

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมายทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง โดยเฉพาะเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลต่อโรงเรียนต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ผลที่เกิดขึ้นคือมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดการแข่งขันกันระหว่างโรงเรียน มีการปฏิรูประบบราชการเพื่อจัดระเบียบภารกิจใหม่ การจัดโครงสร้างกระทรวงใหม่และมีการกิจใหม่เพิ่มขึ้นโดยเปลี่ยนแปลงทั้งด้านโครงสร้างระบบการบริหาร วิธีการปฏิบัติงาน รวมทั้งทัศนคติและค่านิยมดั้งเดิมของข้าราชการ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) มีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคน และการคุ้มครองทางสังคม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง จัดให้มีการปฏิรูปการศึกษาและกระบวนการเรียนรู้ยกระดับทักษะฝีมือของคนไทยให้ได้มาตรฐานสามารถคิดเป็น ทำเป็น มีคุณธรรมและความรับผิดชอบ นั่นคือให้การศึกษาช่วยพัฒนาคุณภาพคน ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นรากฐานสำคัญในการเสริมสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าของชาติ ทำให้บุคคลสามารถประกอบอาชีพสร้างรายได้แก่ตนเองและครอบครัว เป็นกำลังงานของประเทศชาติ ช่วยพัฒนาในด้านต่าง ๆ ให้แก่สังคมเพื่อให้สังคมร่มเย็นเป็นสุข เป็นสังคมแห่งคุณธรรม ภูมิปัญญา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ไม่ว่าคน ๆ นั้นจะเป็นคนปกติทั่วไปหรือคนพิการ

ตามพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 2 กล่าวถึง สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษาในมาตรา 10 การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอภาคกันในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา การสื่อสารและการเรียนรู้ ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิ และโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ (ราชกิจจานุเบกษา, 2542, หน้า 4)

การจัดการศึกษาพิเศษสำหรับคนพิการ เป็นการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ ได้เรียนรู้อย่างเหมาะสมกับสภาพร่างกาย จิตใจ และความสามารถตลอดจนสภาพความพิการของแต่ละคน (กรมสามัญศึกษา, 2542, หน้า 1) การจัดการศึกษาให้กับเด็กพิการแต่ละประเภท ต้องจัดแตกต่างกันไปตามความบกพร่อง บุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน เป็นผู้ที่มีประสาทหูพิการไม่สามารถรับฟังเสียงต่าง ๆ ได้ตามปกติ ซึ่ง

ความสามารถในการรับฟังเสียงจะแตกต่างกันไปตามระดับความพิการ ผู้ที่สูญเสียการได้ยินเพียงเล็กน้อยอาจพูดได้ ผู้ที่สูญเสียการได้ยินปานกลางสามารถพูดได้แต่ไม่ชัดเจน ส่วนผู้ที่สูญเสียการได้ยินมากหรือหูหนวกอาจพูดไม่ได้เลยหากไม่ได้รับการสอนพูดตั้งแต่วัยเด็ก (ผดุง อารยะวิญญู, 2539, หน้า 24) การที่ผู้มีความบกพร่องทางการได้ยินไม่ได้ยินเสียง ทำให้ขาดโอกาสที่จะเข้าใจภาษาและการรับรู้ภาษาไม่สามารถทำได้เท่ากับคนปกติ ซึ่งในบรรดาคนพิการคนบกพร่องทางการได้ยินจะมีปัญหาในการเรียนมากที่สุด ทั้งนี้เพราะการสื่อสารของครูผู้สอนและการใช้สื่อในการเรียนการสอนโดยทั่วไปนั้นเป็นการพูดและการเขียนภาษาไทย ซึ่งคนบกพร่องทางการได้ยินที่เป็นคนหูตึงและหูหนวก มีปัญหาในการรับฟังคำพูด และมีปัญหาในการรับรู้และความเข้าใจในภาษาที่ครูใช้ในการสอน (กรมสามัญศึกษา, 2543, หน้า 19)

