

การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในสังคมพหุวัฒนธรรม 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

The Development of the Quality of Work Life Indicators of Teachers in Multi - Cultural Society in the Three Southern Border Provinces of Thailand.

วรชัย ปานนิตยพงศ์*
เสริมศักดิ์ วิทยาลัย**

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานและพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังคมพหุวัฒนธรรมสาม จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยดำเนินการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยคือ ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ผู้วิจัยดำเนินการ โดยการ ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครู สัมภาษณ์ผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์ หรือผู้เชี่ยวชาญที่เป็นครูใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อกำหนดและสร้าง กรอบแนวคิดการพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ได้องค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ 114 ตัวบ่งชี้ ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือและให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คน ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยโดยใช้ดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (CVI) แล้วนำแบบสอบถามเก็บข้อมูลกับ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูใน 3 เขตพื้นที่การศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 1,155 คน แล้วมาวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงสำรวจ ปรับแก้ชื่อองค์ประกอบใหม่ซึ่งพิจารณาจากคำไถ่ถามในแต่ละองค์ประกอบหลังสัปดาห์วิจัย โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและหมุนแกนอโรโทนอนด้วยวิธีแวกซ์แมกซ์ พิจารณาได้ 10 องค์ประกอบ 58 ตัวบ่งชี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวน ได้ร้อยละ 59.92 ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงตาม สภาพจริง โดยเก็บข้อมูลกับกลุ่มครูผู้รู้ซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ๆ ละ 30 คน คือ กลุ่มครูที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูง และกลุ่มครูที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ t - test

ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังคมพหุวัฒนธรรม 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มี 10 องค์ประกอบ 58 ตัวบ่งชี้ คือ องค์ประกอบ จิตวิญญาณความเป็นครู สภาพแวดล้อมในการทำงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน กัลยาณมิตร กิจกรรมทางสังคม ภาวะผู้นำผู้บริหาร การยอมรับจากชุมชน สุขภาวะ ผู้เสียสละ และความมั่นคงในอาชีพ ทุกตัวบ่งชี้มีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิต สังคมพหุวัฒนธรรม

* นิสิตระดับคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล E-mail : roslymuno@gmail.com

** ศาสตราจารย์ - อาจารย์ที่ปรึกษา

Abstract

The purposes of research were to study the factors and develop the indicators of the Quality of Work Life Teachers in the Multi-Cultural Society (QWLT-MCS) of the Three Southern Border Provinces of Thailand. This study was based on the three methodology steps as the following: first, the researcher had proposed the factors and the indicators of the QWLT-MCS by analyzing and synthesizing the related documentation and interviewing the group of scholars, the experience and expert teachers in the Three Southern Border Provinces of Thailand. It was found that there were extracted into 7 factor components with 114 indicators. Second, the researcher had developed the indicators of QWL-TMCS by conducted the validity instruments. The study included a sample size of nine experts for establishing the Content Validity Index (CVI) and the group of 1,155 teachers in the Three Southern Provinces at the three offices of Education Service Areas. The Exploratory Factor Analysis (EFA) through principal component analysis (PCA) with orthogonal varimax was applied to determine the underlying indicator and re-adjusted to name the factors. The EFA showed that the 10 factors with 58 indicators and could explain 59.92 of the variance; and the Third, the concurrent validity was tested among two known group of the teachers: the group of high quality of work life and the group of low quality of work life. The sample size of this group were 30 teachers and the t-test

The findings revealed that were 10 factors with 58 indicators of the QWL-TMCS. They were spirituality, infrastructure, defining a morale support, Kallayanamitt, social activities, administration leadership, community acceptance, well-being, sacrifice and career stability. Every indicator provides support for acceptable concurrent validity.

Keywords : Quality of Work Life Teachers , Indicator , Multi-Cultural Society

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือการพัฒนาคนไทยทุกคนให้มีคุณภาพ มีสุขภาพแข็งแรง เป็นคนเก่ง คนดี มีระเบียบวินัย รู้หน้าที่ มีความซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบ ต่อสังคมส่วนรวม และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เสริมสร้างความเข้มแข็งของกลไกทางสังคมทุกระดับ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, www,

2552) คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่ยกย่องต่าง ๆ เริ่มให้ความสำคัญโดยจะถูกจัดรวมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ฉะนั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน จะเป็นหนทางที่จะกระตุ้นให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะอุทิศกำลังกาย กำลังใจและ กำลังสติปัญญาให้กับงานที่ตนรับผิดชอบอย่างเต็มที่ รวมทั้งยังส่งผลถึงการมีสัมพันธภาพอันดีกับบุคลากรของหน่วยงานอื่นๆ ในทาง

ตรงกันข้ามหากบุคลากรขาดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี บุคลากรเหล่านั้นก็อาจขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่เอาใจใส่ต่องาน ทำให้งานขาดประสิทธิภาพ การที่องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีก็เท่ากับเป็นการสร้างคุณภาพและประสิทธิภาพของงานนั่นเอง เมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับคาซิโอ (Casio, 2006, pp. 27-28) กล่าวว่า ในการทำงานจะเน้นไปที่การสร้างความสุขใจ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย โดยเฉพาะพยายามสร้างให้คนทำงาน มีความสุขกับงาน

