



## คุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้ของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2

### Quality of Working Life in the Multicultural Society of Southern Border Yala Primary Educational Service Area office 2

พัลลภ จันดารา<sup>1\*</sup> และตรีภูมินทร์ ตรีตรีศูว<sup>2</sup>  
Panlop Jandara<sup>1\*</sup> and Tripumin Tritrishual<sup>2</sup>

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท, หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

<sup>1</sup> Graduate student, Master of Education Program in Educational Administration, Hatyai University.

<sup>2</sup> ดร., หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์,  
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

<sup>2</sup> Dr., Master of Education Program, Educational Administration, Hatyai University.

\*Corresponding author, E-mail: panlop437@gmail.com

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ตามตัวแปรด้านชาติพันธุ์ ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ปีการศึกษา 2560 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเคร็จซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 306 คน จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียน โดยใช้วิธีการเทียบสัดส่วนจำนวนครูผู้สอนในแต่ละโรงเรียน แล้วจึงสุ่มกลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงเรียนโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .976 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การยอมรับจากชุมชน ผู้เสียสละ สภาพแวดล้อมในการทำงาน จิตวิญญาณความเป็นครู กิจกรรมทางสังคม สุขภาวะ ขวัญ และกำลังใจในการทำงาน ความมั่นคงใน และด้านกัลยาณมิตร ส่วนด้านภาวะผู้นำผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

2. ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 2 ที่มีชาติพันธุ์ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้ แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .001



3. ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 2 ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้ แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .001

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิตการทำงาน, พหุวัฒนธรรม, ครู

## Abstract

This research aims to study and comparing the quality of work life in the southern border provinces multicultural society of teachers under the office of Yala primary education area office 2, according to ethnic, position and size variables of educational institutions. Sample groups include teachers academic year 2017. Determine the sample size by using Craigie and Morgan tables. The sample group of 306 people was then randomly stratified randomly according to the school size by using the method of comparing the number of teachers in each school, and then randomly sample each school by a simple random sampling method with non-return lottery method. The instrument used for data collection is a questionnaire with .976 Reliability. Statistics used in data analysis are mean, standard deviation and F-test.

The results are as follows:

1. Quality of working life in the multicultural society of the southern border provinces of teachers under the office of Yala primary education area office 2 in the overall was at a high level. When considering each aspect, it was found that the quality of work life of teachers was at a high level. By sorting the average from descending to being accepted by the community who sacrificed the work environment Spirituality as a teacher Social activities, happiness, work morale, stability, and friendly aspects As for executive leadership The average level is moderate.

2. Teachers under the office of primary education area office 2 with different ethnicities having a quality of working life in the multicultural society in the southern border provinces is statistically different at the level of .001.

3. Teachers under the office of primary education area office 2 with different position having a quality of working life in the multicultural society in the southern border provinces is statistically different at the level of .001.

**Keywords:** Quality of Working Life, the Multicultural Society, teachers

## บทนำ

จังหวัดยะลาเป็นส่วนหนึ่งของจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เป็นสังคมพหุวัฒนธรรม (Multi-cultural Society) คือเป็นสังคมที่มีความเป็นการอยู่ร่วมกันของกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติ ศาสนา และประเพณีปฏิบัติที่มีความแตกต่างกันก่อให้เกิดประเพณีและวิถีชีวิตที่มีความแตกต่างกันในสังคมทั้ง ความคิด ความเชื่อและวิถีชีวิต มีคนไทยเชื้อสายมลายู จีน อาศัยอยู่ร่วมกับคนไทยถิ่นใต้ ซึ่งคนเหล่านี้จะมี วัฒนธรรมหลักร่วมกัน เช่น การใช้ภาษาไทยในการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน การปฏิบัติตามกฎหมาย



