

**ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี**  
**Work - Life Balance of Employees at Regional Health Promotion Center 5 Ratchaburi**

อุษณีย์ ขาวเหลือง  
 กลุ่มอำนวยการ ศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี  
 กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

**บทคัดย่อ**

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) เพื่อศึกษาระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี และเปรียบเทียบความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยเก็บข้อมูลในบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ทุกประเภทการจ้าง ที่ยังคงสถานะการปฏิบัติงาน มีอายุการทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี และยินยอมเข้าร่วมการวิจัยด้วยความสมัครใจ จำนวน 198 คน ตั้งแต่วันที่ 26 ธันวาคม 2567 – 26 มกราคม 2568 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและวิเคราะห์ความเที่ยงของเครื่องมือโดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคได้เท่ากับ 0.83 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติอ้างอิง ได้แก่ t - test independent และ one way anova ผลการวิจัยพบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work - Life Balance) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ  $3.701 \pm .5852$  และเมื่อนำมาวิเคราะห์จำแนกความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการเงินอยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ อายุ สถานะภาพการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ ระดับการศึกษา อายุงาน และหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของกลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี จึงควรมีการจัดแบบแผนการปฏิบัติงานในแต่ละกลุ่มงาน นโยบายโครงการ และปรัชญาที่มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรประสบความสำเร็จทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตที่บ้าน โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีอายุ 30 – 39 ปี กลุ่มพนักงานจ้างเหมาบริการ กลุ่มระดับผู้ปฏิบัติงาน และกลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท

**คำสำคัญ :** ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน, ปัจจัยส่วนบุคคล, บุคลากร

### Abstract

This research is a descriptive study aimed at examining the work-life balance level of personnel at Regional Health Promotion Center 5 Ratchaburi, and comparing the work-life balance among them based on personal factors. The data were collected from all types of employees at Regional Health Promotion Center 5 Ratchaburi, who have been working for at least one year and agreed to participate voluntarily in the study. A total of 198 participants were involved from December 26, 2024, to January 26, 2025. The research instrument used was a questionnaire on work-life balance, which was reviewed for content validity and reliability. The Cronbach's alpha coefficient was 0.83. Data analysis was performed using descriptive statistics and inferential statistics, including independent t-tests and one-way ANOVA. The research findings revealed that:

1. The overall work-life balance of the sample group was rated high, with a mean of  $3.701 \pm 0.5852$ . When analyzing the balance in each domain, the sample group showed a high work-life balance in most areas, except for the financial aspect, which was rated as moderate.

2. The comparison of work-life balance based on personal factors showed significant differences at the 0.05 level in the following factors: age, employment status, job characteristics, and average monthly income. However, there were no significant differences in gender, education level, years of service, and the department of work.

Therefore, Regional Health Promotion Center 5 Ratchaburi should consider implementing work plans for each group, policies, projects, and philosophies that aim to help all employees succeed in both their professional and personal lives. Special attention should be given to those aged 30-39, contract employees, operational-level staff, and those with an average monthly income of less than 10,000 baht.

**Keywords:** work-life balance, personal factors, employee

## บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงทำให้เกิดภาวะการทำงานที่มีการแข่งขันกันสูงขึ้น และค่านิยมที่ปลูกฝังว่าต้องทุ่มเทเพื่อการทำงานให้กับองค์กร เพื่อจะได้มาซึ่งความก้าวหน้าและความสำเร็จในชีวิต แต่เนื่องจากการที่สังคมในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปจึงส่งผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว และการทำงานของเจ้าหน้าที่ภายในองค์กรในเรื่องของเวลาในการทำงานชีวิตส่วนตัว และเรื่องครอบครัว ซึ่งพบว่ามีการทำงานหนักขึ้นเพื่อให้เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว เมื่อมีภาระค่าใช้จ่ายมากขึ้น จึงจำเป็นต้องทำงานหนักขึ้น ขาดเวลาอยู่ร่วมกันกับครอบครัว และเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัว เกิดความเหนื่อยล้าในการทำงานในแต่ละวัน เพราะการทำงานหนักมากเกินไปจนเสียสมดุล อาจส่งผลไปถึงปัญหาด้านสุขภาพกาย และสุขภาพจิต ก่อให้เกิดโรคต่าง ๆ ตามมา เช่น ภาวะเครียด วิถีกักขัง และภาวะซึมเศร้า ไม่มีเวลาดูแลตัวเอง และจัดการเรื่องอื่น ๆ ในชีวิต

แนวคิดเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work - life balance) จึงได้รับความสนใจมากขึ้นทั้งในประเทศและต่างประเทศ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของประชากร สังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีที่มีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ทำให้หลาย ๆ องค์กรหันมาปรับกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลใหม่ เพื่อมุ่งหวังให้บุคลากรทุ่มเทกำลังความรู้ความสามารถให้กับองค์กรมากที่สุด และเพื่อรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด<sup>1</sup> โดยใช้หลักการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานให้กับบุคลากรในองค์กร ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการรักษาทรัพยากรบุคคลให้อยู่กับองค์กร กล่าวคือ หากบุคลากรสามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานได้แล้ว จะสามารถบริหารจัดการเวลาเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี ลดอัตราการขาดงานและการลาออก และยังช่วยให้องค์กรได้รับผลผลิตตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

