

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องผลกระทบของการรับรู้ภาระงานต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย และเจนเนอเรชั่นซี ในบริษัทบริหารสินทรัพย์แห่งหนึ่ง โดยมีค่าตอบแทนเป็นตัวแปรกำกับ ผู้วิจัยนำเสนอสรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 5.1 สรุปข้อมูลในการทำวิจัย
- 5.2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 5.3 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.4 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปข้อมูลในการทำวิจัย

5.1.1 วัตถุประสงค์ สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของการรับรู้ภาระงาน ค่าตอบแทน และภาวะหมดไฟศึกษาผลกระทบของการรับรู้ภาระงานต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย และเจนเนอเรชั่นซี ในบริษัทบริหารสินทรัพย์แห่งหนึ่ง โดยมีค่าตอบแทนเป็นตัวแปรกำกับ

โดยมีสมมติฐานการวิจัยดังนี้

5.1.1.1 การรับรู้ภาระงานมีผลกระทบเชิงบวกต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน

5.1.1.2 ค่าตอบแทนเป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาระงานกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

5.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย และเจนเนอเรชั่นซี ในบริษัทบริหารสินทรัพย์แห่งหนึ่งซึ่งมีจำนวนพนักงาน ณ ปี 2564 จำนวน 1,300 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ (Krejcie & Morgan, 1970) จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน เพื่อให้ครอบคลุมกลุ่มตัวอย่าง และป้องกันความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์จึงได้ทำการเก็บข้อมูลเพิ่มให้เป็น จำนวน 350 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) โดยความสมัครใจของผู้ทำแบบสอบถาม

5.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดการรับรู้ภาระงาน ประกอบด้วยคำถาม 8 ข้อ สอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ภาระงานด้านปริมาณ และการรับรู้งานด้านคุณภาพ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในค่าตอบแทน ประกอบด้วยคำถามทั้งสิ้น 10 ข้อ สอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามภาวะหมดไฟในการทำงาน ประกอบด้วยคำถาม 14 ข้อ สอบถามเกี่ยวกับด้านความอ่อนล้า ด้านการเมินเซย์ และด้านการไม่มีความสามารถ

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2, 3 และ 4 ใช้มาตรวัดเป็นมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) แบบลิเคิร์ท (Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ

5.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้โปรแกรมทางสถิติ SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง คือ การหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ ใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายระดับของการรับรู้ภาระงาน ระดับของค่าตอบแทน และระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน

การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงซ้อน (Hierarchical Multiple Regression Model) เพื่อทดสอบทางสถิติของตัวแปร ค่าตอบแทน ในการกำกับผลกระทบของการรับรู้ภาระงานต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน

5.2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

5.2.1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเจนเนอร์ชั้นวัย อายุ 29-43 ปี จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 58.97 เพศส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 55.77 สถานภาพส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 73.08 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 65.38 อายุการทำงาน ส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 27.56

5.2.2 ผลวิเคราะห์การรับรู้ภาระงาน

จากการศึกษาพบว่าพนักงานกลุ่มเจนเนอร์ชั้นวัย และเจนเนอร์ชั้นซี ในบริษัทบริหารสินทรัพย์แห่งหนึ่งมีการรับรู้ภาระงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การรับรู้ด้านคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ 3.63 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 การรับรู้ด้านปริมาณ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 3.51 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.87

5.2.3 ผลวิเคราะห์ค่าตอบแทน

จากการศึกษาพบว่าพนักงานกลุ่มเจนเนอร์ชั้นวัย และเจนเนอร์ชั้นซี ในบริษัทบริหารสินทรัพย์แห่งหนึ่งมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนโดยรวมในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.53 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน มีค่าเฉลี่ยในระดับ

น้อยเท่ากับ 2.23 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79 และค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 2.83 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77

5.2.4 ผลวิเคราะห์ภาวะหมดไฟในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่าพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย และเจนเอเรชั่นซี ในบริษัทบริหารสินทรัพย์แห่งหนึ่ง มีภาวะหมดไฟในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความอ่อนล้า มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.22 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76 ด้านการเมินเฉย มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 2.61 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 และด้านการไม่มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย เท่ากับ 2.44 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68

5.3 อภิปรายผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของการรับรู้ภาระงานต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย และเจนเอเรชั่นซี ในบริษัทบริหารสินทรัพย์แห่งหนึ่ง โดยมีค่าตอบแทนเป็นตัวแปรกำกับ ซึ่งผลจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงซ้อน (Hierarchical Multiple Regression Model) จากสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ได้ผลดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 การรับรู้ภาระงานมีผลกระทบเชิงบวกต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน

ผลการวิจัย: สนับสนุนสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ภาระงานส่งผลเชิงบวกต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยการรับรู้ภาระงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อภาวะหมดไฟในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (β) เท่ากับ 0.262 แสดงให้เห็นว่าเมื่อพนักงานในบริษัทบริหารสินทรัพย์แห่งหนึ่ง ได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติงานมากขึ้น ย่อมส่งผลให้พนักงานเกิดความอ่อนล้าทางด้านร่างกายและอารมณ์ เกิดการสะสมสิ่งเหล่านั้นในทุกวันจนทำให้เกิด ความความวิตกกังวลกับงาน และก่อให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานตามมาซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Coredes and Doughty (1993) ที่พบว่า ถ้าพนักงานรับรู้ภาระงานในเชิงคุณภาพมากจนเกินไป เช่น งานมีความซับซ้อนมาก พบว่าพนักงานจะรู้สึกว่ตนเองขาดทักษะพื้นฐานในงานนั้น และรู้สึกว่ตนเองไม่ฉลาดพอในการทำงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ จากความรู้สึกเหล่านั้นกับความพยายามของพนักงานที่ต้องการทำงานให้สำเร็จหากแต่ไม่ประสบความสำเร็จตามที่ตนหรือองค์กรคาดหวัง ส่งผลให้งานไม่มีประสิทธิผลจนนำไปสู่การตัดสินใจลาออกจากงาน ถ้าพนักงานรับรู้ภาระงานเชิงปริมาณมากจนเกินไป เช่น มีงานจำนวน มากที่ต้องเร่งทำให้เสร็จภายในระยะเวลาอันสั้น พบว่าพนักงานจะรู้สึกว่ตนเองไม่สามารถทำงานให้เสร็จตามกำหนดได้ ส่งผลให้พนักงานมีทัศนคติต่องานไปในทางลบ เกิดความรู้สึกไม่ผูกพันต่องาน สอดคล้องกับการศึกษาของ ลลิตา แท่งเพชร (2558) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาระงาน สัมพันธภาพในการทำงานกับความเหนื่อยหน่ายในงานโดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรกำกับ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ภาระงาน สัมพันธภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยังสอดคล้องกับ ทศนีย์ สิริพนมณี และคณะ (2563) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้ภาระงาน สัมพันธภาพในงาน การสนับสนุนทางสังคมต่อความเหนื่อยหน่ายในงานของ พยาบาลวิชาชีพ โดยมี

อิทธิบาทสี่เป็นตัวแปรกำกับ ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ภาระงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายในงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ สรรศรีสม (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาระงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรกองคลัง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ภาระงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.355 แสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคลากรในสังกัดกองคลังได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติงานมากขึ้น ย่อมส่งผลให้บุคลากร เกิดความอ่อนล้าทางด้านร่างกายและอารมณ์ จนเกิดการสะสมสิ่งเหล่านี้ในทุกวัน จนทำให้เกิด ความความวิตกกังวลกับงาน และก่อให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในงานตามมา และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Masach and Letter (2008) ถ้าพนักงานรับรู้ภาระงานว่ามีมากเกินไปทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ จะทำให้เกิดความรู้สึกอ่อนล้าส่งผลทำให้ความสามารถในการรับมือกับภาระงานลดลง จนทำให้เกิดความเครียดส่งผลต่อสุขภาพ ตลอดจนส่งผลต่องานคือทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับ พลิชฐ์ อุบัวล และเฉลิมเกียรติ เฟื่องแก้ว (2565) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาระงานกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพนักงานต้อนรับภาคพื้นประจำท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ผลการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาระงานกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง แต่มีความขัดแย้งกันกับผลการศึกษาของ พัลพงษ์ สุวรรณวาที และชิตพงษ์ อัยสานนท์ (2560) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาระงาน และความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน โดยมีการสื่อสารภายในองค์กร และความเครียดในการทำงานเป็นตัวแปรกำกับผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ภาระงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ($r = -0.274, p < .01$)

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ค่าตอบแทนเป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาระงานกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

ผลการวิจัย: สนับสนุนสมมติฐาน

จากการทดสอบค่าตอบแทนเป็นตัวแปรกำกับผลกระทบของการรับรู้ภาระงานต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน ทำโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุเชิงซ้อนใน 2 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ใส่ตัวแปรอิสระและตัวแปรกำกับ (การรับรู้ภาระงาน และค่าตอบแทน) ขั้นที่ 2 เพิ่มตัวแปรปฏิสัมพันธ์ (การรับรู้ภาระงาน X ค่าตอบแทน) เข้าในโมเดลการทดสอบความเป็นตัวแปรกำกับของค่าตอบแทนด้วย พบว่า สามารถอธิบายการผันแปรภาวะหมดไฟในการทำงานได้ร้อยละ 16 (Adjusted R Square เท่ากับ .160) นั่นคือ การเพิ่มค่าปฏิสัมพันธ์การรับรู้ภาระงาน และค่าตอบแทน เข้าไปในสมการอธิบายการผันแปรของภาวะหมดไฟในการทำงานได้เพิ่มเติมร้อยละ 1.2 โดยการทดสอบตัวแปรกำกับจะเป็นจริงก็ต่อเมื่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาระงาน และค่าตอบแทนมีค่า β และค่า ΔR^2 ที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาระงาน และค่าตอบแทนมีค่า β เป็นบวกเท่ากับ 0.152, t เท่ากับ 2.346 และ ค่า p -value เท่ากับ 0.02 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กล่าวคือ ค่าตอบแทนมีบทบาทเป็นตัวแปรกำกับของความสัมพันธของการรับรู้ภาระงานต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน แสดงให้เห็นว่า หากพนักงานได้รับค่าตอบแทนที่

