

๖41.1023

๖.31๐๐

๖.3

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียน
สำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

ปริญญาโท

ของ

มัจฉรี ไรสธานนท์

๒๒ ต.ค. ๒๕๓๙

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาพิเศษ

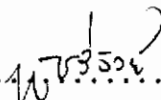
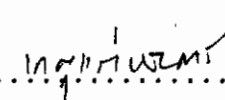
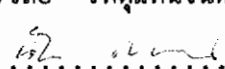
กุมภาพันธ์ ๒๕๓๙

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

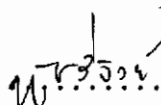
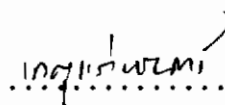
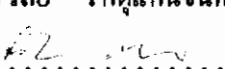
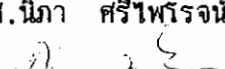
๕. ๖๐๐๖๙

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอก
การศึกษาพิเศษ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

...............ประธาน
(ดร.พัชรวิทย์ เกตุแก่นจันทร์)
..........กรรมการ
(รศ.นิภา ศรีไพโรจน์)

คณะกรรมการสอบ

...............ประธาน
(ดร.พัชรวิทย์ เกตุแก่นจันทร์)
..........กรรมการ
(รศ.นิภา ศรีไพโรจน์)
..........กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รศ.ศรียา นิยมธรรม)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาพิเศษ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..........คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ดร.ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

วันที่ ๒๕ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑

ประกาศศุภผลการ

ปริญญาโทฉบับนี้สำเร็จได้ ด้วยความอนุเคราะห์จากคณาจารย์ คือ
ดร.พัชรวิทย์ เกตุแก่นจันทร์ รองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์ รองศาสตราจารย์
ศรียา นิยมธรรม ที่ให้กำลังใจ คำแนะนำ ในการทำปริญญาโท

ทั้งนี้ยังได้รับความช่วยเหลือในการปรับปรุงแบบสอบถามจากคณาจารย์ผู้ทรงคุณ คือ
ศาสตราจารย์ ดร.ผดุง อารยะวิญญู รองศาสตราจารย์กาญจนา โกศลพิศิษฐ์กุล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจิตต์ อภินันท์รักต์ ที่ทำให้ปริญญาโทฉบับนี้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
และรวมทั้งคณะผู้บริหารโรงเรียน คณะครูผู้สอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา
ที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

นอกจากนี้ต้องกราบขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล
และข้าราชการ โรงพยาบาลราชานุกูล ที่ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือเป็นอย่างดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากปริญญาโทฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา
พระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ ผู้มีพระคุณทุกท่านที่ช่วยเหลือ สนับสนุน ให้ผู้วิจัยได้
ประสบความสำเร็จในการศึกษาครั้งนี้

มัจฉรี โอสถานนท์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	4
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	5
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา	10
เอกสารเกี่ยวกับการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทาง สติปัญญา	17
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน	24
เอกสารเกี่ยวกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน	41
สมมติฐานการศึกษาค้นคว้า	47
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	48
ประชากร	48
กลุ่มตัวอย่าง	48
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	50
วิธีการสร้างเครื่องมือ	54
การเก็บรวบรวมข้อมูล	55
การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล	56
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	57

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	62
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	62
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	63
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	75
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	75
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	75
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	76
การวิเคราะห์ข้อมูล	76
สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า	77
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	77
อภิปรายผล	79
ข้อเสนอแนะการวิจัย	84
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป	85
บรรณานุกรม	86
ภาคผนวก	95
ประวัติย่อของผู้วิจัย	116

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	หน่วยงานที่จัดการศึกษาพิเศษสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ปีการศึกษา 2537	21
2	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	49
3	ค่าความถี่ และค่าร้อยละของสถานภาพด้านต่าง ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม	64
4	ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงาน และ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ 10 ปัจจัย	67
5	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงาน และ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ 10 ปัจจัย จำแนกตามโรงเรียนที่สังกัด (ภาครัฐบาลและภาคเอกชน)	68
6	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่นำมาศึกษา (X) กับความพึงพอใจ ในการทำงาน (Y) และระหว่างปัจจัยที่นำมาศึกษากับตัวเอง	70
7	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย และค่าความแตกต่าง ของสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรปัจจัยที่นำมาศึกษา	72
8	ค่าสถิติของกลุ่มตัวแปรที่นำมาศึกษาที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าอยู่ในสมการ ถดถอย	73
9	ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ปัจจัยที่ส่งผลต่อความ พึงพอใจในงาน	108
10	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อ ด้านความพึงพอใจในงาน ในภาพรวม	109
11	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ในการทำงาน	111

บัญชภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ เดวิส	27
2 การปฏิบัติงานที่ได้นำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน	28
3 ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์	34
4 ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ และทฤษฎีแรงใจของ เฮิร์ชเบิร์ก	38

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารการศึกษาระดับโรงเรียนที่ได้ผลนั้น นอกจากผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถแล้ว ยังจำเป็นต้องมีเทคนิควิธีการที่ทำให้ครูมีเจตคติที่ดีต่องาน และเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำอีกด้วย ทั้งนี้เพราะสถานศึกษาคือครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ ครูเป็นตัวจักรที่สำคัญต่อการจัดระบบและดำเนินการสอนให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย การพัฒนาการศึกษาเพื่อให้เป็นส่วนหนึ่งงานการพัฒนาประเทศ จึงต้องพัฒนาตัวครูให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ถ้าครูมีความพึงพอใจในการทำงานย่อมจะทำงานด้วยความเต็มใจทุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิด อุทิศเวลาให้กับโรงเรียน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน และส่งผลถึงการเรียนของนักเรียน ดังที่ กิติมา ปริศิติกุล (2529 : 320) กล่าวว่า ปัจจัยหนึ่งซึ่งช่วยให้การทำงานประสบผลสำเร็จคือ ความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานย่อมปฏิบัติงานได้สำเร็จ และได้ผลดีกว่าคนที่มีความพึงพอใจในการทำงานไม่ว่าปัจจัยนั้นจะมาจากสาเหตุใด สอดคล้องกับคำกล่าวของ ปรีชาพร วงศ์บุตรรัตน์ (2534 : 42) ที่ว่า หากบุคคลไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงานและปัญหาทางวินัย แต่ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานสูงก็จะมีผลบวกต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งโรวาร์ด (ธนพรรณ ชาลี. 2534 : 1 ; อ้างอิงมาจาก Ovard. 1966 : 24) มีความเห็นที่สอดคล้องกับที่ได้อ้างกล่าวว่า เมื่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลอยู่ในระดับสูง บุคคลจะมีความเต็มใจที่จะอยู่กับองค์การพยายามใช้ความสามารถสูงสุดปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และจะพัฒนาตนเองเพื่อให้บริการแก่องค์การให้ดียิ่งขึ้น แต่การที่จะให้ครูในโรงเรียนมีความตั้งใจ และพึงพอใจที่จะทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั้น สเตาส์และเซเลส (Stauss and Sayles. 1980 : 5 - 6) กล่าวว่า บุคคลจะรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุและ

จิตาใจ สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคลได้ นอกจากนี้ความรู้สึกและเจตคติที่ดีมีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น จากความคิดเห็นของผู้ที่ได้อ่านมาสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูนั้น เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ครูมีความเต็มใจที่จะร่วมแรงร่วมใจกันสร้างสรรค์ และปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

เด็กทุกคนไม่ว่าจะเป็นเด็กปกติหรือเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญของประเทศ ซึ่งหากได้รับการพัฒนาส่งเสริมศักยภาพทางที่เหมาะสมแล้วก็จะสามารถทำประโยชน์ให้แก่ตนเอง ครอบครัว สังคม และประเทศชาติต่อไป (ณรงค์ ภูมิบัติสรกิจ. 2534 : 8) ภาวะบกพร่องทางสติปัญญาถือเป็นปัญหาสำคัญปัญหาหนึ่งของประเทศไทย จากการสำรวจหาความชุกของภาวะบกพร่องทางสติปัญญาในปี พ.ศ. 2531 - 2532 ศึกษาจากจังหวัดใน 5 ภาค ของประเทศ จำนวนประชากร 221,958 ราย พบความชุกของภาวะบกพร่องทางสติปัญญาในระดับรุนแรงเท่ากับ 2.5 ต่อประชากร 1,000 คน (เรือนแก้ว กนกพงศ์ศักดิ์ และ กัลยา สุตะบุตร. 2536 : 712) และจากปัญหาด้านสุขภาพจิต ปัญญาอ่อน วัฒนธรรมพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) ข้อมูลทางระบาดวิทยา พบว่า ประชากรทั้งประเทศพบภาวะบกพร่องทางสติปัญญาร้อยละ 2.3 และเป็นประเภทระดับรุนแรง ร้อยละ 0.3 ภาวะบกพร่องทางสติปัญญาเป็นภาวะที่บุคคลมีระดับสติปัญญาต่ำกว่าปกติ ทำให้มีพัฒนาการด้านต่าง ๆล่าช้า มีความสามารถในการเรียนรู้ต่ำ มีความสามารถจำกัดในการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม และสังคม ช่วยเหลือตนเองได้น้อยไม่สามารถต่อสู้ในการดำเนินชีวิตเพื่อคงไว้ ซึ่งสิทธิอย่างมีศักดิ์ศรีด้วยตนเองได้ จึงตกอยู่ในสภาพของชนกลุ่มผู้ด้อยโอกาสในสังคม ซึ่งภาวะบกพร่องทางสติปัญญานี้เมื่อเกิดขึ้นกับใครแล้วไม่สามารถรักษาให้หายขาดได้ (บรรลุ ศิริพานิช. 2532 : 4) แต่ภาวะบกพร่องทางสติปัญญาสามารถฟื้นฟูสมรรถภาพที่มีอยู่ให้สามารถพัฒนาขึ้นได้ เพื่อการดำรงชีวิตอยู่ในครอบครัวและสังคมได้อย่างมีความสุข (ชวลา เรียบรณ. 2533 : 6) การให้การศึกษาคือครูและเทคโนโลยีที่เหมาะสม จึงเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาส่งเสริมศักยภาพที่เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าได้ (เสาวนะ พงษ์. 2536 : 3) ในประเทศไทย กองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบจัดการศึกษา

โดยจัดเป็นการศึกษาพิเศษ รัฐได้สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างภาครัฐบาล และ เอกชน(ชิตชนก เสวตเสรณี. 2529) โรงเรียนของภาคเอกชนมีบทบาทสำคัญต่อการจัดการ การศึกษาให้กับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญามาก เพราะได้สนับสนุนการจัดการศึกษาให้ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534) ซึ่งกำหนดว่า จะส่งเสริมบทบาทขององค์การสังคมสังเคราะห์เอกชน เพื่อประสานงานกับ ภาครัฐบาล และใช้แผนพัฒนาฉบับที่ 6 นี้ เป็นเครื่องมือในการประสานงานให้เป็นไปตาม เป้าหมาย และทิศทางเดียวกัน เพื่อประโยชน์ต่อเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาห้มาก ที่สุด (คณะกรรมการประสานงานองค์การด้านปัญญาอ่อนภาคเอกชน. 2531 : 2)

✓การจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาเป็นการจัดการศึกษา พิเศษที่ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และได้รับการฝึกงาน ตลอดจนมี ประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงานของตน/ (เบญจา ชลธารันท์. 2526 : 2) เพราะโรงเรียนบางโรงเรียนมีลักษณะเป็นโรงเรียนประจำ ครูต้องมีภาระหนักทั้งกลางวัน กลางคืน ประกอบกับครูต้องปฏิบัติหน้าที่เพิ่มมากกว่าครูที่สอนนักเรียนทั่วไป และมักประสบ ปัญหาในขณะปฏิบัติหน้าที่ คือ การสื่อความหมายที่ไม่ตรงกันต้องพูดซ้ำ ๆ เด็กไม่มีสมาธิ ความสนใจสั้น ชอบเล่นแต่ไม่ชอบเรียนทบทวนบรรยากาศการเรียนการสอนไม่เป็นไปตามที่ คาดหวัง ผลกระทบที่เกิดขึ้นคือ ครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาจะมีอารมณ์ หงุดหงิด มีความเครียดสูง ต้องมีความอดทนอย่างมาก/สภาพการณ์เช่นนี้จะเกิดขึ้นเป็น ประจำ ถ้าครูขาดความเข้าใจสภาพงาน หรือมีระดับความพึงพอใจในงานต่ำครูก็จะเริ่ม ไม่สบายใจ และพอกพูนความผิดหวังไว้จนกลายเป็นคนที่ไม่มีความสุข หรือเป็นนักการศึกษา ที่ไม่ประสบความสำเร็จในงาน (อรอนงค์ สุวรรณกุล. 2524 : 130) ดังนั้น ผู้ที่ บริหารโรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาต้องเป็นผู้ที่ศึกษาหรือมีประสบการณ์ งานด้านนี้โดยตรง นอกจากบริหารงานโรงเรียนในลักษณะทั่วไประหว่างแล้วยังต้องมีความเข้าใจ ในลักษณะเฉพาะอย่างของงานการศึกษาพิเศษสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา และ ำให้แรงจูงใจแก่ครูผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง ของอาชีพครูการศึกษาพิเศษ เพราะการปฏิบัติงานการศึกษาพิเศษต้องทำด้วยความมีน้ำใจ เสียสละ อดทน/ (อุคเรนทร์ สุชนวล. 2531 : 3)

จากการปฏิบัติงานที่แตกต่างไปจากครูที่สอนนักเรียนปกติทั่วไป เนื่องจากครูต้องทำงานหนัก การทำงานต้องพบกับปัญหาด้านต่าง ๆ มาก และลักษณะงานที่ปฏิบัติดูเหมือนอยู่กับที่แม้ว่าข้างหน้าอาจเป็นผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีสภาพขวัญ และความพึงพอใจในงานลดลง ซึ่งถ้าบุคคลไม่พึงพอใจในงานจะก่อให้เกิดปัญหาหลายประการแก่หน่วยงาน และผลการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพต่ำ อาจมีปัญหากการเปลี่ยนงานตามมา ได้มีผู้วิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครูตามแนวทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก และคนอื่น ๆ (Herzberg and others. 1959 : 113 - 115) ดังเช่น อุกเรนทร์ สุขนวล (2531 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในประเทศไทย ปราณี ศรีใส (2534 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา และบุษรา คุปตวินทุ (2535 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาท้องถิ่นกันดาร สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี พบว่าอันดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานเป็นอันดับแรกคือ ความสำเร็จของงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ วิธีการปกครองบังคับบัญชา ส่วนปัจจัยอันดับสุดท้าย คือ เงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ

จากงานวิจัยดังกล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ของครูในโรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐาน และเป็นแนวทางการปรับปรุง ปัจจัยการทำงานของผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาในโรงเรียน ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นผู้วิจัยคาดว่าเมื่อครูมีความพึงพอใจในการทำงานจะมีผลต่อความสำเร็จในการฟื้นฟูสมรรถภาพของเด็กให้เด็กสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้ตามศักยภาพ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานให้ผู้บริหารโรงเรียนใช้ในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างการปฏิบัติงานที่ดีของครูในโรงเรียน สำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

2. เป็นแนวทางการปรับปรุงการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะทาให้ครูในโรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากร คือ ครูซึ่งทำหน้าที่สอนในโรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาของภาครัฐบาล และเอกชน ทั้งเพศชายและเพศหญิง

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูซึ่งทำหน้าที่สอนในโรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาของภาครัฐบาลและเอกชน ทั้งเพศชายและเพศหญิง จำนวน 137 คน ในปีการศึกษา 2537 ได้มาโดยวิธีการสุ่มตามระดับชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้สังกัดของโรงเรียนเป็นระดับชั้น (Strata)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยการทำงานประกอบด้วย

3.1.1 ความสำเร็จของงาน

3.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ

3.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

3.1.4 ความรับผิดชอบ

3.1.5 ความก้าวหน้า

3.1.6 นโยบายและการบริหารงาน

3.1.7 วิธีการปกครองบังคับบัญชา

3.1.8 เงินเดือน

3.1.9 ความสัมพันธ์กับผู้อื่น

3.1.10 สภาพการทำงาน

3.2 ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียน สำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นที่ดีของครูที่มีต่องานที่ทำอยู่ เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพมีความสุขที่ได้ทำงาน ไม่อยากลาออกจากงาน และพอใจในผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับ ซึ่งสามารถวัดได้ด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและดัดแปลงขึ้น

2. ปัจจัยการทำงาน หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแนวทฤษฎีของ เฮิร์ซเบิร์ก และคนอื่น ๆ (Herzberg and others. 1959 : 113 - 115) ซึ่งผู้วิจัยนำมาศึกษา 10 ปัจจัย ประกอบด้วย

2.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่ครูสามารถทำงานได้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย หรือสามารถแก้ไขปัญหาลำบากต่าง ๆ ได้สำเร็จ เป็นที่พอใจแก่ตนเอง หรือผู้ร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา

2.2 การได้รับการยอมรับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูได้รับการชมเชยยกย่อง เชื่อถือ และไว้วางใจ จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลอื่น ๆ

2.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ครูปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ ความสามารถ เป็นงานที่น่าสนใจ เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ เป็นลักษณะงานที่สามารถปฏิบัติได้ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ

2.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความรู้ ความสามารถ ความสนใจ และความสำนึกในหน้าที่ ด้วยความมีอิสระ และมีอำนาจในการรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่

2.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การที่ครูมีโอกาสดำเนินตามหนังสือหรือระดับที่สูงขึ้น ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การได้รับโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนให้สูงขึ้น ได้เข้าร่วมประชุมสัมมนา อบรม เติมทุนความรู้ และประสบการณ์ต่าง ๆ

2.6 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง แนวทางในการบริหารโรงเรียน การมอบหมายงาน การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน *งานในองค์กร*

2.7 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับตั้งแต่ผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ มีความสามารถในการปกครองดูแล มีความเป็นผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถให้คำแนะนำทางวิชาการ เทคนิคการสอนหรือการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี มีความยุติธรรม มีระเบียบแบบแผนในการปกครอง *บุคคลในองค์กร*

2.8 เงินเดือน หมายถึง ค่าจ้างและค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ครูได้รับการปฏิบัติงานเป็นรายเดือนในปัจจุบัน

2.9 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง การประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานอื่น ๆ ในโรงเรียนสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีมีความสามัคคี มีการช่วยเหลือ มีการปรึกษาหารือร่วมกันบรรยากาศการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร

2.10 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู เช่น สภาพการทำงาน ห้องพักครู อาคารเรียน ห้องเรียน วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ตั้งของโรงเรียน การคมนาคม

3. ครู หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานสอนอยู่ในโรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาของภาครัฐบาลและภาคเอกชน

4. โรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนเฉพาะสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาระดับ 35 - 70 อายุ 4 - 18 ปี โดยภาครัฐบาล และภาคเอกชน ใช้หลักสูตรเดียวกับเด็กปกติ แต่ได้ปรับปรุงในด้านเนื้อหา วิธีการสอน อุปกรณ์การสอน เพื่อตอบสนองความต้องการเฉพาะบุคคล จำนวนดังนี้

4.1 โรงเรียนภาครัฐบาล คือ โรงเรียนสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 5 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนกาวิละอนุกุล จังหวัดเชียงใหม่ โรงเรียนอุบลปัญญานุกูล จังหวัดอุบลราชธานี โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูล จังหวัดชุมพร โรงเรียนสงขลาพัฒนาปัญญา จังหวัดสงขลา โรงเรียนศึกษาพิเศษนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ และโรงเรียนสังกัดโรงพยาบาลราชานุกุล กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข คือ โรงเรียนราชานุกุล

4.2 โรงเรียนภาคเอกชน คือ โรงเรียนสังกัดมูลนิธิช่วยคนปัญญาอ่อนแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้แก่ โรงเรียนปัญญาวุฒิกร กรุงเทพมหานคร ศูนย์ฝึกเด็กปัญญาอ่อนประกาศาปัญญา กรุงเทพมหานคร ศูนย์พัฒนาเด็กปัญญาอ่อน วัยก่อนเรียน ชุมชนคลองเตย กรุงเทพมหานคร ศูนย์สงเคราะห์บุคคลปัญญาอ่อนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดอุดรธานี ศูนย์สงเคราะห์บุคคลปัญญาอ่อนภาคเหนือ จังหวัดเชียงใหม่ และสังกัดมูลนิธิสถาบันแสงสว่าง คือ สถาบันแสงสว่าง กรุงเทพมหานคร

5. ระดับสติปัญญา (Intelligence Quotient = IQ) หมายถึงสมรรถภาพทางสมองของมนุษย์ที่แสดงออกในด้านความคิด ความจำ การแก้ปัญหา การตัดสินใจ และการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ เป็นความสามารถที่วัดได้โดยแบบทดสอบสติปัญญาเวคสเลอร์สำหรับเด็ก (Wechsler Intelligence Scale for Children) ได้แบ่งระดับสติปัญญา คือ ระดับสติปัญญาเหนือเกณฑ์ปกติ (IQ ตั้งแต่ 110 ขึ้นไป) ระดับสติปัญญาปกติ (IQ อยู่ระหว่าง 90 - 109) ระดับสติปัญญาต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ (IQ ตั้งแต่ 89 ลงมา) ซึ่งในกลุ่มนี้แบ่งเป็นกลุ่มเด็กที่เรียนช้า (IQ ระหว่าง 70 - 89) กลุ่มที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา (IQ ระหว่าง 0 - 70) ระดับสติปัญญาของเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาแบ่งเป็น 4 ระดับ คือ ระดับเล็กน้อย (IQ 50 - 70) ระดับปานกลาง (IQ 35 - 49) ระดับรุนแรง (IQ 20 - 34) และระดับรุนแรงมาก (IQ ต่ำกว่า 20) งานที่ผู้วิจัยศึกษาเฉพาะกลุ่มเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาเท่านั้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา
 - 1.1 ความหมายของความบกพร่องทางสติปัญญา
 - 1.2 ลักษณะพัฒนาการของเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา
 - 1.3 ปัญหาของเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา
2. เอกสารที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา
 - 2.1 การจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา
 - 2.2 จุดประสงค์ของการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา
 - 2.3 หน่วยงานที่จัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา
 - 2.4 คุณลักษณะของครูที่สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา
3. เอกสารที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
 - 3.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน
 - 3.2 ความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน
 - 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับการปฏิบัติงาน
 - 3.4 การวัดความพึงพอใจในการทำงาน
 - 3.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน
 - 3.6 ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
4. งานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

