



คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษ
เขตการศึกษา 1 จังหวัดนครปฐม
Quality of Work Life of Personnel in Special Education Center,
Region 1 Nakhon Pathom

¹กชพร ภูขงค์ ²ประเสริฐ อินทร์รักษ์

¹Kochaporn Puchong ²Prasert Intarak

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร

^{1,2}Faculty of Education, Silpakorn University

¹Corresponding, Author E-mail: PUCHONG_K2@su.ac.th

Received June 2, 2025; Revised June 14, 2025; Accepted: December 23, 2025



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 1 จังหวัดนครปฐม 2) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 1 จังหวัดนครปฐม รูปแบบที่ใช้ในการวิจัยคือเชิงพรรณนา (descriptive research) กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 1 จังหวัดนครปฐม จำนวน 63 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งประเภท เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามความคิดเห็น ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .977 และการสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 1 จังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ การเชื่อมโยงความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ วิถีปฏิบัติขององค์กร การประสานสัมพันธ์ภายในองค์กร ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสมดุลของชีวิตการทำงาน การพัฒนาความสามารถของบุคคล และผลตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม และ 2) แนวทางในการปรับปรุง ได้แก่ การส่งเสริมรายได้เสริมและสวัสดิการเพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย จัดบริการนักจิตวิทยาและกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิตและกายอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจผ่านกิจกรรมชุมชนวิชาชีพ ระบบพี่เลี้ยง และการหมุนเวียนงานอย่างเหมาะสม กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลและติดตามผลอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เท่าเทียม เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี สร้างความโปร่งใสและไว้วางใจ ผู้บริหารควรบริหารภาระงานอย่างสมดุล ใช้เทคโนโลยีช่วยลดงานซ้ำซ้อน

หลีกเลี่ยงการส่งงานนอกเวลา ส่งเสริมการใช้สิทธิลาพักผ่อน และสร้างความภาคภูมิใจในงานผ่านการแสดงผลงานและการเชิดชูเกียรติ เพื่อสร้างแรงจูงใจและความผูกพันกับองค์กรอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน; บุคลากร; ศูนย์การศึกษาพิเศษ; จังหวัดนครปฐม

Abstract

The purposes of this research were to identify: 1) the quality of work life of personnel in Special Education Centers under Educational Service Area 1, Nakhon Pathom Province, and 2) the guidelines for improving their quality of work life. This research employed a descriptive research design. The sample consisted of 63 personnel from the Special Education Centers under Educational Service Area 1, Nakhon Pathom Province, selected by stratified random sampling. The research instruments included an opinionnaire, which had a reliability coefficient of .977, and focus group discussions. The data were analyzed using frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and content analysis. The findings revealed that: 1) The overall quality of work life of personnel was at a high level. All aspects were rated highly, ranked from highest to lowest mean as follows: Social Relevance, Safe and Healthy Environment, Constitutionalism, Social Integration, Growth and Security, Total Life Space, Development of Human Capacities, and Adequate and Fair Compensation. And 2) Guidelines for improvement include promoting supplementary income and welfare programs to reduce financial burdens; providing ongoing access to psychologists and continuous mental and physical health promotion activities; encouraging participation in decision-making through professional learning communities, mentorship programs, and appropriate job rotation; defining career advancement pathways, developing individual development plans, and implementing systematic monitoring; promoting a culture of organizational equity, allowing freedom of expression, and fostering transparency and trust; ensuring that workload is managed fairly by leaders, utilizing technology to reduce redundant tasks, avoiding after-hours assignments, encouraging the use of vacation leave, and fostering pride in work through recognition and opportunities to showcase achievements, in order to build long-term motivation and organizational commitment.

