

สมดุลชีวิตและการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กร กรณีศึกษาบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน*

สุมาลี ต้วงเอี้ยง**

คำสำคัญ : สมดุลชีวิตและการทำงาน/ความจงรักภักดีต่อองค์กร

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาพการณ์ในปัจจุบันซึ่งเป็นยุคโลกาภิวัตน์ที่เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทในการดำเนินชีวิตของคนในทุกๆด้าน ทำให้รูปแบบการทำงานเปลี่ยนไปมีความหลากหลายมากขึ้น เช่น การทำงานผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถทำงานได้ตลอด 24 ชั่วโมง การติดต่อสื่อสารที่สะดวก รวดเร็วทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่างกัน การติดต่อธุรกิจ การซื้อขายสินค้าได้ตลอดเวลา หรือการสั่งงานทางไลน์หรือจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ไม่จำกัดเฉพาะในเวลาทำงาน ซึ่งทำให้ไม่สามารถแบ่งแยกเวลาการทำงานกับเวลาส่วนตัวได้อย่างเด็ดขาด หรือการที่ผู้หญิงมีโอกาสในการทำงานในตำแหน่งสำคัญขององค์กรมากขึ้นทำให้มีเวลาให้กับครอบครัวและการเลี้ยงดูบุตรน้อยลง รวมทั้งสภาพการจราจรของเมืองใหญ่ที่ติดขัดในช่วงชั่วโมงเร่งด่วนทำให้คนทำงานต้องใช้เวลาในการเดินทางมากขึ้น เป็นต้น จากปัจจัยข้างต้นดังกล่าว ทำให้คนทำงานหลีกเลี่ยงผลกระทบจากการทำงานต่อชีวิตส่วนตัวได้ยาก โดยคนทำงานบางส่วนใช้การแก้ปัญหาโดยแยกชีวิตที่ทำงานไม่ให้ปะปนกับชีวิตส่วนตัวโดยเด็ดขาด เช่น ไม่นำงานมาทำที่บ้าน ไม่รับติดต่องานนอกเวลาทำงาน ซึ่งอาจทำได้ยาก โดยเฉพาะกับผู้บริหารระดับสูง หรือผู้ที่รับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สำคัญขององค์กร ซึ่งไม่อาจละทิ้งกิจกรรมทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับงานที่ต้องปฏิบัตินอกเวลาทำงานปกติได้

จากประเด็นปัญหาดังกล่าว ในหลายช่วงปีที่ผ่านมา เรื่องสมดุลชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance : WLB) จึงได้รับความสนใจและเป็นถือเป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่งในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในประเทศต่างๆ ทั่วโลกมากขึ้น (ปริณดาสมควร, 2557, หน้า 1) และจากผลการศึกษาของบริษัท จีเอฟเค ประเทศไทย (GfK Thailand) ซึ่งเป็นบริษัทวิจัยทางการตลาด ในปี พ.ศ. 2558 พบว่า คนชั้นกลางในเอเชียใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการทำงาน และพนักงานประจำในไทยมีชั่วโมงการทำงานสูงที่สุด เมื่อเทียบกับประเทศในเอเชียและประเทศอื่น รวมทั้งสิ้น 21 ประเทศ โดยพนักงานประจำในไทยทำงานสัปดาห์ละประมาณ 51 ชั่วโมง เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยชั่วโมงการทำงานของพนักงานประจำทั่วโลก ที่ทำงานสัปดาห์ละ 36.3 ชั่วโมง (ไทยรัฐออนไลน์, 2558: ออนไลน์) ทำให้คนวัยทำงานในปัจจุบันต่างประสบปัญหาว่าจะทำอย่างไรจึงจะสร้างสมดุลชีวิต

* บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่องสมดุลชีวิตและการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กร กรณีศึกษาบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ศุภผล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

** นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการงานสาธารณะ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

และการทำงานได้ ซึ่งโดยทั่วไปทุกคนต่างมุ่งหวังอาศัยอยู่ในสังคมที่มีคุณภาพและมีมิตรภาพที่ดีต่อกัน มีความอบอุ่น มีความปลอดภัย มีครอบครัวที่ดี มีความรัก มีเวลาให้แกกัน ในขณะที่ความปรารถนาด้านการทำงาน คนส่วนใหญ่ล้วนคาดหวังจากการทำงาน ดังนี้ 1) งานที่ทำมีประโยชน์ต่อตนเอง และต่อส่วนรวม 2) สิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และจับต้องได้ 3) ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน 4) การทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี มีการส่งเสริมให้ทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีมิตรไมตรีต่อกัน และมีความยืดหยุ่นในการทำงาน 5) การได้รับความเข้าใจและการยอมรับว่าทุกคนมีความต้องการในช่วงชีวิตที่แตกต่างกัน ได้รับความช่วยเหลือเกื้อกูลจากเพื่อน มีการแลกเปลี่ยนมุมมองชีวิตซึ่งกันและกัน (ศิริภัสสร วงศ์ทองดี, 2552, หน้า 1)

