

THE INFLUENCE OF JOB INSECURITY AND JOB DEMAND ON PRESENTEEISM

Alisa WATTANAJITPONG^{1*} and Ek-Anong TANGRUKWARASKUL¹

1 Faculty of Business Administration, Kasetsart University, Thailand; alisa.watt@ku.th (A. W.)
(Corresponding Author); ekanong.t@ku.th (E. T.)

ARTICLE HISTORY

Received: 21 April 2023

Revised: 10 May 2023

Published: 22 May 2023

ABSTRACT

The purpose of this study were (1) to study the impact of Job Insecurity and Job Demand on Presenteeism with employees from private companies in Bangkok and its vicinity (2) to compare level of presenteeism classified by personal factors using survey research method. The questionnaire was used as a tool to collect data from 385 private employees from private companies in Bangkok and its vicinity. In this study, the statistics used are (1) descriptive statistics including frequency, percentage, mean and standard deviation, and (2) inferential statistics including t-test, One-Way Anova, Pearson's correlation coefficient and Multiple regression analysis at significance level of .05. The findings indicate (1) Employees with different gender, Business Departments or tenure had different level of Presenteeism at significant level of .05 (2) the influence of Job Insecurity and Job Demand had impact on Presenteeism with employees from private companies in Bangkok and its vicinity at significant level of .05

Keywords: Job Insecurity, Job Demand, Presenteeism

CITATION INFORMATION: Wattanajitpong, A., & Tangrukwarskul, E. (2023). The Influence of Job Insecurity and Job Demand on Presenteeism. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(5), 39.

อิทธิพลของความไม่มั่นคงในงานและข้อเรียกร้องในงาน ที่ส่งผลต่อ การทำงานขณะป่วย

อลิสา วัฒนะจิตพงศ์^{1*} และ เอกอนงค์ ตั้งฤกษ์วราสกุล¹

1 คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; alisa.watt@ku.th (อลิสา) (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ);
ekanong.t@ku.th (เอกอนงค์)

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของความไม่มั่นคงในงานและข้อเรียกร้องในงานที่ส่งผลต่อการทำงานขณะป่วยของพนักงานองค์กรภาคเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และเพื่อเปรียบเทียบระดับการทำงานขณะป่วยของพนักงานองค์กรภาคเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน ที่เป็นพนักงานองค์กรภาคเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ (1) สถิติเชิงพรรณนา อันประกอบด้วยความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (2) สถิติเชิงอนุมาน อันได้แก่ การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ความแปรปรวน การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จากผลการศึกษา พบว่า (1) พนักงานองค์กรภาคเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีเพศ แผนงานหรืออายุงาน แตกต่างกัน มีระดับการทำงานขณะป่วยที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 (2) อิทธิพลของความไม่มั่นคงในงานและข้อเรียกร้องในงานส่งผลต่อการทำงานขณะป่วยของพนักงานองค์กรภาคเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความไม่มั่นคงในงาน, ข้อเรียกร้องในงาน, การทำงานขณะป่วย

ข้อมูลการอ้างอิง: อลิสา วัฒนะจิตพงศ์ และ เอกอนงค์ ตั้งฤกษ์วราสกุล. (2566). อิทธิพลของความไม่มั่นคงในงานและข้อเรียกร้องในงาน ที่ส่งผลต่อการทำงานขณะป่วย. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(5), 39.

