

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตการทำงานบุคลากรครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม เขต 9

อังคณา ธนานุภาพพันธุ์* และ ศุภชัย เหมือนโพธิ์

คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

FACTORS EFFECTING TEACHER'S WORKING LIFE BALANCE UNDER
NAKHONPATHOM SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 9

Angkana Thananupappun* and Suppachai Murnpho

Faculty of Liberal Arts and Science, Kasetsart University, Kamphaeng Saen Campus, Thailand.

E-mail: suppachai_mur@hotmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 1 กรกฎาคม 2564

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 7 เมษายน 2565

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 23 มิถุนายน 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านการทำงาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคมของบุคลากรครู (2) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยสมดุลชีวิตการทำงานของบุคลากรครู (3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตการทำงานของบุคลากรครู

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย คือ บุคลากรครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม เขต 9 จำนวน 330 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากรสองชุด การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 30 – 39 ปี มีสถานภาพโสด มีรายได้ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือน 3-5 คน ส่วนใหญ่ไม่มีบุตร และมีผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ครัวเรือนละ 1-2 คน ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงานครูชำนาญการ อายุการทำงาน 21 ปีขึ้นไป ลักษณะการจ้างงานเป็นข้าราชการ จำนวนวันที่ทำงาน 5-6 วันต่อสัปดาห์ จำนวนชั่วโมงการทำงาน 6-8 ชั่วโมงต่อวัน จำนวนชั่วโมงพักผ่อนระหว่างวันทำงานจำนวน 1-2 ชั่วโมงต่อวัน จำนวนชั่วโมงในการสอน 16-20 คาบต่อสัปดาห์ จากกลุ่มตัวอย่างปัจจัย อายุ สถานภาพสมรส จำนวนสมาชิกในครัวเรือน จำนวนบุตร จำนวนผู้พึ่งพิงในครัวเรือน ระดับการศึกษา อายุงาน ลักษณะการจ้างงาน จำนวนชั่วโมงในการทำงานต่อวัน จำนวนชั่วโมงพักผ่อนต่อวัน ที่แตกต่างกันมีสมดุลชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยเพศ

รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ จำนวนชั่วโมงในการสอนต่อสัปดาห์ ที่แตกต่างกันมี สมดุลชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อสมดุลชีวิตในการทำงานของบุคลากรครูในทิศทาง เดียวกัน ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคม และ ปัจจัยด้านการสนับสนุนด้านการเปรียบเทียบและประเมินมูลค่า

ดังนั้น องค์การควรมีการปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มีความยืดหยุ่นและทำให้บุคลากรสามารถ ปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงจากสถานการณ์ภายนอกได้ นอกจากนี้องค์การควรจัดอบรมและกิจกรรมเพื่อ เสริมสร้างทักษะการการเป็นผู้นำทางสังคม ความสามารถในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง อีกทั้งหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานควรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคลากรทั้งในเรื่องส่วนตัวและสถานการณ์ต่างๆที่ เกี่ยวข้องกับการทำงาน

สามารถเขียนเป็นสมการตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อสมดุลชีวิตการทำงานของบุคลากรครู ($\hat{Y}$) ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.554 + 0.323 (\text{วัฒนธรรมองค์การ}) + 0.310 (\text{ความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคม}) + 0.219 (\text{การสนับสนุนด้านการเปรียบเทียบและประเมินมูลค่า})$$

คำสำคัญ: สมดุลชีวิตการทำงาน ความฉลาดทางอารมณ์ การสนับสนุนทางสังคม วัฒนธรรมองค์การ

Abstract

This research aimed to (1) To study demographic factors, working factors, emotional intelligence factors, organizational culture factors, social support factors. (2) To study working life balance factors. (3) To study factors effecting teacher's working life balance.

Samples of the research are 330 teachers of nakhonpathom secondary education service area office 9. Questionnaire is using in collecting data. Data is analyzing via descriptive statistics, such as frequency, percentage, standard deviation, and inferential statistics, such as t-test, One-way ANOVA, Multiple Regression, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient at level of significance 0.05.

Most characteristics of sample in the research are following female, 30-39 years old, single, 15,001 -20,000 salary per month, 3-5 family members, no children and 1-2 elderly over 60 years old, bachelor's degree, professional level teachers positions, working experiences over 21 years, employed as government teacher, working 5-6 days a week, working 6-8 hours a day, 1-2 rest hours a day, 16-20 teaching class a week.

There are no different in the sample's attitude in the respect of working life balances in these matters, age, marital status, number of household members, number of children,

number of household dependents, educational level, working experiences, employment characteristics, number of working hours per day, number of rest hours per day

In the other hand, the research found that gender, income, job position, number of working days per week, number of teaching hours per week making difference in sample's attitude in light of working life balances.

The research also found that organizational culture, emotional intelligence in social skills, and social support in working comparison and valuation are effecting teacher's working life balance.

As a result, working culture should be made flexible and employee should be trained ready for external situations. In addition, social skill in leadership and conflicts solution should be well trained. Exchanging in each other on personal opinion and working circumstance is essential.

