

ปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

FACTORS AFFECTING WORK-LIFE BALANCE OF OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY FOR INTERIOR'S STAFF

สุภา เข้มแข็งปรีCHANON / SUPA KHEMKHANGPREECHANON ¹

ระวี สัจจโสภณ / RAVEE SAJJASOPORN ²

ศุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ / SUPHARUK ATICOMSUVAN ³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสมดุลระดับปัจจัยระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย 2) ศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย และ 3) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย 261 คน ได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson และสมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนเพื่อทำนายตัวแปรความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าปัจจัยที่อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านภาระงานที่มีคุณภาพ ด้านการสนับสนุนจากองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการเติบโตและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่า ปัจจัยองค์การด้านการสนับสนุนจากองค์กร (X_6) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (X_7) ด้านภาระงานที่มีคุณภาพ (X_9) และด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน (X_4) สามารถทำนายความสมดุลระหว่างชีวิต

¹ นิสิตระดับปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ภาควิชาการพัฒนทรัพยากรมนุษย์และชุมชน, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ภาควิชาการพัฒนทรัพยากรมนุษย์และชุมชน, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

กับการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 54.3 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) = .737 และสามารถเขียนสมการในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.089 + .274(X_7) + .224(X_6) + .237(X_9) + .402(X_4)$$

คำสำคัญ: ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน, สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ABSTRACT

The purpose of this research were to study: 1) the work-life balance of the Office of the Permanent Secretary for Interior's staff; 2) the level of factors affecting work-life balance of the Office of the Permanent Secretary for Interior's staff; and 3) the factors affecting work-life balance of the Office of the Permanent Secretary for Interior staff. The sample consisted of 261 staffs of the Office of the Permanent Secretary for Interior derived by stratified random sampling. The research instruments for data collection were questionnaires. Data were analyzed by using descriptive statistics, Pearson's correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis to predict factors affecting work-life balance.

The Findings were as follows:

1. Overall, the work-life balance of the staff was at a high level.
2. Overall, the level of factors affecting work-life balance of was at a high level. When considering each aspect, the factors with a high level, in the descending order, were work environment, work security, balanced workload, and support from the organization. The aspect of growth and career progression was at an average level.
3. The aspects of support from the organization (X_6), work security (X_7), balanced workload (X_9), and position of director (X_4) predicted the work-life balance at the percentage of 54.3 with correlation coefficient of .737. The prediction equation in raw score was:

$$\hat{Y} = 1.089 + .274(X_7) + .224(X_6) + .237(X_9) + .402(X_4).$$

Keywords: work-life balance, Office of the Permanent Secretary for Interior

บทนำ

การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ คาดว่ามนุษย์ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในที่ทำงาน ถ้าหากว่าเวลาส่วนมากของชีวิตในการทำงานนี้ มนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่ดี ถือได้ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและส่งผลกระทบต่อชีวิตโดยรวมของบุคคลนั้นให้มีความสุข แสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย

อันเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ผจญ เณริณสาร, 2540: 24) การสร้างบรรยากาศให้เกิดความสุขในการทำงานเป็นประโยชน์ทั้งในบุคลากรภายในองค์กร พนักงาน ลูกจ้าง และนายจ้าง โดยเชื่อว่าคนที่มีความสุขหรือองค์กรที่มีบรรยากาศแห่งความสุขจะมีพลังอันยิ่งใหญ่ในการสร้างสรรค์ผลงานในทุกมิติ กล่าวได้ว่า ความสุขของการทำงานส่วนหนึ่งจึงขึ้นอยู่กับสมดุลในชีวิตด้วย (บุญจง ชวศิริวงศ์, 2550: 69)

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (work-life balance) หมายถึง การที่แต่ละคนให้ความผูกพัน และมีความพึงพอใจในบทบาทของงานและบทบาทของครอบครัวเท่า ๆ กัน (Greenhaus, Collins & Shaw, 2003: 510-531) ศิริภัสสร วรงค์ทองดี (2559: 17) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กร โดยเฉพาะองค์กรที่ต้องการบรรลุเป้าหมายที่วางไว้และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน สิ่งที่ต้องคำนึงถึง คือ การทำงานอย่างไรที่จะสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากรในทุกภาคส่วนขององค์กรได้ วิธีการสร้างสมดุลชีวิตกับการทำงานต้องให้บุคลากรสามารถตระหนักรู้ความต้องการของตัวเองบุคลากรเองว่าต้องการอะไรในชีวิต อะไรส่งผลให้ชีวิตเป็นชีวิตที่มีคุณค่า โดยทราบถึงปัญหาที่ตามมาจากการขาดความสมดุลชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานลดลงมีความผิดพลาดในงานเพิ่มขึ้น การใช้เวลากับครอบครัวหรือเวลาส่วนตัวมีน้อยลงและจะนำไปสู่ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การเอาใจใส่สมาชิกในครอบครัวไม่เพียงพอ โอกาสในการเข้าสังคมลดลงรวมทั้งปัญหาสุขภาพเนื่องจากการขาดการพักผ่อน ส่งผลให้เกิดการขาดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากร ดังนั้น ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ซึ่ง Greenhaus, Collins & Shaw (2003: 510-531) และ Hutton (2005: 38) ได้นำแนวคิดเพื่อส่งเสริมความสมดุลชีวิตในการทำงานอย่างเป็นระบบประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความสมดุลในด้านเวลา 2) ความสมดุลในด้านการมีส่วนร่วม และ 3) ความสมดุลในด้านความพึงพอใจ

บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยแบ่งเป็น 4 ประเภท ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานราชการ ล้วนเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีส่วนทำให้การปฏิบัติงานมีความสำเร็จ ซึ่งต้องปฏิบัติงานทั้งในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ งานบางประเภทมีปริมาณมาก เกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่ายและมีบทบาทหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การพัฒนา ยุทธศาสตร์และแปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนการปฏิบัติงานจัดสรรทรัพยากรและบริหารราชการทั่วไปของกระทรวง การรักษาความมั่นคงภายใน การรักษาความสงบเรียบร้อยและอำนวยความเป็นธรรม การส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารราชการส่วนภูมิภาค ซึ่งส่งผลให้ไม่สามารถทำให้เสร็จภายในเวลาราชการได้ ก่อให้เกิดปัญหาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ของเขาวนอารมณ์ พฤติกรรมการเผชิญปัญหา และปัญหาความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อัตราการขาดงาน เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้ล้วนสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานทั้งสิ้น (สำนักนโยบายและแผน กระทรวงมหาดไทย, 2560: 30) จากการศึกษางานวิจัยของสุริดา ชญาแก้ว (2548: 1) วลีเลีย ไหลงาม (2550: 88) และพลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์ (2558: 205) พบปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรของสำนักงาน

ปลัดกระทรวงมหาดไทยหลายประการ เช่น คุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัย เรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ของเขาวนอารมณ์และพฤติกรรมการเผชิญปัญหา และอัตราการขาดงาน เป็นต้น

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ตระหนักถึงความสำคัญของชีวิตกับการทำงาน เพื่อตอบสนองแนวทางการพัฒนา “คน” เป็นศูนย์กลางการพัฒนา มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดี ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ดังปรากฏในแผนยุทธศาสตร์กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2560-2564 ยุทธศาสตร์ที่ 4 การวางรากฐานการพัฒนาองค์กรอย่างสมดุล ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มของบุคลากรเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ให้เกิดความสมดุล โดยการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานให้แก่บุคลากรกระทรวงมหาดไทย (สำนักนโยบายและแผนกระทรวงมหาดไทย, 2560: 17) ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้พยายามพัฒนาปรับปรุงองค์กรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน แม้ว่าจะไม่สามารถดำเนินการได้ทั้งหมด แต่ถือเป็นความพยายามในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ การดำเนินงานจะสำเร็จลุล่วงได้ต้องอาศัยปัจจัย 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยทางองค์กรและปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และต้องการที่จะทำงานให้เป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติบ้านเมืองต่อไป

จากความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยให้มีความสมดุล

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ทฤษฎีและกรอบการวิจัย

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในแต่ละบทบาทของแต่ละบุคคล ซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิต (สุวชิรา ศิริเจริญ, 2550: 7) เช่นเดียวกับ Kofodimos (1993: 372) ที่ได้สรุปแนวคิดของการบูรณาการระหว่างชีวิตกับการทำงานไว้ว่า เป็นความพึงพอใจ สุขอนามัยที่ดี และผลผลิตของชีวิตรวมไปถึงการทำงาน การเล่น และความรัก เป็นขอบเขตของกิจกรรมชีวิตกับการเอาใจใส่

ตนเองและผู้อื่นนำไปสู่การพัฒนาจิตวิญญาณ รวมทั้งการแสดงความปรารถนาของแต่ละบุคคล ความสนใจ และคุณค่าเป็นสิ่งที่ตรงกันข้ามกับภาวะขาดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

Greenhaus, Collin & Shaw (2003) และ Hutton (2005) ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานว่า คือ การที่แต่ละคนได้รับความผูกพัน หรือความพึงพอใจที่เท่าเทียมกันในบทบาทของงาน และบทบาทของครอบครัวอย่างเท่า ๆ กัน โดยที่สามารถแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสมตามสภาพความต้องการของตนเอง โดยมีองค์ประกอบความสมดุล 3 ด้าน คือ ความสมดุลในด้านเวลา ความสมดุลในการมีส่วนร่วม และความสมดุลในด้านความพึงพอใจ

สรุปได้ว่าความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ถึงความสามารถของตนเอง ในการจัดการบทบาทที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการของตนเอง

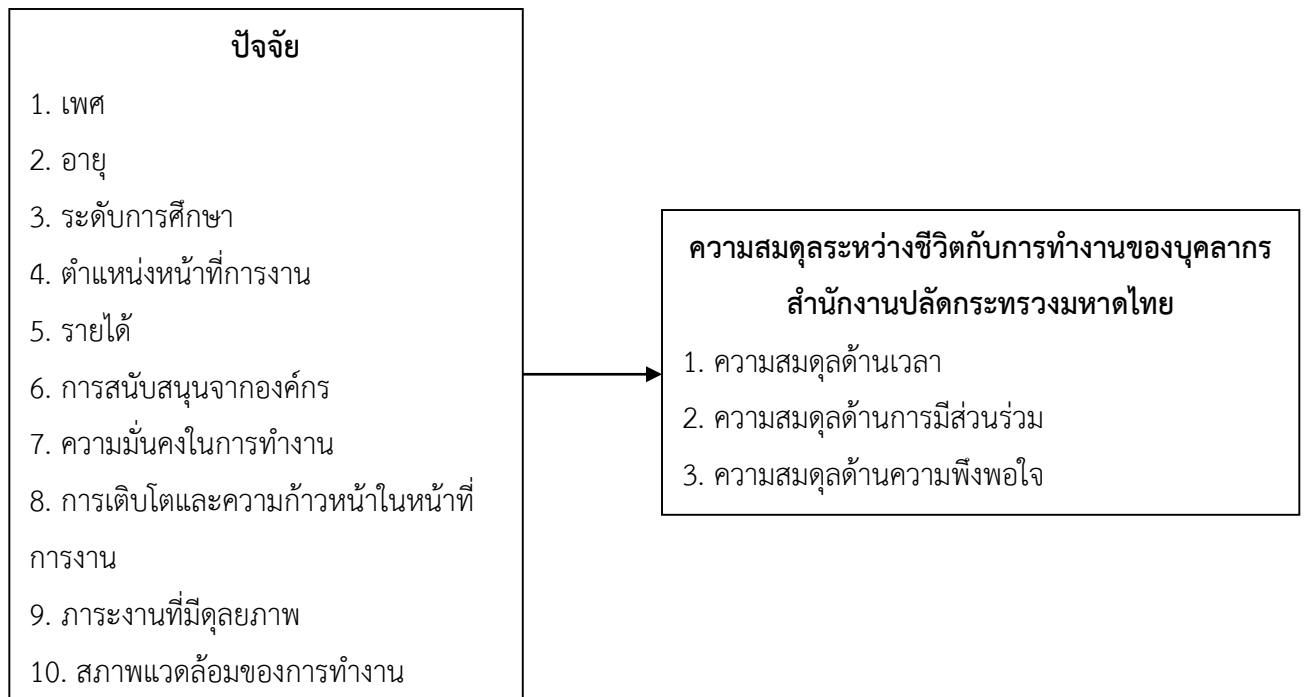
จุฑาภรณ์ หนูบุตร (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน กรณีศึกษา: โรงพยาบาลวิภาวดี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สาเหตุความไม่สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานส่วนใหญ่ คือ วัฒนธรรมการทำงานที่เน้นปริมาณงาน เวลา การปฏิบัติงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบในงานตามลำดับ

สุวิมล บัวผัน (2554) ได้ศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับมาก และปัจจัยในการทำงานและปัจจัยชีวิตมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีแนวทางส่งเสริมความสำเร็จ บุคลากรมีความเห็นว่าการแบ่งเวลาระหว่างงานและครอบครัวเป็นแนวทางที่ส่งเสริมให้แก้ไขปัญหาความไม่สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานได้

Piotrowsku & Vodanovich (2008 อ้างถึงใน จุฑาภรณ์ หนูบุตร, 2554: 18) กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความไม่สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 2 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ปัจจัยองค์กร เช่น วัฒนธรรมองค์กร การทำงานที่หนักไป ปัจจัยด้านปัจเจกบุคคล เช่น ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ รวมไปถึงบุคลิกภาพของพนักงาน และการสนับสนุนด้านสังคม นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยทั้ง 2 ด้านมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตของพนักงานซึ่งเห็นได้ว่าปัจจัยดังกล่าวยังส่งผลกระทบต่อผลปฏิบัติงานลดลง ทักษะคิดในการทำงานที่ลดลง และยังส่งผลต่อการทำลายสัมพันธ์ภาพระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงาน

จากแนวคิดทฤษฎีและการทบทวนงานวิจัยข้างต้น สรุปได้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กรและบุคลากรในการทำงานเพื่อให้ผลการทำงานมีคุณภาพและมีผลลัพธ์ที่น่าพอใจสำหรับทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชนและบุคลากรในองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงสมควรทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยแบ่งเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านองค์กร สรุปเป็นกรอบการวิจัยดังนี้

กรอบการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบการวิจัย

ตัวแปรต้น

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่การงาน รายได้ ปัจจัยองค์กร ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์กร ความมั่นคงในการทำงาน การเติบโตและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ภาระงานที่มีคุณภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตัวแปรตาม

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความสมดุลด้านเวลา 2) ความสมดุลด้านการมีส่วนร่วม 3) ความสมดุลด้านความพึงพอใจ

คำจำกัดความตัวแปรการวิจัย

รายได้ หมายถึง ค่าตอบแทนจากการทำงานที่ให้ป็นรายเดือนทุก ๆ เดือนรวมถึงเงินพิเศษอื่น ๆ ที่ได้จากการทำงานด้วย

การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ ในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยทางด้านสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ รวมถึงการได้รับการดูแลยกย่อง ชมเชย ให้คำปรึกษาและแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ จากผู้บังคับบัญชา

ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง เสถียรภาพในการปฏิบัติงานซึ่งแนวโน้มของการทำงานไม่มีโอกาสต้องออกจากงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตในสายการทำงานของบุคลากร ความรู้สึกปลอดภัยว่าจะมีงานทำ มีรายได้ที่แน่นอน มีผลตอบแทนอันเกิดจากรายได้และสวัสดิการที่สามารถดำรงชีพ ได้รับการปกครองอย่างเป็นธรรม มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ เพื่อให้ตนเองและครอบครัวดำรงชีวิตอย่างปกติสุข ช่วยเหลือตนเองได้โดยไม่เกิดภาระแก่สังคม

การเติบโตและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง โอกาสที่ตำแหน่งในการทำงานหรือสถานะบทบาทต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นหรือตำแหน่งสูงกว่าเดิม รวมถึงการเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงาน ซึ่งจะให้ผลตอบแทนทั้งด้านจิตวิทยา หรือผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้จึงรวมถึง การเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือน ตลอดจนความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึกที่ตนเองมีค่า ประสบความสำเร็จ

ภาระงานที่มีคุณภาพ หมายถึง การได้รับมอบหมายงานที่มีความเหมาะสมและพอดี เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่างานมีคุณค่าตรงกับความสนใจ ความรู้ และความสามารถเพื่อก่อให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ และก่อให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

สภาพแวดล้อมของการทำงาน หมายถึง สถานที่ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพที่มองเห็นที่อยู่บริเวณรอบตัวของบุคคลในการทำงานหรือปฏิบัติกิจวัตรประจำวันต่าง ๆ ของบุคลากร เป็นสิ่งที่บ่งชี้ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานที่ทำและสมาชิกร่วมงาน โดยบุคลากรทุกคนมีความรู้สึกที่ดี ทุ่มเท ทั้งกายใจ ความคิด และร่วมกันช่วยแก้ไขปัญหาได้ การทำงานจะมีคุณภาพเพิ่มขึ้น แต่ในทางตรงกันข้ามสภาพแวดล้อมในการทำงานอาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดันและเกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน

ความสมดุลด้านเวลา (time balance) คือ การที่บุคคลให้ความสำคัญกับการแบ่งเวลาให้กับหน้าที่การงานและหน้าที่อื่นที่นอกเหนือจากงานอย่างเหมาะสม

ความสมดุลด้านการมีส่วนร่วม (involvement balance) คือ ระดับความยินดีเต็มใจ และการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งด้านหน้าที่การงานและหน้าที่ที่นอกเหนือจากงานที่สมดุลกันของบุคคล

ความสมดุลด้านความพึงพอใจ (satisfaction balance) คือ ระดับความรู้สึกพึงพอใจหรือความรู้สึกทางบวกที่บุคคลได้รับจากการทำหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานและหน้าที่อื่นที่นอกเหนือจากภาระงานในระดับที่ใกล้เคียงและมีความสมดุลซึ่งกันและกัน

วิธีดำเนินการ

ประชากร คือ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จำนวน 620 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จำนวน 261 คน ได้มาจากการคำนวณขนาดประชากร จำนวน 620 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 243.14 คน เพื่อความสะดวกในการเก็บข้อมูลและให้ครอบคลุมกับประชากรมากขึ้น ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 244 คน และ

เพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูลหรือข้อมูลไม่ถูกต้อง ผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีก 17 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 261 คน จากนั้นดำเนินการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (proportional stratified random sampling) ตามสัดส่วนของประชากรบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยในแต่ละกอง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (questionnaires) เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาข้อคำถาม สำหรับเก็บรวบรวมจากบุคลากร โดยแบ่งแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่การงาน รายได้ โดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม แบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) เพื่อวัดระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ด้านเวลา ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความพึงพอใจ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) เพื่อวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ประกอบด้วย ปัจจัยองค์กร ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์กร ความมั่นคงในการทำงาน การเติบโตและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ภาระงานที่มีคุณภาพ สภาพแวดล้อมของการทำงาน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบความเที่ยงตรง แบบสอบถามที่กำหนดขึ้นเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา (content validity) ภาษาที่ใช้เพื่อให้มีความสมบูรณ์และสามารถวัดสิ่งที่จะวัดได้ และนำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) เพื่อพิจารณาถึงคุณภาพของข้อคำถาม ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67–1.00

