

สมุดระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว
ของบริษัทสร้างเว็บไซต์

นางสาวศิริประภา อยู่แก้ว

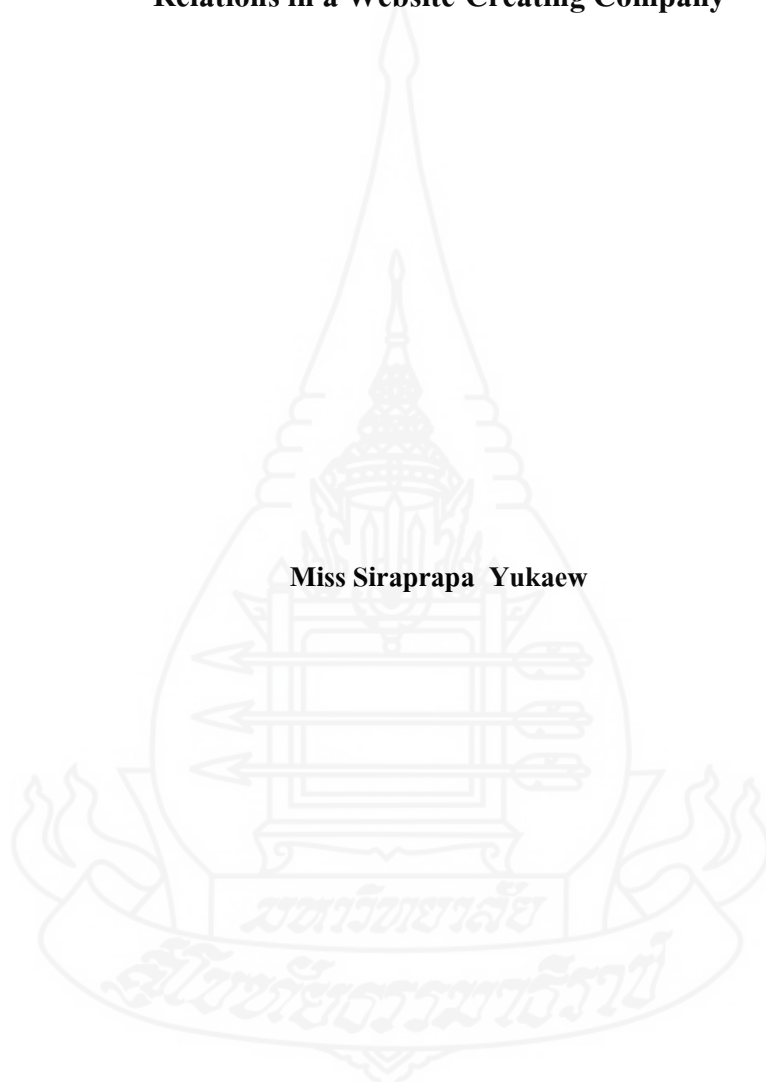


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
วิชาเอกการพัฒนาครอบครัวและสังคม สาขาวิชามนุษยนิเวศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2562

**An Influence of Work-Life Balance on Family
Relations in a Website-Creating Company**

Miss Siraprapa Yukaew



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Arts in Family and Social Development

School of Human Ecology

Sukhothai Thammathirat Open University

2019

หัวข้อวิทยานิพนธ์ สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความสัมพันธ์ในครอบครัวของ
บริษัทสร้างเว็บไซต์

ชื่อและนามสกุล นางสาวศิริประภา อยู่แก้ว


วิชาเอก การพัฒนาครอบครัวและสังคม

สาขาวิชา มนุษยนิเวศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.อำไพรัตน์ อักษรพรหม
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรธเนศพร ลีวิโรจน์

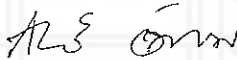
วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2563

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



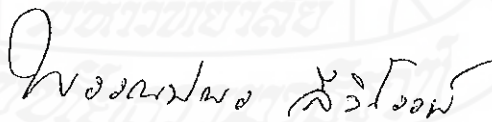
ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูษงค์ เสนานุช)




กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อำไพรัตน์ อักษรพรหม)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรธเนศพร ลีวิโรจน์)



ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมพร พุทธาพิทักษ์ผล)



ชื่อวิทยานิพนธ์ สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความสัมพันธ์ในครอบครัวของบริษัทสร้างเว็บไซต์
ผู้วิจัย นางสาวศิริประภา อยู่แก้ว **รหัสนักศึกษา** 2567000167 **ปริญญา** ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนา
 ครอบครัวและสังคม) **อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) รองศาสตราจารย์ ดร.อำไพรัตน์ อักษรพรหม
 (2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรรณปพร ลีวิโรจน์ **ปีการศึกษา** 2562

บทคัดย่อ

วิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจ (1) ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบริษัทสร้างเว็บไซต์
 เว็บไซต์ (2) ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความสัมพันธ์ในครอบครัวของบริษัทสร้างเว็บไซต์

วิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้บริหารและปฏิบัติงาน จำนวน 8 คน ใช้วิธีเลือก
 จากประชากรทุกคนเป็นกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยวิธีการสัมภาษณ์
 เชิงลึก และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลวิจัย พบว่า (1) สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานบริษัทสร้างเว็บไซต์ ภาพรวมอยู่ใน
 ระดับดี ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านอัตราค่าจ้างและปริมาณงานที่เหมาะสม ปริมาณงานมากบางเวลา 2) ด้าน
 การบริหารจัดการทำงาน ได้ทุ่มเทการทำงาน โดยทำให้สำเร็จลุล่วงแต่ละวัน 3) ค่าตอบแทน ค่ำค่า 4) ด้านการ
 ปฏิบัติงานนอกเวลา/นอกสถานที่ งานมากหากต้องทำล่วงเวลาหรือพบลูกค้านอกสถานที่ 5) ด้านความ
 เห็นอภัยหลักการเดินทางทำงาน จากการที่ลูกค้าอยู่ไกล ที่พักอาศัยอยู่ไกล 6) ด้านการบริหารเวลา ทำตารางการ
 ทำงาน ทำงานให้เสร็จแต่ละวัน 7) ด้านผลกระทบต่อความไม่สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ไม่มีเวลาพักผ่อน
 และออกกำลังกาย ส่งผลต่อสุขภาพ และความเครียด 8) ด้านการจัดสรรเวลาให้กับตัวเองและการทำงาน ทำงานให้
 เสร็จตามเป้าหมาย พบปะสังสรรค์เพื่อนฝูง (2) ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความสัมพันธ์ใน
 ครอบครัวของบริษัทสร้างเว็บไซต์ ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิธีการจัดสรรเวลา วางแผนเวลาการทำงานรัดกุม
 และแบ่งเวลาตัวเองและครอบครัว 2) ด้านวิธีการใช้เวลาร่วมกับครอบครัว หลังเลิกงานร่วมทำกิจกรรมพา
 ครอบครัวไปทานข้าวนอกบ้าน และกลับไปเยี่ยมครอบครัวที่อยู่ต่างจังหวัดในวันหยุด 3) ด้านวิธีการทำงาน
 ส่งผลกับความขัดแย้งภายในครอบครัว อธิบายให้ครอบครัวรับทราบในหน้าที่ความรับผิดชอบการทำงาน
 4) ด้านรายได้ในการดูแลสมาชิกในครอบครัว เพียงพอ 5) ด้านการบริหารเวลา ทำตารางการทำงานแบ่งเวลา
 ระหว่างการทำงาน ส่วนตัวและครอบครัว 6) ด้านการลางานมาดูแลครอบครัวได้ 7) ด้านการสนับสนุนจาก
 ครอบครัว เข้าใจและให้กำลังใจ

คำสำคัญ สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความสัมพันธ์ในครอบครัว บริษัทสร้างเว็บไซต์

Thesis title: An Influence of Work-Life Balance on Family Relations in a Website-Creating Company

Researcher: Miss Siraprapa Yukaew; **ID:** 2567000167; **Degree:** Master of Art (Family and Social

Development); **Thesis advisors:** (1) Dr. Ampairat Aksornporm; Associate Professor; (2) Dr. Panpaporn

Leewirot; Assistant Professor; **Academic year:** 2019

Abstract

The purpose of this research is to survey on (1) work-life balance of employees in a website-creating company, and on (2) an influence of their work-life balance on their family relationships.

This research is a qualitative research. The key informants are executives and practitioners of 8 people, whom we selected by using the method of selecting all population as a sample. The research tool is a structured interview by means of in-depth interviews, and we analyzed the data by content analysis.

First, results based on the survey on work-life balance of the employees show that their work-life balance is at the “good” level in all eight facets of the work-life balance. The first facet is “power rate and workload,” for which they indicated that it was high sometime. The second facet is “work management,” for which they had been dedicated to work by accomplishing tasks for each day. The third facet is “compensation,” for which they reported that it was worthy. The fourth facet is “part-time/off-site operation,” for which employees thought they had heavy work if they had to work overtime or met customers off-site. The fifth facet is “fatigue,” for which they felt tired when they traveled over a long distance to meet their customers due to business travel, or their residence is far from the company. The sixth facet is “time management,” for which they made a work schedule for each day and completed them. The seventh facet is “possible effects of imbalance between work and life,” for which they reported that they had no time to rest and exercise, and they thought it will affect their health and stress. The eighth facet is “allocating time for themselves and work,” for which they completed the work according to its goal, and they spent their leisure time with friends. Next, we address results based on the survey on an influence of their work-life balance on their family relationships. We investigated seven aspects of the influence. The first aspect is “time allocation method,” for which they planed the work time carefully and allocated time for themselves as well as for their family. The second aspect is “how they spend time with family after work,” for which they brought their family to have a dinner outside, and they visit their family in provinces on vacation. The third aspect is “how they handle conflicts between work and their family,” for which they explained to their family about their duties and responsibilities. The fourth aspect is “amount of an income for taking care of their family,” for which they reported that the income is enough. The fifth aspect is “time management,” for which they created a work schedule that divides time between work, private, and family. The sixth aspect is “day-off for taking care of their family,” for which they were able to take day-off. The seventh aspect is “support from their family,” for which they have had family support in term of understanding and encouragement.

Keywords: work-life balance, family relations, website-creating company

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้เนื่องด้วยได้รับความกรุณาอย่างสูงจากรองศาสตราจารย์ ดร.อำไพรัตน์ อักษรพรหม กรุณาสละเวลาอันมีค่ายิ่งรับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ขอกราบขอบพระคุณอย่างสุดซึ้งในความเมตตา ให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำถึงแนวทางการจัดทำวิทยานิพนธ์อย่างเป็นระบบ ตลอดจนให้การสนับสนุน ให้กำลังใจนักศึกษามาโดยตลอดจนถึงวันที่สามารถจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์จนจบการศึกษา

ขอขอบคุณคณาจารย์สาขาวิชามนุษยนิเวศศาสตร์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่และบุคลากรทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือในการดำเนินการต่าง ๆ อีกทั้งช่วยประสานงาน ขอขอบคุณทุกกำลังใจและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมศึกษาในระดับชั้นปริญญาโทที่ให้กำลังใจและความช่วยเหลือกระตุ้นให้เกิดความพยายามแก้ไขปัญหาคือเป็นอุปสรรคต่าง ๆ แก่นักศึกษา ขอขอบคุณบรรณารักษ์ห้องสมุด มสธ. ทุกท่านที่ให้ข้อมูลและหลักการอ้างอิงที่ถูกต้อง ตลอดจนขอขอบคุณผู้บริหารและพนักงานของบริษัทผู้ให้ข้อมูลทุกท่าน

สุดท้ายขอขอบพระคุณบิดา มารดา สามี และบุคคลรอบข้างทุกคนที่คอยช่วยเหลือ ให้การสนับสนุน ให้กำลังใจ แก่ผู้เขียนด้วยดี เสมอมา จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์ ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ศิริประภา อยู่แก้ว

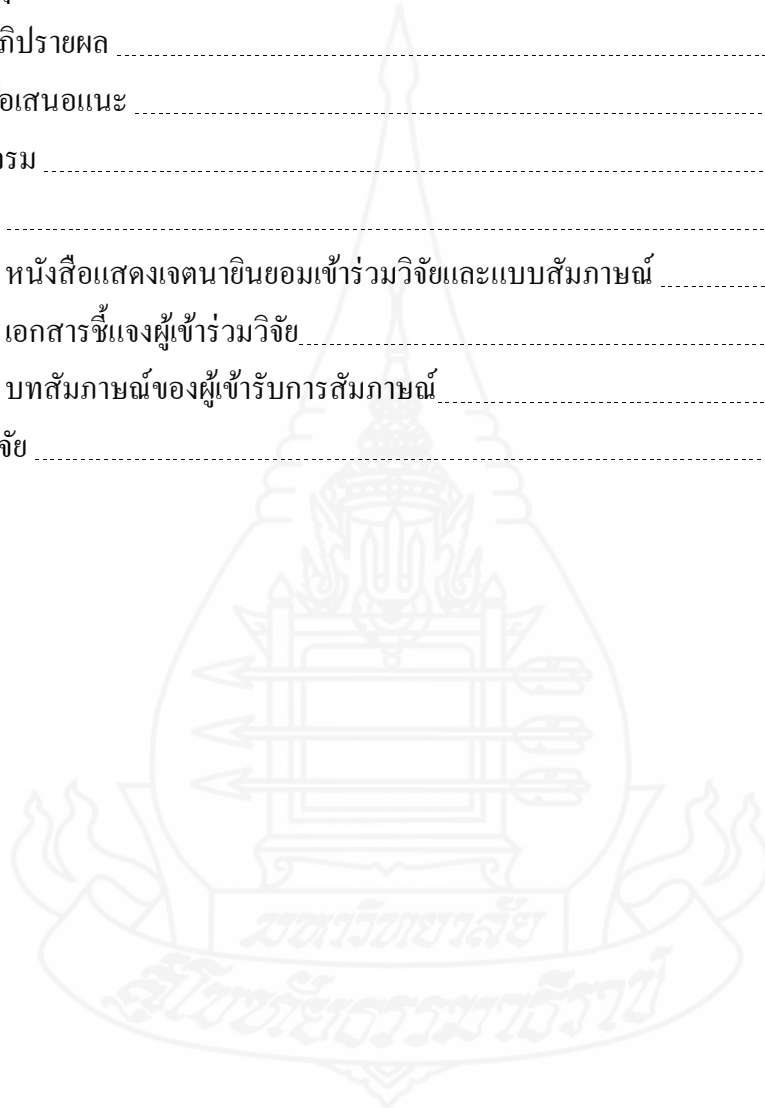
ตุลาคม 2563

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	7
สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	7
ความสัมพันธ์ในครอบครัว	18
บริษัทมายาวดี "ไอที โซลูชั่น จำกัด"	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	31
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	38
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	38
เครื่องมือวิจัย	38
การเก็บรวบรวมข้อมูล	40
การวิเคราะห์ข้อมูล	41
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	42
ตอนที่ 1 ข้อมูลทางประชากรของผู้ให้ข้อมูล	42
ตอนที่ 2 ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	45
ตอนที่ 3 ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว	56

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	66
สรุปผลวิจัย	66
อภิปรายผล	70
ข้อเสนอแนะ	73
บรรณานุกรม	74
ภาคผนวก	81
ก หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมวิจัยและแบบสัมภาษณ์	82
ข เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมวิจัย	87
ค บทสัมภาษณ์ของผู้เข้ารับการสัมภาษณ์	89
ประวัติผู้วิจัย	103



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ตารางสรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่อง สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อ ความสัมพันธ์ในครอบครัวของบริษัทมายาคี ไอที โซลูชั่น จำกัด.....	37
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทางประชากรของผู้ให้ข้อมูล.....	43



ญ

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดวิจัย	4
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างบริษัท มายาวดี ไอที โซลูชั่น จำกัด	29



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเด็นที่เกี่ยวกับสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance) ได้รับความสนใจมากขึ้นจากประเทศต่าง ๆ รวมถึงในประเทศไทย ซึ่งเกิดจากค่านิยมของกลุ่มคนรุ่นใหม่ในวัยทำงาน ที่ต้องทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นหลักประกันถึงความสำเร็จในชีวิต ซึ่งเป็นหลักในการปลูกฝังการทำงานขององค์กรต่าง ๆ ทั้งองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน อีกทั้งรูปแบบการทำงานในปัจจุบันที่เปลี่ยนไปมีความหลากหลายมากขึ้น เช่น การทำงานทางไกลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Tele networking) การทำงานแบบยืดหยุ่นเวลาทำงาน (Flexitime) การประกอบธุรกิจ 24 ชั่วโมง ซึ่งทำให้เกิดผลกระทบต่อสมดุลชีวิตและการทำงาน (Gilbert, 2011) อีกทั้งยังทำให้กลุ่มคนรุ่นใหม่หลงลืมไปว่า ครอบครัวและการมีความสุขแก่ตนเองก็เป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะครอบครัวคือจุดเริ่มต้นของความรัก เป็นที่พึ่งทางกายและใจ คอยให้คำปรึกษา สั่งสอน ตักเตือน รวมไปถึงการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่ามีความหมายและมีความสุข ซึ่งไม่อาจหาได้จากที่ไหน

ในขณะที่วัยทำงานก็มีรูปแบบเปลี่ยนแปลงไปตามวิถีการดำเนินชีวิตของโลก ทั้งที่เกิดขึ้นภายในองค์กรและภายนอกองค์กร มีการต่อสู้แข่งขันทางการค้า มุ่งสู่ผลประโยชน์กำไร โดยที่พนักงานจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับองค์กรเพื่อตอบสนองต่อความต้องการและความอยู่รอดในโลกธุรกิจ อีกทั้งพนักงานยังเป็นกำลังหลักขององค์กรเพื่อผลักดันให้ธุรกิจก้าวเจริญเติบโตไปข้างหน้า เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงต่อสู้แข่งขันกันมากขึ้น พนักงานจำเป็นต้องทุ่มเทเวลาให้การทำงานที่มากขึ้น เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลสูงสุด ทำให้บางครั้งพนักงานต้องทำงานล่วงเวลามากขึ้นจนทำให้ไม่มีเวลาให้ทั้งตนเองและครอบครัว โดยที่พนักงานแต่ละคนปฏิบัติภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกันออกไป หากพนักงานจำเป็นต้องทำงานล่วงเวลามากขึ้น จนขาดเวลาให้กับตนเองและครอบครัวก็เป็นสาเหตุให้พนักงานมีอัตราการขาดงาน ลางานสูงมากขึ้น อัตราการลาออกสูง ความผูกพันและเจตคติที่ดีต่อองค์กรลดลง เมื่อเกิดปัญหาดังกล่าวทางองค์กรจึงต้องมีการปรับแผนการทำงาน ส่วนตัวพนักงานเองก็ต้องปรับตัวให้เข้ากับองค์กรเช่นเดียวกัน โดยพยายามหาจุดที่สมดุลที่ดีที่สุดที่สามารถทำให้สมดุลชีวิตในการทำงานเพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด อีกทั้งส่งผลกระทบท่อสมดุลชีวิตส่วนตัวและสมดุล

ชีวิตครอบครัว หากองค์กรเล็งเห็นความสำคัญ การปรับเปลี่ยนให้เกิดสมดุลในชีวิตในการทำงานของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดี เกิดสมดุลทั้งในหน้าที่การงานและครอบครัวโดยจะส่งผลทำให้การทำงานเกิดคุณภาพที่ดียิ่งขึ้นไป (วิศรุตฯ ทองแถมแก้ว, 2559) จากการสำรวจพฤติกรรมการทำงาน of พนักงานประจำของคนชั้นกลางในเอเชีย 21 ประเทศ ในปี 2558 คนเอเชียใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการทำงาน แต่ถ้าเปรียบเทียบกับประเทศอื่นในแถบเอเชีย พบว่า ประเทศไทยใช้เวลาในการทำงานคิดเป็นชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยสูงสุด คือ 51 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยที่ 48 ชั่วโมง ในขณะที่ทั่วโลกมีชั่วโมงการทำงานเฉลี่ย 36.3 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือประเทศที่พัฒนาแล้วในเอเชีย เช่น ประเทศญี่ปุ่นก็มีจำนวนชั่วโมงการทำงานในสัดส่วนที่น้อย คือ 37.3 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จากค่าเฉลี่ยเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงความมีสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่ดี นอกจากนี้ยังพบว่า คนไทยใช้เวลาในการเดินทางไปทำงานเฉลี่ย 7.6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จัดว่า ใช้เวลานานเป็นอันดับ 2 ของเอเชีย รองจากประเทศจีนที่ใช้เวลาในการเดินทางเฉลี่ย 7.8 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จากผลสำรวจชี้ให้เห็นว่า คนไทยใช้เวลาที่มีอยู่อย่างจำกัดในแต่ละวันไปกับการทำงานในจำนวนชั่วโมงที่มากขึ้น ทำให้เสียโอกาสในการทำกิจกรรมด้านอื่น ๆ ในชีวิตไป เช่น การใช้เวลากับครอบครัว การออกกำลังกาย และการรวมกลุ่มทำกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ เป็นต้น

การส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคคลนับเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลต่อความสำเร็จขององค์กร การส่งเสริมนั้นควรได้รับการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น การสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน (Work-Life Balance) ความต้องการของบุคคลในความพยายามที่จะสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวของตนเองให้เพิ่มมากขึ้น เช่น ต้องดูแลครอบครัว ดูแลชีวิตตนเองให้มีความสุข การตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลให้มีความสุขในการทำงาน work life balance บุคคลจะสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ต้องพัฒนาความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ Merrill & Merrill (2003) ว่าบุคคลต้องสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตตนเองให้มากขึ้น ความคาดหวังของกลุ่มวัยทำงานต่าง ๆ เพื่อช่วยสนับสนุนให้บุคลากรขององค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี (เป็ทมาวรรณ จินดารักษ์ และ สายสุนีย์ เกษม, 2562) กลุ่มวัยทำงานก็ต้องรักษาสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance) ของตนเอง โดยเพิ่มความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป (Mathis & Jackson, 2008) สิ่งที่จะได้ตามมาคือความสุขที่จะเกิดขึ้นทั้งในด้านการงานและการใช้ชีวิตซึ่งในระยะยาว บริษัทเอกชนแห่งนี้ต้องการพนักงานที่มีทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์การทำงานเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่เสียเวลากับการฝึกหัดงานให้กับพนักงานใหม่ ซึ่งบริษัทเอกชนมีพนักงานฝึกปฏิบัติงานที่มีการศึกษา พัฒนาการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน มีการทำงานอย่างต่อเนื่อง ทำงานอย่างหนัก เพื่อความก้าวหน้า ทรัพย์สินเงินทอง ซึ่งส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัวไปสู่การเกิดปัญหาการขาดความสมดุลระหว่าง

ชีวิตและการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว (จีเอฟเคประเทศไทย, 2558) หากสัมพันธภาพในครอบครัวไม่ดี ไม่มีความรัก ความห่วงใย และเห็นอกเห็นใจกัน ขาดความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ย่อมส่งต่อสมดุการใช้ชีวิตกระทบต่อจิตใจ ทำให้สมาชิกในครอบครัวห่างเหิน อันจะนำไปสู่ปัญหาสัมพันธภาพในครอบครัวบทพร่อง (กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2559) ในทางตรงข้ามสัมพันธภาพในครอบครัว การมีเวลาอยู่ร่วมกัน การทำกิจกรรมร่วมกัน การเห็นคุณค่าในตัวเอง การสร้างความสุข ก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี (ศรีณูพงษ์รัตน์กุล, 2557)

บริษัทมายาวดี ไอที โซลูชั่น จำกัด เป็นบริษัทรับออกแบบและพัฒนา Website โครงสร้างบริษัทประกอบด้วย คณะกรรมการบริษัท จำนวน 2 คน และผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วยด้าน Marketing, Web Design, Web Master และ Web Programmer จำนวน 6 คน รวมทั้งหมด 8 คน ลักษณะการทำงานด้าน Marketing มีหน้าที่รับข้อมูลจากลูกค้า ด้าน Web Design จะนำความต้องการของลูกค้า (Requirement Gathering) มาวิเคราะห์ก่อนเริ่มออกแบบหรือพัฒนาระบบ แล้วจึงสรุปขั้นตอน จากนั้นจึงทำสัญญาแล้วดำเนินการทำงาน และด้าน Web Programmer จะเป็นผู้เขียนโปรแกรมเพื่อพัฒนาให้กลายเป็นเว็บไซต์ตามที่ลูกค้าต้องการ ซึ่งเป็นการทำงานร่วมกันตามแนวคิดในการทำงานแบบ Agile Framework ซึ่งแนวคิดการทำงานแบบนี้ไม่จำเป็นต้องระบุหน้าที่การทำงานทำหน้าที่แทนกันได้ทุกงาน เพราะหนึ่งในกระบวนการการทำงานคือ ทุก ๆ 24 ชั่วโมง สมาชิกในทีมพัฒนาเพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ระดมความคิด การเปลี่ยนแปลงความต้องการของลูกค้า ทำให้ทีมพัฒนาขึ้นรวมกลุ่มเป็นวงกลมปรึกษาปัญหา รับฟัง และพูดคุยกันเป็นเวลาไม่นาน ซึ่งจะต้องทำทุก ๆ วัน โดยประเด็นหลักๆ ในการพูดคุย คือ บอกว่าเมื่อวานทำอะไร วันนี้จะทำอะไร และกำลังประสบปัญหาอะไรอยู่บ้าง เรียกว่า Stand-up meeting จากลักษณะงานดังกล่าวทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance) ของพนักงานบริษัทมายาวดี ไอที โซลูชั่น จำกัด จำกัด เนื่องจากการเผชิญกับสภาพการทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด ทำงานในช่วงกะกลางคืน การพักผ่อนอาจจะทำไม่ได้เต็มที่และไม่เป็นเวลา ทำให้ไม่สามารถจัดสรรเวลาให้กับชีวิตส่วนตัวของตนเอง เช่น ต้องดูแลครอบครัว ดูแลชีวิตตนเองให้มีความสุข ต้องพัฒนาความรู้ เป็นต้น ครอบครัวที่สมาชิกในครอบครัวทุ่มเทเวลาการทำงานจนไม่มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หรือมีในระดับค่อนข้างต่ำ เนื่องจากพ่อแม่ต้องทุ่มเทการทำงานจึงไม่มีเวลาให้กับครอบครัว จึงได้รับผลกระทบจากความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและครอบครัว การสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงานในชีวิตของตนเอง มีความพึงพอใจต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย โดยจัดลำดับความสำคัญมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อสมดุลงานและชีวิตประกอบด้วย การออกกำลังกาย การนอนหลับ และระดับความพึงพอใจต่องาน ในประเด็นเรื่องระยะเวลาการพักผ่อน ทีมงาน สมดุลงานและชีวิตการทำงาน

เวลากับครอบครัว และการได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว (ปัทมาวรรณ จินดารักษ์, 2562; Ratanachina, Rattananupong, & Sithisarankul, 2016)

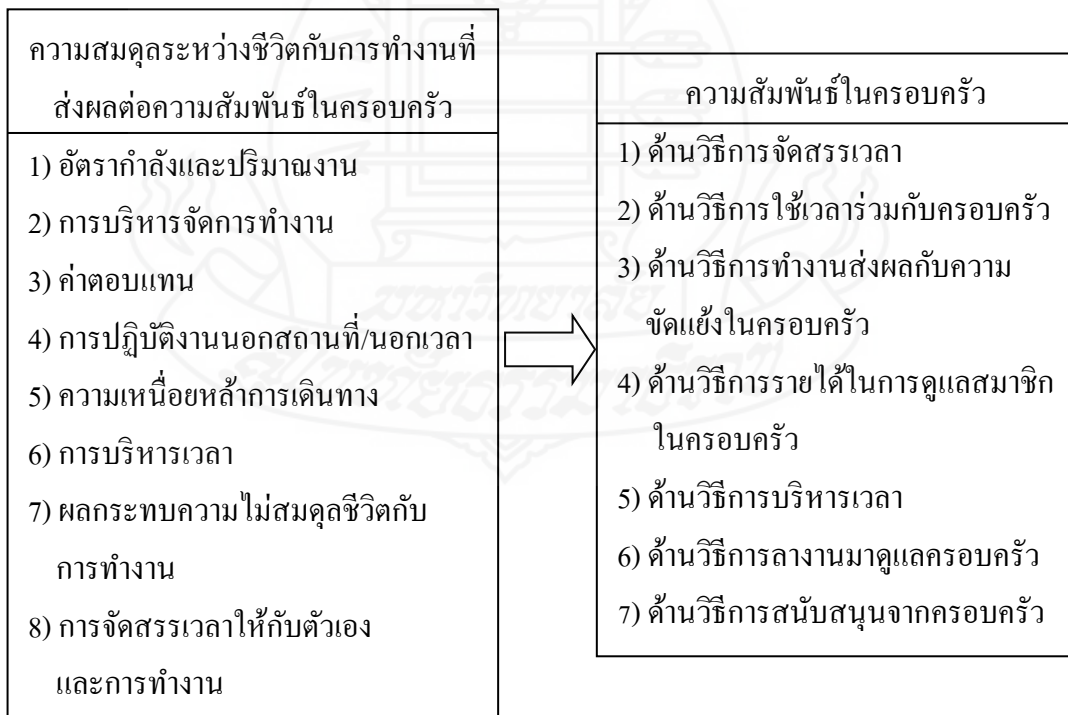
ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่าสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ส่งผลต่อความสัมพันธภาพครอบครัว ของพนักงานบริษัทมายาคี ไอที โซลูชั่น จำกัด ที่จะสามารถนำมาเป็นข้อมูลปรับปรุงการทำงาน เพื่อสามารถกำหนดแนวทางในการจัดการสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อการพัฒนาความสัมพันธภาพภายในครอบครัว รวมไปถึงการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของทั้งองค์กรและพนักงานในองค์กรไปสู่เป้าหมายในการดำเนินงานร่วมกัน

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อสำรวจภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบริษัทสร้างเว็บไซต์

2.2 เพื่อสำรวจภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความสัมพันธภาพในครอบครัวของบริษัทสร้างเว็บไซต์

3. กรอบแนวคิดวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดวิจัย

4. ขอบเขตวิจัย

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

4.1.1 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ประกอบด้วย 1) ด้านอัตรากำลังและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย 2) ด้านการบริหารจัดการทำงาน 3) ด้านค่าตอบแทน 4) ด้านการปฏิบัติงานนอกเวลา/นอกสถานที่ 5) ด้านความเหนื่อยล้าการเดินทางทำงาน 6) ด้านการบริหารเวลา 7) ด้านผลกระทบความไม่สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ 8) ด้านการจัดสรรเวลาให้กับตัวเองและการทำงาน

4.1.2 ความสัมพันธ์ในครอบครัว ประกอบด้วย 1) ด้านวิธีการจัดสรรเวลาระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต 2) ด้านวิธีการใช้เวลาร่วมกับครอบครัว 3) ด้านวิธีการทำงานส่งผลให้เกิดความขัดแย้งภายในครอบครัว 4) ด้านวิธีการรายได้เพียงพอในการดูแลเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัว 5) ด้านวิธีการบริหารให้ตัวเองและครอบครัว และ 6) ด้านวิธีการสมาชิกในครอบครัวสนับสนุนการทำงาน

4.2 พื้นที่ที่ศึกษา คือ บริษัทมายาวดี ไอที โซลูชั่น จำกัด

4.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย กรรมการบริษัท จำนวน 2 คน และพนักงานบริษัทมายาวดี ไอที โซลูชั่น จำกัด จำนวน 6 คน

4.4 ระยะเวลา

เริ่มศึกษาตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2562 – 30 สิงหาคม 2563

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance) หมายถึง การบริหารจัดการเวลาการทำงาน และเวลาชีวิตส่วนตัว รวมถึงกิจกรรมอื่น ๆ ประกอบด้วย 1) ด้านอัตรากำลังและปริมาณงาน 2) ด้านการบริหารจัดการทำงาน 3) ด้านค่าตอบแทน 4) ด้านการปฏิบัติงานนอกสถานที่/นอกเวลา 5) ด้านความเหนื่อยล้าการเดินทาง 6) ด้านการบริหารเวลา 7) ด้านผลกระทบความไม่สมดุลชีวิตกับการทำงาน และ 8) ด้านการจัดสรรเวลาให้กับตัวเองและการทำงาน

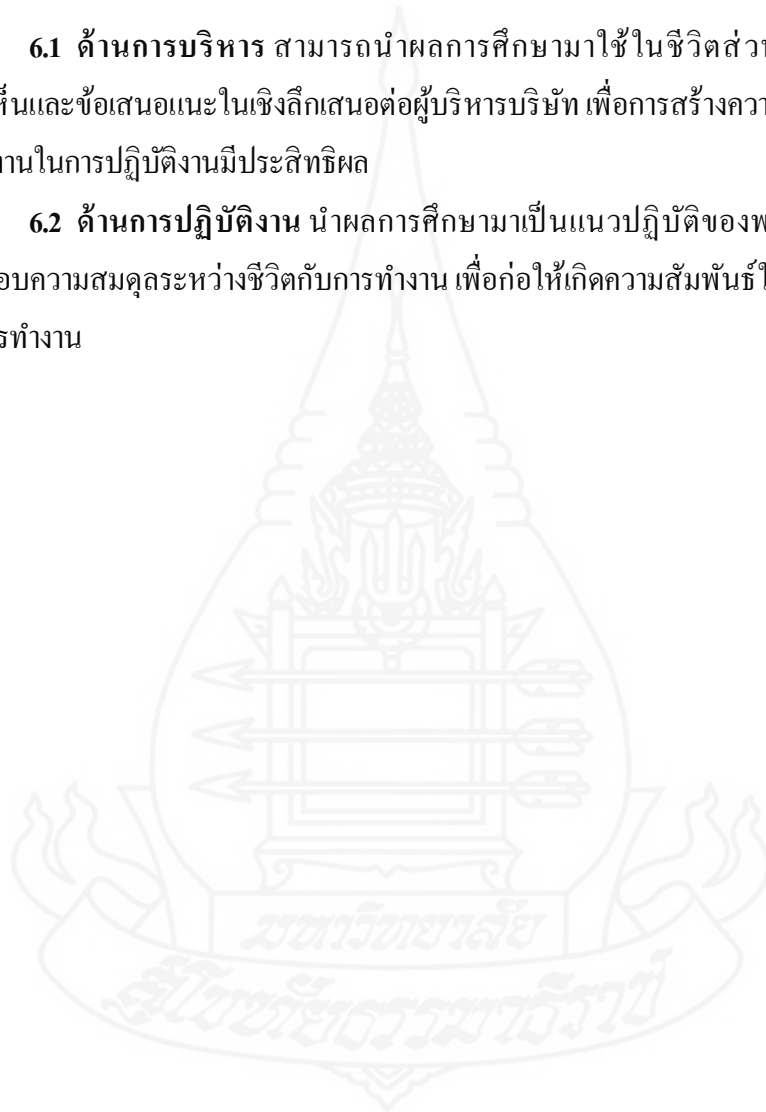
5.2 ความสัมพันธ์ในครอบครัว (Family Relationship) หมายถึง วิธีการในการสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นบุคคลในครอบครัว ประกอบด้วย 1) ด้านวิธีการจัดสรร 2) ด้านวิธีการใช้เวลาร่วมกับครอบครัว 3) ด้านวิธีการทำงานส่งผลให้เกิดความขัดแย้งในครอบครัว 4) ด้านวิธีการรายได้ใน

การดูแลสมาชิกในครอบครัว 5) ด้านวิธีการบริหารเวลา 6) ด้านวิธีการทำงานมาดูแลครอบครัว 7) ด้านวิธีการสนับสนุนจากครอบครัว

6. ประโยชน์ที่ได้รับจากผลวิจัย

6.1 ด้านการบริหาร สามารถนำผลการศึกษามาใช้ในชีวิตส่วนตัวและครอบครัว นำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในเชิงลึกเสนอต่อผู้บริหารบริษัท เพื่อการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

6.2 ด้านการปฏิบัติงาน นำผลการศึกษามาเป็นแนวปฏิบัติของพนักงาน สามารถนำองค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดความสัมพันธ์ในครอบครัว ระหว่างชีวิตกับการทำงาน



