ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการธุรการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5

ศรีสุดา บุญสิงห์[1*] กัญญ์พัสวี กล่อมธงเจริญ[2] นทีทิพย์ สรรพตานนท์[3] และ ประภัสสร วรรณสถิตย์[4]

[1,2,3,4] คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ 50290 ประเทศไทย

***ผู้เขียนหลัก อีเมล์ bim815@hotmail.com**

วันที่ได้รับบทความ: 14 มีนาคม 2569 วันที่แก้ไขบทความ: 12 พฤษภาคม 2569 วันที่ตอบรับบทความ: 30 พฤษภาคม 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (2) ศึกษาระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและระดับประสิทธิภาพในการทำงาน และ (3) วิเคราะห์อิทธิพลของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยมีประชากรจำนวน 484 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามาเน่ได้จำนวน 250 คน และคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ด้วยการเปรียบเทียบค่าทีแบบอิสระต่อกัน การเปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และสถานภาพที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านการทำงาน ด้านสติปัญญา ด้านครอบครัว และด้านการเงิน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านเวลา มีอิทธิพลเชิงลบต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนให้เห็นว่าการบริหารจัดการความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในแต่ละมิติจำเป็นต้องคำนึงถึงลักษณะอิทธิพลที่แตกต่างกัน เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอย่างเหมาะสม

คำสำคัญ: ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน ข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5

Work-life Balance and Its Impact on the Work Efficiency of Administrative Civil Servants in the Office of the Attorney General, Region 5

Srisuda Boonsing[1*], Kunpatsawee Klomthongjaroen[2], Nateetip Sanpatanon[3] and Prapassorn Vannasathid [4]

[1,2,3,4] Faculty of Business Administration, Maejo University, San Sai District, Chiang Mai 50290 Thailand

*** Corresponding author's E-mail: bim815@hotmail.com**

Received: 14 March 2026 / Received in revised form: 12 May 2026 / Accepted: 30 May 2026

Abstract

This research aimed to (1) study the differences in personal factors affecting work performance, (2) study the levels of work–life balance and work performance, and (3) analyze the influence of work–life balance on the work performance of administrative officers under the Office of the Attorney General Region 5. This study employed a quantitative research approach. The population consisted of 484 individuals, and the sample size was determined using Yamane's formula, resulting in 250 participants selected through purposive sampling. The research instrument was a questionnaire that had been tested for content validity, with the index of item-objective congruence (IOC) meeting acceptable criteria. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics, including independent sample t-test, one-way ANOVA, and multiple regression analysis. The findings revealed that differences in monthly income significantly affected work performance, whereas differences in gender, age, educational level, job position, and marital status did not significantly affect work performance. Furthermore, work–life balance in the dimensions of work, intellectual, family, and financial aspects had a statistically significant positive influence on work performance. In contrast, time-related work–life balance had a statistically significant negative influence on work performance. These findings reflect that the management of work–life balance in each dimension should take into account their differing influences in order to appropriately enhance the work performance of public sector personnel.

Keywords: Work–Life Balance, Work Efficiency, Administrative Civil Servants in the Office of the Attorney General Region 5

บทนำ

ในยุคปัจจุบัน ระบบราชการไทยกำลังเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงในหลายด้าน ทั้งด้านนโยบาย เทคโนโลยี และรูปแบบการทำงานของบุคลากรยุคใหม่ ส่งผลให้ข้าราชการจำนวนมากให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเพิ่มมากขึ้น มิได้มุ่งเน้นเพียงความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่เท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับเวลาพักผ่อน สุขภาวะทางกายและจิตใจ รวมถึงความพึงพอใจในการดำเนินชีวิต อย่างไรก็ตาม เมื่อบุคลากรต้องเผชิญกับภาระงานที่มากเกินไป ความกดดันจากการปฏิบัติงาน หรือข้อจำกัดของระบบงาน อาจก่อให้เกิดความเครียดสะสมและนำไปสู่ภาวะหมดไฟในการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อทั้งคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในระยะยาว (Jantakun & Chotpittayanon, 2023)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้ตระหนักถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ และได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ โดยพบว่าปัจจัยสำคัญประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ มิติด้านการทำงาน มิติด้านส่วนตัว มิติด้านสังคม และมิติด้านเศรษฐกิจ ซึ่งล้วนมีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของข้าราชการ (The Office of the Civil Service Commission, 2007)

ในบริบทของสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งเป็นองค์กรสำคัญในกระบวนการยุติธรรมของประเทศไทย มีบทบาทในการดำเนินคดี การให้คำปรึกษาทางกฎหมายแก่หน่วยงานของรัฐ และการคุ้มครองสิทธิของประชาชน การดำเนินภารกิจดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรทั้งในสายวิชาชีพอัยการและสายสนับสนุน โดยเฉพาะข้าราชการธุรการที่ทำหน้าที่สนับสนุนการบริหารงานทั่วไป การจัดการเอกสาร และการประสานงานภายในองค์กร อย่างไรก็ตาม The Office of the Attorney General (2023) รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยระบุว่า ข้าราชการธุรการในสังกัดมีจำนวนทั้งสิ้น 5,936 คน แบ่งเป็นเพศหญิง 4,420 คน คิดเป็นร้อยละ 74.50 และเพศชาย 1,516 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 ทั้งนี้ จากข้อมูลยังพบว่ามีบุคลากรที่ยื่นเรื่องประกอบการโอนย้ายในปีเดียวกันถึง 1,224 ราย โดยเป็นข้าราชการธุรการถึง 1,197 ราย คิดเป็น ร้อยละ 20.17 ของข้าราชการธุรการทั้งหมด ซึ่งอาจสะท้อนถึงประเด็นที่เกี่ยวข้องกับภาระงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือความไม่สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากร

เมื่อพิจารณาในระดับพื้นที่ สำนักงานอัยการภาค 5 มีพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมหลายจังหวัดในภาคเหนือตอนบน ได้แก่ เชียงใหม่ เชียงราย ลำพูน ลำปาง แพร่ น่าน พะเยา และแม่ฮ่องสอน ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีลักษณะทางภูมิศาสตร์กว้างขวางและมีความหลากหลายทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม ส่งผลให้มีปริมาณคดีและภารกิจทางกฎหมายที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ทั้งคดีอาญา คดีแพ่ง และการให้คำปรึกษาทางกฎหมายแก่หน่วยงานของรัฐ