ความสมดุลชีวิตในการทำงาน (Work Life Balance) สำนักงานข้าราชการพลเรือน.2548 (อ้างถึงใน วนัศนา สุพรรณานา,2562) ได้อธิบายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไว้ว่าหมายถึง การกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง<sup>2</sup> นอกจากนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (อ้างถึงใน มัสลิน เดชอรัญ,2559) ยังได้อธิบายเพิ่มเติมว่า สมดุลยภาพระหว่างชีวิตและงาน (WLB) คือ การกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม สำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง โดยหากสามารถสร้างสมดุลภาพระหว่างชีวิตและงานได้ จะช่วยเกิดความอยู่ดีกินดี มีสุขภาวะในชีวิต ซึ่งจะส่งผล และมีส่วนช่วยผลักดันให้เกิดความสำเร็จ ความมั่นคง และความก้าวหน้าขององค์กรและสังคมในที่สุด<sup>3</sup> อย่างไรก็ตามแม้ว่าปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดค่านิยมที่ปลูกฝังว่าต้องทุ่มเทเพื่อการทำงานให้กับองค์กร และเพื่อจะได้มาซึ่งความสำเร็จในชีวิตให้ชีวิตดำรงอยู่ได้อีกทั้งสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐาน แต่จากข้อเท็จจริงที่ว่าบุคคลได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในที่ทำงาน จนอาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ<sup>4</sup> หากแต่การที่ต้องใช้เวลาไปกับการทำงานตลอดทั้งวันเพื่อให้ได้งานมีคุณภาพนั้น ยังต้องคำนึงถึงเวลาชีวิตส่วนตัวในการพักผ่อนหย่อนใจ ลดความเหนื่อยล้าและฟื้นฟูร่างกายให้มีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้นอีกด้วย<sup>5</sup> ทำให้ ในปัจจุบันการมีสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ดีจึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมให้บุคคลยังคงอยู่กับองค์กรต่อไปได้<sup>6</sup>

Steers (1997) ได้ศึกษาโมเดลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรและผลลัพธ์ของความผูกพันองค์กรเป็น 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ตัวแปรต่างๆ ที่ระบุคุณสมบัติของบุคคลนั้น ๆ เช่น อายุ การศึกษา आयुงาน ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ปัจจัยที่ 2 ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้

บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจ อยากทำงานเพื่อเพิ่มค่าของตนเอง แม้ว่าผลงานยังไม่ดีก็จะทุ่มเทความพยายามมากขึ้น โดยลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ประกอบด้วย 6 ลักษณะ คือ 1.ความเข้าใจในการทำงาน 2.ความมีอิสระในงาน เป็นบทบาทที่ตนเองได้ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจด้วยตนเองจะทำให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ 3.ลักษณะงานที่หลากหลาย เป็นงานที่มีระดับความยากง่ายต้องใช้ความรู้ความสามารถที่ไม่จำเจหรือการทำกิจกรรมหลายๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล รวมถึงการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยเป็นเครื่องมือในการทำงานเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในงาน 4.ลักษณะงานที่ท้าทาย 5.ลักษณะงานที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น เป็นงานที่ได้ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ก่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน ทำให้ตนเองรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและรู้สึกผูกพันกับองค์กร และ 6.โอกาสก้าวหน้าในงาน ปัจจัยที่ 3 ประสพการณ์ในการทำงาน เป็นประสพการณ์ที่บุคคลพบในระหว่างการทำงานโดยประสพการณ์ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ได้แก่ 1.ความรู้สึกว่าตนมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร ได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกการปฏิบัติงานของตนมีคุณค่า รู้สึกจงรักภักดีและคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 2.ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร บุคลากรหวังจะได้รับผลตอบแทน เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้น การพิจารณาความดีความชอบ ทำให้มีแรงจูงใจและเกิดความผูกพัน 3.ความน่าเชื่อถือขององค์กร 4.ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ เป็นความรู้สึกไว้วางใจและเชื่อว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเมื่อเขาประสบปัญหา 5.ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ทัศนคติในองค์กรทำให้บรรยากาศในองค์กรแตกต่างกัน หากบรรยากาศองค์กรที่ดี มีความรัก ความสามัคคีช่วยเหลือร่วมมือกัน จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกผูกพันที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป

จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยพบว่า ศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ซึ่งมีการกิจหลักในการอภิบาลระบบ ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน<sup>7</sup> ในเขตสุขภาพที่ 5 นั้น จากข้อมูลสถิติของงานบุคลากรในปี 2567 ศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี มีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 317 ราย แบ่งเป็น ข้าราชการ 150 ราย ลูกจ้างประจำ 11 ราย พนักงานราชการ 15 ราย พนักงานกระทรวงสาธารณสุข 82 ราย ลูกจ้างชั่วคราว (รายวัน) 31 ราย และพนักงานจ้างเหมาบริการ 28 ราย (ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2567) ทำหน้าที่ดูแลประชาชน และอภิบาลระบบในเขตสุขภาพที่ 5 รวม 8 จังหวัด (เพชรบุรี ราชบุรี กาญจนบุรี สุพรรณบุรี นครปฐม สมุทรสาคร สมุทรสงคราม และประจวบคีรีขันธ์) ทั้งนี้หากคิดเป็นสัดส่วนบุคลากรที่มีทั้งหมดต่อจำนวนประชากรในเขตสุขภาพที่ 5 พบว่ามีเพียง 1 : 16,807 ต่อจำนวนประชากร<sup>8</sup> แต่ปัจจุบันกลับพบว่า ศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี มีอัตราการลาออกและโอนย้ายสูงเพิ่มมากขึ้นทุกปี โดยในปี 2564 มีอัตราการลาออกและการโอนย้าย จำนวน 9 ราย ได้แก่ นักวิชาการสาธารณสุข 3 ราย พนักงานราชการ 1 ราย พนักงานกระทรวงสาธารณสุข 1 ราย ลูกจ้างชั่วคราว (รายวัน) 3 ราย และพนักงานจ้างเหมาบริการ 1 ราย สาเหตุการลาออกและการโอนย้าย คือ ได้งานใหม่ ดูแลครอบครัว กลับภูมิลำเนา และสอบบรรจุข้าราชการได้ ในปี 2565 มีอัตราการลาออกและการโอนย้าย จำนวน 18 ราย ได้แก่ นักวิชาการสาธารณสุข 1 ราย นักโภชนาการ 1 ราย พยาบาลวิชาชีพ 2 ราย เกษษกร 1 ราย เจ้าพนักงานธุรการ 1 ราย พนักงานราชการ 2 ราย พนักงานกระทรวงสาธารณสุข 4 ราย ลูกจ้างชั่วคราว (รายวัน) 4 ราย และพนักงานจ้างเหมาบริการ 2 ราย สาเหตุการลาออกและการโอนย้าย คือ ดูแลครอบครัว ได้งานใหม่ ประกอบธุรกิจส่วนตัว กลับภูมิลำเนา ปัญหาสุขภาพ และสอบบรรจุเข้ารับราชการได้ และในปี 2566 มีอัตราการลาออกและการโอนย้าย จำนวน 43 ราย ได้แก่ แพทย์ 1 ราย นักวิชาการสาธารณสุข 2 ราย พยาบาลวิชาชีพ 4 ราย พนักงานราชการ 1 ราย พนักงานกระทรวงสาธารณสุข 9 ราย ลูกจ้างชั่วคราว (รายวัน) 18 ราย และพนักงานจ้างเหมาบริการ 8 ราย สาเหตุการลาออกและการโอนย้าย ได้แก่ ประกอบธุรกิจส่วนตัว ได้งานใหม่ กลับภูมิลำเนา ปัญหาสุขภาพ ภาระงานที่หนักเกินไป ศึกษาต่อ และสอบบรรจุข้าราชการได้