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

วิจัยเรื่อง สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความสัมพันธ์ในครอบครัวของบริษัท
สร้างเว็บไซต์ที่วิจัย เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็น
แนวทางวิจัย ดังต่อไปนี้

1. สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
2. ความสัมพันธ์ในครอบครัว
3. บริษัทมายาวดี ไอที โซลูชั่น จำกัด
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

องค์กรต้องการที่จะดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่ทำงานให้กับ
องค์กรไปนาน ๆ จึงจำเป็นต้องจัดสรรให้บุคลากรมี Work-Life Balance ที่สมดุลหากเกิดความไม่สมดุล
ในชีวิตกับการทำงานแล้วบุคลากรอาจรู้สึกไม่มีความสุขกับชีวิตการทำงานและลาออกจากองค์กรเพื่อไป
แสวงหาทางเลือกอื่นที่ดีกว่า เหมาะสมกว่าให้กับตนเอง ทั้งนี้องค์กรสามารถช่วยผลักดันให้บุคลากร
ทำงานได้อย่างเต็มที่ มีศักยภาพ โดยสนับสนุนสภาพแวดล้อมในการทำงานรวมถึงจัดหาทรัพยากรที่
เหมาะสม เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความพร้อมและใส่ใจขององค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกภักดีต่อ
องค์กรมากขึ้นอีกด้วย

1.1 ความหมายของสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า นักวิชาการและนักทฤษฎีให้
ความหมายของสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ไว้หลากหลายความหมาย ดังนี้

Parakandi, M., & Behery, M. (2016) ได้กล่าวถึง สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานว่า
ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมาบริษัทต่าง ๆ เริ่มตระหนักถึงความจำเป็นในการมีนโยบายและแนวปฏิบัติที่
นำไปสู่การทำงานอย่างยั่งยืนและยอมรับแนวคิดเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและเห็นคุณค่า
ความสำคัญในฐานะเครื่องมือในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานความพึงพอใจ และการรักษา
พนักงาน ในบริบทของโลกธุรกิจสมัยใหม่ที่โดดเด่นด้วยตลาดที่มีการแข่งขันสูงและมุ่งเน้นไปที่องค์กร

ที่ยั่งยืนนโยบายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในองค์กรธุรกิจภายในบริบทระดับชาติสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ มีการนำแนวทางกรณีศึกษาเชิงคุณภาพมาใช้ในการริเริ่มความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องและปัจจัยทางธุรกิจ สังคม และวัฒนธรรมของสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ มุมมองของพนักงานและผู้บริหารจะแตกต่างกันและข้อสรุปในการกำหนดอนาคตและทิศทาง ปรภษย ธีระวัฒนากุล (2556) ได้กล่าวถึง สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานว่าเป็นจุดดุลยภาพระหว่างการทำงานของบุคคลและชีวิตส่วนตัว ที่สร้างสมดุลระหว่างหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ในครอบครัว ชีวิตส่วนตัวเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากต่อความอยู่ดีมีสุขสำหรับสมาชิกในครัวเรือนและยังส่งผลต่อเนื่องถึงสังคม รวมถึงสามารถจัดสรรเวลาที่เพียงพอในการเข้าสังคมและการมีส่วนร่วมในชุมชน โดยมีหลักการและสาระสำคัญที่ตรงกันในเรื่องนี้

1. ให้ความสำคัญกับการบริหารเวลา สิ่งที่สำคัญที่สุดในการรักษา Work Life Balance คือ การบริหาร “เวลา” อย่างมีประสิทธิภาพ เวลาเป็นหนึ่งในทรัพยากรมีค่าที่สุด ทุกคนมีเวลาจำกัดเหมือนกัน ซึ่งนักบริหารที่ประสบความสำเร็จต่างก็เข้มงวดต่อการใช้เวลาของตัวเองที่สุด หากเราปล่อยปละละเลยไม่เข้มงวดกับการใช้เวลาทั้งในการทำงานหรือภารกิจต่าง ๆ สิ่งที่เราตั้งใจก็จะไม่สำเร็จตามเป้าหมายสุดท้ายแล้วมักจบลงด้วยการทำงานล่วงเวลาหรือต้องแบกงานกลับไปทำที่บ้าน ทำให้เวลาสำหรับการพักผ่อนหรืออยู่กับครอบครัวที่มีน้อยอยู่แล้วยิ่งเหลือน้อยลงไปอีกการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพนั้นเป็นสิ่งที่ต้องฝึกฝนและอาศัยประสบการณ์ สิ่งที่เราควรเริ่มทำเป็นอันดับแรกคือเปลี่ยนทัศนคติเรื่องการบริหารเวลาของเราเองก่อน ให้ความสำคัญและสนใจกับการบริหารเวลามากขึ้นเท่า ๆ กับที่เราต้องเอาใจใส่ในงานที่เรารับผิดชอบ

2. รักษาสุขภาพคืองานอย่างหนึ่ง อีกหนึ่งต้นทุนที่สำคัญเทียบเท่ากับเวลาคือตัวของเราเองช่วงที่เรามีความสุขแข็งแรงไม่เจ็บป่วยเรามากลิ้มให้ความสำคัญกับการรักษาสุขภาพ ลิ้มนี้ถึงความเสียหายที่จะเกิดขึ้นเมื่อเราล้มป่วยลง ดังนั้น การเพิ่มรายการรักษาสุขภาพทั้งกายและใจ เช่น “ตรวจสุขภาพประจำปี” “นั่งสมาธิ” หรือ “โยคะ” ลงในตารางเวลาของเราจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เมื่อเรามีสุขภาพกายที่ดี มีสมองที่แจ่มใส มีสติและสมาธิ ต้นทุนของเราก็พร้อมเรื่องต่าง ๆ

3. เพิ่มความยืดหยุ่นให้การทำงานและสมดุลของชีวิต ทั้งเรื่องการทำงานและการใช้ชีวิตควรมีความยืดหยุ่นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาช่วงไหนที่งานเร่งด่วนเราก็เดินหน้าทุ่มเทให้กับงาน แต่ต้อง ไม่ลืมผ่อนคลายแรงเมื่อถึงคราวที่ต้องให้เวลากับเรื่องอื่น ๆ การตั้งเป้าหมายให้กับการทำงานเป็นเรื่องปกติ แต่เราต้องไม่ลืมตั้งเป้าหมายให้กับการพักผ่อนและสิ่งอื่นที่สำคัญต่อชีวิตของเราด้วยเช่นกัน

ณัฐนิชา อรุณเลิศศรีศรี (2553, น. 5) ได้อธิบายความหมายไว้ว่าความสมดุลชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการจัดสรรบริหารเวลาในการทำงานกับเวลาของครอบครัว รวมไปถึงทั้ง

ความต้องการทำกิจกรรมอื่น ๆ ในชีวิตประจำวัน เช่น งานอดิเรก การเล่นกีฬา การสังสรรค์กับสมาชิกในครอบครัวและเพื่อนร่วมงานที่จัดขึ้นอย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์ร่วมกันต่อองค์กร ครอบครัวและตนเอง ปณิศา ชุมแก้ว (2553, น. 15) ได้อธิบายความหมายไว้ว่า ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว หมายถึง ความรู้สึกที่มีความพึงพอใจในการทำงานและการปฏิบัติในครอบครัวด้วยปฏิสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและครอบครัวนั้นอยู่บนดุลยภาพและสามารถดำเนินไปด้วยกันได้ โดยไม่มีความขัดแย้งต่อกันและกัน ว. วชิรเมธี (2553) ให้ความหมายไว้ว่า การสร้างสมดุลงาน สมดุลชีวิตให้เกิดขึ้นได้ คือ “การทำงานประสานกับคุณภาพของชีวิต = ผลสัมฤทธิ์ของทางสายกลาง” (งาน + คุณภาพชีวิต = ทางสายกลาง, สมดุลงาน, สมดุลชีวิต) โดยท่านได้กล่าวถึง ทฤษฎีสมาชา เพื่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตไว้ดังนี้

1. องค์กรนโยบายและกระบวนการทำงานเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น กลุ่มกิจกรรมตามความสนใจของพนักงานระหว่างเวลางานกิจกรรมให้พนักงานและสมาชิกในครอบครัวทำร่วมกัน กำหนดให้พนักงานแต่ละคนใช้เวลาอย่างน้อย 1 ชั่วโมงต่อเดือนเพื่อร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่องค์กรจัดขึ้นบริการดูแลลูกพนักงาน จัดให้มีผู้เชี่ยวชาญมาให้คำปรึกษาแก่พนักงานเกี่ยวกับปัญหาความเครียด การออกกำลังกาย จัดห้องออกกำลังกาย พร้อมทั้งอุปกรณ์สนับสนุนการออกกำลังกาย เป็นต้น

2. ตัวเอง (คนทำงาน) กำหนดเป้าหมายและสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ดีที่สุดของตนเอง วางแผนการทำงาน มีความรู้และทักษะการทำงาน ใช้ชีวิตอย่างรอบคอบรับผิดชอบในการสร้างคุณค่าให้กับตนเองทั้งในเรื่องงานและชีวิตส่วนตัวปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 (มีใจรัก, พากเพียรทำ, จดจำจ้อจิด, วินิวิชัย) มีสัมพันธภาพกับผู้อื่นทุกระดับชั้น

3. คนรอบข้าง คู่ชีวิต มีเป้าหมายร่วมกันมีความเข้าใจกันสามารถเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน และสนับสนุนด้านกำลังใจ คู่ชีวิตสามารถเป็นทั้งคู่คิดผู้ให้คำปรึกษาและแนะนำซึ่งกันและกันได้ ชีวิตคู่ก็ต้องปฏิบัติตามหลักการครองเรือน 4 (รักเดียวใจเดียว, อดทนอด กลั้น, หมั่นเรียนรู้, เสียสละ อดตาทั้งความเป็นเธอความเป็นฉันหลอมกันเป็นเรา) สมาชิกในครอบครัวให้การสนับสนุน ให้คำปรึกษาและเป็นกำลังใจให้อย่างสม่ำเสมอ

นิสาชล โทแก้ว (2556, น. 16) ได้กล่าวถึง ความสมดุลชีวิตในการทำงาน หมายถึง การจัดสรรเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีความเหมาะสมสำหรับการทำงานครอบครัวและตนเองไม่ทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งหรือก่อให้เกิดปัญหากับตนเอง ปวีณา หงสกุล (2556) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้กล่าวถึง การสร้างสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) หมายถึง จุดสมดุลระหว่างการทำงานของคุณและชีวิตส่วนตัว การทำงานที่น้อยเกินไป อาจส่งผลในด้านรายได้ไม่เพียงพอต่อมาตรฐานการครองชีพ หรือการทำงานที่มากเกินไป อาจเกิดผล

กระทบต่อด้านสุขภาพและชีวิตส่วนตัว สาธร สละจิต (2558) ได้กล่าวถึง ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานคือ ความสามารถของแต่ละบุคคลในการบริหารจัดการและจัดสรรเวลา ในบทบาทหน้าที่ที่ความรับผิดชอบของตนเองที่หลากหลายในการดำเนินชีวิต ไม่ว่าจะเป็นการทำงาน การทำกิจกรรมต่าง การใช้ชีวิตส่วนตัวครอบครัว และสังคมให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมพอเหมาะพอดี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสำเร็จคุณค่าประสิทธิภาพของบทบาทนั้น ๆ สามารถก่อให้เกิดความพอใจในชีวิตและการทำงานภายใต้สภาวะแวดล้อมที่แตกต่างกัน หทัยทิพย์ ลีวสงวนกุลธร และสุวรรณรัตน์ เขมาวุฒานนท์ (2555) ได้กล่าวถึงการสนับสนุนให้เห็นถึงความสำคัญของสมดุลชีวิตกับการทำงาน ซึ่งปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรเกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เป็นความคาดหวังและความต้องการของพนักงานในความพยายามที่จะสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานทุกคนต้องรับผิดชอบทุกบทบาทหลายอย่างในเวลาเดียวกันองค์กรไม่ควรมองข้ามและควรให้ความสำคัญต่อสิ่งเหล่านี้ เนื่องจากสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขีดความสามารถของพนักงานในองค์กรได้ นิตินัย หมีสะอาด (2556) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไว้ดังนี้ หากไม่เกิดความไม่สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จะส่งผลกระทบต่อองค์กรซึ่งอาจทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่มีความสุขกับชีวิตและพร้อมที่จะลาออกจากการทำงาน เพื่อหาทางเลือกหรือหน่วยงานที่ดีกว่า การช่วยบุคลากรจัดระเบียบชีวิตให้สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็น หากบริษัทต้องการที่จะรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับบริษัทนาน ๆ และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกศริน ปังกวาน (2558) ได้กล่าวถึงความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการท างานด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม รายได้ และผลตอบแทนที่เพียงพอยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวลักษณะการบริหารความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน สามารถอธิบายได้หลายความหมาย คือ อัตรากำลัง ปริมาณงาน การบริหารจัดการในการทำงาน ค่าตอบแทน การจัดการด้านเวลาด้านงาน ด้านการเดินทาง ด้านการคัดสรรเวลา ด้านชีวิตส่วนตัว และชีวิตด้านอื่น ๆ เช่น ครอบครัวสังคม เวลาว่าง การพักผ่อน และอีกส่วนหนึ่งการไม่ส่งผลกระทบจากความไม่สมดุลระหว่างและในหลาย ๆ ด้าน โดยความสมดุลระหว่างชีวิตและงานนั้น ถือเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในชีวิต

1.2 แนวคิดสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (work-life balance) ได้รับความสนใจอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี ค.ศ. 1960 ในประเทศสหรัฐอเมริกา จนถึงปัจจุบันทั้งในวงการวิชาการและองค์การภาครัฐกิจซึ่งแนวคิดความสมดุล ระหว่างชีวิตและการทำงานในระยะแรก เป็นแนวคิดที่เริ่มต้นมาจากการเห็นความสำคัญของการกำหนดค่าตอบแทน และความเท่าเทียมกันด้าน โอกาสของผู้ใช้แรงงาน การเริ่มมีแรงงานผู้หญิงเข้ามาทำงานในตลาดแรงงานมากขึ้น มีการให้ความสำคัญกับประเด็นผู้หญิง

สังคม สุขภาพ ความปลอดภัย และความพึงพอใจของพนักงานมากขึ้น โดยเริ่มแรกจะใช้คำว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work life) ทั้งนี้ในประเทศสหรัฐอเมริกา มีการตั้งศูนย์คุณภาพชีวิตในการทำงาน แห่งสหรัฐอเมริกา (The American Center for Quality of Work Life) และศูนย์ดำเนินการด้านคุณภาพชีวิตอีกหลายแห่ง ทำให้เกิดความตื่นตัวในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกันอย่างกว้างขวาง (Thongkamkaew, 2012) ปัจจุบันในสภาวะทางด้านประชากรสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปมีการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ในครอบครัว รูปแบบการดำเนินชีวิตที่เปลี่ยนไป โดยเฉพาะการที่ผู้หญิงทำงานนอกบ้านมากขึ้น ซึ่งในบางสังคมแม้ว่าเพศหญิงจะทำงานนอกบ้านมากขึ้น แต่ภาระหน้าที่การทำงานภายในครอบครัวก็ยังมีภาระงานภายในครอบครัว โดยได้รับอิทธิพลเรื่องเพศซึ่งเป็นแนวคิดแบบเดิมอยู่โดยผู้ชายมีแนวโน้มที่จะทำงานเป็นระยะเวลาสั้นจากการทำงานที่ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นเงิน ในขณะที่ผู้หญิงต้องใช้เวลาหลายชั่วโมงในงานที่ไม่ได้รับค่าตอบแทนที่บ้าน นอกจากนี้ยังรวมถึงผลกระทบจากการที่ครอบครัวต้องทำงานทั้งผู้หญิงและผู้ชายและมีหน้าที่ต้องดูแลเด็กโดยเฉพาะเด็กเล็ก ซึ่งลักษณะการทำงานของคนในปัจจุบันต้องทุ่มเทให้กับการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานเป็นที่น่าพอใจ ในขณะที่เดียวกันต้องแข่งขันผลงานกับเพื่อนร่วมงานเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จึงก่อให้เกิดความเครียดความเหนื่อยล้า และส่งผลกระทบต่อการจัดสรรเวลาในการดูแลครอบครัวและการใช้ชีวิตส่วนตัวซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพในการทำงานและคุณภาพชีวิตในท้ายที่สุด ทำให้องค์กรต้องหันมาให้ความสำคัญกับการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมากขึ้น (เป็ทมาวรรณ จินดารักษ์, 2562, น.3-11)

สมดุลชีวิตกับการทำงานจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมดุลชีวิตกับการทำงาน พบว่า มีนักวิชาการและนักทฤษฎีได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับสมดุลชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance) จุดเริ่มต้นมาจากสภาวะทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามองค์กร แต่ละองค์กรจะต้องมีการกำหนดทิศทางและบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน ให้บุคลากรรับทราบพร้อมกับความทุ่มเทให้เต็มที่กับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย รวมไปถึงการปรับบทบาทในหน้าที่ โดยไม่ว่าจะเป็นทางด้านครอบครัวหรือทางด้านรูปแบบการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป ผลกระทบต่อการจัดสรรเวลาซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพในการทำงาน ดังนั้นทางองค์กรจะต้องมีการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความสามารถในด้านต่าง ๆ มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการยืดหยุ่นในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและกำหนดแนวทางการทำงานให้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นมุมมองในการบริหารจัดการองค์กร และรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถให้อยู่กับองค์กรต่อไป (อุไรพร จันทะอุ่มเม้า, ดนุลดดา จามจิริ และ ศิริมา ลีละวงศ์, 2554, น. 14)

1.2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมดุลชีวิตกับการทำงาน

การบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เพื่อความสำเร็จขององค์กร การบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เป็นการที่องค์กรมีการจัดแบบแผนการปฏิบัติ นโยบายโครงการและปรัชญาที่มุ่งเน้นให้พนักงานทุกคนในองค์กรประสบความสำเร็จทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตที่บ้านองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานจะมีนโยบายและหลักการที่วางความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไว้เป็นวัฒนธรรมองค์กรและมีแผนกลยุทธ์ด้วยไม่ใช่เพียงแค่ให้ลูกจ้างพอใจและสร้างสถานการณ์ที่ทำงานที่เท่าเทียมแต่ต้องเพิ่มผลิตภาพและการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ (Sirichotiratana, 2017; Noor, 2011) ศึกษาระดับความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสมดุลของชีวิตการทำงานและความตั้งใจที่จะออกจากองค์กร ผลการวิจัย พบว่า สำหรับกลุ่มตัวอย่างนักวิชาการ ความพึงพอใจในสมดุลของการทำงานในชีวิตมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจที่จะออกจากองค์กรและความพึงพอใจในงานและความผูกพันขององค์กรเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและความตั้งใจที่จะออกจากงาน ดังนั้นการรับรู้ถึงความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานจึงเป็นแรงจูงใจในการทำงานอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถสร้างสมดุลชีวิตงานให้กับพนักงาน ดังนี้

1. ต้นแบบที่ดีในการจัดสมดุลชีวิตและงานผู้บริหารต้องจัดสมดุลชีวิตและงานโดยให้พนักงานทราบว่าผู้บริหารคาดหวังให้พวกเขาทำแบบนั้นเช่นกัน
2. ฝึกให้เป็นผู้จัดการหัวหน้างานรู้จักการสังเกตพนักงาน หากเห็นสัญญาณของการขาดความสมดุลในชีวิตและงานจะเรื่องส่วนตัวที่กระทบกับงาน หรือทำงานมากจนเกินไปจนกระทบกับชีวิตส่วนตัว ให้รีบเข้าไปช่วยเหลือทันที
3. กระตุ้นให้ผู้จัดการหรือหัวหน้างานกำหนดลำดับ ความสำคัญของงานอย่างชัดเจน เพราะหากไม่ชัดเจน พนักงาน จะคิดว่าต้องทุ่มเททำทุกอย่างให้เสร็จพร้อมกันหมด แทนที่เขาจะเลิกงานกลับไปหาครอบครัว เขาอาจต้องอยู่ทำงานล่วงเวลา โดยไม่จำเป็น
4. จัดอบรมพนักงานเกี่ยวกับการจัดสรรเวลาการบริหาร ปริมาณงานในมือกับเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวอย่างสมดุล
5. ปรับเวลาการทำงานให้ยืดหยุ่น กำหนดเวลาเข้างาน และเลิกงาน ได้หลายเวลา เช่น พนักงานสามารถเลือกเวลาที่เหมาะสมกับตนได้
6. อนุญาตให้พนักงานทำงานที่บ้านได้ในกรณีที่จำเป็น หากพนักงานต้องหยุดงานเพื่อดูแลคนในครอบครัวที่เจ็บป่วย
7. กระตุ้นให้มีการใช้เวลาพักผ่อน และวันเวลาป่วย ทุก องค์กรล้วนกำหนดจำนวนวันลาในแต่ละปีไว้ว่า แต่ละคนมี วันลากี่วัน สำหรับอะไรบ้าง หากผู้บริหารเริ่มเห็นสัญญาณของ

ความเหนื่อยล้าในการทำงานแล้วควรกระตุ้นให้พนักงานใช้สิทธิ ลาเพื่อสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

Merrill & Merrill (2003, อ้างถึงใน ภาวิณี แสนวัน, 2557, น. 17) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของชีวิตคนทั่วไปว่า มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการทำงาน หมายถึง หน้าที่การงาน หรืออาชีพ ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยผลักดันให้เกิดความคิดสร้างสรรค์
2. ด้านครอบครัว หมายถึง เป็นการสร้างความสุขส่วนบุคคลที่นำไปสู่ความสำเร็จ ที่ช่วยผลักดันให้เกิดความสุขในการใช้ชีวิตภายในสังคม
3. ด้านเวลา หมายถึง เวลาเป็นสิ่งสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในทุก ๆ อย่างของชีวิต ดังนั้นทุกคนจึงต้องทำให้เกิดสมดุลกับด้านอื่น ๆ ของชีวิต
4. ด้านการเงิน หมายถึง เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะช่วยให้บุคคลสามารถที่จะดำรงชีวิตได้ในปัจจุบันและอนาคต เกี่ยวข้องกับการทำงาน ครอบครัว และเวลา
5. ด้านสติปัญญา หมายถึง การที่ชีวิตของคนเราไม่หยุดนิ่งสิ่งที่เราควรต้องทำคือการพัฒนาด้านสติปัญญาและการสร้างสมดุลให้กับชีวิตเพื่อเติมเต็มชีวิตทุกด้าน และทำให้ทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจ

สิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2556, น. 37-39) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตของข้าราชการในประเทศไทย ซึ่งได้กำหนดกรอบการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดย Civil Service Commission ไว้ 10 มิติ ดังนี้

1. ด้านการเดินทาง (Commuting) ตัวชี้วัด ได้แก่ ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน
2. ด้านการทำงาน (Work) ตัวชี้วัด ได้แก่ รายได้ ชั่วโมงการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความมั่นคงในงาน
3. ด้านสุขภาพ (Health) ตัวชี้วัด ได้แก่ สถานะสุขภาพในปัจจุบัน ความเครียดและความกังวล
4. ด้านครอบครัว (Family) ตัวชี้วัด ได้แก่ สถานะสุขภาพในปัจจุบัน ความเครียดและความกังวล
5. ด้านฐานะเศรษฐกิจของครอบครัว (Family Finances) ตัวชี้วัด ได้แก่ รายได้เฉลี่ยสุทธิของครอบครัว สถานะทางการเงินของครอบครัว
6. ด้านที่พักอาศัย (Housing) ตัวชี้วัด ได้แก่ การครอบครองที่พักอาศัย

7. ด้านการพักผ่อน (Leisure) ตัวชี้วัด ได้แก่ จำนวนวันหยุดพักผ่อน จำนวนวันลาพักร้อน

8. ด้านสังคม (Social Life) ตัวชี้วัด ได้แก่ จำนวนเพื่อนที่มีการพบปะสังสรรค์

9. ด้านชุมชน (Community) ตัวชี้วัด ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนบ้าน

10. ด้านประเทศ (Country) ตัวชี้วัด ได้แก่ ความภูมิใจในประเทศของตนเองและความคิดที่ย้ายถิ่นไปต่างประเทศ

พิชิต เทพวรรณ (2556, น. 21) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิต หมายถึง การดึงเอาความสามารถของพนักงานออกมาภายใต้แนวคิดที่ครอบคลุมรวมไปถึงการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา การปรับโครงสร้างการทำงาน การปรับปรุงงานที่เหมาะสมและมีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งในการปรับงานต้องทำเพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจในชีวิตในการทำงานของพนักงานให้มีความสุขในการทำงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น

สำหรับทางเลือกในการบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในองค์กรสามารถดำเนินการได้ในหลายแนวทาง ดังต่อไปนี้

1. การจัดชั่วโมงในการทำงานเพื่อให้ยืดหยุ่นในการทำงาน ปรับเปลี่ยนได้นอกเหนือช่วงเวลาหลักที่มีการตกลงกันเอาไว้ และเพื่อให้พนักงานสามารถสลับวันทำงานได้ตามความเหมาะสมหรือเปิดโอกาสในการทำงานที่บ้านหรือนอกออฟฟิศได้

2. การให้วันลาหยุดทดแทน พนักงานสามารถตกลงกับผู้บังคับบัญชาในการใช้สิทธิวันลาหยุดที่สะดวกกันทั้ง 2 ฝ่าย เพื่อที่จะใช้ทำงานนอกเวลาปกติ

3. การเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแต่งตัวได้ตาม โอกาส แต่ต้องมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ จะเป็นการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานได้มากขึ้น พร้อมทั้งช่วยให้พนักงานมีความรู้สึกผ่อนคลายประสานงานกันดีขึ้น

นิภาพันท์ พูนเสถียรทรัพย์ (2559) กล่าวว่า สิ่งสำคัญหลักของชีวิต คือ การสร้างชีวิตที่สมดุล ซึ่งมีทั้งหมด 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการงานและการเงิน
2. ด้านสุขภาพและร่างกาย
3. ด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง
4. ด้านครอบครัวและความสัมพันธ์
5. ด้านสังคม
6. ด้านจิตวิญญาณ

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ รวมทั้งการแปลความหมายของ คำศัพท์ “Work-Life Balance” ที่มีผู้เชี่ยวชาญและนักทฤษฎีได้ให้ความหมายไว้หลากหลายนั้น ผู้วิจัย ขอให้ความหมายของคำศัพท์ “Work-Life Balance” ดังนี้ สมดุลชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การบริหารจัดการเวลาการทำงาน และเวลาชีวิตส่วนตัว รวมถึงกิจกรรมอื่น ๆ เช่น งานอดิเรก สันทนาการต่าง ๆ การมีปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกภายในครอบครัว รวมไปถึงเพื่อนร่วมงานได้อย่างเหมาะสม เกิดความพอดี ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งภายในองค์กร ตนเอง และครอบครัว

1.2.2 แนวทางการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (work-life balance) ได้รับความสนใจอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี ค.ศ. 1960 ในประเทศสหรัฐอเมริกาจนถึงปัจจุบันทั้งในวงการบริหารและการจัดการภาครัฐกิจซึ่งแนวคิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในระยะแรกเป็นแนวคิดที่เริ่มต้นมาจากการเห็นความสำคัญของการกำหนดค่าตอบแทนและความเท่าเทียมกันด้าน โอกาสของ ผู้ใช้แรงงาน การเริ่มมีแรงงานผู้หญิงเข้ามาทำงานในตลาดแรงงานมากขึ้น มีการให้ความสำคัญกับ ประเด็นผู้หญิง สังคม สุขภาพ ความปลอดภัยและความพึงพอใจของพนักงานมากขึ้น โดยเริ่มแรกจะใช้ คำว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work life) ทั้งนี้ในประเทศสหรัฐอเมริกามีการตั้งศูนย์คุณภาพ ชีวิตในการทำงาน แห่งสหรัฐอเมริกา (The American Center for Quality of Work Life) และศูนย์ ดำเนินการด้านคุณภาพชีวิตอีกหลายแห่ง ทำให้เกิดความตื่นตัวในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกันอย่าง กว้างขวาง (Thongkamkaew, 2012)

Greenhaus, Collins, and Shaw (2003) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความสมดุลของเวลา (time balance) เป็นองค์ประกอบด้านเวลาที่ให้ระหว่าง ชีวิตกับเวลาการทำงาน เช่น จำนวนวันที่ทำงานต่อสัปดาห์ จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวัน จำนวน ชั่วโมงพักผ่อนต่อวัน จำนวนชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อวัน และความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน เป็นต้น
2. ความสมดุลของการมีส่วนร่วม (involvement balance) เป็นองค์ประกอบ ด้านการมีส่วนร่วมในงานและชีวิต เช่น การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม การสื่อสารพูดคุยกับ เพื่อร่วมงานในองค์กรและวัฒนธรรมการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกันองค์กร เป็นต้น
3. ความสมดุลของความพึงพอใจ (satisfaction balance) เป็นองค์ประกอบด้าน ความพึงพอใจในงานในมิติต่าง ๆ เช่น สุขภาพที่มีต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร ความพึงพอใจ กับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ มุมมองด้านการได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน หรือ

กฎระเบียบจากองค์กร มุมมองด้านความเหมาะสมในการได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มุมมองด้านความมั่นคงในการทำงาน มุมมองด้านค่าตอบแทน และความสุขโดยรวมกับการทำงาน เป็นต้น

ศิริภัสสร วงศ์ทองดี (2552) ได้กล่าวถึงวิธีการสร้างสมดุลชีวิตกับการทำงานไว้ว่า “การกำหนดเวลาในการดำเนินงานชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมกับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง” หากสามารถสร้างสมดุลยภาพระหว่างชีวิตกับงานได้จะช่วยเกิดความอยู่ดีกินดีมีความสุขในชีวิต ซึ่งจะส่งผลและมีส่วนช่วยผลักดันให้เกิดความสำเร็จ ความมั่นคง และความก้าวหน้าขององค์กรและสังคมในที่สุด ปัจจุบันคนวัยทำงานต่างประสบปัญหาว่าจะสร้างสมดุลยภาพระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานได้ก่อนอื่นเราต้องถามตัวเองว่าเราต้องการอะไรในชีวิตและอะไรจะส่งผลให้ชีวิตของเราเป็นชีวิตที่มีคุณค่าเป็นที่แน่นอนว่าในด้านชีวิตส่วนตัวทุกคนต่างมุ่งหวังจะอาศัยอยู่สังคมที่มีคุณภาพและมีมิตรภาพให้แก่มิตร มีความอบอุ่น มีความปลอดภัย มีครอบครัวที่ดี มีความรัก มีเวลาให้แก่มิตร ในขณะที่ความปรารถนาด้านการทำงานคนส่วนใหญ่ล้วน คาดหวังจากการทำงาน ดังนี้

1. งานที่ทำมีประโยชน์ต่อตนเอง และต่อส่วนรวม
 2. สิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และจับต้องได้ เช่น รายได้ที่มีมั่นคงเงินเดือนเงินโบนัส เพื่อให้สามารถนำไปซื้อปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค นอกจากนี้สิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงินคนทำงานยังต้องการสิ่งตอบแทนที่เป็นปัจจัยนามธรรม เช่น ประกาศเกียรติคุณ คำชมเชย ซึ่งเป็นเรื่องของจิตใจทำให้ใจมีความสุขและเกิดความภาคภูมิใจ
 3. ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน
 4. การทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี มีการส่งเสริมให้ทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีมิตรไมตรีต่อกัน และมีความยืดหยุ่นในการทำงาน
 5. การได้รับความเข้าใจและการยอมรับว่าทุกคนมีความต้องการในช่วงชีวิตที่แตกต่างกัน ได้รับความช่วยเหลือเกื้อกูลจากเพื่อน มีการแลกเปลี่ยนมุมมองชีวิตซึ่งกันและกัน
- องค์กรต้องมีส่วนช่วยให้เกิดสมดุลยภาพ เมื่อเราทุกคนต่างต้องการทั้งชีวิตส่วนตัวที่ดี เช่น มีเวลา ส่วนตัวไปดูแลลูกหลานหรือพาพ่อแม่ไปโรงพยาบาล และต้องการการทำงานที่ดี เช่น มีเพื่อนร่วมงานที่ดี ดังนั้น องค์กรควรสร้างกลไกของการทำงาน เพื่อสร้างสมดุลยภาพระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานให้บุคลากรในองค์กร ดังนี้

1. Quality of work คุณภาพของงาน องค์กรต้องทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่างานของเขามีคุณค่าตรงกับความสนใจและความรู้ความสามารถได้ทำงานมีความท้าทาย มีอิสระในการตัดสินใจ สามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ภาระงานกับค่าตอบแทนที่สมเหตุ สมผล อย่างไรก็ตามแม้บางครั้งเราอาจไม่สามารถเลือกงานที่เราสนใจได้ แต่เราก็สามารถทำงานของเราให้ดูน่าสนใจขึ้นมาได้ เช่น ฝึกใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ใหม่ๆ เพื่อช่วยให้เราทำงานได้รวดเร็วขึ้น และยังเป็นการเสริม

ภาพลักษณ์ การเป็นคนทันสมัยให้ตัวเอง นอกจากนี้เราต้องปลูกฝังให้ตัวเองมีความมุ่งมั่นทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และหยุดพักบ้างเพื่อไม่ให้เครียดเกินไป

2. Inspiration and values แรงบันดาลใจ และคุณค่า คนทำงานทุกคนต้องการสิ่งที่ทำให้เกิดแรงบันดาลใจ ในชีวิตการทำงาน และมีคุณค่าที่ทำให้รู้สึกว่ามีชีวิตมีความหมาย เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและส่วนรวม องค์กรควรสร้างให้บุคลากรในสังกัดมีแรงบันดาลใจ โดยเริ่มจากการพัฒนาคุณภาพของผู้นำ ผู้นำองค์กรต้องมีความสามารถนำองค์กรได้อย่างเก่งกาจรับฟัง ความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรส่งเสริมการทำงานและกำหนดทิศทางการทำงานขององค์กรได้อย่างชัดเจน สร้างขวัญกำลังใจของบุคลากรในองค์กร นอกจากนี้องค์กรต้องหล่อหลอมวัฒนธรรมที่ดีให้แก่คนในองค์กร เพื่อสร้างค่านิยมร่วมและพฤติกรรมร่วมขององค์กร เช่น วัฒนธรรมการทำงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์กรได้มีส่วนรับผิดชอบในความสำเร็จและความล้มเหลว ในงานที่ทำแบ่งกันรับผิดชอบความเสี่ยง ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานมีความภาคภูมิใจในองค์กรช่วยเหลือซึ่งกันและกันเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เป็นต้น

3. Tangible rewards สิ่งตอบแทนหรือรางวัลที่จับต้องได้สิ่งตอบแทนจากการทำงาน เช่น เงินเดือน สวัสดิการ จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีแรงจูงใจและทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น ทุกคนล้วนต้องการค่าตอบแทนที่จับต้องได้ และสามารถนำไปเทียบเคียงกับที่อื่นได้ นอกจากสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการแล้ว ผลตอบแทนบางอย่างที่ไม่สามารถจับต้องได้ก็สามารถก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานได้เช่นกัน เช่น ข้าราชการที่ทุ่มเททำงานเพื่อให้เห็นความสุขและ ความพึงพอใจของประชาชนเป็นสิ่งตอบแทน เป็นต้น

4. Future growth การเติบโตและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การที่บุคลากรในองค์กรจะก้าวหน้าไปได้นั้นองค์กรควรสร้างกลไกการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร เช่น มี Feedback ของงานที่ทำเพื่อให้บุคลากรสามารถนำ Feedback นั้นมาปรับปรุง พัฒนาการทำงานเรียนรู้และพัฒนาความรู้ที่นอกเหนือจากงานที่ทำเป็นประจำที่สำคัญควรสร้าง Career Path เพื่อให้บุคลากรมองเห็นเส้นทาง และโอกาสความก้าวหน้าของตน

