

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ
ระดับอุดมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่

Work-Life Balance of the Academic Staff at
Higher Education in Chiang Mai Province

สายสุนีย์ เกษม^{*}

Saisunee Kasem

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม เพื่อทำการสอบถามความคิดเห็นของสภาพความสมดุลของปัจจัยในงานและปัจจัยในชีวิตที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายวิชาการระดับอุดมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือการหาค่าความถี่ การหาค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย ระยะเวลาในการศึกษาวันที่ 2 มกราคม 2557 ถึง วันที่ 2 มกราคม 2558 ระยะเวลา 12 เดือน ผลการสำรวจระดับภาวะความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสายวิชาการระดับอุดมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่พบว่าระดับภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีระดับความคิดเห็นระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.76 ระดับค่าเฉลี่ยภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่าเพศ สถานภาพสมรส การมีบุตร และบุคคลที่อยู่ในอุปการะ การมีบุตรที่กำลังศึกษา รูปแบบของคู่สมรส/หรือคู่ครอง ระดับ/ตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งบริหาร ประเภทสถาบัน กลุ่มสายงานวิชาการ อายุการทำงาน การปฏิบัติงานนอกเวลาทำงานที่แตกต่างกัน ไม่มีส่งผลต่อระดับค่าเฉลี่ยสภาพความสมดุลของ

^{*}สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยพายัพ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50000

ปัจจัยทรัพยากรในการทำงานและชีวิต นอกจากนั้น พบว่า อายุ และประเภทสายงานวิชาการที่แตกต่างกัน มีระดับค่าเฉลี่ยภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

คำสำคัญ: ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน, บุคลากรสายวิชาการระดับอุดมศึกษา

Abstract

This study was a survey research, utilizing a questionnaire to ascertain the work-life balance of academic staff in institutions of higher education in Chiang Mai Province. The objective was to determine the level of work-life balance of said academic staff. The data was analyzed using the software package for social science research. The statistics used in the analysis provided the frequency, percentage, and mean. The duration of the study was from January 2, 2014 to January 2, 2015 totally 12 months. In conclusion, the level of work-life balance of the academic staff at universities in Chiang Mai was rated high, with an average score of 3.76. Of the categories reviewed, the following was deemed unrelated to work-life balance: sex, marital status, having children, the child's education, spouse, academic rank, administrative level, institution, group work programs, length of employment, and working overtime. The categories that were considered related were age and type of work. These categories correlated with the average level of work-life balance, with statistical significance of 0.01 and 0.05.

Key Words: Work-Life Balance, Academic Staff at Higher Education

1. บทนำ

สถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาไทย นับเป็นองค์กรหลักองค์กรหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนารากฐานแก่สังคม ส่งผลให้สถาบันอุดมศึกษาทุกสถาบันต่างมุ่งเน้นและให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบการจัดการในเรื่องคุณภาพการศึกษาด้วยการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งกำลังสำคัญหลักที่จะขับเคลื่อนการดำเนินการให้การเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพนั้นก็คือ บุคลากรสายวิชาการที่มีความรู้ความสามารถและมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปี พ.ศ. 2558 ประเทศในภูมิภาคอาเซียนทั้งหมด 10 ประเทศจะรวมกันเป็นหนึ่งภายใต้ชื่อประชาคมอาเซียน (ศูนย์สารสนเทศยุทธศาสตร์ภาครัฐ สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2556) เพื่อสร้างความร่วมมือให้เกิดความเจริญมั่นคงของประชากร ทรัพยากร และเศรษฐกิจ ซึ่งการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียนนั้นจะทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายกำลังคน นักศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปโดยสะดวกขึ้น ส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายองค์ความรู้ ภาษาและวัฒนธรรมระหว่างกัน เกิดการให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันในด้านการศึกษาและการวิจัยในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ การที่สถาบันอุดมศึกษาต่างพยายามมุ่งมั่นสู่การบรรลุถึงภารกิจดังกล่าวเพื่อสร้างความมั่นใจแก่สังคมในด้านคุณภาพอย่างเป็นรูปธรรมนั้น ทุกสถาบันต่างกำหนดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพ และทำการขับเคลื่อนแผนและการมอบหมายไปยังบุคลากรทุกระดับของสถาบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนงานในสายวิชาการซึ่งเป็นส่วนงานหลักและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จตามภารกิจของสถาบัน (สภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 2552, หน้า 1) ดังนั้นบุคลากรสายวิชาการจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ต้องรับผิดชอบและรับภาระหนักในการขับเคลื่อนแผนงานและกิจกรรมต่างๆ ที่มีความหลากหลายมิติและมีความซับซ้อนสูง เพื่อนำพาสถาบันฯ บรรลุถึงภารกิจอย่างครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลจากการถูกคาดหวังอย่างสูงในการปฏิบัติงานตามภารกิจในฐานะบุคลากรสายวิชาการ ซึ่งต้องรับผิดชอบและรับภาระหนักในการขับเคลื่อนแผนงานและกิจกรรมต่างๆ ที่มีความหลากหลายและมีมาตรฐานความสำเร็จสูง ส่งผลให้บุคลากรสายวิชาการต้องพัฒนาตนเองอย่างไม่หยุดยั้งและทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มกำลังในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย แต่อย่างไรก็ตาม ประสิทธิภาพและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ย่อมต้องขึ้นอยู่กับความพร้อมและศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานทั้งทางร่างกาย จิตใจ และความรู้ความสามารถ การที่บุคลากรจะเป็นผู้ที่มีความพร้อมและมีศักยภาพสมบูรณ์ครบถ้วนทั้งทางร่างกาย จิตใจ และความรู้ความสามารถและพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น (นงนุช อบสุวรรณ, 2556) บุคลากรจะต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดีจากการมีภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ในปัจจุบันหลายประเทศทั่วโลกได้ให้ความสำคัญมากขึ้นเรื่อยๆ ต่อประเด็นภาวะความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งในมุมมองของการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น หากองค์กรสามารถจัดการให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ที่ดีแล้วจะส่งผลต่อชีวิตการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นงานวิจัยนี้จะเป็นจุดเริ่มต้นของการทำความเข้าใจถึงระดับสภาวะความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสายวิชาการระดับอุดมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ และความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อภาวะความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางแก่สถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ในจังหวัดเชียงใหม่รวมถึงสถาบันการศึกษาอื่นที่สนใจ สามารถนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลประกอบในการกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสายวิชาการนำมาซึ่งการสร้างเสริมความสุขและขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรสายวิชาการให้เกิดความรักผูกพัน มีความจงรักภักดีต่อสถาบันและทุ่มเทการปฏิบัติงานเพื่อการบรรลุภารกิจหลักสถาบันอุดมศึกษาส่งผลประโยชน์ในการพัฒนาสังคมต่อไป

