

ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียน
ซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน

สารนิพนธ์
ของ
นางสาวพัสนี สุขสาโรจน์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้า
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา
พฤษภาคม 2545
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

371.9125

พ 587 ม

ร.3

ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียน
ซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน

บทคัดย่อ

ของ

นางสาวพัสนี สุขสาโรจน์

25 ส.ย. 2545



S84404

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้า
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา

พฤษภาคม 2545

h 148035

ร.3

พัสนี สุขสาโรจน์. (2545) ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียน ซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ อาจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา.

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน โดยจำแนกตามตัวแปรด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นที่สอน บุคลิกภาพ สุขภาพจิต ความพึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ กรุงเทพมหานคร และโรงเรียนโสตศึกษานนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำนวน 62 คน แบ่งเป็นครูชาย 16 คน ครูหญิง 46 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาค้นคว้า มีดังนี้

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัญหาในการปฏิบัติงาน มี 3 ตัวแปร ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ .436 ส่วนด้านสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คือ .292 และ .305 ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน มี 16 ตัวแปร แบ่งเป็น ตัวแปรเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นที่สอน บุคลิกภาพ สุขภาพจิต ความพึงพอใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย มี 3 ตัวแปร ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา (x_{17}) สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน (x_{18}) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (x_{14})

4. สมการที่สามารถพยากรณ์ปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีตัวแปร ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์ปัญหาในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 36.5

4.1 สมการที่สามารถพยากรณ์ปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน โดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 12.936 + 2.586 X_{17} + .475 X_{18} + .815 X_{14}$$

4.2 สมการที่สามารถพยากรณ์ปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน โดยใช้คะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = .683 X_{17} + .402 X_{18} - .403 X_{14}$$

FACTORS EFFECTED ON TASK PROBLEMS OF TEACHERS
FOR THE HEARING IMPAIRED CHILDREN

AN ABSTRACT
BY
MISS PASSANEE SUKSAROJ

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Educational Psychology
at Srinakharinwirot University

May 2002

Passanee Suksaroj. (2002) *Factors effected on task problems of teachers for the hearing impaired children*. Thesis, M.A. (Educational Psychology). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor. Mrs. Wilailuck Pongsopar.

The purpose of this research was to investigate factors effected on task problem of teachers for the hearing impaired children. The study was designed to determind comparability of task problems by the teachers if the variables of sex, age, status, task experience, academic level, personality, mental health, satisfaction in task, environment in task, chief's relationships for teachers, teacher's relationships friendly and teacher's relationships for students have significant impacts up on their task problems. The 62 subjects were 16 males and 46 females. They were teachers for the hearing impaired children. The research instrument was the factors effecting on task problem questionnaires. The data were analyzed by The Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results were as follows :

1. There were significantly positive correlation among chief's relationships for teachers, teacher's relationships friendly, teacher's relationships for students and task problem at .05 and .01 level, respectively.

2. There were no significantly correlation among sex, age, status, task experience, academic level, personality, mental health, satisfaction in task, environment in task and task problems.

3. There were significantly effected the teachers' task problems ranking from the most to least were chief's relationships for teachers, teacher's relationships friendly, and environment in task at .01 level.

4. The predicted equation of the teachers' s task problems were as follows :

4.1 The predicted equation in term of raw score were :

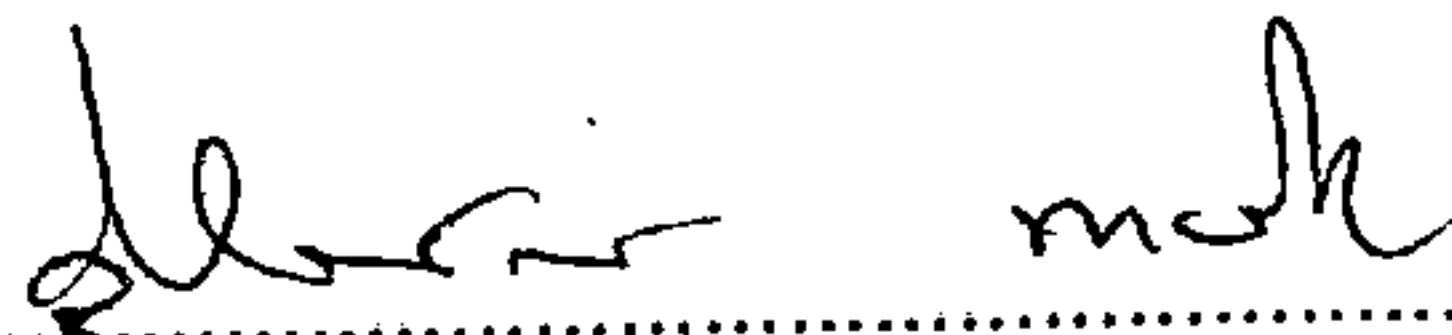
$$\hat{Y} = 12.936 + 2.586 X_{17} + .475 X_{18} - .815 X_{14}$$

4.2 The predicted equation in term of standard score were

$$Z = .683 X_{17} + .402 X_{18} - .430 X_{14}$$

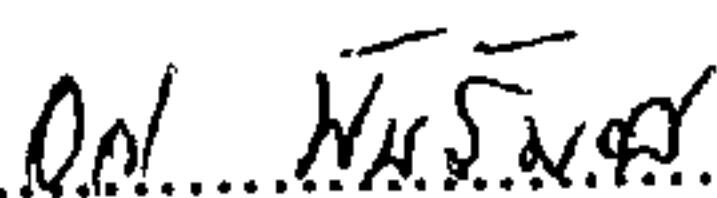
อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการการสอบได้พิจารณา
สารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอก
จิตวิทยาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



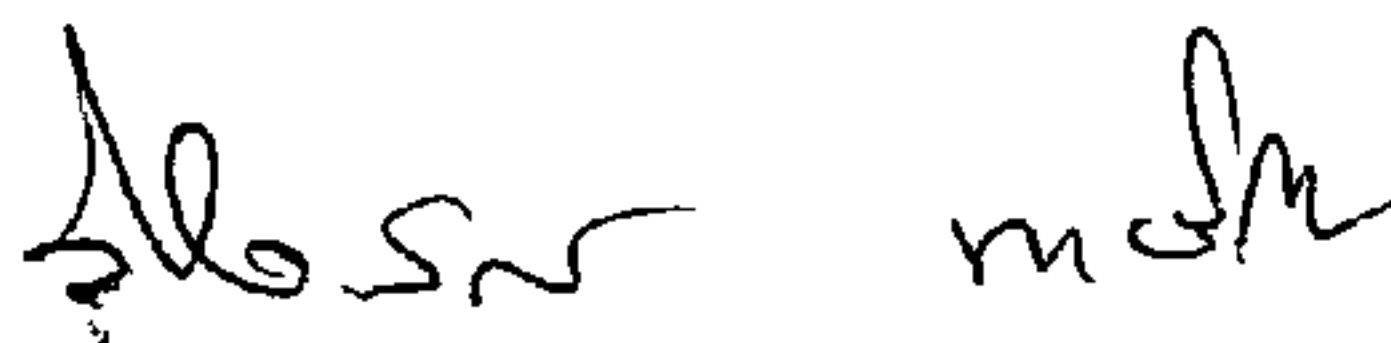
(อาจารย์ วิลัยลักษณ์ พงษ์โสภา)

ประธานคณะกรรมการการบริหารหลักสูตร



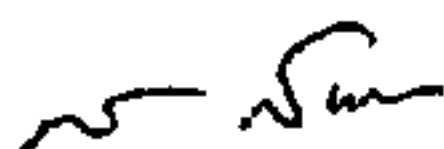
(รองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธุ์มณี)

คณะกรรมการสอบ



(อาจารย์ วิลัยลักษณ์ พงษ์โสภา)

ประธาน



(รองศาสตราจารย์ กมลรัตน์ กรีทอง)

กรรมการ



(รองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธุ์มณี)

กรรมการ

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชา
เอกจิตวิทยาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



(รองศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร จันทรศุกุล)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

วันที่ 10... เดือน พฤษภาคม..... พ.ศ. 2545

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. อารี พันธุ์มณี และรองศาสตราจารย์ กมลรัตน์ กรีทอง กรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทาง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. อารี พันธุ์มณี, รองศาสตราจารย์ กมลรัตน์ กรีทอง, และอาจารย์ ดร.พาสณา จุลรัตน์ ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ในการตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และให้คำแนะนำต่าง ๆ แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ประดิษฐ์ สมบุญเจริญ ผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษานนทบุรี อาจารย์เจวิยง กันมล ผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ กรุงเทพมหานคร และ อาจารย์อุษา กลแกม ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือ และให้ความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิท ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี ที่กรุณาอนุญาตให้ผู้วิจัย นำแบบสอบถาม Thai GHQ 60 ไปใช้เพื่อการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา (ภาคพิเศษ) รุ่น 6 ทุกคน ที่เป็นกำลังใจด้วยดีมาโดยตลอด คุณค่าและประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ บิดา มารดา ซึ่งเป็นที่เคารพยิ่ง และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย

พัสนี สุขสาโรจน์

สารบัญ

บทที่

หน้า

1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	2
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	3
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	3
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	3
	ตัวแปรที่ศึกษา.....	3
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
	กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า.....	6
	สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	6
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน.....	7
	ความหมายของเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน.....	7
	ระดับการได้ยินและการทดสอบการได้ยินอย่างเป็นทางการ.....	7
	สาเหตุของความบกพร่องทางการได้ยิน.....	8
	ลักษณะและบุคลิกภาพของเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน.....	8
	ประวัติความเป็นมาของการจัดการศึกษาพิเศษสำหรับเด็กซึ่งมีความบกพร่องฯ.....	9
	อาคารสถานที่สำหรับเด็กซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน.....	10
	เครื่องช่วยฟัง.....	10
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในการปฏิบัติงาน.....	10
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในการปฏิบัติงาน.....	10
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในการปฏิบัติงาน.....	18
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านส่วนตัว.....	22
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านส่วนตัว.....	22
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านส่วนตัว.....	31
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน.....	36
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน.....	36
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน.....	42
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	45
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	45
	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	45
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	45

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
	การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 55
	การวิเคราะห์ข้อมูล..... 55
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 56
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ศึกษาค้นคว้า..... 57
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 57
	ผลการศึกษาค้นคว้า..... 58
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 64
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า..... 64
	สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า..... 64
	ขอบเขตการศึกษาค้นคว้า..... 64
	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า..... 64
	วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล..... 65
	การวิเคราะห์ข้อมูล..... 65
	สรุปผลการศึกษาค้นคว้า..... 65
	อภิปรายผล..... 66
	ข้อเสนอแนะ..... 72
	บรรณานุกรม..... 73
	ภาคผนวก..... 83
	ภาคผนวก ก หนังสือขอความร่วมมือ..... 84
	ภาคผนวก ข แบบสอบถาม..... 88
	ภาคผนวก ค คุณภาพเครื่องมือ..... 104
	ประวัติย่อผู้วิจัย..... 112

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1	จำนวนร้อยละของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน จำแนกตามเพศ สถานภาพการสมรส และระดับชั้นที่สอน..... 58
2	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน จำแนกตามอายุ ประสบการณ์การทำงาน บุคลิกภาพ สุขภาพจิต ความพึงพอใจในการ ทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน และปัญหา ในการปฏิบัติงาน..... 59
3	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอน นักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน..... 61
4	แสดงผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ปัญหาในการปฏิบัติงานของครู ที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน..... 62
5	แสดงตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความ บกพร่องทางการได้ยิน..... 63
6	แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามบุคลิกภาพ..... 105
7	แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน..... 106
8	แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน..... 107
9	แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา..... 108
10	แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน..... 109
11	แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน..... 110
12	แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามปัญหาในการปฏิบัติงาน..... 111

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาบุคคลให้เจริญงอกงามด้วยภูมิปัญญา ทักษะ จริยธรรม คุณธรรม และสุขภาพอนามัยที่ควรจะเป็น การศึกษาช่วยให้บุคคลรู้จักตนเอง รู้จักชีวิต เข้าใจสังคมและสิ่งแวดล้อม ใช้ทักษะในการประกอบอาชีพได้ตามควรแก่ศักยภาพ สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขในสังคม (บรรจง ชูสกุลชาติ, 2529 : 4) จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540 – 2544 มุ่งเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางแห่งการพัฒนา และให้ความสำคัญ “คน” เป็นทรัพยากรอันทรงคุณค่า (คู่มือวิสัยทัศน์แผน 8. 2539 : 2) ครูจึงเป็นผู้มีบทบาทอันสำคัญในการให้การศึกษา (ภิญโญ สาร. 2526 : 176) การจัดการศึกษาจะบรรลุเป้าหมายนั้น คุุณแจสำคัญอยู่ที่ตัวครู และคุณภาพของครูก็คือหัวใจของการศึกษา (วิจิตร ศรีสอาน, 2528 : 10 ; พจน์ สะเพียรชัย, 2528 : 26) อาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ให้บริการสังคม โดยเฉพาะในสังคมไทยนั้นครูเปรียบเสมือนตัวแทนสังคมที่ทำหน้าที่อบรม สั่งสอน ปลุกฝังค่านิยม คุณธรรม และจริยธรรมให้กับเด็กที่กำลังเติบโตเป็นผู้ใหญ่ในอนาคต (สุรศักดิ์ อัครอารีสุข. 2544 : 1) ภาระหน้าที่ครูจึงมีอยู่มากมาย ครูจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย นับตั้งแต่นักเรียนผู้ปกครอง เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร หรือผู้ที่มาเกี่ยวข้องกับกิจกรรมของโรงเรียน (ภิญโญ สาร. 2526 : 6-7) จึงต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบ โดยเฉพาะครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ย่อมต้องรับภาระมากกว่าครูที่สอนนักเรียนปกติทั่วไป เพราะการสูญเสียการได้ยินเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ของเด็กเป็นอย่างมาก

เด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินหรือสูญเสียการได้ยิน เป็นเด็กพิการประเภทหนึ่งที่ดูลักษณะภายนอกเหมือนเด็กปกติทั่วไป แต่เมื่อมีการพูดคุยสื่อสารจึงทราบว่าพวกเขาสูญเสียการได้ยิน เพราะเด็กต้องใช้ภาษามือสื่อสารพูดคุยกับบุคคลอื่น เด็กที่พิการทางหู จะมีปัญหาด้านการใช้ภาษา เพราะเด็กจะมีความรู้เกี่ยวกับคำศัพท์ในวงจำกัด การใช้คำ เรียงคำผิดหลักไวยากรณ์ เป็นผลต่อเนื่องทำให้เด็กมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเด็กปกติ แต่จากรายงานการวิจัยจำนวนมากพบว่า ระดับสติปัญญาของเด็กที่บกพร่องทางการได้ยินมีการกระจายคล้ายเด็กปกติ บางคนอาจโง่บางคนอาจฉลาด บางคนถึงขั้นเป็นอัจฉริยะก็มี (ผดุง อารยะวิญญู. 2541 : 24) ในด้านการปรับตัวเนื่องจากบางครั้งเด็กไม่สามารถสื่อสารกับผู้อื่นให้เข้าใจตรงกันได้ เกิดความคับข้องใจ ทำให้เกิดปัญหาทางอารมณ์ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของเด็กในเวลาต่อมา เด็กบางคนชอบส่งเสียงดังเพราะตนเองไม่ได้ยินเสียงที่เปล่งออกมา บางคนไม่สามารถปฏิบัติตามคำสั่งได้และให้ความสนใจกับการสนทนาของวัตถุ (คู่มือสำหรับผู้ปกครองบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน. 2544 : 11) ครูจึงต้องใช้ความอดทน ความพยายามและเทคนิคต่าง ๆ ในการเรียนการสอน รวมทั้งเข้าใจลักษณะและพฤติกรรมของเด็กแต่ละคน

เด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ก็เป็นทรัพยากรที่สำคัญของประเทศกลุ่มหนึ่งในสังคม จากการสำรวจของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2530 พบว่า มีบุคคลพิการหูหนวก จำนวน 63,450 คน คิดเป็นร้อยละ 0.13 ของประชากรทั้งหมด และพบว่า เด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินมีโอกาสทางการศึกษาสูงสุด คือ ร้อยละ 20 เมื่อเทียบกับความพิการประเภทอื่น ๆ ดังนั้นเพื่อให้เด็กกลุ่มนี้ ได้รับการพัฒนาให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า มีคุณภาพ สามารถทำประโยชน์แก่ครอบครัวและสังคมได้ การจัดการศึกษาจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง รัฐจึงได้มีการกำหนดนโยบายให้ พ.ศ.2542 เป็นปีการศึกษาเพื่อคนพิการ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและการพัฒนาประเทศ (กองการศึกษาเพื่อคนพิการ. 2543 : 7)

ให้พวกเขาได้พัฒนาความสามารถตามศักยภาพที่มีอยู่ สนองความต้องการทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคม ครูผู้สอนจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการอบรมสั่งสอน เพื่อให้เด็กที่บกพร่องเหล่านี้ได้เรียนรู้ตามความสามารถ สนองความต้องการแต่ละบุคคล และดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมปกติได้อย่างมีความสุข

ผู้วิจัยจึงได้ทำการสำรวจปัญหาเบื้องต้นโดยใช้แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อสอบถามถึงปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน จำนวน 30 คน พบว่ามีปัญหาในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านการเรียนการสอน : สื่อ อุปกรณ์ในการเรียนการสอนไม่พร้อม ขาดงบประมาณ ครูไม่ได้เข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ การใช้ภาษามือในการสื่อสารของครูยังไม่ชำนาญและไม่เป็นแนวเดียวกัน จำนวนนักเรียนในชั้นมากเกินไป มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 90 ด้านการบริหารงาน : เป็นการบริหารงานที่ไม่กระจายอำนาจ ขาดความยุติธรรม แนวปฏิบัติ นโยบายการบริหารงานไม่ชัดเจน การทำงานไม่เป็นระบบ ขาดการประสานงาน การแบ่งงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ การพิจารณาความดีความชอบไม่ยุติธรรม ครูขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 83.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล : การขาดความสามัคคี มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ขาดมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 73.3 ด้านอาคารสถานที่ : บริเวณโรงเรียนสกปรก มีขยะเกลื่อนกลาด ในฤดูฝนมีน้ำท่วมขัง ห้องเรียนไม่เพียงพอ ห้องสุขาสำหรับครูมีน้อย ห้องสุขาของนักเรียนสกปรก ขาดการดูแลเอาใจใส่ มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 70 ด้านพฤติกรรมนักเรียน : นักเรียนมีพฤติกรรมก้าวร้าว ขาดระเบียบวินัย ลักขโมย หนีเรียน ไม่เห็นความสำคัญของการเรียน และขาดความร่วมมือจากผู้ปกครอง มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 50

จากข้อมูลดังกล่าว เป็นปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน ดังที่ อัครายุทธ ศรีใจอินทร์ (2537 : 7) กล่าวว่า สิ่งที่เป็นอุปสรรคหรือเหตุขัดข้อง ทำให้การทำงาน ไม่สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ หรือทำให้งานสัมฤทธิ์ผลน้อยทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เป็นปัญหาในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแคพเพลน และโอเดีย (Kaplan and O'Dea. 1953 : 351-354) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพการทำงานของครูพบว่า มีสาเหตุมาจาก ภาระงานของครูที่มีมาก จำนวนนักเรียนในชั้นเรียนมากเกินไป สื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอนและเครื่องอำนวยความสะดวกไม่เพียงพอ อาคารเรียนไม่เพียงพอ ขาดเงินทุนในการที่จะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และขาดความร่วมมือจากผู้ปกครอง สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อการเรียนรู้โดยรวมของเด็ก ซึ่งถ้าครูผู้สอนไม่มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ด้วยปัญหาต่าง ๆ นานา รวมทั้งขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน การที่จะพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของเด็กซึ่งมีความบกพร่องเหล่านี้คงจะทำได้ไม่เต็มความสามารถ และเมื่อเติบโตขึ้นพวกเขาอาจจะกลายเป็นบุคคลที่มีปัญหา เช่นติดยาเสพติด กลายเป็นภาระแก่สังคมต่อไป

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่ทำหน้าที่สอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านส่วนตัว และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านส่วนตัว และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียน ซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะเป็นข้อมูลที่สำคัญ เพื่อช่วยให้ทราบว่ามีตัวแปรใดบ้างที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในการวางนโยบายแก่ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการแก้ไข ปรับปรุง และส่งเสริมการปฏิบัติงาน พัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนให้มีคุณภาพต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน จำนวน 98 คน ได้แก่ ครูที่สอนในโรงเรียนโสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ กรุงเทพมหานคร จำนวน 46 คน และโรงเรียนโสตศึกษานนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำนวน 52 คน ปีการศึกษา 2544

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน จำนวน 68 คน ได้แก่ ครูที่สอนในโรงเรียนโสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ กรุงเทพมหานคร จำนวน 34 คน และครูโรงเรียนโสตศึกษานนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำนวน 34 คน ปีการศึกษา 2544 และครูอีก 30 คน จากโรงเรียนโสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ กรุงเทพมหานคร จำนวน 12 คน และโรงเรียนโสตศึกษานนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำนวน 18 คน ผู้วิจัยใช้เป็นกลุ่มทดลองเครื่องมือ

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่

- 3.1.1.1 เพศ
- 3.1.1.2 อายุ
- 3.1.1.3 สถานภาพการสมรส
- 3.1.1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน
- 3.1.1.5 ระดับชั้นที่สอน
- 3.1.1.6 บุคลิกภาพ
- 3.1.1.7 สุขภาพจิต
- 3.1.1.8 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.1.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่

- 3.1.2.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
 - 3.1.2.1.1 อาคารสถานที่
 - 3.1.2.1.2 สื่อ อุปกรณ์ช่วยในการเรียนการสอน
- 3.1.2.2 สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา
- 3.1.2.3 สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน
- 3.1.2.4 สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัญหาในการปฏิบัติงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัญหาในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่ทำให้ครูผู้สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน รู้สึกไม่สบายใจ รู้สึกขัดข้อง เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น

1.1 ปัญหาด้านการสอน ได้แก่ ปัญหาการใช้ภาษามือและวิธีการสื่อภาษา ซึ่งไม่เป็นระบบหรือไม่เป็นแนวเดียวกัน ปัญหาสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอนไม่พร้อม ขาดงบประมาณในการผลิตสื่อ หลักสูตรไม่สอดคล้องกับสภาพความพิการทางการได้ยิน การทำงานหลายหน้าที่หลายบทบาทครูไม่มีเวลาเตรียมงานสอน และปัญหาพฤติกรรมนักเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานสอนของครู

1.2 ปัญหาด้านการบริหาร ได้แก่ ระบบโครงสร้าง นโยบายการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา การมอบหมายงาน ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ วิสัยทัศน์ การกระจายอำนาจ ความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน และการส่งเสริมความก้าวหน้าด้านวิชาการแก่ครูผู้สอน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่มีโอกาสจะเป็นสาเหตุที่ทำให้ครูผู้สอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน เห็นว่าเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน ทั้งด้านการสอน และด้านการบริหาร จำแนกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านส่วนตัว และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

2.1 ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่

2.1.1 เพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง

2.1.2 อายุ หมายถึง อายุเป็นปี ตามวันเกิดที่คิดตามปฏิทินสากล

2.1.3 สถานภาพการสมรส ได้แก่

1) โสด

2) คู่

3) หม้าย

2.1.4 ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน คิดเป็นปีตามที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน

2.1.5 ระดับชั้นที่ทำการสอน ได้แก่

1) ระดับอนุบาล

2) ระดับประถมศึกษา

3) ระดับมัธยมศึกษา

2.1.6 บุคลิกภาพ หมายถึง การแสดงออกของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน เพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ตามลักษณะของแต่ละบุคคล แบ่งตามแบบสำรวจการกระทำกิจกรรมของเจนกินส์ (Jenkins' Activity Survey) เป็น 2 แบบ คือ

1) บุคลิกภาพแบบ A หมายถึง ครูที่มีบุคลิกภาพรักความก้าวหน้า ชอบฟันฝ่าอุปสรรค ทำงานด้วยความรวดเร็ว ไม่ชอบการรอคอย ชอบทำงานให้ได้มาก ๆ ในเวลาน้อย มีความเพียรพยายามเพื่อความสำเร็จในการทำงาน มีความรู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว อารมณ์ร้อน ก้าวร้าว และโกรธง่าย

2) บุคลิกภาพแบบ B ได้แก่ ครูที่มีบุคลิกภาพที่ค่อนข้างเฉื่อยชา จิตใจเยือกเย็น ชอบการดำเนินชีวิตแบบง่าย ๆ ไม่หวังผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ไม่รีบร้อน ไม่ก้าวร้าว ลักษณะเรื่อย ๆ เฉื่อย ๆ ไม่ฟันฝ่าอุปสรรคใด ๆ และไม่ชอบทำงานในเวลาที่รีบด่วน

2.1.7 สุขภาพจิต หมายถึง ความสมบูรณ์ทางจิตใจของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน ในการเผชิญต่อสถานการณ์ต่าง ๆ โดยแสดงออกทางกาย อารมณ์ และการปรับตัว

2.1.8 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ครูผู้สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน เกิดความรู้สึกชอบหรือพอใจต่อการปฏิบัติงาน จนเกิดความรู้สึกว่าตนเองได้รับการตอบสนองความต้องการ ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.2 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่

2.2.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สภาพทั่วไปที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน แบ่งออกเป็น

2.2.1.1 อาคารสถานที่ หมายถึง สภาพอาคารที่ทำงาน การถ่ายเทอากาศ ความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย สัญญาณไฟ ห้องพักครู ห้องสุขา ห้องปฏิบัติการต่างๆ

2.2.1.2 สื่อ อุปกรณ์ช่วยในการเรียนการสอน หมายถึง เครื่องมือที่ช่วยในการเรียนการสอน สำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ปริมาณของสื่อ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก ความทันสมัย และคุณภาพการใช้งาน ได้แก่ เครื่องช่วยฟัง ภาพขยายแบบสะกดอักษรด้วยนิ้วมือ กระดาษเงาติดผนัง คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร เป็นต้น

2.2.2 สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง พฤติกรรมที่ครูปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อครู เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ดังนี้

2.2.2.1 พฤติกรรมที่ครูปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การให้ความเคารพนับถือ การให้ความร่วมมือในการทำงาน ขอคำแนะนำในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตามนโยบายของผู้บังคับบัญชา

2.2.2.2 พฤติกรรมที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อครู ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือแนะนำ การสนับสนุนให้ก้าวหน้าด้วยความยุติธรรม การรับฟังความคิดเห็น การให้ความเป็นกันเอง และการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานแก่ครู

2.2.3 สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง พฤติกรรมที่ครูและเพื่อนร่วมงานปฏิบัติต่อกันเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ได้แก่ การแสดงความรักใคร่ปรองดอง เอื้ออาทรต่อกัน ให้ความช่วยเหลือในกิจกรรมของเพื่อนด้วยความเต็มใจ ยอมรับความคิดเห็น ยอมรับผลงานที่ตนปฏิบัติ และมีการส่งเสริมกันให้ได้รับความก้าวหน้าด้วยความจริงใจ

2.2.4 สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน หมายถึง พฤติกรรมที่ครูปฏิบัติต่อนักเรียน และนักเรียนปฏิบัติต่อครู ทั้งในและนอกห้องเรียน ดังนี้

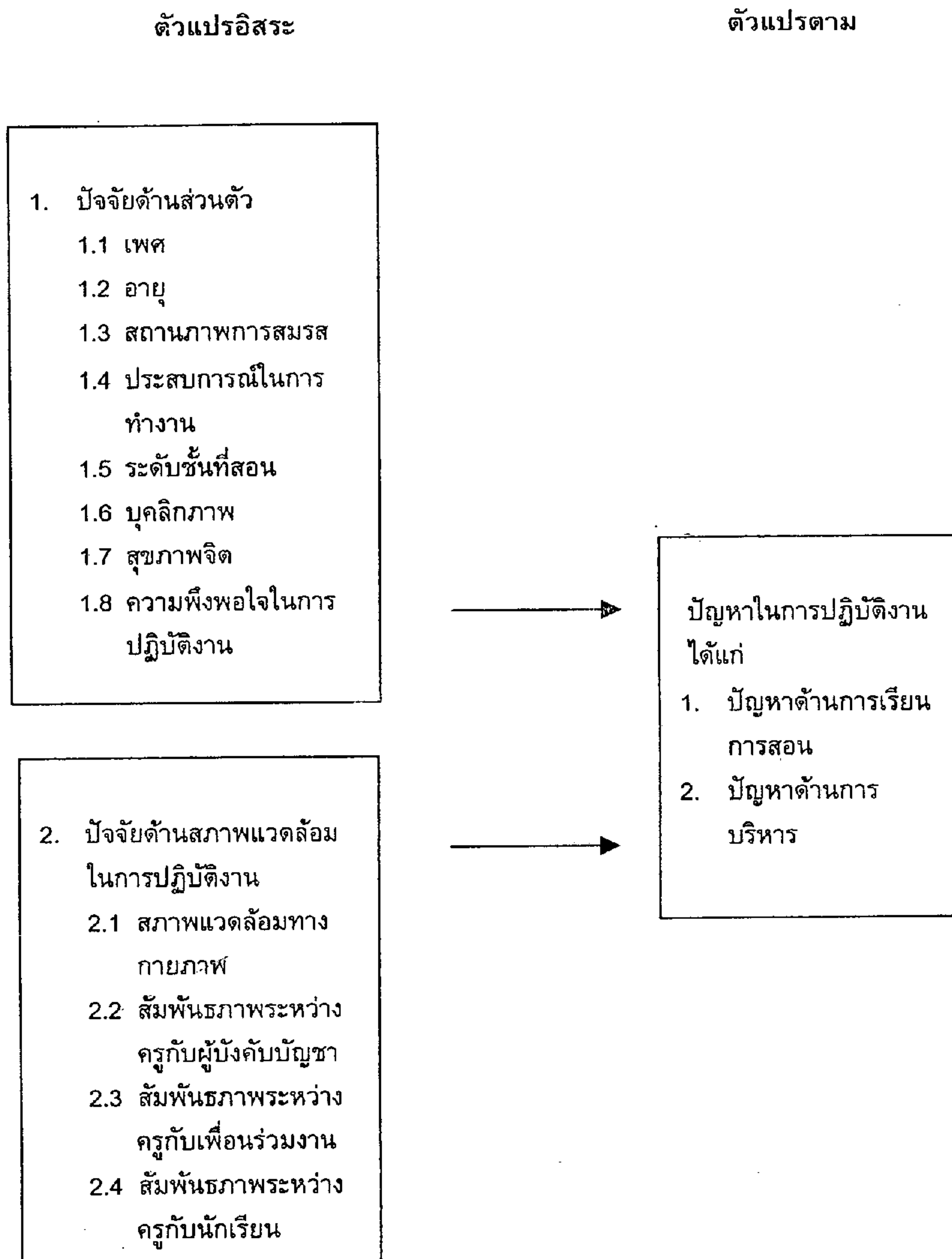
2.2.4.1 พฤติกรรมที่ครูปฏิบัติต่อนักเรียน ทั้งในและนอกห้องเรียน ได้แก่ การให้ความสนใจนักเรียน การให้ความรักความเอาใจใส่ ให้คำปรึกษาและข้อชี้แนะแก่นักเรียนทั้งด้านส่วนตัวและด้านการเรียน

2.2.4.2 พฤติกรรมที่นักเรียนปฏิบัติต่อครู ทั้งในและนอกห้องเรียน ได้แก่ การให้ความเคารพเชื่อฟังครู ตั้งใจเรียน ชักถามเมื่อมีข้อสงสัยทั้งด้านการเรียนและด้านส่วนตัว และช่วยเหลืองานครูตามโอกาส

2.3 ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และหัวหน้าหมวดต่าง ๆ

3. นักเรียนที่บกพร่องทางการได้ยิน หมายถึง นักเรียนที่สูญเสียการได้ยิน ตั้งแต่ 26 เดซิเบล ขึ้นไป ในหูข้างใดข้างหนึ่ง วัดด้วยเครื่องมือไฟฟ้าที่เรียกว่า ออดิโอมิเตอร์ (Audiometer) โดยใช้เสียงบริสุทธิ์ ที่มีความถี่ 500, 1000 และ 2000 เฮิรตซ์ (Hertz) ซึ่งไม่สามารถใช้การได้ยินให้เป็นประโยชน์เต็มประสิทธิภาพในการฟัง อาจเป็นผู้ที่สูญเสียการได้ยินมาแต่กำเนิดหรือเป็นการสูญเสียการได้ยินในภายหลัง

กรอบแนวคิดในการศึกษา



สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ปัจจัยด้านส่วนตัว และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน
2. ปัจจัยด้านส่วนตัว และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในการปฏิบัติงาน
 - 2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในการปฏิบัติงาน
 - 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในการปฏิบัติงาน
3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านส่วนตัว
 - 3.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านส่วนตัว
 - 3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านส่วนตัว
4. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
 - 4.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
 - 4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน

1.1 ความหมายของเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน

เด็กที่บกพร่องทางการได้ยิน หมายถึง เด็กที่บกพร่อง หรือสูญเสียการได้ยิน เป็นเหตุให้การรับฟังเสียงต่างๆ ไม่ชัดเจน มี 2 ประเภทคือ เด็กหูตึง (hard of hearing) และเด็กหูหนวก (deaf)

เด็กหูตึง (hard of hearing) หมายถึง ผู้ที่สูญเสียการได้ยินจนไม่สามารถเข้าใจคำพูดและการสนทนา ซึ่งจำแนกตามเกณฑ์การพิจารณาอัตราความพิการของหู ของสมาคมโสต ศอ นาสิก แพทย์แห่งประเทศไทย โดยค่าเฉลี่ยการได้ยินที่ความถี่ 500, 1000 และ 2000 Hz ในหูข้างที่ตึกกว่า มี 4 ระดับ

หูตึง	ระดับที่ 1	ระหว่าง	25 – 40	เดซิเบล
หูตึง	ระดับที่ 2	ระหว่าง	41 – 55	เดซิเบล
หูตึง	ระดับที่ 3	ระหว่าง	56 – 70	เดซิเบล
หูตึง	ระดับที่ 4	ระหว่าง	71 – 90	เดซิเบล

เด็กหูหนวก (deaf) หมายถึง ผู้ที่สูญเสียการได้ยินมากจนไม่สามารถเข้าใจ หรือใช้ภาษาพูดได้ หากไม่ได้รับการฝึกฝนเป็นพิเศษ และถ้าจัดระดับการได้ยินที่ 500 – 2,000 Hz จะมีการตอบสนองของหูข้างที่ตึกกว่าต่อเสียงบริสุทธิ์ ตั้งแต่ 91 เดซิเบล ขึ้นไป (กองการศึกษาเพื่อคนพิการ กรมสามัญศึกษา. 2543 : 7-8)

ดังนั้น เด็กที่บกพร่องทางการได้ยิน หมายถึง เด็กที่สูญเสียการได้ยินอาจจะเป็นหูตึงหรือหูหนวกก็ได้ (วาริ ธีระจิตร. 2534)

1.2 ระดับการได้ยินและการทดสอบการได้ยินอย่างเป็นทางการ

ความถี่ของเสียงพูดในชีวิตประจำวัน อยู่ระหว่าง 500 – 2000 เฮิรตซ์ การวัดการได้ยินจึงใช้ความถี่นี้เป็นหลักในการวัด (ศรียา นิยมธรรม, 2542) คนปกติเริ่มได้ยินเสียงต่างๆ เมื่อเสียงดังไม่เกิน 25 เดซิเบล แต่คนหูตึงจะเริ่มได้ยินเสียงเกิน 25 เดซิเบลขึ้นไป ซึ่งมีช่วงกว้างมาก จึงแบ่งระดับการได้ยินออกเป็น 6 ระดับคือ