5. Enabling environment สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้การทำงานมีคุณภาพ องค์กรต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมและเอื้ออำนวยต่อการทำงานของบุคลากร เช่น ดิจที่ทำงาน สถานที่จอดรถ บันได ทางเดิน ต้องมีความสะดวกสบายและมีความปลอดภัย เพื่อให้บุคลากรรู้สึกปลอดภัยในการทำงานองค์กรต้องสร้างระบบป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดความสูญเสีย นอกจากนี้ เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร ต้องทันสมัยและพร้อมใช้งาน

กล่าวโดยสรุป สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การบริหารจัดการเวลา การทำงาน และเวลาชีวิตส่วนตัว รวมถึงกิจกรรมอื่น ๆ อันได้แก่ อัตรากำลังคน ปริมาณงาน การบริหารจัดการในการทำงาน ค่าตอบแทน การปฏิบัติงานนอกสถานที่/นอกเวลา ความเหนื่อยล้าการเดินทาง การบริหารเวลา ผลกระทบความไม่สมดุลชีวิตกับการทำงาน และการจัดสรรเวลาให้กับตัวเองและการทำงาน ถือเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในชีวิต

2. ความสัมพันธ์ในครอบครัว

ครอบครัวเป็นสถาบันทางสังคมแห่งแรกของมนุษย์ อีกทั้งยังเป็นสถาบันทางสังคมที่เล็กที่สุดในการอยู่ร่วมกันของสังคม เป็นที่เริ่มต้นของการก่อกำเนิดชีวิต และความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกในสังคม นอกจากนี้ครอบครัวยังเป็นสถาบันแห่งแรกที่วางมาตรฐานทางพฤติกรรมและเสริมสร้างบุคลิกภาพให้กับสมาชิกในครอบครัว การอยู่ร่วมกันจึงต้องมีการเรียนรู้ถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อกันให้ความรักความผูกพัน ความใกล้ชิดสนิทสนม มีอารมณ์และความรู้สึกนึกคิดร่วมกันเอาใจใส่กัน อันจะก่อให้เกิดการขัดเกลาทางสังคม เป็นแบบแผนของความรักความเข้าใจ ค่านิยม และการประพฤติปฏิบัติต่อบุคคลอื่นในสังคม โดยความสัมพันธ์ในครอบครัวเป็นระบบหนึ่งทีประกอบด้วย บิดา มารดา บุตรธิดา และอาจมีเครือญาติเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เช่น ปู่ ย่า ตา ยายที่มีความสัมพันธ์กันตามบทบาท เป็นความสัมพันธ์แบบใกล้ชิดเนื่องจากมีระดับความเข้มข้นในความผูกพันต่อกันสูง การเข้าไปเกี่ยวข้องกันมีมาก และยังมีความสำคัญต่อบรรยากาศของการอยู่ร่วมกันอันส่งผลสะท้อนให้เห็นถึงสุขภาพจิตของสมาชิกในครอบครัว หากครอบครัวใดที่อยู่ด้วยกันอย่างราบรื่น มีความผูกพันต่อกันครอบครัวนั้นก็มีความสุข มีความอบอุ่น มีสุขภาพจิตดี ตรงกันข้ามหากครอบครัวใดไม่มีความรักความผูกพัน ไม่มีความสุขสมาชิกในครอบครัวก็จะมีแต่ความหงุดหงิดฉุนเฉียว จิตใจแปรปรวนได้ง่าย ได้อธิบายหน้าที่ทางสังคมของครอบครัวไว้ว่าประกอบด้วย การควบคุมบังคับความต้องการทางเพศ การสร้างสรรค์สมาชิกใหม่ การอบรมสั่งสอนระเบียบของสังคม การให้ความรักและความอบอุ่น การกำหนดสถานภาพ การปกป้องคุ้มครองหรือเลี้ยงดูผู้เยาว์และหน้าที่ทางเศรษฐกิจโดยมีความสัมพันธ์ตามลักษณะทางบทบาท เช่น บทบาทหน้าที่ของสามีต้องยกย่องให้เกียรติภรรยา เป็นหัวหน้าครอบครัวที่ดี มีความซื่อสัตย์ ขยันหมั่นเพียร บทบาทของภรรยา เช่น ต้องซื่อสัตย์ ไม่ประพฤติผิดนอกใจสามี มีจิตใจโอบอ้อมอารี ต้องการให้การสนับสนุนและให้กำลังใจพร้อมทั้งเป็นที่ปรึกษาที่ดีในหน้าที่การงานของสามี เป็นต้น บทบาทหน้าที่ของบิดามารดา เช่น การให้ความรักและมีการแสดงออกถึงความรักที่มีให้ การปฏิบัติที่คงเส้นคงวา การติดตามแก้ไขความประพฤติของลูกทุกโอกาส เป็นต้น (นิคม บุญมี, 2530)

สรุปได้ว่า ครอบครัวเป็นหน่วยงานหนึ่งของสังคม มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกในสังคม อีกทั้งครอบครัวยังเป็นสถาบันแห่งแรกที่วางมาตรฐานทางพฤติกรรมและเสริมสร้างบุคลิกภาพให้กับสมาชิกในครอบครัว สมาชิกในครอบครัวมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้ความรัก ความผูกพัน มีความใกล้ชิดสนิทสนม มีอารมณ์และความรู้สึกนึกคิดร่วมกัน เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน อันจะก่อให้เกิดการขัดเกลาทางสังคม และเป็นแบบแผนของความรัก ความเข้าใจ ก่อให้เกิดความรัก สามัคคีภายในครอบครัว

2.1 ความหมายและความสำคัญของสัมพันธภาพของครอบครัว

ครอบครัว หมายถึง การมีบ้าน หรือการที่อยู่อาศัยร่วมกัน การมีปัจจัยบริโภคร่วมกัน โดยบุคคลที่อยู่ร่วมกันประกอบด้วยบิดา มารดา และบุตรเป็นแกน ที่เรียกว่าครอบครัวเดี่ยว (Nuclear Family) หรืออาจจะมีสมาชิกอื่น ๆ เช่น ปู่ ย่า ตา ยาย เจ ยะ ไข่ หลาน หลาน ที่เรียกว่า ครอบครัวขยาย (Extended Family) ก็ได้ซึ่งสมาชิกในครอบครัวมีความสัมพันธ์กันทางสายโลหิต และมีความผูกพันกัน ความสัมพันธ์ตามบทบาทที่คนเรามีต่อสมาชิกคนอื่น ๆ ในครอบครัว ถ้าความสัมพันธ์เป็นรักใคร่สามัคคีกลมเกลียวกัน เป็นลักษณะของความสัมพันธ์ที่ดีแต่ถ้าเป็นความขัดแย้งหรือมีความรู้สึกที่เป็นอริต่อกันถือว่าเป็นลักษณะของความสัมพันธ์ที่ไม่ดี ความสัมพันธ์ในครอบครัวจึงมีผลต่อสุขภาพจิตของสมาชิกในครอบครัว รากฐานของการพัฒนาสุขภาพจิตและการอยู่ร่วมกันที่มีความเข้าใจจิตใจกัน มีความผูกพันทางจิตใจที่มีต่อกัน ความสัมพันธ์ในครอบครัวเป็นผลให้สมาชิกในครอบครัวเกิดความรู้สึกมั่นคง อบอุ่นใจ มีกำลังใจในการต่อสู้อุปสรรคและปัญหาที่อยู่รอบข้างได้โดยไม่ท้อถอย หากความสัมพันธ์ในครอบครัวอยู่ในระดับต่ำจะเป็นครอบครัวแตกแยก สมาชิกในครอบครัวจะขาดความสุขและมีการพัฒนาบุคลิกภาพที่ผิดปกติ และหากมีอยู่ในระดับสูงจะเป็นครอบครัวที่มีความเกี่ยวพันกัน มีความใกล้ชิด มีความผูกพันกันอย่างมากในเรื่องการปกครองตนเอง การทำให้สมความปรารถนาหรือเป้าหมายเนื่องจากสมาชิกในครอบครัวเป็นผู้สร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ การยอมรับซึ่งกันและกันความมุ่งมั่น ความซื่อสัตย์ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน รวมถึงการควบคุมแบบประชาธิปไตยและการลงโทษอย่างรุนแรง และผลของความสัมพันธ์ในครอบครัวที่มีอิทธิพลต่อการสนับสนุนพัฒนาการบุคลิกภาพของสมาชิกในครอบครัวให้เจริญไปด้วยดี มีความสุข มีความมั่นใจในตนเองทำให้สามารถสร้างความสัมพันธ์และปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมได้ง่าย นอกจากนี้ความสัมพันธ์ในครอบครัวเป็นระบบเปิดที่ต้องมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับสิ่งแวดล้อมภายนอกและมีการย้อนกลับข้อมูลเข้าสู่ภายในระบบครอบครัว จากนั้นครอบครัวต้องพยายามดำรงภาวะสมดุลของระบบไว้ด้วยการกำหนดบทบาทของสมาชิกแต่ละคน และมีกฎเกณฑ์เป็นของตนเองเพื่อสร้างความผูกพันระหว่างสมาชิกในครอบครัว โดยสมาชิกต้องมีความรับผิดชอบที่จะสร้างและดำรงรักษาไว้ซึ่งสิ่งแวดล้อมทางด้านกายภาพ สังคม อารมณ์และจิตใจอันมีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคคลที่สามารถทำนายถึงความล้มเหลวหรือความสำเร็จของ

บุคคลได้ การศึกษาถึงความสัมพันธ์ในครอบครัว จึงเกี่ยวข้องกับความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง และสมาชิกในครอบครัวร่วมด้วย โดยเฉพาะการรับรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในมุมมองของตนเองและผู้อื่นที่อาจรับเอาความคิดที่ถูกต้องหรือไม่ถูกต้องเกี่ยวกับตนเองและบุคคลอื่นมาเป็นของตน ซึ่งหากรับเอาแต่ความคิดที่ไม่ถูกต้องจากการรับรู้ของตนเอง บุคคลนั้นก็จะรับรู้และเข้าใจตนเองหรือบุคคลอื่นอย่างผิดพลาดได้ อาจก่อให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์ได้ ครอบครัวโดยทั่วไปมีโครงสร้างที่ประกอบด้วยสมาชิก คือ บิดามารดาและบุตร ซึ่งสมาชิกในครอบครัวต้องทำหน้าที่ตามบทบาทที่มีอยู่ เพื่อให้เกิดภาวะสมดุลในครอบครัว โดยทั่วไปจะแบ่งเป็นประเภทต่าง ๆ คือ ครอบครัวที่มีสมาชิกคนใดคนหนึ่งควบคุมการตัดสินใจ เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ซึ่งสมาชิกผู้นั้นจะมีอำนาจเหนือทุกคนในบ้าน และมีลักษณะควบคุมวางกฎระเบียบและสมาชิกที่เหลือมักจะสมยอม เช่น ครอบครัวที่บิดาทุกคนเกรงกลัวบิดามารดาที่ไม่กล้าตัดสินใจใด ๆ แทนบิดา จึงมักยอมทำตามที่บิดาตัดสินใจ เป็นต้น ครอบครัวที่ไม่มีใครตัดสินใจ คือ ทุกคนจะคล้อยตามกันหมด เพราะสมาชิกแต่ละคนรู้สึกว่าตนเองไม่สามารถและไม่กล้าแสดงความคิดเห็นออกมาตัวอย่างคือ สมาชิกจะพูดกันอย่างอ่อนไม่เด็ดขาดมักมีคำว่า “ตามใจ” เช่น บิดาถามว่าปิดเทอมนี้เราจะไปเที่ยวทะเลกันดีไหม มารดาจะตอบว่า “ตามใจ” บุตรก็ตอบว่า “ยังไงก็ได้ดีเหมือนกัน” เป็นต้น ครอบครัวประเภทขัดแย้งกันตลอด สมาชิกทุกคนในครอบครัวอยากมีอำนาจในการตัดสินใจ จึงมักโต้เถียงหรือขัดแย้งกันทุกเรื่องเพราะ ทุกคนอยากเป็นใหญ่ถ้าแข่งตรง ๆ ไม่ได้ก็ใช้วิธีเฉียบคือไม่ให้ความร่วมมือ และครอบครัวประเภทแบ่งอำนาจกันตัดสินใจ คือ แบ่งสรรกันตามกาลเทศะ เช่น มารดาตัดสินใจเรื่องงานบ้าน ส่วนบิดาอาจตัดสินใจเรื่องซื้อรถ เป็นต้น

Bowlby (อ้างถึงใน Sonkin, 2005) ได้กล่าวถึง ความผูกพัน หรือความสัมพันธ์ซึ่งพัฒนาขึ้นระหว่างทารกกับผู้ดูแลเลี้ยงดูคนแรกซึ่งความผูกพันนี้มีอยู่ในตัวบุคคลทุกคนตั้งแต่กำเนิด และเป็นกระบวนการวิวัฒนาการ เพื่อการมีชีวิตอยู่ของทุกชีวิต ซึ่งความผูกพันเกิดจากการตอบสนองซึ่งกันและกันของบุคคล

Robert Owen (Ward, Marguerite (3 May 2017). "A brief history of the 8-hour workday, which changed how Americans work". CNBC. Retrieved 30 August 2018.) ได้กำหนดหลักการซึ่งได้กลายเป็นมาตรฐานการสร้างสมดุลให้กับชีวิตตลอดจนการแบ่งเวลาในการทำงาน เพื่อใช้ในการดำเนินชีวิตที่มีคุณภาพมาจนถึงปัจจุบัน เรียกว่าหลักการทำงาน 8 ชั่วโมง “Eight hours labour, Eight hours recreation, Eight hours rest – ทำงาน 8 ชั่วโมง, สันทนาการ 8 ชั่วโมง, พักผ่อน 8 ชั่วโมง”

Kingsley Davis (2020) กล่าวถึง ครอบครัวไว้ว่า เป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน อยู่บนพื้นฐานของความสามัคคี อาศัยรวมกันในลักษณะเครือญาติกัน อีกทั้งเป็นสถาบันพื้นฐานสากลสำหรับทุก ๆ สถาบันในสังคม

Malinowski (2020) กล่าวถึง ครอบครัวคือสถาบันที่ถ่ายทอดวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามในสังคมส่งต่อไปยังคนรุ่นใหม่

พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์ (2550, 15) ได้กล่าวว่า ครอบครัวมีผลต่อการพัฒนาคนทุกด้าน ลักษณะครอบครัวมีหลายรูปแบบ แต่ละรูปแบบจะให้ความสำคัญกับสมาชิกในครอบครัวในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพ่อแม่และลูก ความสัมพันธ์ระหว่างสามีและภรรยาถ้าดีครอบครัวก็จะมั่นคงและสร้างสรรค์ สมาชิกในครอบครัวก็จะพัฒนาไปสู่ความสำเร็จในชีวิต

ภาณุภาคย์ พงศ์ภิชชาติ (2554) ได้ให้ความหมายสมดุลงานและครอบครัวว่าเป็น ความรู้สึกว่าตนมีอำนาจที่จะจัดการภาระงาน กิจกรรมการปฏิบัติงานต่าง ๆ และบริหารเวลาที่จะใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการของตน

จรจจา สุวรรณทัต (2554) ได้กล่าวถึง ความสัมพันธ์ในครอบครัวที่เด็กมีต่อพ่อแม่ พี่น้อง เพื่อนร่วมวัย ต่างวัย และผู้ใหญ่อื่น ล้วนก่อให้เกิดครอบครัวเข้มแข็ง ได้แก่ สัมพันธภาพภายในครอบครัว การทำบทบาทหน้าที่ การพึ่งพาตนเอง ทุนทางสังคม การหลีกเลี่ยงภาวะเสี่ยงและการปรับตัวได้ในภาวะยากลำบาก ช่วยสร้างภูมิคุ้มกันและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า สมดุลงานและครอบครัว เป็นความรู้สึกใกล้ชิดต่อพ่อแม่ การรับรู้ถึงการได้รับการดูแลเอาใจใส่ มีความพอใจในสัมพันธภาพในครอบครัว รู้สึกเป็นที่รักและเป็นที่ต้องการในครอบครัว ความอบอุ่นจะส่งผลให้สมาชิกทุกคน มีบุคลิกภาพแสดงออกในด้านที่ดี มีความรู้สึกมั่นคง สมาชิกภายในครอบครัวมีความรักและความอบอุ่นนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต

2.2 ประโยชน์ที่ส่งผลต่อตนเอง

สมดุลงานระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ชีวิตส่วนตัวภายใต้โลกยุคปัจจุบันนี้มีหลัก Happy 8 ประการที่ช่วยส่งเสริมสมดุลงานเพื่อให้ชีวิตเป็นชีวิตที่สมบูรณ์ (ศิริภัสสร วงศ์ทองคิม, 2552, น.2-3) ดังนี้

1. Happy body คือ การมีสุขภาพแข็งแรงทั้ง ร่างกายและจิตใจ
2. Happy heart คือ การมีสุขภาพจิตที่ดี ไม่เครียด จิตใจผ่องใส ไม่ทิ้งวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม เช่น อ่อนน้อมถ่อมตน สุภาพอ่อนโยน เอื้ออาทร มีน้ำใจ ขยัน อดทน มีสันติ และให้อภัย
3. Happy society คือ การได้อยู่ในสังคมที่ดีมีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน แบ่งปันสิ่งดี ๆ ความรู้สึกดี ๆ ให้กับคนรอบข้าง
4. Happy relax คือ การรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ มีมุมสบายในการทำงาน รู้จักยืดหยุ่น บริหารอารมณ์ บริหารเวลา บริหารสังคมอยู่อย่างมีความสุข

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เป็นแนวคิด ที่มีจุดเริ่มต้นมาจากเศรษฐกิจ สังคม สภาพแวดล้อมของงาน และลักษณะงานที่เปลี่ยนแปลงไป การปรับบทบาทหน้าที่ ในครอบครัว

และรูปแบบการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนไป กลุ่มวัยแตกต่างกันความต้องการในการทำงานและสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานก็แตกต่างกัน การทุ่มเทในการทำงานทำให้เกิดความเครียด ความเหนื่อยล้า และผลกระทบในการจัดสรรเวลาในการดูแลครอบครัวและชีวิตส่วนตัวและส่งผลกระทบต่อคุณภาพของงานในที่สุด ดังนั้นการบริหารจัดการให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จึงเป็นมุมมองในการบริหารองค์การในการดึงดูดและรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้อยู่กับองค์กรต่อไป หากมีการบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของแต่ละกลุ่มวัยย่อมส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเพิ่มอัตราการคงอยู่ของบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถขององค์กรมากขึ้น (ปีทมวารณ จินดารักษ์, 2562)

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในครอบครัว

ครอบครัวมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตลอดเวลาเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในชีวิตของบุคคลหรือสมาชิกในครอบครัวถือเป็นภาวะเครียดที่ทำให้ครอบครัวต้องปรับตัว การเปลี่ยนแปลงของสมาชิกคนใดคนหนึ่งครอบครัวย่อมส่งผลกระทบต่อสมาชิกอีกคนหนึ่งในครอบครัวไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ พบว่า มีปัจจัยด้านครอบครัวหลายประการ ได้แก่ ความรักระหว่างสมาชิกในครอบครัว ความรักใคร่กลมเกลียวของบิดามารดา การอบรมเลี้ยงดู สัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในครอบครัว และสภาพที่อยู่อาศัย ซึ่งสามารถอธิบายให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องพอสรุป ได้ดังนี้

2.3.1 ความรักระหว่างสมาชิกในครอบครัว ที่ได้รับการเอาใจใส่จากบิดามารดาและให้คำปรึกษาให้คำแนะนำ ให้ความรัก ความอบอุ่นจะทำให้เกิดคนในครอบครัวมีพัฒนาการทางด้านร่างกาย และจิตใจเป็นไปอย่างเหมาะสม การรับรู้ถึงการได้รับการดูแลเอาใจใส่รู้สึกเป็นที่รักและเป็นที่ต้องการในครอบครัว จะเป็นพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบของความคิด ความเชื่อ และทัศนคติของบุคคลในทางบวกต่อตนเองและครอบครัว ทำให้บุคคลมีการดำเนินชีวิตอย่างมีเหตุผล (Resnick et al., 2004) และครอบครัวเป็นแหล่งสนับสนุนทางสังคมที่สำคัญที่สุดครอบครัวเป็นพื้นฐานของการแลกเปลี่ยนสิ่งสำคัญที่แลกเปลี่ยนกันคือความรัก ถ้าการแลกเปลี่ยนความรักเป็นไปในบรรยากาศที่พึงพอใจ มีการให้และการรับในสัดส่วนที่เหมาะสม พัฒนาการของบุคคลก็จะเป็นไปอย่างราบรื่น เกิดเป็นความรู้สึกที่ไว้วางใจระหว่างสมาชิกในครอบครัว เกิดเป็นความเอื้ออาทรต่อกันและกัน พร้อมทั้งจะเสียสละให้แก่กัน และพัฒนาเป็นความผูกพันในครอบครัวในที่สุด

2.3.2 ความรักใคร่กลมเกลียวกันของคนในครอบครัว เข้าใจกันอย่างมีเหตุผลทำให้มองโลกในแง่ดีมีความอบอุ่น มีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นตัวของตัวเอง มีสุขภาพจิตดี มองโลกในแง่ดี มีความอบอุ่น มีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นตัวของตัวเอง

2.3.3 สัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในครอบครัว โดยเฉพาะการมีเวลาให้กับครอบครัว มีความเข้าใจ ใกล้ชิด และให้ความช่วยเหลือครอบครัวเนื่องครอบครัวถือว่าเป็นแหล่งสนับสนุนทางสังคมที่สำคัญ จะมีการปรับตัวต่อความเครียดที่เกิดขึ้นได้ดีเมื่อได้รับการสนับสนุนที่ดีจากครอบครัว และพัฒนาเป็นความผูกพันที่ดีและมั่นคงต่อครอบครัวต่อไป

มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีความสัมพันธ์ในครอบครัว ดังนี้

1. แนวคิดการปฏิบัติหน้าที่ของครอบครัว (McMaster Model of Family Functioning หรือ MMFF) ของ McMaster แนวคิดนี้เชื่อว่าครอบครัวเป็นระบบเปิดที่ประกอบด้วยระบบย่อยได้แก่ สมาชิกแต่ละคนในครอบครัวรวมถึงความสัมพันธ์กับระบบภายนอกอื่น ๆ ด้วย เช่น ชุมชน โรงเรียน องค์กรทางศาสนา ทั้งนี้ MMFF จะประกอบด้วย การแก้ปัญหา การสื่อสาร บทบาท การตอบสนองทางอารมณ์ ความผูกพันทางอารมณ์ การควบคุมพฤติกรรม โดยมีกรอบแนวคิดที่เชื่อว่าแต่ละหน่วยในครอบครัวมีความเกี่ยวข้องกัน พฤติกรรมของสมาชิกคนหนึ่งย่อมมีอิทธิพลต่อสมาชิกคนอื่น ๆ การทำความเข้าใจสมาชิกคนใดคนหนึ่งนั้น ไม่สามารถกระทำได้โดยวิเคราะห์บุคคลนั้นเพียงลำพังจำเป็นต้องพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนั้นกับครอบครัวทั้งระบบด้วย และรูปแบบของปฏิสัมพันธ์และการจัดองค์กรในครอบครัวเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดพฤติกรรมของสมาชิกแต่ละคน

2. แนวคิดระบบครอบครัว (Family system) แนวคิดนี้มองครอบครัวว่าประกอบด้วยหลายระบบย่อย คือ ระบบย่อยแห่งบุคคล (individual subsystem) ระบบย่อยของสามี-ภรรยา (spousal subsystem) ของพ่อ-แม่ (parental subsystem) และพี่น้อง (sibling subsystem) นอกจากนี้ยังมีระบบใหญ่ที่ครอบคลุมระบบครอบครัว ได้แก่ ชุมชน สังคม ดังนั้นครอบครัวจึงเป็นระบบที่เกิดจากการรวมตัวของบุคคลที่เกิดขึ้นเป็นระบบใหม่ โดยมีลักษณะ แตกต่างไปจากลักษณะของแต่ละบุคคลและลักษณะนี้ก็ไม่ใช่เพียงการรวมตัวของหลายบุคคลเข้าด้วยกัน เมื่อหน่วยย่อยหนึ่งมีการเปลี่ยนแปลงจะทำให้เกิดความเครียดในระบบนั้นและมีผลให้หน่วยย่อยอื่น ๆ และระบบทั้งระบบมีการเปลี่ยนแปลงไปด้วย ดังนั้นการจะเข้าใจคุณสมบัติหรือความเป็นไปที่เกิดขึ้นใหม่ภายในระบบได้อย่างชัดเจนจำเป็นต้องมีความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับคุณสมบัติของหน่วยย่อยแต่ละหน่วย พร้อมทั้งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างหน่วยย่อยนั้นด้วย

3. แนวคิดปฏิสัมพันธ์สัญลักษณ์ (Symbolic Interaction Frame of Reference) แนวคิดนี้เป็นระบบที่ใช้มองสัมพันธภาพของบุคคลระหว่างสามีภรรยาและระหว่างบิดา มารดา บุตรธิดา ซึ่งเป็นหน่วยรวมแห่งบุคลิกภาพที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันสมาชิกในครอบครัวจะได้รับการศึกษาและวิเคราะห์ในเรื่องของการโต้ตอบกันอย่างชัดเจน รวมถึงเรื่องการหล่อหลอมบุคลิกภาพของบิดา มารดาในครอบครัว โดยเฉพาะความสัมพันธ์ที่เป็นพลวัตของสามีภรรยาในกระบวนการพฤติกรรมและกระบวนการปรับตัวทัศนคติเชิงโรแมนติค ความสามารถในการปรับตัว การเกิดความตระหนักรู้ความคับข้องใจ มาตรฐานทาง

เศรษฐกิจและความปรารถนาที่จะได้รับการตอบสนอง ตลอดจนการดำรงชีวิตของสมาชิกในครอบครัวที่เปลี่ยนแปลงเป็นพลวัต และปฏิสัมพันธ์แห่งบทบาท

2.4 ลักษณะของความสัมพันธ์ในครอบครัว

ความสัมพันธ์ในครอบครัว ความปรองดองผูกพันรักใคร่ซึ่งกันและกัน การปฏิบัติต่อกันระหว่างสามีภรรยา พ่อแม่กับลูกและระหว่างสมาชิกในครอบครัว ความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัวเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อสมาชิกในครอบครัวและสังคม เนื่องจากจะมีเรื่องของบทบาทและการพัฒนาความสัมพันธ์ในครอบครัวมาเกี่ยวข้องด้วย โดยมีนักวิชาการหลายท่านกล่าวไว้ ดังนี้

Duck et al. (2000, 179) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในครอบครัว หมายถึง การที่บุคคล 2 คน อาศัยอยู่ด้วยกันมีความเกี่ยวข้องกันและคาดหวังในสิ่งที่คล้ายกัน มีระยะเวลาของการพูดคุยเกี่ยวกับประสบการณ์ในแต่ละวันของสมาชิกในครอบครัว ซึ่งเปรียบเทียบได้กับการสร้างสายใยให้กับสมาชิกในครอบครัวได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ต่าง ๆ

Milardo and Duck (2000, 176-178) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในครอบครัว หมายถึง ความสัมพันธ์กันของสมาชิกในครอบครัว 2 คน ขึ้นไปที่มีความใกล้ชิดผูกพัน ทัศนคติระหว่างกัน ความเชื่อ ประสบการณ์ทางสังคม และความเป็นอยู่ของครอบครัว มีความสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัวทุกคน และความสัมพันธ์ระหว่างกันในครอบครัวมีพื้นฐานมาจาก อารมณ์ส่วนบุคคล รูปแบบการผูกพันใกล้ชิด และการสื่อสารที่ใช้ความรู้สึก ความสัมพันธ์ในครอบครัวเป็นที่รวมของกิจกรรมหลายรูปแบบ เช่น แรงจูงใจ ประสบการณ์ และมีอิทธิพลต่อทุกคน โดยส่งผลต่อพฤติกรรมทางสังคมทั้งในด้านบวกและด้านลบ ลักษณะของความสัมพันธ์ในครอบครัวว่าประกอบด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อไปนี้ คือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างสามี-ภรรยา ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นของสัมพันธภาพที่สำคัญที่สุดในครอบครัว และถ้าคู่สามีภรรยาที่มีความรักใคร่เข้าใจซึ่งกันและกัน มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันพยายามปรับตัวเข้าหากันร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน ตลอดจนรับผิดชอบแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ภายในครอบครัวร่วมกัน ย่อมทำให้ครอบครัวนั้นมีความราบรื่นมั่นคง สมาชิกอื่น ๆ ในครอบครัวก็พลอยมีความสุขไปด้วย โดยเฉพาะบุตร แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าสามีภรรยาไม่สัมพันธ์กันที่ไม่ดีต่อกันไม่มีความรักใคร่ปรองดองกัน ขาดความเข้าใจเห็นอกเห็นใจกัน และขาดความรับผิดชอบร่วมกันแล้วย่อมเกิดความขัดแย้งกันอยู่เสมอ อันอาจจะทำให้ครอบครัวต้องแตกสลายลง หรือทำให้ครอบครัวขาดความสงบสุข โดยเฉพาะบุตรเมื่อต้องประสบกับสภาพการณ์ของความขัดแย้งนี้อยู่เป็นประจำย่อมกระทบกระเทือนจิตใจมาก เพราะเด็กมีอำนาจการสำนึกสูงมาก ถึงแม้ว่าจะไม่มีถ้อยคำที่เป็นปรบักษ์ต่อกันพูดออกมา เขาก็อาจทราบถึงความไม่ปรองดองกันในบ้านได้ และถ้าความรู้สึกเช่นนี้มีอยู่เป็นเวลานาน ก็จะเป็นอันตรายต่อระบบประสาทของเขายิ่งกว่าการเลิกร้างกันไปเด็ดขาดเสียอีก

2. ความสัมพันธ์ระหว่างบิดามารดา และบุตร ความสัมพันธ์นี้มีพื้นฐานมาจากความสัมพันธ์ระหว่างสามี และภรรยา เพราะเมื่อมีการให้กำเนิดบุตรแล้ว ความสัมพันธ์ในครอบครัวก็เพิ่มขึ้นเป็นสัมพันธ์ภาพระหว่างบิดามารดา และบุตรตามมา

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพี่น้อง เมื่อบิดามารดาให้กำเนิดบุตรคนที่ 2 คนที่ 3 คนต่อ ๆ มา ความสัมพันธ์ระหว่างพี่น้องย่อมเกิดขึ้น สัมพันธภาพระหว่างพี่น้องจะดีหรือไม่นั้นจะมีมากน้อยแค่ไหนก็ขึ้นอยู่กับสภาพการณ์ในครอบครัว อันประกอบด้วยความสัมพันธ์พื้นฐาน และลักษณะการอบรมเลี้ยงดูของบิดามารดา เพราะถ้าบิดามารดามีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน และให้การอบรมเลี้ยงดูบุตรด้วยความรักความเข้าใจ ให้ความยุติธรรม ตลอดจนส่งเสริมสร้างความรักใคร่ในระหว่างพี่น้องแล้ว ความสัมพันธ์ระหว่างพี่น้องย่อมดำเนินไปด้วยดี และมีความรักใคร่ช่วยเหลือปกป้องซึ่งกันและกัน “ไม่มีครอบครัวใดเลยที่มีลูกมากกว่าหนึ่งคนแล้วจะห้ามไม่ให้มีการอิจฉากัน แข่งขันกัน หรือทะเลาะเบาะแว้งเกิดขึ้นได้ หรืออย่างน้อยที่สุด เด็กอาจจะซ่อนความน้อยใจไว้เสีย ๆ ก็ได้” ดังนั้น บิดามารดาจะต้องใช้ความอดทน ใช้ปัญญาและความเข้าใจต่อเหตุการณ์เพื่อจะให้ความรู้สึกที่ไม่ดีระหว่างบุตรมีอยู่น้อยที่สุดเท่าที่จะน้อยได้

4. ความสัมพันธ์ระหว่างทุก ๆ คนในครอบครัว ก็คือ ความสัมพันธ์ระหว่างสามีกับภรรยา บิดามารดากับบุตร และพี่กับน้อง หรือเป็นการรวมความสัมพันธ์ใน 3 ข้อแรก เข้าไว้ด้วยกัน เป็นความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน มีการเผชิญหน้าซึ่งกันและกัน

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ในครอบครัวหมายถึง สมาชิกหรือบุคคลภายในครอบครัวเดียวกัน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยมีความรัก ความเมตตา ความอบอุ่น ความมั่นคงทางอารมณ์และจิตใจ ความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ถ้าลักษณะความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัวเป็นไปได้ด้วยความขัดแย้งต่าง ๆ ในครอบครัวก็จะไม่เกิดขึ้น หรือหากเกิดขึ้นก็มีแนวโน้มที่จะไม่มีความรุนแรงเท่ากับการที่สมาชิกในครอบครัวขาดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ซึ่งจะทำให้ครอบครัวมีความสุข

2.5 องค์ประกอบของความสัมพันธ์ในครอบครัว

Akakulanan (2011) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและพบว่า มีปัจจัยหลายประการที่ส่งผลต่อสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เช่น ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์การ และหัวหน้างาน ปริมาณงาน และการควบคุมการทำงาน และปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ การสนับสนุนจากครอบครัว ภาวะครอบครัว การจัดการเวลาทำงาน และความเครียดจากการ ทำงาน ส่วนปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อสมดุลระหว่างงานและชีวิต คือรูปแบบของการจัดการกับปัญหาและความสามารถบริหารจัดการตนเองในด้านต่าง ๆ เป็นต้น โดยผลการศึกษารูปเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีดังนี้

1. การบริหารจัดการตนเอง บุคคลที่มีการบริหารจัดการ ตนเองได้ดีจะมีส่วนช่วยให้บุคคลนั้นสามารถผสมผสานงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุลการรู้จักวางแผนระยะยาวให้กับตนเอง ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวจะทำให้สามารถแยกแยะได้ว่าเมื่อใดควรทำอะไรและทำอย่างไร จะนำมาซึ่งภาวะสมดุลระหว่างงานและชีวิตในที่สุด

2. การสนับสนุนจากองค์กรมีส่วนช่วยในการส่งเสริม และสนับสนุนให้พนักงานเกิดสมดุลระหว่างงานและชีวิต เช่นกัน การที่บุคคลรับรู้ถึงความห่วงใย ใส่ใจและดูแลจาก องค์กรที่ได้ร่วมงานอยู่จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานและอารมณ์ทางบวกตลอดจนช่วยลดความเครียดซึ่งถือเป็นลักษณะหนึ่งของบุคคลที่มีความสมดุลระหว่างงานและชีวิต คือ การมีความผูกพันทางจิตใจและมีความพึงพอใจ หากองค์กรต้องการให้พนักงานเกิดสมดุลระหว่างงานและชีวิตองค์กรควรให้ผลตอบแทนที่สอดคล้องกับภาระงานและค่าครองชีพ รวมทั้งควรจัดสวัสดิการที่เอื้อต่อสมาชิกในครอบครัวของพนักงานด้วย เนื่องจากการดูแลด้านสวัสดิการและรายได้ที่ไม่เพียงพอ อาจทำให้เกิดการทะเลาะเบาะแว้งหรือหย่าร้างกันได้ทั้งนี้หากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนจะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานดีขึ้น เกิดความรู้สึกดีและพอใจกับชีวิต และเกิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน

3. การสนับสนุนจากครอบครัวการรับรู้ถึงการสนับสนุน จากคู่สมรส สมาชิกในครอบครัวและเพื่อนๆ จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในชีวิตครอบครัวและความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน

Crandall (2004) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในครอบครัว เป็นลักษณะความสัมพันธ์แบบปฐมภูมิ (Primary Relationship) ซึ่งเป็นปัจจัยภายในครอบครัว และมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. การแสดงบทบาทของสมาชิก (Number of Role) ลักษณะความสัมพันธ์ในครอบครัว ประกอบด้วยความสัมพันธ์กันหลายบทบาท เช่น เป็นบิดามารดา ผู้เลี้ยงดู ผู้สั่งสอน ผู้ช่วยเหลือซึ่งสมาชิกในครอบครัวมีปฏิสัมพันธ์กันหลาย ๆ ด้านทำให้ได้รู้จักค่านิยม ความเชื่อถือ ความสนใจ รวมถึงบุคลิกที่แท้จริงของกันและกัน

