

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเทศบาล ตำบลศรีเตี้ย อำเภอบ้านโฮ้ง จังหวัดลำพูน
Work-Life Balance of Personnel in Sri Tia Subdistrict Municipality, Ban Hong District,
Lamphun Province

ปภาวสินธุ์ ใจมุข* และอรพิน สันติธรรมาภรณ์**

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีเตี้ย อำเภอบ้านโฮ้ง จังหวัดลำพูน ประชากรเป็นพนักงานเทศบาลตำบลศรีเตี้ย อำเภอบ้านโฮ้ง จังหวัดลำพูน จำนวน 55 คน โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลส่วนตัว ปัจจัยบุคคล แบบสอบถามวัดความสามารถในการจัดการตนเอง แบบสอบถามวัดการสนับสนุนจากครอบครัว แบบสอบถามวัดการสนับสนุนจากองค์กร และแบบสอบถามวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามโดยใช้การวิเคราะห์ทางสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารจำนวน 3 คน โดยใช้คำถามที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของความสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงานส่วนบุคคล ผ่านแนวความคิด วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และโครงการที่ผู้บริหารจัดให้พนักงาน เพื่อใช้ในการยืนยันผลจากแบบสอบถามของพนักงาน

จากผลการศึกษาพบว่า ประชากรเป็นเพศชายและเพศหญิงในจำนวนที่เท่าๆ กัน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุดที่สำเร็จหรือกำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี รายได้ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 10,001 – 20,000 บาท และช่วง 20,001 – 30,000 บาท มีพนักงานทุกช่วงอายุงานใกล้เคียงกัน ระดับสายงานส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ และมีระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่เป็นระดับปฏิบัติการฝ่ายทั่วไปซึ่งพนักงานเทศบาล ตำบลศรีเตี้ย อำเภอบ้านโฮ้ง จังหวัดลำพูนมีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ปัจจัยด้านการจัดการจัดการตนเองและปัจจัยด้านการสนับสนุนจากครอบครัวอยู่ในระดับสูงมาก ส่วนปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับสูงซึ่งในส่วนของผลจากปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารที่มีความต้องการให้พนักงานมีความสุขทั้งการทำงานและใช้ชีวิต โดยมีการจัดโครงการ กิจกรรม และแนวทางเสริมสร้างเพิ่มเติมจากส่วนของภาครัฐ เพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจในช่วงเวลางาน และนอกเหนือเวลางาน สามารถจัดการเวลารวมถึงการใช้ชีวิตในเวลางานและเวลาส่วนตัวอย่างมีคุณค่าและสมดุล

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the work-life balance of personnel in Sri Tia Subdistrict Municipality, Ban Hong District, Lamphun Province. The population was 55 municipal employees of Sri Tia Sub-district Municipality, Lamphun Province. The questionnaire used to collect data was divided into five sections. The first section involved with demographic data. The second enquired into self-management ability. The third comprised the number of questions on family support. The fourth dealt with organizational

* นักศึกษาลัทธิบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

** รองศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำภาควิชาการจัดการและการเป็นผู้ประกอบการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

support, and the fifth section enquired into the work-life balance of the respondents. The data acquired was analyzed by descriptive analysis including frequency, percentage, mean, and standard deviation. Besides, the in-depth interview with three executives was conducted to confirm the results of the questionnaire by using the questions asking for their opinions on the importance of individual work-life balance through notions, visions, missions, policies, and projects organized by the executives for the municipal employees.

The study revealed that there were an equal number of males and females respondents. Their marital status was married. Regarding their educational level, the highest degree they possessed or the degree they were studying for was a bachelor's degree. Concerning their monthly income, the majority of the respondents earned between 10,001 and 20,000 baht and between 20,001 and 30,000 baht. A fairly similar number of them were found in every employment period. Furthermore, the majority of them were civil servants and in a general operational level. With regard to their work-life balance, the municipal employees of Sri Tia Sub-district Municipality, Lamphun Province had a high level of work-life balance. On the subject of the factors affecting the work-life balance, self-management and family support factors had an influence on work-life balance at a very high level. In terms of organizational support, it was at a high level. In addition, the result of the organizational support factor acquired from the questionnaire was consistent with the interview from the executives who wanted their employees to be happy at work and to live a happy life. Therefore, projects, activities, and extra reinforcing schemes from the government sector were provided to make the employees satisfied with their work and life. They were able to manage their time and had a valuable and balanced work life and private life.