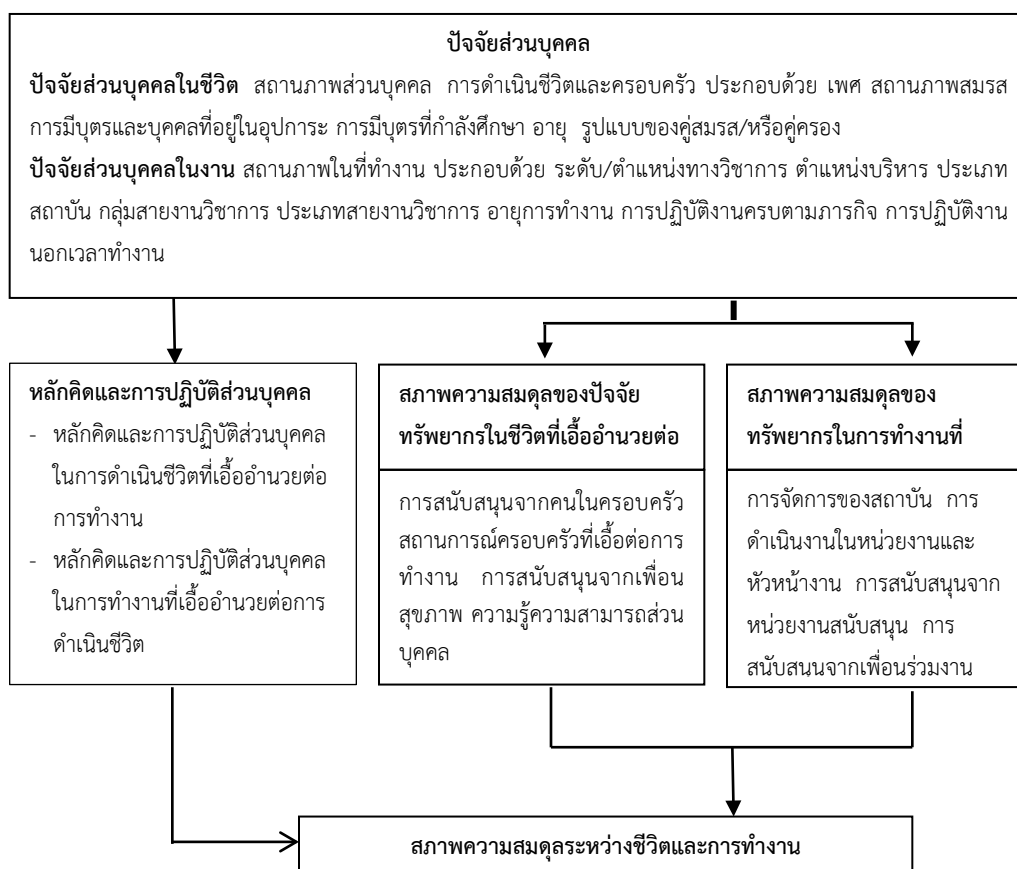
2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสำรวจภาวะความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสายวิชาการระดับอุดมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อภาวะความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสายวิชาการระดับอุดมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบภาวะความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสายวิชาการระดับอุดมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ในปัจจัยต่าง ๆ

3. ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาค้นคว้ากำหนดขอบเขตการวิจัยโดยสำรวจความคิดเห็นต่อภาวะความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และแนวทางการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายวิชาการระดับอุดมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีตำแหน่งเป็นอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ภายใต้การกำกับของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา คือ มหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มหาวิทยาลัยราชภัฏ สถาบันการพลศึกษา วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี มหาวิทยาลัย/สถาบันเอกชน

4. กรอบแนวคิดการวิจัย



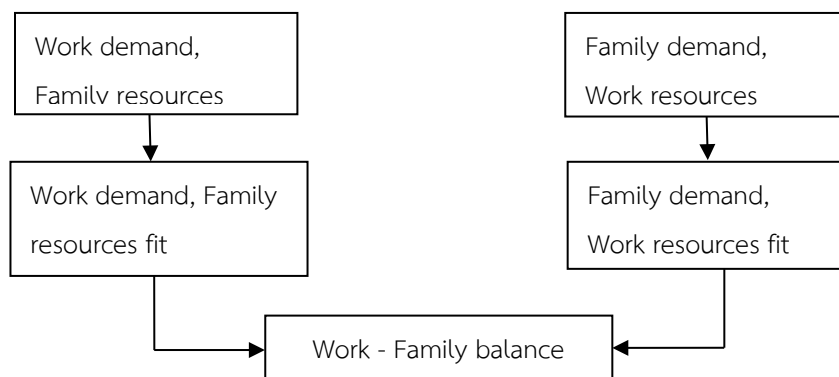
5. ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทราบภาวะความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อภาวะความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อภาวะความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสายวิชาการระดับอุดมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่
2. สามารถนำข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษานำเสนอแนวทางการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไปใช้ประโยชน์ในการจัดการ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันอุดมศึกษาและประยุกต์ใช้ในองค์กรทั่วไปทฤษฎีแนวคิดในการวิจัย

6. ทฤษฎีแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน (Work-Life Balance : WLB)

สมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน (เกษมสิษฐ์ แก้วเกียรติคุณ, 2551: หน้า 38-39 อ้างใน สุวิมล บัวผัน, 2554: หน้า 5-6) คือ การประเมินว่าทรัพยากรในการใช้ชีวิตครอบครัวและทรัพยากรในการทำงาน (Family resources & Work resources) มีความเพียงพอต่อภาระในการใช้ชีวิตครอบครัวและการทำงาน (Family demand & Work demand) หรือไม่ โดยดุลยภาพและกลมกลืนกัน (Equilibrium & harmony) ระหว่างชีวิตครอบครัวกับงานจะเกิดขึ้นเมื่อทรัพยากรในการใช้ชีวิตครอบครัวมีเพียงพอต่อภาระในการทำงานพร้อมๆ กับทรัพยากรในการทำงานก็มีความเพียงพอต่อภาระในการใช้ชีวิตครอบครัว โดยทรัพยากรในการทำงาน เช่น ความมีอิสระในการทำงาน การสนับสนุนจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่น่าสนใจ ความภาคภูมิใจในงานและการได้รับการยอมรับ ส่วนทรัพยากรในชีวิตครอบครัว เช่น การสนับสนุนจากคู่สมรสและญาติพี่น้อง รางวัลตอบแทนจากพ่อแม่หรือครอบครัว ส่วนภาระหรือความต้องการจากการทำงาน เช่น ชั่วโมงการทำงานปกติ ชั่วโมงงานเกินเวลา ตารางการทำงานพิเศษ ความไม่มั่นคงในงานและภาระครอบครัว เช่น เวลาที่ต้องใช้ในการดูแลลูก ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยในครอบครัว เวลาที่ต้องใช้ในการทำงานบ้าน ภาระจากคู่สมรส ลูก ญาติพี่น้อง นอกจากนั้น ดังแผนภาพต่อไปนี้