2. การสื่อสารในครอบครัว (Communication) ความสัมพันธ์ในกลุ่มปฐมภูมิเป็นการสื่อสารแบบเปิด มีการพูดคุย มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างอิสระ และกว้างขวาง

3. การแสดงออกทางอารมณ์ (Emotion) ความสัมพันธ์กลุ่มปฐมภูมิ หรือครอบครัวก่อรูปขึ้นจากอารมณ์ต่าง ๆ ระหว่างสมาชิกทำให้เกิดความรัก ความผูกพัน ความเข้าใจกัน ความคิดถึง ความขัดแย้ง หรือความโกรธได้

4. การถ่ายทอดความรู้สึก (Transferability) ความสัมพันธ์แบบปฐมภูมิก่อรูปขึ้นกับบุคคลใดบุคคลหนึ่งแน่นอน ไม่สามารถถ่ายทอดไปสู่คนอื่นได้ง่ายๆ เป็นปฏิสัมพันธ์กับบุคคลเป็นคน ๆ ไปเป็นความรู้สึกผูกพันเฉพาะเจาะจงเปลี่ยนแปลงได้ยาก

ความสัมพันธ์ในครอบครัวสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมของสมาชิกในครอบครัว พฤติกรรมต่าง ๆ ไว้ดังนี้ การพักผ่อนหรือทำกิจกรรมร่วมกัน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การแสดงความคิดเห็นและรับรู้เรื่องราวต่าง ๆ การเห็นชอบความรักความห่วงใย ความไว้วางใจของบิดามารดา การเห็นด้วยกับกิจกรรมของเพื่อน ๆ ลูก การยอมรับเกณฑ์มาตรฐานของบิดามารดา ความรักและความเคารพที่มีต่อบิดามารดา การไม่มีข้อกำหนดมากเกินไป ไม่เข้มงวดกวดขันเกี่ยวกับระเบียบวินัยมากเกินไป ไม่ปกป้องคุ้มครองมากเกินไป บิดามารดาไม่ค่อยยื่นเตือนความสำเร็จมากเกินไป รวมถึงการยินดีให้กำลังใจเพื่อความสำเร็จและความกลมเกลียวของบิดามารดา ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนแล้วแต่เป็นพฤติกรรมที่เป็นความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

Stimnett (1983) กล่าวว่า ลักษณะครอบครัวที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็นพื้นฐานการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีว่า มี 6 ประการ คือ

1. ชื่นชมคุณค่าของคนในครอบครัว คือ การที่สมาชิกในครอบครัวแสดงความรู้สึกและการกระทำที่พึงพอใจในคนอื่น ๆ ที่อยู่ในครอบครัวเดียวกัน ตระหนักถึงคุณค่าซึ่งกันและกัน ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้ จะเป็นพื้นฐานของความอบอุ่น และความเชื่อมั่นในครอบครัว
2. มีการติดต่อสื่อสารกัน พูดคุยกันอย่างสม่ำเสมอ และเป็นไปอย่างเปิดเผย ไว้วางใจกัน พูดคุยถึงความขัดแย้งอย่างตรงไปตรงมา เพื่อช่วยกันหาทางเลือกที่ดีในการแก้ปัญหา
3. มีเวลาอยู่ร่วมกัน สมาชิกทุกคนในครอบครัวมีโอกาสได้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน และควรเป็นกิจกรรมที่ทุกคนพึงพอใจที่จะเข้าร่วมกัน มิใช่เป็นการบังคับหรือบังคับ
4. มีพันธะต่อความสุขและสวัสดิภาพของคนในครอบครัว โดยที่สมาชิกในครอบครัวนั่งลงพร้อมหน้าพร้อมตากัน แล้วเล่าให้คนในครอบครัวฟังถึงกิจกรรมที่วุ่นวายของแต่ละคน
5. มีความสามารถในการจัดการกับวิกฤตการณ์ของครอบครัวได้เป็นอย่างดี สมาชิกทุกคนร่วมกันต่อสู้ปัญหาไม่ทอดทิ้ง ซึ่งคุณสมบัตินี้จะเป็นการป้องกันปัญหาของสังคมได้อย่างดี
6. มีศรัทธาต่อศาสนา ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกทุกคนมีสติ อดทนต่อกันและให้ภัยผู้อื่น รู้จักรงับความโกรธ และให้ความช่วยเหลือผู้อื่นในสังคมได้

จรรยา สุวรรณทัต (2554) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในครอบครัวที่ส่งเสริมพัฒนาการของเยาวชน บิดามารดาหรือผู้ปกครองมีบทบาทที่สำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นภายในครอบครัว ซึ่งเอื้ออำนวยต่อการส่งเสริมพัฒนาการของเด็ก ให้ดำเนินไปได้ด้วยดี ดังนี้

1. บิดามารดา ควรมีความขัดแย้งเรื่องการอบรมลูกให้น้อยที่สุด เพื่อมิให้ลูกเกิดความสับสนไม่รู้จะเชื่อฝ่ายใด ในที่สุดเด็กก็จะเลือกปฏิบัติตามฝ่ายที่เขาจะได้รับผลประโยชน์

2. บิดามารดาให้ความรัก ขอมรับสภาพและความสามารถของบุตร ให้อิสระและกำลังใจไม่นำบุตรไปเปรียบเทียบกับเด็กคนอื่น หรือกับพี่น้องคนอื่น ๆ การยอมรับจะทำให้บุตรมีกำลังใจมีความพยายาม และมีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง และต่อบิดามารดา
3. บิดามารดาจะต้องมีสุขภาพการและสุขภาพจิตที่ดี หากทั้งบิดามารดามีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ครอบครัวจะมีแต่ความสงบสุข มีความรัก ความเข้าใจ และการให้อภัย จะส่งผลให้บุตรมีสุขภาพจิตดี และปรับตัวได้อย่างเหมาะสม
4. ครอบครัวมีฐานะเศรษฐกิจที่พอมีพอใช้ไม่ถึงกับมั่งคั่ง ถ้าหากเศรษฐกิจของครอบครัวไม่ดีก็ไม่อาจสนองความต้องการทางกายของบุตรได้ดีพอและอาจทำให้เกิดความระหองระแหงกัน
5. ระดับการศึกษาของบิดามารดา มีส่วนสำคัญในการขัดเกลาและบ่มจิตนิสัยที่ดี อีกทั้งยังเป็นแบบอย่างในการปรับตัวและการดำเนินชีวิตของบุตร รวมถึงการที่มีศีลธรรมอันดีงาม บิดามารดาควรทำให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุตร ถ้าบิดามารดาเป็นคนดีมีศีลธรรมเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนบ้านจะมีผลต่อการปรับตัวทางสังคมของบุตร ซึ่งบุตรจะได้รับการยอมรับและมีเพื่อนเล่นสุขภาพจิตของบุตรก็จะดีด้วย

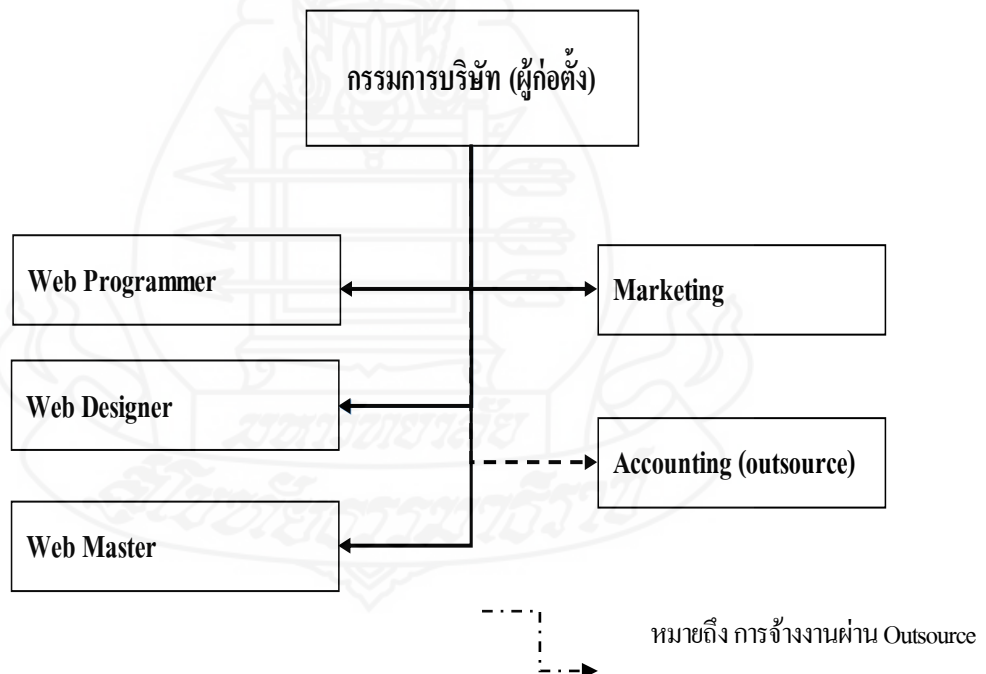
จากความหมายของความสัมพันธ์ในครอบครัวข้างต้น สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ในครอบครัวจะเกิดขึ้นได้ย่อมมาจากการจัดสรรเวลา การใช้เวลาร่วมกัน หลีกเลี่ยงวิธีการทำงานที่ส่งผลต่อความขัดแย้งในครอบครัว การหารายได้มาดูแลสมาชิกในครอบครัว การบริหารเวลา การวางแผนมาดูแลครอบครัว และการได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว ซึ่งเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ภายในครอบครัวเกิดความรักใคร่ ความใกล้ชิดสนิทสนมกลมเกลียว ความผูกพัน ความเข้าใจ ให้อภัยซึ่งกันและกัน การปฏิบัติต่อกันอย่างอบอุ่น ระหว่าง สามี ภรรยา บุตร และญาติพี่น้อง เป็นพื้นฐานที่ดีของสมาชิกเสริมสร้างความผาสุก ความราบรื่น ความมั่นคงให้กับสมาชิก ส่งผลให้ครอบครัวมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

3. บริษัทมายาวดี ไอที โซลูชั่น จำกัด

3.1 ประวัติความเป็นมาของบริษัทมายาวดี ไอที โซลูชั่น จำกัด

บริษัทมายาวดี ไอที โซลูชั่น จำกัดที่วิจั ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2547 โดยมีผู้ก่อตั้งและดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท 2 ท่าน และพนักงาน จำนวน 6 คน ตั้งอยู่ที่ถนนพหลโยธิน ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง ปทุมธานี ได้ดำเนินกิจการกว่า 10 ปี คำว่า “มายา” ในชื่อบริษัทมาจาก ไทชน มายา ไม่ใช่ว่าไม่จริง แล้วก็ไม่ใช่จริงด้วย เรียกว่าเป็นธรรมชาติอยู่อย่างนั้น ก็เหมือนกับเว็บไซต์ที่ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ให้กับองค์กรนั้น ๆ คำว่า “มายา” หรือ “มายกิง” นั้น โดยรากศัพท์มันจะตรงกับ

คำ Magical คำนั้น ไม่ได้หมายถึงมันหลอกลวง คือมันเป็นจุด Magic มันเป็นอย่างนั้น และอีกความหมายหนึ่งแปลว่า งามอย่างน่าพิศวงก็ได้ สมมติว่าเราไปในทะเลทรายหรือถนนในฤดูร้อนก็จะมีภาพปรากฏขึ้นเหมือนกับแอ่งน้ำบนถนนที่ร้อน แต่เมื่อเราเข้าไปใกล้มันจริง ๆ เข้าไปที่ศูนย์ได้ ศูนย์กลางจริง ๆ มันไม่มีอย่างนั้น แต่พอกลับมาขึ้นที่จุดนั้น ๆ ก็จะปรากฏอีกแล้ว มันไม่ได้หลอกลวงเรา แต่มันเป็นอย่างนั้นเอง เรียกว่าอัศจรรย์มาก ๆ นี่ก็คือคำว่า “มายา” สภาวะที่ว่าขั้นห้าเป็นมายาเป็นจุดหวังของความฝัน ปัญหามันอยู่ที่ว่า เมื่อเราไม่เข้าถึงศูนย์กลางมัน มันก็หลอกให้เท่านั้นเอง หลอกว่าเป็นจริง เราไม่รู้ เราเห็นแอ่งน้ำ เราคิดว่ามีจริง ๆ หรือว่าคนเล่นกลให้เราคิดว่าจริง แต่ถ้าเราเป็นคนเล่นเอง หรือว่าเราเข้าถึงความเป็นผู้เล่นเกมส์อันนั้น เราจะรู้ว่าเรื่องนี้มีความจริงอยู่อย่างไร ดังนั้น มายาไม่ใช่ว่าไม่จริง แล้วก็ไม่ใช่จริงด้วย เรียกว่า มันเป็นธรรมชาติอยู่อย่างนั้น ถ้าไม่รู้มัน มันก็หลอกให้ เมื่อรู้มัน มันก็เปิดเผยความจริงให้ ทีนี้ขั้นห้า เป็นจุดตั้งหวังฝันจุดมายาคืออันนี้เอง เมื่อเข้าสู่ใจกลางขั้นห้าแล้ว ก็จะประจักษ์ต่อความจริงได้ พูดอีกทีว่าความจริงนี้ไม่เคยเข้าสู่สำนึกของมนุษย์ได้เลย เพราะว่ามันอยู่นั้นตกอยู่ในห้วงของความฝัน เปรียบประจักษ์คนเฝ้าจะพูดถึงภาวะปกติที่ไม่มาให้ฟังนั้น ก็ยอมเข้าใจภาวะไม่เฝ้า โดยความมอมเมาอย่างนั้น



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างบริษัทมายาวิดี ไอที โซลูชั่น จำกัดที่วิจัย

3.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กร

3.2.1 วิสัยทัศน์

- 1) บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะเป็นผู้นำและเป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้บริการด้านเว็บไซต์ โดยมีการเติบโตอย่างสม่ำเสมอ ในระดับสากล
- 2) ต้องการสร้างบริการที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว โดยพยายามหานวัตกรรมใหม่ๆ ที่เหมาะสมสำหรับธุรกิจ
- 3) สามารถบริหารงานด้วยต้นทุนอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้
- 4) สร้างชื่อบริษัทให้เป็นที่ยอมรับของลูกค้า

3.2.2 พันธกิจ

- 1) สร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้าในด้านการบริการที่มีคุณภาพเพื่อสร้างการตลาดแบบ "ปากต่อปาก"
- 2) ส่งมอบบริการที่มีคุณภาพให้แก่ลูกค้าเพื่อให้เกิดความพึงพอใจจากลูกค้า และเกิดการซื้อซ้ำ
- 3) สร้างการบริการแบบใหม่ๆ ให้ลูกค้าได้มีทางเลือกที่หลากหลาย

3.2.3 ค่านิยมองค์กร

“ปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ มีวินัย ไมตรี มีความสร้างสรรค์ ใส่ใจลูกค้า และทำงานเป็นทีม”

3.2.4 เสาหลัก 4 ต้น

- 1) ให้ความรู้และสร้างความตระหนักถึงคุณประโยชน์ของการมีเว็บไซต์
- 2) รับเฉพาะงานที่ทางเราวิเคราะห์แล้ว เห็นว่าคุ้มค่าการลงทุนทำเว็บไซต์
- 3) ดูแลด้านออนไลน์ให้ครอบคลุมเพื่อสร้างกำไรได้สูงสุด
- 4) อัพเดทแนวทางการแก้ปัญหาและแนวทางการให้บริการอยู่เสมอ เพื่อไม่ให้คุณตามหลังคู่แข่ง

3.3 การดำเนินการของบริษัท

บริการออกแบบและพัฒนาเว็บไซต์ทั้งในประเทศและต่างประเทศ รับจ้างพัฒนาดูแลรักษาโครงการ บริการทำเว็บไซต์ พัฒนาและออกแบบเว็บไซต์, Web Development, Web application, Mobile application, IT Solution ,Office Automation, Software Specification ให้บริการด้าน Digital Content ดูแลเว็บไซต์, บริการเขียน Content, บริการแปลเนื้อหาให้บริการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน องค์กรเอกชน ชี้นำและหน่วยงานราชการทั่วไป โดยเว็บไซต์ของบริษัทมายาวดี ไอที โซลูชั่น จำกัด สามารถแสดง

ผลได้ในทุก Platform รวมถึงการ Design ที่สวยงามทันสมัย ง่ายต่อการใช้งาน และสะดวกต่อการเข้าถึง จึงสามารถตอบโจทย์ให้กับหลาย ๆ องค์กร โดยมีกระบวนการการวางแผนงานก่อนเริ่มทำเว็บไซต์ มีการวางแผนดำเนินงานดังนี้

1. จุดประสงค์ของเว็บไซต์ กำหนดให้ชัดเจนว่า เราสร้างเว็บอะไร สร้างเว็บขายของ เว็บนำเสนอ หรือเว็บหน่วยงาน และต้องการนำเสนอหรือต้องการให้เกิดผลอะไร เมื่อทราบวัตถุประสงค์ แล้วและนั่นจะเป็นตัวกำหนดรายละเอียดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ เช่น ลักษณะหน้าตาและสีสันทของเว็บไซต์
2. กำหนดกลุ่มเป้าหมาย การกำหนดกลุ่มผู้ชมเป้าหมายที่จะเข้าชมและใช้บริการ เว็บไซต์ เพื่อออกแบบเว็บไซต์ให้ตอบสนองความต้องการของคนกลุ่มนี้มากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นการเลือกเนื้อหา โทนสี กราฟิก และเทคโนโลยีที่นำมาสนับสนุนการสร้างเว็บไซต์
3. จัดเตรียมข้อมูล เนื้อหาหรือข้อมูลถือว่าเป็นส่วนสำคัญที่สุดของการสร้างเว็บไซต์ ดังนั้นผู้ออกแบบเว็บไซต์จึงจำเป็นต้องรู้ว่าต้องนำข้อมูลจากแหล่งใดบ้าง เพื่อให้ข้อมูลบนเว็บไซต์ นั้นสมบูรณ์ที่สุด
4. เตรียมการสร้างเว็บไซต์ ตรงนี้ต้องอาศัยทักษะหลายด้าน เช่น ในการเตรียมเนื้อหา การออกแบบกราฟิก เขียน โปรแกรม และการดูแลเว็บไซต์ฟเวออร์ เป็นต้น ดังนั้นเว็บไซต์ที่มีข้อมูลและเนื้อหามาก ก็อาจจะต้องใช้บุคลากรหลายคนที่มีความเชี่ยวชาญในแต่ละด้าน แต่สำหรับเว็บไซต์ขนาดเล็กที่ต้องดูแลเพียงคนเดียว ผู้ออกแบบจำเป็นต้องมีความรู้ในหลายด้านที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบเว็บไซต์
5. เตรียมทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็น เช่น โปรแกรมสำหรับสร้างเว็บไซต์ โปรแกรมสำหรับสร้างกราฟิก ภาพเคลื่อนไหว และมัลติมีเดีย โปรแกรมยูทิลิตี้ โปรแกรมสร้างฐานข้อมูล เป็นต้น นอกจากนี้จะต้องเตรียมจดทะเบียนโดเมนเนม และหาผู้ให้บริการรับฝากเว็บไซต์ (Web Hosting)

4. วิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 วิจัยเกี่ยวกับสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

สายสุนีย์ เกษม (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของ บุคลากรสายวิชาการระดับอุดมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล ส่วนบุคคลในงานและข้อมูลส่วนบุคคลและครอบครัว กับระดับค่าเฉลี่ยภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่า อายุและประเภทสายงานวิชาการที่แตกต่างกันมีระดับค่าเฉลี่ยภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ส่วนเพศ สถานภาพสมรส การมีบุตรและบุคคลที่อยู่ในอุปการะ การมีบุตรที่กำลังศึกษา รูปแบบของกลุ่มสมรสหรือคู่ครอง ระดับตำแหน่ง

ทางวิชาการ ตำแหน่งบริการ ประเภทสถาบัน กลุ่มสายงานวิชาการ อายุการทำงาน การปฏิบัติงานครบตามภารกิจ การปฏิบัติงานนอกเวลาทำงานที่แตกต่างไม่ส่งผลสภาพความสมดุลของปัจจัยทรัพยากรในการทำงานและชีวิต ความรักและความอบอุ่นภายในครอบครัว นอกจากนี้ผลการสำรวจระดับค่าเฉลี่ยของหลักคิดและการปฏิบัติส่วนบุคคลในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

เจตน์ รัตนะจិនะ และคณะ (2559) ได้ศึกษาสมดุลระหว่างงานและชีวิตของพนักงานกลุ่มมิลเลนเนียลและเบบี้บูมเมอร์ที่เกี่ยวข้อง ในกลุ่มประชากรที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2523 - พ.ศ. 2543 ซึ่งเป็นกลุ่มที่ให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับเรื่องสมดุลระหว่างงานและชีวิตซึ่งเป็นประเด็นที่มีผลกระทบต่อสุขภาพ ณ บริษัทธุรกิจพลังงานแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่าง 1,951 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล และส่วนแบบประเมินสมดุลระหว่างงานและชีวิต พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อสมดุลงานและชีวิต ประกอบด้วย การออกกำลังกาย การนอนหลับ และระดับความพึงพอใจต่องานในประเด็นเรื่อง ระยะเวลาการพักผ่อนและทีมงาน ส่วนการสูบบุหรี่ ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ และอายุงานในบริษัท เป็นต้น ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ไม่ดีต่อสมดุลงานและชีวิต ซึ่งการศึกษานี้เป็นประโยชน์ในการกำหนดนโยบายส่งเสริมการสร้างสมดุลงานและชีวิตที่ดีให้กับพนักงานในรูปแบบกิจกรรมการณรงค์ต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนหรือส่งเสริมการทำงานของกลุ่มคนทำงานทั้งอยู่ในภาครัฐและภาคเอกชน

จารุวรรณ เมืองเจริญ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสาเหตุและผลลัพธ์ของสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานฝึกปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ความสุขในการทำงาน และความสมดุลชีวิตการทำงาน ผลลัพธ์ของสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ปิยานันท์ นิมม่วน, พุฒฉัตร วิชัยดิษฐ และสนชัย ใจเย็น (2561) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตภาคใต้ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบและศึกษาปัญหา ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้างในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตกับการทำงานของลูกจ้างในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคใต้ ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน ระยะเวลาการ

ทำงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้จ้างในสถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตภาคใต้ ไม่แตกต่างกัน และแนวทางการพัฒนา คือ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคใต้ ควรส่งเจ้าหน้าที่ให้มีการอบรมวิชาชีพ ควรกำหนดอัตราค่าจ้างตามวุฒิการศึกษา จัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับการค่ารักษาพยาบาลเช่นเดียวกับข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ

วันนาวิ ศรีวัฒนา (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวันทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ลำดับสูงที่สุดคือ ด้านสติปัญญา รองลงมาคือ ด้านการทำงาน ลำดับต่ำสุดคือ ด้านเวลา และด้านการเงิน และ (2) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะการจ้างงาน และลักษณะการทำงานที่ต่างกันมีความสมดุลระหว่างจ้างงานกับชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน ส่วนด้านสถานภาพ ประสบการณ์ทำงาน และสมาชิกในครอบครัวที่ต่างกัน มีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน และทุกเงื่อนไขเรขาคณิตพบว่า ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำแนกตามเงื่อนไขเรขาคณิตของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันมีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน

สุภา เข้มแข็งปรีชานนท์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสมดุลระดับปัจจัยระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย 2) ศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย และ 3) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยที่อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านภาระงานที่มีคุณภาพ ด้านการสนับสนุนจากองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการเติบโตและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่า ปัจจัยองค์กรด้านการสนับสนุนจากองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านภาระงานที่มีคุณภาพ และด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน สามารถทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากร ได้ร้อยละ 54.3

4.2 วิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในครอบครัว

อุมาภรณ์ ภัทรวาณิชย์ และภูวนัย พุ่มไทรทอง (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ภาพครอบครัว อะไรคือปัจจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าปัจจัยประชากร ได้แก่ เพศ อายุ และสถานภาพสมรสมีผลต่อ

สัมพันธภาพครอบครัว สิ่งที่น่าสนใจ คือ ในครอบครัวที่มี ผู้ที่หย่าร้าง หม้าย หรือแยกกันอยู่มี โอกาสที่สัมพันธภาพในครอบครัวจะต่ำกว่าครอบครัวที่มีสถานภาพสมรสยังคงอยู่ สิ่งที่ต้องขยายข้อค้นพบนี้ คือ บทบาทที่เปลี่ยนไปของคนในครอบครัวนั่นเอง การที่ครอบครัวมีการหย่าร้าง เป็นหม้าย หรือแยกกันอยู่ นี้ ผู้ที่มีบทบาทเป็นพ่อหรือแม่นั้นจะมีภาระมากขึ้น ต้องการงานให้หนักขึ้นเพื่อหารายได้เพื่อให้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว ซึ่งการให้เวลากับการทำงานเพิ่มมากขึ้นนี้ ทำให้เวลาที่ต้องดูแลสมาชิกในครอบครัวลดน้อยลง การมีเวลาให้แก่นักในครอบครัวจึงลดลงด้วย

กนกวรรณ ศรีวิรัตน์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ กรณีศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ พบว่า องค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ในด้านการงานสาเหตุจากภาระงานที่หนักเกินไป อัตราค่าจ้างของอาจารย์ ความยากง่ายของงานวิจัย ผู้ช่วยวิจัย ที่ปรึกษาวิจัย ในด้านเวลาสาเหตุจากการจัดการบริหารเวลาและการจัดตารางสอนให้เหมาะสมกับงานวิจัย ในด้านครอบครัวสาเหตุจากการเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัวและการอยู่ห่างไกลครอบครัวด้านการเงิน ในด้านการเงินสาเหตุจากการขาดค่าตอบแทนนักวิจัยและการขาดแหล่งทุนวิจัย และในด้านสติปัญญาสาเหตุจากการไม่ได้รับการประชุมพิเศษและการฝึกอบรมเกี่ยวกับการวิจัย ตามลำดับ

จรัมพร ไหล่ถายอง (2560) ได้ศึกษาเรื่อง งาน ครอบครัว สังคม : สมดุลชีวิตกับการทำงานมากกว่าการจัดสรรเวลา ของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต พบว่า สมดุลด้านเวลาถือเป็นข้อจำกัดที่ท้าทายมากที่สุด คนทำงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตมีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน และขาดความยืดหยุ่นในการทำงาน การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุชี้ว่า เพศ อายุระยะเวลาในการทำงาน และรายได้เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมดุลชีวิตในการทำงาน ในขณะเดียวกัน ครอบครัวและความใส่ใจต่อสังคมรอบข้างมีอิทธิพลสำคัญยิ่งในการส่งเสริมสมดุลชีวิตกับการทำงาน การส่งเสริม สมดุลชีวิตกับการทำงานในกลุ่มคนทำงานภาคอุตสาหกรรมการผลิตจึงควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการ ด้านเวลาควบคู่ไปกับการดำเนินกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัว สร้างความผูกพัน ความร่วมรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน

กิตติ ชุณหศรีวงศ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง อยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความยืดหยุ่นในการทำงาน ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การสนับสนุนด้านการเงินแก่พนักงาน และผลจากการ สัมภาษณ์ข้อคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ 7 ท่าน ได้เสนอแนะในเรื่องของความยืดหยุ่นในการทำงานว่า บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ส่วนใหญ่ต้องปฏิบัติงาน

ในวันหยุด ซึ่งเกิดจากการระงับการสอนของแต่ละคณะ โดยการแก้ไขปัญหาก็จะสามารถทำได้โดยการวางแผน อัตรากำลังของบุคลากร และจัดตาราง การเรียนการสอนล่วงหน้า โดยให้อาจารย์ผู้สอนได้มีส่วนร่วมในการจัดตารางสอนส่วนในเรื่องการเปิดโอกาสให้สามารถปฏิบัติงานที่บ้านหรือภายนอกสำนักงานนั้น ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าไม่สมควร เนื่องจากผิดระเบียบการปฏิบัติงานราชการ และในด้านการสนับสนุนด้านการเงินแก่พนักงาน มีข้อคิดเห็นในกรณีนี้ว่าสวัสดิการในด้านการเงินที่เหมาะสมนั้น หน่วยงานได้กำหนดนโยบายไว้แต่การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง ทำให้ขาดการรับรู้และในส่วนของการได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนจากหน่วยงานที่ไม่คุ้มค่าเหมาะสมกับปริมาณงานหน้าที่ความรับผิดชอบ สามารถนำวิธีการให้นำหนักของงานต่าง ๆ ตามความเหมาะสม รวมถึงการนำวิธีการประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพงานมาใช้อย่างจริงจัง

ปัทมาวรรณ จินดารักษ์ และสายสุนีย์ เกษม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความหลากหลายของกลุ่มวัย พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการทำงาน โดยปัจจุบันมีรูปแบบการทำงานที่หลากหลายที่ส่งผลต่อสมดุล ระหว่างชีวิตและการทำงาน รวมถึงกลุ่มวัยทำงานที่มีความต้องการสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงานที่แตกต่างกันระหว่างกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ กลุ่มเจนเอเรชันเอ็กซ์ และกลุ่มมิลเลนเนียล ซึ่งในปัจจุบันพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานจะประกอบด้วย สมดุล ด้านเวลาสมดุลด้านการมีส่วนร่วม และสมดุลด้านความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงปัจจัยด้านองค์การที่เกิดจากการสนับสนุนจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านบุคคลที่เกิดจากการสนับสนุนจากครอบครัวดังนั้นการบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จึงเป็นหน้าที่หลักสำคัญอันหนึ่งของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ให้สอดคล้องกับความคาดหวังของกลุ่มวัยทำงานต่าง ๆ เพื่อช่วยสนับสนุนให้บุคลากรขององค์การมีคุณภาพชีวิตที่ดีส่งผลให้ทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพและช่วยขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

อรรวรรณ เปรมธีรวัฒน์ชัย (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ไทยจูรองเอ็นจิเนียริง จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมมีระดับความสัมพันธ์สูงมากทิศทางเดียวกัน โดยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับความสัมพันธ์สูงทิศทางเดียวกัน ได้แก่ ด้านความภูมิใจในองค์การ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความอิสระจากงาน และด้านลักษณะการบริหารงาน ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานได้เรียนรู้วัฒนธรรมใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาส

ทำงานที่ต้องใช้ความสามารถและความรับผิดชอบที่มากขึ้น จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานในองค์กรสื่อสารและรับฟังความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการจัดการเวลาการทำงานให้เกิดความสมดุลระหว่างการทำงานและการให้เวลากับครอบครัวให้ความรักและความอบอุ่นกับครอบครัว และประชาสัมพันธ์ให้พนักงานรับทราบถึงประโยชน์ ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจ



ตารางที่ 2.1 ตารางสรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่อง สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความสัมพันธ์ในครอบครัวของบริษัทมาวดี ไอที โซลูชั่น จำกัด

ผู้วิจัย (ปี พ.ศ.)	(1) สมดุลชีวิตกับการทำงาน							(2) ความสัมพันธ์ในครอบครัว						
	อัตราค่าจ้าง/ปริมาณงาน	การบริหารจัดการในการทำงาน	ค่าตอบแทนที่ได้รับ/ค่าตอบแทน	ปฏิบัติงานนอกเวลา/นอกสถานที่	ความเหนื่อยล้าจากการเดินทางทำงาน	การบริหารเวลา	ผลกระทบจากความไม่สมดุล	การจัดสรรเวลา	การจัดสรรเวลา	ใช้เวลาร่วมกับครอบครัว	ความขัดแย้งภายในครอบครัว	รายได้ในการดูแลสมาชิกในครอบครัว	การบริหารเวลา	การลางานมาดูแลครอบครัว
กนกวรรณ ศรีวิรัตน์ (2559)	✓			✓						✓	✓		✓	
กิตติ หุณหศรีวงศ์ (2562)				✓						✓	✓		✓	
เจตน์ รัตนะจีนะ และคณะ (2559)	✓			✓						✓	✓		✓	
จรัมพร โห้ล้ำยอง (2560)	✓	✓	✓						✓		✓		✓	
จารุวรรณ เมืองเจริญ (2561)		✓	✓						✓		✓		✓	
วันนวิ ศรีวัฒนา (2561)														
กิตติ หุณหศรีวงศ์ (2562)	✓								✓	✓				
ปัทมาวรรณ จินดารักษ์ และคณะ (2562)								✓	✓	✓				✓
อุมากรณ์ กัทรวาณิช และกวนไขฟูมไทรทอง (2552)	✓													
สายสุนีย์ เกษม (2558)	✓	✓	✓	✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓
อรวรรณ เปรมธีรวัฒน์ชัย (2562)		✓	✓	✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓
สุภา เข้มแข็งปรี ชาญนัท (2563)	✓													

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

วิจัยเรื่อง สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความสัมพันธ์ในครอบครัวของบริษัทสร้างเว็บไซต์ ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความสัมพันธ์ในครอบครัวของบริษัทสร้างเว็บไซต์ โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ กรรมการบริษัทและพนักงานบริษัทสร้างเว็บไซต์โดยเลือกจากบริษัท มาหาดี ไอที โซลูชัน จำกัด จำนวน 8 คน แบ่งเป็น กรรมการบริษัท จำนวน 2 คน และพนักงานบริษัท ตำแหน่ง Web master, Web designer, Web programmer, Web developer, Graphic design และ Sales executive จำนวน 6 คน โดยประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้สำหรับวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

2.1 องค์ประกอบของเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือสำหรับวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (Interview Guide) ซึ่งได้สร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร หนังสือ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ตามกรอบแนวคิดวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ จำนวนสมาชิกในครอบครัว และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 สภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านอัตรากำลังและปริมาณงาน 2) ด้านการบริหารจัดการในการทำงาน 3) ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่า 4) ด้านการปฏิบัติงานนอกสถานที่นอกเวลาทำงาน 5) ด้านความเหนื่อยล้าจากการเดินทางทำงาน 6) ด้านการบริหารเวลา 7) ด้านผลกระทบจากความไม่สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ 8) ด้านการจัดสรรเวลา ดังนี้

- 1) ด้านอัตรากำลังและปริมาณงาน
 - ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่ออัตรากำลังและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย
- 2) ด้านการบริหารจัดการในการทำงาน
 - ท่านมีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการในการทำงานของท่านให้ประสบความสำเร็จอย่างไร
- 3) ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่า
 - ท่านมีความคิดเห็นว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความคุ้มค่าหรือไม่ อย่างไร
- 4) ด้านการปฏิบัติงานนอกสถานที่/นอกเวลาทำงาน
 - ท่านมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ นอกเวลาทำงานอย่างไร
- 5) ด้านความเหนื่อยล้าจากการเดินทางทำงาน
 - ท่านมีความเหนื่อยล้าจากการเดินทาง/ทำงาน หรือไม่
- 6) ด้านการบริหารเวลา
 - ท่านคิดว่าตัวเองสามารถบริหารเวลาให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานแล้วหรือไม่ อย่างไร
- 7) ด้านผลกระทบจากความไม่สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
 - ความไม่สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานส่งผลกระทบต่อด้านใดบ้าง
- 8) ด้านการจัดสรรเวลา
 - ท่านมีการจัดสรรเวลาให้กับตัวเองและการทำงานอย่างไร

ตอนที่ 3 สภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านวิธีการจัดสรรเวลา 2) ด้านการใช้เวลาร่วมกับครอบครัว 3) ด้านการทำงานส่งผลกับความขัดแย้งภายในครอบครัว 4) ด้านรายได้ในการดูแลสมาชิกในครอบครัว 5) ด้านการบริหารเวลา และ 6) ด้านการลางานมาดูแลครอบครัว 7) ด้านการสนับสนุนจากครอบครัว

