

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ  
ในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

สารนิพนธ์

ของ

นางสาวพรพรรณ จีระวงศ์ศิริ

เสนอต่อบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา

มีนาคม 2547

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๖๙๘. ๓๑๔

พ ๒๔๗๗

๘.๓

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ  
ในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

บทคัดย่อ

ของ

นางสาวพรพรรณ จีระวงศ์ศิริ

๑๕ ส.ย. ๒๕๔๗

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา

มีนาคม ๒๕๔๗

๑ ๗ ๒๕๔๗

พรพรรณ จีระวงศ์ศิริ . (2547). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ ในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี*. สารนิพนธ์ กค.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) . กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรรณรัตน์ พลอยล้อมแสง .

การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ ในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำแนกได้ดังนี้ คือ ตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน รายได้ สุขภาพจิต บุคลิกภาพ และความฉลาดทางอารมณ์ ตัวแปรด้านครอบครัว ได้แก่ ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว และ สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับสมาชิกในครอบครัว และตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในสถานที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับคนพิการ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ จำนวน 486 คน คิดเป็นร้อยละ 95 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ แบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาปรากฏ ดังนี้

1. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 11 ตัวแปร ได้แก่ ระดับการศึกษาปริญญาตรี (X<sub>5</sub>) ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ปกครองสถานสงเคราะห์ / ผู้อำนวยการ / ผู้จัดการ (X<sub>10</sub>) ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งครู (X<sub>11</sub>) ประสบการณ์ในการทำงาน (X<sub>13</sub>) ภาวะความรับผิดชอบการดูแลสมาชิกในครอบครัว (X<sub>16</sub>) สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับสมาชิกในครอบครัว (X<sub>22</sub>) สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับผู้บังคับบัญชา (X<sub>24</sub>) สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับเพื่อนร่วมงาน (X<sub>25</sub>) สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับคนพิการ (X<sub>26</sub>) บุคลิกภาพ (X<sub>27</sub>) และความฉลาดทางอารมณ์ (X<sub>29</sub>)
- 2 . ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 4 ตัวแปร ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักปฏิบัติการ (X<sub>12</sub>) ภาวะความรับผิดชอบค่าเช่าบ้าน หรือค่าผ่อนบ้าน (X<sub>18</sub>) ภาวะความรับผิดชอบค่าใช้จ่ายภายในบ้าน (X<sub>20</sub>) และสุขภาพจิต (X<sub>28</sub>)
3. ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ มี 14 ตัวแปร ได้แก่ เพศชาย (X<sub>1</sub>) เพศหญิง (X<sub>2</sub>) อายุ (X<sub>3</sub>) ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (X<sub>4</sub>) ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (X<sub>6</sub>) สถานภาพโสด (X<sub>7</sub>) สถานภาพสมรส (X<sub>8</sub>) สถานภาพหม้าย (X<sub>9</sub>) รายได้ต่อเดือน (X<sub>14</sub>) รายได้ของครอบครัวต่อเดือน (X<sub>15</sub>) ภาวะความรับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่างๆของสมาชิกในครอบครัว (X<sub>17</sub>) ภาวะความรับผิดชอบค่าผ่อนรถ (X<sub>19</sub>) ภาวะความรับผิดชอบค่าครอบครัวด้านอื่นๆ (X<sub>21</sub>) และลักษณะทางกายภาพในสถานที่ทำงาน (X<sub>23</sub>)
4. ตัวแปรส่งส่งผลต่อทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการมี 16 ตัวแปรเรียงจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับคนพิการ (X<sub>26</sub>) ภาวะความรับผิดชอบการดูแลสมาชิกในครอบครัว (X<sub>16</sub>) ความฉลาดทางอารมณ์ (X<sub>29</sub>) ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (X<sub>6</sub>) สถานภาพสมรส (X<sub>8</sub>) ภาวะความรับผิดชอบค่าใช้จ่ายภายในบ้าน (X<sub>20</sub>) บุคลิกภาพ

(X<sub>27</sub>) ลักษณะทางกายภาพในสถานที่ทำงาน (X<sub>23</sub>) เพศหญิง (X<sub>2</sub>) ภาวะความรับผิดชอบค่าผ่อนรถ (X<sub>19</sub>) ภาวะความรับผิดชอบค่าครอบครัวด้านอื่นๆ (X<sub>21</sub>) อายุ (X<sub>3</sub>) ประสบการณ์ในการทำงาน (X<sub>13</sub>) เพศชาย (X<sub>1</sub>) สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับผู้บังคับบัญชา (X<sub>24</sub>) และผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ปกครองสถานสงเคราะห์ / ผู้อำนวยการ / ผู้จัดการ (X<sub>10</sub>) โดยตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ ในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีได้ในภาพรวม ได้ร้อยละ 71

5. สมการพยากรณ์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ ในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ

5.1 สมการพยากรณ์ทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการในรูปแบบคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = -1.159 + .626 X_{26} + .087 X_{16} + .007 X_{29} - .437 X_6 + .166 X_8 - .119 X_{20} + .007 X_{27} + .178 X_{23} + .780 X_2 + .089 X_{19} + .098 X_{21} - .013 X_3 + .011 X_{13} + .676 X_1 - .080 X_{24} + .529 X_{10}$$

5.2 สมการพยากรณ์ทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z' = .620 X_{26} + .254 X_{16} + .255 X_{29} - .208 X_6 + .157 X_8 - .143 X_{20} + .118 X_{27} + .161 X_{23} + .460 X_2 + .154 X_{19} + .117 X_{21} - .201 X_3 + .152 X_{13} + .389 X_1 - .107 X_{10} + .064 X_{24}$$

VARIABLES RELATING TO ATTITUDES TOWARDS THE WORKING PERFORMANCE OF STAFF  
WHO WORK WITH THE DISABLED IN AMPHOE PAKKRET ,  
CHANGWAT NONTHABURI

AN ABSTRACT  
BY  
MISS PORNPAN JERAWONGSIRI

Presented in partial fulfillment of the requirements  
for the Master of Education degree in Educational Psychology  
at Srinakarinwirot University  
March 2004

Pornpan Jerawongsiri . (2004). *Variables Relating to the Attitude Towards the Working Performance of Staff who work with the Disabled in Amphoe Pakkret , Changwat Nonthaburi* . Master Project .M.Ed ( Educational Psychology ).Bangkok : Graduate School , Srinakarinwirot University .Project Advisor : Assist .Prof.Pannarat Ploylearmsang.

The purposes of this research were to determine variables related .There were 3 dimensions variables to be investigated in this research. First of them were personal variables ; gender , age , education level , marital status , position , years of working , salary , mental health , personality and emotion quotient . The Second were family variables; responsibility of family and interpersonal relationship between the staff who work with the disabled and their member of family. The third of them were instructional atmosphere ; working atmosphere , interpersonal relationship between the staff who work with the disabled and supervisor , interpersonal relationship between the staff who work with the disabled and colleague and interpersonal relationship between the staff who work with the disabled and the disabled. The 486 samples were population of the staff who work with the disabled in 2003 at percentage of 95.

The instrument was questionnaires of variables relating to attitudes towards the working performance of the staff who work with the disabled in Amphoe Pakkret , Changwat Nonthaburi. The data was analyzed by the Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results were as follows :

1. There were significantly positive correlation among 11 variables ; bachelor 's degree of educational level( $X_5$ ) , director position ( $X_{10}$ ), teaching position ( $X_{11}$ ), years of working( $X_{13}$ ) , responsibility of family : member of family caring ( $X_{16}$ ) , interpersonal relationship between the staff who work with the disabled and family member( $X_{22}$ ) , interpersonal relationship between the staff who work with the disabled and supervisor ( $X_{24}$ ), interpersonal relationship between the staff who work with the disabled and colleague( $X_{25}$ ) , interpersonal relationship between the staff who work with the disabled and the disabled( $X_{26}$ ) , personality ( $X_{27}$ ) and emotion quotient ( $X_{29}$ ) with attitude towards the working performance of the staff who work with the disabled at .01 level.

2. There were significantly negative correlation among 4 variables ; worker position( $X_{12}$ ) , responsibility of family : rental or leasing living place( $X_{18}$ ) , family payment ( $X_{20}$ ) and mental health ( $X_{28}$ ) with attitude towards the working performance of the staff who work with the disabled at .01 level.

3. There were no significantly correlation among 14 variables ; male ( $X_1$ ), female ( $X_2$ ), age( $X_3$ ) , lower bachelor's degree of educational level ( $X_4$ ), upper bachelor's degree of educational level( $X_6$ ) , single status ( $X_7$ ), married status( $X_8$ ) , widow status ( $X_9$ ) , salary ( $X_{14}$ ), family income ( $X_{15}$ ) , responsibility of family: member payment ( $X_{17}$ ) , leasing of car ( $X_{19}$ ) , the others responsibility ( $X_{21}$ ) and working atmosphere( $X_{23}$ ) with attitude towards the working performance of the staff who work with the disabled.

4. There were 16 variables that significantly affected to attitude towards working performance ranking from the most to the least affectors were interpersonal relationship between the staff who work with the disabled and the disabled ( $X_{26}$ ), responsibility of family: member of family caring ( $X_{16}$ ), emotion quotient ( $X_{29}$ ), upper bachelor's degree of educational level ( $X_6$ ), married status ( $X_8$ ), responsibility of family: family payment ( $X_{20}$ ), personality ( $X_{27}$ ), working atmosphere ( $X_{23}$ ), female ( $X_2$ ), responsibility of family: leasing of car ( $X_{19}$ ), responsibility of family the others responsibility ( $X_{21}$ ), age ( $X_3$ ), years of working ( $X_{13}$ ), male ( $X_1$ ), interpersonal relationship between the staff who work with the disabled and supervisor ( $X_{24}$ ) and director position ( $X_{10}$ ) .01 . These variables could predicted attitude towards working performance about percentage of 71 .

5. The predicted significantly equation of attitude towards working performance were as follow :

5.1 In term of raw scores were :

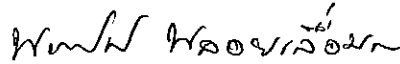
$$\hat{Y} = -1.159 + .626 X_{26} + .087 X_{16} + .007 X_{29} - .437 X_6 + .166 X_8 - .119 X_{20} + .007 X_{27} + .178 X_{23} + .780 X_2 + .089 X_{19} + .098 X_{21} - .013 X_3 + .011 X_{13} + .676 X_1 - .080 X_{24} + .529 X_{10}$$

5.2 In term of standard scores were

$$Z' = .620 X_{26} + .254 X_{16} + .255 X_{29} - .208 X_6 + .157 X_8 - .143 X_{20} + .118 X_{27} + .161 X_{23} + .460 X_2 + .154 X_{19} + .117 X_{21} - .201 X_3 + .152 X_{13} + .389 X_1 - .107 X_{10} + .064 X_{24}$$

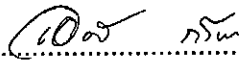
อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้  
พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา  
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



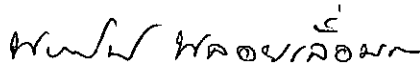
( ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง )

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

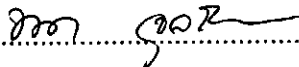


( รองศาสตราจารย์ เวณี กীরทอง )

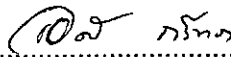
คณะกรรมการสอบ



ประธาน  
( ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง )

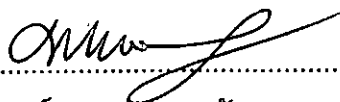


กรรมการ  
( อาจารย์ ดร. พาสณา จุฬรัตน์ )



กรรมการ  
( รองศาสตราจารย์ เวณี กীরทอง )

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา  
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



( รองศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร นัตรศุภกุล )

วันที่ 15 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2547

## ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรรณรัตน์ พลอยล้อมแสง อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ อาจารย์ ดร.พาสนา จุรัตน์ และ รองศาสตราจารย์ เวธนี กรีทอง กรรมการแต่งตั้งเพิ่มเติมเพื่อสอบปากเปล่า ซึ่งได้กรุณาให้คำปรึกษา พร้อมทั้งข้อเสนอแนะ และการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ นับตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนสารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ เวธนี กรีทอง อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา และอาจารย์ ดร.พาสนา จุรัตน์ ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ อธิบดีกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ประธานกรรมการมูลนิธิธนูเคราะห์ คนพิการ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาสมรรถภาพคนตาบอด ผู้ปกครองสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพิการทางสมองและปัญญา ผู้ปกครองสถานสงเคราะห์เด็กพิการและทุพพลภาพปากเกร็ด ผู้ปกครองสถานสงเคราะห์เด็กพิการทางสมองและปัญญาหญิง ผู้ปกครองเด็กพิการทางสมองและปัญญาชาย ผู้อำนวยการโรงเรียนการศึกษาพิเศษจังหวัดนครราชสีมา และเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลตลอดจนตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผลให้เครื่องมือวิจัยมีความสมบูรณ์และเป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

ความสำเร็จใดๆ ในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทุกท่านที่ได้ให้การอบรม สั่งสอน ถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ที่ดีและมีคุณค่ายิ่งแก่ผู้วิจัย

ขอขอบคุณพี่ๆและเพื่อนๆ วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา ภาคพิเศษ วันจันทร์ – วันพฤหัสบดี รุ่น 1 ทุกคนที่ให้กำลังใจผู้วิจัยด้วยดีมาตลอด ขอขอบคุณ คุณวีณา แม้วครบุรี ที่คอยช่วยเหลือและคอยให้กำลังใจ

คุณค่าและประโยชน์ใดๆ ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยน้อมระลึกถึงพระคุณบิดา มารดาและคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย ซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณค่ายิ่งหาเปรียบมิได้ และขอขอบคุณครอบครัว ญาติพี่น้อง และเพื่อนร่วมงานแผนกสังคมสงเคราะห์ ที่ให้กำลังใจกับผู้วิจัยด้วยดีตลอดมาจนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

พรพรรณ จีระวงศ์ศิริ

## สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง .....	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า .....	3
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า .....	3
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า .....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	4
กรอบแนวคิดของการศึกษาค้นคว้า .....	8
สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า .....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ ปฏิบัติงานกับคนพิการ .....	10
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า .....	18
เอกสารเกี่ยวกับคนพิการและสถานที่ให้บริการแก่คนพิการในอำเภอ ปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี .....	33
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า .....	38
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	38
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า .....	38
การหาคุณภาพเครื่องมือ .....	50
การรวบรวมข้อมูล .....	51
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	51
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	52
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	53
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	53
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	54
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	54
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	55

สารบัญ ( ต่อ )

บทที่	หน้า
5 บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ .....	63
บทย่อ .....	63
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า .....	63
สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า .....	63
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า .....	63
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า .....	64
การรวบรวมข้อมูล .....	65
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	65
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า .....	65
อภิปรายผลการศึกษา .....	66
ข้อเสนอแนะ .....	80
 บรรณานุกรม .....	 81
 ภาคผนวก .....	 
ภาคผนวก ก .....	90
ภาคผนวก ข .....	100
ภาคผนวก ค .....	119
 ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์ .....	 125

## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า .....	38
2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา .....	55
3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบน .....	57
4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .....	59
5 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวพยากรณ์ .....	60
6 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวพยากรณ์ .....	61

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

มนุษย์ได้รับการยกย่องว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีค่ามากที่สุดเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ สังคมใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพมีระสิทธิภาพ และมีสมรรถภาพทั้งด้านร่างกายและจิตใจ สังคม นั้น ก็จะมีความสำเร็จก้าวหน้า แต่ตามข้อเท็จจริงนั้นไม่ว่าสังคมใดจะเจริญก้าวหน้ามากแค่ไหนย่อมต้องประกอบไปด้วยประชากรประเภทต่างๆ ทั้งที่มีคุณภาพและด้อยคุณภาพ ทั้งที่มีร่างกายปกติสมบูรณ์ และผู้ที่มีความบกพร่องทางด้านร่างกาย จิตใจ หรือสติปัญญา ที่ถูกเรียกว่า "คนพิการ" รวมอยู่ในสังคมด้วยทั้งสิ้น สังคมไทยก็เช่นเดียวกัน จะพบเห็นคนพิการอยู่จำนวนมาก นับวันจะทวีจำนวนมากขึ้น ทั้งนี้เพราะสาเหตุจากโรคภัย ไข้เจ็บ อุบัติเหตุ ภาวะทุพโภชนาและผลมาจากการต่อสู้ปกป้องพิทักษ์รักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยของประเทศชาติ สังคมมีความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิชาการ ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมากเท่าไรจำนวนคนพิการก็มากขึ้นตามไปด้วย (กรมประชาสงเคราะห์. 2535: 5)

จากพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานแก่คณะกรรมการมูลนิธิธรรมาสงเคราะห์คนพิการ ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี เมื่อวันที่ 22 มีนาคม 2527 ความว่า ...

งานช่วยเหลือผู้พิการนี้มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะผู้พิการไม่ได้อยากจะพิการ แต่อยากช่วยเหลือตนเอง ถ้าเราไม่ช่วยเขาให้ สามารถที่จะปฏิบัติงานอะไรเพื่อมีชีวิตและมีเศรษฐกิจของครอบครัว จะทำให้เกิดสิ่งกีดขวางในครอบครัว หนักแก่สังคม ฉะนั้นนโยบายที่จะทำ คือ ช่วยเขาให้ช่วยตัวเองได้เพื่อให้เขาสามารถเป็นประโยชน์ต่อสังคม...

ประเทศไทยได้มีประกาศใช้พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 โดยเริ่มมีการออกกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กฎกระทรวงว่าด้วยการแบ่งประเภทของความพิการ ได้กำหนดความพิการ ไว้ 5 ประเภท คือ พิการทางกายและการเคลื่อนไหว พิการทางการได้ยินและสื่อความหมาย พิการทางการมองเห็น พิการทางสติปัญญาและการเรียนรู้ และพิการทางจิตใจและพฤติกรรม กฎกระทรวงว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ และกฎกระทรวงว่าด้วยการจ้างงานคนพิการ (พระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 )

การประกาศใช้พระราชบัญญัติฯ แนวคิดและยุทธศาสตร์เกี่ยวกับคนพิการแห่งประเทศไทย เป็นผลให้รัฐบาลได้มีการกำหนดนโยบายและมาตรการส่งเสริมการดำเนินงานด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพของหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้คนพิการสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ สมศักดิ์ศรี (การประชาสงเคราะห์ . 2541 : 25) บทบาทหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่ดำเนินบริการฟื้นฟูสมรรถภาพบุคคลพิการและให้บริการแก่บุคคลพิการในด้านต่างๆ ในปัจจุบันมีหลายแห่ง อาทิ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข กรมประชาสงเคราะห์ กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย และจากภาคเอกชน เช่น สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย มูลนิธิและองค์กรต่างๆ หน่วยงานเหล่านี้ได้จัดบริการให้ตามความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน เช่น การบำบัดรักษาและการฟื้นฟู สมรรถภาพทางการแพทย์ การจัดการด้านการศึกษาและการให้การสงเคราะห์ ด้านการดำรงชีวิตและปัจจัย 4 การฟื้นฟูสมรรถภาพทางสังคม รวมทั้งการฟื้นฟูสมรรถภาพทางด้านอาชีพ (ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับบุคคลพิการ . 2531: 41 - 42 ) ในแต่ละหน่วยงาน บทบาทของบุคลากร เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่ช่วยเหลือคนพิการควรมีบทบาทไม่น้อยกว่าองค์กรหรือสถาบันอื่นๆ ความร่วมมือของเจ้าหน้าที่ ครอบครัว ประชาชนทั่วไป เป็นสิ่งที่จำเป็นและเป็นส่วนสำคัญในการช่วยเหลือคนพิการที่ถูกแนวทาง

คนพิการจำนวนไม่ใช่น้อย ที่มีความรู้สึกว่ายังไม่ได้รับการยกย่องและยอมรับจากสังคมเท่าที่ควร สังคมยังไม่เปิดโอกาสในการแสดงความสามารถแม้จะมีโอกาสศึกษาเล่าเรียนและฝึกวิชาชีพแล้วก็ตามแต่ก็ยังประสบปัญหาความยากลำบากต่อการทำงานโดยทั่วไปสังคมไทยมักเข้าใจว่าคนพิการ เป็นคนไร้ความสามารถแทบจะทำอะไร ไม่ได้เลย ทศนคติทางลบต่อคนพิการของสังคมไทยที่มองคนพิการเป็นคนไร้ความสามารถ ทำให้คนพิการถูกปล่อยปละละเลย ไม่ได้รับการฟื้นฟู ไม่ได้รับการศึกษา การฝึกอาชีพ ซึ่งมีผลทำให้คนพิการไร้ความสามารถอย่างแท้จริง และยังทำให้คนพิการหมดศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ตกเป็นภาระครอบครัวและสังคม นอกจากนี้ ยังอาจทำให้คนพิการตกเป็นเครื่องมือของแก๊งขบวนการต่างๆ ได้ด้วย ( วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์ . 2532 : 103) ดังนั้น ทศนคติของบุคคลนั้นมีความสำคัญต่องานบริการมากโดยเฉพาะงานบริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ถือเป็นงานบริการอย่างหนึ่งซึ่งต้องอาศัยผู้ให้บริการบุคคลในสังคม ในครอบครัวและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับคนพิการที่มีความเข้าใจและมีทัศนคติที่ถูกต้องต่อคนพิการ มิฉะนั้นแล้วสิ่งที่บุคคลเหล่านั้นประพฤติ ปฏิบัติ นอกจากจะไม่เป็นการสร้างสรรค์ แต่อาจทำลายคนพิการทั้งโดยเจตนาและไม่เจตนาอย่างสิ้นเชิง ( การแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา. 2543 : 97-98) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กชกร ศรีสัมพันธ์ (2537 : 78 ) ที่ศึกษาเรื่อง บทบาทของสมาชิกครอบครัวที่มีต่อพฤติกรรมในการเผชิญปัญหาของคนพิการ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีต่อคนพิการ การยอมรับ การให้กำลังใจและการสนับสนุนจากครอบครัวคนพิการที่มีต่อคนพิการเป็นการลดบรรเทาปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นกับคนพิการได้ดี

ผู้วิจัยจึงทำการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นโดยใช้แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อสอบถามทัศนคติต่อการทำงานของบุคคลที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ จำนวน 20 ราย ได้รับแบบสำรวจกลับคืนมาจำนวน 18 ราย โดยมีคำถามดังนี้

ข้อ 1 ถามว่าท่านคิดอย่างไรกับการทำงานช่วยเหลือคนพิการ คำตอบที่ตอบมากที่สุด คือ คิดว่าการทำงานช่วยเหลือคนพิการเป็นงานที่ต้องให้ความช่วยเหลือและให้โอกาสแก่ผู้ที่ด้อยโอกาส ให้พวกเขาสามารถช่วยเหลือตัวเองให้เท่าเทียมกับคนอื่น ๆ จำนวน 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 61.1 รองลงมา คิดว่าเป็นงานที่เหนื่อยต้องใช้ความอดทน ความเมตตา เสียสละในการทำงาน จำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.2 และ คิดว่าเป็นการช่วยเหลือองค์กรการกุศล คิดว่าทำงานนี้แล้วเข้าใจคนพิการมากขึ้นซึ่งคนอื่นไม่มีโอกาสได้พบเห็นและคิดว่าการทำงานต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของคนพิการ อย่างละ 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.7

ข้อ 2 ถามว่าท่านมีความรู้สึกอย่างไรกับคนพิการ คำตอบที่ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ รู้สึกสงสาร เห็นใจ รู้สึกว่าเป็นคนที่โชคร้ายและอยากให้ความช่วยเหลือจำนวน 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 66.7 รู้สึกว่าเป็นคนที่ด้อยโอกาส ขาดโอกาสดี ๆ ทางสังคม ควรให้การช่วยเหลือจำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 27.8 และรู้สึกว่าคนพิการไม่แตกต่างกับคนทั่วไปเพียงแต่ต้องมีอุปกรณ์ต่างๆเสริมช่วยเหลือเขาในการดำรงชีวิต 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.5

ข้อ 3 ถามว่าเมื่อท่านรู้สึกเช่นนั้น ท่านจะทำอย่างไร เมื่อพบเห็นผู้พิการ มีผู้ตอบแบบสอบถามดังนี้ ตอบว่าจะช่วยเหลือเท่าที่จะทำได้หรือเมื่อมีโอกาส มีจำนวนมากที่สุด คือ 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 72.2 ตามไปให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาต้องการ จำนวน 2 ราย คิดเป็น 11.1 และให้เขาพยายามช่วยตนเองให้มากที่สุดก่อนแล้วจึงให้ความช่วยเหลือภายหลัง สร้างสัมพันธ์ที่ดี และ ปฏิบัติกับเขาเหมือนคนปกติ อย่างละ 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.7

จากการสำรวจปัญหาน่าจะเป็นปัญหาด้านทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ ในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี เพราะเป็นปัญหาที่เกี่ยวกับความคิด ความรู้สึก แนวโน้มของพฤติกรรมที่จะแสดงต่อคนพิการ ดังที่เซฟเวอร์ ( ชูลิกร โชติดี .2537:13 ; อ้างอิงจาก Shaver.1977 ) ได้กล่าวว่าทัศนคติประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ องค์ประกอบด้านความรู้ ความคิด องค์ประกอบด้านความรู้สึก และองค์ประกอบด้านแนวโน้มที่จะกระทำ ดังที่กนิษฐา ถาวรกิจ (2537 :101 ) ได้ศึกษา ความรู้ ทัศนคติ และการปฏิบัติด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยชุมชน ศึกษาเฉพาะกรณี เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านคนพิการในที่ทำกาการประชาสงเคราะห์จังหวัด พบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีต่อคนพิการ และเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีทัศนคติที่แตกต่างกันในด้านการบริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการด้านอาชีพ ถ้าบุคลากรที่ปฏิบัติงานมีทัศนคติทางลบย่อมจะเกิดผลเสียต่อคนพิการ เช่น

คนพิการไม่ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานต่างๆ ซึ่งทำให้คนพิการต้องมีปัญหามากขึ้น ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ การที่คนไม่ได้รับคำแนะนำในด้านต่างๆ ซึ่งก่อให้เกิดผลเสียต่อคนพิการและร่วมไปถึงสังคมไทยต่อไปด้วย

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา เรื่อง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

### ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน กับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อศึกษาตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อ ทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

### ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลของการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เพื่อเป็นการประกอบการวางนโยบายให้กับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานกับคนพิการในการป้องกันแก้ไขและส่งเสริมให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพต่อการทำงานและช่วยพัฒนาให้คนพิการอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขต่อไป

### ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

#### ประชากร

เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานที่ให้บริการแก่คนพิการในอำเภอปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรี ปี พ.ศ. 2546  
จำนวน 510 คน

#### กลุ่มตัวอย่าง

เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานที่ให้บริการแก่คนพิการในอำเภอปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรี ปี พ.ศ. 2546  
จำนวน 510 คน

#### ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน

##### 1.1 ด้านส่วนตัว ได้แก่

- 1.1.1 เพศ
- 1.1.2 อายุ
- 1.1.3 ระดับการศึกษา
- 1.1.4 สถานภาพการสมรส
- 1.1.5 ตำแหน่งงาน
- 1.1.6 ประสบการณ์ทำงาน
- 1.1.7 รายได้
- 1.1.8 สุขภาพจิต
- 1.1.9 บุคลิกภาพ
- 1.1.10 ความฉลาดทางอารมณ์

## 1.2 ด้านครอบครัว

1.2.1 ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว

1.2.2 สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับสมาชิกในครอบครัว

## 1.3 ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

1.3.1 ลักษณะทางกายภาพในสถานที่ทำงาน

1.3.2 สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับผู้บังคับบัญชา

1.3.3 สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับเพื่อนร่วมงาน

1.3.4 สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับคนพิการ

## 2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ทักษะติดต่อการทำงาน

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ทักษะติดต่อการทำงาน** หมายถึง ความคิด ความรู้สึกและแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 **ด้านความคิด** ได้แก่ ยอมรับความผิดปกติของคนพิการ ยอมรับความสามารถของคนพิการ เห็นคุณค่าของคนพิการ

1.2 **ด้านความรู้สึก** ได้แก่ การไม่รังเกียจคนพิการ รู้สึกสงสาร เห็นใจ อยากให้ความช่วยเหลือ มีความเมตตา เสียสละที่จะทำงานกับคนพิการ

1.3 **ด้านแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม** ได้แก่ การเอาใจใส่ การให้คำแนะนำให้คำปรึกษา การช่วยเหลือต่างๆ ตามใ้ให้ความช่วยเหลือ และปฏิบัติให้เกียรติกับคนพิการ

