

ปัจจัยเชิงเหตุและผลของการหลอมรวมระหว่างงานและชีวิตที่มีต่อการปฏิบัติงาน
และสุขภาวะของผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานที่บ้านในเขตพื้นที่เสี่ยงโควิด 19

ANTECEDENTS AND CONSEQUENCE FACTORS OF WORK-LIFE INTEGRATION
AFFECTING PERFORMANCE AND WELL-BEING OF
EMPLOYEES WORKING AT HOME IN THE COVID-19 RISK AREAS

ศยามล เอกะกุลานันต์*

Sayamon Akakulanan*

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Program in Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

Received: November 6, 2024 / Revised: April 24, 2025 / Accepted: May 8, 2025

บทคัดย่อ

เนื่องด้วยสถานการณ์โควิด 19 บุคลากรในพื้นที่เสี่ยงต้องปรับตัวเพื่อทำงานจากที่บ้าน องค์การที่สนับสนุนให้เกิดความสมดุลของการหลอมรวมระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวจะช่วยเพิ่มทั้งประสิทธิภาพการทำงานและสุขภาวะของบุคลากร การศึกษานี้จึงมุ่งตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองปัจจัยเชิงเหตุและผลของการหลอมรวมระหว่างงานและชีวิตที่มีต่อการปฏิบัติงานและสุขภาวะของผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานที่บ้าน ในเขตพื้นที่เสี่ยงโควิด 19 ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 530 คน ด้วยแบบสอบถามใช้สถิติวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างความสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) แบบจำลองที่ปรับแล้วสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าสถิติ $\chi^2/2 = 2.19$ GFI = .94 AGFI = .91 SRMR = .04 RMSEA = .04 และ CN = 308.40 การหลอมรวมระหว่างงานและชีวิต สุขภาวะ การบริหารจัดการตนเอง ความแข็งแกร่งทางใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงานร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 62 2) การหลอมรวมระหว่างงานและชีวิตมีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะ 3) การหลอมรวมระหว่างงานและชีวิตและสุขภาวะมีอิทธิพลทางตรงต่อการปฏิบัติงาน 4) การบริหารจัดการตนเอง ความแข็งแกร่งทางใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการหลอมรวมระหว่างงานและชีวิต 5) การหลอมรวมระหว่างงานและชีวิตมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการปฏิบัติงานผ่านสุขภาวะ

คำสำคัญ: การหลอมรวมระหว่างงานและชีวิต สุขภาวะ การบริหารจัดการตนเอง ความแข็งแกร่งทางใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

Abstract

Due to the COVID-19 pandemic, personnel in high-risk areas have had to adapt to working from home. Organizations that support work-life integration can enhance both work efficiency and employee well-being. This study aims to examine the congruence of a causal and effective model of work-life integration on job performance and well-being among home-based workers in COVID-19 high-risk areas with empirical data. This study aimed to examine the goodness of fit between the developed causal model antecedents and the consequence of work-life integration affecting the performance and well-being of employees working at home in the COVID-19 risk area and empirical data. Data was collected from 530 employees working at home by questionnaires. Statistical analysis of the structural equation model (SEM) was used. The results revealed that: 1) the proposed model was modified to fit the data and chi-square value and goodness of fit indices of the model were acceptable: $\chi^2/2 = 2.19$ GFI = .94 AGFI = .91 SRMR = .04 RMSEA = .04 and CN = 308.40, work-life integration, well-being, self-management, resilience, and working environment accounted for 62 percent of the variance in performance; 2) work-life integration had a direct effect on well-being; 3) work-life integration and well-being had a direct effect on performance; 4) self-management, resilience, and working environment had direct effect on work-life integration; and 5) work-life integration had indirect effect on performance through well-being.

Keywords: Work-life Integration, Well-being, Self-management, Resilience, Working Environment

บทนำ

สถานการณ์การระบาดของโควิด 19 ได้ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานครั้งสำคัญ โดยเฉพาะการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ซึ่งเป็นมาตรการที่ช่วยลดความเสี่ยงในการติดเชื้อ การจำกัดการติดต่อและการสัมผัสระหว่างบุคคลได้พิสูจน์แล้วว่าสามารถลดอัตราการแพร่เชื้อได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Rattanakhomfu & Ratchatawijn, 2020) การทำงานที่บ้านได้สร้างประโยชน์ที่เห็นได้ชัดทั้งต่อองค์กรและพนักงาน โดยเฉพาะการลดค่าใช้จ่ายและเวลาในการเดินทาง รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน (Prasomsap et al., 2021) อย่างไรก็ตามการที่บ้านกลายเป็นสถานที่ทำงานได้สร้างความท้าทายใหม่ในการแบ่งแยก

ทางเทคโนโลยีที่เชื่อมทั้งสองด้านเข้าด้วยกันยังทำให้เส้นแบ่งระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวเลือนรางมากขึ้น (Office of the Civil Service Commission, 2019) การทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการทำงานที่บ้านในช่วงโควิด 19 แสดงให้เห็นช่องว่างทางความรู้ที่สำคัญสามประการ ได้แก่ การขาดการศึกษาที่เชื่อมโยงมิติการหลอมรวมระหว่างงานและชีวิตในบริบทสังคมไทย การขาดแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ครอบคลุมทั้งปัจจัยและผลลัพธ์ของการหลอมรวมและการขาดแนวทางเชิงประจักษ์ในการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ควรพัฒนา การศึกษานี้จึงเป็นการเติมเต็มองค์ความรู้ดังกล่าว โดยผลการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กว้างขวาง ทั้งในองค์กรที่มีนโยบายการทำงานแบบผสมผสาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีรูปแบบการทำงานหลากหลาย

การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร และการออกแบบระบบพัฒนาบุคลากรที่สมดุล ซึ่งล้วนเป็นประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสถานการณ์เช่นนี้ การหลอมรวมระหว่างงานและชีวิต (Work-life Integration) จึงได้รับความสนใจเพิ่มขึ้น (Happy8 Workplace, 2023) แนวคิดนี้เสนอการผสมผสานระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างกลมกลืนแทนการแบ่งแยกออกจากกัน ซึ่งต้องอาศัยทั้งความแข็งแกร่งทางใจ (Resilience) และความสามารถในการบริหารจัดการตนเอง (Self-management) เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Environment) ที่บ้านแตกต่างจากที่ทำงานอย่างมีนัยสำคัญ (Breevaart et al., 2014; Pearson, 2018; Krongbun & Tienkachart, 2019) เมื่อสามารถหลอมรวมงานและชีวิตได้อย่างเหมาะสม จะส่งผลดีทั้งต่อการปฏิบัติงาน (Performance) และสุขภาวะ (Well-being) โดยรวม (Aroonsang et al., 2012; Tawfik et al., 2021) ด้วยเหตุนี้การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการหลอมรวมระหว่างงานและชีวิต ตลอดจนผลกระทบที่มีต่อการปฏิบัติงานและสุขภาวะของผู้ปฏิบัติงาน จึงเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการวางแผนและกำหนดแนวทางส่งเสริมการหลอมรวมระหว่างงานและชีวิตอย่างเหมาะสม โดยการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ควรพัฒนาเพื่อเพิ่มทั้งศักยภาพในการทำงานและคุณภาพชีวิตนำไปสู่ประโยชน์ร่วมกันทั้งบุคลากรและองค์กรในระยะยาว