Keywords: Quality of Work Life; Personnel; Special Education Center; Nakhon Pathom Province



บทนำ

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล ไม่ว่าจะเป็นสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี ล้วนมุ่งเน้นพัฒนาประเทศโดยมี "คน" เป็นศูนย์กลาง คุณภาพของคนจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง โดยการศึกษา นับเป็นกลไกหลักในการพัฒนาคน ดังพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ที่ว่า "การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ ค่านิยม และคุณธรรมของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดพลเมืองที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ" (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2553) ทั้งนี้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) ได้เน้นการพัฒนาคนให้มีคุณธรรม ความรู้รอบด้าน สุขภาวะที่ดี และสามารถพึ่งพาตนเองได้ เพื่อสร้างสังคมที่เข้มแข็งและยั่งยืน การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของคนและประเทศให้ก้าวทันโลกยุคใหม่

การจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษเป็นการส่งเสริมสิทธิและโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียม ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้เด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และสังคม รวมถึงผู้ด้อยโอกาส มีสิทธิได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยไม่ค่าใช้จ่าย เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและการดำรงชีวิตในสังคม ศูนย์การศึกษาพิเศษจึงถูกจัดตั้งขึ้นเพื่อดูแลและส่งเสริมพัฒนาการเด็กกลุ่มนี้ผ่านบริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (EI) การจัดทำแผนการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) รวมถึงการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ระบบการศึกษาและชุมชนอย่างเหมาะสม บุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษเผชิญกับภาระงานที่ซับซ้อนและความท้าทายสูง ทั้งการสอน ดูแลพฤติกรรมเด็ก ประสานงานกับครอบครัว และหน่วยงานต่างๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานระยะยาว (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2567)

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู หากครูมีรายได้และสวัสดิการที่เหมาะสม จะช่วยเพิ่มความมั่นใจและความพึงพอใจในการทำงาน (Efraty & Sirgy, 1990) แต่ในปัจจุบันมีปัญหาความเหลื่อมล้ำด้านค่าตอบแทนระหว่างครูบรรจุใหม่และครูอาวุโส ส่งผลต่อขวัญกำลังใจและอาจทำให้ครูอาวุโสลาออก ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาและเพิ่มภาระงานแก่ครูที่เหลือ (กองบรรณาธิการของสำนักข่าว TNN Thailand, 2568) นอกจากนี้ภาระงานที่มากเกินไปยังเป็นสาเหตุของความเครียดและภาวะหมดไฟในครูทั่วโลก ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการสอน (UNESCO, 2025)

สำหรับศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 1 จังหวัดนครปฐม มีปัญหาด้านการบริหารบุคลากรที่ไม่เพียงพอ ขาดผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ปลอดภัย ทั้งทางกายและจิตใจ รวมถึงความเหลื่อมล้ำค่าตอบแทนและสวัสดิการซึ่งส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของครู (งานศูนย์ข้อมูลและระบบสารสนเทศ, 2567) ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 1 จังหวัดนครปฐม เพื่อประเมินระดับคุณภาพชีวิตและหาแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 1 จังหวัดนครปฐมให้เหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทราบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 1 จังหวัดนครปฐม
2. เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 1 จังหวัดนครปฐม

ระเบียบวิธีวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. **ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย** คือบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 1 จังหวัดนครปฐม จำนวน 73 คน จำแนกได้เป็น 2 ประเภท คือ ฝ่ายบริหารซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 2 คน และฝ่ายปฏิบัติการสอน ซึ่งประกอบด้วยข้าราชการครู 56 คน พนักงานราชการ 14 คน เมื่อเปิดตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 63 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งประเภท (Stratified Random Sampling)

2. **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** แบ่งออกเป็น 2 ประเภท 1) แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 1 จังหวัดนครปฐม ตามกรอบแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1974) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีจำนวน 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1961) จำนวน 40 ข้อ และ 2) การสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 1 จังหวัดนครปฐม พิจารณาจากคำสัมภาษณ์กรณีศึกษาที่ดีที่สุดของแต่ละด้านมาเป็นประเด็นในการสนทนากลุ่ม โดยมีผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มคือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และศึกษานิเทศก์ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 1 จังหวัดนครปฐม รวมทั้งสิ้น จำนวน 6 คน

