

ความสมดุลระหว่างชีวิตและงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน  
ของบุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง  
THE WORK-LIFE BALANCE AND WORK PERFORMANCE EFFICIENCY  
OF CENTER PERSONNEL AT DEPARTMENT OF HIGHWAYS.

เจนจิรา ทรายมูล  
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ผู้รับผิดชอบบทความ

Jenjira Saimool  
E-mail: Girlfansann@gmail.com  
Faculty of Business Administration Program in Accounting  
Ramkhamhaeng University  
Corresponding author

**บทคัดย่อ**

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง (2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ กรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง จำนวน 360 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่และค่าร้อยละ รวมถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้วิธีการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีสถิติการทดสอบแบบ t-test, วิธีสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD และวิธีสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง ที่มีสถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ และประเภทบุคลากรต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน และบุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง ที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวม ไม่ต่างกัน นอกจากนี้ ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ด้านการทำงาน ด้านสังคม ด้านสติปัญญา และด้านครอบครัว ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

**คำสำคัญ:** ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน; ประสิทธิภาพในการทำงาน

## ABSTRACT

The objectives of this research were (1) to study the work-life balance and work efficiency of central personnel at Department of Highways. (2) to study work efficiency of central personnel at Department of Highways classified by personal factors. (3) to study safety factors the work-life Balance Affecting Work Efficiency of Central Personnel at Department of Highways.

The sample group in this research was 360 people of Government officer, Government Permanent Employee and Government employee from the Department of Highways and questionnaires as a tool for data collection. The statistics used in the descriptive analysis are frequency, percentage, mean, and standard deviation. Hypothesis test were for comparison, using t-test statistics, one-way variance statistics (One-way ANOVA), if differences are found by using LSD methods and using multiple regression statistics.

The results of hypothesis testing showed that central personnel at Department of Highways with different status, education level, income level, and types of personnel The overall performance is different. And central personnel at Department of Highways with different gender, age, job position and duration of work As a result, the overall work efficiency is not different. In addition, the work-life balance, work factors, social factors, intellectual factors and family factors affecting work performance efficiency of center personnel at Department of Highways.

**Keywords:** Work-Life balance; Work efficiency

## บทนำ

ย้อนความไปในสังคมยุคสมัยก่อนนั้น ค่านิยมของการทำงานหนักยิ่งทำให้บุคคลประสบความสำเร็จ ในหน้าที่การงาน จึงทำให้บุคคลนั้น ๆ พุ่มเทให้กับการทำงานแบบไม่คิดชีวิต ไม่รู้วัน รู้คืน รู้เวลา ทำงานหนัก ทำทุกอย่างให้กับองค์กร ซึ่งก็ทำให้บุคคลนั้นประสบความสำเร็จได้ ซึ่งส่วนใหญ่แล้ว ผู้ที่ประสบความสำเร็จ มักไม่ค่อยเชื่อในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ไม่ใช่เพราะแบ่งเวลาไม่ได้ แต่เป็นเพราะบุคคลนั้นได้ ใช้ชีวิตและงานไปพร้อมกันแล้ว

ในสังคมยุคปัจจุบัน องค์กรทั้งภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจ รวมถึงภาคเอกชนมีการปฏิรูปองค์กร ปรับเปลี่ยนแนวททางนโยบายและแผนงานขององค์กรเพื่อให้สามารถแข่งขันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพในยุคที่เทคโนโลยีต่าง ๆ เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาย ซึ่งองค์กรต้องมีการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร เพื่อให้พร้อมจะพุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร ได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ องค์กรต้องจึงต้องตระหนักถึงความสมดุลระหว่างชีวิตและงานของ บุคลากร โดยมีการบริหารเวลาในการทำงานให้เหมาะสม ใส่ใจคุณภาพชีวิตของบุคลากร รวมถึงส่งเสริมการ สร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ซึ่งหากองค์กรใดที่มีการสนับสนุนความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน

ก็จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกในแง่บวกกับองค์กร ส่งผลให้บุคลากรมีความทุ่มเทกับงานมากขึ้น และมีความพยายามทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพอีกด้วย การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและงานนั้น ไม่เพียงแต่จะมีประโยชน์ต่อองค์กรเท่านั้น ก็ยังมีประโยชน์ต่อตัวบุคลากรเองด้วย ไม่ว่าจะเป็นทั้งในด้านสุขภาพกายและสุขภาพใจ ซึ่งเมื่อบุคลากรมีการจัดสรรความสมดุลในชีวิตที่ดีก็ย่อมส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพได้มากขึ้นเช่นกัน แล้วผลดีก็จะเกิดขึ้นกับองค์กรได้ในที่สุด

ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง โดยมีแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ คือ เพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวงว่าอยู่ในระดับใด และศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล รวมถึงศึกษาปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวงหรือไม่ เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวงและส่งเสริมให้การทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวงมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง

### ขอบเขตของการวิจัย

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้
  - 1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ประเภทบุคลากร ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ได้แก่ ความสมดุลด้านเวลา ความสมดุลด้านครอบครัว ความสมดุลด้านการเงิน ความสมดุลด้านการทำงาน ความสมดุลด้านสติปัญญา และความสมดุลด้านสังคม
  - 1.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน ด้านค่าใช้จ่ายที่ใช้ในงาน และด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. **ขอบเขตด้านประชากร** ประชากรกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สังกัดส่วนกลาง กรมทางหลวง จำนวน 26 หน่วยงาน รวมทั้งสิ้น 2,957 คน (ข้อมูลตามกรอบอัตรากำลัง หน่วยงานสังกัดส่วนกลาง กรมทางหลวง ณ วันที่ 31 มกราคม 2565)
3. **ขอบเขตด้านระยะเวลา** ระยะเวลาในการศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูลและตัวแปรต่าง ๆ การจัดทำแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล การสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ภายในระยะเวลาตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ – มีนาคม 2565 รวมทั้งสิ้น 2 เดือน

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ได้ทราบถึงความสมดุลระหว่างชีวิตและงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง
2. ได้ทราบถึงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. ได้ทราบถึงปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง
4. กรมทางหลวง สามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาเป็นนโยบายและแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและงานของบุคลากรกรมทางหลวง และนำไปพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรให้เหมาะสมกับองค์กรได้

### การทบทวนวรรณกรรม

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

Griffeth, Hom & Gaertner (2000) (อ้างถึงใน นิสรา รอดนุช, 2559) ตามแนวคิดที่ว่า ลักษณะส่วนตัวของบุคคลส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล

Kotler (2000) (อ้างถึงใน ฝนทิพย์ มะม่วงแก้ว, 2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลพบว่ามีปัจจัยต่างๆ ที่สำคัญ คือ (1) เพศ เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญมาก เพราะเพศที่แตกต่างกัน มีทัศนคติ การรับรู้ และการตัดสินใจในเรื่องการเลือกสินค้าที่บริโภคแตกต่างกัน (2) อายุ บุคคลที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความต้องการในสินค้าและบริการที่แตกต่างกัน (3) สถานภาพการสมรส เป็นสถานภาพของบุคคลต่าง ๆ (4) ระดับการศึกษา เป็นตัวกลางหรือเป็นตัววัดระดับความคิดเห็น ระดับทัศนคติ (5) อาชีพ เกี่ยวข้องกับการอำนาจการตัดสินใจ (6) รายได้ เป็นการแสดงออกถึงระดับทางด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจของบุคคล จะกระทบต่อตราสินค้าและบริการ (7) ขนาดของครอบครัว ที่มีขนาดแตกต่างกันก็เป็นปัจจัยสำคัญ (8) ลักษณะที่พักอาศัย เนื่องจากที่พักอาศัยแต่ละสถานที่ย่อมมีความแตกต่างกัน

#### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน

ภาวิณี แสนวัน (2557) ได้ให้สรุปความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คือ การกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม สำหรับงาน ครอบครัว สังคมและตนเอง ซึ่งปัจจัยสำคัญ ที่มีส่วนกำหนดการรับรู้ถึงระดับความสมดุลดังกล่าวของบุคคล

Hay's report (2018) ได้ให้แนวคิดตามรายงานเผยถึงกลุ่มของพนักงานที่มีสมดุลในชีวิตการทำงานที่ดี เป็นเหตุผลหลักที่ช่วยให้ยังคงอยู่กับองค์กรซึ่งมีจำนวนถึง 40% ตามมาด้วยปัจจัยเรื่องเงินเดือน 39% และความมั่นคงในการทำงาน 33% ตามลำดับที่เป็นเหตุผลที่ทำให้พนักงานยังคงอยากทำงานอยู่ที่เดิม เพิ่มความผูกพันและช่วยให้พนักงานสร้างสรรค์งานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Merrill & Merrill (2003) (อ้างถึงใน สุนิสา เหลืองปัญญากุล, 2563) ได้อธิบายถึงแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน โดยมีองค์ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านการทำงาน คือ มีความสุขในหน้าที่การงานหรืออาชีพ เพื่อช่วยผลักดันให้บุคคลนั้น ๆ มีพลังกายและพลังใจ

