

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาของการวิจัย

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติของประเทศไทยนับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 จนถึง ฉบับที่ 10 มีพัฒนาการมาอย่างต่อเนื่องภายใต้สถานการณ์ เงื่อนไข และการเปลี่ยนแปลงในมิติต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 เป็นจุดเปลี่ยนสำคัญของการวางแผนพัฒนาประเทศที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม และมุ่งให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” และฉบับที่ 9 ได้อัญเชิญ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ควบคู่ไปกับกระบวนการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ขณะที่ทิศทางการพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 กำหนดขึ้นบนพื้นฐานการยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” และอัญเชิญ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อมุ่งสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” ดังนั้นยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมไทยจึงให้ความสำคัญลำดับสูงกับการพัฒนาคุณภาพคน เนื่องจาก “คน” เป็นทั้งเป้าหมายสุดท้ายที่จะได้รับผลประโยชน์และผลกระทบจากการพัฒนา ขณะเดียวกันเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการจึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติอย่างสมดุล ทั้งจิตใจ ร่างกาย ความรู้และความสามารถ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2549: 47)

อีกทั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ก็มีแนวคิดที่มีความต่อเนื่องจากแนวคิดของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8-10 โดยยังคงยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และ “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” รวมทั้ง “สร้างสมดุลการพัฒนา” ในทุกมิติ และขับเคลื่อนให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติที่ชัดเจนยิ่งขึ้นในทุกระดับ เพื่อให้การพัฒนาและบริหารประเทศเป็นไปบนทางสายกลาง เชื่อมโยงทุกมิติของการพัฒนาอย่างบูรณาการ ทั้งคน สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมและการเมือง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555: ฉ) จะเห็นได้ว่าแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตั้งแต่ ฉบับที่ 8-11 ล้วนยึดหลัก “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” เนื่องจากคนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของการบริหาร เพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยอื่นๆ และเป็นคนที่ทำให้การบริหารสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ดังคำกล่าวที่ว่า “คนที่มีคุณภาพเป็นกุญแจสำคัญที่จะไขไปสู่ความสำเร็จขององค์การ” (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์และคณะ, 2540: 1) ดังนั้น “กุญแจที่จะไขไปสู่ความสำเร็จของโรงเรียนก็คือครูนั่นเอง”

ปัจเจกบุคคลเป็นหน่วยที่มีความสำคัญของสังคม สุขและความเป็นอยู่ที่ดีของสังคมหนึ่งๆ จะมีความสัมพันธ์กับปัจเจกบุคคลที่อยู่ในสังคมนั้นๆ ดังนั้นทุกคนจึงต้องอุทิศตนเพื่อสวัสดิภาพของสังคม ยิ่งไปกว่านั้น คนถือเป็นองค์ประกอบหลักของกระบวนการบริหาร ดังนั้นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติของคนจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของคนที่การบรรลุความสงบสุขของชีวิตอย่างสมดุล (Qutab M., 1989 อ้างถึงใน Ali Muhammad J.S., 2002)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life: QWL) เป็นแนวคิดที่นำมาใช้ครั้งแรกในประเทศอุตสาหกรรม โดยเป็นเรื่องของการแก้ปัญหาแรงงานให้ทำงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (Delamotte และ Takezawa, 1984: 1) คุณภาพชีวิตได้กลายเป็นหัวใจของทิศทางที่เปลี่ยนแปลงในการพัฒนา ด้วยมิติแห่งคุณภาพชีวิตนี้เท่านั้นที่จะช่วยประคับประคองให้การพัฒนาเป็นไปอย่างยั่งยืน โดยแสดงออกด้วยผลสำเร็จจากการพัฒนาคุณภาพของ “คน” ให้เป็นผู้สมบูรณ์พร้อมทั้งกาย ใจ จิต และปัญญา พร้อมทั้งความสามารถในการสร้างสรรค์ สังคมคุณภาพ สังคมการเรียนรู้ สังคมอันกอปรด้วยความสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545: คำนำ)

