

Work-Life Balance

(การสร้างสมดุลชีวิตกับการทำงาน)

นายพูนศักดิ์ ศรีประพัฒน์

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี

ภาวะเศรษฐกิจในยุคปัจจุบันทุกชีวิตในวัยทำงาน แต่ละคนมุ่งมั่นทำงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตตนเอง ไม่ว่าจะเป็นเพศใดทั้งหญิงและชาย ในประเด็นความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานเพื่อหารายได้เลี้ยงชีพ กับชีวิตด้านอื่นๆ ของคน ได้รับความสนใจมากขึ้นทั้งในภาครัฐและเอกชนของประเทศต่างๆ ทั่วโลก ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากแนวโน้มทางด้านประชากรและสังคมเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การที่ผู้หญิงทำงานนอกบ้านมากขึ้น หรือกำลังแรงงานที่มีอายุเฉลี่ยมากขึ้น (Aging Workforce) แต่ถ้าหากองค์กรต่างๆ ต้องการที่จะดึงดูดและรักษาทุนมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรไปนานๆ ก็จำเป็นที่จะต้องจัดการให้บุคลากรมี Work-Life Balance (W-LB) ที่ดี มิฉะนั้นแล้วบุคลากรอาจรู้สึกไม่มีความสุขกับชีวิต และลาจากองค์กรเพื่อไปแสวงหาทางเลือกที่ดีกว่าให้กับชีวิตของตน แม้เรื่อง W-LB จะเป็นที่สนใจกันอย่างกว้างขวางในปัจจุบัน แต่การตีความหมายคำว่า “ความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน” ก็มักแตกต่างกันไประหว่างบุคคลต่างๆ เนื่องด้วยแต่ละคนมีความต้องการและบทบาทที่แตกต่างกันไปตามแต่สภาพชีวิตของแต่ละคน ในอดีตจากการสำรวจความคิดเห็นของผู้คนในสหราชอาณาจักร แสดงให้เห็นว่าคนเข้าใจความหมายของ W-LB พบว่าแตกต่างกันไปอย่างหลากหลายตั้งแต่การไม่ปะปนกันของชีวิตที่ทำงานกับชีวิตที่บ้าน คุณภาพชีวิตโดยทั่วไป ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน ตลอดจนไปจนถึงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

อย่างไรก็ดี ความหมายของคำว่า “สมดุล” ระหว่างชีวิตกับการทำงานจะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับบริบทของบุคคลต่างๆ ในการศึกษาเรื่องนี้ในบริบทที่แตกต่างกัน ก็ได้มีหน่วยงาน หรือองค์กรบางแห่งกำหนดความหมายของ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อย่างเป็นทางการไว้ เช่น Work-Life Balance Network แห่งสหราชอาณาจักรให้ความหมายของ W-LB ว่าเป็นความสมดุลระหว่างภาระผูกพันทางด้านการงานกับภาระด้านอื่นและการมีทางเลือก ส่วน State Services Commission แห่งประเทศนิวซีแลนด์ ให้ความหมายของ W-LB ว่าเป็นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเพื่อยังชีพกับกิจกรรมอื่นๆ เช่น บทบาทการเป็นสมาชิกของครอบครัวและชุมชน การสังสรรค์ และการพัฒนาตนเองทางด้านต่างๆ ของพนักงาน ส่วน Alliance for Work-Life Progress แห่งสหรัฐอเมริกา ให้ความหมาย W-LB ว่าเป็นการที่องค์กรมีการจัดแบบแผนการปฏิบัติ นโยบาย โครงการ และปรัชญา ที่มุ่งเน้นให้พนักงานทุกคนในองค์กรประสบความสำเร็จทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตที่บ้าน

สำหรับความหมายของ W-LB ในบริบทของสังคมเศรษฐกิจของไทย สำนักงานข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) มีการศึกษาเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานของรัฐ เมื่อปี พ.ศ.2548 และได้นิยามความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ว่าหมายถึง การกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง แต่โดยทั่วไปแล้ว ปัจจัยสำคัญที่มีส่วนกำหนดการรับรู้ถึงระดับความสมดุลดังกล่าวของบุคคล ก็คือความรู้สึกว่าตนมีอำนาจที่จะจัดการภาระงาน กิจกรรมการปฏิบัติงานต่างๆ และบริหารเวลาที่จะใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการของตนเอง ซึ่งปัจจัยดังกล่าวอาจจะนำมาใช้กำหนดนิยามของ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานได้ชัดเจนยิ่งขึ้น รายงานการศึกษาโครงการเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรภาครัฐ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ระบบการหยุดราชการทดแทน โดย สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ. เมื่อปี พ.ศ. 2548 ได้ระบุว่า แนวคิดเรื่องสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานยังไม่เป็นที่แพร่หลายในประเทศไทยมากนัก

ทั้งนี้งานวิจัยที่เกี่ยวกับสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance) ของจุฬารัตน์ หนูบุตร (2554) ให้ความหมายคือ ความสามารถของแต่ละบุคคลในการบริหารและจัดสรรเวลาในการทำงานและกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าชีวิตส่วนตัว ครอบครัว การสร้างสัมพันธภาพในสังคมและกิจกรรมในยามว่างให้มีความพอเหมาะพอดี แต่การจัดการกับบทบาททั้งด้านชีวิตและการทำงาน ไม่ได้หมายความว่าเวลาที่ใช้ไปกับแต่ละบทบาทต้องแบ่งสัดส่วนละครึ่งๆ กัน (50 : 50) แต่ขึ้นอยู่กับความสำเร็จ คุณค่าประสิทธิภาพของบทบาทนั้นๆ และสามารถก่อให้เกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของคนๆ นั้นได้หรือไม่เพียงใด

มีผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ W-LB ทั้งในส่วนระบบราชการ และภาคเอกชน มาพอเป็นสังเขป ดังนี้

ในระบบราชการของไทย สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ. (2548) ได้ทำการศึกษาโครงการเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรภาครัฐ : ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ระบบการหยุดราชการทดแทน พบว่ามีการใช้มาตรการ แนวทางปฏิบัติหลายอย่าง เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากร เช่น การออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 โครงการส่งเสริมและประสานการโอน ย้าย เจ้าหน้าที่ของรัฐไปปฏิบัติงานใกล้บ้าน การสำรวจภาวะหนี้สินของข้าราชการ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศ (information technology : IT) เข้ามาใช้เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น การเหลื่อมเวลาการทำงาน และการให้ส่วนราชการจัดสรรงบประมาณ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 3 ของค่าใช้จ่ายหมวดเงินเดือนและรายจ่ายประจำ เพื่อใช้ในการพัฒนาข้าราชการและมีการกำหนดให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

