

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ  
**Quality of Work life of Personnel in Schools for the Deaf Under Jurisdiction of Special Education Bureau**

<sup>1</sup>แจ่มศรี บุญทองจันทร์, <sup>2</sup>ผศ.ดร. โยธิน ศรี โสกา

Jamsri Boontongchun , Yothin Srisopha

<sup>1</sup>นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

<sup>2</sup>ที่ปรึกษา คณบดี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม



**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา  
1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และระดับเงินเดือน 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนโสตศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงจำนวน 15 คน และครูผู้สอนในโรงเรียนโสตศึกษา ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 152 คน รวมทั้งสิ้น 167 คน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีความคิดเห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงานและลักษณะงานที่เป็นงานประจำ ด้านภาระงานและหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความเป็นอิสระทางวิชาการ ด้านการติดต่อประสานงานกับบุคลากรอื่น และด้านโอกาสก้าวหน้า

ของบุคลากร ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และระดับเงินเดือน พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิตการทำงาน โรงเรียนโสตศึกษา

**Abstract**

The research aimed to study: 1) The quality of work life of employees in Deaf School under the bureau of special education administration 2) Compared the quality of work life of employees in Deaf School under the bureau of special education administration classified by sex, age, marital status, education level, position, work experience and salary 3) Guidelines for developing the quality of work life of employees in Deaf School under the bureau of special education administration. The research sampling consisted of 15 administrators and 152 teachers of Deaf School, total of 167 persons. The findings of this research revealed that the average of overall was at high level. Considering from each side, average of every side was at high

level by ranking from the highest to the lowest mean as follows ; work speed and routine, work complexity, autonomy, task-related interaction and personal growth opportunity.

**Keywords:** The quality of work life, deaf school

#### บทนำ

ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีก่อให้เกิดการหลั่งไหลของกระแสโลกาภิวัตน์ส่งผลให้ประเทศไทยประสบกับภาวะวิกฤตที่มีผลกระทบต่อสังคมไทยอย่างรุนแรงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมรวมถึงการเมืองการปกครอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางการศึกษาซึ่งนับว่ามีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งภายในและภายนอกประเทศด้วยสาเหตุเหล่านี้ทำให้ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปในสังคมปัจจุบัน โดยเฉพาะในยุคนี้ ซึ่งถือว่าเป็นยุคแห่งองค์ความรู้ (Knowledge-base Society) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดเพื่อพร้อมเข้าสู่การแข่งขันกับนานาประเทศ [1]

จากการสำรวจคนพิการ พ.ศ. 2550 โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรีซึ่งจัดทำในทุก 5 ปี ระบุว่า จำนวนคนพิการในประเทศไทยที่มีอยู่ 1,833,297 คน เป็นผู้พิการทางการได้ยินและสื่อความหมายจำนวน 705,437 คน หรือร้อยละ 38.48 เป็นชาย 341,468 คน เป็นหญิง 363,969 คน ซึ่งในจำนวนนี้มีทั้งผู้ที่หูตึงและหูหนวก ซึ่งยังไม่สามารถระบุตัวเลขที่แน่ชัดลงไปได้ว่า เข้าสู่ระบบการศึกษาเท่าใด แต่ก็พบว่า มีผู้บกพร่องทางการได้ยินไม่น้อยที่ยังสามารถเข้าเรียนร่วมกับนักเรียนปกติในโรงเรียนร่วมได้ [2]

การจัดการศึกษาพิเศษเพื่อคนพิการถือเป็นนโยบายที่สำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศ ทั้งนี้เพื่อช่วยให้คนพิการได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อการพัฒนาตนเองและสังคม

จนสามารถช่วยเหลือตนเองได้และยังอาจสามารถช่วยเหลือสังคมได้อีกด้วยนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่ประกาศในปี 2542 ว่า “คนพิการทุกคนที่อยากเรียนต้องได้เรียน” นับเป็นการเร่งขยายโอกาสและบริการการศึกษาสำหรับคนพิการให้ทั่วถึงและมีคุณภาพมากขึ้น ถือเป็นการประกาศเจตนารมณ์ที่จะดำเนินการ ปฏิรูปการศึกษาเพื่อคนพิการ ซึ่งก่อให้เกิดการเร่งส่งเสริมการจัดการศึกษาพิเศษเพื่อคนพิการทั้งในรูปแบบการจัดการศึกษาเฉพาะความพิการและการจัดการศึกษาแบบเรียนร่วม [3]นอกจากนั้นได้สนับสนุนให้มีการกำหนดท่าภาษามือไทยมาตรฐานเพื่อให้สามารถใช้ภาษามือไทยสื่อสารกันได้อย่างกว้างขวาง ปัจจุบันนี้จึงได้มีการฝึกอบรมและปรับเปลี่ยนลักษณะการใช้ภาษามือไปในทางเดียวกันมากยิ่งขึ้น

พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 ได้กำหนดให้คนพิการมีสิทธิต่างๆ ถึง 10 สิทธิ อีกทั้งยังมีการกำหนดให้ผู้ดูแลคนพิการมีสิทธิต่าง ๆ เป็นครั้งแรก เช่น ได้รับการยกเว้นหรือลดหย่อนภาษี สิทธิได้รับการอบรมและฝึกอาชีพ เป็นต้น กำหนดให้ครูการศึกษาพิเศษ หรือครูที่สอนคนพิการมีสิทธิต่าง ๆ เช่น มีรายได้เพิ่มเติม มีสิทธิได้รับการสนับสนุน ให้ได้รับการฝึกอบรม ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ และได้รับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพองค์ความรู้การศึกษา เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้คนพิการได้รับการพัฒนาความสามารถเต็มตามศักยภาพพึ่งตนเองได้และสามารถอยู่ร่วมกับคนอื่นได้อย่างเสมอภาคภายใต้สังคมที่ปราศจากอุปสรรคเป็นการขับเคลื่อนคนพิการจากสังคมเวทนานิยมสู่สังคมฐานสิทธิ ซึ่งพระราชบัญญัติฉบับนี้ให้มีสาระสำคัญที่น่าสนใจ คือ คนพิการมีสิทธิได้รับการศึกษาตั้งแต่วัยแรกเกิดหรือพบความพิการจนตลอดชีวิต และได้กล่าวถึงสิทธิของครูที่รับผิดชอบนักเรียนพิการสิทธิของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาให้แก่คนพิการหน้าที่ของโรงเรียนว่าต้องรับคนพิการเข้าเรียนและเมื่อรับ

คนพิการเข้าเรียนแล้วต้องมีหน้าที่อย่างไร หน้าที่ของรัฐบาลกลางและส่วนท้องถิ่นที่ต้องสนับสนุนการศึกษาของคนพิการเป็นพิเศษ กล่าวถึงคณะกรรมการประสานงานด้านการศึกษาคนพิการระดับชาติคือ คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาสำหรับคนพิการและการจัดตั้งกองทุนการศึกษาสำหรับคนพิการโดยมีวัตถุประสงค์ให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ [4]แต่ในแนวทางการปฏิบัติยังพบว่า มีปัญหาทั้งด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อคนพิการอย่างจริงจัง เนื่องจากครูผู้สอนจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญที่จะดูแลเด็กพิเศษเหล่านั้นยังมีจำนวนน้อยหากจัดให้ครูปกติเข้ารับการอบรมทางการศึกษาพิเศษเป็นเรื่องที่ดีทำให้ครูมีความรู้และมองเห็นแนวทางการเรียนการสอนเด็กกลุ่มนี้แต่ความชำนาญจะผู้คนที่เรียนมาทางด้านการศึกษาพิเศษโดยตรงไม่ได้

ครูผู้สอนในโรงเรียนโสตศึกษาต้องเป็นครูที่ต้องมีความรู้และทักษะพิเศษ ที่นอกเหนือไปจากครูในโรงเรียนทั่วไป กล่าวคือครูในโรงเรียนโสตศึกษาจะเหนือกว่าสอนเด็กธรรมดาสองเท่า ทั้งความพยายามในการผลิตสื่อการสอนที่ต้องง่ายต่อการเรียนรู้ และทำความเข้าใจ ดังนั้น การที่จะทำให้ครูผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงาน ต้องสนใจสิ่งแวดล้อม ทัศนคติ สุขภาพอนามัย อารมณ์ จิตใจ และปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการทำงาน เพื่อลดปัญหาและเป็นการส่งเสริมให้ครูทำงานอย่างมีคุณภาพเกิดผลสัมฤทธิ์ในงาน ต้องเข้าถึงความต้องการ ด้วยการ ผสมผสานความต้องการให้สอดคล้องกับเป้าหมายเพราะองค์การที่มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นจากบุคลากรทุกคนร่วมกันทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายและมีความรู้สึกเป็นสุขที่เป็นสมาชิกและมีความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์การ ซึ่งหมายถึงคุณภาพชีวิตของคนในองค์การ ที่เรียกว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน [5] เพื่อให้โรงเรียนโสตศึกษามีประสิทธิภาพอันเป็นการสนับสนุนและส่งเสริมด้านการศึกษาให้แก่