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแนวคิดที่คำนึงถึงการจัดการที่ให้ความสำคัญกับบุคคลในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่มีความสุข ความพึงพอใจ และรู้สึกรู้สีกว่าการทำงานทำให้ชีวิตมีคุณค่า ซึ่งการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจะมีผลต่อการทำงานสามารถเพิ่มความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง ต่องาน สร้างความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมในงาน และเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร อัตราการขาดงาน การลาออกลดลงและสามารถเพิ่มประสิทธิผลของหน่วยงาน (Hackman and Wageman, 1995: 9)

คุณภาพชีวิตการทำงานมีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดี พร้อมทั้งความรู้สึกที่เกิดจากความพึงพอใจในการทำงาน เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน อันเป็นปัจจัยทำให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลมีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงานในองค์กร ดังนั้น องค์กรที่มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผลต้องเกิดจากสมาชิกทุกคนในองค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Cascio, 1998: 18-19)

คุณภาพชีวิตการทำงานจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร เกิดขวัญและกำลังใจ เกิดผลดีในทางจิตวิทยาและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร (Dessler, 1991: 4) สอดคล้องกับ Kerce และ Kewley (1993: 205) ซึ่งกล่าวว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน จะส่งผลให้ลดการขาดงานและการลาออกของพนักงานทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น และช่วยสร้างความจงรักภักดี ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความเต็มใจในการปรับเปลี่ยนจะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น มีความเป็นอยู่ที่ดี และช่วยลดอัตราการลาออกหรือโอดินย้าย

ลัดดา บุญเลิศ (2543: 69) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษาที่ 1 พบว่า ข้าราชการครูที่มีสถานภาพต่างกันมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ญัฐตะวัน ลิมประสงค์ (2546: 76) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการสอนของครูระดับ การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพรูและคุณภาพชีวิตในการสอนของครูที่ส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพรูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา (เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้) พบว่า โอกาสความก้าวหน้าของบุคลากรส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพรู และลักษณะของงานที่เป็นงานประจำส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพรู และสอดคล้องกับ พรพิมล แม้นญาติ (2545: 113) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 พบว่า คุณภาพชีวิตในการสอนของครูในโรงเรียนเอกชนด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากรส่งผล ต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพรู และคุณภาพชีวิตในการสอนด้านความรวดเร็วในการ ปฏิบัติงานและลักษณะของงานที่เป็นงานประจำส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพรู รวมถึงสอดคล้องกับ นิคม กันตะคะนันท์ (2548: 112) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 3 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กัน

จากผลการศึกษาข้างต้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน นอกจากจะส่งผลให้ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดขวัญกำลังใจ สร้างเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลดการ ขาดงาน การลาออกของพนักงาน ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นและช่วยสร้างความจงรักภักดีแล้ว ยังส่งผลให้ ครูมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพรู รวมถึงยังสามารถ พัฒนาประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนซึ่ง Owen (1991: 221) ได้กล่าวว่าเป็นประสิทธิผลโดยตรงของครูอีกด้วย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีเป้าหมายที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลามควบคูวิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี เพื่อนำผล การศึกษามาเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษารวมทั้งผู้บริหารการศึกษาได้พิจารณาเพื่อเป็น แนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานบุคคล การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน และการยกระดับ ประสิทธิภาพการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคูวิชาสามัญ สังกัดสำนักงาน การศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีซึ่งเป็นหน่วยงานหลักด้านการจัดการศึกษาในจังหวัดปัตตานีต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีอยู่ในระดับใด
2. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีจำแนกตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลมีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีจำแนกตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อประมวลข้อคิดเห็นเป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

1.4 สมมุติฐานการวิจัย

ครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร คือ ครูผู้ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำนวน 5,294 คน จำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 65 โรงเรียน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ.2558 สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี, 2558: ออนไลน์)
2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

