

แนวทางการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคม

สทฤษฎ์ สุขสุวรรณ^{1*}, พงษ์สันต์ ตันหยง² และहरषा कल्याणर्षि²

¹นักศึกษาลัทธิบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

²อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

*saharatsuksuwan@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคม และ 2) ศึกษาแนวทางการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคม ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี ตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ บุคลากรสำนักงานประกันสังคม สังกัดบริหารราชการส่วนกลาง จำนวน 300 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากบุคลากรสำนักงานประกันสังคม สังกัดบริหารราชการส่วนกลาง ประเภทตำแหน่งข้าราชการจำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคม คือ การจัดการตนเอง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถร่วมกันทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้ร้อยละ 55 2) แนวทางการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ได้แก่ การจัดสรรเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดเวลางานให้ชัดเจน และการมีระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความผูกพัน โดยจัดกิจกรรมกลุ่มและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้วยความเข้าใจและการรับฟังอย่างจริงใจตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนในชีวิตและงาน พร้อมให้รางวัลตนเองและชื่นชมผลงานจากองค์กร เปิดโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมคุณค่าและความก้าวหน้าในสายอาชีพ

คำสำคัญ: การจัดการตนเอง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน สำนักงานประกันสังคม

Guidelines to Create Work-Life Balance for Social Security Office Personnel

Saharat Sukswan^{1*}, Pongsan Tanyong² and Hansa Klaychanpong²

¹Graduate student, Master of Business Administration in General Management,
Nakhon Pathom Rajabhat University

²Lecturer, Master of Business Administration in General Management,
Nakhon Pathom Rajabhat University

*saharatsukswan@gmail.com

Abstract

This study aims to 1) investigate the factors influencing work-life balance among personnel of the Social Security Office, and 2) explore practical guidelines for enhancing work-life balance in the organization. A mixed-methods research design was employed. The quantitative component involved 300 personnel from the central administration of the Social Security Office, selected using stratified random sampling. Data were collected using a researcher-developed questionnaire and analyzed through descriptive statistics and structural equation modeling. The qualitative component consisted of in-depth interviews with five civil servants, also from the central administration, selected through purposive sampling. Data from the interviews were analyzed using content analysis.

The research results showed that: 1) self-management, perceived organizational support, and a work-life balance-oriented organizational culture significantly influenced employees' work-life balance at the level of .05. and predicted 55% of work-life balance. 2) Approaches to creating work-life balance include: clear time management and flexible working arrangements; fostering a supportive work environment that encourages team bonding and open communication; cultivating positive relationships between supervisors and colleagues through empathy and sincere listening; setting clear goals in both professional and personal domains, with appropriate rewards and organizational recognition; and providing continuous opportunities for personal development to enhance professional growth and self-worth.

Keywords: self-management, perceived organizational support, work-life balance-oriented organizational culture, work-life balance, the Social Security Office

1. บทนำ

การเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจโลกาภิวัตน์ (Globalized economy) ของสังคมโลกในปัจจุบันทำให้องค์กรในทุกอุตสาหกรรมเผชิญกับความกดดันที่เพิ่มขึ้นจากการแข่งขันในตลาดโลก (Global Competition) เป็นเหตุให้หลายองค์กรปรับรูปแบบการดำเนินงาน โดยปรับขนาดโครงสร้างองค์กรให้มีขนาดเล็กลงผ่านการลดจำนวนบุคลากร (Downsizing) ซึ่งเป็นเหตุให้บุคลากรที่เหลืออยู่มีภาระงานเพิ่มมากขึ้น [1] ในขณะเดียวกันความก้าวหน้าของเทคโนโลยีเองก็เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้บุคลากรตกอยู่

ในสถานะที่ต้อง “พร้อมทำงานตลอดเวลา” ยิ่งทำให้เส้นแบ่งระหว่างเวลางานและเวลาส่วนตัวไม่ชัดเจน [2] นอกจากนี้วัฒนธรรมการทำงานที่เปลี่ยนไปตามแนวคิดวัฒนธรรมคัลเจอร์ (Hustle culture) ที่ให้ความสำคัญกับการทำงานหนักอย่างต่อเนื่อง กลายเป็นค่านิยมในองค์กรหลายแห่งซึ่งสร้างแรงกดดันให้บุคลากรต้องทำงานอยู่ตลอดเวลา [3]

สาเหตุสำคัญหลากหลายประการเหล่านี้ ล้วนทำให้ปริมาณงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น ซึ่งสถานการณ์นี้เกิดขึ้นกับสังคมในวงกว้าง กล่าวคือ ไม่จำกัดแค่ในองค์กรเอกชน แต่ยังเกิดขึ้นในหน่วยงานภาครัฐอย่างสำนักงานประกันสังคมอีกด้วย โดยจากข้อมูลทางสถิติ พบว่าเพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานประกันสังคมต้องให้การดูแลสถานประกอบการทั้งสิ้น 530,565 แห่ง และผู้ประกันตนทั่วประเทศกว่า 24,812,815 ราย อีกทั้งยังมีสถิติการให้บริการต่อปีสูงถึง 43,143,903 ครั้ง แต่กลับกัน สำนักงานประกันสังคมมีบุคลากรในสังกัดทั้งสิ้นเพียง 7,165 รายเท่านั้น (ข้อมูล ณ 31 ธันวาคม 2567) [4] เห็นได้ว่าบุคลากรของสำนักงานประกันสังคม 1 ราย ต้องดูแลผู้ประกันตนโดยเฉลี่ยประมาณ 3,464 ราย และดูแลสถานประกอบการโดยเฉลี่ย 74 แห่ง รวมถึงต้องให้บริการผู้ประกันตนเฉลี่ยประมาณ 6,021 ครั้งต่อปี ถือเป็นภาระงานที่สูงเกินขีดจำกัดความสามารถ ก่อให้เกิดภาวะงานสะสม ส่งผลให้บุคลากรของสำนักงานประกันสังคมต้องทุ่มเทเวลาในการทำงานมากกว่าปกติและสูญเสียความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life balance) ไปในที่สุด