ความหมาย

ได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า "บกพร่องทางสติปัญญา" ไว้หลายทัศนะ ซึ่งแตกต่างกันไป ดังนี้

มิลเลียน (Milleen. 1983 : 1) ได้ให้ความหมายโดยแบ่งเป็น 3 ด้าน

1. ด้านชีวภาพการแพทย์ (Biomedical) เป็นภาวะของการเป็นโรค ๆ หนึ่งที่มีผลกระทบต่อสมองส่วนกลาง ทำให้สมองไม่พัฒนา
2. ด้านวัฒนธรรมสังคม (Sociocultural) ลักษณะของเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ดูที่การปรับตัวของเด็ก
3. ด้านการทดสอบจากแบบทดสอบต่าง ๆ (Psychometric) ดูจากผลการวัดระดับสติปัญญา การแปลผล โดยไม่ดูพฤติกรรมการปรับตัว

สมาคมปัญญาอ่อนอเมริกา (American Association of Mental Deficiency = AAMD) โดย กรอสแมน (Grossman. 1983 : 11) ได้ให้ความหมายว่า

1. มีระดับเชาวน์ปัญญาต่ำกว่าเกณฑ์เฉลี่ย เมื่อวัดด้วยแบบทดสอบมาตรฐานมีระดับสติปัญญาต่ำกว่า 75 ลงมา ความเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า 2
2. เกิดในระยะเวลาพัฒนาการของสมอง นับตั้งแต่ปฏิสนธิจนถึงอายุ 18 ปี
3. มีความบกพร่องในพฤติกรรมการปรับตัว (Adaptive Behavior) เน้นถึงพฤติกรรมการปรับตัวเป็นอย่างมาก ประกอบด้วยความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคม ซึ่งเป็นเรื่องของทักษะที่เกี่ยวข้องกับอายุ และสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ AAMD พิจารณาพฤติกรรมการปรับตัวตามวัยและสิ่งแวดล้อมไว้ดังนี้

3.1 วัยทารกและวัยเด็กตอนต้น

- 3.1.1 ทักษะในการใช้อวัยวะกลไกทั้งหลาย
- 3.1.2 ทักษะในการสื่อสารติดต่อ
- 3.1.3 ทักษะการช่วยเหลือตนเอง
- 3.1.4 ทักษะในการเรียนรู้ทางสังคม

3.2 วัยเด็กตอนปลายและวัยรุ่นตอนต้น

3.2.1 ความสามารถทางการเรียน ประกอบด้วย

- 1) ทักษะทางด้านวิชาการ
- 2) ความรอบรู้ในสิ่งแวดล้อม

3.2.2 ทักษะในการมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม

3.3 วัยรุ่นตอนปลายและวัยผู้ใหญ่

3.3.1 ทักษะในการประกอบอาชีพ

3.3.2 ความรับผิดชอบในสังคม

สมาคมปัญญาอ่อนแห่งสหรัฐอเมริกา (American Association on Mental Retardation หรือ AAMR) ให้ความหมายว่าเป็นภาวะที่มีความสามารถทางสติปัญญาต่ำกว่าปกติ ปรากฏร่วมกับมีความจำกัดทางทักษะด้านการปรับตัวอย่างน้อย 2 ทักษะ หรือมากกว่า คือ การสื่อสาร ความหมาย การดูแลตนเอง การดำรงชีวิตในบ้าน ทักษะทางสังคม การใช้สาธารณสมบัติ การควบคุมตนเอง สุขอนามัย และความปลอดภัย การเรียนวิชาการเพื่อชีวิตประจำวัน การใช้เวลาว่าง การทำงาน ทั้งนี้ต้องมีภาวะของความบกพร่องทางสติปัญญาเกิดขึ้นก่อนอายุ 18 ปี (พัชรวิทย์ เกตุแก่นจันทร์. 2537)

กัลยา สุตะบุตร (2535 : 25) (International Classification of Disease หรือ ICD - 10) โดยองค์การอนามัยโลก (World Health Organization หรือ WHO) ว่าเป็นภาวะที่สมองหยุดพัฒนา หรือพัฒนาไม่เต็มที่เท่าที่ให้เกิดความบกพร่องทางทักษะต่าง ๆ ในระยะพัฒนาการ เช่น ความสามารถด้านสติปัญญา ด้านภาษา การเคลื่อนไหว ทักษะทางสังคม มีความบกพร่องในเรื่องการปรับตัวอาจมีหรือไม่มีความผิดปกติทางกายหรือทางจิตร่วมด้วย

ผดุง อารยะวิญญู (2533 : 31) หมายถึง บุคคลที่มีพัฒนาการช้ากว่าคนปกติทั่วไป เมื่อวัดระดับสติปัญญาโดยใช้แบบทดสอบมาตรฐานแล้วปรากฏว่ามีระดับสติปัญญาต่ำกว่าบุคคลทั่วไป เมื่อสังเกตจากพฤติกรรมจะพบว่า บุคคลประเภทนี้มีพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนไปจากบุคคลปกติทั่วไปในวัยเดียวกัน

กาญจนา โกลสพิศิษฐ์กุล (2532 : 16) หมายถึง เด็กที่มีความสามารถทางเชาวน์ปัญญาต่ำกว่าเกณฑ์เฉลี่ย มีปัญหาในการปรับตัวอย่างเห็นได้ชัด และความบกพร่องนี้มักจะเกิดในช่วงหนึ่งของเด็ก

จากนักวิชาการหลาย ๆ ท่านได้กล่าวมาสรุปได้ว่า เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา หมายถึง การที่เด็กมีระดับเชาวน์ปัญญาต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ ต่ำกว่า 70 ลงมาจะมีผลให้เด็กเหล่านี้มีปัญหาด้านพฤติกรรม การเรียนรู้ และการปรับตัวในสังคม ซึ่งเกิดขึ้นเนื่องจากความผิดปกติทางด้านสติปัญญาในระยะพัฒนาการของสมอง นับตั้งแต่ปฏิสนธิจนถึงอายุ 18 ปี ความสามารถทางสติปัญญาได้จากการประเมินเชาวน์ปัญญาโดยใช้แบบทดสอบมาตรฐาน

ลักษณะพัฒนาการของเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

ดัตตัน (Dutton. 1975 : 172) กล่าวว่า ลักษณะของเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาจะมีพัฒนาการทางร่างกายล่าช้า พูดช้า ความสามารถต่ำกว่าอายุจริง

เลอเนอร์ (Lerner. 1987 : 225) กล่าวถึง ลักษณะของเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาว่ามีพัฒนาการล่าช้าในทุกด้าน มีปัญหาเรื่องการบังคับกล้ามเนื้อของร่างกาย มือ-ตาไม่สัมพันธ์กัน การเรียนรู้ไม่เป็นตามวัย ทักษะการพูดและภาษาช้ากว่าปกติ จากความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ทำให้พฤติกรรมทางอารมณ์และสังคมช้าไปด้วย

ฮัลลาฮาน และคอฟแมน (Hallahan and Kauffman. 1986 : 62) กล่าวถึง ลักษณะของเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาว่ามีความจำไม่ดี มีปัญหาทางภาษาและการพูด มีปัญหาทางอารมณ์ ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ยาก และมีความคิดเกี่ยวกับตนเองไม่ดี

วันรุณี คมกฤต (2530 : 14) กล่าวถึงลักษณะทั่วไปและลักษณะทางจิตวิทยาของเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาดังนี้ คือ

1. ลักษณะทั่วไป

1.1 มีพัฒนาการไม่สมวัย เช่น คว้า คลาน นั่ง ยืนและเดิน ล่าช้ากว่าเด็กปกติในวัยเดียวกัน

1.2 จากความสนใจที่จะสื่อความหมายกับผู้อื่น แม้จะอายุ 3 - 4 เดือนแล้วก็ตาม

1.3 มีปัญหาในการพูด คือ พูดไม่ได้ พูดไม่ชัด พูดลำช้า อายุ 2 ปี
แล้วยังพูดเป็นคำ ๆ ไม่ได้

1.4 มีหน้าตาและลักษณะภายนอกของร่างกายที่แสดงถึงความบกพร่องทาง
สติปัญญาอย่างเห็นได้ชัด

1.5 ช่วยเหลือตนเองได้ช้า หรือ ได้น้อยกว่าเด็กวัยเดียวกัน

1.6 เรียนหนังสือไม่ได้ ตกชั้นบ่อย ๆ

1.7 ไม่สามารถดำรงชีวิตในสังคมโดยลำพังได้

2. ลักษณะทางจิต

2.1 ชอบเล่น ร่าเริง

2.2 ลืมง่ายมีความสนใจระยะสั้น

2.3 ชอบเอาอย่างและชักจูงง่าย

กาญจนา รกสกลพิษฐกุล (2532 : 75) ได้กล่าวถึงลักษณะเฉพาะของเด็กที่มี
ความบกพร่องทางสติปัญญาดังนี้

1. มีระดับสติปัญญาต่ำ

2. มีความสามารถในการเรียนรู้ต่ำ

3. มีพัฒนาการทางกายล่าช้า ไม่เหมาะสมกับวัย

4. มีความสามารถจำกัดในการปรับตัวกับสิ่งแวดล้อมและสังคม ทำให้มีความยาก

ลำบากในการดำรงชีวิต

ผดุง อารยะวิญญู (2533 : 37 - 38) กล่าวถึงลักษณะของเด็กที่มีความบกพร่อง
ทางสติปัญญา ดังนี้

1. ลักษณะทางบุคลิกภาพ

1.1 เด็กมักคิดว่าตนประสบความล้มเหลว ทางด้านการเรียนหรือการทำงาน
เพราะเด็กเคยประสบความล้มเหลวมาก่อน ดังนั้นเด็กจึงพยายามหลีกเลี่ยงบางสิ่งบางอย่าง
ที่จะนำความล้มเหลวมาให้ เช่น การเรียนหนังสือ

1.2 เด็กต้องพึ่งพาผู้อื่นในการแก้ปัญหาต่าง ๆ แม้แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิต
ประจำวัน เด็กมักจะพูดว่า "มันยากทำไม่ได้"

1.3 เด็กมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อตนเอง มีความรู้สึกที่ไม่มีความสามารถทำให้เด็ก
มีความล้มเหลวในการเรียน และการทำงาน

2. ลักษณะการเรียนรู้

- 2.1 มีช่วงความสนใจสั้น สนใจบทเรียนได้ไม่นาน
- 2.2 เสียสมาธิง่าย จะหันเหความสนใจไปจากบทเรียนเสมอ
- 2.3 มีปัญหาด้านความจำ จำสิ่งที่เรียนจบแล้วไม่ได้
- 2.4 มีปัญหาในการถ่ายทอดความรู้ ไม่สามารถนำความรู้ที่เรียนมาไปประยุกต์

ใช้กับชีวิตประจำวันได้

3. ภาษาและการพูด

เด็กจะมีปัญหาในการพูด คือ พูดไม่ชัด รู้คำศัพท์ จำนวนจำกัด เขียนประโยคไม่ถูกต้อง

4. ร่างกายและสุขภาพ

4.1 ส่วนสูงและน้ำหนัก จะมีส่วนสูงและน้ำหนักที่ต่ำกว่าเด็กปกติ อันเนื่องมาจากการมีพัฒนาการทางร่างกายช้ากว่าเด็กปกติ

4.2 การเคลื่อนไหว เด็กส่วนมากมีพัฒนาการตลอดจน ความสามารถด้านการเคลื่อนไหวด้อยกว่าเด็กปกติในวัยเดียวกัน

4.3 สุขภาพ เด็กมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพทั่วไป การเจ็บป่วย และปัญหาเกี่ยวกับฟัน

5. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เด็กมีปัญหาการเรียนทุกวิชา ผลการเรียนต่ำ เรียนไม่ทันเพื่อน โดยเฉพาะวิชาคณิตศาสตร์ และภาษา (การฟัง พูด อ่าน และเขียน)

ดังนั้นลักษณะพัฒนาการของเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา คือ มีระดับสติปัญญาต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ มีพัฒนาการล่าช้ากว่าปกติ พัฒนาการไม่สมวัย มีปัญหาในเรื่องการปรับตัว การสื่อสาร การช่วยเหลือตนเอง ในด้านการเรียน เรียนได้ช้าล้าง่าย เรียนเนื้อหา และวิธีการเหมือนกับเด็กปกติไม่ได้ ไม่สามารถเรียนรู้ได้จากประสบการณ์ ต้องอาศัยการฝึกฝนซ้ำ ๆ ไม่สามารถดำรงชีวิตในสังคมตามลำพังได้ ทำให้เป็นปัญหาต่อการศึกษา การฝึกอบรม และมีผลกระทบต่อตนเอง ครอบครัว สังคม

ปัญหาของเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

เพ็ญแข ลี้มศิลา (2530) กล่าวว่า เมื่อเด็กรู้ว่าตนเองมีความคิดแปลกจากคนปกติแล้ว ย่อมจะมีปฏิกิริยาเกิดขึ้น ซึ่งปฏิกิริยาของเขา อาจก่อความวุ่นวายใจแก่คนที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างมาก ฉะนั้น พ่อ แม่ ครู อาจารย์ หรือคนใกล้ชิด ควรได้ตระหนักถึงปฏิกิริยาเหล่านี้ เพื่อหาทางช่วยเหลือปรับปรุงการเลี้ยงดู และอบรมสั่งสอนให้เด็กอยู่ในสังคมของคนปกติได้ ปฏิกิริยาของเด็กที่มักสังเกตพบ คือ

1. ปฏิเสธหรือไม่ยอมรับรู้ว่าคุณสมบัติที่ตนเองมีนั้น เกิดขึ้นกับตัวเองและคิดว่าตนเองจะสามารถทำอะไร ๆ ได้เช่นคนปกติ ถ้าไม่ได้ทำอะไร
2. ยอมแพ้ หมกหมุ่น หมกมุ่น
3. คิดว่าตัวเองเป็นเหยื่อของความไม่ยุติธรรม จึงมีความรู้สึกก้าวร้าวหรือรุนแรงกับคนอื่น หรือแยกตัวออกไป กลายเป็นเงิบ เงียบ ตัว ไม่สู้หน้าคน
4. แสดงความอวดดี ก้าวร้าวหรือไม่สนใจ
5. คิดว่าคุณภาพที่ตนเองมีนั้น เกิดจากการถูกลดโทษ เนื่องจากตนเองกระทำผิด จึงกลายเป็นคนไม่กล้าคิด ไม่กล้าแสดงออก
6. ฟังคนอื่นอยู่ตลอดเวลา เป็นคนเรียกร้องเพื่อเรียกร้องความสนใจ ความรัก และความอบอุ่น ทำอะไรไม่เป็นจนโตแบบเด็กเลี้ยงไม่โต
7. ไม่ยอมรับว่าตนเองมีความบกพร่องและพยายามหาสิ่งมาทดแทน

นอกจากปัญหในตัวเด็กอันเกิดจากการที่เด็กรับรู้ว่าคุณสมบัติที่ตนเองมีนั้นแล้ว อุ๋นเรื่อน อาโพพัทธ์ (2534) และ จุลย จุติกุล (2535) ได้สรุปปัญหาของเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาโดยมองจากแง่มุมอื่นด้วยดังนี้ คือ

1. เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาช่วยตนเองไม่ได้ ทำให้เป็นภาระแก่ครอบครัวและสังคม
2. เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาถูกทอดทิ้งจากสังคม
3. ผู้ใหญ่ไม่เข้าใจและขาดความรู้เกี่ยวกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา
4. เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาจะถูกชักจูงให้ทำในสิ่งที่ผิดได้ง่าย
5. เด็กมีปัญหาในการใช้ภาษา เนื่องจากระดับสติปัญญาต่ำ ทำให้มีปัญหาในการติดต่อกับผู้อื่นยอมทำให้เกิดปัญหาทางด้านอารมณ์และจิตใจด้วย

6. เด็กมีปัญหาครอบครัว เนื่องจากพ่อแม่ไม่รัก ไม่ต้องการ ทำให้เกิดความอับอาย รวมทั้งครอบครัวที่แตกแยก โทษว่าเป็นความผิดของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

7. เด็กมีความยากลำบาก ในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ทำให้เกิดความวิตกกังวล

8. เด็กหลีกเลี่ยงความจริง ไม่ยอมรับว่าตนเองมีความพิการ เพราะไม่สามารถทนต่อสภาพความจริงของตนเองได้

ยุพา สัมฤทธิ์มีผล (2535 : 31 - 32) กล่าวถึง ปัญหาของเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาว่ามีปัญหาหลาย ๆ ด้าน คือ

1. ปัญหาด้านการแพทย์ ในเด็กที่มีความพิการร่วมด้วย ต้องการบริการด้านการแพทย์ การฟื้นฟูสมรรถภาพทางกาย ต้องการให้รัฐจัดบริการ รักษา ฟื้นฟู ให้คำแนะนำที่ถูกต้องให้

2. ปัญหาทางการศึกษา เด็กมีโอกาสทางการศึกษาต่ำกว่าเด็กประเภทอื่น ๆ เด็กต้องการการศึกษาและการพัฒนาที่เหมาะสม

3. ปัญหาด้านสังคม จากการที่สังคมมีทัศนคติในทางลบต่อเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ไม่ยอมรับว่าเด็กมีความสามารถบางอย่างเท่าเทียมกับคนปกติ จึงไม่มีสถานประกอบการหรือหน่วยงานรับเข้าทำงาน

4. ปัญหาด้านจิตเวช บุคลิกภาพเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาต่อการเกิดความคิดทางจิต ความขัดแย้งที่เกิดระหว่างความคาดหวังของบุคคลอื่น และความสามารถของตนเอง เป็นสาเหตุของความเครียด และความวิตกกังวล โดยเฉพาะในเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาระดับน้อย และการสื่อสารที่บกพร่องก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เด็กมีความยากลำบากในอันที่จะแสดงถึงความรู้สึก เด็กจึงมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมที่พบได้บ่อย คือ ความก้าวร้าว และหนีจากสังคม

สรุปได้ว่า ปัญหาของเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาเกิดขึ้นในหลาย ๆ ด้าน ในด้านที่เกี่ยวกับตัวของเด็กเอง เนื่องจากเด็กมีระดับสติปัญญต่ำ การแสดงออกของพฤติกรรมจึงไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม ทำให้เด็กไม่กล้าแสดงออก หรือมีพฤติกรรมที่ก้าวร้าวในด้านของครอบครัว เมื่อมีเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาในครอบครัว ทำให้เป็นภาระของบิดา มารดา ที่ ต้องเลี้ยงดูตลอดชีวิต ในด้านของสังคม จากทัศนคติของสังคมที่ว่า

เด็กไม่สามารถทำอะไรได้เหมือนกับเด็กปกติ สังคมจึงไม่เห็นความสามารถของเด็ก และเห็นว่าเด็กไม่มีคุณค่าต่อสังคม ในด้านการศึกษา เนื่องจากจำนวนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาน้อยเรียนมีจำนวนมาก สถานศึกษาจึงไม่เพียงพอ เด็กจึงเสียโอกาสในการได้รับการศึกษา

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

การจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

กาญจนา รุทศพิชญ์กุล (2528 : 34) กล่าวถึง การจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาว่า เป็นการให้การศึกษาแก่ผู้เรียนเป็นพิเศษด้านหลักสูตร วิธีการสอน เครื่องมือ อุปกรณ์การสอน โดยใช้นวทางการศึกษาของเด็กปกติเป็นหลัก จะจัดในสถานศึกษาทั่วไปหรือจัดเป็นโรงเรียนพิเศษเฉพาะก็ได้

สุมิตรา เจตมวสิน (2530 : 17) ได้กล่าวถึง การจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาไว้ดังนี้

1. เป็นการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาโดยเฉพาะ
2. เป็นการศึกษาที่มุ่งให้เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญานำมาใช้ประโยชน์ในการดำรงชีวิต เช่น การปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น การช่วยเหลือตนเอง การรักษาความปลอดภัย การทำงานให้เกิดประโยชน์ การหารายได้ใน การดำรงชีวิตเบื้องต้น

3. มุ่งที่จะฟื้นฟูสมรรถภาพด้านสังคม อารมณ์ ร่างกาย และสติปัญญา เพื่อให้เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สามารถใช้ศักยภาพของตนเองให้เป็นประโยชน์มากที่สุด

โดยการดำเนินการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาดังนี้

1. ระดับประถมศึกษา สามปีแรกของระดับประถมศึกษาเป็นระยะเริ่มต้นของการเรียนของเด็ก และเป็นการเตรียมเด็กให้มีความพร้อมต่อการเรียนระดับที่สูงขึ้น จึงควรฝึกทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เมื่อเด็กมีทักษะเบื้องต้นดีแล้วจึงให้เรียนต่อไปจนถึงขั้นสูงขึ้น

2. ระดับที่สูงขึ้น การให้การศึกษาในระดับนี้มุ่งเพื่อให้เด็กมีทักษะเพิ่มขึ้น ำให้เด็กสามารถปรับตัวและนำไปสู่การดำรงชีวิตในสังคมได้ และมุ่งฝึกอาชีพเพื่อให้เด็กมีสัมมาชีพในอนาคต

ในด้านภาษานั้นมุ่งำให้อ่านออกเขียนได้ อ่านหนังสือได้ รู้จักความหมายของคำที่เกี่ยวข้องกับอาชีพของตนเองและเกี่ยวกับการดำรงชีวิตประจำวันของเด็ก

ในด้านคณิตศาสตร์นั้น นอกจากำให้เด็กสามารถรู้ความหมายของจำนวนบวก ลบ คูณ หาร ได้แล้ว ยังสอนำให้รู้จักเงินตรา ค่าจ้าง การกู้ยืม การถอนเงิน และรู้จักคอยคนอื่นด้วย

สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การสอนำให้เด็กรู้จักการดำรงชีพอยู่ได้ในสังคม สอนำให้รู้จักขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของสังคมที่จำเป็น การเข้ากับคนอื่น การผูกมิตร การเสียสละ การคบเพื่อน การตรงต่อเวลา ความซื่อสัตย์ ความกตัญญู การครองเรือน เป็นต้น

3. การฝึกอาชีพ การฝึกอาชีพเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดส่วนหนึ่งในการจัดการศึกษาแก่เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา การฝึกอาชีพสำหรับเด็กอาจทำได้หลายลักษณะ โรงงาน ำนอารักขาก็เป็นลักษณะการฝึกอาชีพแบบหนึ่งที่ได้ผลมาแล้วในหลายประเทศ เด็กจะเข้ารับการฝึกอาชีพในโรงงานผลิตผลที่ได้จะถูกนำไบบายและกำไรส่วนหนึ่งจะนำมาแบ่งำให้กับคนงานในโรงงานเอง ทำำให้ผู้ฝึกอาชีพมีรายได้