- 1) ด้านวิธีการจัดสรรเวลา
 - ท่านมีวิธีการที่จะจัดสรรเวลาระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตให้เกิดความสมดุลอย่างไร
- 2) ด้านการใช้เวลาร่วมกับครอบครัว
 - ท่านมีความคิดเห็นว่าคุณมีการใช้เวลาร่วมกับครอบครัวเพียงพอหรือไม่
- 3) ด้านการทำงานส่งผลกับความขัดแย้งภายในครอบครัว
 - ท่านมีความคิดเห็นว่าการทำงานส่งผลให้เกิดความขัดแย้งภายในครอบครัวหรือไม่
- 4) ด้านรายได้ในการดูแลสมาชิกในครอบครัว
 - ท่านมีความคิดเห็นว่าคุณมีรายได้เพียงพอในการดูแลเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัวหรือไม่
- 5) ด้านการบริหารเวลา
 - ท่านมีการบริหารเวลาให้ตัวท่านเองกับครอบครัวอย่างไร
- 6) ด้านการลางานมาดูแลครอบครัว
 - ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรหากท่านต้องลางานมาดูแลครอบครัวสมาชิกในครอบครัวสนับสนุนชีวิตการทำงานของท่าน หรือไม่ อย่างไร
- 7) ด้านการสนับสนุนจากครอบครัว
 - สมาชิกในครอบครัวสนับสนุนชีวิตการทำงานของท่านหรือไม่อย่างไร

2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นของเครื่องมือที่สร้างขึ้นก่อนนำไปใช้และทำการตรวจสอบคุณภาพ โดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความตรงเนื้อหาของแบบสัมภาษณ์ (Content Validity) และแนวทางที่ครอบคลุมของคำถาม และทำการแก้ไขข้อบกพร่องต่อไป ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะพูดคุยในประเด็นที่เตรียมไว้อย่างชัดเจน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับการดำเนินงานต่าง ๆ ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยทำหน้าที่ขอความอนุเคราะห์จากสาขาวิชามนุษยนิเวศศาสตร์ มสธ. ในการออกจดหมายขอความอนุเคราะห์ให้ผู้วิจัยเข้าเก็บข้อมูล ระยะเวลาในการเข้าเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือน มกราคม –

ตุลาคม 2563 โดยผู้ให้ข้อมูลหลักที่มีคุณสมบัติครบตามจำนวนที่ต้องการคือ 8 คน โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักต้องเป็นผู้มีความสมัครใจและมีความยินยอมในการให้สัมภาษณ์

3.2 ก่อนการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้แนะนำตนเอง อธิบายเกี่ยวกับโครงการวิจัย วัตถุประสงค์ในการเก็บข้อมูล ประเด็นที่ต้องสัมภาษณ์ และประโยชน์ที่จะได้รับจากวิจัยในครั้งนี้ จากนั้นผู้วิจัยขอให้ผู้ให้สัมภาษณ์กรอกแบบหนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมวิจัย (ภาคผนวก ก) และขออนุญาตบันทึกเสียงสัมภาษณ์

3.3 ลักษณะการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยเริ่มสัมภาษณ์โดยมีแนวคำถาม เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ไม่ตึงเครียด จากนั้นผู้วิจัยจึงสัมภาษณ์แบบเจาะลึกตามแนวคำถามในแบบสัมภาษณ์เชิงลึกเฉลี่ยเวลาในการสัมภาษณ์ 20 นาที ต่อ 1 คน ต่อ 1 ครั้ง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยให้ความสำคัญกับมุมมองของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

4.1 ศึกษาข้อมูลที่รวบรวมจากการสัมภาษณ์เชิงลึก จากนั้นจึงทำการถอดเทปคำให้สัมภาษณ์อย่างละเอียด โดยแยกคำให้สัมภาษณ์ของพนักงานและผู้บริหาร

4.2 นำเทปมาถอดคำสัมภาษณ์ตามประเด็นที่วิจัย แบ่งแยกเป็นกลุ่มตามเนื้อหา ตัวแปร และประเด็นหลักตามที่กำหนดคัดสรรข้อมูลที่ต้องการ และนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาทำการวิเคราะห์สังเคราะห์ เพื่อนำไปสู่ข้อสรุป

4.3 การดึงประเด็นที่เชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์วิจัยมาสรุป นำเสนอในรูปแบบของตาราง และการพรรณนาความ ดังผลวิจัยในบทที่ 4

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

วิจัยเรื่อง สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความสัมพันธ์ในครอบครัวของบริษัท ออกแบบเว็บไซต์ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกรายบุคคล ผู้ให้ข้อมูลเป็นกรรมการ 2 คน และพนักงาน จำนวน 6 คน ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ ผลตามวัตถุประสงค์ของวิจัยคือ

1. เพื่อสำรวจภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานบริษัทมายาวดี ไอที โชลูชั่น จำกัด
2. เพื่อสำรวจภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความสัมพันธ์ในครอบครัวของพนักงานบริษัท มายาวดี ไอที โชลูชั่น จำกัด

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทางประชากรของผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว

ตอนที่ 1 ข้อมูลทางประชากรของผู้ให้ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลและคุณลักษณะเฉพาะของพนักงานบริษัท มายาวดี ไอที โชลูชั่น จำกัด จากการสัมภาษณ์เชิงลึกข้อมูลทางประชากรของผู้ให้ข้อมูล ในภาพรวม พบว่า ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย **กลุ่มที่ 1 ผู้บริหาร** เป็นเพศชาย 1 คน และเพศหญิง 1 คน อายุระหว่าง 31-50 ปี โดยมีสถานภาพ โสด และสมรสโดยมีบุตร จำนวน 2 คน มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ทั้ง 2 คน มีสมาชิกภายในครอบครัวระหว่าง 2-3คน 1 ครอบครัว และสมาชิกระหว่าง 4-5 คน จำนวน 1 ครอบครัว และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี **กลุ่มที่ 2 ผู้ปฏิบัติงาน** เป็นเพศชาย จำนวน 5 คน และเพศหญิง จำนวน 1 คน อายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 4 คน รองลงมา คือ อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 1 คน และอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 1 คน ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 4 คน รองลงมาคือ การศึกษาน้อยกว่าปริญญาตรี จำนวน 1 คน และการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี

จำนวน 1 คน โดยมีสถานภาพ โสด สมรส และหย่าร้าง จำนวน 2 คน เท่ากัน โดยไม่มีบุตรมากที่สุด
 จำนวน 3 ครอบครัว รองลงมาคือมีบุตร จำนวน 1 คน จำนวน 2 ครอบครัว และมีบุตรจำนวน 2 คน
 จำนวน 1 ครอบครัว มีสมาชิกภายในครอบครัวระหว่าง 2-3คน จำนวน 3 ครอบครัว และสมาชิกระหว่าง
 4-5 คน จำนวน 3 ครอบครัว และประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 3 คน รองลงมาคือ 6-10 ปี
 จำนวน 2 คน และมากกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทางประชากรผู้ให้ข้อมูล

ข้อมูลทางประชากร	รวม		ผู้บริหาร		ผู้ปฏิบัติงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ						
ชาย	6	75.0	1	12.5	5	62.5
หญิง	2	25.0	1	12.5	1	12.5
อายุ						
20-30 ปี	4	50.0	-	-	4	50.0
31-40 ปี	2	25.0	1	12.5	1	12.5
41-50 ปี	2	25.0	1	12.5	1	12.5
ระดับการศึกษา						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	12.5	-	-	1	12.5
ปริญญาตรี	6	75.0	2	25.0	4	50.0
สูงกว่าปริญญาตรี	1	12.5	-	-	1	12.5
สถานภาพ						
โสด	3	37.5	1	12.5	2	25.0
สมรส	3	37.5	1	12.5	2	25.0
หย่าร้าง	2	12.5	-	-	2	25.0
จำนวนบุตร (ครอบครัว)						
2 คน	2	25.0	1	12.5	1	12.5
1 คน	2	25.0	-	-	2	25.0
ไม่มีบุตร	3	37.5	-	-	3	37.5

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทางประชากร	รวม		ผู้บริหาร		ผู้ปฏิบัติงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สมาชิกในครอบครัว						
2-3 คน	4	50.0	1	12.5	3	37.5
4-6 คน	4	50.0	1	12.5	3	37.5
ประสบการณ์ในการทำงาน						
1-5 ปี	3	37.5	-	-	3	37.5
6-10 ปี	2	25.0	-	-	2	25.0
มากกว่า 10 ปี	3	37.5	2	25.0	1	12.5

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่า ผู้บริหารกรรมการ จำนวน 2 คน และผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 6 คน พบว่า ส่วนใหญ่เพศชาย จำนวน 6 คน เพศหญิง 2 คน โดยเป็นกลุ่มผู้บริหาร เพศชายและหญิง คิดเป็นร้อยละ 12.5 และกลุ่มพนักงานมากที่สุดเพศชาย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 รองลงมาคือ เพศหญิง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 อายุของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 31-40 ปี และอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 2 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 25.0 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี จำนวน 6 คนคิดเป็นร้อยละ 75 รองลงมาคือระดับปริญญาโท และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน 1 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 12.5 สถานภาพส่วนใหญ่ โสดและสมรส จำนวน 3 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 37.5 รองลงมาคือ หย่าร้าง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 จำนวนบุตรมี 4 ครอบครัวที่มีบุตร สถานภาพสมรส 2 ครอบครัว มีบุตร ครอบครัวละ 2 คน และสถานภาพหย่าร้าง 2 ครอบครัวมีบุตรครอบครัวละ 1 คน โดยมีจำนวนสมาชิกภายในครอบครัว 4-6 คน จำนวน 4 ครอบครัว รองลงมาคือสมาชิกระหว่าง 2-3 คน จำนวน 4 ครอบครัว ประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 1-10 ปี จำนวน 4 คน รองลงมาคือประสบการณ์ ระหว่าง 21-30 ปีจำนวน 2 คน และระหว่าง 11-20 ปี จำนวน 1 คน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทฯ มากที่สุดคือ 16 ปี มีจำนวน 2 คน รองลงมาคือ อยู่ระหว่าง 4-1 ปี จำนวน 5 คน และ 6 ปี จำนวน 1 คน

ตอนที่ 2 ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานบริษัท มายาวดี ไอที โซลูชัน จำกัด นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมของตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยละเอียด (รายละเอียดปรากฏอยู่ในภาคผนวก 1 ค) มีดังนี้

2.1 ด้านอัตรากำลังและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย

ผู้ให้สัมภาษณ์ 2 คนผู้บริหาร มีความเห็นเกี่ยวกับอัตรากำลังและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายของบริษัทสร้างเว็บไซต์ ดังจะเห็นได้จากการให้สัมภาษณ์ของผู้บริหาร ตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ T1 ที่กล่าวถึงอัตรากำลังคนและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ดังนี้

“เหมาะสมดี เนื่องจากเป็นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องทุ่มเทการทำงานให้กับบริษัทเป็นหลักอยู่แล้ว”
[T1]

เช่นเดียวกับผู้บริหาร T2 ซึ่งเป็นผู้บริหารเช่นเดียวกันให้คำสัมภาษณ์ดังนี้

“เหมาะสม เพราะเป็นเจ้าของกิจการเองจึงจำเป็นต้องทุ่มเทให้กับงานเป็นหลัก ปริมาณงานที่มากเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบริษัท เพื่อที่จะอยู่รอด” [T2]

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน 2 คน (T1, T2) สามารถสรุปสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่า อัตรากำลังและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมเนื่องจากการเป็นเจ้าของกิจการ จะต้องทุ่มเทให้กับงานเป็นหลัก แม้ว่าปริมาณงานจะมากเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบริษัท เพื่อที่จะอยู่รอด

ผู้ให้สัมภาษณ์ 6 คนผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 6 คน มีความเห็นเกี่ยวกับอัตรากำลังคนของบริษัทสร้างเว็บไซต์ ดังจะเห็นได้จากการให้สัมภาษณ์ของผู้บริหาร ตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ (T3, T4, T5, T6, T7, T8) ที่กล่าวถึงอัตรากำลังคนและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ดังนี้

“ต้องการให้ทางบริษัทกำหนดขอบเขตของงานที่ชัดเจนกว่านี้ ในเรื่องปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบ” [T3]

“เหมาะสมพอสมควร แต่ก็ขึ้นอยู่กับปริมาณงานแต่ละลูกค้า ว่างานเร่งหรือไม่” [T4]

“คิดว่าบางเวลาก็มากไป บางเวลาก็ว่างเกินไป” [T5]

“คิดว่าบางครั้งงานก็เร่งเกินไป เนื่องจากลูกค้าต้องการได้งานพร้อม ๆ กัน” [T6]

“จากตำแหน่งหน้าที่ของตน ทำให้ปริมาณงานที่ได้รับมีหน้าที่ความรับผิดชอบเยอะ แต่ก็ถือว่าไม่ได้มีปัญหาในการทำงาน แต่อยากให้ผู้บริหารวางแผนการทำงาน เช่น กำหนดวันเวลาส่งงาน ลูกค้าไม่เร่งรัดเกินไป” [T7]

“มีปริมาณงานเยอะ แต่สามารถจัดสรรเวลาได้ดี” [T8]

จากการสัมภาษณ์ส่วนผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 6 คน (T3, T4, T5, T6, T7, T8) สามารถสรุปสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่า ร้อยละ 50 ของจำนวนผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด (T4, T5, T6) อัตราค่าจ้างและปริมาณงานเหมาะสม เนื่องจากปริมาณงานไม่ต้องปฏิบัติงานมากตลอดเวลา ยังมีช่วงวันหยุดพักผ่อนในช่วงงานไม่เร่งด่วน และร้อยละ 50 ของจำนวนผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด (T3, T7, T8) พบว่า อัตราค่าจ้างและปริมาณงานไม่เหมาะสม เนื่องจากปริมาณงานมาก แต่ละคนมีหน้าที่ความรับผิดชอบมาก ประกอบกับความเร่งด่วนของงาน

2.2 ด้านการบริหารจัดการทำงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์ 2 คนผู้บริหาร มีความเห็นเกี่ยวกับด้านการบริหารจัดการทำงานของบริษัทสร้างเว็บไซต์ ดังจะเห็นได้จากการให้สัมภาษณ์ของผู้บริหาร ตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ T1 ที่กล่าวถึงด้านการบริหารจัดการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ดังนี้

“ถ้าช่วงไหนมีงานสำคัญ ก็จำเป็นต้องอยู่ทำงานให้เสร็จทันเวลา” [T1]

“มีความยืดหยุ่นสูง เพราะโดยปกติทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานเป็นหลักอยู่แล้ว อีกทั้งทำงานในโฮมออฟฟิศ จึงมีความยืดหยุ่นมาก” [T2]

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน 2 คน (T1, T2) สามารถสรุปสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่า การบริหารจัดการในการทำงานให้ประสบความสำเร็จเรื่องการทุ่มเทการทำงาน โดยต้องการให้พนักงานทุกคนทำงานตามแผนงานที่วางไว้แต่ละบุคคลที่รับผิดชอบ ทุ่มเท ปริมาณที่มาก

เพื่อให้บริษัทอยู่รอดและส่งงานตามที่กำหนด (T1, T2) และพักอยู่ในที่ทำงานเป็นโฮมออฟฟิศสะดวกต่อการบริหารจัดการทำงานให้ประสบความสำเร็จ (T2)

ผู้ให้สัมภาษณ์ 6 คน ผู้ปฏิบัติงาน มีความเห็นเกี่ยวกับด้านการบริหารจัดการทำงานของบริษัทสร้างเว็บไซต์ ดังจะเห็นได้จาก การให้สัมภาษณ์ของผู้ปฏิบัติงาน ตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ (T3, T4, T5, T6, T7, T8) ที่กล่าวถึงด้านการบริหารจัดการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ดังนี้

“สามารถยืดหยุ่นเรื่องเวลาเพื่อให้งานประสบความสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี หากต้องทำงานล่วงเวลาก็นยินดีเพื่อให้งานสำเร็จไปได้ด้วยดี” [T3]

“มีความยืดหยุ่นมาก เพราะว่างไม่มีภาระด้านครอบครัวตนเองมากเท่าไร จึงสามารถทำงานได้ทุกที่ ทุกเวลา แต่บางครั้งอาจจะติดภาระกิจส่วนตัวบ้าง เพื่อที่จะต้องไปดูแลบิดา มารดา” [T4]

“ไม่ซีเรียสถ้าจะต้องเอาเวลาส่วนตัวมาทำงาน แต่ก็ไม่อยากให้มากเกินไป เพราะก็ยังคงการใช้เวลาส่วนตัว เพื่อพักผ่อน เล่นเกมบ้าง” [T5]

“มีความยืดหยุ่นพอควร เน้นทำงานแบบสบาย ๆ ไม่เครียด พยายามทำงาน แกร่งงานให้เสร็จส่งลูกค้าทันตามเวลา” [T6]

“มีความยืดหยุ่นพอสมควร เนื่องจากมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในครอบครัว มีภรรยาที่ต้องไปรับกลับบ้านพร้อมกันหลังเลิกงานทุกวัน มีบุตร 2 คน ที่ต้องดูแล แต่หากมีงานด่วนจริง ๆ ก็ยินดีที่จะทำงานให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี” [T7]

“มีความยืดหยุ่นสูงมาก เนื่องจากหน้าที่จำเป็นต้องดูแลลูกค้า 24 ชม.” [T8]

จากการสัมภาษณ์ ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 6 คน (T3, T4, T5, T6, T7, T8) สามารถสรุปสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่า การบริหารจัดการทำงานมีความยืดหยุ่นสูง โดยส่วนใหญ่ให้ข้อเสนอแนะว่าควรมีการวางแผนงานล่วงหน้า จัดสรรงานให้เหมาะกับเวลา (T3, T4, T5, T6, T7, T8) ทำงานล่วงเวลา (T3, T4, T5, T7, T8) ดูแลพ่อแม่ (T4) พักผ่อนและเล่นเกม (T5) ทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ทันตามเวลา (T6) รับส่งภรรยาหลังเลิกงานทุกวัน และดูแลบุตร (T7) ดูแลลูกค้า 24 ชั่วโมง (T8)

2.3 ด้านค่าตอบแทน

ผู้ให้สัมภาษณ์ 2 คนผู้บริหาร มีความเห็นเกี่ยวกับด้านค่าตอบแทนของบริษัทสร้างเว็บไซต์ ดังจะเห็นได้จากการให้สัมภาษณ์ของผู้บริหาร ตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ T1 ที่กล่าวถึงด้านค่าตอบแทน ดังนี้

“มีความคุ้มค่าพอควร” (T1)

“มีความคุ้มค่ามาก” (T2)

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน 2 คน (T1, T2) พบว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความคุ้มค่ามาก

ผู้ให้สัมภาษณ์ 6 คนผู้ปฏิบัติงาน มีความเห็นเกี่ยวกับด้านค่าตอบแทนของบริษัทสร้างเว็บไซต์ ดังจะเห็นได้จากการให้สัมภาษณ์ของผู้ปฏิบัติงาน ตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ (T3, T4, T5, T6, T7, T8) ที่กล่าวถึงด้านค่าตอบแทน ดังนี้

“มีความคุ้มค่า” (T3)

“มีความคุ้มค่า รวมไปถึงมีกิจกรรม และสวัสดิการ” (T4)

“คุ้มค่าพอสมควร แต่อยากได้ค่าเดินทางเพิ่มขึ้น เนื่องจากต้องเดินทางจากบ้านมาไกล” (T5)

“คุ้มค่า เนื่องจากมีเบี้ยขยัน สวัสดิการต่าง ๆ เจ้านายก็พาไปเลี้ยงหลังปีผลงานได้เป็นประจำ” (T6)

“มีความคุ้มค่าดี มีทริปการท่องเที่ยวประจำปี มีปาร์ตี้หลังจากปีผลงานลูกค้า มีค่าเบี้ยเลี้ยง ล่วงเวลาให้” (T7)

“คุ้มค่าเหนื่อย มีค่าเบี้ยขยัน ค่าล่วงเวลา ประกันสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุ และประกันสังคม” (T8)

จากการสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 6 คน (T3, T4, T5, T6, T7, T8) สามารถสรุปสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความคุ้มค่า (T3, T4, T5, T6, T7, T8) ต้องการให้มีสวัสดิการ ได้แก่ ประกันสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุ และประกันสังคม (T4, T6, T8) ค่าเดินทาง (T5) ค่าเบี้ยขยัน (T6, T7, T8) พาไปเลี้ยงสังสรรค์ (T6, T7) และพาท่องเที่ยวพร้อมพ็อกเก็ตมันนี่ (T7, T8)

2.4 ด้านการปฏิบัติงานนอกเวลา/นอกสถานที่

ผู้ให้สัมภาษณ์ 2 คนผู้บริหาร มีความเห็นเกี่ยวกับด้านการปฏิบัติงานนอกเวลา/นอกสถานที่ของบริษัทสร้างเว็บไซต์ ดังจะเห็นได้จากกรให้สัมภาษณ์ของผู้บริหาร ตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ T1 ที่กล่าวถึงด้านการปฏิบัติงานนอกเวลา/นอกสถานที่ ดังนี้

“มีต้องออกไปเพื่อพบปะลูกค้า หาลูกค้านอกสถานที่ทำงาน หรือ นอกเวลาทำงานบ้าง”
(T1)

“เป็นเรื่องปกติ ต้องสามารถทำงานได้ทุกที่ ทุกเวลา เพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จ”
(T2)

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน 2 คน (T1, T2) สามารถสรุปสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่า ด้านการปฏิบัติงานนอกเวลา และพบลูกค้านอกสถานที่ เพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จ

ผู้ให้สัมภาษณ์ 6 คนผู้ปฏิบัติงาน มีความเห็นเกี่ยวกับด้านการปฏิบัติงานนอกเวลา/นอกสถานที่ของบริษัทสร้างเว็บไซต์ ดังจะเห็นได้จากกรให้สัมภาษณ์ของผู้บริหาร ตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ T1 ที่กล่าวถึงด้านการปฏิบัติงานนอกเวลา/นอกสถานที่ ดังนี้

“บางครั้งต้องเดินทางไปต่างจังหวัด หรือทำงานนอกเวลา แต่ก็ไม่ได้มีปัญหาอะไรเนื่องจากบริษัทมีค่าเดินทาง ค่าเบี้ยเลี้ยงให้” (T3)

“มีความยืดหยุ่นมาก เพราะว่ายังไม่มีภาระด้านครอบครัวตนเองมากเท่าไร จึงสามารถทำงานได้ทุกที่ ทุกเวลา แต่บางครั้งอาจจะติดภาระกิจส่วนตัวบ้าง เพื่อที่จะต้องไปดูแลบิดา มารดา”
(T4)

“ไม่มีปัญหายินดีที่จะไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ และนอกเวลาทำงาน แต่ก็ไม่อยากให้บ่อยเกินไป” (T5)

“มีบ้างบางครั้ง ส่วนมากจะทำงานนอกเวลาเป็นส่วนใหญ่ ในกรณีที่มียางค้อน งานเร่ง ก็จะอยู่ทำงานที่ออฟฟิศต่อ หรืออาจกลับไปทำงานต่อที่บ้าน” (T6)

“เนื่องจากติดภาระกิจในครอบครัวจึงไม่ค่อยได้ออกไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ แต่บางครั้งก็มีทำงานนอกเวลาบ้าง” (T7)

“โดยปกติจำเป็นต้องไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ และนอกเวลาทำงานเป็นประจำ เพราะภารกิจหลักคือการดูแล พบปะลูกค้า” (T8)

จากการสัมภาษณ์ส่วนผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 6 คน (T3, T4, T5, T6, T7, T8) สามารถสรุปสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่า ด้านการปฏิบัติงานนอกเวลา (T3, T4, T5, T6, T7, T8) งานเร่งด่วน (T6) มีค่าล่วงเวลา (T3) นอกสถานที่ทำงานเพื่อพบลูกค้า หรือหาลูกค้า (T5, T8) มีค่าเบี้ยเลี้ยง (T3) ดูแลบิดา มารดา (T4) บางเวลาในการปฏิบัติงานนอกเวลา (T5) ดูแลครอบครัวไม่ค่อยทำล่วงเวลา (T7) เป็นหน้าที่หลักในการดูแลลูกค้า (T8)

2.5 ด้านความเหนื่อยล้าการเดินทางทำงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์ 2 คนผู้บริหาร มีความเห็นเกี่ยวกับความเหนื่อยล้าการเดินทางทำงานของบริษัทสร้างเว็บไซต์ ดังจะเห็นได้จากการให้สัมภาษณ์ของผู้บริหาร ตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ T1 ที่กล่าวถึงด้านความเหนื่อยล้าการเดินทางทำงาน ดังนี้

“ไม่มีปัญหาเนื่องจากพักอาศัยอยู่ที่โฮมออฟฟิศ อยู่แล้ว” (T1)

“สนับสนุนเข้าใจในวิธีการทำงาน ถึงแม้บางครั้งมารดาจะเป็นห่วงว่าทำงานหนักเกินไปจนไม่มีเวลาพักผ่อน” (T2)

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน 2 คน (T1, T2) สามารถสรุปสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่า ไม่เหนื่อยล้าการเดินทางทำงาน ใช้เวลาเดินทาง 10-15 นาที

ผู้ให้สัมภาษณ์ 6 คน ผู้ปฏิบัติงาน มีความเห็นเกี่ยวกับความเหนื่อยล้าการเดินทางทำงานของบริษัทสร้างเว็บไซต์ ดังจะเห็นได้จากการให้สัมภาษณ์ของผู้ปฏิบัติงาน ตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ (T3, T4, T5, T6, T7, T8) ที่กล่าวถึงด้านความเหนื่อยล้าการเดินทางทำงาน ดังนี้

“มีความเหนื่อยล้ามาก เนื่องจากต้องไปดูแลลูกค้าซึ่งอยู่ไกลจากที่พัก ทุกวัน ต้องเสียเวลาเดินทาง วันละ 3-4 ชั่วโมง” (T3)

“มีความเหนื่อยล้าพอสมควร เนื่องจากที่พักอยู่ไกลจากออฟฟิศ ต้องต่อรถหลายต่อ” (T4)

“เหนื่อยล้ามาก เนื่องจากที่พักอยู่ไกลจากสถานที่ทำงานมาก” (T5)

“เนื่องจากที่พักอยู่ไม่ไกลมากจากออฟฟิศ ขับรถประมาณ 25-30 นาที จึงไม่เหนื่อยล้ามาก” (T6)

“มีความเหนื่อยล้าพอสมควร เนื่องจากบ้านอยู่ไกล ต้องออกแต่เช้ามีดเพื่อแวะไปส่งภรรยาที่ทำงานก่อน ถึงจะไปทำงานที่ออฟฟิศต่อ” (T7)

“มีความเหนื่อยล้ามาก เนื่องจากต้องขับรถทั้งวัน” (T8)

จากการสัมภาษณ์ส่วนผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 6 คน (T3, T4, T5, T6, T7, T8) สามารถสรุปสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่า เหนื่อยล้าการเดินทางทำงาน (T3, T4, T5, T7, T8) ลูกค้ายอยู่ไกล (T3, T8) ที่พักอาศัยอยู่ไกล (T4, T5, T7, T8) และไม่เหนื่อยล้าการเดินทางทำงาน ใช้เวลาเดินทาง 25-30 นาที (T6)

2.6 ด้านการบริหารเวลา

ผู้ให้สัมภาษณ์ 2 คน ผู้บริหาร มีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารเวลาของบริษัทสร้างเว็บไซต์ ดังจะเห็นได้จากการให้สัมภาษณ์ของผู้บริหาร ตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ T1 ที่กล่าวถึงด้านการบริหารเวลา ดังนี้

“ยังทำไม่ได้ดีเท่าที่ควร เพราะหากช่วงเวลางานเยอะ ก็จำเป็นต้องทิ้งเวลาที่มีให้กับตนเองและครอบครัว เพื่อมาทำงานให้เสร็จ” (T1)

“เรื่องงานตอนนี้เน้นเป็นเรื่องหลักในชีวิต ส่วนการจัดการสมดุล ก็จะมีบ้างในสัปดาห์พักผ่อน ไปปฏิบัติธรรม ไปเยี่ยมแม่ซี” (T2)

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน 2 คน (T1, T2) สามารถสรุปสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่า งานมากโดยต้องสละเวลาส่วนตัวและครอบครัวเพื่อทำงานให้เสร็จ (T1, T2) และวันพักผ่อนไปปฏิบัติธรรม (T2)

ผู้ให้สัมภาษณ์ 6 คนผู้ปฏิบัติงาน มีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารเวลาของบริษัทสร้างเว็บไซต์ ดังจะเห็นได้จากการให้สัมภาษณ์ของผู้บริหาร ตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ (T3, T4, T5, T6, T7, T8) ที่กล่าวถึงด้านการบริหารเวลา ดังนี้

“ในวันและเวลาทำงาน พยายามเคลียร์งานให้เรียบร้อย เพื่อภายในวันหยุดจะได้มีเวลาให้ตนเองและครอบครัว” (T3)

“บริหารเวลาโดยมีการกำหนดวันเวลาทำงานแยกกับเวลาส่วนตัวอย่างชัดเจน หากจำเป็นต้องลา กิจเพื่อไปทำธุระส่วนตัว” (T4)

“ตอนนี้ชีวิตไม่มีภาระอะไรมาก มีแค่ช่วยเหลือที่บ้านเล็ก ๆ น้อย ๆ ดังนั้น จึงสามารถทำงานที่เร่งรีบได้” (T5)

“ถ้ามีงานเร่งด่วน ชนกับธุระส่วนตัว ก็จะแจ้งเจ้านาย เพื่อให้เพื่อนร่วมงานคนอื่นมาช่วยแก้ไข ปัญหาเฉพาะหน้าไปก่อน หากตนเองสะดวกมีเวลา ก็จะกลับมาเคลียร์งานที่ค้างต่อ” (T6)

“พยายามทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีภายในเวลาทำงาน และในวันหยุดจะได้มีเวลาให้ตนเองและครอบครัวได้อย่างเต็มที่” (T7)

“ช่วงเวลาวางจากภารกิจหน้าที่การงาน จะออกกำลังกาย ผ่อนคลายด้วยการ ไปวัด ทำบุญ หรือกลับบ้านที่ต่างจังหวัด” (T8)

จากการสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 6 คน (T3, T4, T5, T6, T7, T8) สามารถสรุปสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่า งานมากสามารถทำงานเร่งรีบได้ (T5, T7) ทำงานเร่งด่วนได้ บางเวลา หากมีธุระส่วนตัวให้เพื่อนร่วมงานเข้ามาช่วยแก้ไข (T6) วันทำงานให้เสร็จเรียบร้อย (T3) แยกเวลาทำงานและส่วนตัวชัดเจน (T4, T5) ไม่มีภาระช่วยเหลือ (T5) ว่างจากภาระกิจ พักผ่อนและออกกำลังกาย (T8)

2.7 ด้านผลกระทบต่อความไม่สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์ 2 คนผู้บริหาร มีความเห็นเกี่ยวกับผลกระทบต่อความไม่สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบริษัทสร้างเว็บไซต์ ดังจะเห็นได้จากการให้สัมภาษณ์ของผู้บริหาร ตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ T1 ที่กล่าวถึงด้านผลกระทบต่อความไม่สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ดังนี้

“ก็มีช่วงงานยุ่งมาก ๆ จำเป็นจะต้องอยู่ทำงานจนถึงๆ ค่ำๆ ไม่มีเวลาเจอหน้าลูก ไม่มีเวลาพักผ่อนให้ตนเอง” (T1)

“มีส่งผลต่อสุขภาพ เนื่องจากทำงานไม่เป็นเวลา ทำงานล่วงเวลา ไม่มีเวลาออกกำลังกาย ไม่มีเวลาพักผ่อนได้อย่างเต็มที่” (T2)

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน 2 คน (T1, T2) สามารถสรุปสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่า ความเครียด จากการทำงานหนัก ๆ ไม่มีเวลาพักผ่อน และเจอหน้าลูก (T1) และสุขภาพไม่ดี เนื่องจากไม่ได้ออกกำลังกายและพักผ่อนได้อย่างเต็มที่ (T2)

ผู้ให้สัมภาษณ์ 6 คนผู้ปฏิบัติงาน มีความเห็นเกี่ยวกับผลกระทบต่อความไม่สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบริษัทสร้างเว็บไซต์ ดังจะเห็นได้จากการให้สัมภาษณ์ของผู้บริหาร ตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ (T3, T4, T5, T6, T7, T8) ที่กล่าวถึงด้านผลกระทบต่อความไม่สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ดังนี้

“ส่งผลทางด้านร่างกาย มีความเหนื่อยล้า เนื่องจากระยะเวลาในการทำงาน การเดินทางยาวนานเกินไป” (T3)

“ไม่ค่อยส่งผลเท่าไร เพราะยังไม่มีภาระด้านครอบครัวมากเท่าไรนัก ยังไม่ได้แต่งงานและมีบุตร” (T4)

“ส่งผลต่อเวลานอนหลับ พักผ่อนไม่เพียงพอ มีอาการง่วง อ่อนเพลียในเวลาทำงานปกติ เหนื่อย
ล้า” (T5)

“นอนไม่เป็นเวลา พักผ่อนน้อย รู้สึกไม่มีเวลาออกกำลังกาย กินๆ นั่งๆ นอนๆ รู้สึกร่างกายไม่
ค่อยแข็งแรง” (T6)

“มีปัญหาด้านสุขภาพ เป็นเบาหวาน ความดันเนื่องจากอายุที่มากขึ้น ไม่มีเวลาออกกำลังกายมาก
นัก และอาหารการกินก็เป็นอาหารจานด่วนเสียเป็นส่วนใหญ่” (T7)

“ส่งผลต่อสุขภาพกาย และสุขภาพจิต เนื่องจากการรับประทานอาหาร พักผ่อนไม่เป็นเวลามี
ความเครียดจากการที่ต้องดูแลจัดการแก้ไขปัญหาให้ลูกค้า” (T8)

จากการสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 6 คน (T3, T4, T5, T6, T7, T8) สามารถสรุป
สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่า ร่างกายเหนื่อยล้ากับการทำงานและไม่มีเวลาพักผ่อน และไม่ได้
ออกกำลังกาย (T3, T5, T6, T7) มีปัญหาเรื่องสุขภาพและอาหารการกินแบบจานด่วน (T7, T8)
ความเครียดจากการแก้ไขปัญหาลูกค้า (T8) และไม่ส่งผลกระทบต่อเพราะไม่มีภาระ ไม่ได้แต่งงาน ไม่มีบุตร
(T4)

2.8 ด้านการจัดสรรเวลาให้กับตัวเองและการทำงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์ 2 คนผู้บริหาร มีความเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเวลาให้กับตัวเองและการทำงาน
ของบริษัทสร้างเว็บไซต์ ดังจะเห็นได้จากการให้สัมภาษณ์ของผู้บริหาร ตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ
T1 ที่กล่าวถึงด้านการจัดสรรเวลาให้กับตัวเองและการทำงาน ดังนี้

“พยายามที่จะเคลียร์งานให้จบภายในวันทำงาน เพื่อวันหยุดจะได้มีเวลาให้กับตนเองและ
ครอบครัว” (T1)

“พยายามที่จะเร่งทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย และแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้ลูกทีม
เพื่อที่จะได้มีเวลาพักผ่อนบ้าง” (T2)

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน 2 คน (T1, T2) สามารถสรุปสมดุลระหว่างชีวิตกับ
การทำงานพบว่า ทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย เพื่อจะได้ให้เวลากับครอบครัว

ผู้ให้สัมภาษณ์ 6 คนผู้ปฏิบัติงาน มีความเห็นเกี่ยวกับด้านการจัดสรรเวลาให้กับตัวเองและการทำงานของบริษัทสร้างเว็บไซต์ ดังจะเห็นได้จากคำสัมภาษณ์ของผู้บริหาร ตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ (T3, T4, T5, T6, T7, T8) ที่กล่าวถึงด้านการจัดสรรเวลาให้กับตัวเองและการทำงาน ดังนี้

“เวลาหลังเลิกงาน ก็จะผ่อนคลายด้วยการไปออกกำลังกาย หรือยามวันหยุดก็มีสังสรรค์ พบปะกับเพื่อนฝูงบ้าง” (T3)

