

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา Factors Affecting the Quality of Work Life of Teachers in Phrapariyattidhamma School, General Education Department

พระมหาทิพย์ โอษฐงาม¹ และ วาโร เฟ็งสวส์²
PhramahaThip Ostngam¹ and Waro Phengsawat²

Received : 16 ส.ค. 2562

Revised : 28 พ.ย. 2562

Accepted : 9 ธ.ค. 2562

บทคัดย่อ

ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษามีทั้งครูฆราวาสและครูที่เป็นบรรพชิต ฉะนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา หากครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว ก็ยังผลให้การทำงานนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกที่ดีของครูที่มีต่อการทำงานในโรงเรียน เพราะได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจอย่างเหมาะสม สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีของครู ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2) โอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของตนเอง 3) สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และ 6) การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประกอบด้วย 1) บรรยากาศขององค์การ 2) วัฒนธรรมขององค์การ 3) ความพึงพอใจในงานและ 4) ความผูกพันต่อองค์การ

คำสำคัญ : ปัจจัยที่ส่งผล, คุณภาพชีวิตการทำงานของครู, โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

Abstract

Teachers of the Phrapariyattidhamma Schools, general education department, have both laymen and ordained teachers. Therefore, the quality of work life is an important component of teachers' work in the Phrapariyattidhamma Schools, general education department. If the teacher has a good quality of work life, the work also results in achieving the organization's objectives with efficiency and effectiveness. Quality of work life is a good feeling that teachers have about working in schools because they receive appropriate physical and mental needs. Good physical and mental health of teachers make it possible to work happily satisfying work, and affect the efficiency in work. Quality of work life of teachers consists of 1) appropriate and fair compensation, 2) opportunities for development and use of one's own ability, 3) hygienic and safe environment, 4) progress and stability in work, 5) a balance between work life and personal life, and 6) participation in work and good relationships with others. The factors affecting the quality of working life of teachers include 1) organizational climate, 2) organizational culture, 3) job satisfaction, and 4) organizational commitment.

Keywords : Factors affecting, Quality of work life of teachers, Phrapariyattidhamma School, General Education Department.

¹ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,
อีเมล: thipostngam@gmail.com

² อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

¹ Doctoral Student, Doctor of Philosophy, Program in Educational Administration and Development,
Sakonkakhon Rajabhat University, Email: thipostngam@gmail.com

² Lecturer in Educational Administration and Development, Sakonkakhon Rajabhat University

บทนำ

โลกในปัจจุบันมีการแข่งขันสูงมาก เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ทำให้องค์กรต่าง ๆ ทุกประเทศทั่วโลกต้องแข่งขันกัน เพื่อให้้องค์การประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกที่สำคัญยิ่งในการนำประเทศเข้าสู่สังคมโลก จึงเป็นความจำเป็นเร่งด่วนที่รัฐและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง จะต้องร่วมกันกำหนดกรอบทิศทางและเป้าหมายการผลิต และพัฒนากำลังคนที่ชัดเจนในสาขาต่าง ๆ เพื่อการผลิตกำลังคนที่ตรงกับความต้องการของตลาดงาน และการพัฒนาประเทศพัฒนาหลักสูตรการศึกษาในระดับต่าง ๆ ที่สามารถสร้างเสริมทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 และสอดคล้องเชื่อมโยงกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติและมาตรฐานอาชีพ/วิชาชีพ ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนผลิตและพัฒนาครูผู้สอน ที่มีคุณภาพและมาตรฐานเพื่อสร้างกำลังคนให้มีสมรรถนะตอบสนองต่อความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ รองรับพลวัตของโลกและการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560 : 100) ดังที่กล่าวมา มนุษย์จึงเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุดในการบริหารจัดการองค์กร องค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับบุคลากรที่มีคุณภาพ ดังนั้นองค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้กับบุคลากรของตน เนื่องจากความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ และทุ่มเท อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรในที่สุด คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ทำให้ครูมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร เกิดขวัญกำลังใจ เกิดผลดีในทางจิตวิทยาและสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร (Hackman & Sutte, 1998 : 6) อีกทั้งยังส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพกายและสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้ามีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ ช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ (Hodgetts, 1993 : 175)