2. **ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทักษะติดต่อการทำงาน** หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องและเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดทัศนคติที่ดีหรือไม่ดีต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ ในงานวิจัยครั้งนี้แบ่งตัวแปรเป็น 3 ด้าน คือ ด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และ ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

2.1 **ตัวแปรด้านส่วนตัว** หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับผู้พิการที่ส่งผลต่อทัศนคติการทำงาน

2.1.1 เพศ ได้แก่ เพศชายและหญิง

2.1.2 อายุ หมายถึง อายุที่คิดตามปฏิทินสากล ตั้งแต่แรกเกิดจนถึงปัจจุบัน

2.1.3 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุด แยกออกเป็น 3 ระดับ คือ

2.1.3.1 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

2.1.3.2 ระดับปริญญาตรี

2.1.3.3 สูงกว่าระดับปริญญาตรี

2.1.4 สถานภาพการสมรส ได้แก่ สภาพที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 3

กลุ่ม คือ

2.1.4.1 โสด

2.1.4.2 คู่

2.1.4.3 หม้าย

2.1.5 ตำแหน่งงาน หมายถึง หน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบัน แยกออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

2.1.5.1 ผู้บริหาร ได้แก่ ผู้ปกครองสถานสงเคราะห์เด็กพิการและทุพพลภาพปากเกร็ด ผู้ปกครองสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพิการทางสมองและปัญญา ผู้ปกครองเด็กพิการทางสมองและปัญญาชายผู้ปกครองเด็กพิการทางสมองและปัญญาหญิง อาจารย์ใหญ่โรงเรียนศรีสังวาลย์ ผู้จัดการศูนย์บริการเด็กพิการ มูลนิธิอนุเคราะห์คนพิการ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาสมรรถภาพคนตาบอด

2.1.5.2 ครู หมายถึง ผู้ให้การศึกษาและความรู้ในด้านต่างๆ กับ คนพิการ ได้แก่ ครูสอนหนังสือ ครูฝึกอาชีพ และอาชีพบำบัด

2.1.5.3 นักปฏิบัติการ หมายถึง ผู้ทำหน้าที่ประสานงานคอยให้ความช่วยเหลือ ให้การฝึกฝน ดูแล คนพิการให้สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ได้แก่ นักกายภาพบำบัด นักกิจกรรมบำบัด นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา พยาบาล พนักงานบริหาร พี่เลี้ยงเด็ก และสุททกรรม

2.1.6 ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันคิดเป็นปี

2.1.7 รายได้ หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงานที่ปฏิบัติงานคิดเป็นบาทต่อเดือน

2.1.8 สุขภาพจิต หมายถึง ภาวะจิตใจ ของบุคคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการที่มีต่อตนเอง ผู้อื่น และสภาพแวดล้อม โดยมีความสามารถในการปรับตัว มีสมรรถภาพในการดำเนินชีวิตได้อย่างเป็นสุข และอย่างเหมาะสม มีความมั่นคงทางจิตใจ และสามารถเผชิญปัญหาในชีวิตได้ โดยวัดจากการใช้แบบคัดกรองปัญหาสุขภาพจิต ไทย จี เอช คิว 60 (Thai GHQ 60 – Thai General Health Questionnaire 60) ของเดวิดโกลด์เบิร์ก (David Goldberg ) แปลเป็นภาษาไทยโดย นายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์ และคณะ

2.1.9 บุคลิกภาพ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของของบุคคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในการดำรงชีวิต ทำให้มีความเป็นเอกลักษณ์ของตนเองซึ่งการวิจัยในครั้งนี้แบ่งตามแบบสำรวจการกระทำกิจกรรมของ เจนกินส์ (Jenkins' Activity Survey) โดยแบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ

2.1.9.1 บุคลิกภาพแบบ เอ ได้แก่ บุคลิกภาพเร่ร่อน ชอบการแข่งขัน ชอบการทำงานให้ไต่ถามาก ๆ ในเวลาน้อย ๆ ชอบฟันฝ่าอุปสรรคที่ท้าทาย มีความรู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว มีความมานะอดทนและพยายามมากในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีความต้องการพักผ่อนน้อยกว่าคนอื่น และถูกกระตุ้นให้โกรธและก้าวร้าวได้ง่าย

2.1.9.2 บุคลิกภาพแบบ บี ได้แก่ บุคลิกภาพที่มีความผ่อนคลาย ไม่รีบร้อน และไม่ก้าวร้าว มีลักษณะเรื่อย ๆ เนื่อย ๆ ชอบการพักผ่อนและดำเนินชีวิตแบบง่าย ๆ ไม่ชอบฟันฝ่าอุปสรรคใด ๆ และไม่ชอบที่จะต้องทำงานในเวลารีบด่วน

2.1.10 ความฉลาดทางอารมณ์หมายถึง ความสามารถทางอารมณ์ของบุคคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ ที่จะช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข กรมสุขภาพจิตได้พัฒนาแนวคิดประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการ คือ ดี เก่ง สุข โดยวัดจากการใช้แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ ของกรมสุขภาพจิต

2.1.10.1 ดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อส่วนร่วม

2.1.10.2 เก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหา และแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

2.1.10.3 สุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข มีความภาคภูมิใจในตนเอง พอใจในชีวิต และมีความสุขสงบทางใจ

## 2.2 ตัวแปรด้านครอบครัว หมายถึง สภาพต่างๆไป เกี่ยวกับสมาชิกในครอบครัว ได้แก่

2.2.1 ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว หมายถึง งานหรือสิ่งที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการต้องปฏิบัติและรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัว ได้แก่ การดูแลสมาชิกในครอบครัว ซึ่งประกอบด้วย การดูแล บิดา มารดา บุตร ธิดา และญาติพี่น้อง การรับผิดชอบต่อค่าใช้จ่ายต่างๆภายในครอบครัว ได้แก่ ค่าใช้จ่ายของสมาชิกในครอบครัว ค่าเช่าบ้าน ค่าผ่อนรถ และค่าใช้จ่ายภายในบ้านต่างๆ

2.2.2 สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับสมาชิกในครอบครัว หมายถึง พฤติกรรมที่สมาชิกในครอบครัวปฏิบัติต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ และพฤติกรรมที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการปฏิบัติต่อสมาชิกในครอบครัว ดังนี้

2.2.2.1 พฤติกรรมที่สมาชิกในครอบครัวปฏิบัติต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ ได้แก่ การให้ความรัก ความเอาใจใส่ รักใคร่ ให้การยอมรับ ให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือในทุกๆด้าน

2.2.2.2 พฤติกรรมที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการปฏิบัติต่อสมาชิกในครอบครัว ได้แก่ การขอคำปรึกษา เมื่อมีปัญหา การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและรับรู้เรื่องราวต่างๆ ของสมาชิกในครอบครัว

## 2.3 ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่

2.3.1 ลักษณะทางกายภาพในสถานที่ทำงาน หมายถึง ลักษณะทั่วไปที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำงานกับคนพิการ ได้แก่ อาคารสถานที่ ลักษณะที่ตั้งบริเวณของที่ทำงาน สภาพอาคาร การถ่ายเทในห้องทำงาน ความสะอาดและความเป็นระเบียบของห้องทำงาน ขนาดของห้องทำงานมีขนาดที่พอเหมาะ เครื่องใช้สำนักงาน สื่อ วัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอกับปริมาณงานและปริมาณบุคลากร กายอุปกรณ์ที่มีให้บริการแก่ผู้พิการที่พอเหมาะ

2.3.2 สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง พฤติกรรมที่บุคลากรปฏิบัติงานกับคนพิการปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ เพื่อให้เกิดสัมพันธที่ดีต่อกัน ดังนี้

2.3.2.1 พฤติกรรมที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การให้ความร่วมมือในการทำงาน การเคารพนับถือ การขอคำแนะนำในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตามนโยบายของผู้บังคับบัญชา

2.3.2.2 พฤติกรรมที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ ได้แก่ การให้คำช่วยเหลือแนะนำ การสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าด้วยความยุติธรรม การยอมรับฟังความคิดเห็น การให้ความเป็นกันเองและการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ

2.3.3 สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการได้รับความร่วมมือ ความช่วยเหลือในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวจากเพื่อนร่วมงานไม่มีการแตกแยก มีการส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าด้วยความจริงใจ และยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

2.3.4 สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับคนพิการ หมายถึง การที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการต่อคนพิการ และคนพิการปฏิบัติต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ เพื่อให้เกิดความสัมพันธที่ดีต่อกัน

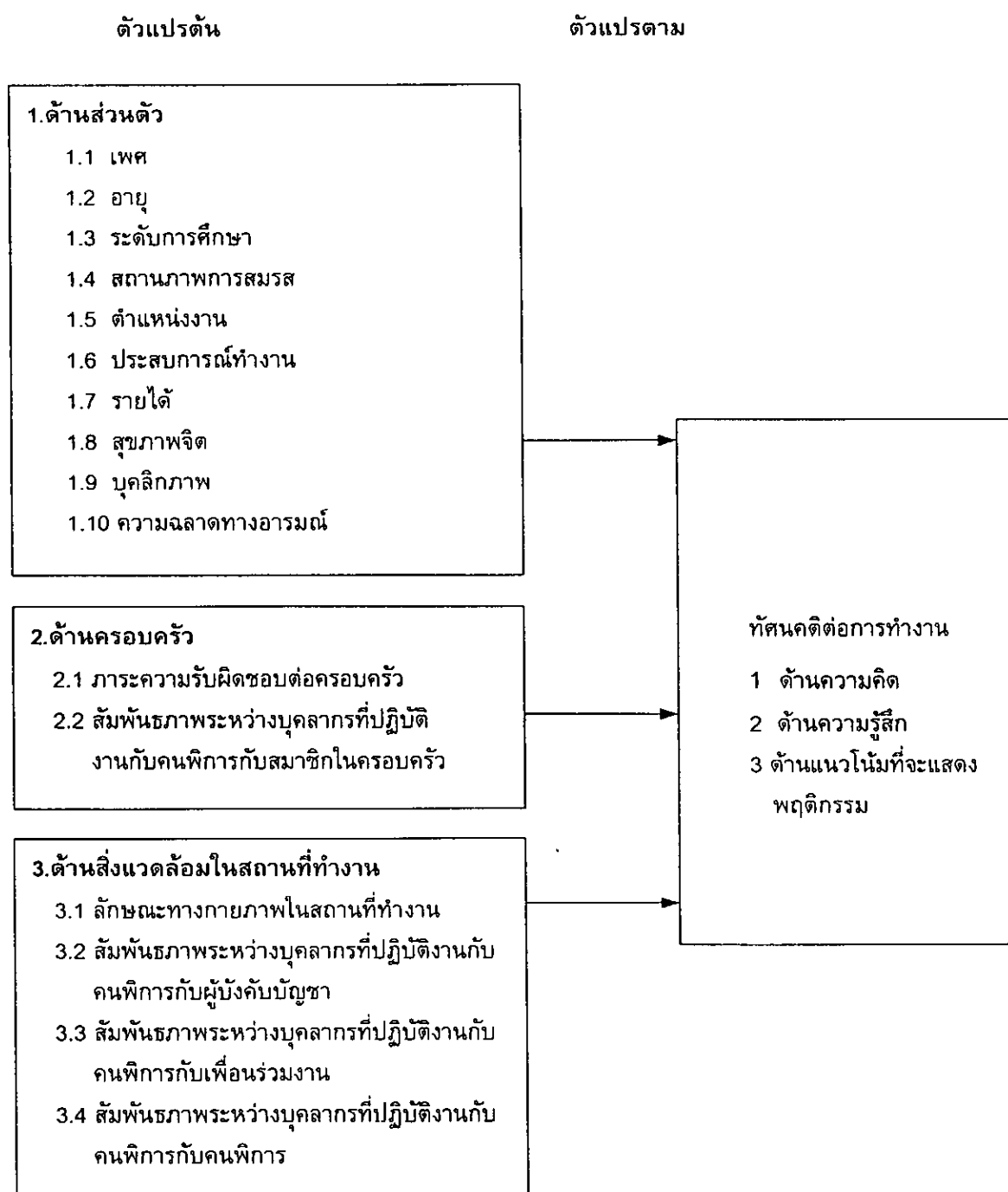
2.3.4.1 พฤติกรรมที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการปฏิบัติต่อคนพิการ ได้แก่ การให้ความเอาใจใส่ดูแล ให้ความช่วยเหลือ ให้ความรัก ความเอ็นดู ให้คำปรึกษาแนะนำ ทั้งในด้านส่วนตัวและด้านสังคม ที่ทำให้คนพิการสามารถช่วยเหลือตัวเองได้มากที่สุด

2.3.4.2 พฤติกรรมที่คนพิการปฏิบัติต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ ได้แก่ การให้ความรัก การเคารพนับถือ เชื่อฟัง ซักถามเมื่อมีข้อสงสัยหรือมีปัญหา ช่วยเหลือบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการตามโอกาส และปฏิบัติตามคำแนะนำของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ

3. บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่กับคนพิการ ในเขตนนทบุรี หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับคนพิการในด้านการดูแลให้การช่วยเหลือ การเรียน การสอน การรักษาพยาบาล เพื่อพัฒนาศักยภาพของคนพิการ อันได้แก่ ผู้บริหาร ผู้ปกครองสถานสงเคราะห์ ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูสอนหนังสือ ครูกระตุ้นพัฒนาการ ครูฝึกอาชีพ(อาชีพบำบัด) นักกายภาพบำบัด นักกิจกรรมบำบัด นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา พยาบาล พนักงานบริบาล (สุทกรรม) ที่อยู่ในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ได้แก่ มูลนิธิอนุเคราะห์คนพิการ ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระศรีนครินทร์ทราบรมราชชนนี ศูนย์พัฒนาสมรรถภาพคนตาบอด สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนและพิการ สถานสงเคราะห์เด็กพิการทางสมองและปัญญา(ชาย) สถานสงเคราะห์เด็กพิการทางสมองและปัญญา(หญิง) และสถานสงเคราะห์เด็กพิการและทุพพลภาพปากเกร็ด

4. คนพิการ หมายถึง บุคคลที่พิการอยู่ในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ปี พ.ศ. 2546 ซึ่งมีลักษณะความพิการ แบ่งออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้ พิการทางกายและการเคลื่อนไหว พิการทางการได้ยินหรือการสื่อความหมาย พิการทางการมองเห็น พิการทางด้านสติปัญญาหรือการเรียนรู้ และพิการด้านจิตใจและพฤติกรรม

## กรอบแนวคิดของการศึกษาค้นคว้า



### **สมมติฐานของการของศึกษาค้นคว้า**

1. ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ ในอำเภอปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรี
2. ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อ ทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ ในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อ ต่อไปนี้

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ
    - 1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ
    - 1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ
  2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
    - 2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
    - 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
  3. เอกสารเกี่ยวกับคนพิการและสถานที่ให้บริการแก่คนพิการในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
- 
1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ
    - 1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่กับคนพิการ
      - 1.1.1 ความหมายของทัศนคติ

กู๊ด (Good .1959 : 48) กล่าวว่า ทัศนคติ คือ ความรู้สึกที่แสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง อาจเป็นการเข้าหาหรือต่อต้านสถานการณ์บางอย่าง บุคคล หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น รักเกลียดกลัว หรือไม่พอใจมาน้อยเพียงใดต่อสิ่งนั้นๆ

ฮิลการ์ด (Hillgard .1962 : 564 ) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า ทัศนคติ หมายถึง การยอมรับหรือปฏิเสธในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง รวมทั้งความปรักปรำที่จะตอบสนองสิ่งนั้นๆ โดยมีความลำเอียงในการตัดสินใจอยู่ในใจก่อนแล้ว

เคนด์เลอร์ (Kendler .1963:572) กล่าวว่า ทัศนคติ คือ ภาวะความพร้อมของแต่ละบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรม ในทางสนับสนุนหรือต่อต้านสถานการณ์บางอย่างต่อบุคคล ต่อสถาบัน หรือต่อแนวคิดบางอย่าง อีกทั้งเป็นการผสมผสานหรือการจัดระเบียบของความเชื่อที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ผลรวมของความเชื่อนี้เป็นตัวกำหนดแนวโน้มของบุคคลในการที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ

อัลพอร์ต (เชดคัทดี้ โฆวาซินธุ์ .2520 :38 ; อ้างอิงจาก Allport .1967 ) กล่าวว่า ทัศนคติ เป็นลักษณะทางจิตวิทยา ความพร้อม ตลอดจนประสบการณ์ที่กระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมในการสนองตอบสิ่งเร้าหรือสถานการณ์ต่างๆ ที่บุคคลเข้าไปเกี่ยวข้อง

เทอร์สโตน (สุภาพร เลาสกิตย .2525 : 9 ; อ้างอิงจาก Fishbein .1967) ได้ให้ความหมายทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติเป็นผลรวมทั้งหมดของมนุษย์เกี่ยวกับความรู้สึก อคติ ความคิด ความกลัวบางสิ่งบางอย่าง การแสดงออกทางด้านการพูดเป็นการแสดงออกของความคิดเห็นนี้เป็นสัญลักษณ์ของทัศนคติ ดังนั้นถ้าเราอยากจะทำทัศนคติเราก็สามารถทำได้โดยวัดความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งนั้นๆ

โรคิช (Rokeach . 1970 : 112) ให้ความหมายของทัศนคติว่า เป็นการผสมผสานหรือการจัดระเบียบความเชื่อที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ผลรวมของความเชื่อนี้จะเป็นตัวกำหนดแนวโน้มของบุคคลในการที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ

เครซ และ ครัชฟิลด์ (ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2526 : 2 ; อ้างอิงจาก Kretch and Crutchfield.1984) กล่าวว่า ทักษะคิดเป็นผลรวมของกระบวนการที่ก่อให้เกิดสภาพการจูงใจ อารมณ์ การยอมรับ และพุทธิปัญญา (Cognitive) ซึ่งกระบวนการเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของประสบการณ์ของบุคคล

อนาสตาซี (Anastasi . 1990:585) ให้คำนิยามทักษะคิดว่า หมายถึง ความโน้มเอียงที่จะแสดงออกว่า ชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งต่างๆ เช่น เชื้อชาติ ขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือสถาบันต่างๆ เป็นต้น ทักษะคิดไม่สามารถเห็นได้โดยตรง แต่สามารถสรุปสันนิษฐานจากพฤติกรรมภายนอกทั้งที่ต้องใช้ภาษาและไม่ต้องใช้ภาษา

ลินเชย์ (ซูชีพ อ่อนโคกสูง.ม.ป.ป. :อ้างอิงจาก Lindzey.1969) กล่าวว่า ทักษะคิด หมายถึง ภาวะความพร้อมของประสาทและจิตใจซึ่งแสดงออกทั้งร่างกายและจิตใจ

นอร์ธ และ แชพแมน (ซูชีพ อ่อนโคกสูง.ม.ป.ป.; อ้างอิงมาจาก North and chapman.1969) กล่าวว่า ทักษะคิดเป็นแบบแผนหรือกระบวนการ ความคาดหวัง หรือแนวโน้มของการตัดสินใจในสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากสังคม

ครุซ ( Cruze.1974:187) กล่าวว่า ทักษะคิด หมายถึง ความรู้สึกเอนเอียงของจิตใจที่มีต่อประสบการณ์ที่คนเราได้รับและทักษะคิดจะเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพ

เดโซ สวานานนท์ (2512:28) กล่าวว่า ทักษะคิดเป็นคุณลักษณะของบุคลิกภาพ ที่สร้างขึ้นได้ เปลี่ยนแปลงได้ และเป็นแรงจูงใจที่กำหนดทิศทางของพฤติกรรมบุคคลที่มีต่อสิ่งแวดล้อมต่างๆกันดังนั้นทักษะคิดจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานของตนหรืออาจทำให้ล้มเหลว

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2519:3)ได้ให้ความหมายของทักษะคิดว่า ทักษะคิดเป็นความรู้สึกที่แสดงออกอย่างมั่นคงต่อบุคคลหรือสถานการณ์ ซึ่งอาจเป็นไปในทางที่ดี ชัดแย้ง หรือเป็นกลางได้ซึ่งเป็นผลของการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะที่ดีหรือเลวของบุคคลหรือสถานการณ์นั้นๆ

เชดส์กัตต์ โฆวาสินธุ์ (2522:38) ได้สรุปความหมายของ ทักษะคิด ว่าหมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆอันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ประสบการณ์ และเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือ แนวโน้มที่จะตอบสนองต่อสิ่งเหล่านั้นไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง อาจเป็นไปในทางสนับสนุนหรือคัดค้านก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับขบวนการอบรมให้เรียนรู้ระเบียบของสังคม(Socialization) ซึ่งทักษะคิดนี้ จะแสดงออกหรือปรากฏให้เห็นได้ชัดเจนในกรณีที่สิ่งเหล่านั้นเป็นสิ่งเร้าทางสังคม

พัชนี วรกวิน (2522:60) ให้ความหมายของทักษะคิดไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึก ความคิด ความเชื่อ หรือแนวโน้มที่พร้อมจะกระทำต่อสิ่งแวดล้อมในการตอบสนองในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2527:12) ได้กล่าวถึงคำว่า ทักษะคิดนั้นมาจากประสบการณ์ ซึ่งเป็นทั้งประสบการณ์โดยตรงและประสบการณ์ทางอ้อม คำนิยม และสิ่งเร้า เกิดความรู้สึก และผ่านออกไปสู่พฤติกรรมการแสดงความคิดเห็นหรือแสดงเหตุผล ซึ่งเป็นปฏิกิริยาตอบสนอง

ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา และคนอื่นๆ (2527:6-7) ให้ความหมายของ ทักษะคิด หมายถึง สภาวะความพร้อมทางจิตใจและระบบประสาทของบุคคลซึ่งกำหนดทิศทางของท่าทีการแสดงออกในทางบวก(พึงพอใจ ชอบ เห็นด้วย อยากกระทำ) หรือในทางลบ(ไม่พึงพอใจ ไม่ชอบ ไม่เห็นด้วย ไม่อยากกระทำ) ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง กล่าวได้ว่า ทักษะคิด คือ ความรู้สึก ความคิดเห็นของบุคคลอันเนื่องมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง และแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมในทางบวกหรือลบ ซึ่งพฤติกรรมของคนเรานี้จะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 4 อย่าง คือ

- 1.นิสัย ซึ่งแบ่งเป็น ความเชื่อ คำนิยม และบุคลิกภาพ
- 2.สิ่งกระตุ้นพฤติกรรมและพลังของมัน
- 3.ทักษะคิด
- 4.สถานการณ์

กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ (2528:231) กล่าวว่า ทศนคติ หมายถึง ความพร้อมของร่างกายและจิตใจที่มีแนวโน้มจะโต้ตอบสนองต่อสิ่งเร้าหรือสถานการณ์ใดๆ ด้วยการเข้าหาหรือถอยออกไป

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2530:193) กล่าวว่า ทศนคติ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ประสบการณ์ และเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งต่างๆไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง

สุรางค์ โค้วตระกูล (2533:246) กล่าวถึง ทศนคติ ว่าเป็นอัชฌาสัย(Disposition) หรือแนวโน้มที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสนองตอบต่อสิ่งแวดล้อมหรือสิ่งเร้า ซึ่งอาจจะเป็นได้ทั้งคน วัตถุสิ่งของหรือความคิด (Ideas) ทศนคติอาจจะเป็นบวกหรือลบ ถ้าบุคคลมีทศนคติบวกต่อสิ่งใดก็จะมีพฤติกรรมที่จะเผชิญกับสิ่งนั้น ถ้ามีทศนคติลบก็จะหลีกเลี่ยง ทศนคติเป็นสิ่งที่เรียนรู้และเป็นการแสดงออกของค่านิยมและความเชื่อของบุคคล

คงพร คงชาติ (2537:10) ทศนคติ หมายถึง สภาพความพร้อมทางจิตใจและอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อสภาพการณ์ใดหรือสิ่งหนึ่ง อันเกิดจากประสบการณ์การรับรู้ในอดีต ปัจจุบันและความหวังในอนาคตของบุคคลและบุคคลมีพฤติกรรมไปตามความคิด ความรู้สึกที่มีต่อสภาพการณ์นั้นๆ

ดวงฤดี ช่วยขำ (2540:8) ทศนคติ หมายถึง ความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มการกระทำของบุคคลต่อบุคคล สถานการณ์สิ่งแวดล้อมซึ่งอาจจะเป็นไปในทางบวก คือ ชอบ เห็นด้วย สนับสนุน หรือในทางลบ คือ ไม่ชอบ ไม่เห็นด้วย ไม่พอใจ ไม่สนับสนุน และทศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดๆนั้น สามารถสร้างขึ้นและเปลี่ยนแปลงได้

ชวลีกร โชติดี ( 2541 : 11 ) ทศนคติ หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็น และความโน้มเอียงที่จะแสดงพฤติกรรมที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งภายหลังจากที่บุคคลได้รับประสบการณ์เรื่องนั้นแล้วมาแล้ว ซึ่งสามารถแสดงออกทางพฤติกรรม 3 ลักษณะใหญ่ๆ คือ การแสดงออกในลักษณะความพึงพอใจ เรียกว่าทศนคติทางบวก แสดงออกในลักษณะไม่พอใจ เรียกว่า ทศนคติทางลบ และแสดงออกในลักษณะเฉยๆ เรียกว่า ทศนคติแบบกลางๆ

วารภรณ์ แดงเจริญ ( 2544 : 20 ) ทศนคติ หมายถึง ความรู้สึก ความคิด ความเชื่อ ที่จะแสดงออกว่าชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งต่างๆ อันเนื่องมาจากการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยตรงและประสบการณ์ทางอ้อม และผ่านออกไปสู่พฤติกรรม และทศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ นั้นสามารถสร้างขึ้นและเปลี่ยนแปลงได้

โดยสรุป ทศนคติ หมายถึงความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เกิดจากประสบการณ์หรือการเรียนรู้ จนทำให้บุคคลมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป

### 1.1.2 องค์ประกอบของทศนคติ

องค์ประกอบของทศนคตินั้น เซฟเวอร์ (บุษราคัม ฐะพันธ์.2523:11;อ้างอิงจาก Shaver.1977) กล่าวว่า ทศนคติประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

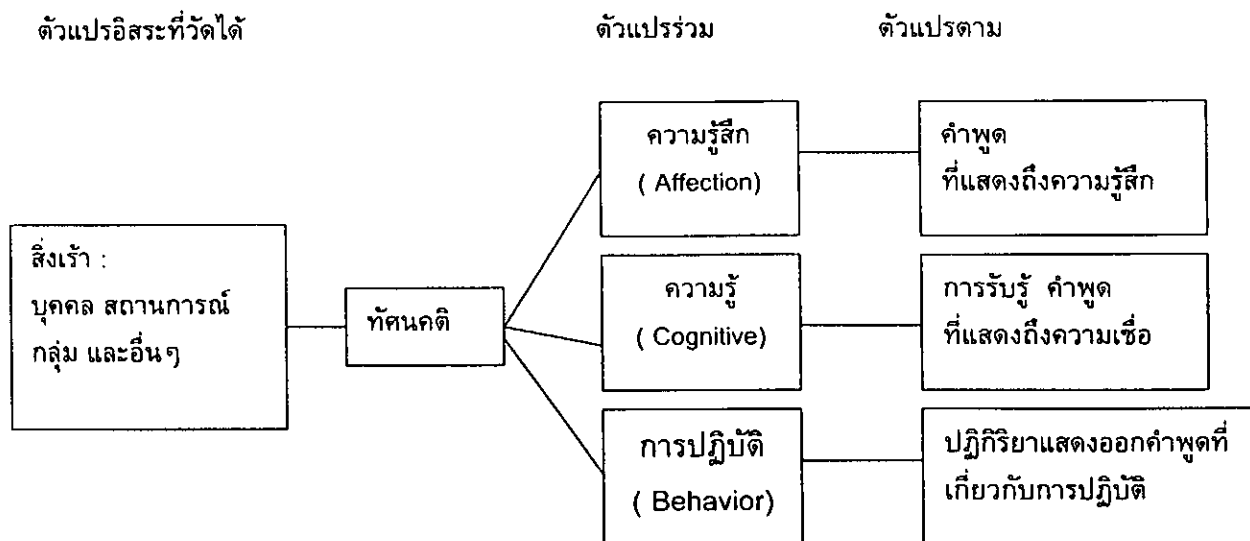
1.องค์ประกอบทางด้านความรู้(Cognitive Component) หมายถึง การรับรู้ของ บุคคลที่เกี่ยวกับวัตถุหรือเหตุการณ์ต่างๆรวมทั้งความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งเหล่านั้นด้วย

2.องค์ประกอบด้านความรู้สึก(Affective Component) เป็นความรู้สึก ของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าที่เขารับรู้ อาจจะเป็นทางที่ดีหรือไม่ดี ถ้าบุคคลมีความรู้สึกไม่ดีต่อสิ่งใดบุคคลก็จะไม่ชอบสิ่งนั้น ถ้าบุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งใดก็จะชอบสิ่งนั้น

3.องค์ประกอบทางด้านแนวโน้มที่จะกระทำ(Behavioral Component) หมายถึง ความโน้มเอียงของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตน คือการยอมรับหรือไม่ยอมรับ ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติ

องค์ประกอบทั้งสามด้านนี้จะต้องมีความสอดคล้องกัน ถ้าองค์ประกอบด้านใดด้านหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป ทศนคติของบุคคลนั้นก็เปลี่ยนแปลงไปด้วย

ไทรแอนดิส(Triandis.1971:2-3) ได้เสนอแผนภูมิองค์ประกอบของทัศนคติ ดังแสดงในภาพประกอบ ดังนี้



ภาพประกอบ 1 แผนภูมิองค์ประกอบของทัศนคติ

จากภาพประกอบ 1 การวัดทัศนคติวัดได้จากบุคคลหรือกลุ่มคนที่มีต่อสถานการณ์หรือสังคม โดยทัศนคติ แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านที่ 1 ความรู้สึก เช่น คำพูดที่แสดงความรู้สึก ด้านที่ 2 คือ ความรู้ความเข้าใจ เช่น การรับรู้คำพูดที่แสดงถึงความเชื่อ และด้านที่ 3 คือ พฤติกรรม เช่น ปฏิกริยา หรือ การกระทำที่แสดงออกเกี่ยวกับคำพูด นั้นๆ ซึ่งทั้งสามด้านต้องสอดคล้องกัน และถ้าด้านใดด้านหนึ่งเปลี่ยนไป ซึ่งทำให้ทัศนคติโดยภาพรวมเปลี่ยนแปลง ไปด้วย

การเปลี่ยนแปลงทัศนคติเป็นไปตามสภาพแวดล้อมของสังคมภายใต้กระบวนการดังนี้ (ประภาเพ็ญ สุวรรณ.2520:82 ; Kelman.1975.)

