

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในครั้งนี้ มีข้อค้นพบดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร ได้แก่ ลักษณะงาน การบริหารจัดการ สภาพแวดล้อม และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา และเพื่อค้นหาตัวแปรที่ดีที่สุดที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา และเพื่อสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน มีข้อสรุปดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เขต 2 และเขต 3 ในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า บุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 63.20 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 36.80 ข้อมูลด้านอายุ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 47.10 รองลงมามีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30 และน้อยที่สุดคือมีอายุตั้งแต่ 30 ปีลงมา จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 ข้อมูลด้านระดับตำแหน่ง ส่วนใหญ่มีตำแหน่งอยู่ในระดับชำนาญการ จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 55.50 รองลงมาคือ ระดับชำนาญงาน จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 18.10 และน้อยที่สุด คือ มีตำแหน่งระดับอาวุโส จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.20 ข้อมูลด้านเงินเดือน ส่วนใหญ่มีเงินเดือนระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 รองลงมามีเงินเดือนระหว่าง 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 25.80 และน้อยที่สุดคือมีเงินเดือน 30,000 บาทขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 10.30 ข้อมูลด้านสถานภาพการสมรส ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 86.50 รองลงมามีสถานภาพโสด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 และน้อยที่สุดคือมีสถานภาพหม้าย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.90 ข้อมูลด้านประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 51.60 รองลงมามี

ประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 16 – 20 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 31.60 และน้อยที่สุดคือมีประสบการณ์ในการทำงาน 26 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50

2. ผลสรุปความความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อปัจจัยการบริหาร

บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เขต 2 และ เขต 3 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อปัจจัยการบริหารในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านลักษณะงาน บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ส่วนอีก 3 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยการบริหารด้านการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 รองลงมาคือปัจจัยการบริหารด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และน้อยที่สุดคือปัจจัยการบริหารด้านสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21

3. ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เขต 2 และ เขต 3 มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 บุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เขต 2 และเขต 3 มีคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 รองลงมาคือ ด้านจังหวะชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ด้านสิทธิส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับคนอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 และน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ตามลำดับ

4. ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ปัจจัยการบริหารทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

(X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .784 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .719 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .624 และปัจจัยด้านลักษณะงาน (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .584 ซึ่งส่วนใหญ่มีค่าอยู่ในระดับปานกลาง

5. ผลการหาปัจจัยการบริหารที่ร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

5.1 จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ปัจจัยการบริหารที่สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เขต 2 และเขต 3 ได้ คือ ปัจจัยความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ปัจจัยการบริหารจัดการ ปัจจัยสภาพแวดล้อม และปัจจัยลักษณะงาน โดยสามารถร่วมกันทำนายความแปรผันของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาได้ร้อยละ 71.20

5.2 กลุ่มปัจจัยทำนายที่สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .623 + .358 X_4 \text{ (ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่)} \\ + .189 X_1 \text{ (ลักษณะงาน)} + .144 X_2 \text{ (การบริหารจัดการ)} \\ + .130 X_3 \text{ (สภาพแวดล้อม)}$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .481 Z_4 \text{ (ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่)} \\ + .178 Z_1 \text{ (ลักษณะงาน)} + .168 Z_2 \text{ (การบริหารจัดการ)} \\ + .177 Z_3 \text{ (สภาพแวดล้อม)}$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เขต 2 และเขต 3 มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นรายด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม 2) ด้านจรรยาบรรณ 3) ด้านสิทธิส่วนบุคคล 4) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับคนอื่น 5) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 6) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 7) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง และ 8) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพชีวิตในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณี สมุโนมหาอุดม (2542) ทำการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฏพล ภูเส็ง (2540) ได้ทำการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานมักกะสัน การรถไฟแห่งประเทศไทย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านนั้น ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตกับด้านอื่น ๆ และการเกี่ยวข้องกับสังคม อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวัญชัย จันทรแจ่ม (2542) ได้ทำการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ศึกษากรณีข้าราชการและลูกจ้าง กองรักษาความปลอดภัย กรมข่าทหารอากาศ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาตรฐาน เมื่อจำแนกตามมิติพบว่า มิติด้านสุขภาพ มิติด้านที่อยู่อาศัย มิติด้านความมั่นคง และมิติด้านความปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาค่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม บุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่เกือบจะน้อยที่สุดจากในระดับปานกลางด้วยกัน แสดงให้เห็นว่า บุคลากรทางการศึกษาอาจคิดว่าความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน ทั้งยัง