คนพิการ สิ่งที่สำคัญคือ ต้องมีระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี คือ การที่บุคคลมีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตครบถ้วนด้านร่างกายและสังคมจะทำให้บุคคลนั้น ๆ มีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้ เพื่อให้บุคคลทำงานได้อย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของผลงานแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผู้วิจัยเป็นข้าราชการครูในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารการศึกษาพิเศษ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนโสตศึกษา โดยใช้แนวทางการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาที่สาขากินและเลงเกอแมน[6]ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานและการสอนของครู โดยมีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ความเป็นอิสระทางวิชาการ โอกาสความก้าวหน้าของบุคลากร ความรวดเร็วในการปฏิบัติงานและลักษณะงานที่เป็นงานประจำ การมีภาระงานและหน้าที่รับผิดชอบ และการติดต่อประสานงานกับบุคลากรอื่น ๆ ซึ่งสาขากินและเลงเกอแมน สรุปว่า โอกาสความก้าวหน้าของบุคลากร คือ การที่ครูมีโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และได้พัฒนาความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ ดังนั้น การตัดสินใจทุกอย่างของผู้บริหารสำหรับ โรงเรียนองค์การ ห้องเรียน การพัฒนาหลักสูตร การปฏิบัติการเลือกวัสดุอุปกรณ์การสอน มีส่วนเกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจ และหน้าที่ของผู้บริหารคือ ควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนควรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีโอกาสได้เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ รู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ริเริ่ม คิดค้น แสวงหาความรู้ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ และสามารถถ่ายทอดความรู้ได้ ครูควรย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ที่มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น มีโอกาสที่จะเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ รู้ทันการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาการต่าง ๆ ได้รับการส่งเสริมให้คิดค้นวิธีการสอนต่าง ๆ ด้วยตนเอง และครูควรได้เลื่อนไปอยู่

ตำแหน่งที่สูงกว่า และหรืออาจจะเลื่อนไปอยู่ในตำแหน่งอื่น ๆ ที่ก้าวหน้ากว่าได้ ถ้ามีความสามารถ โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ล้วนเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพครู ซึ่งแนวคิดนี้ได้ให้ความกระจ่างชัดในการประเมินระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะใช้ทฤษฎีดังกล่าวในการวิจัยต่อไป โดยการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานจะครอบคลุมลักษณะ 4 ประการ ได้แก่ จะต้องเป็นวิธีการที่มีเหตุผล ใช้ประโยชน์ได้ กล่าวคือ สามารถประเมินในทุกแง่มุมที่มีความสำคัญ ต้องมีความถูกต้องและเป็นการวัดภาพรวมขององค์การทั้งหมด ต้องมีเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม สามารถตรวจสอบได้เป็นวิธีที่ใช้ได้ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมือนกันของบุคลากรทุกระดับในองค์การ

#### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน โสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน โสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และระดับเงินเดือน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน โสตศึกษา

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
  - 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน โสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 15 คน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน โสตศึกษา สังกัดสำนักบริหาร

การศึกษาพิเศษ จำนวน 254 คน จากจำนวน 6 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนเศรษฐเสถียร ในพระราชูปถัมภ์ โรงเรียน โสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ โรงเรียน โสตศึกษาจังหวัดนนทบุรี โรงเรียน โสตศึกษาจังหวัดนครปฐม โรงเรียน โสตศึกษาปานเลิสและโรงเรียน โสตศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์

1.2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มที่ตอบแบบสอบถาม และ 2) กลุ่มที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ซึ่งได้มาด้วยวิธีการสุ่มตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1.2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 15 คน ส่วนครูผู้สอนในโรงเรียนได้มาโดย การเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน [7] ,[8] ได้จำนวน 152 คน และทำการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีจับสลาก

1.2.2 ผู้ให้ข้อมูลที่ตอบแบบสัมภาษณ์ ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วยผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวนจำนวนทั้งสิ้น 3 คน

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถาม ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ชนิดของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ประกอบด้วย 7 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และระดับเงินเดือน

ส่วนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียน โสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นแบบสอบถามแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานและการสอนของครู

2.2 แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

### 3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3.2 แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple – Choice) ใช้วิธีการหาค่าร้อยละ (Percentage)

3.3 แบบสอบถามตอนที่ 2 ข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) หรือ  $(\bar{X})$  และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD)

3.4 ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่า t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (Analysis of Variance : ANOVA)

3.5 แบบสัมภาษณ์ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

### ผลการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า บุคลากรในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงานและลักษณะงานที่เป็นงานประจำ ด้านภาระงานและหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความเป็นอิสระทางวิชาการ ด้านการติดต่อประสานงานกับบุคลากรอื่น และด้าน โอกาสก้าวหน้าของบุคลากรตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงานตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษตามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ประสพการณ์การทำงาน และระดับเงินเดือน สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

2.1 บุคลากรในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.4 บุคลากรในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.5 บุคลากรในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทำงานของบุคลากรในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัด  
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษโดยรวมและรายด้าน  
ไม่แตกต่างกัน

2.6 บุคลากรในโรงเรียนโสตศึกษา  
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษที่มี  
ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นด้าน  
คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนโสต  
ศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษโดยรวม  
และรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.7 บุคลากรในโรงเรียนโสตศึกษา  
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษที่มีระดับ  
เงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตการ  
ทำงานของบุคลากรในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัด  
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมและรายด้าน  
ไม่แตกต่างกัน

#### สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในโรงเรียน  
โสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษมี  
ความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ใน  
ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ใน  
ระดับมากทุกด้านสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสูตร  
ฐปหอม [9] ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของข้าราชการครูเขตคุณภาพบางคล้า 2 จังหวัด  
ฉะเชิงเทรา ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่  
ข้าราชการครู เขตคุณภาพบางคล้า 2 จังหวัด  
ฉะเชิงเทรา จำนวน 125 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย  
คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า (1) คุณภาพชีวิต  
การทำงาน of ข้าราชการครู เขตคุณภาพบางคล้า 2  
จังหวัดฉะเชิงเทรา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2)  
คุณภาพชีวิตการทำงาน of ข้าราชการครู เขตคุณภาพ  
บางคล้า 2 จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านค่าตอบแทนที่  
เหมาะสมและเป็นธรรมอยู่ในระดับปานกลาง อีก 7  
ด้าน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและ  
ปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ด้าน

ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนา  
ความสามารถของบุคคล ด้านบูรณาการทางสังคม  
ด้านการปฏิบัติงานในสังคม และด้านความก้าวหน้า  
ความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก รวมถึงงานวิจัย  
ของกัญชัย เสนากิจ [10] ได้วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการ  
ทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 26 กลุ่มตัวอย่างคือ ครูโรงเรียนสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26  
จำนวน 35 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการ  
ทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และราย  
ด้านอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัย  
ของวิจิต กิจชอบ [11] ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการ  
ทำงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาพังงา อำเภอทับปุด จังหวัดพังงา มี  
วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิต  
ในการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาพังงา อำเภอทับปุด จังหวัดพังงา  
ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาพังงา อำเภอทับปุด จังหวัดพังงา มีคุณภาพ  
ชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยัง  
สอดคล้องกับงานวิจัยของวิริศรา มาตรา [12] ได้ทำการ  
วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน of ข้าราชการครูใน  
สังกัดกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาฝ้ายไร่  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย  
เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน of ครู  
สังกัดกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาฝ้ายไร่  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย  
เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ  
สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุสรณ์ ดาดทอง [13] ได้  
ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน of อาจารย์  
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ฝ่ายมัธยม)  
ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมีความคิดเห็น  
เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of อาจารย์โรงเรียน  
สาธิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์เป็น

รายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร  
ในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงาน  
การศึกษาพิเศษ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็น  
ของบุคลากรในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนัก  
บริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามเพศ อายุ  
สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่  
ประสบการณ์การทำงาน และระดับเงินเดือนพบว่า  
บุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับ  
การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน  
และระดับเงินเดือนต่างกันมีความคิดเห็นด้านคุณภาพ  
ชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัย  
ของสุพรรณ จิรศคามิน [14] ศึกษาและเปรียบเทียบ  
คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูกลุ่ม  
โรงเรียนบ่อทอง 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู  
จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ เมื่อจำแนกตามเพศ  
และประสบการณ์การทำงานพบว่าโดยรวมและราย  
ด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับณัฐตะวัน ลิ้ม  
ประสงค์ [15] ได้วิจัยคุณภาพชีวิตในการสอนของครูที่  
ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู  
ของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา โดยใช้กลุ่ม  
ตัวอย่างซึ่งเป็นครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเอกชน  
ระดับประถมศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธน  
ใต้ จำนวน 335 คน ผลการวิจัยพบว่า ครูของโรงเรียน  
เอกชนระดับประถมศึกษาที่มีสถานภาพส่วนบุคคล  
ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการสอนไม่แตกต่างกัน  
สอดคล้องกับผลวิจัยของพวงผกา เทพคำ [16] ศึกษา  
ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดเมืองพัทยา  
จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิต  
การทำงานของครูสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี  
จำแนกตามภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่ม  
ตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่  
สายผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี  
ในปีการศึกษา 2554 จำนวน 256 คน โดยใช้วิธีการสุ่ม  
แบบแบ่งชั้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อย

ละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที  
(t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว  
(One-Way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพ  
ชีวิตการทำงานของครูสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี  
จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส สถานภาพการ  
ทำงาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ ไม่แตกต่างกัน

#### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. หน่วยงานต้นสังกัด ควรจัดอบรมครูใน  
โรงเรียนโสตศึกษาให้มีการเข้ารับการฝึกอบรม  
ศึกษาดูงาน การฝึกอบรมภาษามือ อบรมด้าน  
เทคโนโลยีเพื่อมาใช้ประยุกต์การสอน การเปิดโอกาส  
ให้บุคลากรเข้าร่วมเป็นคณะทำงานในเครือข่ายทาง  
การศึกษา ให้มีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานเพื่อให้  
สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนโสต  
ศึกษา ควรมอบหมายงานให้บุคลากร มีส่วนร่วมใน  
กระบวนการบริหารงาน ด้วยการจัดการศึกษาพิเศษ  
เป็นภารกิจเฉพาะจึงจำเป็นต้องให้ผู้บริหารและ  
บุคลากรครูที่ทำงานในโรงเรียนการศึกษาพิเศษต้องมี  
คุณลักษณะพิเศษแตกต่างจากโรงเรียนปกติ กล่าวคือ  
ต้องเป็นผู้มีความเสียสละอดทน สามารถตัดสินใจ  
และแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม มีความรู้  
ความสามารถและมีทักษะในการจัดการศึกษาพิเศษ  
โดยตรง

3. ควรสนับสนุนและส่งเสริมครูได้พัฒนา  
ตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และเทคนิควิธีที่จะ  
ทำงานในหน้าที่การสอน ซึ่งมีลักษณะต้องใช้ความ  
รวดเร็วเพื่อให้ทันเวลางานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ดีขึ้น  
และพัฒนาแนวคิดด้านการรักเด็ก รักงาน และสามารถ  
ทำงานที่มีลักษณะงานประจำได้อย่างมีความสุข จะ  
ช่วยให้ครูมีคุณภาพชีวิตให้สูงขึ้น

4. ควรให้ความเอาใจใส่สุขภาพของครู ทั้ง  
สุขภาพกายและจิตใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูที่ต้องรับ  
ภาระหน้าที่ในตำแหน่งงานที่มีความรับผิดชอบสูง

เพิ่มสิ่งจูงใจต่าง ๆ ตอบแทนครูที่มีโอกาสก้าวหน้า ด้วยความสามารถของตนเอง เพื่อลดความตึงเครียดที่ได้รับจากภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น