ที่มา: Voydanoff P., 2005, p.824 อ้างใน เกษมสิทธิ์ แก้วเกียรติคุณ. 2551: หน้า 38
 อ้างใน สุวิมล บัวผัน, 2554: หน้า 6)

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

1. Quality of work คุณภาพของงานองค์กรต้องทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่างานของเขามีคุณค่า ตรงกับความสนใจและความรู้ความสามารถได้ทำ งานมีความท้าทาย มีอิสระในการตัดสินใจสามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ภาระงานมีความสมน้ำสมเนื้อกับค่าตอบแทนที่ได้รับ

2. Inspiration and values แรงบันดาลใจและคุณค่า คนทำงานทุกคนต้องการสิ่งที่ทำให้เกิดแรงบันดาลใจในชีวิตการทำงาน และมีคุณค่าที่ทำให้รู้สึกว่าชีวิตมีความหมาย เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและส่วนรวมองค์กรควรสร้างให้บุคลากรในสังกัดมีแรงบันดาลใจ โดยเริ่มจากการพัฒนาคุณภาพของผู้นำ ผู้นำองค์กรต้องมีความสามารถนำองค์กรได้อย่างเก่งกาจ รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กร ส่งเสริมการทำงานและกำหนดทิศทางการทำงานขององค์กรได้อย่างชัดเจน สร้างขวัญกำลังใจของบุคลากรในองค์กร นอกจากนี้

องค์กรต้องหล่อหลอมวัฒนธรรมที่ดีให้แก่คนในองค์กร เพื่อสร้างค่านิยมร่วมและพฤติกรรมร่วมขององค์กร

3. Tangible rewards สิ่งตอบแทนหรือรางวัลที่จับต้องได้ สิ่งตอบแทนจากการทำงาน เช่น เงินเดือน สวัสดิการจะทำให้บุคลากรในองค์กรมีแรงจูงใจและทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น นอกจากนี้สิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการแล้วผลตอบแทนบางอย่างที่ไม่สามารถจับต้องได้ก็สามารถก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานได้เช่นกัน เช่น ชำราาชการที่ทุ่มเททำงานเพื่อได้เห็นความสุขและความพึงพอใจของประชาชนเป็นสิ่งตอบแทน เป็นต้น

4. Future growth การเติบโตและก้าวหน้าในหน้าที่การงานการที่บุคลากรในองค์กรจะก้าวหน้าไปได้นั้น องค์กรควรสร้างกลไกการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร เช่น มีการให้ข้อมูลย้อนกลับของงานที่ทำ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำข้อมูลย้อนกลับนั้นมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานควรให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาความรู้ที่นอกเหนือจากงานที่ทำเป็นประจำ และที่สำคัญควรสร้างเส้นทางอาชีพเพื่อให้บุคลากรมองเห็นเส้นทางและโอกาสความก้าวหน้าของตน

5. Enabling environment สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้การทำงานมีคุณภาพ องค์กรต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมและเอื้ออำนวยต่อการทำงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน องค์กรต้องสร้างระบบป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดความสูญเสีย นอกจากนี้ เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ ต้องทันสมัย ใช้การได้ ไม่ชำรุด

7. วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อสอบถามความคิดเห็นของสภาพความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และหลักคิดและการปฏิบัติส่วนบุคคลในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายวิชาการระดับอุดมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่

7.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษาวิจัย คือบุคลากรที่มีตำแหน่งเป็นอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ภายใต้การกำกับของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จากรายงานผลการประเมินของคณะกรรมการการประเมินคุณภาพภายในปีการศึกษา 2554 จำนวน 9 สถาบัน มีจำนวนบุคลากรที่มีตำแหน่งเป็นอาจารย์ประจำรวมทั้งสิ้น 2,709.5 คน อ้างอิงข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลด้านการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา CHE QA ONLINE SYSTEM Version III พ.ศ. 2556 การเลือกตัวอย่างที่ใช้ความน่าจะเป็นโดยเลือกตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Sampling) โดยทำการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซี แอนด์ มอร์แกน จำนวนตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 338 ตัวอย่าง จากนั้นทำการคำนวณสัดส่วนให้สอดคล้องกับจำนวนของประชากรในแต่ละสถาบันและคณะวิชา

7.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิโดยการใช้แบบสอบถามแบบปิด ที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญด้านพฤติกรรมศาสตร์ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา โดยทุกข้อคำถามในการวิจัยนี้อยู่ระหว่าง 0.67– 1.00 จึงมีความเที่ยงตรงใช้ได้ และได้นำเอาแบบสอบถามไปทดสอบหาระดับความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยโปรแกรมสำเร็จ SPSS โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าเท่ากับ 0.845 จึงมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง การทดสอบสมมติฐานประกอบด้วย การศึกษาเปรียบเทียบความต่างระหว่างปัจจัยทรัพยากรในชีวิต และปัจจัยทรัพยากรในการทำงานกับระดับค่าเฉลี่ยความสมดุลของปัจจัยทรัพยากรในชีวิตเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน และสภาพความสมดุลของทรัพยากรในการทำงานเพื่ออำนวยความสะดวก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ การทดสอบความต่างของข้อมูล (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการทดสอบความสำคัญของตัวแปร (Pearson Chi-Square) โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามสำรวจข้อมูลส่วนบุคคลในงาน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามสำรวจข้อมูลส่วนบุคคลและครอบครัว ส่วนที่ 3

แบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นต่อสภาพความสมดุลของปัจจัยทรัพยากรในชีวิตที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานด้วยคำถามปลายปิด และคำถามหลักคิดและการปฏิบัติต่อบุคคลในชีวิตที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานด้วยคำถามปลายปิด ส่วนที่ 4 แบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพความสมดุลของทรัพยากรในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อชีวิตด้วยคำถามปลายปิด และคำถามหลักคิดและการปฏิบัติต่อบุคคลในการทำงานที่เอื้อต่อชีวิต