โรงเรียนโสตศึกษาเป็นโรงเรียนที่รัฐบาลจัดให้สำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินให้ได้รับการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่จัดการศึกษาให้กับเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินให้ได้รับการศึกษาเทียบเท่าคนปกติ เพื่อให้เกิดความเสมอภาคทางการศึกษา โดยรัฐบาลให้การอุดหนุนเรียนฟรีให้นักเรียนทุกคนโดยไม่มีข้อผูกพัน และพักประจำในโรงเรียน การจัดการศึกษาสำหรับผู้มีความบกพร่องทางการได้ยินนั้น ปัจจุบันใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ซึ่งเป็นหลักสูตรเดียวกับนักเรียนปกติ ครูผู้สอนจะต้องใช้เทคนิคการสอนหลาย ๆ วิธี เพื่อที่จะสื่อความหมายให้นักเรียนเข้าใจ วิธีสอนที่ครูส่วนมากใช้คือ วิธีสอนระบบรวม (Total Communication) คือการสอนฝึกการฟัง (Auditory Training) ฝึกการอ่านคำพูด (Speech Reading) ฝึกการอ่าน (Reading) ฝึกการเขียน (Writing) การใช้ภาษามือ (Signs Language) การสะกดนิ้วมือ (Finger Spelling) และการสังเกตท่าทาง (Gesture) วิธีสอนนี้เป็นวิธีการสอนโดยการรวมเอาวิธีการติดต่อสื่อความหมายทุกประเภทเข้ามารวมไว้อย่างครบถ้วน ซึ่งการสื่อความหมายดังกล่าวนักเรียนจะไม่เข้าใจความหมายในการสื่อสารนั้นทั้งหมด บางครั้งก็ผิดความไปจากเดิม (ศรียา นิยมธรรม, 2535, หน้า 67) และมักจะคลาดเคลื่อนไปจากความจริงเสมอ (สุชา จันทร์อม, 2525, หน้า 53)

ผู้ที่เกี่ยวข้องที่สำคัญที่สุดในการเรียนการสอนคนพิการก็คือ ครู ครูเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เพราะครูคือผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการใช้วิชาความรู้ เพื่อสร้างให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ ครูผู้สอนเด็กพิการต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความเข้าใจในสภาวะของคนพิการ มีใจรัก เมตตา ศรัทธาในงานอาชีพครู เต็มใจที่จะอยู่พัฒนา พร้อมแก้ปัญหาเพื่อสร้างให้เกิดความเจริญงอกงามแก่คนพิการให้เท่าเทียมกับคนทั่วไป (กรมสามัญศึกษา, 2543, หน้า 5) ตลอดจนมีความอดทนและมีจิตวิทยาในการสอน (เบญจฯ ชลธารันนัต, 2538, หน้า 23)

โดยเฉพาะครูที่สอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินในโรงเรียนโสตศึกษาจึงต้องมีคุณสมบัติในด้านต่าง ๆ เป็นพิเศษ ดังที่ประมวลุ คิตชินสัน (2524, หน้า 114) ที่กล่าวว่าครูที่สอนเด็กหูหนวกต้องได้รับการฝึกฝนเป็นพิเศษ มีความเข้าใจเด็ก มีใจรักงานด้านนี้ มีใช้สักแต่ว่าไม่มีทางเลือกทางอื่นจึงมาเรียนครู ยิ่งเป็นครูสอนเด็กหูหนวกงานหนักมากถ้าไม่มีใจรักย่อมทำไม่ได้

