

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรทาง
การศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

Work-Life Balance in the Organizational Culture of Educational
Personnel in an Educational Service Area Office

ปามิภา เรืองสาทร¹

Pamipha Reungsathorn¹

ในตะวัน กำหอม²

Naitawan Kumhom²

^{1,2}สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

^{1,2}Department of Educational Administration, Faculty of Social Sciences and Education,
Thongsook College

Corresponding author, e-mail: ²plu1234@hotmail.com

Received: March 13, 2025; Revised: April 29, 2025; Accepted: April 29, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร 3) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านสังคมเป็นองค์ประกอบที่มีสมดุลสูงสุด รองลงมาคือด้านการทำงานและด้านเศรษฐกิจ ขณะที่ด้านส่วนตัวมีสมดุลต่ำที่สุด ในส่วนของวัฒนธรรมองค์กร พบว่าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมองค์กรได้ดี โดยมีระดับความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรสูงสุด รองลงมาคือความซื่อสัตย์สุจริต ความหลากหลายของบุคลากร และความเอื้ออาทร ซึ่งอยู่ในระดับต่ำที่สุด นอกจากนี้พบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับวัฒนธรรมองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานคือความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความเอื้ออาทร

ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า การมีสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ดีส่งผลต่อการปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสม องค์กรควรส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้บุคลากรสามารถจัดสรรเวลาได้อย่างสมดุล พร้อมทั้งสนับสนุนการสร้างความรู้ความผูกพันในองค์กร เพื่อลดปัญหาความเครียดจากงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว

คำสำคัญ : ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน, วัฒนธรรมองค์กร, บุคลากรทางการศึกษา

Abstract

This research aims to 1) study the level of work-life balance among educational personnel in an Educational Service Area Office 2) examine the organizational culture within the institution 3) analyze the relationship between work-life balance and organizational culture among educational personnel. The research employed a quantitative approach using a survey research methodology. The sample consisted of 385 educational personnel selected through simple random sampling. Statistical analysis methods include percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The results indicate that the overall level of work-life balance among educational personnel is high, with social aspects ranking the highest, followed by work-related and economic factors, while personal life balance ranks the lowest. Regarding organizational culture, personnel exhibit strong adherence to organizational values, with the highest levels observed in their sense of belonging, followed by integrity, diversity, and altruism, the latter being the lowest. Additionally, a moderately positive correlation ($p < 0.01$) was found between work-life balance and organizational culture. Among the organizational culture components, the sense of belonging and altruism were the most strongly correlated with work-life balance.

These findings suggest that maintaining a healthy work-life balance significantly impacts the ability of personnel to function effectively within an organizational culture. Institutions should foster an environment that allows personnel to manage their time efficiently while enhancing their sense of belonging and organizational engagement. This approach could mitigate work-related stress and improve long-term productivity.

Keywords : Work-life balance, Organizational culture, Educational personnel

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและผลิตบุคลากรที่เป็นกำลังหลักของชาติ ภารกิจหลักของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานคือการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยให้ความสำคัญกับความรู้ คุณธรรม และการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถเข้าถึงการศึกษาได้อย่างเท่าเทียม รวมถึงผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ นอกจากนี้ สถานศึกษายังเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาชุมชน และบุคลากรให้มีทักษะและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เพื่อให้ระบบการศึกษามีประสิทธิภาพและส่งผลต่อการพัฒนาประเทศทั้งในระยะสั้นและระยะยาว (อุทัย บุญประเสริฐ และจิราภรณ์ จันทร์สุพัฒน์, 2544) ในยุคที่การแข่งขันทางเศรษฐกิจและอาชีพสูงขึ้น หลายคนให้ความสำคัญกับการทำงานอย่างหนักเพื่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในชีวิต โดยเฉพาะในวิชาชีพครู ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังความรู้และคุณธรรมแก่ศิษย์ พระพุทธศาสนาถือว่าครูเป็น “ทิศเบื้องขวา” ซึ่งหมายถึงผู้มีหน้าที่หล่อหลอมคนในสังคมให้เป็นกำลังสำคัญของประเทศ อย่างไรก็ตาม การทำงานหนักไม่ควรเป็นอุปสรรคต่อคุณภาพชีวิต การมีสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นที่ช่วยให้บุคคลสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข ดังที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร ได้พระราชทานบรมราโชวาทว่า “...ความสบายใจของคนเป็นของที่หายาก คนเราต้องมีความสบายใจ จึงจะมีชีวิตที่ราบรื่นได้...” ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของการมีความสมดุลในชีวิต ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ และการทำงาน เพื่อให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2565)