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life balance) หมายถึง การที่บุคคลให้ความสำคัญในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวเท่า ๆ กัน [5] ซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์กรเป็นอย่างยิ่ง เพราะทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานเพิ่มขึ้น [6] หากองค์กรส่งเสริมให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จะทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ [7] ทั้งนี้ แนวทางการส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานนั้น ประกอบด้วย การส่งเสริม 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความสมดุลด้านเวลา 2) ความสมดุลด้านความผูกพันจิตใจ และ 3) ความสมดุลในด้านความพึงพอใจ [5]

จากการศึกษาเบื้องต้นพบว่าการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานนั้น สามารถทำได้หลายวิธี หนึ่งในนั้นคือการจัดการตนเอง (Self-management) หรือก็คือ การควบคุมความคิด อารมณ์ และพฤติกรรม เพื่อให้สามารถทำตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้สำเร็จ [8] กล่าวได้ว่า การจัดการตนเอง เป็นทักษะที่สำคัญในการพัฒนาตนเองและมีความสัมพันธ์กับการประสบความสำเร็จในชีวิต [9] ทั้งนี้ กระบวนการเสริมสร้างทักษะการจัดการตนเอง มีอยู่ด้วยกัน 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การประเมินตนเอง 2) การตั้งเป้าหมาย 3) การกำกับตนเอง และ 4) การประเมินตนเอง [10]

ในขณะที่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived organizational support) ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลในเชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน [11] เนื่องจากทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ และตระหนักถึงความสามารถของตนเอง [12] ทั้งนี้ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้และเข้าใจถึงการให้ความสำคัญขององค์กรต่อบุคลากร โดยสามารถแบ่งองค์ประกอบออกได้เป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ 2) ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า 3) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 4) ด้านการสนับสนุนจิตอาารมณ์ 5) ด้านปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน [13]

นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กร (Organizational culture) หรือก็คือ สมมติฐาน ค่านิยม และความเชื่อพื้นฐานร่วมกันที่เป็นสัญลักษณ์ของสถานที่ทำงาน [14] ก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้ [15] โดยเฉพาะอย่างยิ่งในรูปแบบเน้นความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life balance culture) [16] ทั้งนี้ วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านเวลา 2) ด้านผลกระทบต่ออาชีพ 3) ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร 4) ด้านเพศ และ 5) ด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน [17]

ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรสังกัดสำนักงานประกันสังคม มีความสนใจที่จะพัฒนาองค์กรที่ตนเองสังกัด ผ่านการเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากร ในลักษณะการวิจัยผสมผสานระหว่างงานวิจัยเชิงปริมาณโดยการศึกษายปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และงานวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์บุคลากรของสำนักงานประกันสังคม

เพื่อนำมาหาแนวทางการปรับสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ซึ่งยังไม่ค่อยปรากฏการทำการวิจัยในลักษณะนี้ และเพื่อนำผลการวิจัยไปให้บุคลากร ผู้บริหาร หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานประกันสังคม ใช้เป็นแนวทางในการปรับสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคม
- 2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคม

3. สมมติฐาน

ปัจจัยด้านการจัดการตนเอง ด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคม

4. การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดการจัดการตนเอง

Gerhardt [10] กล่าวว่า การจัดการตนเองช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างยั่งยืน ผ่านการสำรวจ ปรับปรุง และพัฒนาแนวทางการดำเนินชีวิตให้เหมาะสมกับสถานการณ์และเป้าหมายที่ต้องการ โดยมีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การประเมินตนเอง (Self-assessment) เป็นกระบวนการที่บุคคลต้องสำรวจและทบทวนตัวเอง เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหา ช่วยให้บุคคลสามารถรับรู้จุดแข็ง จุดอ่อน และปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อความสำเร็จเป้าหมาย
 - 2) การตั้งเป้าหมาย (Goal setting) เป็นการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้จริง โดยคำนึงถึงขีดความสามารถของตนเอง เพื่อช่วยให้สามารถติดตามและบรรลุได้ และจะช่วยกระตุ้นแรงจูงใจและเป็นแนวทางให้บุคคลดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีทิศทาง
 - 3) การกำกับตนเอง (Self-monitoring) เป็นขั้นตอนที่บุคคลต้องเฝ้าติดตามและควบคุมพฤติกรรมของตนเอง รวมถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าของเป้าหมาย ทำให้สามารถระบุอุปสรรคและแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้อย่างทันทั่วทั้งที่
 - 4) การประเมินตนเอง (Self-evaluation) เป็นกระบวนการทบทวนผลลัพธ์ของการจัดการตนเอง โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถทำเป็นระยะ เพื่อปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์
- โดยผู้วิจัยได้นำได้นำแนวคิดการจัดการตนเองของ Gerhardt มาเป็นตัวแปรในการศึกษา

แนวคิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

Rhoades & Eisenberger [13] กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เป็นระดับที่บุคลากรรู้สึกว่างค์กรสนับสนุนพวกเขาทั้งในด้านอารมณ์และอาชีพ หรือการรับรู้ว่างค์กรได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม ได้รับโอกาสพัฒนา และได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสม โดยมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

