



**คุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้ของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล**

**Quality of Working Life in the Multicultural Society of Southern Border
Provinces of Teachers under Satun Primary Educational Service Area Office**

สุวกร อุดรเดช^{1*}, รัชตา ธรรมเจริญ² และ จุฑารัตน์ คชรัตน์³
Suwakorn Audorndetch^{1*}, Rutchata Thamcharoen² and Jutarut Kodcharut³

¹ นักศึกษาปริญญาโท, หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

¹ Graduate student, Master of Education Program, Educational Administration, Hatyai University

² ดร., ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

² Dr., Master of Education Program, Educational Administration, Hatyai University

³ ดร., ประจำหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

³ Dr., Graduate Diploma in Teaching Profession Program, Hatyai University

* Corresponding author, E-mail: suwakorn10@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้ ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ที่มีความแตกต่างกันในด้านชาติพันธุ์ และตำแหน่ง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเคร์จซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 319 คน จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียนโดยใช้วิธีการเทียบสัดส่วนจำนวนครูผู้สอนในแต่ละโรงเรียน แล้วสุ่มกลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงเรียนโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลากแบบไม่ใส่คืน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .929 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ผลการวิจัย พบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูลในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.11$, S.D.= 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านจิตวิญญาณความเป็นครู ($\bar{x}=4.74$, S.D.= 0.33) ด้านผู้เสียสละ ($\bar{x}=4.28$, S.D.=0.49) ด้านกิจกรรมทางสังคม ($\bar{x}=4.22$, S.D.= 0.42) ด้านกัลยาณมิตร ($\bar{x}=4.22$, S.D.=0.44) ด้านการยอมรับจากชุมชน ($\bar{x}=4.17$, S.D.=0.45) ด้านภาวะผู้นำผู้บริหาร ($\bar{x}=4.11$, S.D.=0.59) ด้านสุขภาวะ ($\bar{x}=3.88$, S.D.=0.73) ด้านความมั่นคงในอาชีพ ($\bar{x}=3.84$, S.D.=0.79) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{x}=3.82$, S.D.=0.59) ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ($\bar{x}=3.78$, S.D.=0.72) ตามลำดับ

2. ครูที่มีชาติพันธุ์ และตำแหน่งต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้ ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวแปรชาติพันธุ์ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ ด้านจิตวิญญาณความเป็นครู ด้านกัลยาณมิตร และด้านกิจกรรมทางสังคม สำหรับตัวแปรตำแหน่ง มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่

ด้านจิตวิญญาณความเป็นครู ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านกิจกรรมทางสังคม ด้านภาวะผู้นำ
ผู้บริหาร ด้านสุขภาวะ และด้านความมั่นคงในอาชีพ ไม่แตกต่างกัน ส่วนครูมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้าน
ขวัญและกำลังใจ ด้านกัลยาณมิตร ด้านการยอมรับจากชุมชน และด้านผู้เสียสละ
คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, สังคมพหุวัฒนธรรม,จังหวัดชายแดนใต้

ABSTRACT

This research aims to study and compare the quality of working life in the multicultural society of southern border provinces of teachers under Satun Primary Educational Service Area Office who are different in terms of ethnicity and position. The sample size of 319 is determined using Craig and Morgan's table (1970), and then it is stratified by the stratified random sampling method according to the size of the school and the proportion of teachers in each school. By Simple Random Sampling, 319 samples are randomly selected from each school through a lottery method. A set of rating scale questionnaire with .929 reliability is utilized to collect data. Statistics used in data analysis are mean, Standard Deviation, and the F-test.

The results are as follows:

1. The overview quality of working life in the multicultural society of southern border provinces of teachers under Satun Primary Educational Service Area Office is at a high level ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.36). Each aspect of the quality of working life can be sorted by descending average as teacher spirituality ($\bar{x} = 4.74$, S.D. = 0.33); devotion ($\bar{x} = 4.28$, S.D. = 0.49); social activity ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.42); merit ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.44); community acceptance ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.45); executive leadership ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.59); health ($\bar{x} = 3.88$, S.D. = 0.73); occupational security ($\bar{x} = 3.84$, S.D. = 0.79); working environment ($\bar{x} = 3.82$, S.D. = 0.59); and work morale ($\bar{x} = 3.78$, S.D. = 0.72), respectively.