จากรายงานการศึกษาสภาวะการศึกษาสงเคราะห์และการศึกษาพิเศษ ได้กล่าวถึงปัญหาในการจัดการศึกษาพิเศษไว้ว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค สภาพโรงเรียนเป็นโรงเรียนประเภทอยู่ประจำ ครูต้องทำงานรับผิดชอบ 24 ชั่วโมง ทำให้ครูที่สอนเด็กเกิดความท้อแท้ การติดต่อสัมพันธ์ถ่ายทอดระหว่างนักเรียนกับครูก็ไม่ชัดเจน ทำให้ครูเกิดความรู้สึกหงุดหงิด อารมณ์เสีย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2535, หน้า 20) และผลการศึกษาวิจัยของ วไลลักษณ์ สุทธิเวสน์วรากุล (2543, หน้า 3) พบว่า ปัญหาในการสื่อสารของครูผู้สอนกับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินคือ การที่นักเรียนไม่เข้าใจความหมายของคำที่เป็นนามธรรมและคำบางคำยังไม่มีภาษามือที่เป็นตัวกลางในการสื่อสาร สอดคล้องกับ ณัฐพร โอภาไพบูลย์ (2542, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาระดับความท้อถอยของครูผู้สอนโรงเรียนโสตศึกษา พบว่าครูผู้สอนโรงเรียนโสตศึกษาโดยรวมมีความท้อถอยในการปฏิบัติงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของคนอยู่ในระดับต่ำ นอกจากนี้ปัญหาการใช้ครูอาจารย์ไปทำหน้าที่อื่นนอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนมีค่อนข้างมาก ทำให้กระทบกระเทือนคุณภาพนักเรียน และหลายโรงเรียนประสบปัญหามูลค่าการเกษียณก่อนอายุราชการ (ธีระ รุญเจริญ, 2546, หน้า 17) และไม่มีมีการบรรจุครูหรือบุคลากรอื่นเพิ่มขึ้น ทั้ง ๆ ที่จำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้น (วิทยากร เชียงกูล, 2541, หน้า 79-86) ซึ่งจุดอ่อนของกรมสามัญศึกษาข้อหนึ่งที่ว่านโยบายลดอัตรากำลังคนภาครัฐ ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดในบางพื้นที่และบางสาขา (กรมสามัญศึกษา, 2545, หน้า 5) จึงเป็นปัญหาในการจัดบุคลากรเข้าสอน ทำให้ครูมีภาระการสอนเพิ่มขึ้น จากรายงานการวิจัยของ ผดุง อารยะวิญญู และดารณี ศักดิ์ศิริผล (2544, หน้า 77) กล่าวว่าจากประกาศในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ประกอบกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในการเปิดรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ เข้าเรียนในโรงเรียนโดยไม่จำกัดจำนวน “เด็กพิการอยากเรียนต้องได้เรียน” ทำให้จำนวนเด็กพิการเข้าสู่ระบบโรงเรียนมากขึ้น ซึ่งในปี 2543 ปีเดียวมีจำนวนเด็กพิการเพิ่มขึ้นหลายหมื่นคน ซึ่งเป็นปัญหาแก่โรงเรียนต่าง ๆ เป็นอันมาก สอดคล้องกับรายงานสภาพปัญหาของกรมสามัญศึกษา (2540, หน้า 8-9) ที่รายงานปัญหาที่พบว่ากรมสามัญศึกษามีความขาดแคลนบุคลากรนักเรียนมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น แต่กรมสามัญศึกษามีข้อจำกัดในการเพิ่มบุคลากรตามนโยบายของรัฐบาล บุคลากรมีจำนวนไม่สมดุลกับงานที่ต้องรับผิดชอบ และการได้รับงบประมาณที่จำกัดทำให้

การใช้จ่ายเพื่อพัฒนาการศึกษาและจัดหาทรัพยากรในการจัดการศึกษามีผลกระทบ

จากที่กล่าวมาแล้วทำให้ทราบถึงปัญหาของข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษาที่ทำงานหลากหลาย ทั้งทางด้านการเรียนการสอน การสื่อความหมายกับนักเรียน การดูแลนักเรียน การมีนักเรียนเพิ่มขึ้น แต่ไม่มีการบรรจุข้าราชการครูเพิ่มทำให้ข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษามีภาระงานมาก เป็นสาเหตุให้ข้าราชการครูเกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ เบื่อหน่าย เหน็ดเหนื่อย หดหู่ใจ และหมดพลังที่จะทำงานต่อไป ลักษณะดังกล่าวนี้เมื่อเกิดขึ้นกับบุคคลในหน่วยงานใดจะทำให้บุคคลนั้นขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน (Lesson, 1981, pp. 3935-A) ความเอาใจใส่และความผูกพันกับงานและอาชีพก็ลดลงด้วย (Muldary, 1983, p. Xi) ซึ่งการที่โรงเรียนโสตศึกษาจะดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น จะต้องเกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งการที่บุคคลจะเกิดความเต็มใจทุ่มเทแรงกายแรงใจได้ ก็ต่อเมื่อได้รับการส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับสถานภาพของบุคคล การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับ บุคคลจะมีความผูกพันต่อโรงเรียน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ประารถนาที่จะมีส่วนร่วมในความสำเร็จของโรงเรียน (Steers & Porter, 1983, pp. 433-434) และความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่

สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากบุคคลซึ่งมีความผูกพันจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร มีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี (ภรณ์ กิริติบุตร, 2538, หน้า 97)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ข้าราชการครูในโรงเรียนโสตศึกษาต้องเผชิญกับปัญหาจากการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างมากมาย ส่งผลให้ครูเกิดความตึงเครียดด้านอารมณ์ อันจะนำไปสู่ปัญหาการปฏิบัติงานและมีความผูกพันกับโรงเรียนลดน้อยลง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาหาปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครูในโรงเรียนโสตศึกษา เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง วางแผน พัฒนาแนวทางในการทำงานเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างถูกต้องทิศทางและเกิดผลดี เป็นทางเลือกในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมแก่ผู้บริหารและครู อาจารย์ในโรงเรียนเพื่อให้เกิดความผูกพัน มีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียว และเป็นแบบอย่างของโรงเรียนโสตศึกษาทั่วประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยบางประการ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน ความสามารถและทักษะของบุคคล ความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับในบทบาท โอกาสในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษา

2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครู โรงเรียน โสตศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครู โรงเรียน โสตศึกษา
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครู โรงเรียน โสตศึกษา ได้ดีที่สุด

คำถามในการวิจัย

1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านแรงจูงใจ ด้านความสามารถและทักษะของบุคคล ด้านความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับในบทบาท และด้านโอกาสในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียน โสตศึกษาอยู่ในระดับใด
2. ความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครู โรงเรียน โสตศึกษาอยู่ในระดับใด
3. ปัจจัยใดสามารถทำนายความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครู โรงเรียน โสตศึกษา ได้ดีที่สุด

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครู โรงเรียน โสตศึกษา
2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครู โรงเรียน โสตศึกษา
3. ปัจจัยด้านความสามารถและทักษะของบุคคล มีความผูกพันทางบวกกับความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครู โรงเรียน โสตศึกษา
4. ปัจจัยด้านความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับในบทบาท มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครู โรงเรียน โสตศึกษา
5. ปัจจัยด้านโอกาสในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครู โรงเรียน โสตศึกษา
6. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านแรงจูงใจ ด้านความสามารถและทักษะของบุคคล ด้านความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับในบทบาท และด้านโอกาสในการปฏิบัติงานสามารถทำนายความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครู โรงเรียน โสตศึกษาได้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครูโรงเรียน
โสตศึกษา
2. เพื่อให้ทราบถึงแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียน
โสตศึกษา
3. เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก
ยิ่งขึ้น
4. เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียน

กรอบความคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ปัจจัยบางประการที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ
โรงเรียนของข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษา โดยยึดกรอบแนวคิดหลักดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิต่างการศึกษา
และระยะเวลาในการทำงาน
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคล ตามแนวคิดของ สเตียร์ส
(Steers, 1991 p. 165) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานว่ามีอยู่ 4 ปัจจัย
ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน ความสามารถและทักษะของบุคคล ความชัดเจนในบทบาทและ
การยอมรับในบทบาท โอกาสในการปฏิบัติงาน
3. ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู ตามแนวคิดของ สเตียร์ส (Steers, 1977, p. 46)