- 1) การรับรู้การสนับสนุนด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ (Rewards and Job Conditions) กล่าวคือ บุคลากรสามารถรับรู้ถึงระดับของผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรในรูปแบบของค่าตอบแทนทางการเงิน และในรูปแบบที่ไม่ใช่ตัวเงิน
- 2) การรับรู้การสนับสนุนด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า (Career Development Opportunities) กล่าวคือ บุคลากรสามารถรับรู้ว่างค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและศักยภาพของพวกเขาผ่านการฝึกอบรม การเรียนรู้ และการเปิดโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ รวมถึงการสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาทักษะ
- 3) การรับรู้การสนับสนุนด้านความมั่นคงในงาน (Job Security Perception) กล่าวคือ บุคลากรรับรู้ว่างค์กรมีความตั้งใจจะให้พวกเขาทำงานในระยะยาว และมีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงาน

4) การรับรู้การสนับสนุนด้านจิตอารมณ์ (Emotional Support) กล่าวคือ บุคลากรสามารถรับรู้ว่าการให้ความสำคัญกับความรู้สึกและอารมณ์ของพวกเขา องค์กรที่ใส่ใจความเป็นอยู่ของบุคลากรจะสนับสนุนและเข้าใจเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาหรือความเครียดในการทำงาน

5) การรับรู้การสนับสนุนด้านการปฏิบัติงาน (Operational Support) กล่าวคือ บุคลากรสามารถรับรู้ว่าการสนับสนุนการทำงานของบุคลากรโดยการให้เครื่องมือ อุปกรณ์ และทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการให้คำแนะนำ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้วิจัยได้นำได้นำแนวคิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของ Rhoades & Eisenberger มาเป็นตัวแปรในการศึกษา

แนวคิดวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

Bradley & Eckardt [17] กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนสมดุลชีวิตและการทำงานมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันขององค์กร การมีนโยบายที่เอื้อต่อสมดุลชีวิตและการทำงานช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร และทำให้บุคลากรสามารถสร้างผลงานที่ดีขึ้นโดยไม่รู้สึกกดดันจากภาระงาน มีองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้าน ดังนี้

1) คาดหวังด้านเวลา (Time Expectations) กล่าวคือ องค์กรมักมีความคาดหวังเกี่ยวกับจำนวนชั่วโมงการทำงานของบุคลากร ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว หากบุคลากรต้องทำงานเป็นระยะเวลานานเกินไป อาจเกิดความขัดแย้งด้านเวลา (Time-Based Conflict) ที่นำไปสู่ความไม่สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

2) ผลกระทบต่ออาชีพ (Career Consequences) กล่าวคือ การใช้สวัสดิการที่เอื้อต่อความสมดุลชีวิตและงานอาจทำให้บุคลากรกังวลเกี่ยวกับผลกระทบด้านอาชีพ เช่น โอกาสเลื่อนตำแหน่งลดลงหรือไม่ได้รับรางวัลเทียบเท่าผู้อื่น ดังนั้นองค์กรควรจัดสรรโอกาสและสิทธิประโยชน์อย่างเท่าเทียม เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้สิทธิ์ได้อย่างสบายใจ

3) การสนับสนุนจากผู้บริหาร (Support from Management) กล่าวคือผู้บริหารและหัวหน้างานมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมหรือขัดขวางการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หากขาดการสนับสนุน อาจทำให้บุคลากรไม่สามารถใช้ประโยชน์จากนโยบายที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่

4) ความคาดหวังด้านเพศ (Gender Expectations) กล่าวคือ องค์กรควรสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความสมดุลชีวิตและการทำงานให้กับบุคลากรทุกเพศ โดยลดอคติทางเพศและเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถมีส่วนร่วมในทุกบทบาทได้อย่างเท่าเทียม

5) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Co-Worker Support) กล่าวคือ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีบทบาทสำคัญในการช่วยลดความเครียดและสภาวะหมดไฟจากการทำงาน ผ่านการช่วยเหลือ การให้คำแนะนำ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน ซึ่งช่วยให้บุคลากรจัดการบทบาทหน้าที่ที่หลากหลายได้ดียิ่งขึ้น

โดยผู้วิจัยได้นำได้นำแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของ Bradley & Eckardt มาเป็นตัวแปรในการศึกษา

แนวคิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

Greenhas, Collins, & Shaw [5] กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หมายถึง สภาวะที่บุคคลสามารถรักษาความกลมกลืนระหว่างชีวิตส่วนตัวและหน้าที่การทำงาน โดยลดความขัดแย้งระหว่างสองด้านให้เหลือน้อยที่สุด เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตอย่างราบรื่นทั้งในเรื่องของความสุขส่วนตัวและอาชีพ โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1) ความสมดุลด้านเวลา (Time Balance) หมายถึง ความสามารถของบุคลากรในการจัดสรรเวลาให้เหมาะสมระหว่างชีวิตส่วนตัวและหน้าที่การทำงาน โดยไม่ให้ด้านใดด้านหนึ่งส่งผลกระทบต่ออีกด้าน

2) ความสมดุลด้านความผูกพันจิตใจ (Involvement Balance) หมายถึง ความสามารถของบุคลากรในการให้ความสนใจกับบทบาทในชีวิตส่วนตัวและหน้าที่การงานอย่างเหมาะสม โดยไม่ปล่อยให้ด้านใดด้านหนึ่งส่งผลกระทบต่ออีกด้าน บุคลากรสามารถจัดการอารมณ์และความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับทั้งสองบทบาทได้อย่างสมดุล ไม่ละเลยความสำคัญของแต่ละด้าน