วัตถุประสงค์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองปัจจัยเชิงเหตุและผลของการหลอมรวมระหว่างงานและชีวิตที่มีต่อการปฏิบัติงานและสุขภาวะของผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานที่บ้าน ในเขตพื้นที่เสี่ยงโควิด 19 ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ทบทวนวรรณกรรม

สถานการณ์การระบาดของโควิด 19 ได้ส่งผลให้รูปแบบการทำงานเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ทำให้เกิดแนวคิดเรื่องการหลอมรวมระหว่างงานและชีวิต (Work-life Integration) ซึ่งเป็นการผสมผสานการทำงานและชีวิตส่วนตัวเข้าด้วยกันอย่างยืดหยุ่น โดยไม่แบ่งแยกส่วนใดส่วนหนึ่งออกจากกันอย่างชัดเจน แต่ยังคงคำนึงถึงประสิทธิภาพขององค์กรเป็นสำคัญ โดยพบว่า การหลอมรวมระหว่างงานและชีวิตมีความสัมพันธ์กับสุขภาวะ (Mostafa, 2021) และการปฏิบัติงาน (Junkrapor & Chienwattanasook, 2020)

การศึกษาพบว่า มีปัจจัยสำคัญหลายประการที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการหลอมรวมระหว่างงานและชีวิต ปัจจัยแรกคือ การบริหารจัดการตนเอง ซึ่ง Pearson (2018) ได้เสนอว่าประกอบด้วยทักษะสำคัญ 6 ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดระเบียบ ความเพียร การติดตามความก้าวหน้า การควบคุม และการใส่ใจรายละเอียด ทักษะเหล่านี้ช่วยให้บุคคลสามารถจัดการอารมณ์ พฤติกรรม และสภาพแวดล้อมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการตนเองกับการหลอมรวมระหว่างงานและชีวิต (Chen & Chung, 2014)

ปัจจัยที่สองคือ ความแข็งแกร่งทางใจ โดยในบริบทของประเทศไทย (Division of Mental Health Promotion and Development [DMHPD], (2018) ได้แบ่งองค์ประกอบเป็น 3 ด้าน คือ ความทนทานทางอารมณ์ (ฮึด) กำลังใจ (ฮึด) และการจัดการกับปัญหา (การต่อสู้เอาชนะอุปสรรค) ความแข็งแกร่งทางใจนี้ช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวและฟื้นคืนสู่สภาวะปกติได้เมื่อเผชิญกับสถานการณ์วิกฤตหรือความยากลำบาก โดยมีการศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความแข็งแกร่งทางใจกับการหลอมรวมระหว่างงานและชีวิต (Bhardwaj & Sharma, 2022)

ปัจจัยที่สามคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่ง Ford et al. (2021) ได้อธิบายว่าประกอบด้วย 4 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การเชื่อมต่อทางเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสม การจัดวางอุปกรณ์ตามหลักการยศาสตร์ และเครื่องเรือนที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน องค์ประกอบเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน และมีการศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการหลอมรวมระหว่างงานและชีวิต (Pongsiri, 2018)

นอกจากนี้สุขภาวะก็เป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่ง โดย Adams et al. (2000) ได้เสนอแนวคิดที่ครอบคลุมทั้ง 6 มิติ ได้แก่ ด้านร่างกาย จิตวิญญาณ ปัญญาและการรู้คิด สังคม อารมณ์ และจิตใจ ซึ่งล้วนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Jodkoh & Boonyoo, 2020)

จากการศึกษาล่าสุดของ Chan et al. (2022) รวมถึง Chauhan และ Rai (2024) พบว่า ความสำเร็จของการหลอมรวมระหว่างงานและชีวิตต้องอาศัยความร่วมมือจากทั้งองค์กรและบุคลากร โดยองค์กรต้องสนับสนุนการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิต ขณะที่บุคลากรต้องพัฒนาทักษะการบริหารจัดการตนเอง เสริมสร้างความแข็งแกร่งทางใจ และใส่ใจดูแลสุขภาพของตนเอง การศึกษาเหล่านี้สอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้านี้ที่พบว่าการหลอมรวมระหว่างงานและชีวิตมีความสัมพันธ์กับสุขภาวะ (Mostafa, 2021) และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ (Junkrapor & Chienwattanasook, 2020)

วิธีการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ ผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานในองค์กรที่กำหนดให้มีการทำงานในสถานที่ทำงานปกติสลับกับการทำงานในที่พักอาศัยของตนเองหรือที่อื่น ๆ ที่สามารถทำงานได้ และเป็นองค์กรที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่เสี่ยงโควิด 19 เขต

จังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

การวิจัยนี้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามหลักการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) โดยใช้อัตราส่วนหน่วยตัวอย่างต่อจำนวนพารามิเตอร์ที่ 20:1 จากตัวแปรที่วัดได้ 29 ตัวแปร คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น 580 คน การสุ่มตัวอย่างแบ่งเป็นสองขั้นตอนคือ การสุ่มแบบโควตา (Quota Sampling) โดยแบ่งตามประเภทขององค์กร (ภาครัฐ/เอกชน) และสถานภาพการมีบุตร (มีบุตร/ไม่มีบุตร) เนื่องจากพบว่าประเภทขององค์กร (Teneng et al., 2024) และสถานภาพการมีบุตร (Sunitha & Talwar, 2024) มีอิทธิพลต่อการหลอมรวมระหว่างงานและชีวิต จากนั้นใช้การสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) เพื่อเก็บข้อมูลในแต่ละกลุ่มให้ครบ (แต่ละกลุ่มไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 ของ 580 คน) วิธีการนี้เหมาะสมเนื่องจากข้อจำกัดด้านรายชื่อประชากรที่ไม่สามารถทราบได้ทั้งหมดและข้อจำกัดในการเข้าถึงพื้นที่เสี่ยง