บทนำ

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เป็นประเด็นที่สมควรได้รับการศึกษาและนำมาวิเคราะห์วิจัยกับสถานการณ์โลกในปัจจุบัน ที่ได้เริ่มเข้าสู่ยุคเทคโนโลยี 4.0 ซึ่งการให้ความสำคัญกับการเรียนรู้เป็นเรื่องจำเป็นที่จะต้องทำตลอดชีวิตของบุคลากร อีกทั้งในยุค 4.0 นั้น จะต้องแสวงหาทุกหนทางในการที่จะพัฒนาบุคลากรอยู่ตลอดเวลา ความสมดุลของชีวิตและการทำงานจึงเป็นการประยุกต์ที่จะหล่อหลอมทั้งเวลางาน และเวลาส่วนตัวให้เข้ากันและไปด้วยกันได้ อย่างสมบูรณ์ ซึ่งความสมดุลที่จะทำให้เกิดขึ้นในยุคปัจจุบันจึงกลายเป็นเรื่องที่ซับซ้อนขึ้นไป การบริหารองค์กรที่ต้องการดึงดูดและรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรไปนาน ๆ จำเป็นที่จะต้องส่งเสริมและจัดการให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ดี หากพนักงานมีการทำงานและชีวิตที่สมดุลจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจ เพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพิ่มความจงรักภักดีต่อองค์กร ลดความกดดันในการทำงาน ลดอัตรา การขาด ลา มาสาย จนกระทั่งถึงการลาออก อีกทั้งอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงานอย่างตั้งใจจะลด น้อยลง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวมขององค์กร (Forsthy & Polzer-Debruyne, 2007 อ้างถึงใน ปริณดา สมควร, 2557) จำเป็นอย่างยิ่งที่ องค์กรควรใส่ใจตระหนักถึงความสำคัญและส่งเสริมให้พนักงานในองค์กร ของตนมีความสมดุลของทั้งชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับที่เหมาะสม (สำนักวิจัยและพัฒนากระบวนการบุคคล และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนปี, 2548)

จากการสอบถามคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลศรีเตี้ย จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย รองนายกเทศมนตรี นายศรีมา แก้วทิพย์ ปลัดเทศบาล นายสุรศักดิ์ กระบวนแสง และ หัวหน้าสำนักปลัด ระดับต้น นางกาญจน์ชนก สุภาวงศ์ ทั้งสามท่านได้

กล่าวว่า ในการทำงานของพนักงาน ชีวิตความเป็นอยู่ รวมไปถึงความสุขในการใช้ชีวิตทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานเป็นสิ่งสำคัญ อีกทั้งยังเชื่อว่าการเป็นอยู่ และความสุขของพนักงานที่มีใจรักในงานอาชีพ จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ตลอดจนประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร จึงได้ร่วมกับผู้จัดทำ ดำเนินการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีเตี้ย อำเภอบ้านโฮ่ง จังหวัดลำพูน เพื่อให้ทราบถึงชีวิตความเป็นอยู่ การบริหารจัดการการใช้ชีวิตทั้งชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ว่ามีความสมดุลมากน้อยเพียงใด และสามารถนำข้อมูลดังกล่าวไปบริหารจัดการองค์กรเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรยิ่งขึ้นไป

แนวคิดและทฤษฎี

ในการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเทศบาล ตำบลศรีเตี้ย อำเภอบ้านโฮ่ง จังหวัดลำพูน ผู้ศึกษาได้ใช้แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องโดยตรง ซึ่งได้ทำการรวบรวมและประมวลผลเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้ มีกรอบการศึกษา 4 หัวข้อ ได้แก่ (1) แนวคิดความสัมพันธ์การใช้ชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) (2) ทฤษฎีการจัดการตัวเอง (Self-Management Theory) (3) ทฤษฎีการสนับสนุนทางด้านสังคม (Social Support Theory) และ (4) ทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support Theory)

