

ประโยชน์ของการปรับสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

Benefits of Work-Life Balance

วริศรา กลมทุกสิ่ง,
วิลาวณีย์ พึ่งตัว และ พรพจน์ วิรุฬห์ธนาวงศ์
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
Warisara Klomtooksing,
Wilawan Phungtua and Pornpoj Viroontanawong
Eastern Asia University, Thailand
Corresponding Author, E-mail : warisara@eau.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิชาการเรื่องประโยชน์ของการปรับสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นบทความที่รวบรวมประโยชน์จากหลักการความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต (Work-life Balance) หลังจากนำมาปรับใช้ในองค์กร เพื่อปรับตัวให้ทันต่อสภาพแวดล้อมขององค์กร(Business Environment) ทั้งภายใน(Internal Environment) และภายนอก(External Environment) โดยเฉพาะสถานการณ์การลาออกครั้งใหญ่(The Great Resignation)ที่กำลังเผชิญอยู่ทั่วโลก คือเหตุการณ์ที่มีพนักงานลาออกจากงานประจำเป็นจำนวนมากและมีแนวโน้มที่จะเพิ่มสูงขึ้นเรื่อยๆ ถึงแม้ว่าสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) จะผ่านพ้นไปแล้วนั้น ผลกระทบดังกล่าวยังคงอยู่ ซึ่งสาเหตุหนึ่งที่เกี่ยวข้องคือที่ทำให้เกิดสถานการณ์นั้น คือ การขาดความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต ดังนั้นการที่องค์กรสามารถปรับหลักการความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตมาใช้ได้นั้นจะช่วยในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของพนักงาน ซึ่งถือเป็นตัวหลักสำคัญในการดำเนินงานต่าง ๆ ของธุรกิจทุกประเภท หากมีความสมดุลกันแล้วนั้น จะส่งผลให้เกิดประโยชน์เชิงคุณภาพและประโยชน์เชิงปริมาณที่มีต่อองค์กรและพนักงาน

คำสำคัญ: พนักงาน; ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต; ประโยชน์ของความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต

* วันที่รับบทความ : 20 เมษายน 2566; วันที่แก้ไขบทความ 29 เมษายน 2566; วันที่รับบทความ : 30 เมษายน 2566

Abstracts

Academic article on Benefits of Work-Life Balance, gathers the benefits of the principle of work-life balance after adapting to business environment, both internal and external environments. Especially the Great Resignation, that is facing all over the world. It is an event which a large number of employees leave their full-time jobs steadily. Although the situation of the COVID-19 epidemic has passed. The effect persists, one of the related reasons for the situation is a lack of balance between work and life. Therefore, the principle of work-life balance is one of the solutions. That is used to remain the employees and provide the qualitative and quantitative benefits to the organization as well.

Keywords: Employee; Work-Life Balance; Benefits of Work-Life Balance

บทนำ

พนักงานเป็นหัวใจหลักที่เป็นแรงขับเคลื่อนขององค์กร ซึ่งถือเป็นปัจจัยภายในขององค์กรในการดำเนินงาน กล่าวคือพนักงานเปรียบเสมือนแหล่งข้อมูลพื้นฐาน เครื่องจักรมีชีวิต ผู้สร้างผลประโยชน์และความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กร ดังนั้นการจะกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเพื่อให้ผลการดำเนินงานเป็นไปอย่างประสิทธิผลจึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรจะต้องนำมาเข้าใจ (DiVanna et al., 2005 : 2-3)

ในยุคปัจจุบันหลังสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทั่วทุกมุมโลกกำลังประสบปัญหาใหม่ที่เรียกว่า การลาออกครั้งใหญ่ (The Great Resignation) คือเหตุการณ์ที่มีพนักงานลาออกจากการประจำเป็นจำนวนมากและมีแนวโน้มที่จะเพิ่มสูงขึ้นเรื่อยๆ ถึงแม้ว่าสถานการณ์โควิดเริ่มดีขึ้น แต่ในทางกลับกันขึ้นกลุ่มคนรุ่นใหม่อย่าง Generation Z ที่เป็นกลุ่มของคนรุ่นใหม่ที่มีอายุระหว่าง 32 – 22 ปี ซึ่งถือเป็นกลุ่มแรงงานสำคัญที่พึ่งก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงานของประเทศไทย ในขณะเดียวกันกลุ่มคนรุ่นนี้มีแนวโน้มจะเปลี่ยนงานมากที่สุด โดยผลสำรวจพบว่า Generation Z มีความผูกพันกับองค์กรต่ำ ไม่รับฟังความคิดเห็นจากคนในองค์กรและความไม่พอใจในสมดุลการใช้ชีวิตที่เป็นอยู่ (The Adecco Group. 2021:online) ทำให้ทฤษฎีทางด้าน “Work-Life Balance” เป็นทฤษฎีหนึ่งที่น่าสนใจเพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานและนำไปสู่ประสิทธิภาพขององค์กรในที่สุด เนื่องด้วยทฤษฎีนี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งจะเป็นตัวแปรหนึ่งที่สามารถสร้างประสิทธิภาพให้แก่องค์กรได้ดีมากยิ่งขึ้น

