

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

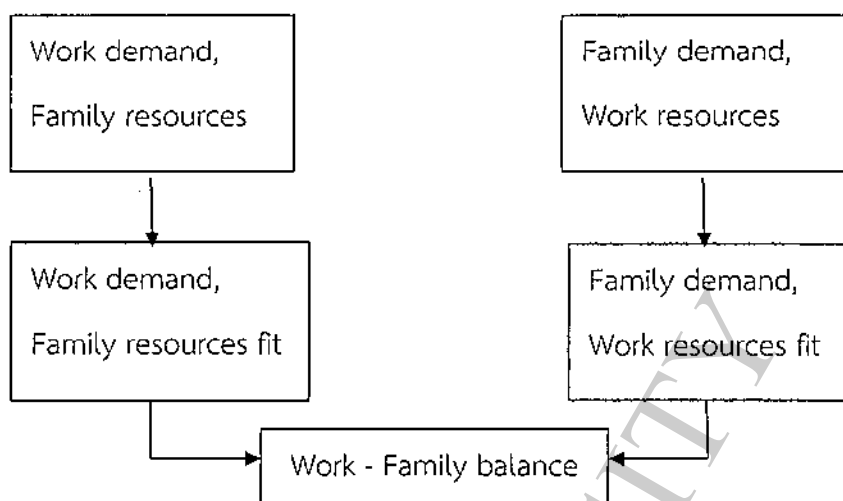
#### แนวคิด ทฤษฎี

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสายวิชาการระดับอุดมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า รวบรวมแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการวิจัยดังนี้

- 1) แนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงาน(Work-Life Balance : WLB)
- 2) ทฤษฎีแรงจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg (Ferderick Herzberg)

#### 1) แนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงาน(Work-Life Balance : WLB)

สมตฺลระหว่างชีวิตการทำงาน (เกษมสิษฐ์ แก้วเกียรติคุณ, 2551, หน้า 38-39 อ้างใน สุวิมล บัวผัน, 2554, หน้า 5-6) คือการประเมินว่า ทรัพยากรในการใช้ชีวิตครอบครัวและทรัพยากรในการทำงาน (Family resources & Work resources) มีความเพียงพอต่อภาระในการใช้ชีวิตครอบครัวและการทำงาน (Family demand & Work demand) หรือไม่ โดยดุลยภาพและกลมกลืนกัน (Equilibrium & harmony) ระหว่างชีวิตครอบครัวกับงานจะเกิดขึ้นเมื่อทรัพยากรในการใช้ชีวิตครอบครัวมีเพียงพอต่อภาระในการทำงาน พร้อม ๆ กับทรัพยากรในการทำงานก็มีความเพียงพอต่อภาระในการใช้ชีวิตครอบครัว โดยทรัพยากรในการทำงาน เช่น ความมีอิสระในการทำงาน การสนับสนุนจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่น่าสนใจ ความภาคภูมิใจในงาน และการได้รับการยอมรับ ส่วนทรัพยากรในชีวิตครอบครัว เช่น การสนับสนุนจากคู่สมรสและญาติพี่น้อง รางวัลตอบแทนจากพ่อแม่หรือครอบครัว ส่วนภาระหรือความต้องการจากการทำงาน เช่น ชั่วโมงการทำงานปกติ ชั่วโมงงานเกินเวลา ตารางการทำงานพิเศษ ความไม่มั่นคงในงาน และภาระครอบครัว เช่น เวลาที่ต้องใช้ในการดูแลลูก ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยในครอบครัว เวลาที่ต้องใช้ในการทำงานบ้าน ภาระจากคู่สมรส ลูก ญาติพี่น้อง นอกจากนั้น ดังแผนภาพต่อไปนี้



ที่มา: Voydanoff P., 2005, p.824 อ้างใน เกษมสิษฐ์ แก้วเกียรติคุณ. 2551, หน้า38 อ้างใน สุวิมล บัวผัน, 2554, หน้า 6)

ศิริภัสสร วงศ์ทองดี (2552) กล่าวว่า สมดุลยภาพระหว่างชีวิตกับงาน (Work-life Balance หรือ Work-life Effectiveness) หมายถึง “การกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง” หากสามารถสร้างสมดุลยภาพระหว่างชีวิตกับงานได้ จะช่วยเกิดความอยู่ดีกินดี มีสุขภาวะในชีวิต ซึ่งจะส่งผลและมีส่วนช่วยผลักดันให้เกิดความสำเร็จ ความมั่นคง และความก้าวหน้าขององค์กรและสังคมในที่สุด องค์กรต้องมีส่วนช่วยให้เกิดสมดุลยภาพ ได้แก่

1. Quality of work คุณภาพของงานองค์กรต้องทำให้บุคลากรเกิดความรูสึกว่างานของเขา มีคุณค่า ตรงกับความสนใจและความรู้ความสามารถได้ทำ งานมีความท้าทาย มีอิสระในการตัดสินใจ สามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ภาระงานมีความสมน้ำสมเนื้อกับค่าตอบแทนที่ได้รับ

2. Inspiration and values แรงบันดาลใจและมีคุณค่าคนทำงานทุกคนต้องการสิ่งที่ทำให้เกิดแรงบันดาลใจในชีวิตการทำงาน และมีคุณค่าที่ทำให้รู้สึกที่ชีวิตมีความหมาย เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและส่วนรวมองค์กรควรสร้างให้บุคลากรในสังกัดมีแรงบันดาลใจโดยเริ่มจากการพัฒนาคุณภาพของผู้นำ ผู้นำองค์กรต้องมีความสามารถนำองค์กรได้อย่างเก่งกาจ รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กร ส่งเสริมการทำงานและกำหนดทิศทางการทำงานขององค์กรได้อย่างชัดเจน สร้างขวัญกำลังใจของบุคลากรในองค์กร นอกจากนี้้องค์กรต้องหล่อหลอมวัฒนธรรมที่ดีให้แก่คนในองค์กร เพื่อสร้างค่านิยมร่วมและพฤติกรรมร่วมขององค์กร