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) เป็นการจัดการของแต่ละบุคคลในการบริหารจัดการ แบ่งสรรทั้งเรื่องของเวลา การมีส่วนร่วม และความพึงพอใจ ทั้งในการทำงานและชีวิตส่วนตัวเพื่อให้มีความเหมาะสมตามสภาพ ซึ่งการจัดการบทบาทหน้าที่ในด้านการใช้ชีวิตและการทำงานของแต่ละบุคคลไม่ได้หมายถึงการใช้เวลาต้องแบ่งในสัดส่วนที่เท่าๆ กัน ซึ่งจะแตกต่างกันไปแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับสิ่งที่แต่ละบุคคลคาดหวังไม่ว่าจะเป็น ความสำเร็จ คุณค่า รวมไปถึงประสิทธิภาพของบทบาทและหน้าที่ในสถานะนั้น ๆ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้สามารถสร้างสรรค์และก่อให้เกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของคนๆ นั้นได้

การจัดการตนเอง (Self-Management) เป็นแนวคิดที่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) (Bandura, 1986 อ้างอิงถึงใน พงศธร อุปถัมภ์, 2559) ที่มีการความคิดที่เชื่อว่าบุคคลสามารถเรียนรู้ โดยที่ Self-Management เป็นคำที่ใช้กันโดยทั่วไปในหลายวงการ โดยที่มีผู้ได้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลายซึ่งประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบได้แก่ (1) การติดตามตนเอง (2) การประเมินตนเอง (3) การเสริมแรงตนเอง ตามแนวคิดของ Kanfer and Karoly (1972 อ้างอิงถึงใน พงศธร อุปถัมภ์, 2559)

การสนับสนุนทางสังคม (Social Support Theory) คือการที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในรูปแบบต่าง ๆ กับแหล่งเอื้ออำนวยทางสังคมของตนเอง อาทิ ครอบครัว เพื่อน หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน หรือหน่วยงานทางสังคมอื่น ๆ ในช่วงเวลาหนึ่งและสามารถตัดสินคุณค่าในเชิงปริมาณของการมีปฏิสัมพันธ์ ความช่วยเหลือ เคารพให้เกียรติกัน

ทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support Theory) คือ ทฤษฎีที่มองว่าความเชื่อหรือมุมมองโดยทั่วไปของพนักงานที่มีต่อองค์กร (Perceived Organization Support) ว่ามีการให้คุณค่ากับความพยายามของพนักงาน และความใส่ใจต่อสวัสดิภาพในชีวิตของพนักงานอย่างไรนั้น ย่อมส่งผลต่อความพึงพอใจและพันธสัญญาที่พนักงานมีให้กับองค์กรหนึ่งๆ ซึ่งพนักงานมีกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคมกับองค์กรโดยวางอยู่บนความรู้ การสนับสนุนขององค์กรว่าจะเป็นไปได้ในทิศทางบวกหรือทิศทางลบต่อพนักงาน (Eisenberger et al., 1986)

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้มีวิธีการศึกษาและรวบรวมข้อมูล โดยการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ จากการออกแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ เป็นการศึกษาค้นคว้าแบบขั้นตอนเชิงอธิบาย โดยช่วงแรกเป็นการศึกษาเชิงปริมาณเพื่อตอบปัญหาและวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ และต่อด้วยการศึกษาเชิงคุณภาพเพื่ออธิบายผลให้กระจ่างชัดขึ้นโดยการกรอซึ่งเป็นเครื่องมือที่เข้าถึงกลุ่มประชากร ที่ทำการศึกษาโดยผ่านระเบียบวิธีการวิจัยตั้งแต่การเก็บข้อมูล รวบรวมข้อมูลจนถึงการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล

ผู้ศึกษาใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นการศึกษาหลัก เพื่อสอบถามระดับการจัดการตนเอง การสนับสนุนจากครอบครัว การสนับสนุนจากองค์กร และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเทศบาล ตำบลศรีเตี้ย อำเภอบ้านโฮ้ง จังหวัดลำพูน และการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่ออธิบายผลเพิ่มเติมในส่วนของผลของแบบสอบถามจากพนักงานที่อยู่ในความดูแลของผู้บริหารเทศบาลตำบลศรีเตี้ย สำหรับการวิจัยเชิงสำรวจเป็นข้อคำถามที่ใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยกำหนดรูปแบบออกเป็นระดับ ความคิดเห็นของผู้ตอบ 1-5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และข้อคำถามเพื่อการสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับผู้บริหารจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ (1) สอบถามถึงความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน (2) สอบถามเกี่ยวกับนโยบายหรือโครงการใดที่ทางองค์กรส่งเสริมเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน และ (3) สอบถามความคิดเห็นต่อผลเมื่อพบว่าพนักงานในองค์กรมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการ

ประชากรในการศึกษานี้คือ พนักงานเทศบาลสามัญ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภาระกิจ พนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างเหมาบริการ ในเทศบาลตำบลศรีเตี้ย อำเภอบ้านโฮ้ง จังหวัดลำพูนจำนวน 55 คน และผู้บริหารเทศบาลตำบลศรีเตี้ย จำนวน 3 คน

ผลการศึกษา การอภิปรายผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเทศบาล ตำบลศรีเตี้ย อำเภอบ้านโฮ้ง จังหวัดลำพูน สามารถสรุปได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งเป็นเพศชายและเพศหญิงในจำนวนที่เท่าๆ กัน โดยที่เพศชายมีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 49.09 และเป็นเพศหญิงจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 50.91 สถานภาพสมรสส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 63.64 ระดับการศึกษาสูงสุดที่สำเร็จหรือกำลังศึกษาอยู่ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 61.82 รายได้ต่อเดือนจะใกล้เคียงกัน ซึ่งระดับต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 10,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 23.64 ผู้มีรายได้อยู่ในช่วง 10,001 ถึง 20,000 บาท จำนวน 18 คนคิดเป็นร้อยละ 32.73 และผู้ที่มีรายได้อยู่ในช่วง 30,001 ถึง 40,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 29.09 อายุงานเฉลี่ยใกล้เคียงกันในทุกช่วงอายุงานจำนวนคนอยู่ที่ 12 ถึง 15 คน คิดเป็นร้อยละ 21.82 ถึง 27.27 ระดับสายงานส่วนใหญ่เป็นข้าราชการจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 45.45 และระดับปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะอยู่ในฝ่ายทั่วไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 60

ผลการวิเคราะห์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเทศบาล ตำบลศรีเตี้ย อำเภอบ้านโฮ้ง จังหวัดลำพูน โดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า การทุ่มเทกำลังความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายเป็นเรื่องที่พนักงานเทศบาล ตำบลศรีเตี้ย อำเภอบ้านโฮ้ง จังหวัดลำพูน

ให้ความคิดเห็นด้วยในระดับสูงมาก มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านความสามารถในการจัดการตนเอง การสนับสนุนจากครอบครัว และการสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งปัจจัยทั้งสามส่วนนี้เป็นปัจจัยหลักและสำคัญที่ส่งผลต่อระดับความสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงาน พบว่า

ความสามารถในการจัดการตนเองของพนักงานเทศบาล ตำบลศรีเตี้ย อำเภอบ้านโฮ่ง จังหวัดลำพูน ในภาพรวมนั้นอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเทศบาล ตำบลศรีเตี้ย อำเภอบ้านโฮ่ง จังหวัดลำพูน ให้ความสำคัญในการตระหนักรู้ถึงสิ่งที่ควรทำอยู่เสมอในขณะที่กำลังปฏิบัติภารกิจในงานในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64

การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวของพนักงานเทศบาล ตำบลศรีเตี้ย อำเภอบ้านโฮ่ง จังหวัดลำพูน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 และ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานเทศบาล ตำบลศรีเตี้ย อำเภอบ้านโฮ่ง จังหวัดลำพูนนั้นส่วนใหญ่จะมีระดับความคิดเห็นในเรื่องการสนับสนุนจากครอบครัวในระดับสูงมากแทบทั้งสิ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.31 ถึง 4.73

การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานเทศบาล ตำบลศรีเตี้ย อำเภอบ้านโฮ่ง จังหวัดลำพูน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ซึ่งการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรถูกแบ่งย่อยออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านการหัวหน้างาน และด้านเพื่อนร่วมงาน ซึ่งทั้ง 3 ด้านก็มีทิศทางของผลไปในทิศทางเดียวกันคือสูงและสูงมากในทุกข้อย่อย

ผลจากการสัมภาษณ์บุคคลสำคัญในระดับผู้บริหารองค์กร พบว่า โดยส่วนตัวผู้บริหารองค์กร ทั้งสามท่านให้ความสำคัญกับความสมดุลของทั้งการใช้ชีวิตและการทำงาน ท่านจึงมีความตั้งใจที่อยากจะให้องค์กรที่ท่านปกครองหรือดูแลอยู่เป็นองค์กรที่เดินทางสายกลาง สมดุลทั้งการใช้ชีวิตส่วนตัวของพนักงาน และช่วงการทำงานขณะที่ทำงานหรือนอกเหนือเวลางาน ความตั้งใจของท่านทั้งสามถูกถ่ายทอดผ่าน วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย แนวทางการดำเนินงาน ตลอดจนโครงการต่าง ๆ ที่จัดให้พนักงานภายใต้ความดูแลของท่าน ตลอดจนถึงครอบครัวของพนักงานด้วย