ในสภาพปัจจุบันข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ต้องประสบปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าภูมิภาคอื่นๆ อันเนื่องมาจากสถานการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นตั้งแต่ ปี 2547 ทำให้ครูขาดความก้าวหน้า และขาดความมั่นคงในหน้าที่การงาน ขาดเวลาส่วนตัว ไม่ได้รับความยุติธรรม ไม่ได้รับการพัฒนา งานหนักเกินไป และขาดความเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชา (สุการ์ตัน น้ำใจดี, 2548, หน้า 118-119) ปัญหาเหล่านี้หากไม่ได้รับเยียวยาหรือแก้ไขจะบั่นทอนจิตใจของครูส่งผลให้ระบบการจัดการเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2552, หน้า 171-175) กล่าวว่า กระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปี 2551-2554 ได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลพบสภาพปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยสรุปมีดังนี้ 1) ปัญหาความไม่ปลอดภัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) ปัญหาการขาดแคลนครูที่มีคุณภาพ 3) ปัญหาด้านสถานศึกษาอยู่ในความรับผิดชอบของสถานศึกษาหลายประเภท 4) ปัญหาด้านคุณภาพการศึกษา 5) ปัญหาการออกกลางคันมีสูง 6) ปัญหาภาวะการณ์ไม่มีงานทำของเยาวชน และ

7) ปัญหาในเชิงบริหารจัดการโรงเรียน

พื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้อันประกอบด้วย จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และจังหวัดนราธิวาส เป็นพื้นที่ซึ่งมีลักษณะพิเศษอันเนื่องมาจากบริบทของสภาพสังคมและวัฒนธรรมซึ่งส่วนใหญ่เป็นประชากรเชื้อสายมลายูที่นับถือศาสนาอิสลาม ดำรงชีวิตในวัฒนธรรมมลายูที่มีศาสนาอิสลามเป็นพื้นฐานในการดำรงวิถีชีวิต ซึ่งแตกต่างจากสภาพสังคมท้องถิ่นของภูมิภาคอื่น สิ่งที่บ่งบอกถึงเอกลักษณ์ของผู้นับในท้องถิ่นแห่งนี้ คือ ลักษณะของสังคมแบบพหุวัฒนธรรมหรือการดำรงวัฒนธรรมท้องถิ่นภายใต้แบบแผนวิถีชีวิตของสังคมพหุวัฒนธรรม (Cultural pluralism) (ไพบูลย์ อุทยาวิทย์, 2548, หน้า 1-20)

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2552, หน้า 178-192) กล่าวว่า จากสภาพสังคมและแบบแผนการดำรงชีวิตของผู้นับใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ในอดีตที่ผ่านมาผนวกกับสถานการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นในปัจจุบันนี้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่นเดียวกับ สุวิมล นรอรองอาจ และวัฒนะ พรหมเพชร (2552 : ออนไลน์) ได้สรุปผลการศึกษาค้นคว้าวิจัยพหุวัฒนธรรมศึกษา พบว่า ครูในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ร้อยละ 26.04 มีภาวะสุขภาพจิตแย่แยกว่าคนทั่วไป นอกจากนั้นยังพบภาวะเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตาย (Suicide risk) ถึงร้อยละ 18.83 และโดยภาพรวมครูร้อยละ 95.93 ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบ

สำหรับบริบทที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาคือคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในสังคมพหุวัฒนธรรม 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ซึ่งมีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานของครูแตกต่างกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในภูมิภาคอื่นๆ (บัณฑิตย ธรรมะสุนและคณะ, 2549, หน้า 2- 3) ผู้วิจัยจึงต้องการพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ของครูในสังกัดพหุวัฒนธรรม 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อใช้เป็นแนวทางเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานให้แก่ครูต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดพหุวัฒนธรรม 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดพหุวัฒนธรรม 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ในแต่ละองค์ประกอบ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดพหุวัฒนธรรม 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน สัมภาษณ์ ผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์ และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 30 คน เพื่อหาข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู และกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของครู

2. การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดพหุวัฒนธรรม 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้ ขั้นที่ 1 การพัฒนาเครื่องมือวิจัย โดยสร้างเครื่องมือวิจัยจากสาระในแต่ละ ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) นำข้อเสนอแนะที่ได้มาปรับปรุงเครื่องมือ ขั้นที่ 2 กำหนดประชากร กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง สุ่มกลุ่มตัวอย่างเก็บรวบรวมข้อมูล ขั้นที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ค่าสถิติที่บ่งบอกความเหมาะสมของข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ เช่น ค่าไค-สแควร์, ค่าไคเซอร์-มายเออร์-

อลคิน, ค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ Exploratory Factor Analysis (EFA) สกัดปัจจัยเพื่อพิจารณาจัดกลุ่มตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก Principal Component Analysis (PCA) และใช้วิธีการหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal) ด้วยวิธีแวนแมกซ์ (Varimax) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

3. การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงตามสภาพจริง (Concurrent Validity) ของตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับกลุ่มผู้รู้ (Known Group) ขั้นที่ 1 การพัฒนาเครื่องมือสร้างเครื่องมือจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ขั้นที่ 2 การเก็บรวบรวมข้อมูล กำหนดคุณสมบัติของกลุ่มผู้รู้ จัดเป็นกลุ่มครูที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงและกลุ่มครูที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกลุ่มละ 30 คน รวม จำนวน 60 คน ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ t-test

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดพหุวัฒนธรรม 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดพหุวัฒนธรรม 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ 58 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบทั้ง 10 องค์ประกอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ทั้ง 58 ตัวบ่งชี้ได้ร้อยละ 59.93 โดยองค์ประกอบที่ 1 ถึง 10 มีค่าไอเกน เท่ากับ 15.795, 6.273, 2.672, 2.017, 1.666, 1.474, 1.400, 1.249, 1.122 และ 1.090 ตามลำดับดังนี้

- 1.1 องค์ประกอบจิตวิญญาณของความเป็นครู มี 10 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .769 ถึง .551 ทั้งนี้ประกอบด้วยตัวบ่งชี้จากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ครูมีความเชื่อมั่นในการทำความคิดและปฏิบัติ

