

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life หรือ QWL) ได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรมที่มีการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ในแถบประเศยุโรปและในประเทศญี่ปุ่น ในช่วงปลายศตวรรษที่ 21 โดยเป็นการศึกษาที่สืบเนื่องมาจากปัญหาด้านแรงงาน อันเป็นผลมาจากการพัฒนาระบบอุตสาหกรรม แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นเรื่องของการแก้ไขปัญหาแรงงานให้ทำงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น เป็นเรื่องที่แต่ละองค์กรใดจะต้องนิยามให้สอดคล้องกับภูมิหลังทางวัฒนธรรม เศรษฐกิจ และการเมืองของประเทศนั้นๆ การปรับปรุงเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานวิธีหนึ่งในการพัฒนาองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจ และเอาใจใส่บุคลากรในองค์กรถือว่าเป็นทรัพยากรอันสำคัญยิ่งที่องค์กรมีอยู่ การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (นงลักษณ์ เพิ่มชาติ 2551 :8-9)

ธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มีเจตนาให้การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคน การจัดการศึกษาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) มุ่งให้การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เพราะคนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของการบริหารจัดการเพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยต่างๆ และคนเป็นผู้ทำให้การบริหารสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ คนที่มีคุณภาพจึงเปรียบเหมือนกุญแจดอกสำคัญ ที่จะไขไปสู่ความสำเร็จขององค์กร (ฝ่ายบุคคลบริษัทเชลล์แห่งประเทศไทยจำกัด อ้างถึงใน อารี สังข์ศิลป์ชัย 2548: 1)

ผู้วิจัยเห็นว่าการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูงในด้านต่างๆ ในขณะที่เด็กคนครูกำลังได้รับการคาดหวังในบทบาทที่จะผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียน และมีส่วนร่วมในการจัดการการศึกษาในสถาบันการศึกษามากขึ้น การจะให้ครูมีส่วนร่วมผลักดันการศึกษาของประเทศให้ดีขึ้นนั้น ควรมุ่งให้ความสำคัญในการพัฒนาครูมากขึ้น การให้ความสำคัญกับครูดังกล่าวนี้ในด้านดีเท่ากับเป็นการเพิ่มคุณภาพของครูเพื่อส่งเสริมให้ครูมีขวัญ และกำลังใจ ในการประกอบอาชีพ ผู้วิจัยจึงให้ความสนใจที่จะศึกษา

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอน (เฉพาะสถานศึกษานี้) อัตราเงินเดือน รายได้พิเศษต่อเดือน และระดับวิทยฐานะ

1.3 ขอบเขตในการวิจัย

1.3.1 ด้านประชากร และพื้นที่

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำนวน 90 คน

1.3.2 ด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ คือ ลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอน (เฉพาะสถานศึกษานี้) อัตราเงินเดือน รายได้พิเศษต่อเดือน และระดับวิทยฐานะ

ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของ ตามแนวคิดของริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton) ที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญ ที่ประกอบขึ้นเป็น คุณภาพชีวิตการทำงาน ในหนังสือ Criteria for Quality of Working Life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการดังนี้ (อ้างถึงใน ผจญ เกลิมสาร, 2540: 23) ดังนี้

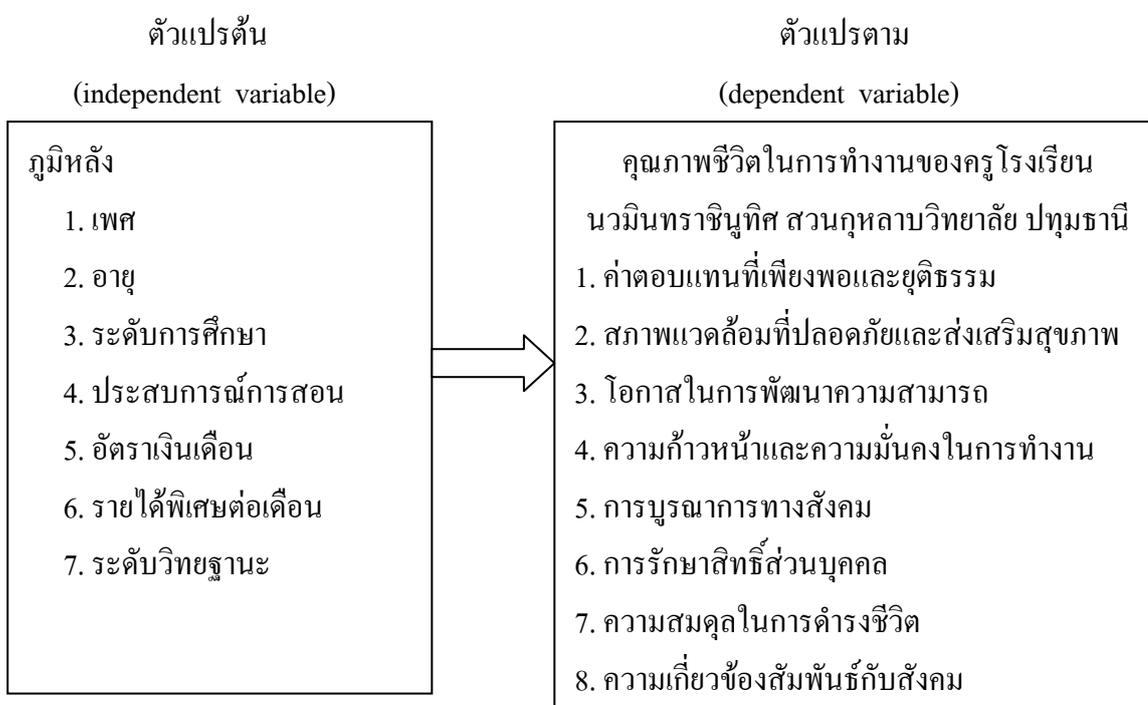
- (1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- (2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย
- (3) โอกาสในการพัฒนาความสามารถ
- (4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
- (5) การบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน
- (6) การรักษาสีทึ่ส่วนบุคคล
- (7) ความสมดุลในการดำรงชีวิต
- (8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