3) ความสมดุลด้านความพึงพอใจ (Satisfaction Balance) หมายถึง สภาวะที่บุคลากรรู้สึกพอใจและมีความสุขกับทั้งบทบาทชีวิตส่วนตัวและหน้าที่การงาน โดยสามารถมองเห็นความสำเร็จในทั้งสองด้านโดยไม่รู้สึกรู้ว่าต้องเสียสละด้านใดด้านหนึ่ง โดยผู้วิจัยได้นำได้นำแนวคิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของ Greenhas, Collins, & Shaw มาเป็นตัวแปรในการศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Gravador & Teng-Calleja [18] ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการปรับสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เป็นการศึกษาเชิงประจักษ์ที่มุ่งเน้นการศึกษาพฤติกรรมการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในประเทศฟิลิปปินส์ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีทักษะการจัดการตนเองในระดับสูง มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับความสามารถในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

Badri & Panatik [19] ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นอิสระในงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในกลุ่มบุคลากรทางวิชาการ ผลการศึกษาพบว่าการจัดการตนเองมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเป็นอิสระในงาน ซึ่งสามารถเพิ่มความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้

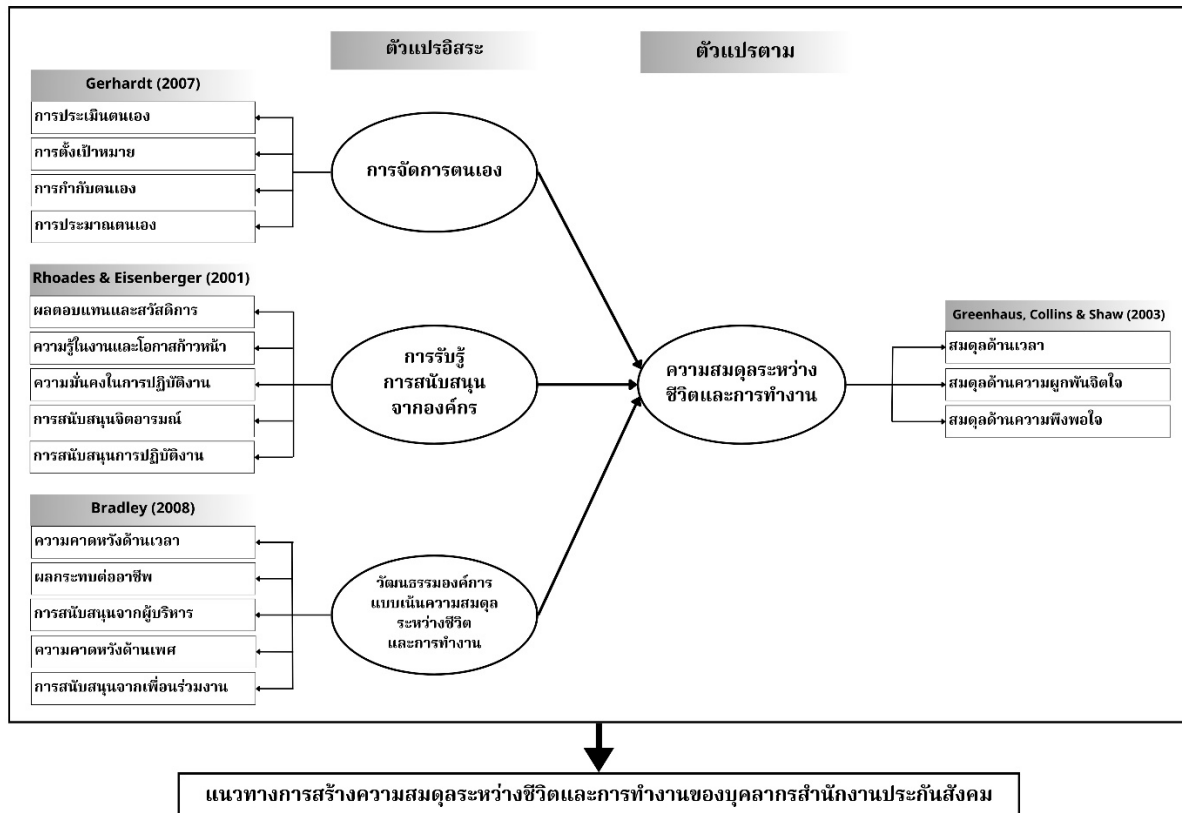
Aditi & Narsingh [20] ได้ศึกษาเรื่อง ผลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ปัจจัยด้านบทบาท และการมีส่วนร่วมในงานต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยมีความสามารถในการจัดการตนเองเป็นตัวกำกับ ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยที่กลุ่มที่มีระดับการจัดการตนเองต่ำต้องการการสนับสนุนจากองค์กรมากกว่ากลุ่มที่มีระดับการจัดการตนเองสูง

Mas-Machuca, Berbegal-Mirabent, & Alegre [21] ได้ศึกษาเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในองค์กรและความพึงพอใจ ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับสมดุลชีวิตและการทำงานของพนักงาน

Yu, Lee, & Na [22] ได้ศึกษาเรื่อง ผลของสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและความสะดวกในการใช้โปรแกรมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ในฐานะตัวแปรกลางในความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความตั้งใจที่จะลาออก ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีผลเชิงบวกต่อการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

Fausta [23] ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และการมีส่วนร่วมของบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีนัยสำคัญกับสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

5. วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร (population) ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานประกันสังคม สังกัดราชการบริหารส่วนกลาง จำนวน 2,919 คน โดยหาขนาดตัวอย่างในการวิเคราะห์สมการโครงสร้างที่สามารถกำหนดจากตัวแปรสังเกตได้ โดยตัวแปรสังเกตได้ 1 ตัวแปร ควรมีจำนวนตัวอย่าง 10 - 20 ตัวอย่างเป็นอย่างน้อย [24] ในงานวิจัยนี้มีจำนวนตัวแปรสังเกตได้ 17 ตัวแปร ใช้จำนวนตัวอย่าง 15 ตัวอย่างต่อ 1 ตัวแปรสังเกตได้ ได้ตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 255 ตัวอย่าง เพื่อลดความคลาดเคลื่อนและเหมาะสม จึงสุ่มตัวอย่างบุคลากรสำนักงานประกันสังคม สังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ทั้งหมด 300 คน และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ตามการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานประกันสังคม ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) โดยสุ่มเลือกผู้ตอบแบบสอบถามให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ในการสัมภาษณ์ระดับลึก (in-depth interview) ที่เลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ บุคคลผู้ซึ่งเป็นบุคลากรสำนักงานประกันสังคม สังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ซึ่งมีอายุงานไม่น้อยกว่า 5 ปี ซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์สามารถให้ข้อมูลเชิงลึกได้ดีกว่า จำนวน 5 คน

6. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และแนวทางการสัมภาษณ์ระดับลึก (In-depth interview guideline) ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ โดยศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และจากการทบทวนวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย และจัดทำแบบสอบถามและแนวทางการสัมภาษณ์ระดับลึก

7. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยพิจารณาความเที่ยงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เป็นผู้ตรวจสอบ และคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (The index of item-objective congruence: IOC) พบว่า ค่า IOC เท่ากับ 1.0 มีจำนวน 50 ข้อ และค่า IOC = 0.67 – 1.00 ซึ่งมากกว่า 0.50 นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อหาความเชื่อถือได้ (Reliability) กับบุคลากรสำนักงานประกันสังคมที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อถือได้ของตัวแปรแต่ละตัว จากสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ของแบบสอบถามตามมาตรการวัด โดยตัวแปรแต่ละตัวควรมีสัมประสิทธิ์แอลฟาไม่ต่ำกว่า 0.70 [25] ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์การจัดการตนเองเท่ากับ 0.96 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร 0.70 วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน 0.71 และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน 0.77 ผ่านเกณฑ์การทดสอบ

8. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากตัวอย่างมาวิเคราะห์ทางสถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอ้างอิง ในรูปของตาราง และบรรยายประกอบ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม การวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคม การวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อของบุคลากรสำนักงานประกันสังคม การวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling) แบบ Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) ในการทดสอบตัวแบบและสมมติฐานการวิจัย และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

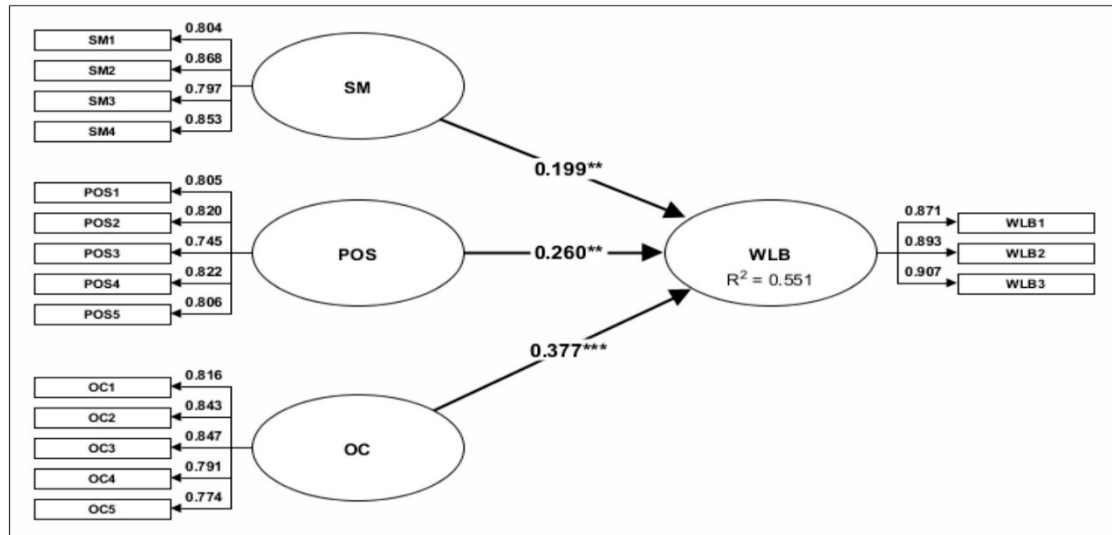
9. ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 56 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 71.00 เป็นข้าราชการ จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 44.30 มีรายได้ 15,000-30,000 บาท จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 56.70 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 44.30

การวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรแฝง

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรในตัวแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคม ดังภาพที่ 2 และตารางที่ 1



หมายเหตุ **ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ***ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาพที่ 2 ตัวแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคม

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรในตัวแบบปัจจัยเชิงสาเหตุความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคม

ตัวแปรเชิงสาเหตุ	ตัวแปรตาม
	WLB
SM	0.20**
POS	0.26**
OC	0.38***

หมายเหตุ **ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ***ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 1 พบว่าปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ การจัดการตนเอง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และจากภาพที่ 2 ค่าอำนาจพยากรณ์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเท่ากับร้อยละ 55 เขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z = 0.20(\text{SM}) + 0.26(\text{POS}) + 0.38(\text{OC})$$

หมายเหตุ SM คือ การจัดการตนเอง, POS คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร, OC คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

แนวทางการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคม

1. ความสมดุลด้านเวลา การจัดสรรเวลาอย่างมีประสิทธิภาพโดยกำหนดเวลาเริ่มและเลิกงานอย่างชัดเจน และใช้เครื่องมือบริหารเวลาอย่างเหมาะสม จะช่วยลดภาระงานสะสมและส่งเสริมการใช้ชีวิตส่วนตัวได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ ระบบการทำงานแบบยืดหยุ่นยังเอื้อต่อการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