- 1.การยินยอม (Compliance) คือ การยอมรับอิทธิพลจากผู้อื่น เพื่อให้เขาปฏิบัติต่อตัวในทางที่ตน ต้องการหรือพอใจ
- 2.การเลียนแบบ(Identification) คือ การแสดงพฤติกรรมเพื่อให้เหมือนสมาชิกในสังคม หรือเพื่อให้คนอื่นเห็นว่าตนเป็นคนเก่งเพื่อจะมีสัมพันธภาพอันดีกับคนอื่น
- 3.รับอิทธิพลจากสิ่งต่างๆเนื่องจากตรงกับค่านิยมที่มีอยู่ในตัวบุคคลเอง (Internalization)

ไทรแอนดิส (Triandis.1971:3) กล่าวถึง สาเหตุของการเปลี่ยนแปลงทัศนคติว่ามีดังนี้

- 1.ได้รับข้อมูลใหม่จากบุคคลหรือสื่อมวลชน
- 2.ได้ประสบการณ์ตรงหรือความกระทบกระเทือนทางใจ
- 3.ถูกบังคับให้ปฏิบัติไม่ตรงกับทัศนคติของตน
- 4.การรักษาทางจิตใจเพื่อให้เข้าใจเหตุผลที่ถูกต้องขึ้น
- 5.เปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องพฤติกรรมใหม่

จะเห็นได้ว่า ทัศนคติของบุคคลสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงได้ภายใต้สถานการณ์ หลายๆ อย่างดังกล่าวมาแล้ว เชตส์กัตต์ โฆวาสิณท์ (2520:40) กล่าวถึง องค์ประกอบของทัศนคติที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1.Cognitive Component เป็นองค์ประกอบทางด้านความคิด หรือความ เข้าใจของบุคคลที่มี ต่อสิ่งเร้านั้นๆเพื่อเป็นเหตุผลในการที่จะสรุปรวมเป็นความเชื่อ หรือช่วยในการประเมินผลสิ่งเร้านั้นๆ

2.Feeling Component เป็นองค์ประกอบทางด้านความรู้สึก หรืออารมณ์ ของบุคคลที่มี ความสัมพันธ์กับสิ่งเร้า เป็นผลเนื่องมาจากการที่บุคคลประเมินผลสิ่งเร้านั้นแล้วว่าพอใจหรือไม่พอใจ ต้องการหรือไม่ต้องการ ดีหรือเลวอย่างไร

3.Action Tendency Component เป็นองค์ประกอบทางด้านความพร้อม หรือความโน้มเอียงที่บุคคลจะประพฤติปฏิบัติ หรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทิศทางที่จะสนับสนุนหรือคัดค้าน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเชื่อ หรือความรู้สึกของบุคคลที่ได้มาจากการประเมินผล

โดยสรุป ทศนคติประกอบด้วย 3 องค์ประกอบที่สำคัญ คือ องค์ประกอบด้าน ความคิด องค์ประกอบด้านความรู้สึก และองค์ประกอบด้านแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม

### 1.1. 3 การวัดทัศนคติ

ทัศนคติเป็นเรื่องเกี่ยวกับจิตใจ ความรู้สึกตลอดจนอารมณ์ ดังนั้น การวัดทัศนคติโดยตรงจะ ประสบปัญหา มาก เพราะผู้ตอบจะต้องประเมินความรู้สึกของตนเองว่า รู้สึกพอใจหรือมองเห็นคุณค่าของสิ่งนั้นมาก น้อยเพียงใด ปัจจุบันแบบวัดทัศนคติที่นิยมใช้ คือ มาตรฐานวัดทัศนคติเทอร์สโตน (Thurstone's Type Scale) และ มาตรฐานวัดทัศนคติแบบลิเคอร์ท (Likert Scale)

#### มาตรฐานวัดทัศนคติเทอร์สโตน (Thurstone's Type Scale)

เชดคักดี โฆวาสิษฐ์ (2522:98-103) กล่าวว่า การสร้างมาตรฐานวัดทัศนคติ เทอร์สโตน มี ลำดับขั้น ดังนี้

- 1.รวบรวมข้อความที่ต้องการวัดทัศนคติให้มาก ให้ครอบคลุมเรื่องที่ต้องการวัด
- 2.นำข้อความในข้อ 1 ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิกำหนดว่าข้อความใดอยู่ในมาตรใดระหว่าง 1-11 โดยเริ่ม จาก "ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง" ไปจนถึง "เห็นด้วยอย่างยิ่ง"
- 3.นำผลจากการตัดสินของผู้ทรงคุณวุฒิมาแจกแจงความถี่และความถี่สะสมของแต่ละข้อความ แล้วนำไป คำนวณหาค่ามาตรวัด (S = Scale Value) และหาค่าความแปรปรวน (Q-Value)
- 4.นำข้อความที่ได้จากข้อ 3 มาเรียงตามลำดับค่า S จากน้อยไปหามากและเลือกข้อความที่มีค่า S ตั้งแต่ 1-11 อย่างน้อยช่วงละ 2 ข้อ ให้เลือกข้อที่มี Q น้อยที่สุด เรียงตามลำดับไว้ประมาณ 20-22 ข้อ นำข้อความมา เรียงละกันให้ผู้ตอบเลือกว่าเห็นด้วยกับข้อความใดมากที่สุด ถ้ามีประมาณ 20 ข้อความ ให้เลือกตอบ 2 ข้อ ถ้ามี ประมาณ 30 ข้อความ ให้เลือกตอบ 3 ข้อ และให้คะแนนตามค่ามาตรวัด S ประจำข้อความนั้น

#### มาตรฐานวัดทัศนคติแบบลิเคอร์ท (Likert Scale)

เยาวดี วิบูลย์ศรี (2531:19) กล่าวถึง การสร้างมาตรฐานวัดทัศนคติแบบลิเคอร์ทดังนี้  
มาตรฐานวัดทัศนคติแบบลิเคอร์ท เป็นวิธีวัดพฤติกรรมด้านจิตพิสัยที่ใช้กันมากที่สุดในการ วิจัย เนื่องจากกระบวนการสร้างไม่ซับซ้อน ถ้าดำเนินการสร้างอย่างดีมาตรฐานวัดทัศนคติแบบลิเคอร์ท (Likert Scale) จะมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกับมาตรฐานวัดทัศนคติแบบเทอร์สโตน ซึ่งมีกระบวนการสร้างที่ซับซ้อนกว่า ลักษณะของ มาตรฐานวัดทัศนคติแบบลิเคอร์ท เป็นมาตรประเภทอันตรภาคชั้นที่มีช่วงเท่ากัน (Equal Interval Scale) ประกอบด้วยระดับต่างๆ 5 ระดับ หรือ 4 ระดับ ในแต่ละระดับมีการให้น้ำหนักของคำตอบ คะแนนรวมทั้งฉบับ (Summated Score) จะเป็นพฤติกรรมด้านนั้นๆของผู้ที่ถูกวัดต่อสิ่งนั้น

บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ (2527:233) กล่าวถึง การสร้างมาตรฐานวัดทัศนคติ แบบลิเคอร์ท ดังนี้

- 1.กำหนดโครงสร้างของทัศนคติให้ชัดเจนที่ต้องการวัด ตามหลักการทั่วไปในการสร้าง ข้อความวัดทัศนคติให้ชัดเจน และครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัด

2. สร้างข้อความวัดทัศนคติซึ่งอาจรวบรวมจากเอกสาร ตำราหรือส่งแบบสอบถามปลายเปิด ให้กลุ่มตัวอย่างตอบมา นำคำตอบมาสร้างเป็นข้อความวัดทัศนคติให้ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัด และควรมีข้อความที่เป็นบวกและลบในจำนวนใกล้เคียงกัน

3. กำหนดมาตรวัดเป็น 5 ระดับ หรือ 4 ระดับ เริ่มจากเห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้คะแนน 5,4,3,2,1 หรือ 4,3,2,1 สำหรับข้อความวัดทัศนคติลักษณะเป็นบวก (Positive) ส่วนข้อความวัดทัศนคติลักษณะเป็นลบ (Negative) ให้คะแนนดังนี้ 1,2,3,4,5 หรือ 1,2,3,4,

4. นำข้อความวัดทัศนคติไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง นำผลมาวิเคราะห์ความเที่ยงตรงของแบบวัดโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา

วิวัฒน์ชัย อยู่ยีนยง (2521:21) ได้กล่าวถึง การวัดทัศนคติว่าทำได้หลายวิธี เช่น

1. การออกแบบสัมภาษณ์ (Survey Interview) อาจจะเป็นคำถามประเภทให้เลือกตอบ โดยกำหนดคำตอบไว้ให้แล้ว เช่น ใช่ ไม่ใช่ ไม่แน่ใจ หรืออาจใช้คำถามประเภทเปิดโอกาสให้ผู้ตอบได้อย่างอิสระ (Open-Ended Question)

2. การแบ่งช่วงสากล (Scaling Technique) หรือการใช้ช่วงการแบ่งการวัดออกตามความคิดเห็นเป็น 5 ช่วง เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่แน่ใจ เป็นต้น

3. วิธีพิเศษ (Special Technique) ในการวัดทัศนคติผู้ตอบอาจจะตอบไม่ตรงกับความจริง ทั้งนี้เพราะค่านิยมและประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น ดังนั้นเราควรจะใช้วิธีทางอ้อม เพื่อใช้วัดโดยไม่ให้ผู้ตอบทราบ ว่า กำลังทำอะไรอยู่ โดยอาจใช้วิธีการให้บรรยายความรู้และประสบการณ์จากรูปภาพที่นำมาให้ดู

#### 1.1.4 ประโยชน์ของการวัดทัศนคติ

ชัยยงค์ ขามรัตน์ (2523:17-18) ได้สรุป ประโยชน์ของการวัดทัศนคติมีดังนี้

1. วัดเพื่อทำนายพฤติกรรม เนื่องด้วยทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดของบุคคลย่อม เป็นเครื่องแสดงว่าเขามีความรู้สึกทางด้านที่ดีหรือไม่ดีเกี่ยวกับสิ่งนั้นมากน้อยเพียงใด และเขามีความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบสิ่งนั้นเพียงใด ทัศนคติของบุคคลต่อสิ่งนั้นจึงเป็นเครื่องทำนายว่า บุคคลนั้นจะมีการทำต่อสิ่งนั้นไปในทำนองใดด้วย ฉะนั้นการรับทราบทัศนคติของบุคคลย่อมช่วยให้สามารถทำนายการกระทำของบุคคลนั้นได้ แม้จะไม่ถูกต้องเสมอไปก็ตาม

2. วัดเพื่อหาทางป้องกัน โดยทั่วไปการที่บุคคลจะมีทัศนคติต่อสิ่งใดอย่างไร นั้นเป็นสิทธิของเขา แต่การอยู่ด้วยกันด้วยความสงบสุขของสังคม ย่อมจะเป็นไปได้เมื่อพลเมืองมีทัศนคติต่าง ๆ คล้ายคลึงกัน ซึ่งเป็นแนวทางให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน และไม่เกิดความแตกแยกในสังคม

3. วัดเพื่อหาทางแก้ไข ทัศนคติที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อาจแตกต่างกันแต่ใน บางเรื่อง จำเป็นต้องได้รับความเห็นและทัศนคติที่สอดคล้องกันเพื่อป้องกันปัญหาข้อขัดแย้งในเรื่องต่างๆที่จะเกิดขึ้น

4. วัดเพื่อเข้าใจเหตุและผล ทัศนคติเปรียบเสมือนสาเหตุภายในที่ผลักดันให้ บุคคลกระทำในสิ่งต่างๆกัน และสาเหตุภายในหรือทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคลนี้ อาจได้รับผลกระทบมาจากสาเหตุภายนอกอีกส่วนหนึ่ง ฉะนั้นการจะเข้าใจอิทธิพลของสาเหตุภายนอกที่มีต่อการกระทำของบุคคลต่างๆให้ชัดเจนบางกรณีอาจจำเป็นต้องวัดทัศนคติของบุคคลต่างๆต่อสาเหตุภายนอกนั้นด้วย

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526:4) กล่าวถึง ประโยชน์ของทัศนคติดังนี้

1. ช่วยให้เข้าใจสิ่งแวดล้อมรอบๆตัว โดยการจัดรูปแบบสิ่งของต่างๆที่อยู่รอบๆตัว

2. ช่วยให้มีภาคภูมิใจในตนเอง (Self - Esteem) โดยบุคคลหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ดีหรือปกป้องความจริงบางอย่าง ซึ่งนำความไม่พอใจมาสู่ตัวเรา

3. ช่วยในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่สลับซับซ้อน ซึ่งการมีปฏิริยาตอบโต้หรือกระทำ

สิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้นส่วนมากจะนำสิ่งที่พอใจมาให้ หรือเป็นบ่าเหน็บจางวัลจากสิ่งแวดล้อม ดังจะเห็นได้จากบุคคลที่มีทัศนคติที่เหมือนกันนั้นมักจะเข้ากันได้ง่าย และบุคคลส่วนมากมักจะมีความคล้ายคลึงกับบุคคลอื่นที่เขาใกล้ชิดสนิทสนมด้วย บุคคลที่มีความสำคัญสำหรับเขา

4. ช่วยให้บุคคลสามารถแสดงค่านิยมของตนเอง ซึ่งแสดงว่า ทัศนคตินั้นนำความพอใจมาให้บุคคลนั้น

โดยสรุปการวัดทัศนคติมีประโยชน์ คือ เพื่อทำนายพฤติกรรม เพื่อหาทางป้องกัน เพื่อหาทางแก้ไขและเพื่อเข้าใจสาเหตุและผลของการกระทำของบุคคล

### 1.1.5 องค์ประกอบเจตคติในการทำงาน ( สิริอร วิชชาวุธ . 2544 : 199 – 201 )

เจตคติต่องาน คือ ความรู้ ความเชื่อ ความรู้สึก และแนวโน้มของการกระทำที่มีต่องาน ซึ่งจะมีผลต่อระดับการทำงานของบุคคล องค์ประกอบของเจตคติมีอยู่ 3 องค์ประกอบ คือ

#### 1. ความรู้และความเชื่อ

ความรู้และความเชื่อ (Cognitive Component) ของบุคคลที่มีต่องาน เป็นไปตามการรับรู้ของบุคคลซึ่งอาจตรงกับสภาพตามความเป็นจริงหรือไม่ก็ได้ เช่น หัวหน้ามีความเชื่อว่าลูกน้องทำงานได้โดยไม่ต้องมีการสอนงาน ซึ่งตามความเป็นจริงแล้วลูกน้องอาจไม่มีความสามารถในการทำงานและจำเป็นต้องได้รับการสอนงาน แต่หัวหน้าก็จะทำตามความเชื่อของเขาและเขาจะไม่สอนงานแก่ลูกน้อง หรือหัวหน้าเชื่อว่าการพูดจาสุภาพกับลูกน้องทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ และการพูดจากระโชกโฮกฮากจะช่วยให้ลูกน้องทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพ ดังนั้นเมื่อหัวหน้าต้องการให้ลูกน้องทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ หัวหน้าจะพูดจากระโชกโฮกฮากกับลูกน้องซึ่งมักจะสอดคล้องกับความเชื่อของเขา แต่ตามความเป็นจริงแล้ว ลูกน้องอาจทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพได้ ถ้าหัวหน้าพูดจาสุภาพกับเขา เป็นต้น บุคคลได้รับความรู้ ความเชื่อและค่านิยมมาจาก

1.1 ประสบการณ์ที่เขาประสบด้วยตัวของเขาเอง เช่น นายเก็บกตเสนอความคิดเห็นครั้งใด หัวหน้ามักตำหนิทุกครั้ง ทำให้รู้ว่าการแสดงความคิดเห็นจะถูกตำหนิ การเสนอความคิดเห็นเป็นสิ่งที่ไม่ดีสำหรับตน นายเก็บกตจะมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการเสนอความคิดเห็น

1.2 ประสบการณ์ทางอ้อม บุคคลรับความรู้ ความเชื่อ ค่านิยมจากคำบอกเล่า หรือได้เห็นจากตัวอย่าง เนื่องจากบุคคลไม่สามารถประสบกับเหตุการณ์ทุกอย่างได้ด้วยตัวของตัวเองทั้งหมด คำบอกเล่า คำสั่งสอนและข่าวลือจึงเป็นแหล่งที่ให้ความรู้ ความเชื่อแก่บุคคล กระบวนการสื่อสารจึงเป็นยุทธวิธีหนึ่งในการเปลี่ยนแปลงเจตคติของบุคคล

#### 2 . ความรู้สึก

บุคคลจะมีความรู้สึก (Affective Component) ชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจในงานหรือต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ ของงานที่ตนทำ ความรู้สึกเกิดจากประสบการณ์ของบุคคลที่สัมผัสกับงาน เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ทั้งตามหลักการเรียนรู้เงื่อนไขของสิ่งเร้าและเงื่อนไขของผลกรรม เช่น เมื่อลงมือทำงานได้พบกับเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นบุคคลที่ทำให้ตนมีความสุข งานที่ทำให้จึงมีความสุขแก่ตน ทำให้เกิดความรักในงานไปด้วย เมื่อผลงานดี และได้รับความชมเชย จะเกิดความรู้สึกชอบงานที่ตนทำและพอใจหัวหน้าผู้ให้คำชมเชยด้วย เมื่อเข้าที่ทำงานแล้วพบหัวหน้าจู้จี้จุกจิก คอยดูว่า ความรู้สึกไม่ชอบหัวหน้าเกิดขึ้น และทำให้ไม่ชอบงานไปด้วย

#### 3 แนวโน้มการเกิดพฤติกรรม

เมื่อบุคคลมีความรู้ ความเชื่อ หรือค่านิยมและความรู้สึกต่องานไปในทางใดแล้ว เขาก็จะมีแนวโน้มทำพฤติกรรม (Activity Component) ที่สอดคล้องกับความรู้ ความเชื่อ และความรู้สึกของเขา เช่น พนักงานคนหนึ่งมีความเชื่อว่าการทำงานในหน้าที่ที่ตัวเองอยู่ ไม่มีความก้าวหน้าและได้รับค่าตอบแทนต่ำ เขาไม่ชอบงานนี้ แนวโน้มในการลาออกจากงานของเขาจะสูง หากพนักงานเชื่อว่างานของเขาเป็นงานมีเกียรติ เขาชอบงานนี้มาก เขาก็จะมีแนว

โน้มมนุมาเนในการทำงานของเขาอย่างเต็มความสามารถ เมื่อหัวหน้าเชื่อว่าลูกน้องทำงานได้โดยไม่ต้องมีการสอนงาน หัวหน้าจะไม่สอนงานให้แก่ลูกน้อง เมื่อพนักงานไม่ชอบหน้าลูกค้ำ พนักงานจะไม่ค่อยบริการลูกค้ำ ลูกค้ำไม่พอใจในการบริการ ลูกค้ำจะไม่มาบริการอีก ถ้าลูกน้องชอบหัวหน้า ลูกน้องมักทำตามที่หัวหน้าต้องการ

นักจิตวิทยามีความเชื่อว่า เจตคติไม่ดีต่องานมีความสัมพันธ์ต่อสิ่งต่อไปนี้

1. สุขภาพทางจิต และสุขภาพทางกายของบุคคลเสื่อมลง พนักงานไม่พอใจในงาน มีอาการเหนื่อยล้า ปวดหัว และไม่สบาย มากกว่าพนักงานที่มีความพอใจในงาน
2. ผลผลิตตกต่ำ
3. การขาดงานสูง
4. การลาออกจากงานสูง
5. อัตราการเกิดอุบัติเหตุสูง

## 1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ

### 1.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

ฟรีแมน ( ชูชีพ อ่อนโคกสูง . ม.ป.ป. ; อ้างอิงจาก Freeman.n.d.) ศึกษาการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของคนในระดับอายุแตกต่างกัน พบว่า ทัศนคติต่อสิ่งเดียวกันจะแตกต่างกัน ถ้าบุคคลอายุต่างกัน คนอายุมากจะปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมได้ยากกว่าคนที่มีอายุน้อย

คาร์ทซ์ และ ชูคา( ผจงลักษณ์ โสตศิริ : 2542 ; อ้างอิงจาก Katz and Shurka 1977 ) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของปัจจัยแวดล้อมต่อการประเมินความพิการทางกายโดยบุคคลปกติ ศึกษาโดยใช้ประเมินความพิการใน 3 ขอบเขต คือ พิการโดยสาเหตุจากสงคราม ,อุบัติเหตุทางรถยนต์ และอุบัติเหตุจากงาน ชนิดความพิการมีผลเล็กน้อยในการประเมิน ทั้งนี้ได้เสนอแนะว่า กลุ่มตัวอย่างที่ไม่พิการไม่มีทัศนคติต่อความพิการโดยอิสระจากปัจจัยแวดล้อม

### 1.2.2 งานวิจัยในประเทศ

จรรยา สุวรรณหัต ( ปริญญา ทวารกุล . 2535:41 ; อ้างอิงจาก จรรยา สุวรรณหัต . ม.ป.ป. ) ได้ศึกษาทัศนคติของเด็กพิการต่อความพิการ และทัศนคติของเด็กพิการ และครูต่อกันและกันจากประเภทของเด็กพิการ 5 ลักษณะ คือ ตาบอด หูหนวก พิการทางกาย ปัญญาอ่อน และมีปัญหาทางสังคม ผลการวิจัยพบว่าเด็กพิการแต่ละประเภทมีความต้องการในด้านต่างๆไม่แตกต่างจากเด็กปกติแต่อย่างใด ลักษณะสำคัญ คือ ต้องการการยอมรับจากเพื่อนและสังคม ต้องการประสบผลสำเร็จมีเพื่อนทั้งในกลุ่มพิการและกลุ่มปกติ ต้องการอิสระและการแสดงออก เด็กพิการส่วนใหญ่จะยอมรับลักษณะความพิการด้านตาบอด และแขนขาเท่ากันเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นหูหนวก ปัญหาสังคมและเรียนช้า

ผจงลักษณ์ โสตศิริ (2542) ที่ศึกษาทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานต่อผู้ร่วมงานที่พิการ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงานที่พิการอยู่ในระดับดี แต่มีพฤติกรรมต่อผู้ร่วมงานที่มีพิการอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่รับรู้ลักษณะความพิการของผู้ร่วมงาน ได้รับข่าวสารความรู้เกี่ยวกับคนพิการ และมีประสบการณ์เกี่ยวกับคนพิการต่างกัน มีทัศนคติต่อผู้ร่วมงานที่พิการแตกต่างกัน ทัศนคติต่อผู้ร่วมงานที่พิการ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อผู้ร่วมงานที่พิการ

กนิษฐา ทวารกิจ (2537) ได้ทำการศึกษาความรู้ ทัศนคติ และการปฏิบัติด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยชุมชน โดยทำการศึกษากับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านคนพิการในที่ทำกาการประชาสัมพันธ์จังหวัด 75 จังหวัด พบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีต่อคนพิการ และเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีทัศนคติที่แตกต่างกันในด้านการบริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการด้านอาชีพ ในเรื่องกำหนด อายุ เพศ และความพิการ และเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีทัศนคติต่อความพร้อมในการปฏิบัติงานฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการในระดับดี

สรุปได้ว่า พนักงานและเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ทัศนคติและพฤติกรรมที่แตกต่างกันต่อคนพิการและเพื่อนร่วมงานที่พิการ และผู้ที่มีทัศนคติที่ดีจะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

## 2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

### 2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

#### 2.1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต

##### 2.1.1.1 ความหมายของสุขภาพจิต

มูลี (Mouley. 1965:165-167) ได้ให้ความหมายของสุขภาพจิตไว้ว่า สุขภาพจิต หมายถึง การกระทำพฤติกรรมที่เหมาะสม เพื่อสนองความต้องการของบุคคล เพื่อลดความตึงเครียดทางอารมณ์ เพื่อการปรับตัว เพื่อสัมพันธ์ภาพอันดีงามระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม เช่น เพศ วัฒนธรรม เศรษฐกิจและสภาพสังคม

จาโฮดา (Jahoda.1970:28-35) ได้ให้ความหมายของสุขภาพจิตไว้ว่า สุขภาพจิต หมายถึง การที่มีสภาวะจิตใจสมบูรณ์ และการมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ของแต่ละคนนั้นจะต้องพิจารณาองค์ประกอบต่างๆทั้ง 6 ประการได้เสนอไว้คือ เจตคติที่ดีต่อตนเอง การสร้างความเจริญเติบโตและพัฒนาการให้บังเกิดขึ้นกับตนเอง การสร้างบูรณาการแห่งบุคลิกภาพของตนเอง การมีอิสระภาพในการปกครองตนเอง การรับรู้ความเป็นจริงและความรอบรู้ในสิ่งแวดล้อมรอบๆตัว

อัจฉรา สุขารมณ ( 2529 : 2 )ประเทศที่เจริญจะต้องประกอบด้วยทรัพยากร คือ บุคคลที่มีสุขภาพจิตดี โดยที่ประชากรต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว สังคม และประเทศชาติ การรับผิดชอบย่อมแตกต่างกันไปตามวัย วัยเด็กมีหน้าที่รับผิดชอบด้านการศึกษาเล่าเรียน ช่วยเหลือพ่อแม่ เมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่จะต้องมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ต่อหน้าที่การงานของตน และต่อสังคมรอบข้าง รู้จักที่จะปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสิ่งแวดล้อมรอบด้านด้วย

ข้อคิดอีกกรณีหนึ่งคือ เมื่อญาติพี่น้องเจ็บป่วยทางกาย เราพากันทนจนยอมกันอย่างดี แต่ครั้งเมื่อบุคคลเหล่านี้เจ็บป่วยทางใจ หรือพูดง่าย ๆว่าเป็นโรคจิตเราพากันเมินหน้าหนีไม่ยอมเข้าใกล้มีความรังเกียจ ทั้งๆที่ความจริงแล้วโรคจิตก็เหมือนกับอาการไข้ เช่น โรคทางกายอื่นๆ เช่น ปอดบวม ไข้ตั้ง ปวดท้อง เป็นต้น จะเห็นได้ว่าสุขภาพจิตมีความสำคัญเท่ากับสุขภาพกาย เพราะกายกับจิตย่อมอยู่คู่กันเสมอ

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

จากความหมายข้างต้น สรุปว่า สุขภาพจิต หมายถึง สภาวะจิตใจที่สมบูรณ์ สามารถลดความตึงเครียดทางด้านอารมณ์ และความไม่สบายใจ สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงต่างๆได้ ตลอดจนความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขและแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน ซึ่งสุขภาพจิตนั้นมีความสำคัญในชีวิตประจำวันของมนุษย์