3. Tangible rewards สิ่งตอบแทนหรือรางวัลที่จับต้องได้ สิ่งตอบแทนจากการทำงาน เช่น เงินเดือน สวัสดิการจะทำให้บุคลากรในองค์กรมีแรงจูงใจและทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น ทุกคน

ล้วนต้องการค่าตอบแทนที่จับต้องได้และสามารถนำไปเทียบเคียงกับที่อื่นได้ นอกจากสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการแล้วผลตอบแทนบางอย่างที่ไม่สามารถจับต้องได้ก็สามารถก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานได้เช่นกัน เช่น ชำราระชากรที่ทุ่มเททำงานเพื่อให้เห็นความสุขและความพึงพอใจของประชาชนเป็นสิ่งตอบแทน เป็นต้น

4. Future growth การเติบโตและก้าวหน้าในหน้าที่การงานการที่บุคลากรในองค์กรจะก้าวหน้าไปได้นั้น องค์กรควรสร้างกลไกการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร เช่น มีการให้ข้อมูลย้อนกลับของงานที่ทำ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำข้อมูลย้อนกลับนั้นมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานควรให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาความรู้ที่นอกเหนือจากงานที่ทำเป็นประจำ และที่สำคัญควรสร้างเส้นทางอาชีพเพื่อให้บุคลากรมองเห็นเส้นทางและโอกาสความก้าวหน้าของตน

5. Enabling environment สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้การทำงานมีคุณภาพองค์กรต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมและเอื้ออำนวยต่อการทำงานของบุคลากร เช่น อาคารที่ทำงาน สถานที่จอดรถ บันได ทางเดิน ต้องมีความสะดวกสบายและมีความปลอดภัย เพื่อให้บุคลากรรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน องค์กรต้องสร้างระบบป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดความสูญเสีย นอกจากนี้ เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร ต้องทันสมัย ใช้งานได้ ไม่ชำรุด

นอกจากนั้นตัวเราเองก็ต้องทำให้เกิดสมดุลภาพระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ในส่วนของชีวิตส่วนตัวภายใต้โลกยุคปัจจุบันนี้ มีหลัก Happy 8 ประการที่ช่วยส่งเสริมสมดุลภาพเพื่อให้ชีวิตเป็นชีวิตที่สมบูรณ์ ดังนี้ (ศิริภัสสร วงศ์ทองดี, 2552, อ้างแล้ว)

1. Happy body คือ การมีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ
2. Happy heart คือ การมีสุขภาพจิตที่ดี ไม่เครียดจิตใจม่งใส ไม่ทิ้งวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม เช่น อ่อนน้อมถ่อมตน สุภาพอ่อนโยน อาหาร มีน้ำใจ ขยันอดทน มีสันติ และให้อภัย
3. Happy society คือ การได้อยู่ในสังคมที่ดี มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน แบ่งปันสิ่งดีๆ ความรู้สึกดีๆ ให้กับคนรอบข้าง
4. Happy relax คือ การรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ มีมุมสบายในการทำงาน รู้จักยืดหยุ่น บริหารอารมณ์ บริหารเวลา บริหารสังคม อยู่อย่างมีความสุข เราสามารถดูแลตัวเองได้ด้วยสูตร 7 อ. ดังนี้ อากาศบริสุทธิ์ อาหารกาย อาหารใจ อาหารสมอง อารมณ์ดี ออกกำลังกาย และอภัย

5. Happy brain คือ การรู้จักศึกษาหาความรู้และหมั่นศึกษาอย่างต่อเนื่อง โลกปัจจุบันเป็นโลกยุคแห่งโลกาภิวัตน์ เราจึงควรเรียนรู้เพื่อให้เท่าทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป พัฒนาตนเองตลอดเวลาให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และมีทัศนคติที่เกื้อหนุนต่อการเป็นคนที่มีคุณภาพ

6. Happy soul คือ การมีศรัทธา มีศาสนา มีความเชื่อ มีที่ยึดเหนี่ยวทางใจ มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิตซึ่งในทางพุทธศาสนา เน้นการเดินทางสายกลางหรือมัชฌิมาปฏิปทา

7. Happy money คือ การรู้จักเก็บเงิน รู้จักใช้เงินไม่เป็นหนี้

8. Happy family มีครอบครัวที่อบอุ่นมั่นคง มีเวลาให้กันและกัน

ชมรมบริหารงานบุคคลชลบุรี (ชมรมบริหารงานบุคคลชลบุรี, 2554) ได้ให้ทัศนะว่า ปัจจุบันหลายๆ บริษัท เริ่มให้ความสำคัญกับคำว่า Work Life Balance (WBL) หรือ Quality of Work Life (QWL) กันมาก โดยเฉพาะองค์กรที่มีคนมาก ชับซ้อนและทำงานหนัก การมุ่งเน้นให้พนักงานมีวิถีการทำงานที่ดี โดยพยายามปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมการทำงานใหม่ เพื่อให้คนมีความสุขจากการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีในด้านต่างๆ เช่น

ด้านปัจจัยองค์กร เช่น ลักษณะงาน กระบวนการทำงาน ความอิสระในการตัดสินใจ ความพร้อมด้านเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ระบบการสื่อสาร บรรยากาศการทำงาน ความสะดวกสบาย สังคมเพื่อนร่วมงาน หรือแม้กระทั่งผู้บริหารหรือวัฒนธรรมองค์กรก็เป็นส่วนหนึ่งของความสุข

ด้านปัจจัยส่วนบุคคล เช่น สุขภาพร่างกายและจิตใจ การใช้ความรู้ความสามารถ ความก้าวหน้า การยอมรับ รางวัลเมื่อทำงานสำเร็จ ความเสมอภาคและความยุติธรรม โอกาสในการพัฒนาตนเอง ระบบการประเมินผลงาน

องค์กรที่จะแข็งแรงในอนาคต จะต้องสนใจในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของคนการแข่งขันทำให้พนักงานพึงพอใจ คือ กลยุทธ์ในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร คนทำงานโดยทั่วไปหากได้องค์กรที่ดี มักจะมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูง ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรมากกว่าองค์กรที่ปฏิบัติตรงกันข้าม