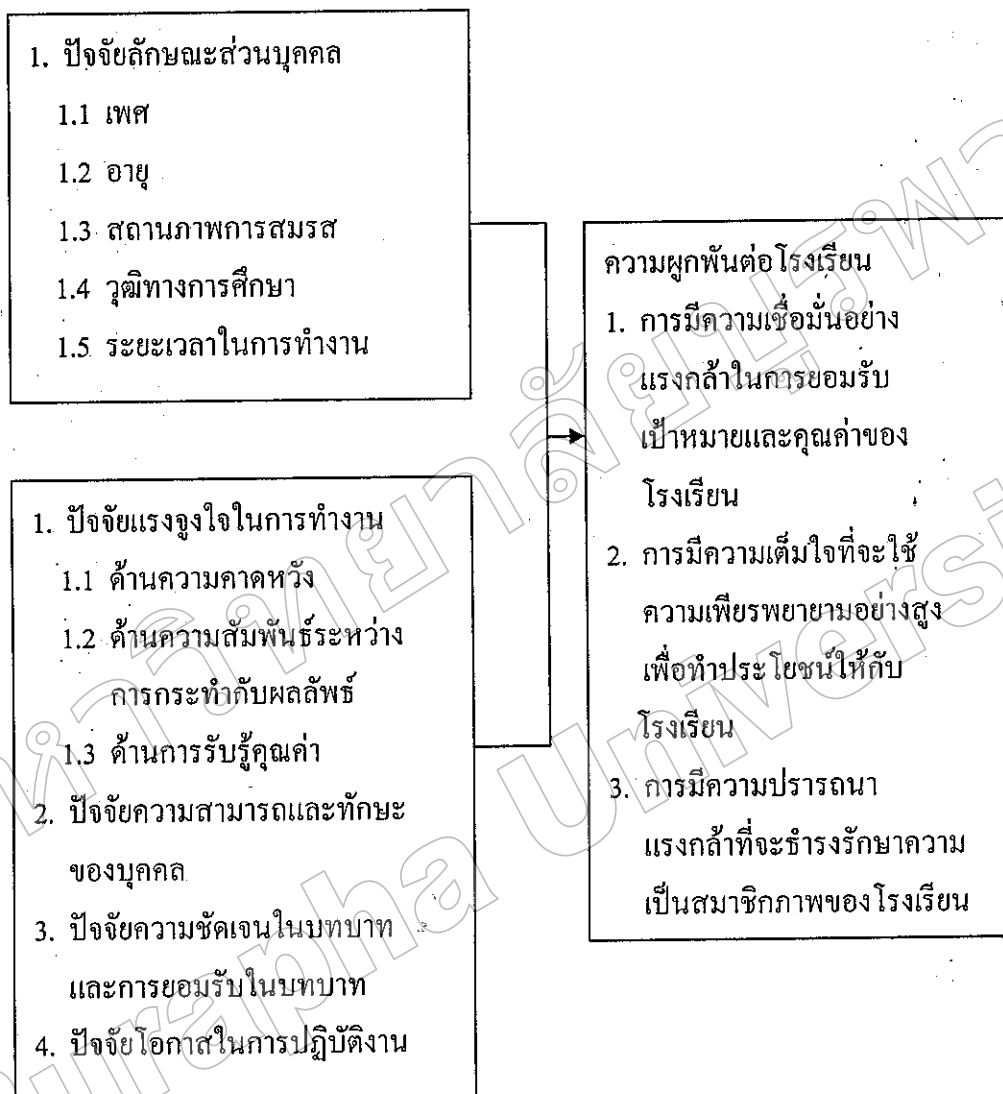
มี 3 ด้าน คือ

- 3.1 มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียน
- 3.2 มีความเต็มใจที่จะใช้ความเพียรพยายามอย่างสูงเพื่อทำประโยชน์ให้โรงเรียน
- 3.3 มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกภาพของโรงเรียน

จากแนวคิดเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคล และความ
ผูกพันต่อโรงเรียนของครู สามารถกำหนดกรอบความคิดในการศึกษา ปัจจัยบางประการที่
สัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษา ดังภาพที่ 1

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษา ได้แก่

1.1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิทางการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน

1.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1.2.1 ด้านความคาดหวัง

1.2.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์

1.2.3 ด้านการรับรู้คุณค่า

1.3 ปัจจัยด้านความสามารถและทักษะของบุคคล

1.4 ปัจจัยความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับในบทบาท

1.5 ปัจจัยโอกาสในการปฏิบัติงาน

1.6 ความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครู โรงเรียนโสตศึกษา 3 ด้าน ได้แก่

1.6.1 มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียน

1.6.2 มีความเต็มใจที่จะใช้ความเพียรพยายามอย่างสูงเพื่อทำประโยชน์ให้

โรงเรียน

1.6.3 มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกภาพของ

โรงเรียน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากข้าราชการครูผู้ปฏิบัติการสอน

ในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

2.1 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติการสอนใน
โรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการจำนวน 20 โรงเรียน 474 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนโสตศึกษาที่ได้
จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำนวน 214 คน ตามจำนวน
ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-
610)

3. ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรที่ศึกษาครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครู
โรงเรียนโสตศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคลจำนวน
4 ด้าน ตามความคิดของสเติร์ส (Steers) คือ