จากสาเหตุหลัก ๆ ของการลาออกและการโอนย้าย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการกลับภูมิลำเนา ซึ่งสอดคล้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในด้านครอบครัว ปัญหาในด้านสุขภาพ ซึ่งสอดคล้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในด้านสุขภาพ เป็นต้น จะเห็นได้ว่าสาเหตุของการลาออกและการโอนย้าย เกี่ยวข้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานทุกด้าน ซึ่งปัญหาเรื่องการลาออกและการโอนย้ายของบุคลากรที่เพิ่มสูงขึ้นถือเป็นปัญหาสำคัญจำเป็นเร่งด่วนที่ควรได้รับการแก้ไขโดยเร็ว เพราะจะส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานและการบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยเฉพาะการลาออกของบุคลากรที่มีทักษะ มีความสามารถ และมีประสบการณ์ก็เปรียบเสมือนการสูญเสียฟันเฟืองสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร องค์กรควรจะมีแนวทางที่จะแก้ปัญหา เพื่อธำรงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลให้คงอยู่ในงานและในองค์กรให้นานที่สุด ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยในฐานะนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ สังกัด กลุ่มอำนวยการ ศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี กรมอนามัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการวางแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อผู้บริหารศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ต่อไป

### วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี และเปรียบเทียบความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

### วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) เพื่อ 1. ศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี และ 2. เปรียบเทียบความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยเก็บข้อมูลในบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ทุกประเภทการจ้าง ที่ยังคงสถานการณปฏิบัติงาน มีอายุการทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี และยินยอมเข้าร่วมการวิจัยด้วยความสมัครใจ จำนวน 198 คน ตั้งแต่วันที่ 26 ธันวาคม 2567 – 26 มกราคม 2568

เครื่องมือแบบสอบถามความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ที่ผู้วิจัยอ้างอิงมาจากแบบสอบถามของประภัสสร แคล้วคลาด (2565)<sup>9</sup> ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ และผ่านการหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.83 ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าวมีข้อคำถามทั้งสิ้น 35 ข้อ ครอบคลุมการวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในด้านต่าง ๆ จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านการทำงาน, 2.ด้านครอบครัว, 3.ด้านเวลา, 4.ด้านการเงิน, 5.ด้านสติปัญญา, 6.ด้านสุขภาพ, 7.ด้านจิตผูกพันกับองค์กร และ 8.ด้านความสุขกับการทำงาน

จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ผ่านระบบออนไลน์ มาทำการการตรวจสอบคุณภาพข้อมูล แล้วจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เปรียบเทียบ

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอ้างอิง ได้แก่ t - test independent และ one way anova ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป Jamovi Version 2.6.19<sup>10</sup> โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### ผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 198 คน กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 80.30 อายุอยู่ระหว่าง 30 - 39 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 35.86 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 54.04 อายุงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30 เป็นข้าราชการ จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 44.95 สังกัดหน่วยงานกลุ่มบริการผู้ป่วย จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 56.57 อยู่ในระดับปฏิบัติงาน จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 83.33 และมีรายได้อยู่ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 31.82

2. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรีพบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work - Life Balance) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ  $3.701 \pm .5852$  และเมื่อนำมาวิเคราะห์จำแนกความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work - Life Balance) ในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ  $3.955 \pm .6346$  ด้านครอบครัวมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ  $3.643 \pm .6854$  ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ  $3.751 \pm .7611$  ด้านสติปัญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ  $3.742 \pm .6372$  ด้านสุขภาพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ  $3.727 \pm .6353$  ด้านจิตผูกพันกับองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ  $4.081 \pm .7031$  และด้านความสุขกับการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ  $3.869 \pm .7668$  ยกเว้นด้านการเงินซึ่งมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work - Life Balance) รายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ  $3.086 \pm .8785$  ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี

| ความสมดุลระหว่างชีวิต<br>และการทำงาน | Mean  | S.D.  | แปลผล                                        |
|--------------------------------------|-------|-------|----------------------------------------------|
| ด้านการทำงาน                         | 3.955 | .6346 | ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานระดับมาก     |
| ด้านครอบครัว                         | 3.643 | .6854 | ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานระดับมาก     |
| ด้านเวลา                             | 3.751 | .7611 | ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานระดับมาก     |
| ด้านการเงิน                          | 3.086 | .8785 | ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานระดับปานกลาง |
| ด้านสติปัญญา                         | 3.742 | .6372 | ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานระดับมาก     |
| ด้านสุขภาพ                           | 3.727 | .6353 | ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานระดับมาก     |
| ด้านจิตผูกพันกับองค์กร               | 4.081 | .7031 | ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานระดับมาก     |
| ด้านความสุขกับการทำงาน               | 3.869 | .7668 | ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานระดับมาก     |
| ภาพรวม                               | 3.701 | .5852 | ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานระดับมาก     |

3. การเปรียบเทียบความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

3.1 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ที่ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า ค่าเฉลี่ยความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของเพศชาย เท่ากับ  $3.681 \pm .6518$  และค่าเฉลี่ยความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของเพศหญิงเท่ากับ  $3.706 \pm .5698$  และเมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ที่ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามเพศ ได้ค่าสถิติทดสอบที (t) เท่ากับ  $-2.356$  ที่องศาอิสระเท่ากับ 196 และ  $p = .8140$  จึงสรุปได้ว่าเพศชาย มีค่าเฉลี่ยความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานไม่แตกต่างกับเพศหญิง ดังแสดงในตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

| เพศ  | ความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน |       | t      | df    | p     |
|------|---------------------------------|-------|--------|-------|-------|
|      | Mean                            | S.D.  |        |       |       |
| ชาย  | 3.681                           | .6518 | -2.356 | 196.0 | .8140 |
| หญิง | 3.706                           | .5698 |        |       |       |

*p - value (t - test independent)*

3.2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ที่ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ค่าเฉลี่ยความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของกลุ่มอายุ 50 ปี ขึ้นไป เท่ากับ  $3.680 \pm .5026$  กลุ่มอายุ 40 – 49 ปี เท่ากับ  $3.706 \pm .5542$  กลุ่มอายุ 30 – 39 ปี เท่ากับ  $3.561 \pm .6418$  และกลุ่มอายุน้อยกว่า 30 ปี เท่ากับ  $3.779 \pm .5680$  และเมื่อทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติการทดสอบความแปรปรวน Analysis of Variance (ANOVA) โดยผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัย ที่ 5 ราชบุรี ที่ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามอายุ ได้ค่าสถิติทดสอบเอฟของ Fisher's เท่ากับ 2.795 และ  $p = .0415$  จึงสรุปได้ว่ามีค่าเฉลี่ยความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน ระหว่างกลุ่มอายุทั้ง 4 กลุ่ม แตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผลการทดสอบภายหลังด้วยสถิติการทดสอบของ Tukey ปรากฏว่า กลุ่มอายุ 50 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานแตกต่างกับกลุ่มอายุ 30 – 39 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ กลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป กลุ่มอายุ 40 – 49 ปี และกลุ่มอายุน้อยกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานไม่แตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 3

3.3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ที่ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของ กลุ่มระดับต่ำกว่าปริญญาตรี เท่ากับ  $3.621 \pm .7148$  กลุ่มระดับปริญญาตรี เท่ากับ  $3.719 \pm .5359$  และกลุ่มระดับสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป เท่ากับ  $3.795 \pm .4543$  และเมื่อทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติการทดสอบความแปรปรวน Analysis of Variance (ANOVA) โดยผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ที่ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ได้ค่าสถิติทดสอบเอฟ

ของ Fisher's เท่ากับ 1.006 และ  $p = .3675$  จึงสรุปได้ว่ามีค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ระหว่างระดับการศึกษาทั้ง 3 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 4

**ตารางที่ 3** ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

| อายุ               | ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน<br>(Work - Life Balance) |       |       |         | การเปรียบเทียบรายคู่<br>Post - Hoc Test: Tukey<br>Mean Diff. |                 |                 |                    |
|--------------------|-----------------------------------------------------------|-------|-------|---------|--------------------------------------------------------------|-----------------|-----------------|--------------------|
|                    | Mean                                                      | S.D.  | F     | p       | อายุ 50 ปีขึ้นไป                                             | อายุ 40 - 49 ปี | อายุ 30 - 39 ปี | อายุน้อยกว่า 30 ปี |
| อายุ 50 ปี ขึ้นไป  | 3.860                                                     | .5026 | 2.795 | .0415 * | -                                                            | .1544           | .2995 *         | .0806              |
| อายุ 40 - 49 ปี    | 3.706                                                     | .5542 |       |         |                                                              | -               | .1451           | -.0737             |
| อายุ 30 - 39 ปี    | 3.561                                                     | .6418 |       |         |                                                              |                 | -               | -.2188             |
| อายุน้อยกว่า 30 ปี | 3.779                                                     | .5680 |       |         |                                                              |                 |                 | -                  |

\*  $p < .05$ ;  $p$  - value (One-Way ANOVA)

**ตารางที่ 4** ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา               | ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work - Life Balance) |       |       |       |
|-----------------------------|--------------------------------------------------------|-------|-------|-------|
|                             | Mean                                                   | S.D.  | F     | p     |
| ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี       | 3.621                                                  | .7148 | 1.006 | .3675 |
| ระดับปริญญาตรี              | 3.719                                                  | .5359 |       |       |
| ระดับสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป | 3.795                                                  | .4543 |       |       |

$p$  - value (One-Way ANOVA)

