

The Causal Relationship Model of Work-Life Balance Affecting The Employees' Effective Work Behavior of the Automotive Part Manufacturers, The Eastern Thailand*

Sayamon Akakulanan **

Received : February 1, 2011 Accepted: February 21, 2011

Abstract

The purpose of this study was to develop a causal model of work-life balance affecting the employees' effective work behavior of the automotive parts manufacturers in the Eastern Thailand. Mixed methods research was employed. For quantitative method, data were collected from 676 employees of 50 automotive part manufactures by questionnaire. SPSS for windows was used for rudimentary data analysis. LISREL was used for analyzing the goodness of fit of model. In terms of qualitative method, data were collected from employees by open-ended questions and from managers, employees and employees' family members by in-depth interview and focus group. The content analysis was used to analyze the data. The results revealed that: (1) the proposed model was modified to fit the data and chi-square value and goodness of fit indices of model was acceptable: $\chi^2 = 49.07$, $df = 37$, $p\text{-value} = .09$, $GFI = .99$, $AGFI = .97$, $SRMR = .02$, $RMSEA = .02$, and $CN = 824.92$, (2) self-management, family support, and organizational support did not have direct effect on effective work behavior, but they had indirect effect on effective work behavior through work-life balance, and (3) self-management and organizational support had indirect effect on effective work behavior through problem focused coping. The qualitative result corresponded with the quantitative one. The additional qualitative results revealed that: (1) personality, upbringing, socialization, and organizational culture had effect on work-life balance, and (2) intrinsic motivation, work expertise, organizational culture, cooperation, co-worker relationships, communication, and physical and mental health had effect on effective work behavior.

Keywords: work-life balance, effective work behavior, problem focused coping, self-management, social support

* Research report was funded by Master of Science in Industrial and Organizational Psychology: Special Program, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

** Lecturer at Department of Psychology, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University
e-mail: fsocsm@ku.ac.th

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมดุลระหว่างงานและชีวิตที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย *

ศยามล เอกะกุลานันต์ **

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมดุลระหว่างงานและชีวิตที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ใช้การวิจัยแบบวิธีผสม วิธีเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ จำนวน 676 คน จากโรงงานทั้งหมด 50 แห่ง วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้วยโปรแกรม SPSS for Windows และวิเคราะห์ความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์ด้วยโปรแกรม LISREL วิธีเชิงคุณภาพเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานโดยใช้คำถามปลายเปิด วิธีการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหาร พนักงาน และสมาชิกครอบครัวของพนักงาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า (1) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมดุลระหว่างงานและชีวิตที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์หลังจากการปรับมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าสถิติ $\chi^2 = 49.07$, $df=37$, $p\text{-value} = .09$, $GFI = .99$, $AGFI = .97$, $SRMR = .02$, $RMSEA = .02$, $CN = 824.92$ (2) การบริหารจัดการตนเอง การสนับสนุนจากครอบครัว และการสนับสนุนจากองค์กรไม่ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ แต่ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพผ่านสมดุลระหว่างงานและชีวิต (3) การบริหารจัดการตนเองและการสนับสนุนจากองค์กรส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพผ่านการจัดการปัญหาแบบมุ่งปัญหา สำหรับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบผลที่สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณ และยังพบผลเพิ่มเติมว่า (1) บุคลิกภาพ การอบรมเลี้ยงดู การถ่ายทอดทางสังคม รวมถึงวัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อสมดุลระหว่างงานและชีวิต (2) แรงจูงใจภายในตน ความเชี่ยวชาญในงาน วัฒนธรรมองค์การ ความร่วมมือร่วมใจในงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การติดต่อสื่อสาร รวมถึงสุขภาพกายและสุขภาพจิตนั้นส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: สมดุลระหว่างงานและชีวิต พฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

การจัดการปัญหาแบบมุ่งปัญหา การบริหารจัดการตนเอง การสนับสนุนทางสังคม

* รายงานการวิจัยได้รับทุนสนับสนุนจากโครงการปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาคพิเศษ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

** อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ e-mail: fsocsm@ku.ac.th

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผลจากวิกฤติเศรษฐกิจโลกและการชะลอตัวของเศรษฐกิจในประเทศไทย ในช่วงปี พ.ศ. 2552 ที่ผ่านมา ทำให้ธุรกิจยานยนต์และผู้ประกอบการชิ้นส่วนรถยนต์ของไทยต้องประสบกับสภาวะการชะลอตัวในด้านการผลิต และยอดขายที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การลงทุนต่างๆ ลดลง ธุรกิจยานยนต์และผู้ประกอบการชิ้นส่วนรถยนต์ของไทยต่างได้พยายามแสวงหากลยุทธ์เพื่อใช้ในการประคับประคองธุรกิจของตนให้รอดพ้นจากวิกฤตินี้ ด้วยวิธีการต่างๆ หลายประการ เช่น การลดต้นทุนวัตถุดิบ การรักษาระดับคุณภาพและความเชื่อถือของตัวสินค้าที่ผลิต ทั้งนี้เพื่อเรียกความเชื่อถือไว้วางใจของลูกค้าที่มีต่อองค์กรและต่อสินค้าให้คืนกลับมาโดยเร็ว (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2552)

การแก้ปัญหาเพื่อมุ่งสร้างภาพลักษณ์และความมั่นใจจากบุคคลภายนอกองค์กรเพียงด้านเดียวของธุรกิจยานยนต์และผู้ประกอบการชิ้นส่วนรถยนต์อาจไม่เพียงพอและไม่สามารถแก้ปัญหาได้อย่างยั่งยืน การใส่ใจกับบุคคลที่อยู่ภายในองค์กรของตนก็มีส่วนสำคัญมากด้วยเช่นกัน เพราะไม่เพียงแต่ผู้บริหารโศกสินค้าของธุรกิจเท่านั้นที่จะรู้สึกขาดความเชื่อมั่นไว้วางใจต่อองค์กรแล้ว พนักงานซึ่งเป็นกำลังสำคัญของธุรกิจก็ได้รับผลกระทบจากวิกฤตการณ์ดังกล่าวเช่นกัน พนักงานต้องเผชิญกับสภาวะความไม่มั่นคงของธุรกิจยานยนต์และกระแสความไม่แน่นอนในการจ้างงาน มีการปรับลดคนงาน และปรับลดเงินเดือน พนักงานส่วนที่เหลืออยู่ต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับองค์กรที่มีความคาดหวังสูงขึ้น ต้องใส่ใจ มุมนานะ อุตสาหะ ทุ่มเท ภายใจและเวลาให้กับการทำงานมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อการบรรลุเป้าหมายของทั้งองค์กร คือ องค์กรอยู่รอดและเป้าหมายของตน คือ การได้รับการจ้างงานต่อไป

การทำงานในลักษณะดังกล่าวนี้ย่อมเสี่ยงต่อภาวะของการขาดสมดุลระหว่างงานและชีวิต ดังเห็นได้จากตัวอย่างสถานการณ์แรงงานชาวแคนาดาในหน่วยงานภาครัฐและเอกชนเมื่อ 10 ปีก่อน ซึ่งได้รับผลกระทบจากการปรับลดขนาดองค์การอันเนื่องมาจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำส่งผลให้แรงงานตกอยู่ในสภาวะขาดสมดุลระหว่างงานและชีวิต เนื่องจากต้องทำงานในวันหยุดสุดสัปดาห์ มีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานมากขึ้น เวลาในส่วนอื่นของชีวิตน้อยลง เกิดความเครียดและความวิตกกังวล เกิดปัญหาด้านสุขภาพ และปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างคนในครอบครัว (Duxbury et al., 2003)