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เป็นความสามารถของบุคคลในการบริหารเวลาให้เหมาะสมระหว่างหน้าที่การงาน ชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และสังคม การขาดสมดุลอาจนำไปสู่ความเครียด และปัญหาด้านสุขภาพกายและใจ ในทางกลับกัน การมีสมดุลที่ดีช่วยให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแนวทางหนึ่งที่จะช่วยสร้างสมดุลคือการนำหลักธรรมมาใช้ในการพัฒนาดตนเอง (กาญจนา หาญศรีวรพงศ์, 2561) แม้ว่าการทำงานจะเป็นส่วนสำคัญของชีวิต แต่ไม่ได้หมายความว่าชีวิตต้องทุ่มเทให้กับงานจนละเลยด้านอื่น การทำงานอย่างหนักโดยไม่คำนึงถึงสมดุลในชีวิตอาจส่งผลเสียต่อสุขภาพและคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานจึงหมายถึงการจัดสรรเวลาให้เหมาะสมระหว่างภาระงานและการใช้ชีวิตในด้านอื่น ๆ คำว่า “งาน” หมายถึงกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบ ส่วน “ชีวิต” ครอบคลุมถึงเวลาส่วนตัว ครอบครัว และการพักผ่อน ขณะที่ “สมดุล” คือการจัดการเวลาให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคลและสถานการณ์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพทั้งในการทำงานและการดำเนินชีวิต (ธีระ กนกกาญจนรัตน์, 2556)

ในปัจจุบัน บุคลากรต้องทุ่มเทให้กับงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด และต้องเผชิญกับการแข่งขันในองค์กรเพื่อความก้าวหน้า ซึ่งอาจนำไปสู่ความเครียดและส่งผลกระทบต่อการบริหารเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัว (ปัทมาวรรณ จินดารักษ์ และ สายสุนีย์ เกษม, 2562) นอกจากความเครียดแล้ว ภาระงานที่มากเกินไปหรือไม่สอดคล้องกับความสามารถอาจเป็นอุปสรรคต่อความ

สมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ในทางกลับกัน หากบุคลากรได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสม ย่อมเกิดความรู้สึกรับรู้ถึงคุณค่าในงานของตน องค์กรที่มีบรรยากาศที่ดีจะช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้การจัดสรรเวลาระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวเป็นไปได้อย่างเหมาะสม สถานศึกษาจึงให้ความสำคัญกับการสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาในการสร้างสมดุลดังกล่าว เนื่องจากบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรและพัฒนานักเรียนให้มีองค์ความรู้ที่สมบูรณ์ (สุภา เข้มแข็งปรีชาพันธ์ และคณะ, 2563) บุคลากรทางการศึกษาที่สามารถจัดสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้ จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่เกิดภาวะหมดไฟ ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสมดุลนี้ได้แก่ ความเครียดจากงาน ภาระงาน และบรรยากาศองค์กร หากบุคลากรสามารถบริหารเวลาได้ดี จะช่วยเสริมสร้างสุขภาพกายและจิตที่ดี อันนำไปสู่ความสุขและแรงขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จในการทำงาน (วณิชชา สุพรรณานา, 2562)

จากปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่าความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวมีบทบาทสำคัญต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา หากสามารถจัดการสมดุลได้ดี ย่อมช่วยลดภาวะความเครียด ป้องกันภาวะหมดไฟ และส่งเสริมสุขภาพกายและจิตที่ดี ส่งผลให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ และสร้างผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กรและผู้เรียน ดังนั้น การศึกษาถึงแนวทางและปัจจัยที่ส่งเสริมความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นเรื่องสำคัญ เพื่อพัฒนานโยบายหรือแนวปฏิบัติที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตของบุคลากรในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสมดุลระหว่างชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. เพื่อศึกษาระดับการทำงานในวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
3. เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน กำหนดขนาดตามสูตรของ Taro Yamane (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ และ

