

สภาวะของบุคลากรที่ทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา
กรณีศึกษา : โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูล

จันทนา เหลืองเลิศขจร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชางานบริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2551

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

สถานะของบุคลากรที่ทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

กรณีศึกษา : โรงเรียนหุมพรปัญญานุกูล

.....

นางสาวจันทนา เหลืองเลิศจร

ผู้วิจัย

.....

อาจารย์จิตประภา ศรีอ่อน Ph.D.

ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

.....

อาจารย์นิรัชรินทร์ ชำนาญกิจ Ph.D.

กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

.....

ศาสตราจารย์ นพ. บรรจง มไหสวริยะ

พ.บ.

คณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

.....

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทวี เชื้อสุวรรณทวี

สส.ค.

ประธานคณะกรรมการบริหาร

หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชางานบริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

วิทยาลัยราชสุดา

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

สภาวะของบุคลากรที่ทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

กรณีศึกษา : โรงเรียนชุมพรปัญญาคุณ

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชางานบริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

วันที่ 16 พฤษภาคม 2551

.....

นางสาวจันทนา เหลืองเลิศขจร

ผู้วิจัย

.....

อาจารย์พัชรี จิวพัฒนกุล กศ.ค.

ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

อาจารย์จิตประภา ศรีอ่อน Ph.D.

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

อาจารย์นิรัชนีทร์ ชำนาญกิจ Ph.D.

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

ศาสตราจารย์ นพ. บรรจง มไหสวริยะ

พ.บ.

คณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

.....

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพา ขจรธรรม

ปช.ค.

ผู้อำนวยการ

วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่องนี้สำเร็จลงได้ ทำให้ผู้วิจัยได้ประสบการณ์หลายสิ่ง ไม่ว่าประสบการณ์ในการทำวิจัย ประสบการณ์การเรียนรู้ในการเข้าถึงตัวบุคคลที่ผู้วิจัยได้เข้าไปติดต่อและเกี่ยวข้อง

อันดับแรกที่ผู้วิจัยต้องขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการทำวิจัยในครั้งนี้ คือ อ.ดร.จิตประภา ศรีอ่อน ผศ.ดร.พิมพ์า ขจรธรรม อ.ดร.นิรัชรินทร์ ชำนาญกิจ อ.ดร.พัชรจิ๋วพัฒนกุล อ.อรุณี ลิ้มมณี ที่ให้ออกสแก่ผู้วิจัย ทำให้ผู้วิจัยเข้าใจความเป็นผู้ให้ที่มีอยู่ในความเป็นครู อาจารย์ ที่มีต่อลูกศิษย์อย่างแท้จริง

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการเสวต รามฤทธิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนห่มพรปัญญานุกูล รองผู้อำนวยการเสวตลักษณ์ สวัสดิโกมล รองผู้อำนวยการโรงเรียนห่มพรปัญญานุกูล ที่ให้ออกสในการเก็บข้อมูลงานวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณ ผู้ให้ข้อมูลงานวิจัย ผู้ใหญ่ทุกท่าน เพื่อนร่วมงานโรงเรียนห่มพรปัญญานุกูล เพื่อนปริญญโททุกคน ที่ให้คำปรึกษา ให้กำลังใจ และแรงผลักดัน ทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณบุคคลที่สำคัญที่สุดในชีวิต คือ บิดา มารดา พี่ๆทุกคน ที่ให้ทั้งกำลังใจ ให้ทั้งความเข้าใจ รวมทั้งปัจจัยทุกอย่างที่เอื้อให้ผู้วิจัยได้ประสบความสำเร็จเป็นมหาบัณฑิตที่ดีของสังคม

จันทนา เหลืองเลิศขจร

สภาวะของบุคลากรที่ทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา กรณีศึกษา : โรงเรียนชุมพร
ปัญญานุกูล (Conditions of Personnel Working with Children with Intellectual Disabilities :
Case Study of Chumphon Panyanukul School)

จันทนา เหลืองเลิศขจร 4637527 RSRS/M

ศศ.ม. (งานบริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ : จิตประภา ศรีอ่อน Ph.D., นิรัชรินทร์ ชำนาญกิจ Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาสภาวะการทำงาน ผลกระทบ และแนวทางการแก้ไขปัญหาของบุคลากรที่ทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ซึ่งจะเป็นข้อมูลในการให้คำปรึกษาที่เหมาะสมสำหรับบุคลากรกลุ่มนี้ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยบุคลากรโรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 22 คน โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มครูผู้สอน และกลุ่มสนับสนุน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์โดยยึดทฤษฎีสมดุล (Balance Theory) ของ ดร. หลุยส์ จาปาเทศ วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และการบรรยาย

ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาวะของบุคลากรมีความพร้อมในการทำงานทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และพฤติกรรม แม้จะมีอุปสรรคที่ส่งผลต่อการทำงาน แต่ก็สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ โดยมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อพัฒนาเด็กให้เต็มตามศักยภาพ (2) ผลกระทบจากสภาวะด้านต่าง ๆ ของบุคลากร คือ ด้านร่างกายมีอาการปวดเมื่อย สุขภาพอ่อนแอลง ด้านจิตใจเกิดความเครียดและเหนื่อยมากกว่าปกติ ด้านอารมณ์เกิดการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ ด้านสังคมขาดอิสระในการดำเนินชีวิต ไม่มั่นใจในความมั่นคงทางอาชีพ และด้านพฤติกรรมเกิดการเหนื่อยล้าในการทำงานส่งผลให้งานเกิดข้อผิดพลาดขึ้น (3) มีวิธีการจัดการกับปัญหาและการข้ามผ่านปัญหาโดยการปรับตนเองให้เข้ากับสถานการณ์ พร้อมใช้การคิดทบทวนเพื่อหาสาเหตุของปัญหา รวมทั้งหาที่ปรึกษาเพื่อช่วยในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น สรุปได้ว่าสภาวะของบุคลากรที่ทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญามีสภาพการทำงานที่มีภาระหน้าที่ในการดูแลเด็กมากกว่าปกติ ส่งผลต่อสภาวะด้านต่าง ๆ จึงมีความจำเป็นต้องได้รับการให้คำปรึกษาในบางโอกาสเพื่อให้เกิดการยอมรับและสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความสุขและพร้อมในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

CONDITIONS OF PERSONNEL WORKING WITH CHILDREN WITH INTELLECTUAL
DISABILITIES : CASE STUDY OF CHUMPHON PANYANUKUL SCHOOL

CHANTANA LUANGLERTKACHORN 4637527 RSRS/M

M.A. (REHABILITATION SERVICE FOR PERSONS WITH DISABILITIES)

THESIS ADVISORS : JITPRAPA SRI-OON, Ph.D.,
NIRACHARIN CHAMNANGIT, Ph.D.

ABSTRACT

The objective of this study was to ascertain the working conditions of personnel working with children with intellectual disabilities, the factors affecting their work, and how they might be supported. The data derived from the study will be used for designing counseling programs for personnel working with children with intellectual disabilities. Both quantitative and qualitative approaches were used in this study. The study group was selected by purposive sampling, and consisted of 22 personnel of Chumphon Panyanukul School who worked with children with intellectual disabilities. Subjects were divided into 3 groups: school administrators, teachers, and supporting staff. The instrument used in this study was an interview form developed from the Balance Theory of Dr. Louis Champathate. The data was analyzed using percentage, mean and narration.

The findings of this study were as follows: 1) The personnel were physically and mentally ready to work with children with intellectual disabilities and could overcome difficulties from work. 2) Their work had physical, mental and social effects on them such as muscle pain, health deterioration, fatigue, mood swing, insecure feelings and lack of social life. 3) They had various ways to overcome difficulties such as adjusting themselves to the situations, talking to others, reviewing the issues and trying to find solutions by themselves.

In conclusion, personnel who work with children with disabilities had greater work load, and responsibilities than those who work in other fields. Their working conditions had mental, physical and social effects on them. They, therefore, need counseling services from time to time according to their needs so that they can work more efficiently and happily.

KEYWORDS: WORKING CONDITIONS OF PERSONNEL/CHILDREN WITH
INTELLECTUAL DISABILITIES / EFFECTS FROM WORK / HOW
TO SOLVE PROBLEMS

122 pp.

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย	3
1.3 คำถามวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.5 นิยามศัพท์ที่ใช้ในงานวิจัย	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
1.7 กรอบแนวคิด	6
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม	
2.1 บริบทของโรงเรียนชุมชนพรปัญญาอนุกุล	7
2.2 เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา	19
2.3 บุคลากรทางการศึกษาพิเศษ	28
2.4 ทฤษฎีสมดุลง	30
2.5 ผู้ดูแลเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา	33
2.6 ผลกระทบที่มีต่อบุคลากรที่ทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา	35
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	42
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
3.1 ลักษณะของประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	45
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	45
3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	45

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	47
3.6 การวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล	47
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
4.1 ข้อมูลพื้นฐาน	51
4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน	51
4.3 สภาวะต่างๆ ของบุคลากร	56
4.4 ผลกระทบที่เกิดจากสภาวะต่าง ๆ ของบุคลากร	67
4.5 การจัดการปัญหาและการก้าวข้ามผ่านปัญหา	70
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	77
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	84
5.3 ปัญหาที่พบในการวิจัย	88
5.4 ข้อเสนอแนะในงานวิจัย	88
บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาไทย	89
บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาอังกฤษ	101
บรรณานุกรม	113
ภาคผนวก	118
ประวัติผู้วิจัย	122

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. แสดงจำนวนบุคลากรของโรงเรียนชุมพรปัญญานุกูล ปีการศึกษา 2549	14
2. แสดงระดับความบกพร่องทางสติปัญญาของเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา จัดโดยองค์กร 3 แห่ง	24
3. แสดงความรุนแรงของสภาวะบกพร่องทางสติปัญญาตามระดับเชาวน์ปัญญา และอัตราชุก	25
4. แสดงความสามารถของเด็กที่มีความบกพร่องด้านสติปัญญา	26
5. แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากร โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนตัว	51
6. แสดงค่าร้อยละของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านสาเหตุการเลือกทำงาน กับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา	52
7. แสดงค่าร้อยละของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านความรู้สึกต่อ เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา	53
8. แสดงค่าเฉลี่ยของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านการงาน	54
9. แสดงค่าร้อยละของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านงานที่รับผิดชอบ โดยจำแนกตามความถนัด	54
10. แสดงค่าร้อยละของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านปริมาณงาน ที่รับผิดชอบ	55
11. แสดงค่าร้อยละของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านความเห็นเกี่ยวกับ ความแตกต่างของโรงเรียนประจำและโรงเรียนไป - กลับ	55
12. แสดงเหตุผลของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านความแตกต่าง ของการสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญากับเด็กปกติ	56
13. แสดงค่าร้อยละของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านสภาวะทางกาย	57
14. แสดงค่าร้อยละของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านความรู้สึก ของการทำงาน	60

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
15. แสดงคำร้อยละของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านความคาดหวัง ในการทำงาน	60
16. แสดงคำร้อยละของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ และเสนอความคิดเห็นต่อการทำงาน	61
17. แสดงคำร้อยละของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านผลที่เกิดกับบุคลากร จากการสอน/ดูแลเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาอย่างสม่ำเสมอ	61
18. แสดงคำร้อยละของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านขวัญและกำลังใจ ในการทำงาน	62
19. แสดงคำร้อยละของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านพื้นฐานทางอารมณ์	62
20. แสดงคำร้อยละของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านผลการเปลี่ยนแปลง ทางอารมณ์เมื่อพบปัญหาในการทำงาน	63
21. แสดงผลของสถานการณ์ที่ส่งผลต่ออารมณ์ของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูล	63
22. แสดงคำร้อยละของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านการแสดงออก ทางอารมณ์	64
23. แสดงคำร้อยละของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านความเห็นเกี่ยวกับผล ของการทำงานที่มีต่อการให้เวลากับตนเอง ครอบครัว และเพื่อน	64
24. แสดงคำร้อยละของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านงานส่งผลต่อความมี อิสระในชีวิต	65
25. แสดงคำร้อยละของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านการทำงานนอกเวลา ที่ส่งผลต่อฐานะทางเศรษฐกิจ	65
26. แสดงคำร้อยละของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านความมั่นคงทางอาชีพ	66
27. แสดงคำร้อยละของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านการมองโลก แบบเชิงบวก และเชิงลบ	67

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
28. แสดงคำร้อยละของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านการมองโลกเชิงบวกที่มีผลต่อการทำงาน	67
28. แสดงคำร้อยละของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านการหยุดงานโดยมีเหตุผลอื่นไม่สมควร	68
29. แสดงคำร้อยละของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านความผิดพลาดที่เกิดจากความเหนื่อยล้าจากการทำงาน	68
30. แสดงคำร้อยละของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านผลต่อสภาวะทางกายจากการทำงาน	68
31. แสดงคำร้อยละของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านผลต่อสภาวะทางจิตใจจากการทำงาน	69
32. แสดงคำร้อยละของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านผลต่อสภาวะทางอารมณ์จากการทำงาน	69
33. แสดงคำร้อยละของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านผลของสภาวะทางสังคมจากการทำงาน	70
34. แสดงคำร้อยละของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านผลของสภาวะทางพฤติกรรมจากการทำงาน	70
35. แสดงคำร้อยละของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานที่มีผลต่อสภาวะทางกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และพฤติกรรม	70
36. แสดงคำร้อยละของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านหลักการในการทำงาน	71
37. แสดงคำร้อยละของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านความต้องการปรับเปลี่ยนให้เกิดความสมดุล	72
38. แสดงคำร้อยละของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านระดับการควบคุมสติในการเผชิญปัญหา	73
39. แสดงคำร้อยละของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านการปรับตัวการทำงาน	73
40. แสดงคำร้อยละของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านลักษณะการ	74
40. แสดงวิธีการจัดการกับปัญหาของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูล	75
41. แสดงลักษณะการมองปัญหาเพื่อสร้างกำลังใจ	76

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1. แผนที่แสดงที่ตั้งโรงเรียนชุมพรปัญญานุกูล	10
2. แผนผังโรงเรียนชุมพรปัญญานุกูล	11
3. โครงสร้างการบริหารโรงเรียนชุมพรปัญญานุกูล	14
4. แผนภูมิการบริหารงานฝ่ายธุรการ	15
5. แผนภูมิการบริหารงานฝ่ายวิชาการ	16
6. แผนภูมิการบริหารงานฝ่ายปกครอง	17
7. แผนภูมิการบริหารงานฝ่ายบริการ	18
8. ทฤษฎีสมดุล ของหลุยส์ จำปาเทศ	32

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ภาวะบกพร่องทางสติปัญญา เป็นภาวะที่เด็กมีระดับสติปัญญาค่ำกว่าปกติ สมองพัฒนาไม่สมบูรณ์ ซึ่งเกิดขึ้นในระยะพัฒนาการของสมอง ทำให้เกิดความบกพร่องของทักษะต่างๆ และส่งผลกระทบต่อเชาว์ปัญญาและความสนใจในการปรับตัวของบุคคล สถานภาพทางสังคมของเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญานั้น มักจะด้อยกว่าสภาพความพิการที่แท้จริง การค้นหา การประเมิน และการดูแลบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาและครอบครัว จึงควรคำนึงถึงความสลับซับซ้อนของปัญหาและปฏิกิริยาต่างๆ รวมทั้งผลกระทบในหลายด้านที่อาจจะเกิดขึ้นได้ ปัจจุบันได้มีการศึกษาค้นคว้าและมีความร่วมมือจากบุคคลหลายอาชีพในการให้ความช่วยเหลือและจัดการศึกษา การดูแลทางการแพทย์ และการโภชนาการจนทำให้ภาวะบกพร่องทางสติปัญญาสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนที่มีภาวะบกพร่องทางสติปัญญาเพียงเล็กน้อยสามารถพัฒนาจนหายขาดได้ (ศรีเรือน แก้วกังวาน , 2548)

ในประเทศไทยได้มีการจัดบริการฟื้นฟูสมรรถภาพแก่เด็กพิการโดยแบ่งเป็น 4 ประเภท คือ การฟื้นฟูทางด้านการแพทย์ ด้านการศึกษา ด้านสังคม และด้านอาชีพ ซึ่งการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญานั้น กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้จัดการศึกษาให้กับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญากลุ่มเรียนได้ และฝึกได้ ในรูปแบบของโรงเรียนประจำ แบบให้เปล่า เพื่อให้เด็กพิการได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการศึกษามากยิ่งขึ้น ปัจจุบันมีโรงเรียนที่ดูแลเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 19 แห่ง โดยจัดในระดับชั้นเตรียมความพร้อมก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา มีทั้งสายสามัญและสายอาชีพ มีการจัดทำหลักสูตรเฉพาะประเภทความพิการที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของแต่ละกลุ่ม มีการจัดทำโปรแกรมการศึกษาเฉพาะบุคคลและจัดบริการให้สอดคล้องกับระดับความสามารถและความต้องการของเด็ก เพื่อให้เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาได้มีโอกาสเข้ารับการศึกษาเทียบเท่ากับเด็กทั่วไป (กรมสามัญศึกษา, 2550: เล่ม2) ซึ่งการช่วยเหลือแก้ไขเด็ก

เหล่านี้ให้พัฒนาต้องอาศัยบุคลากรหลายฝ่าย ทั้งผู้ปกครอง ครูการศึกษาพิเศษ แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา นักกายภาพบำบัด นักกิจกรรมบำบัด เพื่อพัฒนาให้เกิดศักยภาพมากที่สุด ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนการศึกษาพิเศษประเภทการจัดการศึกษาเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา คือ การจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสม ฝึกอาชีพ ฟื้นฟูสมรรถภาพให้นักเรียนเกิดพัฒนาการตามศักยภาพ ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของครูเป็นสำคัญและเนื่องด้วยโรงเรียนการศึกษาพิเศษเป็นโรงเรียนที่รับนักเรียนอยู่ประจำ โรงเรียนจึงเปรียบเสมือนบ้านหลังหนึ่งซึ่งครูผู้ดูแลนักเรียนทำหน้าที่ทั้งครูผู้สอนในห้องเรียนแล้ว ยังทำหน้าที่เป็นครูหอพัก โดยต้องมีการอบรมสั่งสอนเด็กให้เป็นคนดี มีศีลธรรม จริยธรรม มีการจัดกิจกรรมต่างๆ ให้แก่นักเรียนระหว่างใช้ชีวิตอยู่ที่โรงเรียนและหอพัก เช่น กิจกรรมทำการบ้าน กิจกรรมการออกกำลังกาย กิจกรรมการเรียนซ่อมเสริม กิจกรรมการบันเทิงในวันธรรมดาและวันหยุด กิจกรรมดังกล่าว ซึ่งนอกจากครูแล้ว ยังมีผู้ดูแลและบุคลากรที่ทำหน้าที่อื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นแม่บ้าน ภารโรง เพื่อให้เกิดการทำงานและการดูแลที่ครบวงจร และสามารถเอื้ออำนวยความสะดวกให้แก่เด็กมากที่สุด บุคลากรเหล่านี้นอกจากจะปฏิบัติหน้าที่หลักที่ได้รับมอบหมายแล้ว การทำงานแต่ละฝ่ายหรือกลุ่มงานมีทั้งปฏิบัติกับเด็กโดยตรงและโดยอ้อม บุคลากรที่ต้องปฏิบัติงานจะต้องใช้ความอดทนสูงในการดูแลสุขภาพอนามัยของเด็กในเรื่องความเป็นอยู่ในชีวิตประจำวัน การรับประทานอาหาร การดูแลเรื่องความสะอาดของเสื้อผ้า ที่พักอาศัย ในการดูแลเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญานั้นนอกจากจะคำนึงถึงด้านร่างกายและจิตใจแล้ว ยังต้องเน้นหนักในด้านการช่วยเหลือตนเอง ด้านการเคลื่อนไหว ด้านการรับรู้ และการสื่อความหมาย ด้านสังคม ด้านการฝึกอาชีพ (ไพพรรณ สุดแสงและจันทิมา เจนโกวิท, 2535 อ้างใน นวลลออ ไตรกลม, 2537) จากการศึกษาพบว่า เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ผู้ดูแลต้องใช้เวลาในการดูแลนานมากถึงประมาณ 12 ชั่วโมง และมีกิจกรรมที่ยุ่งยากนานถึง 6 ชั่วโมง ขึ้นไป (Burst Leonard and Sieleff, 1992; จริยา วิฑะสุกร; อริยา ดีประเสริฐ, 2543) ซึ่งต้องสนใจดูแลเด็กที่อยู่ในความรับผิดชอบอย่างจริงจังและต่อเนื่องไม่ต่างจากผู้ปกครอง ซึ่งงานหลักของครูโรงเรียนการศึกษาพิเศษเพื่อคนพิการประเภทโรงเรียนประจำจะต้องปฏิบัติงานพิเศษนอกเหนือจากการเรียนการสอนในคาบปกติ (ปวิษฐา สุกนิพนพงศ์ , 2549) เมื่อผู้ปกครองส่งมอบบุตรหลานให้อยู่ในความดูแลของโรงเรียนแล้ว สิ่งที่ต้องหลีกเลี่ยงไม่ได้คือความคาดหวังในการดูแลเด็ก ทั้งยังต้องทำงานกับผู้ร่วมงานซึ่งมีพื้นฐานทางอารมณ์ที่แตกต่างกัน การทำงานที่พบปัญหาในด้านต่างๆ เช่น การบริหาร เทคนิคการทำงาน และการทำงานที่ขาดคุณภาพของเจ้าหน้าที่ ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคลากร สวัสดิการไม่เหมาะสม งานหนัก เครื่องมือไม่เพียงพอ สิ่งต่างๆ เหล่านี้ เป็นสาเหตุของความเครียดในการทำงาน เมื่อเกิดความเครียดสะสมเป็นเวลานาน ทำให้ร่างกายไม่อยู่ในสภาวะสมดุล อาจส่งผลต่อสภาวะต่างๆ ของบุคลากรได้

จากที่โรงเรียนหุมพรปัญญานุกูล รับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาและมีการจัดการศึกษาตามระดับความสามารถของแต่ละบุคคลตามหลักสูตรพิเศษ โดยเน้นการช่วยเหลือตนเอง สอนในระดับอนุบาล ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 ระดับสติปัญญา (IQ.) อยู่ระหว่าง 30-70 รับนักเรียนตั้งแต่อายุ 5 ปีขึ้นไป ปัจจุบันมีนักเรียน 298 คน โดยการจัดการเรียนการสอนแบ่งเป็นกลุ่มบกพร่องทางสติปัญญาแบบกลุ่มเรียนได้ และกลุ่มฝึกได้ ซึ่งนักเรียนส่วนใหญ่อยู่ประจำ โดยจะมีครูประจำหอพัก ซึ่งมีหน้าที่ดูแลนักเรียนตั้งแต่เวลา 05.00-07.00 น. และ 17.30 -05.00 น. ทั้งเรื่องชีวิตประจำวัน การทำกิจวัตรส่วนตัว โรคภัยไข้เจ็บ สุขภาพอนามัย ดูแลนักเรียนในทุกด้าน ไม่ต่างจากผู้ปกครอง ทำให้การใช้ชีวิตส่วนใหญ่ของครูหออยู่กับนักเรียนที่หอพักถึง 12 ชั่วโมง/วัน ซึ่งมีแนวโน้มทำให้เกิดความเครียดได้ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นบุคลากรที่ทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา เห็นว่าบุคลากรที่ทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาของโรงเรียนการศึกษาพิเศษ ต้องมีบทบาทหน้าที่หลายอย่างนอกเหนือจากงานหลัก อีกทั้งการปฏิบัติงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา เป็นงานที่ต้องใช้ทั้งกำลังกายและกำลังใจอย่างมาก และจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์และปัญหาหลายอย่าง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อสถานะต่างๆของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และพฤติกรรม ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสถานะของบุคลากรที่ทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ซึ่งผลของการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของโรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา เช่น การบริหาร การจัดวางตำแหน่งของงาน สวัสดิการ และเกิดการรับรู้และความเข้าใจในความรู้สึกรับของบุคลากรที่ทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญามากยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 ศึกษาสถานะของบุคลากรที่ทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โรงเรียนหุมพรปัญญานุกูล

1.2.2 ศึกษาผลกระทบที่เกิดจากสถานะต่างๆ ของบุคลากรที่ทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

1.2.3 ศึกษาวิธีการจัดการกับปัญหาและการข้ามผ่านปัญหา

1.3 คำถามงานวิจัย

1.3.1 สภาวะทางกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และพฤติกรรม ของบุคลากรที่ทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาเป็นอย่างไร

1.3.2 ผลกระทบที่เกิดจากสภาวะต่างๆของบุคลากรเป็นอย่างไร

1.3.3 บุคลากรมีวิธีการจัดการกับปัญหาและการข้ามผ่านปัญหาอย่างไร

1.4 ขอบเขตของงานวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาสภาวะของบุคลากรที่ทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา กรณีศึกษา โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูล โดยเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ประกอบด้วยการใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล และตารางปฏิบัติงาน ประจำเดือนย้อนหลัง 6 เดือน คือ พฤศจิกายน 2550 - เมษายน 2551 ในส่วนของการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

1.5 นิยามศัพท์ที่ใช้ในงานวิจัย

สภาวะของบุคลากร หมายถึง สภาวะทางกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และพฤติกรรมของบุคลากร ที่เกิดจากผลของการปฏิบัติงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

สภาวะทางกาย หมายถึง ผลที่เกิดจากการทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา และส่งผลต่อสุขภาพร่างกาย

สภาวะทางจิตใจ หมายถึง ผลที่เกิดจากการทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา และส่งผลต่อความรู้สึกนึกคิด

สภาวะทางอารมณ์ หมายถึง ผลที่เกิดจากการทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา และส่งผลกระตุ้นให้เกิดการแสดงออกทางอารมณ์

สภาวะทางสังคม หมายถึง ผลที่เกิดจากการทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา และส่งผลต่อกลุ่มบุคคล

สภาวะทางพฤติกรรม หมายถึง ผลที่เกิดจากการทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาและส่งผลต่อการแสดงออกทางอาการภายนอกของบุคลากร ซึ่งเกิดจากการกระตุ้นจากสิ่งเร้า

เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา หมายถึง เด็กที่เข้ารับการศึกษที่โรงเรียนชุมพรปัญญาญกุล ตั้งแต่ระดับชั้น เตรียมความพร้อม - มัธยมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งมีพัฒนาการล่าช้ากว่าเด็กปกติทั่วไป ความสามารถทางสติปัญญาดำกว่าปกติอย่างชัดเจน โดยได้รับการประเมินความพิการแล้ว

โรงเรียนชุมพรปัญญาญกุล หมายถึง โรงเรียนที่ดูแลให้การศึกษาแก่เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

ความสมดุล หมายถึง ความสามารถปรับตัวของบุคคลให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ รวมทั้งปรับสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ให้เหมาะสมกับบุคคล

บุคลากร หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนชุมพรปัญญาญกุล แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มครูผู้สอน และ กลุ่มสนับสนุน

กลุ่มผู้บริหาร หมายถึง บุคลากรที่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหาร ทำหน้าที่บริหารงานของโรงเรียน

กลุ่มครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนให้แก่เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

กลุ่มสนับสนุน หมายถึง บุคลากรอื่นๆ ภายในโรงเรียนที่นอกเหนือจากกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มครูผู้สอน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

การทำงานของบุคลากร หมายถึง ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งในเวลาราชการ และนอกเวลาราชการ

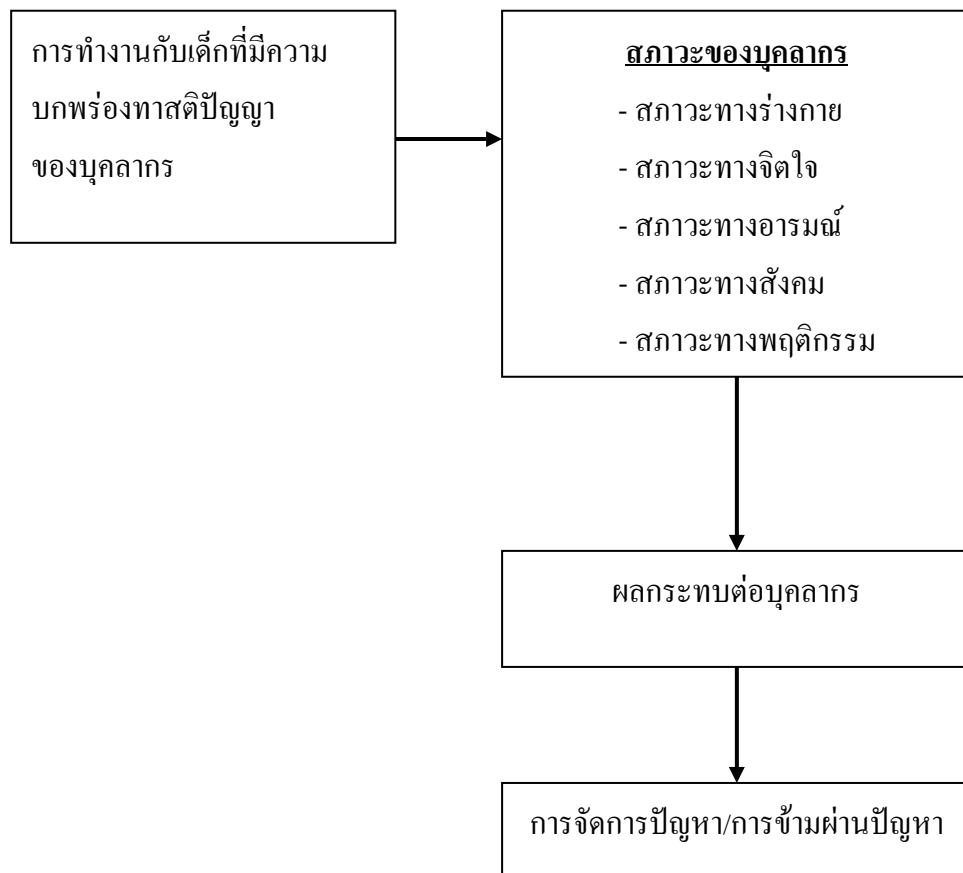
งานหลัก หมายถึง งานที่ฝ่ายบริหารแต่งตั้งให้แก่บุคลากรรับผิดชอบเป็นหน้าที่ประจำ

งานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง งานที่ฝ่ายบริหารแต่งตั้งให้แก่บุคลากรรับผิดชอบ นอกเหนือจากหน้าที่ประจำ

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย

1. เพื่อทราบถึงสถานะของบุคลากรที่ทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา
2. เพื่อทราบถึงผลกระทบที่เกิดจากสถานะต่างๆ ของบุคลากรที่ทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา
3. เพื่อทราบถึงวิธีการจัดการกับปัญหา และวิธีการข้ามผ่านปัญหาของบุคลากร
4. เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงาน การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดสวัสดิการที่เหมาะสม และการให้คำปรึกษาและแนะนำที่เหมาะสมกับบุคลากร

1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 2

บททวนวรรณกรรม

การศึกษาวิจัยนี้ เป็นการศึกษาสภาวะของบุคลากรที่ทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา กรณีศึกษา: โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูล ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าตำรา เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

- 2.1 บริบทของโรงเรียนชุมพรปัญญานุกูล
- 2.2 เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา
- 2.3 บุคลากรทางการศึกษาพิเศษ
- 2.4 ทฤษฎีสมดุล (Balance Theory)
- 2.5 ผู้ดูแลเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา
- 2.6 ผลกระทบที่มีต่อบุคลากรที่ทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา
- 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 บริบทของโรงเรียนชุมพรปัญญานุกูล

ประวัติโรงเรียนชุมพรปัญญานุกูล

ประวัติศาสตร์เมืองชุมพร ได้จารึกไว้เพื่อให้คนรุ่นหลังได้ศึกษานั้นคือ “มหาวตภัยภัย” เมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน 2532 จากวันนั้นเป็นต้นมา กระทรวงศึกษาธิการ มีความห่วงใยอย่างยิ่ง กรมสามัญศึกษา โดยท่านอธิบดี นายโกวิท วรพิพัฒน์ และท่านผู้อำนวยการกองการศึกษาพิเศษ นายกมล ดิษฐกมล สมัยนั้นเล็งเห็นว่านักเรียนที่ด้อยโอกาสทางการศึกษาโดยเฉพาะเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ในพื้นที่ 14 จังหวัดภาคใต้มีจำนวนมาก จึงได้เสนอให้จัดตั้งโรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาขึ้นในภาคใต้และเลือก จังหวัดชุมพรเป็นที่ก่อตั้งโรงเรียน โดยให้สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดชุมพรจัดหาที่ดินสำหรับจัดตั้งโรงเรียน คณะกรรมการได้พิจารณาที่ดินสาธารณะประโยชน์ สำหรับหมู่บ้านของ ต.สะพลี อ.ปะทิว จ.ชุมพร

มีหลักฐาน นส.3 จำนวน 29 ไร่ เสนอให้กรมสามัญศึกษาเพื่อพิจารณา และได้ ได้รับความเห็นชอบ กระทรวงศึกษาธิการประกาศจัดตั้งตามประกาศ ลงวันที่ 6 มิถุนายน 2534 และให้เปิดทำการสอน ตั้งแต่ วันที่ 1 มิถุนายน 2535 โดยรับนักเรียนจากจังหวัดต่างๆ ในเขตพื้นที่ 14 จังหวัดภาคใต้ และเป็นเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ปัจจุบันจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 6 (สารสนเทศเชิงคุณภาพ , 2549)

ลักษณะชุมชนและเขตพื้นที่บริการ

โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลตั้งอยู่ในเขตเทศบาลตำบลสะพลี ซึ่งเป็นแหล่งชุมชนที่ประกอบ อาชีพทางการเกษตร ปลูกพืช เลี้ยงสัตว์ ทำการประมงน้ำเค็ม ค้าขายและทำธุรกิจท่องเที่ยว โดยมี สาธารณูปโภค และสิ่งอำนวยความสะดวกระดับปานกลาง มีสถานีนามัย วัด โรงเรียนขยาย โอกาส สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล การเดินทางสะดวกมีรถประจำทางจากตัวจังหวัดถึง สถานีรถไฟสะพลี และรถตู้จากตัวจังหวัดถึงตัวอำเภอปะทิว เนื่องจากโรงเรียนเป็นโรงเรียนที่ตั้ง ขึ้นมาเพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา พื้นที่บริการ คือ 4 จังหวัดภาคใต้ตอนบน ได้แก่ ประจวบคีรีขันธ์ ชุมพร ระนอง สุราษฎร์ธานี

อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดกับ ที่ดินส่วนบุคคล
ทิศใต้ ติดกับ ถนนสาธารณประโยชน์
ทิศตะวันออก ติดกับ ที่ดินส่วนบุคคล
ทิศตะวันตก ติดกับ ถนนสายชุมพร – ปะทิว

สภาพปัจจุบันและปัญหา

1. โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูล มีนักเรียนมาสมัครไม่เต็มจำนวนตามเกณฑ์ที่กำหนด
2. โรงเรียนยังขาดแคลนสื่อการเรียนการสอน และห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์จึงไม่ สามารถสอนนักเรียนให้มีความรู้ความสามารถด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ให้ได้ผลดีได้ เนื่องจากนักเรียนเป็นเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา
3. สื่อการเรียน วัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาไม่เพียงพอ ซึ่งในการจัดการศึกษาให้เด็กที่ มีความบกพร่องทางสติปัญญานั้น จำเป็นต้องใช้สื่อการเรียนการสอนเป็นจำนวนมาก แต่โรงเรียน มีงบประมาณจำกัดในการจัดซื้อสื่อต่างๆ

4. นักเรียนส่วนใหญ่มีสุขภาพไม่แข็งแรง มีการเจ็บป่วยอยู่เสมอ เนื่องจากร่างกายมีภูมิคุ้มกันต่ำ ทำให้มีผลเสียต่อการเรียน
5. นักเรียนส่วนใหญ่ยังต้องเรียนรู้เรื่องระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ ความเข้าใจเรื่องความเป็นประชาธิปไตย การใช้เหตุผล การแสดงความคิดเห็นต่างๆ
6. การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนยังไม่มีดีเท่าที่ควร

วิสัยทัศน์

คนพิการและผู้ด้อยโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพ ด้วยรูปแบบที่หลากหลายเหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของแต่ละบุคคล ทั้งนี้เพื่อให้มีทักษะการดำเนินชีวิตสามารถพึ่งตนเองได้ อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข มีศักดิ์ศรี มีคุณภาพชีวิต โดยเฉพาะคนพิการจะได้รับบริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม และได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดตามความเหมาะสม

โรงเรียนชุมชนปัญญานุกูลเป็นหน่วยงานหลักที่จัดบริการทางการศึกษาสำหรับบุคคลพิการด้านสติปัญญา มุ่งมั่น สร้างสรรค์ ให้ทุกคนได้เรียนรู้คุณธรรม สุขภาพจิต สุขภาพกายสมบูรณ์เพิ่มพูนอาชีพ ชุมชนร่วมพัฒนาให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

พันธกิจ

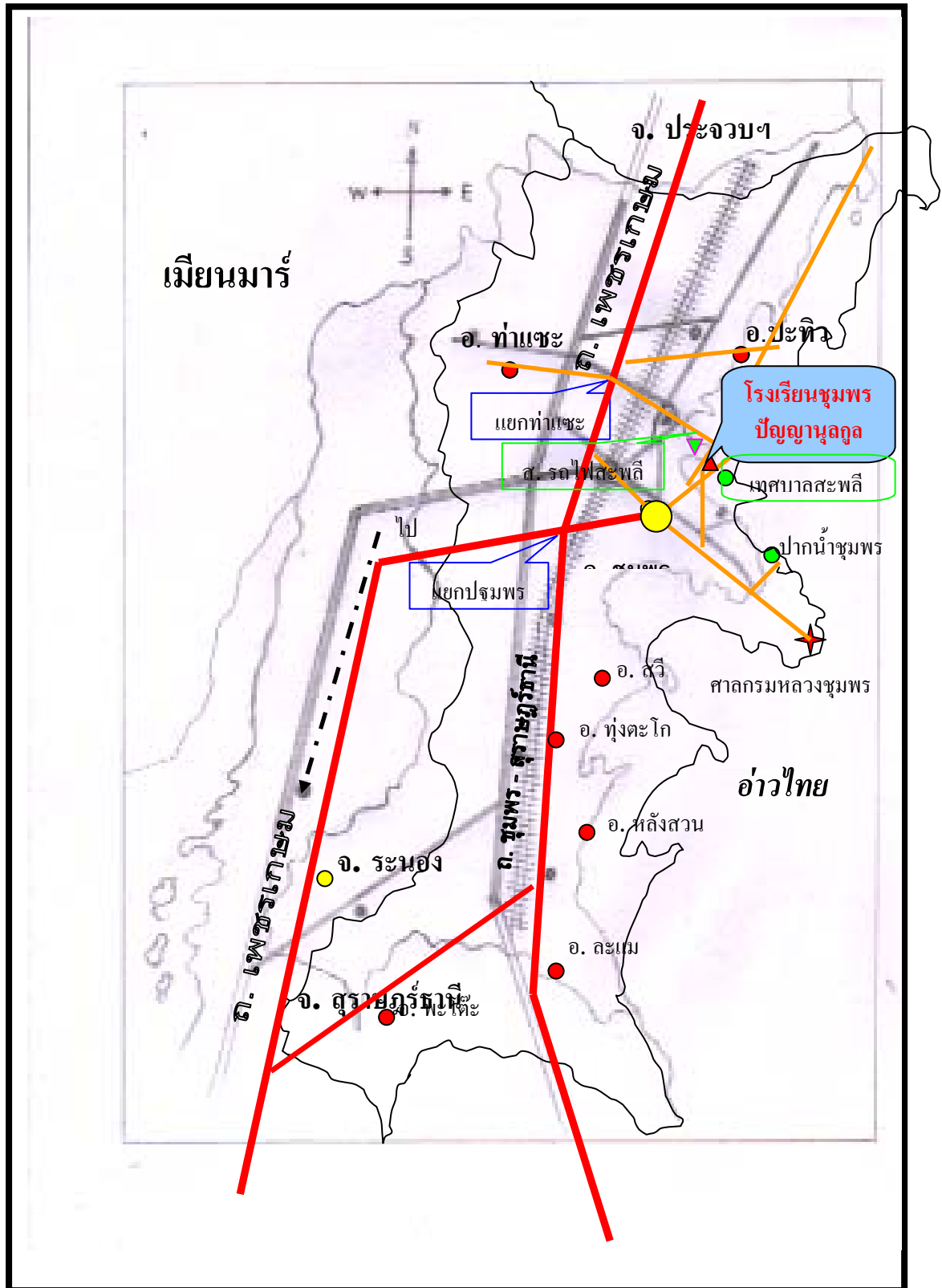
- จัดการเรียนการสอน โดยมุ่งเน้นให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข
- มุ่งสอนวิชาชีพที่เหมาะสมตามศักยภาพของผู้เรียน เพื่อสามารถนำไปใช้ในการดำรงชีวิตได้
- ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสได้รับการบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและ

เสมอภาคกัน

- บริการจัดการอย่างมีระบบสามารถตรวจสอบได้ โดยเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม
- การร่วมคิด ร่วมทำ เพื่อมุ่งใช้โรงเรียนเป็นฐาน อันจะนำไปสู่การประกันคุณภาพการศึกษาและเป็นที่ยอมรับของชุมชน

เป้าประสงค์

บุคคลพิการทางด้านสติปัญญาได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข ไม่เป็นภาระแก่สังคม