เป็นมิติหนึ่งสำหรับโครงการนำร่องการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของส่วนราชการ ซึ่งรายงานนี้ได้ชี้ให้เห็นว่าภาคราชการไทย มีการใช้มาตรการ/แนวทางปฏิบัติหลายอย่างเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต และ W-LB ของบุคลากร เช่น การออกกระเปาะสำนักงาน นายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 โครงการส่งเสริมและประสานการโอน ย้าย เจ้าหน้าที่ของรัฐไปปฏิบัติงานใกล้บ้าน การสำรวจภาวะหนี้สินของข้าราชการ การนำ IT เข้ามาใช้เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น เหนื่อยน้อยลง แต่มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยสิ่งที่หน่วยงานจะนำมาเป็นแรงจูงใจการทำงานของข้าราชการ ประกอบด้วย

1. ความพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อสภาพแวดล้อม ระบบ และบรรยากาศในการทำงาน ตลอดจนมีการนำ IT (Information Technology) เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน
2. สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมให้เหมาะสมแก่ความต้องการ ของแต่ละส่วนราชการ
3. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานของรัฐ

ด้านภาคเอกชน ศยามล เอกะกุลานันท์ (2011) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ สมดุลระหว่างงานและชีวิตที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย เก็บข้อมูลจากพนักงานจำนวน 676 คน จากโรงงานจำนวน 50 แห่ง วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานโดยใช้คำถามปลายเปิด วิธีสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหาร พนักงาน และสมาชิกครอบครัวของพนักงาน ผลพบว่าการบริหารจัดการตนเอง การสนับสนุนจากครอบครัว ไม่ส่งผลทางตรงแต่ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพผ่านสมดุลระหว่างงานและชีวิต โดยผ่านการจัดการแบบมุ่งปัญหา และพบว่าบุคลิกภาพ การอบรมเลี้ยงดู การถ่ายทอดทางสังคม และวัฒนธรรมองค์การ ส่งผลต่อสมดุลระหว่างงานและชีวิต ส่วนแรงจูงใจภายใน ความเชี่ยวชาญในงาน วัฒนธรรมองค์การ ความร่วมมือร่วมใจในงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การติดต่อสื่อสาร และสุขภาพจิต ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

เจตน์ รัตนะจันะ และคณะ (2016) ศึกษาสมดุลระหว่างงานและชีวิตของพนักงานกลุ่มมิลเลนเนียลและบัจฉัยที่เกี่ยวข้อง ในกลุ่มประชากรที่เกิดในช่วง พ.ศ.2523 – พ.ศ.2543 ซึ่งเป็นกลุ่มที่ให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับเรื่องสมดุลระหว่างงานและชีวิตซึ่งเป็นประเด็นที่มีผลกระทบต่อสุขภาพ ณ บริษัทธุรกิจพลังงานแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่าง 1,951 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลบัจฉัยส่วนบุคคล และส่วนแบบประเมินสมดุลระหว่างงานและชีวิต พบว่าบัจฉัยที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อสมดุลงานและชีวิต ประกอบด้วย การออกกำลังกาย การนอนหลับ และระดับความพึงพอใจต่องาน ในประเด็นเรื่อง ระยะเวลาการพักผ่อนและที่มงาน ส่วนการสูบบุหรี่ ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์

และอายุงานในบริษัท เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ไม่ดีต่อสมรรถภาพและชีวิต ซึ่งการศึกษานี้เป็นประโยชน์ในการกำหนดนโยบายส่งเสริมการสร้างสมรรถภาพและชีวิตที่ดีให้กับพนักงาน ในรูปแบบกิจกรรม การรณรงค์ ต่างๆ เพื่อสนับสนุนหรือส่งเสริมการทำงานของกลุ่มคนทำงานทั้งที่อยู่ในภาครัฐและภาคเอกชน

ในการพัฒนา W-LB ในการทำงานของภาครัฐ ภาคเอกชน พงศอดิชาติ สำนักงาน ก.พ. เสนอว่าควรกำหนดให้ W-LB เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล มุ่งประเมินคุณภาพชีวิตกับบุคลากรภาครัฐ พร้อมเสนอแนวทางการจัดการ W-LB 5 ประการคือ

1. การศึกษาวิจัย มาตรการ หรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่ยังเน้นที่การแยกส่วนความต้องการของคน โดยขาดการมองภาพรวม (Holistic view) ทั้งๆ ที่เรื่อง W-LB นี้ ประกอบไปด้วยมิติต่างๆ ที่หลากหลาย ทั้งในชีวิตการทำงาน เช่น ความเหนื่อยล้าจากการทำงาน และชีวิตด้านอื่น เช่น หน้าที่ทางครอบครัวและสังคม ดังนั้น การริเริ่มแนวคิดเพื่อส่งเสริม W-LB อย่างเป็นระบบ จึงเป็นโอกาสอันดีที่จะได้พิจารณามิติต่างๆ ดังกล่าวอย่างรอบด้าน ควรพิจารณาใช้กรอบแนวคิดที่ประกอบไปด้วยมิติต่างๆ 7 ด้าน ได้แก่

- 1) ความยืดหยุ่นในการทำงาน
- 2) การลาหยุดงานทั้งที่ได้รับค่าตอบแทน และไม่ได้รับค่าตอบแทน
- 3) การส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี
- 4) การดูแลผู้อยู่ในอุปการะ
- 5) ความช่วยเหลือทางการเงิน
- 6) การมีส่วนร่วมในชุมชน
- 7) การมีส่วนร่วมในการบริหาร และการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร

2. ควรส่งเสริมการเปลี่ยนค่านิยม จากเดิมที่เคยให้คุณค่ากับการทำงานเกินเวลาทำงานปกติ (Long-hours Culture) ไปสู่การให้คุณค่ากับผลการปฏิบัติงาน และชีวิตด้านอื่นนอกที่ทำงานของคนมากขึ้น

3. ควรพัฒนาระบบ วิธี กระบวนการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรภาครัฐทำงานได้ง่ายขึ้น ใช้เวลาน้อยลง (Work Smarter, Not Harder) และมีความเครียดจากการทำงานน้อยลง