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ของ Cronbach (1984) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาดำเนินการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะตรงกับประชากร จำนวน 30 คน ผลการวิเคราะห์ พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของ Cronbach วิเคราะห์ได้ค่าความเชื่อมั่นรวมเท่ากับ 0.982

การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จากนั้นจึงประสานกับสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เพื่อขอความอนุเคราะห์

ในการเก็บข้อมูลในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เมื่อได้รับอนุมัติให้เก็บข้อมูลได้ผู้วิจัยจึงดำเนินการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 261 ชุด และรอรับกลับคืนด้วยตนเอง เมื่อเก็บแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์และนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ วิเคราะห์โดยการนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ความสมดุลด้านการบริหารเวลาระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน ความสมดุลด้านการมีส่วนร่วมระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน ความสมดุลด้านความพึงพอใจระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทั้งนี้โดยมีเกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามของ Best (1977) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.51–5.00	มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51–4.50	มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51–3.50	มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51–2.50	มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00–1.50	มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับน้อยสุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ประกอบด้วยปัจจัยองค์กร ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์กร ความมั่นคงในการทำงาน การเติบโตและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ภาระงาน ที่มีคุณภาพ และสภาพแวดล้อมของการทำงาน ทั้งนี้โดยมีเกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามของ Best (1977) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.51–5.00	มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51–4.50	มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51–3.50	มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51–2.50	มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00–1.50	มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับน้อยสุด

4. การหาปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) เพื่อทำนายตัวแปรความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานทั้งนี้โดยมีเกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลการแปรผลความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย (ทรวงศ์ดี ภูสีอ่อน, 2561) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ค่าบรรยาย
0.80-1.00	มีความสัมพันธ์สูงทางบวก

0.60-0.79	มีค่าความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงทางบวก
0.40-0.59	มีค่าความสัมพันธ์ปานกลาง
0.20-0.39	มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
0.00-0.19	มีค่าความสัมพันธ์ต่ำหรือไม่มีความสัมพันธ์

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่ามีความสมดุลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความพึงพอใจ ด้านเวลา และด้านการมีส่วนร่วม ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

(n = 261)

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
ด้านเวลา	3.73	0.60	มาก	2
ด้านการมีส่วนร่วม	3.71	0.62	มาก	3
ด้านความพึงพอใจ	3.95	0.58	มาก	1
รวม	3.80	0.53	มาก	

ตอนที่ 2 ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่าอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านภาระงานที่มีคุณภาพ ด้านการสนับสนุนจากองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการเติบโตและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

(n = 261)

ปัจจัยองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
ด้านการสนับสนุนจากองค์กร	3.57	0.70	มาก	4
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.78	0.60	มาก	2
ด้านการเติบโตและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.46	0.75	ปานกลาง	5
ด้านภาระงานที่มีคุณภาพ	3.68	3.68	มาก	3
ด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน	3.83	0.77	มาก	1
รวม	3.66	0.55	มาก	

ตอนที่ 3 การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ผู้วิจัยได้มีการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เพื่อป้องกันตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูง (multicollinearity) เกินกว่าค่าที่ยอมรับได้คือ 0.80 (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2561) เพราะหากพบตัวแปรอิสระที่มีค่าสัมพันธ์กันสูงอาจจะกระทบต่อตัวแปรตาม ซึ่งทำให้ค่าสัมประสิทธิ์ในการอธิบายสูงตามไปด้วย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อความหมายไว้ดังนี้

X_1	แทน	เพศ
X_2	แทน	อายุ
X_3	แทน	ระดับการศึกษา
X_4	แทน	ตำแหน่งหน้าที่การงาน
X_5	แทน	รายได้
X_6	แทน	การสนับสนุนจากองค์กร
X_7	แทน	ความมั่นคงในการทำงาน
X_8	แทน	การเติบโตและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
X_9	แทน	ภาระงานที่มีคุณภาพ
X_{10}	แทน	สภาพแวดล้อมของการทำงาน

ผลจากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀
X ₁	1									
X ₂	.381	1								
X ₃	.271	.242	1							
X ₄	.119	.094	.358	1						
X ₅	.764	.944	.855	.850	1					
X ₆	.338	.341	.352	.406	.312	1				
X ₇	.324	.438	.346	.386	.430	.572**	1			
X ₈	.363	.388	.393	.435	.356	.764**	.529**	1		
X ₉	.354	.337	.424	.347	.328	.543**	.587**	.600**	1	
X ₁₀	.460	.346	.449	.376	.317	.628**	.416**	.638**	.508**	1

หมายเหตุ**= มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของสมการทำนายปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ตัวแปร	b	Beta	S.E.	t	p-value
ความมั่นคงในการทำงาน (X ₇)	.274	.312	.049	5.543	0.000
การสนับสนุนจากองค์กร (X ₆)	.224	.298	.041	5.452	0.000
ภาระงานที่มีคุณภาพ (X ₉)	.237	.246	.053	4.472	0.000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน (X ₄)	.402	.094	.183	2.195	0.029

ค่าคงที่ (a)= 1.089 R = 737, R² = .543, Std.Error = .360

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่า ตัวแปรต้นมีความสัมพันธ์กันสูงกับตัวแปรตาม ดังนั้นคาดว่าตัวแปรต้นเหล่านี้สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ จึงนำเอาตัวแปรต้นทั้ง 9 ตัวแปร เข้าสมการถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร ปัจจัยความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยภาระงานที่มีคุณภาพ และปัจจัยตำแหน่งอำนาจการสามารถอธิบายความผันแปรเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย โดยภาพรวมได้ร้อยละ 54.3 (R² = .543) โดยมีค่า R² ที่ปรับค่าแล้วร้อยละ 53.5 (R²_{adj} = .535) สามารถเขียนสมการในรูปคะแนนดิบและสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.089 + .274(X_7) + .224(X_6) + .237(X_9) + .402(X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_y = .312(X_7) + .289(X_6) + .246(X_9) + .094(X_4)$$

