



อิทธิพลของปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษาต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของครู  
เจนเนอเรชันวายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

The Influence of School Management Factors on Work-Life Balance of  
Generation Y Teachers under The Secondary Education Service Area Office  
Singburi Angthong

รัตนพร รักดี<sup>1\*</sup> วรณวิศา สืบบุญสรณ์ คล้ายจำแลง<sup>2</sup> สุดารัตน์ สารสว่าง<sup>3</sup>

Ratanaporn Rakdee<sup>1\*</sup> Wanwisa Suebnusorn Klaichamlang<sup>2</sup> Sudarat Sarnsawang<sup>3</sup>

(Received: 2025-05-02; Revised: 2025-07-23; Accepted: 2025-07-29)

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การพัฒนาบุคลากร และนโยบายและการบริหารงาน รวมทั้งศึกษา  
ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในด้านการเงิน ด้านครอบครัว ด้านการทำงาน ด้านสติปัญญา และ  
ด้านเวลา ของครูเจนเนอเรชันวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง และเพื่อ  
วิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน กลุ่ม  
ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูเจนเนอเรชันวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี  
อ่างทอง จำนวน 692 คน โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการแบ่ง  
ชั้นภูมิ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิง  
เนื้อหา (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของ  
แบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.916 และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

<sup>1</sup> นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

<sup>1</sup> M.Ed. Student of Educational Administration, Faculty of Education, Kasetsart University

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

<sup>2</sup> Assistant Professor, Educational Administration, Faculty of Education, Kasetsart University

<sup>3</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

<sup>3</sup> Assistant Professor, Educational Administration, Faculty of Education, Kasetsart University



ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษาและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีการดำเนินงานที่ส่งเสริมสมดุลชีวิตและการทำงานของครูได้อย่างเหมาะสม ปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมดุลชีวิตและการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถร่วมกันพยากรณ์สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานได้ร้อยละ 13.2 โดยบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางบวก ส่วนภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางลบต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

**คำสำคัญ:** ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน, ปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษา, ครูเจนเนอเรชันวาย, การศึกษาระดับมัธยมศึกษา

## Abstract

This research aimed to study the levels of school management factors, including organizational climate and culture, leadership of school administrators, personnel development, and policy and administration, as well as to examine the level of work-life balance and working on finance, family, work, intelligence, and time management among Generation Y teachers under the Secondary Educational Service Area Office of Singburi Angthong. The study also analyzed the influence of school administration factors on work-life balance. The population of this research consisted of 692 Generation Y teachers under the Secondary Educational Service Area Office of Singburi Angthong. Data were collected from a sample of 300 participants selected through stratified random sampling technique. Questionnaires were used as research instruments. The questionnaires used in this study were validated for content validity by three experts, with the Item-Objective Congruence (IOC) values ranging from 0.67 to 1.00. The overall reliability of the questionnaire was 0.916, and data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The findings revealed that school administration factors and work-life balance were at high levels, indicating that schools had implemented appropriate measures to promote teachers' work-life balance. School administration factors showed a positive correlation with work-life balance at a statistical significant level of .05 and could collectively predict 13.2 percent of the variance in work-life balance. Specifically, organizational climate and culture



had a positive influence, while leadership of school administrators had a negative influence on work-life balance at a significant level of .05.

**Keywords:** Work-Life Balance, School Management Factors, Generation Y Teachers, Secondary Education

## บทนำ

ในยุคปัจจุบัน กลุ่มคนวัยทำงานโดยเฉพาะเจเนอเรชันวาย ซึ่งเป็นกำลังหลักของตลาดแรงงาน กำลังเผชิญภาวะความเครียดจากงานที่เกินพอดี ส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟและปัญหาสุขภาพจิตตามมา โดยเฉพาะในวิชาชีพครูที่มีภาระงานนอกเหนือจากการสอนจำนวนมากจนกระทบต่อคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงาน ดังนั้น การส่งเสริมสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานจึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพในระยะยาว โดยกลุ่มคนเจเนอเรชันวาย (Generation Y) ซึ่งเกิดระหว่างปี พ.ศ. 2525–2548 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ แต่ด้วยลักษณะนิสัยที่ไม่ชอบข้อบังคับตายตัว ชอบความยืดหยุ่น และไม่ทนต่อความเครียดที่เกินพอดี ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานบ่อยครั้ง และมีแนวโน้มความพึงพอใจในงานลดลงหากไม่ได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสม

รายงานจากสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2566) ระบุว่า ความเครียดสะสมจากงาน เศรษฐกิจ และครอบครัว เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของคนวัยทำงาน โดยเฉพาะกลุ่มวิชาชีพครูที่ต้องรับภาระงานจำนวนมากเกินสมควร ซึ่งรวมถึงงานเอกสาร กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และงานประสานกับชุมชน สอดคล้องกับผลการศึกษาโดยจารุวรรณ ทองขุนดำ และคณะ (2565) ที่พบว่า ภาวะหมดไฟของครูส่วนหนึ่งเกิดจากการทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ติดต่อกันเป็นเวลานานภายใต้ข้อจำกัดของเวลาและภาระงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความเครียดสะสมและความเหนื่อยล้า

การมีสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของครูจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสุขและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดย Greenhaus et al. (2003, อ้างถึงใน สุภา เข้มแข็งปรีชาพันธ์, 2563) ให้นิยามว่า เป็นภาวะที่บุคคลสามารถให้ความสำคัญทั้งในบทบาทของงานและครอบครัวได้อย่างสมดุล ผ่านองค์ประกอบสำคัญสามด้าน ได้แก่ ความสมดุลด้านเวลา ความสมดุลด้านการมีส่วนร่วม และความสมดุลด้านความพึงพอใจ (Hudson Global Resources, 2005, อ้างถึงใน สุภาภรณ์ เข้มแข็งปรีชาพันธ์, 2563) สอดคล้องกับ ฐิติกานต์ ศรีม่วง (2565) ที่อธิบายว่าการมีสมดุลชีวิตคือการจัดการเวลาและบทบาทในชีวิตส่วนตัวกับงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะนำไปสู่ความสุข ความมั่นคง และความก้าวหน้าในชีวิต รวมถึงส่งผลดีต่อ



สังคมโดยรวม ขณะที่ พจนา ผดุงเศรษฐกิจ (2563) เน้นว่าความสมดุลชีวิตมีผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร และหากเกิดความไม่สมดุลจะทำให้ครูเกิดความเครียด ความเหนื่อยล้า และความรู้สึกห่างเหินจากสถานศึกษา งานวิจัยของ Abdulaziz et al. (2022) ยังชี้ว่า การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่สมดุล และองค์กรที่ให้การสนับสนุนในเรื่องความยืดหยุ่นและคุณภาพชีวิต มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันของครูต่อองค์กร ซึ่งหากนำมาเชื่อมโยงกับบริบทของครูเจเนอเรชันวายในพื้นที่ศึกษานี้ อาจช่วยให้สามารถเข้าใจปัจจัยบริหารที่ส่งผลสนับสนุนความสมดุลชีวิตกับการทำงานได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

ผลการวิเคราะห์ SWOT ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง (2566) พบว่า แม้ครูจะมีภาระงานจำนวนมาก ส่งผลให้ขาดขวัญและกำลังใจ และครูรุ่นใหม่ขาดแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครู แต่รายงานผลการติดตามและประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯ ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (พ.ศ. 2560) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กลับพบว่า ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจต่อการบริหารและการให้บริการในระดับ “ดีมาก” (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง , 2566) สะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพของระบบบริหารจัดการที่สามารถสร้างบรรยากาศและการสนับสนุนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรศึกษาปัจจัยด้านการบริหารที่มีส่วนสนับสนุนให้ครูมีสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานได้ในระดับที่น่าพึงพอใจ

จากบริบทและข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความจำเป็นในการศึกษาปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของครูเจเนอเรชันวาย เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาการบริหารที่สอดคล้องกับความต้องการของครูรุ่นใหม่ อันนำไปสู่การพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการที่เหมาะสมสำหรับสถานศึกษา และสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคต

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง
2. เพื่อศึกษาระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับทำงานของครูเจเนอเรชันวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง
3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษากับระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของครูเจเนอเรชันวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง



4. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของครูเจเนอเรชันวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

## สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของครูเจเนอเรชันวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี
2. ปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษา มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของครูเจเนอเรชันวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. รูปแบบการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณโดยเลือกใช้วิธีการสำรวจและเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม

### 2. ประชากรและตัวอย่าง

2.1 ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ที่เกิดในปี 2525 – 2548 (Generation Y) จำนวน 692 คน จาก 26 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5% ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง และเพื่อป้องกันความไม่สมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน ผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีก 15% รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 300 คน

2.3 วิธีการเลือกตัวอย่างผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยมีขั้นตอนการสุ่มโดยแบ่งประชากรเป็นชั้นภูมิตามจำนวนครูเจเนอเรชันวาย ในแต่ละโรงเรียนกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิตามสัดส่วนและจึงทำการสุ่มแต่ละชั้นภูมิตามจำนวนที่กำหนดไว้ เพื่อให้ทุกโรงเรียนมีตัวแทนของโรงเรียนทุกขนาดอย่างเหมาะสม



### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และการมีบุตร ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาโดยจากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาโดยพิจารณาจากประเด็นที่ปรากฏร่วมกันในหลายแหล่งข้อมูล และได้สรุปเป็น 4 ด้านหลัก ได้แก่ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (จำนวน 3 ข้อ) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (จำนวน 5 ข้อ) การพัฒนาบุคลากร (จำนวน 5 ข้อ) และ นโยบายและการบริหารงาน (จำนวน 3 ข้อ) รวมทั้งสิ้น 16 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความสอดคล้องระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการเงิน (จำนวน 5 ข้อ) ด้านครอบครัว (จำนวน 3 ข้อ) ด้านการทำงาน (จำนวน 5 ข้อ) ด้านสติปัญญา (จำนวน 5 ข้อ) และด้านเวลา (จำนวน 5 ข้อ) รวมทั้งสิ้น 23 ข้อ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert's Scale ให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น และใช้วิธีการแบ่งช่วงคะแนนโดยคำนวณจากความกว้างของอันตรภาคชั้น ซึ่งมีค่าความกว้าง 0.8

#### 3.2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาหัวข้อวิจัยในครั้งนี้ เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและสร้างแบบสอบถาม นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหาและแก้ไขแบบสอบถาม ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษารั้งนี้จนสมบูรณ์พร้อมนำไปทดลองถาม และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้วิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence) ผลการตรวจสอบแบบสอบถามทั้ง 39 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และนำเครื่องมือที่ได้จากการตรวจสอบและปรับปรุงแล้ว นำไปทดลองใช้กับครูกลุ่มอื่นที่คล้ายกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ จำนวน 30 ตัวอย่างและนำข้อมูลวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่ามีค่าความเชื่อมั่น 0.916 โดยแบบสอบถามปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา (คำถาม 16 ข้อ) เท่ากับ 0.848 และ แบบสอบถามด้านสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงาน (คำถาม 23 ข้อ) เท่ากับ 0.890