มองในเชิงเปรียบเทียบกับบุคคลในสายอาชีพอื่นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับนั้นยุติธรรมเพียงใด ซึ่งจากการศึกษาในครั้งนี้ก็พบว่า บุคลากรทางการศึกษาเห็นว่าตนเองนั้นได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรมอยู่ในระดับที่ไม่มากและไม่น้อยเกินไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณี สมุโนมหา อุดม (2542) ทำการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง

1.2 สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ บุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดจากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละด้าน อธิบายได้ว่า บุคลากรทางการศึกษา เห็นว่าสภาพการทำงานของสำนักงานเขต ควรมีการส่งเสริมในเรื่องความปลอดภัยและควรส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ในหน่วยงาน มีไม่เพียงพอ และยังมีความล่าช้าในการบำรุงรักษาหรือซ่อมแซมอุปกรณ์ สิ่งของ เครื่องใช้ต่าง ๆ ให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ ซึ่งอาจเป็นเพราะตัวเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบไม่กระตือรือร้นในการตรวจสอบและดูแลอุปกรณ์ต่าง ๆ ของสำนักงาน กอปรกับรองผู้อำนวยการสำนักงานเขต ฯ ซึ่งเป็นผู้กำกับ ดูแลในด้านอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่าง ๆ ก็ไม่ใส่ใจและให้ความสำคัญ ปล่อยให้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบแต่ผู้เดียว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวอลตัน (อ้างอิงใน นลินี พงษ์ชวาล, 2543, หน้า 30) ที่กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ และองค์กรควรจะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชพล ภู่เส็ง (2540) ได้ทำการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานมักกะสัน การรถไฟแห่งประเทศไทย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับแนวคิดของ ธงชัย สันติวงษ์ (2533, หน้า 42) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็สถานที่ ความปลอดภัย แสงสว่าง อุณหภูมิ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมที่มีความพร้อมจะเอื้อต่อการปฏิบัติงานของคนในองค์กร สามารถเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้องค์กรให้ผลผลิตที่มีคุณภาพ

1.3 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน บุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 อธิบายได้ว่า บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นว่า งานที่ปฏิบัติอยู่หรืองานที่ได้รับมอบหมายนั้น มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการอื่น โดยเฉพาะข้าราชการครูที่สามารถเลื่อนระดับตำแหน่งตามระยะเวลาและยังมีวิทยฐานะที่สามารถทำได้อย่างลื่นไหล ตามแต่ความสามารถของตนเอง ไม่เหมือนบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่สามารถกระทำได้ จะต้องรอรอบตำแหน่งที่คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้กำหนดเท่านั้น และกรอบตำแหน่งที่มีอยู่ในปัจจุบันก็จำกัดไว้ให้สามารถเลื่อนไปสู่ระดับที่สูงขึ้นเพียงไม่กี่ตำแหน่ง ส่วนวิธีการเลื่อนและแต่งตั้ง รวมถึงหลักเกณฑ์นั้น ก็ไม่คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ แต่คำนึงถึงความอาวุโสในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว ความอาวุโสไม่ใช่เป็นตัวบ่งบอกถึงความรู้ ความสามารถหรือคุณภาพในการปฏิบัติงานเลย ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ของบุคลากรทางการศึกษาจึงอยู่ในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญชัย จันทรแจ่ม (2542) ได้ทำการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ศึกษากรณี ข้าราชการและลูกจ้าง กองรักษาความปลอดภัย กรมช่างทหารอากาศ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในมิติด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง และ

1.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง บุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 อธิบายได้ว่า บุคลากรทางการศึกษา ได้รับโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน และได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมจากหน่วยงานให้ไปศึกษาหรือดูงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวอลตัน (อ้างอิงใน นลินี พงษ์ชวาล, 2543 หน้า 38) ที่กล่าวว่า โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิขยา อ่วมเจริญ (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมธนารักษ์ กระทรวงการคลัง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัชพล ภูเส็ง (2540) ได้ทำการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

โรงงานมักกะสัน การรถไฟแห่งประเทศไทย พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง

1.5 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น บุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 อธิบายได้ว่า บุคลากรทางการศึกษามีโอกาสแสดงความคิดเห็นและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน รวมถึงได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน และมีความพอใจในการทำงานเป็นที่อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤตล มีเพียง (2541) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับแนวคิดของวอลตัน (อ้างอิงใน นลินี พงษ์ชวาล, 2543, หน้า 41) ที่กล่าวว่า การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน

1.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคล บุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 อธิบายได้ว่า บุคลากรทางการศึกษาได้รับความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของตนเอง และได้รับความเคารพในความเป็นบุคคลพอดควร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติงานอยู่ในระบบราชการ ที่มีสายบังคับบัญชาที่เป็นลำดับ ตำแหน่ง ซึ่งส่วนใหญ่แล้วเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานไม่กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา เนื่องด้วยเกรงจะกระทบต่อหน้าที่การงานของตนเอง ดังนั้นเมื่อมีความคับข้องใจในเรื่องใดมักจะเก็บเอาไว้ หรือพูดระบายได้แต่กับเพื่อนร่วมงาน แต่ไม่กล้าพูดกับผู้บริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤตล มีเพียง (2541) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ร้อยเอกหญิงฉัตรสุดา ปัทมสุคนธ์ (2541) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพภาคที่ 3 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด้านสิทธิส่วนบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง

1.7 ด้านจังหวะชีวิต บุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 อธิบายได้ว่า การทำงานของบุคลากรทางการศึกษาไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัวมากนัก ทั้งยังมีเวลาพักผ่อนพอสมควร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ระบบการทำงานแบบราชการนั้นมีการกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนชัดเจน และ

หากผู้ปฏิบัติงานมีธุระส่วนตัวใด ๆ ที่จะต้องมาทำงานช้าหรือต้องรีบกลับ ก็สามารถจะบอกกล่าวกับผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ช่วยได้ ทั้งยังมีวันหยุดเสาร์อาทิตย์ หยุดนักขัตฤกษ์ที่ทำให้มีเวลาได้พักผ่อน และอยู่กับครอบครัว ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจังหวะชีวิตของบุคลากรทางการศึกษายังถือว่าพอใช้ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของนฤดล มีเพียร (2541) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง

1.8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม บุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ได้จากการศึกษาในทุกด้าน แสดงให้เห็นว่า บุคลากรทางการศึกษาอาจเห็นว่า การทำงานในตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษานั้น มีส่วนสนับสนุนให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพที่ตนเองปฏิบัติอยู่ โดยรับรู้ว่าองค์กรของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการจัดการศึกษาให้แก่เยาวชนพอสมควร แต่ถึงกระนั้นบุคลากรทางการศึกษาก็ยังไม่ได้ตระหนักในเรื่องคุณค่าของงานที่ตนปฏิบัติว่ามีประโยชน์ต่อสังคมมากเท่าไร เมื่อเทียบกับผู้ปฏิบัติสายงานอื่น เช่น ครูผู้สอน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตนเองไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่สอนโดยตรงเหมือนครูที่ต้องคลุกคลีอยู่กับนักเรียนคอยเคี่ยวเข็ญ สั่งสอนนักเรียนให้ได้รับความรู้ และพัฒนาไปสู่อนาคตที่ดี ซึ่งครูจะได้เห็นการเปลี่ยนแปลงของนักเรียนอย่างชัดเจน ทำให้ครูมีความตระหนักถึงคุณค่าในงานและอาชีพของตนมากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิขยา อ่วมเจริญ (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมธนารักษ์ กระทรวงการคลัง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ร้อยเอกหญิงฉัตรสุดา บัณฑุคุณธ์ (2541) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพภาคที่ 3 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

2.1 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดเมื่อเทียบกับปัจจัยด้านอื่นทั้งหมด อธิบายได้ว่า บุคลากรทางการศึกษาให้ความสำคัญกับการที่หน่วยงานสนับสนุนส่งเสริมให้ตนเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่ว่าจะเป็นการพิจารณาความดี

ความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรมและโปร่งใส หรือการมีกรอบตำแหน่งที่สามารถเลื่อนไหลไปได้อย่างอิสระ โดยเห็นว่าสิ่งเหล่านี้มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของตน ส่งผลให้ได้รับความพึงพอใจในการทำงานและพร้อมทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ เวอร์เทอร์และเดวิส (อ้างอิงใน จำเนียร จวงตระกูล, 2552) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การมีการบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี และมีงานที่น่าสนใจ มีความท้าทายและเป็นงานที่มีรางวัลตอบแทน ซึ่ง ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ก็ถือเป็นรางวัลตอบแทนให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ที่บ่งบอกได้ว่าบุคคลนั้น ๆ มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีหรือไม่ และสอดคล้องกับ เพ็ญศรี วายวานนท์ (2541) ที่ได้กล่าวถึง ความคาดหวังของคนทำงานที่จะได้รับจากหน่วยงาน หนึ่งในความคาดหวังนั้นก็คือ ค่าตอบแทน เพื่อสนองความต้องการทางกายภาพ ความมั่นคงในชีวิตและความภาคภูมิใจในตนเอง และความก้าวหน้า ซึ่งเป็นความต้องการที่มาจากความต้องการเด่น ต้องการภูมิใจ ซึ่ง Maslow (อ้างอิงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2533) ได้กำหนด ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการชื่อเสียง การยอมรับ และความก้าวหน้าในการทำงาน ในการทำงานถ้าสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติแน่ใจว่างานนั้น จะทำให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ได้ ก็จะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายของชีวิตการทำงานได้ สรุปได้ว่า บุคลากรทางการศึกษามีความคาดหวังในหลายสิ่งหลายอย่างที่จะทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี อันได้แก่ ค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน การมีงานที่ดีและมีโอกาสก้าวหน้า สอดคล้องกับ งานวิจัยของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2540) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนทุกสังกัดในส่วนกลาง พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน และสอดคล้องกับ ผาณิต สกุลวิฒนะ (2537) ที่ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อม การบริหารจัดการ และตำแหน่งหน้าที่ สามารถร่วมทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 67.00

2.2 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อธิบายได้ว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ซึ่งประกอบด้วย การบังคับบัญชา การสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การควบคุมงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โอกาสในการแสดงความคิดเห็น และสัมพันธภาพกับผู้บริหาร รวมถึงขวัญกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษานั้น มีผลโดยตรงและมีผลมากต่อชีวิตความเป็นอยู่และการทำงานที่มีคุณภาพของบุคลากรทางการศึกษา ถ้าหน่วยงานส่งเสริมปัจจัยด้านการบริหารจัดการ

ให้อยู่ในระดับที่ดี คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาก็จะดีขึ้นด้วย ดังนั้นบุคลากรทางการศึกษา จึงอาจเห็นว่า หน้าที่ของผู้บริหารก็คือจะต้องสร้างบรรยากาศในองค์กรให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติอย่างคล่องตัว และทำงานได้อย่างมีความสุข ปรากฏจากบรรยากาศแห่งความเครียดและความกดดัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมยศ นาวิกาน (2533) ที่กล่าวว่า การบังคับบัญชาและความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา จะมีผลโดยตรงต่อความพอใจในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ร้อยเอกหญิงฉัตรสุดา บัณฑุพันธ์ (2541) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพภาคที่ 3 พบว่า ปัจจัยด้านงานและและการจัดการมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อธิบายได้ว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วย การมีเครื่องมือ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงานอย่างเพียงพอ แสงสว่างและการระบายอากาศในที่ทำงาน การมีพื้นที่ใช้สอยอย่างเหมาะสมเพียงพอในการให้บริการข้าราชการครูและบุคคลอื่น ๆ รวมถึงการมีระบบรักษาความปลอดภัยจากอุบัติเหตุต่าง ๆ เช่น ไฟไหม้ ไฟฟ้าลัดวงจร และการมีสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานที่มีความสะอาด เรียบร้อย สวยงามและสะดวกสบายต่อการทำงานนั้น มีผลโดยตรงและมีผลอย่างมากต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ประสิทธิ์ ตันสุวรรณ (2534) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานขององค์กร และสภาพแวดล้อมมีส่วนที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานอยากทำงานหรือไม่อยากทำงาน และสอดคล้องกับ ธงชัย สันติวงษ์ (2533) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงาน เป็นสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานที่ ความปลอดภัย แสงสว่าง อุณหภูมิ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมที่มีความพร้อมก็จะเอื้อต่อการปฏิบัติงานของคนในองค์กร สามารถเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุพล บงกชมาศ (2543) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการสืบสวนสอบสวนคดีเศรษฐกิจ พบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบททางตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือสภาพแวดล้อมในการทำงาน การยอมรับในความสามารถและการได้รับความสำเร็จในการทำงาน

