



นโยบาย Work-Life (ไร้) Balance และการบูรณาการหลักพรหมวิหารธรรมเพื่อ ส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขของพยาบาลวิชาชีพ*

WORK-LIFE (WITHOUT) BALANCE POLICY AND INTEGRATION OF BRAHMAVIHARA DHAMMA PRINCIPLES TO PROMOTE HAPPY WORKING OF PROFESSIONAL NURSES

อัญชลี แสงชาญชัย

Unchalee Saengcharnchai

พิชญานิน คลินิก

Pichayanin Clinic

Corresponding Author E-mail: angie7052@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับนโยบาย Work-Life Balance ของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งผลสำรวจปี 2567 พบว่า อาชีพพยาบาล ติด 1 ใน 10 “อาชีพในฝัน” ของเด็ก Gen Z โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพต้องตอบโจทย์ “ชีวิตในฝัน” ทั้งเรื่องเงินเดือน สวัสดิการ และความสมดุลงานกับชีวิต ซึ่งอาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่ไม่สามารถปฏิบัติตามนโยบาย Work-Life Balance ได้จริง เพราะสิ่งที่เป็นจริงคือ “Work-Life (ไร้) Balance” ทั้งนี้เด็ก Gen Z จะตัดสินใจลาออกจากอาชีพหากการทำงานรบกวนคุณภาพชีวิต ส่งผลกระทบทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ ผู้เขียนจึงได้รวบรวมข้อเสนอแนะเชิงนโยบายจากนักวิชาการ รวมทั้งนำเสนอความคิดเห็นของผู้เขียนในมุมมองด้านรัฐประศาสนศาสตร์โดยประยุกต์ใช้นโยบาย “Work-Life Integration” หรือ “Mindfulness-Wisdom Balance” ซึ่งบูรณาการหลักพรหมวิหารธรรมหรือหลักพรหมวิหาร 4 คือหลักธรรมประจำใจในการพัฒนาจิตใจตนเองให้สามารถรักษาสมดุลงานและชีวิตอย่างประเสริฐและบริสุทธิ์ ได้แก่ 1. เมตตา (ความรัก) คือ ความปรารถนาดีต้องการให้ผู้อื่นมีความสุข 2. กรุณา (ความสงสาร) คืออยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ 3. มุทิตา (ความยินดี) เมื่อเห็นผู้อื่นอยู่ดีมีความสุขประสบความสำเร็จ 4. อุเบกขา (ความมีใจเป็นกลาง) คือการวางจิต วางตน ตามความเที่ยงธรรม ซึ่งเป็นแนวทางปฏิบัติที่ส่งผลให้เกิดความสุขใจทั้งผู้ให้และผู้รับบริการ ดำเนินชีวิตอย่างสมดุล มีคุณค่า มีความสงบ มีความสุขทุกวัน และประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: สมดุลงานและชีวิต; พยาบาลวิชาชีพ; พรหมวิหาร 4; ข้อเสนอเชิงนโยบาย

Abstract

This academic article aims to study the Work-Life Balance policy of professional nurses, which the 2024 survey found that the nursing profession is one of the 10 “dream careers” of Gen Z children. The factors that influence the decision to choose a career must meet the “dream life” needs, including salary, benefits, and work-life balance. The nursing profession is a profession that cannot follow the Work-Life Balance policy because what is true is “Work-Life (without) Balance”. As a result, Gen Z children will decide to quit if the work interferes with their quality of life. This has affected the problem of a shortage of professional nurses.

*Received June 28, 2024; Revised July 28, 2024; Accepted August 1, 2024





The author has therefore collected policy recommendations from academics. Including presenting the author's opinions from a public administration perspective by applying the policy of “Work-Life Integration” or “Mindfulness-Wisdom Balance” which integrates the principles of Brahmavihara Dhamma or the 4 Brahmavihara principles. The moral principles for developing one's mind to be able to balance work and life in a noble and pure manner, including: 1. Metta (love) is the good desire to want others to be happy. 2. Karuna (compassion) is wanting to help others escape suffering. 3. Mudita (pleasure) when seeing others well, happy, and successful. 4. Upekkha (neutrality of mind) is aligning one's mind and self-according to fairness. This is a practice that results in happiness for both the provider and the recipient of the service. Live a balanced, valuable, peaceful, happy life every day and achieve sustainable success.

Keywords: Work-Life Balance; Professional Nurses; Brahmavihara 4; Policy Proposals

บทนำ

โลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อโลกของการทำงาน ทำให้ “อาชีพในฝัน” ของคน Gen Z (เกิดปี 1997-2012) แตกต่างจาก Gen อื่นๆ ซึ่งมีความคาดหวังต่อการทำงาน ต่อสถานที่ทำงาน เพื่อต้องการมี “ชีวิตในฝัน” ที่ตอบโจทย์ความต้องการทั้งเรื่องเงินเดือน สวัสดิการ และความสมดุลงานกับชีวิต จากการสำรวจ “10 อาชีพเด่น อาชีพในฝันของเด็กรุ่นใหม่ และสถานภาพของเด็ก Gen Z ปี 2567” พบว่า อาชีพพยาบาล ติด 1 ใน 10 “อาชีพในฝัน” (My Dream Job) ของเด็ก Gen Z (มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, 2567) แต่อาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่ไม่สามารถปฏิบัติตามนโยบาย Work-Life Balance ได้จริง เพราะสิ่งที่เป็นจริงคือ “Work-Life (ไร้) Balance” ทั้งนี้เด็ก Gen Z จะตัดสินใจลาออกจากอาชีพหากการทำงานรบกวนคุณภาพชีวิต ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพและส่งผลกระทบต่อระบบสาธารณสุขของประเทศไทย

