



**คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม
สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี**

อันวาร์ สะมาแอ

**การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา**

พ.ศ. 2557



**The quality of working life of teachers in Islamic Private Schools under
the Office of the Private Education Pattani Province**

ANWA SAMA-ARE

**An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for the Master of Art Field in Social Sciences for
Development Graduate School**

Graduate School

Yala Rajabhat University

2014

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ (ภาษาไทย)	คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน เอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงาน การศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี
ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ (ภาษาอังกฤษ)	The quality of working life of teachers in Islamic Private Schools under the Office of the Private Education Pattani Province
ชื่อผู้ทำการค้นคว้าอิสระ สาขาวิชา	อันวาร์ สะมาแอ สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก	คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ
..... (ดร.ต่ายดิน อูสมาน)	ประธาน (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ โยธาทิพย์)
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม	กรรมการ
..... (ดร.บุญสิทธิ์ ไชยชนะ)	กรรมการ (ดร.บุญสิทธิ์ ไชยชนะ)

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา อนุมัติให้ดำเนินการค้นคว้า
อิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์
เพื่อการพัฒนา

.....คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุพร สุนทรนนท์)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.
“อธิการบดีของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา”

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ (ภาษาไทย)

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน
เอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงาน
การศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ (ภาษาอังกฤษ)

The quality of working life of teachers in Islamic
Private Schools under the Office of the Private
Education Pattani Province

ชื่อผู้ทำการค้นคว้าอิสระ

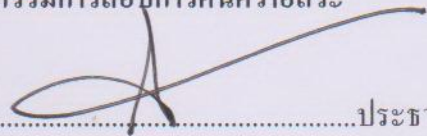
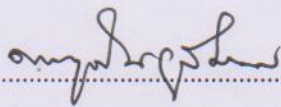
อันวาร์ สะมาแอ

สาขาวิชา

สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก

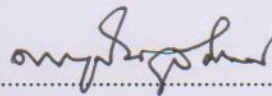
คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



(ดร.ดาอุดิน อูสมาน)

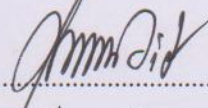
.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ โยธาพิทย์)

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม



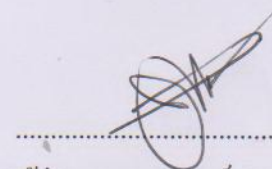
(ดร.บุญสิทธิ์ ไชยชนะ)

.....กรรมการ
(ดร.ดาอุดิน อูสมาน)



.....กรรมการ
(ดร.บุญสิทธิ์ ไชยชนะ)

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา อนุมัติให้ดำเนินการค้นคว้า
อิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์
เพื่อการพัฒนา



.....คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุพร สุนทรนนท์)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

“ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา”

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอน
ศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี
ชื่อผู้ทำการค้นคว้าอิสระ อันวาร์ สะมาแอ
ชื่อปริญญา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา 2557
คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

- | | |
|------------------------|---------------|
| 1. ดร.ต่ายดิน อุสมาน | ประธานกรรมการ |
| 2. ดร.บุญสิทธิ์ ไชยชนะ | กรรมการ |

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาลักษณะส่วนบุคคลปัจจัยแวดล้อม และคุณภาพชีวิตของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี 2) เปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี และ 3) หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมกับคุณภาพชีวิตของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง คือครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา สังกัด สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ที่สอนสายสามัญ และ สายวิชาศาสนา จำนวน 320 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่าทีและการทดสอบค่าเอฟ

ผลการศึกษาพบว่า

ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี ด้านสถานการณ์ความไม่สงบในภาคใต้ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.20 ส่วนด้านความรู้ความเข้าใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม โดยภาพรวมระดับความรู้ความเข้าใจอยู่ในปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.24

ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด พบว่าด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ มีค่าเฉลี่ย 3.27 รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน และด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.24 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ย 2.50 ตามลำดับ

ควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีรายได้พิเศษ หรือรายได้อื่นๆ นอกเหนือจากรายได้จากการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ผู้บริหารควรมีการติดตั้งกล้องวงจรปิด ทุกจุดภายในโรงเรียน เพื่อป้องกันการก่อเหตุจากผู้ที่ไม่หวังดี

Abstract

Independent Research Title	The quality of working life of teachers in Islamic Private Schools under the Office of the Private Education Pattani Province
Researcher	Mr. Anwa Sama-are
Degree	Master of Arts
Years of Study	2014

Independent Research Advisory Committee:

1. Tayudin Ausaman	President Committee
2. Bunsit Chaichana	Committee

The objectives of this research were aimed to study as follows: 1) to study the individual factors and quality of teachers life of teachers in Islamic Private Schools under the Office of the Private Education Pattani Province 2) to compare personal characteristics with the quality of teachers life in Islamic Private Schools under The Office of the Private Education Pattani Province and 3) to find the relationship between environmental factors and quality of teachers life in Islamic Private Schools under the Office of the Private Education Pattani Province.

The tools used in this research were questionnaires. The samples were teachers in Islamic Private Schools under the Office of the Private Education Pattani Province, which taught in general and religious subjects, total 320 people. The statistics used in this analysis were percentage, frequency, average, standard deviation and tested hypotheses with T-test and F-test.

The results of the study showed that:

The environmental factors that affect the quality of teachers life in Islamic Private schools under the Office of the Private Education Pattani Province, the unrest in the south that affect quality of teachers life of teachers in Islamic Private Schools under The Office of the Private Education Pattani Province, overall at moderate level with an average of 3.20 whereas the knowledge and understanding on quality of working life of teachers in Islamic Private Schools, overall at moderate level with an average of 3.24.

The opinions on the quality of working life of teachers in Islamic Private Schools under the Office of the Private Education Pattani Province, overall at a moderate level with an average of 3.05, when considering each aspects with the highest average found that the opportunity to develop the human potential had an average of 3.27, followed by integration of social within the organization at work, and the relevance aspect of working life with society, had an average of 3.24, for the lowest average was compensation or adequate and fair compensation with an average of 2.50, respectively .

Should be encouraging teachers to earn extra income or other income in addition to income from teaching in order to reflect current economic conditions, the School administrators should have installed CCTV in every point within the school to prevent the cause trouble of those who need to create difficulties situation.

กิตติกรรมประกาศ

อัลฮัมดุลิลละห์ (การสรรเสริญทั้งหมดเป็นกรรมสิทธิ์ของอัลลอฮ์) ผู้จัดทำต้องขอซูโกร (ขอบคุณ) ต่อเอกองค์อัลลอฮ์ (ช.บ.) ที่ให้ทางนำอันเที่ยงธรรมและแนวทางต่อผู้จัดทำในการจัดทำงานค้นคว้าอิสระฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

การค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จด้วยความกรุณาจาก ดร.ต่ายดิน อุสมาน และดร.บุญสิทธิ์ ไชยชนะ อาจารย์ที่ปรึกษางานศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้ให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขเนื้อหา

ขอขอบคุณ คุณพ่อ-คุณแม่และครอบครัวของข้าพเจ้าที่ได้ให้กำลังใจเสมอมาตลอดระยะเวลาในการทำงานค้นคว้าอิสระ และ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือตลอดเวลาที่ได้ศึกษาอยู่และพี่ ๆ เพื่อนนักศึกษาปริญญาโททุกคน ขอขอบคุณทุกกำลังใจ ความห่วงใย ความเอาใจใส่และความช่วยเหลือที่ดีมาโดยตลอด จนทำให้การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

อันวาร์ สะมาแอ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ	ฌ
สารบัญตาราง	ฎ
สารบัญภาพ	ฒ
บทที่ 1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการค้นคว้าอิสระ	2
ความสำคัญของการค้นคว้าอิสระ	2
ขอบเขตของการค้นคว้าอิสระ	3
1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	3
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา	3
3. ขอบเขตด้านตัวแปร	3
3.1 ตัวแปรต้น	3
3.2 ตัวแปรตาม	3
3.3 ปัจจัยแวดล้อม.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
แนวคิดที่เกี่ยวข้อง	7
1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	7
2. แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	22
3. สถานการณ์ความไม่สงบในภาคใต้	26
4. โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม	29
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	40
1. งานวิจัยในประเทศ	40
2. งานวิจัยต่างประเทศ	44

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ 2 (ต่อ)	หน้า
กรอบแนวคิดของคั่นคว้ออิสระ	46
สมมติฐานการคั่นคว้ออิสระ	46
บทที่ 3 วิธีดำเนินการคั่นคว้ออิสระ	
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	47
เครื่องมือที่ใช้ในการคั่นคว้ออิสระ	48
1. ลักษณะของเครื่องมือ	48
2. วิธีการสร้างเครื่องมือ.....	51
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51
การวิเคราะห์ข้อมูล	52
1. วิธีวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	52
2.1 สถิติพื้นฐาน	52
2.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	52
2.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน	53
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
ผลการศึกษาเกี่ยวกับสถานภาพของผู้สอบแบบสอบถาม.....	54
ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี.....	57
แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี.....	59
ทดสอบสมมติฐาน	69
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
สรุปผลการคั่นคว้ออิสระ	78
อภิปรายผล	81
ข้อเสนอแนะ	84
1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการคั่นคว้ออิสระไปใช้	84
2. ข้อเสนอแนะในการทำการคั่นคว้ออิสระครั้งต่อไป	84

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม.....	85
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก ค่า IOC ในการค้นคว้าอิสระ.....	92
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ	105
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์	118
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่น	124
ภาคผนวก จ รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	126
ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ	128

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 รายละเอียดของจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอำเภอของ จังหวัดปัตตานี	48
2 แสดงจำนวน และร้อยละ ข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง	54
3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับ ปัจจัยแวดล้อมด้าน สถานการณ์ความไม่สงบในภาคใต้.....	57
4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับ ปัจจัยแวดล้อม ด้าน ความรู้ความเข้าใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน เอกชนสอนศาสนาอิสลาม	58
5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของ ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงาน การศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานีด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอ และเป็นธรรม.....	59
6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของ ครูผู้สอนใน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงาน การศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานีด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและ ปลอดภัย	60
7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของ ครูผู้สอนใน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงาน การศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานีด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของ ความเป็นมนุษย์	61
8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของ ครูผู้สอนใน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงาน การศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานีด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าอย่าง ต่อเนื่องและมั่นคง.....	62
9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของ ครูผู้สอนใน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษา เอกชน จังหวัดปัตตานีด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน	63

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
10	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูผู้สอนใน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงาน การศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร ที่ทำงาน	64
11	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูผู้สอนใน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงาน การศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานีด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต โดยรวม.....	65
12	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูผู้สอนใน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงาน การศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานีด้านความถี่ของชีวิตการทำงานกับ สังคม	66
13	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูผู้สอนใน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงาน การศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานีโดยภาพรวม	68
14	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยปัจจัยส่วนบุคคล กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนใน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี	69
15	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมกับคุณภาพชีวิตครูผู้สอนใน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี	70
16	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอน ศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี จำแนก ตามระยะเวลาการทำงาน	72

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
17	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอน ศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี จำแนก ตามอัตราเงินเดือน	73
18	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอน ศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี จำแนก ตามขนาดโรงเรียน	74
19	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอน ศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี จำแนก ตามสาขาวิชาที่สอน	76
20	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมกับคุณภาพชีวิตครูผู้สอนใน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี	77

สารบัญภาพ

ตารางที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการค้นคว้าอิสระ.....	46

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คนเป็นผู้ที่ทำให้การบริหารสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ คนที่มีคุณภาพจึงเปรียบเหมือนกุญแจดอกสำคัญ ที่จะไขไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในการพัฒนาการศึกษาก้าวไม่ทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม และความจำเป็นที่รัฐต้องเร่งการพัฒนาการศึกษา โดยการปฏิรูปการศึกษาที่มีหลักสำคัญของการปฏิรูป 3 ลักษณะคือ การปฏิรูปหลักสูตรการปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอนของครูผู้สอน และการปฏิรูปกระบวนการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยกระทำทั้งสามอย่างไปพร้อมๆกัน ในการปฏิรูปหลักสูตร เน้นการนำหลักสูตรไปใช้ โดยครูผู้สอนจะต้องนำหลักสูตรไปเขียนแผนการเรียนรู้ และจัดรูปแบบการเรียนการสอนให้เป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตร การปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอนเน้นรูปแบบที่กำหนดให้ผู้เรียนเป็นคนสำคัญที่สุด ครูผู้สอนจะต้องเป็นผู้จัดรูปแบบของการเรียนรู้ นอกจากความรู้ความเข้าใจ ผู้เรียนจะต้องมีความสุขกับการเรียนรู้ด้วย ซึ่งเป็นงานที่ยากและต้องใช้ความอดทนสำหรับครูผู้สอน (ถวิล มาสาซ้าย, 2547)

การปฏิรูปการบริหารจัดการเป็นการมุ่งเน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและให้ความสำคัญกับภารกิจทุกอย่างในระบบโรงเรียน ให้สามารถเอื้อต่อการเรียน การสอนและการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่องครูผู้สอนมีภาระงานที่มากกว่าเดิม นอกจากการปฏิรูปการศึกษา การเป็นหนี้จำนวนมากของครูผู้สอน อีกทั้งงานยังมีการประเมินภายใน การประเมินภายนอก และการประเมินเพื่อขอรับใบประกอบวิชาชีพครูซึ่งรัฐกำหนดขึ้นให้มีการประเมินในพระราชบัญญัติการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการสร้างความกดดันให้กับครูผู้สอน ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญของทางการศึกษาเนื่องจากการเป็นผู้ที่ขับเคลื่อนเด็กและเยาวชนของชาติต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2544 : 6)

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามเป็นสถานศึกษาเอกชนประเภทหนึ่ง ที่มีความสำคัญยิ่งในชุมชนมุสลิม เพราะเป็นสถานศึกษาของชุมชนที่จัดการศึกษาแบบบูรณาการระหว่างวิชาศาสนา และวิชาสามัญ โดยเน้นการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมท้องถิ่น โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามได้รับการพัฒนาและปรับปรุงมาจากสถาบันการศึกษาด้านศาสนาที่เรียกว่า “ปอเนาะ” ของชาวไทยที่นับถือศาสนาอิสลาม ซึ่งการจัดการศึกษาในระบบนี้ยังจำเป็นต้องมีบุคลากรทั้งศาสนาและสามัญควบคู่กันไป

ครูผู้สอนต้องทุ่มเทเวลาและความรู้ความสามารถให้กับงานในโรงเรียนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนและชุมชน ซึ่งคาดหวังในทิศทางที่โรงเรียนและชุมชนต้องการ และมีความสำคัญมากในกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตนักเรียน ที่เป็นเยาวชนซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญของชาติในอนาคตถ้าหากว่าตัวครูเองยังมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดีไม่มีความสุขแล้วจะไปสร้างคนให้มีคุณภาพได้อย่างไร ในฐานะที่ผู้วิจัย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามโดยตรงที่ได้สัมผัสกับวิถีชีวิตของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม เพราะครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพมากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2544 : 6) จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี ซึ่งเป็นบุคลากรที่สำคัญยิ่งในกระบวนการจัดการเรียนการสอนและเป็นผู้มีบทบาทเป็นอย่างมากในการพัฒนาสถานศึกษา และเสริมสร้างเยาวชนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ให้มีคุณภาพทัดเทียมกับพื้นที่อื่นๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการค้นคว้าอิสระ

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี
2. เพื่อเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมกับคุณภาพชีวิตของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

ความสำคัญของการค้นคว้าอิสระ

1. ทราบระดับคุณภาพชีวิตของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี
2. ทำให้ทราบลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยแวดล้อมและคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี เพื่อเป็นข้อมูลในการนำไปใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาบุคลากรการศึกษาในรูปแบบเดียวกัน
3. ทำให้ทราบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี เพื่อใช้ประโยชน์ในด้านการวางแผนพัฒนาการพัฒนากุศลกร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

4. สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามได้

ขอบเขตของการค้นคว้าอิสระ

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้คือครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา สังกัด สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ที่สอนสายสามัญและ สายวิชาศาสนา จำนวน 2,060 คน จากจำนวน 56 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา สังกัด สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ที่สอนสายสามัญและสายวิชาศาสนา โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2543 : 39) มีจำนวนทั้งสิ้น 320 คน

2. ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีในด้าน ประกอบด้วย ค่าตอบแทน หรือ เงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรมสภาพ การทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัยโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ โอกาสในความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และมั่นคง การบูรณาการทางสังคม ภายในองค์กรที่ทำงาน สิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร ที่ทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวมและความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน อัตราเงินเดือน ขนาดของโรงเรียน สายวิชาที่สอน และระดับการศึกษา

3.2 ตัวแปรตาม ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี 8 ด้าน ประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพการปลอดภัยทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โอกาสในการจะใช้และพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์โอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคง การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน สิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวมและความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม

3.3 ปัจจัยแวดล้อม ได้แก่ สถานการณ์ความไม่สงบในภาคใต้ และ ความรู้ความเข้าใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาครั้งนี้วิเคราะห์ในครั้งนี้ ได้ให้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยไว้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคลของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ประกอบด้วย เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน อัตราเงินเดือน ขนาดของโรงเรียน สายวิชาที่สอน และระดับการศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

1. **เพศ** หมายถึง คุณลักษณะของผู้หญิงและผู้ชายในบทบาทประกอบสร้างทางสังคม พฤติกรรม กิจกรรมและคุณลักษณะที่ให้สังคมพิจารณาว่าเป็นผู้ชายหรือผู้หญิง
2. **อายุ** หมายถึง อายุของครูผู้สอนที่สอนในโรงเรียนเอกชนมีอายุระหว่าง 20 ปี – 60 ปี
3. **ระยะเวลาการทำงาน** หมายถึง ประสบการณ์ในการทำงาน ระยะเวลาดำเนินงานของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี โดยแบ่งเป็น ระยะเวลาทำงาน ต่ำกว่า 10 และ 10 ปีขึ้นไป
4. **อัตราเงินเดือน** หมายถึง การได้รับค่าตอบแทนในการสอนของครูผู้สอนที่สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี โดยแบ่งเป็น ต่ำกว่า 6,000 บาท , 6,000 – 7,500 บาท และ 7,500 บาทขึ้นไป
5. **ขนาดของโรงเรียน** หมายถึง ขนาดของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ที่ครูผู้สอนสังกัดอยู่ ตั้งแต่โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และ โรงเรียนขนาดใหญ่
6. **สายวิชาที่สอน** หมายถึง สายวิชาที่ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี คือสอนสายสามัญ และสายศาสนา
7. **ระดับการศึกษา** หมายถึง วุฒิการศึกษาที่จบการศึกษาของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จบการศึกษา

ปัจจัยแวดล้อม หมายถึง ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

1. **สถานการณ์ความไม่สงบในภาคใต้** หมายถึง เหตุการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่กระทบต่อการสอนของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

2. ความรู้ความเข้าใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้ความเข้าใจ ของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ระดับของสภาพการดำรงชีวิตของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี โดยจำแนกเป็นด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นสัจภาพของความเป็นมนุษย์ ด้านโอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคง ด้านทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม และด้านความเกี่ยวเนื่องจากของของชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย

1. การได้รับค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม หมายถึง การได้รับเงินเดือน ตามอัตราการขึ้นเงินเดือน สามารถใช้จ่ายอย่างสบายหรือไม่มีความขัดสนในการใช้จ่ายในแต่ละเดือน ได้รับการปรับอัตราเงินเดือน ตามภาระหน้าที่และความพึงพอใจได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

2. สภาพการปลอดภัยทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง มีสถานที่ทำงานของครูผู้สอนมีสภาพที่สะอาด ปราศจากการรบกวนจากแสง เสียง และกลิ่น มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติอย่างเพียงพอ มีการป้องกัน รักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงานที่ดี และมีความพร้อมในด้านการสื่อสารต่างๆของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

3. โอกาสในการจะใช้และพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ หมายถึง ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ได้รับการเปิดโอกาส มีส่วนร่วมในภารกิจ ได้รับการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ พอสมควร ได้รับการพัฒนาความรู้ใหม่ๆ พอสมควร ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคจากผู้บริหารปฏิบัติงานไปตามวัตถุประสงค์ และมีการสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

4. โอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคง หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้สอนที่มีต่อโอกาสที่จะได้ดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญสูงขึ้น การได้รับการพิจารณา ความดีความชอบ ได้รับความไว้วางใจให้เข้าร่วมการวางแผนการปฏิบัติงานต่างๆ ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับผลตอบแทนการเปิดโอกาสให้มีตำแหน่ง หน้าที่การงานที่สูงขึ้น และงานที่ทำมีความมั่นคงในอาชีพ และหน่วยงานให้ความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ ของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

5. การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน หมายถึง สภาพของครูผู้สอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ที่มีผลต่อสังคมว่าตนมีคุณค่า ได้รับ

การยอมรับและร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานยอมรับในด้านทักษะอยู่ร่วมกันระหว่างผู้ร่วมงาน โดยไม่แบ่งชั้นวรรณะ มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้ร่วมงาน และได้รับความไว้วางใจ จากหน่วยงานในการปฏิบัติหน้าที่ ของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

6. สิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน หมายถึง การที่โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ให้ความเคารพสิทธิเสรีภาพซึ่งกันและกัน ได้รับสิทธิหรือค่าตอบแทนพิเศษเสมอภาคเท่าเทียมกันกับผู้ร่วมงานในโรงเรียน รู้จักสิทธิหน้าที่ของตัวเองที่ต้องปฏิบัติมีหลักปฏิบัติ หรือแนวทางในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติวิธีและให้สิทธิในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่

7. ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม หมายถึง การกำหนด รูปแบบการทำงาน และเวลาการทำงานมีความเหมาะสมช่วงเวลาและโอกาสเพื่อสร้างสรรค์แบบพบปะพูดคุยกับเพื่อนฝูงตามสมควร มีความรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพ และสามารถแบ่งเวลาของท่านให้กับการทำงานรวมทั้งเรื่องส่วนตัวของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

8. ความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม หมายถึง ครูผู้สอนที่ทำงานต้องรับผิดชอบต่อสังคม และมีประโยชน์ต่อสังคมรวมถึงความรู้รับรู้ว่าหน่วยงานของตนมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เพื่อเกิดความภูมิใจในตนเองที่ได้ช่วยเหลือสังคม และเป็นที่ปรึกษาแก่ชุมชน รวมทั้งมีความรับผิดชอบต่อสังคมในแง่ของผลผลิตที่ดี และมีคุณภาพ

ครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม หมายถึง ครูที่ทำการสอนวิชาศาสนาและวิชาสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม หมายถึง โรงเรียนเอกชนที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งดำเนินการเรียนการสอนวิชาศาสนาควบคู่วิชาสามัญ ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม เป็นโรงเรียนเอกชนตามมาตรา 15 (1) และมาตรา 15 (2) ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พุทธศักราช 2525 ที่พัฒนามาจากปอเนาะ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี เพื่อสามารถนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. สถานการณ์ความไม่สงบในภาคใต้
4. โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ
2. งานวิจัยต่างประเทศ

กรอบแนวคิดของค้นคว้าอิสระ

สมมติฐานการค้นคว้าอิสระ

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1.แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิตความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีนักวิชาการหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายหรือคำนิยามไว้ ดังนี้

สินชัย ฉายรัศมี (2544: 2) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ที่ดี ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพของพนักงาน ภายใต้หลักเกณฑ์ 4 ประการ คือ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค ความเป็นปัจเจกบุคคล ความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542 : 18) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลในองค์กรที่มีความต้องการที่จะให้ตนเองทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งมีองค์ประกอบ ทั้งที่เป็นปัจจัยภายนอกและ ปัจจัยภายในซึ่งปัจจัยภายใน ได้แก่ ความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจ ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การบริหารงานที่มีคุณธรรมนั่นเอง

สมหวัง โอชารส (2542 : 45) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน และ การทำงานที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต ซึ่งเป็นความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลตามการรับรู้ของแต่ละบุคคล ซึ่งจะแตกต่างกันตามภูมิหลังและลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่แตกต่างกันมากมาย และการทำงานที่มีผลต่อการดำรงชีวิตของบุคคลเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต ผู้ปฏิบัติงานสามารถผสมผสานงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างกลมกลืนจะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกมั่นคงและผลงานมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของสังคม อันจะนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขนั่นเอง

ไพฑูรย์ สอนทน (2542 : 18) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นลักษณะการทำงานที่มีคุณค่าและมีคุณภาพที่ดี มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องาน ยึดมั่นผูกพันกับงานที่ทำ สภาพแวดล้อมการทำงานมีความเหมาะสม ปลอดภัย มีอิสระในด้านความคิด ได้รับการตอบสนองทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจอย่างเพียงพอยุติธรรม เป็นที่ยอมรับของร่วมงานและสังคม ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขอันนำไปสู่คุณค่าแห่งชีวิตของตนเองและครอบครัว

เชอร์เมอร์โฮม (Schermerhorn , 1996 : 5 อ้างถึงใน ขนิษฐา ขอดคำปา, 2542) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าหมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของประสบการณ์ของมนุษย์ที่มีในสถานที่ทำงาน

มอนดี้และโน (Mondy & Noe, 1996 : 45 อ้างถึงในคดิ หงส์วิไล, 2540) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานคือ ขอบเขตทั้งหมดของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในการทำงานจากการทำงานในองค์กรนั้นๆ หรือระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ได้รับการตอบสนองความต้องการของเขาจากการทำงานนั่นเอง

โคสเสน (Kossen, 1991 : 217 อ้างถึงใน ขนิษฐา ขอดคำปา, 2542) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าหมายถึง การทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการ และเพิ่มคุณค่าให้กับพนักงานในองค์กร

ฮอดเก็ตส์ (Hodgetts, 1993 : 192 อ้างถึงใน ขนิษฐา ขอดคำปา, 2542) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าหมายถึง การออกแบบที่จะช่วยปรับปรุงให้คนทำงานอย่างมีความสุขมีประสิทธิผลโดยคำนึงผลกระทบ ของงานที่มีต่อพนักงานและประสิทธิผลขององค์กร ทั้งความพึงพอใจของพนักงานต่อการแก้ปัญหา และการตัดสินใจขององค์กร

روبบินส์ (Robbins, 1997 : 45 อ้างถึงในคดิ หงส์วิไล, 2540) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์กรได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานจากการพัฒนาเทคโนโลยีต่างๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานหรือ คุณภาพชีวิตการทำงานเปรียบเทียบกับแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยต่างๆที่จำเป็นในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำให้องค์กรมีความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโต และการมีส่วนร่วมนั่นเอง

จากความหมายดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่มีคุณค่าและมีคุณภาพที่ดี มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องาน ยึดมั่นผูกพันกับงานที่ทำ สภาพแวดล้อมการทำงานมีความเหมาะสม ตอบสนองความต้องการ และเพิ่มคุณค่าให้กับพนักงานในองค์กร

ดังนั้น สำหรับคุณภาพชีวิตการนั้นจำเป็นต้องใช้วิธีการศึกษาเชิงประจักษ์ หลายวิธีด้วยกันคือ การสำรวจ การสังเกต และการสัมภาษณ์เชิงลึก นอกจากนี้เกณฑ์อาจได้มาจากระบบความคิด อุดมการณ์ต่างๆ หรือทฤษฎีต่างๆ ที่เกิดมาพร้อมกับพัฒนาการของมนุษย์ ความแตกต่างของวัฒนธรรมย่อยและวิถีชีวิตนั้นมักจะมีค่านิยมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีวิธีการที่เสนอแนะอยู่ 3 วิธี ที่เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถจะมีทางเลือกที่อิสระ และมีข้อมูล และพิจารณาถึงบางแง่มุมที่แฝงเร้นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศพัฒนาแล้วอื่นๆ เริ่มมีความสนใจถึงความเป็นไปได้ในการที่จะปรับแผน หรือรูปแบบการทำงานเสียใหม่ สิ่งที่เป็นประจักษ์พยานถึงความสนใจดังกล่าว ก็คือ กำลังมีการทดลองเกี่ยวกับการบริหารองค์กรอยู่หลายโครงการที่มุ่งจะปรับปรุงศักยภาพการผลิต (Productivity) ให้กับองค์กร และรวมทั้งคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในองค์กรด้วยแม้ว่าเกณฑ์กว้างๆของศักยภาพการผลิตจะมีปัญหาที่ไม่น่าเลือ่กทั้ง 2 ด้าน คือประสิทธิผลระยะสั้นและประสิทธิผลระยะยาวแต่ก็ดูเหมือนว่าค่อนข้างจะตรงไปตรงมาพอสมควร

เมื่อเปรียบเทียบกับคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งเป็นจุดศูนย์กลางของการเลือกเช่นนี้ การกำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตควรจะเป็นเช่นไรและจะวัดได้อย่างไรเกณฑ์ที่เหมาะสมคืออะไรและสัมพันธ์กันอย่างไร เกณฑ์แต่ละเกณฑ์เกี่ยวข้องกับศักยภาพการผลิตอย่างไร เกณฑ์เหล่านี้มีความสำคัญต่อกลุ่มพนักงานทุกกลุ่มหรือไม่ เกณฑ์สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานจะ

ได้มาอย่างสมเหตุสมผลอย่างไร ปัญหาเหล่านี้ล้วนมีความสำคัญต่อทั้งงานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพของ ประสิทธิภาพ มนุษย์ในองค์กรการทำงาน และโครงการปฏิบัติงานต่างๆ ที่มี เพื่อมุ่งปรับปรุง ประสิทธิภาพดังกล่าวข้อความที่ว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน” มีนัยเกี่ยวกับความครอบคลุมแนวคิด ครอบคลุมแต่อาจกว้างกว่าเป้าหมายของกฎหมายที่เริ่มมีขึ้นในช่วงต้นของศตวรรษที่ 20 เช่น กฎหมายแรงงานเด็ก กฎหมายมาตรฐานแรงงานที่เป็นธรรมที่กำหนดให้ทำงานวันละ 8 ชั่วโมง และ สัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง และกฎหมายเงินชดเชยคนงานซึ่งคุ้มครองพนักงานที่ได้รับบาดเจ็บจากการ ทำงานซึ่งนำไปสู่การจัดสภาพการทำงานที่เสี่ยงอันตรายประเภทแนวคิดหลัก 8 ประเภทที่ เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (สร้อยญา นวลลออ, 2544 : 23) ได้แก่

1. ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่พอเพียงและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) แม้ว่าจะยังไม่มีตัวชี้วัดในเชิงปฏิบัติที่เป็นที่ยอมรับที่จะมาตัดสินความพอเพียงของ รายได้จากการทำงานและความเป็นธรรมของค่าตอบแทนก็ตาม แต่ก็มีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่ เป็นตัวกำหนดคุณภาพของชีวิตการทำงาน ได้แก่

1.1 รายได้ที่พอเพียง (Adequate Income) รายได้จากการทำงานเต็มเวลาสอดคล้อง กับมาตรฐานแห่งความพอเพียงทางสังคม หรือสอดคล้องกับมาตรฐานของผู้รับรายได้หรือไม่

1.2 ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เป็นธรรม (Fair Compensation) ค่าตอบแทนที่ ได้รับจากงานอย่างใดอย่างหนึ่ง มีความสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานประเภท อื่นหรือไม่

2. สภาพการทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Working Condition) มาตรฐานของสภาพการทำงาน ที่น่าพึงพอใจที่ได้รับความสนใจจากบรรดาพนักงาน สหภาพแรงงาน และฝ่ายนิติบัญญัติอย่างต่อเนื่อง ได้แก่

2.1 ชั่วโมงการทำงานที่มีความเหมาะสม (Reasonable Hour) ซึ่งมีการบังคับใช้ ว่าหากเลยช่วงเวลางานปกติมาตรฐานแล้ว จะต้องมีการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ

2.2 ข้อจำกัดด้านอายุ (Age Limit) ซึ่งจะนำมาใช้เมื่องานมีแนวโน้มที่จะทำลาย สวัสดิการของบุคคลก่อนหรือหลัง อายุปีใดปีหนึ่ง

3. โอกาสในการจะใช้และพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacity) โอกาสในการที่จะได้ใช้และพัฒนาศักยภาพ ความเป็นมนุษย์ (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacity) งานหลายแบบมี ความแตกต่างกันในระดับที่จะส่งผลให้ผู้ทำงานได้ใช้และพัฒนาความรู้ความชำนาญของตนอันจะ ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ในกิจกรรมต่างๆ การภาคภูมิใจในตนเอง (Self – Esteem) และได้รับสิ่ง ทำทายใหม่ๆ ในงาน ได้แก่

3.1 ความมีอิสระในตัวเอง (Autonomy) งานที่ทำได้เปิดโอกาสให้บุคคลมีอิสระในตัวเอง และควบคุมตนเองได้ (เมื่อเปรียบเทียบกับถูกควบคุมโดยผู้อื่น) อย่างเพียงพอหรือไม่

3.2 ความรู้ความชำนาญที่หลากหลาย (Multiple Skill) งานที่ทำได้เปิดโอกาสให้มีการเรียนรู้และใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลายมากกว่าเพียงจำกัดอยู่แต่อักษรที่กับแคบและซ้ำซากหรือไม่

3.3 การได้รับสาระข้อมูลและมุมมองที่เปิดกว้าง (Information and Perspective) บุคคลที่ทำงานสามารถที่จะได้รับข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการทำงานโดยรวม และ ผลงานของตน เพื่อที่จะได้มีโอกาสรับรู้และชื่นชมในความสัมพันธ์และผลสืบเนื่องจากผลงานตนเองจะนำไปสู่หลักการพื้นฐานแห่งการจรรีเบียบตนเอง (Self-Regulation) หรือไม่

3.4 การกิจโดยส่วนรวม (Whole Task) งานที่ท่ามีความครอบคลุมการกิจโดยรวมอันจะนำไปสู่การได้รับความสำคัญและมีความหมาย (Meaningfulness) หรือไม่ หรืองานที่ท่าเป็นเพียงเศษย่อยของการกิจเท่านั้น

3.5 การวางแผน (Planning) งานที่ท่ามีความครอบคลุมการวางแผนและกิจกรรมต่างๆ ในการปฏิบัติตามแผนหรือไม่

4. โอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและความมั่นคงในการทำงาน (Opportunity for Continual Growth and Security) ประเด็นที่น่าสนใจ และเกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานในเรื่องนี้ ได้แก่

4.1 การพัฒนาในงาน (Development) หมายถึง ระดับหรือขีดความสามารถของกิจกรรมที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งกำลังกระทำอยู่ในปัจจุบัน (คือการได้รับมอบหมายงาน และการศึกษาต่อ) ที่จะส่งผลดีต่อการคงไว้และขยายความสามารถของตนมากกว่าที่จะนำไปสู่ความล้าสมัย

4.2 การนำไปประยุกต์ใช้ในอนาคต (Prospective Application) หมายถึง การคาดหมายที่จะมีการใช้ความรู้และความสามารถที่ได้ไปเรียนมาในการปฏิบัติงานที่มอบหมายในอนาคต

4.3 โอกาสของความก้าวหน้าในงาน (Advancement Opportunity) หมายถึง โอกาสที่จะก้าวหน้าในงาน ในลักษณะที่เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและคนในครอบครัว

4.4 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความมั่นคงที่จะได้รับการจ้างงาน หรือความมั่นคงทางรายได้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ท่า

5. การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน (Social Integration in the Work Organization)การที่คนที่ทำงานจะมีพึงพอใจในความเป็นตัวเอง และจะมีความภาคภูมิใจในตนเองหรือไม่นั้น มักขึ้นอยู่กับลักษณะบางประการในบรรยากาศการทำงาน ดังต่อไปนี้

5.1 การมีอิสระจากความมือคติหรือลำเอียง (Freedom from Prejudice) หมายถึง การที่คนทำงานได้รับการยอมรับในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น นิสัยบางอย่าง ทักษะ ความสามารถ และศักยภาพ โดยไม่เกี่ยวกับ เชื้อชาติ เพศ ศาสนา และสัญชาติที่กำเนิด หรือไม่เกี่ยวกับวิถีชีวิต และรูปร่างหน้าตา

5.2 การได้รับความเสมอภาค (Egalitarianism) หมายถึง การปราศจากการแบ่งชนชั้นในองค์กรที่ทำงานในแง่สัญลักษณ์ที่แสดงถึงสถานภาพและ/หรือโครงสร้างที่มีการแบ่งชั้นอย่างรุนแรง

5.3 การสามารถได้เลื่อนระดับให้สูงขึ้น (Mobility) หมายถึง การมีโอกาที่จะได้เลื่อนระดับที่สูงขึ้นในการทำงาน ซึ่งอาจเห็นได้จากร้อยละของพนักงานในสายงานใดๆ ก็ได้ที่ได้รับการเลื่อนระดับในการทำงาน

5.4 การมีกลุ่มผู้ร่วมงานให้การสนับสนุน (Supportive Primary Group) หมายถึง การได้เป็นสมาชิกที่สัมพันธ์ใกล้ชิดกับกลุ่มผู้ร่วมงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้กำลังใจกัน และ เป็นสิ่งที่ยืนยันการมีเอกลักษณ์ในตัวบุคคล

5.5 การมีความรู้สึกได้อยู่ร่วมในประชาคม (Community) หมายถึงการมีความรู้สึกได้อยู่ร่วมในประชาคมที่กว้างแก่กลุ่มเพื่อนร่วมงาน

5.6 การมีโอกาได้เปิดเผยต่อกันระหว่างบุคคล (Interpersonal Openness) หมายถึง ลักษณะที่สมาชิกในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อกันและกัน ในด้านความคิดและความรู้สึก

6. แนวคิดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน (Constitutional Right and Duty in the Work Organization) ธรรมเนียมขององค์กรที่ทำงานเกี่ยวข้องกับคุณภาพของชีวิตการทำงาน ได้แก่

6.1 สิทธิในความเป็นส่วนตัว (Privacy) หมายถึง สิทธิส่วนบุคคลที่จะมีความเป็นส่วนตัว ตัวอย่าง เช่น จากการล่วงรู้ของนายจ้างเกี่ยวกับพฤติกรรมนอกเวลาทำงาน หรือเกี่ยวกับเรื่องราวของคนในครอบครัว

6.2 สิทธิในการพูดหรือแสดงออก (Free Speech) หมายถึง สิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นที่ต่างจากผู้บังคับบัญชาในองค์กร โดยไม่ต้องหวาดกลัว ต่อการข่มขู่หรือคุกคามใดๆ

6.3 สิทธิในความเท่าเทียม (Equity) ที่ จะได้รับการปฏิบัติต่อในทุกด้านอย่างเท่าเทียม เช่น ในระเบียบการให้ค่าตอบแทนพนักงานการได้รับรางวัลตอบแทนและความมั่นคงในงาน

6.4 กระบวนการที่เหมาะสม (Due Process) หมายถึงระบบบรรณาภิบาลที่ถือกฎระเบียบที่เป็นธรรม (Rule of Law) มากกว่ากฎหมายในแง่ที่เกี่ยวกับเรื่องราวต่างๆ เช่น โอกาสที่

เท่าเทียมในทุกด้านของงาน ความเป็นส่วนตัว ความขัดแย้ง ฯลฯ รวมทั้งมีขั้นตอน ในกระบวนการที่เหมาะสม และการมีสิทธิที่จะร้องเรียน

7. ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม (Work and the Total Life Space)

สิ่งที่มีความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม สามารถเห็นได้อย่างชัดเจนจากประเด็นบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล (Balanced Role of Work) หมายถึง การมีตารางเวลางาน ความจำเป็นด้านอาชีพ และเงื่อนไขในการเดินทางไปทำงานที่ไม่กระทบเวลาการพักผ่อนและการอยู่กับครอบครัว และการได้รับความก้าวหน้าและได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ที่ไม่จำเป็นต้องอยู่ซ้ำกับที่ทำงานเดิม

8. ความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม (Social Relevance of Work Life)

ความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม ทำให้เกิดปัญหาด้านความรับผิดชอบที่คาดหวัง ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) คนภายนอกมองการทำงานของครูในโรงเรียนว่าเป็นองค์กรที่จะต้องรับผิดชอบต่อสังคม ในแง่ของผลผลิต เช่น การจัดการเรียนการสอนหรือการเป็นแบบอย่างที่ดีของชุมชน รวมถึงกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนและชุมชน เป็นความสัมพันธ์ของครูประถมศึกษา กับชุมชนที่ครูทำงานอยู่ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานสอน และงานอื่นๆ ที่คาดหวัง เช่นการเป็นผู้นำการพัฒนา หรือการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ทางการเมือง ฯลฯ

ดังนั้น คุณภาพชีวิต จึงหมายถึง ความพึงพอใจเป็นพื้นฐานส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันออกไปตามมิติของการรับรู้ และค่านิยมของแต่ละบุคคลในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลการบริหารจัดการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เพราะต่างมีพื้นฐานร่วมกัน

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้แนวทางและมุมมองบางประการเกี่ยวกับเกณฑ์ประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

1. มุมมองบางประการเกี่ยวกับเกณฑ์ประเมินคุณภาพชีวิตการทำงาน (Some Perspective on the Criteria of the Quality of Working Life) จากแนวคิดหลัก 8 ประการข้างต้น ทำให้เกิดแนวทางที่จะต้องวิเคราะห์หลายแนวทางที่เกี่ยวข้องกับเกณฑ์ประเมินคุณภาพชีวิตการทำงาน (สร้อยญา นวลลออ, 2544 : 35) ดังต่อไปนี้

1.1 ความบกพร่องในชีวิตการทำงานบางประการที่มีผลกระทบ ต่อกลุ่มคนทำงานหลายกลุ่ม (Deficiency Affecting Different Employee Group) เช่น ความบกพร่องด้าน

ธรรมนูญองค์กร (Constitution) ที่กระทบกับคนทำงานที่มีได้สังกัดสภาพแรงงาน ความบกพร่องด้านความมั่นคงในงาน (Job Security) ที่กระทบวิศวกรและความบกพร่องด้านกระบวนการทางกฎหมาย (Due process) ที่กระทบอาจารย์มหาวิทยาลัย เป็นต้น

1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างเกณฑ์ประเมินคุณภาพชีวิตการทำงาน (Interrelation Among Quality of Working Life Criteria) เป็นเรื่องความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนระหว่างแนวคิดหลัก 8 ประการ ซึ่งมีทั้งความสัมพันธ์ด้านบวก และความสัมพันธ์ที่ไม่สอดคล้องกัน

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานศักยภาพเชิงผลผลิต หรือ ศักยภาพในการทำงาน (Relationship to Productivity) เช่น ผลของการมีโอกาสได้ใช้และพัฒนา ศักยภาพมนุษย์ที่มีต่อคุณภาพของประสิทธิภาพการทำงาน และที่มีต่อศักยภาพในการทำงาน และผลของธรรมนูญองค์กรที่มีต่อคุณภาพของประสิทธิภาพการทำงานและที่มีต่อศักยภาพในการทำงาน เป็นต้น

2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

หลักการพื้นฐานในการกำหนดเกณฑ์ประเมินคุณภาพชีวิตการทำงาน (Base for Deriving Criteria for Quality of Work Life) หลักการพื้นฐานดังกล่าว ริชาร์ด อี วอลตัน (Walton, 1975 : 100) ได้กล่าวถึงทฤษฎีทางจิตวิทยาส่วนบุคคล 2 ทฤษฎี คือ

2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Need) ซึ่งสรุปว่า ขั้นแรกบุคคลจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการ ด้านความมั่นคงและเศรษฐกิจ (Security and Economic Need) เสียก่อน จึงจะมีความต้องการทางสังคม (Social Need) และท้ายที่สุด เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการดังกล่าวหมดแล้ว จึงจะมีความต้องการที่จะแสวงหาความจริงในตนเอง (Self Actualization) โดยในแง่การประเมินคุณภาพชีวิต การทำงานแล้ว จะต้องพิจารณาเกี่ยวกับสถานการณ์ความเป็นไปได้ที่จะทำให้มนุษย์มีความต้องการในระดับที่สูงขึ้นว่าคืออะไร และคนทำงานแต่ละกลุ่มที่อยู่ในแต่ละสถานการณ์ มีเปอร์เซ็นต์เท่าใด

2.2 ทฤษฎีแปดช่วงอายุของมนุษย์ของอีริกสัน (Erikson's "Eight Ages of Man") ซึ่งมี มุมมองในแง่ของการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของมนุษย์แล้ว การนำทฤษฎีของ อีริกสัน (Erikson) มาใช้ในการจัดคุณภาพชีวิตการทำงาน หรือกำหนดเกณฑ์ประเมินคุณภาพชีวิตการพัฒนา ก็คือ จะต้องมีความเข้าใจพัฒนาการด้านตัวตนของมนุษย์ในแต่ละช่วงอายุ

3. ปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานของคน โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคล เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของคนที่เน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanity) ศึกษาสภาพแวดล้อม ตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองตามความต้องการและความพึงพอใจของคนในการทำงาน โดย ริชาร์ด อี วอลตัน

ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลในการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่างๆ 8 ประการดังนี้

1. ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ

สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจาก การเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงาน ในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Working Condition) ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีทั้งต่อร่างกาย และการทำงานควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียงการรบกวนทางสายตา

3. โอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacity) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงาน ตามทักษะและความรู้ที่มีซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่า และรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

4. โอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคง (Opportunity for Continual Growth and Security) ควรให้ความสนใจ การให้โอกาสครูได้ศึกษาหาความรู้หรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้ทำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กรในสายงานรวมถึงสมาชิกครอบครัวด้วย

5. การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน (Social Integration in the Work Organization) คือการที่ครูรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. แนวคิดเกี่ยวกับสิทธิ และหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน (Constitutional Right and Duty in the Work Organization) คือพนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมาก

น้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7.ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม (Work and the Total Life Space) คือจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่การแบ่งเวลาอาชีพ การเดินทางซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัวรวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ และ

8.ความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม (Social Relevance of Work Life) คือการที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ที่มีประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญอาชีพ และเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง (นฤมล มีเพียร, 2541 : 22)

ทิพวรรณ สิริคุณ (2542 : 31) ได้ให้ข้อสังเกตว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย

1. มีการติดต่อสื่อสารที่ดี
2. มีระบบผลตอบแทนที่เป็นธรรม
3. งานมั่นคงและพึงพอใจในงาน
4. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
5. มีหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น
6. มีการพัฒนาทักษะ
7. ลดความเครียดในการทำงาน และ
8. มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน

กอร์ดอน (Gordon, 1991 : 639) กล่าวว่าไว้ว่า หลักเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นมียุทธศาสตร์ประกอบมากมาย ทั้งการเพิ่มคุณค่าและรับผิดชอบต่องานการออกแบบเทคโนโลยีเพื่อที่จะปรับปรุงสภาพการทำงาน ซึ่งจะคำนึงถึงสิ่งต่างๆ 7 ประการ คือ

1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
3. ความก้าวหน้าและการได้รับการพัฒนา
4. ความพึงพอใจของสภาพสังคมในที่ทำงาน
5. มีสิทธิส่วนบุคคล
6. ความสอดคล้องระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และ
7. งานและประโยชน์ต่อสังคม

โคสเสน (Kossen, 1991 : 217-225) ได้กล่าวไว้ว่า สิ่งที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่

1. การเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน (Job Enrichment) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการยอมรับ ประสบผลสำเร็จ เจริญก้าวหน้า
2. เพิ่มปริมาณงานทั้งในเรื่องการขยายงานและเพิ่มความรับผิดชอบ (Getting Loaded Vertically Horizontally) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น
3. สร้างสรรค์งาน (Creating Whole Job) การสร้างสร้างงานให้หลากหลายมากขึ้นจะทำให้สนองความต้องการได้ และหากพนักงานมีโอกาที่จะใช้ความคิด และทักษะที่มีอยู่จะทำให้เกิดความพึงพอใจและภูมิใจในตนเอง
4. มีการหมุนเวียนงาน ฝึกอบรมข้ามสายงาน และใช้ทักษะหลากหลาย (Rotating Job, Cross-Training and Multiskilling) จะช่วยทำให้พนักงานได้เรียนรู้มากขึ้น สามารถโอนย้ายข้ามสายงานได้ และมีโอกาที่จะได้ใช้ทักษะมากขึ้น
5. เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูกต้องใจ (Do Two “Dulls” Equal Job Enrichment) จะทำให้เกิดความน่าสนใจและพึงพอใจมากขึ้น โดยอาศัยวิธีการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน
6. ให้การชมเชยและการยอมรับ (A Liberal Lacing of Praise and Recognition) จะทำให้เกิดความน่าสนใจและพึงพอใจมากขึ้นโดยอาศัยวิธีการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน
7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี (Providing Well Pay) อาจจะมีการเตรียมรางวัลสำหรับผู้ประพฤติปฏิบัติตนดี จะเป็นแรงสนับสนุนให้ผู้ที่ขาดงานและมาทำงานสายปฏิบัติตนใหม่
8. สร้างความรับผิดชอบในงาน (Building Responsibility into Job) เปิดโอกาสให้พนักงานได้ตัดสินใจได้อย่างอิสระในงานที่มีความสำคัญ
9. มีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับลูกพนักงาน (Providing Child Care for Employees’ Children) จะเป็นการช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน และยังช่วยให้ลดการขาดงาน หรือการมาทำงานสายของพนักงานได้
10. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน (Modifying Work Environment) เช่น สร้าง บรรยากาศการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานโดยการเปิดเพลงมีเวลาพักมีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ
11. มีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ (Providing Wellness Program) เพื่อให้ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์แล้ว จะทำให้เกิดผลดีต่อตัวพนักงานเองและต่องานที่ทำ ช่วยลดความเครียด ลดภาวะของการเป็นโรคหัวใจ และทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

เดสเลอร์ (Dessler, 1991 : 4) กล่าวว่า องค์ประกอบที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานมีด้วยกันทั้งสิ้น 10 ประการ ได้แก่

1. คุณค่าของงานที่ทำ
2. สภาพการทำงานมีความปลอดภัยและมั่นคง
3. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เพียงพอ
4. ความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน
5. มีการควบคุมดูแลอย่างเหมาะสม
6. ได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน
7. มีโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน
8. มีโอกาสได้รับความดีความชอบ
9. มีสภาพสังคมที่ดี และ
10. มีความเป็นธรรมและยุติธรรม

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานมีผู้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบหรือมิติของคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. ปลอดภัยจากระบบราชการ และความเข้มงวดในการควบคุม
5. งานมีความหมายและน่าสนใจ
6. กิจกรรมและงานหลากหลาย
7. งานมีลักษณะท้าทาย
8. ควบคุมตัวเอง งานและสถานที่ทำงาน
9. มีขอบเขตการตัดสินใจของตัวเอง
10. โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
11. ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
12. อำนาจหน้าที่ในงาน
13. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
14. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
15. มีอนาคต
16. สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก และ

17 มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจ และความคาดหวัง

จากการศึกษาแนวคิด เกี่ยวกับปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานดังกล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่ามีแนวคิดหลายอย่างที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งการจะใช้เกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานในแนวใดนั้น ก็ควรจะใช้ให้เหมาะกับลักษณะของงานซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้แนวคิดของวอลตัน เป็นตัวบ่งชี้ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเนื่องจากมีความใกล้เคียงกับสภาพที่เป็นจริงสำหรับตัวบ่งชี้ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของ มีอยู่ 8 ประการดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม
2. ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์
4. ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคง
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน
6. ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม
8. ด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม

1.2 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ชูเลอร์ บิวเทลล์ และยังบลัด (Schuler, Beutell and Youngblood, 1989 : 49)

กล่าวสรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย (1) เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน (2) ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง (3) ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น (4) ลดความเครียดอุบัติเหตุและความเจ็บป่วยจากการทำงานซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาลรวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน (5) ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น (6) อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์กรจากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขององค์กร (7) ลดอัตราการขาดงาน และการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี และ(8) ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้นจากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพสิทธิของพนักงาน

กอร์ดอน (Gordon, 1991 : 639) กล่าวว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานจะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหารและสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับ “งาน” จะมีผลโดยตรงต่อคนทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของงานและระบบการทำงานระบบการให้รางวัลให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและผลผลิต รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีหลายๆ บริษัทได้นำแนวทาง ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานมาใช้ โดยในระยะแรกเป็นการเพิ่มผลผลิต ปรับปรุงผลผลิตและลดต้นทุน โดยอาศัยวิธีการทำงานเป็นกลุ่มคล้ายกับระบบกลุ่มคุณภาพ (Quality Circle) จะมีการประชุมกันภายในกลุ่ม ให้พนักงานเสนอแนะข้อคิดเห็นในการปรับปรุงการทำงาน การเพิ่มคุณค่างานที่ทำ ซึ่งจากการที่นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานไปใช้ พบว่าพนักงานเกิดความพึงพอใจและผลผลิตเพิ่มมากขึ้น อัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงานลดลงตามไปด้วย

กรีนเบิร์ก และ บารอน (Greenberg & Baron, 1995 : 674) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ด้าน คือ (1) ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการเปลี่ยนงานและ (2) ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น (3) เพิ่มประสิทธิผลขององค์กร (เช่น ในเรื่องผลกำไรที่เพิ่มขึ้น การบรรลุเป้าหมายขององค์กร)

มันดี้ และ โน (Mondy and Noe .1996 : 45) กล่าวว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายรวมไปถึงกลยุทธ์ต่างๆ ในการบริหารงาน ได้แก่ การออกแบบงานใหม่ การจัดกลุ่มคุณภาพในการทำงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยหลักการพื้นฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะช่วยเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงาน และเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานแก่คนงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิต

ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีผลต่อการทำงานอย่างมากมาย ได้แก่ (1) ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง (2) ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน (สร้างความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในงาน) และ (3) ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพกายสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้ามีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และ ยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ (สมหวัง โอชารส, 2542 : 45)

1.3 แนวทางในการจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์กรที่ต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินโครงการ และกำหนดรายละเอียดของกิจกรรมที่จะทำให้ชัดเจนและ

เหมาะสม ซึ่งวัตถุประสงค์ในการจัดโครงการก็เพื่อที่จะส่งเสริมให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความรู้สึกที่ดีต่อผู้อื่น มีผลต่อองค์การในแง่ที่จะช่วยทำให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดที่จะช่วยส่งเสริมในแผนงานหรือโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งจะต้องคำนึงถึงสิ่งต่างๆ มากมาย ซึ่งมีนักวิชาการเสนอแนวคิดไว้หลายท่าน ดังนี้

ฮูส และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985 : 199) ได้เสนอแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง แนวทางที่คำนึงถึง คน งานและองค์การ ซึ่งจะประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่แตกต่างกัน 2 ประการ คือ (1) เป็นเรื่องเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์การ และ (2)เป็นเรื่องการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้เข้ามามีบทบาทร่วมในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการทำงานที่สำคัญๆ

กอร์ดอน (Gordon, 1991: 639) ได้นำเสนอแนวทางที่ทำให้โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบริษัทเจเนอรัล มอเตอร์ (General Motor) ประสบผลสำเร็จ ดังนี้ (1) โครงสร้างองค์การจะต้องแบนราบ (2) มีการปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม (3) มีการกระจายอำนาจ (4) พนักงานทุกคนมีส่วนร่วม (5) มีการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจร่วมกัน ทั้งฝ่ายจัดการและพนักงาน รวมถึง สหภาพแรงงานด้วย (6) ให้พนักงานเรียนรู้ได้ง่าย (7) มีการอบรมและให้การศึกษา ในเรื่องของงานและทักษะต่างๆ ให้สอดคล้องกับงาน (8) มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายจัดการกับสหภาพแรงงาน และ (9) ให้ความสำคัญโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เทียบเท่ากับโครงการอื่นๆ

กรีนเบิร์ก และ บารอน (Greenberg and Baron, 1995 : 674) ได้กล่าวเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์การ โดยเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของผลผลิตและการปรับปรุงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับพนักงานในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้น นักพัฒนาองค์การจึงพยายามหาวิธีการอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างสภาพการทำงานให้มีแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และสร้างความผูกพันในองค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เพิ่มผลการปฏิบัติการขององค์การ ซึ่งก็คือคุณภาพชีวิตการทำงานนั่นเอง

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานประสบผลสำเร็จ มีดังนี้ คือ (1) ฝ่ายจัดการจะต้องคำนึงว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานจะเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ ทำให้ธุรกิจและผลกำไรของบริษัทบรรลุเป้าหมายได้ (2) สหภาพแรงงานจะต้องเข้มแข็งเหนียวแน่น เชื่อมั่นในตัวผู้นำและอยู่ในกรอบกติกา (3) ฝ่ายจัดการจะต้องเป็นผู้ริเริ่มการเปลี่ยนแปลง (4) ฝ่ายจัดการและลูกจ้างจะต้อง

เข้าใจในหน้าที่ของตนเอง (5) ผู้บริหารระดับสูงและประธานสหภาพจะต้องช่วยกันสนับสนุนให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (6) ผู้บริหารระดับกลางและหัวหน้างานต้องรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลง และสามารถแนะนำลูกน้องได้ว่า การทำงานอย่างไรจึงจะประสบผลสำเร็จ (7) ฝ่ายจัดการไม่ควรที่จะเพิ่มผลผลิตอย่างรวดเร็ว เพราะพนักงานอาจจะปรับตัวไม่ทันอาจจะทำให้พนักงานไม่พอใจ (8) ผู้ร่วมโครงการจะต้องมีความสมัครใจเข้าร่วม (9) คุณภาพชีวิตในการทำงานควรเริ่มต้นอย่างมีขอบเขตและมีความยืดหยุ่น (10) การดำเนินโครงการจะต้องมีการชี้แจงให้เกิดความเข้าใจทุกคน เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ไม่เข้าใจทำลายโครงการ (11) ส่งเสริมให้พนักงานมีการสื่อสารระหว่างบุคคล ใช้ทักษะในการแก้ปัญหา และตัดสินใจรู้จักใช้สิทธิให้ถูกต้อง และ (12) จะต้องมีการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง (ทิพวรรณ ศิริคุณ. 2542 : 36)

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

2. แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1 ความหมายของความรู้ความเข้าใจ

โดยสรุปความหมายได้ว่า ความรู้ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการจำและเข้าใจรายละเอียดของข้อมูลต่างๆ ที่บุคคลได้สะสมไว้และถ่ายทอดต่อกันมาตลอดจนสามารถที่จะสื่อความหมาย แปลความ ตีความขยายความ หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ หลังจากที่ได้รับข่าวสารเกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ แล้ว

2.2.1 ความหมายของความรู้

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2549 : 7) ได้ให้ความหมายของความรู้ว่า หมายถึง การระลึกถึงเรื่องราวต่างๆ ที่เคยมีประสบการณ์มาแล้ว และรวมถึงการจำเนื้อเรื่องต่างๆ ทั้งที่ปรากฏอยู่ในแต่และเนื้อหาวิชา และวิชาที่เกี่ยวพันกับเนื้อหาวิชานั้นด้วย The Modern American Dictionary ว่าได้ให้คำจำกัดความของความรู้ที่แตกต่างกัน 3 ลักษณะ (Wikstrom และ Normann , 1994:9) ดังนี้ (1) ความรู้ คือ ความคุ้นเคยกับข้อเท็จจริง (Fact) ความจริง (Truths) หรือหลักการโดยทั่วไป (principles) (2) ความรู้ คือ รู้ (Known) หรืออาจจะรู้ (May be known) และ (3) ความรู้ คือ จิตสำนึก ความสนใจ (Awareness)

