

# **BURNOUT, JOB STRESS THAT AFFECTS THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES: CASE STUDY OF PRECAST CONCRETE FACTORY IN PATHUM THANI**

Nuttapol KRUTPAKSI<sup>1\*</sup> and Nuttapon PUNPUGDEE<sup>2</sup>

1 Faculty of Business Administration, Kasetsart University, Thailand; nuttapol.kr@ku.th (Corresponding Author)

2 Faculty of Business Administration, Kasetsart University, Thailand; nuttapon.p@ku.th

## **ARTICLE HISTORY**

**Received:** 2 June 2023

**Revised:** 21 June 2023

**Published:** 3 July 2023

## **ABSTRACT**

The objective of this research is to study theories and concepts to identify the level of burnout and stress that affect the performance of employees in Precast Concrete Factory, Pathum Thani Province, so that they can be used to suggest ideas and methods to effectively manage burnout and stress for the organization. Using Survey Research We used the questionnaire as a tool to collect data on a sample of 300 people who were employees of a precast concrete factory in Pathum Thani province. The statistics used in the research are 1) descriptive statistics including frequency, percentage, mean and standard deviation, 2) inferential statistics, including t-test, one-way anova, and pearson federation coefficient. Pearson's Correlation Efficient and Multiple Regression Analysis at a statistical significance level of 0.05 According to the results of the study, it was found that 1) employees in Precast Concrete Factory, Pathum Thani Province, with age, level of education; Different financial status and work experience in the current working company It affects different performance performance. significant at the level of 0.05 2) Different levels of burnout affect different employee performance in three areas: quality, quantity, time spent, and cost of work, statistically significant at 0.05. 3) Different levels of job stress affect the performance of different employees. It was found that stress levels had a statistically significant impact on employee performance at the level of 0.05 and positively impacted employee performance.

**Keywords:** Burnout, Stress, Performance, Concrete precast factory

**CITATION INFORMATION:** Krutpaksi, N., & Punpugdee, N. (2023). Study: Burnout, job stress that affects the performance of employees. A case study of precast concrete factory in Pathum Thani. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 59

# ความเหนื่อยหน่าย ความเครียดในงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ของพนักงาน: กรณีศึกษา โรงงานพรีคาสท์คอนกรีตในจังหวัดปทุมธานี

ณัฐพล ครุฑปักซี่<sup>1\*</sup> และ ณัฐพล พันธุ์ภักดี<sup>2</sup>

1 คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; nuttapol.kr@ku.th (ผู้ประพันธ์บทความ)

2 คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; nuttapon.p@ku.th

## บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทบทวนทฤษฎี และแนวคิด เพื่อระบุความเหนื่อยหน่ายและความเครียดที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานพรีคาสท์คอนกรีต จังหวัดปทุมธานี เพื่อนำไปเสนอแนะแนวคิดและวิธีการในการจัดการความเหนื่อยหน่ายและความเครียดให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ Survey Research ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน ที่เป็นพนักงานในโรงงานพรีคาสท์คอนกรีต จังหวัดปทุมธานี โดยสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) สถิติเชิงพรรณนา อันประกอบด้วยความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) สถิติเชิงอนุมาน อันได้แก่ การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวน One-Way Anova การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จากผลการศึกษา พบว่า 1) พนักงานในโรงงานพรีคาสท์คอนกรีต จังหวัดปทุมธานี ที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานะทางการเงินและประสบการณ์การทำงานในบริษัทที่ทำงานปัจจุบันที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 2) ความเหนื่อยหน่ายในงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ปริมาณ เวลาที่ใช้และค่าใช้จ่ายในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ระดับความเครียดในงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** ความเหนื่อยหน่าย, ความเครียด, ผลการปฏิบัติงาน, โรงงานพรีคาสท์คอนกรีต

**ข้อมูลการอ้างอิง:** ณัฐพล ครุฑปักซี่ และ ณัฐพล พันธุ์ภักดี. (2566). การศึกษาความเหนื่อยหน่าย ความเครียดในงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาโรงงานพรีคาสท์คอนกรีตในจังหวัดปทุมธานี. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 59