เนื่องจากบริบทการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย พยาบาลวิชาชีพมีบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญเพื่อดูแลพยาบาลผู้ป่วยให้อยู่รอดปลอดภัย เป็นวิชาชีพที่ต้องดูแลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง ไม่สามารถละทิ้งหน้าที่การดูแลผู้ป่วยได้ จึงต้องมีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงานตลอดเวลา โดยสภาการพยาบาลกำหนดให้พยาบาลทำงานไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อวัน หรือไม่ควรเกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หากจำเป็นต้องทำงานเกินกว่าชั่วโมงที่กำหนด จะต้องมีความปฏิบัติที่สนับสนุนให้พยาบาลมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ เพราะผลกระทบของชั่วโมงการทำงานที่ต่อเนื่องยาวนานเกินไปทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเหนื่อยล้าและความไม่ปลอดภัยต่อผู้ป่วยและพยาบาลผู้ปฏิบัติงานเอง (สภาการพยาบาล, 2560) โดยเฉพาะในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ส่งผลให้เกิดความต้องการการรักษายาบาลที่สูงขึ้น ภายใต้การจัดอัตรากำลังและขีดความสามารถของโรงพยาบาลที่มีอยู่อย่างจำกัด อีกทั้งยังพบว่าในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่ผ่านมายังไม่มีรูปแบบการบริหารจัดการพยาบาลที่ชัดเจน แต่เป็นไปในลักษณะการบริหารจัดการตามสถานการณ์ เนื่องจากเป็นโรคอุบัติใหม่จึงมีข้อจำกัดด้านองค์ความรู้ ทั้งนี้พยาบาลวิชาชีพคือบุคลากรทางการแพทย์ที่มีบทบาทสำคัญในการเผชิญการสัมผัสเชื้อก่อโรค ให้การดูแลผู้ป่วยโรคโควิด-19 ปฏิบัติงานด้วยชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน ส่งผลกระทบที่ตามมาคืออาการปวดศีรษะจากการสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล (Personal Protective Equipment; PPE) เกิดภาวะบีบคั้นทางจิตใจ ความเหนื่อยล้า และภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงาน (ธีรพร สิริอังกูร และคณะ, 2564) ประเทศไทยจึงประสบ





ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังพยาบาลวิชาชีพ ทำให้พยาบาลวิชาชีพร้อยละ 30 ต้องรับภาระงานวันละ 16 ชั่วโมง และพบว่าพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานเป็นเวลา 54 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ การที่พยาบาลไม่สามารถรักษาสมดุลงานและชีวิต ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งทางความสัมพันธ์ภายในครอบครัวจากการไม่มีเวลาดูแลสมาชิกในครอบครัว (พัชรินทร์ เขตประทุม และคณะ, 2563) จนต้องตัดสินใจลาออกส่งผลทำให้เกิดการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ ในขณะที่พยาบาลวิชาชีพอีกหลายคนไม่สามารถปรับตัวได้และไม่มีทางออก เกิดภาวะความเครียดสะสม มีปัญหากับผู้ป่วย ทีมสหวิชาชีพ และ ครอบครัว จนเป็นเหตุให้เกิดการเจ็บป่วยทั้งร่างกายและจิตใจ ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการทำงานและคุณภาพชีวิต

ปัจจุบันหลายองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญกับแนวคิดและนโยบายเรื่องสมดุลงานและชีวิต (Work-Life Balance) และยังเป็นเป้าหมายของใครอีกหลาย ๆ คนที่พยายามแบ่งเวลาทำงานและเวลาชีวิตส่วนตัวที่เหลือออกอย่างสมดุลเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งปัญหาสุขภาพจิตและปัญหาสุขภาพกาย อย่างไรก็ตาม นโยบายดังกล่าวไม่ใช่เรื่องที่ทุกคนหรือทุกองค์กรจะทำได้สำเร็จหรือทำได้จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งพยาบาลวิชาชีพที่มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่มากเกินไปจนเกินกว่าชั่วโมงการทำงาน และยังมีภาระงานอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องจนล้นมือ ในขณะที่กำลังคนก็ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง ดังนั้นการบริหารจัดการและการดูแลช่วยเหลือพยาบาลวิชาชีพที่มีอยู่ให้ “อยู่รอดและอยู่รุ่ง” ในอาชีพต่อไปได้จึงมีความสำคัญเร่งด่วน ที่ต้องรีบแก้ปัญหาที่ต้นเหตุที่แท้จริง (the root cause of the root cause) เพื่อป้องกันการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพอย่างยั่งยืน

สมดุลงานและชีวิต (Work-Life Balance)

ปัจจุบันหลายครอบครัวจะปลูกฝังให้ลูกหลานศึกษาเล่าเรียนสูงๆ จบออกไปจะได้มีงานทำที่ดี การวัดความสำเร็จของคนจึงวัดกันที่ความทุ่มเทในการทำงานกับตัวเงินที่ได้รับ จนลืมไปว่าการทำงานเป็นเพียงส่วนหนึ่งของชีวิต ไม่จำเป็นต้องทุ่มเททั้งชีวิตหรือต้องพลีชีพเพื่อการทำงานอย่างหนักโดยไม่ได้นำถึงความสุขในชีวิตและปล่อยให้งานเข้ามาเป็นตัวกำหนดความสำเร็จจนความสุขในชีวิตหายไป