1. ระดับปกติ	หมายความว่า	เริ่มได้ยินเสียงดัง ไม่เกิน 25 เดซิเบล
2. ระดับตึงเล็กน้อย	“	เริ่มได้ยินเสียง เมื่อเสียงดัง 26 – 40 เดซิเบล
3. ระดับตึงปานกลาง	“	เริ่มได้ยินเสียง เมื่อเสียงดัง 41 – 55 เดซิเบล
4. ระดับตึงมาก	“	เริ่มได้ยินเสียง เมื่อเสียงดัง 56 – 70 เดซิเบล
5. ระดับตึงรุนแรง	“	เริ่มได้ยินเสียงเมื่อเสียงดังมากกว่า 71 – 90 เดซิเบล
6. ระดับหนวก	“	เริ่มได้ยินเสียง เมื่อเสียงดังมากกว่า 90 เดซิเบล หรือไม่มีปฏิกิริยาใด ๆ แม้จะมีเสียง ดัง มากกว่า 90 เดซิเบล

ดังนั้น เด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน จึงเริ่มได้ยินเมื่อเสียงดัง 26 – 90 เดซิเบล

การทดสอบการได้ยินอย่างเป็นทางการ

การทดสอบการได้ยินด้วยวิธีการที่เชื่อว่า ได้ผลถูกต้องแม่นยำ และละเอียดที่สุดที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบันคือ การวัดด้วยเครื่องมือไฟฟ้า ที่เรียกว่า ออดิโอมิเตอร์ (Audiometer) โดยตรวจสอบสภาพการได้ยินของบุคคล ด้วยการใช้เสียงบริสุทธิ์ ในช่วงความถี่ต่าง ๆ กัน และสามารถปล่อยความเข้มของเสียงออกไปได้ในระดับต่าง ๆ กัน เช่น ตั้งแต่ 10 เดซิเบล ไปจนถึงดังที่สุดประมาณ 110 เดซิเบล ความถี่ของเสียงหมายถึง จำนวนการสั่นสะเทือนของคลื่นเสียงในช่วง 1 วินาที ความถี่ยิ่งมากก็จะมีระดับเสียงสูงมาก ความถี่ของเสียงที่เป็นภาษาพูดก็อยู่ในช่วง 500 – 2000 เฮิรตซ์ (Hertz) ส่วนความเข้มของเสียงมักสัมพันธ์กับความดังของเสียง (วาริ ธีระจิตร. 2537 : 45)

1.3 สาเหตุของความบกพร่องทางการได้ยิน

วาริ ธีระจิตร (2537) กล่าวว่า ความบกพร่องทางการได้ยิน มีสาเหตุมาจาก

1. หูหนวกก่อนคลอด แบ่งได้ 2 ประเภท

1.1 กรรมพันธุ์ เป็นอาการหูหนวกของทารกที่ได้รับจากบิดามารดา

1.2 ไม่ใช่กรรมพันธุ์ มีหลายสาเหตุ ได้แก่ ขณะมารดาตั้งครรภ์ บังเอิญหกล้ม ถูกกระทบกระแทกอย่างแรงหรือเลือดไปหล่อเลี้ยงไม่สะดวก จากการคลอด ศีรษะถูกบีบขณะคลอด หรือคีมจับศีรษะทารกไม่ถูกที่ จากการเติบโตของอวัยวะหูผิดปกติอาจไม่มีใบหู ไม่มีรูหูข้างเดียวหรือสองข้าง จากพิษยาขณะตั้งครรภ์ในระยะ 3 เดือนแรกของการตั้งครรภ์และใกล้คลอด ยานั้นอาจเป็นพิษต่ออวัยวะหูของทารกในครรภ์ได้ จากโรคติดต่อขณะตั้งครรภ์ เช่น โรคหัดเยอรมัน

2. หูหนวกหลังคลอด เกิดจาก โรคระบบประสาท โรคติดต่อ เช่น ป่วยด้วยโรคหัด ไข้หวัดใหญ่ คางทูม หูหนวกร่วมกับโรคต่อมไร้ท่อ เช่น โรคต่อมพิทูอิทารี มีอาการหูหนวกร่วมด้วย จากพิษยาและสารเคมี เช่น ยาสเตียรอยด์มัยซิน จากโรคหู คอ จมูก จากอันตรายต่ออวัยวะหู และประสาทหู เช่น การตกเปลา ตกบันได กระตุกขมับแตกกร้าว หรือถูกตบที่หูอย่างแรง

สรุป การบกพร่องทางการได้ยินก่อนคลอด มีสาเหตุมาจาก กรรมพันธุ์และไม่ใช่กรรมพันธุ์ เช่น มารดากินยาผิด เป็นโรคหัดเยอรมัน และสาเหตุหลังคลอด อาจเกิดจากการได้รับพิษจากสารเคมี

1.4 ลักษณะและบุคลิกลักษณะของเด็กที่บกพร่องทางการได้ยิน

ผดุง อารยะวิญญู (2541) กล่าวถึง ลักษณะของเด็กที่บกพร่องทางการได้ยิน ดังนี้

1. การพูด เด็กจะมีปัญหาทางการพูด อาจพูดไม่ได้ หรือพูดไม่ชัด ขึ้นอยู่กับระดับการสูญเสีย

การไต่เต้าของเด็ก เด็กที่สูญเสียการไต่เต้าน้อยอาจพุดได้ สูญเสียการไต่เต้าระดับปานกลาง สามารถพุดได้แต่ไม่ชัด ส่วนเด็กที่สูญเสียการไต่เต้ามากหรือหูหนวก อาจพุดไม่ได้เลยหากไม่ได้รับการสอนพุดในวัยเด็ก

2. ภาษา เด็กจะมีความรู้เกี่ยวกับคำศัพท์ในวงจำกัด เรียงคำเป็นประโยคผิดหลักภาษา ปัญหาทางภาษาของเด็กคล้ายคลึงกับปัญหาในการพุด ยิ่งสูญเสียการไต่เต้ามากเท่าใด ยิ่งมีปัญหาด้านภาษามากขึ้นเท่านั้น

3. ความสามารถทางสติปัญญา จากรายงานการวิจัยจำนวนมากพบว่า ระดับสติปัญญาของเด็กที่มีความบกพร่องทางการไต่เต้า มีการกระจายคล้ายเด็กปกติ บางคนอาจโง่ บางคนอาจฉลาดถึงขั้นอัจฉริยะ

4. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เด็กบกพร่องทางการไต่เต้าจำนวนมาก มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ อาจเป็นเพราะวิธีการเรียนการสอนและการวัดผล เหมาะกับเด็กปกติมากกว่า และเด็กจะมีปัญหาทางภาษาเป็นอุปสรรคในการทำข้อสอบ

5. การปรับตัว สาเหตุส่วนใหญ่มาจากการไม่สามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้ดี เกิดความขงใจ ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของเด็ก เกิดปัญหาในการปรับตัวได้

จรรยาพร ธรณินทร์ (2526 : 70) กล่าวว่า บุคคลที่มีความบกพร่องทางการไต่เต้ามักขาดโอกาสในการรับรู้ ทำให้มีจุดอ่อนต่อการเรียนรู้ การพัฒนาความคิดในด้านนามธรรมเพราะการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับประสาทสัมผัส คือ บุคคลเรียนรู้จากการไต่เต้า 80 % จากการเห็น 13 % และจากประสาทสัมผัสอื่น ๆ 7 % เด็กหูหนวกจึงเสียเปรียบในด้านความคิด จินตนาการ ความรู้สึก ความมีเหตุผล ทำให้การเรียนรู้ส่วนสำคัญจากการไต่เต้าถึง 80 % ด้อยกว่าปกติ และผลจากความคิดในด้านนามธรรมจะกระทบกระเทือนต่อบุคลิกภาพ ได้แก่ การขาดวุฒิภาวะทางอารมณ์ เพราะไม่สามารถเรียนภาษาในระดับที่ใช้เหตุผลหรือวางกฎระเบียบที่ระบุดัดเจน เอาแต่ใจตนเอง มองโลกแคบ ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง ปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นยาก เพราะไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับบุคคลรอบข้างมักจะเก็บตัว ขาดความกระตือรือร้นในการอยากรู้ อยากเห็น ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ซึมเศร้าเหงาหงอย ขาดการเป็นผู้นำ

เด็กที่บกพร่องทางการไต่เต้ามักจะมีความกดดัน ขังขงใจในการติดต่อกับบุคคลอื่น มีความต้องการขัดแย้งกับความเป็นจริง ต่อต้านสังคม มีพฤติกรรมที่เบี่ยงเบน เจ้าอารมณ์และมีอาการโรคประสาทในอัตรา มากกว่าคนปกติ

1.5 ประวัติความเป็นมาของการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่บกพร่องทางการไต่เต้า

การจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางการไต่เต้า หรือโรงเรียนสอนคนหูหนวก ก่อเกิดจากหน่วยทดลองสอนคนหูหนวก ซึ่งมีหม่อมราชวงศ์หญิงเสริมศรี เกษมศรี เป็นผู้รับผิดชอบและดำเนินการสอนคนหูหนวกขึ้นเป็นแห่งแรกในประเทศไทย ณ โรงเรียนเทศบาล 17 วัดโสมนัสวิหาร กรุงเทพมหานครเมื่อวันที่ 10 ธันวาคม 2494 ซึ่งตรงกับวันครบรอบปีแห่งปัญญาสากล ว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ สังกัดแผนการศึกษาสงเคราะห์ กองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา ชื่อ "โรงเรียนสอนคนหูหนวกดุสิต" ต่อมาในปี 2495 คุณหญิงโต๊ะ นรเนติปัญชาภิจักร ได้มอบที่ดินจำนวน 5 ไร่ 97 ตารางวา พร้อมสิ่งปลูกสร้างให้กระทรวงศึกษา - ธิการ จัดตั้งโรงเรียนสอนคนหูหนวก ในปี 2504 ได้เปิดโรงเรียนสอนคนหูหนวกขึ้นเป็นแห่งที่ 2 มีเนื้อที่ 10 ไร่ อยู่บริเวณอาคารสงเคราะห์ทุ่งมหาเมฆ กรุงเทพมหานคร ชื่อว่า "โรงเรียนสอนคนหูหนวกทุ่งมหาเมฆ"

เด็กที่บกพร่องทางการไต่เต้ามียุคมากขึ้น บิดามารดา ผู้ปกครองของเด็กมีความสนใจและเห็นประโยชน์ที่จะให้บุตรหลานของตนได้รับการศึกษา รัฐบาลจึงสนับสนุนให้กรมสามัญศึกษาจัดตั้งโรงเรียนเพิ่มขึ้น ดังนี้

พ.ศ. 2512	จัดตั้งโรงเรียนสอนคนหูหนวกขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
พ.ศ. 2513	จัดตั้งโรงเรียนสอนคนหูหนวกตาก จังหวัดตาก
พ.ศ. 2517	จัดตั้งโรงเรียนสอนคนหูหนวกสงขลา จังหวัดสงขลา
พ.ศ. 2521	จัดตั้งโรงเรียนสอนคนหูหนวกดงขลุ่ย จังหวัดชลบุรี ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวง

ศึกษาธิการ นายแพทย์บุญสม มาร์ติน ให้เปลี่ยนชื่อจากโรงเรียนสอนคนหูหนวก เป็นโรงเรียนโสตศึกษาชลบุรี และโรงเรียนอื่น ๆ ที่ตั้งมาก่อน (ยกเว้นโรงเรียนเศรษฐเสถียร) หรือภายหลังได้รับอนุมัติให้เปลี่ยนชื่อหรือใช้ชื่อว่า โสตศึกษานำหน้าชื่อจังหวัดเป็นต้นมา

พ.ศ. 2523 จัดตั้งโรงเรียนโสตศึกษาวัดจำปา กรุงเทพมหานคร สอนคนหูตึงและเด็กพิการซ้ำซ้อน ปัจจุบันย้ายไปตั้งที่อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ชื่อว่า โรงเรียนโสตศึกษานนทบุรี

พ.ศ. 2524 จัดตั้งโรงเรียนโสตศึกษาอนุสารสุนทร จังหวัดเชียงใหม่ โดยรับโอนโรงเรียนอนุสารสุนทรจากมูลนิธิอนุสารสุนทร (อมร อินทนนท์. 2534 : 7-8)

1.6 อาคารสถานที่สำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน

ผดุง อารยะวิญญู (2541 : 38) กล่าวถึงอาคารสถานที่ที่จัดให้สำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ดังนี้

1. อาคารเรียน ไม่ควรแตกต่างไปจากอาคารเรียนที่ใช้สำหรับเด็กปกติ
2. ห้องเรียน อาจเป็นห้องเรียนธรรมดาก็ได้ แต่ถ้าเป็นห้องเรียนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินที่เด็กต้องใช้เครื่องช่วยฟังส่วนบุคคล ควรจัดเป็นห้องที่ใช้เครื่องประเภท Loop ห้องนั้นจึงควรเป็นห้องที่ห่างไกลจากเสียงรบกวน
3. ห้องเสริมวิชาการ เป็นห้องที่รวบรวมเครื่องมือ เครื่องใช้ ตำรา เอกสาร ตลอดจนอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ต้องใช้ในการเรียนวิชาสามัญไว้ในห้องเดียวกัน เพื่อให้เด็กได้เรียนรู้ด้วยตัวเองในบางครั้ง และเพื่อความสะดวกแก่ครูผู้สอน ในการนำอุปกรณ์และวัสดุอันจำเป็นมาใช้ในการสอน
4. ห้องตรวจการได้ยิน โรงเรียนไม่ควรสร้างห้องตรวจการได้ยินเพราะเป็นสิ่งไม่จำเป็น และมีราคาแพงควรรับบริการตรวจวัดการได้ยินจากโรงพยาบาลต่าง ๆ ที่อยู่ใกล้

1.7 เครื่องช่วยฟัง

ผดุง อารยะวิญญู (2541 : 28) เครื่องช่วยฟัง เป็นเครื่องขยายเสียงอย่างหนึ่ง ทำหน้าที่ขยายเสียงให้ดังขึ้น มีปุ่มสำหรับปรับความดังของเสียง ผู้ใช้อาจเร่งให้ดังขึ้นหรือลดลงให้เบาตามความต้องการเหมาะสำหรับผู้ที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ทั้งหูตึงและหูหนวก สามารถแบ่งเครื่องช่วยฟังตามรูปร่างลักษณะจะได้เครื่องช่วยฟัง 4 ประเภท คือ

1. เครื่องช่วยฟังแบบติดกระเป๋าสื่อ
2. เครื่องช่วยฟังแบบทัดหู
3. เครื่องช่วยฟังแบบแว่นตา
4. เครื่องช่วยฟังแบบใส่ในรูหู

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องปัญหาในการปฏิบัติงาน

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในการปฏิบัติงาน

2.1.1 ความหมาย

กรรณิการ์ พินศิริกุล (2521 : 5) ให้ความหมายของปัญหาว่า หมายถึง อุปสรรคและความรู้สึกไม่สบายใจ

มณูญ แป้นเจริญ (2522 : 6) กล่าวว่า ปัญหา หมายถึง อุปสรรคและความรู้สึกไม่สบายใจ เป็นความวิตกกังวลและทุกข์ระทมใจ

ศิริลักษณ์ เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2523 : 6) กล่าวว่า ปัญหา หมายถึง ความคับข้องใจ กังวลใจ ลังเล ทุกข์และเศร้าใจ

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน ฉบับ พ.ศ. 2525 ให้ความหมายว่า ปัญหา หมายถึง คำถาม ข้อสงสัย หรือข้อขัดแย้งในสิ่งที่คิดหรือปฏิบัติ

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า “ปัญหา” หมายถึง อุปสรรค ข้อขัดแย้ง หรือข้อสงสัย ก่อให้เกิดความวิตกกังวล และไม่สบายใจ

ดังนั้น ปัญหาในการปฏิบัติงาน จึงน่าจะหมายถึง ข้อสงสัยหรือข้อขัดแย้งในการทำงานของครูที่สอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ทั้งในด้านความคิดเห็น และด้านการปฏิบัติงาน จนเป็นเหตุให้เกิดความไม่สบายใจ และเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งในที่นี้จะกล่าวถึงปัญหาในด้านการเรียนการสอน และปัญหาด้านการบริหารงาน

2.1.2 ปัญหาด้านการเรียนการสอน

2.1.2.1 ความหมาย

ในการปฏิบัติงานของครู การสอนเป็นงานที่สำคัญ และเป็นงานหน้าที่หลักของครู ได้มีผู้ให้ความหมายของการสอนไว้ดังนี้

จินตนา สุขมาก (2534 : 4) กล่าวว่า การสอนคือ การทำให้ความรู้และทักษะเกิดสัมฤทธิ์ผลอย่างดีที่สุด เป็นการวัดประสบการณ์ชีวิตให้กับผู้เรียน

สุพิน บุญชูวงศ์ (2536 : 4) กล่าวว่า การสอนเป็นกระบวนการที่ทำหน้าที่เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้คนได้มีประสบการณ์ที่ดี มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น จนสามารถดำรงชีพได้อย่างราบรื่น เป็นประโยชน์แก่ตนเองและส่วนรวม

บุญชม ศรีสะอาด (2537 : 2) กล่าวว่า การสอนมีความหมายหลายอย่าง เช่น เป็นการถ่ายทอดความรู้ การฝึกให้ผู้เรียนคิดและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การจัดสิ่งแวดล้อมและกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ การจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียน การสร้างหรือการจัดสถานการณ์เพื่อให้ผู้เรียนเกิดแนวทางในการเรียนรู้

พิสิฐ เมธาภัทร และธีรพล เมธิกุล (2531 : 92 – 93) กล่าวว่า การสอน หมายถึง กิจกรรมของบุคคลซึ่งมีหลักการและเหตุผล เป็นกิจกรรมที่บุคคลได้ใช้เพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

สรุปได้ว่า การสอนเป็นกระบวนการถ่ายทอดความรู้โดยการจัดสภาพแวดล้อม และกิจกรรมและประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดแนวทางในการเรียนรู้

ครูอาจารย์มีหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบต่อสังคมทั้งในด้านการให้ความรู้ การสร้างความสัมพันธ์ หน้าที่และความรับผิดชอบของครูจึงมีมากมาย เพราะสังคมและบุคคลทั่วไปกำหนดและคาดหวังให้ครูเป็นแบบพิมพ์ที่ดีของศิษย์ เป็นผู้มีความรู้กว้างขวาง เป็นผู้ทันสมัย รู้เท่าทันเหตุการณ์ เป็นผู้ทรงความยุติธรรม นอกจากนี้ หน้าที่ ความรับผิดชอบต่อสังคมแล้ว ยังมีความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา (เกษสุดา สองห้องนอก. 2542 : 15)

ไฮท์ (Hight. 1969 : 3) ได้แจกแจงหน้าที่ ความรับผิดชอบของครู โดยวิเคราะห์จากคำว่า TEACHERS ดังนี้

- T (Teaching) หมายถึง เป็นผู้ทำหน้าที่สอนศิษย์ ให้เป็นพลเมืองดีของชาติ
- E (Ethics) หมายถึง เป็นผู้มียุติธรรม
- A (Academic) หมายถึง เป็นนักวิชาการ
- C (Cultural Heritage) หมายถึง เป็นผู้ถ่ายทอดมรดกทางวัฒนธรรม
- H (Human Relationship) หมายถึง เป็นผู้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับทุก ๆ คน ซึ่งเป็นบุคลากรทั้งหมดในโรงเรียน ผู้ปกครองและประชาชนในชุมชนนั้น
- E (Evaluation) หมายถึง เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจ เรื่องการวัดผลและประเมินผลเป็นอย่างดี

R (Research) หมายถึง เป็นนักวิจัยเพื่อนำผลการวิจัยมาพัฒนา ปรับปรุงการเรียนการสอน

S (Service) หมายถึง เป็นผู้ให้บริการทางการศึกษาและสังคมในทุกด้าน เช่น บริการให้คำปรึกษา บริการแนะแนวอาชีพ บริการด้านสุขภาพ

เจเลียว บุรีภักดี และคณะ (2520): 278 – 279) ได้ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบของครูไว้ ดังนี้

1. หมั่นอบรมเด็กอยู่เสมอ
2. ตั้งใจสอน รักการสอน และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่เด็ก
3. จัดการปกครองให้เป็นระเบียบเรียบร้อย
4. เตรียมการสอนและทำบันทึกการสอน
5. หมั่นวัดผลและติดตามผลการเรียน
6. รับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
7. ช่วยเหลือคำแนะนำแก่เด็กด้วยความเต็มใจ
8. สอนให้เป็นประชาธิปไตย และสอนให้เข้าใจแจ่มแจ้ง
9. ทำบัญชีเรียกชื่อและสมุดประจำชั้น ทำระเบียบและสมุดรายงานนักเรียน
10. ดูแล บำรุงรักษาห้องเรียนและอาคารสถานที่
11. ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการอบรม การวัดผล
12. ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับธุรการและระเบียบวินัย
13. ค้นคว้าเพิ่มเติม หาความรู้ใหม่ๆ มาสอน
14. เอาใจใส่ เข้าใจปัญหาและความต้องการของเด็ก
15. ช่วยงานสารบรรณและงานธุรการโรงเรียน
16. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและร่วมกิจกรรมของชุมชน

การสอนจึงเป็นกิจกรรมในแง่มุมต่างๆ 4 ด้าน คือ

1. ด้านหลักสูตร หมายถึง การศึกษาจุดมุ่งหมายของการศึกษา ความเข้าใจในจุดประสงค์รายวิชา ตลอดจนการเลือกเนื้อหาได้เหมาะสมสอดคล้องกับท้องถิ่นและตัวผู้เรียน
2. ด้านการสอน หมายถึง การเลือกวิธีสอนและเทคนิคการสอนที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้ผู้เรียนบรรลุถึงจุดประสงค์การเรียนรู้ที่วางไว้
3. ด้านการวัดผล หมายถึง การเลือกวิธีวัดผลที่เหมาะสมและการวิเคราะห์ผลที่ได้
4. ด้านการประเมินผลการสอน หมายถึง ความสามารถในการประเมินผลการสอนทั้งหมดที่ได้ตั้งแต่การวางจุดประสงค์การเรียนรู้ การเลือกเนื้อหา วิธีสอน ตลอดจนความเที่ยงตรง และความเชื่อถือได้ของการวัดผลที่ครูได้กระทำไป

2.1.2.2 การจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน

ผดุง อารยะวิญญู (2541 : 25) หลักสูตรสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินควรครอบคลุมไปถึงการฝึกฟัง การฝึกสายตา การฝึกทักษะการพูด การฝึกทักษะทางภาษา การฝึกทักษะดังกล่าว ควรกระทำเป็นขั้นตอนตามลำดับความยากง่าย ส่วนเนื้อหาวิชา เช่น วิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ฯลฯ ครอบคลุมเนื้อหาที่ใกล้เคียงกับเด็กปกติ แต่วิธีสอน ตลอดจนเครื่องมืออุปกรณ์อันจำเป็นอาจแตกต่างออกไป หรือเพิ่มเติมจากที่มีใช้สำหรับเด็กปกติ เพื่อสนองความต้องการพิเศษของเด็กประเภทนี้

การจัดการศึกษาสำหรับเด็กหูตึง ควรมีลักษณะแตกต่างไปจากการศึกษาของเด็กหูหนวก การจัด

บริการทางการศึกษาแก่เด็กหูตึงนั้น ควรมุ่งเตรียมเด็กให้มีความพร้อมเพื่อการเรียนร่วม หรือเด็กที่เรียนร่วมอยู่แล้วก็ควรได้รับการช่วยเหลือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้เด็กได้รับประโยชน์สูงสุดจากการมีส่วนร่วม ดังนั้นหลักสูตรจึงควรเน้นการฝึกฟัง การแก้ไขการพูด การอ่านคำพูด การฝึกภาษา และการเรียนวิชาอื่น ๆ ควบคู่กันไป

สำหรับเด็กหูตึงที่เรียนในชั้นพิเศษนั้น ควรเน้นทักษะในการสื่อความหมายควบคู่ไปกับด้านวิชาการ ในทำนองเดียวกันหลักสูตรควรเน้นเกี่ยวกับการฝึกฟัง การแก้ไขการพูด การอ่านคำพูดโดยใช้เนื้อหาจากวิชาอื่น ๆ ที่มีสอนในโรงเรียน

สำหรับเด็กหูหนวกนั้น กระทรวงศึกษาธิการจะเป็นผู้กำหนดวิธีการสื่อสารว่าจะใช้ภาษามืออย่างเดียว หรือจะใช้วิธีการสื่อสารรวม (Total communication) ในขณะเดียวกัน เด็กทุกคนควรมีโอกาสเรียนรู้และฝึกพูด เด็กทุกคนไม่ว่าจะเป็นเด็กหูตึงหรือเด็กหูหนวก ควรมีเครื่องช่วยฟัง และได้รับการฝึกพูด การฟื้นฟูสมรรถภาพทางการพูด โดยใช้เครื่องมือทางโสตสัมผัสวิทยา

สิ่งที่ขาดไม่ได้ที่จะต้องกำหนดไว้ในหลักสูตร คือ การฝึกอาชีพ ควรมีการให้ความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพ มีการฝึกอาชีพเบื้องต้น อาจเป็นวิชาบังคับ หรือเปิดเป็นวิชาเลือกให้เด็กเรียนก็ได้ หรืออาจมีทั้งวิชาบังคับและวิชาเลือกก็ได้ทั้งสองอย่าง

การจัดการเรียนการสอนให้แก่เด็กที่บกพร่องทางการได้ยิน มีหลายวิธี ดังนี้ (วารี ธีระจิตร. 2537 : 49 – 53)

1. วิธีสอนแบบใช้ภาษามือแทนสัญลักษณ์ และแทนความหมายของภาษา (Manual Method)
2. วิธีสอนพูดด้วยภาษาพูด (Oral Method)

ในการสอนทั้งสองวิธีนี้ต่างมีข้อเสีย ดังนี้

ข้อเสียของการสอนด้วยภาษามือ คือ มีคนจำนวนน้อยที่เข้าใจภาษามือ ทำให้เด็กหูหนวกติดต่อกับเพื่อนหูดีไม่ได้ ถ้าใช้ภาษามือ ทำให้ไม่เข้าใจภาษาพูดของคนปกติ ภาษามือเป็นภาษาโดด ไม่มีระเบียบของถ้อยคำเวลานำมาแต่งประโยค มักเขียนกลับหน้ากลับหลัง ไม่มีวิธีใดที่เรียนพูดได้ดีเท่าภาษาพูด ทำให้เข้าใจภาษาพูดของคนปกติได้

ข้อเสียของการสอนภาษาพูด คือ ใช้เวลามาก และสอนยาก เด็กหูหนวกพูดฟังยาก ไม่ชัดเจน พูดผิดๆ ถูกๆ การสอนพูดต้องจัดเด็กเรียนจำนวน 5-8 คน ทำให้เสียค่าใช้จ่ายมาก การสื่อความหมายยังต้องใช้ภาษามือ

โรเบิร์ต และแซนเดอร์สัน (Robert & Sanderson, 1972 ; อ้างอิงมาจาก วารี ธีระจิตร. 2537 : 50-56) ได้จัดวิธีการสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินออกเป็น 5 วิธี ดังนี้

1. วิธีสอนพูด (Oral Method) วิธีการสอนพูดจะยึดหลักให้ผู้สอนพูดกับเด็กให้มากที่สุด ให้เด็กเห็นความสำคัญของการสอนพูด ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการพูด ได้แก่ การดู โดยการอ่านจากริมฝีปากของผู้พูดเป็นสิ่งสำคัญ

2. วิธีสอนแบบรวม (Combined Method) หมายถึง การสอนที่ใช้การพูด ภาษามือ การอ่านริมฝีปาก การใช้เครื่องช่วยฟัง และการเขียนกระดานดำประกอบกันไปในขณะที่สอน

3. การใช้วิธีสอนต่างวิธีพร้อมกันสลับกันไป (Simultaneous Method) คือ ใช้การพูด มือสะกด หรือภาษามือ การใช้เครื่องช่วยฟัง และการเขียนกระดานดำ การสะกดด้วยนิ้วมือเป็นการสื่อความหมายทางภาษาอย่างหนึ่ง โดยมีการกำหนดตำแหน่งของนิ้วมือ แทนตัวอักษรที่มีอยู่ในภาษาเขียนธรรมดา ทั้งสระ พยัญชนะ และวรรณยุกต์ การสะกดนิ้วมือจะช่วยให้คนหูหนวกมีภาษากว้างขวางขึ้น เพราะคำต่างๆ ที่มีในภาษามือ ประมาณ 1,500 คน เท่านั้น แต่เมื่อใช้การสะกดด้วยนิ้วมือประกอบแล้ว สามารถแสดงความหมายของคำต่างๆ ในภาษาได้อย่างนับไม่ถ้วน โดยเฉพาะการเรียกชื่อคนและสิ่งของ และการสะกดด้วยนิ้วมือ ต้องทำให้ดูเป็นธรรมชาติมากที่สุด ไม่ทำเร็วจนเกินไป การสะกดด้วยนิ้วมือต้องคล่องและแม่นยำที่สุด

ภาษามือ (Manual Language หรือ Sign Language)

ภาษามือ คือ ภาษาสำหรับคนหูหนวก ใช้มือเป็นการสื่อความหมายและถ่ายทอดอารมณ์แทนการพูด โดยแสดงสีหน้า และกิริยาท่าทางประกอบ คนหูหนวกส่วนใหญ่ใช้ภาษามือสื่อความหมายแทนคำพูด เป็นภาษาที่ได้ตกลงและรับรองว่าเป็นภาษามาตรฐานสำหรับคนหูหนวกได้

ภาษามือ จะช่วยขยายความเข้าใจในการสอนคำที่ออกเสียงตามวรรณยุกต์ เช่น เสื่อ เสื่อ ถ้าใช้ภาษามือกำกับแล้ว จะช่วยให้การทำความเข้าใจได้รวดเร็วขึ้น เพราะถ้าอ่านจากริมฝีปากอย่างเดียวจะเข้าใจได้ช้า ภาษามือทำได้ไม่ยาก แต่ต้องมีแบบที่ยอมรับ มีการเว้นระยะวรรคตอน ไม่ทำเร็วหรือช้าเกินไป และจะต้องทำให้เห็นชัดเจน

4. การสอนแบบรวมหลายวิธี (Combined System) เป็นการสอนพูด การใช้เครื่องช่วยฟัง ภาษามือ การสะกดด้วยนิ้วมือ และการเขียนกระดานดำ โดยใช้การสอนพูดสลับกับการสอนด้วยภาษามือ

5. วิธีสอนแบบระบบรวม (Total Communication) เป็นการฝึกการฟัง (Auditory Training) ฝึกการอ่านคำพูด (Speech Reading) ฝึกการอ่าน (Reading) ฝึกการเขียน (Writing) ภาษามือ (Signs Language) การสะกดนิ้วมือ (Finger Spelling) และการแสดงท่าทาง (Gesture) วิธีนี้เป็นวิธีการสอนโดยการรวมเอาวิธีการติดต่อสื่อความหมายทุกประเภทเข้ามารวมไว้อย่างครบถ้วน ซึ่งนับว่าเป็นวิธีสอนที่มีประสิทธิภาพที่สุดในปัจจุบัน ที่จะช่วยเพิ่มพูนความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างคนหูหนวกกับบุคคลอื่นในสังคมได้เป็นอย่างดี

2.1.2.3 ปรัชญาการศึกษาพิเศษ

ผดุง อารยะวิญญู (2541 : 17-18) เด็กที่มีความต้องการพิเศษควรมีสัทธิได้รับการศึกษาเช่นเดียวกับเด็กปกติ การศึกษาที่จัดให้สำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษจะต้องเหมาะสมกับความต้องการและความสามารถของเด็ก จึงจะสามารถทำให้เด็กได้รับประโยชน์เต็มที่จากการศึกษา ควรตั้งอยู่บนพื้นฐานดังต่อไปนี้

1. เด็กแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งในด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม
2. เด็กแต่ละคนมีพื้นฐานต่างกัน และแต่ละคนจะต้องเรียนรู้เพื่อปรับตัวเข้ากับโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปเด็กแต่ละคนย่อมมีความสามารถอยู่ในตัวมากบ้างน้อยบ้าง การศึกษาจะช่วยให้ความสามารถของเด็กปรากฏเด่นชัดขึ้น
3. ในสังคมมนุษย์นั้นย่อมมีทั้งคนปกติและคนพิการ ในเมื่อเราไม่สามารถแยกคนพิการออกจากสังคมของคนปกติได้ ดังนั้นหากเป็นไปได้ ควรให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษได้มีโอกาสเรียนร่วมกับเด็กปกติเท่าที่สามารถจะทำได้
4. เนื่องจากเด็กมีความต้องการและความสามารถทางการศึกษาที่ต่างไปจากเด็กปกติ แม้ว่าความต้องการพื้นฐานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นการให้การศึกษาควรมีรูปแบบ และวิธีการที่แตกต่างไปจากเด็กปกติ เพื่อให้เด็กได้มีศักยภาพในการเรียนรู้อย่างเต็มที่

2.1.2.4 การสื่อความหมายของเด็กที่บกพร่องทางการได้ยิน

ผดุง อารยะวิญญู (2541) เด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินจะมีปัญหาในการสื่อความหมาย จึงมีผู้คิดค้นวิธีสื่อความหมายขึ้น เพื่อให้เด็กสามารถสื่อสารได้ วิธีที่ใช้อยู่แพร่หลายมีดังนี้

1. การพูด (Speech) ใช้ได้กับเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินระดับหูตึงเล็กน้อยไปถึงหูตึงปานกลาง หากเด็กหูตึงมากหรือหูหนวกจะใช้วิธีสื่อสารด้วยการพูดไม่ได้ผล
2. ภาษามือ (Sign language) สำหรับเด็กที่สูญเสียการได้ยินมากหรือเด็กหูหนวกเหล่านี้ ไม่สามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้ด้วยการพูด จึงใช้ภาษามือแทน ภาษามือเป็นระบบการสื่อสารอย่างหนึ่งของคนหูหนวก "ผู้พูด" จะใช้มือทั้งสองข้างแสดงท่าทาง หรือวางมือในตำแหน่งต่าง ๆ กัน แต่ละท่า / ตำแหน่งของมือมีความหมาย
3. การสะกดตัวอักษรด้วยนิ้วมือ (Finger spelling) เป็นการสื่อสารอย่างหนึ่งของคนหูหนวก

ท่ามือแต่ละท่ามีความหมายเท่ากับตัวอักษร 1 ตัว ตั้งแต่ ก ถึง ฮ เมื่อต้องการจะสะกดคำหรือประสมอักษร “ผู้พูด” จะแสดงท่ามือของตัวอักษรเหล่านั้นติดต่อกันจนจบคำ ส่วนมากใช้มือข้างเดียว และมักใช้สะกดคำที่ไม่มีในภาษามือเท่านั้น เช่น ชื่อคน ชื่อสถานที่ เป็นต้น

4. การอ่านริมฝีปาก (Lipreading) การที่ “ผู้ฟัง” พยายามเดาคำพูดโดยการสังเกตลักษณะการเคลื่อนไหวริมฝีปากของผู้พูด บางครั้งต้องสังเกตสีหน้าท่าทาง การเคลื่อนไหวมือ เท้าและลำตัวของผู้พูด เพื่อให้เข้าใจความหมายของคำพูดได้ดียิ่งขึ้น

5. ท่าแนะคำพูด (Cued speech) ผู้พูดจะแสดงท่ามือในลักษณะต่าง ๆ ประกอบคำพูดเพื่อให้ผู้ฟังเข้าใจความหมายของการพูดได้ดียิ่งขึ้น ท่ามือที่ใช้ถูกกำหนดไว้อย่างเป็นระบบ แต่ละท่ามีความหมายเฉพาะและใช้มือเพียงข้างเดียว