การบริหารงานในทุกองค์การต่างมีจุดมุ่งหมาย ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยกลไกขับเคลื่อนองค์การให้ดำเนินไปได้ คือ บุคลากรทุกคนในองค์การมีการจัดระบบการทำงาน การติดต่อประสานงานมอบหมายแบ่งงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของในงานที่ทำ รวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้รวมกันเป็นวัฒนธรรมองค์กร คือ ทุกสิ่งทุกอย่างที่เป็นแนวทางในการทำงานภายในองค์กร สมาชิกรับรู้และเข้าใจร่วมกัน และช่วยส่งเสริมให้การทำงานขององค์กรประสบความสำเร็จ ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันและรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร วัฒนธรรมองค์กรย่อมส่งผลถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากการทำงานเป็นส่วนสำคัญของชีวิต ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรเมื่อรวมกับปัจจัยส่วนบุคคล ย่อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (กรกฎ แสงเกตุ, 2556 : 1-2) ดังที่ Cascio (1998 : 60) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญทางจิตใจ หรือเช่นความรู้สึกเป็นเจ้าของ ชุมชน ความสำเร็จในงาน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ House and Cumming (1985 อ้างถึงในต้นหยง ชุนศิริทรัพย์, 2556 : 2) ได้กล่าวชัดเจนว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงาน การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์การ เพราะมีผลกระทบโดยตรงต่อตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กร การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นจะทำให้พนักงานมีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์การ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ ประการแรกช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ประการที่สอง ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่บุคลากรในการทำงาน และประการสุดท้ายคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่สมาชิกในองค์การทุกคนต้องการ เป็นความรู้สึกของปัจเจกบุคคลในเชิงความพึงพอใจเกี่ยวกับชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความต้องการของปัจเจกบุคคล ต่อสิ่งที่ปรารถนาเมื่อก้าวเข้าสู่การเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น ๆ คุณภาพชีวิตการทำงานขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายปัจจัย เช่น สภาพของงาน ผลการตอบแทน ขวัญกำลังใจ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ และสภาพแวดล้อมภายในองค์การ เป็นต้น ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกในองค์การ จึงมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์การ การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จึงมีพื้นฐานที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมองค์การ เทคนิคการบริหารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก ความผูกพัน และทำงานด้วยความเต็มใจ ส่งผลให้้องค์การได้รับผลผลิตสูงอันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด การที่คนอยากทำงาน

หรือเต็มใจทำงานย่อมเกิดจากแรงจูงใจ และขวัญในการทำงาน ซึ่งหากเกิดขึ้นแล้ว ย่อมทำให้คนมีความตั้งใจและเต็มใจทำงาน ผลงานที่ออกมาดี ทำงานด้วยความผาสุก ก่อเกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ณัฐฉลดา รัตนคช, 2557 : 9-10) สอดคล้องกับ จีราวรรณ เสนาลอย (2556 : 15) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีส่วนช่วยให้ระบบการทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเชื่อมโยงกับหน่วยต่าง ๆ ของระบบเข้าด้วยกัน ได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์และคุณภาพในการทำงาน ร่วมกันของบุคลากรในองค์กร มีการติดต่อสื่อสารระหว่างกันทำให้เกิดความคล่องตัว องค์กรราบรื่นมั่นคง นอกจากนี้ยังเป็นพื้นฐาน ในการสร้างประสิทธิภาพในการทำงานลดค่าใช้จ่ายลดต้นทุนการผลิตและประหยัดเวลาในการทำงาน

โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จัดตั้งอยู่ในวัดที่ธรรมสังฆหรือที่ดินของมูลนิธิทางพระพุทธศาสนา จัดการศึกษาเฉพาะสำหรับพระภิกษุสามเณรเท่านั้น โรงเรียนจะได้รับการจัดตั้งได้เมื่อได้รับอนุญาตหรือเห็นชอบจากมหาเถรสมาคม โดยสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นผู้ออกใบอนุญาต แก่เจ้าอาวาสวัดที่ขอจัดตั้งโรงเรียน การบริหารจัดการโรงเรียน เจ้าอาวาสวัด หรือพระภิกษุที่เจ้าอาวาสมอบหมายเป็นผู้จัดการ และผู้จัดการเป็นผู้คัดเลือกพระภิกษุผู้มีคุณสมบัติตามที่กำหนด ไว้ในประกาศคณะกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษารูปหนึ่ง ทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน ดำเนินการ คัดเลือกพระภิกษุและคฤหัสถ์เพื่อเสนอแต่งตั้งเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน โดยมีปัญหาสำคัญอย่างหนึ่ง คือ ครูขาดความมั่นคงและความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพ ขาดขวัญและกำลังใจไม่ได้รับสวัสดิการ การสงเคราะห์รายได้ และสวัสดิการที่เหมาะสมต่อคุณวุฒิ และไม่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางอย่างเหมาะสมและเท่าเทียม ทำให้เกิดภาวะสมองไหลไปหน่วยงานอื่นที่มั่นคงกว่า เพราะการบริหาร และการพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นระบบไม่มีทิศทางในการจัดการที่ชัดเจน (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2552 : 31) อีกทั้งระบบการบริหารจัดการบุคลากรตั้งแต่กระบวนการสรรหาว่าจ้างแต่งตั้งการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่งยังไม่ได้มาตรฐานการบริหารบุคคลที่ดีเท่าที่ควร (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2552 : 26-27) ประกอบกับ สภาพปัญหาของครูไทยและครูอาชีวนในปัจจุบัน ซึ่งมี 5 ปัญหา คือ 1) เกียรติและการยกย่องลดลงอย่างมาก 2) จากการขึ้นนำ ชีวิตสู่การบอกรับเป็นหลัก 3) ภาระงานมากขึ้นเรื่อย ๆ 4) ข้อเรียกร้องของสังคมมีมากขึ้นตลอดเวลา และ 5) ค่าครองชีพ เพียงแค่เอาตัวรอด (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2558 : 1-8) ซึ่งปัญหาดังกล่าวจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาให้มีคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข เป็นครูที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ สามารถพัฒนานักเรียนซึ่งเป็นสามเณรให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข เป็นศาสนทายาทที่ดีของพระพุทธศาสนา และเป็นพลเมือง ที่ดีของประเทศชาติ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) นับว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการทำงานอย่างมาก หากบุคคลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว ก็ยังผลให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ด้วยเหตุนี้จึงได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษา และได้ให้แนวคิดและความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต การทำงานไว้หลายทศวรรษ ดังนั้นจีราวรรณ เสนาลอย (2556 : 65) กล่าวว่า การเคลื่อนไหวเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้เริ่มขึ้นในระหว่าง ค.ศ. 1960 ต่อเนื่องถึง ค.ศ. 1970 โดยเป็นการศึกษาที่สืบเนื่องมาจากความไม่พอใจของพนักงาน ต่อระบบการทำงานในอาชีพของตนใน ค.