

การสร้างความหมายทางสังคมและบริหารความสมดุลในชีวิตและการทำงานจากประสบการณ์ของนักศึกษาปริญญาเอก คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร: การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก

กิตติคุณ แสงนิล¹

พิทักษ์ ศิริวงศ์²

ณัฐภาพร อะวิลัย³

พัชรศักดิ์ จันทะขาร⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา การให้ความหมาย แนวคิดและแนวทางการสร้างและบริหารความสมดุลในชีวิตและการทำงาน จากประสบการณ์ของนักศึกษาปริญญาเอก คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลจากการวิจัยนี้เพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก เก็บข้อมูลด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม และการศึกษาข้อมูลทุติยภูมิที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการสร้างและบริหารความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ได้แก่ การจัดลำดับความสำคัญของงานและสิ่งต่าง ๆ การปรับตัวและปรับทัศนคติเชิงบวก การสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศวัฒนธรรมองค์กร การหาแนวทางในการสร้างความสุข และการกำหนดจุดยืนและความคาดหวังของชีวิต

คำสำคัญ: ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร จุดยืนและความคาดหวังของชีวิต ทฤษฎีฐานราก

¹อาจารย์ประจำคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ที่อยู่: 1761 ถนนพัฒนาการ เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250

Email: s.suwanate@yahoo.com

²รองศาสตราจารย์, คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ที่อยู่: 1 หมู่ 3 ตำบลสามพระยา อำเภอสอง อำเภอสองบุรี 76120

Email: s.suwanate@yahoo.com

³อาจารย์ประจำคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ที่อยู่: 1761 ถนนพัฒนาการ เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250

Email: s.suwanate@yahoo.com

⁴อาจารย์ประจำคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ที่อยู่: 1761 ถนนพัฒนาการ เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250

Email: s.suwanate@yahoo.com

The Social Construction of Meaning and Management of Work-Life Balance in the Experience of PhD Students in the Faculty of Management Science at Silpakorn University: A Study to Formulate Grounded Theory

Kittikun Sangnin¹

Phitak Siriwong²

Nutthaporn Awilai³

Patcharasak Chanthacharee⁴

Abstract

This qualitative research studied the social construction of meaning and management of work-life balance in the experience of PhD students in the Faculty of Management Science at Silpakorn University with a purpose to formulate a grounded theory of work-life balance. The research adopted a focus group discussion approach and documentary research. The study found that ways to create and manage balance in life and work were as follows: prioritizing work and things, positive attitude adjustment, creating an environment and organizational culture atmosphere, finding ways to create happiness, and positioning and expectation of life.

Keywords: Balance in life and work, organizational culture, point of views and expectation of life, grounded theory

¹Lecturer in the Faculty of Sports Science, Kasem Bundit University

Address: 1761 Patanakarn Road, Suan Luang, Bangkok 10250

Email: kittikun.san@kbu.ac.th

²Assoc. Prof., Faculty of Management Science, Silpakorn University

Address: 1 Moo 3 Sam Phraya Subdistrict, Cha-Am District, Phetchaburi Province 76120

Email: s.suwannate@yahoo.com

³Lecturer in the Faculty of Sports Science, Kasem Bundit University

Address: 1761 Patanakarn Road, Suan Luang, Bangkok 10250

Email: s.suwannate@yahoo.com

⁴Lecturer in the Faculty of Sports Science, Kasem Bundit University

Address: 1761 Patanakarn Road, Suan Luang, Bangkok 10250

Email: s.suwannate@yahoo.com

บทนำ

จากปัญหาสภาวะทางเศรษฐกิจที่ตกต่ำลง การเจริญเติบโตของประเทศไม่ได้ครอบคลุมกับความต้องการที่แท้จริง และเป็นความต้องการโดยส่วนมาก ทำให้ชีวิตความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตของคนทั่วไปที่ยังไม่ดีเท่าที่ควร จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น ไม่สอดคล้องกับทิศทางการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ คนส่วนใหญ่ยังเป็นคนที่มียรายได้น้อยถึงปานกลาง ทำให้ต้องดิ้นรนอย่างมากในการทำมาหากิน ทำให้คนเหล่านี้จำเป็นต้องทำงานอย่างหนักเพื่อให้ได้มาซึ่งความอยู่รอดในชีวิตแต่ละวันที่เปลี่ยนแปลงไป โดยบริบทด้านปัจจัยแวดล้อมทางสังคมที่มีการเปลี่ยนไปมีผลทำให้คนไทยส่วนใหญ่ โดยเฉพาะคนไทยที่อาศัยอยู่ในเขตเมืองหรือที่เป็นคนเมืองรุ่นใหม่ที่ย้ายมาอาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล หรือแม้กระทั่งตามหัวเมืองเศรษฐกิจของแต่ละภูมิภาคที่เป็นเขตศูนย์กลางเศรษฐกิจของประเทศ ปัจจัยแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงเหล่านี้ได้ส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมการใช้ชีวิตของคนในยุคปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม ก็ยังมีจำนวนประชากรส่วนหนึ่งที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง พวกเขาเหล่านี้ไม่จำเป็นต้องทำงานหนักเพื่อให้ได้มาซึ่งการอยู่รอดในแต่ละวัน แต่กระนั้นก็ตามผู้มีรายได้อัตราปานกลางก็ให้ความสำคัญหรือมีพฤติกรรมที่ยึดติดกับวัตถุนิยมมากขึ้น หรือมีค่านิยมแบบบริโภคนิยม เข้ามาเติมเต็มส่วนที่พวกเขาขาดหายไปหรือบริโภคเพื่อยกระดับให้แตกต่างจากกลุ่มประชากรวัยทำงานทั่วไป ส่งผลให้คนจำนวนมากต้องดิ้นรน ที่ไม่ใช่เพียงแค่เพื่อการอยู่รอด แต่พวกเขาก็พยายามดิ้นรนหางานทำเพิ่มหรืออาชีพเสริมเพิ่มเพื่อให้ได้มาเพื่อ

การบริโภคที่พึงพอใจของพวกเขาเองหรือเพื่อยกระดับฐานะทางการเงินของตนเองแม้กระทั่งเพื่อความอยู่รอดของตนเอง เมื่อมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลต่อการจัดสรรเวลาที่มีความยากขึ้นหรือการจัดสรรเวลาให้เกิดความสมดุลนั้นทำได้ยากยิ่งขึ้นระหว่างเวลาในการทำงานและเวลาสำหรับชีวิตในด้านอื่นๆ เช่น เวลาเพื่อการพัฒนาตนเอง อาจมีการเข้าร่วมอบรม สัมมนาหรือการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เวลาที่ให้กับครอบครัว เพื่อนและสังคมรอบข้าง (กนกกาญจน์รัตน์, 2556) ผลที่ตามมาของความต้อหรือขาดประสิทธิภาพในเรื่องของการจัดสรรทรัพยากรเวลานั้น ทำให้ผลลัพธ์ที่ตามมาย่อมเป็นการพอกพูนปัญหาที่จะเกิดขึ้นเป็นต้นเหตุของการเกิดปัญหาในหลาย ๆ ด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลีวสงวนกุลธร (2555) ปัญหาความเครียด ปัญหาครอบครัว เกิดมาจากความสามารถจัดสรรหรือแบ่งเวลาให้เกิดความเหมาะสมขึ้นเป็นผลมาจากความสามารถในการแบ่งเวลาที่เป็นความสามารถเฉพาะบุคคลแต่อย่างไรก็ตาม ปัญหาเรื่องการแบ่งเวลาเพื่อสร้างความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ไม่ใช่อาศัยเพียงแค่ความสามารถเฉพาะบุคคลในเรื่องการบริหารจัดการเวลาเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับบริบทของสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกัน เช่น บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ของ การ ทำงาน สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เป็นต้น