ความสมดุลระหว่างชีวิตและงานส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) การมีส่วนร่วม (Work engagement) และ ผลผลิตภาพ (Work productivity of employees) นอกจากนี้ ความสมดุลระหว่างชีวิตและงานถูกกำหนดให้เป็นจุดสมดุลระหว่างปริมาณเวลาและความพยายามในการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Clarke et al., 2000 : 28) ตามที่ Marks and MacDermid (1996 : 417–432) ความสมดุลของชีวิตการทำงานสามารถแบ่งได้เป็น 3 ด้านเพื่อวัด ประการแรกคือ สมดุลของเวลา ซึ่งเกี่ยวกับปริมาณของเวลาที่

กำหนดให้เสร็จงานและกระตุ้นอื่น ๆ ประการที่สองคือ ความสมดุลของส่วนร่วม โดยรวมถึงการรวมกันของจิตวิทยาและความมุ่งมั่นในการทำงานและประการที่สามคือสมดุลแห่งความพึงพอใจ

ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต (Work-life Balance)

วิจัยก่อนหน้านี้แสดงให้เห็นว่าสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตเริ่มต้นขึ้นในทศวรรษที่ 19 โดยพิจารณาเพื่อสร้างผู้เชี่ยวชาญที่มีจุดโฟกัสในการบำบัดทางด้านร่างกายที่เกิดจากความเครียด ความท้อแท้ ความทุกข์ยาก และระดับประสิทธิภาพของพนักงานในองค์กร (Harrington, 2007, p. 1230) ผ่านหลักการความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต (Work Life Balance) ซึ่งเป็นเทคนิคในการจัดการกับบุคคลกรแนวคิดเรื่องความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ของวิธีการสร้างสมดุลที่แต่ละคนสร้างขึ้นระหว่างชีวิตส่วนตัวขณะอาศัยอยู่ที่บ้านและชีวิตการทำงานที่มีการแข่งขันกันภายในองค์กร กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ความสมดุลระหว่างสองประการนี้สะท้อนให้เห็นวิธีที่ผู้คนกระทำหรือควรจะตอบสนองความต้องการที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจและภาระหน้าที่ของแต่ละบุคคลที่ไม่ทำให้เกิดสถานการณ์ที่ทับซ้อนกัน (Konrad and Mangel, 2000 : 1225-1237)

ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตถือเป็นปัจจัยหลักในการสร้างความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร อีกทั้งการทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่นทุ่มเทให้แก่งานในองค์กร จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรหรือสถาบันจะต้องบริหารจัดการผ่านทฤษฎีนี้ เพื่อรักษาสถานภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรให้เป็นอย่างยั่งยืนตลอดชีวิตการทำงานในองค์กรและชีวิตส่วนตัว (Eshetu, 2016 : 22-24) ซึ่งจะช่วยให้เกิดประโยชน์เชิงคุณภาพดังต่อไปนี้ 1) ประโยชน์ต่อนายจ้าง (Benefits of employers) 2) ประโยชน์ต่อลูกจ้าง (Benefits of employees) และนอกจากนี้ยังสามารถวัด 3) ประโยชน์เชิงปริมาณที่ได้รับจากความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตอีกด้วย (D Naithani .2010, p 57-58.) ซึ่งจะขยายความในย่อหน้าถัดไป

1. ประโยชน์เชิงคุณภาพของ Work-Life Balance ที่มีต่อนายจ้าง (Qualitative benefits for employers Qualitative benefits for employees) ประกอบด้วย