บทนำ

ในปัจจุบันประเทศไทยกำลังเดินไปข้างหน้าอย่างรวดเร็วพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในหลายมิติ ทั้งการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ปัจจัยทางสังคมและเทคโนโลยี ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ โดยเฉพาะปัญหาทางด้านเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก โดยเฉพาะสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ได้ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจของไทยอย่างต่อเนื่อง ทำให้ภาคเศรษฐกิจของไทยชะลอตัวลง ซึ่งพบว่าตั้งแต่ปี 2563 ที่มีสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) องค์กรมีการปรับตัวเพื่อให้อยู่รอดด้วยการลดขนาดขององค์กร การปรับโครงสร้างขององค์กรและการปลดพนักงาน โดยส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงานของไทย ทำให้อัตราการว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญจากประมาณร้อยละ 1 เป็นร้อยละ 2 และส่วนใหญ่เป็นผู้ว่างงานที่เคยมีงานทำมาก่อนและทำงานอยู่ในกรุงเทพมหานครทั้งสิ้น (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2565) จากผลกระทบของภาวะเศรษฐกิจที่ชะลอตัวดังกล่าว ส่งผลให้พนักงานมีความเสี่ยงที่จะตกงานมากขึ้น และรู้สึกถึงความไม่มั่นคงในงาน โดยจะแสดงออกมาทางพฤติกรรม ซึ่งพบว่าเมื่อผู้คนรู้สึกถึงความไม่มั่นคงในงานจะทำให้มีความกังวล กลัวที่จะตกงานและไม่มียานทำ (Sharkawi et al., 2020) ทำให้พนักงานไม่กล้าที่จะหยุดงานเมื่อตนเองป่วยและพยายามมาทำงานให้ได้ ถึงแม้ว่าร่างกายจะไม่พร้อมก็ตาม หรือที่เรียกว่าพฤติกรรมการทำงานขณะป่วย (Presenteeism) โดย Hemp (2004) พบว่าการทำงานขณะป่วยของพนักงานส่งผลกระทบต่อทั้งตัวพนักงานและองค์กร โดยทำให้องค์กรมีต้นทุนที่ต้องจ่ายเพิ่มสูงขึ้นและทำให้พนักงานไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานที่เพียงพอ โดยจะลดลงเหลือเพียง 1 ใน 3 นอกจากความไม่มั่นคงในงานแล้ว ยังมีลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดการทำงานขณะป่วย ซึ่งเรียกว่าข้อเรียกร้องในงาน (Johns, 2010) โดยเป็นข้อเรียกร้องที่ทำให้พนักงานต้องทำงานในปริมาณที่มากและทำงานในระยะเวลาจำกัด รวมไปถึงการที่มีปริมาณงานที่มากเกินไปกว่าระดับความสามารถของบุคคลที่จะสามารถทำงานให้เสร็จได้ (Janssen, 2001) ซึ่งตามงานวิจัยของ Deery et al. (2014) ระบุว่าปริมาณที่มากเกินไปจะกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานขณะป่วยของพนักงาน จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของความไม่มั่นคงในงานและข้อเรียกร้องในงาน ที่ส่งผลต่อการทำงานขณะป่วย” โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาอิทธิพลของความไม่มั่นคงในงาน ข้อเรียกร้องในงานที่ส่งผลต่อการทำงานขณะป่วยของพนักงานองค์กรภาคเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับการทำงานขณะป่วยของพนักงานองค์กรภาคเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรให้ความสำคัญกับความกังวลของพนักงานในความรู้สึกไม่มั่นคงในงานและให้ความสำคัญกับการออกแบบลักษณะงานและการมอบหมายงาน โดยคำนึงถึงความสามารถและข้อจำกัดในตัวพนักงานเป็นหลัก ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของการทำงานที่สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ นอกจากนี้ยังสามารถช่วยลดปัญหาการทำงานขณะป่วยของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของตัวพนักงานและช่วยลดต้นทุนที่อาจสร้างความเสียหายให้แก่องค์กรได้

การทบทวนวรรณกรรม

ความไม่มั่นคงในงาน (Job insecurity)

ความไม่มั่นคงในงาน (Job insecurity) เป็นการรับรู้ของบุคคลถึงการปราศจากอำนาจในการที่จะรักษางานที่ทำอยู่ ณ ปัจจุบัน ภายใต้สถานการณ์ที่มีอุปสรรคในงาน (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984) โดยความไม่มั่นคงในงานส่งผลกระทบต่อเชิงลบทั้งต่อบุคคลและองค์กร ซึ่งทำให้พนักงานเกิดความเครียด วิตกกังวล และกดดันในการทำงาน โดยไม่คำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพทางร่างกายและจิตใจ (Mokhtar, Zainal & Adnan, 2019) และส่งผลกระทบต่อองค์กรคือเมื่อพนักงานรู้สึกไม่มั่นคงในงาน จะทำให้อยากลาออกจางาน เพื่อต้องการเปลี่ยนงานใหม่ที่มีความมั่นคงมากขึ้นอีกด้วย ซึ่งความไม่มั่นคงในงานที่เกี่ยวข้องกับการตกงานในอนาคต ทำให้บุคลากรรู้สึกควบคุมสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ไม่ได้ และยังส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ที่ดีและปัญหาสุขภาพในที่สุด (Vander Elst et al., 2014) นอกจากนี้หาก

พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าความมั่นคงในงานจะมีความวิตกกังวลและรู้สึกว่าตนเองกำลังอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่ตึงเครียด และกดดัน ท้ายที่สุดจะเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จขององค์กร (Staufenbiel & Konig, 2010)

ข้อเรียกร้องในงาน (Job Demand)

ข้อเรียกร้องในงาน (Job Demand) หมายถึง มิติทางด้านกายภาพ สังคม และองค์กรที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำให้บุคคลต้องใช้ความพยายามทั้งทางร่างกายและจิตใจ รวมทั้งทักษะและความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ (Demerouti et al., 2001) ลักษณะของข้อเรียกร้องในงานคือการที่พนักงานต้องทำงานอย่างรวดเร็ว และมีปริมาณงานที่มากที่ต้องทำให้เสร็จภายในระยะเวลาอันสั้น รวมไปถึงการที่มีปริมาณงานที่มากเกินไปกว่าระดับความสามารถของบุคคลที่จะสามารถทำงานให้เสร็จได้ (Janssen, 2001) โดยข้อเรียกร้องในงานถือเป็นปัญหาสำคัญอย่างหนึ่งที่พนักงานต้องเผชิญในการทำงานในทุกองค์กร ซึ่งหากพนักงานต้องเผชิญกับข้อเรียกร้องในงานที่สูงเช่น ปริมาณงานที่มาก การขาดแคลนพนักงาน การทำงานล่วงเวลา ความกดดันทางด้านเวลา จะทำให้พนักงานไม่ยอมหยุดงานและจะทำให้เกิดปัญหาสุขภาพในที่สุด (Demerouti et al., 2009)

การทำงานขณะป่วย (Presenteeism)