การสร้างและการบริหารความสมดุลในชีวิตและการทำงาน มีส่วนสำคัญต่อการมีคุณภาพชีวิตที่มีคุณภาพ ส่งผลและมีส่วนช่วยให้เกิดความสำเร็จ ความก้าวหน้า และความมั่นคงทั้งในชีวิตส่วนตัว องค์กรและประเทศชาติ ถ้าคน

ในสังคมเข้าใจและเห็นความสำคัญก็จะสามารถสร้างความสมดุลรอบด้านได้ จะทำให้พวกเขากลายเป็นคนที่มีคุณภาพ เพราะได้รับคุณภาพชีวิตที่ดีและจะทำให้ในสังคมที่มีคนคุณภาพอยู่จำนวนมากก็จะกลายเป็นสังคมคุณภาพ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คือ การประเมินว่าทรัพยากรในการใช้ชีวิต ครอบครัว และทรัพยากรในการทำงานมีความเพียงพอต่ออุปสงค์ในการใช้ชีวิตครอบครัวและการทำงานหรือไม่ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับครอบครัวกับงานจะเกิดขึ้นเมื่อทรัพยากรในการใช้ชีวิต ครอบครัวมีเพียงพอต่ออุปสงค์ในการทำงาน พร้อม ๆ กับทรัพยากรในการทำงานก็มีความเพียงพอต่ออุปสงค์ในการใช้ชีวิตครอบครัว สมดุลชีวิตการทำงานจึงเป็นความสามารถในการทำให้อุปสงค์สมดุลกับทรัพยากร (Voydanoff, 2005)

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นเรื่องของการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติระหว่างการทำงานและกิจกรรมอื่นที่มีความสำคัญ (หนูบุตร, 2554) โดยเฉพาะการกำหนดเวลาในการใช้ชีวิตสำหรับงาน ครอบครัว สังคมและตนเองให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมเกิดความพอเหมาะพอดีกัน (Fit) หรือมีดุลยภาพ (Equilibrium) (แก้วเกียรติคุณ, 2551) ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจใช้วิธีวิทยาการสร้างทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory) เพื่อทำความเข้าใจถึงการตีความและให้ความหมายของคำว่า “การสร้างและการบริหารความสมดุลในชีวิตและการทำงานอย่างไร” และ “ทำไมการสร้างและการบริหารความสมดุลในชีวิตและการทำงานจึงสำเร็จหรือมีประสิทธิภาพและทำไมจึงไม่มีประสิทธิภาพ” “แนวทางการสร้างและการบริหารความสมดุลในชีวิตและการทำงานเป็น

อย่างไร” ของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก เพราะเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารเวลาในชีวิตและการทำงาน จนกระทั่งพวกเขาสามารถเลือกที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้เวลาในการศึกษาและทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของพวกเขาได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนดและของปีการศึกษาที่จะต้องจบ ผลการวิจัยจะทำให้ได้ข้อเสนอแนะต่องานวิจัยนี้และสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ตลอดจนได้นำเสนอแนวทางการสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงานของนักศึกษาปริญญาเอก (กลุ่มอาชีพทั่วไป ที่ไม่ใช่อาจารย์) แก่ผู้สนใจทั่วไปหรือนักศึกษาปริญญาเอกท่านอื่น ๆ สามารถนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางหรือในการสร้างกลยุทธ์ของตนเองเพื่อให้ได้มาซึ่งการมีคุณภาพของชีวิตได้อย่างสมบูรณ์ (เหมาะสม) อีกทั้งเป็นการช่วยส่งเสริมการสร้างความสุขและการใช้ชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นสามารถนำเวลาที่มีค่าไปสร้างคุณค่าให้แก่ตนเองและแก่สังคมได้มากยิ่งขึ้นอีกด้วย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ จะเป็นการศึกษาแนวทางการสร้างและการบริหารความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ผ่านประสบการณ์ของนักศึกษาปริญญาเอก สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยผลลัพธ์ที่ได้จากกระบวนการวิจัยนี้สามารถใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการ เพื่อบรรลุผลสำเร็จต่อการสร้างและการบริหารความสมดุลในชีวิตและการทำงาน งานวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพโดยการใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านการสนทนาแบบกลุ่ม ที่มุ่งเน้นหาความเข้าใจ การตีความและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างข้อสรุปและการแสวงหาความจริงจากการสนทนาแบบ

กลุ่ม เพื่อค้นหาความสัมพันธ์กับประเด็นที่สนใจ กับสภาพแวดล้อมของกรณีศึกษา (Denzin & Lincoln, 2011) ประกอบกับการทบทวนวรรณกรรมจากข้อมูลทุติยภูมิ และใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ดังนั้น ผู้วิจัยฯ จึงเล็งเห็นความสำคัญของการสร้างและบริหารความสมดุลในชีวิตและการทำงาน โดยผู้วิจัยใช้การศึกษาแบบสนทนากลุ่ม กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

การทบทวนวรรณกรรม

Hymen & Summers (2004) ได้กล่าวถึงความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีความหมายประกอบด้วยคำสำคัญ 3 คำ ประกอบด้วย 1) งาน หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่แต่ละบุคคลมีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่แตกต่างกัน จากสภาวะการจ้างงานหรือบางบุคคลอาจเป็นนายจ้างเอง แต่พวกเขายังมีภาระ รับผิดชอบต่อตนเองอย่างชัดเจน อาจเกี่ยวข้องกับช่วงเวลาของการทำงานตามเวลางานปกติและทำนอกเวลางาน 2) ชีวิต หมายถึง ช่วงเวลาของการใช้ชีวิตร่วมกับครอบครัว การมีเวลาทีออิสระจากการทำงานเพื่อใช้ในการพักผ่อนได้อย่างเป็นส่วนตัว และ 3) สมดุล หมายถึง การแบ่งเวลาให้แก่งาน และชีวิตอย่างเหมาะสม ความสมดุลที่เกิดขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคลและปัจจัยแวดล้อมของแต่ละบุคคลนั้น ๆ และอาจมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลแต่ละสถานการณ์

Voydanoff (2005) ได้กล่าวว่าการประเมินทรัพยากรที่ต้องใช้ในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นต่อดุลยภาพที่จะเกิดขึ้นได้ ทรัพยากรเหล่านี้

จำเป็นต้องมีเพียงพอต่ออุปสงค์ในการใช้ชีวิต ครอบครัวและการทำงาน หรืออธิบายได้ว่าความสมดุลหรือดุลยภาพที่เกิดขึ้นระหว่างชีวิตกับครอบครัวกับงาน จะเกิดขึ้นเมื่ออุปสงค์ในการทำงานมีเพียงพอต่อทรัพยากรในการใช้ชีวิต ครอบครัว ดังนั้น สมดุลชีวิตและการทำงานจึงเป็นความสามารถในการทำให้อุปสงค์สมดุลกับทรัพยากร

ความสามารถในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานนั้น เป็นความสามารถเฉพาะส่วนบุคคล โดยอาจขึ้นอยู่กับความสามารถในการจัดสรรบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ท่ามกลางความหลากหลายและแปรปรวนของสภาพแวดล้อม การแสดงความสามารถรับผิดชอบในหน้าที่แต่ละด้านให้สอดคล้องประสานสัมพันธ์กัน ส่งผลให้บุคคลนั้นมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความพึงพอใจในชีวิตและการทำงาน ทำให้สามารถจัดการบทบาทหน้าที่ที่มีความหลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสภาวะแวดล้อมที่แตกต่างกันและ มีความไม่แน่นอน (เทพวรรณ , 2554)

แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยองค์ประกอบชีวิตของคนทั่วไปมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ด้านดังนี้ 1) ด้านการทำงาน หมายถึง หน้าที่การงานหรืออาชีพซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยผลักดันให้เกิด ความคิดสร้างสรรค์ 2) ด้านครอบครัวเป็นการสร้างความสุขส่วนบุคคลที่นำไปสู่ความสำเร็จที่ช่วยผลักดันให้เกิดความสุขในการใช้ชีวิตภายในสังคม 3) ด้านเวลาเวลาเป็นสิ่งที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในทุกๆอย่างของชีวิตดังนั้นทุกคนต้องทำให้เกิดสมดุลกับด้านอื่น ๆ ของชีวิต 4) ด้านการเงินเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ช่วยให้บุคคลสามารถที่จะดำรงชีวิตได้ในปัจจุบันและอนาคตและเกี่ยวข้อง

กับการทำงานครบครันและเวลา

5) ด้านสติปัญญาเนื่องจากชีวิตของคนเราไม่หยุดนิ่งสิ่งที่เราควรต้องทำคือการพัฒนาด้านสติปัญญาและการสร้างสมดุลให้กับชีวิตเพื่อเติมเต็มชีวิตทุกด้านและทำให้ทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจ ซึ่งจากการอ้างอิงของ Merrill & Merrill (2546) ได้สรุปไว้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ก่อให้เกิดประโยชน์ในหลายๆ ด้าน ดังนี้ 1) ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น 2) พนักงานมีความสุขในชีวิตการทำงาน 3) พนักงานและองค์กรมีผลผลิตภาพเพิ่มขึ้น 4) สนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์จากแนวทางการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ถ้าองค์กรและผู้บริหารที่เกี่ยวข้องสามารถสร้างกลยุทธ์และนำไปปฏิบัติได้และด้านส่วนตัวของพนักงานถ้าสามารถนำเคล็ดลับหรือแนวทางที่ดีไปประยุกต์ใช้ ก็จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อพนักงานและองค์กรได้เช่นกัน

ศิริวงศ์ (2547) กล่าวถึงทฤษฎีฐานรากไว้ว่า เป็นวิธีวิทยารูปแบบหนึ่งของการวิจัยเชิงคุณภาพที่มีการศึกษาและเก็บข้อมูลจากภาคสนาม มากกว่าข้อมูลที่ได้จากวรรณกรรมหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และอธิบายถึงแนวความคิดหลักของทฤษฎีฐานรากไว้ว่า เป็นวิธีวิทยาเพื่อการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ และเพื่อทำความเข้าใจเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์และการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ เป็นกระบวนการที่บุคคลได้สร้างความหมายในสิ่งต่างๆ ตามโลกทัศน์ของตนเอง

โพธิวัฒน์ (2548) กล่าวว่า การวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานรากเป็นวิธีวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพที่มีความแตกต่างจากรูปแบบอื่นๆ เป็นวิธีวิทยาที่เริ่มต้นจากข้อมูลแล้วไปสู่สมมติฐานและ จบลงด้วยทฤษฎีที่เป็นคำอธิบายสำหรับ

ปรากฏการณ์นั้นๆ ตามประเด็นหรือหัวข้อที่ศึกษา การสร้างมโนทัศน์ สมมติฐานและกรอบแนวคิดสำหรับอธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาโดยผ่านกระบวนการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลจะดำเนินไปพร้อม ๆ กัน ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ต้องสามารถบอกรายละเอียดเกี่ยวกับปรากฏการณ์ทางสังคมได้อย่างรอบด้าน เพื่อเป็นข้อมูลเชิงระบบที่มีความเฉพาะเจาะจงเพื่อใช้สร้างทฤษฎีที่สามารถอธิบายปรากฏการณ์ที่เฉพาะเจาะจงได้ ดังนั้น การวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานรากจึงเป็นกระบวนการศึกษาที่มีความท้าทายและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการสร้างองค์ความรู้ใหม่หรือขยายองค์ความรู้เดิมที่มีอยู่ก่อนแล้ว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อค้นหาความหมายและที่มาของความหมายของการสร้างและการบริหารความสมดุลในชีวิตและการทำงาน
2. เพื่อสร้างทฤษฎีฐานรากเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการบริหารความสมดุลอย่างมีประสิทธิภาพและองค์ประกอบที่ทำให้การสร้างและการบริหารความสมดุลในชีวิตและการทำงานไม่มีประสิทธิภาพ
3. เพื่อเข้าใจถึงแนวทางในการสร้างและการบริหารความสมดุลในชีวิตและการทำงาน

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่องการให้ความหมายแนวทางการสร้างและบริหารความสมดุลในชีวิตและการทำงานผ่านประสบการณ์ของนักศึกษาปริญญาเอก สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อศึกษาทฤษฎีฐานรากผู้วิจัยใช้กระบวนการค้นแบบการตีความนิยม

(Interpretivism) และการสร้างสรรค์นิยม (Constructivism) ตามแนวทางของ Charmaz (2006) เพื่อค้นหาความหมายหรือทฤษฎีใหม่จากพรรณนาหรือมุมมองของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารเวลาในชีวิตและการทำงานและเป็นการทำความเข้าใจในมุมมองหรือแนวคิดของผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับเรื่องที่ตนมีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถและมีประสบการณ์ตรงในการบริหารความสมดุลชีวิตและการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีขอบเขตการวิจัยดังต่อไปนี้

ด้านเนื้อหา: โดยมุ่งเน้นศึกษาการให้ความหมายของแนวทางการสร้างและบริหารความสมดุลในชีวิตและการทำงาน การวิจัยครั้งนี้จะใช้รูปแบบการสนทนาแบบกลุ่มจากกลุ่มผู้ที่มีประสบการณ์และความสามารถในการบริหารจัดการความสมดุลในชีวิตส่วนตัวและเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม และรวมถึงการศึกษาเอกสาร งานวิจัย สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และบทความวิชาการต่างๆที่เกี่ยวข้อง

ด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ: วิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสนทนากลุ่ม (Focus Group) ใช้การเลือกแบบเฉพาะเจาะจงกับกลุ่มนักศึกษาระดับปริญญาเอก จากกลุ่มอาชีพที่ไม่ใช่อาจารย์ โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญมาจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรอิสระและประกอบธุรกิจส่วนตัว โดยผู้ให้ข้อมูลหลัก มีจำนวน 8 ท่าน

ด้านพื้นที่: นักศึกษาปริญญาเอก สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร (วิทยาเขตตลิ่งชัน) เป็นผู้ที่สามารถให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการให้ความหมาย มุมมองที่มีต่อการสร้างและบริหารความสมดุลในชีวิตและการทำงานนี้ได้

ด้านระยะเวลา: ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลรวบรวมโดยการสนทนาแบบกลุ่ม คือ เดือน เมษายน 2560 (ปีการศึกษา 2559 เทอม 1)

เครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาค้นคว้านี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีเครื่องมือที่สำคัญที่ใช้ในการวิจัยนี้ ประกอบด้วย 1) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่เกี่ยวข้องกับประเด็นของการวิจัยที่ใช้เป็นบทสัมภาษณ์ มีแนวคำถามในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างกับผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informants) ที่สามารถตอบประเด็นการวิจัย เป็นคำถามแบบปลายเปิดเพื่อที่จะสร้างกรอบแนวคิดและข้อมูลเชิงทฤษฎีและ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม ซึ่งการสนทนากลุ่มมีลักษณะที่เปิดเผยและเป็นกันเอง 2) ผู้ดำเนินการสนทนาแบบกลุ่ม (Moderator) จะทำหน้าที่ในการกระตุ้นให้สมาชิกในกลุ่มสนทนา มีการแสดงความคิดเห็น บอกเล่าประสบการณ์ และอภิปรายโต้ตอบได้อย่างเปิดเผย ตามประเด็นที่ผู้ดำเนินการสนทนาได้นำเสนอซึ่งสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จะเกิดข้อมูลที่มีการแลกเปลี่ยนในแนวราบระหว่างสมาชิกกลุ่มสนทนาด้วยกันเองและผู้ดำเนินการสนทนา 3) เครื่องบันทึกเสียง เครื่องบันทึกภาพ และเครื่องบันทึกวิดีโอ โดยงานวิจัยนี้มีวิธีการการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 2 วิธี ได้แก่ 1) วิธีการสนทนาแบบกลุ่ม กับผู้ให้ข้อมูลหลัก 8 คนเป็นนักศึกษาระดับปริญญาเอก มหาวิทยาลัยศิลปากร (กลุ่มอาชีพทั่วไป ที่ไม่ใช่อาจารย์) เพื่อนำข้อมูลไปสร้างทฤษฎีฐานราก (Creswell, 1998) โดยผู้วิจัยมีหน้าที่ในการเก็บรวบรวม

ข้อมูลโดยอาศัยแนวคำถามแบบปลายเปิดในการสนทนาแบบกลุ่ม ส่งผลให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย เพราะเกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันระหว่างสมาชิกแบบแนวราบ ในช่วงเวลาที่จำกัด ถือเป็นแหล่งข้อมูลปฐมภูมิที่สำคัญ ข้อมูลที่ได้จากการสนทนาในกลุ่มนั้นเป็นการทำให้สามารถเข้าใจความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลเชิงลึกจากประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูล 2) วิธีการศึกษาเอกสาร ผลงานทางวิชาการบทความจากวารสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้ เป็นการเตรียมตัวทั้งก่อน ระหว่างและหลังการเก็บรวมข้อมูลของงานวิจัย เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิ เพื่อเป็นการตรวจสอบความถูกต้องและน่าเชื่อถือของข้อมูลเชิงทฤษฎีแบบสามเส้า (Theoretical Triangulation)

การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อมูลโดยใช้การตรวจสอบด้านข้อมูลแบบสามเส้า (Data Triangulation) (จันทวานิช, 2540) เพื่อตรวจสอบว่าข้อมูลที่เก็บรวบรวมนั้นถูกต้องและมีความน่าเชื่อถือของข้อมูลหรือไม่ เป็นการตรวจสอบแหล่งข้อมูลในเรื่อง หน้าที่การทำงาน ความรับผิดชอบของบุคคลที่แตกต่างกัน และใช้การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (Investigator Triangulation) โดยการสนทนาแบบกลุ่มได้มีผู้ช่วยวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูลและร่วมเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้นบันทึกไว้ เพื่อให้แน่ใจว่าเหมือนหรือต่างกันหรือไม่ อีกทั้งมีการตรวจสอบแบบสามเส้าด้านทฤษฎี โดยการตรวจสอบข้อมูลในเรื่องเดียวกันจากแหล่งข้อมูลอื่นๆ จนกระทั่งข้อมูลที่ได้รวบรวมจากหลายแหล่งไม่มีการเปลี่ยนแปลง อีกนัยหนึ่งเรียกว่าจุดอิมตัวของ

ข้อมูล (Theoretical Saturation) ทำให้ได้มาของข้อมูลเชิงทฤษฎี อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยตระหนักดีถึงแนวทางของวิธีวิทยาของการสร้างทฤษฎีแบบฐานราก โดยการสนทนาแบบกลุ่ม ทำให้ผู้วิจัยได้ตัดความคิดเห็นและความรู้สึกของตนเองที่ติดตัวมาตั้งแต่ออกไป เพื่อให้ได้มาในข้อมูลจากกลุ่มผู้ใช้ข้อมูลหลักอย่างแท้จริง โดยวางตัวให้เป็นส่วนหนึ่งของการสนทนาในกลุ่มเท่านั้น

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

เริ่มด้วยการถอดการบันทึกเสียงการสนทนาในกลุ่ม มาตีความเป็นบทสนทนาที่เป็นตัวอักษรพร้อมจัดเนื้อหาที่ถอดความด้วยวิธีการแบบคำต่อคำ (Verbatim) การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ตามวิธีของแวนมาแนน (Van Manen, 1990) จากนั้นมีการวิเคราะห์โดยการแยกเป็นประเด็นต่างๆตามหมวดหมู่และพิจารณาความสัมพันธ์เพื่อมาสร้างการอธิบายปรากฏการณ์ และนำข้อมูลมาตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล แล้วจึงวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) วัตถุประสงค์ของการวิจัย และวิเคราะห์เนื้อหาข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ขั้นตอนสุดท้ายคือ การสรุปผลการวิจัยนำเสนอในรูปแบบของการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) โดยสรุปผลและ นำผลการวิจัยไปพัฒนาเป็นข้อสรุปเชิงทฤษฎี เพื่อการอธิบายปรากฏการณ์ ผ่านการนำเสนอข้อสรุปเชิงทฤษฎีในรูปแบบของข้อความที่มีการให้ความหมายและให้แนวทางการสร้างความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ของนักศึกษาปริญญาเอก มหาวิทยาลัยศิลปากร

ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บข้อมูลสนทนาแบบกลุ่มถึงการให้ความหมายและที่มาของความหมายของการสร้างและการบริหารความสมดุลในชีวิตและการทำงาน และองค์ประกอบที่ช่วยทำให้การบริหารความสมดุล

นั้นมีประสิทธิภาพ และรวมถึงองค์ประกอบที่ส่งผลให้การบริหารความสมดุลนั้นไม่มีประสิทธิภาพ ผ่านประสบการณ์ของนักศึกษาปริญญาเอก โดยข้อสรุปเชิงทฤษฎีแสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อสรุปเชิงทฤษฎี

ความหมายและที่มาของความหมายของการสร้างและการบริหารความสมดุลในชีวิตและการทำงาน	องค์ประกอบที่ช่วยทำให้การบริหารความสมดุลนั้นมีประสิทธิภาพ	องค์ประกอบที่ส่งผลให้การบริหารความสมดุลนั้นไม่มีประสิทธิภาพ
1) การปรับมุมมองต่อสิ่งที่ทำให้เกิดความกลืนกลืน 2) การทำให้เกิดความพอดี 3) ความลงตัวจากการลงมือทำในหลายๆสิ่ง	ปัจจัยภายใน 1) ทักษะ ปัจจัยด้านเวลา 1) การจัดลำดับความสำคัญ 2) การทำงานเป็นทีม 3) การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ปัจจัยภายนอก 1) สถานภาพทางครอบครัว 2) สภาพแวดล้อม 3) วัฒนธรรม	1) ความไม่มีเป้าหมายหรือขาดการวางแผนที่ดี 2) ไม่มีระบบและรูปแบบการดำเนินชีวิตที่ชัดเจน 3) ปัจจัยภายนอก 4) ภาระหน้าที่ทางครอบครัว