มีผลงานวิจัยที่ยืนยันให้เห็นชัดเจนว่าการขาดภาวะสมดุลระหว่างงานและชีวิตนั้นส่งผลกระทบต่อในทางลบต่อบุคคลและองค์การ ผลต่อบุคคล คือ พนักงานเกิดปัญหาด้านสุขภาพ มีความเครียดและความเหนื่อยล้าทางอารมณ์สูงขึ้น และระดับความพึงพอใจในชีวิตลดลง ส่วนผลต่อองค์การ คือ พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานลดลง อัตราการขาดงานและการลาออกสูงขึ้น มีความผูกพันต่อองค์การลดลง ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของงานลดต่ำลง (Fu & Shaffer, 2001) ในทางกลับกันได้มีการศึกษาผลกระทบในทางบวกของการมีภาวะสมดุลระหว่างงานและชีวิต พบว่า หากพนักงานมีการทำงานและชีวิตที่สมดุลจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจ เพิ่มขวัญกำลังใจในการทำงาน และเพิ่มความจงรักภักดีต่อองค์การ ลดความกดดันในการทำงาน ลดอัตราการลาออกและอุบัติเหตุ ก่อให้เกิดความตั้งใจในการทำงาน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานโดยรวมขององค์การ (Forsthy & Polzer-Debruyne, 2007) ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรควรใส่ใจ ตระหนักถึงความสำคัญ และส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรของตนมีความสุขของทั้งชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับที่เหมาะสม เอื้อต่อการทำ

ให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ นำมาซึ่งการสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับองค์กรต่อไป

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีปัจจัยหลายประการที่ส่งผลต่อสมดุลระหว่างงานและชีวิต เช่น ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์การและหัวหน้างาน ปริมาณงาน และการควบคุมการทำงาน และปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ การสนับสนุนจากครอบครัว ภาระครอบครัว การจัดตารางเวลาทำงานและความเครียดจากการทำงาน (Warner, 2005) ส่วนปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อสมดุลระหว่างงานและชีวิต คือ รูปแบบของการจัดการกับปัญหา (Coping style) (Rotondo et al., 2003) ความสามารถบริหารจัดการตนเองในด้านต่างๆ (Warner, 2005) เป็นต้น

จากสภาพการณ์ที่เสี่ยงต่อการเกิดสภาวะการขาดสมดุลระหว่างงานและชีวิตของแรงงานไทยในธุรกิจยานยนต์และผู้ประกอบการชิ้นส่วนรถยนต์ของไทย ประกอบกับหลักฐานทางวิชาการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่า มีปัจจัยใดที่ส่งผลต่อสมดุลระหว่างงานและชีวิต และปัจจัยเหล่านั้นรวมถึงสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพหรือไม่ อย่างไร ทั้งนี้เลือกศึกษากับกลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตภาคตะวันออกของประเทศไทย เนื่องจากเป็นที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ขนาดใหญ่ของประเทศไทย โดยผู้วิจัยคาดหวังว่าผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์ความรู้ทางแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต และพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้เกิดความชัดเจนมากขึ้น อันจะนำไปสู่การวางแผนในเชิงปฏิบัติที่มีความชัดเจนและเฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น เกิดประโยชน์ในเชิงการบริหารจัดการ ในการที่ผู้บริหารโรงงานผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์จะใช้ข้อมูลจากงานวิจัยเป็นแนวทางในการส่งเสริม

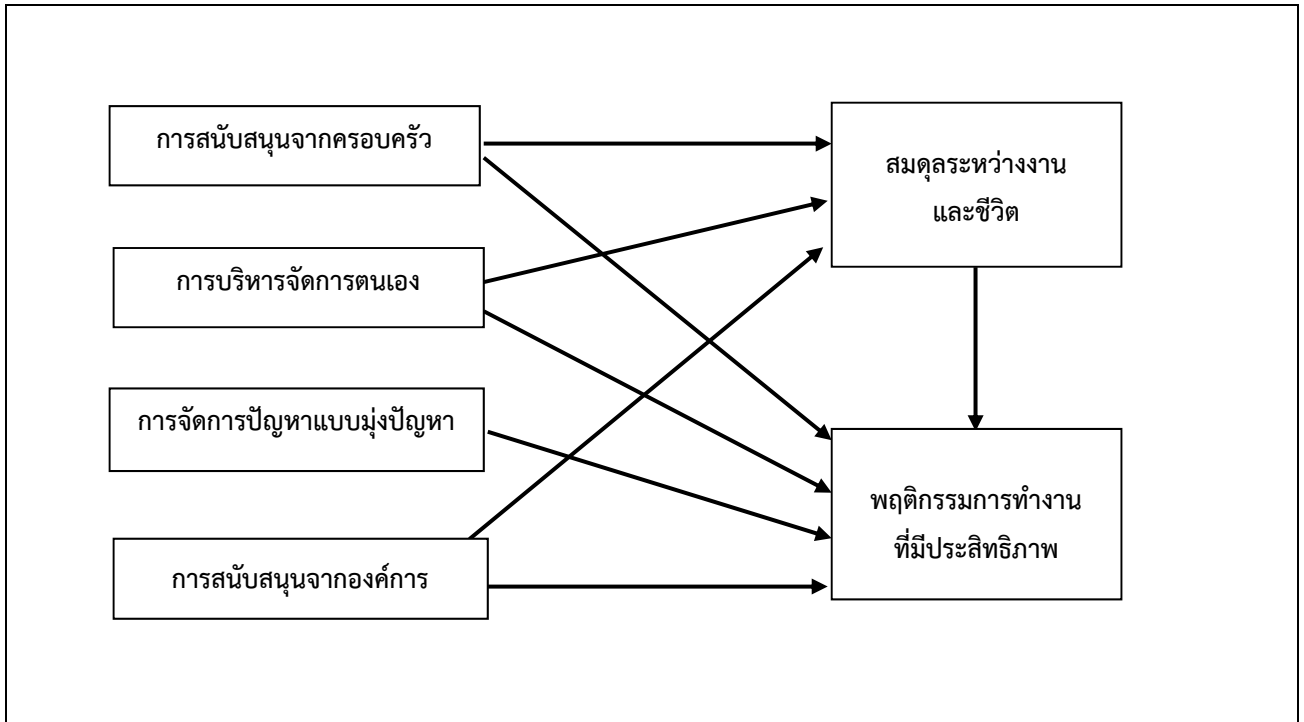
สมดุลระหว่างงานและชีวิตของพนักงาน รวมถึงสนับสนุนให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งในด้านการบริหารจัดการและสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ทำให้พนักงานเกิดความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตที่เหมาะสม และมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีและเหมาะสมภายหลังสภาวะวิกฤตของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ อันจะนำไปสู่การพัฒนาชีวิตและการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนารูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมดุลระหว่างงานและชีวิตที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยมีวัตถุประสงค์ย่อย คือ เพื่อศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากครอบครัว การสนับสนุนจากองค์การ การบริหารจัดการตนเอง การจัดการปัญหาแบบมุ่งปัญหา และสมดุลระหว่างงานและชีวิตว่าส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์หรือไม่อย่างไร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรต่างๆ โดยพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างกันจนสามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. สมดุลระหว่างงานและชีวิตส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
2. การจัดการกับปัญหาแบบมุ่งปัญหาส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
3. การบริหารจัดการตนเองส่งผลทางตรงต่อสมดุลระหว่างงานและชีวิต
4. การบริหารจัดการตนเองส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพผ่านสมดุลระหว่างงานและชีวิต
5. การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลทางตรงต่อสมดุลระหว่างงานและชีวิต
6. การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพผ่านสมดุลระหว่างงานและชีวิต
7. การสนับสนุนจากครอบครัวส่งผลทางตรงต่อสมดุลระหว่างงานและชีวิต

8. การสนับสนุนจากครอบครัวส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพผ่านสมดุลระหว่างงานและชีวิต

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีวิจัยแบบวิธีผสม (Mixed methods research)

วิธีเชิงปริมาณ

กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานประจำที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ซึ่งตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรม เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย รวม 676 คน จากโรงงานอุตสาหกรรม 50 แห่ง ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้พิจารณาจากเกณฑ์การยอมรับได้ของการวิเคราะห์สถิติด้วยโปรแกรม LISREL ซึ่งขนาดที่กำหนดยกให้เป็นขนาดตัวอย่างที่อยู่ในเกณฑ์ดีมาก (Tabachnick & Fidell, 2007: 613) ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) เริ่มจากการสุ่มจังหวัด และสุ่มนิคมอุตสาหกรรมด้วย

วิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) และสุ่มโรงงานอุตสาหกรรมด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) จากนั้นสุ่มพนักงานในแต่ละโรงงานให้ได้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามประมาณค่า 6 ระดับ รวม 158 ข้อ ประกอบด้วย แบบสอบถาม 7 ตอน ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มี 4 องค์ประกอบ คือ ความมีจิตสำนึกและอุดมการณ์ในการทำงาน ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และวินัยในการทำงาน ความเชื่อมั่นในตนเองและความอุตสาหกรรมในการทำงาน และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีวิจรรณญาณในการทำงาน ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดสมดุลระหว่างงานและชีวิต มี 3 องค์ประกอบ คือ สมดุลระหว่างงานและชีวิตด้านเวลา สมดุลระหว่างงานและชีวิตด้านความผูกพันทางจิตใจ และสมดุลระหว่างงานและชีวิต ด้านความพึงพอใจ ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดการจัดการปัญหาแบบมุ่งปัญหา ตอนที่ 5 แบบสอบถามวัดการบริหารจัดการตนเอง มี 3 องค์ประกอบ คือ การติดตามตนเอง การประเมินตนเอง และการเสริมแรงตนเอง ตอนที่ 6 แบบสอบถามวัดการสนับสนุนจากองค์กร มี 3 องค์ประกอบ คือ การสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ตอนที่ 7 แบบสอบถามวัดการสนับสนุนจากครอบครัว มี 2 องค์ประกอบ คือ การสนับสนุนในเรื่องทั่วไป และการสนับสนุนในเรื่องที่เจาะจง ในแบบสอบถามตอนที่ 2 3 6 และ 7 ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากนิยามปฏิบัติการซึ่งพัฒนามาจากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 4 และ 5 นำแบบสอบถามของนักวิชาการท่านอื่นมาปรับใช้

ทั้งนี้ แบบสอบถามตอนที่ 2 ถึง 7 ได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญและการวิเคราะห์คุณภาพด้วยกระบวนการทางสถิติ มีค่าสถิติผ่านเกณฑ์ที่ยอมรับได้โดยมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟารายด้านอยู่ระหว่าง .772-.966 และค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามรายข้อ (Item-discrimination หรือ D Index หรือ ค่า t) อยู่ระหว่าง .404-.858

สำหรับตัวแปรพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นตัวแปรเดียวที่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะนำมาวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือวัดได้ คือ มีองค์ประกอบมากกว่า 3 องค์ประกอบ (Bollen, 1989: 244) ในที่นี้พฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพมี 4 องค์ประกอบ ดังนั้นจึงนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า องค์ประกอบทั้ง 4 เป็นองค์ประกอบที่สามารถร่วมกันชี้วัดพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพได้

วิธีเชิงคุณภาพ

ในการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่นำมาสนับสนุนผลการวิจัยเชิงปริมาณ และเป็นข้อมูลพื้นฐานที่ใช้ในการกำหนดแนวทางส่งเสริมสมดุลระหว่างงานและชีวิตและพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานในโรงงานผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่ง แหล่งแรกมาจากคำถามปลายเปิดในแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ และแหล่งที่สองจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus group) จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 3 กลุ่ม คือ กลุ่มของพนักงาน กลุ่มของผู้บริหาร และกลุ่มสมาชิกครอบครัวของพนักงาน จำนวนรวมทั้งสิ้น 19 คน ในจำนวน 19 คนนี้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

เริ่มจากสุ่มจังหวัด สุ่มนิคมอุตสาหกรรม ด้วยวิธีสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม และสุ่มโรงงานอุตสาหกรรมด้วยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น ต่อจากนั้นสุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง โดยหากผู้ให้ข้อมูลท่านใดไม่สะดวก สุ่มใหม่ต่อไปเรื่อยๆ จนกว่าจะได้ผู้ให้ข้อมูลครบตามจำนวนที่ต้องการ โดยการสัมภาษณ์นั้นใช้กรอบการสัมภาษณ์ ซึ่งมีประเด็นคำถามกว้างๆ เป็นแนวทางในการตั้งคำถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ด้วยวิธีการตรวจสอบสามเส้าแบบข้อมูล (Data triangulation) โดยกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากหลายแหล่ง (กลุ่มพนักงาน กลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มสมาชิกครอบครัวของพนักงาน) และวิธีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลโดยบุคคลผู้ให้สัมภาษณ์อีกครั้ง (Member check)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 420 คน คิดเป็นร้อยละ 62.1 มีอายุระหว่าง 28 - 37 ปี จำนวน 349 คน คิดเป็นร้อยละ 51.6 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 287 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 สมรสแล้ว จำนวน 327 คน คิดเป็นร้อยละ 48.4 ยังไม่มีบุตร จำนวน 364 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด จำนวน 582 คน คิดเป็นร้อยละ 86.1 พักอาศัยบ้านเช่า/ห้องเช่า/หอพัก จำนวน 393 คน คิดเป็นร้อยละ 58.1 ระยะเวลาในการเดินทางระหว่างที่พักและที่ทำงานประมาณ 1-30 นาที จำนวน 322 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7 มีอายุงานในบริษัทต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 399 คน คิดเป็นร้อยละ 59.0 มีรายได้ต่อเดือนประมาณ 10,000 - 19,999 บาท จำนวน 342 คน คิดเป็นร้อยละ 50.6 และต้องทำงานล่วงเวลาทั้งใน

วันปกติและวันหยุด จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7

ผลการทดสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมดุลระหว่างงานและชีวิตที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ตามสมมติฐานไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งหมายความว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่สร้างขึ้นยังไม่สามารถนำมาอธิบายพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ได้ ผู้วิจัยจึงได้ปรับรูปแบบความสัมพันธ์ใหม่ โดยพิจารณาจากค่าดัชนีการปรับ (Modification indices) และการไม่มีนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล รวมทั้งความเป็นไปได้ในเชิงทฤษฎีนำมาเป็นเกณฑ์ประกอบในการปรับรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมดุลระหว่างงานและชีวิตที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้สอดคล้องเหมาะสมมากขึ้น และยอมให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดมีความสัมพันธ์กัน

สรุปเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีการเปลี่ยนแปลงหลังจากการปรับ คือ ลดเส้นอิทธิพลทางตรงระหว่างการบริหารจัดการตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร และการสนับสนุนจากครอบครัว กับ พฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และเพิ่มเส้นอิทธิพลระหว่างการบริหารจัดการตนเองและการสนับสนุนจากองค์กรกับการจัดการปัญหาแบบมุ่งปัญหา

ผลการทดสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมดุลระหว่างงานและชีวิตที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพหลังจากการปรับรูปแบบความสัมพันธ์

พบว่า มีค่าสถิติ $\chi^2 = 49.07$, $df = 37$, $p\text{-value} = .09$, $GFI = .99$, $AGFI = .97$, $SRMR = .02$, $RMSEA = .02$ และ $CN = 824.92$ แสดงให้เห็นว่า ค่าสถิติทุกค่าผ่านเกณฑ์การพิจารณา แสดงว่า รูปแบบความสัมพันธ์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยแสดงรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร รวมถึงค่าอิทธิพลมาตรฐานของตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรผล ดังภาพประกอบ 2 และตาราง 1

จากภาพประกอบ 2 และตาราง 1 สรุปค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานซึ่งแสดงอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมระหว่างตัวแปรสาเหตุกับตัวแปรผล โดยจัดกลุ่มนำเสนอตามสมมติฐาน ดังนี้

1. จากสมมติฐานที่ 1 พบว่า สมดุลระหว่างงานและชีวิตมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .23 ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมติฐานข้อนี้

2. จากสมมติฐานที่ 2 พบว่า การจัดการกับปัญหาแบบมุ่งปัญหาส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .71 ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมติฐานข้อนี้

3. จากสมมติฐานที่ 3 พบว่า การบริหารจัดการตนเองส่งผลทางตรงต่อสมดุลระหว่างงานและชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .72 ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมติฐานข้อนี้

4. จากสมมติฐานที่ 4 ไม่พบว่า การบริหารจัดการตนเองส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ แต่พบอิทธิพลทางอ้อม โดยพบว่าการบริหารจัดการตนเองส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพผ่านสมดุลระหว่างงาน