ภาพที่ 1 แผนที่แสดงที่ตั้งโรงเรียนชุมพรปัญญานุกูล

นโยบายของโรงเรียน

นโยบายที่ 1 การศึกษาขั้นพื้นฐาน

รณรงค์ขยายการศึกษาให้เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มีโอกาสศึกษามากยิ่งขึ้น โดยเรียนร่วมกับเด็กปกติ

นโยบายที่ 2 การศึกษาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม

สนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยี เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

นโยบายที่ 3 การพัฒนาการเรียนการสอน

เร่งพัฒนากระบวนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ รูปแบบและเทคโนโลยีที่หลากหลาย ประหยัด และมีประสิทธิภาพ

นโยบายที่ 4 การศึกษาเพื่ออาชีพ

เร่งพัฒนาการศึกษาด้านอาชีพให้เหมาะสมกับความบกพร่องของนักเรียน โดยเน้นให้มีการเรียนรู้ควบคู่กับการปฏิบัติการหารายได้ระหว่างเรียน กิจกรรมสหกรณ์

นโยบายที่ 5 การพัฒนาสุขภาพและอนามัย

ส่งเสริมสุขภาพพลานามัย พัฒนาลักษณะนิสัย บุคลิกภาพ และเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางความคิดแก่นักเรียน บุคลากรในโรงเรียน

นโยบายที่ 6 การพัฒนาศิลปวัฒนธรรม

ส่งเสริมพัฒนาศิลปวัฒนธรรมไทย จริยธรรม รวมทั้งการจัดอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมเอกลักษณ์ไทยและท้องถิ่นให้คงอยู่ตลอดไป

นโยบายที่ 7 การศึกษาเพื่อพัฒนาประชาธิปไตย

พัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และบรรยากาศในโรงเรียนที่เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ พฤติกรรมประชาธิปไตยในชีวิตประจำวัน

นโยบายที่ 8 เครือข่ายการเรียนรู้

ครู- อาจารย์ บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้ ความสามารถและได้รับการช่วยเหลือจากชุมชน และให้บริการประชาชนด้านอาคาร – สถานที่

นโยบายที่ 9 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

เร่งพัฒนาความรู้ ความสามารถ เจตคติ บทบาทของครู บุคลากรในโรงเรียนให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และสรรหาบุคลากรให้เหมาะสมกับความต้องการของโรงเรียน

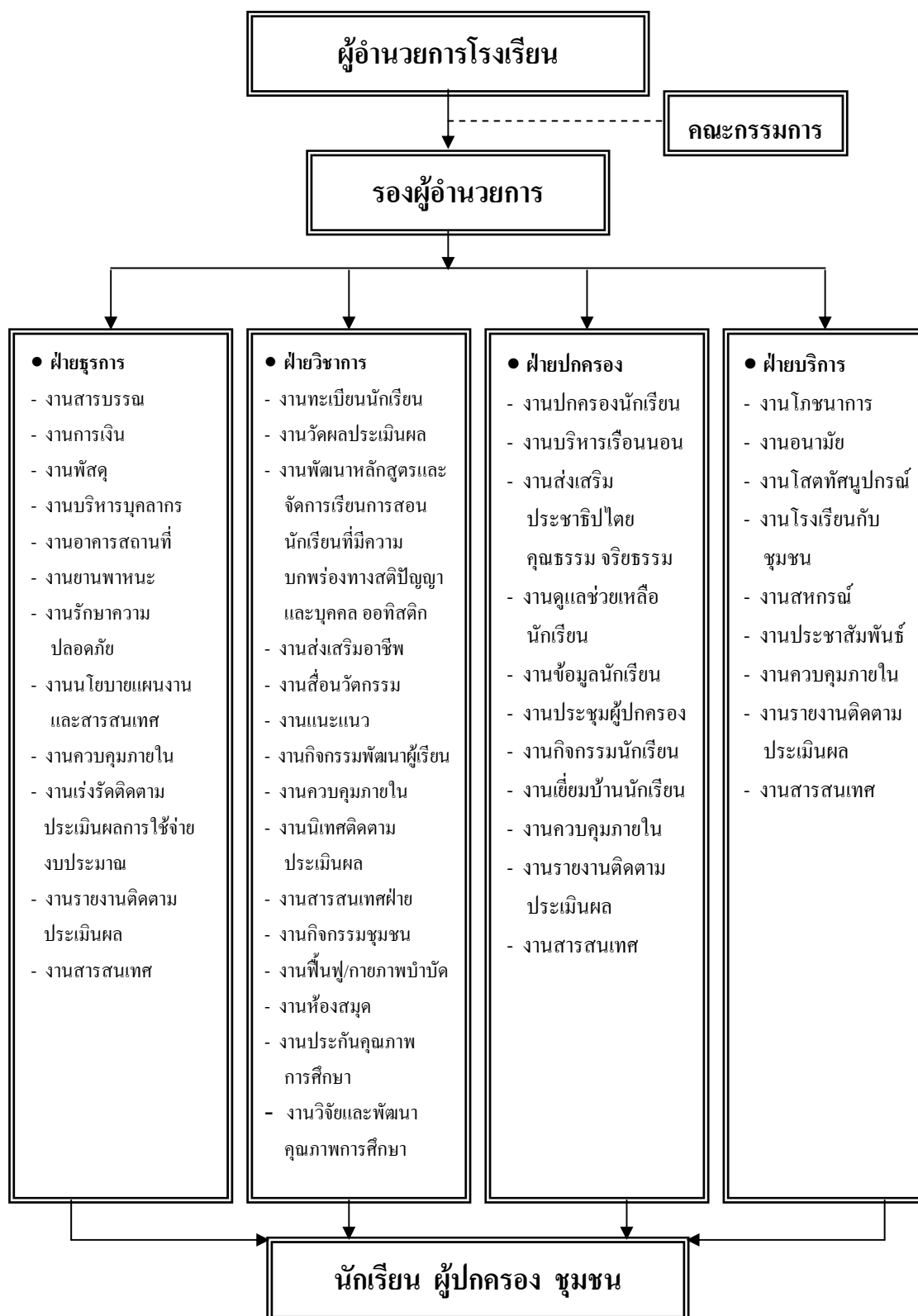
นโยบายที่ 10 การพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา

ปรับปรุงพัฒนาการบริหารจัดการทั้งในด้านรูปแบบและวิธีการวิทยาการ เทคโนโลยี
ข้อมูลข่าวสาร โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย

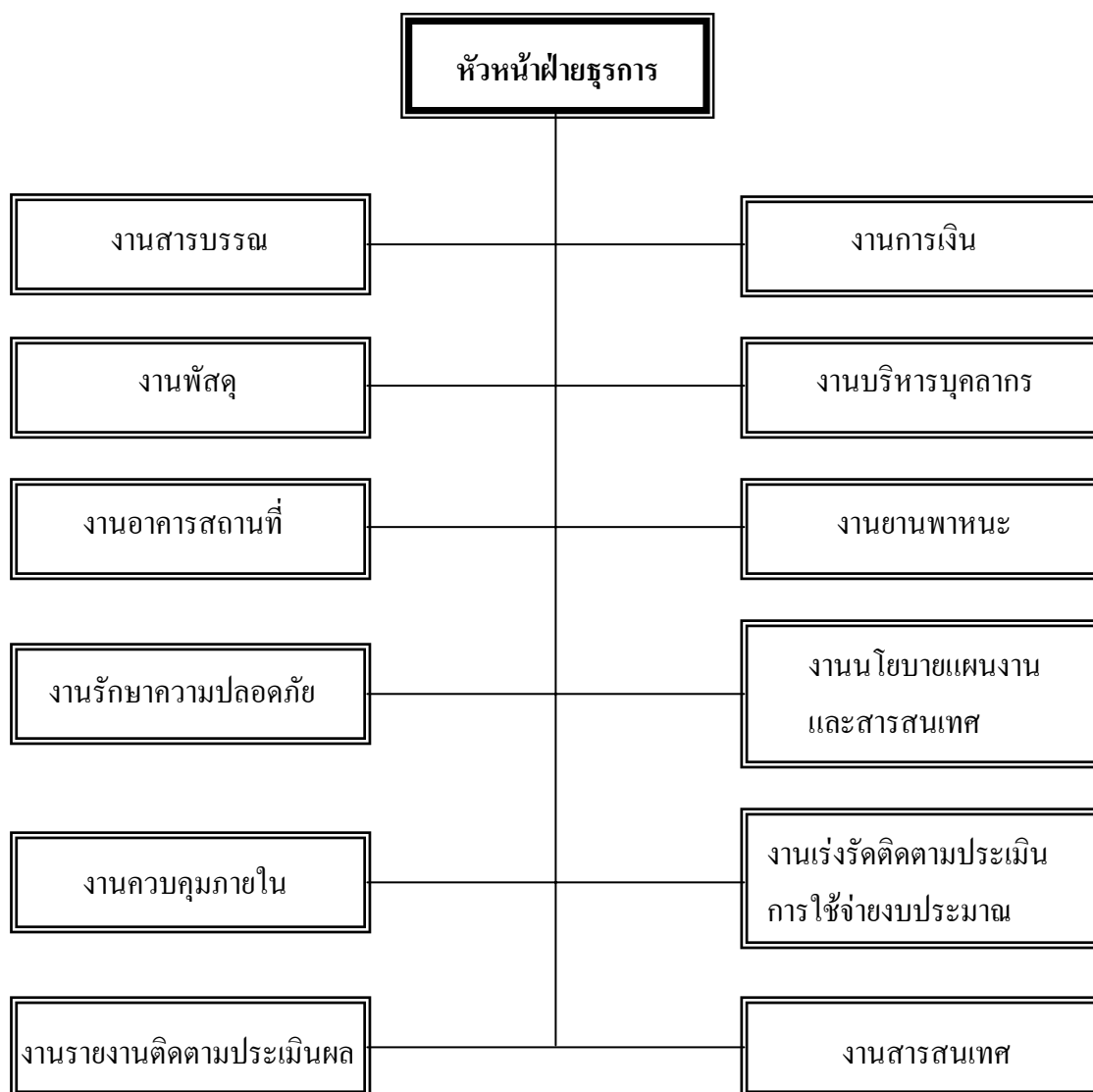
ตารางที่ 1 แสดงจำนวนบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญาคุณ ปีการศึกษา 2549

บุคลากร	จำนวน(คน)			คิดเป็นร้อยละ
	ชาย	หญิง	รวม	
ฝ่ายบริหาร	1	1	2	4.37
ข้าราชการครู	1	13	14	30.43
พนักงานราชการ	6	12	18	39.13
นักการภารโรง	2	-	2	4.34
พนักงานขับรถ	1	-	1	2.17
คนครัว	-	2	2	4.34
ลูกจ้างชั่วคราว	2	5	7	15.21
รวม	13	33	46	100

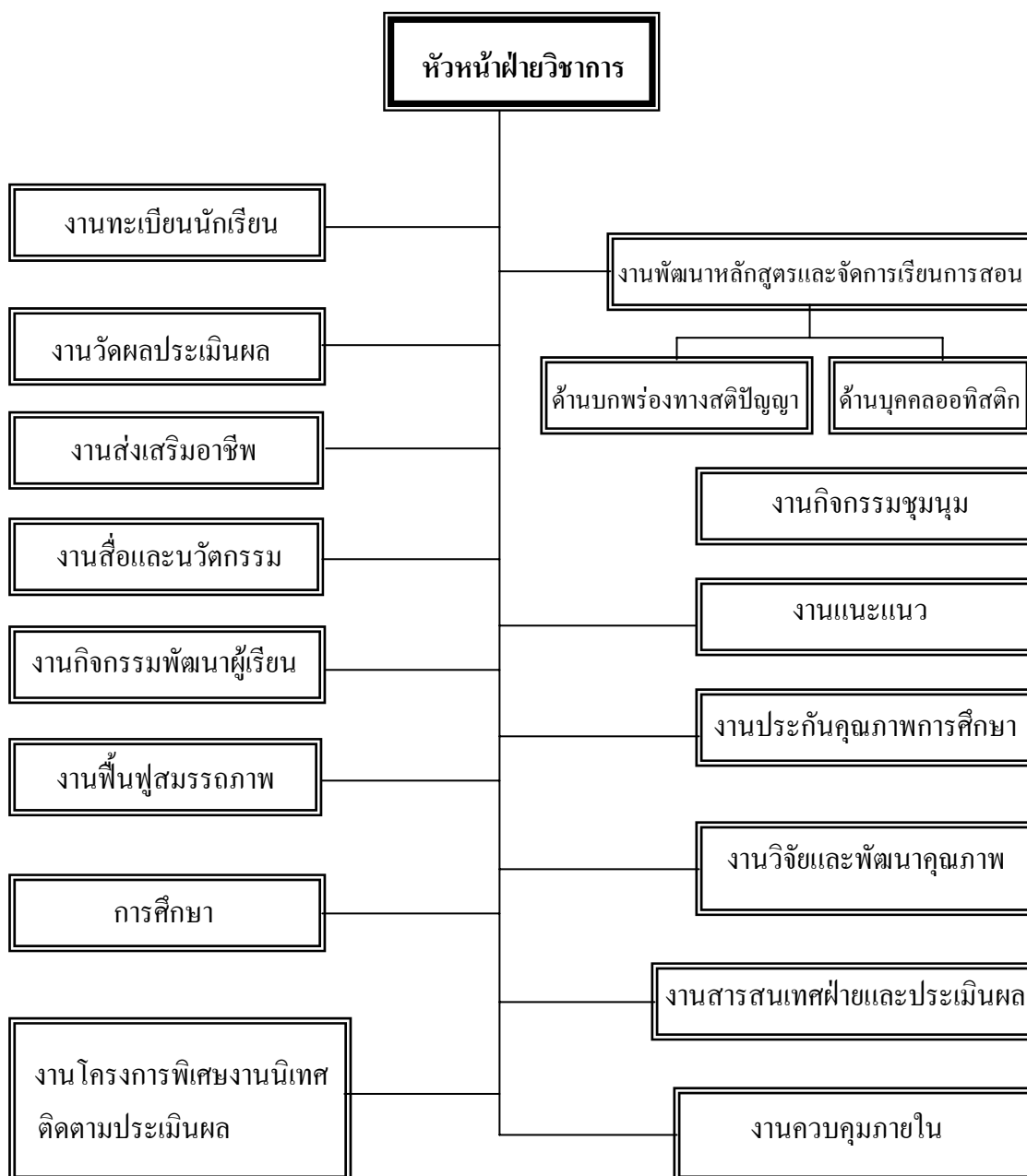
ที่มา : สารสนเทศเชิงคุณภาพ.2549



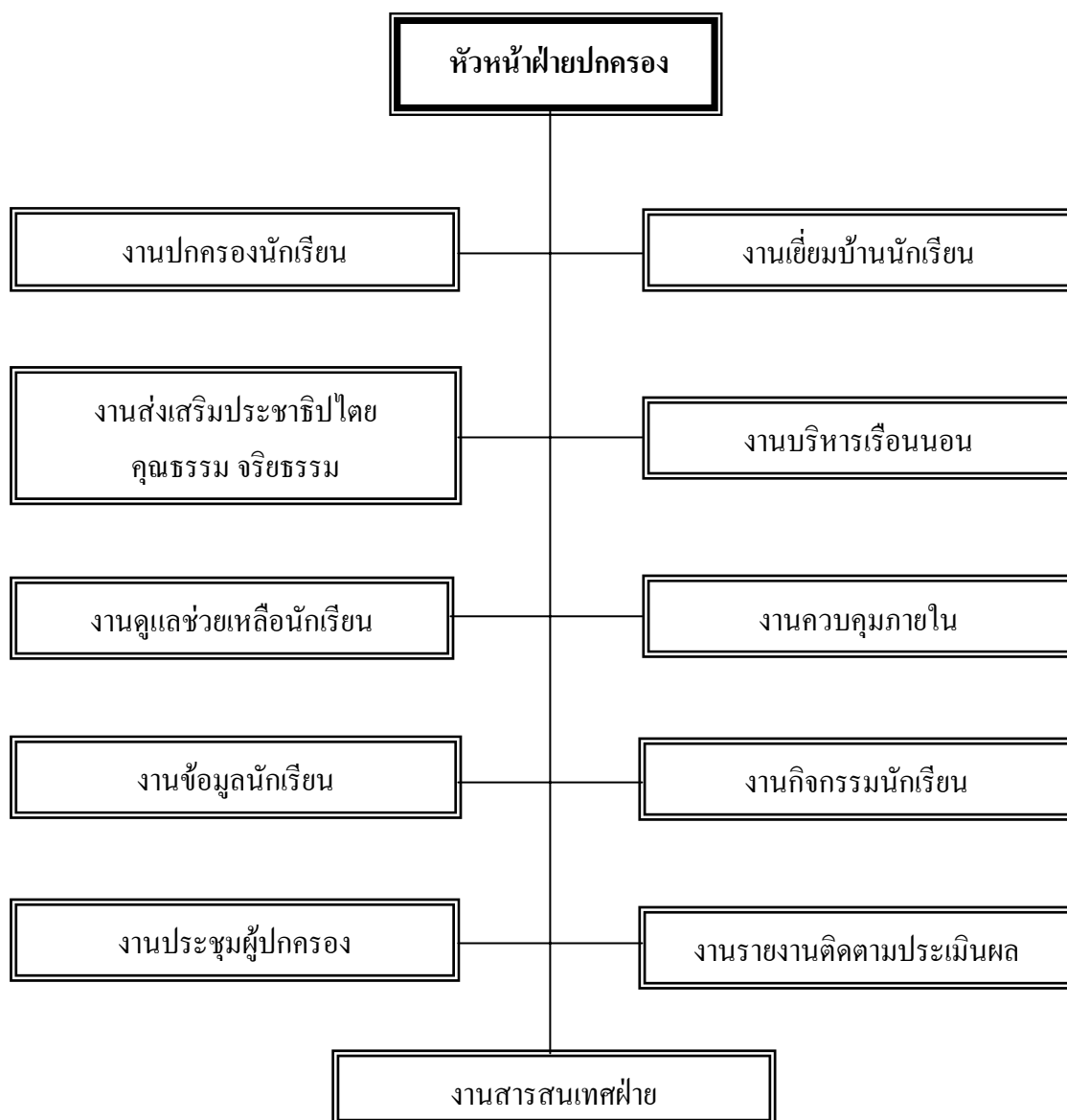
ภาพที่ 3 โครงสร้างการบริหารโรงเรียนชุมพรปัญญาคุณ



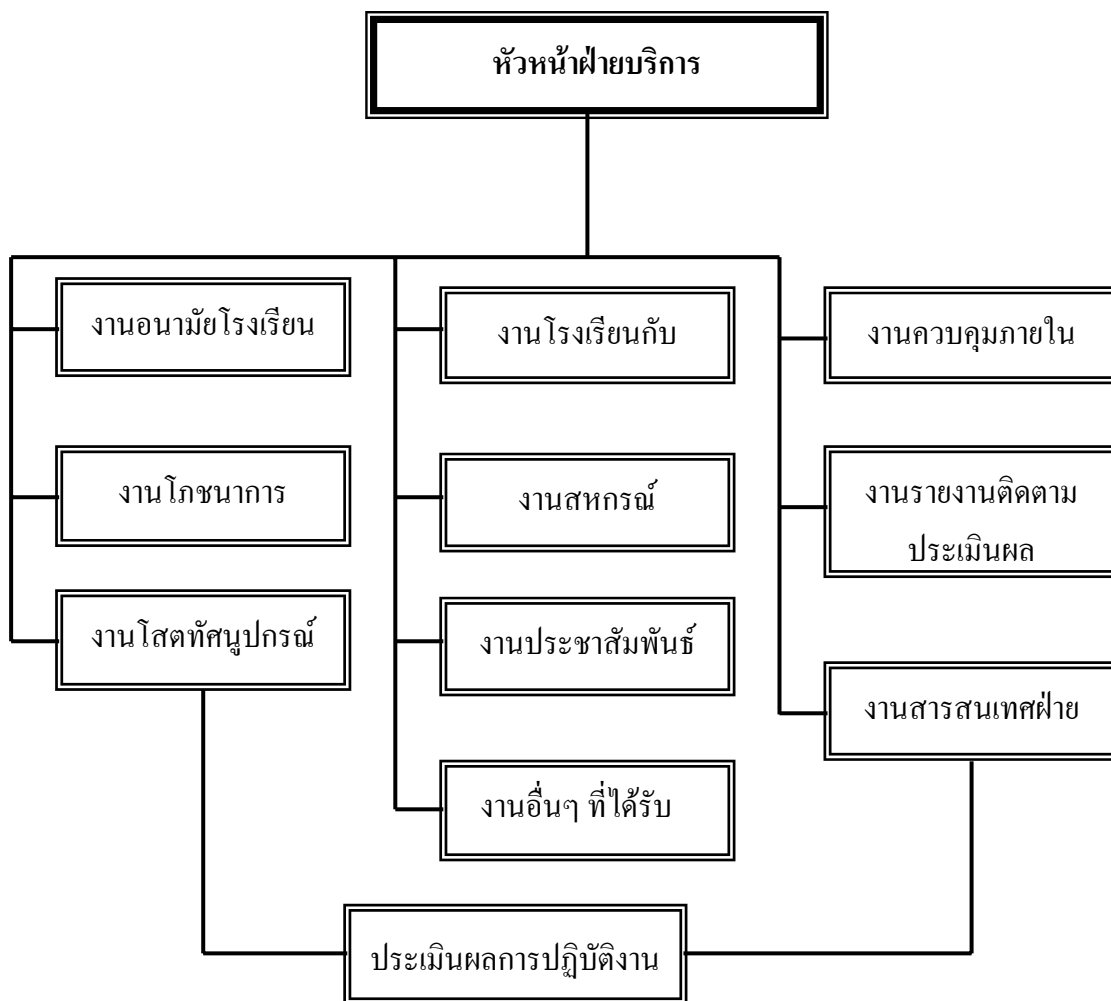
ภาพที่ 4 แผนภูมิการบริหารงานฝ่ายธุรการ



ภาพที่ 5 แผนภูมิการบริหารงานฝ่ายวิชาการ



ภาพที่ 6 การบริหารงานฝ่ายปกครอง



ภาพที่ 7 การบริหารงานฝ่ายบริการ

2.2 เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

2.2.1 ความหมายของภาวะความบกพร่องทางสติปัญญา

สมัยปัจจุบันเป็นเรื่องที่ซับซ้อนมาก ทั้งนี้เพราะได้มีการศึกษาเรื่องภาวะบกพร่องทางสติปัญญาอย่างมากและอย่างเป็นสหวิทยาการ ทำให้การตัดสินใจใครเป็นบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาต้องกระทำด้วยความระมัดระวังเป็นพิเศษ โดยในปัจจุบันนี้มีเกณฑ์หลายประการในการที่จะบ่งชี้ว่า ใครมีความบกพร่องทางสติปัญญาหรือไม่และมีความบกพร่องทางสติปัญญาในระดับใด การอธิบายว่าใครคือบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา เป็นจุดเริ่มต้นในการดูแลช่วยเหลือ และการจัดการศึกษาอบรมที่เหมาะสมแก่บุคคลเหล่านี้ ซึ่งมีนักวิชาการต่างๆให้ความหมายหลากหลายมากแต่เดิมการจะตัดสินใจใครเป็นบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มักใช้เกณฑ์จากคะแนนแบบทดสอบมาตรฐานทางสติปัญญาเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญ ความหมายของภาวะบกพร่องทางสติปัญญาที่เป็นที่ยอมรับกันมากคือ ความหมายตามคำนิยามของ American Association on Mental Retardation (AAMR) ซึ่งได้ปรับปรุงความหมายมาแล้ว 4 ครั้งภายในช่วงเวลา 30 ปี ความหมายล่าสุดคือความหมายในปี 1992 (ศรีเรือน แก้วกังวาน , 2543)

American Association on Mental Retardation (AAMR) ให้ความหมายของภาวะความบกพร่องทางสติปัญญา หมายถึง ภาวะที่มีความจำกัดเกิดขึ้น และมีผลต่อการปฏิบัติงาน กล่าวคือ จะมีความสามารถทางสติปัญญาต่ำกว่าปกติ ปรากฏร่วมกับความจำกัดทางทักษะด้านการปรับตัวอย่างน้อย 2 ด้าน ทั้งนี้ต้องมีความบกพร่องทางสติปัญญาก่อนอายุ 18 ปี ดังนั้นเกณฑ์การคัดแยกภาวะบกพร่องทางปัญญาคือ

1. ระดับสติปัญญาต่ำกว่าเกณฑ์เฉลี่ยคือ อยู่ในช่วง 70 ลงไป
2. มีความจำกัดในทักษะการปรับตัวอย่างน้อย 2 ด้าน จากทักษะการปรับตัวต่อไปนี้คือการสื่อความหมาย การดูแลตนเอง การดำรงชีวิตในบ้าน ทักษะทางสังคม การใช้บริการสาธารณะ การควบคุมตนเอง การมีสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย การเรียนรู้ทางวิชาการที่ใช้ในชีวิตประจำวัน การใช้เวลาว่าง การทำงาน
3. ภาวะที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ต้องปรากฏก่อนอายุ 18 ปี

ความหมายในทางการแพทย์องค์การอนามัยโลก ได้นิยามความบกพร่องทางสติปัญญาตามการจัดประเภทของ “ICD” (International Classification of Disease) หมายถึง ภาวะที่สมองหยุดพัฒนาการ หรือพัฒนาได้ไม่สมบูรณ์ ทำให้เด็กมีความบกพร่องของทักษะต่างๆในระหว่างพัฒนาการ จึงส่งผลกระทบต่อระดับเชาว์ปัญญาทุกๆด้าน เช่น ความสามารถทางด้านสติปัญญา ด้านภาษา

ด้านการเคลื่อนไหว และทักษะทางสังคม ทั้งมีความบกพร่องในเรื่องการปรับตัว และอาจมีหรือไม่มีความผิดปกติทางกายหรือทางจิตร่วมด้วย (ศรียา นิยมธรรม , 2542)

ภาวะบกพร่องทางสติปัญญา หมายถึง ภาวะที่มีความจำกัดอย่างชัดเจนของการปฏิบัติตนในปัจจุบัน ซึ่งมีลักษณะเฉพาะคือ ความสามารถทางสติปัญญาดำกว่าเกณฑ์เฉลี่ย อย่างมีนัยสำคัญร่วมกับความจำกัดของทักษะการปรับตัวอีกอย่างน้อย 2 ทักษะจาก 10 ทักษะคือ

1. การสื่อความหมาย
2. การดำรงชีวิตภายในบ้าน
3. รู้จักใช้แหล่งทรัพยากรในชุมชน
4. การนำความรู้มาใช้ในชีวิตประจำวัน
5. การใช้เวลาว่าง
6. การดูแลตนเอง
7. ทักษะทางสังคม / การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
8. รู้จักควบคุมตนเอง
9. การทำงาน
10. สุขภาพอนามัยและความปลอดภัย

ภาวะบกพร่องทางสติปัญญาแสดงอาการก่อนอายุ 18 ปี จำจำกัดความของภาวะบกพร่องทางสติปัญญา อาศัยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความสามารถ (Capabilities)
2. การปฏิบัติตน (Functioning)
3. สภาพแวดล้อม (Environments)

ภาวะบกพร่องทางสติปัญญาจะปรากฏขึ้นก็ต่อเมื่อความจำกัดทางสติปัญญาและการปรับตัว มีผลกระทบต่อความสามารถในการดำเนินชีวิตให้สอดคล้องกับความต้องการในชีวิตประจำวัน ตามสภาพแวดล้อมของสังคมปกติ ดังนั้น นัยสำคัญของความจำกัดเหล่านี้ จึงมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคล (ศรีเรือน แก้วกังวาน , 2543 ; อ้างอิงจาก ขวลา เขียรธนู; และกัลยา สุตบุตร)

เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา หมายถึง บุคคลที่มีพัฒนาการช้ากว่าคนปกติทั่วไป เมื่อวัดสติปัญญาโดยใช้แบบทดสอบมาตรฐานแล้วปรากฏว่ามีสติปัญญาดำกว่าบุคคลปกติทั่วไป เมื่อสังเกตจากพฤติกรรมจะพบว่าบุคคลประเภทนี้มีพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนไปจากบุคคลปกติทั่วไป

ในวัยเดียวกัน (ผดุง อารยะวิญญู , 2542) สภาวะที่พัฒนาของจิตใจหยุดชะงัก หรือเจริญไม่เต็มที่ แสดงลักษณะเฉพาะโดยมีระดับปัญญาต่ำกว่าหรือด้อยกว่าปกติ พัฒนาการทางร่างกายล่าช้า ความสามารถในการเรียนรู้มีน้อย มีความสามารถจำกัดในการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม (วารี ธีระจิตร , 2541)

เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา หมายถึง เด็กที่มีพัฒนาการด้านร่างกาย สังคม อารมณ์ภาษาและสติปัญญา โดยใช้แบบทดสอบมาตรฐานแล้วปรากฏว่ามีสติปัญญาดต่ำกว่าเด็กปกติทั่วไป และมีความจำกัดทางทักษะด้านการปรับตัวซึ่งภาวะความบกพร่องทางสติปัญญาต้องเกิดก่อนอายุ 18 ปี (วิชาญ สว่างพงศ์ , 2542)

จากความหมายดังกล่าวสรุปว่า ภาวะบกพร่องทางสติปัญญา หมายถึง ภาวะสมองหยุดพัฒนา หรือพัฒนาไม่สมบูรณ์ มีสติปัญญาดต่ำกว่าระดับมาตรฐานจากแบบทดสอบสติปัญญา มาตรฐาน มีผลทำให้การพัฒนาด้านร่างกาย สังคม อารมณ์ ภาษา และสติปัญญาล่าช้า และมีความจำกัดทางทักษะการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม ซึ่งภาวะบกพร่องทางสติปัญญาต้องเกิดขึ้นก่อนอายุ 18 ปี

2.2.2 สาเหตุของภาวะความบกพร่องทางสติปัญญา

ความบกพร่องทางสติปัญญาส่วนใหญ่เราไม่ทราบสาเหตุที่ชัดเจน เราทราบสาเหตุที่ชัดเจนเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น แต่อาจประมาณได้ว่า ความบกพร่องทางสติปัญญามีสาเหตุมาจากกลุ่มใหญ่ 4 ประการคือ

1. ความบกพร่องหรือความผิดปกติของโครโมโซม ความผิดปกติของโครโมโซมเกิดขึ้นระหว่างการปฏิสนธิ ซึ่งอาจแยกออกได้ 3 ลักษณะคือ

1.1 ไตรโซมี 21 (Trisomy 21) เป็นความผิดปกติของโครโมโซมคู่ที่ 21 ปกติโครโมโซมจะจับคู่กันขณะปฏิสนธิ เซลล์ของมนุษย์ประกอบด้วยโครโมโซม 23 คู่ ทุกคู่จับคู่กันได้หมดยกเว้นคู่ที่ 21 ซึ่งแทนที่จะมี 2 ส่วน กลายเป็น 3 ส่วน ทำให้มีโครโมโซมทั้งหมด 47 ตัว แทนที่จะเป็น 46 ตัวเหมือนคนปกติ ตัวที่ออกเพิ่มขึ้นมานี้ทำให้เกิดภาวะบกพร่องทางสติปัญญา ร่างกายของมนุษย์ประกอบขึ้นด้วยเซลล์เป็นจำนวนมาก ภายในเซลล์แต่ละเซลล์ ประกอบด้วย 1 นิวเคลียส ภายในนิวเคลียส ประกอบด้วยส่วนที่มีลักษณะขรุขระ เรียกว่าโครโมโซม ในเซลล์ของมนุษย์มีโครโมโซม 23 คู่ เวลาปฏิสนธิโครโมโซมของเพศชายและหญิงจะจับคู่กันก่อนแบ่งตัว ภายในโครโมโซมมีส่วนที่สามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้เรียกว่ายีน (Gene)

1.2 การย้ายที่ (Translocation) โครโมโซมอาจย้ายที่จากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งโครโมโซมที่เกินมา 1 แท่งในคู่ที่ 21 ย้ายที่มากะกับโครโมโซมคู่อื่นๆ ส่วนมากเป็นคู่ที่ 14 หรือ 22 ทำให้เกิดความผิดปกติขึ้น

1.3 ความผิดปกติในการแบ่งเซลล์ (Mosaic) เกิดขึ้นเมื่อเซลล์มีการแบ่งตัวหลังปฏิสนธิเซลล์บางตัวแบ่งตัวเกินแทนที่จะมีโครโมโซม 46 แท่ง กลายเป็น 47 แท่งเพิ่มมาอีก 1 แท่ง ดังนั้นในร่างกายของคนคนนี้นี้จะมีเซลล์บางตัวที่มีโครโมโซม 46 แท่งบ้าง 47 แท่งบ้าง เป็นความผิดปกติอย่างหนึ่ง กลุ่มอาการดาวน์ส่วนมากจะมีความผิดปกติแบบ Trisomy ส่วนแบบ Translocation และ Mosaic มีเป็นส่วนน้อย

2. สาเหตุก่อนคลอด

ความบกพร่องของโครโมโซม เกิดขึ้นขณะปฏิสนธิช่วงระยะต่อมาเมื่อเด็กปฏิสนธิแล้วเป็นช่วงที่เด็กอยู่ในครรภ์ ระยะนี้อาจมีสาเหตุหลายประการเช่น มารดาเป็นหัดเยอรมันโดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วง 3 เดือนแรกของการตั้งครรภ์ เด็กที่คลอดมานอกจากบกพร่องทางสติปัญญาแล้วอาจมีอาการความผิดปกติทางสายตา ทางกระดูกได้ขึ้น อย่างใดอย่างหนึ่ง 2 อย่างหรือทั้ง 3 อย่างในคนเดียวกัน กลายเป็นเด็กพิการซ้ำซ้อน ต่อมาทางการแพทย์พบวิธีรักษาและป้องกันทำให้เกิดภาวะบกพร่องทางสติปัญญาที่มาจากโรคดังกล่าวลดน้อยลง นอกจากโรคหัดเยอรมันแล้ว ยังมีสาเหตุจากโรคอื่นอีก เช่น กามโรค ที่สำคัญได้แก่ โรคซิฟิลิส หรือปัญหาทางสุขภาพของมารดา เช่น มารดาติดยาเสพติด ดื่มเหล้า สูบบุหรี่ ขาดวิตามินเข้าไปทำลายสมองของเด็ก

3. สาเหตุระหว่างคลอด

สาเหตุระหว่างคลอดอาจมาจากหลายสาเหตุด้วยกัน เช่น การคลอดก่อนกำหนด เด็กที่คลอดก่อนกำหนดมักมีความเสี่ยงต่อสภาพพิการที่จะตามมา เนื่องจากสมองของเด็กอาจได้รับการกระทบกระเทือนหรือสมองอาจไม่เจริญเติบโตเต็มที่ ยิ่งคลอดเร็วกว่ากำหนดเท่าใดความเสี่ยงก็ยิ่งมากขึ้น ความบกพร่องทางสติปัญญาอาจมีสาเหตุเนื่องมาจากการคลอดลำบากซึ่งอาจทำให้เด็กขาดออกซิเจนไปในช่วงระยะเวลาสั้นๆในระหว่างคลอด หรือเด็กอาจได้รับบาดเจ็บระหว่างคลอด แพทย์ปัจจุบันจึงแก้ปัญหาในการคลอดยากโดยการผ่าตัดเอาเด็กออกทางหน้าท้องของมารดา

4. สาเหตุหลังคลอด

สภาพความบกพร่องทางสติปัญญาอาจเกิดขึ้นในช่วงหนึ่งตั้งแต่เด็กอยู่ในวัยทารกวัยรุ่น ไปจนถึงวัยผู้ใหญ่ อะไรก็ตามที่ทำให้สมองกระทบกระเทือนอย่างรุนแรงหรือได้รับบาดเจ็บ อาจทำให้เกิดภาวะบกพร่องทางสติปัญญาได้ เช่น โรคไข้สมองอักเสบ ซึ่งเป็นผลให้เซลล์สมอง

บางส่วนถูกทำลาย การตกจากที่สูง การได้รับอุบัติเหตุต่างๆ ภาวะทุพโภชนาการ การได้รับสารพิษ สารเคมีเข้าสู่สมองโดยเฉพาะอย่างยิ่งสารตะกั่ว สารปรอท เป็นต้น (ผดุง อารยะวิญญู, 2544)

สรุปว่าสาเหตุของภาวะบกพร่องทางสติปัญญา มีหลายสาเหตุ บางคนอาจเกิดจากปัจจัยร่วมก็ได้ เช่น การติดเชื้อ กรรมพันธุ์ การปฏิบัติของแม่ขณะตั้งครรภ์ สารเคมี การกินอาหาร ยา รั้งสี เป็นหัดเยอรมันหรือโรคภัยแรงบางชนิด คลอดก่อนกำหนด มีความยากลำบากในการคลอด ได้รับบาดเจ็บระหว่างคลอด อุบัติเหตุ ความผิดปกติของโครโมโซม แต่ละสาเหตุส่งผลกระทบต่อสมองในลักษณะที่แตกต่างกันทำให้ระดับความบกพร่องของแต่ละคนแตกต่างกัน

2.2.3 ระดับสติปัญญาของเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

สมาคมอเมริกันว่าด้วยความผิดปกติทางสติปัญญา (The American Association on Mental Deficiency ใช้ชื่อว่า AAMD) คู่มือทางสถิติและการวินิจฉัยเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา (The Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorder ใช้ชื่อว่า DSM – III) และองค์การอนามัยโลก (World Health Organization ใช้ชื่อว่า WHO) ต่างเห็นพ้องต้องกันในการจัดระดับความบกพร่องทางสติปัญญาออกเป็น 4 ระดับ

ตารางที่ 2 แสดงระดับความบกพร่องทางสติปัญญาของเด็กที่มีบกพร่องทางสติปัญญาจัดโดยองค์กร 3 แห่ง

ระดับความบกพร่องทางสติปัญญา	หน่วยงาน		
	AAMD (1983)	DAM – III (1980)	WHO (1980)
	สติปัญญา	สติปัญญา	สติปัญญา
ขั้นเล็กน้อย (Mild)	50 – 55 ถึง 70	50 – 70	50 – 70
ขั้นปานกลาง (Moderate)	34 – 40 ถึง 50 – 55	35 – 49	35 – 49
ขั้นรุนแรง (Severe)	20 – 25 ถึง 35 – 40	20 – 34	20 – 34
ขั้นรุนแรงมาก (Profound)	ต่ำกว่า 20 - 25	ต่ำกว่า 20	ต่ำกว่า 20

ที่มา : ผดุง อารยะวิญญู, 2542 : 40

การแบ่งระดับความรุนแรงแบบ DSM IV แบ่งเป็น 4 ระดับ ตามระดับเซาว์ปัญญา ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 แสดงความรุนแรงของภาวะบกพร่องทางสติปัญญาตามระดับเซาว์ปัญญาและอัตราความชุก

ความรุนแรง	ระดับเซาว์ปัญญา	ความชุก
ความบกพร่องทางสติปัญญาระดับน้อย Mild Mental Retardation	50 – 55 ถึงประมาณ 70	85
ความบกพร่องทางสติปัญญาระดับปานกลาง Moderate Mental	35 – 40 ถึง 50 – 55	10
ความบกพร่องทางสติปัญญาระดับรุนแรง Severe Mental Retardation	20 – 25 ถึง 35 – 40	3 – 4
ความบกพร่องทางสติปัญญาระดับรุนแรงมาก Profound Mental Retardation	ต่ำกว่า 20 – 25	1 – 2

ที่มา : ศรีเรือน แก้วกังวาล. 2543:143

ตารางที่ 4 แสดงความสามารถของเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

อายุ	ปฐมวัย(0 - 5 ขวบ)	วัยเรียน(6 – 21 ปี)	วัยผู้ใหญ่(21 ปี ขึ้นไป)
ระดับความบกพร่อง	วุฒิภาวะและ พัฒนาการ	การศึกษา	สังคมและอาชีพ
1. ขั้นเล็กน้อย (Mild)	สามารถพัฒนาทักษะในการสื่อสารความหมายและทักษะทางสังคมได้ ยังไม่สามารถสังเกตความแตกต่างจากเด็กปกติได้มากนัก จนกว่าเด็กจะโตขึ้น	สามารถเรียนหนังสือได้สูงสุดประมาณชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เมื่อเด็กมีอายุในวัยรุ่นไม่สามารถเรียนวิชาสามัญได้เท่าเทียมกับเด็กปกติควรได้รับการศึกษาที่จัดเฉพาะเด็กประเภทนี้	สามารถประกอบอาชีพและอยู่ในสังคมได้ หากได้รับการศึกษาและการฝึกอาชีพอย่างเพียงพอ ต้องการการดูแลและเอาใจใส่จากผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะเมื่อมีปัญหาทางสังคมและเศรษฐกิจ

ตารางที่ 4 แสดงความสามารถของเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา (ต่อ)