2. ความสมดุลด้านความผูกพันทางจิตใจ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนความรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กร การส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ระหว่างบุคลากร และการเปิดโอกาสให้แสดงออกอย่างสร้างสรรค์ เป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจและความผูกพันเชิงบวกกับองค์กร

3. ความสมดุลด้านความพึงพอใจ การตั้งเป้าหมายในชีวิตและการทำงานอย่างชัดเจน การได้รับการยอมรับและคำชื่นชมจากองค์กร ตลอดจนโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จะช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจในตนเองและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

10. อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

10.1 อภิปรายผล

จากผลการทดสอบสมมติฐานทางสถิติ และแนวทางการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคม สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

การจัดการตนเองมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Orawan Kaewbunchoo [26] ที่ได้ศึกษาและพบว่า การจัดการตนเองส่งผลโดยตรงในทางบวกต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สอดคล้องกับแนวคิดการจัดการตนเองของนักวิชาการอื่น ๆ เช่น Opatha [27] ที่กล่าวว่า การจัดการตนเองช่วยให้บุคคลสามารถวางแผนและควบคุมชีวิตอันมีค่าของตนเอง รวมถึง Hettriegel et al. [28] ที่กล่าวว่า การจัดการตนเองถือเป็นทักษะสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้บุคคลสามารถรักษาความสมดุลระหว่างหน้าที่การงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม สรุปได้ว่า การจัดการตนเอง มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ การส่งเสริมทักษะการจัดการตนเองในบุคลากรภาครัฐ เป็นหนึ่งในกลไกที่มีประสิทธิภาพในการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี และเพิ่มศักยภาพการทำงานอย่างยั่งยืน

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kanchalita Arayarungroj [11] ที่ศึกษาและพบว่า การสนับสนุนของหน่วยงานมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อความสมดุลทั้งสองด้าน นอกจากนี้ งานวิจัยของ Mas-Machuca et al. [21] ได้ศึกษาและพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญกับระดับความสมดุลด้านชีวิตและด้านการทำงานของบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของนักวิชาการอื่น ๆ เช่น Bukhari et al. [29] ที่กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการหล่อหลอมบรรยากาศการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน รวมถึง Suharto & Suprpto [30] ที่กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน สรุปได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะการที่บุคลากรรับรู้ว่าการให้ความสำคัญต่อสวัสดิการ ความเป็นอยู่ และการสนับสนุนในด้านอารมณ์และอาชีพ ส่งผลให้บุคลากรสามารถบริหารเวลา ลดความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและชีวิตส่วนตัวได้ดีขึ้น

วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sittiwat Panyangam [31] ที่ศึกษาและพบว่า วัฒนธรรมองค์กรคือตัวบ่งชี้ความพร้อมในการนำองค์กรไปสู่ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เช่นเดียวกันกับงานวิจัยของ Chatarak Mekgamol [32] ที่ศึกษาและพบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยเฉพาะด้านผลกระทบต่ออาชีพ และด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ งานวิจัยของ Groner [33] ที่ศึกษาและพบว่า สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานขึ้นอยู่กับ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นความสมดุลระหว่างชีวิตและ

การทำงานในตนเองเดียวกันกับงานวิจัยของ Yu et al. [22] และ Fausta [23] ที่ศึกษาและพบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานส่งผลต่อการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิด วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของนักวิชาการอื่น ๆ เช่น Thompson et al. (1999) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จะช่วยให้เกิดความสมดุลทั้งในส่วนตัวและงาน รวมถึง Sahibzada et al. (2005) ที่กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นสมดุลชีวิตและการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดปัญหา ความขัดแย้งระหว่างบทบาทการทำงานและบทบาทชีวิตส่วนตัว สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริม คุณภาพชีวิตของบุคลากร ลดความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและครอบครัวในระยะยาว

10.2 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการจัดการตนเอง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ประกันสังคม ดังนั้น ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการสำนักงานประกันสังคม สามารถนำไปเป็นข้อมูลและกำหนด แนวนโยบาย โดยจัดลำดับความสำคัญตามผลการวิจัยดังกล่าว ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

10.2.1 ปัจจัยการจัดการตนเองมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยสามารถส่งเสริมความสามารถในการจัดการตนเองที่ช่วยให้บุคลากรสามารถดำรงชีวิตได้อย่างสมดุล สามารถสรุปข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ สำหรับสำนักงานประกันสังคมได้ในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านการประเมินตนเอง ควรส่งเสริมให้บุคลากรทบทวนพฤติกรรมของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในมิติการทำงาน ชีวิตครอบครัว สุขภาพ และความพึงพอใจในชีวิต โดยองค์กรควรจัดทำเครื่องมือหรือแบบประเมินรายไตรมาสเพื่อให้สามารถสะท้อนตนเองและปรับปรุงพฤติกรรมได้อย่างมีเป้าหมาย

ด้านการตั้งเป้าหมาย ควรส่งเสริมให้มีเป้าหมายที่ชัดเจนทั้งในการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยส่งเสริมการกำหนดเป้าหมายรายเดือนหรือรายปี และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) พร้อมตัวชี้วัดที่ครอบคลุมทั้งผลงาน สุขภาพ และเวลาคุณภาพกับครอบครัว

ด้านการกำกับตนเอง บุคลากรควรมีเทคนิคและเครื่องมือในการติดตามพฤติกรรมของตน เช่น การใช้ตารางงาน ในขณะเดียวกันหน่วยงานควรจัดอบรมทักษะบริหารเวลา (Time Management) เพื่อเสริมความสามารถในการควบคุมเวลา งานและเวลาส่วนตัว

