

การศึกษาเชิงวิเคราะห์สุขสมดุลของบุคคลวัยทำงานภาคเอกชน

Analytical Study of Happy Balance for Working Age Employee in Private Sector

ชนินาฏ วัฒนา^{1*} เพ็ญภา กุลนภาดล² และ ดลดาว วงศ์ธีระธรรม³Chaninat Wattana^{1*}, Pennapha Koolnaphadol² and Doldao Wongtheerathorn³

*Corresponding author, e-mail: 64810089@go.buu.ac.th

Received: July 17th, 2023; Revised: March 3rd, 2024.; Accepted: April 4th, 2024.

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงคุณภาพในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึง “สุขสมดุล” ของบุคคลวัยทำงานภาคเอกชนในปัจจุบัน ทั้งสภาวะที่ต้องเผชิญ การรับมือ และการบริหารจัดการ อีกทั้งเพื่อทราบถึงมุมมองในการผสมผสานระหว่างงาน ครอบครัว และชีวิตส่วนตัว รวมถึงปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมการประสานสัมพันธ์ระหว่างงาน ครอบครัว และชีวิตส่วนตัวของบุคคลวัยทำงานภาคเอกชน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพทางด้านจิตวิทยาที่เรียกว่า การวิเคราะห์เชิงปรากฏการณ์วิทยาแบบตีความ (IPA) และใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคคลวัยทำงานภาคเอกชน ที่มีอายุระหว่าง 28 – 40 ปี จำนวน 10 คน โดยเป็นผู้ที่มีความสนใจในการให้ข้อมูลและพร้อมที่จะถ่ายทอดประสบการณ์ของตน บทความวิจัยนี้มุ่งนำเสนอใจความสำคัญของ “นิยามความหมายของชีวิตสุขสมดุลของบุคคลวัยทำงาน” ผลการศึกษาพบว่า “ชีวิตสุขสมดุล” คือ ชีวิตที่บุคคลสามารถจัดสรรแบ่งเวลาด้านการทำงาน ด้านครอบครัว และด้านส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม โดยไม่ต้องมีความกังวล หรือความลำบากในการจัดการมากเกินไป สามารถบริหารและจัดการความคาดหวังของทุกฝ่ายให้เป็นไปได้อย่างนุ่มนวล รวมถึงการไม่ทำงานหนัก หรือมีความเครียดจนเกินไป สามารถผ่อนคลายและหาความสุขให้ตัวเองได้ มีเวลาให้ตนเองได้ทำในสิ่งที่ต้องการ โดยการจัดสรรเวลาให้เหมาะสมกับตัวเองและสถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละวัน ผู้ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ อีกทั้ง ผลการวิจัยยังพบว่า ครอบครัวนับเป็นส่วนสำคัญของการมีชีวิตที่สุขสมดุลของบุคคลวัยทำงาน ทั้งนี้ บุคคลวัยทำงานมองว่าการผสมผสานระหว่างงาน ครอบครัว และชีวิตส่วนตัวเข้าด้วยกันอย่างลงตัวนั้น สามารถทำได้โดยมีปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมการประสานสัมพันธ์ระหว่างงาน ครอบครัว และชีวิตส่วนตัว คือ 1) ความเข้าใจของบุคคลในครอบครัว 2) การมีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรง 3) การมีความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) 4) การมีกรอบความคิด (mindset) ที่ดี 5) วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และ 6) ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ผลการวิจัยดังกล่าวนำไปสู่ข้อเสนอแนะการพัฒนาโปรแกรมชีวิตสุขสมดุลของบุคคลวัยทำงานได้ในลำดับต่อไป

¹ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Student in Doctor of Philosophy in Counseling Psychology, Faculty of Education, Burapha University

² รองศาสตราจารย์ ดร. สาขาจิตวิทยาการปรึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Associate Professor Dr. in Counseling Psychology, Faculty of Education, Burapha University

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาจิตวิทยาการปรึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Assistant Professor Dr. in Counseling Psychology, Faculty of Education, Burapha University

คำสำคัญ: สุขสมดุล การผสมผสานระหว่างงาน ครอบครัวและชีวิตส่วนตัว บุคคลวัยทำงานภาคเอกชน

Abstract

This qualitative research aims to study the well-being of people of working age today which needs to cope with management, in order to know the definition of “Happy Balance”, including perspectives and ideas on the integration between work, family, and personal life of working people in private sector. This research uses a qualitative research methodology in psychology called Interpretative Phenomenological Analysis (IPA). Semi-structured in-depth interviews were used to collect data with 10 working-age individuals in the private sector, aged between 28 - 40 years-old, who are willing to provide information and are ready to share their experiences. This research article aims to present the essence of “definition of a happy-balance life for a person of working age”. The study found that a “Happy-balanced life” is a life in which a person can appropriately allocate time for work, family and personal life, without worry or too much difficulty in managing the expectations of all parties in a gentle way. This includes not working too hard or having too much stress and can relax and find happiness for yourself, have time for yourself to do what you want by allocating time to suit yourself and various situations on a daily basis to adapt to an ever-changing environment. The research also found that family is an important part of happy-balanced life for working people. Working people see a perfect combination of work, family and personal life. It can be done with factors that promote coordination between work, family and personal life, namely 1) understanding of family members 2) having a strong physical and mental health 3) having emotional intelligence (EQ) 4) being able to have a good mindset, 5) corporate culture and workplace environment, and 6) advancement in technology. The above findings lead to further suggestions for the development of a happy-balanced life program for working-age people.

Keywords: Happy Balance, integration of work, Family and personal life, Working Age Employee in Private Sector

บทนำ

วัยทำงานเป็นวัยที่เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ เป็นกำลังหลักของครอบครัวในการสร้างครอบครัว การดูแลเยาวชน รวมถึงเป็นกำลังสำคัญที่ต้องดูแลผู้สูงอายุที่ไม่ได้ทำงาน ต้องแบกรับภาระและความคาดหวังในการเป็นผู้นำ รวมถึงโอบอุ้มประคับประคองคนทั้งบ้าน โดยเฉพาะบุคคลวัยทำงานในปัจจุบัน

สถิติจากกรมสุขภาพจิต พบว่า อัตราการฆ่าตัวตายสำเร็จของคนไทยในปี 2563 อยู่ที่ 7.37 ต่อประชากรหนึ่งแสนคน และที่สำคัญ คือ ผู้ที่ฆ่าตัวตายสำเร็จส่วนใหญ่อยู่ใน “วัยทำงาน” เมื่อไปดูงานวิจัยทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องเรื่องความเครียดจากการทำงาน ผลการศึกษาทางจิตวิทยาของบริษัท 3M Asia ที่พบว่า 70% ของคนทำงานรุ่นใหม่ในประเทศไทย ได้รับผลกระทบทางสุขภาพจิต ซึ่งเป็นผลมาจากการเสียสมดุลชีวิต นั้นแสดงให้เห็นว่าสมดุลชีวิตมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน ที่ส่งผลให้เวลาในการทำงานกลืนเวลาส่วนตัวและทำให้

งานรุกร้าพื้นที่ส่วนบุคคล ทำให้เสียสมดุลชีวิตและเสียสุขภาพจิตตามมา (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2563)

จากงานวิจัยในโครงการส่งเสริมการมีบุตรผ่านการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการสร้างครอบครัว มนสิการ กาญจนะจิตรา (2559: บทสรุปผู้บริหาร หน้า ก) กล่าวว่า การสร้างสมดุลในการทำงานและการสร้างครอบครัวที่มีคุณภาพนั้น ผู้เข้าร่วมการวิจัยมองว่าสังคมโดยรวมยังไม่มีคุณภาพและเงินเป็นปัจจัยสำคัญอย่างมากในการสร้างครอบครัว น้อยคนที่รู้สึกว่าจะสามารถมีสมดุลชีวิตและสร้างฐานะไปพร้อม ๆ กันได้ ดังนั้น คนที่ยังไม่แต่งงานหรือยังไม่มียุติ จึงเลือกที่จะสร้างความมั่นคงก่อน โดยยอมสละเวลาที่จะอยู่กับครอบครัว และมุ่งทำงานสร้างฐานะ

เครือข่ายที่ทำงานเป็นมิตรกับครอบครัว พบบริษัทเอกชนหลายแห่งมีการดูแลครอบครัวให้กับพนักงาน เพราะรู้ว่า ถ้าคนทำงานมีความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว นั้นหมายถึง "ความเต็มที่" กับงาน และความผูกพันกับองค์กรที่จะเพิ่มขึ้น ความสมดุลชีวิตยังเป็นเทรนด์สำคัญ สำหรับปี 2566 ด้วยชีวิตส่วนตัวของมนุษย์งานจำนวนมาก คือ ครอบครัว ที่หมายถึงการดูแลสมาชิกในบ้าน ทั้งบุตรหลาน และผู้สูงวัย ในสถานการณ์ที่สังคมไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มรูปแบบ

การรักษาความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวเป็นความท้าทายที่ครอบครัวต้องเผชิญ ด้วยว่างานและครอบครัวแยกออกจากกันไม่ได้ ดังนั้น จึงต้องหาทางสร้างสมดุลของทั้งสอง งานวิจัยของ Marlize et al. (2018 : 14) ได้ศึกษาทฤษฎีสำหรับ Work - Family balance ในบริบทของแอฟริกาใต้ พบว่า คือ การกำหนดและปฏิบัติตามขอบเขต การสื่อสารอย่างเปิดเผย การเสริมสร้างระบบการสนับสนุนส่วนตัวและเชิงวิชาชีพ การวางแผนบริหารจัดการและการจัดลำดับความสำคัญ การดูแลตัวเอง การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม และการประเมินตนเองและครอบครัวอย่างต่อเนื่องเพื่อให้แน่ใจว่ามีความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว

จากงานวิจัยที่ผ่านมาทำให้ผู้วิจัยเห็นว่ามีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาในทำนองเดียวกันกับบริบทของประเทศไทยด้วยเช่นกัน ด้วยครอบครัวที่ทั้งพ่อและแม่ทำงานหรือต้องประกอบอาชีพมีจำนวนมากขึ้นในสังคมยุคใหม่ในประเทศไทย เทคโนโลยีทำให้คนทำงานได้ยาวนานขึ้นเพราะสามารถเอางานกลับมาทำที่บ้านได้ผ่านอินเทอร์เน็ต อีเมล หรือ มือถือ โอกาสในตำแหน่งงานที่น้อยลงทำให้คนยอมเดินทางไกล ๆ เพื่อไปทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้เกิดการละทิ้งหน้าที่ครอบครัวได้ เกิดการเสียสมดุลระหว่างงาน ครอบครัว และชีวิตส่วนตัว ด้วยเส้นแบ่งขอบเขตไม่ชัดเจน การรักษาสมดุลระหว่างงาน ครอบครัว และชีวิตส่วนตัวจึงเป็นความท้าทายอย่างต่อเนื่อง

ในการนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเพื่อเข้าใจถึงความเป็นอยู่ของบุคคลวัยทำงาน ทั้งสถานะที่ต้องเผชิญ การรับมือ การบริหารจัดการ พร้อมการให้นิยามความหมายของคำว่า “สุขสมดุล” โดยมีเป้าหมายเพื่อทำความเข้าใจในสถานะที่บุคคลวัยทำงานต้องประสบ รวมถึงมุมมองและความคิดในการผสมผสานระหว่างงาน ครอบครัว และชีวิตส่วนตัว เข้าด้วยกันอย่างลงตัวนั้นสามารถทำได้หรือไม่อย่างไร โดยการศึกษาประสบการณ์และทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง เพื่อระบุสิ่งที่ได้จากการศึกษา

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อทำความเข้าใจถึงความเป็นอยู่ของบุคคลวัยทำงานในปัจจุบัน ทั้งสถานะที่ต้องเผชิญ การรับมือ และการบริหารจัดการ
2. เพื่อทราบถึงการให้นิยามความหมายของคำว่า “สุขสมดุล”
3. เพื่อทราบถึงมุมมองและความคิดในการผสมผสานระหว่างงาน ครอบครัว และชีวิตส่วนตัว
4. เพื่อทราบถึงปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมการประสานสัมพันธ์ระหว่างงาน ครอบครัว และชีวิตส่วนตัว

ระเบียบวิธีวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ “การวิเคราะห์ปรากฏการณ์วิทยาแบบตีความ (Interpretative Phenomenological Analysis: IPA)” ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและทำความเข้าใจประสบการณ์ของบุคคลในเชิงลึก IPA มีกรอบแนวคิดการวิจัยที่เฉพาะเจาะจงเป็น Methodology (กระบวนทัศน์ที่ 3 Constructionism-Interpretivism) รังสรรค์นิยม-นัยนิยม โดยมองว่า “ภาษาสะท้อนความจริง เป็นหน้าต่างสู่ความจริง” และเชื่อว่าสามารถเข้าถึงมุมมอง ความเชื่อ ประสบการณ์ ความคิดของผู้คนผ่านการฟังในสิ่งที่พวกเขาพูด”)

IPA เป็นระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพวิธีหนึ่งที่ได้รับอิทธิพลจากแนวคิดด้านปรัชญาเชิงปรากฏการณ์วิทยา ริเริ่มพัฒนาโดย Jonathan Smith ด้วยความมุ่งหมายที่จะพัฒนาระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อการวิจัยทางด้านจิตวิทยาโดยเฉพาะ โดย IPA เชื่อว่า เมื่อผู้ศึกษาได้เข้าใจความหมายที่บุคคลมีให้กับสถานการณ์นั้น ๆ จะเป็นฐานที่เอื้อให้ผู้ศึกษาเกิดความเข้าใจประสบการณ์ของบุคคลนั้น ซึ่งรากฐานของ IPA ประกอบด้วย 1) ปรากฏการณ์วิทยาที่มุ่งศึกษาประสบการณ์ของบุคคล ซึ่งมีลักษณะพื้นฐาน 2 ประการ คือ สิ่งที่ได้รับรู้และการให้ความหมายต่อการรับรู้ ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยที่มุ่งทำความเข้าใจความเป็นอยู่ของบุคคลวัยทำงานในปัจจุบัน ทั้งสถานะที่บุคคลวัยทำงานต้องเผชิญ การรับมือการบริหารจัดการระหว่างงาน ครอบครัว และชีวิตส่วนตัว 2) อรรถปริวรรตศาสตร์ ที่ว่าด้วยการตีความเพื่อให้เกิดการเข้าใจประสบการณ์ “วงกลมแห่งการตีความ” ซึ่งเป็นการ ที่ผู้วิจัยเองก็ต้องใช้การตีความเพื่อทำความเข้าใจความหมายของผู้เข้าร่วมวิจัยร่วมด้วย และ 3) การศึกษาเฉพาะบุคคล โดยอาศัยการทำความเข้าใจและการวิเคราะห์ประสบการณ์ของบุคคลในมิติที่เหมือนและแตกต่าง (ชมพูนุท ศรีจันทร์นิล, 2560 : 1-13)

วิธีการเข้าถึงผู้เข้าร่วมวิจัย

ผู้วิจัยคัดเลือกผู้เข้าร่วมวิจัยโดยผ่านประชาสัมพันธ์เพื่อรับสมัครผู้เข้าร่วมวิจัยผ่านสื่อโซเชียลมีเดีย รวมถึงการประชาสัมพันธ์ผ่านส่วนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัท และคนรู้จักไปยังกลุ่มเป้าหมายของงานวิจัยนี้ จากนั้นเพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์เฉพาะในเรื่องที่ศึกษา การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) จึงเป็นวิธีการที่เหมาะสม ซึ่งลักษณะของผู้เข้าร่วมการวิจัยจะคล้ายคลึงกันในแง่ของบริบทส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสบการณ์ โดยพิจารณาตามเกณฑ์การคัดเลือกผู้เข้าร่วมวิจัยในการวิจัยครั้งนี้ คือ 1) เป็นบุคคลวัยทำงานภาคเอกชน 2) มีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า 5 ปี เนื่องจากระยะเวลาในการทำงานส่งผลต่อความเข้มข้นของการให้ข้อมูล 3) มีอายุระหว่าง 28 – 40 ปี เนื่องจากเป็นช่วงอายุของบุคคลวัยทำงาน ที่ต้องมีภาระหน้าที่หลายบทบาทในเวลาเดียวกัน ผู้เข้าร่วมวิจัยในงานวิจัยนี้เป็นบุคคลวัยทำงานที่เข้าเกณฑ์คัดเลือกดังกล่าว จำนวน 10 คน

ผู้เข้าร่วมวิจัย

1. เนม (นามสมมติ) อายุ 36 ปี เป็นบุคคลวัยทำงานภาคเอกชน มีประสบการณ์ทำงาน 13 ปี ปัจจุบันทำงานด้านการตลาด ซึ่งเป็นธุรกิจใหม่ขององค์กรทำให้ออกไปพบผู้คนหลากหลาย พร้อมทั้งต้องหารายได้เข้าบริษัทเพื่อพิสูจน์ผลงานอย่างเป็นรูปธรรม เนมอาศัยอยู่กับครอบครัว มี พ่อ แม่ และน้องสาว ซึ่งพ่อและแม่ของเนมเป็นผู้เกษียณอายุ โดยเนมรับหน้าที่เป็นเสาหลักของครอบครัว

2. โต (นามสมมติ) อายุ 32 ปี เป็นบุคคลวัยทำงานภาคเอกชน มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปี ปัจจุบันทำงานด้านการตลาดและการดูแลด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กร โตต้องรับผิดชอบหน้าที่งานที่หลากหลายตามที่หัวหน้างานได้มอบหมาย โตอาศัยกับแม่ ซึ่งแม่ของโตเป็นผู้เกษียณอายุ โดยโตรับหน้าที่เป็นเสาหลักของครอบครัว

3. แมว (นามสมมติ) อายุ 31 ปี เป็นบุคคลวัยทำงานภาคเอกชน มีประสบการณ์ทำงาน 9 ปี ปัจจุบันทำงานเป็นอาจารย์ พร้อมทั้งงานโครงการพิเศษอื่น ๆ ของแผนกที่หัวหน้างานได้มอบหมาย แมวอาศัยอยู่คนเดียวที่