อายุ	ปฐมวัย (0 – 5 ขวบ)	วัยเรียน (6 – 21 ปี)	วัยผู้ใหญ่ (21 ปี ขึ้นไป)
ระดับความบกพร่อง	วุฒิพัฒนาการ	การศึกษา	สังคมและอาชีพ
4. ขั้นรุนแรงมาก (Profound)	ช่วยตัวเองไม่ได้ มีความสามารถน้อยที่สุด ต้องได้รับการดูแลจากแพทย์	ฝึกให้ช่วยตัวเองได้ บ้างแต่ไม่ค่อยได้ผล มากนัก	ช่วยตัวเองไม่ได้ ต้อง อยู่ใต้การควบคุมดูแล อย่างใกล้ชิด
2. ขั้นปานกลาง (Moderate)	สามารถพูดได้ พอสื่อสาร กับผู้อื่นได้ มี พัฒนาการช้า พอช่วย ตัวเองได้ต้องการการ ควบคุมดูแลจากผู้ ใกล้ชิด	สามารถเรียนหนังสือ ได้ถึงประมาณชั้นป.4 เมื่ออายุถึงวัยรุ่นหาก ได้รับการศึกษาที่ เหมาะสม	สามารถทำงาน ประเภทที่ไม่ต้องใช้ ทักษะมากนัก ต้องการ การดูแลและเอาใจใส่ จากผู้ใกล้ชิด ช่วย ตัวเองได้บ้างแต่น้อย
3. ขั้นรุนแรง (Severe)	มีปัญหาในการ เคลื่อนไหวพูดไม่ค่อย ได้หรือพูดไม่ได้เลย ช่วยตัวเองไม่ได้	เรียนหนังสือไม่ได้ สอนให้พูดได้บ้าง ฝึก เกี่ยวกับสุขภาพอนามัย ได้	ต้องการดูแลเอาใจใส่ จากผู้ใกล้ชิด ช่วย ตัวเองได้บ้างเล็กน้อย

ที่มา: ผดุง อารยะวิญญู, 2542:41

สรุประดับสติปัญญาของเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาแบ่งออกเป็น 4 ระดับคือ

- 1) ความบกพร่องทางสติปัญญาระดับเล็กน้อย (Mild) สังเกตความแตกต่างจากเด็กปกติได้มากเมื่อเด็กโตขึ้น สามารถเรียน หนังสือได้ สามารถประกอบอาชีพและอยู่ในสังคมได้
- 2) ความบกพร่องทางสติปัญญาระดับปานกลาง (Moderate) สามารถพูดสื่อสารกับผู้อื่นได้ ช่วยเหลือตนเองได้ สามารถเรียนหนังสือได้ถ้าได้รับการศึกษาที่เหมาะสมทำงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะมากได้
- 3) ความบกพร่องทางสติปัญญาระดับรุนแรง (Severe) มีปัญหาในการเคลื่อนไหว พูดไม่ค่อยได้ เรียนหนังสือไม่ได้ ต้องการการดูแลจากผู้ใกล้ชิด

4) ความบกพร่องทางสติปัญญาขั้นรุนแรงมาก (Profound) ช่วยตัวเองไม่ได้ต้องการการดูแลอย่างใกล้ชิด ความบกพร่องทางสติปัญญาขั้นเล็กน้อยมีความชุกมากที่สุด ความบกพร่องทางสติปัญญาขั้นปานกลางมีความชุกเป็นอันดับที่ 2 ความบกพร่องทางสติปัญญาขั้นรุนแรงมีความชุกเป็นอันดับที่ 3 และความบกพร่องทางสติปัญญาที่มีความชุกน้อยที่สุดคือความบกพร่องทางสติปัญญาขั้นรุนแรงมาก

2.2.4 การฟื้นฟูสมรรถภาพเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

การฟื้นฟูสมรรถภาพเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา เป็นการจัดการดูแลต่อเนื่องตามวัยต่างๆ ซึ่งแบ่งเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. การฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ (Medical Rehabilitation)

การฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ ได้แก่ การรักษาโรคที่เกิดร่วมกับภาวะบกพร่องทางสติปัญญา การแก้ไขความพิการและการฟื้นฟูสมรรถภาพร่างกาย เช่น โรคเกรตินจากภาวะขาดสารไอโอดีน (Cretinism), โรคเฟนิลคีโตนูเรีย, สมองพิการ (Cerebral Palsy) นอกจากการใช้น้ำรักษาตามอาการแล้ว ยังต้องการบำบัดด้วย

กายภาพบำบัด

เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญามักจะมีพัฒนาการเคลื่อนไหวร่างกายช้ากว่าวัย (Motor Development) นอกจากนี้ เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาขนาดหนักและหนักมากส่วนใหญ่อีกจะมีความพิการทาง Central Nervous ทำให้มีการเกร็งของแขน ขา ลำตัว จึงจำเป็นต้องแก้ไขอาการเคลื่อนไหวที่ผิดปกติ เพื่อช่วยลดการยึดติดของข้อต่อ และการสูญเสียกล้ามเนื้อ เด็กจะช่วยตัวเองได้มากขึ้น เมื่อเจริญวัย

กิจกรรมบำบัด

การฝึกการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็ก ได้แก่ การใช้มือหยิบจับสิ่งของ ฝึกการทำงานของตาและมือให้ประสานกัน (Eye-Hand Co-ordination) เด็กสามารถหยิบจับสิ่งของ เช่น จับถ้วยกินน้ำ จับแปรงสีฟัน หยิบช้อนกินข้าว การรักษาทางกิจกรรมบำบัด จะช่วยให้การดำเนินชีวิตประจำวันเป็นไปอย่างราบรื่นและสะดวกขึ้น

อรรถบำบัด

เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาเกินกว่าร้อยละ 70 มีปัญหาทางการพูดและการสื่อความหมาย กระบวนการฝึกในเรื่องนี้ มิใช่เพื่อให้เปล่งสำเนียงเป็นภาษาที่คนทั่วไปเข้าใจ

เท่านั้น แต่จะเริ่มจากเด็กต้องฝึกใช้กล้ามเนื้อช่วยพูด บังคับกล้ามเนื้อเปล่งเสียง ออกเสียงให้ถูกต้อง ซึ่งการฝึกพูดต้องกระทำตั้งแต่เด็กอายุตั้งแต่ 4 ขวบ จึงจะได้ผลดีที่สุด

2. การส่งเสริมพัฒนาการ (Early Intervention)

การส่งเสริมพัฒนาการ หมายถึง การจัดโปรแกรมการฝึกทักษะที่จำเป็นในการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่พัฒนาการปกติตามวัยของเด็ก จากการวิจัยพบว่า เด็กที่ได้รับการฝึกทักษะที่จำเป็นในการพัฒนาแต่เยาว์วัย จะสามารถเรียนรู้ได้ดีกว่าการฝึกเมื่อเด็กโตแล้ว ทันทีที่วินิจฉัยว่าเด็กมีความบกพร่องทางสติปัญญา เช่น เด็กดาวน์ซินโดรมหรือเด็กที่มีอัตราเสี่ยงสูงว่าจะเป็นเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา เช่น เด็กคลอดก่อนกำหนด มารดาตกเลือดขณะตั้งครรภ์ เป็นต้น สามารถจัดโปรแกรมการส่งเสริมพัฒนาการคือ การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยแก่การเรียนรู้ของเด็ก บิดามารดา และคนเลี้ยงดูมีบทบาทสำคัญยิ่งในการฝึกเด็กให้พัฒนาได้ตามโปรแกรมอย่างสม่ำเสมอ

3. การฟื้นฟูสมรรถภาพทางการศึกษา (Educational Rehabilitation)

ในสองทศวรรษมานี้ มีความเชื่อว่า การศึกษาหมายถึงการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ชีวิตที่ยืนยาวนอกโรงเรียน ทำให้รูปแบบการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการศึกษาของบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาเปลี่ยนแปลงไปมาก ควรสนับสนุนให้ได้เรียนรู้ชีวิตในสังคมร่วมกับบุคคลปกติ ความเป็นเพื่อนช่วยเหลือเกื้อกูลกันในชุมชนที่เขามีชีวิตอยู่ การศึกษาในปัจจุบันจึงเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาเรียนร่วมกับบุคคลปกติมากขึ้น ระบบการจัดห้องเรียน หลักสูตร และการประเมินผล ต้องมีการเปลี่ยนแปลง เพื่อช่วยให้บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาได้มีโอกาสเรียน มิใช่เพื่อการคัดออกจากชั้นเรียน การจัดการศึกษาพิเศษเฉพาะบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา (Special Education) จะจัดให้เท่าที่จำเป็นจริงๆ เท่านั้น แต่จะส่งเสริมการจัดการเรียนร่วมและการเรียนรวม (Integration and Inclusion Education) ให้มากที่สุด

4. การฟื้นฟูโดยการฝึกอาชีพ (Vocational Rehabilitation)

การเตรียมฝึกอาชีพให้แก่บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา อายุ 15-18 ปี เป็นสิ่งจำเป็นมากต่อการประกอบอาชีพในวัยผู้ใหญ่ ได้แก่ ฝึกการตรงต่อเวลา รู้จักรับคำสั่งและนำมาปฏิบัติเอง โดยไม่ต้องมีผู้เตือน การปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานและมารยาทในสังคม

เมื่อเข้าวัยผู้ใหญ่ควรช่วยเหลือให้ได้มีอาชีพที่เหมาะสม อาชีพที่บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาสามารถทำได้ดี ได้แก่ อาชีพงานบ้าน งานบริการ งานในโรงงาน งานในสำนักงาน เช่น การรับส่งหนังสือ ถ่ายเอกสาร เป็นต้น (ศรีเรือน แก้วกังวาน, 2548)

สรุปว่าเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาควรได้รับการประเมินจากผู้ที่เกี่ยวข้องว่าต้องได้รับการฟื้นฟูด้านใดบ้าง และมีการส่งต่อในการฟื้นฟูเพื่อให้กระบวนการฟื้นฟูสมรรถภาพสมบูรณ์มากขึ้น จนสามารถดูแลตนเองได้ และลดความเป็นภาระของสังคม

2.3 บุคลากรทางการศึกษาพิเศษ

เนื่องด้วยโรงเรียนศึกษาพิเศษ เป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาให้แก่เด็กที่มีความแตกต่างจากเด็กทั่วไปในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา จึงไม่อาจรับประโยชน์จากการสอนตามโครงการที่จัดให้แก่เด็กทั่วไปได้ จึงต้องมีสถานที่เรียน อุปกรณ์การสอนและบริการอันจำเป็นเพื่อให้เด็กแต่ละประเภทได้เรียนเต็มความสามารถ โดยจะมีบุคลากรเข้าช่วยเหลือ ดังนี้

1. ครูปฏิบัติการสอน หมายถึงครูที่ทำหน้าที่สอน
2. ครูสนับสนุนการสอน หมายถึงครูที่ทำหน้าที่รับผิดชอบงานสนับสนุนการสอนด้านต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมายเป็นงานหลัก เช่น บรรณารักษ์ แนะแนว พยาบาล ชุกรการ และการเงิน เป็นต้น
3. ครูเดินสอน หมายถึง ครูการศึกษาพิเศษที่สอนซ่อมเสริมเด็กพิการที่เรียนร่วมในโรงเรียนปกติ การกำหนดเวลาและวันในการปฏิบัติหน้าที่ตามโรงเรียนแต่ละแห่งนั้นเป็นไปตามความต้องการของนักเรียน ฉะนั้น เด็กจะใช้เวลาส่วนใหญ่ในชั้นเรียนปกติ จะออกมาเรียนกับครูเดินสอนเป็นช่วงระยะเวลาสั้นๆ ครูเดินสอนอาจจะสอนเด็กนอกห้องเรียนหรือบางครั้งอาจจะเข้าสอนในชั้นเรียนปกติ
4. ครูสอนซ่อมเสริม หมายถึง ครูการศึกษาพิเศษที่มีหน้าที่สอนซ่อมเสริมเพื่อช่วยให้การเรียนของเด็กพิการที่เรียนร่วมในชั้นเรียนปกติมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยให้ความช่วยเหลือแก่เด็กตามความต้องการโดยจัดตารางสม่ำเสมอตามความต้องการของเด็ก ครูสอนซ่อมเสริมจะมีห้องพิเศษ สำหรับให้เด็กพิการเข้ารับการช่วยเหลือเกี่ยวกับปัญหาการเรียน
5. ครูพิเศษหรือนักการศึกษาพิเศษ หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่สอนเด็กพิการในชั้นเรียนพิเศษเต็มเวลา หรือสอนเด็กพิการตามโรงเรียนพิเศษที่จัดให้เฉพาะ ครูพิเศษจะได้รับการฝึกอบรมมาทางสาขาวิชาการสอนเด็กพิการโดยเฉพาะ

6. ผู้ช่วยครู หมายถึง อาสาสมัครหรือผู้ที่ทางโรงเรียนว่าจ้างให้ช่วยครูพิเศษในการให้ความช่วยเหลือแก่เด็กพิการในเวลารับประทานอาหาร เข้าห้องน้ำ ถอดหรือใส่กายอุปกรณ์ รวมถึงการแต่งตัว

7. นักวิชาการเฉพาะหมายถึง นักกิจกรรมบำบัด นักกายภาพบำบัด นักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น

7.1 นักตรวจการได้ยิน หมายถึง ผู้ที่ศึกษาโดยเฉพาะ ให้ทำหน้าที่เป็นผู้แก้ไขความบกพร่องทางการพูดของเด็กที่พิการที่มีปัญหาด้านการพูด

7.2 นักอรรถบำบัด หมายถึง ผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมมาโดยเฉพาะให้ทำหน้าที่เป็นผู้แก้ไขความบกพร่องทางการพูดของเด็กที่พิการที่มีความบกพร่องทางด้านการพูด

7.3 นักกายภาพบำบัด หมายถึง ผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมมาโดยเฉพาะ ให้ทำหน้าที่ช่วยเหลือเด็กพิการในเรื่องการทรงตัว การเคลื่อนไหว การป้องกันการหดรัดตัวของกล้ามเนื้อ เป็นต้น

7.4 นักกิจกรรมบำบัด หมายถึง ผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมมาโดยเฉพาะให้ทำหน้าที่ช่วยเหลือเด็กพิการในเรื่องกิจวัตรประจำวัน เช่น ดัดกระดูกเสื่อ ผูกเชือกกรองเท้า รับประทานอาหาร ฯลฯ การรับรู้ทางการมองเห็น การรับรู้ทางร่างกาย รวมทั้งช่วยดูแลในด้านจิตใจด้วย เช่น ปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้

7.5 นักจิตวิทยาประจำโรงเรียน หมายถึง ผู้ที่มีวุฒิทางจิตวิทยา ซึ่งสามารถทำการทดสอบทางจิตวิทยา ปรับพฤติกรรมให้แก่เด็กพิการให้เหมาะสม ตลอดจนให้คำแนะนำในการแก้ปัญหาต่างๆ แก่ผู้ปกครอง

7.6 นักสังคมสงเคราะห์ หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ให้คำแนะนำและให้การสงเคราะห์แก่เด็กพิการที่มีปัญหาทางด้านเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ของครอบครัว ศึกษาถึงปัญหาและสภาพของครอบครัวโดยการเยี่ยมบ้านหรือติดตามผล (กองการศึกษาพิเศษ, 2540)

จะเห็นได้ว่าในการเตรียมบุคลากรเพื่อจัดการศึกษาให้กับเด็กที่มีความต้องการพิเศษนั้นเป็นการเตรียมบุคลากรหลายฝ่าย ทั้งฝ่ายที่ทำหน้าที่จัดการศึกษา ครูผู้สอน และนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ ผู้ที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเด็ก บุคลากรกลุ่มนี้จำเป็นต้องได้รับการอบรม สัมมนาและศึกษาดูงาน รวมทั้งสามารถทำความเข้าใจให้กับบุคลากรในโรงเรียนได้ ส่วนครูผู้สอนควรได้รับการคัดเลือก โดยคัดเลือกจากผู้มีใจรักเด็ก ใจเย็นและมีความเอาใจใส่ดูแลเด็กที่มีความต้องการพิเศษ การเตรียมบุคลากรดังกล่าว เป็นส่วนสำคัญที่จะส่งผลให้การจัดการศึกษาพิเศษเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2.4 ทฤษฎีสมดุล (Balance Theory)

จากการศึกษาทฤษฎีสมดุล พบว่า ทฤษฎีสมดุลมีหลายทฤษฎี ขึ้นอยู่กับว่าจะเป็นศาสตร์หรือสาขาใด ทฤษฎีสมดุลที่จะกล่าวต่อไปนี้เป็นทฤษฎีสมดุลทางจิตวิทยา โดยมีผู้ที่กล่าวไว้หลายท่านดังนี้

ทฤษฎีความสมดุล (Balance Theory) ของ ซาเทิน (Sartain) กล่าวว่า โดยปกติบุคคลจะพยายามรักษาความสมดุลของเจตคติของตนเองไว้ คือเมื่อมีเจตคติที่ดีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งและได้รับข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับสิ่งนั้นในด้านที่ดีก็จะทำให้เจตคติที่มีต่อสิ่งนั้นอยู่ในสภาพสมดุล ไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลได้รับข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งนั้นในทางไม่ดีก็จะทำให้เกิดความขัดแย้งกับเจตคติเดิมทำให้บุคคลเกิดความพยายามที่จะแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งนั้น ซึ่งอาจทำให้เจตคติเปลี่ยนแปลงไปในทางยอมรับหรือปฏิเสธข้อมูลใหม่ที่ได้รับก็ได้ เพื่อทำให้ความรู้สึกขัดแย้งนั้นลดน้อยลงมากที่สุด

นอกจากนี้ยังมีนักจิตวิทยาหลายท่านที่ได้ศึกษาการเปลี่ยนแปลงเจตคติ โดยมีหลักการที่คล้ายคลึงกับทฤษฎีความสมดุลนี้ ได้แก่ ไคสเลอร์ คอลลินส์ และมิลเลอร์ (Kiesler Collins and Miller) ซึ่งกล่าวว่า เจตคติที่สอดคล้อง (Consistency) เป็นภาวะที่ทุกอย่างผสมกลมกลืนกัน ไม่มีความกดดันด้านใดด้านหนึ่ง หากบุคคลมีความคิดความเข้าใจและความรู้สึกที่ไม่สอดคล้องสมดุลกัน อันเนื่องจากการได้รับข้อมูลใหม่หรือประสบการณ์ใหม่ ซึ่งขัดแย้งกับความคิดเห็นหรือเจตคติเดิมเมื่อถึงระดับหนึ่งที่ไม่สามารถทนได้เจตคติจะเปลี่ยนแปลงได้

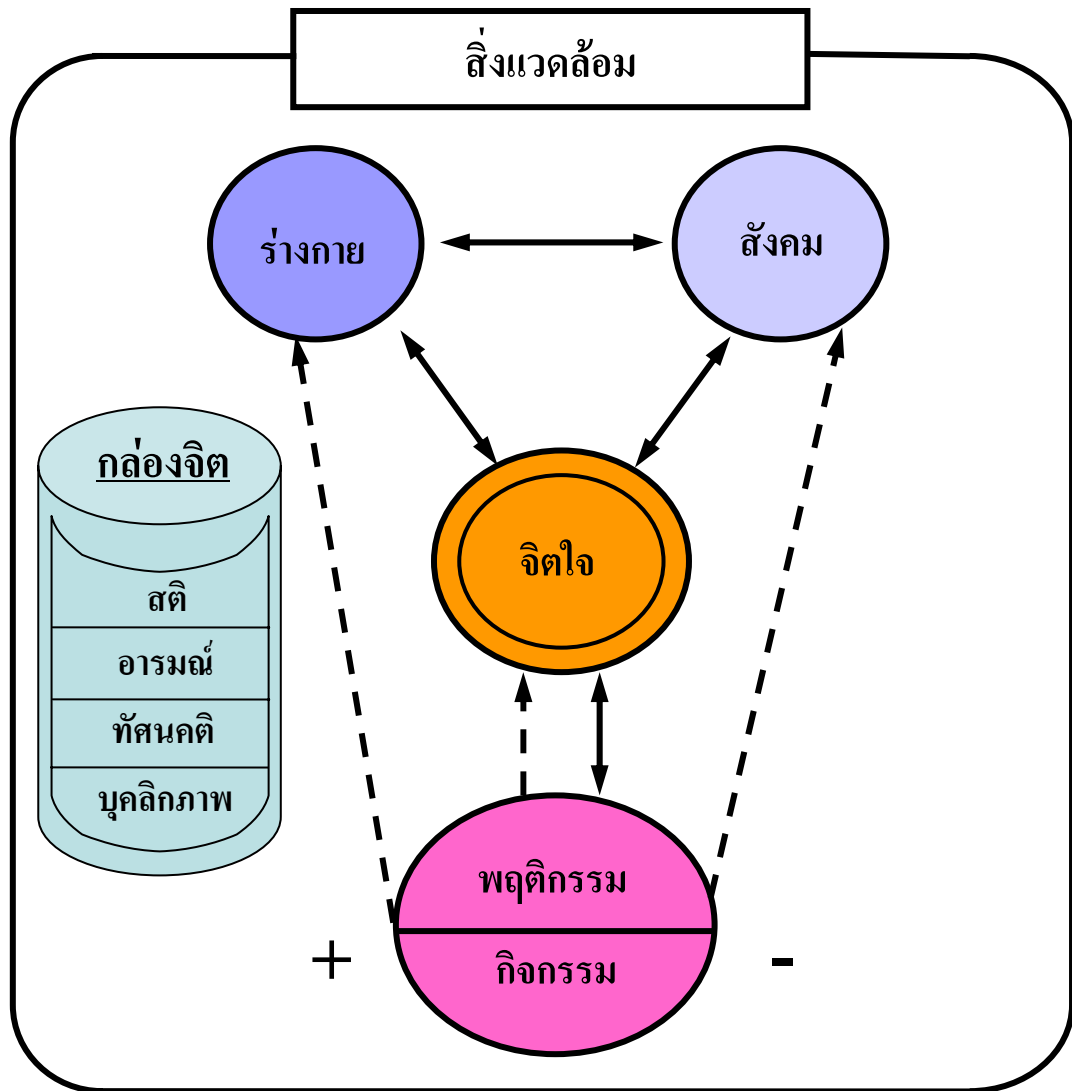
ทฤษฎีความสมดุล (Balance Theory) ของไฮเดอร์ ซึ่งอธิบายว่า ความชอบพอระหว่างบุคคลเกิดจากความคล้ายคลึงกันทางความคิด เช่น สามีกับภรรยารักกันมาก สามียชอบเลี้ยงสุนัข ภรรยาก็ชอบเลี้ยงสุนัข สภาพการณ์ดังกล่าวนี้เรียกว่า สภาพสมดุล สภาพสมดุลนี้เป็นสภาพที่เกิดจากบุคคล ๒ ฝ่าย ที่ชอบหรือไม่ชอบในสิ่งเดียวกัน และถ้าบุคคล ๒ ฝ่ายไม่ชอบกันก็มีแนวโน้มที่คนหนึ่งชอบสิ่งหนึ่ง ในขณะที่อีกคนหนึ่งไม่ชอบในสิ่งนั้นก็ได้ เมื่อเกิดความไม่สมดุลขึ้น ไฮเดอร์เชื่อว่าคนจะพยายามเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์บางส่วนเพื่อทำให้ความไม่สมดุลเปลี่ยนเป็นความสมดุลเพื่อรักษามิตรภาพที่ดีระหว่างบุคคลไว้ เช่น สามียชอบสุนัขแต่ภรรยาแพ้สุนัข ถ้าสามียรักภรรยามากก็จะยอมเลิกสุนัขบุรี เป็นต้น ทฤษฎีความสมดุลนี้แสดงให้เห็นว่า ความคล้ายคลึงกันเป็นตัวกำหนดความชอบพอซึ่งกันและกัน (แผนกวิชาจิตวิทยา , 2548)

สำหรับโมเดลหนึ่งที่ทางสถาบันการบริหารและจิตวิทยาใช้กันมาหลายสิบปีคือ Balance Theory หรือทฤษฎีสมดุลของ ดร.หลุยส์ จาปาเตส ซึ่งชื่อเดิมคือทฤษฎีองค์รวมหรือ Holistic Theory

แพร่กระจายไปหลายปีโดยเฉพาะในประเทศไทย จนไปนำเสนอในหลายประเทศ นักวิชาการจากมหาวิทยาลัยมิชิแกนเสนอให้เปลี่ยนเป็น Balance Theory หรือทฤษฎีสมดุลนั้นกล่าวถึงส่วนประกอบหลักสามส่วน นั่นคือ ร่างกาย (Physio), จิตใจ (Psycho) และสังคม (Socio) ว่าเมื่อมีสมดุลในทั้งสามส่วนนี้ท่ามกลางสิ่งแวดล้อม (Environment) ที่มีอยู่ พฤติกรรมหรือกิจกรรม (Behavior/ Activity) ของเราก็จะแสดงออกมาได้ในทางบวก ถ้าไม่สมดุลก็อาจมีพฤติกรรมหรือกิจกรรมลบเกิดขึ้นมา

จิตใจที่วุ่นวาย หงุดหงิดง่าย มองโลกแง่ร้าย ส่งผลต่อพฤติกรรมบุคลิกลักษณะที่ดูรวมๆ เป็นคนที่ดู จุนเจียวแม้เรื่องไม่สำคัญนัก หรือเมื่อร่างกายอ่อนแอไม่สบาย สามารถมีผลต่อจิตใจได้ อันอาจทำให้ระคายเคืองต่ออารมณ์ที่มากกระทบได้ง่ายขึ้น ซึ่งก็จะมีผลต่อพฤติกรรมต่อมา หรือเมื่ออยู่ในสภาพสังคมที่กดดัน เครียด แข่งขันสูง ก็มีผลต่อจิตใจเราและพฤติกรรมได้ในที่สุด อาจมีปฏิกิริยาทางกายตามมา เช่น ปวดคอ ปวดบ่า ปวดไหล่ ปวดหัว ปวดท้อง ท้องเสีย ตากระตุก ร่างกายมีพฤติกรรมผิดปกติต่างๆ เป็นต้น ในทางกลับกัน เมื่อเราเลือกที่จะพัฒนาจิตใจให้สดใส อารมณ์ดีอยู่เสมอ เลือกที่จะรักษาสุขภาพให้ดีโดยการออกกำลังกายหรือรับประทานอาหารที่เหมาะสม ตลอดจนเลือกสังคมอยู่ที่เอื้ออำนวย ไม่ว่าจะเป็นที่ทำงาน กลุ่มเพื่อน ฯลฯ ก็จะมีผลต่อพฤติกรรมของเราในทางบวก ซึ่งในโมเดล จะมีกล่องจิต (Spiritual Container) ตั้งอยู่ข้างๆ ปิดด้านบนด้วยสติ (Consciousness) ซึ่งคุมอารมณ์ (Emotion) ทัศนคติ (Attitude) และบุคลิกภาพ (Characteristic) ไว้ ตรงนี้ที่การควบคุมสติจะมีส่วนช่วยได้มาก เป็นตัวควบคุมจิตใจ (Psycho) ซึ่งเมื่อดูจากโมเดลจะพบว่าเป็นกลจักรสำคัญของเรื่อง เป็นทั้งปัจจัยหลักและปัจจัยตัวกลางไปสู่พฤติกรรมต่างๆ เมื่อเราสามารถควบคุมจิตใจได้ดี เราจึงสามารถควบคุมพฤติกรรมของเราให้ออกมาในทางที่ดีได้ (มิชิตา จำปาเทศ รอดสุทธิ, 2549)

ทฤษฎีสมดุล
ของหลุยส์ จาปาเทศ



ภาพที่ 8 ทฤษฎีสมดุล ของหลุยส์ จาปาเทศ

ที่มา : นิตยสาร ดอกเบี๋ย คอลัมน์ มากกว่าเงินตรา

จากทฤษฎีสมดุล บุคคลควรวิเคราะห์ตัวเองได้ว่าส่วนใดบ้างที่ขาดความสมดุลเมื่อวิเคราะห์
ได้ว่าขาดความสมดุล จึงต้องปรับตัวในสิ่งนั้นๆ เช่น อารมณ์เสีง่าย (ใจ-Psycho) ต้องวิเคราะห์หา

สาเหตุ ซึ่งอาจเกิดจากสภาพร่างกาย การใช้ยาหรือสารเคมีแปลกปลอมกับร่างกาย สภาพสังคมรอบข้างที่วุ่นวาย การมองโลกแง่ร้าย ถ้าพบว่ามาจากกาย (Physio) ควรหาวิธีแก้ไข เช่น การพบแพทย์ การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ หรือทำกิจกรรมที่ชอบ การถนอมร่างกายหรือเครื่องจักรที่ใช้ทำงานจึงเป็นเรื่องสำคัญ เพื่อการทำงานได้มีประสิทธิภาพที่ดีกว่าในระยะยาว บางกรณีเกิดจากสังคมรอบข้าง (Socio) ได้แก่สังคมที่บ้าน ชุมชน ที่ทำงาน กลุ่มเพื่อน ฯลฯ ถ้ายุ่งหรือกดดันมาก อาจก่อให้เกิดความสับสนในใจได้ เป็นสิ่งก่อกวนจิตใจได้อย่างดี จะเห็นได้ว่าบางคนแม้สุขภาพกาย สุขภาพจิตใจดี แต่สังคมรอบข้างวุ่นวาย จำเป็นต้องมีวิธีในการจัดการกับจิตใจตัวเอง มิฉะนั้นจะเกิดความเครียดได้ง่าย ส่วนสิ่งแวดล้อม (Environment) เป็นปัจจัยภายนอกภาพกว้างที่มีผลกระทบด้วยเช่นกัน เช่น เศรษฐกิจตกต่ำ ปัญหาการเมือง กระแสสิ่งแวดล้อมที่มีอุปถัมภ์อยู่รอบตัว ฯลฯ ก็มีผลต่อความคิดความรู้สึกตลอดจนพฤติกรรมของบุคคลเป็นอย่างมาก (มิชิตา จำปาเทศ รอดสุทธิ , 2550)

2.5 ผู้ดูแลเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

Robinson & Stalker (1992) กล่าวว่า ผู้ดูแล “เป็นคำที่ใช้อธิบายบุคลากรทางวิชาชีพหรือจากหน่วยงานใด แต่เป็นผู้ที่ให้การช่วยเหลือญาติพี่น้องที่พิการ หรือเจ็บป่วยอย่างสม่ำเสมอ เช่น การแต่งตัว ทำงานบ้าน ซ่อสิ่งของ และอื่นๆ แม้กระทั่งการสนับสนุนให้กำลังใจผู้ที่จะให้การดูแล จึงเป็นผู้ที่ต้องให้การดูแลทั้งทางร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ตลอดเวลา” (ศิริพันธุ์ สาสัจย์ ,2549)

การดูแลคืออะไร

การดูแล(Caregiving) หมายถึง กระบวนการช่วยเหลือบุคคลที่มีภาวะพร่องความสามารถทางร่างกาย และ จิตใจตามความต้องการของผู้รับการดูแล โดยครอบคลุมทุกด้านไม่ว่าด้วยเหตุผลใดๆ ก็ตาม ซึ่งผู้ดูแลต้องใช้กลวิธี เทคนิคต่างๆ ตามลักษณะของงานดูแลที่แตกต่างกันไปแต่ละระดับความรุนแรงของโรคที่เกิดขึ้น (Kane & Kane, 2000)

ประเภทของผู้ดูแล

ผู้ดูแลสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ ดังนี้

1. **ผู้ดูแลแบบเป็นทางการ (Formal Carers/Caregiver)** หมายถึง กลุ่มผู้ดูแลที่เป็นวิชาชีพจากสถานบริการพยาบาล หรือกลุ่มองค์กร ที่เคยผ่านการฝึกอบรมมาก่อนและได้รับเงินเป็นการ

ตอบแทน ซึ่งอาจเป็นบุคลากรทางการแพทย์ พยาบาล รวมทั้งผู้ช่วยการดูแลจากศูนย์ที่ให้บริการดูแลผู้ป่วยที่บ้าน (Care Assistant)

2. ผู้ดูแลแบบไม่เป็นทางการ (Informal Carers/Caregiver)

หมายถึง กลุ่มผู้ที่ให้การช่วยเหลือในกิจวัตรประจำวันต่างๆ แก่ผู้ป่วยโดยที่ไม่เคยผ่านการฝึกอบรมมาก่อน การดูแลอาจยาวนานถึง 24 ชั่วโมงต่อวัน มักพบว่ามีความสัมพันธ์แบบ 1 ต่อ 1 และที่สำคัญก็คือไม่ได้รับเงินเป็นค่าตอบแทน แต่เป็นการดูแลที่มาจากความรัก ความสำนึกในบุญคุณหรือหน้าที่ แรงจูงใจที่ให้การดูแลอาจมาจากความสัมพันธ์ที่ได้ทางการสมรส หรือจากครอบครัว เช่น คู่สมรส ลูกหลาน ญาติพี่น้อง เพื่อน หรือเพื่อนบ้านของผู้ป่วย จากการศึกษาพบว่า ผู้ดูแลส่วนใหญ่จะเป็นสามีหรือภรรยาของผู้ป่วยและมักสูงอายุด้วยกันทั้งคู่ (ศิริพันธุ์ สาสัคย์, 2549)

นอกจากนี้ยังสามารถจำแนกผู้ดูแลตามระดับความรับผิดชอบในการดูแลเป็น 2 ประเภทดังนี้

1) **ผู้ดูแลหลัก (Major/Primary Caregiver)** หมายถึง ผู้ที่เป็นหลักในการรับผิดชอบดูแลผู้ป่วยโดยตรงอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องมากกว่าผู้อื่น

2) **ผู้ดูแลรอง (Secondary Caregiver)** หมายถึง บุคคลอื่นที่อยู่ในเครือข่ายของการให้การดูแลเท่านั้น อาจมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมบางอย่าง แต่ไม่ได้ทำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เช่น ให้การดูแลผู้ป่วยแทนเป็นครั้งคราวเมื่อมีความจำเป็น หรือเป็นผู้ช่วยของผู้ดูแลหลัก ในการดูแลเท่านั้น

ในการดูแลผู้ป่วยเรื้อรัง ผู้ดูแลต้องรับภาระในการดูแลผู้ป่วย ซึ่งเป็นภารกิจที่ยาวนาน เป็นงานที่หนักและซับซ้อน ต้องอาศัยความพยายามและแรงงานอย่างต่อเนื่อง ผู้ดูแลต้องปรับตัว และเปลี่ยนแปลงในบทบาทหน้าที่ของตนเอง จากเดิมที่เคยดำรงอยู่(จอม สุวรรณโณ, 2541) เช่น สูญเสียรายได้จากการประกอบอาชีพ เนื่องจากต้องใช้เวลาในการดูแลผู้ป่วยที่บ้าน เกิดความคลุ้มเครือในบทบาท และความไม่สะดวกเกิดขึ้นในชีวิต เผชิญหน้ากับปัญหาต่างๆ มีความเหน็ดเหนื่อย ก่อให้เกิดความเครียด ส่งผลกระทบทั้งด้านร่างกาย และจิตสังคมของผู้ดูแล ทำให้สุขภาพกาย และสุขภาพจิตของผู้ดูแลเสื่อมลง (สายพิน เกษมกิจวัฒนา , 2536; อ้างใน ยุพาพิน ศิริโพธิ์งาม, 2539) ผู้ดูแลจะรู้สึกวิตกกังวล รู้สึกเครียดจากการดูแล และแยกตัวเองออกจากสังคม (Carol , 1995; อ้างใน สมฤดี ลิทธิมงคล, 2541) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของญาติผู้ดูแล ขาดพลังอำนาจที่จะควบคุมสถานการณ์การดูแล อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพการดูแลผู้ป่วยที่ลดลง ผู้ดูแลคือผู้ป่วยแฝง (Hidden Patient) ที่ควรได้รับการเอาใจใส่ไม่น้อยไปกว่าผู้ป่วยที่แท้จริง

เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มักจะประสบกับภาวะเครียดจากการดูแล (ศิริพันธุ์ สาสัตย์, 2549) ซึ่งในส่วน
ของงานด้านคนพิการปัญหาหนึ่งที่พบคือ บุคลากรด้านการให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการมัก
ทำงานหนักเช่นกัน (วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์, 2539)

จากที่กล่าวมา แสดงให้เห็นว่าบทบาทของผู้ดูแลบุคคลพึ่งพา เช่น ผู้ป่วยประเภทต่างๆ
ผู้ที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จะได้รับผลกระทบต่อด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และ
ส่งผลต่อพฤติกรรมในที่สุด

2.6 ผลกระทบที่มีต่อบุคลากรที่ทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

2.6.1 ผลกระทบทางกาย

บุคคลที่รับรู้สุขภาพและศักยภาพทางกายของตนเอง คือ สภาพร่างกายมีความแข็งแรง
มีพลังกำลัง มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี บุคคลจึงควรคำนึงและ
ตระหนักถึงความสำคัญในการรับรู้ถึงปัจจัยในข้อนี้เพื่อการบำรุง และทะนุถนอมร่างกายให้
สมบูรณ์แข็งแรงอยู่เสมอ (แผนกวิชาจิตวิทยา, 2548)

สุขภาพของผู้ดูแลได้รับผลกระทบจากการดูแลเด็กสมองพิการ เพราะนอกจากผู้ดูแล
จะต้องตอบสนองความต้องการทางร่างกายของเด็ก โดยให้การดูแลในเรื่องกิจวัตรประจำวัน
ได้แก่ การรับประทานอาหาร แปรงฟัน อาบน้ำ ขับถ่าย เป็นต้น ยังต้องให้การดูแลเพื่อ
ตอบสนองทางด้านอารมณ์และจิตใจของเด็ก การพาเด็กออกสู่สังคมและสอนให้เด็กรู้จักสร้าง
สัมพันธภาพกับผู้อื่น เพื่อเปิดโอกาสให้เด็กได้รู้จักช่วยเหลือตนเองและเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง
รวมถึงการดูแลฟื้นฟูสมรรถภาพ ได้แก่ การฝึกนั่ง ยืน ทรงตัว เดิน เป็นต้น ซึ่งการกระทำนี้ต้อง
ทำเป็นระยะเวลายาวนาน และต่อเนื่องทุกวัน ซึ่งทำให้เกิดปัญหาสุขภาพแก่ผู้ดูแล เช่น ข้อเสื่อม
ความดันโลหิตสูง ภาวะเครียด ปวดเมื่อยกล้ามเนื้อลำตัว แขน ขา เป็นต้น (ฐาปณีย์ โลพินคง, 2550)

2.6.2 ผลกระทบทางจิตใจ

จิตใจ (Mind) คือ ความรู้สึกนึกคิด เชาวปัญญา ความสำนึก แต่ความคิดเป็น
องค์ประกอบสำคัญของจิตใจที่สามารถรู้เห็นได้ กำกับและควบคุมอย่างชัดเจน บางครั้งจึงใช้คำว่า
ความคิดแทน

มีทฤษฎีหลายทฤษฎีที่กล่าวถึงการทำงานของจิตใจ ทั้งจากเพลโต อริสโตเติล หรือแม้แต่
นักปรัชญาชาวกรีกและอินเดีย ก่อนที่จะมีวิทยาศาสตร์ ทฤษฎีจะเน้นไปทางปรัชญาหรือศาสนา
แต่ทฤษฎีสมัยใหม่จะอาศัยวิทยาศาสตร์ในการอธิบายการทำงานของสมอง

ความสัมพันธ์กับร่างกาย

ร่างกายและจิตใจมีความสัมพันธ์กัน โดยเมื่อใดที่ร่างกายตึงเครียด จะทำให้ระบบประสาทอัตโนมัติซิมพาเทติกทำงานมากขึ้น ส่งผลให้เกิดความดันโลหิตสูงขึ้น หัวใจเต้นเร็วขึ้น เลือดไหลเวียนมาเลี้ยงผิวหนังลดลง ตรงกันข้ามกับภาวะผ่อนคลายที่ระบบประสาทพาราซิมพาเทติกทำงานมากขึ้นอย่างสมดุล จะทำให้ร่างกายหายใจช้าลง ชีพจรและความดันโลหิตลดลง มือเท้าอุ่นขึ้น เมื่อเกิดความเครียด ร่างกายจะมีการเปลี่ยนแปลง เช่น ต่อมน้ำลายทำงานมากขึ้น ไตขับของเสียได้น้อยลง หัวใจเต้นเร็วและแรง เส้นเลือดในท้องและผิวหนังหดตัว อาหารจึงไม่ย่อย ภูมิคุ้มกันต่ำลง เกิดโรคเกาต์เป็นลึ่มมากขึ้น ไขมันที่สะสมอยู่ในกล้ามเนื้อจะละลายออกมาอยู่ในสภาวะพร้อมใช้งาน ไขมันในเลือดสูงขึ้น หากเครียดบ่อยๆ จะอุดตันตามเส้นเลือด กลายเป็นโรคหัวใจและความดันโลหิตสูง จิตใจที่เครียดติดต่อกันนานๆ ทำให้ฮอร์โมน คอร์ติซอล เพิ่มขึ้น มีผลลดความไวของระบบภูมิคุ้มกันร่างกาย ภูมิต้านทานที่ถูกกดไว้ ทำให้ป่วยง่าย ระบบทางเดินอาหารทำงานได้ไม่ดี เนื่องจากปกติ ร่างกายจะสร้างเซลล์เคลือบกระเพาะอาหารและลำไส้เล็ก แต่ผลจากความเครียด ร่างกายจะไม่ซ่อมแซมตัวเอง จึงเกิดแผลในกระเพาะอาหาร มีผลการวิจัยกล่าวว่า ผู้ที่มีความรู้สึกเกลียดชังหรือเป็นศัตรู ความดันจะสูงขึ้น 40 วินาที ส่วนความโกรธ ทำให้ความดันสูงขึ้น 80 วินาที ส่วนความเจ็บป่วยที่มีผลต่อเนื่องมาจากจิตใจ ทางแพทย์เรียกว่า psychosomatic illness เช่น โรคความดันโลหิตสูง หลอดเลือดหัวใจ ไมเกรน หอบหืด ภูมิแพ้ โรคกระเพาะอาหาร ท้องเสีย

2.6.3 ผลกระทบทางอารมณ์

สภาวะทางอารมณ์ขณะรับรู้ อารมณ์มีผลต่อการแปลความหมายของสิ่งที่รับรู้ ถ้าผู้รับรู้มีความหวาดระแวง กลัว หรือรักใคร่ชอบพอ ย่อมมีอิทธิพลทำให้การรับรู้คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริงได้ (แผนกจิตวิทยา , 2548)

