

FACTORS AFFECTING THE WORK-LIFE BALANCE OF PERSONNEL OFFICE OF HIGHWAYS 17, DEPARTMENT OF HIGHWAYS

Sumittra YIKSAI ^{1*} and Bundit VAIVONG¹

1 Faculty of Management Sciences, Phuket Rajabhat University, Thailand; s6580141108@pkru.ac.th
(Corresponding Author) (S. Y.); bundit.v@pkru.ac.th (B. V.)

ARTICLE HISTORY

Received: 16 February 2024

Revised: 8 March 2024

Published: 15 March 2024

ABSTRACT

This research is research by collecting quantitative research data. The objectives: 1) study personal factors and factors of perception of support from the organization that affects the work-life balance of personnel, office of Highway 17, Department of Highways, and 2) study the level of work-life balance of personnel, office of Highway 17, Department of Highways. Data collection was carried out by distributing questionnaires. The population used in this research is personnel, Office of Highway 17, Department of Highways. The results of the study found that the work-life balance of personnel, office of Highway 17, Department of Highways was overall at the highest level with an average of 4.49. The results of the hypothesis testing found that Personal factors in terms of gender, age, income level, type of personnel and average number of hours worked per day are different. As a result, personnel, office of Highway 17, Department of Highways have a different overall work-life balance. Statistically significant at 0.05 and factor of perceived organizational support. In terms of job knowledge and advancement opportunities, psycho-emotional aspect and operational aspects. It has an effect on the work-life balance of personnel, with statistical significance at 0.01.

Keywords: Work-Life Balance, Perceived Organizational Support, Office of Highway 17 Department of Highways

CITATION INFORMATION: Yiksai, S., & Vaivong, B. (2024). Factors Affecting the Work-Life Balance of Personnel Office of Highways 17, Department of Highways. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 2(3), 13

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงาน ทางหลวงที่ 17 กรมทางหลวง

สุमितตรา หยิกซ้าย^{1*} และ บัญชิต ไวว่อง¹

1 คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต; s6580141108@pkru.ac.th (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ) (สุमितตรา); bundit.v@pkru.ac.th (บัญญัติ)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นงานวิจัยโดยเก็บข้อมูลวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานทางหลวงที่ 17 กรมทางหลวง และ 2) ศึกษาระดับความสมดุลในชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานทางหลวงที่ 17 กรมทางหลวง ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานทางหลวงที่ 17 กรมทางหลวง ผลการศึกษาพบว่า ความสมดุลในชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานทางหลวงที่ 17 กรมทางหลวง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับรายได้ ประเภทบุคลากร และจำนวนชั่วโมงเฉลี่ยในการทำงานต่อวัน ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้บุคลากรสังกัดสำนักงานทางหลวงที่ 17 กรมทางหลวง มีความสมดุลในชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านความรู้ในงานและโอกาสความก้าวหน้าด้านจิตอาารมณ์ และด้านการปฏิบัติงาน มีผลต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานทางหลวงที่ 17 กรมทางหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

คำสำคัญ: ความสมดุลในชีวิตการทำงาน, การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร, สำนักงานทางหลวงที่ 17 กรมทางหลวง

ข้อมูลการอ้างอิง: สุमितตรา หยิกซ้าย และ บัญชิต ไวว่อง. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานทางหลวงที่ 17 กรมทางหลวง. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 2(3), 13

บทนำ

ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน (Work-Life Balance) เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการปรับสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ให้มีสัดส่วนเหมาะสมเท่าเทียมกัน (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003) การสร้างสมดุลให้กับชีวิตและการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลสำหรับองค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งเป็นประโยชน์ทั้งต่อองค์กรและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ช่วยผลักดันให้บุคลากรมีความสุขกับชีวิตได้มากขึ้น มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตและคุณภาพชีวิตดีขึ้นในทุกด้าน โดยการบริหารจัดการให้บุคลากรเกิดความสมดุลในชีวิตการทำงาน ยังส่งผลให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หากบุคลากรจัดสรรเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมทั้งเรื่องงาน ครอบครัว สังคมและตนเอง จะช่วยให้บุคลากรเกิดความอยู่ดีกินดี นำไปสู่การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ช่วยผลักดันให้บุคลากรทุ่มเทร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้วยศักยภาพเต็มกำลังตามความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร (ขวัญใจ สุดทองหล่อ, 2557)