7.3 การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

เกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนคำตอบสำหรับแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพความสมดุลของปัจจัยทรัพยากรในชีวิตเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และแบบสอบถามสภาพความสมดุลของทรัพยากรในการทำงานเอื้ออำนวยต่อชีวิต กำหนดเป็น 5 ระดับ ในกรณีข้อคำถามมีความหมายเชิงบวก ระดับความเห็นมากที่สุด เป็น 5-1 ในกรณีข้อคำถามมีความหมายเชิงลบ การกำหนดให้มีค่าคะแนนระหว่าง 1-5 สำหรับแบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักคิดและปฏิบัติต่อบุคคลในการดำเนินชีวิตที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน และแบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักคิดและปฏิบัติต่อบุคคลในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินชีวิต กำหนดเป็น 3 ระดับ ในกรณีข้อคำถามมีความหมายเชิงบวก ระดับความเห็นที่ปฏิบัติได้สม่าเสมอที่สุด เป็น 3-1 ในกรณีข้อคำถามมีความหมายเชิงลบ กำหนดเป็น 1-3

เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูล

เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 แบบสอบถามสำรวจข้อมูลส่วนบุคคลในงาน และส่วนที่ 2 แบบสอบถามสำรวจข้อมูลส่วนบุคคลและครอบครัว วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติที่ในการวิเคราะห์คือ การหาค่าความถี่ และการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 3 แบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นต่อสภาพความสมดุลของปัจจัยทรัพยากรในชีวิตเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลตามมาตรไลเกิร์ต (Likert scale) กำหนดเป็น 5 ระดับขึ้น คำนวณน้ำหนักค่าคะแนนโดยอาศัยหลักของ Miller ในส่วนเกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักคิดและปฏิบัติต่อบุคคลในการดำเนินชีวิตที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน กำหนดเป็น 3 ระดับขึ้นคำนวณน้ำหนักค่า

คะแนนโดยอาศัยหลักของ Miller และเกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 4 แบบสอบถาม
สำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพความสมดุลของทรัพยากรในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อชีวิต
เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลตามมาตรไลเกิร์ต (Likert scale) กำหนดเป็น 5 ระดับชั้น คำนวณ
น้ำหนักค่าคะแนนโดยอาศัยหลักของ Miller ในส่วนเกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลสำรวจความ
คิดเห็นเกี่ยวกับหลักคิดและปฏิบัติส่วนบุคคลในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินชีวิต
กำหนดเป็น 3 ระดับชั้นคำนวณน้ำหนักค่าคะแนนโดยอาศัยหลักของ Miller

8. ผลการวิจัย

ผลการดำเนินการและผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาจัดทำเป็นรายงานเชิงวิเคราะห์ที่
ครอบคลุมในประเด็นสำคัญ ตามวัตถุประสงค์ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 สำรวจภาวะความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของ บุคลากรสายวิชาการระดับอุดมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่

ผลการสำรวจเพื่อศึกษาระดับภาวะความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของ
บุคลากรสายวิชาการระดับอุดมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งได้จากการคำนวณหาค่าเฉลี่ย
ระหว่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างความคิดเห็นต่อสภาพความสมดุลของปัจจัย
ทรัพยากรในชีวิตที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน และ ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ
สภาพความสมดุลของปัจจัยทรัพยากรในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อชีวิต พบว่า ระดับภาวะ
สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีระดับความคิดเห็นระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.76 ดัง
ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสายวิชาการระดับอุดมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่

	ค่าเฉลี่ย ระดับ ความคิดเห็น (X)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างความคิดเห็นต่อสภาพความสมดุลของปัจจัยทรัพยากรในชีวิตที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน	3.95	0.461	มาก
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพความสมดุลของปัจจัยทรัพยากรในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อชีวิต	3.56	0.506	มาก
ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.76	0.386	มาก

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อภาวะความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสายวิชาการระดับอุดมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส การมีบุตร และบุคคลที่อยู่ในอุปการะ การมีบุตรที่กำลังศึกษา อายุ รูปแบบของคู่สมรส/หรือคู่ครอง ระดับ/ตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งบริหาร ประเภทสถาบัน กลุ่มสายงานวิชาการ ประเภทสายงานวิชาการ อายุการทำงาน การปฏิบัติงานครบตามภารกิจ การปฏิบัติงานนอกเวลาทำงาน สามารถสรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามที่มีความสัมพันธ์กันอย่างน้อยมีนัยสำคัญนั้นพบว่าตัวแปรอิสระเพียง 2 ตัวแปรเดียวคือ ตัวแปรอายุ และ ตัวแปรประเภทสายงานวิชาการ มีความสัมพันธ์กับระดับค่าเฉลี่ยภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

อายุของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับอายุแตกต่างกันจะมีระดับค่าเฉลี่ยภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่แตกต่างกัน โดยผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ

มากกว่า 50 ปี จะมีค่าเฉลี่ยภาวะสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานสูงกว่าทุกกลุ่มตัวอย่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ประเภทสายงานของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันจะมีระดับค่าเฉลี่ยภาวะสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานที่แตกต่างกัน โดยผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสายงานประเภทวิจิตรศิลป์ มีระดับค่าเฉลี่ยภาวะสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานสูงสุด รองลงมา คือ ประเภทวรรณศิลป์ และประเภทวิทยาศาสตร์ชีวภาพ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบภาวะความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสายวิชาการระดับอุดมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ในปัจจัยต่าง ๆ

ผลการศึกษาเปรียบเทียบภาวะความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสายวิชาการระดับอุดมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ในปัจจัยต่าง ๆ โดยมุ่งเน้นทำการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างมหาวิทยาลัยของรัฐกับมหาวิทยาลัยเอกชนซึ่งกำหนดให้เป็นตัวแปรต้น ทำการเปรียบเทียบกับตัวแปรตาม คือ ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพความสมดุของปัจจัยทรัพยากรในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อชีวิตโดยทำการจัดเป็นกลุ่มจำนวน 6 กลุ่ม ได้แก่ 1) การจัดการของสถาบัน 2) การดำเนินงานในหน่วยงานและหัวหน้างาน 3) การสนับสนุนจากหน่วยงานสนับสนุน 4) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน 5) ลักษณะงานในความรับผิดชอบ 6) สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน ด้วยการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตามด้วยสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (t-test) สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1) การจัดการของสถาบัน