วัฒนธรรมองค์กร ครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความหลากหลายของบุคลากร และด้านความเอื้ออาทร ใช้มาตราประเมินค่า 5 ระดับ ตรวจสอบความเที่ยงตรงโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ทดลองใช้กับบุคลากร 30 คน และวัดความเชื่อมั่นได้ค่า 0.899

การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม พร้อมชี้แจงวิธีตอบ ตรวจสอบความครบถ้วน และนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสอดคล้องระหว่างชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสังคม มีระดับความสอดคล้องสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการทำงาน ในขณะที่ ด้านเศรษฐกิจ อยู่ในลำดับถัดมา อย่างไรก็ตาม ด้านส่วนตัว เป็นด้านที่มีระดับความสอดคล้องต่ำที่สุด

2. ผลการวิจัยพบว่า ระดับการทำงานในวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา มีระดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความหลากหลายของบุคลากร อยู่ในลำดับถัดมา ในขณะที่ ด้านความเอื้ออาทร มีระดับต่ำที่สุด

3. ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างชีวิตกับการทำงานในวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยรวมมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสอดคล้องระหว่างชีวิตมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความเอื้ออาทร ด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีความสัมพันธ์ในระดับ ถัดมา ในขณะที่ ด้านความหลากหลายของบุคลากร มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด

โดยสรุป ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรทางการศึกษามีระดับความสอดคล้องระหว่างชีวิตและการทำงานในวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางระหว่างสองปัจจัยนี้ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสอดคล้องระหว่างชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรสามารถจัดสรรเวลาระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะ ด้านสังคม ที่มีระดับสอดคล้องสูงสุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสามารถสร้างและรักษาความสัมพันธ์ทางสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้เป็นอย่างดี รองลงมาคือ ด้านการทำงาน ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถในการปรับตัวและบริหารจัดการงานของ

บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ด้านเศรษฐกิจ ที่แสดงถึงความมั่นคงทางการเงินและการบริหารจัดการรายได้ที่เหมาะสม อย่างไรก็ตาม ด้านส่วนตัว เป็นด้านที่มีระดับความสมดุลต่ำที่สุด ซึ่งอาจเกิดจากข้อจำกัดด้านเวลาและภาระงานที่ส่งผลต่อการใช้ชีวิตส่วนตัว ทำให้บุคลากรมีเวลาสำหรับดูแลสุขภาพ พักผ่อน หรือทำกิจกรรมที่ชื่นชอบได้น้อยกว่าด้านอื่น ๆ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลพร ชนิตสิริกุล (2565) ที่ศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พบว่าบุคลากรมีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในระดับมาก โดยเฉพาะด้านสติปัญญามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในขณะที่ด้านการเงินมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วณิชกา สุพรรณานา (2562) ที่ศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรโรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม จังหวัดกำแพงเพชร ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านการจัดการตนเองและการสนับสนุนจากครอบครัวมีผลต่อระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในระดับสูง

2. ผลการวิจัยพบว่า ระดับการทำงานในวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรสามารถปรับตัวและปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมองค์กรได้ดี ส่งผลให้เกิดความร่วมมือในการทำงานและเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อประสิทธิภาพสูงสุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา มีระดับสูงที่สุด แสดงถึงความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรและความรู้สึกมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ รองลงมาคือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งสะท้อนถึงมาตรฐานทางจริยธรรมและความโปร่งใสในการทำงานที่ได้รับการส่งเสริมภายในองค์กร ด้านความหลากหลายของบุคลากร อยู่ในลำดับถัดมา หมายถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรจากพื้นเพที่แตกต่างกันสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่ ด้านความเอื้ออาทร มีระดับต่ำที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนและความช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในองค์กรยังอาจต้องได้รับการส่งเสริมมากขึ้น เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและเพิ่มความสามัคคีในองค์กร ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์นรี ประสพสุข (2563) ซึ่งศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ พบว่าวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการยอมรับและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลภ บุตเกตุ และ สำเริง อ่อนสัมพันธุ์. (2563) ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครู พบว่าวัฒนธรรมองค์กรที่ดีส่งผลต่อความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความเอื้ออาทรซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยรวมมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการมีสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมองค์กร หากบุคลากรสามารถจัดสรรเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้ดีขึ้น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกเป็น