1.1 การรักษาพนักงานที่มีคุณค่าต่อองค์กร (Retaining valued employees) พนักงานในองค์กรเปรียบเสมือนแหล่งข้อมูลพื้นฐาน หากพนักงานใดในองค์กรที่มีความสามารถ ประสิทธิภาพการทำงานสูง และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้น องค์กรในฐานะนายจ้างควรที่จะส่งเสริมและดำรงพนักงานนั้น ๆ ไว้ให้ได้

1.2 แรงจูงใจของพนักงานในการทำงาน (Motivated workforce) แรงจูงใจของพนักงานในการทำงาน ในปัจจุบันจากสถิติอย่าง The Adecco Group แพลตฟอร์มบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลระดับโลก ได้แสดงให้เห็นว่าในยุคปัจจุบัน หนึ่งในปัจจัยที่ทำให้พนักงานลาออกคือ การหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ที่เกิดจากความเบื่อหน่ายในการทำงานที่มีระยะเวลาเพิ่มขึ้นจากเดิมถึง 14% เนื่องจากสถานการณ์การระบาด

ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้การสร้างความมุ่งมั่นเป็นสิ่งสำคัญและจะเป็นผลพลอยได้จากการจัดการด้าน Work-Life Balance อีกด้วย(The Adecco Group. 2021 : online)

1.3 การดึงดูดใจผู้สมัคร (Attracting a wider range of candidates) จากสถิติพบว่าคนรุ่นใหม่อย่าง Generation Z นั้นมีแนวโน้มที่จะลาออกมากที่สุด เนื่องด้วยเหตุผลหลายประการ เช่น โอกาสในการหาที่ยืนที่สามารถหาได้จากช่องทางโซเชียลมีเดีย พื้นฐานทางครอบครัวที่ดี ทำให้มีโอกาสนในการเลือกงานมากยิ่งขึ้น การให้ความสำคัญของการใช้ชีวิต โดยมองว่าต้องการงานที่มีความมั่นคงและมีอิสระในการทำงานมากยิ่งขึ้น (M Ozkan, B Solmaz. 2015 : 477)

1.4 ชื่อเสียงของนายจ้าง (Reputation of employer of choice) คือ การมีชื่อเสียงขององค์กรทำให้เกิดการยอมรับจากกลุ่มผู้ที่ต้องการสมัครงาน หากองค์กรใดที่มีชื่อเสียงในทิศทางที่ดีนั้น จะส่งผลให้แบรนด์ขององค์กรกลายเป็นทางเลือกอันดับแรกของผู้สมัครงาน ซึ่งถือเป็นสิ่งที่มีค่าสำหรับองค์กร เพราะสิ่งนี้ช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและดึงดูดพนักงานที่มีศักยภาพให้เลือกที่จะทำงานกับองค์กร กล่าวคือเนื้อหาการทำงานและวัฒนธรรมการทำงานของแบรนด์นายจ้างเป็นตัวขับเคลื่อนของการเป็นตัวเลือกรายแรก ซึ่งผู้สมัครงานเต็มใจที่จะมาร่วมงานในองค์กร โดยไม่นำเรื่องเงินเดือน โอกาสในการก้าวหน้า สถานที่หรือชื่อเสียงขององค์กรมาเป็นปัจจัยหลักในการเลือกเข้าทำงาน (LV Rampl. 2014 : 1487-1488)

1.5 การลดสรรบุคคลขององค์กร (Reduced recruitment costs) คือ กระบวนการที่จะต้องดึงดูดผู้สมัครงานที่มีความรู้และความสามารถที่สามารถเพิ่มความได้เปรียบทางการแข่งขันให้แก่องค์กร การลดสรรบุคคลมักจะเกิดขึ้นก็ต้องเมื่อมีพนักงานลาออกและองค์กรจึงจำเป็นต้องสรรหาบุคคลมาทดแทนในตำแหน่งที่ว่าง ดังนั้นการลดสรรบุคคลากรเข้าทำงานจึงมีความสำคัญ เนื่องจากอาจส่งผลต่อให้ต้นทุนของนายจ้างให้เพิ่มสูงขึ้นกว่า 30% ในปีแรกของรายได้ของนายจ้าง ต้นทุนที่เพิ่มขึ้นตัวกล่าวได้แก่ ต้นทุนจากผลผลิตที่ลดลง ต้นทุนจากการสูญเสียที่อาจเกิดขึ้นของลูกค้า ต้นทุนค่าฝึกอบรม ต้นทุนการโฆษณา ต้นทุนการจัดหางาน และต้นทุนความซ้ำซ้อน (S Newell. 2005 ; 115-116)