นอกจากนี้ จากข้อมูลรายงานประจำปีของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พบว่าบุคลากรในสายสนับสนุน โดยเฉพาะข้าราชการธุรการ มีบทบาทสำคัญในการจัดการเอกสารคดี การประสานงาน และการสนับสนุนกระบวนการยุติธรรม ซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องอาศัยความถูกต้องแม่นยำสูง และต้องดำเนินงานภายใต้กรอบระยะเวลาที่จำกัด ประกอบกับข้อจำกัดด้านอัตรากำลังและทรัพยากร ทำให้บุคลากรต้องรับผิดชอบงานที่หลากหลายและมีความต่อเนื่องสูง ลักษณะดังกล่าวส่งผลให้การปฏิบัติงานอยู่ภายใต้ความกดดัน ทั้งด้านปริมาณงาน ความซับซ้อนของงาน และความคาดหวังจากกระบวนการยุติธรรม ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเครียด ความเหนื่อยล้าและความไม่สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ส่งผลให้การจัดสรรเวลาให้กับชีวิตส่วนตัวและครอบครัวทำได้ยากยิ่งขึ้น แม้ว่าจะมีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในหน่วยงานภาครัฐทั่วไป แต่ยังพบว่าการศึกษาในหน่วยงานกระบวนการยุติธรรม โดยเฉพาะสำนักงานอัยการ ซึ่งมีลักษณะงานเฉพาะด้านกฎหมาย มีความกดดันสูง และมีข้อจำกัดเชิงโครงสร้างขององค์กรยังมีอยู่อย่างจำกัด

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 เพื่อทำความเข้าใจปัจจัยที่เกี่ยวข้องในบริบทเฉพาะของหน่วยงานกระบวนการยุติธรรม และนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5

2. เพื่อศึกษาระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและระดับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5

3. เพื่อวิเคราะห์ผลของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) คือลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ทั้งในด้านการดำเนินชีวิต การตัดสินใจ และการตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ ในสังคม โดยปัจจัยดังกล่าวสะท้อนถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคม ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถกำหนดรูปแบบการรับรู้ ความต้องการ และทัศนคติของบุคคลได้แตกต่างกัน (Kotler & Keller, 2016)

แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

Merrill and Merrill (2003) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้านหลัก ได้แก่

1. ด้านการทำงาน (Work) คือ การทำงานอย่างมีจุดมุ่งหมายและมีความหมาย โดยไม่ละเลยบทบาทอื่นในชีวิต บุคคลควรรู้จักจัดสรรเวลาและพลังงานให้กับงานอย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและไม่ก่อให้เกิดความเครียดหรือส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว

2. ด้านครอบครัว (Family) เป็นการให้ความสำคัญกับบทบาทในครอบครัว เช่น การดูแลคู่สมรส บุตร หรือสมาชิกในครอบครัวอื่น ๆ โดยการใช้เวลาและพลังงานในการสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น เกื้อกูล และมีความสุข ซึ่งเป็นฐานสำคัญของคุณภาพชีวิตโดยรวม

3. ด้านเวลา (Time) การจัดการเวลาอย่างมีประสิทธิภาพถือเป็นหัวใจสำคัญของความสมดุล บุคคลต้องสามารถแบ่งเวลาอย่างเหมาะสมระหว่างภารกิจต่าง ๆ ในชีวิต ไม่ว่าจะเป็นงาน ครอบครัว หรือการดูแลตนเอง เพื่อไม่ให้บทบาทใดบทบาทหนึ่งมากเกินไปจนรบกวนส่วนอื่น ๆ

4. ด้านการเงิน (Money) คือการวางแผนและบริหารจัดการด้านการเงินอย่างมีระบบ ช่วยลดความกังวลและสร้างความมั่นคงในชีวิต การใช้จ่ายอย่างมีสติและสอดคล้องกับคุณค่าที่ตนเองยึดถือ ช่วยให้บุคคลมีอิสรภาพในการดำเนินชีวิตและไม่เป็นภาระในระยะยาว

5. ด้านสติปัญญา (Intellectual) คือการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการอ่านหนังสือ การเรียนรู้ทักษะใหม่ การไตร่ตรองตนเอง หรือการเปิดรับมุมมองใหม่ ๆ ซึ่งช่วยให้บุคคลมีวิจารณญาณที่ดี และสามารถตัดสินใจได้อย่างรอบคอบทั้งในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน

Greenhaus and Beutell (1985) อธิบายว่า ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (Work–Family Conflict) เป็นลักษณะของความไม่สอดคล้องกันของบทบาทที่บุคคลต้องเผชิญในชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว ซึ่งไม่สามารถดำเนินควบคู่กันได้อย่างเหมาะสม โดยเมื่อบุคคลให้ความสำคัญหรือทุ่มเทต่อบทบาทหนึ่งมากเกินไป อาจส่งผลให้ไม่สามารถปฏิบัติอีกบทบาทหนึ่งได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ทั้งนี้สามารถจำแนกความขัดแย้งออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความขัดแย้งด้านเวลา (Time-Based Conflict) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลต้องใช้เวลาไปกับบทบาทหนึ่งมากเกินไปจนไม่สามารถจัดสรรเวลาให้กับอีกบทบาทหนึ่งได้อย่างเพียงพอ เช่น การทำงานล่วงเวลา การทำงานเป็นกะ หรือการมีตารางเวลาที่ขาดความยืดหยุ่น ส่งผลให้มีข้อจำกัดในการทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว ในทางกลับกัน หากบุคคลให้เวลากับครอบครัวมากเกินไปก็อาจส่งผลให้ไม่สามารถทุ่มเทเวลาให้กับงานได้อย่างเต็มที่ ดังนั้น ความต้องการด้านเวลาจากทั้งสองบทบาทจึงก่อให้เกิดแรงกดดันและนำไปสู่ความขัดแย้ง เนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละบทบาทได้อย่างสมบูรณ์

2. ความขัดแย้งด้านความตึงเครียด (Strain-Based Conflict) เป็นความขัดแย้งที่เกิดจากแรงกดดันหรือความเครียดจากบทบาทหนึ่ง ส่งผลกระทบต่ออีกบทบาทหนึ่ง โดยอาจแสดงออกผ่านความรู้สึกเครียด วิตกกังวล อ่อนล้า หรืออารมณ์ไม่มั่นคง ทั้งบทบาทด้านงานและครอบครัวสามารถเป็นแหล่งที่มาของความเครียดได้ ตัวอย่างเช่น ความไม่ชัดเจนของบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท หรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่กดดัน ปัจจัยเหล่านี้อาจส่งผลให้เกิดอารมณ์เชิงลบจากการทำงานและถ่ายทอดไปสู่ชีวิตส่วนตัว (Negative Emotional Spillover)

3. ความขัดแย้งด้านพฤติกรรม (Behavior-Based Conflict) เกิดจากความแตกต่างของพฤติกรรมที่เหมาะสมในแต่ละบทบาท กล่าวคือ พฤติกรรมที่ถูกคาดหวังในบทบาทหนึ่ง อาจไม่สอดคล้องกับอีกบทบาทหนึ่ง เช่น ในบทบาทการทำงาน ผู้บริหารอาจต้องมีความเด็ดขาด มั่นใจ และควบคุมอารมณ์ได้ดี ขณะที่บทบาทในครอบครัวต้องการความอ่อนโยน การเอาใจใส่ และการแสดงออกทางอารมณ์ หากบุคคลไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละบทบาทได้ อาจนำไปสู่ความขัดแย้งด้านพฤติกรรม