4. ควรกำหนดกรอบความหมายของ “คุณภาพชีวิต” และ “ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน” ของบุคลากรภาครัฐให้ชัดเจนและเป็นมาตรฐานอย่างเป็นทางการ เพื่อประโยชน์ในการเป็นหลักอ้างอิงสำหรับการศึกษาและดำเนินการในขั้นต่อไป

5. ควรจัดโปรแกรมจูงใจให้ผู้บริหารส่วนราชการ เห็นความสำคัญของการมีบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิต และ W-LB ที่ดี โดยแนวทางหนึ่งที่น่าจะเป็นไปได้ก็คือ การมอบรางวัลระดับประเทศ แก่หน่วยงานราชการที่มีผลการบริหารจัดการทางด้าน W-LB ของบุคลากรเป็นเลิศ

ก้าวต่อไปสำหรับการพัฒนาแนวทางการส่งเสริม W-LB ของบุคลากรภาครัฐของไทย น่าจะเป็นการดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับ W-LB ในบริบทราชการไทย โดยไม่ลืมที่จะพิจารณามิติต่างๆ ในชีวิตของบุคลากรอย่างรอบด้าน

การพัฒนาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสำหรับบุคลากรหรือพนักงาน

นโยบายที่องค์การกำหนดหรือประกาศให้บุคลากรหรือพนักงานนำไปปฏิบัติ ให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (ในช่วงการทำงาน) แต่สำหรับตัวพนักงานก็จำเป็นจะต้องสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานให้เกิดขึ้นเช่นกัน โดยเคล็ดลับในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานประกอบด้วย (ศิริภัสสร วงศ์ทองดี, 2552)

1. การคิดก่อนทำเสมอ Think Before คือ คิดก่อนทำ มีความมั่นใจว่าเป็นประโยชน์ มีคุณค่า เป็นสิ่งที่ดีงามเราจะต้องทำอย่างจริงจังทำอย่างมั่นใจ เราคิดว่ามันใช่ มันคือสิ่งที่ดีงาม คือสิ่งที่เกิดประโยชน์เป็นสิ่งที่ถูกต้องก็ขอให้ทำตรงนั้น

2. มุมสบาย Comfort Zone คือ ทำตัวให้ดูร่าเริง สดใส และต้องเป็นคนที่มีความมานะอดทน เป็นคนที่ใช้ชีวิตอย่างไรก็ได้ และต้องทำตัวให้สามารถที่จะไปไหนก็ได้ ทำอะไรก็ได้ อย่างคล่องแคล่ว คล่องตัว พร้อมเสมอที่จะเรียนรู้

3. การรู้จักยืดหยุ่น รู้จักบริหารอารมณ์ บริหารเวลา บริหารสังคมอยู่อย่างมีความสุข การที่เรา รู้จักมองว่าจะทำอะไรต่อไปมีการวางแผนว่าวันนี้จะมีการทำอะไรบ้าง และพยายามทำให้ครบ โดยการยืดหยุ่นตามสถานการณ์ การที่ทำทุกสิ่งทุกอย่างตึงเกินไป จะส่งผลให้ชีวิตเกิดความเครียด และเราต้องรู้ว่าเมื่อไรถึงเหมาะสม นี่คือนิสัยที่ต้องหมั่นฝึกฝน หมั่นสังเกตและเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เข้มทิศชีวิตของทุกคนจะต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง และมั่นคงจุดสูงสุดของชีวิตเริ่มต้นที่ก้าวแรกเสมอ

4. การแบ่งปันความรู้สึกดี ๆ ให้คนรอบ ๆ ตัว รู้จักการให้อภัย ไม่โกรธ การให้อภัยกับชีวิตของตัวเองบ้าง ชีวิตจะได้เหมือนกับการได้ชาร์ตแบตเตอรี่ ชื่นชมความงามของธรรมชาติรอบ ๆ ตัว ซึ่งมีอะไรที่สวยงามมากมาย ให้หันมองในส่วนที่จะทำให้เรามีความรู้สึกที่ดี และเรื่องที่สำคัญ คือ การหาความสุขบัพพจักไย เช่น นั่งสมาธิ เพราะการนั่งสมาธิจะทำให้เรามีสุขภาพที่ดี และมีสภาวะทางสมองที่ดี

การพัฒนาความสมดุลชีวิตและการทำงานกับครอบครัว และสังคมที่อาศัย

มีข้อเสนอสำหรับการสร้างสมดุลชีวิตกับการทำงานกับครอบครัว รวมถึงสังคมที่อาศัย มีดังนี้

1. หลักเดินทางสายกลาง ตามหลักคำสอนของศาสนาพุทธ คือ การเดินทางสายกลาง ไม่ตึงเกินไปและไม่หย่อนจนเกินไป เหมือนกับการตั้งสายกีตาร์ ตั้งสายพิน การตั้งสายคันธนู หากตึงเกินไปจะทำให้ขาด ดังนั้นทุกกิจกรรมที่เราทำ ในการดำเนินชีวิต ต้องอาศัยหลักแห่งความยืดหยุ่น คนที่ประสบความสำเร็จถึงไม่สามารถได้รับชัยชนะทุกเรื่อง แต่พวกเขาจะไม่จมอยู่กับปัญหา พวกเขาจะเรียนรู้ทุกเรื่องจากการลงมือทำ ความเพียรคือ วิธีการไปสู่เป้าหมายของชีวิต อย่างกังวลมากจนเกินไป

2. การจัดสรรเวลา 8-8-8 เป็นการสร้างสมดุลการใช้เวลา แบ่งเวลา

- 8 ชั่วโมงแรกสำหรับการทำงาน ด้วยความมุ่งมั่นด้วยความเพียรพยายาม เอาใจใส่ในหน้าที่ ใช้ทักษะความสามารถทำงานอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพดี

- 8 ชั่วโมงที่สอง เพื่อปรับความสมดุลร่างกาย ด้วยการนอนหลับพักผ่อน เพื่อร่างกายได้รับการซ่อมแซมและปรับสมดุลฮอร์โมนต่างๆ ที่ถูกทำลายจากการใช้งานระหว่างวัน เพราะในช่วงเวลาที่เรานอนหลับร่างกาย Refresh แล้วกลับมาสดชื่นในตอนเช้า เป็นการเตรียมความพร้อมรับมือกับวันใหม่

- ส่วนอีก 8 ชั่วโมงที่เหลือ สำหรับ การทำกิจกรรมนันทนาการ การท่องเที่ยว การออกกำลังกาย การดูแลครอบครัว การใส่ใจและดูแลคนที่เรารัก และแบ่งเวลาเพื่อตอบแทนผู้มีพระคุณ พ่อ แม่ นอกจากนี้เวลาส่วนหนึ่งต้องแบ่งให้กับการพัฒนาตนเอง เพราะต้องเป็นคนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ถึงจะเป็นคนสำเร็จในชีวิตได้