ผดุง อารยะวิญญู (2533 : 39) กล่าวถึง การจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาไว้ดังนี้

1. ระดับวัยก่อนเรียน เป็นการจัดการศึกษาที่เน้นการเตรียมความพร้อมของเด็กในด้านความคิด ความจำ ร่างกาย อารมณ์ และสังคมของเด็ก เพื่อเป็นพื้นฐานสำคัญในการเรียนในระดับประถมศึกษา

2. ระดับประถมศึกษา เน้นเกี่ยวกับการใช้ภาษา (การฟัง-การพูด-การอ่าน-การเขียน) คณิตศาสตร์ โดยปรับปรุงเนื้อหาให้แตกต่างจากเด็กปกติ)

3. ระดับมัธยมศึกษา เน้นความต้องการ และความสามารถของเด็กเป็นสำคัญ ถ้าสามารถเรียนได้ก็ควรส่งเสริมให้เด็กได้เรียนวิชาที่เหมาะสม ถ้าไม่สามารถเรียนได้ก็ควรำให้เด็กเรียนด้านอาชีพ และฝึกทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีพ เพื่อเตรียมเด็กำให้สามารถดำรงชีพในสังคมได้ตามสภาพของสิ่งแวดล้อม และสังคมของเด็ก

คารณี ฐะณูมิ (2535 : 2) กล่าวถึง การจัดการศึกษาให้กับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ควรประกอบด้วย

1. หลักสูตรหรือโปรแกรมการสอน จะต้องเป็นหลักสูตรการศึกษาที่ปรับปรุงเนื้อหาให้น้อยกว่า และง่ายกว่าหลักสูตรของเด็กปกติมาก และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้
2. กระบวนการสอน จะต้องใช้เทคนิคและวิธีการสอนที่พิเศษกว่าเด็กปกติมาก เพื่อให้เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สามารถเข้าใจและเรียนรู้ทักษะต่าง ๆ ได้
3. การปรับพฤติกรรม สำหรับการสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญานั้น การปรับพฤติกรรมเป็นสิ่งที่จำเป็นมาก

สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา เป็นการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการและความสามารถของเด็กแต่ละคน เป็นการจัดการศึกษาที่เน้นการพัฒนาทักษะเบื้องต้น ทักษะทางสังคม ทักษะการช่วยเหลือตนเอง และความพร้อมในด้านการศึกษา เพื่อให้เด็กเหล่านี้ได้พัฒนาทักษะต่าง ๆ ตามศักยภาพของแต่ละคน

จุดประสงค์ของการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

กระทรวงศึกษาธิการได้มีเป้าหมายกว้าง ๆ ในการจัดการศึกษา ดังนี้

(กระทรวงศึกษาธิการ. 2531 : 7)

1. เพื่อให้เด็กช่วยตัวเองให้ได้มากที่สุด โดยไม่เป็นภาระแก่ครอบครัวมากเกินไป การช่วยตัวเองในที่นี้หมายถึง ทักษะในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของแต่ละบุคคล ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่าทุกคนจะต้องทำเป็นและทำดีเหมือนกันหมด แต่ให้ทำได้ดีที่สุดและมากที่สุดตามความสามารถของตน
2. เพื่อให้เด็กดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุขตามสมควร หรือมีทักษะทางสังคมในด้านมารยาทสังคม
3. เพื่อให้เด็กประกอบอาชีพได้ คือ มีทักษะในการทำงานและการประกอบอาชีพ ที่ได้รับการพิจารณาว่าเหมาะสมกับความถนัดและความสามารถของเด็ก

กมล ศิริอุบล (2534 : 7 - 14) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษากำหนดไว้ว่า เพื่อให้เด็กที่มีความผิดปกติทางสติปัญญา ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีความรู้ และทักษะวิชาชีพ รวมทั้งได้รับการพัฒนาทางด้านร่างกายสติปัญญา จิตใจ สังคม ให้สามารถช่วยตัวเอง และอยู่ร่วมกันสังคมได้อย่างดี

คารณิ ธนะภูมิ (2535 : 1) กล่าวถึง จุดประสงค์ของการจัดการศึกษาให้เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาว่า เพื่อให้ช่วยเหลือตนเองได้ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมได้ ได้รับความรู้สามัญเบื้องต้นในชีวิตประจำวันได้ รู้จักรักษาสุขภาพอนามัยของตนเอง พัฒนากิจกรรมในการทำงาน และรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ได้

ดังนั้น จุดประสงค์ของการจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา เพื่อให้เด็กมีความรู้ทางด้านวิชาการ มีทักษะในการช่วยเหลือตนเอง มีทักษะวิชาชีพ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมได้ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุขในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม

หน่วยงานที่จัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

การจัดการศึกษาแก่เด็กพิเศษเหล่านี้รัฐได้ริเริ่มจัดขึ้นในโรงพยาบาลราชานุกุล ในปี พ.ศ. 2507 โดยจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงระดับประถมศึกษา และการฝึกอาชีพเบื้องต้นซึ่งทางโรงเรียนได้จัดการสอนตามหลักสูตรพิเศษเพื่อให้เด็กสามารถเรียนรู้ และพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ให้สามารถช่วยเหลือตนเองและปรับตัวให้เข้ากับสังคมได้ ต่อมาในปีการศึกษา 2520 มูลนิธิช่วยคนปัญญาอ่อนในพระบรมราชูปถัมภ์ได้เปิดโรงเรียนพิเศษ คือ โรงเรียนปัญญาพิการเพื่อรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาระดับปานกลางโดยกระทรวง-ศึกษาธิการได้ส่งครูไปช่วยสอน (กรมสามัญศึกษา. 2524 : 81 - 82) ปี พ.ศ. 2522 มูลนิธิสถาบันแสงสว่างได้เปิดโครงการให้การการศึกษา และฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกาย สติปัญญาแก่เด็กทุกประเภทอายุระหว่าง 2 - 16 ปี (มูลนิธิสถาบันแสงสว่าง. 2528 : 1) ปี พ.ศ. 2523 กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้รับโอนโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ กาวิละวิทยา จึงกำหนดให้จัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กบกพร่องทางสติปัญญาให้ชื่อว่า โรงเรียนกาวิละอนุกุล (พิจิตร จารูเณตร. 2534 : 10) เนื่องจากจำนวนเด็กมากขึ้น กองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา จึงได้เปิดโรงเรียนเพิ่มขึ้นอีกคือ โรงเรียนอุบลปัญญาอนุกุล จังหวัดอุบลราชธานี โรงเรียนชุมพรปัญญาอนุกุล จังหวัดชุมพร โรงเรียนสงขลาพัฒนาปัญญา จังหวัดสงขลา โรงเรียนศึกษาพิเศษนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา และโรงเรียนศึกษาพิเศษนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ (กองการศึกษาพิเศษ. 2536 : 5) ต่อมามูลนิธิช่วยคนปัญญาอ่อน ได้เปิดศูนย์

สำหรับการให้การศึกษา และพัฒนาฟื้นฟูสมรรถภาพเด็กเพิ่มขึ้นอีกคือ ศูนย์ฝึกเด็กปัญญาอ่อนประเภทการ
ปัญญา จังหวัดกรุงเทพมหานคร ศูนย์พัฒนาเด็กปัญญาอ่อนวัยก่อนเรียนชุมชนคลองเตย ศูนย์พัฒนา
เด็กพิเศษในชุมชนบางเขน ศูนย์สงเคราะห์บุคคลปัญญาอ่อนภาคเหนือ จังหวัดเชียงใหม่
ศูนย์สงเคราะห์บุคคลปัญญาอ่อนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดอุดรธานี ศูนย์สงเคราะห์บุคคล
ปัญญาอ่อนในภาคใต้จังหวัดสงขลา ปัจจุบันได้มอบให้เป็นโรงเรียนของ กองการศึกษาพิเศษ
กรมสามัญศึกษาคือ โรงเรียนสงขลาพัฒนาปัญญา (วันรู้ณิ คมกฤส. 2536 : 8 - 11)

ตาราง 1 หน่วยงานที่จัดการศึกษาพิเศษสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ปีการศึกษา 2537

ลำดับ	ชื่อโรงเรียน	ที่ตั้ง	ระดับชั้น	ประเภท	จำนวน ครู	จำนวน นักเรียน
1	ภาครัฐบาล โรงเรียนราชานุกูล	กรุงเทพมหานคร	อนุบาล- ป.6	ประจำ ไป-กลับ	21	345
2	โรงเรียนกาวิละอนุกุล	เชียงใหม่	อนุบาล- มัธยมต้น	ประจำ ไป-กลับ	42	450
3	โรงเรียนอุบลปัญญานุกูล	อุบลราชธานี	ป.1-ป.6	ประจำ ไป-กลับ	16	225
4	โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูล	ชุมพร	ทุกระดับชั้น	ไป-กลับ	8	68
5	โรงเรียนสงขลาพัฒนาปัญญา	สงขลา	ทุกระดับชั้น	ไป-กลับ	9	69
6	โรงเรียนศึกษาพิเศษนครสวรรค์	นครสวรรค์	ทุกระดับชั้น	ไป-กลับ	5	40

ที่มา : กองการศึกษาพิเศษ, กระทรวงศึกษาธิการ. ข้อมูลโรงเรียนการศึกษาพิเศษ.

หน้า 23 - 24. 2537.

: โรงพยาบาลราชานุกูล, กระทรวงสาธารณสุข. สรุปผลการปฏิบัติงานในรอบ 6 เดือน
(1 ตุลาคม 2536 - 31 มีนาคม 2537. หน้า 31 - 33.

ตาราง 1 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อโรงเรียน	ที่ตั้ง	ระดับชั้น	ประเภท	จำนวน ครู	จำนวน นักเรียน
ภาคเอกชน						
1	สถาบันแสงสว่าง	กรุงเทพมหานคร	อนุบาล-ป.6	ไป-กลับ	52	150
2	โรงเรียนปัญญาวุฒิกร	กรุงเทพมหานคร	อนุบาล-ป.6	ไป-กลับ	34	200
3	ศูนย์ฝึกเด็กปัญญาอ่อน ประกาศาปัญญา	กรุงเทพมหานคร	ทุกระดับ	ไป-กลับ	13	70
4	ศูนย์พัฒนาเด็กปัญญาอ่อน วัยก่อนเรียนชุมชนคลองเตย	กรุงเทพมหานคร	อนุบาล	ไป-กลับ	3	50
5	ศูนย์สงเคราะห์บุคคลปัญญาอ่อน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	อุดรธานี	อนุบาล	ไป-กลับ	4	40
6	ศูนย์สงเคราะห์บุคคลปัญญาอ่อน ภาคเหนือ	เชียงใหม่	อนุบาล	ไป-กลับ	3	40

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, กระทรวงศึกษาธิการ. ข้อมูลโครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษาพิเศษ. หน้า 1. 2537.

: มูลนิธิช่วยคนปัญญาอ่อนแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์. 30 ปี แห่งการดำเนินงานของมูลนิธิช่วยคนปัญญาอ่อนแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์. หน้า 1 - 11. บพิธการพิมพ์, 2536.

ดังนั้นโรงเรียนที่จัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา จึงจัดดำเนินการโดยภาคีรัฐบาล คือ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และภาคเอกชน คือ มูลนิธิช่วยคนปัญญาอ่อนแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ และมูลนิธิสถาบันแสงสว่าง สำหรับการสอนนั้นนำหลักสูตรสำหรับเด็กกลุ่มพิเศษ (กลุ่ม ก.) พ.ศ. 2521 และฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2529 หลักสูตรนี้เป็นการศึกษาที่จัดทำให้แก่เด็กที่มีระดับสติปัญญาต่ำกว่า 70 ลงมาระดับพอเรียนได้ และพอฝึกได้ ซึ่งปรับปรุงจากหลักสูตรประถมศึกษาของนักเรียนปกติปี พ.ศ. 2521 โดยเน้นการฝึกทักษะด้านการช่วยเหลือตนเองทักษะทางสังคมและการงานพื้นฐานอาชีพ (กาญจนา โกลศพิศิษฐ์กุล. 2532 : 79)

คุณลักษณะของครูที่สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

เบรคฟิลด์ (พิบูล เลียวศิริพงศ์. 2533 : 42 ; อ้างอิงมาจาก Bradfield 1965 : 386) กล่าวถึงบทบาทของครูที่ทำงานเพื่อการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาควรมีคุณลักษณะ ดังนี้

ต้องมีจินตนาการที่สูง สามารถสร้างความพอใจกับสิ่งที่ได้รู้จัก มีความฉลาดที่จะจัดประสบการณ์ต่าง ๆ ให้มากเพียงพอที่จะชดเชยสิ่งที่เด็กขาด และลดพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนอีกทั้งควรมีความคิดริเริ่มในการกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ ในการเรียนของเด็กมีความอดทนสามารถเปลี่ยนแปลงความคิดและการทำงานเมื่อแผนที่กำหนดเดิมดำเนินไปผิดทางขณะเดียวกันก็ควรมีอิสระที่จะรักษาสุขภาพจิตของตนเอง เนื่องจากต้องทำงานกับเด็กที่มีปัญหาซับซ้อนแตกต่างกัน

พิจิตร จารุเนตร (2534 : 32 - 33) กล่าวว่า บุคลากรในโรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา จะต้องมีความสัมพันธ์ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และควรมีลักษณะที่ดี มีใจรักเมตตากรุณาต่อเด็กอย่างแท้จริง มีความอดทน อดกลั้น มีความคิดสร้างสรรค์สูง มีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา มีความเสียสละเวลาในการทำงาน มีความรู้ความเข้าใจ และเจตคติที่ดีเกี่ยวกับเด็ก

พัชรวิทย์ กานินเคพันธ์ (2535 : 41) กล่าวว่า ผู้ที่จะมาเป็นครูสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา จะต้องสามารถเข้าใจธรรมชาติของเด็ก มีวิธีการสอน นำนงานวิจัยทางด้านการศึกษาพิเศษและเทคโนโลยีมาใช้ได้ และที่สำคัญต้องอยู่กับเด็กได้ มีใจรัก รวมทั้งต้องคิดอยู่เสมอว่า สิ่งที่เราทำเป็นหน้าที่ส่วนหนึ่งด้วย ควรจะต้องมีความรู้ทางด้าน

จิตวิทยาพอสมควร เนื่องจากต้องคลุกคลีอยู่กับเด็กตลอดเวลา และต้องมีความเชื่อว่าเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มีคุณค่าของความเป็นมนุษย์เท่ากัน สามารถพัฒนาได้เหมือนกับเด็กทั่ว ๆ ไป

สรุปได้ว่า ครูที่ทำหน้าที่สอนและฝึกอบรมแก่เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ต้องมีความรู้ความเข้าใจเรื่องภาวะบกพร่องทางสติปัญญา ลักษณะพฤติกรรมของเด็ก มีความเชื่อว่าเด็กสามารถพัฒนาได้ตามศักยภาพของเด็กแต่ละคน มีความรัก เมตตา กรุณา อ่อนโยน อ่อนน้อม อารมณ์เย็น มีวิธีการสร้างแรงจูงใจให้เด็กเกิดความสนใจในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ผู้สอนจัดขึ้น มีวิธีการสอน มีการยืดหยุ่นตามสถานการณ์ มีการประเมินผล เพื่อทราบความก้าวหน้าของเด็ก

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

ความหมาย

ได้มีนักวิชาการศึกษาให้ความหมายไว้หลายทัศนะ ดังเช่น ฮารี เพอร์มุต (2530 : 49) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นที่คนงานมีต่องาน และต่อนายจ้าง เป็นอารมณ์พึงพอใจ สบายใจที่ผลงานนั้นได้ทำให้ความต้องการได้รับการตอบสนอง ส่วน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2534 : 126) กล่าวว่า เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน โจฮันเซน และเพจ (Johannsen and Page. 1980 : 185) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานชอบหรือพอใจ ต่อลักษณะงานและสภาพแวดล้อมของการทำงานของเขาเอง ส่วน เฟลด์แมน และอาร์โนลด์ (Feldman and Arnold. 1983 : 192) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า หมายถึง สิ่งที่แสดงออกหรือความรู้สึกในทางบวกที่มีอยู่ทั้งหมคนในตัวบุคคลต่องานที่พวกเขาปฏิบัติอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ วูรัม (Vroom. 1964 : 99) ที่ว่า เจตคติทางบวกจะแสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจในงานนั้น และเจตคติทางลบจะแสดงให้เห็นถึงความ

ไม่พึงพอใจในงานนั้น นอกจากนี้ ฮอลเลย์ และ เจนนิ่งส์ (Holley and Jennings. 1983 : 74) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในงานเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานที่ดี ผลการปฏิบัติงานที่ดีจะนำไปสู่รางวัล หรือผลตอบแทน เช่น ได้รับการยอมรับ เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งรางวัลหรือผลตอบแทนเหล่านี้ จะเป็นสาเหตุของความพึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับลอว์เลอร์ (Lawler. 1977 : 79) ที่ให้ความเห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานจะถูกเชื่อมโยงด้วยปัจจัยอื่น คือ ผลตอบแทน นั่นคือ ผลการปฏิบัติงานที่ดีจะนำไปสู่การได้รับผลตอบแทน บุคคลจะรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทนที่เขาได้รับโดยการเปรียบเทียบกับผลตอบแทนหรือรางวัลที่บุคคลอื่นได้รับ การรับรู้ดังกล่าวจะส่งผลถึงความพึงพอใจของบุคคลในหน่วยงาน และความพึงพอใจนี้จะย้อนกลับมาเป็นผลต่อการปฏิบัติงานอีก บลัม และ เนย์เลอร์ (Blum and Naylor. 1968 : 495) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นเจตคติ ซึ่งเป็นผลมาจากงานและปัจจัยแวดล้อม เช่น ค่าจ้าง สถานภาพ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา และความเหมาะสมของปริมาณงาน ซึ่งคล้ายกับ กิลเมอร์ (Gilmer. 1966 : 254 - 255) ที่ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง ผลของเจตคติต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงานและมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งความพหุานั้น ได้แก่ รู้สึกมีความสำเร็จงานผลงานรู้สึกว่าการปฏิบัติงานได้รับการยกย่อง และรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในการทำงาน

จากความหมายต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานนั้น หมายถึง ความรู้สึกชอบและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ มีความสุขที่ได้ทำงาน และไม่อยากจะลาออกจากหน้าที่การงานนั้น รวมทั้งพอใจในผลประโยชน์ตอบแทนที่จะได้จากการปฏิบัติงานนั้น

ความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน

นักจิตวิทยาได้สรุปความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานไว้ดังเช่น ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2534 : 143) ได้สรุปไว้ดังต่อไปนี้คือ

1. การรับรู้ในปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดขึ้น เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

2. ความพึงพอใจในการทำงาน จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงานลดการขาดงาน การมาทำงานสาย และการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน

3. ความพึงพอใจในการทำงานเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

อาร์ เพชรหุศ (2530 : 196) ได้ให้ทัศนะไว้ดังต่อไปนี้ คือ

1. เพื่อจะได้ทราบถึงสาเหตุของความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงาน
2. เพื่อจะได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับผลงานที่ออกมา

3. เพื่อที่จะได้เรียนรู้ถึงสภาพสิ่งแวดล้อมด้านต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

4. เพื่อที่จะได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับการฝึกอบรม การขาดงาน การหยุดงานบ่อย ๆ การเปลี่ยนงาน การลาออก และปัญหาอื่น ๆ

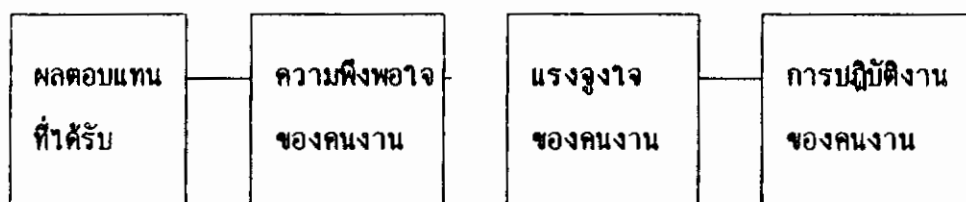
วาห์บา (มบุญ ศิลปรัศมี. 2535 : 19 - 20 ; อ้างอิงมาจาก Wahba. 1970 : 270 - 271) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดทั้งในด้านทฤษฎีและการปฏิบัติ เพราะงานที่น่าพึงพอใจนั้นเป็นสิ่งปรารถนาของมนุษย์ และมีความหมายต่อชีวิตมนุษย์เท่าที่ชีวิตมีค่า บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นจะนำไปสู่การเกิดปัญหาทางด้านอารมณ์ จิตใจ และจะเชื่อมโยงไปก่อให้เกิดอาการป่วยไข้ทางด้านร่างกาย เช่น โรคความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ

จากการศึกษาทัศนะของนักวิชาการดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความพึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดความร่วมใจในการทำงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงาน สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ร่วมงานมีความตั้งใจทำงาน มีความรับผิดชอบ มีความอยากทำงาน ผู้บังคับบัญชาได้ทราบสาเหตุของความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และนำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับการปฏิบัติงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับการปฏิบัติงานเมื่ออยู่ 2 แนวความคิด แนวความคิดแรกนั้นเชื่อว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

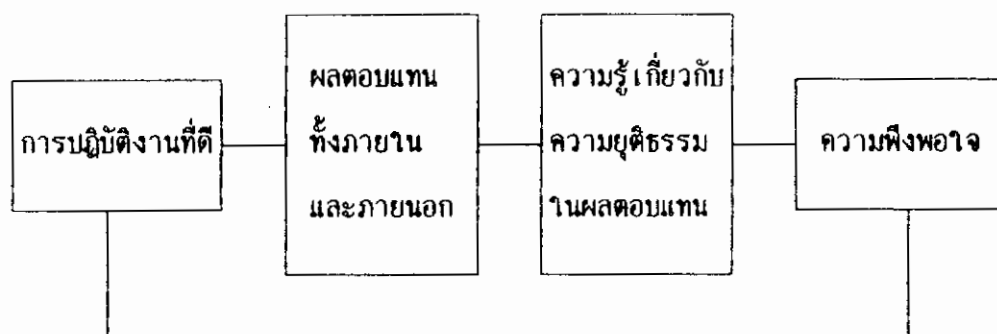
ซึ่ง เดวิส (บุษรา คุปตวินทุ. 2535 : 17 - 19 : อ้างอิงมาจาก Davis. 1985 : 285 - 287) ได้กล่าวถึงแนวความคิดนี้ว่า "ความพึงพอใจในระดับสูงนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ได้ผลในระดับสูง" กล่าวคือ ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากก็จะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ



ภาพประกอบ 1 แสดงถึงความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้บริหารที่มุ่งจะเพิ่มผลผลิตด้วยการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น ก็จะพยายามจัดหาสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยต่าง ๆ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ หรือความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงานที่สามารถจะตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ส่วนอีกแนวความคิดเชื่อว่า การปฏิบัติงานที่ดีจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในระดับที่สูง โดยมีผลตอบแทนเป็นตัวแปรคั่นอยู่ระหว่างกลาง



ภาพประกอบ 2 แสดงถึงการปฏิบัติงานที่ดีนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจนี้จะส่งผลให้การปฏิบัติงานดีขึ้น

จากภาพประกอบนี้ แสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานที่ดีนำไปสู่ผลตอบแทนที่สูงขึ้น และผลตอบแทนนั้น ถ้าผู้ปฏิบัติมีความรู้ว่าเป็นเหมาะสม และยุติธรรม ก็จะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานมีมากขึ้น และจะส่งผลให้การปฏิบัติงานดีขึ้น ในทางตรงกันข้าม ถ้าผลตอบแทนไม่เพียงพอกับระดับการปฏิบัติงาน ความไม่พอใจก็จะเกิดขึ้น และจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ไม่ดีในโอกาสต่อไป

สำหรับผลตอบแทนนี้มี 2 ชนิด คือ ผลตอบแทนภายใน และผลตอบแทนภายนอก ผลตอบแทนภายในเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับจากการปฏิบัติงานของตนเอง เช่น ผลสำเร็จในงานที่ทำ ส่วนผลตอบแทนภายนอก หมายถึง ผลตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับจากหน่วยงาน หรือองค์กรตามผลการปฏิบัติงาน อันได้แก่ ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง ฐานะและความมั่นคง เป็นต้น

จากแนวคิดพื้นฐาน เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงานทั้ง 2 รูปแบบ สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานและการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อกันในทางบวก คือ ถ้ามีความพึงพอใจในการทำงานจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

การวัดความพึงพอใจในการทำงาน

ในองค์กรหรือหน่วยงานทั้งหลายควรอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวัดความพึงพอใจ เพื่อให้เข้าใจกับแหล่งที่มาอันก่อให้เกิดความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจที่มีผลสัมพันธ์กับ

ประสิทธิภาพของงาน (เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. 2529 : 100 - 101) ซึ่งการวัดความพึงพอใจในการทำงานมีหลายรูปแบบ ผู้วัดสามารถเลือกวิธีหนึ่งวิธีใดมาใช้ โดยคำนึงถึงความสะดวก โอกาสที่จะใช้ และความเที่ยงตรงของการวัด ดังที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2534 : 138 - 140) ได้เสนอการวัดความพึงพอใจในการทำงานไว้ดังนี้คือ

1. แบบสอบถามบรรยายลักษณะของงาน (Job Descriptive Index)

หรือ เรียกย่อ ๆ ว่า JDI ซึ่ง สมิท (Smith) เคนดอลล์ (Kendall) และฮูลิน (Hulin) เป็นผู้คิดค้นและสร้างขึ้นเมื่อประมาณ ค.ศ. 1969 โดยลักษณะของเครื่องมือวัดแบบนี้เป็นแบบสอบถามที่มีเนื้อหาครอบคลุมด้านต่าง ๆ คือ ความพึงพอใจในตัวเอง ผู้บังคับบัญชา การจ่ายเงิน การเลื่อนตำแหน่งและเพื่อนร่วมงาน และแต่ละด้านประกอบด้วย ข้อคำถาม 9 - 18 ข้อ แบบสอบถามนี้ได้ถูกนำไปใช้ในการวัดความพึงพอใจ ในการทำงานในองค์การหลายประเภท ที่มีพนักงานทุกระดับการศึกษาและทุกระดับรายได้ JDI นี้ จะใช้เวลาในการดำเนินการประมาณ 10 - 15 นาที และการวัดแบบนี้มีประโยชน์หลายอย่าง เช่น

- 1.1 มีความง่ายพอที่พนักงานจะทำความเข้าใจ และดำเนินการทดสอบเองได้
- 1.2 มีความสัมพันธ์อย่างชัดเจนต่องาน

ตัวอย่าง ข้อความแบบสอบถามแบบ JDI

โปรดนึกถึงงานในปัจจุบันของท่าน แล้วพิจารณาข้อความที่อธิบายลักษณะการทำงานของ ท่านต่อไปนี้ดังต่อไปนี้ โดยเขียนเครื่องหมาย ดังนี้

- Y สำหรับข้อความที่บรรยายลักษณะงานของท่าน
- N สำหรับข้อความที่บรรยายที่ไม่ปรากฏในงานท่าน
- ? สำหรับข้อความที่ท่านไม่แน่ใจ

งานในปัจจุบัน

.....เป็นงานประจำ

.....ตรงกับสายงาน

ผู้บังคับบัญชา

.....ทันสมัย

.....เอาใจยาก

เพื่อนร่วมงาน

.....พูดมาก

.....จู้จี้

ค่าจ้างแรงงาน

.....เหมาะสมดีแล้ว

.....น้อยกว่าเท่าที่ควร

ความก้าวหน้า

.....เลื่อนตามความสามารถ

.....มีโอกาสดีที่จะก้าวหน้า

ฯลฯ

2. แบบสอบถามแบบมินเนโซต้า (Minnesota Satisfaction Questionnaire) หรือที่เรียกย่อ ๆ ว่า MSQ สร้างขึ้นโดยไวส์ (Weise) อังกฤษ (England) และโลฟกวิสท์ (Lofquist) ในปี ค.ศ. 1967 ซึ่งเป็นแบบสอบถามคล้าย ๆ กับแบบสอบถาม JDI คือ วัดความพึงพอใจในการทำงานหลาย ๆ ด้าน แต่ละด้านประกอบด้วยข้อความ 5 ข้อความ โดยผู้ตอบจะประเมินค่า 5 ช่วงคะแนน จากสูงสุด คือ ความพอใจอย่างมาก (5) จนถึงคะแนนต่ำสุด คือ ไม่พอใจอย่างมาก (1)

ตัวอย่าง แบบสอบถามวัดความพึงพอใจแบบ MSQ

ลักษณะของงาน	ไม่พอใจ อย่างมาก	ไม่พอใจ	เฉย ๆ	พอใจ	พอใจ มากที่สุด
ความรู้สึกของข้าพเจ้าที่มีต่องาน 1. งานยุ่งอยู่ตลอดเวลา 2. มีโอกาสทำงานคนเดียว 3. งานมีความมั่นคง 4. ความก้าวหน้าในการทำงาน 5. ค่าจ้างเหมาะสม 6. สามารถตัดสินใจงานได้ 7. เจ้านายมีมนุษยสัมพันธ์ดี 8. เพื่อนร่วมงานดี 9. มีความสำเร็จในงานที่ทำ ฯลฯ					

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

ทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงานมีอยู่หลายทฤษฎี แต่ที่นิยมนำมาเป็นแนวทางการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน คือ ทฤษฎี ลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow's Theory of Hierarchy of Needs) หรือที่นิยมเรียกว่าทฤษฎีรูปร่างของ มาสโลว์ และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) หรือที่นิยมเรียกว่า ทฤษฎีรูปร่างของเฮิร์ซเบิร์ก ซึ่งทั้งสองทฤษฎีนี้มีความสัมพันธ์ และสอดคล้องกัน ดังต่อไปนี้คือ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Theory of Hierarchy of Needs)

มาสโลว์ (Maslow) ได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ (Maslow's Theory of Human Motivation) อันเป็นที่รู้จักและยอมรับกันแพร่หลาย โดยมีข้อสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ 3 ประการ ดังนี้

1. คนทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมียุ่ตลอดเวลา และไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากที่ต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญกล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้ตอบสนอง (Maslow. 1970 : 69)

นอกจากนี้ ยังได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปอย่างมีระเบียบตามลำดับของความต้องการ (Hierarchy of Needs) มีลักษณะตามลำดับจากต่ำไปหาสูง 5 ขั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ ฯลฯ ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการด้านร่างกายยังไม่ได้มีการตอบสนองเลย ในด้านนี้โดยปกติแล้วองค์กรทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคนด้วยวิธีการทางอ้อม คือ การจ่ายเงินค่าจ้าง
2. ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security or Safety Needs) ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้วมนุษย์ก็จะมีความต้องการขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือ ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่าง ๆ ความต้องการความปลอดภัยจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกัน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ ส่วนความมั่นคงนั้นหมายถึงความต้องการความมั่นคงในการดำรงชีพ เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สถานะทางสังคม

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Sense of Belonging Needs)

ภายหลังจากที่คนได้รับการตอบสนองขั้นดังกล่าวแล้วก็就会有ความต้องการที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านสังคม จะเริ่มเป็นสิ่งที่สนใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ความต้องการทางด้านนี้จะเป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status Needs)

ความต้องการขั้นต่อมาเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ คือ ความมั่นใจในตนเองในเรื่องความสามารถ ความรู้และความสำคัญของตัวเอง รวมตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยากให้เป็นที่ยอมรับยกย่องสรรเสริญในความสำเร็จหรือความสำเร็จในการงานการดำรงตำแหน่งที่สำคัญในองค์กร

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self - Actualization or Self - Realization) ลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ก็คือ ความต้องการที่จะสำเร็จในชีวิตตามความนึกคิด หรือความคาดหวัง ทะเยอทะยานใฝ่ฝัน ภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการสนองตอบความต้องการทั้ง 4 ขั้น อย่างครบถ้วนแล้ว ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้นและมักจะ เป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะแต่ละคนซึ่งต่างก็มีความนึกคิดใฝ่ฝันที่อยากได้รับผลสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งในทัศนะของตน

สาระสำคัญของทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์สรุปได้ว่า ความต้องการทั้ง 5 ขั้น ของมนุษย์มีความสำคัญไม่เท่ากัน บุคคลแต่ละคนจะปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับการบำบัดความต้องการในแต่ละประเภทที่เกิดขึ้น การสนใจตามทฤษฎีนี้จะต้องพยายามตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีความต้องการลำดับขั้นที่แตกต่างกันได้ และความ ต้องการตั้งแต่ลำดับที่ 1 ถึง 5 จะมีความสำคัญแก่บุคคลมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความ หิงพอใจที่ได้รับจากการสนองความต้องการในลำดับต้น ๆ ลำดับขั้นความต้องการดำเนินไป ตามลำดับขั้นของทฤษฎี Maslow's Theory of Hierarchy of Needs ดังภาพประกอบ (ธงชัย สันติวงษ์. 2533 : 381)

HIGHER ORDER NEEDS	self-actualization : เป็นระดับความต้องการสูงสุด เป็นความต้องการบรรลุความหวังของคนและการได้ใช้ความสามารถให้การพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่
	self-esteem : เป็นความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญได้รับการยอมรับนับถือและมีความมีเกียรติจากคนอื่นและ เป็นความต้องการ เป็นส่วนหนึ่งของงานและตำแหน่งสำคัญในงาน
LOWER ORDER NEEDS	social : เป็นความต้องการความรัก ความชอบ และความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความมีสัมพันธภาพระหว่างตนกับผู้อื่น
	safety : เป็นความต้องการความมั่นคงปลอดภัยและได้รับการป้องกัน เสถียรภาพทางกายทรัพย์สินและการทำงาน
physiological : เป็นความต้องการพื้นฐานส่วนมากของคน เป็นความต้องการที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตให้มีอยู่เรื่อยไป เช่น อาหาร น้ำ ความต้องการทางเพศ ความต้องการพักผ่อน ฯลฯ เป็นต้น	

ภาพประกอบ 3 ลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factors Theory)

ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก มีหลายชื่อเช่น Motivation Maintenance Theory, Dual Factors Theory และ Motivation - Hygiene Theory ทฤษฎีนี้เกิดขึ้นจาก เฮิร์ซเบิร์ก และคนอื่น ๆ. ได้ทำการทดลองโดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีประมาณ 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในบริเวณเมืองพิตสเบิร์ก (Pittsburg) รัฐเพนซิลวาเนีย (Pennsylvania) ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยการสอบถามคนงาน แต่ละคนเพื่อหาคำตอบว่า "อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกชอบหรือไม่ชอบงาน" ตลอดจน หาเหตุผลจากการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เฮิร์ซเบิร์ก และคนอื่น ๆ (Herzberg and others. 1959 : 2, 29, 91) สรุปว่า มีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าว เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบ และรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 5 ประการ คือ (Herzberg and others. 1959 : 113 - 114)

1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง
2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะเป็นการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง บรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างความท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรองค์การ การมีโอกาสดำเนินการศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยห้าประการ หมายถึง ปัจจัยที่จะห้าประการให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคลากรองค์การบุคลากรองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยห้าประการมี 9 ประการ คือ (Herzberg and others. 1959 : 114 - 115)

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน และสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) วิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ และการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

6. สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพทางกายของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่ห่างไกล ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่ห่างไกล

8. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

จากผลการศึกษาเฮิร์ชเบิร์ก ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการชี้แจงงานในการทำงานให้เห็นดังภาพประกอบ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2525 : 100)

ปัจจัยจริงใจ	ปัจจัยสำนึก
ตัวที่ทักให้พอใจ ตัวกระตุ้นให้ทำงานและยกระดับงานที่ทำ (Job Content) - ความรู้สึกที่มีต่องานที่ทำ <u>ปัจจัย</u> 1. ลักษณะของงานที่ทำ 2. ความสำเร็จของงาน 3. การได้รับการยอมรับนับถือ 4. ความก้าวหน้า 5. ความรับผิดชอบ	ตัวที่ทักให้ไม่พอใจ รักษาและป้องกันงานที่ทำ รวมทั้งที่ทำงาน (Job Context) - ความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงาน <u>ปัจจัย</u> 1. นโยบายและการบริหารงานขององค์การ 2. วิธีการปกครองบังคับบัญชา 3. เงินเดือน 4. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ 5. สภาพการทำงาน

สรุปแนวคิดของเฮิร์ชเบิร์กเกี่ยวกับการชี้แจงงานในการทำงาน

จากการศึกษา 2 ทฤษฎีที่กล่าวข้างต้นสรุปเปรียบเทียบเพื่อให้เห็นความสัมพันธ์ของทฤษฎีทั้ง 2 ได้ดังภาพประกอบ 4 (ธงชัย สันติวงษ์. 2533 : 407)

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์	ทฤษฎีจิตใจของเฮิร์ซเบิร์ก
ความต้องการตามความคิด	- ตัวงานที่ทำ - ความสำเร็จ - โอกาสเติบโต
ความต้องการมีลักษณะเด่น	- ความก้าวหน้า - การยอมรับ - ฐานะ
ความต้องการทางสังคม	- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กับ นาย - กับ เพื่อน - กับ ลูกน้อง - การบังคับบัญชา
ความต้องการด้านความมั่นคง	- นโยบายและการบริหารของบริษัท - ความมั่นคงในงาน - สภาพของงาน
ความต้องการทางร่างกาย	เงินเดือนและชีวิตส่วนตัว

ภาพประกอบ 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) และทฤษฎีจิตใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg)

จะเห็นว่าทฤษฎีการจิตใจของเฮิร์ซเบิร์กมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดและคล้ายกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์เป็นอันมาก และทั้งสองทฤษฎีมีปัจจัยที่ส่งผลเอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดจากทั้งสองทฤษฎีมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดตัวแปร โดยยึดแนวทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์กเป็นหลัก

ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

การที่บุคคลจะเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจทั้งต่อการทำงานและต่อบรรยากาศภายในองค์กร ได้มีการศึกษาค้นคว้ากันมากมายถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานพอสรุปเป็นแนวคิดได้ดังนี้

กิเซลลี และบราว (Ghiselli and Brown. 1955 : 340) ให้ทัศนะว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญมีอยู่ 5 ประการ คือ

1. ระดับอาชีพ ถ้าอาชีพนั้นอยู่ในสถานภาพสูงเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไป ก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น
2. สภาพการทำงานต้องมีลักษณะที่สะดวกสบายเหมาะในการปฏิบัติงาน
3. อายุ ผู้ที่ปฏิบัติงานอายุระหว่าง 25 - 34 ปี และ 45 - 58 ปี จะมีความพึงพอใจงานน้อยกว่ากลุ่มอายุอื่น ๆ
4. รายได้ ได้แก่ รายได้ประจําและรายได้พิเศษจะต้องเป็นธรรม
5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างาน และคนงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน

เฮิร์ซเบิร์ก และคนอื่น ๆ (Herzberg and other. 1959 : 113 - 115) ได้ศึกษาและค้นพบว่า ปัจจัยของความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานมีดังต่อไปนี้ คือ

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ มี 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จของงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้า

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน มี 9 ประการ คือ

1. เงินเดือน
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

3. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
4. สถานะของอาชีพ
5. นโยบายและการบริหารงาน
6. สภาพการทำงาน
7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว
8. ความมั่นคงในงาน
9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา

ฮาร์เรลล์ (Harrell, 1964 : 260 - 268) ได้พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานนั้นเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหลายประการ ที่สำคัญและควรพิจารณา คือ

1. องค์ประกอบด้านบุคคล ประกอบด้วย
 - 1.1 เพศ เพศหญิงจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเพศชาย
 - 1.2 จำนวนผู้อยู่ในความอุปการะเลี้ยงดู ความต้องการเงินมากจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจสูง
 - 1.3 อายุ ความไม่พึงพอใจจะมีสูงในกลุ่มผู้สูงอายุ
 - 1.4 เวลาในการทำงาน ความพึงพอใจจะสูงเมื่อทำงานใหม่ และจะลดลงเมื่อทำงานไปได้ 5 หรือ 8 ปี
 - 1.5 การศึกษา มีความสัมพันธ์มากกับความพึงพอใจ
2. องค์ประกอบด้านเนื้อหาของงาน ประกอบด้วย
 - 2.1 ชนิดของงาน งานที่ต้องเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานสูงกว่างานที่จำเจ
 - 2.2 ทักษะที่ต้องการ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น ชนิดของงานฐานะอาชีพความรับผิดชอบ และสิ่งอื่น ๆ
 - 2.3 ฐานะอาชีพ
 - 2.4 ภูมิประเทศ คนทำงานในเมืองใหญ่ ๆ จะมีความพึงพอใจน้อยกว่าคนที่ทำงานในเมืองเล็ก ๆ

2.5 ขนาดขององค์การ ในองค์การขนาดเล็ก จะมีความพึงพอใจสูงกว่า
ในองค์การขนาดใหญ่

3. องค์ประกอบด้านการบริหารและการควบคุม เช่น ความมั่นคงปลอดภัย
ในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ

ทฤษฎี สาร (2526 : 103) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของ
บุคคลขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ที่เขาได้รับ วิธีที่ผลประโยชน์แก่บุคคลนั้น เรียกว่า "วิธีให้
อามิส" ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 6 อย่าง คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ
2. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาส
3. สภาพทางกายภาพอันพึงปรารถนา
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ
5. แรงดึงดูดทางสังคม
6. ปรับสภาพการทำงานให้ตรงกับนิสัยและทัศนคติของบุคคลนั้น

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน สรุปได้ว่าองค์ประกอบ
หรือปัจจัยเหล่านั้นมีความสัมพันธ์กับงาน และสภาพแวดล้อมของงาน เป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่า
ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะมีผลทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจในการทำงาน
แต่หากว่าผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานไม่ได้รับการตอบสนอง จะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ไม่พึง
พอใจในการทำงานทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญต่องานในหน่วยงานเหล่านั้นเป็นอย่างยิ่ง

งานวิจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

งานวิจัยในประเทศ

เนื่องจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของครูที่สอน เด็กที่มี
ความบกพร่องทางสติปัญญา ยังไม่มีผู้ใดทำการศึกษาค้นคว้ามาก่อน แต่มีงานวิจัยด้านอื่นที่มี
ความสัมพันธ์กับการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยทำการศึกษาดังนี้

วิบูลย์ แมนสฤติย์ (2530 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์ในประเทศไทย" โดยศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์ จากการใช้แบบวัดความพึงพอใจในงานของ คานันรอก (Kanungo. 1982) ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 16 ข้อ และได้ค้นพบปัจจัยจูงใจ-ค่าจูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก และคนอื่น ๆ กับทฤษฎีความต้องการประสบความสำเร็จของ แมคเคลแลนด์ มาดัดแปลง เพื่อใช้ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ของศึกษานิเทศก์ อาเภอ ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์ คือ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และเงินเดือนตามลำดับ
3. ตัวแปรอิสระทุกตัวที่นำมาศึกษาส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ เงินเดือน ความมั่นคง

เสาวรส เกียรติินาถ (2534 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปริคณิณในมหาวิทยาลัยของรัฐ" โดยนําทฤษฎี ปัจจัยจูงใจ - ปัจจัยคํ่าจูงใจของเฮิร์ชเบิร์กมาเป็นกรอบในการศึกษา โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 439 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปริคณิณในมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปริคณิณในมหาวิทยาลัยของรัฐในภาพรวม ตามลำดับ คือ ความมั่นคงในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล นโยบายและการบริหารงาน และสภาพการทำงาน

2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของกลุ่มอาจารย์ที่เป็นแพทย์ตามลำดับคือ ความมั่นคงในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และนโยบายและการบริหารงาน

2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของกลุ่มอาจารย์ที่มีได้เป็นแพทย์ตามลำดับ คือ การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และนโยบายและการบริหารงาน

2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของกลุ่มอาจารย์ในส่วนกลางตามลำดับ คือ ความมั่นคงในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพการทำงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ

2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของกลุ่มอาจารย์ในส่วนภูมิภาคตามลำดับ คือ ความมั่นคงในงาน นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

เรวดี ศรีสุพรรณราช (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลราชานุกูล "ตามแนวคิดทฤษฎี จูงใจ - คำจูง ของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา จำนวน 50 คน ผลการศึกษาพบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 78 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 70 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานสูงสุด คือ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่มั่นคงไม่ต้องกลัวออกจากงาน ถ้าไม่ทำผิด ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำสุด คือ เรื่อง สวัสดิการต่าง ๆ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลราชานุกูล มีค่าสหสัมพันธ์ = 0.81