As shown in the following equation as predictable factors effecting teacher's work life balance as follows

$$\hat{Y} = 0.554 + 0.323 (\text{organizational culture}) + 0.310 (\text{emotional intelligence in social skills}) + 0.219 (\text{social support in working comparison and valuation})$$

Keywords: Working life balance, Emotional intelligence, Social support, Organizational Culture

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บุคลากรครูถือว่าเป็นกลไกสำคัญทางการศึกษาที่ทำหน้าที่อบรมสั่งสอนเยาวชน ทั้งทางด้านวิชาการ คุณธรรมจริยธรรม ความประพฤติ จึงถือได้ว่าครูเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากประเทศชาติจะเจริญได้นั้นส่วนหนึ่งย่อมอยู่ที่การปฏิบัติหน้าที่ของครู ดังนั้นการที่จะส่งเสริมให้การปฏิบัติหน้าที่ของครูประสบผลสำเร็จได้นั้นสิ่งสำคัญประการหนึ่งคือการที่องค์กรสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูในด้านสมดุลชีวิตการทำงาน ถ้าองค์กรสามารถทำให้ครูมีคุณภาพชีวิตดีจะส่งผลให้การปฏิบัติงานสอนมีประสิทธิภาพซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียน (ปิยฉัตร มั่นจิตร, 2559)

ปัจจุบันหลายประเทศพยายามส่งเสริมให้คนในวัยทำงานมีสมดุลระหว่างการทำงานและการสร้างครอบครัว มีการเติมเต็มชีวิตทั้งในเรื่องการทำงานและไม่ใช่งาน (มนสิการ กาญจนะจิตร และคณะ, 2552) ผลของการขาดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานจะทำให้ขวัญและกำลังใจของพนักงานตกต่ำทำให้พนักงานไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ความพึงพอใจและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานลดลง และมีอัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงานสูง (หทัยทิพย์ ลีสงวนกุลธร, 2555) แต่ถ้าหากองค์กรสามารถทำให้พนักงานมีสมดุลชีวิตการทำงานแล้ว จะทำให้พนักงานในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น เกิด

ความสุขในชีวิตการทำงาน ซึ่งมีผลให้องค์กรมีผลิตภาพเพิ่มขึ้น อัตราการขาดงานและอัตราการลาออกจากงานลดลง (แก้วเกียรติคุณ, 2551 อ้างถึงใน หทัยทิพย์ ลีวสวนกุลธร, 2555)

จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พนักงานมีความสมดุลชีวิตการทำงานมากขึ้นคือปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ โดยความฉลาดทางอารมณ์มีบทบาทสำคัญที่ช่วยให้พนักงานสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยพฤติกรรมนั้นอยู่ในพื้นฐานที่สามารถเข้าใจคนรอบข้างได้ ซึ่งก่อให้เกิดผลดีที่ตามมาคือเกิดภาวะสมดุลทั้งในชีวิตระหว่างการทำงานและสมดุลกับชีวิตส่วนตัว (เพ็ญญา เชาว์รุ่งโรจน์, 2558)

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ เป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานมีความสมดุลชีวิตการทำงานซึ่ง Gordon (1999 อ้างถึงใน มัณฑนา อ่อนน้อม, 2558) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การทำให้พนักงานสามารถการบริหารจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานและสามารถบริหารเวลาหลังเลิกงานไปทำกิจกรรมอื่นได้ โดยจะทำให้พนักงานมีสมดุลชีวิตเพิ่มมากขึ้นพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การต่อไป (ณัฐธินิชา อรุณเลิศศรีศรี, 2553)

นอกจากนี้ยังมีปัจจัยการสนับสนุนทางสังคมก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อสมดุลชีวิตการทำงาน โดยการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และครอบครัว จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีระดับสมดุลชีวิตการทำงานมากขึ้น (ปิยนถ นวลละออง, 2555)

จากการทบทวนเอกสารข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยทราบว่า การส่งเสริมให้บุคลากรครูมีสมดุลชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นจะส่งผลให้การปฏิบัติงานสอนมีประสิทธิภาพซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่าบุคลากรครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม เขต 9 ว่ามีสมดุลชีวิตการทำงานอยู่ในระดับใด และยังมีปัจจัยใดที่จะมีผลต่อสมดุลชีวิตการทำงานของบุคลากรครู เพื่อองค์การสามารถที่จะนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาปรับปรุงสมดุลชีวิตการทำงานของบุคลากรครูให้มีความเหมาะสม ซึ่งจะส่งผลให้มีผลต่อคุณภาพทางการศึกษาของประเทศได้ในอนาคต

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านการทำงาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม ของบุคลากรครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม เขต 9
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยสมดุลชีวิตการทำงานของบุคลากรครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม เขต 9
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตการทำงานของบุคลากรครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม เขต 9

ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม เขต 9 จำนวน 1,857 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม เขต 9 จำนวน 330 คน จากการคำนวณตามสูตรของ Yamane (1973, อ้างถึงใน สุทธนู ศรีไสย์, 2551) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95%

2. ขอบเขตทางด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม เขต 9

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ

3.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน จำนวนสมาชิกในครัวเรือน การมีบุตร จำนวนผู้พึงพิงในครัวเรือน ระดับการศึกษา

3.2 ปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ อายุงาน ลักษณะการจ้างงาน ตำแหน่งงาน จำนวนวันที่ทำงานต่อสัปดาห์ จำนวนชั่วโมงในการทำงานต่อวัน จำนวนชั่วโมงพักผ่อนต่อวัน จำนวนชั่วโมงที่ใช้ในการสอนต่อสัปดาห์

3.3 ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการกำกับตนเอง ด้านแรงจูงใจในตนเอง ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ด้านทักษะทางสังคม