2. The overview quality of working life in the multicultural society of southern border provinces of teachers under Satun Primary Educational Service Area Office with different positions and ethnicity is not different. Considering individual variables, the different ethnicity reveals different quality of working life. At the significance level of .001, teacher spiritual and social society reveal difference in the teachers with different position. At the significance level of .005, there are no differences in teacher spiritual, working environment, social activity, leadership, health, and occupational security. And the teachers have work morale, community acceptance, and devotion.

Keywords: quality of working life, multicultural society, southern border provinces

บทนำ

การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นหนทางที่จะกระตุ้นให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไป
อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะอุทิศกำลังกาย กำลังใจ กำลังสติปัญญาให้กับงานที่ตนรับผิดชอบอย่างเต็มที่
รวมทั้งยังส่งผลถึงการมีสัมพันธภาพอันดีกับบุคลากรของหน่วยงานอื่นๆ (ศิรินนท์ กิตติสุขสถิต เฉลิมพล แจ่มจันทร์



กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร โห้ลำยอง, 2555, น. 22-25) การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตคน เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างบุคลากรและบุคคลอื่น ๆ กับสถานที่ ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสในการแสดงออกถึงสติปัญญา ความคิดริเริ่มอันนำมาสู่เกียรติยศและความพึงพอใจในชีวิต เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กรจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่างบุคลากรและองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด คุณภาพชีวิตของบุคลากรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านต่าง ๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงานเนื่องจากลักษณะของงานแต่ละงานมีความแตกต่างกัน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ โอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานที่สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน และความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงาน ที่แต่ละหน่วยงานจัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งแตกต่างกันตามนโยบายของหน่วยงานหรืองบประมาณที่ได้รับ นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานยังแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน อันประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน ความสนิทสนมกันระหว่างเพื่อนร่วมงานและความสามัคคีกันในการทำงาน การทำงานของบุคลากรในลักษณะที่มิจะทำให้งานประสบความสำเร็จได้ และการปกครองบังคับบัญชาเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งด้านความก้าวหน้าในงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถและส่วนด้านสิทธิส่วนบุคคล (สุนทร นามโคตรศรี, 2553, น. 1)

โรงเรียนเปรียบเสมือนหน่วยงานหนึ่งซึ่งเรียกร่องคุณภาพการทำงานและในเวลาเดียวกันก็คำนึงถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมมีความสุข และมีส่วนทำให้คุณภาพชีวิตส่วนบุคคลและครอบครัวมีความสุขไปด้วย ฉะนั้นโรงเรียนจึงควรมีการบริหารจัดการที่เน้นคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากคุณภาพชีวิต การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตของมนุษย์ จากข้อมูลที่กำลังมาข้างต้นเห็นได้ชัดว่า หากคุณภาพชีวิตของครูผู้ซึ่งทำหน้าที่ในการสร้างประชากรในประเทศให้เป็นบุคคลที่เก่ง ดีและมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดีก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของครูที่อาศัยอยู่ในสังคมพหุวัฒนธรรมเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างเข้าใจและมีความสุข (วรชัย ปานนิตยพงศ์, 2554, น. 2-3) สอดคล้องกับ ผจกญ เถลิสมสาร (2551, น. 23) ที่มีความว่าเมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กรจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่าง บุคลากรและองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด ด้วยเหตุผลดังที่กล่าวมาแล้วจึงเป็นที่มาของการต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี การจะสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานที่ทำงานนั้น มิใช่เรื่องที่ยากจนเกินความสามารถ หากแต่เป็นเรื่องความพร้อมของบุคคลสองฝ่าย คือฝ่ายองค์กร และฝ่ายบุคลากร พนักงานหรือลูกจ้างที่พร้อมจะหันหน้าเข้าหากันเพื่อคิดหาแนวทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายของ องค์กรโดยที่ทั้งสองฝ่ายต่างมีความพึงพอใจด้วยกัน