บ้านพักพนักงานของบริษัท โดยจะมีเส้นทางกลับบ้านที่อยู่ต่างจังหวัดเป็นประจำทุกอาทิตย์ เพื่อกลับไปหาครอบครัว ซึ่งหากติดงานก็จะไม่สามารถเดินทางกลับได้

4. กุ้ง (นามสมมติ) อายุ 32 ปี เป็นบุคคลวัยทำงานภาคเอกชน มีประสบการณ์ทำงาน 9 ปี ปัจจุบันทำงานในตำแหน่งเลขานุการ ในแต่ละวันมีทั้งงานที่ต้องทำเป็นประจำเหมือนเดิมทุกวัน และงานที่ได้รับมอบหมายเฉพาะกิจ ซึ่งมีความแปลกใหม่และมีสิ่งที่ต้องทำความเข้าใจและเรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ อยู่เสมอ กุ้งอาศัยอยู่กับสามีและลูกสาว โดยกุ้งจะเป็นผู้รับผิดชอบในการดูแลแม่ที่อาศัยอยู่ใกล้กัน

5. กล้า (นามสมมติ) อายุ 40 ปี เป็นบุคคลวัยทำงานภาคเอกชน มีประสบการณ์ทำงาน 15 ปี ปัจจุบันทำงานด้านความร่วมมือกับองค์กรภายในและภายนอก จึงต้องมีการปรับตัวและเรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน อยู่เสมอ กล้าอาศัยอยู่กับภรรยาและลูกชาย โดยกล้าเป็นหัวหน้าครอบครัว

6. ตุน (นามสมมติ) อายุ 28 ปี เป็นบุคคลวัยทำงานภาคเอกชน มีประสบการณ์ทำงาน 7 ปี ปัจจุบันทำงานเกี่ยวกับงานซ่อมบำรุงเครื่องจักรในโรงงานน้ำมัน ตุนอาศัยอยู่คนเดียวที่บ้านพักใกล้ที่ทำงาน โดยจะมีเส้นทางกลับบ้านที่อยู่ต่างจังหวัดทุกช่วงวันหยุดประจำปี โดยตุนเป็นผู้รับผิดชอบในการดูแลพ่อแม่และแม่เรื่องค่าใช้จ่ายในครอบครัว

7. ยอด (นามสมมติ) อายุ 38 ปี เป็นบุคคลวัยทำงานภาคเอกชน มีประสบการณ์ทำงาน 13 ปี ปัจจุบันทำงานเกี่ยวกับงานการให้บริการห้องอบรมและงานด้านธุรกิจขององค์กร ซึ่งมีการะงานที่หลากหลายที่ยอดต้องรับผิดชอบ ยอดอาศัยอยู่กับภรรยาและลูก โดยทั้งยอดและภรรยาเป็นบุคคลวัยทำงานที่ต้องทำงานนอกบ้าน

8. ยาง (นามสมมติ) อายุ 38 ปี เป็นบุคคลวัยทำงานภาคเอกชน มีประสบการณ์ทำงาน 13 ปี ปัจจุบันทำงานเกี่ยวกับงานด้านจัดซื้อขององค์กร ซึ่งมีการะงานที่หลากหลาย ยางอาศัยอยู่คนเดียวที่บ้านพักใกล้ที่ทำงาน โดยจะกลับบ้านที่อยู่ต่างจังหวัดทุกช่วงวันหยุดประจำปี ยางเป็นผู้รับผิดชอบในการดูแลพ่อแม่เรื่องค่าใช้จ่ายในครอบครัว

9. แพม (นามสมมติ) อายุ 40 ปี เป็นบุคคลวัยทำงานภาคเอกชน มีประสบการณ์ทำงาน 15 ปี ปัจจุบันทำงานเกี่ยวกับงานด้านความร่วมมือขององค์กร ซึ่งมีสิ่งที่จะต้องทำความเข้าใจและเรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ อยู่เสมอ แพมอาศัยอยู่กับสามีและลูกชาย โดยทั้งสามีและแพมเป็นบุคคลวัยทำงานภาคเอกชน

10. นิด (นามสมมติ) อายุ 31 ปี เป็นบุคคลวัยทำงานภาคเอกชน มีประสบการณ์ทำงาน 8 ปี ปัจจุบันทำงานเกี่ยวกับงานขาย ณ ศูนย์อาหาร นิดอาศัยอยู่กับแม่ โดยแม่มีสุขภาพที่ไม่แข็งแรง โดยมีนิดเป็นผู้ดูแล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

เพื่อสอดคล้องกับกระบวนการวิจัยและฐานคิดเชิงทฤษฎีของ IPA ที่มุ่งศึกษาประสบการณ์ของบุคคลในเชิงลึกในมุมมองของบุคคลอย่างละเอียดนั้น ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง คือ การกำหนดโครงสร้างการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า ซึ่งการตอบรับและการตั้งคำถามอย่างเหมาะสมสามารถช่วยพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างผู้วิจัยและผู้เข้าร่วมวิจัย ทำให้ผู้เข้าร่วมวิจัยรู้สึกผ่อนคลายและเต็มใจที่จะเปิดเผยข้อมูล ส่งผลให้ได้ข้อมูลวิจัยในเชิงลึก

ในการนี้ ผู้วิจัยใช้คำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้เข้าร่วมวิจัยได้ถ่ายทอดเรื่องราวและประสบการณ์การทำงานในปัจจุบันได้อย่างอิสระ ทั้งนี้ เพื่อสู่การตอบคำถามการวิจัยของบุคคลวัยทำงานที่มีต่อมุมมอง “สุขสมดุล” ในชีวิต เพื่อความเข้าใจเพิ่มเติมจากการศึกษาทางวิจัยและบทความที่เกี่ยวข้องกับสุขสมดุลของบุคคลวัยทำงาน คำถามหลักที่ใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ มีดังนี้

- 1) อะไรคือความยากหรือความท้าทายในการใช้ชีวิตของคุณ
- 2) ชีวิต “สุขสมดุล” สำหรับคุณคือชีวิตแบบใด

- 3) เมื่อคุณต้องเผชิญกับสภาวะที่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิต คุณมีการรับมือหรือบริหารจัดการอย่างไร
 - 4) คุณมองว่าการผสมผสานระหว่างงาน ครอบครัว และชีวิตส่วนตัว เข้าด้วยกันอย่างลงตัวนั้นสามารถทำได้หรือไม่อย่างไร
 - 5) คุณคิดว่าปัจจัยใดบ้างที่จะช่วยส่งเสริมให้คุณมีชีวิตสุขสมดุล
- ในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ใช้คำถามขยายความตามบทสนทนาที่เกิดขึ้น เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่มีรายละเอียดและกลุ่มลึก ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์บนพื้นฐานการรักษาความลับของข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยแปลงสารจากที่อยู่ในรูปแบบของเสียงมาเป็นตัวหนังสือ โดยการถอดเสียงการสัมภาษณ์แบบคำต่อคำเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและใช้กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลของ IPA (ชมพูนุท ศรีจันทร์นิล, 2560 : 1-13) ดังต่อไปนี้

1. อ่านและอ่าน คือ การอ่านซ้ำ ๆ ผู้วิจัยอ่านบทสัมภาษณ์เพื่อทำความเข้าใจ โดยการอ่านซ้ำไปซ้ำมา และทำความเข้าใจจนเกิดความคุ้นเคยและความเข้าใจในประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมวิจัย
2. การบันทึกประเด็นสำคัญ ผู้วิจัยทำความเข้าใจความหมายของข้อมูลอย่างใกล้ชิดทีละบรรทัด ทีละประเด็น ผ่านการบันทึก 3 รูปแบบ ดังนี้

2.1 บันทึกเชิงบรรยาย (descriptive comments) เป็นการบันทึกคำ วลี หรือความหมายที่แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนในคำสัมภาษณ์ รวมไปถึงประโยคที่สะท้อนความรู้สึกและความคิดและประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมวิจัย

2.2 บันทึกด้านภาษา (linguistic comments) เป็นการบันทึกเกี่ยวกับภาษาและรายละเอียดที่เกี่ยวกับลักษณะการพูดที่ผู้เข้าร่วมการวิจัยใช้ เช่น การกล่าวซ้ำ หรือแม้กระทั่งโทนเสียง และการหยุดคิดก่อนพูด

2.3 บันทึกเชิงแนวคิด (conceptual comments) เป็นการบันทึกข้อความที่ยังขาดความชัดเจน โดยอาศัยการตีความจากผู้วิจัย ซึ่งมักจะเป็นการตั้งคำถามเพื่อหาคำตอบที่เป็นไปได้ สู่การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกต่อไป

3. การระบุใจความสำคัญ ผู้วิจัยสกัดความหมายที่ระบุไว้ในบันทึกประเด็นสำคัญและนำมาระบุเป็นข้อความที่กระชับ แต่สื่อความหมายได้ชัดเจนและครอบคลุมความหมายตามที่ปรากฏในบันทึกประเด็นสำคัญ ซึ่งใจความสำคัญ (theme) ก็คือ ข้อความที่สั้น กระชับ และสะท้อนถึงแก่นความหมายของข้อมูลวิจัย