ดังนั้น หากองค์กรต่างๆ ต้องการที่จะดึงดูดและรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรไปนานๆ ก็จำเป็นที่จะต้องมีการจัดการให้ทรัพยากรมนุษย์มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานให้ดีและเหมาะสม มิฉะนั้นแล้ว บุคลากรอาจรู้สึกไม่มีความสุขกับชีวิตและออกจากองค์กรเพื่อไปแสวงหาทางเลือกที่ดีกว่าให้กับชีวิตตน ซึ่งรวมถึงในภาคราชการ ซึ่งปัจจุบันมีการจัดองค์กรให้มีขนาดกะทัดรัด มีจำนวนคนทำงานน้อยลง ในขณะที่ภาระงานเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดแรงกดดันทำให้ข้าราชการต้องใช้เวลากับการทำงานมากขึ้น ทำให้มีเวลาสำหรับกิจกรรมอื่นๆ น้อยลง จึงเป็นการยากที่จะสร้างสมดุลให้กับชีวิต ทำให้มีปัญหาเกิดขึ้น เช่น การต้องอยู่ทำงานต่อหลังเลิกงานทำให้ต้องกลับบ้านมืดค่ำ ไม่ได้รับประทานอาหารเช้าพร้อมกับครอบครัว หรือการต้องไปทำงานในวันหยุดซึ่งควรให้เวลากับครอบครัว เป็นต้น (ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาติ, 2550, หน้า 12,45)

ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบอบราชการของประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ในฐานะเป็นองค์กรกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ จึงได้เล็งเห็นความสำคัญของสมดุลชีวิตและการทำงาน โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2554 - 2556 ที่มุ่งเน้นมุ่งเน้นจะพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานให้เกิดขึ้นกับข้าราชการ ประกอบด้วย 4 ด้านคือ ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ

ความสำคัญของการศึกษาสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน นั้น สืบเนื่องมาจากแนวความคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความสมดุลชีวิตและการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากร โดยมีความเชื่อว่าถ้าบุคลากรมีสมดุลในชีวิตและการทำงานแล้ว จะส่งผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่ต้องการลาออกหรือโอนย้ายไปหน่วยงานอื่น เนื่องจากสำนักงานนโยบายและแผนพลังงานเป็นหน่วยงานขนาดเล็ก ซึ่งมีหน้าที่เสนอแนะนโยบายและแผนการบริหารพลังงานของประเทศ และด้วยภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของ สนพ. ที่มีคุณภาพและปริมาณที่สูง มีความซับซ้อน หลากหลาย แต่มีบุคลากรจำนวนน้อย คือ มีอัตรากำลังข้าราชการ เพียง 91 อัตรา พนักงานราชการ เพียง 44 อัตรา ซึ่งไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ทำให้การสร้างสมดุลชีวิตและการทำงานของบุคลากรยังไม่เกิดผลสัมฤทธิ์เท่าที่ควร ทำให้ไม่มีเวลาสำหรับ

ตนเอง และครอบครัว รวมทั้งปัญหาด้านสภาพการจราจร ทำให้ใช้เวลาหลายชั่วโมงไปกับการเดินทาง และอยู่ที่ทำงาน เวลาในการใช้ชีวิตสำหรับตนเองและครอบครัวจึงลดน้อยลง ซึ่งส่งผลกระทบต่อทำให้เกิด ความเครียด ความขัดแย้งระหว่างงาน ครอบครัวและชีวิตส่วนตัว ซึ่งล้วนส่งผลต่อการใช้ชีวิตส่วนตัวและ การทำงาน ทำให้สูญเสียคุณภาพในชีวิตส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุเป้าหมายขององค์การเท่าที่ควร และอาจส่งผลไปถึงความต้องการโอนย้าย หรือลาออกจากองค์การ

การศึกษาเรื่องสมดุลชีวิตและการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์การ กรณีศึกษาบุคลากร สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน จึงเป็นไปเพื่อทราบถึงแนวทางการสร้างสมดุลชีวิตและการทำงาน ของ และสมดุลชีวิตและการทำงานที่จะส่งผลกระทบต่อความจงรักภักดีต่อองค์การของบุคลากรสำนักงาน นโยบายและแผนพลังงาน เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารทรัพยากร บุคคลให้เกิดความสมดุลชีวิตกับการทำงาน และความจงรักภักดีต่อองค์การของบุคลากรสำนักงาน นโยบายและแผนพลังงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา 1) ศึกษาแนวทางการสร้างสมดุลชีวิตและการทำงานของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน 2) ศึกษาสมดุลชีวิตและการทำงานของ บุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนพลังงานที่ส่งผลกระทบต่อความจงรักภักดีต่อองค์การ

