

อิทธิพลของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานต่อความตั้งใจจะคงอยู่  
ของข้าราชการรัฐการในหน่วยงานหนึ่งในพื้นที่ภาค 9

The Influence of Work Life Balance on Intention to Stay Among Civil Servants  
in a Government Agency in Region 9

นายศิวัชณัฐ ชินวัชรวิศว์

Siwadnudha Shinwatjarawit

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ได้ศึกษาในหัวข้อ อิทธิพลของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานต่อความตั้งใจจะคงอยู่ของข้าราชการรัฐการในหน่วยงานหนึ่งในพื้นที่ภาค 9 เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานซึ่งได้แก่ ความสมดุลด้านเวลา (Time Balance), ความสมดุลด้านการร่วมมือ (Involvement Balance) และความสมดุลด้านความพึงพอใจ (Satisfaction Balance) ต่อความตั้งใจจะคงอยู่ของข้าราชการรัฐการในหน่วยงานหนึ่งในพื้นที่ภาค 9 ซึ่งได้กำหนดให้ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นตัวแบบอิสระ ส่วนความตั้งใจจะคงอยู่เป็นตัวแปรตาม ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการค้นคว้าในครั้งนี้มีจำนวน 220 คน โดยใช้วิธี Voluntary Response Sampling โดยผู้ตอบแบบสอบถามหรือกลุ่มตัวอย่างสมัครใจเข้าร่วมเอง วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สำหรับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และตัวแปรตามคือความตั้งใจจะคงอยู่

ผลการศึกษาพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะคงอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยความสมดุลด้านการร่วมมือเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะคงอยู่มากที่สุด ส่วนความสมดุลด้านเวลาไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะคงอยู่รองลงมา

คำสำคัญ: ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน; ความตั้งใจจะคงอยู่

## 1. บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ข้าราชการธุรการเป็นฟันเฟืองสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินงานของภาครัฐ เนื่องจากมีบทบาทในการจัดการงานสารบรรณ ประสานงาน การเงินและพัสดุ รวมถึงการให้บริการประชาชน ซึ่งถือเป็นงานสนับสนุนหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารราชการแผ่นดินโดยตรง และเพื่อให้ส่วนราชการมีการบริหารจัดการ และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด มีการวางแผนและเตรียมความพร้อมกำลังคนทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อรองรับการขับเคลื่อนภารกิจของภาครัฐที่ต้องปรับตัวให้เท่าทันตามบริบทและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างรวดเร็ว (สำนักงาน ก.พ., 2566) ซึ่งในปัจจุบันแนวคิดเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance: WLB) ได้รับความสนใจในวงการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น เนื่องจากโครงสร้างงานที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ภาระงานที่เพิ่มขึ้น และความคาดหวังจากสังคมที่สูงขึ้น ส่งผลให้บุคลากรภาครัฐจำนวนมากประสบกับความเครียดและความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ (Bakker & Demerouti, 2017; Robbins & Judge, 2022) การขาดสมดุลชีวิตและงานทำให้พนักงานมีความเครียดเพิ่มขึ้น สุขภาพลดลง และเกิดความเสี่ยงต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) (Maslach & Leiter, 2016) และในบริบทของข้าราชการไทยยังพบว่าการบริหารภาระงานและเวลาทำงานยังไม่มีความยืดหยุ่นเทียบเท่าภาคเอกชน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในงาน

การทำงานของภาครัฐในปัจจุบัน สภาพแวดล้อมการทำงานมีความซับซ้อนมากขึ้นทั้งในด้านขั้นตอนการปฏิบัติงาน กฎระเบียบ และความคาดหวังจากประชาชนต่อคุณภาพการบริการสาธารณะ (Pollitt & Bouckaert, 2017) อีกทั้งการปฏิรูประบบราชการและนโยบายด้านดิจิทัล เช่น ระบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ การสื่อสารออนไลน์ และการให้บริการภาครัฐผ่านช่องทางดิจิทัล ทำให้รูปแบบการทำงานมีความเข้มข้นและยืดหยุ่นด้านเวลาน้อยลง ส่งผลให้การแบ่งขอบเขตระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวมีความยากลำบากมากขึ้น (OECD, 2021) ภายใต้การเปลี่ยนแปลงนี้ แนวคิดเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมคุณภาพชีวิต ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร (Greenhaus & Allen, 2011) โดยงานวิจัยชี้ว่า บุคลากรที่มีความสมดุลในชีวิตและงานมักมีความสุขในการทำงานสูงขึ้น มีความเครียดลดลง และมีแรงจูงใจที่จะทำงานต่อในองค์กรมากกว่า (Haar et al., 2014)