ด้านการประเมินตนเอง ควรมีการจัดที่ช่วยให้บุคลากรประเมินตนเองได้อย่างต่อเนื่อง และได้รับข้อเสนอแนะ (Feedback) ที่สร้างสรรค์และเหมาะสมกับบริบทส่วนบุคคล

10.2.2 ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยการรับรู้ ว่าองค์กรให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิต ความมั่นคง และความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นแรงเสริมสำคัญที่ช่วยเพิ่มความสามารถ ในการจัดการบทบาทชีวิตและงานอย่างเหมาะสม สามารถสรุปข้อเสนอแนะการนำไปใช้ได้ดังนี้

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ควรมีการกำหนดค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่สอดคล้องกับ ความต้องการของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรรับรู้ถึงความห่วงใยจากองค์กรอย่างแท้จริง

ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า องค์กรควรจัดให้มีระบบฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อ พัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ รวมถึงมีแผนพัฒนาสายอาชีพอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งช่วยให้บุคลากรเห็นคุณค่าในตนเอง และมี แรงจูงใจในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมความมั่นคงทางจิตใจผ่านนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับโอกาสการทำงาน ความเป็นธรรมในการประเมินผล และความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมั่นใจว่าองค์กรเป็นพื้นที่ปลอดภัยในการพัฒนาและใช้ศักยภาพของตน

ด้านการสนับสนุนจิตอาสามณ์ ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการรับฟัง ให้ความสนใจ และเคารพในชีวิตส่วนตัวของบุคลากร รวมถึงการสนับสนุนการใช้เวลาร่วมกับครอบครัวในช่วงสำคัญต่าง ๆ เพื่อช่วยเสริมสร้างพลังใจในการทำงาน

ด้านการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ควรจัดเตรียมทรัพยากร อุปกรณ์ และระบบที่จำเป็นต่อการทำงานอย่างเพียงพอ รวมถึงการมีผู้บังคับบัญชาที่ให้คำแนะนำ สนับสนุนการแก้ไขปัญหา และให้อิสระในการตัดสินใจในขอบเขตที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่ามีคุณค่าและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมศักยภาพของตนเอง

10.2.3 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยพบว่าสามารถสร้างความพึงพอใจ สุขภาพจิต และความผูกพันต่อองค์กร สามารถสรุปข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ในแต่ละด้านได้ดังนี้

ด้านความคาดหวังด้านเวลา องค์กรควรกำหนดนโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่น รวมถึงวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับการทำงานล่วงเวลา เพื่อให้บุคลากรสามารถแบ่งเวลาให้กับครอบครัวและกิจกรรมส่วนตัวได้มากขึ้น

ด้านผลกระทบต่ออาชีพ ควรสร้างวัฒนธรรมที่ไม่ทำให้บุคลากรรู้สึกว่า การใช้เวลากับชีวิตส่วนตัวเป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในอาชีพ และควรส่งเสริมให้ผู้บริหารแสดงออกว่าความสมดุลในชีวิตเป็นสิ่งที่ยอมรับให้ความสำคัญ

ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการบริหารชีวิตอย่างสมดุล และแสดงออกถึงการสนับสนุนบุคลากรให้ใช้สิทธิต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

ด้านความคาดหวังด้านเพศ ควรลดอคติทางเพศในสถานที่ทำงาน องค์กรควรสร้างวัฒนธรรมที่เปิดกว้างและเสมอภาคในการสนับสนุนทั้งชายและหญิงให้สามารถจัดการบทบาทในชีวิตได้อย่างสมดุล

ด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ควรส่งเสริมวัฒนธรรมของการเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน การให้ความร่วมมือในช่วงที่เพื่อนร่วมงานมีภาระครอบครัว เพื่อลดความรู้สึกผิดและเพิ่มความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม

11. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

จากการศึกษาวิจัยในหัวข้อ แนวทางการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคม ผู้วิจัยเสนอข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต ดังนี้

11.1 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมโดยขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังองค์กรภาครัฐและเอกชนอื่น เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นเฉพาะบุคลากรของสำนักงานประกันสังคม ซึ่งอาจมีลักษณะเฉพาะในด้านโครงสร้างงานและวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาต่อในกลุ่มอาชีพหรือองค์กรอื่น

11.2 ศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เช่น ภาระครอบครัว ความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน หรือความต้องการเชิงจิตวิทยา ซึ่งอาจส่งผลต่อความสามารถในการบริหารสมดุลในแต่ละบุคคล

11.3 ศึกษาเชิงคุณภาพเพิ่มเติมโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสังเกต เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับประสบการณ์จริงในการจัดการชีวิตและการทำงาน ควรใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม อาทิ การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกหรือการสังเกตพฤติกรรมในที่ทำงาน ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจกลไกการตัดสินใจและทัศนคติของบุคลากรได้อย่างรอบด้าน

11.4 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลชีวิตกับผลลัพธ์ทางจิตวิทยาและประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากการวิจัยนี้เน้นศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุล แต่ยังสามารถขยายการวิจัยไปสู่การศึกษาลักษณะ เช่น ความพึงพอใจใน

งาน ความผูกพันต่อองค์กร หรือระดับความเครียด เพื่อแสดงให้เห็นถึงคุณค่าของการมีสมดุลชีวิตในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและสุขภาวะของบุคลากร

11.5 พัฒนาโมเดลการจัดการเชิงปฏิบัติการหรือคู่มือการดำเนินงานในองค์กรจากผลการวิจัย ผู้วิจัยสามารถต่อยอดโดยพัฒนาโมเดลหรือเครื่องมือการจัดการ เช่น คู่มือแนวทางสร้างสมดุลที่องค์กรสามารถนำไปใช้จริง เพื่อส่งเสริมให้เกิดการใช้งานในทางปฏิบัติและเป็นแนวทางสำหรับฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