ส่วนหนึ่งของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีแนวโน้มที่จะสามารถบริหารจัดการงานและชีวิตส่วนตัวได้ดี รองลงมาคือ ด้านความเอื้ออาทร ซึ่งบ่งบอกว่าการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนกันในองค์กรมีผลต่อความสามารถในการสร้างสมดุลชีวิตและงาน ด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีความสัมพันธ์ในระดับรองลงมา แสดงถึงความเชื่อมั่นในความโปร่งใสขององค์กรที่อาจส่งผลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงานและการบริหารชีวิตส่วนตัวได้ดีขึ้น ในขณะที่ ด้านความหลากหลายของบุคลากร มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด แสดงว่าความแตกต่างทางความคิดและวัฒนธรรมในองค์กรอาจไม่ส่งผลโดยตรงต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมากเท่าด้านอื่น ๆ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลภ บุตเกตุ และ สำเริง อ่อนสัมพันธ์. (2563) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครู พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละด้านกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับที่มีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วณิชชกา สุพรรณานา (2562) ที่พบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับปัจจัยด้านการบริหารจัดการตนเองและการสนับสนุนจากครอบครัว และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศธร อุปลัมภ์ (2559) ที่ศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของคนรุ่นใหม่ในอำเภอเมืองเชียงใหม่ พบว่าปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรและครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

- 1.1 คุณต้องมีเวลาพักผ่อนหรือทำกิจกรรมที่ชื่นชอบนอกเวลางานเพียงพอ
- 1.2 คุณต้องได้รับการสนับสนุนจากคนใกล้ชิดในการจัดการสมดุลระหว่างชีวิตและด้านส่วนตัว
- 1.3. คุณต้องมีเวลาพอที่จะเข้าร่วมกิจกรรมสังคมและพบปะกับเพื่อน ๆ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้น ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อให้สามารถเข้าถึงข้อมูลเชิงลึก โดยอาจทำการศึกษาด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบกลุ่มหรือการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการ สอบถามโดยตรง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริง
- 2.2 ควรเพิ่มเติมการศึกษาในปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในวัฒนธรรมองค์กรโดยปัจจัยดังกล่าวอาจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรในบริบทที่ ต้องการศึกษได้

บรรณานุกรม

- กมลพร ชนิตสิริกุล (2565) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความสุข และภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.). *สารนิพนธ์ (รป.ม.). คณะรัฐศาสตร์ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
- กาญจนา หาญศรีวรพงศ์. (2561). การสร้างคุณภาพชีวิตตามหลักธรรมในพระพุทธศาสนา. *พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.*
- กานต์นรี ประสพสุข. (2563). วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- ธีระ กนกกาญจนรัตน์. (2556). *เชมทิส SME: Work-life balance ปรับแนวคิดสำหรับชีวิตและการงาน.* สืบค้นจาก <https://www.thairath.co.th/business/370700>
- ปัทมาวรรณ จินดาร์ักษ์ และ สายสุณีย์ เกษม. (2562). สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความหลากหลายของกลุ่มวัย. *วารสารนักษิณบริหาร, 39(1), 3-11.*
- พงศธร อุปถัมภ์. (2559). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจนเนอเรชันวายในอำเภอเมืองเชียงใหม่. *ปริญญาานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- วณิชกา สุพรรณานา. (2562). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากร โรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม จังหวัดกำแพงเพชร. *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*
- วัลลภ บุตเกตุ และ สำเริง อ่อนสัมพันธุ์. (2563). วัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. *วารสารศิลปการจัดการ, 4(3), 747-759.*
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2565). *รายงานประจำปี 2565. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).*
- สุภา เข้มแข็งปรีชาพันธ์, ระวี สัจจโสภณ และ ศุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย, 11(1), 169-190.*
- อุทัย บุญประเสริฐ และ จิราภรณ์ จันทร์สุพัฒน์. (2540). *หลักสูตรและการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.*
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607–610.*