การสูญเสียบุคลากรสายธุรการที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในพื้นที่เฉพาะอย่างเช่น 3 จังหวัดชายแดนใต้ ส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เนื่องจากบุคลากรกลุ่มนี้เป็นผู้มีความรู้เชิงระบบงานราชการ ขั้นตอนปฏิบัติ และบริบทท้องถิ่น ซึ่งต้องอาศัยเวลาสะสมประสบการณ์ในการพัฒนา (สำนักงาน ก.พ., 2566) การขาดแคลนบุคลากรหรือการหมุนเวียนกำลังคนในอัตราสูงทำให้เกิดความล่าช้าในการจัดการงาน ขาดความต่อเนื่องในการบริการประชาชน และเพิ่มภาระงานให้กับบุคลากรที่เหลืออยู่ ซึ่งส่งผลต่อขวัญกำลังใจและคุณภาพการบริการภาครัฐโดยรวม (Kim & Fernandez, 2017) อีกทั้งงานวิจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐชี้ว่า การคงอยู่ของบุคลากรในตำแหน่งงานสนับสนุนที่สำคัญมีบทบาทต่อความมีเสถียรภาพของระบบราชการและเป็นปัจจัยกำหนดคุณภาพการบริการสาธารณะ (Perry &

Christensen, 2015) ดังนั้น ความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีความชำนาญงานไว้จึงถือเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานและภาพลักษณ์ของหน่วยงานภาครัฐ (OECD, 2020)

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานต่อความตั้งใจจะคงอยู่ของข้าราชการธุรการในหน่วยงานหนึ่งในพื้นที่ภาค 9

### สมมติฐานของการวิจัย

H1: ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านเวลา (Time Balance) มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะคงอยู่ของข้าราชการธุรการในหน่วยงานหนึ่งในพื้นที่ภาค 9

H2: ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านการมีส่วนร่วม (Involvement Balance) มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะคงอยู่ของข้าราชการธุรการในหน่วยงานหนึ่งในพื้นที่ภาค 9

H3: ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจ (Satisfaction Balance) มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะคงอยู่ของข้าราชการธุรการในหน่วยงานหนึ่งในพื้นที่ภาค 9

### ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาอิทธิพลของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานต่อความตั้งใจจะคงอยู่ของข้าราชการธุรการในหน่วยงานหนึ่งในพื้นที่ภาค 9 โดยศึกษาองค์ประกอบ 3 ด้านของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ประกอบด้วย 1) ความสมดุลด้านเวลา 2) ความสมดุลด้านการร่วมมือ และ 3) ความสมดุลด้านความพึงพอใจ มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะคงอยู่ โดยเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจากข้าราชการธุรการในหน่วยงานหนึ่งในพื้นที่ภาค 9 จำนวน 220 คน ตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2568 ถึงเดือนพฤศจิกายน 2568

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างตรงจุด
2. เพื่อประโยชน์ในการออกแบบนโยบาย สวัสดิการ หรือกิจกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การจัดเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexible Hours) โครงการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิต หรือการส่งเสริมกิจกรรมครอบครัว
3. ผลการวิจัยและข้อค้นพบที่ได้ สามารถใช้เป็นแนวทางหรือเป็นข้อมูลตั้งต้นสำหรับนักวิจัยรุ่นต่อไปที่สนใจศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร หรือความตั้งใจจะคงอยู่ของบุคลากรภาครัฐในพื้นที่ที่มีความท้าทายสูง

## 2. ทบทวนวรรณกรรม

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance)

ในส่วนของความหมายหรือนิยามของคำว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) นั้น ได้มีนักวิชาการหลากหลายท่านได้เสนอไว้ เช่น