แนวคิด มุมมองและการให้ความหมายต่อการสร้างและการบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

จากการวิจัยนี้พบว่า ผู้ให้ข้อมูลหลักได้ให้ความหมายและที่มาของความหมายของการสร้างและ การบริหารความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ดังตารางที่ 1 อธิบายได้ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานจะเกิดขึ้นได้นั้นต้องใช้ทักษะการบริหารจัดการเวลาให้เกิดความเหมาะสม โดยสามารถจัดสรรเวลาให้กับครอบครัวชีวิต

ส่วนตัวและการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติหน้าที่หรือแสดงความรับผิดชอบในภาระหน้าที่ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างสมบูรณ์ เกิดความลงตัวของเวลาที่จัดสรรในแต่ละด้านจนบรรลุในความพึงพอใจของตนเองและคนรอบข้างได้อย่างเหมาะสม แต่อย่างไรก็ตาม การสร้างหรือรักษาความสมดุลในชีวิตและการทำงานนั้นไม่ใช่เป็นเรื่องที่ง่าย มีปัจจัยหลายอย่างที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลของแต่ละบุคคล และในแต่ละบุคคลจะมีปัจจัยหรือแนวทางที่แตกต่างกัน อีกทั้งจากการวิจัยนี้พบว่า การสร้างหรือรักษา

ความสมดุลในชีวิตไม่ใช่การทำให้ทุกอย่างสมบูรณ์แบบ แต่เป็นการทำแต่ละอย่างให้พอดีพอเหมาะ โดยทุกกิจกรรมหรือทุกการกระทำจะต้องคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรเวลาที่มีค่าและมีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด การจัดสรรหรือแบ่งเวลาข้างต้นนี้ก็เพื่อให้เกิดการบรรลุในเป้าหมายของตนเองตามที่ได้ตั้งไว้อย่างมีเหตุผลและอย่างเหมาะสมได้

“มันเป็นหลายสิ่งอย่าง เน้นทำทุกอย่างให้พอดี ขอให้ทุกอย่างสำเร็จ ลุล่วง เท่านั้นก็พอ

“ความลงตัว ทำทุกอย่างให้พอดีกลมกลืนไปด้วยกัน”

“พยายามทำให้งานคือชีวิตและชีวิตคืองาน การมีมุมมองต่อสิ่งที่เราทำ ก็จะทำให้เรามีความสุขเพิ่มขึ้น”

“เรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ต้องทำให้ทั้งสองส่วนไปด้วยกันได้”

“การใช้ชีวิตให้เกิดความสมดุลนั้นเป็นเรื่องยาก เนื่องจากปัจจัยแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความคิดและการใช้ชีวิตในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ระบบ IT”

องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการสร้างและการบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลหลัก สามารถแบ่งองค์ประกอบที่ส่งผลให้การสร้างและการบริหารความสมดุลชีวิตมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยแบ่งได้ออกเป็น 3 ด้านหลักๆ คือ ปัจจัยด้านเวลา ปัจจัยด้านภายใน (ตนเอง) และปัจจัยด้านภายนอก มีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยด้านเวลา จากการศึกษพบว่าองค์ประกอบสำคัญ 3 อย่างคือ การจัดลำดับความสำคัญ การทำงานเป็นทีม และการ

แก้ปัญหาเฉพาะหน้า จะเป็นตัวส่งเสริมให้ปัจจัยด้านเวลา สามารถบรรลุเป้าหมายของการสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงานมากยิ่งขึ้น ปัจจัยด้านเวลาถือว่าเป็นแรงกระตุ้นที่สำคัญในกระบวนการนี้ ทรัพยากรเวลาสำหรับทุกคนนั้นไม่เท่ากัน แต่ที่แตกต่างกันคือ ความสามารถในการจัดสรรและแบ่งใช้ ทรัพยากรเวลาให้เกิดความมีประสิทธิภาพของแต่ละบุคคลไม่เท่ากัน การได้มาซึ่งการใช้ทรัพยากรเวลาอย่างมีคุณค่าและคุ้มค่า ได้อย่างเหมาะสม จำเป็นต้องอาศัยทักษะแนวทางและกลยุทธ์ในการบริหารจัดการทรัพยากรเวลา

“ภารกิจต่างๆที่เกี่ยวข้องในชีวิตประจำวันหรือภาระหน้าที่ โดยเฉพาะเรื่องงานนั้น มักจะเป็นเรื่องเร่งด่วนอยู่ตลอดเวลา”

“ความเร่งด่วนของงานที่เข้ามาทำให้ยากต่อการสร้างสมดุลในการทำงานและชีวิต บางครั้งสิ่งที่จะต้องทำเป็นสิ่งที่ไม่ได้คาดคิด”

“บางครั้งคนอื่นไม่สามารถทำงานได้ตามที่คาดหวังไว้ ทำให้ต้องดึงงานมาทำเอง ส่งผลให้งานเยอะมากเกินไป”

“ภาระหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานมีจำนวนมากและโดยส่วนมากเป็นงานเร่ง”

“การทำงานที่ไม่เป็นระบบ ไม่มีความแน่นอน งานที่ทำเป็นงานที่ต้องอาศัยการแก้ปัญหาในแต่ละกรณีหรือเฉพาะหน้าตามเหตุการณ์หรือกรณีที่เกิดขึ้น”

ปัจจัยด้านภายใน (ตัวเอง) จากการศึกษพบว่า มุมมองและทัศนคติ ของแต่ละบุคคลมีผลต่อการสร้างความสมดุลในชีวิตและการทำงานค่อนข้างมาก สามารถเป็นทั้งปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างและการบริหารเพื่อรักษาความสมดุลหรืออาจเป็นตัวที่คอยขัดขวางการเกิดความสมดุล หรืออาจเป็นองค์ประกอบสำหรับใช้เป็น

แนวทางการสร้างและบริหารจัดการความสมดุลให้เกิดขึ้นได้ บางครั้งเราไม่สามารถรักษาความสมดุลได้อย่างเหมาะสม ก็เพียงเพราะทัศนคติหรือมุมมองของเราที่มีต่อสิ่งนั้น ๆ

“คนอื่นทำงานแล้วไม่ถูกใจหรือตามที่เราคาดหวังไว้ ทำให้ต้องงานกลับมาทำเอง หรือแก้ไขงานที่คนอื่นทำมากเกินไป เนื่องจากความสมบูรณ์แบบของตนเอง”

2. ปัจจัยภายนอก จากการศึกษาพบว่า เป็นปัจจัยที่ควบคุมได้ยากที่สุด (หรือสามารถควบคุมได้น้อยมาก) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดหรือไม่ได้เตรียมตัวล่วงหน้าหรือฉุกเฉิน อยู่บ่อยครั้ง เมื่อเกิดเหตุการณ์ที่กล่าวมานี้ มันสามารถส่งผลทำให้สถานการณ์ของแต่ละบุคคลกลายเป็นสภาวะคับขันได้ ส่งผลให้เกิดความเครียด ความล่าช้า ทำให้กิจกรรมอื่น ๆ ด้อยประสิทธิภาพลงได้ แต่อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาพบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักของการศึกษานี้ สามารถรับมือและเผชิญกับปัจจัยภายนอกที่ก่อให้เกิดสถานการณ์คับขันนี้ได้ โดยพวกเขาให้ความสำคัญกับการควบคุมปัจจัยภายใน (ตนเอง) ก่อน กล่าวคือการปรับให้มีความคิดหรือทัศนคติที่ดี เพื่อลดความตึงเครียดที่อาจเกิดขึ้นได้และใช้ทักษะหรือเทคนิคของการบริหารจัดการเวลา (โดยการจัดลำดับความสำคัญ) พร้อมทั้งรู้จักขอความร่วมมือหรือช่วยเหลือเมื่อจำเป็นและใช้ทักษะพร้อมประสบการณ์การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าช่วยให้พวกเขารับมือกับเหตุการณ์เร่งด่วนและฉุกเฉินได้อย่างเหมาะสม