เครื่องมือในการวิจัยนี้คือ แบบสอบถามประกอบไปด้วย 8 ตอน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไป จำนวน 13 ข้อ 2) การบริหารจัดการตนเอง พัฒนามาจากแนวคิดของ Pearson (2018) 6 ด้าน จำนวน 27 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ จาก เห็นด้วยน้อยที่สุดไปจนถึงเห็นด้วยมากที่สุด 3) การปฏิบัติงานพัฒนามาจากแนวคิดของ Pradhan และ Jena (2017) ทั้ง 3 ด้าน จำนวน 16 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ จากทำสม่ำเสมอไปจนถึงทำน้อยมาก 4) การหลอมรวมระหว่างงานและชีวิต ปรับปรุงจากแบบสอบถามของ Tawfik et al. (2021) จำนวน 8 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ จาก เกิดขึ้นบ่อยมากไปจนถึง ไม่เคยเกิดขึ้นเลย 5) ความแข็งแกร่งทางใจ ปรับปรุงจากแบบสอบถามของ DMHPD (2018) 3 ด้าน จำนวน 13 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ได้แก่ ไม่จริง ไปจนถึง จริงมาก 6) สภาพแวดล้อมในการทำงาน สร้างจากแนวคิดของ Ford et al. (2021) 4 ด้าน จำนวน 19 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณ

ค่า 4 ระดับ จากเห็นด้วยมากที่สุด ไปจนถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด 7) สุขภาวะ สร้างจากแนวคิดของ Adams et al. (2000) 6 ด้าน จำนวน 29 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ จากเห็นด้วยมากที่สุดไปจนถึงเห็นด้วยน้อยที่สุด และ 8) คำถามปลายเปิดจำนวน 2 ข้อ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสุขภาวะและการปฏิบัติงานระหว่างที่ต้องปฏิบัติงานที่ทำงานสลับกับการปฏิบัติงานที่บ้านหรือที่อื่น ๆ

แบบสอบถามตอนที่ 2-7 มีความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟารายด้านและทั้งฉบับอยู่ระหว่าง .602-.936 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโครงสร้างการวัด (Measurement Model) คำนวณหาค่าประจักษ์เชิงยืนยันของแบบสอบถามวัดการบริหารจัดการตนเอง สุขภาวะ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ระหว่าง .29-.79 ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรง (R^2) อยู่ระหว่าง .54-.86 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้แสดงถึงการมีความเชื่อมั่นของตัวแปรชี้วัดตัวแปรแฝงของตัวแปรการบริหารจัดการตนเอง สุขภาวะ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากผลการทดสอบคุณภาพเครื่องมือดังกล่าวยอมรับได้ว่ามีคุณภาพสำหรับการวิจัยครั้งนี้

การเก็บข้อมูลได้ประสานงานกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งแบบสอบถามในรูปแบบของ Google Form ไปยังกลุ่มตัวอย่างผ่านทาง E-mail หรือผ่านทางสื่อออนไลน์ต่าง ๆ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนและมีความสมบูรณ์จำนวน 530 ชุด จากนั้นนำไปวิเคราะห์ผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ และโปรแกรมวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าสถิติพื้นฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 530 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 60.2) อายุเฉลี่ย 40.59 ปี มีอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 35.3) สถานะโสดร้อยละ 51.1 ไม่มีบุตรร้อยละ 57.4 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด (ร้อยละ 63.8) อายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 35.5) การพักอาศัยส่วนใหญ่อยู่กับครอบครัว พี่น้อง หรือญาติ มากที่สุด (ร้อยละ 68.7) สังกัดองค์การหรือหน่วยงานภาครัฐ คิดเป็นร้อยละ 59.6 เป็นองค์การ/หน่วยงานที่สังกัดที่สังกัดอยู่ในกลุ่มการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 46.6 เงินเดือน 15,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 43.2 สัดส่วนการทำงานที่บ้านหรือที่อื่น ๆ สลับกับที่ทำงาน 70:30 มากที่สุด (ร้อยละ 27.5) และหน่วยงาน/องค์การที่สังกัดส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร (ร้อยละ 67.4)

การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานพบว่า ค่าเฉลี่ยของตัวแปรอยู่ในช่วง 2.25 ถึง 3.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง .34 ถึง .95 และเมื่อพิจารณาค่าความเบ้ของตัวแปรอยู่ในช่วง -1.045 ถึง 1.058 โดยข้อมูลส่วนใหญ่เป็นลบ (เบ้ซ้าย) ซึ่งหมายความว่าข้อมูลส่วนใหญ่มีค่าสูงกว่าค่าเฉลี่ย และเมื่อพิจารณาค่าความโด่งพบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเข้าใกล้ศูนย์และอยู่ในช่วงบวกลบ 3 แสดงว่าข้อมูลมีลักษณะการแจกแจงใกล้เคียงโค้งปกติ แต่ละคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 เมื่อพิจารณาตัวแปรแฝงแต่ละคู่โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงสุด 3 คู่แรก คือ การบริหารจัดการตนเองกับการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการตนเองกับสุขภาวะ และการปฏิบัติงานกับสุขภาวะ โดยแต่ละคู่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .643 .570 และ .525 ตามลำดับ ทั้งนี้ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่มีค่าไม่เกิน .85 แสดงว่าไม่มีปัญหาภาวะเส้นตรงร่วม (Multicollinearity) (Kline, 2016)

ผลการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์

การวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงเหตุและผลของการหลอมรวมระหว่างงานและชีวิตที่มีต่อการปฏิบัติงานและสุขภาวะของผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานที่บ้านในเขตพื้นที่เสี่ยงโควิด 19 ตามสมมติฐาน มีค่าสถิติ $\chi^2 = 945.59$ p-value = .00 GFI = .85 AGFI = .81 SRMR = .07 ค่าความคลาดเคลื่อน (RMSEA) = .08 และ CN = 151.77 เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ความสอดคล้องพบว่า แบบจำลองตามสมมติฐานไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงได้ปรับแบบจำลองความสัมพันธ์ใหม่ โดยแบบจำลองที่ปรับต้องมีความเป็นไปได้ในทางทฤษฎีและสามารถอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรได้อย่างมีความหมายและสมเหตุสมผล สำหรับการปรับเพื่อหาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์นั้น ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าดัชนีการปรับ (Modification Indices) และการไม่มีนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล รวมทั้งความเป็นไปได้ในเชิงทฤษฎีนำมาเป็นเกณฑ์ประกอบการปรับแบบจำลองให้สอดคล้องเหมาะสมมากขึ้น ผู้วิจัยจึงตัดเส้นอิทธิพลที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติออก 1 เส้น คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้านส่งผลทางตรงต่อตัวแปรอื่นที่มีนัยสำคัญทางสถิติได้มากกว่า ทำให้การตัดเส้นอิทธิพลเส้นนี้มีส่วนช่วยให้รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์มีความกลมกลืน และยอมให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดมีความสัมพันธ์กันตามคำแนะนำของโปรแกรม หลังจากที่ได้ปรับแบบจำลองแล้วพบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าสถิติ $\chi^2 = 359.76$ p-value = .00 GFI = .94 AGFI = .91 SRMR = .04 RMSEA = .04 และมีค่า CN = 308.40 เห็นได้ว่าค่าสถิติเกือบทุกค่าผ่านเกณฑ์การพิจารณา ยกเว้นค่าสถิติ χ^2 ผลการทดสอบพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีขนาดใหญ่มากกว่า 250 จึงพิจารณาค่า χ^2 สัมพัทธ์ (Relative