3.4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ที่ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามอายุงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของ กลุ่มอายุงานต่ำกว่า 5 ปี เท่ากับ  $3.655 \pm .5634$  กลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป - 10 ปี เท่ากับ  $3.514 \pm .8102$  กลุ่มอายุงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป - 15 ปี เท่ากับ  $3.678 \pm .4652$  กลุ่มอายุงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป - 20 ปี เท่ากับ  $3.703 \pm .5570$  กลุ่มอายุงานมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป - 25 ปี เท่ากับ  $3.862 \pm .4797$  และกลุ่มอายุงานมากกว่า 25 ปี ขึ้นไป เท่ากับ  $3.903 \pm .4247$  และเมื่อทำการวิเคราะห์ ด้วยสถิติการทดสอบความแปรปรวน Analysis of Variance (ANOVA) โดยผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ที่ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามอายุงาน ได้ค่าสถิติทดสอบเอฟของ Fisher's เท่ากับ 2.155 และ  $p = .0607$  จึงสรุปได้ว่ามีค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ระหว่างอายุงานทั้ง 6 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 5

**ตารางที่ 5** ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

| อายุงาน                      | ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work - Life Balance) |       |       |       |
|------------------------------|--------------------------------------------------------|-------|-------|-------|
|                              | Mean                                                   | S.D.  | F     | p     |
| 5 ปี หรือต่ำกว่า             | 3.655                                                  | .5634 | 2.155 | .0607 |
| มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป – 10 ปี  | 3.514                                                  | .8102 |       |       |
| มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป – 15 ปี | 3.678                                                  | .4652 |       |       |
| มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป – 20 ปี | 3.703                                                  | .5570 |       |       |
| มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป – 25 ปี | 3.862                                                  | .4797 |       |       |
| มากกว่า 25 ปี ขึ้นไป         | 3.903                                                  | .4247 |       |       |

*p - value (One-Way ANOVA)*

3.5 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ที่ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามสถานภาพการทำงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของกลุ่มข้าราชการ เท่ากับ  $3.819 \pm .4661$  กลุ่มพนักงานราชการ เท่ากับ  $3.635 \pm .5745$  กลุ่มลูกจ้างประจำ เท่ากับ  $3.690 \pm .6013$  กลุ่มพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เท่ากับ  $3.813 \pm .4498$  กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว (รายวัน) เท่ากับ  $3.189 \pm .9624$  และกลุ่มพนักงานจ้างเหมาบริการ เท่ากับ  $3.388 \pm .4218$  และเมื่อทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติการทดสอบความแปรปรวน Analysis of Variance (ANOVA) ด้วยสมการของ Welch's test ในการหาค่าสถิติทดสอบเอฟ (F) โดยผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ที่ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามสถานภาพการทำงาน ได้ค่าสถิติทดสอบเอฟของ Welch's เท่ากับ 3.724 และ  $p = .0098$  จึงสรุปได้ว่ามีค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ระหว่างสถานภาพงานทำงานทั้ง 6 กลุ่ม แตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผลการทดสอบภายหลังด้วยสถิติการทดสอบของ Games - Howell ปรากฏว่า กลุ่มข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานแตกต่างกับกลุ่มพนักงานจ้างเหมาบริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่กลุ่มข้าราชการ กลุ่มพนักงานราชการ กลุ่มลูกจ้างประจำ กลุ่มพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวรายวัน มีค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไม่แตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 6

3.6 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ที่ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของ กลุ่มสนับสนุน เท่ากับ  $3.814 \pm .5352$  กลุ่มวิชาการ เท่ากับ  $3.688 \pm .7303$  กลุ่มยุทธศาสตร์ เท่ากับ  $3.776 \pm .3718$  และกลุ่มบริการผู้ป่วย เท่ากับ  $3.653 \pm .5819$  และเมื่อทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติการทดสอบความแปรปรวน Analysis of Variance (ANOVA) โดยผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ที่ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ได้ค่าสถิติทดสอบเอฟของ Fisher's เท่ากับ .8451 และ  $p = .4707$  จึงสรุปได้ว่ามีค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ระหว่างหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ทั้ง 4 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการทำงาน

| สถานภาพการทำงาน             | ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน<br>(Work - Life Balance) |       |       |         | การเปรียบเทียบรายคู่<br>Post - Hoc Test: Games - Howell<br>Mean Diff. |               |              |                             |                             |                           |
|-----------------------------|-----------------------------------------------------------|-------|-------|---------|-----------------------------------------------------------------------|---------------|--------------|-----------------------------|-----------------------------|---------------------------|
|                             | Mean                                                      | S.D.  | F     | p       | ข้าราชการ                                                             | พนักงานราชการ | ลูกจ้างประจำ | พนักงานกระทรวง<br>สาธารณสุข | ลูกจ้างชั่วคราว<br>(รายวัน) | พนักงานจ้างเหมา<br>บริการ |
| ข้าราชการ                   | 3.819                                                     | .4661 | 3.724 | .0098 * | -                                                                     | .1842         | .1285        | .0057                       | .6301                       | .4308 *                   |
| พนักงานราชการ               | 3.635                                                     | .5745 |       |         |                                                                       | -             | -.0558       | -.1785                      | .4459                       | .2466                     |
| ลูกจ้างประจำ                | 3.690                                                     | .6013 |       |         |                                                                       |               | -            | -.1227                      | .5017                       | .3024                     |
| พนักงานกระทรวง<br>สาธารณสุข | 3.813                                                     | .4498 |       |         |                                                                       |               |              | -                           | .6244                       | .4251                     |
| ลูกจ้างชั่วคราว (รายวัน)    | 3.189                                                     | .9624 |       |         |                                                                       |               |              |                             | -                           | -.1993                    |
| พนักงานจ้างเหมาบริการ       | 3.388                                                     | .4218 |       |         |                                                                       |               |              |                             |                             | -                         |

\*  $p < .05$ ;  $p$  - value (One-Way ANOVA)

ตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

| หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน | ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work - Life Balance) |       |       |       |
|-----------------------|--------------------------------------------------------|-------|-------|-------|
|                       | Mean                                                   | S.D.  | F     | p     |
| กลุ่มสนับสนุน         | 3.814                                                  | .5352 | .8451 | .4707 |
| กลุ่มวิชาการ          | 3.688                                                  | .7303 |       |       |
| กลุ่มยุทธศาสตร์       | 3.776                                                  | .3718 |       |       |
| กลุ่มบริการผู้ป่วย    | 3.653                                                  | .5819 |       |       |

