

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรโรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม จังหวัดกำแพงเพชร
Work-Life Balance of Personnel of Kamphaengphet Pittayakom School,
Kamphaeng Phet Province

วณิชชา สุพรรณนานา* และอรพิน สันติธีรากุล**

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรโรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม จังหวัดกำแพงเพชร ประชากรเป็นบุคลากรโรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 170 คน ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แบบสอบถามวัดการจัดการตนเอง แบบสอบถามวัดการสนับสนุนจากครอบครัว แบบสอบถามวัดการสนับสนุนจากองค์กร สถิติที่ใช้ในทดสอบและการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย เลขคณิต

จากการศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ระดับการศึกษาสูงสุดที่สำเร็จการศึกษาหรือกำลังศึกษาอยู่คือระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 10,001 บาท – 20,000 บาท และมากกว่า 40,001 บาท ส่วนมากมีอายุงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป บุคลากรส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ มีอายุงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไปส่วนใหญ่มียุทธศาสตร์ปฏิบัติงานโดยบุคลากรโรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม จังหวัดกำแพงเพชรนั้นมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง สำหรับปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน พบว่าปัจจัยด้านการจัดการตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากครอบครัวอยู่ในระดับสูงมาก และปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับปัจจัยอื่นๆ พบว่าปัจจัยทั้งสามด้าน มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเชิงบวก

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the work-life balance of personnel of Kamphaengphet Pittayakom School, Kamphaeng Phet Province. The population was 170 school personnel at Kamphaengphet Pittayakom School, Kamphaeng Phet Province. The questionnaire used to collect data was divided into five sections. The first section involved with demographic data. The second enquired into the work-life balance of the respondents. The third comprised the number of questions on self-management ability. The fourth dealt with family support, and the fifth section covered organizational support. The data acquired was analyzed by descriptive analysis including frequency, percentage, and mean.

The study revealed that the majority of the population was female. Regarding their educational level, the highest degree they possessed or the degree they were studying for was a bachelor's degree. Concerning their monthly income, most of them earned between 10,001 and 20,000 baht and over 40,001

* นักศึกษาลัทธิบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

** รองศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำภาควิชาการจัดการและการเป็นผู้ประกอบการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

baht. The greater number of the population was a civil servant who had working experience of more than 15 years. Most of them were officers, practitioner level. With regard to their work-life balance, the school personnel of Kamphaengphet Pittayakom School, Kamphaeng Phet Province had a high level of work-life balance in general. On the subject of the factors affecting the work-life balance, self-management and family support factors had an influence on work-life balance at a very high level. In terms of organizational support, it was at a high level. Regarding the relation between the work-life balance and the other factors, the study showed that the other three factors had some positive connection with the work-life balance.

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงทำให้เกิดภาวะการณ์ทำงานที่มีการแข่งขันสูง และค่านิยมที่ปลูกฝังต้องทุ่มเทเพื่อการทำงานให้ถึงขั้นเพื่อจะได้มาซึ่งความสำเร็จในชีวิตนั้น จากผลงานวิจัยเรื่องการเพิ่มผลิตผลกับการบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน พบว่าการแข่งขันที่รุนแรงและการที่สังคมเปลี่ยนเป็นสังคมโลกาภิวัตน์นั้น ส่งผลร้ายต่อความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานของพนักงาน (Bloom et al., 2006 อ้างถึงใน จุฑาภรณ์ หนูบุตร, 2554) ซึ่งสาระสำคัญของความสมดุลในชีวิตการทำงานนั้น เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ที่สมดุลของเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัว หากพิจารณาถึงการใช้ชีวิตแต่ละวันในส่วนเรื่องการทำงาน เรื่องชีวิตส่วนตัวและเรื่องครอบครัวนั้น จะพบว่ามีการทำงานหนักขึ้นเพื่อให้เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติพบว่า ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนของครัวเรือนของประเทศไทยนั้นเพิ่มสูงขึ้น โดยปี 2559 ที่ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 21,114 บาท เพิ่มขึ้นในปีที่ 2560 ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 21,897 บาท คิดเป็นเปอร์เซ็นต์ที่เพิ่มขึ้น 3.5 เปอร์เซ็นต์ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560) จากข้อมูลทำให้เห็นว่าภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมากขึ้นและต้องทำงานหนักขึ้น จึงทำให้เกิดภาวะความเครียด การทำงานที่เพิ่มขึ้นทำให้ขาดเวลาอยู่ร่วมกับครอบครัวและเวลาใช้ชีวิตส่วนตัว เป็นสาเหตุหนึ่งที่เป็นเหตุให้เกิดการทะเลาะเบาะแว้งกันในครอบครัว เนื่องจากการเมื่อยล้าในการทำงานหนักและส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกาย ก่อให้เกิดโรคต่างๆ ตามมา เช่นความดันโลหิตสูง โรคหมอนรองกระดูก รวมไปถึงปัญหาสุขภาพจิต สาเหตุหลักมาจากการทำงานที่หนักเกินไปและไม่มีเวลาที่จะดูแลตนเอง (สำนักความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2016 อ้างถึงใน พงศธร อุปลัมภ์, 2559)

ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุด และเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยสถานการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพราะถือว่าสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นส่วนงานสำคัญที่ทำหน้าที่ในการผลิตทรัพยากรที่สำคัญของชาติในการพัฒนาประเทศ โดยภารกิจหลักที่สถานศึกษาขั้นพื้นฐานจะต้องปฏิบัติ คือจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคอนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยถือผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด เน้นความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ จัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ซึ่งรวมถึงผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ สร้างแหล่งการเรียนรู้พัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทักษะการผลิตการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อให้การศึกษาแก่ผู้เรียน การดำเนินการตามภารกิจหลักดังกล่าว มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศทั้งในระยะสั้นและระยะยาว (อุทัย บุญประเสริฐ และจิราภรณ์ จันทร์สุพัฒน์, 2544)

โรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม เป็นสถาบันศึกษาระดับมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษที่มีชื่อเสียง และได้รับการยอมรับแห่งหนึ่งในประเทศไทย ภายใต้วิสัยทัศน์ “โรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม เป็นโรงเรียนคุณภาพ มุ่งพัฒนาการเรียนรู้สู่มาตรฐานสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย” การบริหารจัดการองค์กรที่ประสบความสำเร็จทั้งทางด้านพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม มีค่านิยมของความเป็นไทย ส่งเสริมการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรักการ

เรียนรู้ให้เป็นผู้มีความเป็นเลิศทางวิชาการและการใช้เทคโนโลยี พัฒนาการด้านความคิดและสื่อสารได้อย่างน้อยสองภาษารวมทั้งพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีและการใช้วิจัยเพื่อพัฒนาตนเองและผู้อื่น พัฒนาระบบบริหารจัดการและระบบสารสนเทศของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนให้เหมาะสมกับการศึกษาค้นคว้า และพัฒนาเครือข่ายทางการศึกษากับชุมชน จึงทำให้โรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคมได้รับรางวัลมากมาย หนึ่งในมาตรฐานการศึกษาอันทรงเกียรติที่ได้รับคือการยอมรับคือได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทานเมื่อ พ.ศ. 2538 (โรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม, 2561) ซึ่งเป็นโครงการที่จะทำการคัดเลือกนักเรียน และสถานศึกษาเพื่อรับรางวัล ตามพระราชปราชญ์ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ที่ทรงให้ความสำคัญกับการส่งเสริมคุณภาพการศึกษา โดยทรงมีพระราชประสงค์ที่จะพระราชทานรางวัลแก่นักเรียนที่มีความประพฤติดีและมีความมานะพยายามศึกษาเล่าเรียนจนได้ผลดี รวมทั้งโรงเรียนที่จัดการศึกษาดีจนนักเรียนได้รับผลการเรียนดีเป็นส่วนรวม (กลุ่มพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559) เป็นเครื่องพิสูจน์ได้ว่าโรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม นั้นมีความสามารถในการบริหารจัดการองค์การที่ดี โดยมีกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนมาจากบุคลากรทุกคนของโรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม ที่ได้ร่วมกันปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นโยบายและเป้าหมายตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดและส่งเสริมให้เป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2555 : หน้า 11)