คำว่า สมดุลชีวิตการทำงาน มีความหมายที่ประกอบ ด้วยคำ 3 คำได้แก่คำว่า 'งาน' 'ชีวิต' และ 'สมดุล' คำว่า 'งาน' หมายถึง กิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับงานที่ครอบคลุมทั้งการทำงานตามเวลางานปกติและกิจกรรมอื่นที่ ต้องทำนอกเวลางาน เช่น กิจกรรมที่ต้องทำต่อเนื่องเกิน เวลางานปกติ กิจกรรมในงานบางประเภทที่ไม่สามารถ แบ่งแยกเวลาจากชีวิตครอบครัวได้ คำว่า 'ชีวิต'

หมายถึงการใช้ชีวิตกับ ครอบครัว การมีอิสระในการใช้เวลาพักผ่อนส่วนตัว หรือ การใช้เวลาสำหรับ สานสัมพันธ์ในครอบครัว (family friendly) คำว่า 'สมดุล' หมายถึง การแบ่งเวลาให้แก่งาน และชีวิต อย่างเหมาะสม ซึ่งความสมดุลนี้อาจมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล แต่ละสถานการณ์

สมดุลชีวิตการทำงาน คือ ความสามารถในการจัดการบทบาทและความต้องการด้านต่างๆ ของชีวิตให้มีความพอเหมาะพอดีกัน (Fit) หรือมีดุลยภาพ (Equilibrium) โดยความสมดุลหมายถึง สมดุลใน 3 ด้านคือ สมดุลด้านเวลาที่ให้ระหว่างงานกับชีวิต (Time balance) สมดุลด้านการมีส่วนร่วมในงานและชีวิต (Involvement balance) และสมดุลด้านระดับความพึงพอใจในงานและชีวิต (satisfaction balance)

สมดุลชีวิตการทำงาน คือ การไม่มีความขัดแย้ง ในชีวิตการทำงาน (Work-life conflict) เนื่องจากโดย ธรรมชาติแล้ว ถึงแม้จะมีสมดุลชีวิตการทำงาน คนส่วนใหญ่อาจไม่สามารถรับรู้ความ สมดุลนั้นได้ แต่หากว่ามี ความไม่สมดุลหรือความขัดแย้งระหว่างชีวิตกับงานก็จะสามารถรับรู้ได้ง่าย กว่า เช่นเมื่อเกิดความรู้สึกเหนื่อยล้า จากงาน ไม่มีความสุขในงาน หรือมีปัญหาในชีวิตครอบครัวที่ เกิดจากงาน ก็จะมีผู้ที่มีความขัดแย้งระหว่างงาน กับชีวิตครอบครัว ดังนั้น จึงมีผู้ให้คำจำกัดความ ของ สมดุลชีวิตการทำงานโดยมองในด้านความขัดแย้งในชีวิต การทำงาน นอกจากนั้น

ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาติ (2549) ได้กล่าวถึงแนวคิดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน (Work-Life Balance : WLB) ได้กล่าวถึงในประเด็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานเพื่อ หารายได้เลี้ยงชีพ กับชีวิตด้านอื่นๆของคน (Work-Life Balance : WLB)ว่าในปัจจุบันนั้นได้รับความ สนใจมากขึ้นทั้งในภาครัฐและเอกชนของประเทศต่างๆ ทั่วโลก ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากแนวโน้ม ทางด้านประชากรและสังคมเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การที่ผู้หญิงทำงานนอกบ้านมากขึ้น หรือกำลังแรงงานที่มีอายุเฉลี่ยมากขึ้น (Aging Workforce) ในมุมมองของการบริหาร หากองค์กร ต่างๆต้องการที่จะดึงดูดและรักษาทุนมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรไปนานๆ ก็จำเป็นต้องจัดการให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นที่ดี มิฉะนั้นแล้ว บุคลากรอาจรู้สึกไม่เป็นสุขกับชีวิต และลาจากองค์กรเพื่อไปแสวงหาทางเลือกที่ดีกว่าให้กับชีวิตของ ตน แม้เรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น จะเป็นที่สนใจกันอย่างกว้างขวางใน ปัจจุบัน แต่การตีความหมายคำว่า “ความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน” ก็มักแตกต่างกันไป ระหว่างบุคคลต่างๆ เนื่องจากแต่ละคนมีความต้องการและบทบาทที่แตกต่างกันไปตามแต่สภาพ ชีวิตของแต่ละคน ข้อมูลจากการสำรวจความคิดเห็นของผู้คนใน สหราชอาณาจักรครั้งหนึ่ง แสดง ให้เห็นว่า คนเข้าใจความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น แตกต่างกันไป อย่างหลากหลาย ตั้งแต่ การไม่ปะปนกันของชีวิตที่ทำงานกับชีวิตที่บ้าน คุณภาพชีวิตโดยทั่วไป ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน ตลอดไปจนถึงการปรับปรุงสภาวะแวดล้อมในการทำงาน

อย่างไรก็ดี แม้ความหมายของคำว่า “สมดุล” ระหว่างชีวิตกับการทำงานจะแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับการตีความของบุคคลต่างๆ แต่ในการศึกษาเรื่องนี้ในบริบทที่แตกต่างกัน ก็ได้มีหน่วยงาน/องค์กรบางแห่งกำหนดความหมายของ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอย่างเป็นทางการไว้ เช่น

Work Life Balance Network แห่งสหราชอาณาจักรให้ความหมายของ WLB ว่าคือ ความสมดุลระหว่างภาระผูกพันทางด้านการงาน กับภาระด้านอื่น และการมีทางเลือก

State Services Commission แห่งประเทศนิวซีแลนด์ ให้ความหมายของ WLB ว่าคือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเพื่อยังชีพกับกิจกรรมอื่นๆ เช่น บทบาทการเป็นสมาชิกของครอบครัว และชุมชน การสันทนาการ และการพัฒนาตนเองทางด้านต่างๆ ของพนักงาน