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษา เรื่อง สมดุลชีวิตและการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์การ กรณีศึกษาบุคลากร สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน ใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ ด้วยการศึกษจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์เจาะลึก (In - depth Interview) เป็นการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ หรือกึ่งโครงสร้าง (Semi - Structure Interview) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ข้าราชการ ระดับชำนาญการพิเศษ, ข้าราชการ, ปฏิบัติการ และพนักงานราชการ โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 12 คน ประกอบด้วย ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ, ข้าราชการ, ปฏิบัติการ จำนวน 8 คน และพนักงานราชการ จำนวน 4 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล ภายหลังจากการสัมภาษณ์จะทำการถอดเทปการสัมภาษณ์อย่างละเอียด และเขียนบันทึกจัดข้อมูลเป็นรายบุคคล โดยวิเคราะห์และสรุปประเด็นที่ได้จากสัมภาษณ์ โดยค้นหา ข้อความหรือประโยคที่มีลักษณะเฉพาะที่สำคัญซึ่งเป็นส่วนที่แสดงถึงความคิด ความรู้สึก พฤติกรรม การแสดงออก การตอบสนองของผู้ให้ข้อมูล และตั้งชื่อให้กับข้อมูลนั้นในเบื้องต้นก่อน แล้วนำข้อมูล ดังกล่าวที่ได้ซึ่งมีลักษณะคล้ายกันมาจัดหมวดหมู่ เขียนคำอธิบายหมวดหมู่และประเด็นใหญ่และ ประเด็นย่อย พร้อมนำตัวอย่างที่สำคัญ มาใช้อ้างอิงในการเขียนบรรยายแนวทางการสร้างสมดุลชีวิต และการทำงาน และสมดุลชีวิตและการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์การของบุคลากรของ สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน

ผลการศึกษาและอภิปรายผล

จากผลการศึกษา แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ 1) แนวทางการสร้างสมดุลชีวิตและการทำงานของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน 2) สมดุลชีวิตและการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน ดังนี้

1. แนวทางการสร้างสมดุลชีวิตและการทำงานของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน

จากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า บุคลากรของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน จะมีแนวทางในการสร้างสมดุลชีวิตและการทำงานที่ตนเองคิดว่าเหมาะสมและสามารถปฏิบัติได้มาประยุกต์ใช้ เพื่อให้ตนเองมีสมดุลชีวิตและการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการสร้างสมดุลชีวิตและการทำงานของภาณุกาญ์ พงศ์อติชาติ (2550, หน้า 45-50) ดังนี้

1.1 ให้ปรึกษาหัวหน้างานเกี่ยวกับการจัดการเวลาทำงาน จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงานบางท่านมองว่า การทำงานราชการมีความยืดหยุ่นกว่างานเอกชน รวมทั้งยังสามารถพูดคุยถึงเหตุผลความจำเป็นกับผู้บังคับบัญชาได้ หากมีเหตุการณ์ที่มีความจำเป็น และมีเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่นในการเลือกเข้าปฏิบัติงาน

1.2 ให้พิจารณาทางเลือกในการสร้างสมดุลชีวิตและการทำงานที่อาจเป็นไปได้ จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงานรุ่นใหม่ ซึ่งมีอายุระหว่าง 30 - 40 ปี จำนวน 2 คน มองว่า การเปลี่ยนงาน สามารถทำให้ตนเองมีสมดุลชีวิตและการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งมีข้าราชการตัดสินใจลาออกจากงาน เพื่อไปทำงานกับหน่วยงานอื่น เพราะมองว่าการเปลี่ยนงานจะทำให้ตนเองมีสมดุลชีวิตและการทำงานที่ดีขึ้น และอีก 1 คนวางแผนที่จะโอนย้ายไปทำงานในจังหวัดเดียวกันกับภรรยา

1.3 ผ่อนคลายจากการทำงาน จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนพลังงานหลายคน มีการบริหารจัดการชีวิตส่วนตัวกับการทำงานให้เกิดความสมดุลโดยการไม่นำเรื่องงานมาปะปนกับเรื่องส่วนตัวนอกเหนือเวลางาน รวมทั้งมีวิธีในการผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงาน เช่น การออกกำลังกาย การดูหนัง เล่น social ต่างๆ หรือการทำสวน รวมทั้งการทำกิจกรรมกับครอบครัว

1.4 ทำชีวิตให้ง่ายเข้าไว้ จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงานมีการนำแนวทางการลดกิจกรรมที่คิดว่าสำคัญน้อยที่สุดลง โดยกิจกรรมที่มักตัดออกไปคือกิจกรรมของตนเอง เช่น การออกกำลังกาย

1.5 ตั้งเป้าหมายการทำงาน จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงานมีการวางแผนและจัดลำดับความสำคัญของการทำงาน เพื่อบริหารเวลาให้เพียงพอกับงานที่ได้รับมอบหมายในแต่ละวัน หากมีงานที่ถึงกำหนดจะต้องส่งพร้อมกันหลายๆงาน อาจพิจารณางานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมาทำในวันนั้นก่อน และจึงทำงานที่ความสำคัญรองๆลงมาในวันถัดไป

1.6 แบ่งปันความรับผิดชอบ จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงานมีการแบ่งงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานช่วยทำ รวมทั้งอาจใช้วิธีการให้มีผู้ที่สามารถทำงานแทนกันได้มากกว่า 1 คน เพื่อช่วยกันทำงานหรือทำงานทดแทนกันในขณะที่ผู้ทำงานหลักไม่สามารถปฏิบัติงานได้ เพื่อสร้างสมดุลชีวิตและการทำงาน