ศ. 1972 มีการสัมมนาระหว่างชาติที่กรุงนิวยอร์กได้มีการเสนอแนวคิดใหม่ที่เรียกกันว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life, QWL) หลังจากนั้นมาแนวคิดนี้ก็แพร่กระจายไปทั่วโลกปัจจุบัน ประเทศต่าง ๆ ได้พยายามเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบการทำงานโดยมีเป้าหมาย เพื่อลดความตึงเครียดทางจิตใจของลูกจ้าง และเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำประเทศที่ทดลองใช้แนวคิดนี้อย่างจริงจัง คือ สหรัฐอเมริกาสวีเดน และญี่ปุ่นนอกจากนี้ Lehrer (1982 : 327) ได้นำแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไปใช้เป็นครั้งแรกในประเทศอุตสาหกรรม โดยเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาแรงงานที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานมีคุณภาพชีวิต ทำงานที่ดีขึ้น การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้นเริ่มตั้งแต่ ค.ศ. 1960 โดยเฉพาะในช่วงระหว่าง ค.ศ. 1970-1979 ได้เกิดสถานการณ์ที่ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหาร และฝ่ายลูกจ้างไม่มีความเข้าใจกันซึ่งต้องหาวิธีแก้ปัญหาแรงงาน ของกลุ่มอุตสาหกรรมนั้น ปัญหาแรงงานของแต่ละกลุ่มย่อมแตกต่างกันไปในแต่ละสังคมว่ามีสิ่งใด เงื่อนไขใดเป็นปัญหา ประเทศในยุโรปได้ปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยผ่านข้อเรียกร้องทางกฎหมายเกี่ยวกับเรื่องงานและวิธีการดำเนินการ ร่วมกันระหว่างลูกจ้างและฝ่ายบริหาร ในการยอมรับร่วมกันถึงความปรารถนา และความเอาใจใส่ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสำคัญเพื่อให้ผู้ใช้แรงงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น โดยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน ควรผ่านข้อเรียกร้องทางกฎหมายเกี่ยวกับเรื่องงาน และวิธีการดำเนินการร่วมกันระหว่างลูกจ้างและฝ่ายบริหาร ในการยอมรับร่วมกันถึงความปรารถนา และความเอาใจใส่ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 5) ให้ความหมายของครูว่า บุคคลซึ่งทำหน้าที่ในการจัดกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับเชมิกา สาร (2556 : 17) ได้ให้ความหมายของครูว่า บุคคลที่ทำหน้าที่ให้คำแนะนำ หรืออำนวยความสะดวกในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับนักเรียนในสถาบันการศึกษาไม่ว่าจะเป็นรัฐหรือเอกชน เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ มีการศึกษาดีเป็นพิเศษในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่งที่สามารถให้บุคคลอื่น ๆ เกิดความเจริญงอกงามหรือพัฒนาก้าวหน้าได้ และเป็นบุคคลที่สำเร็จหลักสูตรวิชาชีพจากสถาบันฝึกหัดครู และการฝึกอบรมนั้นได้รับรองอย่างเป็นทางการ โดยการมอบประกาศนียบัตรทางการสอนให้แก่บุคคลนั้นเป็นผู้มีจิตใจดีงาม ผู้ควรเคารพ หรือผู้ที่ทุกคนให้ความนับถือ และคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาจากคุณลักษณะ แนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม Carrell, Kuzmits & Elbert (1992 : 27) อธิบายความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าการพยายามที่จะทำให้ความต้องการส่วนบุคคลของพนักงานได้รับการสนองตอบในการทำงานของพวกเขา และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานนั้นองค์การสามารถทำได้ทั้งด้านสังคม และด้านความรับผิดชอบในเชิงจริยธรรม โดยโครงการคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะเน้นการสร้างความสะดวกสบาย สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และโดยเฉพาะพยายามสร้างให้พนักงานมีความสุขกับการทำงานเหมือนกำลังเล่นสนุกอยู่กับเพื่อน ทำให้พนักงานมีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีชีวิตชีวา มีความคิดสร้างสรรค์ที่ดี ส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และช่วยเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับกมล กลุณวงศ์ (2556 : 26) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไปตามมิติของการรับรู้และค่านิยมของแต่ละบุคคล ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพความก้าวหน้า และความมั่นคงในงานโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

จากความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูดังกล่าวข้างต้น สรุปว่าความรู้สึกที่ดีของครูที่มีต่อการทำงานในโรงเรียน เพราะได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจอย่างเหมาะสม มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำหน้าที่ในการจัดกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ที่สามารถให้นักเรียนเกิดความเจริญงอกงามหรือพัฒนาก้าวหน้าได้ และส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานอย่างเต็มที่

ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

เชมิกา สาร (2556 : 20) กล่าวถึงความสำคัญของครู ว่าครูเป็นผู้มีปัญญาและความรู้อย่างกว้างขวางโดยแท้จริง เป็นผู้กล่อมเกล่าอบรมสั่งสอนศิษย์อย่างต่อเนื่อง ตามพัฒนาการแต่ละวัยคอยปลูกฝังความรู้ ความคิด จิตใจ พัฒนาเยาวชนให้มีความเจริญในทุก ๆ ด้าน เพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาเล่าเรียน หรือการประกอบอาชีพ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสิ่งแวดล้อม อีกทั้งส่งเสริมความมั่นคงทางศาสนา และวัฒนธรรม สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ที่สำคัญช่วยพัฒนาชุมชน และประเทศชาติให้มีความเจริญรุ่งเรืองต่อไป กระทรวงศึกษาธิการ (2551 : 56) ได้กล่าวถึงความสำคัญของครูว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สอดคล้องกับธัญรัตน์ ศรีขำ (2555 : 24) กล่าวว่าครูมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เช่น พฤติกรรมการสอน คุณลักษณะของครู ความศรัทธาในวิชาชีพการพัฒนาตนเองและการวางตน มีอิทธิพลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ของนักเรียนและอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณธรรมและจริยธรรมของนักเรียนและถึงประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนทั้งสิ้น และนิตพร บุญหนัก (2555 : 14) กล่าวถึงความสำคัญของครู ว่าครูเป็นอาชีพที่สำคัญ ครูนับเป็นปูชนียบุคคลที่มีความสำคัญอย่างมาก ในการให้การให้การศึกษารับรู้ทั้งในด้านวิชาการและประสบการณ์ ตลอดจนเป็นผู้มีความเสียสละ ดูแลเอาใจใส่สั่งสอนอบรมให้เด็กได้พบกับแสงสว่างแห่งปัญญาอันจะเป็นหนทางในการประกอบอาชีพเลี้ยงดูตนเอง รวมทั้งการนำพาสังคมประเทศชาติก้าวไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง

เพราะฉะนั้นความสำเร็จของโรงเรียน ย่อมมาจากคุณภาพชีวิตการทำงานของครู รวมถึงความสำเร็จของโรงเรียน ย่อมมาจากคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ดังเช่นนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สามารถเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน และทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างน้อยที่สุดก็เกิดอัตราขาดงานที่ลดลง เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น จากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน นอกจากนี้ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกรักในการเป็นเจ้าของโรงเรียน และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น และอัตราการสรรหาและคัดเลือกครูดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นของสถานศึกษาจากความสำเร็จเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของโรงเรียน ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของครู โดยเฉพาะครูที่ดี และทำให้ครูรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของครู การเคารพสิทธิของครู Schuler, Beutell and Youngblood (1988 : 49) สอดคล้องกับสมยศ ชินโคตร (2557 : 121) กล่าวว่ามาตรการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครู หมายถึง ผู้บริหารต้องมีแผนเป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อช่วยสนับสนุนและพัฒนาให้ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ประกอบด้วย การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม การจัดให้ครูมีความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การสนับสนุนให้ครูมีความมั่นคงในการทำงาน และก้าวหน้าในวิชาชีพ การส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาสู่ความเป็นครูมืออาชีพ การส่งเสริมครูให้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน การสนับสนุนครูให้สามารถใช้เวลาได้อย่างสมดุล และการเสริมสร้างครูให้มีคุณลักษณะตามอัตลักษณ์การศึกษาของโรงเรียน

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูนั้นมีความสำคัญอย่างมาก เพราะครูเป็นอาชีพที่สำคัญอย่างมาก ในการให้การศึกษาเรียนรู้ ทั้งในด้านวิชาการและประสบการณ์ตลอดจน ดูแลเอาใจสั่งสอนอบรมให้เด็กได้พบกับแสงสว่างแห่งปัญญา อันจะเป็นหนทางในการประกอบอาชีพเลี้ยงดูตนเอง รวมทั้งการนำพาสังคมประเทศชาติก้าวไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง เมื่อครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว จะทำให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อครูและโรงเรียนควบคู่กัน กล่าวคือ ครูจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจ รวมทั้งมีความมุ่งมั่นในการทำงานตามที่โรงเรียนกำหนด ซึ่งจะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของครูที่มีต่อการทำงานในโรงเรียน เพราะได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจอย่างเหมาะสม มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน สังเคราะห์จากแนวคิดและงานวิจัยของ Bruce and Blackburn (1992 : 15-16), ประเสริฐ สุภภูมิ (2557 : 59), พิศ ศรีสวัสดิ์ (2557 : 102), วรรณพิมพ์ หนูมุงกุญ (2557 : 104) และชัยสิทธิ์ สุวรรณน้อย (2558 : 54) ประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม หมายถึง การที่ครูได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอในการดำรงชีวิต และสอดคล้องกับมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป รวมถึงสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทน เช่น สวัสดิการต่าง ๆ คู่มาด้วยความตั้งใจในการปฏิบัติงานตามที่ โดยครูมีความรู้สึกรู้ว่ามีความเหมาะสม เพียงพอและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้ ตำแหน่ง ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน และการปฏิบัติงาน ที่มีระดับการปฏิบัติงานคล้ายกัน
2. โอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของตนเอง หมายถึง ครูได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ โดยการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อในระดับต่าง ๆ การเรียนรู้จากการทำงาน การมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานของตนเองได้ เพื่อนำความรู้ความสามารถมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน รวมถึงการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่
3. สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง สถานที่และสภาพแวดล้อมที่ครูปฏิบัติงานมีความเหมาะสม มีแสงสว่างที่เพียงพอ มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย ปราศจากเสียง และกลิ่น มีความแข็งแรง มั่นคง ปลอดภัย วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้มีอย่างเพียงพอ และมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ครูได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มขีดความสามารถของตนเอง ได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานอย่างเต็มที่ และมีการพัฒนาทักษะการทำงานให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น มีโอกาส