ตามความเชื่อ 2) ครูปลูกฝังให้นักเรียนมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ 3) ครูปฏิบัติตนตามหลักศาสนาอย่างเคร่งครัด 4) ครูมีความยุติธรรม ไม่อคติต่อนักเรียน 5) ครูรักและผูกพันกับโรงเรียน 6) ครูมีความมุ่งมั่นพัฒนานักเรียนให้อ่านออก เขียนได้ และคิดเลขเป็น 7) ครูมีความรักถิ่นเกิด 8) ครูตรงต่อเวลา ในการปฏิบัติงาน 9) ครูมีจิตใจที่แน่วแน่ในการทำงาน ภายใต้อาณัติความไม่สงบ และ 10) ครูยอมเสียสละ และอุทิศตนเพื่องาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของ ตัวบ่งชี้ได้ร้อยละ 27.232

1.2 องค์ประกอบสภาพแวดล้อมในการทำงาน มี 10 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .768 ถึง .540 ทั้งนี้ประกอบด้วยตัวบ่งชี้จากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) โรงเรียนจัดครุภัณฑ์พื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานของครู 2) โรงเรียนมีเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนการทำงานของครู 3) โรงเรียนจัดให้มีครุภัณฑ์ที่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน 4) โรงเรียนมีบริการสื่อที่สอดคล้องกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม 5) โรงเรียนมีการดำเนินการซ่อมบำรุงสื่อเทคโนโลยี 6) โรงเรียนมีห้องพิเศษเพื่อสะดวกในการทำงานของครู 7) ครูมีความสามารถสืบค้นข้อมูลจากฐานข้อมูล เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน 8) ครูมีความสามารถในการผลิตสื่อที่เหมาะสมกับสภาพของท้องถิ่น 9) โรงเรียนสนับสนุนจัดบรรยากาศห้องเรียนที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม ความเชื่อและศาสนา และ 10) โรงเรียนจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนโดยคำนึงถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรม สามารถอธิบายความแปรปรวนของ ตัวบ่งชี้ได้ร้อยละ 10.816

1.3 องค์ประกอบขวัญและกำลังใจในการทำงาน มี 8 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .819 ถึง .535 ทั้งนี้ประกอบด้วยตัวบ่งชี้จากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) รัฐดูแลความปลอดภัยครูอย่างเป็นรูปธรรม 2) รัฐเยียวยาครูที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ความ

ไม่สงบทุกคน 3) รัฐเปิดโอกาสให้ครูไปศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน 4) ครูที่เสียชีวิตในขณะปฏิบัติหน้าที่ราชการรัฐได้เยียวยาคอบครัวอย่างสมเกียรติ 5) ครูในพื้นที่พิเศษได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาทุกระดับ 6) รัฐได้ดำเนินการซ่อมแซมบ้านพักครูให้อยู่ในสภาพดี 7) ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้ให้โควตาพิเศษเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้นเพิ่มขึ้นจากปกติ และ 8) ครูได้รับสวัสดิการ เงินพื้นที่พิเศษ สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ได้ร้อยละ 4.608

1.4 องค์ประกอบกัลยาณมิตร มี 6 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .749 ถึง .576 ทั้งนี้ประกอบด้วยตัวบ่งชี้จากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ครูมีความรักใคร่กลมเกลียวกัน 2) ครูอยู่กันฉันท์พี่ฉันท์น้อง 3) ครูมีความบริสุทธิ์ใจต่อเพื่อนร่วมงาน 4) ครูยึดหลักความสามัคคีในการทำงาน 5) ครูประทับใจในจิตอาสาของเพื่อนร่วมงาน และ 6) ครูทำงานร่วมกันได้แม้ว่าจะแตกต่างกันในเรื่องศาสนาที่ตนนับถือ สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ได้ร้อยละ 3.477

1.5 องค์ประกอบด้านกิจกรรมทางสังคม มี 5 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .685 ถึง .622 ทั้งนี้ประกอบด้วยตัวบ่งชี้จากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ครูมีบทบาทในการจัดกิจกรรมวันสำคัญต่างๆ 2) ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรม 3) ครูมีโอกาสในการเข้าร่วมปฏิบัติตามประเพณีวัฒนธรรมของตนเอง 4) ครูให้ความร่วมมือกับกิจกรรมที่ชุมชนจัดขึ้น และ 5) ครูเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ได้ร้อยละ 2.872

1.6 องค์ประกอบภาวะผู้นำผู้บริหาร มี 5 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .649 ถึง .562 ทั้งนี้ประกอบด้วยตัวบ่งชี้จากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ผู้บริหารโรงเรียนชี้แจงนโยบายในการทำงานของโรงเรียนอย่าง

ชัดเจน 2) ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 3) ผู้บริหารมีความชัดเจนต่อคำสั่งไม่ว่าจะโดยลายลักษณ์อักษรหรือวาจา 4) ผู้บริหารโรงเรียนเอาใจใส่ดูแลความปลอดภัยของครู และ 5) ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูใช้ความสามารถในการทำงานเต็มศักยภาพ สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ได้ร้อยละ 2.542

1.7 องค์ประกอบการยอมรับจากชุมชน มี 5 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .634 ถึง .543 ทั้งนี้ประกอบด้วยตัวบ่งชี้จากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ครูให้ความร่วมมือกับหน่วยงานราชการที่อยู่ในชุมชน 2) ครูเป็นที่ยอมรับจากผู้นำในท้องถิ่น 3) ครูได้รับความร่วมมือจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) ครูเป็นที่ยอมรับจากผู้นำทางศาสนา และ 5) ครูมีความเข้าใจเกี่ยวกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของบุคคลในท้องถิ่น สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ได้ร้อยละ 2.414