1.6 การใช้แรงงานที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Maximized available labor) ส่งผลในแง่บวกแก่องค์กร โดยอาจจัดสรรการทำงานของพนักงานในองค์กรให้สามารถทำงานข้ามสายงานและสามารถแลกเปลี่ยนความรู้และแนวคิดใหม่จากหน่วยงานอื่นๆในองค์กรเช่นกัน ในทางตรงกันข้ามความไม่สม่ำเสมอของปริมาณงาน และความผันผวนของแรงงาน ทำให้แรงงานประสบปัญหาอายุงานสั้น การเลิกจ้างบ่อยครั้ง และช่วงว่างงานระหว่างงาน เนื่องจากความไม่ต่อเนื่องของการมอบหมายงาน (El-Rayes และ Moselhi 2001) และความรู้สึกไร้จุดหมายเนื่องจากเวลาว่างในไซต์งาน อย่างไรก็ตามคนงานคิดว่าขาดความเคารพและโอกาสในการฝึกอบรม ปัจจัยที่ทำหน้าที่ลดประสิทธิภาพของงานฝีมือโดยรวม (Gomar et al. 2002 : 107-108) และความพึงพอใจโดยทั่วไปของคนงาน (Lill 2008 : 870)

นอกจากนี้ ความผันแปรของคณงานทำให้การกระจายและการประสานงานของลูกเรือทำได้ยาก ซึ่งนำไปสู่ความล่าช้าและการทำงานซ้ำ (Burlson et al. 1998 : 482-485) ดังนั้นการพัฒนาย่างยั่งยืนในการก่อสร้าง

อุตสาหกรรมต้องพิจารณาไม่เพียงแต่การสร้างเทคโนโลยีและวัสดุเท่านั้น แต่ยังคงคำนึงถึงกลยุทธ์การจัดการแรงงานด้วยความเคารพและคำนึงถึงผู้อื่นด้วย (Lill 2008 : 870)หนึ่งในนั้นคือกลยุทธ์มีหลายทักษะ

1.7 คุณภาพของผู้สมัคร (Improved quality of applicants) ผลกระทบของการรับสมัครพนักงานสามารถส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ประกอบด้วยรายต่อปีและการเติบโตของรายได้ (Barber, 1998) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างอัตราส่วนการคัดเลือกที่ต่ำและประสิทธิภาพทางการเงินขององค์กร อัตราส่วนการเลือกที่ต่ำกว่าคือทำได้โดยการดึงดูดผู้สมัครจำนวนมากขึ้น (Huselid. 1995 : 637-638)

องค์กรมีส่วนร่วมในการสรรหาทั่วไปสองประเภท “แบบห้”การสรรหาเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการสรรหาแยกต่างหากเพื่อพัฒนากลุ่มผู้สมัครใหม่ทุกครั้ง.ที่องค์กรมีหนึ่งตำแหน่งหรือมากกว่าที่จะเติมกิจกรรมสามารถจับคู่กับผลลัพธ์ได้อย่างง่ายดายในการสรรหาเป็นชุด. เพราะมีแรงดึงดูด การรักษาสถานภาพ หรือผลการตอบรับเข้าทำงานเพียงชุดเดียว. ในการสรรหาบุคลากรแบบ "ต่อเนื่อง" องค์กรต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการพยายามอย่างต่อเนื่อง. เพื่อดึงดูดผู้สมัครในระยะเวลาที่นานขึ้นเพื่อพบปะกัน. ความต้องการอย่างต่อเนื่องในการเติมตำแหน่งใหม่ที่เกิดจากการเติบโตของธุรกิจหรือตำแหน่งเดิมที่ว่างลงโดยการเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย หรือการลาออกของพนักงาน. ซึ่งแตกต่างจากกิจกรรมการสรรหากลุ่ม การดึงดูด และการรักษาสถานะในการสรรหาอย่างต่อเนื่อง.ไม่ได้เชื่อมโยงกับเหตุการณ์การจ้างงานเฉพาะกิจกรรมดึงดูดใจ และการรักษาสถานภาพจะต้องสอดคล้องกับขั้นตอนของผู้สมัครที่เกี่ยวข้องแทน. (KD Carlson., Et al 2002, p. 463).