#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูมัธยมศึกษาเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลแบบออนไลน์ โดยใช้ google form เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 300 คน ในระหว่างเดือนธันวาคม 2567 ถึง กุมภาพันธ์ 2568 คิดเป็นร้อยละ 43.35 จากจำนวนประชากรทั้งหมด

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษาและระดับความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานของครูเจเนอเรชันวาย

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานของครูเจเนอเรชันวาย และใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษากับความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงาน

5.3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานของครูเจเนอเรชันวาย และใช้วิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงาน และทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติ

##### 5.3.1 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linearity)

การตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามดำเนินการโดยใช้กราฟค่าคงเหลือ (Residual Plots) เปรียบเทียบกับค่าที่พยากรณ์ (Fitted Values) และกับตัวแปรอิสระแต่ละตัว ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าคงเหลือกระจายตัวอย่างสุ่มรอบแกนศูนย์โดยไม่ปรากฏรูปแบบโค้งหรือลวดลายเฉพาะ จึงสรุปได้ว่าโมเดลมีลักษณะความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงตามสมมติฐาน

5.3.2 ค่าคลาดเคลื่อนของปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษาและค่าคลาดเคลื่อนของความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานของครูต้องเป็นอิสระจากกัน ตรวจสอบโดยใช้สถิติทดสอบ Durbin-Watson ซึ่งค่าดังกล่าวจะต้องอยู่ระหว่าง 0 ถึง 4 ช่วงที่ยอมรับได้คือ 1.5 ถึง 2.5 อย่างไรก็ตาม การวิจัยครั้งนี้เป็น โดยใช้ข้อมูลแบบภาคตัดขวาง ซึ่งไม่มีลำดับเวลาของข้อมูลเข้ามาเกี่ยวข้อง จึงไม่จำเป็นต้องตรวจสอบสมมติฐานความเป็นอิสระของค่าคงเหลือด้วยสถิติ Durbin-Watson



5.3.3 การตรวจสอบสมมติฐานความแปรปรวนของค่าคงเหลือเท่ากัน (Homoscedasticity) ได้ดำเนินการโดยพิจารณากราฟ Residuals กับ Fitted Values ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าคงเหลือกระจายตัวอย่างสม่ำเสมอรอบแกนศูนย์ตลอดช่วงของค่าที่พยากรณ์ โดยไม่ปรากฏลดหลาดล้นหรือความแปรปรวนที่เปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผน จึงสรุปได้ว่า ข้อมูลในการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมติฐานของความแปรปรวนที่เท่ากันของค่าคงเหลือ

5.3.4 การตรวจสอบสมมติฐานการแจกแจงปกติของค่าคงเหลือ (Normality of Residuals) ดำเนินการพิจารณา Q-Q Plot ของค่าคงเหลือ ผลการวิเคราะห์พบว่าจุดส่วนใหญ่เรียงตัวใกล้กับเส้นทแยงมุม โดยไม่มีรูปแบบเบี่ยงเบนที่รุนแรงหรือชัดเจน จึงสามารถสรุปได้ว่าค่าคงเหลือมีลักษณะการแจกแจงใกล้เคียงกับการแจกแจงแบบปกติ และเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ในกรณีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

5.3.5 การตรวจสอบค่าผิดปกติ (Outliers) การตรวจสอบค่าผิดปกติดำเนินการโดยใช้ Q-Q plot และ Residual plots ผลการวิเคราะห์พบว่าจุดข้อมูลส่วนใหญ่กระจายตัวตามแนวเส้นตรงทแยงมุมใน Q-Q plot แสดงการกระจายตัวแบบปกติ และการกระจายตัวของ residuals อยู่ในช่วง -1 ถึง +1 อย่างสม่ำเสมอรอบแนวเส้น 0 โดยไม่พบรูปแบบที่ชัดเจน จึงสรุปได้ว่าไม่พบจุดข้อมูลที่เป็นค่าผิดปกติอย่างรุนแรงที่จะส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือของโมเดล ข้อมูลชุดนี้สามารถใช้ในการสร้างโมเดลได้โดยไม่ต้องตัดจุดข้อมูลใดออก

## ผลการวิจัย

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของของครูเจเนอเรชันวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง จำนวน 300 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 69.7 สำเร็จการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 59.0 ในด้านวิทยฐานะปัจจุบัน พบว่าส่วนมากมีวิทยฐานะชำนาญการ ร้อยละ 36.0 มีประสบการณ์ทำงานช่วง 5-10 ปีร้อยละ 41.7 มีสถานภาพโสดร้อยละ 65.0 และไม่มีบุตรร้อยละ แสดงดังตารางที่ 1



**ตารางที่ 1** จำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษา

| ปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษา | $\bar{X}$ | S.D.  | แปล |
|------------------------------|-----------|-------|-----|
| บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร    | 4.08      | 0.739 | มาก |
| ภาวะผู้นำของผู้บริหาร        | 3.96      | 0.777 | มาก |
| การพัฒนาบุคลากร              | 3.97      | 0.669 | มาก |
| นโยบายและการบริหารงาน        | 3.84      | 0.929 | มาก |
| รวม                          | 3.96      | 0.672 | มาก |

จากตารางที่ 1 จำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านปัจจัยการบริหารสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.08 อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 อยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 อยู่ในระดับมาก และ ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เท่ากับ 3.84 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