จังหวัดสตูลเป็นส่วนหนึ่งของจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เป็นสังคมพหุวัฒนธรรม (Multi-cultural Society) คือเป็นสังคมที่มีความเป็นการอยู่ร่วมกันของกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติ ศาสนา และประเพณีปฏิบัติที่มีความแตกต่างกันก่อให้เกิดประเพณีและวิถีชีวิตที่มีความแตกต่างกันในสังคมทั้งความคิด ความเชื่อและวิถีชีวิต แท้จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งพื้นที่ที่ติดกับประเทศเพื่อนบ้าน ภาคใต้ตอนล่าง ได้แก่ สงขลา ปัตตานี ยะลา นราธิวาสและสตูล จะมีคนไทยเชื้อสายมลายู จีน อาศัยอยู่ร่วมกับคนไทยถิ่น



ได้ ซึ่งคนเหล่านี้จะมีวัฒนธรรมหลักร่วมกัน เช่น การใช้ภาษาไทยในการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน การเคารพในสถาบันพระมหากษัตริย์ การปฏิบัติตามกฎหมายข้อบังคับเดียวกันขณะที่คนไทยในแต่ละชาติพันธุ์ก็จะมีวัฒนธรรมย่อยแตกต่างกันไป เช่น คนไทยเชื้อสายมลายูส่วนใหญ่จะนับถือศาสนาอิสลาม ภาษามลายู มีการ แต่งกาย และวิถีชีวิตเป็นแบบมลายู คนไทยเชื้อสายจีนก็จะปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมประเพณีดั้งเดิมของตน เช่น การไหว้เจ้า ไหว้บรรพบุรุษในช่วงเทศกาลตรุษจีน ความหลากหลายทางชาติพันธุ์ส่งผลให้สัดส่วนของประชากรมีความหลากหลายและแตกต่าง (นิติไทย นัมคณิสร์, 2558) ด้วยเหตุดังกล่าวจึงทำให้อ้างอิงได้ว่า สถานศึกษามีครูและบุคลากรซึ่งทำหน้าที่ในการดำเนินงานทางด้านการศึกษาจำนวนหนึ่ง ครูและบุคลากรเหล่านี้ล้วนมีความแตกต่างทางเชื้อชาติ ภาษา ศาสนา ขนบประเพณี

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจึงเป็นเหตุให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของครูภายใต้สังคมที่มีหลากหลายทางวัฒนธรรมในจังหวัดสตูล เพื่อที่สำนักงานเขตพื้นที่หรือหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน จะได้ใช้ข้อมูลเป็นแนวทางในการพัฒนา การฝึกอบรม วางแผน ส่งเสริม สนับสนุน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูให้ดีขึ้น ซึ่งจะทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สามารถจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข ตลอดจนมีเจตคติในการทำงานดีขึ้น การทำงานของครูมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น อันจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนและความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงของประเทศชาติต่อไป

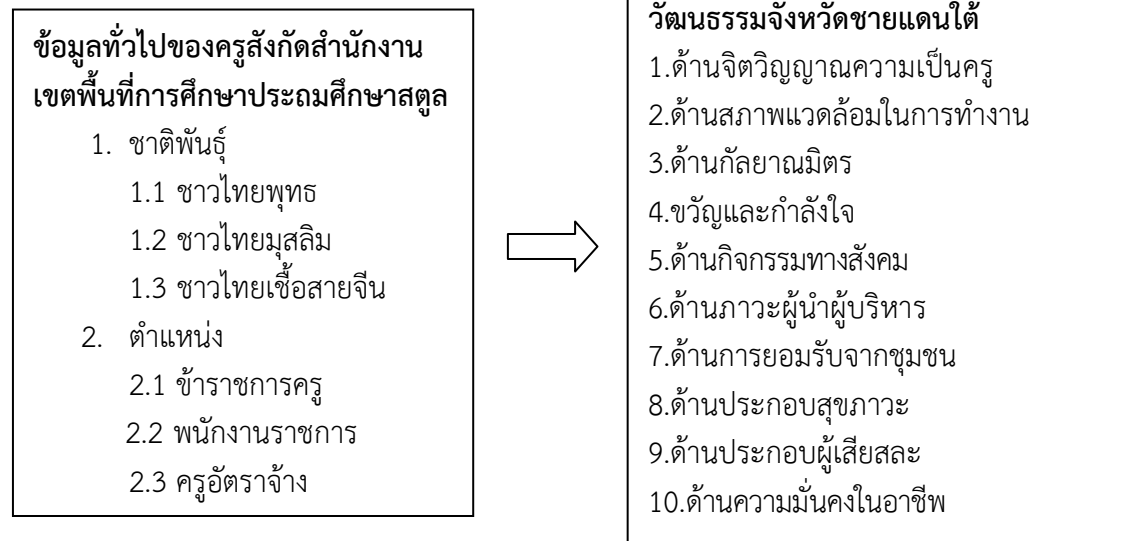
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล
2. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ที่มีความแตกต่างกันในด้านชาติพันธุ์ และตำแหน่ง

