาพบำบัดในปัจจุบันที่ได้รับผลกระทบจากภาวะสังคมต่าง ๆ รวมถึงการทำงานที่เกิดความเครียดและความเหนื่อยหน่ายในงาน ทำให้ไม่เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยในปัจจุบันความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และเป็นหนึ่งในสิ่งที่คุณค่าการดำรงถึงเกี่ยวกับองค์การ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานจะต้องมีความเชื่อมโยงและสัมพันธ์กันในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและนักกายภาพบำบัดก็จะได้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีปราศจากความเครียดที่ส่งสมจากที่ทำงาน ดังนั้นในปัจจุบันนักกายภาพบำบัดในประเทศไทยยังขาดหลักฐาน

ของการศึกษา ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความเหนื่อยหน่ายในงาน และผลการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาการทำงานของนักกายภาพบำบัดให้เกิดการบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความเหนื่อยหน่ายในงานที่มีความสำคัญต่อองค์การที่จะต้องมีการช่วยสนับสนุนให้บุคลากร มีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งผลให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย (ปัทมาวรรณ จินดารักษ์และ สายสุนีย์ เกษม, 2562) จากที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความเหนื่อยหน่ายในงาน และผลการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัด โดยผู้วิจัยมีความเชื่อว่าเป็นนักกายภาพบำบัดมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ไม่ดี มีความเหนื่อยหน่ายในงาน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัด เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารงานในองค์การ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของนักกายภาพบำบัด เพื่อการดูแลผู้ป่วยให้ดียิ่งขึ้น และลดการขาดงานหรือลาออกจางาน อีกทั้งยังส่งผลให้การดำเนินงานของนักกายภาพบำบัด มีประสิทธิภาพสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความเหนื่อยหน่ายในงาน และผลการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความเหนื่อยหน่ายในงาน กับผลการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัด

กรอบแนวคิดการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความเหนื่อยหน่ายในงาน กับผลการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัด อยู่บนพื้นฐานทฤษฎีงานวิจัยของ Greenhaus, Collins, and Shaw (2003) และ Simendinger and Moor (1985)

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัด

สมมติฐานที่ 2 ความเหนื่อยหน่ายในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัด

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักกายภาพบำบัดผู้ประกอบวิชาชีพบำบัดโรคในสายงานการรักษาในประเทศไทยโดยการกำกับดูแลภายใต้รัฐบาลอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ผู้วิจัยสอบถามข้อมูลจากสมาคมกายภาพบำบัดแห่งประเทศไทย (The Physical Therapy Association of Thailand) ณ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2566 พบว่าสมาชิกทั่วประเทศจำนวน 16,138 คน ใช้วิธีกำหนดกลุ่มตัวอย่าง การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ใช้คำนวณขนาดตัวอย่างจากสูตรของ Krejcie and Morgan (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2547) จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยที่จะเป็นต้องใช้ในการให้ข้อมูลคำนวณได้ 384 คน เพื่อป้องกันการถอนตัวของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ผู้ทำวิจัยได้ทดแทนแบบสอบถามโดยทำการเพิ่มผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ร้อยละ 10 ดังนั้นจะได้ขนาดของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย เท่ากับ 424 คน โดยมีขั้นตอนการพิจารณาคือ

- (1) เป็นนักกายภาพบำบัดผู้ขอขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางกายภาพบำบัด
- (2) เป็นนักกายภาพบำบัด ปฏิบัติงานภายใน โรงพยาบาลหรือคลินิก ทั้งภาครัฐและเอกชน
- (3) เป็นนักกายภาพบำบัดผู้ประกอบวิชาชีพบำบัดปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป

จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับการตอบรับจำนวน 423 คน ผู้วิจัยได้พิจารณาคุณสมบัติและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เมื่อพิจารณาแล้วได้ข้อมูลของแบบสอบถามทั้งหมด 409 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูล โดยยึดกรอบแนวคิด การทบทวนวรรณกรรม และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องแล้วตั้งคำถามให้สอดคล้องกับค่านิยมที่ค้นคว้าไว้ โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้ คือ

ตอนที่ 1 เกณฑ์ผู้เข้าร่วมวิจัยของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ เป็นลักษณะแบบสำรวจรายการ (Check List) มีตัวเลือกให้เลือกตอบตามความเป็นจริง

