

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการตนเองและคุณภาพชีวิตการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
**The Relationship of Self - Management and the Quality of Teachers’
Working Life Under the Secondary Educational Service
Area Office Phra Nakhon Si Ayutthaya**

หทัยเรขา แสนมุข,
สุดารัตน์ สารสว่าง และ มีชัย ออสุวรรณ
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
**Hathairekha Sanmuk,
Sudarat Sarnswang and Meechai Orsuwan**
Kasetsart University, Thailand.
Corresponding Author, E-mail: kruann.hs@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการตนเองของครู 2) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการตนเองและคุณภาพชีวิตการทำงานของครู กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยาจำนวน 295 คน จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณสูตรขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.812 ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนมาและเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 252 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’ Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารจัดการตนเองของครู ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีแรงจูงใจในตนเอง และต่ำที่สุดคือ การบริหารเวลา 2) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และต่ำที่สุดคือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการตนเองและคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .57$, $p < .01$)

* วันที่รับบทความ : 7 กรกฎาคม 2567; วันที่แก้ไขบทความ 22 กรกฎาคม 2567; วันที่ตอบรับบทความ : 24 กรกฎาคม 2567

คำสำคัญ: การบริหารจัดการตนเอง; คุณภาพชีวิตการทำงาน; ครู

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the level of teachers' self-management 2) to study the level of teachers' quality of work life 3) to study the relationship between teachers' self-management and the quality of work life. The sample was 295 teachers under the Secondary Educational Service Area Office Phra Nakhon Si Ayutthaya. The sample size was determined by using Krejcie and Morgan (1970) sample size determination index and proportionate stratified random sampling method. The research tool was a 5 rating scales questionnaire constructed by the researcher with .812 reliability. The return rate of questionnaires was 85 percent or 252 copies. The statistical used for data analysis were percentage, mean, standard deviation and Pearson' Product Moment Correlation Coefficient.

The results were found that 1) the level of teachers' self-management in overall was at a high level, the aspect with the highest average was intrinsic motivation while the aspect with the lowest average was time management 2) the level of teachers' quality of work life in overall was at a high level, the aspect with the highest average was development of personnel capabilities while the aspect with the lowest average was appropriate and fair compensation and 3) the teachers' self-management and the quality of work life correlated positively at the relatively moderate level at .01 statistical significance. ($r = .57, p < .01$)

Keywords: Self - Management; Quality of Working Life; Teacher;

บทนำ

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญเกิดขึ้นทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ส่งผลให้หลายองค์กรพยายามแข่งขันกันเพื่ก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำ โดยการทำให้องค์กรของตนบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จโดยใช้ทรัพยากรที่น้อยลง การนำประเทศเข้าสู่โลกสมัยใหม่ต้องพึ่งตนเองมากขึ้นและพึ่งพาผู้อื่นให้น้อยลง รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงต้องกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในวางแผนการผลิตและพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของตลาดงาน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมุมมองด้านเศรษฐกิจ ถือได้ว่าเป็นการสร้างปัจจัยการผลิตที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง หากระบบเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แต่ระบบการศึกษาไม่เปลี่ยนแปลงตาม ส่งผลให้ผลิตบุคลากรที่มีความสามารถไม่ทันตามความต้องการของตลาด ผู้ประกอบการอาจเลือกใช้ปัญญาประดิษฐ์เข้ามาทดแทนแรงงานที่หายไป ส่งผลให้สถานศึกษาต่าง ๆ ต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถดำรงอยู่ได้ในสังคมยุคนี้ สำหรับระบบการศึกษา การวางแผนหลักสูตรในระดับต่าง ๆ นั้นมีผลต่อการสร้างทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และสอดคล้องกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติและมาตรฐานวิชาชีพ หลักสูตรเหล่านี้ควรเริ่มจากการส่งเสริมการเรียนรู้การสอน สร้างและพัฒนาครู ด้วยความมุ่งมั่นในด้านคุณภาพและมาตรฐานที่จะช่วยสร้างกำลังคนให้สามารถตอบสนองความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศได้ พลวัตเหล่านี้

สนับสนุนโลกาภิวัตน์และการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565)