แนวคิด ทฤษฎี

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาเกี่ยวกับพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ตามแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้ (วรชัย ปานนิตยพงศ์, 2554, น. 121-141)

กรอบแนวคิดการวิจัย

ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ปีการศึกษา 2558 จำนวน 1,277 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล, 2558)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ปีการศึกษา 2558 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเคร็จซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, น. 303) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 319 คน จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียนโดยใช้วิธีการเทียบสัดส่วนจำนวนครูผู้สอนในแต่ละโรงเรียน แล้วจึงสุ่มกลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงเรียนโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลากแบบไม่ใส่คืน เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล คือแบบสอบถามประเมินค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .929 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูลในภาพรวม

(n = 319)

ข้อความ	การปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านจิตวิญญาณความเป็นครู	4.74	0.33	มาก
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.82	0.59	ปานกลาง

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อความ	การปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
3. ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน	3.78	0.72	ปานกลาง
4. ด้านกัลยาณมิตร	4.22	0.44	มาก
5. ด้านกิจกรรมทางสังคม	4.22	0.42	มาก
6. ด้านภาวะผู้นำผู้บริหาร	4.11	0.59	มาก
7. ด้านการยอมรับจากชุมชน	4.17	0.45	มาก
8. ด้านสุขภาวะ	3.88	0.73	ปานกลาง
9. ด้านผู้เสียสละ	4.28	0.49	มาก
10.ด้านความมั่นคงในอาชีพ	3.84	0.79	ปานกลาง
รวม	4.11	0.36	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูลในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.11$, S.D.= 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านจิตวิญญาณความเป็นครู ($\bar{x}=4.74$, S.D.= 0.33) ด้านผู้เสียสละ ($\bar{x}=4.28$, S.D.=0.49) ด้านกิจกรรมทางสังคม($\bar{x}=4.22$, S.D.= 0.42) ด้านกัลยาณมิตร ($\bar{x}=4.22$, S.D.=0.44) ด้านการยอมรับจากชุมชน ($\bar{x}=4.17$, S.D.=0.45) ด้านภาวะผู้นำผู้บริหาร ($\bar{x}=4.11$, S.D.=0.59) ด้านสุขภาวะ ($\bar{x}=3.88$, S.D.=0.73) ด้านความมั่นคงในอาชีพ ($\bar{x}=3.84$, S.D.=0.79) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{x}=3.82$, S.D.=0.59) ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ($\bar{x}=3.78$, S.D.=0.72)

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตามชาติพันธุ์

(n=319)

คุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1.ด้านจิตวิญญาณความเป็นครู	ระหว่างกลุ่ม	2	3.20	1.40	13.25***	0.000
	ภายในกลุ่ม	316	33.48	0.10		
	รวม	318	36.29			
2.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.24	0.62	1.77	0.172
	ภายในกลุ่ม	316	110.86	0.35		
	รวม	318	112.10			
3.ด้านขวัญและกำลังใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.08	1.54	2.97	0.052
	ภายในกลุ่ม	316	163.86	0.51		
	รวม	318	166.95			



