

SAC-01-059

การศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงาน (Job Burnout) ของพนักงานหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

A Study of Job Burnout Among State Enterprise Employees in the Bangkok Metropolitan Region

ทิววัฒน์ นามงาม

Thiwat Namngam

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Faculty of Business Administration, Kasetsart University

e-mail: thiwat.nam@ku.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ คือ พนักงานหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่ทำงานอยู่ในรัฐวิสาหกิจ ประเทศไทย จำนวน 384 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 41-50 ปี อายุการทำงานในองค์กรระหว่าง 11-15 ปี และมีการศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี 2) ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และภาวะหมดไฟในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด 3) คุณภาพชีวิตการทำงาน ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน (Job Burnout) ของพนักงานหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 4) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน (Job Burnout) ของพนักงานหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย มาตรการ และกิจกรรม ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนสนับสนุนการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน เพื่อลดความเสี่ยงต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร และยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น อันจะส่งผลดีต่อประสิทธิผลและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

คำสำคัญ: ภาวะหมดไฟในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน รัฐวิสาหกิจ

Abstract

This study aimed to (1) examine the level of job burnout among state enterprise employees in Bangkok and the Metropolitan Region, (2) explore the relationships among work-life balance, quality of work life, and job burnout, and (3) identify combined predictors of job burnout. The sample consisted of 384 employees of state enterprises in Thailand. Data were collected using a self-administered questionnaire and analyzed using descriptive statistics, Pearson product-moment correlation, and multiple regression analysis. The findings revealed: (1) the majority of respondents were female, aged between 41–50 years, with 11–15 years of organizational tenure, and held qualifications above the bachelor's degree level; (2) perceptions toward quality of work life, work-life balance, and job burnout were all rated at the highest level of agreement; and (3) both quality of work life and work-life balance had statistically significant effects on job burnout at the .05 level of significance. Notably, work-life balance explained 73.0% of the variance in job burnout, exceeding quality of work life at 52.3%. The findings can serve as a framework for policy formulation, workplace interventions, and initiatives to promote conducive working environments and reduce the risk of job burnout in state enterprise organizations.

Keywords: Job Burnout, Work-Life Balance, Quality of Work Life, State Enterprise

บทนำ

ปัจจุบันปัญหาสุขภาพจิตเป็นปัญหาสำคัญที่พบได้มากขึ้นทั่วโลก โดยเฉพาะในกลุ่มประชากรวัยทำงาน เนื่องจากงานและสุขภาพจิตมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างใกล้ชิด หากผู้ปฏิบัติงานมีสุขภาพจิตที่ไม่ดีย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในทางกลับกัน หากสภาพแวดล้อมการทำงานไม่เหมาะสมก็จะส่งผลเสียต่อสุขภาพจิตเช่นกัน จากการสำรวจของสมาคมจิตวิทยาแห่งสหรัฐอเมริกา (APA) ในปี ค.ศ. 2023 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความเครียดจากการทำงานสูงถึงร้อยละ 76 และมีอาการที่เข้าข่ายภาวะหมดไฟถึงร้อยละ 56 (American Psychological Association, 2023)

สำหรับประเทศไทย ข้อมูลจากกรมสุขภาพจิตในปี พ.ศ. 2566 พบว่า จากผู้ใช้แอปพลิเคชัน Mental Health Check In จำนวน 4.6 ล้านราย มีภาวะหมดไฟร้อยละ 4.33 และจากการสำรวจของวิทยาลัยการจัดการมหาวิทยาลัยมหิดล (พ.ศ. 2563) ในกลุ่มประชากรวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร 1,210 คน พบว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจเป็นกลุ่มอาชีพที่มีภาวะหมดไฟสูงที่สุดถึงร้อยละ 77 (ประชาชาติ, 2565)

หน่วยงานรัฐวิสาหกิจมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและบริการสาธารณะ พนักงานในองค์กรเหล่านี้ต้องรับผิดชอบงานที่มีความสำคัญสูงและต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงนโยบายจากภาครัฐอย่างต่อเนื่อง ภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มนี้จึงส่งผลกระทบไม่เพียงต่อตัวบุคคล แต่ยังกระทบต่อคุณภาพการให้บริการสาธารณะในวงกว้าง งานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ โดยอาศัยกรอบทฤษฎี Job Demands-Resources Model (Bakker & Demerouti, 2007) และ Maslach Burnout Theory (Maslach & Jackson, 1981)