การทำงานขณะป่วย (Presenteeism) มีผู้วิจัยให้คำจำกัดความไว้หลายท่าน แต่โดยทั่วไปจะหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลมาทำงาน แต่ไม่สามารถทำงานได้เต็มความสามารถ อันเนื่องมาจากปัญหาทางด้านสุขภาพ ส่งผลให้พนักงานมีผลิตภาพจากการทำงานลดลง (Johns, 2010) ซึ่งสอดคล้องกับของ Aronsson et al. (2000) ที่กล่าวไว้ว่าเป็นสถานการณ์ของบุคคลที่มีปัญหาทางด้านสุขภาพ ควรได้รับการพักผ่อนหรือหยุดงาน แต่พวกเขายังคงมาทำงาน ซึ่งการที่พนักงานมีอาการเจ็บป่วยหรืออยู่ในสภาพที่ควรได้รับการรักษาพยาบาล แต่ยังคงมาทำงาน ณ สถานที่ทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพจากการทำงานของบุคคลดังกล่าวลดลงเหลือเพียง 1 ใน 3 หรือต่ำกว่านั้น และการที่พนักงานทำงานขณะป่วยยังส่งผลกระทบต่อทั้งคุณภาพและปริมาณของงานอีกด้วย (Hemp, 2004) นอกจากนี้ Cooper (1996) กล่าวว่าการทำงานขณะป่วยเป็นสถานการณ์ที่บุคคลไปทำงาน ณ สถานที่ทำงานแต่ประสิทธิภาพในการทำงานเหมือนไม่ได้มาทำงานหรือเปรียบเสมือนว่าขาดงาน และมีข้อเท็จจริงที่ว่าการทำงานขณะป่วยของพนักงานจะทำให้พนักงานสูญเสียประสิทธิภาพในการทำงานและองค์กรมีผลิตภาพในงานที่ลดลงมากกว่าการที่พนักงานขาดงาน โดยเมื่อพนักงานมาทำงานขณะป่วย องค์กรจะมีค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นมากกว่าการขาดงาน เนื่องจากการมาทำงานขณะป่วยทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานลดลงและองค์กรมีผลิตภาพในงานลดลง หรือมองเป็นต้นทุนแฝงที่องค์กรไม่สามารถมองเห็นได้และสร้างความเสียหายแก่องค์กร (วิทวัส สุรวรรณสกุล และ พรชัย สิทธิศรีธนย์กุล, 2563) โดยมีการศึกษาบริษัทในประเทศญี่ปุ่น พบว่ามีค่าใช้จ่ายจากการมาทำงานขณะป่วยของพนักงานมากถึง 64% ของค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสุขภาพทั้งหมด (Nagata et al., 2018) ซึ่งในธุรกิจธนาคารและสถาบันการเงินพบว่าต้นทุนที่เกิดจากการทำงานขณะป่วยของพนักงานสูงถึง 311.8 ดอลลาร์สหรัฐต่อปี ในขณะที่ต้นทุนจากการขาดงานของพนักงานมีเพียง 176.2 ดอลลาร์สหรัฐต่อปี และยังพบว่าการที่พนักงานไม่สามารถทำงานได้เต็มกำลังความสามารถส่งผลกระทบอย่างมากต่อความสามารถในการทำกำไรขององค์กรอีกด้วย (D'Abate & Eddy, 2007)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความไม่มั่นคงในงานและการทำงานขณะป่วย

งานวิจัยของ Sharkawi, Suhaimi & Razali (2020) ได้ศึกษาผลกระทบของความไม่มั่นคงในงานต่อการทำงานขณะป่วย โดยรวบรวมข้อมูลผ่านแบบสอบถามจากพนักงานในบริษัทเอกชนที่มีความเกี่ยวข้องกับรัฐบาลในประเทศมาเลเซีย ผลการศึกษาพบว่า ความไม่มั่นคงในงานมีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อการทำงานขณะป่วยอย่างมาก โดยมีสาเหตุที่ทำให้คนไปทำงานขณะป่วยคือการลดขนาดขององค์กร, ปัญหาทางการเงิน, เทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว, การขาดประสบการณ์ในการทำงานและไม่ได้รับการฝึกอบรม รวมไปถึงปัญหาการเหยียดเชื้อชาติและความลำเอียงทางเพศ จึงเป็นสาเหตุให้พนักงานรู้สึกกลัวต่อการตกงาน ทำให้พนักงานต้องมาทำงานแม้ว่าร่างกายของพวกเขาจะอยู่ในสภาวะที่ไม่พร้อมปฏิบัติงานก็ตาม ซึ่งสอดคล้องไปกับงานวิจัยของ Kim, Yoon, Bahk &

Kim (2020) ได้ดำเนินการศึกษาว่าความไม่มั่นคงในงานมีความเกี่ยวข้องกับการทำงานขณะป่วยหรือไม่ โดยทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานประจำในประเทศเกาหลีใต้ ผลการศึกษา พบว่าความไม่มั่นคงในงานส่งผลกระทบต่อการทำงานขณะป่วย เนื่องจากพนักงานที่รู้สึกไม่มั่นคงในงานเลือกที่จะมาทำงานขณะป่วยมากกว่าการหยุดงานเพราะกลัวการตักเตือน