12. เอกสารอ้างอิง (References)

- [1] Amoah, A., Ankomah, K., & Sikayena, I. (2016). Effects of downsizing on employee and organizational performance in Ghana. *The International Journal of Business & Management*, 4(11), 246–252.
- [2] Nam, T. (2014). Technology use and work-life balance. *Applied Research in Quality of Life*, 9(4), 1017–1040.
- [3] Griffiths, S., Shafran, R., & Goldstein, M. (2020). The hustle culture: A psychological perspective. *Workplace Studies Quarterly*, 7(2), 45-59.
- [4] Division of Research and Development. (2024). *Information summary of the Social Security Office*. Nonthaburi: Social security office.
- [5] Greenhaus, J. H., Collins, K. M. & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vacation Behavior*, 63, 510-531.
- [6] Siriphatson Wongthongdee. (2016). *Human resource development* (3rd ed.). Bangkok: Chulalongkorn University.
- [7] Pattamawan Jindarak & Saisunee Kaseam. (2019). Work-Life Balance and Generations Diversity. *Executive Journal*, 39(1), 3-11.
- [8] Kennett, D. J. (1994). Academic self-management counselling: Preliminary evidence for the importance of learned resourcefulness on program success. *Studies in Higher Education*, 19(3), 295–307.
- [9] Kannika Sansupa & Naret Kuntawong. (2021). Self-management: The Skill of Sustainable Self-development. *Journal of liberal arts (wang nang leng)*, 1(1), 25-27.
- [10] Gerhardt, Megan W.; Rode, Joseph C. & Peterson, Suzanne J. (2007). Exploring Mechanisms in the Personality-Performance Relationship: Mediating Roles of Self-management and Situational Constraints. *Journal of Personality and Individual Differences*. 43(6): 1344-1355.
- [11] Kanchalita Arayarungroj. (2023). *Work-life balanced of millennial generation of operation staff in 5-star hotel in Bangkok*. Master of Management, Mahidol University.
- [12] Wachatsaka Suphannana. (2019). *Work-life Balance of Personnel of Kamphaengphet Pittayakom School Kamphaeng Phet Province*. Master of Business Administration, Chiang Mai University.
- [13] Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
- [14] Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 361-388.



- [15] Theanchai Yaktavong, Numchai Supparerkchaisakul, & Kanu Priya Mohan. (2022). The application of work life balance for private organization employees. *Journal of Social Science and Buddhistic Anthropology*, 7(8), 24-26.
- [16] Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54(3), 392-415.
- [17] Bradley, L. M., Royer, S., & Eckardt, F. (2008). *There is a link between work life balance culture and strategic competitive advantage*. In Proceedings of the 22nd ANZAM Conference 2008: Managing in the Pacific Century.
- [18] Gravador, L. & Teng-Calleja, M. (2018). Work-life balance crafting behaviors: an empirical study. *Personnel Review*, 47(4): 786-804.
- [19] Badri, S.K.Z. & Panatik, S.A. (2020). The roles of job autonomy and self-efficacy to improve academics work-life balance. *Asian Academy of Management Journal*, 25(2), 85-108.
- [20] Aditi T., & Narsingh K., (2015). The Effect of Perceived Organizational Support, Role Related Aspects and Work Involvement on Work-Life Balance: Self Efficacy as a Moderator. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 5(1): 2250-3153.
- [21] Mas-Machuca M., Berbegal-Mirabent J., & Alegre I., (2016). Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2): 586-602.
- [22] Yu, H.-S., Lee, E.-J., & Na, T.-K. (2022). The mediating effects of work-life balance (WLB) and ease of using WLB programs in the relationship between WLB organizational culture and turnover intention. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6), 3482.
- [23] Fausta, A. F. (2023). *Relationships between Perception of Organizational Culture, Work Life Balance, and Employee Engagement*. Master of Organizational Psychology, Makerere University.
- [24] Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis*. (7th ed.). Pearson.
- [25] Nopporn Chantaranamchoo. (2018). *Economics of Education*. Bangkok: Saroj Printing.
- [26] Orawan Kaewbunchoo, Suree Kanjanawong & Pompimol Chutisil. (2018). The influence of self-management on work-life balance of professional nurses. *Nursing Journal*, 36(1), 45-57.
- [27] Opatha, H.H.D.N.P. (2010). *Personal Quality*. Author publication, Colombo, Sri Lanka. 117.
- [28] Hellriegel, D., Slocum, J. Jackson, S.E., Louw, L., Staude, a., Amos, T. (2013). *Management* (4th edu.). Cope Town: Oxford university press.
- [29] Bukhari, S. R., Alam, N. A., Batool, A., Hussain, Y., Asim, S., Khattak, N., & Tabassum, S. (2020). Perceived organizational support predicts emotional labor among nurses. *Asian Social Science*, 16(2), 68-75.
- [30] Suharto, B., & Suprpto, S. (2023). The role of organizational commitment and employee engagement in mediating the impact of perceived organizational support on employee performance. *Dinasti International Journal of Management Science*, 4(6), 1215-1225.



- [31] Sittiwat Panyangam. (2021). *An Evaluation of Conducive Organizational Culture to Support Work Life Balance Practices: A Case Study of Tak Provincial Administrative Organization*. Master of Public Administration, Chulalongkorn University.
- [32] Chatarak Mekgamol. (2024). *Organizational Culture and the Drive towards Work-Life Balance: A Case Study of the Department of Cultural Promotion*. Master of Public Administration, Chulalongkorn University.
- [33] Groner, Elinor S., (2018). *The Effect of Organizational Culture on Work-Life Balance*. Student Publications Management Gettysburg College.