ปัทมาวรรณ จินดารักษ์ และ สายสุนีย์ เกษม (2562) ได้กล่าวว่า “เป็นการทำให้เกิดดุลยภาพระหว่างงานและเรื่องส่วนตัว โดยสามารถแบ่งสัดส่วนต่าง ๆ ได้อย่างลงตัว ซึ่งจะเท่ากันหรือไม่ก็ได้ เป็นการใช้ศิลปะเพื่อบริหารจัดการให้ตนเองเกิดความสุข”

อนันต์ เกลี้ยงแก้ว และ นิภา นิรุตติกุล (2565) กล่าวว่า “หมายถึงศักยภาพเฉพาะส่วนบุคคลที่ใครคนใดคนหนึ่งพึงมีในการที่จะลงมือทำภารกิจหรือการทำงานจนเกิดเป็นผลสำเร็จขึ้นมาในบทบาทต่าง ๆ ในชีวิตให้เกิดดุลยภาพและความพึงพอใจ โดยครอบคลุมทั้งบทบาททั้งหมดของบุคคลที่ต้องกระทำอย่างสมดุล”

Greenhaus et al. (2003) ได้นิยามถึงสมดุลระหว่างงานและครอบครัว ไว้ว่า “ระดับที่บุคคลมีความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในบทบาทการทำงานและบทบาทครอบครัวอย่างเท่าเทียมกัน” ซึ่งไปด้วยประกอบด้วยองค์ประกอบของคุณภาพที่สำคัญ 2 ส่วน คือ การมีส่วนร่วม (Inputs) และ ความพึงพอใจ (Outcomes) อีกทั้งได้ยังได้แบ่งองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตและครอบครัวออกได้ 3 มิติ ได้แก่

1. มิติความสมดุลด้านเวลา (Time balance) หมายถึง การแบ่งสรรเวลาที่ลงตัวในภาระหน้าที่และช่วงเวลาพักผ่อน รวมถึงกิจกรรมกับครอบครัว คือการบริหารเวลาให้ตอบสนองภารกิจต่าง ๆ ตามบทบาทของตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องมีสัดส่วนที่เท่าเทียมกันในทุกด้าน แต่ต้องมีความสมดุลเพื่อไปถึงจุดหมายที่กำหนดไว้

2. มิติสมดุลด้านการร่วมมือ (Involvement balance) หมายถึง รูปแบบของการทำงานที่ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเสมอภาค เหมาะสมในการทำงานและกิจกรรมกับครอบครัว เน้นความใส่ใจ ผูกพัน การทุ่มเทและความใส่ใจในแต่ละบทบาท แสดงออกถึงความซื่อตรงในการเข้าร่วม ไม่ใช่เพียงแค่ได้ใช้เวลาในการเข้าร่วมเท่านั้น

3. มิติสมดุลด้านความพึงพอใจ (Satisfaction balance) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกพึงใจเมื่อตนเองสามารถปฏิบัติภาระหน้าที่ รวมถึงการใช้ชีวิตส่วนบุคคล นำไปสู่การเพิ่มพูนความสุขในการดำรงชีวิตประจำวัน และผลงานที่โดดเด่นได้อย่างลงตัว ด้วยความพึงพอใจนี้จะเป็นแรงที่เร่งให้เกิดความรู้สึกที่ทำให้ตนเองนั้นมีคุณค่า แสดงความโดดเด่นในความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย และกระตุ้นให้คุณภาพการดำรงอยู่ในมิติของตนเองก้าวหน้า

แนวคิดและทฤษฎีความตั้งใจจะคงอยู่

Taunton et al. (1989) ได้นิยามไว้ว่า “ความตั้งใจจะคงอยู่” คือ การที่พนักงานต้องการปฏิบัติงานในองค์การเดิมต่อไปโดยไม่คิดที่จะลาออก และมีการวางแผนที่จะอยู่ในองค์การนั้นให้นานที่สุด ซึ่งทฤษฎีนี้ถูกพัฒนาขึ้นเป็นโมเดลเพื่อใช้สำหรับศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานต่อของบุคลากรทางการแพทย์

โดยเฉพาะในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ โดยถูกขยายขอบเขตจากโมเดลเดิมของ Price and Mueller (1981) ซึ่งได้เพิ่มมิติของ "ลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับกลาง" เข้ามาเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญในการวิจัย

สาระสำคัญของทฤษฎีนี้ Taunton et al. (1989) คือ ความตั้งใจคงอยู่ไม่ได้เกิดจากความพึงพอใจเพียงอย่างเดียว แต่เป็นกระบวนการตัดสินใจที่ซับซ้อนซึ่งได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่างๆ ดังนี้ 1) บทบาทของหัวหน้างาน (Manager Impact) เป็นปัจจัยหลักที่สำคัญ และได้ระบุว่า อำนาจ (Power), อิทธิพล (Influence) และ สไตล์ภาวะผู้นำ (Leadership Style) ของผู้บริหารส่งผลโดยตรงต่อบรรยากาศในหน่วยงานและความตั้งใจที่จะอยู่ต่อของพนักงาน 2) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) เป็นความรู้สึกทางบวกต่อลักษณะงานที่ทำ 3) ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หรือระดับความจงรักภักดีและการรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 4) โครงสร้างและลักษณะงาน (Job Characteristics) เช่น ความอิสระในการตัดสินใจ ความเครียดจากการทำงาน และภาระงานที่เหมาะสม

### 3.วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการธุรการในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในพื้นที่ภาค 9 ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรในตำแหน่งสายสนับสนุนงานธุรการ ได้แก่ ตำแหน่งในกลุ่มประเภททั่วไป กลุ่มประเภทวิชาการ กลุ่มอำนวยการต้น และกลุ่มอำนวยการสูง รวมถึงพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในสายงานธุรการ จำนวนทั้งสิ้น 455 คน (ข้อมูล ณ ปีงบประมาณ 2568) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ อ้างอิงตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ซึ่งเหมาะสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณที่ต้องการความเชื่อมั่น 95% และระดับความคลาดเคลื่อน 5% โดยเมื่อประชากรมีจำนวนทั้งหมด 455 คน ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมคือ 210 คน (อ้างอิงจากช่วงประชากร 440-460 คน ในตาราง) การวิจัยครั้งนี้สามารถเก็บแบบสอบถามได้ทั้งสิ้น 220 คน ในเขตพื้นที่ภาค 9 ประกอบด้วยจังหวัดตรัง พัทลุง สงขลา สตูล ยะลา ปัตตานี และนราธิวาส โดยสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น หรือ Nonprobability Sampling เก็บตัวอย่างโดยเลือกกลุ่มตัวอย่างตามความสมัครใจ หรือ Voluntary Response Sampling มีเกณฑ์การคัดเลือก (Inclusion Criteria) โดยใช้คำถามคัดกรอง (Screen Question) ในแบบสอบถาม เพื่อคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างให้ตรงตามเกณฑ์ คือ 1) เป็นข้าราชการหรือพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานด้านธุรการในหน่วยงานหนึ่งในพื้นที่ภาค 9 และ 2) ต้องปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบันมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี โดยการส่งลิงค์ (Link) แบบสอบถามผ่านทั้งในกลุ่มประชาสัมพันธ์หลักของข้าราชการธุรการในหน่วยงานสังกัดพื้นที่ภาค 9 (Group Chat) และช่องทางแชทส่วนตัว (Private Chat) ไปยังกลุ่มเป้าหมายที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามแบบออนไลน์ (Online Questionnaire) ซึ่งเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างข้าราชการธุรการในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในพื้นที่ภาค 9

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยมีโครงสร้างชัดเจน ครอบคลุมประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาอิทธิพลของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานต่อการตั้งใจจะคงอยู่ของข้าราชการธุรการในหน่วยงานหนึ่งในพื้นที่ภาค 9 ซึ่งในข้อคำถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานผู้วิจัยได้ดัดแปลงจากผลงานวิจัยของ Greenhaus et al. (2003) และข้อคำถามเกี่ยวกับความตั้งใจจะคงอยู่ผู้วิจัยได้ดัดแปลงจากผลงานวิจัยของ Mrayyan (2007) โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อคำถามคัดกรอง มีลักษณะแบบตัวเลือก (Check List) จำนวน 2 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามข้อมูลทั่วไปด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน (อายุงาน) และสถานภาพสมรส (ตามกฎหมาย) มีลักษณะแบบตัวเลือก (Check List) จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีลักษณะแบบกำหนดเป็นคำถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามรูปแบบ Likert Scale แบ่งตามองค์ประกอบ 3 มิติ คือ