3.4 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมการทำงานด้านพันธกิจ วัฒนธรรมการทำงานด้านเอกภาพ วัฒนธรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมการทำงานด้านการปรับตัว

3.5 ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนด้านอารมณ์ การสนับสนุนด้านวัสดุ สิ่งของและบริการ การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร การสนับสนุนด้านการเปรียบเทียบและประเมินมูลค่า

ตัวแปรตาม คือ สมดุลชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย สมดุลชีวิตการทำงานด้านเวลา สมดุลชีวิตการทำงานด้านการมีส่วนร่วม สมดุลชีวิตการทำงานด้านความพึงพอใจ

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อสมดุลชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยวัฒนธรรมการทำงาน ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม อย่างน้อยหนึ่งตัวส่งผลต่อสมดุลชีวิตการทำงาน

3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การด้านการปรับตัว ด้านเอกภาพ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านพันธกิจ มีความสัมพันธ์กับสมดุลชีวิตการทำงาน

วิธีการดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ บุคลากรครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม เขต 9 จำนวน 1,857 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 330 คน โดยใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973 อ้างใน สุทธิชัย, 2551) โดยกำหนดความคาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sample) โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้ **ขั้นตอนที่ 1** การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม เขต 9 มีจำนวน 29 โรงเรียน แบ่งโรงเรียนออกเป็น 4 ขนาด ได้แก่ สถานศึกษา ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ขนาดใหญ่พิเศษ **ขั้นตอนที่ 2** เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) ด้วยวิธีจับฉลาก โดยผู้จับฉลากเลือกสถานศึกษาในแต่ละขนาดจำนวนขนาดละ 2 โรงเรียน ซึ่งผลจากการจับฉลากได้โรงเรียนทั้งหมดจำนวน 8 โรงเรียน **ขั้นตอนที่ 3** การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportionate Stratified Random Sampling) นำมาหาสัดส่วนบุคลากรครูในแต่ละโรงเรียนจำนวน 8 โรงเรียน มีจำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 330 คน **ขั้นตอนที่ 4** เป็นการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยแจกแบบสอบถามตามแผนกที่ได้กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างไว้

เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยนำหลักแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้ในการสร้างแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยมีขั้นตอนดังนี้ 1) ผู้วิจัย ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม 2) กำหนด ขอบเขตและเนื้อหาในการสร้างแบบสอบถาม โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาใช้ในการสร้างแบบสอบถามเพื่อให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกรอบแนวความคิดการวิจัย 3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อทำการประเมินความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence : IOC) หรือค่าดัชนี IOC โดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยรายข้อมากกว่า 0.5 ขึ้นไป (ประสพชัย พสุนนท์, 2555) 4) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 30 ชุด เพื่อนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่ามีค่าอยู่ในช่วง 0.864 - 0.986 ซึ่งมากกว่า 0.6 (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550) แสดงว่าคำถาม

ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแต่ละตัวแปรมีความสอดคล้องกันดีแล้ว แล้วจึงจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์นำไปเก็บกับข้อมูลตามจำนวนที่ได้กำหนดไว้

โดยงานวิจัยนี้ได้รับการรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยสำหรับโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์จากสถาบันวิจัยและพัฒนาแห่ง มก. เลขที่ COE No. COE63/060

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์เพื่อบรรยายลักษณะข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้ความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายปัจจัยประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านการทำงานและใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม และปัจจัยสมดุลชีวิตการทำงาน โดยมีเกณฑ์ในการแปลผลคะแนนของ Likert (1961, อ้างถึงใน ชัชวาลย์ เรื่องประพันธ์, 2543)

2. การทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) ได้แก่ การทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากรสองชุด (T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตการทำงานของบุคลากรครู

นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากรครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนครปฐม

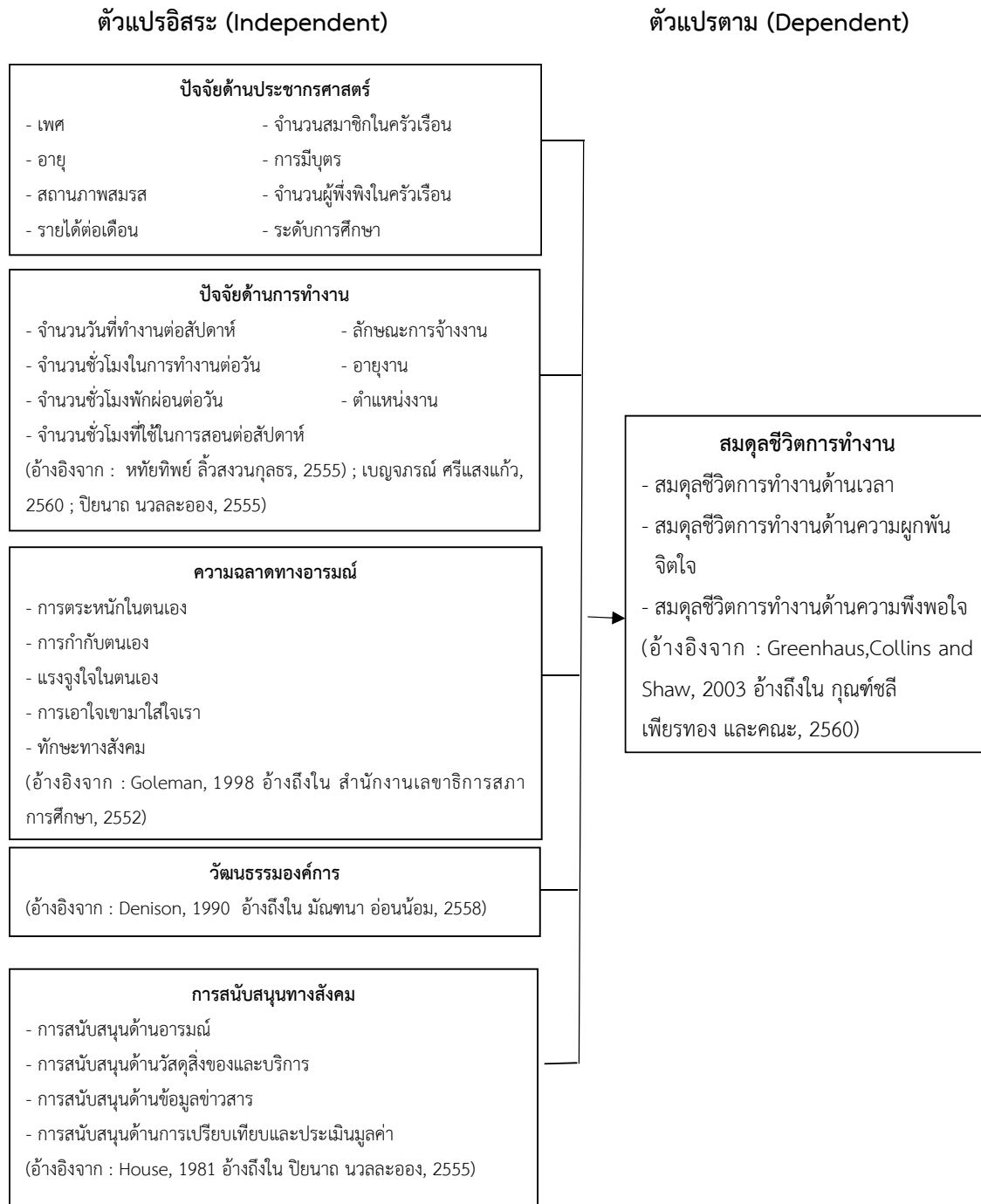
ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์การทำงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและความรู้สึกของผู้อื่น สามารถบริหารจัดการกับอารมณ์ของตนเอง ตลอดจนสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นและดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์และมีความสุข

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยมและความเชื่อ รวมถึงรูปแบบพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ ที่บุคลากรในองค์การได้ร่วมกันคิดค้น สะสม รวบรวมขึ้น มาจากประสบการณ์และผ่านกระบวนการเรียนรู้ขององค์การและพัฒนาขึ้นเป็นแบบแผน รูปแบบพฤติกรรม เกิดการยอมรับร่วมกัน และนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและนำมายึดถือปฏิบัติในองค์การสืบต่อกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์การ

ปัจจัยสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การรับรู้ต่อความเอาใจใส่ การได้รับความรัก ได้รับการยกย่องและความเคารพนับถือ การเห็นคุณค่า และการได้รับความช่วยเหลือ ประคับประคองจากบุคคลในสังคมในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นสิ่งของ แรงงาน การบริการ และการให้ข้อมูล ซึ่งบุคคลรับรู้จากบุคคลอื่น การสนับสนุนทางสังคมอาจได้รับจากคู่สมรส สมาชิกของครอบครัว เพื่อนสนิท เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน

ปัจจัยสมดุลชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถจัดเวลาได้อย่างเหมาะสมและมีความสมดุลระหว่างเวลาสำหรับการทำงาน ครอบครัว และสังคม โดยการมีเวลาว่างทำกิจกรรมร่วมกันในครอบครัว และเข้าร่วมกิจกรรมอื่นๆของสังคมนอกเหนือจากการทำงาน และสามารถแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสมตามสภาพความต้องการของตนเอง เกิดการเอื้อประโยชน์ร่วมกันทั้งองค์การ ครอบครัวยุและตนเอง

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้แบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ส่วน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านการทำงาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม ของบุคลากรครู

ผลการศึกษาประกอบด้วย 2 ส่วนมีดังนี้

1.1 ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยประชากรศาสตร์และปัจจัยด้านการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยประชากรศาสตร์จำนวน 330 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 30 – 39 ปี มีสถานภาพโสด รายได้อยู่ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือน 3-5 คน ส่วนใหญ่ไม่มีบุตร และมีผู้พึ่งพิงในครัวเรือนที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปครัวเรือนละ 1-2 คน ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นครูชำนาญการ อายุการทำงาน 21 ปีขึ้นไป ลักษณะการจ้างงานเป็นข้าราชการ จำนวนวันที่ทำงาน 5-6 วันต่อสัปดาห์ จำนวนชั่วโมงการทำงาน 6-8 ชั่วโมงต่อวัน จำนวนชั่วโมงพักผ่อนระหว่างวันทำงานจำนวน 1-2 ชั่วโมงต่อวัน จำนวนชั่วโมงในการสอน 16-20 คาบต่อสัปดาห์

1.2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม มีรายละเอียดดังนี้

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรครู 5 ด้าน ได้แก่ การตระหนักในตนเอง การกำกับตนเอง แรงจูงใจในตนเอง การเอาใจเขามาใส่ใจเรา ทักษะทางสังคม แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์