1.8 องค์ประกอบสุขภาพะ มี 3 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .762 ถึง .627 ทั้งนี้ประกอบด้วยตัวบ่งชี้จากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ครูได้พักผ่อนเพียงพอ เหมาะสมกับความต้องการของร่างกาย 2) ครูใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์โดยการทำงานอดิเรก และ 3) ครูมีทางเลือกในการบริโภคอาหารที่หลากหลายตามวัฒนธรรมของตนเอง สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ได้ร้อยละ 2.153

1.9. องค์ประกอบผู้เสียสละ มี 3 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .693 - .593 ทั้งนี้ประกอบด้วยตัวบ่งชี้จากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ครูต้องเสียสละเวลาในการทำงานเนื่องจากสถานการณ์ความไม่สงบ 2) ครูมีความกระตือรือร้นทำงานในสถานการณ์ความไม่สงบ และ 3) ครูช่วยเหลือหาทุนให้นักเรียนยากจน สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ได้ร้อยละ 1.935

1.10. องค์ประกอบความมั่นคงในอาชีพ มี 3 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .725 ถึง .551

ทั้งนี้ประกอบด้วยตัวบ่งชี้จากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ครูมีความมั่นคงทางการเงินในขณะทำงานและเกษียณอายุราชการ 2) ครูมีหลักประกันความมั่นคงในอาชีพ และ 3) ครูที่ได้รับเลื่อนวิทยฐานะจะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ได้ร้อยละ 1.879

2. ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงตามสภาพจริงของตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ทุกตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบมีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่าองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 จิตวิญญาณของความเป็นครู เป็นองค์ประกอบที่สามารถอธิบาย คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ จังหวัดฉะเชิงเทราได้มากที่สุด ในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่าอาจเป็นเพราะ ครูใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้มีความรัก และผูกพันกับถิ่นเกิด ต้องการที่จะพัฒนาเด็กและเยาวชนในท้องถิ่นของตนให้เป็นคนดีมีคุณธรรม สอดคล้องกับพระธรรมโกศาจารย์ (2549) กล่าวว่า คนจะเป็นครูต้องมีจิตวิญญาณความเป็นครู ต้องรักเด็กมีความสุขกับการทำงาน ส่วน พะนอม แก้วกำเนิด (2550, หน้า 152-153) ได้อธิบายคุณธรรมที่สำคัญของครู เพื่อกระทำหน้าที่ครูและประพฤติปฏิบัติตามความมุ่งหวังของสังคม ครูพึงมีคุณธรรมที่สำคัญ เช่น มีจิตวิญญาณของความเป็นครู ซึ่ง

สอดคล้องกับ สมศักดิ์ คงเที่ยง (2550, หน้า 142-143) ได้อธิบายไว้ว่า กฎหมายการศึกษาของชาติได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในเส้นทางวิชาชีพครูเพื่อให้เกิดวิญญานของครูตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ดังที่ ท่านพุทธทาสภิกขุ เทศนาไว้ว่า ครู คือ ผู้นำทางวิญญาน ครู คือ ผู้สร้างโลก โลกจะเป็นอย่างไรครูมีส่วนช่วยสร้าง สอดคล้องกับแนวคิดของเฟอร์รานส์และพาวเวอร์ (Ferrans & Powers, 1992, pp. 29-38) ได้อธิบายองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตด้านจิตวิญญาน จิตวิญญานจึงเกี่ยวข้องกับการมีแก่นสารอยู่บนความเชื่อมั่นในองค์กรบนพื้นฐานของจิตใจที่บริสุทธิ์ มีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น บุคลากรครูที่มีจิตวิญญานที่ดีจะมีการรับรู้ถึงความเชื่อทางศาสนา มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถให้ความหมายของชีวิตที่มีผลต่อตนเองและผู้อื่น นอกจากนี้แนวคิดของ แมทธิวและคณะ (Mathew & Others, 1996, p.67) ที่อธิบายอย่างชัดเจนว่า การที่จะพัฒนาให้เกิดพลังแห่งจิตวิญญานสามารถกระทำโดยการจัดสิ่งแวดล้อมให้เป็นเครื่องขัดเกลาจิตใจคน มีกระบวนการชี้แนะตั้งแต่อ่อน อบรม และเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำองค์กร ให้น้ำหนักในการอบรมสั่งสอนด้านปรัชญา วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี ปลูกฝังให้เกิดความศรัทธาต่อสิ่งที่ตนกระทำ และแสวงหาคู่มือค่าที่แท้จริงแห่งการดำเนินชีวิตเช่นนี้แล้วจะนำมาซึ่งความหวังและกำลังใจในการรู้สึกว่าคุณค่า มีความสงบสุขแม้จะอยู่ท่ามกลางภาระงานและความยากลำบากของการดำเนินชีวิต

ในทัศนะของอิสลาม ฮากิม ควิก (Hakim Quick, 2004, p.58) กล่าวว่า ครูได้ถูกยกย่องและให้เกียรติอย่างสูงในฐานะผู้สืบทอดวัฒนธรรมอิสลามและผู้ชี้แนวทางที่ถูกต้องให้แก่เยาวชนมุสลิม อิซฮาบ และเอ็ม. เอ็ม. ฮาซซอบะห์ (Izhab & M.H.Hassobah, 2008, p.90) ได้อธิบายจุดมุ่งหมายในการทำงานของมุสลิมว่า นอกเหนือ จากผลตอบแทนที่ได้รับแล้ว การทำงาน