“การเดินทางก็ใช้เวลาในชีวิตส่วนตัวไปเยอะ ส่งผลต่อเวลาที่จะใช้ในการดูแลตนเองในด้านสุขภาพและเวลาที่จะดูแลคนในครอบครัวหรือความรับผิดชอบอื่นๆที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน

ของชีวิต โดยเฉพาะคนรุ่นใหม่มีปัจจัยทางสังคมหรือกิจกรรมทางสังคมที่มากขึ้น และการปรับตัวโดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานและใช้ชีวิต พยายามหาตัวช่วยสำหรับ กิจกรรมหรือภาระงานบางอย่างต้องหาคนเข้ามาช่วย”

องค์ประกอบที่ทำให้การสร้างและการบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไม่มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษานี้พบว่า ข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แบ่งองค์ประกอบที่ทำให้การสร้างและการบริหารความสมดุลในชีวิตและการทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วย

1) ปัจจัยด้านเป้าหมายหรือการวางแผนที่ไม่ชัดเจนและไม่มีประสิทธิภาพ จากการศึกษาพบว่า ความไม่แน่นอนเกิดจากความไม่ชัดเจนและขาดการวางแผนที่ดี การสร้างความสมดุลนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวางแผนงานหรือกิจกรรมที่จะทำ อีกทั้งอาจจำเป็นต้องมีแผนสำรองในบางกิจกรรมหรือบางช่วงเวลา

“สภาพแวดล้อมภายนอกที่วุ่นวาย ยากต่อการควบคุม การวางแผนจึงจำเป็นต้องมีและควรสอดคล้องกับเป้าหมายของแผนการดำเนินงานนั้นๆ เป็นการสร้างความคุ้มค่าให้กับทรัพยากรเวลาที่มีอยู่อย่างจำกัด”

2) ปัจจัยด้านระบบและรูปแบบการดำเนินชีวิตที่ไม่ชัดเจน เป็นอุปสรรคหนึ่งที่พบจากการศึกษานี้

“ความไม่เป็นระเบียบหรือความไม่เป็นระบบ ทำให้ยากต่อการควบคุม และทำให้เกิดสิ่งที่ไม่ควบคุมไม่ได้มากยิ่งขึ้น”

3) ปัจจัยภายนอก ที่ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม จากการศึกษาพบว่า

สถานการณ์บางอย่างหรือบางครั้งที่เกิดขึ้นยากที่จะควบคุมและในบางเหตุการณ์เป็นเรื่องเร่งด่วน คับขัน หรือฉุกเฉิน แต่อาจสามารถลดระดับความรุนแรงหรือผลกระทบจากเหตุการณ์นั้นๆได้ และที่สำคัญสามารถเตรียมความพร้อมโดยเริ่มจากปัจจัยภายใน (ตนเอง) ให้มีภูมิคุ้มกันที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมรอบด้านได้เช่นกัน

“ปัจจัยภายนอกเป็นสิ่งที่ควบคุมได้ยากหรือไม่ได้เลย แต่เราสามารถรับมือกับสิ่งที่เกิดขึ้นได้โดยใช้ปัจจัยจากภายในตัวเราเอง”

4) จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านภาระหน้าที่ทางครอบครัว เป็นอุปสรรคที่อาจขัดขวาง การสร้างความสมดุลในชีวิตและการทำงานได้เช่นกัน กล่าวคือ ภาระทางครอบครัวจะเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ระดับความยากง่ายในการสร้างความสมดุลของแต่ละคนไม่เท่ากัน เป็นตัวการที่ทำให้ ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ในด้านครอบครัว มีความแตกต่างกัน ปัจจัยทั้ง 4 ด้านนี้ ส่งผลในเชิงลบที่อาจขัดขวางหรือเป็นอุปสรรคต่อการสร้างและการบริหารความ สมดุลในชีวิตและการทำงานของแต่ละบุคคลได้

แนวทางการสร้างและบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

การสร้างและการบริหารความสมดุลในชีวิตและการทำงานได้อย่างเหมาะสมนั้น ผู้ปฏิบัติจำเป็นต้องอาศัยแนวทางในการปฏิบัติที่สามารถทำได้จริง อีกทั้งจำเป็นต้องนำแนวคิดและการให้ความหมายของการสร้างและการบริหารความสมดุลในชีวิตและการทำงาน มาปฏิบัติจึงจะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถนำผลจากการสนทนาแบบกลุ่มมาวิเคราะห์สรุปและอภิปรายผล จากข้อมูลงานวิจัยพบว่า มีแนวทางในการ

สร้างและการบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยมี 5 แนวทางดังต่อไปนี้

1) การจัดลำดับความสำคัญ (Priority) ของงานและสิ่งต่างๆ เป็นแนวทางที่ได้มาจากระบวนการตัดสินใจที่เหมาะสม อย่างสมเหตุสมผล ดำเนินการวิเคราะห์ที่สิ่งที่เกิดขึ้น กิจกรรมที่ต้องทำ ความจำเป็น และสิ่งสำคัญหรือความจำเป็นตามเหตุผล ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในลำดับแรกของแนวทางการสร้างความสมดุลในชีวิตและการทำงานสอดคล้องกับแนวคิดของ Green Field & Terry (1995) ที่กล่าวว่าสมดุลแห่งชีวิตการทำงานเกิดจากความสามารถในการบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

“เมื่อแต่ละคนมีภาระ หน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง ที่มีความแตกต่างกันอยู่แล้ว ดังนั้นเมื่อเกิดสถานการณ์บางอย่างๆ จึงจำเป็นต้องใช้ความมีเหตุผลและกระบวนการตัดสินใจที่เหมาะสมเข้ามาช่วยในการจัดลำดับความสำคัญและช่วยในการบริหารจัดการเวลา ระหว่างในชีวิตและการทำงานอยู่เสมอ”

2) การปรับตัว ปรับทัศนคติเชิงบวก การปรับตัวเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนและควบคุมปัจจัยภายในซึ่งก็คือตัวเอง การยอมรับกับการเปลี่ยนแปลงการเปิดใจที่จะเรียนรู้จากความผิดพลาด ก็เพื่อผลเชิงบวกในทางจิตวิทยา ซึ่งส่งผลต่อการเพิ่มแรงจูงใจและความมั่นใจต่อการตัดสินใจนั้นๆและเป็นการสร้างสภาวะการรับรู้หรือการเพิ่มระดับของควมมีสติสัมปชัญญะต่อการรับมือสิ่งหนึ่งสิ่งใดเมื่อผลของเหตุการณ์ที่จะตามมาไม่ได้เป็นอย่างที่คาดหวังหรือไม่ได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ Prebbie & Wagstaff (2005) ที่ได้เสนอแนวทางสร้างสมดุล

ระหว่างชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการมีทัศนคติเชิงบวก และความสามารถในการปรับตัว

“การมองความผิดพลาดหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นให้เป็นบทเรียนและพร้อมที่จะยอมรับผลกระทบ ไม่ว่าจะทางบวกหรือทางลบที่เป็นผลมาจากกระบวนการตัดสินใจ เป็นการสร้างทัศนคติที่ดีต่อตนเองและสิ่งแวดล้อมรอบข้าง เป็นการสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่ตนเองต่อทุกการเปลี่ยนแปลงและการยอมรับความเสี่ยง”