ที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถจนประสบผลสำเร็จในหน้าที่การทำงานให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน สมาชิกครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้องตามที่มุ่งหวัง และสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ว่ามีความมั่นคง ไม่ถูกโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบ จนขาดความมั่นใจในงานที่รับผิดชอบ

5. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง ภาวะที่ครูมีความพึงพอใจกับลักษณะงาน และปริมาณงานที่เหมาะสมกับสภาพการดำเนินชีวิต มีความสมดุลระหว่างช่วงเวลาปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม

6. การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น หมายถึง ครูได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร และเพื่อนครูให้โอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติหน้าที่ ตามสิทธิ์ในขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีความสัมพันธ์อันดี และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานทุกคน

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ประกอบด้วยค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของตนเอง สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และการมีส่วนร่วมในการทำงาน และความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าผลย่อมเกิดแต่เหตุ ผลจะเป็นเช่นใดย่อมเนื่องมาจากเหตุ ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู หมายถึง สิ่งที่เป็นสาเหตุทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูดีขึ้น ประกอบด้วย บรรยากาศองค์การ วัฒนธรรมองค์การ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ที่มีต่อการมีปฏิสัมพันธ์ของบุคลากร และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานขององค์การ กระบวนการทำงานในองค์การที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติ และพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ สันเคราะห์จากแนวคิดและงานวิจัยของ Litwin and Stringer (1968 : 81-82) และประเสริฐ สุกภูมิ (2557 : 49) ประกอบด้วย

1.1 โครงสร้างองค์การ หมายถึง สิ่งที่ครูรับรู้เกี่ยวกับนโยบาย โครงสร้างงาน ลักษณะงาน การแบ่งสาย การดำเนินงาน รวมไปถึงกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ และการติดต่อสื่อสารตามสายบังคับบัญชา ซึ่งเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

1.2 ความอบอุ่นและการให้ความสนับสนุน หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับสัมพันธภาพของบุคลากรต่าง ๆ ในโรงเรียน รวมถึงความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างเป็นมิตร การทำงานเป็นทีม และได้รับการช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ทั้งด้านความก้าวหน้า การพัฒนา และการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างเพียงพอ

1.3 ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง การที่ครูรับรู้และปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย จนงานสำเร็จและเกิดผลดีเชื่อถือได้รวมทั้งความมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

1.4 การให้รางวัล หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับรางวัลที่เป็นสิ่งจูงใจให้ปฏิบัติงาน เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การยกย่องชมเชย ตลอดจนความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ และการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

1.5 มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับกฎเกณฑ์และแนวทางในการทำงาน ทำให้เกิดความเข้าใจ และยึดถือในหลักปฏิบัติให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

2. วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยมความเชื่อทัศนคติความคิด ที่สมาชิกทุกคนในองค์การรับรู้ร่วมกัน โดยสะท้อนออกมาเป็นพฤติกรรม ทำให้เกิดความเชื่อมั่นความร่วมมือ การติดต่อประสานความสัมพันธ์และการมีเป้าหมายร่วมกัน ในความสำเร็จขององค์การ สันเคราะห์จากแนวคิดและงานวิจัยของ Sergiovanni and Starratt (1988 : 107-109), พิศ ศรีสวัสดิ์ (2557 :101) และละคร เขียนขานาง (2557 : 103) ประกอบด้วย