การบริหารจัดการตนเองเป็นทักษะที่สำคัญต่อการเรียน การทำงานและการใช้ชีวิตในปัจจุบัน ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (2542) มาตรา 24 กำหนดให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการจัดการศึกษาที่เน้นการฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้เพื่อการป้องกันและแก้ปัญหา การบริหารจัดการตนเองนั้นถือว่าเป็นความสามารถของบุคคลในการกำกับดูแลทั้งด้านความรู้สึก การกระทำ และความคิดของตนเองเพื่อบรรลุผลตามเป้าหมายที่ต้องการ ทักษะนี้เป็นสิ่งสำคัญในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อีกทั้ง การบริหารจัดการตนเองมีความสำคัญต่อความคาดหวังขององค์กรในด้านของความสามารถ ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายและเรื่องที่สำคัญ ทำให้การบริหารจัดการตนเองถูกมองว่าเป็นทักษะที่มีความสำคัญมาก O'Keefe and Berger (1999) กล่าวว่า การบริหารจัดการตนเองเป็นปัจจัยที่สำคัญไปสู่ความสำเร็จ ทั้งในด้านการเรียน การประกอบอาชีพ และชีวิตส่วนตัว หากบุคคลใดต้องการที่จะประสบความสำเร็จในด้านเหล่านี้ ความสามารถในการบริหารจัดการตนเองนั้นเป็นสิ่งจำเป็น ทั้งการรับมือกับความรู้สึก การกระทำ และความคิดของตนเองให้อยู่ในทิศทางที่ถูกต้องและเหมาะสม นั้นหมายความว่า การบริหารจัดการตนเองไม่เพียงแต่เป็นทักษะทางอารมณ์ แต่ยังเกี่ยวข้องกับการกระทำและการคิดให้อยู่ในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม ความสามารถในการบริหารจัดการตนเองทำให้เกิดผลดีต่อตนเองทำให้สามารถปรับตัวได้ต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันและสามารถนำไปใช้ในการเรียน ทำงานและการพัฒนาตนเอง Berger (2000) แบ่งการบริหารจัดการตนเองออกเป็น 5 องค์ประกอบคือ (1) การบริหารเวลา (2) การควบคุมอารมณ์ (3) การตั้งเป้าหมาย (4) การรับรู้ความสามารถของตนเองและ (5) การมีแรงจูงใจในตนเอง การบริหารจัดการตนเองมีความสำคัญอย่างมากในการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับองค์กร โดยมีผลต่อความพึงพอใจและความสำเร็จของทั้งบุคคลและองค์กรตามที่ เรืองชัย หมื่นชนะ (2538) กล่าวไว้ว่าการบริหารจัดการตนเองช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จในการทำงานและชีวิตประจำวัน การบริหารจัดการตนเองยังส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกและการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น โดยการเรียนรู้วิธีการจัดการกับอารมณ์ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และการทำงานเป็นทีม เช่นเดียวกับที่ Kim et al. (2009) ได้กล่าวไว้ การพัฒนาความสามารถในการบริหารจัดการตนเองช่วยสร้างพื้นฐานที่แข็งแกร่งสำหรับความสัมพันธ์เชิงบวกและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การที่บุคคลมีความสามารถในการบริหารจัดการตนเองเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้พวกเขาปรับตัวต่อสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม และสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกทั้งในสถานที่ทำงานและชีวิตประจำวันของพวกเขา

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูมีผลดีในทางจิตวิทยา ทำให้ครูมีความสุข มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ทำให้ครูมีขวัญกำลังใจในการทำงาน มีแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองในทุกด้าน ให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ อีกทั้งส่งผลต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สร้างสรรค์ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีการสนับสนุนการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ Hackman and Sutte (1998) ช่วยลดกรณีปัญหาในองค์กร ได้แก่ การขาดงาน การลาออก และส่งเสริมความมุ่งมั่นขององค์กรในการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ Hodgetts (1993) ฝ่ายบริหารของทุกองค์กรมีเป้าหมายในการบรรลุเป้าหมายดังกล่าวด้วยระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งหมด และสร้างผลต่อเนื่องผ่านกลไกขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรเป็นวัฒนธรรมขององค์กรที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความ เป็นเจ้าของงานที่ทุกคนทำสำเร็จ การติดต่อประสานงานและการมอบหมายและแบ่งหน้าที่ต้องเป็นอย่าง ชัดเจนเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในงานของตน นอกจากนี้การสร้างขวัญและกำลังใจ ส่งผลให้บุคลากรรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลมี ความเข้าใจและความเชื่อมโยงที่แข็งแกร่ง จะส่งผลให้ทุกคนรับรู้และเข้าใจกันอย่างดี ช่วยส่งเสริมความสำเร็จ ขององค์กร และสร้างความผูกพันและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร บทเรียนสำคัญนี้เน้นถึงความสำคัญ ของวัฒนธรรมองค์กรในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและยั่งยืน จากข้อมูลของ กรกฎ แสงเกตุ (2556) คุณภาพชีวิตการทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อปัจจัยทางจิต ซึ่งรวมถึงความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ ชุมชนและประสบความสำเร็จในการทำงาน นอกจากนี้ Cascio (1998) ยังได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าเป็นองค์ประกอบของการทำงานที่ทำให้ผู้คนรู้สึกมีความสุขจากสภาพการทำงานที่ได้รับขณะทำงาน House and Cummings (1985) ถูกกล่าวถึงใน ต้นหยง ชุนศิริทรัพย์ (2556) พวกเขาถือว่าคุณภาพชีวิตการ ทำงานเป็นองค์ประกอบของลักษณะการทำงานที่ทำให้ผู้คนมีความสุขจากเงื่อนไขที่ได้รับขณะทำงาน คุณภาพ ชีวิตการทำงานมีผลกระทบอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กร ส่งผลให้พนักงานในองค์กรมีความเหนื่อยล้าทั้งกาย และใจ ช่วยเพิ่มผลผลิตและประสิทธิผลในด้านแรงงาน การเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นวิธีการสำคัญใน การยกระดับทั้งบุคคลและองค์กร ส่งผลให้พนักงานมีความสุขและกระตือรือร้นในการทำงาน นอกจากนี้ยัง ส่งเสริมบรรยากาศเชิงบวกในองค์กรและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การสร้างคุณภาพชีวิตการ ทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาความเข้มแข็งและอายุยืนขององค์กร

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตนเองส่งผลกระทบอย่างมี นัยสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิต ของงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เพิ่มขึ้นอีกด้วย การมีแรงจูงใจและความทุ่มเทในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการส่งเสริมแรงบันดาลใจและความทะเยอทะยานสู่ความสำเร็จ และสามารถเน้นย้ำถึง ความสำคัญของการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวกและส่งเสริมความสัมพันธ์อันแข็งแกร่งภายใน องค์กร ญัญฉลดา รัตนคช (2557) สอดคล้องกับ จิราวรรณ เสนาลอย (2556) ที่ระบุว่าคุณภาพชีวิตในการ

ทำงานส่งผลต่อประสิทธิผลของระบบการจ้างงานขององค์กร โดยเฉพาะการรวมส่วนต่างๆ ของระบบเข้าด้วยกัน รวมถึงกระบวนการสร้างความสัมพันธ์และความสมดุลของจำนวนพนักงานในองค์กร มีการสื่อสารระหว่างกันซึ่งส่งผลให้องค์กรมีความยืดหยุ่น ความสม่ำเสมอ และความมั่นคง อีกทั้งยังเป็นรากฐานในการสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ลดต้นทุน และประหยัดเวลา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการตนเองและคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เพื่อพัฒนาครูให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น อันจะส่งผลให้คุณภาพของผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาโดยรวมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการตนเองของครู
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการตนเองและคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มุ่งศึกษาศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการตนเองและคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาด้านเนื้อหาเอกสารแนวคิดทฤษฎี ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการตนเองของ Berger (2000) และคุณภาพชีวิตการทำงานของครู จากการสังเคราะห์แนวคิดของ House and Cummings (1985), Cascio (1998), เสนาะ ดีเยาว์ (2543), เนตรพัฒนา ยาวีราช (2546), ชัยสิทธิ์ สุวรรณน้อย (2558) และทิพย์ โอษฐ์งาม (2562) เพื่อกำหนดกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ ประชากร และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
2. ร่างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหา ตามกรอบการบริหารจัดการตนเอง ประกอบด้วย การบริหารเวลา การควบคุมอารมณ์ การตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตน และการมีแรงจูงใจในตนเอง และคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัยในการทำงาน การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาในภาคสนาม ได้แก่

การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการตนเองและคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจำนวน 1 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check Lists Questionnaires)

ขั้นตอนที่ 3 ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย ได้แก่

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,267 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ครูใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณสูตรขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) จำนวน 295 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (proportionate stratified random sampling)

ขั้นตอนที่ 4 เครื่องมือและวิธีการที่ใช้การศึกษา ดังนี้

1. การสร้างแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา วิชยฐานะ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียนที่สังกัด แบบสอบถามเป็นแบบกำหนดให้เลือก (Forced Choice)
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการบริหารจัดการตนเองของครู 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารเวลา ด้านการควบคุมอารมณ์ ด้านการตั้งเป้าหมาย ด้านการรับรู้ความสามารถของตน และด้านการมีแรงจูงใจในตนเอง เป็นแบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของ Likert (1932)
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู 6 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัยในการทำงาน การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เป็นแบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของ Likert (1932) ใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยของ บุญชม ศรีสะอาด (2545)
2. การหาประสิทธิภาพเครื่องมือ โดยผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยการศึกษาจำนวน 2 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการศึกษาจำนวน 2 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 1 ท่าน จากข้อคำถามจำนวน 45 ข้อ ได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 มีการทดลองใช้เครื่องมือ (Tryout) ที่โรงเรียนจอมสุรางค์อุปถัมภ์ ซึ่งเป็นโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.812

ขั้นตอนที่ 5 การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้ 1. จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์และส่งแบบสอบถามไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ระหว่างวันที่ 4 มีนาคม 2567 ถึง วันที่ 29 มีนาคม 2567 และ

ดำเนินการเก็บข้อมูลครู จำนวน 295 คน ได้รับแบบสอบถามคืนมาและเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 252 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85 ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติ

ขั้นตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูล

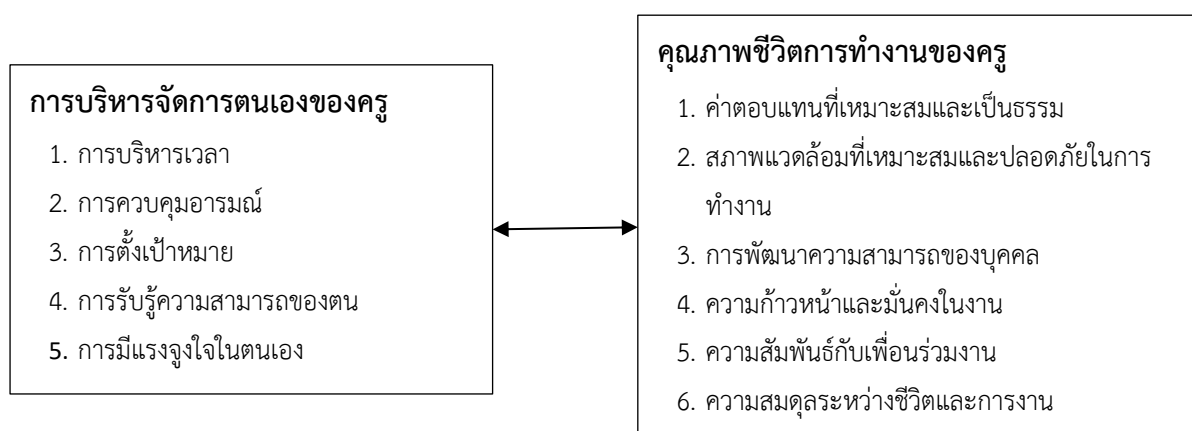
1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมาและบันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ Jamovi

2. ทำการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient : r) โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของ ชูศรี วงศ์รัตน์ (2553)

ขั้นตอนที่ 7 สรุปผล และนำเสนอผลการศึกษาวิจัย ตามวัตถุประสงค์การวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการตนเองและคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ตามกรอบแนวคิดการบริหารจัดการตนเอง ตามแนวคิดของ Berger (2000) ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ การบริหารเวลา การควบคุมอารมณ์ การตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตน และการมีแรงจูงใจในตนเอง สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดของ House and Cummings (1985), Cascio (1998), เสนาะ ตีเยาว์ (2543), เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2546), ชัยสิทธิ์ สุวรรณน้อย (2558) และ ทิพย์ โอษฐงาม (2562) ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัยในการทำงาน การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แสดงดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ระดับการบริหารจัดการตนเองของครู โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับการบริหารจัดการตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พระนครศรีอยุธยา

การบริหารจัดการตนเอง	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. การบริหารเวลา	4.30	0.49	มาก
2. การควบคุมอารมณ์	4.33	0.48	มาก
3. การตั้งเป้าหมาย	4.44	0.53	มากที่สุด
4. การรับรู้ความสามารถของตน	4.45	0.46	มาก
5. การมีแรงจูงใจในตนเอง	4.46	0.51	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.40	0.41	มาก

จากตารางที่ 1 ระดับการบริหารจัดการตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พระนครศรีอยุธยา พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีแรงจูงใจในตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = 0.51) รองลงมาคือ การรับรู้ความสามารถของตน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.46) และต่ำที่สุดคือ การบริหารเวลา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.30$, S.D. = 0.49)

2. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พระนครศรีอยุธยา

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	3.78	0.71	มาก
2. สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัยในการทำงาน	4.08	0.69	มาก
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.19	0.57	มาก
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	4.18	0.57	มาก

5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.31	0.56	มาก
6. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	4.06	0.70	มาก
รวมเฉลี่ย	4.10	0.51	มาก

จากตารางที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.31$, S.D. = 0.56) รองลงมาคือ การพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.57) และต่ำที่สุดคือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.78$, S.D. = 0.71)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการตนเองและคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการตนเองและคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

การบริหารจัดการตนเอง	คุณภาพชีวิตการทำงานของครู						Y_{tot}
	ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัยในการทำงาน	การพัฒนาความสามารถของบุคคล	ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	
การบริหารเวลา	0.252**	0.290**	0.457**	0.413**	0.449**	0.363**	0.453**
การควบคุมอารมณ์	0.246**	0.341**	0.524**	0.513**	0.495**	0.406**	0.453**
การตั้งเป้าหมาย	0.236**	0.304**	0.481**	0.435**	0.453**	0.317**	0.451**
การรับรู้ความสามารถของตน	0.205**	0.339**	0.507**	0.481**	0.412**	0.258**	0.445**
การมีแรงจูงใจในตนเอง	0.319**	0.366**	0.550**	0.486**	0.433**	0.325**	0.505**
X_{tot}	0.306**	0.397**	0.609**	0.562**	0.542**	0.404**	0.573**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการตนเองและคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .57, p < .01$) ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดเป็นอันดับแรก คือ ด้านการมีแรงจูงใจในตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในระดับปานกลาง ($r = .55, p < .01$) รองลงมา คือ ด้านการควบคุมอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในระดับปานกลาง ($r = .52, p < .01$) และต่ำที่สุดคือ การรับรู้ความสามารถของตนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมในระดับต่ำ ($r = .21, p < .01$)

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับการบริหารจัดการตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีแรงจูงใจในตนเอง อาจเป็นเพราะ ครูเห็นถึงคุณค่าและความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย หรืออาจเป็นงานที่ชอบหรือมีความท้าทายจนอยากกระทำให้สำเร็จ ดังทฤษฎีแรงจูงใจได้สำนึก (Non-conscious Motive) ของ McClelland (1961) กล่าวว่า พฤติกรรมของมนุษย์มักจะมีแรงขับเคลื่อนภายในให้ดำเนินกิจกรรมไปจนประสบความสำเร็จตามที่ตั้งใจไว้ แรงจูงใจภายในของมนุษย์ แบ่งได้เป็น 3 แบบ 1) แรงจูงใจแบบใฝ่อำนาจ (Power Motivation) 2) แรงจูงใจแบบใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) และ 3) แรงจูงใจแบบใฝ่ปฏิสัมพันธ์ (Affiliative Motivation) โดยแต่ละบุคคลจะมีความต้องการในแต่ละประเภทมากน้อยไม่เท่ากัน ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ทั้ง ๆ ที่ไม่ได้รับรางวัล หรือแรงเสริมใด ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขวิทย์ บุญสุข (2561) ซึ่งได้ศึกษาแรงจูงใจภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์การทำงานของพนักงาน Gen Y ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจภายใน โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูมิภัทร สุวรรณศรี (2560) ซึ่งได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรา จันทราเกตุวิ และ วริษฐา อันโต (2565) ซึ่งได้ศึกษาแรงจูงใจ และการเห็นคุณค่าในตนเอง ที่ส่งผลต่อการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์ผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจของอาจารย์ผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พระนครศรีอยุธยา พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อาจเป็นเพราะว่ามนุษย์เป็นสัตว์สังคม มีการอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม มีความจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยกัน และธรรมชาติของครูเป็นอาชีพที่ต้องพบปะพูดคุย ประสานงานกับทั้งเพื่อนร่วมงาน นักเรียนและผู้ปกครองอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุสุมา พูลเฉลิม (2557) ซึ่งได้ศึกษาพฤติกรรมการใช้เวลาว่างในที่ทำงานและสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า สัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีย์พร วิสุทธารณ (2556) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ร่วมกันภายในของหน่วยงาน โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ ศรีทองสุข (2559) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับความสุขในการทำงานโดยมีความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายในเป็นตัวแปรกำกับ ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการตนเองและคุณภาพชีวิตการทำงานของครู พบว่าในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .57, p < .01$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าการบริหารจัดการตนเองและคุณภาพชีวิตการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กันทางบวก ทั้งนี้ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดเป็นอันดับแรก คือ ด้านการมีแรงจูงใจในตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะเมื่อครูมีแรงจูงใจในตนเองทำให้ครูมีแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานและพัฒนาขีดความสามารถของตนเองให้สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Trung (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตในทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกระดับค่อนข้างสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ บัวงาม กลิ่นหอม (2561) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในระดับปานกลาง ($r = 0.68$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อินทอร วิลยพงษ์ (2566) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมส่งผลต่อการ

พัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้ร้อยละ 83.50 ($R^2 = 0.835$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการตนเองและคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยและการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ครูมีแรงจูงใจในตนเองอยู่ในระดับสูงสุดในด้านการบริหารจัดการตนเอง จึงควรนำแรงจูงใจนี้ไปใช้กระตุ้นตนเองและเพื่อนร่วมงานในการพัฒนางาน หรือการทำวิทยฐานะ
2. ครูมีการบริหารเวลาอยู่ในระดับต่ำสุดในด้านการบริหารจัดการตนเอง ซึ่งอาจเป็นเพราะครูมักได้รับมอบหมายงานแทรกซึ่งไม่ใช่งานที่ปฏิบัติเป็นประจำ เช่น นโยบายเร่งด่วนจากหน่วยงานที่อยู่เหนือขึ้นไป ครูจึงควรพัฒนาความสามารถในการบริหารเวลาโดยเริ่มการกำหนดตารางเวลาที่ชัดเจน เสริมสร้างวินัยในการทำงานโดยเฉพาะงานที่ทำประจำ ให้เสร็จก่อนเวลา เพื่อรองรับเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด อีกทั้งการใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการจัดทาระบบสารสนเทศสามารถช่วยลดเวลาในการปฏิบัติงานได้อีกด้วย
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับสูงสุดในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ซึ่งครูสามารถนำไปปรับใช้ในการพัฒนาความสามารถของตนเอง หรือผู้บริหารนำไปปรับใช้ในการส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของครู เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในแก้ปัญหาการปฏิบัติงานเนื่องจากโลกมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีปัญหาใหม่ ๆ เกิดขึ้นเสมอ เช่น การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัย และการรับมือกับความประหลาดที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียน เป็นต้น ดังนั้นการการพัฒนาความสามารถของบุคคลจะทำให้ครูแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลายมากขึ้น
4. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม อยู่ในระดับต่ำสุดในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ซึ่งอาจเป็นเพราะงานราชการเป็นงานที่ถือว่าเงินเดือนน้อยเมื่อเทียบกับภาคเอกชน ซึ่งทำให้ในช่วงแรกอาจไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน อีกทั้งครูอาจเปรียบเทียบกับงานราชการที่สังกัดหน่วยงานอื่นที่มีค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการอธิบายให้ครูเข้าใจอย่างชัดเจนถึงข้อดีของข้าราชการครูในการทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ อีกทั้ง ผู้บริหารยังควรมีการช่วยเหลืออุปกรณ์ในการทำงานของครู เพื่อลดการใช้จ่ายส่วนตัวของครูในการซื้อวัสดุ อุปกรณ์
5. การบริหารจัดการตนเองและคุณภาพชีวิตการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กันทางบวก ทั้งนี้ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดเป็นอันดับแรก คือ ด้านการมีแรงจูงใจในตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะเมื่อครูมีแรงจูงใจในตนเอง ทำให้ครูมี

ร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงานและพัฒนาขีดความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้น เมื่อต้องการพัฒนา
ความสามารถของบุคลากรอาจทำควบคู่ไปกับการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาแนวทางการบริหารจัดการตนเองของครูในภาวะวิกฤต
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู วิทยาลัยเกษียณ

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ศรีทองสุข. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่าง
เพื่อนร่วมงานกับความสุขในการทำงานโดยมีความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายในเป็นตัวแปรกำกับ.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กรกฎ แสงเกตุ. (2556). วัฒนธรรมองค์การคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลวิทยาลัยแพทยศาสตร์พระ
มงกุฎเกล้า. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กุสุมา พูลเฉลิม. (2557). พฤติกรรมการใช้เวลาว่างในที่ทำงานและสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ที่
พยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากร. วารสารจันทร์เกษมสาร. 20 (39). 57-108.
- จิตรา จันทราเกตุวิ และ วริษฐา อันโต. (2565). แรงจูงใจและการเห็นคุณค่าในตนเองที่ส่งผลต่อการผลิตผล
งานวิจัยของอาจารย์ผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตปริมณฑล. วารสาร
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. 16 (1), 161-175.
- จิราวรรณ เสนาลอย. (2556). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรธานี เขต 3. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชัยสิทธิ์ สุวรรณน้อย. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศกองบิน 21 ในเขตอำเภอ
เมือง จังหวัดอุบลราชธานี. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ณัฏฐลดา รัตนคช. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาใน
จังหวัดหนองคาย. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ต้นหยง ชุนศิริทรัพย์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของพนักงาน บริษัทนิตพอยน์ จำกัด. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทิพย์ โอษฐ์งาม. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ
ศึกษา. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด. 14 (2), 217-226.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2546). การจัดการสมัยใหม่ (3 ed.). เซ็นทรัล เอ็กซ์เพรส จำกัด.

- บัวงาม กลิ่นหอม. (2561). แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี*. 1 (1), 49-57.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542). *ราชกิจจานุเบกษา* (เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก, หน้า 1-23).
- ภูมิภัทร สุวรรณศรี. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี*. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เริงชัย หมื่นชนะ. (2538). *จิตวิทยาธุรกิจ*. (2, Ed.). กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 – 2570*. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2567. แหล่งที่มา: <https://www.obec.go.th/>
- สุขวิทย์ บุญสุข. (2561). *แรงจูงใจภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์การทำงานของพนักงาน Gen Y สถาบันเทคโนโลยีไทยญี่ปุ่น*. กรุงเทพมหานคร.
- สุรีย์พร วิสุทธากรณ์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร: กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Berger, D. S. (2000). *Policy Brief: Self-management Across the Curriculum: A Holistic Model for Student, Faculty, and Staff Development*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/242711223_Policy_Brief_Self-management_Across_the_Curriculum_A_Holistic_Model_for_Student_Faculty_and_Staff_Development
- Cascio, W. F. (1998). *Managing human resource: Productivity, Quality of working life/profits*. McGraw-Hill.
- Hackman, J. R., & Sutte, L. J. (1998). *Improving life at work: Behavior science approaches to Organizational change*. Goodyear Publishing.
- Hodgetts, R. M. (1993). *Modern human relation at work*. (5 ed.). Dryden Press.
- House, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organization development and change*. John Wiley and Sons.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30 (3), 607-610.
- Likert, R. A. (1932). Technique for the Measurement of Attitude. *Archives Psychological*. 3 (1), 42-48. <https://psycnet.apa.org/record/1933-01885-001>
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*.
- O'Keefe, E. J., & Berger, D. S. (1999). *Self-management for College Student*. (2 ed.). Partridge Hill Publishers.
- Trung, T. M. (2561). *แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม พระนครศรีอยุธยา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.