เหมาะสม ทั้งในด้านของค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน หากได้รับอย่างสอดคล้องกับสภาพสังคม และเศรษฐกิจในปัจจุบัน ก็จะสามารถทนกับภาระงานที่เพิ่มขึ้นได้ ไม่ว่าจะเป็นการที่ต้องรับผิดชอบงานหลายอย่างในระยะเวลาที่จำกัด การมีขั้นตอนในการทำงานมาก ๆ สอดคล้องกับ Gomez-Mejia et al. (2001) ที่กล่าวว่าเงินเดือน และผลประโยชน์ที่นอกเหนือจากเงินเดือน เป็นสิ่งที่แสดงถึงสถานภาพทางสังคม มาตรฐานการครองชีพ ตอบสนองความพึงพอใจ และความมั่นคงในชีวิต อีกทั้งยังเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความสำเร็จในชีวิตอย่างหนึ่งของบุคคล หากมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมก็จะเป็นสิ่งที่ดึงดูดและจูงใจบุคลากรให้อยู่กับองค์กร ยังสอดคล้องกับ Baakile (2011) กล่าวว่าถ้าพนักงานเกิดความพึงพอใจค่าตอบแทนสูงอาจส่งผลให้การลาออกจากองค์กรลดลง ความพึงพอใจค่าตอบแทนส่งผลกระทบเชิงลบต่อความตั้งใจลาออก

จากผลการวิจัยพบว่า ค่าตอบแทนสามารถทำให้ค่า β ของการรับรู้ภาระงานลดลงจาก 0.262 เป็น -0.113 แสดงให้เห็นว่าค่าตอบแทนสามารถเปลี่ยนแปลงอิทธิพลระหว่างการรับรู้ภาระงานกับภาวะหมดไฟในการทำงานได้ กล่าวคือ หากพนักงานมีการรับรู้ภาระงานที่มากต้องประสบกับภาวะที่ต้องรับผิดชอบงานที่มีมากเกินไปในระยะเวลาที่จำกัด เมื่อนั้นพนักงานจะรู้สึกวุ่นวายไม่ประสบความสำเร็จ และทำงานออกมาไม่มีประสิทธิภาพ จนเกิดเป็นความเครียดสะสมทำให้ และก่อให้เกิดเป็นภาวะหมดไฟในการทำงาน ประกอบกับลักษณะงานที่พนักงานต้องทำงานที่เกี่ยวกับหนี้สิน และสินทรัพย์ที่มีมูลค่าสูงจึงต้องใช้ความระมัดระวังรอบคอบสูงในการทำงาน การประสานงานกับบุคคลจำนวนมากไม่ว่าจะเป็นหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ลูกค้ายที่มารับบริการ ตลอดจนการไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน พนักงานย่อมเกิดความเครียด เหนื่อยล้า อ่อนล้าทางอารมณ์ตามมานำไปสู่ภาวะหมดไฟในการทำงานได้ แต่หากพนักงานได้รับค่าตอบแทนในระดับที่สูงมากพอ พนักงานจะเกิดความรู้สึกคุ้มค่ากับความพยายามของตนที่อดทน และไม่ทำให้เกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ที่จะนำไปสู่ภาวะหมดไฟในการทำงาน สอดคล้องกับ ศนิพร ปิยพจนกร (2558) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความต้องการของงานกับทรัพยากรในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความเหนื่อยหน่ายในการทำงานโดยมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรเป็นตัวแปรกำกับกรณีศึกษาครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาส่วนหนึ่งพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของงานด้านภาระงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานโดยรวม สอดคล้องกับ Maslach et al. (2001) กล่าวว่าหากบุคลากรรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองได้รับความไม่ยุติธรรม เช่น รับรู้ว่าคุณค่าการทำงานหนักแต่ผลตอบแทนที่ได้รับไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ จะทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน และส่งผลถึงการอยากลาออกจากงาน