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงมหาดไทย สามารถนำประเด็นที่พบมาวิจารณ์ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงมหาดไทยในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเวลา ด้านการมีส่วนร่วม และด้าน ความพึงพอใจ ซึ่งผลการวิจัยนี้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (พ.ศ. 2560-2564) (สำนักนโยบายและแผนสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, 2560) ที่ระบุว่ากระทรวงมหาดไทยให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรโดยกำหนดเป้าประสงค์ให้บุคลากรทั้งหมด ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้มีความสมดุลภายใน พ.ศ. 2564 อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Greenhaus, Collin & Shaw (2003) และ Hutton (2005) ที่กล่าวตรงกันว่าความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสมดุลด้านเวลา คือ การที่บุคคลสามารถจัดการกับการแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสม ได้แก่ การแบ่งเวลาให้กับหน้าที่การงาน การแบ่งเวลาให้กับหน้าที่อื่นนอกเหนือจากงาน การแบ่งเวลาเพื่อดูแลสุขอนามัย การแบ่งเวลาเพื่อการพักผ่อน ความสมดุลด้านการมีส่วนร่วม คือ การที่บุคคลสามารถจัดการกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของการงานและครอบครัว ได้แก่ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของ ที่ทำงาน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคม การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของครอบครัว การมีส่วนร่วม ในกิจกรรมทางศาสนา การพัฒนาจิตวิญญาณและความสมดุลด้านความพึงพอใจ คือ การที่บุคคลสามารถ จัดการกับความรู้สึกพึงพอใจ ได้แก่ ความรู้สึกบวกที่ได้รับจากการทำงานและหน้าที่อื่นที่นอกเหนือจากภาระงาน ความผูกพันที่เท่าเทียมกันในงานและครอบครัวและยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุวิมล บัวผัน (2554) ที่ได้ ศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการคณะพาณิชยศาสตร์และการ บัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีผลจากปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (hygiene factors) จากนโยบายของหน่วยงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยให้ บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงมหาดไทยในด้านเวลาอยู่ในระดับมาก ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านสามารถจัดสรรเวลาเพื่อ ทำงานให้เสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดได้ ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยมี ความสามารถในการจัดการเวลากับงานให้มีความพอดี ไม่มากเกินไปจนทำงานไม่เสร็จตามระยะเวลาที่

ผู้บังคับบัญชากำหนดและทำให้มีความรู้สึกว่าคุณมีอำนาจในการจัดการเวลาและภาระงานที่ได้รับมอบหมายได้สอดคล้องกับผลการวิจัยของหทัยทิพย์ ลิ้วสงวนกุลธร (2555) ที่พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานกรณีศึกษาสถาบันคุ้มครองเงินฝากคือ ด้านเวลาโดยเห็นว่าหากเพิ่มความยืดหยุ่นเวลาในการทำงานสามารถบริหารจัดการชีวิตทั้งด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัวดีขึ้นในระดับมาก และยังสอดคล้องกับศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี (2559) ที่กล่าวว่าปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนกำหนดการรับรู้ถึงระดับความสมดุลดังกล่าวของบุคคล ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนเองมีอำนาจที่จะจัดการกับภาระงาน กิจกรรมปฏิบัติต่าง ๆ และบริหารเวลาที่จะใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการของตน โดยจากการสำรวจความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยในด้านการมีส่วนร่วมนั้นอยู่ในระดับมาก ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสามารถร่วมการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของที่ทำงาน ทั้งนี้เป็นเพราะปริมาณงานของบุคลากรมีความพอดีและกระทรวงมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับบุคลากรได้มีกิจกรรมร่วมกันและส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดหรือเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เป็นไปตามหลักการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมการสร้างวัฒนธรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเชื่อมโยงการทำงาน และสร้างเอกภาพของการบริหารราชการแผ่นดิน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2555) อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของประกาย ธีรวัฒนากุล (2556) ได้อธิบายความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานว่าเป็นจุดดุลยภาพระหว่างการทำงานของบุคคลและชีวิตส่วนตัวที่สามารถจัดสรรเวลาที่เพียงพอในการเข้าสังคมและมีส่วนร่วมในสังคมได้อย่างสมดุล

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยในด้านความพึงพอใจนั้นอยู่ในระดับมาก ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความภาคภูมิใจเมื่อทำงานเสร็จทันเวลา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปริมาณงานและเวลาในการทำงานของบุคลากรมีความสอดคล้องกันจึงทำให้บุคลากรมีความรู้สึกพอใจกับการทำงานที่ได้รับปริมาณงานให้สามารถทำได้เสร็จเรียบร้อยตามเวลาได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Dex & Bond (2005) ที่กล่าวว่า ดุลยภาพของการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวเกี่ยวข้องกับการใช้เวลากับแผนการดำเนินชีวิต หากสามารถทำให้เกิดสมดุลได้ด้วยการทำงานราบรื่น สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดส่งผลให้เกิดความสุขในชีวิตและการทำงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับสุขิรา ศิริเจริญ (2550) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่จะช่วยส่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากรภาครัฐ กรณีศึกษา กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ที่พบว่า บุคลากรภาครัฐมีความพึงพอใจในงานซึ่งอยู่ในระดับมาก

2. ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ปัจจัยองค์กรด้านการสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ องค์กรให้สิทธิกับบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรมสำคัญต่าง ๆ ตามศาสนาที่บุคลากรนับถือ ทั้งนี้เป็นเพราะสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยส่งเสริมให้ข้าราชการและบุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมสำหรับการบริการประชาชน ด้วยการปฏิบัติธรรมเจริญจิตภาวนา รักษาศีล รับฟังหลักธรรมคำสอนเพื่อความสุขทั้งของตนเอง

และครอบครัว อีกทั้งสนับสนุนให้ข้าราชการและบุคลากรที่นับถือศาสนาอื่นได้ปฏิบัติศาสนกิจตามหลักธรรมคำสอนในศาสนาที่ตนนับถือเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมอย่างยั่งยืนต่อไปสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2555) ที่ได้กำหนดสวัสดิการสำหรับบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยให้สิทธิกับบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรมสำคัญต่าง ๆ ตามศาสนา เช่น สิทธิการลาอุปสมบท อีกทั้งเป็นไปตามแนวคิดของ Kofodimos (1993) ที่เสนอว่า การบูรณาการระหว่างชีวิตกับการทำงาน เกิดขึ้นจากความพึงพอใจระหว่างการทำงานและขอบเขตของกิจกรรมชีวิตและการพัฒนาจิตวิญญาณรวมทั้งการแสดงความรักปรารถนาของแต่ละบุคคลตามความสนใจและคุณค่า