(2) ด้านครอบครัว มีการบริหารจัดการการทำงานกับเวลาให้ครอบครัวอย่างเหมาะสม (3) ด้านเวลา มีการบริหารจัดการเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดความสมดุลกับในด้านอื่น ๆ ของชีวิตด้วย (4) ด้านการเงิน เป็นส่วนที่จะช่วยให้บุคคลนั้นๆ สามารถดำรงชีวิตได้ โดยมีผลตอบแทน รายได้ และสวัสดิการต่าง ๆ (5) ด้านสติปัญญา คือการเสริมสร้างทักษะและความรู้ในด้านต่าง ๆ เติมเต็มชีวิตให้เกิดความสมดุลในทุก ๆ ด้าน และทำให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเกิดความพึงพอใจมากที่สุด

Mark and Mac Dermid (2003) (อ้างถึงใน สลนา นาชัยรัตน์, 2562) ได้ระบุว่า ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ประกอบไปด้วย 3 ด้าน ดังนี้ (1) ความสมดุลด้านเวลา การจัดสรรเวลาที่มอบให้กับการทำงานและครอบครัวที่มีความเท่าเทียมกันอย่างเหมาะสม (2) ความสมดุลด้านความเกี่ยวพันทางจิตใจ เป็นการแบ่งความใส่ใจและการให้ความสำคัญต่อบทบาทด้านการทำงานและครอบครัวอย่างเท่าเทียมกัน (3) ความสมดุลด้านความพึงพอใจ ระดับความพึงพอใจในการทำงานและครอบครัวที่เท่าเทียมกัน โดยแต่ละด้านนั้นแสดงให้เห็นได้ทั้งความสมดุลด้านบวกและความสมดุลด้านลบ ขึ้นอยู่กับระดับของความเท่าเทียมด้านเวลา ด้านความเกี่ยวพันทางจิตใจ หรือด้านความพึงพอใจว่าอยู่ในระดับสูงหรือต่ำ

ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน นั้นหมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการกับชีวิตในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านเวลา ด้านครอบครัว ด้านการเงิน ด้านการทำงาน ด้านสติปัญญา และด้านสังคม เพื่อให้เกิดความพอดีกับทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างลงตัว เหมาะสม และตอบสนองความต้องการกับการดำเนินชีวิตมากที่สุด เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในทุก ๆ ด้านของชีวิต

#### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Hubba Thailand (2562) ได้กล่าวถึงแนวคิดในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานก็คือ การวัดว่าเราสามารถทำงานได้ดีและถูกต้องด้วยวิธีที่ดีที่สุดที่เป็นไปได้ ซึ่งเป้าหมายของการทำงานที่นับว่ามีประสิทธิภาพมากที่สุดวัดได้จากใช้เวลาให้น้อยที่สุด และผลลัพธ์ที่ได้มีคุณภาพและปริมาณสูงที่สุด ซึ่งการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานจึงโฟกัสไปที่การทำงานให้เร็วขึ้น มีความเชี่ยวชาญมากขึ้น และผลลัพธ์ทำให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น

Peterson and Plowman (1953) (อ้างถึงใน สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์, 2558) สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงานไว้ด้วยกัน จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย (1) คุณภาพของงาน งานที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีคุณภาพสูง ต้องมีความพึงพอใจผลการปฏิบัติงาน มีความถูกต้อง และได้มาตรฐาน มีความรวดเร็วและแม่นยำ (2) ปริมาณงาน งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร โดยผลงานที่ปฏิบัติได้นั้น ต้องมีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน เป้าหมาย หรือยุทธศาสตร์ที่องค์กรได้วางไว้ และควรมีการวางแผนการบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (3) เวลา คือเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานนั้น จะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการความเหมาะสม (4) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานในการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีวิธีการดำเนินงานให้เหมาะสมกับงาน และวิธีการนั้นต้องมีการลงทุนน้อยแต่ให้ได้ผลกำไรมากที่สุดกับงาน และมีการพัฒนาเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงานให้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การทำงานที่มีองค์ประกอบในการทำงานในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น ด้านปริมาณงานที่มีความเหมาะสมกับบุคคล ด้านคุณภาพงานเมื่อมีความรู้ความเข้าใจจะทำให้งานที่ออกมามีคุณภาพ ด้านเวลาที่ใช้ในงานมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับ

มอบหมาย ด้านค่าใช้จ่ายที่ใช้ในงานโดยมีการวางแผนการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ได้อย่างคุ้มค่าและเหมาะสม และด้านความพึงพอใจการปฏิบัติงาน ซึ่งทั้งหมดนี้จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการในการทำงานต่อบุคลากร และองค์กรด้วย

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

**นิตา ประพตธรรม (2563)** ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน พบว่า บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้ และมีปัจจัยค่าจูงใจที่จะช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือมีผลให้ประสิทธิภาพการทำงานอาจลดลง ในภาพรวมด้านสภาพการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือด้านนโยบายและการบริหาร รวมถึงผลการศึกษา พบว่า (1) เพศแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (2) เพศแตกต่างกัน มีปัจจัยค่าจูงใจหรือปัจจัยสุขอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (3) อายุแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานต่างกัน (4) อายุแตกต่างกัน ปัจจัยค่าจูงใจหรือปัจจัยสุขอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน (5) ประสบการณ์แตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานต่างกัน (6) ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีปัจจัยค่าจูงใจหรือปัจจัยสุขอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน (7) สถานะการดำรงตำแหน่งแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานต่างกัน (8) สถานะการดำรงตำแหน่งในการทำงานมีปัจจัยค่าจูงใจหรือปัจจัยสุขอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

**สุภา เข้มแข็งปรีชาชนน (2563)** ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่าปัจจัยที่อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านภาระงานที่มีดุลยภาพ ด้านการสนับสนุนจากองค์กร ส่วนด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการเติบโตและความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน รวมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากร

### วิธีการดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ

สังกัดส่วนกลาง กรมทางหลวง จำนวน 26 หน่วยงาน จำนวนทั้งสิ้น 2,957 คน (ข้อมูลตามกรอบอัตรากำลัง หน่วยงานสังกัดส่วนกลาง กรมทางหลวง ณ วันที่ 31 มกราคม 2565)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คำนวณจากการใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95% และค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 จะได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 353 ตัวอย่าง แต่เพื่อลดความผิดพลาดและคลาดเคลื่อน ผู้วิจัยจึงเพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีก 7 ตัวอย่าง ดังนั้น จะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นเท่ากับ 360 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในการเก็บรวบรวม โดยแบบสอบถามถูกแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับลักษณะส่วนบุคคลของแต่ละบุคคล อันประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ตำแหน่งงาน ประเภทบุคลากร และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นคำถามแบบปลายปิด ประกอบด้วยจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับว่าปัจจัยใดที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ในด้านต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยด้านเวลา ด้านครอบครัว ด้านการเงิน ด้านการทำงาน ด้านสติปัญญา และด้านสังคม มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 28 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยใดที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน ด้านค่าใช้จ่ายที่ใช้ในงาน และด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 22 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามในลักษณะคำถามปลายเปิด มีจำนวนข้อคำถาม 1 ข้อ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ใช้กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงคุณภาพ (กลุ่ม) โดยใช้อธิบาย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ประเภทบุคลากร ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ โดยใช้อธิบาย ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ได้แก่ ความสมดุลด้านเวลา ความสมดุลด้านครอบครัว ความสมดุลด้านการเงิน ความสมดุลด้านการทำงาน ความสมดุลด้านสติปัญญา และความสมดุลด้านสังคม

#### 2. สถิติอนุมาน (สถิติเชิงอ้างอิง) (Inferential Statistic)

2.1 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง จำแนกตาม เพศ ทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติในการทดสอบ t-test

2.2 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง จำแนก

ตาม อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ประเภทบุคลากร ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้การวิเคราะห์ Post Hoc แบบ LSD

2.3 ศึกษาปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง ทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis (MRA)

### ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง โดยภาพรวม มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน และด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานมาก ตามลำดับ ส่วนด้านค่าใช้จ่ายที่ใช้ในงาน และด้านเวลาที่ใช้ในงาน มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานปานกลาง ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ประเภทบุคลากร ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้

2.1 บุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง ที่มี สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ และประเภทบุคลากร ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยภาพรวม ต่างกัน

2.2 บุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง ที่มี เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยภาพรวม ไม่ต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ด้านการทำงาน ด้านสังคม ด้านสติปัญญา และด้านครอบครัว มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง

3.2 ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ด้านเวลา และด้านการเงิน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง

### อภิปรายผล

ผลการวิจัยประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง โดยภาพรวม มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานมาก แบ่งเป็นแต่ละด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านปริมาณงาน พบว่าบุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง มีระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่า งานที่ได้รับมอบหมายมีความชัดเจนในงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธนายุ ภูวิทย์ (2561) กล่าวไว้ว่า ปริมาณ



งาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้ปริมาณงานตรงกับจำนวนงานที่วางแผนไว้ และมีปริมาณเหมาะสม ชัดเจนตามเป้าหมายอยู่เสมอ

1.2 ด้านคุณภาพงาน พบว่าบุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง มีระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่า มีความรู้ความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson and Plowman (1953) (อ้างถึงใน สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์, 2558) กล่าวถึงองค์ประกอบ ด้านคุณภาพของงาน คือ งานที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีคุณภาพสูง ต้องมีความพึงพอใจผลการปฏิบัติงาน มีความถูกต้อง และได้มาตรฐาน มีความรวดเร็วและแม่นยำ

1.3 ด้านเวลาที่ใช้ในงาน พบว่าบุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง มีระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ทำงานได้ทันภายในตามระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธนาญ ภูวิทยาธร (2561) ได้กล่าวไว้ว่า เวลาในการทำงาน (Timing of Work) หมายถึง การใช้เวลาในการปฏิบัติงานที่สามารถทำงานได้เสร็จก่อนหรือภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ อย่างมีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐาน

1.4 ด้านค่าใช้จ่ายที่ใช้ในงาน พบว่าบุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง มีระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่า มีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วนำกลับมาใช้ใหม่ เพื่อลดปริมาณทรัพยากรในการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson and Plowman (1953) (อ้างถึงใน สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์, 2558) กล่าวถึงองค์ประกอบ ด้านค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการดำเนินงาน (Costs) ไว้ว่า ในการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีวิธีการดำเนินงานให้เหมาะสมกับงาน และวิธีการนั้นต้องมีการลงทุนน้อยแต่ให้ได้ผลกำไรมากที่สุด

1.5 ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง มีระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า รู้สึกพึงพอใจต่อองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่องาน และมีปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงาน

2. ผลการศึกษาประสิทธิภาพประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ประเภทบุคลากร ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 บุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง ที่มีเพศ ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยภาพรวม ไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า เพศ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งเพศชายและเพศหญิง หากปฏิบัติงานในหน้าที่และตำแหน่งงานที่เหมาะสม ตามที่ตนเองมีความถนัด มีความรู้ความสามารถ ก็สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นิดา ประพศิตธรรม (2563) กล่าวไว้ว่า ความแตกต่างทางเพศของบุคลากรไม่มีผลต่อปัจจัยจุดใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2.2 บุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง ที่มีอายุ ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน

โดยภาพรวม ไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่ากรมทางหลวง ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะด้วยวัยที่แตกต่างกัน หากปฏิบัติงานในหน้าที่และตำแหน่งงานที่เหมาะสม ตามที่บุคคลนั้นมีความถนัด มีความรู้ความสามารถ ก็สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ได้ ซึ่งไม่ว่าอายุแตกต่างกัน ต้องการโอกาสและประสบความสำเร็จไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมพร แม้นเหมือน (2562) ได้ทำการศึกษา ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพในด้านทักษะขั้นพื้นฐาน ทักษะขั้นต้นสำหรับการทำงาน และทักษะประยุกต์สำหรับการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

2.3 บุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง ที่มีสถานภาพ ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวม ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องด้วยสถานภาพจะกระทบต่อการประสิทธิภาพการทำงาน โดยในสถานภาพสมรส จะเป็นตัวแสดงถึงการมีหน้าที่รับผิดชอบในการเลี้ยงดูครอบครัว จึงมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทำให้สถานภาพที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติรัตน์ ชะเอม (2563) ได้สรุปผลการศึกษาไว้ว่า สถานภาพที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของบุคลากร ต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งภาพรวมและรายด้าน