6. การสื่อสารรวม (Total communication) เป็นการสื่อสารหลายวิธีรวมกับคำพูดหรือใช้วิธีพูดรวมกับภาษามือและภาษาท่าทางอื่น ๆ ซึ่งผู้พูดจะพูดและใช้ภาษามือไปพร้อมกับการพูด และในขณะเดียวกัน ก็อาจแสดงความรู้สึกออกทางสีหน้า และใช้ท่าทางอื่น ๆ ประกอบ เพื่อให้ผู้ฟังเข้าใจและเดาความหมายได้ดียิ่งขึ้น

เด็กหูตึงจะสื่อความหมายโดยการพูดได้บ้าง แต่ถ้าเด็กหูหนวกหรือสูญเสียการได้ยินมากจะใช้ภาษามือ การสะกดนิ้วมือ การอ่านริมฝีปาก หรือใช้ท่าทางประกอบในการสื่อความหมาย

2.1.2.5 หลักการสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน

ผดุง อารยะวิญญู (2541 : 26-27) กล่าวถึง หลักการสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินดังนี้

1. ควรให้เด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินนั่งหน้าชั้น หรือนั่งใกล้ครูที่นั่งเพื่อให้เห็นเด็กได้ยินครูพูด และครูจะได้สังเกตพฤติกรรมของเด็กได้ดีขึ้น
2. เครื่องช่วยฟังอาจขยายเสียงให้ดังขึ้น แต่อาจไม่ชัดขึ้น เครื่องช่วยฟังสามารถช่วยให้เด็กได้ยินเสียงแต่ไม่ช่วยให้เด็กเข้าใจทุกเสียงที่เขาได้ยิน
3. ก่อนลงมือสอนควรตรวจเช็คทุกครั้งว่า เครื่องช่วยฟังทำงานหรือไม่
4. เมื่อเวลาพูดกับเด็ก ครูควรมองหน้าเด็ก เพื่อให้เด็กอ่านคำพูดตลอดจนสีหน้าท่าทางของครู
5. ใช้ท่าทางประกอบการพูด เพื่อให้เด็กเข้าใจคำพูดของครู แต่อย่าแสดงท่าทางจนเกินขอบเขต
6. เมื่อครูอธิบายเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ขอให้ครูชี้ไปที่สิ่งของสิ่งนั้น หรือใช้อุปกรณ์การสอนประกอบการอธิบาย เพื่อให้เด็กเข้าใจในสิ่งที่ครูกำลังอธิบายยิ่งขึ้น
7. ครูควรเขียนกระดานให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้โดยเฉพาะสิ่งที่มีความสำคัญ เช่น นิยาม คำสั่ง หรือการบ้าน เป็นต้น
8. อย่าพูดขณะเขียนกระดาน เพราะครูหันหลังให้เด็ก ทำให้เด็กไม่สามารถอ่านริมฝีปากของครูได้
9. พยายามป้องกันอย่าให้มีเสียงรบกวนเกินความจำเป็น ในขณะที่เด็กบกพร่องทางการได้ยินอยู่ในห้องเรียน เครื่องช่วยฟังจะขยายเสียงทุกเสียง หากมีเสียงรบกวนมาก เด็กอาจปิดเครื่องช่วยฟัง ทำให้เด็กไม่ได้รับประโยชน์จากเครื่องช่วยฟัง
10. คอยดักเตือนเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน อย่าให้ส่งเสียงดัง เพราะเด็กไม่ได้ยินเสียงของตนเองหรือเสียงที่อยู่รอบตัว
11. เด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ไม่สามารถจดคำบรรยายของครูได้ ในขณะที่

ครูพูด เพราะเด็กจะต้องอ่านริมฝีปากของครูประกอบเพื่อให้เข้าใจคำบรรยาย ดังนั้นครูจึงควรแจกหัวข้อบรรยายของครูให้นักเรียนก่อนบรรยาย หัวข้อบรรยายควรมีใจความสำคัญสาระสำคัญของการบรรยายด้วย

12. สอนให้เด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน มีความรับผิดชอบและประพฤติปฏิบัติเช่นเดียวกับเด็กปกติอื่น ๆ

13. ควรพูดกับเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โดยใช้ประโยคที่สมบูรณ์ ไม่ควรพูดทีละคำ หรือพูดกระต่อนกระแท่น การพูดเป็นประโยคจะช่วยให้เด็กเดาความหมายได้มากกว่า และจำโครงสร้างของประโยคได้

14. พูดกับเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ในลักษณะเดียวกับที่พูดกับเด็กปกติ ครูไม่จำเป็นต้องพูดด้วยเสียงอันดัง หรือซ้ำกว่าปกติ เด็กจะเรียนรู้ได้เอง

15. แสงสว่างควรตกที่ใบหน้าครู เพื่อให้เด็กอ่านริมฝีปากได้และฉากหลังควรทึบ เพราะแสงสว่างมากจะทำให้เด็กไม่สามารถอ่านริมฝีปากครูได้

16. หากครูต้องการให้เด็กหันหน้ามาทางครู ควรใช้วิธีเรียกชื่อเด็ก เพราะการเรียกชื่อเป็นการฝึกให้นักเรียนรู้จักฟัง

17. ให้โอกาสเด็กออกมารายงานหน้าชั้น เพื่อให้เด็กมีโอกาสดูออกด้วยการพูด

18. ให้กำลังใจแก่เด็กอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เด็กได้มีกำลังใจในการเรียน

2.1.3 ปัญหาการบริหารงาน

2.1.3.1 ความหมาย

การบริหารงาน เป็นกิจกรรมของกลุ่มบุคคลที่ร่วมมือกันดำเนินงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้มีผู้ให้ความหมายของการบริหารงานโรงเรียน ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (2524 : 3) เสนอว่า การบริหารโรงเรียน แตกต่างจากการบริหารธุรกิจ คือ การบริหารธุรกิจ ผลที่ได้เป็นกำไร แต่การบริหารโรงเรียนผลที่ได้รับ คือการที่คนที่ได้รับการพัฒนา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2526 : 7) กล่าวว่า โรงเรียนเป็นองค์การที่มีการบริหารงานเป็นระบบ เพื่อที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

นิพนธ์ กินาวงศ์ (2523 : 112) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน เป็นกระบวนการต่างๆ ในการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล หรือผู้บริหารเพื่อให้บริการทางการศึกษา แก่สมาชิกในสังคมบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ในการบริหารงานโรงเรียน เป็นกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมได้รับการพัฒนาตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

2.1.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว (2528 : 29 – 30) ได้กล่าวถึง หลักการบริหารว่าควรคำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. หลักการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย นโยบายขององค์การ เพื่อชี้แนวทางการดำเนินงาน
2. หลักการวางแผน เพื่อเป็นกระบวนการของการปฏิบัติงานในอนาคต
3. หลักการจัดองค์การ เพื่อแบ่งแยกหน้าที่และความรับผิดชอบ
4. หลักการควบคุม เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแบบแผน และได้ผลงานตามวัตถุประสงค์
5. หลักประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานให้ได้รับประโยชน์สูงสุด รวมถึงความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การและสังคมภายนอก
6. หลักความเป็นธรรม ผู้บริหารต้องบริหารงานด้วยความเป็นธรรมอย่างทั่วถึง

7. หลักความซื่อสัตย์ ก่อให้เกิดผลดีทั้งองค์การและสังคมภายนอก
8. หลักการปรับปรุงแก้ไข เมื่อพบข้อบกพร่องหรือปัญหาใดๆ
9. หลักการนำเอาความสามารถของบุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์

กิติมา ปรีดีติลภ (2529 : 196 – 197) กล่าวถึง หลักการบริหารองค์การที่ดีว่า ควรคำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. กำหนดนโยบายไว้ให้ชัดเจนและแน่นอน เพื่อผู้ร่วมปฏิบัติงานได้เข้าใจนโยบายของหน่วยงาน และปฏิบัติตามนโยบายนั้นได้อย่างถูกต้อง
2. มีศูนย์กลางอำนาจการ ในการบริหารงานจะต้องจัดให้มีบุคคลใดบุคคลหนึ่งมีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานนั้นๆ โดยตรง
3. ระบุหน้าที่การทำงานอย่างกระชับ ควรจะได้กำหนดหน้าที่ ความสำคัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งพร้อมทั้งแบ่งปันทรัพยากรในการบริหารงานให้เหมาะสมกับลักษณะของหน่วยงานและประสานงานกัน
4. จัดให้มีระบบการทำงานอย่างเหมาะสม
5. มีการอำนวยการที่ดี (ระบบการติดต่อ สังกาณดี)
6. จัดให้องค์การ สนองต่อภาวะการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
7. จัดหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน
8. มีการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบที่แน่นอนชัดเจน
9. ความรับผิดชอบต้องมีสิทธิและอำนาจควบคู่ไปด้วยเสมอ
10. อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบควรให้ผู้เกี่ยวข้องได้เข้าใจอย่างชัดเจน
11. มีเอกภาพในการบังคับบัญชา
12. การออกคำสั่ง ควรทำตามลำดับขั้นตอนในสายการบังคับบัญชา
13. ไม่ถือเอาความเห็นที่ไม่ตรงกัน เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มาเป็นข้อพิจารณาในการตัดสินใจ
14. การการวิพากษ์วิจารณ์และตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชา ควรทำในลักษณะชี้แจงและเป็นการส่วนตัว

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ สมชาย หิรัญกิตติ (ม.ป.ป. : 17) กล่าวถึง ทฤษฎีระบบราชการ (Bureaucratic Theory) ของ Max Weber ว่ามีลักษณะ ดังนี้

1. องค์การมีหน้าที่ทำงานกันอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยกฎข้อบังคับเป็นเครื่องผูกมัดในการปฏิบัติงานเป็นมาตรฐานเดียวกัน
2. องค์การมีการแบ่งงานออกเป็นงานเฉพาะด้าน ตามความชำนาญ และความสามารถเฉพาะอย่าง
3. มีการปกครองบังคับบัญชา และการควบคุมจากระดับสูงลงมาระดับล่าง โดยไม่มีการข้ามชั้นสายการบังคับบัญชา
4. การเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนชั้น จะถือเกณฑ์ผู้ที่มีความสามารถสูง
5. การปฏิบัติงาน การตัดสินใจ และกฎข้อบังคับทั้งหลาย จะต้องบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร และเก็บรักษาไว้เป็นหลักฐาน

สรุปได้ว่า การบริหารงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ต้องอาศัยปัจจัยหลายด้าน ได้แก่ การวางแผน การกำหนดนโยบายในการทำงานอย่างชัดเจน การจัดสรรบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน มีการทำงานอย่างเป็นระบบ มีความยุติธรรมเที่ยงตรงในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานและเลื่อนตำแหน่งงานตามความสามารถ

2.1.3.3 หน้าที่ของผู้บริหารในการจัดการศึกษาพิเศษ

กองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา (2543 : 26-27) กล่าวว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญที่สุด หน้าที่ของผู้บริหารคือ การทำให้เกิดการปฏิบัติงานตามหน้าที่ เพื่อให้งานต่างๆ ดำเนินไปด้วยดี มีทั้งปริมาณและคุณภาพ ซึ่งผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถในการดำเนินการบริหารงาน 4 ด้าน ดังนี้

1. การบริหารงาน คือ การควบคุมดูแลให้การจัดการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน ดังนี้

- 1.1 การวินิจฉัย และการตัดสินใจเลือกเด็กที่มีความต้องการพิเศษ
- 1.2 การรับนักเรียน
- 1.3 การคัดแยกนักเรียน
- 1.4 การจัดชั้นเรียน
- 1.5 การจัดเวลาเรียน และให้บริการพิเศษแก่นักเรียน
- 1.6 การวัดและประเมินผลการศึกษา

2. การบริหารงบประมาณ คือ การจัดการทางด้านงบประมาณ เพื่อดำเนินการตามโครงการ

- 2.1 เงินงบประมาณ
- 2.2 เงินนอกงบประมาณ
 - 5.2.1 เงินบริจาคโดยมีวัตถุประสงค์
 - 5.2.2 การจัดหารายได้
 - 5.2.3 เงินจากองค์กร หน่วยงานอื่นทั้งในและนอกประเทศ

3. การบริหารงานบุคลากร คือ การดำเนินงานเกี่ยวกับบุคลากรเพื่อให้เอื้ออำนวยในการจัดการเรียนร่วม ได้แก่

- 1.1 การเตรียมบุคลากร
- 1.2 การฝึกอบรมระหว่างทำงานเฉพาะเรื่อง
- 1.3 การสร้างขวัญและกำลังใจ
- 1.4 การนิเทศและติดตามผล

2. การบริหารอาคาร สถานที่ และเครื่องมือ หมายถึง การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการทำงาน ประกอบด้วย การจัดอาคารสถานที่ โดยจัดสร้างหรือดัดแปลงให้เหมาะสมกับการเรียนการสอนของเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน เช่น จัดห้องแก้ไขการพูด การฝึกพูด จัดห้องเสริมวิชาการ การจัดหาและผลิตสื่อการเรียนการสอน ตลอดจนจัดหาเครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ เช่น เครื่องช่วยฟัง เครื่องบันทึกเสียง การระดมเงินสำหรับฝึกพูดและแก้ไขการพูด เป็นต้น

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในการปฏิบัติงาน

2.2.1 งานวิจัยในประเทศ

สุธรรม ประทานทรัพย์ (2520 : 46-48) ศึกษาปัญหาส่วนตัวและสภาพการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษาพบว่า ครูที่สอนในกรุงเทพมหานคร กับครูที่สอนในจังหวัดใกล้เคียงประสบปัญหาส่วนตัวและปัญหาด้านสภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สำหรับศึกษาเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ครูชายและครูหญิงประสบปัญหาด้านสภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับครูที่มีประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกัน ประสบปัญหาด้านสภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อุโฆษ ปันสุวรรณ (2523 : 51-52) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการปฏิบัติงานและสุขภาพจิตของครูอาจารย์ในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกองการศึกษาพิเศษ พบว่า สภาพการปฏิบัติงาน มีความ

สัมพันธ์กับสุขภาพจิตทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศ ปรากฏว่า ครูอาจารย์ชายมีสภาพการปฏิบัติงานและสุขภาพจิตดีกว่าครูอาจารย์หญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูอาจารย์ที่มีสภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีสภาพการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกัน แต่มีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน โดยครูที่มีอายุมากมีสุขภาพจิตดีกว่าครูที่มีอายุน้อย นอกจากนั้นสภาพการปฏิบัติงานและสุขภาพจิตของครู ทั้งโสดและสมรสแล้วไม่แตกต่างกัน แต่ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก มีสภาพการปฏิบัติงานและสุขภาพจิตดีกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย

ยนต์ ชุ่มจิต (2520 : 39-40) ได้ศึกษาสภาพการณ์ที่เป็นปัญหาต่อการปฏิบัติงานอันมีผลต่อสุขภาพจิตของครู อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 5 พบว่า สภาพปัญหาที่ทำให้ครู อาจารย์ หนักใจหรือไม่สบายใจ เกิดความวิตกกังวลต่าง ๆ เรียงตามลำดับความสำคัญของปัญหา คือ ครูอาจารย์บางคนเห็นประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม ครูอาจารย์ชอบแบ่งกลุ่ม ครูอาจารย์บางคนชอบแก่งแย่งชิงดีชิงเด่น ระเบียบวินัยบางอย่างหละหลวม ครูอาจารย์ประจำชั้นมีงานต้องทำมากกว่าครูพิเศษ

ผดุง อารยะวิญญู (2526) ได้ศึกษาประสิทธิภาพระบบบริหารของโรงเรียนการศึกษาพิเศษในประเทศไทย โดยใช้ทฤษฎีระบบบริหารของ ลีเคิร์ด พบว่า ระบบการบริหารของโรงเรียนการศึกษาพิเศษในประเทศไทยเป็นระบบที่ 3 ระบบกึ่งประชาธิปไตย ครูในโรงเรียนการศึกษาพิเศษมีความเห็นว่า ระบบบริหารที่เป็นอยู่เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับสังคมไทย ครูน้อยและครูใหญ่มีความคิดเห็นแตกต่างกันเกี่ยวกับระบบบริหารของโรงเรียนของตน ครูใหญ่มีความเห็นว่าระบบบริหารของตนมีประสิทธิภาพสูง ในขณะที่ครูน้อยมีความเห็นว่าระบบบริหารมีประสิทธิภาพต่ำ

ทรงชัย สุทธิพันธ์ (2537) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า การรายงานผลการปฏิบัติงานไม่ได้รายงานตามที่เป็นจริง ครูประจำกลุ่มขาดวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการจัดกิจกรรมพบกลุ่มนักศึกษาขาดการเข้าร่วมกิจกรรม การพบกลุ่มบ่อยครั้ง นอกจากนี้ยังพบว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล ที่มีอายุ ระยะเวลา ในการปฏิบัติงานเป็นครูประจำกลุ่มต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการประชาสัมพันธ์และการแนะแนว ด้านธุรการและงานทะเบียน ด้านการจัดกลุ่ม ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการปฏิบัติงานหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมายแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และครูประจำกลุ่มที่มีสถานภาพของครูประจำกลุ่มต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานด้านธุรการและงานทะเบียน และด้านการจัดพบกลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการประชาสัมพันธ์ การแนะแนว ด้านการวัดผลและประเมินผล และด้านการปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ไพศาล นาลินธมากร (2531 : 28 – 75) ศึกษาปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของครูสอนวิชาชีพ หลักสูตรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดอุบลราชธานี พบว่าครูสอนวิชาชีพส่วนใหญ่มีปัญหาเรื่องค่าตอบแทน การติดต่อประสานงานและพบว่า ครูสอนวิชาชีพส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถ ความมั่นคงปลอดภัย ขวัญกำลังใจ สวัสดิการ สิ่งตอบแทนในการปฏิบัติงาน

ทรงเดช โคตรสิน (2532 : 132 – 134) ได้ทำการศึกษาปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในด้านการบริหารทั่วไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีงานในหน้าที่มาก ไม่นำผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้และการเก็บข้อมูลในท้องถิ่นไม่สะดวกด้านยานพาหนะ

ชานนท์ บุรี (2535 : 116) ได้ศึกษาปัญหาและการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่าง เขตภาคกลาง พบว่า อาจารย์มีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการบริหาร คือไม่มีการวางนโยบายที่แน่นอนในวิทยาลัย ทำให้อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยไม่ทราบแนวทางหรือนโยบายในการปฏิบัติงานว่าจะเป็นไปในทิศทางใด

อมร อินทนนท์ (2534) ศึกษาปัญหาและความต้องการในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โสตศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหาร และครูโรงเรียนโสตศึกษา กองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา จำแนกเป็น ผู้บริหาร 46 คน และครู 155 คน รวม 201 คน พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นว่าการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนโสตศึกษา มีปัญหาระดับปานกลาง ผู้บริหารและครูมีความต้องการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโสตศึกษาให้ก้าวหน้าในระดับ 'มาก' ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการใช้หลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศการศึกษาและการฝึกอบรม ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียนโสตศึกษาไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารและครูที่มีอายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและวุฒิแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโสตศึกษาไม่แตกต่างกัน

2.2.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

นาเปีย (Napier. 1966 : 1228 – A) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับครูในโรงเรียนประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ในรัฐเนบราสกา โดยใช้ประชากร 789 คน เมื่อปี พ.ศ. 2529 ผลการวิจัยพบว่า การที่ขวัญในการปฏิบัติงานของครูจะสูงหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับปัจจัย 13 ประการ คือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูที่มีความเข้าใจและเห็นคุณค่าของแต่ละคน
2. ความสะดวกในการบริหารทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่น
3. ครูได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย
4. ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย
5. จัดหาอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ
6. จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ
7. การมอบหมายงานเหมาะสมกับความรู้ที่ได้ศึกษา
8. ครูได้รับความยุติธรรม และมีความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน
9. การได้รับการอบรมครูประจำการ
10. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน
11. การมีนโยบายให้ลาได้อย่างเพียงพอ
12. การจัดการสอนให้ครูได้อย่างเป็นธรรม และยุติธรรม
13. ครูได้รับเงินเดือนในอัตราเท่าเทียมกับอาชีพที่ได้รับการอบรมมาเท่ากัน

เบอร์เกธ (อาร์ สวรรค์วานิช. 2522 : 44-45 ; อ้างอิงมาจาก Bergeth. 1970 : 6293 – A) ได้ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จำนวน 545 คน โดยพิจารณาปัจจัยสำคัญได้แก่ ปัจจัยสำคัญเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างครูใหญ่กับคณะครู ความสัมพันธ์ระหว่างคณะครูกับความพึงพอใจในการสอน อัตราเงินเดือนกับเวลาที่ทำการสอน สถานภาพของครู ผลการวิจัยสรุปว่า

1. ครูที่มีประสบการณ์สอนมานานหลายปี จะมีขวัญในการทำงานสูง
2. ครูที่มีความสัมพันธ์อันดีกับครูใหญ่ ความพึงพอใจในการสอน มีวัสดุอุปกรณ์และความพึงพอใจที่ชุมชน ได้ให้ความช่วยเหลือแก่โรงเรียนเป็นอย่างดี จะมีขวัญในการทำงานสูงเช่นเดียวกัน

3. ครูที่ทำการสอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่ทำการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความพึงพอใจในการสอน และสถานภาพของครู รวมทั้งมีวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอ จะช่วยให้ครูมีขวัญดี

คลาก (Clark. 1981 : 4224 – A) ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบแห่งความกดดันจากอาชีพครู ของโรงเรียนรัฐบาล ในรัฐอลาบามา พบว่า องค์ประกอบของงานที่ทำให้ครูอดใจมี 5 ประการ ซึ่งได้แก่ ความรู้สึกไม่พอใจในอาชีพ ความสัมพันธ์กับครูใหญ่ ความสัมพันธ์ระหว่างครูในโรงเรียน ปัญหาในการสอน และงานสอนหนักเกินไป

มอร์แกนและไรน์ฮาร์ท (Morgan and Reinhart. 1986 : 185-191) ศึกษาความเหนื่อยของครูที่สอนนักเรียนประถมศึกษาซึ่งมีปัญหาทางอารมณ์ พบว่า

1. ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาพิเศษ มีความเครียดเกี่ยวกับงานในหน้าที่เพียงเล็กน้อย
2. ครูที่ไม่เคยสอนเด็กปกติมาก่อนมีความเครียดน้อย มีความเหนื่อยล้าเล็กน้อย และไม่มีควมสับสนในงานตามบทบาท
3. ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาพิเศษสาขาเด็กมีปัญหาทางอารมณ์ มักมีปัญหาขัดแย้งกับผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารไม่เข้าใจทฤษฎี และหลักการทำงานในสาขาอาชีพของตน
4. ครูส่วนใหญ่มีความเห็นว่า อาชีพครูกำลังตกต่ำลงเรื่อย ๆ

แมคแกรธ (McGrath. 1989 : 2880-A) พบว่า ประสิทธิภาพ รายได้ของบุคคล การสนับสนุนของครูใหญ่ การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง และความสนับสนุนอย่างเป็นระบบ มีผลต่อการรับรู้ความท้อแท้ของครู

เบค และการ์กิวโล (Beck and Gargiulo. 1983 : 169-173) ศึกษาความท้อแท้ของครูในโรงเรียนตามชนบททางตอนเหนือของรัฐโอไฮโอ กลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่สอนเด็กสมองพิการปานกลาง (Moderately Retarded, I.Q. = 36-51) ครูที่สอนเด็กสมองพิการอย่างอ่อน (Mildly Retarded, I.Q. = 52-67) และครูที่สอนเด็กปกติ ผลการวิจัยสรุปผลได้ ดังนี้

1. ครูที่สอนเด็กสมองพิการปานกลาง มีความต้อยทางสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นต่ำกว่าครูที่สอนเด็กปกติ และครูที่สอนเด็กพิการทางสมองอย่างอ่อน
2. ครูที่สอนเด็กสมองพิการปานกลาง มีความพอใจในผลสัมฤทธิ์ของงานสูงกว่าครูที่สอนเด็กปกติอย่างเห็นได้ชัด
3. ครูที่สอนเด็กสมองพิการอย่างอ่อนมีความพอใจในผลสัมฤทธิ์ของงานสูงกว่าครูที่สอนเด็กปกติ

แรนเดล (Randall. 1993 : 763) ศึกษาความสับสนของครูพบว่า ครูที่อยู่ในเมืองมีความท้อแท้และซึมเศร้ามากกว่าครูที่อยู่นอกเมืองและพบว่าปัญหาที่เหมือนกัน คือ ปัญหานโยบายการบริหารไม่ชัดเจน ปัญหาต้องรับภาระงานมากเกินไป และปัญหาสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน

วีก (นิกุล ประทีปพิชัย. 2540 : 55 ; อ้างอิงมาจาก Week. 1983 : 3262-A) ศึกษาเกี่ยวกับครูที่มีภาระงานและหน้าที่หลายประการ ได้แก่ การสอน การอบรม การสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในสังคม พบว่า การที่ครูมีภาระกิจค่อนข้างมาก เมื่อได้ทำงานต่อเนื่องเป็นเวลานานก็จะก่อให้เกิดความท้อแท้

3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านส่วนตัว

3.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านส่วนตัว

3.1.1 บุคลิกภาพ

3.1.1.1 ความหมาย

บุคลิกภาพของมนุษย์เป็นสิ่งที่ไม่ตายตัว เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา การเรียนรู้ และสิ่งแวดล้อม ทั้งทางสังคมและทางวัฒนธรรม

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2539 : 5 - 6) กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือ ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก ส่วนภายนอกคือ ส่วนที่มองเห็นชัดเจน เช่น รูปร่าง หน้าตา กริยา ส่วนภายใน คือ ส่วนที่มองเห็นได้ยาก เช่น สติปัญญา ความถนัด อารมณ์ ค่านิยม ลักษณะต่าง ๆ ของบุคลิกภาพไม่สามารถแยกจากกันได้อย่างเด็ดขาด และสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา การเรียนรู้ และสิ่งแวดล้อม บุคลิกภาพมีทั้งส่วนรวมเป็นลักษณะสากลของมนุษย์ทุกชาติ ทุกภาษา และลักษณะส่วนบุคคลที่เรียกว่า ลักษณะเฉพาะตัว

รุช (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2530 : 41 ; อ้างอิงมาจาก Ruch. 1953 : 29) กล่าวว่าบุคลิกภาพ คือ ตัวเราทั้งตัว หรือ อัดตะที่แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาและพฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดงออกมานั้น จะเป็นกระจกเงา ที่สะท้อนความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติของบุคคลนั้น ๆ

ศรีธรรม ธนะภูมิ (2535 : 14) ให้ความหมายว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะนิสัย หรือ พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกซ้ำ ๆ เพื่อตอบสนองและปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม บุคลิกภาพสังเกตได้จากการแสดงออกหลายด้านของบุคคลนั้น เช่น ความสามารถ ความสนใจ ลักษณะเด่น ทัศนคติ ภาพพจน์เกี่ยวกับตนและความประพฤติ

กู๊ด (Good. 1973 : 417) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นภาพรวมของพันธุกรรมและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

เบอร์นาร์ด (Bernard. 1970 : 110) ให้ความหมายว่า บุคลิกภาพเป็นภาพรวมทั้งหมดของลักษณะทางกายภาพ พฤติกรรม แนวโน้มการกระทำความสามารถซึ่งอยู่ภายใน และที่แสดงออกให้เห็น

จากเอกสารที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า บุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลเป็นการแสดงออกทั้งด้านการกระทำและความคิด ซึ่งเป็นผลมาจากพันธุกรรม สิ่งแวดล้อม และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับ

3.1.1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ

ฉลอง ภิมย์รัตน์ (2521 : 29-30) กล่าวว่าองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพมี 2 ด้าน คือ ด้านพันธุกรรม เป็นการถ่ายทอดยีนจากพ่อ แม่หรือ บรรพบุรุษไปสู่ลูกหลาน และด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีผลให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2530 : 41 - 44) กล่าวว่าปัจจัยที่มีความสำคัญในการพัฒนาบุคลิกภาพประกอบด้วยพันธุกรรม สิ่งแวดล้อม และช่วงเวลาในชีวิตของบุคคล ดังนี้

1. พันธุกรรม หมายถึง สิ่งที่ถ่ายทอดทางยีน ซึ่งเป็นลักษณะทางกายภาพ เช่น ความสูง-ต่ำ ลักษณะเส้นผม สีของผิว ชนิดของโลหิต โรคภัยไข้เจ็บบางชนิด และข้อบกพร่องทางร่างกายบางชนิด เช่น ตาบอดสี ศีรษะล้าน นิ้วเกิน มือติดกัน ลักษณะเหล่านี้เป็นอิทธิพลของพันธุกรรมทั้งสิ้น
2. สิ่งแวดล้อม มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการของมนุษย์ ทั้งทางกาย จิตใจ และบุคลิกภาพ ได้แก่ บุคคลที่อยู่รอบ ๆ ตัว ครอบครัว กลุ่มคน และวัฒนธรรม ซึ่งจะมีอิทธิพลอย่างมากต่อบุคลิกภาพ ทัศนคติ และพฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์

3. ช่วงเวลาในชีวิตของบุคคล แสดงถึง ระดับพัฒนาการทางร่างกาย และจิตใจ อันเกิดจากอิทธิพลร่วมระหว่างพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

3.1.1.3 ประวัติความเป็นมาของบุคลิกภาพแบบ A และบุคลิกภาพแบบ B

บุคลิกภาพแบบ A เป็นบุคลิกภาพที่ค้นพบในราวปี ค.ศ. 1960 เนื่องจากนายแพทย์โรสแมน (Roseman) และนายแพทย์ ไฟด์แมน (Friedman) ได้เริ่มสังเกตผู้ป่วยโรคหัวใจ ว่ามี บุคลิกภาพบางอย่างที่แปลกไปจากผู้ป่วยโรคอื่น ๆ จากการสังเกตเหตุการณ์บางอย่างในคลินิกโรคหัวใจของเขาพบว่า แก้วอี้ที่ผู้ป่วยโรคหัวใจมานั่งตรวจนั้น จะมีรอยสักเฉพาะตรงขอบแก้วอี้เท่านั้น แสดงว่าคนไข้ส่วนใหญ่ นั่งตรงขอบแก้วอี้ ซึ่งทำให้เขาคิดว่าคนเช่นนี้ จะต้องเป็นคนที่ทำอะไรรีบร้อน นั่งแก้วอี้แต่ตรงขอบ เพื่อจะได้ลุกขึ้นได้รวดเร็ว คล้ายกับลักษณะของความพร้อมที่จะเคลื่อนไหวได้ทันที จากความคิดนี้ทำให้เขาคิดว่าน่าจะมีบุคลิกภาพบางอย่างที่เป็นปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจ ซึ่งสอดคล้องกับการสังเกตของเขาอีกว่าผู้ป่วยโรคหัวใจบางคนไม่มีปัจจัยเสี่ยง (Risk Factor) ที่เคยเชื่อว่าเป็นสาเหตุสำคัญของโรคหัวใจเลย แต่เดิมนั้นพบว่าการมีโคเลสเตอรอลสูง ความดันโลหิตสูง การสูบบุหรี่ การเป็นเบาหวาน และความอ้วน เป็นปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจ ดังนั้น เขาจึงใช้เวลานาน 8 ปี ในการร่วมกันศึกษาและวิจัย บุคลิกภาพของผู้ป่วยโรคหัวใจ ในที่สุดก็พบว่า มีบุคลิกภาพชนิดหนึ่งซึ่งต่อมาเขาให้ชื่อว่า บุคลิกภาพแบบ A และบุคลิกภาพที่ตรงข้ามเรียกว่า บุคลิกภาพแบบ B การค้นพบบุคลิกภาพแบบ A นั้นถือว่าการค้นพบที่สำคัญ เพราะบุคลิกภาพแบบ A เป็นปัจจัยเสี่ยงกว่าปัจจัยทางกายภาพทุกตัว ถ้าเปรียบเทียบระหว่างผู้เป็นโรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง หรือโรคหลอดเลือดสูงกับบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ A แล้ว คนที่มีบุคลิกภาพแบบ A จะถือว่าเป็นปัจจัยเสี่ยงที่สูงที่สุด ของการเป็นโรคหัวใจ (เกษม กลัดแพ. 2537 : 36 ; อ้างอิงมาจาก รังสิต ห่มระฤก. 2532 : 10)

จากประวัติความเป็นมาของการศึกษาบุคลิกภาพแบบ A และบุคลิกภาพแบบ B นั้น ไฟด์แมน และโรสแมน ((เกษม กลัดแพ. 2537 : 35 ; อ้างอิงมาจาก Friedman and Roseman. 1974) ได้สรุปลักษณะของบุคลิกภาพแบบ A และบุคลิกภาพแบบ B ดังนี้

บุคลิกภาพแบบ A (Type A Behavior Pattern Personality) หมายถึง บุคคลที่มีบุคลิกภาพเร่งร้อน ชอบการแข่งขัน และก้าวร้าว ชอบทำงานให้ได้มากๆ ในเวลาน้อย มีความรู้สึกเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว มีความพยายามในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบความสำเร็จ ชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผล ชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว ทนไม่ได้กับงานที่ล่าช้า มีความต้องการพักผ่อนน้อยกว่าคนอื่น ถูกกระตุ้นให้รู้สึกโกรธและก้าวร้าวได้ง่าย (เกษม กลัดแพ. 2537 : 35 ; อ้างอิงมาจาก Friedman and Roseman. 1974)

บุคลิกภาพแบบ B (Type B Behavior Pattern Personality) หมายถึง บุคคลที่มีบุคลิกภาพไม่รีบร้อน ไม่ก้าวร้าว มีลักษณะเรื่อย ๆ เฉื่อย ๆ ชอบการพักผ่อน มีการดำเนินชีวิตแบบง่าย ๆ ไม่ชอบฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงาน และไม่ชอบการทำงานในเวลาอันรีบด่วน (อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. 2533 : 18)

3.1.1.4 การวัดบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพแบบ A และบุคลิกภาพแบบ B มีแบบวัดในปัจจุบัน 3 แบบ (จรรยา เกษศรีสังข์. 2537 : 14 ; อ้างอิงมาจาก Friedman & Roseman. 1974 : 164) คือ

แบบวัดที่ 1 แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง (Structured Interview : SI) ประกอบด้วยคำถาม 25 ข้อ เป็นการถามโดยให้ผู้ตอบรายงานพฤติกรรมของตนเองในสถานการณ์ต่างๆ ที่ทำให้คนมีบุคลิกภาพแบบ A ไม่สามารถทนได้ เช่น สถานการณ์ที่ทำให้โกรธ สถานการณ์ที่มีการแข่งขันอย่างมาก แบบสัมภาษณ์นี้เป็นการวัดการแสดงออกทางด้านกายภาพ

แบบวัดที่ 2 มาตรวัดบุคลิกภาพแบบ A ของแฟรมมิงแฮม (Framingham Type A Scale : FTAS) เป็นแบบวัดรายงานตนเอง เช่นเดียวกับแบบที่ 1 ประกอบด้วยคำถาม 10 ข้อ วัดทางด้านแรงขับมุ่งสัมฤทธิ์ การมีความรู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วและการรับรู้ที่มีความกดดันในการทำงาน