ในแต่ละวันบุคคลจะมีอารมณ์ต่างๆ เกิดขึ้นมากมาย อาจเป็นความพึงพอใจ ความโกรธ ความร่าเริง ความเจ็บปวด ความผิดหวัง เพราะตลอดเวลาที่บุคคลอยู่ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง บุคคลจะอยู่ภายใต้สิ่งเร้า (Stimulus) และประสบการณ์ (Experience) ที่เขามีอยู่ ทำให้อารมณ์แปรเปลี่ยนไปมา ซึ่งอารมณ์ดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล อารมณ์เป็นปฏิกิริยาที่เกิดขึ้นภายใน เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ และเป็นเหมือนตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจที่จะนำไปสู่พฤติกรรมนั้น อารมณ์และแรงจูงใจจึงเป็นปรากฏการณ์ที่เชื่อมโยงกันอย่างใกล้ชิด กล่าวคือแรกเริ่มที่มีอารมณ์เกิดขึ้นพฤติกรรมการจูงใจก็จะเกิดขึ้นตาม

องค์ประกอบของอารมณ์ จะแบ่งออกเป็น 3 อย่าง ดังนี้

1. **สภาวะการรู้คิด (Cognitive States)** เป็นความรู้สึกของผู้ที่กระทำหรือประสบการณ์ต่างๆ ของ

บุคคล อย่างเช่น เราเคยรู้สึกโกรธ รำเริง สะอิดสะเอียน เป็นต้น

2. **ปฏิกิริยาทางสรีระ (Physiological Reactions)** เป็นการเกิดการเปลี่ยนแปลงภายในร่างกายของเรา เช่น หัวใจเต้นเร็วขึ้นเมื่อรู้สึกตื่นเต้นหรือตกใจ

3. **การแสดงออกของพฤติกรรม (Expressive Behaviors)** เป็นการแสดงออกของสภาวะภายใน เช่น เกิดความพอใจก็จะแสดงการยิ้ม หรือเมื่อโกรธก็อาจกล่าววาจาต่อออกมา (Baron, 1989 อ้างในถวิล ธาราโกชน และ ศรัณย์ คำริสุข , 2541)

การจำแนกอารมณ์

นักจิตวิทยาได้จำแนกอารมณ์โดยคำนึงถึงสิ่งเร้าที่มาเป็นตัวกระตุ้น และรูปแบบการตอบสนองพฤติกรรมที่มีต่อสิ่งเร้านั้น และส่วนมากมีความเชื่อว่า บุคคลมีอารมณ์พื้นฐานอยู่ 3 อย่าง ดังนี้

1. **ความโกรธ (Anger)** เป็นอารมณ์ที่ไม่พึงพอใจอย่างแท้จริง มักเกิดขึ้นเนื่องจากถูกขัดขวางไม่ให้ทำกิจกรรมที่ตนต้องการ ในบุคคลแต่ละวัยความโกรธจะแตกต่างกันไป ในวัยเด็กเรื่องที่ทำให้โกรธมักจะเป็นกิจกรรมที่เด็กกำลังทำอยู่ หรือการอยากรู้ อยากเห็น และการแสดงออกซึ่งความโกรธก็จะแสดงออกในรูปของการก้าวร้าวทางกาย หน้าตาบูดบึ้ง ทบตีสิ่งของ ต่อยดี ถ้าเป็นวัยรุ่นและผู้ใหญ่การโกรธจะเป็นเรื่องของสังคมมากขึ้น และการแสดงอารมณ์โกรธจะออกมาในรูปวาจา พูดตึง นินทา พูดจาเสียดสี จะมีวัยรุ่นบางกลุ่มบางพวกยังชอบใช้การก้าวร้าวทางกายอีกด้วย ทั้งนี้เนื่องจากได้เรียนรู้หรือได้รับการปลูกฝังในสังคมที่เขาเป็นอยู่

อย่างไรก็ตามความโกรธนับว่าเป็นอารมณ์ที่สำคัญยิ่ง เพราะมีพลังที่เชื่อมโยงกับพฤติกรรมการจู่โจมเป็นอย่างมาก ซึ่งเราจะพบได้เสมอในทุกสังคม เมื่อบุคคลมีความโกรธ พฤติกรรมการจู่โจมที่เกิดขึ้นมาก็คือไม่ยอมทำกิจกรรมต่างๆ

2. **ความกลัว (Fear)** เป็นอารมณ์ที่แสดงออกถึงความรู้สึกว่าเป็นอันตราย ซึ่งจะมีอยู่มากมายทั้งที่มองเห็นและมองไม่เห็น เด็กเล็กๆ จะกลัวเสียงดัง กลัวสิ่งแปลกประหลาด ถึงแม้จะเป็นเด็กโตก็ยังกลัว นอกจากนี้ยังกลัวความมืด กลัวคำขู่ กลัวถูกทอดทิ้งตามลำพัง ในเด็กตอนปลายเด็กจะกลัวคำเยาะเย้ยจากเพื่อน กลัวตัวเองจะไม่เท่าเทียมกับเพื่อน เมื่อเข้าสู่วัยรุ่นไปจนถึงวัยผู้ใหญ่ จะเกิดความกลัวในทางสังคมมากขึ้น กลัวความผิดหวัง กลัวในความมีบทบาททางเพศ

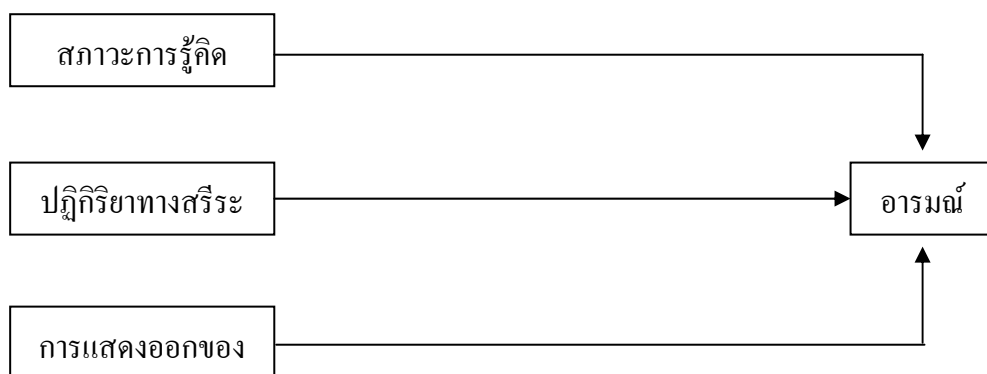
กลัวจะไม่ได้รับการยอมรับ พอเป็นผู้ใหญ่สูงอายุก็นกลัวในเรื่องสังขารร่างกาย ตลอดจนความสำเร็จในการทำงาน

3. ความพึงพอใจ (Pleasure) เป็นอารมณ์ของความรู้สึกที่มีความสุขร่าเริงอย่างมาก เป็นความสำเร็จหรือความสุขสดชื่นที่เกิดขึ้น เมื่อบุคคลได้รับผลการตอบสนองตามที่ต้องการ ไม่ว่าจะ เป็นความต้องการทางด้านร่างกายและด้านจิตใจ

รากฐานและผลของอารมณ์

เมื่อมีสิ่งเร้ามากระตุ้นให้บุคคลเกิดอารมณ์ จะมีการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายเกิดขึ้นในตัวบุคคลคนนั้น ทำให้บุคคลหายใจเร็วขึ้น มีพฤติกรรมทางร่างกายปรากฏออกมา ซึ่งอาจเป็นตาโต หน้าตาบูดบึ้ง ยิ้มระรื่น ทั้งนี้เนื่องมาจากการทำงานร่วมกันของระบบประสาทส่วนกลาง และระบบประสาทอัตโนมัติ กล่าวคือระบบประสาทส่วนกลางจะมีบทบาทเกี่ยวกับการเคลื่อนไหว กล้ามเนื้อ และการทำงานของระบบอัตโนมัติที่เรียกว่าระบบซิมพาธิค (Sympathetic System) ทำให้หัวใจเต้นเร็วขึ้น ความดันโลหิตสูงขึ้น มีการลดการหลั่งน้ำลาย ม่านตาขยายกว้างขึ้น เป็นต้น (ถวิล ธาราโกชน และ ศรัณย์ คำวิสุท , 2541)

จากภาวะของอารมณ์ต่างๆ ที่ปรากฏออกมาเป็นพฤติกรรม ก็คือภาพที่เกิดขึ้นกับบุคคลอันได้แก่บุคลิกภาพของเขานั้นเองฉะนั้นถ้าบุคคลรู้และเข้าใจก็จะสามารถจัดการและควบคุมเพื่อความเหมาะสมของบุคลิกภาพ



องค์ประกอบทั้งสามของอารมณ์ : สภาวะการรู้คิด ปฏิกิริยาทางสรีระและการแสดงออกของพฤติกรรม

ริงเนสส์ (Ringness, 1968:200) กล่าวว่า เมื่อคนเราเกิดความคับข้องใจ ความขัดแย้ง เนื่องจากบุคคลไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ อาจส่งผลให้เกิดความเครียดทางอารมณ์ และสุขภาพจิตได้

รูช (Ruch, 1983) กล่าวว่า องค์ประกอบทางอารมณ์นับว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของทัศนคติ ตัวอย่างเช่น นายจ้างไม่ชอบเรื่องการพนันทุกชนิด แต่ทราบว่าลูกจ้างคนหนึ่งชอบเล่นการพนัน เขาจะมีความรู้สึกไม่ชอบลูกจ้างคนนั้น (แผนกวิชาจิตวิทยา, 2548)

ไพรัตน์ พฤษชาติคุณากร (2534 , อ้างในรุจิรา จงสกุล และคณะ, 2540) กล่าวว่า การแสดงอารมณ์ (Expressed Emotion) ของผู้ใกล้ชิด เมื่อเผชิญปัญหาเกี่ยวกับการดูแลหรือปัญหาอื่นๆ ในรูปแบบที่ไม่เหมาะสมก็จะส่งผลต่อผู้ป่วยจิตเวชได้

2.6.4 ผลกระทบทางสังคม

การที่ต้องดูแลเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา เปรียบกับการที่ต้องดูแลผู้ป่วยเรื้อรัง ทำให้ต้องดูแลกิจวัตรประจำวันต่างๆ มีผลต่อกิจกรรมทางสังคมของผู้ดูแล ได้แก่ สัมพันธภาพกับเครือญาติและเพื่อนฝูง ผู้ดูแลเด็กพิการจะรู้ว่าการปฏิบัติสัมพันธ์กับสังคม ขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ เนื่องจากภาระหน้าที่ที่ต้องดูแลเด็ก ในด้านความสัมพันธ์ของครอบครัวของผู้ดูแลเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา อาจเกิดความตึงเครียดจากการดูแลเด็กซึ่งเป็นงานหนึ่งที่ได้รับผิดชอบ เมื่อเกิดความตึงเครียดจากการทำงาน อาจมีการระบายออกทางพฤติกรรมกับคนใกล้ชิดหรือคนในครอบครัว

2.6.5 ผลกระทบทางพฤติกรรม

พฤติกรรมเป็นสิ่งที่คนเราแสดงออกและสามารถสังเกตได้ ตามแนวคิดของนักจิตวิทยา กลุ่มพฤติกรรม การศึกษาบุคคลจะต้องพิจารณาที่พฤติกรรมที่เขาแสดงออกมามากกว่าระบบทำงานภายใน พฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์ถูกกำหนดด้วยองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ องค์ประกอบทางพันธุกรรม ซึ่งเป็นลักษณะต่างๆ ที่ได้รับการถ่ายทอดจากพ่อแม่ ส่วนองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การอบรมเลี้ยงดูและสิ่งแวดล้อม

พฤติกรรม (Behavioral Component) เป็นความพร้อมที่บุคคลจะแสดงออกให้สอดคล้องกับความรู้สึกของคนที่มีความสัมพันธ์ เช่น เมื่อนายจ้างไม่ชอบลูกจ้างเล่นการพนัน เขาจะแสดงออกด้วยการไม่จ่ายเงินโบนัสให้ตอนสิ้นปี เป็นต้น (แผนกวิชาจิตวิทยา, 2548)

การกระตุ้น (Stimulation)

พฤติกรรมง่ายๆ เช่น ปฏิกริยาสะท้อนต่างๆ มักเกิดขึ้นเพราะสิ่งเร้าภายนอก และจะแสดงออกปฏิกิริยาต่อเมื่อมีสิ่งกระตุ้นจากภายนอกเท่านั้น อินทรีย์ย่อมรักษาสภาวะสมดุลอยู่ตลอดเวลา ถ้าเกิดมีการเปลี่ยนแปลงจนกระทบกระเทือนต่อสภาวะสมดุล กลไกของร่างกายจะทำงานเพื่อปรับให้คืนสู่สภาวะปกติ (จิตวิทยาทั่วไป, 2537)

การกระตุ้นน้อยเกินไป

การกระตุ้นน้อยเกินไป คือ การได้รับสิ่งเร้าจากภายนอกน้อยมาก มีการทดลองว่า การอยู่นิ่งๆ ไม่ประกอบกิจกรรมใดๆ มีผลกระทบกระเทือนต่อการปรับตัวของบุคคล โดยจ้างนักศึกษาให้นอนนิ่งๆ อยู่บนเตียงในห้องเล็กๆ เป็นเวลา 2-3 วัน โดยไม่ให้ได้รับการกระตุ้นใดๆ ใดๆ ภายในห้องว่างเปล่า ที่ข้อมือข้อเท้าใส่ล็อกตรึงไว้ให้เคลื่อนไหวน้อยที่สุด และจะถูกรบกวนเมื่อนักจิตวิทยาเข้ามาทดสอบ ปรากฏว่า คะแนนการทดสอบเขว้ลดลงอย่างชัดเจน บางครั้งมีอาการประสาทหลอน (Hallucination) คล้ายคนไข้โรคจิต ในระยะแรกเมื่อออกจากห้องใหม่ๆ การรับรู้ของนักศึกษาคนนั้นไม่ว่องไวอย่างเคย

การทดลองนี้ชี้ให้เห็นว่า อินทรีย์ต้องการการเคลื่อนไหว คนเราจำเป็นต้องได้ตอบสนองสิ่งแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา ในโรงพยาบาลจิตเวชปรากฏว่า การกระตุ้นให้ผู้ป่วยทำกิจกรรม จะเป็นการเล่น เกม ทำงาน ทำของเล่นที่ดี จะเป็นการช่วยผู้ป่วยได้อย่างมาก

การกระตุ้นมากเกินไป

การกระตุ้นมากเกินไป หมายถึง การกระตุ้นมากมายและรุนแรงจากภายนอกจนร่างกายถึงเครียด (Stress) มักเกิดขึ้นเมื่ออินทรีย์ต้องเผชิญกับการกระตุ้นมากจนถึงระดับสภาวะสมดุลต้องเสียไป เช่น ในสถานการณ์ที่อินทรีย์เกิดป่วยไข้ ประสาทปวดร้าว ปวดเมื่อยกล้ามเนื้อ อารมณ์พลุ่งพล่านจนมีพฤติกรรมลุ่มหลง ถ้าภาวะตึงเครียดเช่นนี้สะสมบ่อยๆ อาจทำให้เกิดอาการของร่างกายจำพวกหนึ่งที่เรียกว่า จิตกายาพาธ (Psychosomatic Disorders) คือ โรคทางกายที่มีสาเหตุจากความไม่ปกติทางจิตใจ เช่น แผลในกระเพาะอาหาร (Peptic Ulcer) ความดันโลหิตสูง (Hypertention) ปวดศีรษะข้างเดียวเรื้อรัง (Migraine Headache) เป็นต้น

มนุษย์จะมีชีวิตอยู่ได้ด้วย การประกอบกิจกรรมให้เหมาะสมกับตน และยังรักษาสุขภาพร่างกายและจิตใจของตนเองได้ แคนนอน (W.B. Cannon) ได้อธิบายไว้ว่า สภาวะสมดุล คือ การที่ระบบประสาททำงานอย่างเสรีที่สุดตามเอกลักษณ์ของแต่ละคน บุคคลย่อมแตกต่างกันในระดับ

การทำงานเพื่อว่าบุคคลจะสามารถประกอบกิจกรรมตามความสร้างสรรค์แห่งตน โดยไม่ต้องเกิดภาวะประสาทเครียด เช่น รู้สึกเป็นอิสระที่จะเกิดอารมณ์อยากสมาคมกับผู้อื่น

จากที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่า เมื่อร่างกายขาดความสมดุล จะส่งผลต่อ สภาวะร่างกาย อารมณ์ สังคม และพฤติกรรม อย่างชัดเจน ซึ่งบุคลากรที่ทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเด็กต้องได้รับการดูแล เอาใจใส่ และต้องการการอบรมสั่งสอนที่ถูกต้อง ดังที่ฟรอยด์ (Freud, 1949 อ้างในนงรักษ์ สมแก้ว และสุดารักษ์ วรรณรักษ์เจริญ) ได้กล่าวว่าช่วงวัย 1-5 ปีแรก ของชีวิตเป็นช่วงสำคัญที่สุดของการพัฒนาบุคลิกภาพ เมื่อชีวิตผ่านพ้นวัยนี้มาบุคลิกภาพของมนุษย์ได้พัฒนาตามโครงสร้างเรียบร้อยแล้ว การอบรมเลี้ยงดูเด็กและกระทำที่เป็นตัวอย่างแก่เด็กเป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะเด็กจะเลียนแบบบิดา มารดา และผู้ใกล้ชิดในทางกลับกัน ผู้ที่มีสุขภาพจิตดี เป็นผู้มีคุณภาพที่ดีด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ การมองโลกและผู้อื่นในแง่ดี มีการแสดงออกทางอารมณ์และพฤติกรรมได้เหมาะสม สามารถเผชิญและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น มีสัมพันธภาพที่ดีและปรับตัวอยู่ในสังคมได้ สามารถใช้ศักยภาพที่มีอยู่เพื่อการดำรงชีวิต ภายใต้อาการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมีความสุขและความพอใจตามสมควร เป็นคุณลักษณะของคนที่ มีคุณภาพ และศักยภาพ สามารถที่จะพัฒนาตนเอง ครอบครัวยุคใหม่ (ปริดา เบื่อน้อย, 2540) บุคคลที่มีลักษณะดังกล่าวสามารถเป็นต้นแบบที่ดีของเด็กได้

การเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงาน

สุขภาวะ (wholeness) เป็นสภาวะที่เราควรสร้างให้มีขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นประจำในทุกวัน ส่งผลให้เรามีสุขภาพดีทั้งกายและใจ

ศ.นพ.ประเวศ วะสี กล่าวว่า เอ็นดอร์ฟิน (endorphins) เป็นฮอร์โมนด้านบวกที่หลั่งออกมาทำให้เกิดความสมดุลของอวัยวะต่าง ๆ เกิดการประสานสอดคล้องกันอย่างสมบูรณ์แบบ

จากการศึกษาพบว่าในปี 1978 บรรดานักวิทยาศาสตร์สถาบันวิจัยแพทยศาสตร์แห่งมหาวิทยาลัยเท็กซัสสหรัฐอเมริกา ได้ตรวจคลื่นสมองของ B.K. Jankiji พบว่าเป็นผู้มีจิตใจมั่นคงที่สุดในโลก เพราะสภาวะจิตไม่ถูกรบกวน กล่าวคือมีคลื่นสมองต่ำ (คลื่นสมองต่ำ เรียกว่าคลื่นอัลฟา มีความถี่ 8-13 รอบต่อวินาที จะเกิดขึ้นกับผู้ที่มีความสงบทางจิตใจ อารมณ์ดี ส่วนผู้ที่มีคลื่นสมองสูงหรือคลื่นเบต้า มีความถี่อยู่ระหว่าง 13-40 รอบต่อวินาที จะเป็นที่มีความเครียดสูง ทำให้สุขภาพกายและใจไม่ดี) แม้ไม่ต้องนั่งสมาธิ ผู้ที่เข้าสู่สภาวะนั้น จัดได้ว่าเป็นการมอบสิ่งที่ดีให้กับตัวเอง เพราะจะไม่เครียด ทำให้โรคไม่ถามหา มีการศึกษาพบว่าคนเรานั้นป่วยมีสาเหตุจากความเครียดเป็นส่วนใหญ่ นอกจากนี้เมื่อไม่เครียดจะเกิดผลดีต่อชีวิตของเราทั้งการทำงานและชีวิต

ส่วนตัว เป็นช่วงที่เรามีความสุข มีความสงบในจิตใจ ภาวะนี้ เป็นภาวะที่มีประโยชน์ต่อตนเองทั้งสิ้น

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรมสุขภาพจิต ได้กล่าวไว้ว่า ทั้งผู้ป่วยทางจิต และผู้ที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาเป็นผู้ป่วยจิตเวชที่กรมสุขภาพจิตควรให้ความสำคัญ (พันธุ์ศักดิ์ วราธิ์สวัสดิ์, 2540) โดยมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

จันทนา ผดุงทศ และคณะ (2550) ศึกษาเรื่อง ชั่วโมงการทำงานของแพทย์ของกระทรวงสาธารณสุข จากการศึกษาพบว่า จำนวนชั่วโมงที่แพทย์ต้องปฏิบัติงานเป็นการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องโดยมีเวลาพักไม่เพียงพอ ซึ่งทำให้แพทย์มีโอกาสที่จะเกิดความเหนื่อยล้าอันอาจส่งผลให้เกิดอันตรายต่อผู้ป่วย เช่น การสั่งการรักษาผิดพลาด และอันตรายแก่ตัวแพทย์เอง เช่น เกิดอุบัติเหตุจราจรขณะเดินทางกลับที่พัก

กองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา (2540) ศึกษาเรื่อง การรับนักเรียนของโรงเรียนศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2540 กลุ่มตัวอย่างคือโรงเรียนศึกษาพิเศษ ทั้ง 41 โรงเรียน จากการศึกษาพบว่า ปัญหาของโรงเรียนศึกษาพิเศษที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการจัดการเรียนการสอนเนื่องจากการขาดแคลนบุคลากรที่จำเป็นสำหรับโรงเรียนสอนเด็กพิการ (โรงเรียนศึกษาพิเศษ) ได้แก่ นักกิจกรรมบำบัด นักกายภาพบำบัด นักประสาทสงเคราะห์ ครูพยาบาล เป็นต้น นอกจากนี้ครูผู้สอนในโรงเรียนศึกษาพิเศษและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานของโรงเรียนขาดวิสัยทัศน์ในการที่จะพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนด้านการศึกษาพิเศษอย่างเพียงพอ

เครือวัลย์ ทรัพย์เจริญ (2542) ศึกษาเรื่อง ความเครียดและการเผชิญความเครียดของผู้ดูแลผู้ป่วยโรคอารมณ์แปรปรวน จากการศึกษาพบว่า ผู้ดูแลผู้ป่วยมีความเครียดอยู่ในระดับน้อย นอกจากนี้ยังพบว่าเมื่อผู้ดูแลมีความเครียด จะปรากฏอาการความเครียดทั้งด้านร่างกาย พฤติกรรม อารมณ์ กระบวนการคิด และจิตวิญญาณ และพบว่าผู้ดูแลใช้การเผชิญความเครียดทั้ง 2 รูปแบบคือการเผชิญความเครียดมุ่งที่ปัญหา และมุ่งปรับอารมณ์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า พยาบาลควรให้ความสำคัญกับผู้ดูแลโรคอารมณ์แปรปรวนโดยการเตรียมวางแผนก่อนกลับบ้าน และพัฒนารูปแบบของการเตรียมผู้ดูแล ทั้งในด้านการให้ความรู้และการประคับประคองทางจิตใจ เพื่อลดความเครียดและส่งเสริมให้ผู้ดูแลใช้การเผชิญความเครียดได้อย่างเหมาะสม

สายพิน ลิขิตเลิศล้ำ (2542) ศึกษาเรื่อง ความเครียดและการเผชิญความเครียดของผู้ดูแลผู้ป่วยโรคพิษสุราเรื้อรัง จากการศึกษาพบว่า สถานการณ์การดูแลที่ก่อให้เกิดความเครียดมากที่สุดคือสถานการณ์การจัดการเมื่อผู้ป่วยมีการทำร้ายผู้อื่น ทำร้ายตนเอง และสถานการณ์การจัดการต่อพฤติกรรมเบี่ยงเบนทางเพศของผู้ป่วย ผู้ดูแลจำนวนมากมีความเครียดในระดับปานกลางลักษณะความเครียดที่ปรากฏ พบได้ทั้งทางร่างกาย อารมณ์ กระบวนการคิด พฤติกรรมทางสังคม และจิตวิญญาณ การปรับตัว มีทั้งการมุ่งเน้นไปที่การแก้ปัญหาหรือแก้สถานการณ์และการลดอารมณ์ที่เป็นทุกข์ ผลการวิจัยนี้ มีข้อเสนอแนะให้ผู้ดูแลสามารถเผชิญและควบคุมสถานการณ์เฉพาะหน้าที่ก่อให้เกิดความเครียดได้ ควรจัดให้มีบริการให้คำปรึกษาแก่ผู้ดูแลผู้ป่วยโรคพิษสุราเรื้อรัง เพื่อลดความเครียดและเพิ่มความสามารถในการเผชิญกับความเครียด

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง ร่วมกับองค์การพัฒนาเทคโนโลยี เพื่อการสาธารณสุข (PATH) (2544) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบทางใจของผู้ดูแลผู้ติดเชื่อเอดส์ในครอบครัว จากการศึกษาพบว่า ภาระการดูแลผู้ติดเชื่อทำให้ผู้ดูแลเกิดความเครียดและกังวลต่อผลที่จะตามมา ทำให้เกิดปัญหาด้านจิตใจและอารมณ์

ณัฐยา พรหมบุตร (2546) ศึกษาเรื่อง สุขภาพจิตของผู้ดูแลผู้ป่วยโรคจิตเภท จากการศึกษาพบว่า ผู้ดูแลที่เป็นโรคจิตเภทร้อยละ 31.6 มีปัญหาสุขภาพจิต และมีแนวโน้มที่จะเกิดความผิดปกติทางจิตเวช นอกจากนี้ยังพบว่า อาชีพและความเพียงพอของรายได้ มีความสัมพันธ์กับสุขภาพจิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และระดับ .001 ตามลำดับ ผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า ผู้ดูแลผู้ที่เป็นโรคจิตเภทควรได้รับความสนใจและเอาใจใส่ เพื่อป้องกันความรุนแรงของปัญหาสุขภาพจิต และป้องกันความผิดปกติทางจิตเวชที่อาจจะเกิดตามมา

ดวงเดือน นรสิงห์ (2546) ศึกษาเรื่อง ภาวะซึมเศร้าในผู้ดูแลที่เป็นโรคจิตจากแอมเฟตามีน จากการศึกษา พบว่า ร้อยละ 86.67 ของผู้ดูแลผู้ที่เป็นโรคจิตจากแอมเฟตามีน มีภาวะซึมเศร้าตั้งแต่ระดับน้อยจนถึงระดับรุนแรง โดยมีภาวะซึมเศร้าอยู่ในระดับรุนแรง ระดับมาก ระดับน้อย และระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 29.33, 26.67, 18.67 และ 12.00 ตามลำดับ

ศรีสุดา วนาลีสิน และคณะ (2546) ศึกษาเรื่อง ปัญหาทางอารมณ์และการจัดการกับปัญหาของผู้ดูแลผู้ป่วยจิตเวชของโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ จากการศึกษา พบว่า ในการดูแลผู้ป่วยจิตเวช ผู้ดูแลมีปัญหาทางอารมณ์ 6 กลุ่มปัญหา คือ 1) เป็นห่วงสงสาร 2) เครียด หงุดหงิด โกรธ 3) วิดกกังวล 4) ท้อแท้ อ่อนล้า เศร้า 5) รู้สึกผิด และ 6) รู้สึกเป็นดราม่า และมีการเผชิญปัญหา 6 วิธี คือ การปฏิบัติกิจกรรมเพื่อการผ่อนคลาย การปรับวิธีการคิดการปฏิบัติตามความเชื่อและสิ่งศักดิ์สิทธิ์

การหาแหล่งช่วยเหลือทางสังคม การประนีประนอม และการเก็บไว้คนเดียว ผลการศึกษารั้งนี้สามารถนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐาน ในการช่วยเหลือผู้ดูแลผู้ป่วยจิตเวชเพื่อลดปัญหาทางอารมณ์ต่อไป

จากงานวิจัยที่ได้กล่าวมาทั้งหมด จะเห็นได้ว่าส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่เกี่ยวกับผู้ดูแลผู้ป่วยประเภทต่าง ๆ ความเครียดของผู้ดูแล และแนวทางในการดูแลผู้ที่ทำหน้าที่ในการดูแลผู้ป่วยจิตเวช จึงทำให้ผู้วิจัยเห็นความสำคัญของสถานะของบุคลากรในการทำหน้าที่ดูแลเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาซึ่งเด็กกลุ่มนี้กรมสุขภาพจิตได้จัดให้อยู่ในกลุ่มผู้ป่วยจิตเวช

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาในส่วนของสถานะของบุคลากรที่ทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา เพื่อให้เกิดความเข้าใจในสถานะด้านต่าง ๆ ของบุคลากร อันจะเป็นการสร้างแนวทางในการให้คำปรึกษาแก่บุคลากรกลุ่มนี้ต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ แบบการศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 ลักษณะของกลุ่มประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้เป็นบุคลากรทั้งหมดของโรงเรียนชุมพรปัญญานุกูล โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 22 คน เก็บข้อมูลย้อนหลัง 6 เดือน คือ พฤศจิกายน 2550 -เมษายน 2551 ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 22 คน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม

1. กลุ่มผู้บริหาร	จำนวน	2	คน
2. กลุ่มครูผู้สอน	จำนวน	17	คน
3. กลุ่มสนับสนุน	จำนวน	3	คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์ เรื่อง สภาวะของบุคลากรที่ทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา : กรณีศึกษา โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูล โดยเครื่องมือจะยึดทฤษฎีสมดุล (Balance Theory) ของดร. หลุยส์ จำปาเทศ
2. เทปบันทึกเสียง
3. แบบบันทึกข้อมูล

3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศักยภาพทฤษฎีสมดุล ของ ของดร. หลุยส์ จำปาเทศ
 2. สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง
- ซึ่งประกอบด้วย 5 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง สถานภาพ ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่จบการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน 10 ข้อ

ตอนที่ 3 สถานะต่างๆ ของบุคลากร ประกอบด้วย

- สถานะทางร่างกาย	3	ข้อ
- สถานะทางจิตใจ	5	ข้อ
- สถานะทางอารมณ์	4	ข้อ
- สถานะทางสังคม	4	ข้อ
- สถานะทางพฤติกรรม	4	ข้อ

ตอนที่ 4 ผลกระทบที่เกิดจากสถานะต่างๆ ของบุคลากร

- ผลกระทบต่อสถานะทางร่างกาย	1	ข้อ
- ผลกระทบต่อสถานะทางจิตใจ	1	ข้อ
- ผลกระทบต่อสถานะทางอารมณ์	1	ข้อ
- ผลกระทบต่อสถานะทางสังคม	1	ข้อ
- ผลกระทบต่อสถานะทางพฤติกรรม	1	ข้อ

ตอนที่ 5 การจัดการกับปัญหา / การข้ามผ่านปัญหา 6 ข้อ

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. นำแบบสัมภาษณ์ ไปทดลองใช้กับบุคลากรจำนวน 3 คนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไขพิจารณาเพื่อให้เกิดความครอบคลุมมากขึ้น
2. ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ภาษา จำนวนที่ใช้ เพื่อให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา
3. นำแบบสัมภาษณ์ดังกล่าว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ตรวจสอบอีกครั้ง เมื่อมีการแก้ไขปรับปรุงจึงนำไปใช้เก็บข้อมูล

3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ยของจำนวนชั่วโมง (Mean) คำนวณจากสูตร

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

เมื่อ	$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของจำนวนชั่วโมง
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของจำนวนชั่วโมง
	N	แทน	จำนวนบุคลากร

3. ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามและข้อมูลที่ต้องการ
	$\sum R$	แทน	ผลรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บข้อมูลเอง โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนชุมพรปัญญาคุณ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อทำการสัมภาษณ์บุคลากร
2. ผู้วิจัยขออนุญาตสัมภาษณ์บุคลากรโรงเรียนชุมพรปัญญาคุณโดยแจ้งรายละเอียดให้ทราบถึงเวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 30 นาที/คนโดยมีตารางนัดสัมภาษณ์ ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อสมมุติ	วัน/เดือน/ปี	เวลา
1.	ปลา	26 กุมภาพันธ์ 2551	09.00-09.30 น.
2.	เอ	26 กุมภาพันธ์ 2551	10.00-10.30 น.
3.	แมน	26 กุมภาพันธ์ 2551	11.00 - 11.30 น.
4.	ฟ้า	26 กุมภาพันธ์ 2551	13.00 - 13.30 น.
5.	นาง	26 กุมภาพันธ์ 2551	14.00 - 14.30 น.
6.	โจ	26 กุมภาพันธ์ 2551	15.00- 15.30 น.
7.	ไอ	27 กุมภาพันธ์ 2551	09.00-09.30 น.
8.	แดน	27 กุมภาพันธ์ 2551	10.00-10.30 น.
9.	วี	27 กุมภาพันธ์ 2551	11.00 - 11.30 น.
10.	สม	27 กุมภาพันธ์ 2551	13.00 - 13.30 น.
11.	เจน	27 กุมภาพันธ์ 2551	14.00 - 14.30 น.
12.	เดือน	27 กุมภาพันธ์ 2551	15.00 - 15.30 น.
13.	สอน	28 กุมภาพันธ์ 2551	09.00 -09.30 น.
14.	จอย	28 กุมภาพันธ์ 2551	10.00-10.30 น.
15.	แดง	28 กุมภาพันธ์ 2551	11.00 - 11.30 น.
16.	รัก	28 กุมภาพันธ์ 2551	13.00 - 13.30 น.
17.	เบญ	28 กุมภาพันธ์ 2551	14.00 - 14.30 น.
18.	เคน	28 กุมภาพันธ์ 2551	15.00 - 15.30 น.
19.	จ๋า	29 กุมภาพันธ์ 2551	09.00 -09.30 น.
20.	กล้า	29 กุมภาพันธ์ 2551	10.00 -10.30 น.
21.	นก	29 กุมภาพันธ์ 2551	11.00 - 11.30 น.
22.	ชาย	29 กุมภาพันธ์ 2551	13.00 - 13.30 น.

3. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ ตามประเด็นคำถามที่กำหนดในแบบสัมภาษณ์ โดยขอ อนุญาต ผู้ให้ข้อมูลว่า ผู้วิจัยขออนุญาตบันทึกเสียง เพื่อนำไปเป็นข้อมูลงานวิจัย และจะเก็บ ชื่อ- สกุล ข้อมูลของผู้วิจัยเป็นความลับ

3.6 การวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูลโดย

1. นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาถอดเทป
2. วิเคราะห์แบบอุปมัย (Analytic Induction) และจัดกลุ่มของคำตอบในลักษณะการตีความเชื่อมโยงความหมายของข้อมูลและ ตรวจสอบข้อมูลที่ได้ในแต่ละประเด็น
3. นำมาประมวลแล้วนำเสนอภาพรวมของข้อมูลแต่ละประเด็นออกมาในรูปของตาราง โดยการใช้ สถิติวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และการบรรยายเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาวะของบุคลากร ผลกระทบที่เกิดจากสภาวะต่างๆ ของบุคลากรที่ทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา วิธีการจัดการกับปัญหา และการข้ามผ่านปัญหา เพื่อเป็นแนวทางในการให้คำปรึกษาและแนะนำที่เหมาะสมกับบุคลากรผู้ทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โรงเรียนห่มพรปัญญานุกูล จำนวน 22 คน ประกอบด้วย กลุ่มผู้บริหาร 2 คน กลุ่มครูผู้สอน 17 คน และกลุ่มสนับสนุน 3 คน การศึกษาวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ผลการศึกษาวิจัยนำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลพื้นฐาน
2. ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน
3. ข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดจากสภาวะต่างๆ ของร่างกาย
ประกอบด้วย
 - 3.1 สภาวะทางกาย
 - 3.2 สภาวะทางจิตใจ
 - 3.3 สภาวะทางอารมณ์
 - 3.4 สภาวะทางสังคม
 - 3.5 สภาวะทางพฤติกรรม
4. การจัดการกับปัญหา / การข้ามผ่านปัญหา

4.1 ข้อมูลพื้นฐาน

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรโรงเรียนชุมพรปัญญานุกูล โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนตัว

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	5	22.73
หญิง	17	77.27
อายุ		
26-30	7	31.82
31-35	6	27.27
36-40	5	22.73
41-45	4	18.18
ตำแหน่ง		
ผู้บริหาร	2	9.09
ครู	9	40.91
พนักงานราชการ	8	36.36
อื่นๆ	3	13.64
สถานภาพ		
โสด	3	13.64
สมรส	18	81.82
หย่าร้าง	1	4.55
ระดับการศึกษา		
จบการศึกษาด้านการศึกษาพิเศษ	7	31.82
ไม่ได้จบการศึกษาด้านการศึกษาพิเศษ	15	68.18

จากตารางที่ 5 พบว่าการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 22 คน เป็นเพศชาย 5 คน คิดเป็นร้อยละ 22.73 เพศหญิง 17 คน คิดเป็นร้อยละ 77.27 ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 26-30 ปี

คิดเป็นร้อยละ 31.82 อยู่ในตำแหน่งครูคิดเป็นร้อยละ 40.91 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 81.82 และไม่ได้จบการศึกษาด้านการศึกษาพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 68.18

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน

ตารางที่ 6 แสดงค่าร้อยละของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านสาเหตุการเลือกทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

สาเหตุการเลือกทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
- ความต้องการเป็นครู	4	18.18
- ไม่ทราบล่วงหน้า (เรียกบรรจุ)	3	13.64
- จบการศึกษาด้านการศึกษาพิเศษ	4	18.18
- ต้องการมีงานทำ	11	50

จากตารางที่ 6 พบว่าการเลือกเข้ามาทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญามีสาเหตุ 4 ประการดังนี้ สาเหตุที่พบมากที่สุดคือ ต้องการมีงานทำ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ความต้องการเป็นครู จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18 จบการศึกษาด้านการศึกษาพิเศษ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18 สาเหตุที่พบน้อยที่สุด คือ ไม่ทราบล่วงหน้า (เรียกมาบรรจุ) จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 13.64

ตารางที่ 7 แสดงค่าร้อยละของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านความรู้สึกรู้สึกต่อเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

บุคลากร	ความรู้สึกรู้สึก		เหตุผลในการแสดงความรู้สึก				
	รับได้	รับไม่ได้	รับได้			รับไม่ได้	
			จบการศึกษาพิเศษ ปฐมวัย หรือประถมศึกษา	มีความตั้งใจในการทำงาน การศึกษาพิเศษ	มีลูกซึ่งมีความบกพร่องทางสติปัญญา	ไม่ทราบล่วงหน้า	ไม่เคยสัมผัสกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา
กลุ่มผู้บริหาร	100	-	-	100	-	-	-
กลุ่มครูผู้สอน	64.71	35.29	58.82	5.88	-	11.76	23.54
กลุ่มสนับสนุน	33.33	66.67	-	-	33.33	-	66.67

จากตารางที่ 7 พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้สึกได้รับรู้ได้ต่อเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โดยจำแนกได้ ดังนี้ กลุ่มผู้บริหารรับได้ คิดเป็นร้อยละ 100 โดยให้เหตุผลว่ามีความตั้งใจในการทำงานด้านการศึกษาพิเศษ กลุ่มครูผู้สอนส่วนใหญ่รับได้ คิดเป็นร้อยละ 64.71 โดยกลุ่มที่รับได้ส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่าจบการศึกษาด้านการศึกษาพิเศษ ปฐมวัย หรือประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 58.82 รองลงมาให้เหตุผลว่ามีความตั้งใจในการทำงานด้านการศึกษาพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 5.88 ส่วนที่รับไม่ได้ คิดเป็นร้อยละ 35.29 กลุ่มที่รับไม่ได้ส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่าไม่เคยสัมผัสกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา คิดเป็นร้อยละ 23.54 และรองลงมาให้เหตุผลว่าไม่ทราบล่วงหน้าจะมาบรรจุทำงาน คิดเป็นร้อยละ 11.76 กลุ่มสนับสนุนส่วนใหญ่รับไม่ได้ คิดเป็นร้อยละ 66.67 โดยกลุ่มที่รับไม่ได้ให้เหตุผลว่าไม่เคยสัมผัสกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา คิดเป็นร้อยละ 66.67 ส่วนที่รับได้ คิดเป็นร้อยละ 33.33 กลุ่มที่รับได้ให้เหตุผลว่ามีลูกซึ่งมีความบกพร่องทางสติปัญญา คิดเป็นร้อยละ 33.33

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยของบุคลากร โรงเรียนชุมพรพิชญานุกูลด้านการะงาน

กลุ่มบุคลากร	ค่าเฉลี่ยภาระงาน (ชั่วโมง / สัปดาห์)	
	งานหลัก	งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย
- กลุ่มผู้บริหาร	40	-
- กลุ่มครูผู้สอน	28.82	3.06
- กลุ่มสนับสนุน	13.33	13.33

จากตารางที่ 8 พบว่าค่าเฉลี่ยภาระงานของกลุ่มผู้บริหารในงานหลัก คือ 40 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ โดยไม่มีงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย กลุ่มครูผู้สอนในงานหลัก คือ 28.82 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ ในงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย คือ 3.06 และกลุ่มสนับสนุนในงานหลัก คือ 13.33 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ ในงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย คือ 13.33 ชั่วโมง / สัปดาห์