2.4 บุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวม ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ระดับการศึกษาจะส่งผลต่อหน้าที่งานที่ต้องรับผิดชอบตามตำแหน่งงานที่บรรจุตามระดับการศึกษา ซึ่งหน้าที่ก็จะแตกต่างกันไป แต่หากองค์กรไม่ได้แบ่งงานรับผิดชอบงานที่ชัดเจนมากพอ ทำงานร่วมกัน คนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ก็จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กัญญานัฐ ปิ่นเกษ (2559) กล่าวไว้ว่า การศึกษานับเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด มีค่านิยม มีทัศนคติและมีพฤติกรรมแตกต่างกันคนที่มีการศึกษาในระดับสูง ก็มักจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดีเพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดีกว่า

2.5 บุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง ที่มีระดับรายได้ ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวม ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ค่าตอบแทนหรือรายได้ที่เพิ่มขึ้น ความรับผิดชอบในการทำงานที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิณี แสนวัน (2557) ผลการศึกษาพบว่า ความแตกต่างของปัจจัยด้านการทำงาน ซึ่งปัจจัยแหล่งที่มาของรายได้รายได้อื่นต่อเดือน มีผลต่อระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

2.6 บุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง ที่มีประเภทบุคลากร ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวม ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรแบ่งประเภทอย่างชัดเจน อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้หากมีงานที่ไม่ได้แบ่งการทำงานอย่างชัดเจน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมพร แม้นเหมือน (2562) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านประเภทบุคลากรต่างกัน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพในด้านทักษะขั้นพื้นฐาน ทักษะขั้นต้นสำหรับการทำงาน และทักษะประยุกต์สำหรับการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

2.7 บุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง ที่มีตำแหน่งงาน ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวม ไม่ต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน จะมีความรับผิดชอบในหน้าที่

งานแตกต่างกัน ซึ่งแต่ละตำแหน่งหน้าที่ เป็นไปตามความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล ซึ่งประสิทธิภาพของงานนั้นวัดจากผลการปฏิบัติงาน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิสา เหลืองปัญญากุล (2563) ผลการศึกษาพบว่า ระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวม และรายด้าน

2.8 บุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวม ไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มาก ย่อมมีผลต่อทักษะและความชำนาญของพนักงาน ทำให้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คณาธิป จันทร์สง่า (2561) ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน พบว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ประกอบด้วย ความสมดุลด้านเวลา ความสมดุลด้านครอบครัว ความสมดุลด้านการเงิน ความสมดุลด้านการทำงาน ความสมดุลด้านสติปัญญา และความสมดุลด้านสังคม มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ด้านเวลา ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง โดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ด้านเวลา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง มีการจัดสรรและบริหารเวลา และเรียงลำดับความสำคัญในชีวิตและการทำงานได้ดียิ่งแล้ว ด้านเวลา จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Merrill & Merrill (2003) (อ้างถึงใน สุนิสา เหลืองปัญญากุล, 2563) กล่าวถึงความสมดุลด้านเวลา คือ มีการบริหารจัดการเวลาที่เหมาะสม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน โดยต้องมีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสมดุลกับในด้านอื่น ๆ

3.2 ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ด้านครอบครัว ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง โดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ด้านครอบครัว โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การทำงานมันจะสัมพันธ์กับครอบครัว เพราะการสนับสนุนจะครอบครัวจะส่งมาซึ่งร่างกายและแรงใจในการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีณดา สมควร (2557) ผลการศึกษาสรุปไว้ว่า ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านครอบครัวนั้นอยู่ในระดับสูง ส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ย 30-40 ปี และสถานภาพโสด ดังนั้นภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวจึงมีน้อย ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทุ่มเทให้กับงาน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่ หากมีปัญหาคครอบครัวก็พร้อมเข้าใจ

3.3 ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ด้านการเงิน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง โดยส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ด้านการเงิน โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อย ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ถึงแม้บุคลากรจะพึงพอใจต่อรายได้และสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร อาจจะไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต แต่กรมทางหลวงก็ยังมีการจัดตั้ง

สหกรณ์ออมทรัพย์กรมทางหลวงเพื่อให้เป็นทางเลือกของบุคลากรได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธนกร ธนาไกรกิติ (2560) ได้กล่าวว่า เงินถือว่าเป็นเรื่องสำคัญ ต้องสร้างสมดุล เพราะหากขาดเงินด้านใด ด้านหนึ่งไปอาจจะทำให้การบริหารจัดการเงินพังทั้งระบบได้ ดังนั้น การสร้างสมดุลทางการเงินคุณสามารถทำได้ง่าย ๆ โดยการแบ่งเงินออกเป็นก้อน ๆ แล้วแยกกันอย่างชัดเจน