3. **การสร้างและพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือ** แบ่งออกเป็น 2 ประเภท 1) แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) มีขั้นตอนดังนี้ ขั้นที่ 1 ศึกษาวรรณกรรม แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานตามกรอบของWalton ขั้นที่ 2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตั้งโครงสร้างและพัฒนาแบบสอบถามรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) ขั้นที่ 3 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โครงสร้าง และรูปแบบของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67- 1 ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีบริบทใกล้เคียงกัน จากศูนย์การศึกษาพิเศษ



ประจำจังหวัดสมุทรปราการ รวมจำนวน 30 คน และขั้นที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลจากการทดลองใช้ เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1974) โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – coefficient) เท่ากับ .977 และ 2) การสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) นำผลจากการตอบแบบสอบถามที่มีค่ามัธยฐานเลขคณิตต่ำที่สุดในแต่ละด้าน มาใช้เป็นประเด็นในการสนทนากลุ่มเพื่อหาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 1 จังหวัดนครปฐม

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขออนุญาตหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 1 จังหวัดนครปฐม ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม โดยส่งแบบสอบถามรูปแบบ Google Forms ให้กลุ่มตัวอย่าง และติดตามรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์สนทนากลุ่มด้วยตนเองเพื่อหาข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

5. การวิเคราะห์ข้อมูล หน่วยการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) คือบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 1 จังหวัดนครปฐม จำนวน 63 คน ไม่รวมผู้วิจัย โดยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จัดระบบข้อมูล และรวบรวมคะแนน จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) มัธยฐานเลขคณิต (arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) พร้อมนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ส่วนข้อมูลจากการสนทนากลุ่มจะวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการศึกษา

1. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 1 จังหวัดนครปฐมจำแนกรายด้านและภาพรวม มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 1 จังหวัดนครปฐมในภาพรวม

ด้าน	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 1 จังหวัดนครปฐม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	ผลตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	3.73	0.67	มาก
2	สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ	4.13	0.69	มาก
3	การพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.98	0.67	มาก
4	ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.10	0.69	มาก
5	การประสานสัมพันธ์ภายในองค์กร	4.10	0.65	มาก
6	วิถีปฏิบัติขององค์กร	4.10	0.61	มาก
7	ความสมดุลของชีวิตการทำงาน	4.02	0.73	มาก
8	การเชื่อมโยงความรับผิดชอบต่อสังคม	4.21	0.63	มาก
รวม		4.05	0.67	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 1 จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.05, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการเชื่อมโยงความรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = 0.63) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ ($\bar{X}$ = 4.13, S.D. = 0.69) ด้านวิถีปฏิบัติขององค์กร ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = 0.61) ด้านการประสานสัมพันธ์ภายในองค์กร ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = 0.65) ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = 0.69) ด้านความสมดุลของชีวิตการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = 0.73) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{X}$ = 3.98, S.D. = 0.67) และด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ($\bar{X}$ = 3.73, S.D. = 0.67) ตามลำดับ

2. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 1 จังหวัดนครปฐม ในประเด็นที่มีค่ามัธยฐานเลขคณิตต่ำในแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม เสนอว่า ศูนย์การศึกษาพิเศษควรส่งเสริมโอกาสสร้างรายได้เสริมแก่บุคลากรผ่านกิจกรรมหรือโครงการพิเศษ เช่น การอบรม การผลิตสื่อการเรียนการสอน และควรมีค่าตอบแทนสำหรับผู้มีผลงานดีเด่น ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ เสนอว่า ศูนย์การศึกษาพิเศษ ควรจัดให้มีนักจิตวิทยาประจำศูนย์ เพื่อให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิต พร้อมจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น การออกกำลังกาย นันทนาการ หรือการฝึกเจริญสติ เพื่อลดความเครียดและส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล เสนอว่า ศูนย์การศึกษาพิเศษ ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของตนเอง โดยใช้กิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รวมถึงจัดระบบพี่เลี้ยงให้แก่บุคลากรใหม่ กำหนดขอบเขตงานที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้วางแผนและตัดสินใจตามความเหมาะสม และจัดระบบหมุนเวียนงานเพื่อพัฒนาทักษะตามความถนัด ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เสนอว่า ศูนย์การศึกษาพิเศษควรวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างชัดเจน สนับสนุนให้สอบบรรจุราชการหรือเลื่อนวิทยฐานะ มอบหมายงานที่ท้าทายและเปิดโอกาสแสดงศักยภาพ พร้อมทั้งติดตามผลการปฏิบัติงานด้วยข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ รวมถึงจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (ID Plan) และสนับสนุนการอบรม ศึกษาต่อ หรือศึกษาดูงาน ด้านการประสานสัมพันธ์ภายในองค์กร ศูนย์การศึกษาพิเศษ ควรปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพและเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ โดยจัดกิจกรรมสร้างความร่วมมือ และกิจกรรมนันทนาการ เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและลดความเหลื่อมล้ำภายในองค์กร ด้านวิถีปฏิบัติขององค์กร เสนอว่า ศูนย์การศึกษาพิเศษควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ โดยใช้แบบสอบถามหรือกล่องเสนอแนะที่ไม่ระบุตัวตน เพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้าง โปร่งใส และไว้วางใจในการบริหารงาน ด้านความสมดุลของชีวิตการทำงาน เสนอว่า ศูนย์การศึกษาพิเศษ ควรจัดการมอบหมายงานให้มีความเหมาะสมตามศักยภาพของบุคลากร กระจายภาระงานอย่างเป็นธรรม ใช้เทคโนโลยีเพื่อลดงานซ้ำซ้อน หลีกเลี่ยงการส่งงานนอกเวลาราชการ และสนับสนุนให้บุคลากรใช้สิทธิลาพักผ่อนอย่างเต็มที่ และด้านการเชื่อมโยงความรับผิดชอบต่อสังคม เสนอว่า ศูนย์การศึกษาพิเศษควรเสริมสร้างความภาคภูมิใจในบทบาทของบุคลากรโดยเน้นย้ำความสำคัญของการ



ทำงานเพื่อเด็กที่มีความต้องการพิเศษ เปิดโอกาสให้แสดงผลงานผ่านเวทีต่างๆ และจัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 1 จังหวัดนครปฐม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 1 จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะศูนย์การศึกษาพิเศษให้ความสำคัญต่อการดูแลและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอย่างรอบด้าน ทั้งในเรื่องสวัสดิการและผลตอบแทนที่เหมาะสม มีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะอาด ปลอดภัย และเอื้อต่อสุขภาพกายและใจ รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งจากการเข้าร่วมอบรมนอกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร และการได้รับคำแนะนำหรือการแนะแนวเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเหมาะสม ศูนย์การศึกษาพิเศษยังสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร สนับสนุนความร่วมมือระหว่างบุคลากรทุกระดับ เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างโปร่งใส ซึ่งช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจ ความรู้สึกมีส่วนร่วม และความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ยังให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการภาระงานอย่างเหมาะสม โดยใช้เทคโนโลยีช่วยลดงานเอกสารซ้ำซ้อน หลีกเลี่ยงการส่งงานนอกเวลา และส่งเสริมให้บุคลากรใช้สิทธิลาพักผ่อนอย่างแท้จริง เพื่อฟื้นฟูสุขภาพและลดความเครียดจากการทำงานส่วนในด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ศูนย์การศึกษาพิเศษ ได้จัดกิจกรรมที่สะท้อนบทบาทในการช่วยเหลือและสนับสนุนชุมชน เช่น การออกพื้นที่ค้นหาเด็กที่ยังเข้าไม่ถึงการศึกษา การจัดนิทรรศการให้ความรู้เกี่ยวกับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ รวมถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมจิตอาสา ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้ส่งผลให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในงานมีแรงจูงใจ และรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของแจ่มศรี บุญทองจันทร์ ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีลำดับเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานประจำ ภาระงานและหน้าที่ ความเป็นอิสระทางวิชาการ การประสานงานกับบุคลากรอื่น และโอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพ แสดงให้เห็นว่าปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาที่ดูแลเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ มีแนวโน้มคล้ายคลึงกันในหลายพื้นที่ (แจ่มศรี บุญทองจันทร์, 2558) เช่นเดียวกับงานวิจัยของ เกวลิณ ฒ นคร ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาพิเศษจังหวัดเพชรบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังพบความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร แสดงให้เห็นว่าการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างรอบด้านสามารถส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันและแรงจูงใจของบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษได้อย่างมีนัยสำคัญ (เกวลิณ ฒ นคร, 2562) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนิล และโซคอร์โร (Nil and Socorro) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในเมืองมะนิลา ประเทศฟิลิปปินส์ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก สะท้อนว่าในบริบทที่มีการดูแลด้านสิ่งแวดล้อมการทำงาน ความสมดุล