เกษม วัฒนชัย (2540 : 24) ได้กล่าวถึงการวัดความรู้ว่า การวัดความรู้เป็นการวัดระดับความจำ ความสามารถในการคิดเข้าใจกับข้อเท็จจริงที่ได้รับการศึกษาและประสบการณ์เดิมโดยผ่านการทดสอบคุณภาพแล้ว จะแยกคนที่มีความรู้ กับไม่มีความรู้ออกจากกันได้ระดับหนึ่ง

นันทวัน สุชาโต (2549 : 39 - 40) ได้ให้ความหมายของความรู้ว่าหมายถึงการรวบรวมความคิดของมนุษย์ จัดให้เป็นหมวดหมู่และประมวลสาระที่สอดคล้องกัน โดยนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ดังนั้นสิ่งที่ป็นสาระที่สอดคล้องกัน โดยนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ดังนั้นสิ่งที่ป็นสาระ

ในระบบข้อมูลข่าวสารจากคำจำกัดความที่มีผู้กล่าวไว้ในเบื้องต้นสามารถสรุปได้ว่า ความรู้หมายถึงข้อเท็จจริงกฎเกณฑ์ และรายละเอียดของเรื่องราวและการกระทำต่างๆ ที่บุคคลได้ประสบมาและเก็บสะสมไว้เป็นความจำที่สามารถถ่ายทอดต่อไปได้และสามารถวัดความรู้ได้โดยการระลึกถึงเรื่องเหล่านั้นแล้วแสดงออกมา

2.1.2 ระดับของความรู้

ความรู้มีอยู่มากมายรอบๆ ตัวเรา และสามารถจัดแบ่งออกได้เป็น 4 ระดับ ระดับแรก ความรู้เกี่ยวกับสิ่งรอบตัวเรา ซึ่งสามารถรับรู้ได้โดยประสาทสัมผัส มองเห็นได้ยิน ดมกลิ่น และลิ้มรสได้ เช่น ความร้อน - เย็น ความสว่าง - มืด เสียง ดัง - เบา กลิ่นหอม -เหม็น และ รสเค็ม - หวาน เป็นต้น ความรู้ระดับต้นนี้อาจเรียกว่า ความรู้สึกระดับที่สอง ได้แก่ ความรู้ด้านภาษา ซึ่งจะทำให้อ่านและเขียนหนังสือได้ ฟังเข้าใจฟังวิทยุและดูทีวีเรื่อง ตลอดจนมีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ได้สะสมและตกทอดกันมาระดับที่สาม ได้แก่ ความรู้ด้านวิชาการ ซึ่งได้จากการศึกษาเล่าเรียน ทำให้คิดเลขเป็นคำนวณดอกเบี้ยได้ ออกแบบอาคารได้ เขียนบทละครได้ ใช้คอมพิวเตอร์เป็น รู้กฎหมายบ้านเมืองรู้จักกฎเกณฑ์ ทางฟิสิกส์ คาราศาสตร์ เคมี และชีววิทยา วินิจฉัยโรคและรู้วิธีรักษาโรค เป็นต้น ความรู้วิชาการเหล่านี้ มักจะต้องเรียนรู้จากครู อาจารย์ เอกสาร ตำราทางวิชาการ หรือผู้ที่รู้เรื่องนั้น มาก่อนระดับที่สี่ ได้แก่ ความรู้ใหม่ เป็นความรู้ที่ไม่เคยมีอยู่ก่อน ได้มาโดยการค้นคว้าวิจัยการคิดค้นกระบวนการใหม่ และควรจะหาแนวทางในการนำความรู้ใหม่ไปใช้ให้เป็นประโยชน์เพื่อให้เกิดการพัฒนา

Bloom และคณะได้ทำการศึกษาและจำแนกพฤติกรรมด้านความรู้ออกเป็น 6 ระดับ โดยเรียงตามลำดับขั้นความสามารถจากต่ำไปสูง (อ้างในสุภาภรณ์ จันทร์พัฒน, 2546 : 34) ดังนี้ คือ (1) ความรู้ หมายถึง ความสามารถในการจำหรือรู้สึกได้ แต่ไม่ใช้การใช้ความเข้าใจไปตีความหมายในเรื่องนั้นๆ แบ่งออกเป็น ความรู้เกี่ยวกับเนื้อเรื่องซึ่งเป็นข้อเท็จจริง วิธีดำเนินงาน แนวคิด ทฤษฎี โครงสร้าง และหลักการ (2) ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถจับใจความสำคัญ

ของเรื่องราวต่างๆ ได้ ทั้งในด้านภาษา รหัส สัญลักษณ์ทั้งรูปธรรมและนามธรรม แบ่งเป็นการแปลความ การตีความ การขยายความ (3)การนำไปใช้หมายถึงความสามารถนำเอาสิ่งที่ได้ประสบมา เช่น แนวคิดทฤษฎีต่างๆ ไปใช้ให้เป็นประโยชน์ หรือนำไปใช้แก้ปัญหาตามสถานการณ์ต่างๆ ได้ (4) การวิเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราวออกเป็นส่วนประกอบย่อย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบส่วนย่อย และหลักการหรือทฤษฎีเพื่อให้เข้าใจเรื่องราวต่างๆ และ (5) การสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการนำเอาเรื่องราว หรือส่วนประกอบย่อย มาเป็นเรื่องราวเดียวกัน โดยมีการดัดแปลง ริเริ่ม สร้างสรรค์ ปรับปรุงของเก่าให้มีคุณค่าขึ้น

2.1.3 การวัดความรู้

การวัดความรู้เป็นการวัดความสามารถในการระลึกเรื่องราวข้อเท็จจริง หรือประสบการณ์ต่างๆ หรือเป็นการวัดการระลึกประสบการณ์เดิมที่บุคคลได้รับคำสอน การบอกกล่าว การฝึกฝน ของผู้สอน รวมทั้งจากตำราจากสิ่งแวดล้อมต่างๆ ด้วยคำถามวัดความรู้ แบ่งออกเป็น 3 ชนิด คือ

1. ถามความรู้ในเนื้อเรื่อง เป็นการถามรายละเอียด ของเนื้อหาข้อเท็จจริงต่างๆ ของเรื่องราวทั้งหลาย ประกอบด้วยคำถามประเภทต่างๆ เช่น ศัพท์ นิยม กฎ ความจริง หรือรายละเอียดของเนื้อหาต่างๆ

2. ถามความรู้ในวิธีการดำเนินการ เป็นการถามวิธีการปฏิบัติต่างๆ ตามแบบแผนประเพณี ขั้นตอนของการปฏิบัติงานทั้งหลาย เช่นถามระเบียบแบบแผน ลำดับขั้น แนวโน้มการจัดประเภทและหลักเกณฑ์ต่างๆ

3. ถามความรู้รวบยอด เป็นการถามความสามารถในการจดจำข้อสรุป หรือหลักการของเรื่องที่เกิดจากการผสมผสานหาลักษณะร่วม เพื่อรวบรวมและย้อนลงมาเป็นหลักหรือหัวใจของเนื้อหานั้น ซึ่งจำนง พรายแยมแบ (2535: 24-29) กล่าวว่า การวัดความรู้ในส่วนมากนิยมใช้แบบทดสอบซึ่งแบบทดสอบนี้เป็นเครื่องมือประเภทข้อเขียนที่นิยมใช้กันทั่วไป แบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ

3.1 แบบอัตนัย หรือแบบความเรียง โดยให้เขียนตอบเป็นข้อความสั้นๆ ไม่เกิน 1 - 2 บรรทัดหรือเป็นข้อๆ ตามความเหมาะสม

3.2 แบบปรนัย แบ่งเป็น

แบบเติมคำ หรือเติมข้อความให้สมบูรณ์ แบบทดสอบนี้เป็นการวัดความสามารถในการหาคำ หรือข้อความมาเติมลงในช่องว่างของประโยคที่กำหนดให้ถูกต้องแม่นยำ โดยไม่มีคำตอบใดชี้แนะมาก่อน

แบบถูก - ผิด แบบทดสอบนี้ วัดความสามารถในการพิจารณา ข้อความที่กำหนดให้ว่าถูกหรือผิด ใช่หรือไม่ใช่ จากความสามารถที่เรียนรู้มาแล้ว โดยจะเป็นการ วัดความจำและความคิด ในการออกแบบทดสอบควรต้องพิจารณาถึงข้อความจะต้องชัดเจน ถูกหรือผิดเพียงเรื่องเดียว สั้นกะทัดรัดได้ใจความ และไม่ควรรีใช้คำปฏิเสธซ้อน

แบบจับคู่ แบบทดสอบนี้เป็นลักษณะการวางข้อเท็จจริง เงื่อนไข คำ ตัวเลขหรือสัญลักษณ์ไว้ 2 ด้านขนานกัน เป็นแถวตั้ง 2 แถว แล้วให้อ่านดูข้อเท็จจริงในแถวตั้ง ด้านหนึ่งว่ามีความเกี่ยวข้อง จับคู่ได้พอดีกับข้อเท็จจริงในอีกแถวตั้งหนึ่ง โดยทั่วไปจะกำหนดให้ ตัวเลือกในแถวตั้งด้านหนึ่งน้อยกว่าอีกด้านหนึ่ง เพื่อให้ได้ใช้ความสามารถในการจับคู่มากขึ้น

แบบเลือกตอบ ข้อสอบแบบนี้เป็นข้อสอบที่นิยมใช้กัน ใน ปัจจุบัน เนื่องจากสามารถวัดได้ครอบคลุมจุดประสงค์และตรวจให้คะแนนได้แน่นอน ลักษณะของ ข้อสอบประกอบด้วยส่วนข้อคำถาม และตัวเลือก โดยตัวเลือกจะมีตัวเลือกที่เป็นตัวถูก และตัวเลือก ที่เป็นตัวลวง ผู้เขียนข้อสอบต้องมีความรู้ในวิชานั้นอย่างลึกซึ้ง และ รู้วิธีการเขียนข้อสอบ โดยมีข้อ ควรพิจารณา คือ ในส่วนข้อคำถามต้องชัดเจนเพียงหนึ่งเรื่อง ภาษาที่ใช้กะทัดรัดเหมาะสมกับระดับ ของผู้ตอบ ไม่ใช่คำปฏิเสธหรือปฏิเสธซ้อนกัน และไม่ควรถามคำถามแบบท่องจำ และในส่วนตัว เลือกควร มีคำตอบถูกเพียงคำตอบเดียวที่มีความกะทัดรัด ไม่ชี้นำหรือแนะคำตอบ มีความเป็น อิสระจากกัน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเรียงตามลำดับตามปริมาณหรือตัวเลข ตัวลวงต้องม ีความเป็นไปได้และกำหนดจำนวนตัวเลือก 4 หรือ 5 ตัวเลือก

เขาวดี วิบูลย์ศรี (2540 : 99) กล่าวว่า การวัดความรู้เป็นการวัด ความสามารถของบุคคลในการระลึกรู้ถึงเรื่องราว หรือสิ่งที่เคยเรียนมาแล้วซึ่งคำถามที่ใช้ใน ระดับนี้ คือความจำ

2.2 ความเข้าใจ (Comprehension)

ความเข้าใจ (Comprehension) หมายถึง ความสามารถจับใจความสำคัญของ เรื่องราวต่างๆได้ทั้งภาษา รหัส สัญลักษณ์ ทั้งรูปธรรมและนามธรรม แบ่งเป็น การแปลความ การ ตีความการขยายความ ซึ่งจักรกริช ใจดี (2542 : 8-9) ได้แยกความเข้าใจออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. การแปลความ คือ ความสามารถในการจับใจความให้ถูกต้องกับสิ่งที่สื่อ ความหมายหรือความสามารถในการถ่ายทอดความหมาย จากภาษาหนึ่งไปสู่อีกภาษาหนึ่ง หรือจาก การสื่อสารรูปแบบหนึ่งไปสู่อีกรูปแบบหนึ่ง

2. การตีความ คือ ความสามารถในการอธิบาย หรือแปลความหมายหลายๆอันมา เรียบเรียงโดยทำการจัดระเบียบ สรุปย่อเป็นเนื้อความใหม่ โดยยึดเป็นเนื้อความเดิมเป็นหลักไม่ ต้องอาศัยหลักเกณฑ์อื่นใดมาใช้

3. การขยายความ คือ ความสามารถที่ขยายเนื้อหาข้อมูลที่รับรู้มาให้มากขึ้น หรือเป็นความสามารถในการทำนาย หรือคาดคะเนเหตุการณ์ล่วงหน้าได้อย่างดี โดยอาศัยข้อมูลอ้างอิง หรือแนวโน้มที่เกินเลยจากข้อมูล

ดังนั้น ความรู้ความเข้าใจสามารถสรุปได้ว่า ความทรงจำในเรื่องราวข้อเท็จจริงรายละเอียดต่างๆ และความสามารถในการนำความรู้ที่เก็บรวบรวมมาใช้ดัดแปลง อธิบาย เปรียบเทียบในเรื่องนั้นๆ ได้อย่างมีเหตุผล และความรู้ความเข้าใจเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องโดยตรงและรวมถึงการนำความรู้ความเข้าใจไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ตามขั้นตอน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญและที่สำคัญ ความรู้ เป็นความรู้ที่มีความเฉพาะเจาะจงไปที่บางบริบทบางให้ลงจินตนาการถึงเห็นสองพันธุ์ที่ขึ้นอยู่คนละฝากของภูเขา พันธุ์หนึ่งสามารถรับประทานได้ อีกพันธุ์เป็นเห็ดที่มีพิษ เมื่อข้ามขอบเขตนั้นไปอีกฝั่งหนึ่ง การใช้ความรู้ที่ขึ้นกับขอบเขตทางนิเวศเดิม อาจทำให้ออศตาย หรือไม่ก็เกิดอันตรายจากพิษได้กระบวนการสร้างความรู้บางอย่าง เช่น การลองผิดลองถูก หรือการเรียนรู้จากประสบการณ์ มักก่อให้เกิดความรู้ที่อยู่ภายใต้บริบทเฉพาะ ประโยชน์หนึ่งของกระบวนการวิทยาศาสตร์คือทฤษฎีที่ได้จากระเบียบวิธีนี้ มักจะอิงกับบริบทเฉพาะน้อยกว่าวิธีอื่นๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

3. สถานการณ์ความไม่สงบในภาคใต้ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สถานการณ์ความไม่สงบในภาคใต้ของประเทศไทย เป็นเหตุการณ์รุนแรงที่เกิดขึ้นใน 3 จังหวัดภาคใต้ ได้แก่ นราธิวาส ปัตตานี และยะลา และ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลาซึ่งเกิดมาจากปัญหาความขัดแย้งในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีเหตุการณ์ลอบทำร้าย วางเพลิง วางระเบิด ก่อการร้าย และจลาจล เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งได้มีการแพร่ภาพเป็นข่าวไปทั่วโลก และมีการติดตามเหตุการณ์จากนานาชาติอย่างใกล้ชิด แต่ปัจจุบันเหตุการณ์ความไม่สงบดังกล่าวก็เริ่มเบาบางลง แต่ยังคงต่อเนื่อง เพราะรัฐให้ความสนใจในเหตุการณ์การก่อวินาศกรรมในกรุงเทพมหานคร ระหว่างมีการชุมนุมทางการเมืองมากกว่า

วิวัฒนาการของความเคลื่อนไหวในการเรียกร้องความเป็นธรรมของชาวมลายูมุสลิมในอดีต ซึ่งต่อมากระแสการเรียกร้องดังกล่าวได้นำไปสู่การแสดงออกเพื่อแสดงพลังในการต่อต้านความไม่ยุติธรรมและได้นำมาเป็นประเด็นในการก่อเหตุความไม่สงบขึ้นในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในเวลาต่อมานั้นได้เริ่มปรากฏชัดเจนขึ้นในสมัยจอมพล ป. พิบูลสงคราม เมื่อได้มีการประกาศนโยบายรัฐนิยม 12 ฉบับ พระราชบัญญัติบำรุงวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2483 พระราชกำหนดวัฒนธรรมซึ่งประชาชนชาวไทยต้องปฏิบัติตาม พ.ศ. 2584 จนถึงการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมแห่งชาติใน พ.ศ. 2485 และการใช้กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยครอบครัวและมรดกแทน

กฎหมายอิสลาม ซึ่งล้วนสร้างความรู้สึกละแวกแตกต่างให้กับคนต่างชาติพันธุ์ในประเทศอย่างมาก เนื่องจากเป็นระเบียบที่ออกมาควบคุมและกำหนดวิธีการดำเนินชีวิต กำกับพฤติกรรมประจำวันของผู้คนในหลายด้าน ทั้งยังกำหนดบทลงโทษหากฝ่าฝืนไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนชื่อนามสกุลให้เป็นแบบไทย ให้เรียนและสื่อสารด้วยภาษาไทย ห้ามใช้ภาษามลายูในการติดต่อราชการ ห้ามเรียกคัมภีร์อัลกุรอาน ส่งเสริมการนับถือพุทธศาสนา กำหนดการแต่งกายแบบสุภาพชนที่ต้องสวมหมวก ใส่ถุงเท้าและรองเท้า ห้ามสวมโสร่ง ห้ามใช้ผ้าคลุมศีรษะและห้ามกินหมาก เป็นต้น

เรื่องที่ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้สึกเดือดร้อนที่สุดก็คือ การที่รัฐบาลไทยมาควบคุมชีวิตประจำวันมากขึ้น ภาษา ศาสนา และคุณค่าทางวัฒนธรรมของพวกเขาก็ได้ตกไปอยู่ภายใต้อำนาจของรัฐบาลมากขึ้น ยิ่งกว่านั้นต้องสูญเสียการปกครองตนเองไป ซึ่งเคยมีชีวิตอยู่ภายใต้กฎหมายอิสลาม (ซารีอะฮ์) ดังนั้นการสูญเสียการปกครองตนเองไป และการที่กฎหมายศาสนาถูกแทนที่ด้วยกฎหมายทางโลก จึงทำให้คนเหล่านั้นรู้สึกถูกจำกัดสิทธิ์ในการที่จะปฏิบัติศาสนกิจ ซึ่งเป็นหน้าที่ที่ตนยึดถือปฏิบัติมาตลอดชีวิต การต่อต้านการปกครองของไทยตั้งแต่ต้น มีมาในรูปแบบของการลุกฮือ เรื่องศาสนาโดยพยายามจะปลดปล่อยอำนาจทางการเมืองของต่างชาติ (ไทย) ออกจากอาณาบริเวณนั้น

ระหว่างปี พ.ศ. 2490 - 2491 ได้เกิดเหตุการณ์ปะทะกันระหว่างฝ่ายรัฐบาลและชาวมลายูมุสลิมอย่างรุนแรงหลายกรณี เช่น กรณีการจับกลุ่มฮัจยีสุหลง ในวันที่ 10 มกราคม 2490 ด้วยข้อกล่าวหาว่าวางแผนแบ่งแยกดินแดน จึงนำไปสู่การจับกุมกลุ่มประท้วงซึ่งเป็นชาวบ้านก่อให้เกิดการปะทะและจลาจลขึ้นหลายพื้นที่ในปัตตานีและนราธิวาสอย่างต่อเนื่อง กรณี “ปะลุกาสาเมาะ” ในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2490 เมื่อตำรวจคนหนึ่งถูกโจรยิงเสียชีวิตที่หมู่บ้านบาลูกาสาเมาะ ตำรวจกลุ่มหนึ่งจึงเข้าไปยังหมู่บ้านนั้น สอบสวนทรมานชาวบ้านและกล่าวหาพวกเขาว่าสมคบกับโจร จากนั้นก็เผาหมู่บ้านเสียสิ้น ทำให้ชาวบ้าน 25 ครอบครัวไร้ที่อยู่อาศัย (ชัยวัฒน์ สถาอานันท์, 2547 : 22) และกรณีเกิดเหตุรุนแรงที่บ้านคูซงญอในวันที่ 28 เมษายน 2491 เหตุการณ์ครั้งนั้นทำให้ชาวมลายูมุสลิมทั้งที่เป็นสตรี ผู้ชรา และทารกเสียชีวิตเกิดเกือบ 400 คน ส่วนตำรวจสยามเสียชีวิตประมาณ 30 คน (ชัยวัฒน์ สถาอานันท์, 2547 : 22)

หลังจากที่มีเหตุการณ์รุนแรงในหลายๆ กรณี ในช่วงปี พ.ศ. 2490 - 2491 แล้ว สถานการณ์รุนแรงในพื้นที่ก็เบาบางแต่ก็ยังมีปรากฏบ้างเป็นครั้งคราว จนกระทั่งในช่วงปี พ.ศ. 2534 - 2539 เหตุการณ์เริ่มมีความรุนแรงขึ้นอีกครั้ง โดยมีการก่อเหตุขึ้นเป็นระยะๆ เช่น การเดินขบวนประท้วงเรื่องมัลลิกดิกรือเฮะ (2534) การเผาโรงเรียนถึง 34 แห่ง ในจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส การดักข่มยิงรถไฟสายสุไหงโก-ลก กรุงเทพฯ (2536) การลอบวางระเบิดรถไฟที่ อ.จะนะ (2535) เรือตำรวจน้ำ สะพานเดชานุชิตที่ปัตตานี (2536) ร้านหนังสือที่ อ.หาดใหญ่ และ

สถานีรถไฟหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา (2537) วางเพลิงรถไฟขบวนสู่โงะ-ลก – สุราษฎร์ธานี ที่จังหวัดนราธิวาส (2539)

ผลกระทบสำคัญที่เกิดจากการเคลื่อนไหวแบ่งแยกดินแดนของกลุ่มขบวนการต่างๆ ดังกล่าวเพื่อปกครองและการบรรลุเป้าหมายสุดท้าย โดยการประกาศเป็นรัฐเอกราชแยกจากประเทศไทยนั้น ทำให้ประชาชนในพื้นที่ไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเจ้าหน้าที่รัฐที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ถูกลอบทำร้ายทรัพย์สินทางราชการถูกทำลาย เศรษฐกิจประสบปัญหาอยู่ในภาวะถดถอย การให้บริการทางสังคม ทั้งการศึกษาและสาธารณสุขไม่อาจดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง และครอบคลุมทุกพื้นที่ทุกกลุ่มเป้าหมายนอกจากนี้ ยังก่อให้เกิดปัญหาทางสุขภาพจิตกับประชาชนและเจ้าหน้าที่รัฐ ประชาชน ในพื้นที่บางส่วน พากันทยอยออกจากพื้นที่และส่งผลให้วัฒนธรรมความดีงาม ภายใต้อิทธิพลหลากหลายของเชื้อชาติ ศาสนา และประเพณีวัฒนธรรมค่อยๆ เลือนหายไป

หากพิจารณาสถิติเหตุการณ์ความรุนแรงในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ ย้อนหลังจากการก่อเหตุความรุนแรง เมื่อวันที่ 4 กรกฎาคม 2547 ที่มีกลุ่มคนร้ายบุกปล้นปืนไป 413 กระบอก และนำทหาร 4 นายในค่ายกรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ ซึ่งเป็นที่ตั้งกองพันพัฒนาที่ 4 บ้านปิเหล็ง อำเภोजะเอยีร์ จังหวัดนราธิวาสโดยนับจากปี 2546 ย้อนหลังไปถึงปี 2536 (ระยะเวลา 11 ปี) พบว่ามีเหตุความรุนแรงเกิดขึ้นในจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส (รวมทั้งที่เกิดในจังหวัดสงขลาและสตูลบางส่วน) รวม 748 ครั้งโดยเฉลี่ยเกิดเหตุปีละ 68 ครั้ง สำหรับสถิติเหตุการณ์ในช่วงปี 2540 – 2546 (7 ปี) ที่เกิดขึ้นในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้(ปัตตานี ยะลา นราธิวาสและสงขลา) มีจำนวนเหตุร้ายค่อนข้างน้อย ส่วนใหญ่ไม่เกินปีละ 100 ครั้ง คือ ปี 2543 จำนวนน้อยที่สุด 15 ครั้ง รองลงมาคือ ปี 2544 (35 ครั้ง) ปี 2541 (47 ครั้ง) ปี 2542 (53 ครั้ง) ปี 2545 (66 ครั้ง) และปี 2540 (219 ครั้ง) รองลงมาคือจังหวัดปัตตานี (106 ครั้ง) และจังหวัดยะลา (84 ครั้ง) ตามลำดับ (ชัยวัฒน์ สถาอานันท์. 2547 : 25)

ตลอดระยะเวลาที่เกิดเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ ตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน พบว่าหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนต่างมุ่งหาวิธีแก้ปัญหาย่างเร่งด่วน เพื่อที่จะแก้ไขปัญหายุติโดยเร็ว แต่ในขณะที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำลังหาทางแก้ปัญหานั้น เหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่กลับทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งก็ยังไม่สามารถหาสาเหตุ หรือที่มาของปัญหาได้อย่างชัดเจนและยังไม่มีตัวบ่งชี้ใดที่จะเชื่อมั่นได้ว่า ความไม่สงบจะยุติลงเมื่อใด

4. โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

4.1 ความเป็นมาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม หมายถึง โรงเรียนของเอกชนที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งดำเนินการเรียนการสอนวิชาศาสนาควบคู่วิชาสามัญ ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามเป็นโรงเรียนเอกชนตามมาตรา (1) และมาตรา 15 (2) ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ที่พัฒนามาจากปอเนาะ(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2528 : 4)

ประวัติความเป็นมา สารานุกรมวัฒนธรรมภาคใต้ ฉบับทักษิณคดีศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (มศว.) สงขลา ฉบับ พ.ศ. 2529 เล่ม 7 ระบุความเป็นมาเชื่อกันว่า “ปอเนาะ” เกิดขึ้นในประเทศอียิปต์ แล้วแพร่มาสู่เอเชียที่ประเทศมาเลเซียก่อน ต่อมาจึงแพร่เข้าสู่ทางภาคใต้ของประเทศไทยในปลายสมัยสุโขทัยสืบเนื่องต่อกันมาในสมัยกรุงศรีอยุธยา โดยเริ่มที่จังหวัดปัตตานีเป็นแห่งแรกแล้วขยายไปสู่ท้องถิ่นที่มีชาวไทยมุสลิมทั้งภาคใต้และภาคกลาง ปอเนาะถือเป็นการศึกษาเพื่อชุมชนแบบพึ่งตนเอง โดยปอเนาะแห่งแรกเกิดขึ้นเมื่อ 200 ปีมาแล้ว คือ ปอเนาะบ่อนังคายอ ใกล้ๆ กับ ตำบลสะนอ อำเภอยะรัง และปอเนาะซีเดะ ตำบลกรือเซะ อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

อับราฮัม ณรงค์รักษาเขต (2550 : 77) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับวิวัฒนาการของปอเนาะว่า ปอเนาะมีรากศัพท์มาจากภาษาอาหรับ คำว่า “ฟุนดุก” หมายถึง ที่พัก โรงแรม ส่วนคำว่า ฟุนดุก มาจากรากศัพท์ภาษากรีกโกอาราบิก (Creco – Arabic) คำว่า “Pandokein” หมายถึง ที่พัก (Hasan Madmam, The Pondok & Madrasah in Pattani : 59) สำหรับประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้พวกเขาจะมีสำเนียงการพูดที่มีเอกลักษณ์เป็นของตนเอง กล่าวคือ การอ่านออกเสียงของพวกเขาโดยส่วนใหญ่แล้วจะไม่ออกเสียงสะกดตัวสุดท้าย คำว่า ฟุนดุก จึงกลายเป็น “ฟุน” ต่อมาจึงเพี้ยนมาเป็น “ปอเนาะ” ในที่สุด ปอเนาะ เป็นสถาบันการศึกษาที่เก่าแก่ที่สุดสถาบันหนึ่งในภูมิภาคอาเซียนและเป็นสถาบันการศึกษาที่มีบทบาททั้งทางศาสนาและทางการศึกษา มีข้อสันนิษฐานว่าปอเนาะเกิดขึ้นในอียิปต์ แล้วแพร่มาสู่เอเชียจริงๆ แล้วปอเนาะวิวัฒนาการมาจากสถาบันศึกษาย่านของผู้รู้และมัศยิด กล่าวคือ ในประวัติศาสตร์อิสลามบ้านของท่านศาสดามุฮัมมัดได้กลายเป็นสถานการศึกษาแรกที่มีความสำคัญมากในประวัติศาสตร์อิสลาม ในสมัยต่อมาบ้านของผู้รู้ได้กลายมาเป็นสถาบันการศึกษาที่สำคัญ วิวัฒนาการของปอเนาะได้วิวัฒนาการมาจากสถาบันศึกษาย่านของผู้รู้ กล่าวคือ เมื่อปรากฏมีผู้รู้ก็จะมีผู้คนมาเพื่อศึกษาหาความรู้จากผู้รู้คนนั้น และเพื่อสะดวกสำหรับพวกเขา พวกเขาจะสร้างที่พักชั่วคราวบริเวณใกล้ๆ กับบ้านของผู้รู้ ที่พักนี้จะถูกเรียกว่า ปอเนาะ

เมื่อสำเร็จการศึกษาที่פקดังกล่าวก็จะเป็นสมบัติของปอเนาะ เพื่อศิษย์รุ่นหลังจะได้ใช้ต่อไป หากมีผู้คนที่ต้องการแสวงหาความรู้จำนวนมากที่פקในบริเวณบ้านผู้รู้ก็จะมีมากขึ้น และบ้านของผู้รู้ก็จะกลายเป็นศูนย์กลาง และนี่คือที่มาของวิวัฒนาการของปอเนาะ (อิบรอฮีม ณรงค์รักษาเขต, 2550 : 78)

เดิมโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม เรียกชื่อกันตามภาษาท้องถิ่นในจังหวัดชายแดนภาคใต้ว่า “ปอเนาะ” สถานที่เรียกว่า “ปอเนาะ” เป็นสถานที่สอนศาสนาอิสลาม โดยผู้ที่ไปศึกษาศาสนาจากตะวันตกออกกลางมาจัดตั้งขึ้นสอนในท้องถิ่น คำว่า “ปอเนาะ” เป็นศัพท์ที่เพี้ยนมาจากคำว่า “ปอนด์อ็อก” ซึ่งแปลว่ากระท่อม ตามความเป็นจริงลักษณะสภาพของปอเนาะก็ประกอบด้วย กระท่อมปลูกเรียงรายเป็นแถวเป็นแนวแบบมีใต้ถุนสูงทุกหลังใช้เป็นที่พักของนักเรียน ปอเนาะที่มีชื่อเสียงโต๊ะครูเก่งมีความสามารถคนก็นิยมส่งลูกหลานไปเรียนเป็นจำนวนมาก อาคารสถานที่สอนเรียกว่า “บาลาเซาะ” หรือ “บาโล” (โมหัมมัด อับดุลกอเดร์ม, 2530) ปอเนาะเป็นภาษามลายู ตามสำเนียงของชาวไทยเชื้อสายมลายูที่มีอยู่ในจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส ในประเทศอินโดนีเซีย เรียกว่า Parantren (พารันทเรน) ในประเทศมาเลเซีย เรียกว่า Pondok (ปอนด์อ็อก) ซึ่งทั้งหมดนี้มาจากรากศัพท์ของภาษาอาหรับ Pondok หากแปลแล้วหมายถึงบ้านหลังเล็กๆ มีลักษณะคล้ายกระท่อม หรือกระท้อบ สร้างอย่างง่ายๆ โดยใช้วัสดุดิบที่มีในท้องถิ่น เช่น ไม้ไผ่ นำมาทำเป็นฝาบ้าน หลังคามุงด้วยใบมะพร้าว หรือใบจากเป็นต้น แต่ปอเนาะที่กำลังจะกล่าวถึงไม่ใช่ความหมายที่เป็นเพียงกระท่อมหลังเล็กๆ แต่หมายถึง สถานที่ซึ่งเป็นแหล่งเรียนรู้แนวทางและหลักการของศาสนาอิสลาม โดยยึดมั่นในวัฒนธรรมและประเพณีแบบดั้งเดิม

จากการสำรวจของศูนย์พัฒนาการศึกษา จังหวัดยะลา ในปี พ.ศ. 2521 พบว่าปอเนาะที่เก่าแก่ที่สุดที่ยังคงดำเนินการอยู่ ก่อตั้งในปี พ.ศ. 2442 ผลสำรวจดังกล่าวไม่ได้ยืนยันให้ทราบว่าปอเนาะแห่งแรกในจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้ก่อตั้งในปี พ.ศ. 2442 เพราะในปี ค.ศ. 1624 ได้ปรากฏว่ามีปอเนาะเกิดขึ้นแล้วที่บริเวณตำบลตะโละมานะ จังหวัดนราธิวาส มุฮัมมัด เศษะมिर ได้บันทึกไว้ในหนังสือของท่านว่า ปอเนาะแห่งแรกในจังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ ปอเนาะกัวลาบือเกาะ ที่ก่อตั้งโดยบุตรคนหนึ่งของ ชัยค อูสมาน ที่มาจากประเทศเยเมน ปอเนาะดังกล่าวเกิดขึ้นเมื่อ 500 ปีที่ผ่านมา ปอเนาะสะนอ ฉุนญาร ก็เป็นปอเนาะเก่าแก่อีกปอเนาะหนึ่ง ปอเนาะนี้ก่อตั้งโดย บังลิมาฟากิส ลือบัย วันมุซอ ปอเนาะนี้ตั้งอยู่ในตำบลสะนอ อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี ปอเนาะนี้ได้รับการก่อตั้งประมาณ ปี ค.ศ. 1600 ในปี ค.ศ. 1817 ก็มีการก่อตั้งปอเนาะบือนังดาโย อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี มีบางทัศนะกล่าวว่าปอเนาะบือนังดาโยนี้เองที่เป็นปอเนาะแรกที่เกิดขึ้นในภูมิภาคนี้ ซึ่งข้อเท็จจริงแล้วไม่ใช่

ปอเนาะในอดีตมีลักษณะโครงสร้างที่ไม่ชัดเจน การเรียนการสอนอาศัยตามบ้านของผู้รู้ ตามมัสยิด ตามบาลัย หรือบาลาเซาะ ตามความสะดวกของชุมชน และเมื่อมีผู้สนใจเข้ามา

เรียนกันมากขึ้น ทำให้บ้านของผู้รู้ มัลลิก หรือบาลี ที่ใช้สำหรับการเรียนการสอนไม่เพียงพอสำหรับผู้เรียนจนทำให้ต้องมีการสร้างเรือนหลังเล็กๆ ไว้สำหรับเป็นที่พักพิงของผู้เรียน ซึ่งอาจจะสร้างขึ้นในบริเวณบ้านหรือใกล้ๆ กับบ้านของผู้รู้และผู้รู้หรือผู้ทรงคุณวุฒิทางศาสนาอิสลามที่ตั้งตนเป็นอาจารย์ว่า “โตะครู” ผู้ที่จะเป็นโตะครูได้นั้นจะต้องมีความแตกฉานในความรู้ทางด้านศาสนาเป็นอย่างดี เป็นผู้ที่มีความประพฤติ กริยามารยาทที่ดีงาม เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป และโดยส่วนใหญ่ โตะครูหรือผู้ก่อตั้งปอเนาะมักเป็นผู้ที่เดินทางไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองมักกะฮ์ ประเทศซาอุดีอาระเบียมาแล้ว และเรียกผู้มาเรียนว่า “โตะปาแก”

ปอเนาะดั้งเดิมส่วนใหญ่ยึดหลักการศึกษาดำเนินการตามวิถีทางศาสนาอิสลาม คือ เป็นการศึกษาตลอดชีวิตจะไม่มีลักษณะการจัดระบบการเรียนการสอนเป็นชั้นเรียน แต่จะใช้ตำราที่เรียกว่า “กิตาบ” เป็นการวัดระดับการเล่าเรียน และใช้ความรู้ที่ได้รับจาก “กิตาบ” เป็นตัวชี้วัดในการสำเร็จการศึกษา เพราะไม่สามารถระบุได้ว่าผู้เรียนต้องใช้ระยะเวลาในการเรียนรู้เป็นเท่าไรจึงจะสำเร็จการศึกษา กิตาบแต่ละเล่มจะเป็นเครื่องกำหนดการเรียนรู้ได้ในระดับใด บางคนใช้เวลาเรียน 1 ปี สำหรับกิตาบ 1 เล่ม แต่บางคนใช้เวลาในการเรียนถึง 3 ปี ในเล่มเดียวกัน จะเห็นได้ว่าการเรียนปอเนาะไม่จำกัดเรื่องอายุ ซึ่งเป็นหลักการศึกษาดำเนินการตามเจตนารมณ์แห่งอิสลาม – มุสลิม คือ ผู้เรียนรู้ตลอดเวลา ผู้เรียนปอเนาะส่วนใหญ่จะเป็นผู้ชาย มีบางปอเนาะจะมีผู้หญิงเรียนด้วย

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่ดำเนินการตามมาตรา 15 (1) และ 15 (2) แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 และตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องกำหนดประเภทและระดับโรงเรียนเอกชน ลงวันที่ 25 พฤศจิกายน 2525 (ฝ่ายสถานศึกษาพิเศษ. 2526 : 1)

หลักสูตรการศึกษาดั้งเดิมประกอบด้วย วิชาภาษามลายู ภาษาอาหรับ วิชาเกี่ยวกับศาสนาอิสลาม วิชาฟิสิกส์เป็นวิชาคณิตศาสตร์อิสลาม วิชาตะเซอาอุฟ เป็นหลักการพัฒนาจิตใจและวิชาย่อยๆ อีกมาก ที่มีความจำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของชนมุสลิมตั้งแต่เช้าถึงเย็นเป็นจริยวัตรของชนมุสลิม ระดับการศึกษาของนักเรียน แบ่งเป็น 3 ระดับ และแต่ละระดับก็จะเรียกเป็นรุ่น และมีหนังสือเรียนตามรุ่น เช่น รุ่นอับดีคาอียะห์เป็นรุ่นเริ่มเรียนจะใช้หนังสือเรียนเล่มเล็ก รุ่นมูดาวัชชีเตาะห์ เริ่มอ่าน เขียน แปล จะใช้หนังสือเรียนเล่มกลาง และรุ่นอาลี เป็นครูพี่เลี้ยงจะใช้หนังสือเรียนเล่มใหญ่ โตะครูส่วนใหญ่จะสอน โดยใช้วิธีการเรียนรู้หลักการทางศาสนาในรูปแบบของปอเนาะ เนื่องจากมีความเชื่อว่าผู้เรียนจบจากปอเนาะสามารถนำหลักการทางศาสนาไปใช้ในการปฏิบัติตน และใช้ในการดำรงชีวิตในชุมชนที่ดี การเรียนในโรงเรียนและต้องการอนุรักษ์ขนบความเป็นปอเนาะไว้ในวิถีชีวิตของชาวมุสลิมให้มีความยั่งยืนควบคู่กับชาวมุสลิม ปอเนาะแบบดั้งเดิมมีสิ่งที่ยังคงอนุรักษ์ รักษาอยู่มาก โดยเฉพาะด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมแบบดั้งเดิม

ในระยะแรกการจัดการเรียนการสอนในปอเนาะสอนวิชาศาสนาเพียงอย่างเดียวใช้ภาษามลายูเป็นสื่อในการเรียนการสอน ปอเนาะไหนสอนอะไรแค่ไหนนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของโต๊ะครู ในด้านวิชาการก็ดี การเรียนการสอนก็ดีเพราะโต๊ะครูนี่จะเป็นทั้งผู้ปกครอง ผู้บริหาร ผู้จัดการและผู้สอนเบ็ดเสร็จในตัวโต๊ะครูคนเดียว ปอเนาะดำเนินการสอนได้อย่างอิสระ ขาดการควบคุมดูแลจากรัฐ เป็นสถาบันการศึกษาไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีมาตรฐาน สภาพดังกล่าวเป็นเหตุให้บุคคลที่ไม่หวังดีต่อประเทศชาติ ใช้ปอเนาะเป็นสถาบันที่เผยแพร่ความคิดดังกล่าวด้วย

ในปี พ.ศ. 2501 กระทรวงศึกษาธิการได้วางโครงการพัฒนาการศึกษาทั่วประเทศ โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 12 เขต จังหวัดชายแดนภาคใต้ หรือสี่จังหวัดภาคใต้อยู่ในเขตการศึกษา 2 (มียะลา ปัตตานี นราธิวาส และสตูล) และในการพัฒนาการศึกษาดังกล่าวได้มีการพิจารณาถึงการศึกษาในรูปของปอเนาะ ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาที่ล้าหลัง และเป็นอันตรายต่อความมั่นคงของชาติบ้านเมือง เขตการศึกษาจึงจับงานนี้โดยมีเป้าหมายให้ปอเนาะนี้เปลี่ยนสภาพมาเป็นโรงเรียน คือ โรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลาม จนในปี พ.ศ. 2525 ได้เปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พุทธศักราช 2525

ในปี พ.ศ. 2503 กระทรวงศึกษาธิการร่วมกับกระทรวงมหาดไทย ได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาโต๊ะครู เจ้าของปอเนาะ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับศูนย์พัฒนาการศึกษาเขต 2 จังหวัดยะลา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาชาติที่ประชุมได้มีข้อตกลง และจัดทำระเบียบว่าด้วยการปรับปรุงปอเนาะ โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อให้ปอเนาะจดทะเบียนหมายถึงการยอมรับแนวทางการปรับปรุงการศึกษาในปอเนาะ
2. เพื่อปรับปรุงอาคารสถานที่และบริเวณ จัดทำถนนเข้าสู่ปอเนาะ จัดทำป้าย ชื่อปอเนาะ ปรับปรุงการเรียนการสอน ปรับปรุงหลักสูตร จัดสอนให้เป็นชั้น จัดสอนภาษาไทย และจัดสอนวิชาชีพอตามความต้องการและความพร้อม
3. จัดให้มีการประเมินผลการสอนชั้นตัวประโยคทางการศึกษาธิการจะมอบหมายให้จังหวัดและเขตการศึกษาดำเนินการในปี พ.ศ. 2504 ยุคจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ทางกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศ ระเบียบว่าด้วยการปรับปรุง ส่งเสริมปอเนาะ โดยให้ปอเนาะ ยื่นเรื่องขอจดทะเบียนกับทางราชการให้ถูกต้อง

ในปี พ.ศ. 2508 รัฐบาลมีมติให้คณะรัฐมนตรีจัดการเรื่องปอเนาะไปขึ้นทะเบียนแล้วแปรสภาพเป็นโรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลามให้ปรับปรุงการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐาน ให้มีหลักสูตร มีชั้นเรียน โต๊ะ – เก้าอี้ กระดานดำ มีระยะเวลาเรียนจบการศึกษาที่แน่นอน และให้เปิดสอนวิชาสามัญด้วย ทางราชการจะช่วยเหลือส่งเสริมโดยการให้เงินอุดหนุน ส่งครูไป

ช่วยสอนวิชาสามัญและผ่อนปรนในเรื่องคุณสมบัติบางประการของเจ้าของ ผู้จัดการ ครูใหญ่และครูผู้สอนโดยไม่ต้องเป็นไปตามพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พ.ศ. 2479

ปี พ.ศ. 2510 คณะรัฐมนตรีมีมติให้เร่งรัดปอเนาะที่ขึ้นทะเบียนแล้วทั้งหมด มาขอแปรสภาพจากปอเนาะเป็นโรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลาม ให้เสร็จสิ้นภายในวันที่ 15 มิถุนายน 2514 ไมเช่นนั้นให้ถือว่าปอเนาะนั้นล้มเลิกไป และหลังจากนั้นห้ามก่อตั้งปอเนาะขึ้นมาอีก หากจะต้องเปิดสอนในรูปแบบของโรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลามเท่านั้น

ปี พ.ศ. 2514 มีปอเนาะจำนวน 426 แห่ง มาขึ้นความจำนองของแปรสภาพกับทางราชการ แต่บางแห่งที่เคยขึ้นทะเบียนด้วยความจำยอม เนื่องจากถูกบีบจากทางราชการ ถูกข่มขู่จากเจ้าหน้าที่ของรัฐก็ไม่ยอมแปรสภาพ อีกบางส่วนยอมแปรสภาพจากปอเนาะสู่โรงเรียน แต่สอนเฉพาะวิชาศาสนาเท่านั้น ตามหลักสูตรและแผนการสอนที่โรงเรียนปอเนาะแห่งนั้นๆ กำหนดขึ้นมาเอง

ปี พ.ศ. 2526 ชื่อโรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลาม รัฐบาลเปลี่ยนเป็นโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม เพื่อให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 และออกระเบียบการใช้เงินอุดหนุนแก่โรงเรียนเอกชนที่สอนวิชาสามัญควบคู่วิชาศาสนาอิสลามฉบับแก้ไขครั้งล่าสุด เมื่อ ปี พ.ศ. 2545 โดยให้เงินอุดหนุนแก่โรงเรียนที่ได้มาตรฐาน ตามมาตรา 15 (1) 100 เปอร์เซ็นต์เต็ม ส่วนโรงเรียนที่อยู่ในระยะเตรียมความพร้อมและโรงเรียนที่เพิ่มจดทะเบียนหลังวันออกระเบียบให้เงินอุดหนุน 60 เปอร์เซ็นต์ แต่สำหรับโรงเรียนที่สอนเฉพาะวิชาศาสนาจะไม่ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาล ปอเนาะที่ผ่านการแปรสภาพเป็นโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามได้รับการพัฒนามาเป็นลำดับ

หลังจากที่ได้มีการออกกฎหมายให้ “ปอเนาะ” ขึ้นทะเบียนเป็นโรงเรียนที่ถูกต้องตามกฎหมาย ทำให้การพัฒนาของปอเนาะในปัจจุบันได้ถูกปรับเปลี่ยนผสมผสานตามระบบการศึกษาในสมัยใหม่มีความหลากหลายมากขึ้น โดยการศึกษาของมุสลิมจึงแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ คือ ปอเนาะอันเป็นรูปแบบดั้งเดิมของท้องถิ่นที่มีการเรียนการสอนเฉพาะด้านศาสนาเพียงอย่างเดียว ซึ่งปอเนาะประเภทนี้จะไม่ได้รับการจัดสรรเงินอุดหนุนจากรัฐบาล และปอเนาะที่อยู่ในระบบโรงเรียนที่เรียกว่า “โรงเรียนปอเนาะ” มีการแบ่งชั้นเรียน มีชุดเครื่องแบบ มีโต๊ะเก้าอี้ นั่งเรียน มีการนับชั้นและกำหนดระยะเวลาในการจบการศึกษา และรัฐบาลได้เข้ามาสนับสนุนและผสมผสานระบบการศึกษาสมัยใหม่ที่เรียกว่าสามัญ โดยสอนทั้งวิชาสามัญและศาสนา มีข้าราชการครูเข้ามาช่วยสอน รวมถึงมีการรับรองคุณวุฒิเพื่อนำไปใช้ในการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ซึ่งเรียกโรงเรียนลักษณะนี้ว่าโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

ปัจจุบันโรงเรียนที่จดทะเบียนใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้มีจำนวนมากขึ้น ในระยะหลังโรงเรียนลักษณะผสมผสานนี้ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากรัฐมากขึ้นในรูปแบบ

การจัดสรรงบประมาณเป็นรายหัวตามจำนวนเด็กนักเรียนของโรงเรียนนั้นๆ ในขณะที่ป้อนแบบดั้งเดิมยังขาดการสนับสนุนที่เป็นรูปธรรมมากนัก ประกอบกับผู้บริหารและครูไม่ได้ต้องการเรียกร้อง การสนับสนุน เนื่องจากมีวิถีชีวิตที่เรียบง่ายและที่สำคัญ คือ การได้ยืนหยัดด้วยลำแข้งของตนเอง (อิบราฮีม ณรงค์รักษาเขต. 2550 : 81-90)

4.2 รูปแบบของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

4.2.1 โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ตามมาตรา 15 (2) แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ซึ่งส่วนหนึ่งจัดการเรียนการสอนทางอิสลามศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ และอีกส่วนหนึ่งจัดการเรียนการสอนวิชาสามัญตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการควบคู่ไปด้วย แต่สภาพความพร้อมทั้งบุคลากรและระบบการจัดการเรียนรู้ยังไม่เข้าเกณฑ์ของกระทรวงศึกษาธิการที่จะยกระดับสู่การเป็นโรงเรียนตามมาตรา 15 (1) แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525

4.2.2 โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ตามมาตรา 15 (1) แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ซึ่งโรงเรียนประเภทนี้จะจัดสอนอิสลามศึกษา และวิชาสามัญตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามตามมาตรา 15 (1) ยังแบ่งเป็น 2 ลักษณะประกอบด้วย

ลักษณะที่ 1 โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามประเภทบริหารโดยสมาคมหรือมูลนิธิ ซึ่งเป็นองค์กรบุคคลนิติบุคคล ทางราชการอุดหนุนงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายรายหัว 100 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งโรงเรียนลักษณะดังกล่าวทางราชการจะถอนข้าราชการครูที่ช่วยสอนวิชาสามัญออก เนื่องจากได้รับการอุดหนุนไปจ้างครูโดยเฉพาะแล้ว หากโรงเรียนมีความจำเป็นต้องมีข้าราชการครูที่ทางราชการส่งไปช่วยสอนจะต้องคืนเงินจำนวนเท่ากับบุคลากรศึกษาขั้นต้นของข้าราชการคนดังกล่าวให้แก่ทางราชการ

ลักษณะที่ 2 โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามประเภทบุคคลเป็นผู้รับใบอนุญาต ซึ่งทางราชการจะอุดหนุนงบประมาณค่าใช้จ่ายรายหัวเช่นเดียวกับโรงเรียนเอกชนสามัญทั่วไป แต่ทางราชการจะส่งข้าราชการครูส่วนหนึ่งสอนวิชาสามัญปฏิบัติการสอนร่วมกับครูที่โรงเรียนจ้างสอน

4.3 หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

4.3.1 หลักสูตร แบ่งได้ 2 ลักษณะ ได้แก่

4.3.1.1 หลักสูตรอิสลามศึกษา ได้แบ่งหลักสูตรการเรียนการสอน ดังนี้

(1) หลักสูตรอิสลามศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2540 (อับดีลาอียะห์)
ใช้เวลาเรียน 4 ปี

(2) หลักสูตรอิสลามศึกษาตอนกลาง พุทธศักราช 2540 (มุตาว์ซซึเตาะห์)
ใช้เวลาเรียน 3 ปี

(3) หลักสูตรอิสลามศึกษาตอนปลาย พุทธศักราช 2523 (ชานาวิยะห์)
ใช้เวลาเรียน 3 ปี

4.3.1.2 หลักสูตรการเรียนการสอนภาควิชาสามัญ ได้แบ่งหลักสูตรการเรียน
การสอนดังนี้

(1) หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 (ปรับปรุง พ.ศ. 2523)
(2) หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย พุทธศักราช 2524 (ปรับปรุง
พ.ศ. 2533)

4.3.2 ลักษณะการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามมี

2 ลักษณะ

ลักษณะที่ 1 จัดตารางเรียนแบ่งภาควิชาแยกจากกันตอนเช้าเรียนวิชาศาสนา
ตอนบ่ายเรียนวิชาสามัญ

ลักษณะที่ 2 จัดการเรียนการสอนคละกันแบบบูรณาการ ทั้งวิชาสามัญและ
วิชาศาสนาในตอนเช้าและตอนบ่าย

4.3.2.1 ครูที่ทำการสอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม มี 2 ประเภท
(1) ครูสอนศาสนา เป็นครูที่โรงเรียนต้องจัดหาเอง มีฐานะเป็น
ลูกจ้างของโรงเรียน

(2) ครูสอนวิชาสามัญ

(2.1) ครู ซึ่งเป็นข้าราชการที่รัฐส่งไปช่วยสอนในโรงเรียน

(2.2) ครูที่โรงเรียนจัดหามาเอง มีฐานะเป็นลูกจ้างของโรงเรียน

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจัดเป็นโรงเรียนเอกชน ตามพระราชบัญญัติ
โรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 วรรค 2 มาตรา 15 ได้แบ่งโรงเรียนออกเป็น สามลักษณะ คือ โรงเรียนที่
จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ หรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติและจัดรูปแบบใน
ระบบโรงเรียน โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการหรือหลักสูตรที่ได้รับ
อนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการและจัดรูปแบบการศึกษานอกระบบโรงเรียน โรงเรียนที่จัดให้
การศึกษาแก่บุคคลที่มีลักษณะพิเศษ ผู้เสียเปรียบทางการศึกษาในลักษณะต่างๆ ที่จัดเป็นรูปแบบ
การศึกษาสงเคราะห์โดยโรงเรียนในลักษณะที่สอง กระทรวงศึกษาในลักษณะที่สอง

กระทรวงศึกษาธิการได้แบ่งการจัดประเภทของโรงเรียนออกเป็น 6 ประเภท ในหมวด 2 ข้อ 6 ตามระเบียบว่าด้วยการกำหนดความรู้ของผู้รับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนและผู้ขอรับใบอนุญาตให้เป็นผู้จัดการ พ.ศ. 2526 ซึ่งได้แก่ประเภทเฉพาะกาล ประเภทสอนศาสนา ประเภททกววิชา ประเภทศิลปศึกษาและประเภทอาชีวศึกษา

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ซึ่งรู้จักกันในนามหนึ่งว่า “ปอเนาะ” ความเข้าใจทางการศึกษาแล้วหมายถึง เป็นที่ทำการสอนศาสนาอิสลาม หรือเป็นสถานที่อบรม สั่งสอนศาสนาของชาวไทยมุสลิม เพื่อให้มีความรู้ในทางศาสนา สามารถปฏิบัติศาสนกิจได้ ให้รู้จักบำเพ็ญกิจประจำวัน ตลอดจนความสัมพันธ์ทางครอบครัวและมรดกตามหลักศาสนาอิสลาม ปอเนาะ มีอยู่ทั่วไปในพื้นที่ที่มีผู้นับถือศาสนาอิสลาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในจังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ ปัตตานี ยะลา นราธิวาส สตูล และสงขลา ส่วนในจังหวัดอื่นก็มีบ้างประปราย

ปอเนาะเป็นสถานศึกษาของเอกชนที่ผู้จัดตั้งตามค่านิยมและความเชื่อของชาวไทยมุสลิม ต้องเป็นมุสลิมที่มีความรู้ทางศาสนาอิสลามเป็นที่ยอมรับของปวงชน ปอเนาะดำเนินการในรูปแบบโรงเรียน เมื่อกระทรวงศึกษาธิการร่วมกับกระทรวงมหาดไทยเปิดโอกาสให้จดทะเบียนเป็นโรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลามแล้วจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตรจกชั้นเรียน วัดและประเมินผลในชั้นตัวประโยคและปรับปรุงอาคารสถานที่ต่างๆ ภายในตั้งแต่ปี พ.ศ. 2530 และแปรสภาพเป็นโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามตามมาตรา 15 ของพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 และรับให้การช่วยเหลือ อุดหนุนในหลายลักษณะ ได้แก่ การอุดหนุนทางการเงิน การอุดหนุนบุคลากร การอุดหนุนด้านสื่อการเรียนการสอน การอุดหนุนด้านวิทยากร สงเคราะห์และอื่นๆ ได้แก่ให้การอบรมแก่ครูประจำการ ให้สิทธิแก่นักเรียนโดยส่งเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาของรัฐ ให้ทุนการศึกษาแก่

การจัดการหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียน วิชาศาสนา หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นถึงตอนปลาย หลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียน วิชาศาสนา หลักสูตรระดับต้นหรืออิสลามศึกษาตอนต้น (อับดีดาเยห์) ระดับกลางหรืออิสลามศึกษาตอนกลาง (มูตาวัชชีเตาะห์) ระดับปลายหรืออิสลามศึกษาตอนปลาย (ชานาวิเยห์) และวิชาชีพเป็นหลักสูตรระยะสั้นที่มุ่งให้ผู้เรียนมีอาชีพติดตัวเมื่อจบการศึกษาไปแล้ว ส่วนใหญ่เป็นด้านเกษตรและโภชนาการ

จะเห็นได้ว่าโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม เป็นสถาบันที่มีความสำคัญสถาบันหนึ่งของสังคม เพราะเป็นสถานที่ถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการให้แก่สมาชิกเพื่อนำความรู้ไปใช้ในการดำเนินชีวิต แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน เพราะมุสลิมถือว่าคนเราเกิดมาหากไม่มีความรู้ทางศาสนาก็ไม่มีสิ่งใดนำชีวิตไปสู่ความสำเร็จได้ และโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามยัง

มีลักษณะคล้ายกับโรงเรียนชุมชนมาก เพราะเป็นศูนย์กลางของชุมชนทั้งในแง่วิชาการศาสนา วัฒนธรรม อานามัยและอาชีพ โต๊ะครู หรือผู้บริหารจะเป็นที่เคารพและได้รับการยกย่องจากชุมชน โดยพื้นฐานเดิมการแสดงบทบาทตามหน้าที่หรือการกระทำของโต๊ะครูหรือผู้บริหารจึงมีอิทธิพลต่อชุมชน ซึ่งจะเป็นสถาบันที่จะเป็นผู้นำในการพัฒนาชุมชนได้อย่างดี 2543 (กลุ่มงานนิเทศการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 2, 2543 : 3)

อย่างไรก็ตามในบรรดาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาด้วยกันแล้ว ผู้ปกครองและนักเรียนจะนิยมเรียนโรงเรียนที่เปิดสอนวิชาสามัญควบคู่วิชาศาสนา เพราะวิชาสามัญจะได้มีโอกาสเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งจะมีโอกาสในการประกอบอาชีพที่มั่นคงและมีชีวิตส่วนตัวและในองค์กรการทำงานจนถึงได้ว่าโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามเป็นสถาบันที่ผลิตทรัพยากรบุคคลในชาติที่มีทั้งความรู้และคุณภาพตามมาตรา 81 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540

4.4 สภาพปัจจุบันของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

การดำเนินงานของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ได้ดำเนินงานอย่างไม่มีความพร้อมความสมบูรณ์ในปัจจัยด้านต่างๆ ทั้งในด้านการเงิน บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ เนื่องจากเป็นกลุ่มจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับโรงเรียนประเภทอื่น ทั้งนี้เพราะการจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนของไทยที่นับถือศาสนาอิสลาม ที่มุ่งเน้นเพื่อให้บุตรหลานมีความรู้ทางด้านศาสนาที่จะนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตเท่านั้น และรัฐให้การสนับสนุนส่งเสริมเป็นระยะตามนโยบายของรัฐบาลแต่ละสมัย จนปัจจุบันนับได้ว่าโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามได้พัฒนาเป็นโรงเรียนที่ได้จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ ในรูปแบบโรงเรียนที่มีคุณภาพเทียบเคียงกับโรงเรียนอื่นๆ และนับว่าเป็นโรงเรียนที่ผลิตเยาวชนให้มีความรู้และคุณธรรมที่มีความสำคัญแห่งหนึ่ง และจากรายงานของกองโรงเรียนนโยบายพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ปี พ.ศ. 2543 (กลุ่มงานนิเทศการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 2, 2543 : 4 - 9)

4.5 ปัญหาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

จากความพร้อมสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการศึกษาของรัฐต่อโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามโดยตลอดแต่โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามยังมีปัญหาต่างๆ ซึ่งมาจากสาเหตุที่สำคัญ (กลุ่มงานนิเทศการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 2, 2543 : 10) ได้แก่

1. ผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการและครูใหญ่ยังขาดวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา และขาดความรู้ทางการบริหารการศึกษา เนื่องจากผู้บริหารจำนวนมากมีความรู้ด้านสามัญศึกษาดำ ขาดจิตสำนึกและความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง

2. โรงเรียนส่วนใหญ่ขาดครูผู้ชำนาญการสอนในวิชาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และภาษาไทย

3. ครูสอนศาสนา มีวุฒิสามัญศึกษาดำ ไม่มีความรู้ความเข้าใจในเทคนิคการสอนใหม่ๆ ขาดความรู้ด้านจิตวิทยาการศึกษา ขาดความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษา

4. โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามอย่างเดียวก่อทั้งหมด ไม่เก็บค่าธรรมเนียมการเรียนและครูสอนศาสนาส่วนใหญ่จะ ได้รับเงินเดือนต่ำและไม่แน่นอนจากสาเหตุดังกล่าวทำให้การสอนของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามด้วยประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2544 : 6 - 11) ได้วิเคราะห์สภาพของสังคมที่มีผลกระทบต่อการจัดการศึกษาเอกชนซึ่งรวมถึงโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม โดยจะส่งผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อม ในด้านกฎหมายและนโยบายของรัฐ ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมและด้านเศรษฐกิจ ซึ่งจะทำให้มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการของโรงเรียนเอกชนที่จะให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพพร้อม สำหรับการดำเนินชีวิตบนพื้นฐานความเป็นไทยและความเป็นอยู่ในโลกยุคโลกาภิวัตน์ต่อไป

สรุปได้ว่าการจัดการศึกษาของเอกชนได้แบ่งภาระของรัฐในการจัดการศึกษาของประเทศ แต่ภารกิจในการบริหารโรงเรียนเอกชนซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ นอกจากภารกิจในการบริหารของโรงเรียนตามหลักการบริหารการศึกษาแล้ว ยังต้องมีการบริหารโรงเรียนให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาเอกชน ซึ่งจะมีระเบียบและวิธีปฏิบัติที่แตกต่างไปจากการบริหารการศึกษาของรัฐ ทั้งนี้เพื่อต้องการที่สนองตอบต่อกลุ่มและความต้องการของประชาชนให้ได้มากที่สุด และโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามเป็นโรงเรียนเอกชนประเภทหนึ่งจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองต่อกลุ่มประชาชนที่นับถือศาสนาอิสลาม จะต้องอาศัยยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม โดยเร่งพัฒนาผู้บริหารสู่ระดับมืออาชีพ บริหารด้วยหลักนิติธรรม คุณธรรม โปร่งใส ความมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบและความคุ้มค่า และพัฒนาครูให้มีมาตรฐานวิชาชีพชั้นสูง มีจรรยาบรรณในวิชาชีพและเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ

4.6 ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามกับชุมชน

การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนนั้น นับว่าเป็นสิ่งจำเป็นในการบริหารการศึกษายุคปัจจุบันเป็นอย่างยิ่ง เพราะโรงเรียนจะต้องอาศัยทรัพยากรจากชุมชนมาช่วย

พัฒนาโรงเรียนและชุมชนก็ได้อาศัยประโยชน์จากโรงเรียนในการเพิ่มพูนความรู้ใหม่ๆ โรงเรียนกับชุมชนมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เพราะการศึกษานั้นไม่ได้จำกัดอยู่แต่เพียงในโรงเรียนเท่านั้น ยังมีที่อื่นๆ ที่อยู่ในชุมชน ซึ่งแวดล้อมตัวเด็กชุมชนจึงมีส่วนให้ประสบการณ์ที่เป็นรากฐานทางขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมและเจตคติให้แก่เด็ก ดังนั้นโรงเรียนต้องได้รับความร่วมมือจากชุมชนให้เข้ามามีส่วนในการจัดการศึกษา โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามเป็นแบบอย่างและเป็นแหล่งวิทยาการในการพัฒนาชุมชนอันสืบเนื่องจากความผูกพัน ความเชื่อและความศรัทธาของชาวมุสลิม ดังนั้นการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนจึงเป็นภารกิจหนึ่งของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามเป็นการสนองศรัทธา และความเชื่อของชาวมุสลิมในจังหวัดชายแดนภาคใต้ จึงให้โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาชุมชน

บริบทของจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นที่ยอมรับกันว่ามีความแตกต่างจากพื้นที่อื่นของประเทศไทย วิถีชีวิตของประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ยึดหลักทางศาสนาอิสลามเป็นสำคัญ ตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย ดังนั้นการเรียนรู้ทางศาสนาอิสลามจึงมีความสำคัญกับผู้ที่นับถือศาสนาอิสลามทุกคน ผู้ที่มีความรู้ทางศาสนาอิสลามจะได้รับการยกย่องในสังคม และเป็นแกนหลักของชุมชนในการถ่ายทอด องค์ความรู้ให้แก่เยาวชนและประชาชน

4.7 บทบาทของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามต่อชุมชนใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามมีบทบาทสำคัญยิ่งในการอบรมสั่งสอนเยาวชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้นำศาสนาในแต่ละหมู่บ้าน อำเภอ หรือจังหวัด ส่วนใหญ่จะผ่านการเรียนจากสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามมาก่อน ยิ่งไปกว่านั้นในอดีตปัตตานีเคยเป็นแหล่งเรียนรู้อิสลามศึกษาที่สำคัญและมีชื่อเสียงมาก จะมีนักเรียนจากประเทศต่างๆ เช่น มาเลเซีย อินโดนีเซีย เป็นต้นมาศึกษาในปัตตานี เมื่อสำเร็จแล้วก็จะนำความรู้ที่ได้เผยแพร่ต่ออันถือว่าเป็นภารกิจที่ผูกมัดกับหลักธรรมของศาสนาอิสลาม ดังนั้นจึงถือเป็นหลักประกันอย่างหนึ่งว่าโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามนั้นเป็นสถานที่ที่ผลิตคนให้เป็นคนดี มีความรู้คู่คุณธรรม แม้ในปัจจุบันจะมีโรงเรียนรัฐบาลเกิดขึ้นในพื้นที่จำนวนมาก แต่ผู้ปกครองกลับนิยมส่งบุตรหลานเข้าโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามมากกว่า เนื่องจากการเรียนศาสนาในโรงเรียนรัฐบาลยังไม่ครอบคลุมพอซึ่งไม่สามารถนำมาใช้ในชีวิตประจำวันได้ที่สำคัญของการเรียนศาสนาคืออัล-กุร-อาน ซึ่งในโรงเรียนรัฐบาลไม่มี นอกจากนี้ในโรงเรียนรัฐบาลระดับมัธยม การเรียนศาสนายังไม่พร้อมเมื่อจบการศึกษาจากโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามพบว่า คนที่จบมาจะมีความสุขในชีวิต มีปรัชญาชีวิตที่ดำรงอยู่อย่างอิสระอยู่อย่างพอเพียง บางคนก็มีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามบางแห่งเชิญไปสอน และยังสามารถเป็นผู้นำศาสนาได้อีกด้วย จากภารกิจของสถาบันการศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น จะเห็นได้ว่าโรงเรียน

เอกชนสอนศาสนาอิสลามมีบทบาทและความสำคัญต่อเยาวชนมุสลิมเป็นอันมาก เป็นสถาบันการศึกษาที่เปรียบเสมือนสถานที่ให้แสงสว่างและพุ่มพักพวกเขาเหล่านั้นให้เป็นคนดีและสมบูรณ์ สามารถดำเนินชีวิตตามครรลองของอิสลามได้อย่างสมดุลในบริบทของสังคมไทย โดยมีโต๊ะครูเป็นตัวอย่างที่ดีในด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นตัวอย่างในการนำชุมชน เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม และเป็นที่เคารพเลื่อมใสศรัทธาของประชาชนมุสลิม นอกจากนั้น โต๊ะครูก็ยังทำหน้าที่หรือมีบทบาทสำคัญในการสร้างสังคมมุสลิมให้มีความเข้มแข็ง โดยวางอยู่บนหลักการเชิญชวนสู่การทำดีและห้ามปรามการทำสิ่งชั่วร้ายต่างๆ

4.8 ความต้องการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีบทบาทสำคัญในการอบรมเยาวชนด้านจริยธรรม และสอนวิชาการศาสนา โดยมีเป้าหมายให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีความรู้คู่คุณธรรม รักประเทศชาติ สามารถอยู่ร่วมกันกับเพื่อนมนุษย์ที่ต่างศาสนาได้อย่างสันติสุข แต่การพัฒนาหรือการจัดการเรียนการสอนของสถาบันการศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดชายแดนภาคใต้นั้นค่อนข้างจะไม่มีประสิทธิภาพและมาตรฐานเท่าที่ควร เนื่องจากรัฐให้ความช่วยเหลือด้านเงินอุดหนุน โรงเรียนไม่เพียงพอกับความต้องการของสถานศึกษา ทั้งนี้เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่า โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามได้จัดการเรียนการสอนทั้งหลักสูตรศาสนาและสามัญ แต่รัฐกลับให้งบประมาณสนับสนุนโดยคิดเป็นเงินอุดหนุนรายหัวต่อนักเรียนเฉพาะที่เรียนสามัญเท่านั้น ในขณะที่ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจะต้องจ้างครูหรือบุคลากรที่เป็นครูสอนศาสนาและครูสอนสามัญ จึงทำให้งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐไม่เพียงพอต่อการพัฒนาโรงเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

รติรัตน์ คล่องแคล่ว (2544) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจและแนวทางพัฒนาสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชนปรากฏดังนี้ (1) ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชนทั้งโดยภาพรวมและเมื่อจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงานและสถานภาพการสมรสอยู่ในระดับปานกลาง (2) ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$) (3) ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมและ

ด้านกองทุนเลี้ยงชีพประเภท 1 กองทุนเลี้ยงชีพประเภท 2 เงินเพิ่มพิเศษ เงินทดแทนและค่าทดแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ด้านอื่นไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (4) ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการจำแนกตามสถานภาพการสมรสโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (5) ผลการวิเคราะห์ที่แนวทางพัฒนาสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษาทั้ง 7 ด้านพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนมีแนวทางพัฒนาสวัสดิการ ดังนี้ ควรได้รับหลังจากทำการยื่นเรื่องไม่เกิน 30 วัน มีเจ้าหน้าที่คอยแนะนำในเรื่องเอกสารที่ใช้ประกอบการยื่นเรื่องและตรวจสอบเอกสารให้ถูกต้อง เพิ่มจำนวนเงินที่สามารถเบิกได้ตามจำนวนที่ใช้จ่ายในกรณีมีอาการร้ายแรง ขยายระดับการศึกษา ไม่มีกำหนดโดยขึ้นอยู่กับความสามารถ โดยเบิกค่าธรรมเนียมการเรียนได้ (ในสถานศึกษาของรัฐ และเอกชน) และสามารถนำบุตรที่ถูกต้องตามกฎหมายเบิกค่าการศึกษาบุตรได้ทุกคนปริมาณเงิน ควรเพิ่มตามลำดับขั้น คือ 3,000 บาท, 4,000 บาท, 5,000 บาท ตามลำดับและควรมีเงินโบนัสเพิ่ม เป็นกรณีพิเศษที่ครูทำงานนานเกิน 20 ปี โดยเพิ่มจากเงินที่ได้รับแล้วบวกเงินเดือนสุดท้ายสิบเท่า และในกรณีที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นครูตัวอย่างควรได้เงินเพิ่มจากเงินที่ได้รับแล้วบวกเงินเดือนสุดท้าย 10 เท่า

ชุดิมา เลาหิจิตรจันทร์ (2544) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตของนักสังคมสงเคราะห์สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามองค์ประกอบคุณภาพชีวิต 9 ด้าน โดยศึกษาระดับคุณภาพชีวิตที่เป็นจริงในปัจจุบัน ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและวิวัฒนาการคุณภาพชีวิตทั้ง 9 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า นักสังคมสงเคราะห์สังกัดกรุงเทพมหานครมีคุณภาพชีวิตโดยรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกระดับคุณภาพชีวิตตามด้านต่างๆ พบว่า นักสังคมสงเคราะห์มีคุณภาพชีวิตระดับสูงในด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สภาวะแวดล้อมบริเวณที่อยู่อาศัย และความสัมพันธ์ในครอบครัว คุณภาพชีวิตระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัย บริการขั้นพื้นฐานทางสังคม ความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน ละสังคม ความสำเร็จในชีวิต และการใช้เวลาว่างและกิจกรรมนันทนาการ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า ตัวแปรต้น ด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา รายได้รวมต่อเดือน การออม ภาระหนี้สิน อายุราชการ ภาระในการดูแลสมาชิกในครอบครัว ธรรมเนียมที่อยู่อาศัย การเป็นสมาชิกสมาคม/ชมรม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในทางบวก และวิธีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักสังคมสงเคราะห์เรียงลำดับความสำคัญในการพัฒนาได้ดังนี้ คือความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สุขภาพอนามัย ความพึงพอใจในงาน บริการขั้นพื้นฐานทางสังคม สภาวะแวดล้อมบริเวณที่อยู่อาศัย ความสัมพันธ์ในครอบครัว การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคม การใช้เวลาว่างและกิจกรรมนันทนาการ และความสำเร็จในชีวิต ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ด้านสุขภาพอนามัยควร

ให้ความสำคัญกับการตรวจสอบภาพประจำปี ด้านความพึงพอใจในงานควรให้ความสำคัญในการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานของนักสังคมสงเคราะห์ และด้านความสำเร็จในชีวิตเรื่องการศึกษาต่อควรสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ หรือการจัดอบรมความรู้ใหม่ๆ การสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อนักสังคมสงเคราะห์จะได้นำความรู้มาประยุกต์ใช้ต่อไป

สุทธิพร บุญมาก (2544) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตของพยาบาลของโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ส่วนกลาง กระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ พยาบาลกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีสถานภาพสมรสแล้ว อยู่ร่วมกัน มีสถานภาพในครอบครัวเป็นภรรยา มีสมาชิกในครัวเรือน 4 - 6 คน มีจำนวนสมาชิกที่มีรายได้แล้ว 1 - 2 คน มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาทต่อเดือน มีรายได้ของสมาชิกในครัวเรือนต่ำกว่า 10,000 บาทต่อเดือน และ 20,001 – 30,000 บาทต่อเดือน ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 20 ปี ตำแหน่งหน้าที่ของพยาบาลส่วนใหญ่เป็นพยาบาลประจำการ โดยการทำงานเป็นเวร แต่ละช่วงเวลาประมาณ 6 - 10 ครั้งต่อเดือน ระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมของพยาบาล คุณภาพชีวิตด้านการทำงาน ด้านสุขภาพและด้านครอบครัวอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของพยาบาลจำแนกตามเวลาการทำงาน พบว่าคุณภาพชีวิตของพยาบาลกลุ่มที่ทำงานในเวลาราชการปกติมีคุณภาพชีวิตที่สูงกว่าคุณภาพชีวิตของพยาบาลกลุ่มที่ทำงานเป็นเวร ในด้านภาพรวม ด้านการทำงานและด้านสุขภาพ ส่วนคุณภาพชีวิตด้านครอบครัวทั้งสองกลุ่มใกล้เคียงกัน ปัจจัยด้านครอบครัว พบว่าสภาพแวดล้อมกายภาพที่บ้านและการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวอยู่ในระดับสูง ปัจจัยด้านที่ทำงาน พบว่าสภาพแวดล้อมกายภาพที่ทำงานและการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตโดยรวมและคุณภาพชีวิตด้านการทำงานขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านที่ทำงานเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยส่วนบุคคลตามลำดับ ส่วนคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพและด้านครอบครัวขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านครอบครัวเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ปัจจัยด้านที่ทำงานและปัจจัยส่วนบุคคลตามลำดับ การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลกลุ่มที่ทำงานในเวลาราชการปกติและกลุ่มที่ทำงานเป็นเวร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมและทุกด้าน เฉพาะพยาบาลกลุ่มที่ทำงานในเวลาราชการปกตินั้น ปัจจัยด้านครอบครัวส่งผลต่อคุณภาพชีวิตโดยรวม คุณภาพชีวิตด้านการทำงาน ด้านสุขภาพและครอบครัวของพยาบาลกลุ่มที่ทำงานในเวลาราชการปกติสูงกว่าพยาบาลกลุ่มที่ทำงานเป็นเวร ปัจจัยด้านที่ทำงานจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิต โดยรวมคุณภาพชีวิตด้านการทำงานและด้านสุขภาพของพยาบาลกลุ่มที่ทำงานเป็นเวรสูงกว่าพยาบาลกลุ่มที่ทำงานในเวลาราชการปกติ ยกเว้นคุณภาพชีวิตด้านครอบครัว ข้อเสนอแนะจากการศึกษาได้แก่ (1) ผู้บริหารโรงพยาบาลควรให้มีการประเมินระดับ

คุณภาพชีวิตของพยาบาลในโรงพยาบาลประจำปี (2) ควรให้มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของพยาบาล (3) ควรมีการจัดตารางเวรการทำงานในช่วงเวรบ่ายและดึกให้น้อยครั้ง (4) ควรมีการเพิ่มวันหยุดประจำเดือนให้กับพยาบาลที่ด้อยทำงานเป็นเวร (5) ควรส่งเสริมการพัฒนาความรู้พยาบาลและ และ(6) รัฐบาลควรเพิ่มค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานและสวัสดิการให้กับพยาบาล

โอภา สนิทมาโร (2545) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตของแรงงานหญิง ในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเล จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า (1) แรงงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเล จังหวัดปัตตานี มีคุณภาพชีวิต ด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับต่ำ (2) แรงงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเล จังหวัดปัตตานี มีคุณภาพชีวิต ด้านสุขภาพกายอยู่ในระดับค่อนข้างดี (3) แรงงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเล จังหวัดปัตตานี มีคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตอยู่ในเกณฑ์ปกติ (4) แรงงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเล จังหวัดปัตตานี มีคุณภาพชีวิตด้านความเป็นอยู่ในระดับค่อนข้างดี (5) แรงงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเล จังหวัดปัตตานี กลุ่มอายุ 25 - 35 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 35 ปี มีคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตดีกว่ากลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และกลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี มีคุณภาพชีวิตด้านชีวิตความเป็นอยู่ดีกว่ากลุ่มอายุมากกว่า 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (6) แรงงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเล จังหวัดปัตตานี ที่มีสถานภาพโสด มีคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตดีกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพสมรสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (7) แรงงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเล จังหวัดปัตตานี ที่อยู่ในแผนกจับสัตว์น้ำ มีคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจดีกว่าแรงงานหญิงที่อยู่ในแผนกบรรจุกล่องบรรจุภัณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (8) แรงงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเล จังหวัดปัตตานี ที่มีลักษณะการจ้างงานเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง และรายกิโลกรัม มีคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพกาย ด้านสุขภาพจิต และด้านชีวิตความเป็นอยู่ไม่แตกต่างกัน และ (9) แรงงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเล จังหวัดปัตตานี ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพกาย ด้านสุขภาพจิตและด้านชีวิตความเป็นอยู่ไม่แตกต่างกัน

จิตต์ธฐ สมบัติศิริ (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน และสถานภาพการสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา ปัจจัยด้านงานของครูประถมศึกษา ในด้านภาระการสอน (ชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา แต่ในด้านภาระนี้สิน และภาระงานอื่นนอกเหนือจากการสอนไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทำงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 4 ด้าน อันประกอบด้วยด้านลักษณะงานด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพ ในการปฏิบัติงาน และด้านความรู้สึกว่าตนสำคัญในองค์กร ล้วนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งสิ้น โดยครูประถมศึกษาที่มีความพึงพอใจด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับต่ำ ด้านลักษณะงานและด้านความรู้สึกว่าตนสำคัญในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธภาพในการทำงานอยู่ในระดับสูง ครูประถมศึกษาที่มีความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับต่ำ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ และการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัว ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับสูง

2. งานวิจัยต่างประเทศ

เฮลพิน (Halpin, 1966 : 9 – 104) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างระบบราชการกับระบบการใช้วิชาชีพ และพบว่า ระดับความเข้ม (Degree) ของระบบราชการ มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความรู้สึว่าเป็นอิสระในการปฏิบัติงานของบุคลากร เมื่อครูอาจารย์ เกิดความรู้สึกว่า ขาดความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานแล้วย่อมจะให้ความร่วมมือกับผู้บริหาร น้อยมาก หรือให้ความร่วมมือโดยไม่สมัครใจทำงาน ไม่เต็มความสามารถ มีผลให้งานต่างๆ ไม่ก้าวหน้า ไม่มีการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในทางตรงกันข้าม ถ้าผู้บริหารเน้นหรือให้ความสำคัญที่ระบบการใช้วิชาชีพมากกว่าระบบราชการ คือ ผู้บริหารไม่ยึดกฎ ระเบียบราชการเป็นสำคัญ แต่ถือว่า กฎ ระเบียบทางราชการเป็นเพียงกรอบหรือแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ ครูอาจารย์จะรู้สึกเป็นอิสระในการทำงานทำให้เกิดความร่วมมือในหน่วยงานมากขึ้น

แคลเดรอน (Calderon ,1989 : 2512-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูที่สอน ได้ดีเยี่ยมในทัศนะของนักเรียน เพื่อนครูผู้บริหารโรงเรียนวิทยาลัยชุมชนในเมือง ลอสแอนเจลิส (Los Angeles Community College District) ผลการศึกษาพบว่า นักเรียน ครู และผู้บริหารโรงเรียน เห็นตรงกัน โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับคุณภาพคุณลักษณะที่ดี 3 ลักษณะ คือ ลักษณะการสอนที่ดี ลักษณะเกี่ยวกับบุคลิกภาพที่ดีลักษณะเกี่ยวกับอาชีพครู และไม่พบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของทั้งสามกลุ่ม

โอ แบนนอน (O'Bannon, 1993) ได้ทำการศึกษาวิจัยของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในรัฐมอนทานา เรื่องการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาในการพัฒนาครูมืออาชีพ คือ โรงเรียนส่วนใหญ่ขาดครูที่มีความรู้ความสามารถในวิชาที่สอนมีความแตกต่างกันระหว่างหมวดวิชา บรรยายภาศในโรงเรียนไม่สนับสนุนการพัฒนาตนเองของครู เช่น มีความ

ขัดแย้งกันระหว่าง ครูด้วยกันเองหรือครูกับผู้บริหารโรงเรียน นโยบาย และวัฒนธรรมบางอย่างไม่เอื้อต่อการพัฒนาสู่ความเป็นครูมืออาชีพ

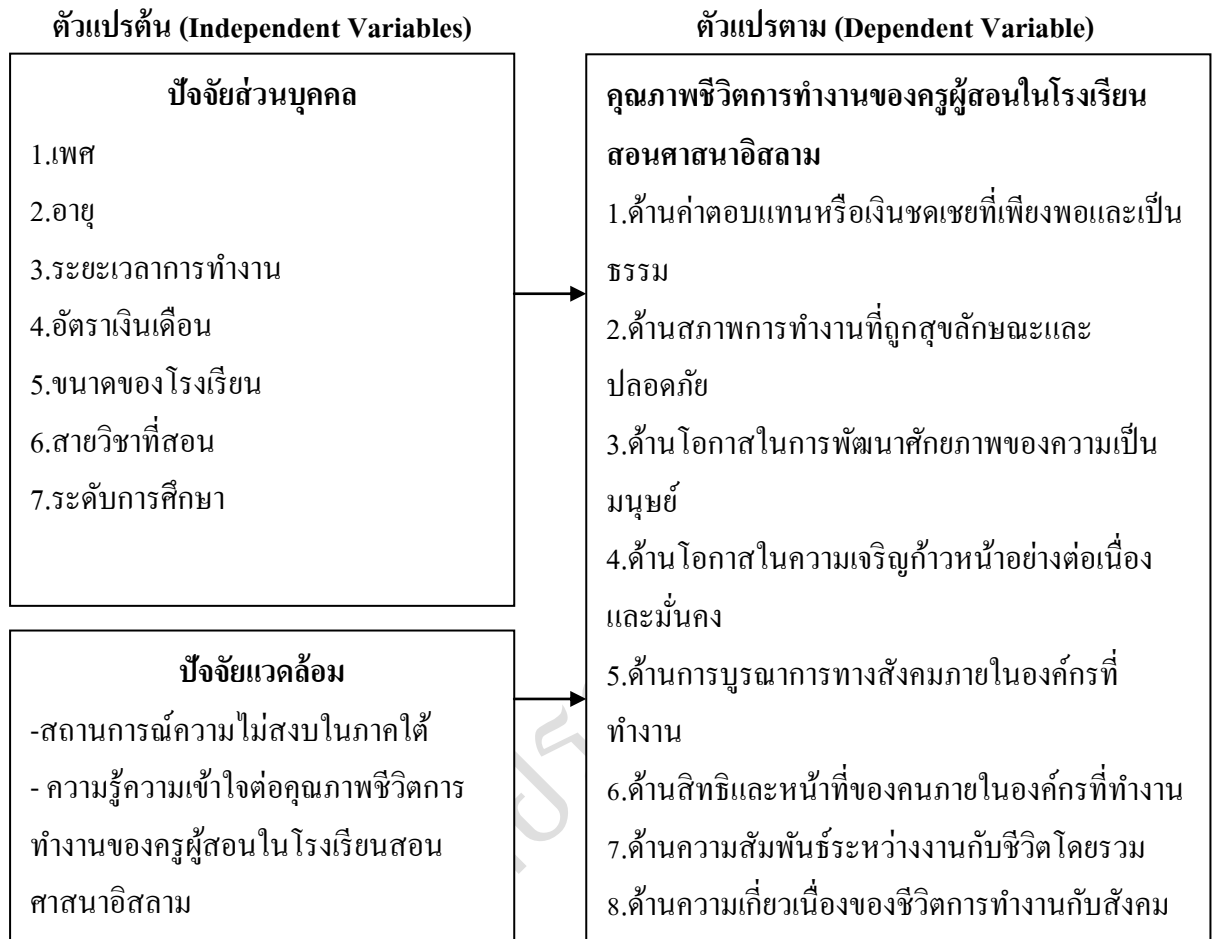
แฮดแดด (Haddad, 1986 : 20-25) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตนักศึกษาวิทยาลัยจอร์ดาเนียน โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจและความสำคัญ 16 องค์ประกอบ เพื่อบ่งชี้ถึงคุณภาพชีวิตในกลุ่มตัวอย่าง 300 คน เป็นชาย 178 คน และหญิง 122 คน ผลการวิเคราะห์บ่งชี้ว่าความพึงพอใจมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับ 16 องค์ประกอบ ผู้ที่มีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าผู้ที่มีความพึงพอใจในสุขภาพ รายได้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนและครอบครัวน้อย สรุปคือการรับรู้ของนักศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพ ความสัมพันธ์กับครอบครัวสัมพันธ์กับเพื่อนและรายได้ เป็นตัวทำนายความพึงพอใจในชีวิตได้ดีที่สุด

เคลล์ (Kell, 1996 : 1765) ได้ศึกษามโนทัศน์ของครูเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนคาทอลิก 16 แห่ง ในสังฆมณฑลวอชิงตัน พบว่าตัวแปรที่สำคัญ 4 ตัวที่ต้องคำนึงถึงคือ บรรยากาศองค์กร แบบของผู้นำ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและความพึงพอใจในการทำงาน

สปลอดจิง (Spalding, 1987 : 4505-4506) ได้ศึกษานโยบายในการพัฒนาประเทศและความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายการพัฒนาประเทศกับเครื่องบ่งชี้คุณภาพชีวิตในประเทศด้อยพัฒนาโดยตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านเศรษฐกิจการเมือง และนโยบายกับสภาพความอยู่ดีกินดีของประชาชน พบว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ การเมือง และนโยบาย มีผลต่อสภาพอยู่ดีกินดีของประชากร และการลงทุนทางการศึกษาก็ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรด้วย

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตของแต่ละคนจะเป็นอย่างไรหรืออยู่ในระดับใดนั้น มีตัวแปรที่เกี่ยวข้องดังนี้ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ที่อยู่อาศัย สภาพแวดล้อม รายได้ สุขภาพ ลักษณะส่วนบุคคลหรือบุคลิกภาพ เป็นต้น ทั้งนี้ คุณภาพชีวิตมีองค์ประกอบหลายด้านอาทิเช่น ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ โอกาสในความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคง การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน สิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม ความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคมเป็นส่วนประกอบ

กรอบแนวคิดในการค้นคว้าอิสระ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการค้นคว้าอิสระ

สมมติฐานการค้นคว้าอิสระ

1. ครูสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานีที่มีลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตาม เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน อัตราเงินเดือน ขนาดของโรงเรียน สายวิชาที่สอน และ ระดับการศึกษา แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

2. ครูสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานีที่มีปัจจัยแวดล้อม ด้านสถานการณ์ความไม่สงบในภาคใต้ และความรู้ความเข้าใจของต่อคุณภาพชีวิตต่างกันมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการค้นคว้าอิสระ

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานตามตัวแปรที่กำหนดของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่จะใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ ครูที่สอนวิชาสามัญและวิชาศาสนาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี มีจำนวนทั้งสิ้น 2,060 คน จากจำนวนโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานีทั้งหมด 56 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด.2543 : 39) จากจำนวนประชากรที่จะใช้ในการศึกษามีจำนวนทั้งสิ้น 2,060 คน จึงต้องใช้กลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการศึกษานี้ จำนวนทั้งสิ้น 320 คน โดยจะกำหนดน้ำหนักจำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่า ๆ กัน ระหว่างครูที่สอนสายสามัญ และครูที่สอนสายศาสนา