## บทนำ

การขาดแคลนแรงงานก่อสร้าง ยังเป็นปัญหาสำคัญสำหรับภาคสังหาริมทรัพย์ไทย ทำให้ตลาดผนังคอนกรีตสำเร็จรูปหรือพรีคาสต์เติบโตสูงขึ้นมาก ในขณะที่ผู้พัฒนาโครงการต้องการแรงงานก่อสร้างให้แล้วเสร็จทันส่งมอบลูกค้าผู้ประกอบการจึงมีการลงทุนโครงการใหม่อย่างต่อเนื่อง มีการเปิดโรงงานใหม่ ขยายโรงงานเดิม จึงเกิดการแข่งขันและแชร์ส่วนแบ่งการตลาดพรีคาสต์คอนกรีต ส่งผลให้มีโรงงานหรือองค์กรหลายแห่งได้ให้ความสำคัญและนำการบริหารต่างๆมาพัฒนาองค์กรเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จขององค์กร (อนิวัช แก้วจำนง, 2559) เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้เหนือกว่าคู่แข่ง รุ่งพัฒนาและปรับปรุงในส่วนและเทคโนโลยี การลงทุนในเครื่องจักรและอุปกรณ์ทันสมัย การเพิ่มบุคลากรในส่วนที่เป็นการทำงานซ้ำๆ วนไปมาในทุกๆวัน แข่งขันกับเวลา ทำให้วิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานพรีคาสต์คอนกรีตไม่ต่างกับเครื่องจักร ไม่มีเวลาพักผ่อน เกิดความเครียดสะสมและความเหนื่อยหน่ายในงาน ไม่อยากทำงาน อยากปล่อยวางตัวเอง ด้วยเหตุนี้เองทำให้ผลการปฏิบัติงานที่ได้ด้อยประสิทธิภาพ เพราะบุคลากรขาดศักยภาพ องค์กรควรที่จะมุ่งเน้นที่จะปรับปรุงและพัฒนาผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้ตรงกับเป้าหมายองค์กร โดยพิจารณาในด้านคุณภาพงาน ปริมาณงาน ระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน และค่าใช้จ่าย

ภาวะความเหนื่อยหน่ายและความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานลดลง เพราะเมื่อพนักงานมีความเครียด จะส่งผลกระทบต่อความสามารถในปฏิบัติงานทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรม ทำให้เกิดผลเสียกับองค์กรอย่างมาก (องค์กร เรืองรัตนอมพร, 2556) ผลที่ตามมาคือความเบื่อหน่าย ความใส่ใจงานลดลง (อรรณพ ปัญจะหัตถ์เจริญ, 2551) พนักงานที่มีความเหนื่อยหน่ายในงานมีผลมาจากแรงกดดันที่พบเจอจากการปฏิบัติงาน เกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ รู้สึกท้อแท้ใจ ร่างกายอ่อนเพลีย มีทัศนคติแง่ลบ ขาดสำนึกในการเป็นบุคคล พฤติกรรมเปลี่ยนไป มีความบกพร่องในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น ไม่มีเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และทำให้เกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน (วิภาพน อธิธิกุล, 2542 อ้างถึงใน คณิตา ตระกูลทองดารา, 2555) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความเหนื่อยหน่ายในงาน และความเครียดที่เกิดขึ้นในที่ทำงานโรงงานพรีคาสต์คอนกรีตที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์จะได้ผลการวิจัยที่อาจเป็นแนวทางช่วยให้ผู้บริหารทราบถึงความเหนื่อยหน่าย และความเครียดของพนักงาน เพื่อหาแนวทางป้องกัน ปรับปรุง แก้ไขและเพิ่มศักยภาพให้กับพนักงาน ตลอดจนพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ตั้งไว้