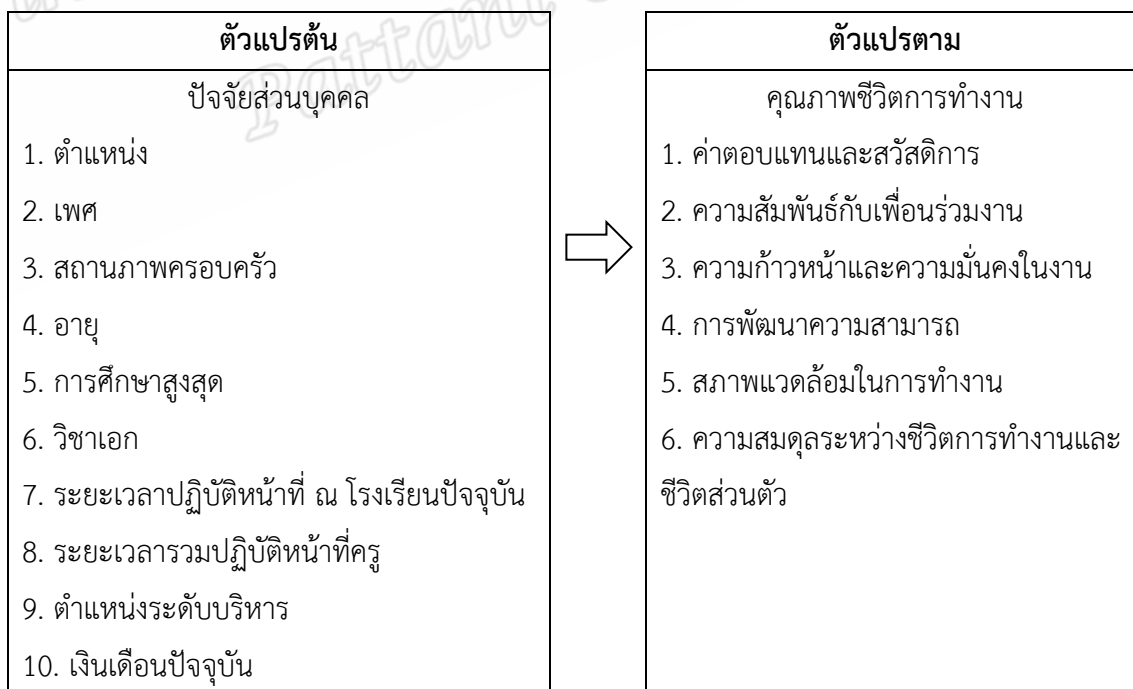
1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้กรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งได้มาจากการสังเคราะห์องค์ประกอบเชิงปริมาณ (Quantitative Synthesis) โดยนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) ได้กรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
4. การพัฒนาความสามารถ
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
6. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

จากสมมุติฐานการวิจัยว่า ครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคูวิชาสามัญสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ดังนี้

ภาพที่ 1.1 ภาพกรอบแนวคิดในการวิจัย



1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

สำนักงาน หมายถึง สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

ครู หมายถึง ครูผู้ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปัจจัยสำคัญในการทำงานที่ส่งผลให้บุคคลในองค์กรมีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้สามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ และมีความเป็นอยู่ที่ดี

1) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การจ่ายค่าจ้างหรือรางวัลที่เกิดจากการทำสัญญาว่าจ้างทุกรูปแบบสำหรับผลการปฏิบัติงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้ดำเนินการ ทั้งการจ่ายค่าตอบแทนที่เกี่ยวกับการเงินโดยตรง และการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อม

2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าการทำงานไม่มีความอคติ มีความเปิดเผยจริงใจจากผู้ร่วมงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร

3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานรวมถึงสถานการณ์ที่สามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ ซึ่งทำให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น เกียรติภูมิหรือฐานะทางสังคมก็สูงขึ้นด้วย

4) การพัฒนาความสามารถ หมายถึง วิธีการต่างๆ ที่ใช้เพื่อการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานใหม่หรือผู้ปฏิบัติงานปัจจุบันให้เกิดทักษะด้านต่างๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

5) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีสภาพการปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงานที่สะดวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ ปราศจากการกระทบกระเทือนต่อสุขภาพ และมีความสะดวกสบายระหว่างการทำงาน

6) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน มีการแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาในการทำงาน การใช้เวลาสำหรับครอบครัวและมีเวลาเพียงพอสำหรับพักผ่อน

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

2. ผลการวิจัยสามารถนำไปพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

Prince of Songkla University
Pattani Campus