**ตารางที่ 2** จำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของครูเจเนอเรชันวาย

| สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน | $\bar{X}$ | S.D.  | แปล       |
|------------------------------|-----------|-------|-----------|
| ด้านการเงิน                  | 3.87      | 0.741 | มาก       |
| ด้านครอบครัว                 | 4.08      | 0.731 | มาก       |
| ด้านการทำงาน                 | 4.15      | 0.625 | มาก       |
| ด้านสติปัญญา                 | 4.25      | 0.613 | มากที่สุด |
| ด้านเวลา                     | 3.99      | 0.695 | มาก       |
| รวม                          | 4.07      | 0.568 | มาก       |

จากตารางที่ 2 จำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านสติปัญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15



อยู่ในระดับมาก ด้านครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 อยู่ในระดับมาก ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 อยู่ในระดับมาก และด้านการเงิน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เท่ากับ 3.87 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

**ตารางที่ 3** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิทธิพลของปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของครู

| ปัจจัยด้านการบริหาร       | การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน |               |                           |
|---------------------------|--------------------------------------|---------------|---------------------------|
|                           | r                                    | p             | ระดับความสัมพันธ์         |
| บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร | 0.313                                | <0.001*       | มีความสัมพันธ์น้อย        |
| ภาวะผู้นำของผู้บริหาร     | 0.111                                | 0.054         | ไม่มีความสัมพันธ์         |
| การพัฒนาบุคลากร           | 0.088                                | 0.127         | ไม่มีความสัมพันธ์         |
| นโยบายและการบริหารงาน     | 0.151                                | 0.009*        | มีความสัมพันธ์น้อย        |
| <b>รวม</b>                | <b>0.171</b>                         | <b>0.003*</b> | <b>มีความสัมพันธ์น้อย</b> |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.171 ถึงแม้ว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะอยู่ในระดับต่ำ แต่ความสัมพันธ์ดังกล่าวมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบในการบริหาร มีส่วนเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของครูเจเนอเรชันวาย โดยสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพสามารถส่งผลต่อความสามารถในการบริหารจัดการองค์ประกอบของชีวิตทั้ง 5 ด้านของครู

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ได้รับการยอมรับ กล่าวคือ ปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของครูเจเนอเรชันวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง



**ตารางที่ 4** การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) อิทธิพลของปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงานของครู

| ตัวแปรที่พยากรณ์                                                          | Unstandardize<br>d<br>Coefficients |               | Standardize<br>d<br>Coefficients | t      | P      | VIF  | Toleranc<br>e |
|---------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|---------------|----------------------------------|--------|--------|------|---------------|
|                                                                           | B                                  | Std.<br>Error | Beta                             |        |        |      |               |
| ค่าคงที่                                                                  | 3.434                              | 0.21          |                                  | 16.35  | < .001 |      |               |
| บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (X <sub>1</sub> )                               | 0.357                              | 0.0589        | 0.464                            | 6.05*  | < .001 | 2    | 0.501         |
| ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X <sub>2</sub> )                                   | -0.202                             | 0.0755        | -0.276                           | -2.67* | 0.008  | 3.62 | 0.276         |
| การพัฒนาบุคลากร (X <sub>3</sub> )                                         | -0.127                             | 0.0713        | -0.15                            | -1.78  | 0.075  | 2.4  | 0.417         |
| นโยบายและการบริหารงาน (X <sub>4</sub> )                                   | 0.126                              | 0.0651        | 0.206                            | 1.93   | 0.054  | 3.85 | 0.26          |
| R = 0.363, R <sup>2</sup> = 0.132, Adjusted R 0.120, F 11.2, F of P .000* |                                    |               |                                  |        |        |      |               |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 ผลการตรวจสอบปัญหาสหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) โดยใช้ค่าดัชนีความแปรปรวนร่วม (Variance Inflation Factor: VIF) และค่า Tolerance พบว่า ตัวแปรทั้งหมดมีค่า VIF อยู่ระหว่าง 2.00 ถึง 3.85 และค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.260 ถึง 0.501 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (VIF ไม่เกิน 5 และ Tolerance มากกว่า 0.1) แสดงว่าไม่มีปัญหา Multicollinearity ในตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ตัวในสมการนี้ ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $F = 11.2, p < .001$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .363 และสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานได้ร้อยละ 13.2 ( $R^2 = .132$ ) หรือร้อยละ 12.0 (Adjusted  $R^2 = .120$ ) เมื่อปรับตามขนาดของกลุ่มตัวอย่างและจำนวนตัวแปรพยากรณ์

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยแต่ละตัวแปร พบว่า มีเพียงตัวแปรด้านความบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (X<sub>1</sub>) และภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X<sub>2</sub>) ที่สามารถพยากรณ์การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับ



การทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลทางบวก ( $\beta = .464, t = 6.05, p < .001$ ) ในขณะที่ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางลบ ( $\beta = -.276, t = -2.67, p = .008$ ) ส่วนตัวแปรด้านการพัฒนาบุคลากร ( $X_3$ ) และนโยบายและการบริหารงาน ( $X_4$ ) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในการพยากรณ์ ( $t = -1.78, p = .075$  และ  $t = 1.93, p = .054$  ตามลำดับ) จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบสามารถเขียนสมการพยากรณ์การสร้างสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 3.434 + 0.357X_1 - 0.202X_2 - 0.127X_3 + 0.126X_4$$

|       |           |                                         |
|-------|-----------|-----------------------------------------|
| เมื่อ | $\hat{Y}$ | แทน การสร้างสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงาน |
|       | $X_1$     | แทน บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร           |
|       | $X_2$     | แทน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร               |
|       | $X_3$     | แทน การพัฒนาบุคลากร                     |
|       | $X_4$     | แทน นโยบายและการบริหารงาน               |