## การทบทวนวรรณกรรม

Peterson & Plowman (1975) ได้ให้แนวคิดใกล้เคียงกับ Haring Emerson โดยได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ คือ 1) คุณภาพของงาน จะต้องมีความสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์ คุ่มค่า และมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีมาตรฐานและความถูกต้อง รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ 2) ปริมาณงาน จะต้องเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร โดยผลงานที่ได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และเป็นไปตามเป้าหมายตามแผนงานและเวลาที่กำหนดไว้ 3) เวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน เหมาะสมถูกต้องตามหลักการทำงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้รวดเร็ว มีความสะดวกมากขึ้น 4) ค่าใช้จ่าย จะต้องมีการที่เหมาะสมกับงาน ลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ผลงานวิจัยของ Cooper and Cartwright (1997) ได้เน้นย้ำถึงผลกระทบด้านลบของความเครียดที่เกี่ยวข้องกับงานที่มีต่อสวัสดิภาพของพนักงาน ประสิทธิภาพขององค์กร และความพึงพอใจในงาน โดยที่ความเครียดอาจเกิดจากหลายปัจจัย รวมถึงความต้องการงาน การขาดการควบคุม ความสัมพันธ์ที่ไม่ดี และการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และอ้างอิง American Institute of Stress (AIS) ซึ่งเป็นองค์กรที่มุ่งเน้นการจัดการกับความเครียดในที่ทำงานและปรับปรุงคุณภาพชีวิตของพนักงาน เสนอทรัพยากรทางการศึกษา ฝึกอบรมให้บุคคลและองค์กรสามารถจัดการกับความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และส่งเสริมสุขภาพที่ดีในที่ทำงาน ลดผลกระทบด้านลบของความเครียดต่อสุขภาพและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน Ivancevich and Matteson (1990, อ้างใน ลัดดา ตันกันทะ, 2540) กล่าวว่า

ความเครียดในการปฏิบัติงาน เป็นปฏิกิริยาที่ตอบสนองของบุคคล เมื่อต้องเผชิญกับแรงกดดันจากสิ่งแวดล้อมภายนอก สถานการณ์หรือเหตุการณ์ในการปฏิบัติงานทั้งด้านการบริหารงาน ความขัดแย้งของบุคลากร เวลา ปริมาณและคุณภาพของงาน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อความรู้สึกของบุคคลแต่ละคน และความรู้สึก ประสบการณ์และการจัดการกับความเครียดที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การแตกต่างกันด้วย นอกจากนี้ความเหนื่อยหน่ายในงานก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมาก Maslach และ Jackson (1982) กล่าวว่าความเหนื่อยหน่ายสามารถเกิดได้ทั้งเพศชายและเพศหญิง 1) เกิดจากตัวเองไม่เกี่ยวข้องกับงาน ขึ้นอยู่กับความแตกต่างของแต่ละบุคคล มีผลทำให้เกิดความท้อแท้ในอารมณ์และลดความเป็นบุคคลของผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ 2) เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดภาวะกดดัน การใช้แบบวัดความเหนื่อยหน่าย Maslach Burnout Inventory หรือ MBI สามารถประเมินความเหนื่อยหน่ายในอาชีพที่ให้บริการแก่สังคม ครอบคลุม 3 ด้าน คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความเป็นบุคคล และการลดความสำเร็จส่วนบุคคล งานวิจัยของ Anderson (2000) ได้ศึกษาเรื่องวิธีเผชิญปัญหาภาวะความเครียดและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของเจ้าหน้าที่พิทักษ์เด็ก พบว่าองค์ประกอบของความเครียดและความเหนื่อยหน่ายเจ้าหน้าที่พิทักษ์เด็กมีคะแนนสูงสุดคือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ส่วนการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา มีสหสัมพันธ์ทางลบกับองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง 3 ด้านด้วยกัน คือ ความเครียดและความเหนื่อยหน่ายในงาน ได้แก่ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นมนุษย์ในผู้อื่น และความสำเร็จลดลง ในขณะที่การเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบ 3 ด้านของความเครียดและความเหนื่อยหน่ายในงาน สอดคล้องกับ Isniar Budiarti and Dani Setiawan (2018) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความเครียดในงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ความเครียดจากการทำงานมีผลต่อผลการปฏิบัติงาน หากมีความเครียดเกิดขึ้นมากก็จะทำให้คุณภาพของงานที่ได้ลดลง และ Chandra Sekhar Patro and Sudesh Kumar (2019) ได้กล่าวว่าความเครียดจากการทำงานมากเกินไป ย่อมส่งผลเสียต่อร่างกายและจิตใจ และส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงาน โดยวิธีที่ได้รับความนิยมและมีประสิทธิภาพมากที่สุดคือการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับสูง รวมถึง Foy (2015) ได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่อง การจัดการความเครียดในการทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศอังกฤษ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในการทำงาน ความเครียดในการทำงาน และประสิทธิผลของงาน ความเครียดในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิผลของงาน นอกจากนี้ยังมีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สถานภาพทางการเงิน และประสบการณ์การทำงานในบริษัทที่ทำงานปัจจุบัน ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย

#### สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานพรีคาสต์คอนกรีตในจังหวัดปทุมธานี

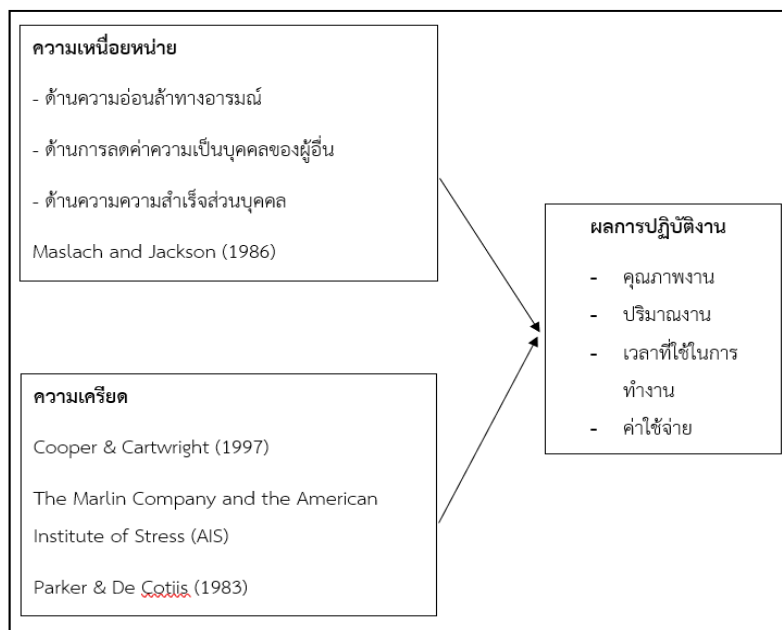
สมมติฐานที่ 2 ความเหนื่อยหน่ายส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานพรีคาสต์คอนกรีตในจังหวัดปทุมธานี

สมมติฐานที่ 3 ความเครียดส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานพรีคาสต์คอนกรีตในจังหวัดปทุมธานี

## กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

## วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเรื่อง ความเหนื่อยหน่าย ความเครียดในงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา โรงงานพรีคาสท์คอนกรีตในจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantity Research) โดยใช้การสำรวจ (Survey) ด้วยแบบสอบถามปลายปิด เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในงานวิจัยนี้ ได้แก่ บุคลากรและพนักงานในโรงงานพรีคาสท์คอนกรีตในจังหวัดปทุมธานี 4 โรงงานประกอบด้วย โรงงานพรีคาสท์แสนสิริ โรงงานพุกขพรีคาสท์ โรงงานเจนเนอรัล เอ็นจิเนียริง พรีคาสท์ และ โรงงานพีเค พรีคาสท์ จำนวน 300 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณโดยใช้สูตรหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราป จำนวนประชากรของ Taro Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenient sampling) เป็นการเลือกแบบไม่มีกฎเกณฑ์ โดยอาศัยความสะดวกของผู้วิจัยเป็นหลัก

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้พิจารณาศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งผู้วิจัยสร้างชุดแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป ซึ่งประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส เป็นประเภทมาตรวัดนามบัญญัติ (Nominal Scale) และอายุ ระดับการศึกษา สถานะทางการเงิน และประสบการณ์การทำงาน เป็นประเภทมาตรวัดอันดับ (Ordinal Scale) ซึ่งผู้ตอบจะต้องให้คำตอบเพียงข้อเดียวเท่านั้น

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ผู้วิจัยดัดแปลงมาจากแบบวัดความเหนื่อยหน่ายของ Maslach and Jackson (1986) มาเป็นเครื่องมือในการวิจัยประกอบด้วยคำถาม 22 ข้อ เป็นมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่น และ ด้านความความสำเร็จส่วนบุคคล

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน เป็นมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วยคำถาม 23 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพงาน 4 ข้อ ด้านปริมาณงาน 4 ข้อ ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน 5 ข้อ และด้านค่าใช้จ่าย 4 ข้อ รวมทั้งสิ้น 17 ข้อ เป็นมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ และทำการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ของคำถามในแต่ละตัวแปร พบว่าทุกตัวแปรมีค่ามากกว่า 0.70 ซึ่งมีความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมและแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากผู้ตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สถานภาพทางการเงิน และประสบการณ์การทำงาน โดยการใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่าย และความเครียด

2) การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) โดยใช้ t-test เพื่อทดสอบหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม และใช้ ANOVA (One way ANOVA) ในการวิเคราะห์หาความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทำการวิเคราะห์ระดับความแปรปรวนภายในกลุ่มตัวแปรอิสระ

3) การวิเคราะห์ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบหาความสัมพันธ์ของ 2 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ความเหนื่อยหน่ายส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และความเครียดส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานพีคาสท์คอนกรีต

### ผลการวิจัย

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 300 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 77.67 มีอายุไม่เกิน 25 ปี และอายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 20.33 สถานภาพสมรส จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 52.33 มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 54.67 มีสถานะทางการเงินที่เพียงพอใช้ จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 และมีอายุงาน 0-5 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 33.67

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.1 : ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศและสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศและสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน

| ( n= 300 ) |           |       |        |       |       |
|------------|-----------|-------|--------|-------|-------|
| เพศ        | $\bar{X}$ | S. D  | t      | F     | Sig   |
| ชาย        | 3.635     | 0.529 | -3.543 | 0.255 | 0.614 |
| หญิง       | 3.903     | 0.598 |        |       |       |

| ปัจจัยส่วนบุคคล | <i>X</i> | <i>S.D</i> | F     | Sig   |
|-----------------|----------|------------|-------|-------|
| สถานภาพสมรส     |          |            |       |       |
| โสด             | 3.669    | 0.525      | 0.261 | 0.771 |
| สมรส            | 3.717    | 0.592      |       |       |
| อื่น ๆ          | 3.700    | 0.349      |       |       |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามเพศ มีค่า Sig เท่ากับ 0.614 และจำแนกตามสถานภาพสมรส มีค่า Sig เท่ากับ 0.771 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 หมายความว่า ไม่ว่าเพศชายหรือเพศหญิงส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน และสถานภาพสมรสที่ต่างกันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน สมมติฐานที่ 1.2 : ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพทางการเงินและประสบการณ์ทำงานในบริษัทที่ทำงานปัจจุบันที่ต่างกันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพทางการเงินและประสบการณ์ทำงานในบริษัทที่ทำงานปัจจุบันแตกต่างกันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

| ( n= 300 )                                 |          |            |        |        |
|--------------------------------------------|----------|------------|--------|--------|
| ปัจจัยส่วนบุคคล                            | <i>X</i> | <i>S.D</i> | F      | Sig    |
| อายุ                                       |          |            |        |        |
| ไม่เกิน 25 ปี                              | 3.484    | 0.418      | 6.456  | 0.000* |
| 26 – 30 ปี                                 | 3.806    | 0.576      |        |        |
| 31 – 35 ปี                                 | 3.877    | 0.462      |        |        |
| 36 – 40 ปี                                 | 3.619    | 0.485      |        |        |
| 41 – 45 ปี                                 | 3.577    | 0.730      |        |        |
| มากกว่า 45 ปี                              | 4.083    | 0.429      |        |        |
| ระดับการศึกษา                              |          |            |        |        |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี                           | 3.628    | 0.503      | 2.827  | 0.061  |
| ปริญญาตรี                                  | 3.759    | 0.501      |        |        |
| สูงกว่าปริญญาตรี                           | 3.824    | 0.852      |        |        |
| สถานะทางการเงิน                            |          |            |        |        |
| มีเงินเหลือออม                             | 3.921    | 0.695      | 10.137 | 0.000* |
| เพียงพอใช้                                 | 3.597    | 0.469      |        |        |
| บางเดือนไม่เพียงพอ                         | 3.759    | 0.505      |        |        |
| ไม่เพียงพอและเสาะแสวงหารายได้เพิ่มเติม     | 3.345    | 0.356      |        |        |
| ประสบการณ์การทำงานในบริษัทที่ทำงานปัจจุบัน |          |            |        |        |
| 0 – 5 ปี                                   | 3.594    | 0.048      | 5.145  | 0.002* |
| 6 – 10 ปี                                  | 3.826    | 0.053      |        |        |
| 11 – 15 ปี                                 | 3.562    | 0.062      |        |        |
| 16 ปีขึ้นไป                                | 3.767    | 0.108      |        |        |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามอายุ มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า Sig เท่ากับ 0.061 จำแนกตามสถานะทางการเงิน มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 และจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน มีค่า Sig เท่ากับ 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงสรุปได้ว่าอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพทางการเงินและประสบการณ์ทำงานในบริษัทที่ทำงานปัจจุบันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ต่างกัน สมมติฐานที่ 2 ความเหนื่อยหน่ายในงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่น และด้านความสำเร็จส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ต่างกัน