ทุกอย่างถือเป็นการทำความดี หรือ อิบาเดห์ ('ibadah) ต่อพระผู้เป็นเจ้าด้วย ดังนั้นการเป็นครูของมุสลิมจึงไม่ได้มีความเชื่อมโยงกับหน้าที่การสอนของตนเอง และความสัมพันธ์กับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเท่านั้น แต่ยังเชื่อมโยงกับพระผู้เป็นเจ้าในฐานะบ่าวของพระองค์อีกด้วย นอกเหนือจากความสามารถในการสอนแล้ว จิตวิญญานความเป็นครูจึงเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของครูมุสลิมในการเชื่อมโยงและรักษาความสัมพันธ์ดังกล่าว

1.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่าอาจเป็นเพราะสถานการณ์การก่อความไม่สงบที่เกิดขึ้นเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สอดคล้องกับ แนวคิดของ ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2008) ให้ความเห็นว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรช่วยเสริมความพึงพอใจในการทำงานและความรู้สึกประทับใจของบุคลากรช่วยให้การบริหารบุคลากรประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ คาซิโอ (Cascio, 2006 , pp.27-28) กล่าวว่าในการทำงานจะเน้นไปที่การสร้าง ความสบายใจและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย โดยเฉพาะพยายามสร้างให้คนทำงานมีความสุขกับงาน เช่นเดียวกับอาร์โนลด์ และบาร์นส์ (Arnold & Barnes, 1992, p.6) กล่าวว่า การที่จะทำให้แผนงานคุณภาพชีวิตการทำงานมีประสิทธิภาพสูงฝ่ายบริหารจะต้องมีการจัดระบบที่ดีระหว่างระบบเทคโนโลยีที่จะใช้ในงานกับระบบสังคมในองค์กร

1.3 ขวัญและกำลังใจในการทำงาน ในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่าอาจเป็นเพราะขวัญ และกำลังใจ เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งประการหนึ่ง ที่ช่วยให้บุคคลมีพลังกาย พลังใจที่จะดำรงชีวิต ที่จะทำงาน ที่จะฝ่าฟันอุปสรรคที่ขวางหน้า และมีความมุ่งมั่นบากบั่นไปยังจุดมุ่งหมายปลายทางที่ต้องการจนได้ ดังนั้นการที่ครูจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีได้มีความจำเป็นจะต้องมีขวัญและกำลังใจที่ดีด้วย ซึ่งการทำงานของครูในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

มีปรากฏการณ์การก่อความไม่สงบเกิดขึ้นโดยวัฒนธรรมพหุวัฒนธรรมและสุวิมล นราธอง (2550) ได้สรุปปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนหรือข่วย และกำลังใจให้ครูปฏิบัติหน้าที่ในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ความปลอดภัย และกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานและครอบครัว

1.4 กัลยาณมิตร ในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่าอาจเป็นเพราะครูที่ทำงานใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีทั้งครูที่นับถือศาสนาพุทธ และศาสนาอิสลาม ต้องทำงานในสถานที่เดียวกันและมีการพบปะแลกเปลี่ยน เรียนรู้ด้วยกัน ต้องทำงานอยู่บนพื้นฐานความเชื่อ ประเพณี วัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ประกอบกับมีบุตรหลานชาวไทยมุสลิมเป็นจำนวนมากที่เป็นลูกศิษย์ของครูซึ่งผู้ปกครองเหล่านั้นปฏิบัติตามหลักศาสนาอิสลามอย่างเคร่งครัด ดังนั้นครูส่วนใหญ่จึงเห็นว่าครูควรมีกัลยาณมิตรเพื่อที่จะได้อยู่ในสังคมอย่างสันติสุข สอดคล้องกับ พระมหาเกรียงไกร บัวจันทร์ (2546, หน้า 64) กล่าวว่า ครูทำหน้าที่เป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกันเรียน เพราะครูเป็นผู้ที่คอยให้คำแนะนำเพื่อให้นักเรียนเป็นคนดี ให้ความรู้ ให้ได้เรียนรู้และพัฒนาไปในทางที่เหมาะสมและเต็มตามศักยภาพให้การยกย่องชื่นชมเมื่อศิษย์ทำในสิ่งที่ดี รวมทั้งให้การปกป้องและป้องกันไม่ให้ศิษย์หลงผิดคิดในทางไม่ดีทั้งหลายทั้งปวง ในทัศนะศาสนาอิสลาม อัสมัน แดอาลี (2552) กล่าวว่า อิสลามยังได้กำชับให้มุสลิมทุกคนเป็นคนรักพี่น้องมุสลิมด้วยกันเหมือนกับที่เขารักตัวเองชอบที่จะใส่ใจผู้อื่น และเอาใจเขามาใส่ใจเราในทุกๆ เรื่อง ซึ่งสอดคล้องคำสอนของท่านศาสดามุฮัมมัด (ซ.ล.) ความว่า ความศรัทธาของคนหนึ่งคนใดในหมู่พวกเจ้ายังไม่สมบูรณ์จนกว่าเขา จะรักพี่น้องของเขาเหมือนกับที่เขารักตัวเอง

1.5 กิจกรรมทางสังคม ในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่าอาจเป็นเพราะกิจกรรมการเรียนการสอนของครูในปัจจุบันจำเป็นต้องจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่