4. การจัดหมวดหมู่ใจความสำคัญ โดยพิจารณาใจความสำคัญที่มีความเกี่ยวข้องหรือใกล้เคียงกัน ซึ่งในการจัดหมวดหมู่ใจความสำคัญจะประกอบไปด้วยใจความสำคัญหลักและใจความสำคัญรอง

5. การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยฉบับต่อไป หลังจากผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลชุดแรกเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะเริ่มทำการวิเคราะห์ข้อมูลชุดต่อไปโดยเริ่มตั้งแต่ขั้นตอนแรก โดยที่ไม่นำข้อมูลที่ทำการวิเคราะห์ไปก่อนแล้วมาเป็นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูลชุดอื่น ๆ

6. การจัดหมวดหมู่ใจความสำคัญระหว่างข้อมูล เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้เข้าร่วมวิจัยครบทุกคน ผู้วิจัยทำการเชื่อมโยงข้อมูลของผู้เข้าร่วมวิจัยแต่ละคน ใจความสำคัญที่เกิดขึ้นและเกี่ยวข้องกับการตอบคำถาม การวิจัยได้ถูกจัดเป็นหมวดหมู่ใจความสำคัญหลักและรอง ผลการวิจัยมีได้ขึ้นอยู่กับว่าใจความสำคัญนั้น ๆ ปรากฏในข้อมูลวิจัยของผู้เข้าร่วมวิจัยส่วนใหญ่เท่านั้น แต่ยังคงต้องพิจารณาด้วยว่าใจความสำคัญทั้งหมดโดยภาพรวมสามารถนำไปสู่การตอบคำถามการวิจัย

ในงานวิจัยนี้ ผลการวิจัยประกอบไปด้วย 4 ใจความสำคัญหลัก ได้แก่ 1) สภาวะที่บุคคลวัยทำงานต้องเผชิญ ประกอบด้วย 5 ใจความสำคัญรอง คือ การบริหารความคาดหวังและความต้องการของที่ทำงานและที่

บ้าน ภาระงานที่ล้น การบริหารอารมณ์ การบริหารการเงิน และการปรับตัวต่อสภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลง 2) นิยามความหมายของชีวิตสุขสมดุลง ประกอบด้วย 4 ใจความสำคัญรอง คือ สามารถจัดสรรแบ่งเวลาด้านการทำงาน ด้านครอบครัว และด้านส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม การบริหารและจัดการความคาดหวังของที่ทำงานและที่บ้านได้อย่างเหมาะสม การที่ได้ทำในสิ่งที่ต้องการ และการอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่ดี 3) แนวทางการรับมือและการบริหารจัดการสุขสมดุลงในชีวิต ประกอบด้วย 9 ใจความสำคัญรอง คือ การจัดสรรเวลาให้มีประสิทธิภาพ การจัดลำดับความสำคัญ การสร้างวินัยในตนเอง การเรียนรู้จากปัญหาที่เกิดขึ้น การตั้งสติเพื่อทำจิตใจให้สงบ การปรับเปลี่ยน Mindset ของตนเอง การหาจุดพอดีและจุดสมดุลของตนเอง การขีดเส้นแบ่งให้ชัดเจนระหว่างงานและครอบครัว และการให้เกียรติตัวเองและผู้อื่น และ 4) ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมการประสานสัมพันธ์ระหว่างงาน ครอบครัว และชีวิตส่วนตัว ประกอบด้วย 6 ใจความสำคัญรอง คือ ความเข้าใจของบุคคลในครอบครัว การมีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรง การมีความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) การมีกรอบความคิด (mindset) ที่ดี วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และความก้าวหน้าของเทคโนโลยี โดยบทความวิจัยนี้มุ่งนำเสนอใจความสำคัญของ “นิยามความหมายของชีวิตสุขสมดุลง” และ “ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมการประสานสัมพันธ์ระหว่างงาน ครอบครัว และชีวิตส่วนตัว” ซึ่งเกี่ยวข้องกับการตอบคำถามวิจัยที่ว่า “ชีวิตที่สุขสมดุลง” ของบุคคลวัยทำงานคือชีวิตแบบใด”

ผลการวิจัย

บทความนี้นำเสนอสองใจความสำคัญหลัก คือ 1) นิยามความหมายของชีวิตสุขสมดุลง ประกอบด้วย 4 ใจความสำคัญรอง คือ สามารถจัดสรรแบ่งเวลาด้านการทำงาน ด้านครอบครัว และด้านส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม การบริหารและจัดการความคาดหวังของที่ทำงานและที่บ้านได้อย่างเหมาะสม การที่ได้ทำในสิ่งที่ต้องการ และการอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่ดี และ 2) ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมการประสานสัมพันธ์ระหว่างงาน ครอบครัว และชีวิตส่วนตัว ประกอบด้วย 6 ใจความสำคัญรอง คือ ความเข้าใจของบุคคลในครอบครัว การมีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรง ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) การมีกรอบความคิด (mindset) ที่ดี วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ดังจะแสดงรายละเอียดต่อไปนี้

ใจความสำคัญหลักที่ 1 : นิยามความหมายของชีวิตสุขสมดุลง ประกอบด้วย 4 ใจความสำคัญรอง คือ

1.1 สามารถจัดสรรแบ่งเวลาด้านการทำงาน ด้านครอบครัว และด้านส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม

ผู้เข้าร่วมวิจัยสะท้อนให้เห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า การจัดสรรแบ่งเวลาด้านการทำงาน ด้านครอบครัว และด้านส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม คือ นิยามความหมายของชีวิตสุขสมดุลง อาทิ คำกล่าวของผู้เข้าร่วมการวิจัยที่กล่าวว่า

“ชีวิตสุขสมดุลง ควรเป็นจุดที่เราสามารถจัดสรรแบ่งเวลาด้านการทำงาน ด้านครอบครัว และด้านส่วนตัวได้ โดยไม่จำเป็นต้องมีความกังวล หรือความลำบากในการจัดการมากเกินไป” (เนม)

“การสร้างสมดุลให้กับชีวิต มองว่า คือ การผสมผสานระหว่างงาน ครอบครัว และชีวิตส่วนตัว หากไม่สมดุล ไม่เป็นไปอย่างที่เราวางแผนไว้ก็จะวางที่ละบม และคลี่คลายไปที่ละบม ที่ละเรื่องของแต่ละสถานการณ์ ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงาน ครอบครัว และชีวิตส่วนตัว” (แมว)

“ชีวิตที่สุขสมดุลง คือ การจัดสรรเวลาให้เหมาะสมกับตัวเอง ครอบครัว และงาน ตามสถานการณ์ในแต่ละวัน” (กล้า)

“ชีวิตที่สุขสมดุลง เป็นจุดที่เราสามารถผสมผสานระหว่างงาน ครอบครัว และชีวิตส่วนตัว มองว่าเวลาที่เราทุ่มเทให้กับงานเต็มที่ตลอดระยะเวลาที่เราทำงาน ในส่วนของเวลาที่เราจะพักผ่อนหลังเลิกงานหรือใช้ชีวิต

ส่วนตัวและกับครอบครัว ไม่อยากให้งานมีบทบาทสำคัญมากเกินไปกับการใช้ชีวิตหรือทำสิ่งต่างๆ ที่ชอบ ถ้างานมีบทบาทมากเกินไป อาจจะทำให้เราใช้ชีวิตโดยที่ไม่เป็นตัวเราจริง ๆ จะเอาตัวไปแขวนติดกับงานโดยไม่รู้ตัว” (ตูน)

“ทั้งการทำงาน ครอบครัว และเรื่องส่วนตัวทุกอย่างสามารถเข้าด้วยกันได้ โดยการจัดสรร แบ่งเวลา และเราต้องแยกแยะให้ชัดเจน ไม่งั้นทุก ๆ อย่าง จะส่งผลต่อการดำรงชีวิตอย่างแน่นอน” (ยอด)

“ชีวิตสุขสมมูล คือ ความสามารถที่เราหาจุดพอดีได้ระหว่างงาน ครอบครัว และเรื่องส่วนตัว” (ยาง)

“ชีวิตสุขสมมูล คือ การเดินทางสายกลาง การอยู่อย่างพอเพียง สร้างสมดุลให้กับทุกอย่าง ทั้งการงาน ครอบครัว และเรื่องส่วนตัว” (นิด)

“ชีวิตสุขสมมูล คือ การมีความสุขกับการใช้ชีวิตในหลายๆ ด้าน คือ เรื่องการทำงาน เรื่องครอบครัว ไม่ว่าจะเป็นความเป็นแม่ ความเป็นภรรยา หรือการได้ไปเที่ยวกับครอบครัว และเรื่องส่วนตัวในเรื่องที่เราชอบ เช่น ดูหนัง ดูซีรีส์ และงานศิลปะ การวาดรูป ซึ่งทุกด้านจะสมดุลได้นั้นจะทำได้ด้วยการแบ่งเวลา” (แพม)