ข้อบังคับเดียวกันขณะที่คนไทยในแต่ละชาติพันธุ์ก็จะมีวัฒนธรรมย่อยแตกต่างกันไป เช่น คนไทยเชื้อสายมลายูส่วนใหญ่จะนับถือศาสนาอิสลาม พูดภาษามลายู มีการแต่งกาย และวิถีชีวิตเป็นแบบมลายู คนไทยเชื้อสายจีนก็จะปฏิบัติตามขนบธรรมเนียม ประเพณีดั้งเดิมของตน เช่น การไหว้เจ้า ไหว้บรรพบุรุษในช่วงเทศกาลตรุษจีน (นิตินัย นัมคณิศรณ, 2561) สอดคล้องกับ บรรจง ฟ้ารุ่งสว่าง และคณะ (2554) ที่อธิบายถึงบริบทของจังหวัดชายแดนภาคใต้ ว่าเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมที่มีรากฐานทางวัฒนธรรมที่ผูกพันกับเอกลักษณ์ทางสังคม วัฒนธรรมของตนเองค่อนข้างสูง ประชาชนส่วนใหญ่ นับถือศาสนาอิสลามยังยึดมั่นในการศึกษาตามแบบในมิติวัฒนธรรมศาสนาตั้งแต่วัยต้นจนถึงระดับสูง และแสดงออกถึงวัฒนธรรมในสังคมของท้องถิ่นที่มีความแตกต่างจากภูมิภาคอื่นของประเทศ ขณะเดียวกันพื้นฐานทางสังคมที่มีทั้งผู้นับถือศาสนาพุทธและชาวไทยเชื้อสายจีน รวมทั้งการติดต่อกับต่างประเทศ ในกลุ่มชาวจีน มาเลย์ และประชาคมตะวันออกกลางในกิจการด้านศาสนาและเศรษฐกิจทำให้สังคมในชายแดนภาคใต้เป็นแหล่งเรียนรู้วัฒนธรรมภาษาที่หลากหลาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 (2561) มีสภาพแวดล้อมทั้งด้านกายภาพและด้านสังคม วัฒนธรรม ที่เป็นเอกลักษณ์ คือ ประชากรมีความหลากหลายทางภาษา ศาสนา วัฒนธรรม ผู้คนในพื้นที่สื่อสารด้วยภาษาไทย ภาษามลายูท้องถิ่น และภาษาจีน จากสภาพแวดล้อมทั้งด้านภูมิประเทศที่ทุรกันดาร ความหลากหลายทางสังคม วัฒนธรรม การปกครองที่มีสถานการณ์รุนแรง ประชาชนชาวไทยยังมีฐานะยากจน เศรษฐกิจประกอบกับการขาดแคลนโครงสร้างพื้นฐาน ล้วนเป็นอุปสรรคสำคัญในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2 จึงมีความน่าสนใจ โดยเฉพาะเรื่องคุณภาพชีวิตของครูผู้ซึ่งทำหน้าที่ในการสร้างประชากรในประเทศให้เป็นบุคคลที่เก่ง ดี และมีความสุข การมีคุณภาพชีวิตที่ดีก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของครูที่ดีด้วย (วรชัย ปานนิตยพงศ์, 2554, น. 2) และการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี การจะสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานที่ทำงานนั้น มิใช่เรื่องที่ยากจนเกินความสามารถ หากแต่เป็นเรื่องความพร้อมของบุคคลสองฝ่าย คือ ฝ่ายองค์กร และฝ่ายบุคลากร พนักงานหรือลูกจ้างที่พร้อมจะหันหน้าเข้าหากันเพื่อคิดหาแนวทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายของ องค์กรโดยที่ทั้งสองฝ่ายต่างมีความพึงพอใจด้วยกัน (สุวรร อุตรเดช, 2560, น. 1) อีกทั้งการทราบถึงคุณภาพชีวิตของครูในงานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์เพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการของผู้บริหาร โดยส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของครูในโรงเรียนทุก ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการดำเนินงาน เป็นสิ่งที่โรงเรียนจำเป็นต้องคำนึงถึง และให้ความสำคัญ เพื่อให้ครูเกิดความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงานส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่ดีแก่ในงานด้านการศึกษาต่อไป

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจึงเป็นเหตุให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ภายใต้สังคมที่มีหลากหลายทางวัฒนธรรมในพื้นที่ เพื่อที่สำนักงานเขตพื้นที่หรือหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน จะได้ใช้ข้อมูลเป็นแนวทางในการวางแผน ส่งเสริมสนับสนุน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูให้ดีขึ้น ซึ่งจะทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สามารถจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล



### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2
2. เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ที่มีความแตกต่างกันในด้านชาติพันธุ์และตำแหน่ง

### สมมติฐานของการวิจัย

ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ที่มีชาติพันธุ์ และตำแหน่งแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้ แตกต่างกัน

### แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาเกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ตามแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้ (วรชัย ปานนิตยพงศ์, 2554, น. 121-141) ที่ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนภาคใต้ และได้อธิบายถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนภาคใต้ ว่าเป็นสภาพการทำงานของครูอันก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจทางด้านร่างกาย จิตใจและสังคม ทำให้ครูและชุมชนได้รับรู้ และแสดงออกซึ่งเจตคติ ค่านิยมที่ดีต่อสังคม ภายใต้ความหลากหลายทางวัฒนธรรมและสถานการณ์ ความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 10 ด้านต่อไปนี้

- 1) ด้านจิตวิญญาณของความเป็นครู
- 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 3) ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน
- 4) ด้านกัลยาณมิตร
- 5) ด้านกิจกรรมทางสังคม
- 6) ด้านภาวะผู้นำผู้บริหาร
- 7) ด้านการยอมรับจากชุมชน
- 8) ด้านสุขภาวะ
- 9) ด้านผู้เสียสละและ
- 10) ด้านความมั่นคงในอาชีพ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1

### ตัวแปรต้น

ข้อมูลทั่วไปครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2  
ประกอบด้วย

1. ชาติพันธุ์
  - 1.1 ชาวไทยพุทธ
  - 1.2 ชาวไทยมุสลิม
  - 1.3 ชาวไทยเชื้อสายจีน
2. ตำแหน่ง
  - 2.1 ข้าราชการครู
  - 2.2 พนักงานราชการ
  - 2.3 ครูอัตราจ้าง
3. ขนาดของสถานศึกษา
  - 3.1 ขนาดเล็ก
  - 3.2 ขนาดกลาง
  - 3.3 ขนาดใหญ่

### ตัวแปรตาม

คุณภาพชีวิตการทำงานในสังคม  
พหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้

- 1.ด้านจิตวิญญาณความเป็นครู
- 2.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 3.ด้านกัลยาณมิตร
- 4.ด้านขวัญและกำลังใจ
- 5.ด้านกิจกรรมทางสังคม
- 6.ด้านภาวะผู้นำผู้บริหาร
- 7.ด้านการยอมรับจากชุมชน
- 8.ด้านสุขภาวะ
- 9.ด้านผู้เสียสละ
- 10.ด้านความมั่นคงในอาชีพ

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ปีการศึกษา 2560 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, น. 303) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 306 คน จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียนโดยใช้วิธีการเทียบสัดส่วนจำนวนครูผู้สอนในแต่ละโรงเรียน แล้วจึงสุ่มกลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงเรียนโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลากแบบไม่ใส่คืน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับ ที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ .976 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ที่ผู้วิจัยนำมาจากงานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้ (วรชัย ปานนิตยพงศ์, 2554) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้



ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-List) ได้แก่ ชาติพันธุ์ ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ปัจจุบัน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ตามแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้

ลักษณะแบบสอบถาม ในตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยพิจารณาคะแนนตามแนวทางการสร้างเครื่องมือของลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2546, น. 73)

ระดับคะแนน	การแปลความหมาย
5	คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ อยู่ในระดับ มากที่สุด
4	คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ อยู่ในระดับ มาก
3	คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ อยู่ในระดับ ปานกลาง
2	คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ อยู่ในระดับ น้อย
1	คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

### ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 306)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ด้านชาติพันธุ์</b>		
ชาวไทยพุทธ	96	31.40
ชาวไทยมุสลิม	167	54.60
ชาวไทยเชื้อสายจีน	43	14.00
<b>ตำแหน่ง</b>		
ข้าราชการครู	94	30.70
พนักงานราชการ	80	26.10
ครูอัตราจ้าง	132	43.20
<b>ขนาดของสถานศึกษา</b>		
ขนาดเล็ก	105	34.50
ขนาดกลาง	127	41.50
ขนาดใหญ่	74	24.00
<b>รวม</b>	<b>306</b>	<b>100.00</b>





จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นชาวไทยมุสลิม ร้อยละ 54.60 ชาวไทยพุทธ ร้อยละ 31.40 และชาวไทยเชื้อสายจีน ร้อยละ 14.00 ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งครูอัตราจ้าง ร้อยละ 43.20 ข้าราชการครู 30.70 และพนักงานราชการ 26.10 และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง ร้อยละ 41.50 ขนาดเล็ก ร้อยละ 34.50 และขนาดใหญ่ ร้อยละ 24.00

ตารางที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 2 ในภาพรวม

(n = 306)

ข้อความ	การปฏิบัติ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านจิตวิญญาณความเป็นครู	3.83	0.63	มาก
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.86	0.71	มาก
3. ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน	3.75	0.62	มาก
4. ด้านกัลยาณมิตร	3.74	0.62	มาก
5. ด้านกิจกรรมทางสังคม	3.80	0.68	มาก
6. ด้านภาวะผู้นำผู้บริหาร	3.08	0.52	ปานกลาง
7. ด้านการยอมรับจากชุมชน	3.90	0.84	มาก
8. ด้านสุขภาวะ	3.78	0.80	มาก
9. ด้านผู้เสียสละ	3.90	0.94	มาก
10. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	3.75	0.86	มาก
รวม	3.74	0.64	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.74$ , S.D. = 0.64)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก 9 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการยอมรับจากชุมชน ( $\bar{x} = 3.90$ , S.D. = 0.84) ด้านผู้เสียสละ ( $\bar{x} = 3.90$ , S.D. = 0.94) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{x} = 3.86$ , S.D. = 0.71) ด้านจิตวิญญาณความเป็นครู ( $\bar{x} = 3.83$ , S.D. = 0.63) ด้านกิจกรรมทางสังคม ( $\bar{x} = 3.80$ , S.D. = 0.68) ด้านสุขภาวะ ( $\bar{x} = 3.78$ , S.D. = 0.80) ด้านขวัญ และกำลังใจในการทำงาน ( $\bar{x} = 3.75$ , S.D. = 0.62) ด้านความมั่นคงในอาชีพ ( $\bar{x} = 3.75$ , S.D. = 0.86) และด้านกัลยาณมิตร ( $\bar{x} = 3.74$ , S.D. = 0.62) ส่วนด้านภาวะผู้นำผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.08$ , S.D. = 0.52)



ตารางที่ 3 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้ของครู สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 2 จำแนกตามชาติพันธุ์

(n=306)

คุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านจิตวิญญาณความเป็นครู	ระหว่างกลุ่ม	2	53.01	26.50	116.84***	0.000
	ภายในกลุ่ม	303	68.74	0.22		
	<b>รวม</b>	<b>305</b>	<b>121.75</b>			
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	63.45	31.72	104.93***	0.000
	ภายในกลุ่ม	303	91.61	0.30		
	<b>รวม</b>	<b>305</b>	<b>155.06</b>			
3. ด้านขวัญและกำลังใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	43.19	21.59	85.21***	0.000
	ภายในกลุ่ม	303	76.78	0.25		
	<b>รวม</b>	<b>305</b>	<b>119.98</b>			
4. ด้านกัลยาณมิตร	ระหว่างกลุ่ม	2	45.29	22.64	93.12***	0.000
	ภายในกลุ่ม	303	73.69	0.24		
	<b>รวม</b>	<b>305</b>	<b>118.98</b>			
5. ด้านกิจกรรมทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	57.31	28.65	102.71***	0.000
	ภายในกลุ่ม	303	84.52	0.27		
	<b>รวม</b>	<b>305</b>	<b>141.83</b>			
6. ด้านภาวะผู้นำผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	31.87	15.93	94.22***	0.000
	ภายในกลุ่ม	303	51.24	0.16		
	<b>รวม</b>	<b>305</b>	<b>83.11</b>			
7. ด้านการยอมรับจากชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	2	60.52	30.26	57.38***	0.000
	ภายในกลุ่ม	303	159.79	0.52		
	<b>รวม</b>	<b>305</b>	<b>220.32</b>			
8. ด้านสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	55.30	27.65	58.43***	0.000
	ภายในกลุ่ม	303	143.38	0.47		
	<b>รวม</b>	<b>305</b>	<b>198.68</b>			
9. ด้านผู้เสียสละ	ระหว่างกลุ่ม	2	43.53	21.76	28.66***	0.000
	ภายในกลุ่ม	303	230.12	0.75		
	<b>รวม</b>	<b>305</b>	<b>273.66</b>			
10. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	23.25	11.62	16.99***	0.000
	ภายในกลุ่ม	303	207.24	0.68		
	<b>รวม</b>	<b>305</b>	<b>230.49</b>			