Alliance for Work-Life Progress แห่งสหรัฐอเมริกา ให้ความหมาย WLB ว่า คือการที่องค์กรมีการจัดแบบแผนการปฏิบัติ นโยบาย โครงการ และปรัชญา ที่มุ่งเน้นให้พนักงานทุกคนในองค์กรประสบความสำเร็จทั้งชีวิตการงานและชีวิตที่บ้าน

สำหรับในบริบทของสังคมเศรษฐกิจของไทย มีการศึกษาเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานของรัฐ โดยสำนักงาน ก.พ. เมื่อปี พ.ศ. 2548 และได้นิยาม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานว่าหมายถึง การกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง แต่โดยทั่วไปแล้ว ปัจจัยสำคัญที่มีส่วนกำหนดการรับรู้ถึงระดับความสมดุลดังกล่าวของบุคคล ก็คือ ความรู้สึกล่าช้าว่าตนมีอำนาจที่จะจัดการภาระงาน กิจกรรมการปฏิบัติงานต่างๆ และบริหารเวลาที่จะใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะกับสภาพความต้องการของตนเอง ซึ่งปัจจัยดังกล่าวอาจจะนำมาใช้กำหนดนิยามของ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

นอกจากนั้น คำนิยามของ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions โดย ปรกาศ ธีระวัฒนากุล (2556) ได้กล่าวไว้ใน Global Dynamic Insights ,On Green No.14/2012 ได้ให้ความหมายของ ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต หมายถึง จุดดุลยภาพระหว่างการทำงานของคุณและชีวิตส่วนตัว ซึ่งหากการทำงานที่น้อยเกินไป อาจทำให้คนเรามีรายได้ไม่เพียงพอที่จะอยู่ได้ภายใต้มาตรฐานการครองชีพหนึ่งๆ ในขณะที่ การทำงานที่มากเกินไปก็อาจเกิดผลในทางลบของคนได้ ทั้งผลต่อด้านสุขภาพหรือชีวิตส่วนตัว ดังจะเห็นได้ว่าในประเทศญี่ปุ่นมีการบัญญัติถึงปรากฏการณ์ที่คนทำงานหนักจนตายมาแล้ว หรือที่เรียกว่า “โรคคาโรชิ” ดังนั้นการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของความอยู่ดีมีสุขของคนเราเลยทีเดียว สำหรับครอบครัวหนึ่งๆ แล้ว

การสร้างสมดุลระหว่างหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ในครอบครัว ชีวิตส่วนตัวเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากต่อความอยู่ดีมีสุขสำหรับสมาชิกในครัวเรือน และยังส่งผลต่อเนื่องถึงสังคมโดยรวมอีกด้วย โดยเฉพาะหากสามารถจัดสรรเวลาที่เพียงพอในการเข้าสังคมและการมีส่วนร่วมในชุมชน ในทางวิชาการเองก็ได้มีความพยายามอธิบายแนวทางการการสร้างสมดุลของชีวิตเช่นกัน โดยได้นำเสนอดัชนีชี้วัดเพื่ออธิบายถึงการใช้เวลาของคนเราระหว่างการทำงาน การใช้เวลากับครอบครัว การสื่อสาร การพักผ่อน และการดูแลเรื่องส่วนตัว การสร้างสมดุลระหว่างกิจกรรมการทำงานและกิจกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับการงานนั้นได้รับความสนใจและเกิดการเปลี่ยนแปลงไปมากในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา โดยเฉพาะการให้ความสำคัญต่อประโยชน์จากการพักผ่อนและการลดเวลาทำงานมากยิ่งขึ้น

#### การวัดความสมดุลระหว่างงานและชีวิต

ภาณุภาคย์ พงศ์อดิชาติ (2549, อ้างแล้ว) กล่าถึงการวัดสมดุลชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่ท้าทายมาก เพราะการแบ่งแยกระหว่างคำว่า "มากเกินไป" และ "น้อยเกินไป" จะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับแต่ละคนจะให้ค่าลำดับความสำคัญกับสถานการณ์ของแต่ละครอบครัวที่แตกต่างกัน นอกเหนือจากการจัดสรรเวลาในการจัดกิจกรรมต่างๆ แล้ว ปัจจัยสำคัญคือการดูว่าคนมีประสบการณ์ "Time crunch" หรือ ความรู้สึกเครียดที่มีเวลาไม่เพียงพอในการต้องทำสิ่งต่างๆ ในแต่ละวันหรือไม่ มากน้อยแค่ไหน การวัดความสมดุลของชีวิตการทำงานในทางวิชาการมักมาจากผลการสำรวจการใช้เวลา การสำรวจเหล่านี้ให้รายละเอียดแสดงภาพว่าคนใช้เวลาของเขาในกิจกรรมที่แตกต่างกันอย่างไรดัชนีชี้วัดที่ใช้กันทั่วไปคือ

- ชั่วโมงทำงาน
- เวลาสำหรับการพักผ่อนและการดูแลส่วนบุคคล
- เวลาในการเดินทาง
- ความพึงพอใจกับการจัดสรรเวลา
- อัตราการจ้างงานของมารดาที่มีเด็กอยู่ในวัยเรียนภาคบังคับ

## The quality of work-life balance indicators

		Target concept	INDICATORS							
			Relevance to measure and monitor well-being				Statistical quality			
			Face validity	Unambiguous Interpretation (good/bad)	Policies amenable outcome	Can be disaggregated	Well-established instrument collected	Comparable definition	Country coverage	Recurrent data collection
Work-Life Balance										
WL I	Employees working more than 50 hours per week	Work-life time balance	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
WL II	Time in leisure and personal care		✓	✓	-	-	✓	-	-	-
w1	Commuting time	Satisfaction with work-life time balance	✓	✓	-	-	✓	-	-	-
w12	Satisfaction with work-life time allocation		✓	✓	-	✓	-	✓	-	-
WL III	Employment rate of mothers with school-age children	Ability to reconcile family and work	-	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓

Note. The symbol ✓ shows that the indicator selected largely meets the criterion shown in the table; the symbol - that the indicator meets the criterion to a large extent; the symbol x that the indicator does not meet the criterion or it meets it only to a limited extent.