**ตารางที่ 3** แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม คือ ความเหนื่อยหน่ายในงานที่ต่างกันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

| ( n= 300 )                                                                                                                |       |            |       |        |        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|------------|-------|--------|--------|
| ผลการปฏิบัติงาน                                                                                                           | b     | Std. Error | B     | t      | Sig.   |
| ค่าคงที่                                                                                                                  | 2.867 | 0.228      | -     | 12.565 | <0.001 |
| ความเหนื่อยหน่าย                                                                                                          | 0.228 | 0.064      | 0.201 | 3.542  | <0.001 |
| R = 0.040, R <sup>2</sup> = 0.201, Adjusted R <sup>2</sup> = 0.037, SE <sub>Est</sub> = 0.579, F = 12.543, Sig. = <0.001* |       |            |       |        |        |

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ความเหนื่อยหน่ายสามารถอธิบายความผันแปรของผลการปฏิบัติงานได้ 20.10% โดยมีค่า Sig. เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05

สมมติฐานที่ 3 ความเครียดในงานที่ต่างกันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ต่างกัน

**ตารางที่ 4** แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม คือ ความเครียดในงานที่ต่างกันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

| ( n= 300 )                                                                                                                |       |            |       |        |        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|------------|-------|--------|--------|
| ผลการปฏิบัติงาน                                                                                                           | b     | Std. Error | B     | t      | Sig.   |
| ค่าคงที่                                                                                                                  | 2.889 | 0.188      | -     | 15.371 | <0.001 |
| ความเครียด                                                                                                                | 0.218 | 0.052      | 0.237 | 4.206  | <0.001 |
| R = 0.237, R <sup>2</sup> = 0.056, Adjusted R <sup>2</sup> = 0.053, SE <sub>Est</sub> = 0.574, F = 17.693, Sig. = <0.001* |       |            |       |        |        |

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า ความเครียด สามารถอธิบายความผันแปรของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้ 5.60% โดยมีค่า Sig. เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม คือ ความเหนื่อยหน่าย และความเครียดในงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

| ( n= 300 )       |        |            |        |        |        |
|------------------|--------|------------|--------|--------|--------|
| ผลการปฏิบัติงาน  | b      | Std. Error | B      | t      | Sig.   |
| ค่าคงที่         | 3.706  | 0.305      | -      | 12.147 | 0.000* |
| ความเหนื่อยหน่าย | 0.147  | 0.066      | 0.130  | 2.229  | 0.027* |
| ความเครียด       | -0.229 | 0.057      | -0.234 | -4.020 | 0.000  |

R = 0.300, R<sup>2</sup> = 0.090, Adjusted R<sup>2</sup> = 0.084, SE<sub>Est</sub> = 0.564, F = 14.671, Sig. = 0.000\*

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า ความเหนื่อยหน่าย และความเครียดสามารถอธิบายความผันแปรของผลการปฏิบัติงานได้ 9.00% โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ความเหนื่อยหน่าย และความเครียดส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## สรุปผลการวิจัย

### สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พบว่า ความเหนื่อยหน่ายในงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพ ปริมาณ เวลาที่ใช้และค่าใช้จ่ายในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 พบว่า ความเครียดในงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุไม่เกิน 25 ปี และอายุระหว่าง 31-35 ปี สถานภาพสมรส มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีสถานภาพทางการเงินที่เพียงพอใช้ มีอายุงาน 0-5 ปี ความเหนื่อยหน่ายของพนักงาน ในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านการลดค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่น ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนในด้านความสำเร็จส่วนบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความเครียดในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน คือด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน และด้านค่าใช้จ่าย ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน เพศ และสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน อายุ ระดับการศึกษา สถานะทางการเงินและประสบการณ์การทำงานในบริษัทที่ทำงาน ปัจจุบันที่แตกต่างกันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ความเหนื่อยหน่ายในงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ทั้ง 4 ด้าน ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ Pines and Aronson (1993: 265) ที่กล่าวว่า ความเหนื่อยหน่ายในงานเป็นผลจากการได้รับความกดดันทางอารมณ์อย่างซ้ำซาก การทำงานเกี่ยวกับบุคคลเป็นเวลานาน ทำให้เกิดอาการอ่อนเพลียทางร่างกายและจิตใจ และความเครียดในงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ Isnari Budiarti and Dani Setiawan (2018), Chandra Sekhar Patro and Sudesh Kumar (2019) และ Foy (2015) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความเครียดในงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ความเครียดจากการทำงานมีผลต่อผลการปฏิบัติงาน หากมีความเครียดเกิดขึ้นมากก็จะทำให้คุณภาพ