3.1.1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

3.1.1.1 เพศ แบ่งเป็น เพศชาย และเพศหญิง

3.1.1.2 อายุ แบ่งเป็น ต่ำกว่า 25 ปี 25-34 ปี 35-44 ปี และ 45 ปีขึ้นไป

3.1.1.3 สถานภาพสมรส แบ่งเป็น โสด สมรส และหย่า, หม้าย

3.1.1.4 วุฒิทางการศึกษา แบ่งเป็น ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

3.1.1.5 ระยะเวลาในการทำงาน แบ่งเป็น ต่ำกว่า 5 ปี 5 ปีถึง 10 ปี และมากกว่า 10 ปี

3.1.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่

3.1.2.1 ด้านความคาดหวัง

3.1.2.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับผลลัพธ์

3.1.2.3 ด้านการรับรู้คุณค่า

3.1.3 ปัจจัยความสามารถและทักษะของบุคคล

3.1.4 ปัจจัยความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับในบทบาท

3.1.5 ปัจจัยโอกาสในการปฏิบัติงาน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู ตามแนวคิดของ สเตียร์ส (Steers) มี 3 ด้านคือ

3.2.1 การมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียน

3.2.2 การมีความเต็มใจที่จะใช้ความเพียรพยายามอย่างสูงเพื่อทำประโยชน์ให้โรงเรียน

3.2.3 การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกภาพของโรงเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. โรงเรียนโสตศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนให้แก่นักเรียนที่มีความพิการทางการได้ยิน มีจำนวนทั้งสิ้น 20 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนเศรษฐเสถียรในพระราชูปถัมภ์ โรงเรียนโสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนนทบุรี โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดสงขลา โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช โรงเรียนโสตศึกษาเทพรัตนจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี โรงเรียนโสตศึกษาปาล์มจังหวัดลพบุรี โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดตาก โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ โรงเรียนโสตศึกษาอนุสารสุนทรจังหวัดเชียงใหม่ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดมุกดาหาร โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดอุดรธานี

โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดสุรินทร์ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดชัยภูมิ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดชลบุรี โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

2. ครู หมายถึง ข้าราชการครูผู้ทำหน้าที่สอนประจำในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ปัจจัยบางประการ หมายถึง ตัวแปรที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษา ได้แก่

3.1 ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติอันเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิทางการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงเรียน

3.2 แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง การกระตุ้นหรือเร้าให้บุคคลได้เพิ่มพูนความสามารถ ความพยายาม หรือพลังที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในให้เกิดการกระทำหรือทุ่มเทในงานที่ทำงานบรรลุผลตามเป้าหมาย

3.2.1 ความคาดหวัง หมายถึง ความคิดว่าการตั้งใจทำงานย่อมมีผลงานเกิดขึ้นแน่นอน

3.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ หมายถึง ความเชื่อที่ว่าผลงานที่เกิดขึ้นจากการตั้งใจทำงาน จะทำให้ได้รับรางวัลตอบแทน

3.2.3 การรับรู้คุณค่า หมายถึง รางวัลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ที่มีมูลค่าราคาหรือคุณค่าที่เหมาะสมหรือมีความหมาย

3.3 ความสามารถและทักษะของบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล เช่น ระดับสติปัญญา ลักษณะบุคลิกภาพ และความสามารถทางด้านทักษะ โดยที่ความสามารถและลักษณะของบุคคลนี้ จะเป็นตัวกำหนดขอบเขตสูงสุดในการปฏิบัติงานของบุคคล

3.4 ความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับในบทบาท หมายถึง ความมากน้อยของความเข้าใจและการยอมรับของบุคคลที่เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย

3.5 โอกาสในการปฏิบัติงาน หมายถึง การได้รับโอกาสในการทำงานได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถที่มี

4. ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู หมายถึง พฤติกรรมในการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่แสดงออกตามความคิดเห็นของแต่ละบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับโรงเรียนที่ปฏิบัติงานมี 3 ด้าน ประกอบด้วย

4.1 การมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียน หมายถึง ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมในโรงเรียนที่ปฏิบัติงานของครูโรงเรียน

โสตศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

4.2 การมีความเต็มใจที่จะใช้ความเพียรพยายามอย่างสูงเพื่อทำประโยชน์ให้โรงเรียน หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

4.3 การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกภาพของ โรงเรียน หมายถึง ความต้องการและตั้งใจอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