ตารางที่ 9 แสดงค่าร้อยละของบุคลากร โรงเรียนชุมพรพิชญานุกูลด้านงานที่รับผิดชอบโดยจำแนกตามความถนัด

งานที่รับผิดชอบ	ถนัด	ร้อยละ	ไม่ถนัด	ร้อยละ
- งานหลัก	22	100	-	-
- งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	16	72.73	6	27.27

จากตารางที่ 9 พบว่าบุคลากรได้รับมอบหมายงานหลักคือการสอนที่ตรงกับความถนัดทุกคนและงานอื่นที่ได้รับมอบหมายตรงกับความถนัด จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 72.73 ไม่ตรงกับความถนัดจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 27.27

ตารางที่ 10 แสดงค่าร้อยละของบุคลากรโรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านปริมาณงานที่รับผิดชอบ

ปริมาณงาน	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
งานหลัก		
- มากเกินไป	2	9.09
- เหมาะสม	19	86.36
- น้อยเกินไป	1	4.55
งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย		
- มากเกินไป	15	68.18
- เหมาะสม	6	27.27
- น้อยเกินไป	1	4.55

จากตารางที่ 10 พบว่าบุคลากรให้ความเห็นถึงปริมาณงานหลักว่าอยู่ในระดับมากเกินไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 ในระดับเหมาะสม จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 86.36 ในระดับน้อยเกินไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55 และปริมาณงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมากเกินไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 68.18 ในระดับเหมาะสม 6 คน คิดเป็นร้อยละ 27.27 ในระดับน้อยเกินไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55

ตารางที่ 11 แสดงค่าร้อยละของบุคลากรโรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านความเห็นเกี่ยวกับความแตกต่างของโรงเรียนประจำและโรงเรียนไป - กลับ

บุคลากร	ความคิดเห็น		เหตุผล			
	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	สังคมแบบไม่เป็นส่วนตัว	ภาระของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น	โอกาสที่ครูจะให้ความรู้แก่เด็กมีมากขึ้น	ขาดการติดต่อกับผู้ปกครอง
กลุ่มผู้บริหาร	100	-	-	-	100	-
กลุ่มครูผู้สอน	100	-	17.65	41.18	35.29	5.88
กลุ่มสนับสนุน	100	-	-	100	-	-

จากตารางที่ 11 พบว่าบุคลากรให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในโรงเรียนประจำโดยทุกคนมีความเห็นที่แตกต่างกัน สามารถจำแนกได้ ดังนี้ กลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่าแตกต่างกัน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยให้เหตุผลว่าเป็นโอกาสที่ครูให้ความรู้แก่เด็กมีมากขึ้น คิดเป็นร้อยละ

100 กลุ่มผู้สอนมีความเห็นว่าแตกต่างกัน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่าภาระของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 41.18 รองลงมาให้เหตุผลว่าเป็นโอกาสที่ครูจะให้ความรู้กับเด็กมากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 35.29 ให้เหตุผลว่าสังคมแบบไม่เป็นส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 17.65 และน้อยที่สุดให้เหตุผลว่าขาดการติดต่อกับผู้ปกครอง คิดเป็นร้อยละ 5.88 กลุ่มสนับสนุนมีความเห็นว่าแตกต่างกัน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยให้เหตุผลว่าภาระของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 12 แสดงเหตุผลของบุคลากร โรงเรียนหุมพรปัญญานุกูลด้านความแตกต่างของการสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา กับเด็กปกติ

บุคคลที่	เหตุผล
1	รู้สึกว่าการสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาคือเด็กปกติคนหนึ่งทำให้เด็กมีความรู้มากขึ้น
2	การสอนต้องขอยกงานให้มากขึ้น อาจทำให้ครูรู้สึกเหนื่อย แต่เมื่อเห็นเด็กมีการพัฒนาครูก็มีกำลังใจในการสอน
3	อยากให้สิ่งที่ดีกับเด็กมากกว่านี้ เพราะเด็กพิการเป็นเด็กที่ขาดโอกาส
4	ในการที่จะพัฒนาเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาให้บรรลุเป้าหมายเป็นเรื่องที่นานและค่อนข้างยาก
5	ครูต้องมีความเข้าใจเด็ก คำนึงถึงศักยภาพและความสามารถ เน้นการช่วยเหลือให้เด็กช่วยตนเองให้มากกว่านี้
6	การจบการศึกษาพิเศษ ทำให้ค่อนข้างเข้าใจในการเรียนการสอนและคุ้นเคยกับเด็กพิการ
7	เป็นธรรมชาติของเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาที่จะมีการพัฒนาที่ช้ากว่าปกติ
8	ในการสอน ครูต้องใช้เวลากับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มากกว่าเด็กปกติทั่วไป
9	สอนง่ายกว่าเด็กปกติ เพราะไม่ต้องเน้นเนื้อหาหนัก
10	ไม่ยาก เพียงอาศัยความเข้าใจ ครูไม่ควรวางเป้าหมายสูงเกินไป
11	ถ้าครูเขียนแผนอย่างสม่ำเสมอ และสอนตามที่วางแผนไว้ เด็กจะได้รับการพัฒนาเช่นกัน
12	รู้สึกดีใจที่เด็กทำได้ตามที่ครูสอน
13	ครูต้องดูแลเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาให้มากกว่าเด็กปกติ เพราะถือว่าเป็นกลุ่มที่ขาดโอกาส

ตารางที่ 12 แสดงเหตุผลของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านความแตกต่างของการสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญากับเด็กปกติ (ต่อ)

บุคคลที่	เหตุผล
14	ครูต้องใจเย็น ไม่คาดหวัง อาศัยสื่อในการสอนมากกว่าเด็กปกติ
15	การเรียนการสอน ครูจะให้ไม่ได้ไม่เต็มเท่าเด็กปกติ ต้องดูศักยภาพ ข้นสอนซ้ำ บางทีก็เหนื่อยกับการสอนซ้ำ
16	ต้องอาศัยเวลาและความเข้าใจระหว่างครูกับเด็ก
17	เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาทำให้ครูใจเย็นขึ้น ครูต้องปรับตัวให้เข้ากับเด็ก ในขณะที่โรงเรียนปกติเด็กต้องปรับตัวเข้าหาครู
18	ในฐานะครูพลศึกษา การออกกำลังกายเป็นสิ่งสำคัญกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา
19	หางานง่ายๆให้ทำ เด็กจะสามารถทำได้ สามารถช่วยงานได้เหมือนเด็กปกติ
20	สื่อสาร บอกกล่าวยากกว่าเด็กปกติ
21	ต้องมีการสร้างความสามัคคี และความสามารถให้กับบุคลากร ในการพัฒนามากกว่าเด็กปกติ
22	จำเป็นต้องมีการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและเตรียมความพร้อมมากกว่าเด็กปกติ

จากตารางที่ 12 พบว่าบุคลากรให้เหตุผลซึ่งแสดงความรู้สึกถึงความแตกต่างของการจัดการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญากับเด็กปกติ โดยบุคลากรทุกคนให้เหตุผลเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในเชิงบวกและมีความเข้าใจในสภาพความบกพร่องของเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาได้เป็นอย่างดี

4.3 สถานะต่างๆของบุคลากร

4.3.1 สถานะทางกาย

ตารางที่ 13 แสดงค่าร้อยละของบุคลากร โรงเรียนชุมชนพรปัญญาอุดตันสถานะทางกาย

บุคคลที่	ประวัติการเจ็บป่วยย้อนหลังปี		ปัจจุบันสุขภาพโดยรวมของท่านเป็นอย่างไร		มีอาการเจ็บป่วยทางกายจากการทำงานหรือไม่	
	สถานะปกติ	มีอาการเจ็บป่วย	สถานะปกติ	มีอาการเจ็บป่วย	สถานะปกติ	มีอาการเจ็บป่วย
1	ปกติ		ปกติ		ไม่มี	
2	ปกติ		ปกติ			ปวดหัว, มึนงง
3		ภูมิแพ้	ดีขึ้น			ปวดกล้ามเนื้อ
4		ภูมิแพ้	ดีขึ้น			ปวดหัว ปวดไหล่ ปวดหลัง
5		มีภาวะหายใจไวผิดปกติ (เป็นเมื่อเหนื่อย เครียด)	ปกติ			ปวดไหล่
6	ปกติ		*ปกติ		ไม่มี	
7		ภูมิแพ้	ดีขึ้น			ปวดหัว,ปวดตะบัก
8	ปกติ			เหนื่อยง่ายขึ้น		ปวดต้นคอ,ตาคระตึก
9		ภูมิแพ้	ดีขึ้น			ปวดตะบัก,ปวดตา
10	ปกติ		ปกติ		ไม่มี	
11	ปกติ			ร่างกายอ่อนแอลง	ไม่มี	
12	ปกติ			ร่างกายอ่อนแอลง		ปวดหลังปวดเอว

ตารางที่ 13 แสดงค่าร้อยละของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญาคุณด้านสภาวะทางกาย(ต่อ)

บุคคลที่	ประวัติการเจ็บป่วยย้อนหลัง 3 ปี		ปัจจุบันสุขภาพโดยรวมของท่านเป็นอย่างไร		มีอาการเจ็บป่วยทางกายจากการทำงานหรือไม่	
	สภาวะปกติ	มีอาการเจ็บป่วย	สภาวะปกติ	มีอาการเจ็บป่วย	สภาวะปกติ	มีอาการเจ็บป่วย
11	ปกติ			ร่างกายอ่อนแอ	ไม่มี	
12	ปกติ			ร่างกายอ่อนแอ		ปวดหลังปวดเอว
13	ปกติ		ปกติ		ไม่มี	
14	ปกติ			เหนื่อยง่ายขึ้น		ปวดหัว, อาเจียน
18	ปกติ		ปกติ		ไม่มี	
19		เลือดจาง		เหนื่อยง่ายขึ้นร่างกายอ่อนแอ		ปวดหลัง, เวียนหัว
20	ปกติ			ร่างกายอ่อนแอ		ปวดหลัง
21	ปกติ		ปกติ		ไม่มี	
22	ปกติ		ปกติ		ไม่มี	
รวม	16	6	14	8	8	14
ร้อยละ	72.73	27.27	63.64	36.36	36.36	63.64

จากตารางที่ 13 พบว่าบุคลากร 22 คน มีประวัติการเจ็บป่วยย้อนหลัง 3 ปีถึงปัจจุบัน ร้อยละ 27.27 ส่วนใหญ่เป็นโรคภูมิแพ้ สุขภาพโดยรวมของบุคลากรมีร่างกายที่อ่อนแอ และเหนื่อยง่ายร้อยละ 36.36 มีอาการปวดบริเวณต่างๆของร่างกายจากการทำงานร้อยละ 63.64 ของกลุ่มตัวอย่าง

จากตารางที่ 13 พบว่าบุคลากร 22 คน มีประวัติการเจ็บป่วยย้อนหลัง 3 ปีถึงปัจจุบัน ร้อยละ 27.27 ส่วนใหญ่เป็นโรคมะเร็งเต้านม สุขภาพโดยรวมของบุคลากรมีร่างกายที่อ่อนแอ และเหนื่อยง่ายร้อยละ 36.36 มีอาการปวดบริเวณต่างๆของร่างกายจากการทำงานร้อยละ 63.64 ของกลุ่มตัวอย่าง

4.3.2 สภาพทางจิตใจ

ตารางที่ 14 แสดงค่าร้อยละของบุคลากรโรงเรียนชุมพรพิชญานุศุลด้านความรู้สึกของการทำงาน

บุคลากร	ความรู้สึก				เหตุผล			
	ต้องการทำให้ดีกว่านี้	พอใจ	เฉย	เครียดเหนื่อย	สนุกกับการสอนและต้องการพัฒนางาน	สามารถพัฒนาเด็กได้	เป็นงานที่ได้รับ การยอมรับ	เป็นงานที่ต้องทำด้วยความตั้งใจ
กลุ่มผู้บริหาร	100					100		
กลุ่มครูผู้สอน	11.76	88.24			33.33	40	6.67	20
กลุ่มสนับสนุน		33.33	33.33	33.33			100	

จากตารางที่ 14 พบว่าบุคลากรแสดงความรู้สึกเกี่ยวกับการทำงาน โดยสามารถจำแนกได้ ดังนี้ กลุ่มผู้บริหารมีความรู้สึกว่าการทำให้ดีกว่านี้ คิดเป็นร้อยละ 100 โดยให้เหตุผลว่าสามารถพัฒนาเด็กได้ คิดเป็นร้อยละ 100 กลุ่มครูผู้สอนส่วนใหญ่มีความรู้สึกพอใจในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 88.24 รองลงมา มีความรู้สึกว่าการทำให้ดีขึ้นกว่านี้ คิดเป็นร้อยละ 11.76 โดยส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่าสามารถพัฒนาเด็กได้ คิดเป็นร้อยละ 40 รองลงมาให้เหตุผลว่าสนุกกับการสอนและต้องการพัฒนาเด็ก คิดเป็นร้อยละ 33.33 ให้เหตุผลว่าเป็นงานที่ต้องทำด้วยความตั้งใจ คิดเป็นร้อยละ 20 และน้อยที่สุดให้เหตุผลว่าเป็นงานที่ได้รับการยอมรับ คิดเป็นร้อยละ 6.67 กลุ่มสนับสนุนมีความรู้สึกในระดับที่เท่ากัน ใน 3 ด้านคือ มีความรู้สึกพอใจ เฉยและเครียดเหนื่อย ทุกด้านคิดเป็นร้อยละ 33.33 โดยให้เหตุผลว่าเป็นงานที่ได้รับการยอมรับ คิดเป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 15 แสดงค่าร้อยละของบุคลากรโรงเรียนชุมพรพิชญานุศุลด้านความคาดหวังในการทำงาน

ความคาดหวังในการทำงาน	ร้อยละ
- ต้องการให้เด็กได้รับการพัฒนา	45.45
- ต้องการให้ระบบการทำงานเป็นไปอย่างถูกต้อง	4.55
- ต้องการให้งานที่ตนเองรับผิดชอบสำเร็จด้วยดี	50

จากตารางที่ 15 พบว่าความคาดหวังในการทำงานของบุคลากร สามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ ส่วนใหญ่มีความคาดหวังให้งานที่ตนเองรับผิดชอบสำเร็จด้วยดี คิดเป็นร้อยละ 50

รองลงมามีความคาดหวังให้เด็กได้รับการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 45.45 และอันดับสุดท้ายต้องการให้ระบบการทำงานเป็นไปอย่างถูกต้อง คิดเป็นร้อยละ 4.55

ตารางที่ 16 แสดงค่าร้อยละของบุคลากรโรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ และเสนอความคิดเห็นต่อการทำงาน

ภาระงาน	ระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
- งานหลัก	100	-	-
- งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	27.27	22.73	50

จากตารางที่ 16 พบว่าบุคลากรมีความเห็นในการมีส่วนร่วมตัดสินใจและเสนอความคิดเห็นต่อการทำงาน ดังนี้ งานหลัก บุคลากรทั้งหมดมีความเห็นว่ามีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 100 และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ส่วนใหญ่มีความเห็นว่ามีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมามีความเห็นว่ามีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 27.73 และอันดับสุดท้ายมีความเห็นว่ามีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 22.27

ตารางที่ 17 แสดงค่าร้อยละของบุคลากรโรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านผลที่เกิดกับบุคลากรจากการสอน/ดูแลเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาอย่างสม่ำเสมอ

ผลที่เกิดกับบุคลากรจากการสอน/ดูแลเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาอย่างสม่ำเสมอ	ร้อยละ
- ไม่ส่งผล / เฉย	22.73
- เครียด / เหนื่อย	27.27
- ไม่แตกต่างจากเด็กปกติ	18.18
- มีโอกาสได้ให้สิ่งที่ดีและมีประโยชน์แก่เด็ก	13.64
- ทำให้ครูเป็นคนใจเย็นมากขึ้น	4.55
- มีความสุขที่อยู่กับเด็ก	13.64

จากตารางที่ 17 พบว่าผลที่เกิดกับบุคลากรจากการสอน/ดูแลเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาอย่างสม่ำเสมอ สามารถจำแนกได้ ดังนี้ ส่วนใหญ่ผลที่เกิดขึ้นคือ เครียด และ

เหนือ คิดทางสถิติปัญญอย่างสม่ำเสมอ สามารถจำแนกได้ ดังนี้ ส่วนใหญ่ผลที่เกิดขึ้นคือ เครียด และเหนือ คิดเป็นร้อยละ 27.27 รองลงมาคือ ไม่ส่งผล / เฉย คิดเป็นร้อยละ 22.73 และอันดับสุดท้าย คือ ทำให้ครูเป็นคนใจเย็นมากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 4.55

ตารางที่ 18 แสดงค่าร้อยละของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ขวัญและกำลังใจในการทำงาน	ร้อยละ
- มาก	36.36
- ปานกลาง	50
- น้อย	13.64

จากตารางที่ 18 พบว่าบุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนี้ ส่วนใหญ่มีขวัญและกำลังใจในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาขวัญและกำลังใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 36.36 และอันดับสุดท้ายมีขวัญและกำลังใจในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 13.64

4.3.3 สภาวะทางอารมณ์

ตารางที่ 19 แสดงค่าร้อยละของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านพื้นฐานทางอารมณ์

พื้นฐานทางอารมณ์	จำนวน	ร้อยละ
- นุญเฉียว	2	9.09
- ร่าเริง ไม่เครียด	18	81.82
- สุขุม	1	4.55
- เก็บกด	1	4.55

จากตารางที่ 19 พบว่าบุคลากรมีพื้นฐานอารมณ์ที่แตกต่างกัน โดยส่วนใหญ่มีพื้นฐานอารมณ์ร่าเริง ไม่เครียด คิดเป็นร้อยละ 81.82 รองลงมามีพื้นฐานอารมณ์นุญเฉียว คิดเป็นร้อยละ 9.09 และอันดับสุดท้ายมีพื้นฐานอารมณ์สุขุม และเก็บกด โดยทั้ง 2 แบบคิดเป็นร้อยละ 4.55 เท่ากัน

ตารางที่ 20 แสดงค่าร้อยละของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์เมื่อพบปัญหาในการทำงาน

การเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์	ร้อยละ
มี	
- มาก	31.82
- ปานกลาง	22.75
- น้อย	45.45
ไม่มี	-

จากตารางที่ 20 พบว่าบุคลากรมีผลการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์เมื่อพบปัญหาในการทำงานทุกคน โดยจำแนกได้ ดังนี้ ส่วนใหญ่มีการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 45.45 รองลงมา มีการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 31.82 และอันดับสุดท้ายมีการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 22.75

ตารางที่ 21 แสดงค่าร้อยละของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านสถานการณ์ที่ส่งผลต่ออารมณ์

สถานการณ์ที่ส่งผลต่ออารมณ์	ร้อยละ
- ความคิดเห็นไม่ตรงกันระหว่างผู้ร่วมงาน	72.73
- ภาระความรับผิดชอบต่อกัน	13.64
- เรื่องส่วนตัวของนักเรียน	4.55
- ทำไม่ได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้	4.55
- ความเหนื่อยล้าจากการทำงาน	4.55

จากตารางที่ 21 พบว่าสถานการณ์มีผลต่อบุคลากรที่แตกต่างกัน ดังนี้ ส่วนใหญ่สถานการณ์ที่ส่งผลต่ออารมณ์ของบุคลากร คือ ความคิดเห็นไม่ตรงกันระหว่างผู้ร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ 72.73 รองลงมา เป็นสถานการณ์ภาระความรับผิดชอบต่อกัน คิดเป็นร้อยละ 13.64 และอันดับสุดท้ายเป็นสถานการณ์เรื่องส่วนตัวของนักเรียน ทำไม่ได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ และความเหนื่อยล้าจากการทำงาน โดยทั้ง 3 สถานการณ์คิดเป็นร้อยละ 4.55 เท่ากัน

ตารางที่ 22 แสดงค่าร้อยละของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านการแสดงออกทางอารมณ์

การแสดงออกทางอารมณ์	ร้อยละ
เหมาะสม	
- มาก	45.45
- ปานกลาง	45.45
- น้อย	9.1
ไม่เหมาะสม	-

จากตารางที่ 22 พบว่าการแสดงออกทางอารมณ์ของบุคลากรทุกคนมีความเหมาะสม โดยสามารถจำแนกได้ ดังนี้ ส่วนใหญ่มีการแสดงออกทางอารมณ์ที่เหมาะสมในระดับ มากและปานกลาง โดยทั้ง 2 ด้านคิดเป็นร้อยละ 45.45 เท่ากัน และอันดับสุดท้ายในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 9.1

4.3.4 สถานะทางสังคม

ตารางที่ 23 แสดงค่าร้อยละของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านความเห็นเกี่ยวกับผลของการทำงานที่มีต่อการให้เวลากับตนเอง ครอบครัว และเพื่อน

บุคลากร	ความคิดเห็น		เหตุผลในการแสดงความคิดเห็น				
	ส่งผล	ไม่ส่งผล	ส่งผล			ไม่ส่งผล	
			เฉพาะในช่วงที่มีงานหรือกิจกรรมมาก	โรงเรียนขาดการวางแผนงานและกิจกรรม	มีหน้าที่ดูแลนักเรียนในหอพัก	สามารถบริหารจัดการเวลาได้	เคยอยู่หอพักซึ่งเป็นช่วงที่ส่งผลกระทบ
กลุ่มผู้บริหาร	-	100	-	-	-	100	-
กลุ่มครูผู้สอน	50	50	35.71	14.29	-	28.57	21.43
กลุ่มสนับสนุน	66.67	33.33	-	-	66.67	33.33	-

จากตารางที่ 23 พบว่าบุคลากรให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการทำงานที่มีผลต่อการให้เวลากับตนเอง ครอบครัว และเพื่อนโดยมีความเห็นที่แตกต่างกัน สามารถจำแนกได้ ดังนี้ กลุ่มผู้บริหาร

มีความเห็นว่าการทำงานไม่ส่งผลต่อการให้เวลากับสิ่งอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 100 โดยให้เหตุผลว่าสามารถบริหารจัดการเวลาได้ คิดเป็นร้อยละ 100 กลุ่มครูผู้สอนมีความเห็นว่าส่งผลและไม่ส่งผล คิดเป็นร้อยละ 50 เท่ากัน โดยกลุ่มที่มีความเห็นว่าส่งผลส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่าเฉพาะในช่วงที่มีงานหรือกิจกรรมมาก คิดเป็นร้อยละ 35.71 รองลงมาให้เหตุผลว่าโรงเรียนขาดการวางแผนงานและกิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 14.29 กลุ่มที่มีความเห็นว่าไม่ส่งผลส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่าสามารถบริหารจัดการเวลาได้ คิดเป็นร้อยละ 28.57 รองลงมาให้เหตุผลว่าเคยอยู่หอพักซึ่งเป็นช่วงที่ส่งผลกระทบ คิดเป็นร้อยละ 21.43 กลุ่มสนับสนุนส่วนใหญ่มีความเห็นว่าส่งผล คิดเป็นร้อยละ 66.67 ส่วนที่มีความเห็นว่าไม่ส่งผล คิดเป็นร้อยละ 33.33 โดยกลุ่มที่มีความเห็นว่าส่งผลส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่ามีหน้าที่ดูแลนักเรียนในหอพัก คิดเป็นร้อยละ 66.67 และกลุ่มที่มีความเห็นว่าไม่ส่งผลให้เหตุผลว่าสามารถบริหารจัดการเวลาได้ คิดเป็นร้อยละ 33.33

ตารางที่ 24 แสดงค่าร้อยละของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านงานส่งผลต่อความมีอิสระในชีวิต

งานส่งผลต่อความมีอิสระในชีวิต	ร้อยละ
- ส่งผลต่อความมีอิสระในชีวิต	68.18
- ไม่ส่งผลต่อความมีอิสระในชีวิต	31.82

จากตารางที่ 24 พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความเห็นว่างานส่งผลต่อความมีอิสระในชีวิต คิดเป็นร้อยละ 68.18 และส่วนที่มีความเห็นว่างานไม่ส่งผลต่อความมีอิสระในชีวิต คิดเป็นร้อยละ 31.82

ตารางที่ 25 แสดงค่าร้อยละของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านการทำงานนอกเวลาส่งผลต่อฐานะทางเศรษฐกิจ

บุคลากร	ผลต่อฐานะทางเศรษฐกิจ		เหตุผลเพิ่มเติม	
	มี	ไม่มี	มีผลและมีแผนการหารายได้พิเศษ	ไม่มีผลและยังไม่ได้พิจารณาหารายได้พิเศษ
กลุ่มผู้บริหาร	-	100	-	100
กลุ่มครูผู้สอน	41.18	58.82	41.18	58.82
กลุ่มสนับสนุน	-	100	-	100

จากตารางที่ 25 พบว่าบุคลากรให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานนอกเวลาที่ส่งผลต่อฐานะทางเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน สามารถจำแนกได้ ดังนี้ กลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่าการทำงานนอกเวลาไม่มีผลต่อการสร้างฐานะทางเศรษฐกิจ คิดเป็นร้อยละ 100 โดยให้เหตุผลว่าไม่มีผลและไม่มี การคิดหารายได้พิเศษ คิดเป็นร้อยละ 100 กลุ่มครูผู้สอนส่วนใหญ่มีความเห็นว่ามีผล คิดเป็น ร้อยละ 58.82 ส่วนที่มีความเห็นว่ามีผล คิดเป็นร้อยละ 41.18 โดยส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่ายังไม่มีผล และไม่มี การคิดหารายได้พิเศษ คิดเป็นร้อยละ 58.82 อีกส่วนหนึ่งให้เหตุผลว่ามีผลและมีแผนการ หารายได้พิเศษ คิดเป็นร้อยละ 41.18 กลุ่มสนับสนุนส่วนใหญ่มีความเห็นว่ามีผล คิดเป็นร้อยละ 100 โดยให้เหตุผลว่าไม่มีผลและยังไม่คิดหารายได้พิเศษ คิดเป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 26 แสดงค่าร้อยละของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญาคุณด้านความมั่นคงทางอาชีพ

บุคลากร	ความมั่นคงทางอาชีพ		เหตุผล		
			มี	ไม่มี	
	มี	ไม่มี	รับราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ
กลุ่มผู้บริหาร	100	-	100	-	-
กลุ่มครูผู้สอน	52.94	47.06	52.94	47.06	-
กลุ่มสนับสนุน		100	-	-	100

จากตารางที่ 26 พบว่าบุคลากรให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงทางอาชีพที่แตกต่างกัน สามารถจำแนกได้ ดังนี้ กลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่ามีความมั่นคงทางอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 100 โดยให้เหตุผลว่ารับราชการ คิดเป็นร้อยละ 100 กลุ่มครูผู้สอนส่วนใหญ่มีความเห็นว่ามี ความมั่นคงทางอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 52.94 ส่วนที่มีความเห็นว่ามีไม่มีความมั่นคงทางอาชีพ คิดเป็นร้อย ละ 47.06 โดยกลุ่มที่มีความเห็นว่ามีความมั่นคงให้เหตุผลว่ารับราชการ คิดเป็นร้อยละ 52.94 กลุ่ม ที่มีความเห็นว่ามีไม่มีความมั่นคงให้เหตุผลว่าเป็นพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 47.06 กลุ่ม สนับสนุนส่วนใหญ่มีความเห็นว่ามีไม่มีความมั่นคงทางอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 100 โดยให้เหตุผลว่า เป็นลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 100

4.3.5 สภาวะทางพฤติกรรม

ตารางที่ 27 แสดงค่าร้อยละของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านการมองโลกแบบเชิงบวก และเชิงลบ

บุคลากร	ลักษณะการมองโลก	
	เชิงบวก	เชิงลบ
กลุ่มผู้บริหาร	100	-
กลุ่มครูผู้สอน	100	-
กลุ่มสนับสนุน	100	-

จากตารางที่ 27 พบว่าบุคลากรมีลักษณะการมองโลกที่เหมือนกัน คือ มองโลกแบบเชิงบวก คิดเป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 28 แสดงค่าร้อยละของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านการมองโลกเชิงบวกที่มีผลต่อการทำงาน

ผลของการมองโลกเชิงบวก	ร้อยละ
- มีความสุขทางใจ	36.36
- ทำให้ปล่อยวาง	9.1
- ทำให้มีกำลังใจ	9.1
- ไม่คิดร้ายกับใคร / คิดในทางที่ดี	18.2
- เข้าใจผู้อื่นมากขึ้น	9.1
- ทำให้ไม่มีอคติ	9.1
- ทำให้ชีวิตมีความพอดี	9.1

จากตารางที่ 28 พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความเห็นที่แตกต่างในเรื่องการมองโลกเชิงบวกที่มีผลต่อการทำงาน โดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่าผลของการมองโลกเชิงบวกทำให้มีความสุขทางใจ คิดเป็นร้อยละ 36.36 รองลงมา มีความเห็นว่าผลของการมองโลกเชิงบวกทำให้ไม่คิดร้ายกับใคร และคิดในทางที่ดี คิดเป็นร้อยละ 18.2 และอันดับสุดท้ายมีความเห็นว่าผลของการมองโลกเชิงบวกทำให้ปล่อยวาง ทำให้มีกำลังใจ เข้าใจผู้อื่นมากขึ้น ทำให้ไม่มีอคติ และทำให้ชีวิตมีความพอดี โดยทุกข้อคิดเป็นร้อยละ 9.1 เท่ากัน

ตารางที่ 29 แสดงค่าร้อยละของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านการหยุดงาน โดยมีเหตุผลอันไม่สมควร

บุคลากร	การหยุดงานโดยมีเหตุผลอันไม่สมควร		สาเหตุของการหยุดงานโดยมีเหตุผลอันไม่สมควร	
	เคย	ไม่เคย	ความเบื่องาน	เหนื่อยจากงาน
กลุ่มผู้บริหาร	-	100	-	-
กลุ่มครูผู้สอน	29.41	70.59	80	20
กลุ่มสนับสนุน	-	100	-	-

จากตารางที่ 29 พบว่าบุคลากรมีลักษณะการหยุดงานโดยมีเหตุผลอันไม่สมควร ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้ กลุ่มผู้บริหารไม่เคยหยุดงานโดยมีเหตุผลอันไม่สมควร คิดเป็นร้อยละ 100 กลุ่มครูผู้สอนส่วนใหญ่ไม่เคยหยุดงานโดยมีเหตุผลอันไม่สมควร คิดเป็นร้อยละ 70.59 ส่วนที่เคยหยุดงานโดยมีเหตุผลอันไม่สมควร คิดเป็นร้อยละ 29.41 โดยส่วนใหญ่สาเหตุของการหยุดงานโดยมีเหตุผลอันไม่สมควรเกิดจากความเบื่องาน คิดเป็นร้อยละ 80 และเกิดจากความเหนื่อยจากงาน คิดเป็นร้อยละ 20 กลุ่มสนับสนุนไม่เคยหยุดงานโดยมีเหตุผลอันไม่สมควร คิดเป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 30 แสดงค่าร้อยละของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านความผิดพลาดที่เกิดจากความเหนื่อยล้าจากการทำงาน

บุคลากร	ผิดพลาดจากความเหนื่อยล้า		ตัวอย่างงานที่เกิดความผิดพลาด		
	เคย	ไม่เคย	งานเอกสาร	การดูแลเด็ก	การจัดระบบของตนเอง
กลุ่มผู้บริหาร	100	-	100	-	-
กลุ่มครูผู้สอน	100	-	94.11	-	5.9
กลุ่มสนับสนุน	100	-	-	100	-

จากตารางที่ 30 พบว่าบุคลากรทุกกลุ่มมีลักษณะความผิดพลาดจากความเหนื่อยล้าจากการทำงานทุกคน โดยมีตัวอย่างงานที่เกิดความผิดพลาด คือ กลุ่มผู้บริหารจะเกิดความผิดพลาดในงาน

เอกสาร คิดเป็นร้อยละ 100 กลุ่มครูผู้สอนส่วนใหญ่จะเกิดความผิดพลาดงานเอกสาร คิดเป็นร้อยละ 94.11 รองลงมาเกิดความผิดพลาดจากการจัดระบบของตนเอง คิดเป็นร้อยละ 5.9 กลุ่มสนับสนุนจะเกิดความผิดพลาดในการดูแลเด็ก คิดเป็นร้อยละ 100

4.4 ผลกระทบที่เกิดจากสถานะต่างๆของบุคลากร

4.4.1 ผลกระทบต่อสถานะทางกาย

ตารางที่ 31 แสดงค่าร้อยละของบุคลากรโรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านผลต่อสถานะทางกายจากการทำงาน

ผลของสถานะทางกายที่เกิดจากการทำงาน	ร้อยละ
- มีผลต่อสถานะทางกาย	36.36
- ไม่มีผลต่อสถานะทางกาย	63.64

จากตารางที่ 31 พบว่าการทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาามีผลต่อสถานะทางกายของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 36.36 และไม่มีผลต่อสถานะทางกายของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 63.64

ตารางที่ 32 แสดงค่าร้อยละของบุคลากรโรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านผลต่อสถานะทางจิตใจจากการทำงาน

ผลของสถานะทางจิตใจที่เกิดจากการทำงาน	ร้อยละ
- มีผลต่อสถานะทางจิตใจ	77.27
- ไม่มีผลต่อสถานะทางจิตใจ	22.73

จากตารางที่ 32 พบว่าการทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาามีผลต่อสถานะทางจิตใจของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 77.27 และไม่มีผลต่อสถานะจิตใจของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 22.73

ตารางที่ 33 แสดงค่าร้อยละของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านผลต่อสภาวะทางอารมณ์
จากการทำงาน

ผลของสภาวะทางอารมณ์ที่เกิดจากการทำงาน	ร้อยละ
- มีผลต่อสภาวะทางอารมณ์	90.01
- ไม่มีผลต่อสภาวะทางอารมณ์	9.09

จากตารางที่ 33 พบว่าการทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญามีผลต่อสภาวะทางอารมณ์ของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 90.01 และไม่มีผลต่อสภาวะทางอารมณ์ของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 9.09

ตารางที่ 34 แสดงค่าร้อยละของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านผลของสภาวะทางสังคมจากการทำงาน

ผลของสภาวะทางสังคมที่เกิดจากการทำงาน	ร้อยละ
- มีผลต่อสภาวะทางสังคม	81.82
- ไม่มีผลต่อสภาวะทางสังคม	18.18

จากตารางที่ 34 พบว่าการทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญามีผลต่อสภาวะทางสังคมของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 81.82 และไม่มีผลต่อสภาวะทางสังคมของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 18.18

ตารางที่ 35 แสดงค่าร้อยละของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านผลของสภาวะทางพฤติกรรมจากการทำงาน

ผลของสภาวะทางพฤติกรรมที่เกิดจากการทำงาน	ร้อยละ
- มีผลต่อสภาวะทางพฤติกรรม	77.27
- ไม่มีผลต่อสภาวะทางพฤติกรรม	22.73

จากตารางที่ 35 พบว่าการทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญามีผลต่อสภาวะทางพฤติกรรมของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 77.27 และไม่มีผลต่อสภาวะทางพฤติกรรมของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 22.73

ตารางที่ 36 แสดงค่าร้อยละของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานที่มีผลต่อสภาวะทางกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และพฤติกรรม

บุคคลที่	สภาวะต่างๆของบุคลากร				
	กาย	จิตใจ	อารมณ์	สังคม	พฤติกรรม
1	-	✓	✓	-	✓
2	✓	✓	✓	-	✓
3	✓	✓	✓	-	-
4	✓	✓	✓	✓	✓
5	✓	✓	✓	✓	✓
6	-	✓	✓	✓	-
7	✓	✓	✓	✓	✓
8	✓	-	✓	✓	✓
9	✓	✓	✓	✓	✓
10	-	-	-	-	-
11	-	✓	-	✓	✓
12	✓	-	✓	✓	✓
13		-	✓	✓	✓
14	✓	✓	✓	✓	✓
15	✓	✓	✓	✓	✓
16	✓	✓	✓	✓	✓
17	✓	✓	✓	✓	✓
18		✓	✓	✓	
19	✓	✓	✓	✓	✓
20	✓	✓	✓	✓	✓
21	-	✓	✓	✓	-
22	-	-	✓	✓	✓
รวม	14	17	20	18	17
ร้อยละ	63.64	77.27	90.91	81.82	77.27

จากตารางที่ 36 พบว่าบุคลากรที่มีความคิดเห็นว่าการทำงานมีผลทั้งสภาวะทางกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และพฤติกรรม มีจำนวน 10 คน โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการทำงานมีผลต่อสภาวะทางอารมณ์ จำนวน 20 คน รองลงมามีความคิดเห็นว่าการทำงานมีผลต่อสภาวะทางสังคม จำนวน 18 คน และอันดับสุดท้ายมีความคิดเห็นว่าการทำงานมีผลต่อสภาวะทางร่างกาย จำนวน 14 คนเท่ากัน

4.5 วิธีการจัดการกับปัญหา / การข้ามผ่านปัญหา

ตารางที่ 37 แสดงค่าร้อยละของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านหลักการในการทำงาน

หลักการในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
- ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด	7	31.82
- ให้กำลังใจกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	1	4.55
- ให้ความสำคัญกับนักเรียนมากที่สุด	4	18.18
- ทำในสิ่งที่ดีและถูกต้อง	2	9.09
- ทำงานให้เสร็จในแต่ละวัน	3	13.64
- ระบบงานชัดเจน	1	4.55
- อดทนให้เวลากับงาน	3	13.64
- มองวันข้างหน้าไม่เสียดายวันที่ผ่านมา	1	4.55

จากตารางที่ 37 พบว่าบุคลากรมีหลักการการทำงานที่แตกต่างกัน โดยสามารถจำแนกได้ ดังนี้ ส่วนใหญ่บุคลากรมีหลักการการทำงานโดยทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด คิดเป็นร้อยละ 31.82 รองลงมามีหลักการการทำงานโดยให้ความสำคัญกับนักเรียนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 18.18 มีหลักการการทำงานโดยทำงานให้เสร็จในแต่ละวันและอดทนให้เวลากับงาน คิดเป็นร้อยละ 13.64 เท่ากัน มีหลักการการทำงานโดยทำในสิ่งที่ดีและถูกต้อง คิดเป็นร้อยละ 9.09 และอันดับสุดท้ายมีหลักการการทำงานโดยให้กำลังใจกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ระบบงานชัดเจนและมองวันข้างหน้าไม่เสียดายวันที่ผ่านมา คิดเป็นร้อยละ 4.55 เท่ากัน

ตารางที่ 38 แสดงค่าร้อยละของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านความต้องการปรับเปลี่ยนให้เกิดความสมดุล

บุคลากร	สิ่งที่ต้องการปรับเปลี่ยนให้เกิดความสมดุลในงาน			
	ด้านตนเอง	ด้านการทำงาน	ด้านนักเรียน	ด้านระบบบริหาร
กลุ่มผู้บริหาร	-	-	-	100
กลุ่มครูผู้สอน	23.53	41.18	17.65	17.65
กลุ่มสนับสนุน	-	33.33	66.67	-

จากตารางที่ 38 พบว่าบุคลากรทุกกลุ่มมีความต้องการปรับเปลี่ยนให้เกิดความสมดุลในงาน โดยสามารถจำแนกสิ่งที่ต้องการปรับเปลี่ยนได้ ดังนี้ กลุ่มผู้บริหารต้องการให้มีการปรับเปลี่ยนให้เกิดความสมดุลใน ด้านระบบบริหาร คิดเป็นร้อยละ 100 กลุ่มครูผู้สอนส่วนใหญ่ต้องการให้มีการปรับเปลี่ยนให้เกิดความสมดุลด้านการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 41.18 รองลงมา ต้องการปรับเปลี่ยนด้านตนเอง คิดเป็นร้อยละ 23.53 อันดับสุดท้ายต้องการปรับเปลี่ยนด้านนักเรียนและระบบบริหาร คิดเป็นร้อยละ 17.65 เท่ากัน กลุ่มสนับสนุนส่วนใหญ่ต้องการให้มีการปรับเปลี่ยนด้านนักเรียน คิดเป็นร้อยละ 66.67 และอันดับสุดท้ายต้องการปรับเปลี่ยนด้านการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 33.33

ตารางที่ 39 แสดงค่าร้อยละของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลด้านระดับการควบคุมสติในการเผชิญปัญหา

การควบคุมสติในการเผชิญปัญหา	ร้อยละ
- มาก	40.91
- ปานกลาง	54.55
- น้อย	4.55

จากตารางที่ 39 พบว่าบุคลากรทุกคนมีความสามารถในการควบคุมสติเมื่อต้องเผชิญปัญหา โดยส่วนใหญ่สามารถควบคุมสติได้ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 54.55 รองลงมา

ความสามารถในการควบคุมสติได้ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 40.91 และอันดับสุดท้ายมีความสามารถในการควบคุมสติได้ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 4.55

ตารางที่ 40 แสดงค่าร้อยละของบุคลากรโรงเรียนชุมพรพิชญ์ฯ ด้านลักษณะการปรับตัวในการทำงาน

บุคลากร	ไม่ปรับตัว	ปรับตัวโดยไม่เสียความเป็นตัวเอง	ปรับวิธีคิด	ปรับให้เข้ากับสถานการณ์	ปรับให้ตนเองอยู่รอด
กลุ่มผู้บริหาร	-	-	50	50	-
กลุ่มครูผู้สอน	5.9	17.65	17.65	35.30	23.53
กลุ่มสนับสนุน	-	-	-	100	-