2.1 การมอบอำนาจ หมายถึง การที่ผู้บริหารได้กำหนดกรอบการทำงาน จัดวางครูให้เหมาะสมกับการทำงาน ตรงตามความรู้ ความสามารถ ความถนัด มีการกระจายอำนาจ และมีอิสระในการทำงาน เปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน

2.2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีการตัดสินใจปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยมีกระบวนการใช้เหตุผลในการพิจารณา วิเคราะห์โดยกำหนดจากทางเลือกหลาย ๆ ทางเลือก คำนึงถึงความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ ความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และได้รับผลกระทบโดยตรงจากการตัดสินใจนั้น

2.3 ความไว้วางใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสครูได้เลือกปฏิบัติงาน ตามความรู้ความสามารถ และความต้องการของตน เชื่อมั่นในศักยภาพที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย มีการสื่อสารแบบเปิดเผยความรู้ที่ต่อกัน สร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานที่เต็มไปด้วยความไว้วางใจกัน ให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน และมีการยอมรับซึ่งกันและกัน

2.4 ความมีคุณภาพของงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาด้วยการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา ครูสามารถปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยมีการสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

2.5 การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารเห็นคุณค่าในความคิดเห็น ความรู้ความสามารถของบุคลากร ส่งเสริมการแสวงหาแนวคิดที่ดี และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีการยกย่องชมเชยในผลงานความสำเร็จของบุคลากร และบุคคลภายนอกให้การสนับสนุนช่วยเหลือการดำเนินงานของสถานศึกษา

2.6 ความเอื้ออาทร หมายถึง การที่ผู้บริหารให้การดูแลเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของบุคลากร ทั้งด้านภาระงาน และส่วนตัว สนับสนุนส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพของบุคลากร จัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลให้กับบุคลากร ในสถานศึกษาอย่างเป็นธรรม

3 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบ พอใจ หรือมีเจตคติทางบวกต่องาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำให้เต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ สังเคราะห์จากแนวคิดและงานวิจัยของ Herzberg, Mausner and Synderman (1959 : 110-111), ปุญศรีสมิ์ สังข์เอี่ยม (2558 : 97) และอุษณี โภพลรัตน์ (2558 : 7) ประกอบด้วย

3.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง รูปแบบงานที่ครูรับผิดชอบมีความท้าทาย ความน่าสนใจ ปริมาณพอเหมาะพอดี และตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด เปิดโอกาสให้ส่วนร่วมในการวางแผนและการปฏิบัติ และร่วมรับผล สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมประสบการณ์ในการทำงาน ท้าทายกระตุ้นให้อยากปฏิบัติงาน และเป็นงานที่น่าภาคภูมิใจ

3.2 การบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บริหารมอบหมายงาน การควบคุมกำกับติดตาม นิเทศ การประเมินผล การปฏิบัติงาน ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมอบอำนาจในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ให้ความเสมอภาคแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยยึดถือระเบียบและเหตุผลเป็นสำคัญ เพื่อกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

3.3 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง อาคารสถานที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครู ในการจัดการเรียนการสอน มีวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ ส่งผลให้การทำงานของครูดำเนินไปด้วยความมีประสิทธิภาพ

3.4 ความต้องการได้รับการนับถือและยกย่อง หมายถึง ครูมีความภูมิใจในเกียรติศักดิ์ศรีที่ได้รับจากงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการยอมรับในความสามารถ

4. ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของครูว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีทัศนคติทางบวกต่อองค์การ มีความตั้งใจทำงานทั้งงานในหน้าที่และงานที่นอกเหนือหน้าที่ตน เพื่อช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย มีความภาคภูมิใจและเต็มใจที่จะอุทิศตน เพื่อผลประโยชน์ขององค์การ ตลอดจนมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป โดยไม่คิดที่จะลาออกจากองค์การ Steers and Porter (1991 : 79), กาญจนา บุญเพลิง (2552 : 103) และเอกลักษณ์ เพ็ญสา (2558 : 18) ประกอบด้วย

4.1 การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง ครูมีความเชื่อมั่น ยอมรับ ศรัทธาในเป้าหมาย กระบวนการบริหาร และค่านิยมที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับโรงเรียน ยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จเป้าหมาย และมีความเชื่อว่าโรงเรียนที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่เป็นองค์กรที่ดีที่สุด จนทำให้เกิดความภาคภูมิใจในโรงเรียนของตน