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) อย่างมีสัดส่วนตามจำนวนของครูในแต่ละอำเภอให้ครอบคลุมทั้ง 11 อำเภอ ของจังหวัดปัตตานี โดยเฉลี่ยประชากร 6.4 คน ต่อกลุ่มตัวอย่าง 1 คน จากประชากรทั้งหมด 2,060 คน ใน 11 อำเภอ จะได้กลุ่มตัวอย่าง ตามตาราง 1

ตารางที่ 1 รายละเอียดของจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอำเภอของจังหวัดปัตตานี

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน	จำนวนครู	กลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
เมือง	9	316	48	15.00
โคกโพธิ์	7	339	52	16.20
หนองจิก	4	169	26	8.12
ยะรัง	7	232	36	11.25
แม่ลาน	1	25	4	1.25
มายอ	7	229	36	11.25
ทุ่งยางแดง	4	113	18	5.62
สายบุรี	9	382	60	18.75
ไม้แก่น	1	19	4	1.25
ปะนาเระ	4	155	24	7.55
ยะหริ่ง	3	81	12	3.75
รวม	56	2,060	320	100

จากการคำนวณทำให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี จำนวน 320 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ สำหรับแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

1. ลักษณะของเครื่องมือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน อัตราเงินเดือน ขนาดของโรงเรียนที่สังกัด สาขาวิชาที่สอน และระดับการศึกษา ซึ่งตัวแปรแต่ละตัวอยู่ในมาตรวัด ดังนี้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Check List) เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลเป็นตัวแปรจากปัจจัยแวดล้อมแบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 สถานการณ์ความไม่สงบในภาคใต้ มีข้อคำถาม 7 ข้อ

ผู้ศึกษาได้แบ่งระดับออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยใช้มาตรวัดแบบมาตรส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert เพื่อวัดระดับสถานการณ์ความไม่สงบในภาคใต้ ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี โดยเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อแปลความหมายของแบบทดสอบ ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

แบบสอบถามในตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

ระดับที่ 5 หมายถึง มากที่สุด

ระดับที่ 4 หมายถึง มาก

ระดับที่ 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับที่ 2 หมายถึง น้อย

ระดับที่ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

โดยมีเกณฑ์การแปลผล ดังนี้

การแปลค่าเฉลี่ยของคะแนนสถานการณ์ความไม่สงบในภาคใต้ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม โดยถือตามเกณฑ์ของคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

1.00 – 1.49 หมายถึง สถานการณ์ความไม่สงบอยู่ในระดับมากที่สุด

1.50 – 2.49 หมายถึง สถานการณ์ความไม่สงบอยู่ในระดับมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง สถานการณ์ความไม่สงบอยู่ในระดับปานกลาง

3.50 – 4.49 หมายถึง สถานการณ์ความไม่สงบอยู่ในระดับน้อย

4.50 – 5.00 หมายถึง สถานการณ์ความไม่สงบอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มีคำถาม 7 ข้อ

ซึ่งผู้ศึกษาได้แบ่งระดับออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยใช้มาตรวัดแบบมาตรส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert เพื่อวัดระดับความรู้ความเข้าใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา

เกณฑ์การให้คะแนน

แบบสอบถามในตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

ระดับที่ 5 หมายถึง มากที่สุด

ระดับที่ 4 หมายถึง มาก

ระดับที่ 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับที่ 2 หมายถึง น้อย

ระดับที่ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

โดยมีเกณฑ์การแปลผล ดังนี้

1.00 – 1.49 หมายถึง ความรู้ความเข้าใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

1.50 – 2.49 หมายถึง ความรู้ความเข้าใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง ความรู้ความเข้าใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

3.50 – 4.49 หมายถึง ความรู้ความเข้าใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับน้อย

4.50 – 5.00 หมายถึง ความรู้ความเข้าใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเพื่อทราบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ซึ่งกำหนดกรอบ คุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดของ ริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton) ทั้ง 2 ด้านในเรื่องต่างๆ

เกณฑ์การวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี ได้จากค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามในการวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

คะแนน 4.51 - 5.00 เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนน 3.51 - 4.50 เห็นด้วยมาก

คะแนน 2.51 - 3.50 เห็นด้วยปานกลาง

คะแนน 1.51 - 2.50 เห็นด้วยน้อย

คะแนน 1.00 - 1.50 เห็นด้วยน้อยที่สุด

โดยมีเกณฑ์การแปลผล ดังนี้

1.00 – 1.49 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนอยู่ในระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน

1.50 – 2.49 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

3.50 – 4.49 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

4.50 – 5.00 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. วิธีการสร้างเครื่องมือ ผู้ค้นคว้าอิสระได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง หลักเกณฑ์ และวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ดี แล้วนำผลการศึกษามากำหนดตัวบ่งชี้ เพื่อสร้างข้อคำถามให้มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาที่ต้องการทราบ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการค้นคว้าอิสระ

ขั้นที่ 2 นำตัวอย่างแบบสอบถามที่มีผู้ศึกษาไว้ และจากวรรณกรรมที่ค้นคว้ามาปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือให้มีความเหมาะสมกับตัวบ่งชี้และกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ โดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ขั้นที่ 3 ตรวจสอบความเที่ยงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยนำข้อคำถามทั้งหมดไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ (IOC) ที่คำนวณได้มากกว่า หรือเท่ากับ 0.5 (อ้างอิงในเวฮามะ บากา, 2543 : 29)

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) โดยนำไปใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้ ตอบแบบสอบถามจำนวน 30 คน เพื่อดูความตรงตามเนื้อหาและความชัดเจน เหมาะสมในการสื่อความหมายของข้อคำถามที่ใช้ นำแบบสอบถามจากการทดลองเอามาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาเพื่อนำไปใช้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การศึกษารั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยดี ผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้ศึกษาขอหนังสือจาก มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการออกหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยไปยังผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดปัตตานี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้ศึกษานำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเอกชน ในจังหวัดปัตตานี เพื่อขอความ

อนุเคราะห์ในการแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถามให้กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดปัตตานี

3. ผู้ศึกษาได้ติดตามขอรับแบบสอบถามจาก สำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี ภายใน 15 วัน โดยขอความร่วมมือให้หัวหน้ากลุ่มศึกษานิเทศก์ของแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดปัตตานี โดยส่งไปทั้งหมด 320 ฉบับ และได้รับคืนมา 320 ฉบับ

4. สำหรับแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืนในครั้งแรก ผู้ศึกษาได้ติดตามขอรับแบบสอบถามจากโรงเรียนด้วยตนเองอีกครั้ง

5. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ผู้ศึกษาดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม แล้วนำผลไปจัดกระทำวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 320 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1.1 จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ใช้วิธีการนับจำนวน หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.2 จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ใช้วิธีการใช้วิธีการวิเคราะห์หาความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และการทดสอบค่า t-test

1.3 จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ใช้วิธีการวิเคราะห์ รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อการบริการโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1.1 หาค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

2.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้จำแนกและแปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ

2.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ควบคู่กับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงลักษณะการกระจายของ

2.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ การนำไปประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์

2.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

2.3.1 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

2.3.2 การทดสอบค่า t-test

2.3.3 ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การค้นคว้าอิสระเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยการใช้วิธีการเชิงสำรวจ (survey research) ใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คน และนำผลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปแบ่งผลการวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

ผู้ค้นคว้าอิสระได้ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด จำนวน 320 ฉบับ ได้รับกลับคืนและมีความสมบูรณ์จำนวน 320 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 จากนั้นได้ดำเนินการตรวจให้คะแนนตามคู่มือการลงรหัส (Edit Code Book) แล้วนำข้อมูลที่ได้นำไปวิเคราะห์สถิติ โดยใช้คอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ผู้ค้นคว้าอิสระได้ดำเนินการตามขั้นตอน โดยแบ่งการนำเสนอข้อมูลออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี

ตอนที่ 4 ทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 แสดงจำนวน และร้อยละ ข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	151	47.20
หญิง	169	52.80
รวม	320	100.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	130	40.60
31 – 40 ปี	121	37.80
41 – 50 ปี	47	14.70
51 ปีขึ้นไป	22	6.90
รวม	320	100.00
ระยะเวลาการทำงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	145	45.30
10 ปีขึ้นไป	175	54.70
รวม	320	100.00
อัตราเงินเดือน		
ต่ำกว่า 6,000 บาท	10	3.10
6,000 – 7,500 บาท	53	16.60
7,500 บาทขึ้นไป	257	80.30
รวม	320	100.00
ขนาดโรงเรียน		
ขนาดเล็ก (มีนักเรียนไม่เกิน 500 คน)	42	13.10
ขนาดกลาง (มีนักเรียน 500 – 1,000 คน)	47	14.70
ขนาดใหญ่ (มีนักเรียนตั้งแต่ 1,000 คนขึ้นไป)	231	72.20
รวม	320	100.00
สายวิชาที่สอน		
สายสามัญ	148	46.20
สายศาสนา	172	53.80
รวม	320	100.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าอนุปริญญา	22	6.880
อนุปริญญา	58	18.13
ต่ำกว่าชานาวิยะห์	66	20.63
ชานาวิยะห์	96	30.00
ปริญญาตรี	78	24.38
รวม	320	100.00

จากตารางที่ 2 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะทางส่วนบุคคลศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 52.80 เพศชาย จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 47.20 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มากที่สุด จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 40.60 รองลงมา มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 37.80 มีระยะเวลาการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 54.70 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 45.30 มีเงินเดือนในอัตรา 7,500 บาทขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 80.30 รองลงมาคือ 6,000 – 7,500 บาท จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 16.60 ส่วนใหญ่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 72.20 รองลงมา โรงเรียนขนาดกลาง (มีนักเรียน 500 – 1,000 คน) จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 14.70 สอนวิชาสายศาสนา มากที่สุด จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 53.80 และชานาวิยะห์ จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 รองลงมาคือปริญญาตรี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 24.38 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับ ปัจจัยแวดล้อมด้านสถานการณ์ความไม่สงบในภาคใต้

ปัจจัยแวดล้อม	X	S.D	ระดับ
สถานการณ์ความไม่สงบในภาคใต้			
1. เหตุการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีผลกระทบต่อความปลอดภัยในการเดินทางไปทำการสอน	3.12	.954	ปานกลาง
2. เหตุการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีผลกระทบต่อประกอบอาชีพครู	3.25	.842	ปานกลาง
3. เจ้าหน้าที่ตำรวจ - ทหารสามารถควบคุมสถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้	2.32	1.127	น้อย
4. โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบในภาคใต้	3.25	1.283	ปานกลาง
5. เหตุการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของท่าน	3.56	1.072	มาก
6. ท่านรู้สึกกลัวต่อเหตุการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เกิดขึ้น	3.50	1.056	ปานกลาง
7. โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่ท่านสอน มีความปลอดภัยจากเหตุการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้	3.42	.957	ปานกลาง
รวม	3.20	1.04	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยแวดล้อมด้านสถานการณ์ความไม่สงบในภาคใต้ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด พบว่า เหตุการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ มีค่าเฉลี่ย 3.56 รองลงมาคือรู้สึกกลัวต่อเหตุการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.50 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือเจ้าหน้าที่ตำรวจ - ทหาร

สามารถควบคุมสถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้ มีค่าเฉลี่ย 2.32 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับ ปัจจัยแวดล้อม ด้านความรู้ความเข้าใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

ปัจจัยแวดล้อม	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
ด้านความรู้ความเข้าใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน			
1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเกี่ยวกับค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่พอเพียงและเป็นธรรม	2.72	.751	ปานกลาง
2. มีความรู้ความเข้าใจการทำงานที่ถูกต้องและปลอดภัย	3.36	.642	ปานกลาง
3. มีความรู้ความเข้าใจต่อโอกาสในการจะใช้และพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์	3.37	.701	ปานกลาง
4. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโอกาสในความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและความมั่นคงในการทำงาน	3.23	.790	ปานกลาง
5. มีความรู้ความเข้าใจต่อสิทธิและหน้าที่ของท่านและองค์กรเป็นอย่างดี	3.39	.747	ปานกลาง
6. มีความรู้ความเข้าใจการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน	3.24	.752	ปานกลาง
7. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน	3.35	.921	ปานกลาง
รวม	3.24	0.76	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 ผลการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยแวดล้อมด้านความรู้ความเข้าใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามโดยภาพรวมระดับความรู้ความเข้าใจอยู่ในปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดพบว่ามีความรู้ความเข้าใจต่อสิทธิและหน้าที่ของท่านและองค์กรเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.39 รองลงมาคือมีความรู้ความเข้าใจต่อโอกาสในการจะใช้และพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ มีค่าเฉลี่ย 3.37 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเกี่ยวกับค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่พอเพียงและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ย 2.72 ตามลำดับ

**ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนใน
โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี**

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของ
ครูผู้สอนใน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน
จังหวัดปัตตานีด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
ด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม			
1. ท่านมีรายได้พอเพียงตามอัตภาพสามารถใช้จ่ายได้อย่างสบาย	2.56	.825	ปานกลาง
2. ท่านได้รับการปรับอัตราเงินเดือนเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง	2.41	.791	น้อย
3. ท่านไม่มีความกังวลและไม่ขัดสนในการใช้จ่ายแต่ละเดือน	2.73	.969	ปานกลาง
4. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่น ที่คล้ายคลึงกัน	2.51	.763	ปานกลาง
5. ท่านมีรายได้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	2.17	.947	น้อย
6. ท่านมีความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน	2.42	.816	ปานกลาง
7. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับการทำงานของท่าน	2.56	.782	ปานกลาง
8. ท่านได้รับค่าชดเชยเมื่อได้รับผลกระทบจากการทำงาน	2.56	.825	ปานกลาง
9. ท่านมีรายได้เพิ่มขึ้นเมื่อมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น	2.52	.823	ปานกลาง
10. ท่านมีรายได้เท่าเทียมกันเพื่อนที่ทำงานระดับเดียวกัน	2.60	.797	ปานกลาง
รวม	2.50	0.83	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 ผลการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน
เอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานีด้านค่าตอบแทนหรือ
เงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.50 เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด พบว่า ไม่มีความกังวลและไม่ขัดสนในการใช้จ่ายแต่ละเดือน มีค่าเฉลี่ย
2.73 รองลงมาคือ มีรายได้เท่าเทียมกันเพื่อนที่ทำงานระดับเดียวกัน มีค่าเฉลี่ย 2.60 ส่วนข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือมีรายได้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย 2.17 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย			
1. ท่านมีห้องทำงานที่เหมาะสม สะอาดและปลอดภัย	3.16	.813	ปานกลาง
2. ท่านมีชั่วโมงในการทำงานแต่ละวัน มีความเหมาะสม	3.00	.804	ปานกลาง
3. ท่านได้รับมอบหมายภาระงาน หรือหน้าที่รับผิดชอบที่เป็นธรรม	3.20	.766	ปานกลาง
4. สภาพแวดล้อมโรงเรียนของท่านปราศจากมลภาวะ เช่น ฝุ่นละออง กลิ่น และเสียงรบกวน	3.32	1.070	ปานกลาง
5. โรงเรียนของท่านมีมาตรการ การรักษาความปลอดภัยอย่างดี	3.14	.830	ปานกลาง
6. ท่านมีความปลอดภัยในการเดินทางไปทำงาน	3.14	.849	ปานกลาง
7. ที่ทำงานมีความพร้อมในด้านสื่อสาร เช่น โทรศัพท์ , อินเทอร์เน็ต เป็นต้น	3.54	.895	มาก
8. ห้องทำงานของท่านมีบรรยากาศที่เหมาะสม	3.08	.825	ปานกลาง
9. ห้องทำงานของท่าน มีการติดตัวกึ่งวงจรปิด เพื่อความปลอดภัย	1.97	.893	น้อย
10. โรงเรียนของท่านมีการ จัดเวรยาม ควบคุมการเข้า – ออก ของบุคคลภายนอกอย่างดี	3.17	.903	ปานกลาง
รวม	3.07	0.86	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 ผลการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานีด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.07 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด พบว่า ที่ทำงานมีความพร้อมในด้านสื่อสาร เช่น โทรศัพท์ , อินเทอร์เน็ต เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย 3.54 รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมโรงเรียนของท่านปราศจากมลภาวะ เช่น ฝุ่นละออง กลิ่น และเสียงรบกวนมีค่าเฉลี่ย 3.32 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือห้องทำงานของท่าน มีการติดตัวกึ่งวงจรปิด เพื่อความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ย 1.97 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานีด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์			
1. ท่านมีห้องทำงานที่เหมาะสม สะอาดและปลอดภัย	3.36	.881	ปานกลาง
2. ท่านมีชั่วโมงในการทำงานแต่ละวัน มีความเหมาะสม	3.37	.786	น้อย
3. ท่านได้รับมอบหมายภาระงาน หรือหน้าที่รับผิดชอบที่เป็นธรรม	2.94	.813	ปานกลาง
4. สภาพแวดล้อมโรงเรียนของท่านปราศจากมลภาวะ เช่น ฝุ่นละออง กลิ่น และเสียงรบกวน	3.35	.810	ปานกลาง
5. โรงเรียนของท่านมีมาตรการ การรักษาความปลอดภัยอย่างดี	3.51	.763	มาก
6. ท่านมีความปลอดภัยในการเดินทางไปทำงาน	3.44	.832	ปานกลาง
7. ที่ทำงานมีความพร้อมในด้านสื่อสาร เช่น โทรศัพท์ , อินเทอร์เน็ต เป็นต้น	3.10	.923	ปานกลาง
8. ห้องทำงานของท่านมีบรรยากาศที่เหมาะสม	3.27	.869	ปานกลาง
9. ห้องทำงานของท่าน มีการติดตัวกล้องวงจรปิด เพื่อความปลอดภัย	3.30	.915	ปานกลาง
10. โรงเรียนของท่านมีการ จัดเวรยาม ควบคุมการเข้า – ออก ของบุคคลภายนอกอย่างดี	3.01	.780	ปานกลาง
รวม	3.27	0.84	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 ผลการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด พบว่า โรงเรียนของท่านมีมาตรการ การรักษาความปลอดภัยดี มีค่าเฉลี่ย 3.51 รองลงมาคือ ท่านมีความปลอดภัยในการเดินทางไปทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.44 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือท่านได้รับมอบหมายภาระงาน หรือหน้าที่รับผิดชอบที่เป็นธรรม มีค่าเฉลี่ย 2.94 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคง

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคง			
1. พอใจกับการได้รับการพิจารณาความดี ความชอบ ขวัญและกำลังใจในหน่วยงานของท่าน	2.82	.849	ปานกลาง
2. ได้รับความไว้วางใจให้เข้าร่วมการวางแผนการปฏิบัติงานต่างๆ ในโรงเรียน	2.92	.832	ปานกลาง
3. การปฏิบัติงานของท่านช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้น	3.32	2.940	ปานกลาง
4. ได้รับการเปิดโอกาสให้มีตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นอย่างเป็นธรรมชาติ	2.88	.964	ปานกลาง
5. คิดว่าท่านเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งในการร่วมพัฒนาหน่วยงานให้มีศักยภาพที่ดีขึ้น	2.95	.823	ปานกลาง
6. งานที่ท่านทำในปัจจุบันทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในอาชีพ	3.15	.834	ปานกลาง
7. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเพื่อสร้างความก้าวหน้าของท่าน	3.03	.958	ปานกลาง
8. หน่วยงานของท่านมีโบนัส เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อพัฒนางาน	2.48	1.074	ปานกลาง
9. หน่วยงานของท่านเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความก้าวหน้าและมั่นคง	2.88	.884	ปานกลาง
10. ท่านได้รับ โอกาสในการพัฒนางานให้ก้าวหน้าจากหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง	2.92	.882	ปานกลาง
รวม	2.94	1.10	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 ผลการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานีด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด พบว่า การปฏิบัติงานของท่านช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับ

ผลตอบแทนที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.32 รองลงมาคือ งานที่ทำในปัจจุบันทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในอาชีพ มีค่าเฉลี่ย 3.15 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ หน่วยงานของท่านมีโบนัส เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ท่านและเพื่อพัฒนางาน มีค่าเฉลี่ย 2.48 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของ ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานีด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน	X	S.D	ระดับ
ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน			
1. ท่านได้รับการยอมรับในด้านลักษณะนิสัยจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.46	.675	ปานกลาง
2. ท่านได้รับการยอมรับในด้านทักษะ ความสามารถและศักยภาพจากเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	3.31	.717	ปานกลาง
3. ท่านสามารถอยู่ร่วมกันระหว่างผู้ร่วมงาน โดยไม่แบ่งตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบ	3.57	.593	มาก
4. ท่านได้รับความเสมอภาคในฐานะผู้ร่วมงานในทุกๆ ด้านที่ควรจะเป็น	3.31	.731	ปานกลาง
5. ท่านมีการช่วยเหลือกันและให้กำลังใจกันระหว่างกลุ่มเพื่อนร่วมงาน	3.58	.788	มาก
6. ท่านมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานของโรงเรียน	2.82	.854	ปานกลาง
7. ท่านมักได้รับการคัดเลือกให้เข้าร่วมเป็นคณะทำงานในโครงการต่าง ๆ ที่ท่านมีความถนัดภายในโรงเรียน	2.97	.809	ปานกลาง
8. ท่านมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อประโยชน์ของสังคมร่วมกับโรงเรียน	3.22	.742	ปานกลาง
9. การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและหน่วยงาน	3.28	.771	ปานกลาง
10. ท่านได้รับความไว้วางใจจากหน่วยงานให้เป็นตัวแทนขององค์กรกรณี ที่ทำงานเพื่อประสานงานจากบุคคลภายนอก	2.89	.927	ปานกลาง
รวม	3.24	0.76	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 ผลการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานีด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด พบว่า ท่านมีการช่วยเหลือกันและให้กำลังใจกันระหว่างกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.58 รองลงมาคือ ท่านสามารถอยู่ร่วมกันระหว่างผู้ร่วมงาน โดยไม่แบ่งตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.57 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือท่านมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย 2.82 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน			
1. บุคคลในหน่วยงานของท่านต่างเคารพสิทธิ เสรีภาพซึ่งกันและกัน	3.46	.795	ปานกลาง
2. ท่านได้รับสิทธิ หรือค่าตอบแทนพิเศษเสมอภาคเท่าเทียมกับผู้ร่วมงานในโรงเรียน	3.02	.880	ปานกลาง
3. สิทธิในความเป็นส่วนตัวของท่านต่างๆ ได้รับการปฏิบัติอย่างดีจากผู้บริหารและผู้ร่วมงาน	3.24	.993	ปานกลาง
4. ในการประชุมท่านสามารถแสดงความคิดเห็นโดยอิสระ ถึงแม้ว่าความคิดเห็นจะแตกต่างไปจากคนอื่น	2.86	1.166	ปานกลาง
5. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของท่านไปพิจารณา เมื่อท่านได้แสดงความคิดเห็น	2.59	1.203	ปานกลาง
6. กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ของโรงเรียนไม่เป็นที่ละเมิดหรือลดทอนสิทธิส่วนบุคคลของบุคลากรภายในโรงเรียน	3.05	.934	ปานกลาง
7. ท่านรู้จักสิทธิหน้าที่ และเสรีภาพของตัวเองท่านได้เป็นอย่างดี	3.71	.752	มาก
8. โอกาสที่บุคลากรในหน่วยงานของท่าน เมื่อได้รับสิทธิหรือค่าตอบแทนพิเศษทุกครั้งมาจากการยอมรับของคณะครูทุกคน	2.75	.879	ปานกลาง

ตารางที่ 10 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
9. องค์กรของท่านมีหลักปฏิบัติ หรือแนวทางในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติวิธี	3.43	.990	ปานกลาง
10. หน่วยงานให้สิทธิในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.23	.927	ปานกลาง
รวม	3.13	0.95	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 ผลการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ท่านทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด พบว่า ท่านรู้จักสิทธิหน้าที่ และเสรีภาพของตัวเองท่านได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.71 รองลงมาคือ บุคคลในหน่วยงานของท่านต่างเคารพสิทธิ เสรีภาพซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ย 3.46 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของท่านไปพิจารณา เมื่อท่านได้แสดงความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ย 2.59 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานีด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม			
1. เวลาในการทำงานของท่านมีความเหมาะสม โดยท่านสามารถมีเวลาดูแลครอบครัวอย่างเต็มที่	2.73	.903	ปานกลาง
2. ในช่วงเวลาส่วนตัวหรือขณะอยู่กับครอบครัว ท่านไม่มีความกังวลเกี่ยวกับเรื่องงาน	2.95	.842	ปานกลาง
3. ท่านมีเวลาสำหรับพักผ่อนและ นันทนาการ เช่น ออกกำลังกายได้อย่างสม่ำเสมอ	2.75	.883	ปานกลาง
4. ท่านมีเวลาและโอกาสเพื่อสังสรรค์ และพบปะพูดคุยกับเพื่อนๆ ตามสมควร	2.81	.796	ปานกลาง
5. ปริมาณงานที่เป็นภาระหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสม	3.20	.758	ปานกลาง

ตารางที่ 11 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
6. งานที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากงานประจำ ที่มีความเหมาะสม	2.92	.824	ปานกลาง
7. งานที่ท่านรับผิดชอบไม่มีผลทำให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพกับท่าน	3.05	.908	ปานกลาง
8. ท่านสามารถแบ่งเวลาของท่านให้กับการทำงาน และเรื่องส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	3.16	.821	ปานกลาง
9. ท่านมีความพึงพอใจ และมีความสุขกับการทำงาน	2.97	.941	ปานกลาง
10. ท่านมีเวลาให้กับหน่วยงานได้เต็มที่	3.22	.857	ปานกลาง
รวม	2.98	0.85	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 ผลการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานีด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวมโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.98 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด พบว่า ท่านมีเวลาให้กับหน่วยงานได้เต็มที่ มีค่าเฉลี่ย 3.22 รองลงมาคือ ท่านสามารถแบ่งเวลาของท่านให้กับการทำงาน และเรื่องส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.16 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือเวลาในการทำงานของท่านมีความเหมาะสม โดยท่านสามารถมีเวลาดูแลครอบครัวอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย 2.73 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานีด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
ด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม			
1. การเป็นครู ทำให้ท่านมักได้รับเชิญเข้าไปมีส่วนร่วมในงานสังคมต่าง ๆ ของชุมชน	3.06	.925	ปานกลาง
2. ท่านมีส่วนร่วมกับโรงเรียนในการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคม	3.34	.889	ปานกลาง

ตารางที่ 12 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
3. ชุมชนที่อยู่รอบ ๆ โรงเรียนของท่านให้การสนับสนุนการทำกิจกรรมของโรงเรียน โดยท่านมีส่วนร่วม	3.23	.993	ปานกลาง
4. สถานศึกษาของท่านปฏิบัติงานอยู่และตัวท่านสามารถถ่ายทอดงานทางวิชาการแก่ชุมชนได้	3.03	1.007	ปานกลาง
5. ท่านสามารถเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตที่ดีให้กับชุมชนและศิษย์ของท่านได้	3.48	.856	ปานกลาง
6. ท่านสามารถเป็นที่ปรึกษาให้แก่ชุมชน เมื่อชุมชนมีปัญหาหรือร้องขอ	3.17	.825	ปานกลาง
7. ท่านได้รับข่าวสาร และกระจายข่าวสารต่าง ๆ จากภาครัฐในเรื่องการพัฒนาชุมชนให้แก่ชุมชน	3.21	1.040	ปานกลาง
8. องค์กรของท่านรับผิดชอบต่อสังคมในแง่ของผลผลิตที่ดีและมีคุณภาพ	3.28	.974	ปานกลาง
9. ชุมชนบริเวณใกล้เคียงกับโรงเรียนยอมรับในการทำงานของท่าน	3.31	.889	ปานกลาง
10. หน่วยงานของท่านสามารถทำงานร่วมกับชุมชนได้เป็นอย่างดี	3.25	.998	ปานกลาง
รวม	3.24	0.94	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 ผลการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานีด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด พบว่า ท่านสามารถเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตที่ดีให้กับชุมชนและศิษย์ของท่านได้ มีค่าเฉลี่ย 3.48 รองลงมาคือ ท่านมีส่วนร่วมกับการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.34 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือสถานศึกษาของท่านปฏิบัติงานอยู่และตัวท่านสามารถถ่ายทอดงานทางวิชาการแก่ชุมชนได้ มีค่าเฉลี่ย 3.03 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี โดยภาพรวม

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
ด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม	2.50	0.83	ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	3.07	0.86	ปานกลาง
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์	3.27	0.84	ปานกลาง
ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคง	2.94	1.10	ปานกลาง
ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน	3.24	0.76	ปานกลาง
ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน	3.13	0.95	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม	2.98	0.85	ปานกลาง
ด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม	3.24	0.94	ปานกลาง
รวม	3.05	0.89	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 ผลการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด พบว่าด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ มีค่าเฉลี่ย 3.27 รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน และด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.24 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ย 2.50 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ทดสอบสมมติฐาน

1. ครูสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานีที่มีลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตาม เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน อัตราเงินเดือน ขนาดของโรงเรียน สายวิชาที่สอน และ ระดับการศึกษา แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

ตารางที่ 14 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนใน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ชาย		หญิง		t	Sig
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
ด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม	2.53	0.75	2.48	0.53	.682	.496
ด้านสภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย	3.21	0.58	2.94	0.49	4.559	.000**
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์	3.32	0.61	3.22	0.58	1.459	.146
ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคง	2.94	0.76	2.93	0.59	.217	.828
ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน	3.19	0.61	3.13	0.46	1.001	.318
ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน	3.27	0.76	3.01	0.58	3.548	.000**
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม	3.09	0.69	2.88	0.49	3.231	.001**
ด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม	3.27	0.91	3.20	0.61	.739	.461