ระหว่างชีวิตและงาน รวมถึงการลดความเครียดจากงาน จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม เช่นเดียวกับในบริบทของศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตการศึกษา 1 จังหวัดนครปฐม ที่ให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และการสนับสนุนบุคลากรในด้านต่างๆ อย่างรอบด้าน (Nil and Socorro, 2025)

2. จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 1 จังหวัดนครปฐม ในประเด็นที่มีค่ามัธยฐานเลขคณิตต่ำในแต่ละด้าน ดังนี้ 1) ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ควรส่งเสริมโอกาสสร้างรายได้เสริม เช่น กิจกรรมระดมทุนหรือจำหน่ายสินค้าฝีมือบุคลากร รวมทั้งพิจารณาให้ค่าตอบแทนพิเศษแก่ผู้ที่มีผลงานดี พร้อมพัฒนาสวัสดิการภายในศูนย์ เช่น กองทุนออมทรัพย์และตลาดนัดภายในองค์กร 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ ควรจัดให้มีนักจิตวิทยาประจำศูนย์เพื่อให้คำปรึกษาสุขภาพจิต พร้อมจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพทั้งทางกายและจิต เช่น การออกกำลังกาย นันทนาการ และการฝึกเจริญสติ 3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน โดยจัดกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง จัดระบบพี่เลี้ยง กำหนดขอบเขตงานชัดเจน เปิดโอกาสให้วางแผนและตัดสินใจตามความเหมาะสม จัดระบบหมุนเวียนงาน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อพัฒนาทักษะและสร้างความผูกพัน 4) ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ควรจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน สนับสนุนการสอบบรรจุราชการ เลื่อนวิทยฐานะ และพัฒนาตนเอง สนับสนุนการพัฒนาตนเอง ควบคู่กับการมอบหมายงานท้าทายและให้ข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาทักษะและความมั่นใจ 5) ด้านการประสานสัมพันธ์ภายใน องค์กรควรปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพและเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ พร้อมจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ข้ามฝ่ายอย่างสม่ำเสมอ 6) ด้านวิถีปฏิบัติขององค์กร ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระผ่านแบบสอบถามหรือกล่องเสนอแนะที่ไม่ระบุตัวตน เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง โปร่งใส และไว้วางใจ 7) ด้านความสมดุลของชีวิตการทำงาน ควรมอบหมายงานตามศักยภาพและกระจายภาระอย่างเป็นธรรม ใช้เทคโนโลยีลดงานซ้ำซ้อน หลีกเลี่ยงการส่งงานนอกเวลาราชการ พร้อมสนับสนุนให้บุคลากรใช้สิทธิลาพักผ่อนเต็มที่ เพื่อรักษาสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน และ 8) ด้านการเชื่อมโยงความรับผิดชอบต่อสังคม ควรสร้างความภาคภูมิใจในบทบาทของบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้แสดงผลงานและจัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลฎาภา มาตผุย ได้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูสำหรับผู้บริหาร ศูนย์การศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาสวัสดิการ การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ส่งผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ (ลฎาภา มาตผุย, 2564) สอดคล้องกับงานวิจัยของสังข์วร บรรจงวานิช ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจมากที่สุดคือ ความมั่นคงในงาน และโอกาสก้าวหน้าในงาน แสดงให้เห็นว่าการมีความมั่นคงในอาชีพและช่องทางการเติบโตอย่างชัดเจน สามารถส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สังข์วร บรรจงวานิช, 2566) สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญญพัฒน์ จินะ ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์