คำว่า “สมดุล” หรือ “Balance” ไม่ได้หมายถึงการแบ่งเวลาหรือพลังงานของคนเราแบบเท่า ๆ กัน 50 : 50 หรือทฤษฎีการจัดสรรเวลาสูตร 8 : 8 : 8 (เป็นเวลาทำงาน เวลาพักผ่อน และเวลาสำหรับการดูแลชีวิต) ที่มักถูกหยิบยกขึ้นมาพูดถึงกัน จึงไม่ใช่ตัวอย่างของการปรับสมดุล Work Life Balance เท่านั้น (Sakid, 2023) สมดุลระหว่างงานและชีวิต (Work-Life Balance) มีความหมายที่ประกอบด้วย 3 คำ ได้แก่ “งาน” “ชีวิต” และ “สมดุล” โดยคำว่า “งาน” หมายถึงกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานทั้งตามที่เวลากำหนดและกิจกรรมที่นอกเหนือเวลาซึ่งเกี่ยวข้องกับงานที่ทำ คำว่า “ชีวิต” หมายถึง การใช้ชีวิตกับครอบครัวการมีอิสระในการใช้เวลาพักผ่อนส่วนตัว หรือใช้เวลาสำหรับสานสัมพันธ์กับคนในครอบครัว คำว่า “สมดุล” หมายถึงการแบ่งเวลาให้แก่งาน และชีวิตอย่างเหมาะสม ซึ่งความสมดุลนั้นอาจมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลและแต่ละสถานการณ์ (Hyman & Summers, 2004)

เมื่อบุคคลมีการแบ่งเวลาและจัดการรูปแบบชีวิตให้มีความเหมาะสมระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวย่อมส่งผลดีต่อองค์กร แต่หากบุคคลสูญเสียสมดุลงานและชีวิตก็ย่อมส่งผลเสียกระทบต่อร่างกาย เกิดปัญหาสุขภาพที่สูงขึ้น ตามมาด้วยปัญหาด้านสัมพันธภาพภายในครอบครัว เกิดความเครียด ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์สูงขึ้น และยังส่งผลเสียกระทบต่อองค์กรคือ บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานลดลง มีผลผลิตต่ำลง เกิดการขาดงานและลาออกเพิ่มสูงขึ้น (Fu & Shaffer, 2001) ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของบริษัท/องค์กรเหมือนการที่โดมิโนล้มต่อกันไปเรื่อย ๆ เริ่มจากปัญหาสุขภาพพนักงานที่ย่ำแย่ลงจากการทำงานหนักและขาดเวลาในการดูแลตัวเอง อีกทั้งปัญหาสุขภาพใจจากการทำงาน เช่น ภาวะเครียด





วิตกกังวล หรือรุนแรงถึงภาวะหมดไฟ และภาวะซึมเศร้า ฯลฯ องค์กรที่ไม่มีนโยบาย Work-Life Balance จะพบว่าเป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงานลางานและส่งผลให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานลดลง

มีงานวิจัยที่ทำการศึกษาระดับถึงกว่า 80% ใน Fortune 500 (500 บริษัทยักษ์ใหญ่ในอเมริกา) พบว่า คนทำงานที่เชื่อว่าตนเองมี Work-Life Balance จะทำงานหนักกว่าถึง 21% เมื่อเปรียบเทียบกับคนที่ไม่ได้รู้สึกว่ามีสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตที่ดี นอกจากนี้เรื่องของ Work Life Balance ยังสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ยิ่งถ้าพนักงานมีความพึงพอใจกับงานหรือสถานที่ทำงานก็มีแนวโน้มที่พวกเขาจะเต็มใจกับการทำงานเพื่อตอบแทนองค์กรมากกว่าอีกด้วย (Sakid, 2023) ในขณะที่อีกหลายคนให้ความหมายความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การบริหารเวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ไม่ให้การทำงานก้าวก้าวในช่วงเวลาชีวิตของตนเอง และครอบคลุม ความพอดีนี้จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานของตนเอง แต่ใครจะเชื่อว่าการที่ 80 ชั่วโมงต่อเดือน คือจำนวนงานล่วงเวลา (ที่ไม่ได้จ่ายค่าตอบแทน) ในประเทศญี่ปุ่นซึ่งเป็นประเทศที่มีชั่วโมงการทำงานยาวนานที่สุดในโลก เมื่อปี 2017 รัฐบาลญี่ปุ่นได้มอบของขวัญให้วัยทำงานด้วย “Premium Fridays” คือ การอนุญาตให้เลิกงานตั้งแต่บ่ายสามโมง ในทุกวันศุกร์สุดท้ายของเดือน เพื่อสนับสนุนให้ใช้เวลาในที่ทำงานน้อยลง (เสียบ้าง) แต่ของขวัญชิ้นนี้กลับไม่ถูกนำมาใช้ เพราะสุดท้ายแล้ว มีคนทำงานน้อยกว่า 4% ด้วยซ้ำ ที่ได้เลิกงานก่อนเวลาในวัน “Premium Fridays” จริง ๆ (Worakan, 2024) แนวคิดสมดุลงานและชีวิต (Work-Life Balance) จึงมีความสำคัญและนำมาปรับใช้กับบุคลากรในองค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและยังเกิดประสิทธิผลทำให้องค์กรพัฒนาต่อไป เพื่อให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization) หรือเป็นองค์กรที่มีความเป็นเลิศ (Excellent Organization)