ตารางที่ 3 (ต่อ)

(n=306)

คุณภาพชีวิตการทำงานใน สังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัด ชายแดนใต้	แหล่ง ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	46.24	23.12	88.88***	0.000
	ภายในกลุ่ม	303	78.81			
	รวม	305	125.05			

\*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 2 จำแนกตามชาติพันธุ์ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าครูที่มีชาติพันธุ์ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง (n=306)

คุณภาพชีวิตการทำงานใน สังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัด ชายแดนใต้	แหล่ง ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านจิตวิญญาณความเป็นครู	ระหว่างกลุ่ม	2	23.42	11.71	36.08***	.000
	ภายในกลุ่ม	303	98.33	.32		
	รวม	305	121.75			
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	32.58	16.29	40.30***	.000
	ภายในกลุ่ม	303	122.48	.40		
	รวม	305	155.06			
3. ด้านขวัญและกำลังใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	19.62	9.81	29.62***	.000
	ภายในกลุ่ม	303	100.35	.33		
	รวม	305	119.98			
4. ด้านกัลยาณมิตร	ระหว่างกลุ่ม	2	26.21	13.10	42.80***	.000
	ภายในกลุ่ม	303	92.77	.30		
	รวม	305	118.98			
5. ด้านกิจกรรมทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	29.76	14.88	40.23***	.000
	ภายในกลุ่ม	303	112.07	.37		
	รวม	305	141.83			



ตารางที่ 4 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงานใน สังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัด ชายแดนใต้	แหล่ง ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
6. ด้านจิตวิญญาณความ เป็นครู	ระหว่างกลุ่ม	2	23.42	11.71	36.08***	.000
	ภายในกลุ่ม	303	98.33	.32		
	รวม	305	121.75			
7. ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	32.58	16.29	40.30***	.000
	ภายในกลุ่ม	303	122.48	.40		
	รวม	305	155.06			
8. ด้านขวัญและกำลังใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	19.62	9.81	29.62***	.000
	ภายในกลุ่ม	303	100.35	.33		
	รวม	305	119.98			
9. ด้านกัลยาณมิตร	ระหว่างกลุ่ม	2	26.21	13.10	42.80***	.000
	ภายในกลุ่ม	303	92.77	.30		
	รวม	305	118.98			
10. ด้านกิจกรรมทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	29.76	14.88	40.23***	.000
	ภายในกลุ่ม	303	112.07	.37		
	รวม	305	141.83			
11. ด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	12.73	6.37	27.42***	.000
	ภายในกลุ่ม	303	70.37	.23		
	รวม	305	83.11			
12. ด้านการยอมรับจาก ชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	2	47.96	23.98	42.16***	.000
	ภายในกลุ่ม	303	172.35	.56		
	รวม	305	220.32			
8. ด้านสุขภาวะ	ระหว่างกลุ่ม	2	41.05	20.52	39.45***	.000
	ภายในกลุ่ม	303	157.63	.52		
	รวม	305	198.68			
9. ด้านผู้เสียสละ	ระหว่างกลุ่ม	2	41.53	20.76	27.10***	.000
	ภายในกลุ่ม	303	232.12	.76		
	รวม	305	273.66			
10. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	14.51	7.25	10.17***	.000
	ภายในกลุ่ม	303	215.98	.71		
	รวม	305	230.49			