การประสบความสำเร็จของการบริหารจัดการองค์การของโรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม นั้น ต้องอาศัยบุคลากรทุกคนเป็น หลักเพราะถือว่าเป็นผู้ปฏิบัติงาน หากบุคลากรจะมีประสิทธิภาพและความสำเร็จในการปฏิบัติงานย่อมต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดีจากการมีภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หากองค์การสามารถจัดการให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ดีแล้วจะส่งผลที่ดีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (สายสุนีย์ เกษม, 2559) อีกทั้งบุคลากรในองค์การของโรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคมมีความแตกต่างด้านบทบาท หน้าที่ ช่วงอายุ และรายได้ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวล้วนแล้วแต่มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการภายในองค์การ จึงเป็นที่น่าศึกษาในรายละเอียดว่าบุคลากรภายในองค์การแห่งนี้มีการบริหารจัดการงานและบริหารเวลาในการดำเนินชีวิตให้สมดุลอย่างไร ที่ส่งผลให้การทำงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผล และสามารถนำข้อมูลดังกล่าวที่ได้เข้าไปปรับใช้ ปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์การแห่งนี้ให้ดียิ่งขึ้นไป

แนวคิดและทฤษฎี

การศึกษาเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรโรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม จังหวัดกำแพงเพชร ผู้ศึกษาได้ใช้แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องโดยตรง ซึ่งได้ทำการรวบรวมและประมวลผลเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้ มีกรอบการศึกษา 4 หัวข้อ ได้แก่ 1) แนวคิดความสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) 2) ทฤษฎีการจัดการตัวเอง (Self-Management Theory) 3) ทฤษฎีการสนับสนุนทางด้านสังคม (Social Support Theory) และ 4) ทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์การ (Organizational Support Theory)

ความสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) เป็นการจัดการของแต่ละบุคคลในการบริหารจัดการ แบ่งสรรทั้งเรื่องของเวลา การมีส่วนร่วม และความพึงพอใจ ทั้งในการทำงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อให้มีความเหมาะสมตามสภาพ ซึ่งการจัดการบทบาทหน้าที่ในด้านการใช้ชีวิตและการทำงานของแต่ละบุคคลไม่ได้หมายถึงการใช้เวลาต้องแบ่งในสัดส่วนที่เท่าๆ กัน ซึ่งจะแตกต่างกันไปแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับสิ่งที่แต่ละบุคคลคาดหวังไม่ว่าจะเป็น ความสำเร็จ คุณค่า รวมไปถึงประสิทธิภาพของบทบาทและหน้าที่ในสถานะนั้นๆ สิ่งต่างๆ เหล่านี้สามารถสร้างสรรค์และก่อให้เกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของคนๆ นั้นได้

การจัดการตนเอง (Self-Management) เป็นแนวคิดที่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) (Bandura, 1986 อ้างถึงใน พงศธร อุปลัมภ์, 2559) ที่มีการความคิดที่เชื่อว่าบุคคลสามารถเรียนรู้ โดยที่ Self-Management เป็นคำที่ใช้กันโดยทั่วไปในหลายวงการ โดยที่มีผู้ได้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบได้แก่ (1) การติดตามตนเอง (Self-Monitoring, SM) (2) การประเมินตนเอง (Self-Evaluation, SE) (3) การเสริมแรงตนเอง (Self-Reinforcing, SR) ตามแนวคิด ของ Kanfer and Karoly (1972)

การสนับสนุนทางสังคม (Social Support Theory) คือ การที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในรูปแบบต่างๆ กับแหล่งเอื้ออำนวยทางสังคมของตนเอง อาทิ ครอบครัว เพื่อน หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน หรือหน่วยงานทางสังคมอื่นๆ ในช่วงเวลาหนึ่งและสามารถตัดสินคุณค่าในเชิงปริมาณของการมีปฏิสัมพันธ์ ความช่วยเหลือ เคารพให้เกียรติกัน

ทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support Theory) คือ ทฤษฎีที่มองว่าความเชื่อหรือมุมมอง โดยทั่วไปของพนักงานที่มีต่อองค์กร (Perceived Organization Support) ว่ามีการให้คุณค่ากับความพยายามของพนักงาน และความใส่ใจต่อสวัสดิภาพในชีวิตของพนักงานอย่างนั้น ย่อมส่งผลต่อความพึงพอใจและพันธสัญญาที่พนักงานมีให้กับ องค์กรหนึ่งๆ ซึ่งพนักงานมีกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคมกับองค์กรโดยวางอยู่บนความรู้ การสนับสนุนขององค์กรว่าจะเป็นไปได้ทางบวกหรือทิศทางลบต่อพนักงาน (Eisenberger et al., 1986)

วิธีการดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ผู้ศึกษาใช้วิธีการเก็บข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อสอบถามระดับ ความสมดุล ระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการจัดการตนเอง ด้านการสนับสนุนจากครอบครัว ด้านการสนับสนุนจาก องค์กรของโรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 170 คน ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่โรงเรียน กำแพงเพชรพิทยาคม

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 6 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรย่อย 7 ประการ ดังนี้ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงาน ระดับสายงาน ระดับปฏิบัติงาน เป็นคำถามแบบ ให้เลือกตอบ (พงศธร อุปลัมภ์, 2559)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดความสามารถการจัดการตนเองประกอบด้วยคำถามปลายปิด ซึ่งเป็นข้อคำถาม ที่ใช้มาตรวัดแบบ ลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยกำหนดรูปแบบออกเป็นระดับความคิดเห็นของผู้ตอบ 1 ถึง 5 ระดับ ตั้งแต่เห็น ด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ประกอบด้วย 8 ข้อคำถาม แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดตามตนเอง ด้านการประเมินตนเอง และด้านการเสริมแรงตนเอง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดการสนับสนุนจากครอบครัวประกอบด้วยคำถามปลายปิด โดยกำหนดรูปแบบ ออกเป็นระดับความคิดเห็นของผู้ตอบ 1 ถึง 5 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ประกอบด้วย 6 ข้อคำถาม แบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการสนับสนุนในเรื่องทั่วไป และด้านการสนับสนุนในเรื่องที่เจาะจง

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามวัดการสนับสนุนจากองค์กร ประกอบด้วยคำถามปลายปิด โดยกำหนดรูปแบบ ออกเป็นระดับความคิดเห็นของผู้ตอบ 1 ถึง 5 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ประกอบไปด้วย 12 ข้อคำถาม แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสนับสนุนจากองค์กร ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน และด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานประกอบด้วยคำถามปลายปิด โดยกำหนดรูปแบบออกเป็น ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบ 1 ถึง 5 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ประกอบไปด้วย 15 ข้อคำถาม แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเวลา ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความพึงพอใจ

ส่วนที่ 6 แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นอื่นๆ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นคำถามปลายเปิด

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรโรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม จังหวัดกำแพงเพชร สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เป็นเพศหญิง จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 64.71 สถานภาพสมรสพบว่า สถานภาพโสด และสมรสมีสัดส่วนที่ไม่ต่างกัน สถานภาพโสดมีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 50.59 สถานภาพสมรสมีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 47.06 ระดับการศึกษาสูงสุดที่สำเร็จการศึกษาหรือศึกษาอยู่ พบว่าส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 57.65 รายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ที่ 10,001 บาท – 20,000 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 38.82 และมากกว่า 40,001 บาท มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 39.41 ส่วนมากมีอายุงานมากกว่า 15 ปี มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 45.88 ส่วนมากเป็นข้าราชการมีจำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 74.71

2. ผลการวิเคราะห์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรโรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม จังหวัดกำแพงเพชร

ผลการวิเคราะห์โดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การทุ่มเทกำลังความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายเป็นเรื่องที่บุคลากรโรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม จังหวัดกำแพงเพชร ให้ความคิดเห็นด้วยในระดับสูงมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ส่วนเรื่องที่บุคลากรโรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม จังหวัดกำแพงเพชรให้ความเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุดคือเรื่อง ความรู้สึกไม่มีความสุขกับสิ่งที่ทำอยู่ ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.19 เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านความสามารถในการจัดการตนเอง การสนับสนุนจากครอบครัว และการสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งปัจจัยทั้งสามส่วนนี้เป็นปัจจัยหลักและสำคัญที่ส่งผลต่อระดับความสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงาน พบว่า