2. ประโยชน์เชิงคุณภาพของ Work-Life Balance ที่มีต่อลูกจ้าง(Benefits of employees) ประกอบด้วย

2.1 ความสุขที่มากขึ้น (Happier life at work and at home) หมายถึง ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวดีขึ้น อันเนื่องมาจากการได้รับความสมดุลระหว่างสองสิ่งที่สำคัญในชีวิต A Thompson, V Bruk-Lee. 2012, p. 3) ได้ค้นพบว่า ความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในด้านความสุขและความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรนั้นสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ SS Culbertson et al., (2012, p. 1158) ที่ได้ค้นพบว่าทั้งการมีส่วนร่วมในการทำงานและการอำนวยความสะดวกระหว่างงานกับครอบครัวจะแตกต่างกันมากในแต่ละวัน การทำงานในแต่ละวันส่งผลดีต่อชีวิตครอบครัว ผลกระทบของการมีส่วนร่วมในชีวิตประจำวันในการอำนวยความสะดวกในความสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัวได้รับการใกล้เคียงบางส่วนจากอารมณ์เชิงบวก และความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมกับการอำนวยความสะดวก

ในความสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัวได้รับการดูแลโดยการใช้อักษรตัวพิมพ์ใหญ่ระหว่างงานและครอบครัว หรือการแบ่งปันงานในเชิงบวกประสบการณ์ที่บ้าน มีการกล่าวถึงความหมายและทิศทางการวิจัยในอนาคต

2.2 ความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงานที่ดีขึ้น (Better workplace relations) ได้กล่าวไว้ว่า ความจงรักภักดีและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจะมีขึ้น เมื่อพวกเขาได้รับความพึงพอใจกับการทำงานจากสภาพงานและสภาพแวดล้อมที่ดี ซึ่งหากพนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการในการทำงานดังกล่าว จะส่งผลต่อความพึงพอใจของลูกค้าและประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร นอกจากนี้ การวิจัยก่อนหน้านี้แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อสร้างทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ตามและบรรลุลงค์กรที่พึงประสงค์ผลลัพธ์อีกด้วย(Hunter & Tietjen. 1997)

ตามทฤษฎีอัตลักษณ์ทางสังคม ผู้คนมักจะจำแนกตนเองและผู้อื่นออกเป็นประเภททางสังคมต่างๆ (Tajfel & Turner, 1985 : 25-26) และความสัมพันธ์ทางสังคมหลักสองประการในที่ทำงานคือความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานระบุเพิ่มเติมว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลระหว่างผู้นำ ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานประกอบกันเป็นระบบสังคมที่เชื่อมโยงถึงกันซึ่งดำเนินการในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงพนักงาน ความสัมพันธ์แบบแลกเปลี่ยนทางสังคมกับหัวหน้างานของเขาหรือเธอ และส่วนใหญ่แสดงออกโดยคุณภาพการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก

หลักการพื้นฐาน คือผู้นำพัฒนาความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนประเภทต่างๆ กับสมาชิกของตน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกที่มีคุณภาพสูงนั้นมีลักษณะเด่นคือความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความเคารพ ความภักดี และพันธะผูกพันระหว่างหุ้นส่วนความสัมพันธ์ในระดับสูง (Sias, 2005 : 380)

2.3 การสร้างคุณค่าและความเชื่อมั่นให้แก่ตนเอง (Improve self-esteem and concentration) เพราะสถานที่ทำงานเป็นอีกสถานที่หนึ่งที่ทั้งสามารถทำลายและสร้างความเชื่อถือหรือความภูมิใจในตัวเองได้ในเวลาเดียวกัน ซึ่งสิ่งนี้จะถูกสร้างขึ้นก็ต้องเมื่อพนักงานเกิดความต้องการถูกยอมรับ คุณภาพของงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น หากระดับของความเห็นคุณค่าของตนเอง(Self-Esteem) ของพนักงานต่ำ พนักงานจะรู้สึกไม่รักตัวเอง รู้สึกตัวเองไม่มีคุณค่า ไม่สามารถทำงานอะไรให้สำเร็จได้ หากปัญหาดังกล่าวหนักขึ้นอาจจะมีปัญหาด้านสุขภาพจิตได้และจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานที่มีต่อองค์กรต่อไป (A Sageer, et. Al, 2012 ; 32)