หลากหลาย ต้องเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ประสบการณ์ตรง ด้วยเหตุนี้องค์ประกอบกิจกรรมทางสังคมจึงมีความสำคัญและเป็นบทบาทที่จำเป็นต่อการทำงานของครู ประกอบกับบริบทของสังคมใน 3 จังหวัดภาคใต้ในปัจจุบันมีความจำเป็นอย่างที่ครูจะต้องร่วมกิจกรรมทางสังคมทั้งนี้เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกุลภา วณสาระ (www,2547) กล่าวว่า สมาชิกส่วนใหญ่มีความต้องการร่วมกันที่จะทำกิจกรรมอาสาสมัครงาน ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมต่างๆ เข้าร่วมกับภาครัฐในการตัดสินใจและรับผิดชอบกิจการสาธารณะของชุมชน สอดคล้องกับ วสันต์ ชวเจริญพันธุ์ (www,2550) กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ ชัยวัฒน์ รุทธโชติ (2546, หน้า 9) กล่าวว่า การปฏิบัติงานในสังคมเป็นความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น สร้างความศรัทธาเป็นที่ยอมรับของท้องถิ่น สร้างความสัมพันธ์ที่ดี

1.6 ภาวะผู้นำผู้บริหาร ในประเด็นนี้อาจพิจารณาได้ว่าความเป็นผู้บริหารในปัจจุบันมุ่งเน้นที่การมีสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์มากกว่าปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งคุณลักษณะ ดังกล่าวล้วนเป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ ฉะนั้นในสังคมพหุวัฒนธรรม และสถานการณ์ที่เกิดขึ้นใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งสังคม และประเทศชาติคาดหวัง จึงมีแนวโน้มให้การยอมรับผู้บริหารที่มีคุณลักษณะดังกล่าว และตัวบ่งชี้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพและความสำเร็จในการจัดการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับความสามารถ ทักษะในการบริหารงาน และความเป็นผู้นำของผู้บริหารเป็นสำคัญ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพมีความเชื่อมโยงกับโรงเรียนที่ประสบ

ผลสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ เมอร์ฟี (Murphy, 1997, pp.24-26) ที่กล่าวว่า ความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะของความเป็นผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการของโรงเรียนในทุกระดับ และเป็นสิ่งที่ทุกองค์การปรารถนา โดยเฉพาะในบริบทของการบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งมีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษาของประเทศ เพราะเป็นการจัดการศึกษาเพื่อปวงชนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ฉะนั้นภาระหน้าที่หลักของโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุกแห่งคือการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพและมีศักยภาพเพียงพอที่จะดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา และโดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทการบริหารจัดการโรงเรียนในปัจจุบันที่ภาระงานของผู้บริหารมีความเครียดและความซับซ้อนมากขึ้น สอดคล้องกับ ฟูลแลน (Fullan, 2000, p.12) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำมีความสำคัญเปรียบเสมือนสมอเรือ โดย โดยเฉพาะในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเป็นผู้นำจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยผลักดันให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผล และเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเพิ่มสูงขึ้น

1.7 การยอมรับจากชุมชน ในประเด็นนี้อาจพิจารณาได้ว่า เพราะครูที่ทำงานในพื้นที่นี้มีความสามารถเข้าร่วมกิจกรรมประเพณี และวัฒนธรรมของชุมชน มีการประชุมติดต่อกับผู้ปกครองนักเรียนเพื่อชี้แจงผลการเรียน และพฤติกรรมของนักเรียน อีกทั้งมีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ชุมชนได้ทราบ การมีความสัมพันธ์ที่ดี เป็นสิ่งจำเป็นในการทำงานของครู ประกอบกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการเข้าร่วมกิจกรรมความสัมพันธะระหว่างโรงเรียนกับชุมชนโดยให้การสนับสนุนงบประมาณเพื่อจัดกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ การจัดแข่งขันกีฬาพื้นบ้าน การจัดกิจกรรมวันแม่เกิด ประเพณี

การกวนอาชูรอ การละเล่นพื้นบ้าน ซึ่งภารกิจเหล่านี้ครูสามารถดำเนินการได้เป็นอย่างดี และเป็นที่ยอมรับของชุมชน สอดคล้องกับ นอกซ์ และเออวิง (Knox & Irving, 1997) การยอมรับเป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่นเดียวกับ บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2549) ได้สรุปองค์ประกอบหรือโครงสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย การได้รับยอมรับ และการสนับสนุนทั้งในองค์การ และสังคม

1.8 สุขภาวะ ในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่าสุขภาวะดีเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา การมีสุขภาวะที่ดีต้องอาศัยตัวเองดูแลสุขภาวะ ให้เวลากับตัวเอง คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของครูในโรงเรียนควรรวมเรื่องการดูแลสุขภาพในการทำงานเข้าไปด้วย เพราะโรงเรียนใดก็ตามที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เสี่ยงต่อปัญหาสุขภาวะในการทำงานจะกระทบต่อขวัญกำลังใจ อารมณ์ และความสุขของครู สอดคล้องกับแนวคิด ประเวศ วะสี (www, 2553) กล่าวว่า สุขภาพ คือ สุขภาวะที่สมบูรณ์ ทั้งทางกาย ทางจิต ทางสังคม และทางปัญญา เช่นเดียวกันกับ มัสสัน มาหะมะ (2552) กล่าวว่า สุขภาวะทางจิต คือ ต้องยึดมั่นในศาสนา ศรัทธาต่ออัลลอฮ์ ไม่ตั้งภาคี กลายเครียด ไม่วิตกกังวล อดทนต่อการทดสอบ ยอมรับความจริงด้วยหัวใจที่เปิดกว้าง มองโลกในแง่ดี และมีความหวัง ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น ส่วนสุขภาวะทางกาย ดำเนินชีวิตบนหลักการพอเพียง สุขภาวะทางปัญญา มีปัญญาที่เริ่มจากการอ่าน และสุขภาวะทางสังคม อยู่ร่วมกันโดยสันติ ไม่สร้างความเดือดร้อนต่อตนเองและสิ่งแวดล้อม ช่วยทำความดี และห้ามปรามจากการทำชั่ว เพ่งขันทำความดี และสร้างคุณประโยชน์ นอกจากนี้ วิชาวิ วงอินทร์ (www, 2553) สถาบันส่งเสริมสุขภาพแห่งชาติ (www, 2551) กล่าวว่าสุขภาวะคือภาวะที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ โดยมีองค์ประกอบของสุขภาวะได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางใจ สุขภาวะทางสังคม สุขภาวะทางปัญญา