$p$  - value (One-Way ANOVA)

3.7 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ที่ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของกลุ่มระดับผู้ปฏิบัติงาน เท่ากับ  $3.643 \pm .5972$  กลุ่มระดับหัวหน้างาน/ฝ่าย/แผนก/คลินิก เท่ากับ  $3.908 \pm .4527$  และกลุ่มระดับหัวหน้ากลุ่มงาน/ผู้บริหาร เท่ากับ  $4.110 \pm .3474$  และเมื่อทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติการทดสอบความแปรปรวน Analysis of Variance (ANOVA) โดยผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ที่ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้ค่าสถิติทดสอบเอฟของ Fisher's เท่ากับ 5.695 และ  $p = .0039$  จึงสรุปได้ว่ามีค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานระหว่างกลุ่มอายุทั้ง 3 กลุ่ม แตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผลการทดสอบภายหลังด้วยสถิติการทดสอบของ Tukey ปรากฏว่า กลุ่มระดับผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานแตกต่างกับกลุ่มระดับหัวหน้ากลุ่มงาน/ผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .05 ในขณะที่ กลุ่มระดับผู้ปฏิบัติงานและกลุ่มระดับหัวหน้างาน/ฝ่าย/แผนก/คลินิก มีค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงานไม่แตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 8

**ตารางที่ 8** ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

| ลักษณะงานที่ปฏิบัติ              | ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน<br>(Work - Life Balance) |       |       |         | การเปรียบเทียบรายคู่<br>Post - Hoc Test: Tukey<br>Mean Diff. |                                      |                                    |
|----------------------------------|-----------------------------------------------------------|-------|-------|---------|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------|
|                                  | Mean                                                      | S.D.  | F     | p       | ระดับผู้ปฏิบัติงาน                                           | ระดับหัวหน้างาน/<br>ฝ่าย/แผนก/คลินิก | ระดับหัวหน้ากลุ่ม<br>งาน/ผู้บริหาร |
| ระดับผู้ปฏิบัติงาน               | 3.643                                                     | .5972 | 5.695 | .0039 * | -                                                            | -.2657                               | -.4676 *                           |
| ระดับหัวหน้างาน/ฝ่าย/แผนก/คลินิก | 3.908                                                     | .4527 |       |         |                                                              | -                                    | -.2019                             |
| ระดับหัวหน้ากลุ่มงาน/ผู้บริหาร   | 4.110                                                     | .3474 |       |         |                                                              |                                      | -                                  |

\*  $p < .05$ ;  $p$  - value (One-Way ANOVA)

3.8 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ที่ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่า ค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของกลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท เท่ากับ  $3.370 \pm .8607$  กลุ่มที่มีรายได้อยู่ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท เท่ากับ  $3.772 \pm .4929$  กลุ่มที่มีรายได้อยู่ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท เท่ากับ  $3.625 \pm .4635$  กลุ่มที่มีรายได้อยู่ระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท เท่ากับ  $3.713 \pm .4680$  กลุ่มที่มีรายได้อยู่ระหว่าง 40,001 – 50,000 บาท เท่ากับ  $3.960 \pm .3506$  และกลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป เท่ากับ  $4.021 \pm .4816$  และเมื่อทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติการทดสอบความแปรปรวน Analysis of Variance (ANOVA) ด้วยสมการของ Welch's test ในการหาค่าสถิติทดสอบเอฟ (F) โดยผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ที่ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ได้ค่าสถิติทดสอบเอฟของ Welch's เท่ากับ 4.226 และ  $p = .0022$  จึงสรุปได้ว่ามีค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ระหว่างสถานภาพงานทำงานทั้ง 6 กลุ่ม แตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผลการทดสอบภายหลังด้วยสถิติการทดสอบของ Games - Howell ปรากฏว่า กลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานแตกต่างกับกลุ่มที่มีรายได้อยู่ระหว่าง 40,001 – 50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังแตกต่างกับกลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังพบว่า กลุ่มที่มีรายได้อยู่ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานแตกต่างกับกลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่กลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท กลุ่มที่มีรายได้อยู่ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท กลุ่มที่มีรายได้อยู่ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้อยู่ระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไม่แตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน<br>(Work - Life Balance) |       |       |         | การเปรียบเทียบรายคู่<br>Post - Hoc Test: Games - Howell<br>Mean Diff. |                     |                     |                     |                     |                   |
|----------------------|-----------------------------------------------------------|-------|-------|---------|-----------------------------------------------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|-------------------|
|                      | Mean                                                      | S.D.  | F     | p       | < 10,000 บาท                                                          | 10,001 – 20,000 บาท | 20,001 – 30,000 บาท | 30,001 – 40,000 บาท | 40,001 – 50,000 บาท | 50,000 บาท ขึ้นไป |
| < 10,000 บาท         | 3.370                                                     | .8607 | 4.226 | .0022 * | -                                                                     | -.4025              | -.2556              | -.3431              | -.5902 *            | -.6516 **         |
| 10,001 – 20,000 บาท  | 3.772                                                     | .4929 |       |         |                                                                       | -                   | .1469               | .0595               | -.1887              | -.2491            |
| 20,001 – 30,000 บาท  | 3.625                                                     | .4635 |       |         |                                                                       |                     | -                   | -.0875              | -.3346              | -.3960 *          |
| 30,001 – 40,000 บาท  | 3.713                                                     | .4680 |       |         |                                                                       |                     |                     | -                   | -.2471              | -.3086            |
| 40,001 – 50,000 บาท  | 3.960                                                     | .3506 |       |         |                                                                       |                     |                     |                     | -                   | -.0614            |
| 50,000 บาท ขึ้นไป    | 4.021                                                     | .4816 |       |         |                                                                       |                     |                     |                     |                     | -                 |