3. การสร้างสมดุลทรัพยากรที่มี อาศัยหลักเศรษฐกิจพอเพียง เป็นทฤษฎีที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ท่านทรงพระราชทานในการจัดสรร ทรัพยากรให้เป็นสัดส่วน สำหรับการแบ่งที่ดินที่มีอยู่เพื่อทำการเกษตรแบบพอเพียง ซึ่งสามารถเลี้ยงชีวิตตนเองได้โดยไม่ต้องดิ้นรน เป็นการพึ่งพาตนเอง เหมือนกับการแบ่งที่ดินออกเป็นสัดส่วน 30-30-30-10 โดย 30% สำหรับปลูกข้าว 30% สำหรับการปลูกพืชไร่ พืชสวนและเลี้ยงสัตว์ 30% สำหรับการขุดบ่อกักเก็บน้ำ และ 10% สำหรับสร้างที่อยู่อาศัย ซึ่งหลักการนี้ เราสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการจัดสรรทรัพยากรให้เกิดความสมดุลได้เช่น การแบ่งเงินออกเป็นตระกร้าหลายๆใบ ใบแรกสำหรับลงทุน ใบที่สองสำหรับค่าใช้จ่ายเป็นต้น

4. การสร้างสมดุลด้านการเงิน เงินถือเป็นเรื่องสำคัญ เพราะหากขาดเงินด้านใดด้านหนึ่งจะทำให้ การบริหารจัดการเงินทั้งระบบ จำเป็นต้องแบ่งเงินออกเป็นก้อนๆ แยกกันอย่างชัดเจนเช่น เงินสำหรับลงทุน เงินสำหรับค่าใช้จ่ายประจำ ค่าน้ำ ค่าไฟ เงินสำหรับค่าใช้จ่ายฉุกเฉิน สำหรับกรณีเจ็บป่วย เงินสำหรับทำบุญหรือสำหรับทดแทนผู้มีพระคุณ

5. ถึงงานจะต้องทำ แต่เมื่อทำงานที่ไม่สร้างความสมดุลในการใช้ชีวิตได้ การดำเนินชีวิตก็จะมีไม่มีความสุข ฉะนั้นต้องค้นหางานที่สามารถสร้างความสมดุลชีวิต ความกล้าเท่านั้นถึงจะเปลี่ยนแปลงชีวิตให้ดีขึ้น จงค้นหางานที่ใช่คือ งานที่ทำให้เราสามารถใช้ชีวิต เป็นงานที่ไม่ใช่ให้แค่ได้เงิน แต่ต้องได้ทั้ง

เวลาและได้ทั้งเงินเช่น งานที่สามารถให้รายได้แบบ Passive Income ได้ ซึ่งช่วงเริ่มต้นของการสร้างรายได้แบบนี้ก็เหมือนกับคนทั่วไปคือ ใช้แรงงานเพื่อแลกกับเงิน แต่หลังจากนั้นก็นำเงินที่ได้ไปซื้อทรัพย์สิน เพื่อให้ทรัพย์สินทำงานเพื่อสร้างเงิน แทนการแรงงานอย่างหนักตลอดชีวิต

6. เมื่อชีวิตเป็น วัฏจักร เกิด แก่ เจ็บ แล้วก็ตาย ทุกช่วงชีวิตจึงถือว่าสำคัญ การวางแผนการใช้ชีวิตในแต่ละช่วงอายุขัยของตนเอง ด้วยวิธีวางแผนชีวิต การมีแผนจะทำให้เราเตรียมความพร้อมและสามารถลดความเสี่ยงด้านต่างๆ ได้เสมอ แผนที่ดีจะต้องรู้ว่าเมื่อลงมือทำจนประสบความสำเร็จแล้วจะได้อะไรเป็นสิ่งตอบแทน สิ่งสำคัญคือแผนการพัฒนาร่างกายและจิตใจ จะช่วยสร้างสมาธิและมีสติทุกครั้งเมื่อต้องเผชิญกับปัญหา

7. ความยุติธรรม ความเสมอภาคถือเป็นเรื่องที่เราละเลยไม่ได้ การแบ่งปัน การเสียสละ หลังจากประสบความสำเร็จในชีวิต ต้องรู้จักคำว่า “ให้” ระวังไว้เสมอว่า ยังมีสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัวเราที่ยังคงต้องการความช่วยเหลือ การที่จะลงมือทำอะไรๆ ขอให้คิดจนมั่นใจว่า เราได้ตรึกตรองดีแล้ว ได้ให้ความยุติธรรมแล้ว กับคนที่เรารัก พ่อแม่ เพื่อน สังคมที่เราอาศัยอยู่

สรุปแนวทางการสร้างสมดุลแห่งชีวิต เป็นเพียงแค่แนวคิด สมดุลชีวิต การทำงานกับการจัดสรรเวลาอย่างมีประสิทธิภาพไม่สามารถสร้างใครได้ ชีวิตใครคนนั้นต้องรับผิดชอบชีวิตของตนเอง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงชีวิต จะเริ่มขึ้นจากวิธีคิด ความคิดเปลี่ยน ชีวิตเปลี่ยน เพื่อคุณภาพในชีวิตที่ดีกว่าคือการสร้างสมดุลชีวิตกับการทำงาน Work Life Balance การบริหารชีวิตให้สมดุล ชีวิตดีมีความสุขมากยิ่งขึ้น

การนำ W-LB มาพัฒนาสำหรับองค์กร โดยใช้หลักยุติธรรม คุณธรรม และความเสมอภาคภายในองค์กร ประกอบด้วย

1. การจัดค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation)
ค่าตอบแทนด้านรายได้เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน (safe and healthy working condition)
3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (opportunity for developing and using human Capacities)
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) คืองานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น
5. การทำงานร่วมกันและสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กร (Social Integration in the Work Organization)

6. การคุ้มครองแรงงาน (Constitutionalism in the Work Organization) สมาชิกในองค์กรควรมีสิทธิในการปกป้องสิทธิของตน และสภาพแรงงานควรมีบทบัญญัติหรือข้อกำหนดใด ๆ เพื่อใช้ปกป้องคุ้มครองผู้ใช้แรงงาน และร่วมพิจารณากับผู้บริหารขององค์กรในการตัดสินใจ

7. การดำเนินชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work and the Total Life Space) คือ การดำเนินชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์

8. ลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม (The Social Relevance of the Work Life) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงาน

ทั้งนี้ในปี พ.ศ.2552 ทางสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้นำแนวคิดโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) ที่เรียกว่า “ความสุข 8 ประการ”(Happy 8) มาพัฒนาเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) โดยให้ความสำคัญต่อคน และเพิ่มคุณค่าของคน ให้เป็นคนสำคัญมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติและเปลี่ยนมุมมองของคนในองค์กรในการอยู่ร่วมกันและทำงานอย่างมีความสุข คือคนทำงานมีทักษะการทำงานที่ดี (Work Skill) และมีทักษะการใช้ชีวิตที่ดี (Life Skill) ควบคู่กันไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความสุขของตัวเอง ประกอบด้วย สุขภาพดี (Happy Body) คือ การมีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรง เกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีสุข น้ำใจงาม (Happy Heart) คือ การมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน รู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม รู้จักบทบาทของแต่ละคน ตั้งแต่เจ้านาย ลูกน้อง พ่อแม่ และสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามาในชีวิต การผ่อนคลาย (Happy Relax) คือ การรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต การหาความรู้ (Happy Brain) คือ การศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และนำไปสู่การเป็นมืออาชีพ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน และพร้อมที่จะเป็นครูเพื่อสอนคนอื่น คุณธรรม (Happy Soul) คือการมีหิริ โอบตปปะ หมายถึง การละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดีของตนเอง ซึ่งนับเป็นคุณธรรมเบื้องต้นของการอยู่ร่วมกันของคนในสังคมในการทำงานเป็นทีม ใช้เงินเป็น (Happy Money) คือ ความสามารถในการจัดการรายรับและรายจ่ายตนเองและครอบครัวได้ รวมถึงการรู้จักทำบุญซีคร้วเรือน

2. ความสุขของครอบครัว ประกอบด้วย ครอบครัวที่ดี (Happy Family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง เพราะครอบครัวเป็นภูมิคุ้มกันและเป็นกำลังใจที่ดีในการที่จะเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคต่าง ๆ

3. ความสุขขององค์กรและสังคม ประกอบด้วย สังคมดี (Happy Society) คือ การมีความรัก ความสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและสังคมที่พักอาศัย

แนวคิดเกี่ยวกับ Happy Work Place กับ Work-Life Balance

สมดุลภาพระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (W-LB) ในส่วนของชีวิตส่วนตัวภายใต้โลกยุคปัจจุบันนี้มีหลัก Happy 8 ประการ ที่ช่วยส่งเสริมสมดุลภาพให้ชีวิตเป็นชีวิตที่สมบูรณ์ ความสุขคือสิ่งที่ปรารถนาของมนุษย์ทุกคน แต่ปัจจุบันด้วยสภาพการดำเนินชีวิตที่ต้องแข่งขันตลอดเวลา สังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้มนุษย์ทุกวันนี้ ขาดหลักยึดในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง คนส่วนใหญ่เชื่อว่าการมีความสุขคือ การมีเงินทองมาก ๆ เพื่อจะได้สิ่งต่าง ๆ ที่ปรารถนา หลายคนเชื่อว่าเงินซื้อได้ทุกอย่าง โลกวัตถุนิยมที่เน้นแต่วัตถุทำให้คนทำงานทุกวันนี้ คนทำงานหนักมากขึ้น ขาดการดูแลสุขภาพตนเอง ขาดการเอื้ออาทรต่อคนและสังคมรอบข้าง ขาดการใช้ชีวิตที่พอเพียง มีภาระหนี้สินเพิ่มขึ้น ขาดการนำหลักศาสนาหลักธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิต ขาดการแสวงหาความรู้ความก้าวหน้าแก่ตนเอง ซึ่งนำไปสู่ปัญหาครอบครัวและสังคม สิ่งเหล่านี้เกิดจากการขาดคุณภาพชีวิตที่ดี หรือการขาดความสุขในการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง โดยที่องค์การอนามัยโลกกำหนดคุณภาพชีวิตของมนุษย์ หรือสุขภาวะที่ดีประกอบด้วย 4 มิติ คือ กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพสังคมไทยพร้อมเกิดความเข้าใจในการสื่อสารที่ง่ายและสะดวก ทางสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เป็นผู้ริเริ่มและสนับสนุน จึงเกิดเป็นองค์ประกอบ แห่งความสุขของคนทำงานขึ้นมาเรียกว่า Happy 8 หรือ ความสุขทั้งแปด นำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี อย่างยั่งยืน ซึ่งประกอบด้วย

1. Happy Body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจการมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ย่อมนำความสุขมาให้แก่คนทำงาน การจะมีสุขภาพที่ดีนั้น ไม่สามารถซื้อหามาได้ ต้องเป็นการกระทำด้วยตนเอง กิจกรรมต่างๆ ที่ดำเนินการเกี่ยวกับสุขภาพในสถานประกอบการนั้นมีหลายกิจกรรมที่นำไปสู่ความมีสุขภาพดี เช่น กิจกรรมออกกำลังกายก่อนทำงาน หรือหลังเลิกงาน การแข่งขันกีฬาต่างๆ เป็นต้น ในความเป็นจริงมิติการดำเนินงานด้านสร้างสุขภาพในสถานประกอบการนั้น ไม่ใช่แต่เพียงการสร้างความแข็งแรงของร่างกายเพียงอย่างเดียว ด้วยการออกกำลังกาย การแข่งขันกีฬา ความยั่งยืนในการดำเนินกิจกรรมด้านสุขภาพดี ในสถานประกอบการนั้นมีองค์ประกอบที่สำคัญ ซึ่งกระทรวงสาธารณสุขได้ดำเนินการสร้างสุขภาพคนไทย หรือที่รู้จักในชื่อ “โครงการเมืองไทยแข็งแรง” มีเป้าหมาย “คนไทยแข็งแรงเมืองไทยแข็งแรง” โดยมีการสร้างสุขภาพที่ดีของคนไทยด้วย “6 อ” คือ

1. อาหาร การกินอาหารครบหลักห้าหมู่ และถูกสุขลักษณะ ปลอดภัย
2. ออกกำลังกาย ทำให้อวัยวะสมบูรณ์แข็งแรง
3. อารมณ์ มีอารมณ์ที่ดีปราศจากความเครียด ความทุกข์ มีสัมพันธที่ดีในสังคม