1.7 มองความสมดุลของชีวิตกับการทำงานเป็นเป้าหมายที่ไม่อยู่นิ่ง จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงานมีความคิดว่าหากมีสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป อาจจะต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อไม่ให้กระทบกับชีวิตส่วนตัว หรือกระทบน้อยที่สุด เช่น หากมีครอบครัว หรือมีบุตรอาจจะต้องใช้เวลาและความสำคัญในการเลี้ยงดูบุตร อาจจะต้องให้ความสำคัญกับครอบครัว และการเลี้ยงดูบุตร และลดความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับงานเหมือนตอนที่ตนเองโสดให้ลดลง

2. สมดุลชีวิตและการทำงานของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนพลังงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

2.1 สมดุลชีวิตและการทำงานของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน มีทั้งผู้ที่มีชีวิตและการทำงาน และผู้ที่มีชีวิตและการทำงาน และผู้ที่มีชีวิตและการทำงาน ไม่มีสมดุลชีวิตและการทำงาน ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ บุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน

(1) บุคลากรที่มีชีวิตและการทำงาน บุคลากรบางท่านรู้สึกว่าตนเองมีสมดุลชีวิตและการทำงาน ซึ่งมีทั้งบุคลากรที่มีสถานภาพโสดและบุคลากรที่มีครอบครัวแล้ว แต่ส่วนใหญ่ให้ข้อมูลว่าตนเองไม่ค่อยมีสมดุลชีวิตและการทำงาน ซึ่งบุคลากรบางคนเคยประสบปัญหาไม่มีสมดุลชีวิตและการทำงานมาแล้ว และมีการปรับวิธีการดำเนินชีวิตให้งานกระทบกับชีวิตส่วนตัวน้อยที่สุด หรือบางท่านการมีครอบครัวที่เข้าใจและสนับสนุนก็จะทำให้ไม่เกิดปัญหาสมดุลชีวิตและการทำงาน รวมทั้งการที่หน่วยงานมีรอบเวลาที่ให้บุคลากรเลือกเวลาในการปฏิบัติงานก็ทำให้บุคลากรสามารถบริหารจัดการเวลาของตนเองให้เหมาะสมได้

(2) บุคลากรที่ไม่มีสมดุลชีวิตและการทำงาน จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีชีวิตและการทำงาน ไม่มีสมดุลชีวิตและการทำงาน มีทั้งบุคลากรที่มีครอบครัวแล้ว บุคลากรที่มีครอบครัวมีบุตรและมีที่พักไกลจากที่ทำงาน บุคลากรที่มีครอบครัวแล้วแยกต้องกันอยู่กับภรรยาเนื่องจากทำงานคนละจังหวัด หรือบุคลากรที่กำลังศึกษาต่อระดับปริญญาโทควบคู่กับการทำงานไปด้วย แต่ก็ยังพบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพโสดบางคนประสบปัญหาสมดุลชีวิตและการทำงาน เนื่องจากเทคโนโลยีที่พัฒนาขึ้นทำให้เกิดการจากสั่งงานทางไลน์ หรือการได้รับมอบหมายงานพิเศษนอกเหนือจากภาระงานปกติ เป็นต้น ซึ่งทำให้ประสบปัญหาในการบริหารจัดการเวลาระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และรู้สึกว่างานกระทบกับชีวิตส่วนตัว

2.2 สมดุลชีวิตและการทำงานของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนพลังงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กร จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงานส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่า สมดุลชีวิตและการทำงานส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยบุคลากรที่คิดว่าตนเองมีสมดุลชีวิตและการทำงานไม่ดีจะมีความรู้สึกอยากเปลี่ยนงาน โอน หรือย้ายถ้ามีโอกาส รวมทั้งยังรู้สึกว่าการทำงานไม่ดีทำให้ตนเองไม่มีความสุขในการทำงาน ส่วนบุคลากรที่คิดว่าตนเองสามารถบริหารจัดการสมดุลชีวิตและการทำงานได้ดี ก็ยังคงต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไป และจากการสัมภาษณ์ บุคลากรยังให้ข้อมูลว่า ยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลให้ยังต้องการทำงานกับหน่วยงานต่อไป

2.3 ปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน

จากผลการศึกษา พบปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน นอกเหนือจากสมดุลชีวิตและการทำงาน ดังนี้

(1) ความท้าทายและน่าสนใจของงาน งานมีคุณค่า

บุคลากรของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน ได้ให้ข้อมูลว่า นอกเหนือจากสมดุลชีวิตและการทำงานแล้ว ความท้าทายและน่าสนใจของงาน งานที่มีคุณค่า ก็มีส่วนทำให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่ต้องการโอน ย้าย หรือลาออกไปหน่วยงานอื่น ซึ่งความท้าทายและน่าสนใจของงานงานที่ทำมีคุณค่า มีผลในทางบวกต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร

(2) บรรยากาศการทำงาน และเพื่อนร่วมงาน

บุคลากรของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน ได้ให้ข้อมูลว่า นอกเหนือจากความท้าทายและน่าสนใจของงาน งานมีคุณค่าแล้ว ปัจจัยที่ส่งผลในทางบวกต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ก็คือบรรยากาศการทำงานที่ดี บรรยากาศแบบที่แบบน่อง เพื่อนร่วมงานที่ดี การช่วยเหลือกัน การทำงานเป็นทีม ซึ่งทำให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่ต้องการโอน ย้าย หรือลาออกไปหน่วยงานอื่น

(3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

นอกจาก 2 ปัจจัยดังกล่าวข้างต้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ก็คือความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งเป็นเรื่องปกติที่บุคลากรทุกคนจะต้องอยากมีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนตำแหน่ง หากหน่วยงานไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากรได้ บุคลากรก็อาจโอน ย้ายไปหน่วยงานอื่น หรือการที่พนักงานราชการจะสอบบรรจุได้เป็นข้าราชการ

(4) ระยะเวลาในการเดินทางระหว่างที่พักกับหน่วยงาน

ปัจจัยที่ส่งผลทางลบต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรที่พบอีกปัจจัยหนึ่ง จากการสัมภาษณ์ ก็คือระยะเวลาในการเดินทางระหว่างที่พักกับหน่วยงาน

อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษา สมดุลชีวิตและการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. แนวทางการสร้างสมดุลชีวิตและการทำงานของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน

จากผลการศึกษา พบว่า ของบุคลากรของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงานจะมีการนำแนวทางการสร้างสมดุลชีวิตและการทำงานที่ตนเองคิดว่าเหมาะสมและสามารถปฏิบัติได้มาประยุกต์ใช้ เพื่อให้ตนเองมีสมดุลชีวิตและการทำงานที่ดีขึ้น ดังนี้

1.1 ให้ปรึกษาหัวหน้างานเกี่ยวกับการจัดการเวลาทำงาน

จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน มองว่า การทำงานราชการมีความยืดหยุ่นกว่างานเอกชน รวมทั้งยังสามารถพูดคุยถึงเหตุผลความจำเป็นกับผู้บังคับบัญชาได้ หากมีเหตุการณ์ที่มีความจำเป็น และมีเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่นในการเลือกเข้าปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของหทัยทิพย์ ลีวสวนกุลธร (2555, หน้า 77) ซึ่งการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน กรณีศึกษาสถาบันคุ้มครองเงินฝาก พบว่า ปัจจัยที่พนักงานเห็นว่ามีส่วนต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านเวลาการทำงาน พนักงานเห็นว่าหากเพิ่มความยืดหยุ่นเวลาในการทำงานจะทำให้พนักงานสามารถบริหารจัดการชีวิตทั้งด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ดีขึ้น

1.2 ให้พิจารณาทางเลือกในการสร้างสมดุลชีวิตและการทำงานที่อาจเป็นไปได้

จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงานรุ่นใหม่บางคน ซึ่งมีอายุระหว่าง 30 - 40 ปี มองว่า การเปลี่ยนงาน สามารถทำให้ตนเองมีสมดุลชีวิตและการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งมีข้าราชการตัดสินใจลาออกจากราชการ เพื่อไปทำงานกับหน่วยงานอื่น เพราะมองว่าการเปลี่ยนงานจะทำให้ตนเองมีสมดุลชีวิตและการทำงานที่ดีขึ้น และอีก 1 คนวางแผนที่จะโอนย้ายไปทำงานในจังหวัดเดียวกันกับภรรยา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุไรพร จันทะอุ่มเม้า และคณะ (2554, หน้า 33) ซึ่งทำการประเมินความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสุขภาพในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า บุคลากรสายสุขภาพมีความคิดในการโอนย้ายจากงานปัจจุบันตลอดเวลา และมีความคิดในการลาออกจากราชการปัจจุบันสูงถึงร้อยละ 5.8 บุคลากรกลุ่มที่ต้องเฝ้าระวังมากที่สุด คือ กลุ่มที่มีอายุอยู่ในช่วง 31 - 40 ปี และกลุ่มวิชาชีพแพทย์ ซึ่งมีความคิดในการโอนย้ายจากงานปัจจุบันมากที่สุด

1.3 ผ่อนคลายจากการทำงาน

จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนพลังงานหลายคน มีการบริหารจัดการชีวิตส่วนตัวกับการทำงานให้เกิดความสมดุลโดยการไม่นำเรื่องงานมาปะปนกับเรื่องส่วนตัว นอกเหนือเวลางาน รวมทั้งมีวิธีในการผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงาน เช่น การออกกำลังกาย การดูหนัง เล่น social ต่างๆ หรือการทำสวน รวมทั้งการทำกิจกรรมกับครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิธรัตน์ อินทุลักษณะ (2556, หน้า 140) ทำการศึกษาประสบการณ์การสร้างสมดุลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน พบว่า งานของพยาบาลที่มีคุณลักษณะเฉพาะ ต้องรับผิดชอบชีวิตคน ต้องทำงานและปฏิบัติหน้าที่เป็นผลดี มีเวลาส่วนตัวและการทำงานที่ไม่ตรงกับอาชีพส่วนใหญ่ในสังคม อาจส่งผลให้พยาบาลเกิดความเครียดได้ง่าย พยาบาลจึงเรียนรู้ที่จะผ่อนคลายและระบายความเครียด ด้วยการทำในสิ่งต่างๆที่ชอบ ได้ให้เวลากับตนเอง ย่อมนำมาซึ่งความสุข สมดุลชีวิตส่วนบุคคล