“ในเวลาทำงานก็ทุ่มเทให้กับงานเต็มที่ ส่วนหลังเวลาเลิกงานมีไปสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานบ้างนาน ๆ ครั้ง แต่ส่วนมากหลังเลิกงานกลับบ้านจะเล่นเกมส์เพื่อเป็นการผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน” (T4)

“พยายามจบงานตามหน้าที่ที่ความรับผิดชอบของตน ตามเวลากำหนด จะได้มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัว” (T5)

“ในยามทำงานหากมีอาการง่วงนอน หรือ เริ่มเหนื่อยล้ากับงานที่ทำ ก็จะเปลี่ยนอิริยาบถไปทำอย่างอื่นบ้าง ส่วนเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัวก็พยายามแยกเวลาให้ชัดเจน หลังเลิกงานก็จะให้เวลากับตัวเองเต็มที่” (T6)

“ส่วนใหญ่เวลาจะหมด ไปด้วยการทำงานและครอบครัว นอกเหนือเวลาทำงาน ก็จะใช้เวลากับครอบครัวเป็นหลัก” (T7)

“ถ้าในวันเวลาทำงานจะตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ ถึงแม้เวลาทำงานของตัวเองจะไม่ค่อยแน่นอน แต่ก็พยายามให้อยู่ภายในตารางงานที่วางแผนไว้ ส่วนเวลานอกเหนือจากเวลางาน ก็จะให้เวลากับตัวเองเพื่อพักผ่อนและใช้เวลาในการดูแลครอบครัว” (T8)

จากการสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 6 คน (T3, T4, T5, T6, T7, T8) สามารถสรุปสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานพบว่า ทำงานในเวลางานเต็มที่ (T4,T5,T8) หลังเลิกงานทำกิจกรรมประกอบด้วย การออกกำลังกาย และเล่นเกมส์ และวันหยุดทำกิจกรรม ประกอบด้วย พบปะสังสรรค์กับเพื่อนฝูง (T3, T4) ทำตารางงานแยกเวลาระหว่างทำงานและหลังเลิกงานอย่างชัดเจน (T7, T8)

กล่าวโดยสรุปสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่า สัดส่วนการทำงาน การใช้ชีวิต ลักษณะงานและภาระงาน เป้าหมายชีวิต และวิธีการจัดสรรเวลาระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตให้สมดุล โดยสัดส่วนการทำงานมากกว่าการใช้ชีวิต ไม่เหมาะสมมุ่งเน้นให้ประสบความสำเร็จ พนักงานส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาระบบซึ่งถือเป็นภารกิจหลักที่จะนำรายได้สู่บริษัท ลักษณะงานและภาระงานมีปริมาณมากเกินไป ค่าตอบแทนส่วนใหญ่ทุกคนเห็นว่าคุ้มค่า ทำให้ทุกคนทุ่มเทการทำงาน หาลูกค้าใหม่ ๆ เวลาส่วนใหญ่หมดไปกับการเดินทาง ส่วนผู้บริหารก็มีบ้านใกล้ที่ทำงาน สะดวกต่อการทำงาน ปริมาณงานที่มากเพื่อให้บริษัทอยู่รอดและส่งงานตามกำหนด

ตอนที่ 3 ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว

ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความสัมพันธ์ในครอบครัวของพนักงาน บริษัท มายาดิ ไอที โซลูชัน จำกัด นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมของตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยละเอียด มีดังนี้

3.1 ด้านวิธีการจัดสรรเวลา

ผู้ให้สัมภาษณ์ 2 คนผู้บริหาร มีความเห็นเกี่ยวกับวิธีการจัดสรรเวลา ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานส่งต่อความสัมพันธ์ในครอบครัวของบริษัทสร้างเว็บไซต์ ดังจะเห็นได้จากการให้สัมภาษณ์ของผู้บริหาร ตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ T1 ที่กล่าวถึงด้านวิธีการจัดสรรเวลา ดังนี้

“วางแผนการทำงานให้รัดกุม และคุมทุกอย่างให้อยู่ในแผน” (T1)

“พยายามไม่หมกมุ่นอยู่กับการทำงานจนมากเกินไปเพราะจะทำให้เกิดความเครียด ไม่ได้มีการผ่อนคลาย พักผ่อนหย่อนใจ” (T2)

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน 2 คน (T1, T2) ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว พบว่า ได้วางแผนการทำงานให้รัดกุม (T1) ไม่ทำงานจนมากเกินไป แบ่งเวลาในการพักผ่อน (T2)

ผู้ให้สัมภาษณ์ 6 คนผู้ปฏิบัติงาน มีความเห็นเกี่ยวกับวิธีการจัดสรรเวลา ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานส่งต่อความสัมพันธ์ในครอบครัวของบริษัทสร้างเว็บไซต์ ดังจะเห็นได้จากการให้สัมภาษณ์ของผู้บริหาร ตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ (T3, T4, T5, T6, T7, T8) ที่กล่าวถึงด้านวิธีการจัดสรรเวลา ดังนี้

“ในเวลาทำงานก็ตั้งใจทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย แต่หลังเลิกงาน ก็คือเวลาพักผ่อนส่วนตัว เป็นเวลาที่จะมีให้กับตนเอง” (T3)

“เวลาทำงานก็เต็มที่กับงานที่ทำ ส่วนหลังเลิกงาน หรือเวลาว่างก็ใช้ชีวิตให้คุ้มค่า ท่องเที่ยว สังสรรค์พบปะเพื่อนฝูงยามวันหยุด” (T4)

“ไม่ค่อยซีเรียสเรื่องเวลาการทำงานและชีวิตส่วนตัวมากซักเท่าไร เพราะว่ายังสนุกกับการทำงาน และไม่ได้มีภาระอะไรที่ต้องรับผิดชอบ” (T5)

“วางแผนเวลาการทำงานอย่างชัดเจน และทำให้เสร็จตามเป้าหมาย ส่วนเวลาที่เหลือจากการทำงานก็จะใช้กับตนเองและครอบครัว” (T6)

“ในเวลาทำงานหากเกิดปัญหาจะรีบจัดการแก้ไขให้เสร็จ โดยเร็วที่สุด เพื่อที่หลังเลิกงานจะได้ไม่มีงานค้าง และใช้เวลาเหลือให้กับตนเองและครอบครัว” (T7)

“เวลาในการทำงานมักไม่เป็นเวลาที่แน่นอน ดังนั้นหากยามว่างก็มักไปพักผ่อน ออกกำลังกาย ทานอาหารนอกบ้าน” (T8)

จากการสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 6 คน (T3, T4, T5, T6, T7, T8) ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว พบว่า เวลาทำงานตั้งใจ ไม่ให้มีงานค้าง และหลังเลิกงานเวลาให้กับครอบครัวและตนเอง (T3, T4, T7) ไม่มีภาระสนุกกับการทำงาน (T5) ทำตารางการทำงาน หลังเลิกงานให้กับตนเองและครอบครัว (T6) การทำงานไม่เป็นเวลาแน่นอน ว่างก็พักผ่อน ออกกำลังกาย และทานข้าวนอกบ้าน (T8)

3.2 ด้านวิธีการใช้เวลาร่วมกับครอบครัว

ผู้ให้สัมภาษณ์ 2 คนผู้บริหาร มีความเห็นเกี่ยวกับวิธีการใช้เวลาร่วมกับครอบครัว ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานส่งผลต่อความสัมพันธ์ในครอบครัวของบริษัทสร้างเว็บไซต์ ดังจะเห็นได้จากการให้สัมภาษณ์ของผู้บริหาร ตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ T1 ที่กล่าวถึงด้านวิธีการใช้เวลาร่วมกับครอบครัว ดังนี้

“คิดว่าเพียงพอ เพราะจัดสรรเวลาได้ลงตัว มีเวลาว่างให้ครอบครัว ได้ทำกิจกรรมร่วมกันในวันหยุด” (T1)

“ไม่มีปัญหาเรื่องนี้เพราะว่าไม่มีภาระเรื่องครอบครัว แต่ก็พยายามไปเยี่ยมมารดาที่เป็นแม่ชีที่ต่างจังหวัดในยามว่างจากงานประจำที่ทำ” (T2)

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน 2 คน (T1, T2) ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว พบว่า เพียงพอ ในการใช้เวลาร่วมกับครอบครัวในวันหยุด

ผู้ให้สัมภาษณ์ 6 คนผู้ปฏิบัติงาน มีความเห็นเกี่ยวกับวิธีการใช้เวลาร่วมกับครอบครัว ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานส่งต่อความสัมพันธ์ในครอบครัวของบริษัทสร้างเว็บไซต์ ดังจะเห็นได้จากการให้สัมภาษณ์ของผู้บริหาร ตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ (T3, T4, T5, T6, T7, T8) ที่กล่าวถึงด้านวิธีการใช้เวลาร่วมกับครอบครัว ดังนี้

“เพียงพอตามสถานการณ์ เนื่องจากครอบครัวอยู่ต่างจังหวัด แต่ก็พยายามกลับไปดูแลบิดามารดา และบุตรทุกเดือน และหลังเลิกงานก็โทรกลับที่บ้านเกือบทุกวัน” (T3)

“เพียงพอในวันหยุดสุดสัปดาห์ก็มักจะผลัดไปดูแลบิดาและมารดาสลับกัน” (T4)

“ไม่ค่อยได้ใช้เวลาร่วมกับครอบครัว เนื่องจากบิดาและน้องชาย อยู่คนละบ้าน ตนเองอยู่กับคุณลุง คุณป้าก็จะเจอกันเฉพาะช่วงเช้าก่อนออกไปทำงาน และหลังเลิกงานกลับบ้านเท่านั้น” (T5)

“เพียงพอ เพราะส่วนมากก็จะให้เวลากับครอบครัวไปพร้อม ๆ กับ เวลาส่วนตัว เช่นการทำกิจกรรมร่วมกันกับภรรยา กินข้าว ดูหนัง ออกกำลังกาย ท่องเที่ยว” (T6)

“เพียงพอ เพราะหลังเวลางาน ส่วนมากจะให้เวลาทั้งหมดกับครอบครัว แทบจะไม่ได้ไปพบปะสังสรรค์กับเพื่อนฝูงเลย นอกเสียจากงานของบริษัท” (T7)

“เพียงพอ โดยปกติจะกลับบ้านที่ต่างจังหวัดเพื่อไปดูแลมารดาและบุตร เดือนละ 1-2 ครั้ง เป็นอย่างน้อย และมีการ โทรหากันทุกวัน” (T8)

จากการสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 6 คน (T3, T4, T5, T6, T7, T8) ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว พบว่า เพียงพอ (T3, T4, T6, T7, T8) ผลัดกันไปดูแลบิดามารดาสลับกัน (T4) ครอบครัวอยู่ต่างจังหวัด (T3, T8) ครอบครัวไปพร้อม ๆ กับ เวลา

ส่วนตัว เช่นการทำกิจกรรมร่วมกันกับภรรยา กินข้าว ดูหนัง ออกกำลังกาย ท่องเที่ยว (T6, T7) ไม่เพียงพอ โดยจะเจอกันในช่วงเช้าก่อนออกไปทำงาน และหลังเลิกงานกลับบ้าน(T5)

3.3 ด้านวิธีการทำงานส่งผลกับความขัดแย้งภายในครอบครัว

ผู้ให้สัมภาษณ์ 2 คนผู้บริหาร มีความเห็นเกี่ยวกับวิธีการทำงานส่งผลกับความขัดแย้งภายในครอบครัว ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานส่งต่อความสัมพันธ์ในครอบครัวของบริษัทสร้างเว็บไซต์ ดังจะเห็นได้จากการให้สัมภาษณ์ของผู้บริหาร ตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ T1 ที่กล่าวถึงด้านวิธีการทำงานส่งผลกับความขัดแย้งภายในครอบครัว ดังนี้

“ไม่ส่งผลครอบครัวเข้าใจในการทำงาน และช่วยสนับสนุนในยามที่มีปัญหา” (T1)

“ไม่มีผล” (T2)

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน 2 คน (T1, T2) ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว พบว่า ไม่ส่งผลต่อครอบครัว เข้าใจในการทำงานและช่วยเหลือสนับสนุน

ผู้ให้สัมภาษณ์ 6 คนผู้ปฏิบัติงาน มีความเห็นเกี่ยวกับวิธีการทำงานส่งผลกับความขัดแย้งภายในครอบครัว ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานส่งต่อความสัมพันธ์ในครอบครัวของบริษัทสร้างเว็บไซต์ ดังจะเห็นได้จากการให้สัมภาษณ์ของผู้บริหาร ตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ (T3, T4, T5, T6, T7, T8) ที่กล่าวถึงด้านวิธีการทำงานส่งผลกับความขัดแย้งภายในครอบครัว ดังนี้

“ไม่ส่งผล เนื่องจากที่บ้านเข้าใจ และไม่เคยก้าวท้าวการทำงาน” (T3)

“ไม่ส่งผล เพราะครอบครัวเข้าใจในการทำงาน ไม่เคยมาวุ่นวาย” (T4)

“ไม่ส่งผล ทุกคนเข้าใจดี ” (T5)

“ไม่ส่งผล เพราะภรรยาเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบ” (T6)

“ไม่มีผลกระทบ ครอบครัวเข้าใจดี” (T7)

“ไม่ส่งผล เพราะครอบครัวเข้าใจในหน้าที่ ๆ ต้องรับผิดชอบ” (T8)

จากการสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 6 คน (T3, T4, T5, T6, T7, T8) ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว พบว่า ไม่ส่งผลต่อครอบครัว ครอบครัวเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบ (T3, T4, T5, T6, T7, T8)

3.4 ด้านวิธีการรายได้ในการดูแลสมาชิกในครอบครัว

ผู้ให้สัมภาษณ์ 2 คนผู้บริหาร มีความเห็นเกี่ยวกับวิธีการรายได้ในการดูแลสมาชิกในครอบครัว ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานส่งต่อความสัมพันธ์ในครอบครัวของบริษัทสร้างเว็บไซต์ ดังจะเห็นได้จากการให้สัมภาษณ์ของผู้บริหาร ตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ T1 ที่กล่าวถึงด้านวิธีการรายได้ในการดูแลสมาชิกในครอบครัว ดังนี้

“เพียงพอ” (T1, T2)

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน 2 คน (T1, T2) ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว พบว่า เพียงพอ

ผู้ให้สัมภาษณ์ 6 คนผู้ปฏิบัติงาน มีความเห็นเกี่ยวกับวิธีการรายได้ในการดูแลสมาชิกในครอบครัว ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานส่งต่อความสัมพันธ์ในครอบครัวของบริษัทสร้างเว็บไซต์ ดังจะเห็นได้จากการให้สัมภาษณ์ของผู้บริหาร ตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ (T3, T4, T5, T6, T7, T8) ที่กล่าวถึงด้านวิธีการรายได้ในการดูแลสมาชิกในครอบครัว ดังนี้

“เพียงพอ แต่ก็อยากมีรายได้เพิ่มมากขึ้นกว่านี้ เนื่องจากค่าครองชีพเพิ่มมากขึ้นทุกวัน” (T3)

“เพียงพอ แต่บางครั้งก็มีการใช้จ่ายเกินตัวไปบ้างจากการท่องเที่ยว และสังสรรค์” (T4)

“คิดว่าอยากได้ค่าเดินทาง หรือเงินเดือนเพิ่มมากขึ้นกว่านี้ เนื่องจากค่าครองชีพที่สูงมากขึ้น” (T5)

“เพียงพอ แต่ก็ยังอยากมีรายได้เสริม เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในอนาคต” (T6)

“เพียงพอ” (T7)

“เพียงพอ ต่อรายจ่ายภายในครัวเรือน” (T8)

จากการสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 6 คน (T3, T4, T5, T6, T7, T8) ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว พบว่า เพียงพอ (T3, T4, T5, T6, T7, T8) ขอเพิ่มรายได้เนื่องจากค่าครองชีพเพิ่มมากขึ้น (T3, T5, T6, T8) มีรายได้จ่ายเรื่องการท่องเที่ยว และสังสรรค์ (T4, T5)

3.5 ด้านวิธีการบริหารเวลา

ผู้ให้สัมภาษณ์ 2 คนผู้บริหาร มีความเห็นเกี่ยวกับด้านวิธีการบริหารเวลา ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานส่งต่อความสัมพันธ์ในครอบครัวของบริษัทสร้างเว็บไซต์ ดังจะเห็นได้จากการให้สัมภาษณ์ของผู้บริหาร ตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ T1 ที่กล่าวถึงด้านวิธีการบริหารเวลา ดังนี้

“ตั้งใจแบ่งเวลาที่ทำให้เกิดความสุขที่สุด ไม่ให้เวลากับงานจนลืมความสำคัญละเอียดสมาชิกในครอบครัว” (T1)

“ส่วนมากจะเป็นในส่วนการให้เวลากับตนเองเป็นหลัก เนื่องจากไม่ได้อาศัยอยู่กับครอบครัว” (T2)

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน 2 คน (T1, T2) ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว พบว่า ตั้งใจแบ่งเวลาที่ทำให้เกิดความสุขที่สุด ไม่ให้เวลากับงานจนลืมความสำคัญละเอียดสมาชิกในครอบครัว (T1) ส่วนมากจะเป็นในส่วนการให้เวลากับตนเองเป็นหลัก เนื่องจากไม่ได้อาศัยอยู่กับครอบครัว (T2)

ผู้ให้สัมภาษณ์ 6 คนผู้ปฏิบัติงาน มีความเห็นเกี่ยวกับด้านวิธีการบริหารเวลา ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานส่งต่อความสัมพันธ์ในครอบครัวของบริษัทสร้างเว็บไซต์ ดังจะเห็นได้จากการให้สัมภาษณ์ของผู้บริหาร ตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ (T3, T4, T5, T6, T7, T8) ที่กล่าวถึงด้านวิธีการบริหารเวลา ดังนี้

“เวลากลับไปบ้านที่ต่างจังหวัดก็จะให้เวลากับครอบครัวอย่างเต็มที่ พาไปทานข้าว ซื่อของใช้ในบ้าน พาบุตรหลานไปเล่นสวนสนุก พาไปออกกำลังกาย” (T3)

“สลับกันระหว่างการไปดูแลบิดา มารดา และวันหยุดพักผ่อนของตัวเอง” (T4)

“ช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์ก็จะช่วยงานคุณลุง คุณป้าที่บ้าน ส่วนช่วงวันหยุดยาวก็มีกลับบ้านที่ต่างจังหวัด ไปเยี่ยมบิดา และน้องชาย ส่วนวันธรรมดา หรือเย็นวันศุกร์หลังเลิกงานก็มักจะไปสังสรรค์ กินดื่มกับเพื่อนฝูง รวมไปถึงเวลาว่างก็จะเล่นเกมออนไลน์” (T5)

“ส่วนมากก็จะให้เวลากับครอบครัว ทำกิจกรรมไปพร้อม ๆ กัน ส่วนน้อยที่จะให้เวลากับตัวเองคนเดียว เพราะมีครอบครัวจึงให้ความสำคัญกับครอบครัวมากที่สุด” (T6)

“เนื่องจากปัจจุบันนี้มีสมาชิกครอบครัวหลายคน ทั้งบิดา มารดา ภรรยาและบุตร ส่วนมากเวลานอกเหนือจากเวลาทำงาน จะให้เวลากับครอบครัวเป็นหลัก” (T7)

“พยายามแบ่งเวลาให้กับตัวเองและครอบครัวให้เท่า ๆ กัน” (T8)

จากการสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 6 คน (T3, T4, T5, T6, T7, T8) ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว พบว่า แบ่งเวลาให้กับตนเองและครอบครัวเท่า ๆ กัน (T3, T4, T5, T8) ให้เวลากับครอบครัวเป็นหลัก (T6, T7) ให้เวลาตัวเองน้อย (T6) ขอเพิ่มรายได้เนื่องจากค่าครองชีพเพิ่มมากขึ้น (T3, T5, T6, T8) มีรายได้จ่ายเรื่องการท่องเที่ยว และสังสรรค์ (T4, T5)

3.6 ด้านวิธีการलगานมาดูแลครอบครัว

ผู้ให้สัมภาษณ์ 2 คนผู้บริหาร มีความเห็นเกี่ยวกับวิธีการलगานมาดูแลครอบครัว ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานส่งต่อความสัมพันธ์ในครอบครัวของบริษัทสร้างเว็บไซต์ ดังจะเห็นได้จากการให้สัมภาษณ์ของผู้บริหาร ตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ T1 ที่กล่าวถึงวิธีการलगานมาดูแลครอบครัว ดังนี้

“ไม่กระทบ เพราะสามารถมอบหมายงานให้พนักงานในองค์กรท่านอื่น ดูแลรับผิดชอบแทนได้ มีความไว้วางใจในตัวพนักงานในองค์กร” (T1)

“ไม่กระทบ” (T2)

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน 2 คน (T1, T2) ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความสัมพันธ์ในครอบครัวพบว่า ไม่กระทบ เพราะสามารถมอบหมายงานให้พนักงานในองค์กรท่านอื่น ดูแลรับผิดชอบแทนได้ มีความไว้วางใจในตัวพนักงานในองค์กร

ผู้ให้สัมภาษณ์ 6 คน ผู้ปฏิบัติงาน มีความเห็นเกี่ยวกับวิธีการทำงานมาดูแลครอบครัว ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานส่งต่อความสัมพันธ์ในครอบครัวของบริษัทสร้างเว็บไซต์ ดังจะเห็นได้จากการให้สัมภาษณ์ของผู้ปฏิบัติงาน ตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ (T3, T4, T5, T6, T7, T8) ที่กล่าวถึงด้านวิธีการทำงานมาดูแลครอบครัว ดังนี้

“ไม่ส่งผลกระทบมาก เพราะสามารถไหว้วานให้เพื่อนร่วมงานแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าไปก่อนได้ หรือไม่อย่างนั้นหากงานเร่งมาก อาจต้องนำงานกลับไปทำที่บ้านด้วย” (T3)

“มีผลกระทบบ้างเล็กน้อย แต่ก็สามารถนำงาน ไปทำที่บ้านได้ ส่งงานทางอีเมลล์ได้” (T4)

“ช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์ก็จะช่วยงานคุณลุง คุณป้าที่บ้าน ส่วนช่วงวันหยุดยาวก็มีกลับบ้านที่ต่างจังหวัด ไปเยี่ยมบิดาและน้องชาย ส่วนวันธรรมดา หรือเย็นวันศุกร์ หลังเลิกงานก็มักจะไปสังสรรค์ กินดื่มกับเพื่อนฝูง รวมไปถึงเวลาว่างก็จะเล่นเกมออนไลน์” (T5)

“ไม่มีผลกระทบ เนื่องจากสามารถมอบหมายงานให้เพื่อนร่วมงานคนอื่นทำแทนได้” (T6)

“ไม่มีผลกระทบ เพราะเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานแทนได้ หรือ ทำงานจากที่บ้านได้” (T7)

“มีผลกระทบเล็กน้อย หากมีนัดหมายกับลูกค้าแล้วจำเป็นต้องเลื่อนนัด” (T8)

ผู้ให้สัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 6 คน (T3, T4, T5, T6, T7, T8) ด้านวิธีการทำงานมาดูแลครอบครัว ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานส่งต่อความสัมพันธ์ในครอบครัวพบว่า ไม่กระทบ (T3, T5, T6, T7) ฝากเพื่อนหรือนำกลับไปทำที่บ้าน (T3, T5, T6, T7) และส่งผลกระทบ (T4, T8) การนัดหมายลูกค้าเพราะทำงานต้องรับผิดชอบกับลูกค้าโดยตรง (T8) สามารถทำงานจากที่บ้านและส่งอีเมลล์ได้ (T4)

3.7 ด้านวิธีการสนับสนุนจากครอบครัว

ผู้ให้สัมภาษณ์ 2 คนผู้บริหาร มีความเห็นเกี่ยวกับวิธีการสนับสนุนจากครอบครัว ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานส่งต่อความสัมพันธ์ในครอบครัวของบริษัทสร้างเว็บไซต์ ดังจะเห็นได้จากการให้สัมภาษณ์ของผู้บริหาร ตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ T1 ที่กล่าวถึงด้านวิธีการสนับสนุนจากครอบครัว ดังนี้

“สนับสนุน เข้าใจในการทำงาน ถึงแม้บางครั้งอาจจะยุ่งมาก จน ไม่มีเวลาว่างอยู่ทำกิจกรรมกับครอบครัว” (T1)

“สนับสนุน เข้าใจในวิธีการทำงาน ถึงแม้บางครั้งมารดาจะเป็นห่วงว่าทำงานหนักเกินไปจน ไม่มีเวลาพักผ่อน” (T2)

ผู้ให้สัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน 2 คน (T1, T2) ด้านวิธีการสนับสนุนจากครอบครัว ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานส่งต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว พบว่า สนับสนุน เข้าใจในการทำงาน ถึงแม้บางครั้งอาจจะยุ่งมาก จน ไม่มีเวลาว่างอยู่ทำกิจกรรมกับครอบครัว (T1, T2) มารดาจะเป็นห่วงว่าทำงานหนักเกินไปจนไม่มีเวลาพักผ่อน (T2)

ผู้ให้สัมภาษณ์ 6 คนผู้ปฏิบัติงาน มีความเห็นเกี่ยวกับวิธีการสนับสนุนจากครอบครัว ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานส่งต่อความสัมพันธ์ในครอบครัวของบริษัทสร้างเว็บไซต์ ดังจะเห็นได้จากการให้สัมภาษณ์ของผู้ปฏิบัติงาน ตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ (T3, T4, T5, T6, T7, T8) ที่กล่าวถึงด้านวิธีการสนับสนุนจากครอบครัว ดังนี้

“สนับสนุน เข้าใจว่ามีภาระหน้าที่ ๆ ต้องรับผิดชอบ ไม่รบกวนเวลา” (T3)

“สนับสนุน โดยมีความเข้าใจว่าบุตรชายต้องรับผิดชอบต่องานที่ทำ” (T4)

“สนับสนุนและเข้าใจ แต่ก็มีบ่นบ้างเรื่องการเดินทางไป-กลับ ที่ทำงานเนื่องจากระยะทางไกลพอควร ทำให้บางครั้งที่ทำงานล่วงเวลา เวลากลับบ้านจะตึกเกินไป” (T5)

“สนับสนุน โดยเฉพาะภรรยา เข้าใจในงานที่ทำและคอยให้กำลังใจในยามที่งานมีปัญหา” (T6)

“สนับสนุนเข้าใจ ในการทำงานเป็นอย่างดี ไม่เคยมีเรื่องขัดแย้งจากการทำงานเลย” (T7)

“สนับสนุน ให้กำลังใจยามที่เหนื่อยล้า หรือท้อถอย” (T8)

ผู้ให้สัมภาษณ์ ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 6 คน (T3, T4, T5, T6, T7, T8) ด้านวิธีการสนับสนุนจากครอบครัว ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานส่งต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว พบว่าครอบครัวให้การสนับสนุนและเข้าใจการทำงานเป็นอย่างดี รู้ว่าภาระงานความรับผิดชอบทำให้บางครั้งกลับบ้านดึก หรือปฏิบัติงานล่วงเวลา (T3, T4, T5, T6, T7, T8) เข้าใจภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ (T3, T4) กังวลเรื่องบ้านไกลเวลาทำงานล่วงเวลากลับบ้านดึก (T5) ให้กำลังใจ (T6, T8)

กล่าวโดยสรุปสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่สามารถบริหารเวลาที่ทำงานไกลบ้าน การใช้ชีวิตร่วมกับครอบครัวไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง สามารถจัดการเวลาการทำงานกับเวลาส่วนตัวได้ หากงานไม่มาก แต่หากงานมากก็ต้องทุ่มเทซึ่งทางครอบครัวทราบดีและให้การสนับสนุน และพนักงานส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาในเรื่องการจัดสรรเวลา เลิกงานก็รีบกลับบ้าน ใช้ชีวิตกับครอบครัวเจอกัน คนโสดก็ใช้ชีวิตส่วนตัวสร้างสรรค์หากงานมากก็ทำล่วงเวลา หรือไม่ก็เอางานกลับไปทำบ้าน เวลาส่วนใหญ่หมดไปการทำงานและเดินทางในวันหยุดก็จะไปเยี่ยมครอบครัว ซึ่งทางครอบครัวก็ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจ



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

วิจัยเรื่อง สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความสัมพันธ์ครอบครัวของบริษัทสร้างเว็บไซต์ มีสรุปผลวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์วิจัย

1.1.1 เพื่อสำรวจภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบริษัทสร้างเว็บไซต์

1.1.2 เพื่อสำรวจภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความสัมพันธ์ในครอบครัวของบริษัทสร้างเว็บไซต์

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน ของบริษัท มายาวดี ไอที โซลูชั่น จำกัด จำนวน 8 คน ผู้บริหาร คือ กรรมการผู้จัดการบริษัท จำนวน 2 คน และผู้ปฏิบัติงาน คือ ผู้ทำหน้าที่ในตำแหน่ง Web master, Web designer, Web programmer, Web developer, Graphic design และ Sales executive จำนวน 6 คน

1.2.2 เครื่องมือวิจัย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยสัมภาษณ์รายบุคคลและเก็บรวบรวมข้อมูลจากแนวคำถามที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำบทสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา และนำเสนอในรูปแบบตารางและการพรรณนาความ

1.3 ผลวิจัย

1.3.1 ข้อมูลทางประชากรของผู้ให้ข้อมูล

พนักงานบริษัทมายาวดี ไอที โซลูชั่น จำกัด แบ่งเป็นกลุ่มผู้บริหารกรรมการจำนวน 2 คน และพนักงานจำนวน 6 คน พบว่า ส่วนใหญ่เพศชาย จำนวน 6 คน เพศหญิง 2 คน โดยเป็นกลุ่มผู้บริหาร เพศชายและหญิง คิดเป็นร้อยละ 12.5 และกลุ่มพนักงานมากที่สุดเพศชาย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 รองลงมาคือ เพศหญิง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 อายุของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 31-40 ปี และอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 2 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 25.0 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี จำนวน 6 คนคิดเป็นร้อยละ 75 รองลงมาคือระดับปริญญาโท และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน 1 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 12.5 สถานภาพส่วนใหญ่ โสดและสมรส จำนวน 3 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 37.5 รองลงมาคือ หย่าร้าง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 จำนวนบุตรมี 4 ครอบครัวที่มีบุตร สถานภาพสมรส 2 ครอบครัว มีบุตรครอบครัวละ 2 คน และสถานภาพหย่าร้าง 2 ครอบครัวมีบุตรครอบครัวละ 1 คน โดยมีจำนวนสมาชิกภายในครอบครัว 4 – 6 คน จำนวน 4 ครอบครัว รองลงมาคือสมาชิกระหว่าง 2-3 คน จำนวน 4 ครอบครัว ประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 1-10 ปี จำนวน 4 คน รองลงมาคือประสบการณ์ ระหว่าง 21-30 ปีจำนวน 2 คน และระหว่าง 11-20 ปี จำนวน 1 คน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทฯ มากที่สุดคือ 16 ปี มีจำนวน 2 คน รองลงมาคือ อยู่ระหว่าง 4-1 ปี จำนวน 5 คน และ 6 ปี จำนวน 1 คน

1.3.2 ข้อมูลเกี่ยวกับสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ผลการสำรวจภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านอัตราค่าจ้างและปริมาณงาน 2) ด้านการบริหารจัดการในการทำงาน 3) ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่า 4) ด้านการปฏิบัติงานนอกสถานที่นอกเวลาทำงาน 5) ด้านความเหนื่อยล้าจากการเดินทางทำงาน 6) ด้านการบริหารเวลา 7) ด้านผลกระทบจากความไม่สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ 8) ด้านการจัดสรรเวลา ดังนี้

1) ด้านอัตราค่าจ้างและปริมาณงาน จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน 2 ราย พบว่า อัตราค่าจ้างและปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสมเนื่องจากการเป็นเจ้าของกิจการ จะต้องทุ่มเทให้กับงานเป็นหลัก แม้ว่าปริมาณงานจะมากเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับบริษัท เพื่อที่จะอยู่รอด ส่วนผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 6 ราย พบว่า ร้อยละ 50 ของจำนวนผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด อัตราค่าจ้างและปริมาณงานเหมาะสม เนื่องจากปริมาณงานไม่ต้องปฏิบัติงานมากตลอดเวลา ยังมีช่วงเวลาหยุดพักบ้างในช่วงงานไม่เร่งด่วน และร้อยละ 50 ของจำนวนผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด พบว่า อัตราค่าจ้างและปริมาณงานไม่เหมาะสมเนื่องจากปริมาณงานมาก แต่ละคนมีหน้าที่ความรับผิดชอบมาก ประกอบกับความเร่งด่วนของงาน

2) ด้านการบริหารจัดการทำงาน จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน 2 ราย พบว่า การบริหารจัดการในการทำงานให้ประสบความสำเร็จเรื่อง การทุ่มเทการทำงาน และพักอยู่ในที่ทำงานเป็นโฮมออฟฟิศสะดวกต่อการบริหารจัดการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ส่วนผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 6 ราย พบว่า การบริหารจัดการทำงานมีความยืดหยุ่นสูง ทำงานล่วงเวลา ดูแลพ่อแม่ พักผ่อนและเล่นเกมส์ ทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ทันตามเวลา รับส่งภรรยาหลังเลิกงานทุกวัน และดูแลบุตร ดูแลลูกค้า 24 ชั่วโมง

3) ด้านค่าตอบแทน จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน 2 ราย พบว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความคุ้มค่ามาก ส่วนผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 6 ราย พบว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความคุ้มค่า ต้องการให้มีสวัสดิการ ได้แก่ ประกันสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุ และประกันสังคม ค่าเดินทาง ค่าเบี้ยขยัน พาไปเลี้ยงสังสรรค์ และพาท่องเที่ยวพร้อมพ็อกเก็ตมันนี่

4) ด้านการปฏิบัติงานนอกเวลา/ นอกสถานที่ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน 2 ราย พบว่า ด้านการปฏิบัติงานนอกเวลาและพบลูกค้านอกสถานที่ เพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จ ส่วนผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 6 ราย พบว่า ด้านการปฏิบัติงานนอกเวลา งานเร่งด่วน มีค่าล่วงเวลา นอกสถานที่ทำงานเพื่อพบลูกค้า หรือหาลูกค้า มีค่าเบี้ยเลี้ยง ดูแลบิดา มารดา บางเวลาในการปฏิบัติงานนอกเวลา ดูแลครอบครัวไม่ค่อยทำล่วงเวลา เป็นหน้าที่หลักในการดูแลลูกค้า

5) ด้านความเหนื่อยล้าการเดินทางทำงาน จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน 2 ราย พบว่า ไม่เหนื่อยล้าการเดินทางทำงาน ใช้เวลาเดินทาง 10-15 นาที ส่วนผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 6 ราย พบว่า เหนื่อยล้าการเดินทางทำงาน ลูกค้าอยู่ไกล ที่พักอาศัยอยู่ไกล และไม่เหนื่อยล้าการเดินทางทำงาน ใช้เวลาเดินทาง 25-30 นาที

6) ด้านการบริหารเวลา จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน 2 ราย พบว่า งานมาก โดยต้องสละเวลาส่วนตัวและครอบครัวเพื่อทำงานให้เสร็จ และวันพักผ่อนไปปฏิบัติธรรม ส่วนผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 6 ราย พบว่า งานมากสามารถทำงานเร่งรีบได้ ทำงานเร่งด่วนได้บางเวลา หากมีธุระส่วนตัวให้เพื่อนร่วมงานเข้ามาช่วยแก้ไข วันทำงานให้เสร็จเรียบร้อย แยกเวลาทำงานและส่วนตัวชัดเจน ไม่มีภาระช่วยเหลือ ว่างจากภาระกิจ พักผ่อนและออกกำลังกาย

7) ด้านผลกระทบความไม่สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน 2 ราย พบว่า ความเครียด จากการทำงานตึก ๆ ไม่มีเวลาพักผ่อน และเจอหน้าลูก และสุขภาพไม่ดี เนื่องจากไม่ได้ออกกำลังกายและพักผ่อนได้อย่างเต็มที่ ส่วนผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 6 ราย พบว่า ร่างกายเหนื่อยล้ากับการทำงานและไม่มีเวลาพักผ่อน และไม่ได้ออกกำลังกาย มีปัญหาเรื่องสุขภาพและอาหารการกินแบบจานด่วน ความเครียดจากการแก้ไขปัญหาลูกค้า และไม่ส่งผลกระทบต่อ เพราะไม่มีภาระ ไม่ได้แต่งงาน ไม่มีบุตร