3.1 มิติตามดุลด้านเวลา จำนวน 4 ข้อ

3.2 มิติตามดุลด้านการร่วมมือ จำนวน 4 ข้อ

3.3 มิติตามดุลด้านความพึงพอใจ จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับความตั้งใจจะคงอยู่ มีลักษณะแบบกำหนดเป็นคำถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามรูปแบบ Likert Scale จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ซึ่งมีลักษณะแบบคำถามปลายเปิด

ผู้วิจัยได้ดำเนินการ Try out จำนวน 5 คน และได้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างนำร่อง (Pilot Group) จำนวน 30 คน หลังจากนั้นได้นำข้อมูลมาทดสอบวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ซึ่งจากการคำนวณจะได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.763-0.890 ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ คือ ไม่ต่ำกว่า 0.7

**สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล**

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statics) ได้แก่ การหาค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และการหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

#### 4. ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการธุรการในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในพื้นที่ภาค 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 47.3 มีอายุระหว่าง 25-34 ปี คิดเป็นร้อยละ

43.6 ระดับการศึกษาปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 66.8 ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,000-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 46.8 มีระดับตำแหน่งงานข้าราชการประเภทวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 41.4 ระยะเวลาปฏิบัติงาน (อายุงาน) ระหว่าง 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.8 และมีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 74.6

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการครูการในหน่วยงานหนึ่งในพื้นที่ภาค 9

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ปัจจัยของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
มิติด้านเวลา	3.916	0.756	มาก
มิติด้านการร่วมมือ	3.884	0.867	มาก
มิติด้านความพึงพอใจ	4.104	0.853	มาก
รวม	3.968	0.738	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการครูการในหน่วยงานหนึ่งในพื้นที่ภาค 9 อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.968$ , S.D = 0.738) เมื่อพิจารณารายมิติโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่ามิติด้านความพึงพอใจ ( $\bar{X} = 4.104$ , S.D = 0.853) มิติด้านเวลา ( $\bar{X} = 3.916$ , S.D = 0.756) และมิติด้านการร่วมมือ ( $\bar{X} = 3.884$ , S.D = 0.867) ตามลำดับ ซึ่งทุกมิติอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะคงอยู่ของข้าราชการครูการในหน่วยงานหนึ่งในพื้นที่ภาค 9

ตารางที่ 2 ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรโดยรวมของตั้งใจจะคงอยู่ของข้าราชการครูการในหน่วยงานหนึ่งในพื้นที่ภาค 9

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficient	t	Sig.
	B	S.E.	$\beta$		
ค่าคงที่	0.963	0.228		4.216	.000
ความสมดุลด้านเวลา	0.214	0.075	0.190	2.853	.005*
ความสมดุลด้านการร่วมมือ	0.580	0.067	0.590	8.661	.000**
ความสมดุลด้านความพึงพอใจ	0.015	0.042	0.017	0.351	.726

R = 0.745, R<sup>2</sup> = 0.555, Adjusted R<sup>2</sup> = .548, F = 89.66, Sig. = .000

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะคงอยู่ของข้าราชการธุรการในหน่วยงานหนึ่งในพื้นที่ภาค 9 พบว่า ความสมดุลด้านการร่วมมือ ( $\beta = 0.590$ ,  $P > .001$ ) มีผลต่อความตั้งใจจะคงอยู่ของข้าราชการธุรการในหน่วยงานหนึ่งในพื้นที่ภาค 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ขณะที่ความสมดุลด้านเวลา ( $\beta = 0.190$ ,  $P < .005$ ) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.745 และค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.555 แสดงให้เห็นว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะคงอยู่ของข้าราชการธุรการในหน่วยงานหนึ่งในพื้นที่ภาค 9 ได้ร้อยละ 55.5 ขาดไปร้อยละ 45.5 ซึ่งเป็นปัจจัยอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาทดสอบทางสถิติในการศึกษาครั้งนี้