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีเตี้ย อำเภอบ้านโฮ่ง จังหวัดลำพูน โดยศึกษาปัจจัยหลักที่สำคัญและเกี่ยวข้องทั้ง 3 ด้านได้แก่ การจัดการตนเอง การสนับสนุนจากครอบครัว และการสนับสนุนจากองค์กร โดยภาพรวมแล้วความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริณดา สมควร (2557) เรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ที่ว่าข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองมีผลของระดับด้านการจัดการใช้ชีวิตส่วนตัว และ ด้านสังคมมีผลอยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกับงานวิจัยของ พงศธร อุภิมภ์ (2555) ที่พบว่าโดยภาพรวมแล้วกลุ่มคนรุ่นเจนเนอเรชันวายในอำเภอเมืองเชียงใหม่มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในเรื่องของเพศ สถานภาพสมรส และระดับรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ หนูบุตร (2554) ที่พบว่าตัวแปรต้นในส่วนของ เพศ สถานภาพสมรส ที่มาของรายได้ ระดับตำแหน่ง เวลาการปฏิบัติงาน และระยะเวลาเดินทางระหว่างที่พักกับที่ทำงาน ล้วนแล้วแต่ไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามหรือเรื่องของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ในขณะที่ข้อมูลส่วนบุคคลในเรื่องของระดับสายงาน จากงานวิจัยนี้ก็พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศธร อุภิมภ์ (2555) ที่พบว่าอาชีพของกลุ่มคนในเจนเนอเรชันวาย และอาศัยในอำเภอเมืองเชียงใหม่ มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยที่กลุ่มคนในเจนเนอเรชันวาย และอาศัยในอำเภอ

เมืองเชียงใหม่ ที่รับราชการจะมีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับปานกลางซึ่งมีระดับต่ำกว่าสายอาชีพอื่นนั้น อันเนื่องมาจากบริบทในการศึกษาที่แตกต่างกัน ที่มีการจำกัดช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม และสถานที่ที่ดำรงชีวิตอยู่แตกต่างกัน

การสนับสนุนจากองค์กร ไม่ว่าจะจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลในเรื่องใดก็ตาม ผลของการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรผลของพนักงานทุกคนจะไปทิศทางเดียวกันโดยมีค่าสูงและสูงมากทั้งสิ้น สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารที่มีความต้องการให้พนักงานที่อยู่ในความดูแลได้รับความสะดวกสบายทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ จัดโครงการ กิจกรรม และแนวทางเสริมสร้างเพิ่มเติมจากส่วนของภาครัฐเพื่อทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในช่วงเวลางาน และนอกเหนือจากเวลาการทำงานมีความสบายใจไม่กังวล และสามารถแบ่งเวลารวมถึงการใช้ชีวิตในเวลาว่างและเวลาส่วนตัวอย่างมีคุณค่าและสมดุล ซึ่งในส่วนที่ผู้บริหารส่งมอบความตั้งใจให้กับพนักงาน และพนักงานก็รับรู้ได้ ยังไปสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑารัตน์ หนูบุตร (2554) ในส่วนของแนวทางที่ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน บุคคลากรต้องการให้องค์กรอำนวยความสะดวกในการทำงานเป็นแนวทางที่สำคัญที่สุด

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

1. ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานต่อองค์กร

1.1 จัดตั้งนโยบายอบรมสนับสนุนการหาความรู้เพิ่มเติม

กำหนดให้เป็นนโยบายว่า พนักงานทุกคน ในหนึ่งปี จะต้องเข้ารับการอบรม หรือโครงการพัฒนาศักยภาพ ในด้านที่เกี่ยวข้องกับสายงาน 1 โครงการ และเพิ่มเติมที่ไม่เกี่ยวข้องกับโครงการอีก 1 โครงการ