แบบวัดที่ 3 แบบสำรวจการกระทำกิจกรรมของเจนกินส์ (Jenkins Activity Survey : JAS) ซึ่ง อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2533 : 21) และชมพูณัฐ พงษ์ศิริ (2535 : 8-9) ได้สร้างแบบสอบถาม โดยปรับปรุงจาก แบบสำรวจการกระทำกิจกรรมของเจนกินส์ ประกอบด้วยข้อคำถาม 20 ข้อ เป็นแบบสอบถามปรนัย และได้ วิเคราะห์คุณภาพแล้ว แบบสอบถามนี้จะสอบถามความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ในการทำงาน ความกดดัน และสถานการณ์ในการแข่งขัน ปรากฏว่าบุคคลที่ได้คะแนนจากแบบสอบถามนี้สูง จะเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ A และบุคคลที่ได้คะแนนแบบวัดนี้ต่ำ จะเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ B

3.1.2 สุขภาพจิต

3.1.2.1 ความหมาย

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization, 1976 : 14) ให้ความหมายของสุขภาพจิตว่า เป็นความสามารถของบุคคลที่จะปรับตัวให้มีความสุขอยู่กับสังคมและสิ่งแวดล้อมได้ดี มีสัมพันธภาพอันดีงามกับ บุคคลอื่น และดำรงชีพอยู่ได้ด้วยความสะดวกอย่างสุขสบาย รวมทั้งสนองความต้องการของตนเองในโลกที่กำลัง เปลี่ยนแปลงโดยไม่มีข้อขัดแย้งภายในจิตใจ

ฝน แสงสิงแก้ว (2521 : 14) ให้นิยามสุขภาพจิตไว้ว่า สุขภาพจิตคือ สภาพจิตที่เป็นสุข มีอารมณ์ มั่นคง สามารถที่จะปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม

กรมการแพทย์ (2529 : 3) ให้ความหมายสุขภาพจิตว่า หมายถึง สภาพจิตใจของบุคคลที่ สามารถแก้ปัญหา สามารถปรับตัว ปรับจิตใจได้อย่างเหมาะสมกับสังคมและสภาพแวดล้อมที่เป็นจริง สามารถ ดำรงชีวิตได้อย่างสุขสบายตามอัธยาศัยและปราศจากอาการโรคจิต โรคประสาท

กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ (2524 : 2) กล่าวถึงสุขภาพจิตว่า หมายถึง ความสมบูรณ์ของจิตใจที่ ปราศจากอาการผิดปกติต่าง ๆ ทางจิต เช่น โรคจิต โรคประสาท ฯลฯ มีความมั่นคงทางจิตใจ สามารถปรับตัวได้ อย่างเหมาะสมในสังคม โดยไม่มีข้อขัดแย้งภายในจิตใจ

จาโฮดา (Jahoda, 1970 : 28-35) กล่าวว่า สุขภาพจิต หมายถึง การที่มีสภาวะจิตใจสมบูรณ์ และการมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ของแต่ละคนนั้น จะต้องพิจารณาองค์ประกอบต่าง ๆ ทั้ง 6 ประการ คือ เจตคติที่ดี ต่อตนเอง การสร้างความเจริญเติบโตและพัฒนาการให้บังเกิดขึ้นแก่ตนเอง การสร้างบูรณาการแห่งบุคลิกภาพของ ตนเอง การมีอิสระภาพในการปกครองตนเอง การรับรู้ความเป็นจริงและความรอบรู้ในสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว

จากเอกสารต่างสรุปได้ว่า สุขภาพจิต หมายถึง สภาพทางจิตใจของบุคคลที่สามารถแก้ไขปัญหา การมีเจตคติที่ดีต่อตนเอง สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข

3.1.2.2 ความสำคัญของสุขภาพจิต

ประเทศที่เจริญจะต้องประกอบด้วยทรัพยากร คือบุคคลที่มีสุขภาพจิตดี โดยที่ประชากรต้องเป็นผู้ ที่มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว สังคม และประเทศชาติ การรับผิดชอบย่อมแตกต่างกันไปตามวัย วัยเด็กมี หน้าที่รับผิดชอบด้านการศึกษาเล่าเรียน ช่วยเหลือพ่อแม่ เมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่จะต้องมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ต่อหน้าที่การงานของตน และต่อสังคมรอบข้าง รู้จักที่จะปรับตัว ให้เข้ากับบุคคลและสิ่งแวดล้อมรอบด้านด้วย (อัจฉรา สุขารมณ์, 2529 : 2)

ข้อคิดอีกกรณีหนึ่งคือ เมื่อญาติพี่น้องเจ็บป่วยทางกาย เราพากันทะนุถนอมกันอย่างดี แต่ครั้นเมื่อ บุคคลเหล่านี้เจ็บป่วยทางใจ หรือพูดง่าย ๆ ว่าเป็นโรคจิต เราพากันเมินหน้าหนี ไม่อยากเข้าใกล้ มีความรังเกียจ ทั้ง ๆ

ที่ความจริงแล้วโรคจิตก็เหมือนกับอาการไข้ เช่น โรคทางกายอื่นๆ เช่น ปวดบวม ไข้สูง ปวดท้อง เป็นต้น จะเห็นได้ว่าสุขภาพจิตมีความสำคัญเท่ากับสุขภาพกาย เพราะกายกับจิตย่อมอยู่คู่กันเสมอ

ความสำคัญของสุขภาพจิตในชีวิตประจำวัน คือ การให้บุคคลมีความรับผิดชอบในการงานที่ตนกระทำ ทั้งด้านส่วนตัวและด้านสังคม มีความคิดสร้างสรรค์ ใช้ความสามารถของตน มีทัศนคติต่อสิ่งต่างๆ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่ตนประสบให้เป็นไปอย่างดีที่สุด (สุรศักดิ์ อัครอารีสุข. 2544 : 39-40)

3.1.2.3 ลักษณะของผู้ที่มีสุขภาพจิตดี

สุขภาพจิตเป็นเรื่องของวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของมนุษย์ในชีวิตประจำวัน ได้มีผู้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีสุขภาพจิตดีไว้ ดังนี้

เอิกเบอร์ต (Agbert. 1980 : 11) กล่าวว่า ผู้มีสุขภาพจิตดีมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. รู้จักตัวเอง สามารถพัฒนาบุคลิกภาพผสมผสานกันได้อย่างเหมาะสมกับความเป็นจริง
2. เป็นผู้ที่ตั้งความหวังไปในทิศทางที่เป็นจริงได้
3. เข้าใจชีวิตและจุดมุ่งหมายในชีวิต
4. มีพลังในการดำรงชีวิต และก่อให้เกิดความหวังของชีวิต
5. มีความสามารถในการปรับความคิด พฤติกรรมตามประสบการณ์ของชีวิตแต่ละช่วงได้
6. สามารถเปิดเผยตนเอง และสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้

ปัญญา สมบูรณ์ศิลป์ (2523 : 6-7) กล่าวว่า ผู้ที่มีสุขภาพจิตดี คือ ผู้ที่มีความเจริญเติบโตทางจิตเป็นปกติ มีวุฒิภาวะด้านอารมณ์ ซึ่งทำให้บุคคลผู้นั้นสามารถเผชิญปัญหาประจำวันได้ สามารถแก้ไขจัดการสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มีสมองปฏิภาณเฉียบไว สามารถควบคุมอารมณ์ได้ มีขวัญดี ประกอบกิจการต่างๆ ด้วยความพึงพอใจ

อัจฉรา สุขารมณ์ (2527 : 7-8) กล่าวว่า ผู้มีสุขภาพจิตดี มีลักษณะดังนี้

1. เป็นผู้ที่สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับบุคคลและสถานการณ์ต่างๆ ทางสังคมได้
2. เป็นผู้ที่มีความคงเส้นคงวาในการดำรงชีวิต แม้จะมีอุปสรรคอันใดก็สามารถที่จะแก้ปัญหาเหล่านั้นได้
3. มีความสามารถในการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้
4. มีความพึงพอใจในความสำเร็จของตน
5. สามารถควบคุมความต้องการของตนให้เป็นไปในแนวทางที่สังคมยอมรับ
6. เป็นผู้ที่สามารถเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้จากประสบการณ์
7. มีอารมณ์ที่เหมาะสมกับสถานการณ์

สุภาพรรณ โคตรจรัส (2527 : 114-116) ให้คำจำกัดความลักษณะที่สำคัญต่อการมีสุขภาพจิตดี ดังนี้

1. ด้านปัญญา ความคิด ความเข้าใจ ผู้ที่มีสุขภาพจิตดี หมายถึง ผู้ที่มีการรับรู้ที่ตรงตามความเป็นจริง ใช้สติประกอบปัญญาในการพิจารณาตนเองและสิ่งแวดล้อม คิดและทำอย่างมีเหตุผล รับรู้และเผชิญปัญหาตามความเป็นจริง เต็มใจที่จะใช้วิธีแก้ปัญหาโดยตรง

2. ด้านประสบการณ์ ผู้ที่มีสุขภาพจิตดี ไม่ได้หมายความว่า ปราศจากความคับข้องใจ หรือความขัดแย้งในใจ แต่เป็นผู้ที่เผชิญความตึงเครียดและความกดดันต่างๆ ได้เป็นอย่างดี มีความขัดแย้งในใจน้อยมาก เมื่อเผชิญปัญหาจะไม่กระทบกระเทือนเกินกว่าเหตุ สามารถรักษาอารมณ์ไว้ได้ในระดับสม่ำเสมอ ยอมรับในเหตุการณ์ที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ไม่ทำเรื่องเล็กให้เป็นเรื่องใหญ่ ควบคุมและแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม คือ

ไม่เก็บกด หรือแสดงอารมณ์ออกมาอย่างมาก โดยไม่มีขอบเขต เรียกว่า มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีบุคลิกภาพที่สมดุล สามารถเอาชนะความขัดแย้งในใจทั้งภายในและภายนอกได้

3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ผู้ที่มีสุขภาพจิตดี คือผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถสร้างสัมพันธภาพที่อบอุ่นเป็นมิตรกับผู้อื่น มีทักษะทางสังคม ไม่แยกตัวอยู่คนเดียว หรือแสวงหากิจกรรมทางสังคมมากเกินไป จนทำให้ความสัมพันธ์กับคนอื่นเป็นเพียงผิวเผิน หรือเรียกร้องพึ่งพิงผู้อื่นจนทำให้รู้สึกเป็นภาระ แต่จะสามารถเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ สนองความต้องการของตนโดยไม่ได้เรียกร้องอย่างมากจากผู้อื่น ผู้อื่นทำประโยชน์ให้ด้วยความเต็มใจ ในขณะที่สามารถทำประโยชน์ให้ผู้อื่นด้วยความเต็มใจเช่นกัน ไม่ได้คบผู้อื่นเพียงเพื่อหวังประโยชน์ส่วนตน เป็นผู้ที่ไวต่อความต้องการและความรู้สึกของผู้อื่น ยอมรับ เข้าใจตนเองและผู้อื่นอย่างแท้จริง มีสัมพันธภาพที่อบอุ่นเป็นมิตร โดยไม่สูญเสียความเป็นตัวของตัวเอง ผู้ที่ปรับตัวได้ ไม่ได้หมายความว่า จะเป็นผู้ที่ยอมตามสังคมอย่างไร้เหตุผล แต่เป็นผู้ที่หาความพึงพอใจจากสังคมได้

4. ด้านการงาน คือ ผู้ที่ทำงานได้เต็มความสามารถ เลือกอาชีพ ความถนัด ความสนใจของตน มีประสิทธิภาพในการทำงาน รู้สึกตนมีคุณค่า เป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีความภาคภูมิใจ มีความกระตือรือร้นและมีหลักในการทำงาน แต่ไม่ได้หมายความว่าต้องบังคับตนเองให้ทำงานเกินความสามารถ หรือถูกกดดันในการทำงาน

5. ด้านความรัก ผู้มีสุขภาพจิตดี คือผู้ที่สามารถที่จะรักได้อย่างแท้จริง ในที่นี้หมายถึง ความรักในมนุษยชาติ เป็นความรักที่ประกอบด้วยความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความเชื่อถือไว้วางใจ ไกลชิดสนิทสนม พึงพอใจเมื่อเห็นผู้ที่ตนรักมีความสุข รวมทั้งความรักทางเพศ

6. ด้านตน มีความเข้าใจในตนเอง รู้จักตนเอง ยอมรับตนเอง ยอมรับข้อบกพร่อง และภาคภูมิใจในส่วนดีของตน สามารถเปิดเผยตัวจริงของตนเอง รู้จักเป็นส่วนหนึ่งของสังคมโดยไม่สูญเสียความเป็นตัวของตนเอง สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างดีที่สุด

7. ด้านการเผชิญและควบคุมสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการเผชิญและควบคุมสิ่งแวดล้อม ใช้สติปัญญาในการเผชิญปัญหา มีอารมณ์มั่นคง สม่่าเสมอ และแสดงออกอย่างเหมาะสม

กรมการแพทย์ (2529 : 3) ได้ให้ข้อพิจารณาลักษณะของผู้มีสุขภาพจิตดี ดังนี้

1. ไม่มีโรคทั้งทางร่างกายและจิตใจ
2. สามารถสร้างความสัมพันธ์และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้
3. สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ สามารถทำประโยชน์ให้แก่ตนเอง และแก่ชุมชนได้ตามควรแก่สภาพของตน

วีระ ไชยศรีสุข (2533 : 61) ได้กล่าวถึง ลักษณะสุขภาพจิตที่ดีของครูประกอบด้วย

1. มีความกระตือรือร้น สนใจนักเรียน และกิจกรรมนักเรียน
2. มีความสามารถที่จะแสดงความร่วมมือ ความเป็นมิตร และความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น
3. ยอมรับในความผิดพลาด หรือความบกพร่องของตน
4. มีความอดทน เมตตา กรุณา จริงใจและยุติธรรมกับนักเรียน
5. ปฏิบัติต่อนักเรียนอย่างสุภาพ เป็นประชาธิปไตย
6. ยกย่องชมเชยนักเรียนที่กระทำความดี
7. แสดงออกซึ่งกิริยามาธำมรงค์งาม
8. สามารถช่วยเหลือแก้ไขปัญหาด่าง ๆ ของนักเรียนทั้งปัญหาการเรียน และปัญหาส่วนตัว
9. มีความประพฤติ และการปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี แก่เพื่อนครู นักเรียน และบุคคลอื่น
10. แสดงความคิดเห็น ความเชื่อ และเจตคติที่ดี
11. มีอารมณ์ขันที่ดี สามารถแสดงความรู้สึกสนุกสนานได้อย่างเหมาะสม

12. มีสุขภาพทางกายดี คล่องแคล่ว ว่องไว และกระฉับกระเฉง
13. มีความสนใจในกีฬา การแสดงทางศิลปะ และกิจกรรมทางสังคม วัฒนธรรมอื่น ๆ

สุภา มาลากุล ณ อยุธยา (2536 : 6) กล่าวถึง ลักษณะของผู้ที่มีสุขภาพจิตดีไว้ดังนี้

1. มีเป้าหมายในชีวิต เป็นเป้าหมายที่เป็นไปได้ตามความเป็นจริง และมีลักษณะสร้างสรรค์
2. มีนิสัยในการทำงานดี
3. ควบคุมอารมณ์ดี มีความอดทนต่อความไม่สมหวังสูง
4. มีนิสัยในการพักผ่อนหย่อนใจที่ไม่เป็นอันตรายต่อตนเองและบุคคลอื่น
5. มีนิสัยทางสังคมดี

สรุปได้ว่า ผู้มีสุขภาพจิตดี คือ ผู้ที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม สามารถแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ได้ มีความเข้าใจตนเองและผู้อื่น สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

3.1.2.4 การส่งเสริมสุขภาพจิตและการป้องกันการเกิดปัญหาสุขภาพจิต

สุวรรณ อติชัยมนตรี (2542 : 27) กล่าวว่า การส่งเสริมสุขภาพจิต และการป้องกันปัญหาทางจิต มีความสำคัญต่อคุณภาพพื้นฐานของประชาชน 5 ประการ คือ ความสมบูรณ์ทางร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม และจริยธรรม เหล่านี้จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

การส่งเสริมสุขภาพจิต คือ การปรับปรุงหรือยกระดับคุณภาพจิตใจ สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข โดยใช้วิธีการต่างๆ เช่น ส่งเสริมการปรับตัวในชีวิตประจำวันให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น การนั่งสมาธิเพื่อฝึกจิตให้มีสมาธิ การออกกำลังกายเพื่อให้ร่างกายแข็งแรงและมีสุขภาพจิตดี

การป้องกันปัญหาสุขภาพจิต คือ การลด หรือปรับสภาพความกดดันต่างๆ ให้มีความรุนแรงในระดับต่ำพอที่จิตใจจะสามารถทนทานได้ โดยไม่ทำให้เกิดปัญหา มีอาการ หรือโรคทางจิต มักเน้นในกลุ่มบุคคลที่มีความเสี่ยงสูง เนื่องจากกลุ่มบุคคลเหล่านี้มีปัจจัยบางประการ ซึ่งถ้าได้รับความกระทบกระเทือนจะมีโอกาสเจ็บป่วยทางจิตประสาทมากกว่ากลุ่มปกติ

3.1.2.5 การวัดสุขภาพจิต

สุขภาพจิตของบุคคลสามารถวัดได้ทั้งสภาวะทางร่างกายและจิตใจ โดยทั่วไปแล้วการวัดสุขภาพจิตมีสองลักษณะ คือ การวัดสุขภาพจิตของบุคคลทั่วไป กับ การวัดสุขภาพจิตของคนไข้จิตเวช ซึ่งแบบวัดทั้งสองแบบมีลักษณะต่างกันมาก การวัดสุขภาพจิตของบุคคลทั่วไป มักจะเกี่ยวกับด้านความวิตกกังวลทางกาย และมโนภาพแห่งตน หรือความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเอง (ชีวิวัฒน์ นิจนตร. 2526 : 26 ; อ้างอิงมาจาก Bloom and others. 1975 : 483) ในการวัดสุขภาพจิตของบุคคล ด้วยการวัดความวิตกกังวลด้านต่างๆ และการวัดอาการผิดปกติทางกายในงานวิจัยหลายเรื่อง พบว่า ปริมาณความวิตกกังวล และปริมาณหรือความถี่ของการป่วยไข้ของบุคคล มีความสัมพันธ์อย่างเด่นชัด กับความรู้สึกเป็นทุกข์ หรือปราศจากความสุขของบุคคล (ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจักษ์ปัจฉิม. 2524 : 6-7 ; อ้างอิงมาจาก Wilson. 1967) และได้สรุปวิธีการวัดระดับสุขภาพจิตของบุคคลที่น่าเชื่อถือได้มากที่สุดวิธีหนึ่งคือ การวัดความรู้สึกวิตกกังวลในด้านต่างๆ และสอบถามอาการป่วยไข้ การผิดปกติทางกายของบุคคล แต่ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพจิตของครูที่สอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โดยใช้แบบสอบถาม Thai GHQ 60 ของผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิท และคนอื่นๆ (2539)

3.1.2 ความพึงพอใจในการทำงาน

3.1.3.1 ความหมาย

เฟลด์แมน และอาร์โนลด์ (Feldman and Arnold. 1983 : 192) ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า หมายถึง สิ่งที่แสดงออกหรือความรู้สึกในทางบวกที่มีอยู่ทั้งหมด ในตัวบุคคลต่องานที่พวกเขาปฏิบัติอยู่

ฮอลล์เลย์ และเจนนิงส์ (Holley and Jenninge. 1983 : 74) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานที่ดี ผลการปฏิบัติงานที่ดีจะนำไปสู่รางวัล หรือผลตอบแทน เช่น ได้รับการยอมรับ เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง

ลอว์เลอร์ (Lawler. 1977 : 79) ให้ความเห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานจะถูกเชื่อมโยงด้วยปัจจัยอื่น คือ ผลตอบแทนนั้นคือ ผลการปฏิบัติงานที่ดีจะนำไปสู่การได้รับผลตอบแทน บุคคลจะรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทนที่เขาได้รับโดยการเปรียบเทียบกับผลตอบแทนหรือรางวัลที่บุคคลอื่นได้รับ การรับรู้ดังกล่าวจะส่งผลถึงความพึงพอใจของบุคคลในหน่วยงาน และความพึงพอใจนี้จะย้อนกลับมามีผลต่อการปฏิบัติงาน

แอปเปิลไวท์ (Applewhite. 1965 : 8) ให้ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า เป็นความสุขความสบายที่ได้จากสภาพที่ทำงาน ความสุขจากการที่ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องาน และความพอใจเกี่ยวกับรายได้จากองค์กร

สเตาส์ และเซเลส์ (Stauss and Sayles. 1960 : 119-121) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุ และด้านจิตใจซึ่งสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้

เดสส์เลอร์ (พิชญาภรณ์ อิงคามระธร. 2532 : 25 ; อ้างอิงมาจาก Dessler. 1983) อธิบายเกี่ยวกับความพึงพอใจว่า เป็นระดับความรู้สึกต่องาน เมื่อความต้องการที่สำคัญของคนเรา เช่น ความมีสุขภาพดี มีความมั่นคง มีความสมบูรณ์พูนสุข มีพวกพ้อง มีคนยกย่อง เหล่านี้ ได้รับการตอบสนองทำให้มีผลต่องาน

จอห์นสัน และคนอื่น ๆ (สมพร แซ่เฮง. 2540 : 21 ; อ้างอิงมาจาก Johnson and Others. 1986) กล่าวว่าความพึงพอใจ หมายถึง การรับรู้ด้วยจิตใจที่สะท้อนให้เห็นว่าบุคคลรู้สึกสุข สบาย อิ่มเอม และปราศจากความวิตกกังวล

อารี เพชรมุต (2530 : 26) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นที่คนงานมีต่องานและต่อนายจ้าง เป็นอารมณ์พึงพอใจ สบายใจ ที่ผลงานนั้นได้ทำให้ความต้องการได้รับการตอบสนอง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2534 : 126) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทนคือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพผลของการทำงาน

โชคดี รักทอง (2531 : 171-174) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และมีความผูกพันต่อหน่วยงาน ได้แก่

1. อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่จะใช้ในงาน บุคลากรมีความรู้เหมาะสมกับงาน อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอ และสะดวกที่จะนำมาใช้ ซึ่งจะทำให้เกิดความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ
2. เงินเดือน หน่วยงานมีแนวทางเพิ่มพูนรายได้ให้แก่บุคลากร โดยการจัดหาเงินพิเศษให้ทำนอกเวลาราชการ มีกฎเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบเป็นแนวเดียวกัน การจัดที่พักอาศัย บริการด้านรักษาพยาบาล บริการด้านสหกรณ์ การสำรองเงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรและค่ารักษาพยาบาล

จากงานวิจัยที่กล่าวข้างต้น พอจะสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบ พอใจต่องานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน โดยได้รับการตอบสนองทางด้านวัตถุและจิตใจ

3.1.3.2 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

เทพวัลย์ สุชาติ (2530 : 45-46) กล่าวถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานว่า ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี มีความสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น
2. ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การมีโอกาสดำเนินการทางการศึกษา
3. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและจากตนเองในด้านการปฏิบัติงาน
4. ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง งานเป็นที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ลงมือทำ เป็นงานที่ถนัดตรงกับความรู้ความสามารถ
5. เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานที่เหมาะสม โดยการประเมินผลรายได้กับปริมาณงานที่ทำ สวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงานที่เหมาะสม
6. นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารของหน่วยงานที่เหมาะสมและยุติธรรม การได้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน
7. ปริมาณงาน หมายถึง ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งขอบเขตของงาน
8. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สภาพทางกายภาพของที่ทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น ขนาด อุณหภูมิ ความเป็นสัดส่วนของห้องทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน

มยุเรศ ฮาดวิเศษ (2544 : 25-26 ; อ้างอิงมาจาก Locke. 1976 : 1302) ได้เสนอองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ 9 องค์ประกอบ คือ

1. งาน เป็นองค์ประกอบแรกที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ หมายความว่า บุคคลนั้นชอบงานหรือไม่ ถ้าชอบและมีความสนใจอยู่ด้วย ก็จะมี ความพอใจในงานสูง นอกจากนี้ลักษณะงานถ้าเป็นงานที่ท้าทายก็จะทำให้เกิดความสนใจและต้องการที่จะมีโอกาสดำเนินงานใหม่ๆ เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ทำให้อยากทำงานมากขึ้น รวมทั้งระดับความยากง่ายของงาน ต้องมีความเหมาะสมกับผู้ที่ทำงานด้วย ไม่ใช่ยากหรือง่ายเกินไป จำนวนงานก็ต้องพอดีกับเวลาและความสามารถของบุคคล และถ้างานนั้นส่งเสริมให้ผู้นั้นมีโอกาสประสบความสำเร็จ สามารถควบคุมกระบวนการและสถิติการทำงานของตนได้ ก็จะทำให้เกิดความอยากทำงานเพิ่มมากขึ้น

2. ค่าตอบแทน เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอีกประการหนึ่ง เพราะค่าตอบแทนเป็นสิ่งหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบำบัดความต้องการของตนได้ อัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสมก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจได้

3. ความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ความยุติธรรม และหลักในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานมาก เพราะในการทำงานทุกคนมักมีความคาดหวังว่าอาจได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

4. การได้รับการยอมรับนับถือ การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ก็เป็นองค์

ประกอบสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เช่น การได้รับการยกย่องและประกาศเกียรติคุณเมื่อบุคคลทำงานสำเร็จ ควรให้การสนับสนุนให้บุคคลได้แสดงความสามารถและทำให้สำเร็จด้วยดี

5. ผลประโยชน์เกื้อกูล ได้แก่ บำเหน็จบำนาญตอบแทน การให้สวัสดิการรักษายาบาล การให้มีวันหยุดงาน และได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาพักร้อน เป็นสิ่งที่บุคคลคาดหวังว่า จะได้รับจากการทำงานและเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานได้

6. สภาพการทำงาน ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาพัก เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ อากาศถ่ายเท ทำเลที่ตั้ง และการจัดสภาพในห้องทำงาน มีส่วนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกอยากทำงาน เป็นผลให้เกิดความพึงพอใจในงานได้

7. หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา รูปแบบของการนิเทศงาน การใช้เทคนิคในการนิเทศงานของผู้บังคับบัญชา ความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา และทักษะในด้านการบริหารของผู้บังคับบัญชา จะมีผลทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจได้

8. ผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานที่มีความรู้ ความสามารถ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีมิตรอันดีต่อกันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจอยากที่จะทำงานได้

9. องค์การและการจัดการ นโยบายและการจัดการ หรือการบริหารภายในองค์การ เป็นองค์ประกอบสำคัญอีกอย่างหนึ่ง การที่องค์การวางนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ หรือเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบก็เป็นส่วนหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานนำมาคิดตัดสินใจและทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลาย ๆ ด้าน เช่น ลักษณะงานที่ทำ ความยาก-ง่าย ระยะเวลา ค่าตอบแทน สวัสดิการที่ได้รับ ความก้าวหน้าคุณภาพของการบังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.1.3.3 ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

อาร์ เพชรผุด (2530 : 26) ได้ให้ทัศนะในสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1. เพื่อให้ทราบถึงสาเหตุของความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงาน
2. เพื่อได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน กับผลงานที่ออกมา
3. เพื่อจะได้เรียนรู้ถึงสภาพสิ่งแวดล้อมด้านต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
4. เพื่อจะได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน กับการฝึกอบรมการขาดงาน การหยุดงานบ่อย ๆ การเปลี่ยนงาน การลาออก และปัญหาอื่น ๆ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2534 : 143) ได้สรุปความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1. การรับรู้ในปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดขึ้น เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน
2. ความพึงพอใจในการทำงาน จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงาน ลดการขาดงาน การมาทำงานสาย และการขาดความรับผิดชอบต่องาน
3. ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

มัญญ ศิลปรัศมี. (2535 : 19-20 ; อ้างอิงมาจาก Wahba. 1970 : 270-271) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ทั้งในด้านทฤษฎีและการปฏิบัติ เพราะงานที่น่าพึงพอใจนั้นเป็นสิ่งปรารถนาของมนุษย์ และมีความหมายต่อชีวิต ทำให้ชีวิตมีค่า บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น

จะนำไปสู่การเกิดปัญหาทางอารมณ์ จิตใจ และจะเชื่อมโยงให้เกิดอาการป่วยไข้ทางร่างกาย เช่น โรคความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ

จากงานวิจัยข้างต้น พอจะสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสำคัญต่อการก่อให้ เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ร่วมงาน มีความตั้งใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบในการทำงาน มีความอดทนต่อสภาพต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและสามารถเผชิญปัญหาต่าง ๆ ได้

3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านส่วนตัว

3.2.1 งานวิจัยในประเทศ

3.2.1.1 บุคลิกภาพ

เกษม กลัดแพ (2537 : 146 – 147) ศึกษาความคิดเห็นของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยด้านบุคลิกภาพพบว่า

1. ครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทในการทำงานด้านร่วมปฏิบัติงานวางแผนการเรียนการสอน และด้านให้คำปรึกษาแก่คณะกรรมการกลุ่มในการพิจารณาแนวทางพัฒนาวิชาการแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่น ๆ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า บุคลิกภาพแบบ A สูงกว่าบุคลิกภาพแบบ B

2. ครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการทำงานของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ยกเว้นด้านปฏิบัติการสอน แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า ครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนที่มีบุคลิกภาพแบบ A สูงกว่าบุคลิกภาพแบบ B ในทุกด้าน

3. ตัวแปรด้านอายุและบุคลิกภาพของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน ไม่พบปฏิสัมพันธ์ของความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทและความต้องการในการทำงานของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน

อัจฉรา วงษ์พัฒนามงคล (2533 : 126-127) ได้ศึกษาตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 240 คน เป็นผู้มีพฤติกรรมการศึกษาต่อ จำนวน 120 คน และไม่มีพฤติกรรมการศึกษาต่อ จำนวน 120 คน ศึกษาตัวแปร คือ จิตลักษณะพื้นฐานของบุคคล และสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการศึกษาต่อ ในการศึกษาจิตลักษณะพื้นฐานนั้น ศึกษาบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ A และแบบ B ผลการศึกษาพบว่า บุคคลที่มีพฤติกรรมแบบ A จะมีทัศนคติที่ดีต่อการ ศึกษาต่อ มากกว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ B

จรรยา เกษศรีสังข์ (2537 : 105) ศึกษาวิธีเผชิญปัญหาของนักเรียนนายร้อยตำรวจ ชั้นปีที่ 1, 2, 3 และ 4 จำนวน 316 คน ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนนายร้อยตำรวจที่มีบุคลิกภาพแบบ A มีวิธีเผชิญปัญหาแบบสู้ปัญหา ยกเว้นวิธีเผชิญปัญหาด้านการเรียนภาคปฏิบัติ ส่วนนักเรียนนายร้อยตำรวจที่มีบุคลิกภาพแบบ B มีวิธีเผชิญปัญหาแบบยอมยอม

ปิยกาญจน์ กิจอุดมทรัพย์ (2540 : 64) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับลักษณะมุ่งอนาคตของนักศึกษาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 960 คน พบว่า นักศึกษาที่มีบุคลิกภาพแบบ A เป็นนักศึกษาที่ต้องทำงานแข่งกับเวลา รักความก้าวหน้า มีความเพียรพยายามที่จะฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อประสบความสำเร็จในการทำงาน

3.2.1.2 สุขภาพจิต

หทัยทิพย์ คอรัสภา (2525 : 91-93) ศึกษาสุขภาพจิตของครูแนะแนวโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขต กรุงเทพมหานคร จำนวน 150 คน พบว่า สุขภาพจิตของครูแนะแนวอยู่ในเกณฑ์ผิดปกติ ในบุคลิกภาพ 4 ด้าน เรียงความลำดับ ดังนี้ การเก็บกดทางอารมณ์ ร้อยละ 64 ความอ่อนน้อมยอมตาม ร้อยละ 64 ความอ่อนไหวของจิตใจ

ร้อยละ 50.67 และผลการเปรียบเทียบสุขภาพจิตของครูแนะแนวทั้ง 4 ด้าน โดยแยกตามอายุ ความสมัครใจในการทำงาน ประสบการณ์ คุณวุฒิ สถานภาพการสมรส และขนาดโรงเรียน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประพิน รินไธสง (2529 : 27-28) ได้ศึกษาถึงเรื่องสภาพที่มีผลต่อสุขภาพจิตของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า งานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ครูมีส่วนบั่นทอนสุขภาพจิต นอกจากนี้ยังมีปัญหาที่พักอาศัย เงินเดือนไม่คุ้มกับงานที่รับผิดชอบมากและปัญหานักเรียน

สังศรี จัยสิน และคนอื่นๆ (2528 : 247-257) ศึกษาสุขภาพจิตของประชาชน ในจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างคือประชาชนที่อายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป สุ่มจากทุกอำเภอ กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 1,217 ครอบครัว เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบทดสอบสุขภาพจิต SCL-90 พบว่า ประชาชนมีความเครียดสูงขึ้น เมื่ออายุมากขึ้น เพศชายและเพศหญิง มีความเครียดไม่แตกต่างกัน ประชาชนในเขตเทศบาลมีความเครียดต่ำกว่าประชาชนนอกเขตเทศบาลโดยมีข้อสังเกตว่าอาจเนื่องมาจากความเป็นอยู่ที่ดีกว่า สถานภาพการสมรส หย่า หม้าย และแยกกันอยู่มีผลทำให้ความเครียดสูงขึ้น

สุชาดา ปภาพจน์ (2539 : 146-154) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โดยศึกษาอาจารย์ประจำ(สาย ก.) ใน 11 คณะ จำนวน 200 คน พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการผลิตงานวิจัยเชิงบวก คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ระยะเวลาในการทำวิจัย การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการ แรงจูงใจภายในด้านความสำเร็จในงานวิจัย ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

กังสดาล สุทธิวิศรี (2535 : 24-26) ศึกษาแหล่งประโยชน์ที่สามารถช่วยเหลือบุคคลในการปรับตัวต่อความเครียด และการแก้ปัญหาในการทำงาน คือ แรงสนับสนุนทางสังคม (Social Support)

นงคราญ ผาสุก (2535 : 5-6 ; อ้างอิงมาจาก Homes and Rahe. 1967) ให้ความสำคัญของเหตุการณ์ในชีวิตที่เขาคิดว่าเป็นสาเหตุของความเครียดทางจิตใจขึ้น 43 ข้อ จากแบบสอบถามการปรับตัวทางสังคม (Social Readjustment Rating Scale) โดยให้คะแนนมากที่สุดเป็น 100 จัดเป็นความเครียดสูงสุด พบว่าการตายของคู่สมรสได้ 100 คะแนน การหย่าร้างได้ 73 คะแนน การแยกกันอยู่ของคู่สมรสได้ 65 คะแนน การคืนดีกันใหม่หลังหย่าร้างได้ 45 คะแนน ตกเตียงกับคู่สมรสมากขึ้นได้ 35 คะแนน

3.2.1.3 ความพึงพอใจในการทำงาน

อุษณีย์ พาณิชย์ไพศาลกุล (2527) ศึกษาความพึงพอใจของครู อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูอาจารย์มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง ด้านลักษณะงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปรีชา หิรัญสาย (2527) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด เขตการศึกษา 12 ก่อนและหลังดอนมาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งแบ่งออกเป็น 10 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบและความก้าวหน้า พบว่า ก่อนโอนมาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ศึกษานิเทศก์จังหวัด เขตการศึกษา 12 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าหลังโอนมาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติทุกด้าน

นิพนธ์ กิनावงศ์ (2529) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษา โดยใช้ทฤษฎีของ เฮร์สเบอร์ก พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเทียบกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่มีประสบการณ์มากกับอาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อย มีค่าเฉลี่ยงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

