

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว  
อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่

Work-life Balance of Employees at Don kaew Subdistrict Administrative Organization,  
Mae Rim District, Chiang Mai Province.

พรทิมา ศรีธรรารัตินุ\* และอรพิน สันติธิรากุล\*\*

### บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 94 คน โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาสูงสุดคือต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับปริญญาตรี มีจำนวนเท่ากัน รายได้ต่อเดือนจะอยู่ในช่วง 10,000 – 20,000 บาท มีอายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ทำงานในสายงานพนักงานจ้างตามภารกิจ และเป็นกลุ่มปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายปฏิบัติการ และพบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยภาพรวมพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับสูง และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย การจัดการตนเอง การสนับสนุนจากครอบครัว และการสนับสนุนจากองค์กร เมื่อจำแนกตามระดับสายงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,001 บาท มีความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ในระดับสูงมาก ซึ่งแตกต่างจากกลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างออกไป และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านการจัดการตนเอง และด้านการสนับสนุนจากครอบครัว ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านการสนับสนุนจากองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งทุกปัจจัยมีทิศทางที่สอดคล้องในทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่

### ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the work-life balance of 94 employees at Don Kaew Subdistrict Administrative Organization, Mae Rim District, Chiang Mai 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 investigated family support. The fourth dealt with organizational support. The fifth section covered the work-life balance of the respondents. Quantitative data analysis methods were used to find out the relation of the factors affecting work-life balance. The descriptive analysis was also utilized including frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The study revealed that a majority of the respondents were single males. Regarding their educational level, the highest degree they possessed was a bachelor's degree. There was an equal number

\* นักศึกษาลัทธิบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

\*\* รองศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำภาควิชาการจัดการและการเป็นผู้ประกอบการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

of the respondents who held the bachelor's degree and the ones with the degree lower than that. Concerning their monthly income, they earned between 10,000 – 20,000 baht. In terms of their working experience, they had a five-year working experience or less than that. Furthermore, they were employees hired for a mission in an operations group of the operations division. With regard to their work-life balance, the employees at Don Kaew Subdistrict Administrative Organization, Mae Rim District, Chiang Mai Province generally had a high level of work-life balance. Categorized by the line of work, the three factors affecting the work-life balance which were self-management ability, family support, and organizational support had an influence on respondents' opinions on the work-life balance. The findings showed that the respondents whose monthly income was more than 40,001 baht had their views on the work-life balance at a very high level which was different from the ones of the respondents whose salary was other than 40,000 baht.

On the subject of the factors affecting the work-life balance, self-management and family support factors, in general, had an influence on work-life balance at a very high level. In terms of organizational support, it was generally at a high level. As a whole, all factors were positively consistent with the work-life balance of employees at Don Kaew Subdistrict Administrative Organization, Mae Rim District, Chiang Mai Province.

## บทนำ

ตั้งแต่ประเทศไทยมีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 เกิดการเปลี่ยนแปลงไปจากอดีตจากสังคมเกษตรกรรมเปลี่ยนเป็นสังคมอุตสาหกรรม จากสังคมชนบทเปลี่ยนเป็นสังคมเมือง รูปแบบการทำงานของประชาชนจึงเปลี่ยนแปลงไปตามการปรับเปลี่ยนพัฒนา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2507)

การบริหารงานและบริหารเวลาให้สมดุล หรือ Work Life Balance ถูกมองเป็นเรื่องที่สำคัญมากขึ้น เพราะการทำงานหนักเป็นประจำจนไม่ได้แบ่งเวลาให้กับสิ่งสำคัญอื่นๆ แทนที่จะสร้างความสุขแต่กลับกลายเป็นตัวการสร้างความทุกข์ให้แก่วิถีชีวิตมากกว่า เนื่องด้วยการทำอะไรที่ สุดโต่งจะทำให้ได้ซึ่งบางอย่างแต่อาจจะต้องแลกกับการสูญเสียบางอย่าง เช่น การเสียสุขภาพจิตและสุขภาพกาย ดังนั้นการมีสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไม่เพียงแต่ช่วยทำให้มีความสุขกับชีวิตเท่านั้น แต่ยังช่วยพัฒนาแบบองค์รวมให้ดีขึ้นทั้งในสถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน บุคคลที่มีการปฏิสัมพันธ์ หรือบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในด้านต่างๆ อีกด้วย (BESTERLIFE, 2018)