2.4 เวลาส่วนตัวและเวลาครอบครัว (Time for personal and family life) 7 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ได้แก่ 1)การดูแลบุตรหลาน 2)การดูแลผู้สูงอายุ 3)เวลาการทำงานและเวลาครอบครัว 4)การย้ายบ้าน 5)ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน เวลาการทำงานและเวลาครอบครัวเป็น หนึ่งในปัจจัยที่พนักงานต้องการ เนื่องด้วยต้องการมีเวลาดูแลผู้สูงอายุและบุตรหลานของตนเอง

ไม่ว่าจะเป็นเวลาในการใช้เวลาร่วมกันหลังเลิกงานหรือเวลาในการทำกิจกรรมอื่นๆ หากไม่มีเวลาจะส่งผลให้เกิดความเครียด ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับเวลาของการทำงาน ที่หากมากเกินไป 50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์นั้นจะทำให้พนักงานเกิดความเครียดสะสมและจะส่งผลกระทบต่อพนักงานและองค์กรในระยะยาว E Galinsky & PJ Stein. 1990 : 369-372)

2.5 การบริหารจัดการที่ดีขึ้น (Better management of home and work) คือ การจัดตารางเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่นและการมีผู้บังคับบัญชาที่ให้การสนับสนุน มีผลในเชิงบวกโดยตรงต่อการรับรู้ของพนักงานในการควบคุมการทำงานและเรื่องครอบครัว ในทางกลับกันหากพนักงานไม่มีความพึงพอใจในงาน อาจจะเป็นสาเหตุของโรคซึมเศร้า มีผลกระทบต่อร่างกาย ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การที่องค์กรสามารถดำเนินการเพื่อให้เกิดความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวนั้น จะทำให้พวกเขาสามารถควบคุมความรับผิดชอบของครอบครัวที่มีต่อครอบครัวได้เป็นอย่างดี ซึ่งช่วยให้พนักงานจัดการความต้องการงานและชีวิตครอบครัวที่ขัดแย้งกันได้ดีขึ้น

2.6 พนักงานมีแรงจูงใจ (Supportive workplace that values staff) เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจสูงในสภาพการทำงานที่ดี เนื่องจากให้ความรู้สึกลดตภัย ความสะดวกสบายและมีแรงจูงใจ ในทางตรงกันข้ามสภาพการทำงานที่ไม่ดีทำให้เกิดความกลัวต่อสุขภาพของพนักงาน ความสะดวกสบายมากขึ้นสภาพแวดล้อมการทำงานมีประสิทธิผลมากขึ้นตามลำดับ สภาพแวดล้อมที่ดีควรประกอบไปด้วยหลายสิ่ง เช่น ความปลอดภัยและสบายใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน เครื่องมือและอุปกรณ์ วิธีการทำงาน ความปลอดภัย สถานที่ทำงาน พื้นที่พักผ่อน และห้องน้ำที่สะอาด เป็นต้น

3. ประโยชน์เชิงปริมาณของ Work-Life Balance ที่มีต่อต้นทุนองค์กรประกอบด้วย

3.1 ต้นทุนที่เกิดจากการขาดงาน(Cost of absenteeism) หมายถึง การขาดงานตามปกติของพนักงานโดยเจตนาหรือไม่มีเหตุผลที่ดีใดๆ นอกเหนือไปจากการขาดงานที่เกี่ยวข้องกับสิ่งต่าง ๆ เช่น การเจ็บป่วยเป็นครั้งคราว การลาพักร้อน และเวลาส่วนตัวอื่นๆ แม้ว่าการขาดงานเล็กน้อยนี้และโดยปกติแล้วจะไม่ก่อให้เกิดปัญหา แต่การไม่มาทำงานสามารถเกิดปัญหาต่อองค์กรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพนักงานไม่มาทำงานโดยไม่เป็นระยะเวลานาน อาจจะทำให้การประมาณการรายได้ขององค์กรต่อจำนวนพนักงาน ดังนั้นหากพนักงานขาดงานไป 1% ก็อาจจะส่งผลกระทบต่อรายได้ 1% เป็นต้น ตามรายงานของ Absenteeism: The Bottom-Line Killer ที่ได้ตีพิมพ์เกี่ยวกับปัญหาด้านแรงงานที่มีการขาดงาน ทำให้เกิดค่าใช้จ่ายประมาณ 3,600 เหรียญสหรัฐต่อปีสำหรับผู้ปฏิบัติงานรายชั่วโมง (Part Time)แต่ละคน และ 2,660 เหรียญสหรัฐต่อปีสำหรับพนักงานที่ได้รับเงินเดือน(Full Time) (Circadian. 2021 : 1-3)

