

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เป็นที่ยอมรับกันว่า การพัฒนาองค์กรเป็นนวัตกรรมอย่างหนึ่งที่จะทำให้องค์กรไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือเอกชนเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีมีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติย่อมขึ้นกับปัจจัยต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีทั้งปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหาหรือปัจจัยที่สนับสนุนในการพัฒนาองค์กร (คุณวุฒิ คนฉลาด, 2539, หน้า 209) ปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่ง ได้แก่ ทรัพยากรบุคคล เพราะคนเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งทุกอย่างจนกระทั่งกลายเป็นผลผลิตหรือการบริการที่นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเป็นการฉายภาพลักษณะที่ดีขององค์กรสู่สาธารณชน (พะยอม วงศ์สารศรี, 2543, หน้า 2) โดยธรรมชาติของมนุษย์นั้นมีความแตกต่างกันทั้งร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา กิจกรรมต่างๆ ขององค์กร จึงควรเป็นกิจกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลในองค์กรมากที่สุด โดยมุ่งพัฒนากระบวนการการทำงานและการเสริมสร้างเจตคติที่ดีการทำงานหรือการได้รับการบริการที่ดี การที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจ เกิดขวัญ กำลังใจ ในการปฏิบัติงานจึงขึ้นอยู่กับ การเพิ่มแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน นอกจากนี้จะมีผลให้งานเป็นไปตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่ต้องการแล้วยังทำให้ขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานมากขึ้น นำมาซึ่งความสมัครสมานสามัคคี ความมีประสิทธิภาพและความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน (ประชุม รอดประเสริฐ, 2543, หน้า 345) ผู้บริหารองค์กรจึงควรพิจารณาถึงสิ่งที่ทำให้คนพอใจและไม่พอใจเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารสู่ความสำเร็จขององค์กร ซึ่งรวมถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีอีกด้วย ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมมนุษย์ให้เกิดความเรียบร้อย ก่อให้เกิดการพัฒนาชีวิตที่เจริญก้าวหน้าและมั่นคง ครูจึงถูกมองจากสังคมโดยทั่วไปว่าเป็นผู้กำหนดคุณภาพชีวิตของคนในสังคมประเทศและจุดมุ่งหมายสูงสุดของการพัฒนาประเทศคือการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรให้อยู่ดีกินดีมีความสุขมีความสงบเรียบร้อยทำให้ประเทศชาติมีความมั่นคงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านวัฒนธรรม ด้านการเมืองและการปกครอง แต่ที่ผ่านมภาพรวมของการพัฒนาขาดความสมดุลทำให้มีผลกระทบ

ต่อวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของประชากรทำให้เกิดความด้อยในคุณภาพชีวิตซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา การให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของครูจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงานอันจะส่งผลต่อการพัฒนาด้านการศึกษาของเยาวชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สาระสำคัญที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 กำหนดให้ครูจะต้องมีบทบาทสำคัญในการจัดกระบวนการเรียนรู้ในด้านต่างๆ ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา (จักรพรรดิ วัฒนา, 2544, หน้า 7) จากการศึกษาข้อมูลด้านการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ในปีการศึกษา 2548 พบว่าโรงเรียนในสังกัด จำนวน 183 โรงเรียน ผลการดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาบางเรื่องปรากฏว่ายังมีประสิทธิผลของการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่น่าพอใจ ได้แก่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสาระการเรียนรู้ในวิชา คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ ครูยังไม่ปรับปรุงวิธีการเรียนการสอนใหม่ๆ ที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางและการวัดผลในสภาพที่แท้จริง (Authentic assessment) การพัฒนารูปแบบและกระบวนการเรียนการสอนที่ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น การใช้สื่อประกอบการสอนในทุกกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นต้น ปัญหาอุปสรรคส่วนหนึ่งที่สำคัญเนื่องมาจากบุคลากรซึ่งเป็นครูผู้ปฏิบัติการสอนส่วนใหญ่ไม่ได้ปฏิบัติงานตรงตามความสามารถที่ตนเองถนัดและมีอยู่ โรงเรียนจำนวนมากประสบปัญหาด้านอัตราค่าจ้างรวมทั้งปฏิบัติการกิจต่างๆ นอกเหนือจากการสอนอีกมาก ครูมีเวลาพักผ่อนน้อยและเตรียมการสอนน้อย มีการขอย้ายตนเองจากที่ทำงาน ในบางอำเภอแต่ละปีมีเป็นจำนวนมาก เช่นอำเภอสนามชัยเขต และอำเภอท่าตะโกยบบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานหลายแห่งมีความไม่เหมาะสม สวัสดิการและรายได้ที่ครูได้รับไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมต่อการครองชีพปัจจุบัน ครูต้องกู้หนี้ยืมสินจากแหล่งเงินกู้ต่างๆ เป็นจำนวนมาก (สหกรณ์ออมทรัพย์ครูจะเชิงเทรา จำกัด, 2549, หน้า 4) การดำรงชีวิตที่ขาดปัจจัยด้านสาธารณูปโภคพื้นฐาน เช่น ถนน น้ำประปา ไฟฟ้า และโทรศัพท์ เป็นต้น ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมของข้าราชการครูเกิดความไม่น่าพอใจและก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู เขตคุณภาพบางคล้า 2 จังหวัดจะเชิงเทรา เพื่อให้ข้าราชการครูได้เห็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของตนเองและแก้ไขในแต่ละด้านให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งเป็นแนวทางประกอบการพิจารณาของผู้บริหารระดับสูงที่มีส่วนเกี่ยวข้องใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนและกำหนดนโยบายการบริหารจัดการด้านบุคลากรและด้านต่างๆ การหาทางช่วยเหลือแก้ไขปัญหาของผู้ได้บังคับบัญชาข้าราชการครู เพื่อตอบสนองต่อความต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดให้ดียิ่งขึ้น เป็นการ

เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการศึกษาในเขตคุณภาพบางคล้า 2 จังหวัดฉะเชิงเทรา ให้สูงขึ้นและมีคุณภาพมาตรฐานต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู เขตคุณภาพบางคล้า 2 จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน บุรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและการปฏิบัติงานในสังคม

## 1.3 ความสำคัญของการวิจัย

1.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารระดับต่างๆ ทราบดีถึงความต้องการของข้าราชการครู เขตคุณภาพบางคล้า 2 จังหวัดฉะเชิงเทรา และอาจจะนำข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนาและส่งเสริมการทำงานของข้าราชการครูให้เกิดประสิทธิภาพ

1.3.2 ผู้บริหารในระดับเขตพื้นที่การศึกษา อาจใช้ข้อมูลเพื่อพิจารณาประกอบการวางแผนการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ต่างๆ เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดให้ดียิ่งขึ้น

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู เขตคุณภาพบางคล้า 2 จังหวัดฉะเชิงเทรา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู โดยศึกษาตามขอบเขตของเนื้อหาของ ฮิวส์และคัมมิ่งส์ (Hues & Cumming, 1985, p. 35) ดังนี้

- 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม
- 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย
- 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล
- 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 5) บุรณาการทางสังคม

- 6) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน
- 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
- 8) การปฏิบัติงานในสังคม

#### 1.4.2 ประชากรในการวิจัย

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครู เขตคุณภาพบางคล้า 2 จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 125 คน

#### 1.4.3 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู เขตคุณภาพบางคล้า 2 จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 8 ด้าน ดังนี้

- 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม
- 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย
- 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล
- 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 5) นูรณาการทางสังคม
- 6) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน
- 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
- 8) การปฏิบัติงานในสังคม

#### 1.5 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ยึดแนวคิดทฤษฎีของฮิวส์และคัมมิงส์ (Hues & Cumming, 1985, p. 35) เพราะตัวชี้วัดต่างๆ มีความเหมาะสมกับลักษณะงานของข้าราชการครู โดยมีองค์ประกอบ 8 ด้าน ดังแสดงในภาพ

### ตัวแปรที่ศึกษา

<p>คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู เขตคุณภาพบางคล้า 2 จังหวัดฉะเชิงเทรา</p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม</li> <li>2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย</li> <li>3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล</li> <li>4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</li> <li>5. นูรณาการทางสังคม</li> <li>6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน</li> <li>7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</li> <li>8. การปฏิบัติงานในสังคม</li> </ol>

ภาพ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

### 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้ จึงได้นิยามคำศัพท์เฉพาะ ดังนี้

**1.6.1** คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู หมายถึง การทำงานของข้าราชการครู ซึ่งมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานใน 8 ด้าน คือ

- 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม
- 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย
- 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล
- 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 5) นูรณาการทางสังคม

- 6) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน
- 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
- 8) การปฏิบัติงานในสังคม

**1.6.2 ข้าราชการครู** หมายถึง ผู้ที่ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาของรัฐ โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน

**1.6.3 โรงเรียนในเขตคุณภาพบางคล้า 2 จังหวัดฉะเชิงเทรา** หมายถึง โรงเรียนที่ตั้งอยู่ที่อำเภอบางคล้า ในตำบลเสม็ดเหนือ ตำบลเสม็ดใต้ ตำบลสาวชะโงก ตำบลท่าทองกลาง มีจำนวน 13 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดหัวสวน โรงเรียนวัดสนามช้าง โรงเรียนบ้านหนองโสน โรงเรียนวัดเสม็ดใต้ โรงเรียนวัดเสม็ดเหนือ โรงเรียนวัดศรีสุตาราม โรงเรียนบ้านปลายคลอง โรงเรียนวัดใหม่บางคล้า โรงเรียนวัดสาวชะโงก โรงเรียนวัดบางกระพ้อ โรงเรียนสุตะโชติประชาสรรค์ โรงเรียนบ้านท่าระหัด และโรงเรียนบางคล้าพิทยาคม