สำนักงานทางหลวงที่ 17 เป็นหน่วยงานราชการส่วนกลางตั้งอยู่ในพื้นที่ภูมิภาค สังกัด กรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม มีหน้าที่ควบคุมดูแลทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 4 ในเขตภาคใต้ครอบคลุมพื้นที่ 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดกระบี่ จังหวัดภูเก็ต จังหวัดพังงา จังหวัดระนอง และจังหวัดตรัง ปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านทางหลวง ได้แก่การก่อสร้างและบำรุงรักษาทางหลวงให้มีโครงข่ายทางหลวงที่สมบูรณ์เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัยในการเดินทาง บุคลากรผู้ปฏิบัติงานต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล ขับเคลื่อนงานให้เป็นไปตามเป้าหมายนโยบายขององค์กร ภายใต้เงื่อนไขของปริมาณงานและงบประมาณจำนวนมาก ระยะเวลาที่จำกัด ลักษณะงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อน การทำงานที่ค่อนข้างหนักส่งผลให้บุคลากรต้องทุ่มเทร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ จนเกิดความเหนื่อยล้าจากการทำงาน การจัดสรรเวลาระหว่างการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัวขาดประสิทธิภาพ มีผลให้ความสุขของบุคลากรลดลงจนทำให้บุคลากรขาดความสมดุลในชีวิตการทำงาน โดยกรมทางหลวงได้กำหนดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมทางหลวง พ.ศ.2566-2570 มุ่งเน้นการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานให้แก่บุคลากรขององค์กร ตรวจสอบดูแลและปรับปรุงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศให้รองรับการปฏิบัติงาน การจัดกิจกรรมสร้างและพัฒนาความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร การจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่บุคลากร และการสร้างความพึงพอใจด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่บุคลากรขององค์กรทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขเกิดความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น เห็นได้ว่า ชีวิตส่วนตัวและการทำงานจึงเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์สอดคล้องกัน โดยหากบุคลากรมีความสามารถในการบริหารบทบาทหน้าที่ของตน ประกอบกับองค์กรให้การสนับสนุนรักษาคุณภาพในการจัดสรรบทบาทหน้าที่ภาระรับผิดชอบของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม จะช่วยให้บุคลากรมีความสมดุลในชีวิตการทำงาน และส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ความสำคัญเหล่านี้จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานทางหลวงที่ 17 กรมทางหลวง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานทางหลวงที่ 17 กรมทางหลวง และ
- 2) ศึกษาระดับความสมดุลในชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานทางหลวงที่ 17 กรมทางหลวง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากร ให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีสุขภาวะชีวิตที่ดี นำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง ความคิด ความเชื่อ ความรู้สึกของบุคลากรในองค์กรที่มีต่อองค์กร ว่าองค์กรได้ให้คุณค่า ให้การยอมรับ หรือให้การช่วยเหลือในด้านต่างๆ ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ และทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร ตลอดจนการได้รับโอกาสในการทำงาน โดยองค์กรมีวัตถุประสงค์ให้พนักงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โรดส์ และไอเซนเบอร์เกอร์ (Rhoades & Eisenberger, 2002) ได้แบ่งองค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ เป็นการรับรู้เกี่ยวกับ ค่าตอบแทน เงินเดือน นโยบาย และสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากองค์กร เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของตัวพนักงาน 2) ด้านความรู้ในงาน และโอกาสก้าวหน้า เป็นการรับรู้ว่าองค์กรให้โอกาสแก่พนักงานในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การศึกษาอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ความสามารถต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง 3) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เป็นการรับรู้ว่าพนักงานสามารถทำงานกับองค์กรได้อย่างมั่นคง 4) ด้านจิตอาสามณ์ เป็นการรับรู้ว่าองค์กรให้การยอมรับ ให้ความสำคัญและเห็นคุณค่า มีความเห็นอก เห็นใจ ตลอดจนให้คำปรึกษา แนะนำ กับพนักงานเมื่อพนักงานต้องการ 5) ด้านการปฏิบัติงาน เป็นการรับรู้ว่าองค์กรให้การสนับสนุน จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกปลอดภัยในการทำงานให้แก่บุคลากรขององค์กร โดยงานวิจัยของ ฐานิตตา สิงห์ล่อ (2563) พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลในชีวิตการทำงาน เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มใจ โดยองค์กรให้การสนับสนุนให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดี และธีรวิทย์ วิเศษสินธุ์ และ ณัฐวุฒิ โรจน์นรินทร์กุล (2560) พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรให้กับพนักงาน เป็นหนึ่งในแนวความคิดขององค์กรที่สำคัญที่สุด มีผลทางบวกต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงาน การรับรู้สนับสนุนจากองค์กร จึงถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการสร้างความสมดุลชีวิตในการทำงานของบุคลากร และถือเป็นผลดีต่อองค์กร หากบุคลากรเกิดสมดุลชีวิตในการทำงาน ยังส่งผลให้การทำงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ สร้างผลประโยชน์ให้กับองค์กรได้ในระยะยาว ลดปัญหาการลาออกของบุคลากร จากผลการศึกษาของ การ์ลิดและราเธอร์ (Khalid & Rathore, 2018) กล่าวว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างาน การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสมดุลชีวิตในการทำงาน ซึ่งปัจจุบันองค์กรหลายองค์กรให้ความสำคัญกับเรื่องความสมดุลชีวิตในการทำงานมากขึ้น โดยปัญหาสำคัญในการสร้างความสมดุลชีวิตในการทำงานมีสาเหตุมาจากการไม่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร อีกทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสมย่อมส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงาน

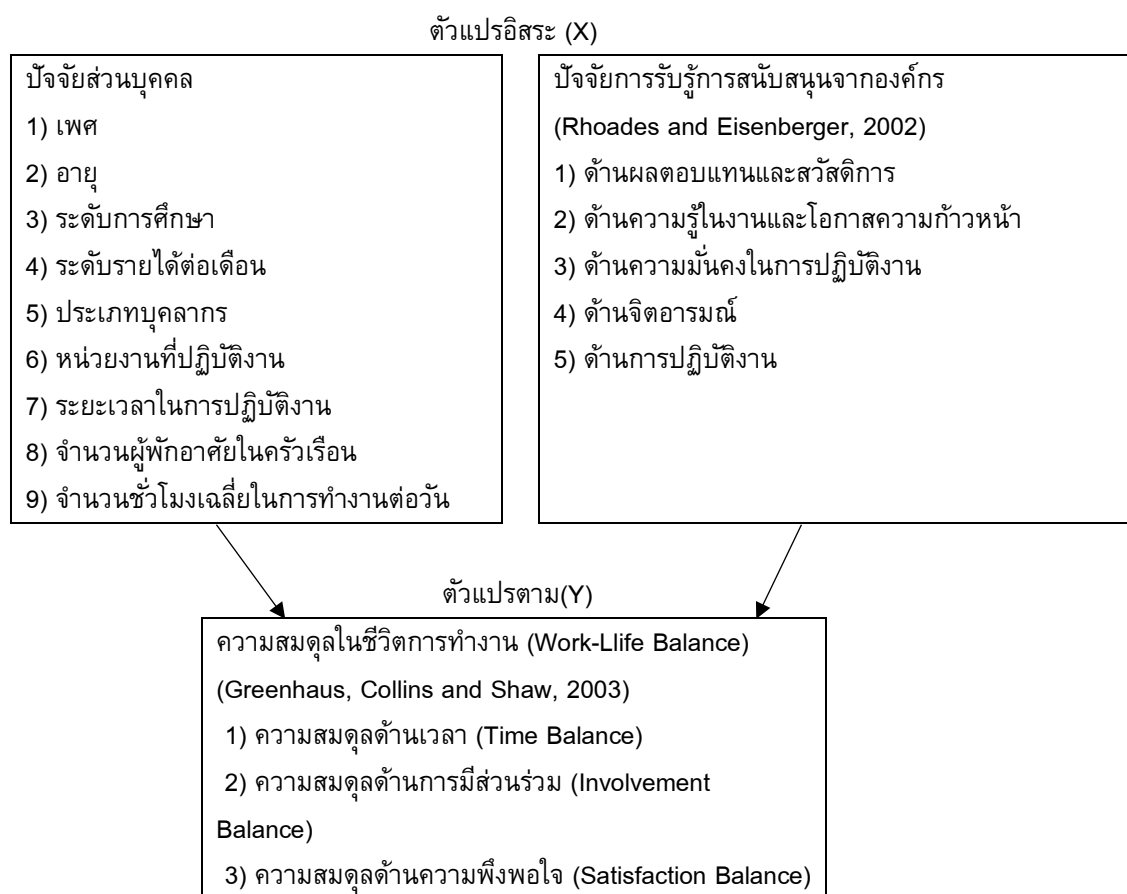
ความสมดุลในชีวิตการทำงาน คือ การใช้ชีวิตส่วนตัว และการใช้ชีวิตในการทำงานที่มีการจัดสรรได้อย่างพอดีเหมาะสม ทั้งสองด้าน โดยสมดุลในชีวิตการทำงานจะทำให้บุคลากรขององค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทำงานอย่างมีความสุข บุคลากรมีสุขภาวะชีวิตที่ดีขึ้น นำไปสู่การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร กรีนเฮาส์, คอลลินส์ และชอว์ (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003) กล่าวถึง องค์ประกอบความสมดุลชีวิตกับการทำงานไว้ 3 ด้าน ดังนี้ 1) ความสมดุลด้านเวลา (Time Balance) คือ การแบ่งเวลาให้กับงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม โดยไม่ได้หมายถึง การแบ่งเวลาในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวเท่าๆ กันในแต่ละวัน แต่หมายถึง การจัดสรรเวลาการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวของบุคคลให้สามารถมีความสุขประสบความสำเร็จทั้งในด้านการงานและด้านชีวิตส่วนตัว 2) ความสมดุลด้านการมีส่วนร่วม (Involvement Balance) คือ การมีส่วนร่วมในระดับที่เท่าเทียมกันทั้งในหน้าที่การงาน และหน้าที่อื่นที่นอกเหนือจากการทำงานของบุคคล เช่น การทำงานเป็นทีมกับผู้ร่วมงาน สัมพันธ์ไมตรีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การดูแลเอาใจใส่ร่วมกิจกรรมกับครอบครัว เป็นต้น 3) ความสมดุลด้านความพึงพอใจ (Satisfaction Balance) คือ ความพึงพอใจในระดับที่เท่าเทียมกันต่อบทบาทในการทำงาน และบทบาทชีวิตครอบครัว ได้แก่ ความพึงพอใจในสิ่งแวดล้อมขององค์กร ความพึงพอใจในบทบาทหน้าที่ในครอบครัว โดยสำนักงานทางหลวงที่ 17 กรมทางหลวง มีการกำหนดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมทางหลวง พ.ศ.2566-2570 ยุทธศาสตร์ที่ 6 มุ่งพัฒนาและส่งเสริมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร กรมทางหลวง มิติที่ 5 การดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต และการสร้างความพึงพอใจด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่บุคลากรกรมทางหลวง มุ่งเน้นการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ

ทำงานให้แก่บุคลากรขององค์กร ตรวจสอบดูแลและปรับปรุงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศให้รองรับการปฏิบัติงาน การจัดกิจกรรมสร้างและพัฒนาความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร และการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน โดยงานวิจัยของ ฐานิตตา สิงห์ลอ (2563) พบว่า ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับมากที่สุด พนักงานมีการทุ่มเทเวลาให้กับงาน แต่ก็สามารถรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีกับสมาชิกในครอบครัวได้ ขณะที่งานวิจัยของ สุภา เข้มแข็งปรีชาพันธ์, ระวี สัจจโสภณ และ ศุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ. (2563) พบว่า ความสมดุลในชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรมีความสามารถในการจัดสรรเวลาเพื่อทำงานให้พอดี งานสำเร็จภายในกำหนด มีการร่วมการจัดกิจกรรมต่าง ๆ กับที่ทำงานเป็นไปตามหลักบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม และมีความภาคภูมิใจ เมื่อทำงานเสร็จทันเวลา ทำงานด้วยความราบรื่น มีความสุขในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานทางหลวงที่ 17 กรมทางหลวง แตกต่างกัน
- 2) ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานทางหลวงที่ 17 กรมทางหลวง

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานทางหลวงที่ 17 กรมทางหลวง ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จำนวน 356 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาร์โรว์ ยามาเน (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และเพื่อเพิ่มค่าความเชื่อมั่นป้องกันความไม่ครบถ้วนและความไม่สมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน ทางผู้วิจัยจึงเพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีก 3 % จากจำนวนประชากรทั้งหมด ได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 200 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกณฑ์การให้คะแนนแบบ Likert Scale มี 5 ระดับ ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Alpha ของ Cronbach's ได้ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.958 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้ วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูล และการทดสอบสมมติฐาน ด้วยการ t-test แบบ Independent เพื่อทดสอบความแตกต่างกันของตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ที่แบ่งได้ 2 กลุ่ม การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 58 มีช่วงอายุ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.50 มีช่วงระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 53.50 ระดับรายได้ต่อเดือนอยู่ในระดับ 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 33.50 ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรประเภท ข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 50 ปฏิบัติงานที่ สำนักงานทางหลวงที่ 17 คิดเป็นร้อยละ 25.50 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 48.50 มีผู้พักอาศัยในครัวเรือน 2-3 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 และส่วนใหญ่มีจำนวนชั่วโมงเฉลี่ยในการทำงานต่อวัน 10 ชั่วโมงต่อวัน คิดเป็นร้อยละ 34.50