8) ด้านการจัดสรรเวลาให้กับตัวเองและการทำงาน จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน 2 ราย พบว่า ทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย เพื่อจะได้ให้เวลากับครอบครัว ส่วนผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 6 ราย พบว่าทำงานในเวลางานเต็มที่ หลังเลิกงานทำกิจกรรม ประกอบด้วย การออกกำลังกาย และเล่นเกมส์ และวันหยุดทำกิจกรรม ประกอบด้วย พบปะสังสรรค์กับเพื่อนฝูง ทำตารางงานแยกเวลา ระหว่างทำงานและหลังเลิกงานอย่างชัดเจน

1.3.3 ข้อมูลเกี่ยวกับสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว

ผลการสำรวจภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านวิธีการจัดสรรเวลา 2) ด้านวิธีการใช้เวลาร่วมกับครอบครัว 3) ด้านวิธีการทำงานส่งผลกับความขัดแย้งภายในครอบครัว 4) ด้านรายได้ในการดูแลสมาชิกในครอบครัว 5) ด้านการบริหารเวลา 6) ด้านการลางานมาดูแลครอบครัว 7) ด้านการสนับสนุนจากครอบครัว ดังนี้

1) ด้านวิธีการจัดสรรเวลา จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน 2 ราย พบว่า ได้วางแผนการทำงานให้รัดกุม ไม่ทำงานจนมากเกินไป แบ่งเวลาในการพักผ่อน ส่วนผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 6 ราย พบว่าเวลาทำงานตั้งใจ ไม่ให้มีงานค้าง และหลังเลิกงานเวลาให้กับครอบครัวและตนเอง ไม่มีภาระสนุกกับการทำงาน ทำตารางการทำงาน หลังเลิกงานให้กับตนเองและครอบครัว การทำงานไม่เป็นเวลาแน่นอน วางก็พักผ่อน ออกกำลังกาย และทานข้าวนอกบ้าน

2) ด้านวิธีการใช้เวลาร่วมกับครอบครัว จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน 2 ราย พบว่า เพียงพอ ในการใช้เวลาร่วมกับครอบครัวในวันหยุด ส่วนผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 6 ราย พบว่า เพียงพอผลักดันไปดูแลบิดามารดาส่วนกัน ครอบครัวอยู่ต่างจังหวัด ครอบครัวไปพร้อม ๆ กับ เวลาส่วนตัว เช่นการทำกิจกรรมร่วมกันกับภรรยา กินข้าว ดูหนัง ออกกำลังกาย ท่องเที่ยว ไม่เพียงพอ โดยจะเจอกันในช่วงเช้าก่อนออกไปทำงาน และหลังเลิกงานกลับบ้าน

3) ด้านวิธีการทำงานส่งผลกับความขัดแย้งภายในครอบครัว จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน 2 ราย พบว่า ไม่ส่งผลต่อครอบครัว เข้าใจในการทำงานและช่วยเหลือสนับสนุน ส่วนผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 6 ราย พบว่า ไม่ส่งผลต่อครอบครัว ครอบครัวเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบ

4) ด้านรายได้ในการดูแลสมาชิกในครอบครัว จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน 2 ราย พบว่า เพียงพอ ส่วนผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 6 ราย พบว่า เพียงพอ ขอเพิ่มรายได้เนื่องจากค่าครองชีพเพิ่มมากขึ้นมีรายได้จ่ายเรื่องการท่องเที่ยว และสังสรรค์

5) ด้านการบริหารเวลา จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน 2 ราย พบว่า ตั้งใจแบ่งเวลาที่ทำให้เกิดความสมดุลที่สุด ไม่ให้เวลากับงานจนลืมความสำคัญละเอียดสมาชิกในครอบครัว ส่วนมากจะเป็นในส่วนการให้เวลากับตนเองเป็นหลัก เนื่องจากไม่ได้อาศัยอยู่กับครอบครัว ส่วนผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 6 ราย พบว่า แบ่งเวลาให้กับตนเองและครอบครัวเท่า ๆ กัน ให้เวลากับครอบครัวเป็นหลัก ให้เวลาตัวเองน้อย ขอเพิ่มรายได้เนื่องจากค่าครองชีพเพิ่มมากขึ้น มีรายได้จ่ายเรื่องการท่องเที่ยว และสังสรรค์

6) ด้านการลางานมาดูแลครอบครัว จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน 2 ราย พบว่า ไม่กระทบ เพราะสามารถมอบหมายงานให้พนักงานในองค์กรท่านอื่น ดูแลรับผิดชอบแทนได้ มีความไว้วางใจในตัวพนักงานในองค์กร ส่วนผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 6 ราย พบว่า ไม่กระทบ ผ่าเพื่อนหรือนำกลับไปทำบ้าน และส่งผลการนัดหมายลูกค้าเพราะทำงานต้องรับผิดชอบกับลูกค้าโดยตรง สามารถทำงานจากที่บ้านและส่งอีเมลล์ได้

7) ด้านการสนับสนุนจากครอบครัว จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน 2 ราย พบว่า สนับสนุน เข้าใจในการทำงาน ถึงแม้บางครั้งอาจจะยุ่งมาก จนไม่มีเวลาว่างอยู่ทำกิจกรรมกับครอบครัว มารดาจะเป็นห่วงว่าทำงานหนักเกินไปจนไม่มีเวลาพักผ่อน ส่วนผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 6 ราย พบว่า สนับสนุนและเข้าใจ เข้าภาระหน้าที่และความรับผิดชอบกังวลเรื่องบ้านไกลเวลาทำงานล่วงเวลากลับบ้านดึก ให้กำลังใจ

2. อภิปรายผล

2.1 สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

วิจัยครั้งนี้เป็นการสำรวจเกี่ยวกับสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความสัมพันธ์ครอบครัวของพนักงานบริษัทมายาดิ ไอที โซลูชั่น จำกัด ผลการสำรวจมีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย 2 ประเด็นคือ สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานบริษัทมายาดิ ไอที โซลูชั่น จำกัด ได้แก่ สัดส่วนการทำงานและการใช้ชีวิต ลักษณะงานและภาระงาน และเป้าหมายชีวิต และวิธีการจัดสรรเวลาระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตให้เกิดสมดุล ดังนี้

สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานบริษัทสร้างเว็บไซต์ ได้แก่ สัดส่วนการทำงานและการใช้ชีวิต ลักษณะงานและภาระงาน และเป้าหมายชีวิต ผลการสำรวจพบว่าปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อพนักงานบริษัทสร้างเว็บไซต์ คือ

2.1.1 สัดส่วนการทำงานมากกว่าการใช้ชีวิต ไม่เหมาะสมมุ่งเน้นให้ประสบความสำเร็จตามที่ต้องการ สาทร สละจิตตร (2558) ได้กำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน

ครอบครัว สังคม และตนเอง ขึ้นอยู่กับความสำเร็จสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรวรรณ เปรมธีรวัฒน์ชัย (2562) ความสัมพันธ์กับองค์การต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานต้องการความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน คุณค่า ประสิทธิภาพของบทบาทนั้น ๆ ก่อให้เกิดความพอใจในชีวิตและการทำงานภายใต้สภาวะแวดล้อมที่แตกต่างกัน

2.1.2 ลักษณะงานและภาระงาน พนักงานส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติในการพัฒนาระบบ ซึ่งถือว่าเป็นภารกิจหลักที่จะนำรายได้เข้าสู่บริษัท ลักษณะงานและภาระงานที่มีปริมาณมาก หนักเกินสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ ศรีวิรัตน์ (2558); ภาณุภาค พงศ์อภิชาติ (2554); ศิริภัสสร วงศ์ทองดี (2552) ความรู้สึกว่าคุณมีอำนาจที่จัดการภาระงานสามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ภาระงานกับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล กิจกรรมและเร่งรีบบางช่วงเวลา ประกอบกับลักษณะงานเป็นงานสร้างสรรค์ งานออกแบบตามความต้องการของลูกค้าเป็นส่วน งานที่แข่งกับเวลา งานที่ต้องการความโดดเด่น ซึ่งสอดคล้องกับวันนาวิ ศรีวัฒนา (2561); จารุวรรณ เมืองเจริญ (2561) ในด้านสติปัญญาลำดับสูงสุด ทำให้ระดับสมรรถภาพและชีวิตกลุ่มคนวัยทำงาน ทำให้ลักษณะการทำงานสร้างสรรค์ ปรับปรุง แก้ไข ทันเวลาต่อความต้องการของลูกค้า ใช้เวลาส่วนใหญ่ในการพูดคุยแก้ไขปัญหา นิ่งหน้าจอคอมพิวเตอร์ ประจำ เวลาปฏิบัติงาน รู้สึกเหนื่อยล้าการรับภาระงานที่เร่งรีบทำให้มีโรคประจำตัวต้องทานยาเป็นประจำ จำนวน 1 คนเป็นผู้ต้องไปติดต่อหาลูกค้าเวลาส่วนใหญ่จะเสียเวลาไปการเดินทาง การติดต่อกับงาน และเวลาที่เหลือต้องมาทำงานพิเศษต่อ ทำให้ไม่ค่อยมีเวลาส่วนตัวเท่าไร ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดบอกว่า ส่วนใหญ่จะหมดไปกับการพูดคุยแก้ไขปัญหาของลูกค้า

2.3 การตั้งเป้าหมายชีวิต

2.3.1 ด้านค่าตอบแทน พบว่า ส่วนใหญ่ทุกคนเห็นว่าคุ้มค่า ทำให้ความเป็นพนักงานขององค์กรทุกทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อปฏิบัติงานกับองค์กรในระดับมาก

2.3.2 ด้านทำปฏิบัติงานนอกสถานที่ นอกเวลาทำการ และการเดินทาง พบว่า มีค่าใช้จ่ายในการเดินทางคนจะเพิ่มในส่วนนี้ให้เหมาะสม แต่จำนวน 3 คน พบว่าการออกนอกสถานที่ส่วนใหญ่ต้องไปติดต่อลูกค้า หาลูกค้าใหม่ และเวลาจากการเดินทางที่พักอาศัยอยู่ไกลที่ทำงาน

2.3.3 ด้านการจัดสรรเวลา พบว่า ส่วนใหญ่ทุกคนที่สัมภาษณ์เวลาส่วนใหญ่หมดไปกับการทำงาน รองลงมาคือ ไม่มีเวลางานหนัก และบางครั้งต้องทำงานล่วงเวลาเป็นส่วนใหญ่ ทำให้ไม่มีเวลาในการทำกิจกรรมด้านอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับเจตน์ รัตนะจินะ และคณะ (2559)

2.4 สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว

สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานบริษัทสร้างเว็บไซต์ ได้แก่ สัดส่วนการทำงานและการใช้ชีวิต ลักษณะงานและภาระงาน และเป้าหมายชีวิต ผลการสำรวจพบว่าปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อพนักงานบริษัทสร้างเว็บไซต์ คือ ในความสัมพันธ์ภาพครอบครัวส่งผลกระทบต่อปัจจัยด้านครอบครัว

พบว่า เพศ อายุ การศึกษา ไม่แตกต่าง โดยสภาพการสมรสจะเห็น ได้ว่าการจัดการครอบครัวแบ่งหน้าที่กันทำ แต่สถานภาพหย่าร้างจะบริการจัดการโดยให้ส่งบุตรไปให้พ่อแม่ดูแลซึ่งสอดคล้องกับ อุมารักษ์ กัทรวานิชย์ และภูวไนย พุ่มไทรทอง (2552); สายสุนีย์ เกษม (2558); จรัมพร โห้ถ้อยอง (2560) เรื่อง สัมพันธภาพครอบครัวสมรส กับหย่าร้างหรือแยกกันมี โอกาสที่สัมพันธภาพในครอบครัวจะต่ำกว่าครอบครัวที่มีการสมรส

2.4.1 สัดส่วนการทำงาน 55-70 พบว่า เป็นเจ้าของกิจการ ซึ่งสามารถจัดสรรเวลาได้ ส่วนพนักงานจำนวน 3 คนที่มีสัดส่วนการทำงาน ระหว่าง 55-70 พบว่า จำนวน 1 คน ครอบครัวอยู่ต่างจังหวัด ส่วนอีก 2 คน จะวางแผนงานให้ชัดเจนและมีการวางแผนการออกกำลังกายให้ร่างกายคลายเครียด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเจตน์ รัตนะจينة และคณะ (2559) เรื่องความสัมพันธ์ที่ดีต่อสมดุลงานและชีวิต ประกอบด้วย การออกกำลังกาย การนอนหลับ และระดับความพึงพอใจต่องาน การบริหารงานที่ทุ่มเทจะทำให้ห้องครัวอยู่รอด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมาวรรณ จินดารักษ์ และสายสุนีย์ เกษม (2562) ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่จะต้องบริหาร ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ให้สอดคล้องกับความคาดหวังของกลุ่มวัยทำงานต่าง ๆ เพื่อช่วยสนับสนุนให้บุคลากรขององค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งผลให้ทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพและช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด และจัดตารางการทำงานให้เหมาะกับงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติ ชุณหศิริวงศ์ (2562); กนกวรรณ ศรีวิรัตน์ (2559) เรื่องความยืดหยุ่นในการทำงานปริมาณงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ สามารถนำวิธีการให้นำหนักของงานต่าง ๆ ตามความเหมาะสม รวมถึง การนำวิธีการประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพงาน มาใช้อย่างจริงจัง

2.4.2 สัดส่วนการทำงาน 50 เท่ากัน ทั้ง 3 คน ส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาในเรื่อง การจัดสรรเวลา เด็กงานก็จะรีบกลับบ้านใช้ชีวิตครอบครัวเจอหน้ากันปกติ หรือคนโสดก็ยังใช้ชีวิตส่วนตัวสังสรรค์ในวันศุกร์สุดสัปดาห์บ้าง หลังเลิกในวันที่ไม่ต้องทำล่วงเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสายสุนีย์ เกษม (2558) ในเรื่องการศึกษาการปฏิบัติตามภารกิจ การปฏิบัติงานนอกเวลาทำงาน ที่แตกต่างไม่ส่งผลกระทบต่อค่าเฉลี่ยสภาพความสมดุลของปัจจัยทรัพยากรในการทำงานและชีวิต หรือในวันหยุดก็สามารถไปเยี่ยมพ่อแม่ ญาติ หรือลูกที่ไม่ได้อยู่ด้วยกันได้ สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความสัมพันธ์ครอบครัวของพนักงานบริษัทมาวยาวดี ไอที โซลูชั่น จำกัด ได้ดังนี้คือ ทางบริษัท ควรจัดกิจกรรมสังสรรค์ระหว่างหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานในโอกาสต่าง ๆ ทำให้พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีความร่วมมือกันในการทำงาน รวมไปถึงการได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วอลตัน (Walton, 1975: 95) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในสังคม จะก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลในองค์กร เพราะทำให้เกิดความจริงจังจากเพื่อนร่วมงาน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 นำผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเหมาะสมสำหรับบุคคลที่มีบริบทการทำงานที่คล้ายคลึงกัน

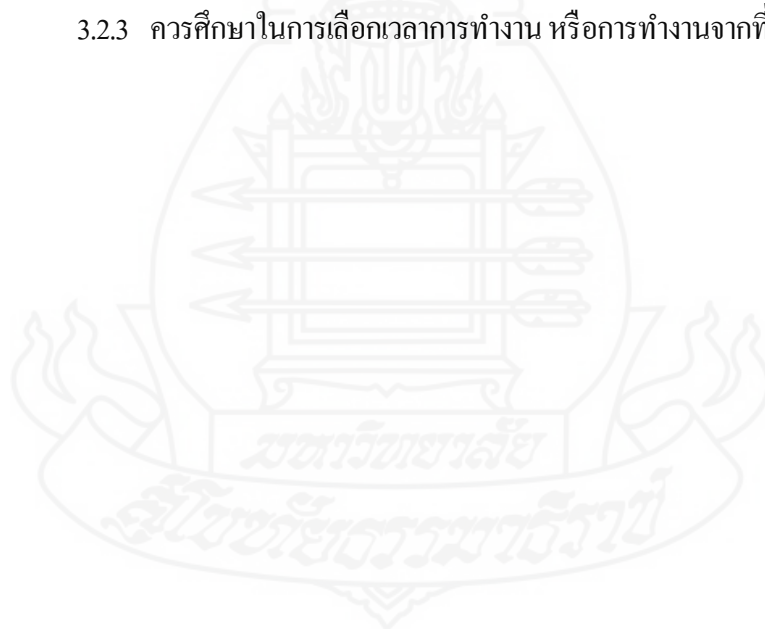
3.1.2 นำผลการวิจัยไปใช้เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในครอบครัว เพื่อให้เกิดสำนึกและการปฏิบัติที่ดี

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาในส่วนของสวัสดิการในการส่งเสริมด้านสุขภาพ เช่น จัดให้มีห้องออกกำลังกายพร้อมเครื่องนันทนาการ การให้บุคลากรได้การไปนั่งวิปัสสนาสมาธิ

3.2.2 เปิดโอกาสรับรู้เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน และยังสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าต่อไปในหน้าที่การงาน ซึ่งจะกระตุ้นให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน อีกทั้งยังเป็นการสร้างคุณค่าให้แก่ตนเอง

3.2.3 ควรศึกษาในการเลือกเวลาการทำงาน หรือการทำงานจากที่บ้าน



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ศรีวิวัฒน์. (2559). ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัย
ขอส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร. (รายงานการศึกษาค้นคว้า
อิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,
นนทบุรี.
- กมลลา แสงสีทอง และ ปาริชาติ สุขุม. (2536). ครอบครัวไทยในเมือง. ใน *เอกสารการสอน
ชุดวิชาครอบครัวและสิ่งแวดล้อม* (หน่วยที่ 1-7). นนทบุรี: โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กัญญา รัชมนันดา. (2534). เด็กออทิสติกกับผลกระทบต่อพ่อแม่. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร-
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- เกษม ต้นติผลาชีวะ. (2539). การรักษาสุขภาพในวัยสูงอายุ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
อรุณการพิมพ์.
- เกศริน ปังกวาน. (2558). ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานแนวทางการปฏิบัติที่ดี และแรงจูงใจในการ
ทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งใน
กรุงเทพมหานคร. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- กาญจนา ลุศนันท์ และอัจฉรา นวจินดา. (2542). ปัจจัยทางครอบครัวที่มีผลต่อสุขภาพ.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กิตติ ชุณหศรีวงศ์. (2562). ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรสาย
วิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.* 7(2): 405-483.
- จรรยา สุวรรณทัต. (2554). การเสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวตามมาตรฐานครอบครัว
เข้มแข็ง. กรุงเทพฯ: สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนา
สังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- จารุวรรณ เมืองเจริญ, & วิโรจน์ เกษภูถักษณ์. (2561). ปัจจัยสาเหตุและผลลัพธ์ของสมรรถนะ
ในการปฏิบัติงานของพนักงานฝึกปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน. *วารสารวิชาการ
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.* 38(3), 14-28.
- จีเอฟเค ประเทศไทย. (2558). การศึกษาถึงไลฟ์สไตล์การทำงานของพนักงานประจำของคน
ชั้นกลางในเอเชีย 21 ประเทศ. สืบค้นจาก <https://positioningmag.com/60849>.

- จรัมพร โห้ถ้อย. (2560). งาน ครอบครัว สังคม: สมดุลชีวิตกับการทำงานที่มากกว่าการจัดสรร
เวลาของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต. *วิศวกรรมสาร มก.* 30(100), 87-102.
- เจตน์ รัตนะจิระ, ธนะภูมิ รัตนานุกพงศ์, และพรชัย สิทธิศรีณย์กุล. (2559). สมดุลและชีวิตของ
พนักงานกลุ่มวัยมิลเลนเนียลและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง. *จุฬาลงกรณ์เวชสาร.* 60(5), 507-
521.
- ฉัตรนันทน์ อนวัชศิริวงศ์. (2529). การสื่อสารในกลุ่มขนาดเล็ก. กรุงเทพฯ: อารัมภ์.
- ธีระ กนกกาญจนรัตน์. (2556). เข็มทิศ SME: Work-Life Balance ปรับแนวคิดสำหรับชีวิตและ
การทำงาน. สืบค้นจาก: ไทยรัฐออนไลน์ ฉบับวันที่ 19 กันยายน 2556.
- นิตาสล โทแก้ว. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน
ของผู้จัดการแผนกต้อนรับส่วนหน้าธุรกิจโรงแรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
(วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,
มหาสารคาม.
- นิภาพันธุ์ พูนเสถียรทรัพย์. (2559). สมดุลชีวิตสร้างได้ สุขภาพก็ดี แอมมีเงินเก็บ. สืบค้นจาก
<https://www.scb.co.th/en/personal-banking/stories/create-your-life-balance.html>
- นิยม บุญมี. (2530). ครอบครัวสัมพันธ์. (พิมพ์ครั้งที่ 4). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- นิตินัย หมีสะอาด. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับ
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ปวีณา หงสกุล. (2556). สัมมนาวิชาการด้านสตรีและครอบครัว “ความสมดุลของชีวิตและการ
ทำงาน *Work-Life Balance.*” ในวันที่ 30 สิงหาคม 2556. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริม
และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ.
- ปิยานันท์ นิ่มวุ่น, พูลฉัตร วิชัยดิษฐ และสนชัย ใจเย็น. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง
ในสถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตภาคใต้. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.*
8(1), 214-220.
- ปัทมาวรรณ จินดารักษ์, และสายสุนีย์ เกษม. (2562). สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความ
หลากหลายของกลุ่มวัย. *วารสารนักบริหาร.* 39(1), 3-11.
- ประกาย ธีระวัฒนากุล. (2556). Work and life balance: สมดุลระหว่างงานกับชีวิต. สืบค้นจาก จาก
<https://prachatai.com/journal/2013/03/45799>.

- ฝน แสงสิงแก้ว. (2543). ความผูกพันรักใคร่ในครอบครัว. *วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย*. 45(1): 1-10.
- พิชิต เทพวรรณ. (2556). สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุษย์. (2550). จิตวิทยาครอบครัว. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภาณุภาคย์ พงศ์อภิชาติ. (2554). คนไทยทำงานหนัก (เกือบ) ที่สุดในโลก. ในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต. กรุงเทพฯ: กลุ่มสื่อสารองค์กรสำนักงาน ก. พ.
- วันนาวิ ศรีวัฒนา. (2561). ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร. (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- วิศรุตฯ ทองแถมแก้ว. (2559). “Work Life Balance: สมดุลชีวิตการทำงานภายใต้แนวคิดการจัดการความรู้. สืบค้นจาก <http://human.skru.ac.th/images/article/t11-55.pdf>.
- ศรีทัฬหิม (รัตนโกศล) พานิชพันธ์. (2545). การเสริมสร้างความมั่นคงของครอบครัว. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาจิตวิทยาครอบครัวและครอบครัวศึกษา*. (หน่วยที่ 10) นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, และคณะ. (2555). คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข. กรุงเทพฯ: ชรรมาพรส จำกัด.
- สมชัย ปราบริพันธ์. (2561). ความสมดุลของชีวิตและทำงานของพนักงาน ในธุรกิจอุตสาหกรรม การผลิตประเภทอาหารแปรรูปบรรจุกระป๋อง: กรณีศึกษาเฉพาะ 3 บริษัทขนาดใหญ่ในจังหวัดสงขลา. ใน *การประชุมหาดีใหญ่วิชาการระดับชาติ และนานาชาติ ครั้งที่ 9 ในวันที่ 20 กรกฎาคม 2561* สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. (2536). การสัมมนาทางวิชาการเรื่อง *การจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมในวันสำคัญเกี่ยวกับสถาบันครอบครัว*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ.
- สำนักงานปลัดนายกรัฐมนตรี. (2537). ครอบครัว. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.
- โสภา ซปีลมันน์. (2540). สัมพันธภาพ: สายใยแห่งความรักและความอบอุ่นในครอบครัว. *วารสารต่อต้านยาเสพติด*. 1: 9-11.

- สายสุนีย์ เกษม. (2557). รายงานการวิจัยเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสายวิชาการระดับอุดมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยพายัพ.
- สิรินันท์ ขุนเพชร. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัดโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคใต้. 4(2) : 69-80.
- หทัยทิพย์ ลีวสงวนกุลธร และสุวรรณี เขมาวุฒานนท์. (2555). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน กรณีศึกษาสถาบันคุ้มครองเงินฝาก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยหอการค้า. กรุงเทพฯ.
- อุกฤษฏ์ ทรงชัยสงวน. (2543). ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการ โครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชนของสถานีตำรวจภูธรอำเภอ (รายงานการศึกษา ค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- อรรวรรณ เปรมธีรวัฒน์ชัย. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทย จูรอง เอ็นจิเนียริง จำกัด. วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. 14(49) : น. 62-73.
- อุไรพร จันทะอุ่มเม้า, ดนุลดดา จามจูรี, และศิริมา ลีละวงศ์. (2554). การประเมินความพึงพอใจในงานความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสุขภาพในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. นนทบุรี: สำนักการพยาบาลกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.
- อุมาภรณ์ ภัทรวาณิชย์ และภูวไนย พุ่มไทรทอง. (2552). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในครอบครัว ใน รายงานครอบครัวไทยในสถานการณ์เปลี่ยนแปลงผ่านทางสังคมและประชากร. กรุงเทพฯ: สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Akakulanan, S. (2011). The causal relationship model of work-life balance affecting the employees' effective work behavior of the Automotive Part Manufacturers, The Eastern Thailand. *Journal of Behavioral Science*, 17(2), 85-102.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Zivnuska, S. (2009). *Is work-family balance more than conflict and enrichment?* Human Relations.
- Crandall RC. (1980). *A behavioral science approach*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Gilbert, J. (2011). The millennials: A new generation of employees, a new set of engagement policies. *Ivey Business Journal*, 75(5), 26-28

- Greenhaus J. H., & Collins, K.M., & Shaw, J.D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*. 63: 510-531.
- Greenhaus and Allen (2007) Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, 9, 455–471.
- Horton, P.B., & C.I Hunt. (1976). "Sociology." New York: McGraw Hill Inc.,
- Hutton, A. (2005). *The case for work/ life balance: Closing the gap between policy and practice*. New Zealand: Hudson Highland Group, Inc
- Kingsley D., & Ma. (2020). *Family*. Retrieval from: <https://www.sociologyguide.com/marriage-family-kinship/Family>.
- Lawrence M. Baldwin. (1983). The McMaster Family Assessment device. *Journal of Marital and Family Therapy*. 9(2): 171-180.
- Malinowski, B. (2020). *The family among the Australian Aborigines*. BoD–Books on Demand.
- Maslow, H. A. (1970). *Motivation and personality*. (2nd Ed.). New York: Harper & Row.
- Marguerite Ward. (2017). *A brief history of the 8-hour workday, which changed how Americans work*. Retrieved URL: <https://www.cnn.com/2017/05/03/how-the-8-hour-workday-changed-how-americans-work.html>.
- Merrill, A.R., & Merrill, R.R. (2003). *Life matter: Crating a dynamic balance of work, family, time and money*. New York: NY: McGraw-Hall.
- Noor,K. M. (2011). Work-life balance and intention to leave among academics in Malaysian public higher education institutions. *International Journal of Business and Social Science*, 2(11), 240-248.
- Poelmans, S. A., Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Achieving work–life balance: Current theoretical and practice issues. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 227-238.
- Robert Owen (Ward, Marguerite (3 May 2017). *A brief history of the 8-hour workday, which changed how Americans work*. CNBC. Retrieved 30 August 2018.
- Somsert, S. (2018). The way to happiness at work. *Executive Journal*. 38(1), 3-10.
- Stinnett. (1983). *Strong families: A Protrait*. Prevention in Family Services. Beverly Hills.
- Sirichotiratana, N. (2017). *The principle of human resource management in 21st century*. (3rd Ed.). Bangkok: Chulalongkorn University Press.

Thongkamkaew, W. (2012). *Work life balance: Work life balance base on knowledge management concept: Work life balance*. Retrieved form: <http://human.skru.ac.th/images/article/t11-55.pdf>

Voydanoff, P. (2005). "Toward a conceptualization of perceived work–family fit and balance: A demands and resources approach." *Journal of Marriage and Family*. 67: 822–836.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

- หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมวิจัย

- แบบสัมภาษณ์



หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมวิจัย

INFORMED CONSENT FORM

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว..... ขอให้ความยินยอมของตนเอง ที่จะเข้าร่วมวิจัยเรื่อง สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความสัมพันธ์ครอบครัวของพนักงานบริษัท มายาวดี ไอที โซลูชั่น จำกัด

ข้าพเจ้าได้รับข้อมูลและคำอธิบายเกี่ยวกับวิจัยนี้แล้ว ข้าพเจ้าได้มีโอกาสซักถามเกี่ยวกับวิจัยนี้และได้รับคำตอบเป็นที่พอใจแล้ว ข้าพเจ้ามีเวลาเพียงพอในการอ่านและทำความเข้าใจกับข้อมูลในเอกสารนี้อย่างถี่ถ้วน และได้รับเวลาเพียงพอในการตัดสินใจว่าจะเข้าร่วมการศึกษาวิจัยนี้หรือไม่

ผู้วิจัยมีความยินดีที่จะให้คำตอบต่อคำถามประการใดที่ข้าพเจ้าอาจจะมิได้ ตลอดระยะเวลาการเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยรับรองว่าจะเก็บข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวกับตัวข้าพเจ้าเป็นความลับ และจะเปิดเผยได้เฉพาะ ในรูปที่เป็นสรุปผลการวิจัย และผู้วิจัยจะปฏิบัติตามสิ่งที่ไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อร่างกาย หรือจิตใจของข้าพเจ้า ตลอดการวิจัยนี้และรับรองว่า หากเกิดมีอันตรายใด ๆ จากการวิจัยดังกล่าว ผู้ยินยอมจะได้รับการรักษาอย่างเต็มที่

ข้าพเจ้ายินยอมเข้าร่วมการวิจัยโดยสมัครใจ และสามารถที่จะถอนตัวจากการวิจัยนี้เมื่อใดก็ได้ และในกรณีที่เกิดข้อข้องใจหรือปัญหาที่ข้าพเจ้าต้องการปรึกษากับผู้วิจัย ข้าพเจ้าสามารถติดต่อกับผู้วิจัยคือ นางสาวศิริประภา อยู่แก้ว ได้ที่ ย.124 ถ.ท้ายเกาะยม ต.ปากน้ำโพ อ.เมือง นครสวรรค์ 60000 โทรศัพท์ที่ทำงาน 02-7699999 ต่อ 763 โทรศัพท์เคลื่อนที่ 097-2424670 โดยการลงนามนี้ ข้าพเจ้าไม่ได้สละสิทธิ์ใด ๆ ที่ข้าพเจ้าพึงมีทางกฎหมาย

ลายมือชื่ออาสาสมัคร _____

วัน-เดือน-ปี _____

(_____)

ลายมือชื่อผู้ให้ข้อมูลการวิจัย _____

วัน-เดือน-ปี _____

(_____)

พยาน _____

วัน-เดือน-ปี _____

(_____)

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความสัมพันธ์ครอบครัว
ของบริษัทสร้างเว็บไซต์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

หน่วยงาน

วันที่สัมภาษณ์

ผู้สัมภาษณ์

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 สภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ตอนที่ 3 สภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

1. เพศ () ชาย () หญิง

2. อายุ ปี

3. ระดับการศึกษา

4. สถานภาพ

() โสด () สมรส () อื่น ๆ

จำนวนบุตร คน เพศของบุตร..... อายุบุตร..... ปี

การศึกษาของบุตร

5. จำนวนสมาชิกในครอบครัว คน

6. ประสบการณ์ทำงาน ปี

ตอนที่ 2 สภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (จำนวน 8 ข้อ)

1. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่ออัตรากำลังและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย

.....

.....

2. ท่านมีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการในการทำงานของท่านให้ประสบความสำเร็จอย่างไร

.....

.....

3. ท่านมีความคิดเห็นว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความคุ้มค่าหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

4. ท่านมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ นอกเวลาทำงานอย่างไร

.....

.....

5. ท่านมีความเหนื่อยล้าจากการเดินทาง/ทำงาน หรือไม่

.....

.....

6. ท่านคิดว่าตัวเองสามารถบริหารเวลาให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานแล้วหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

7. ความไม่สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานส่งผลกระทบต่อด้านใดบ้าง

.....

.....

8. ท่านมีการจัดสรรเวลาให้กับตัวเองและการทำงานอย่างไร

.....

.....

ตอนที่ 3 สภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว
(จำนวน 7 ข้อ)

1. ท่านมีวิธีการที่จะจัดสรรเวลาระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตให้เกิดความสมดุลอย่างไร

.....

.....

2. ท่านมีความคิดเห็นว่า ท่านมีการใช้เวลา ร่วมกับครอบครัวเพียงพอหรือไม่

.....

.....

3. ท่านมีความคิดเห็นว่าการทำงานส่งผลให้เกิดความขัดแย้งภายในครอบครัวหรือไม่

.....

.....

4. ท่านมีความคิดเห็นว่า ท่านมีรายได้เพียงพอในการดูแลเลี้ยงดูสมาชิกภายในครอบครัวหรือไม่

.....

.....

5. ท่านมีการบริหารเวลาให้ตัวท่านเองกับครอบครัวอย่างไร

.....

.....

6. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรหากท่านต้องลางานมาดูแลครอบครัวสมาชิกในครอบครัวสนับสนุนชีวิตการทำงานของท่าน หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

7. สมาชิกในครอบครัวสนับสนุนชีวิตการทำงานของท่าน หรือไม่อย่างไร

.....

.....