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ เป็นลักษณะแบบสำรวจรายการ (Check List) มีตัวเลือกให้เลือกตอบตามความเป็นจริงประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และภูมิภาคที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จำนวน 26 ข้อ ลักษณะเป็นข้อความให้ผู้ตอบพิจารณาว่าตรงกับความคิด ความรู้สึก หรือพฤติกรรมของผู้ตอบมากเท่าใด โดยเนื้อหาของข้อคำถามจะแบ่งเป็น 3 ด้านตามแนวคิดของ Greenhas, Collins and Shaw (2003) ประกอบด้วย ด้านความสมดุลด้านเวลา ด้านความสมดุลในการมีส่วนร่วม และด้านความสมดุลด้านความพึงพอใจ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่ายในงาน จำนวน 26 ข้อ ลักษณะเป็นข้อความให้ผู้ตอบพิจารณาว่าตรงกับความคิด ความรู้สึก หรือพฤติกรรมของผู้ตอบมากเท่าใด เนื้อหาของข้อคำถามจะแบ่งเป็น 3 ด้านตามแนวคิดของ Maslach and Jackson (1981) ประกอบด้วย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความเป็นบุคคล และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน จำนวน 39 ข้อ ลักษณะ เป็นข้อความให้ผู้ตอบพิจารณาว่าตรงกับความคิด ความรู้สึก หรือพฤติกรรมของผู้ตอบมากเท่าใด โดย เนื้อหาของข้อคำถามจะแบ่งเป็น 4 ด้านตามแนวคิดของ สุวรรณ ม่วงงาม (2550) ประกอบด้วย ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ ด้านทักษะการบริหารจัดการ ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น และด้านการพัฒนาตนเอง

ซึ่งตอนที่ 3 ตอนที่ 4 และ ตอนที่ 5 ลักษณะเป็น ข้อคำถามให้ผู้ตอบพิจารณาว่าตรงกับความคิด ความรู้สึก หรือพฤติกรรมของผู้ตอบมากเท่าใด โดยใช้มาตราวัดประเมินค่า (Rating Scale) คำตอบเป็นแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียวโดยกำหนดน้ำหนัก ของแต่ละคำตอบดังนี้

ระดับความคิดเห็น	5	หมายถึง มากที่สุด
ระดับความคิดเห็น	4	หมายถึง มาก
ระดับความคิดเห็น	3	หมายถึง ปานกลาง
ระดับความคิดเห็น	2	หมายถึง น้อย
ระดับความคิดเห็น	1	หมายถึง น้อยที่สุด

การพัฒนาเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

คณะผู้วิจัยนำแบบสอบถามทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ตรวจสอบและพิจารณาว่าข้อคำถามมีความตรงของเนื้อหาตามนิยามปฏิบัติการหรือไม่ โดยใช้ค่า Index of Item-objective Congruence (IOC) นำคะแนนรวมจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่านมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามกับนิยามศัพท์ จากนั้นจะเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 จึงสามารถยอมรับได้ (ฉัตรศิริ ปิยะมลสิทธิ์, 2548) นอกจากนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิยังได้ให้คำแนะนำในการปรับข้อคำถามเพื่อให้ข้อคำถามกระชับ เหมาะสม และถูกต้อง ผู้วิจัยจึงได้ทำการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

จากนั้นทดสอบค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ไปทดลองใช้ (Try out) กับนักกายภาพบำบัดที่ซึ่งไม่ใช่ในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้ว

นำข้อมูลดังกล่าวมาคำนวณหาค่าอำนาจจำแนก ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อความรายข้อกับภาพรวมข้อคำถามที่เหลือ (Corrected Item Total Correlation) ของแบบสอบถามแต่ละด้าน หากข้อความใดมีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่า 0.2 (ทิพย์สิริ กาญจนวาสี และศิริชัย กาญจนวาสี, 2559) จะถูกคัดออก

ใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1949) โดยทำการวิเคราะห์แบบสอบถามเป็นรายด้านของแต่ละตัวแปร และทำการตัดข้อความบางข้อออกแม้จะมีค่าอำนาจจำแนกมากกว่าเกณฑ์เพื่อให้แบบสอบถามรายด้านมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.7 (Iacobucci and Duhachek, 2003)

ตารางที่ 1 ค่าความเชื่อมั่นและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