1.4 ทำชีวิตให้ง่ายเข้าไว้

จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงานมีการนำแนวทางการลดกิจกรรมที่คิดว่าสำคัญน้อยที่สุดลง โดยกิจกรรมที่มักตัดออกไป คือ กิจกรรมของตนเองที่คิดว่ามีความสำคัญน้อยที่สุดในขณะนั้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของธีระ กนกกาญจนรัตน์ (2556) ซึ่งเห็นว่าสิ่งที่สำคัญที่สุดในการรักษา Work Life Balance คือ การบริหาร “เวลา” อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะทุกคนมีเวลาจำกัดเหมือนกัน ทั้งในการทำงานหรือภารกิจต่างๆ โดยต้องให้ความสำคัญและสนใจกับการบริหารเวลาเท่าๆ กับที่เราต้องเอาใจใส่ในงานที่เรารับผิดชอบ แล้วเราจะพบว่าในวันหนึ่ง ๆ เรามีเวลามากพอจะจัดสรรให้กับเรื่องอื่นนอกเหนือจากการทำงาน

1.5 ตั้งเป้าหมายการทำงาน

จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงานมีการวางแผนและจัดลำดับความสำคัญของการทำงาน เพื่อบริหารเวลาให้เพียงพอกับงานที่ได้รับมอบหมาย หากมีงานที่ถึงกำหนดจะต้องส่งพร้อมกันหลายๆงาน อาจพิจารณางานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมาทำในวันนั้นก่อน และจึงทำงานที่ความสำคัญรองๆ ลงมาในวันถัดไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิธรัตน์ อินทุลักษณะ (2556 หน้า 152) ทำการศึกษาประสบการณ์การสร้างสมดุลชีวิตกับงานของพยาบาล

วิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน พบว่า พยาบาลที่มีการตั้งเป้าหมายในชีวิต การทำงาน หรือการตั้งเป้าหมายในเรื่องต่างๆ นั้นเป็นวิธีการหนึ่งที่น่าไปสู่การมีสมดุลชีวิตและการทำงาน โดยเป้าหมายที่พยาบาลตั้งไว้นั้นต้องสามารถยืดหยุ่นได้ ไม่ยึดติดว่าต้องได้ดังที่ใจตนเองต้องการ

1.6 แบ่งปันความรับผิดชอบ

จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงานมีการนำแนวทางการลดภาระการทำงาน โดยการกระจายความรับผิดชอบให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานช่วยทำ รวมทั้งอาจใช้วิธีการให้มีผู้ที่สามารถทำงานแทนกันได้มากกว่า 1 คน เพื่อช่วยกันทำงานหรือทำงานทดแทนกันในขณะที่ผู้ทำงานหลักไม่สามารถปฏิบัติงานได้ เพื่อสร้างสมดุลชีวิตและการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพันธุ์ ตติยาภรณ์และคณะ (2559) ซึ่งทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของชีวิตกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานบุคลากรโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี พบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับความสมดุลชีวิตด้านสังคม กล่าวคือ บุคลากรในหน่วยงานมีความรักสามัคคี เป็นมิตรที่ดีต่อกัน มีการกิจกรรมให้พบปะสังสรรค์ผูกสัมพันธ์กัน และเมื่อมีปัญหาในการทำงานสามารถได้รับคำแนะนำช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน รวมไปถึงบุคลากรทุกระดับมีโอกาสได้รับทราบปัญหาสิ่งแวดล้อมและได้แสดงความคิดเห็น ส่งผลให้บุคลากรในหน่วยงานยินดีเต็มใจในการปฏิบัติงานด้วยความสุข

1.7 มองความสมดุลของชีวิตกับการทำงานเป็นเป้าหมายที่ไม่อยู่นิ่ง

จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงานมีความคิดว่า หากมีสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป อาจจะต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อไม่ให้กระทบกับชีวิตส่วนตัว หรือกระทบน้อยที่สุด เช่น หากมีครอบครัว หรือมีบุตรอาจจะต้องใช้เวลาและความสำคัญในการเลี้ยงดูบุตร อาจจะต้องให้ความสำคัญกับครอบครัวและการเลี้ยงดูบุตร และลดความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับงานเหมือนตอนที่ตนเองโสดให้ลดลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปริญดา สมควร (2554, หน้า 63) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีสถานภาพโสด จะมีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวน้อย จึงทุ่มเทให้กับงานทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่กว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส

2. สมดุลชีวิตและการทำงานของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนพลังงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

2.1 สมดุลชีวิตและการทำงานของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน

จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน มีทั้งผู้ที่รู้สึกว่าตนเองมีสมดุลชีวิตและการทำงาน และผู้ที่รู้สึกว่าตนเองไม่มีสมดุลชีวิตและการทำงาน แต่ส่วนใหญ่ให้ข้อมูลว่าตนเองไม่ค่อยมีสมดุลชีวิตและการทำงาน รวมทั้งบุคลากรบางคนเคยประสบปัญหาไม่มีสมดุลชีวิตและการทำงานมาแล้ว แต่มีการปรับวิถีการดำเนินชีวิตให้งานกระทบกับชีวิตส่วนตัวน้อยที่สุด หรือบางท่านการมีครอบครัวที่เข้าใจและสนับสนุนก็ทำให้ไม่เกิดปัญหาสมดุลชีวิตและการทำงาน รวมทั้งการที่องค์กรมีรอบเวลาที่ให้บุคลากรเลือกเวลาในการปฏิบัติงาน ก็ทำให้บุคลากรสามารถบริหารจัดการเวลาของตนเองให้เหมาะสมได้ ส่วนบุคลากรที่รู้สึกว่าตนเองไม่มีสมดุลชีวิตและการทำงาน มักเป็นบุคลากรที่มีครอบครัวแล้ว มีบุตร หรือมีที่พักไกลจากที่ทำงาน ต้องแยกตัวกันอยู่กับภรรยาเนื่องจากทำงานคนละ

จังหวัด หรือกำลังศึกษาต่อระดับปริญญาโทควบคู่กับการทำงานไปด้วย แต่ก็ยังพบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสดบางคนประสบปัญหาสมดุลชีวิตและการทำงาน เนื่องจากเทคโนโลยีที่พัฒนาขึ้นทำให้เกิดการจากสำนักงานทางไลน์ หรือการได้รับมอบหมายงานพิเศษนอกเหนือจากภาระงานปกติ เป็นต้น ซึ่งทำให้ประสบปัญหาในการบริหารจัดการเวลาระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และรู้สึกว่างานกระทบกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของภานุภาคย์ พงศ์ติชชาติ (2550, หน้า 90) ซึ่งกล่าวถึงกระแสแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบันที่มุ่งเน้นการแข่งขันเพื่อให้องค์กรได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความสามารถสูงสุด ทำให้การจัดการสมดุลชีวิตกับงาน (Work-life Balance) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในองค์กรภาครัฐ ที่บุคลากรมีลักษณะเฉพาะตัวอย่างหนึ่ง ซึ่งแตกต่างจากคนในภาคธุรกิจนั้นคือ แรงจูงใจในการทำงานที่สำคัญที่สุดหาใช้เงินไม่หากแต่เป็นการมีสมดุลระหว่างชีวิตกับงานที่ดี

2.2 สมดุลชีวิตและการทำงานของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนพลังงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงานส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่า สมดุลชีวิตและการทำงานส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยบุคลากรที่คิดว่าตนเองมีสมดุลชีวิตและการทำงานไม่ดีจะมีความรู้สึกอยากเปลี่ยนงาน โอน หรือย้ายถ้ามีโอกาส รวมทั้งยังรู้สึกว่าการที่สมดุลชีวิตและการทำงานไม่ดีทำให้ตนเองไม่มีความสุขในการทำงาน ส่วนบุคลากรที่คิดว่าตนเองสามารถบริหารจัดการสมดุลชีวิตและการทำงานได้ดี ก็ยังคงต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Haar (2003) ซึ่งทำการศึกษาความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับชีวิตครอบครัวและความตั้งใจในการลาออกจากงาน ของพนักงานในองค์กรท้องถิ่นของนิวซีแลนด์ พบว่า กรที่พนักงานที่รับรู้ว่าคุณค่าตนเองไม่มีความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวและการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออกจากงาน

2.3 ปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน

ทั้งนี้จากการสัมภาษณ์ บุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนพลังงานยังพบปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน นอกเหนือจากสมดุลชีวิตและการทำงาน ดังนี้

(1) ความท้าทายและน่าสนใจของงาน งานมีคุณค่า

จากผลการศึกษา พบว่า ความท้าทายและน่าสนใจของงาน งานที่มีคุณค่า ก็มีผลทำให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่ต้องการโอน ย้าย หรือลาออกไปหน่วยงานอื่น ซึ่งความท้าทายและน่าสนใจของงาน งานที่ทำมีคุณค่า มีผลในทางบวกต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงพร พรวิทยา (2540, หน้า 93) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์พยาบาลสังกัดวิทยาลัยพยาบาลสถาบันพระบรมราชชนกสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงสาธารณสุข ผลศึกษา พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อวิทยาลัยพยาบาลทุกด้าน คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ลักษณะงานที่มีความท้าทาย ลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับผู้อื่น และลักษณะงานที่มีความสำคัญ