โดยสรุปประเด็นความสมดุลของงานและกิจกรรมที่ไม่ใช่งานมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากช่วงทศวรรษที่ผ่านมา โดยในปัจจุบันผู้คนได้คำนึงถึงความสุขหรือประโยชน์จากการพักผ่อนและการลดชั่วโมงทำงานโดยรวมลงมากยิ่งขึ้น สถานที่ทำงานแบบใหม่ๆ จึงให้คุณค่ากับความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตมากขึ้น บางแห่งไปไกลถึงขนาดให้ความสำคัญของความยืดหยุ่นในการทำงาน (Work-Life Flexibility) ที่ทำให้คนทำงานสามารถเลือกและค้นหาจุดสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้ตลอดเวลา เช่น อาจขอลาหยุดไปปฏิบัติธรรม หรือเดินทางท่องเที่ยวได้ช่วงหนึ่ง หรือสามารถใช้ที่ทำงานในการทำงานอย่างหนักในบางช่วง โดยมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมสรรพ โดยไม่จำเป็นต้องทำงานแบบ 9.00 - 17.00 อันเป็นมรดกตกค้างของวิถีคิดโรงงานหลังปฏิวัติอุตสาหกรรม ซึ่งไม่สอดคล้องกับโลกยุคหลังที่เน้นการทำงานโดยใช้ความรู้และการให้ค่ากับสิทธิของมนุษย์ (ประกาย ธีระวัฒนากุล, 2556)

วิศรุตฯ ทองแถมแก้ว (ม.ป.ป.) กล่าวว่า คำจำกัดความของสมดุลชีวิตการทำงานไม่ได้หมายความว่าชีวิตและงานมีความสมดุลเท่า ๆ กันแบบ 50-50 ความสมดุลของชีวิตและการทำงานของแต่ละบุคคลก็อาจมีความแตกต่างกันเนื่องจากแต่ละบุคคลย่อมมีชีวิตความเป็นอยู่ ลักษณะงานที่ทำ และการให้ความสำคัญในเรื่องต่าง ๆ แตกต่างกัน และ เกษมสิษฐ์ แก้วเกียรติคุณ กล่าวว่า ความสมดุล ไม่ได้หมายถึงการหารสอง แต่หมายถึงการบริหารตนเองให้มีความลงตัว ทั้งความสุขจากการทำงานและความสุขจากการดำรงชีวิต ประเด็นเรื่องสมดุลชีวิตการทำงานในเริ่มแรกได้ใช้คำว่า



“คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life)” ซึ่งมุ่งเน้นส่งเสริมให้ปัจจัยต่าง ๆ อันจะนำมาสู่การเกิดคุณภาพชีวิตที่ดีต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กร เช่น กระบวนการทำงาน อีสรระในการตัดสินใจ วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน การมีระบบการสื่อสารที่ดี บรรยากาศการทำงานที่ดี การมีผู้นำที่ดี การได้รับรางวัล และการยอมรับ การมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เป็นต้น Greenhaus j, Collins & K, Shaw, D. ที่ได้ให้ความหมายของสมดุลชีวิตกับการทำงานไว้ว่า หมายถึง การสมดุลใน 3 ด้าน คือ สมดุลด้านความสามารถจัดการบทบาทด้านต่าง ๆ ของชีวิตให้มีความพอเหมาะพอดีกัน สมดุลด้านการมีส่วนร่วม และสมดุลด้านความพึงพอใจในงานและชีวิต (เกษมสิทธิ์ แก้วเกียรติคุณ, 2551, หน้า 37) และสอดคล้องกับ ภาณุภาคย์ พงศ์อดิชาติ กล่าวว่า การบริหารองค์กรต่างๆ หากต้องการที่จะดึงดูดและรักษาทุนมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรไปนานๆ ก็จำเป็นที่จะต้องจัดการให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นที่ดี มิฉะนั้นแล้วบุคลากรอาจรู้สึกไม่มีความสุขกับชีวิต และลาจากองค์กรเพื่อไปแสวงหาทางเลือกที่ดีกว่าให้กับชีวิตของตน (ภาณุภาคย์ พงศ์อดิชาติ, 2549) ดังนั้นสมดุลชีวิตการทำงาน จึงหมายถึง การสร้างความสมดุลต่อชีวิตการทำงานและครอบครัวให้มีดุลยภาพกัน ทั้งการยืดหยุ่นในการทำงาน การยืดหยุ่นในชีวิตครอบครัว โดยทั้งนี้อาจเป็นการสร้างกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อปรับเปลี่ยนการทำงาน และการมีส่วนร่วมของบุคลากรมากยิ่งขึ้น

## 2) ทฤษฎีการจูงใจแบบสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two factor Theory)

Frederick Herzberg ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน ซึ่งทำให้เข้าใจได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่ละคนและมีได้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง และปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจนั้นจะสามารถช่วยขจัดความไม่พอใจต่างๆ ได้แต่จะไม่สามารถใช้สร้างสรรค์ความพอใจได้ ดังนั้นการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดีจึงต้องมีการจัดการและกำหนดปัจจัยทั้งที่ใช้บำรุงจิตใจและปัจจัยที่ใช้จูงใจ ซึ่งจำเป็นต้องให้มีทั้งสองอย่างควบคู่กัน ซึ่งจะสามารถแยกได้ดังนี้ (คณาจารย์สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยพายัพ, 2556, หน้า 152-153)

### ปัจจัยอนามัย (Hygiene factors)

เป็นปัจจัยที่ผู้ปฏิบัติงานคาดหวังว่าจะได้รับจากการทำงาน ถ้าขาดปัจจัยเหล่านี้จะก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน แต่ถ้ามีก็ไม่ถึงกับก่อให้เกิดความพอใจ ทั้งนี้เพราะเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานคิดว่า เขาจะต้องได้รับอยู่แล้ว ปัจจัยอนามัยนี้ เช่น นโยบายขององค์กร วิธีการบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยสี่

### ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors)

เป็นปัจจัยที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และจะเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ปัจจัยเหล่านี้ถึงจะไม่มีให้ผู้ปฏิบัติงานก็จะไม่ก่อให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจ แต่ถ้ามีก็จะก่อให้เกิดความพอใจขึ้นได้ ปัจจัยเหล่านี้ เช่น ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับ การยกย่อง

### เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสายวิชาการระดับอุดมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้ารวบรวมเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการวิจัยดังนี้

จุฑามาศ หนูบุตร (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กรณีศึกษาโรงพยาบาลวิภาวดี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในปัจจุบัน สาเหตุของความไม่สมดุลระหว่างชีวิตและงานและแนวทางในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานให้แก่บุคลากรในโรงพยาบาลวิภาวดี ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของโรงพยาบาลวิภาวดี 39 ฝ่าย/แผนก จำนวน 218 คน ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรของโรงพยาบาลวิภาวดีมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ สถานภาพสมรส ที่มาของรายได้ที่นำมาเลี้ยงดูครอบครัว ระดับตำแหน่ง เวลาในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาเดินทางระหว่างที่พักกับที่ทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับสภาพความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แต่อายุ จำนวนบุคคลที่อยู่ในอุปการะ ฝ่าย/แผนกและจำนวนชั่วโมงในการทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ส่วนสาเหตุความไม่สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรส่วนใหญ่คือ วัฒนธรรมการทำงานที่เน้นปริมาณงาน เวลาการปฏิบัติงาน งานปัจจุบัน และหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน ตามลำดับ ส่วนแนวทางการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่สำคัญที่สุด คือ การอำนวยความสะดวกในการทำงาน นอกจากนั้น

สุกัญญา ตันนวนรัตน์สกุล (2547, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง ความสมดุลในชีวิตของพนักงานในสถานประกอบการที่ประกอบธุรกิจประเภทนำเข้าส่งออกและนายหน้าตัวแทนระหว่างประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวครอบครัว

ของพนักงาน รวมถึงแนวทางการสร้างความสมดุลของชีวิตงานและชีวิตส่วนตัวและครอบครัว เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานจำนวน 65 คน โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างเกินกว่าครึ่งประเมินว่าตนไม่มีความสุขในชีวิต ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่เกิดจากความเหนื่อยล้าเนื่องจากต้องรับผิดชอบทั้งหน้าที่การงานและหน้าที่ส่วนตัวและครอบครัว และมีความพึงพอใจน้อยในเรื่องเวลาที่ใช้ในการเดินทางในชีวิตประจำวัน ทั้งนี้แนวทางที่กลุ่มตัวอย่างคิดว่าสามารถนำมาใช้ในการแก้ปัญหาความไม่สมดุลในชีวิต คือ การรู้จักจัดลำดับก่อนหลังและการจัดการกับเวลา การมีความสุขในชีวิต การรู้จักวางแผน มีความคาดหวังที่ยืดหยุ่นและเป็นไปได้ และผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ตัวแปรด้านเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและบทบาทครอบครัว แต่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในบทบาทหน้าที่ด้านงานและด้านส่วนตัวและครอบครัว โดยเฉพาะบทบาทหน้าที่ด้านงาน อายุ และจำนวนชั่วโมงในการนอนมีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและบทบาทครอบครัวแต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในบทบาทหน้าที่ด้านงานและด้านส่วนตัวและครอบครัว โดยเฉพาะชั่วโมงในการทำงานกับความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานขัดขวางบทบาทครอบครัว จำนวนชั่วโมงทำงานมีความสัมพันธ์ทั้งกับความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและบทบาทครอบครัวและความพึงพอใจในบทบาทหน้าที่ด้านงานและด้านส่วนตัวและครอบครัว ส่วนระดับการศึกษา สถานภาพ จำนวนบุตร ชั่วโมงในการทำกิจกรรมกับครอบครัว ตำแหน่ง และรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์ทั้งกับความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและบทบาทครอบครัวและความพึงพอใจในบทบาทหน้าที่ด้านงานและด้านส่วนตัวและครอบครัว นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะถึงวิธีการสร้างสมดุล โดยการปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองและการขอความร่วมมือจากผู้อื่นและองค์กร ทั้งนี้ความสุขในชีวิตของพนักงานจะทำให้องค์กรเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ช่วยแก้ปัญหาการขาดงาน ลดอัตราการเข้าออก และเพิ่มขวัญกำลังใจของพนักงาน อีกทั้งยังสามารถทำให้พนักงานมีความสุขในชีวิตมากขึ้น โดยลดความขัดแย้งระหว่างบทบาทหน้าที่ด้านงานกับบทบาทหน้าที่ส่วนตัวและครอบครัว รวมทั้งช่วยลดความตึงเครียดของตนเองได้ นอกจากนั้น

สุวิมล บัวผัน (2554, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและแนวทางการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยการศึกษาจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 70 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรมีทรัพยากรในการใช้ชีวิตครอบครัวต่อภาระในการทำงานอยู่ในระดับมาก และมีทรัพยากรในการทำงานต่อภาระในการใช้ชีวิตครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าบุคลากรมีชีวิตกับการทำงานไม่สมดุลกัน และผลการ

ทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านงานต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานปรากฏว่า ระดับการศึกษา จำนวนชั่วโมงที่ใช้พักผ่อนต่อวัน สถานภาพการจ้าง ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับทรัพยากรในการใช้ชีวิตครอบครัวต่อภาระในการทำงาน และทรัพยากรในการทำงานต่อภาระในการใช้ชีวิตครอบครัว บุคลากรมีความเห็นว่าการแบ่งเวลาระหว่างงานและครอบครัวเป็นแนวทางที่ส่งเสริมให้ครอบครัวและเพื่อสนับสนุนการทำงาน ส่วนแนวทางการแก้ไขปัญหาความไม่สมดุลในชีวิตกับการทำงานคือ สวัสดิการการดูแลสุขภาพสมาชิกในครอบครัว เวลาทำงานที่ยืดหยุ่น การหยุดงานหรือขาดงานของพนักงานเพื่อจำเป็น การมีธนาคารภายในหรือใกล้ที่ทำงาน และการให้มีการสำรวจความพึงพอใจ และข้อเสนอแนะจากการศึกษา คือ หน่วยงานควรกำหนดโปรแกรมความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คำนึงถึงปัจจัยที่แตกต่างของบุคลากร วัฒนธรรมองค์กร ให้ความรู้แก่บุคลากรและสำรวจความต้องการ กำหนดเวลาทำงานให้มีความยืดหยุ่น เพิ่มสวัสดิการที่ช่วยลดภาระครอบครัว ด้านบุคลากรต้องรู้จักจัดสรรเวลาทำงานให้เหมาะสม ทำความเข้าใจกับคนในครอบครัวเกี่ยวกับการทำงาน แจ้งให้หน่วยงานทราบถึงภาระในการดูแลครอบครัวและควรสำรวจตนเองว่ามีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานหรือไม่เพื่อหาสาเหตุและแก้ไข

อมรรัตน์ แก้วทวี และอารีย์วรรณ อ่วมตานี (ม.ป.ป.) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตกับการทำงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนภาคใต้ นี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสมดุลชีวิตกับการทำงาน และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตกับการทำงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาในโรงพยาบาลเอกชน เขตภาคใต้ จำนวน 276 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้คือแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสมดุลชีวิตกับการทำงาน และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และวิเคราะห์ความเที่ยงของเครื่องมือโดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาคได้เท่ากับ .96, .90 และ .96 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับมาก สมดุลชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง นอกจากนั้นผลการศึกษาพบว่า สมดุลชีวิตกับการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติและผลการศึกษายังพบว่าความปลอดภัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับกับความ ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ (2552) ทำการศึกษาวิจัย คุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ได้จัดทำขึ้นเพื่อนำเสนอต่อผู้บริหารให้ได้รับ ทราบถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากรในปัจจุบัน และสามารถนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ในการส่งเสริม คุณภาพชีวิต และเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรต่อไปกลุ่มตัวอย่าง คือ คณาจารย์และบุคลากรของ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 500 คนจาก 5 คณะฯ ละ 100 คน จากฐานข้อมูลรายงานจำนวนบุคลากรทั้งหมดปี การศึกษา 2551 ของกองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มีจำนวนบุคลากรทั้งหมด 847 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มตัวอย่างแบบ บังเอิญ คือ บุคลากรที่ยินยอมตอบแบบสอบถามเมื่อไปเซ็นชื่อเข้าทำงานที่คณะและตามส่วนงาน สนับสนุน ได้แบบสอบถามกลับมา 304 ชุดคิดเป็นร้อยละ 60.8 กลุ่มตัวอย่างของบุคลากรได้มาจาก ส่วนงานสนับสนุนถึง 79 คน คิดเป็นร้อยละ 26 เมื่อประเมินคุณภาพชีวิตในแต่ละด้าน คุณภาพทาง กาย ทางจิตใจ ทางสภาพแวดล้อม และโอกาสในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น คุณภาพชีวิตทางด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่อยู่ในระดับที่ไม่ดี ทำให้คุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับ ที่ไม่ดีด้วยในด้านสุขภาพทางกายนั้น ทุกหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเทียบจากจำนวนคน พบว่าบุคลากรในหน่วยงานสนับสนุนมีจำนวนมากที่สุดที่มีสุขภาพกายในระดับปานกลาง ในขณะที่ บุคลากรในคณะมนุษยศาสตร์มีจำนวนมากที่สุดที่มีระดับคุณภาพทางกายไม่ดี นอกจากนี้ ยังพบว่า บุคลากรในคณะเกษตรศาสตร์มีคุณภาพชีวิตทางกายในระดับปานกลางเท่านั้น ไม่มีในระดับไม่ดีและ ระดับดีเลย เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยพบว่า บุคลากรของคณะเกษตรศาสตร์มีสุขภาพกายดีที่สุดใน ระดับปานกลาง)

ดาวใจ ศรีลัมพ์ (2554, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อความรัก ความมุ่งมั่น และความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถ กรณีศึกษา บริษัทปูนซิเมนต์ไทย (แก่งคอย) จำกัด การศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาทัศนคติส่วน บุคคลด้านสิ่งจูงใจ และคุณค่าในการทำงานของบุคลากรใน 3 ช่วงวัย ได้แก่ เบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers), เจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X), เจเนอเรชันวาย (Generation Y) ของบริษัทปูนซิเมนต์ไทย (แก่งคอย) จำกัด และเพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มี อิทธิพล Work Passion ของบุคลากร 3 ช่วง

วัย รวมทั้งเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ Work Passion ของบุคลากรใน 3 ช่วงวัย โดยใช้วิธีการศึกษาวิจัยแบบผสม (Mixed Method Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปริมาณ จากประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ 150 คน จากผลการศึกษา พบว่าผลการศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีความแตกต่างของช่วงวัย ส่งผลให้มีทัศนคติต่อปัจจัยด้านสิ่งจูงใจ และให้คุณค่าในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งปัจจัยดังกล่าวส่งผลต่อระดับของ Work Passion ในกลุ่มบุคลากร แต่ละช่วงวัยให้มีความแตกต่างกันด้วยเช่น เดียวกัน โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลในการพยากรณ์ Work Passion ได้แก่ คุณค่าและความหมายในการทำงานความเป็นอิสระใน การทำงาน การเป็นที่ยอมรับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งพยากรณ์ระดับความรัก ความมุ่งมั่น และความปรารถนา ที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ได้ร้อยละ 59.1 นอกจากนั้น