4. อนามัย สิ่งแวดล้อมอยู่ชุมชนที่ปลอดภัย ถูกหลักสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมที่ดี
5. อโรคยา ลดพฤติกรรมเสี่ยงที่ก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพ
6. อบายมุข ดนตรี สุรา สิ่งเสพติด การพนัน และการสำส่อนทางเพศ

จากหลัก 6 อ อย่างง่ายในการดำเนินการเมืองไทยแข็งแรง สถานประกอบการสามารถนำมาประยุกต์ใช้ โดยการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับสภาพการทำงานของสถานประกอบการแต่ละแห่ง เช่น กิจกรรมด้านกีฬาต่างๆ โดยการเดินแอโรบิค หรือโครงการอาหารสะอาดถูกสุขลักษณะการรณรงค์เลิกเหล้าเลิกบุหรี่ โครงการรณรงค์ลดอุบัติเหตุ โดยการสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันทั้งในเวลางาน และการขับขี่รถมอเตอร์ไซด์ อาชีวอนามัยในสถานประกอบการ

2. Happy Heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน ความมีน้ำใจต่อกันเป็นจุดเด่นของสังคมไทยในอดีต คำพูดที่ว่าคนไทยมีน้ำใจนั้น ผ่านการพิสูจน์มาหลายเหตุการณ์ ในช่วงเวลาที่ผ่านมาแม้แต่เหตุการณ์ล่าสุด คือ การเกิดภัยธรรมชาติในภาคใต้ แต่สังคมปัจจุบันการให้ความสำคัญกับวัตถุและเงินตรา สภาพการดำเนินชีวิตที่แข่งขัน และเร่งรีบทำให้ความใส่ใจต่อคนรอบข้างลดน้อยลง บางครั้งดูเป็นความเห็นแก่ตัวของคนในสังคมการจัดกิจกรรม เพื่อให้เกิดความมีน้ำใจและรักกันในองค์กรเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการ เพื่อให้เกิดการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ การมีน้ำใจระหว่างกันของคนในองค์กร ช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานให้มีความสามัคคี และก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม การแสดงความห่วงใยของผู้บริหารสถานประกอบการต่อพนักงาน โดยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อแสดงความเข้าใจต่อปัญหาของพนักงานย่อมทำให้เกิดการยอมรับและความรักในองค์กรมากขึ้น มีความห่วงใยและช่วยกันดูแลองค์กรนำไปสู่ความยั่งยืนในการร่วมกันสร้างความเจริญให้เกิดแก่องค์กรเป็นต้น

3. Happy Society (สังคมดี) มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และพักอาศัยมีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี สังคมดีคือ สังคมที่มีความสงบสุข และเอื้อเฟื้อต่อกัน เป็นสิ่งที่พึงปรารถนาในทุกสังคมการเกิดสังคมดีได้ คนในสังคมต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และพักอาศัยมีสภาพแวดล้อมที่ดี เพื่อเป็นที่ทำงานที่น่าอยู่และสังคมสมานฉันท์ ชุมชนหรือองค์กรใดที่พัฒนาสู่การเป็นสังคมดีนั้น ทุกคนในสังคมต้องมีความรักสามัคคีต่อกัน มีความปรารถนาดีต่อผู้อื่น มีความห่วงใยต่อปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบตัว ทั้งนี้เพื่อช่วยกันสร้างสังคมที่ดีให้เกิดขึ้น แนวทางการดำเนินงานในสถานประกอบการ เพื่อให้เกิดสังคมที่ดีนั้น เป็นสิ่งที่ทุกฝ่ายต้องร่วมมือกัน เพื่อสร้างความรักสามัคคีและลดความขัดแย้งในที่ทำงาน การช่วยกันดูแลแก้ไขสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้เกิดความสุขและความพร้อมในการทำงาน เช่น กิจกรรมการแข่งขันกีฬาภายใน กิจกรรมการทำความสะอาดสถานประกอบการ กิจกรรมที่ทำร่วมกับชุมชนนอก

สถานประกอบการในวันสำคัญต่าง ๆ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนรอบข้างหรือชุมชนนอกสถานประกอบการ เป็นต้น

4. Happy Relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตการทำงานที่เร่งรีบและแข่งขัน การทำงานหนักขาดการพักผ่อน ปัญหาต่างๆ ในชีวิต หากคนทำงานไม่รู้จักรักผ่อนคลายต่อการแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิต จะนำไปสู่ความเครียดทั้งทางร่างกายและจิตใจที่มากขึ้น ปราศจากความสุขในการดำเนินชีวิตและการทำงาน สิ่งเหล่านี้สร้างปัญหาให้กับสถานประกอบการ เพราะความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานของคนทำงานลดลง ผลผลิตที่ได้ลดลง เพื่อให้ได้ผลผลิตตามเป้าหมายทางสถานประกอบการ จึงต้องพยายามนำเอามาตรการและวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการผลิต ในท้ายสุดเมื่อคนทำงานไม่สามารถรับสภาพการทำงานได้ ทำให้มีการลาออก เปลี่ยนงาน ก่อให้เกิดความสูญเสียมากมาย ทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณการผลิต เช่น ค่าใช้จ่ายในการหาคนทำงานทดแทนและฝึกอบรมก่อนการทำงาน โอกาสในการผลิตที่ควรจะได้ หากสถานประกอบการมีมาตรการประเมินความเครียด และมาตรการผ่อนคลายต่าง ๆ เช่น กิจกรรมบันเทิงหรือพักผ่อนเวลาพัก จะช่วยลดความเหนื่อยล้าและความเครียดในการทำงาน

5. Happy Brain (หาความรู้) การศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน การแสวงหาความรู้เป็นสิ่งสำคัญของคนทำงาน ในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง ความก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคงในอาชีพ การเป็นมืออาชีพในการทำงานนั้นต้องมีการศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา เพื่อสามารถถ่ายทอดความรู้แก่คนอื่นได้ ความรู้ที่ได้นั้นนอกจากใช้ในการทำงานแล้ว ยังมีความรู้ที่สามารถนำมาใช้ในการดำเนินชีวิต เพื่อประโยชน์ของตนเองและสังคม ทุกวันนี้สังคมแห่งการเรียนรู้ เปิดกว้างไม่จำกัดแค่ในห้องเรียนเท่านั้น คนทำงานสามารถศึกษาหาความรู้ได้จากแหล่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น ห้องสมุด สถานศึกษา อินเทอร์เน็ต สื่อต่าง ๆ เป็นต้น สถานประกอบการที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานนั้น นอกจากการฝึกอบรมความรู้ในการทำงานแล้ว การมีช่องทางอื่น เช่น ห้องสมุด สื่อต่าง ๆ ในการแสวงหาความรู้ จะช่วยพัฒนาคนทำงานให้มีความคิดกว้างไกล สร้างสรรค์ เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด อีกทั้งการเปิดโรงเรียนสถานประกอบการ เพื่อปรับวุฒิการศึกษาของคนทำงานให้สูงขึ้น จะเป็นการพัฒนาคนที่ยั่งยืนและเป็นกำลังสำคัญในการสร้างความเจริญขององค์กร เกิดความรักและภักดีต่อองค์กร เป็นต้น