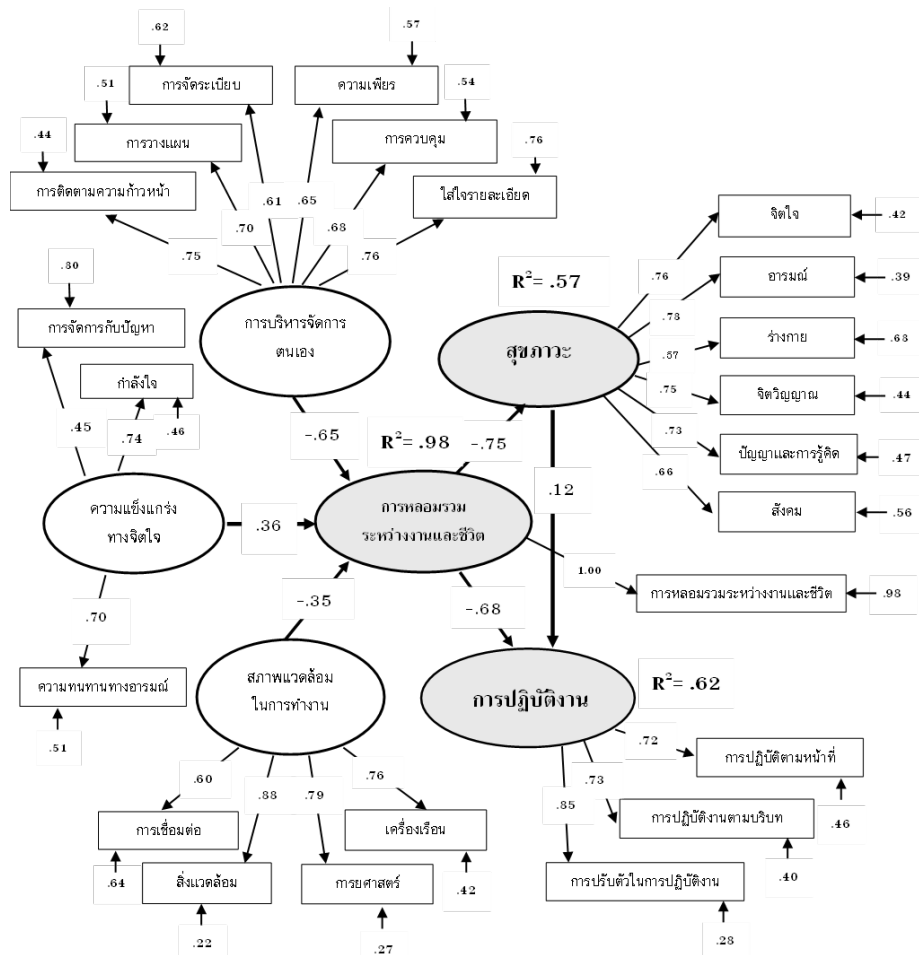
Chi-square) หรือ χ^2 มาตรฐาน (The Normed Chi-square) แทน โดยค่า χ^2 สัมพัทธ์สามารถคำนวณได้จากการนำค่า χ^2 (Chi-square Statistics) มาหารด้วยระดับความอิสระ (The Degrees of Freedom: df) ค่าที่ได้จะต้องน้อยกว่า 5 จากการคำนวณพบว่า $\chi^2/2$ มีค่าเท่ากับ 2.19 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลที่ปรับมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

โดยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการหลอมรวมระหว่างงานและชีวิตด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ -.35 และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อสุขภาวะและการปฏิบัติงานผ่านการหลอมรวมระหว่างงานและชีวิตด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ .27 และ -.28 ตามลำดับ การบริหารจัดการตนเองมีอิทธิพลทางตรงต่อการหลอมรวมระหว่างงานและชีวิตด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ -.65 และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อสุขภาวะและการปฏิบัติงานผ่านการหลอมรวมระหว่างงานและชีวิตด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ .50 และ .52 ตามลำดับ ความแข็งแกร่งทางใจมีอิทธิพลทางตรงต่อการหลอมรวมระหว่างงานและชีวิตด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ -.36 และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อสุขภาวะและการปฏิบัติงานด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ .20 การหลอมรวมระหว่างงานและชีวิตมีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะและการปฏิบัติงานด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ -.75 และ .68 ตามลำดับ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการปฏิบัติงานผ่านสุขภาวะด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ -.20 สุขภาวะมีอิทธิพลทางตรงต่อการปฏิบัติงานด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ .12

สำหรับค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง พบว่า สุขภาวะมีค่าเท่ากับ .57 แสดงว่าร้อยละ 57 ของความแปรปรวนของสุขภาวะสามารถอธิบายได้ด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน การบริหารจัดการตนเอง ความแข็งแกร่งทางใจ และการหลอมรวมระหว่างงานและชีวิต ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสองของการหลอมรวมระหว่างงานและชีวิต มีค่าเท่ากับ .98 แสดงว่าร้อยละ 98 ของความ

แปรปรวนของการหลอมรวมระหว่างงานและชีวิต สามารถอธิบายได้ด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน การบริหารจัดการตนเอง ความแข็งแกร่งทางใจ และค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสองของการปฏิบัติงาน มีค่าเท่ากับ .62 แสดงว่าร้อยละ 62 ของ

ความแปรปรวนของการปฏิบัติงานสามารถอธิบายได้ด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน การบริหารจัดการตนเอง ความแข็งแกร่งทางใจ การหลอมรวมระหว่างงานและชีวิต และสภาวะ ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยแบบจำลองดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แบบจำลองปัจจัยเชิงเหตุและผลของการหลอมรวมระหว่างงานและชีวิตที่มีต่อการปฏิบัติงาน และสภาวะตามสมมติฐานที่ปรับแล้ว

อภิปรายผล

1. การวิจัยนี้พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงลบ

ระหว่างการหลอมรวมงานกับชีวิตและสภาวะของผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานที่บ้านในช่วงสถานการณ์โควิด 19 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ 1 ผลนี้มีความน่าสนใจเพราะแสดงให้เห็นว่า แม้ผู้ปฏิบัติงานจะสามารถจัดการงานและภาระส่วนตัวไปพร้อมกันได้