แบบสอบถาม	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน		.906
1) ด้านความสมดุลด้านเวลา	.069 - .691	.767
2) ด้านความสมดุลในการมีส่วนร่วม	.315 - .739	.829
3) ด้านความสมดุลด้านความพึงพอใจ	.331 - .524	.732
ความเหน็ดเหนื่อยในงาน		.970
1) ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	.707 - .910	.956
2) ด้านการลดความเป็นบุคคล	.558 - .760	.842
3) ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล	.621 - .877	.933
ผลการปฏิบัติงาน		.923
1) ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ	-.128 - .611	.757
2) ด้านทักษะการบริหารจัดการ	-.148 - .788	.817
3) ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	.325 - .637	.818
4) ด้านการพัฒนาตนเอง	.394 - .715	.851

จากตารางที่ 1 ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อความรายข้อกับภาพรวมข้อคำถามของแบบสอบถามแต่ละด้าน และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคพบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน เหลือจำนวน 17 ข้อ แบบสอบถามเกี่ยวกับความเหน็ดเหนื่อยในงาน เหลือจำนวน 24 ข้อ และแบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน เหลือจำนวน 36 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำแบบสอบถามเป็นแบบออนไลน์ผ่าน Google Form ซึ่งเป็น โปรแกรมสำเร็จรูปในการเก็บข้อมูล ซึ่งได้ประชาสัมพันธ์แบบสอบถามผ่านสื่อของสมาคมกายภาพบำบัดแห่งประเทศไทย เพื่อประสานงานและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยกำหนดระยะเวลาในการเปิดแบบสอบถามออนไลน์ เป็นระยะเวลา 1 เดือนก่อนทำการปิดการรับคำตอบการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Products Moment Correlation Coefficient) และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเชิงส่วน (Partial Correlation)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 326 คน คิดเป็นร้อยละ 79.71 อยู่ในช่วงอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 46.21 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 375 คน คิดเป็นร้อยละ 91.69 มีประสบการณ์การทำงาน 7 - 11 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 39.12 ปฏิบัติงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 32.03

2. ระดับของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมและแบบแยกตามองค์ประกอบได้แก่ ด้านความสมดุลด้านเวลา ด้านความสมดุลในการมีส่วนร่วม และด้านความสมดุลด้านความพึงพอใจ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ตัวแปร	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ด้านความสมดุลด้านเวลา	4.07	.56	มาก
ด้านความสมดุลในการมีส่วนร่วม	3.85	.72	มาก
ด้านความสมดุลด้านความพึงพอใจ	4.10	.69	มาก
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม	4.01	.58	มาก

ตารางที่ 2 พบว่า นักกายภาพบำบัดมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = .58) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ คือด้านความสมดุลด้านความพึงพอใจโดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = .69) รองลงมาคือ ด้านความสมดุลด้านเวลาโดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = .56) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านความสมดุลในการมีส่วนร่วมโดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.85$, S.D. = .72)

ระดับของความเหนื่อยหน่ายในงาน โดยรวมและแบบแยกตามองค์ประกอบได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความเป็นบุคคล และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความเหนื่อยหน่ายในงาน

ตัวแปร	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	2.18	.89	น้อย
ด้านการลดความเป็นบุคคล	1.71	.59	น้อยที่สุด
ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล	1.80	.65	น้อยที่สุด
ความเหนื่อยหน่ายในงานโดยรวม	1.90	.63	น้อย

ตารางที่ 3 พบว่า นักกายภาพบำบัดมีความเหนื่อยหน่ายในงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 1.90$, S.D. = .63) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์โดยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.18$, S.D. = .89) รองลงมาคือ ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลโดยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{x} = 1.80$, S.D. = .65), และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านการลดความเป็นบุคคลโดยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{x} = 1.71$, S.D. = .59)

ระดับของผลการปฏิบัติงาน โดยรวมและแบบแยกตามองค์ประกอบได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ ด้านทักษะการบริหารจัดการ ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น และด้านการพัฒนาตนเอง ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของผลการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ	4.52	.47	มากที่สุด
ด้านทักษะการบริหารจัดการ	4.36	.49	มากที่สุด
ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.36	.47	มากที่สุด
ด้านการพัฒนาตนเอง	4.31	.50	มากที่สุด
ผลการปฏิบัติงานโดยรวม	4.39	.43	มากที่สุด