ตารางที่ 2 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงานในสังคม พหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
4.ด้านกัลยาณมิตร	ระหว่างกลุ่ม	2	3.17	1.58	8.21***	0.000
	ภายในกลุ่ม	316	61.07	0.19		
	รวม	318	64.24			
5.ด้านกิจกรรมทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.56	1.28	7.25***	0.001
	ภายในกลุ่ม	316	55.89	0.17		
	รวม	318	58.45			
6.ด้านภาวะผู้นำผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.59	0.79	2.26	0.105
	ภายในกลุ่ม	316	110.95	0.35		
	รวม	318	112.54			
7.ด้านการยอมรับจากชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.27	0.63	3.08*	0.047
	ภายในกลุ่ม	316	65.04	0.20		
	รวม	318	66.31			
8.ด้านผู้เสียสละ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.00	1.50	6.41**	0.002
	ภายในกลุ่ม	316	74.15	0.23		
	รวม	318	77.16			
9.ด้านสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.09	0.45	0.08	0.921
	ภายในกลุ่ม	316	173.35	0.54		
	รวม	318	173.44			
10.ด้านความมั่นคงในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.88	1.94	3.08*	0.047
	ภายในกลุ่ม	316	168.70	0.62		
	รวม	318	202.58			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.08	0.04	0.33	0.716
	ภายในกลุ่ม	316	41.18	0.13		
	รวม	318	41.26			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01, *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตามชาติพันธุ์ พบว่า โดยภาพรวม ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ที่มีชาติพันธุ์ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล มีคุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านขวัญและกำลังใจ ด้านภาวะผู้นำผู้บริหาร และด้านสุขภาพ ไม่แตกต่างกัน สำหรับด้านที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่



ระดับ .001 ได้แก่ ด้านจิตวิญญาณความเป็นครู ด้านกัลยาณมิตร และด้านกิจกรรมทางสังคม จึงต้องทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe' ตามชาติพันธุ์ เป็นรายคู่ ผลปรากฏว่า

ด้านจิตวิญญาณความเป็นครู พบว่า ครูที่มีชาติพันธุ์เป็นชาวไทยพุทธ มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับครูที่มีชาติพันธุ์เป็นชาวไทยเชื้อสายจีน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และครูที่มีชาติพันธุ์เป็นชาวไทยมุสลิม มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับครูที่มีชาติพันธุ์เป็นชาวไทยเชื้อสายจีน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ด้านกัลยาณมิตร พบว่า ครูที่มีชาติพันธุ์เป็นชาวไทยมุสลิม มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับครูที่มีชาติพันธุ์เป็นชาวไทยเชื้อสายจีน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ด้านกิจกรรมทางสังคม พบว่า ครูที่มีชาติพันธุ์เป็นชาวไทยมุสลิม มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับครูที่มีชาติพันธุ์เป็นชาวไทยเชื้อสายจีน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตามตำแหน่ง

(n=319)

คุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านจิตวิญญาณความเป็นครู	ระหว่างกลุ่ม	2	0.44	0.22	1.94	0.144
	ภายในกลุ่ม	316	35.85	0.11		
	รวม	318	36.29			
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.98	0.99	2.84	0.060
	ภายในกลุ่ม	316	110.12	0.34		
	รวม	318	112.10			
3. ด้านขวัญและกำลังใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	4.45	2.22	4.33*	0.014
	ภายในกลุ่ม	316	162.49	0.51		
	รวม	318	166.95			
4. ด้านกัลยาณมิตร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.79	0.89	4.56*	0.011
	ภายในกลุ่ม	316	62.45	0.19		
	รวม	318	64.24			
5. ด้านกิจกรรมทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.97	0.48	2.68	0.070
	ภายในกลุ่ม	316	57.48	0.18		
	รวม	318	58.45			
6. ด้านภาวะผู้นำผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.14	0.57	1.61	0.200
	ภายในกลุ่ม	316	111.40	0.35		
	รวม	318	112.54			