ของงานที่ไต่ลดลง และความเครียดจากการทำงานมากเกินไป ย่อมส่งผลเสียต่อร่างกายและจิตใจ ส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงาน โดยวิธีที่ได้รับความนิยมและมีประสิทธิภาพมากที่สุดคือการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับสูง

**ข้อเสนอแนะ**

1) ความเหนื่อยหน่ายในงาน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้นหากองค์กรต้องการลดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน องค์กรต้องมีการจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น การสัมมนา จัดกิจกรรมด้านกีฬาเสริมสร้างสุขภาพด้านร่างกายและจิตใจ จัดกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ฝึกการทำงานเป็นทีม ฝึกการวางตัวในที่ทำงานได้อย่างเหมาะสม ทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและเพื่อนร่วมงาน เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งในที่ทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีผลมีมากขึ้น

2) ความเครียดในงาน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จะมีการแสดงออกทางด้านร่างกาย เช่น ปวดหัว ปวดกล้ามเนื้อ แสดงออกด้านอารมณ์ เช่น หงุดหงิด กระสับกระส่าย ทำให้ต้องหยุดงาน หรือทำให้ทำงานได้ไม่ต่อเนื่อง ไม่มีประสิทธิภาพ ส่งมอบงานได้ไม่ทันตามแผนงาน ดังนั้นบริษัทควรจัดเวลาพักให้เพียงพอ และเหมาะสม จัดหาสถานที่สิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อให้พนักงานได้ผ่อนคลายความเครียด เมื่อความเครียดลดลงพนักงานก็จะทำงานได้เต็มที่ โดยแนวทางในการจัดการความเครียดมี 3 วิธี คือ การแก้ปัญหาและจัดการกับสถานการณ์ การปรับ และควบคุมอารมณ์การหลีกเลี่ยงปัญหา โดยขึ้นกับบุคคลนั้นว่าจะใช้แนวทางใดในการจัดการ ความเครียดให้เหมาะสมกับปัญหาหรือสถานการณ์ที่ประสบ ซึ่งผู้บริหารควรให้ ความสนใจและนโยบายในการดูแล เช่น จัดการอบรมด้านการสร้างแรงจูงใจ มีหนอยางานให้ คำปรึกษาด้านสุขภาพจิต เพื่อให้สามารถสร้างแรงจูงใจ มีเป้าหมายในชีวิตและมีสุขภาพจิตที่ดี

**ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในครั้งถัดไป**

การทำการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการศึกษาในเชิงปริมาณ ด้วยการสำรวจผ่านแบบสอบถาม ซึ่งไม่สามารถทำความเข้าใจได้อย่างลึกซึ้งหรือลงรายละเอียดได้ ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาในเชิงคุณภาพผ่านการสัมภาษณ์ เพื่อให้เข้าใจถึงปัญหา วิเคราะห์การแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

และในอนาคตควรศึกษาเรื่องความเหนื่อยหน่าย และความเครียดที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ หรือประสิทธิภาพการทำงานส่วนบุคคล เพื่อทราบความต้องการของพนักงานและป้องกันการเกิดความเหนื่อยหน่าย และความเครียดในงานที่จะเกิดขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

- กณิศา จิตต์สุภาพรรณ. (2563). ปัจจัยความเครียดในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ไอทีในเขตกรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ.
- ณัฐสินีนันท์ เมธากาญจน. (2562). ความเครียดและความเบื่อก่อนในงาน ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทเอ็นเอ แคลเทคโนโลยี จำกัด. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พันธุ์ปิติ คันธา. (2558). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร และการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลที่มีผลกับความเครียดของนักบิน บริษัท ไทยแอร์เอเชีย จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พลพงษ์ สุวรรณาทิน. (2559). การรับรู้ภาระงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน โดยมีการสื่อสารภายในองค์กรและความเครียดในการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Anderson, C.A., & Dill, K.E. (2000). Video games and aggressive thoughts, feelings, and behavior in the laboratory and in life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78(4), 772-790.