แต่กลับส่งผลให้มีระดับสภาวะที่ต่ำลง โดยมีเหตุผลสนับสนุน ประการแรกกลุ่มตัวอย่างกว่าร้อยละ 80 ทำงานในสายบริการและการศึกษา ซึ่งลักษณะงานต้องการการมีปฏิสัมพันธ์และความใส่ใจสูง เช่น การสอน การให้บริการลูกค้า และงานวิชาการ งานประเภทนี้ยากที่จะทำควบคู่ไปกับกิจกรรมส่วนตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประการที่สอง

การพยายามทำหลายสิ่งพร้อมกันอาจส่งผลให้ทั้งงานและเรื่องส่วนตัวด้อยประสิทธิภาพลง นำไปสู่ความเครียดและสุขภาพที่ลดลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wepfer et al. (2017) ที่พบว่า ผู้ที่มีการหลอมรวมสูงจะมีแนวโน้มเข้าร่วมกิจกรรมพืชน้อยลง เกิดความเหนื่อยล้ามากขึ้น และมีสมรรถุชีวิตกับการทำงานลดลง และประการที่สาม จากข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากผู้ปฏิบัติงานพบว่า การทำงานที่บ้านทำให้ต้องทำงานตลอดเวลา เกิดความเครียดจากการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า มีภาระงานเพิ่มขึ้น และขาดเวลาในการดูแลสุขภาพ ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อสุขภาพโดยรวม ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า แม้การหลอมรวมงานกับชีวิตจะดูเหมือนเป็นวิธีจัดการที่ยืดหยุ่น แต่อาจไม่เหมาะกับทุกลักษณะงาน โดยเฉพาะงานที่ต้องการสมาธิและความทุ่มเทสูง การแยกเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวอย่างชัดเจนอาจเป็นแนวทางที่ดีกว่าสำหรับการรักษาสุขภาพที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน

2. การหลอมรวมระหว่างงานและชีวิตมีอิทธิพลทางตรงต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานที่บ้านในเขตพื้นที่เสี่ยงโควิด 19 จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 2 โดยพบอิทธิพลในเชิงลบ หมายถึง หากหลอมรวมงานและชีวิต ผลการปฏิบัติงานอาจจะไม่ดีเสมอไป เหตุผลที่อิทธิพลเป็นไปทิศทางลบ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าคล้ายกับเหตุผลที่อธิบายในสมมติฐานที่ 1 กล่าวคือ บางงานหรือบางกิจกรรมมีลักษณะที่ต้องใช้สมาธิหรือความใส่ใจตั้งใจมากเป็นพิเศษ ดังนั้นหากทำไปพร้อม ๆ กันหลายงานหรือหลายกิจกรรมผลของงานหรือผลการดำเนินกิจกรรมนั้นมีโอกาสไม่บรรลุตามเป้าหมายหรือประสิทธิภาพอาจจะลดน้อยลง เหตุผลนี้ยังได้รับการสนับสนุนโดยข้อมูลที่ได้จากการตอบคำถามปลายเปิดในแบบสอบถามจากหลายท่าน เช่น การดูแลผู้สูงวัยที่บ้านไปพร้อมไปกับการทำงาน สอน ประชุม ค่อนข้างยากและกดดัน การบริหารเวลาในการทำงานกับนอน กลายเป็นนอนกลางวันทำงานกลางคืน จนเป็นนิสัย เป็นต้น จะเห็นได้ว่าคำตอบถึงแม้จะไม่ได้เกี่ยวข้องชัดเจนว่าการหลอมรวมระหว่างชีวิต

กับการทำงานที่ดี ส่งผลต่อเนื่องให้ผลการปฏิบัติงานต่ำโดยตรง แต่ก็สามารถสะท้อนถึงการที่ต้องทำงานมากขึ้น การมีขอบเขตของเวลาทำงานไม่ชัดเจน กิจกรรมทั้งงานและกิจกรรมอื่นต้องดำเนินไปพร้อม ๆ กัน ทั้งนี้การดำเนินกิจกรรมไปพร้อม ๆ กันไม่ได้หมายถึงการจัดการหรือหลอมรวมได้ดี การจัดการได้ลงตัวหมายถึงบุคคลอาจต้องละกิจกรรมบางอย่างในงานลงเพื่อไปทำกิจกรรมส่วนอื่นให้สมบูรณ์ หรือละทั้งสองเพื่อการพักผ่อนที่เพียงพอ และทำกิจวัตรด้านสุขภาพร่างกายตรงเวลา แน่แน่นอนว่าเมื่อว่างมือจากงานและกิจกรรมอื่นเพื่อการพักผ่อน การหลอมรวมที่ดีมีโอกาสทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามที่กำหนดหรือประสิทธิภาพลดน้อยลงไป

3. สุขภาพมีอิทธิพลทางตรงต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานที่บ้านในเขตพื้นที่เสี่ยงโควิด 19 ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 3 นั่นคือ หากผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานที่บ้านมีสุขภาพที่ดีก็จะมี การปฏิบัติงานที่ดีไปด้วย ทั้งนี้การมีสุขภาพที่ดีของบุคคลนั้น บุคคลจะมีความสมบูรณ์ทางร่างกายอันเกิดจากการปฏิบัติ ดูแล เอาใจใส่ตนเอง (เช่น การเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ) ทางจิตวิญญาณ รับรู้ในคุณค่าของตนเอง อยู่อย่างมีความหมาย มีเป้าหมาย รวมไปถึงมีที่ยึดเหนี่ยวทางจิตใจทำให้ดำเนินชีวิตได้อย่างมั่นคง เมื่อพบอุปสรรคจะใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสมเหตุสมผลบนหลักปฏิบัติและหลักธรรมคำสอนต่าง ๆ รับรู้ได้ถึง การสนับสนุนช่วยเหลือดูแลซึ่งกันและกันจากบุคคลรอบข้าง มีความมั่นคงทางอารมณ์ เข้าใจและสามารถจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้ เป็นอย่างดี มองประสบการณ์ชีวิตในแง่บวก มั่นใจในความสามารถของตนเอง พร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่อย่างมีความหวัง ซึ่งหากผู้ปฏิบัติงานมีคุณลักษณะดังกล่าวในตนเองแล้ว จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนได้เป็นอย่างดี และสอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนด รวมถึงการทำงานอย่างเป็นระบบกับ

ผู้อื่นจนงานสำเร็จ ตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ของงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้เป็นอย่างดี ดังที่ Taris และ Schaufeli (2015) กล่าวว่า เมื่อพนักงานมีสุขภาวะที่ดีจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย เนื่องจากสุขภาวะและความรู้สึกที่ดีจะขยายกรอบความคิด (Mindset) หรือเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน จึงมีแนวโน้มทำให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานดีขึ้นไปด้วย รวมถึง Jodkoh และ Boonyoo (2020) ที่พบว่า สุขภาวะมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร หากสามารถสร้างสุขภาวะทางจิตใจที่เป็นปัจจัยสนับสนุนให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีได้ก็จะส่งผลให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้