6. Happy Soul (ทางสงบ) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต ชีวิตที่เร่งรีบและการแข่งขันกันของคนทำงานทุกวันนี้ โดยเฉพาะสภาพการทำงานในสถานประกอบการที่มีระบบงานกะ หยุดวันอาทิตย์ ทำให้โอกาสปฏิบัติกิจทางศาสนาต่างๆ มีโอกาสน้อย เพราะปัญหาเรื่องเวลาและขาดช่องทาง การเข้าถึงคำสอนทางศาสนา เมื่อคนทำงานขาดการนำหลักศาสนามาใช้ใน

การดำเนินชีวิต เปรียบดังเรือที่ขาดหางเสือ เพราะหลักคำสอนของทุกศาสนาล้วนสอนให้เป็นคนดี มีเมตตา มีคุณธรรม มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ไม่เอาเปรียบผู้อื่นการฆ่าตัวตาย ความขัดแย้งในที่ทำงาน การขาดสมาธิและความมุ่งมั่นในการทำงานความไม่ซื่อสัตย์ต่อตนเองและองค์กร เป็นต้น สถานประกอบการที่ส่งเสริมให้คนทำงานใช้หลักธรรมหลักศาสนา ในการดำเนินชีวิตจะลดความขัดแย้งในที่ทำงาน คนทำงานมีสติ มีสมาธิในการทำงาน รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้อื่นใช้ทางสายกลางในการทำงานและดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กรในสถานประกอบการต่าง ๆ ควรมีสถานที่หรือกิจกรรมในการปฏิบัติกิจทางศาสนาอย่างสม่ำเสมอ การสวดมนต์ร่วมกันก่อนเข้างาน เป็นวิธีการหนึ่งในการสร้างสมาธิสร้างสติก่อนทำงาน เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การจัดกิจกรรมเผยแพร่ธรรมะ หลักคำสอนของศาสนาการนิมนต์พระสงฆ์มาเทศนา เพื่อให้มีแนวทางที่ดีในการดำเนินชีวิต เป็นต้น

7. Happy Money (ปลอดภัย) มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้ ปัญหานี้สืบเป็นปัญหาที่สำคัญของคนทำงาน และเป็นจุดเริ่มต้นของการมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี การมีหนี้สิน ส่วนใหญ่เกิดจากการดำเนินชีวิตที่ขาดความพอเพียง การแสวงหาความสุขจากวัตถุหรือกิจกรรมต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้ต้องใช้เงินในการแสวงหาความสุข แต่ความสามารถในการหารายได้ไม่เพียงพอ จึงนำไปสู่การเป็นหนี้ ปัจจุบันโอกาสในการสร้างหนี้ของคนทำงานสูงขึ้นทั้งนี้ในระบบ เช่น ธนาคาร บัตรเครดิตต่าง ๆ หรือหนี้นอกระบบ เมื่อมีหนี้สินมีความต้องการเงินมากขึ้น คนทำงานจึงต้องทำงานหนักขึ้น ขาดการพักผ่อนร่างกายทรุดโทรมลง สภาพจิตใจแย่งลง ขาดการผ่อนคลาย ครอบครัวยากลำบากความอบอุ่นและแตกแยก ทุกคนมุ่งแต่ทำงานหนัก เพื่อนำเงินมาใช้หนี้ที่เกิดจากความต้องการ แสวงหาสิ่งๆที่เชื่อว่าเป็นการให้มีความสุขแก่ตนเองได้ในสถานประกอบการที่คนทำงานมีปัญหานี้สินมาก ย่อมประสบปัญหาในการบริหารจัดการด้านกำลังคน เพราะคนทำงานในสถานประกอบการนั้น มีประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ขาดความตั้งใจและสมาธิในการทำงาน เกิดความเครียด เจ็บป่วยและลางานบ่อยขึ้น ขาดความสามัคคี มีความขัดแย้งมากขึ้น โอกาสเกิดอุบัติเหตุในการทำงานสูงขึ้น ความสามารถในการผลิตของสถานประกอบการลดลง ต้องสูญเสียคนทำงานที่ดีไปเพราะการมีหนี้สินเกินตัวปัจจุบันสถานประกอบการหลายแห่ง มีการเสริมสร้างความรู้ในการดำเนินชีวิตและวิธีการค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม ไม่เป็นหนี้มีเงินออม โดยเฉพาะคนทำงานที่มาจากสังคมชนบทที่ต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ปรับตัววิถีชีวิตสังคมเมือง ที่ทุกอย่างล้วนต้องใช้เงินซื้อหา คนกลุ่มนี้จะมีปัญหาการก่อหนี้มาก เนื่องจากขาดการบริหารจัดการรายรับรายจ่ายที่ดี และการมาทำงานต่างถิ่นนำไปสู่ความประมาทในการชีวิต ขาดความรู้ในการทำบัญชีค่าใช้จ่าย ขาดความใส่ใจในการเก็บออมเงิน การใช้จ่ายที่ไม่เหมาะสม เกินความจำเป็น เช่น การติดสุราสิ่งเสพติด การใช้จ่ายที่ฟุ่มเฟือยการใช้โทรศัพท์มือถือราคาแพง เป็นต้น สถานประกอบการควรมีโครงการในการสร้างความรู้ความเข้าใจในการใช้จ่ายที่เหมาะสมและระดมการออมเงิน เช่น โครงการใช้สามส่วน ออมหนึ่งส่วน หรือการทำ

บัญชีครัวเรือน โครงการรณรงค์เลิกเหล้าเลิกบุหรี่ สิ่งเสพติดต่าง ๆ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้นำไปสู่การแก้ปัญหานี้ได้อย่างยั่งยืน เมื่อคนทำงานมีสติและรู้วิธีใช้จ่ายที่เหมาะสม จะลดความเครียดและก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพคนทำงานจะเพิ่มขึ้นนำไปสู่ความสามารถในการผลิตที่มากขึ้น รวมทั้งช่วยลดข้อร้องเรียนเรื่องค่าแรง ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากการใช้จ่ายที่ไม่เหมาะสมของคนทำงานเอง