Walton (1973) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับแนวคิดเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work–Life Balance: WLB) โดยแนวคิดดังกล่าวมิได้ให้นิยามความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยตรง แต่มุ่งเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความปลอดภัย เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้และพัฒนาศักยภาพของตนเอง ตลอดจนยึดหลักความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งช่วยลดแรงกดดันจากการทำงานและป้องกันความเครียดสะสม ทั้งนี้ Walton ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 8 ประการ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ การพัฒนาความรู้ความสามารถของ ความมั่นคงและโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ การส่งเสริมบูรณาการทางสังคมในองค์กร การดำเนินงานตามหลักนิติธรรมและกระบวนการยุติธรรม ความสมดุลของชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) และความรับผิดชอบต่อสังคม

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

Peterson and Plowman (1953) ได้เสนอว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน (Work Efficiency) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร โดยมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และมีผลสัมฤทธิ์สูงสุด ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านคุณภาพของงาน หมายถึง ระดับความถูกต้อง ความครบถ้วน และความแม่นยำของผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานซึ่งต้องสอดคล้องกับมาตรฐานที่องค์กรกำหนด และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิผล

2. ด้านปริมาณงาน เป็นการประเมินจำนวนผลผลิตหรือภารกิจที่สามารถดำเนินการได้ภายในช่วงเวลาที่กำหนด โดยสะท้อนถึงความสามารถในการทำงานได้มากขึ้นโดยยังคงรักษาระดับคุณภาพของผลงานไว้

3. ด้านระยะเวลา หมายถึง ความสามารถในการจัดการและควบคุมกระบวนการทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลาโดยไม่เกิดความล่าช้า ทั้งนี้ยังสะท้อนถึงทักษะด้านการวางแผน การบริหารเวลา และความชำนาญในการปฏิบัติงาน

4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน หมายถึง การบริหารและใช้ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า ไม่ว่าจะเป็นงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ หรือกำลังคน โดยมุ่งให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดภายใต้ต้นทุนที่เหมาะสม

สมมติฐานของการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีส่วนหนึ่งที่สนับสนุนการกำหนดสมมติฐาน ดังนี้

H1: ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และสถานภาพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5

จากแนวคิดของ Kotler and Keller (2016) อธิบายว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และสถานภาพ เป็นลักษณะเฉพาะที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ความคิด และการตัดสินใจของบุคคล ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านการทำงานและการดำเนินชีวิต โดยบุคคลที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน ย่อมมีแรงจูงใจ ทัศนคติ และความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันด้วย เช่นเดียวกับการศึกษา Taweethai (2021) และ Huabsawan and Gluntapura (2024) ที่พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลบางประการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานย่อย ดังนี้

H1.1: ข้าราชการธุรการเพศชายและเพศหญิงมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ

H1.2: ข้าราชการธุรการที่มีอายุต่างกันมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H1.3: ข้าราชการธุรการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H1.4: ข้าราชการธุรการที่ดำรงตำแหน่งงานต่างกันมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H1.5: ข้าราชการธุรการที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H1.6: ข้าราชการธุรการที่มีสถานภาพต่างกันมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H2: ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานทั้งในด้านการทำงาน ครอบครัว เวลา การเงิน และสติปัญญา มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5

ด้านการทำงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการทำงาน เป็นการจัดสรรภาระงานให้เหมาะสม ไม่มากหรือน้อยเกินไป ซึ่งช่วยลดความเครียดและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดย Merrill and Merrill (2003) อธิบายว่า การทำงานอย่างมีความสมดุลช่วยให้บุคคลสามารถใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ขณะที่ Peterson and Plowman (1953) อธิบายว่าประสิทธิภาพในการทำงานขึ้นอยู่กับความสามารถในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ Somsila et al. (2025) ที่พบว่า ความสมดุลในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้น ความสมดุลด้านการทำงานจึงมีแนวโน้มส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานย่อย ดังนี้

H2.1: ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้านครอบครัว

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านครอบครัวช่วยสร้างความมั่นคงทางจิตใจและแรงสนับสนุนทางสังคม ซึ่งส่งผลต่อความพร้อมในการทำงาน โดย Merrill and Merrill (2003) ชี้ว่าครอบครัวเป็นฐานสำคัญของคุณภาพชีวิต ขณะที่ Greenhaus and Beutell (1985) อธิบายว่า หากเกิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Somsila et al. (2025) ที่พบว่าความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้น ความสมดุลด้านครอบครัวจึงมีแนวโน้มส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานย่อย ดังนี้

H2.2: ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านครอบครัว มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้านเวลา

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านเวลาเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการบทบาทต่าง ๆ ในชีวิต โดย Merrill and Merrill (2003) ระบุว่าการบริหารเวลาอย่างเหมาะสมช่วยลดความตึงเครียดและเพิ่มประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม Greenhaus and Beutell (1985) อธิบายว่า หากเกิดความขัดแย้งด้านเวลา จะส่งผลให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ และทำให้ประสิทธิภาพลดลง สอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson and Plowman (1953) ที่เน้นความสำคัญของเวลาในการทำงาน ดังนั้น ความสมดุลด้านเวลาจึงมีแนวโน้มส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานย่อย ดังนี้

H2.3: ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านเวลา มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้านการเงิน

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการเงินช่วยลดความกังวลและสร้างความมั่นคงในชีวิต ส่งผลให้บุคคลสามารถมุ่งเน้นการทำงานได้มากขึ้น โดย Merrill and Merrill (2003) ชี้ว่าการบริหารการเงินที่ดีช่วยให้เกิดความมั่นคง ขณะที่ Walton (1973) ระบุว่าค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นองค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Somsila et al. (2025) ที่พบว่าปัจจัยด้านการเงินมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้น ความสมดุลด้านการเงินจึงมีแนวโน้มส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานย่อย ดังนี้

H2.4: ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการเงิน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