ผลการวิเคราะห์นี้ชี้ให้เห็นว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการสร้างสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงาน กล่าวคือ หากบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานเพิ่มขึ้น 0.357 หน่วย เมื่อควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ ให้คงที่ ในขณะที่ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลในทิศทางตรงกันข้าม โดยหากภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้การสร้างสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานลดลง 0.202 หน่วย ซึ่งประเด็นนี้สะท้อนให้เห็นถึงความซับซ้อนของปฏิสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการสร้างสมดุลในชีวิตการทำงานที่ควรได้รับการศึกษาเชิงลึกต่อไป

ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่า ปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานของครูเจนเนอเรชันวาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยเฉพาะปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



## อภิปรายผล

จากการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของครูเจเนอเรชันวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

### 1. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษาและระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของครูเจเนอเรชันวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$ ) โดยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.08$ ) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ( $\bar{X} = 3.97$ ) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ( $\bar{X} = 3.96$ ) และด้านนโยบายและการบริหารงาน ( $\bar{X} = 3.84$ ) ตามลำดับ ส่วนระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ )

ซึ่งอาจเป็นผลมาจากครูเจเนอเรชันวายมีลักษณะเฉพาะที่ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตร เปิดกว้างรับฟังความคิดเห็น และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน มักคาดหวังการสนับสนุนทั้งด้านอารมณ์และวิชาชีพ โดยเฉพาะในสถานศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วม รับฟังข้อเสนอแนะ และพัฒนาศักยภาพบุคลากร เมื่อความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนอง ย่อมก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และช่วยให้พวกเขาสามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานได้ดียิ่งขึ้น และบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง มีโรงเรียนขนาดเล็กถึงกลางเป็นส่วนใหญ่จึงทำให้โอกาสในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรเกิดขึ้นง่าย ส่งผลไปสู่การมีบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า ครูเจเนอเรชันวายมีความคิดเห็นว่าการบริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ มีการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุนิสา เนาวรัตน์ (2563) ที่กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นการรับรู้และความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ซึ่งแต่ละองค์การจะมีบรรยากาศที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว การรับรู้นี้เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์กร ส่งผลต่อขวัญกำลังใจและพฤติกรรมของบุคลากรนอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับการศึกษาของลักขณา ศิริธิกุล และจารุวรรณ สอนงญาติ (2565) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความสมดุลของชีวิตและการทำงานประกอบด้วย ความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในชีวิต การทำหน้าที่ของครอบครัว การเป็นพนักงานที่ดี ความขัดแย้งในบทบาทเกิดน้อยที่สุด ความพอเพียงด้านเวลา และการสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบรรยากาศองค์การที่ดีจะช่วยส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรได้



ในส่วนองระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่พบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ ) โดยด้านสติปัญญามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.25$ ) และด้านการเงินมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.87$ ) สอดคล้องกับแนวคิดของ Merrill and Merrill (2003 อ้างถึงใน เจริญชัย ยักทวงษ์ และคณะ, 2565) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบของชีวิตที่สำคัญมี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านสติปัญญา โดยการพัฒนาด้านสติปัญญาและการสร้างสมดุลให้กับชีวิตเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยเติมเต็มชีวิตทุกด้านและทำให้ทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ครูเจเนอเรชันวายให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านสติปัญญามากที่สุด ในขณะที่ด้านการเงินยังเป็นประเด็นที่ต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม

## 2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษากับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของครูเจเนอเรชันวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = 0.171$ ) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Akinlolu et al. (2021) ที่ศึกษาแนวทางปฏิบัติด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาของไนจีเรีย พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและผลงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ( $r = 0.595$ ) ที่  $p < 0.05$  การศึกษาพบว่าตัวแปรสมดุลระหว่างชีวิตและงานมีผลกระทบอย่างมากต่อประสิทธิภาพการทำงานของครู

ผลวิจัยแสดงให้เห็นว่าปัจจัยการบริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสมดุลชีวิตและการทำงานของครูเจเนอเรชันวาย ทั้งนี้อาจเพราะโรงเรียนมีประสิทธิภาพสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนครูในหลากหลายด้าน โดยเฉพาะการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร มีการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ และเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน บรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและเน้นความร่วมมือช่วยบรรเทาความกดดันจากการทำงาน ส่งผลให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการจัดการเวลาสำหรับชีวิตส่วนตัวและบทบาทในครอบครัวโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ครูเจเนอเรชันวายมีลักษณะเด่นด้านการแสวงหาความยืดหยุ่นในการทำงานและให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ทางสังคมในที่ทำงาน การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและบรรยากาศขององค์กรที่ไม่เน้นการแข่งขันสูงจนเกินไป จึงช่วยให้ครูสามารถแบ่งเวลาและพลังงานระหว่างบทบาทงานกับชีวิตส่วนตัวได้ดียิ่งขึ้น

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้าน พบว่า ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ( $r = 0.313$ ) และด้านนโยบายและการบริหารงาน ( $r = 0.151$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐานิตดา สิงห์ลอ (2563) ที่ศึกษาความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 พบว่า การสนับสนุนจากองค์กร การ



สนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงาน

ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีของ Poullose and Sudarsan (2017 อ้างถึงใน Vernia et al., 2022) ที่ระบุว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการ คือ ปัจจัยรายบุคคล ปัจจัยองค์กร และปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคม โดยปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ งานส่วนบุคคล นโยบายสมดุลชีวิตการทำงาน ความเครียดในการทำงาน และความขัดแย้งในบทบาท ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษาที่ศึกษาในงานวิจัยนี้

ในส่วนของนโยบายและการบริหารงานที่พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสมดุลชีวิต แต่ในระดับที่น้อยกว่า อาจเป็นเพราะแม้ว่าองค์กรจะมีนโยบายหรือแนวปฏิบัติบางประการที่เอื้อต่อความยืดหยุ่นในการทำงาน เช่น การให้ลาพักหรือการปรับเปลี่ยนเวลาเข้าออกงานในบางกรณี แต่ยังคงขาดความต่อเนื่องหรือขาดระบบการสนับสนุนที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม จึงส่งผลให้ความสัมพันธ์ของปัจจัยนี้กับความสมดุลชีวิตกับการทำงานยังไม่สูงเท่าที่ควร นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ที่พบในระดับที่สูงยังอาจสะท้อนให้เห็นถึงข้อจำกัดของบริบทเชิงนโยบายที่แม้จะมีเจตนารมณ์ดี แต่ในทางปฏิบัติยังอาจไม่สามารถเข้าถึงหรือปรับใช้ให้สอดคล้องกับความต้องการเฉพาะของครูเจเนอเรชันวายได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรมีบทบาทชัดเจนกว่าในแง่ของการส่งเสริมสมดุลชีวิตในงานวิจัยนี้

### 3. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษาที่มีต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของครูเจเนอเรชันวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานได้ร้อยละ 13.2 ( $R^2 = .132$ ) โดยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางบวก ( $\beta = .464$ ) และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางลบ ( $\beta = -.276$ ) ต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ในกรณีของบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลเชิงบวก อาจเกิดจากการที่ครูเจเนอเรชันวายมีความต้องการด้านความเป็นอิสระและการได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานสูงกว่าครูเจเนอเรชันอื่น ครูกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และส่งเสริมความร่วมมือมากกว่าความเป็นทางการและลำดับชั้น ดังนั้น บรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างเครือข่ายทางสังคมในที่ทำงาน และการสร้างสมดุลในบทบาทวิชาชีพกับชีวิตส่วนตัว จึงมีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจและความสมดุลในชีวิตของครูกลุ่มนี้ โดยผลการวิจัยของ จิตาภา อุกฤษณ์โนรธ และยุรพร ศุทธรัตน์ (2566) ที่ศึกษาความสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงาน Generation Y พบว่า กลุ่ม Generation Y ให้ความสำคัญกับความสมดุลด้านครอบครัว การทำงาน และชีวิตส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่า ด้านบรรยากาศ



และวัฒนธรรมองค์กรที่ให้การสนับสนุนมีอิทธิพลทางบวกต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งอาจเกิดจากโรงเรียนภายใต้สังกัดนี้ให้มีบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมเรื่องครอบครัวและความเป็นอยู่ของบุคลากร และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ Banik et al. (2021) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างงานและชีวิตกับการปฏิบัติงานของครูในเม็กซิโก พบว่า เมื่อการสนับสนุนจากองค์กรและการสนับสนุนจากครอบครัวควบคู่ไปกับการสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน บุคคลจะแสดงทัศนคติเชิงบวกต่องานและที่บ้านอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งท้ายที่สุดจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

ในขณะที่ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางลบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานนั้น อาจสะท้อนให้เห็นถึงภาวะผู้นำยังคงเน้นรูปแบบการบริหารแบบดั้งเดิมที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก มีการควบคุม กำกับ ติดตามอย่างเข้มงวด และอาจขาดการรับฟังความต้องการหรือข้อจำกัดส่วนบุคคลของครู โดยเฉพาะครูเจเนอเรชันวายที่มุ่งหวังการทำงานในระบบที่ให้โอกาสในการตัดสินใจด้วยตนเอง เมื่อรูปแบบภาวะผู้นำไม่ตอบสนองต่อความคาดหวังเหล่านี้ อาจส่งผลให้ครูขาดแรงจูงใจ และไม่สามารถสร้างสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตได้อย่างเต็มที่

ยิ่งไปกว่านั้น การเน้นภาวะผู้นำแบบ สั่งการและควบคุม อาจเพิ่มภาระงานโดยไม่ได้มีการจัดสรรเวลาที่เหมาะสมให้กับครู ส่งผลให้ไม่สามารถจัดสรรเวลาให้กับครอบครัวหรือการพัฒนาตนเองได้ ซึ่งตรงข้ามกับความต้องการของครูเจเนอเรชันวายที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตโดยรวมและการบรรลุเป้าหมายส่วนตัวควบคู่ไปกับการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะของภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นผลงานและความสำเร็จขององค์กรอาจส่งผลให้ครูมีภาระงานเพิ่มขึ้น จนส่งผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน สอดคล้องกับ House and Mitchell (1974 อ้างถึงใน นิภัทร์ศร ธรรมสงรัศมี, 2564) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสัมฤทธิ์ผลที่เน้นการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและมาตรฐานการทำงานระดับสูง อาจสร้างความกดดันให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะในบริบทของครูเจเนอเรชันวายที่ให้ความสำคัญกับการมีอิสระในการทำงานและความสมดุลในชีวิต ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับลักษณะของครูเจเนอเรชันวายตามที่ เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร (2550, อ้างถึงใน อาคเนย์ ฤทธิเกิด, 2563) ได้กล่าวไว้ว่า เจเนอเรชันวายมีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบการถูกควบคุม และให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งหากผู้นำมีรูปแบบการบริหารที่เข้มงวดและขาดความยืดหยุ่น อาจส่งผลเสียต่อความสมดุลในชีวิตของครูกลุ่มนี้ได้ จึงควรนำแนวคิด Self-Determination Theory (Deci & Ryan, 2000) มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำ โดยเน้นการสนับสนุนความต้องการทางจิตใจพื้นฐานของครู ได้แก่ ความมีอิสระ (autonomy) ความสามารถ (competence) และความสัมพันธ์ที่ดี (relatedness) เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจภายในและสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะผ่านการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การ