(2) บรรยากาศการทำงาน และเพื่อนร่วมงาน

จากผลการศึกษา พบว่า บรรยากาศการทำงานที่ดี บรรยากาศแบบพี่แบบน้อง เพื่อนร่วมงานที่ดี การช่วยเหลือกัน การทำงานเป็นทีม ซึ่งทำให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่ต้องการโอนย้าย หรือลาออกไปหน่วยงานอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมจิตร จันทรเพ็ญ (2557, หน้า 95-96) ซึ่งทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน พบว่าเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนที่มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานต่างกัน และการมีลักษณะการทำงานเป็นทีมต่างต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

(3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

จากผลการศึกษา พบว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นอีกปัจจัยหนึ่งซึ่งส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนตำแหน่ง หากหน่วยงานไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากรได้ บุคลากรก็อาจโอน ย้ายไปหน่วยงานอื่น หรือการที่พนักงานราชการจะสอบบรรจุได้เป็นข้าราชการ สอดคล้องกับผลการศึกษาของสมจิตร จันทรเพ็ญ (2557, หน้า 94) ซึ่งทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน พบว่าเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนที่มีความก้าวหน้าในการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

(4) ระยะเวลาในการเดินทางระหว่างที่พักกับหน่วยงาน

จากผลการศึกษา พบว่า ระยะเวลาในการเดินทางระหว่างที่พักกับหน่วยงาน ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลในทางลบต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของหทัยทิพย์ ลีวสงวนกุลธร (2555, หน้า 75) ซึ่งการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน กรณีศึกษาสถาบันคุ้มครองเงินฝาก พบว่า ปัจจัยด้านเวลาเวลาที่ใช้ในการเดินทางไป-กลับจากบ้าน-สถาบันเป็นเวลาที่สูงสูญเสียไปโดยเปล่าประโยชน์ ส่งผลต่อสมดุลชีวิตและการทำงาน ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการศึกษาครั้งนี้เห็นได้ว่า สมดุลชีวิตกับการทำงาน เกิดจากการที่บุคลากรสามารถบริหารจัดการเวลาระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม และสมดุลชีวิตและการทำงานส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร ดังนั้น ผู้บริหารสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ได้ ดังนี้

1. จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนพลังงานส่วนใหญ่รู้สึกว่าคุณเองไม่มีสมดุลชีวิตและการทำงาน หรือ จึงควรนำผลการศึกษาเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารในการสนับสนุนและสร้างเสริมสมดุลชีวิตและการทำงานของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน

2. จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าสมดุลชีวิตและการทำงานส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร รวมทั้งยังพบว่ามีปัจจัยอื่นๆที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร จึงสามารถนำไปใช้ นำไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บุคลากรเกิดสมดุลชีวิตและการทำงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาสมดุลชีวิตและการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน สิ่งที่ค้นพบจึงไม่สามารถนำไปอ้างอิงกับบุคลากรหน่วยงานอื่น ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาเกี่ยวกับบุคลากรหน่วยงานอื่นๆ ด้วย
2. การศึกษาครั้งนี้ เป็นศึกษาเฉพาะบุคลากรของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน ที่เป็นข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ ชำนาญการ ปฏิบัติการ และพนักงานราชการ ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาคณะกรรมาธิการที่เป็นผู้บริหารด้วย เนื่องจากมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรมีสมดุลชีวิตและการทำงาน เช่น ผู้บริหารระดับต่างๆ เกี่ยวกับการสร้างสมดุลชีวิตและการทำงานของบุคลากร เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดสมดุลชีวิตและการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- ชนัญรัตน์ อินทุลักษณะ. (2556). ประสบการณ์การสร้างสมดุลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพันธุ์ ตติยาภรณ์, ธนายุ ภูวิทย์ นิตย, หทัยสรวงศ์ สุขศรี. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของชีวิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, 12(1), 21-43.
- ดวงพร พรวิทยา. (2540). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบัน ของอาจารย์พยาบาลสังกัดวิทยาลัยพยาบาลสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปริญดา สมควร. (2557). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาติ. (2550). สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน : เรื่องจริงหรือแค่อิงนิยาย. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงาน กระแสใหม่ของการบริหารทรัพยากรบุคคล. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (หน้า 45-50). กรุงเทพมหานคร : บริษัท แอร์บอร์น พรินต์ จำกัด.
- หทัยทิพย์ ลีสงวนกุลธร. (2555). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการกรณีศึกษาสถาบันคุ้มครองเงินฝาก. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- อุไรพร จันทะอุ่มเมา และคณะ. (2554). การประเมินความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสุขภาพในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี : สำนักการพยาบาล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

สมจิตร จันทรเพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน). การศึกษางานวิชาการค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ธีระ กนกกาญจนรัตน์. (2556). เข้มทิศ SME : Work Balance ปรับแนวคิดสำหรับชีวิตและการทำงาน. ค้นเมื่อ 25 มกราคม 2561, จาก <http://thairath.co.th/content/3703700>.

Harr, Jarrod M. (2004). *Work-Family Conflict and Turnover Intention : Exploring the moderation effect of perceived work-family support*. *New Zealand Journal of Psychology* 33(1) : 35-39.