2.4 ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อธิบายได้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วย การทำงานที่

ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง ลักษณะงานที่มีความท้าทายความสามารถ งานที่ทำแล้วส่งเสริมให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปริมาณงานที่ทำอยู่มีความเหมาะสม รวมถึงมีการติดต่อสื่อสารที่สามารถได้รับข้อมูลย้อนกลับได้ทั้งสองทาง และการได้รับการยอมรับจากคนอื่น จากงานที่ตนปฏิบัติอยู่ ทั้งหลายเหล่านี้ล้วนมีผลอย่างยิ่งต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา อาจจะสามารถได้ว่าบุคลากรทางการศึกษาตระหนักรู้และสนใจในเรื่องลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความมีอิสระในการทำงาน อิสรภาพในการใช้ดุลยพินิจในการทำงาน และอิสระในการตัดสินใจเลือกกระบวนการที่ใช้ในการทำงานด้วยตนเอง เมื่อไรก็ตามที่ผู้บังคับบัญชาเข้ามาก้าวก่ายหรือสั่งการในสิ่งที่ขัดกับความคิดของผู้ปฏิบัติงาน เมื่อนั้นก็จะส่งผลต่อจิตใจของคนทำงาน เช่น เกิดปมขัดแย้งในใจ ส่งผลให้งานที่ทำนั้นออกมาไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร หรือทำอย่างขอไปที สอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman (อ้างอิงใน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์และคณะ, 2540) ที่กล่าวว่า ความเป็นอิสระของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นลินี พงษ์ชวาล (2543) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลขอนแก่น พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน การบริหารจัดการ สภาพแวดล้อมและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ปัจจัยการบริหารที่ร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ปัจจัยการบริหารที่สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เขต 2 และเขต 3 ได้ คือ ปัจจัยความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ปัจจัยการบริหารจัดการ ปัจจัยสภาพแวดล้อม และปัจจัยลักษณะงาน โดยสามารถร่วมกันทำนายความแปรผันของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาได้ร้อยละ 71.20 ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เขต 2 และเขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบสูงสุดเมื่อเทียบกับปัจจัยด้านอื่นทั้งหมด อธิบายได้ว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่ว่าจะเป็นการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรมและโปร่งใส หรือการมีกรอบตำแหน่งที่สามารถเลื่อนไหลไปได้อย่างอิสระ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ

บุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้คนทำงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานและพร้อมทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ เวอร์เทอร์และเดวิส (อ้างอิงใน จำเนียร จวงตระกูล, 2552) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การมีการบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี และมีงานที่น่าสนใจ มีความท้าทายและเป็นงานที่มีรางวัลตอบแทน ซึ่งความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ก็ถือเป็นรางวัลตอบแทนให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ที่บ่งบอกได้ว่าบุคคลนั้น ๆ มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีหรือไม่ สรุปได้ว่า บุคลากรทางการศึกษามีความคาดหวังในหลายสิ่งหลายอย่างที่จะทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี อันได้แก่ ค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน การมีงานที่ดีและมีโอกาสก้าวหน้า สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2540) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนทุกสังกัดในส่วนกลาง พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน

3.2 ปัจจัยการบริหารจัดการ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เขต 2 และเขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบอยู่ในอันดับรองจากปัจจัยความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อธิบายได้ว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ซึ่งประกอบด้วย การบังคับบัญชา การสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การควบคุมงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โอกาสในการแสดงความคิดเห็น และสัมพันธภาพกับผู้บริหาร รวมถึงขวัญกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษานั้น มีอิทธิพลโดยตรงและมีผลอย่างมากต่อชีวิตความเป็นอยู่และการทำงานอย่างคุณภาพของบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้น บุคลากรทางการศึกษา จึงอาจเห็นว่า หน้าที่ของผู้บริหารก็คือจะต้องสร้างบรรยากาศในองค์กรให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติอย่างคล่องตัว และทำงานได้อย่างมีความสุข ปราศจากบรรยากาศแห่งความเครียดและความกดดัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมยศ นาวิกาน (2533) ที่กล่าวว่า การบังคับบัญชาและความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา จะมีผลโดยตรงต่อความพอใจในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ร้อยเอกหญิงฉัตรสุดา ปัทมสุนทร (2541) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพภาคที่ 3 พบว่า ปัจจัยด้านงานและและการจัดการมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ปัจจัยสภาพแวดล้อม มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เขต 2 และเขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อม ไม่ว่าจะเป็นการมีเครื่องมือ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงานอย่างเพียงพอ แสงสว่างและการระบายอากาศในที่ทำงาน การมีพื้นที่ใช้สอยที่เหมาะสมเพียงพอในการให้บริการข้าราชการครูและบุคคลอื่น ๆ รวมถึงการมีระบบรักษาความปลอดภัยจากอุบัติเหตุต่าง ๆ เช่น ไฟไหม้ ไฟฟ้าลัดวงจร และการมีสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานที่มีความสะอาด ระบายถ่าย สบายและสะดวกสบายต่อการทำงานนั้น มีอิทธิพลอย่างมากต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ประสิทธิ์ ต้นสุวรรณ (2534) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานขององค์กร และสภาพแวดล้อมมีส่วนที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานอยากทำงานหรือไม่อยากทำงาน

3.4 ปัจจัยลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เขต 2 และเขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่า การทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ลักษณะงานที่มีความท้าทายความสามารถ หรืองานที่ทำแล้วส่งเสริมให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปริมาณงานที่ทำอยู่มีความเหมาะสม รวมถึงมีการติดต่อสื่อสารที่สามารถได้รับข้อมูลย้อนกลับได้ทั้งสองทาง และการได้รับการยอมรับจากคนอื่นจากงานที่ตนปฏิบัติอยู่ ทั้งหลายเหล่านี้ล้วนมีผลอย่างยิ่งต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา อาจกล่าวได้ว่าบุคลากรทางการศึกษาตระหนักอยู่เสมอในเรื่องลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความมีอิสระในการทำงาน อิสรภาพในการใช้ดุลยพินิจในการทำงานและมีอิสระในการตัดสินใจเลือกกระบวนการที่ใช้ในการทำงานด้วยตนเอง เมื่อไรก็ตามที่ผู้บังคับบัญชาเข้ามาก้าวร้าวหรือสั่งการในสิ่งที่ขัดกับความคิดของผู้ปฏิบัติงาน เมื่อนั้นก็จะส่งผลกระทบต่อจิตใจของคนทำงาน เช่น เกิดปมขัดแย้งในใจ ส่งผลให้งานที่ทำนั้นออกมาไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร หรือทำอย่างขอไปที สอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman (อ้างอิงใน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์และคณะ, 2540) ที่กล่าวว่า ความเป็นอิสระของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะ

2.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ควรพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ในหน่วยงาน ควรจัดให้มีอย่างเพียงพอ รวมถึงการบำรุงรักษาหรือซ่อมแซมอุปกรณ์ สิ่งของ เครื่องใช้ต่าง ๆ ให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ ด้านโอกาสในการพัฒนา

สมรรถภาพตนเอง เช่น ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน และได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมจากหน่วยงานให้ไปศึกษาหรือดูงาน และควรพิจารณาปัจจัยด้านลักษณะงาน อันได้แก่ การทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ลักษณะงานที่มีความท้าทายความสามารถ งานที่ทำแล้วส่งเสริมให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปริมาณงานที่ทำอยู่มีความเหมาะสม รวมถึงมีการติดต่อสื่อสารที่สามารถได้รับข้อมูลย้อนกลับได้ทั้งสองทาง ซึ่งทั้งหมดนี้มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

2.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.2.1 การวิจัยครั้งนี้ ได้ปัจจัยการบริหารที่สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เขต 2 และเขต 3 ได้ คือ ปัจจัยความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ปัจจัยการบริหารจัดการ ปัจจัยสภาพแวดล้อม และปัจจัยลักษณะงาน โดยสามารถร่วมกันทำนายความแปรผันของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาได้ร้อยละ 71.20 จึงควรศึกษาตัวแปรอื่น ที่คาดว่าจะสามารถร่วมทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาได้มากขึ้น

2.2.2 วิเคราะห์หารูปแบบการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่จะส่งผลให้หรือเอื้อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาที่ดีขึ้น

2.2.3 ควรศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาเป็นรายตำแหน่ง ว่าบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันหรือไม่ เพราะเหตุใด