ตารางที่ 3 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงานใน สังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัด ชายแดนใต้	แหล่ง ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
7.ด้านการยอมรับจาก ชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.49	0.74	3.65*	0.027
	ภายในกลุ่ม	316	64.81	0.20		
	รวม	318	66.31			
8.ด้านสุขภาวะ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.78	0.39	0.71	0.488
	ภายในกลุ่ม	316	172.65	0.54		
	รวม	318	173.44			
9.ด้านผู้เสียสละ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.83	0.91	3.85*	0.022
	ภายในกลุ่ม	316	75.32	0.23		
	รวม	318	77.16			
10.ด้านความมั่นคงในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.77	1.38	2.19	0.113
	ภายในกลุ่ม	316	199.80	0.63		
	รวม	318	202.58			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.65	0.32	2.56	0.07
	ภายในกลุ่ม	316	40.61	0.12		
	รวม	318	41.26			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมครูที่มีชาติพันธุ์ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้ ด้านจิตวิญญาณความเป็นครู ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านกิจกรรมทางสังคม ด้านภาวะผู้นำผู้บริหาร ด้านสุขภาวะ และด้านความมั่นคงในอาชีพ ไม่แตกต่างกัน ส่วนครูมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านขวัญและกำลังใจ ด้านกัลยาณมิตร ด้านการยอมรับจากชุมชน และด้านผู้เสียสละ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงต้องทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe' ตามตำแหน่งเป็นรายคู่ ผลปรากฏว่า

ด้านขวัญและกำลังใจ พบว่า ครูที่มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับครูที่มีตำแหน่งเป็นครูอัตราจ้าง และครูที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานราชการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับครูที่มีตำแหน่งเป็นครูอัตราจ้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการยอมรับจากชุมชน พบว่า ครูที่มีตำแหน่งเป็นข้าราชการครู มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับครูที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ด้านผู้เสียสละ พบว่า ครูที่มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับครูที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนด้านขวัญและกำลังใจ พบว่า ครูที่มีตำแหน่งต่างกัน ทุกคู่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านขวัญและกำลังใจ ไม่แตกต่างกัน

สรุป และอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้ ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล สามารถอภิปรายและสรุปผลในประเด็นสำคัญ ได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูลในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้การที่ครูส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของตนเองในทุก ๆ ด้าน อาจเนื่องจากครูในจังหวัดสตูลส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่เดิมหรือบ้านเกิดของตนเอง จึงมีวิถีการดำเนินชีวิตและปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมได้อย่างมีความสุข อีกทั้งชุมชนได้ให้ความยอมรับต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครู เพราะครูตั้งใจอบรมสั่งสอน ปลุกฝังนิสัยในทางที่ดี มีการปฏิบัติตนสมกับความเป็นครู ตลอดจนได้รับความร่วมมือในการพัฒนาในทุกด้าน โดยเฉพาะคณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครองนักเรียน (นิสาฤกษ์ วงศ์ชนะ, 2559, สัมภาษณ์) สอดคล้องกับแนวคิดของ วรชัย ปานนิตยพงศ์ (2554, น.121-126) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนภาคใต้ ว่าเป็นสภาพการทำงานของครูอันก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจทางด้านร่างกาย จิตใจและสังคม ทำให้ครูและชุมชนได้รับรู้ และแสดงออกซึ่งเจตคติ ค่านิยมที่ดีต่อสังคม ภายใต้ความหลากหลายทางวัฒนธรรม และสถานการณ์ ความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เชษฐา ไชยเดช (2550, น. 93) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และการศึกษาของ อัจฉรีย์ เดวีเลาะ (2552, น. 69) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู อยู่ในระดับมาก

2. ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ที่มีชาติพันธุ์ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้ ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสภาพสังคมในจังหวัดสตูลเป็นการอาศัยอยู่ร่วมกันของเชื้อชาติ ศาสนาทั้งชาวไทยพุทธ ไทยมุสลิมและชาวไทยเชื้อสายจีนมาตั้งแต่สมัยอดีตจึงทำให้การดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกัน เรียนรู้กัน รวมทั้งไม่มีการแบ่งแยกศาสนา เชื้อชาติ มีการดำเนินชีวิตไปในทางเดียวกัน เป็นสังคมสมานฉันท์โดยแท้จริง อีกทั้งการที่ครูทุกคนเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน อยู่ด้วยกันได้อย่างมีความสุข ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนด้วยความรัก ความเสียสละ มีความปรารถนาดี แก่เพื่อนร่วมงาน ดังนั้นหากครูมีกัลยาณมิตร หรือสร้างมิตรภาพที่ดีในการทำงาน ก็จะทำให้สมาชิกช่วยเหลือกันเกิดความรัก ความเป็นหนึ่งเดียว สนับสนุนช่วยเหลือกันในการทำงาน อีกทั้งร่วมกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ (ปนัดดา ปานรงค์, 2559, สัมภาษณ์) สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งนภา สันติศิรินันต์ (2551, น. 69) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูโรงเรียนในเครือพระแม่มาลี พบว่าครูที่นับถือศาสนาที่ต่างกัน โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้ ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูทุกคน



มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตของตนเอง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ดังความคิดเห็นของ สุจี จันท์จิตตะการ (2559, สัมภาษณ์) ที่กล่าวว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้เอาใจใส่ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อให้เกิดความรัก สามัคคี และเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้ครู รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์กร อีกทั้งผู้บริหาร และหน่วยงานต้นสังกัด ได้ให้ความสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนใต้ ทั้งในด้านการดูแลความปลอดภัย ความก้าวหน้าในอาชีพอย่างมีความยุติธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา สันติศิริรินทร์ (2551, น. 69) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือพระแม่มาลี พบว่า ครูที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้ของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด อื่น ๆ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล
3. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล

เอกสารอ้างอิง

- เชษฐา ไชยเดช. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิติไทย นัมคณิสสรณ์. (7 เมษายน 2558). *ทักษะสังคมพหุวัฒนธรรม. เอกสารประกอบการสอนวิชา ศท 121 การดำรงชีวิตในสังคมยุคใหม่และประชาคมอาเซียน*. ศูนย์วัฒนธรรม มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต. สืบค้นจาก <http://ge.kbu.ac.th>.
- เบญจวรรณ ธัญญอุตร. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดศรีสุदारามสังกัดสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ผจญ เฉลิมสาร. (5 มีนาคม 2551). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. สืบค้นจาก <http://www.m-society.go.th>.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักทดสอบทางการศึกษาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- รุ่งนภา สันติศิริรินทร์. (2551). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือพระแม่มาลี*. สารนิพนธ์ ค.ม. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วรชัย ปานนิตยพงศ์. (2554). *การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในสังคมพหุวัฒนธรรม 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, และจรัมพร โห้ล้ายอง. (2555). *คุณภาพชีวิต การทำงานและความสุข*. กรุงเทพมหานคร: ธรรมดาเพรส จำกัด.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศตุล. (23 สิงหาคม 2558). *ข้อมูลครู บุคลากร ปีการศึกษา 2558*.

สืบค้นจาก <http://data.bopp-obec.info>.

สุนทร นามโคตรศรี. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ ผ่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา*. โครงการงาน วศ.ม. (สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา). นครราชสีมา: สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

อัจฉรีย์ เดวิเลาะ. (2552). *ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา).

ปทุมธานี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

บุคลากรกรม

นิสาฤกษ์ วงศ์ชนะ ผู้ให้สัมภาษณ์. สุวรร อุดรเดช ผู้สัมภาษณ์. ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้านวังพะเนียด. อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล. เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2559.

ปนัดดา ปานรงค์ ผู้ให้สัมภาษณ์. สุวรร อุดรเดช ผู้สัมภาษณ์. ครูชำนาญการ. โรงเรียนบ้านเจ๊ะบิลัง อำเภอเมือง จังหวัดสตูล. เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2559.

สุจี จันทร์จิตตะการ ผู้ให้สัมภาษณ์. สุวรร อุดรเดช ผู้สัมภาษณ์. ครูชำนาญการพิเศษ. โรงเรียนบ้านเจ๊ะบิลัง อำเภอเมือง จังหวัดสตูล. เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2559.