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
- 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
- 3) เพื่อศึกษาตัวพยากรณ์ร่วมระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สามารถร่วมกันทำนายภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งมีจำนวน 211,640 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 พฤษภาคม 2568) กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 384 คน

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ (1) ข้อมูลทั่วไป (2) แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน 28 ข้อ ตามแนวคิดของ Walton (1973) (3) แบบวัดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 3 ด้าน 26 ข้อ และ (4) แบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงาน 3 ด้าน 12 ข้อ ตามแนวคิดของ Maslach & Jackson (1981) ทุกส่วนใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.982

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการผ่านแบบสอบถามออนไลน์ โดยให้พนักงานสแกน QR Code เพื่อตอบแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิจัย

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 234 คน (ร้อยละ 60.90) อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 114 คน (ร้อยละ 29.70) อายุการทำงานในองค์กรระหว่าง 11-15 ปี (ร้อยละ 34.60) และมีการศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 177 คน (ร้อยละ 46.10)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	150	39.10
หญิง	234	60.90
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	72	18.80
31 – 40 ปี	91	23.70
41 – 50 ปี	114	29.70
51 ปีขึ้นไป	107	27.80
อายุการทำงานในองค์กร		
ต่ำกว่า 5 ปี	46	12.00
6 – 10 ปี	89	23.20
11 – 15 ปี	133	34.60
16 ปีขึ้นไป	116	30.20
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	43	11.20
ปริญญาตรี	164	42.70
สูงกว่าปริญญาตรี	177	46.10

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.23$, $SD = 0.584$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนความยุติธรรม ($\bar{x} = 4.38$) รองลงมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ($\bar{x} = 4.32$) และต่ำสุดคือ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ($\bar{x} = 4.00$)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	4.20	0.673	มาก
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	4.29	0.618	มากที่สุด
ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ	4.15	0.654	มาก
ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง	4.00	0.787	มาก
ด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม	4.21	0.723	มากที่สุด
ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนความยุติธรรม	4.38	0.652	มากที่สุด
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	4.32	0.734	มากที่สุด
ด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	4.29	0.731	มากที่สุด
รวม	4.23	0.584	มากที่สุด

ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ระดับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.27$, $SD = 0.567$) ด้านการดำเนินชีวิตมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.32$) รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมในงานและชีวิต ($\bar{x} = 4.25$) และต่ำสุดคือ ด้านเวลา ($\bar{x} = 4.23$)

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ คิดเห็น
ด้านเวลา	4.23	0.611	มากที่สุด
ด้านการมีส่วนร่วมในงานและชีวิต	4.25	0.611	มากที่สุด
ด้านการดำเนินชีวิต	4.32	0.583	มากที่สุด
รวม	4.27	0.567	มากที่สุด

ระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน

ระดับความคิดเห็นต่อภาวะหมดไฟในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.27$, $SD = 0.688$) ด้านการลดค่าความเป็นบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.37$) รองลงมาคือ ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล ($\bar{x} = 4.24$) และต่ำสุดคือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ($\bar{x} = 4.19$)

ภาวะหมดไฟในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ คิดเห็น
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	4.19	0.816	มาก
ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล	4.37	0.643	มากที่สุด
ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล	4.24	0.723	มากที่สุด
รวม	4.27	0.688	มากที่สุด

การทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานสามารถพยากรณ์ภาวะหมดไฟในการทำงานได้ร้อยละ 52.3 ($R^2 = 0.523$, $F = 51.417$, $p < .05$) โดยตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ($\beta = 0.213$) ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ($\beta = 0.203$) ด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพสังคมโดยตรง ($\beta = 0.193$) และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ($\beta = 0.141$)

สำหรับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน สามารถพยากรณ์ภาวะหมดไฟในการทำงานได้ร้อยละ 73.0 ($R^2 = 0.730$, $F = 343.191$, $p < .05$) โดยตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ด้านเวลา ($\beta = 0.415$) และด้านการดำเนินชีวิต ($\beta = 0.412$) ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในงานและชีวิตไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยยืนยันว่า ทั้งคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (ยอมรับสมมติฐานที่ 1, 2 และ 3)