ภาคผนวก ข

เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมวิจัย



เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย

สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความสัมพันธ์ครอบครัว ของบริษัทสร้างเว็บไซต์

เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัยฉบับนี้ถูกเขียนเพื่อช่วยท่านในการตัดสินใจที่จะเข้าร่วมในงานวิจัยครั้งนี้ โปรดอ่านเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัยนี้อย่างละเอียดและท่านสามารถซักถามได้ทุกข้อสงสัย

หากท่านยินยอมจะเข้าร่วมงานวิจัยครั้งนี้: กรุณาเซ็นชื่อในเอกสารแสดงความยินยอมว่าท่านได้อ่านและทำความเข้าใจเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัยแล้ว ท่านยินดีจะเข้าร่วมในงานวิจัยครั้งนี้

เกี่ยวกับงานวิจัย: ดิฉันชื่อ นางสาวศิริประภา อยู่แก้ว เป็นนักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยสุโขทัย-ธรรมมาธิราช ดิฉันทำงานวิจัยเกี่ยวกับสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความสัมพันธ์ครอบครัวของบริษัทสร้างเว็บไซต์ การสัมภาษณ์นี้จะใช้เวลาประมาณ 30-45 นาที โดยจะถามครอบคลุมประเด็นที่สำคัญ เช่น ท่านให้สัดส่วนความสำคัญระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างไรบ้าง สมาชิกในครอบครัวของท่านสนับสนุนชีวิตการทำงานของท่านหรือไม่ อย่างไร

ดิฉันขอยืนยันว่าข้อมูลของท่านไม่ว่าจะเป็นรูปแบบใดก็ตามจะถูกปิดเป็นความลับใช้เฉพาะงานวิจัย ข้อมูลที่บันทึกในรายงานการวิจัยหรืองานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์จะไม่ระบุเฉพาะเจาะจงถึงตัวท่าน ข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บมิดชิดในตู้ปิดที่มีตัวล็อกอย่างน้อย 5 ปี หลังจากงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์

ท่านสามารถหยุดการสัมภาษณ์หรือถอนตัวจากงานวิจัยนี้ในทุกเมื่อที่ท่านต้องการ หากท่านรู้สึกมีความกังวลหรือมีข้อข้องใจ สามารถติดต่อผู้ทำวิจัย ตามหมายเลข โทรศัพท์และอีเมล ดังนี้

ติดต่อ

นางสาวศิริประภา อยู่แก้ว (ผู้ทำวิจัย)

ย. 124 ท้ายเกาะยม ปากน้ำโพ เมืองนครสวรรค์

โทร: 097-2424670 อีเมลล์ ysiara@gmail.com

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ประจำสาขาวิชามนุษยนิเวศศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

อาคารวิชาการ 3 ชั้น 3 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช อำเภอปากเกร็ด นนทบุรี 11120

โทร: 0-2503-3573 อีเมลล์ eche.stou@gmail.com

ภาคผนวก ค

บทสัมภาษณ์ของผู้ให้บริการสัมภาษณ์

ข้อมูลรายบุคคล



ตอนที่ 1 ข้อมูลทางประชากรของผู้ให้ข้อมูล

1. กรรมการผู้บริหาร

1.1 ผู้บริหาร คนที่ 1 [T1] มีข้อมูลรายละเอียด ดังนี้

1.1.1 ข้อมูลทางประชากร เป็นเพศหญิง อายุ 48 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส มีบุตร จำนวน 2 คน จำนวนสมาชิกในครอบครัว 4 คน และประสบการณ์ทำงาน จำนวน 23 ปี

1.1.2 ข้อมูลสถานะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

1) ด้านอัตรากำลังและปริมาณงาน

“เหมาะสมดี เนื่องจากเป็นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องทุ่มเทการทำงานให้กับบริษัทเป็นหลักอยู่แล้ว”

2) ด้านการบริหารจัดการในการทำงาน

“ถ้าช่วงไหนมีงานสำคัญ ก็จำเป็นต้องอยู่ทำงานให้เสร็จทันเวลา”

3) ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่า

“มีความคุ้มค่าพอควร”

4) ด้านการปฏิบัติงานนอกสถานที่ นอกเวลาทำงาน

“มีต้องออกไปเพื่อพบปะลูกค้า หากลูกค้านอกสถานที่ทำงาน หรือ นอกเวลาทำงานบ้าง”

5) ด้านความเหนื่อยล้าจากการเดินทางทำงาน

“เนื่องจากเป็นโฮมออฟฟิศ ที่พักจึงอยู่ไม่ไกลจากสถานที่ทำงาน ไม่มีความเหนื่อยล้ามาก ใช้เวลาเดินทางประมาณ 10-15 นาทีก็ถึงแล้ว”

6) ด้านการบริหารเวลา

“ยังทำไม่ได้ดีเท่าที่ควร เพราะหากช่วงเวลางานเยอะ ก็จำเป็นต้องทิ้งเวลาที่มีให้กับตนเองและครอบครัว เพื่อมาทำงานให้เสร็จ”

7) ด้านผลกระทบจากความไม่สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

“ก็มีช่วงงานยุ่งมาก ๆ จำเป็นจะต้องอยู่ทำงานจนดึกๆ ดื่น ไม่มีเวลาเจอหน้าลูก ไม่มีเวลาพักผ่อนให้ตนเอง”

8) ด้านการจัดสรรเวลาให้กับตัวเองและการทำงาน

“พยายามที่จะเคลียร์งานให้จบภายในวันทำงาน เพื่อวันหยุดจะได้มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัว”

1.1.3 ข้อมูลสถานะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว

1) วิธีการจัดสรรเวลา

“วางแผนการทำงานให้รัดกุม และคุมทุกอย่างให้อยู่ในแผน”

2) วิธีการใช้เวลาร่วมกับครอบครัว

“คิดว่าเพียงพอ เพราะจัดสรรเวลาได้ลงตัว มีเวลาว่างให้ครอบครัว ได้ทำกิจกรรมร่วมกันในวันหยุด”

3) วิธีการทำงานส่งผลกับความขัดแย้งภายในครอบครัว

“ไม่ส่งผลครอบครัวเข้าใจในการทำงาน และช่วยสนับสนุนในยามที่มีปัญหา”

4) วิธีการด้านรายได้ในการดูแลสุขภาพในครอบครัว

“เพียงพอ”

5) วิธีการด้านการบริหารเวลา

“ตั้งใจแบ่งเวลาที่ทำให้เกิดความสมดุลที่สุด ไม่ให้เวลากับงานจนลืมความสำคัญละเอียดสมาชิกในครอบครัว”

6) วิธีการด้านการलगานมาดูแลครอบครัว

“ไม่กระทบ เพราะสามารถมอบหมายงานให้พนักงานในองค์กรท่านอื่น ดูแลรับผิดชอบแทนได้ มีความไว้วางใจในตัวพนักงานในองค์กร”

7) วิธีการด้านการสนับสนุนจากครอบครัว

“สนับสนุน เข้าใจในการทำงาน ถึงแม้บางครั้งอาจจะยุ่งมาก จนไม่มีเวลาว่างอยู่ทำกิจกรรมกับครอบครัว”

1.2 ผู้บริหาร คนที่ 2 [T2] มีข้อมูลรายละเอียด ดังนี้

1.2.1 ข้อมูลทางประชากร เป็นเพศชาย อายุ 40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด ไม่มีบุตร จำนวนสมาชิกในครอบครัว 2 คน และประสบการณ์ทำงาน จำนวน 19 ปี

1.2.2 ข้อมูลสถานะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

1) ด้านอัตรากำลังและปริมาณงาน

“เหมาะสม เพราะเป็นเจ้าของกิจการเองจึงจำเป็นต้องทุ่มเทให้กับงานเป็นหลัก ปริมาณงานที่มาก เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบริษัท เพื่อที่จะอยู่รอด”

2) ด้านการบริหารจัดการในการทำงาน

“มีความยืดหยุ่นสูง เพราะโดยปกติทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานเป็นหลักอยู่แล้ว อีกทั้งทำงานในโฮมออฟฟิศ จึงมีความยืดหยุ่นมาก”

3) ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่า

“มีความคุ้มค่ามาก”

4) ด้านการปฏิบัติงานนอกสถานที่ นอกเวลาทำงาน

“เป็นเรื่องปกติ ต้องสามารถทำงานได้ทุกที่ ทุกเวลา เพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จ”

5) ด้านความเหนื่อยล้าจากการเดินทางทำงาน

“ไม่มีปัญหาเนื่องจากพักอาศัยอยู่ที่โฮมออฟฟิศ อยู่แล้ว”

6) ด้านการบริหารเวลา

“เรื่องงานตอนนี้เน้นเป็นเรื่องหลักในชีวิต ส่วนการจัดการสมดุล ก็จะมีบ้างในสัปดาห์พักก่อน ไปปฏิบัติธรรม ไปเยี่ยมแม่จี”

7) ด้านผลกระทบจากความไม่สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

“มีส่งผลต่อสุขภาพ เนื่องจากทำงานไม่เป็นเวลา ทำงานล่วงเวลา ไม่มีเวลาออกกำลังกาย ไม่มีเวลาพักผ่อนได้อย่างเต็มที่”

8) ด้านการจัดสรรเวลาให้กับตัวเองและการทำงาน

“พยายามที่จะเร่งทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย และแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้ลูกทีม เพื่อที่จะได้มีเวลาพักผ่อนบ้าง”

1.2.3 ข้อมูลสถานะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว

1) วิธีการจัดสรรเวลา

“พยายามไม่หมกมุ่นอยู่กับการทำงานจนมากเกินไป เพราะจะทำให้เกิดความตึงเครียด ไม่ได้มีการผ่อนคลาย พักผ่อนหย่อนใจ”

2) วิธีการใช้เวลาร่วมกับครอบครัว

“ไม่มีปัญหาเรื่องนี้เพราะว่าไม่มีภาระเรื่องครอบครัว แต่ก็พยายามไปเยี่ยมมารดาที่เป็นแม่ชีที่ต่างจังหวัดในยามว่างจากงานประจำที่ทำ”

3) วิธีการทำงานส่งผลกับความขัดแย้งภายในครอบครัว

“ไม่มีผล”

4) วิธีการด้านรายได้ในการดูแลสุขภาพในครอบครัว

“เพียงพอ”

5) วิธีการด้านการบริหารเวลา

“ส่วนมากจะเป็นในส่วนการให้เวลากับตนเองเป็นหลัก เนื่องจากไม่ได้อาศัยอยู่กับครอบครัว”

6) วิธีการด้านการलगานมาดูแลครอบครัว

“ไม่กระทบ”

7) วิธีการด้านการสนับสนุนจากครอบครัว

“สนับสนุน เข้าใจในวิธีการทำงาน ถึงแม้บางครั้งมารดาจะเป็นห่วงว่าทำงานหนักเกินไปจน ไม่มีเวลาพักผ่อน”

2. ผู้ปฏิบัติงาน

2.1 ผู้ปฏิบัติงาน คนที่ 1 [T3] มีข้อมูลรายละเอียด ดังนี้

2.1.1 ข้อมูลทางประชากร เป็นเพศชาย อายุ 29 ปี การศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง สถานภาพหย่าร้าง มีบุตร จำนวน 1 คน จำนวนสมาชิกในครอบครัว 6 คน และภาระณทำงาน จำนวน 10 ปี

2.1.2 ข้อมูลสภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

1) ด้านอัตราค่าจ้างและปริมาณงาน

“ต้องการให้ทางบริษัทกำหนดขอบเขตของงานที่ชัดเจนกว่านี้ ในเรื่องปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบ”

2) ด้านการบริหารจัดการในการทำงาน

“สามารถยืดหยุ่นเรื่องเวลาเพื่อให้งานประสบความสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี หากต้องทำงานล่วงเวลาก็ยินดีเพื่อให้งานสำเร็จไปได้ด้วยดี”

3) ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่า

“มีความคุ้มค่า”

4) ด้านการปฏิบัติงานนอกสถานที่ นอกเวลาทำงาน

“บางครั้งต้องเดินทางไปต่างจังหวัด หรือทำงานนอกเวลา แต่ก็ไม่ได้มีปัญหาอะไรเนื่องจากบริษัทมีค่าเดินทาง ค่าเบี้ยเลี้ยงให้”

5) ด้านความเหนื่อยล้าจากการเดินทางทำงาน

“มีความเหนื่อยล้ามาก เนื่องจากต้อง ไปดูแลลูกค้าซึ่งอยู่ไกลจากที่พัก ทุกวัน ต้องเสียเวลาเดินทาง วันละ 3-4 ชั่วโมง”

6) ด้านการบริหารเวลา

“ในวันและเวลาทำงาน พยายามเคลียร์งานให้เรียบร้อย เพื่อภายในวันหยุดจะได้มีเวลาให้ตนเองและครอบครัว”

7) ด้านผลกระทบจากความไม่สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

“ส่งผลกระทบต่อร่างกาย มีความเหนื่อยล้า เนื่องจากระยะเวลาในการทำงาน การเดินทางยาวนานเกินไป”

8) ด้านการจัดสรรเวลาให้กับตัวเองและการทำงาน

“เวลาหลังเลิกงาน ก็จะผ่อนคลายด้วยการไปออกกำลังกาย หรือยามวันหยุดก็มีสังสรรค์ พบปะกับเพื่อนฝูงบ้าง”

2.1.3 ข้อมูลสถานะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว

1) วิธีการจัดสรรเวลา

“ในเวลาทำงานก็ตั้งใจทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย แต่หลังเลิกงาน ก็คือเวลาพักผ่อนส่วนตัว เป็นเวลาที่จะมีให้กับตนเอง”

2) วิธีการใช้เวลาร่วมกับครอบครัว

“เพียงพอตามสถานการณ์ เนื่องจากครอบครัวอยู่ต่างจังหวัด แต่ก็พยายามกลับไปดูแลบิดามารดา และบุตรทุกเดือน และหลังเลิกงานก็โทรกลับบ้านที่บ่อกือบทุกวัน”

3) วิธีการทำงานส่งผลกับความขัดแย้งภายในครอบครัว

“ไม่ส่งผล เนื่องจากที่บ้านเข้าใจ และไม่เคยก้าวถ่างการทำงาน”

4) วิธีการด้านรายได้ในการดูแลสุขภาพในครอบครัว

“เพียงพอ แต่ก็อยากมีรายได้เพิ่มมากขึ้นกว่านี้ เนื่องจากค่าครองชีพเพิ่มมากขึ้นทุกวัน”

5) วิธีการด้านการบริหารเวลา

“เวลากลับไปบ้านที่ต่างจังหวัดก็จะให้เวลากับครอบครัวอย่างเต็มที่ พาไปทานข้าว ซื้ของใช้ในบ้าน พาบุตรหลานไปเล่นสวนสนุก พาไปออกกำลังกาย”

6) วิธีการด้านการลางานมาดูแลครอบครัว

“ไม่ส่งผลกระทบมาก เพราะสามารถไหว้วานให้เพื่อนร่วมงานแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าไปก่อนได้ หรือไม่อย่างนั้นหากงานเร่งมาก อาจต้องนำงานกลับไปทำที่บ้านด้วย”

7) วิธีการด้านการสนับสนุนจากครอบครัว

“สนับสนุน เข้าใจว่ามีภาระหน้าที่ ๆ ต้องรับผิดชอบ ไม่รบกวนเวลา”

2.2 ผู้ปฏิบัติงาน คนที่ 2 [T4] มีข้อมูลรายละเอียด ดังนี้

2.2.1 ข้อมูลทางประชากร เป็นเพศชาย อายุ 27 ปี การศึกษาระดับปริญญาโท สถานภาพโสด ไม่มีบุตร จำนวนสมาชิกในครอบครัว 4 คน และภาระงาน จำนวน 4 ปี

2.2.2 ข้อมูลสถานะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

1) ด้านอัตราค่าจ้างและปริมาณงาน

“เหมาะสมพอสมควร แต่ก็ขึ้นอยู่กับปริมาณงานแต่ละลูกค้า ว่างานเร่งหรือไม่”

2) ด้านการบริหารจัดการในการทำงาน

“มีความยืดหยุ่นมาก เพราะว่ายังไม่มีภาระด้านครอบครัวตนเองมากเท่าไร จึงสามารถทำงานได้ทุกที่ ทุกเวลา แต่บางครั้งอาจจะติดภาระกิจส่วนตัวบ้าง เพื่อที่จะต้องไปดูแลบิดา มารดา”

3) ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่า

“มีความคุ้มค่า รวมไปถึงมีกิจกรรม และสวัสดิการ”

4) ด้านการปฏิบัติงานนอกสถานที่ นอกเวลาทำงาน

“มีความยืดหยุ่นมาก เพราะว่ายังไม่มีภาระด้านครอบครัวตนเองมากเท่าไร จึงสามารถทำงานได้ทุกที่ ทุกเวลา แต่บางครั้งอาจจะติดภาระกิจส่วนตัวบ้าง เพื่อที่จะต้องไปดูแลบิดา มารดา”

5) ด้านความเหนื่อยล้าจากการเดินทางทำงาน

“มีความเหนื่อยล้าพอสมควร เนื่องจากที่พักอยู่ไกลจากออฟฟิศ ต้องต่อรถหลายต่อ”

6) ด้านการบริหารเวลา

“บริหารเวลาโดยมีการกำหนดวันเวลาทำงานแยกกับเวลาส่วนตัวอย่างชัดเจน หากจำเป็นต้องลา กิจเพื่อไปทำธุระส่วนตัว”

7) ด้านผลกระทบจากความไม่สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

“ไม่ค่อยส่งผลเท่าไร เพราะยังไม่มีภาระด้านครอบครัวมากเท่าไรนัก ยังไม่ได้แต่งงานและมีบุตร”

8) ด้านการจัดสรรเวลาให้กับตัวเองและการทำงาน

“ในเวลาทำงานก็ทุ่มเทให้กับงานเต็มที่ ส่วนหลังเลิกงานมีไปสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน บ้างนาน ๆ ครั้ง แต่ส่วนมากหลังเลิกงานกลับบ้านจะเล่นเกมสัฟเพื่อเป็นการผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน”

2.2.3 ข้อมูลสถานะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว

1) วิธีการจัดสรรเวลา

“เวลาทำงานก็เต็มที่กับงานที่ทำ ส่วนหลังเลิกงาน หรือเวลาว่างก็ใช้ชีวิตให้คุ้มค่า ท่องเที่ยว สังสรรค์พบปะเพื่อนฝูงยามวันหยุด”

2) วิธีการใช้เวลาร่วมกับครอบครัว

“เพียงพอในวันหยุดสุดสัปดาห์ก็มักจะผลัดไปดูแลบิดา และมารดาสลับกัน”

3) วิธีการทำงานส่งผลกับความขัดแย้งภายในครอบครัว

“ไม่ส่งผล เพราะครอบครัวเข้าใจในการทำงาน ไม่เคยมาวุ่นวาย”

4) วิธีการด้านรายได้ในการดูแลสุขภาพในครอบครัว

“เพียงพอ แต่บางครั้งก็มีการใช้จ่ายเกินตัวไปบ้างจากการท่องเที่ยว และสังสรรค์”

5) วิธีการด้านการบริหารเวลา

“สลับกันระหว่างการไปดูแลบิดา มารดา และวันหยุดพักผ่อนของตัวเอง”

6) วิธีการด้านการลงนามาดูแลครอบครัว

“มีผลกระทบบ้างเล็กน้อย แต่ก็สามารถนำงานไปทำที่บ้านได้ ส่งงานทางอีเมลได้”

7) วิธีการด้านการสนับสนุนจากครอบครัว

“สนับสนุน โดยมีความเข้าใจว่าบุตรชายต้องรับผิดชอบต่อหน้าที่ทำ”

2.3 ผู้ปฏิบัติงาน คนที่ 3 [T5] มีข้อมูลรายละเอียด ดังนี้

2.3.1 ข้อมูลทางประชากร เป็นเพศชาย อายุ 23 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด ไม่มีบุตร จำนวนสมาชิกในครอบครัว 3 คน และภาระการทำงาน จำนวน 1 ปี

2.3.2 ข้อมูลสถานะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

1) ด้านอัตรากำลังและปริมาณงาน

“คิดว่าบางเวลาก็มากไป บางเวลาก็ว่างเกินไป”

2) ด้านการบริหารจัดการในการทำงาน

“ไม่ซีเรียสถ้าจะต้องเอาเวลาส่วนตัวมาทำงาน แต่ก็ไม่อยากให้มากเกินไป เพราะก็ยังคงการใช้เวลาส่วนตัว เพื่อพักผ่อน เล่นเกมส์บ้าง”

3) ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่า

“คุ้มค่าพอสมควร แต่อยากได้ค่าเดินทางเพิ่มขึ้น เนื่องจากต้องเดินทางจากบ้านมาไกล”

4) ด้านการปฏิบัติงานนอกสถานที่ นอกเวลาทำงาน

“ไม่มีปัญหา ยินดีที่จะไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ และนอกเวลาทำงาน แต่ก็ไม่อยากให้บ่อยเกินไป”

5) ด้านความเหนื่อยล้าจากการเดินทางทำงาน

“เหนื่อยล้ามาก เนื่องจากที่พักอยู่ไกลจากสถานที่ทำงานมาก ”

6) ด้านการบริหารเวลา

“ตอนนี้ชีวิตไม่มีภาระอะไรมาก มีแค่ช่วยเหลือที่บ้านเล็ก ๆ น้อย ๆ ดังนั้น จึงสามารถทำงานที่เร่งรีบได้”

7) ด้านผลกระทบจากความไม่สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

“ส่งผลกระทบต่อเวลานอนหลับ พักผ่อนไม่เพียงพอ มีอาการง่วง อ่อนเพลียในเวลาทำงานปกติ เหนื่อยล้า”

8) ด้านการจัดสรรเวลาให้กับตัวเองและการทำงาน

“พยายามจบงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ตามเวลากำหนด จะได้มีเวลาให้กับตนเอง และครอบครัว”

2.3.3 ข้อมูลสถานะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว

1) วิธีการจัดสรรเวลา

“ไม่ค่อยซีเรียสเรื่องเวลาการทำงานและชีวิตส่วนตัวมากซักเท่าไร เพราะว่ายังสนุกกับการทำงาน และไม่ได้มีภาระอะไรที่ต้องรับผิดชอบ”

2) วิธีการใช้เวลาร่วมกับครอบครัว

“ไม่ค่อยได้ใช้เวลาร่วมกับครอบครัว เนื่องจากบิดาและน้องชาย อยู่คนละบ้าน ตนเองอยู่กับคุณลุง คุณป้าก็จะเจอกันเฉพาะช่วงเช้าก่อนออกไปทำงาน และหลังเลิกงานกลับบ้านเท่านั้น ”

3) วิธีการทำงานส่งผลกับความขัดแย้งภายในครอบครัว

“ไม่ส่งผล ทุกคนเข้าใจดี ”

4) วิธีการด้านรายได้ในการดูแลสุขภาพในครอบครัว

“คิดว่าอยากได้ค่าเดินทาง หรือเงินเดือนเพิ่มมากขึ้นกว่านี้ เนื่องจากค่าครองชีพที่สูงมากขึ้น”

5) วิธีการด้านการบริหารเวลา

“ช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์ก็จะช่วยงานคุณลุง คุณป้าที่บ้าน ส่วนช่วงวันหยุดยาวก็มีกลับบ้านที่ต่างจังหวัดไปเยี่ยมบิดาและน้องชาย ส่วนวันธรรมดา หรือเย็นวันศุกร์ หลังเลิกงานก็มักจะไปสังสรรค์ กินดื่มกับเพื่อนฝูง รวมไปถึงเวลาว่างก็จะเล่นเกมออนไลน์”

6) วิธีการด้านการวางแผนงานมาดูแลครอบครัว

“ช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์ก็จะช่วยงานคุณลุง คุณป้าที่บ้าน ส่วนช่วงวันหยุดยาวก็มีกลับบ้านที่ต่างจังหวัดไปเยี่ยมบิดาและน้องชาย ส่วนวันธรรมดา หรือเย็นวันศุกร์ หลังเลิกงานก็มักจะไปสังสรรค์ กินดื่มกับเพื่อนฝูง รวมไปถึงเวลาว่างก็จะเล่นเกมออนไลน์”

7) วิธีการด้านการสนับสนุนจากครอบครัว

“สนับสนุนและเข้าใจ แต่ก็มีบ่นบ้างเรื่องการเดินทางไป-กลับ ที่ทำงานเนื่องจากระยะทางไกลพอควร ทำให้บางครั้งที่ทำงานล่วงเวลา เวลากลับบ้านจะตึกเกินไป”

2.4 ผู้ปฏิบัติงาน คนที่ 4 [T6] มีข้อมูลรายละเอียด ดังนี้

2.4.1 ข้อมูลทางประชากร เป็นเพศชาย อายุ 32 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส ไม่มีบุตร จำนวนสมาชิกในครอบครัว 2 คน และภาระการทำงาน จำนวน 7 ปี

2.4.2 ข้อมูลสถานะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

1) ด้านอัตรากำลังและปริมาณงาน

“คิดว่าบางครั้งงานก็เร่งเกินไป เนื่องจากลูกค้าต้องการได้งานพร้อม ๆ กัน”

2) ด้านการบริหารจัดการในการทำงาน

“มีความยืดหยุ่นพอควร เน้นทำงานแบบสบาย ๆ ไม่เครียด พยายามทำงาน เก่งงานให้เสร็จส่งลูกค้าทันตามเวลา”

3) ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่า

“คุ้มค่า เนื่องจากมีเบี้ยขยัน สวัสดิการต่าง ๆ เจ้านายก็พาไปเลี้ยงหลังปิดงานได้เป็นประจำ”

4) ด้านการปฏิบัติงานนอกสถานที่ นอกเวลาทำงาน

“มีบ้างบางครั้ง ส่วนมากจะทำงานนอกเวลาเป็นส่วนใหญ่ ในกรณีที่มิงานด่วน งานเร่ง ก็จะอยู่ทำงานที่ออฟฟิศต่อ หรืออาจกลับไปทำงานต่อที่บ้าน”

5) ด้านความเหนื่อยล้าจากการเดินทางทำงาน

“เนื่องจากที่พักอยู่ไม่ไกลมากจากออฟฟิศ ขับรถประมาณ 25-30 นาที จึงไม่เหนื่อยล้ามาก”

6) ด้านการบริหารเวลา

“ถ้ามีงานเร่งด่วน ชนกับธุระส่วนตัว ก็จะแจ้งเจ้านาย เพื่อให้เพื่อนร่วมงานคนอื่นมาช่วยแก้ไข ปัญหาเฉพาะหน้าไปก่อน หากตนเองสะดวกมีเวลา ก็จะกลับมาเคลียร์งานที่ค้างต่อ”

7) ด้านผลกระทบจากความไม่สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

“นอนไม่เป็นเวลา พักผ่อนน้อย รู้สึกไม่มีเวลาออกกำลังกาย กินๆ นั่งๆ นอนๆ รู้สึกร่างกายไม่ค่อยแข็งแรง”

8) ด้านการจัดสรรเวลาให้กับตัวเองและการทำงาน

“ในยามทำงานหากมีอาการง่วงนอน หรือ เริ่มเหนื่อยล้ากับงานที่ทำ ก็จะเปลี่ยนอิริยาบถไปทำอย่างอื่นบ้าง ส่วนเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัวก็พยายามแยกเวลาให้ชัดเจน หลังเลิกงานก็จะให้เวลากับตัวเองเต็มที่”

2.4.3 ข้อมูลสถานะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว

1) วิธีการจัดสรรเวลา

“วางแผนเวลาการทำงานอย่างชัดเจน และทำให้เสร็จตามเป้าหมาย ส่วนเวลาที่เหลือจากการทำงานก็จะใช้กับตนเองและครอบครัว”

2) วิธีการใช้เวลาร่วมกับครอบครัว

“เพียงพอ เพราะส่วนมากก็จะให้เวลากับครอบครัวไปพร้อม ๆ กับ เวลาส่วนตัว เช่นการทำกิจกรรมร่วมกันกับภรรยา กินข้าว ดูหนัง ออกกำลังกาย ท่องเที่ยว”

3) วิธีการทำงานส่งผลกับความขัดแย้งภายในครอบครัว

“ไม่ส่งผล เพราะภรรยาเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบ”

4) วิธีการด้านรายได้ในการดูสมาชิกในครอบครัว

“เพียงพอ แต่ก็ยังอยากมีรายได้เสริม เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในอนาคต”

5) วิธีการด้านการบริหารเวลา

“ส่วนมากก็จะให้เวลากับครอบครัว ทำกิจกรรมไปพร้อม ๆ กัน ส่วนน้อยที่จะให้เวลากับตัวเองคนเดียว เพราะมีครอบครัวจึงให้ความสำคัญกับครอบครัวมากที่สุด”

6) วิธีการด้านการลงนามดูแลครอบครัว

“ไม่มีผลกระทบ เนื่องจากสามารถมอบหมายงานให้เพื่อนร่วมงานคนอื่นทำแทนได้”

7) วิธีการด้านการสนับสนุนจากครอบครัว

“สนับสนุน โดยเฉพาะภรรยา เข้าใจในงานที่ทำและคอยให้กำลังใจในยามที่งานมีปัญหา”

2.5 ผู้ปฏิบัติงาน คนที่ 5 [T7] มีข้อมูลรายละเอียด ดังนี้

2.5.1 ข้อมูลทางประชากร เป็นเพศชาย อายุ 45 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส บุตร จำนวน 2 คน สมาชิกในครอบครัว 6 คน และประสบการณ์ทำงาน จำนวน 23 ปี

2.5.2 ข้อมูลสถานะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

1) ด้านอัตรากำลังและปริมาณงาน

“จากตำแหน่งหน้าที่ของตน ทำให้ปริมาณงานที่ได้รับมีหน้าที่ความรับผิดชอบเยอะ แต่ก็ถือว่าไม่ได้มีปัญหาในการทำงาน แต่อยากให้ผู้บริหารวางแผนการทำงาน เช่น กำหนดวันเวลาส่งงาน ลูกค้าไม่เร่งรัดเกินไป”

2) ด้านการบริหารจัดการในการทำงาน

“มีความยืดหยุ่นพอสมควร เนื่องจากมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในครอบครัว มีภรรยาที่ต้องไปรับกลับบ้านพร้อมกันหลังเลิกงานทุกวัน มีบุตร 2 คน ที่ต้องดูแล แต่หากมีงานด่วนจริง ๆ ก็ยินดีที่จะทำงานให้ลุล่วงไปด้วยดี”

3) ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่า

“มีความคุ้มค่าดี มีทริปการท่องเที่ยวประจำปี มีปาร์ตี้หลังจากปิดงานลูกค้า มีค่าเบี้ยเลี้ยงล่วงเวลาให้”

4) ด้านการปฏิบัติงานนอกสถานที่ นอกเวลาทำงาน

“เนื่องจากคิดภาระกิจในครอบครัวจึงไม่ค่อยได้ออกไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ แต่บางครั้งก็มีทำงานนอกเวลาบ้าง”

5) ด้านความเหนื่อยล้าจากการเดินทางทำงาน

“มีความเหนื่อยล้าพอสมควร เนื่องจากบ้านอยู่ไกล ต้องออกแต่เช้ามืดเพื่อแวะไปส่งภรรยาที่ทำงานก่อน ถึงจะไปทำงานที่ออฟฟิศต่อ”

6) ด้านการบริหารเวลา

“พยายามทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จจูล่วงไปด้วยดีภายในเวลาทำงาน และในวันหยุดจะได้มีเวลาให้ตนเองและครอบครัวได้อย่างเต็มที่”

7) ด้านผลกระทบจากความไม่สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

“มีปัญหาด้านสุขภาพ เป็นเบาหวาน ความดันเนื่องจากอายุที่มากขึ้น ไม่มีเวลาออกกำลังกายมากนัก และอาหารการกินก็เป็นอาหารจานด่วนเสียเป็นส่วนมาก”

8) ด้านการจัดสรรเวลาให้กับตัวเองและการทำงาน

“ส่วนใหญ่เวลาจะหมดไปกับการทำงานและครอบครัว นอกเหนือเวลาทำงาน ก็จะใช้เวลาอยู่กับครอบครัวเป็นหลัก”

2.5.3 ข้อมูลสถานะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว

1) วิธีการจัดสรรเวลา

“ในเวลาทำงานหากเกิดปัญหาจะรีบจัดการแก้ไขให้เสร็จโดยเร็วที่สุด เพื่อที่หลังเลิกงานจะได้ไม่มีงานค้างค้าง และมีเวลาเหลือให้กับตนเองและครอบครัว”

2) วิธีการใช้เวลาร่วมกับครอบครัว

“เพียงพอ เพราะหลังเวลางาน ส่วนมากจะให้เวลาทั้งหมดกับครอบครัว แทบจะไม่ได้ไปพบปะสังสรรค์กับเพื่อนฝูงเลย นอกเสียจากงานของบริษัท”

3) วิธีการทำงานส่งผลกับความขัดแย้งภายในครอบครัว

“ไม่มีผลกระทบ ครอบครัวเข้าใจดี”

4) วิธีการด้านรายได้ในการดูแลสุขภาพในครอบครัว

“เพียงพอ”

5) วิธีการด้านการบริหารเวลา

“เนื่องจากปัจจุบันนี้มีสมาชิกครอบครัวหลายคน ทั้งบิดา มารดา ภรรยาและบุตร ส่วนมากเวลานอกเหนือจากเวลาทำงาน จะใช้เวลากับครอบครัวเป็นหลัก”

6) วิธีการด้านการลางานมาดูแลครอบครัว

“ไม่มีผลกระทบ เพราะเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานแทนได้ หรือ ทำงานจากที่บ้านได้”

7) วิธีการด้านการสนับสนุนจากครอบครัว

“สนับสนุนเข้าใจ ในการทำงานเป็นอย่างดี ไม่เคยมีเรื่องขัดแย้งจากการทำงานเลย”

2.6 ผู้ปฏิบัติงาน คนที่ 6 [T8] มีข้อมูลรายละเอียด ดังนี้

2.6.1 ข้อมูลทางประชากร เป็นเพศหญิง อายุ 30 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพหย่าร้าง บุตร จำนวน 1 คน สมาชิกในครอบครัว 3 คน และประสบการณ์ทำงาน จำนวน 5 ปี

2.6.2 ข้อมูลสถานะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

1) ด้านอัตราค่าจ้างและปริมาณงาน

“มีปริมาณงานเยอะ แต่สามารถจัดสรรเวลาได้ดี”

2) ด้านการบริหารจัดการในการทำงาน

“มีความยืดหยุ่นสูงมาก เนื่องจากหน้าที่จำเป็นต้องดูแลลูกค้า 24 ชม.”

3) ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่า

“คุ้มค่าเหนื่อย มีค่าเบี้ยขยัน ค่าล่วงเวลา ประกันสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุ และประกันสังคม”

4) ด้านการปฏิบัติงานนอกสถานที่ นอกเวลาทำงาน

“โดยปกติจำเป็นต้องไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ และนอกเวลาทำงานเป็นประจำ เพราะภารกิจหลักคือการดูแล พบปะลูกค้า”

5) ด้านความเหนื่อยล้าจากการเดินทางทำงาน

“มีความเหนื่อยล้ามาก เนื่องจากต้องขับรถทั้งวัน”

6) ด้านการบริหารเวลา

“ช่วงเวลารว่างจากภารกิจหน้าที่กรงาน จะออกกำลังกาย ผ่อนคลายด้วยการไปวัด ทำบุญ หรือกลับบ้านที่ต่างจังหวัด”

7) ด้านผลกระทบจากความไม่สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

“ส่งผลต่อสุขภาพกาย และสุขภาพจิต เนื่องจากการรับประทานอาหาร พักผ่อนไม่เป็นเวลา มีความเครียดจากการที่ต้องดูแลจัดการแก้ไขปัญหาให้ลูกค้า”

8) ด้านการจัดสรรเวลาให้กับตัวเองและการทำงาน

“ถ้าในวันเวลาทำงานจะตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ ถึงแม้เวลาทำงานของตัวเองจะไม่ค่อยแน่นอน แต่ก็พยายามให้อยู่ภายในตารางงานที่วางแผนไว้ ส่วนเวลาออกเหนือจากเวลางาน ก็จะให้เวลากับตัวเองเพื่อพักผ่อนและให้เวลาในการดูแลครอบครัว”

2.6.3 ข้อมูลสถานะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว

1) วิธีการจัดสรรเวลา

“เวลาในการทำงานมักไม่เป็นเวลาที่แน่นอน ดังนั้นหากยามว่างก็มักไปพักผ่อน ออกกำลังกายทานอาหารนอกบ้าน”

2) วิธีการใช้เวลาร่วมกับครอบครัว

“เพียงพอ โดยปกติจะกลับบ้านที่ต่างจังหวัดเพื่อไปดูแลมารดาและบุตร เดือนละ 1-2 ครั้ง เป็นอย่างน้อย และมีการโทรหากันทุกวัน”

3) วิธีการทำงานส่งผลกับความขัดแย้งภายในครอบครัว

“ไม่ส่งผล เพราะครอบครัวเข้าใจในหน้าที่ ๆ ต้องรับผิดชอบ”

4) วิธีการด้านรายได้ในการดูแลสุขภาพในครอบครัว

“เพียงพอ ต่อรายจ่ายภายในครัวเรือน”

5) วิธีการด้านการบริหารเวลา

“พยายามแบ่งเวลาให้กับตัวเองและครอบครัวให้เท่า ๆ กัน”

6) วิธีการด้านการलगานมาดูแลครอบครัว

“มีผลกระทบเล็กน้อย หากมีนัดหมายกับลูกค้าแล้วจำเป็นต้องเลื่อนนัด”

7) วิธีการด้านการสนับสนุนจากครอบครัว

“สนับสนุน ให้กำลังใจยามที่เหนื่อยล้า หรือท้อถอย”



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวศิริประภา อยู่แก้ว
วัน เดือน ปีเกิด	8 มิถุนายน 2522
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์
ประวัติการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
สถานที่ทำงาน	บริษัท แพรนต้า จิวเวลรี่ จำกัด (มหาชน)
ตำแหน่ง	ผู้จัดการส่วนปฏิบัติการและพัฒนาธุรกิจ