- Chandra Sekhar Patro and Sudesh Kumar. (2019). Effect of Workplace Stress Management Strategies on Employees' Efficiency. *International Journal of Scientific Development and Research*, 4(5), 412-418.
- Williams, Stephen & Cooper, Cary L. (1997). Measuring occupational stress: Development of the Pressure Management Indicator. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 306-321.
- Deepti Bhargava & Hemant Trivedi. (2018). "A Study of Causes of Stress and Stress Management among Youth" *International Journal of Management & Social Sciences*. 11(3):108-117.
- Foy, Tommy. (2015). *Managing Workplace Stress for increased Performance in an Irish Higher Education Institution*. Dissertation Publishing. Walden University.
- Isnari Budiarti & Dani Setiawan. (2018). Quality Analysis of Work Life and Job Stress in Effect on The Performance of Employees. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 225, 336-340.
- Kitaoka, K. and Masuda, S. (2013). Academic report on burnout among Japanese nurses. *Japan Journal of Nursing Science*, 10(2), 273-279.
- Kenneth W. Hazell. (2010). *Job Stress, Burnout, Job Satisfaction, and Intention to Leave Among Registered Nurses Employed in Hospital Settings in the State of Florida*. Lynn University: Florida.
- Larson, L.M. and Daniels, J.A. (1998). Review of the counseling self-efficacy literature. *The Counseling Psychologist*, 26(2), 179-218.
- Mccann, J.J., Edelman, P. and Farran, C.J. (1994). Job stress among nursing home certified nursing assistants: Comparison of empowered and non-empowered work environments. *Alzheimer's Care Today*, 5(3), 207-216.
- Mohammadbagher Gorji. (2011). The Effect of Job Burnout Dimension on Employees' Performance. *International Journal of Social Science and Humanity*, 1(4).
- Mohamed Nagi Elziny. (2020). The Impact of Coping Strategies on Occupational Stress and Employees' Professional Mobility in Egyptian Hotels. *The Scientific Journal of the Faculty of Tourism and Hotels*, 17 (2), 125-136.
- Pines, A.M. & Keinan, G. (2005). *Stress and Burnout: The Significant Difference*. Elsevier Ltd.
- Ramdane Djebarni. (1996). The Impact of Stress in Site Management Effectiveness. *Construction Management and Economics*, 14, 281-29
- SangTaek Heo, Won Sup Oh, Yeonjae Kim, Kyung Hwa Park, Chang Kyung Kang, NamHee Oh, Su Jin Lim, SeongcheolYun, Ji Woong Son, Hyun Wook Ryoo, Un Sun Chung, Ju Yeon Lee, HyeYoon Park, Ji Yeon Shin, Sang geun Bae & Ji yeon Lee. 2023. "Correlates of burnout among healthcare workers during the COVID-19 pandemic in South Korea" *Scientific Reports*.
- Shirom, A., Nirel, N. and Vinokur, A.D. 2010. "Work hours and caseload as predictors of physician burnout: The mediating effects by perceived workload and by autonomy." *Applied Psychology*, 59(4): 539-565.
- Shu Ya YANG, Shui Chuan CHEN, Liza LEE & Ying Sing LIUE. 2021. "Employee Stress, Job Satisfaction, and Job Performance: A Comparison between High-technology and Traditional Industry in Taiwan" *Journal of Asian Finance Economics and Business*. 8(3):605-618.
- Trompenaars, F. and C. Hampden-Turner. 1997. "Riding the Waves of Culture: Understanding Cultural Diversity in Business." 2nd ed. London: Nicholas Brealy Publishing.

- Tuuli, P., & Karisalmi, S. 1999. "Impact of working life quality on burnout." *Experimental Aging Research*. 25: 441-449.
- Wali Ur Rehman and Saquib Yusaf Janjua. 2015. "Impact of burnout on employees' performance: an analysis of banking industry." Lambert Publishing. Germany.

**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).