1.2 จัดตั้งโครงการหรือกิจกรรมที่ให้คำปรึกษาต่อพนักงาน

จัดกิจกรรมโดยกำหนดเวลาก่อนเริ่มงาน 15 – 30 นาที และหลังเลิกงาน 15- 30 นาที อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 วัน ทำการ ให้มีการพูดคุยปรึกษาหารือเรื่องส่วนตัวต่าง ๆ ที่พนักงานอยากจะแลกเปลี่ยนแบ่งปัน หรือต้องการคำปรึกษาหารือ หรือคำแนะนำ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องครอบครัว เรื่องตนเอง เรื่องเพื่อนฝูงข้างนอก หรือแม้กระทั่งเรื่องความรู้สึกที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน หรือปัญหาที่เกิดขึ้นซึ่งมีผลกระทบต่อจิตใจและความรู้สึกนึกคิดของพนักงานหรือมีการให้คำปรึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ และวัยวุฒิ

1.3 จัดกิจกรรมฟุตบอล

จัดฟุตบอลจะจัดขึ้นปีละครั้งเป็นการแข่งขันแบบเก็บคะแนน แต่ละทีมจะพบกันหมดและทีมที่ได้คะแนนสะสมมากที่สุดจะได้รับรางวัลชนะเลิศ ในส่วนของการแบ่งทีมจะเป็นการจับฉลากซึ่งแต่ละทีมนั้นจะต้องมีพนักงานระดับผู้บริหารอยู่ทีมละหนึ่งคน และลูกทีมที่เหลือเป็นการคัดเลือกทีมจากการสุ่มทุกแผนก หรือหน่วยงาน จากโครงสร้างทีมดังกล่าวเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

1.4 จัดทำ Team Building ปีละครั้ง

ให้งบประมาณต่อแผนก กลุ่มงาน หรือระหว่างแผนกที่สนใจเขียนโครงการสร้างทีม Team Building โดยหาสถานที่วางแผนออกไปทำหรือจัดกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งอาจจะร่วมกันกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งพนักงานทุกคนในทีมในแผนก หรือในส่วนงานนั้น ๆ จะต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรม

1.5 ให้รางวัลพนักงานนอกเหนือจากการทำงานดีเด่น

กิจกรรม “ขวัญใจองค์กร” รางวัลที่มอบให้พนักงานจะเป็นเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งอาจจะเป็นเรื่อง การเป็นหัวหน้าครอบครัวดีเด่น การเป็นผู้นำที่โดดเด่น การเป็นผู้ประสานงานที่ดีภายในองค์กร หรือผู้กระจายข่าวดีเด่นประจำเทศบาล เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานต่อบุคลากร

2.1 การให้รางวัลตนเอง

รางวัลทางด้านกายภาพ ถามตัวเองว่าในขณะที่ตัวของคุณงอกงายอยากได้อะไรที่เป็นเป้าหมายที่ยาก แต่ก็ไม่ถึงกับเกินความสามารถมากเกินไป รางวัลทางด้านจิตใจเป็นรางวัลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน เป็นสิ่งที่มีคุณค่าทางจิตใจต่อตนเอง อาทิ การออกไปท่องเที่ยว ไปค้นหามุมมองใหม่ๆ ในการใช้ชีวิต ได้ไปเห็นไปสัมผัสกับเส้นทางชีวิตในแบบอื่น ๆ ซึ่งจะช่วยให้จิตใจสดใสเบิกบานเป็นกำไรชีวิตของตัวเอง

2.2 การประเมินผลงานตนเองเพื่อนำไปปรับปรุงให้ดีขึ้น

เริ่มต้นตั้งเป้าจากเรื่องเล็ก ๆ ง่าย ๆ ใกล้ตัวเช่น การทำงานกับเวลาในแต่ละวันของพนักงาน กำหนดจากข้อมูลที่เคยเก็บว่างานหนึ่งงานใช้ระยะเวลาทำอะไร หาวิธีทางหรือแนวทางทำให้ได้เวลาที่เร็วขึ้นหรือใช้เวลาอันน้อยลง ซึ่งผลงานที่ออกมาจะต้องมีประสิทธิผลเท่าเดิมหรือมากกว่าเดิม เปรียบเทียบเวลาที่ตั้งเอาไว้เป็นเป้าหมายและพัฒนาขึ้นไปในแต่ละครั้ง เริ่มจากจุดเล็ก ๆ และขยายออกไปในขอบเขตของงานที่มีความใหญ่และความยากขึ้นไป