จากตารางที่ 40 พบว่าบุคลากรทุกกลุ่มมีลักษณะการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน โดยสามารถจำแนกได้ ดังนี้ กลุ่มผู้บริหารจะมีการปรับตัวในด้านการปรับวิธีคิด และปรับให้เข้ากับสถานการณ์ คิดเป็นร้อยละ 50 เท่ากัน กลุ่มครูผู้สอนส่วนใหญ่จะมีการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ คิดเป็นร้อยละ 35.30 รองลงเป็นการปรับให้ตนเองอยู่รอด คิดเป็นร้อยละ 23.53 เป็นการปรับตัวโดยไม่เสียความเป็นตัวเองและปรับวิธีคิด คิดเป็นร้อยละ 17.65 เท่ากัน อันดับสุดท้ายไม่ปรับตัว คิดเป็นร้อยละ 5.9 กลุ่มสนับสนุนจะมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ คิดเป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 41 แสดงวิธีการจัดการกับปัญหาของบุคลากรโรงเรียนชุมพรพิชญ์ฯ

บุคคลที่	ลักษณะการจัดการกับปัญหา
1	หยุดคิด เมื่อมีสติกลับมาคิดทบทวน
2	มองว่าปัญหาเกิดจากตนเองหรือไม่
3	แก้ปัญหาโดยการตัดปัญหาในสิ่งที่เราแก้ไขไม่ได้
4	ดูที่สาเหตุของปัญหา
5	ดูว่าปัญหาเกิดจากอะไร คิดทบทวน
6	หยุดก่อน ถ้าปัญหานั้นสามารถแก้ไขได้ในขณะนั้นก็แก้ไขด้วยตนเอง
7	ดูที่สาเหตุว่าเกิดจากอะไร
8	หาที่สงบ เพื่อคิดแก้ปัญหา หาเวลาทบทวนสิ่งที่เกิดขึ้น
9	ปรึกษาผู้อื่นที่ให้คำปรึกษาเราได้
10	มองว่าเกิดจากตัวเราก่อนหรือไม่ ก่อนที่จะโทษผู้อื่น
11	คลายเครียดโดยการฟังเพลง หลังจากนั้นกลับมาแก้ไขปัญหา

ตารางที่ 41 แสดงวิธีการจัดการกับปัญหาของบุคลากร โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูล(ต่อ)

บุคคลที่	ลักษณะการจัดการกับปัญหา
12	หาที่ปรึกษา
13	ดูว่าแก้ไขเองได้หรือไม่ ถ้าไม่ได้ หาคำปรึกษาจากผู้อื่น
14	ดูสาเหตุว่าเกิดจากอะไร เรียงลำดับความสำคัญ ว่าควรแก้ไขสิ่งไหนก่อนหลัง
15	คลายเครียดและพักผ่อนก่อน หลังจากนั้นกลับมาคิดแก้ไขปัญหา
16	หยุดพัก หาสาเหตุของปัญหา
17	ถ้าสามารถที่จะแก้ไขในเวลานั้นได้ก็แก้ไขในขณะนั้น ถ้าแก้ไขไม่ได้ในขณะนั้น จะพักผ่อนก่อน และหากำลังใจจากครอบครัว
18	จะทำในสิ่งที่เราสามารถทำได้ก่อนเพื่อเป็นกำลังใจ ถ้าสิ่งไหนยังแก้ไขไม่ได้ อาจจะปรึกษาผู้อื่น
19	ปรึกษาคณะที่สามารถพูดคุยกันได้ หาเพื่อนคุย ระบายความรู้สึก
20	ดูว่าเกิดจากสาเหตุอะไร
21	หยุดคิด เมื่อมีสติกลับมาคิดทบทวน
22	ดูว่าแก้ไขเองได้หรือไม่ ถ้าไม่ได้ หาคำปรึกษาจากผู้อื่น

จากตารางที่ 41 พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีการจัดการกับปัญหา โดยหยุดคิดทบทวนเพื่อหาสาเหตุของปัญหาและหาที่ปรึกษาเพื่อช่วยในการแก้ปัญหที่เกิดขึ้น

ตารางที่ 42 แสดงลักษณะการมองปัญหาเพื่อสร้างกำลังใจ

บุคคลที่	ลักษณะการมองปัญหาเพื่อสร้างกำลังใจ
1	คิดถึงความถูกต้อง
2	มองครอบครัวเป็นกำลังใจ
3	มองครอบครัวเป็นกำลังใจ
4	คนเราเกิดมาพร้อมกับปัญหา การแก้ปัญหาเป็นสิ่งที่คู่กับความเป็นมนุษย์
5	ทำในสิ่งที่เป็นตัวเรา ทำตามหน้าที่และสิ่งที่ถูกต้อง
6	มองเด็กที่โรงเรียนแล้วเกิดความสุข
7	มองคนอื่นที่แย่กว่าเรา
8	มองครอบครัวเป็นกำลังใจ
9	มองคนอื่นที่แย่กว่าเรา
10	มองคนที่คิดร้ายกับเราว่ามีปมด้อย
11	คิดว่าปัญหานั้นคืองาน งานทำให้คนมีคุณค่า
12	มีหนักก็ต้องมีเบา ทุกอย่างมีความสมดุล
13	ตัดปัญหา ไม่นำมาคิด
14	มองครอบครัวเป็นกำลังใจ
15	มองครอบครัวเป็นกำลังใจ
16	มองปัญหาให้เป็นเรื่องธรรมดา
17	มองครอบครัวเป็นกำลังใจ
18	มองคนที่เห็นคุณค่าของเรา
19	มองครอบครัวเป็นกำลังใจ
20	มองครอบครัวเป็นกำลังใจ
21	มองครอบครัวเป็นกำลังใจ
22	มองครอบครัวเป็นกำลังใจ

จากตารางที่ 42 พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีการมองปัญหาเพื่อสร้างกำลังใจโดย วิธีการมองครอบครัวเป็นกำลังใจ และลักษณะการมองปัญหาของบุคลากรจะเน้นการทำความเข้าใจกับปัญหา

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานะของบุคลากร และศึกษาผลกระทบที่เกิดจากสถานะต่างๆ ของบุคลากรที่ทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา วิธีการจัดการกับปัญหาและการข้ามผ่านปัญหา เพื่อเป็นแนวทางในการให้คำปรึกษาและแนะนำที่เหมาะสมกับบุคลากรผู้ทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สอบถามข้อมูลย้อนหลังตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน 2550 - เมษายน 2551 โดยเก็บกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรโรงเรียนชุมพรปัญญานุกุลจำนวน 22 คน

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลพื้นฐาน

จากข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง เป็นเพศชาย 5 คน คิดเป็นร้อยละ 22.73 เพศหญิง 17 คน คิดเป็นร้อยละ 77.27 ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.82 อยู่ในตำแหน่งครูคิดเป็นร้อยละ 40.91 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 81.82 และไม่ได้จบการศึกษาด้านการศึกษาพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 68.18

5.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน

ผลการศึกษา กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนชุมพรปัญญานุกุลจำนวน 22 คน พบว่าส่วนใหญ่สาเหตุของการเลือกมาทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา คือ ต้องการมีงานทำ คิดเป็นร้อยละ 50 ความต้องการเป็นครู คิดเป็นร้อยละ 18.18 จบการศึกษาด้านการศึกษาพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 18.18 และไม่ทราบล่วงหน้า (เรียกมาบรรจุ) คิดเป็นร้อยละ 13.64 ตามลำดับความรู้สึกเมื่อต้องทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มผู้บริหารสามารถยอมรับได้ คิดเป็นร้อยละ 100 โดยมีเหตุผลว่ามีความตั้งใจในการทำงานด้านการศึกษาพิเศษ กลุ่มครูผู้สอนส่วนใหญ่สามารถยอมรับได้ คิดเป็นร้อยละ 64.71 ส่วนที่ไม่สามารถยอมรับได้ คิดเป็นร้อยละ 35.29 กลุ่มที่สามารถยอมรับได้โดยส่วนใหญ่มีเหตุผลว่าจบการศึกษาด้าน

การศึกษาพิเศษ ปฐมวัย หรือประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 58.82 รองลงมามีเหตุผลว่ามีความตั้งใจในการทำงานด้านการศึกษาพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 5.88 กลุ่มที่ไม่สามารถยอมรับได้ส่วนใหญ่มีเหตุผลว่าไม่เคยสัมผัสกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา คิดเป็นร้อยละ 23.54 รองลงมามีเหตุผลว่าไม่ทราบล่วงหน้าว่าจะมาบรรจुरาชการที่โรงเรียนการศึกษาพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 11.76 กลุ่มสนับสนุนส่วนใหญ่ไม่สามารถยอมรับได้ คิดเป็นร้อยละ 66.67 ส่วนที่สามารถรับได้ คิดเป็นร้อยละ 33.33 โดยกลุ่มที่ไม่สามารถยอมรับได้มีเหตุผลว่าไม่เคยสัมผัสกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา คิดเป็นร้อยละ 66.67 และกลุ่มที่สามารถยอมรับได้มีเหตุผลว่ามีลูกซึ่งมีความบกพร่องทางสติปัญญา คิดเป็นร้อยละ 33.33 ค่าเฉลี่ยภาระงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยในงานหลัก คือ 40 ชั่วโมง / สัปดาห์ กลุ่มครูผู้สอนมีค่าเฉลี่ยในงานหลัก คือ 28.82 ชั่วโมง / สัปดาห์ ในงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายมีค่าเฉลี่ย คือ 3.06 และกลุ่มสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยในงานหลัก คือ 13.33 ชั่วโมง / สัปดาห์ ในงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายมีค่าเฉลี่ย คือ 13.33 ชั่วโมง / สัปดาห์ งานที่รับผิดชอบของกลุ่มตัวอย่างเมื่อจำแนกตามความถนัด พบว่า งานที่ได้รับมอบหมายหลัก คือ การสอนเป็นงานที่ตรงกับความถนัดทุกคน และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากการสอนตรงกับความถนัด คิดเป็นร้อยละ 72.73 ไม่ตรงกับความถนัด คิดเป็นร้อยละ 27.27 ปริมาณงานตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า งานหลักว่าอยู่ในระดับมากเกินไป คิดเป็นร้อยละ 9.09 ในระดับเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 86.36 ในระดับน้อยเกินไป คิดเป็นร้อยละ 4.55 และปริมาณงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมากเกินไป คิดเป็นร้อยละ 68.18 ในระดับเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 27.27 ในระดับน้อยเกินไป คิดเป็นร้อยละ 4.55 ความแตกต่างของโรงเรียนประจำและโรงเรียนไป – กลับ พบว่า กลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มมีความคิดเห็นว่าแตกต่างกัน คิดเป็นร้อยละ 100 ทุกกลุ่ม โดยกลุ่มผู้บริหารมีเหตุผลว่าโอกาสที่ครูให้ความรู้แก่เด็กมีมากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 100 กลุ่มครูผู้สอนส่วนใหญ่มีเหตุผลว่าภาระของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 41.18 รองลงมามีเหตุผลว่าโอกาสที่ครูจะให้ความรู้กับเด็กมากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 35.29 มีเหตุผลว่าสังคมแถบไม่เป็นส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 17.65 และน้อยที่สุดมีเหตุผลว่าขาดการติดต่อกับผู้ปกครอง คิดเป็นร้อยละ 5.88 กลุ่มสนับสนุนมีเหตุผลว่าภาระของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 100

ความรู้สึกรู้สึกของกลุ่มตัวอย่างในด้านความแตกต่างของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญากับเด็กปกติ พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ให้เหตุผลเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาในเชิงบวก และมีความเข้าใจในสภาพความบกพร่องของเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

5.1.3 สถานะต่างๆของบุคลากร

5.1.3.1 สถานะทางกาย

ผลการศึกษาสถานะทางกายของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า มีประวัติการเจ็บป่วยย้อนหลัง 3 ปีถึงปัจจุบัน ร้อยละ 27.27 ส่วนใหญ่เป็นโรคมะเร็ง สุขภาพโดยรวมของบุคลากรมีร่างกายที่อ่อนแอ และเหนื่อยง่ายร้อยละ 36.36 มีอาการปวดบริเวณต่างๆของร่างกายจากการทำงานร้อยละ 63.64 และให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ทำว่ามีผลต่อสถานะทางกายร้อยละ 63.64

5.1.3.2 สถานะทางจิตใจ

ผลการศึกษาสถานะทางจิตใจของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มผู้บริหารมีความรู้สึกว่าการทำให้ดีกว่านี้ คิดเป็นร้อยละ 100 โดยมีเหตุผลว่าสามารถพัฒนาเด็กได้ คิดเป็นร้อยละ 100 กลุ่มครูผู้สอนส่วนใหญ่มีความรู้สึกพอใจในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 88.24 รองลงมา มีความรู้สึกว่าการทำให้ดีกว่านี้ คิดเป็นร้อยละ 11.76 โดยส่วนใหญ่มีเหตุผลว่าสามารถพัฒนาเด็กได้ คิดเป็นร้อยละ 40 รองลงมา มีเหตุผลว่าสนุกกับการสอนและต้องการพัฒนาเด็ก คิดเป็นร้อยละ 33.33 มีเหตุผลว่าเป็นงานที่ต้องทำด้วยความตั้งใจ คิดเป็นร้อยละ 20 และน้อยที่สุดมีเหตุผลว่าเป็นงานที่ได้รับการยอมรับ คิดเป็นร้อยละ 6.67 กลุ่มสนับสนุนมีระดับความรู้สึกที่เท่ากัน 3 ด้านคือ มีความรู้สึกพอใจ เฉย และเครียด / เหนื่อย ทุกด้านคิดเป็นร้อยละ 33.33 โดยมีเหตุผลว่าเป็นงานที่ได้รับการยอมรับ คิดเป็นร้อยละ 100

ความคาดหวังในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่มีความคาดหวังให้งานที่ตนเองรับผิดชอบสำเร็จด้วยดี คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมา มีความคาดหวังให้เด็กได้รับการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 45.45 และอันดับสุดท้ายต้องการให้ระบบการทำงานเป็นไปอย่างถูกต้อง คิดเป็นร้อยละ 4.55

การมีส่วนร่วมตัดสินใจและเสนอความคิดเห็นต่อการทำงานของบุคลากรของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า งานหลักของบุคลากรทั้งหมดมีความเห็นว่ามีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 100 และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย ส่วนใหญ่มีความเห็นว่ามีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมา มีความเห็นว่ามีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 27.73 และอันดับสุดท้ายมีความเห็นว่ามีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 22.27

ผลที่เกิดกับบุคลากรจากการสอน/ดูแลเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาอย่างสม่ำเสมอของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เกิดความรู้สึก เครียด / เหนื่อย คิดเป็นร้อยละ 27.27 รองลงมา คือ ไม่ส่งผล / เฉย คิดเป็นร้อยละ 22.73 และอันดับสุดท้าย คือ ทำให้ครูเป็นคนใจเย็นมากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 4.55 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า

ส่วนใหญ่มีขวัญและกำลังใจในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมามีขวัญและกำลังใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 36.36 และอันดับสุดท้ายมีขวัญและกำลังใจในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 13.64

5.1.3.3 สถานะทางอารมณ์

ผลการศึกษาพื้นฐานทางอารมณ์ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่มีพื้นฐานอารมณ์ร่าเริง ไม่เครียด คิดเป็นร้อยละ 81.82 รองลงมามีพื้นฐานอารมณ์ฉุนเฉียว คิดเป็นร้อยละ 9.09 และอันดับสุดท้ายมีพื้นฐานอารมณ์สุขุม และเก็บกด โดยทั้ง 2 แบบคิดเป็นร้อยละ 4.55 เท่ากัน

การเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์เมื่อพบปัญหาในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์เมื่อพบปัญหาในการทำงาน โดยส่วนใหญ่มีการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 45.45 รองลงมามีการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 31.82 และอันดับสุดท้ายมีการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 22.75

สถานการณ์ที่มีผลต่อสถานะทางอารมณ์ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่สถานการณ์ที่ส่งผลต่ออารมณ์ของบุคลากร คือ ความคิดเห็นไม่ตรงกันระหว่างผู้ร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ 72.73 รองลงมาเป็นสถานการณ์ครุฑความรับผิดชอบต่อเด็ก คิดเป็นร้อยละ 13.64 และอันดับสุดท้ายเป็นสถานการณ์เรื่องชู้สาวของนักเรียน ทำให้ไม่ได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ และความเหนื่อยล้าจากการทำงาน โดยทั้ง 3 สถานการณ์คิดเป็นร้อยละ 4.55 เท่ากัน

การแสดงออกทางอารมณ์ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ทุกคนมีการแสดงออกทางอารมณ์ที่เหมาะสม โดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับ มากและปานกลาง โดยทั้ง 2 ด้านคิดเป็นร้อยละ 45.45 เท่ากัน และอันดับสุดท้ายในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 9.1

5.1.3.4 สถานะทางสังคม

ผลการทำงานที่มีต่อการให้เวลากับตนเอง ครอบครัว และเพื่อนของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่าการปฏิบัติงานไม่ส่งผลต่อการให้เวลากับสิ่งอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 100 โดยมีเหตุผลว่าสามารถบริหารจัดการเวลาได้ คิดเป็นร้อยละ 100 กลุ่มครูผู้สอนมีความเห็นว่าการส่งผลและไม่ส่งผล คิดเป็นร้อยละ 50 เท่ากัน โดยกลุ่มที่มีความเห็นว่าการส่งผลส่วนใหญ่มีเหตุผลว่าส่งผลเฉพาะในช่วงที่มีงานหรือกิจกรรมมาก คิดเป็นร้อยละ 35.71 รองลงมามีเหตุผลว่าโรงเรียนขาดการวางแผนงานและกิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 14.29 กลุ่มที่มีความเห็นว่าการไม่ส่งผลส่วนใหญ่มีเหตุผลว่าสามารถบริหารจัดการเวลาได้ คิดเป็นร้อยละ 28.57 รองลงมามีเหตุผลว่าเคยอยู่หอพักซึ่ง

เป็นช่วงที่ส่งผลกระทบ คิดเป็นร้อยละ 21.43 กลุ่มสนับสนุนส่วนใหญ่มีความเห็นว่าส่งผล คิดเป็นร้อยละ 66.67 ส่วนที่มีความเห็นว่าไม่ส่งผล คิดเป็นร้อยละ 33.33 โดยกลุ่มที่มีความเห็นว่าส่งผล ส่วนใหญ่มีเหตุผลว่ามีหน้าที่ดูแลนักเรียนในหอพัก คิดเป็นร้อยละ 66.67 และกลุ่มที่มีความเห็นว่าไม่ส่งผลมีเหตุผลว่าสามารถบริหารจัดการเวลาได้ คิดเป็นร้อยละ 33.33

งานส่งผลต่อความมีอิสระในชีวิตของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่มีความเห็นว่างานส่งผลต่อความมีอิสระในชีวิต คิดเป็นร้อยละ 68.18 และส่วนที่มีความเห็นว่างานไม่ส่งผลต่อความมีอิสระในชีวิต คิดเป็นร้อยละ 31.82

การทำงานนอกเวลาที่มีผลต่อฐานะทางเศรษฐกิจของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่างานนอกเวลาไม่มีผลต่อการสร้างฐานะทางเศรษฐกิจ คิดเป็นร้อยละ 100 โดยมีเหตุผลว่าไม่มีผลและไม่มีการคิดหารายได้พิเศษ คิดเป็นร้อยละ 100 กลุ่มครูผู้สอนส่วนใหญ่มีความเห็นว่างานไม่มีผล คิดเป็นร้อยละ 58.82 โดยส่วนใหญ่มีเหตุผลว่ายังไม่คิดหารายได้พิเศษ คิดเป็นร้อยละ 58.82 ส่วนที่มีความเห็นว่ามีผล คิดเป็นร้อยละ 41.18 อีกส่วนหนึ่งมีเหตุผลว่ามีผลและมีแผนการหารายได้พิเศษ คิดเป็นร้อยละ 41.18 กลุ่มสนับสนุนส่วนใหญ่มีความเห็นว่างานไม่มีผล คิดเป็นร้อยละ 100 โดยมีเหตุผลว่าไม่มีผลและยังไม่คิดหารายได้พิเศษ คิดเป็นร้อยละ 100

ความมั่นคงทางอาชีพของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่ามีความมั่นคงทางอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 100 โดยมีเหตุผลว่ารับราชการ คิดเป็นร้อยละ 100 กลุ่มครูผู้สอนส่วนใหญ่มีความเห็นว่ามีความมั่นคงทางอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 52.94 ส่วนที่มีความเห็นว่างานไม่มีความมั่นคงทางอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 47.06 โดยกลุ่มที่มีความเห็นว่ามีความมั่นคงมีเหตุผลว่า รับราชการ คิดเป็นร้อยละ 52.94 กลุ่มที่มีความเห็นว่างานไม่มีความมั่นคงมีเหตุผลว่าเป็นพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 47.06 กลุ่มสนับสนุนส่วนใหญ่มีความเห็นว่างานไม่มีความมั่นคงทางอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 100 โดยมีเหตุผลว่าเป็นลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 100

5.1.3.5 สถานะทางพฤติกรรม

ผลการศึกษาลักษณะการมองโลกของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีลักษณะ การมองโลกเชิงบวก คิดเป็นร้อยละ 100

ผลของการมองโลกเชิงบวกที่มีต่อการทำงานของของกลุ่มตัวอย่าง โดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่างานของการมองโลกเชิงบวกทำให้มีความสุขทางใจ คิดเป็นร้อยละ 36.36 รองลงมาเห็นว่างานของการมองโลกเชิงบวกทำให้ไม่คิดร้ายกับใคร / คิดในทางที่ดี คิดเป็นร้อยละ 18.2 และอันดับสุดท้ายมีความเห็นว่างานของการมองโลกเชิงบวกทำให้ปล่อยวาง ทำให้มีกำลังใจ เข้าใจผู้อื่นมากขึ้น ทำให้ไม่มีอคติ และทำให้ชีวิตมีความพอดี โดยทุกข้อคิดเป็นร้อยละ 9.1 เท่ากัน

การหยุดงานโดยมีเหตุผลอันไม่สมควรของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มผู้บริหารไม่เคยหยุดงานโดยมีเหตุผลอันไม่สมควร คิดเป็นร้อยละ 100 กลุ่มครูผู้สอนส่วนใหญ่ไม่เคยหยุดงานโดยมีเหตุผลอันไม่สมควร คิดเป็นร้อยละ 70.59 ส่วนที่หยุดงานโดยมีเหตุผลอันไม่สมควร คิดเป็นร้อยละ 29.41 โดยส่วนใหญ่สาเหตุของการหยุดงานโดยมีเหตุผลอันไม่สมควรเกิดจากความเบื่อหน่าย คิดเป็นร้อยละ 80 และเกิดจากความเหนื่อยจากงาน คิดเป็นร้อยละ 20 กลุ่มสนับสนุนไม่เคยหยุดงานโดยมีเหตุผลอันไม่สมควร คิดเป็นร้อยละ 100

ความผิดพลาดที่เกิดจากความเหนื่อยล้าจากการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเคยทำงานผิดพลาดที่เกิดจากความเหนื่อยล้า โดยกลุ่มผู้บริหารจะเกิดความผิดพลาดในงานเอกสาร คิดเป็นร้อยละ 100 กลุ่มครูผู้สอนส่วนใหญ่จะเกิดความผิดพลาดงานเอกสาร คิดเป็นร้อยละ 94.11 รองลงมาเกิดความผิดพลาดจากการจัดระบบของตนเอง คิดเป็นร้อยละ 5.9 กลุ่มสนับสนุนจะเกิดความผิดพลาดในการดูแลเด็ก คิดเป็นร้อยละ 100

5.1.4 ผลกระทบที่เกิดจากสถานะต่างๆของบุคลากร

ผลต่อสภาวะทางกายจากการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นว่าการทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาไม่มีผลต่อสภาวะทางร่างกายของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 63.64 และมีผลต่อสภาวะทางร่างกายของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 36.36

ผลต่อสภาวะทางจิตใจจากการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นว่าการทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญามีผลต่อสภาวะทางจิตใจของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 77.27 และไม่มีผลต่อสภาวะจิตใจของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 22.73

ผลต่อสภาวะทางอารมณ์จากการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นว่าการทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญามีผลต่อสภาวะทางอารมณ์ของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 90.01 และไม่มีผลต่อสภาวะทางอารมณ์ของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 9.09

ผลของสภาวะทางสังคมจากการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นว่าการทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญามีผลต่อสภาวะทางสังคมของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 81.82 และไม่มีผลต่อสภาวะทางสังคมของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 18.18

ผลของสภาวะทางพฤติกรรมจากการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นว่าการทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญามีผลต่อสภาวะทางพฤติกรรมของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 77.27 และไม่มีผลต่อสภาวะทางพฤติกรรมของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 22.73

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานที่มีผลทั้งสภาวะทางกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า มีความคิดเห็นว่าการทำงานมีผลต่อสภาวะทางอารมณ์มากที่สุด

รองลงมา มีความคิดเห็นว่าการทำงานมีผลต่อสภาวะทางสังคม และอันดับสุดท้ายมีความคิดเห็นว่าการทำงานมีผลต่อสภาวะทางจิตใจ และทางพฤติกรรม

5.1.5 วิธีการจัดการกับปัญหา/การข้ามผ่านปัญหา

ผลการศึกษาลึกในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่บุคลากรมีหลักการการทำงานโดยทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด คิดเป็นร้อยละ 31.82 รองลงมา มีหลักการการทำงานโดยให้ความสำคัญกับนักเรียนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 18.18 มีหลักการการทำงานโดยทำงานให้เสร็จในแต่ละวันและอดทนให้เวลากับงาน คิดเป็นร้อยละ 13.64 เท่ากัน มีหลักการการทำงานโดยทำในสิ่งที่ดีและถูกต้อง คิดเป็นร้อยละ 9.09 และอันดับสุดท้ายมีหลักการการทำงานโดยให้กำลังใจกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ระบบงานชัดเจนและมองวันข้างหน้าไม่เสียใจวันที่ผ่านมา คิดเป็นร้อยละ 4.55 เท่ากัน

ความต้องการปรับเปลี่ยนให้เกิดความสมดุลในงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มผู้บริหารต้องการให้มีการปรับเปลี่ยนให้เกิดความสมดุลในด้านระบบบริหาร คิดเป็นร้อยละ 100 กลุ่มครูผู้สอนส่วนใหญ่ต้องการให้มีการปรับเปลี่ยนให้เกิดความสมดุลด้านการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 41.18 รองลงมา ต้องการปรับเปลี่ยนด้านตนเอง คิดเป็นร้อยละ 23.53 อันดับสุดท้ายต้องการปรับเปลี่ยนด้านนักเรียนและระบบบริหาร คิดเป็นร้อยละ 17.65 เท่ากัน กลุ่มสนับสนุนส่วนใหญ่ต้องการให้มีการปรับเปลี่ยนด้านนักเรียน คิดเป็นร้อยละ 66.67 และอันดับสุดท้ายต้องการปรับเปลี่ยนด้านการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 33.33

ความสามารถในการควบคุมสติเมื่อต้องเผชิญปัญหาของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่สามารถควบคุมสติได้ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 54.55 รองลงมา มีความสามารถในการควบคุมสติได้ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 40.91 และอันดับสุดท้ายมีความสามารถในการควบคุมสติได้ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 4.55

ลักษณะการปรับตัวในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มผู้บริหารจะมีการปรับตัวในด้านการปรับวิธีคิด และปรับให้เข้ากับสถานการณ์ คิดเป็นร้อยละ 50 เท่ากัน กลุ่มครูผู้สอนส่วนใหญ่จะมีการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ คิดเป็นร้อยละ 35.30 รองลงมาเป็น การปรับให้ตนเองอยู่รอด คิดเป็นร้อยละ 23.53 เป็นการปรับตัวโดยไม่เสียความเป็นตัวเองและปรับวิธีคิด คิดเป็นร้อยละ 17.65 เท่ากัน อันดับสุดท้ายไม่ปรับตัว คิดเป็นร้อยละ 5.9 กลุ่มสนับสนุนจะมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ คิดเป็นร้อยละ 100

การจัดการกับปัญหาของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวิธีการจัดการปัญหาโดยหยุดคิดทบทวนเพื่อหาสาเหตุของปัญหา และหาที่ปรึกษาเพื่อช่วยในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

การมองปัญหาเพื่อสร้างกำลังใจของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวิธีการมองครบถ้วนเป็นกำลังใจ และลักษณะการมองปัญหาของบุคลากรจะเน้นไปในทางที่เป็นการทำความเข้าใจปัญหา

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาสภาวะของบุคลากรที่ทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญากรณีศึกษา โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูล มีข้อค้นพบที่สำคัญและสามารถอภิปรายได้ ดังนี้

1. การศึกษาสภาวะของบุคลากรที่ทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาโรงเรียนชุมพรปัญญานุกูล

โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลเป็นสถานศึกษาที่สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาดังนั้นลักษณะการทำงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนโดยภาพรวม จึงเป็นลักษณะการทำงานที่มากกว่าการเป็นครูในโรงเรียนปกติทั่วไป โดยลักษณะที่มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจนคือ นักเรียนซึ่งเป็นเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาจำเป็นต้องได้รับการดูแลและช่วยเหลือมากกว่าปกติ และลักษณะของโรงเรียนซึ่งเป็นโรงเรียนประจำ จึงต้องมีการดูแลนักเรียนมาก โดยบทบาทเหล่านี้ก็จะเป็นส่วนหนึ่งของการทำหน้าที่ของบุคลากรทั้งสิ้น

โดยจากการศึกษาสภาวะของบุคลากรที่ทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาในโรงเรียนชุมพรปัญญานุกูล พบว่าสภาวะของบุคลากรที่ทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาในโรงเรียนชุมพรปัญญานุกูล มีความพร้อมในการทำงานทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและพฤติกรรม แม้จะมีอุปสรรคในบางกรณีที่ส่งผลต่อการทำงาน บุคลากรก็สามารถหาวิธีการในการข้ามผ่านปัญหาได้ เพื่อให้เกิดผลในการพัฒนาเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาทั้งนี้สามารถอภิปรายเป็นสภาวะด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

1.1 สภาวะทางกาย บุคลากรส่วนใหญ่มีประวัติการเจ็บป่วยซึ่งมีสาเหตุมาจากโรคภูมิแพ้ โดยเมื่อมาทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาพบว่าสภาพร่างกายอ่อนแอ และมีอาการปวดบริเวณต่าง ๆ ทั้งนี้บุคลากรมีความเชื่อว่าลักษณะอาการเจ็บป่วยทางกายที่พบเหล่านี้เกิดจากการทำงานที่ต่อเนื่องเป็นเวลานาน สอดคล้องกับ วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์ (2539) ที่กล่าวว่าบุคลากรด้านการให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการมักทำงานหนักซึ่งอาจทำให้มีปัญหาอื่นๆตามมา

1.2 สถานะทางจิตใจ บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้สึกที่ดีต่อเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สอดคล้องกับสาวนะ พบสุข (2536) ที่กล่าวว่าครูและผู้บริหารสถานศึกษาระหว่างกลุ่มที่มีและไม่มีประสบการณ์สอนหรือประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มีทัศนคติต่อเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาแตกต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อการทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาเนื่องจากบุคลากรไม่มีความสุขในการทำงาน ทั้งนี้บุคลากรมีความต้องการพัฒนานักเรียนโดยมีความเชื่อว่าสามารถพัฒนาเด็กได้ แม้ส่วนใหญ่จะมีความรู้สึกว่าการทำงานส่งผลให้เกิดความเครียดและเหนื่อย สอดคล้องกับประเทือง อานันธิโก (2543) ที่กล่าวว่าบิดามารดาเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญามีความเครียดสูง มีลักษณะเป็นครอบครัวเดี่ยว มีความยากลำบากในการดูแลเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาซึ่งเป็นการศึกษาที่ทำให้ทราบว่าการทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาจะมีความยากลำบากในการดูแลที่มากกว่าและส่งผลให้เกิดความเครียดและเหนื่อยในการทำงาน แต่เมื่อศึกษาด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง จึงส่งผลให้บุคลากรยังคงทำหน้าที่ของตนเองได้ต่อไป

1.3 สถานะทางอารมณ์ บุคลากรส่วนใหญ่มีลักษณะพื้นฐานทางอารมณ์ร่าเริง / ไม่เครียด ซึ่งส่งผลให้การทำงานนั้นมีการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ในระดับที่ใกล้เคียงกัน โดยข้อมูลที่ได้พบว่าการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์นั้นมีความใกล้เคียงกันทั้งในระดับน้อย ปานกลาง และมาก ซึ่งส่วนใหญ่สถานการณ์ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ของบุคลากร คือ ความคิดเห็นไม่ตรงกันระหว่างผู้ร่วมงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับเท็ดสคัลล์ เดชคง (2547) ที่กล่าวว่า การมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถภาพ และความสุขในการทำงาน ประกอบไปด้วยองค์ประกอบสำคัญคือการสร้างแรงจูงใจแก่ตนเอง การมองโลกด้านบวก การรู้จักเข้าใจตนเอง การเข้าใจเห็นใจผู้อื่น และการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งถ้าบุคลากรมีความเข้าใจกันการเกิดปัญหาย่อมลดลงและเป็นการส่งเสริมสถานะทางอารมณ์ที่เหมาะสมด้วย โดยที่ลักษณะการแสดงออกทางอารมณ์ของบุคลากรในโรงเรียนมีความเหมาะสม ในระดับมากและปานกลางเป็นส่วนใหญ่

1.4 สถานะทางสังคม บุคลากรส่วนใหญ่มีความเห็นว่างานส่งผลต่อความมีอิสระในชีวิต โดยในด้านผลของการปฏิบัติงานที่มีต่อการให้เวลากับครอบครัวและอื่นๆ บุคลากรมีความเห็นเท่ากันระหว่างกลุ่มที่คิดว่าส่งผลและกลุ่มที่คิดว่าไม่ส่งผลต่อการให้เวลากับครอบครัวและอื่น ๆ ด้านเศรษฐกิจนั้นพบว่าบุคลากรที่มีความเห็นว่างานมีความมั่นคง คือ กลุ่มที่รับราชการเท่านั้น ไม่ส่งผลในส่วนของกลุ่มพนักงานราชการ และลูกจ้างประจำมีความเห็นว่างานไม่มีความมั่นคง สอดคล้องกับวาริรัตน์ ถาน้อย (2546) ที่กล่าวว่าความเพียงพอของรายได้ ความสัมพันธ์ในครอบครัว ภาระครอบครัวมีความสัมพันธ์กับภาวะสุขภาพจิตของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเมื่อบุคลากรมีความรู้สึกไม่มั่นคงในทางอาชีพ การทำงานและกิจกรรมต่าง ๆ ย่อมไม่ดีเท่าที่ควร โดยส่วนใหญ่

บุคลากรมีความเชื่อว่าการทำงานนอกเวลาไม่มีผลต่อฐานะทางเศรษฐกิจ ซึ่งบุคลากรที่มีความเชื่อว่าการทำงานนอกเวลาไม่มีผลต่อฐานะทางเศรษฐกิจ จะมีการวางแผนการหารายได้พิเศษ แต่กลุ่มที่ไม่เชื่อ จะไม่มีการวางแผนการหารายได้พิเศษ

1.5 สถานะทางพฤติกรรม บุคลากรทุกคนมีลักษณะการมองโลกเชิงบวก ซึ่งด้วยลักษณะการมองโลกเช่นนี้ส่งผลให้ส่วนใหญ่เกิดความสุขทางใจในการทำงาน โดยที่บุคลากรทุกคนได้เคยมีความผิดพลาดจากความเหนื่อยล้าของการทำงานทั้งสิ้น ตัวอย่างงานที่เกิดความผิดพลาดมากที่สุด คือ งานเอกสาร โดยพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเมื่อมีความเหนื่อยล้าจากการทำงานมาก และต่อเนื่องเป็นเวลานาน คือ การหยุดงานโดยมีเหตุผลอันไม่สมควร แต่ลักษณะการแสดงออกด้วยการหยุดงานโดยไม่ทราบสาเหตุนี้มีเพียงบุคลากรในกลุ่มครูผู้สอน ทั้งนี้สาเหตุหลักที่ทำให้เกิดการหยุดงานโดยมีเหตุผลอันไม่สมควร คือ ความเบื่อหน่ายและเหนื่อยจากงาน ตามลำดับ

2. การศึกษาผลกระทบที่เกิดจากสถานะต่าง ๆ ของบุคลากรที่ทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

พบว่าบุคลากรที่ทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา จะได้รับผลกระทบจากสถานะต่าง ๆ ที่เกิดจากการทำงานซึ่งเป็นผลทางตรงจากการทำงานกับเด็ก และผลทางอ้อมที่เกิดจากผู้ร่วมงานหรือสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง โดยผลกระทบที่ได้รับบางกรณีจำเป็นต้องได้รับการแนะนำแก้ไข เพื่อลดปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับบุคลากร ทั้งนี้สามารถอภิปรายผลกระทบโดยแบ่งตามสถานะที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 สถานะทางกาย ผลกระทบที่บุคลากรได้รับจากสถานะทางกาย คืออาการปวดตามร่างกาย และสุขภาพของบุคลากรที่มีความอ่อนแอลง

2.2 สถานะทางจิตใจ ผลกระทบที่บุคลากรได้รับจากสถานะทางจิตใจ คือ การเกิดความเครียดและเหนื่อยมากกว่าปกติ

2.3 สถานะทางอารมณ์ ผลกระทบที่บุคลากรได้รับจากสถานะทางอารมณ์ คือ เกิดการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์

2.4 สถานะทางสังคม ผลกระทบที่บุคลากรได้รับจากสถานะทางสังคม คือ การขาดอิสระในการดำเนินชีวิต และมีความไม่มั่นใจในความมั่นคงทางอาชีพ

2.5 สถานะทางพฤติกรรม ผลกระทบที่บุคลากรได้รับจากสถานะทางพฤติกรรม คือมีความเหนื่อยล้าในการทำงานและส่งผลให้เกิดความผิดพลาดขึ้น โดยบางครั้งทำให้เกิดการหยุดงานโดยไม่มีเหตุผลขึ้น

3. การศึกษาวิธีการจัดการกับปัญหาและการข้ามผ่านปัญหา

พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีวิธีการจัดการปัญหาโดยใช้วิธีการปรับตนเองให้เข้ากับสถานการณ์ พร้อมใช้การคิดทบทวนเพื่อหาสาเหตุของปัญหา รวมทั้งหาที่ปรึกษาเพื่อช่วยในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับกาญจนา ขาวนอก (2547) ที่กล่าวว่า ผู้ดูแลผู้ป่วยจิตเภทมีความเข้มแข็งในการมองโลกโดยรวมในระดับปานกลาง ใช้วิธีการเผชิญความเครียดโดยการเผชิญหน้ากับปัญหา การจัดการกับอารมณ์ และการมองสถานการณ์ในแง่บวกใหม่ ในด้านการเผชิญปัญหา บุคลากรทุกคนมีความสามารถในการควบคุมสติในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่สำหรับการสร้างกำลังใจในการแก้ปัญหา ใช้วิธีการมองรอบคร้วเป็นกำลังใจในการแก้ปัญหา ส่วนใหญ่มีหลักการทำงานโดยทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด และมีความต้องการปรับเปลี่ยนด้านการทำงานและด้านนักเรียนเพื่อให้เกิดสมดุลในการทำงาน

จากทฤษฎีสมดุลของ หลุยส์ จาปาเทศ กล่าวว่า ส่วนประกอบหลักสามส่วน คือ ร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม นั้นควรมีความสมดุลทั้งสามส่วนในท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่ ทำให้พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่จะแสดงออกมาได้ในทางบวก ถ้าไม่สมดุลจะแสดงพฤติกรรมออกมาทางลบนั้น ซึ่งจากการศึกษาในครั้งนี้ จะเห็นได้ว่าสภาวะทางกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และพฤติกรรม มีความสัมพันธ์กัน มีความเครียด เหนื่อย เกิดการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ ซึ่งบุคลากรจึงควรคำนึงและตระหนักถึงความสำคัญในการรับรู้ถึงปัจจัยในข้อนี้เพื่อการบำรุง และทะนุถนอมร่างกายให้สมบูรณ์แข็งแรงอยู่เสมอ สอดคล้องกับ ปรีดา เบื่อน้อย (2540) ที่กล่าวว่า ผู้ที่มีสุขภาพจิตดี เป็นผู้ที่มียุทธศาสตร์ที่ดีด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ การมองโลกและผู้อื่นในแง่ดี มีการแสดงออกทางอารมณ์และพฤติกรรมได้เหมาะสม สามารถเผชิญและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น มีสัมพันธภาพที่ดีและปรับตัวอยู่ในสังคมได้ สามารถใช้ศักยภาพที่มีอยู่เพื่อการดำรงชีวิตภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมีความสุขและความพอใจตามสมควร เป็นคุณลักษณะของคนที่มีคุณภาพ และศักยภาพ สามารถที่จะพัฒนาตนเอง ครอบครัว สังคมซึ่งบุคคลที่มีลักษณะดังกล่าวสามารถเป็นต้นแบบที่ดีของเด็กได้

ในส่วนของการให้คำปรึกษา ควรให้ความสำคัญกับปัญหาที่เกิดขึ้น รับฟังปัญหาอย่างตั้งใจ เพื่อลดความรู้สึกอัดอั้นกับข้อใจ ให้โอกาสผู้ที่รับคำปรึกษาได้ระบายความรู้สึก ใช้ทักษะการให้คำปรึกษา เพื่อเอื้อให้เกิดการใส่ใจ และช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาค้นพบ รู้จัก เข้าใจ ยอมรับ และพัฒนาตนเอง สามารถตัดสินใจเลือกวิธีการที่จะเผชิญปัญหา แนวทางในการแก้ปัญหา และการปรับตนเองอย่างเหมาะสม และดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

5.3 ปัญหาที่พบในการวิจัย

1. ผู้ให้สัมภาษณ์บางคน มีความปิดกั้นตนเอง เมื่อเห็นอุปกรณ์ที่ช่วยในการทำวิจัย คือ เครื่องบันทึกเสียง ทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจในการให้ข้อมูล
2. สถานที่ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ไม่เหมาะสม ไม่เป็นส่วนตัว ทำให้ผู้ให้สัมภาษณ์มีความระวังคำพูดในการให้ข้อมูล บางครั้งทำให้มีบุคคลอื่นเข้ามารบกวนฟังการสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยต้องอธิบายให้บุคคลอื่นเข้าใจ
3. ผู้ให้สัมภาษณ์บางท่านมีข้อจำกัดในเรื่องเวลาที่ใช้สัมภาษณ์ ทำให้ข้อมูลบางช่วงไม่ครบสมบูรณ์

5.4 ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ในการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยควรกำหนดสถานที่ให้มีความเป็นส่วนตัวในการสัมภาษณ์ เพื่อเพิ่มความไว้วางใจ และความเป็นส่วนตัวให้แก่ผู้ให้สัมภาษณ์ในการให้ข้อมูลที่สมบูรณ์
2. ในการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยควรจัดตารางการสัมภาษณ์โดยใน 1 หัวข้อ ควรจัดให้อยู่ในวันเดียวกันเพื่อ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาสถานะของบุคลากรที่ทำงานกับเด็กพิการประเภทอื่นๆ เพื่อดูว่ามีสถานะแตกต่างจากบุคลากรที่ทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาหรือไม่ อย่างไร
2. ควรมีการศึกษาความต้องการในการขอรับคำปรึกษาว่าบุคลากรของโรงเรียนต้องการให้มีการบริการการให้คำปรึกษาในหน่วยงานหรือไม่ และในรูปแบบใดบ้าง

สภาวะของบุคลากรที่ทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา กรณีศึกษา : โรงเรียนชุมพร
ปัญญานุกูล CONDITIONS OF PERSONNEL WORKING WITH CHILDREN WITH
INTELLECTUAL DISABILITIES : CASE STUDY OF CHUMPHON PANYANUKUL SCHOOL

จันทนา เหลืองเลิศขจร 4637527 RSRS / M

ศศ.ม. (งานบริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : จิตประภา ศรีอ่อน Ph.D., นิรัชรินทร์ ชำนาญกิจ Ph.D.