ที่น่าสนใจคือ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ($R^2 = 0.730$) สามารถพยากรณ์ภาวะหมดไฟได้สูงกว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ($R^2 = 0.523$) อย่างมีนัยสำคัญ สะท้อนให้เห็นว่าการบริหารเวลาและความพึงพอใจในการดำเนินชีวิตเป็นปัจจัยที่มีน้ำหนักสูงในการป้องกันภาวะหมดไฟ นอกจากนี้ ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล (Depersonalization) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในมิติภาวะหมดไฟ บ่งชี้ว่าพนักงานมีแนวโน้มต้องการแยกตัวจากผู้อื่นและลดการมีปฏิสัมพันธ์ในที่ทำงาน

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อภาวะหมดไฟนั้นสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973) ที่เสนอว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน ค่าตอบแทน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานช่วยลดความตึงเครียด และสอดคล้องกับ Sirgy และคณะ (2001) ที่พบว่า เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะส่งผลให้ระดับภาวะหมดไฟลดลงอย่างมีนัยสำคัญ

ผลการวิจัยที่พบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานสามารถพยากรณ์ภาวะหมดไฟได้ถึงร้อยละ 73 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Mulyani และคณะ (2021) และ Ninaus และคณะ (2021) ที่พบความสัมพันธ์เชิงลบระหว่างความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน ทั้งนี้อธิบายได้ว่า การจัดสรรเวลาที่เหมาะสมระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวช่วยให้พนักงานฟื้นฟูพลังงานทางร่างกายและจิตใจ ลดความเครียดสะสม และรักษาแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งทั้งหมดล้วนเป็นปัจจัยสำคัญในการป้องกันภาวะหมดไฟตามกรอบแนวคิด JD-R Model (Bakker & Demerouti, 2007)

ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล (Depersonalization) ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในมิติภาวะหมดไฟ อาจเกิดจากลักษณะงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลจำนวนมากอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับ Maslach และ Leiter (2016) ที่อธิบายว่า การลดค่าความเป็นบุคคลมักเป็นกลไกรับมือกับความอ่อนล้าทางอารมณ์ที่มากเกินไป

ข้อเสนอแนะ

- 1) ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เช่น ความผูกพันต่อองค์กร ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ความเครียดจากการทำงาน หรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เข้าใจปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้อย่างครอบคลุมมากขึ้น
- 2) ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังองค์กรหรือกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายมากขึ้น เช่น องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน หรือธุรกิจ ในอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาและเพิ่มความสามารถในการอ้างอิงผลการวิจัยในวงกว้าง
- 3) ควรใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) โดยเพิ่มการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่มร่วมกับการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน รวมทั้งสามารถอธิบายเหตุผลของผลการวิจัยได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต. (2566). *Mental Health Check In*. <https://checkin.dmh.go.th/dashboards>
- กฤตพิพัฒน์ พงศ์เสวี. (2568). ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงานของคนวัยทำงานในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง. *วารสารศาสตร์สาธารณสุขและนวัตกรรม*, 5(1), 1–11.
- ประชาชาติ. (2565). *ภาวะหมดไฟในที่ทำงานไม่ใช่เรื่องล้อเล่น เมื่อคนกรุงเทพฯ กว่า 69% มีภาวะ "Burnout"*. <https://themomentum.co/promise-brandedcontent/>
- American Psychological Association. (2023). *2023 Work in America™ survey: Workplaces as engines of psychological health and well-being*. <https://www.apa.org/pubs/reports/work-in-america/2023-workplace-health-well-being>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- 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.
- Irfan, M., Khan, S., Hassan, N., Hassan, M., Khan, S., & Khan, H. (2021). Role of project planning and project manager competencies on public sector project success. *Sustainability*, 13(3), 1421.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111.
- Mulyani, Fidyati, Suryani, Suri, M., & Halimatussakdiah. (2021). University students' perceptions through e-learning implementation during COVID-19 pandemic. *Studies in English Language and Education*, 8(1), 197–211.

- Ninaus, K., Diehl, S., & Terlutter, R. (2021). Employee perceptions of information and communication technologies in work life, perceived burnout, job satisfaction and the role of work-family balance. *Journal of Business Research*, 136, 652–666.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241–302.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it?. *Sloan Management Review*, 15(1), 11–21.
- World Health Organization. (2019). *Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases*. from <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>