จากการให้ความหมายสมดุลงานและชีวิตของพยาบาลวิชาชีพในบริบทโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง กล่าวถึงการมีความสุขในชีวิตส่วนตัว (ความสุขด้วยตนเองและการเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ของสมาชิกในครอบครัว) และการมีความสุขในงาน (ความสุขในงานที่เกิดจากตนเอง การจัดการความเครียดที่เกิดจากงาน การมีผู้ร่วมงานสนับสนุน และการได้รับสวัสดิการที่เพียงพอจากองค์กร) และการที่พยาบาลวิชาชีพมีสุขภาพดีมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กร การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวในด้านต่างๆ การลดชั่วโมงการทำงานช่วยให้มีเวลากับชีวิตส่วนตัวและครอบครัวมากขึ้น ล้วนส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีสมดุลงานและชีวิตที่ดี (ฐานิดา ทิพวาที และคณะ, 2560) พยาบาลวิชาชีพซึ่งถือว่าเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญและมีจำนวนมากที่สุดในระบบบริการสุขภาพและการดำเนินงานของโรงพยาบาลทุกระดับในประเทศไทย พยาบาลวิชาชีพไทยมีคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านทั้งด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม เนื่องจากปัจจุบันวิชาชีพพยาบาลประสบกับปัญหาการขาดแคลนบุคลากรทางการพยาบาลที่นับวันยิ่งทวีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น สมดุลงานและชีวิตรวมถึงความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยพบว่าอยู่ในระดับน้อย เนื่องจากพยาบาลมีความรู้สึกที่ตนเองได้พักผ่อนนอนหลับไม่เพียงพอ และมีความเครียดสูง (ปราโมทย์ ถ่างกระโทก และคณะ, 2564) การที่พยาบาลวิชาชีพทำงานหนักเกินไปและตารางเวรที่ไม่ปกติมีผลต่อความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวและนำไปสู่ความพึงพอใจในงานและชีวิตระดับต่ำ การทำงานอย่างไม่สมดุลของพยาบาลวิชาชีพนั้นทำให้อัตราการลาออกสูงขึ้นและต่อเนื่องมากขึ้นทุกปี เนื่องจากภาระงานที่หนักเกินไปความเหนื่อยหน่ายท้อแท้ใจ อัตราค่าตอบแทนต่ำ ภาวะร่างกายไม่สุขภาพดี และมีความสุขในการทำงาน ขาดการดูแลเกื้อกูลจากองค์กรที่เกี่ยวข้องกับพยาบาล ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและ เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ตัดสินใจลาออก





อย่างไรก็ตาม มีการศึกษาเชิงทฤษฎีและเชิงประจักษ์ของผลกระทบของความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและปริมาณงานที่มีต่อความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพของพยาบาล พบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในงาน แต่ไม่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพของพยาบาล ปริมาณงานต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลที่ได้รับข้อมูลสามารถส่งผลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลที่มีนัยสำคัญเท่าเทียมกัน ความพอใจในงานจริงไม่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล และความพึงพอใจในงานไม่สามารถส่งผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและภาระงานต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลได้

องค์ประกอบของสมดุลงานและชีวิต

Walton (1974) ได้กำหนดองค์ประกอบที่เป็นตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ คือ 1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 5. การบูรณาการด้านสังคม 6. ธรรมเนียมในองค์กร 7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตด้านอื่น และ 8. การเกี่ยวข้องกับสังคม

Huse & Cummings (1985) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานมี 8 ด้าน ดังนี้ 1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม คือ การได้รับรายได้ที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานที่บุคลากรรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรม 2. สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัย คือ การที่บุคลากรปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย 3. การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน คือ การที่บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองจากงานที่ทำ 4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน คือ การที่บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 5. ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร คือ การที่บุคคลมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เกิดการยอมรับซึ่งกันและกันมีบรรยากาศความเป็นมิตร 6. ลักษณะการบริหารงาน คือ การมีความยุติธรรมในการทำงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม 7. ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน คือ การที่บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวมีอิสระจากงาน และ 8. ความภาคภูมิใจในองค์กร คือ ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าจะองค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคมในเรื่องต่าง ๆ

Greenhaus, J.H. et al. (2003) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานว่ามี 3 ลักษณะ ดังนี้ 1. ความสมดุลในด้านเวลา (Time Balance) คือ การที่บุคคลสามารถจัดสรรเวลาการให้กับทำงานและครอบครัวหรือหน้าที่อื่นๆได้อย่างเหมาะสม 2. ความสมดุลในด้านการมีส่วนร่วม (Involvement Balance) คือการที่บุคคลสามารถจัดสรรความสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัวหรือหน้าที่อื่นๆได้อย่างลงตัว 3. ความสมดุลในด้านความพึงพอใจ (Satisfaction Balance) คือการที่บุคคลมีความรู้สึกพึงพอใจต่อหน้าที่การงานและครอบครัวหรือหน้าที่อื่นๆ ของตนเองที่จัดสรรได้อย่างสมดุล

แนวทางในการสร้างสมดุลงานและชีวิต

หลายคนเข้าใจว่าสมดุลงานและชีวิต (Work-Life Balance) คือ การชั่งน้ำหนักการให้เวลางานและชีวิตสองฝั่งให้พอดีกัน จึงเลือกที่จะเป็นคนที่เข้าและออกงานตรงเวลา หลังเลิกงานไปแล้วจะเดินทางกลับบ้านทันที วันหยุดยังเป็นเขตแดนศักดิ์สิทธิ์ที่ไม่ยอมให้ใครเข้ามายุ่งเกี่ยว แต่ในมุมมองของนักวิชาการซึ่งมีบทวิจัยหลายเรื่องที่กล่าวถึงแนวทางในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไว้อย่างน่าสนใจดังนี้





Herzberg et al. (1959) ได้กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two Factor Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงสาเหตุของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงาน ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) เป็นปัจจัยภายในที่ขับเคลื่อนพฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์กับธรรมชาติในงานที่ทำ แต่ไม่จำเป็นต้องสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมโดยรอบ เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลทำงานด้วยความพึงพอใจและนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ปัจจัย คือ

1.1 ได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) เกิดขึ้นจากการยอมรับจากผู้คนรอบข้างไม่ว่าผู้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้ขอคำปรึกษาหรือบุคคลในหน่วยงาน อาจอยู่ในรูปแบบการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี ให้กำลังใจ หรือการแสดงถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่งสำเร็จ ซึ่งแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.2 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) คือการที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ มีการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่องานสำเร็จ บุคคลจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจในผลงานนั้น

1.3 ความก้าวหน้า (Advancement) หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) เช่น การได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นในองค์กร ได้รับโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือการได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือการมีอำนาจในการรับผิดชอบต่องานอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ

1.5 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work itself) คืองานที่น่าสนใจ อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้อย่างต้องลงมือทำ เป็นลักษณะงานที่ทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบ

2. ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Hygiene Factors) ซึ่งไม่ใช่ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ ส่วนใหญ่เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนอง ถ้าไม่มีหรือไม่สอดคล้องกับบุคคลก็จะส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 10 ปัจจัย

2.1 เงินเดือน (Salary) และสวัสดิการ หมายถึงค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคคลที่ทำงานให้ รวมถึงการขึ้นเงินเดือนตามความเหมาะสมอย่างเป็นธรรมและเป็นที่พอใจของบุคลากรในองค์กร

2.2 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervisors) คือความสัมพันธ์ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน เข้าใจซึ่งกันและกัน มีความจริงใจกัน รวมไปถึงการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน

2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) คือ ความสัมพันธ์ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน เข้าใจซึ่งกันและกัน มีความจริงใจกัน รวมไปถึงการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

2.4 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinates) คือ ความสัมพันธ์ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน เข้าใจซึ่งกันและกัน มีความจริงใจกัน รวมไปถึงการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

2.5 สถานะของอาชีพ (Status) คือ อาชีพที่มีเกียรติศักดิ์ศรีและเป็นที่ยอมรับนับถือของ สังคม

2.6 นโยบายและการบริหารองค์กร (Company Policy and Administration) คือ การจัดการและบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ได้แก่ นโยบายที่ชัดเจน มีการแจ้งให้ทราบอย่างทั่วถึง การ





ควบคุมดูแลระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการ วิธีการบริหารงานขององค์กรมี การแบ่งงานไม่ซับซ้อน ยุติธรรม

2.7 สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือสภาพแวดล้อมทางกายภาพของที่ทำงาน ได้แก่ แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ ห้องทำงาน กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมไปถึงอุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ในการทำงาน

2.8 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจาก หน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงานหรือความ ห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงาน

2.9 ความมั่นคงในงาน (Job Security) คือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

2.10 การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) ลักษณะการบังคับบัญชาของ หัวหน้า งาน ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการ บริหารงาน การให้คำแนะนำ การสั่งงาน มอบหมายงาน วิธีการดูแลควบคุมการปฏิบัติงาน การรับฟังความ คิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การสอนงานมีความชัดเจน

ชนิธูร์นัสท์ อินทูลักษณ์ และ อารีย์วรรณ อ่วมตานี (2557) วิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการของ Diekelman ผลการวิจัยมีดังนี้ 1. ความหมายของสมดุลชีวิตกับงานสมดุลชีวิตกับงาน หมายถึง การบริหารจัดการเวลาในการดำเนินชีวิตส่วนบุคคล และการทำงานให้เหมาะสม โดยการใช้ชีวิตอย่างมีความสุขบนความ พอดีและอยู่อย่างพอเพียง 2. การสร้างสมดุลชีวิตกับงานการสร้างสมดุลชีวิตกับงาน ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ การมีความสุขในชีวิตส่วนตัว และการมีความสุขในงาน สำหรับการมีความสุขในชีวิตส่วนตัว ประกอบด้วย 2 ประเด็น ได้แก่ การใช้ชีวิตให้มีความสุขด้วยตนเองและการเอาใจใส่ซึ่งกันและกันของสมาชิกในครอบครัวส่วน การมีความสุขในงานประกอบด้วย 4 ประเด็น ได้แก่ ความสุขในงานที่เกิดจากตนเอง การจัดการความเครียดที่ เกิดจากงาน การมีผู้ร่วมงานสนับสนุน และการได้รับสวัสดิการที่เพียงพอจากองค์กร

อนิสา สังข์เจริญ และ วศิพร แต้มคุ (2566) การสร้างความสมดุลงานและชีวิตนั้น เป็นสิ่งที่ต้อง พัฒนาให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีแนวทางในการพัฒนามีดังนี้ 1. การจัดลำดับความสำคัญ เป็นแนวทางที่ ได้มาจากระบวนการตัดสินใจที่เหมาะสมอย่างสมเหตุสมผล 2. การปรับตัว เป็นแนวทางในการปรับและ ควบคุมปัจจัยภายในก็คือตัวเองให้ยอมรับกับการเปลี่ยนแปลง 3. การปรับสภาพแวดล้อม การเพิ่มทักษะหรือ ประสบการณ์การด้านการบริหารจัดการและการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยสนับสนุนในบางกิจกรรม นั้น สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการคุณภาพชีวิตของตนเองให้ดีขึ้น 4. หาทางสร้างความสุข เป็น แนวทางเชิงกลยุทธ์ที่จะทำให้ทุกกิจกรรมที่จะเกิดขึ้นในระหว่างการดำเนินชีวิตและการทำงาน มีความพึงพอใจ แก่ตนเองและครอบครัวมากขึ้น 5. จุดยืนของชีวิต เป็นการกำหนดความแน่วแน่มั่น จุดยืนของชีวิตจะเป็น เหมือนภาพสะท้อนและแรงขับเคลื่อนให้เราเลือกที่จะก้าวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง

Sakid (2023) หลายองค์กรมีแนวคิดที่หลากหลาย คือ 1. ยืดหยุ่นเวลาเข้า-ออกงาน 2. สามารถเลือก ทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) หรือจะทำงานจากที่ใดก็ได้ (Remote Working) ขอแค่ให้ทำงาน ออกมาสำเร็จทันเวลา 3. รีวิว Workload หรือภาระงาน และกระจายงาน 4. สวัสดิการสุขภาพและการ ส่งเสริมสุขภาพ 5. สนับสนุนค่านิยม Work-Life Balance

The Start of Happiness (2024) ถ้าชีวิตคนเปรียบเหมือนวงล้อ หรือ วงล้อชีวิต (The Wheel of Life) คนที่มีความสุขและประสบความสำเร็จ จะต้องรักษาสมดุลซึ่งไม่ได้มีแต่เรื่องงาน (Business/Career) แต่ ยังมีเรื่องอื่น ๆ อีก คือ การเงิน/รายได้ (Finances) สุขภาพ (Health) ครอบครัว/เพื่อน (Family and