**ตารางที่ 4 (ต่อ)**

คุณภาพชีวิตการทำงานใน สังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัด ชายแดนใต้	แหล่ง ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
	ระหว่างกลุ่ม	2	27.49	13.74	42.68***	.000
<b>รวม</b>	ภายในกลุ่ม	303	97.56	.32		
	<b>รวม</b>	305	125.05			

จากตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวม ครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

**สรุปและอภิปรายผล**

คุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.74$ , S.D. = 0.64) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 2 ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ หรือในจังหวัดใกล้เคียง ที่มีสภาพแวดล้อมทางสังคม และวัฒนธรรมคล้าย ๆ กัน จึงมีวิถีการดำเนินชีวิต และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพความเป็นอยู่ วิถีการดำรงชีวิต ตลอดจนประเพณีวัฒนธรรมได้อย่างมีความสุข ดังที่ วรชัย ปานนิตยพงศ์ (2554, น. 53) ได้ให้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ว่าเป็นสภาพการทำงานของครูอันก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม ทำให้ครูได้รับรู้ และแสดงออกซึ่งเจตคติ ค่านิยมที่ดีต่อสังคม สอดคล้องกับ (เพ็ญศรี เวชประพันธ์, 2557, น. 13) ที่กล่าวในทำนองเดียวกันว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน อาจขึ้นอยู่กับ ความพึงพอใจต่อสภาพ และลักษณะการทำงานของคุณคนในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านรายได้ และประโยชน์ตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อม ปลอดภัย และ ส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้า และมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ของ อัจฉริย์ เดวิเลาะ (2552, น. 69) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูอยู่ในระดับสูงสุดที่สุด คือ ด้านการยอมรับจากชุมชน ( $\bar{x} = 3.90$ , S.D. = 0.84) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า วิถีความเป็นอยู่ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 2 ทั้งด้านวิถีชีวิตการปฏิบัติตามหน้าที่ครู และความเป็นอยู่ส่วนตัว มักจะได้รับการยอมรับนับถือ จากผู้ปกครองและชุมชน สอดคล้องกับเดเนียล (Daniel, 1983, p.65) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ว่า การพัฒนา (Development) คือ การพัฒนาทั้งในด้านวิธีการ หรือ การดำเนินงานด้านต่าง ๆ ในอันที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีการพัฒนาในด้าน คุณภาพชีวิตของคุณคนด้วย ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของนักสิทธิมนุษยชน และแนวคิดประชาธิปไตย ที่เคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Dignity) คือการได้รับการตอบสนองความพึง



พอใจและได้รับการยกย่อง เป็นที่ยอมรับในความสามารถหรือการเป็นผู้มีความสำคัญต่อองค์กรก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นการทำให้องค์กรได้รับผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ ยุทธการ ศิริดากุล (2550, น. 74) ศึกษาสภาวะคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โรงเรียนวัดมหาบุศย์ (พิทักษ์ถาวรคุณ) พบว่า การได้รับเกียรติ และการยกย่องจากสังคม อันเกิดจากการทำงาน และองค์การก่อให้เกิดคุณประโยชน์ต่อสังคม เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลกับระดับการรับรู้ของคุณภาพชีวิตครู สอดคล้องกับอัจฉรีย์ เดวีเสาะ (2552, น. 69) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมในชุมชน อยู่ในระดับมาก

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านผู้เสียสละ มีค่าเฉลี่ยสูงรองลงมา ( $\bar{X}=3.90$ , S.D.= 0.94) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 2 เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเสียสละ เช่นการเป็นผู้เสียสละเวลาในการทำงาน อุทิศเวลาในการจัดเตรียมการเรียนการสอน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน การช่วยเหลือนักเรียนที่มีความลำบากยากจน ตลอดจนต้องดำรงชีพอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่มีความเสี่ยงต่อชีวิต และทรัพย์สินอันเนื่องจากสถานการณ์ความไม่สงบในชายแดนภาคใต้ แต่ครูได้ประพฤติตามอุดมการณ์ และจรรยาบรรณความเป็นครู ตามที่สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2553, น. 23) ได้กำหนดระเบียบว่าด้วยจรรยาบรรณวิทยาทอนดังกล่าวตามประเพณีของครู ตามพระราชบัญญัติครูมาตรา 28 กำหนดไว้เมื่อ พ.ศ. 2506 ข้อ 6 ว่า ครูควรรู้จักเสียสละและรับผิดชอบ ในหน้าที่การงานทั้งปวง สอดคล้องกับการศึกษาของ สุวกร อุดรเดช (2560, น. 89) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล รายด้านผู้เสียสละ อยู่ในระดับมาก