3) ปัจจัยที่จะช่วยและส่งเสริมการสร้างและบริหารความสมดุลได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นั่นคือ แนวทางการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศวัฒนธรรมองค์การหรือการปรับสภาพแวดล้อม สอดคล้องกับ Prebbie & Wagstaff (2005) ที่กล่าวไว้ว่าการสร้างวัฒนธรรมองค์การสามารถส่งเสริมการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ทำให้เกิดความไว้วางใจ ความผูกพัน และความสุขในการทำงาน แนวทางนี้ทำได้ค่อนข้างยาก เนื่องจากเหตุและผลของการเกิดสภาวะการณ์ต่าง ๆ นั้น เป็นเรื่องที่เกิดจากหลากหลายด้านและหลายมิติ ดังนั้นการควบคุมหรือบริหารจัดการจึงทำได้ยาก แต่อย่างไรก็ตาม การเพิ่มทักษะหรือประสบการณ์การด้านการบริหารจัดการ ประกอบกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ เข้ามาช่วยสนับสนุนในบางกิจกรรมนั้น สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการคุณชีวิตของตนเองให้ดีขึ้น และเป็นการนำข้อมูล ข่าวสาร ที่มาจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในกระบวนการตัดสินใจ ทำให้ผลลัพธ์ของการตัดสินใจนั้นๆ ดีขึ้น เสมือนเป็นการนำข้อมูลจากบริบทแวดล้อมเข้ามาช่วยทำให้การดำเนินกิจกรรมรอบด้านมีความคล่องตัวและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

“การปรับสภาพแวดล้อมเป็นอีกแนวทางที่สำคัญ ที่จะส่งเสริมการสร้างและบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้ดียิ่งขึ้น”

4) การหาแนวทางในการสร้างความสุขทางสร้างความสุข เป็นหลักการคิดแบบเชิงกลยุทธ์ที่จะทำให้ทุกกิจกรรมที่จะเกิดขึ้นในระหว่างการดำเนินใช้ชีวิตและการทำงาน เกิดความพึงพอใจแก่ตนเองและคนรอบข้างมากขึ้น จะส่งผลชัดเจนต่อระดับความสุขในชีวิตของแต่ละบุคคล โดยสอดคล้องกับ สสส. (2554) ที่อ้างถึงความสุข 8 ประการในที่ทำงาน โดยให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขในตัวเอง ประกอบด้วย การมีสุขภาพที่ดี จิตใจที่ดี (เอื้อเฟื้อ แบ่งปัน) สังคมที่ดี วิธีการผ่อนคลายที่ดี การได้รับความรู้ที่ดี วิธีของการได้มาซึ่งสติหรือความสงบที่ดี สภาวะทางการเงินที่ดี (ปลอดภัย) และการมีครอบครัวที่ดี เป็นความสุข 8 ประการที่แต่ละบุคคลควรมีหรือได้รับ

“การกำหนดหรือระบุสิ่งที่ตนเองทำแล้วมีความสุขหรือการมีวิถีชีวิตหรือแนวทางการดำเนินชีวิตและการทำงานแบบที่สามารถทำให้เราเกิดความพึงพอใจแก่เราเองและไม่เดือดร้อนคนรอบข้างหรือสังคม ย่อมส่งผลต่อระดับความสุขของบุคคลที่เพิ่มขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เพราะความสุขเป็นพลังงานทางบวกที่จะส่งผลต่อทัศนคติที่ดีของมนุษย์”

5) การกำหนดจุดยืนและความคาดหวังของชีวิต เป็นการกำหนดความแน่วแน่ ตั้งมั่นและมุ่งมั่น ในแนวทางที่ได้เลือกทำอยู่ การแสดงความคิดเห็นในการกำหนดแนวทางการดำเนินชีวิตและการทำงาน และเป็นส่วนหนึ่งของการระบุและกำหนดคุณค่าที่มีต่อตนเอง คนรอบข้าง และสังคม สอดคล้องกับทฤษฎีของ Vroom

(1964) ที่ว่าการตั้งเป้าหมายในชีวิตและการทำงาน จะทำให้เกิดความสมดุลแบบรอบด้าน

“การระบุและกำหนดจุดยืนของชีวิตเป็นส่วนหนึ่งของการรับมือกับสภาวะการณ์ที่คาดไม่ถึงหรือไม่ได้เป็นตามที่คาดหวังไว้ เมื่อเกิด

เหตุการณ์ที่หลุดไปจากความคาดหวัง จุดยืนของชีวิตจะเป็นเหมือนภาพสะท้อนและแรงขับเคลื่อนให้เราเลือกที่จะก้าวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง”



แผนภาพที่ 1 แนวทางการสร้างและการบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ข้อสรุปเชิงทฤษฎี

ข้อสรุปเชิงทฤษฎีของการวิจัย มีดังนี้

1) ความหมายและที่มาของความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ผ่านประสบการณ์ของนักศึกษาปริญญาเอก กลุ่มอาชีพที่ไม่ใช่อาจารย์ คือ 1) การปรับมุมมองต่อสิ่งที่ทำให้เกิดความกลมกลืน 2) การทำให้เกิดความพอดี 3) ความลงตัวจากการลงมือทำในหลาย ๆ สิ่ง

2) ปัจจัยที่ทำให้การสร้างและการบริหารความสมดุลในชีวิตและการทำงานมีประสิทธิภาพประกอบไปด้วย 3 ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยภายใน ปัจจัยด้านเวลา ปัจจัยภายนอก โดยปัจจัยที่สามารถควบคุมและ

บริหารให้มีประสิทธิภาพได้คือ ปัจจัยภายในและปัจจัยด้านเวลา แต่ในส่วนของปัจจัยภายนอกนั้น สามารถบริหารหรือควบคุมดูแลได้ค่อนข้างยาก เพราะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งเร้าหรืออิทธิพลรอบด้าน

3) ปัจจัยที่ทำให้ความสมดุลในชีวิตและการทำงานไม่มีประสิทธิภาพนั้น ประกอบไปด้วย 1) ความไม่มีเป้าหมายหรือขาดการวางแผนที่ดี 2) ความไม่เป็นระเบียบหรือไม่มีระบบและรูปแบบการดำเนินชีวิตที่ชัดเจน 3) ปัจจัยภายนอก 4) ภาระหน้าที่ทางครอบครัว

4. การเกิดและการรักษาความสมดุลในชีวิตและการทำงานให้เกิดอย่างต่อเนื่องและมี

ประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องพิจารณาเชิงผสมผสานในด้านองค์ประกอบทั้งทางบวกและทางลบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการสร้างและการบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และ สิ่งสำคัญจำเป็นต้องพิจารณาถึงแนวทางที่จะทำให้เกิดการสร้างและการบริหารความสมดุลมีประสิทธิภาพได้อย่างยั่งยืนต่อไป