2.1 ความสามารถในการจัดการตนเองของบุคลากรโรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม จังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าการรู้ตัวว่ากำลังทำอะไรในขณะปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 มีความตั้งใจและจดจ่อกับงานที่กำลังทำอยู่มีค่าเฉลี่ย 4.58 อยู่ในระดับสูงมากเช่นกัน และระดับความเห็นต่ำสุดในปัจจัยด้านความสามารถในการจัดการตนเองข้อที่ว่าให้รางวัลกับตนเองเมื่อทำงานสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26

2.2 การสนับสนุนจากครอบครัวของบุคลากรโรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม จังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับสูงมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าบุคลากรโรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม

จังหวัดกำแพงเพชรนั้นมีการสนับสนุนจากครอบครัวอยู่ในระดับสูงมากทุกข้อ และข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุดนั้นคือ ครอบครัวมีการแสดงความเป็นห่วงเป็นใย อยู่ในระดับสูงมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 และข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุดในปัจจุบันด้านการสนับสนุนจากครอบครัวนั้นคือครอบครัวเสนอให้คำแนะนำแนวทางแก้ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59

2.3 การสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากรโรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม จังหวัดกำแพงเพชรโดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ซึ่งการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรถูกแบ่งย่อยออกเป็น 3 ด้าน ได้ดังนี้

2.3.1 การสนับสนุนจากองค์การด้านองค์การ ค่าระดับความคิดเห็น ซึ่งเห็นด้วยอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าในทุกรายการจะมีค่าความเห็นด้วยโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทั้งสิ้นค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.62 ถึง 4.25 ซึ่งเรื่องที่บุคลากรโรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม จังหวัดกำแพงเพชรให้ความเห็นด้วยระดับสูงมากที่สุดคือเรื่อง การเชื่อมั่นว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้องค์การสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25

2.3.2 การสนับสนุนจากองค์การด้านหัวหน้า ค่าระดับความคิดเห็น ซึ่งเห็นด้วยอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าในทุกรายการจะมีค่าความเห็นด้วยโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทั้งสิ้นค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.81 ถึง 4.15 ซึ่งเรื่องที่บุคลากรโรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม จังหวัดกำแพงเพชรให้ความเห็นด้วยระดับสูงมากที่สุดคือเรื่อง การที่หัวหน้างานมีเชื่อมั่นในความสามารถของตัวพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15

2.3.3 การสนับสนุนจากองค์การด้านเพื่อนร่วมงาน ค่าระดับความคิดเห็น ซึ่งเห็นด้วยอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าในเกือบทุกรายการจะมีค่าความเห็นด้วยโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทั้งสิ้นค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.06 ถึง 4.26 ซึ่งเรื่องที่บุคลากรโรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม จังหวัดกำแพงเพชรให้ความเห็นด้วยระดับสูงมากที่สุดคือเรื่อง การที่เพื่อนร่วมงานให้ยืมเครื่องใช้และอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ส่วนเรื่องที่บุคลากรโรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม จังหวัดกำแพงเพชรให้ความเห็นด้วยระดับสูงรองลงมาคือเพื่อนร่วมงานมั่นใจว่าผู้ตอบแบบสอบถามสามารถทำงานให้สำเร็จได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25

3. ผลการเปรียบเทียบความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรโรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม จังหวัดกำแพงเพชรจำแนกตามข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับสายงาน และระดับปฏิบัติงานพบว่า

3.1 ข้อมูลแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรโรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม จังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตามเพศ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก

3.2 ข้อมูลแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรโรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม จังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตามสถานภาพสมรส ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก

3.3 ข้อมูลแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรโรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม จังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตามระดับสายงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก

3.4 ข้อมูลแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรโรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม จังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตามระดับปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานต่อองค์กร

1.1 การสนับสนุนจากองค์กรต่อบุคลากร ฝ่ายผู้บริหารโรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมที่ทำให้บุคลากรผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน อาทิเช่น จัดกิจกรรมนันทนาการที่เหมาะสม การสัมมนานอกสถานที่โดยการจัดกิจกรรม CSR (Corporate Social Responsibility) ร่วมกัน อาทิเช่นการปลูกป่าชายเลนเพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกถึงคุณค่าในตัวเองว่าทำประโยชน์ให้กับสังคมและสิ่งแวดล้อม การออกนอกสถานที่ทำงานจะทำให้บุคลากรรู้สึกผ่อนคลายจากการทำงาน ในการทำกิจกรรมทางสังคมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กรลดความขัดแย้งระหว่างตัวบุคคล และสร้างสัมพันธ์ที่ดีในส่วนตัวบริหารและพนักงานอีกด้วย จัดสถานที่ทำงานให้หน้าทำงาน การจัดโต๊ะทำงานให้มีความสะดวกต่อการทำงาน มีการนำชั้นเก็บเอกสารเพื่อจัดเก็บเอกสารเป็นหมวดหมู่ซึ่งจะช่วยให้การหาเอกสารทำงานได้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น การจัดไฟเรื่องแสงสว่างที่โต๊ะทำงานควรทำให้เกิดความสมดุลต่อการทำงาน โดยมีการสอบถามบุคลากรว่าไฟที่โต๊ะทำงานมีแสงสว่างที่มากเกินไปหรือน้อยเกินไป เพื่อจัดให้เหมาะสม การสนับสนุนจากองค์กรจะทำให้บุคลากรรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในองค์กร และรู้สึกถึงความใส่ใจขององค์กรที่มีต่อบุคลากร เพราะเมื่อบุคลากรมีการรับรู้เชิงบวกจากการสนับสนุนจากองค์กร จะทำให้บุคลากรมีความเต็มใจทุ่มเทกำลังความรู้ ความสามารถและมีความสุขในการทำงาน

1.2 ให้คำปรึกษาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว องค์กรจัดให้มีบริการให้คำปรึกษาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว จากทฤษฎีการสนับสนุนทางสังคม เป็นการสนับสนุนทางสังคมในเรื่องทั่วไป และเรื่องเจาะจง การสนับสนุนจากสังคมนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวก ดังนั้นผู้ศึกษาจึงเสนอแนะ ฝ่ายผู้บริหารโรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม จังหวัดกำแพงเพชร จัดทำห้องให้คำปรึกษาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

2. ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านบุคคล

2.1 การพัฒนาตนเอง การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม จำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของบุคลิกภาพ ลักษณะพฤติกรรม หรือแม้แต่วิธีการทำงาน บุคลากรโรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคมจะต้องเป็นผู้สำรวจและประเมินความสามารถตนเองอย่างสม่ำเสมอ หาข้อบกพร่อง ปรับปรุงให้ดีขึ้น อย่างเช่น ถ้าไม่เก่งภาษาอังกฤษ แต่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน ก็จะต้องศึกษาและเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อให้ตนเองเก่งภาษาอังกฤษมากยิ่งขึ้น หรือข้าราชการครูที่จะต้องใช้โปรแกรม Powerpoint ที่ใช้เป็นสื่อในการเรียนการสอน หากทราบว่าตนเองยังสามารถใช้โปรแกรมยังไม่ชำนาญก็จะต้องเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อให้ตนเองมีความชำนาญมากขึ้น นอกจากนี้จำเป็นต้องพัฒนาแนวทางในการทำงานใหม่ที่เหมาะสมกับตนเอง เพื่อให้การทำงานมีความง่ายสำหรับตนเอง และจะทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาจึงเสนอแนะให้ฝ่ายผู้บริหารโรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม จัดให้มีโครงการพัฒนา และส่งเสริมศักยภาพบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาความสามารถในการทำงานและการพัฒนาด้านความคิด บุคลากรที่เป็นข้าราชการครู จัดอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสามารถประยุกต์ใช้สำหรับการจัดการเรียนการสอน และการสร้างสื่อการสอน บุคลากรที่เป็นพนักงานทั่วไป จึงเสนอแนะให้มีการจัดอบรมหัวข้อเรื่อง “พัฒนาความคิด” โดยการเชิญวิทยากรที่มีความชำนาญด้านการเสริมสร้างความคิดมากระตุ้นให้บุคลากรมีความมั่นใจต่อการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้น ในการอบรมจัดให้มีกิจกรรมการคิดแก้ปัญหาเป็นหลักการคิดทางบวกและมองโลกในแง่ดีเสมอ ความคิดทางบวก เป็นส่วนช่วยให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุขมากยิ่งขึ้น เมื่อพบปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ ในเวลาทำงาน เพียงมีความคิดในทางที่ดี ก็สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ก็จะสามารถก้าวข้ามปัญหาเหล่านั้นได้โดยง่ายกว่าการคิดในทางที่เป็นลบ การคิดแต่เรื่องดีๆ หรือการมองโลกในแง่ดี จะทำให้การทำงานเกิดความสุข โดยโรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม สามารถนำหลักการสร้างความสุข เข้ามาช่วยส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิต

และการทำงานด้านบุคคลได้ Happy Body (สุขภาพดี) คือการมีสุขภาพแข็งแรงทั้งกาย และจิตใจ โรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม ควรจัดให้มีกิจกรรมออกกำลังกายยามเย็น การจัดโครงการ ห้อง Fitness โดยการจัดอุปกรณ์ เครื่องมือ และโปรแกรมออกกำลังกายต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง เช่น บริการ Fitness Center ซึ่งเป็นศูนย์บริการให้ความรู้เรื่องสุขภาพและการออกกำลังกาย การออกกำลังกายไม่เพียงแต่จะทำให้พนักงานมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สนุกสนาน เพลิดเพลินแล้วยังสามารถช่วยสร้างความสามัคคีกลมเกลียวกันในองค์กร ซึ่งจะมีส่วนช่วยให้จิตใจมีความแข็งแรง และมีความสุขด้วย Happy Society (สังคมดี) คือการได้อยู่ในสังคมที่ดี สภาพแวดล้อมที่ดีโดยการมีความรัก ความสามัคคี การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน การแบ่งปันสิ่งดีๆ ความรู้สึกดีๆให้กับคนรอบข้าง ผู้ศึกษาจึงเสนอแนะโรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม จัดให้มีกิจกรรม Ice Breaking (กระบวนการละลายพฤติกรรม) โดยใช้ชื่อกิจกรรมว่า “มารู้จักกันเถอะ” เนื่องจากกระบวนการลักษณะนี้มีส่วนสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม เพราะหัวใจสำคัญของทีมเวิร์คเกิดจากการหล่อหลอมทัศนคติเชิงบวกที่ดีต่อตัวเอง และผู้อื่นโดยกิจกรรมละลายพฤติกรรมที่มุ่งให้ผู้เข้าร่วม เรียนรู้ที่จะเปิดเผยความเป็นตัวเองและกล้าแสดงออกมากขึ้น โดยจะสมมุติให้ผู้เล่นทำกิจกรรมกับบุคคลอื่นที่ไม่คุ้นเคยในรูปแบบต่างๆ เริ่มตั้งแต่พูดคุยกันปกติ ไปจนถึงบททดสอบความกล้า ซึ่งจะช่วยให้ผู้เล่นยอมรับตัวเองและเข้าใจธรรมชาติของคนอื่นมากขึ้น สาเหตุที่ทำให้ผู้เล่นเข้าใจคนอื่นมากขึ้นนั้นเป็นผลจากกำแพงความกลัวที่ค่อยๆหายไปทีละนิดทีละหน่อย กิจกรรมนี้จะช่วยเพิ่มทักษะการทำงานเป็นทีม และดึงตัวบุคลากรให้หลุดจาก Comfort Zone เดิมๆ ที่คุ้นเคย จัดให้มีชมรม “เพื่อนหญิงพลังหญิง” เป็นกิจกรรมเพื่อให้ผู้หญิงได้แลกเปลี่ยนพูดคุยในปัญหาส่วนตัวที่กำลังเผชิญอยู่ ซึ่งชมรมนี้จัดขึ้นเพื่อเป็นช่องทางการปรึกษาปัญหาที่ผู้หญิงด้วยกันเท่านั้นจึงจะเข้าใจ Happy Soul (ทางสงบ) คือการมีศรัทธา มีศาสนา มีความเชื่อ มีที่ยึดเหนี่ยวทางใจ มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต โรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม ควรจัดสถานที่หรือห้องที่ไว้ทำกิจกรรมการนั่งสมาธิหรือพักผ่อนจิตใจ โดยมีหนังสือเกี่ยวกับทำธรรมะสุขใจที่สามารถนำหลักสอนมาปรับใช้ในการใช้ชีวิต และมีหนังสือเกี่ยวกับการสร้างกำลังใจและแรงบันดาลใจในการดำรงชีวิต Happy Money (ปลอดภัย) คือการรู้จักเก็บเงิน รู้จักใช้เงินไม่ให้เกิดเงินกำลังจนทำให้เป็นหนี้ ประหยัด มีการใช้จ่ายเท่าที่จำเป็น การยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน โรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม ควรจัดให้มีโครงการคลินิกการเงิน ในคลินิกนี้มีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับเรื่องให้ความรู้เรื่องการเงิน อาทิเช่น การเชียววิทาการที่มีความรู้เรื่องการใช้จ่าย การออมเงินและการวางแผนการออมเงิน มาให้ความรู้เรื่องการจัดการทางการเงินแก่บุคลากร สำหรับบุคลากรที่ใกล้ถึงวัยเกษียณทางคลินิกการเงิน ก็จัดให้มีกิจกรรม “เกษียณสุขร่วมใจวางแผนการเงิน” เพื่อให้ความรู้ในการวางแผนทางการเงินก่อนเกษียณ

2.2 การเสริมแรงตนเองโดยการให้รางวัลตนเอง รางวัลที่จับต้องได้ ให้บุคลากรโรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคมสำรวจตนเองว่าสิ่งไหนเป็นสิ่งที่ตนอยากได้ แต่สิ่งที่อยากได้นั้นควรไม่เกินกำลังความสามารถของตนเอง ยกตัวอย่างเช่น ตอนนี้ต้องการรองเท้าที่อยากได้ สร้อยคอทองคำ โทรศัพท์มือถือเครื่องใหม่ รถยนต์คันใหม่ ฯลฯ เมื่อรู้ว่าจะตนเองอยากได้อะไร ต่อมาให้ตั้งเป้าหมายไว้ว่าหากทำสำเร็จจะให้รางวัลตนเอง และลงมือปฏิบัติให้สำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้เพื่อให้รางวัลตนเองให้ได้ รางวัลทางด้านจิตใจเป็นรางวัลที่ไม่ใช่เงิน เป็นสิ่งที่ให้คุณค่าทางจิตใจต่อตนเอง หรือการทำกิจกรรมที่ตนเองชอบเพื่อสร้างความสุข ยกตัวอย่างเช่น การออกไปท่องเที่ยวในที่ตนเองอยากไป เพื่อเปิดประสบการณ์ใหม่ๆและทำให้ผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานเมื่อมีจิตใจที่ดีแล้วจะส่งผลให้งานออกมามีประสิทธิภาพไปด้วยเพราะความเครียดที่ลดลง ความกังวลที่ลดลงจะทำให้ความคิดขณะทำงานดีตามไปด้วย

บรรณานุกรม

- กลุ่มพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *รายชื่อสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ตั้งแต่ปีการศึกษา 2556 ถึง ปีการศึกษา 2559*. สืบค้นจาก <http://bet.obec.go.th>
- จุฑาทารณ หนูบุตร. (2554). *ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกรณีศึกษา: โรงพยาบาลวิภาวดี*. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พงศธร อุถัมภ์. (2559). *ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจนเนอเรชั่นวายในอำเภอเมืองเชียงใหม่*. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- โรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม. (ม.ป.ป.). *ประวัติข้อมูลโรงเรียน*. สืบค้นจาก http://www.kp.ac.th/website/index.php?option=com_content&view=article&id=18&Itemid=107
- สายสุนีย์ เกษม. (2559). *ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ ระดับอุดมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่*. *วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ*, 26(1), 151-174.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2560). *สรุปผลสำคัญ การสำรวจภาวะเศรษฐกิจ และสังคมของครัวเรือน ในช่วง 6 เดือนแรกของปี 2560*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). *แนวทางการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนมาตรฐานสากล ฉบับปรับปรุง*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ.
- อุทัย บุญประเสริฐ, และจิราภรณ์ จันทร์สุพัฒน์. (2544). *ภารกิจ โครงสร้าง และอัตรากำลังของสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Kanfer, F. H., & Karoly, P. (1972). Self-control: A behavioristic excursion into the lion's den. *Behavior Therapy*, 3(3), 398-416. Doi : 10.1016/S0005-7894(72)80140-0