##### 2.1.2.2 ลักษณะของผู้ที่มีสุขภาพจิตดี

มีผู้กล่าวถึงลักษณะของผู้มีสุขภาพจิตดีไว้ ดังนี้

เอิกเบอร์ต (Agbert. 1980:11) กล่าวว่า ผู้มีสุขภาพจิตดีมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. รู้จักตัวเอง สามารถพัฒนาบุคลิกภาพผสมผสานกันได้อย่างเหมาะสมกับความเป็นจริง
2. เป็นผู้ที่ตั้งความหวังไปในทิศทางที่เป็นจริงได้
3. เข้าใจชีวิตและจุดมุ่งหมายในชีวิต
4. มีพลังในการดำรงชีวิต และก่อให้เกิดความหวังของชีวิต

- 5.มีความสามารถในการปรับความคิด พฤติกรรมตามประสบการณ์ของชีวิตในแต่ละช่วงได้
- 6.สามารถเปิดเผยตนเอง และสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้

ปัญญา สมบูรณ์ศิลป์ (2523:6-7) กล่าวว่า ผู้มีสุขภาพจิตดี คือ ผู้ที่มีความเจริญเติบโตทางจิตเป็นปกติ มีวุฒิภาวะด้านอารมณ์ ซึ่งทำให้นบุคคลผู้นั้นสามารถเผชิญปัญหาประจำวันได้ สามารถแก้ไขจัดการสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มีมุมมองปฏิภาณเฉียบไว สามารถควบคุมอารมณ์ได้ มีขวัญดี ประกอบกิจการต่างๆด้วยความพึงพอใจ

อัจฉรา สุขารมณ (2527:7-8) กล่าวว่า ผู้มีสุขภาพจิตดีมีลักษณะดังนี้

- 1.เป็นผู้ที่สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับบุคคลและสถานการณ์ต่างๆทางสังคมได้
- 2.เป็นผู้ที่มีความคงเส้นคงวาในการดำรงชีวิต แม้จะมีอุปสรรคอันใดก็สามารถที่จะแก้ปัญหา

นั้นๆได้

- 3.มีความสามารถในการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้
- 4.มีความพึงพอใจในความสำเร็จของตน
- 5.สามารถควบคุมความต้องการของตนให้เป็นไปในแนวทางที่สังคมยอมรับ
- 6.เป็นผู้ที่สามารถเรียนรู้สิ่งต่างๆได้จากประสบการณ์
- 7.มีอารมณ์ที่เหมาะสมกับสถานการณ์

สุภาพรณ โคตรจรัส(2527:114-116) ให้คำจำกัดความลักษณะที่สำคัญต่อการมีสุขภาพจิตดีดังนี้

ภาพจิตดีดังนี้

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

2.ด้านประสบการณ์ ผู้ที่มีสุขภาพจิตดี ไม่ได้หมายความว่า ปราศจากความคับข้องใจ หรือความขัดแย้งในใจ แต่เป็นผู้ที่เผชิญความตึงเครียดและความกดดันต่างๆได้เป็นอย่างดี มีความขัดแย้งในใจน้อยมากเมื่อเผชิญปัญหาจะไม่กระทบกระเทือนเกินกว่าเหตุ สามารถรักษาอารมณ์ไว้ได้ในระดับสม่ำเสมอ ยอมรับในเหตุการณ์ที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ไม่ทำเรื่องเล็กให้เป็นเรื่องใหญ่ ควบคุมและแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม คือ ไม่เก็บกด หรือแสดงอารมณ์ออกมาอย่างมาก โดยไม่มีขอบเขต เรียกได้ว่ามีความมั่นคงทางอารมณ์ มีบุคลิกภาพที่สมดุลสามารถเอาชนะความขัดแย้งในใจทั้งภายในและภายนอกได้

3.ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ผู้ที่มีสุขภาพจิตดี คือ ผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถสร้างสัมพันธภาพที่อบอุ่นเป็นมิตรกับผู้อื่น มีทักษะทางสังคม ไม่แยกตัวอยู่คนเดียว หรือแสวงหากิจกรรมทางสังคมมากเกินไป จนทำให้ความสัมพันธ์กับคนอื่นเป็นเพียงผิวเผิน หรือเรียกร้องพึงพิงผู้อื่นจนทำให้รู้สึกเป็นภาระ แต่จะสามารถเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ สนองความต้องการของตนโดยไม่ได้เรียกร้องอย่างมากจากผู้อื่น ผู้อื่นทำประโยชน์ให้ด้วยความเต็มใจ ในขณะที่สามารถทำประโยชน์ให้ผู้อื่นด้วยความเต็มใจเช่นกัน ไม่ได้คบผู้อื่นเพียงเพื่อหวังประโยชน์ส่วนตนเป็นผู้ที่ไวต่อความต้องการและความรู้สึกของผู้อื่น ยอมรับ เข้าใจตนเองและผู้อื่นอย่างแท้จริง มีสัมพันธภาพที่อบอุ่นเป็นมิตร โดยไม่สูญเสียความเป็นตัวของตัวเอง ที่ปรับตัวได้ ไม่ได้หมายความว่า จะเป็นผู้ที่ยอมตามสังคมอย่างไร้เหตุผล แต่เป็นผู้ที่หาความพึงพอใจจากสังคมได้

4.ด้านการทำงาน คือ ผู้ที่ทำงานได้เต็มความสามารถ เลือกอาชีพ ความถนัด ความสนใจของตนมีประสิทธิภาพในการทำงาน รู้สึกตนมีคุณค่า เป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีความภาคภูมิใจ มีความกระตือรือร้น และมีหลักในการทำงาน แต่ไม่ได้หมายความว่าต้องบังคับตนเองให้ทำงานเกินความสามารถ หรือถูกกดดันในการทำงาน

5. ด้านความรัก ผู้มีสุขภาพจิตดี คือ ที่สามารถที่จะรับได้อย่างแท้จริง ในที่นี้หมายถึงความรักในมนุษยชาติ เป็นความรักที่ประกอบด้วยความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความเชื่อถือไว้วางใจ โกลีซิดสนิทสนม พึงพอใจ เมื่อเห็นผู้ที่ตนรักมีความสุข รวมทั้งความรักทางเพศ

6. ด้านตน มีความเข้าใจในตนเอง รู้จักตนเอง ยอมรับตนเอง ยอมรับข้อบกพร่อง และภาคภูมิใจในส่วนตัวของตน สามารถเปิดเผยตัวจริงของตนเอง สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างดีที่สุดใน

7. ด้านการเผชิญและควบคุมสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการเผชิญและควบคุมสิ่งแวดล้อมใช้ปัญญาในการเผชิญปัญหา มีอารมณ์มั่นคง สม่าเสมอ และแสดงออกอย่างเหมาะสม

กรมการแพทย์ (2529: 3) ได้ให้ข้อพิจารณาลักษณะของผู้ที่มีสุขภาพจิตดี ดังนี้

1. ไม่มีโรคทั้งทางร่างกายและ จิตใจ

2. สามารถสร้างความสัมพันธ์และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้

3. สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ สามารถทำประโยชน์ให้แก่ตนเอง และชุมชนได้ตามควรแก่สภาพของตน

สรุป สุขภาพจิตดี หมายถึง ผู้ที่สามารถเผชิญปัญหาต่างๆ ได้ และควบคุมการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ปรับตัวเข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้

## 2.1.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

### 2.1.2.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

โซเอน (สมคิด พรหมจรรย์.2526:12; อ้างอิงจาก Shoen.1930) กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือ การจัดระบบการทำหน้าที่ทั้งหมดหรือรวมกันของนิสัยต่างๆ ความคิดเห็นทางอารมณ์ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นแตกต่างไปจากคนอื่น ๆ ที่อยู่ในกลุ่มเดียวกัน

ฮิลการ์ต และ แอทคินสัน (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์.2530:41;อ้างอิงจาก Hilgard and Atkinson.1967.) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะรวมของบุคคล และวิธีการแสดงออกของพฤติกรรมของเขา

อลพอร์ต (Allport.1967:28) ได้อธิบายว่า บุคลิกภาพเป็นระบบการเคลื่อนไหวของอินทรีย์ที่อยู่ภายในจิตใจบุคคล และเป็นตัวกำหนดลักษณะนิสัย (Traits) ประจำตัวของบุคคลนั้นทั้งหมด

อนาสตาซี (Anastasi.1968:111) กล่าวว่า บุคลิกภาพของบุคคลเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างพันธุกรรมเดียวกันแต่อยู่ในสิ่งแวดล้อมต่างกันอันอาจก่อให้เกิดบุคลิกภาพต่างกันได้ หรือแม้แต่สภาพแวดล้อมและพันธุกรรมเดียวกัน

เอ็ดเวิร์ดส์ (บุษรินทร์ บุญรอด.2536:40; อ้างอิงจาก Edwards.1969) กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือ แบบอย่างของความประพฤติของแต่ละบุคคล ซึ่งเกิดมาจากโครงสร้างทางกายภาพ และประสบการณ์ในอดีตอันมีผลต่อโครงสร้างทางด้านอารมณ์ และลักษณะนิสัยของบุคคลนั้น

แคทเทล (ดร.ณจิต อุดรมาตย์.2532:8; อ้างอิงจาก Cattell.1970) ให้คำจำกัดความของบุคลิกภาพ หมายถึง สิ่งที่ช่วยในการทำนายบุคคลว่าจะทำอย่างไรในสภาพที่กำหนดให้บุคลิกภาพเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทั้งหมดของบุคคลที่เปิดเผยและพฤติกรรมที่ซ่อนอยู่ภายใน

แมคคอนเนล (ดร.ณจิต อุดรมาตย์.2532:8; อ้างอิงจาก Mc Connell.1974) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นลักษณะนิสัยที่บุคคลและแสดงออกเพื่อใช้ในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม เช่น ค่านิยม แรงจูงใจ ทักษะคิด อารมณ์ ความสามารถด้านต่างๆและเชาวน์ปัญญา

มอร์แกน(สัมพันธ์ บังผล.2535:15;อ้างอิงจาก Morgan.1979) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง รูปแบบที่แตกต่างกันไปของพฤติกรรมและความคิด ซึ่งเป็นคุณลักษณะประจำของแต่ละบุคคล

มอริส (นิตยา แก้วเล็ก.2538:13;อ้างอิงจาก Morris.1979)กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง รูปแบบของลักษณะต่างๆ(Traits) ประจำตัวที่เกี่ยวกับพฤติกรรม อารมณ์ แรงจูงใจ ความคิด และทัศนคติ เดโซ สวานานท์ (2519:282) กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือ ผลรวมของการแสดงพฤติกรรมต่างๆ ของแต่ละชีวิต เป็นลักษณะต่างๆของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมา

เชดคัทดี โมวาสิษฐ์ (2520:3) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะนิสัยที่รวมเป็นแบบฉบับเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล และเป็นสิ่งที่ทำให้เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งพิจารณาได้จากรูปแบบพฤติกรรม

นวลละออ สุภาผล (2527:3-4) กล่าวว่า บุคลิกภาพมีความหมายครอบคลุม 2 ประการ คือ ประการที่ 1 เป็นความหมายที่แสดงถึงทักษะทางสังคมหรือความคล่องตัว เป็นความสามารถในการตอบสนองกับบุคลิกภาพต่างๆในสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันไปในความหมายนี้ บุคลิกภาพสามารถฝึกฝนได้ ประการที่ 2 เป็นสิ่งติดตัวมาและแสดงออกหรือสร้างความรู้สึกประทับใจกับบุคคลอื่นที่เขาติดต่อด้วย ซึ่งบุคคลที่ติดต่อด้วยนั้นจะมีความคิดเห็นต่อบุคคลนั้นในลักษณะต่างๆ เช่น บุคลิกภาพก้าวร้าว(Aggressive Personality) บุคลิกภาพยอมตามผู้อื่น(Submissive Personality) หรือบุคลิกภาพน่ากลัว(Fearful Personality) เป็นต้น ในแต่ละกรณีผู้สังเกตจะเลือกคุณสมบัติหรือปริมาณซึ่งเป็นลักษณะเด่นของผู้ถูกสังเกต และเป็นลักษณะสำคัญที่ก่อให้เกิดความประทับใจโดยส่วนรวม ถ้ากล่าวโดยสรุป คือการให้คำจำกัดความในความหมาย 2 ลักษณะใหญ่ๆ คือ ดี และ เลวนั่นเอง

นิภา นิชยาน (2530:23) กล่าวว่า บุคลิกภาพ (Personality) มาจากรากศัพท์ภาษาละติน ว่า persona ซึ่งแปลว่า หน้ากากที่ตัวละครกรีก และละครโรมันสมัยก่อนสวมใส่ เพื่อแสดงบุคลิกลักษณะที่แตกต่างกันให้ผู้ดูสามารถ เห็นได้แม้ในระยะไกล

จุฑา บุรีภักดี(2532:13) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะอันเป็นสิ่งจำเพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งแสดงออกทางท่าทาง ความรู้สึกนึกคิด ความเฉลียวฉลาด ตลอดจนกิจกรรมารยาท การแต่งกาย สุขภาพดูงาม มีอุปนิสัยที่ดี มีความสำรวมอ่อนน้อมต่อมตน ไม่ทำร้ายจิตใจผู้อื่น มีน้ำใจ มีความเข้าใจผู้อื่น และเป็นผู้วางตนเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆและบุคคล

กันยา สุวรรณแสง (2533:4) กล่าวถึง บุคลิกภาพว่ามีได้เกิดขึ้นได้ตามลำพัง ต้องเกี่ยวข้องกับสิ่งอื่นๆอีกหลายประการเริ่มตั้งแต่ตัวเจ้าของบุคลิกภาพเอง พฤติกรรมที่เป็นสิ่งทำให้มองเห็นแล้วจึงจะสรุปลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลได้ การรับรู้ของบุคคลอื่นที่มีต่อเจ้าของบุคลิกภาพแล้วแสดงกิริยาตอบสนองให้เจ้าของบุคลิกภาพตระหนักในบุคลิกภาพของตนเองตลอดจนลักษณะเฉพาะ เช่น ทัศนคติ ค่านิยม แรงจูงใจ พันธุกรรม ฯลฯ การที่ลงความเห็นไปว่าบุคคลใดมีบุคลิกภาพอย่างไรนั้นก็คือ การยอมรับบุคคลนั้นทั้งหมด โดยทั่วไปแล้วจะไม่วิเคราะห์เป็นส่วนย่อยๆ

สุรางค์ ไคว้ตระกูล(2533:19) กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือ คุณลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลแสดงออกโดยพฤติกรรมที่บุคคลนั้นมีต่อสิ่งแวดล้อมที่ตนกำลังเผชิญอยู่ และพฤติกรรมนี้จะคงเส้นคงวาพอสมควร

บุตร ประดิษฐ์วนิช (2533:30) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะกายภาพของบุคคลที่ปรากฏแก่สายตาของผู้อื่น หรือภาพที่แสดงในชีวิตสังคม

แสงเดือน ไช้ไชสง (2538:8) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเด่นโดยส่วนรวมของบุคคลแต่ละคนที่แสดงออกมาทั้งทางร่างกายและจิตใจ อันจะทำให้บุคคลนั้นแตกต่างไปจากบุคคลอื่นๆ

ศรีเรือน แก้วกังวาล(2539:5) กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือ ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่างๆทั้งส่วนภายนอกและส่วนภายใน ซึ่งส่วนภายนอก คือ ส่วนที่มองเห็นชัดเจน เช่น รูปร่าง หน้าตา กิจกรรมารยาท การแต่งตัว วิธีพูดจา การนั่ง การยืน ฯลฯ และส่วนภายใน คือ ส่วนที่มองเห็นได้ยาก แต่อาจทราบได้โดยการอนุมาน เช่น สติปัญญา ค่านิยม ความถนัด ความสนใจ ฯลฯ

ลิขิต กาญจนารณ์ (2541:66) ให้ความหมายของ บุคลิกภาพ ว่าหมายถึง คุณลักษณะรวมของรูปแบบการคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของบุคคลที่ทำให้บุคคลนั้นมีความแตกต่างจากคนอื่นในการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมที่ได้สัมผัสด้วย

ซูลีกร โชติดี (2541: 38) บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่แสดงออกทางการกระทำ ทั้งส่วนภายนอกและภายใน ซึ่งส่วนภายนอก เช่น รูปร่าง หน้าตา การแต่งกาย การพูด ฯลฯ และส่วนภายใน เป็นส่วนที่มองเห็นได้ยาก เช่น สติปัญญา ความถนัด ค่านิยม ความสนใจ ฯลฯ อันเป็นผลเนื่องมาจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม

วราภรณ์ แดงเจริญ (2544 : 41) สรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะนิสัยที่รวมเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลนั้นแตกต่างไปจากบุคคลอื่น

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่แสดงออกทางการกระทำ เป็นทั้งภายใน(ส่วนที่มองไม่เห็น) สติปัญญา ค่านิยม ความถนัด ความสนใจ ส่วนภายนอก (ส่วนที่มองเห็น) การแต่งกาย ท่าทาง การพูด

### 2.1.2.2 บุคลิกภาพแบบเอ และ บุคลิกภาพแบบ บี

การศึกษาบุคลิกภาพแบบ เอ และแบบ บี นั้น ฟรีดแมน และ โรสแมน (Friedman and Roseman. 1974: 164 ) กล่าวไว้ว่า

บุคลิกภาพแบบ เอ ( Type A Behavior Pattern Personality ) หมายถึง บุคลิกภาพเร่งร้อน ชอบแข่งขัน และก้าวร้าว ชอบทำงานให้ได้มากๆในเวลาอันน้อย มีความรู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว มีความพยายามในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบความสำเร็จชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผล ชอบทำงานด้วยความเร็ว ทนไม่ได้ออกกำลังกายอย่างหนัก มีความต้องการพักผ่อนน้อยกว่าคนอื่น และถูกกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกโกรธและก้าวร้าวได้อย่างง่าย

บุคลิกภาพแบบ บี ( Type B Behavior Pattern Personality ) หมายถึง บุคลิกภาพที่มีความผ่อนคลาย ไม่รีบร้อน ไม่ก้าวร้าว มีลักษณะเรื่อยๆ เฉื่อยๆ ชอบการพักผ่อนดำเนินชีวิตแบบง่ายๆและไม่ชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆในการทำงานและไม่ชอบทำงานในเวลาอันรีบด่วน

### 2.1.2.3 การวัดลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบี

แบบวัดที่ใช้ในปัจจุบันมี 3 แบบ (จรรยา เกษศรีสังข์. 2537 : 15 ; อ้างอิงจาก Friedman and Roseman. 1974 ) คือ

1. แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง (Structured interview : Si )ประกอบด้วยข้อคำถาม 25 ข้อ เป็นการถามโดยให้ผู้ตอบรายงานพฤติกรรมตนเองในสถานการณ์ต่างๆที่ทำให้คนที่มีบุคลิกภาพแบบเอ ไม่สามารถทนได้ เช่น สถานการณ์ที่ทำให้เกิดความโกรธ สถานการณ์ที่มีการแข่งขันอย่างมากแบบสัมภาษณ์นี้เป็นการวัดการแสดงออกทางด้านกายภาพ

2. มาตรฐานวัดลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ ของ เฟรมมิงแฮม (Framingham Type A Scale : FTAS) เป็นแบบวัดรายงานตนเองเช่นเดียวกับแบบที่หนึ่งประกอบด้วยคำถาม 10 ข้อวัดทางด้านแรงขับมุ่งสัมฤทธิ์ การมีความรู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และการรับรู้ว่ามีความกดดันในการทำงาน

3. แบบสำรวจการกระทำกิจกรรมของ เจนกินส์ (Jenkins Activity Survey : JAS) เป็นแบบสอบถามรายงานตนเอง ซึ่ง อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2533 : 21) และ ชมพูนุท พงษ์ศิริ (2535 : 8-9) ได้ปรับปรุงเป็นแบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถาม 20 ข้อ เป็นแบบวัดที่คล้ายกับแบบวัดแรกแต่ได้ดัดแปลง ให้เป็นแบบสอบถามแบบปรนัย ได้วิเคราะห์คุณภาพแล้วปรากฏว่าคนที่ได้คะแนนจากแบบสอบถามนี้สูงจะเป็นบุคคลที่มี

บุคลิกภาพแบบ เอ ส่วนผู้ที่ได้จากแบบวัดนี้ต่ำจะเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ บี แบบวัดนี้จะวัดความรู้สึกที่มีต่อสถานการณ์ต่างๆ โดยเฉพาะสถานการณ์ในการทำงาน ความกดดันในการทำงาน และสถานการณ์การแข่งขัน

นอกจากนี้ สตรูบและคนอื่นๆ (Strube and others. 1987:50(2):413-420) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสำรวจกิจกรรมของเจนกินส์ ว่า เป็นแบบวัดบุคลิกภาพแบบ เอ โดยให้ผู้ตอบรายงานพฤติกรรมตนเอง ว่า มีการแสดงออกอย่างไร และได้ศึกษาพบว่า คนที่มีลักษณะ บุคลิกภาพแบบเอ มีความเชื่อมั่นในความสำเร็จของงานมากกว่าความล้มเหลว มีแรงขับในการแข่งขันสูง มุ่งสัมฤทธิ์ และมีความรู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว

### 2.1.3 เอกสารเกี่ยวข้องกับฉลาดทางอารมณ์

#### 2.1.3.1 ความหมายของฉลาดทางอารมณ์

ฉลาดทางอารมณ์ (Emotional intelligence) หรือที่เรียกกันทั่วไปว่า EQ ซึ่งเป็นคำย่อมาจากคำเต็มในภาษาอังกฤษว่า “ Emotion Quotient ” ซึ่งมีผู้ให้คำจำกัดความแตกต่างกันไป เช่น เซวานอาร์มอนด์ ปัญญาอารมณ์ สติอารมณ์ อัจฉริยะทางอารมณ์ ฯลฯ ซึ่งในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้คำว่า ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งเป็นคำที่มีความหมายชัดเจนทำให้เข้าใจง่าย และสมาคมจิตวิทยาและแนวแห่งประเทศไทยใช้คำว่าเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งนักจิตวิทยาและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ไว้ดังนี้

บาร์ออน (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. 2542 : 11; อ้างอิงจาก Baron. 1992) ให้ความหมายของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ว่า เป็นองค์ประกอบด้านความสามารถส่วนตัว อารมณ์ และสังคมของบุคคลที่จะปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้อย่างประสบความสำเร็จ

โกลแมน (Goleman. 1998 : 317) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเอง และของผู้อื่น เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการบริหารจัดการกับอารมณ์ต่างๆ ของตนเอง และสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้ดี

เวสซิงเจอร์ (Weisinger. 1998 : 13) ให้ความหมายของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ว่า คือการใช้อารมณ์อย่างชาญฉลาด โดยตั้งใจให้อารมณ์ของเราทำงานให้เรา คือให้พฤติกรรมและความคิดของเราไปในทิศทางที่ส่งเสริมตัวเรา

คูเปอร์ และ ซาวาฟ (ทศพร ประเสริฐสุข. 2542 : 21 ; อ้างอิงจาก Cooper and Sawaf. 1997) ให้ความหมายของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ว่า เป็นความสามารถของบุคคลในการรับรู้เข้าใจและรู้จักใช้พลังทางอารมณ์ของตนซึ่งเป็นรากฐานในการรับสัมพันธภาพและโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น

เทอดศักดิ์ เดชคง (2542 : 8) ให้ความหมายความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ว่า การเข้าใจความรู้สึก ของตนเองและผู้อื่น รู้จุดเด่นจุดด้อยของตนเอง รู้จักควบคุม จัดการและแสดงออกทางอารมณ์ใช้ชีวิตได้เหมาะสม มองโลกในแง่ดี

พระราชวรมณี (2542 : 7) ให้ความหมายของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ว่า การใช้ปัญญาควบคุม การแสดงออกทางอารมณ์อย่างมีเหตุผล

ทศพร ประเสริฐสุข (2542 : 21) ให้ความหมายของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ว่า เป็นความสามารถของบุคคลที่ตระหนักรู้ถึงความคิดอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์และรอคอยการตอบสนอง ความต้องการของตนเองได้สามารถสร้างกำลังใจในการเผชิญกับอุปสรรค ข้อขัดแย้งต่างๆ รู้จักขจัดความเครียด นำความคิดและการกระทำของตนไปใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นทั้งในฐานะผู้นำหรือผู้ตามได้จนประสบความสำเร็จในชีวิต

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2543 : 1) ให้ความหมายของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ว่า เป็นความสามารถทางอารมณ์ ที่จะช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข

จากคำกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการตระหนักรู้ เข้าใจอารมณ์ ความรู้สึกตนเอง สามารถบริหารจัดการทางอารมณ์และควบคุมอารมณ์ของตนเองให้แสดงออกอย่างเหมาะสม สามารถสร้างแรงจูงใจให้ตนเองอดทนรอได้มีความสามารถในการรับรู้และเข้าใจผู้อื่น คือ รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น สามารถแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างบุคคล สามารถตอบสนองอารมณ์ และความต้องการของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

### 2.1.3.2 ความสำคัญและประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์

การศึกษาเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ ทำให้บุคคลเริ่มตระหนักว่าการที่คนเราจะประสบความสำเร็จในด้านต่างๆ เช่น การทำงาน การประกอบอาชีพ การเรียน และ การดำเนินชีวิตจะต้องอาศัยองค์ประกอบของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญมาก นอกจากนี้การศึกษา ความฉลาดทางอารมณ์ จะช่วยให้บุคคลที่เรียนรู้เรื่องอารมณ์ สามารถเข้าใจและจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น ซึ่งมีผลต่อการดำรงชีวิตในสังคมของบุคคลหยั่งรุ่มอารมณ์ของผู้อื่น รักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันตลอดจนสร้างแรงจูงใจที่จะกระทำการสิ่งต่างๆ อย่างสร้างสรรค์

2.1.3.3 การประยุกต์ใช้ความฉลาดทางอารมณ์เข้าสู่ชีวิตประจำวันและงานในหน้าที่จะมีประโยชน์อย่างยิ่งกับทุกคน (วิระวัฒน์ ปันนิตามัย.2542 : 40) ดังนี้

1. นำความรู้ความฉลาดทางอารมณ์ไปพัฒนาเด็กและเยาวชนเพื่อให้มีบุคลิกภาพที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาวุฒิภาวะทางอารมณ์
2. นำความรู้ความฉลาดทางอารมณ์ไปพัฒนาการสื่อสาร การแสดงความรู้สึกและความเห็นอกเห็นใจบุคคลอื่น ทำให้มีสัมพันธภาพส่วนบุคคลที่มีประสิทธิภาพ
3. นำความรู้ความฉลาดทางอารมณ์ไปพัฒนา บุคคลในองค์กร เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงานลดปัญหาความขัดแย้งและการทำงานร่วมกัน
4. นำความรู้ความฉลาดทางอารมณ์ไปพัฒนาศักยภาพของผู้นำในองค์กรต่างๆ ทำให้สามารถทำงานเกี่ยวกับบุคคลในองค์กรได้ดีขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดความสำเร็จในการบริหารงาน
5. นำความรู้ความฉลาดทางอารมณ์ไปพัฒนา ไปพัฒนาธุรกิจด้านบริการ ช่วยให้บุคคลที่รับผิดชอบงานด้านบริการมีความสามารถในการดูแลลูกค้าได้อย่างดี เพราะสามารถเข้าใจความต้องการของลูกค้าทุกคน

### 2.1.4 เอกสารเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพในครอบครัว

สัมพันธภาพในครอบครัวมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล สัมพันธภาพที่ดีในครอบครัวเกิดจากการที่สมาชิกในครอบครัวให้ความรัก ความอบอุ่น ความหวังใจ ความเข้าใจซึ่งกันและกัน บิดา มารดา เป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดที่เด็กรักและเคารพเชื่อฟัง ดังนั้น ถ้าบิดา มารดาได้ใช้เวลาในการอบรม เลี้ยงดูเด็กอย่างเอาใจใส่ ปลูกฝังให้เด็กแสดงความคิดเห็น และพฤติกรรมต่างๆ ทั้งในด้านความสามารถ ทักษะคิด เป็นแบบอย่างที่ดีเด็กก็จะยึดแบบอย่างของบิดา มารดา มาปฏิบัติรวมทั้งการเลือกประกอบอาชีพอาชีพที่เหมือนกับบิดา มารดาที่เขาประทับใจ ดังที่