ตารางที่ 4 พบว่า นักกายภาพบำบัดมีผลการปฏิบัติงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = .43) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพโดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.52$, S.D. = .47) รองลงมาคือ ด้านทักษะการบริหารจัดการโดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.36$, S.D. = .49) ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นโดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.36$, S.D. = .47) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านการพัฒนาตนเองโดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.31$, S.D. = .50)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและผลการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัด และความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายในงาน และผลการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัด

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัด

ตัวแปร	ผลการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัด		
	r	$r^2 \times 100$	ระดับความสัมพันธ์
ด้านความสมดุลด้านเวลา	.49**	24.01	ปานกลาง
ด้านความสมดุลในการมีส่วนร่วม	.41**	16.81	ปานกลาง
ด้านความสมดุลด้านความพึงพอใจ	.63**	39.69	สูง
ความสมดุลของชีวิตและการทำงาน โดยรวม	.58**	33.64	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 พบว่า ความสมดุลของชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดในระดับปานกลาง ($r = .58$) คิดเป็นร้อยละ 33.64 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 1

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายในงาน และผลการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัด

ตัวแปร	ผลการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัด		
	r	$r^2 \times 100$	ระดับความสัมพันธ์
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	-.59**	34.81	ปานกลาง
ด้านการลดความเป็นบุคคล	-.55**	30.25	ปานกลาง
ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล	-.59**	34.81	ปานกลาง
ความเหนื่อยหน่ายในงาน โดยรวม	-.75**	56.25	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 6 พบว่า ความเหนื่อยหน่ายในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดในระดับสูง ($r = -.75$) คิดเป็นร้อยละ 56.25 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 2

การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยนี้พบว่า ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หน่วยงานต้องให้ความสำคัญกับกิจกรรมโดยเน้น

ที่สร้างความพึงพอใจของนักกายภาพบำบัดในการทำงาน เพื่อให้ตัวนักกายภาพบำบัดสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ รวมถึงการพัฒนาด้านการรักษาให้เหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีนโยบายที่ช่วยส่งเสริมในด้านนี้ให้ชัดเจน หากนักกายภาพบำบัดมีระดับความสมดุลของชีวิตกับการทำงานที่ดี ผลการปฏิบัติงานก็จะดีขึ้น ตามแนวคิดของพิชิต เทพวรรณ (2554) เกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เป็นการดึงเอาความสามารถของพนักงานออกมารวมไปถึงการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา การปรับโครงสร้างการทำงาน การปรับปรุงงานที่เหมาะสมและมีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งในการปรับงานต้องทำเพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจในชีวิตในการทำงานของพนักงานให้มีความสุขในการทำงานเพิ่มมากยิ่งขึ้นเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและพนักงานก็จะได้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ปราศจากความเครียดที่สั่งสมจากที่ทำงาน อีกทั้งมีงานวิจัยของ Greenhaus, Collins, and Shaw (2003) ระบุว่าพบว่าการสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน อีกทั้งมีงานวิจัยของ Christiana and Ogbogu (2013) พบว่าพนักงานที่ประสบความสำเร็จมีการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ทำให้มีผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Werther and Devis (1989) พบว่าพนักงานที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานลดลงจะมีผลกระทบกับการทำงาน โดยระบุว่าบุคคลที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ดี สามารถทำงานให้องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริณดา สมควร (2557) พบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจพบว่า ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของข้าราชการตำรวจรวมอยู่ในระดับสูงจะมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่สูง อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศาชล โทแก้ว, สุธนา บุญเหลือ และภุริศร์ พงษ์เพ็ญจันทร์ (2557) พบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากการทำงานเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัวเพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเอง และต้องมีเวลาในการทำกิจกรรมอื่นๆ อันก่อให้เกิดคุณค่าเป็นที่ยอมรับของสังคมทำให้เกิดความพอใจทั้งในชีวิตการงานและชีวิตส่วนตัว และยังเป็นต้องแบ่งเวลา จัดสรรเวลาที่ใช้ในการทำงานและให้เวลาสำหรับครอบครัวอย่างเหมาะสม