ยอมรับและส่งเสริมศักยภาพของครูอย่างต่อเนื่อง และการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อให้ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ส่วนที่ไม่พบอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านนโยบายและการบริหารงานต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อาจเนื่องมาจากการพัฒนาบุคลากรในปัจจุบันยังไม่ได้มุ่งเน้นการส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอย่างเพียงพอ และนโยบายการบริหารงานอาจยังไม่ได้ถูกนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ SWOT ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง (2565) ที่พบว่า จุดอ่อนคือ ครูและบุคลากรมีภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากงานสอนมาก ส่งผลให้ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ และครูรุ่นใหม่ขาดแรงจูงใจในความเป็นครูมืออาชีพ

แม้ว่าผลการวิเคราะห์จะพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษาสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสมดุลชีวิตกับการทำงานของครูได้เพียงร้อยละ 13.2 แต่จากลักษณะของตัวแปรตามซึ่งเป็นพฤติกรรมมนุษย์ที่มีความซับซ้อนและหลากหลาย เพียงแค่ปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษาที่จะสามารถอธิบายได้ทั้งหมดจึงเป็นไปได้ยาก ผลลัพธ์นี้จึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bian และ Sukor (2024) ที่ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวต่อสุขภาวะทางจิตใจของผู้หญิงทำงานในประเทศจีน ผลการวิจัย พบค่า  $R^2$  ในการวิเคราะห์ผลกระทบทางตรงในความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับภาวะสุขภาวะทางจิตใจอยู่เพียงร้อยละ 13 แม้ความขัดแย้งจะมีผลกระทบเชิงลบที่ชัดเจนต่อสุขภาพจิต แต่ยังมีปัจจัยอื่นร่วมด้วยที่ไม่ได้รวมอยู่ในแบบจำลอง เช่น ลักษณะงาน และกลยุทธ์การเผชิญปัญหาเฉพาะบุคคล

ผลการวิจัยในครั้งนี้นี้ยังสะท้อนว่า ปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษาอาจยังไม่สามารถอธิบายความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของครูเจนเอเรชันวายได้อย่างครอบคลุมเพียงพอ ซึ่งอาจเกิดจากความแตกต่างในการรับรู้ของครูต่อสภาพแวดล้อมและรูปแบบการบริหารในแต่ละบริบท ครูบางคนอาจไม่ได้รับประสบการณ์ที่เอื้อต่อการสร้างสมดุลหรือรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและบรรยากาศในองค์กรยังไม่ชัดเจนเพียงพอ ซึ่ง Fontinha et al. (2019, อ้างถึงใน Thilagavathy และ Geetha, 2021) กล่าวว่า การรับรู้ของบุคลากรในองค์กรต่องาน สภาพแวดล้อม และการบริหารภายในองค์กร มีผลโดยตรงต่อการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หากครูรู้สึกว่าโรงเรียนให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตและมีระบบสนับสนุนที่เป็นรูปธรรม ก็จะส่งผลต่อความรู้สึกเชิงบวกต่อการทำงาน และช่วยให้สามารถจัดสมดุลชีวิตได้ดียิ่งขึ้น จึงเป็นไปได้ว่า แม้โรงเรียนจะมีการบริหารที่ดีในระดับหนึ่ง แต่หากครูเจนเอเรชันวายไม่ได้รับรู้ถึงสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานได้อย่างชัดเจน ก็อาจไม่สะท้อนออกมาในเชิงพฤติกรรมหรือทัศนคติ ซึ่งอาจเป็นหนึ่งในเหตุผลที่ทำให้ค่าความสามารถในการพยากรณ์ของตัวแปรด้านการบริหารอยู่ในระดับต่ำ



## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของครู เช่น จัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการครูที่มีตัวแทนจากทุกฝ่าย ทำหน้าที่รับฟังความต้องการและออกแบบสวัสดิการที่ตอบโจทย์ พร้อมกำหนดนโยบายส่งเสริมสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เช่น การจัดตารางสอนที่เหมาะสม การลดภาระงานเอกสาร และการยืดหยุ่นเวลาทำงานตามความเหมาะสม

1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางลบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับรูปแบบภาวะผู้นำให้มีความยืดหยุ่นและเข้าใจความต้องการของครูเจเนอเรชันวายมากขึ้น โดยเฉพาะในประเด็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เช่น สร้างความเข้าใจในความต้องการและข้อจำกัดของครู เพื่อรับฟังปัญหาและความต้องการที่แท้จริงและเข้าใจบริบทรวมถึงข้อจำกัดต่าง ๆ ที่ครูต้องเผชิญ