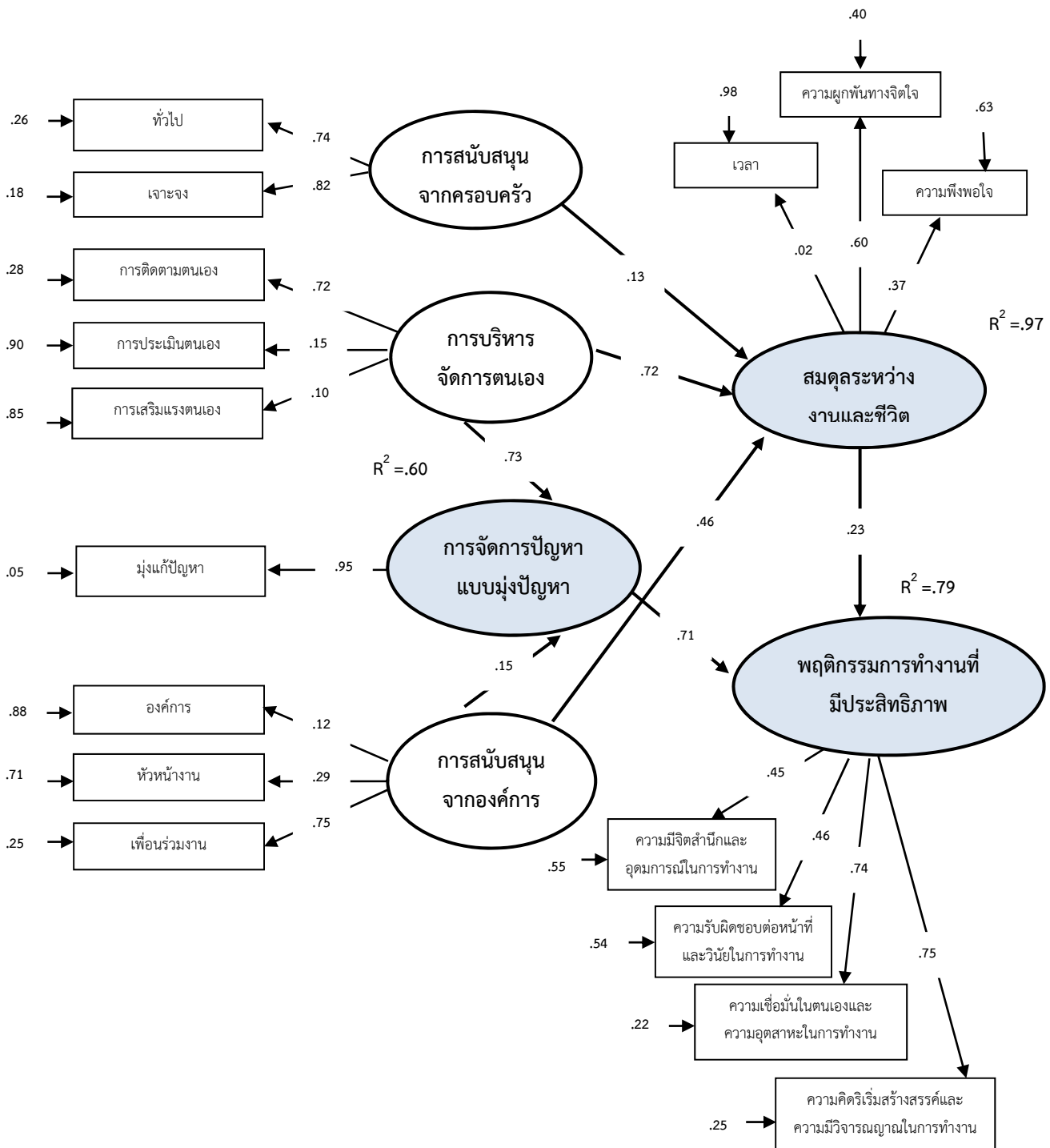
และชีวิตและผ่านการจัดการกับปัญหาแบบมุ่งปัญหาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .44 ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมติฐานข้อนี้เพียงบางส่วน

5. จากสมมติฐานที่ 5 พบว่า การสนับสนุนจากองค์การส่งผลทางตรงต่อสมดุลระหว่างงานและชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .46 ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมติฐานข้อนี้

6. จากสมมติฐานที่ 6 ไม่พบว่า การสนับสนุนจากองค์การส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ แต่พบอิทธิพลทางอ้อม โดยพบว่าการสนับสนุนจากองค์การส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพผ่านการจัดการปัญหาแบบมุ่งปัญหาและสมดุลระหว่างงานและชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .08 ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมติฐานข้อนี้เพียงบางส่วน

7. จากสมมติฐานที่ 7 พบว่า การสนับสนุนจากครอบครัวส่งผลทางตรงต่อสมดุลระหว่างงานและชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .13 ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมติฐานข้อนี้

8. จากสมมติฐานที่ 8 ไม่พบว่า การสนับสนุนจากครอบครัวส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ แต่พบอิทธิพลทางอ้อม โดยพบว่าการสนับสนุนจากครอบครัวส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพผ่านสมดุลระหว่างงานและชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .01 ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมติฐานข้อนี้เพียงบางส่วน



ภาพประกอบ 2 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมดุลระหว่างงานและชีวิตที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพหลังจากที่ปรับแล้ว

ตาราง 1 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานแสดงอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมระหว่างตัวแปรสาเหตุกับตัวแปรผล

ตัวแปรสาเหตุ	ตัวแปรผล			
	อิทธิพล	การจัดการปัญหาแบบมุ่งปัญหา	สมดุลระหว่างงานและชีวิต	พฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
สมดุลระหว่างงานและชีวิต	ทางตรง	-	-	.23 *
	ทางอ้อม	-	-	-
	รวม	-	-	.23 *
การจัดการปัญหาแบบมุ่งปัญหา	ทางตรง	-	-	.71 *
	ทางอ้อม	-	-	-
	รวม	-	-	.71*
การบริหารจัดการตนเอง	ทางตรง	.73 *	.72 *	-
	ทางอ้อม	-	-	.44 *
	รวม	.73 *	.72 *	.44 *
การสนับสนุนจากองค์กร	ทางตรง	.15 *	.46 *	-
	ทางอ้อม	-	-	.08 *
	รวม	.15 *	.46 *	.08 *
การสนับสนุนจากครอบครัว	ทางตรง	-	.13 *	-
	ทางอ้อม	-	-	.01 *
	รวม	-	.13 *	.01 *
R^2		.60	.97	.79

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

7. จากสมมติฐานที่ 7 พบว่า การสนับสนุนจากครอบครัวส่งผลทางตรงต่อสมดุลระหว่างงานและชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .13 ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมติฐานข้อนี้

8. จากสมมติฐานที่ 8 ไม่พบว่า การสนับสนุนจากครอบครัวส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ แต่พบอิทธิพลทางอ้อม โดยพบว่าการสนับสนุนจากครอบครัวส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพผ่านสมดุลระหว่างงานและ

ชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .01 ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมติฐานข้อนี้เพียงบางส่วน

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่มกับกลุ่มผู้บริหาร พนักงานและครอบครัวของพนักงาน และข้อมูลจากคำถามปลายเปิดจากแบบสอบถาม ในภาพรวมทั้งสามกลุ่มมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่ารูปแบบการจัดการปัญหาแบบมุ่งปัญหา การบริหาร

จัดการตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร และการสนับสนุนจากครอบครัวเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมดุลระหว่างงานและชีวิต และปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ รวมถึงสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน ซึ่งทั้งสามกลุ่มนี้มีประเด็นที่เห็นแตกต่างกันในด้านปริมาณความถี่ของข้อมูลที่ถูกเสนอในแต่ละปัจจัย โดยข้อมูลที่ถูกเสนอเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมสมดุลระหว่างงานและชีวิตมากที่สุดในกลุ่มของผู้บริหาร คือ องค์กรควรที่จะมีนโยบายด้านการบริหารเวลาที่ชัดเจน ส่วนในกลุ่มของพนักงาน คือ การเพิ่มผลตอบแทนที่เพียงพอเหมาะสมและจัดสวัสดิการด้านที่เอื้อประโยชน์ต่อสมาชิกในครอบครัวของพนักงาน และในกลุ่มของครอบครัวของพนักงาน คือ การมีส่วนร่วมช่วยแบ่งเบาภาระต่างๆ ภายในบ้าน

สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพในกลุ่มของผู้บริหาร ข้อมูลที่เสนอมากที่สุดคือ องค์กรสามารถช่วยสนับสนุนพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพได้โดยการจัดสวัสดิการ เช่น โบนัส เบี้ยขยัน ค่ารักษาพยาบาล วันลาหยุด ที่เหมาะสมและเท่าเทียมกัน ในกลุ่มของพนักงาน ข้อมูลที่ถูกเสนอมากที่สุดคือ รายได้หรือค่าตอบแทนและการเลื่อนขั้นตำแหน่งขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสมกับภาระงานและค่าครองชีพในปัจจุบัน สำหรับกลุ่มครอบครัวของพนักงาน ข้อมูลที่ถูกเสนอมากที่สุดคือ คือ การช่วยเหลือแบ่งเบาภาระงานต่างๆ ภายในบ้าน

นอกจากนี้ ข้อค้นพบเพิ่มเติมจากข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งแตกต่างไปจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมดุลระหว่างงานและชีวิตนั้น ในกลุ่มพนักงานและผู้บริหารเห็นตรงกันว่า สมดุลระหว่างงานและชีวิตยังขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพและลักษณะนิสัยส่วนตัวของพนักงาน

และในส่วนที่ทั้งสองกลุ่มเห็นต่างกัน คือ ในกลุ่มผู้บริหารเห็นว่าพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับกรอบมโนทัศน์ การถ่ายทอดทางสังคมจากครอบครัว สถาบันการศึกษา และจากที่ทำงาน ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และทักษะในงาน ส่วนในกลุ่มพนักงานเห็นว่า พฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับแรงจูงใจภายใน ความร่วมมือร่วมใจในงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (การมอบหมายงานที่ชัดเจน การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน) รวมถึงสุขภาพกายและสุขภาพจิต

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัย โดยอธิบายตามขนาดของอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรตามต่างๆ ดังนี้

1. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อสมดุลระหว่างงานและชีวิต

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลทางตรงต่อสมดุลระหว่างงานและชีวิต ได้แก่ การสนับสนุนจากครอบครัว การสนับสนุนจากองค์กร และการบริหารจัดการตนเอง โดยที่การบริหารจัดการตนเองเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุด ผลที่พบนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของเวลเซอร์ (Velsor, 2003) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีการบริหารจัดการตนเองได้ดีจะมีส่วนช่วยให้บุคคลนั้นเป็นผู้ที่ผสมผสานงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุล และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยในอีกหลายเรื่อง เช่นงานวิจัยของมูนาและแมนซอร์ (Muna & Mansour, 2007) และของแมคคานัส (McCanus, 2009) ที่ยืนยันว่าทักษะในการควบคุมตนเองและการบริหารจัดการตนเองเป็นส่วนสำคัญที่ก่อให้เกิดความสมดุลระหว่างงานและชีวิต และงานวิจัยของอินทรวงศ์ (Intarakamhang, 2010) พบในทำนองเดียวกันว่า การฝึกอบรมให้สามารถบริหารจัดการ

วิกฤตชีวิตของตนเอง รวมทั้งได้รับการสนับสนุนจากสังคมในขณะเดียวกัน จะทำให้บุคคลรับรู้ว่ามีวิกฤตในชีวิตน้อยลง เกิดความสุข ความพอใจในชีวิต และความสมดุลในชีวิต นอกจากนี้ผลการวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่เสนอว่าการรู้จักวางแผนระยะยาว (PDCA) ให้กับตนเองทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวจะทำให้สามารถแยกแยะได้ว่าเมื่อไหร่ควรทำอะไรและทำอย่างไร จะนำมาซึ่งภาวะสมดุลระหว่างงานและชีวิตในที่สุด

สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสมดุลระหว่างงานและชีวิตเป็นอันดับสองถัดจากการบริหารจัดการตนเองคือการสนับสนุนจากองค์กร โดยมีอิทธิพลอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าองค์กรมีส่วนช่วยในการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเกิดสมดุลระหว่างงานและชีวิตเช่นกัน ดังที่ ไอเซนเบอร์เกอร์ (Eisenberger et al., 1986) กล่าวไว้ว่า การที่บุคคลรับรู้ถึงความห่วงใย ใส่ใจและดูแลจากองค์กรที่เข้าร่วมงานอยู่จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานและอารมณ์ทางบวก ลดความเครียด ซึ่งถือเป็นลักษณะหนึ่งของบุคคลที่มีความสมดุลระหว่างงานและชีวิต คือการมีความผูกพันทางจิตใจและมีความพึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการส่งเสริมสมดุลระหว่างงานและชีวิตที่ได้จากข้อมูลเชิงคุณภาพที่ว่า หากองค์กรต้องการให้พนักงานเกิดสมดุลระหว่างงานและชีวิต องค์กรควรให้ผลตอบแทนที่สอดคล้องกับภาระงานและค่าครองชีพ รวมทั้งควรจัดสวัสดิการที่เอื้อต่อคนในครอบครัวของพนักงานด้วย เนื่องจากเห็นว่าการดูแลด้านสวัสดิการและรายได้ที่ไม่เพียงพอจะทำให้เกิดการทะเลาะเบาะแว้งหรือหย่าร้างกันได้ นอกจากนี้ จากการศึกษาของมาร์ซินคัสและคณะ (Marcinkus et al., 2007) และของธานาคูดี้และคณะ (Thanacoody et al., 2009) พบผลในแนวทางเดียวกันว่า หากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนจะส่งผล

ให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานดีขึ้น เกิดความรู้สึกดีและพอใจกับชีวิต เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน

และเมื่อหากพิจารณาต่อไปถึงองค์ประกอบของการสนับสนุนจากองค์กรจะพบว่าอิทธิพลของการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีบทบาทสำคัญมากกว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างานและจากองค์กร เนื่องจากเพื่อนร่วมงานมักเป็นผู้ที่พนักงานมีความใกล้ชิดสนิทสนมมากที่สุด เป็นผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์และมีโอกาสที่จะพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นปรึกษาหารือ และให้การช่วยเหลือเกื้อกูลกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ดังนั้นจึงเป็นไปได้ว่าสมดุลระหว่างงานและชีวิตจะยิ่งมากขึ้นหากได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

นอกจากนี้ ปัจจัยเชิงสาเหตุอีกปัจจัยหนึ่งซึ่งพบว่ามียุทธิพลต่อสมดุลระหว่างงานและชีวิตคือการสนับสนุนจากครอบครัว จากการศึกษาของเคอร์แรนและบัคเคิลี (Kirrane & Buckley, 2004) และของลิริโอและคณะ (Lirio et al., 2007) พบว่าการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากคู่สมรส สมาชิกในครอบครัวและเพื่อนๆ จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในชีวิต ครอบครัวและความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน

อย่างไรก็ตามผู้วิจัยได้ตั้งข้อสังเกตประเด็นหนึ่งถึงผลวิจัยว่า แม้ว่าการได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวจะมีอิทธิพลต่อสมดุลระหว่างงานและชีวิต แต่ขนาดอิทธิพลก็ไม่สูงมากนัก เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ไม่ได้เป็นบุคคลในพื้นที่ที่พักอาศัยขณะทำงานจะเป็นที่อยู่แบบชั่วคราว คือ การเช่าบ้านเช่า เช่าหอพัก และจะกลับบ้านในวันหยุด เป็นเช่นนี้สลับกันไปเป็นประจำ และหากมีเรื่องไม่สบายใจจะใช้การโทรศัพท์คุยกับครอบครัว จึงอาจเป็นไปได้ที่จะเกิดความเคยชินกับการทำงานในสภาพที่ต้องห่างไกลจากครอบครัวบ่อยๆ ดังนั้น จึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้อิทธิพลของครอบครัวส่งผลต่อสมดุลระหว่างงานและชีวิตของพนักงานบ้าง

แต่ไม่มากนัก เมื่อเทียบกับการสนับสนุนจากองค์กร และการบริหารจัดการตนเอง

2. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ สมดุลระหว่างงานและชีวิต และการจัดการปัญหาแบบมุ่งปัญหา ตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ การจัดการปัญหาแบบมุ่งปัญหา ทั้งนี้อธิบายได้ว่าเมื่อบุคคลเผชิญกับปัญหา การดำเนินการที่มุ่งจะจัดการกับปัญหาถือได้ว่ามีส่วนช่วยให้บุคคลสามารถกระทำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จและเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับการศึกษาของเบเลย์และไฮเลย์ (Bailey & Hailey, 2006) ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบในการจัดการปัญหาแบบมุ่งแก้ปัญหาจะช่วยลดความวิตกกังวลและส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงาน

นอกจากนี้ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพรองลงมาคือ สมดุลระหว่างงานและชีวิต โดยมีอิทธิพลไม่สูงมากนัก ทั้งนี้ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตนั้นเอื้อประโยชน์ต่อการเพิ่มปริมาณและคุณภาพของผลงาน (Hudson initiative, 2005) และตรงกับผลงานวิจัยของฟอรัลธีย์และโพลเซอร์ ดีบรูฟน์ (Forsthy & Polzer-Debruyne, 2007) และของมัวร์ (Moore, 2007)

ทั้งนี้ การที่อิทธิพลของการจัดการปัญหาแบบมุ่งปัญหานั้นมีมากกว่าความสมดุลระหว่างงานและชีวิต อาจเนื่องมาจากการจัดการกับปัญหาแบบมุ่งปัญหาเป็นคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับความสามารถซึ่งสัมพันธ์กับผลสำเร็จของการทำงานโดยตรง กล่าวคือ บุคคลที่มีการจัดการกับปัญหาแบบมุ่งปัญหา มีแนวโน้มที่จะปรับความคิดและพฤติกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และ

เกิดช่องทางที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน จึงเป็นไปได้ที่คุณลักษณะของบุคคลเช่นนี้จะทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ อันได้แก่ ความมีจิตสำนึกและอุดมการณ์ในการทำงาน ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความอดสาหัสในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ และความมีวิจรรย์ญาณ ได้รับอิทธิพลจากการจัดการปัญหาแบบมุ่งแก้ปัญหามากกว่าสมดุลระหว่างงานและชีวิต และเหตุผลอีกประการที่อาจเป็นไปได้ คือ จากข้อมูลเชิงคุณภาพซึ่งระบุว่าด้วยผลกระทบที่มาจากสภาพการณ์ของธุรกิจประเภทนี้ซึ่งกำลังอยู่ระหว่างการปรับฟื้นตนเองภายหลังเผชิญภาวะวิกฤตของเศรษฐกิจที่ตกต่ำทั่วโลก ส่งผลให้องค์การมีการปรับลดขนาดองค์กรเพื่อลดต้นทุนโดยมีการปลดพนักงานออกจากการทำงานและลดชั่วโมงการทำงานในช่วงปีที่ผ่านมา ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการที่ตนยังมีงานทำอยู่ในทุกวันนี้ เป็นสิ่งที่ดีอยู่แล้ว ถึงแม้จะรู้สึกว่าตนเองมีความสมดุลในเรื่องของงานและชีวิตไม่มากนัก แต่ยังคงต้องแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับหนึ่ง เพื่อให้ตนมีโอกาสได้ทำงานต่อไป แต่อย่างไรก็ตาม สมดุลระหว่างงานและครอบครัวเป็นเรื่องของสภาพจิตใจซึ่งยังคงเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล การที่บุคคลจะทำงานดีไม่ดั้นส่วนหนึ่งยังคงขึ้นอยู่กับสภาพของจิตใจบ้างไม่มากก็น้อย ดังนั้นจึงเป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่ทำให้อิทธิพลของความสมดุลระหว่างและชีวิตมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ แต่อาจมีไม่มากนักเมื่อเทียบกับการจัดการปัญหาแบบมุ่งปัญหา

สำหรับการบริหารจัดการตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร และการสนับสนุนจากครอบครัวนั้น ไม่พบอิทธิพลทางตรงที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การไม่พบนี้สำคัญดังกล่าวอาจมาจากเหตุผลหลายประการ

ประการแรก มีความเป็นไปได้จากข้อมูลการสัมภาษณ์ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่าจากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจโลกที่ส่งผลต่อการเคลื่อนไหวของอุตสาหกรรมยานยนต์โดยส่วนใหญ่ในด้านการปรับโครงสร้างองค์กรโดยมีการปรับลดจำนวนพนักงานนั้นส่งผลต่อสภาวะจิตใจของพนักงาน การทำงานในแต่ละวันในช่วงเวลานี้จะมีความกังวลว่าตนจะเป็นผู้ที่ถูกคัดชื่อออก ถูกลดปริมาณงานหรือถูกลดเงินเดือนหรือไม่ การทำงานในสภาพการณ์เช่นนี้ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่มั่นคงปลอดภัย ดังนั้นถึงแม้จะมีความสามารถในการด้านการบริหารจัดการตนเองที่ดีได้รับการสนับสนุนจากองค์กร และจากครอบครัว อาจไม่นำไปสู่การมีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพได้โดยตรง แต่หากกับขึ้นอยู่กับสภาวะของจิตใจร่วมด้วย

ประการที่สอง การที่หน่วยงานประเภทนี้ส่วนใหญ่เป็นองค์กรข้ามชาติที่มีการลงทุนร่วมกับชาวต่างชาติ เช่น ญี่ปุ่น อเมริกา ไต้หวัน เป็นต้น พนักงานอาจได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมการทำงานจากกลุ่มคนกลุ่มนี้ ซึ่งมุ่งเน้นการทำงานให้ได้ตามเป้าหมาย มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ขยัน และให้ความสำคัญกับงานเป็นอย่างยิ่ง พนักงานโดยส่วนใหญ่ น่าจะได้รับการถ่ายทอดวัฒนธรรมการทำงานในลักษณะนี้มาเป็นของตนด้วยเช่นกัน ดังนั้นการทำงานให้กับหน่วยงานจึงทำด้วยความรู้สึกเต็มใจที่จะทำ และมีความพึงพอใจกับสิ่งที่เป็นอย่างยิ่ง แม้ว่าจะต้องทำงานมากขึ้นก็ตาม ซึ่งลักษณะความเต็มใจและความพึงพอใจที่เกิดขึ้นนี้เป็นตัวบ่งชี้ของการมีสมดุลระหว่างงานและชีวิตนั่นเอง ดังนั้นจึงอาจสรุปได้ว่าพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ จึงไม่ได้ขึ้นอยู่กับการทำงานที่พนักงานนั้นมีทักษะในการบริหารจัดการตนเองได้ดี และการได้รับสนับสนุนจากองค์กรและจากครอบครัวโดยตรง

ประการที่สาม หากพิจารณาถึงองค์ประกอบของสมดุลระหว่างงานและชีวิตนั้นพบว่าองค์ประกอบด้านการแบ่งเวลาเป็นตัวชี้วัดความสมดุลที่มีค่าอิทธิพลไม่มากนัก การตัดสินใจว่าจะสมดุลหรือไม่นั้น จึงขึ้นอยู่กับสมดุลระหว่างงานและชีวิตด้านความผูกพันทางจิตใจ และด้านความพึงพอใจมากกว่า ดังนั้นจึงอาจกล่าวสรุปได้ว่าสมดุลของงานและชีวิตในที่นี้มีแนวโน้มที่จะตัดสินจากความเต็มใจที่จะกระทำการสิ่งต่างๆ ตามที่เป็นอยู่ และรู้สึกพอใจกับชีวิตในปัจจุบันมากกว่าตัดสินที่การแบ่งเวลาให้กับงานและชีวิตส่วนอื่นรวมถึงครอบครัวให้มีสัดส่วนเวลาที่พอๆ กัน จึงเป็นไปได้ว่าการบริหารจัดการตนเอง การสนับสนุนจากครอบครัว การสนับสนุนจากองค์กร ไม่ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานแต่ส่งผลทางอ้อมผ่านสมดุลระหว่างงานและชีวิตซึ่งประเมินที่ความรู้สึกเต็มใจและความพึงพอใจ หรืออธิบายได้ว่าพนักงานจะมีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพได้นั้น จะต้องมีความสมดุลกัน นั่นคือความเต็มใจและพึงพอใจในสิ่งที่เป็นอยู่

3. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดการปัญหาแบบมุ่งปัญหา

เมื่อพิจารณาถึงผลการวิจัยที่พบเพิ่มเติม พบอิทธิพลทางตรงของการบริหารจัดการตนเอง และการสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อการจัดการปัญหาแบบมุ่งปัญหา หรือในความหมายอีกนัยหนึ่งที่เชื่อมโยงไปสู่ตัวแปรพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คือ การบริหารจัดการตนเองและการสนับสนุนจากองค์กรส่งผลโดยอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพผ่านการจัดการปัญหาแบบมุ่งปัญหา

ทั้งนี้การที่การบริหารจัดการตนเองมีผลทางตรงต่อการจัดการปัญหาแบบมุ่งปัญหา หรือส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพผ่านการจัดการปัญหาแบบมุ่งปัญหา อธิบายได้ว่าพนักงาน

ที่มีทักษะในการบริหารจัดการตนเองในระดับสูง มีลักษณะที่สำคัญคือ มักจะเป็นผู้ซึ่งตรวจสอบติดตามความคืบหน้าของความสำเร็จในงานของตน และเปรียบเทียบผลงานกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีการให้รางวัลกับตนเองหากงานสำเร็จตามเป้าหมาย (Thomas, 2000) ซึ่งบุคคลประเภทนี้มักพบด้วยว่าเมื่อต้องเผชิญหน้ากับอุปสรรคในชีวิตจะดำเนินการแก้ปัญหาโดยพยายามลดความตึงเครียดจากภายในและภายนอกตน ยอมรับความเป็นจริง ทุ่มเทพลังกายพลังใจเพื่อทำสิ่งต่างๆ อย่างเต็มที่ มีการสำรวจตนเองประเมินสถานการณ์ สภาพแวดล้อมรอบๆ ที่เกี่ยวข้องแสวงหาช่องทางและโอกาสที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการแก้ปัญหาหรือพัฒนามาตรฐานในการแสดงพฤติกรรม (Lazarus & Folkman, 1984 cited in Mitchell, 2004: 19) ซึ่งคุณลักษณะที่กล่าวมานี้เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของคนที่ใช้วิธีการจัดการปัญหาแบบมุ่งปัญหา จึงสรุปได้ว่าบุคคลที่มีการบริหารจัดการตนเองได้ดี มักมีลักษณะของผู้ที่แก้ปัญหาด้วยวิธีการที่มุ่งเน้นปัญหา ดังนั้นจึงเป็นเหตุผลที่ทำให้การบริหารจัดการตนเองส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพผ่านการจัดการปัญหาแบบมุ่งปัญหา

นอกจากนี้ในส่วนของ การสนับสนุนจากองค์กรที่พบว่า มีผลทางตรงต่อการจัดการปัญหาแบบมุ่งปัญหาหรือส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพผ่านการจัดการปัญหาแบบมุ่งปัญหา อธิบายได้ว่า แม้ว่าพนักงานจะได้รับการสนับสนุนจากองค์กรของตนในด้านต่างๆ (จากองค์กร หัวหน้างาน และจากเพื่อนร่วมงาน) เป็นอย่างดี อาจไม่ก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพโดยตรง หากยังขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของพนักงานนั้นในด้าน การจัดการกับปัญหาเมื่อพบอุปสรรคด้วยว่ามีรูปแบบการจัดการปัญหาแบบมุ่งปัญหาหรือไม่ อย่างไรก็ตาม ถ้าได้รับ

การสนับสนุนแล้วส่งผลให้บุคคลนั้นมีแนวโน้มที่จะมีการจัดการปัญหาแบบมุ่งเน้นปัญหาด้วยแล้ว ย่อมจะทำให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย

ทั้งนี้แนวคิดที่สนับสนุนในประเด็นที่ว่า การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลทางตรงต่อการจัดการปัญหาแบบมุ่งปัญหา คือ แนวคิดของดาลตัน (Dalton, (234 :2001และเฮาส์ (House, 1981cited in Wei & Wang, (13 :2009 ที่กล่าวว่าเมื่อบุคคลทำงานในที่ใดแล้ว หากได้รับการสนับสนุนยกย่องนับถือ ได้รับความไว้วางใจและการยอมรับในความคิดเห็น ได้รับกำลังใจ และเห็นว่าเราเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน รวมทั้งการสนับสนุนในด้านอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นการให้คำปรึกษา คำแนะนำในเรื่องงานหรือเรื่องทั่วไป และข้อมูลที่เป็นต่อการพัฒนางานและการแก้ปัญหา รวมไปถึงสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการทำงานเช่น เครื่องมืออุปกรณ์ งบประมาณที่จะส่งเสริมให้งานบรรลุตามเป้าหมาย หากบุคคลได้รับการส่งเสริมในสิ่งต่างๆ ตามที่ได้กล่าวไว้จากองค์กร หัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงาน จะเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมั่นใจจะดำเนินงานและแก้ปัญหาต่างๆ ได้สำเร็จ ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้บุคคลนั้นมุ่งที่จะพัฒนางาน แสวงหาโอกาสและเรียนรู้สิ่งใหม่ไม่หลีกเลี่ยงเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาต่างๆ ยอมรับความเป็นจริงของปัญหาที่เกิดขึ้นได้ นั้นหมายถึงบุคคลที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานเช่นนี้ย่อมส่งผลให้บุคคลนั้นมีพฤติกรรมความพยายามที่จะทำในปัญหาที่ต้องเผชิญได้รับการแก้ไขสำเร็จ โดยไม่ย่อท้อ และจากการศึกษาต่อไปพบว่าการจัดการปัญหาแบบมุ่งปัญหาส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (Bailey & Hailey, 2006)

จากเหตุผลที่กล่าวมาทั้งหมด สรุปได้ว่า ทั้ง การบริหารจัดการตนเองและการสนับสนุนจากองค์กร จะเป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพได้นั้น พนักงานนั้นจะต้องมีวิธีการจัดการปัญหาในลักษณะที่มุ่งเน้นปัญหาด้วย จึงจะ แสดงออกซึ่งพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ อัน ได้แก่ ความมีจิตสำนึกและอุดมการณ์ในการทำงาน ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และวินัยในการทำงาน ความเชื่อมั่นในตนเองและความอดสาหัสในการทำงาน และ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความมีวิจรรณญาณในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. การนำผลการวิจัยไปปฏิบัติ

จากผลการวิจัยที่พบว่า การจัดการปัญหาแบบ มุ่งปัญหาเป็นปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงาน โดยพบว่ามี อิทธิพลสูงสุดนั้น ดังนั้น หน่วยงานควรให้ความสำคัญ กับปัจจัยนี้มากที่สุด ซึ่งอาจสนับสนุนให้พนักงานมี พฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพได้ด้วยการ ส่งเสริมให้พนักงานมีทักษะในด้านการจัดการกับปัญหา แบบมุ่งปัญหาที่มากขึ้น โดยอาจจัดให้มีการอบรมเชิง ปฏิบัติการเกี่ยวกับแผนการทำงาน ให้ความรู้เกี่ยวกับ ทักษะและเทคนิคที่ใช้ในการแก้ปัญหา และเปิดโอกาส ให้ได้แก้ไขปัญหาในสถานการณ์จำลอง และอำนวยความสะดวกในด้านเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่เอื้อต่อการ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นของพนักงาน เพื่อให้การแก้ไขนั้นมี แนวโน้มที่จะบรรลุผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น

สำหรับผลการวิจัยที่พบว่า การบริหารจัดการ ตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร และการสนับสนุน จากครอบครัวส่งผลต่อสมรรถนะระหว่างงานและชีวิต และ สมรรถนะระหว่างงานและชีวิตส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้นนั้น องค์กรสามารถให้การ