ที่ดีภายในองค์กร การส่งเสริมความภูมิใจในบทบาท และการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (บุญญพัฒน์ จินะ, 2567) สอดคล้องกับงานวิจัยของณชบงกช รื่นริด และคณะ ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 6 ผลการวิจัยพบว่า การจัดสมดุลระหว่างชีวิตงานและส่วนตัว ช่วยเพิ่มความพึงพอใจและลดความเครียดจากการทำงาน (ณชบงกช รื่นริดและคณะ, 2567) และสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีวิธาวา และ คานพั (Srivastava and Kanpur) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของการทำงานในส่วนองค์ประกอบและผลกระทบ ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนสุขภาพจิตและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Srivastava & Kanpur, 2014)

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย



ภาพประกอบ 1 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 1 จังหวัดนครปฐม

จากภาพอธิบายได้ว่า แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 1 จังหวัดนครปฐม ควรมีลักษณะบูรณาการ ครอบคลุมทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม จิตใจ และการพัฒนาอาชีพ ศูนย์การศึกษาพิเศษควรดำเนินอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ครอบคลุมการสนับสนุนด้านเศรษฐกิจ เน้นการส่งเสริมรายได้เสริมและสวัสดิการเพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย สร้างความมั่นคงทางการเงิน รวมถึงการดูแลสุขภาพกายและจิตใจผ่านการจัดบริการนักจิตวิทยาและกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเสริมสมดุลชีวิตและลดความเครียด นอกจากนี้ ยังควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในกระบวนการตัดสินใจผ่านกิจกรรมชุมชนวิชาชีพ ระบบพี่เลี้ยง และการหมุนเวียนงานอย่างเหมาะสม เพื่อเพิ่มทักษะและความร่วมมือทางวิชาชีพ ในด้านการพัฒนาอาชีพ ควรกำหนดเส้นทางความก้าวหน้า จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และ

ติดตามผลอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างแรงจูงใจและเป้าหมายในการทำงาน พร้อมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เท่าเทียม เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี สร้างบรรยากาศของความโปร่งใสและความไว้วางใจ ซึ่งจะช่วยเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร โดยผู้บริหารต้องมีบทบาทเป็นผู้นำเชิงรุก รับฟังและเปิดกว้างต่อความคิดเห็นของบุคลากร พร้อมเป็นแบบอย่างในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน องค์ความรู้ใหม่นี้ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างรอบด้านและบูรณาการ จะช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร และพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีคุณค่าและมีความสุขอย่างยั่งยืน

บทสรุป

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 1 จังหวัดนครปฐม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้ ผลการศึกษาได้เสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 1 จังหวัดนครปฐม โดยมีลักษณะเป็นพหุแนวทาง เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของศูนย์การศึกษาพิเศษและความต้องการของบุคลากรในแต่ละด้านอย่างรอบด้าน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ศูนย์การศึกษาพิเศษควรศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบผลตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น การจัดกิจกรรมหารายได้เสริมภายในศูนย์ และการส่งเสริมระบบกองทุนออมทรัพย์ เพื่อช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายของบุคลากร
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษควรส่งเสริมการจัดบริการด้านสุขภาพจิต เช่น การมีนักจิตวิทยาประจำศูนย์ และจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพกายใจ เช่น การออกกำลังกาย หรือกิจกรรมสันทนาการที่เหมาะสมกับบริบทของศูนย์
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ศูนย์การศึกษาพิเศษควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะและศักยภาพบุคลากรผ่านกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ และระบบพี่เลี้ยงสำหรับบุคลากรใหม่ รวมถึงการจัดหมุนเวียนงานเพื่อเพิ่มทักษะตามความถนัด
4. ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษควรศึกษาการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน และสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมหรือศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง
5. ด้านการประสานสัมพันธ์ภายในองค์กร ศูนย์การศึกษาพิเศษควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เท่าเทียมและความสัมพันธ์ที่ดีภายในศูนย์ ด้วยการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์และเวิร์กช็อปด้านความหลากหลาย เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร
6. ด้านวิถีปฏิบัติขององค์กร ศูนย์การศึกษาพิเศษควรส่งเสริมช่องทางเปิดรับความคิดเห็นของบุคลากร เช่น การใช้กล่องเสนอแนะหรือแบบสอบถามไม่ระบุตัวตน เพื่อสร้างความโปร่งใสและบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง



7. ด้านความสมดุลของชีวิตการทำงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษควรจัดการมอบหมายงานให้เหมาะสมตามศักยภาพของบุคลากร และหลีกเลี่ยงงานล่วงเวลาที่ไม่จำเป็น รวมถึงสนับสนุนให้บุคลากรใช้สิทธิลาพักผ่อนอย่างเต็มที่ เพื่อส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน

8. ด้านการเชื่อมโยงความรับผิดชอบต่อสังคม ศูนย์การศึกษาพิเศษควรเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความผูกพันของบุคลากรกับงาน ผ่านกิจกรรมเชิดชูเกียรติ และเปิดโอกาสให้แสดงผลงานในเวทีต่างๆ ภายในศูนย์ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและความรู้สึกว่าการทำงานมีความหมาย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อคุณภาพของการศึกษา
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษที่อื่นๆ
3. ควรมีการศึกษาปัจจัยเชิงลึกที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เช่น ความเครียดจากงาน ความพึงพอใจในองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- กองบรรณาธิการของสำนักข่าว TNN Thailand. (2568). *ไขข้อข้องใจ! ปรับโครงสร้างเงินเดือนข้าราชการครูกระทบใครบ้าง*. สืบค้นข้อมูลเมื่อ 17 กุมภาพันธ์ 2565 จาก <https://www.tnnthailand.com>
- เกวลิน ณ นคร. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี. *วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. 6(1): 63–77.
- งานศูนย์ข้อมูลและระบบสารสนเทศ. (2567). *สารสนเทศสถานศึกษา ปีการศึกษา 2567*. นครปฐม: ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 1 จังหวัดนครปฐม.
- แจ่มศรี บุญทองจันทร์. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. *วารสารบริหารการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. 12(23): 129–137.
- บุญญพัฒน์ จินะ. (2567). ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา*. 2(1): 140–151.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2553). พระราชดำรัสด้านการศึกษา. *วารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. 30(2).
- ลฎาภา มาตผุย. (2564). แนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูสำหรับผู้บริหาร ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. *CMU Journal of Education*. 5(2): 1–14.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2567). *คู่มือการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษที่รับบริการที่บ้าน*. พิษณุโลก: ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 จังหวัดพิษณุโลก.



- ณชบงกช รื่นริด, และคณะ. (2567). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. *วารสารลวะศรี*. 8(2): 13-26.
- สังข์วร บรรจงวานิช. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง. *วารสารการเรียนรู้และพัฒนาสมัยใหม่*. 8(8): 211-219.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of psychological testing* (3rd ed.). New York: Harper and Row.
- Efraty, D., & Sirgy, M. J. (1990). The effects of quality of working life on employee behavioral responses. *Social Indicators Research*. 22(1): 31-47.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Journal for Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 608.
- Likert, R. (1961). *New pattern of management*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Srivastava, S., & Kanpur, R. (2014). A study on quality of work life: Keynts & its implications. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. 16(3), Ver. I: 54.
- UNESCO. (2025). *Teacher well-being and mental health: Global priorities*. Accessed April 6 2025 from <https://www.unesco.org>
- Walton, R. E. (1974). Improving the quality of work life. *Harvard Business Review*. 52(3): 12.