บทสรุปแบบสมบูรณ์

บทนำ

ภาวะบกพร่องทางสติปัญญา เป็นภาวะที่เด็กมีระดับสติปัญญาดำกว่าปกติ สมองพัฒนาไม่สมบูรณ์ ซึ่งเกิดขึ้นในระยะพัฒนาการของสมอง ทำให้เกิดความบกพร่องของทักษะต่างๆ และส่งผลกระทบต่อเชาว์ปัญญาและความสนใจในการปรับตัวของบุคคล สถานภาพทางสังคมของเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญานั้น มักจะด้อยกว่าสภาพความพิการที่แท้จริง การค้นหา การประเมิน และการดูแลบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาและครอบครัว จึงควรคำนึงถึงความสลับซับซ้อนของปัญหาและปฏิกิริยาต่างๆ รวมทั้งผลกระทบในหลายด้านที่อาจจะเกิดขึ้นได้

ปัจจุบันได้มีการศึกษาค้นคว้าและมีความร่วมมือจากบุคคลหลายอาชีพในการให้ความช่วยเหลือและจัดการศึกษา การดูแลทางการแพทย์ และการโภชนาการจนทำให้ภาวะบกพร่องทางสติปัญญาสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนที่มีภาวะบกพร่องทางสติปัญญาเพียงเล็กน้อยสามารถพัฒนาจนหายขาดได้ (ศรีเรือน แก้วกังวาน, 2548)

ในประเทศไทยได้มีการจัดบริการฟื้นฟูสมรรถภาพแก่เด็กพิการโดยแบ่งเป็น 4 ประเภท คือ การฟื้นฟูทางด้านการแพทย์ ด้านการศึกษา ด้านสังคม และด้านอาชีพ ซึ่งการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญานั้น กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้จัดการศึกษาให้กับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญากลุ่มเรียนได้ และฝึกได้ ในรูปแบบของโรงเรียนประจำ แบบให้เปล่า เพื่อให้เด็กพิการได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการศึกษามากยิ่งขึ้น ปัจจุบันมีโรงเรียนที่ดูแลเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 19 แห่ง โดยจัดในระดับชั้นเตรียมความพร้อมก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา มีทั้งสายสามัญและสายอาชีพ มีการจัดทำหลักสูตรเฉพาะประเภทความพิการที่สอดคล้องกับความต้องการ

จำเป็นของแต่ละกลุ่ม มีการจัดทำโปรแกรมการศึกษาเฉพาะบุคคลและจัดบริการให้สอดคล้องกับระดับความสามารถและความต้องการของเด็ก เพื่อให้เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาได้มีโอกาสเข้ารับการศึกษายุบเท่ากับเด็กทั่วไป (กรมสามัญศึกษา, 2550, เล่ม2) ซึ่งการช่วยเหลือแก้ไขเด็กเหล่านี้ให้พัฒนาต้องอาศัยบุคลากรหลายฝ่าย ทั้งผู้ปกครอง ครูการศึกษาพิเศษ แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา นักกายภาพบำบัด นักกิจกรรมบำบัด เพื่อพัฒนาให้เกิดศักยภาพมากที่สุด

ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนการศึกษาพิเศษประเภทการจัดการศึกษาเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา คือ การจัดเรียนรู้ให้เหมาะสม ฝึกอาชีพ ฟื้นฟูสมรรถภาพให้นักเรียนเกิดพัฒนาการตามศักยภาพ ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของครูเป็นสำคัญและเนื่องด้วยโรงเรียนการศึกษาพิเศษเป็นโรงเรียนที่รับนักเรียนอยู่ประจำ โรงเรียนจึงเปรียบเสมือนบ้านหลังหนึ่งซึ่งครูผู้ดูแลนักเรียนทำหน้าที่ทั้งครูผู้สอนในห้องเรียนแล้ว ยังทำหน้าที่เป็นครูหอพัก โดยต้องมีการอบรมสั่งสอนเด็กให้เป็นคนดี มีศีลธรรม จริยธรรม มีการจัดกิจกรรมต่างๆ ให้แก่นักเรียนระหว่างใช้ชีวิตอยู่ที่โรงเรียนและหอพัก เช่น กิจกรรมทำการบ้าน กิจกรรมการออกกำลังกาย กิจกรรมการเรียนซ่อมเสริม กิจกรรมการบันเทิงในวันธรรมดาและวันหยุด กิจกรรมดังกล่าว ซึ่งนอกจากครูแล้ว ยังมีผู้ดูแลและบุคลากรที่ทำหน้าที่อื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นแม่บ้าน ภารโรง เพื่อให้เกิดการทำงานและการดูแลที่ครบวงจร และสามารถเอื้ออำนวยความสะดวกให้แก่เด็กมากที่สุด บุคลากรเหล่านี้ นอกจากจะปฏิบัติหน้าที่หลักที่ได้รับมอบหมายแล้ว การทำงานแต่ละฝ่ายหรือกลุ่มงานมีทั้งปฏิบัติกับเด็กโดยตรงและโดยอ้อม บุคลากรที่ต้องปฏิบัติงานจะต้องใช้ความอดทนสูงในการดูแลสุขภาพอนามัยของเด็กในเรื่องความเป็นอยู่ในชีวิตประจำวัน การรับประทานอาหาร การดูแลเรื่องความสะอาดของเสื้อผ้า ที่พักอาศัย ในการดูแลเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญานั้นนอกจากจะคำนึงด้านร่างกายและจิตใจแล้ว ยังต้องเน้นหนักในด้านการช่วยเหลือตนเอง ด้านการเคลื่อนไหว ด้านการรับรู้และการสื่อความหมาย ด้านสังคม ด้านการฝึกอาชีพ (ไพพรรณ สดแสงและจันทิมา เจนโกวิท, 2535 อ่างใน นवलลอ โตกลม, 2537) จากการศึกษาพบว่า เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ผู้ดูแลต้องใช้เวลาในการดูแลนานมากถึงประมาณ 12 ชั่วโมง และมีกิจกรรมที่ยุ่งยากนานถึง 6 ชั่วโมง ขึ้นไป (Brust Leonard and Sieleff, 1992; จริยา วิริยะสุกร; อริยา ดีประเสริฐ, 2543) ซึ่งต้องสนใจดูแลเด็กที่อยู่ในความรับผิดชอบอย่างจริงจังและต่อเนื่องไม่ต่างจากผู้ปกครอง ซึ่งงานหลักของครูโรงเรียนการศึกษาพิเศษเพื่อคนพิการประเภทโรงเรียนประจำจะต้องปฏิบัติงานพิเศษนอกเหนือจากการเรียนการสอนในคาบปกติ (ปวิษฐา สุภินนพงศ์, 2549) เมื่อผู้ปกครองส่งมอบบุตรหลานให้อยู่ในความดูแลของโรงเรียนแล้ว สิ่งหลักเสี่ยงไม่ได้คือความคาดหวังในการดูแลเด็ก ทั้งยังต้องทำงานกับผู้ร่วมงานซึ่งมีพื้นฐานทางอารมณ์ที่แตกต่างกัน การทำงานที่พบปัญหาใน

ด้านต่างๆ เช่น การบริหาร เทคนิคการทำงาน และการทำงานที่ขาดคุณภาพของเจ้าหน้าที่ ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคลากร สวัสดิการไม่เหมาะสม งานหนัก เครื่องมือไม่เพียงพอ สิ่งต่างๆ เหล่านี้ เป็นสาเหตุของความเครียดในการทำงาน เมื่อเกิดความเครียดสะสมเป็นเวลานาน ทำให้ร่างกายไม่อยู่ในสภาวะสมดุล อาจส่งผลต่อสภาวะต่างๆ ของบุคลากรได้

ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นบุคลากรที่ทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา เห็นว่าบุคลากรที่ทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาของโรงเรียนการศึกษาพิเศษ ต้องมีบทบาทหน้าที่หลายอย่างนอกเหนือจากงานหลัก อีกทั้งการปฏิบัติงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา เป็นงานที่ต้องใช้ทั้งกำลังกายและกำลังใจอย่างมาก และจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์และปัญหาหลายอย่าง ซึ่งอาจส่งผลต่อสภาวะต่างๆ ของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และพฤติกรรม ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาวะของบุคลากรที่ทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ซึ่งผลของการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของโรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา เช่น การบริหาร การจัดวางตำแหน่งของงาน สวัสดิการ และเกิดการรับรู้และความเข้าใจในความรู้สึกของบุคลากรที่ทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญามากยิ่งขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ บุคลากรทั้งหมดของโรงเรียนชุมพรปัญญานุกูล โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 22 คน ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ทั้งนี้ได้มีการแบ่งกลุ่มของบุคลากรเป็น 3 กลุ่ม โดยมีจำนวนสมาชิกที่แตกต่างกัน คือ กลุ่มผู้บริหาร จำนวน 2 คน กลุ่มครูผู้สอน จำนวน 17 คน กลุ่มสนับสนุน จำนวน 3 คน ในการเก็บข้อมูลเป็นการเก็บข้อมูลย้อนหลัง 6 เดือน คือ พฤศจิกายน 2550 - เมษายน 2551

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย (1) แบบสัมภาษณ์ โดยยึดทฤษฎีสมดุล (Balance Theory) ของดร. หลุยส์ จาปาเทศ ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์ที่ประกอบด้วย 5 ตอน คือ ข้อมูลพื้นฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน ข้อมูลสภาวะต่างๆ ของบุคลากร ข้อมูลผลกระทบที่เกิด

จากสภาวะต่างๆของบุคลากร ข้อมูลการจัดการกับปัญหา / การข้ามผ่านปัญหา และตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ภาษา ให้ตรงกับวัตถุประสงค์การศึกษาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (2) แบบบันทึกข้อมูล เพื่อใช้ในการบันทึกข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ (3) เทปบันทึกเสียง เพื่อใช้ในการบันทึกเสียงในขณะที่ทำการสัมภาษณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์บุคลากรของโรงเรียนชุมพรปัญญานุกูล ซึ่งก่อนทำการสัมภาษณ์นั้นได้มีการขออนุญาตผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นที่เรียบร้อยแล้ว โดยมีการกำหนดตารางการสัมภาษณ์และแจ้งรายละเอียดให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ทราบล่วงหน้าโดยแจ้งแก่ผู้ให้สัมภาษณ์ว่าชื่อและข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์จะได้รับการปกปิดเป็นความลับ ในการสัมภาษณ์ใช้เวลาประมาณคนละ 30 นาที ด้วยแบบสัมภาษณ์ตามทฤษฎีสมมูล โดยมีผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ ในการบันทึกผลการสัมภาษณ์ใช้แบบบันทึกข้อมูล และเทปบันทึกเสียง เพื่อเก็บข้อมูลไปเป็นข้อมูลงานวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษานี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์แบบอุปมัย (Analytic induction) ในลักษณะการตีความ เชื่อมโยงความหมายของข้อมูลและตรวจสอบข้อมูลที่ได้ในแต่ละประเด็น นำมาประมวลแล้วนำเสนอภาพรวมของข้อมูลแต่ละประเด็นโดยการบรรยาย เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้มีการสัมภาษณ์บุคลากรโรงเรียนชุมพรปัญญานุกูล จำนวน 22 คน แยกได้เป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มครูผู้สอน และกลุ่มสนับสนุน โดยเป็นเพศชาย 5 คน คิดเป็นร้อยละ 22.73 เพศหญิง 17 คน คิดเป็นร้อยละ 77.27 ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 26-30 ปี ร้อยละ 31.82 อยู่ในตำแหน่งครู ร้อยละ 40.91 สถานภาพสมรส ร้อยละ 81.82 และไม่ได้จบการศึกษาด้านการศึกษาพิเศษ ร้อยละ 68.18

การที่บุคลากรจะเลือกมาทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญานั้นมีสาเหตุสำคัญ 4 ประการคือ สาเหตุที่พบมากที่สุดคือ ต้องการมีงานทำ ร้อยละ 50 ต้องการเป็นครู ร้อยละ 18.18 ต้องการงานเพราะจบการศึกษาด้านการศึกษาพิเศษ ร้อยละ 18.18 สาเหตุที่พบน้อยที่สุด

คือ ไม่ทราบล่วงหน้า (เรียกมาบรรจุ) ร้อยละ 13.64 ซึ่งในการทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญานั้นพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่สามารถรับสภาพของเด็กได้ โดยเมื่อศึกษาตามกลุ่มต่าง ๆ พบว่า กลุ่มผู้บริหารรับได้ ร้อยละ 100 โดยมีเหตุผลว่ามีความตั้งใจในการทำงานด้านการศึกษาพิเศษ กลุ่มครูผู้สอนส่วนใหญ่รับได้ ร้อยละ 64.71 ส่วนที่รับไม่ได้ ร้อยละ 35.29 โดยกลุ่มที่รับได้ส่วนใหญ่มีเหตุผลว่าจบการศึกษาด้านการศึกษาพิเศษ ปฐมวัย หรือประถมศึกษา ร้อยละ 58.82 มีเหตุผลว่ามีความตั้งใจในการทำงานด้านการศึกษาพิเศษ ร้อยละ 5.88 กลุ่มที่รับไม่ได้ส่วนใหญ่มีเหตุผลว่าไม่เคยสัมผัสกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ร้อยละ 23.54 และมีเหตุผลว่าไม่ทราบล่วงหน้าเรื่องการมาบรรจุราชการที่โรงเรียนการศึกษาพิเศษ ร้อยละ 11.76 กลุ่มสนับสนุนส่วนใหญ่รับไม่ได้ ร้อยละ 66.67 ส่วนที่รับได้ ร้อยละ 33.33 โดยกลุ่มที่รับไม่ได้มีเหตุผลว่าไม่เคยสัมผัสกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ร้อยละ 66.67 และกลุ่มที่รับได้มีเหตุผลว่ามีลูกซึ่งมีความบกพร่องทางสติปัญญา ร้อยละ 33.33

การทำงานของบุคลากรในโรงเรียนมีลักษณะงานที่รับผิดชอบ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ งานในหน้าที่หลักและงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งค่าเฉลี่ยของจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์มีความแตกต่าง ๆ กันตามกลุ่มของบุคลากร คือ ภาระงานของกลุ่มผู้บริหารในงานหลัก 40 ชั่วโมง / สัปดาห์ โดยไม่มีงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ภาระงานของกลุ่มครูผู้สอนในงานหลัก 28.82 ชั่วโมง / สัปดาห์ ในงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย 3.06 ชั่วโมง / สัปดาห์ และภาระงานของกลุ่มสนับสนุนในงานหลัก 13.33 ชั่วโมง / สัปดาห์ ในงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย 13.33 ชั่วโมง / สัปดาห์ โดยในการทำงานพบว่างานการสอนเป็นงานหลักที่ตรงกับความถนัดของทุกคน และงานอื่นที่ได้รับมอบหมายตรงกับความถนัด ร้อยละ 72.73 ไม่ตรงกับความถนัด ร้อยละ 27.27 โดยปริมาณงานหลักว่าอยู่ในระดับมากเกินไป ร้อยละ 9.09 ในระดับเหมาะสม ร้อยละ 86.36 ในระดับน้อยเกินไป ร้อยละ 4.55 และปริมาณงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมากเกินไป ร้อยละ 68.18 ในระดับเหมาะสม ร้อยละ 27.27 ในระดับน้อยเกินไป ร้อยละ 4.55

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการทำงานกับเด็กปกติและการทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญานั้น บุคลากรทุกคนมีความเห็นว่ามี ความแตกต่างกัน โดยมีเหตุผลที่แตกต่างกันของแต่ละกลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารมีเหตุผลว่าโอกาสที่ครูจะให้ความรู้แก่เด็กมีมากขึ้น ร้อยละ 100 กลุ่มครูผู้สอนส่วนใหญ่มีเหตุผลว่าภาระของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น ร้อยละ 41.18 มีเหตุผลว่าเป็นโอกาสที่ครูจะให้ความรู้กับเด็กมากขึ้น ร้อยละ 35.29 มีเหตุผลว่าสังคมเคยไม่เป็นส่วนตัว ร้อยละ 17.65 และมีเหตุผลว่าขาดการติดต่อกับผู้ปกครอง ร้อยละ 5.88 กลุ่มสนับสนุนมีเหตุผลว่าภาระของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น ร้อยละ 100 โดยความแตกต่างของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญากับเด็กปกติ นั้นบุคลากรทุกคนมีเหตุผลที่

สะท้อนเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในเชิงบวก เข้าใจในสภาพความบกพร่องของเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

ในด้านสภาวะทางร่างกาย พบว่า บุคลากรมีประวัติการเจ็บป่วยย้อนหลัง 3 ปีถึงปัจจุบัน ร้อยละ 27.27 ส่วนใหญ่เป็นโรคมุมิแพ้ สุขภาพโดยรวมของบุคลากรมีร่างกายที่อ่อนแอลงเหนื่อยง่าย ร้อยละ 36.36 มีอาการปวดบริเวณต่างๆ ของร่างกายจากการทำงาน ร้อยละ 63.64

ในด้านสภาวะทางจิตใจ พบว่า บุคลากรทุกคนมีความรู้สึกที่ดีในการทำงานและมีความต้องการที่จะพัฒนาเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาให้มากที่สุด ซึ่งแต่ละกลุ่มจะมีความรู้สึกที่แตกต่างกัน คือ กลุ่มผู้บริหารมีความรู้สึกว่าการทำให้ดีกว่านี้ ร้อยละ 100 โดยมีเหตุผลว่าสามารถพัฒนาเด็กได้ ร้อยละ 100 กลุ่มครูผู้สอนส่วนใหญ่มีความรู้สึกพอใจในการทำงาน ร้อยละ 88.24 มีความรู้สึกว่าการทำให้ดีกว่านี้ ร้อยละ 11.76 โดยส่วนใหญ่มีเหตุผลว่าสามารถพัฒนาเด็กได้ ร้อยละ 40 มีเหตุผลว่าสนุกกับการสอนและต้องการพัฒนาเด็ก ร้อยละ 33.33 มีเหตุผลว่าเป็นงานที่ต้องทำด้วยความตั้งใจ ร้อยละ 20 เป็นงานที่ได้รับการยอมรับ ร้อยละ 6.67 กลุ่มสนับสนุนมีระดับความรู้สึกที่เท่ากันใน 3 ด้านคือ มีความรู้สึกพอใจ เฉย และเครียดเหนื่อย ทุกด้านคิดเป็นร้อยละ 33.33 โดยมีเหตุผลว่าเป็นงานที่ได้รับการยอมรับ ร้อยละ 100

ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคาดหวังให้งานที่ตนเองรับผิดชอบสำเร็จด้วยดี ร้อยละ 50 มีความคาดหวังให้เด็กได้รับการพัฒนา ร้อยละ 45.45 และต้องการให้ระบบการทำงานเป็นไปอย่างถูกต้อง ร้อยละ 4.55 โดยผลที่เกิดขึ้นกับบุคลากรจากการสอน/ดูแลเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาอย่างสม่ำเสมอ คือ เครียด / เหนื่อย ร้อยละ 27.27 ไม่ส่งผล / เฉย ร้อยละ 22.73 และ ทำให้ครูเป็นคนใจเย็นมากขึ้น ร้อยละ 4.55 ทั้งนี้ในด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีขวัญและกำลังใจในระดับปานกลาง ร้อยละ 50 มีขวัญและกำลังใจในระดับมาก ร้อยละ 36.36 และมีขวัญและมีขวัญและกำลังใจในระดับน้อย ร้อยละ 13.64

การมีส่วนร่วมตัดสินใจและเสนอความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า งานหลักบุคลากรทั้งหมดมีความเห็นว่ามีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 100 และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย ส่วนใหญ่มีความเห็นว่ามีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 50 มีความเห็นว่ามีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 27.73 และมีความเห็นว่ามีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 22.27

ในด้านสภาวะทางอารมณ์ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีพื้นฐานอารมณ์ร่าเริง ไม่เครียด ร้อยละ 81.82 มีพื้นฐานอารมณ์ฉุนเฉียว ร้อยละ 9.09 และมีพื้นฐานอารมณ์สุขุม และเก็บกด ร้อยละ 4.55 เท่ากัน

การเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์เมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า บุคลากรทั้งหมดมีการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์เมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยส่วนใหญ่มีการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ในระดับน้อย ร้อยละ 45.45 รองลงมา มีการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ในระดับมาก ร้อยละ 31.82 และมีการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ในระดับปานกลาง ร้อยละ 22.75

การแสดงออกทางอารมณ์ต่อสถานการณ์ต่าง ๆ พบว่า ส่วนใหญ่สถานการณ์ที่ส่งผลต่ออารมณ์ของบุคลากร คือ ความคิดเห็นไม่ตรงกันระหว่างผู้ร่วมงาน ร้อยละ 72.73 สถานการณ์ครูขาดความรับผิดชอบต่อเด็ก ร้อยละ 13.64 และสถานการณ์เรื่องชู้สาวของนักเรียน ทำไม่ได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ความเหนื่อยล้าจากการทำงาน โดยทั้ง 3 สถานการณ์ ร้อยละ 4.55 เท่ากัน ทั้งนี้ในการแสดงออกทางอารมณ์นั้น บุคลากรทุกคนมีการแสดงออกทางอารมณ์ที่เหมาะสม โดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับ มากและปานกลาง ทั้ง 2 ด้าน ร้อยละ 45.45 เท่ากัน และในระดับน้อย ร้อยละ 9.1

ในด้านสภาวะทางสังคม พบว่า การทำงานของบุคลากรมีผลต่อการใช้เวลาส่วนตัวตามกลุ่มของบุคลากร คือ กลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่าการทำงานไม่ส่งผลต่อการให้เวลากับสิ่งอื่น ๆ ร้อยละ 100 โดยมีเหตุผลว่าสามารถบริหารจัดการเวลาได้ ร้อยละ 100 กลุ่มครูผู้สอนมีความเห็นว่าการส่งผลและไม่ส่งผล ร้อยละ 50 เท่ากัน โดยกลุ่มที่มีความเห็นว่าการส่งผลส่วนใหญ่มีเหตุผลว่าเฉพาะในช่วงที่มีงานหรือกิจกรรมมาก ร้อยละ 35.71 มีเหตุผลว่าโรงเรียนขาดการวางแผนงานและกิจกรรม ร้อยละ 14.29 กลุ่มที่มีความเห็นว่าการไม่ส่งผลส่วนใหญ่มีเหตุผลว่าสามารถบริหารจัดการเวลาได้ ร้อยละ 28.57 มีเหตุผลว่าเคยอยู่หอพักซึ่งเป็นช่วงที่ส่งผลกระทบ ร้อยละ 21.43 กลุ่มสนับสนุนส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการส่งผล ร้อยละ 66.67 ส่วนที่มีความเห็นว่าการไม่ส่งผล ร้อยละ 33.33 โดยกลุ่มที่มีความเห็นว่าการส่งผลส่วนใหญ่มีเหตุผลว่ามีหน้าที่ดูแลนักเรียนในหอพัก ร้อยละ 66.67 และกลุ่มที่มีความเห็นว่าการไม่ส่งผลมีเหตุผลว่าสามารถบริหารจัดการเวลาได้ ร้อยละ 33.3 การทำงานส่งผลต่อความมีอิสระในชีวิตของบุคลากร พบว่า ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการส่งผลต่อความมีอิสระในชีวิต ร้อยละ 68.18 และส่วนที่มีความเห็นว่าการไม่ส่งผลต่อความมีอิสระในชีวิต ร้อยละ 31.82

การทำงานนอกเวลาของบุคลากรเป็นกิจกรรมที่ส่วนใหญ่ไม่ได้รับความสนใจมากนัก เพราะมีความเชื่อว่ามันเกี่ยวข้องกับฐานะทางเศรษฐกิจของบุคลากร พบว่า กลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่าการทำงานนอกเวลาไม่มีผลต่อการสร้างฐานะทางเศรษฐกิจ ร้อยละ 100 กลุ่มครูผู้สอนส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการไม่มีผล ร้อยละ 58.82 ส่วนที่มีความเห็นว่าการมีผล ร้อยละ 41.18 กลุ่มสนับสนุนส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการไม่มีผล ร้อยละ 100 โดยในด้านความมั่นคงทางอาชีพของบุคลากร พบว่า กลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่าการมีความมั่นคงทางอาชีพ ร้อยละ 100 โดยมีเหตุผลว่ารับราชการ ร้อยละ 100 กลุ่มครูผู้สอนส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการมีความมั่นคงทางอาชีพ ร้อยละ 52.94 ส่วนที่มีความเห็นว่าการ

ไม่มีความมั่นคงทางอาชีพ ร้อยละ 47.06 โดยกลุ่มที่มีความเห็นว่ามีมีความมั่นคงมีเหตุผลว่ารับราชการ ร้อยละ 52.94 กลุ่มที่มีความเห็นว่าจะไม่มีความมั่นคงมีเหตุผลว่าเป็นพนักงานราชการ ร้อยละ 47.06 กลุ่มสนับสนุนส่วนใหญ่มีความเห็นว่าจะไม่มีความมั่นคงทางอาชีพ ร้อยละ 100 โดยมีเหตุผลว่าเป็นลูกจ้างประจำ ร้อยละ 100

ในด้านสภาวะทางพฤติกรรม พบว่า บุคลากรทุกคนมีลักษณะการมองโลกเชิงบวก ซึ่งผลของการมองโลกเชิงบวกส่งผลต่อการทำงานของบุคลากร คือ ทำให้มีความสุขทางใจ ร้อยละ 36.36 ทำให้ไม่คิดร้ายกับใคร / คิดในทางที่ดี ร้อยละ 18.2 ทำให้ปล่อยวาง ทำให้มีกำลังใจ เข้าใจผู้อื่นมากขึ้น ทำให้ไม่มีอคติ และทำให้ชีวิตมีความพอดี โดยทุกข้อ ร้อยละ 9.1 เท่ากัน

การหยุดงานโดยมีเหตุผลอันไม่สมควรของบุคลากร พบว่า กลุ่มผู้บริหารไม่เคยหยุดงานโดยมีเหตุผลอันไม่สมควร ร้อยละ 100 กลุ่มครูผู้สอนส่วนใหญ่ไม่เคยหยุดงานโดยมีเหตุผลอันไม่สมควร ร้อยละ 70.59 ส่วนที่หยุดงานโดยมีเหตุผลอันไม่สมควร ร้อยละ 29.41 โดยส่วนใหญ่สาเหตุของการหยุดงานโดยมีเหตุผลอันไม่สมควรเกิดจากความเบื่อหน่าย ร้อยละ 80 และเกิดจากความเหนื่อยจากงาน ร้อยละ 20 กลุ่มสนับสนุนไม่เคยหยุดงานโดยมีเหตุผลอันไม่สมควร

การเกิดข้อผิดพลาดในการทำงานของบุคลากรส่วนใหญ่เกิดจากความเหนื่อยล้าจากการทำงาน พบว่า ทุกคนเคยทำงานผิดพลาดที่เกิดจากความเหนื่อยล้า โดยกลุ่มผู้บริหารจะเกิดความผิดพลาดในงานเอกสาร ร้อยละ 100 กลุ่มครูผู้สอนส่วนใหญ่จะเกิดความผิดพลาดงานเอกสาร ร้อยละ 94.11 รองลงมาเกิดความผิดพลาดจากการจัดระบบของตนเอง ร้อยละ 5.9 กลุ่มสนับสนุนจะเกิดความผิดพลาดในการดูแลเด็กทุกคน

ในด้านผลกระทบที่เกิดจากสภาวะต่างๆของบุคลากร พบว่า บุคลากรมีความเชื่อว่างานที่ทำมีผลต่อสภาวะร่างกาย ร้อยละ 63.64 มีผลต่อสภาวะทางจิตใจ ร้อยละ 77.27 มีผลต่อสภาวะทางอารมณ์ ร้อยละ 90.01 มีผลต่อสภาวะทางสังคม ร้อยละ 18.18 และมีผลต่อสภาวะทางพฤติกรรม ร้อยละ 77.27

ในการจัดการกับปัญหา/การข้ามผ่านปัญหา พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีหลักการทำงานโดยทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด ร้อยละ 31.82 หลักการทำงานโดยให้ความสำคัญกับนักเรียนมากที่สุด ร้อยละ 18.18 หลักการทำงานโดยทำงานให้เสร็จในแต่ละวันและอดทนให้เวลากับงาน ร้อยละ 13.64 เท่ากัน หลักการทำงานโดยทำในสิ่งที่ดีและถูกต้อง ร้อยละ 9.09 และหลักการทำงานโดยให้กำลังใจกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ระบบงานชัดเจนและมองวันข้างหน้าไม่เสียใจในวันที่ผ่านมา ร้อยละ 4.55 เท่ากัน

การปรับเปลี่ยนให้เกิดความสมดุลในงาน พบว่า บุคลากรมีความต้องการการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกัน ตามกลุ่มต่าง ๆ คือ กลุ่มผู้บริหารต้องการให้มีการปรับเปลี่ยนให้เกิดความสมดุลใน

ด้านระบบบริหารทุกคน กลุ่มครูผู้สอนส่วนใหญ่ต้องการให้มีการปรับเปลี่ยนให้เกิดความสมดุล ด้านการทำงาน ร้อยละ 41.18 การปรับเปลี่ยนด้านตนเอง ร้อยละ 23.53 การปรับเปลี่ยนด้านนักเรียนและระบบบริหาร ร้อยละ 17.65 เท่ากัน กลุ่มสนับสนุนส่วนใหญ่ต้องการให้มีการปรับเปลี่ยนด้านนักเรียน ร้อยละ 66.67 ต้องการปรับเปลี่ยนด้านการทำงาน ร้อยละ 33.33

การควบคุมสติเมื่อต้องเผชิญปัญหาของบุคลากร พบว่า ส่วนใหญ่สามารถควบคุมสติได้ในระดับปานกลาง ร้อยละ 54.55 ในระดับมาก ร้อยละ 40.91 ในระดับน้อย ร้อยละ 4.55

การปรับตัวในการทำงานของบุคลากร พบว่า กลุ่มผู้บริหารจะมีการปรับตัวในด้านการปรับวิธีคิด และปรับให้เข้ากับสถานการณ์ ร้อยละ 50 เท่ากัน กลุ่มผู้สอนส่วนใหญ่จะมีการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ ร้อยละ 35.30 การปรับให้ตนเองอยู่รอด ร้อยละ 23.53 การปรับตัวโดยไม่เสียความเป็นตัวเองและปรับวิธีคิด ร้อยละ 17.65 เท่ากัน และไม่ปรับตัว ร้อยละ 5.9 กลุ่มสนับสนุนจะมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ทุกคน

การจัดการกับปัญหาของบุคลากร พบว่า ทุกคนมีวิธีการจัดการปัญหาโดยหยุดคิดทบทวนเพื่อหาสาเหตุของปัญหา และหาที่ปรึกษาเพื่อช่วยในการแก้ปัญหที่เกิดขึ้น โดยการมองปัญหาเพื่อสร้างกำลังใจของบุคลากร พบว่า ส่วนใหญ่มีวิธีการมองครบถ้วนเป็นกำลังใจ และลักษณะการมองปัญหาของบุคลากรจะเน้นไปในทางที่เป็นการทำความเข้าใจกับปัญหา

อภิปรายผลการวิจัย

โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลเป็นสถานศึกษาที่สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ดังนั้นลักษณะการทำงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนโดยภาพรวม จึงเป็นลักษณะการทำงานที่มากกว่าการเป็นครูในโรงเรียนปกติทั่วไป โดยลักษณะที่มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจนคือนักเรียนซึ่งเป็นเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาจำเป็นต้องได้รับการดูแลและช่วยเหลือมากกว่าปกติ และลักษณะของโรงเรียนซึ่งเป็นโรงเรียนประจำ จึงต้องมีการดูแลนักเรียนมาก โดยบทบาทเหล่านี้ก็จะเป็นส่วนหนึ่งของการทำหน้าที่ของบุคลากรทั้งสิ้น

โดยจากการศึกษาสภาวะของบุคลากรที่ทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาในโรงเรียนชุมพรปัญญานุกูล พบว่ามีความพร้อมในการทำงานทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และพฤติกรรม แม้จะมีอุปสรรคในบางกรณีที่ส่งผลต่อการทำงาน บุคลากรก็สามารถหาวิธีการในการข้ามผ่านปัญหาได้ เพื่อให้เกิดผลในการพัฒนาเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ทั้งนี้สามารถอภิปรายเป็นสภาวะด้านต่าง ๆ ได้ ดังนี้

สภาวะทางกาย บุคลากรส่วนใหญ่มีประวัติการเจ็บป่วยซึ่งมีสาเหตุมาจากโรคมุมิแพ่ โดยเมื่อมาทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาพบว่าสภาพร่างกายอ่อนแอ และมีอาการปวดบริเวณต่าง ๆ ทั้งนี้บุคลากรมีความเชื่อว่าลักษณะอาการเจ็บป่วยทางกายที่พบเหล่านี้เกิดจากการทำงานที่ต่อเนื่องเป็นเวลานานซึ่งบุคลากรของโรงเรียนชุมชนพรปัญญาภูมิล นอกจากจะมีหน้าที่สอนแล้ว ยังมีหน้าที่ดูแลนักเรียนทั้งเรื่องชีวิตประจำวัน การทำกิจวัตรส่วนตัว โรคภัยไข้เจ็บ สุขภาพอนามัย ซึ่งต้องดูแลนักเรียนในทุกด้าน ซึ่งไม่ต่างจากผู้ปกครอง สอดคล้องกับ วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์ (2539) ที่กล่าวว่า บุคลากรด้านการให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการมักทำงานหนักซึ่งอาจทำให้มีปัญหาอื่นๆตามมา

สภาวะทางจิตใจ บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้สึกที่ติดต่อกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สอดคล้องกับสาวนะ พบสุข (2536) ที่กล่าวว่าครูและผู้บริหารสถานศึกษาระหว่างกลุ่มที่มีและไม่มีประสบการณ์สอนหรือประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มีทัศนคติต่อเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาแตกต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อการทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาเนื่องจากบุคลากรไม่มีความสุขในการทำงาน ทั้งนี้บุคลากรมีความต้องการพัฒนานักเรียนโดยมีความเชื่อว่าสามารถพัฒนาเด็กได้ แม้ส่วนใหญ่จะมีความรู้สึว่าการปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดความเครียดและเหนื่อย สอดคล้องกับประเทือง อานันธิโก (2543) ที่กล่าวว่าบิดา มารดาเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญามีความเครียดสูง มีลักษณะเป็นครอบครัวเดี่ยว มีความยากลำบากในการดูแลเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาซึ่งเป็นการศึกษาที่ทำให้ทราบว่าการทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาจะมีความยากลำบากในการดูแลที่มากกว่าและส่งผลให้เกิดความเครียดและเหนื่อยในการทำงาน แต่เมื่อศึกษาด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง จึงส่งผลให้บุคลากรยังคงทำหน้าที่ของตนเองได้ต่อไป

สภาวะทางอารมณ์ บุคลากรส่วนใหญ่มีลักษณะพื้นฐานทางอารมณ์แบบร่าเริง / ไม่เครียด ซึ่งส่งผลให้ในการปฏิบัติงานนั้นมีการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ในระดับที่ใกล้เคียงกัน โดยข้อมูลที่ได้พบว่าค่าของการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์นั้นมีความใกล้เคียงกันทั้งในระดับน้อย ปานกลาง และมาก ซึ่งส่วนใหญ่สถานการณ์ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ของบุคลากร คือ ความคิดเห็นไม่ตรงกันระหว่างผู้ร่วมงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับเทิดศักดิ์ เดชคง (2547) ที่กล่าวว่า การมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถภาพ และความสุขในการทำงาน ประกอบไปด้วยองค์ประกอบสำคัญคือการสร้างแรงจูงใจแก่ตนเอง การมองโลกด้านบวก การรู้จักเข้าใจตนเอง การเข้าใจเห็นใจผู้อื่น และการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งถ้าบุคลากรมีความเข้าใจกันการเกิดปัญหาย่อมลดลงและเป็นการส่งเสริมสภาวะทางอารมณ์ที่เหมาะสมด้วย โดยที่ลักษณะการแสดงออกทางอารมณ์ของบุคลากรในโรงเรียนมีความเหมาะสม ในระดับมากและปานกลางเป็นส่วนใหญ่

สภาวะทางสังคม บุคลากรส่วนใหญ่มีความเห็นว่างานส่งผลต่อความมีอิสระในชีวิต โดยในด้านผลของการปฏิบัติงานที่มีต่อการให้เวลากับครอบครัวและอื่นๆ บุคลากรมีความเห็นเท่ากันระหว่างกลุ่มที่คิดว่าส่งผลและกลุ่มที่คิดว่าไม่ส่งผลต่อการให้เวลากับครอบครัวและอื่นๆ ด้านเศรษฐกิจนั้นพบว่าบุคลากรที่มีความเห็นว่าอาชีพมีความมั่นคง คือ กลุ่มที่รับราชการเท่านั้น ไม่ส่งผลในส่วนของกลุ่มพนักงานราชการ และถูกจ้างประจำมีความเห็นว่าอาชีพไม่มีความมั่นคง สอดคล้องกับวาริรัตน์ ถาน้อย (2546) ที่กล่าวว่าความเพียงพอของรายได้ ความสัมพันธ์ในครอบครัว ภาระครอบครัวมีความสัมพันธ์กับภาวะสุขภาพจิตของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเมื่อบุคลากรมีความรู้สึกไม่มั่นคงในทางอาชีพ การทำงานและกิจกรรมต่าง ๆ ย่อมไม่ดีเท่าที่ควร โดยส่วนใหญ่บุคลากรมีความเชื่อว่าการทำงานนอกเวลาไม่มีผลต่อฐานะทางเศรษฐกิจ ซึ่งบุคลากรที่มีความเชื่อว่าการทำงานนอกเวลามีผลต่อฐานะทางเศรษฐกิจ จะมีการวางแผนการหารายได้พิเศษ แต่กลุ่มที่ไม่เชื่อ จะไม่มีการวางแผนการหารายได้พิเศษ

สภาวะทางพฤติกรรม บุคลากรทุกคนมีลักษณะการมองโลกในแง่บวก ซึ่งด้วยลักษณะการมองโลกเช่นนี้ส่งผลให้ส่วนใหญ่เกิดมีความสุขทางใจในการปฏิบัติงานแต่ทั้งนี้แล้วบุคลากรทุกคนก็เคยได้เคยมีความผิดพลาดจากความเหนื่อยล้าของการปฏิบัติงานทั้งสิ้น ตัวอย่างงานที่เกิดความผิดพลาดมากที่สุด คือ งานเอกสาร โดยพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเมื่อมีความเหนื่อยล้าจากการทำงานมาก ๆ คือ การหยุดงานโดยไม่มีเหตุผล แต่ลักษณะการแสดงออกด้วยการหยุดงานโดยไม่ทราบสาเหตุนี้มีเพียงบุคลากรในกลุ่มผู้สอน ทั้งนี้สาเหตุหลักที่ทำให้เกิดการหยุดงานโดยไม่มีเหตุผล คือ ความเบื่อหน่ายและเหนื่อยจากงาน ตามลำดับ

ผลกระทบที่เกิดจากสภาวะต่าง ๆ ของบุคลากรที่ทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา พบว่า บุคลากรที่ทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา จะได้รับผลกระทบจากสภาวะต่าง ๆ ที่เกิดจากการทำงานซึ่งเป็นผลทางตรงจากการทำงานกับเด็ก และผลทางอ้อมที่เกิดจากผู้ร่วมงาน หรือสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง โดยผลกระทบที่ได้รับบางกรณีจำเป็นต้องได้รับการแนะนำแก้ไข เพื่อลดปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับบุคลากร ทั้งนี้สามารถอภิปรายผลกระทบโดยแบ่งตามสภาวะที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

สภาวะทางร่างกาย ผลกระทบที่บุคลากรได้รับจากสภาวะทางร่างกาย คือ การปวดตามร่างกาย และสุขภาพของบุคลากรมีความอ่อนแอลง

สภาวะทางจิตใจ ผลกระทบที่บุคลากรได้รับจากสภาวะทางจิตใจ คือ การเกิดความเครียดและเหนื่อยมากกว่าปกติ

สภาวะทางอารมณ์ ผลกระทบที่บุคคลากรได้รับจากสภาวะทางอารมณ์ คือ เกิดการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์

สภาวะทางสังคม ผลกระทบที่บุคคลากรได้รับจากสภาวะทางสังคม คือ การขาดอิสระในการดำเนินชีวิต และมีความไม่มั่นใจในความมั่นคงทางอาชีพ

สภาวะทางพฤติกรรม ผลกระทบที่บุคคลากรได้รับจากสภาวะทางพฤติกรรม คือ มีความเหนื่อยล้าในการทำงานและส่งผลให้เกิดความผิดพลาดขึ้น โดยบางครั้งทำให้เกิดการหยุดงานโดยไม่มีเหตุผลขึ้น

วิธีการจัดการกับปัญหาและการข้ามผ่านปัญหา พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีวิธีการจัดการปัญหาโดยใช้วิธีการปรับตนเองให้เข้ากับสถานการณ์ พร้อมใช้การคิดทบทวนเพื่อหาสาเหตุของปัญหารวมทั้งหาที่ปรึกษาเพื่อช่วยในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับกาญจนา ขาวนอก (2547) ที่กล่าวว่า ผู้ดูแลผู้ป่วยจิตเภทมีความเข้มแข็งในการมองโลกโดยรวมในระดับปานกลาง ใช้วิธีการเผชิญความเครียดโดยการเผชิญหน้ากับปัญหา การจัดการกับอารมณ์ และการมองสถานการณ์ในแง่บวกใหม่ ในด้านการเผชิญปัญหามูลากรทุกคนมีความสามารถในการควบคุมสติในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่สำหรับการสร้างกำลังใจในการแก้ปัญหา นั้นใช้วิธีการมองรอบคร้วเป็นกำลังใจในการแก้ปัญหา ส่วนใหญ่มีหลักการทำงานโดยทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด และมีความต้องการปรับเปลี่ยนด้านการทำงานและด้านนักเรียนเพื่อให้เกิดสมดุลในการทำงาน

แนวทางในการให้คำปรึกษาและแนะนำที่เหมาะสมกับบุคลากรผู้ที่ทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา จากทฤษฎีสมดุลของ หลุยส์ จาปาเทศ กล่าวว่า ส่วนประกอบหลักสามส่วน คือ ร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม นั้นควรมีความสมดุลทั้งสามส่วนในท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่ ทำให้พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่จะแสดงออกมาได้ในทางบวก ถ้าไม่สมดุลจะแสดงพฤติกรรมออกมาทางลบนั้น ซึ่งจากการศึกษาในครั้งนี้ จะเห็นได้ว่าสภาวะทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และพฤติกรรม มีความสัมพันธ์กัน มีความเครียด เหนื่อย เกิดการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ ในส่วนของการให้คำปรึกษา ควรให้ความสำคัญกับปัญหาที่เกิดขึ้น รับฟังปัญหาอย่างตั้งใจ เพื่อลดความรู้สึกอัดอัด คับข้องใจ ให้โอกาสผู้ที่รับคำปรึกษาได้ระบายความรู้สึก ใช้ทักษะการให้คำปรึกษา เพื่อเอื้อให้เกิดการใส่ใจ และช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาค้นพบ รู้จัก เข้าใจ ยอมรับ และพัฒนาตนเอง สามารถตัดสินใจเลือกวิธีการที่จะเผชิญปัญหา แนวทางในการแก้ปัญหา และการปรับตนเองอย่างเหมาะสม และดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

CONDITIONS OF PERSONNEL WORKING WITH CHILDREN WITH
INTELLECTUAL DISABILITIES : CASE STUDY OF CHUMPHON
PANYANUKUL SCHOOL

CHANTANA LUANGLERTKACHORN 4637527 RSRS/M

M.A. (REHABILITATION SERVICE FOR PERSONS WITH DISABILITIES)

THESIS ADVISORSY COMMITTEE : JITPRAPA SRI-OON, Ph.D.,
NIRACHARIN CHAMNANGIT, Ph.D.