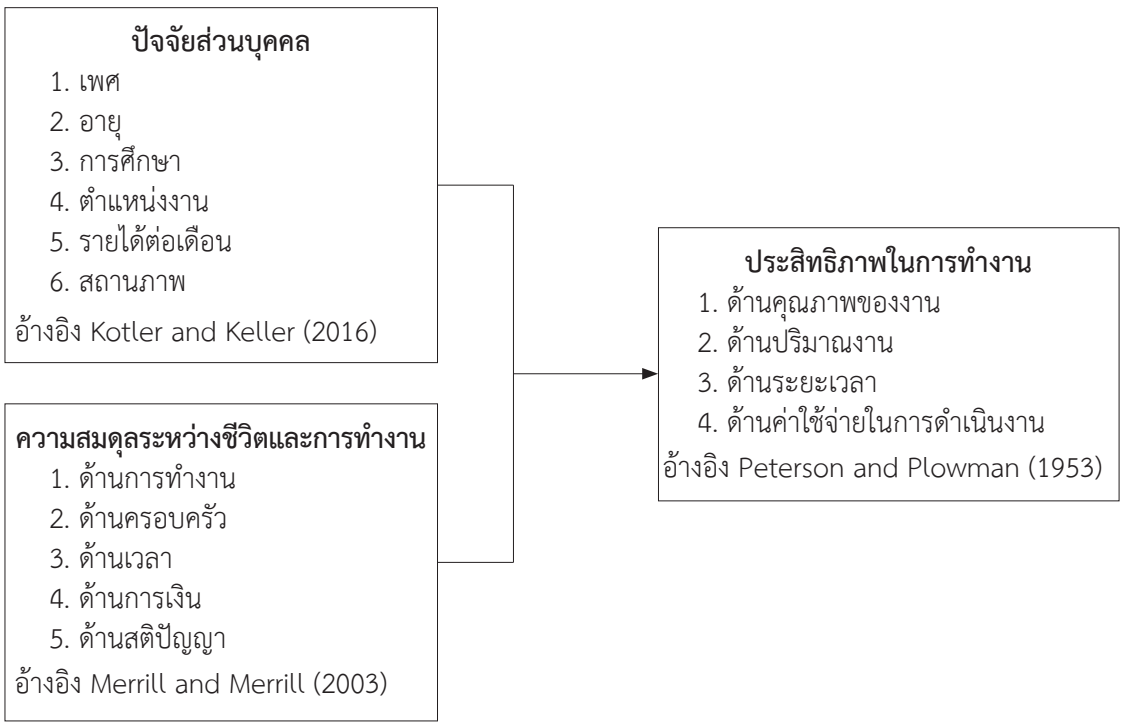
ด้านสติปัญญา

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านสติปัญญาเป็นการพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงาน Merrill and Merrill (2003) ระบุว่าการพัฒนาตนเองเป็นองค์ประกอบสำคัญของชีวิตที่สมดุล ขณะที่ Peterson and Plowman (1953) ชี้ว่าประสิทธิภาพในการทำงานขึ้นอยู่กับความสามารถและทักษะของบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ Somsila et al. (2025) จึงมีแนวโน้มส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานย่อย ดังนี้

H2.5: ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านสติปัญญา มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 ดังแสดงในภาพที่ 1



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ผู้วิจัยเลือกศึกษา คือ ข้าราชการธุรการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 ทั้งหมด 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน ได้แก่ เชียงใหม่ ลำพูน ลำปาง แพร่ น่าน พะเยา เชียงราย และแม่ฮ่องสอน รวม 46 สำนักงาน รวมประชากรทั้งหมดจำนวน 484 คน โดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ในการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ซึ่งจากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 219 คน อย่างไรก็ตาม เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนจากการตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยจึงกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลทั้งสิ้น 250 คน

ภายหลังจากกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คนแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถามว่า ต้องเป็นข้าราชการธุรการที่ปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 และยินยอมให้ข้อมูลในการวิจัย ทั้งนี้รายละเอียดการกระจายกลุ่มตัวอย่างในแต่ละจังหวัดแสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การเก็บแบบสอบถามจำนวน 250 คน

กลุ่มจังหวัด	จำนวนประชากร (คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
เชียงใหม่	205	42.36	106
เชียงราย	70	14.46	36
ลำพูน	25	5.17	13
ลำปาง	38	7.85	20
แพร่	30	6.20	15
น่าน	34	7.02	18
พะเยา	39	8.06	20
แม่ฮ่องสอน	43	8.88	22
รวม	**484**	**100.00**	**250**

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ประสานงานกับผู้อำนวยการสำนักอำนวยการในแต่ละจังหวัด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเผยแพร่แบบสอบถามไปยังกลุ่มข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Forms และส่งลิงก์ผ่านแอปพลิเคชัน Line การเก็บข้อมูลดำเนินการจนกว่าจะได้จำนวนแบบสอบถามครบตามขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดในแต่ละจังหวัด รวมจำนวนทั้งสิ้น 250 คน โดยหากจังหวัดใดมีผู้ตอบแบบสอบถามไม่ครบตามจำนวนที่กำหนด ผู้วิจัยได้ติดตามและขอความร่วมมือเพิ่มเติม เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมทุกพื้นที่ตามที่กำหนด

เครื่องมือวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ในรูปแบบออนไลน์ผ่านระบบ Google Forms ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed-ended Questionnaire) โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เป็นคำถามปลายปิดแบบให้เลือกตอบ (Check list) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และสถานภาพ ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านสติปัญญา เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) 5 ระดับ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) 5 ระดับ และส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ หรือประเด็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน รวมถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การแปลค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert Scale) โดยจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วง ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	กำหนดให้อยู่ในระดับ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	กำหนดให้อยู่ในระดับ	เห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	กำหนดให้อยู่ในระดับ	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	กำหนดให้อยู่ในระดับ	ไม่เห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	กำหนดให้อยู่ในระดับ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ซึ่งเป็นอาจารย์ระดับอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ระเบียบวิธีวิจัย และสถิติการวิจัย เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความชัดเจนของเนื้อหา ภาษา และรูปแบบของข้อคำถาม จากนั้นผู้วิจัยได้ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item–Objective Congruence: IOC) โดยกำหนดเกณฑ์ค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จึงถือว่าข้อคำถามมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้ (Pasunon, 2014; Taweethai, 2021) ผลการตรวจสอบพบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.50–1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และมีความเหมาะสมสำหรับนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ก่อนนำไปใช้จริง เพื่อทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (Hair et al., 2010)

ตารางที่ 2 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านการทำงาน	0.783
ด้านครอบครัว	0.926
ด้านเวลา	0.932
ด้านการเงิน	0.938
ด้านสติปัญญา	0.909
ภาพรวมความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	**0.941**

ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ดังแสดงในตารางที่ 2 พบว่า แบบสอบถามด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.941 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ และสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ (Hair et al., 2010)

ตารางที่ 3 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านคุณภาพของงาน	0.856
ด้านปริมาณงาน	0.768
ด้านระยะเวลา	0.794
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	0.940
ภาพรวมความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของประสิทธิภาพในการทำงาน	**0.926**

ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ดังแสดงในตารางที่ 3 พบว่า แบบสอบถามด้านประสิทธิภาพในการทำงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.926 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ และสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ (Hair et al., 2010)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และสถานภาพ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ การแจกแจงข้อมูลความถี่ (Frequency Distribution) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Average, Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้วจะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณาระดับความคิดเห็น

2. การวิเคราะห์สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) มีดังนี้ การวิเคราะห์สถิติ Independent Samples t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกันจำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานทางสถิติในการตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และสถานภาพ และการวิเคราะห์การทดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 ได้แก่

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \varepsilon$$

เมื่อ Y แทน ตัวแปรตาม

x1, x2, x3, x4, x5 แทน ตัวแปรต้น

$\beta_0, \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$ แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของสมการ

ε แทน ความคลาดเคลื่อน

โดยที่ Y = ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการธุรการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5

X_1 = ด้านการทำงาน, X_2 = ด้านครอบครัว, X_3 = ด้านเวลา, X_4 = ด้านการเงิน, X_5 = ด้านสติปัญญา