Mukhtar (2012, ABSTRACT) ได้ทำวิจัยเรื่อง Work life balance and job satisfaction among faculty at Iowa State University. งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อถึงสมดุลชีวิตกับการทำงาน และพึงพอใจในงานของบุคลากรสายวิชาการที่อยู่ภายใต้ระเบียบของคณะวิชาว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ และทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในงาน นอกจากนั้นยังทำการศึกษาถึงกฎระเบียบทางวิชาการจะส่งผลต่อความสมดุลชีวิตการทำงานของบุคลากรสายวิชาการของ Iowa State University หรือไม่ โดยการศึกษาครั้งนี้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ จำนวน 143 ตัวอย่าง ใช้ เพศ อายุ เงินเดือน เชื้อชาติ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน เป็นตัวแปรควบคุม โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) การใช้ t-test และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า สมดุลชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการในแต่ละสาขาวิชาการไม่มีความแตกต่าง อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าความสมดุลชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ( $r = .595$ ) เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน และทางด้านประชากรศาสตร์ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า อายุและ สถานภาพ และวัฒนธรรม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับสมดุลชีวิตการทำงาน และผลการศึกษา ยังแสดงให้เห็นว่า บุคลากรสายวิชาการเพศหญิง มีความพึงพอใจในงานที่ต่ำกว่าเพศอื่น ๆ นอกจากนั้น อายุและ สภาพ วัฒนธรรม และ เพื่อนร่วมงาน มีผลต่อ

ระดับความพึงพอใจในงาน และยังพบว่า บุคลากรสายวิชาการสาขาด้านวิทยาศาสตร์บริสุทธิ์ มีความพึงพอใจในงานที่ต่ำกว่าบุคลากรสายวิชาการสาขาด้านศิลปศาสตร์และสังคมศาสตร์

Bell, Rajendran, & Theiler (2011, ABSTRACT) ได้วิจัยเรื่อง Job Stress, Wellbeing, Work-Life Balance and Work-Life Conflict Among Australian Academics. สรุปว่า ความเครียดและ แรงกดดันเพิ่มขึ้น พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรในมหาวิทยาลัย ได้นำไปสู่ ความสำคัญที่เพิ่มขึ้นในการวิจัยเกี่ยวกับ ผลกระทบของความเครียดในงาน การรับรู้สมดุลชีวิตการทำงาน และความขัดแย้งในการทำงานในชีวิต ของนักวิชาการ ซึ่งในปัจจุบันมีการศึกษาในการ ตรวจสอบถึงความสามารถของนักวิชาการเพื่อรักษาความสมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัวและ เอาชนะความขัดแย้งการทำงานในชีวิตน้อยมาก การศึกษาในครั้งนี้ได้พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 139 ตัวอย่าง มีความเครียดและความกดดันในงานในระดับสูง และ ความเครียด และความกดดันในงานเป็นภัยคุกคามและการเพิ่มระดับของความขัดแย้ง และ ลดระดับของความสมดุลการในชีวิตและการทำงานที่ นอกจากนี้ยังพบว่าอิทธิพลของความเครียดในงานกับมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต และการรับรู้ความเครียดในงานที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลของการทำงานในชีวิต

Noor (2011, ABSTRACT) ได้ทำวิจัยเรื่อง Work-Life Balance and Intention to Leave among Academics in Malaysian Public Higher Education Institutions. การศึกษาครั้งนี้ได้มีการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการรับรู้สมดุลชีวิตการทำงานของนักวิชาการ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐในมาเลเซียชั้น และความตั้งใจของพวกเขาที่จะออกจากองค์กร การศึกษา ใช้การสำรวจออนไลน์ของนักวิชาการจากสามมหาวิทยาลัยของรัฐในประเทศมาเลเซีย รวม 1,078 ซึ่ง ได้รับการตอบกลับ ร้อยละ 37.2 จากการศึกษาพบว่าระดับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์กับความสมดุลของชีวิตการทำงานและความตั้งใจที่จะออกจาก ผลการวิจัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างนักวิชาการที่มีความพึงพอใจในสมดุลของการทำงานในชีวิตมีความสัมพันธ์เชิงลบ กับความตั้งใจที่จะออกจากองค์กร และความพึงพอใจในงานและความผูกพันขององค์กรเป็นส่วนหนึ่ง ที่ส่งผลต่อระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและความตั้งใจที่จะออกจากงาน

Cameron (2011, ABSTRACT) ได้ทำวิจัยเรื่อง The Professional & the Personal: Worklife Balance and Mid-Level Student Affairs Administrators. วัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อตรวจสอบความสมดุลของชีวิตการทำงานของผู้บริหารกิจการนักศึกษาในระดับกลาง วัตถุประสงค์

รองคือศึกษาการรับรู้ปัจจัยด้านโครงสร้างพื้นฐาน การบริหารและสภาพแวดล้อม ที่อาจส่งเสริมหรือขัดขวางให้เกิดความสมดุลชีวิตการทำงาน โดยการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ จำนวน 30 ตัวอย่าง ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าประสบการณ์ชีวิตการทำงานของผู้บริหารกิจการศึกษาระดับกลางต้องเผชิญกับแรงกดดันจากการขาดแคลนของเวลา ประกอบกับการที่ต้องรับผิดชอบภารกิจในหลากหลายบทบาท ได้มีความพยายามในการที่จะจัดการด้านเวลาแต่เป็นเรื่องยากเนื่องจากมีข้อจำกัดด้านทรัพยากร นอกจากนี้ได้มีการใช้การมีส่วนร่วมด้วยการพึ่งพาซึ่งกันและกัน และนำเสนอรางวัลความท้าทายส่วนบุคคลและความเชี่ยวชาญอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างยังได้เสนอกลไกการสนับสนุนอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อแก้ไขปัญหาเช่น การกำหนดนโยบาย โปรแกรมและทรัพยากร การกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพ และการมีเครือข่ายการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยให้มีผู้ดูแลระบบเพื่อช่วยสนับสนุนการทำงาน

#### กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงทำการกำหนดกรอบการวิจัยการศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสายวิชาการระดับอุดมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ ดังนี้



## กรอบแนวคิดการวิจัย