ในปี พ.ศ. 2537 ได้มีการปรับปรุงการบริหารส่วนท้องถิ่นในส่วนพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้มีการบริหารส่วนตำบลขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ที่เป็นองค์การปกครองท้องถิ่นรูปแบบใหม่ที่เล็ก และใกล้ชิดประชาชนในท้องถิ่นมากที่สุด (โกวิท พวงงาม, 2543: หน้า 170)

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว อ.แม่อริม จ.เชียงใหม่ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางที่มีชื่อเสียงและประสบความสำเร็จอย่างสูงในการบริหารจัดการองค์การ ในด้านการพัฒนาองค์การ การบริหารงานที่โปร่งใส สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้เป็นอย่างดี โดยสามารถกวาดรวมนำได้อย่างมากมายในหลากหลายด้านทั้งจากกระทรวง องค์การทั้งจากภาครัฐและเอกชน และสถาบันการศึกษา ซึ่งแต่ละรางวัลนั้นเป็นเครื่องพิสูจน์ได้ว่าองค์การมีความสามารถในการบริหารจัดการที่ดี โดยมีกำลังขับเคลื่อนมาจากพนักงานทุกๆ คนที่ได้ร่วมกันปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ จากการเล็งเห็นพนักงานซึ่งเป็นหัวใจขององค์การ และ ตระหนักถึงปัญหาของความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการ

ทำงาน ซึ่งในองค์กรนั้นมีพนักงานที่มีความแตกต่างทั้งทางด้านบทบาท หน้าที่ ช่วงอายุ การศึกษา และรายได้ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวล้วนแล้วแต่มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการภายในองค์กร จึงเป็นที่น่าศึกษาในรายละเอียดว่าพนักงานภายในองค์กรแห่งนี้มีการบริหารจัดการงานและบริหารเวลาในการดำเนินชีวิตให้สมดุลอย่างไร ที่ส่งผลให้การทำงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพ และสามารถนำข้อมูลดังกล่าวที่ได้เข้าไปปรับใช้ ปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรแห่งนี้ให้ดียิ่งขึ้นไป อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อีกด้วย (องค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่, 2561)

## แนวคิดและทฤษฎี

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นความสามารถของแต่ละบุคคลในการบริหารจัดการ แบ่งสรรทั้งเรื่องของเวลา การมีส่วนร่วม และความพึงพอใจ ทั้งในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวเพื่อให้ความเหมาะสมตามสถานภาพ (Hutton, 2005 อ้างถึงใน พงศธร อุปลัมภ์, 2559) โดยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ (1) ด้านความสามารถในการจัดการตนเอง เป็นการประเมินความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเองตามความเป็นจริง โดยมีการตั้งเป้าหมายที่สามารถเป็นไปได้ และการสร้างแรงจูงใจ ติดตามความก้าวหน้าในการ (Browder and Shapiro, 1985) (2) ด้านแรงสนับสนุนทางด้านสังคม (ครอบครัว) เป็นสิ่งที่ผู้รับได้รับความช่วยเหลือทางด้านข้อมูล ข่าวสาร วัตถุประสงค์หรือการสนับสนุนทางด้านจิตใจจากผู้ให้การสนับสนุน โดยที่แรงสนับสนุนทางสังคมมาจากบุคคลในครอบครัว เช่น พ่อแม่ พี่น้อง เพื่อนบ้าน ผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน (House, 1985 อ้างถึงใน พงศธร อุปลัมภ์, 2559) และ (3) ด้านการสนับสนุนจากองค์กร เป็นมุมมองโดยทั่วไปของพนักงานที่มีต่อองค์กร (Perceived Organization Support) ว่ามีการให้คุณค่ากับความพยายามของพนักงานและความใส่ใจต่อสวัสดิภาพในชีวิตของพนักงานอย่างไรนั้น ผ่านการรับรู้ของพนักงานในเรื่องการสนับสนุนจากผู้นำองค์กร ความเป็นธรรม และการปฏิบัติของฝ่ายบุคคลและสภาพการทำงาน ซึ่งย่อมส่งผลต่อความพึงพอใจและพันธสัญญาที่พนักงานมีให้กับองค์กร (Kurtessis et al., 2017)

## วิธีการดำเนินการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้รวบรวมข้อมูลโดยใช้ แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อสอบถามระดับของความสามารถในการจัดการตนเอง การสนับสนุนจากครอบครัว การสนับสนุนจากองค์กร และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 94 ราย โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน ระดับสายงาน และระดับปฏิบัติงาน ส่วนที่ 2-5 ประกอบด้วยคำถามปลายปิด ซึ่งเป็นข้อคำถามที่ใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยกำหนดรูปแบบออกเป็นระดับความคิดเห็นของผู้ตอบ 1-5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งเป็นการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถในการจัดการตนเอง การสนับสนุนจากครอบครัว การสนับสนุนจากองค์กรในด้านการทำงาน ความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำรงชีวิต และความคิดเห็นอื่นๆ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสมดุล ระหว่างชีวิตและการทำงาน ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด

## ผลการศึกษา

1. ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาสูงสุดคือ ระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับปริญญาตรี มีจำนวนเท่ากัน ได้ต่อเดือนจะอยู่ในช่วง 10,000 – 20,000 บาท มีอายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ทำงานในสายงานพนักงานจ้างตามภารกิจ และเป็นกลุ่มปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายปฏิบัติการ
2. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลตอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยเมื่อพิจารณาตามรายชื่อจะพบว่า พนักงานจะทุ่มเทกำลังความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำให้งานบรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับสูงมาก และระดับความคิดเห็นที่ต่ำที่สุดตามรายชื่อคือ การทำงานไม่ได้ทำให้รู้สึกมีคุณค่ามากขึ้น
3. ปัจจัยด้านความสามารถในการจัดการตนเอง พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลตอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก โดยในปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานตระหนักรู้ถึงสิ่งที่ควรทำเสมอในขณะที่กำลังปฏิบัติภารกิจในงาน มีระดับสูงมากที่สุด และระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับที่ต่ำที่สุดคือ ให้รางวัลกับตนเองเมื่อทำงานสำเร็จ
4. ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากครอบครัว พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลตอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก โดยในปัจจัยย่อยพบว่าครอบครัวให้ความรักความอบอุ่น อยู่ในระดับสูงมาก และระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับที่ต่ำที่สุดคือ ครอบครัวแสดงถึงความเห็นอกเห็นใจเมื่อมีปัญหา
5. ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร ประกอบด้วยปัจจัยย่อย 3 ด้าน คือ องค์กร หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ด้านขององค์กร พบว่า องค์กรมีนโยบายยกย่องพนักงานที่ประสบความสำเร็จในเรื่องงานหรือครอบครัวอยู่ในระดับสูง และระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับที่ต่ำที่สุดคือ จัดให้มีบริการให้คำปรึกษาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ด้านหัวหน้างาน พบว่าหัวหน้าเชื่อมั่นในความสามารถของพนักงานอยู่ในระดับสูง ระดับสูง และระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับที่ต่ำที่สุดคือ การปรับปริมาณงานให้เหมาะสมเมื่อเห็นว่าม้งานมากเกินไป ด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า เพื่อนร่วมงานให้ยืมเครื่องใช้และอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก ระดับสูง และระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับที่ต่ำที่สุดคือ การแบ่งเบาภาระงานเมื่อมีความจำเป็น
6. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จำแนกตาม สถานภาพสมรส รายได้ ระดับสายงาน และระดับปฏิบัติงาน พบว่า เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส ปัจจัยด้านความสามารถในการจัดการตนเอง ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากครอบครัว ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ผู้ที่มีสถานภาพหม้ายหรือหย่าร้าง มีความคิดเห็นในระดับสูงมากที่สุด จำแนกตามรายได้ ปัจจัยด้านความสามารถในการจัดการตนเอง ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากครอบครัว ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,001 มีความคิดเห็นในระดับสูงมาก จำแนกตามระดับสายงาน ปัจจัยด้านความสามารถในการจัดการตนเอง พนักงานจ้างตามภารกิจมีความคิดเห็นในระดับสูงมาก ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากครอบครัว พนักงานทั่วไปมีความคิดเห็นในระดับสูงมาก ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ข้าราชการมีความคิดเห็นในระดับสูงมาก และจำแนกตามระดับปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความสามารถในการจัดการตนเอง ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ผู้ที่ทำงานฝ่ายบริหารมีความคิดเห็นในระดับสูงมาก ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากครอบครัว ผู้ที่ทำงานฝ่ายปฏิบัติการมีความคิดเห็นในระดับสูงที่สุด

## อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษา พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกตามระดับสายงาน พบว่า ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,001 บาท มีความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ในระดับสูงมาก ซึ่งแตกต่างจากกลุ่มของผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนที่ต่ำกว่าออกไป ที่มีความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตในระดับสูง สอดคล้องกับนิยามของ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (อ้างถึงใน ประกาย ชีระวัฒนากุล, 2556) การทำงานที่น้อยเกินไป อาจทำให้คนเรามีรายได้ไม่เพียงพอที่จะดำรงชีพอยู่ได้ภายใต้มาตรฐานการครองชีพหนึ่งๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศธร อุปลัมภ์ (2559) ที่พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของคนรุ่นใหม่หรือเรซิ่นวาย ที่อาศัยในอำเภอเมืองเชียงใหม่ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงเหมือนกัน ปัจจัยด้านการจัดการตนเอง และปัจจัยด้านการสนับสนุนจากครอบครัว ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก มีทิศทางที่สอดคล้องในทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานอบต. ดอนแก้ว ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของปริณดา สมควร (2557) ที่พบว่าผลสัมฤทธิ์หรือผลการปฏิบัติราชการ การสนับสนุนภายในองค์กร และด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือความสามารถเชิงสมรรถนะ อยู่ในระดับสูง และในส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส มีผลทำให้ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ มีผลทำให้ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านการสนับสนุนจากครอบครัว และการสนับสนุนจากองค์กรแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิณี แสนวัน (2557) ที่พบว่าปัจจัยด้านส่วนบุคคล ประกอบด้วยส่วนของรายได้ โดยภาพรวมมีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

1.1 ส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรนำหลักความสุขพื้นฐานแปดประการ (Happy 8) มาปรับใช้เป็นแนวทางในการจัดการชีวิตของตนเองให้มีความสุขและมีความสุขในการใช้ชีวิตมากขึ้น ประกอบด้วย (1) Happy Body (2) Happy Heart (3) Happy Society (4) Happy Relax (5) Happy Brain (6) Happy Soul (7) Happy Money และ (8) Happy Family

1.2 จัดโครงการฝึกอบรมการพัฒนาจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของพนักงานอบต. ดอนแก้ว โดยเป็นโครงการที่ทำให้ตระหนักรู้ว่าเป็นสิ่งใดเป็นสิ่งที่ควรนำไปปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและทำให้พนักงานมีความสุขกับการทำงานมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในปัจจัยด้านการจัดการตนเอง การสนับสนุนจากครอบครัว และการสนับสนุนจากองค์กร