สุขภาพทางจิตวิญญาณ และสุขภาพทางด้านสิ่งแวดล้อม

1.9 ผู้เสียสละ ในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่า ผู้เสียสละเป็นพฤติกรรมของครูที่ค้นพบนี้ซึ่งแสดงให้เห็นว่าในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้มีครูที่ทำงานและยอมเสียสละตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าของบ้านเมืองเพื่อเด็ก และเยาวชนอย่างแท้จริง สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (www.2553) ได้กล่าวถึง ระเบียบว่าด้วยจรรยาบรรณทออันดีงามตามประเพณีของครู ตามอำนาจที่พระราชบัญญัติครูมาตรา 28 กำหนดไว้เมื่อ พ.ศ. 2506 ข้อ 6 ว่า ครูควรรู้จักเสียสละและรับผิดชอบในหน้าที่การงานทั้งปวง ส่วนจรรยาบรรณครู ปี พ.ศ. 2539 ข้อ 8 ว่า ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครู และชุมชนในทางสร้างสรรค์โดยมีหลักการว่าสมาชิกของสังคมใดพึงผนึกกำลังกันพัฒนาสังคมนั้น และเกื้อกูลสังคมรอบข้างในวงวิชาชีพครู ผู้ประกอบอาชีพครูพึงร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันด้วยความเต็มใจ อันจะยังผลให้เกิดพลัง และศักยภาพในการพัฒนาวิชาชีพครู และการพัฒนาสังคม ส่วนนุชนรินทร์ สุวรรณชาติ (2550) กล่าวว่า จรรยาบรรณของข้าราชการ ครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้มีองค์ประกอบ เช่น การอุทิศตนให้แก่งศิษย์

1.10 ความมั่นคงในอาชีพ ในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่า ความมั่นคงในอาชีพมีความสำคัญอย่างมากต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากครูที่ทำงานในปัจจุบันนี้โดยส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาใน 3 จังหวัดภาคใต้ และบางส่วนเป็นครูที่มาก่อเนื้อสร้างตัว มีเคหาสถานและทรัพย์สินที่ได้มาด้วยหยาดเหงื่อของตนมีอาจะที่จะละทิ้งสิ่งนี้ได้ ดังนั้นรัฐจึงพยายามสร้างความมั่นคงในอาชีพของครู

เหล่านี้ด้วยการเพิ่มสวัสดิการพิเศษที่ต่างจากครูในภูมิภาคอื่น สอดคล้องกับแนวคิดของนิวสตรอมและเดวิส (Newstrom & Davis, 1997, pp.293-294) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ที่จะวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย ความมั่นคงในงาน เช่นเดียวกับแนวคิดของ ดาริกา เบลยด้อย (2544, หน้า 36) กล่าวว่า ความมั่นคงในการทำงานนั้นเป็นส่วนประกอบสำคัญของการที่บุคคลจะมีคุณภาพชีวิตที่ดี อีกทั้งยังเป็นการต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทุกคนอีกด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ เดสเลอร์ (Dessler, p.1997) กล่าวว่า ความมั่นคงในงานเป็นองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการประยุกต์ใช้

1) ควรนำแบบสอบถามตัวบ่งชี้ที่ได้จากผลการวิจัยไปสอบถามครูของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา ในสังกัด โรงเรียนเอกชน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม และโรงเรียนในสังกัดเทศบาล แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละคนอยู่ในระดับใดเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย วางแผนพัฒนาการบริหารโรงเรียนและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูต่อไป

2) ผู้บริหารระดับสูงควรสร้างความตระหนักในจิตวิญญาณของความเป็นครู ส่งเสริม สภาพแวดล้อมในการทำงาน และส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นสำคัญ

เอกสารอ้างอิง

วารสารใช้ภายในหอสมุด

13 มิ.ย. 2555

- กฤดา วณสาระ. (2547). การดำรงอยู่และผลกระทบของความคิดประชาสังคมในระดับชุมชนศึกษากรณี อำเภอ บ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://library.hsri.or.th/abs/res/hs1162t.doc> (วันที่ค้นข้อมูล 3 ตุลาคม 2553).
- ไข่มุก อุทยาลี. (2548). รายงานการวิจัยการวิเคราะห์ปัญหาการจัดการศึกษาของรัฐที่มีต่อการบูรณาการทาง สังคมและวัฒนธรรมในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ.2460-2547. ปัตตานี: สถาบันวัฒนธรรมศึกษา กัลยาณิวัฒนา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชัยวัฒน์ รุทธโชติ. (2546). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมืองระยอง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดาริกา เฉลยถ้อย. (2544). ความสัมพันธ์ของความมั่นคงในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมและความ เชื่อมั่นในการเผชิญเหตุการณ์กับการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของพนักงานรัฐวิสาหกิจที่กำลังจะ ถูกแปรรูป. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นุชรินทร์ สุวรรณชาติ. (2550). การศึกษาจรรยาบรรณของข้าราชการ ครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การวัดผลและวิจัยการศึกษา) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- บุญธรรม กิจปรีดาภิรัชต์. (2549). เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ. จามจุรีโปรดักท์.
- บัณฑิตย์ สมะออน และคณะ. (2549). พฤติกรรมกับการพัฒนาการศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ : กรณีศึกษาปอเนาะ. กรุงเทพฯ : ศูนย์มุสลิมศึกษา สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หจก.ศรีบุรณคอมพิวเตอร์- การพิมพ์.
- ประเวศ วะสี. (2553). สุขภาวะทางปัญญา. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://www.nationalhealth.or.th/blog/archives/19>. (วันที่ค้นข้อมูล 5 พฤษภาคม 2553).
- พระธรรมโกศาจารย์. (2549, 13 มกราคม). ครูไทยวันนี้. [C.D.ROM]. กองสถานการณ์. สถานีโทรทัศน์ช่อง 11.
- พระมหาเกรียงไกร บัวจันอัด. (2546). การศึกษาเปรียบเทียบหลักคำสอนเรื่องกัลยาณมิตรกับการบรรลุมรรคใน พระพุทธศาสนาเถรวาทและพระพุทธศาสนาฝ่ายมหายาน. วิทยานิพนธ์ อ.ม. (ศาสนาเปรียบเทียบ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พนอม แก้วกำเนิด. (2550). คุณธรรมของครู. สารานุกรมวิชาชีพลครู เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสฉลองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี. กรุงเทพฯ. สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- มัสตัน มาหะมะ. (2552). อิสลามกับสุขภาพ ความจริงที่ต้องขยาย. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://learners.in.th/file/maslan/kehidupan.ppt>. (วันที่ค้นข้อมูล 5 พฤษภาคม 2553).