ข้อสรุปที่ได้จากการวิจัยนี้ ทำให้ได้แนวทางการบริหารความสมดุลชีวิตและการทำงาน โดยมี 5 แนวทางหลักๆ ดังนี้ 1) การจัดลำดับความสำคัญ เป็นแนวทางที่ได้มาจากระบบการตัดสินใจที่เหมาะสมอย่างสมเหตุสมผล ดำเนินการวิเคราะห์สิ่งที่เกิดขึ้น กิจกรรมที่ต้องทำ ความจำเป็น และสิ่งสำคัญ 2) การปรับตัว เป็นแนวทางในการปรับและควบคุมปัจจัยภายใน ก็คือตัวเอง การยอมรับกับการเปลี่ยนแปลงการเปิดใจที่จะเรียนรู้จากความผิดพลาด การสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่ตนเองในเรื่องของการเปลี่ยนแปลงหรือการยอมรับความเสี่ยง 3) การปรับสภาพแวดล้อม การเพิ่มทักษะหรือประสบการณ์การด้านการบริหารจัดการ ประกอบกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ เข้ามาช่วยสนับสนุนในบางกิจกรรมนั้น สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการคุณชีวิตของตนเองให้ดีขึ้น และเป็นการนำข้อมูล ข่าวสารที่มาจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในกระบวนการตัดสินใจ ทำให้ผลลัพธ์ของการตัดสินใจนั้นๆ ดีขึ้น 4) หาทางสร้างความสุข เป็นแนวทางเชิงกลยุทธ์ที่จะทำให้ทุกกิจกรรมที่จะเกิดขึ้นในระหว่างการเดินทางใช้ชีวิตและการทำงาน มีความพึงพอใจแก่ตนเองและคนรอบข้างมากขึ้น 5) จุดยืนของชีวิต เป็นการกำหนดความแน่วแน่ ตั้งมั่นและมุ่งมั่น ในแนวทางที่ได้เลือกทำอยู่ การแสดงความชัดเจนในการกำหนด

แนวทางการดำเนินชีวิตและการทำงาน และเป็นส่วนหนึ่งของการระบุและกำหนดคุณค่าที่มีต่อตนเอง คนรอบข้างและสังคม จุดยืนของชีวิตจะเป็นเหมือนภาพสะท้อนและ แรงขับเคลื่อนให้เราเลือกที่จะก้าวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษานี้พบว่าปัจจัยที่ทำให้ความสมดุลในชีวิตและการทำงานไม่มีประสิทธิภาพนั้น ประกอบไปด้วย ความไม่มีเป้าหมายหรือขาดการวางแผนที่ดี ขาดระบบและรูปแบบการดำเนินชีวิตที่ชัดเจนรวมถึงปัจจัยภายนอกและภาระหน้าที่ทางครอบครัวที่ยากแก่การควบคุม การศึกษานี้จึงมีข้อเสนอแนะแก่ผู้ให้ข้อมูลหลักว่าควรมีการสร้างกลยุทธ์ในการบริหารเวลาของตนเอง เพื่อไว้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตและการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมแนวทางที่จะรับมือกับสถานการณ์ที่เร่งด่วน อีกทั้งควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการยกระดับทางจิตใจ ความคิด และมุมมองในการใช้ชีวิต และควรให้ความสำคัญกับตนเองมากขึ้น โดยการให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพตนเอง อาทิเช่น การเข้าร่วมอบรม สัมมนา ศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น หรือการให้เวลากับการอ่านหนังสือเพื่อเพิ่มศักยภาพตนเองให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่รุนแรงที่ไม่สามารถคาดเดาได้และยากต่อการควบคุม และเป็นการเพิ่มความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรเวลาที่มีค่าและมีอยู่จำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาค้างคาวสามารถต่อยอดเพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือและความเชื่อมั่นของทฤษฎีฐานรากและเป็นการยืนยันในทฤษฎีฐานรากจากงานวิจัยนี้ โดยสามารถดำเนินการศึกษาเชิงคุณภาพโดยมีกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกัน เช่น กลุ่มอาชีพอาจารย์ที่กำลังศึกษาต่อปริญญาเอก หรือกลุ่มอาชีพอาจารย์ที่กำลังทำเรื่องขอตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อให้ได้ข้อมูลและแนวทางเชิงลึกที่แตกต่างมากขึ้น เมื่อบริบทของลักษณะงานที่มีความเข้มข้นมากขึ้นทำให้กลุ่ม

อาชีพอาจารย์ต้องใช้เวลากับการทำงาน ศึกษา และวิจัยมากขึ้น ดังนั้นจึงเป็นความน่าสนใจที่งานวิจัยครั้งต่อไปสามารถเจาะลึกลงในรูปแบบแนวทางการสร้างสมดุลของกลุ่มอาชีพอาจารย์ที่กำลังศึกษาต่อระดับปริญญาเอกหรือกำลังขอตำแหน่งทางวิชาการได้ อีกทั้งการประยุกต์ใช้กระบวนการวิจัยเชิงปริมาณเป็นการตรวจสอบความน่าเชื่อถือและความเที่ยงตรงเพื่อยืนยันทฤษฎีฐานราก สามารถดำเนินการได้ด้วยสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

References

- Charmaz, K. (2006). **Constructing Grounded Theory: A Practical Guide through Qualitative Analysis**. California: Sage Publication.
- Chantavanich, Supang. (1997). **Qualitative Research Methods**. 7th edition. Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Creswell, J.W. (1998) **Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions**. London: Sage.
- Denzin, N. K. & Lincoln, Y.S. (2011). **Handbook of Qualitative Research** (4 edn.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Greenfield, C. and Terry, M. (1995), **Work/life: From a set of programs to a strategic way of management**. *Empl. Rel. Today*, 22: 67–81. doi:10.1002/ert.3910220308.
- Hyman, J., & Summers, J. (2004). Lacking balance? Work-life employment practices in the modern economy. **Personnel Review**, 33(4), 418-429.
- Kanokkanjanarat, Teera. (2013). SME's Compass: Work-Life Balance adjusts the concept for life and work. Data is available on May 14, 2560. Access is available from <http://www.thairath.co.th/content/370700>.
- Keawkiatkul, Kasemsit (2008). Work-life balance. **Journal of Human Resources**. 4(January - June) 2008.
- Liwsakyul-Kulthorn, Hatai-Thip (2555). **The study of factors affecting the balance of life and work of the Deposit Protection Agency**. Master Thesis, University of the Thai Chamber of Commerce.



- Merrill & Merrill (2003). **Life Matter: Crating a dynamic balance of work, family, time and money.** New York: McGraw-Hall.
- Murphy, L. R. (1995). "Managing Job Stress and Employee Assistance/ Human Resource Management Partnership". **Personnel Review.** 24:43-86.
- Nubud, Jutaporn (2554). **The study of the balance between life and work at Vibhavadi Hospital.** Master's thesis, Thammasat University.
- Prebbi, M.& Wagstaff, R (2005). **Work-life balance: A resource for the state services.** New Zealand: State Service Commission.
- Phothiva,t Kanya. (2005). **Transformation Leadership in Primary School: A Study to Build Grounded Theories.** Dissertation Thesis. Khon Kaen University.
- Siriwong, Pitak. (2004). "The Grounded Theory of Research Methods for Developing Theories in Country Development," **Journal of Political Science** (19): 1 April - September, 2004. Glaser, Barney G., and Strauss, Anselm. L. The Discovery Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research. Aldine, pp. 271. 1967.
- Tepwan, Pichit. (2011). **Strategic Human Resource Management: Concepts and Strategies for Competitive Advantage.** Bangkok: SE-EDUCATION.
- Thai Health Promotion Foundation. (2554). **The 8th happiness report.** Retrieved on **May 14, 2560.** Accessed from the Health Promotion Foundation (Public Health). www.thaihealth.or.th.
- Voydanoff, Routledge., P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: a demands and resources approach. **Journal of marriage and family,** 67(4), 822-836.
- Van Manen, M. (2016). **Researching lived experience: Human science for an action sensitive pedagogy.**