3.2 ต้นทุนการผลิตลดลง (Cost of diminished productivity) คือ ผลผลิตส่วนเพิ่มที่ลดลงในทางเศรษฐศาสตร์ระบุว่าการเปลี่ยนแปลงเล็กน้อยในปัจจัยการผลิตที่ผันแปรหรือปัจจัยการผลิตในขั้นต้นสามารถสร้างผลกระทบเชิงบวกเล็กน้อยต่อผลผลิตการผลิต และผลกระทบเชิงบวกจะเริ่มลดลงหลังจากจุดหนึ่ง

3.3 ต้นทุนจากการลาออกของพนักงานลดลง (Cost of staff turnover and recruitment) คือ ต้นทุนทางการเงินจากการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่เพื่อทดแทนพนักงานที่สูญเสียไป แม้ว่าต้นทุนที่แน่นอนของการหมุนเวียนจะแตกต่างกันไป แต่ก็ไม่มีข้อสงสัยใด ๆ ที่นายจ้างจำเป็นต้องจัดการต้นทุนเฉลี่ยของการสูญเสียพนักงานอาจสูงถึงหลายพันดอลลาร์สหรัฐ งานวิจัยบางชิ้นคาดการณ์ว่าทุกครั้งที่เกิดเหตุการณ์นี้ จะเกิดค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยจะอยู่ที่ 6 ถึง 9 เดือน ยกตัวอย่างเช่น สำหรับผู้จัดการที่ทำเงินได้ 60,000 ดอลลาร์สหรัฐต่อปี นั่นคือ 30,000 ถึง 45,000 ดอลลาร์สหรัฐในค่าใช้จ่ายในการสรรหาและฝึกอบรม อย่างไรก็ตาม การหมุนเวียนเปลี่ยนถ่ายพนักงานดูเหมือนจะแตกต่างกันไปตามค่าจ้างและบทบาทของพนักงาน ซึ่งหากองค์กรสามารถสร้าง Work Life Balance ให้แก่พนักงานได้นั้น จะสามารถลดลงได้ตามลำดับ

สรุป

ผลลัพธ์จากการทำงานของพนักงาน ถือเป็นหลักสำคัญในการพัฒนาและเติบโตขององค์กร หากพนักงานขององค์กรได้รับการปฏิบัติที่ดีนั้น จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีผลิตภาพที่ดีขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิดอย่าง Work Life Balance จึงเป็นหนึ่งในแนวคิดที่องค์กรหลายๆแห่งทั่วโลกนำมาปรับใช้พร้อมกับการสนับสนุนจากภาครัฐโดยเฉพาะประเทศแถบยุโรปอย่าง ประเทศฟินแลนด์มี Work Life Balance ดีเป็นอันดับหนึ่งของโลก ตามมาด้วยประเทศสวีเดนและประเทศเดนมาร์กตามลำดับ ซึ่งองค์กรในประเทศดังกล่าวที่รัฐสนับสนุนการปรับใช้แนวคิดความสมดุลของการทำงานและชีวิต (Work Life Balance) จะส่งผลต่อการนำมาใช้ในองค์กรอย่างแท้จริง(L Den Dulk et al. 2013 : 433) อีกทั้งแนวคิดนี้ยังสามารถทำให้องค์กรได้รับประโยชน์ทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณต่อนายจ้างและลูกจ้างไปพร้อมกัน

เอกสารอ้างอิง

- Adecco. (2021) Resetting Normal: Defining the New Era Of Work 2021. Retrieved Sep 14, 2021. Retrieved from <https://adecco.co.th/en/knowledge-center/detail/the-great-resignation>
- Circadian. (2021). Absenteeism: Why Should You Be Concerned?. *Absenteeism: The Bottom-Line Killer*, 1-12. Retrieved from https://www.circadian.com/images/pdf/CIRCADIAN_-_Absenteeism_-_Bottom_Line_Killer.pdf
- Clark SC (2000) Work/family border theory: a new theory of work/family balance. *Hum Relat* 53:747–770
- DiVANNA, J. A. – ROGERS, J.: People – the New Asset on the Balance Sheet. New York. Palgrave Macmillan. 2005. ISBN 978-1-3039-3689-9.

- Eshetu, G. (2016). Practices and Challenges of Human Resource Management in Major General Muluget Buli Technical College, 22-24.
- Marks, S. R., & MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58, 417–432.