1.3 จากผลการวิจัยที่พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน แต่ไม่พบอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หน่วยงานต้นสังกัด ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนานโยบายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมในการส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมากขึ้น ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้ครูเจเนอเรชันวายสามารถจัดสรรเวลาระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.4 จากผลการวิจัยที่พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์และไม่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ผลการวิจัยนี้อาจสะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาบุคลากรในปัจจุบันยังไม่ได้ให้ความสำคัญกับประเด็นด้านนี้อย่างเพียงพอ สถานศึกษาควรปรับปรุงแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุม เช่น กำหนดเวลาทำงานที่ชัดเจน และหลีกเลี่ยงการติดต่อกานนอกเวลา

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากผลการวิจัยที่พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางลบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของครูเจเนอเรชันวาย ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อทำความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของครูกลุ่มนี้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับเปลี่ยนภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับบริบทและความต้องการของครูเจเนอเรชันวาย



2.2 จากผลการวิจัยที่พบว่าด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางบวกสูงที่สุดต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะของบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในบริบทของสถานศึกษาไทย และพัฒนาเป็นแนวทางหรือรูปแบบที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ตามบริบทที่เหมาะสมในแต่ละสถานศึกษาได้

## เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566–2570)*.

<http://www.bopp.go.th/wp-content/uploads/2023/03/แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน-66-70-ของ-สพฐ.pdf>

จารุวรรณ ทองขุนคำ, พร้อมพิไล บัวสุวรรณ, และมีชัย ออสุวรรณ. (2565). ภาวะหมดไฟของครูที่ไม่มีวิทยฐานะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 วิทยาเขตรัชโยธิน.

*วารสารมจรอุบลปริทรรศน์*, 7(2), 1083–1096. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/257458>

จิตาภา อุกฤษณ์โนรธ, และยุพร ศุทธรัตน์. (2566). ความสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงาน Generation Y. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 64. <https://so09.tci-thaijo.org/index.php/PMR/article/view/2741/>

ฐานิตตา สิงห์ลอ. (2563). *ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประชาสัมพันธ์ภูมิภาคเขต 3* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/handle/123456789/3460>

ฐิติกานต์ ศรีม่วง. (2565). *ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร* [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล]. <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/4338>

นิภัทร์ศร ธรรมสงักรมี. (2564). *ปัจจัยทางสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านการจูงใจ และปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล* [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ]. <http://dspace.bu.ac.th/jspui/handle/123456789/5416>

พจนา ผดุงเศรษฐกิจ. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต 1. ใน *การประชุมมหาดไทยวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 11* (307–316). มหาวิทยาลัยมหาดไทย.



- ลักขณา ศิริถิรกุล, & จารุวรรณ สอนงญาติ. (2565). ประสบการณ์ความสมดุลชีวิตและการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ. *Journal of Prachumkhao College of Nursing, Phetchaburi Province*, 5(3), 98–113. <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/pck/article/view/259075>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566–2570)*. <https://www.sesasingthong.go.th/?p=2881>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง. (2567). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. <https://sesasingthong.go.th/sesa/?p=36964>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560–2564*. [https://www.nesdc.go.th/ewt\\_dl\\_link.php?nid=6422](https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422)
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *รายงานภาวะสังคมไทย ไตรมาสสอง ปี 2566*. [https://www.nesdc.go.th/download/Social/Social\\_Report/2566\\_q2\\_001\\_report.pdf](https://www.nesdc.go.th/download/Social/Social_Report/2566_q2_001_report.pdf)
- สุภา เข้มแข็งปรีชาพันธ์, ระวี สัจจะโสภณ, และศุภรักษ์ อธิกรณ์สุวรรณ. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย*, 11(1), 169–180. <https://r2r.npru.ac.th/jssr/?q=node/179>
- เจียรไชย ยักทะวงษ์, นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล, และคานู ปรียา โมฮาน. (2565). การประยุกต์สมดุลชีวิตกับการทำงานสำหรับพนักงานองค์กรเอกชน. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาบูรพา*, 7(8), 14–27. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JSBA/article/view/259892>
- อาคเนย์ ถาเกิด. (2563). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชันวายผ่านบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่งย่านนอกโศกในกรุงเทพมหานคร* [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. <http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/handle/123456789/925>
- Abdulaziz, A., Bashir, M., & Alfalih, A. A. (2022). The impact of work-life balance and work overload on teacher's organizational commitment: Do job engagement and perceived organizational support matter. *Education and Information Technologies*, 27(7), 9641–9663. <https://doi.org/10.1007/s10639-022-11013-8>
- Akinlolu, O., Gbemisola, O. D., & Tsotetsi, C. (2021). Work-life balance practices: Rethinking teachers' job performance in Nigeria secondary schools. *Journal of Studies in Social Sciences and Humanities*, 7(2), 102–114. <http://www.jssshonline.com/>



- Banik, S., Akter, K. M., & Molla, M. S. (2021). Impact of organizational and family support on work-life balance: An Empirical Research. *Business Perspective Review*, 3(2), 1–13. <https://doi.org/10.38157/businessperspectivereview.v3i2.344>
- Bian, X., & Mohd Sukor, M. (2024). The mediating effect of work-life balance on the relationship between work-family conflict and psychological well-being among Chinese working women. *Scientific Reports*, 14, 27421. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-79322-1>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Thilagavathy, S., & Geetha, S. N. (2021). Work-life balance – a systematic review. *Vilakshan – XIMB Journal of Management*, 21(1), 258–276. <https://doi.org/10.1108/XJM-10-2020-0186>
- Vernia, D. M., Senen, S. H., Kuniarsih, T., & Rofaida, R. (2022). The work life balance of teacher (Case study of teachers in Jabodetabek). *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 13561–13571. <https://www.bircu-journal.com/index.php/birci/article/view/5212>
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory statistic (2nd ed.)*. Harper & Row.