4. การวิจัยพบว่า การบริหารจัดการตนเองมีอิทธิพลต่อการหลอมรวมระหว่างงานและชีวิตของผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานที่บ้านในเขตพื้นที่เสี่ยงโควิด 19 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ 4 ที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ในทิศทางลบ กล่าวคือ เมื่อผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานที่บ้านมีความสามารถในการบริหารจัดการตนเองสูง การหลอมรวมระหว่างงานและชีวิตจะเกิดขึ้นน้อยลงหรืออาจไม่เกิดขึ้นเลย

ปรากฏการณ์นี้อาจอธิบายได้จากลักษณะสำคัญของผู้ที่มีการบริหารจัดการตนเองที่ดี ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนการทำงานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ การจัดระเบียบองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง และการติดตามความก้าวหน้าเพื่อปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้บรรลุเป้าหมายด้วยความรอบคอบ เมื่อต้องจัดการทั้งงานและชีวิตส่วนตัวไปพร้อมกัน จึงเสมือนเป็นการเพิ่มภาระในการวางแผนและใส่ใจรายละเอียดมากขึ้น

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับข้อมูลทั่วไปที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการบริการและการศึกษา ซึ่งต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อกำหนดต่าง ๆ ขององค์กร และมักจำเป็นต้องแยกงานและชีวิตส่วนตัวออกจากกันเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น ในทางกลับกัน ผู้ที่มีการ

บริหารจัดการตนเองในระดับที่ไม่สูงมากนัก ไม่ต้องวางแผน จัดระเบียบ ควบคุม และใส่ใจในรายละเอียดมากเกินไปพบว่า สามารถจัดสรรเวลาให้กับการดูแลตนเองได้ดีขึ้น

กล่าวโดยสรุปผู้ที่มีความสามารถในการบริหารจัดการตนเองสูงมักมีการวางแผนและควบคุมติดตามอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ในขณะที่การหลอมรวมระหว่างงานและชีวิตต้องอาศัยความยืดหยุ่นในการผสมผสานการทำงานและชีวิตส่วนตัวเข้าด้วยกัน จึงเป็นไปได้ว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีการบริหารจัดการตนเองได้ดีมีแนวโน้มที่จะไม่เกิดการหลอมรวมระหว่างงานและชีวิต เนื่องจากสามารถบริหารจัดการทุกสิ่งให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้อย่างเป็นระบบได้อยู่แล้ว

5. ความแข็งแกร่งทางจิตใจมีอิทธิพลทางตรงต่อการหลอมรวมระหว่างงานและชีวิตของผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานที่บ้านในเขตพื้นที่เสี่ยงโควิด 19 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ 5 นั้นหมายความว่า หากผู้ปฏิบัติงานมีความแข็งแกร่งทางจิตใจสูงจะสามารถหลอมรวมระหว่างงานและชีวิตได้ดี ทั้งนี้เพราะบุคคลที่มีความแข็งแกร่งทางใจโดดเด่นจะปรับตัวและจัดการปัญหาและความกดดันต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยนำพาตนเองให้กลับสู่สภาพปกติได้อย่างรวดเร็วด้วยอารมณ์ที่มั่นคง มีกำลังใจ และมุ่งมั่นในสิ่งที่ทำ ฉะนั้นเมื่อบุคคลเหล่านี้ต้องรับผิดชอบทั้งเรื่องงานและจัดการกับกิจกรรมในส่วนอื่น ๆ ของตนไปด้วยกัน ย่อมจะเป็นผู้ที่สามารถหลอมรวมระหว่างงานและชีวิตได้ดีด้วย สามารถแบ่งเวลาและยืดหยุ่นกิจกรรมในชีวิตให้กันได้ กินครบ ได้พัก นอนได้ นอนพอ และไม่ทุกข์กับปัญหาด้านเทคโนโลยีในการทำงาน แต่เน้นที่ผลลัพธ์ของงานเป็นสำคัญ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bhardwaj และ Sharma (2022) ที่ได้ศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการหลอมรวมระหว่างงานและชีวิตและความแข็งแกร่งทางใจพบว่า การหลอมรวมระหว่างงานและชีวิตและความแข็งแกร่งทางใจมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก กล่าวคือ เมื่อความแข็งแกร่งทางใจเพิ่มขึ้น การหลอมรวมระหว่างงานและชีวิตจะเพิ่มขึ้นด้วย

6. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อการหลอมรวมระหว่างงานและชีวิตของผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานที่บ้านในเขตพื้นที่เสี่ยงโควิด 19 ซึ่งถือว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ 6 ตั้งไว้ แต่หากทิศทางของอิทธิพลนั้นพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นมีอิทธิพลทางลบต่อการหลอมรวมระหว่างงานและชีวิต นั้นหมายความว่า แม้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่จะดีการหลอมรวมระหว่างงานและชีวิตจะลดลง ทั้งนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาถึงนิยามของสภาพแวดล้อมในการทำงานในงานวิจัยนี้ เกี่ยวข้องกับเรื่องของอุปกรณ์ ประสิทธิภาพของอุปกรณ์ เทคโนโลยีสิ่งที่จะมาช่วยอำนวยความสะดวกให้การทำงานแบบทำที่บ้านให้มีความสะดวกรวดเร็วขึ้นและง่ายขึ้น เช่น ความเร็วของอินเทอร์เน็ต แก้อีหนึ่งที่เหมาะสมต่อสุขภาพ การไม่มีสิ่งรบกวนขณะทำงาน สถานที่ที่นั่งทำงานแล้วรู้สึกผ่อนคลาย เป็นต้น ผู้วิจัยเห็นว่าสิ่งอำนวยความสะดวกที่ติดมากขึ้นเหล่านี้อาจนำมาซึ่งภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติมากขึ้น ดังนั้นเมื่อภารกิจที่ต้องทำมีมากขึ้น การแบ่งเวลา การยืดหยุ่นกับกิจกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะกิจกรรมเกี่ยวกับครอบครัวและตนเองให้ลงตัวย่อมน้อยลงตามไปได้ อีกทั้งจากคำตอบที่ผู้ปฏิบัติงานได้เขียนตอบไว้ยังพบว่า การมีสภาพแวดล้อมที่พร้อมและเหมาะสมกับการทำงานทำให้มีการทำงานที่มากขึ้นกว่าเดิม จนเกิดการละเลยหรือลดกิจกรรมส่วนตัวอื่น ๆ นอกจากงานไป