อุศเรนทร์ สุชนวล (2531 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถาม ถามครูที่สอนในโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย จำนวน 107 คน ผลการวิจัยพบว่า

ครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจูงใจและคำจูงอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่าครูชายและครูหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจูงใจ และด้านคำจูงแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ครูที่มีอายุอยู่ในช่วงต่ำกว่า 30 ปี 31 - 40 ปี 41 - 50 ปี และ 51 - 60 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจูงใจและด้านคำจูงแตกต่างกันอย่าง

ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ครูที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าจ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าจ้างมากกว่าครูที่มีคุณวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1 - 10 ปี 11- 20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจิตใจและด้านค่าจ้างแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อาทิโพ อินทรประเสริฐ (2533 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู" โดยอาศัยทฤษฎีของ - ค่าจ้าง ของเฮิร์ชเบิร์ก เป็นแนวทางในการศึกษารวม 13 ด้าน คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทํา ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน การนิเทศงาน สัมพันธภาพในหน่วยงาน สภาพการทำงาน สถานภาพของตำแหน่ง เงินเดือน ชีวิตส่วนตัว และสวัสดิการ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู อยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่ทําให้เกิดความพึงพอใจเป็นอันดับที่ 1, 2 และ 3 คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน สัมพันธภาพในหน่วยงาน และชีวิตส่วนตัว ส่วนปัจจัยที่บุคลากรมีความพึงพอใจน้อยเป็นอันดับที่ 11, 12 และ 13 คือ ด้านเงินเดือน สถานภาพการทำงาน และความก้าวหน้า ตามลำดับ

ปราณี ศรีใส (2534 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร" ตามแนวคิดทฤษฎีของ - ค่าจ้าง ของเฮิร์ชเบิร์ก โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 364 คน ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้คือ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือและความรู้สึกรักงานผลสำเร็จ ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า และด้านรายได้และสวัสดิการ เมื่อพิจารณาทุกด้านโดยภาพรวม พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

งานวิจัยต่างประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของครูที่สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ยังไม่มีผู้ใดทำการศึกษามาก่อน แต่มีงานวิจัยด้านอื่นที่มีความสัมพันธ์กับการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยทำการศึกษา ดังนี้

ซิลเวอร์ และคนอื่น ๆ (Silver and others. 1984 : 297 - 301) ได้ศึกษาเรื่อง "การบริการบุคคลที่บกพร่องทางสติปัญญาระดับรุนแรง เจตคติ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร" พบว่า บุคลากรวิชาชีพและผู้ดูแลโดยตรงที่ให้บริการบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาระดับรุนแรง และบุคคลที่ให้การช่วยเหลือในชุมชนเล็ก ๆ หรือในโรงพยาบาลพิเศษ ขนาดใหญ่ แสดงเจตคติเชิงบวกต่องาน บุคลากรที่ทำงานกับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาระดับรุนแรง ที่มีความพิการช่วยเหลืออย่างมาก ไม่ได้มีเจตคติต่างไปจากผู้ที่ทำหน้าที่ดูแลบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาระดับรุนแรง

ลิตเทรล (Littrell. 1992 : 464) ได้ศึกษาเรื่อง "ผลของการสนับสนุนช่วยเหลือจากอาจารย์ใหญ่ ต่อความเครียด ความพึงพอใจในการทำงาน สุขภาพส่วนตัว การยอมรับของโรงเรียน และความตั้งใจที่จะทำการสอนต่อไปของนักการศึกษาทั่วไป และนักการศึกษาพิเศษ" จุดมุ่งหมายของการศึกษาประการแรก เพื่อแสดงมิติของการสนับสนุนที่ครูทั่วไปและครูการศึกษาพิเศษได้รับจากอาจารย์ใหญ่ และพิจารณาว่ามิติใดที่พวกเขาเห็นว่าสำคัญที่สุด ประการที่สอง เพื่อศึกษาผลของการสนับสนุนของอาจารย์ใหญ่ต่อความเครียด และสุขภาพส่วนตัว ความพึงพอใจในการทำงาน การยอมรับของโรงเรียน และความตั้งใจที่จะทำการสอนต่อไป โดยใช้แบบสอบถามวัดมิติด้านการสนับสนุน ได้ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังกลุ่มตัวอย่างเป็นครูสอนเด็กที่มีปัญหาด้านอารมณ์จำนวน 201 คน ครูสอนเด็กที่มีปัญหาการเรียนเฉพาะด้าน จำนวน 206 คน ครูสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาระดับเรียนได้จำนวน 206 คน ได้คำตอบกลับมามีครูสอนเด็กที่มีปัญหาทางด้านอารมณ์ร้อยละ 55 ครูสอนเด็กที่มีปัญหาการเรียนเฉพาะด้านร้อยละ 68 เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาระดับเรียนได้ร้อยละ 62 และจากครูสอนเด็กทั่วไป ร้อยละ 50

ผลการศึกษาครั้งนี้ 1) นักการศึกษาพิเศษ และนักการศึกษาทั่วไป ให้ความสำคัญด้านการช่วยเหลือทางด้านอารมณ์สูงกว่ามิติอื่น ๆ 2) ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ความถี่ในการมีปฏิสัมพันธ์กับอาจารย์ใหญ่ และผู้ร่วมงาน และการมองโลกในแง่ดีเป็นตัวพยากรณ์ขอบเขต การสนับสนุนที่ดี 3) ขอบเขตของการช่วยเหลือด้านอารมณ์ ข้อมูลและเครื่องมือเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน สุขภาพส่วนตัว และความตั้งใจที่จะทำการสอนต่อไป

รัสเซล และวิลลี่ (Russell and Wiley. 1993 : 30 - 40) ได้ศึกษาระดับความเครียดในงานของครูชนบทที่สอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา นักเรียนที่มีปัญหาทางการเรียนเฉพาะด้าน และมีปัญหาทางด้านอารมณ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักการศึกษาพิเศษในชนบท จำนวน 154 คน ที่ปฏิบัติงานกับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มีปัญหาการเรียนเฉพาะด้าน และมีปัญหาทางด้านอารมณ์ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญของระดับความเครียดในกลุ่ม เมื่อวัดด้วยแบบสำรวจวัดความเครียดของครู นอกจากนี้การวิเคราะห์แบบวัดก็ยังไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในกลุ่ม ในด้านการสนับสนุนการนิเทศประเภทของชั้นเรียน หรือความพึงพอใจในการทำงาน

แฮมเมอร์ (Hammer. 1971 : 3373-A) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนในชั้นพิเศษ (Special Class Teacher) ในรัฐโอไฮโอ โดยนำทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์กมาใช้ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ด้านที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ การควบคุมบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหาร ชีวิตส่วนตัว เงินเดือน ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

โบเอคค์ (Boeck. 1979 : 4521-A) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษกับการดำเนินงานด้านกฎหมายของรัฐ การศึกษาครั้งนี้มุ่งเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ และข้อตกลงของพระราชบัญญัติการศึกษาของเด็กพิการ กฎหมายของรัฐจากโรงเรียนในเขตรัฐโอไฮโอ การศึกษาครั้งนี้ศึกษาจากครู จำนวน 872 คน ใน 43 เขตโรงเรียน ซึ่งได้มีการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู การศึกษาพิเศษ และสภาพ

ของข้อตกลงของกฎหมายและนําค่าเฉลี่ยที่วัดได้มาเปรียบเทียบกัน ผลการศึกษาพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญอยู่ในระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ และระดับของข้อตกลงของกฎหมายของรัฐบาลกลาง คะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่เพิ่มหรือลดลงเหมือนกับระดับของข้อตกลงกฎหมายที่ขึ้น ๆ ลง ๆ นอกจากนี้ยังพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษทั้งหมดค่อนข้างสูง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของครู หรือบุคลากรอื่น ๆ ที่นำมาวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีความพึงพอใจในระดับสูง คือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า ปัจจัยที่มีความพึงพอใจในระดับน้อย คือ เงินเดือน สวัสดิการ นโยบายและการบริหาร งานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ค้นพบทฤษฎีปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ของเอิร์ชเบอร์ก มากำหนดเป็นกรอบในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียน สำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา จำนวน 10 ปัจจัย คือ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสภาพการทำงาน เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงาน และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู ผลของการศึกษาจะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารโรงเรียนนำมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการทำงานและความพึงพอใจของครู ผู้วิจัยคาดว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูจะมีผลต่อการปฏิบัติงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

สมมติฐานการศึกษาค้นคว้า

1. ปัจจัยการทำงานที่นำมาศึกษา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา
2. ปัจจัยการทำงานที่นำมาศึกษาอย่างน้อย 1 ปัจจัย ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. วิธีการรวบรวมข้อมูล
4. วิธีวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร

ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ครูที่ทบทวนที่สอนในโรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาของภาครัฐบาล และภาคเอกชน ซึ่งเป็นโรงเรียนเฉพาะสำหรับเด็กที่มีระดับสติปัญญา 35 – 70 อายุระหว่าง 4 – 18 ปี

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่ทบทวนที่สอนในโรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาของภาครัฐบาล และเอกชน ซึ่งเป็นโรงเรียนเฉพาะสำหรับเด็กที่มีระดับสติปัญญา 35 – 70 อายุระหว่าง 4 – 18 ปี จำนวน 137 คน ซึ่งมีวิธีการสุ่ม ดังนี้

1. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของเครชชี และมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด. 2532 : 39 – 40 ; อ้างอิงมาจาก Krejcie and Morgan. n.d.) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 137 คน
2. จำนวนประชากรตามสังกัดของโรงเรียน (โรงเรียนภาครัฐบาลและภาคเอกชน)
3. สุ่มกลุ่มตัวอย่างตามระดับชั้น (Stratified Random Sampling) อย่างมีสัดส่วนโดยใช้สังกัดของโรงเรียนเป็นระดับชั้น (Strata) ผลการสุ่มปรากฏดังตาราง

ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ชื่อโรงเรียน	จำนวน ประชากร/คน	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง/คน
ภาครัฐบาล		
โรงเรียนราชานุกุล	21	14
โรงเรียนกาวีละอนุกุล	42	27
โรงเรียนอุบลปัญญานุกุล	16	10
โรงเรียนชุมพรปัญญานุกุล	9	6
โรงเรียนสงขลาพัฒนาปัญญา	9	6
โรงเรียนศึกษาพิเศษนครสวรรค์	6	4
รวม	103	67
ภาคเอกชน		
โรงเรียนปัญญาวิจิตร	34	22
สถาบันแสงสว่าง	52	34
ศูนย์ฝึกเด็กปัญญาอ่อนประจำคารปัญญา	13	8
ศูนย์พัฒนาเด็กปัญญาอ่อนวัยก่อนเรียนชุมชนคลองเตย	3	2
ศูนย์สงเคราะห์บุคคลปัญญาอ่อนภาคเหนือ	3	2
ศูนย์สงเคราะห์ปัญญาอ่อนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4	2
รวม	109	70
รวม	212	137

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้น แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัว ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ภูมิการศึกษา การศึกษาพิเศษ และสังกัดของโรงเรียน มีลักษณะให้เลือกตอบและเติมคำ

ตัวอย่าง โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ใน [] หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

[] ชาย

[] หญิง

2. อายุ

[] ต่ำกว่า 30 ปี

[] 30 - 40 ปี

[] 41 - 50 ปี

[] 51 - 60 ปี

3. ภูมิการศึกษา

[] ต่ำกว่าปริญญาตรี

[] ปริญญาตรี

[] ปริญญาโทขึ้นไป

4. ทำการสอนในโรงเรียนสังกัด

[] กระทรวงศึกษาธิการ

[] กระทรวงสาธารณสุข

[] มูลนิธิช่วยคนปัญญาอ่อน

[] มูลนิธิสถาบันแสงสว่าง

ตอนที่ 2 เป็นแบบวัดความพึงพอใจในงาน ซึ่ง วิบูลย์ แมนสติกย์ (2530) แปลและเรียบเรียงจากแบบวัดความพึงพอใจในงานของ คานันโก (Kanungo. 1982) ผู้วิจัยนำมาดัดแปลงให้เหมาะสมมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 16 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .91 โดยจำแนกค่าวัเคราะห์ความพึงพอใจออกเป็น 5 ระดับ คือ

พึงพอใจมากที่สุด	เท่ากับ	5
พึงพอใจมาก	เท่ากับ	4
พึงพอใจปานกลาง	เท่ากับ	3
พึงพอใจน้อย	เท่ากับ	2
พึงพอใจน้อยที่สุด	เท่ากับ	1

ตัวอย่าง ปรบคพคคเรอองหมาย ✓ ในชองที่ตรงกบความเบนจรจงตามความรูสึก
ของทาน

ข้อ	ท่านมีความพึงพอใจในระดับใด ต่อลักษณะงานต่อไปนี้	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		พึงพอใจมากที่สุด	พึงพอใจมาก	พึงพอใจปานกลาง	พึงพอใจน้อย	พึงพอใจน้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
1	ความมั่นคงของงาน	...	...	...	...	...	
2	นโยบายและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ในการทำงาน ...	...	...	...	...	...	
3	อัตราค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน	...	...	...	...	...	
4	โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรือ ระดับ ในอนาคต.....	...	...	...	...	...	
5	โอกาสที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดในการ ปฏิบัติงาน	...	...	...	...	...	
6	ลักษณะความรับผิดชอบและความมีอิสระในการ ปฏิบัติงาน	...	...	...	...	...	

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก และคนอื่น ๆ (Herzberg and others. 1959 : 113 - 115) ได้เลือกปัจจัยหรือตัวแปรที่จะศึกษามา 10 ปัจจัย จากทั้งหมด 14 ปัจจัย โดยคัดเลือกปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารโรงเรียน หรือผู้บังคับบัญชาในโรงเรียน สามารถนำมาสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับครูผู้ได้บังคับบัญชาได้ อีก 4 ปัจจัย ที่เหลือเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับตัวหน่วยงาน การสร้างแบบสอบถามใช้แนวแบบสอบถามของมินเนโซต้า (Minnesota Satisfaction Questionnaire) เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) กำหนดระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ โดยแบ่งตามปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน 10 ปัจจัย ดังนี้

1. ความสำเร็จของงาน	จำนวน 5 ข้อ	คือ ข้อ 1 - 5
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	จำนวน 6 ข้อ	คือ ข้อ 6 - 11
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	จำนวน 5 ข้อ	คือ ข้อ 12 - 16
4. ความรับผิดชอบ	จำนวน 5 ข้อ	คือ ข้อ 17 - 21
5. ความก้าวหน้า	จำนวน 4 ข้อ	คือ ข้อ 22 - 25
6. นโยบายและการบริหารงาน	จำนวน 5 ข้อ	คือ ข้อ 26 - 30
7. วิธีการปกครองบังคับบัญชา	จำนวน 5 ข้อ	คือ ข้อ 31 - 35
8. เงินเดือน	จำนวน 5 ข้อ	คือ ข้อ 36 - 40
9. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	จำนวน 5 ข้อ	คือ ข้อ 41 - 45
10. สภาพการทำงาน	จำนวน 5 ข้อ	คือ ข้อ 46 - 50

โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามตรวจสอบรายการด้วยการเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็น แต่ละข้อกำหนดระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ คือ

มากที่สุด	เท่ากับ 5
มาก	เท่ากับ 4
ปานกลาง	เท่ากับ 3
น้อย	เท่ากับ 2
น้อยที่สุด	เท่ากับ 1

ตัวอย่าง โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
	<u>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ</u> การทำงานตรงกับความรู้ของท่าน <u>ความสำเร็จของงาน</u> เพื่อนร่วมงานพอใจผลงานของท่าน <u>การได้รับการยอมรับนับถือ</u> เพื่อนร่วมงานรับฟังและยอมรับความคิดเห็น ของท่าน <u>ความรับผิดชอบ</u> สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตาม กำหนดเวลา <u>ความก้าวหน้า</u> ท่านมีโอกาสนจะได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ การงานสูงขึ้น						

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
	<u>นโยบายและการบริหารงาน</u> นโยบายของโรงเรียนมีความชัดเจนเข้าใจง่าย <u>วิธีการปกครองบังคับบัญชา</u> ผู้บังคับบัญชาเป็นคนที่มีความประพฤติดี <u>เงินเดือน</u> เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน ที่ต้องปฏิบัติ						

วิธีการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาค้นคว้า ทฤษฎี หลักการ และแนวคิดต่าง ๆ จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะทฤษฎีสองปัจจัยของ เอิร์ชเบอร์ก ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ โดยผู้วิจัยนำกรอบแนวคิดของ เอิร์ชเบอร์ก มาเป็นหลักการสร้างแบบสอบถาม ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยนำมาศึกษา 10 ปัจจัย คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสภาพการทำงาน

2. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างขึ้น เสนอให้ประธานกรรมการและกรรมการควบคุม
ปริมาณนิพนธ์ ตรวจสอบ ความถูกต้องเหมาะสม เพื่อปรับปรุงแก้ไข

3. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบ
ความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) แล้วนำมาแก้ไขให้ถูกต้อง ได้แก่

3.1 รศ.ศรียา นิยมธรรม รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

3.2 ศ.ดร.ผดุง อารยะวิญญู หัวหน้าภาควิชาการศึกษาพิเศษ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

3.3 รศ.กาญจนา โกศลพิศิษฐ์กุล ผู้อำนวยการโรงเรียนปัญญาวุฒิกร

4. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูที่สอนเด็กที่มีความ
บกพร่องทางสติปัญญา ที่ไม่ใช่อีกกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำนวน 50 คน

5. หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าอัตราส่วนวิกฤติ t เป็นรายชื่อ
ตามวิธีการของ t - test ค่า t ที่คำนวณได้ คือ ค่าอำนาจจำแนกความแตกต่างของข้อความ
รายชื่อ ได้ค่าอำนาจจำแนก .81 - 7.32

6. เลือกข้อความที่มีค่าอำนาจจำแนกสูง ($t = 1.75$ ขึ้นไป) จำนวน 50 ข้อ
ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนก 1.76 - 7.32 มาหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา
(∞ - Coefficient ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ .9473
(ดูรายละเอียดในภาคผนวก)

7. นำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีวิธีดำเนินการและขั้นตอนดังนี้

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
ถึงผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ ครูใหญ่ หัวหน้าศูนย์ ในโรงเรียน และหน่วยงานสำหรับเด็ก
ที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาในการขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มประชากรที่ใช้ใน
การวิจัยครั้งนี้

2. ผู้วิจัยเป็นผู้ส่งและรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองในเขตกรุงเทพมหานคร และจัดส่งทางไปรษณีย์ในต่างจังหวัด โดยอำนวยความสะดวกในเรื่องของ แสตมป์ ที่กำหนดระยะเวลาในการส่งแบบสอบถามคืนมาด้วย

3. รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ส่งกลับคืนมา โดยตรวจสอบกับจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 137 ฉบับ ได้แบบสอบถามคืนมาจำนวน 134 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.81 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด และเป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ทุกฉบับ

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าเน้นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) โดยการหาค่าสถิติ และทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. นำนแบบสอบถามที่มีค่าตอบสมบูรณ์มาตรวจหาที่คะแนน ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงาน (ตัวแปรตาม) ได้กำหนดเกณฑ์การวิเคราะห์ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจในงานระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในงานระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในงานระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในงานระดับน้อยที่สุด

1.2 ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน
(ตัวแปรอิสระ) ได้กำหนดเกณฑ์การวิเคราะห์ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยกับปัจจัยนั้นในระดับมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง เห็นด้วยกับปัจจัยนั้นในระดับมาก
 ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง เห็นด้วยกับปัจจัยนั้นในระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง เห็นด้วยกับปัจจัยนั้นในระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง เห็นด้วยกับปัจจัยนั้นในระดับน้อยที่สุด

2. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน

3. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

3.1 ทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ว่าปัจจัยที่นำมาศึกษามีความสัมพันธ์กับความ
พึงพอใจในการทำงานจากการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson Product
Moment Correlation Coefficient)

3.2 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ใช้วิธีการ
วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 คะแนนเฉลี่ย โดยสูตร (ส่วน สายยศ และ อังคณา สายยศ.
2536 : 56)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

ΣX แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนน

N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้สูตร (ส่วน สายยศ และ อังคณา สายยศ.