(n=330)

ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านการตระหนักในตนเอง	4.17	0.519	มาก	2
2. ด้านการกำกับตนเอง	4.18	0.528	มาก	1
3. ด้านแรงจูงใจในตนเอง	4.17	0.497	มาก	2
4. ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา	4.10	0.469	มาก	3
5. ด้านทักษะทางสังคม	3.92	0.493	มาก	4
รวม	4.11	0.417	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงระดับความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำกับตนเอง รองลงมาเป็นด้านการตระหนักในตนเอง แรงจูงใจในตนเอง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านทักษะทางสังคม

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรครู 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ด้านวัฒนธรรมด้านเอกภาพ ด้านวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ

(n=330)

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ	4.15	0.588	มาก	1
2. ด้านวัฒนธรรมด้านเอกภาพ	4.04	0.653	มาก	2
3. ด้านวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม	4.03	0.665	มาก	3
4. ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว	3.98	0.600	มาก	4
รวม	4.05	0.552	มาก	

จากตารางที่ 2 แสดงระดับความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ รองลงมาเป็นด้านวัฒนธรรมด้านเอกภาพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมของบุคลากรครู 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสนับสนุนด้านอารมณ์ ด้านการสนับสนุนด้านวัสดุสิ่งของและบริการ ด้านการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านการสนับสนุนด้านการเปรียบเทียบและประเมินมูลค่า แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม

(n=330)

ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านการสนับสนุนด้านอารมณ์	4.17	0.506	มาก	1
2. ด้านการสนับสนุนด้านวัสดุสิ่งของและบริการ	3.96	0.655	มาก	4
3. ด้านการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร	4.11	0.573	มาก	2
4. ด้านการสนับสนุนด้านการเปรียบเทียบและประเมินมูลค่า	3.98	0.624	มาก	3
รวม	4.06	0.518	มาก	

จากตารางที่ 3 แสดงระดับความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสนับสนุนด้านอารมณ์ รองลงมาเป็นด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านวัสดุสิ่งของและบริการ

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยสมดุชีวิตการทำงานของบุคลากรครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม เขต 9

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสมดุชีวิตการทำงานของบุคลากรครู 3 ด้าน ได้แก่ สมดุชีวิตการทำงานด้านเวลา สมดุชีวิตการทำงานด้านความผูกพันจิตใจ สมดุชีวิตการทำงานด้านความพึงพอใจ แสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสมดุชีวิตการทำงาน

(n=330)

ปัจจัยสนใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านสมดุชีวิตการทำงานด้านเวลา	3.79	0.768	มาก	3
2. ด้านสมดุชีวิตการทำงานด้านความผูกพันจิตใจ	3.98	0.631	มาก	2
3. ด้านสมดุชีวิตการทำงานด้านความพึงพอใจ	4.08	0.671	มาก	1
รวม	3.95	0.596	มาก	

จากตารางที่ 4 แสดงระดับความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อปัจจัยสมดุชีวิตการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมดุชีวิตการทำงานด้านความพึงพอใจ รองลงมาเป็นด้านความผูกพันจิตใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเวลา

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุชีวิตการทำงานของบุคลากรครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม เขต 9

ผลการศึกษาประกอบด้วย 2 ส่วนมีดังนี้

3.1 ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์และปัจจัยการทำงานที่มีผลต่อสมดุชีวิตการทำงานของบุคลากรครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม เขต 9

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัย อายุ สถานภาพสมรส จำนวนสมาชิกในครัวเรือน จำนวนบุตร จำนวนผู้พึ่งพิงในครัวเรือน ระดับการศึกษา อายุงาน ลักษณะการจ้างงาน จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวัน จำนวนชั่วโมงพักผ่อนต่อวัน ที่แตกต่างกันมีสมดุชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยเพศ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ จำนวนชั่วโมงในการสอนต่อสัปดาห์ ที่แตกต่างกันมีสมดุชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการปัจจัยด้านประชากรศาสตร์และปัจจัยการทำงานที่มีผลต่อสมรรถนะชีวิตการทำงานของบุคลากรครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม เขต 9 ด้วยการวิเคราะห์การทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากรสองชุด (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way ANOVA)

สมมติฐานที่	สมมติฐาน H1	ค่า Sig.	ผลการทดสอบ
ปัจจัยประชากรศาสตร์			
1	เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อสมรรถนะชีวิตการทำงานแตกต่างกัน	0.030*	ยอมรับ
2	อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อสมรรถนะชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน	0.148	ปฏิเสธ
3	สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อสมรรถนะชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน	0.205	ปฏิเสธ
4	รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อสมรรถนะชีวิตการทำงานแตกต่างกัน	0.001*	ยอมรับ
5	จำนวนสมาชิกที่แตกต่างกันมีผลต่อสมรรถนะชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน	0.184	ปฏิเสธ
6	การมีบุตรที่แตกต่างกันมีผลต่อสมรรถนะชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน	0.06	ปฏิเสธ
7	จำนวนผู้พึ่งพิงที่แตกต่างกันมีผลต่อสมรรถนะชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน	0.182	ปฏิเสธ
8	ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อสมรรถนะชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน	0.534	ปฏิเสธ
ปัจจัยการทำงาน			
9	จำนวนวันทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อสมรรถนะชีวิตการทำงานแตกต่างกัน	0.029*	ยอมรับ
10	อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อสมรรถนะชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน	0.226	ปฏิเสธ
11	จำนวนชั่วโมงทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อสมรรถนะชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน	0.605	ปฏิเสธ
12	ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อสมรรถนะชีวิตการทำงานแตกต่างกัน	0.004*	ยอมรับ
13	ลักษณะการจ้างงานที่แตกต่างกันมีผลต่อสมรรถนะชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน	0.436	ปฏิเสธ
14	จำนวนชั่วโมงพักผ่อนที่แตกต่างกันมีผลต่อสมรรถนะชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน	0.553	ปฏิเสธ
15	จำนวนชั่วโมงสอนที่แตกต่างกันมีผลต่อสมรรถนะชีวิตการทำงานแตกต่างกัน	0.025*	ยอมรับ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม อย่างน้อยหนึ่งตัวส่งผลกระทบต่อสมรรถนะชีวิตในการทำงานของบุคลากรครู