ผลการวิจัยนี้พบว่า ความเหนื่อยหน่ายในงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากนักกายภาพบำบัดเกิดความรู้สึกเหนื่อยหน่ายในการทำงานหนักอย่างซ้ำๆ เป็นเวลานาน เกิดความรู้สึกไม่อยากพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานหรือสนใจเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกทางลบต่อบุคคลอื่น ๆ โดยสาเหตุเกิดจากการที่นักกายภาพบำบัดทำงานหนักมากเกินไป หรือมีปริมาณงานที่มาก จึงมีความสัมพันธ์ทางลบต่อผลการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัด ตามแนวคิดของ Maslach and Leiter (2006) ความเหนื่อยหน่ายในงานเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการมีความเครียดเป็นระยะเวลานานจนกลายเป็นความเครียดเรื้อรัง สาเหตุของความเหนื่อยหน่ายในงานมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ โดยเฉพาะปัจจัยที่เกิดจากความเครียดในการทำงาน ซึ่งต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา โดย Macconnell (1982) ระบุว่า ความเหนื่อยหน่ายส่งผลทางลบต่อประสิทธิภาพของงานและสัมพันธภาพของบุคคล เนื่องจากการมีทัศนคติด้านลบต่องาน จนเป็นผลกระทบต่อเนื้อทำให้ตนเองรู้สึกท้อแท้สิ้นหวัง รู้สึก

ล้มเหลวในการที่จะประสบความสำเร็จ ขาดความคิดสร้างสรรค์และแรงจูงใจในการแสวงหาความก้าวหน้าในวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Muldary (1983) พบว่าองค์กรที่มีบุคคลที่มีความเหนื่อยหน่ายในงาน พนักงานเหล่านี้มักจะหลีกเลี่ยงงานทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง มาทำงานสาย ขาดงาน และมีการลาออก หรือโยกย้ายจากองค์กร ซึ่งเป็นผลเสียต่อองค์กร ทำให้องค์กรต้องเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหาคัดเลือก และฝึกอบรมบุคลากรใหม่เพื่อทดแทนคนที่ลาออกไป ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Simendinger and Moor (1985) พบว่า ความเหนื่อยหน่ายในงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้เกิดผลการปฏิบัติงานลดลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เหมือนขวัญ จรุงค์หนู และนนทิรัตน์ พัฒนภักดี (2563) พบว่าความเหนื่อยหน่ายในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ถ้าหากความเหนื่อยหน่ายในงานต่ำประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง เนื่องจากบุคลากรอาจจะเกิดจากความเครียดจากการทำงานที่เร่งรีบและกดดัน มีงานวิจัยของ ผดุง สีดดา (2555) พบว่าความเหนื่อยหน่ายในงานมีผลกระทบต่อทั้งผลการปฏิบัติงานและสุขภาพของบุคคล โดยความเหนื่อยหน่ายในงานมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการถอนตัวและการขาดงานของบุคคล รวมไปถึงความตั้งใจในการลาออกจากงาน และพฤติกรรมการลาออกจากงาน ทั้งนี้ พนักงานที่มีความเหนื่อยหน่ายในงาน แต่ยังคงทำงานให้กับองค์กร จะทำให้ปริมาณ คุณภาพ และประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลลดลง ทั้งยังทำให้ระดับความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กรลดลง รวมทั้งทำให้ผู้ที่ร่วมงานกับบุคคลที่เหนื่อยหน่ายในงานเกิดอารมณ์และประสบการณ์ทางลบในการทำงานเช่นเดียวกัน

สรุปและข้อเสนอแนะ

ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ความเหนื่อยหน่ายในงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ผลการปฏิบัติงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ความสมดุลของชีวิตกับการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดในระดับปานกลาง ความเหนื่อยหน่ายในงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดในระดับสูง

ทั้งนี้จากการวิเคราะห์ผลผู้วิจัยมีความเห็นว่าแม้ว่าความสมดุลของชีวิตกับการทำงานและความเหนื่อยหน่ายในงานของนักกายภาพบำบัดในประเทศไทยจะอยู่ในเกณฑ์ที่ดีแต่หากมองเป็นรายด้านจะพบว่ายังมีส่วนที่นักกายภาพบำบัดจำเป็นต้องพัฒนา หากนักกายภาพบำบัดมีความสมดุลด้านเวลา ความสมดุลในการมีส่วนร่วม และความพึงพอใจในการทำงานพัฒนาต่อยอดด้านวิชาชีพและการทำงาน การปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อลดความเหนื่อยหน่ายในงาน และพัฒนาศักยภาพในการทำงาน เพิ่มความเชื่อมั่นในตัวเอง เพื่อช่วยส่งเสริมผลการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดดีขึ้น ด้านความสมดุลในการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ควรให้นักกายภาพบำบัดมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เพื่อแสดงความคิดเห็นในด้านการพัฒนาการทำงาน มีส่วนร่วมในการออกแบบงานมากขึ้น สามารถทำงานได้ร่วมกับผู้อื่นในวิชาชีพอื่น ๆ เพื่อให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น อีกทั้งความเหนื่อยหน่ายในงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ หน่วยงานควรส่งเสริมกิจกรรมในการพัฒนาอารมณ์ มีกิจกรรมคลายเครียดมากขึ้น หรือส่งเสริมการหากิจกรรมเสริมตามที่ตัวนักกายภาพบำบัดนัดเพื่อให้เกิดความผ่อนคลายจากการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. หน่วยงานต่างๆ ควรมีการส่งเสริมให้นักกายภาพบำบัดมีการพัฒนาด้านวิชาชีพ หรือพัฒนา กิจกรรมความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งการทำงานร่วมกันในวิชาชีพเพื่อการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงานในทีมบุคลากรทางการแพทย์ ตลอดจนการสร้างการทำงานเป็นทีม ทำให้เกิดความพึงพอใจ ในการทำงานและควรส่งเสริมความมีอิสระในการทำงานของนักกายภาพบำบัด จึงน่าจะเป็นสิ่งจำเป็นและ สร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นต่อทั้งตัวนักกายภาพบำบัดและหน่วยงาน

2. หากหน่วยงานต้องการลดความเหนื่อยหน่ายในงานของนักกายภาพบำบัด หน่วยงานต่างๆ ควรมีการวิเคราะห์ภาระงานของนักกายภาพบำบัด เพื่อมอบหมายงานในแต่ละคนให้ใกล้เคียงกันเพื่อให้นัก กายภาพบำบัด มีความรู้สึกที่มีความยุติธรรมและเท่าเทียมกัน ควรจัดให้มีกิจกรรมที่ทำ ให้ออกกำลังกายคลาย ความเครียดจากการทำงาน สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานส่งเสริมให้นักกายภาพบำบัดเห็นคุณค่าในตัวเอง รวมถึงมีการอธิบายถึงโครงสร้างที่ชัดเจน เพื่อไม่ให้เกิดข้อสงสัยในการทำงาน รวมถึงเปิดโอกาส ให้แสดงความคิดเห็นไม่ว่า จะเป็นเรื่องงานหรือส่วนตัว หากได้รับการดูแลในเรื่องนี้ก็จะส่งผลให้ความเหนื่อยหน่ายในงาน ลดลง มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นเพียงการประเมินตนเองของนักกายภาพบำบัด ซึ่งเป็นการประเมินตนเองเพียง ด้านเดียว จึงน่าจะมีประเมินหลายด้านมากขึ้น เช่น จากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน เป็นต้น ดังนั้นในการศึกษา ครั้งต่อไปควรมีการทำการประเมินจากหัวหน้านักกายภาพบำบัด หรือผู้เข้ารับบริการทางการรักษา เพื่อ ประเมินผลการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดจะทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องมากขึ้น

2. ควรมีการทำแบบสอบถามในการแยกกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายมากขึ้น เช่น นักกายภาพบำบัดที่ ทำงานอยู่ในส่วนของทั้งภาครัฐและเอกชน หรือกลุ่มนักกายภาพบำบัดแต่ละสังกัดหน่วยงาน เพื่อให้ทราบถึง ผลของการวิจัยที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

3. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ในตัวแปรอื่น ๆ เพื่อที่จะได้สามารถนำไปปรับใช้กับการทำงานและ วิธีการแก้ปัญหาของนักกายภาพบำบัดได้หลากหลายมากขึ้น เช่น ตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน ความสุข ในการทำงาน เป็นต้น

4. การนำเอาการวิจัยเชิงทดลองรูปแบบการวิจัยและพัฒนา เข้ามาใช้ในการวิจัยเพิ่มเติม เพื่อเป็น โปรแกรมการฝึกอบรมเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและการลดความเหนื่อยหน่ายในงาน มี การฝึกอบรมพัฒนานักกายภาพบำบัด โดยมีการวัดผลก่อนและหลังฝึกอบรมเพื่อสามารถนำโปรแกรมการ ฝึกอบรม นี้ไปใช้ในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ฉัตรศิริ ปิยะมลสิทธิ์. (2548). *ความเที่ยงตรง*. เอกสารประกอบการสอนเรื่อง ทฤษฎีการวัดและการทดสอบ.