เคนโด ( Kando. 1971 : 178 ; อ้างอิงจาก Mead. 1934) กล่าวว่า จากการปฏิสัมพันธ์ เด็กจะเกิดการเรียนรู้ที่จะสวมบทบาทของบุคคลที่อยู่ใกล้ชิด เริ่มด้วยการสวมบทบาทของ บิดา มารดา โดยเด็กจะยอมรับเอาเอกลักษณ์ของบิดามารดาและยึดถือเป็นโลกของตัวเอง ขณะเดียวกันก็เรียนรู้บทบาทของตัวเอง ด้วยการที่บิดา มารดากำหนดให้

คอกซ์ และ ลีเกอร์ (Cox and Leager. 1961 : 639 – 648 ) ได้อธิบายเรื่อง ของความรักที่พ่อแม่มีต่อบุตรไว้ว่า มีลักษณะพฤติกรรมดังต่อไปนี้

1. การให้ความสำคัญกับบุตรอันดับแรก ได้แก่ การอบรมเลี้ยงดู โดยการให้ สิ่งที่บุตรต้องการจริงๆ พอๆ กับการให้โดยที่พ่อแม่คิดว่าบุตรต้องการ และพ่อแม่หวังว่าบุตรอาจมีความต้องการ

2. การให้ตรงตามพัฒนาการ ได้แก่ พ่อแม่ตั้งความมุ่งหมายการเรียกร้องไว้ให้เหมาะสมกับความสามารถทางด้านอารมณ์ สังคม ร่างกาย และทักษะของบุตรที่พึงมีได้ตามขั้นตอนของการพัฒนาการ

3. การยอมรับและการยกย่องบุตร ได้แก่ การแสดงออกโดยพ่อแม่แสดงความรักแก่บุตร และยอมรับบุตร แต่ละคนตามความสามารถ และขีดจำกัดของสมอง อารมณ์และร่างกาย

เฮอร์ลอค (Hurlock, 1964 : 661) มีแนวความคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ภายในครอบครัวสรุปได้ดังนี้คือ บิดามารดาที่ยอมรับเด็ก คือ การให้ความรัก ความสนใจ สร้างความอบอุ่นให้ เกิดขึ้นในบ้านและเห็นความสำคัญของเด็ก ผลที่ตามมาคือ ทำให้เด็กเป็นคนที่ให้ความร่วมมือ มีอารมณ์มั่นคง ร่าเริง มีความรับผิดชอบ ขยันหมั่นเพียร เป็นมิตร ซื่อสัตย์ มีอารมณ์มั่นคง ร่าเริง มีความรับผิดชอบ ขยันหมั่นเพียร สามารถเผชิญชีวิตด้วยความมั่นใจ มองตนเองได้อย่างตรงกับความจริง

วาสนา พิทักษ์สาธิต (ประกายทิพย์ พิชัย, 2539 : 24-25 ; อ้างอิงจาก วาสนา พิทักษ์สาธิต, 2527) ได้จำแนกสภาพแวดล้อมทางบ้านออกเป็น 3 องค์ประกอบด้วยกัน คือ

1. องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ซึ่งได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่าง บิดา มารดา หรือผู้ปกครองกับเด็ก ความสัมพันธ์ระหว่างบิดา มารดา ความสัมพันธ์ระหว่างญาติผู้ใหญ่กับเด็ก ระหว่างพี่น้องกับเด็ก และสภาพทั่วไปของครอบครัว

2. องค์ประกอบด้านฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัว ได้แก่ รายรับรายจ่ายของครอบครัว ภาระของผู้ปกครอง การเงินของนักเรียน ที่จะใช้จ่ายในเรื่องการศึกษาและส่วนตัวและความจำเป็นที่ต้องขอความช่วยเหลือทางการเงินจากผู้อื่น

3. องค์ประกอบด้านที่อยู่อาศัย ได้แก่ สภาพของบ้าน ที่ตั้งของบ้าน สิ่งแวดล้อมในบริเวณบ้าน ตลอดจนอาชีพ ขนบธรรมเนียมประเพณีและความเป็นอยู่ของคนในละแวกนั้นลักษณะความสัมพันธ์ในครอบครัวประกอบด้วย

3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างสามี ภรรยา เป็นจุดเริ่มของสัมพันธภาพที่สำคัญที่สุดในครอบครัว เพราะว่าถ้าคู่สามีภรรยามีความรักใคร่ซึ่งกันและกัน มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันพยายามปรับตัวเข้าหากัน ร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน ตลอดจนรับผิดชอบและแก้ไขปัญหาต่างๆภายในครอบครัวร่วมกันย่อมทำให้ครอบครัวมีความสุขแต่ในทางตรงกันข้ามถ้าสามี ภรรยา มีสัมพันธไมตรีที่ไม่ดีต่อกันย่อมเกิดความขัดแย้งกันเสมอ อันจะทำให้ครอบครัวขาดความสงบสุข โดยเฉพาะบุตร เมื่อประสบกับสภาพการณ์ของความขัดแย้งนี้อยู่เป็นประจำย่อมได้รับกระทบกระเทือนจิตใจ

3.2 สัมพันธภาพระหว่างบิดามารดา และบุตร ความสัมพันธ์ที่มีพื้นฐานมาจากความสัมพันธ์ระหว่างสามีภรรยา และเมื่อมีการให้กำเนิดบุตรแล้ว ความสัมพันธ์ในครอบครัวก็เพิ่มขึ้นเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบิดา มารดา และบุตรตามมาและความสัมพันธ์นั้นจะแน่นแฟ้นดีอยู่เสมอถ้าบิดา มารดา ทำตัวเป็นหลัก รักใคร่ผูกพันกันดี ความรักใคร่ผูกพันแน่นหนาของบิดา มารดานั้นจะมีผลสะท้อนไปผูกพันรักใคร่ต่อบุตรให้แน่นแฟ้นต่อไปโดยปริยาย

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างพี่น้อง สัมพันธภาพระหว่างพี่น้องจะดีหรือไม่จะแนบแน่นเพียงใด ขึ้นอยู่กับสภาพการณ์ในครอบครัวอันประกอบด้วยความสัมพันธ์พื้นฐานและลักษณะการอบรมเลี้ยงดูของบิดา มารดา บิดามารดาใช้เวลาเอาใจใส่และใช้ความอดทนในการทำความเข้าใจกับเหตุการณ์ต่างๆในครอบครัว เพื่อไม่ให้เกิดความรู้สึกที่ตีระหว่างบุตรด้วยกัน

### 3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัวเป็นการรวมความสัมพันธ์ใน 3

ข้อแรกเข้าด้วยกัน ดังที่ ฮาวิกอริท ( ผสมพงษ์ ธนัญญา. 2540 : 195 –196 ; อ้างอิงจาก Harvighurs. 1962 ) ได้อธิบายความสัมพันธ์ของบุคคลในครอบครัวเป็นความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกัน มีการเผชิญหน้ากันและกัน ลักษณะของความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัวดังกล่าว ถ้าเป็นไปได้อย่างดี ความขัดแย้งในครอบครัวก็จะไม่เกิดขึ้น หรือถ้าเกิดขึ้นก็จะไม่รุนแรง

จากคำกล่าวข้างต้น สัมพันธภาพในครอบครัว หมายถึง ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวระหว่างบิดา มารดา บุตร สามี ภรรยา พี่น้อง และญาติ ที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน มีการปฏิบัติด้วยการให้ความรัก ความอบอุ่น เข้าอกเข้าใจกัน และห่วงใยซึ่งกันและกัน

## 2.1.5 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

### 2.1.5.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สตัลท์ (วรรณภา ณ สงขลา. 2530 : 18 ; อ้างอิงจาก Stahl. 1956 : 386 ) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมตัวผู้ทำงานที่มีความกระทบกระเทือนต่อสุขภาพร่างกาย หรือวัตถุ (Physical Working Condition ) ครอบคลุมไปถึงชั่วโมงการทำงาน การหยุดพักผ่อน ลักษณะของงาน สุขภาพอนามัย ความปลอดภัย สุขภาพจิต และ สภาพแวดล้อมที่มีความกระทบกระเทือนต่อการสังคม และ เศรษฐกิจ ( Social and Economic Well-Being) ของผู้ทำงาน ครอบคลุม ถึงการสังสรรค์กับผู้ร่วมงาน การกีฬา การสนทนา การร้องเรียน เงินเดือนหรือรายได้ เพราะสิ่งเหล่านี้ได้รับการพิจารณาให้อยู่ในสถานที่ที่เหมาะสม ย่อมเป็นการจูงใจคนให้ทำงานได้นาน

ฮอลฟิน (วรรณภา ณ สงขลา 2530 : 38 ; อ้างอิงจาก Halpin. 1966 :131-133) ได้จำแนกมิติต่างๆของสภาพแวดล้อมเป็น 8 มิติ และพิจารณาการจัดรูปแบบของสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อเนื่องกันไปจากสภาพแวดล้อมที่พึงประสงค์ที่สุด ดังนี้ สภาพแวดล้อมแบบแจ่มใส สภาพแวดล้อมแบบควบคุม สภาพแวดล้อมแบบสนิทสนม สภาพแวดล้อมแบบรวมอำนาจ และสภาพแวดล้อมแบบซีมเซา

ลิทวิน และ สตริงเจอร์ ( เกษสุตา สองห้องนอก 2542 : 36-37 ; อ้างอิงจาก Litwin and Stringer.1988 : 369-370) ได้เสนอว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมี 4 รูปแบบคือ

#### 1. สภาพแวดล้อมที่เน้นย้ำการใช้อำนาจ มีลักษณะดังนี้

##### 1.1 รวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชา

##### 1.2 ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ และ มาตรฐานของงานอย่างเคร่งครัด มี

ผลทำให้ผลผลิตในการทำงานลดลง ขวัญและความพอใจในการทำงานต่ำขาดความคิดสร้างสรรค์และมีผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติลบต่อกลุ่มคนในองค์กร

#### 2. สภาพแวดล้อมที่เน้นความเป็นกันเอง ผู้ปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานสูงมีทัศนคติทางบวกต่อเพื่อนร่วมงานแต่มีข้อเสียคือ ความคิดริเริ่มในการทำงานจะมี

ปานกลาง มักจะทำแต่งงานประจำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลการทำงานอยู่ในอัตราต่ำ

#### 3. สภาพแวดล้อมที่เน้นความสำเร็จในการทำงาน จะเน้นเป้าหมายของหน่วยงานเป็น

เรื่องที่สำคัญที่สุด จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดสร้างสรรค์ ความคิดริเริ่มในการทำงาน ผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงานจะอยู่ในระดับมีทัศนคติทางบวกต่อผู้ร่วมงาน รวมทั้งระดับความต้องการให้งานสำเร็จอยู่ในระดับสูง

#### 4. สภาพแวดล้อมที่ให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติ มีลักษณะดังนี้

##### 4.1 มีการติดต่อ สื่อสารแบบเปิด

##### 4.2 มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

##### 4.3 มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ

มันน์ (มาลินี แซ่เต็ง . 2534 : 21 ; อ้างอิงจาก Monby. 1989 : 53-55) กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ภายในหน่วยงานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วยบรรยากาศในการทำงาน ความมีอิสระ ความผูกพัน การมีส่วนร่วม และสิ่งอำนวยความสะดวกสบาย วิธีการส่งเสริมการทำงานและลดความคับข้องใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยการสนองตอบต่อความต้องการดังกล่าว ดังนั้นแนวทางการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่จึงมุ่งไปที่การจัดสภาพแวดล้อม ภายใต้เงื่อนไขที่คนจะทำงานได้อย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพ รวมทั้งอุทิศร่างกาย แรงใจให้องค์การประสบความสำเร็จ

วินัย วีระวัฒนานนท์ (2530:1) กล่าวถึงคำจำกัดความตามสภาพแวดล้อมที่อยู่เนสโก (UNESCO) ให้ความหมายไว้ว่า สภาพแวดล้อม หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวมนุษย์ทั้งที่เป็นธรรมชาติ และสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น รวมทั้งสิ่งแวดล้อมทางสังคมมนุษย์ด้วย

สรุป สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ในสถานที่ทำงาน ซึ่งรวมถึงบุคคลที่เป็นผู้ร่วมงาน เครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ บรรยากาศ ที่ส่งผลต่อการทำงานให้มีความสุขในการทำงานและมีประสิทธิภาพ

### 2.1.6 เอกสารเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ร่วมงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ร่วมงานมีความสำคัญมากที่สุดต่อทัศนคติของผู้ร่วมงานที่มีต่อการทำงาน หากผู้ร่วมงานมีความศรัทธาในตัวผู้บริหารและให้การยอมรับ การให้ความสนับสนุนในการปฏิบัติงานก็จะเป็นไปด้วยดี ในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานก็ย่อมไม่ได้รับความร่วมมือด้วยดี (นรชัย ณ วิเชียร . 2541 : 34 – 36 ; อ้างอิงจาก Fiedler and Garcia .1987 : 52 )

#### 2.1.6.1 ความหมายสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ร่วมงาน

พิฟฟ์เนอร์ และ เฟลส์ (Piffner and Fels . 1964 : 4 ) ได้กล่าวว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศขององค์กร อันมีเงื่อนไขจากพลังบังคับหลายด้านด้วยกัน ถ้าสิ่งแวดล้อมเป็นไปในทางสร้างสรรค์ก็ย่อมจะเกื้อกูลในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือจะช่วยให้เกิดสภาวะสมดุล สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือ ผู้บังคับบัญชาจะต้องระลึกไว้เสมอว่าต้องไม่ตัดสินใจเวลาโกรธ เพราะจะทำให้การตัดสินใจผิดไปจากที่ควรจะเป็น และต้องเอาข้อเท็จจริงมาพิจารณาในกาตัดสินใจด้วย

ฮัทซ์ (Hatz .1976 : 4 – 7 ) ได้ให้ความเห็นว่าผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่มีผลกระทบโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร โดยเฉพาะพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับ

1. การยกย่อง สรรเสริญ และให้ความเชื่อถือ
2. ปกป้องบุคลากรในกรณีที่มีความขัดแย้งกับบุคคลภายนอก
3. เอาใจใส่ดูแลเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ต่างๆ ไป
4. ไว้วางใจในความรับผิดชอบของการทำงานของบุคคล
5. แสดงภูมิรู้และความเข้าใจในการบริหาร และสามารถชักจูงการปฏิบัติภารกิจ
6. สนับสนุนส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรในหน่วยงาน

ชะลอ ธรรมศิริ (2516 : 30) เสนอแนะว่าผู้บังคับบัญชาที่ดีต้องไม่เบียดบังผลประโยชน์หรือความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ต้องส่งเสริมให้เจริญก้าวหน้าในการเลื่อนเงินเดือนและตำแหน่ง หากกระทำได้เช่นนี้ผู้บังคับบัญชาจะได้รับความรักเป็นการตอบแทน ในทำนองเดียวกันผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องเรียนรู้มาตรฐานการทำงานของผู้บังคับบัญชาเพื่อให้การทำงานของตนประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น การปรับตัวให้เข้ากับผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งจำเป็น เพราะเป็นการลดความผิดพลาด วิตกกังวล ลดปัญหาการบริหาร และช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี

## 2.1.6 เอกสารเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน

การปฏิบัติงานขององค์กรหรือหน่วยงานจะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนั้น นอกเหนือจากความรู้ความสามารถด้านการงานบุคลากรแล้วยังมาจากผลของความสัมพันธอันดีของบุคลากรในหน่วยงานอีกด้วย เพราะทำให้เกิดความร่วมมือเกิดพลังกลุ่ม พลังความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังเป็นปัจจัยสำคัญส่งผลต่อบรรยากาศการทำงาน ความรักผูกพันกับงานและอบอุ่นเมื่ออยู่ในที่ทำงาน นอกจากนั้นแล้วเพื่อนร่วมงานยังเป็นที่กำลังใจสำคัญของผูปฏิบัติงาน

อรุณ รักธรรม ( 2522 : 102 – 103 ) กล่าวว่า การที่บุคคลในองค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานจะก่อให้เกิดความเชื่อมั่นและความไว้วางใจสูงแก่บุคคลทั่วทั้งองค์กร การสร้างความนึกคิด ความร่วมมือเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรก็จะกระทำได้ง่าย ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กรจึงมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กรเป็นอย่างมาก

เสถียร เหลืองอร่าม ( 2527 : 206 ) เน้นถึงบทบาทของเพื่อนร่วมงานว่าเพื่อนร่วมงานควรจะสร้างบรรยากาศการทำงานฉันท์พี่น้อง มีความรักใคร่กลมเกลียวกัน คอยช่วยกระตุ้น การปฏิบัติงานของกลุ่ม แนะนำช่วยเหลือการทำงานซึ่งกันและกัน ปฏิบัติงานตรงต่อเวลาได้ตามทุกขุซึ่งกันและกัน พุดจากกันด้วยความสนุกสนานและเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอ จะทำให้การทำงานในองค์กรประสบความสำเร็จด้วยดี

วิจิตร อวาทกุล (2528 : 182-187) ได้ให้ข้อเสนอไว้ว่าเราทำงานอยู่กับคนหลายคนย่อมมีโอกาสที่จะเกิดความขัดแย้งกัน ไม่เข้าใจกันและการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนนั้นควรปฏิบัติดังนี้

1. เปิดฉากทักทายติดต่อก่อนหรือเข้าหาเพื่อนก่อนเป็นการให้ความสำคัญยกย่องแก่เพื่อน ทำให้คนอื่นเห็นว่ามีค่าสำคัญ
2. มีความจริงใจต่อเพื่อน ความสุจริตต่อบุคคลอื่นทำให้เราเป็นที่รักใคร่นับถือ
3. หลีกเลี่ยงการนินทาเพื่อน ผู้อื่นจะมองเราเป็นคนไม่ดี
4. อย่าขัดทอดความผิดให้เพื่อน การขัดทอดเป็นการยกตนเหนือผู้อื่นเพื่อนฝูงอยากร่วมงานด้วย ทำให้ขาดความร่วมมือ
5. ยกย่องชมเชยเพื่อนในสิ่งที่ควรเป็นการให้กำลังใจสนับสนุน ให้การยืนยันในความดีนั้นทุกคนชอบยกย่องชมเชยเพราะเป็นอาหารทางใจ
6. ให้ความร่วมมือในกิจการของเพื่อนด้วยความเต็มใจเสมอ การช่วยเหลือเกื้อกูลเป็นคุณธรรมและเครื่องหมายยึดเหนี่ยวน้ำใจเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีตามหลัก สังคหวัตถุ คือ “ อดถจริยา ” ทำตนให้เป็นประโยชน์
7. ให้เพื่อนได้ทราบในเรื่องที่เขารับผิดชอบหรือเกี่ยวข้อง แสดงความปรารถนาดีต่อเพื่อน เพื่อนจะเห็นใจเราเกิดความซาบซึ้งในน้ำใจไมตรีของเราและเป็นมิตรที่ดีของเราสืบไป
8. ฟังความเห็นของเพื่อนๆบ้างเป็นเพื่อนกันต้องให้เกียรติกัน คอยฟังเขาแสดงความคิดเห็น บ้าง ในหมู่เพื่อนต้องให้ความเสมอภาคกันในการแสดงความคิดเห็น ในการแสดงความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนๆที่เสนอแนะและการให้คำแนะนำบ้าง
9. หลีกเลี่ยงการทำตัวเหนือเพื่อน ต้องใช้มุทิตาความพลอยยินดีเข้ามาเป็นสิ่งที่แก้หรือขจัดออกไป
10. ทำตนให้เสมอต้นเสมอปลาย ไม่เอาความแตกต่างของตำแหน่ง หน้าที่ การงาน ยศศักดิ์ฐานะ มาเป็นเครื่องทำให้เปลี่ยนแปลงไป ทำให้มีความสบายใจ พอใจ และจะเกิดความเสื่อมใสศรัทธา
11. ใจกว้างและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนฝูง มีน้ำใจ ไม่เอาเปรียบ ไม่คอยแต่จะเอาของผู้อื่นฝ่ายเดียว เป็นการเห็นแก่ตัวและเอาเปรียบผู้อื่น
12. ออกไปพบประสังสรรค์บ้างตามสมควร การวิสาสะทำให้เกิดความเป็นญาติต่อยังยิ่ง การ

ทำงานกับเพื่อนหลายคนก็ย่อมมีโอกาสที่จะกระทบกระทั่งขัดแย้งไม่เข้าใจกันบ้างเป็นเรื่องธรรมดา แต่ในการทำงานร่วมกันเราต้องพยายามสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันเพื่อทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีความสุข

หลักในการปฏิบัติและฝึกหัดตนให้เข้ากับผู้อื่นได้ และสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุข (วิจิตร อาวะกุล . 2528 : 297-298) ได้เสนอแนะดังนี้

1. สร้างความรักในงานอาชีพที่ตนปฏิบัติอยู่ ให้เป็นผู้มีจิตใจรักการทำงานสนใจเอาจริง  
 เอาจริง
2. ศึกษาเข้าใจตั้งใจและยอมรับนโยบาย ระเบียบปฏิบัติของหน่วยงาน อย่าฝ่าฝืนหรือ  
 หลีกเลียงหัดเป็นผู้มีระเบียบวินัยและปฏิบัติตามอย่างสม่ำเสมอ
3. รู้จักเป็นผู้นำที่ดี และผู้ตามที่ดี
4. เป็นคนตรงต่อเวลา ทั้งการนัดหมายและการทำงาน มีความพร้อมเพรียงในการทำงาน  
 ต่างๆ ไม่เอาไรต์เอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน
5. พยายามเป็นผู้มีเหตุผล ใจกว้าง รู้จักเคารพและฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เอาใจเขามาใส่ใจ  
 เรา ไม่นำเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องอื่นมาเกี่ยวข้องกับงาน มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงานเสียบ้าง
6. ไม่เคร่งเครียด เคร่งครัด ในการทำงานจนมากเกินไป ควรมีการยืดหยุ่น แต่ไม่ควร  
 หย่อนยานในเรื่องระเบียบและหลักเกณฑ์เกินจนไม่มีเหตุผล
7. สามารถควบคุมอารมณ์และพฤติกรรม ไม่ให้มีลักษณะฉุนเฉียว โกรธง่าย ห้วนไหว  
 ต่ออารมณ์ เหตุการณ์ หนักแน่น อดทน รู้จักรักษาสุขภาพของร่างกายและจิตใจสมบูรณ์แข็งแรง
8. พยายามเข้าใจยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มองผู้อื่นในแง่ดีเสมอ ไม่ยกตน  
 ข่มท่าน เคารพสิทธิและให้เกิดเกียรติ ยกย่องนับถือ ชมเชยผู้อื่นเสียบ้าง
9. มีสัมมาคารวะ อ่อนน้อมต่อมตน สร้างบรรยากาศในการสนทนาให้เป็นไป ในทางที่ดี  
 รู้จักประมาณตน มีอหยาศัยไม่เย่อหยิ่งถือตัวถือศักดิ์จนเกินไป ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดี ไม่ขัดต่อ  
 ศีลธรรมและวัฒนธรรม
10. มีความร่าเริงแจ่มใส อารมณ์ขันและอารมณ์ดีในการทำงาน
11. มีความเอื้อเฟื้อ มีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมทำงานเป็นผู้รักการประนีประนอมกับผู้อื่น
12. มีความมานะบากบั่นความพยายามในการทำงานไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค หมั่นหาความรู้  
 เพิ่มเติมรู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้ารับผิดชอบในการทำงาน
13. หลีกเลียงการนินทาการพูดไร้ประโยชน์ หลีกเลียงการก่อศัตรูกับเพื่อนร่วมงาน
14. พุดจาปราศรัยให้สุภาพเรียบร้อย

## 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

### 2.2.1 งานวิจัยเกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต

#### 2.2.1.1 งานวิจัยในประเทศ

พัชรี ศรีสังข์ (2535 : 108 -110 ) ได้ศึกษาสุขภาพจิตของบุคลากรทางการแพทย์ ในโรงพยาบาล  
 จุฬาลงกรณ์ พบว่า บุคลากรทางการแพทย์ชายกับบุคลากรทางการแพทย์มีระดับสุขภาพจิตแตกต่างกันอย่างมี  
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรทางการแพทย์ที่มีรายได้ต่างกันมีสุขภาพจิตแตกต่างกันอย่างมีนัย  
 สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิภาดา นิธิปริชาพันธ์ (2535 :152 – 156 ) ได้ศึกษาสุขภาพจิตของครูประถมศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า สุขภาพจิตของครูในโรงเรียนประถมศึกษาเพศชายและเพศหญิง มีสุขภาพจิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่า สถานภาพสมรสที่ต่างกันมีระดับสุขภาพจิตที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## 2.2.2 งานวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

### 2.2.2.1 งานวิจัยต่างประเทศ

ชาวทซ์ และ คนอื่นๆ (วรภรณ์ แดงเจริญ . ม.ป.ป. ; อ้างอิงจาก Schawartz and others .1986 : 235 ) ได้ศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมของบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ และ บี ที่ประสบความสำเร็จล้มเหลวในสถานการณ์ที่ไม่มีผู้ใดเคยประสบความสำเร็จเลย และในสถานการณ์ที่มีบางคนประสบความสำเร็จ ผลการศึกษาพบว่า คนที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ มีความมุ่งหวังความสำเร็จในสถานการณ์ที่มีโอกาสประสบความสำเร็จได้แต่จะไม่เอาตัวไปผูกมัดกับงานที่ไม่มีโอกาสประสบความสำเร็จ

สตรูป และ โบแลนด์ ( อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล.2533 ; อ้างอิงจาก Strube and Boland .1986 ) ได้ศึกษาการรับรู้สาเหตุของการกระทำและความเพียรในการทำงานของบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ และ แบบ บี ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ มีความเชื่อถือในความสำเร็จมากกว่าความล้มเหลว ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างการวินิจฉัยความยากของงานกับความเพียรในการทำงานนั้น พบว่า มีความสัมพันธ์ทางลบ กล่าวคือ ถ้างานมีความยากมากขึ้นบุคคลจะมีความเพียรพยายามในการทำงานลดลง และจะมีความเพียรพยายามมากในงานที่มีความยากปานกลาง ในขณะที่บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ บี นั้น มีความเชื่อถือในความสำเร็จและความล้มเหลวไม่แตกต่างกันและการวินิจฉัยความยากของงาน และความเพียรพยายามมีความสัมพันธ์กันในทางบวก

สตรูป และ คนอื่น ๆ ( อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล . 2533 ; อ้างอิงจาก Strube and others .1986 ) ได้ศึกษาสถานการณ์ที่ไม่สามารถควบคุมได้ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่มีความพยายาม และความสำเร็จไม่สอดคล้องกัน ผลการศึกษาพบว่า บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ มีความพยายามมากขึ้น เพื่อให้ตนเองสามารถควบคุมสถานการณ์ได้

ไคลร์เวอร์และไวนด์เนอร์ (วรภรณ์ แดงเจริญ.ม.ป.ป.; อ้างอิงจาก Kleiwer and Weidner .1987 : 204 ) ได้ศึกษาเรื่อง ลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ และระดับความมุ่งหวัง โดยศึกษาจากการตั้งเป้าหมายของความสำเร็จของเด็กและผู้ปกครอง กลุ่มตัวอย่างเป็นเด็กชาย จำนวน 32 คน และเด็กหญิงจำนวน 41 คน มีอายุระหว่าง 9 – 12 ปี โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็นเด็กที่มีมีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ และ บี พบว่า เด็กทั้งสองกลุ่มได้ตั้งเป้าหมายความสำเร็จแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ในการกระทำพฤติกรรมเด็กที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ จะทำงานสำเร็จมากกว่า และมีความเพียรพยายามเพื่อให้ประสบความสำเร็จมากกว่า

## 2.2.3 งานวิจัยเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ร่วมงาน

### 2.2.3.1 งานวิจัยต่างประเทศ

ฟิดเลอร์ เชมเมอร์ และมอฮาร์ (Fiedler , Chemem and Morhar .1976 : 36) ได้วิจัยพบว่า ผู้บริหารและผู้ร่วมงานที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันย่อมทำให้สภาพการทำงาน การบังคับบัญชาของผู้บริหารราบรื่น เพราะความสัมพันธ์จะสร้างความศรัทธาต่อผู้ร่วมงานอย่างดีและช่วยให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจต่อสภาพการทำงานอีกด้วย

### 2.2.3.2 งานวิจัยในประเทศ

กิติมา ปรีดีติลล (2529 : 331) พบว่าการปกครองบังคับบัญชาที่ดี ผู้บริหารต้องสร้างความพึงพอใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารต้องรู้และเข้าใจใจความสามารถในบุคลากรแต่ละคน ต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน กำหนดภาระงานให้ชัดเจน เพื่อลดความท้อแท้ในการทำงาน ยกย่องชมเชยแก่ผู้ปฏิบัติที่มีผลงานดีเด่น เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