2536 : 64)

$$S.D. = \sqrt{\frac{(N\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน

ΣX แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

ΣX^2 แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแบบสอบถาม โดยใช้สูตร (ส่วน สายยศ และ

อังคณา สายยศ. 2536 : 185)

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S_H^2}{n_H} + \frac{S_L^2}{n_L}}}$$

เมื่อ t แทน ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

$\bar{X}_H, \bar{X}_L$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำตามลำดับ

S_H^2, S_L^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำตามลำดับ

n_H, n_L แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำตามลำดับ

2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้ α -Coefficient โดยใช้สูตร
(ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2536 : 171)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
 n แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม
 S_i^2 แทน ค่าความแปรปรวนเป็นรายข้อ
 S_t^2 แทน ค่าความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 ทดสอบสมมติฐานที่ว่าปัจจัยที่เข้ามาศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ
ในการทำงาน จากการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยใช้สูตร (ล้วน สายยศ และ
อังคณา สายยศ 2536 : 70)

$$r_{XY} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2] [N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

r_{XY} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X กับตัวแปร Y
 N แทน จำนวนคนหรือจำนวนคู่ของข้อมูล
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนดิบของตัวแปร X
 $\sum Y$ แทน ผลรวมของคะแนนดิบของตัวแปร Y
 $\sum XY$ แทน ผลรวมของผลคูณของคะแนนตัวแปร X กับคะแนน
 ตัวแปร Y เป็นคู่ ๆ ในรูปคะแนนดิบ

ΣX^2 แทน ผลรวมของกำลังสองของคะแนนดิบของตัวแปร Y

ΣY^2 แทน ผลรวมของกำลังสองของคะแนนดิบของตัวแปร Y

3.2 การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2532 : 145 - 146)

$$R_{y.12\dots k} = \beta_1 r_{y1} + \beta_2 r_{y2} + \dots + \beta_k r_{yk}$$

เมื่อ $R_{y.12\dots k}$ แทน กำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
 $\beta_1, \beta_2 \dots \beta_k$ แทน ค่าน้ำหนักเบต้าหรือสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูป
 ของคะแนนมาตรฐานของตัวพยากรณ์ตัวที่ 1
 ถึงตัวที่ k ตามลำดับ
 $r_{y1}, r_{y2} \dots r_{yk}$ แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับตัว
 พยากรณ์ตัวที่ 1 ถึง k ตามลำดับ
 k แทน จำนวนตัวพยากรณ์ (ตัวแปรอิสระ)

3.3 การทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ โดยใช้สูตร
(บุญชม ศรีสะอาด. 2532 : 152)

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(N-k-1)}$$

- เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจง
แบบ F เพื่อทราบความมีนัยสำคัญของ R
- R แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
- N แทน จำนวนสมาชิกกลุ่มตัวอย่าง
- k แทน จำนวนตัวพยากรณ์ (ตัวแปรอิสระ)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจตรงกันในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

N	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
X_1	แทน ความสำเร็จของงาน
X_2	แทน การได้รับการยอมรับนับถือ
X_3	แทน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
X_4	แทน ความรับผิดชอบ
X_5	แทน ความก้าวหน้า
X_6	แทน นโยบายและการบริหารงาน
X_7	แทน วิธีการปกครองบังคับบัญชา
X_8	แทน เงินเดือน
X_9	แทน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
X_{10}	แทน สภาพการทำงาน
Y	แทน ความพึงพอใจในงาน
F	แทน อัตราส่วน F
t	แทน อัตราส่วน t เป็นการทดสอบความมีนัยสำคัญของคะแนน b
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์
Adj R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่เปลี่ยนไปจากเดิม
S.E.	แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการถดถอย

- S.E.b. แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย
- b แทน คำนวณค่าของความสัมพันธ์ของตัวพยากรณ์แต่ละตัวที่ทำให้ความเปลี่ยนแปลงในตัวแปรตาม เมื่อสมการพยากรณ์อยู่ในรูปคะแนนดิบ
- β แทน คำนวณค่าของความสัมพันธ์ของตัวพยากรณ์แต่ละตัวที่ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในตัวแปรตาม เมื่อสมการพยากรณ์อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน
- a แทน ค่าคงที่ของสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ
- $\hat{Y}$ แทน ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจที่ได้จากการถดถอยในรูปคะแนนดิบ
- $\hat{Z}$ แทน ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจที่ได้จากการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
- ** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในงาน และระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน จำนวนตามโรงเรียนที่สังกัดและโดยรวม สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอน เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

3.1 หาความสัมพันธ์ภายใน (Inter Correlation) ระหว่างปัจจัยที่นำมาศึกษากับความพึงพอใจในการทำงาน สถิติที่ใช้คือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

3.2 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สถิติที่ใช้ คือ การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression)

การคำนวณค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปSPSS/PC. และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานภาพของครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาเป็นข้อมูลทั่ว ๆ ไป ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา การศึกษาอบรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ประสบการณ์การสอนในโรงเรียน โรงเรียนที่สังกัด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตาราง

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของสถานภาพด้านต่าง ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	43	32.09
หญิง	91	67.91
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	53	39.55
30 - 40 ปี	35	26.20
41 - 50 ปี	27	20.15
51 - 60 ปี	19	14.10
3. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	38	28.35
ปริญญาตรี	79	58.95
ปริญญาโทขึ้นไป	17	12.70

ตาราง 3 (ต่อ)

สถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
4. การศึกษาอบรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา		
ศึกษาหลักสูตรสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา	45	33.58
อบรมการจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา	57	42.54
ดูงานและฝึกงานในหน่วยงานที่จัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา	32	23.88
5. ประสบการณ์การสอนในโรงเรียน		
1 - 10 ปี	55	41.04
11 - 20 ปี	43	32.09
มากกว่า 20 ปี	36	26.86
6. สอนในโรงเรียนสังกัด		
ภาครัฐบาล	64	47.76
ภาคเอกชน	70	52.24

จากตาราง 3 พบว่า ครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวนทั้งสิ้น 134 คน มีข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ ดังต่อไปนี้

1. เพศ ครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 67.91) นอกนั้นเป็นเพศชาย (ร้อยละ 32.09)
2. อายุ ครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ส่วนใหญ่อายุต่ำกว่า 30 ปี (ร้อยละ 39.55) รองลงมาได้แก่ อายุ 30 - 40 ปี (ร้อยละ 26.20) อายุ 41 - 50 ปี (ร้อยละ 20.15) และน้อยที่สุดอายุ 51 - 60 ปี (ร้อยละ 14.10)

3. วุฒิการศึกษา ครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โดยส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 58.95) รองลงมาได้แก่ วุฒิปริญญาโท (ร้อยละ 28.35) และวุฒิปริญญาเอก มีน้อยที่สุด (ร้อยละ 12.70)

4. การศึกษาอบรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โดยส่วนใหญ่ได้รับการอบรมการจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา (ร้อยละ 42.54) รองลงมา ได้แก่ ครูที่ได้รับการศึกษาหลักสูตรสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา (ร้อยละ 33.58) และน้อยที่สุดได้แก่ ครูที่ได้รับการดูงานและฝึกงานในหน่วยงานที่จัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา (ร้อยละ 23.88)

5. ประสบการณ์การสอนในโรงเรียน ครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาโดยส่วนใหญ่มีประสบการณ์การสอน 1 - 10 ปี (ร้อยละ 41.04) รองลงมา มีประสบการณ์การสอน 11 - 20 ปี (ร้อยละ 32.09) และมีประสบการณ์การสอนมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีน้อยที่สุด (ร้อยละ 26.86)

6. โรงเรียนที่สังกัด ครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สอนในโรงเรียนภาครัฐบาล และในโรงเรียนภาคเอกชน (ร้อยละ 47.76 และ 52.24 ตามลำดับ)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานและระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน จำนวนตามโรงเรียนที่สังกัด และโดยรวม

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งเป็นแบบวัดความพึงพอใจในงาน จำนวน 16 ข้อ และแบบสอบถามตอนที่ 3 ซึ่งเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย 10 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานจำนวน 50 ข้อ เพื่อต้องการทราบถึงระดับความพึงพอใจในงาน และความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกับความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ทั้งโดยภาพรวมและจำนวนตามโรงเรียนที่สังกัด (ภาครัฐบาล และภาคเอกชน) ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ 10 ปัจจัย โดยภาพรวม

ตัวแปร	ภาครัฐบาลและเอกชน		ระดับความพึงพอใจ
	$\bar{X}$	S.D.	
ความพึงพอใจในงาน	3.33	.89	ปานกลาง
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน	3.34	.85	ปานกลาง
ความสำเร็จของงาน	3.55	.68	มาก
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.48	.75	ปานกลาง
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.52	.84	มาก
ความรับผิดชอบ	3.58	.71	มาก
ความก้าวหน้า	3.24	.89	ปานกลาง
นโยบายและการบริหารงาน	3.16	.95	ปานกลาง
วิธีการปกครองบังคับบัญชา	3.19	.99	ปานกลาง
เงินเดือน	2.91	.95	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.55	.82	มาก
สภาพการทำงาน	3.37	.86	ปานกลาง

จากตาราง 2 พบว่า ครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน จำนวน 10 ปัจจัยนั้นพบว่า ครูเห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.58$) ความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.55$) ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\bar{X} = 3.55$) และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.52$) ตามลำดับ นอกจากนี้ครูเห็นว่า

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.48$) สภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.37$) ความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.24$) วิธีการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.19$) นโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.16$) และเงินเดือน ($\bar{X} = 2.91$) ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ 10 ปัจจัย จำนวนตามโรงเรียนที่สังกัด (ภาครัฐบาล และภาคเอกชน)

ตัวแปร	ภาครัฐบาล (N = 64)		ภาคเอกชน (N = 70)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ความพึงพอใจในงาน	3.41	.77	3.25	.97
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน	3.34	.76	3.37	.81
ความสำเร็จของงาน	3.57	.66	3.52	.71
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.50	.72	3.47	.77
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.42	.81	3.59	.86
ความรับผิดชอบ	3.54	.71	3.62	.72
ความก้าวหน้า	3.25	.77	3.23	.97
นโยบายและการบริหารงาน	3.06	.83	3.25	1.04
วิธีการปกครองบังคับบัญชา	3.09	.85	3.27	1.09
เงินเดือน	3.31	.77	2.67	1.02
ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.49	.75	3.60	.87
สภาพการทำงาน	3.19	.81	3.54	.88

จากตาราง 5 พบว่า ครูในภาครัฐบาล และครูในภาคเอกชน ผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มีความพึงพอใจในงานโดยภาพรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$ และ 3.25 ตามลำดับ) และความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$ และ 3.37 ตามลำดับ) แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานจำนวน 10 ปัจจัยนั้น ครูในภาครัฐบาลและภาคเอกชน เห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานที่มีความสอดคล้องกัน ระดับมาก ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.57$ และ 3.52) และความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.54$ และ 3.62) ระดับปานกลาง ได้แก่ ความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.25$ และ 3.23) นโยบาย และการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.06$ และ 3.25) วิธีการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.09$ และ 3.27) และเงินเดือน ($\bar{X} = 3.31$ และ 2.67) และปัจจัยที่ครูภาครัฐบาลและภาคเอกชน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ครูภาครัฐบาล พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) ครูภาคเอกชนพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสภาพการทำงาน ครูภาครัฐบาลพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42, 3.49$ และ 3.19 ตามลำดับ) ส่วนครูภาคเอกชนพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59, 3.60$ และ 3.54 ตามลำดับ)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

3.1 หาความสัมพันธ์ภายใน (Intercorrelation) ระหว่างปัจจัยที่นำมาศึกษากับความพึงพอใจในการทำงาน และระหว่างปัจจัยที่นำมาศึกษาด้วยกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ว่าปัจจัยที่นำมาศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตาราง

ตาราง 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่นำมาศึกษา (X) กับความพึงพอใจในการทำงาน (Y) และระหว่างปัจจัยที่นำมาศึกษาด้วยกันเอง

ตัวแปร	Y	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀
Y	1.0000	.5156**	.5282**	.5739**	.5255**	.7304**	.7034**	.7753**	.7237**	.5201**	.5102**
X ₁		1.0000	.6829**	.4206**	.6405**	.4707**	.3975**	.4399**	.3402**	.4568**	.3511**
X ₂			1.0000	.5370**	.7139**	.5734**	.4417**	.3995**	.3198**	.5534**	.5049**
X ₃				1.0000	.5938**	.6488**	.7013**	.5928**	.3695**	.5773**	.4804**
X ₄					1.0000	.5618**	.4767**	.5080**	.3797**	.4999**	.4112**
X ₅						1.0000	.7395**	.7407**	.6531**	.5997**	.6334**
X ₆							1.0000	.8258**	.5655**	.6362**	.5761**
X ₇								1.0000	.6032**	.5580**	.5422**
X ₈									1.0000	.4447**	.3721**
X ₉										1.0000	.5044**
X ₁₀											1.0000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 6 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่นำมาศึกษาทั้ง 10 ตัวแปร (X) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยตัวแปรอิสระที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ วิธีการปกครองบังคับบัญชา (X₇) มีค่า r_{xy} เท่ากับ 7753 และตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ สภาพการทำงาน (X₁₀) มีค่า r_{xy} เท่ากับ .5102

สำหรับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่นำมาศึกษาด้วยกัน พบว่า ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์ระหว่างกันในทุกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยตัวแปรปัจจัยที่นำมาศึกษาที่มีความสัมพันธ์ระหว่างกันสูงสุด คือ ตัวแปรวิธีการปกครองบังคับบัญชา (X_7) กับตัวแปรนโยบายและการบริหารงาน (X_6) ซึ่งมีค่า r_{xy} เท่ากับ .8258

จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่นำมาศึกษา (X) ที่มีความสัมพันธ์ในทุกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 กับตัวแปรความพึงพอใจในงาน (Y) ดังกล่าว จึงเป็นการแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่นำมาศึกษาทั้ง 10 ปัจจัย ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสภาพการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

3.2 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

3.2.1 เลือกตัวแปรปัจจัยที่นำมาศึกษา (X) ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับตัวแปรความพึงพอใจในงาน (Y) สูงสุดเข้าสู่สมการถดถอยก่อน จากนั้นจึงเลือกตัวแปรตัวต่อไปจากตัวแปรปัจจัยที่นำมาศึกษาที่ยังไม่ถูกเลือก โดยพิจารณาตัวแปรที่มีอัตราส่วนสูงสุดอย่างมีนัยสำคัญ และทำการหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (R^2) สูงขึ้น เข้าสู่สมการตามลำดับ แล้วหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) และสัมประสิทธิ์การถดถอย (R^2) ระหว่างตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานกับตัวแปรปัจจัยที่นำมาศึกษา และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าความแตกต่างของสัมประสิทธิ์การถดถอย ($AdjR^2$) โดยใช้สถิติ $F(F\text{-test})$ เพื่อต้องการทราบกลุ่มตัวแปรที่นำมาศึกษาที่ดีที่สุด ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลของการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง

ตาราง 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยและค่าความแตกต่างของสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรปัจจัยที่นำมาศึกษา

ตัวแปร	R	R ²	AdjR ²	F
X ₇	.7753	.6012	.5981	198.9582**
X ₈	.8391	.7041	.6996	155.8974**
X ₂	.8637	.7461	.7403	127.3489**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 7 พบว่า ตัวแปรปัจจัยที่นำมาศึกษา 10 ตัวแปร ถูกเลือกเข้าสู่สมการตามลำดับ 3 ตัว คือ วิธีการปกครองบังคับบัญชา (X₇) เงินเดือน (X₈) และการได้รับการยอมรับนับถือ (X₂) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (R²) เท่ากับ .6012 .7041 .7461 ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรวิธีการปกครองบังคับบัญชา (X₇) สามารถพยากรณ์ หรืออธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความพึงพอใจในงาน (Y) ได้ร้อยละ 60.12 เมื่อนำตัวแปรเงินเดือน (X₈) มาร่วมพิจารณากับตัวแปรวิธีการปกครองบังคับบัญชา (X₇) สามารถพยากรณ์ หรืออธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความพึงพอใจในงาน (Y) ได้ร้อยละ 70.41 และเมื่อนำตัวแปรการได้รับการยอมรับนับถือ (X₂) เข้ามาร่วมพิจารณาด้วย สามารถพยากรณ์ หรืออธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความพึงพอใจในงาน (Y) ได้ร้อยละ 74.61

3.2.2 สร้างสมการถดถอยของกลุ่มตัวแปรปัจจัยที่นำมาศึกษาที่ดีที่สุด โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรที่นำมาศึกษาที่อยู่ในรูปของคะแนนดิบ คะแนนมาตรฐาน และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติเพื่อจัดลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำมาศึกษา และสร้างสมการที่อธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรที่นำมาศึกษา ซึ่งมีอิทธิพลต่อตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน ได้ถูกต้องที่สุด ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง

ตาราง 8 ค่าสถิติของกลุ่มตัวแปรที่นำมาศึกษาที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าอยู่ในสมการถดถอย

ตัวแปร	b	S.E.b.	β	t
X ₇	1.0270	.1287	.4596	7.979**
X ₈	.9349	.1391	.3745	6.720**
X ₂	.6579	.1419	.2247	4.636**
a(Constant)	9.4963	2.8538		3.328**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 8 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวแปรที่นำมาศึกษาที่ดีที่สุด 3 ตัวแปร คือ วิธีการปกครองบังคับบัญชา (X₇) เงินเดือน (X₈) และการได้รับการยอมรับนับถือ (X₂) เมื่อเข้าสู่สมการถดถอย จะพบว่า

1. มีค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนดิบ (b) โดย $b_7 = 1.0270$ $b_8 = .9349$ และ $b_2 = .6579$ (มีค่าคงที่ (a) เท่ากับ 9.4963) ดังนั้นจึงได้สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = 9.4963 + 1.0270 (X_7) + .9349 (X_8) + .6579 (X_2)$$

2. มีค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) โดย $\beta_7 = .4596$ $\beta_8 = .3745$ และ $\beta_2 = .2247$ ดังนั้นจึงได้สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z} = .4596 (Z_7) + .3745 (Z_8) + .2247 (Z_2)$$

จากสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน สามารถเรียงลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ได้ดังนี้

1. วิธีการปกครองบังคับบัญชา
2. เงินเดือน
3. การได้รับการยอมรับนับถือ

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียน สำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียน สำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ครูที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียน เฉพาะสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาของภาครัฐบาลและภาคเอกชน 12 โรงเรียน จำนวน 137 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีสุ่มตามระดับชั้น (Stratified Random Sampling)
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สังกัดของโรงเรียน
 - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน ซึ่ง วิบูลย์ แมนสถิตย์ (2530) แปลและเรียบเรียงจากแบบวัดความพึงพอใจในงานของ คานันโก (Kanungo. 1982) ผู้วิจัยนำมาดัดแปลงให้เหมาะสม จำนวน 16 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) จำนวนค่าระดับความพึงพอใจเป็น 5 ระดับ คือ พึงพอใจมากที่สุด พึงพอใจมาก พึงพอใจปานกลาง พึงพอใจน้อย พึงพอใจน้อยที่สุด มีค่าความเชื่อมั่น .91
 - ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดตามทฤษฎีของ เฮิร์ชเบิร์ก โดยเลือก ปัจจัยที่จะศึกษา 10 ปัจจัย คือ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะ

ของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครอง บังคับบัญชา เงินเดือน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสภาพการทำงาน จำนวน 50 ข้อ แบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) กำหนดระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด มีค่าความเชื่อมั่น .9473

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง
2. ดำเนินการแจกแบบสอบถาม โดยในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยเป็นผู้ส่ง และรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ในต่างจังหวัดได้จัดส่งทางไปรษณีย์โดยอำนวยความสะดวกในเรื่องของแสตมป์
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของคำตอบ และให้คะแนน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิตินำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistic Package for the Social Science)

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ
2. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

2.1 หาความสัมพันธ์ภายใน (Inter Correlation) ระหว่างปัจจัยที่นำมาศึกษากับความพึงพอใจในการทำงาน สถิติที่ใช้คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

2.2 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครูผู้สอน เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สถิติที่ใช้คือ การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ปัจจัยการทำงานที่นำมาศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา
2. ปัจจัยการทำงานที่นำมาศึกษาอย่างน้อย 1 ปัจจัย ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครูในโรงเรียน สำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังครูที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียน เฉพาะสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาภาครัฐบาลและเอกชน จำนวนรวมทั้งสิ้น 137 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนมา 134 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.81

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด สรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 67.91) นอกนั้นเป็นเพศชาย (ร้อยละ 32.09)
2. อายุ ครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ส่วนใหญ่อายุต่ำกว่า 30 ปี (ร้อยละ 39.55) รองลงมาคือ อายุ 30 - 40 ปี (ร้อยละ 26.20)
3. วุฒิการศึกษา ครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 58.95) รองลงมาได้แก่ วุฒิต่ำกว่าปริญญา (ร้อยละ 28.35)
4. การศึกษาอบรม เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ส่วนใหญ่ได้รับการอบรมการจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา (ร้อยละ 42.54) รองลงมาคือ ครูที่ศึกษาหลักสูตรสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา (ร้อยละ 33.58)
5. ประสบการณ์การสอนในโรงเรียน ครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การสอน 1 - 10 ปี (ร้อยละ 41.04) รองลงมา มีประสบการณ์การสอน 11 - 20 ปี (ร้อยละ 32.09)

6. โรงเรียนที่สังกัด ครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาสอนในโรงเรียน ภาครัฐบาล และสอนในโรงเรียนภาคเอกชน (ร้อยละ 47.76 และ 52.24 ตามลำดับ)

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในงาน

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงาน บรากว่า ครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งโรงเรียนภาครัฐบาล และภาคเอกชน

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน 10 ปัจจัย พบว่า ครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาเห็นด้วยกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานในระดับมาก ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และลักษณะงานที่ปฏิบัติตามลำดับ ระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพการทำงาน ความก้าวหน้า วิธีการปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน ความรับผิดชอบ และเงินเดือนตามลำดับ

2.1 เมื่อจำแนกเป็นกลุ่มครูที่สังกัดโรงเรียนภาครัฐบาล ครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาในโรงเรียนภาครัฐบาล เห็นด้วยกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานอยู่ระดับมาก ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือตามลำดับ ระดับปานกลาง ได้แก่ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เงินเดือน ความก้าวหน้า สภาพการทำงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงานตามลำดับ

2.2 เมื่อจำแนกเป็นกลุ่มครูที่สังกัดโรงเรียนภาคเอกชน ครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาในโรงเรียนภาคเอกชน เห็นด้วยกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สภาพการทำงาน และความสำเร็จของงานตามลำดับ ระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ วิธีการปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน ความก้าวหน้า และเงินเดือนตามลำดับ

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

1. ปัจจัยที่นำมาศึกษาทั้ง 10 ปัจจัย มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา รดยเรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้

2.1 วิธีการปกครองบังคับบัญชา

2.2 เงินเดือน

2.3 การได้รับการยอมรับนับถือ

ซึ่งมีสมการในการพยากรณ์ หรือสมการถดถอย ดังนี้

สมการถดถอยในรูปแบบอันดับ

$$\hat{Y} = 9.4963 + 1.027X7 + .9349X8 + .6579X2$$

สมการถดถอยในรูปแบบมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .4596Z7 + .3745Z8 + .2247Z2$$

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่ได้นำมาวิเคราะห์ อภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ปรากฏว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ข้อค้นพบดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า ครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มีทัศนคติในทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานในระดับปานกลาง หากจะพิจารณาตามแนวคิดเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับการปฏิบัติงานในประเด็นที่ว่า ความพึงพอใจในงานนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (Vroom, 1964) ซึ่งสอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2534 : 126) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้

จะมีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน และ วาห์บา (มณู คิลปรัศมี, 2535 : 19 - 20 ; อ้างอิงมาจาก Wahba, 1970 : 270 - 271) มีความเห็นตรงกันที่ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด ทั้งในด้านทฤษฎีและการปฏิบัติ เพราะงานที่น่าพึงพอใจนั้น เป็นสิ่งที่ปรารถนาของมนุษย์ และมีความหมายต่อชีวิตมนุษย์ ท้าให้ชีวิตมีค่า บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ การที่ครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางนี้ อาจเป็นเพราะลักษณะของงานมีความซ้ำซาก ต้องใช้ความอดทนอดกลั้นสูง ต้องเสียสละเวลาทำงาน เหน็ดเหนื่อยมากกว่าครูในโรงเรียนปกติ (พิจิตร จารูเณตร, 2534) ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารทางการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา จึงควรตระหนัก และให้ความสำคัญกับปัจจัยทั้งสิบ ซึ่งจะ เป็นปัจจัยที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา และจัดปัจจัยดังกล่าวให้อยู่ในลักษณะที่จะเป็นตัวกระตุ้นหรือเร้าให้ครูมีความพึงพอใจในงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2534) ได้กล่าวถึง การรับรู้ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ท้าให้หน่วยงานหรือผู้บริหารสามารถนำมาใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดขึ้น เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน จะท้าให้บุคลากรที่มีความตั้งใจในการทำงาน ลดการขาดงาน การมาทำงานสาย มีความรับผิดชอบต่องาน ท้าให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา จากสรุปผลการวิจัยจะเห็นได้ว่า หากพิจารณาภาพรวมแล้วปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานจะประกอบด้วย ปัจจัย 3 ปัจจัย คือ วิธีการปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน และการได้รับการยอมรับนับถือ