สามารถแทนค่าได้ดังนี้

$$Y = \beta_0 + \beta_1 \text{ด้านการทำงาน} + \beta_2 \text{ด้านครอบครัว} + \beta_3 \text{ด้านเวลา} + \beta_4 \text{ด้านการเงิน} + \beta_5 \text{ด้านสติปัญญา} + \varepsilon$$

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 ผลการวิจัยมีดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 250 คน ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง อายุ 31 - 40 ปี ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี เป็นข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป รายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,001 - 25,000 บาท มีสถานภาพโสด

2. การวิเคราะห์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 แสดงผลดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

(n=250 คน)

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	M	SD	ระดับ
1. ด้านการทำงาน	4.38	0.71	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. ด้านครอบครัว	4.32	0.79	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. ด้านเวลา	4.28	0.81	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4. ด้านการเงิน	4.15	0.74	เห็นด้วย
5. ด้านสติปัญญา	4.32	0.76	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
รวม	**4.29**	**0.76**	

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง (*M* = 4.29, *SD* = 0.76)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (*M* = 4.38, SD = 0.71) รองลงมา ได้แก่ ด้านสติปัญญา (*M* = 4.32, *SD* = 0.76) และด้านครอบครัว (*M* = 4.32, *SD* = 0.79) ด้านเวลา (*M* = 4.28, *SD* = 0.81) และด้านการเงิน (*M* = 4.15, *SD* = 0.74) ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 แสดงผลดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพในการทำงาน

(n=250 คน)

ประสิทธิภาพในการทำงาน	M	SD	ระดับ
1. ด้านคุณภาพงาน	4.82	0.57	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. ด้านปริมาณงาน	4.35	0.64	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. ด้านเวลา	4.49	0.61	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4. ด้านค่าใช้จ่าย	4.51	0.62	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
รวม	**4.54**	**0.61**	

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง (*M* = 4.54, *SD* = 0.61)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 แสดงผลดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5

ประสิทธิภาพในการทำงาน			
ปัจจัยส่วนบุคคล	**T/F**	**p-value**	**ผลการทดสอบสมมติฐาน**
1. เพศ	-0.783	0.434	ไม่แตกต่าง
2. อายุ	0.933	0.425	ไม่แตกต่าง
3. ระดับการศึกษา	2.298	0.103	ไม่แตกต่าง
4. ตำแหน่งงาน	1.924	0.057	ไม่แตกต่าง
5. รายได้ต่อเดือน	2.433	0.048*	แตกต่าง
6. สถานภาพ	1.179	0.309	ไม่แตกต่าง

หมายเหตุ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และสถานภาพ มีค่า p-value มากกว่า 0.05 แสดงว่า ปัจจัยดังกล่าวไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวได้ว่า ข้าราชการธุรการที่มีความแตกต่างกันในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และสถานภาพ มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน มีค่า p-value เท่ากับ 0.048 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือนมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวได้ว่า ข้าราชการธุรการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานเฉพาะปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือน และปฏิเสธสมมติฐานในปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่น

การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและค่า VIF ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระโดยพิจารณาค่า Variance Inflation Factor (VIF) และค่า Tolerance เพื่อตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์กันสูงระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ก่อนนำตัวแปรเข้าสู่การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แสดงผลดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและค่า VIF

ตัวแปรอิสระ : ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	**Tolerance**	**VIF**
ด้านการทำงาน	0.486	2.058
ด้านครอบครัว	0.374	2.674
ด้านเวลา	0.374	2.677
ด้านการเงิน	0.666	1.502
ด้านสติปัญญา	0.600	1.667

หมายเหตุ: เกณฑ์ยอมรับ VIF < 10 และ Tolerance > 0.10 (Hair et al., 2010)

จากตารางที่ 7 แสดงผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ พบว่า ค่า VIF ของตัวแปรอิสระอยู่ระหว่าง 1.502 ถึง 2.677 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 และค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.374 ถึง 0.666 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.10

ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระ ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านสติปัญญา ไม่มีปัญหาความสัมพันธ์กันสูง (Multicollinearity) และมีความเหมาะสมในการนำไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ต่อไป

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานทั้งในด้านการทำงาน ครอบครัว เวลา การเงิน และสติปัญญา มีอิทธิพลเชิงบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5

ตารางที่ 8 แสดงความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5

ตัวแปรต้น : ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (B)	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β)	ค่า t	p-value
ค่าคงที่ (Constant)	1.361	-	8.518	0.000
ด้านการทำงาน	0.304	0.380	6.689	0.000*
ด้านครอบครัว	0.124	0.177	2.740	0.007*
ด้านเวลา	-0.086	-0.136	-2.101	0.037*
ด้านการเงิน	0.101	0.142	2.921	0.004*
ด้านสติปัญญา	0.273	0.382	7.471	0.000*

$R = 0.786$, $R^2 = 0.618$, Adjusted $R^2 = 0.610$, $F = 78.990$, Sig. = 0.000
หมายเหตุ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 8 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 โดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุ (R) = 0.786 แสดงให้เห็นว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในระดับค่อนข้างสูง และมีค่า $R^2 = 0.618$ หมายความว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ด้านสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานได้ ร้อยละ 61.80

นอกจากนี้ ค่า Adjusted $R^2 = 0.610$ แสดงให้เห็นว่า เมื่อปรับค่าความคลาดเคลื่อนแล้ว โมเดลยังคงมีความสามารถในการอธิบายประสิทธิภาพในการทำงานได้ในระดับใกล้เคียงกัน สะท้อนถึงความเหมาะสมของแบบจำลองที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผลการทดสอบสมมติฐานโดยรวม พบว่า ค่า $F = 78.990$ และค่า p-value น้อยกว่า 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านสติปัญญา สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เพื่อเปรียบเทียบอิทธิพลของตัวแปรอิสระแต่ละด้าน พบว่า ด้านสติปัญญา ($\beta = 0.382$) และด้านการทำงาน ($\beta = 0.380$) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด แสดงว่า เมื่อความสมดุลในด้านดังกล่าวเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในระดับสูง เมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น โดยที่ตัวแปรอื่นถูกควบคุมให้คงที่

สำหรับด้านครอบครัว ($\beta = 0.177$) และด้านการเงิน ($\beta = 0.142$) พบว่ามีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ เมื่อความสมดุลในทั้งสองด้านเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นเช่นกัน อย่างไรก็ตาม อิทธิพลของทั้งสองด้านอยู่ในระดับรองลงมาเมื่อเปรียบเทียบกับด้านสติปัญญาและด้านการทำงาน

ในขณะที่ด้านเวลา ($\beta = -0.136$) พบว่ามีอิทธิพลเชิงลบต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า เมื่อความสมดุลด้านเวลาเพิ่มขึ้น อาจส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ทั้งนี้ อาจเกิดจากการที่บุคคลให้ความสำคัญกับเวลาในชีวิตส่วนตัวมากเกินไป หรือมีการใช้เวลาในช่วงเวลางานไปดำเนินกิจกรรมส่วนบุคคล ส่งผลให้มีเวลาในการปฏิบัติงานลดลง ขาดความต่อเนื่อง และกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม

ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านสติปัญญา มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5

อภิปรายและสรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ สะท้อนให้เห็นว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และสถานภาพ ไม่ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ในขณะที่รายได้ต่อเดือนส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

เพศ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 ไม่แตกต่างกันระหว่างเพศชายและเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า เพศไม่ได้เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากลักษณะงานและบทบาทหน้าที่ของข้าราชการธุรการมีความชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางที่ไม่แตกต่างกันตามเพศ นอกจากนี้ องค์กรอาจมีระบบการคัดเลือก การพัฒนา และการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นความสามารถและผลงานเป็นสำคัญ มากกว่าปัจจัยด้านเพศ ส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งเพศชายและเพศหญิง

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Taweethai (2021) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเทศบาลนครนครปฐม ซึ่งพบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจสะท้อนให้เห็นว่า การปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐหรือหน่วยงานด้านการศึกษามุ่งเน้นมาตรฐานการปฏิบัติงานและความสามารถของบุคลากรเป็นสำคัญ ส่งผลให้บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพใกล้เคียงกัน

อายุ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 ไม่แตกต่างกันตามช่วงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า อายุไม่ได้เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากข้าราชการธุรการในแต่ละช่วงวัยสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้มาตรฐานการทำงานและระบบการบริหารงานที่ชัดเจนของหน่วยงาน นอกจากนี้ บุคลากรในช่วงวัยที่แตกต่างกันอาจมีจุดเด่นที่แตกต่างกัน เช่น ผู้ที่มีอายุงานมากอาจมีประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงาน ขณะที่บุคลากรที่มีอายุน้อยอาจมีความคล่องตัวและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งช่วงวัย อยู่ในระดับใกล้เคียงกัน

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ Huabsawan and Gluntapura (2024) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง (สำนักงานประปา 18 สาขา) ซึ่งพบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรในแต่ละช่วงวัยต่างมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่สามารถสนับสนุนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพได้แตกต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน

ระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 ไม่แตกต่างกันตามระดับการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษาไม่ได้เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากลักษณะงานธุรการมีแนวทาง ขั้นตอน และมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามกรอบเดียวกัน นอกจากนี้ บุคลากรสามารถพัฒนาทักษะจากประสบการณ์ในการทำงานควบคู่กับความรู้ทางวิชาการ ส่งผลให้แม้จะมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ก็ยังสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในระดับใกล้เคียงกัน อีกทั้ง องค์กรอาจมีระบบการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมถึงมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในหน่วยงาน ซึ่งช่วยเสริมสร้างความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ระดับการศึกษาไม่ใช่ปัจจัยหลักที่กำหนดประสิทธิภาพในการทำงาน

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Taweethai (2021) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเทศบาลนครนครปฐม ซึ่งพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ อาจสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของประสบการณ์และการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานมากกว่าระดับการศึกษาเพียงอย่างเดียว

ตำแหน่งงาน จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 ไม่แตกต่างกันตามตำแหน่งงาน แสดงให้เห็นว่า แม้ข้าราชการธุรการจะดำรงตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน แต่ลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ และกระบวนการปฏิบัติงานมีความคล้ายคลึงกัน ส่งผลให้ระดับประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการอยู่ภายใต้ระเบียบ ขั้นตอน และมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งสามารถดำเนินงานได้ตามกรอบเดียวกัน นอกจากนี้ องค์กรอาจมีระบบการกำกับดูแล การประเมินผล และการควบคุมคุณภาพงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งไม่แตกต่างกัน อีกทั้ง โครงสร้างการทำงานของหน่วยงานอาจมีลักษณะการทำงานแบบบูรณาการหรือการทำงานเป็นทีม ซึ่งบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องประสานงานและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ส่งผลให้ผลลัพธ์ของงานขึ้นอยู่กับความร่วมมือของทีมมากกว่าตำแหน่งงานของบุคคล นอกจากนี้ ความก้าวหน้าทางสายงานอาจไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อรูปแบบการปฏิบัติงานในเชิงภารกิจหลัก ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานยังคงอยู่ในระดับใกล้เคียงกันในทุกตำแหน่ง

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Taweethai (2021) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเทศบาลนครนครปฐม ซึ่งพบว่า ประเภทตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจสะท้อนให้เห็นว่าลักษณะงานและระบบการบริหารจัดการภายในหน่วยงานมีความเป็นมาตรฐานเดียวกัน ส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามกรอบหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ขึ้นอยู่กับตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่

สถานภาพ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 ไม่แตกต่างกันตามสถานภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า สถานภาพไม่ได้เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้ อาจสะท้อนให้เห็นว่าข้าราชการธุรการสามารถบริหารจัดการบทบาทหน้าที่ทั้งในชีวิตส่วนตัวและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ภายใต้กรอบระเบียบ ขั้นตอน และมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกันตามสถานภาพ

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ Huabsawan and Gluntapura (2024) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง (สำนักงานประปา 18 สาขา) ซึ่งพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากไม่ว่าบุคลากรจะมีสถานภาพใด ต่างก็ต้องปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และมาตรฐานที่องค์กรกำหนด จึงส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความใกล้เคียงกัน

รายได้ต่อเดือน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 แตกต่างกันตามระดับรายได้ แสดงให้เห็นว่า รายได้เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากระดับรายได้และค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเชื่อมโยงกับแรงจูงใจ ความพึงพอใจในการทำงาน และระดับความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน โดยผู้ที่มีรายได้เหมาะสมหรือสอดคล้องกับภาระงาน ย่อมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

นอกจากนี้ รายได้ยังอาจสะท้อนถึงประสบการณ์และความรับผิดชอบ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความเชี่ยวชาญและความสามารถในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรที่มีรายได้สูงกว่ามีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่า อีกทั้ง ผลการศึกษาดังกล่าวยังสามารถอธิบายได้ตามแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life: QWL) ของ Walton (1973) ซึ่งให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมในฐานะปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ แรงจูงใจ และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ Huabsawan and Gluntapura(2024) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง (สำนักงานประปา 18 สาขา) ซึ่งพบว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากรายได้และค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ ความพึงพอใจในการทำงาน และความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน โดยบุคลากรที่ได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับภาระงานและความรับผิดชอบ อาจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติพบว่าหน่วยงานของสำนักงานอัยการบางตำแหน่งงานอาจได้รับค่าตอบแทนหรือสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับรายได้ของบุคลากรมีความแตกต่างกัน แม้จะดำรงตำแหน่งงานในลักษณะใกล้เคียงกัน ซึ่งอาจเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้รายได้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าตำแหน่งงาน

ดังนั้น ผลการศึกษาครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานควรมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะ ความรู้และศักยภาพของบุคลากร รวมถึงการจัดระบบค่าตอบแทนและแรงจูงใจที่เหมาะสม