ข้อเรียกร้องในงานและการทำงานขณะป่วย

Schneider, Winter & Schreyogg (2017) ได้ทำการศึกษาผลกระทบของข้อเรียกร้องในงานในงานที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานขณะป่วยของพนักงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของข้อเรียกร้องในงานที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานขณะป่วย เพื่อที่จะนำผลการศึกษาไปเสนอแนะแนวทางที่สามารถลดความถี่ของการเกิดพฤติกรรมการทำงานขณะป่วยของพนักงานได้ ผลการศึกษาค้นพบว่า ปริมาณงานที่มากจนเกินไป ลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบเกินบทบาทหน้าที่ จะเพิ่มพฤติกรรมการทำงานขณะป่วยของพนักงาน โดยพนักงานที่เชื่อว่าปริมาณงานที่มากที่เกิดจากการที่องค์กรมีบุคลากรไม่เพียงพอ ทำให้พนักงานคนหนึ่งต้องทำงานที่มากจนเกินไป จะส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงานขณะป่วย นอกจากนี้ Mokhtar, Zainal & Adnan (2019) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดการการทำงานขณะป่วย โดยศึกษาตัวแปรข้อเรียกร้องในงาน ซึ่งข้อเรียกร้องในงานทำให้พนักงานต้องทำงานในปริมาณที่มากและทำให้เกิดความเครียดได้ ทำการศึกษาโดยทำการศึกษากับนักการทูตในประเทศมาเลเซีย ผู้เข้าร่วมตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ช่วงอายุ 33-40 ปี ผลการศึกษาค้นพบว่า ข้อเรียกร้องในงานเป็นตัวแปรที่ทำให้พนักงานเกิดการการทำงานขณะป่วย โดยเมื่อพนักงานรู้สึกว่าการรักษาภาพพจน์และคำนึงถึงประสิทธิภาพในงานของตนอยู่เสมอจึงเป็นเหตุผลให้พนักงานมาทำงานถึงแม้จะรู้สึกเหนื่อยล้าหรือเจ็บป่วยก็ตาม ดังนั้นปริมาณงานที่พนักงานแต่ละคนต้องรับผิดชอบควรอยู่ในปริมาณที่เหมาะสมและไม่สร้างภาระงานให้พนักงานจนมากเกินไป

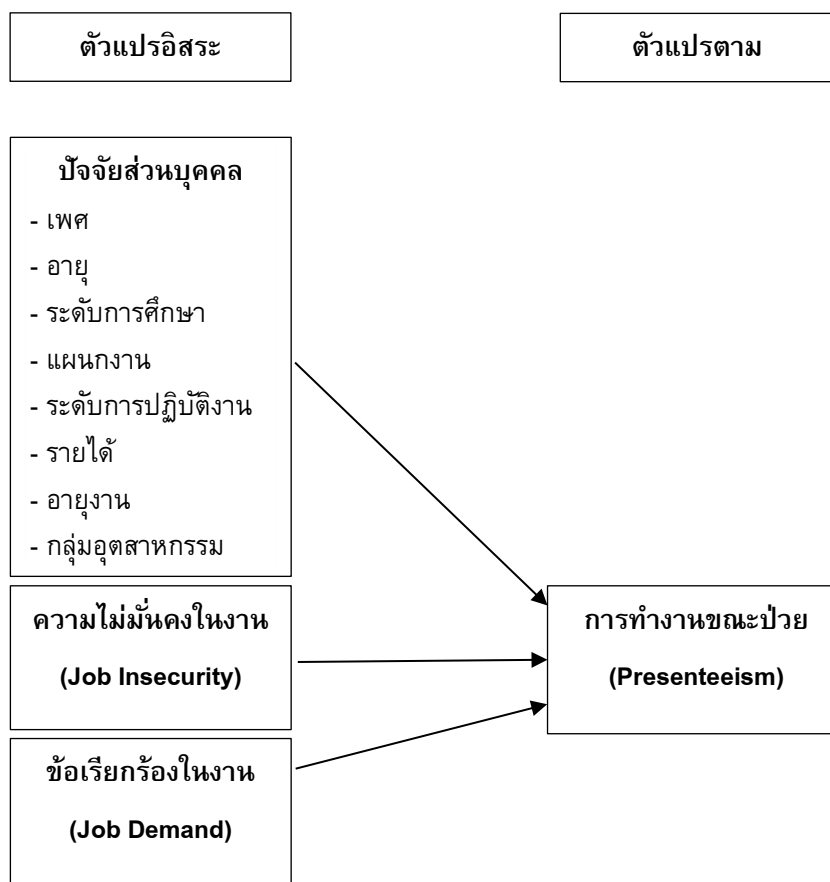
สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานองค์กรภาคเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีการทำงานขณะป่วย (Presenteeism) ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ความไม่มั่นคงในงาน (Job Insecurity) ส่งผลต่อการทำงานขณะป่วยของพนักงานองค์กรภาคเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานที่ 3 ข้อเรียกร้องในงาน (Job Demand) ส่งผลต่อการทำงานขณะป่วยของพนักงานองค์กรภาคเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของความไม่มั่นคงในงานและข้อเรียกร้องในงานที่ส่งผลต่อการทำงานขณะป่วย โดยใช้แบบสอบถามปลายปิด เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานองค์กรภาคเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานองค์กรเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 385 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณโดยใช้สูตรของ Cochran (Chaokromthong & Sintao, 2021) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 5 เนื่องจากเป็นกรณีที่ไม่ทราบจำนวนประชากรและสัดส่วนจำนวนประชากรที่ชัดเจน และใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่เจาะจง (Non-Probability Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามขึ้นมาจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบบสอบถามประกอบไปด้วย 4 ส่วน ดังนี้