หัตยา มัทยาท. (2541 : 18 ; อ้างอิงมาจาก Antonovsky. 1982 : 187-189) เชื่อว่าประสบการณ์ในชีวิต มีผลในการพัฒนาความเข้มแข็งในการมองโลกของบุคคล ดังนั้นบุคคลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมานาน มีประสบการณ์มากขึ้นจะมีความเข้มแข็งในการมองโลกสูงขึ้น ในขณะที่เดียวกันก็พบว่า คนที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานานจะมีความเหนื่อยหน่ายน้อยกว่าคนที่มีความระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้ เพราะวัยวุฒิและประสบการณ์ที่มากขึ้น จะทำให้บุคคลมองการณ์กว้างไกลและสุขุมรอบคอบยิ่งขึ้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 67) กล่าวว่า เพราะประสบการณ์จากสิ่งที่พบเห็นที่แตกต่างกัน บางคนได้รับความกดดันจากประสบการณ์อย่างหนึ่งก็มีผลต่อการรับรู้ ความเชื่อของบุคคลนั้น และใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินเรื่องต่าง ๆ ต่อไป คนที่มีประสบการณ์ในการทำงานนั้นย่อมมีความชำนาญและมีความผูกพันต่ออาชีพและองค์กรไปด้วย

พิรพต หุ่นเจริญ (2535 : 31-36) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งเป็นตัวแปรหนึ่งที่น่าจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน โดยพบว่าข้าราชการที่มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 7 ปี ขึ้นไป มีเงินเดือนสูง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 7 ปี และมีเงินเดือนต่ำ

ไพฑูรย์ โพธิ์ทพพะ (2531) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล เขตการศึกษา 6 โดยใช้ทฤษฎีของเฮร์สเบอร์ก ศึกษาเป็นรายข้อ 10 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านลักษณะของงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงานและด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ และยังพบอีกว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูต่อปัจจัยค่าจูน จำแนกตามเพศ ถิ่นที่อยู่ปัจจุบัน และสถานภาพทางครอบครัวไม่แตกต่างกัน แต่จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและอายุ จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อุกเรนทร์ สุขนวล (2531) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย ตามทฤษฎีของ เฮร์สเบอร์ก พบว่า ครูชาย ครูหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจูงใจ และด้านค่าจูนไม่แตกต่างกัน ครูที่มีอายุ อยู่ในช่วงต่ำกว่า 30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี และ 51-60 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจูงใจ และด้านค่าจูนไม่แตกต่างกัน

สมศักดิ์ ชาติมาลา (2537 : 88-100) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูด้านปัจจัยจูงใจกับปัจจัยค่าจูน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการครูมีความพึงพอใจด้านปัจจัยจูงใจมากกว่าปัจจัยค่าจูนและเมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่พบว่า ผู้บริหารมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูผู้สอน

3.2.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

3.2.2.1 บุคลิกภาพ

เคลลี และฮุสตัน (อัจนรา วงศ์วัฒนามงคล. 2535 : 19 ; อ้างอิงมาจาก Kelly and Houston. 1985) ศึกษาบุคลิกภาพแบบ A และแบบ B กลุ่มตัวอย่างเป็นหญิงที่ทำงานนอกบ้าน พบว่า หญิงที่ทำงานนอกบ้านที่มีบุคลิกภาพแบบ A มีระดับการศึกษาสูงกว่า ระดับสถานภาพทางอาชีพสูงกว่าหญิงทำงานนอกบ้านที่มีบุคลิกภาพแบบ B และจากการศึกษาโดยใช้ตัวแปรที่เกี่ยวกับลักษณะการทำงาน พบว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ A มีชั่วโมงการทำงานมากกว่า มีปริมาณงานที่ทำมากกว่า มีแนวโน้มว่าจะมีชั่วโมงการทำงานต่ออาทิตย์มากกว่า และมีความสับสนในบทบาทการทำงาน ความตึงเครียดในการทำงานและต้องการประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ B

สตรูบ และโบลันด์ (Strube and Boland. 1986) ได้ทำการวิจัยเชิงทดลอง เพื่อศึกษาการรับรู้สาเหตุของการกระทำความเพียรในการทำงานของบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ A และบุคลิกภาพแบบ B ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบ A มีความเชื่อถือในความสำเร็จของงานมากกว่าความล้มเหลว ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างการวินิจฉัยความยากของงานกับความเพียรในการทำงานนั้น พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางลบ กล่าวคือ ถ้างานมีความยากมากขึ้น บุคคลจะมีความเพียรพยายามในการทำงานลดลง แต่จะมีความเพียรพยายามในงานที่มีความยากปานกลาง แต่บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ B นั้น ความเชื่อถือในความสำเร็จและความล้มเหลวไม่ต่างกัน และความยากของงานและความเพียรพยายามจะมีความสัมพันธ์กันทางบวก

บลูเมนทอลส์ (ชมพูนุช พงษ์ศิริ. 2535 : 28 ; อ้างอิงมาจาก Blumenthal. 1978) ศึกษาความเครียดของนักเรียนชายและนักเรียนหญิงที่มีบุคลิกภาพแบบ A และบุคลิกภาพแบบ B ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนที่มีบุคลิกภาพแบบ A จะมีความเครียดสูงกว่านักเรียนที่มีบุคลิกภาพแบบ B

3.2.2.2 สุขภาพจิต

ไรท์ (Write. 1977 : 60) กลุ่มอายุที่มีความเสี่ยงสูงต่อการเกิดความเครียดมากที่สุด คือ ช่วงอายุ 35-50 ปี เนื่องจากภาวะร่างกายเริ่มมีการเสื่อมถอย

อิงลิช (English. 1963 : 459) ได้ศึกษาพบว่า วัยย่างเข้าสู่วัยผู้ใหญ่จะต้องหลีกเลี่ยงจากความวิตกกังวล ความกดดันต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดโรคประสาท ซึ่งถ้าบุคคลใดมีสุขภาพจิตดี ก็สามารถผ่านชีวิตในวัยต่าง ๆ ไปได้อย่างราบรื่น

แอนโทโนฟสกี (Antonovsky. 1987 : 111) กล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสจากการได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรสที่มีสัมพันธภาพดีในครอบครัว จะช่วยลดความเครียดจากการทำงานได้

ไคร์เรียโก และซัทคลีฟ (Kyriacou and Sutcliffe. 1978 : 185) ได้ทำการสำรวจความเครียดของครู จำนวน 257 คน จากโรงเรียนมัธยมขนาดกลาง 16 แห่ง ในประเทศอังกฤษ ผลการสำรวจพบว่า ครูร้อยละ 19.9 มีความเครียดที่รุนแรง และในปีต่อมาได้สำรวจความเครียดของครูในโรงเรียนมัธยมอีกครั้ง พบว่าครูร้อยละ 23.4 มีความเครียดที่สูงมาก นอกจากนี้ยังพบว่า ความเครียดมีความสัมพันธ์กับประวัติของครู ได้แก่ เพศ คุณวุฒิ อายุ ประสบการณ์ในการสอน และตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียน

โคล์แมน (Coleman. 1964 : 268) ศึกษาพบว่าคนที่แต่งงานแล้วเป็นโรคจิตมากกว่าคนที่โสด ม่าย หย่า เนื่องจากการแต่งงานที่ไม่ประสบความสำเร็จ ทำให้เกิดความวิตกกังวลทางจิตใจมาก

โฮมสตรอม และคนอื่นๆ (Holmstrom and others. 1987 : 1-202) ศึกษาอาการเจ็บป่วยทางจิต และสุขภาพจิตของนักศึกษาในมหาวิทยาลัยฟินแลนด์ เป็นเวลา 3 ปี พบว่า ความเจ็บป่วยทางจิตมีมากขึ้นตามอายุ เพศชายจะเป็นมากกว่าเพศหญิง

ไรสัน (Raison. 1981 : 2616-2617-A) ศึกษาความเครียดในการทำงานของครูการศึกษาพิเศษกับ ครูปกติ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนพิการ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นครูการศึกษาพิเศษ จำนวน 196 คน และครูปกติ จำนวน 198 คน รวม 394 คน พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีอารมณ์เครียดและไม่เป็นตัวของตัวเองมาก ครูที่มีอายุน้อยจะมีอารมณ์เครียดและไม่เป็นตัวของตัวเองมากกว่าครูที่มีอายุมาก ครูการศึกษาพิเศษที่มีอายุมากจะ ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากกว่าครูการศึกษาพิเศษที่มีอายุน้อย ครูปกติที่ไม่แต่งงานจะมีอารมณ์เครียด มากกว่าครูประเภทอื่น ครูการศึกษาพิเศษที่เป็นหม้าย แยกกันอยู่ จะมีอารมณ์เครียดง่าย ครูเพศชายมีอารมณ์ เครียดมากกว่าครูเพศหญิง ครูปกติที่สอนนักเรียนพิการ จะมีอารมณ์เครียดมาก

3.2.2.3 ความพึงพอใจในการทำงาน

ฮาร์เรลล์ (Harell. 1964 : 260 – 268) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานจะสูงเมื่อเริ่มทำงาน และจะลดลงเมื่อทำงานได้ 5 ปี หรือ 8 ปี

โบว์แมน (Bowman. 1986 : 181) กล่าวว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับ ความไม่พึงพอใจในการทำงาน ความคับข้องใจและความเครียดในการทำงาน

กิเซลลีและบราว (Ghiselli and Brow. 1955 : 430) กล่าวว่า อายุเป็นองค์ประกอบที่ก่อให้เกิด ความพึงพอใจในการทำงานด้วย คือ บุคคลที่อายุระหว่าง 25 – 34 ปี และ 45 – 58 ปี จะมีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอายุน้อย

มอร์ตัน (Morton. 1978 : 7062 – A) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลขององค์ประกอบซึ่งเกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจและความก้าวหน้าในการทำงานของผู้จบปริญญาเอกในปี ค.ศ.1930 – 1973 โดยศึกษาจากประชากร ทั้งหมดแบ่งตามเพศ วิชาเอก ปีที่จบการศึกษาและประเภทของอาชีพที่ต้องทำ พบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่ได้ยอมรับองค์ ประกอบของความพึงพอใจ แต่ยอมรับว่าความต้องการขั้นสูงจะมีอิทธิพลทางบวกกับสภาพความพึงพอใจในการ ทำงานมากกว่าความต้องการขั้นต่ำ นโยบายการบริหารงานมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าของงานทั้งชายและหญิง แต่เพศหญิงมากกว่า สิ่งสำคัญที่ทำให้งานก้าวหน้า มี 5 ประการคือ ความเชี่ยวชาญสาขาวิชา ความมีชื่อเสียง การ ได้รู้จักคนมาก การเข้ากลุ่มเพื่อนได้ จดหมายแนะนำตัว

วาร์บะ (Whava. 1978 : 6376 – A) ทดสอบผลการวิจัยกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์เบอร์ก เพื่อหาสาเหตุของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึง พอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและความตั้งใจที่จะออกจากงานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบรรณารักษ์งานเทคนิค งานบริการและผู้บริหารห้องสมุด จำนวน 202 ราย จากห้องสมุด 23 แห่ง โดยใช้ แบบสอบถาม JDI วัดความพึงพอใจ 5 ปัจจัย คือ ลักษณะงาน การบังคับบัญชา ค่าตอบแทน ตำแหน่งงาน และ เพื่อนร่วมงาน แบบสอบถามวัดการปฏิบัติงาน วัดแรงจูงใจในการทำงาน และวัดความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน พบ ว่ากลุ่มตัวอย่างไม่พอใจอย่างมากต่อการเลื่อนตำแหน่ง ค่าตอบแทน และความไม่มั่นคงในการทำงาน ผู้บริหารห้อง สมุดมีความพึงพอใจในการทำงาน ตามปัจจัยทั้งห้าในระดับสูงกว่าผู้ปฏิบัติงาน คือ บรรณารักษ์ฝ่ายเทคนิคและ บริการ ความพึงพอใจในการทำงาน การบังคับบัญชา และการเลื่อนตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการ ทำงานของบรรณารักษ์ระดับปานกลาง แต่ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ความ สัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานอยู่ในลักษณะลบ ทั้งเพศชายและเพศ หญิง มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ นอกจากนั้นยังพบว่าอายุหรือความมีอาวุโส ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการทำงาน

เฮิร์น (Hern. 1991 : 2215 – A) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ จากการรับรู้โดยบุคลากรของวิทยาลัย พบว่า ลักษณะขององค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์การมากกว่า ความพึงพอใจในการทำงาน และเป็นตัวแปรทำนายความผูกพันต่อองค์การได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน

อิดีอุส (Ideus. 1992 : 231-240) ศึกษาเรื่อง A Study of Locus-of-Control, Job Satisfaction and a Number of Demographic Variables พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการทำงานกับความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกตน และตัวแปรชีวสังคม 6 ประการคือ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา เพศ จำนวนปีที่อยู่ในองค์กร อายุ เชื้อชาติ โดยทำการศึกษาในลูกจ้างบริษัทน้ำมัน จำนวน 1,350 คน พบว่า ตัวแปรตำแหน่ง และการศึกษามีความสัมพันธ์กับตัวแปรตำแหน่งในการบริหารและความพอใจในการทำงาน แม้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างอายุและความพอใจในการทำงานจะไม่มีค่านัยสำคัญทางสถิติ แต่จำนวนปีที่อยู่ในบริษัทและความพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ

วิกสตรอม (Vickstrom. 1971 : 1249-A) ทำการวิจัยเพื่อหาระดับและสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครู และหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเหล่านี้กับอายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นที่สอนและตำแหน่งหน้าที่ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 373 คน โดยใช้วิธีให้ครูบอกสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ ผลของการวิจัยพบว่า สิ่งที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจสูงสุด 4 อย่างแรก ได้แก่ ความรู้สึกได้รับความสำเร็จ ลักษณะของงานที่ทำความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา และความรับผิดชอบ ส่วนสิ่งที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจ 4 อย่างแรก ได้แก่ การไม่ประสบความสำเร็จ นโยบาย และการบริหาร สภาพการทำงานและผลงานที่ตรงข้ามกับชีวิตส่วนตัว

4. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

4.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

4.1.1 สภาพแวดล้อม

วินัย วีระวัฒนานนท์ (2530 :1) กล่าวถึงคำจำกัดความตามสภาพแวดล้อมที่ยูเนสโก (UNESCO) ให้ความหมายไว้ว่า สภาพแวดล้อมหมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวมนุษย์ ทั้งที่เป็นธรรมชาติ และสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น รวมทั้งสิ่งแวดล้อมทางสังคมมนุษย์ด้วย

มาลินี แซ่เตื่อง. (2534 : 21 ; อ้างอิงมาจาก Mondy. 1989 : 53-55) กล่าวถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ภายในหน่วยงานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วยบรรยากาศในการทำงาน ความมีอิสระ ความผูกพัน การมีส่วนร่วม และสิ่งอำนวยความสะดวกสบาย วิธีการส่งเสริมการทำงานและลดความคับข้องใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยการสนองตอบต่อความต้องการดังกล่าว ดังนั้นแนวทางการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่จึงมุ่งไปที่การจัดสภาพแวดล้อม ภายใต้เงื่อนไขที่คนจะทำงานได้อย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพ รวมทั้งอุทิศร่างกาย แรงใจให้ องค์การประสบความสำเร็จ

สตัลท์ (วรรณภา ณ สงขลา. 2530 : 18 ; อ้างอิงมาจาก Stahl. 1956 : 386) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมตัวผู้ทำงานที่มีความกระทบกระเทือนต่อสุขภาพทางร่างกาย หรือวัตถุ (Physical Working Condition) ครอบคลุมไปถึงชั่วโมงการทำงาน การหยุดพักผ่อน ลักษณะของงาน สุขภาพอนามัย ความปลอดภัย สุขภาพจิต และสภาพแวดล้อมที่มีความกระทบกระเทือนต่อการสังคม และเศรษฐกิจ (Social and Economic Well-Being) ของผู้ทำงาน ครอบคลุมถึงการสังสรรค์กับผู้ร่วมงาน การกีฬา การสันทนาการ การร้องเรียน เงินเดือนหรือรายได้ เพราะสิ่งเหล่านี้ได้รับการพิจารณาให้อยู่ในสถานที่เหมาะสม ย่อมเป็นการจูงใจคนให้ทำงานได้นาน

เกษสุตา สองห้องนอก (2542 : 36-37 ; อ้างอิงมาจาก Litwin and Stringer. 1968 : 369-370) ได้เสนอว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มี 4 รูปแบบคือ

1. สภาพแวดล้อมที่เน้นย้ำการใช้อำนาจ มีลักษณะดังนี้
 - 1.1 รวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชา
 - 1.2 ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และมาตรฐานของงานอย่างเคร่งครัด มีผลทำให้ผลผลิตในการทำงานลดลง ขวัญและความพอใจในการทำงานต่ำ ขาดความคิดสร้างสรรค์ และมีผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติลบต่อกลุ่มคนในองค์กรด้วย
2. สภาพแวดล้อมที่เน้นความเป็นกันเอง ผู้ปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานสูง มีทัศนคติทางบวกต่อเพื่อนร่วมงาน แต่มีข้อเสียคือ ความคิดริเริ่มในการทำงานจะมีปานกลาง มักจะทำแต่ งานประจำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลการทำงานอยู่ในอัตราต่ำ
3. สภาพแวดล้อมที่เน้นความสำเร็จในการทำงาน จะเน้นเป้าหมายของหน่วยงานเป็น เรื่องที่สำคัญที่สุด จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดสร้างสรรค์ ความคิดริเริ่มในการทำงาน ผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงานจะอยู่ในระดับสูง มีทัศนคติทางบวกต่อผู้ร่วมงาน รวมทั้งระดับความต้องการให้งานสำเร็จอยู่ในระดับสูง
4. สภาพแวดล้อมที่ให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน มีลักษณะดังนี้
 - 4.1 มีการติดต่อ สื่อสารแบบเปิด
 - 4.2 มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
 - 4.3 มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ

วรรณภา ณ สงขลา (2530 : 38 ; อ้างอิงมาจาก Halpin. 1966 : 131-133) ได้จำแนกมิติต่าง ๆ ของสภาพแวดล้อมเป็น 8 มิติ และพิจารณาการจัดรูปแบบของสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อเนื่องกันไปจากสภาพแวดล้อมที่พึงประสงค์ที่สุด ดังนี้ สภาพแวดล้อมแบบแจ่มใส สภาพแวดล้อมแบบควบคุม สภาพแวดล้อมแบบสนิทสนม สภาพแวดล้อมแบบรวมอำนาจ และสภาพแวดล้อมแบบซึมเซา

คาเพลน และโอเดีย (Kaplan and O'dea. 1953 : 351-354) ได้สรุป แยกความสำคัญเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่ไม่พอใจในอาชีพครู ดังนี้

1. ภาระหน้าที่การทำงานของครูมากเกินไป 64%
2. จำนวนนักเรียนในชั้นเรียนมากเกินไป 61%
3. อาคารเรียนไม่พอเพียง 50%
4. งานต่าง ๆ รวมกับการสอน 49%
5. ความล้มเหลวในการที่จะรายงานความสามารถของนักเรียนได้อย่างพอเพียง 48%
6. ขาดความร่วมมือระหว่างผู้ปกครองกับนักเรียน 44%
7. ครูทำหน้าที่เลขานุการ 42%
8. เครื่องอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์การสอนไม่พอ 40%
9. โรงเรียนไม่สามารถจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างบุคคล 39%
10. โรงเรียนขาดงบประมาณที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพ 37%

โดยสรุปจะเห็นได้ว่า สภาพแวดล้อมมีผลต่อการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติ และพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลในหน่วยงาน หากผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจต่อสภาพแวดล้อมของหน่วยงานที่ตนปฏิบัติ เขาจะเต็มใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ ได้ผลงานที่มีคุณภาพ ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็น 2 ด้าน คือ ด้านอาคารสถานที่ และด้านสื่ออุปกรณ์ช่วยในการเรียนการสอน

4.1.1.1 อาคารสถานที่

งานอาคารสถานที่ หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ดำเนินงานอาคารสถานที่ร่วมกับบุคลากรในโรงเรียน ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2528 : 3)

ธีรวิทย์ ฤทธิเดช (2521 : 15) ให้ความเห็นว่า การบริหารอาคารสถานที่ในโรงเรียน หมายถึง การรู้จักจัดของ รู้จักใช้สถานที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งการควบคุมดูแลรักษา การส่งเสริมทำนุบำรุงอาคารสถานที่ ที่มีอยู่ให้คงสภาพดีสนองความต้องการได้อย่างเพียงพอ

ภิญโญ สาร (2526 : 473) กล่าวว่า การบริหารอาคารสถานที่ในโรงเรียนประถมศึกษา นั้น ประสิทธิภาพของการบริหารงานมิได้ขึ้นอยู่กับว่าจะต้องของงบประมาณให้ไ้มาก เพื่อสร้างอาคารเรียนหรือมีอุปกรณ์ราคาแพง แต่ขึ้นอยู่กับกรรู้จักจัดแปลงอาคารสถานที่ที่มีอยู่ให้ทันสมัย และใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่มากกว่า

ชลิต พุทธรักษา (2531 : 119) ได้แบ่งงานบริหารอาคารสถานที่ โดยแยกพิจารณาได้ 3 ส่วน คือ ด้านอาคารเรียน ห้องเรียนและห้องพิเศษ ด้านอาคารประกอบ และด้านบริเวณโรงเรียน

ทองคำ ผดุงสุข (2532 : 92) กล่าวว่า การจัดอาคารสถานที่ และบรรยากาศของโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญที่จะบันดาลให้นักเรียนอยากรู้ อยากเห็น อยากมาโรงเรียน โดยพิจารณาเรื่องต่างๆ คือ การจัดห้องเรียนและสุขภัณฑ์ต่างๆ ตลอดจนสนามเด็กเล่น ห้องสมุด ห้องพิเศษ สวนหย่อมที่นั่งพักผ่อน การจัดบรรยากาศ การจัดห้องให้ครู ตู้เก็บอุปกรณ์ต่างๆ ป้ายนิเทศ และวัสดุอุปกรณ์ที่จะใช้ในการสอน

เอลบริ และแมคนอลลี (Elsbry and McNally. 1970 : 349-368) ให้ความเห็นว่า การบริหารงานอาคารสถานที่ ได้แก่ การสร้างและการจัดหาอาคารสถานที่เพิ่มเติม การปรับปรุงและซ่อมแซมตามวาระ การดูแลความสะอาดเรียบร้อย การจัดห้องเรียนให้อยู่ในสภาพที่ถูกสุขลักษณะ การตกแต่งห้องเรียน การดูแลพื้นอาคาร การระบายอากาศ และการดูแลสนาม รวมทั้งบริเวณโรงเรียน

สรุปได้ว่า อาคารสถานที่ ได้แก่ การสร้าง การจัดหา การปรับปรุง ซ่อมแซม และการรู้จักใช้อาคารสถานที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอนองความต้องการของครูและผู้ใช้บริการทุกคนในโรงเรียน

4.1.1.2 สื่อ อุปกรณ์ช่วยในการเรียนการสอน

กรมวิชาการ (2521 : 16) ให้ความหมายของสื่อการสอนไว้ว่า สื่อการสอน หมายถึง เครื่องมือ และเทคนิคต่างๆ ที่จะช่วยสนับสนุนให้การเรียนการสอนบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ สื่อการสอนยังเป็นสิ่งเร้าความสนใจของผู้เรียนให้เกิดความอยากเรียนรู้ต่อไป เพราะสื่อช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจในสิ่งที่เรียนได้อย่างดีและรวดเร็วขึ้น

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2524 : 64) ให้ความหมายว่า สื่อการสอน คือ วัสดุ อุปกรณ์ รวมถึงวิธีการสอนประกอบวัสดุ ซึ่งหมายถึง สิ่งสิ้นเปลืองต่างๆ เช่น รูปภาพ แผนที่ต่างๆ อุปกรณ์ หมายถึง สิ่งที่ยึดทนถาวร เช่น กระดานดำ โต๊ะ เก้าอี้ต่างๆ ส่วนวิธีการสอนประกอบ หมายถึง วิธีการใช้วัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ รวมถึงการไปทัศนศึกษา และการทดลองต่างๆ ด้วย

ชม ภูมิภาค (2533 : 5) ให้ความหมายเกี่ยวกับสื่อการสอนว่า เป็นพาหนะที่จะนำสารหรือความรู้ไปยังผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เช่น ภาพยนตร์ เป็นสื่อการสอน เพราะเป็นตัวนำสารไปให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

สรุปได้ว่า สื่อการสอน หมายถึง สิ่งที่ทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างน่าสนใจ น่าสนใจ ดึงดูด และทำให้การเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพ

หลักสำคัญในการเลือกสื่อการสอน

อบรม สนิทบาล (2524 : 41) ได้กำหนดหลักเกณฑ์ ในการเลือกสื่อการสอน ดังนี้

1. ต้องเหมาะสมกับระดับชั้นและวัยของเด็ก
2. ต้องตรงกับจุดมุ่งหมายของบทเรียน และจุดมุ่งหมายของครูที่สอนบทเรียนนั้นๆ
3. ต้องถูกต้องและตรงกับความเป็นจริง
4. อยู่ในสภาพดี และใช้งานได้ดี
5. ตรงกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน
6. ควรเป็นวัสดุ อุปกรณ์ที่พอหาได้ในราคาย่อมเยา ไม่แพงจนเกินไป
7. ในบทเรียนหนึ่งๆ ไม่ควรใช้สื่อการสอนมากเกินไป ควรใช้เพียงพอที่จำเป็น

กรมวิชาการ (2528 : 18) ได้กำหนดแนวทางในการเลือกสื่อการสอน ดังนี้

1. คำนึงถึงการนำสื่อการสอนไปใช้ในข้อเท็จจริงอย่างถูกต้อง
2. คำนึงถึงคุณค่าต่อการเรียนรู้
3. เหมาะสมกับอายุ สติปัญญา และประสบการณ์ของผู้เรียน
4. ตระหนักถึงผู้ใช้อยู่เสมอ เพราะผู้ใช้ควรได้ประโยชน์มากกว่า
5. ศึกษาคู่มือประกอบการสอนก่อน
6. สื่อการสอนนั้นช่วยสร้างปัญหา หรือแก้ปัญหา อย่างใดอย่างหนึ่งหรือไม่
7. สื่อการสอนที่นำมาใช้ส่งเสริมให้เกิดความคิดวิพากษ์วิจารณ์ และก่อให้เกิดกิจกรรมร่วมกันในการเรียนการสอน
8. รู้จักวิธีการเก็บรักษาสื่อการสอนต่างๆ ให้อยู่ในสภาพที่ดี และใช้ได้ยาวนานที่สุด

สรุปได้ว่า การเลือกสื่อการสอน มีหลักสำคัญ คือ สื่อนั้นต้องสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย เนื้อหาเหมาะสมกับระดับชั้นและวัยของเด็ก สามารถดึงดูดความสนใจของเด็ก มีราคาถูก ประหยัดเวลา และคุ้มค่าเหมาะแก่การนำไปใช้

สื่อ อุปกรณ์ที่ควรจัดหา เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่บกพร่องทางการได้ยิน ได้แก่ เครื่องช่วยฟังเฉพาะบุคคล เครื่องช่วยฟังเป็นกลุ่ม เครื่องขยายเสียงระบบลูปสำหรับสอนพูด เครื่องสอนพูด สนามระบบ F.M. (F.M. radio frequency) เครื่องบันทึกเสียงเป็นภาพคลื่นเสียง เครื่องบันทึกเสียงเพื่อฝึกพูด เครื่องวัดการได้ยิน เครื่องตรวจสอบกำลังเบตเตอร์ เครื่องอัดไฟเข้าเบตเตอร์ ระบายสำหรับฝึกพูด (tone bar) กระจกเงาสำหรับฝึกอ่านริมฝีปากและฝึกพูด เครื่องดนตรีประกอบจังหวะ ภาพขยายแบบสะกดอักษรด้วยนิ้วมือ สัญญาณไฟแจ้งอันตราย สัญญาณไฟเรียกความสนใจหรือเรียกประชุม ไฟฉายเรียกความสนใจนักเรียน ภาพภาษามือ หนังสือภาษามือ (กองการศึกษาเพื่อคนพิการ กรมสามัญศึกษา. 2542 : 42-43)

4.1.2 สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา

การบังคับบัญชาในโรงเรียน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาควรเป็นไปในทางสร้างสรรค์ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา ในขณะเดียวกันก็สร้างบรรยากาศให้

ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้แก่หน่วยงานอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะการรู้จักสร้างน้ำใจในการทำงาน และการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2532)

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานมีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติงาน หากผู้ร่วมงานมีความศรัทธาในตัวผู้บริหารและให้การยอมรับ การปฏิบัติงานก็จะเป็นไปด้วยดี ในทางตรงข้ามหากผู้บริหารไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ก็ย่อมไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน (Fiedler and Garcia. 1987 : 52)

พิฟฟ์เนอร์ และเฟลส์ (Piffner and Fels. 1964 : 4) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ร่วมงาน ย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศขององค์กร อันมีเงื่อนไขจากพลังบังคับหลายด้าน ถ้าสิ่งแวดล้อมเป็นไปในทางสร้างสรรค์ก็ย่อมจะเกื้อกูลในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จะช่วยให้เกิดสภาวะสมดุลและเน้นสิ่งสำคัญประการหนึ่งคือ ผู้บังคับบัญชาจะต้องระลึกไว้เสมอว่า ต้องไม่ตัดสินใจเวลาโกรธ เพราะจะทำให้การตัดสินใจผิดไปจากที่ควรจะเป็น และต้องใช้ข้อเท็จจริงในการพิจารณาตัดสินใจด้วย

ฮัทซ์ (Hatzl. 1976 : 4-7) ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่มีผลกระทบโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร โดยเฉพาะพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับ การยกย่องสรรเสริญ ให้ความเชื่อถือ การปกป้องบุคลากรในกรณีที่มีความขัดแย้งกับบุคคลภายนอก การเอาใจใส่ดูแลสภาพความเป็นอยู่ทั่ว ๆ ไป การไว้วางใจในความรับผิดชอบของผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าใจในการบริหารงานสามารถใช้กลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรในหน่วยงาน

ชะลอ ธรรมศิริ (2516 : 30) ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บังคับบัญชาที่ดี ต้องไม่เบียดบังผลประโยชน์หรือความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ต้องส่งเสริมให้เจริญก้าวหน้าในการเลื่อนเงินเดือนและตำแหน่ง หากกระทำได้เช่นนี้ผู้บังคับบัญชาจะได้รับความรักเป็นการตอบแทน

วิจิตร อาวะกุล (2528 : 170-175) เสนอแนะถึงการสร้างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การเรียนรู้นิสัยของผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานที่ถูกต้อง หลีกเลี่ยงการประจบสอพลอ พยายามช่วยป้องกันความผิดให้โดยหาวิธีที่ถูกต้องเป็นทางออกให้ อย่างก่อเรื่องกับเพื่อนร่วมงานการทะเลาะเบาะแว้งทำให้เกิดการแตกแยก เกิดการไม่ไว้วางใจกัน เข้าหาผู้บังคับบัญชาให้เหมาะกับเวลาและโอกาส อย่างรบกวนในเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ อย่างนิทานนายปลิงหลังจะเป็นการทำลายความสัมพันธ์และสร้างความขัดแย้ง ให้ความเคารพยกย่องผู้บังคับบัญชาตามฐานะ แสดงความขอบคุณ สรรเสริญคุณความดีของผู้บังคับบัญชาในโอกาสอันควร อย่างบันทึกลำบากในการปฏิบัติงานต่อหน้าผู้บังคับบัญชา เพราะงานที่ยากลำบากจะเป็นโอกาสให้แสดงฝีมือ และประเมินตนเองเพื่อการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน

ฟีลเดอร์ เชเมอร์ และมอร์ฮาร์ (Fiedler Chemer and Morhar. 1976 : 36) ได้วิจัยพบว่า ผู้บริหารและผู้ร่วมงานที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ย่อมทำให้สภาพการทำงาน การบังคับบัญชาราบรื่น เพราะความสัมพันธ์สร้างความศรัทธาต่อผู้ร่วมงานและช่วยให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจต่อสภาพการทำงานอีกด้วย

4.1.3 สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน

ชิดหทัย ผลานันท์ (2541 : 36) การปฏิบัติงานขององค์กรหรือหน่วยงานจะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนั้น นอกเหนือจากความรู้ความสามารถของบุคลากรแล้ว ยังมาจากผลของความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในหน่วยงานด้วย เพราะทำให้เกิดความร่วมมือ เกิดพลังกลุ่ม พลังความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อบรรยากาศการทำงาน ความรักความผูกพันกับงาน นอกจากนี้เพื่อนร่วมงานยังเป็นกำลังใจสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน

วิจิตร อาวะกุล (2528 : 182-187) ให้ข้อเสนอแนะในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ย่อมมีโอกาสที่จะเกิดความขัดแย้ง ไม่เข้าใจกัน การสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนควรปฏิบัติ ได้แก่ ทักทาย ติดต่อกับหรือเข้าหา

เพื่อนก่อน เป็นการให้ความสำคัญยกย่องแก่เพื่อน มีความจริงใจต่อเพื่อน หลีกเลี่ยงการนินทา อย่าขัดทอดความผิดให้เพื่อน ยกย่องชมเชยเพื่อนในสิ่งที่ดีควรเป็นการให้กำลังใจ สนับสนุนในการทำความดีนั้น ให้ความร่วมมือในกิจกรรมของเพื่อนด้วยความเต็มใจเสมอ ให้เพื่อนได้ทราบในเรื่องที่เขารับผิดชอบหรือเกี่ยวข้อง แสดงความปรารถนาดีต่อเพื่อน รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนบ้าง หลีกเลี่ยงการทำตัวเหนือเพื่อน ทำตนให้เสมอต้นเสมอปลาย ใจกว้าง เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ไม่เอาเปรียบเพื่อน และออกไปพบปะสังสรรค์บ้างตามโอกาสอันควร

หลักในการปฏิบัติและฝึกหัดตนให้เข้ากับผู้อื่นได้ และเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุข ดังนี้ (วิจิตร อวระกุล. 2528 : 297-298)

1. สร้างความรักในงานอาชีพที่ตนปฏิบัติอยู่ให้เป็นผู้มีจิตใจรักการทำงาน
2. ศึกษา ยอมรับนโยบาย ระเบียบปฏิบัติของหน่วยงาน อย่าฝ่าฝืนหรือหลีกเลี่ยง
3. รู้จักเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี
4. เป็นคนตรงต่อเวลาทั้งการนัดหมายและเวลาการทำงาน ไม่เอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน
5. เป็นผู้ที่มีเหตุผล ใจกว้าง เคารพและฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ไม่นำเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องอื่นมาเกี่ยวข้องกับงาน จริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน
6. ไม่เคร่งเครียดในการทำงานมากเกินไป ควรมีการยืดหยุ่น แต่ไม่หย่อนยานในเรื่องระเบียบหลักเกณฑ์จนไม่มีเหตุผล
7. สามารถควบคุมอารมณ์และพฤติกรรม รู้จักรักษาสภาพของร่างกายและจิตใจให้สมบูรณ์แข็งแรงพยายามเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มองผู้อื่นในแง่ดี ไม่ยกตนข่มท่าน
8. เคารพสิทธิและให้เกียรติผู้อื่น
9. มีสัมมาคารวะ อ่อนน้อมถ่อมตน รู้จักประมาณตน มีอัธยาศัย ไม่เย่อหยิ่ง ถ้อยศถิธักดิ์จนเกินไป ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี ไม่ขัดต่อศีลธรรมและวัฒนธรรม
10. มีอารมณ์ขัน ยิ้มแย้มแจ่มใสในการทำงาน
11. มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงาน รู้จักการประนีประนอม
12. มีความมานะ บากบั่นในการทำงาน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค หมั่นหาความรู้เพิ่มเติม รู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้า
13. หลีกเลี่ยงการนินทา การพุดคุยที่ไร้ประโยชน์ และหลีกเลี่ยงการก่อศัตรูกับเพื่อนร่วมงาน