## 5. สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการธุรการในหน่วยงานหนึ่งในพื้นที่ภาค 9 โดยข้าราชการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25-34 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001-25,000 บาท มีระดับตำแหน่งงานข้าราชการ ระยะเวลาปฏิบัติงาน (อายุงาน)ระหว่าง 4-6 ปี และมีสถานภาพสมรส (ตามกฎหมาย) คือโสด ผลการวิเคราะห์ทางสถิติแสดงให้เห็นว่า อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน (อายุงาน) และสถานภาพสมรส (ตามกฎหมาย) มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะคงอยู่ของข้าราชการธุรการในหน่วยงานหนึ่งในพื้นที่ภาค 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ในส่วนของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน พบว่าความสมดุลด้านการร่วมมือมีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะคงอยู่ของข้าราชการธุรการในหน่วยงานหนึ่งในพื้นที่ภาค 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ขณะที่ความสมดุลด้านเวลาและความสมดุลด้านความพึงพอใจไม่แสดงผลกระทบที่ชัดเจนต่อความตั้งใจจะคงอยู่ของข้าราชการธุรการในหน่วยงานหนึ่งในพื้นที่ภาค 9 แต่ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณแสดงให้เห็นว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจจะคงอยู่ของข้าราชการธุรการในหน่วยงานหนึ่งในพื้นที่ภาค 9 ได้ถึงร้อยละ 55.5 ทั้งนี้ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ นัฐพล แววปัญญาศิลป์ และ คณะ (2566) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "สมดุลชีวิตและการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะคงอยู่ของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทผลิตใยแก้วนำแสงแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา" ผลการวิจัยพบว่าความสมดุลชีวิตและการทำงาน มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะคงอยู่ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดคือ การจัดกิจกรรมทางสังคม รองลงมาคือ การให้ค่าตอบแทนพิเศษ การสนับสนุนด้านการศึกษา และ การจัดเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น ตามลำดับ ส่วนการวิจัยของจรัมพร ให้อย่าง และ ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต (2565) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "อิทธิพลของสมดุลชีวิตกับการทำงาน ต่อความตั้งใจลาออกและความตั้งใจคงอยู่กับองค์กร ในกลุ่มบุคลากรภาคการศึกษา" ได้ผลการวิจัยในภาพรวม คือ สมดุลชีวิตกับการทำงานที่ดีขึ้น ช่วยลดโอกาสในการลาออกจากองค์กร และเพิ่มโอกาสที่บุคลากรจะคงอยู่กับองค์กร และผลการวิจัยจำแนกองค์ประกอบ เมื่อจำแนกแต่ละองค์ประกอบของสมดุลชีวิตและการทำงาน ได้ผลดังนี้ สมดุลด้านการมีส่วนร่วม (Involvement Balance) ช่วยเพิ่มโอกาสที่บุคลากรจะคงอยู่กับองค์กร และช่วยลดโอกาสในการลาออก สมดุลด้านความพึงพอใจ (Satisfaction Balance): เป็นปัจจัยที่ส่งผลชัดเจนที่สุด โดยช่วยเพิ่มโอกาสที่บุคลากรจะคงอยู่กับองค์กรอย่างมาก และช่วยลดโอกาสในการลาออกอย่างมีนัยสำคัญ และสมดุลด้าน

เวลา (Time Balance) พบว่าสมดุลด้านเวลา (ทั้งเวลาทำงานและเวลาพักผ่อน) ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจลาออกหรือความตั้งใจคงอยู่นัยสำคัญต่อความตั้งใจลาออกหรือความตั้งใจคงอยู่

## 6. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากผลการศึกษาพบว่าในมิติความสมดุลทางด้านการร่วมมือ (Involvement Balance) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะคงอยู่มากที่สุด เพราะฉะนั้นหน่วยงานราชการควรให้ความสำคัญหรือสนับสนุนให้ข้าราชการธุรการสามารถทุ่มเทให้ทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเต็มที่โดยไม่รู้สึกรัด อากิ การจัดกิจกรรมวันของครอบครัว (Family Day) หรือกิจกรรมสานสัมพันธ์ที่ให้ครอบครัวของข้าราชการสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมได้ เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและครอบครัว อีกทั้งยังสามารถสร้างความรู้สึกที่หน่วยงานใส่ใจในชีวิตด้านอื่นของข้าราชการได้อีกด้วย หน่วยงานราชการควรนำนโยบาย Flexible Working Hour หรือการยืดหยุ่นชั่วโมงทำงาน โดยให้ข้าราชการสามารถเลือกเวลาเริ่มงานและเวลาเลิกงานได้ตามความเหมาะสมของภาระครอบครัว เช่น การต้องไปส่งหรือรับบุตรไปโรงเรียน เป็นต้น สามารถทำได้ทราบเท่าที่งานในหน้าที่ไม่เสียหาย รวมถึงการจัดให้มีสวัสดิการที่สามารถตอบสนองความต้องการรายบุคคลได้ เช่น โครงการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิตสำหรับข้าราชการที่ต้องเผชิญกับภาระงานที่หนักมาก