1.4 สมมุติฐานของการวิจัย

ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัยปทุมธานี ที่มีภูมิหลังต่างกัน โดยแยกเป็น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอน อัตราเงินเดือน รายได้พิเศษต่อเดือน และระดับวิทยฐานะ ต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6 ประโยชน์ที่ได้รับ

1.6.1 โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี สามารถนำผลการวิจัยมาใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ได้

1.6.2 สถาบันการศึกษาอื่นๆ สามารถนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทาง หรือประยุกต์ใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของหน่วยงานของตนได้

1.7 ค่านิยมศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

คุณภาพในการทำงาน หมายถึง ลักษณะการดำเนินชีวิตด้านการทำงานซึ่งวัดได้จากความรู้สึกรับรู้ของการรับรู้ของแต่ละคน ในเรื่องต่างๆ ทั้งในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาความสามารถ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยมีรายละเอียดดังนี้

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง รายได้ประจำ เช่น เงินเดือน หรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณของงานที่ได้รับผิดชอบ เพียงพอกับรายจ่าย รวมทั้งสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ซึ่งได้รับอย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิต รวมถึงการได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือน และการได้รับค่าตอบแทนด้วยความเป็นธรรมและการได้รับความสะดวกในการอนุมัติสิทธิประโยชน์ต่างๆ ได้อย่างเต็มที่

สภาพแวดล้อมความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็น สถานที่ทำงานที่มีอากาศที่ถ่ายเทได้สะดวก เครื่องมืออุปกรณ์เครื่องใช้มืออย่างเพียงพอ และมีความเหมาะสมกับงาน ขั้นตอนในการทำงานมีความปลอดภัย และมีการบำรุงและซ่อมแซมของใช้ อาคารเป็นประจำ รวมทั้งลักษณะของสถานที่ทำงานและลักษณะงานส่งเสริมให้เกิดสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดีในการปฏิบัติงาน

โอกาสในการพัฒนาความสามารถ หมายถึง การเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานเต็มความสามารถ มีโอกาสได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเอง สามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและได้พัฒนาทักษะความรู้ต่างๆ ในการปฏิบัติงาน เช่น การได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรม สามารถเสนอผลงานและแสดงความคิดที่ริเริ่มสร้างสรรค์ได้ การได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญและมีความยาก มีการไปศึกษาดูงาน และมีการสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การมีโอกาที่จะใช้ความรู้ความสามารถทำให้เกิดการได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้รับการศึกษาต่อ สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ให้โอกาสเจ้าหน้าที่ได้ทำงานที่มีอำนาจและความรับผิดชอบของงานมากขึ้น สามารถทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ รวมทั้งเกิดความมั่นคงในหน้าที่การงาน

การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าเป็นส่วนหนึ่งของที่ทำงาน การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ สามารถร่วมงานและพัฒนาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ การได้รับคำแนะนำให้คำปรึกษาในเรื่องของการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน รวมทั้งบรรยากาศในการทำงานที่ดี ปราศจากอคติ

การรักษาสิทธิส่วนบุคคล หมายถึง การกำหนด กฎ ระเบียบ โดยมีการคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของเจ้าหน้าที่ การได้รับความเสมอภาคและยุติธรรมในการทำงาน สามารถมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องของการปฏิบัติงาน มีอิสระในการปฏิบัติงาน ได้รับเกียรติและเคารพในสิทธิส่วนบุคคล

ความสมดุลในการดำรงชีวิต หมายถึง การแบ่งเวลาให้มีความเหมาะสมกับงาน สามารถมีเวลาเป็นของตัวเอง ครอบครัว และสังคมมากขึ้น ในลักษณะของงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ ภารกิจของงานไม่กระทบต่อการปฏิบัติงานในวันหยุดราชการ และเมื่อเปรียบเทียบปริมาณงานกับเงินเดือนที่ได้รับแล้วมีความสมดุลกัน

ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม หมายถึง การได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น สามารถติดต่อประสานงานกับบุคคลภายนอกหน่วยงาน โดยการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานเพื่อสาธารณประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคม และพร้อมที่จะทำประโยชน์ให้แก่สังคม