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี stepwise แสดงได้ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม อย่างน้อยหนึ่งตัวส่งผลต่อสมดุชีวิตในการทำงานของบุคลากรครู

(n=330)

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	P-value	Collinearity Statistics	
	B	Std.Error	Beta				Tolerance	VIF
(ค่าคงที่)	0.554	0.239			2.316	0.021		
วัฒนธรรมองค์การ	0.323	0.061	0.299		5.308	0.000*	0.588	1.700
ความฉลาดทางทักษะสังคม	0.310	0.064	0.256		4.815	0.000*	0.659	1.518
การสนับสนุนด้านประเมินมูลค่า	0.219	0.046	0.230		4.795	0.000*	0.813	1.230

ค่าคงที่ (Constant) = 0.554

R = 0.625 R² = 0.391 Adjust R² = 0.385 SE_{est} = 0.46726

F = 69.745 Sig. of F = 0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม ไม่เกิดปัญหาสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) เนื่องจาก ค่าความทนทาน (Tolerance) ทุกตัวแปรที่ใช้พยากรณ์มีค่ามากกว่า 0.1 และค่า VIF (Variance inflation factors) ทุกตัวแปรที่ใช้พยากรณ์มีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระที่ใช้พยากรณ์ทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน (Hair et al, 1995, อ้างใน สรรค์ชัย กิตยานันท์, 2552) ค่า R² มีค่าเท่ากับ 0.391 แสดงว่า ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม สามารถอธิบายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 39.1 และที่เหลืออีกร้อยละ 60.9 ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของปัจจัยอื่นๆ และค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 0.46726

ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อสมดุชีวิตในการทำงานของบุคลากรครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อสมดุชีวิตในการทำงานของบุคลากรครูมากที่สุด (Beta = 0.299) โดยส่งผลในทิศทางเดียวกับสมดุชีวิตในการทำงาน รองลงมาเป็นด้านความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคม (Beta = 0.256) ส่งผลในทิศทางเดียวกับสมดุชีวิตในการทำงาน และด้านที่

ส่งผลต่อสมดุลชีวิตในการทำงานน้อยที่สุดคือด้านการสนับสนุนด้านการเปรียบเทียบและประเมินมูลค่า (Beta = 0.230) โดยส่งผลในทิศทางเดียวกับสมดุลชีวิตในการทำงาน สามารถเขียนเป็นสมการตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อสมดุลชีวิตในการทำงานของบุคลากรครู ($\hat{Y}$) ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

สมดุลชีวิตในการทำงาน = 0.554 + 0.323 (วัฒนธรรมองค์การ) + 0.310 (ความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคม) + 0.219 (การสนับสนุนด้านการเปรียบเทียบและประเมินมูลค่า)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

สมดุลชีวิตในการทำงาน = 0.299 (วัฒนธรรมองค์การ) + 0.256 (ความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคม) + 0.230 (การสนับสนุนด้านการเปรียบเทียบและประเมินมูลค่า)

และผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับสมดุลชีวิตในการทำงานของบุคลากรครู โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แสดงได้ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient) ระหว่างด้านปัจจัยวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับสมดุลชีวิตในการทำงานของบุคลากรครู

วัฒนธรรมองค์การ	ระดับความสัมพันธ์กับสมดุลชีวิตการทำงาน (r)
วัฒนธรรมด้านการปรับตัว	0.522**
วัฒนธรรมด้านเอกภาพ	0.505**
วัฒนธรรมด้านการมีส่วนร่วม	0.488**
วัฒนธรรมด้านพันธกิจ	0.411**
รวม	0.547**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 7 พบว่าวัฒนธรรมองค์การด้านการปรับตัวมีความสัมพันธ์กับสมดุลชีวิตการทำงานของบุคลากรครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนครปฐม มากที่สุด รองลงมาคือ วัฒนธรรมการปรับตัวด้านเอกภาพ ด้านการมีส่วนร่วมและด้านพันธกิจ ตามลำดับ

อภิปรายผล

ผลจากการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมดุลชีวิตการทำงานของบุคลากรครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนครปฐม สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ส่งผลในทิศทางเดียวกันกับสมมูลชีวิตการทำงานบุคลากร (Beta = 0.299) แสดงว่า หากองค์การมีวัฒนธรรมองค์การที่ดีมากขึ้น จะส่งผลให้บุคลากรมีสมมูลชีวิตการทำงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของณัฐณิชา อรุณเลิศศรี (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับสมมูลชีวิตการทำงานของพนักงาน : กรณีพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับสมมูลชีวิตการทำงานของพนักงาน เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การที่มีความเชื่อ ค่านิยม ชัดเจน มีทิศทางเดียวกัน จะทำให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันกับหน่วยงานต่างๆ ในองค์การได้เป็นอย่างดี และการที่องค์การมีวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่น ทนต่อการเปลี่ยนแปลงต่อสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ จะสามารถทำให้บุคลากรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการทำงานได้เป็นอย่างดี

ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคม ส่งผลในทิศทางเดียวกันกับสมมูลชีวิตการทำงานบุคลากร (Beta = 0.256) แสดงว่า หากบุคลากรมีความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมที่ดีขึ้น จะส่งผลให้บุคลากรมีสมมูลชีวิตการทำงานที่เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัย เพ็ญญา เชาว์รุ่งโรจน์ (2558) ได้ศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์และการสนับสนุนจากองค์การที่พยากรณ์ความสมมูลชีวิตกับการทำงานของพนักงาน พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมมูลชีวิตกับการทำงาน เนื่องจาก การที่บุคลากรสามารถรับมือกับอารมณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้ดี มีทักษะในการโน้มน้าว ต่อรอง สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี จะทำให้บุคลากรสามารถสร้างสมมูลชีวิตการทำงานได้อย่างเหมาะสม

ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคมด้านการประเมินมูลค่า ส่งผลในทิศทางเดียวกันกับสมมูลชีวิตการทำงานบุคลากร (Beta = 0.230) แสดงว่า หากองค์การมีการสนับสนุนทางสังคมด้านการประเมินมูลค่า จะส่งผลให้บุคลากรมีสมมูลชีวิตการทำงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ปิยนาล นวลละออง (2555) ได้ศึกษา เรื่อง การสนับสนุนทางสังคมกับสมมูลชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมมูลชีวิตการทำงาน เนื่องจาก การที่หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน ทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในการทำงาน ทำให้สามารถสร้างสมมูลชีวิตการทำงานได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมอยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้นองค์การควรจัดอบรมเพิ่มทักษะทางสังคมของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถโน้มน้าวใจบุคคลอื่นให้เกิดความเป็นเอกฉันท์และสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ นอกจากนี้ควรเพิ่มทักษะความเป็นผู้นำให้สามารถกระตุ้นความกระตือรือร้นของกลุ่มและสามารถชี้แนะแนวปฏิบัติและนำผู้อื่นได้ อีกทั้งสร้างทักษะให้สามารถริเริ่มทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงและทักษะการจัดการกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การด้านการปรับตัวอยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้นองค์การควรปรับปรุงแบบองค์การให้มีวัฒนธรรมองค์การที่ปรับตัวสามารถยืดหยุ่นไม่ยึดติดกับรูปแบบการทำงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้ และส่งเสริมให้พนักงานมีอำนาจการตัดสินใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีอิสระปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้ เพื่อปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงจากสถานการณ์ภายนอกได้

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคมด้านวัสดุสิ่งของและบริการและด้านการเปรียบเทียบและประเมินมูลค่าอยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้นในด้านการสนับสนุนสิ่งของและบริการ หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานควรเพิ่มความช่วยเหลือในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานและวัสดุสิ่งของต่างๆ ที่จำเป็นต่อการทำงาน และด้านทางด้านการเปรียบเทียบและประเมินมูลค่า หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานควรเพิ่มการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นส่วนตัวรวมทั้งสถานการณ์ต่างๆ รอบตัว ในการทำงานกับบุคลากรเพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลย้อนกลับ ทำให้สามารถนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้ในการประเมินตนเองซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความมั่นใจในการทำงานเพิ่มขึ้น

1.4 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสมดุลชีวิตการทำงานด้านเวลาอยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้น องค์การควรปรับภาระงานให้บุคลากรสามารถแบ่งเวลาให้กับหน้าที่การงานและหน้าที่อื่นที่นอกเหนือจากงานเท่าๆ กันได้อย่างเหมาะสม เช่น ให้บุคลากรสามารถทำงานให้เสร็จได้ในเวลางานโดยไม่ต้องนำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน เพื่อให้มีเวลาเพียงพอที่จะดูแลคนในครอบครัวและมีเวลาทำงานอดิเรกหลังเลิกงานได้

1.5 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมดุลชีวิตในการทำงานของบุคลากรครู มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะสังคม และด้านการสนับสนุนด้านการเปรียบเทียบและประเมินมูลค่า ดังนั้น องค์การควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริม 3 ด้านนี้ โดย 1) ในด้านวัฒนธรรมองค์การเกี่ยวกับการปรับตัวและความมีเอกภาพในการทำงาน องค์การควรมีวัฒนธรรมการทำงานปรับตัวที่มีวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่น มีวิธีการทำงานที่สามารถตอบสนองให้ทันต่อสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น การนำข้อมูลจากลูกค้าหรือผู้รับบริการมาใช้ปรับปรุงการบริหารงาน มีการสนับสนุนให้รางวัลแก่บุคลากรผู้สร้างนวัตกรรม เป็นต้น และในด้านวัฒนธรรมองค์การที่มีเอกภาพ องค์การควรปลูกฝังค่านิยมที่ตรงกันในการทำงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือกับฝ่ายต่างๆ ได้เป็นอย่างดี และผลักดันให้บุคลากรมีเป้าหมายการทำงานและรูปแบบการทำงานที่ชัดเจนและมีทิศทางการทำงานเดียวกัน 2) ด้านความฉลาดทางอารมณ์ทางทักษะสังคม องค์การควรจัดอบรมเพิ่มทักษะทางสังคมของบุคลากร ให้สามารถรับมือกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้ดีเพิ่มขึ้นและสามารถเข้าใจสถานการณ์เพื่อตอบสนองต่อบุคคลในสังคมได้อย่างถูกต้อง และเพิ่มทักษะในการโน้มน้าวบุคคล ทักษะการเจรจาต่อรองและการร่วมมือในการทำงานกับผู้อื่น 3) ด้านการสนับสนุนด้านการเปรียบเทียบและประเมินมูลค่าหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานควรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรมส่วนตัวและสถานการณ์รอบตัวในการทำงานเพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปประเมินตนเองซึ่งจะทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาสมมูลชีวิตในการทำงานของบุคลากรครูที่อยู่ในจังหวัดอื่น เพื่อนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบและสามารถนำไปพัฒนาสมมูลชีวิตการทำงานของครูได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น