สำหรับงานวิจัยในครั้งต่อไป ทางผู้ศึกษาต้องการให้มีการนำตัวแปรอื่นๆ เช่น ความเป็นผู้นำ (Leadership) ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) เข้ามาเป็นตัวแปรเพื่อศึกษาว่ามีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะคงอยู่หรือไม่ และศึกษาความเป็นไปได้ในที่จะนำวิธีการทำงาน Work From Home มาใช้ในหน่วยงานราชการ

## 7. เอกสารอ้างอิง

- จรัมพร โห้ลำยอง และ ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต. (2565). อิทธิพลของสมดุลชีวิตกับการทำงาน ต่อความตั้งใจลาออก และความตั้งใจคงอยู่กับองค์กร ในกลุ่มบุคลากรภาคการศึกษา. วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน, 4(3), 210-216.
- นัฐพล แววปัญญาศิลป์, ชลธิศ ดาราวงษ์ และ พิเชษฐ์ เบญจรงค์รัตน์. (2566). สมดุลชีวิตและการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะคงอยู่ของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทผลิตใยแก้วนำแสงแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา. วารสารสหศาสตร์ศรีปทุมชลบุรี (ออนไลน์), 9(3), 154-166.
- ปัทมาวรรณ จินดารักษ์ และ สายสุนีย์ เกษม. (2562). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความหลากหลายของกลุ่มวัย. วารสารนักบริหาร Executive Journal, 39(1), 3-11.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2566). มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 – 2570) และแนวทางปฏิบัติ. นนทบุรี: กลุ่มโรงพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2566). รายงานนโยบายและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐประจำปี 2566. สำนักงาน ก.พ.

- อนันต์ เกลี้ยงแก้ว, และ นิภา นีรุตติกุล. (2565). *สมดุลชีวิตและการทำงานและผลกระทบจากปัจจัยสนับสนุนทางสังคมจากสถานที่ทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีในกลุ่มบริษัท XYZ จำกัด (มหาชน)*. วารสารศิลปศาสตร์และอุตสาหกรรมบริการ, 5(1), 195-212.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). *Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). *Work-family balance: A review and extension of the literature*. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed., 65–183). Washington, DC: American Psychological Association.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). *The relation between work–family balance and quality of life*. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). *Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures*. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361-373.
- Kim, S., & Fernandez, S. (2017). *Employee turnover and organizational performance in U.S. federal agencies*. *The American Review of Public Administration*, 47(1), 4-22.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry*. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111.
- Mrayyan, M. T. (2007). *Nursing practice models: Roles of registered nurses, satisfaction, and quality of care*. *Journal of Nursing Management*, 15(4), 395-402.
- OECD. (2020). *Public employment and management*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2021). *Government at a glance 2021*. Paris: OECD Publishing.
- Perry, J. L., & Christensen, R. K. (2015). *Handbook of public administration (3<sup>rd</sup> ed.)*. San Francisco, CA: John Wiley & Sons.
- Pollitt, C., & Bouckaert, G. (2017). *Public management reform: A comparative analysis - into the age of austerity (4th ed.)*. Oxford: Oxford University Press.
- Price, J. L., & Mueller, C. W. (1981). *A causal model of turnover for nurses*. *Academy of Management Journal*, 24(3), 543-565.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior (19th ed.)*. Harlow: Pearson.

Taunton, R. L., Krampitz, S. D., & Woods, C. Q. (1989). *Manager impact on retention of hospital staff: Part 1*. *Journal of Nursing Administration*, 19(3), 14-19.