สนับสนุนให้พนักงานเกิดความสมดุลระหว่างงานและ ชีวิตได้โดยการจัดสวัสดิการที่เพียงพอต่อความต้องการ และมุ่งเน้นการจ่ายค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน โดยยึดหลักของความรวดเร็วและทั่วถึง ให้กับทุกกลุ่มได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม รวมทั้ง การสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มี ประสิทธิภาพ (Efficient human resource system) ทั้งในส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่าย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และการฝึกอบรม นอกจากนี้การสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิต ให้กับพนักงานอาจทำได้โดยผ่านการพัฒนาทักษะการ บริหารจัดการตนเองของพนักงานให้มากยิ่งขึ้น โดย องค์กรอาจเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถเลือก กิจกรรมที่ทำให้เป้าหมายสำเร็จและปฏิบัติตาม กิจกรรมเหล่านั้น รวมทั้งสังเกตหรือควบคุมการกระทำ ตรวจสอบความก้าวหน้าของงานว่ามีความสำเร็จด้วย ตนเอง เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ากิจกรรมที่ได้ดำเนินไป แล้วนั้นมีผลทำให้เกิดความสำเร็จในเป้าหมายอย่าง แท้จริง รวมทั้งอาจส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีภายใน ครอบครัว โดยจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความเข้าใจอันดี กันระหว่างสมาชิกในครอบครัว สนับสนุนให้สมาชิกใน ครอบครัวช่วยเหลือ แบ่งเบาภาระต่างๆ ภายใน ครอบครัว ซึ่งจะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจระหว่าง กันและกันได้

นอกจากนี้ผลจากการวิจัยเชิงคุณภาพในส่วน ที่พบเพิ่มเติมจากผลเชิงปริมาณพบว่า บุคลิกภาพและ ลักษณะนิสัยส่วนตัว การอบรมเลี้ยงดู การถ่ายทอด ทางสังคมจากครอบครัว สถาบันการศึกษาและจากที่ ทำงาน และวัฒนธรรมและบรรยากาศในองค์กรเป็น ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะระหว่างงานและชีวิต และพบว่า แรงจูงใจภายในตน ความถนัดความเชี่ยวชาญในงาน บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ความร่วมมือร่วมใจ ในงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การ

ติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สุขภาพกายและสุขภาพจิตของพนักงานส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง อันได้แก่ การเสริมสร้างคุณลักษณะนิสัย บุคลิกภาพ แรงจูงใจภายในตน ความถนัดและความเชี่ยวชาญในงาน ซึ่งอาจทำได้โดยการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับงานที่พนักงานรับผิดชอบ ทำให้เกิดความถนัดและเชี่ยวชาญในงานมากยิ่งขึ้น กระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจภายในตนโดยให้มีโอกาสทำงานที่ท้าทาย สร้างค่านิยมในการทำงานโดยไม่หวังผลด้านวัตถุ พัฒนานิสัยในที่เอื้อประโยชน์ต่องานและการดำเนินชีวิต สร้างความตระหนักใส่ใจในปัญหาด้านสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิต เช่น จัดกิจกรรมทางศาสนา การฝึกสมาธิ ธรรมรงค์ให้พนักงานใส่ใจดูแลสุขภาพของตน จัดสถานที่สามารถออกกำลังกาย จัดหาแหล่งข้อมูลความรู้ด้านสุขภาพ ส่งเสริมให้สามารถแสวงหาวิธีการที่จะทำให้ตนเองสบายใจ ผ่อนคลายเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ ในชีวิต นอกจากนี้ในส่วนของการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การที่เสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจ สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ อาจส่งเสริมได้โดยการให้พนักงานได้มีโอกาสทำงานร่วมกันเป็นทีมมากขึ้น เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

อาจนำรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างในภาคธุรกิจอื่นๆ เช่น ภาคบริการ ภาควิสาหกิจ เป็นต้น และศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มเติม เช่นระบบการบริหารงาน วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน รูปแบบในการติดต่อสื่อสาร เป็นต้น นอกจากนี้ อาจศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม

(Comparing groups) เพื่อทดสอบความไม่เปลี่ยนแปลงหรือความแตกต่างของรูปแบบความสัมพันธ์ โดยอาจนำปัจจัยส่วนบุคคลที่สำคัญ เช่น สถานภาพสมรส สถานภาพการมีบุตร ลักษณะการทำงานล่วงเวลา เป็นต้น เข้ามาร่วมศึกษาเป็นตัวแปรปรับ (Moderator) นอกจากนี้สามารถศึกษาต่อยอดในเชิงลึกต่อไปด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมดุลระหว่างงานและชีวิต และพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งพบเพิ่มเติม เช่น วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ การถ่ายทอดทางสังคมจากครอบครัว สถาบันการศึกษา และจากองค์การ บุคลิกภาพ สุขภาพกาย สุขภาพจิต เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลมากำหนดเป็นหลักสูตรหรือคู่มือที่ระบุถึงวิธีการและแนวทางที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2552). *อุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ไทยปี 52 เฝ้าระวังความท้าทายท่ามกลางวิกฤติตลาดรถยนต์ที่หดตัว*. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อ 25กรกฎาคม 2552 จาก www.positioningmag.com/prnews/prnews.aspx?id=76349.
- Bailey, L. A., & Hailey, B. J. (2006). The Influence of Intelligence on Coping Style Selection. *Journal of Clinical Psychology, 39* (6), 901-908.
- Bollen, K. A. (1989). *Structural Equations with Latent Variables*. New York: John Wiley.
- Dalton, J.E. (2001). *Community Psychology: Linking Individuals and Communities*. Australia: Wadsworth Publishing.
- Duxbury, L. et al. (2003). *Voices of Canadians: Seeking Work-Life Balance*. Canada: Human Resources Development Canada.

- Eisenberger, R. et al. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Forsthy, S. & Polzer-Debruyne, A. (2007). The Organizational Pay-Offs for Perceived Work-Life Balance Support. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 45, 113-123.
- Fu, C.K. & Shaffer, M. A. (2001). The Tug of Work and Family: Direct and Indirect Domain-Specific Determinants of Work-Family Conflict. *Personnel Review*, 5 (30), 502-522.
- Hudson initiative. (2005). *The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap between Policy and Practice*. North America: Hudson Highland Group, Inc.
- Intarakamhang, U. & Thongpukdee, T. (2010). Effect of Self Managing Life /crisis Based on the Oriental towards Life Crisis and Well-being of Married Women. *International Journal of Psychological Studies*, 2(2), 170-178.
- Kirrane, M., & Buckley, F. (2004). The Influence of Support Relationship on Work-Family Conflict: Differentiating Emotional from Instrumental Support. *Equal Opportunities International*, 23 (1), 97-107.
- Lirio, P. et al. (2007). Exploring Career-Life Success and Family Social Support of Successful Women in Canada, Argentina, and Mexico. *Career Development International*, 12 (1), 28-50.
- Marcinkus, W.C. et al. (2007). The Relationship of Social Support to the Work-Family Balance and Work Outcomes of Midlife Women. *Women in Management Review*, 22 (2), 86-111.
- McCanus, R. (2009). Work-Life Balance: A Case of Technical Disempowerment?. *Social Politics*, 16 (1), 111-131.
- Mitchell, D. (2004). *Stress, Coping, and Appraisal in an HIV-Seropositive Rural Sample: A Test of the Goodness-of-Fit Hypothesis*. Thesis, Master of Science in Psychology, College of Arts and Sciences of Ohio University.
- Moore, F. (2007). Work-Life Balance: Contrasting Managers and Workers in an MNC. *Employee Relation*, 29 (4), 385-399.
- Muna, F.A., & Mansour, N. (2007). Balancing Work and Personal Life: The Leader as Acrobat. *Journal of Management Development*, 28 (2), 121-133.
- Rotondo, D.M. et al. (2003). Coping with Multiple Dimensions of Work-Family Conflict. *Personnel Review*, 32 (3), 275-296.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L.S. (2007). *Using Multivariate Statistics*. (5th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Thanacoody, P.R. et al. (2009). The Effects of Burnout and Supervisory Social Support on the Relationship between Work-Family Conflict and Intention to Leave. *Journal of Health Organization and Management*, 23 (1), 53-69.
- Thomas, K.W. (2000). *Intrinsic Motivation at Work: Building Energy & Commitment*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers Inc.
- Velsor, E.V. (2003). *Handbook of Leadership Development*. (2nd ed.). San Francisco: Jossey-Bass Inc.
- Warner, M. (2005). *Why We Should Care About Work-Family Conflict: Causes and Consequences*. Retrieved December 12, 2010 from www.hrpa.org/HRPAO/HRResourceCenter/KnowledgeCenter.
- Wei, X. & Wang, C. (2009). Research on the Contents and Structure of Social Support for Private Entrepreneurs. *Asian Social Science*, 5(2), 11-14.