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถอภิปรายผลเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนให้เห็นว่า การจัดการภาระงาน ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ และความสามารถในการปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา เป็นองค์ประกอบสำคัญที่สนับสนุนประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากลักษณะงานของข้าราชการธุรการที่ต้องอาศัยความถูกต้องรอบคอบ และการดำเนินงานตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ การบริหารจัดการงานที่ดีจึงช่วยลดความผิดพลาด เพิ่มความต่อเนื่องในการทำงาน และส่งผลให้ผลลัพธ์ของงานมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การมีขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนยังช่วยให้บุคลากรสามารถวางแผนและจัดลำดับความสำคัญของงานได้อย่างเหมาะสม อีกทั้ง องค์กรอาจมีระบบสนับสนุนการทำงาน เช่น การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน การติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการใช้เทคโนโลยีหรือเครื่องมือในการทำงาน ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้มีความรวดเร็วและแม่นยำมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้บุคลากรสามารถรักษาระดับประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างสม่ำเสมอ

ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Somsila et al. (2025) ที่ศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ซึ่งพบว่า ความสมดุลด้านการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการภาระงาน ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ และการบริหารงานอย่างเหมาะสม มีส่วนช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ด้านครอบครัว ผลการวิจัยพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านครอบครัวส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า การได้รับการสนับสนุนและความเข้าใจจากครอบครัว รวมถึงความสามารถในการจัดการบทบาทหน้าที่ด้านครอบครัวควบคู่กับการทำงาน มีส่วนช่วยเสริมสร้างสมาธิและความพร้อมในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากเมื่อบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัว และได้รับกำลังใจหรือการสนับสนุนจากสมาชิกในครอบครัว จะช่วยลดความเครียดและความกังวลในชีวิตส่วนตัว ส่งผลให้สามารถมุ่งเน้นกับการทำงานได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ การบริหารจัดการบทบาทระหว่างครอบครัวและการทำงานได้อย่างเหมาะสม ยังช่วยให้บุคลากรมีความสมดุลทางอารมณ์และมีพลังในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น อีกทั้ง ครอบครัวยังเป็นแหล่งสนับสนุนทางจิตใจที่สำคัญ ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจและทัศนคติในการทำงาน หากบุคลากรมีความมั่นคงทางด้านครอบครัว ย่อมมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มีความรับผิดชอบและสามารถรักษาระดับประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง

ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Somsila et al. (2025) ที่ศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ซึ่งพบว่า ความสมดุลด้านครอบครัวที่เกี่ยวข้องกับการได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวและการลดความขัดแย้งระหว่างบทบาท มีส่วนช่วยส่งเสริมความพร้อมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ด้านเวลา ผลการวิจัยพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านเวลาส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีทิศทางความสัมพันธ์เชิงลบ (β = -0.136) สะท้อนให้เห็นว่า เมื่อพิจารณาร่วมกับปัจจัยด้านอื่นแล้ว การรับรู้ความสมดุลด้านเวลามีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับระดับประสิทธิภาพในการทำงาน

ทั้งนี้ อาจสะท้อนบริบทของการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการของสำนักงานอัยการภาค 5 ซึ่งมีภารกิจที่ต้องดำเนินการภายใต้กรอบเวลาและข้อกำหนดที่ชัดเจน รวมถึงลักษณะงานที่มีความเร่งด่วนและต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับภารกิจงานเป็นหลัก ดังนั้น เมื่อบุคลากรให้ความสำคัญกับการจัดสรรเวลาในชีวิตส่วนตัวมากเกินไป หรือมีการใช้เวลาในช่วงเวลางานไปกับกิจกรรมส่วนบุคคล อาจส่งผลให้เวลาในการปฏิบัติงานลดลง ขาดความต่อเนื่อง และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม

นอกจากนี้ สะท้อนให้เห็นว่า “ความสมดุลด้านเวลา” ในบริบทของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 อาจไม่ได้หมายถึงการแบ่งเวลาอย่างเท่าเทียมระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานเสมอไป แต่เป็นการบริหารจัดการเวลาให้สอดคล้องกับลักษณะงานและความรับผิดชอบในแต่ละช่วงเวลา หากการจัดสรรเวลาไม่เหมาะสม อาจส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงได้ อีกทั้ง ความสัมพันธ์เชิงลบที่พบยังสามารถอธิบายได้ตามแนวคิดความขัดแย้งระหว่างบทบาท (Role Conflict) โดยเฉพาะความขัดแย้งด้านเวลา (Time-Based Conflict) ของ Greenhaus and Beutell (1985) ซึ่งระบุว่า เมื่อบุคคลต้องใช้เวลาไปกับบทบาทหนึ่งมากเกินไป จนทำให้ไม่สามารถจัดสรรเวลาให้กับอีกบทบาทหนึ่งได้อย่างเพียงพอ อาจส่งผลให้ไม่สามารถทุ่มเทเวลาให้กับงานได้อย่างเต็มที่ ทั้งนี้ ความต้องการด้านเวลาจากทั้งสองบทบาทจึงก่อให้เกิดแรงกดดันและนำไปสู่ความขัดแย้ง เนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละบทบาทได้อย่างสมบูรณ์ ดังนั้น เวลาเป็นทรัพยากรที่มีจำกัด เมื่อบุคคลจัดสรรเวลาให้กับบทบาทหนึ่งมากเกินไป ย่อมส่งผลกระทบต่ออีกบทบาทหนึ่ง และอาจทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มประสิทธิภาพได้

ผลการศึกษานี้สามารถอธิบายได้ในกรอบเดียวกับข้อค้นพบของ Somsila et al. (2025) ที่ศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นความแตกต่างในเชิงทิศทางของมิติด้านเวลา ซึ่งอาจเกิดจากความแตกต่างด้านบริบทของหน่วยงาน ลักษณะงาน และรูปแบบการใช้เวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ด้านการเงิน ผลการวิจัยพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านการเงินส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนให้เห็นว่า ความมั่นคงทางรายได้และการบริหารจัดการทางการเงินที่เหมาะสมมีส่วนสนับสนุนแรงจูงใจและความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงกับระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากเมื่อบุคลากรมีความมั่นคงทางการเงิน จะช่วยลดความกังวลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ทำให้สามารถมุ่งเน้นและทุ่มเทกับการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ การมีรายได้ที่เหมาะสมกับภาระงานและความรับผิดชอบยังช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานและความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ซึ่งส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง อีกทั้ง ในบริบทของหน่วยงานภาครัฐ ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการมีบทบาทสำคัญในการสร้างความมั่นคงและความผูกพันต่อองค์กร หากบุคลากรรับรู้ว่าตนได้รับผลตอบแทนอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม ย่อมส่งผลให้เกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงานและสามารถรักษาระดับประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างสม่ำเสมอ

ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Somsila et al. (2025) ที่ศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ซึ่งพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยสามารถสะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยที่ช่วยลดความกังวลในชีวิตส่วนตัวและเสริมสร้างความมั่นคงในการดำเนินชีวิต อาจมีส่วนสนับสนุนแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

ด้านสติปัญญา ผลการวิจัยพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านสติปัญญาส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า การเปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้ การนำความรู้และทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีบทบาทสำคัญต่อการยกระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากลักษณะงานของข้าราชการธุรการที่ต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจในระเบียบ กฎหมาย และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง การมีความรู้และทักษะที่ทันสมัยจึงช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องยังช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

ของระบบงานหรือเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม อีกทั้ง องค์กรอาจมีการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผ่านการฝึกอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในหน่วยงาน ซึ่งช่วยเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรสามารถยกระดับคุณภาพงานและรักษาประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับข้อค้นพบของ Somsila et al. (2025) ที่ศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ซึ่งพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะของบุคลากร ซึ่งมีส่วนช่วยสนับสนุนประสิทธิภาพในการทำงานและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบงานได้อย่างเหมาะสม

โดยสรุป ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านสติปัญญา ล้วนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนให้เห็นว่า การบริหารจัดการชีวิตและการทำงานอย่างเหมาะสมในหลายมิติมีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภายใต้บริบทของการทำงานในระบบราชการ

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. หน่วยงานควรกำหนดนโยบายด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการให้มีความเหมาะสม เป็นธรรม และสอดคล้องกับภาระงานและความรับผิดชอบ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่ารายได้มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

2. ควรกำหนดนโยบายส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในระดับองค์กร โดยครอบคลุมมิติด้านการทำงาน ครอบครัว เวลา การเงิน และการพัฒนาศักยภาพ เพื่อสนับสนุนประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ

3. ควรกำหนดนโยบายด้านการบริหารอัตรากำลังและการกระจายภาระงานให้เหมาะสมกับปริมาณงาน โดยเฉพาะในหน่วยงานที่มีภารกิจต่อเนื่องและมีความกดดันสูง เพื่อป้องกันปัญหาความเครียดและความไม่สมดุลในการทำงาน

4. ควรกำหนดนโยบายสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรม การพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานและรองรับความซับซ้อนของงานในหน่วยงานกระบวนการยุติธรรม

ข้อเสนอแนะเชิงบริหาร

1. ผู้บริหารควรบริหารจัดการภาระงานและกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน เพื่อลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยด้านความสมดุลในการทำงาน

2. ควรส่งเสริมระบบการบริหารเวลาในองค์กร เช่น การกำหนดกรอบเวลาการทำงานที่ชัดเจน การติดตามความก้าวหน้าของงาน และการลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อเพิ่มความรวดเร็วและความต่อเนื่องของงาน

3. ควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เช่น การจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพและความสัมพันธ์ในองค์กร เพื่อสนับสนุนมิติด้านครอบครัวและลดความเครียดจากการทำงาน

4. ควรจัดระบบแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การให้รางวัลตามผลการปฏิบัติงาน หรือการยกย่องเชิงสัญลักษณ์ เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากร

5. ควรสนับสนุนการให้ความรู้ด้านการวางแผนการเงิน และการบริหารจัดการรายได้ เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงินของบุคลากร ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับประสิทธิภาพในการทำงาน

6. ควรส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง ผ่านการอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร เพื่อยกระดับศักยภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะเชิงบุคคล

1. ข้าราชการธุรการควรพัฒนาทักษะการบริหารเวลาและการจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และลดปัญหาความขัดแย้งด้านเวลา

2. ควรสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านการทำงานและครอบครัว เพื่อเสริมสร้างความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจในการปฏิบัติงาน

3. ควรพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

4. ควรวางแผนและบริหารจัดการการเงินส่วนบุคคลอย่างเหมาะสม เพื่อลดความกังวลและเพิ่มสมาธิในการทำงาน

5. ควรดูแลสุขภาพกายและจิตใจของตนเอง รวมถึงการจัดการความเครียดอย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยในลักษณะเปรียบเทียบระหว่างสำนักงานอัยการในภาคอื่น เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของบริบทองค์กรที่อาจส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน

2. ควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับประสบการณ์และมุมมองของข้าราชการธุรการในประเด็นความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

3. ควรศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติม เช่น ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน หรือภาวะหมดไฟในการทำงาน เพื่อขยายกรอบการวิเคราะห์ให้ครอบคลุมมิติด้านพฤติกรรมองค์กรมากยิ่งขึ้น

4. ควรศึกษาการเปลี่ยนแปลงของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานในระยะยาว เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานในช่วงเวลาต่าง ๆ

เอกสารอ้างอิง

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*(1), 76–88.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson.

Huabsawan, R., & Gluntapura, O. (2024). Quality of work life affecting work efficiency of employee, the Metropolitan Water Works Authority (18 Branches). *Journal of Humanities and Social Sciences, Rajapruk University, 10*(2), 347–360. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/rpu/article/view/281242/184924 [in Thai]

Jantakun, R., & Chotpittayanon, N. (2023). Burnout syndrome among personnel working for the Agricultural Land Reform Office. *Journal of Wisdom the Political Science and Multi-Disciplinary Sciences, 6*(3), 195–211. https://so01.tci-thaijo.org/index.php/WPSMS/article/view/266474/175068 [in Thai]

Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing management* (15th ed.). Pearson Education.

Merrill, A. R., & Merrill, R. R. (2003). *Life matters: Creating a dynamic balance of work, family, time, & money.* McGraw-Hill.

Pasunon, P. (2014). Sample Size Determination from Krejcie and Morgan (1970) approach in quantitative research. *The Journal of Faculty of Applied Arts, 2*, 112-20.

Peterson, E., & Plowman, E. G. (1953). *Business organization and management* (3rd ed.). Irwin.

Somsila, K., Onlamai, W., & Pollasan, T. (2025). Organizational citizenship behavior and job performance of flight attendant: role of work-life balance. *Journal of Liberal Arts and Management Science, Kasetsart University, 12*(1), 19–38. https://so14.tci-thaijo.org/index.php/jlams/article/view/1094/1011 [in Thai]

Taweethai, T. (2021). Factors affecting personnel performance of Nakhon Pathom municipality schools providing basic education. *Governance Journal, 10(2), 73–87.* https://so01.tci-thaijo.org/index.php/gjournal-ksu/article/view/248485/170133 [in Thai]

The Office of the Attorney General. (2023). *Annual report of human resource management division, Office of the Attorney General, fiscal year 2023*. https://heyzine.com/flip-book/bafa389930.html [in Thai]

The Office of the Civil Service Commission. (2007). Quality of work life of Thai civil servants. *Journal of Civil Service, 52*(5), 4-10. https://www.ocsc.go.th/wp-content/uploads/2023/12/วารสารข้าราชการ-ปีที่-52-ฉบับที่-5-พ.ศ.-2550.pdf [in Thai]

Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review, 15*(1), 11–21.

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