นอกจากการวิเคราะห์บทบาทของค่าตอบแทนโดยรวม (ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน) ดังกล่าวด้านบน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แยกเป็นรายด้านโดยแยกวิเคราะห์ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน ไม่มีบทบาทเป็นตัวแปรกำกับของความสัมพันธ์ของการรับรู้ภาระงานต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน เนื่องจากค่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาระงาน และค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน มีค่า β เป็นบวกเท่ากับ 0.090, t เท่ากับ 1.439 และ ค่า p-value เท่ากับ 0.151 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เช่นเดียวกับค่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาระงาน และค่าตอบแทนที่ไม่ใช่

ตัวเงิน มีค่า β เป็นบวกเท่ากับ 0.081, t เท่ากับ 1.577 และ ค่า p -value เท่ากับ 0.116 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กล่าวคือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน ไม่มีบทบาทเป็นตัวแปรกำกับของความสัมพันธ์ของการรับรู้ภาระงานต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน แสดงให้เห็นว่า หากพนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเพียงด้านใดด้านหนึ่ง ก็จะไม่สามารถทนกับภาระงานที่เพิ่มขึ้นได้ ดังนั้นการจัดการค่าตอบแทนควรจัดการอย่างเหมาะสมทั้งค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน ไม่ควรมุ่งเน้นเพียงด้านเดียว สอดคล้องกับ Noe et al. (2018) ที่กล่าวว่า การออกแบบระบบการบริหารค่าตอบแทนที่ดีจะส่งผลให้เกิดการจูงใจบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถตามตำแหน่งงานที่องค์กรต้องการเข้ามาสมัครงาน และร่วมงานกับองค์กร นอกจากนี้ยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ และความสามารถให้ทำงานอยู่กับองค์กรสืบต่อไปอีกด้วย เมื่อองค์กรเลือกใช้ ส่วนประกอบการจ่ายค่าตอบแทนที่จูงใจ และเหมาะสมแล้วจะสามารถกระตุ้นการทำงานของพนักงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินมีอิทธิพลทางลบต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน ในทางตรงข้ามค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินไม่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน

5.4 ข้อเสนอแนะ

5.4.1 ข้อเสนอแนะต่อองค์กร

5.4.1.1 องค์กรควรให้ความสำคัญกับการมอบหมายภาระงาน และกระบวนการทำงาน เนื่องจากหากภาระงานมากขึ้น ขั้นตอนการปฏิบัติที่หลายขั้นตอน และการทำงานหลาย ๆ อย่างพร้อมกัน จนเกินขีดจำกัดที่พนักงานจะรับได้ อาจจะนำไปสู่ภาวะหมดไฟในการทำงานได้ในที่สุด การบริหารจัดการภาระงานให้เกิดความเหมาะสมจึงเป็นสิ่งสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ลดลง การมีกรอบการทำงานที่ชัดเจน และภาระงานที่พอเหมาะไม่มากหรือน้อยจนเกินไป

5.4.1.2 ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าพนักงานพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินในระดับที่น้อย องค์กรจึงควรทบทวนและปรับค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินให้เหมาะสม

5.4.1.3 ผลการวิจัยพบว่าค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินมีอิทธิพลทางลบต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน ในทางตรงข้ามค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินไม่มีอิทธิพลทางต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน ดังนั้นบริษัทควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินมากกว่าค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน โดยอาจจะจัดสรรงบประมาณในสัดส่วนที่มากกว่า

5.4.2 ข้อเสนอแนะต่อการวิจัยในอนาคต

5.4.2.1 ควรศึกษาเพิ่มเติมในหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ ทั้งในภาครัฐ และภาคเอกชน เพื่อให้ได้ข้อมูลของภาวะหมดไฟในการทำงานที่หลากหลาย

5.4.2.2 การศึกษาตัวแปรกำกับที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงานยังมีตัวแปรอื่นที่น่าสนใจ เช่น เจเนอเรชัน ความผูกพันในองค์กร ทางเลือกในอาชีพ เป็นต้น การศึกษาครั้งต่อไปอาจพิจารณาตัวแปรดังกล่าวเพื่อศึกษาว่าเป็นตัวแปรกำกับของภาวะหมดไฟในการทำงานหรือไม่

5.4.2.3 ควรมีการทำการวิจัยเชิงบูรณาการณาร่วมด้วยเพื่อให้ผลการวิจัยมีความสมบูรณ์และครบถ้วนในทุกมิติ เพื่อให้ได้ข้อมูลจากความคิดเห็นที่สะท้อนถึงแนวคิด ทศนคติ และพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมาย

5.4.2.4 ควรศึกษาวิจัยเพื่อแสวงหาปัจจัยอันนำไปสู่การรับรู้ภาระงานว่าเกี่ยวข้องกับด้านใดมากที่สุด และมีสิ่งใดที่ก่อให้เกิดภาระงานนั้น ๆ เช่น ลักษณะงาน ค่าตอบแทน ผู้บังคับบัญชา ปัญหาในการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ถูกทาง

คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี