

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

**Factors Affecting Government Teacher's Quality of Working Life in the
Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1**

พฤต รุ่งเจริญวัฒนกิจ¹,

พิมพ์ประภา อมรภิญโญ² และ ธัญธรณ์ อมรภิญโญ³

มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น^{1,2}, มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ³

**Pruet Rungcharoenwattanakit¹,
Pimprapa Amornkitpinyo² and Thanyatorn Amornkitpinyo³**
St. John's University^{1,2}, Assumption University³, Thailand
Corresponding Author, E-mail: pruetru.suan@eisth.org

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและ 3) สร้างสมการทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันโปรดักและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับมากและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความพึงพอใจในงานและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูมีจำนวน 45 คู่มีค่า .664 - .954 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งหมดและ 3) มี 6 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูได้ร้อยละ 84.10 มีสมการทำนายดังนี้

* วันที่รับบทความ : 25 มกราคม 2566; วันที่แก้ไขบทความ 1 กุมภาพันธ์ 2566; วันที่ตอบรับบทความ : 2 กุมภาพันธ์ 2566

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .633 + .628X_2 + .094X_5 + .150X_6 - .094X_8 + .268X_9 - .189X_4$$

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = .666Z_{X2} + .142Z_{X5} + .207Z_{X6} - .138Z_{X8} + .295Z_{X9} - .224Z_{X4}$$

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิต, การทำงานของข้าราชการครู, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1

Abstracts

This research intends to study 1) government teacher's quality of working life and factors affecting government teacher's quality of working life, 2) the relationships among factors affecting government teacher's quality of working life, and 3) the development of predictive equations of government teacher's quality of working life. The study's sample was 200 government teachers of the semester B.E. 2565 in the secondary educational service area office Bangkok 1. Mean ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.), correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis were the statistical methods used for data analysis. coefficient, and stepwise multiple regression analysis were the statistical methods used for data analysis

The results of the study showed that 1) government teacher's quality of working life was ranked as in high level. The factor that received the highest score was 'job satisfaction', whereas the factor with the lowest score was 'adequate and fair compensation'. Furthermore, 2) there were 45 pairs of factors that implied the relationships among the factors with the scores between .664 - .954 at the significant level of .05. Additionally, 6 factors affecting government teacher's quality of working life could explain the variation of government teacher's quality of working life at 84.10 percent. The predictive equations according to this study are as follows:

Unstandardized predictive equation:

$$\hat{Y} = .633 + .628X_2 + .094X_5 + .150X_6 - .094X_8 + .268X_9 - .189X_4$$

Standardized predictive equation:

$$\hat{Z}_y = .666Z_{X2} + .142Z_{X5} + .207Z_{X6} - .138Z_{X8} + .295Z_{X9} - .224Z_{X4}$$

Keyword: Quality of Working; Government Teacher of Working; Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1

บทนำ

ในปัจจุบันนี้โลกของเราอยู่ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากในฐานะที่ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลกจึงไม่สามารถหลีกเลี่ยงผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและรุนแรงนี้ได้ทั้งยังได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในช่วงหลายปีที่ผ่านมาโดยผลกระทบที่เกิดขึ้นนั้นส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจสังคมการเมืองและยังทำให้วิถีชีวิตของมนุษย์ทุกคนในปัจจุบันนั้นได้เปลี่ยนไปไม่ว่าจะเป็นการทำงานการเดินทางหรือแม้กระทั่งการเรียนของเด็ก

และเยาวชนจึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจว่าในสภาวะแบบนี้สังคมไทยจะมีการปรับตัวเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอย่างไรซึ่งแน่นอนว่าสิ่งที่มนุษย์ทุกคนยังคงตามหาหรือเรียกได้ว่าเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนยังต้องการภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนี้ก็คือการมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั่นเอง คุณภาพชีวิต หมายถึงชีวิตที่มีคุณภาพมีความสุขสมบูรณ์ทั้งด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจสามารถดำรงชีวิตให้สอดคล้องตามสภาวะทางสังคม เศรษฐกิจการเมืองวัฒนธรรมสภาพแวดล้อมในการดำเนินชีวิตและทรัพยากรที่มีอยู่ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2550 : 3) นั้นหมายความว่าขอเพียงเรามีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีมีความสุขกับสิ่งที่มีและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นก็สามารถที่จะเรียกได้ว่าเราเป็นผู้ที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีได้และเมื่อเรากลับมามองคุณภาพชีวิตในรูปแบบของการทำงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษาบ้างครูจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้อย่างไรในการทำงานและคุณภาพชีวิตของครูที่เกิดขึ้นนั้นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานหรือส่งผลต่อประสิทธิภาพในการสอนหรือไม่อย่างไร

ต้องยอมรับว่าครูไทยนั้นมียุทธศาสตร์ชีวิตในการทำงานที่ไม่ดีนักไม่ว่าจะเป็นเพราะครูต้องทำงานอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนโดยตรง ตั้งแต่การประกันคุณภาพการศึกษา การเข้าฝึกอบรมงานธุรการ งานพัสดุ งานบริหารบุคคล งานงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง งานสารบรรณ โดยหน้าที่ทั้งหมดที่กล่าวมานั้นล้วนแต่ไม่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนที่พัฒนาความสามารถของนักเรียนทั้งสิ้นงานทั้งหมดนี้ได้ดึงครูออกจากนักเรียน ซึ่งทำให้ครูไม่มีเวลาพอที่จะทุ่มเทให้กับการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่ (พิริยะ ผลพิรุฬห์, 2560 : ออนไลน์) ซึ่งครูนับเป็นผู้ที่มีความสามารถในการให้คำแนะนำให้แก่ศิษย์ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการเรียน มีหน้าที่ในการสอน ให้ความรู้ หลักการคิดการอ่าน รวมถึงการปฏิบัติและแนวทางในการทำงาน โดยวิธีในการสอนของครูแต่ละคนจะแตกต่างกันออกไป โดยคำนึงถึงพื้นฐานความรู้ ความสามารถ และเป้าหมายของนักเรียนเป็นหลัก และนอกจากการสอนแล้วครูยังเป็นผู้ยกระดับวิญญาณมนุษย์ ให้รู้จักผิดชอบชั่วดี สอนในคุณงามความดี สร้างคนให้มีความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ เป็นตัวอย่างในการจัดกระบวนการเรียนรู้ดี ๆ มากมาย และที่สำคัญครูเป็นบุคคลสำคัญอันดับแรกที่จะช่วยสร้างคนสร้างชาติ ในสังคมยุคใหม่ ครูจึงต้องทำงานหนักขึ้นอีกหลายเท่า ทั้งครูยังต้องเป็นพ่อแม่คนที่ 2 คอยอบรมสั่งสอน ควบคุมดูแลให้เด็กเติบโตเป็นกำลังสำคัญของประเทศในวันข้างหน้า (พระมหาตุ้ย ขนติธมโม, 2564: 13-26) นั่นจึงเป็นสาเหตุว่าครูไทยควรที่จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นเพื่อที่จะเป็นกำลังเป็นแรงให้ครูสามารถส่งต่อความรู้ความสามารถเป็นแรงบันดาลใจให้แก่เด็กนักเรียนและสามารถที่จะอบรมสั่งสอนนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วปัจจัยใดบ้างที่จะส่งผลให้ครูไทยเรามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีในส่วนของการปัจจัยที่สามารถส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูนั้นอาจกล่าวได้ว่าต้องเป็นปัจจัยที่ตอบสนองต่อความต้องการของครูด้วยซึ่งผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยจากงานวิจัยหนังสือและบทความให้ได้มาซึ่งปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูทั้งหมด 9 ปัจจัยดังนี้

- 1) สภาพการทำงาน 2) ธรรมเนียมองค์กร 3) ความพึงพอใจงาน 4) ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร
- 5) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 6) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 7) อิสระในการทำงาน

8) ความเครียด ในที่ทำงาน และ 9) ความเป็นอยู่ที่ดี (พระมหาพิทย์โอษฐ์งาม, 2562: 217-226.; Fernandes, 2016: 5-24; Akar, 2017: 159-176.; Fontinha, 2018: 786-806. ; Easton and Laar, 2018 :1; Fontinha, 2019: 786-806. ; Moda, 2021: 103-114.; Medhi, 2022: :online)

ในปัจจุบันกรุงเทพมหานครมีความเจริญมากและนับเป็นเมืองที่มีค่าครองชีพสูงเป็นอันดับต้นๆของประเทศไทยแต่ประชากรที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานครนั้นกลับเป็นประชากรที่อยู่ในวัยทำงานเป็นส่วนใหญ่พร้อมกับอัตราการเกิดของเด็กไทยตั้งแต่ปีพ.ศ.2555 จนถึง พ.ศ.2565 นั้นลดลงอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะในปี พ.ศ.2565 ที่มีจำนวนการเกิดเพียงแค่ 502,107 คนเท่านั้นซึ่งเรียกได้ว่าเป็นจำนวนการเกิดที่ต่ำที่สุดในประวัติศาสตร์ประเทศ (สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง, 2566 : ออนไลน์) นั่นจึงเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้สถานศึกษาในกรุงเทพมหานครนั้นมีจำนวนนักเรียนลดลงต่อเนื่องซึ่งนั่นส่งผลให้จำนวนข้าราชการครูในกรุงเทพมหานครนั้นลดลงด้วยเมื่อเทียบตามอัตราส่วนของครูต่อนักเรียน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและโครงการให้เหมาะสมกับข้าราชการครูเพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูให้มากขึ้นทั้งยังเป็นข้อมูลให้นักวิจัยและนักวิชาการทางการศึกษาได้นำไปวิพากษ์และเป็นข้อมูลในการขยายผลในการวิจัยต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
3. เพื่อสร้างสมการทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 5,224 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 200 คนการกำหนดขนาดตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ใช้

โปรแกรม G*Power 3.1.9.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ผู้วิจัยใช้ค่าอิทธิพล (Effect size) ขนาดกลาง .15 คำนัยสำคัญทางสถิติ (Alpha) ที่ระดับ .05 ค่าอำนาจการทดสอบ (Power) .95 ได้ขนาดตัวอย่าง 166 คนผู้วิจัยปรับขนาดตัวอย่างเป็น 200 คนเพื่อชดเชยกรณีที่ได้รับแบบสอบถามกลับมาไม่ครบหรือไม่สมบูรณ์และผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบบไม่มีสัดส่วนรายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและตัวอย่างในการวิจัย

ขนาดโรงเรียน	จำนวน (คน)	
	ประชากร	ตัวอย่าง
ใหญ่พิเศษ	2,568	50
ใหญ่	1,421	50
กลาง	796	50
เล็ก	439	50
รวม	5,224	200

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 3 ตอน โดยตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 4 ข้อ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูจำนวน 3 ข้อ และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูจำนวน 69 ข้อ โดยผู้วิจัยศึกษาทบทวนวรรณกรรมจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูทั้งหมด 9 ปัจจัยคือ 1) สภาพการทำงาน 2) รัฐธรรมนูญในองค์กร 3) ความพึงพอใจงาน 4) ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร 5) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 6) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 7) อิสระในการทำงาน 8) ความเครียดในที่ทำงานและ 9) ความเป็นอยู่ที่ดี เพื่อนำมากำหนดโครงสร้างและคำนิยามของตัวแปรในการสร้างแบบสอบถาม และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอรับคำแนะนำมาปรับปรุงแก้ไขหลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ที่มีคุณสมบัติดังนี้ 1) เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกสาขาการบริหารการศึกษาจำนวน 2 คน 2) เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทสาขาบริหารการศึกษาและมีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษามาแล้วอย่างน้อย 5 ปีจำนวน 2 คนและ 3) เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกสาขาวิจัยและมีประสบการณ์ด้านการทำวิจัยอย่างน้อย 5 ปี 1 คนเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ของการวัด (Item - Objective Congruence = IOC) ซึ่งมีเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินค่าดัชนีสอดคล้อง IOC ที่คำนวณได้ต้องมากกว่าหรือเท่ากับ .50 ($IOC \geq .50$) (Rovinelli and Hambleton, 1977: 49–60) และหากน้อยกว่า $<.50$ นำไปปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิอีกครั้ง ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC พบว่าค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 ประกอบด้วยค่า IOC 1.00 จำนวน 65 ข้อและค่า 0.80 จำนวน 7 ข้อผู้วิจัยดำเนินการ

นำแบบสอบถามสำหรับทดลองใช้ (Try out) กับครูที่มีลักษณะเหมือนตัวอย่างแต่ไม่ใช่ตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบค่าความเที่ยง (Reliability) (George and Paul, 2006) ของเครื่องมือด้วยวิธีการประมาณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1990: 202-204) พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) อยู่ระหว่าง .72 - .96 สรุปแบบสอบถามมีคุณภาพสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากวิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยเรียนผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม สำหรับข้าราชการครูในโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 พร้อมกับแบบสอบถาม และดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียน จำนวน 200 ฉบับ ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามและตรวจสอบ ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หากพบว่าไม่สมบูรณ์หรือไม่ได้รับคืนผู้วิจัยจะส่งแบบสอบถามอีกครั้ง และ ติดตามการส่งคืน โดยในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 200 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยโปรแกรมสำเร็จรูปมีรายละเอียดดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของตัวอย่างด้วยสถิติบรรยาย คือ ความถี่ และร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรที่ศึกษาด้วยสถิติบรรยาย คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน (S.D.) และมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 1)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตอยู่ระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตอยู่ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตอยู่ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตอยู่ระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตอยู่ระดับน้อยที่สุด

วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันโปรดักโมเมนต์ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 1)

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.80 - 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.60 - 0.79 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

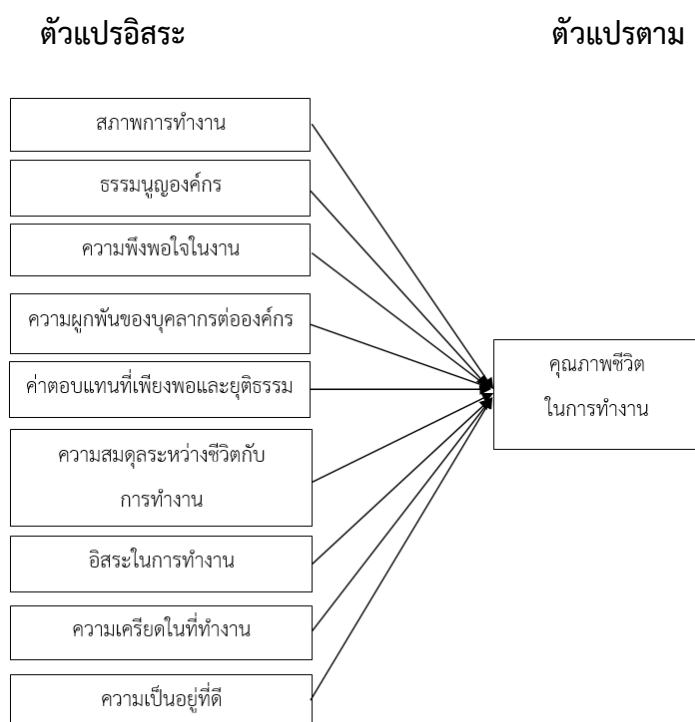
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.40 - 0.59 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.20 - 0.39 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.01 - 0.19 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.0 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

3. วิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์ในการทำนาย โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการวิเคราะห์แบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยโดยการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจาก พระมหาทิพย์ โอษฐ์งาม (2562 : 464), Fernandes (2016 : 5-24), Akar (2017 : 159-176.), Fontinha (2018 : 786-806), Easton and Laar (2018 : 1) Fontinha (2019 : 786-806), Moda (2021 : 103-114.) และ Medhi (2022 : online) โดยมีชุดของตัวแปรต้นและตัวแปรตามได้ตามภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงสถานภาพส่วนบุคคลเป็นจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าจากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 200 คนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 141 คนคิดเป็นร้อยละ 70.50 มีอายุน้อยกว่า 30 ปีจำนวน 133 คนคิดเป็นร้อยละ 66.50 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีจำนวน 165 คนคิดเป็นร้อยละ 82.50 และไม่มีวิทยฐานะจำนวน 140 คนคิดเป็นร้อยละ 70.00

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ข้อ	ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	สภาพการทำงาน (X_1)	4.318	.514	มาก
2.	รัฐธรรมนูญในองค์กร (X_2)	4.359	.590	มาก
3.	ความพึงพอใจในงาน (X_3)	4.435	.594	มาก
4.	ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (X_4)	4.349	.659	มาก
5.	ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X_5)	4.163	.839	มาก
6.	ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (X_6)	4.416	.768	มาก
7.	อิสระในการทำงาน (X_7)	4.287	.699	มาก
8.	ความเครียดในที่ทำงาน (X_8)	4.242	.814	มาก
9.	ความเป็นอยู่ที่ดี (X_9)	4.374	.611	มาก
10.	คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู	4.373	.556	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.373, S.D. = .556) และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความพึงพอใจในงาน ($\bar{X}$ = 4.435, S.D. = .594) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X}$ = 4.163, S.D. = .839)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	Y
X ₁	1.00									
X ₂	.814**	1.00								
X ₃	.763**	.889*	1.00							
X ₄	.820**	.937*	.860*	1.00						
X ₅	.712**	.845*	.796*	.839*	1.00					
X ₆	.677**	.780*	.748*	.774*	.821*	1.00				
X ₇	.719**	.841*	.797*	.842*	.954*	.736*	1.00			
X ₈	.664**	.782*	.684*	.763*	.742*	.729*	.726*	1.00		
X ₉	.855**	.912*	.821*	.929*	.842*	.718*	.857*	.761*	1.00	
Y	.739**	.899*	.828*	.848*	.833*	.781*	.822*	.692*	.858*	1.00

หมายเหตุ : ** p < .01 , * p < .05

จากตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 ประกอบด้วย 9 ปัจจัย ดังนี้ 1) สภาพการทำงาน (X1) 2) ธรรมเนียมองค์กร (X2) 3) ความพึงพอใจในงาน (X3) 4) ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (X4) 5) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X5) 6) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (X6) 7) อิสระในการทำงาน (X7) 8) ความเครียดในที่ทำงาน (X8) และ 9) ความเป็นอยู่ที่ดีกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Y) มีจำนวน 45 คู่มีค่าระหว่าง .664 - .954 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งหมดปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสูงสุดคือรัฐธรรมนูญในที่ทำงาน (X2) มีค่า .899 และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูต่ำสุดคือความเครียดในที่ทำงาน (X8) มีค่า .692

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

Variable	b	SE.	β	t	Sig
Constant	.633	.133			
X ₂	.628	.085	.666	7.360**	.001
X ₅	.094	.043	.142	2.198*	.029
X ₆	.150	.040	.207	3.773**	.001
X ₈	-.094	.033	-.138	-2.850**	.005
X ₉	.268	.079	.295	3.411**	.001
X ₄	-.189	.082	-.224	-2.302*	.022
F	176.379				
df	6				
R	.920 ^f				
R ²	.846				
Adjusted R ²	.841				

หมายเหตุ : ** p < .01

จากตารางที่ 4 พบว่าผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่า มี 6 ปัจจัย คือ ธรรมนูญองค์กร (X₂) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรต่อองค์กร (X₄) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X₅) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (X₆) ความเครียดในที่ทำงาน (X₈) และความเป็นอยู่ที่ดี (X₉) ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูได้ร้อยละ 84.10 ปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานสูงสุดคือ รัฐธรรมนูญในที่ทำงาน (X₂) ($\beta = 0.666$) และปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานต่ำสุดคือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรต่อองค์กร (X₄) ($\beta = -.224$) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่ายอมรับสมมติฐาน และมีสมการพยากรณ์คะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานดังนี้

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .633 + .628X_2 + .094X_5 + .150X_6 - .094X_8 + .268X_9 - .189X_4$$

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{z}_y = .666Z_{X2} + .142Z_{X5} + .207Z_{X6} - .138Z_{X8} + .295Z_{X9} - .224Z_{X4}$$

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยซึ่งมีประเด็นสำคัญดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.373$, S.D. = .556) และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความพึงพอใจในงาน ($\bar{X} = 4.435$, S.D. = .594) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 4.163$, S.D. = .839)

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ประกอบด้วย 9 ปัจจัย ดังนี้ 1) สภาพการทำงาน (X1) 2) ธรรมเนียมองค์กร (X2) 3) ความพึงพอใจในงาน (X3) 4) ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (X4) 5) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X5) 6) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (X6) 7) อีสุระในการทำงาน (X7) 8) ความเครียดในที่ทำงาน (X8) และ 9) ความเป็นอยู่ที่ดีกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Y) มีจำนวน 45 คู่มีค่าระหว่าง .664 - .954 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งหมดปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสูงสุดคือรัฐธรรมนูญในที่ทำงาน (X2) มีค่า .899 และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูต่ำสุดคือความเครียดในที่ทำงาน (X8) มีค่า .692

3. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า มี 6 ปัจจัย คือ ธรรมเนียมองค์กร (X2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรต่อองค์กร (X4) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X5) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (X6) ความเครียดในที่ทำงาน (X8) และความเป็นอยู่ที่ดี (X9) ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูได้ร้อยละ 84.10 ปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานสูงสุดคือ รัฐธรรมนูญในที่ทำงาน (X2) ($\beta = 0.666$) และปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานต่ำสุดคือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรต่อองค์กร (X4) ($\beta = -.224$) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่ายอมรับสมมติฐาน และมีสมการพยากรณ์คะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานดังนี้

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .633 + .628X_2 + .094X_5 + .150X_6 - .094X_8 + .268X_9 - .189X_4$$

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = .666Z_{X2} + .142Z_{X5} + .207Z_{X6} - .138Z_{X8} + .295Z_{X9} - .224Z_{X4}$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 สามารถอภิปรายผลตามประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 มีทั้งหมด 6 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านธรรมาภิบาล (X2) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรต่อองค์กร (X4) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X5) ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (X6) ปัจจัยด้านความเครียดในที่ทำงาน (X8) และปัจจัยด้านความเป็นอยู่ที่ดี (X9) ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู (Y) ได้ร้อยละ 84.10 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์การวิจัยทางสังคมศาสตร์ (ร้อยละ 60) แต่ก็ยังมีบางตัวแปรที่สามารถอธิบายความแปรปรวนคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูที่ผู้วิจัยยังไม่ได้ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้เช่น 1) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (ณัฐพงษ์ชัยวัชรพงศ์ธร, 2558 : 1) 2) ด้านคุณลักษณะผู้นำ (มะลิ ศรีบุรินทร์, 2559 : 209-231) 3) ปัจจัยด้านชุมชน (จิราวรรณเสนาลอย, 2559 : 81-91) ดังนั้นจึงควรศึกษาปัจจัยเพิ่มเติมเพื่อจะได้อธิบายค่าความแปรปรวนคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู (Y) ได้เพิ่มมากขึ้น

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการกำหนดภาระงานของข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา(ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 อีกทั้งในสถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้างในการทำงานตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564 : 1) ทำให้มีระบบการทำงานที่ชัดเจนและเป็นสัดส่วนทำให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิชรา พรสุริวงษ์ (2563 : 1) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 อยู่ในระดับมากและงานวิจัยของวิจิต แสงสว่าง (2564 : 1) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 อยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 ประกอบด้วย 9 ปัจจัยคือ 1) ด้านสภาพการทำงาน (X1) 2) ด้าน ธรรมาภิบาล (X2) 3) ด้านความพึงพอใจในงาน (X3) 4) ด้านความผูกพันของบุคลากรต่อ

องค์กร (X4) 5) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X5) 6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (X6) 7) ด้านอิสระในการทำงาน (X7) 8) ด้านความเครียดในที่ทำงาน (X8) และ 9) ด้านความเป็นอยู่ที่ดี (X9) โดยอภิปรายเป็นรายด้านดังนี้

3.1 ด้านสภาพการทำงานจากผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 มีบทบาทในการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการต่างๆในสถานศึกษาเช่นการซ่อมแซมอาคารสถานที่การจ้างครูอัตราจ้างเป็นต้นรวมถึงสถานศึกษามีกระบวนการทำงานตามโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา 4 ด้านตามภาระหน้าที่อย่างชัดเจน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเจตนิพิฐสุจิระกุล (2557 : 1-12) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก

3.2 ด้านธรรมาณูขององค์กรจากผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากและมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน = .666 เมื่อรัฐธรรมาณูในองค์กรหรือกฎระเบียบของสถานศึกษามีความชัดเจนส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูเพิ่มขึ้นด้วยทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการกำหนดกฎระเบียบตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา(ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564 : 1) และประกาศให้ข้าราชการครูทราบทั่วกันโดยกฎระเบียบดังกล่าวจะส่งผลให้ครูไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมและสามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้นักเรียนได้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Fernandes (2016 : 5-24) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ความสอดคล้องของเครื่องมือในการประเมินคุณภาพชีวิตที่พบว่าปัจจัยด้านรัฐธรรมาณูในองค์กรมีความสอดคล้องและเหมาะสมในการเป็นเครื่องมือประเมินคุณภาพชีวิต

3.3 ความพึงพอใจในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูมีความรู้สึกดีต่องานที่ทำหรือมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน (Easton and Laar, 2018 : 1) ทำให้ครูมีความเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของAkar (2017 : 159-176) ที่ทำวิจัยเรื่องTurkish Adaptation of Work-Related Quality of Life Scale: Validity and Reliability Studies ที่พบว่าปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานนั้นมีความน่าเชื่อถือในการประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงาน

3.4 ด้านความผูกพันระหว่างบุคลากรต่อองค์กร จากผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากและมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน = -.224 เมื่อความผูกพันระหว่างบุคลากรต่อองค์กรลดลงจะส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูเพิ่มขึ้นทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ซึ่งเป็นไปตามมาตรา 45 ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ

ครูและบุคลากรทางการศึกษา(กระทรวงศึกษาธิการ, 2564 : 1) ทำให้ข้าราชการครูไม่มีโอกาสในการเลือกสถานศึกษาที่ตนเองต้องการจะทำงานส่งผลให้ข้าราชการครูไม่มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาทำให้ข้าราชการครูมีความคิดที่จะย้ายออกจากสถานศึกษาที่ตนเองอยู่เพื่อไปในสถานศึกษาที่ตนเองต้องการตามโอกาสหรือเหตุจำเป็นในหลักเกณฑ์การย้ายข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564 : ออนไลน์) กำหนดไว้ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของวิชิต แสงสว่าง (2564 : 1) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 พบว่าด้านความผูกพันต่อองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน = .137

3.5 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จากผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากและมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน = .142 เมื่อปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูเพิ่มขึ้นทั้งนี้เป็นเพราะครูได้รับเงินเดือนและสวัสดิการที่เพียงพอและเหมาะสมทั้งยังได้รับการเลื่อนเงินเดือนตามเกณฑ์ของพระราชบัญญัติเงินเดือนเงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่ง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562 : 1) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภักค์ วงศ์ภักดี (2561: 349-362) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 จังหวัดปทุมธานีและจังหวัดสระบุรีพบว่าปัจจัยด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลสามารถทำนายคุณภาพชีวิตได้และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน = .107 แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของเมธี น้อมนิล (2556 : 1) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดกำแพงเพชรพบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

3.6 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากและมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน = .207 เมื่อปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูเพิ่มขึ้นทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564 : ออนไลน์) ได้กำหนดภาระงานของข้าราชการครูไว้อย่างชัดเจนทำให้ข้าราชการครูสามารถควบคุมการทำงานของตนเองได้ไม่ว่าจะเป็นด้านเวลาในการทำงานที่ไม่เบียดเบียนเวลาในชีวิตส่วนตัวหรือการทำงานที่ไม่หนักเกินไปมีเวลาที่พักผ่อนเพียงพอซึ่งส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Medhi, 2022 : online) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของFernandes (2016 : 5-24) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ความสอดคล้องของเครื่องมือในการประเมินคุณภาพชีวิตที่พบว่าปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสอดคล้องและเหมาะสมในการเป็นเครื่องมือประเมินคุณภาพชีวิต

3.7 ด้านอิสระในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

ฉบับที่ 4 พ.ศ.2562) ในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทำให้สถานศึกษามีอิสระและความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษาส่งผลให้ข้าราชการครูมีอิสระในการทำงานตามภาระงานที่(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564 : ออนไลน์) กำหนดไว้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของAkar (2017 : 159-176) ที่ทำวิจัยเรื่อง Turkish Adaptation of Work-Related Quality of Life Scale: Validity and Reliability Studies ที่พบว่าด้านอิสระในการทำงานสามารถประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงาน

3.8 ด้านความเครียดในที่ทำงาน จากผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากและมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน = $-.138$ นั้นหมายความว่าเมื่อข้าราชการครูมีความเครียดในที่ทำงานเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานลดลงทั้งนี้อาจเป็นเพราะโดยทั่วไปแล้วความเครียดมักเกิดจากแรงกดดันที่มากเกินไป (Easton and Laar, 2018 : 1) ซึ่งครูรับรู้ได้ว่าแรงกดดันที่เกิดขึ้นในที่ทำงานเช่น คำสั่งด่วนเรื่องการคัดเลือกผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่กระทรวงศึกษาธิการประจำปี 2566 ที่ศธ 04290/ว407 และพิธีลงนามในบันทึกความเข้าใจความร่วมมือโครงการส่งเสริมสนับสนุนกีฬาอีสปอร์ต (ESPORTS) ต่อยอดนวัตกรรมทางการศึกษาที่ศธ 04290/ว336 จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 ย่อมส่งผลต่อสุขภาพกายใจและความสุขในชีวิตทั้งยังส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอีกด้วยซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Akar, 2017 : 159-176.) ที่ทำวิจัยเรื่อง Turkish Adaptation of Work-Related Quality of Life Scale: Validity and Reliability Studies ที่พบว่าปัจจัยด้านความเครียดในที่ทำงานนั้นมีความน่าเชื่อถือในการประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงาน

3.9 ด้านความเป็นอยู่ที่ดี จากผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากและมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน = $.295$ นั้นหมายความว่าข้าราชการครูมีความเป็นอยู่ที่ดีมากขึ้นจะส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูเพิ่มขึ้นด้วยเช่นกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูรู้สึกพอใจในความเป็นอยู่ของตนไม่ว่าจะเป็นด้านชีวิตครอบครัวหรือมีความสุขกับชีวิตของการทำงานเนื่องจากข้าราชการครูมีรายได้ที่ชัดเจนตามพระราชบัญญัติเงินเดือนเงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562 : 1) และมีปริมาณงานรวมทั้งเวลาในการทำงานที่ชัดเจนตามภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครู (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564 : ออนไลน์) ส่งผลให้ข้าราชการครูมีความเป็นอยู่ที่ดีซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Akar, 2017: 159-176.) ที่ทำวิจัยเรื่อง Turkish Adaptation of Work-Related Quality of Life Scale: Validity and Reliability Studies ที่พบว่าปัจจัยด้านความเป็นอยู่ที่ดีนั้นสามารถประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 สามารถแบ่งเป็นรายด้านโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูผู้บริหารควรให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาเพื่อให้ข้าราชการครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาและพร้อมดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจส่งผลทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีรายละเอียดเป็นรายด้านดังต่อไปนี้

2.1 ด้านสภาพการทำงานผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรจัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูในสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมให้ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกันนอกจากนั้นผู้บริหารควรมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานในสถานศึกษาเช่นให้มีการกระจายอำนาจในการทำงานมีการจัดระเบียบการทำงานให้เป็นระบบมากขึ้นเพื่อส่งผลให้ครูมีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี

2.2 ด้านธรรมาณูของข้าราชการครูควรปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบของพระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพราะพระราชบัญญัติฉบับนี้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเสมอภาคและเที่ยงธรรมมีความวิริยะอุตสาหะขยันหมั่นเพียรดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของทางราชการและต้องปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพครูอย่างเคร่งครัด

2.3 ด้านผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีระบบในการจัดสรรค่าตอบแทนพิเศษเช่นรายได้จากการสอนพิเศษรายได้จากการคุมสอบให้กับข้าราชการครูอย่างชัดเจน

2.4 ด้านความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการคิดการสร้างการทำกิจกรรมในสถานศึกษาเพื่อให้ข้าราชการครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษานั้น ๆ ส่งผลให้ข้าราชการครูไม่มีความคิดที่จะย้ายไปอยู่ในสถานศึกษาอื่น

2.5 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรค่าตอบแทนพิเศษให้แก่ข้าราชการครูในสถานศึกษาของตนอย่างเป็นธรรม

2.6 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานให้มีปริมาณที่เหมาะสมและมีความยืดหยุ่นในการทำงานส่งผลให้ข้าราชการครูสามารถจัดสรรเวลาในชีวิตส่วนตัวและการทำงานได้

2.7 ด้านอิสระในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานศึกษาที่เหมาะสมกับการทำงานของครู โดยให้ครูมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็น เช่น การจัดหาอุปกรณ์ สื่อที่เกี่ยวข้องการจัดการเรียนการสอน

2.8 ด้านความเครียดในที่ทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรงานตามประเภทและปริมาณงานให้เหมาะสมกับความสามารถของข้าราชการครูแต่ละคน

2.9 ด้านความเป็นอยู่ที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเป็นที่ปรึกษาให้กับข้าราชการครูที่มีปัญหาทางครอบครัว หรือ จัดให้มีกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวของข้าราชการครูในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในด้านอื่น เช่น ปัจจัยส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครู
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูได้ชัดเจนขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *พระราชบัญญัติ เงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562*. กรุงเทพมหานคร
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ฉบับที่แก้ไขปรับปรุงตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2564*. กรุงเทพมหานคร: ศุภสภาลาดพร้าว
- เจตนิพิฐ สุจิระกุล. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*. 11 (20), 1-12.
- จิราวรรณ เสนาลอย (2559) งานวิจัยเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. *วารสารการวัดผลการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. 22 (ฉบับพิเศษ), 81-91.
- ณัฐพงษ์ชัย วัชรพงศ์ธร. (2558). *องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- นิษรา พรสุริวงษ์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ประจำปี 2563*.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- พระมหาต๋วย ขนติธมโม. (2564). บทบาทครูในศตวรรษที่ 21 “ครูผู้สร้างคน”. *วารสารภาวนาสารปริทัศน์*. 1 (3), 13-26.
- พระมหาทิพย์ โอษฐงาม. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา. *Journal of Roi Et Rajabhat University*. 14 (2), 217-226.

- ปิริยะ ผลพิรุฬห์. (2560). 10 ปัญหาครูไทยผ่านแว่นตา “ครูเศรษฐศาสตร์” สืบค้นเมื่อ 25 ธันวาคม 2565.
แหล่งที่มา : <https://knowledgefarm.tsri.or.th/interview-piriya/>
- เมธี น้อมนิล. (2556). รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัด
กำแพงเพชร. คุษภินิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย:
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- มะลิ ศรีบุรินทร์. (2559). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูการศึกษานอก
ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเลย. *วารสารวิธีวิทยาการวิจัย*. 29 (2), 209-231.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2550). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์ จำกัด.
- วิจิต แสงสว่าง. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สหวิทยาเขตชลบุรี 1
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. *วารสารเซนต์จอห์น*. 24 (34).
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). "ภาระงานของข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์และ
ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ที่ ศธ 0206.3/ว 21". *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 25 ธันวาคม 2565.
แหล่งที่มา : http://circular.otepc.go.th/v1_t_circular_book_view.php?editid1=493
- สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง. (2566). สถิติประชากรทางการทะเบียนราษฎร (รายเดือน).
ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 25 ธันวาคม 2565. แหล่งที่มา <https://stat.bora.dopa.go.th/stat/statnew/statMONTH/statmonth/#/displayData>
- สุภัค วงศ์ภักดี. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียนมัธยม สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 จังหวัดปทุมธานีและจังหวัดสระบุรี. *Academic Journal Phranakhon Rajabhat University*. 9 (2), 349-362.
- Akar, H. (2017). Turkish Adaptation of Work-Related Quality of Life Scale: Validity and Reliability Studies. İnönü University. *Journal of the Faculty of Education*. 18 (2), 159-176.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing (5th ed.)*. New York : Harper Collins Publishers.(202-204)
- Easton, S., & Van Laar, D. (2018). *User manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale: a measure of quality of working life*. (2nd ed.) Portsmouth: University of Portsmouth.
- Fernandes, R. B. (2016). Quality of Work Life: an evaluation of Walton model with analysis of Structural equations. *Espacios*. 38 (3), 5-24.
- Fontinha, R. (2018). Quality of working life of academics and researchers in the UK: the roles of contract type, tenure and university ranking. *Studies in Higher Education*. 43 (4), 786-806.
- Fontinha, R. (2019). Overtime and quality of working life in academics and nonacademics: The role of perceived work-life balance. *International Journal of Stress Management*. 26 (2), 173-209.

- Medhi, B. (2022). 5 Major Factors Affecting The Quality Of Work Life. *Online*. Retrieved October 29, 2022, from <https://blog.vantagecircle.com/quality-of-work-life-qwl/>
- Moda, H. (2021). Quality of Work Life (QoWL) and Perceived Workplace Commitment among Seasonal Farmers in Nigeria. *Agriculture*. 11 (2), 103-114.
- Rovinelli, R.J. & Hambleton, R.K. (1977). *On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity*. Tijdschrift voor Onderwijs research. 2 (2), 49–60.