- 1) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา แผนงาน ระดับการปฏิบัติงาน อายุงาน รายได้และกลุ่มอุตสาหกรรม
- 2) ความไม่มั่นคงในงาน ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อคำถามมาจากการวิจัยของ Pienaar et al. (2013) จำนวน 8 ข้อ
- 3) ข้อเรียกร้องในงาน ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อคำถามมาจากการวิจัยของ Janssen (2001) จำนวน 8 ข้อ
- 4) การทำงานขณะป่วย ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อคำถามมาจากการวิจัยของ Koopman et al. (2002) จำนวน 6 ข้อ

และทำการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ของคำถามในแต่ละตัวแปร พบว่าทุกตัวแปรมีค่ามากกว่า 0.7 ซึ่งมีความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมและแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากผู้ตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- 1) การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้ในการอธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา แผนกงาน ระดับการปฏิบัติงาน อายุงาน รายได้และกลุ่มอุตสาหกรรม
- 2) การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้ t-test เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ 2 กลุ่มและใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way Anova) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ 3 กลุ่มขึ้นไป วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ซึ่งเป็นการหาความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรอิสระ เพื่อทดสอบการเกิด Multicollinearity และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบหาอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรตาม

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับของความไม่มั่นคงในงาน ข้อเรียกร้องในงานและการทำงานขณะป่วยของพนักงานองค์กรภาคเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล แสดงดังตารางที่ 1 พบว่าข้อเรียกร้องในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.708$) รองลงมาคือ ความไม่มั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.98$, $SD = 0.684$) อยู่ในระดับมากและตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือการทำงานขณะป่วย ($\bar{X} = 3.88$, $SD = 0.660$) อยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานที่มีเพศ แผนกงานหรืออายุงาน แตกต่างกัน จะมีระดับของการทำงานขณะป่วย (Presenteeism) แตกต่างกัน โดยพนักงานเพศหญิงมีการทำงานขณะป่วยมากกว่าพนักงานเพศชาย พนักงานที่มีอายุงาน 5-10 ปี มีการทำงานขณะป่วยมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี และพนักงานที่ทำงานในแผนกงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการปัญหาทางเทคนิคมีการทำงานขณะป่วยมากกว่าพนักงานที่ทำงานในแผนกงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการคน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้แผนกงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการปัญหาทางเทคนิคประกอบด้วยแผนกเทคโนโลยีและสารสนเทศ แผนกการผลิตและแผนกวิศวกรรม ส่วนแผนกงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการคนประกอบด้วยแผนกบริหารทรัพยากรมนุษย์และแผนกขายและการตลาด

จากตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ซึ่งเป็นการหาความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรอิสระ เพื่อทดสอบการเกิด Multicollinearity พบว่าไม่มีตัวแปรอิสระใดมีค่ามากกว่า 0.80 หมายความว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันน้อย (Shrestha, 2020) จึงไม่ก่อให้เกิด Multicollinearity ที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม

ผลการทดสอบสมมติฐาน จากตารางที่ 4 พบว่า ความไม่มั่นคงในงาน ($B = 0.323$, $t = 8.199$, $Sig. = .000$) ข้อเรียกร้องในงาน ($B = 0.481$, $t = 12.619$, $Sig. = .000$) มีผลต่อการทำงานขณะป่วยของพนักงานองค์กรภาคเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยสามารถอธิบายความผันแปรของการทำงานขณะป่วยได้ร้อยละ 57.9 ($Adjusted R^2 = .579$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาจากค่า Beta ทั้งสองปัจจัย ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อการทำงานขณะป่วย โดยข้อเรียกร้องในงาน ($Beta = 0.516$) ส่งผลต่อการทำงานขณะป่วยของพนักงานมากกว่าความไม่มั่นคงในงาน ($Beta = 0.335$)

ตารางที่ 1 สถิติเชิงพรรณนาของความไม่มั่นคงในงาน ข้อเรียกร้องในงานและการทำงานขณะป่วย

ตัวแปร	Mean	S.D.	ระดับ
ความไม่มั่นคงในงาน (Job Insecurity)	3.98	0.684	มาก
ข้อเรียกร้องในงาน (Job Demand)	4.05	0.708	มาก
การทำงานขณะป่วย (Presenteeism)	3.88	0.660	มาก

ตารางที่ 2 แสดงผลการการงานขณะป่วย (Presenteeism) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติที่ใช้	ค่าสถิติ	Sig.
เพศ	t-test	2.166*	.031
อายุ	F-test	0.967	.425
ระดับการศึกษา	F-test	1.474	.221
แผนงาน	F-test	3.380*	.035
ระดับการปฏิบัติงาน	F-test	0.941	.421
อายุงาน	F-test	3.010*	.050
รายได้	F-test	0.550	.699
กลุ่มอุตสาหกรรม	F-test	1.298	.250