เสถียร เหลืองอร่าม (2527 : 206) เน้นถึงบทบาทของเพื่อนร่วมงานว่า การสร้างบรรยากาศการทำงานอันดีพี่น้อง มีความรักใคร่กลมเกลียวกัน คอยกระตุ้นการปฏิบัติงานของกลุ่ม แนะนำช่วยเหลือการทำงานซึ่งกันและกัน ปฏิบัติงานตรงต่อเวลา ได้ตามทุกข้อซึ่งกันและกัน พุดคุยกันด้วยความสนุกสนาน จะทำให้การทำงานในองค์การประสบความสำเร็จด้วยดี

4.1.4 สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน

อาชีพครูเป็นวิชาชีพทางการให้บริการและความช่วยเหลือแก่สาธารณชนที่ต้องเผชิญกับสภาวะความเครียดทางอารมณ์ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่รับผิดชอบ ตลอดจนสภาพแวดล้อมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ ปัญหาทางด้านระเบียบวินัย ความไม่เอาใจใส่ในการเรียนของนักเรียน (กิตติ แสงเทียนฉาย. 2531 : 1) เนื่องจากสภาพการทำงานของครูต้องอยู่กับนักเรียนทั้งวัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักเรียนมีความบกพร่องทางการได้ยิน ซึ่งมีลักษณะและพฤติกรรมที่ต่างไปจากเด็กปกติ ซึ่งเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการเรียนการสอนอย่างมาก เช่น ปัญหาด้านการสื่อสาร ส่งผลให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา ทั้งปัญหาด้านการขาดระเบียบวินัย ไม่สนใจการเรียน พฤติกรรมก้าวร้าว ไม่เชื่อฟังครู เป็นต้น

วัลณี น้อยมณี (2534 : 38-51) พบว่า พฤติกรรมนักเรียนเป็นปัญหาหนึ่งในการทำงานของครู ได้แก่ ปัญหาพฤติกรรมนักเรียนทั้งด้านส่วนตัวและด้านการเรียน การไม่มีความตั้งใจในการเรียนของผู้เรียน การไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการขาดความร่วมมือจากผู้ปกครองนักเรียน

จะเห็นได้ว่าสัมพันธภาพมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานอย่างมาก หากเป็นไปด้วยดี ก็จะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยดีเช่นกัน แต่หากเป็นไปในทางตรงข้ามก็จะส่งผลให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานได้

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

4.2.1 งานวิจัยในประเทศ

กิติมา ปรีดีติลล (2529 : 331) พบว่า การปกครองบังคับบัญชาที่ดี ผู้บริหารต้องสร้างความพึงพอใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารต้องรู้และเข้าใจในความสามารถของบุคลากรแต่ละคน ต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน กำหนดภาระงานให้ชัดเจนเพื่อลดความท้อแท้ในการทำงาน ยกย่องชมเชยแก่ผู้ปฏิบัติที่มีผลงานดีเด่น เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532 : 167) ศึกษาความแปลกแยก กับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การสนับสนุนทางสังคมและทัศนคติต่อสภาพการทำงานเป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานที่สำคัญ

ทิพย์วัลย์ อภิวัฒน์ (2539 : 116-133) ศึกษาบุคลิกภาพและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ พบว่าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการสั่งการและระเบียบในองค์การด้านความชัดเจนในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเหนื่อยหน่าย

นุชนาฏ บุญแลบ (2535 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษากับระดับวุฒิภาวะและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขต กรุงเทพมหานคร โดยศึกษาจากครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 525 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ใช้รูปแบบภาวะผู้นำแตกต่างกัน และพบอีกว่า รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับวุฒิภาวะของครูและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเช่นเดียวกับระดับวุฒิภาวะของครูไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

อุศเรนทร์ สุขนวล (2531 : 28) พบว่าถ้าผู้บริหารโรงเรียนขาดการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ขาดการให้กำลังใจ คำชมเชย มักจะก่อให้เกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ ซึ่งจะนำไปสู่ความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน

อุษณีย์ พาณิชย์ไพศาลกุล (2527) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของครู อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานครที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูอาจารย์มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง ความพึงพอใจในลักษณะงานอยู่ในระดับสูงสุด และรองมาคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

4.2.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

บอร์ควิสต์ (Borquist. 1987 : 260 - A) ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาลที่วูเบอร์แบน พบว่า แหล่งที่มาของความพึงพอใจจะเกี่ยวกับลักษณะของงาน ความสำเร็จและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยเฉพาะการได้รับการยอมรับ เป็นที่มาของความพึงพอใจมากที่สุด และพบว่า แหล่งที่มาของความไม่พึงพอใจ ได้แก่ ปริมาณงาน การถูกบีบบังคับ และนโยบายการบริหารงาน

เซอร์จิโอวานนี (Sergioivanni. 1973) ศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความไม่พอใจในการทำงานของครู พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ครูมีความรู้สึกที่ดีต่อความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือในระดับสูง มีความรู้สึกไม่พอใจในเรื่องความไม่ยุติธรรม และฐานะของอาชีพมากที่สุด

ออนท์เจส (Ontjes. 1974) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของครูใหญ่กับความพอใจในการทำงานของครู พบว่า พฤติกรรมของครูใหญ่แบบยึดงานเป็นหลัก ทำให้ครูมีความพอใจในการทำงานมากกว่าพฤติกรรมของครูใหญ่ที่ยึดสัมพันธภาพส่วนบุคคล และพฤติกรรมของครูใหญ่ที่ยึดสายกลางกับยึดงานเป็นหลัก ทำให้ครูมีความพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ไดคาปรีโอ (มณูญ บุญเชิด. 2519 ; อ้างอิงมาจาก Dicaprio. 1974) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในโรงเรียนกับความพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมที่ตั้งอยู่ในเมืองและนอกเมือง พบว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ สถานที่ตั้งของโรงเรียนคือ ในเมืองและนอกเมือง ไม่ทำให้บรรยากาศในโรงเรียน และระดับความพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อายุและสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงาน เพศหญิงมีคะแนนการทดสอบเกี่ยวกับบรรยากาศสูงกว่าเพศชาย ครูในเมืองและนอกเมืองมีความพอใจในการทำงานแตกต่างกันในเรื่องสถานภาพทางสังคม นโยบายและการปฏิบัติงานในโรงเรียน การควบคุมงาน ความมั่นคงในการทำงาน นอกจากนี้ มิติด้านสัมพันธภาพ (consideration) ของบรรยากาศในโรงเรียนระหว่างครูในเมืองและนอกเมือง มีความแตกต่างกัน

เมทเฟสเซล และชีเย (Mettessel and Shea. 1961 : 16-17) ซึ่งเป็นรองศาสตราจารย์สาขาจิตวิทยาการศึกษาแห่งชาติ แห่งมหาวิทยาลัยแคลิฟลอเนียตอนใต้ (University of Southern California) และศึกษาธิการเขตแคลิฟลอเนีย ตามลำดับ ทำการสำรวจเพื่อหาสาเหตุที่ครูอเมริกันในโรงเรียนรัฐบาล ลาออกไปประกอบอาชีพอื่น ๆ เป็นจำนวนมากต่อปี ผลการวิจัยสรุปได้ว่า สาเหตุที่ทำให้ครูอเมริกันไม่พอใจอาชีพของตน เพราะความคับข้องใจต่าง ๆ ได้แก่

1. สภาพการทำงานของครู แบ่งเป็น

1.1 เครื่องอำนวยความสะดวกและวัสดุใช้สอยสำหรับครู มีจำนวนไม่เพียงพอและมีคุณภาพต่ำช่วยเหลือพิเศษ เช่น ไม่มีบริการทางจิตวิทยาหรือหน่วยงานที่โรงเรียนอาจส่งเด็กที่มีปัญหาไปรับการช่วยเหลือ

1.2 ภาระหน้าที่ เช่น ครูต้องเตรียมการสอนมากวิชา ครูเสียเวลากับกิจกรรมนอกหลักสูตรมากเกินไป

1.3 เบ็ดเตล็ด เช่น เงินเดือนน้อย ครูถูกรบกวน หรือถูกขัดจังหวะในขณะที่การสอน โดยไม่จำเป็นความสัมพันธ์กับฝ่ายบริการ

2. ความสัมพันธ์กับฝ่ายบริการ

2.1 การประชุม เช่น การประชุมยึดเยื่อโดยไม่จำเป็น

2.2 การแบ่งงาน เช่น ครูถูกบังคับให้สอนในวิชาที่ไม่ถนัด หรือไม่เคยเรียนมา

2.3 สวัสดิการและความเป็นผู้นำ เช่น ขาดผู้นำในปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยคำนึงถึงสวัสดิการของครู

3. สภาพของประชาคม เช่น ครูไม่มีอิสระที่จะทำอะไรตามใจชอบอย่างคนทั่วไป ไม่ว่าในด้านส่วนตัวหรือสังคม ครูถูกจำกัดและถูกควบคุม

รัสเซล อัลไมเออร์ และวาลเซน (Russel Allmiaeier and Valzen. 1987 : 269-274) พบว่าครูที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถและทักษะจะได้ผลงานที่เป็นด้านบวก รวมทั้งเป็นผู้ที่มีความท้อแท้น้อยกว่าครูที่ขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

วิกสตรอม (Wickstrom. 1971) ศึกษาองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานของครู พบว่าด้านความรู้สึกที่ได้รับจากความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำ ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา และความรับผิดชอบ ทำให้ครูมีความพอใจในการทำงานระดับสูงสุด

ดีคามิลโล (Dicamillo. 1994 : 159) ศึกษาองค์ประกอบของความเครียดและความท้อแท้ของครูการศึกษาพิเศษ และครูการศึกษาปกติ พบว่า การขาดการสนับสนุนจากกลุ่มเพื่อน และขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความเครียดและความท้อแท้

ดวอร์กิน (Dworkin. 1988 : 87) ศึกษาพบว่า การสนับสนุนของครูใหญ่มีความสัมพันธ์กับความเครียด และความท้อแท้ของครู หากครูใหญ่ได้ให้การสนับสนุนครูจะเกิดความท้อแท้น้อย และความคิดจะเปลี่ยนงานก็น้อยมาก ผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลอย่างมากที่จะทำให้ครูเกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน

ออนท์เซลส์ (Ontzes. 1975 : 1974-A) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของครูใหญ่กับความพอใจในการทำงานของครู โดยทดสอบกับครูใหญ่ จำนวน 237 คน ในมลรัฐแคลิฟอร์เนีย พบว่า ครูจำนวนมากพอใจในพฤติกรรมมุ่งงาน มากกว่าพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ของผู้นำ และครูที่ร่วมงานกับครูใหญ่ประเภทยึดถือบุคคลเป็นหลัก (Ideographic Principals) มีความพอใจในการทำงานน้อยกว่าครูที่ทำงานร่วมกับครูใหญ่ที่ใช้สายกลาง และยึดงานเป็นหลัก

กรอนลันด์ (Gronlund. 1959 :176) ศึกษาปัญหาการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษาของนักศึกษามหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาที่มีปัญหาด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นจะมีปัญหาด้านการเรียนด้วย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความขัดแย้งภายในกลุ่มเพื่อนอาจทำให้เกิดความตึงเครียดทางอารมณ์ และไม่มีความสุข

บอร์ควิสต์ (Borquist. 1987 : 260 - A) ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาลที่วูเบอร์แบน พบว่า แหล่งที่มาของความพึงพอใจจะเกี่ยวกับลักษณะของงาน ความสำเร็จและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยเฉพาะการได้รับการยอมรับ เป็นที่มาของความพึงพอใจมากที่สุด และพบว่า แหล่งที่มาของความไม่พึงพอใจ ได้แก่ ปริมาณงาน การถูกบีบบังคับ และนโยบายการบริหารงาน

ฟีตเลอร์ (Feitler. 1980 : 456-457) ได้ทำการศึกษาครูจำนวน 330 คน ในระดับชั้นที่ 12 พบว่า ครูถูกกดดันจากพฤติกรรมของเด็ก และสาเหตุความเครียดอันดับ 1 ของครูมาจากนักเรียนเพียงคนเดียว หรือ 2 คน ซึ่งมีความประพฤติไม่เรียบร้อย มากกว่าการขาดวินัยของนักเรียนทั้งหมดในชั้นเรียน หรือนักเรียนทั้งโรงเรียน และยังมีตัวแปรทางด้านอื่นที่ทำให้ครูเกิดความเครียด เช่น เงินเดือนต่ำ ขาดโอกาสความก้าวหน้า และการแบ่งชั้นเรียนของนักเรียน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นครูผู้สอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน จำนวน 98 คน ได้แก่ ครูที่สอนในโรงเรียนโสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ กรุงเทพมหานคร จำนวน 46 คน และครูที่สอนในโรงเรียนโสตศึกษานนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำนวน 52 คน ปีการศึกษา 2544

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นครูผู้สอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน จำนวน 68 คน ได้แก่ ครูที่สอนในโรงเรียนโสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ กรุงเทพมหานคร จำนวน 34 คน และครูที่สอนในโรงเรียนโสตศึกษานนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำนวน 34 คน ปีการศึกษา 2544 และ ครูอีก 30 คน จากโรงเรียนโสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ กรุงเทพมหานคร จำนวน 12 คน และโรงเรียนโสตศึกษานนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำนวน 18 คน ผู้วิจัยใช้เป็นกลุ่มทดลองเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ กรุงเทพมหานคร และโรงเรียนโสตศึกษานนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วยแบบสอบถาม จำนวน 9 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ
- ตอนที่ 3 แบบคัดกรองสุขภาพจิต (Thai GHQ 60)
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- ตอนที่ 5 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
- ตอนที่ 6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา
- ตอนที่ 7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน
- ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน
- ตอนที่ 9 แบบสอบถามปัญหาในการปฏิบัติงาน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การทำงาน และระดับชั้นที่สอน

ตัวอย่าง แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง เมื่ออ่านข้อความแล้ว โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ และเติมคำตอบลงในช่องว่างที่กำหนด.....ตามจริง

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. ปัจจุบันอายุ ปี
3. สถานภาพการสมรส
☐ โสด
☐ คู่
☐ หม้าย
4. ประสบการณ์ในการสอนนักเรียนที่บกพร่องทางการได้ยิน ปี
5. ระดับชั้นที่สอน
☐ ระดับอนุบาล
☐ ระดับประถมศึกษา
☐ ระดับมัธยมศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

ผู้วิจัยได้ศึกษาแบบสอบถามของ กมลรัตน์ ทองสมัคร (2543) และธารารัตน์ ชื่นทอง (2542) ซึ่งได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามบุคลิกภาพของ เจนกินส์ (Jenkins' Activity Survey หรือ JAS) โดยนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert Rating Scale)

ตัวอย่าง แบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ เป็นแบบสำรวจบุคลิกภาพของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน โปรดอ่านข้อความแล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านบางครั้ง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ข้อ.	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	ท่านเป็นคนที่เริ่มทำสิ่งใดแล้วต้องทำให้สำเร็จ					
00	ท่านรู้สึกต้องทำสิ่งต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว เพื่อแข่งกับเวลา					
000	ท่านคิดว่าเวลาผ่านไปรวดเร็วจนท่านไม่สามารถทำสิ่งที่ตั้งใจได้ทัน					

เกณฑ์การให้คะแนน

	ข้อความที่มีความหมายทางบวก (คะแนน)	ข้อความที่มีความหมายทางลบ (คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลผล

ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ A หมายถึง ผู้ที่ได้คะแนน ตั้งแต่ 32 คะแนนขึ้นไป
 ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ B หมายถึง ผู้ที่ได้คะแนน ตั้งแต่ 32 คะแนนลงมา

ตอนที่ 3 แบบคัดกรองสุขภาพจิตไทย จี เอช คิว 60

แบบคัดกรองสุขภาพจิตไทย จี เอช คิว 60 (Thai GHQ = Thai General Health Questionnaire 60) เป็นแบบคัดกรองสุขภาพจิตของเดวิด โกลด์เบิร์ก และพอล วิลเลียมส์ (David Goldberg and Paul Williams, 1988) แปลเป็นภาษาไทยโดย นายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิท และภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์รามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ประกอบด้วยคำถาม 60 ข้อ เป็นแบบคัดกรองสุขภาพจิตเบื้องต้น ไม่สามารถวินิจฉัยโรคได้

ตัวอย่าง แบบคัดกรองสุขภาพจิตไทย จี เอช คิว 60

คำชี้แจง แบบคัดกรองสุขภาพจิต เป็นแบบสอบถามสุขภาพโดยทั่วไปของท่านในระยะ 2-3 สัปดาห์ที่ผ่านมา เมื่ออ่านแล้วกรุณาตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ใกล้เคียงกับสภาพของท่านในปัจจุบันมากที่สุด โดยไม่รวมถึงปัญหาที่ท่านมีในอดีต

ในระยะที่ผ่านมา ท่าน

- รู้สึกสบายและมีความสุขดี
☐ ดีกว่าปกติ ☐ เหมือนปกติ ☐ แย่กว่าปกติ ☐ แย่กว่าปกติมาก
- รู้สึกต้องการยาบำรุง ให้มีกำลังวังชา
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
- รู้สึกทรุดโทรมและสุขภาพไม่ดี
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
- รู้สึกไม่สบาย
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก

เกณฑ์การให้คะแนน

ผู้ตอบข้อใดข้อหนึ่งใน 2 ข้อแรก ได้ 0 คะแนน

ผู้ตอบข้อใดข้อหนึ่งใด 2 ข้อหลัง ได้ 1 คะแนน

เกณฑ์ในการแปลความหมาย (ธนา นิลชัยโกวิท และคนอื่นๆ. 2539)

จัดตัดคะแนนในการนับจำนวนข้อที่ได้คะแนนทั้งหมดแล้วนำมารวมกัน และมีจุดตัดคะแนนสำหรับแบบสอบถาม Thai GHQ 60 คือ 11/12 คะแนน ตั้งแต่ 12 คะแนนขึ้นไป ถือว่าผิดปกติ

คะแนน 0 – 11 คะแนน มีสุขภาพจิตดี

คะแนน 12 – 60 คะแนน มีสุขภาพจิตบกพร่อง

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของสุรศักดิ์ อัครอารีสุข (2544) สมศักดิ์ ขาติมาลา (2537) และอุกเรนทร์ สุขนวล (2531) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ตัวอย่าง แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง เมื่ออ่านข้อความในแบบสอบถามแล้ว โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างด้านขวามือให้ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านบางครั้ง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ต้องใช้ความรู้ความสามารถสูง					
00	ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีคุณค่าต่อสังคม					
000	ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่ท้าทายความสามารถของท่าน					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวก		ข้อความที่มีความหมายทางลบ	
	(คะแนน)		(คะแนน)
จริงที่สุด	5		1
จริง	4		2
จริงบ้าง	3		3
จริงน้อย	2		4
จริงน้อยที่สุด	1		5

เกณฑ์ในการแปลความหมาย (Best. 1981 : 204 - 205)

คะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 3.75 – 5.00	หมายถึง	มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก
คะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 2.26 – 3.74	หมายถึง	มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 1.00 – 2.25	หมายถึง	มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย

ตอนที่ 5 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้ศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามทางกายภาพในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนที่บกพร่องทางการได้ยิน โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแบบสอบถามของประกายทิพย์ พิชัย (2539) เดิมศักดิ์ คทวณิช (2540) และวาริน แซ่ตัน (2543) แล้วนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ตัวอย่าง แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง เมื่ออ่านข้อความในแบบสอบถามแล้ว โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือ ให้ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านบางครั้ง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	อาคารสถานที่ ชั้นเรียนแออัด ทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ					
00	โรงฝึกงานไม่ถูกสุขลักษณะ เช่น คับแคบ อากาศถ่ายเทไม่สะดวก					

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	สื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอน เครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ อยู่ใน สภาพชำรุดทรุดโทรม					
00	สื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอนล้ำสมัย ขาดคุณภาพ					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวก		ข้อความที่มีความหมายทางลบ	
	(คะแนน)		(คะแนน)
จริงที่สุด	5		1
จริง	4		2
จริงบ้าง	3		3
จริงน้อย	2		4
จริงน้อยที่สุด	1		5

เกณฑ์ในการแปลความหมาย (Best. 1981 : 204 – 205)

คะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 3.75 – 5.00	หมายถึง	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานดี
คะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 2.26 – 3.74	หมายถึง	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 1.00 – 2.25	หมายถึง	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่ดี

ตอนที่ 6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา

ผู้วิจัยได้ศึกษาแบบสอบถามของ ชิดหทัย ผลานันท์ (2541) และศึกษาแบบสอบถามทัศนะนักการศึกษาของ อเนก สงสุวรรณ (2533) และนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท

ตัวอย่าง แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา

คำชี้แจง เมื่ออ่านข้อความแล้ว โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านบางครั้ง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา พฤติกรรมที่ครูปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา ท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย					
00	ท่านปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาทันทีที่ได้รับมอบหมาย					
0	พฤติกรรมที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อครู ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานแก่ท่าน					
00	ผู้บังคับบัญชายอมรับนับถือการทำงานของท่าน					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวก		ข้อความที่มีความหมายทางลบ	
	(คะแนน)		(คะแนน)
จริงที่สุด	5		1
จริง	4		2
จริงบ้าง	3		3
จริงน้อย	2		4
จริงน้อยที่สุด	1		5

เกณฑ์ในการแปลความหมาย (Best. 1981 : 204 – 205)

คะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 3.75 – 5.00	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างบุคคลดี
คะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 2.26 – 3.74	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างบุคคลปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 1.00 – 2.25	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างบุคคลไม่ดี

ตอนที่ 7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาแบบสอบถามของ ชูลีกร ตั้งเชื่อนพันธ์ (2540) และจิราภรณ์ ไทยกิจ (2541) แล้วนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ตัวอย่าง แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจง เมื่ออ่านข้อความแล้ว โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านบางครั้ง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่ สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อยที่ สุด
0	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากครู ทุกคน					
00	เพื่อนร่วมงานต่างให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน					
000	เพื่อนร่วมงาน ยอมรับฟังคำติชมด้วยความเต็มใจ					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวก		ข้อความที่มีความหมายทางลบ
	(คะแนน)	(คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์ในการแปลความหมาย (Best. 1981 : 204 – 205)

คะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 3.75 – 5.00	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหารดี
คะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 2.26 – 3.74	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหารปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 1.00 – 2.25	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหารไม่ดี

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน

ผู้วิจัยได้ศึกษาแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนของ จิตรฐิกานต์ สบายจิตร (2542) และ พรทิพย์ เจนจริยานนท์ (2542) และศึกษาจากเอกสาร ปริญญาโทที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับ นิยามศัพท์เฉพาะ

ตัวอย่าง แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน

คำชี้แจง เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือให้ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านบางครั้ง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อยที่ สุด
0	<u>พฤติกรรมที่ครูปฏิบัติต่อนักเรียน</u> ท่านให้ความรัก ความเมตตาต่อนักเรียน					
00	ท่านยินดีรับฟังความคิดเห็นของนักเรียน					
0	<u>พฤติกรรมที่นักเรียนปฏิบัติต่อครู</u> นักเรียนไม่ให้ความเคารพท่าน					
00	นักเรียนให้ของขวัญท่าน เนื่องในโอกาสพิเศษ เช่น วัน ขึ้นปีใหม่					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวก		ข้อความที่มีความหมายทางลบ
	(คะแนน)	(คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์ในการแปลความหมาย (Best. 1981 : 204 – 205)

คะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 3.75 – 5.00	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนดี
คะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 2.26 – 3.74	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 1.00 – 2.25	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนไม่ดี

ตอนที่ 9 แบบสอบถามปัญหาในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ สุรศักดิ์ อัครอารีสุข (2544 : 65 – 66) และ เกษสุดา สองห้องนอก (2543) แล้วนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ตัวอย่าง แบบสอบถามปัญหาในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง เมื่ออ่านข้อความในแบบสอบถามแล้ว โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างด้านขวา ให้ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ตรงกับความรู้สึกของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ตรงกับความรู้สึกของท่านบางครั้ง
จริงน้อย	หมายถึง	ตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อยที่ สุด
0	ปัญหาด้านการสอน ท่านได้รับมอบหมายให้สอนวิชาที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ					
00	ท่านได้รับมอบหมายงานมากจนไม่มีเวลาเตรียมแผนการสอน					
0	ปัญหาด้านการบริหาร ท่านรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาไม่มีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน					
00	ท่านถูกจ้องจับผิดในการปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำ					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวก		ข้อความที่มีความหมายทางลบ	
	(คะแนน)		(คะแนน)
จริงที่สุด	5		1
จริง	4		2
จริงบ้าง	3		3
จริงน้อย	2		4
จริงน้อยที่สุด	1		5

เกณฑ์ในการแปลความหมาย (Best. 1981 : 204 – 205)

คะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 3.75 – 5.00	หมายถึง	มีปัญหาด้านการเรียนการสอน และด้านการบริหารมาก
คะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 2.26 – 3.74	หมายถึง	มีปัญหาด้านการเรียนการสอนและด้านการบริหารปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 1.00 – 2.25	หมายถึง	มีปัญหาด้านการเรียนการสอนและด้านการบริหารน้อย

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. การหาความเที่ยงตรง โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธุ์มณี, รองศาสตราจารย์ กมลรัตน์ กริทอง และอาจารย์ ดร.พาสนา จุลรัตน์ ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ต่อไป

2. หาค่าอำนาจจำแนก โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูซึ่งสอนนักเรียนที่บกพร่องทางการได้ยิน จำนวน 30 คน ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง-ต่ำ แล้วเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยแต่ละข้อโดยใช้ t-test และเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาใช้ในการวิจัย

3. หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตามเกณฑ์ที่ระบุในข้อ 2 มาหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยดำเนินการเป็นลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียนโสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ กรุงเทพมหานคร และโรงเรียนโสตศึกษานนทบุรี จังหวัดนนทบุรี

2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ กรุงเทพมหานคร และโรงเรียนโสตศึกษานนทบุรี จังหวัดนนทบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์จากครูให้ตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยนำไปแจก และเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 68 ฉบับ ได้รับคืนมาจำนวน 62 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.18 ระหว่างวันที่ 24 มกราคม 2545 ถึงวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2545

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และบันทึกคะแนนเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างตามปัจจัยที่ศึกษา โดยใช้การคำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านต่าง ๆ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

3. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 1.1 ค่าร้อยละ
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
 - 1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
 - 1.4 สถิติวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ
 - 1.5 วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามปัญหาในการปฏิบัติงาน ใช้เทคนิค 25% ของกลุ่มสูง-ต่ำ โดยใช้ t-test
 - 1.6 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (OC- Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)
2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
 - 2.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ศึกษาโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
 - 2.2 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ศึกษาค้นคว้า

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรอิสระทั้งหมด 12 ตัว และตัวแปรตามคือ ปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
Df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนนแต่ละตัว
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนนแต่ละตัว
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
SE	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
SE_b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Y	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ที่แทนค่าในรูปคะแนนดิบ
Z	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ที่แทนค่าในรูปคะแนนมาตรฐาน
X_1	แทน	เพศชาย
X_2	แทน	เพศหญิง
X_3	แทน	อายุ
X_4	แทน	สถานภาพโสด
X_5	แทน	สถานภาพคู่
X_6	แทน	สถานภาพหม้าย
X_7	แทน	ประสบการณ์ในการทำงาน
X_8	แทน	ระดับอนุบาล
X_9	แทน	ระดับประถมศึกษา
X_{10}	แทน	ระดับมัธยมศึกษา
X_{11}	แทน	บุคลิกภาพ
X_{12}	แทน	สุขภาพจิต
X_{13}	แทน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
X_{14}	แทน	สภาพแวดล้อมทางกายภาพ(โดยรวม)
X_{15}	แทน	สภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่
X_{16}	แทน	สภาพแวดล้อมด้านสื่อ อุปกรณ์ช่วยในการเรียนการสอน

X_{17}	แทน	สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา
X_{18}	แทน	สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน
X_{19}	แทน	สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน
y	แทน	ปัญหาในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 แสดงจำนวนร้อยละของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน จำแนกตามเพศ สถานภาพการสมรส ระดับชั้นที่สอน

ตอนที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านส่วนตัว และด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ กับปัญหาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 แสดงผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว และด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ กับปัญหาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ ที่สามารถพยากรณ์ปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาค้นคว้า

ตอนที่ 1 จำนวนร้อยละของครูที่สอนนักเรียนที่บกพร่องทางการได้ยิน จำแนกตามเพศ สถานภาพการสมรส และ ระดับชั้นที่สอน ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ จำแนกตาม เพศ สถานภาพการสมรส และระดับชั้นที่สอน

ปัจจัย	ระดับตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	16	25.8
	หญิง	46	74.2
	รวม	62	100
2. สถานภาพการสมรส	โสด	27	43.5
	คู่	32	51.6
	ม้าย	3	4.8
	รวม	62	100
3. ระดับชั้นที่สอน	อนุบาล	5	8.1
	ประถมศึกษา	28	45.2
	มัธยมศึกษา	29	46.8
	รวม	62	100

จากตาราง 1 พบว่า ครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน เป็นกลุ่มประชากร จำนวน 62 คน เป็นครูชาย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8 ครูหญิง จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 74.2 จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า ครูมีสถานภาพโสด จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 สถานภาพคู่ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 51.6 สถานภาพหม้าย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 จำแนกตามระดับชั้นที่สอน แบ่งเป็นระดับชั้นอนุบาล จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 ระดับประถมศึกษา จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2 และระดับมัธยมศึกษา จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8

ตอนที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของครูที่สอนนักเรียน ซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพ สุขภาพจิต ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน และปัญหาในการปฏิบัติงาน ดังแสดงในตาราง 2

ปัจจัย	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. อายุ	35.15	6.56	วัยกลางคน
2. ประสบการณ์ในการทำงาน	10.61	6.67	ระดับปานกลาง
3. บุคลิกภาพ	49.16	4.46	บุคลิกภาพแบบ เอ
4. สุขภาพจิต	5.8710	9.8121	สุขภาพจิต ดี
5. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.5521	.5767	ระดับปานกลาง
6. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (โดยรวม)	3.0236	.4508	ระดับปานกลาง
7. สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา	3.5934	.5343	ระดับปานกลาง
8. สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน	3.5333	.6267	ระดับปานกลาง
9. สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน	4.0221	.4539	ระดับ ดี
10. ปัญหาในการปฏิบัติงาน	2.7733	.6169	มีปัญหาในระดับปานกลาง

จากตาราง 2 พบว่า ครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน มีอายุเฉลี่ยอยู่ใน วัยกลางคน ($\bar{X} = 35.15$) มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 10.61$) บุคลิกภาพ ของครูที่สอนนักเรียน บกพร่องทางการได้ยินส่วนใหญ่ มีบุคลิกภาพแบบ เอ ($\bar{X} = 49.16$) มีสุขภาพจิตอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 5.8710$) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.5521$,

$\bar{X} = 3.0236$) ตามลำดับ สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา และครูกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.5934$, $\bar{X} = 3.5333$) สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.0221$)

ส่วนปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน มีปัญหาในการปฏิบัติงาน อยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.7733$)

ตอนที่ 3 แสดงผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว และด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพกับปัญหาในการปฏิบัติงาน แสดงในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในของตัวแปร ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅	X ₁₆	X ₁₇	X ₁₈	X ₁₉	Y
X ₁	1.000	-1.000**	-.257*	.225	-.314*	.211	-.339*	-.175	-.239	.334**	.053	.012	.080	.140	.140	.138	.060	-.078	-.076	-.103
X ₂		1.000	.257*	-.225	.314*	-.211	.339**	.175	.239	-.334**	-.053	-.012	-.080	-.140	-.140	-.138	-.060	.178	.076	.103
X ₃			1.000	-.585**	.483**	.226	.868**	-.025	-.040	.054	-.022	.095	-.114	.107	.107	.079	.087	-.110	.054	-.016
X ₄				1.000	-.907**	-.198	-.608**	-.141	-.013	.089	-.054	.052	-.222	-.253*	-.253*	-.221	-.153	-.140	.086	.101
X ₅					1.000	-.233	.578**	.168	-.029	-.063	-.074	-.102	.197	.112	.112	.157	-.027	.201	-.171	-.110
X ₆						1.000	.059	-.067	.097	-.061	.297*	.119	.055	.324*	.324*	.145	.417**	-.145	.200	.022
X ₇							1.000	.035	.073	-.092	-.059	.021	-.057	.073	.073	.035	.090	-.005	-.012	.090
X ₈								1.000	-.269*	-.278*	.029	-.130	.264*	.076	.076	.105	-.015	.241	.110	.067
X ₉									1.000	-.851**	-.070	.005	-.048	-.148	-.148	-.195	.015	-.097	-.075	-.040
X ₁₀										1.000	.053	.066	-.096	.106	.106	.137	-.007	-.035	.015	.004
X ₁₁											1.000	-.316*	-.069	-.179	-.179	-.245	.032	.136	.576**	.243
X ₁₂												1.000	-.216	-.076	-.076	-.127	.051	-.455**	-.203	-.075
X ₁₃													1.000	.474**	.474**	.473**	.192	.637**	.111	.187
X ₁₄														1.000	1.000**	.869**	.612**	.319*	-.030	.117
X ₁₅															1.000	.869**	.612**	.319*	-.030	.117
X ₁₆																1.000	.140	.375**	-.101	-.127
X ₁₇																	1.000	.039	.101	.436**
X ₁₈																		1.000	.372**	.292*
X ₁₉																			1.000	.305*
Y																				1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในกลุ่มตัวแปร ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัญหาในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ .436 ส่วนปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ .292 และ .305 ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานของครู ที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน ได้แก่ เพศชาย (X_1) เพศหญิง (X_2) อายุ (X_3) สถานภาพโสด (X_4) สถานภาพคู่ (X_5) สถานภาพหม้าย (X_6) ประสบการณ์ในการทำงาน (X_7) ระดับชั้นอนุบาล (X_8) ระดับชั้นประถมศึกษา (X_9) ระดับชั้นมัธยมศึกษา (X_{10}) บุคลิกภาพ (X_{11}) สุขภาพจิต (X_{12}) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (X_{13}) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (X_{14}) สภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ (X_{15}) สภาพแวดล้อมด้านสื่อ อุปกรณ์ช่วยในการเรียนการสอน (X_{16})

ตอนที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ ที่สามารถพยากรณ์ปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังแสดงในตาราง 4

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
Regression	3	2743.707	914.569	11.105**
Residual	58	4776.890	82.360	
Total	61	7520.597		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า ปัญหาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับปัจจัยอิสระ 3 ตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 5

ตาราง 5 แสดงปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ ปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	b	SE _b	β	R	R ²	F
X ₁₇	2.586	.512	.683	.436	.190	14.064**
X ₁₇ X ₁₈	.475	.133	.402	.515	.265	10.053**
X ₁₇ X ₁₈ X ₁₄	-.815	.270	-.430	.604	.365	11.105**
R = .604						
R ² = .365						
SE = 9.075						
a = 12.936						

** มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

จากตาราง 5 พบว่าปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน โดยเรียงลำดับตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา (X₁₇) สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน (X₁₈) และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (X₁₄) ปัจจัยทั้ง 3 ตัวนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน ได้ร้อยละ 36.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และได้้นำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวพยากรณ์ มาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน โดยใช้คะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 12.936 + 2.586 X_{17} + .475 X_{18} - .815 X_{14}$$