7. จากผลการวิจัยข้างต้นไม่พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานที่บ้านในเขตพื้นที่เสี่ยงโควิด 19 ดังนั้นจึงไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 7 ซึ่งหมายถึงสภาพแวดล้อมไม่ได้ทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นหรือน้อยลง เนื่องจากการทำงานในสถานที่ที่มีบรรยากาศที่ต้องเกี่ยวข้องกับกิจกรรมอื่น บุคคลอื่น ๆ อาจทำให้สมาธิในการทำงานน้อยลง ดังนั้นถึงแม้อุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยี สถานที่ อาภาศตมีคุณภาพพร้อมสำหรับการทำงานเพียงใด ก็อาจไม่ได้ทำให้การปฏิบัติงานดีเสมอ การปฏิบัติงานที่ดีอาจเป็นผลมา

จากปัจจัยอื่น ๆ มากกว่า แต่ถ้าไม่ได้มีการหลอมรวมกิจกรรมระหว่างงานและชีวิตให้ลงตัว การปฏิบัติงานความยากในการบริหารจัดการงาน และภารกิจต่าง ๆ ก็จะมีมากขึ้น

8. การหลอมรวมระหว่างงานและชีวิตมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานโดยผ่านสุขภาวะด้วยเช่นกัน จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 8 สามารถอธิบายได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานที่ทุ่มเทเวลาให้กับงานมาก เวลาที่ให้กับเรื่องส่วนตัวและเรื่องอื่น ๆ ในครอบครัวลดลง ย่อมมีโอกาสสร้างผลการทำงานได้ดี (งานเสร็จ ได้ผลงานตามเป้าหมาย) ซึ่งถือเป็นเรื่องปกติ หากแต่ผู้ปฏิบัติงานที่ทุ่มเทใส่ใจ ให้ความสำคัญกับงานเพื่อผลงานที่ดี ผู้ปฏิบัติงานนั้นควรจะต้องเป็นผู้ที่มีสุขภาวะที่ดีด้วย หมายถึง มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย มีพฤติกรรมดูแลสุขภาพที่ดี เช่น รู้ว่าทำงานมาก ก็ต้องทานอาหารที่มีประโยชน์ แม้จะเกิดปัญหาหรืออุปสรรคอันเกิดจากภารกิจในงานและที่บ้านก็ตามก็ยังคงมีอารมณ์ที่มั่นคง เข้าใจ และจัดการอารมณ์ทั้งทางบวกและทางลบของตนและผู้อื่นรอบข้างได้ รับรู้ได้ถึงกำลังใจและการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง ทั้งนี้หากผู้ปฏิบัติงานมีสิ่งนี้ในตนแล้วไม่ว่าจะทุ่มเทเวลาให้กับงานมากเพียงใดก็ตาม ผลการปฏิบัติงานย่อมออกมาดี กล่าวคือ สามารถรับผิดชอบงานให้สำเร็จตามมาตรฐานที่กำหนด และยังปรับตัวปรับใจให้สามารถทำงานได้สำเร็จในที่สุดแม้จะต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่กดดันก็ตาม

สรุปผล

1. ผลการตรวจสอบแบบจำลองปัจจัยเชิงเหตุและผลของการหลอมรวมระหว่างงานและชีวิตที่มีต่อการปฏิบัติงานและสุขภาวะของผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานที่บ้าน ในเขตพื้นที่เสี่ยงโควิด 19 ที่ปรับแล้วมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าสถิติ $\chi^2/2 = 2.19$ GFI = .94 AGFI = .91 SRMR = .04 RMSEA = .04 และ CN = 308.40

2. อิทธิพลของปัจจัยเชิงเหตุและผลของการ

หลอมรวมระหว่างงานและชีวิตที่มีต่อการปฏิบัติงาน และสุขภาวะของผู้ปฏิบัติงาน ผลรายงานตาม สมมติฐาน ดังนี้ สมมติฐานที่ 1 พบว่า การหลอมรวม ระหว่างงานและชีวิตมีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า สัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -.75 สมมติฐานที่ 2 พบว่า การหลอมรวมระหว่างงานและชีวิตมีอิทธิพลทาง ตรงต่อการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -.68 สมมติฐานที่ 3 พบว่า สุขภาวะมีอิทธิพลทางตรงต่อ การปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .12 สมมติฐาน ที่ 4 พบว่า การบริหารจัดการตนเองมีอิทธิพลต่อ การหลอมรวมระหว่างงานและชีวิต อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ -.65 สมมติฐานที่ 5 พบว่า ความแข็งแกร่ง ทางจิตใจมีอิทธิพลต่อการหลอมรวมระหว่างงานและ ชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า สัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .36 สมมติฐานที่ 6 พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อการหลอมรวม ระหว่างงานและชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -.35 สมมติฐานที่ 7 ไม่พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมี อิทธิพลทางตรงต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงไม่สนับสนุน สมมติฐานข้อนี้ และสมมติฐานที่ 8 พบว่า การหลอมรวม ระหว่างงานและชีวิตมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการ ปฏิบัติงานผ่านสุขภาวะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .20

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า สุขภาวะมี อิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในเชิงบวก องค์กรควรให้ ความสำคัญกับปัจจัยหรือประเด็นด้านสุขภาวะของ ผู้ปฏิบัติงาน โดยอาจกำหนดให้มีกิจกรรมที่เสริมสร้าง สุขภาวะที่ดีในด้านต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงาน เช่น จัดการ ให้ความรู้และการฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการดูแลและ

จัดการตนเองทั้งทางด้าน ร่างกาย จิตใจ จิตวิญญาณ อารมณ์ สังคม และปัญญา รวมถึงการสร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นให้สมาชิกในองค์กรให้ ความช่วยเหลือกัน เสียสละ มีเมตตา มีคุณธรรม

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ความแข็งแกร่ง ทางใจมีอิทธิพลต่อการหลอมรวมในงานและชีวิต ในเชิงบวก องค์กรสามารถพัฒนาความแข็งแกร่ง ทางใจให้กับผู้ปฏิบัติงานโดยจัดกิจกรรมหรือโครงการ ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติที่กระตุ้นและสร้างให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความทนทานทางอารมณ์ กำลังใจ และความสามารถ ในการจัดการกับปัญหาที่ซึ่งเป็นคุณลักษณะของผู้ที่มี ความแข็งแกร่งทางใจให้มีในตนเองมากขึ้นหรือจัด ตั้งส่วนงานที่ให้คำปรึกษา ช่วยให้ข้อมูลหรือแนะนำ แนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ระหว่างการ ปฏิบัติงาน