จากคำกล่าวของผู้เข้าร่วมการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า การจัดสรรแบ่งเวลาด้านการทำงาน ด้านครอบครัว และด้านส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม คือ นิยามความหมายของชีวิตสุขสมมูล ด้วยทุกคนมีเวลาจำกัด การเลือกจัดสรรเวลาจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต

โดยแต่ละคนจะพยายามจัดสรรเวลาให้ตนเองมีความพอใจมากที่สุด ซึ่งจะพอใจกับการจัดสรรเวลาอย่างไร ขึ้นอยู่กับว่าคนนั้นให้ความสำคัญกับสิ่งใดบ้างในชีวิต โดยท้ายที่สุดแล้ว หลายคนให้คำนิยามของความสมดุลในชีวิต คือ สิ่งที่เป็นที่พอใจ หรือลงตัวแล้วสำหรับชีวิตขณะนั้น (มนสิการ กาญจนะจิตรา, 2559 : 126)

1.2 การบริหารและจัดการความคาดหวังของที่ทำงานและที่บ้านได้อย่างเหมาะสม

ผู้เข้าร่วมวิจัยสะท้อนให้เห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า การบริหารและจัดการความคาดหวังของที่ทำงาน และที่บ้านได้อย่างเหมาะสม คือ นิยามความหมายของชีวิตสุขสมมูล อาทิ คำกล่าวของผู้เข้าร่วมการวิจัยที่กล่าวว่า

“ชีวิตสุขสมมูล ควรเป็นจุดที่เราสามารถบริหารและจัดการความคาดหวังของทุกฝ่ายให้เป็นไปได้ อย่างนุ่มนวล” (เนม)

“ชีวิตสุขสมมูล คือ การที่เราสามารถกำหนดหรือแบ่งเวลาที่จะนำไปให้กับทั้ง 3 สิ่ง ได้ เช่น จันทร์ - เสาร์ ช่วง 08.00 – 17.30 น. เราให้เวลากับการทำงานเต็มที่ หลังจาก 17.30 น. เราก็ให้เวลากับครอบครัวเต็มที่ ส่วนวันหยุดที่เป็นวันอาทิตย์ก็แบ่งให้ครอบครัวและเวลาสำหรับตัวเองเองเท่าๆ กัน” (โต)

“สำหรับผมทุกอย่างเป็นปัจจัยสำคัญหมด ที่ส่งผลต่อการมีชีวิตที่สมดุล ผมมองว่า การที่ทุกคนจะมีชีวิตที่สมดุล ปัญหาที่สำคัญที่สุดของครอบครัว คือ คู่ครอง ปัญหาที่สำคัญในที่ทำงาน คือ ผู้บริหาร ถ้าสามารถบริหารจัดการสองเรื่องให้เข้าใจกัน ก็จะส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตได้” (ยอด)

ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาดุลยภาพการทำงานและครอบครัว พบว่า การทำงานและครอบครัว เป็นได้ทั้งผลทางลบที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง หรืออาจทำให้เกิดผลทางบวกที่ก่อให้เกิดการสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Frone, 2000) ดุลยภาพของการทำงานและครอบครัวมีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิต (quality of life) และตัวบ่งชี้อื่นในการวัดความอยู่ดีมีสุข (well being) (Greenhaus et al., 2003)

1.3 การที่ได้ทำในสิ่งที่ต้องการ

คือ นิยามความหมายของผู้เข้าร่วมวิจัยสะท้อนให้เห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า การที่ได้ทำในสิ่งที่ต้องการ คือ นิยามความหมายของชีวิตสุขสมมูล อาทิ คำกล่าวของผู้เข้าร่วมการวิจัยที่กล่าวว่า

“ชีวิตสุขสมมูล คือ ชีวิตที่ทั้งการทำงานและการใช้ชีวิตมีความสุข ไม่ทำงานหนักเกินไปหรือเครียดเกินไป ไม่เครียดหรือจริงจังกับเป้าหมายจนเกินไป สามารถผ่อนคลายและได้ทำในสิ่งที่เรามีความสุขได้” (โต)

“คำว่าสุขสมดุ ในความคิดของตัวเอง คือ เวลาที่ตนเองอยากจะทำอะไรก็ได้ทำ จุดที่เรามีความสุขกับการทำงานมัน balance กัน หรือเวลางานไม่ได้มาปิดบัง เวลาที่เราได้ทำกิจกรรมที่เราอยากจะทำ สมมติงานอาจจะ over ไปหกโมงถึงหนึ่งทุ่ม แต่หกโมงถึงหนึ่งทุ่มนั้น มันไม่ได้กระทบต่อชีวิตเรา เช่น แบบมันดูหนังถึงสองทุ่ม เราก็ไปได้ ยังสามารถจัดสรรเวลาได้ในการได้ฟังเพลง ดูหนัง หรือได้ทำกิจกรรมที่ตนเองชอบ” (แมว)

“สุขสมดุ สำหรับผมมองว่า เริ่มจากสิ่งใกล้ตัวง่าย ๆ ที่ทำให้เรามีความสุข เช่น ยังกินอะไรแล้วอร่อย การได้ไปใช้ชีวิตเรียนรู้อะไรใหม่ ๆ เห็นสถานที่ใหม่ๆ บางทีอาจจะไม่ใช่อะไรที่ยิ่งใหญ่ แค่ว่า 1 แก้วก็ทำให้เรามีความสุขหรือดูซีรีส์ที่ชอบสัก 1 เรื่องแล้วเกิดความสุขใจ ณ ขณะนั้นผมก็ถือว่ามีความสุขแล้วครับ” (ตูน)

ซึ่งตูนได้สะท้อนให้เห็นว่า สุขสมดุ นั้น ไม่ว่าจะเรื่องเล็กใหญ่ ใกล้ตัว หรือไกลตัวล้วนส่งผลต่อความสุขที่ได้ทำในสิ่งที่ต้องการ

สอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยในโครงการส่งเสริมการมีบุตรผ่านการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการสร้างครอบครัวที่มีคุณภาพ ผลการศึกษาที่เกี่ยวกับความหมายของสมดุลชีวิต พบว่า สมดุลชีวิตเกี่ยวข้องกับเวลาโดยตรง ได้แก่ สมดุล หมายถึง การมีเวลาส่วนตัวได้ทำกิจกรรมที่ชอบ ได้ดูแลตัวเอง เช่น การออกกำลังกาย พบปะกับเพื่อน ทำงานอดิเรก จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อความพอใจในความสมดุล ได้แก่ ช่วงเวลาของชีวิต ระดับ คุณภาพชีวิต ภาระหน้าที่อื่นๆ ที่มีในชีวิต และสถานภาพทางการเงิน ท้ายที่สุดแล้ว ได้พบว่าหลายคนให้คำนิยามของความสมดุลในชีวิต คือ สิ่งที่เป็นที่พอใจ หรือลงตัวแล้วสำหรับชีวิตขณะนั้น (มนสิการ กาญจนะจิตรา, 2559 : 126)

1.4 การอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่ดี

คือ นิยามความหมายของผู้เข้าร่วมวิจัยสะท้อนให้เห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าการอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่ดี คือ นิยามความหมายของชีวิตสุขสมดุ อาทิ คำกล่าวของผู้เข้าร่วมการวิจัยที่กล่าวว่า

“สุขสมดุ ของผม ผมมองว่าความสุขสมดุ มันเริ่มจากสิ่งใกล้ตัวง่าย ๆ ที่ทำให้เรามีความสุข เช่น การที่ยังมีงานทำ การมีเพื่อนร่วมงานที่ไม่ toxic” (ตูน)

“ชีวิตที่สมดุ มีครอบครัวที่ดี มีเพื่อนที่ดี มีงานที่ดี มีหัวหน้างานที่ดี แค่นี้เราก็มีความสุขแล้วครับ” (ยอด)

ใจความสำคัญหลักที่ 2 : ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมการประสานสัมพันธ์ระหว่างงาน ครอบครัว และชีวิตส่วนตัว ประกอบด้วย 6 ใจความสำคัญรอง คือ

2.1 ความเข้าใจของบุคคลในครอบครัว

ผู้เข้าร่วมวิจัยสะท้อนไปในทิศทางเดียวกันว่า ความเข้าใจของบุคคลในครอบครัว เป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมการประสานสัมพันธ์ระหว่างงาน ครอบครัว และชีวิตส่วนตัว อาทิ คำกล่าวของผู้เข้าร่วมการวิจัยที่กล่าวว่า

“การผสมผสานสัมพันธ์ระหว่างงาน ครอบครัว และชีวิตส่วนตัวสามารถทำได้บนเงื่อนไขที่เหมาะสม เช่น ความคาดหวังจากที่ทำงานและที่บ้านเป็นไปอย่างมีเหตุผล ทำให้สามารถบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสม” (เนม)

“ผมคิดว่าปัจจัยครอบครัวสำคัญที่สุดในการดำรงชีวิต ถ้าครอบครัวมีความสุขดี พื้นฐานครอบครัวสำคัญที่สุดสำหรับการดำรงชีวิตสำหรับผมครับ” (ยอด)