สมการพยากรณ์ปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน - โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z = .683 X_{17} + .402 X_{18} - .430 X_{14}$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทย่อ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านส่วนตัว และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านส่วนตัว และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียน ซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ปัจจัยด้านส่วนตัว และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน
2. ปัจจัยด้านส่วนตัว และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากร เป็นครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน จำนวน 98 คน ได้แก่ ครูที่สอนในโรงเรียนโสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ กรุงเทพมหานคร จำนวน 46 คน และครูที่สอนในโรงเรียนโสตศึกษานนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำนวน 52 คน ปีการศึกษา 2544
2. กลุ่มตัวอย่าง เป็นครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน จำนวน 68 คน ได้แก่ ครูที่สอนในโรงเรียนโสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ กรุงเทพมหานคร จำนวน 34 คน และครูที่สอนในโรงเรียนโสตศึกษานนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำนวน 34 คน ปีการศึกษา 2544 และครูอีก 30 คน จากโรงเรียนโสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ กรุงเทพมหานคร จำนวน 12 คน และโรงเรียนโสตศึกษานนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำนวน 18 คน ผู้วิจัยใช้เป็นกลุ่มทดลองเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน แบ่งออกเป็น 9 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การทำงาน และระดับชั้นที่สอน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

จำนวน 13 ข้อ ค่าความเชื่อมั่น คิดเป็นร้อยละ .8453

ตอนที่ 3	แบบคัดกรองสุขภาพจิต (Thai GHQ 60) จำนวน 60 ข้อ
ตอนที่ 4	แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 13 ข้อ ค่าความเชื่อมั่น คิดเป็นร้อยละ .9291
ตอนที่ 5	แบบสอบถามสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 13 ข้อ ค่าความเชื่อมั่น คิดเป็นร้อยละ .8190
ตอนที่ 6	แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา จำนวน 19 ข้อ ค่าความเชื่อมั่น คิดเป็นร้อยละ .9491
ตอนที่ 7	แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 15 ข้อ ค่าความเชื่อมั่น คิดเป็นร้อยละ .8205
ตอนที่ 8	แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน จำนวน 19 ข้อ ค่าความเชื่อมั่น คิดเป็นร้อยละ .9346
ตอนที่ 9	แบบสอบถามปัญหาในการปฏิบัติงาน จำนวน 18 ข้อ ค่าความเชื่อมั่น คิดเป็นร้อยละ .9154

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตนายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิท ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี ในการใช้แบบคัดกรองสุขภาพจิต (Thai GHQ 60)
2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย ไปขออนุญาตผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ กรุงเทพมหานคร และโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปส่งด้วยตนเอง จำนวน 68 ฉบับ ได้พบผู้บริหารของแต่ละโรงเรียน เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้
3. ผู้วิจัยได้เก็บแบบสอบถามระหว่างวันที่ 24 มกราคม 2545 ถึงวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2545 ได้รับคืนจำนวน 62 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.18 แล้วนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1
2. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงาน การค้นหาตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน โดยใช้วิธีวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้าปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน มีดังนี้

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัญหาในการปฏิบัติงาน มี 3 ปัจจัย ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ .436 ส่วนด้านสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ .292 และ .305 ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน มี 16 ตัวแปร แบ่งเป็น ตัวแปรเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นที่สอน บุคลิกภาพ สุขภาพจิต ความพึงพอใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย มี 3 ตัวแปร ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา (x_{17}) สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน (x_{18}) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (x_{14})

4. สมการที่สามารถพยากรณ์ปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีตัวแปรซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์ปัญหาในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 36.5

4.1 สมการที่สามารถพยากรณ์ปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน โดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 12.936 + 2.586 X_{17} + .475 X_{18} + .815 X_{14}$$

4.2 สมการที่สามารถพยากรณ์ปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน โดยใช้คะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = .683 X_{17} + .402 X_{18} - .403 X_{14}$$

อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้า ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ กรุงเทพมหานคร และโรงเรียนโสตศึกษานนทบุรี จังหวัดนนทบุรี อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัญหาในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อภิปรายได้ดังนี้

1.1 สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัญหาในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชาดี ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานน้อย หากสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชาไม่ดี ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้ เพราะ พฤติกรรมที่ครูปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อครูซึ่งแสดงถึงการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน การที่ครูให้ความเคารพนับถือผู้บังคับบัญชา ให้ความร่วมมือในการทำงาน ปฏิบัติตามนโยบายของผู้บังคับบัญชา ส่วนผู้บังคับบัญชาก็ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ สนับสนุนให้ครูได้รับความก้าวหน้าด้วยความยุติธรรม ให้ความเป็นกันเอง รับฟังความคิดเห็นของครูทุกคน รวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่ครู ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน หากผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีความสามารถในการจัดการเกี่ยวกับบุคคล และสภาพแวดล้อม การมอบหมายงานให้มีความชัดเจน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครูแต่ละคน คอยดูแลช่วยเหลือ ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การให้ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ การยอมรับในผลงานที่ปฏิบัติ ทำให้คณะครูเกิดความศรัทธาในตัวผู้บังคับบัญชา ก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ทำให้การดำเนิน

งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ไปได้ แต่ในทางตรงข้าม หากผู้บังคับบัญชาบริหารงาน โดยยึดตนเองเป็นหลัก ไม่มีความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน ย่อมไม่ได้รับความศรัทธา หรือความไว้วางใจจากครู เป็นสาเหตุให้ครูเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานได้ ดังที่ ฟิดเลอร์ คลีเมอร์และลินดา (Fiedler, Chemer and Linder. 1963 : 36) พบว่าผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ย่อมทำให้สภาพการบังคับบัญชาเป็นไปอย่างราบรื่น ทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และทำให้คุณภาพของนักเรียนดีไปด้วย และงานวิจัยของกิตติพร ปัญญาภิญโญผล (2516 : 47) ที่พบว่าความไม่พอใจในการปฏิบัติงานของครูมีสาเหตุหนึ่ง มาจากสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.2 สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัญหาในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับดี ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานน้อย หากสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงานไม่ดี ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะ พฤติกรรมที่ครูและเพื่อนร่วมงานปฏิบัติต่อกัน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี โดยเฉพาะเพื่อนร่วมงานที่มีความรับผิดชอบ ยอมรับฟังความคิดเห็น เอื้ออาทรต่อกัน ให้ความช่วยเหลือในกิจกรรมของเพื่อนด้วยความเต็มใจ และส่งเสริมกันให้ได้รับความก้าวหน้าด้วยความจริงใจ ย่อมทำให้เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน ทำให้ภาระกิจต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี หากครูขาดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ก่อให้เกิดความรู้สึกเบื่องาน ไม่อยากทำงาน ทำให้ผลงานที่ออกมาตรงข้ามกับการทำงานของเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจกัน (อารี เพชรผุด. 2530 : 11) และวิจิตร อาวะกุล (2528 : 179) ที่กล่าวถึงคุณลักษณะของเพื่อนร่วมงานที่ดีว่า การสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การทักทาย การยกย่องให้ความสำคัญต่อเพื่อน จริงใจ หลีกเลี่ยงการนินทา การทำตนเสมอต้นเสมอปลาย และไม่เอาเปรียบเพื่อน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยนต์ ชุ่มจิต (2520 : 39 – 40) ที่ศึกษาสภาพปัญหาที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของครูอาจารย์ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าสถานการณ์ที่เป็นปัญหาในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ การที่ครูเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน แก่งแย่งชิงดีชิงเด่น และครูที่ชอบแบ่งกลุ่ม และงานวิจัยของทวีป อภิสิทธิ์ (2532 : 23 – 24) ที่ศึกษาพบว่า สัมพันธภาพที่ไม่ดีในการทำงาน ให้งานขาดคุณภาพ ขาดความร่วมมือในการทำงาน ขาดความสำนึกในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ และก่อให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อการปฏิบัติงาน

1.3 สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัญหาในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าพฤติกรรมที่ครูปฏิบัติต่อนักเรียน คอยดูแล เอาใจใส่ ให้ความรัก ความสนใจต่อนักเรียน ให้คำปรึกษาและข้อชี้แนะทั้งด้านส่วนตัวและด้านการเรียน และนักเรียนปฏิบัติต่อครูด้วยการให้ความเคารพ เชื่อฟังครู ตั้งใจเรียน ชักถามเมื่อมีข้อสงสัย และช่วยเหลืองานครูตามโอกาส เป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ทั้งนี้เพราะครูต้องปฏิบัติงานสอนอยู่กับนักเรียนทั้งวัน โดยเฉพาะนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน ครูต้องดูแลเอาใจใส่นักเรียนอย่างใกล้ชิด ทำให้ครูบางคนเกิดความเครียด ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานตามมาได้ ดังงานวิจัยของ ฟิดเลอร์ (Feiter. 1980 : 456 – 457) ได้ศึกษาครูจำนวน 3,300 คน พบว่าครูถูกกดดันเกี่ยวกับพฤติกรรมของเด็ก เป็นสาเหตุความเครียดอันดับ 1 ของครู ซึ่งมาจากนักเรียนเพียงคนเดียว หรือ 2 คน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติ แสงเทียนฉาย (2531 : 4) ที่ศึกษาระดับความท้อถอยของครูและสาเหตุในโรงเรียนมัธยมศึกษาของเขตการศึกษา 7 พบว่าพฤติกรรมบางอย่างเป็นอุปสรรคต่อการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานของครู และงานวิจัยของวัลณี น้อยมณี (2534 : 38 – 51) ที่ ศึกษาความท้อถอยและสาเหตุของความท้อถอยของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนไม่ราบรื่น เพราะนักเรียนขาดความเคารพ เชื่อฟังครูเท่าที่ควร ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ในทางตรงข้าม หากนักเรียนให้ความเคารพเชื่อฟังครู ตั้งใจเรียน ประพฤติปฏิบัติตนเป็นเด็กดี ช่วยเหลืองานครูตามโอกาส และครูมีความเข้าใจนักเรียน ให้ความรักความสนใจ ให้คำปรึกษา ให้ข้อชี้แนะแก่นักเรียน ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี

ต่อกัน ย่อมไม่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน และการที่ครูมีความเมตตากรุณา เห็นอกเห็นใจนักเรียน สนใจนักเรียน อย่างสม่ำเสมอ มีความยุติธรรม จะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน (พรรณิ ชูทัย, 2528)

2. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นที่สอน บุคลิกภาพ สุขภาพจิต ความพึงพอใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ อภิปรายได้ ดังนี้

2.1 เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน แสดงว่า เพศชายบางคนมีปัญหาในการปฏิบัติงาน บางคนไม่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน เพศหญิงบางคนมีปัญหาในการปฏิบัติงานและบางคนก็ไม่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะครูเพศชายและครูเพศหญิงต่างประสบปัญหาในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ผู้ที่ประกอบอาชีพครูส่วนใหญ่จะรักในอาชีพของตนทั้งเพศชายและเพศหญิง โดยเฉพาะเมื่อต้องปฏิบัติงานสอนนักเรียนซึ่งสูญเสียการได้ยิน ครูจึงให้ความรัก ความเมตตา สงสารมากกว่าเด็กปกติ ต้องใช้ความอดทน ความเพียรพยายามในการอบรมสั่งสอนเด็ก ๆ ซึ่งสูญเสียการได้ยินไป เมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงานที่มาจากความแตกต่างระหว่างเพศ ก็สามารถแก้ไขได้ ไม่ถือเป็นปัญหา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปลายมาศ ขุนภักดี (2533 : 97) ที่ศึกษาพบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการ งานวิจัยของ สุธรรม ประทานทรัพย์ (2520 : 46 – 48) ที่พบว่าครูชาย และครูหญิงประสบปัญหาด้านสภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน แสดงว่า ครูที่อายุมากบางคน มีปัญหาในการปฏิบัติงานมาก บางคนมีปัญหาในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะครูที่อายุมากบางคน ปฏิบัติงานมาเป็นเวลานาน เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็สามารถแก้ไขปัญหานั้นได้ โดยใช้ประสบการณ์ของตนได้ ทำให้มีปัญหาในการปฏิบัติงานน้อย แต่ครูที่อายุมากบางคน อาจมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย ไม่สามารถแก้ไขปัญหานั้นได้ ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ส่วนครูที่อายุน้อยบางคนมีปัญหาในการปฏิบัติงานมาก บางคนมีปัญหาในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะ ครูที่อายุน้อยบางคน อาจรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน เมื่อพบปัญหาก็พร้อมที่จะแก้ไข และปรับปรุงให้ดีขึ้น ทำให้ปัญหาในการปฏิบัติงานน้อย จากการศึกษาค้นคว้า ครูส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ย 35.15 ปี ซึ่งอยู่ในวัยกลางคน เป็นวัยทำงาน มีสภาพร่างกายแข็งแรง มีตำแหน่งหน้าที่ทางราชการ มีความพร้อมจะเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้น มีความคาดหวังจึงสามารถปรับตัว เพื่ออยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้ ดังนั้นสรุปได้ว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงาน ดังงานวิจัย ของอิงลิช (English, 1963 : 459) พบว่า วัยเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ สามารถหลีกเลี่ยงจากความความวิตกกังวล ความกดดันต่าง ๆ สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างราบรื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของจารุวรรณ ศรีสว่าง (2542 : 68) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตของครูระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร พบว่าครูที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี เป็นช่วงวัยที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการทำงานสูง และงานวิจัยของทรงเดช โคตรสิน (2532 : 145) ที่ศึกษาปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ระดับอายุที่ต่างกันของบุคลากร มีผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ระดับชั้นที่สอน ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน ครูที่สอนในระดับอนุบาล บางคนมีปัญหาในการปฏิบัติงานมาก บางคนมีปัญหาในการปฏิบัติงานน้อย ครูที่สอนในระดับประถมศึกษา บางคนมีปัญหาในการปฏิบัติงานมาก บางคนมีปัญหาในการปฏิบัติงานน้อย ครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษาบางคนก็มีปัญหาในการปฏิบัติงานมาก บางคนก็มีปัญหาในการปฏิบัติงานน้อย แสดงว่า ครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยินในระดับชั้นแตกต่างกัน อาจมีปัญหาในการปฏิบัติงานมากน้อยแตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะ ในระดับอนุบาล นักเรียนที่เข้ามาโรงเรียนเป็นเด็กเล็ก สื่อสารด้วยภาษาธรรมชาติ

ชาติ ยังไม่สามารถสื่อสารตามหลักการใช้ภาษาเมื่อสากลได้ ครูต้องใช้หลักทางจิตวิทยา และเทคนิคต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนรู้สึกสนุกและเกิดการเรียนรู้ไปด้วย ดังงานวิจัยของ สำนักงานประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร (2529 : 22 – 23) ที่ศึกษาปัญหาในการจัดการเรียนร่วม พบว่า มีปัญหาด้านเทคนิควิธีสอนที่ไม่เหมาะสม สื่อมีน้อย ไม่เหมาะสมกับความพิการ ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน และเมื่อนักเรียนเริ่มเรียนในระดับที่สูงขึ้น พฤติกรรมของนักเรียนจะเปลี่ยนไปเมื่อเริ่มเข้าสู่วัยรุ่นเหมือนกับเด็กปกติทั่วไป ครูที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษา หรือระดับมัธยมศึกษา ครูต้องใช้หลักทางจิตวิทยาในการเรียนรู้ และเข้าใจความต้องการที่แตกต่างกันของเด็กแต่ละคน ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคม เด็กพิการทุกคนต้องการเรียนรู้เพื่อปรับตัวให้ทันโลก และต้องการอยู่ร่วมกับคนปกติในสังคม (ผดุง อาระวิญญู, 2541 : 17 – 18) ครูจึงต้องมีความอดทน มีความพยายามในการปฏิบัติงานสอน เพื่อให้เด็กได้เกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพที่มี และเมื่อพวกเขาเติบโตขึ้นจะสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

2.4 บุคลิกภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานสอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน แสดงว่า บุคลิกภาพเป็นการแสดงออกของครูที่สอนนักเรียนเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ตามลักษณะของแต่ละบุคคล ทั้งนี้เพราะบุคลิกภาพที่ดีต้องเป็นผู้ที่เข้าถึงจิตใจคน เป็นผู้คงเส้นคงวา ไม่เห็นแก่ตัวมากเกินไป มีความกระตือรือร้น มีความรู้รอบตัว และรอบคอบ (สุชา จันทน์เอม และสุรางค์ จันทน์เอม, 2520 : 128 – 129) ครูส่วนใหญ่ มีบุคลิกภาพแบบ เอ ทั้งนี้เพราะต้องปฏิบัติหน้าที่สอนนักเรียนซึ่งสูญเสียการได้ยิน ทำให้ครูมีภาระหน้าที่มากมายในเวลาจำกัด และจำนวนชั่วโมงสอนที่ติดต่อกัน ทำให้ครูมีการตัดสินใจอย่างเร่งรีบ มุ่งมั่นการแข่งขัน มีความพยายามเพื่อความสำเร็จในการทำงาน ชอบฟันฝ่าอุปสรรค และรักความก้าวหน้า แต่ครูบางคนอาจมีบุคลิกภาพไปทางตรงข้าม ไม่ชอบทำงานในเวลารีบด่วน บุคลิกภาพเฉื่อยชา มีลักษณะเรื่อย ๆ ไม่ชอบฟันฝ่าอุปสรรคใด ๆ ไม่หวังผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน แต่ครูในกลุ่มนี้อาจมีความเข้าใจลักษณะพื้นฐานของเด็กที่บกพร่องทางการได้ยิน สามารถปรับตัวได้ ทำให้ไม่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน ดังที่ ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2530 : 41 – 44) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อพัฒนาการของมนุษย์ บุคคลที่อยู่รอบ ๆ ตัว ครอบครัว และกลุ่มคน มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพและพฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์ สอดคล้องกับงานวิจัยของพจนารถ แดงพลอย (2532 : 148) ที่ศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของครูและครูแนะแนวที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ พบว่า ครูและครูแนะแนวที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านสติปัญญา มีวินัย และเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และงานวิจัยของ ปิยกาญจน์ กิจอุดมทรัพย์ (2540 : 64) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องลักษณะมุ่งอนาคตของนักศึกษาหลักสูตรวิชาชีพพระยาศน์ วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร พบว่า นักศึกษาที่มีบุคลิกภาพแบบเอ เป็นนักศึกษาที่ชอบทำงานแข่งกับเวลา รักความก้าวหน้า มีความเพียรพยายามที่จะฟันฝ่าอุปสรรค เพื่อความสำเร็จในการทำงาน ดังนั้น สรุปได้ว่า บุคลิกภาพไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน

2.5 สุขภาพจิต ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน แสดงว่า ครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน บางคนเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตดี และบางคนก็เป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตบกพร่อง ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติงานสอนนักเรียนซึ่งสูญเสียการได้ยิน ต้องเผชิญกับปัญหาหรือความกดดันต่าง ๆ ตลอดทั้งวัน ทำให้เกิดความเครียด และอารมณ์ฉุนเฉียวได้ง่าย และเมื่อเกิดขึ้นบ่อย ๆ อาจทำให้สุขภาพจิตเสียได้ แต่โดยเฉลี่ยแล้วพบว่า โดยเฉลี่ยครูส่วนใหญ่มีสุขภาพจิตดี มีความสมบูรณ์ทางจิตใจ สามารถเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ โดยแสดงออกทางกาย อารมณ์ และปรับตัวได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า สุขภาพจิตไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน ดังงานวิจัยของ มาทา (Mata, 1989) พบว่า บุคลากรทางการศึกษาได้แก่ ครูการศึกษาพิเศษ ครูให้คำปรึกษา ครูแนะแนว นักจิตวิทยา ผู้บริหารโรงเรียนและครูสอนปกติ มีความเข้าใจ และมีทัศนคติในทางบวกต่อเด็กที่มีความ

ต้องการพิเศษ สอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยรัตน์ ควรสุภา (2525 : 91 – 93) ที่ศึกษาสุขภาพจิตของครูแนะแนว โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และงานวิจัยของศุภลักษณ์ เกื้อวรกุลชัย (2525 : 50) ที่ศึกษาครูในเขตแทรกซึมผู้ก่อการร้ายพบว่า มีสุขภาพจิตแตกต่างกัน

2.6 ความพึงพอใจในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียน ซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน แสดงว่า ครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน บางคนมีความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้เพราะ เกิดความรู้สึกชอบ พอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้มีปัญหาในการปฏิบัติงานน้อย ดังที่เทพวัลย์ สุชาติ (2530 : 45 – 46) กล่าวว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ เงินเดือน สวัสดิการ นโยบายการบริหารงาน และปริมาณงานที่เหมาะสม แต่ครูบางคนรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน ทำให้เกิดปัญหาในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะ อาจรู้สึกว่าตนไม่ได้รับการตอบสนองตามที่ต้องการ ไม่ได้รับการยอมรับนับถือ ต้องปฏิบัติงานในด้านที่ตนไม่ชอบหรือไม่ถนัด ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจ เกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ในการทำงาน ดังงานวิจัยของ เซอร์จิโอวานนี (ผ่องศรี แด้มทอง. 2538 : 48 ; อ้างอิงมาจาก Sergiovanni. 1973) พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน และความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดรพันธ์ สุขนวล (2531 : 28) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย พบว่าถ้าครูไม่ได้รับการสนับสนุน ไม่ได้รับคำชมเชยบ้าง จะทำให้ครูขาดกำลังใจ นำไปสู่ความท้อแท้ในการทำงาน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน

2.7 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน แสดงว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพทั่วไปเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน ในด้านอาคารสถานที่ และด้านสื่อ อุปกรณ์ช่วยในการเรียนการสอน เป็นปัญหาในการปฏิบัติงานของครูบางคน แต่อาจไม่เป็นปัญหาในการปฏิบัติงานของครูบางคน ทั้งนี้เพราะเห็นว่าเป็นเรื่องไกลตัว เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องดำเนินการแก้ไข ในด้านอาคารสถานที่ชำรุดทรุดโทรม ไม่เพียงพอ กับจำนวนนักเรียน หรือ อุปกรณ์การเรียนการสอนไม่พร้อม เหล่านี้มักเป็นปัญหามาจากเรื่องงบประมาณ ซึ่งการแก้ไขขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจของผู้บริหาร มิใช่ปัญหาที่ครูผู้สอนจะเข้าไปแก้ไขได้ ด้านสื่อ อุปกรณ์ช่วยในการเรียนการสอนนี้ ครูบางคนอาจใช้ทุนส่วนตัว ในการจัดซื้อจัดหาสื่ออุปกรณ์ในการเรียนการสอนด้วยตนเอง โดยคิดว่าเป็นการส่งเสริมให้เด็กซึ่งพิการทางหูได้เรียนรู้ ทันโลกทันเหตุการณ์ปัจจุบัน ให้พวกเขาได้เติบโตเป็นส่วนหนึ่งของสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรศักดิ์ อัครอารีสุข (2544 : 100) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในการปฏิบัติงาน และวิธีเผชิญปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สายปฏิบัติงานสอน โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ในด้านสภาพแวดล้อมในห้องเรียน และสื่อการเรียนการสอน ไม่มีความสัมพันธ์กับวิธีเผชิญปัญหาในการปฏิบัติงานแบบสุ ดังนั้น สภาพแวดล้อมทางกายภาพ จึงไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพระหว่างกับผู้บังคับบัญชา, สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ อภิปรายได้ ดังนี้

3.1 สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา ส่งผลเป็นอันดับ 1 ต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน, แสดงว่า สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับดี ก็จะส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานน้อย หากสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชาไม่ดี ก็จะส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานมาก, ทั้งนี้เพราะ การทำงานจำเป็นต้องใช้สัมพันธภาพระหว่างกัน มีการปรึกษาหารือกัน การที่ครูปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา ด้วยการให้ความเคารพ นับถือ ให้ความร่วมมือในการทำงาน และการปฏิบัติตาม

นโยบายของผู้บังคับบัญชา ส่วนพฤติกรรมที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อครู ได้แก่การให้ความช่วยเหลือ แนะนำ การสนับสนุนให้ก้าวหน้าด้วยความยุติธรรม การรับฟังความคิดเห็น ให้ความเป็นกันเอง และการสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงานแก่ครู สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้ครูเกิดความศรัทธาในตัวผู้บังคับบัญชา ให้การยอมรับ ให้ความร่วมมือ ย่อมทำให้ปัญหาในการทำงานลดน้อยลงได้ ดังที่ ฮัทซ์ (Hatz. 1976 : 4 – 7) กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่มีผลกระทบโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร การให้ความไว้วางใจ การสนับสนุน ส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากร การยกย่องสรรเสริญ และการปกป้องบุคลากรในกรณีที่มีความขัดแย้งกับบุคคลภายนอก ก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกันระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของ พะยอม วงศ์สารศรี (2532 : 7) พบว่า การบริหารงานของผู้บริหาร ต้องตระหนักถึงสภาพร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน คำนึงถึงความปลอดภัย ความเหนื่อยล้า และเงินทดแทนต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก และงานวิจัยของ กิติมา ปรีดีดิลก (2529 : 331) พบว่า การปกครองบังคับบัญชาที่ดี ผู้บริหารต้องรู้และเข้าใจในความสามารถของบุคลากรแต่ละคน ต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน ยกย่องชมเชยแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

3.2 สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานเป็นอันดับรอง แสดงว่า ถ้าสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงานดี ก็จะส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานน้อย ขณะที่สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงานไม่ดี ก็จะส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานมาก พฤติกรรมที่ครูและเพื่อนร่วมงานปฏิบัติต่อกัน สามารถพยากรณ์ปัญหาในการปฏิบัติงานได้ ทั้งนี้เพราะ ในการทำงานต้องมีการพึ่งพากัน มีการปรึกษาหารือ ร่วมมือกันแก้ไขปัญหา เพื่อให้งานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์ งานสอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน เป็นงานที่ต้องใช้ภาษาท่าทาง หรือภาษามือในการสื่อสารระหว่างครูกับนักเรียน ดังนั้นการสื่อสารระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงานจึงมีความจำเป็น การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การยอมรับความคิดเห็น และให้ความร่วมมือในการทำงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ย่อมทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ และช่วยผลักดันให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน ดังงานวิจัยของ ชิดหทัย ผลานันท์ (2541 : 36) ที่ศึกษา ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร พบว่า ความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในหน่วยงาน ก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เกิดพลังกลุ่ม พลังความคิดสร้างสรรค์ และเพื่อนร่วมงานยังเป็นกำลังใจสำคัญในการปฏิบัติงานอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีป อภิสิทธิ์ (2532 : 36) พบว่าสัมพันธภาพที่ไม่ดีในการทำงาน ย่อมก่อให้เกิดความเครียด ทำให้งานขาดคุณภาพ ขาดความร่วมมือ และก่อให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อการปฏิบัติงาน

3.3 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครู ที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน แสดงว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานน้อย หากสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ไม่ดี ย่อมทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะ สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ทั้งด้านอาคารสถานที่ และด้านสื่อ อุปกรณ์ช่วยในการเรียนการสอน สามารถส่งเสริมการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี สภาพอาคารสถานที่ที่มีความเหมาะสม เช่น มีแสงสว่างเพียงพอ มีความจำเป็นต่อนักเรียน ในการใช้ประสาทสัมผัสด้านการมองเห็น ในการสื่อสารด้วยภาษามือ สื่อ อุปกรณ์ในการเรียนการสอน ต้องอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานและมีจำนวนเพียงพอกับนักเรียน ดังที่ ทองคำ ผดุงสุข (2532 : 92) กล่าวว่า การจัดอาคารสถานที่และบรรยากาศของโรงเรียน เป็นสิ่งสำคัญที่จะบันดาลให้นักเรียนอยากรู้ อยากเห็น อยากมาโรงเรียน โดยพิจารณาจากเรื่องต่าง ๆ คือ การจัดห้องเรียนและสุขภัณฑ์ต่าง ๆ ตลอดจนสนามเด็กเล่น ห้องสมุด ห้องพิเศษ สวนหย่อมที่นั่งพักผ่อน การจัดห้องให้ครู ตู้เก็บอุปกรณ์ต่าง ๆ บ้ายนิเทศ และตู้เก็บอุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ คาเพลนและโอเดีย (Kaplan and O'dea. 1953 : 351 – 354) พบว่า สภาพแวดล้อมมีผลต่อการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน และงานวิจัยของ เมทเฟสเซล และเชีย (Metfessel and Shea. 1961 : 16 – 17) ศึกษาสาเหตุที่ครูอเมริกันในโรงเรียนรัฐบาล ลาออกไป

ประกอบอาชีพอื่น เป็นจำนวนมากต่อไป พบว่า สาเหตุหนึ่งมาจากสภาพการทำงานในด้านอุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวก และวัสดุใช้สอยสำหรับครู มีไม่เพียงพอ มีคุณภาพต่ำ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา ครูกับเพื่อนร่วมงาน และครูกับนักเรียน ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงาน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกันในหน่วยงาน มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง การปฏิบัติงานในทุกหน่วยงานหรือองค์กรควรมีการยกย่องให้เกียรติซึ่งกันและกัน ยอมรับนับถือในความสามารถ การยิ้มแย้มทักทาย มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน หลีกเลี่ยงการนินทา ให้ความร่วมมือในการทำงาน รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ใจกว้าง มีเหตุผล มีความยุติธรรม และเสมอต้นเสมอปลาย เหล่านี้จะทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี การปฏิบัติงานย่อมสำเร็จไปด้วยดี และสมาชิกก็ได้รับความสุขในการทำงาน ดังนั้น จึงควรส่งเสริมให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ด้วยวิธีการใช้เทคนิคทางจิตวิทยา เช่น การทำกิจกรรมกลุ่ม เป็นต้น

1.2 การมีสภาพแวดล้อมที่ดี มีความพร้อมในด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย การปฏิบัติงานก็ย่อมบรรลุวัตถุประสงค์ไปได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

1.3 ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางนโยบายให้แก่ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องในการแก้ไข ปรับปรุง และส่งเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยินให้มีคุณภาพต่อไป

1.4 ในการเก็บข้อมูลครั้งต่อไป ถ้ามีความสะดวกในการเก็บข้อมูลอาจจะทำให้ผลงานวิจัยชัดเจนยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

2.1 ควรศึกษาและเปรียบเทียบ ปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน ในโรงเรียนโสตศึกษาที่ตั้งอยู่ในภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออก และภาคใต้

2.2 ควรศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ เช่น นักเรียนที่บกพร่องทางสายตา นักเรียนที่บกพร่องทางสติปัญญา นักเรียนที่บกพร่องทางด้านร่างกาย เป็นต้น

2.3 ควรมีการทดลองพัฒนาสัมพันธภาพ โดยใช้เทคนิคทางจิตวิทยา เช่น กลุ่มสัมพันธ์ (Interaction Group) การวิเคราะห์สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Transactional Analysis)

2.4 ควรมีการวิจัยในเรื่องนี้ โดยเพิ่มตัวแปรอิสระ เช่น วุฒิการศึกษาของครูสาขาเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน หรือประสบการณ์การได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับการศึกษาพิเศษ เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ หล้าสงวณ. (2524) สุขภาพจิตในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- กมลลักษณ์ ทองสมิตร. (2541) ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้าทายในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ฝ่ายสำคัญทางธุรกิจธนาคาร สังกัดสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดมศึกษา.
- กรมการแพทย์. (2524) คู่มือสุขภาพจิตสำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- กรรณิการ์ พินศิริกุล. (2521) การสำรวจปัญหาการเรียน สังคม และส่วนตัวของนักเรียนโรงเรียนสารพัดช่างใน กรุงเทพมหานคร. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การแนะแนว) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดมศึกษา.
- กองการศึกษาเพื่อคนพิการ. (2543) รูปแบบการจัดการเรียนร่วมของเด็กพิการทางหูในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : กรมสามัญศึกษา.
- กองวิชาการ, สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. (2542) วิสัยทัศน์ทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- กังสดาล สุทวิธสวรรค์. (2535) ความเข้มแข็งในการมองโลก แรงสนับสนุนทางสังคม และความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลในหอผู้ป่วยผู้ป่วยหนัก. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. อุดมศึกษา.
- กาญจนา คำสุวรรณ. (2524) จิตวิทยาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : ทวีการพิมพ์.
- กิตติ แสงเทียนฉาย. (2531) การศึกษาระดับความท้าทายของครูและสาเหตุในโรงเรียนมัธยมศึกษาของเขตการศึกษา 7. ปรินิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดมศึกษา.
- กิตติพร ปัญญาภิบาล. (2516) สุขภาพจิตของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อุดมศึกษา.
- กิติมา ปริติติลล. (2539) ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เกษม กลัดแพ. (2537) ความคิดเห็นของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับบทบาทและความต้องการในการทำงานของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดมศึกษา.
- เกษมสุดา สองห้องนอก. (2543) การศึกษาปัญหาและวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดมศึกษา.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2529) บทสรุปประมวลงานวิจัยทางการศึกษาและที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เล่ม 3. กรุงเทพฯ : สารานุกรมพิมพ์.
- จรรยา เกษศรีสังข์. (2537) วิจัยปัญหาของนักเรียนนายร้อยตำรวจ. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดมศึกษา.
- จันทร์ โกศล. (2530) สุขภาพจิตของพยาบาลเทคนิคที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจิตเวชในประเทศไทย. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (สุขศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดมศึกษา.
- จรรยาพร ธรรมินทร์. (2526) พลศึกษาสำหรับคนพิการ. กรุงเทพฯ : เทพนิมิตการพิมพ์.

- จิตรภูิกานต์ สบายจิตร. (2542) สัมพันธภาพระหว่างครูประจำชั้นกับนักเรียน การรับรู้คุณค่าในตนเองและพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- จิราภรณ์ ไทยกิ่ง. (2541) ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูกระทรวงศึกษาธิการ. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- จินตนา บิลมาศและคนอื่น ๆ. (2534) พัฒนาก้าวไกล กระจายทั่วถึง : แนวคิดกลไก รูปแบบในการพัฒนาข้าราชการให้ทั่วถึง. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- จินตนา สุขมาก. (2534) เอกสารประกอบการเรียนการสอนวิชาการศึกษา 2143205 : หลักการสอน. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครูสวนสุนันทา.
- จารุวรรณ ศรีสว่าง. (2542) ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตของครูระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ฉลอง ภิมรัตน์. (2521) จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : ประจักษ์การพิมพ์.
- เจลิยว บุรีภักดี. (2520) การออกแบบการวิจัยและการจัดทำเครื่องมือ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ชม ภูมิภาค. (2533) จิตวิทยาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ชมพูนุท พงษ์ศิริ. (2535) ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลในการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยของนักศึกษาพยาบาลพยาบาลสภาอากาศไทย กรุงเทพมหานคร. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2524) ระบบสื่อการสอน. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชะลอ ธรรมศิริ. (2516) การพัฒนาตนเอง. พระนคร : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น.
- ชลิต พูลศิลป์. (2527) ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ชลิต พุทธรักษา. (2531) การจัดการโรงเรียนประถมศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ : นำทางการพิมพ์.
- ชานนท์ บุรี. (2535) ปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่าง เขตภาคกลาง. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ชิดหทัย ผลานันท์. (2541) ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ชินวรรณ บุญเกียรติ. (2530) การปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานประสานงาน การประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ชีรวัดณ์ นิจนตร. (2526) สภาพเชิงจิตสังคมในโรงเรียนกับสุขภาพจิตของนักเรียนวัยรุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

- ชวลิตกร ตั้งเชื่อนพันธ์. (2540) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษเรียนร่วมกับเด็กปกติ ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. ปรินญา นิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาพิเศษ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดลำนเา.
- โชคดี รักทอง.(2531) ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง. ปรินญา นิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดลำนเา.
- ทรงชัย สุทธิพันธ์.(2537) การศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดสมุทรปราการ. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดลำนเา.
- ทรงเดช โคตรสิน. (2532). การศึกษาปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดลำนเา.
- ทองคำ ผดุงสุข. (2532) คู่มือพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- ทวีป อภิลิทธิ์. (2521) การศึกษาลักษณะและปริมาณการนำผลการวิจัยไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยครูที่เปิดสอนถึงระดับปริญญาตรี 17 แห่ง. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดลำนเา.
- เทพวัลย์ สุชาติ. (2530) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของนักสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. อุดลำนเา.
- ธนา นิลชัยโกวิทและคนอื่น ๆ. (2539) “ความเชื่อถือได้และความแม่นยำตรงของ General Health Questionnaire”. วารสารสุขภาพจิต. (3) : 41 ; กรกฎาคม – กันยายน.
- ธารารัตน์ ชื่นทอง. (2542) การศึกษาปัญหาความเครียดในการปฏิบัติงานและกลวิธีเผชิญความเครียดของพนักงานระดับหัวหน้างาน ธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน). ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดลำนเา.
- ธีรวิทย์ ฤทธิ์เดช. (2521) การบริหารอาคารสถานที่ของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดลำนเา.
- นริศ มณีนัย. (2540) สภาพการจัดการเรียนการสอนตามความคิดเห็นของครูและนักเรียนของโรงเรียนช่างฝีมือทหาร. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดลำนเา.
- นุชนาฏ บุญแลบ. (2535) ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กับระดับวุฒิภาวะและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. อุดลำนเา.
- นิกุล ประทีปพิชัย. (2540) ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 5. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดลำนเา.
- นิพนธ์ กินาวงศ์. (2529) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษา. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน. อุดลำนเา.
- บรรจง ชูสกุลชาติ. (2529) “การศึกษาเกี่ยวกับการมีงานทำ”. มิตรครู. 28(4) : 4-10 กุมภาพันธ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2537) การพัฒนาการสอน. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม.