EXTENDED SUMMARY

Introduction

The intellectual disability is caused by the conditions that affect the development of the brain. As a result, children with intellectual disabilities have delayed developments in various ways such as activities of daily living (ADLs) and personal and social skills. Moreover, their social status is generally lower than what it should be. Therefore, in identifying, evaluating and providing support to children with intellectual disabilities and their families, we have to consider many factors especially their concerns and needs as well as the impact of disabilities on their lives, which makes the conditions of children with intellectual disabilities and their families more complicated.

Nowadays, there are a lot of researches on intellectual disabilities, and the work for children with intellectual disabilities has been well developed, with cooperation of the professionals in related fields, i.e., medical sciences, education and nutrition. With appropriate support, persons with intellectual disabilities can develop themselves to the maximum level, and those with mild intellectual disabilities can develop themselves to the same level of persons without intellectual disabilities (Siruen Kaewkangwan, 2005).

In Thailand, four areas of rehabilitation are provided for children with intellectual disabilities: medical, educational, vocational and social rehabilitation. The educational rehabilitation for children with intellectual disabilities is provided by Bureau of the Special Education Administration, Office of Basic Education Commission, Ministry of Education. There are 19 boarding schools at different levels: pre-elementary, elementary and secondary schools, with both forms of education: general and vocational education under Bureau of the Special Education Administration, where children with intellectual disabilities can attend free of charge. Curriculums are designed to meet the needs of children with different types of disabilities, and the Individual Education Plan (IEP) is made for each student with disabilities. Educational support is also provided with consideration of each child's ability and needs for equal opportunity in education (Department of General Education, 2007, Volume 2). For the best interest of children with intellectual disabilities, parents and professionals in related fields such as special education teachers, social workers, psychologists, doctors, physical therapists and occupational therapists need to work closely and cooperatively.

Special education provided for children with intellectual disabilities must be in accordance with their capacity with emphasis on physical, educational, vocational and social developments. As schools for children with intellectual disabilities are all boarding schools, the students not only study but also do all activities at schools. Teachers, as key persons, have various responsibilities: teaching, taking care of children at the dormitories, initiating extra-curricular activities such as exercising, tutoring and recreational activities on weekdays and weekends. Aside from teachers and professionals, there are also other people who work with children with intellectual disabilities at schools such as housekeepers and teachers' assistants. They work closely with children with intellectual disabilities to make sure the children can do daily activities such as eating and grooming. Some staff members such as housekeepers do not work directly with the children but they also support the children and teachers such as cleaning and providing laundry services. In working with children with intellectual disabilities, we have to develop not only their physical and mental conditions but also their activities of daily living (ADLs), vocational, social, mobility, perception and communication skills (Paipan Sudsawang and Chantima

Chenkowit, 2002, cited in Nuanla-or Toklom, 2004). In taking care of children with intellectual disabilities, the personnel need to spend approximately 12 hours a day, with at least 6 hours of doing complicated tasks (Brust Leonard and Sieleff, 1992; Jariya Witayasuporn; Ariya Deeprasert, 2000). Main tasks of the teachers in boarding schools for children with intellectual disabilities are teaching and taking care of the children after school hours (Pawichaya Supinnapong, 2006), which is hard and demanding because parents expect that their children are well taken care of while they are at schools. Besides, there are some other factors that affect the work of the personnel that work with children with intellectual disabilities such as the conflicts among co-workers, inefficient personnel, too much work load, no appropriate fringe benefits, insufficient materials (such as teaching materials or materials for increasing physical development of the children), and some technical and administrative issues. These factors can cause stress at work and may affect their work capacity.

The researcher has been working with children with intellectual disabilities for some years and found that the personnel who work with children with intellectual disabilities have to do different types of work at the same time. Besides, the nature of work requires physical and mental strength. Sometimes there are unexpected problems that need to be solved urgently. High stress of the personnel can affect them in various ways such as their physical, mental, emotional, behavioral and social conditions. The researcher conducted this study in order to provide information for school management and administration and to increase awareness among administrators about the personnel's quality of life.

Methodology

Sample and Population

Among all of the personnel at Chumphon Panyanukul School, 22 persons were drawn out as samples using purposive sampling. These 22 samples were divided into 3 groups: 2 school administrators, 17 teachers and 3 supporting staff. Data was collected from November 2007 to April 2008.

Instruments

Three kinds of instruments are used for data collection: 1) interview forms developed under Balance Theory of Dr. Louis Champathate. The interview form is

divided into 5 parts: general information, information about the nature of work, work conditions, effects from work conditions and the methods they used for problem solving. The instrument validity was tested and approved by the experts in this field. 2) data record forms used for recording the data derived from the interviews and 3) tape recorder used for recording the voice during the interview.

Data Collection

The data was collected from the interviews with 22 personnel of Chumphon Panyanukul School. Prior to the interviews, the researcher had asked for the permission and received an official consent from the director. Then the interview schedules were sent to all interviewees in advance. All interviewees were informed that their names and other information would be kept confidential. The interview was conducted by the researcher, using the interview forms developed under Balance Theory. Each interview lasted about 30 minutes. The data was recorded by the data record forms and tape recorder

Data Analysis

The data derived from the interview was analyzed using the analytic induction. Then it was interpreted, summarized and categorized in order to answer the questions of the study. After the analytical process, the data was presented in a narrative form.

Result of the Study

The interview was done with 22 personnel of Chumphon Panyanukul School which were divided into 3 groups: 2 school administrators, 17 teachers and 3 supporting staff. There were 5 men (22.73%) and 17 women (77.27%). 31.82% fell in the age group of 26-30. 40.91% were teachers. 81.82% were single?? And 68.18% did not major in special education.

There were 4 main reasons that the personnel decided to work with children with intellectual disabilities at this school: needed a job 50%, wanted to be teachers 18.18%, graduated with Special Education degrees 18.18%, no information about the jobs (did not know what they would do) 13.64%.

Most interviewees accepted children with intellectual disabilities. Among 3 groups of the interviewees, the administrators were the biggest group that accepted children with intellectual disabilities, with the percentage of 100. The reason given was that they had intention to work with children with intellectual disabilities. Among 17

teachers that had been interviewed, 64.71% accepted children with intellectual disabilities. 58.82% of those who accepted children with intellectual disabilities said it was because they graduated with major in special education, pre-school or primary education, and 5.88% said they accepted children with intellectual disabilities because they intended to work in the area of special education. However, there were 35.29% of the teachers that did not accept children with intellectual disabilities. 23.54% said it was because they were not familiar with children with intellectual disabilities, while 11.76% % said they had no information about the jobs before they came to work at this school.

Most supporting staff (66.67%) did not accept children with intellectual disabilities. The most frequently referred reason was that they were not familiar with children with intellectual disabilities. As for the 33.33% of the supporting staff that accepted children with intellectual disabilities, they said it was because their own children had intellectual disabilities (33.33%).

The average working hours of the main jobs and additional assignments of the personnel can be summarized as follows:

School administrators: main jobs 40 hours/week, other assignments 0 hours/week
 Teachers: main jobs 28.82 hours/week, other assignments 3.06 hours/week
 Supporting staff: main jobs 13.33 hours/week, other assignments 13.33 hours/week

As for the main jobs, teaching is the assignment that is in accordance with the knowledge and skills of most personnel, while 72.73% of the additional assignments are not in accordance with their knowledge and skills. Only 27.27% said that the additional assignments were in accordance with their knowledge and skills. In term of the workload, it can be summarized as follows: Main jobs: too much 9.09%, appropriate 86.36%, too little 4.55% Additional assignments: too much 68.18%, appropriate 27.27%, too little 4.55%

For the topic about the difference of working with children with intellectual disabilities and children without intellectual disabilities, all personnel agreed that there were differences. 100% of the administrators said the teachers can provide more education to children with intellectual disabilities, while the teachers chose the following areas of differences: more workload/assignments to the personnel 41.18%, teachers can provide more education to the children 35.29%, no privacy and no social

life 17.65%, no communication with parents of the students 5.88%. 100% of supporting staff referred to the item, “more workload/assignments to the personnel” as the difference. Concerning the topics related to the teaching and extra-curricular activities, all personnel gave positive feedback and attitudes. They understood the conditions of children with intellectual disabilities and wanted to support the children for their development to the maximum level.

Concerning physical conditions of the personnel, there was 27.27% of the personnel who have had some kinds of sickness in the past 3 years. Most of them had allergy. 36.36% said their health became worse. Among this, 63.64% had muscle pain due to their jobs.

For mental health, it was found that all personnel had positive attitudes on their work for the development of children with intellectual disabilities. For school administrators, 100% of them said they wanted to improve their work, and 100% of them thought the better work of the personnel would result in more development of the children. For teachers, 88.24% were satisfied with their work 11.76% said they wanted to improve their work, and 40% of them thought the better work of the personnel would result in more development of the children. 33.33% said they enjoyed teaching children with intellectual disabilities while 20% said working with children with intellectual disabilities requires good intention and contribution and 6.67% said this job is well recognized by society. For supporting staff, 33.33% said they were satisfied with their work, while 33.33% said they had neutral attitudes (not really satisfied but not really stressed), and the rest 33.33% said they were stressed. For those who were satisfied, 100% of them said it was because this job is well recognized by society.

For the question about their expectation from work, 50% of the personnel said they wanted to fulfill their assignments successfully, while 45.45% said they expected development of children with intellectual disabilities and 4.55% said they expected systematic work. When asked what kind of feelings or symptoms they got from work, 27.27% said they felt tired and stressed, while 22.73% said their work had no effects on their physical and mental conditions and 4.55% said they became more patient. When asked how much they felt encouraged to continue their work, 50% said they were moderately encouraged, while 36.36% said they were highly encouraged and

13.64% of them were slightly encouraged. For participation in decision making process, 100% of the personnel thought they could participate a lot in the decision making on their main jobs. As for additional assignments, 50% of them thought they could not participate much in decision making process, while 27.73% thought they could participate at the average level and 22.27% thought they could participate a lot.

For emotional conditions, 81.82% of the personnel said they were cheerful and not stressed, while 9.09% said they were moody. 4.55% said they were calm and the other 4.55% said they were depressed.

As for the question about the emotional changes when facing difficulties at work, all personnel said they had emotional changes when facing difficulties. 45.45% had slight emotional changes, while 31.82% had a lot of emotional changes and 22.75% had moderate emotional changes.

The situations that affect the personnel's emotions were: conflicts with co-workers (72.73%); no responsibilities of some teachers (13.64%); affairs among students (4.55%); inability to reach their goals (4.55%) and fatigue from work (4.55%). When asked how appropriately they express their emotions, the answers are as follows: highly appropriate (45.45%), moderately appropriate (45.45%) and slightly appropriate (9.1%).

Their work also affected social conditions of the personnel. For example, 50% of the teachers said their work affected their private time. Among this group, 35.71% said it affected their private time only when the school had special events or activities, and 14.29% said their work affected their private time because the school did not set plans and activities in advance. For those who said their work did not affect their private time, 28.57% said they could manage their time, while 21.43% said it used to affect their private time when they stayed at the dormitory of the school but after they moved out, there has been no effect anymore. For supporting staff, 66.67% said their work affected their private time because they had to look after the children at the dormitory, while 33.33% of the supporting staff said their work did not affect their private time because they could manage their time. For school administrators, 100% of them said their work did not affect their private time because they could manage their time. When asked whether their work affected their independent way of living, 68.18% of the personnel said yes while 31.82% said no.

Most personnel were not so interested in doing overtime work as they thought the payment would not help them much financially. 100% of the school administrators thought the overtime payment would not help them financially, while 58.82% of the teachers and 100% of the supporting staff had the same opinion. When asked how secured they felt in working at this school, the personnel had different opinions according to their statuses. 100% of the school administrators and 52.94% of the teachers said they felt secured because they were government officials. 47.06% of the teachers did not feel secure in their work because they were government staff, not officials. For supporting staff, 100% of them did not feel secure in their work because they were employees, not officials.

As for mental health, all personnel were optimistic and expressed their feelings as follows: happy (36.36%), kind to others (18.2%), relaxed (9.1%), self-initiated (9.1%), had compassion to others (9.1%), had no bias on others (9.1%), had balanced emotions (9.1%). When asked if they had ever been absent from work without good reasons, 100% of the school administrators and the supporting staff said no, while 70.59% of the teachers said no. Among 29.41% of the teachers who had been absent from work without good reasons, 80% of them said they were bored with their work and 20% said they were tired.

For the questions related to mistakes in their work, all personnel accepted that they had made some mistakes due to their fatigue. 100% of the school administrators and 94.11% of the teachers had made mistakes in some paper works. The other 5.9% of the teachers had made mistakes due to their own unorganized ways of work. 100% of the supporting staff had made mistakes in taking care of the children.

As for the effects of work on their lives, the personnel said their works affected their lives in the following ways: physical health (63.64%), mental health (77.27%), emotions (90.01%), social lives (18.18%), and behaviors (77.27%).

All personnel have their own policies/philosophy in work and different ways to overcome difficulties from work. 31.82% said they did their best in all assignments, while 18.18% said they prioritized the students. 13.64% said they concentrated on their daily work. Another 13.64% said they were patient and spent more time for work, while 9.09% said they would do whatever good for their work. 4.55% of the personnel said they supported one another mentally, while the other 4.55% said they

emphasized on the systematic ways of work and the last 4.55% said they concentrated on what they would do rather than what had been done. .

When asked what areas of their work that they wanted to change, the personnel gave various answers. 100% of school administrators wanted to change the administrative system. 41.18% of the teachers wanted to change their ways of work, while 23.53% wanted to change themselves. 17.65% wanted to change administrative system, and the other 17.65% wanted to change the child development service system (teaching methods, curriculum, teaching materials, child development activities, etc.). 33.33% of the supporting staff wanted to change their ways of work and 66.67% wanted to change the child development service system.

For the question, “How well can you control yourself when facing difficulties from work?”, 54.55% of the personnel said they could control themselves at an average level, while 40.91% of them said they could control themselves at a high level, and 4.55% said they could control themselves at a low level.

As for their adjustments to work, 50.00% of the school administrators said they adjusted themselves by changing their ways of thinking, and the other 50.00% said they adjusted themselves according to the situations. 35.30% of the teachers adjusted themselves according to the situations, while 23.53% said they adjusted themselves for the survival in their work, and 17.65% said they changed their ways of thinking. Another 17.65% said they adjusted themselves to the situations but still kept their policies/philosophies. 5.9% said they did not adjust themselves. For supporting staff, 100% said they adjusted themselves according to the situations.

When having problems, some personnel reviewed the problems to find the causes of the problems and tried to solve it by themselves, while some consulted with others. Most personnel said they received mental support from their families and used it as an encouragement to cope with the difficulties.

Discussion

Chumphon Panyanukul School provided education to children with intellectual disabilities. Hence, the personnel of the school have more assignments and responsibilities than those who work at other schools. As it is a boarding school,

the teachers and all personnel have to take care of the students after school hours as well.

According to this study, the personnel of Chumphon Panyanukul School were physically, mentally, emotionally, socially and behaviorally ready to work for children with intellectual disabilities. Even though they sometimes experienced difficulties from their work, they could overcome it appropriately.

The conditions of the personnel can be described according to the following categories:

Physical Conditions: Most personnel had experienced some kinds of sickness such as allergies and reported that their health became worse since they had started working at the school. The personnel believed their sicknesses were caused by long hours of continuous work. Since Chumphon Panyanukul School is a boarding school, all personnel had longer working hours as they had to take care of the students in their hygiene, daily activities and everything even after school hours. This is in accordance with the study of Wiriya Namsiriphongphan (1996) which found that most personnel who worked with persons with disabilities had more work load and harder jobs than others, which may result in health deterioration.

Mental Conditions: Most personnel had positive attitudes toward children with intellectual disabilities. This finding is in accordance with the study of Sawana Phobsuk (1993), which stated that teachers and school administrators who had experiences in working with children with intellectual disabilities had different attitudes from those who did not. Most personnel of Chumphon Panyanukul School have a common goal. That is, the students can develop themselves to their fullest capacity. With this goal, all personnel tried their best even though they sometimes felt stressed from their work. This is congruent with the study of Prathuang Ananthigo (2000) which had found that parents of children with intellectual disabilities had high stress due to the difficulties in taking care of their children. This means taking care of children with intellectual disabilities is harder and can cause more stress to the personnel. However, most personnel rated the levels of encouragement to their work as high and medium. That is the reason why they still keep working at the school.

Emotions: Most personnel described their emotions as cheerful and lively, with little stress. The level of mood swing did not vary much among them. That is the

numbers of personnel who experienced high, medium and low mood swing are not so different. The factor that affected their mood swing the most was the conflicts with co-workers. However, it was found in this study that most personnel said they expressed their emotions in appropriate manners. This finding is different from the study of Terdsak Dejkhong (2004) which stated that good understanding among personnel can make them happy and express their emotions appropriately. The factors that affect the efficiency and happiness of the personnel were self initiatives, positive thinking, understanding and creative thinking.

Social Lives: Most personnel thought their work affected their lives. Half of them said their work affected their private time with families and others. As for job security, personnel that were government officials thought their jobs were secured, while those who had different statuses (government staff and employees) did not think so. This finding is congruent with the study of Wareerat Thanoi (2003) which reported that factors affecting mental health of personnel were income, relationship with family members and responsibilities for their families. As job security is a factor affecting their work, personnel may not work well if they do not feel secured in their work. Most personnel believed the overtime work would not help them financially. This group of personnel did not have any plans in earning extra income. However, those who believed the overtime work would help them financially usually had plans to earn extra income.

Daily Work: All personnel had positive attitudes in their work and their lives. As a result, they were happy in their work. However, all of them used to make mistakes due to their fatigue. The most common mistake they made was about paper work. When the personnel felt tired, some of them were absent from work without appropriate reasons. This happened to the teachers only. The reasons they gave for being absent were feeling bored with their work and feeling exhausted.

Effects of Work on the Conditions of the Personnel

There are direct and indirect effects on the conditions of the personnel. Direct effects were caused by their work and indirect effects were caused by colleagues and working environments. Some effects influenced their works. Therefore, it is necessary to provide advice, counseling services or other kinds of support to them. The effects of work can be categorized as follows:

Effects on Physical Conditions: muscle pain, health deterioration

Effects on Mental Conditions: stress, fatigue

Effects on Emotions: mood swing

Effects on Social Lives: insufficient private time, unsecured feelings in their jobs

Effects on Daily Work: mistakes in task performing due to fatigue, absence from work without appropriate reasons

How to Overcome Difficulties

Most personnel overcame difficulties by adjusting themselves to the situations, reviewing the problems to find the causes of the problems and tried to solve it by themselves, and consulting with others. This finding is in accordance with the study of Kanchana Khaonork (2004) which found that the personnel who worked with persons with schizoprenias had moderate mental strength and moderately positive world view. When having stress, some personnel tried to find the causes of the problems in order to solve it, while some tried to adjust their emotions and some tried to look at the problems in different aspects. When having problems from work, most personnel could control themselves at an average level. Most personnel said they received mental support from their families and used it as an encouragement to cope with the difficulties. As for their policy/philosophy of work, most personnel said they tried their best in doing all the jobs assigned to them. Regarding the changes in their work, most of them wanted to change their ways of work and child development service system.

Appropriate Guidance and Counseling for the Personnel Working with Children with Intellectual Disabilities

According to the Balance Theory of Louis Champathate, a person will function well only when there is a balance among physical, mental, emotional and social aspects. Whenever there is an imbalance, a person will not be able to function well and will have negative behaviors. The finding from this study has also proved the importance of the balance among all of the above aspects. When providing counseling services to these personnel, counselors need to be aware of their concerns. Let them express their feelings and listen attentively so that they can decrease their stress, anxiety and frustration. The main purpose of the counseling process is to let the clients explore their feelings, understand themselves, and, finally, accept themselves so that they can make their own decision and cope with all difficulties by themselves, which can lead to their appropriate behaviors and happy lives.

บรรณานุกรม

- กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2550) เล่ม 2 ความรู้พื้นฐานทางการศึกษาพิเศษ. อัดสำเนา
- กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา. อัดสำเนา
- กองการศึกษาพิเศษ. (2540). การศึกษาและวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษาพิเศษในประเทศไทย กรมสามัญศึกษา.
- กองการศึกษาพิเศษ. (2540). การรับนักเรียนของโรงเรียนศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2540. รายงานการวิจัย. กรมสามัญศึกษา.
- กองวิชาการบริหารงานบุคคล. (2543). การส่งเสริมคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. รายงานการวิจัย, กรุงเทพมหานคร : การศาสนา
- กาญจนา ขาวนอก. (2547) . เปรียบเทียบความเข้มแข็งในการมองโลก และวิธีการเผชิญความเครียดของกลุ่มผู้ดูแลผู้ป่วยจิตเภทที่มีระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน. กระทรวงสาธารณสุข. การประชุมวิชาการกระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ 12, วันที่ 24 – 27 สิงหาคม 2547, หน้า 71.
- เครือวัลย์ ทรัพย์เจริญ. (2542). ความเครียดและการเผชิญความเครียดของผู้ดูแลผู้ป่วยโรคอารมณ์แปรปรวน. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสุขภาพจิตและการพยาบาลเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จิตวิทยาทั่วไป. (2537). พื้นฐานทางสรีรวิทยาของพฤติกรรม. ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เชียงใหม่ : โครงการตำรามหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จอม สุวรรณโณ. (2541). ญาติผู้ดูแล: แหล่งประโยชน์ที่สำคัญของผู้ป่วยเรื้อรัง. วารสารพยาบาล, 47(3), 147-157
- ฉันทนา ผดุงทศ และคณะ (2550). ชั่วโมงการทำงานของแพทย์ของกระทรวงสาธารณสุข. สำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข.
- ฐาปณีย์ โลพินดุง. (2550). ความต้องการการบริการช่วยเหลือของผู้ดูแลบุคคลสมองพิการในชุมชนบท จังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชางานบริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

- ณัฐยา พรหมบุตร. (2546). สุขภาพจิตของผู้ดูแลผู้ป่วยโรคจิตเภท. โรงพยาบาลพระศรีมหาโพธิ์ กรมสุขภาพจิต การประชุมวิชาการนานาชาติ ครั้งที่ 2, สุขภาพจิตกับยาเสพติด ปี 2546:169.
- ดวงเดือน นรสิงห์. (2546). ภาวะซึมเศร้าในผู้ดูแลที่เป็นโรคจิตจากแอมเฟตามีน. โรงพยาบาลสวนปรุง กรมสุขภาพจิต และคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. การประชุมวิชาการนานาชาติ ครั้งที่ 2, สุขภาพจิตกับยาเสพติด ปี 2546 : 166. (วันที่ 19-21 สิงหาคม 2546 ณ โรงแรมแอมบาสเดอร์ กรุงเทพมหานคร).
- เทิดศักดิ์ เดชคง. (2547). ผลของการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ต่อการพัฒนาคุณภาพบุคลากรสาธารณสุข. วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย, ปีที่ 12, ฉบับที่ 3, กันยายน 2547, หน้า 209
- ถวิล ชาราโกชน์ และ ศรีณย์ คำริสุข.(2541). จิตวิทยาทั่วไป. สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาเขต ในพระบรมราชูปถัมภ์. กรุงเทพฯ : ทิพย์สุวิทย์.
- นงรักษ์ สมแก้ว และสุदारักษ์ วรรณรักษ์เจริญ. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับภาวะปัญญาอ่อนกับวิธีการเลี้ยงดูบุตรของมารดาที่มีบุตรภาวะปัญญาอ่อน. วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 มิถุนายน 2540.
- นวลลออ ไตกลม. (2537). สุขภาพจิตของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลราชานุกูล. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, เอกสุขศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- บุศรินทร์ เจริญวัฒนกุล. (2550) การดูแลเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาและครอบครัว : กรณีศึกษาครอบครัวที่มารับบริการจาก ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 1 และ ศูนย์การศึกษาพิเศษมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชางานบริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ประเทือง อานันธิโก. (2543). การศึกษาภาวะเครียดและการจัดการกับความเครียดของผู้ปกครองเด็กพิการทางปัญญา จังหวัดเชียงใหม่ ปี พ.ศ. 2542. กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข การประชุมวิชาการกรมสุขภาพจิต ครั้งที่ 6, วันที่ 6 – 8 กันยายน 2543.
- ปรีดา เบื่อน้อย. (2540). การศึกษาความรู้เรื่องสุขภาพจิตและการปฏิบัติเมื่อพบปัญหาสุขภาพจิตถึงประชาชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี.วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทยกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 มิถุนายน 2540.

ปวิษฐา สุทินนพงศ์. (2549). การศึกษาสภาพการได้รับบริการ สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา ตามกฎกระทรวงฯ : กรณีศึกษา ผู้รับบริการใน โรงเรียนเรียนร่วม ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง ปี การศึกษา 2547. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชางานบริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

ผดุง อารยะวิญญู. (2542). การศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: แวนแก้ว.

_____. (2544). การศึกษาความบกพร่องทางการพูดของเด็กปัญญาอ่อน. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการศึกษาพิเศษ.

แผนกวิชาจิตวิทยา. (2548). พฤติกรรมมนุษย์ในสังคม. กองจิตวิทยาและการนำทหาร กรมนักเรียนนายร้อยรักษาพระองค์ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า.

พันธ์ศักดิ์ วรอัสวปดิ. (2540). การพัฒนา การดำเนินงาน การดูแลผู้ป่วยจิตเวชที่บ้าน. วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 มิถุนายน 2540.

มิชิตา จำปาเทศ รอดสุทธิ. (2549). การปฏิบัติธรรมกับคนทำงาน. สถาบันการบริหารและจิตวิทยา. นิตยสารดอกเบี๋ย คอลัมน์มากกว่าเงินตราประจำเดือน ตุลาคม 2549 ฉบับที่ 304(25) หน้า 103-106.

มิชิตา จำปาเทศ รอดสุทธิ. (2550). อาวุธลับทางการแข่งขันกับ Emerging Market. สถาบันการบริหารและจิตวิทยา. นิตยสารดอกเบี๋ย คอลัมน์การบริหารงานและการจัดการองค์กร จากประชาชาติธุรกิจประจำเดือน 5 กรกฎาคม ปีที่ 31 ฉบับที่ 3910.

ยุพาพิน ศิริโพธิ์งาม. (2539). ญาติผู้ดูแลที่บ้าน: แนวคิดและปัญหาในการวิจัย. ราชบัณฑิตยบาลสาร, 2: 84-93.

รุจิรา จงสกุล และคณะ. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมของครอบครัวในการดูแลผู้ป่วยจิตเภทที่บ้าน. วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 มิถุนายน 2540.

โรงเรียนห่มพรปัญญานุกูล. (2549). สารสนเทศเชิงคุณภาพ ประจำปี 2549. สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

โรงเรียนห่มพรปัญญานุกูล. (2549). โครงสร้างการบริหารงานและการจัดองค์กร. สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

วารี ถิระจิตร. (2541). การศึกษาสำหรับเด็กพิเศษ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วาริรัตน์ ถาน้อย. (2546). การศึกษาภาวะสุขภาพจิตและพฤติกรรมการดูแลตนเองด้านสุขภาพจิตของเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานสุขภาพจิตในชุมชน. วารสารการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต กระทรวง สาธารณสุข. ปีที่ 17 มกราคม-มิถุนายน 2546.
- วิชาญ สว่างพงศ์. (2542). การสอนอ่านเบื้องต้นจากประสบการณ์ตรงสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา. นครศรีธรรมราช.
- วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์. (2539). กฎหมายและนโยบายของรัฐเกี่ยวกับคนพิการ. คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริพันธุ์ สาดัตย์. (2549). การพยาบาลผู้สูงอายุ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศรียา นิยมธรรม. (2542). การวัดและประเมินผลทางการศึกษาพิเศษ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2543). จิตวิทยาเด็กพิเศษแนวคิดสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- _____. (2548). จิตวิทยาเด็กที่มีลักษณะพิเศษ. พิมพ์ครั้งที่3. กรุงเทพมหานคร : หมอชาวบ้าน.
- ศรีสุดา วนาลีสิน, ทิพย์ภา เชษฐ์เชาวลิต, และคณะ. (2546). ปัญหาทางอารมณ์และการจัดการกับปัญหาของผู้ดูแลผู้ป่วยจิตเวชของโรงพยาบาลสงขลานครินทร์. ภาควิชาการพยาบาลจิตเวช คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, หอผู้ป่วยจิตเวช ฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์. วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย, ปีที่ 11, ฉบับที่ 3, กันยายน 2546, หน้า 121.
- สายพิน ลิขิตเลิศล้ำ. (2542). ความเครียดและการเผชิญความเครียดของผู้ดูแลผู้ป่วยโรคพิษสุราเรื้อรัง. วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล: 92.
- สาวนะ พบสุข . (2536). ทัศนคติของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อเด็กปัญญาอ่อนและการจัดการเรียนร่วม. เอกสารงานวิจัย ปี 2536 , ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมฤดี สิทธิมงคล. (2541). ความเครียด การเผชิญปัญหาและคุณภาพชีวิตของญาติผู้ดูแลผู้สูงอายุที่เจ็บป่วยต้องพึ่งพา. ปรินญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2549). ข้อมูลจำนวนนักเรียน ปีการศึกษา 2549. (Online) Available: <http://www.special.obec.go.th> (10 มิถุนายน 2549).

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง ร่วมกับองค์การพัฒนาเทคโนโลยี เพื่อการสาธารณสุข (PATH). (2544). ผลกระทบทางใจของผู้ดูแลผู้ติดเชื้อเอดส์ในครอบครัว. ที่ประชุม วิชาการกรมสุขภาพจิต ครั้งที่ 7 ปี 2544 "ความสุขที่พอเพียง" วันที่ 5-7 กันยายน 2544. กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.

สำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา. (2542). การติดตามนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ ที่เรียนจบระดับประถมศึกษาและที่ออกกลางคันก่อนจบระดับประถมศึกษา จากโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. รายงานการวิจัย. สำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.

อริยา ดีประเสริฐ. (2543). สุขภาพจิตและพฤติกรรมดูแลเด็กปัญญาอ่อนของผู้ดูแล. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา สุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวชศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

Kane, R.L., & Kane, R.A. (2000). Assessing older persons: Measures, meaning, and practical application. New York: Oxford University.

Ringness, T.A. (1968). Mental health in the school. NY : Random House.

ภาคผนวก

แบบสัมภาษณ์

การเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรื่อง สภาวะของบุคลากรที่ทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

กรณีศึกษา : โรงเรียนชุมพรปัญญาคุณ

ของนักศึกษาปริญญาโท ภาชงานบริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

แขนงวิชาการให้คำปรึกษาในงานบริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล

.....

วันที่ทำการสัมภาษณ์.....

ชื่อผู้ให้การสัมภาษณ์.....

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

1. เพศ.....อายุ.....
2. ตำแหน่ง.....สถานภาพ.....
3. ระดับการศึกษา.....สาขา.....
5. ระยะเวลาที่ทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา.....

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน

1. สาเหตุอะไรที่ท่านเลือกมาทำงานกับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา
2. เมื่อท่านเห็นสภาพเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาครั้งแรก ท่านมีความรู้สึกอย่างไร
3. หน้าที่หลักที่ท่านได้รับมอบหมายคือหน้าที่อะไร
4. ในการรับผิดชอบหน้าที่หลัก ท่านใช้เวลากี่ชั่วโมงต่อวัน และคิดเป็นกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์
5. หน้าที่อื่นๆได้รับมอบหมายคือหน้าที่อะไร
6. ในการรับผิดชอบหน้าที่อื่นๆที่ได้รับมอบหมาย ใช้เวลากี่ชั่วโมง/วัน, คิดเป็น ชั่วโมงต่อ/สัปดาห์
7. งานที่รับผิดชอบตรงกับความถนัดหรือไม่
8. ปริมาณงานที่ได้รับเหมาะสมเพียงใด
9. ท่านคิดว่าการอยู่โรงเรียนประจำมีความแตกต่างกับโรงเรียนไป-กลับอย่างไร

10. การเรียนการสอนของเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาที่แตกต่างกับเด็กปกติ ท่านรู้สึกอย่างไร

ตอนที่3 สภาวะต่างๆ ของบุคลากร

สภาวะทางร่างกาย

1. ประวัติการเจ็บป่วยย้อนหลัง 3 ปี ของท่านเป็นอย่างไร
2. ปัจจุบันสุขภาพโดยรวมของท่านเป็นอย่างไร
3. ท่านมีอาการเจ็บป่วยทางกายจากการทำงานหรือไม่ (เช่น ปวดคอ ปวดบ่า ปวดไหล่ ปวดหัว ปวดท้อง ตา กระดูก ท้องเสีย ความดันโลหิตสูง ไมเกรน หัวใจเต้นแรง มีเส้นเลือดขอด)

สภาวะทางจิตใจ

1. ท่านรู้สึกอย่างไรกับงานที่ได้ทำ(เช่น พึงพอใจ,อยากทำให้ดีกว่านี้, สนุกกับงาน)
2. ท่านมีความคาดหวังในการทำงานอย่างไร
3. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เสนอความคิดเห็นในงานของท่านมากน้อยเพียงใด (เช่น สามารถเสนอแนะได้,ทำตามคำสั่ง)
4. การที่ต้องสอน/ดูแลเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาอย่างสม่ำเสมอส่งผลต่อท่านอย่างไร
5. การทำงานปัจจุบัน มีขวัญและกำลังใจมากน้อยเพียงใด

สภาวะทางอารมณ์

1. โดยปกติท่านมีพื้นฐานทางอารมณ์เป็นอย่างไร
2. ขณะที่ท่านทำงาน หรือเมื่อพบกับปัญหา ท่านมีการเปลี่ยนแปลงของอารมณ์มากน้อยเพียงใด
3. สถานการณ์ใดบ้างที่มีผลต่อสภาวะทางอารมณ์ของท่าน
4. เมื่อท่านพบเจอกับปัญหาในการทำงาน ท่านเข้าใจและแสดงออกในอารมณ์ที่เหมาะสมอย่างไร (สามารถควบคุมอารมณ์ได้หรือไม่)

สภาวะทางสังคม

1. การทำงานส่งผลต่อเวลาให้กับตนเอง ครอบครัว และเพื่อนหรือไม่
2. งานส่งผลต่ออิสระในชีวิตของท่านหรือไม่
3. การทำงานนอกเวลามีผลต่อฐานะทางเศรษฐกิจของท่านหรือไม่

4. ท่านมีความมั่นคงทางอาชีพหรือไม่

สภาวะทางพฤติกรรม

1. ปัจจุบันท่านเป็นคนมองโลกอย่างไร (ด้านบวก / ด้านลบ)
2. การมองโลกของท่านส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างไร
3. ท่านเคยหยุดงานโดยมีเหตุผลอันไม่สมควรหรือไม่/ถ้าเคยสาเหตุเพราะอะไร
4. ท่านเคยทำงานผิดพลาดจากอาการเหนื่อยล้าในการทำงานหรือไม่

ตอนที่ 4 ผลกระทบที่เกิดจากสภาวะต่างๆของบุคลากร

1. ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานมีผลต่อสภาวะทางกายของท่านหรือไม่/อย่างไร
2. ท่านคิดว่างานที่มีผลต่อสภาวะทางจิตใจของท่านหรือไม่/อย่างไร
3. ท่านคิดว่างานที่มีผลต่อสภาวะทางอารมณ์ของท่านหรือไม่/อย่างไร
4. ท่านคิดว่างานที่มีผลต่อสภาวะทางสังคมของท่านหรือไม่/อย่างไร
5. ท่านคิดว่างานที่มีผลต่อสภาวะทางพฤติกรรมของท่านหรือไม่/อย่างไร(เช่น ควบคุมอารมณ์ไม่ได้ โวยวายใส่คนรอบข้างและเด็กที่ดูแล)

ตอนที่ 5 การจัดการกับปัญหา/การข้ามผ่านปัญหา

1. ท่านมีหลักในการทำงานอย่างไร
2. อะไรที่ท่านต้องการปรับเปลี่ยนให้เกิดความสมดุลในการทำงาน
3. ท่านคิดว่าเมื่อพบปัญหา ท่านจะมีสติในการควบคุมมากน้อยเพียงใด
4. ท่านมีการปรับตัวในการทำงานอย่างไร
5. หากท่านมีปัญหา ท่านจัดการกับปัญหาได้อย่างไร
6. ท่านมีการมองปัญหาอย่างไรให้มีกำลังใจ

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	จันทนา เหลืองเลิศขจร
วันเกิด	5 กุมภาพันธ์ 2523
สถานที่เกิด	อุทัยธานี
ประวัติการศึกษา	2541 – 2545 มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ วท.บ. (กายภาพบำบัด) 2546 – 2551 มหาวิทยาลัยมหิดล ศศ.ม. (งานบริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ)
ที่อยู่	8 / 4 หมู่ 5 ต.ตลุกคู่ อ.ทัพทัน จ.อุทัยธานี 61120