### ด้านการจัดการตนเอง

2.1 กิจกรรมเชิดชูพนักงานที่เป็นคนดีคนเก่ง คนดีขององค์กร ทั้งด้านการมีน้ำใจ การปฏิบัติงานดีเด่น หรือมีความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์การให้ผลตอบแทนกับบุคลากรอย่างชัดเจน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานพัฒนาตนเองและการทำงาน และจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน เช่น การจัดหาสื่อการเรียนรู้ต่างๆ ไว้ในองค์กร ซึ่งเป็นการช่วยยกระดับการทำงานของพนักงานให้สูงขึ้น ผ่านกิจกรรมต่างๆ ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงความใส่ใจที่มีต่อพนักงานในองค์กร

2.2 ส่งเสริมให้พนักงานให้รางวัลกับตนเองเมื่อทำงานสำเร็จ การตั้งรางวัลแห่งความสำเร็จ เป็นสิ่งที่ดีที่สุด เพื่อให้ลงมือทำงานบรรลุเป้าหมายให้ได้ ถือเป็นแรงผลักดันให้เกิดการทำงานให้มีประสิทธิภาพตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

#### ด้านการสนับสนุนจากครอบครัว

2.3 จัดกิจกรรมเชิญชวนครอบครัวของพนักงานมาเยี่ยมชมองค์การประจำปี โดยเป็นการเปิดโอกาสให้ครอบครัวของพนักงานมาเยี่ยมชมการทำงานของสมาชิกในครอบครัวที่เป็นพนักงานในองค์การ ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้คนในครอบครัวของพนักงานมีความเห็นอกเห็นใจกัน รวมถึงเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่ทางองค์การจัดขึ้น เช่น กิจกรรมส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ งานวันเด็ก งานวันแม่

2.4 จัดโครงการครอบครัวมีสุข โดยให้ความรู้แก่พนักงานในองค์การ นำหลักของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) เรื่องหลัก 4 ย.เคล็ดลับเติมความรักให้ครอบครัว เข้ามาปรับใช้ในครอบครัว ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความยืดหยุ่น การยกย่อง ความยินดี ความแยกแยะ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.), 2557: 19)

#### ด้านการสนับสนุนจากองค์การ

2.5 จัดบริการสายด่วนให้คำปรึกษาและรับฟังพนักงานที่มีปัญหาโดยการให้บริการคำปรึกษาสายด่วน 24 ชั่วโมง สำหรับพนักงานและครอบครัว ซึ่งสามารถปรึกษาได้ทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว โดยว่าจ้างนักจิตวิทยาจากภายนอกเป็นผู้ดำเนินการ เพื่อให้พนักงานรู้สึกสบายใจที่จะเล่าปัญหาต่างๆ หรือการจัดตั้งหน่วยงานให้คำปรึกษาโดยเฉพาะ กำหนดให้หน่วยงานนี้ทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษาทั้งปัญหาเชิงรับและเชิงรุก หรืออาจมีการทำในรูปของโครงการต่างๆ เช่น เพื่อนช่วยเพื่อน หรือแบ่งปันกำลังใจ

2.6 จัดกิจกรรม Morning Talk ที่เป็นกิจกรรมพบปะ พูดคุยระหว่างหัวหน้างานและพนักงานประจำ ทุกเช้าก่อนเริ่มต้นทำงาน เพื่อเป็นการชี้แจงการดำเนินงานและปัญหาที่พบระหว่างการทำงาน เพื่อหัวหน้างานจะสามารถมอบหมายงานและปรับเปลี่ยนงานตามความเหมาะสม ตามทักษะและความชำนาญของพนักงานให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