3. องค์กรควรจัดให้มีระบบการสนับสนุนด้าน ต่าง ๆ ที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน เช่น อุปกรณ์ที่ จำเป็นสำหรับการทำงาน การเข้าถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้อง กับงาน การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือ การลดทอนขั้นตอนการทำงานบางอย่างเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และกำหนดขอบเขต งานอย่างชัดเจน เพื่อไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกดดัน และใช้เวลาไปกับการทำงานมากเกินไปจนกระทบต่อ ชีวิตส่วนตัวด้านอื่น ๆ และการดูแลสุขภาพะด้านต่าง ๆ

4. กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้คือ ผู้ปฏิบัติงาน ที่ทำงานในองค์กรที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่เสี่ยงโควิด 19 เขตจังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จึงเป็น ข้อจำกัดหนึ่งที่น่าจะทำให้ไม่สามารถอธิบายความ สัมพันธ์ของตัวแปรในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานที่ บ้านได้เพียงพอ ดังนั้นจึงควรศึกษาในกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานในองค์กรที่ตั้งอยู่ใน เขตพื้นที่จังหวัดอื่น หรือองค์กรที่มีลักษณะงาน แตกต่างกัน เป็นต้น เพื่อให้ได้ผลการวิจัยมีความ ครบคลุมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในองค์กร ได้มากยิ่งขึ้น

References

- Adams, T. B., Bezner, J. R., Bezner, M. E., Zambarano, R. J., & Steinhardt, M. A. (2000). Conceptualization and measurement of the spiritual and psychological dimensions of wellness in a college population. *Journal of American College Health*, 48(4), 165-173.
- Aroonsang, P., Sritanyarat, W., Nansupawat, R., Kaewpan, W., Lertra, P., & Isaramalai, S. (2012). Work and health conditions of retired nursing lecturers still in nursing schools' employ. *Thai Journal of Nursing Council*, 27(2), 63-80. [in Thai]
- Bhardwaj, S., & Sharma, D. (2022). Work-life integration and resilience during the pandemic: An empirical study on working professionals. *European Journal of Behavioral Sciences*, 5(1), 1-10. <https://doi.org/10.33422/ejbs.v5i1.755>
- Breevaart, K., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Daily self-management and employee work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 31-38.
- Chan, X. W., Shang, S., Brough, P., Wilkinson, A., & Lu, C. (2022). Work, life, and COVID-19: A rapid review and practical recommendations for the post-pandemic workplace. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 61(2), 257-276.
- Chauhan, P., & Rai, S. (2024). Conceptualizing work-life integration: A review and research agenda. *Asia Pacific Management Review*, 29(4), 415-426.
- Chen, I., & Chung, A. (2014). Self-managers: Social contexts, personal traits, and organizational commitment. *Asia Pacific Journal of Management*, 31, 621-642.
- Division of Mental Health Promotion and Development [DMHPD]. (2018). *Resilience assessment*. <https://mhc5.dmh.go.th/appcenter/rq/index.php> [in Thai]
- Ford, D., Storey, M. A., Zimmermann, T., Bird, C., Jaffe, S., Maddila, C., Butler, J., Houck, B., & Nagappan, N. (2021). A tale of two cities: Software developers working from home during the COVID-19 pandemic. *ACM Transactions on Software Engineering and Methodology*, 31(2), 1-37.
- Happy8 Workplace. (2023, August 18). *Work-life integration*. <https://happy8workplace.thaihealth.or.th/articles/178>
- Jodkoh, O., & Boonyoo, T. (2020). Structural effect of quality of work life, psychological well-being, and job satisfaction towards job performance of teacher volunteers in pre-school child development center in Nongkhaem, Bangkok. *Journal of the Association of Researchers*, 25(3), 273-287. [in Thai]
- Junkrapor, M., & Chienwattanasook, K. (2020). The authentic leadership role reinforcing staff's work-life integration: A positive psychological capital perspective. *Journal of Graduate School of Commerce-Burapha Review*, 15(1), 59-73. [in Thai]
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). The Guilford Press.

- Krongbun, S., & Tienkachart, A. (2019). Self-management as a Buddhist holistic health to promote the happy workplace. *Journal of Graduate Review Nakhon Sawan Buddhist College*, 7(2), 237-250. [in Thai]
- Mostafa, B. A. (2021). The effect of remote working on employee's wellbeing and work-life integration during pandemic in Egypt. *International Business Research*, 4(3), 41-52.
- Office of the Civil Service Commission. (2019). Quality of working life in the public sector: Human resource development dimensions. *Civil Service e-Journal*, 61(4), 14-17. https://www.ocsc.go.th/?post_type=knowledge&p=15516 [in Thai]
- Pearson. (2018). *Self-management: Executive summary for educators*. <https://www.pearson.com/content/dam/one-dot-com/one-dot-com/global/Files/efficacy-and-research/skills-for-today/Self-Management-ExecSum-Educators.pdf>
- Pongsiri, N. (2018, July 22). *Work and life without boundaries*. Thansettakij. <http://www.thansettakij.com/general-news/290844>
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee performance at workplace: Conceptual model and empirical validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 1-17.
- Prasomsap, P., Chueman, P., & Bodeerat, C. (2021). Work from home: Efficiency and happiness. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(10), 371-381. [in Thai]
- Rattanakhamfu, R., & Ratchatawijn, M. (2020, May 18). *The impact of work from home during COVID-19: A TDRI case study*. Thailand Development Research Institute. <https://tdri.or.th/2020/05/impact-of-working-from-home-covid-19/> [in Thai]
- Sunitha, K. S., & Talwar, P. (2024). Exploring the relationship between work-life balance and emotional contentment among working mothers and in their motherhood. *EPRA International Journal of Multidisciplinary Research*, 10(4), 502-515.
- Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2015). Individual well-being and performance at work: A conceptual and theoretical overview. In M. V. Veldhoven, & R. Peccei (Eds.), *Well-being and performance at work* (pp. 15-34). Psychology Press.
- Tawfik, D. S., Shanafelt, T. D., Dyrbye, L. N., Sinsky, C. A., West, C. P., Davis, A. S., Su, F., Adair, K. C., Trockel, M. T., Profit, J., & Sexton, J. B. (2021). Personal and professional factors associated with work-life integration among US physicians. *JAMA Network Open*, 4(5), 1-14.
- Teneng, A. M., Mbebeb, F. E., & Mimba, T. D. (2024). Comparative analysis of work-life balance on employee well-being in public and private institutions in Bamenda. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 9(8), 868-878.
- Wepfer, A. G., Allen, T. D., Brauchli, R., Jenny, G. J., & Bauer, G. F. (2017). Work-life boundaries and well-being: Does work-to-life integration impair well-being through lack of recovery? *Journal of Business and Psychology*, 33(1), 727-740.



Name and Surname: Sayamon Akakulanan

Highest Education: Ph.D. (Applied Behavioral Science Research),
Srinakharinwirot University

Affiliation: Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

Field of Expertise: Industrial Organizational Psychology