2.3 กิจกรรมหนึ่งมือพร้อมหน้าพร้อมตา

การร่วมรับประทานอาหารของคนภายในครอบครัวทุกคน วันละหนึ่งมืออย่างต่ำ เมื่อมีเวลาที่ทุกคนภายในครอบครัวจะได้ใช้เวลาด้วยกันจะเกิดการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรื่องราวต่าง ๆ ของคนในครอบครัว รวมไปถึงปัญหาต่าง ๆ ที่พบเจอในวันนั้น ๆ หรือที่สะสมมาของแต่ละบุคคล

2.4 ปรับมุมมองและทัศนคติต่อองค์กร หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน

ทัศนคติที่มีต่อผู้ร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานร่วมกันภายในสังคม เพศชายมองว่าตนได้รับการสนับสนุนจากองค์กรน้อย ทั้งในส่วนหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อมั่นในความสามารถ และเรื่องได้รับความไว้วางใจอื่น ๆ จากเพื่อนร่วมงาน มากกว่าเพศหญิง ซึ่งขัดแย้งกับผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารที่กล่าวว่าให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนไม่แตกต่างกัน ในส่วนนี้จะกล่าวถึงมุมมองเฉพาะบุคคลของพนักงานเอง ที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ได้จากการให้ของผู้บริหารและการได้รับสิ่งนั้นของพนักงาน ผู้ศึกษาจึงเสนอแนะต่อพนักงานในเรื่องการปรับมุมมองและทัศนคติต่อองค์กร หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานเพราะมุมมองหรือทัศนคติที่ดีจะนำไปสู่ความคิดที่ดี และความคิดที่ดีก็จะนำไปสู่การกระทำที่ดี และเมื่อการกระทำดี ผลของการกระทำที่ดีก็มักจะดีไปด้วยเช่นกัน

บรรณานุกรม

- จุฑารัตน์ หนูบุตร. (2554). *ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กรณีศึกษา: โรงพยาบาลวิภาวดี* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ณัฐภรณ์ คณิชาภรณ์. (2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผู้ให้บริการเครือข่ายโทรศัพท์เคลื่อนที่ในประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- เดิมศักดิ์ สุขวิบูลย์. (2552). *ข้อคำนึงในการสร้างเครื่องมือประเภทมาตราประมาณค่า (Rating Scale) เพื่องานวิจัย*. สืบค้นจาก <http://krupee.blogspot.com/2009/09/rating-scale.html>
- เทศบาลตำบลชะแมด. (ม.ป.ป). *สิทธิสวัสดิการ พนักงานจ้างเทศบาล*. สืบค้นจาก http://makhamkhu.go.th/UserFiles/File/staff/Sit_PersonJang.pdf
- เทศบาลตำบลศรีเตี้ย. (ม.ป.ป). *ข้อมูลองค์กร*. สืบค้นจาก http://makhamkhu.go.th/UserFiles/File/staff/Sit_PersonJang.pdf

- ปรินดา สมควร. (2557). *ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง* (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก).
- พงศธร อุปถัมภ์. (2559). *ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจนเนอเรชันวายในอำเภอเมืองเชียงใหม่*. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ภาณุภาคย์ พงศ์อดิชาติ. (2549). *ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน Work-life balance*.
สืบค้นจาก: http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/uploads/File/docutianment/issue/hr_dictionary
- สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนปี. (2548). *โครงการเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ภาครัฐ เรื่องของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ในเรื่องของการหยุดราชการทดแทน*. สืบค้นจาก http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/uploads/File/docutianment/issue/hr_dictionary/wlb02.pdf
- สำนักข่าวไทย. (2560, กันยายน 5). *เปิดผลสำรวจ ความสุข ข้าราชการไทย 4.0* สืบค้นจาก: <https://www.tnamcot.com>
- สันฐิติ แสงจันทร์เลิศ. (2523). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การสนับสนุนจากครอบครัว และความเครียดของผู้ประกอบการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์* (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- สุรีย์พร วิสุทธากรณ์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร* (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- อริญญา เถลิงศรี. (2561). *ทรัพยากรบุคคล (HR) ยุค 4.0 ต้องเพิ่ม 4 กลยุทธ์ เพื่อติดสปีดในการทำงาน*. สืบค้นจาก <https://www.theleader.com>
- Eisenberger, R., & Huntington, R. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 500-507.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, T. M., Buffardi, C. L., Stewart, A. K., & Adis, A. C. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. Retrieved from <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>