Friends) ความสัมพันธ์ (Romance) การพัฒนาตัวเอง (Personal Growth) การพักผ่อน/สันทนาการ (Fun and Recreation) สภาพแวดล้อม/สังคม (Physical Environment) ดังนั้นการปรับสมดุลงานและชีวิตควรประยุกต์ใช้นโยบาย “Work-Life Integration” คือ การผสมผสานงานและชีวิตไปด้วยกัน มีการยืดหยุ่นเวลาทำงานหรือสถานที่การทำงาน (Work at home, Work flexibly anywhere any time anyhow) ไม่เน้นวิธีการแต่เน้นผลลัพธ์ของงานที่ทุกคนสามารถบริหารสมดุลงานและชีวิตได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

หลักพรหมวิหารธรรม

หลวงพ่อบุญทาสภิกขุ (2566) ได้แนะนำเรื่อง “การทำงาน คือ การปฏิบัติธรรม” มาเป็นหลักในการดำรงชีวิตและการทำงานของเราให้มีความสุขไว้ ดังนี้ การปฏิบัติธรรมในการทำงาน ก็เพื่อความถูกต้องให้อยู่รอด คือทำงานเพื่อรักษาความเป็นมนุษย์ให้คงอยู่และเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป ไม่ใช่ทำงานไปเพื่อหาเงินไปสนองกิเลส หรือความอยากที่นำไปสู่ความเสื่อม เมื่อได้คิดดี คิดถูก เช่นนี้แล้วการทำงานก็จะมีมีความสุข มีความพอใจในการทำงานทุกประเภท อย่างไรก็ตามพญาลาสิวิชาชีพสามารถสร้างสมดุลงานและชีวิตอย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จได้โดยการบูรณาการหลักธรรม คือ “MW Life Balance หรือ Mindfulness-Wisdom Balance” หมายถึง ดุลยภาพแห่งชีวิตด้วยสติและปัญญา (เรวดี ศิริภาพ, 2562) ในการดำเนินชีวิตได้อย่างประเสริฐด้วยหลักพรหมวิหาร 4 คือหลักธรรมประจำใจอันประเสริฐบริสุทธิ์ที่ช่วยให้ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

พรหมวิหาร 4 เป็นธรรมหมวดหนึ่งในพระพุทธศาสนา มีความหมายหลายนัย คือ 1. เป็นธรรมเครื่องอยู่ของพรหม เครื่องอยู่อย่างพรหม 2. เป็นธรรมเครื่องอยู่ของผู้ประเสริฐ 3. เป็นธรรมเครื่องอยู่ของผู้เป็นใหญ่ คือผู้นำหรือผู้ปกครองโดยมุ่งให้ผู้นำหรือผู้ปกครองมีความรักความปรารถนาดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ราชบัณฑิตยสถาน, 2548) พรหมวิหารธรรม หมายถึง ธรรมเป็นหลักประจำใจของผู้ใหญ่ ธรรมที่ผู้ใหญ่พึงประพฤติ เป็นธรรมที่เกิดในใจ เป็นธรรมที่กระตุ้นให้เกิดการสงเคราะห์ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่น ให้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน พรหมวิหาร มี 4 ประการคือ 1. เมตตา คือ ความรัก ความปรารถนาดี ต้องการให้ผู้อื่นมีความสุข 2. กรุณา คือ ความห่วงใย ความสงสารคิดจะช่วยให้ผู้อื่นพ้นจากความทุกข์ 3. มุทิตา คือ ความพลอยยินดี ความดีใจด้วย ที่ผู้อื่นได้ดี ได้รับความสำเร็จ 4. อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง ไม่ดีใจ ไม่เสียใจ เมื่อคนอื่นได้รับความวิบัติ พรหมวิหารธรรม ยังหมายถึงคุณธรรมสำหรับผู้ใหญ่ นักปกครองหรือผู้บริหาร 4 ประการ ได้แก่ 1. เมตตา คือ ความรัก ปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข 2. กรุณา คือ ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ 3. มุทิตา คือ ความยินดีในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีใจผ่องใส 4. อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณากรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้วอันควรได้รับทั้งผลดีและชั่วสมควรแก่เหตุอันตนประกอบ (พระพรหมคุณาภรณ์, 2551) พรหมวิหารธรรมยังเป็นหลักธรรมสำหรับกำกับพฤติกรรมของผู้นำ 4 ประการ คือ 1. เมตตา (Loving-Kindness) หมายถึง การมีจิตที่เป็นกุศลและเปี่ยมด้วยความรัก ไม่ผูกโกรธและพยาบาท 2. กรุณา (Compassion) หมายถึง มีจิตคิดจะช่วยเหลือและปลดปล่อยความทุกข์ตลอดเวลา 3. มุทิตา (Sympathetic Joy) หมายถึง อธิษฐานใจให้ผู้อื่นมีความสุขและผ่องใส ยินดีในความดีและสมหวังของผู้อื่น 4. อุเบกขา (Neutrality) หมายถึง การประพฤติและปฏิบัติที่เที่ยงตรงและ เป็นกลางไม่เอนเอียงความรักและความชัง

สรุป พรหมวิหารธรรม คือ ธรรมที่เป็นหลักประจำใจในการประพฤติปฏิบัติเกื้อกูลต่อผู้อื่นมี 4 ประการ 1. เมตตา (Loving Kindness) มีความรักใคร่ปรารถนาดีที่จะให้ผู้อื่นเป็นสุข 2. กรุณา (Compassion)





มีความสงสาร คิดจะช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ 3. มุทิตา (Sympathetic joy) มีความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี 4. อุเบกขา (Equanimity) มีการวางจิต วางตน ตามความเที่ยงธรรม