มหาวิทยาลัยของรัฐกับมหาวิทยาลัยเอกชน มีสภาพความสมดุของปัจจัยทรัพยากรในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อชีวิตในกลุ่มการจัดการของสถาบันที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมหาวิทยาลัยของรัฐมีระดับค่าเฉลี่ยสูงกว่ามหาวิทยาลัยเอกชน

2) การดำเนินงานในหน่วยงานและหัวหน้างาน

มหาวิทยาลัยของรัฐกับมหาวิทยาลัยเอกชน มีสภาพความสมดุลของปัจจัยทรัพยากรในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อชีวิตกลุ่มการดำเนินงานในหน่วยงานและหัวหน้างานที่ไม่แตกต่างกัน

3) การสนับสนุนจากหน่วยงานสนับสนุน

มหาวิทยาลัยของรัฐกับมหาวิทยาลัยเอกชน มีสภาพความสมดุลของปัจจัยทรัพยากรในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อชีวิตในกลุ่มการสนับสนุนจากหน่วยงานสนับสนุน ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมหาวิทยาลัยของรัฐมีระดับค่าเฉลี่ยสูงกว่ามหาวิทยาลัยเอกชน

4) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

มหาวิทยาลัยของรัฐกับมหาวิทยาลัยเอกชน มีสภาพความสมดุลของปัจจัยทรัพยากรในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อชีวิตในกลุ่มการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมหาวิทยาลัยของรัฐมีระดับค่าเฉลี่ยต่ำกว่ามหาวิทยาลัยเอกชน

5) ลักษณะงานในความรับผิดชอบ

มหาวิทยาลัยของรัฐกับมหาวิทยาลัยเอกชน มีสภาพความสมดุลของปัจจัยทรัพยากรในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อชีวิตในกลุ่มลักษณะงานในความรับผิดชอบ ที่ไม่แตกต่างกัน

6) สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน

มหาวิทยาลัยของรัฐกับมหาวิทยาลัยเอกชน มีสภาพความสมดุลของปัจจัยทรัพยากรในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อชีวิตในกลุ่มสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน ที่ไม่แตกต่างกัน

สรุปผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบสภาพความสมดุลของปัจจัยทรัพยากรในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อชีวิตรายกลุ่มระหว่างมหาวิทยาลัยของรัฐกับมหาวิทยาลัยเอกชน

	ประเภทสถาบัน	จำนวนตัวอย่าง	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	t	Sig. (2-tailed)
1) การจัดการของสถาบัน	เอกชน	124	3.38	0.740	-2.053	0.041*
	รัฐ	241	3.54	0.646		
2) การดำเนินงานในหน่วยงานและหัวหน้างาน	เอกชน	124	3.83	0.678	1.545	0.124
	รัฐ	241	3.72	0.551		
3) การสนับสนุนจากหน่วยงานสนับสนุน	เอกชน	124	3.43	0.833	-2.283	0.023*
	รัฐ	241	3.63	0.683		
4) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	เอกชน	124	3.87	0.849	2.565	0.011*
	รัฐ	241	3.63	0.741		
5) ลักษณะงานในความรับผิดชอบ	เอกชน	124	3.32	0.384	1.894	0.059
	รัฐ	241	3.24	0.363		
6) สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	เอกชน	124	3.68	0.785	-.877	0.381
	รัฐ	241	3.77	0.884		

9. อภิปรายผลการวิจัย

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสายวิชาการระดับอุดมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ มีระดับภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในระดับมาก ดังนั้นบุคลากรสายวิชาการระดับอุดมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่จึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและอาชีพอาจารย์ สอดคล้องกับ อมรรัตน์ แก้วทวีและอารีย์วรรณ อ่วมตานี (ม.ป.ป.) ทำการศึกษาพบว่า สมดุลชีวิตกับการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นการบริหารองค์กรต่างๆ หากต้องการที่จะดึงดูดและรักษาทุนมนุษย์

ที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรไปนานๆ ก็จำเป็นที่จะต้องจัดการให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นที่ดี มิฉะนั้นแล้วบุคลากรอาจรู้สึกไม่เป็นสุขกับชีวิต และลาจากองค์กรเพื่อไปแสวงหาทางเลือกที่ดีกว่าให้กับชีวิตของตน (ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาติ, 2555 อ้างใน วิศรุตฯ ทองแกมแก้ว, 2556) สอดคล้องกับการศึกษาของ Khairunneezam Mohd Noor. (2011, ABSTRACT) พบว่า ระดับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์กับความสมดุลของชีวิตการทำงานและความตั้งใจที่จะออกจากองค์กร ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างนักวิชาการที่มีความพึงพอใจในสมดุลของการทำงานในชีวิตมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจที่จะออกจากองค์กร และความพึงพอใจในงานและความผูกพันขององค์กรเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและความตั้งใจที่จะออกจากงาน

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลในงานและข้อมูลส่วนบุคคลและครอบครัว กับระดับค่าเฉลี่ยภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง เพศ สถานภาพสมรส การมีบุตรและบุคคลที่อยู่ในอุปการะ การมีบุตรที่กำลังศึกษา อายุ รูปแบบของคู่สมรส/หรือคู่ครอง ระดับ/ตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งบริหารประเภทสถาบัน กลุ่มสายงานวิชาการ ประเภทสายงานวิชาการ อายุการทำงาน การปฏิบัติงานครบตามภารกิจ การปฏิบัติงานนอกเวลาทำงานพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลในงานและข้อมูลส่วนบุคคลและครอบครัวที่แตกต่างกันนั้นไม่มีส่งผลต่อค่าเฉลี่ยภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่แตกต่างกัน โดยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญนั้นมี 2 ตัวแปร คือ อายุและประเภทสายงานวิชาการ ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของ จุฑามาศ หนูบุตร (2553, บทคัดย่อ) พบว่าบุคลากรของโรงพยาบาลวิภาวดีมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ สถานภาพสมรส ที่มาของรายได้ที่นำมาเลี้ยงดูครอบครัว ระดับตำแหน่ง เวลาในการปฏิบัติงานและระยะเวลาเดินทางระหว่างที่พักกับที่ทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับสภาพความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แต่อายุจำนวนบุคคลที่อยู่ในอุปการะ ฝ่าย/แผนกและจำนวนชั่วโมงในการทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและสุวิมล บัวผัน (2554, บทคัดย่อ) พบว่าผลการทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านงานต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปรากฏว่า ระดับการศึกษา จำนวนชั่วโมงที่ใช้พักผ่อนต่อวัน สถานภาพการจ้าง ตำแหน่งและรายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับทรัพยากรในการใช้ชีวิตครอบครัวต่อภาระในการทำงานและทรัพยากรในการทำงานต่อภาระในการใช้ชีวิตครอบครัวรวมทั้ง Farah Mukhtar. (2012, ABSTRACT) ผลการศึกษาพบว่า สมดุลชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการในแต่ละสาขาวิชาการไม่มีความแตกต่าง เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน และทางด้านประชากรศาสตร์ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า อายุและสถานภาพ และวัฒนธรรม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับสมดุลชีวิตการทำงาน และผลการศึกษายังแสดงให้เห็นว่า บุคลากรสายวิชาการเพศหญิง มีความพึงพอใจในงานที่ต่ำกว่าเพศอื่นๆ นอกจากนั้นอายุและ สภาพ วัฒนธรรมและเพื่อนร่วมงานมีผลต่อระดับความพึงพอใจในงาน และยังพบว่าบุคลากรสายวิชาการสาขาด้านวิทยาศาสตร์บริสุทธิ์ มีความพึงพอใจในงานที่ต่ำกว่าบุคลากรสายวิชาการสาขาด้านศิลปศาสตร์และสังคมศาสตร์