พรพรรณ คงประสิทธิ์ (2542 : 69) ศึกษาบรรยากาศการทำงานตามทัศนะของบุคลากรที่ไม่ใช่ชาววิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า มีบรรยากาศการทำงานด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา ตามทัศนะของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากผู้บังคับบัญชามีทัศนคติที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้การส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาความก้าวหน้าทางด้านการศึกษา อบรม เพิ่มพูนความรู้อย่างยุติธรรม

## 2.2.4 งานวิจัยเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

### 2.2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

ทิพย์วัลย์ อภิวัฒน์ (2539 : 116-133) ศึกษาบุคลิกภาพและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ พบว่าด้านสภาพแวดล้อมการทำงานด้านการสั่งการและระเบียบในองค์การด้านความชัดเจนในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเหนื่อยหน่าย

สุภาณี ทยาธรรม (2537 : 78) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การการดูแลในวิชาชีพกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลมีความพึงพอใจในงานมากที่สุด ในด้านรายได้ และบรรยากาศองค์การสามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 43.9

นเรศ ภูโคกสูง (2541 : 131) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักพลโยธิน กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

## 2.2.5 งานวิจัยเกี่ยวกับคนพิการ

### 2.2.5.1 งานวิจัยต่างประเทศ

แลมเบิร์ตแอนด์แลมเบิร์ต (Lambert & Lambert . 985:62 ) ผลจากการสูญเสียแขนขา ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพลักษณะ และมีผลต่อการยอมรับของสังคม แต่ถ้าผู้ป่วยมีแหล่งประโยชน์ในรูปแบบแรงสนับสนุนทางสังคมที่เพียงพอจะทำให้ผู้ป่วยปรับตัวได้ดีขึ้น ทำให้ชีวิตมีความสุขมากขึ้น

แม็คเน็ต (Mc Nett, 1987:98 –103) ได้ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงสนับสนุนทางสังคมกับการคุกคามจากความเจ็บป่วยที่มีผลต่อการปรับตัวในคนพิการ ผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนทางสังคมทำให้คนพิการสามารถควบคุมตนเอง และแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด แต่ถ้าแรงสนับสนุนทางสังคมน้อยหรือไม่ได้รับเลย จะทำให้คนพิการเหล่านั้นเกิดความเครียดและมีปัญหาทางสุขภาพตามมา

### 2.2.5.2 งานวิจัยในประเทศ

นิยม พรพรรณ (2522) ศึกษาเรื่องปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจที่มีผลกระทบต่อความพิการของทหาร ตำรวจและประชาชนอาสาสมัคร ผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ปราบปรามการกระทำอันเป็นภัยต่อความมั่นคงของชาติในตำรวจ ทหาร และประชาชนที่พิการ พบว่า ผู้ที่ไม่มีหนี้สินก่อนประสบเหตุการณ์ ภายหลังประสบเหตุการณ์แล้วกลับมีหนี้สินเพิ่มขึ้นเกินกว่าครึ่งหนึ่งคือร้อยละ 39.96 สิ่งนี้ย่อมรบกวนจิตใจ เป็นอุปสรรคต่อการฟื้นฟูสมรรถภาพ และย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต คนงานเมื่อต้องประสบอุบัติเหตุพิการแขนขา ย่อมก่อให้เกิดปัญหาทั้งทางร่างกาย และจิตสังคม พวกเขาต้องการความช่วยเหลือ คนบางรายที่นายจ้างมีความเมตตา อาจจะรับค่าจ้างโดยที่มีต้องทำงานหรือนายจ้างเปลี่ยนหน้าที่ให้ตามความเหมาะสม แต่ส่วนใหญ่มักถูกเลิกจ้างกลายเป็นคนว่างงาน

โกมินทร์ ชวานาใต้ (2532) ศึกษาเรื่องการปรับตัวด้านเศรษฐกิจ สังคม และจิตใจ ของลูกจ้างพิการที่ได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน พบว่า สมาชิกในครอบครัวร้อยละ 97.56 เห็นว่าการฟื้นฟูสมรรถภาพลูกจ้างพิการมีประโยชน์ต่อลูกจ้าง โดยเฉพาะในเรื่องการทำงานและความสามารถในการช่วยเหลือตนเองแสดงให้เห็นว่าการฟื้นฟูสมรรถภาพทำให้คนพิการมีความสามารถในการปรับตัวในการดำรงชีวิตประจำวันอยู่ในสังคม

เสาวภา วิชิตวาทิ (2534) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง การสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้ป่วยที่สูญเสียแขนขาทำการศึกษาในผู้ป่วยที่สูญเสียแขนขาเนื่องจากอุบัติเหตุและมารับการบริการที่โรงพยาบาลศิริราช ผลการศึกษาพบว่าผู้ป่วยที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และการสนับสนุนทางสังคมสูง จะมีพฤติกรรมการดูแลตนเองดีกว่าผู้ป่วยที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและการสนับสนุนทางสังคมต่ำกว่า

จรรยา สุวรรณทัต (ปริยภา ดาวรรกุล .2535:41 ; อ้างอิงจาก จรรยา สุวรรณทัต . ม.ป.ป. ) ได้ศึกษาทัศนคติของเด็กพิการต่อความพิการ และทัศนคติของเด็กพิการ และครูต่อกันและกันจากประเภทของเด็กพิการ 5 ลักษณะ คือ ตาบอด หูหนวก พิการทางกาย ปัญญาอ่อน และมีปัญหาทางสังคม ผลการวิจัยพบว่าเด็กพิการแต่ละประเภทมีความต้องการในด้านต่างๆไม่แตกต่างจากเด็กปกติแต่อย่างใด ลักษณะสำคัญ คือ ต้องการการยอมรับจากเพื่อนและสังคม ต้องการประสบผลสำเร็จมีเพื่อนทั้งในกลุ่มพิการและกลุ่มปกติ ต้องการอิสระและการแสดงออก เด็กพิการส่วนใหญ่จะยอมรับลักษณะความพิการด้านตาบอด และแขนขาเท่ากันเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นหูหนวก ปัญหาสังคมและเรียนช้า

รัชติกร แสงศร (2537) ได้ศึกษาเรื่อง " การศึกษาการฟื้นฟูเด็กพิการในชุมชน ศึกษาเฉพาะกรณีโครงการฟื้นฟูเด็กในชุมชน อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา " โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจและความคิดเห็นในการฟื้นฟูเด็กพิการในการศึกษากลุ่มประชากรที่เกี่ยวข้องกับเด็กพิการในชุมชนโดยมีกลุ่มประชากร คือผู้ปกครองเด็กพิการผู้ปกครองเด็กปกติ เจ้าหน้าที่สาธารณสุข และครู อาจารย์ใหญ่โรงเรียนชุมชนในเขตอำเภอบัวใหญ่ โดยการสัมภาษณ์และใช้แบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่าความรู้ความเข้าใจอยู่ระดับปานกลาง และยังคงควรเผยแพร่ต่อไปนอกจากนี้ผู้วิจัยได้เสนอแนะได้เสนอแนะในส่วนหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับการฟื้นฟูเด็กพิการ ควรจะได้เข้าไปมีส่วนในด้านการศึกษา และช่วยเผยแพร่แนวคิดและการดำเนินงานของโครงการฟื้นฟูเด็กพิการในชุมชน ประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆทั้งภาครัฐและเอกชน ควรจะมีการประชาสัมพันธ์ให้คนในชุมชนและสังคมได้ทราบถึงการดำเนินงานดังกล่าว วรรณรงค์กระตุ้นกลุ่มสหวิชาชีพรวมกลุ่มกัน เพื่อป้องกันแก้ไขกับปัญหาความพิการ

กชกร ศรีสัมพันธ์ (2538) ทำการศึกษาเรื่อง บทบาทของสมาชิกครอบครัวที่มีต่อพฤติกรรมในการเผชิญปัญหาของคนพิการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทของสมาชิกครอบครัวที่มีผลต่อพฤติกรรมในการเผชิญปัญหาของคนพิการในเรื่องสัมพันธภาพในครอบครัวและการสนับสนุนทางครอบครัวและสังคมแก่ผู้พิการโดยมีกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม คือ ผู้พิการทางกาย และครอบครัวของคนพิการจำนวน 12 ราย

ผลของการศึกษาพบว่า ผู้พิการและสมาชิกครอบครัวมีความคิดเห็นความรู้สึก และพฤติกรรมเกี่ยวกับสัมพันธภาพในครอบครัวโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ดีมาก และเกี่ยวกับบทบาทของสมาชิกในการสนับสนุนทางครอบครัวและสังคมนั้น ทั้งผู้พิการสมาชิกครอบครัวมีความคิดเห็น ความรู้สึก และพฤติกรรมว่า สมาชิกครอบครัวมีบทบาทในการสนับสนุนทางครอบครัวและสังคมแก่ผู้พิการอยู่ในระดับที่ดีมาก โดยมีการสนับสนุนทางด้านอารมณ์และด้านการยอมรับอยู่ในระดับสูง

กุนนรี หาญพัฒนชัยกูร (2538) ได้ศึกษาการปรับตัวของครอบครัวในการดูแลคนพิการ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของครอบครัวคนพิการเป็นครอบครัวขยายรายได้ต่ำกว่า 50000 บาท/ปี คุณลักษณะคนพิการ มีอายุ 15-16 ปี เป็นเพศชายระยะความพิการ 10-20 ปี มีการศึกษาระดับประถมศึกษาไม่มีรายได้ความพิการทางการเคลื่อนไหว ความพิการหลังกำเนิด ไม่เคยมีประสบการณ์ในการศึกษา หรือฝึกหัดอาชีพและไม่เคยมีประสบการณ์ฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์มากที่สุด ปัจจัยบางประการที่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวของครอบครัวในการดูแลคนพิการ พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านบวก คือ รายได้ของคนพิการและประสบการณ์ของคนพิการในการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ ด้านลบ คือ การศึกษาของคนพิการในการฝึกอาชีพ การศึกษา ประเภทและลักษณะความพิการ การ

สนับสนุนทางสังคม ปัญหาครอบครัวของคนพิการ ปัจจัยที่ผลต่อการปรับตัวของครอบครัวในการดูแลคนพิการ พบว่าในปัจจัยที่มีอิทธิพลคือปัญหาครอบครัวของคนพิการ การศึกษาของคนพิการ ลักษณะของความพิการ ประเภทความพิการ รายได้ของคนพิการ ประสบการณ์การฟื้นฟูสมรรถภาพทางการศึกษาหรือฝึกอาชีพ

### 3. เอกสารเกี่ยวกับคนพิการและสถานที่ให้บริการแก่คนพิการใน อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

#### 3.1 ความหมายของคนพิการ

คำว่า “คนพิการ” นักวิชาการและองค์กรต่างๆ ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับคนพิการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้ แม็ค บริจ ( Mc Birde.1963:1) ได้กล่าวถึงคนพิการว่า หมายถึงการที่

โครงสร้างของร่างกายไม่สามารถทำหน้าที่ได้ตามปกติ อาจเนื่องมาจากการได้รับบาดเจ็บเป็นโรคผิดปกติแต่กำเนิด ความพิการอาจเป็นชั่วคราวหรือถาวร

สโตน ( กุลนรี หาญพัฒนชัยกูร ; 2538:1 อ้างอิงจาก Stone.1981) ให้ความหมายของความพิการ (Disability) ว่าหมายถึงการที่บุคคลมีข้อจำกัดทางด้านบทบาทและการทำงานตามความคาดหวังของสังคมซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการดูแลตนเอง(Self Care) การศึกษา(Education) ความสัมพันธ์ในครอบครัว(Family Relation) การสหนาการ การหารายได้อาชีพ ถึงแม้ว่าจะเป็นความพิการระยะสั้นหรือระยะยาวก็ตาม

คนพิการตามความหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ(ILO) หมายถึง บุคคลที่เสื่อมสมรรถภาพและโอกาสในการประกอบอาชีพลดลง เนื่องจากความบกพร่องทางร่างกายหรือจิตใจ

พิมวัลย์ ปรีดาสวัสดิ์ และนาภรณ์ ทะวานนท์ (2524:42) ให้ความหมายว่า คนพิการ หมายถึง ผู้ซึ่งมีความบกพร่องหรือสูญเสียสมรรถภาพทางร่างกาย หรือจิตใจ ทำให้ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ในการกระทำกิจวัตรประจำวัน การเรียนรู้ การประกอบอาชีพ และมีความสัมพันธ์ทางสังคมได้เหมือนคนปกติ

เบญญา ชลธารินทร์ ( 2525 : 76-77) คนพิการ ตามความหมายขององค์การสหประชาชาติ ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิของคนพิการกล่าวไว้ว่าบุคคลใดก็ตามที่มีความบกพร่องในความสามารถทางร่างกายหรือจิตใจไม่ว่าเป็นมาแต่กำเนิดหรือไม่ก็ตามจนทำให้ไม่แน่ใจว่าจะสามารถดำรงชีวิตได้เช่นคนปกติไม่ว่าจะเพียงใดส่วนหนึ่งหรือทั้งหมดได้ด้วยตัวตนเอง

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525 : 584) กล่าวถึงคำว่า”พิการ” คือ เสียอวัยวะ: มี แขน ขา เป็นต้น เสียไปจากเดิม

กรมประชาสงเคราะห์ (ประสิทธิ์ ดิสุวรรณ . 2526:16 ; อ้างอิงจาก กรมประชาสงเคราะห์ .ม.ป.ป.) ให้ความหมายว่าคนพิการ หมายถึง ผู้ซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกายเป็นเหตุให้บุคคลนั้นไม่สามารถกระทำการปกติได้

สุเทพ เชาวลิต(2527:110) ให้ความหมายคนพิการว่า หมายถึง บุคคลซึ่งเสื่อมสมรรถภาพและโอกาสในการที่จะทำงานประกอบอาชีพ อันเนื่องมาจากความบกพร่องทางร่างกายและจิตใจ

กรมประชาสงเคราะห์ ( 2528:14) ให้ความหมาย ผู้ที่มีความบกพร่องทางร่างกาย สมองและจิตใจ อันเป็นเหตุให้ไม่สามารถดำเนินชีวิตอย่างคนปกติได้หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า คนพิการคือผู้ที่สูญเสียความสามารถในการศึกษา การทำงาน การดำรงชีวิต เนื่องมาจากความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ และสังคม

คง สุวรรณรัต (2529 : 33) ให้ความหมาย ผู้ที่มีความบกพร่องทางกายและหรือสูญเสียสมรรถภาพทางร่างกายหรือจิตใจ ทำให้ไม่สามารถช่วยตัวเองในการกระทำกิจวัตรประจำวัน การเรียนรู้ การประกอบอาชีพและมีความสัมพันธ์ทางสังคมได้เหมือนอย่างคนปกติ

วิจิตร บุญยะโหดระ (2530:237) กล่าวว่าเป็นการสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกาย เช่น ตาบอด แขนขาขาด ฯลฯ ซึ่งเป็นเหตุของการไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ในระยะยาว

สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ กรมประชาสงเคราะห์ ( 2534:1) ให้ความหมาย คนที่มีความผิดปกติหรือบกพร่องทางร่างกาย ทางสติปัญญาหรือทางจิตใจ ตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่กำหนด ในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ปีพุทธศักราช 2534 ตามมาตรา 4 ได้ กำหนดความหมายของคน พิการไว้ว่า"คนพิการ" หมายถึง คนที่มีความผิดปกติ หรือบกพร่องทางร่างกาย ทางสติปัญญา หรือทางจิตใจ ตาม ประเภทหรือตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกระทรวง แบ่งเป็น 5 ประเภท ดังนี้ พิการทางกายและการเคลื่อนไหว, พิการทางการได้ยินหรือการสื่อความหมาย , พิการทางการมองเห็น , พิการทางด้านสติปัญญาหรือการเรียนรู้ , และพิการด้านจิตใจและพฤติกรรม

องค์การอนามัยโลก ( ชนิษฐา เทวินทรภักดี,2539:3 ; อ้างอิงจาก WHO . n.d. ) กล่าวถึง ความพิการ ไว้ว่า เป็นความเสียหายเปรียบของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่เกิดจากความซำรุด หรือความสามารถบกพร่องทางร่างกาย สติปัญญาและจิตใจเป็นผลทำให้บุคคลนั้นไม่อาจแสดงบทบาทหรือทำอะไรได้เหมาะสมสอดคล้องตามวัย เพศ สังคม วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม

ชนิษฐา เทวินทรภักดี ( 2539:6) ความหมายของคนพิการในทาง วิชาการกฎหมายของประเทศไทย ปัจจุบันยังไม่มียุติที่แน่นอนเพียงแต่มีคำจำกัดความอย่างกว้างๆว่าคนพิการ หมายถึง ผู้ที่มีความบกพร่องทางร่างกาย สมอง หรือจิตใจ อันเป็นเหตุให้ไม่สามารถดำเนินชีวิตอย่างคนปกติได้

คนพิการ สรุปได้ว่า เป็นผู้ที่มีความบกพร่องหรือสูญเสียสมรรถภาพทางร่างกาย จิตใจ หรือ สติปัญญา ทำให้ไม่สามารถทำหน้าที่ในกิจวัตรประจำวันได้เหมือนบุคคลปกติ เกิดการเสียเปรียบบุคคลอื่นๆ ในสังคม ในการ ทำบทบาทต่างๆที่เนื่องมาจากข้อจำกัดทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งอาจจะป็นชั่วคราวหรือถาวรก็ได้

### 3.1.1 ประเภทของคนพิการ

กฎกระทรวงสาธารณสุข 2537 ซึ่งมีหน้าที่โดยตรงตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพ คนพิการ พ.ศ 2534 ได้กำหนดประเภทคนพิการออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

- 1.พิการทางการมองเห็น
- 2.พิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย
- 3.พิการทางการกายและการเคลื่อนไหว
- 4.พิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม
- 5.พิการทางสติปัญญาหรือการเรียนรู้

กฎกระทรวงดังกล่าวได้กำหนดความหมายของแต่ละประเภทความพิการโดยสรุปดังนี้

- 1.คนพิการทางการมองเห็น ได้แก่ คนที่มีสายตาสั้นที่ต่ำกว่าเมื่อใช้แว่นสายตาธรรมดาแล้วมองเห็นน้อยกว่า 6/8 หรือ 20/70 ลงไปจนมองไม่เห็นแม้แต่แสงสว่างหรือคนที่มีสายตาแคบกว่า 30 องศา
- 2.คนพิการทางการได้ยินหรือการสื่อความหมาย ได้แก่ คนที่ได้ยินเสียงที่ความถี่ 500 เฮิรตซ์ หรือ 2000 เฮิรตซ์ ในหูข้างที่ดีกว่าที่มีความเฉลี่ยดังต่อไปนี้
  - 2.1 สำหรับเด็กอายุไม่เกิน 7 ปี เกิน 40 เดซิเบลขึ้นไปจนไม่ได้ยินเสียงหรือ
  - 2.2 สำหรับคนทั่วไปเกิน 35 เดซิเบลขึ้นไป จนไม่ได้ยินเสียงหรือคนที่มีความผิดปกติหรือความบกพร่องในการเข้าใจ หรือการใช้ภาษาพูดจนไม่สามารถสื่อความหมายกับคนอื่นได้
- 3.คนพิการทางกายและการเคลื่อนไหว ได้แก่ คนที่มีความผิดปกติหรือความบกพร่องของร่างกายที่เห็นได้ชัดเจนและไม่สามารถประกอบกิจวัตรหลักประจำวันได้หรือคนที่มีการสูญเสียความสามารถในการเคลื่อนไหวมือ แขน ขา หรือลำตัว อันเนื่องมาจากแขนขาด หรือขาขาด อัมพาต หรืออ่อนแรง โรคข้อหรืออาการปวดเรื้อรัง รวมทั้งโรคระบบเรื้อรังของระบบการทำงานของร่างกายอื่นๆ ที่ทำให้ไม่สามารถประกอบกิจวัตรหลักประจำวันหรือดำรงชีวิตในสังคมเยี่ยงคนปกติได้

4. คนพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม ได้แก่ คนที่มีความผิดปกติหรือบกพร่องทางจิตใจ หรือสมองใน ส่วนของการเรียนรู้ อารมณ์ ความคิด จนไม่สามารถควบคุมความประพฤติที่จำเป็นในการดูแลตนเอง หรืออยู่ร่วมกับ ผู้อื่น

5. คนพิการทางสติปัญญาและการเรียนรู้ ได้แก่ คนที่มีความผิดปกติ หรือความบกพร่องทางสติปัญญา หรือสมอง จนไม่สามารถเรียนรู้ด้วยวิธีการศึกษาปกติได้

### 3.1.1.2 สาเหตุของความพิการ

จากการศึกษาของคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญองค์การอนามัยโลก ได้จำแนกสาเหตุของความพิการไว้ 8 ประการ ดังต่อไปนี้ ( ชนิษฐา เทวินทรภักดี . 2540 : 8-9 )

#### 1. ความพิการแต่กำเนิด

1.1 จากสาเหตุกรรมพันธุ์ เช่น พวกสมองเจริญช้า ปัญญาอ่อน ประสาทหูพิการ

1.2 จากสาเหตุที่ไม่ใช่กรรมพันธุ์ เช่น การกินยาแก๊พแทลโดไมด์ในระหว่างตั้งครรภ์

ทำให้เด็กที่เกิดมาแขนขาด้วน การติดเชื้อหัดเยอรมันในระหว่างตั้งครรภ์มารดาทำให้เด็กปัญญาอ่อน นอกจากนี้ยังมีสาเหตุที่เกิดจากความผิดปกติต่างๆในระหว่างคลอดด้วย

2. โรคติดต่อ ทำให้เกิดความพิการได้หลายทาง เช่น ไขสันหลังอักเสบ ทำให้กล้ามเนื้อลีบ หรือที่รู้จักกันโดยทั่วไปว่า โปลิโอ(Polio)

3. โรคที่ไม่ติดต่อ ได้แก่ โรคระบบการเคลื่อนไหว เช่น ปวดหลัง ปวดข้อ ความพิการจากกระดูก กล้ามเนื้อ อัมพาต โรคหัวใจ โรคปอด เบาหวาน ตาฟาง หูตึง หูหนวก เป็นใบ้ ตาบอด และโรคอื่นๆ เช่น โรคมะเร็ง โรคลมชัก

4. โรคจิตชนิดต่างๆ เช่น โรคประสาทซึมเศร้า โรคประสาทชนิดย้ำคิดย้ำทำ

5. โรคพิษสุราเรื้อรังและการติดยาเสพติดต่างๆ

6. เกิดจากมลภาวะสิ่งแวดล้อมและอุบัติเหตุต่างๆ ทั้งจากการสัญจรทางน้ำ ทางบก และทางอากาศ อุบัติเหตุจากการทำงาน การต่อสู้จากภัยสงครามฯลฯ

7. ภาวะทุพโภชนาการ การขาดสารอาหารทั้งระหว่างการตั้งครรภ์และการเลี้ยงดู ทำให้เกิดความพิการได้ทั้งทางสติปัญญา และทางร่างกาย

8. สาเหตุอื่นๆ เช่น การได้รับสารพิษ สารปรอท สารตะกั่ว การไต่ยีนเสียง

ดังหรือเสียงอีกทีก็เป็นประจำทำให้ประสาทหูพิการ การรักษาพยาบาลที่ไม่ถูกวิธี เช่น การกินยาผิด ฉีดยาผิด ใช้ยาผิด เช่น การหยอดตาด้วยสมุนไพรที่เป็นอันตรายทำให้ตาบอด เป็นต้น

### 3.1.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ชนิษฐา เทวินทรภักดี(2540:14) ได้กล่าวว่า การพึ่งตนเองได้ของคนพิการ ถือเป็นหัวใจสำคัญในการช่วยเหลือคนพิการ การให้คนพิการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ และเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปในสังคมนั้น คนพิการจะต้องพัฒนาตนเองให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้ โดยไม่มีความผิดแผกแตกต่างนักกับคนทั่วไป สามารถปรับการดำเนินวิถีชีวิตให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสังคมได้ดี สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยการฝึกฝนและการพัฒนาตนเองของคนพิการ ดังนั้น แนวทางที่ดีที่สุดที่จะช่วยเหลือคนพิการคือการส่งเสริมให้คนพิการได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพ

การฟื้นฟูสมรรถภาพ เป็นวิธีการที่กำหนดขึ้นโดยมุ่งหวังให้บริการแก่บุคคลที่มีความเจ็บ ป่วย และคนพิการ ทั้งในรายที่เฉียบพลันหรือผู้ที่จะต้องได้รับการดูแลรักษาในระยะยาว ผู้สูงอายุ ผู้ที่อยู่ในระยะการพักฟื้น ให้ได้รับการปรับสภาพทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม สติปัญญา และเศรษฐกิจให้กลับคืนสู่สภาพเดิมเท่าที่จะทำได้ เพื่อ

ให้ช่วยเหลือตนเองปฏิบัติหน้าที่การงานต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ตามอัตภาพของแต่ละบุคคล และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

รัฐบาลได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ขึ้นแนวคิดจึงเริ่มเปลี่ยนไปสู่การมองคนพิการเป็นทรัพยากรของชาติที่จะต้องพัฒนา การฟื้นฟูสมรรถภาพจึงเป็นการลงทุนพัฒนาคนอย่างหนึ่งเพื่อให้คนพิการอยู่ได้ในสังคมอย่างสมศักดิ์ศรี

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติดังกล่าว มีความมุ่งหมายให้คนพิการได้รับการพัฒนาให้ เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ซึ่งส่งผลให้มีการปรับปรุงและขยายโครงสร้างการดำเนินงานให้บริการแก่คนพิการของหน่วยงานในภาครัฐควบคู่ไปกับการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยตนเอง รวมทั้งองค์กรเอกชนที่ปฏิบัติงานด้านคนพิการเพื่อขยายบริการความช่วยเหลือให้ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพครอบคลุมคนพิการทุกประเภทโดยทั่วถึงทุกชุมชน

การฟื้นฟูสมรรถภาพ ตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ในมาตรา 4 หมายความว่า การเสริมสร้างสมรรถภาพหรือการเสริมสร้างความสามารถของคนพิการให้มีสมรรถภาพดีขึ้น โดยอาศัยวิธีการทางการแพทย์ การศึกษาทางสังคม และการฝึกอาชีพ เพื่อให้คนพิการได้มีโอกาสทำงานหรือดำรงชีวิตในสังคมทัดเทียมคนทั่วไป(สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ . 2534:1)

หน่วยงานหลักที่มีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการด้านฟื้นฟูสมรรถภาพตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ ประกอบด้วย กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และตามมาตรา 14 กำหนดให้คนพิการที่ประสงค์จะได้รับสิทธิในการสังเคราะห์ การพัฒนาและการฟื้นฟูสมรรถภาพตามพระราชบัญญัตินี้จะต้องได้รับการจดทะเบียนคนพิการ จึงสามารถรับบริการฟื้นฟูสมรรถภาพใน 4 ด้าน คือ ด้านการแพทย์ การศึกษา การอาชีพ และด้านสังคม โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

การให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการใน 4 ด้าน ตามพระราชบัญญัติฯสรุปโดยย่อดังนี้ (ชนินฐา เทวรินทร์ภักดี . 2540:125-126)

1.บริการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ หมายถึง การฟื้นฟูสมรรถภาพด้วย วิธีการทางการแพทย์ รวมถึงการจัดหาอุปกรณ์เสริม เทียม หรือ เครื่องช่วยความพิการตามความเหมาะสมหากต้องพักในสถานพยาบาลเพื่อรับการฟื้นฟูสมรรถภาพก็ให้ได้รับการห้องพักและอาหารโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย โดยอยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงสาธารณสุข ตามกฎกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ ค่าใช้จ่ายในการให้บริการและค่าอุปกรณ์เสริมและเทียมสำหรับคนพิการ

2.บริการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านการศึกษา หมายถึง การได้รับการด้านการศึกษาที่เหมาะสมกับสภาพความพิการในทุกระดับการศึกษา และประเภทการศึกษาไม่ว่าจะเป็นลักษณะการศึกษาพิเศษ การเรียนร่วม อาชีวศึกษา และอุดมศึกษา รวมถึงการได้รับความช่วยเหลือด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่เหมาะสม การจัดบริการด้านการศึกษาอยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงศึกษาธิการ และทบวงมหาวิทยาลัย โดยมีได้มีการออกกฎกระทรวงฯ เนื่องจากมีพระราชบัญญัติเกี่ยวกับการศึกษาเฉพาะด้านที่ควบคุมการศึกษาทุกประเภทแล้ว