3.4 ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ด้านการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง โดยส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ด้านการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความเห็นว่า หากบริหารเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ไม่ไปส่งกระทบความสมดุลด้านอื่น ๆ ก็จะไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของ Merrill & Merrill (2003) (อ้างถึงใน สุนิสา เหลืองปัญญากุล, 2563) กล่าวว่าไว้ว่า โดยองค์ประกอบด้านการทำงาน คือ มีความสุขในหน้าที่การงาน หรืออาชีพ เพื่อช่วยผลักดันให้บุคคลนั้น ๆ มีพลังกายและพลังใจ

3.5 ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ด้านสติปัญญา ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง โดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ด้านสติปัญญา โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การพัฒนาสติปัญญาของบุคลากรนับเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงาน หากองค์กรให้การสนับสนุนการเพิ่มพูนสติปัญญาให้กับบุคลากร ย่อมส่งผลให้สามารถนำความรู้มาพัฒนาและทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของ Merrill & Merrill (2003) (อ้างถึงใน สุนิสา เหลืองปัญญากุล, 2563) กล่าวถึงด้านสติปัญญา มีความสำคัญต่อการทำงาน การเสริมสร้างทักษะและความรู้ในด้านต่าง ๆ สามารถพัฒนาสติปัญญา

3.6 ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ด้านสังคม ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง โดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ด้านสังคม โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีความเห็นว่า หนึ่งในการทำงานในสังคมก็คือต้องใช้ชีวิตร่วมกันในการทำงาน ความมีน้ำใจความใส่ใจให้ความสำคัญสังคมรอบข้างก็เป็นพลังขับเคลื่อนที่ช่วยเพิ่มระดับสมดุลชีวิตกับการทำงานได้ ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของ ฐานิตดา สิงห์ล่อ (2563) ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในทางบวกทั้งในด้านความสมดุลด้านการทำงาน และความสมดุลด้านสังคม

## ข้อเสนอแนะนำไปใช้

### ประสิทธิภาพในการทำงาน

1. ด้านปริมาณงาน องค์กรควรให้ความสำคัญต่อการมอบหมายงานให้กับบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี เพื่อให้บุคลากรได้ทำงานเป็นไปตามแผนและเป้าหมายขององค์กร
2. ด้านคุณภาพงาน องค์กรควรให้ความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งได้มาจากการทำงาน เมื่อบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในงาน งานก็就会有ความถูกต้อง รวดเร็ว แม่นยำ ได้มาตรฐาน เป็นไปตามแผน และเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

3. ด้านเวลาที่ใช้ในงาน องค์กรควรให้ความสำคัญต่อเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องมีการกำหนดความเหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่ได้รับมอบหมาย

4. ด้านค่าใช้จ่ายที่ใช้ในงาน องค์กรควรให้ความสำคัญต่อการใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานภายในองค์กร

5. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน องค์กรควรให้ความสำคัญต่อบุคลากรเป็นสำคัญอาจจะมี การจัดทำประเมินบุคลากรปีละ 2 ครั้งเป็นอย่างน้อย โดยปราศจากข้อจำกัดทางการปฏิบัติงาน

### ปัจจัยส่วนบุคคล

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็น บุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง ที่มีสถานภาพต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวม ต่างกัน ดังนั้น องค์กรควรมีการกำหนด ตำแหน่งหน้าที่ การมอบหมายงาน และปริมาณงานให้สอดคล้องเหมาะสมกับบุคลากรแต่ละสถานภาพ

2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง ที่ระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวม ต่างกัน ดังนั้น องค์กรควรมีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ การมอบหมายงาน และปริมาณงานให้สอดคล้องเหมาะสมกับความสามารถ วุฒิการศึกษาของแต่ละ

3. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับรายได้ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง ที่ระดับรายได้ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวม ต่างกัน ดังนั้นองค์กรควรที่จะ กำหนดระดับเงินเดือน ให้เหมาะสมกับลักษณะของงานและความรับผิดชอบที่บุคลากรแต่ละคนได้รับ และควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม

4. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากร จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง ที่ประเภทบุคลากรต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวม ดังนั้น องค์กรควรให้ ความสนใจกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูง กับบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อย

### ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน

1. ความสมดุลด้านครอบครัว จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและ งาน ด้านครอบครัว ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง ดังนั้น องค์กรควรจัดให้องค์กรและครอบครัวพนักงานได้เวลาเพื่อทำกิจกรรมร่วมกันและการจัดสวัสดิการที่ ครอบคลุมไปถึงสมาชิกในครอบครัว