2.7 จัดกิจกรรม เวที “ช่วงก้าคิด” หรือลานความคิดเห็น ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ให้พนักงาน หัวหน้างาน และผู้นำ แสดงจุดยืนเพื่อกำหนดแนวทางร่วมและส่งเสริมให้พนักงานกล้าที่จะแสดงออกในการบอกเล่าปัญหาด้านการทำงานที่เกิดขึ้น โดยจัดกิจกรรมนี้ให้บ่อยขึ้นเป็นประจำทุกเดือน พร้อมทั้งสร้างความดึงดูดการร่วมกิจกรรม ผ่านการให้ของรางวัลหรือจ๊อบลาเกอของรางวัลแก่พนักงานที่ร่วมแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ หรือให้รางวัลแก่พนักงานที่มาเข้าร่วมกิจกรรม และองค์การควรจัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน โดยส่งเสริมให้พนักงานแบ่งเบาภาระงานของเพื่อนร่วมงานเมื่อมีความจำเป็น เพื่อสร้างสภาวะที่ดีต่อการทำงาน

2.8 จัดกิจกรรม Buddy โดยให้พนักงานเก่าจับคู่กับพนักงานใหม่ เพื่อดูแลให้คำแนะนำ และถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรให้แก่พนักงานใหม่ หรือเป็นการจับคู่พนักงานข้ามกองงานที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งเป็นการมุ่งสร้างความสัมพันธ์แก่พนักงานทุกระดับในองค์การให้มีความสามัคคี คอยช่วยเหลือและมีน้ำใจต่อกัน

2.9 จัดมุมพักผ่อนให้แก่พนักงานในองค์การ เพราะบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานคลายเครียด พร้อมทั้งยังส่งผลพนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ โดยการจัดมุมควรจัดให้มีพื้นที่การใช้งานที่ครอบคลุม เช่น พื้นที่รับประทานอาหาร พื้นที่กิจกรรมและเกมส์คลายสมอง ห้องฟิตเนส มุมกาแฟ พร้อมทั้งจัดกิจกรรมสันทนาการเพื่อลดความเครียดให้แก่พนักงาน พร้อมทั้งเพิ่มความสามัคคีในองค์การ เช่น กีฬาสี ประกวดร้องเพลง กำหนดช่วงเวลาพักผ่อนระหว่างวัน จัดงานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี



## บรรณานุกรม

- โกวิทย์ พวงงาม. (2543). *การปกครองท้องถิ่นไทย: หลักการและมิติใหม่ในอนาคต*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- จุฑารัตน์ หนูบุตร. (2554). *ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กรณีศึกษา: โรงพยาบาลวิภาวดี*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ปรินดา สมควร. (2557). *ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง*. (การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก).
- ประกาย ชีระวัฒนากุล. (2556). *Work and Life Balance: สมดุลระหว่างงานกับชีวิต*. สืบค้นจาก <http://www.globaldynamicinsights.com/>
- พงศธร อุปลัมภ์. (2559). *ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเงินเนอเรนชัวในอำเภอเมืองเชียงใหม่*. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ภาวิณี แสนวัน. (2557). *การศึกษาปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านสังคม ที่มีผลต่อความสมดุล ระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร*. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2557). *4 ย. เคล็ดลับเติมรักให้ครอบครัว*. สืบค้นจาก <http://resource.thaihealth.or.th/media/thaihealth/14498>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2507). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 1 ระยะที่สอง*. สืบค้นจาก [https://www.nesdb.go.th/ewt\\_dl\\_link.php?nid=5806](https://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=5806)
- องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว. (2561). *ประกาศเกียรติคุณ เกียรติบัตร โล่รางวัล และกิจกรรมดีเด่นขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่*. *วารสารดอกแก้ว*, 13, 81-100
- BESTERLIFE. (2018). *Work Life Balance คือสมดุลชีวิต การทำงานและจัดสรรเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ*. สืบค้นจาก <http://besterlife.com/work-life-balance>
- Browder, D. M., & Shapiro, E. S. (1985). Applications of self-management to individuals with severe handicaps: A review. *Journal for the Association for Persons with Severe Handicaps*, 10(4), 200-208.
- 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/10.1177/014920631557555>