- วลันต์ ขวเจริญพันธุ์. (2550, 11 พฤษภาคม). กลวิธีสร้าง Quality Of Work Life เทรียงด้านที่สองของชีวิตคนทำงานกับองค์กรที่พัฒนาแล้ว. ผู้จัดการรายสัปดาห์. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก km.wu.ac.th/main/article_show.php?id=240. (วันที่ค้นข้อมูล 8 ธันวาคม 2552) ,
- วิภาวี คงอินทร์. (2553). แนวคิดสภาวะและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก http://student.psu.ac.th/hsd4/home/images/term22551/895517/161151_1.ppt#256. (วันที่ค้นข้อมูล 5 พฤษภาคม 2553).
- วัฒนะ พรหมเพชร และสุวิมล นราองอาจ. (2550). ภาวะสุขภาพจิตของครูในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว. คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- สถาบันส่งเสริมสุขภาพแห่งชาติ. (2551). แนะนำ MS-QWL. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://www.qwlthai.com/introduce.php>. (วันที่ค้นข้อมูล 8 ธันวาคม 2552)
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2550). ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ. สารานุกรมวิชาชีพครู เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเนื่องในโอกาสฉลองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี. กรุงเทพฯ ฯ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สุภารัตน์ น้ำใจดี. (2548). คุณภาพชีวิตและปัญหาในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและแนวโน้มพฤติกรรมพฤติกรรมการลาออกของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. ปรินิพนธ์ กศ.ม.(การตลาด) กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุวิมล นราองอาจ และ วัฒนะ พรหมเพชร. (2552). 5 ปี กับผลสะท้อนจาก 111 ชีวิตครูใต้. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://www.siamrath.co.th/uifont/ArticleDetail.aspx?nid=3439&acid=3439>. (วันที่ค้นข้อมูล 1 ตุลาคม 2552).
- เสริมศักดิ์ วิสาลาภรณ์. (2552). สภาพการจัดการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด วิ.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2552) . แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545-259. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2553). จรรยาบรรณครู 2506. [ออนไลน์]. เข้าถึงข้อมูลได้จาก <http://www.edu.chula.ac.th/knowledge/rule/rule2526.htm>. (วันที่ค้นข้อมูล 5 พฤษภาคม 2553).
- อัสมัน แดอาลี. (2552). ความเสียสละในอิสลาม. เอกสารประกอบการบรรยายธรรม วันศุกร์ที่ 3 เมษายน 2552 มัสยิดวิทยาลัยอิสลามศึกษา. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- Arnold, H.J. and Barnes, B.I. (1992). "Stress in Aviation Personnel," Journal of Psychological Studies. 37(3): 1-6.
- Cascio, W. F. (2006). Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profits. 7th ed. Boston : McGraw – Hill.
- Dessler, Gray. (1997). Writing Job Descriptions. London: Prentice-Hall.

- Ferrans, C.E. and Power, M.J. (1992:February). Psychometric Assessment of Quality of Life Index. **Research in Nursing and Health**. 15, 29-38.
- Fullan, Michael. (2000). **Leadership for the Twenty - First Century: Breaking the Bonds of Dependency**. In The Jossey -Bass Reader on Educational Leadership. San Francisco: Jossey- Bass.
- Hakim Quick ,Shayhk Abdullah. (2004). **Advice to an Islamic: School Teacher**. Cape Town: International Board of Educational Research and Resources (IBERR).
- Hoy, Wayne K. and Cecil G. Miskel. (2008). **Education Administration: Theory, Research, and Practice**. Boston. Mc Graw Hill Higher Education.
- Izhab , Zaleha and M.H. Hassobah ,Ahmed. (2008). Motivation and student learning: an Islamic perspective. **Journal Pendidikan Islam**, 13(1), 81-97.
- Knox, S., and Irving, J.E. (1997). An Interactive Quality of Work Life Model Applied to Organizational Transition. **Journal of Nursing Administration**, 21(1) : 39-47.
- Mathew, R.G.; Wilson, J.W. and Mathew, V. (1996, January). A retrospective study of the concept of spirituality as understood by recovering individuals. **Journal of Substance Abuse Treatment**. 13(1): 67-73.
- Murphy, J. (1997, November). Putting New School Leaders to the Test. **Education Week**. 21(11): 24.
- Newstrom, J.W. and Davis, K (1997). **Organizational Behavior Human Behavior at Work** 10th ed. New York : McGraw-Hill.