ปัจจัยองค์กรด้านความมั่นคงในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านมีรายได้ที่แน่นอนจากการทำงาน ทั้งนี้เป็นเพราะเมื่อยุคสมัยของโลกได้เปลี่ยนไปตามกาลเวลา กฎเกณฑ์ต่าง ๆ จะถูกเพิ่มเข้ามาใหม่ การที่ถูกระเบียบได้เขียนไว้ว่าบุคลากรทำงาน และจะได้ผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ แน่ชื่อนั้น ทำให้บุคลากรมีความคิดที่จะอยู่กับองค์กรไปได้จนเกษียณอายุ และตรงกับสวัสดิการผู้ปฏิบัติงานสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่กล่าวว่า ความมั่นคง คือการที่บุคลากรสามารถทำงานได้ถึงอายุ 60 ปี โดยจะไม่มีการจ้างพนักงานให้ลาออกเมื่ออายุมากขึ้น เอกชนส่วนใหญ่จะพบกรณีนี้(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2555) และสอดคล้องกับทฤษฎีการชดเชย (compensation theory) (Milkovich & Newman, 2011) ที่เชื่อว่าบุคคลมีความพยายามในการรักษาสมาคมในชีวิตรด้วยการถ่วงดุลสิ่งที่ขาดหรือบกพร่องด้วยการไปเติมเต็มให้กับอีกส่วนหนึ่ง อยู่ในรูปแบบค่าตอบแทนจากการทำงาน 2 ประเภท คือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (cash compensation) และผลประโยชน์เกื้อกูล (benefits) รายได้ที่แน่นอนจากการทำงานทั้งที่เป็นตัวเงินและผลประโยชน์เกื้อกูลนี้ส่งผลต่อความมั่นคงในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยและเป็นไปตามผลการวิจัยของ จุฬารัตน์ หนูบุตร (2554) ที่พบว่า ความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในระดับมากและเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เพราะเมื่อบุคลากรเองรู้สึกว่าการที่ทำงานที่มีความมั่นคงจะส่งผลให้มีความตั้งใจในการทำงานและสามารถนำเวลาที่ต้องใช้กับครอบครัวนั้นไม่มีผลกระทบต่อกัน อย่างไรก็ตามผลการวิจัยพบว่า แม้บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยจะมีปัจจัยองค์กรด้านความมั่นคงในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีรายได้ที่แน่นอนจากการทำงาน แต่ผลการวิจัยก็ยังพบว่าข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือท่านมีรายได้เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นซึ่งสะท้อนให้เห็นผลจากการเปลี่ยนแปลงของภาวะเศรษฐกิจในประเทศที่ส่งผลกระทบต่อค่าครองชีพที่สูงขึ้นในปัจจุบัน

ปัจจัยองค์กรด้านการเติบโตและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านได้รับโอกาสในการศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาทักษะประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการเลื่อนตำแหน่งทั้งนี้เป็นเพราะองค์กรมีการจัดให้บุคลากรสามารถค้นคว้าหาความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ได้เพิ่มขึ้นเพื่อที่จะสามารถต่อยอดในสายงานและมีศักยภาพพอที่จะเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ และบรรจุไว้ในโครงการสำคัญของ แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (พ.ศ. 2560-2564) เรื่อง โครงการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากรในการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อ

รองรับระยะยาวตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ในยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมทางสังคม โดยกำหนดเป็นโครงการการศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาทักษะประสบการณ์ต่าง ๆ เช่น โครงการศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เป็นต้น (แผนยุทธศาสตร์กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2560-2564, 2560) ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Merrill (2008) ที่เสนอว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบด้านสติปัญญา คือ การพัฒนาสติปัญญาของตนเองเพื่อสร้างสมดุลให้กับชีวิต เติมเต็มชีวิตทุกด้านและทำให้เกิดความพึงพอใจ

ปัจจัยองค์กรด้านภาระงานที่มีคุณภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคืองานที่ท่านได้รับมอบหมายแม้ว่าจะยากแต่ก็ไม่เกินความสามารถของท่านทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยตระหนักว่างานที่ท่านนั้นมีความหมายและสำคัญต่อประเทศชาติบ้านเมือง การที่บุคลากรเห็นคุณค่าของงานที่ท่านอยู่จะทำให้เกิดความรู้สึกแปลกใหม่และคิดว่าตนเองมีหน้าที่เป็นสำคัญและต้องทำให้องค์กรเคลื่อนต่อไปได้ ดังสะท้อนออกมาในรูปแบบโครงการสำคัญในยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (พ.ศ. 2560-2564) ที่มีเป้าหมายให้หน่วยงานรัฐมีการบริหารจัดการที่ดีมีเป้าประสงค์เพื่อให้ระบบการบริการทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยมีความเหมาะสมรองรับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงและพัฒนาขีดความสามารถให้ตอบสนองงานที่ได้รับมอบหมาย เช่น โครงการพัฒนาหัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการจัดทำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร โครงการพัฒนาและส่งเสริมระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เป็นต้น ทั้งนี้เป็นไปตามทฤษฎีบทบาท (role theory) (Levinson, 1971) ที่มีแนวคิดว่าสังคมคาดหวังให้บุคคลแสดงบทบาทของตนตามความรับผิดชอบให้ดีและเหมาะสม อีกทั้งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปรีชา สวน (2557) ที่พบว่า ปัจจัยคุณภาพของงานกับชีวิตมีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยมีอิทธิพลในเชิงบวก ถ้าหากมีภาระงานที่มีความเหมาะสมนอกจากจะสร้างความสมดุลในชีวิตและการทำงานแล้วนั้นยังสร้างความสุขให้แก่บุคลากรด้วย

ปัจจัยองค์กรด้านสภาพแวดล้อมของการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือสถานที่ปฏิบัติงานมีอุณหภูมิที่เหมาะสม เป็นไปตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2555) ที่ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมการทำงานและบรรยากาศในการทำงาน จะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัวและด้านสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ และยังเป็นไปตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ คือ การสร้างองค์ความรู้ที่ยั่งยืนโดยการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อให้บรรลุพันธกิจการปรับปรุงผลการดำเนินการของส่วนราชการ และการเรียนรู้ระดับองค์กรและระดับบุคคล ในส่วนของสินทรัพย์ส่วนราชการมีอาคารสถานที่ เทคโนโลยี และอุปกรณ์ ที่สำคัญอะไรบางอย่าง โดยต้องให้ความสำคัญในเรื่องนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2555) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับสุวชิรา ศิริเจริญ (2550) ที่ศึกษาวิจัย