สงขลา : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.

ฐานิตา สิงห์ล่อ. (2563). *ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3*.

- วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชลปภูมิ ทรงเลิศ, เรณูการ์ ทองคำรอด และกฤษกร เจือดี. (2560). ความสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความผูกพันต่อองค์การต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาควิชา. *Humanities and Social Sciences Journal, Ubon Ratchathani Rajabhat University*, 8(2), 27-43.
- ทิพย์สิริ กาญจนวาสี และศิริชัย กาญจนวาสี. (2559). *วิธีวิทยาการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิศาชล โทแก้ว, สุธนา บุญเหลือ และภริศร์ พงษ์เพียรจันทร์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการแผนกต้อนรับส่วนหน้าธุรกิจโรงแรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. 33(2), 163-172.
- ปริญดา สมควร. (2557). *ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกริก.
- ปวีชา สีมางษ์. (2565). *ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก*. วิทยานิพนธ์เภสัชศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปัทมาวรรณ จินดารักษ์และ สายสุนีย์ เกษม. (2562). สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความหลากหลายของกลุ่มวัย. *วารสารนักบริหาร*, 39(1), 3-11.
- ผดาร์ช สีดา. (2555). *อิทธิพลของแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานและข้อเรียกร้องในงานต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน โดยมีความผูกใจมั่นในงานและความเหนื่อยหน่ายในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน*. สืบค้น 17 มกราคม 2566, จาก <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/45181>
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- พิชิต ฤทธิจรุญ. (2547). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร.
- สภาภาพบำบัด. (2560). *แผนยุทธศาสตร์สภาภาพบำบัด ปี 2560-2569*. สิงหาคม 2560
- สุวรรณ ม่วงงาม. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี การรับรู้ความสามารถของตนและผลการปฏิบัติงานของวิศวกร : กรณีศึกษากลุ่มบริษัทแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เหมือนขวัญ จรงค์หนู และนนทริตน์ พัฒนภักดี. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย. *วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์*. 13(2), 48-61
- อมรรัตน์ แก้วทวี และ อารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตกับการทำงานบรรยากาศความปลอดภัยในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 15(3), 313-320.

- Berry, J. W. (1997). Immigration, acculturation, and adaptation. *Applied psychology*, 46(1), 5-34.
- Christiana, O. O., & Ogbogu, O. (2013). Work-Family role conflict among academic women in Nigerian Public Universities. *In International Academic Conference Proceedings*.
- Cronbach, L. J. (1949). *Essentials of psychological testing*. (n.p.).
- Delamotte, Y., & Takezawa, S. I. (1984). *Quality of work life in International Labour Office*.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). "The relation between work-family balance and quality of life." *Journal of Vocational Behavior* 63(3): 510-531.
- Iacobucci, D. & Duhachek, A. (2003). "Advancing Alpha: Measuring Reliability with Confidence." *Journal of Consumer*. 13(4), 478-487.
- Johari, J., Tan, F. Y., & Zulkarnain, Z. I. T. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*. 32(1), 107-120.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*. 2(2), 99-113.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2006). Burnout. *Stress and quality of working life: current perspectives in occupational health*. 37, 42-49.
- McConnell, E. A. (Ed.). (1982). *Burnout in the nursing profession: Coping strategies, causes, and costs*. Mosby Incorporated.
- Muldary, T. W. (1983). *Burnout among health professionals: Manifestations and management*. Appleton-Century-Crofts.
- Puhanic, P., Eric, S., Talapko, J., & Skrlec, I. (2022). Job satisfaction and burnout in Croatian physiotherapists. *In Healthcare*. 10(5), 905.
- Simendinger, E. A., & Moore, T. F. (1985). *Organizational burnout in health care facilities: Strategies for prevention and change*. Aspen Publishers.
- Sliwinski, Z., Starczynska, M., Kotela, I., Kowalski, T., Kryś-Noszczyk, K., Lietz-Kijak, D., & Makara-Studzinska, M. (2014). Burnout among physiotherapists and length of service. *International journal of occupational medicine and environmental health*, 27, 224-235
- Walton, R. (1973). Quality of Work life Indicators-Prospects and Problems-A Portugal Measuring the Quality of working life. *Ottawa*. 1(1), 57-70.
- Werther, W. B., & Davis, K. (1989). *Human resources and personnel management*. Harper San Francisco.