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พบว่า ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้ในงาน และโอกาสความก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านจิตอาารมณ และด้านการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, $SD = 0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.75$, $SD = 0.39$) รองลงมา คือ ด้านจิตอาารมณ ($\bar{X} = 4.72$, $SD = 0.58$) ด้านการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.57$, $SD = 0.71$) ด้านความรู้ในงานและโอกาสความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.42$, $SD = 0.64$) และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 4.29$, $SD = 0.76$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสมดุลในชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานทางหลวงที่ 17 กรมทางหลวง พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.49$, $SD = 0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสมดุลด้านความพึงพอใจ ($\bar{X} = 4.69$, $SD = 0.55$) รองลงมาคือ ความสมดุลด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.46$, $SD = 0.62$) และความสมดุลด้านเวลา ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.72$)

ผลการทดสอบสมมติฐาน จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรสังกัดสำนักงานทางหลวงที่ 17 กรมทางหลวง ที่มี เพศ อายุ ระดับรายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร และจำนวนชั่วโมงเฉลี่ยในการทำงานต่อวัน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานโดยรวม แตกต่างกัน

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านความรู้ในงานและโอกาสความก้าวหน้า ($b = 0.216$, $t = 3.856$, $Sig. = .00$) ด้านจิตอาารมณ ($b = 0.230$, $t = 2.830$, $Sig. = .005$) และด้านการปฏิบัติงาน ($b = 0.221$, $t = 3.574$, $Sig. = .00$) ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานทางหลวงที่ 17 กรมทางหลวง โดยทั้ง 3 ตัวแปร สามารถอธิบายความผันแปรของความสมดุลในชีวิตการทำงาน ได้ร้อยละ 65.5 (Adjusted R² = .655) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล

| ปัจจัยส่วนบุคคล | สถิติที่ใช้ | ค่าสถิติ | Sig. |
|------------------------------------|-------------|----------|-------|
| เพศ | t-test | 2.019 | .045* |
| อายุ | F-test | 4.404 | .005* |
| ระดับการศึกษา | F-test | 0.420 | .794 |
| ระดับรายได้ต่อเดือน | F-test | 4.737 | .003* |
| ประเภทบุคคล | F-test | 6.766 | .001* |
| หน่วยงานที่ปฏิบัติ | F-test | 1.181 | .111 |
| ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน | F-test | 1.307 | .273 |
| จำนวนผู้พักอาศัยในครัวเรือน | F-test | 2.518 | .059 |
| จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยในการทำงานต่อวัน | F-test | 5.538 | .000* |

* p < .05

ตารางที่ 2 ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

| ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร | b | Std. Error | Beta | t | Sig. |
|--------------------------------------|-------|------------|-------|-------|-------|
| ค่าคงที่ | 0.864 | 0.273 | | 3.169 | .002 |
| ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ | 0.014 | 0.043 | 0.020 | 0.319 | .750 |
| ด้านความรู้ในงานและโอกาสความก้าวหน้า | 0.216 | 0.056 | 0.262 | 3.856 | .000* |
| ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน | 0.115 | 0.082 | 0.086 | 1.400 | .163 |
| ด้านจิตอาารมณ์ | 0.230 | 0.081 | 0.254 | 2.830 | .005* |
| ด้านการปฏิบัติงาน | 0.221 | 0.062 | 0.299 | 3.574 | .000* |