5. สถานศึกษาและหน่วยงานที่รับผิดชอบ ควรจัดการประชุมเชิงวิชาการเพื่อยกระดับมาตรฐาน การส่งเสริมวิชาชีพครู โรงเรียนโสตศึกษา เป็นการ พัฒนาคูและมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนโสต ศึกษา ให้เกิดประโยชน์แก่ครูผู้สอนและนักเรียนอย่าง สูงสุด เช่น ประชุมจัดแผนการสอนเชิงสร้างสรรค์ การใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และการ ร่วมมือกับผู้อื่น เพื่อ สร้างสรรค์ การสอน ให้มี ประสิทธิภาพ

#### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. สมควรทำวิจัยโดยใช้รูปแบบวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของ บุคลากรในเชิงลึกยิ่งขึ้น

2. สมควรทำวิจัยโดยใช้รูปแบบวิจัยที่มี อิทธิพล โดยศึกษาตัวแปรเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและ บรรยากาศของโรงเรียน ตลอดจนภาวะผู้นำใหม่ ๆ มา ศึกษาเพื่อค้นหาสาเหตุของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรในโอกาสต่อไป

#### เอกสารอ้างอิง

- [1] เนตรรุ่ง อยู่เจริญ.(2553). **ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผล ต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพ การศึกษาของครู สถานศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใน เขตกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและ สถิติทางการศึกษา. มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.**
- [2] สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2556). **ข้อมูลผู้พิการใน ประเทศไทย. สืบค้นเมื่อ 2 มิถุนายน 2558, จาก [http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/pubs/pubsfiles/Key55\\_T.pdf](http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/pubs/pubsfiles/Key55_T.pdf)**
- [3] กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ

มนุษย์. (2556). **สถิติแห่งชาติ. สืบค้นเมื่อ 7 มิถุนายน 2558, จาก [http://www.m-society.go.th/content\\_detail.php?pageid=792546](http://www.m-society.go.th/content_detail.php?pageid=792546)**

- [4] วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์. (2556). **ผู้ชีวิต เราะาะห์ สร้างโอกาส. สมุทรปราการ: สำนักงาน กศน.จังหวัดสมุทรปราการ.**
- [5] เชี่ยวชาญ อาศุวัฒนากุล. (2550). **มิติใหม่ของการ บริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล. กรุงเทพฯ: โอเอสพริ้นติ้งเฮ้าส์.**
- [6] Sashkin & Joseph J. Lengerman. (1984). **Quality of Work Life Scale, In The Principial ship a Reflective Practice Perspective. Boston: Allyn and Bacon.**
- [7] Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3) :607-610.**
- [8] พงษ์รัตน์ ทวีรัตน์. (2543). **วิธีการวิจัยทาง พฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**
- [9] ประสูต ฐูปหอม. (2549). **คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครู เขตคุณภาพบางคล้า 2 จังหวัดฉะเชิงเทรา. ปรินญาณิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏ ราชนครินทร์.**
- [10] กำชัย เสนากิจ. (2553). **คุณภาพชีวิตการทำงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26. ปรินญาณิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.**
- [11] วิจิต กิจชอบ. (2553). **คุณภาพชีวิตในการทำงาน**



ของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาพังงา อำเภอทับปุด จังหวัดพังงา.  
ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
สวนดุสิต.

- [12] วริศรา มาตรา. (2554). **คุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของข้าราชการครูสังกัดกลุ่มเครือข่ายพัฒนา  
คุณภาพการศึกษาใฝ่ไร่ สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษานองคายเขต 2.  
ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิทยาการสังคมและการจัดการระบบ  
สุขภาพ. มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขต  
ชลบุรี.**
- [13] อนุสรณ์ ตาดทอง. (2556). **คุณภาพชีวิตการ  
ทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ปริญญาโท  
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการเมืองการ  
ปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.**
- [14] สุพัฒน์ จิรศคามิน. (2549). **คุณภาพชีวิตการ  
ทำงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนป่อ  
ทอง 2. ปริญญาโทครุศาสตร์  
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.**
- [15] ณัฐตะวัน ลิ้มประสงค์. (2546). **ปัจจัยทางจิต  
สังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน  
แบบมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา  
ระดับกลางในวิชาชีพสื่อมวลชน. ปริญญา  
โทศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนา  
สังคม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.**
- [16] พวงผกา เทพคำ (2550). **คุณภาพชีวิต  
การทำงานของครู สังกัดเมืองพิทยา จังหวัด  
ชลบุรี ปริญญาโทศึกษาศาสตร์  
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยนเรศวร.**