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาข้อมูลและได้รวบรวมข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างสมดุลงาน และชีวิตจากนักวิชาการ รวมทั้งความคิดเห็นของผู้เขียนในมุมมองด้านรัฐประศาสนศาสตร์นั้น นโยบาย Work-Life Balance อาจจะไม่ใช่นโยบายที่ดีเสมอไป เพราะเป็นแนวคิดแบบอุดมคติที่ทุกคนใฝ่ฝันแต่ไม่สามารถปฏิบัติได้จริง สำหรับพยาบาลวิชาชีพที่มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการดูแลพยาบาลผู้ป่วยให้อยู่รอดปลอดภัย ดังนั้นการดูแลช่วยเหลือพยาบาลวิชาชีพให้ “อยู่รอดและอยู่รุ่ง” ในอาชีพต่อไปได้ จึงมีความสำคัญเร่งด่วนและมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ประยุกต์ใช้นโยบาย “Work-Life Integration” หรือ “Mindfulness-Wisdom Balance” ซึ่งนำแนวคิด “การทำงาน คือ การปฏิบัติธรรม” เป็นการผสมผสานงานและชีวิตเป็นหนึ่งเดียวกัน ร่วมกับการนำเอาหลักพรหมวิหารธรรมหรือหลักพรหมวิหาร 4 คือหลักธรรมประจำใจในการพัฒนาจิตใจตนเองให้สามารถรักษาสมดุลงานและชีวิตอย่างประเสริฐและบริสุทธิ์ ได้แก่ 1. การใช้หลักเมตตาธรรม (ความรัก) คือ กายกรรม, วาจกรรม และมโนกรรมในการพยาบาลผู้ป่วยด้วยการให้ความรัก ความปรารถนาดี ต้องการให้ผู้อื่นมีความสุข 2. กรุณา (ความสงสาร) ดูแลช่วยเหลือพยาบาล สงเคราะห์ผู้ป่วยให้พ้นจากความทุกข์ทรมาน 3. มุทิตา (ความยินดี) เมื่อเห็นผู้ป่วยหายป่วย กลับบ้านไปดำเนินชีวิตอยู่ดีมีสุข 4. อุเบกขา (ความมีใจเป็นกลาง) คือการวางจิต วางตน ตามความเที่ยงธรรม ไม่ยินดียินร้าย เมื่อสุดวิสัยทั้งที่เมตตา กรุณา ก็ยังไม่สามารถช่วยให้ผู้ป่วยเป็นสุข พ้นจากความทุกข์ได้ จึงต้องปลงใจลงให้ได้ว่า ได้ช่วยเหลือพยาบาลอย่างสุดความสามารถแล้ว ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพต้องมีสติและใช้ปัญญาดูแลพยาบาลผู้ป่วย แม้จะเป็นวาระสุดท้ายก็ต้องพยาบาลผู้ป่วยให้อยู่อย่างสบายจากไปอย่างสงบ ซึ่งถือเป็นบุญกุศลที่ยิ่งใหญ่ ส่งผลให้เกิดความสุขใจทั้งผู้ให้และผู้รับบริการ

2. แนวทางในการสร้างความสมดุลของ “วงล้อชีวิต” (The Wheel of Life) คือ

- การส่งเสริมด้านวัฒนธรรมองค์กรให้ที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านที่สอง ที่ทุกคนมีความรัก ความผูกพัน เอื้ออาทร ห่วงใยกันและกัน

- การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและทีมสหวิชาชีพโดยให้ความเคารพนับถือช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนซึ่งกันและกัน

- องค์กรควรมีนโยบายเกี่ยวกับช่วงเวลาทำงานที่มีความยืดหยุ่น เพื่อสามารถส่งเสริมการเป็นอยู่ที่ดีของครอบครัวและสามารถลดความขัดแย้งในชีวิตของการทำงาน เช่น ให้สิทธิหยุดงานในวันคล้ายวันเกิดโดยไม่นับเป็นวันลา เพื่อไปทำบุญ พักผ่อน ทำกิจกรรมกับครอบครัว ฯลฯ

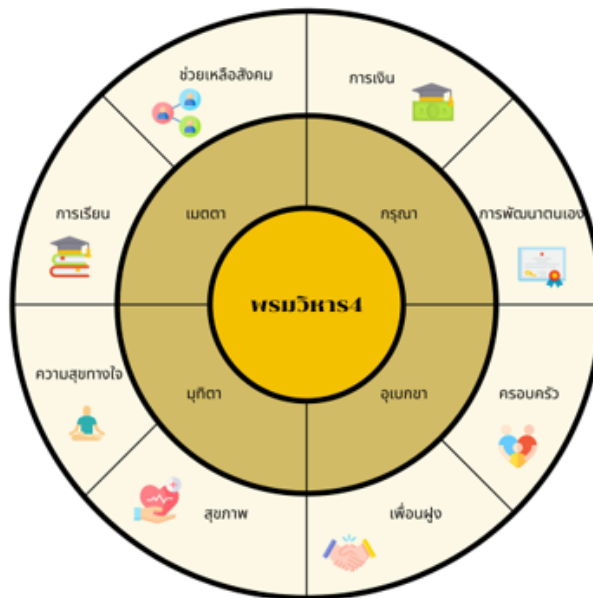
- การจัดให้มีโปรแกรมหรือการออกแบบกระบวนการและขั้นตอนการทำงานที่ช่วยลดภาระงานที่ไม่จำเป็นและไปทำงานที่จำเป็นที่ต้องใช้ความรู้และทักษะของพยาบาลวิชาชีพ ก็จะช่วยให้พยาบาลวิชาชีพสามารถดำเนินชีวิตอย่างสมดุล มีคุณค่า มีความสงบ มีความสุขทุกวัน และประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