2. ความสมดุลด้านการทำงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและ งาน ด้านการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง ดังนั้น องค์กร อาจมีการแก้ไขโดยการเข้างานแบบยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนเวลาเข้าออกให้มีความเหมาะสม แต่บุคลากรยังคง ต้องทำงานให้ครบชั่วโมงตามที่องค์กรกำหนด จึงจะทำให้การทำงานและการบริหารจัดการชีวิตส่วนตัวมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ความสมดุลด้านสติปัญญา จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ด้านสติปัญญา มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง ดังนั้น องค์กรควรจัดให้มีการอบรมทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร จากวิทยากรที่มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญ โดยการอบรมจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากร

4. ความสมดุลด้านสังคม จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและงานด้านสังคม มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง ดังนั้น องค์กรควรสนับสนุนการใช้ชีวิตร่วมกันในการทำงาน ความมีน้ำใจความใส่ใจให้ความสำคัญสังคมรอบข้างก็เป็นพลังขับเคลื่อนที่ช่วยเพิ่มระดับสมดุลชีวิตกับการทำงานได้ ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการวิจัยในรูปแบบการวิจัยผสม (Mix Methodology) โดยนำวิธีวิทยาเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกตการณ์ การปฏิบัติจริง มาเป็นเครื่องมือในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งอาจจะทำให้ค้นพบข้ออื่นๆ ที่น่าสนใจ รวมถึงข้อมูลเชิงลึกเพิ่มมากขึ้นด้วย

2. ควรศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงลึกถึงกระบวนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรทั้งในภาครัฐและเอกชนต่อไป

3. ควรศึกษากับบุคลากรของกรมทางหลวง ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร

4. ควรทำการวิจัยปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อที่จะได้ทราบว่าปัจจัยอื่นใดอีกบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมทางหลวง

### เอกสารอ้างอิง

กัญญาณัฐ ปิ่นเกษ. (2561). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การท่าเรือกรุงเทพ. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

คณาธิป จันทร์สง่า. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.

ฐานิตตา สิงห์ลือ. (2563). ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค เขต 3. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ฐิติรัตน์ ชะเอม. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. งานวิจัยสำนักงานอธิการบดี, มหาวิทยาลัยเพชรบุรี.

ธนกร ธนาไกรกิติ. (2560). 7 วิธีปรับสมดุลชีวิตแบบง่าย ๆ ให้ประสบความสำเร็จ. บทความอิเล็กทรอนิกส์. สืบค้นเมื่อ 18 กุมภาพันธ์ 2565. จาก <https://moneyhub.in.th/article/ways-to-have-a-balanced-life/>

- นิดา ประพฤติธรรม. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์บางเขน*. งานวิจัยสำนักอธิการบดี, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน.
- นิสรา รอดนุช. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปริญดา สมควร. (2557). *ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง*. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ฝนทิพย์ มะม่วงแก้ว. (2557). *คุณสมบัติส่วนบุคคล จิตวิทยาตลาดบริการ และภาพลักษณ์ที่ส่งผลต่อความคาดหวังในด้านการบริการของร้านอาหาร ในเขตกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระ, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ภาวิณี แสนวัน. (2559). *การศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านสังคมที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ลลนา นาชัยรัตน์. (2562). *ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance) ของบุคลากรแต่ละช่วงวัยกับประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์*. การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุนิสา เหลืองปัญญากุล. (2563). *ความสัมพันธ์ของความสมดุลชีวิตและงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน*. บทความวิชาการค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุภา เข็มแข็งปรีชานนท์. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย*. วารสารสังคมศาสตร์วิจัย ปีที่ 11 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2563), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อุมาพร แม้นเหมือน. (2562). *ความต้องการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงานภาครัฐ ในช่วง สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- Hay's report. (2018). *Importance of work-life balance & tips to help your employees achieve it*. สืบค้นเมื่อ 17 กุมภาพันธ์ 2565. จาก [https://www.hays.com.my/cs/groups/hays\\_common/@my/@content/documents/digitalasset/hays\\_1808039.pdf](https://www.hays.com.my/cs/groups/hays_common/@my/@content/documents/digitalasset/hays_1808039.pdf)
- Hubba Thailand. (2562). *5 วิธีในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น*. บทความอิเล็กทรอนิกส์. สืบค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2565. จาก <https://www.hubbathailand.com/hubba-blog>