ซึ่งยอดสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของครอบครัวที่มีผลต่อชีวิตที่สุขสมดุ

“สำหรับผม คิดว่าครอบครัวนั้นสำคัญ ถ้าคนในครอบครัวเข้าใจเรา เข้าใจงานเรา ก็ทำให้รู้สึกคลายความกังวล คลายความเครียดไปได้เยอะมาก” (โต)

โดยมีความสอดคล้องกับการศึกษาผลการวิจัยหลายงานที่พบว่า ความขัดแย้งในการทำงาน และครอบครัว ก่อให้เกิดผลทางลบ เช่น ความพึงพอใจในชีวิตและงานต่ำ เกิดความเหนื่อยหน่าย สุขภาพกายและจิตถดถอย มีการขาดงาน เกิดความเฉื่อยชา และตั้งใจจะลาออก (ณัฏฐภรณ์ หลาวทอง และปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ,

2553) และอาจเป็นเหตุให้ผลลัพธ์ในการทำงานมีประสิทธิภาพน้อยกว่ากลุ่มที่ไม่มีความขัดแย้งในการทำงานและครอบครัวได้

2.2 การมีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรง

ผู้เข้าร่วมวิจัยสะท้อนไปในทิศทางเดียวกันว่า การมีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรง เป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมการประสานสัมพันธ์ระหว่างงาน ครอบครัว และชีวิตส่วนตัว อาทิ คำกล่าวของผู้เข้าร่วมการวิจัยที่กล่าวว่า

“สุขภาพก็สำคัญ ทุกอย่างควร balance และไปด้วยกันอย่างสมดุล ด้วยเราจะทำงานอย่างเดียวยังไม่ได้หรอก สุขภาพก็เสีย ซึ่งคิดว่าสำคัญมาก ๆ ในการสร้างสมดุลให้กับชีวิต” (แมว)

“ควรรักษาสุขภาพให้แข็งแรง เพื่อมีแรงแก้ปัญหาต่าง ๆ ในชีวิต” (เนม)

“การมีสุขภาพทั้งกายและใจที่แข็งแรงนั้นส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่สุขสมมูล” (กุ่ม)

“เราควรรักและเคารพตัวเอง ดูแลรักษาจิตใจเพราะถ้าเราไม่รักตัวเองเราจะรักงานไม่ได้ครับ” (ตูน)

2.3 การมีความฉลาดทางอารมณ์ (EQ)

ผู้เข้าร่วมวิจัยสะท้อนไปในทิศทางเดียวกันว่า การมีความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) เป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมการประสานสัมพันธ์ระหว่างงาน ครอบครัว และชีวิตส่วนตัว อาทิ คำกล่าวของผู้เข้าร่วมการวิจัยที่กล่าวว่า

“การทำจิตใจให้สงบ เพื่อใช้ความคิดตัดสินใจแก้ปัญหาอุปสรรคได้อย่างดีที่สุด” (เนม)

“อาจจะต้องหยุดทำทุกอย่างอยู่หนึ่ง ๆ สักพักแล้วมองย้อนไปถึงสถานการณ์หรืออะไรก็แล้วแต่ที่ทำให้เราเจอกับสภาวะนั้นแล้วลองชั่งตวงความสำคัญ ความหนักของปัญหา แล้วถ้าเจอคงต้องค่อย ๆ แก้ไขปัญหาที่สำคัญให้เรียบร้อย แล้วแก้ไปทีละอย่าง หรือถ้าไม่สามารถจัดการกับอารมณ์หรือปัญหาที่เข้ามาได้ แล้วปัญหาไม่ได้ร้ายแรงแต่สามารถรอได้ นอนหลับสักคืนหนึ่งพรุ่งนี้เช้าเราก็จะคิดได้เองว่าต้องทำอะไร อย่างน้อยมันก็ทำให้เราใจเย็นและแก้ไขปัญหานั้นได้ขึ้น” (ตูน)

“เมื่อมีปัญหามองว่าต้องดูที่ต้นเหตุของปัญหาแล้วค่อย ๆ แก้ ทุกคนต้องเจอปัญหายุ่งแล้วไม่ว่าเรื่องอะไรก็ตาม แต่เราต้องแก้ปัญหาให้ถูกวิธี ใช้เหตุและผล อย่าตัดสินใจโดยทันที โดยที่ไม่ฟังเหตุผล ข้อนี้สำคัญ” (ยอด)

“การบริหารอารมณ์และการควบคุมอารมณ์ เป็นประโยชน์ให้ได้เรียนรู้กับปัญหาที่เกิดขึ้น และทำให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ” (ยาง)

“การที่จะมีชีวิตที่สุขสมมูลได้นั้น ต้องมีแรง มีพลังใจ มี passion มีแรงขับในตัวเอง และ Cut off ให้ได้ พยายามให้ตัวเองไม่ไหลไปกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง การไม่เอางานไปทำที่บ้าน คิดว่าคนที่เอางานไปทำที่บ้านมักจะล้มเหลวในเรื่องครอบครัว แต่คนไทยมักจะไม่เคารพสิทธิ์ในเรื่องนี้ ไม่เหมือนเมืองนอก ในกรณีนี้ตนเองคิดว่าต้องใช้ EQ ในการบริหารจัดการ จะทำความเข้าใจกับวัฒนธรรมองค์กร และการเข้าใจในแต่ละสถานการณ์” (แพม)

ความฉลาดทางอารมณ์ คือ ความสามารถทางอารมณ์ ที่จะช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข (รัศมี มณีนิล, 2560) นอกจากนี้ กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ยังได้มีการพัฒนาแนวคิดเรื่องความฉลาดทาง อารมณ์ ประกอบด้วย 3 ประการ คือ เก่ง ดี มีสุข โดย - เก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจ แก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น - ดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่น มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม - มีสุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข มีความภูมิใจในตนเอง พอใจในชีวิตและมีความสุขสงบทางใจ

2.4 การมีกรอบความคิด (mindset) ที่ดี

ผู้เข้าร่วมวิจัยสะท้อนไปในทิศทางเดียวกันว่า การมีกรอบความคิด (mindset) ที่ดีเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมการประสานสัมพันธ์ระหว่างงาน ครอบครัว และชีวิตส่วนตัว อาทิ คำกล่าวของผู้เข้าร่วมการวิจัยที่กล่าวว่า

“ความยากคืองานล้นเกินไป แต่ก็ขึ้นกับทัศนคติ ด้วยคิดว่ายิ่งงานเยอะ เราก็ได้ประสบการณ์จากการทำสิ่งเหล่านั้น” (แมว)

“ถ้าหากเจอภาวะที่ Over โหลดมากเกินไป สิ่งแรกที่ต้องทำ คือ การปรับเปลี่ยน Mindset เพราะว่าถ้า mindset เสียก็จะหยุดหงิดไปทั้งวัน และงานก็จะออกมาไม่ดี” (ยาง)

จากคำกล่าวของผู้เข้าร่วมการวิจัยสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการมีกรอบความคิด (mindset) ที่ดี โดยความคิด คือ ส่วนสำคัญในการส่งผลต่ออารมณ์และพฤติกรรมของผู้เข้าร่วมการวิจัย

กรอบความคิด (mindset) คือ กระบวนการทางความคิด เป็นความเชื่อที่มีผลต่อพฤติกรรมที่ฝังอยู่ในตัวมนุษย์แต่ไม่ได้ แสดงออกชัดเจน ทำให้เกิดเป็นทัศนคติและประสบการณ์ ต่างๆ ในตัวมนุษย์

บุคคลที่มีกรอบความคิดแตกต่างกันจะมีคุณลักษณะที่แตกต่างกันหลายประการ เช่น รูปแบบการเรียนรู้ เป้าหมายในชีวิต พฤติกรรมที่แสดงออกเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ท้าทายหรือเมื่อเกิดปัญหาและปฏิกิริยาเมื่อพบกับความล้มเหลว ซึ่งความแตกต่างของการตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ นี้ จะส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง อันจะนำไปสู่การประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ทั้งการเรียน การทำงาน รวมถึงการใช้ชีวิตของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันออกไป (ชนิตา รุ่งเรือง และเสรี ชัดเข้ม, 2559 : 3-6)

2.5 วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

ผู้เข้าร่วมวิจัยสะท้อนไปในทิศทางเดียวกันว่า วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมการประสานสัมพันธ์ระหว่างงาน ครอบครัว และชีวิตส่วนตัว อาทิ คำกล่าวของผู้เข้าร่วมการวิจัยที่กล่าวว่า

“หัวหน้างาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อสมดุลชีวิต ถ้าหัวหน้างานวางแผนให้เราดี ก็จะไม่กระทบต่อชีวิตด้านอื่นของเราได้ ภาระงานควรจะสมดุลกับความยากง่ายของงานนั้นๆ เช่น ระยะเวลาในการทำงานนั้นเหมาะสมกับความยากง่ายของงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการวางแผน ถ้าวางแผนไม่ดีก็จะเร่งๆ และก็จะส่งผลให้สมดุลด้านอื่นๆ เสียไปด้วย” (แมว)

“สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่กดดันจนเกินไป ทำให้สบายใจ และไม่เครียดจากงาน หากมีปัญหาเกิดจากการทำงานก็สามารถควบคุมได้” (ก๊วง)

“การบริหารเวลาให้เหมาะสมและชัดเจน เพื่อไม่ให้ไปกระทบกับเวลาของเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งควรทำด้วยจะส่งผลต่อสุขสมดุลทั้งต่อของเราและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งคือการให้เกียรติตัวเองและผู้อื่น” (กล้า)

“อยู่ที่ผู้บริหารเราด้วยว่า ซัพพอร์ตเรา ช่วยเหลือเรา มากน้อยแค่ไหน ไม่ใช่ปล่อยให้เรากำปัญหาเอง เราจะมีความรู้สึกรู้ว่า ทำไม่ไม่คอยช่วยเหลือเรา กลับมาตำหนิเราแทน” (ยอด)

“สภาพแวดล้อมที่พึงพาอาศัยและให้ความช่วยเหลือกันเป็นสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขสมดุล” (นิต)

สอดคล้องกับการศึกษาความมีสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ซึ่งมีหลากหลายนิยามแต่โดยรวมแล้ว จะกล่าวถึงความพอใจในการมีส่วนร่วมในชีวิตการทำงานและชีวิตนอกการทำงาน (Greenhaus & Singh, 2003 : 510-531) หรือการที่คนทำงานสามารถควบคุมได้ในระดับหนึ่ง ว่าตนจะทำงานที่ใด เวลาใด และอย่างไร และที่ทำงานและสังคมยอมรับและเคารพในความต้องการของตน ในการเติมเต็มชีวิตทั้งในเรื่องการงานและไม่ใช่งาน ดังนั้น จะเห็นได้ว่าผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลชีวิต ไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจเจกบุคคลเพียงอย่างเดียว หากแต่ขึ้นกับสถานประกอบการและสังคมโดยรวมด้วย (มนสิการ กาญจนะจิตรา, 2559 : 150)

2.6 ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี

มีผู้เข้าร่วมวิจัยหนึ่งท่านสะท้อนว่า ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี เป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมการประสานสัมพันธ์ระหว่างงาน ครอบครัว และชีวิตส่วนตัว จากคำกล่าวของผู้เข้าร่วมการวิจัยที่กล่าวว่า

“ปัจจุบันมีเทคโนโลยีเข้ามาช่วย ทำให้ในวันหนึ่งวันสามารถทำได้หลากหลายภารกิจ เช่น การเดินทาง พร้อมกับการประชุมผ่านระบบออนไลน์ การทำงานผ่านโทรศัพท์มือถือ Laptop ที่สามารถพกพาไปได้ทุกที่ การติดต่อสื่อสารที่ง่ายและรวดเร็ว ทำให้เวลาที่ว่างไว้สามารถกระทำได้อย่างยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพ” (กุ่ม)

จากการสะท้อนของผู้เข้าร่วมการวิจัยท่านนี้มีความสอดคล้องกับที่ Mireia Las Heras et al. (2017 : 14) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีที่ทำให้พนักงานมีความคล่องตัวในการทำงาน ที่ไหน เมื่อไหร่ ก็ได้ แม้ว่าตัวไม่ได้อยู่ที่ทำงาน แต่ความเชื่อมโยงนี้ก็เป็นที่มาของงานที่เพิ่มขึ้น เมื่องานเริ่มเข้ามาทำลายชีวิตส่วนตัว ดังนั้นเทคโนโลยีจึงมีทั้งประโยชน์และโทษ

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัยที่น่าเสนอข้างต้นแสดงถึง “สุขสมดุล” ของบุคคลวัยทำงานภาคเอกชน ทั้งสภาวะที่ต้องเผชิญ การรับมือ และการบริหารจัดการ อีกทั้ง เพื่อทราบถึงมุมมองในการผสมผสานระหว่างงาน ครอบครัว และชีวิตส่วนตัว รวมถึงปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมการประสานสัมพันธ์ระหว่างงาน ครอบครัว และชีวิตส่วนตัวของบุคคลวัยทำงาน

จากผลการศึกษาพบว่า “ชีวิตสุขสมดุล” คือ ชีวิตที่บุคคลสามารถจัดสรรแบ่งเวลาด้านการทำงาน ด้านครอบครัว และด้านส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม โดยไม่ต้องมีความกังวล หรือความลำบากในการจัดการมากเกินไป สามารถบริหารจัดการความคาดหวังของทุกฝ่ายให้เป็นไปได้อย่างนุ่มนวล รวมถึงการไม่ทำงานหนัก หรือมีความเครียดจนเกินไป สามารถผ่อนคลายและหาความสุขให้ตัวเองได้ มีเวลาให้ตนเองได้ทำในสิ่งที่ต้องการ โดยการจัดสรรเวลาให้เหมาะสมกับตัวเองและสถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละวัน สู่อำนาจในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่ระบุว่า การสร้างสมดุลชีวิต คือ การจัดสรรเวลาให้เกิดความพอใจสูงสุดของตนเองและครอบครัว เวลาที่มีอยู่สามารถแบ่งได้เป็นสองส่วนหลัก คือ 1) เวลาเพื่อประโยชน์ทางด้านจิตใจ เช่น การมีเวลาในการดูแลตนเองและครอบครัว และการพบปะเพื่อนฝูง และ 2) เวลาที่ก่อให้เกิดรายได้ ได้แก่ เวลาในการทำงาน เนื่องจากการทำงานเป็น ก่อให้เกิดรายได้ ที่จะมาสร้างคุณภาพชีวิต จึงจำเป็นต้องแบ่งเวลาในการทำงาน แต่หากใช้เวลาในการทำงานมาก จะต้องเบียดเบียนเวลาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ทางใจ จึงต้องหาสมดุลเพื่อที่จะให้มีทั้งรายได้และเวลาที่จะทำในสิ่งที่ต้องการในชีวิต (มนสิการ กาญจนะจิตรา, 2559 : 126)

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่าผู้เข้าร่วมการวิจัยทุกคนได้สะท้อนถึงความสำคัญของครอบครัวว่าเป็นส่วนสำคัญของการมีชีวิตที่สุขสมดุลของบุคคลวัยทำงาน อาทิ ในเรื่องความคาดหวังและความเข้าใจจากบุคคลในครอบครัวที่ส่งผลต่อสุขสมดุลของบุคคลทำงาน รวมถึงการสะท้อนของผู้เข้าร่วมการวิจัยในมุมมองที่มีต่อการผสมผสานระหว่างงาน ครอบครัว และชีวิตส่วนตัวเข้าด้วยกันอย่างลงตัวนั้น สามารถทำได้โดยมีปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมการประสานสัมพันธ์ระหว่างงาน ครอบครัว และชีวิตส่วนตัว คือ 1) ความเข้าใจของบุคคลในครอบครัว 2) การมีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรง 3) การมีความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) 4) การมีกรอบความคิด (Mindset) ที่ดี 5) วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และ 6) ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี จากผลการศึกษาสู่ความเข้าใจถึงความเป็นอยู่ของบุคคลวัยทำงานในปัจจุบัน ทั้งสภาวะที่ต้องเผชิญ การรับมือ และการบริหารจัดการ

จากการศึกษา ยังพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและครอบครัว เป็นได้ทั้งผลทางลบที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง หรืออาจทำให้เกิดผลทางบวกที่ก่อให้เกิดการสนับสนุนซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาที่พบว่า การทำงานมีผลก่อให้เกิดความขัดแย้งในครอบครัว และครอบครัวก็มีผลก่อให้เกิดความขัดแย้งในการทำงานด้วยเช่นกัน งานวิจัยที่ผ่านมาเน้นการศึกษาตัวแปรเกี่ยวกับ ความขัดแย้งระหว่างการทำงานและครอบครัว (Work-family Conflict) (Bourhis & Mekkaoui 2010 : 98-117) ซึ่งตัวแปรความขัดแย้งระหว่างการทำงาน

ทำงานและครอบครัวนี้จะเป็นตัวแปรทางลบ จึงมีผู้สนใจศึกษาตัวแปรทางบวกคือคำว่า ดุลยภาพการทำงานและชีวิต (Losoncz and Bortolotto, 2009 : 122-138)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. เพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคคลวัยทำงาน อาทิ โดยการให้การปรึกษา (Counselling) ซึ่งผลการวิจัยที่เกิดขึ้นจะสามารถเป็นแหล่งข้อมูลสำหรับนักจิตวิทยาการปรึกษาในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับประเด็นความสมดุลชีวิตของบุคคลวัยทำงานในปัจจุบัน ทั้งยังเป็นพื้นฐานในการวางแผนการปรึกษา