ทั้งนี้ผลจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลในงานและข้อมูลส่วนบุคคลและครอบครัวของบุคลากรสายวิชาการระดับอุดมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ที่ทำการศึกษา จำนวน 14 ตัวแปร โดยพบว่า 13 ตัวแปร ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส การมีบุตรและบุคคลที่อยู่ในอุปการะ การมีบุตรที่กำลังศึกษา อายุ รูปแบบของคู่สมรส/หรือคู่ครอง ระดับ/ตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งบริหาร ประเภทสถาบัน อายุการทำงาน กลุ่มสายงานวิชาการ การปฏิบัติงานครบตามภารกิจ การปฏิบัติงานนอกเวลาทำงาน ที่แตกต่างกันได้ไม่ส่งผลกระทบต่อระดับค่าเฉลี่ยภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่แตกต่างกันนั้น อาจจะเป็นผลมาจากการที่บุคลากรสายวิชาการระดับอุดมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่มีการสร้างภาวะความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานจากการมีหลักคิดและการปฏิบัติส่วนบุคคลที่เอื้อต่อชีวิตและการทำงาน ดังนั้นถึงแม้ว่าข้อมูลส่วนบุคคลในงานและข้อมูลส่วนบุคคลและครอบครัวที่มีความแตกต่างกันจึงไม่มีผลกระทบต่อระดับภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่แตกต่างกัน จะเห็นได้จากผลการศึกษาพบว่าระดับค่าเฉลี่ยหลักคิดและการปฏิบัติส่วนบุคคลที่เอื้อต่อชีวิตบุคลากรสายวิชาการระดับอุดมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่มีระดับค่าเฉลี่ยในระดับมาก และผลการศึกษาพบว่ามีระดับค่าเฉลี่ยหลักคิดและการปฏิบัติส่วนบุคคลที่เอื้อต่อชีวิตและการทำงานมีความสัมพันธ์กับมีค่าเฉลี่ยภาวะความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับเกษมสิษฐ์ แก้วเกียรติคุณ (อ๋างใน วิศรุต

ทองแกมแก้ว, ม.ป.ป.) กล่าวว่า คำจำกัดความของสมดุลชีวิตการทำงานไม่ได้หมายความว่าชีวิตและงานมีความสมดุลเท่า ๆ กันแบบ 50-50 ความสมดุลของชีวิตและการทำงานของแต่ละบุคคลก็อาจมีความแตกต่างกันเนื่องจากแต่ละบุคคลย่อมมีชีวิตความเป็นอยู่ ลักษณะงานที่ทำ และการให้ความสำคัญในเรื่องต่างๆ แตกต่างกัน กล่าวคือ ความสมดุล ไม่ได้หมายถึงการหารสอง แต่หมายถึงการบริหารตนเองให้มีความลงตัว ทั้งความสุขจากการทำงานและความสุขจากการดำรงชีวิต สอดคล้องกับแนวคิดของ Greenhaus j, Collins & K, Shaw, D. ที่ได้ให้ความหมายของสมดุลชีวิตกับการทำงานไว้ว่า หมายถึงการการสมดุลใน 3 ด้าน คือ สมดุลด้านความสามารถจัดการบทบาทด้านต่างๆของชีวิตให้มีความพอเหมาะพอดีกัน สมดุลด้านการมีส่วนร่วมและสมดุลด้านความพึงพอใจในงานและชีวิต

ผลการศึกษาเปรียบเทียบสภาพความสมดุลของปัจจัยทรัพยากรในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อชีวิตที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระหว่างบุคลากรสายวิชาการระดับอุดมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ที่อยู่ในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐกับที่อยู่ในสังกัดมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่าระดับค่าเฉลี่ยปัจจัยทรัพยากรในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อชีวิตในมหาวิทยาลัยของเอกชนที่มีระดับต่ำกว่ามหาวิทยาลัยของรัฐ ได้แก่ ปัจจัยสถาบันมีการจ่ายค่าจ้างและผลตอบแทนอย่างเหมาะสมตามความสามารถเพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามอัตภาพ ปัจจัยสถาบันให้สวัสดิการดูแลในรูปแบบต่างๆ อย่างเหมาะสม ปัจจัยสถาบันให้สวัสดิการดูแลครอบครัวในรูปแบบต่างๆ อย่างเหมาะสม ปัจจัยหน่วยงานสนับสนุนด้านงานระบบคอมพิวเตอร์มีส่วนสนับสนุนให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยหน่วยงานสนับสนุนด้านงานวิจัยมีส่วนสนับสนุนให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและปัจจัยการได้รับอิสระในการแสวงหาความรู้ กำหนดวิธีการทำงานและอิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ ส่วนระดับค่าเฉลี่ยปัจจัยทรัพยากรในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อชีวิตในมหาวิทยาลัยของรัฐที่อยู่ในระดับต่ำกว่ามหาวิทยาลัยของเอกชน ได้แก่ ปัจจัยหัวหน้างานรับรู้สถานการณ์และภาระด้านครอบครัว ปัจจัยหัวหน้างานสามารถเป็นที่ปรึกษาด้านครอบครัว ปัจจัยเพื่อนร่วมงานมีความยินดีช่วยรับภาระงานแทนเมื่อลาหยุดงาน และจำนวนนักศึกษาต่อตอน (Section) ที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม จะเห็นได้ว่าทั้งมหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชนยังมีความจำเป็นต้องให้ความสำคัญในการปรับปรุงปัจจัยทรัพยากรพื้นฐานในการทำงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ นับเป็นปัจจัยเบื้องต้นที่ใช้อย่าง