4.2 ความพยายามทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง ครูมีความตั้งใจ มุ่งมั่น ทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ

4.3 ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ครูมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียนด้วยความศรัทธา ผูกพัน และภาคภูมิใจ โดยไม่คิดที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกของโรงเรียน แม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารงาน หรือเปลี่ยนตำแหน่งงานใหม่

สรุปผล

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา มีความรู้สึที่ดีต่อการทำงานในโรงเรียน หากได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจอย่างเหมาะสม มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน ต้องมีองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของตนเอง สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ประกอบด้วยบรรยากาศขององค์กร วัฒนธรรมองค์การ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ให้เข้ากับนโยบายการบริหารงานบุคคล และการพัฒนาองค์การทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะนำไปสู่การพัฒนากิจการกรมการเรียนการสอน และพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กมล กฤษวงศ์. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- กรกฎ แสงเกตุ. (2556). วัฒนธรรมองค์การคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลวิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า. วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2552). แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการพัฒนาการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา (พ.ศ. 2553 – 2562). นครปฐม: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- กาญจนา บุญเพลิง. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- เขมิกา สาร. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- จิราวรรณ เสนอลอย. (2556). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ชัยสิทธิ์ สุวรรณน้อย. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศกองบิน 21 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ณัฐฉลดา รัตนคช. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย*. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ต้นหยง ชุนศิริทรัพย์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทนิตพอยน์ จำกัด*. ค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อัญญรัตน์ ศรีข้า. (2555). *คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี และสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- นิตพร บุญหนัก. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ละคร เขียนขานาญ. (2557). *วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30*. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประเสริฐ สุกภูมิ. (2557). *บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ สาธารณสุขมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญขรศรีมั่ง สังกะเอี่ยม. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิศ ศรีสวัสดิ์. (2557). *วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ไพฑูรย์ สีนารัตน์. (2558). *บทบาทของครูในอนาคต: เตรียมผู้เรียนให้สอนตนเองได้ต่อไป*. *วารสารมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 1(1), 1-8.
- วรรณพิมพ์ หนูมกฏ. (2557). *สภาพองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ที่จัดการเรียนการสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สมยศ ชินโคตร. (2557). *การพัฒนามาตรการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑล*. ดุษฎีนิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา. สารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อุษณีย์ โกพลรัตน์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงแรม อิมพีเรียล จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เอกลักษณ์ เพียสา. (2558). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดมหาเถรสมาคม*. ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Bruce, W. M. and Blackburn, J. W. (1992). *Balancing job satisfaction & performance: A Guide for Human Resonrce Professionals*. Westport: Quorum Books.
- Cascio, W. F. (1998). *Managing human resource: Productivity, Quality of working lifeprofits*. Boston: McGraw-Hill.

- Carrell, M. R., Kuzmits, F. E. and Elbert, N. F. (1992). *Personnel/Human resource management* (4th ed.). New York: Macmillan.
- Hackman, J. R. and Sutte, L. J. (1998). *Improving life at work: Behavior science approaches to organizational change*. California: Goodyear Publishing.
- Herzberg, F. B., Mausner, B. and Synderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Hodgetts, R. M. (1993). *Modern human relation at work* (5th ed.). Fort Worth, TX: Dryden Press.
- House, E. F. and Cummings, T. G. (1985). *Organization development and change*. Minnesota: John Wiley and Sons.
- Lehrer, R. N. (1982). *Participative productivity and quality of work life*. Englewood Cliffs NJ: Prentice-Hall.
- Litwin, G. H. and Stringer, R. A. Jr. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard University.
- Schuler, R. S., Beutell, N. J. and Youngblood, S. A. (1988). *Effective Personal Management* (3rd ed.). Minnesota: Minnesota Nest Publishing.
- Sergiovanni, T. J. and Starratt, R. J. (1988). *Supervision: human perspectives*. New York: McGraw-Hill.
- Steers, R. M. and Porter, L. W. (1991). *Motivation and work behavior* (5th ed.). New York: McGraw-Hill.