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านภาวะผู้นำผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับต่ำที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.08$ , S.D. = 0.52) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 2 อาจมีข้อกังวลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร เช่น ผู้บริหารโรงเรียนขาดการชี้แจงนโยบายในการทำงานของโรงเรียนอย่างชัดเจน ผู้บริหารขาดความจริงจังใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งอาจเป็นเพราะสถานการณ์ความไม่สงบทำให้ผู้บริหารต้องเร่งรีบในการปฏิบัติงาน ประกอบกับ เวลาที่อยู่ในโรงเรียนมีจำกัด การเข้า-ออกโรงเรียนต้องเป็นไปตามที่ฝ่ายความมั่นคงชุดทหารคุ้มครองครูกำหนดเพื่อรักษาความปลอดภัย ดังที่เฮอริค และแมคคาบี (Herrick and Maccaby, 1975, pp. 63-67 อ้างถึงในกนกวรรณ ชูชีพ, 2551, น.15) ได้อธิบายถึง การที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีคุณภาพชีวิตที่ดีต้องให้ความสำคัญกับ หลักการปัจเจกบุคคล (The Principle of Individuation) ทั้งนี้ผู้บริหารต้องกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีพัฒนาการทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ฝีมือหรือความชำนาญ ตลอดจนสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่ทำนั้นด้วยตนเอง หลักการนี้เป็นการส่งเสริมให้คนงานรู้จักพัฒนาตนเอง และเรียนรู้เกี่ยวกับองค์การทั้งหมดมากที่สุดเท่าที่เขาต้องการ โดยให้คนมีโอกาสได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ได้มากที่สุดตามขอบเขต ซึ่งจะมีผลต่อทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของคนงานทั้งในแง่จิตใจและผลของงาน มีความสัมพันธ์กับสุขภาพกาย และจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชา อันเป็นการสร้างเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานรวมทั้งด้านสังคมในทางอ้อมด้วย สอดคล้องกับ พิชฌพงษ์ แก้วรัตนศรี (2556, น. 16) ที่กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ตื่นตัวต้องมีลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับจากการปฏิบัติงาน ไม่ถูกเอาเปรียบ มีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการ



ทำงาน รวมถึงด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความภูมิใจในองค์กร

ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 2 ที่มีชาติพันธุ์ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้ แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้เนื่องจากว่า แม้ว่าในอดีตจวบจนปัจจุบัน สภาพสังคมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 2 เป็นการอาศัยอยู่ร่วมกันของเชื้อชาติ ศาสนาทั้งชาวไทยพุทธ ไทยมุสลิมและชาวไทยเชื้อสายจีน แต่จากเหตุความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ อาจส่งผลกระทบต่อจิตใจของครู และคนในสังคมก่อให้เกิดความไม่สบายใจของครู เกิดความระแวงต่อกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอย่างเลี่ยงไม่ได้ สอดคล้องกับ สุวรร อุดรเดช (2560, น.90) ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ที่มีชาติพันธุ์ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้ ด้านด้านจิตวิญญาณความเป็นครู ด้านกัลยาณมิตร ด้านกิจกรรมทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 2 ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้ แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้เนื่องจากว่า ครูที่มีตำแหน่งต่างกันย่อมมีรายได้ ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน นอกจากนี้ยังเกิดความภาคภูมิใจในความเป็นครูต่างกัน อาจส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่างกันอย่างออกไป สอดคล้องกับสุวรร อุดรเดช (2560, น. 91) ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล พบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 2 ที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้ แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับ สุนทรินทร์ อำพลพร (2552, น. 111) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกเป็น 2 เขตพื้นที่การศึกษา ขนาดของโรงเรียนแบ่งเป็น 3 ขนาด คือ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามขนาดของโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกัน สอดคล้องกับสุชานุช พันธนิยะ (2553, น. 81) ที่ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่สังกัดเครือข่าย และมีขนาดแตกต่างกันต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ข้าราชการครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน





## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านภาวะผู้นำผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับต่ำที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 ควร มีแผนงานการยกระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด โดยการจัดอบรมพัฒนาความมีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความรู้ความเข้าใจและสามารถนำไปปรับใช้ในโรงเรียนของตน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลาเขต 2 ขึ้น อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลาเขต 2 ควรบริหารงานโดยการยึดหลักการประชาธิปไตย (The Principle of Democracy) ในการทำงาน โดยต้องคำนึงถึงตัวปัจเจกบุคคล จะต้องเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในทุก ๆ ขั้นตอนการทำงาน เพื่อรับผิดชอบ ต่องานของตนอย่างเต็มที่ เป็นการให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง โดยการสร้างบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือ และการทำงานเป็นทีม

2. จากการวิจัยพบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลาเขต 2 ที่มีชาติพันธุ์ มีตำแหน่งต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้ แตกต่าง กัน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูได้มีความรักสมัครสมานสามัคคีกัน มีส่วนร่วมในการทำงานด้วยกัน สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานด้วยความเป็นประชาธิปไตย ผู้บริหารต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อครูเท่าเทียมกันทุก ๆ คน โดยไม่แบ่งแยกชาติพันธุ์ และตำแหน่งของครู

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้ของครูในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบกับผลการวิจัยฉบับนี้

2. ควรมีการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้ของครู โดยการใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

## เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ ชูชีพ. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

นิติไทย นัมคณิสสรณ์. (2561). *ทักษะสังคมพหุวัฒนธรรม*. เอกสารประกอบการสอนวิชา ศท 121 การดำรงชีวิตในสังคมยุคใหม่และประชาคมอาเซียน. ศูนย์วัฒนธรรม มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต. ค้นเมื่อ 2 มีนาคม 2561, จาก: <http://ge.kbu.ac.th>

บรรจง ฟารุงสง, ไข่มุก อุทยาวลี, เอกรินทร์ สังข์ทอง และ ไพซ็อล หะยืออวัง. (2554). การปฏิรูปการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้. *วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 17(6), 157-174

บุญชม ศรีสะอาด. (2546). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักทดสอบทางการศึกษาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.





- พิชญพงศ์ แก้วรัตนศรี. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่พัฒนาธรรม:* การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุในสามจังหวัดชายแดนใต้. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เพ็ญศรี เวชประพันธ์. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒน ศึกษา ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ยุทธการ ศิรดากุล. (2550). *สภาวะคุณภาพชีวิตในการทำงาน และองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการ ทำงานที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษา ครูโรงเรียนวัดมหาบุศย์ (พิทักษ์ถาวร คุณ).* สารนิพนธ์นี้วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- วรชัย ปานนิตยพงศ์. (2554). *การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในสังคมพัฒนาธรรม 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล, นครราชสีมา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. (2561). *ข้อมูลครู บุคลากร ปีการศึกษา 2560 (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิ.ย.2560).* ค้นเมื่อ 2 มีนาคม 2561, จาก : [www.yala2.go.th/](http://www.yala2.go.th/)
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2553). *เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครู.* กรุงเทพมหานคร: คุรุสภาลาดพร้าว.
- สุนทรินทร์ อำพลพร. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.วารสาร บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, 3 (1), น. 105-115.*
- สุชานุช พันธนีเย. (2553). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ.* วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพมหานคร.
- สุวรร อุดรเดช. (2560). *คุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพัฒนาธรรมจังหวัดชายแดนใต้ของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อัจฉรีย์ เดวีเลาะ. (2552). *ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี, ปทุมธานี.
- Daniel. J. S. (1983). *Quality of Work Life.* USA. Addison: Wesley.