R = .815, R² = .664, Adjusted R² = .655, SE_{Est} = 0.3115, F = 74.939, Sig. = 0.000*

* p < .05

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานทางหลวงที่ 17 กรมทางหลวง เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยที่ตั้งไว้ สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานทางหลวงที่ 17 กรมทางหลวง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ ระดับรายได้ ประเภทบุคลากร และจำนวนชั่วโมงเฉลี่ยในการทำงานต่อวัน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ว่า สำนักงานทางหลวงที่ 17 กรมทางหลวง ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน การได้รับมอบหมายงานซึ่งมีหน้าที่ ที่แตกต่างกันตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเป็นไปตามกฎระเบียบขององค์กร โดยไม่เลือกปฏิบัติ เพราะเมื่อเข้ามาปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่แล้ว ไม่ว่าจะ เป็นบุคคลใดก็ต้องอยู่ในกฎ ระเบียบ บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เหมือนกัน แต่ด้วยความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลทั้งด้านคุณสมบัติและพฤติกรรมที่แสดงออก ส่งผลให้แต่ละบุคคลมีความสมดุลในชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา ธนาอนุภาพพันธ์ุ และ ศุภชัย เหมือนโพธิ์ (2565) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตการทำงานบุคลากรครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม เขต 9 พบว่า ปัจจัยเพศ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ และจำนวนชั่วโมงในการสอนต่อสัปดาห์ ที่แตกต่างกันมีสมดุลในชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

และสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) ที่กล่าวว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลย่อมมีผลต่องานที่แตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีลักษณะและคุณสมบัติแตกต่างกัน ทำให้มีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมแตกต่างกัน

ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานทางหลวงที่ 17 กรมทางหลวง ผลการศึกษาพบว่า ด้านความรู้ในงานและโอกาสความก้าวหน้า ด้านจิตอาารมณ์ และด้านการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานทางหลวงที่ 17 กรมทางหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ว่า สำนักงานทางหลวงที่ 17 กรมทางหลวง ได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรขององค์กรให้การยอมรับและเห็นคุณค่าความตั้งใจในการทุ่มเทร่างกายแรงใจในการทำงาน จัดให้มีการสนับสนุนการทำงานในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดี จนบุคลากรรับรู้ได้ บุคลากรได้รับความรู้และได้รับความก้าวหน้าตามสายงาน ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข งานวิจัยของ ฐานิตตา สิงห์ล่อ (2563) พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงาน การสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ การตระหนักถึงคุณค่าและเป้าหมายของพนักงานที่ได้อุทิศตนทำงาน เพื่อให้พนักงานพึงพอใจในการทำงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มใจ และสนับสนุนให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรวิทย์ วิเศษสินธุ์ และ ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล (2560: 21-32) พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรให้กับพนักงาน มีความพร้อมในด้านอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานเป็นอย่างดี อีกทั้ง องค์กรแสดงการยอมรับและเห็นความสำคัญในการทุ่มเททำงานของพนักงาน เป็นหนึ่งในแนวความคิดขององค์กรที่สำคัญที่สุด มีผลทางบวกต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงาน

ความสมดุลในชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานทางหลวงที่ 17 กรมทางหลวง ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านเวลาตามลำดับ สามารถอภิปรายผลได้ว่า บุคลากรสังกัดสำนักงานทางหลวงที่ 17 กรมทางหลวง มีความสามารถในการบริหารและจัดสรรเวลาให้เกิดดุลยภาพมีสัดส่วนที่เหมาะสม ระหว่างชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงานได้ดี จนทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการดำเนินชีวิต มีความสุขกับงานที่ทำ แม้ว่าปริมาณงานจะส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว แต่ยังสามารถจัดสรรเวลาว่างในการทำกิจกรรมอื่นๆ กับครอบครัวและสังคมได้ ทั้งนี้เพื่อสร้างความสมดุลในชีวิตการทำงานในด้านบวกให้แก่บุคลากร องค์กรควรพิจารณาภาระงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตามตำแหน่งหน้าที่ และจำนวนบุคลากร จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น พูดคุยหารือ ทั้งในระดับผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้างาน และผู้บริหาร เพื่อจัดสรรงานให้เหมาะสม ให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสำนักงาน มีผลการปฏิบัติงานที่ดีต่อตัวเองและต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมทางหลวง พ.ศ.2566-2570 ยุทธศาสตร์ที่ 6 ที่มุ่งพัฒนาและส่งเสริมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมทางหลวง ตามที่ระบุไว้ในมิติที่ 5 ในการดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต และการสร้างความพึงพอใจด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่บุคลากรกรมทางหลวง สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานของ กรีนเฮ้าส์, คอลลินส์ และชอว์ (Greenhaus, Collins and Shaw, 2003) ได้กล่าวถึง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) หมายถึง ความเท่าเทียมในบทบาทหน้าที่การทำงาน และการใช้ชีวิตส่วนตัวของตนเองอย่างเท่าเทียมกันในทุกบทบาท โดยเน้นที่ความเท่าเทียมกันของเวลา การมีความพอใจในความหลากหลายบทบาทในชีวิตของแต่ละบุคคล รวมถึงการมีส่วนร่วมในการใช้ชีวิตทั้งในครอบครัวและองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐานิตตา สิงห์ล่อ (2563) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานการประชาสัมพันธ์ส่วนภูมิภาคเขต 3 มีการทุ่มเทเวลาให้กับงาน แต่ก็สามารถรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในครอบครัวได้ ซึ่งต่างจากงานวิจัยของ สุภา เข้มแข็งปรีชาพันธ์, ระวี สัจจโสภณ และ สุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ. (2563: 169-190) ผลการวิจัยพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน โดยบุคลากรมีความสามารถใน

การจัดสรรเวลาเพื่อทำงานให้พอดี งานสำเร็จภายในกำหนด มีการร่วมการจัดกิจกรรมต่างๆ กับที่ทำงานเป็นไปตามหลักบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม และมีความภาคภูมิใจเมื่อทำงานเสร็จทันเวลา ทำงานด้วยความราบรื่น มีความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาเพิ่มเติมในเชิงคุณภาพเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีรายละเอียดและมีคุณภาพในเชิงลึก เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต การปฏิบัติจริง ซึ่งอาจทำให้ได้ข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการวิจัยผ่านกระบวนการทางความคิดที่น่าสนใจและสามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างเสริมความสมดุลในชีวิตการทำงานทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนต่อไป
- 2) การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาเพิ่มเติมกลุ่มตัวอย่างเปรียบเทียบกับบุคลากรในสำนักงานเขตทางหลวงอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบความสมดุลในชีวิตการทำงานของแต่ละสำนักงานเขตเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนมากขึ้นและสามารถนำผลงานวิจัยมาพัฒนาองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรมทางหลวง. (2566). *แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมทางหลวง พ.ศ.2566-2570*. สืบค้นจาก <http://www.doh.go.th/content/page/page/140955>.
- ขวัญใจ สุดทองหล่อ. (2557). *ความสมดุลชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร*. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ฐานิตตา สิงห์ลือ. (2563). *ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธีรวุฒิ วิเศษสินธุ์ และ ณัฐวุฒิ โรจน์นรินทร์ดิกุล. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราว: กรณีศึกษา บริษัท ฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. *ศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 4(6), 21-31.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพฯ.
- สุภา เข้มแข็งปรีชานนท์, ระวี สัจจโสภณ และ ศุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. *สังคมศาสตร์วิจัย*, 11(1), 169-190.
- สำนักงานทางหลวงที่ 17. (2566). *หน้าที่ความรับผิดชอบ*. สืบค้นจาก <http://krabi.doh.go.th/Krabi/content/page/page/10210>.
- อังคณา ธนานุภาพพันธ์ และ ศุภชัย เหมือนโพธิ์. (2565). ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตการทำงานบุคลากรครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐมเขต 9. *สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 8(1), 35-52.
- Eisenberger, R., Huntington R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organization support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- 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, 510-531.
- Khalid, A., & Rathore, K. (2018). Mediating Effect of Work-Life Balance on Work Motivation of Post-Graduate Trainee Doctors in Public Sector Hospitals: Evidence from Pakistan. *Pakistan Economic and Social Review*, 56(1), 93-119.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support. *Journal of applied psychology*, 86(5), 825.

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of applied psychology*, 87(4), 698-714.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. 3rd ed. New York: Harper and Row.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2024 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).