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันของทุกตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปร	ความไม่มั่นคงในงาน	ข้อเรียกร้องในงาน	การทำงานขณะป่วย
ความไม่มั่นคงในงาน	1.000		
ข้อเรียกร้องในงาน	0.587**	1.000	
การทำงานขณะป่วย	0.638**	0.712**	1.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอย (Regression) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความไม่มั่นคงในงานและข้อเรียกร้องในงานที่ส่งผลต่อการทำงานขณะป่วย

การทำงานขณะป่วย	b	Std. Error	B	t	Sig.
ค่าคงที่	0.652	0.143		4.552	.000*
ความไม่มั่นคงในงาน	0.323	0.039	0.335	8.199	.000*
ข้อเรียกร้องในงาน	0.481	0.038	0.516	12.619	.000*

R = .762 , R² = .581, Adjusted R² = .579 , SE_{Est} = 0.428 , F = 265.191 , Sig. = .000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความไม่มั่นคงในงานและข้อเรียกร้องในงานที่ส่งผลต่อการทำงานขณะป่วยของพนักงานองค์กรภาคเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลและเพื่อเปรียบเทียบระดับการทำงานขณะป่วยของพนักงานองค์กรภาคเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลโดยสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1) ความไม่มั่นคงในงาน (Job Insecurity) ส่งผลต่อการทำงานขณะป่วย (Presenteeism) ของพนักงานองค์กรภาคเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากความไม่มั่นคงในงาน ทำให้พนักงานรู้สึกเครียดและมีความกังวลว่าจะตกงาน จึงพยายามทำงานของตนให้ดีที่สุดเพื่อที่จะรักษาตำแหน่งงานของตนไว้ และพยายามปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของตนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Sharkawi et al. (2020) ที่เป็นการศึกษาผลกระทบของความไม่มั่นคงในงานต่อการทำงานขณะป่วย พบว่า ความไม่มั่นคงในงานมีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อการทำงานขณะป่วย โดยมีสาเหตุที่ทำให้คนไปทำงานขณะป่วยคือการลดขนาดขององค์กร, ปัญหาทางการเงิน, เทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว, การขาดประสบการณ์ในการทำงานและไม่ได้รับการฝึกอบรม จึงเป็นสาเหตุให้พนักงานรู้สึกกลัวต่อการตกงาน ทำให้พนักงานต้องมาทำงานแม้ว่าพวกเขาจะอยู่ในสภาวะที่ไม่พร้อมปฏิบัติงานก็ตาม และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Kim et al. (2020) ที่ศึกษาว่าความไม่มั่นคงในงานมีความเกี่ยวข้องกับการทำงานขณะป่วยหรือไม่ พบว่า ความไม่มั่นคงในงานส่งผลกระทบต่อการทำงานขณะป่วย เนื่องจากพนักงานที่รู้สึกไม่มั่นคงในงานเลือกที่จะมาทำงานขณะป่วยมากกว่าการหยุดงานเพราะกลัวการตกงาน

2) ข้อเรียกร้องในงาน (Job Demand) ส่งผลต่อการทำงานขณะป่วย (Presenteeism) ของพนักงานองค์กรภาคเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากเมื่อพนักงานต้องเผชิญกับข้อเรียกร้องในงานที่มากจะทำให้พนักงานต้องทำงานในปริมาณที่มากขึ้นและมีข้อจำกัดในด้านระยะเวลาของการทำงาน จึงก่อให้เกิดความเครียดและมีความกดดันในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mokhtar et al. (2019) ที่แสดงให้เห็นว่าข้อเรียกร้องในงานเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดการทำงานขณะป่วย โดยเมื่อพนักงานทำงานด้วยการคำนึงถึงประสิทธิภาพในงานและให้ความสำคัญเกี่ยวกับงานของตนอยู่เสมอ จึงเป็นเหตุผลให้พนักงานมาทำงานถึงแม้จะรู้สึกเหนื่อยล้าหรือเจ็บป่วยก็ตาม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Schneider, Winter & Schreyogg (2017) ซึ่งได้ศึกษาผลกระทบของข้อเรียกร้องในงานที่ส่งผลต่อการทำงานขณะป่วยของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า ปริมาณงานที่มากขึ้นหรือลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบเกินบทบาทหน้าที่ จะเพิ่มพฤติกรรมการทำงานขณะป่วยของพนักงาน โดยพนักงานที่เชื่อว่าปริมาณงานที่มากที่เกิดจากการที่องค์กรมีบุคลากรไม่เพียงพอ ทำให้พนักงานคนหนึ่งต้องรับผิดชอบในงานที่มากขึ้นไป จะส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงานขณะป่วย ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับปริมาณงานที่พนักงานแต่ละคนต้องรับผิดชอบ ซึ่งควรอยู่ในปริมาณที่เหมาะสมและไม่สร้างภาระงานให้พนักงานจนเกินไป เพื่อเป็นการลดความเสี่ยงในการเกิดพฤติกรรมการทำงานขณะป่วยของพนักงาน

3) จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีเพศ แขนงงานหรืออายุงาน แตกต่างกัน จะมีระดับของการทำงานขณะป่วยแตกต่างกัน โดยพบว่าเพศหญิงมีการทำงานขณะป่วยมากกว่าเพศชาย ซึ่งจากทฤษฎีการแรงงานระหว่างประเทศ กล่าวว่าเพศหญิงในวัยทำงานได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีอัตราการจ้างงานฟื้นตัวเร็วกว่าเพศหญิงในช่วงปี 2564-2565 (แบรนดท์ อินไซด์, 2564) ทำให้เมื่อในปัจจุบันสถานการณ์ต่างๆ เริ่มกลับเข้าสู่สภาวะปกติ เพศหญิงจึงทุ่มเทให้กับงานเพื่อต้องการที่จะรักษางาน ณ ปัจจุบันไว้ เพราะกลัวที่จะต้องสูญเสียรายได้และโอกาสในตลาดแรงงาน ประกอบกับในบางครั้งครอบครัวผู้หญิงเป็นคุณแม่เลี้ยงเดี่ยว รายได้หลักในครอบครัวซึ่งมาจากตนเองคนเดียว ทำให้คำนึงถึงความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จึงทุ่มเทในการทำงานมากกว่าผู้ชาย นอกจากนี้บริบทในสังคมไทยหากพูดถึงเรื่องของการก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หรือการเลื่อนตำแหน่งไปในระดับสูง ผู้ชายจะมีความได้เปรียบมากกว่า ทำให้ผู้หญิงเกิดความเครียดและกดดัน จึงมีความพยายามและทุ่มเทในงาน และยังพบว่าพนักงานที่ทำงานในแผนกงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการปัญหาทางเทคนิค มีการทำงานขณะป่วยมากกว่าพนักงานที่ทำงานในแผนกงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการคน โดยคาดว่าแผนกงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการปัญหาทางเทคนิคจะมีลักษณะงานที่เฉพาะทางมีความรับผิดชอบสูงและใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทำให้สามารถหาคนมาทำงานทดแทนได้ยาก จึงมีแนวโน้มที่ทำให้เกิดการการทำงานขณะป่วยมากกว่าแผนกงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการคน ซึ่งจะมีลักษณะงานที่สนับสนุนและวางแผนงานที่เกี่ยวข้องกับ

บุคลากรภายในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ถือว่าเป็นงานที่ไม่ได้มีความเร่งด่วนและสามารถมีผู้อื่นทำงานแทนได้ และสุดท้ายพนักงานที่มีอายุงาน 5-10 ปี มีการทำงานขณะป่วยมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี โดยคาดว่าพนักงานที่มีอายุงานในองค์กร 5-10 ปี เป็นพนักงานที่อยู่ในวัยกำลังสร้างครอบครัว ทำให้มีภาระที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น และต้องการความมั่นคงในอาชีพ จึงมีความทุ่มเทในงานและพยายามทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันให้ดีที่สุด เพื่อจะรักษางานที่ทำไว้ ส่วนพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี คาดว่าเป็นพนักงานที่จบการศึกษาใหม่ๆ ยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ในช่วงทดลองงานและเก็บเกี่ยวประสบการณ์ นอกจากนี้พนักงานในกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ยังไม่มีความเห็นสิน ซึ่งพร้อมที่จะรับความเสี่ยงเพื่อแสวงหางานที่ชอบ จึงทำให้พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี ไม่ได้ทำงานทุ่มเทให้กับองค์กรมากนัก จึงเกิดการทำงานขณะป่วยน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 5-10 ปี

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 1) องค์กรควรให้ความสำคัญในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้พนักงานรับรู้ว่าการมีประสบการณ์พนักงานทำให้พนักงานมีความรู้สึกปลอดภัยในงาน มีงานที่มั่นคงและรายได้ที่แน่นอน และมีความเชื่อมั่นต่อองค์กร ตลอดจนองค์กรควรมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการให้สวัสดิการพนักงานในทุกระดับอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม เพื่อสร้างความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ นำมาซึ่งการลดปัญหาการทำงานขณะป่วยของพนักงานอันสร้างความเสียหายและต้นทุนให้แก่องค์กร
- 2) ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าข้อเรียกร้องในงานส่งผลต่อการทำงานขณะป่วย ดังนั้นผู้บริหารควรออกแบบระบบงานและวิเคราะห์งาน ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะของพนักงาน โดยคำนึงถึงความสามารถและข้อจำกัดในตัวของพนักงานเป็นหลัก ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของการทำงานที่สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ เพื่อสามารถช่วยลดปัญหาการทำงานขณะป่วยของพนักงานได้
- 3) จากการศึกษาพบว่า พนักงานเพศหญิงมีการทำงานขณะป่วยมากกว่าเพศชาย ดังนั้นองค์กรควรให้การส่งเสริมศักยภาพ และโอกาสที่เท่าเทียมกันของพนักงานทุกคนโดยไม่จำกัดเพศ เพื่อให้พนักงานทุกคนรู้สึกเท่าเทียมกัน นอกจากนี้ องค์กรยังต้องสร้างความสมดุลทางเพศในการทำงาน การรักษาสัดส่วนของจำนวนพนักงานหญิงและชายให้สมดุลในแต่ละประเภทของงานและการมอบหมายงานภายในองค์กร และพบว่าพนักงานที่ทำงานในแผนงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการปัญหาทางด้านเทคนิคมีการทำงานขณะป่วยสูง ซึ่งเป็นลักษณะงานที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน หากคนมาทำงานแทนได้ยาก ดังนั้นองค์กรควรกำหนดนโยบายให้ชัดเจนว่าเมื่อพนักงานป่วยสามารถลางานได้ตามสมควร จัดให้มีพนักงานคนอื่นรับหน้าที่แทนหากมีพนักงานลางานและปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้พนักงานลางานได้โดยไม่รู้สึกว่าทำผิดต่อองค์กร นอกจากนี้พนักงานที่มีอายุงาน 5-10 ปี มีการทำงานขณะป่วยสูง ซึ่งคาดว่าพนักงานที่มีอายุงาน 5-10 ปี เป็นพนักงานที่อยู่ในวัยกำลังสร้างครอบครัว ทำให้ต้องมีภาระที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น จึงไม่กล้าที่จะหยุดงานเพราะกลัวถูกไล่ออกจากองค์กร ดังนั้นองค์กรควรสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ทำให้พนักงานเชื่อมั่นในองค์กร รู้สึกปลอดภัยในงาน มีรายได้ที่มั่นคง รวมถึงสนับสนุนในด้านความเป็นอยู่ของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อลดปัญหาการทำงานขณะป่วยของพนักงานให้แก่องค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2565). อัตราการว่างงานจำแนกตามภาค. สืบค้นจาก <https://www.bot.or.th/App/BIZSHR/stat/Graph/>.
- แบรนด์ อินไซด์. (2564). UN รายงาน โควิดกระทบผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย เสี่ยงตกงาน ไม่ได้ค่าจ้าง โอกาสได้งานใหม่น้อย. สืบค้นจาก <https://brandinside.asia/ilo-covid-report-women-unemployment-2021/>.
- วิทวัส สุรวินสกุล และ พรชัย สิทธิศรีธัญกุล. (2563). การทำงานขณะป่วยในแพทย์ประจำบ้าน. *Chula Med Bull*, 2(1), 79-85.

- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 54(7), 502-509.
- Chaokromthong, K., & Sintao, N. (2021). Sample size estimation using Yamane and Cochran and Krejcie and Morgan and green formulas and Cohen statistical power analysis by G* Power and comparisons. *Apheit International Journal*, 10(2), 76-86.
- Cooper, C. (1996). Hot under the collar. *Times Higher Education Supplement*, 21, June: 12-16.
- D'Abate, C. P., & Eddy, E. R. (2007). Engaging in personal business on the job: Extending the presenteeism construct. *Human Resource Development Quarterly*, 18(3), 361-383.
- Deery, S., Walsh, J., & Zatzick, C. D. (2014). A moderated mediation analysis of job demands, presenteeism, and absenteeism. *Journal of occupational and organizational psychology*, 87(2), 352-369.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499.
- Demerouti, E., Le Blanc, P. M., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., & Hox, J. (2009). Present but sick: a three-wave study on job demands, presenteeism and burnout. *Career Development International*.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management review*, 9(3), 438-448.
- Hemp, P. (2004). Presenteeism: at work-but out of it. *Harvard business review*, 82(10), 49-58.
- Janssen, O. (2001). Fairness perceptions as a moderator in the curvilinear relationships between job demands, and job performance and job satisfaction. *Academy of management journal*, 44(5), 1039-1050.
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of organizational behavior*, 31(4), 519-542.
- Kim, J. H., Yoon, J., Bahk, J., & Kim, S. S. (2020). Job insecurity is associated with presenteeism, but not with absenteeism: A study of 19 720 full-time waged workers in South Korea. *journal of Occupational Health*, 62(1), e12143.
- Koopman, C., Pelletier, K. R., Murray, J. F., Sharda, C. E., Berger, M. L., Turpin, R. S., ... & Bendel, T. (2002). Stanford presenteeism scale: health status and employee productivity. *Journal of occupational and environmental medicine*, 14-20.
- Mokhtar, D. M., Zainal, M. S., & Adnan, M. H. A. (2019). Potential factors of presenteeism: Job demands, work engagement & Job insecurity. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 8(4), 900-911.
- Nagata, T., Mori, K., Ohtani, M., Nagata, M., Kajiki, S., Fujino, Y., ... & Loeppke, R. (2018). Total health-related costs due to absenteeism, presenteeism, and medical and pharmaceutical expenses in Japanese employers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 60(5), e273.
- Pienaar, J., De Witte, H., Hellgren, J., & Sverke, M. (2013). The cognitive/affective distinction of job insecurity: Validation and differential relations. *Southern African Business Review*, 17(2), 1-22.
- Schneider, D., Winter, V., & Schreyögg, J. (2017). Job demands, job resources, and behavior in times of sickness: an analysis across German nursing homes. *Health Care Management Review*, 43(4), 338-347.

- Sharkawi, S., Suhaimi, M., & Razali, M. Z. (2020). Ascertaining the effects of job insecurity, job demand and health issues towards presenteeism: Case of a Malaysian government-linked company. In *International Conference on Business, Commerce and Management Studies* (Vol. 1, No. 1, pp. 7-15).
- Shrestha, N. (2020). Detecting multicollinearity in regression analysis. *American Journal of Applied Mathematics and Statistics*, 8(2), 39-42.
- Staufenbiel, T., & König, C. J. (2010). A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 101-117.
- Vander Elst, T., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2014). The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across five European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 364-380.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2023 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).