3.บริการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ หมายถึง การได้รับการฝึกอาชีพที่เหมาะสมกับสภาพความพิการ การจัดหางาน และการจ้างงานตามอัตราส่วนในสถานประกอบการเอกชนตามกฎหมายกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องการจ้างงานคนพิการ รวมถึงการส่งเสริมให้มีการประกอบอาชีพอิสระ โดยสามารถกู้เงินทุนประกอบอาชีพได้จากเงินกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

4. บริการฟื้นฟูสมรรถภาพทางสังคม หมายถึง การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้คนพิการในด้านอาคารสถานที่ และบริการสาธารณะต่างๆ ซึ่งพระราชบัญญัตินี้กำหนดให้มีการออกกฎกระทรวงฯ ในเรื่องการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการด้วย ตลอดจนการดูแลด้านสวัสดิการสังคมที่เหมาะสม รวมทั้งการจัดบริการด้านต่างๆ เพื่อเตรียมหรือส่งเสริมให้คนพิการสามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างเหมาะสม และได้รับการคุ้มครองสิทธิและโอ

กาที่เท่าเทียมกับประชาชนทั่วไป การให้สวัสดิการด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพทางสังคมนี้ หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบคือ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งจะต้องดำเนินการประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

การฟื้นฟูสมรรถภาพทั้ง 4 ด้านนี้ ปัจจุบันมีหน่วยงานที่รับผิดชอบและให้ความช่วยเหลืออยู่หลายองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะกรมประชาสงเคราะห์ ซึ่งให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพความพิการครอบคลุมในทุกด้านได้จัดให้มีการจดทะเบียนคนพิการ ตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ขึ้น และจัดบริการฟื้นฟูสมรรถภาพในด้านต่างๆ สำหรับการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพนั้น ได้จัดให้มีการอบรมและฝึกอาชีพตลอดจนจัดหางานในสถานประกอบการให้แก่คนพิการด้วย

### 3.2 สถานที่ให้บริการแก่คนพิการใน อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

ในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี มีสถานที่ที่ให้บริการแก่คนพิการ ดังนี้

- 1 ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถภาพคนตาบอด ถนนติวานนท์ ตำบลบางตลาด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
2. สถานสงเคราะห์เด็กพิการและทุพพลภาพปากเกร็ด ถนนติวานนท์ ตำบลบางตลาด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
3. สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพิการทางสมองและปัญญา ถนนติวานนท์ ตำบลบางตลาด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
- 4.สถานสงเคราะห์เด็กพิการทางสมองและปัญญาชาย ถนนติวานนท์ ตำบลบางตลาด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
- 5.สถานสงเคราะห์เด็กพิการทางสมองและปัญญาหญิง ถนนติวานนท์ ตำบลบางตลาด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
- 6.มูลนิธิอนุเคราะห์คนพิการ ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ถนนติวานนท์ ตำบลบางตลาด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

### แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง

#### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานที่ให้บริการแก่คนพิการในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ปี พ.ศ. 2546 จำนวน 510 คน

#### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานที่ให้บริการแก่คนพิการในอำเภอปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรี ปี พ.ศ. 2546 จำนวน 510 คน

ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ที่	สถานที่ให้บริการ	เพศ		รวม
		ชาย	หญิง	
1.	มูลนิธิอนุเคราะห์คนพิการ ในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี	11	81	92
2.	ศูนย์พัฒนาสมรรถภาพคนตาบอด	12	7	19
3.	สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพิการทางสมองและปัญญา	5	127	132
4.	สถานสงเคราะห์เด็กพิการและทุพพลภาพปากเกร็ด	40	66	106
5.	สถานสงเคราะห์เด็กพิการทางสมองและปัญญาชาย	20	74	94
6.	สถานสงเคราะห์เด็กพิการทางสมองและปัญญาหญิง	12	55	67
	รวม	100	410	510

### เครื่องมือที่ใช้ในศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี แบ่งออกเป็น 10 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบคัดกรองสุขภาพจิต (Thai GHQ 60)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

ตอนที่ 4 แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์

ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับสมาชิกในครอบครัว

ตอนที่ 6 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในสถานที่ทำงาน

ตอนที่ 7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับผู้บังคับบัญชา

- ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับเพื่อนร่วมงาน  
 ตอนที่ 9 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับคนพิการ  
 ตอนที่ 10 แบบสอบถามทัศนคติต่อการทำงาน

## วิธีการสร้างเครื่องมือ

### ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ตัวอย่างแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) และเติมข้อความลงในช่องว่าง.....ซึ่งตรงกับลักษณะของท่าน ตามความเป็นจริงในปัจจุบันให้ครบถ้วน

1. เพศ
  - ( ) ชาย
  - ( ) หญิง
2. อายุ ..... ปี
3. ระดับการศึกษา
  - ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี
  - ( ) ปริญญาตรี
  - ( ) สูงกว่าปริญญาตรี
4. สถานภาพการสมรส
  - ( ) โสด
  - ( ) สมรส
  - ( ) หม้าย
5. ปฏิบัติงานในตำแหน่ง
  - ( ) ผู้ปกครองสถานสงเคราะห์ / ผู้อำนวยการ / ผู้จัดการ
  - ( ) ครู
  - ( ) นักปฏิบัติการ ตำแหน่ง.....
6. ประสบการณ์ในการทำงานกับคนพิการ.....ปี
7. รายได้.....บาทต่อเดือน
8. รายได้ของครอบครัว.....บาทต่อเดือน

9. ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว (ให้เรียงตามลำดับความสำคัญ)

- (ลำดับที่.....) การดูแลสมาชิกในครอบครัว ได้แก่ การดูแลบิดา มารดา บุตร ธิดา ญาติพี่น้อง  
 (ลำดับที่.....) ค่าใช้จ่ายต่างๆ ของสมาชิกในครอบครัว  
 (ลำดับที่.....) ค่าเช่าบ้าน หรือ ค่าผ่อนบ้าน  
 (ลำดับที่.....) ค่าผ่อนรถ  
 (ลำดับที่.....) ค่าใช้จ่ายภายในบ้าน เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าโทรศัพท์ ค่าเล่าเรียน บุตร  
 (ลำดับที่.....) อื่นๆ.....

ตอนที่ 2 แบบคัดกรองสุขภาพจิต ไทย จี เอช คิว 60 (Thai GHQ 60)

ผู้วิจัยใช้แบบคัดกรองสุขภาพจิต ไทย จี เอช คิว 60 (Thai GHQ 60) เป็นแบบคัดกรองสุขภาพจิตของ เดวิด โกลด์เบิร์ก และ พอล วิลเลียมส์ (David Goldberg and Paul Williams, 1988) แปลเป็นไทยโดย นายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์ และคณะ (2539) ประกอบด้วยคำถาม 60 ข้อ เป็นแบบคัดกรองสุขภาพจิตเบื้องต้น ไม่สามารถวินิจฉัยโรคได้

ตัวอย่างแบบคัดกรองสุขภาพจิต

คำชี้แจง สุขภาพโดยทั่วไปของท่านในระยะ 2-3 สัปดาห์ที่ผ่านมาเป็นอย่างไรบ้าง กรุณาตอบคำถามต่อไปนี้ โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ( ) ที่ใกล้เคียงกับสภาพของท่านในปัจจุบัน หรือในช่วง 2 – 3 สัปดาห์ที่ผ่านมา โดยไม่รวมถึงปัญหาที่ท่านเคยมีในอดีต และกรุณาตอบคำถามทุกข้อ ในระยะที่ผ่านมา.....

1. รู้สึกสบายและสุขภาพจิตดี

- ( ) ดีกว่าปกติ ( ) เหมือนปกติ ( ) แย่กว่าปกติ ( ) แย่กว่าปกติมาก

2. รู้สึกต้องการยาบำรุงให้มีพลังวังชา

- ( ) ไม่เลย ( ) ไม่มากกว่าปกติ ( ) ค่อนข้างมากกว่าปกติ ( ) มากกว่าปกติมาก

เกณฑ์การให้คะแนน

ผู้ตอบข้อใดข้อหนึ่งใน 2 ข้อแรก ได้ 0 คะแนน

ผู้ตอบข้อใดข้อหนึ่งใน 2 ข้อหลัง ได้ 1 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมาย ( ธนา นิลชัยโกวิทย์ และคณะ . 2539)

จุดตัดคะแนนในการนับจำนวนข้อที่ได้คะแนนทั้งหมดแล้วรวมกัน และมีจุดตัดคะแนนสำหรับแบบสอบถาม Thai GHQ 60 คือ 11/12 ตั้งแต่ 12 คะแนนขึ้นไป ถือว่ามีผิดปกติ

คะแนน 0 – 11 คะแนน มีสุขภาพจิตดี

คะแนน 12 – 60 คะแนน มีสุขภาพจิตบกพร่อง

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

ผู้วิจัยได้ศึกษาแบบสอบถามอัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล ( 2533 : 159-162 ) และศึกษาจากเอกสารปริญญา นิตยสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ แล้วนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ ซึ่งแบ่งเป็นบุคลิกภาพแบบเอ และบี เป็นแบบสอบถาม มาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert Rating Scale)

#### ตัวอย่างแบบสอบถาม

คำชี้แจง แบบสอบถามบุคลิกภาพ ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับกิจกรรมในชีวิตประจำวัน ขอให้ท่านพิจารณา ข้อความต่อไปนี้ว่าสอดคล้องและตรงกับความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละหนึ่งเครื่องหมาย ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
จริงมาก	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมาก
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ลำดับ	ข้อความ	จริงที่ สุด	จริงมาก	จริง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
1.	เมื่อท่านมีนัด ท่านชอบไปถึงที่นัดก่อนเวลา.....	.....	.....	.....	.....	.....
2.	ท่านรู้สึกโมโห ถ้ามีคนมาขัดจังหวะในขณะที่ท่านไม่ สามารถทำสิ่งที่ท่านตั้งใจไว้ได้.....	.....	.....	.....	.....	.....

#### เกณฑ์การให้คะแนน

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

#### เกณฑ์การแปลความหมาย

ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ A	หมายถึง	ผู้ที่ได้คะแนนตั้งแต่ 61 - 100
ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ B	หมายถึง	ผู้ที่ได้คะแนนตั้งแต่ 20 - 60

#### ตอนที่ 4 แบบ ประเมินความฉลาดทางอารมณ์

ผู้วิจัยใช้แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ของกรมสุขภาพจิตสำหรับผู้ใหญ่ อายุ 18 – 60 ปี ซึ่งมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นข้อคำถามที่มีคำตอบให้เลือก 4 คำตอบ โดยผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียวที่ตรงกับความคิด ความรู้สึกของผู้ตอบมากที่สุด แบบทดสอบความฉลาดทางอารมณ์ มีวัตถุประสงค์ที่จะสอบถามความรู้สึก นึกคิด และการแสดงออกของกลุ่มตัวอย่าง

##### ตัวอย่างแบบประเมิน

คำชี้แจง แบบประเมินนี้เป็นประโยคที่มีข้อความเกี่ยวข้องกับอารมณ์และความรู้สึกที่แสดงออกในลักษณะต่างๆ แม้ว่าบางประโยคอาจไม่ตรงกับที่ท่านเป็นอยู่ก็ตาม ขอให้ท่านเลือกคำตอบที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุดไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิดดีหรือไม่ดี มีคำตอบ 4 คำตอบ สำหรับข้อความแต่ละประโยค คือ ไม่จริง จริงบางครั้ง ก่อนข้างจริง จริงมาก โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ท่านคิดว่าตรงกับตัวท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ไม่จริง	จริงบางครั้ง	ค่อนข้างจริง	จริงมาก
1.	เวลาโกรธหรือไม่สบาย ฉันรับรู้ได้ว่าเกิดไรขึ้นกับฉัน.....				
2.	ฉันบอกไม่ได้ว่าอะไรทำให้ฉันรู้สึกโกรธ.....				

##### เกณฑ์การให้คะแนน

แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ในการให้คะแนนดังต่อไปนี้

##### กลุ่มที่ 1 ได้แก่ข้อ

1	4	6	7	10	12	14	15	17	20	22	23	25	28
31	32	34	36	38	39	41	42	43	44	46	48	49	50

##### แต่ละข้อให้คะแนนดังต่อไปนี้

ตอบไม่จริง	ให้	1	คะแนน
ตอบจริงบางครั้ง	ให้	2	คะแนน
ตอบค่อนข้างจริง	ให้	3	คะแนน
ตอบจริงมาก	ให้	4	คะแนน

##### กลุ่มที่ 2 ได้แก่ข้อ

2	3	5	8	9	11	13	16	18	19	21	24
26	27	29	30	33	35	37	40	45	47	51	52

##### แต่ละข้อให้คะแนนดังต่อไปนี้

ตอบไม่จริง	ให้	4	คะแนน
ตอบจริงบางครั้ง	ให้	3	คะแนน
ตอบค่อนข้างจริง	ให้	2	คะแนน
ตอบจริงมาก	ให้	1	คะแนน

## เกณฑ์การแปลความหมาย (กรมสุขภาพจิต,2543 )

ด้าน	ด้านย่อย	การรวมคะแนน	ผลรวมของคะแนน
ดี	1.1 ควบคุมตนเอง	รวมข้อ 1 ถึงข้อ 6	
	1.2 เห็นใจผู้อื่น	รวมข้อ 7 ถึงข้อ 12	
	1.3 รับผิดชอบ	รวมข้อ 13 ถึงข้อ 18	
เก่ง	2.1 มีแรงจูงใจ	รวมข้อ 19 ถึงข้อ 24	
	2.2 ตัดสินและแก้ปัญหา	รวมข้อ 25 ถึงข้อ 30	
	2.3 สัมพันธภาพ	รวมข้อ 31 ถึงข้อ 36	
สุข	3.1 ภูมิใจในตนเอง	รวมข้อ 37 ถึงข้อ 40	
	3.2 พอใจชีวิต	รวมข้อ 41 ถึงข้อ 46	
	3.3 สุขสงบทางใจ	รวมข้อ 47 ถึงข้อ 52	

## ช่วงคะแนนปกติ อายุ 18 – 25 ปี

1.1 ควบคุมตนเอง	ช่วงคะแนนปกติ	13 -18
1.2 เห็นใจผู้อื่น	ช่วงคะแนนปกติ	16 - 21
1.3 รับผิดชอบ	ช่วงคะแนนปกติ	17 - 23
2.1 มีแรงจูงใจ	ช่วงคะแนนปกติ	15 - 21
2.2 ตัดสินและแก้ปัญหา	ช่วงคะแนนปกติ	14 - 20
2.3 สัมพันธภาพ	ช่วงคะแนนปกติ	15 -20
3.1 ภูมิใจในตนเอง	ช่วงคะแนนปกติ	9 - 14
3.2 พอใจชีวิต	ช่วงคะแนนปกติ	16 - 22
3.3 สุขสงบทางใจ	ช่วงคะแนนปกติ	15 -21

## ช่วงคะแนนปกติ อายุ 26 – 60 ปี

1.1 ควบคุมตนเอง	ช่วงคะแนนปกติ	14 -18
1.2 เห็นใจผู้อื่น	ช่วงคะแนนปกติ	16 - 21
1.3 รับผิดชอบ	ช่วงคะแนนปกติ	18 - 23
2.1 มีแรงจูงใจ	ช่วงคะแนนปกติ	16 - 22
2.2 ตัดสินและแก้ปัญหา	ช่วงคะแนนปกติ	15 - 21
2.3 สัมพันธภาพ	ช่วงคะแนนปกติ	15 -21
3.1 ภูมิใจในตนเอง	ช่วงคะแนนปกติ	10 - 14
3.2 พอใจชีวิต	ช่วงคะแนนปกติ	16 - 22
3.3 สุขสงบทางใจ	ช่วงคะแนนปกติ	16 -22

## ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับสมาชิกในครอบครัว

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับสมาชิกในครอบครัว และผู้วิจัยได้ศึกษาแบบสอบถามของ ธัญญา สนิทวงศ์ ณ อยุธยา ( 2540 )และ จุฬามาศ คุประตกุล (2544) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับสมาชิกในครอบครัวให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ (Likert Rating Scale)

## ตัวอย่างแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

โดยพิจารณาว่า

จริงที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	<u>พฤติกรรมที่สมาชิกในครอบครัวปฏิบัติ</u> <u>ต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ</u> คนในครอบครัวของท่านซักถามเกี่ยวกับ การทำงานของท่าน.....	.....	.....	.....	.....	.....
00	<u>พฤติกรรมที่บุคลากรปฏิบัติงานกับคน</u> <u>พิการต่อสมาชิกในครอบครัว</u> ข้าพเจ้าชอบเล่าชีวิตในแต่ละวันให้ สมาชิกในครอบครัวฟัง.....	.....	.....	.....	.....	.....

## เกณฑ์การให้คะแนน

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

## เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์. 2528 : 9)

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.67 – 5.00	หมายถึง	มีสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในครอบครัวดี
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.34 – 3.66	หมายถึง	มีสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในครอบครัวดีพอใช้
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 2.33	หมายถึง	มีสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในครอบครัวไม่ดี

## ตอนที่ 6 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในการทำงาน

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับลักษณะทางกายภาพในสถานที่ทำงาน และผู้วิจัยได้ศึกษาแบบสอบถามของ พัสนี สุขสาโรจน์ (2545) และ บุปผา ประทีปทอง (2542) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางกายภาพในสถานที่ทำงาน ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ (Likert Rating Scale)

## ตัวอย่างแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาว่า

จริงที่สุด	หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	อาคารสถานที่ทำงานแออัด ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ					
00	เครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ อยู่ในสภาพชำรุด.....					

## เกณฑ์การให้คะแนน

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

## เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์. 2528 : 9)

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.67 – 5.00	หมายถึง	สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานดี
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.34 – 3.66	หมายถึง	สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานดีพอใช้
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 2.33	หมายถึง	สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานไม่ดี

## ตอนที่ 7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับผู้บังคับบัญชา

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับผู้บังคับบัญชา และผู้วิจัยได้ศึกษาแบบสอบถามของ พัสณี สุขสาโรจน์ (2545) และ ชิดหทัย ผลานันท์ (2542) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับผู้บังคับบัญชา ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert Rating Scale)

## ตัวอย่างแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาว่า

จริงที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	พฤติกรรมที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ ท่านได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชา...	.....	.....	.....	.....	.....
00	พฤติกรรมที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา ท่านให้ความร่วมมือในนโยบายของผู้บังคับบัญชา.....	.....	.....	.....	.....	.....

## เกณฑ์การให้คะแนน

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

## เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์, 2528 : 9)

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.67 – 5.00	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาดี
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.34 – 3.66	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาดีพอใช้
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 2.33	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาไม่ดี

## ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับเพื่อนร่วมงาน

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับเพื่อนร่วมงาน และผู้วิจัยได้ศึกษาแบบสอบถามของ ผจก.ลักษณะ โสคติรี (2542) และ พัสณี สุขสาโรจน์ (2545) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับเพื่อนร่วมงาน ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert Rating Scale)

ตัวอย่างแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาว่า

จริงที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	<u>พฤติกรรมที่เพื่อนร่วมงานปฏิบัติต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ</u> ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ.....	.....	.....	.....	.....	.....
00	<u>พฤติกรรมที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงาน</u> ท่านพร้อมให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานในทุกเรื่อง.....	.....	.....	.....	.....	.....

เกณฑ์การให้คะแนน

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

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์. 2528 : 9)

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.67 – 5.00	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานดี
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.34 – 3.66	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานดีพอใช้
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 2.33	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ดี

ตอนที่ 9 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับคนพิการ

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับคนพิการ และผู้วิจัยได้ศึกษาแบบสอบถามของ กชกร ศรีสัมพันธ์ ( 2537 ) และ กนิษฐา ถาวรกิจ (2538) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับคนพิการ ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert Rating Scale)

ตัวอย่างแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาว่า

จริงที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	พฤติกรรมที่คนพิการปฏิบัติต่อบุคลากร คนพิการไม่ให้ความร่วมมือเวลาทำงาน ร่วมกับท่าน.....	.....	.....	.....	.....	.....
00	พฤติกรรมที่บุคลากรปฏิบัติต่อคนพิการ ท่านช่วยเหลือคนพิการที่ประสบปัญหา ได้ไม่เต็มที่.....	.....	.....	.....	.....	.....

เกณฑ์การให้คะแนน

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

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์. 2528 : 9)

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.67 – 5.00	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างคนพิการดี
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.34 – 3.66	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างคนพิการดีพอใช้
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 2.33	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างคนพิการไม่ดี

ตอนที่ 10 แบบสอบถามทัศนคติต่อการทำงาน

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับคนพิการ และผู้วิจัยได้ศึกษาแบบสอบถามของ กชกร ศรีสัมพันธ์ ( 2537 ) และ กนิษฐา ถาวรกิจ (2538) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับคนพิการ ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert Rating Scale)

### ก. ด้านความคิด

#### ตัวอย่างแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดของท่านโดยพิจารณาว่า

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นของท่านในลักษณะเห็นด้วยมากที่สุด

เห็นด้วย หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นของท่านในลักษณะเห็นด้วยมาก

ไม่แน่ใจ หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นของท่านในลักษณะเห็นด้วยบ้างพอสมควร

ไม่เห็นด้วย หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นของท่านในลักษณะไม่เห็นด้วยมาก

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นของท่านในลักษณะไม่เห็นด้วยมากที่สุด

#### ด้านความคิด

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
0	การทำงานในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับ ความถนัดของท่าน.....	.....	.....	.....	.....	.....

### ข. ด้านความรู้สึก

คำชี้แจง : โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่านโดยพิจารณาว่า

มากที่สุด หมายถึง ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

มาก หมายถึง ตรงกับความรู้สึกของท่านมาก

ปานกลาง หมายถึง ตรงกับความรู้สึกของท่านบ้างพอสมควร

น้อย หมายถึง ตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง ตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

#### ด้านความรู้สึก

ข้อ	ข้อความ	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
0	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงาน บางอย่าง.....	.....	.....	.....	.....	.....

### ค. ด้านแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม

คำชี้แจง : โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับกรกระทำของท่านโดยพิจารณาว่า

เป็นประจำ หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ทำเป็นประจำ

บ่อยครั้ง หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ทำเกือบเป็นประจำ

บางครั้ง หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่านบ้างไม่บ่อยนัก

นานๆครั้ง หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่านน้อยครั้ง

น้อยครั้งที่สุด หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่านน้อยครั้งมากจนเกือบไม่ตรงเลย

## ด้านแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม

ข้อ	ข้อความ	เป็นประจำ	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	น้อยครั้งที่สุด
0	ท่านสนับสนุนให้คนพิการเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้น.....	.....	.....	.....	.....	.....

## เกณฑ์การให้คะแนน

	ข้อความที่มีความหมายทางบวก	ข้อความที่มีความหมายทางลบ
	คะแนน	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง,มากที่สุด , เป็นประจำ	5	1
เห็นด้วย , มาก , บ่อยครั้ง	4	2
ไม่แน่ใจ , ปานกลาง , บางครั้ง	3	3
ไม่เห็นด้วย , น้อย , นาน ๆ ครั้ง	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง , น้อยที่สุด, น้อยครั้งที่สุด	1	5

## เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์. 2528 : 9)

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.67 – 5.00	หมายถึง	มีทัศนคติทางบวกต่อการทำงาน
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.34 – 3.66	หมายถึง	มีทัศนคติปานกลางต่อการทำงาน
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 2.33	หมายถึง	มีทัศนคติทางลบต่อการทำงาน

## การหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำไปหาค่าความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ได้แก่ รองศาสตราจารย์เวรณี กรีทอง , อาจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา และ อาจารย์ ดร.พาสณา จุฬรัตน์ ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

2. นำแบบสอบถามซึ่งปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ ที่โรงเรียนการศึกษาพิเศษจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 29 คน ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นจึงมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% ของกลุ่มสูง กลุ่มต่ำ แล้วทดสอบด้วย t –test โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาเป็นแบบสอบถามในการวิจัยดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามบุคลิกภาพ จำนวน 20 ข้อ มีค่า t ระหว่าง 4.55 – 22.87

ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับสมาชิกในครอบครัว ได้จำนวน 17 ข้อ มีค่า t ระหว่าง 2.244 – 10.649

ตอนที่ 6 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในสถานที่ทำงาน ได้จำนวน 13 ข้อ มีค่า t ระหว่าง 2.223 - 13.436

ตอนที่ 7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับผู้บังคับบัญชา ได้จำนวน 15 ข้อ มีค่า t ระหว่าง 2.339 - 5.104

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับเพื่อนร่วมงาน ได้จำนวน 9 ข้อ มีค่า t ระหว่าง 2.569 – 5.166

ตอนที่ 9 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับคนพิการ ได้จำนวน 16 ข้อ มีค่า t ระหว่าง 2.220 – 8.379

ตอนที่ 10 แบบสอบถามทัศนคติต่อการทำงาน ได้จำนวน 28 ข้อ มีค่า t ระหว่าง 2.378 – 9.954

3. นำแบบทดสอบที่คัดเลือกแล้วในข้อ 2 มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (  $\alpha$  - Coefficient ) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละฉบับดังนี้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามบุคลิกภาพ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7470

ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับสมาชิกในครอบครัว ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9163

ตอนที่ 6 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในสถานที่ทำงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7683

ตอนที่ 7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับผู้บังคับบัญชา ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8621

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับเพื่อนร่วมงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7831

ตอนที่ 9 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับคนพิการ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8704

ตอนที่ 10 แบบสอบถามทัศนคติต่อการทำงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8060

### การรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อนำไปขออนุญาตและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากอธิบดีกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ , ประธานกรรมการมูลนิธิออทิสติกประเทศไทย , ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถภาพคนตาบอด และผู้ปกครองสถานสงเคราะห์ ในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงอธิบดีกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ , ประธานกรรมการมูลนิธิออทิสติกประเทศไทย , ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถภาพคนตาบอด และผู้ปกครองสถานสงเคราะห์ ในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยนำไปแจก จำนวน 510 ฉบับ ระหว่างวันที่ 17 ธันวาคม 2546 ถึงวันที่ 7 มกราคม 2547 ได้รับคืนมา 486 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.22

3. ผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง แล้วตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ และนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดแล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

## การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมข้อมูลสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับทางสังคมศาสตร์ SPSS / PC + (Statistical Package for Social Science)

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา โดยใช้การคำนวณความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และ ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ( The Pearson Product Moment Correlation Coefficient )
3. วิเคราะห์ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และ ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่กับคนพิการ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ( Stepwise Multiple Regression Analysis)

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

- 1.1 หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อโดยใช้เทคนิค 25% ของกลุ่มสูง กลุ่มต่ำ แล้วทดสอบด้วย t -test
- 1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (  $\alpha$  - Coefficient ) ของครอนบาค (Cronbach)

### 2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

#### 2.1 สถิติพื้นฐาน

2.1.1 ค่าร้อยละ

2.1.2 ค่าเฉลี่ย (  $\bar{X}$  )

2.1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( S )

#### 2.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

- 2.2.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และ ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ( The Pearson Product Moment Correlation Coefficient )
- 2.2.2 วิเคราะห์ตัวแปรที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่กับคนพิการ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ( Stepwise Multiple Regression Analysis)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนความหมายดังต่อไปนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนประชากร
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ( Degree of Freedom )
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนนแต่ละตัว ( Sum of Squares )
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนนแต่ละตัว ( Mean Squares )
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
$R^2$	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
SE	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
$SE_b$	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของค่าพยากรณ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$\beta$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$\hat{Y}$	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ที่แทนค่าในรูปคะแนนดิบ ในที่นี้คือค่าสมการพยากรณ์ ทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ ในรูปคะแนนดิบ
Z	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ที่แทนค่าในรูปคะแนนมาตรฐาน ในที่นี้ คือสมการพยากรณ์ทัศนคติต่อ การทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ ในรูปคะแนนมาตรฐาน
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา F-Distribution
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
Y	แทน	ทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ ในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
$X_1$	แทน	เพศชาย
$X_2$	แทน	เพศหญิง
$X_3$	แทน	อายุ
$X_4$	แทน	ระดับการศึกษาด้านปริญญาตรี
$X_5$	แทน	ระดับการศึกษาปริญญาตรี
$X_6$	แทน	ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี
$X_7$	แทน	สถานภาพโสด