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศพบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิต ด้านสภาพการทำงาน ที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน และ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ตารางที่ 15 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนใน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ	$\bar{X}$	S.D	F	Sig
ด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม	ต่ำกว่า 30 ปี	2.52	0.72	.357	.784
	31 – 40 ปี	2.52	0.55		
	41 – 50 ปี	2.41	0.73		
	51 ปีขึ้นไป	2.50	0.47		
ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	ต่ำกว่า 30 ปี	3.05	0.63	.872	.456
	31 – 40 ปี	3.13	0.47		
	41 – 50 ปี	3.00	0.53		
	51 ปีขึ้นไป	3.00	0.46		
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์	ต่ำกว่า 30 ปี	3.31	0.62	.576	.631
	31 – 40 ปี	3.26	0.56		
	41 – 50 ปี	3.22	0.66		
	51 ปีขึ้นไป	3.16	0.53		
ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคง	ต่ำกว่า 30 ปี	3.02	0.68	2.331	.074
	31 – 40 ปี	2.86	0.63		
	41 – 50 ปี	2.99	0.73		
	51 ปีขึ้นไป	2.69	0.63		
ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน	ต่ำกว่า 30 ปี	3.22	0.55	2.199	.088
	31 – 40 ปี	3.13	0.53		
	41 – 50 ปี	3.16	0.48		
	51 ปีขึ้นไป	2.91	0.57		

ตารางที่ 15 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ	$\bar{X}$	S.D	F	Sig
ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน	ต่ำกว่า 30 ปี	3.22	0.68	1.841	.140
	31 – 40 ปี	3.06	0.68		
	41 – 50 ปี	3.19	0.63		
	51 ปีขึ้นไป	2.94	0.79		
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม	ต่ำกว่า 30 ปี	3.02	0.64	1.238	.296
	31 – 40 ปี	2.96	0.55		
	41 – 50 ปี	2.98	0.64		
	51 ปีขึ้นไป	2.76	0.49		
ด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม	ต่ำกว่า 30 ปี	3.30	0.73	1.657	.176
	31 – 40 ปี	3.21	0.78		
	41 – 50 ปี	3.28	0.83		
	51 ปีขึ้นไป	2.91	0.75		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี จำแนกตามอายุพบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิต ด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคงด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม และด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ
ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนใน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม
สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระยะเวลาการทำงาน				t	Sig
	ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปีขึ้นไป			
	X	S.D	X	S.D		
ด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม	2.84	0.41	2.36	0.51	3.302	.002**
ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	3.02	0.61	3.08	0.56	-.336	.738
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์	3.19	0.31	3.11	0.70	.432	.668
ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคง	2.99	0.50	2.69	0.71	1.550	.128
ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน	3.37	0.38	2.85	0.61	3.202	.003**
ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน	3.41	0.42	2.92	0.72	2.551	.014**
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม	3.19	0.36	2.86	0.62	1.972	.055
ด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม	3.44	0.33	3.15	0.96	1.210	.233

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัด
ปัตตานี จำแนกตามระยะการทำงานพบว่า ครูผู้สอนที่มีระยะเวลาทำงานแตกต่างกัน จะมีคุณภาพ
ชีวิต ด้านสภาพการทำงานที่ถูกละเลยลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของ
ความเป็นมนุษย์ ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคงด้านความสัมพันธ์

ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม และด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคมไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 17 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนใน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี จำแนกตามอัตราเงินเดือน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	อัตราเงินเดือน	$\bar{X}$	S.D	F	Sig
ด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม	ต่ำกว่า 6,000 บาท	2.40	0.58	3.932	.021**
	6,000 – 7,500 บาท	2.29	0.35		
	7,500 บาทขึ้นไป	2.55	0.69		
ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	ต่ำกว่า 6,000 บาท	3.12	0.20	.155	.857
	6,000 – 7,500 บาท	3.04	0.40		
	7,500 บาทขึ้นไป	3.08	0.59		
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์	ต่ำกว่า 6,000 บาท	3.44	0.11	2.119	.122
	6,000 – 7,500 บาท	3.12	0.39		
	7,500 บาทขึ้นไป	3.29	0.64		
ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคง	ต่ำกว่า 6,000 บาท	2.96	0.40	7.435	.001**
	6,000 – 7,500 บาท	2.62	0.37		
	7,500 บาทขึ้นไป	3.00	0.71		
ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน	ต่ำกว่า 6,000 บาท	3.09	0.15	14.153	.000**
	6,000 – 7,500 บาท	2.81	0.46		
	7,500 บาทขึ้นไป	3.23	0.54		
ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน	ต่ำกว่า 6,000 บาท	2.90	0.52	14.111	.000**
	6,000 – 7,500 บาท	2.72	0.62		
	7,500 บาทขึ้นไป	3.23	0.67		
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม	ต่ำกว่า 6,000 บาท	2.78	0.41	7.080	.001**
	6,000 – 7,500 บาท	2.72	0.43		
	7,500 บาทขึ้นไป	3.04	0.62		

ตารางที่ 17 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	อัตราเงินเดือน	$\bar{X}$	S.D	F	Sig
ด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม	ต่ำกว่า 6,000 บาท	2.68	0.61	6.716	.001**
	6,000 – 7,500 บาท	2.99	0.77		
	7,500 บาทขึ้นไป	3.31	0.75		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ครูผู้สอนที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงานที่ถูกละเลยและปลอดภัย และด้าน โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคงด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม และด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 18 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนใน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี จำแนกตามขนาดโรงเรียน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D	F	Sig
ด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม	ขนาดเล็ก	2.68	0.83	1.861	.157
	ขนาดกลาง	2.51	0.74		
	ขนาดใหญ่	2.47	0.58		
ด้านสภาพการทำงานที่ถูกละเลยและปลอดภัย	ขนาดเล็ก	3.16	0.44	1.463	.233
	ขนาดกลาง	3.15	0.55		
	ขนาดใหญ่	3.04	0.57		

ตารางที่ 18 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D	F	Sig
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ของความเป็นมนุษย์	ขนาดเล็ก	3.15	0.55	.994	.371
	ขนาดกลาง	3.29	0.56		
	ขนาดใหญ่	3.28	0.61		
ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้า อย่างต่อเนื่องและมั่นคง	ขนาดเล็ก	3.05	0.49	.938	.392
	ขนาดกลาง	2.85	0.68		
	ขนาดใหญ่	2.93	0.70		
ด้านการบูรณาการทางสังคมภายใน องค์กรที่ทำงาน	ขนาดเล็ก	3.32	0.51	2.807	.062
	ขนาดกลาง	3.06	0.61		
	ขนาดใหญ่	3.14	0.53		
ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนภายใน องค์กรที่ทำงาน	ขนาดเล็ก	3.40	0.72	4.298	.014**
	ขนาดกลาง	3.00	0.71		
	ขนาดใหญ่	3.11	0.66		
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับ ชีวิตโดยรวม	ขนาดเล็ก	3.33	0.71	9.439	.000**
	ขนาดกลาง	3.00	0.63		
	ขนาดใหญ่	2.91	0.55		
ด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการ ทำงานกับสังคม	ขนาดเล็ก	3.33	0.76	1.548	.214
	ขนาดกลาง	3.06	0.82		
	ขนาดใหญ่	3.25	0.76		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ครูผู้สอนที่สอนในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิต ด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคงด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน และด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคมไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านสิทธิและหน้าที่ของคน

ภายในองค์กรที่ทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 19 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนใน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี จำแนกตามสาขาวิชาที่สอน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	สายวิชาที่สอน				t	Sig
	สายสามัญ		สายศาสนา			
	X	S.D	X	S.D		
ด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม	2.58	0.69	2.44	0.60	1.840	.067
ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	3.08	0.61	3.06	0.50	.425	.671
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์	3.34	0.58	3.20	0.60	2.110	.036*
ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคง	3.00	0.67	2.88	0.68	1.519	.130
ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน	3.25	0.58	3.07	0.49	2.964	.003**
ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน	3.22	0.73	3.06	0.63	2.172	.031*
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม	3.02	0.66	2.94	0.55	1.191	.234
ด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม	3.27	0.72	3.20	0.81	.813	.417

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี จำแนกตามสาขาวิชาที่สอนพบว่า ครูผู้สอนที่สอนวิชาแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิต ด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม และด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคมไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน และด้านสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

2. ครูสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานีที่มีปัจจัยแวดล้อม ด้านสถานการณ์ความไม่สงบในภาคใต้ และความรู้ความเข้าใจของต่อคุณภาพชีวิตต่างกันมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมกับคุณภาพชีวิตครูผู้สอนใน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี

ตัวแปร	คุณภาพชีวิต
ปัจจัยแวดล้อม	.277**

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

จากตารางที่ 20 เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมกับคุณภาพชีวิตครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมกับคุณภาพชีวิตหมายความว่าปัจจัยแวดล้อม สามารถกำหนดหรือมีอิทธิพลกับคุณภาพชีวิตของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี

ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของครูผู้สอนคือสถานการณ์ความไม่สงบในภาคใต้ เช่นเหตุการณ์ความไม่สงบในภาคใต้มีผลกระทบต่อความปลอดภัยในการเดินทางเพื่อปฏิบัติงานในพื้นที่ เหตุการณ์ความไม่สงบในภาคใต้ส่งผลกระทบต่อคนในพื้นที่ เป็นต้น

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี” โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษา ระดับคุณภาพชีวิตของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี 2) เปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี 3) หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมกับคุณภาพชีวิตของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง คือครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา สังกัด สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ที่สอนสายสามัญ และ สายวิชาศาสนา จำนวน 320 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผู้วิจัยได้ทำการสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการค้นคว้าอิสระ

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 52.80 เพศชาย จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 47.20 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มากที่สุด จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 40.60 รองลงมาคืออายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 37.80 มีระยะเวลาการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 54.70 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 45.30 มีเงินเดือนในอัตรา 7,500 บาทขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 80.30 รองลงมาคือ 6,000 – 7,500 บาท จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 16.60 ส่วนใหญ่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 72.20 รองลงมา โรงเรียนขนาดกลาง (มีนักเรียน 500 – 1,000 คน) จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 14.70 สอนวิชาสายศาสนา มากที่สุด จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 53.80 และชานาวิยะห์ จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 รองลงมาคือปริญญาตรี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 24.38 ตามลำดับ

2. ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี

ด้านสถานการณ์ความไม่สงบในภาคใต้ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด พบว่า เหตุการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ มีค่าเฉลี่ย 3.56 รองลงมาคือ รู้สึกกลัวต่อเหตุการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.50 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เจ้าหน้าที่ตำรวจ - ทหารสามารถควบคุมสถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้ มีค่าเฉลี่ย 2.32 ตามลำดับ

ด้านความรู้ความเข้าใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม โดยภาพรวมระดับความรู้ความเข้าใจอยู่ในปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดพบว่า มีความรู้ความเข้าใจต่อสิทธิและหน้าที่ของท่านและองค์กรเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.39 รองลงมาคือ มีความรู้ความเข้าใจต่อโอกาสในการจะใช้และพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ มีค่าเฉลี่ย 3.37 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเกี่ยวกับค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่พอเพียงและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ย 2.72 ตามลำดับ

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี

โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด พบว่าด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ มีค่าเฉลี่ย 3.27 รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน และด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.24 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ย 2.50 ตามลำดับ

ด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด พบว่า ไม่มีความกังวลและไม่ขัดสนในการใช้จ่ายแต่ละเดือน มีค่าเฉลี่ย 2.73 รองลงมาคือ มีรายได้เท่าเทียมกันเพื่อนที่ทำงานระดับเดียวกัน มีค่าเฉลี่ย 2.60 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีรายได้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย 2.17 ตามลำดับ

ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.07 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด พบว่า ที่ทำงานมีความพร้อมในด้านสื่อสาร เช่น โทรศัพท์, อินเทอร์เน็ต เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย 3.54 รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมโรงเรียนของท่าน ปราศจากมลภาวะ เช่น ฝุ่นละออง กลิ่น และเสียงรบกวนมีค่าเฉลี่ย 3.32 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ห้องทำงานของท่าน มีการติดตัวกรองวงจรปิด เพื่อความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ย 1.97 ตามลำดับ

ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด พบว่า โรงเรียนของท่านมีมาตรการ การรักษาความปลอดภัยอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.51 รองลงมาคือ ท่านมีความปลอดภัยในการเดินทางไปทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.44 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือท่านได้รับมอบหมายภาระงาน หรือหน้าที่รับผิดชอบที่เป็นธรรมชาติ มีค่าเฉลี่ย 2.94 ตามลำดับ

ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด พบว่า การปฏิบัติงานของท่าน ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.32 รองลงมาคือ งานที่ท่านทำในปัจจุบันทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในอาชีพ มีค่าเฉลี่ย 3.15 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ หน่วยงานของท่านมีโบนัส เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ท่านและเพื่อพัฒนางาน มีค่าเฉลี่ย 2.48 ตามลำดับ

ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด พบว่า ท่านมีการช่วยเหลือกันและให้กำลังใจกันระหว่างกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.58 รองลงมาคือ ท่านสามารถอยู่ร่วมกันระหว่างผู้ร่วมงาน โดยไม่แบ่งตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.57 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือท่านมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย 2.82 ตามลำดับ

ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด พบว่า ท่านรู้จักสิทธิหน้าที่ และเสรีภาพของตัวท่านได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.71 รองลงมาคือ บุคคลในหน่วยงานของท่านเคารพสิทธิเสรีภาพซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ย 3.46 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของท่านไปพิจารณา เมื่อท่านได้แสดงความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ย 2.59 ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.98 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด พบว่า ท่านมีเวลาให้กับหน่วยงานได้เต็มที่ มีค่าเฉลี่ย 3.22 รองลงมาคือ ท่านสามารถแบ่งเวลาของท่านให้กับการทำงาน และเรื่องส่วนตัวได้

อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.16 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือเวลาในการทำงานของท่านมีความเหมาะสม โดยท่านสามารถมีเวลาดูแลครอบครัวอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย 2.73 ตามลำดับ

ด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด พบว่า ท่านสามารถเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตที่ดีให้กับชุมชนและศิษย์ของท่านได้ มีค่าเฉลี่ย 3.48 รองลงมาคือ ท่านมีส่วนร่วมกับโรงเรียนในการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.34 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษาของท่านปฏิบัติงานอยู่และตัวท่านสามารถถ่ายทอดงานทางวิชาการแก่ชุมชนได้ มีค่าเฉลี่ย 3.03 ตามลำดับ

4. ทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัยส่วนบุคคล กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี พบว่าครูผู้สอนที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกันทุกด้าน ส่วนครูผู้สอนที่มีเพศ ระยะเวลาการทำงาน อัตราเงินเดือน ขนาดของโรงเรียน สายวิชา ที่สอน และ ระดับการศึกษา แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมกับคุณภาพชีวิตครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมกับคุณภาพชีวิตหมายความว่าปัจจัยแวดล้อม สามารถกำหนดหรือมีอิทธิพลกับคุณภาพชีวิตของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของครูผู้สอนคือสถานการณ์ความไม่สงบในภาคใต้ เช่นเหตุการณ์ความไม่สงบในภาคใต้มีผลกระทบต่อการความปลอดภัยในการเดินทางเพื่อปฏิบัติงานในพื้นที่ เหตุการณ์ความไม่สงบในภาคใต้ส่งผลกระทบต่อคนในพื้นที่ เป็นต้น

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี สามารถอภิปรายได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากสภาพพื้นที่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ยังคงประสบปัญหาการก่อความไม่สงบอย่างต่อเนื่อง ซึ่งครูผู้สอนตกเป็นเหยื่อของเหตุการณ์ความไม่สงบอยู่บ่อยครั้ง จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน

เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของชุดิมา เลาหิจิตรจันทร์ (2544) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตของนักสังคมสงเคราะห์สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามองค์ประกอบคุณภาพชีวิต 9 ด้าน โดยศึกษาระดับคุณภาพชีวิตที่เป็นจริงในปัจจุบัน ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและวิวัฒนาการคุณภาพชีวิตทั้ง 9 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า นักสังคมสงเคราะห์สังกัดกรุงเทพมหานครมีคุณภาพชีวิตโดยรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกระดับคุณภาพชีวิตตามด้านต่างๆ พบว่า นักสังคมสงเคราะห์มีคุณภาพชีวิตระดับสูงในด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สภาวะแวดล้อมบริเวณที่อยู่อาศัยและความสัมพันธ์ในครอบครัว คุณภาพชีวิตระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัย บริการขั้นพื้นฐานทางสังคม ความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน สังคม ความสำเร็จในชีวิต และการใช้เวลาว่างและกิจกรรมนันทนาการ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า ตัวแปรต้น ด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา รายได้รวมต่อเดือน การออม ภาระหนี้สิน อายุราชการ ภาระในการดูแลสมาชิกในครอบครัว กรรมสิทธิ์ที่อยู่อาศัย การเป็นสมาชิกสมาคม/ชมรม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในทางบวก และวิธีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักสังคมสงเคราะห์เรียงลำดับความสำคัญในการพัฒนาได้ดังนี้ คือความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สุขภาพอนามัย ความพึงพอใจในงาน บริการขั้นพื้นฐานทางสังคม สภาวะแวดล้อมบริเวณที่อยู่อาศัย ความสัมพันธ์ในครอบครัว การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคม การใช้เวลาว่างและกิจกรรมนันทนาการ และความสำเร็จในชีวิต ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ด้านสุขภาพอนามัยควรให้ความสำคัญกับการตรวจสุขภาพประจำปี ด้านความพึงพอใจในงานควรให้ความสำคัญในการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานของนักสังคมสงเคราะห์ และด้านความสำเร็จในชีวิตเรื่องการศึกษาต่อควรสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ หรือการจัดอบรมความรู้ใหม่ ๆ การสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อนักสังคมสงเคราะห์จะได้นำความรู้มาประยุกต์ใช้ต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติณัฐ สมบัติศิริ (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 4 ด้าน อันประกอบด้วยด้านลักษณะงานด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพ ในการปฏิบัติงาน และด้านความรู้สึกว่าตนสำคัญในองค์กร โดยครูประถมศึกษามีความพึงพอใจคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

นอกจากนี้การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี ยังพบว่าด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติณัฐ สมบัติศิริ (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วน

บุคคลทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน และสถานภาพการสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา ปัจจัยด้านงานของครูประถมศึกษา ในด้านการการสอน (ชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา แต่ในด้านการนี้สิน และภาระงานอื่นนอกเหนือจากการสอนไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 4 ด้าน อันประกอบด้วยด้านลักษณะงานด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพ ในการปฏิบัติงานและด้านความรู้สึกว่าตนสำคัญในองค์กร ล้วนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งสิ้น โดยครูประถมศึกษามีความพึงพอใจด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับต่ำ ด้านลักษณะงานและด้านความรู้สึกว่าตนสำคัญในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธภาพในการทำงานอยู่ในระดับสูง ครูประถมศึกษา มีความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับต่ำ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ และการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัว ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับโอ แบนนอน (OBannon, 1993) ได้ทำการศึกษารายกรณีของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในรัฐมอนทานา เรื่องการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาในการพัฒนาครูมืออาชีพ คือ โรงเรียนส่วนใหญ่ขาดครูที่มีความรู้ความสามารถในวิชาที่สอนมีความแตกต่างกันระหว่างหมวดวิชา บรรยายภาคในโรงเรียนไม่สนับสนุนการพัฒนาตนเองของครู เช่น มีความขัดแย้งกันระหว่าง ครูด้วยกันเองหรือครูกับผู้บริหารโรงเรียน นโยบาย และวัฒนธรรมบางอย่างไม่เอื้อต่อการพัฒนาสู่ความเป็นครูมืออาชีพและสอดคล้องกับงานวิจัยของสโปลดิง (Spalding, 1987 : 4505-4506) ได้ศึกษานโยบายในการพัฒนาประเทศ และความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายการพัฒนาประเทศกับเครื่องบ่งชี้คุณภาพชีวิตในประเทศด้อยพัฒนา โดยตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านเศรษฐกิจการเมือง และนโยบายกับสภาพความอยู่ดีกินดีของประชาชน พบว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ การเมือง และนโยบาย มีผลต่อสภาพอยู่ดีกินดีของประชากร และการลงทุนทางการศึกษาก็ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการค้นคว้าอิสระไปใช้

- 1.1 ผู้บริหารควรให้ความสนใจเกี่ยวกับเกี่ยวกับค่าตอบแทนหรือเงินชดเชย ที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม
- 1.2 ควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีรายได้พิเศษ หรือรายได้อื่นๆ นอกเหนือจากรายได้จากการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน
- 1.3 ผู้บริหารควรมีการติดตั้งกล้องวงจรปิด ทุกจุดภายในโรงเรียน เพื่อป้องกันการก่อเหตุจากผู้ที่ไม่หวังดี
- 1.4 ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนให้มากขึ้น เพื่อจะได้นำความคิดเห็นไปปรับปรุงแก้ไข

2. ข้อเสนอแนะในการค้นคว้าอิสระครั้งต่อไป

- 2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ในโรงเรียนอื่นๆ สังกัดอื่นๆ ทั่วประเทศ
- 2.2 ควรทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตด้านอื่นๆ ของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี เช่น ด้านลักษณะงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพ ในการปฏิบัติงาน เพิ่มเติมจากด้านที่ได้ศึกษา

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
ค่า IOC ในการค้นคว้าอิสระ

ตารางแสดงค่าความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ (IOC) ของแบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรื่อง ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม						
1. เพศ 1. ชาย 2. หญิง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2. อายุ..... ปี	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
3. ระยะเวลาการทำงานปี	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4. อัตราเงินเดือนของท่านอยู่ในระดับใด 1. ต่ำกว่า 6,000 บาท 2. 6,000 – 7,500 บาท 3. 7,500 บาทขึ้นไป	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5. ขนาดของโรงเรียนที่ท่านสังกัดอยู่ 1. ขนาดเล็ก (มีนักเรียนไม่เกิน 500 คน) 2. ขนาดกลาง (มีนักเรียน 500 – 1,000 คน) 3. ขนาดใหญ่ (มีนักเรียนตั้งแต่ 1,000 คนขึ้นไป)	1	1	1	3	1	ใช้ได้
		1				

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ความ หมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
6. สายวิชาที่สอน 1. สายสามัญ 2. สายศาสนา	1	1	1	3	1	ใช้ได้
7. ระดับการศึกษา (เลือกเฉพาะในสายวิชา ที่สอน) 1. สายสามัญ - ต่ำกว่าปริญญาตรี - ปริญญาตรี - สูงกว่าปริญญาตรี 2. สายศาสนา - ต่ำกว่าชานาวิยะห์ - ชานาวิยะห์ - ปริญญาตรี - สูงกว่าปริญญาตรี	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ความ หมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ตอนที่ 2 แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ						
ส่วนที่ 1 สถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้						
1. เหตุการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีผลกระทบต่อความปลอดภัยในการเดินทางไปทำการสอน	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
2. เหตุการณ์ความไม่สงบในในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีผลกระทบต่อการประกอบอาชีพครู	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3. เจ้าหน้าที่ตำรวจ - ทหารสามารถควบคุมสถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4. โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบในภาคใต้	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5. เหตุการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของท่าน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
6. ท่านรู้สึกกลัวต่อเหตุการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เกิดขึ้น	1	1	1	3	1	ใช้ได้
7. โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่ท่านสอน มีความปลอดภัยจากเหตุการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ความ หมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ส่วนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจที่มีต่อคุณภาพชีวิต						
1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเกี่ยวกับ ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่พอเพียงและ เป็นธรรม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2. มีความรู้ความเข้าใจการทำงานที่ถูกต้อง และปลอดภัย	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
3. มีความรู้ความเข้าใจต่อโอกาสในการจะ ใช้และพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
4. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ โอกาสใน ความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและ ความมั่นคงในการทำงาน	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
5. มีความรู้ความเข้าใจต่อสิทธิและหน้าที่ ของท่านและองค์กรเป็นอย่างดี	1	1	1	3	1	ใช้ได้
6. มีความรู้ความเข้าใจการบูรณาการทาง สังคมภายในองค์กรที่ทำงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
7. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิและ หน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม		ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ความ หมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของท่าน							
ด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม							
1	ท่านมีรายได้พอเพียงตามอัตภาพสามารถใช้จ่ายได้อย่างสบาย	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2	ท่านได้รับการปรับอัตราเงินเดือนเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3	ท่านไม่มีความกังวลและไม่ขัดสนในการใช้จ่ายแต่ละเดือน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่น ที่คล้ายคลึงกัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5	ท่านมีรายได้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
6	ท่านมีความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
7	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับการทำงานของท่าน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
8	ท่านได้รับค่าชดเชยเมื่อได้รับผลกระทบจากการทำงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
9	ท่านมีรายได้เพิ่มขึ้นเมื่อมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น	1	1	1	3	1	ใช้ได้
10	ท่านมีรายได้เท่าเทียมกันเพื่อนที่ทำงานระดับเดียวกัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม		ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ความ หมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	ท่านมีห้องทำงานที่เหมาะสม สะอาด และปลอดภัย	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
2	ท่านมีชั่วโมงในการทำงานแต่ละวัน มีความเหมาะสม	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
3	ท่านได้รับมอบหมายภาระงาน หรือ หน้าที่รับผิดชอบที่เป็นธรรม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4	สภาพแวดล้อมโรงเรียนของท่าน ปราศจากมลภาวะ เช่น ฝุ่นละออง กลิ่น และเสียงรบกวน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5	โรงเรียนของท่านมีมาตรการ การ รักษาความปลอดภัยอย่างดี	1	1	1	3	1	ใช้ได้
6	ท่านมีความปลอดภัยในการเดินทางไปทำงาน	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
7	ที่ทำงานมีความพร้อมในด้านสื่อสาร เช่น โทรศัพท์, อินเทอร์เน็ต เป็นต้น	1	1	1	3	1	ใช้ได้
8	ห้องทำงานของท่านมีบรรยากาศที่เหมาะสม	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
9	ห้องทำงานของท่าน มีการติดตัว กล้องวงจรปิด เพื่อความปลอดภัย	1	1	1	3	1	ใช้ได้
10	โรงเรียนของท่านมีการ จัดเวรยาม ควบคุมการเข้า – ออก ของบุคคล ภายนอกอย่างดี	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ความ หมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์						
1 ท่านมีความอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2 ท่านได้รับการเปิดโอกาส และใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3 ท่านมีส่วนร่วมในภารกิจที่ต้องการความสามารถ และทักษะที่หลากหลายในการแก้ปัญหา	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4 ท่านมีโอกาสดำเนินการได้รับการพัฒนาความรู้ใหม่ๆ พอสมควร	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5 ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานสำคัญๆ ที่ได้รับมอบหมาย	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
6 ท่านได้รับความเป็นกันเอง และรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
7 ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคจากผู้บริหาร ตลอดจนเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
8 ท่านสามารถปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้	1	1	1	3	1	ใช้ได้
9 ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ หรือแก้ปัญหาจนสำเร็จไปด้วยดี	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
10 ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของท่านอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม		ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ความ หมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าอย่าง ต่อเนื่องและมั่นคง							
1	ท่านพอใจกับการได้รับการพิจารณา ความดี ความชอบ ขวัญและกำลังใจใน หน่วยงานของท่าน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2	ท่านได้รับความไว้วางใจให้เข้าร่วมการ วางแผนการปฏิบัติงานต่างๆ ใน โรงเรียน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3	การปฏิบัติงานของท่านช่วยส่งเสริมให้ ท่านได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้น	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4	ท่านได้รับการเปิดโอกาสให้มีตำแหน่ง หน้าที่การงานที่สูงขึ้นอย่างเป็นธรรม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5	ท่านคิดว่าท่านเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่ง ในการร่วมพัฒนาหน่วยงานให้มี ศักยภาพที่ดีขึ้น	1	1	1	3	1	ใช้ได้
6	งานที่ท่านทำให้ท่านเกิดความมั่นคงใน อาชีพ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
7	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้มี การศึกษาต่อเพื่อสร้างความก้าวหน้าของ ท่าน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
8	หน่วยงานของท่านมีโบนัส เพื่อสร้าง ขวัญและกำลังใจแก่ท่านและเพื่อ พัฒนางาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
9	หน่วยงานของท่านเป็นส่วนสำคัญใน การสร้างความก้าวหน้าและมั่นคง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
10	ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนางานให้ ก้าวหน้าจากหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม		ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ความ หมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน							
1	ท่านได้รับการยอมรับในด้านลักษณะนิสัยจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2	ท่านได้รับการยอมรับในด้านทักษะความสามารถและศักยภาพจากเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3	ท่านสามารถอยู่ร่วมกันระหว่างผู้ร่วมงาน โดยไม่แบ่งชั้นวรรณะ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4	ท่านได้รับความเสมอภาคในฐานะผู้ร่วมงานในทุกๆ ด้านที่ควรจะเป็น	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5	ท่านมีการช่วยเหลือกันและให้กำลังใจกันระหว่างกลุ่มเพื่อร่วมงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
6	ท่านมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานของโรงเรียน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
7	ท่านมักได้รับการคัดเลือกให้เข้าร่วมเป็นคณะทำงานในโครงการต่างๆ ที่ท่านถนัดภายในโรงเรียน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
8	ท่านมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อประโยชน์ของสังคมร่วมกับโรงเรียน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
9	การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากหน่วยงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
10	ท่านได้รับความไว้วางใจจากหน่วยงานให้เป็นตัวแทนของที่ทำงานเพื่อประสานงานจากบุคคลภายนอก	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม		ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ความ หมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน							
1	บุคคลในหน่วยงานของท่านต่างเคารพสิทธิเสรีภาพซึ่งกันและกัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2	ท่านได้รับสิทธิ หรือค่าตอบแทนพิเศษเสมอภาคเท่าเทียมกับผู้ร่วมงานในโรงเรียน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3	สิทธิในความเป็นส่วนตัวของท่านต่างๆ ได้รับการปฏิบัติอย่างดีจากผู้บริหารและผู้ร่วมงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4	ในการประชุมท่านสามารถแสดงความคิดเห็นโดยอิสระ ถึงแม้ว่าความคิดเห็นจะแตกต่างไปจากคนอื่น	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของท่านไปพิจารณา เมื่อท่านได้แสดงความคิดเห็น	1	1	1	3	1	ใช้ได้
6	กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ของโรงเรียนไม่เป็นที่ละเมิด หรือลดทอนสิทธิส่วนบุคคลของบุคลากรภายในโรงเรียน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
7	ท่านรู้จักสิทธิหน้าที่ และเสรีภาพของตัวเอง ท่านได้เป็นอย่างดี	1	1	1	3	1	ใช้ได้
8	โอกาสที่บุคลากรในหน่วยงานของท่าน เมื่อได้รับสิทธิ หรือค่าตอบแทนพิเศษทุกครั้งมาจากการยอมรับของคณะครูทุกคน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
9	องค์กรของท่านมีหลักปฏิบัติ หรือแนวทางในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติวิธี	1	1	1	3	1	ใช้ได้
10	หน่วยงานให้สิทธิในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม		ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ความ หมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับ คุณภาพชีวิตโดยรวม							
1	เวลาในการทำงานของท่านมีความ เหมาะสม โดยท่านสามารถมีเวลาดูแล ครอบครัวเพียงพอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2	ในช่วงเวลาส่วนตัวหรือขณะอยู่กับ ครอบครัว ท่านไม่มีความกังวลเกี่ยวกับ เรื่องงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3	ท่านมีเวลาสำหรับพักผ่อนและ นันทนาการ เช่น ออกกำลังกายได้อย่างเพียงพอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4	ท่านมีเวลาและโอกาสเพื่อสังสรรค์ และ พบปะพูดคุยกับเพื่อนๆตามสมควร	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5	ปริมาณงานที่เป็นภาระหน้าที่ประจำที่ ได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
6	งานที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากงาน ประจำ มีความเหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
7	งานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหา ด้านสุขภาพกับท่าน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
8	ท่านสามารถแบ่งเวลาของท่านให้กับการ ทำงาน และเรื่องส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
9	ท่านมีความพึงพอใจ และมีความสุขกับการ ทำงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
10	ท่านมีเวลาให้กับหน่วยงานได้เต็มที่	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม		ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ความ หมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านความเกี่ยวเนื่องของคุณภาพชีวิตการทำงาน กับสังคม							
1	การเป็นครู ทำให้ท่านมักได้รับเชิญเข้าไป มีส่วนร่วมในงานสังคมต่างๆ ของชุมชน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2	ท่านมีส่วนร่วมกับโรงเรียนในการทำงาน เพื่อประโยชน์ต่อสังคม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3	ชุมชนที่อยู่รอบๆ โรงเรียนของท่านให้ การสนับสนุนการทำกิจกรรมของโรงเรียน โดยท่านมีส่วนร่วม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4	สถานศึกษาของท่านปฏิบัติงานอยู่และตัว ท่านสามารถถ่ายทอดงานทางวิชาการแก่ ชุมชนได้	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5	ท่านสามารถเป็นแบบอย่างในการดำเนิน ชีวิตที่ดีให้กับชุมชนและศิษย์ของท่านได้	1	1	1	3	1	ใช้ได้
6	ท่านสามารถเป็นที่ปรึกษาให้แก่ชุมชน เมื่อชุมชนมีปัญหา	1	1	1	3	1	ใช้ได้
7	ท่านได้รับข่าวสาร และกระจายข่าวสาร ต่างๆ จากภาครัฐในเรื่องการพัฒนาชุมชน ให้แก่ชุมชน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
8	องค์กรของท่านรับผิดชอบต่อสังคมในแง่ ของผลผลิตที่ดี และมีคุณภาพ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
9	ชุมชนบริเวณใกล้เคียงกับโรงเรียนยอมรับ ในการทำงานของท่าน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
10	หน่วยงานสามารถทำงานร่วมกับชุมชนได้ เป็นอย่างดี	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ

แบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าอิสระ

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัด
สำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ ถามข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี
2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ
 - ตอนที่ 2 ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี จำนวน 10 ข้อ
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 80 ข้อ

เพื่อให้การวิจัยเป็นไปในทางที่ถูกต้องจึงขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง คำตอบของท่านนี้มุ่งนำไปใช้ประโยชน์สำหรับการวิจัย จะถือเป็นความลับและไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงใน ☐ และตอบคำถามโดยเลือกข้อที่ถูกต้องเพียงข้อเดียว

1. เพศ

☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง

2. อายุ..... ปี

3. ระยะเวลาการทำงานปี

4. อัตราเงินเดือนของท่านอยู่ในระดับใด

☐ 1. ต่ำกว่า 6,000 บาท
☐ 2. 6,000 – 7,500 บาท
☐ 3. 7,500 บาทขึ้นไป

5. ขนาดของโรงเรียนที่ท่านสังกัดอยู่

☐ 1. ขนาดเล็ก (มีนักเรียนไม่เกิน 500 คน)
☐ 2. ขนาดกลาง (มีนักเรียน 500 – 1,000 คน)
☐ 3. ขนาดใหญ่ (มีนักเรียนตั้งแต่ 1,000 คนขึ้นไป)

6. สาขาวิชาที่สอน

☐ 1. สายสามัญ ☐ 2. สายศาสนา

7. ระดับการศึกษา (เลือกเฉพาะในสาขาวิชาที่สอน)

☐ 1. สายสามัญ	☐ 2. สายศาสนา
☐ ต่ำกว่าอนุปริญญา	☐ ต่ำกว่าชานาวิยะห์
☐ อนุปริญญา	☐ ชานาวิยะห์
☐ ปริญญาตรี	☐ ปริญญาตรี
☐ สูงกว่าปริญญาตรี	☐ สูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 สถานการณ์ความไม่สงบในภาคใต้ มีข้อคำถาม จำนวน 7 ข้อ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. เหตุการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีผลกระทบต่อความปลอดภัยในการเดินทางไปทำการสอน					
2. เหตุการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีผลกระทบต่อประกอบอาชีพครู					
3. เจ้าหน้าที่ตำรวจ - ทหารสามารถควบคุมสถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้					
4. โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบในภาคใต้					
5. เหตุการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของท่าน					
6. ท่านรู้สึกกลัวต่อเหตุการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เกิดขึ้น					
7. โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่ท่านสอน มีความปลอดภัยจากเหตุการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้					

ส่วนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน
มีข้อคำถาม จำนวน 7 ข้อ ดังนี้

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเกี่ยวกับค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่พอเพียงและเป็นธรรม					
2. มีความรู้ความเข้าใจการทำงานที่ถูกต้องและปลอดภัย					
3. มีความรู้ความเข้าใจต่อโอกาสในการจะใช้และพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์					
4. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโอกาสในความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและความมั่นคงในการทำงาน					
5. มีความรู้ความเข้าใจต่อสิทธิและหน้าที่ของท่านและองค์กรเป็นอย่างดี					
6. มีความรู้ความเข้าใจการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน					
7. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของท่าน

คำชี้แจง จงเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับข้อที่ท่านเห็นด้วยที่สุด

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม					
1	ท่านมีรายได้พอเพียงตามอัตราสภาพสามารถใช้จ่ายได้อย่างสบาย					
2	ท่านได้รับการปรับอัตราเงินเดือนเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง					
3	ท่านไม่มีความกังวลและไม่ขัดสนในการใช้จ่ายแต่ละเดือน					
4	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่น ที่คล้ายคลึงกัน					
5	ท่านมีรายได้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
6	ท่านมีความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน					
7	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับการทำงานของท่าน					
8	ท่านได้รับค่าชดเชยเมื่อได้รับผลกระทบจากการทำงาน					
9	ท่านมีรายได้เพิ่มขึ้นเมื่อมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น					
10	ท่านมีรายได้เท่าเทียมกันเพื่อนที่ทำงานระดับเดียวกัน					

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย						
1	ท่านมีห้องทำงานที่เหมาะสม สะอาดและปลอดภัย					
2	ท่านมีชั่วโมงในการทำงานแต่ละวัน มีความเหมาะสม					
3	ท่านได้รับมอบหมายภาระงาน หรือหน้าที่รับผิดชอบที่เป็นธรรม					
4	สภาพแวดล้อมโรงเรียนของท่านปราศจากมลภาวะ เช่น ฝุ่นละออง กลิ่น และเสียงรบกวน					
5	โรงเรียนของท่านมีมาตรการ การรักษาความปลอดภัยอย่างดี					
6	ท่านมีความปลอดภัยในการเดินทางไปทำงาน					
7	ที่ทำงานมีความพร้อมในด้านสื่อสาร เช่น โทรศัพท์,อินเทอร์เน็ต เป็นต้น					
8	ห้องทำงานของท่านมีบรรยากาศที่เหมาะสม					
9	ห้องทำงานของท่าน มีการติดตัวกล้องวงจรปิด เพื่อความปลอดภัย					
10	โรงเรียนของท่านมีการ จัดเวรยาม ควบคุมการเข้า – ออก ของบุคคลภายนอกอย่างดี					

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์					
1	ท่านมีความอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
2	ท่านได้รับการเปิดโอกาส และใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน					
3	ท่านมีส่วนร่วมในการกิจที่ต้องการความสามารถ และทักษะที่หลากหลายในการแก้ปัญหา					
4	ท่านมีโอกาสดำเนินการได้รับการพัฒนาความรู้ใหม่ๆ พอสมควร					
5	ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานสำคัญๆ ที่ได้รับมอบหมาย					
6	ท่านได้รับความเป็นกันเอง และรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน					
7	ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคจากผู้บริหาร ตลอดจนเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน					
8	ท่านสามารถปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้					
9	ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ร่วมกันคิดร่วมกันทำ หรือแก้ปัญหามาสำเร็จไปด้วยดี					
10	ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของท่านอย่างต่อเนื่อง					

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคง					
1	ท่านพอใจกับการได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ขวัญและกำลังใจในหน่วยงานของท่าน					
2	ท่านได้รับความไว้วางใจให้เข้าร่วมการวางแผนการปฏิบัติงานต่างๆในโรงเรียน					
3	การปฏิบัติงานของท่านช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้น					
4	ท่านได้รับการเปิดโอกาสให้มีตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นอย่างเป็นธรรมชาติ					
5	ท่านคิดว่าท่านเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งในการร่วมพัฒนาหน่วยงานให้มีศักยภาพที่ดีขึ้น					
6	งานที่ท่านทำทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในอาชีพ					
7	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเพื่อสร้างความก้าวหน้าของท่าน					
8	หน่วยงานของท่านมีโบนัส เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ท่านและเพื่อพัฒนางาน					
9	หน่วยงานของท่านเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความก้าวหน้าและมั่นคง					
10	ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนางานให้ก้าวหน้าจากหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง					

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน						
1	ท่านได้รับการยอมรับในด้านลักษณะนิสัยจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
2	ท่านได้รับการยอมรับในด้านทักษะความสามารถและศักยภาพจากเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
3	ท่านสามารถอยู่ร่วมกันระหว่างผู้ร่วมงาน โดยไม่แบ่งชั้นวรรณะ					
4	ท่านได้รับความเสมอภาคในฐานะผู้ร่วมงานในทุกๆ ด้านที่ควรจะเป็น					
5	ท่านมีการช่วยเหลือกันและให้กำลังใจกันระหว่างกลุ่มเพื่อร่วมงาน					
6	ท่านมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานของโรงเรียน					
7	ท่านมักได้รับการคัดเลือกให้เข้าร่วมเป็นคณะทำงานในโครงการต่างๆ ที่ท่านถนัดภายในโรงเรียน					
8	ท่านมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อประโยชน์ของสังคมร่วมกับโรงเรียน					
9	การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากหน่วยงาน					
10	ท่านได้รับความไว้วางใจจากหน่วยงานให้เป็นตัวแทนของที่ทำงานเพื่อประสานงานจากบุคคลภายนอก					

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน						
1	บุคคลในหน่วยงานของท่านต่างเคารพสิทธิเสรีภาพซึ่งกันและกัน					
2	ท่านได้รับสิทธิ หรือค่าตอบแทนพิเศษเสมอภาคเท่าเทียมกับผู้ร่วมงานในโรงเรียน					
3	สิทธิในความเป็นส่วนตัวของท่านต่างๆ ได้รับการปฏิบัติอย่างดีจากผู้บริหารและผู้ร่วมงาน					
4	ในการประชุมท่านสามารถแสดงความคิดเห็นโดยอิสระ ถึงแม้ว่าความคิดเห็นจะแตกต่างไปจากคนอื่น					
5	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของท่านไปพิจารณา เมื่อท่านได้แสดงความคิดเห็น					
6	กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ของโรงเรียนไม่เป็นที่ละเมิด หรือลดทอนสิทธิส่วนบุคคลของบุคลากรภายในโรงเรียน					
7	ท่านรู้จักสิทธิหน้าที่ และเสรีภาพของตัวเองท่านได้เป็นอย่างดี					
8	โอกาสที่บุคลากรในหน่วยงานของท่าน เมื่อได้รับสิทธิ หรือค่าตอบแทนพิเศษทุกครั้งมาจากการยอมรับของคณะครูทุกคน					
9	องค์กรของท่านมีหลักปฏิบัติ หรือแนวทางในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติวิธี					
10	หน่วยงานให้สิทธิในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม						
1	เวลาในการทำงานของท่านมีความเหมาะสม โดยท่านสามารถมีเวลาดูแลครอบครัวเพียงพอ					
2	ในช่วงเวลาส่วนตัวหรือขณะอยู่กับครอบครัว ท่านไม่มีความกังวลเกี่ยวกับเรื่องงาน					
3	ท่านมีเวลาสำหรับพักผ่อนและ นันทนาการ เช่น ออกกำลังกายได้อย่างเพียงพอ					
4	ท่านมีเวลาและโอกาสเพื่อสังสรรค์ และพบปะ พูดคุยกับเพื่อนๆตามสมควร					
5	ปริมาณงานที่เป็นภาระหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสม					
6	งานที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากงานประจำ มีความเหมาะสม					
7	งานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพกับท่าน					
8	ท่านสามารถแบ่งเวลาของท่านให้กับการทำงาน และเรื่องส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม					
9	ท่านมีความพึงพอใจ และมีความสุขกับการทำงาน					
10	ท่านมีเวลาให้กับหน่วยงานได้เต็มที่					

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม						
1	การเป็นครู ทำให้ท่านมักได้รับเชิญเข้าไปมีส่วนร่วมในงานสังคมต่างๆ ของชุมชน					
2	ท่านมีส่วนร่วมร่วมกับโรงเรียนในการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคม					
3	ชุมชนที่อยู่รอบๆ โรงเรียนของท่านให้การสนับสนุนการทำกิจกรรมของโรงเรียน โดยท่านมีส่วนร่วม					
4	สถานศึกษาของท่านปฏิบัติงานอยู่และตัวท่านสามารถถ่ายทอดงานทางวิชาการแก่ชุมชนได้					
5	ท่านสามารถเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตที่ดีให้กับชุมชนและศิษย์ของท่านได้					
6	ท่านสามารถเป็นที่ปรึกษาให้แก่ชุมชน เมื่อชุมชนมีปัญหา					
7	ท่านได้รับข่าวสาร และกระจายข่าวสารต่างๆ จากภาครัฐในเรื่องการพัฒนาชุมชนให้แก่ชุมชน					
8	องค์กรของท่านรับผิดชอบต่อสังคมในแง่ของผลผลิตที่ดี และมีคุณภาพ					
9	ชุมชนบริเวณใกล้เคียงกับโรงเรียนยอมรับในการทำงานของท่าน					
10	หน่วยงานสามารถทำงานร่วมกับชุมชนได้เป็นอย่างดี					

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ ศธ ๐๕๕๔/ว ๐๓ ๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ๙๕๐๐๐

๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔

เรื่อง ขออนุญาตตรวจแบบสอบถาม

เรียน ดร.บุญสิทธิ์ ไชยชนะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายอันวาร์ สะมาแอ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา กำลังดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ดังนี้

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชา เทลาธรรมยิ่งยง อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก
๒. ดร.เนาวรัตน์ ตรีไพบูลย์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม

มหาวิทยาลัยฯ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในสาขาวิชาดังกล่าว จึงขออนุญาตตรวจแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไกรสร ศรีไตรรัตน์)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๗๓ - ๒๒๗๑๖๒

โทรสาร ๐๗๓ - ๒๒๗๑๓๑



ที่ ศธ ๐๕๕๙/ว ๐๑๐๘๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ๙๕๐๐๐

๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔

เรื่อง ขออนุมัติเคราะห้ตรวจสอบแบบสอบถาม

เรียน ดร.ต่ายดิน อูสมาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายอันวาร์ สะมาแอ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา กำลังดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ดังนี้

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวีศา เหล่าธรรมยิ่งยง อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก
๒. ดร.เนาวรัตน์ ตรีไพบูลย์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม

มหาวิทยาลัยฯ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในสาขาวิชาดังกล่าว จึงขออนุมัติเคราะห้จากท่าน ในการตรวจสอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็้เจ้ร้จ้ล้งเ้ือที่ใ้ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไกรสร ศรีไทรรัตน์)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๗๓ - ๒๒๗๑๖๒

โทรสาร ๐๗๓ - ๒๒๗๑๓๑



ที่ ศธ ๐๕๕๙/ว ๐๓๕๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ๙๕๐๐๐

๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔

เรื่อง ขออนุมัติโครงการตรวจสอบแบบสอบถาม

เรียน นายประสิทธิ์ ชมพิบูลย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายอันวาร์ สะมาแอ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา กำลังดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ดังนี้

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวีศา เหล่าธรรมยิ่งยง อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก
๒. ดร.เนาวรัตน์ ตรีไพบูลย์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม

มหาวิทยาลัยฯ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในสาขาวิชาดังกล่าว จึงขออนุมัติโครงการจากท่าน ในการตรวจสอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไกรสร ศรีไตรรัตน์)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๗๓ - ๒๒๗๑๖๒

โทรสาร ๐๗๓ - ๒๒๗๑๓๑



ที่ ศธ ๐๕๕๙/ว ๐๓๔๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ๙๕๐๐๐

๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแบบสอบถาม

เรียน นายกำธร ศรีแสน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายอันวาร์ สะมาแอ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา กำลังดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ดังนี้

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวิตา เหล่าธรรมยิ่งยง อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก
๒. ดร.เนาวรัตน์ ตรีไพบูลย์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม

มหาวิทยาลัยฯ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในสาขาวิชาดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไกรสร ศรีไตรรัตน์)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๗๓ - ๒๒๗๑๖๒

โทรสาร ๐๗๓ - ๒๒๗๑๓๑

ที่ ศธ ๐๕๕๙/ว ๐๓๔๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ๙๕๐๐๐

๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจสอบแบบสอบถาม

เรียน นายสมพงศ์ เพ็ชรบริสุทธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายอันวาร์ สะมาแอ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา กำลังดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ดังนี้

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวิตา เหล่าธรรมยิ่งยง อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก
๒. ดร.เนาวรัตน์ ตรีไพบูลย์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม

มหาวิทยาลัยฯ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในสาขาวิชาดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไกรสร ศรีไตรรัตน์)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๗๓ - ๒๒๗๑๖๒
โทรสาร ๐๗๓ - ๒๒๗๑๓๑

ภาคผนวก ง
ค่าความเชื่อมั่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ค่าความเชื่อมั่น

สถานการณ์ความไม่สงบในภาคใต้	.7925
ความรู้ความเข้าใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน	.8471
ด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม	.9244
ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	.8354
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์	.8905
ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคง	.7197
ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน	.8819
ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน	.8907
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม	.8826
ด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม	.9434

ภาคผนวก จ
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

- | | | |
|---------------------------------|--------------|--|
| 1. ดร.บุญสิทธิ์ ไชยชนะ | วุฒิการศึกษา | วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (วท.ด.)
สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
ประยุกต์
จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
(ประสานมิตร) |
| | สถานที่ทำงาน | มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา |
| 2. ดร.ตายนิน อูสมาน | วุฒิการศึกษา | Ph.D. in Rural Development |
| | สถานที่ทำงาน | มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา |
| 3. อาจารย์สมพงศ์ เพ็ชรบริสุทธิ์ | วุฒิการศึกษา | วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (วท.ม.)
สาขาวิชาเวชศาสตร์ชุมชน จาก
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| | สถานที่ทำงาน | วิทยาลัยสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดยะลา |
| 4. นายประสิทธิ์ ชมพิบูลย์ | วุฒิการศึกษา | ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา) |
| | สถานที่ทำงาน | ผู้อำนวยการสำนักงาน การศึกษา
เอกชน อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี |
| 5. นายกำธร ศรีแสน | วุฒิการศึกษา | ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา) |
| | สถานที่ทำงาน | โรงเรียนบ้านสะก่า (ธันวาศิลป์) |

ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ

ชื่อ - นามสกุล

นายอันวาร์ สะมาแอ

เกิด

วันที่ 7 พฤษภาคม 2524

ประวัติการศึกษา

ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

โรงเรียนเบญจมราชูทิศ จังหวัดปัตตานี

ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดปัตตานี

อนุปริญญา

บริหารธุรกิจ แขนงการตลาด

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ปริญญาตรี

บริหารธุรกิจ แขนงการตลาด

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน

- ผู้จัดการ บริษัท อันวาร์สะก้าโยธากิจ จำกัด
- ที่ปรึกษาโรงเรียนบ้านสะก้าอันวาสิลป์
- ประธานชมรมเยาวชนตำบลสะก้า
- คณะกรรมการวิทยาลัยเทคนิคปัตตานี สาขาอำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี
- คณะกรรมการการศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี
- นายองค์การบริหารส่วนตำบลสะก้า อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กลุ่มงานนิเทศการศึกษาเอกชน ประจำเขตการศึกษา 2. (2543). **สภาพปัจจุบันโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา อิสลาม**. ยะลา : สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมเขตการศึกษา 2
- โกศล ศรีวรกุล. (2541). **คุณภาพชีวิตของครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 5**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.(พลศึกษา).บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ขนิษฐา ยอดคำปา. (2542). **การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถาบันอาชีวศึกษาภาครัฐและเอกชนในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(รัฐประศาสนศาสตร์).เชียงใหม่:บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- คณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2537). **คู่มือผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเรื่องงานธุรการการเงินและสวัสดิการ ครูโรงเรียนเอกชน**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา.
- . (2544). **ยุทธศาสตร์การปฏิรูปและการส่งเสริมการศึกษาเอกชน**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา.
- คติ หงส์วิไล. (2540). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาและผู้บริหารองค์การธุรกิจเอกชน การให้บริการ เขตการศึกษา 5**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จารุวรรณ พุดิบัณฑิต. (2537). **การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน เอกชน อาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตติมา วัดตูม. (2541). **เหตุจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต(การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชัยยง ขามรัตน์. (2543). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต(การบริหารสาธารณสุข). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

ซาร์รี่ฟ สื่อนิ. (2545). สภาพปัจจุบัน ปัญหาและการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
เอกชน สอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
วิทยาเขตปัตตานี.

ชุติมา เลหาวิจารณ์จันทร์. (2544). คุณภาพชีวิตของนักสังคมสงเคราะห์สังกัดกรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(ประชากรศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหิดล.

จิตต์ณัฐ สมบัติศิริ. (2546). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอชัยบุรี จังหวัด
ปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศึกษารัฐศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ตายุดิน อูสมาน, อับดุลรอชิด เจมะ และนิเลาะ แวอุเซ็ง. (2543). บทบาทของครูโรงเรียน
เอกชน สอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนราธิวาสต่อการพัฒนาชนบท. ปัตตานี :
วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

เดชารุช นิตยสุทธิ. (2534). เอกสารประกอบการสอนวิชาสถิติและการวิจัยสำหรับวิทยาศาสตร์
สุขภาพ. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ถวิล มาสาซ้าย. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในเขตพื้นที่พิเศษ (ก้นดาร์ –
เสี่ยงภัย) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลข เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต(การบริหาร การศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ทิพย์วรรณ ศิริคุณ. (2542). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา
บรรษัทบริหาร สินทรัพย์ สถาบันการเงิน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
(รัฐศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2540). พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

ธีรนนท์ ทิศา. (2540). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับ
มัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
(สังคมวิทยาการพัฒน.) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

นฤคธ มีเพียร. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบิน
ไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์). บัณฑิต
วิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นาวาลย์ ปานากาแข็ง (2544). **คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัด ชายแดนภาคใต้**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารศึกษา). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี.

นำชัย โชติประยูร. (2541). **คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาล : ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างรองสารวัตรและระดับผู้บังคับหมู่-ลูกแถว**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(รัฐศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บรรดล สุขปิติ. (2542). **ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัย**. นครปฐม. คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏบุญชม ศรีสะอาด. (2543). **การวิจัยเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

ปภาวดี ดุลยจินดา. **เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ ชุดที่ 8-15**. พิมพ์ครั้งที่ 6. นนบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ประมวลศักดิ์ ศรีสมบุญ. (2547). **การศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัด กองกำกับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจนครบาล**. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต(การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปลุก พรมรัตน์. (2544). **คุณภาพชีวิตในโรงเรียนของนักเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตจังหวัด กาฬสินธุ์**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต(หลักสูตรและการสอน). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พนมวังก์ นิลพัฒน์. (2543). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค : กรณีศึกษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้จังหวัดยะลา**. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

พรรณนาภา ผึ้งผดุง. (2540). **คุณภาพชีวิตของประชาชนแออัด : ศึกษาเฉพาะกรณีชุมชนแออัดคลองเตย**. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

พรสุข อัสวนิเวศน์. (2541). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีโรงงานวัตถุระเบิดทหาร กรมการอุตสาหกรรมทหาร จังหวัดนครสวรรค์**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ไพฑูรย์ สอนทน. (2542). **คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์**. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(บริหารสาธารณสุข).บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหิดล.
- ภคินี โอพริชาติ. (2547). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต (การบริหาร การศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มนัส สุวรรณชาติ. (2540). **บทบาทด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนราธิวาส**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ยุพา พันธุมโกมล. (2538). **การพัฒนาขวัญของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย.
- รติรัตน์ คล่องแคล่ว. (2544). **ความพึงพอใจและแนวทางการพัฒนาสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วาสนี พงศ์ชินฤทธิ์. (2540). **คุณภาพชีวิตของประชาชนสองฝั่งคลองแสนแสบ**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม). บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- แหวฮามะ บากา. (2543) **“ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโงะโต”** รายงานวิจัยศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. (อัดสำเนาเย็บเล่ม)
- ศศิพันธ์ ทรงศักดิ์. (2541). **ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของนักเรียนระดับปริญญาตรี สถาบัน ราชภัฏเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (จิตวิทยาการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับเป็นกฎหมาย**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สมพร ชัยยุทธ์. (2542). **คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในชุมชนแออัดเขตเทศบาลนครขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(การพยาบาลชุมชน). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. (2542). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน.**

กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สร้อยญา นวลลออ. (2544). **คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอคลองหลวง**

จังหวัดปทุมธานี.วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(รัฐศาสตร์).บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สินชัย ฉายรัศมี. 2544. **ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน : ศึกษาเจ้าหน้าที่**

ควบคุมการจราจรทางอากาศ ท่าอากาศยานกรุงเทพ และศูนย์ควบคุมจราจร

ทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. กรุงเทพมหานคร :

วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุทธิพร บุญมาก. (2544). **คุณภาพชีวิตของพยาบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาล สังกัด**

กรมการแพทย์ ส่วนกลาง กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.

(พัฒนาสังคม). บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุทิน บุญแข็ง. (2543). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการ**

ประถมศึกษา จังหวัดอำนาจเจริญ. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. (พัฒนาสังคม).

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุวรรณ จันทสาร. (2542). **การศึกษาคุณภาพชีวิตของครูผู้รับผิดชอบงานแนะแนวของโรงเรียน**

สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์การศึกษา

มหาบัณฑิต. (จิตวิทยาการแนะแนว). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำสวัสดิ์. (2540). ความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการของครูโรงเรียน

เอกชน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(รัฐประศาสนศาสตร์).

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

อรุณี ไทยาภิรมย์. (2541). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารอากาศชั้น**

ประทวน ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (คหกรรมศาสตร

ศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อิบราฮิม ณรงค์รักษาเขต. (2550). **ข้อเสนอแนะการสร้างอัตลักษณ์ของชุมชนในจังหวัดชายแดน**

ภาคใต้. ปัตตานี : ม.ป.พ.

โอภา สนิตมัจโร. (2545). **คุณภาพชีวิตของแรงงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเล**

จังหวัด ปัตตานี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. (ศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน).

มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

ภาษาอังกฤษ

Barmard, C.I (1969). **The Function of Exceutive**. Cambridge : Harward University.

Dessler, G. (1991). **Personal Human Resource Management**. 5th ed. New Jersey :
Prentice-Hill.

Gilmer, B.V. (1995). **A Diagnostic Approach to Organization**. 5th ed. New Hersey :
Prentice – Hall.

----- (1996). **Industrial Psychology**. New York : McGrar-Hill .

Gordon, J. R. (1991). **A Diagnostic Approach to Organization Behavior**.
Massachusett : Allyn & Bacon.

Greenberg, J. and Baron, R.B. (1995). **Behavior in Organization**. 5th ed. New Jersey :
Prentice – Hill.