2.1 เมื่อพิจารณาปัจจัยดังกล่าวตามทฤษฎี ปัจจัยจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุนของ เอิร์ชเบิร์ก (Herzberg, 1959) ซึ่งนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ จากผลการวิจัยจะเห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา 1 ปัจจัย คือ การได้รับการยอมรับนับถือ เป็นปัจจัยที่ท้าให้เกิดความพึงพอใจ หรือ "ปัจจัยจูงใจ" ที่จะทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ และจัดอยู่ในปัจจัยงาน อีก 2 ปัจจัย ได้แก่ วิธีการปกครองบังคับบัญชา และเงินเดือน เป็นปัจจัยที่จัดอยู่ในกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือเป็น "ปัจจัยค้ำจุน"

แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ทั้งส่วนที่เป็นปัจจัยงาน และส่วนที่เป็นปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิบูลย์ แมนสติดิย์ (2530) และ เสาวรส เกียรตินาด (2534) ที่นำกรอบแนวคิดของทฤษฎี ปัจจัยงาน - ปัจจัยสภาพแวดล้อมมาใช้ในการวิจัยเช่นเดียวกัน และพบว่า ปัจจัยงาน - ปัจจัยสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของแฮมเมอร์ (Hammer, 1971 : 3373-A) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในชั้นพิเศษ (Special Class Teacher) ในรัฐโอไฮโอ โดยนำทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์กมาใช้ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ด้านที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ การควบคุมบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบาย และการบริหาร ชีวิตส่วนตัว เงินเดือน ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

2.2 เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน แต่ละปัจจัยมีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายดังต่อไปนี้

วิธีการปกครองบังคับบัญชา เป็นปัจจัยตัวแรกที่มีความสำคัญต่อการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานได้มากที่สุด คือ ร้อยละ 60.12 แสดงให้เห็นว่า ครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มีความเชื่อมั่น และคำนึงถึงความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานความยุติธรรมในการบริหาร เนื่องจากการเป็นครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาจะต้องมีทักษะที่เพิ่มขึ้นจากครูในโรงเรียนปกติ ต้องได้รับการเรียนรู้ การฝึกอบรม มีประสบการณ์ มีวิธีการสอน มีจริยธรรม เข้าใจธรรมชาติของเด็ก (พัชรวิทย์ กาเนิดเพชร, 2535) ครูจึงต้องการผู้บริหารที่มีความสามารถ มีความรู้ในงานที่สามารถให้คำแนะนำ ให้แนวทางการปฏิบัติงานเป็นผู้บังคับบัญชาที่เป็นประชาธิปไตย ดังงานวิจัยของ สรราสวา และคนอื่น ๆ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2534 ; อ้างอิงมาจาก Srirastva and others, 1977) "รูปแบบของผู้บังคับบัญชาที่เป็นประชาธิปไตย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน และความศรัทธาในความสามารถในตัวผู้บริหารจะทำให้มีขวัญ และกำลังใจในการทำงาน" ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลิทเทรล (Littrell, 1992 : 464) ซึ่งศึกษาเรื่อง "ผลของการสนับสนุนช่วยเหลือจากอาจารย์ใหญ่ต่อความเครียด ความพึงพอใจในการทำงาน สุขภาพส่วนตัว

และการตั้งใจที่จะทำการสอนต่อไปของครูการศึกษาพิเศษ และครูทั่วไป ซึ่งผลของการศึกษาพบว่า ครูการศึกษาพิเศษและครูทั่วไป ให้ความสำคัญกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ความสัมพันธ์กับอาจารย์ใหญ่และเพื่อนร่วมงานสูง และมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความตั้งใจที่จะทำงานต่อไป ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา จึงควรให้ความสำคัญงานปัจจัยด้านนี้ให้มากที่สุด

เงินเดือน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอันดับสองต่อการร่วมกับปัจจัยแรก คือ วิธีการปกครองบังคับบัญชา ในการพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาได้ร้อยละ 70.41 เมื่อพิจารณาภาพรวมจากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น เมื่อมีวิธีการปกครองที่ดี พร้อมกับการได้อัตราเงินเดือนที่เหมาะสมกับลักษณะ และปริมาณงานที่ทำ จะช่วยให้มีมาตรฐานการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ตลอดจนความเหมาะสมและยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ก็ยังเป็นการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอน เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาให้สูงขึ้น เป็นการตอบสนองความต้องการด้านร่างกาย ตามทฤษฎีของ มาสโลว์ (Maslow, 1970) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฮอลเลย์ และเจนนิงส์ (Holley and Jenninge, 1983 : 74) ความพึงพอใจในงานเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานที่ดี ผลการปฏิบัติงานที่ดีจะนำไปสู่รางวัลหรือผลตอบแทน เช่น เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งรางวัลหรือผลตอบแทนเหล่านี้ จะเป็นสาเหตุของความพึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับ ลอว์เลอร์ (Lawler, 1977 : 79) ที่ทำให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานจะถูกเชื่อมโยงด้วยปัจจัยอื่น คือ ผลตอบแทน ผลการปฏิบัติงานที่ดีจะนำไปสู่การได้รับผลตอบแทน บุคคลจะรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทนที่เขาได้รับโดยการเปรียบเทียบกับผลตอบแทนหรือรางวัลที่บุคคลอื่นได้รับ การรับรู้ดังกล่าวจะส่งผลถึงความพึงพอใจของบุคคลในหน่วยงาน และความพึงพอใจนี้จะย้อนกลับมามีผลต่อการปฏิบัติงานอีก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิบูลย์ แมนสิดิตย์ (2530) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานเป็นอันดับสาม คือ เงินเดือน

การได้รับการยอมรับนับถือ เป็นปัจจัยอีกประการหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอันดับสามต่อการร่วมกับปัจจัยสองประการแรก คือ วิธีการปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน

ในการพยากรณ์ ความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาได้ร้อยละ 74.61 หากพิจารณาภาพรวมแสดงให้เห็นว่า ครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา จะมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น จากการมีวิธีการปกครองบังคับบัญชาที่ดี การได้รับ อัตรากำลังที่เหมาะสม และได้รับการตอบสนองในปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งได้แก่ ความต้องการด้านการได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน บุคคล ทั่วไป ความรู้สึกมีเกียรติ และภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานด้านนี้ สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow, 1970) ที่ว่า ลำดับความต้องการของมนุษย์คือ ความต้องการด้านสังคม และเกียรติยศชื่อเสียง และสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ฮอลเลย์ และเจนนิงส์ (Holley and Jenninge, 1983 : 74) ที่ว่าความพึงพอใจในงานเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานที่ดี ผลการปฏิบัติงานที่ดีจะนำไปสู่ผลตอบแทน เช่น การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสวรส เกียรตินาถ (2534) ปัจจัยที่ส่ง ผลต่อความพึงพอใจในงานเป็นอันดับสอง คือ การได้รับการยอมรับนับถือ

3. ตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษาทั้ง 10 ตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจ งานของครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง วิธีการปกครอง บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์มากกว่าปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับ บุคคลอื่น ความสำเร็จของงาน และสภาพการทำงาน แสดงให้เห็นว่าทุกปัจจัยที่นำมาศึกษา ครั้งนี้มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ซึ่งเมื่อ พิจารณาแล้วจะเห็นว่า

3.1 ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติหรือปัจจัยสูงอาจ ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาอยู่ในระดับสูง ยกเว้น ความสำเร็จของงาน

3.2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน หรือปัจจัยต่ำจน ส่วนใหญ่ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาอยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกันโดยเฉพาะอย่างยิ่ง วิธีการปกครองบังคับบัญชา

3.3 ค่าความสัมพันธ์ของทั้ง 10 ปัจจัยนั้น มีค่าใกล้เคียงกันเป็นลำดับ จึงถือได้ว่าทุกปัจจัยมีโอกาที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาได้ หากปัจจัยเหล่านี้ได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ระดับหน่วยงาน

จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาในโรงเรียนของภาครัฐบาล และเอกชนมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลางนั้น หากพิจารณาแง่ของประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายแล้วย่อมไม่เป็นที่น่าพอใจ และไม่เป็นการเพียงพอสำหรับหน่วยงาน ทั้งนี้เพราะความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคคล (Vroom, 1964) กล่าวคือ เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานสูงขึ้น ผลการปฏิบัติงานจะสูงขึ้นไปด้วย ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องศึกษากระบวนการและเทคนิคต่าง ๆ ในการสร้างแรงจูงใจ และอาศัยแรงจูงใจเป็นเครื่องมือกระตุ้นให้ครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มีความพึงพอใจในงาน ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความยินดี เต็มใจ และศรัทธา เพื่อผลสำเร็จของงาน

ระดับบุคลากร

การที่ครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาในโรงเรียนของภาครัฐบาลและภาคเอกชน ได้มีโอกาสรับรู้ถึงระดับความพึงพอใจที่มีต่องาน ตลอดจนรับรู้ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวม จะมีส่วนทำให้ครูได้พิจารณาตรวจสอบว่าปัจจัยดังกล่าว เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานจริงหรือไม่ หรือควรจะเป็นปัจจัยตัวใด ซึ่งน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาสาเหตุที่ทำให้ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ซึ่งเป็นปัจจัยท้าย ๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน
2. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครูสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ และสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร (เรียนร่วมกับเด็กปกติ) เพื่อเปรียบเทียบกับผลการวิจัยของครูในโรงเรียนเฉพาะสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา
3. ควรมีการวิจัยซ้ำในเรื่องนี้ โดยเว้นระยะห่างกันพอสมควร เนื่องจากความพึงพอใจในงานเป็นเรื่องของความรู้สึก และทัศนคติของแต่ละบุคคล ซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอตามกาลเวลา และสภาพแวดล้อม ทั้งนี้เพื่อจะได้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารของหน่วยงานในการบริหารบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล คีรีกมล. เอกสารประกอบการอบรมครูการศึกษาพิเศษเพื่อรับวุฒิปริญญาตรี รุ่นที่ 11
เรื่องนโยบาย การศึกษาพิเศษ. หน่วยงานพิเศษ กรมสามัญศึกษา, 2534.
- กัลยา สุตะบุตร. "การแบ่งประเภทของภาวะปัญญาอ่อนตาม ICD - 10," ราชานุกูล.
7(3) : 24 - 28 ; กันยายน - ธันวาคม 2535.
- กาญจนา โกลลพิศย์กุล. เอกสารประกอบการสัมมนาผู้บริหาร เรื่องการจัดบริการ
เพื่อบุคคลปัญญาอ่อนในประเทศไทย. กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข
ร่วมกับมูลนิธิช่วยคนปัญญาอ่อนแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2528.
อัสสโน.
- _____. การจัดการศึกษาพิเศษให้แก่เด็กที่มีความต้องการพิเศษในประเทศไทย.
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.
- การศึกษาพิเศษ, กอง กระทรวงศึกษาธิการ. ข้อมูลโรงเรียนการศึกษาพิเศษ. กรุงเทพฯ :
ม.ป.ท., 2537.
- กิตติมา ปริศนิก. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ธนาคารพิมพ์, 2529.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน กองวิชาการ. คู่มือการดำเนินงานการศึกษา
พิเศษ สำหรับศึกษานิเทศก์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2534.
- คณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สำนักงาน. ข้อมูลโครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษาพิเศษ
กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2537.
- คณะกรรมการประสานงานองค์การด้านปัญญาอ่อนภาคเอกชน. หน่วยงานให้บริการการศึกษาพิเศษ.
กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2531.
- ฉลวย จิตกุล. เอกสารประกอบการอบรมเมื่อลูกรักปัญญาอ่อน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
ราชานุกูล, 2535.
- ชวลา เขียวธนู. "การพัฒนาสมรรถภาพในระดับชุมชน," ชีวิตใหม่ของคนปัญญาอ่อน
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ราชานุกูล, 2533.

- ชิตชนก เสวตเสรี. สภาพการจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการ
ได้ยินในโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
- มหาวิทยาลัย, 2529. อัดสำเนา.
- ช่วยคนปัญญาอ่อนแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์, มูลนิธิ. 30 ปี แห่งการดำเนินงาน
ของมูลนิธิช่วยคนปัญญาอ่อนแห่งประเทศไทย (โครงการเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ 60 พรรษา พ.ศ. 2535). กรุงเทพฯ :
บริษัทการพิมพ์, 2536.
- ณรงค์ ปฏิบัติสรกิจ. คู่มือการใช้พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ. กรุงเทพฯ :
ม.ป.ท., 2534.
- การณี ธนะภูมิ. เอกสารการอบรมครูวิชาปัญญาอ่อนโรงพยาบาลราชานุกูล. 2535.
- เทพพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช,
2529.
- ชนพรรณ ชาลี. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาศาสตร์
ในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีขนาดต่างกันกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534. อัดสำเนา.
- ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2533.
- บรรลพ ศิริพานิช และคนอื่น ๆ. "คนพิการชนิดปัญญาอ่อน," ระบาคติวิทยาของคนพิการ
และผู้สูงอายุในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : กรมการแพทย์กระทรวงสาธารณสุข,
2532.
- บุญชม ศรีสะอาด. วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย. มหาสารคาม : อภิชชาติการพิมพ์,
2532.
- บุษรา คุปตวินทุ. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาท้องถิ่น
กัณดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535. อัดสำเนา.
- เบญจมา ชลธารันนท์. "ปรัชญาเบื้องต้นของการศึกษาพิเศษ," เอกสารในการสัมมนา
ทางวิชาการการพัฒนาคนพิการ. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2526.

- ปราณี ศรีใส. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534. อัดสำเนา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต, 2534.
- ผดุง อารยะวิญญู. การศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด บรรณาภิจักร์คคิง, 2533.
- พิกุล เสียวสิริพงศ์. การสร้างชุดการสอนแบบบูรณาการวิชาภาษาไทยสำหรับเด็กปัญญาอ่อนระดับพอเรียนได้ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2533. อัดสำเนา.
- พิจิตร จารูเณตร. การบริหารและการจัดโรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา. เชียงใหม่ : โรงเรียนกาวีละอนุกุล, 2534.
- พัชรวิทย์ กาเนิดเพชร. "สาขาการศึกษาพิเศษสำหรับเด็กปัญญาอ่อนและศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ," วิจัยการศึกษา. 40 - 41 : พฤศจิกายน 2535.
- พัชรวิทย์ เกตุแก่นจันทร์. "ภาวะบกพร่องทางสติปัญญาการฟื้นฟูสมรรถภาพและการจ้างงานบุคคลปัญญาอ่อน," คำบรรยายการประชุมเชิงปฏิบัติการฟื้นฟูสมรรถภาพ และการจ้างงานบุคคลปัญญาอ่อน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2537.
- เพ็ญฯ สิมศิลา. เอกสารการอบรมครูวิชาปัญญาอ่อนโรงพยาบาลราชานุกูล. 2530.
- วิญญู สาธร. หลักบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : องค์การศึกษาคูรุสภา, 2526.
- มัญญู ศิลปธรรมิ. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในภาคใต้ ของประเทศไทย. ปรินญาพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2535. อัดสำเนา.
- บุพา สัมฤทธิ์มีผล. ผลกระทบของวัยรุ่นปัญญาอ่อนต่อพ่อแม่. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535. อัดสำเนา.

- ราชานุกูล, โรงพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข. สรุปผลการปฏิบัติงานในรอบ 6 เดือน
(1 ตุลาคม 2536 - 31 มีนาคม 2537). กรุงเทพฯ : โรงพยาบาลราชานุกูล,
2537.
- เรวดี ศรีสุพรรณราช. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล
โรงพยาบาลราชานุกูล. รายงานประกอบการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต
มหาวิทยาลัยมหิดล. 2537.
- เรือนแก้ว กนกพงศ์ศักดิ์ และ กัลยา สุตะบุตร. "ภาวะปัญญาอ่อน," ตำราจิตเวชศาสตร์.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2536.
- ส่วน สายยศ และอังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :
บริษัทศึกษาพรจำกัด, 2536.
- วิบูลย์ แมนสถิตย์. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์
อำเภอในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2530. อุดสาเนา.
- วันรุณี คมกฤต. "ถามและตอบเรื่องปัญญาอ่อน," มูลนิธิช่วยคนปัญญาอ่อนแห่งประเทศไทย
ในพระบรมราชูปถัมภ์. กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์การพิมพ์จำกัด, 2530.
- _____. "ถามและตอบเรื่องปัญญาอ่อน," มูลนิธิช่วยคนปัญญาอ่อนแห่งประเทศไทย.
ในพระบรมราชูปถัมภ์. กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์การพิมพ์จำกัด, 2536.
- ศึกษานิเทศก์, กระทรวง กรมสามัญ. คู่มือครูการศึกษาพิเศษเล่ม 1. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วน
จำกัดพิมพ์อักษร, 2524.
- _____. งานของกองการศึกษาพิเศษ. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2531.
- สถาบันแสงสว่าง, มูลนิธิ. ความเป็นมาของมูลนิธิสถาบันแสงสว่าง. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.,
2528.
- สุมิตรา เจณณวาสิน. การเปรียบเทียบลักษณะของการดูแลเรื่องที่มีผลต่อความเข้าใจในการ
ฟังของเด็กปัญญาอ่อน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2530. อุดสาเนา.

- เสาวนะ พงสุข. ทัศนคติของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อเด็กปัญญาอ่อน และการจัดการเรียนร่วม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536. อัดสำเนา.
- เสาวรส เกียรติธนาถ. ความพึงพอใจในงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปริศลินิการมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534. อัดสำเนา.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้เรียนทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2525.
- อารี เพชรสุค. มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์, 2530.
- อรอนงค์ สุวรรณกุล. การจัดและบริหารโรงเรียนการศึกษาพิเศษ. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการศึกษาพิเศษ คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยครูสวนดุสิต, กรุงเทพฯ : 2524.
- อุ้นเรือน อาชีพศาสตร์. "บุคลิกภาพ และการปรับตัวของผู้ที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา," เอกสารการอบรมหลักสูตรระยะสั้น : ความรู้เรื่องภาวะปัญญาอ่อน. ฝ่ายจิตวิทยา โรงพยาบาลราชานุกูล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข, 2534.
- อุคเรนทร์ สุขนวล; ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531. อัดสำเนา.
- อาชีพ อินทรประเสริฐ. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533. อัดสำเนา.
- Best, John. Research in Education. New Jersey : Inc., Englewood Cliffs, Prentice - Hall, 1977.
- Blum, Milton and James C. Naylor. Industrial Psychology. New York : Harper and Row Publishing, 1968.

- Boeck, Debora. "The Relationship of Special Education Teacher Job Satisfaction and the Implementation of Public Law 94 - 142," Dissertation Abstracts International. 40(08) : 4521 - 4522-A, ; February 1979.
- Duanc Schultz and Sydney Schultz. Psychology and Industry Today. 5th ed., New York : Macmillan Publishing Company, 1990.
- Dutton, Gordon. Mental Handicap. England : Butterworths, 1975.
- Feldman, Danial and Hugh Arnold. Management Individual and Group Behavior in Organizations. Tokyo : McGraw - Hill International Book Company, 1983.
- Ghiselli, Edwin and Charence Brown. Personnel and Industrial Psychology. 2nd ed., New York : McGraw - Hill, 1955.
- Gilmer, Haller and others. Industrial Psychology. New York : McGraw - Hill, 1966.
- Grossman, H. Classification in Mental Retardation. Washington : American Association on Mental Deficiency, 1983.
- Hallahan, D. and J.M. Kauffman. Exceptional Children Introduction to Special Education. New Jersey : Englewood Cliffs, Prentice - Hall, 1986.
- Hammer, Robert. "Job Satisfaction of Special Class Teachers in IOWA : An Application of the Herzberg Two Factors Theory," Dissertation Abstracts International. 31(7) : 3373-A; January, 1971.
- Harrell, Thomas. Industrial Psychology. Oxford : IBM Publishing, 1964.

- Herzberg and others. The Motivation to Work. New York : John Wiley and Sons, 1959.
- Holley, William H. and Kenneth M. Jenninge. Personnel Management: Function and Issues. New York : The Dryden Press, 1983.
- Johannsen Hano and Terry Page. International Dictionary of Management. 2 nd ed. London : Macmillan, 1980.
- ✓ Lawler, Edward. "Satisfaction and Behavior," in Perspectives on Behavior in Organization. New York : McGraw - Hill, 1977.
- Lerner, Janet, and others. Special Education for Early Childhood Years. New Jersey : Prentice - Hall, 1987.
- Littrell, Peggy. "The Effects of Principal Support on General and Special Educators Stress Job Satisfaction, Health, School Commitment and Intent To stay in Teaching," Dissertation Abstracts International. 53(2) : 464 ; August, 1992.
- Maslow, Abraham. Motivation and Personality. New York : Harper & Row, 1970.
- McCormic, Ernest. and Joseph Tiffin. Industrial Psychology. New york : Englewood Cliffs, Prentice - Hall, 1974.
- Milleen. Mental Retardation in School and Society. 2nd ed., Boston : Little Brown, 1983.
- Russell, Tommy ; Wiley - Susan. "Occupational Stress Levels among Rural Teachers in the Areas of Mental Retardation, Learning Disabilities and Emotional Conflict," Rural-Special Education Quarterly. 12(2) : 31 - 40 ; 1993.
- Silver and others. "Serving Profoundly Mentally Retarded Persons : Staff Attitudes and Job Satisfaction," American Journal of Mental Deficiency. 89(3) : 297 - 301 ; November, 1984.

- Stauss, George and Leonard Sayles. Behavioral Strategies for Managers. New Jersey : Englewood Cliffs, Prentice - Hall, 1980.
- Valez, Gillermo. "A Study of Faculty Satisfaction - Dissatisfaction with the Intrinsic and Extrinsic Job Factors in Colombian Universities," Dissertation Abstracts. 33(3) : 997 - A ; September, 1972.
- Vroom, Victor. Work and Motivation. New York : John Wiley and Sons, Inc., 1964.