จิตใจที่สามารถช่วยจัดความไม่พอใจต่างๆ และจะส่งเสริมให้สถาบันสามารถใช้ปัจจัยจูงใจเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจแบบสองปัจจัยของ Herzberg (คณาจารย์สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยพายัพ, 2556) กล่าวว่า ปัจจัยปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) ที่ใช้เป็นปัจจัยบำรุงจิตใจนั้นจะสามารถช่วยจัดความไม่พอใจต่างๆ ได้แต่จะไม่สามารถใช้สร้างสรรค์ความพอใจได้ ดังนั้นการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดีจึงต้องมีการจัดการและกำหนดปัจจัยทั้งปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) ที่ใช้บำรุงจิตใจและปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) ซึ่งจำเป็นต้องให้มีทั้งสองอย่างควบคู่กัน

10. ข้อเสนอแนะ

10.1 สถาบันการศึกษาเอกชน

ด้านการจัดการของสถาบันการศึกษาเอกชนสถาบันฯ เอกชน อาจมีการทบทวนและพิจารณาปรับปรุงระบบการจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆ ผลการศึกษาพบว่ามีประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในประเด็นย่อยด้านการจัดการของสถาบัน ในระดับค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางมี 3 ประเด็น ได้แก่ 1) สถาบันมีการจ่ายค่าจ้างและผลตอบแทนอย่างเหมาะสมตามความสามารถเพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามอัตภาพ 2) สถาบันให้สวัสดิการดูแลในรูปแบบต่างๆ อย่างเหมาะสม และ 3) สถาบันให้สวัสดิการดูแลครอบคลุมในรูปแบบต่างๆ อย่างเหมาะสม เนื่องจากผลจากการศึกษาพบว่ามหาวิทยาลัยของรัฐกับมหาวิทยาลัยเอกชน มีสภาพความสมดุลของปัจจัยทรัพยากรในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อชีวิตในกลุ่มการจัดการของสถาบันที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมหาวิทยาลัยของรัฐมีระดับค่าเฉลี่ยสูงกว่ามหาวิทยาลัยเอกชน รวมทั้งใน 3 ประเด็นย่อย ประกอบกับผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความสนใจต่อปัญหาทางเศรษฐกิจ (การเงิน) ของครอบครัว และประเด็นความกังวลต่อปัญหาด้านสถานการณ์ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ (การเงิน) ของครอบครัวในอนาคตในระดับปานกลาง

ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานสนับสนุน สถาบันฯ เอกชน ควรมีนโยบายและแผนงานในการพัฒนาระบบการปฏิบัติงานของหน่วยงานสนับสนุนด้านงานวิจัยเพื่อการ

สนับสนุนให้อาจารย์สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้หน่วยงานสนับสนุนด้านงานระบบคอมพิวเตอร์มีส่วนสนับสนุนให้ท่านสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเอกชนมีระดับค่าเฉลี่ยต่ำกว่าของรัฐ ผลการศึกษาพบว่า มหาวิทยาลัยของรัฐกับมหาวิทยาลัยเอกชน มีสภาพความสมดุลของปัจจัยทรัพยากรในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อชีวิตในกลุ่มการสนับสนุนจากหน่วยงานสนับสนุน ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมหาวิทยาลัยของรัฐมีระดับค่าเฉลี่ยสูงกว่ามหาวิทยาลัยเอกชน และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า มีประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในประเด็นย่อยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานสนับสนุน ในระดับค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางมี 1 ประเด็น คือ ประเด็นหน่วยงานสนับสนุนด้านงานวิจัยมีส่วนสนับสนุนให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านลักษณะงานในความรับผิดชอบ สถาบันฯ เอกชน ควรมีการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ด้านการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่อง เช่น การส่งเสริมและการพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์ การส่งเสริมให้พัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ การสอนแบบทีมโดยให้อาจารย์ที่มีประสบการณ์สูงเป็นพี่เลี้ยงนำเอากระบวนการจัดการความรู้เข้ามาในการกระบวนการเรียนการสอน การสนับสนุนการวิจัยขั้นเรียนและการวิจัยองค์ความรู้เพื่อการบูรณาการเข้ากับการเรียนการสอน เนื่องจากผลการศึกษาในรายประเด็นย่อยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในประเด็นย่อยด้านลักษณะงานในความรับผิดชอบ ในระดับค่าเฉลี่ยในระดับน้อย คือ ประเด็นรายวิชาที่รับผิดชอบมีความยากและซับซ้อนที่ทำให้ต้องใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติให้สำเร็จ ควรมีการให้อิสระในการแสวงหาความรู้แก่อาจารย์ในรูปแบบที่หลากหลาย ตามลักษณะของสายงานวิชาการ เน้นการปฏิบัติในสภาพแวดล้อมที่เป็นสถานการณ์จริงมากกว่าสถานการณ์จำลอง นอกจากนี้ควรพิจารณาตามความเหมาะสมในการปรับลดการมอบหมายงานเท่าที่จำเป็นแก่อาจารย์ในรูปแบบคณะกรรมการที่ไม่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอนและการทำงานนอกเวลาทำงาน เนื่องจากผลการศึกษาในรายประเด็นย่อยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในประเด็นย่อยด้านการได้รับมอบหมายงานในรูปแบบคณะกรรมการและ/หรือโครงการที่อยู่นอกเหนือภาระ

งานหลักของท่านและประเด็นการที่ต้องมาทำงานนอกเวลาทำงานและ/หรือต้องนำงานไปทำที่บ้านบ่อยครั้ง มีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย

10.2 สถาบันการศึกษาของรัฐ

ด้านการดำเนินงานในหน่วยงานและหัวหน้างานสถาบันการศึกษาของรัฐ ควรมุ่งเน้นให้ความสำคัญต่อบทบาทและแผนงานในการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับอาจารย์ในสังกัด นอกจากนั้นในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกหัวหน้างาน นอกจากการพิจารณาคุณสมบัติและประสบการณ์ทางวิชาการแล้ว ควรให้ความสำคัญกับประเด็นภาวะผู้นำ นอกจากนั้นในกระบวนการคัดเลือกควรเปิดโอกาสให้แก่อาจารย์ในคณะและสาขาวิชาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกหัวหน้างาน และให้ความสำคัญต่อการจัดให้มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากผลการศึกษาในรายประเด็นย่อยพบว่า มหาวิทยาลัยของรัฐมีระดับค่าเฉลี่ยต่ำกว่ามหาวิทยาลัยเอกชน โดยกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในประเด็นย่อยด้านการดำเนินงานในหน่วยงานและหัวหน้างาน ในระดับค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางมี 2 ประเด็น คือ ประเด็นหัวหน้างานรับรู้สถานการณ์และภาระด้านครอบครัวและประเด็นหัวหน้างานสามารถเป็นที่ปรึกษาด้านครอบครัว โดยเฉพาะประเด็นหัวหน้างานรับรู้สถานการณ์และภาระด้านครอบครัว และประเด็นหัวหน้างานสามารถเป็นที่ปรึกษาด้านครอบครัว ด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน สถาบันฯ ของรัฐ ควรมีนโยบายและแผนงานในการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์โดยการมีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาและยกระดับความไว้วางใจซึ่งกันและกันซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความสัมพันธ์ให้มีความลึกซึ้งเหนียวแน่นระหว่างกันอันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า มหาวิทยาลัยของรัฐกับมหาวิทยาลัยเอกชน มีสภาพความสมดุลของปัจจัยทรัพยากรในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อชีวิตในกลุ่มการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมหาวิทยาลัยของรัฐมีระดับค่าเฉลี่ยต่ำกว่ามหาวิทยาลัยเอกชนและหากพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในประเด็นย่อยด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในระดับค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางมี 1 ประเด็น คือ ประเด็นเพื่อนร่วมงานสามารถเป็นที่ปรึกษาด้านครอบครัวแก่ท่าน โดยมหาวิทยาลัยของรัฐมีระดับค่าเฉลี่ยต่ำกว่ามหาวิทยาลัยเอกชน นอกจากนั้นสถาบันฯ ของรัฐ ควรพิจารณาปรับปรุงในประเด็นด้านการจัดจำนวน

นักศึกษาต่อตอน/Section ที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสมกับลักษณะของรายวิชา เพื่อให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า มหาวิทยาลัยของรัฐมีระดับค่าเฉลี่ยต่ำกว่ามหาวิทยาลัยเอกชนในประเด็นจำนวนนักศึกษาต่อตอน/Section ที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม

10.3 ข้อเสนอแนะต่อบุคคลเพื่อปรับปรุงสภาพความสมดุลของปัจจัยทรัพยากรในชีวิตที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน

ผลการศึกษาหลักคิดและการปฏิบัติส่วนบุคคล พบว่า มี 2 ประเด็นซึ่งกลุ่มตัวอย่างสามารถปฏิบัติได้ในระดับปานกลาง คือ ประเด็นความสามารถออกแบบและมีวิธีการจัดระเบียบภาระงานในความรับผิดชอบในการทำงานเพื่อไม่ให้กระทบต่อดำเนินชีวิตในครอบครัว และประเด็นสามารถละทิ้งความกดดันและความกังวลจากการทำงานไว้เมื่ออยู่กับครอบครัว ดังนั้นควรมีการแสวงหาแนวทางที่เหมาะสมส่วนบุคคลในการลดความเครียดและความเหนื่อยล้าในการทำงาน เช่น การสร้างวินัยในการทำงาน การออกกำลังกาย การดูแลสุขภาพสภาพด้านร่างกายและจิตใจ การพบปะแลกเปลี่ยนมุมมองและการใช้ชีวิตกับผู้เชี่ยวชาญด้านสมดุลชีวิตกับการทำงาน และที่สำคัญในการสร้างสมดุลชีวิตกับการทำงาน คือ การมีกระบวนการคิดและการปฏิบัติส่วนบุคคล ที่จะทำให้สามารถจัดการบทบาทด้านต่าง ๆ ของชีวิตให้มีความพอเหมาะพอดีกัน อันจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานและชีวิตในที่สุด

บรรณานุกรม

- เกษมสิษฐ์ แก้วเกียรติคุณ. (มกราคม-มิถุนายน 2551). สมดุลชีวิตการทำงาน. *วารสารทรัพยากรมนุษย์*. 4,1. : 36-44.
- คณาจารย์สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยพายัพ. (2556). *องค์การและการจัดการ*. เชียงใหม่: สารกิตติมภ์.
- นงนุช ออบสุวรรณ. (ม.ป.ป.). *เฮย์กรุป เผยผลสำรวจล่าสุด “Work-Life Balance” ส่งผลต่ออัตราการลาออกของพนักงานทั่วโลก*, สืบค้นเมื่อ 12 กันยายน 2556.
<http://www.haygroup.com/th/press/Details.aspx?ID=37518>
- จุฬามาศ หนูบุตร. (2553). *ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กรณีศึกษาโรงพยาบาลวิภาวดี*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิศรุตา ทองแกมแก้ว. (ม.ป.ป.). *Work-Life Balance: สมดุลชีวิตการทำงานภายใต้แนวคิดการจัดการความรู้*, สืบค้นเมื่อ 2 มิถุนายน 255.
<http://human.skru.ac.th/vichkan.php>
- ศิริกัสสร วงศ์ทองดี. (2552). *การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life balance/Work-life Effectiveness)*, สืบค้นเมื่อ 13 พฤศจิกายน 2556.
<http://www.dla.go.th/work/kpinow/7ebook/pdf/2554/worklife.pdf>
- ศูนย์สารสนเทศยุทธศาสตร์ภาครัฐ สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2556). *มหาวิทยาลัยของไทยกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน*, สืบค้นเมื่อ 12 กันยายน 2556.
<http://www.nic.go.th/gsic/uploadfile/university-asean.pdf>
- สภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. (2552). *การวิจัยคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่*. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
- สุวิมล บัวผัน .(2554). *สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต ภาควิชาสังคมสงเคราะห์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อมรรัตน์ แก้วทวี่ และอารีย์วรรณ อ่วมตานี. (ม.ป.ป.). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตกับการทำงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน กับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนภาคใต้*, สืบค้นเมื่อ 11 กันยายน 2556.

<http://www.tcithaijo.org/index.php/CUNS/article/view/9731/8775>

Mukhtar F. (2012). *Work life balance and job satisfaction among faculty at Iowa State University*, 2013, October 30.

<http://lib.dr.iastate.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3798&context=etd>

Noor M. K. (2011). *Work-Life Balance and Intention to Leave among Academics in Malaysian Public Higher Education Institutions*, 2013, November 30.

[http://ijbssnet.com/journals/Vol._2_No._11_\[Special_Issue-June_2011\]/34.pdf](http://ijbssnet.com/journals/Vol._2_No._11_[Special_Issue-June_2011]/34.pdf)