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ ;  $p$  - value (One-Way ANOVA)

### วิจารณ์

1. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work - Life Balance) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านสติปัญญา ด้านสุขภาพ ด้านจิตผูกพันกับองค์กร และด้านความสุขกับการทำงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการเงินที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง จึงแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างสามารถบริหารจัดการเรื่องชีวิตและการทำงานอย่างสมดุล มีการแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต มีการจัดสรรเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน เวลาในการพัฒนาความรู้และทักษะ เวลาในการส่งเสริมสุขภาพ เวลาในการออกกำลังกาย และเวลาให้กับสังคมให้มีความสอดคล้องกันระหว่างกำหนดเวลาในบทบาทการทำงานและบทบาทการใช้ชีวิตด้านอื่น ภาระจากที่ทำงานไม่เข้าไปก้าวกายกับชีวิตส่วนตัวมากเกินไป ทำให้กลุ่มตัวอย่างเกิดความสมดุลในการแสดงบทบาทตามสภาพเงื่อนไขขององค์กร ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรมีการจัดแบบแผนการปฏิบัติงาน นโยบาย โครงการ และปรัชญาที่มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรประสบความสำเร็จทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตที่บ้าน เช่น มีการจัดการสภาพแวดล้อมและอำนวยความสะดวกให้เอื้อต่อการทำงาน มีการวางแผนปฏิบัติการตามนโยบายของกระทรวงและกรมที่ชัดเจน มีการส่งเสริมการอบรมและเพิ่มพูนความรู้ไม่น้อยกว่า 10 วันต่อคนต่อปี เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Dex and Bond (2005)<sup>11</sup> ที่กล่าวว่า หากองค์กรมีนโยบายด้านสมดุลชีวิตกับการทำงาน จะส่งเสริมกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ส่งผลให้เกิดความสุขในชีวิตและการทำงาน ทำงานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด แต่ถ้างานเขาไปก้าวกายกับชีวิตส่วนตัวมากเกินไป บุคคลอาจจะต้องเลือกระหว่างสองส่วนนี้ ซึ่งบุคคลบางส่วนเลือกลาออกจากงาน

หรือหางานใหม่มากกว่าที่จะทนทำงานต่อไป ส่วนด้านการเงินที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางนั้น น่าจะเป็นผลมาจากองค์กรตั้งอยู่ในเขตเศรษฐกิจของจังหวัดราชบุรี ทำให้ค่าครองชีพ แพง ส่งผลทำให้ค่าใช้จ่ายของกลุ่มตัวอย่างเพิ่มสูงมากขึ้น อีกทั้งหากมีภาระงานมากกว่าเวลาในการทำงานปกติ ในกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดกลุ่มบริการผู้ป่วยจะได้ค่าล่วงเวลาในการทำงานโดยคิดตามระดับการศึกษา ส่วนสังกัดกลุ่มอื่น ๆ จะไม่มีระบบการทำงานเอางานกลับไปปฏิบัติงานที่บ้านซึ่งเป็นผลดีต่อกลุ่มตัวอย่างเป็นอย่างมาก ทำให้มีเวลาช่วงเวลาลงเลิกงานมากขึ้นและสามารถแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานและนอกเวลา การปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี แต่ก็ส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างได้รับค่าตอบแทนเฉพาะส่วนของเงินเดือนค่าจ้างเท่านั้น จึงอาจทำให้รายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพจนต้องมีการหารายได้เสริมผ่านช่องทางอื่นซึ่งส่งผลต่อระยะเวลาที่ใช้ในการพักผ่อน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (อ้างถึงใน วัฒนธนา สุพรรณานา, 2562)<sup>2</sup> ที่กล่าวว่า การทำงานที่น้อยเกินไป อาจทำให้คนเรามีรายได้ไม่เพียงพอที่จะดำรงชีพอยู่ได้ภายใต้มาตรฐานการครองชีพหนึ่ง ๆ ในขณะที่การทำงานที่มากเกินไปก็อาจส่งผลในทางลบกับคนได้ทั้งผลกระทบทางด้านสุขภาพหรือชีวิตส่วนตัว ดังนั้น การสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของการอยู่ดีมีสุขของคนเรา

2. การเปรียบเทียบความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ อายุ สถานภาพการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ทั้งนี้เนื่องจาก อายุ สถานภาพการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันย่อมส่งผลต่อจำนวนภาระงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ และแนวคิดในการใช้ชีวิตที่แตกต่างกัน เช่น กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 50 ปี ขึ้นไปหรือเจนเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ (generation BB) ย่อมมีแนวคิดในการใช้ชีวิตและการทำงาน ร่วมกับการจัดสรรเวลาที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่อายุ 30 – 39 ปี หรือเจนเนอเรชันวาย (generation Y) หรือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการย่อมมีความมั่นคงด้านรายได้มากกว่ากลุ่มพนักงานจ้างเหมาบริการ หรือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานย่อมมีทักษะในการบริหารจัดการเวลาในการทำงานและการใช้ชีวิตน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นหัวหน้ากลุ่มงาน/ผู้บริหาร ซึ่งผ่านการเรียนรู้และมีประสบการณ์ในการดำเนินชีวิตที่มากกว่า หรือการที่กลุ่มตัวอย่างมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท ย่อมทำให้ค่าใช้จ่ายในครอบครัวไม่เพียงพอ ยากต่อการจัดสรรในการดำรงชีพมากกว่ากลุ่มที่รายได้มากกว่า 40,000 – 50,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (อ้างถึงใน วัฒนธนา สุพรรณานา, 2562)<sup>2</sup> ที่กล่าวว่า การทำงานที่น้อยเกินไปอาจทำให้คนเรามีรายได้ไม่เพียงพอที่จะดำรงชีพอยู่ได้ภายใต้มาตรฐานการครองชีพหนึ่ง ๆ ในขณะที่การทำงานที่มากเกินไปก็อาจส่งผลในทางลบกับคนได้ทั้งผลกระทบทางด้านสุขภาพหรือชีวิตส่วนตัว และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Merrill and Merrill .2003 (อ้างถึงใน สรวาลี แสงแสง, 2559) <sup>12</sup> ที่ระบุถึงองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เช่น ลักษณะของหน้าที่การงาน การเงิน และเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ ระดับการศึกษา อายุงาน และ หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของกลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่างกัน