สรุป องค์ความรู้ใหม่ที่นำหลักพรหมวิหาร 4 คือ หลักธรรมประจำใจในการพัฒนาจิตใจตนเองให้สามารถรักษาสมดุลงานและชีวิตอย่างประเสริฐและบริสุทธิ์ ได้แก่ 1. เมตตา (ความรัก) คือ ความปรารถนาดี ต้องการให้ผู้อื่นมีความสุข 2. กรุณา (ความสงสาร) คืออยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ 3. มุทิตา (ความยินดี) เมื่อเห็นผู้อื่นอยู่ดีมีความสุขประสบความสำเร็จ 4. อุเบกขา (ความมีใจเป็นกลาง) คือการวางจิต วางตน ตามความเที่ยงธรรม โดยให้ความสำคัญและจัดสมดุลของ “วงล้อชีวิต” (The Wheel of Life) ที่ไม่ได้มีเฉพาะเรื่องงาน แต่ยังมีเรื่องสุขภาพ ครอบครัว การเรียน การเงิน การพัฒนาตนเอง ความสัมพันธ์ การแบ่งปัน





ช่วยเหลือสังคม ความสงบทางจิตใจ ถ้าทุกคนสามารถผสมผสานให้ทุกด้านของวงล้อชีวิตมีความสุขเป็นหนึ่งในเดียวกันก็จะช่วยให้วงล้อชีวิตขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างประเสริฐและบริสุทธิ์ ส่งผลให้เกิดความสุขใจทั้งผู้ให้และผู้รับบริการ ดำเนินชีวิตอย่างสมดุล มีคุณค่า มีความสงบ มีความสุขทุกวัน และประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน



วงล้อชีวิต (wheel of life)

* ที่มา : วงล้อชีวิต (wheel of life) ถูกคิดค้นโดย Paul J. Meyer

เอกสารอ้างอิง

- ชนิธรนันท์ อินทุลักษณ์ และ อารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2557). การสร้างสมดุลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 15(3), 382-389.
- ฐานิดา ทิพวาที และคณะ. (2560). ปัจจัยทำนายสมดุลชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ กรณีศึกษาในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 18 (Supplement 1), 198-206.
- ธีรพร สติธอังกูร และคณะ. (2564). การพัฒนารูปแบบการบริหารการพยาบาลในสถานการณ์การระบาดของโควิด-19 ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*, 30(2), 320-333.
- ปราโมทย์ ถ่างกระโทก และคณะ. (2564). อิทธิพลของสมดุลชีวิตกับการทำงานและความพึงพอใจในงานต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพไทย. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*, 30(2), 344-352.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2551). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 16). กรุงเทพฯ: เอส.อาร์. พรินติ้ง แมส โปรดักส์ จำกัด.
- พัชรินทร์ เขตประทุม และคณะ. (2563). ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพยาบาลในโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง. *พยาบาลสาร*, 47(7), 408-418.
- มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. (2567). 10 อาชีพเด่น อาชีพในฝันของเด็กรุ่นใหม่ และสถานภาพของเด็ก Gen Z ปี 2567. สืบค้น 15 พฤษภาคม 2567, จาก <https://www.utcc.ac.th/>





- ราชบัณฑิตยสถาน. (2548). *พจนานุกรมศัพท์วิทยาศาสตร์ อังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด อรุณการพิมพ์.
- เรวดี ศิริภาพ. (2562). *รูปแบบการพัฒนามาვეเชิงพุทธบูรณาการของพนักงานบริษัท* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สภาการพยาบาล. (2560). *นโยบายชั่วโมงการทำงานของพยาบาลเพื่อความปลอดภัยของผู้ป่วย*. สืบค้น 18 เมษายน 2567, จาก <https://www.tnmc.or.th/images/userfiles/files/H002.pdf>
- สภาการพยาบาล. (2564). *ประกาศสภาการพยาบาล เรื่อง แลงการณ้สภาการพยาบาลในสถานการณ้แพร่ระบาดของโรคโควิด-19*. สืบค้น 20 เมษายน 2567, จาก https://www.tnmc.or.th/images/userfiles/files/TNMC_Covid-19%20270764.pdf
- หลวงพ่พุทธทาสภิกขุ. (2566). *การทำงานคือการปฏิบัติธรรม*. สืบค้น 30 ธันวาคม 2566, จาก <https://www.youtube.com/watch?v=qbcfGGYShA8>
- อนิสา สังข์เจริญ และ วศิพร แท้มค. (2023). การสร้างความสมดุลชีวิตกับการทำงานในบทบาทของครูตามหลักไตรสิกขา. *วารสาร มจร บัณฑิตศึกษาพุทธโฆสปริทรรศน์*, 9(1), 208 - 224
- Fu, C.K., & Shaffer, M. A. (2001). The tug of work and family: Direct and indirect domain-specific determinants of work-family conflict. *Personal Review*, 30 (5), 502-522.
- Greenhaus, J.H., et al. (2003). *The relation between work-familybalance and Quality of Life*. Retrieved May 2, 2024, from <https://www.researchgate.net/publication/222543597>
- Herzberg, F., et al. (1959). *The Motivation to Work*. (2nd Ed.), New York: John Wiley & Sons Inc.
- Hyman & Summers. (2004). Lacking balance? Work-life employment practices in the modern economy. *Personnel Review*, 33(4), 418-429.
- Sakid. (2023). *Work Life Balance คืออะไร ทำไมจึงสำคัญกับการทำงานยุคใหม่*. สืบค้น 20 มกราคม 2567, จาก <https://www.sakid.app/blog/work-life-balance/>
- The Start of Happiness. (2024). *Wheel of Life – A Self-Assessment Tool*. Retrieved May 3, 2024, from <https://www.startofhappiness.com/wheel-of-life-a-self-assessment-tool/>
- Walton, R. E. (1974). Improving the quality of work life. *Harvard Business Review*, 15(5), 12-16.
- Worakan J. (2024). *Work-Life Balance*. Retrieved February 29, 2024, from <https://thematter.co/lifestyle/work-life/work-life-balance-doesnt-exist/223183>
- Huse, E.F. & Thomas G. C. (1980). *Organization development and change*. (2nd ed.). St.Paul: West Publishing Company.