2. ผลการวิจัยนำไปสู่ข้อเสนอแนะการพัฒนาโปรแกรมชีวิตสุขสมดุลของบุคคลวัยทำงานได้ในลำดับต่อไป ด้วยการที่จะทำให้บุคคลวัยทำงานมีชีวิตที่สุขสมดุลได้นั้นครอบครัวเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ จากข้อมูลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าผู้เข้าร่วมการวิจัยทุกคนได้สะท้อนถึงความสำคัญของครอบครัวว่าเป็นส่วนสำคัญของการมีชีวิตที่สุขสมดุลของบุคคลวัยทำงาน อาทิ ในเรื่องความคาดหวังและความเข้าใจจากบุคคลในครอบครัว เห็นได้ว่าการเสริมสร้างความรัก ความเข้าใจในครอบครัวจึงมีความสำคัญต่อสุขสมดุลของบุคคลวัยทำงาน

3. ผลของงานวิจัยนี้เป็นเหมือน “กระบอกเสียง” ให้กับบุคคลวัยทำงาน หรือต่อบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้าใจบุคคลวัยทำงานได้ดียิ่งขึ้น ด้วยการสร้างความสมดุลในชีวิตได้รับความสำคัญมากขึ้นในหลายประเทศ โดยเฉพาะประเทศที่อัตราการเกิดต่ำ สัดส่วนผู้สูงอายุสูงขึ้น ดังนั้น บทบาทของครอบครัวจึงมีความสำคัญประกอบกับลักษณะของครัวเรือนเปลี่ยนไป กล่าวคือ ผู้หญิงมีบทบาทในกำลังแรงงานสูงขึ้น การอยู่เป็นครอบครัวขยายลดลง และมีพ่อ/แม่เลี้ยงเดี่ยวมากขึ้น ดังนั้น เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรและโครงสร้างครอบครัว จึงควรมีนโยบายระดับประเทศที่มุ่งเน้นให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขในชีวิต

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะบุคคลวัยทำงานภาคเอกชน ประกอบด้วยบุคคลวัยทำงานในจังหวัดระยอง ชลบุรี และกรุงเทพมหานคร จึงควรที่จะศึกษาเพิ่มเติม เพื่อเปรียบเทียบระหว่างบุคคลวัยทำงานภาครัฐและภาคเอกชน หรือบุคคลวัยทำงานในบริบทพื้นที่อื่นๆ ว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร โดยประกอบกับปัจจัยแทรกซ้อน เช่น ฐานะ การศึกษา สภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจฯ ว่าส่งผลต่อสุขสมดุลชีวิตอย่างไร

2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลจากกลุ่มบุคคลวัยทำงานภาคเอกชน ที่มีช่วงอายุระหว่าง 28 - 40 ปี งานวิจัยต่อไปอาจทำการศึกษากับบุคคลวัยทำงานภาคเอกชนที่มีอายุแตกต่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมยิ่งขึ้น

3. งานวิจัยนี้เก็บข้อมูลจากบุคคลวัยทำงานภาคเอกชน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 10 คน ผลการวิจัยที่ปรากฏจึงอาจเป็นเพียงมุมมองที่ถูกสะท้อนออกมาเฉพาะกลุ่มเท่านั้น ซึ่งการวิจัยในอนาคตอาจดำเนินการกับกลุ่มตัวอย่างที่มีการกำหนดขอบเขตที่ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อให้ได้ประสบการณ์ในมิติที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น อาทิ การกำหนดความเหมือนและความต่างของผู้เข้าร่วมวิจัย

เอกสารอ้างอิง

ชนิตา รุ่งเรือง และเสรี ชัดเข้ม. (2559). กรอบความคิดเติบโต: แนวทางใหม่แห่งการพัฒนาศักยภาพมนุษย์,

วารสารวิจัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา, 14(1), 3-6.

ชมพู พุท ศรจันทร์นิล. (2560). การวิเคราะห์เชิงปรากฏการณ์วิทยาแบบตีความ: ระเบียบ วิธีวิจัยเชิงคุณภาพสำหรับการวิจัยทางด้านจิตวิทยา. วารสารศึกษาศาสตร์, 28(3), 1-13.

- ณัฐภรณ์ หลาวทอง และปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ. (2553). การพัฒนาแบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครู. *วารสารวิธีวิทยาการวิจัย*, 23(1), 25-54.
- มนสิการ กาญจนจิตรรา. (2559). *การวิจัยในโครงการการส่งเสริมการมีบุตรผ่านการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการสร้างครอบครัวที่มีคุณภาพ*. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รัศมี มณีนิล. (2560). ความฉลาดทางอารมณ์ [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 20 มกราคม 2567, จาก : <http://www.dmh.go.th/download/ebooks/EQ11.pdf>. 31 พฤษภาคม 2560.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ. (มปป.). ไหว้ม้ย... “วัยทำงาน” รับมือความเครียดจากสถานการณ์ Covid – 19. [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2565, จาก <https://www.thaihealth.or.th/sook/info-mind-detail.php?id=192>
- Barnett, R.C. (1998). *Toward a review and reconceptualization of the work/family literature*. Genetic, Social, and General Psychology Monographs. [Online]. Retrieved December 10th, 2023, Available : https://www.researchgate.net/publication/279891417_Toward_a_Review_and_Reconceptualization_of_the_WorkFamily_Literature.
- Bourhis, A., & Mekkaoui, R. (2010). *Beyond work-family balance: Are family-friendly organizations More attractive?*. [Online]. Retrieved December 10th, 2023, Available : https://www.researchgate.net/publication/228196304_Beyond_Work-Family_Balance_Are_Family-Friendly_Organizations_More_Attractive.
- Frone, M. R. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 888 – 895.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531.
- Kirchmeyer, C. (1992). Nonwork participation and work attitudes: A test of scarcity vs. expansion models of personal resources. *Human Relations*, 45(8), 775–795.
- Losoncz, I., and Bortolotto, N. (2009). Work-life balance: The experiences of Australian Working Mothers. *Journal of Family Studies*, 15(2), 122-138.
- Marks, S. R., & MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58(2), 417–432.
- Pitmen, J. F. (1994). Work-family fit as a mediator of work factors on marital tension: Evidence from the interface of greedy institutions. *Journal of Family Issues*, 35(9), 1252-1274.
- Marlize Bisschoff, Vicki Koen & Elma H. Ryke. (2018). Strategies for work-family balance in a South African context) Article in Community Work & Family. [Online]. Retrieved January 16th, 2023, Available : <https://doi.org/10.1080/13668803.2018.1473337>, 14.
- Mireia Las Heras, Nuria Chinchilla and Marc Grau. (2017). *The Work-Family Balance in Light of Globalization and Technology*. Cambridge Scholars Publishing, 145 pages.

บุคลากร

1. ตุน/(ผู้ให้สัมภาษณ์)/ชานิภา/(ผู้สัมภาษณ์). ผ่านระบบออนไลน์ด้วยแอปพลิเคชัน Microsoft Teams. เมื่อวันที่ 15/กุมภาพันธ์/2566.
2. ยอด/(ผู้ให้สัมภาษณ์)/ชานิภา/(ผู้สัมภาษณ์). ผ่านระบบออนไลน์ด้วยแอปพลิเคชัน Microsoft Teams. เมื่อวันที่ 15/กุมภาพันธ์/2566.
3. เนม/(ผู้ให้สัมภาษณ์)/ชานิภา/(ผู้สัมภาษณ์). ผ่านระบบออนไลน์ด้วยแอปพลิเคชัน Microsoft Teams. เมื่อวันที่ 16/กุมภาพันธ์/2566.
4. แพม/(ผู้ให้สัมภาษณ์)/ชานิภา/(ผู้สัมภาษณ์). ผ่านระบบออนไลน์ด้วยแอปพลิเคชัน Microsoft Teams. เมื่อวันที่ 16/กุมภาพันธ์/2566.
5. โต/(ผู้ให้สัมภาษณ์)/ชานิภา/(ผู้สัมภาษณ์). ผ่านระบบออนไลน์ด้วยแอปพลิเคชัน Microsoft Teams. เมื่อวันที่ 17/กุมภาพันธ์/2566.
6. กิ่ง/(ผู้ให้สัมภาษณ์)/ชานิภา/(ผู้สัมภาษณ์). ผ่านระบบออนไลน์ด้วยแอปพลิเคชัน Microsoft Teams. เมื่อวันที่ 17/กุมภาพันธ์/2566.
7. นิด/(ผู้ให้สัมภาษณ์)/ชานิภา/(ผู้สัมภาษณ์). ผ่านระบบออนไลน์ด้วยแอปพลิเคชัน Microsoft Teams. เมื่อวันที่ 20/กุมภาพันธ์/2566.
8. ยาง/(ผู้ให้สัมภาษณ์)/ชานิภา/(ผู้สัมภาษณ์). ผ่านระบบออนไลน์ด้วยแอปพลิเคชัน Microsoft Teams. เมื่อวันที่ 20/กุมภาพันธ์/2566.
9. กล้า/(ผู้ให้สัมภาษณ์)/ชานิภา/(ผู้สัมภาษณ์). ผ่านระบบออนไลน์ด้วยแอปพลิเคชัน Microsoft Teams. เมื่อวันที่ 21/กุมภาพันธ์/2566.
10. แมว/(ผู้ให้สัมภาษณ์)/ชานิภา/(ผู้สัมภาษณ์). ผ่านระบบออนไลน์ด้วยแอปพลิเคชัน Microsoft Teams. เมื่อวันที่ 21/กุมภาพันธ์/2566.