הכנת חומר

- เครื่องมือแบบสอบถามการวิจัย
- ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
- ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อ ด้านความพึงพอใจในงาน
ในภาพรวม
- ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ
ในการทำงาน

ที่ ทม 1007/

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

ธันวาคม 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางมัจฉะ รอสถานนท์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการศึกษาพิเศษ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่อง
ทางสติปัญญา

ทั้งนี้อยู่ในการควบคุมดูแลของ

ดร.พัชรวิทย์ เกตุแก่นจันทร์

ประธาน

รศ.นิภา ศรีโพธิ์จันทร์

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามการวิจัยแก่ครู
ผู้ทำหน้าที่สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาในโรงเรียนของท่าน

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

19 ธันวาคม 2537

เรื่อง ขอความร่วมมือในการท้าวิจัย

เรียน อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถาม
2. ของพร้อมแนบมา

ด้วย ข้าพเจ้า นางมัจริ โอสถานนท์ นิติบริฎฐาโท วิชาเอกการศึกษาพิเศษ (การศึกษาสำหรับเด็กปัญญาอ่อน) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กำลังดำเนินการวิจัยประกอบการศึกษาเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา" งานวิจัยดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาพิเศษเป็นอย่างมาก

ดังนั้นข้าพเจ้าจึงขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามที่ได้แนบมาพร้อมนี้ และขอความกรุณาส่งแบบสอบถามคืนมา ภายในวันที่ 19 มกราคม 2538 ขอขอบขอบคุณความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางมัจริ โอสถานนท์)

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครูในโรงเรียน

สำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้เป็นการสอบถามความรู้สึกและความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน การตอบคำถามในแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด เนื่องจากแบบสอบถามนี้ใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น และการเสนอผลการวิจัยจะเสนอเป็นผลรวม ดังนั้น จึงใคร่ขอความกรุณาจากผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ใต้ตอบแบบสอบถามด้วยความรู้สึกและความคิดเห็นที่เป็นจริงมากที่สุด

แบบสอบถามนี้ มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบวัดความพึงพอใจในงาน จำนวน 16 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน จำนวน 50 ข้อ

กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ

ตอนที่ 1

แบบสอบถามข้อมูลด้านสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดอ่านแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] หน้าข้อความ
ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ
☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ
☐ ต่ำกว่า 30 ปี ☐ 30 - 40 ปี
☐ 41 - 50 ปี ☐ 51 - 60 ปี
3. วุฒิการศึกษา
☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโทขึ้นไป
4. การศึกษาอบรม เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา
☐ ศึกษาหลักสูตรสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา
☐ อบรมการจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา
☐ ทำงานและฝึกงานในหน่วยงานที่จัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา
5. ประสบการณ์การสอนในโรงเรียน
☐ 1 - 10 ปี
☐ 11 - 20 ปี
☐ มากกว่า 20 ปี
6. ท่านสอนในโรงเรียนสังกัด
☐ กระทรวงศึกษาธิการ ☐ กระทรวงสาธารณสุข
☐ มูลนิธิช่วยคนปัญญาอ่อน ☐ มูลนิธิสถาบันแสงสว่าง

ตอนที่ 2

คำชี้แจง ข้อคำถามทั้ง 16 ข้อต่อไปนี้ เป็นข้อคำถามที่แสดงถึงลักษณะงานที่บุคคลต้องการ
ในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยมีความต้องการที่จะสำรวจระดับความพึงพอใจที่มีต่อลักษณะ
งานในแต่ละข้อ แต่ละข้อจะมีความสัมพันธ์กับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน โดยแต่
ละข้อมีคำตอบที่แสดงถึงความรู้สึก 5 ระดับ

โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงตามความรู้สึกของท่าน

ข้อ	ท่านมีความพึงพอใจในระดับใดต่อลักษณะงาน ต่อไปนี้	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		พึงพอใจมากที่สุด	พึงพอใจมาก	พึงพอใจปานกลาง	พึงพอใจน้อย	พึงพอใจน้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
1	ความมั่นคงของงาน						
2	นโยบายและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ในการทำงาน						
3	ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน.....						
4	ผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่ได้รับจากการ ปฏิบัติงาน เช่น การหยุดพักผ่อน การได้รับ การรักษาพยาบาลและอื่น ๆ						
5	โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับ ในอนาคต						
6	สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีต่อการทำงาน เช่น ห้องทำงาน แสง เสียง						

ข้อ	ท่านมีความพึงพอใจในระดับใดต่อลักษณะงานต่อไปนี้	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		พึงพอใจมากที่สุด	พึงพอใจมาก	พึงพอใจปานกลาง	พึงพอใจน้อย	พึงพอใจน้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
7	งานที่ทำอยู่น่าสนใจ	...	...	...	...	...	
8	ระดับการได้รับการยอมรับจากผลงานที่ปฏิบัติ	...	...	...	...	...	
9	ความพอใจเมื่อมีโอกาสทำงานร่วมกับผู้อื่น	...	...	...	...	...	
10	ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาขั้นต้น	...	...	...	...	...	
11	ความเป็นผู้มีวิจรรณยานอันรอบคอบของผู้บังคับบัญชา	...	...	...	...	...	
12	โอกาสที่จะประสบความสำเร็จสูงในการปฏิบัติงาน	...	...	...	...	...	
13	ลักษณะความรับผิดชอบและความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	...	...	...	...	...	
14	โอกาสที่จะได้รับการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น	...	...	...	...	...	
15	เงินเดือนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน	...	...	...	...	...	
16	ความรู้สึกรอคอยส่วนรวมเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	...	...	...	...	...	

ตอนที่ 3

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง ต่อไปนี้เป็นข้อคำถามซึ่งเป็นรายละเอียดของปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ทั้งส่วนที่เป็นปัจจัย เนื้อหาของงาน และส่วนที่เป็นปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยประสงค์ที่จะสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่จะส่งผลให้ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งแต่ละรายการมีข้อเลือก 5 ข้อ โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นหรือจากสภาพการปฏิบัติงานของท่านในปัจจุบัน

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
1	สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ	...	...	...	...	...	
2	ผู้ร่วมงานชมเชยผลงานของท่าน	...	...	...	...	...	
3	ผู้บังคับบัญชามชมเชยผลงานของท่าน	...	...	...	...	...	
4	มีความพึงพอใจเมื่อทำงานที่ได้รับมอบหมาย ได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	...	...	...	...	...	
5	สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน.....	...	...	...	...	...	
6	บุคคลทั่วไปยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ.....	...	...	...	...	...	
7	ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ยอมรับนับถือการปฏิบัติงานของท่าน	...	...	...	...	...	

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
8	ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญของโรงเรียน						
9	ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงาน						
10	รู้สึกมีเกียรติและภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ ณ โรงเรียนนี้						
11	ผู้ร่วมงานยอมรับผลงานของท่าน						
12	งานที่ปฏิบัติมีรูปแบบ ระเบียบ แบบแผนชัดเจน						
13	สามารถใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่						
14	งานที่ปฏิบัติทำให้มีความกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา						
15	งานที่ปฏิบัติช่วยให้ได้รับความรู้มีประสบการณ์เพิ่มขึ้น						
16	มีความพอใจลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่						
17	งานในความรับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ						
18	ปริมาณความรับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่ง						
19	ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา						

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
20	สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตาม กำหนดเวลา	...	...	...	...	...	
21	มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานประจำและงาน มอบหมายพิเศษ	...	...	...	...	...	
22	ได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนให้เข้ารับการ ฝึกอบรมดูงาน ประชุมสัมมนา และศึกษาต่อ	...	...	...	...	...	
23	มีความพอใจในวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในโรงเรียน	...	...	...	...	...	
24	มีความพอใจต่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	...	...	...	...	...	
25	ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถจากการ ปฏิบัติงาน	...	...	...	...	...	
26	โรงเรียนมีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน	...	...	...	...	...	
27	มีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม	...	...	...	...	...	
28	มีการจัดระบบการปฏิบัติงานที่มีความคล่องตัว	...	...	...	...	...	
29	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้นับปฏิบัติงานมีส่วนร่วม ในการวางนโยบายการปฏิบัติงาน	...	...	...	...	...	

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
30	ความพอใจในนโยบายการบริหารงาน ที่โรงเรียนถือเป็นแนวปฏิบัติ	...	...	...	...	...	
31	ผู้บังคับบัญชาเป็นคนที่มีความยุติธรรม	...	...	...	...	...	
32	ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจในการปฏิบัติงานได้ ชัดเจน	...	...	...	...	...	
33	ผู้บังคับบัญชาให้แนวทางการปฏิบัติงาน	...	...	...	...	...	
34	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชา เอาใจใส่ให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือ... ..	...	...	...	...	...	
35	มีความพอใจในวิธีการปกครองบังคับบัญชาของ ผู้บังคับบัญชา	...	...	...	...	...	
36	เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ..	...	...	...	...	...	
37	เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่าย	...	...	...	...	...	
38	ขั้นของเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม กับสภาพการดำรงชีวิต	...	...	...	...	...	
39	การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่าง ยุติธรรม	...	...	...	...	...	
40	โรงเรียนมีสวัสดิการที่ดี	...	...	...	...	...	
41	บรรยากาศในที่ทำงาน มีความสนิทสนมสามัคคี เป็นกันเองระหว่างผู้ร่วมงาน	...	...	...	...	...	

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
42	เพื่อนครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ชอบพอกับตัวท่าน						
43	ไปร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้นเสมอ						
44	บุคลากรในโรงเรียนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน						
45	เมื่อขอความร่วมมือจะได้รับการตอบสนอง จากผู้ร่วมงาน						
46	โรงเรียนมีอาคารสถานที่เป็นสัดส่วน						
47	โรงเรียนมีเครื่องอำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ						
48	โรงเรียนมีบรรยากาศและลักษณะแวดล้อมทาง กายภาพที่ดี เช่น แสงเสียง การระบายอากาศ และอื่น ๆ						
49	โรงเรียนมีส่วนกระตุ้นให้เกิดการทำงาน						
50	มีความพอใจสภาพการทำงานในปัจจุบันของ โรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่						

... ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ...

ตาราง 9 ค่าอำนาจจำแนก (t) และค่าความเชื่อมั่น (∞) ของแบบสอบถาม ปัจจัยที่ส่งผล
ต่อความพึงพอใจในงาน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	2.50	18	6.75	35	4.61
2	2.77	19	2.89	36	1.77
3	4.08	20	3.26	37	2.22
4	2.55	21	3.99	38	2.22
5	2.39	22	5.58	39	5.69
6	4.39	23	1.76	40	3.77
7	3.30	24	3.54	41	3.80
8	3.74	25	4.32	42	1.89
9	3.33	26	7.24	43	2.29
10	3.39	27	7.32	44	3.02
11	5.70	28	6.42	45	3.78
12	5.26	29	5.33	46	5.24
13	3.71	30	5.62	47	5.26
14	3.48	31	6.71	48	2.74
15	5.34	32	5.94	49	5.44
16	3.61	33	4.69	50	5.97
17	5.49	34	6.66		

ค่าความเชื่อมั่น (∞) .9473

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อ ด้านความพึงพอใจในงาน ในภาพรวม

ข้อ	ความพึงพอใจในงาน	N = 134		ระดับความ พึงพอใจ
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ความมั่นคงของงาน	3.71	.95	มาก
2	นโยบายและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ในการทำงาน	3.25	.72	ปานกลาง
3	ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน	3.09	.92	ปานกลาง
4	ผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่ได้รับจากการ ปฏิบัติงาน เช่น การหยุดพักผ่อน การได้รับ การรักษาพยาบาลและอื่น ๆ	3.34	.97	ปานกลาง
5	โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับ ในอนาคต	2.84	.98	ปานกลาง
6	สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีต่อการทำงาน เช่น ห้องทำงาน แสง เสียง	3.24	.89	ปานกลาง
7	งานที่ทำอยู่น่าสนใจ	3.76	.75	มาก
8	ระดับการได้รับการยอมรับจากผลงานที่ปฏิบัติ	3.43	.83	ปานกลาง
9	ความพอใจเมื่อมีโอกาสดำรงตำแหน่งร่วมกับผู้อื่น	3.67	.76	มาก
10	ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาขั้นต้น	3.48	.92	ปานกลาง
11	ความเป็นผู้มีวิจรรณญาณอันรอบคอบของผู้บังคับบัญชา	3.43	1.01	ปานกลาง
12	โอกาสที่จะประสบความสำเร็จสูงในการปฏิบัติงาน	3.06	.99	ปานกลาง
13	ลักษณะความรับผิดชอบและความมีอิสระในการ ปฏิบัติงาน	3.34	.86	ปานกลาง

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	ความพึงพอใจในงาน	N = 134		ระดับความ พึงพอใจ
		$\bar{X}$	S.D.	
14	โอกาสที่จะได้รับการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน ที่สูงขึ้น	3.28	.94	ปานกลาง
15	เงินเดือนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน	3.07	1.01	ปานกลาง
16	ความรู้สึกโดยรวมเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ปัจจุบัน	3.28	.84	ปานกลาง
	รวมรายด้าน	3.33	.89	ปานกลาง

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการ
ทำงาน 10 ด้าน

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	N = 134		ระดับ ความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
	<u>ด้านความสำเร็จของงาน</u>			
1	สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ	3.87	.60	มาก
2	ผู้ร่วมงานชมเชยผลงานของท่าน	3.37	.67	ปานกลาง
3	ผู้บังคับบัญชาชมเชยผลงานของท่าน	3.23	.84	ปานกลาง
4	มีความพึงพอใจเมื่อทำงานที่ได้รับมอบหมาย ได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	3.77	.70	มาก
5	สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน	3.50	.61	มาก
	รวมรายด้าน	3.55	.68	มาก
	<u>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</u>			
6	บุคคลทั่วไปยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.40	.69	ปานกลาง
7	ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ยอมรับนับถือการปฏิบัติงานของท่าน	3.29		ปานกลาง
8	ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญของโรงเรียน	3.47	.85	ปานกลาง
9	ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงาน	3.61	.70	มาก
10	รู้สึกมีเกียรติและภาคภูมิใจที่รับผิดชอบงานอยู่ ในโรงเรียนนี้	3.66	.83	มาก
11	ผู้ร่วมงานยอมรับผลงานของท่าน	3.48	.75	ปานกลาง
	รวมรายด้าน	3.48	.75	ปานกลาง

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	N = 134		ระดับ ความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
	<u>ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</u>			
12	งานที่ปฏิบัติมีรูปแบบ ระเบียบ แบบแผนชัดเจน	3.27	.89	ปานกลาง
13	สามารถใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.46	.96	ปานกลาง
14	งานที่ปฏิบัติทำให้มีความกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา	3.57	.82	มาก
15	งานที่ปฏิบัติช่วยให้ได้รับความรู้มีประสบการณ์เพิ่มขึ้น	3.69	.79	มาก
16	มีความพอใจลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่	3.60	.76	มาก
	รวมรายด้าน	3.52	.84	มาก
	<u>ด้านความรับผิดชอบ</u>			
17	งานในความรับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.43	.75	ปานกลาง
18	ปริมาณความรับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่ง	3.42	.71	ปานกลาง
19	ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	3.47	.78	ปานกลาง
20	สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดเวลา	3.84	.67	มาก
21	มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานประจำและงานมอบหมายพิเศษ	3.78	.66	มาก
	รวมรายด้าน	3.58	.71	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	N = 134		ระดับ ความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
	<u>ด้านความก้าวหน้า</u>			
22	ได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนให้เข้ารับการฝึกอบรมดูงาน ประชุมสัมมนา และศึกษาต่อ	3.39	.94	ปานกลาง
23	มีความพอใจในวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในโรงเรียน	3.03	.96	ปานกลาง
24	มีความพอใจต่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	3.13	.87	ปานกลาง
25	ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถจากการปฏิบัติงาน	3.41	.79	ปานกลาง
	รวมรายด้าน	3.24	.89	ปานกลาง
	<u>ด้านนโยบายและการบริหารงาน</u>			
26	โรงเรียนมีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน	3.12	1.01	ปานกลาง
27	มีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม	3.19	.91	ปานกลาง
28	มีการจัดระบบการปฏิบัติงานที่มีความคล่องตัว	3.13	.98	ปานกลาง
29	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการวางนโยบายการปฏิบัติงาน	3.16	1.02	ปานกลาง
30	ความพอใจในนโยบายการบริหารงานที่โรงเรียนถือเป็นแนวปฏิบัติ	3.19	.85	ปานกลาง
	รวมรายด้าน	3.16	.95	ปานกลาง

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	N = 134		ระดับ ความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
	<u>ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา</u>			
31	ผู้บังคับบัญชาเป็นคนมีความยุติธรรม	3.11	1.02	ปานกลาง
32	ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจในการปฏิบัติงานได้ชัดเจน	3.22	.94	ปานกลาง
33	ผู้บังคับบัญชาให้แนวทางการปฏิบัติงาน	3.26	.93	ปานกลาง
34	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชา เอาใจใส่สำหรับปรึกษาแนะนำช่วยเหลือ	3.24	1.06	ปานกลาง
35	มีความพอใจในวิธีการปกครองบังคับบัญชาของ ผู้บังคับบัญชา	3.11	1.01	ปานกลาง
	รวมรายด้าน	3.19	.99	ปานกลาง
	<u>ด้านเงินเดือน</u>			
36	เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	3.00	.92	ปานกลาง
37	เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่าย	2.75	.87	ปานกลาง
38	ขั้นของเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม กับสภาพการดำรงชีวิต	2.80	.96	ปานกลาง
39	การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่าง ยุติธรรม	2.94	.96	ปานกลาง
40	โรงเรียนมีสวัสดิการที่ดี	3.08	1.03	ปานกลาง
	รวมรายด้าน	2.91	.95	ปานกลาง

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	N = 134		ระดับ ความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
	<u>ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น</u>			
41	เป็นกันเองระหว่างผู้ร่วมงาน	3.32	.95	ปานกลาง
42	เพื่อนครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ชอบพอกับตัวท่าน	3.64	.69	มาก
43	ไปร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้นเสมอ	3.82	.74	มาก
44	บุคลากรในโรงเรียนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	3.41	.99	ปานกลาง
45	เมื่อขอความร่วมมือจะได้รับการตอบสนองจากผู้ร่วมงาน	3.56	.73	มาก
	รวมรายด้าน	3.55	.82	มาก
	<u>ด้านสภาพการทำงาน</u>			
46	โรงเรียนมีอาคารสถานที่เป็นสัดส่วน	3.46	.87	ปานกลาง
47	โรงเรียนมีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.25	.92	ปานกลาง
48	โรงเรียนมีบรรยากาศและลักษณะแวดล้อมทางกายภาพที่ดี เช่น แสงเสียง การระบายอากาศและอื่น ๆ	3.48	.81	ปานกลาง
49	โรงเรียนมีส่วนกระตุ้นให้เกิดการทำงาน	3.29	.81	ปานกลาง
50	มีความพอใจในสภาพการทำงานในปัจจุบันของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่	3.39	.92	ปานกลาง
	รวมรายด้าน	3.37	.86	ปานกลาง

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นางมัจฉรี รอสถาณนท์

เกิดวันที่ 5 เดือน เมษายน พุทธศักราช 2492

สถานที่เกิด อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม

สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 106 ซ. 7 หมู่บ้านปฐวิกรณ์ 1

ถนนสุขาภิบาล 1 แขวงคลองกุ่ม เขตปิงกุม

กรุงเทพมหานคร 10230

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน พยาบาลวิชาชีพระดับ 7

สถานที่ทำงานปัจจุบัน ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลราชานุกุล ถนนดินแดง

แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร 10400

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2509 ม.ศ.3 จากโรงเรียนราชินีบูรณะ จังหวัดนครปฐม

พ.ศ. 2514 ประกาศนียบัตร พยาบาล ผดุงครรภ์ และอนามัย
จากวิทยาลัยพยาบาลกรุงเทพ กทม.

พ.ศ. 2518 ประกาศนียบัตร ครูพยาบาล จากวิทยาลัยพยาบาลกรุงเทพ

พ.ศ. 2523 กศ.บ. (พยาบาล) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร

พ.ศ. 2538 กศ.ม. (การศึกษาพิเศษ) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียน
สำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

บทคัดย่อ
ของ
มัจรี รอสถานนท์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาพิเศษ
กุมภาพันธ์ 2539

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นครูซึ่งทำหน้าที่สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาของภาครัฐบาลและเอกชน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน และตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มี 10 ด้าน คือ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสภาพการทำงาน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาอยู่ในระดับปานกลางทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

2.1 ความคิดเห็นของครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาเห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานระดับมาก ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติตามลำดับ ระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพการทำงาน ความก้าวหน้า วิธีการปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และเงินเดือนตามลำดับ

2.2 ปัจจัยที่นำมาศึกษาทั้ง 10 ปัจจัย มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โดยเรียงลำดับความสำคัญ คือ วิธีการปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน การได้รับการยอมรับนับถือ

THE STUDY VARIABLES INFLUENCING JOB SATISFACTION OF TEACHERS
TEACHING CHILDREN WITH MENTAL RETARDATION

AN ABSTRACT

BY

MACHAREE OSATANON

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

February 1996

The purpose of this study was to study variables influencing job satisfaction of teachers teaching children with mental retardation. The study were teachers teaching children with mental retardation in both government and private schools. The research instrument was a questionnaire dividing into three parts, subject status, measurement of job satisfaction. Job satisfaction factors from consisted of 10 independent variables as follow, work achievement, recognition, work itself, responsibility, promotion, policy and administration, supervision strategies, salary, relationship with peers and working condition. The data were analyzed by SPSS/PC⁺ for mean, standard deviation, Pearson Correlation Coefficients and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results as follow

1. The job satisfaction of teachers teaching children with mental retardation in both goverment and private schools were in moderate level

2. The variables influencing job satisfaction.

- 2.1 From Teachers points of view variables influencing job satisfaction of teachers teaching children with mental retardation in high level were work achievement, relationship with peers, responsibility and work itself, where as recognition, working conditions, promotion supervision strategies, policy and administration and salary were in moderate level.

- 2.2 The 10 independent variables related to job satisfaction of teachers Teaching Children with mental retardation

- 2.3 The variables influencing job satisfaction of teachers teaching Children with mental retardation were supervision strategies, salary and recognition.