- ปัญญา สมบูรณ์ศิลป์. (2523) หลักการจัดโครงการสุขภาพในโรงเรียนฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.
- ประทีป เล้ารัตนอารีย์. (2524) ขวัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ปิยกาญจน์ กิจอุดมทรัพย์. (2540) ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับลักษณะมุ่งอนาคตของนักศึกษาหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ปิยะนุช สัจจิต. (2528) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองหอสมุดแห่งชาติ. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (บรรณารักษศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ประภาพรรัตน์ บุรีรัตน์. (2535) "สิ่งที่ทุกคนควรรู้เกี่ยวกับความเครียด". วารสารแนะแนว. 26(139) : 68-72 ; กุมภาพันธ์ – มีนาคม.
- ปรีชา หิรัญสาย. (2527) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด ในเขตการศึกษา 12 ก่อนและหลังโอนมาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. ปรินิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535) จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพฯ.
- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2530) สุขภาพจิตเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : บัณฑิตการพิมพ์.
- ผ่องศรี แท้มทอง. (2538) แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ผดุง อารยะวิญญู. (2533) การศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรุงธนพัฒนา.
 ————. (2541) การศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : ภาควิชาการศึกษาพิเศษ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฝน แสงสิงแก้ว. (2519) สุขภาพจิตศึกษา. กรุงเทพฯ : กองสุขภาพจิต.
- พจน์ สะเพียรชัย. (2524) "คำกล่าวปิดการสัมมนาเรื่อง แนวทางใหม่ของการฝึกปฏิบัติวิชาชีพครู" ในรายงานการสัมมนาเรื่อง แนวทางใหม่ของการฝึกปฏิบัติวิชาชีพครู. 19 - 21 ตุลาคม 2524 : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- พจนารถ แดงพลอย. (2532) การศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของครูและครูแนะแนวที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 1. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- พรทิพย์ เจนจริยานนท์. (2542) ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับลักษณะมุ่งอนาคตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดตรัง. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- พรรณี ชูทัย. (2528) จิตวิทยาการเรียนการสอน : จิตวิทยาการศึกษาสำหรับครูในโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : อมรินทร์การพิมพ์.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2532) การบริหารงานบุคคล = Personnel Management. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ วิทยาลัยครูสวนดุสิต.
- พิรพรต หุ่นเจริญ. (2535) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

- พิสิฐ เมธากัทร และธีรพล เมธิกุล. (2531) ยุทธวิธีการสอนเทคนิค. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ไพฑูรย์ โพธิ์เทพ. (2531) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล เขตการศึกษา 6. ปรินิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน. อุดมศึกษา.
- ไพศาล นาสินธมากร. (2531) ปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของครูสอนวิชาชีพหลักสูตรศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียน จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์. อุดมศึกษา.
- ปิญญู สาทร. (2526) หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- มนูญ บุญเชิด. (2528) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อุดมศึกษา.
- มนูญ แป้นเจริญ. (2522) การศึกษาเปรียบเทียบปัญหาส่วนตัว ปัญหาสังคม และปัญหาการเรียนของนักเรียน มัธยมศึกษาตอนปลายและนักศึกษาผู้ใหญ่ ระดับ 5 จังหวัดสงขลา. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดมศึกษา.
- มนูญ ศิลปรัตน์. (2535) การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดมศึกษา.
- มาลินี แซ่เตื่อง. (2534) ทักษะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อวิชาชีพและสภาพแวดล้อมในการทำงาน. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดมศึกษา.
- มยุเรศ ฮาดวิเศษ. (2544) สุขภาพจิตและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรพยาบาลโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (สุขศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดมศึกษา.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2520) สภาพปัญหาที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การมัธยมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดมศึกษา.
- ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว. (2528) องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- วัลณี น้อยมณี. (2534) ความท้อถอยและสาเหตุของความท้อถอยของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร. ปรินิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. อุดมศึกษา.
- วิจิตร ศรีสะอ้าน. (2531) "วิกฤตศรัทธาวิชาชีพครู". คุรุปริทัศน์ 13 : 22 – 27 กุมภาพันธ์.
- วิจิตร อวระกุล. (2528) เทคนิคมนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วินัย วีระวัฒนานนท์. (2530) สิ่งแวดล้อมศึกษา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- วิรัช ศรีทอง. (2534) ปัญหาและความต้องการของครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นประเภทอุตสาหกรรมของศูนย์ การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดในภาคเหนือ. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดมศึกษา.
- วีระ ไชยศรีสุข. (2533) สุขภาพจิต. กรุงเทพฯ : แสงศิลป์การพิมพ์.
- วีระชาติ แก้วไสย. (2518) องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา จังหวัด เชียงราย. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารและวางแผนการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดมศึกษา.

- วาริน แซ่ตัน. (2543) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพังงา. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- วารี ธีระจิตร. (2537) การศึกษาสำหรับเด็กพิเศษ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศักดิ์ชัย นิรุญทวี. (2532) ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ศิริลักษณ์ เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2523) การศึกษาปัญหาของนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2522. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ศุภลักษณ์ เกื้ออรุณชัย. (2525) สุขภาพจิตของครูในเขตแทรกซึมผู้ก่อการร้าย ในจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. อัดสำเนา.
- ศรีธรรม ธนะภูมิ. (2535) พัฒนาการทางอารมณ์และบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์.
- ศรียา นิยมธรรม. (2541) ความบกพร่องทางการได้ยิน : ผลกระทบทางจิตวิทยาการศึกษาและสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : ภาควิชาการศึกษาพิเศษ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2530) จิตวิทยาพัฒนาการ. เชียงใหม่ : ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- _____ . (2539) ทฤษฎีบุคลิกภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : หมอชาวบ้าน.
- สงศรี จัยสิน และคนอื่นๆ . (2528) "สุขภาพจิตของประชาชน จังหวัดชลบุรี". วารสารกรมการแพทย์ 2(4) : 247-257 ; เมษายน.
- สมพร แซ่เฮ้ง. (2540) ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของคนพิการในสถานประกอบการเอกชนในกรุงเทพมหานคร. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- สมศักดิ์ ขาติมาลา. (2537) การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- สุจิต สุวรรณชีพ. (2525) คู่มืออบรมความรู้สุขภาพจิตสำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล. กรุงเทพฯ : กองสุขภาพจิต กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.
- สุจินต์ ปรีชาสามารถ. (2535) สุขภาพจิตเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : ภาควิชาสุขศึกษา คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สุชาติ ปภาพจน์. (2539) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ปรินิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- สุพล บุญทรง. (2522) จิตวิทยาพัฒนาการ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สุพิน บุญชูวงศ์. (2536) หลักการสอน. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- สุภา มาลากุล ณ อยุธยา. (2536) สุขภาพจิตศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มิตรสยาม.
- สุภาพรรณ โคตรจรัส. (2527) สุขภาพจิต เล่ม 1 : จิตวิทยาในการดำรงชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มปป.
- สุธรรม ประทานทรัพย์. (2520) การศึกษาปัญหาซึ่งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครเปรียบเทียบกับครูในจังหวัดใกล้เคียง. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การแนะแนว) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- เสถียร เหลืองอร่าม. (2527) หลักมนุษยสัมพันธ์ต่อการบริหารงานในองค์การ. กรุงเทพฯ : แพร์พิตยา

- หัตยา มัทยาท. (2541) ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงานและปัจจัยทางจิตที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพประจำการในโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออก. ปรินุณยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- หทัยทิพย์ ควรสุภา. (2525) สุขภาพจิตของครูแนะแนวโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. ปรินุณยานิพนธ์ กศ.ม. (การแนะแนว) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- องค์การอนามัยโลก WHO. (1973) *Human Health Encyclopaedia Britianica*. Volumn B (U.S.A)
- อัจฉรา สุขารมณ. (2527) พื้นฐานทางจิตวิทยาการศึกษา : เอกสารคำสอนวิชา 503. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- อมร อินทนนท์. (2534) การศึกษาปัญหาและความต้องการในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนโสตศึกษา ปรินุณยานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาพิเศษ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- อมรรัตน์ กริธาธร. (2540) ปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพาณิชยการสังกัดกรมอาชีวศึกษา. ปรินุณยานิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- อบรม สันภิบาล. (2524) คู่มือฝึกสอน. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. (2533) ตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา. ปรินุณยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- อเนก สงสุวรรณ. (2533) ทักษะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน. ปรินุณยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- อารมณ จินดาพันธ์. (2536) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. ปรินุณยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- อารี เพชรผุด. (2530) มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- อุเรนทร์ สุขนวล. (2531) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย. ปรินุณยานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาพิเศษ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- อุษณีย์ พาณิชย์ไพศาลกุล. (2527) ความพึงพอใจของครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานครที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- อุโฆษ ปันสุวรรณ. (2523) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการปฏิบัติงานและสุขภาพจิตของครูอาจารย์ในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกองการศึกษาพิเศษ. ปรินุณยานิพนธ์ กศ.ม. (การแนะแนว) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

Applewhite, Philip B. (1965) *Organnizational and Behavior*. New York : Prentice-Hall Inc.

Beck, C.L. and R.M. Gargiulo. (1983) Burnout in Teachers of Retarded and Nonretarded children. *Journal Of Educational Research*. 5 (76) :169-173 ; January - February.

Bernard, Chester I. (1970) *The Function of Executive*. Cambridge : Harward Univercity Press.

Best, Joh W.(1981) *Research in Education*. 4th edition. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.

Borquist, Linda Cartier. (1987) Job Satisfaction of Administrators in a Public Suburban School District. *Dissertation Abstracts International*. 2 : 260-A : August.

- Bowman, P. Michael. (1986) *Nursing Management and Education : A Conceptual Approach to Change*. London : Croom Helm, Ltd.
- Conbrach, Lee J. (1984) *Essentials of Psychological Testing*. 4th ed. New York : Harper.
- Cruz, Albarez and Linda Helena. (1991) Supervision of the midlife teacher : Job Satisfaction and Motivation, in *Dissertation Abstracts International*. 51(11) : 3565-A, May 1991.
- Dessler, Gary. (1988) *Personnel Management*. 4th ed. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice - Hall.
- Dworkin, Anthony Gary. (1988) Teacher Burnout in the Public Schools : Structural Causes and Consequences for Children. *Educational Administration Quarterly*. 24 (1) : 86–88 ; February.
- Feldman, Danial and Hugh Arnold. (1983) *Management Individual and Group Behavior in Organizations*. Tokyo : McGraw-Hill International Book Company.
- Fiedler, Fred E., Martin M. Chomers and Linda Morhan. (1976) *Improving Leadership Effectiveness : The Leader Match Concept*. New York : John Wiley and Sons Inc.
- Friedman, M. and R. H. Roseman. (1974) Behavior Pattern and Coronary Angiographic Findings. *Journal of the American Medical Association*. 240 : 164.
- Ghiselli, Edwin E. and Clarence W. Brown. (1955) *Personnel and Industrial Psychology*. New York : McGraw-Hill Book Company.
- Gilmer, B., Von Heller and others. (1966) *Industrial and Organization psychology*. New York : McGraw-Hill Book Co.
- Good, Carter V. (1973) *Dictionary of Education*. New York : McGraw-Hill Book Co.
- Harell, Thomas W. (1964) *Industrial Psychology*. Oxford : IBM Publishing Co.
- Hart, F. Watson. (1976) Positive Teacher Morale : The Principle's Responsibility. *NASSP Bulletin*. 60 : 4 – 7 ; April.
- Holley, William H. and Kenneth M. Jennings. (1983) *Personnel Management : Function and Issues*. New York : The Dryden Press.
- Ideus, Kenneth E. (1992) "A Study of Locus-of-Control, Job Satisfaction and a Number of Demographic Variables" *Dissertation*. Boston University.
- Jahoda, M. (1970) *The Psychological Meaning of Various Criteria of Positive Mental Health in Social Psychology and Mental Health*. By H. Wechsler, et.,el. New York : Holt, Rinehart and Winston, Inc.
- Kaplan, L and L.D. O'dea. (1953) "Mental Health Hazards in School". *The Education Leadership*. 10 (1953) : 351-354 ; August.
- Lam, Peter and others. (1995) "Work Life, Career Commitment and Job Satisfaction as Antecedents of Career Withdrawal Cognition Among Teacher Interns". *Journal of Research and Development in Education*. 28 (4) : 230 –236.
- Lawler, Edward. (1977) "Satisfaction and Behavior" in *Perspectives on Behavior in Organization*. New York : McGraw-Hill.
- Locke, Edwin A. (1976) *The Nature and Causes of Job Satisfaction Handbook of Industrial and Organization Psychology*. Edited by Martin Dunnette. Chicago : Rand McNally.

- Maslach, Christina. (1986) *Burnout, The Cost of Caring*. 2nd ed : Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall, Inc.
- McGrath, Mary Colette Zabolio. (1989) "Job Stress and Burnout among Teachers of the Emotionally and Behaviorally Disturbed" *Dissertation Abstracts International*. 49 (10) : 2880-A ; April.
- Metfressel, Newton S. and John F. Shea. (1961) Fifty Often Over Looked Areas of Teacher Frustration. *The American School Board Journal* 6(6) : 16-17 ; June.
- Moos, R.H. (1974) *Community Oriented Programs Environment Scale Manual*. California : Consulting Psychologists Press, Inc.
- Morgan, S.R. and J.A. Reinhart. (1986) Training as a Factor Contributing to Burnout in Teachers of Emotionally Disturbed Children. *Education*. 106 (22) : 185-191 ; January – February.
- Morton, Robert Joseph. (1978) The Influence of Selected Factors on the Job Satisfaction and Career Development of the 1930-1973. *Dissertation Abstracts International*. 12 (7062-A) ; June.
- Napier, Thomas Gayle. (1960) "Teacher Morale" *Dissertation Abstracts*. 27 (5) : 1228 – A ; November.
- Ostjes, James L. (1974) "A Study of Relationship of Principle Teacher Role Perception and Teacher Job Satisfaction". *Dissertation Abstracts International*. 35 (2) : 767-A ; August.
- Pfiffner, John M. and Mashall Fels. (1964) *The Supervisor of Personal Human Relations in the Management of Men*. New York : Prentice Hall, Inc.
- Randall, Mary and William A. Scott. (1988) Burnout, Job Satisfaction, and Job Performance. *Australian Psychologist*. 23 (3) : 335-347 ; November.
- Russell, Daniel. Elizabeth Althmaier and Dawb Va Velgen. (1987) Job Related Stress, Social Support and Burnout Among Classroom Teachers. *Journal of Applied Psychology*. 72 (2) : 269 – 274.
- Sergiovani, Thomas J. and Fred D. Carver. (1980) *The New School Executive : A Theory of Administration*. 2nd ed. New York : Harper and Row.
- Stass, George and Leonard Sayles. (1980) *Behavioral Strategies for Managers*. New Jersey : Englewood Cliffs, Prentice-Hall.
- Strube, Michael J. and M. Boland. (1986) Postperformance Attributions and Task Persistence Among Type A and B Individuals. *Journal of Personality and Social Psychology*. 50 (2) : 413-420 ; February.
- Valez, Gillermo V. (1972) A Study of Faculty Satisfaction – Dissatisfaction with the Intrinsic and Extrinsic Job Factors in Colombian Universities. *Dissertation Abstracts*. 33 : 3 (September) : 997-A.
- Vickstrom, R. Rodney. (1971) "An Investigation in to Job Satisfacting among Teacher". *Dissertation Abstracts International*. 32 (3) : 1249 – A.
- Wolman, Benjamin B. (1979) *Dictionary of Behavioral Science*. London : Macmillan.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความร่วมมือ

ที่ ทม 1012/ 4644



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๕ ธันวาคม 2544

เรื่อง ขอให้ใช้แบบคัดกรองสุขภาพจิต

เรียน นายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิท

เนื่องด้วย นางสาวพัสนี้ สุขसारจน์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน” โดยมี อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขออนุญาตใช้แบบคัดกรองสุขภาพจิต ไทยจี เอช คิว (Thai GHQ 60) เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน ในโรงเรียนโสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ จำนวน 46 คน และโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนนทบุรี จำนวน 52 คน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวพัสนี้ สุขसारจน์ ได้ใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าว ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5644

โทรสาร. 258-4119

ที่ ทม 1012/ ๐๕๖๔



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๔ ธันวาคม 2544

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวพัสนี้ สุขसारจน์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน” โดยมี อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตใช้สถานที่ และขอให้ครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน จำนวน 46 คน ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน ในระหว่าง เดือนธันวาคม 2544

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวพัสนี้ สุขसारจน์ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5664

โทรสาร. 258-4119

ที่ ทม 1012/ ๖๖๖



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๔ ธันวาคม 2544

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษานนทบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวพัสนีย์ สุขสาโรจน์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน” โดยมี อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตใช้สถานที่ และขอให้ครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน จำนวน 52 คน ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน ในระหว่าง เดือนธันวาคม 2544

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวพัสนีย์ สุขสาโรจน์ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5664

โทรสาร. 258-4119

ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน

เรียน อาจารย์ทุกท่าน

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน ครูอาจารย์ทุกท่านสามารถแสดงความคิดเห็น หรือความรู้สึกได้อย่างอิสระ เพราะไม่มีข้อใดถูกหรือผิด คำตอบของท่านไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานหรือสถานภาพทางราชการของท่านประการใด แต่จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัย และคำตอบของท่านทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับ มีรายละเอียดดังนี้

คำชี้แจง แบบสอบถามทั้งหมดมี 9 ตอน ได้แก่

- | | |
|----------|---|
| ตอนที่ 1 | แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล |
| ตอนที่ 2 | แบบสอบถามบุคลิกภาพ |
| ตอนที่ 3 | แบบคัดกรองสุขภาพจิต ไทย จี เอช คิว 60 (Thai GHQ 60) |
| ตอนที่ 4 | แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน |
| ตอนที่ 5 | แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน |
| ตอนที่ 6 | แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา |
| ตอนที่ 7 | แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน |
| ตอนที่ 8 | แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน |
| ตอนที่ 9 | แบบสอบถามปัญหาในการปฏิบัติงาน |

จึงขอความกรุณาอาจารย์ทุกท่านโปรดตอบให้ครบทุกข้อ และตรงตามความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
นางสาวพัสนี สุขสาโรจน์
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับลักษณะเฉพาะของท่าน ตามความเป็นจริง
ในปัจจุบัน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

2. ปัจจุบันอายุ ปี

3. สถานภาพการสมรส

☐ โสด

☐ คู่

☐ หม้าย

4. ประสบการณ์การทำงาน จำนวน.....ปี

5. ระดับชั้นที่ทำการสอน

☐ ระดับอนุบาล

☐ ระดับประถมศึกษา

☐ ระดับมัธยมศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง เมื่ออ่านข้อความแล้ว โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านบางครั้ง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	ท่านเป็นคน que เริ่มต้นทำสิ่งใดแล้ว ต้องทำให้สำเร็จ					
2	ท่านรู้สึกต้องทำสิ่งต่างๆ อย่างรวดเร็ว เพื่อแข่งกับเวลา					
3	ท่านรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วจนไม่สามารถทำสิ่งที่ตั้งใจไว้ได้ทัน					
4	ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
5	เมื่อทำงานผิดพลาดท่านจะรีบแก้ไขทุกครั้ง					
6	ท่านไม่ชอบทำงานที่ต้องมีการแข่งขันกับคนอื่น					
7	ท่านเป็นคนจริงจังกับการทำงาน					
8	ท่านรู้สึกหงุดหงิด เมื่อต้องฟังคนที่พูดจาซ้ำซาก					
9	ท่านชอบแสวงหาความรู้เพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
10	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านจะพยายามแก้ไขปัญหา นั้นให้ได้					
11	ท่านได้รับมอบหมายงานสิ่งใด ท่านมักจะทำงานนั้นๆ ให้เสร็จก่อนกำหนด					
12	ท่านจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุด					
13	ท่านไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องกระตือรือร้นในการทำงาน					

ตอนที่ 3 แบบคัดกรองสุขภาพจิตไทย จี เอช คิว (Thai GHQ 60)

คำชี้แจง สุขภาพโดยทั่วไปของท่านในระยะ 2-3 สัปดาห์ที่ผ่านมาเป็นอย่างไรบ้าง กรุณาตอบคำถามต่อไปนี้ โดยขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ใกล้เคียงกับสภาพของท่านในปัจจุบัน หรือ ในช่วง 2-3 สัปดาห์ที่ผ่านมามากที่สุด โดยไม่รวมถึงปัญหาที่ท่านเคยมีในอดีต และกรุณาตอบคำถามทุกข้อ

ในระยะที่ผ่านมานี้ ท่าน...

1. รู้สึกสบายและมีสุขภาพจิตดี
☐ ดีกว่าปกติ ☐ เหมือนปกติ ☐ แย่กว่าปกติ ☐ แย่กว่าปกติมาก
2. รู้สึกต้องการยาบำรุงให้มีกำลังวังชา
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
3. รู้สึกทรมานและสุขภาพไม่ดี
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
4. รู้สึกไม่สบาย
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
5. เจ็บหรือปวดบริเวณศีรษะ
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง เมื่ออ่านข้อความแล้วโปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวาช่องใดช่องหนึ่ง ให้ตรงกับความรู้สึกของท่าน

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านบางครั้ง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ					
2	ท่านพึงพอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน					
3	งานที่ท่านปฏิบัติและรับผิดชอบอยู่เปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่					
4	ท่านทราบจุดมุ่งหมายของงานอย่างชัดเจนก่อนจะปฏิบัติงานนั้น					
5	ท่านมีโอกาสดำเนินการอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเสมอ					
6	ท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน					
7	ท่านพึงพอใจกับความสำเร็จของงานในรอบปีที่ผ่านมา					
8	ท่านมีอิสระในการเสนอความคิดเห็น					
9	ท่านได้รับมอบหมายงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชาเสมอ					
10	ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานอย่างแท้จริง					
11	ท่านรู้สึกประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน					
12	ท่านรู้สึกสนุกกับงานที่ทำอยู่ในขณะนี้					
13	อาชีพครูสอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน เป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง เมื่ออ่านข้อความแล้ว โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือ ช่องใดช่องหนึ่ง ให้ตรงกับความรู้สึกของท่าน

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านบางครั้ง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	อาคารสถานที่ สภาพห้องเรียนมีอากาศถ่ายเทได้ดี ไม่อึดอัด					
2	สถานที่ทิ้งขยะสะอาด ไม่ส่งกลิ่นรบกวน					
3	ห้องพักรูไม่เป็นสัดส่วน และไม่เพียงพอกับจำนวนครู					
4	บริเวณโรงเรียนมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย					
5	ห้องปฏิบัติการวิชาชีพ มีความพร้อมในการเรียนการสอน					
6	ห้องเรียนปราศจากกลิ่นต่างๆ เช่น กลิ่นเหม็นจากห้องน้ำ กลิ่นขยะ กลิ่นอาหารจากโรงอาหาร					
7	บริเวณโรงเรียนมีศาลา หรือม้านั่งสำหรับพักผ่อนในเวลาพักกลางวัน					
8	สื่อ อุปกรณ์ช่วยในการเรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานมีจำนวนน้อย ใช้งานได้ไม่สะดวก					
9	อุปกรณ์ในการฝึกภาคปฏิบัติของนักเรียน มีอย่างเพียงพอ					
10	โรงเรียนมีสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย เหมาะสมกับเทคโนโลยีในปัจจุบัน					
11	ไม่ได้รับความสะดวก ในการเบิกอุปกรณ์การเรียนการสอนมาใช้					

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
12	มีการจัดบริการเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องถ่ายเอกสาร คอมพิวเตอร์					
13	นักเรียนส่วนใหญ่ มีเครื่องช่วยฟังของตนเอง					

ตอนที่ 6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา

คำชี้แจง เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างด้านขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ให้ตรงกับความรู้สึกของท่าน

จริงที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ตรงกับความรู้สึกของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ตรงกับความรู้สึกของท่านบางครั้ง
จริงน้อย	หมายถึง	ตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	พฤติกรรมที่ครูปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา ท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย					
2	ท่านให้ความร่วมมือในนโยบายของผู้บังคับบัญชา					
3	เมื่อท่านมีปัญหาในเรื่องส่วนตัว ท่านไม่สามารถขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา					
4	ท่านมีสัมมาคารวะต่อผู้บังคับบัญชา					
5	ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาในผลงานที่ปฏิบัติ					
6	ท่านกล้าเสนอความคิดใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชา					
7	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านจะตัดสินใจแก้ปัญหานั้นด้วยตนเอง ก่อนจะรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ					
8	พฤติกรรมที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อครู ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานแก่ท่าน					
9	ผู้บังคับบัญชายอมรับนับถือการทำงานของท่าน					

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
10	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านมีเสรีภาพในการปฏิบัติงาน					
11	ผู้บังคับบัญชาร่วมที่จะปกป้องคุ้มครองท่านให้ได้รับความเป็นธรรม กรณีถูกกลั่นแกล้ง					
12	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
13	ผู้บังคับบัญชาให้ความสนิทสนมกับท่านเท่าเทียมกับบุคคลอื่น					
14	ผู้บังคับบัญชาไม่ระวังรักษาผลประโยชน์ให้ท่าน					
15	ผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยให้ท่านปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ					
16	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านเข้าฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ					
17	ผู้บังคับบัญชาสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ท่านและคณะครู					
18	การตัดสินใจของผู้บังคับบัญชามุ่งประโยชน์ของหน่วยงานเป็นสำคัญ					
19	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างยุติธรรม					

ตอนที่ 7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจง เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างด้านขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ให้ตรงกับความรู้สึกของท่าน

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านบางครั้ง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากครูทุกคน					
2	เพื่อนร่วมงานต่างให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน					
3	เพื่อนเป็นผู้รับฟังที่ดี เมื่อท่านต้องการระบายความในใจ					
4	เพื่อนร่วมงาน ยอมรับฟังคำติชมด้วยความเต็มใจ					
5	เมื่อครูคนใดมีปัญหา ท่านจะให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ					
6	เพื่อนร่วมงานในโรงเรียนมีความสามารถและความชำนาญพอๆ กัน					
7	เพื่อนร่วมงานกล้าที่จะดักเตือนซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ					
8	ท่านมีอุปสรรคในการประสานงานภายในโรงเรียน					
9	ท่านพร้อมให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานในทุกเรื่อง					
10	เมื่อเกิดความเข้าใจผิดขึ้น ท่านและเพื่อนร่วมงานพยายามประนีประนอมและปรับความเข้าใจกัน					
11	ท่านเห็นว่าทุกคนในโรงเรียนเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน					

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
12	ท่านเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของผู้ร่วมงาน					
13	ท่านพอใจสัมพันธภาพที่มีต่อกันในโรงเรียน					
14	ผู้ร่วมงานสนับสนุนให้ท่านได้รับความก้าวหน้าด้วยความจริงใจ					
15	ท่านมีโอกาสดำเนินการสร้างสรรค์กับผู้ร่วมงานเป็นประจำ					

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน

คำชี้แจง เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างด้านขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ให้ตรงกับความรู้สึกของท่าน

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านบางครั้ง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	พฤติกรรมที่ครูปฏิบัติต่อนักเรียน					
2	ท่านยินดีรับฟังความคิดเห็นของนักเรียน					
3	ท่านดักเตือนนักเรียนด้วยวาจาจากก่อนทุกครั้ง เมื่อ นักเรียนกระทำผิดระเบียบวินัย					
4	ท่านให้คำปรึกษาแก่นักเรียนในเรื่องการเรียน					
5	ท่านให้คำปรึกษาแก่นักเรียนในเรื่องส่วนตัว					
6	ท่านใช้เวลาส่วนตัวให้กับนักเรียนเท่าที่จะทำได้					
7	ท่านให้ความสนใจนักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียม กัน					
8	ท่านให้รางวัลแก่นักเรียนในบางโอกาส					
9	ท่านดักเตือนนักเรียนที่ทำผิดระเบียบวินัยด้วย ความนุ่มนวล					
10	ท่านมักประนีประนอมในกรณีที่นักเรียนขัดแย้งกัน					
11	ท่านแสดงความชื่นชมนักเรียนทางสีหน้าและ คำพูด					
12	ท่านถามทุกข์สุข และแสดงความเอื้ออาทรเมื่อนัก เรียนเจ็บป่วย					

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
13	พฤติกรรมที่นักเรียนปฏิบัติต่อครู นักเรียนให้ของขวัญท่าน เนื่องในโอกาสพิเศษ เช่น วันขึ้นปีใหม่					
14	นักเรียนยินดีที่ได้พบและสนทนากับท่านเป็นประจำ					
15	นักเรียนมีความภาคภูมิใจในตัวท่าน					
16	นักเรียนมาปรึกษาท่านในเรื่องส่วนตัว					
17	นักเรียนแสดงสัมมาคารวะต่อท่าน เมื่ออยู่ในโรงเรียน					
18	นักเรียนมาปรึกษาท่านในเรื่องการเรียน					
19	นักเรียนกล้าแสดงความคิดเห็นกับท่าน ขณะอยู่ ระหว่างการเรียนการสอน					

ตอนที่ 9 แบบสอบถามปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน

คำชี้แจง เมื่ออ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งให้ตรงกับความรู้สึกของท่าน

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านบางครั้ง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	ด้านการสอน ท่านคิดว่าจำนวนนักเรียนในแต่ละชั้นเรียนมากเกินไป					
2	ท่านไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนการใช้หลักสูตร					
3	ท่านมีความรู้สึกว่่านักเรียนไม่มีความกระตือรือร้นในการเรียน					
4	สภาพสื่อและอุปกรณ์ที่มีอยู่ไม่สามารถใช้งานได้ อย่างเต็มที่					
5	ท่านรู้สึกว่่านักเรียนบางคนก่อวุ่นเพื่อนในชั้นเรียน จนเพื่อนขาดสมาธิ					
6	ท่านรู้สึกท้อถอยในการสอนเมื่อต้องประสบปัญหาใน การปฏิบัติงาน					
7	การใช้ภาษามือในการเรียนการสอน ไม่เป็นแนว เดียวกัน					
8	การเรียนการสอน ไม่มีหลักสูตรเฉพาะสำหรับเด็กที่ มีความบกพร่องทางการได้ยิน					
9	ท่านรู้สึกว่่าโรงเรียนสนใจงานกิจกรรมมากจนทำให้ มีเวลาสอนในชั้นเรียนน้อย					

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
10	ด้านการบริหารงาน ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานสอนในรายวิชาที่ท่านไม่ค่อยถนัด หรือไม่มีความรู้					
11	นโยบายในการบริหารงานมีความชัดเจน					
12	ผู้บังคับบัญชาไม่รับฟังความคิดเห็นของครูอาจารย์					
13	คณะครูมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน					
14	เจ้าหน้าที่ นักการภารโรง ไม่เต็มใจให้บริการครูอาจารย์					
15	การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน					
16	ท่านรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาไม่มีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน					
17	ท่านรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาชอบยึดตนเองเป็นสำคัญ					-
18	ท่านรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนางาน					

ภาคผนวก ค
คุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 6 ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนก ของแบบสอบถามบุคลิกภาพ

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	2.55
2	3.86
3	5.58
4	4.71
5	6.18
6	2.41
7	5.09
8	1.90
9	2.95
10	2.33
11	2.29
12	4.63
13	3.35

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .8745

ตาราง 7 ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนกของ แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	2.70
2	3.58
3	2.45
4	4.92
5	3.05
6	2.61
7	3.50
8	2.31
9	2.01
10	4.95
11	2.43
12	2.05
13	1.98

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .9291

ตาราง 8 ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนก ของแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	2.30
2	3.60
3	1.84
4	3.83
5	3.59
6	2.39
7	1.86
8	2.06
9	2.29
10	1.98
11	1.96
12	1.83
13	1.92

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .8190

ตาราง 9 ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนก ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับ
ผู้บังคับบัญชา

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	3.25
2	3.31
3	2.01
4	2.60
5	2.43
6	2.05
7	2.42
8	4.16
9	3.22
10	6.00
11	6.32
12	4.14
13	3.59
14	3.58
15	3.75
16	3.00
17	3.75
18	4.31
19	5.83

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .9491

ตาราง 10 ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนกของ แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับ
เพื่อนร่วมงาน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	2.55
2	2.06
3	2.32
4	2.51
5	1.80
6	2.08
7	2.57
8	2.82
9	2.12
10	4.16
11	2.25
12	2.37
13	2.65
14	2.50
15	3.28

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .8205

ตาราง 11 ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนกของ แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	2.61
2	1.90
3	4.16
4	6.09
5	5.31
6	4.16
7	3.15
8	3.20
9	2.09
10	3.10
11	3.94
12	4.92
13	1.89
14	2.09
15	3.81
16	1.83
17	2.69
18	2.31
19	1.95

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .9346

ตาราง 12 ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนกของ แบบสอบถามปัญหาในการปฏิบัติงาน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	2.81
2	3.50
3	4.56
4	3.42
5	1.80
6	2.97
7	2.94
8	2.74
9	1.99
10	1.99
11	1.99
12	2.61
13	2.37
14	1.94
15	3.38
16	2.20
17	3.08
18	2.63

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .9154

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวพัสนี สุขสาโรจน์
วันเดือนปีเกิด	9 กันยายน 2514
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	อาจารย์ 1 ระดับ 5
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนโสตศึกษานนทบุรี ถนนบางกรวย – ไทรน้อย ตำบลโสนลอย อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี 11110
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2526	ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนอนุบาลไพทวิทยา จังหวัดนครปฐม
พ.ศ. 2532	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนศรีวิชัยวิทยา จังหวัดนครปฐม
พ.ศ. 2536	ครุศาสตรบัณฑิต (บรรณารักษศาสตร์) สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา
พ.ศ. 2545	การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