2.2 ควรทำการศึกษาผลที่ตามมาของสมมูลชีวิตในการทำงานของบุคลากรครู เช่น คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นต้น เพื่อจะทำให้ทราบว่าสมมูลชีวิตการทำงานสอดคล้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรครูมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณ์ชลิ เพียรทอง, และคณะ. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบสมมูลชีวิตและการทำงานของพยาบาลจิตเวช. *วารสารการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต*, 31(2), 109-119. สืบค้น 19 มิถุนายน 2562, จาก <http://www.105157-Article%20Text-266806-1-10-20171208.pdf>
- จรินทร์ อาสาทรงธรรม. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและการจัดการความรู้ของผู้ประกอบการ SMEs. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 2(1), 104-112. สืบค้น 29 สิงหาคม 2562, จาก <https://www.tci-thaijo.org/index.php/pimjournal/article/view/11988>
- ชัชวาลย์ เรืองประพันธ์. (2543). สถิติพื้นฐานพร้อมตัวอย่างการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม Minitab SPSS และ SAS. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณัฐธินิชา อรุณเลิศศรีศรี. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับสมมูลชีวิตการทำงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ทศพร ประเสริฐสุข. (2542). ความเหลื่อมล้ำทางอารมณ์กับการศึกษา. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 5(1), 15-18.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: วี.อินเตอร์ พรินท์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2546). *การพัฒนาหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: สุริยาสนาสน.
- เบญจภรณ์ ศรีแสงแก้ว. (2560). สุขภาวะทางจิตและสมมูลชีวิตกับการทำงานที่พยากรณ์การพัฒนาตนเองของครูในวิทยาลัยเทคนิคสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ประสพชัย พสุนนท์. (2557). *การวิจัยการตลาด*. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปิยนารถ นวลละออง. (2555). การสนับสนุนทางสังคมกับสมมูลชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- เพ็ญภา เชื้อรุ่งโรจน์. (2558). *ความฉลาดทางอารมณ์และการสนับสนุนจากองค์กรที่พยายากรณ์ความสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงาน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ไพศาล แยมวงศ์. (2555). *การศึกษาสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของนักศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์* (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มนสิการ กาญจนะจิตรา, กัญญาพัชร สุทธิเกษม, และรีนา ต๊ะดี. (2552). *เมื่องานรัดตัวจะสร้างครอบครัวได้อย่างไรสมดุลชีวิตและงานของคนรุ่นใหม่*. สืบค้น 21 มิถุนายน 2560, จาก <http://www.ipsr.mahido.ac.th/ipsrbeta/FileUpload/PDF/Report-File-540.pdf?fbclid=IwAR1UuMlIC26mWkNal8Tzyxtov1FOI-8iWuc2yfiNG4doMnjN2h03 fFxmjv8k>.
- มณฑนา อ่อนน้อม. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมสรรพากรในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- ยศยง จันทรวงศา. (2558). *การสนับสนุนทางสังคม ความเหมาะสมกันระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อม และความผูกพันในงาน กรณีศึกษาพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินสายการบินแห่งหนึ่ง* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1. (2562). *ข้อมูลขนาดโรงเรียน*. สืบค้น 16 มิถุนายน 2562, จาก <https://sites.google.com/site/gssmhk1/khxmuk-khnad-rongreiyin>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. (2562). *ข้อมูลสถานศึกษาจังหวัดนครปฐม*. สืบค้น 20 สิงหาคม 2562, จาก <http://www.mathayom9.go.th/webspm9/index.php>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *ระบบสารสนเทศเพื่อบริหารการศึกษา*. สืบค้น 20 สิงหาคม 2562, จาก https://data.bopp-obec.info/emis/school.php?Area_CODE=101709
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *การศึกษาวงศ์ความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์: ความฉลาดทางอารมณ์*. สืบค้น 20 มิถุนายน 2562, จาก <http://www.sem100library.in.th/opac/Catalog/Bibltem.aspx?BibID=b00002700>
- สุทธนู ศรีไสย์. (2551). *สถิติประยุกต์สำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรินทร์ ชุมแก้ว. (2556). *วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำแบบสร้างเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารในองค์กรเอกชน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- หทัยทิพย์ ลีวสงวนกุลธร. (2555). *การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานกรณีศึกษาสถาบันคุ้มครองเงินฝาก* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.