8. Happy Family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง คนทำงานที่มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ย่อมมีความสุขในการดำเนินชีวิตนำไปสู่การทำงานที่มีความสุข และมีประสิทธิภาพ การจะมีครอบครัวที่อบอุ่นต้องประกอบไปด้วยสมาชิกในครอบครัวที่มีความรักความสามัคคี ไม่มีปัญหาในครอบครัว มีความมั่นคงทางการเงิน การใช้ชีวิตที่พอเพียง มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีหลักธรรมการครองเรือน ดังนั้นคนในครอบครัวต้องมีความสุขในทุกมิติ มีสุขภาพดี มีน้ำใจให้แก่กัน มีความเอื้อเฟื้อแก่กัน มีการทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน เป็นต้น การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงย่อมนำไปสู่การทำงานที่มุ่งมั่นและมีความสุข มีความตั้งใจในการทำงาน มีสมาธิ มีสติในการทำงาน สถานประกอบการหลายแห่งจัดกิจกรรมร่วมกับครอบครัวคนทำงาน เพื่อสร้างเข้าใจ ความเป็นกันเอง ความรู้สึกที่ดีต่อกันระหว่างคนทำงานและครอบครัวกับการประกอบกิจกรรมต่างๆ ที่นำไปสู่ความใกล้ชิดกันมากขึ้นของสถานประกอบการกับครอบครัวคนทำงาน อาทิเช่น การเยี่ยมชมสถานประกอบการของครอบครัวพนักงาน หรือการมีสถานเลี้ยงดูเด็กเล็กในสถานประกอบการเป็นการเพิ่มความสนใจในการทำงานของคนทำงานมากขึ้น เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปการใช้ W-LB เป็นสิ่งที่จำเป็นมากในชีวิตในปัจจุบันที่มีแต่ความรีบเร่ง การทำงานอย่างไม่มีเวลาที่เหมาะสม ภายใต้อาการแข่งขันทางด้านธุรกิจ เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีต่างๆ ที่หลั่งไหลเข้ามา ทำให้ชีวิตของบุคคลเปลี่ยนแปลงไปตามเหตุปัจจัยเหล่านั้น การใช้ W-LB เริ่มได้ตั้งแต่ที่ระดับตัวบุคคลและครอบครัว ด้วยการจัดระบบการทำงาน การพักผ่อน และการดูแลร่างกาย เพื่อให้เกิดความสมดุล โดยใช้หลักการ “เดินสายกลาง” มีการแบ่งเวลาอย่างเหมาะสม ได้ทั้งงานและสุขภาพไม่เสื่อมโทรมก่อนเวลาอันควร ก็จะทำให้มีความสุขทั้งตนเองและครอบครัว โดยที่การสร้างสมดุลแห่งชีวิตกับการทำงานเป็นเพียงแค่นำแนวคิด แต่ต้องมีการจัดการอย่างเป็นระบบและจริงจัง สมดุลชีวิตการทำงานกับการจัดสรรเวลาอย่างมีประสิทธิภาพไม่สามารถสร้างใครได้ ชีวิตของใครคนนั้นต้องรับผิดชอบชีวิตของตนเอง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงชีวิต จะเริ่มขึ้นจากวิถีคิด ความคิดเปลี่ยน ชีวิตก็จะเปลี่ยน ไปสู่คุณภาพในชีวิตที่ดีกว่า ทั้งนี้การสร้างสมดุลชีวิตกับการทำงาน Work- Life Balance เป็นการบริหารชีวิตให้สมดุล ส่งผลต่อการมีสุขภาพดี ครอบครัวมีความสุขมากยิ่งขึ้น

ในระดับหน่วยงานหรือองค์กร ย่อมมีความแตกต่างกันของบุคคลทั้งด้านวัยวุฒิ คุณวุฒิ และที่มาของบุคคลที่แตกต่างกันจากครอบครัวที่หลากหลาย การจัด W-LB ให้เหมาะสมทำให้เข้าใจ

ธรรมชาติของบุคคลแต่ละวัยที่อาจมีความต้องการที่แตกต่างกัน วิธีคิดหรือรูปแบบการทำงานที่แตกต่างกัน อาจใช้การสร้างสมดุลชีวิตกับการทำงานแบบการสร้างสุขในองค์กรหรือสถานประกอบการที่เรียกว่า Happy 8 หรือความสุขทั้งแปด เพื่อนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน เป็นแนวทางนำไปสู่องค์กรหรือหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับไม่ว่าจะอยู่ในภาครัฐ และภาคเอกชน หากทำงานอย่างมีความสุข ย่อมเกิดความรักและผูกพันต่อองค์กร อันจะส่งผลต่อการพัฒนา สร้างสรรค์ ผลงานงานที่มีคุณภาพที่ดีต่อสังคมและประเทศชาติต่อไป

บรรณานุกรม

ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาติ (2549). ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน. สืบค้นเมื่อ 2 กรกฎาคม 2560, จาก www.ocsc.go.th/ocsccms/upload/file/WBL%201.pdf

เอกชัย ศรีสงคราม. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวทาง HAPPY 8 กรณีศึกษา บริษัท เอเชียพีริซัน จำกัด . สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากร มนุษย์, คณะ วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ศิริภัสสร วงศ์ทองดี. (2552). การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life balance/Work-life Effectiveness). เอกสารความรู้ สดร. สถาบันดำรงราชานุภาพสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ลำดับที่ 9/ปีงบประมาณ 2552. กรุงเทพมหานคร : สถาบันดำรงราชานุภาพ

จุฑาภรณ์ หนูบุตร (2553). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กรณีศึกษา: โรงพยาบาล วิภาวดี. สารนิพนธ์โครงการปริญญาโทบริหารธุรกิจ เน้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, (2553). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ศยามล เอกะกุลานันต์. (2554). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมดุลระหว่างงานและชีวิตที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย. วารสารพฤติกรรมศาสตร์ ปีที่ 17 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม 2554

เจตน์ รัตนจีนะ และคณะ. (2559). สมดุลงานและชีวิตของพนักงานกลุ่มวัยมิลเลนเนียลและปัจจุบันที่เกี่ยวข้อง. วิทยานิพนธ์โครงการปริญญาโทวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จุฬาลงกรณ์เวชสาร 2559 ก.ย. – ต.ค.; 60(5):509 - 21