### สรุป

กลุ่มตัวอย่างมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work - Life Balance) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ อายุ สถานภาพการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. บุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรีทุกคน โดยเฉพาะกลุ่มที่มีอายุ 30 – 39 ปี กลุ่มพนักงานจ้างเหมาบริการ กลุ่มระดับผู้ปฏิบัติงาน และกลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท ควรมีการกำหนดเวลา การจัดการรายได้ และการดูแลสุขภาพให้มีความสมดุลระหว่างเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว รวมถึงเวลาที่ใช้กับครอบครัวที่เหมาะสม เพื่อส่งผลทำให้เกิดความสมดุลในชีวิตและทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นต่อตนเอง ครอบครัวและองค์กรในการทำงาน
2. ศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ควรมีการจัดแบบแผนการปฏิบัติงานในแต่ละกลุ่มงาน นโยบาย โครงการ และปรัชญาที่มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรประสบความสำเร็จทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตที่บ้าน

### ข้อจำกัดของงานวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ที่ตอบแบบสอบถาม และยินยอมเข้าร่วมการวิจัยด้วยความสมัครใจ จำนวน 198 คน เท่านั้น อาจไม่สามารถนำไปอ้างอิงหรือเปรียบเทียบกับบุคลากรทั้งหมดของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรีได้

### จุดเด่นของงานวิจัย

สำหรับจุดเด่นของงานวิจัยนี้ แม้ว่าจะเป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ที่ตอบแบบสอบถาม และยินยอมเข้าร่วมการวิจัยด้วยความสมัครใจ ที่มีจำนวนเพียง 198 คน จากบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ในปีงบประมาณ 2567 ที่พบว่ามีจำนวนบุคลากร ทุกประเภทการจ้าง ที่ยังคงสถานะการปฏิบัติงาน จำนวนทั้งสิ้น 317 คน หากแต่การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ถือเป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรีครั้งแรก อีกทั้งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาให้ครอบคลุมด้านต่าง ๆ จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านการทำงาน, 2.ด้านครอบครัว, 3.ด้านเวลา, 4.ด้านการเงิน, 5.ด้านสติปัญญา, 6.ด้านสุขภาพ, 7.ด้านจิตผูกพันกับองค์กร และ 8.ด้านความสุขกับการทำงาน จึงสามารถใช้เป็นแนวทางในการศึกษาเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ในครั้งต่อไปได้

### กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้

### เอกสารอ้างอิง

- 1 นริศ กระชังแก้ว.ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีในองค์กรของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร.[สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต].สาขาวิชาการจัดการ,คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม:มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ;2563
- 2 วณิชชา สุพรรณานา.ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรโรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม จังหวัดกำแพงเพชร.[วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต].บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยเชียงใหม่;2562
- 3 มัสลิน เดชอรัญ.การศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและงานกับความจงรักภักดีของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย กลุ่มธุรกิจธนาคารพาณิชย์ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา.[วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต].สาขาวิชาบริหารธุรกิจ:มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์;2559
- 4 ญภาภญ เจริญชันษา.ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความจงรักภักดีของพนักงานสินเชื่อธุรกิจรายใหญ่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง.[สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต].สาขาวิชาการจัดการ,คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม:มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ;2561
- 5 ผาภูมิ ศรีทับทิม.การปรับตัวในการทำงาน สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและค่าตอบแทนที่ได้รับที่ส่งผลต่อการฝังตรึงในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นซีในเขตกรุงเทพมหานคร. [ปริญญาานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ, คณะมนุษยศาสตร์:มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ;2565
- 6 เจตน์ รัตนจินะ, ธนะภูมิ รัตนานุพงศ์, และพรชัย สิทธิศรีณย์กุล. สมดุลงานและชีวิตของพนักงานกลุ่มวัยมิลเลนเนียลและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง. เวชศาสตร์ร่วมสมัย.2559;60(5):510-521.
- 7 ศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี . แผนยุทธศาสตร์ 5 ปี (2566 - 2570) ศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี.กลุ่มงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพัฒนากำลังคน,ศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี.2566
- 8 กรมการปกครอง.ประชากรทะเบียนราษฎร จำแนกรายเพศ ปีงบประมาณ 2566 เขตสุขภาพที่ 5 . เข้าถึงเมื่อวันที่ 8 พฤษภาคม 256 เข้าถึงได้จาก <https://dashdoard.anamai.moph.go.th>
- 9 ประภัสสร แคล้วคลาด.ความสมดุลในชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษา : พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล.[ปริญญาานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต].สาขาวิชาการจัดการ,คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม:มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ;2565
- 10 The jamovi project (2024). jamovi. (Version 2.6) [Computer Software]. Retrieved from <https://www.jamovi.org>.
- 11 Dex, S., & Bond, S. Measuring work-life balance and its covariates. Work Employment Society; 2005:19(9), 627-636.
- 12 สรวลี แสงแสง.คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y. [สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต].สาขาวิชานโยบายสังคม,คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์:มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์;2559