พบว่า การปฏิบัติงานในสถานที่ที่มีสภาพแวดล้อมที่ดีมีสิ่งอำนวยความสะดวกมีผลต่อชีวิตกับการทำงานในองค์กรอยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร ภาระงานที่มีคุณภาพและตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นตัวพยากรณ์ทำนายที่ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักปลัดกระทรวงมหาดไทยได้ร้อยละ 54.3 ($R^2 = .543$) สามารถอภิปรายผลโดยเรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยจากมากไปน้อย

ความมั่นคงในการทำงานผลวิจัย พบว่า ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยอยู่ในระดับมากที่สุด (Beta .312) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้ถ้าความมั่นคงในการทำงานเพิ่มขึ้นจะทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย เนื่องจากปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานเป็นส่วนสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเพราะการที่งานมีเสถียรภาพในการปฏิบัติงานมีแนวโน้มของการทำงานไม่มีโอกาสที่จะต้องออกจากงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตในสายการทำงานของบุคลากร ความรู้สึกปลอดภัยว่าจะมีงานทำ มีรายได้ที่แน่นอน มีผลตอบแทนอันเกิดจากรายได้และสวัสดิการที่สามารถดำรงชีพ ได้รับการปกครองอย่างเป็นธรรม มีโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน และสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ เพื่อให้ตนเองและครอบครัวดำรงชีวิตอย่างปกติสุขช่วยเหลือตนเองได้โดยไม่เกิดภาระแก่สังคมสอดคล้องกับผลการวิจัยของจุฑาภรณ์ หนูบุตร (2554) ศึกษาวิจัยพบว่า ความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เพราะเมื่อบุคลากรเองรู้สึกว่าการที่ทำงานมีความมั่นคงจะส่งผลให้มีความตั้งใจในการทำงานและสามารถนำเวลาที่ต้องใช้กับครอบครัวนั้นไม่มีผลกระทบต่อกัน และยังสอดคล้องกับณัฐพันธุ์ ตติยาภรณ์ (2559) ที่ศึกษาวิจัยพบว่า ความสมดุลชีวิตเป็นการกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับตนเอง งาน ครอบครัว และสังคม ถ้าหากสามารถสร้างคุณภาพของชีวิตกับงานได้จะทำให้เกิดความกินดีอยู่ดี มีสุขในชีวิต ซึ่งความมั่นคงในการทำงานนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อความสมดุลในการทำงานและครอบครัวได้

การสนับสนุนจากองค์กร เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (Beta .298) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้ถ้าการสนับสนุนจากองค์กรเพิ่มขึ้นจะทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย เนื่องจากการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ ในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยทางด้านสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ รวมถึงการได้รับการดูแลยกย่อง ชมเชย ให้คำปรึกษาและแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ จากผู้บังคับบัญชามีความพร้อมและตรงต่อความต้องการของบุคลากร สอดคล้องกับทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร (organizational support theory) ตามแนวคิดของ Eisenberger et al. (1986) ที่กล่าวถึง

ความช่วยเหลือดูแลเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ ซึ่งสิ่งที่พนักงานได้รับรู้จากองค์กรจะเกิดจากการที่องค์กรให้การสนับสนุนต่าง ๆ แก่พนักงาน ทั้งรางวัลที่เป็นตัวเงิน และอื่น ๆ เป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิด ความผูกพัน และแสดงพฤติกรรมสำคัญที่ดีที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรด้วยการรู้สึกต้องตอบแทนองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ และสอดคล้องกับปรีชา สวน (2557) ที่ศึกษาวิจัยพบว่า การสนับสนุนจากองค์กร คือ การรับรู้ของบุคคลจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กรว่า องค์กรให้คุณค่าให้การยอมรับ มีความห่วงใย และเห็นความสำคัญในการทุ่มเททำงาน โดยให้การสนับสนุนการทำงาน ช่วยเหลือ และตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ผ่านนโยบายและตัวแทนองค์กร เพื่อให้พนักงานมีความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดีซึ่งทำให้การสนับสนุนจากองค์กรมีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับมาก

ภาระงานที่มีคุณภาพ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (Beta .246) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ถ้าภาระงานที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้นจะทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย เนื่องจากบุคลากรได้รับมอบหมายงานที่ความเหมาะสมและพอดี ทำให้เกิดความรู้สึกว่างานมีคุณค่าตรงกับความสนใจ ความรู้ และความสามารถเพื่อก่อให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ และก่อให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานทั้งนี้เป็นไปตามทฤษฎีบทบาท (role theory) ที่มีแนวคิดว่าสังคมคาดหวังให้บุคคลแสดงบทบาทของตนตามความรับผิดชอบให้ดีและเหมาะสมและยังสอดคล้องกับทฤษฎี ดิตยาภรณ์ (2559) การวิจัยพบว่า การสร้างคุณภาพของงานที่เหมาะสมมีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอีกทั้งยังเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้แก่บุคลากรแล้วยังเพิ่มมาตรฐานในการทำงานของบุคลากร

ตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (Beta .094) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ถ้าตำแหน่งหน้าที่การงานเพิ่มขึ้นจะทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย เนื่องจากบุคลากรที่มีตำแหน่งอำนาจ คือ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม และตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทอำนาจการแบ่งออกเป็น ตำแหน่งอำนาจการระดับต้นและตำแหน่งอำนาจการระดับสูง มีหน้าที่ในการบริหารจัดการ อำนาจการ และสั่งราชการ มอบหมาย กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจแก้ปัญหาในงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบ เช่น ตำแหน่งผู้อำนวยการกอง เป็นต้น ซึ่งการปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ต้องเป็นระดับอาวุโส ไม่น้อยกว่า 6 ปี มีประสบการณ์ในงานที่หลากหลายในสายงานและเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา จากระดับตำแหน่งงานที่สูงขึ้นและมีประสบการณ์ทำงานที่ยาวนานจึงมีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองตัวประกอบของ Herzberg (1959) ที่กล่าวว่าบุคคลสามารถเข้าถึงความต้องการของตนเองได้ เกิดจากปัจจัยจูงใจ (motivation) และปัจจัยค้ำจุน (hygiene) โดยปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วยความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกซึ่งช่วยไม่ให้งานการทำงาน หรือลดประสิทธิภาพของการทำงานลง ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์

กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพ/เงื่อนไขการทำงาน เงินเดือน ชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ฐานะ และความมั่นคง และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Spector (1996) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน พบว่า บุคคลจะมีความพึงพอใจในงานมากขึ้นเมื่ออายุมากขึ้น เพราะการตระหนักในผลประโยชน์ที่ได้รับเพิ่มขึ้นจากองค์กร เป็นผลจากความก้าวหน้าในอาชีพในองค์กรนั้น รวมถึงเงื่อนไขการทำงาน ตำแหน่งงาน และเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นและยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฐพันธุ์ ตติยาภรณ์ (2559) ที่ศึกษาวิจัยพบว่าระดับตำแหน่งหน้าที่การงานมีผลต่อระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในงานวิจัย

1.1 จากผลการวิจัยที่ พบว่า ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ได้ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการมีส่วนร่วม โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ทั้งนี้เป็นเพราะการได้ช่วยเหลือสังคมหรือชุมชนที่ตนพักอาศัยสร้างความภาคภูมิใจให้กับตนเอง ทำให้ตนเองมีคุณค่าต่อส่วนรวม นอกจากนี้ยังส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรได้ ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยรณรงค์การจัดกิจกรรมเพื่อสังคมเพิ่มขึ้นอันจะส่งผลต่อการสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดีให้กับองค์กรและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยและการดำรงชีวิตของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยให้ดีขึ้นไปด้วย

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ระดับปัจจัยองค์กร ด้านการสนับสนุนจากองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านภาระงานที่มีคุณภาพ และด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านการเติบโตและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรคิดว่าตำแหน่งงานในสายงานที่ทำอยู่นั้นมีโอกาสได้รับการก้าวหน้าขึ้นน้อยในขณะที่บุคลากรยังเห็นว่าองค์กรได้ให้การเติบโตในหน้าที่การงานอยู่ในระดับความพึงพอใจน้อยสุด ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยควรให้ความสำคัญและเร่งรัดการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับตามความสนใจและความจำเป็นเพื่อความเติบโตและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อันเป็นแรงจูงใจและแรงผลักดันให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้านความมั่นคงในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมากที่สุด ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยควรส่งเสริมและตรวจสอบให้ความมั่นคงในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยมีความสม่ำเสมอหรือมีการปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่สามารถทำได้

เพื่อให้ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพและส่งผลไปยังประสิทธิภาพการทำงานได้อีกด้วย

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมต่อภาพลักษณ์ขององค์กร โดยทำในรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสอง

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยอื่นที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น แรงจูงใจในการทำงานซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

2.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสังกัดหรือกรมที่เกี่ยวข้อง

2.4 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาระบบค่าตอบแทนของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

สรุป

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยคือปัจจัยองค์กร ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการสนับสนุนจากองค์กร ด้านภาระงานที่มีคุณภาพ และตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งบุคคลที่มีลักษณะดังกล่าวทั้ง 4 ด้านสูงนั้นสามารถทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานสูงเช่นกัน หากบุคลากรได้รับการส่งเสริมจากปัจจัยทั้ง 4 ด้าน อาจจะทำให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่สูงขึ้น ทั้งนี้มีความเชื่อว่าการความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยเป็นตัวทำนายประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้ดี ดังนั้นการพัฒนาระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยให้ดีขึ้นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและทำให้ประเทศชาติพัฒนาก้าวหน้าไปข้างหน้าได้

เอกสารอ้างอิง

จุฑาภรณ์ หนูบุตร. (2554). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กรณีศึกษา: โรงพยาบาลวิภาวดี.

วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์กร

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ณัฐพันธุ์ ตติยาภรณ์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของชีวิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2561). การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 8). มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์
- บุญจง ชวศิริวงศ์. (2550). Happy workplace. วารสารพัฒนาสังคม, 9 (2), 61.
- ประกาย อีร์วัฒนากุล. (2556). Work and life balance: สมดุลระหว่างงานกับชีวิต. ค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2562, จาก www.globaldynamicinsights.com
- ปรีชา สวน. (2557). ปัจจัยสนับสนุนที่ทำให้เกิดความผาสุกในชีวิตของผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีโดยผ่านปัจจัยคุณภาพของงานกับชีวิต. วิทยานิพนธ์บริหารดุขภูิบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง:ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรต่างวัย: กรณีศึกษาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัลลียา ไหลงาม. (2550). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน: กรณีสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการสาธารณะสำหรับนักบริหาร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2555). คู่มือระบบค่าตอบแทนสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ. นนทบุรี: โรงพิมพ์สำนักงาน ก.พ.
- สำนักนโยบายและแผนสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. (2560). แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย(พ.ศ. 2560-2564). กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย.
- สุธิดา ขวัญแก้ว. (2548). ความสัมพันธ์ของเขาวนอารมณ์ พฤติกรรมการเผชิญปัญหา และอัตราการขาดงาน: กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวชิรา ศิริเจริญ. (2550). ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ช่วยส่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากรภาครัฐ กรณีศึกษา กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุวิมล บัวผัน. (2554). ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

หทัยทิพย์ ลีวสงวนกุลธร. (2555). **การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน กรณีศึกษาสถาบันคุ้มครองเงินฝาก**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

Best, J. W. (1977). **Research in education** (3rd ed.). New Jersey: Prentice hall.

Cronbach, L. J. (1984). **Essential of psychology and education**. New York: Mc-Graw Hill.

Dex, S. & Bond, S. (2005). Measuring work-life balance and its covariates. **Work Employment Society**, 19 (9), 627-636.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. **Journal of Applied Psychology**, 1986 (71), 500.

Greenhaus, J. H, Collins, K. M. & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. **Journal of Vacation Behavior**, 63, 510-531.

Herzberg, F. (1959). **The motivation to work**. New York: John Wiley and Sons.

Hutton, A. (2005). **The case for work/life balance: Closing the gap between policy and practice**. Sydney: Hudson Highland Group.

Kofodimos, J. R. (1993). **Balancing act**. San Francisco: Jossey-Bass.

Levinson, D. J. (1971). **Role personality and social structure in the organization setting**. New York: Romdon House.

Merrill, P. (2008). **Innovation generation: Creating an innovation process and an innovative culture**. Wisconsin: Quality Press.

Milkovich, G. T. & Newman, J. M. (2011). **Compensation** (8th ed.). New York: McGraw-Hill.

Spector, P. E. (1996). **Industrial and organizational psychology: Research and practice**. New York: John Wiley and Sons.

Yamane, T. (1967). **Statistics: An introductory analysis** (3rd ed.). New York: Harper and Row.