X <sub>8</sub>	แทน	สถานภาพสมรส
X <sub>9</sub>	แทน	สถานภาพหม้าย
X <sub>10</sub>	แทน	ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ปกครองสถานสงเคราะห์ / ผู้อำนวยการ / ผู้จัดการ
X <sub>11</sub>	แทน	ปฏิบัติงานในตำแหน่งครู
X <sub>12</sub>	แทน	ปฏิบัติงานในตำแหน่ง นักปฏิบัติการ
X <sub>13</sub>	แทน	ประสบการณ์ในการทำงาน
X <sub>14</sub>	แทน	รายได้ต่อเดือน
X <sub>15</sub>	แทน	รายได้ของครอบครัวต่อเดือน
X <sub>16</sub>	แทน	การดูแลสุขภาพในครอบครัว ได้แก่ การดูแลบิดา มารดา บุตร ธิดา ญาติพี่น้อง
X <sub>17</sub>	แทน	ค่าใช้จ่ายต่างๆ ของสมาชิกในครอบครัว
X <sub>18</sub>	แทน	ค่าเช่าบ้าน หรือ ค่าผ่อนบ้าน
X <sub>19</sub>	แทน	ค่าผ่อนรถ
X <sub>20</sub>	แทน	ค่าใช้จ่ายภายในบ้าน เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าโทรศัพท์ ค่าเล่าเรียนบุตร
X <sub>21</sub>	แทน	ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวด้านอื่นๆ
X <sub>22</sub>	แทน	สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับสมาชิกในครอบครัว
X <sub>23</sub>	แทน	ลักษณะทางกายภาพในสถานที่ทำงาน
X <sub>24</sub>	แทน	สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับผู้บังคับบัญชา
X <sub>25</sub>	แทน	สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับเพื่อนร่วมงาน
X <sub>26</sub>	แทน	สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับคนพิการ
X <sub>27</sub>	แทน	บุคลิกภาพ
X <sub>28</sub>	แทน	สุขภาพจิต
X <sub>29</sub>	แทน	ความฉลาดทางอารมณ์

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากรตามตัวแปรที่ศึกษา โดยใช้การคำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านต่าง ๆ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
3. วิเคราะห์ตัวพยากรณ์ตัวแปรเกี่ยวกับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเสนอผลการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการที่เป็นกลุ่ม ประชากร โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน รายได้ต่อครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับสมาชิกในครอบครัว ลักษณะทางกายภาพในสถานที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับเพื่อนร่วมงานสัมพันธภาพ

ระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับคนพิการ บุคลิกภาพ สุขภาพจิต ความฉลาดทางอารมณ์ ทักษะติดต่อ  
การทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และลักษณะทางกายภาพใน  
สถานที่ทำงาน กับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่  
ปฏิบัติงานกับคนพิการโดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการที่เป็นกลุ่ม ประชากร โดย  
จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว ดังแสดงในตาราง 2  
ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการที่เป็นกลุ่ม ประชากร โดยจำแนกตามเพศ  
ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว

	ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	50	10.3
	หญิง	436	89.7
	รวม	486	100.0
2. ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	351	72.2
	ปริญญาตรี	102	21.0
	สูงกว่าปริญญาตรี	33	6.8
	รวม	486	100.0
3. สถานภาพ	โสด	199	40.9
	สมรส	233	47.9
	หม้าย	54	11.2
	รวม	486	100.0
4. ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน	ผู้ปกครองสถานสงเคราะห์/ผู้อำนวยการ/ผู้จัดการ	2	0.4
	ครู	68	14.0
	นักปฏิบัติการ	416	85.6
	รวม	486	100.0
5. ภาวะความรับผิดชอบ ต่อครอบครัว	การดูแลสมาชิกในครอบครัว ได้แก่ การดูแลบิดา มารดา บุตร ธิดา ญาติพี่น้อง	105	21.6
	ค่าใช้จ่ายต่างๆ ของสมาชิกในครอบครัว	242	49.8
	ค่าเช่าบ้าน หรือ ค่าผ่อนบ้าน	27	5.6
	ค่าผ่อนรถ	4	0.8
	ค่าใช้จ่ายภายในบ้าน เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่า โทรศัพท์ ค่าเล่าเรียนบุตร	106	21.8
	ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวด้านอื่นๆ	2	0.4
	รวม	486	100.0

จากตาราง 2 แสดงจำนวนร้อยละของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการจำนวน 486 คน ที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ ในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำแนก ตามเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งในการปฏิบัติ และภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว ได้ดังนี้

1. เพศ พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 436 คน คิดเป็นร้อยละ 89.7 และ เพศชาย จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3

2. ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการส่วนใหญ่ จบการศึกษาดำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 351 คน คิดเป็นร้อยละ 72.2 รองลงมา ระดับปริญญาตรี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 และสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8

3. สถานภาพ พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส จำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 47.9 รองลงมา มีสถานภาพโสด จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 40.9 และ สถานภาพหม้าย จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2

4. ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักปฏิบัติการ จำนวน 416 คน คิดเป็นร้อยละ 85.6 รองลงมา ปฏิบัติงานในตำแหน่งครู จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 อันดับสุดท้าย ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ปกครองสถานสงเคราะห์ และ ผู้อำนวยการ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4

5. ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ มีภาระความรับผิดชอบ เรื่องค่าใช้จ่ายต่างๆ ของสมาชิกในครอบครัว จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 49.8 มากที่สุด รองลงมา เป็นภาระความรับผิดชอบเรื่องค่าใช้จ่ายภายในบ้าน จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 อันดับที 3 เป็นภาระความรับผิดชอบในการดูแลสมาชิกในครอบครัว จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 อันดับที 4 เป็นค่าเช่าบ้านหรือผ่อนบ้าน จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 อันดับที 5 ค่าผ่อนรถ จำนวน 4 คน คิดเป็น ร้อยละ 0.8 และภาระความรับผิดชอบด้านอื่นๆ ได้แก่ การใช้หนี้ จำนวน 2 คน คิดเป็น ร้อยละ 0.4 เป็นอันดับสุดท้าย

ตอนที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน รายได้ต่อครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับสมาชิกในครอบครัว ลักษณะทางกายภาพในสถานที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับคนพิการ บุคลิกภาพ สุขภาพจิต ความฉลาดทางอารมณ์และ ทศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน รายได้ต่อครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับสมาชิกในครอบครัว ลักษณะทางกายภาพในสถานที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับคนพิการ บุคลิกภาพ สุขภาพจิต ความฉลาดทางอารมณ์และทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ

ตัวแปร	x	S	การแปลผล
1. อายุ	35.45	8.24	วัยกลางคน
2. ประสบการณ์ในการทำงาน	9.55	7.37	ระดับปานกลาง
3. รายได้ต่อเดือน	7226.21	3324.70	ระดับปานกลาง
4. รายได้ต่อครอบครัว	11447.82	9180.87	ระดับปานกลาง
5. สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับสมาชิกในครอบครัว	4.20	.49	ระดับดี
6. ลักษณะทางกายภาพในสถานที่ทำงาน	3.16	.49	ระดับปานกลาง
7. สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับผู้บังคับบัญชา	3.50	.71	ระดับดีพอใช้
8. สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับเพื่อนร่วมงาน	3.27	.43	ระดับดีพอใช้
9. สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับคนพิการ	3.59	.52	ระดับดีพอใช้
10. บุคลิกภาพ	72.92	9.50	บุคลิกภาพแบบ A
11. สุขภาพจิต	6.42	7.50	ดี
12. ความฉลาดทางอารมณ์	156.26	20.36	ปกติ
13.ทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ	3.90	.53	ทัศนคติทางบวก

จากตาราง 3 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ ในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ตัวแปรด้านอายุอยู่ในช่วงวัยกลางคน ตัวแปรด้านประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ตัวแปรด้านรายได้ต่อเดือนอยู่ในระดับปานกลาง ตัวแปรด้านรายได้ต่อครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง ตัวแปรด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับสมาชิกในครอบครัวอยู่ในระดับดี ตัวแปรด้านลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ตัวแปรด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง ตัวแปรด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง ตัวแปรด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับคนพิการอยู่ในระดับปานกลาง ตัวแปรด้านบุคลิกภาพอยู่ในบุคลิกภาพแบบเอ ตัวแปรด้านสุขภาพจิตอยู่ในระดับดี ตัวแปรด้านความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับปกติ และตัวแปรด้านทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการมีทัศนคติทางบวก

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือน สุขภาพจิต บุคลิกภาพ และความฉลาดทางอารมณ์ ตัวแปรด้านครอบครัว ได้แก่ ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวและสัมพันธภาพระหว่างบุคลลากรที่ปฏิบัติหน้าที่กับคนพิการกับสมาชิกในครอบครัว และตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในสถานที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคลลากรที่ปฏิบัติหน้าที่กับคนพิการกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างบุคลลากรที่ปฏิบัติหน้าที่กับคนพิการกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างบุคลลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับคนพิการ และทัศนคติต่อการทำงานของบุคลลากรที่ปฏิบัติงานโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient) มาวิเคราะห์แบบสหสัมพันธ์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุกตัวเป็นคู่

ตาราง 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ ในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

ตัวแปร	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	X <sub>7</sub>	X <sub>8</sub>	X <sub>9</sub>	X <sub>10</sub>	X <sub>11</sub>	X <sub>12</sub>	X <sub>13</sub>	X <sub>14</sub>	X <sub>15</sub>	X <sub>16</sub>	X <sub>17</sub>	X <sub>18</sub>	X <sub>19</sub>	X <sub>20</sub>	X <sub>21</sub>	X <sub>22</sub>	X <sub>23</sub>	X <sub>24</sub>	X <sub>25</sub>	X <sub>26</sub>	X <sub>27</sub>	X <sub>28</sub>	X <sub>29</sub>	Y
X <sub>1</sub>	1.000	.979**	.014	.118*	.075	-.038	.145**	-.095*	-.077	-.022	.234	-.259**	.047	.022	-.053	-.092*	.060	-.029	.278**	-.012	-.261**	.016	.129**	.224**	.013	.091*	.056	-.166**	.064	-.009
X <sub>2</sub>		1.000	-.008	-.110*	.080	.038	-.152**	.079	.112*	.020	-.234**	.258**	-.040	-.028	.042	.081	-.054	.046	-.289**	.008	.257**	-.032	-.134**	-.231**	.011	.096*	.059	.159**	-.067	.018
X <sub>3</sub>			1.000	-.063	.122**	.005	.322**	.233**	.134**	.097**	.028	-.012	-.677**	.197**	.236**	-.018	-.034	-.025	.075	.072	-.003	-.062	.002	.003	.018	.077	.273**	-.112*	.026	.029
X <sub>4</sub>				1.000	-.604**	-.113*	-.223**	.160**	.094*	-.075	-.261**	.138**	.079	.002	-.108*	.055	.010	-.037	-.088	.087	-.021	-.032	.218**	-.100*	-.004	-.241**	-.079	.024	-.165**	-.080
X <sub>5</sub>					1.000	-.139**	.259**	.302**	.075	.125**	.418**	-.425**	-.159**	.114*	.213**	-.020	.061	-.037	.056	-.116*	.012	.104*	-.119**	.180**	.048	.251**	.038	-.102*	.297**	.195**
X <sub>6</sub>						1.000	.041	-.046	.009	-.017	-.062	.020	.081	.165**	.027	.115*	-.173**	-.033	.091*	-.018	.065	.128**	.009	.047	.193**	.252**	.086	.025	.172**	.054
X <sub>7</sub>							1.000	-.796**	-.294**	-.054	-.010	.029	-.181**	-.077	-.253**	-.140**	.222**	-.133**	.022	.044	.055	-.171**	-.050	.160**	-.016	.147**	-.129**	-.125**	.179**	-.039
X <sub>8</sub>								1.000	-.339**	.067	.017	-.017	.143**	.065	.277**	.048	-.143**	.143**	.012	-.025	-.108*	.162**	.017	-.081	.068	-.133**	-.011	.077	-.187**	.031
X <sub>9</sub>									1.000	-.023	-.010	-.018	.056	.018	-.045	.144**	-.121**	-.021	-.054	-.029	.085	.011	.052	-.122**	-.082	-.019	.219**	.073	.019	.013
X <sub>10</sub>										1.000	-.026	-.154**	-.039	.110*	.375**	-.002	.021	.085	-.153**	-.016	.015	.029	-.021	.040	-.122**	.150**	-.033	-.047	.069	.129**
X <sub>11</sub>											1.000	-.967**	-.058	.061	.162**	-.041	.071	-.089*	.086	.009	.003	.180**	.119	.267**	.058	.235**	-.023	-.128**	.262**	.219**
X <sub>12</sub>												1.000	.063	-.111*	-.234**	.018	-.069	.088	-.052	-.003	-.009	-.200**	-.144**	-.275**	-.057	-.260**	.033	.140**	-.287**	-.252**
X <sub>13</sub>													1.000	.198**	.098*	.086	-.113*	-.078	.150**	.027	-.028	-.107*	.031	.121**	.025	.095*	.279**	.028	.071	.160**
X <sub>14</sub>														1.000	.507**	.073	-.116*	.088	.014	-.090*	-.007	.004	-.034	-.130**	-.048	-.007	.149**	-.162**	.093*	.061
X <sub>15</sub>															1.000	-.096*	-.121**	.125**	.004	.121**	.055	.076	-.078	-.106*	.036	.014	.090*	.019	.004	-.012
X <sub>16</sub>																1.000	-.280**	-.479**	-.307**	-.241**	.015	.126**	.050	.059	-.026	.129**	-.071	-.052	.123**	.346**
X <sub>17</sub>																	1.000	-.433**	-.291**	-.141**	.002	.065	.198**	.024	.075	.001	-.109*	-.115*	.067	-.032
X <sub>18</sub>																		1.000	.122**	-.143**	-.179**	-.150**	-.181**	-.130**	-.120**	-.156**	.103*	.057	-.173**	-.238**
X <sub>19</sub>																			1.000	.064	-.488**	-.077	-.049	.153**	.102*	.039	.071	.135**	-.074	-.035
X <sub>20</sub>																				1.000	.123**	-.106*	-.024	-.033	.070	.011	.118*	.072	-.002	-.173**
X <sub>21</sub>																					1.000	.112*	-.042	.093*	-.054	-.019	-.042	-.032	.059	.008
X <sub>22</sub>																						1.000	-.082	.158**	.227**	.451**	-.022	-.105*	.270**	.363**
X <sub>23</sub>																							1.000	.465**	.269**	-.084	-.043	.004	-.028	.047
X <sub>24</sub>																								1.000	.339**	.453**	.015	.088	.337**	.351**
X <sub>25</sub>																									1.000	.306**	.036	-.051	.380**	.237**
X <sub>26</sub>																										1.000	.128**	.280**	.645**	.700**
X <sub>27</sub>																											1.000	.005	.175**	.176**
X <sub>28</sub>																												1.000	.263**	-.190**
X <sub>29</sub>																													1.000	.599**
Y																														1.000

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 11 ตัวแปร ได้แก่ ระดับการศึกษาปริญญาตรี ( $X_5$ ) ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ปกครองสถานสงเคราะห์ / ผู้อำนวยการ / ผู้จัดการ ( $X_{10}$ ) ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งครู ( $X_{11}$ ) ประสิทธิภาพในการทำงาน ( $X_{13}$ ) ภาวะความรับผิดชอบการดูแลสมาชิกในครอบครัว ( $X_{16}$ ) สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับสมาชิกในครอบครัว ( $X_{22}$ ) สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับผู้บังคับบัญชา ( $X_{24}$ ) สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับเพื่อนร่วมงาน ( $X_{25}$ ) สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับคนพิการ ( $X_{26}$ ) บุคลิกภาพ ( $X_{27}$ ) และความฉลาดทางอารมณ์ ( $X_{29}$ )

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 4 ตัวแปร ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักปฏิบัติการ ( $X_{12}$ ) ภาวะความรับผิดชอบค่าเช่าบ้าน หรือค่าผ่อนบ้าน ( $X_{18}$ ) ภาวะความรับผิดชอบการดูแลสมาชิกในครอบครัว ( $X_{16}$ ) ภาวะความรับผิดชอบค่าใช้จ่ายภายในบ้าน ( $X_{20}$ ) สุขภาพจิต ( $X_{28}$ )

ส่วนตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ มี 14 ตัวแปร ได้แก่ เพศชาย ( $X_1$ ) เพศหญิง ( $X_2$ ) อายุ ( $X_3$ ) ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ( $X_4$ ) ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ( $X_6$ ) สถานภาพโสด ( $X_7$ ) สถานภาพสมรส ( $X_8$ ) สถานภาพหม้าย ( $X_9$ ) รายได้ต่อเดือน ( $X_{14}$ ) รายได้ของครอบครัวต่อเดือน ( $X_{15}$ ) ภาวะความรับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่างๆของสมาชิกในครอบครัว ( $X_{17}$ ) ภาวะความรับผิดชอบค่าผ่อนรถ ( $X_{19}$ ) ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวด้านอื่นๆ ( $X_{21}$ ) ลักษณะทางกายภาพในสถานที่ทำงาน ( $X_{23}$ )

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ ในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังแสดงในตาราง 5 และ ตาราง 6

ตาราง 5 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวพยากรณ์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
Regression	16	96.326	6.020	71.773**
Residual	469	39.340	.084	
Total	485	135.666		

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า มีตัวแปรพยากรณ์จำนวน 16 ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ โดยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังแสดงในผลการวิเคราะห์ในตาราง 6

ตาราง 6 แสดงตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ ในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	b	SE <sub>b</sub>	$\beta$	R	R <sup>2</sup>	F
X <sub>26</sub>	.626	.038	.620	.700	.490	464.420
X <sub>26</sub> X <sub>16</sub>	.087	.010	.254	.746	.556	302.680
X <sub>26</sub> X <sub>16</sub> X <sub>29</sub>	.007	.001	.255	.767	.589	229.844
X <sub>26</sub> X <sub>16</sub> X <sub>29</sub> X <sub>6</sub>	-.437	.056	-.208	.782	.611	189.203
X <sub>26</sub> X <sub>16</sub> X <sub>29</sub> X <sub>6</sub> X <sub>8</sub>	.166	.028	.157	.793	.629	162.564
X <sub>26</sub> X <sub>16</sub> X <sub>29</sub> X <sub>6</sub> X <sub>8</sub> X <sub>20</sub>	-.119	.022	-.143	.802	.643	143.842
X <sub>26</sub> X <sub>16</sub> X <sub>29</sub> X <sub>6</sub> X <sub>8</sub> X <sub>20</sub> X <sub>27</sub>	.007	.002	.118	.809	.654	129.323
X <sub>26</sub> X <sub>16</sub> X <sub>29</sub> X <sub>6</sub> X <sub>8</sub> X <sub>20</sub> X <sub>27</sub> X <sub>23</sub>	.178	.034	.161	.814	.662	116.770
X <sub>26</sub> X <sub>16</sub> X <sub>29</sub> X <sub>6</sub> X <sub>8</sub> X <sub>20</sub> X <sub>27</sub> X <sub>23</sub> X <sub>2</sub>	.780	.208	.460	.817	.667	106.090
X <sub>26</sub> X <sub>16</sub> X <sub>29</sub> X <sub>6</sub> X <sub>8</sub> X <sub>20</sub> X <sub>27</sub> X <sub>23</sub> X <sub>2</sub> X <sub>19</sub>	.089	.018	.154	.821	.673	97.904
X <sub>26</sub> X <sub>16</sub> X <sub>29</sub> X <sub>6</sub> X <sub>8</sub> X <sub>20</sub> X <sub>27</sub> X <sub>23</sub> X <sub>2</sub> X <sub>19</sub> X <sub>21</sub>	.098	.025	.117	.825	.680	91.520
X <sub>26</sub> X <sub>16</sub> X <sub>29</sub> X <sub>6</sub> X <sub>8</sub> X <sub>20</sub> X <sub>27</sub> X <sub>23</sub> X <sub>2</sub> X <sub>19</sub> X <sub>21</sub> X <sub>3</sub>	-.013	.002	-.201	.828	.686	86.214
X <sub>26</sub> X <sub>16</sub> X <sub>29</sub> X <sub>6</sub> X <sub>8</sub> X <sub>20</sub> X <sub>27</sub> X <sub>23</sub> X <sub>2</sub> X <sub>19</sub> X <sub>21</sub> X <sub>3</sub> X <sub>13</sub>	.011	.003	.152	.834	.695	82.780
X <sub>26</sub> X <sub>16</sub> X <sub>29</sub> X <sub>6</sub> X <sub>8</sub> X <sub>20</sub> X <sub>27</sub> X <sub>23</sub> X <sub>2</sub> X <sub>19</sub> X <sub>21</sub> X <sub>3</sub> X <sub>13</sub> X <sub>1</sub>	.676	.214	.389	.837	.701	78.904
X <sub>26</sub> X <sub>16</sub> X <sub>29</sub> X <sub>6</sub> X <sub>8</sub> X <sub>20</sub> X <sub>27</sub> X <sub>23</sub> X <sub>2</sub> X <sub>19</sub> X <sub>21</sub> X <sub>3</sub> X <sub>13</sub> X <sub>1</sub> X <sub>24</sub>	-.080	.027	-.107	.840	.706	75.350
X <sub>26</sub> X <sub>16</sub> X <sub>29</sub> X <sub>6</sub> X <sub>8</sub> X <sub>20</sub> X <sub>27</sub> X <sub>23</sub> X <sub>2</sub> X <sub>19</sub> X <sub>21</sub> X <sub>3</sub> X <sub>13</sub> X <sub>1</sub> X <sub>24</sub> X <sub>10</sub>	.529	.216	.064	.843	.710	71.773
R	=	.843				
R <sup>2</sup>	=	.710				
SE	=	.28962				
a	=	-1.159				

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 6 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการมี 16 ตัวแปร เรียงลำดับจากตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับคนพิการ (X<sub>26</sub>) ภาวะความรับผิดชอบการดูแลสมาชิกในครอบครัว (X<sub>16</sub>) ความฉลาดทางอารมณ์ (X<sub>29</sub>) ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (X<sub>6</sub>) สถานภาพสมรส (X<sub>8</sub>) ภาวะความรับผิดชอบค่าใช้จ่ายภายในบ้าน (X<sub>20</sub>) บุคลิกภาพ (X<sub>27</sub>) ลักษณะทางกายภาพในสถานที่ทำงาน (X<sub>23</sub>) เพศหญิง (X<sub>2</sub>) ภาวะความรับผิดชอบค่าผ่อนรถ (X<sub>19</sub>) ภาวะความรับผิดชอบค่าครอบครัวด้านอื่นๆ (X<sub>21</sub>) อายุ (X<sub>3</sub>) ประสบการณ์ในการทำงาน (X<sub>13</sub>) เพศชาย (X<sub>1</sub>) สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับผู้บังคับบัญชา (X<sub>24</sub>) และผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ปกครองสถานสงเคราะห์ / ผู้อำนวยการ / ผู้จัดการ (X<sub>10</sub>) โดยตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ ในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีได้ในภาพรวม ได้ร้อยละ 71

ในการสร้างสมการพยากรณ์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ โดยนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ มาเขียนสมการได้ดังนี้ คือ

5.1 สมการพยากรณ์ทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการในรูปคะแนนดิบ คือ

$$\hat{y} = -1.159 + .626 X_{26} + .087 X_{16} + .007 X_{29} - .437 X_6 + .166 X_8 - .119 X_{20} + .007 X_{27} + .178 X_{23} + .780 X_2 + .089 X_{19} + .098 X_{21} - .013 X_3 + .011 X_{13} + .676 X_1 - .080 X_{24} + .529 X_{10}$$

5.2 สมการพยากรณ์ทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z' = .620 X_{26} + .254 X_{16} + .255 X_{29} - .208 X_6 + .157 X_8 - .143 X_{20} + .118 X_{27} + .161 X_{23} + .460 X_2 + .154 X_{19} + .117 X_{21} - .201 X_3 + .152 X_{13} + .389 X_1 - .107 X_{10} + .064 X_{24}$$

## บทที่ 5

### บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### บทย่อ

##### ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน กับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อศึกษาตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

##### สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ ในอำเภอปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรี
2. ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อ ทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ ในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

##### ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

###### ประชากร

เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานที่ให้บริการแก่คนพิการในอำเภอปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรี ปี พ.ศ. 2546 จำนวน 510 คน

###### กลุ่มตัวอย่าง

เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานที่ให้บริการแก่คนพิการในอำเภอปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรี ปี พ.ศ. 2546 จำนวน 510 คน

###### ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน
  - 1.1 ด้านส่วนตัว ได้แก่
    - 1.1.1 เพศ
    - 1.1.2 อายุ
    - 1.1.3 ระดับการศึกษา
    - 1.1.4 สถานภาพการสมรส

- 1.1.5 ตำแหน่งงาน
  - 1.1.6 ประสบการณ์ทำงาน
  - 1.1.7 รายได้
  - 1.1.8 สุขภาพจิต
  - 1.1.9 บุคลิกภาพ
  - 1.1.10 ความฉลาดทางอารมณ์
  - 1.2 ด้านครอบครัว
    - 1.2.1 ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว
    - 1.2.2 สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับสมาชิกในครอบครัว
  - 1.3 ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
    - 1.3.1 ลักษณะทางกายภาพในสถานที่ทำงาน
    - 1.3.2 สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับผู้บังคับบัญชา
    - 1.3.3 สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับเพื่อนร่วมงาน
    - 1.3.4 สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับคนพิการ
- 2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ทักษะติดต่อการทำงาน

## เครื่องมือที่ใช้ในศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 10 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว

ตอนที่ 2 แบบคัดกรองสุขภาพจิต (Thai GHQ 60) จำนวน 60 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามบุคลิกภาพ จำนวน 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7470

ตอนที่ 4 แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ จำนวน 52 ข้อ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับสมาชิกในครอบครัว มีจำนวน 17 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9163

ตอนที่ 6 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในสถานที่ทำงาน มีจำนวน 13 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7683

ตอนที่ 7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับผู้บังคับบัญชา มีจำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8621

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับเพื่อนร่วมงาน มีจำนวน 9 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7831

ตอนที่ 9 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับคนพิการ มีจำนวน 16 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .8704

ตอนที่ 10 แบบสอบถามทัศนคติต่อการทำงานมีจำนวน 28 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8060

### การรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อนำไปขออนุญาตและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากอธิบดีกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ , ประธานกรรมการมูลนิธิธรรมาเคราะห์คนพิการ , ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถภาพคนตาบอด และผู้ปกครองสถานสงเคราะห์ ในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงอธิบดีกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ , ประธานกรรมการมูลนิธิธรรมาเคราะห์คนพิการ , ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถภาพคนตาบอด และผู้ปกครองสถานสงเคราะห์ ในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยนำไปแจก ระหว่างวันที่ 17 ธันวาคม 2546 ถึงวันที่ 7 มกราคม 2547 จำนวน 510 ฉบับ ได้รับคืนมาและนำมาคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 486 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.22

3. ผู้วิจัยไปปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง แล้วตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ และนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดแล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และ ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ( The Pearson Product Moment Correlation Coefficient )
3. วิเคราะห์ตัวแปรที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่กับคนพิการ ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และ ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ( Stepwise Multiple Regression Analysis)

### สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

1. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 11 ตัวแปร ได้แก่ ระดับการศึกษาปริญญาตรี ( $X_5$ ) ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ปกครองสถานสงเคราะห์ / ผู้อำนวยการ / ผู้จัดการ ( $X_{10}$ ) ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งครู ( $X_{11}$ ) ประสบการณ์ในการทำงาน ( $X_{13}$ ) ภาวะความรับผิดชอบการดูแลสมาชิกในครอบครัว ( $X_{16}$ ) สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับสมาชิกในครอบครัว ( $X_{22}$ ) สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับผู้บังคับบัญชา ( $X_{24}$ ) สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับเพื่อนร่วมงาน ( $X_{25}$ ) สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับคนพิการ ( $X_{28}$ ) บุคลิกภาพ ( $X_{27}$ ) และความฉลาดทางอารมณ์ ( $X_{29}$ )

2. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 4 ตัวแปร ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักปฏิบัติการ ( $X_{12}$ ) ภาวะความรับผิดชอบค่าเช่าบ้าน หรือค่าผ่อนบ้าน ( $X_{18}$ ) ภาวะความรับผิดชอบค่าใช้จ่ายภายในบ้าน ( $X_{20}$ ) สุขภาพจิต ( $X_{28}$ )

3. ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ มี 14 ตัวแปร ได้แก่ เพศชาย ( $X_1$ ) เพศหญิง ( $X_2$ ) อายุ ( $X_3$ ) ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ( $X_4$ ) ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ( $X_6$ ) สถานภาพโสด ( $X_7$ ) สถานภาพสมรส ( $X_8$ ) สถานภาพหม้าย ( $X_9$ ) รายได้ต่อเดือน ( $X_{14}$ ) รายได้ของครอบครัวต่อเดือน ( $X_{15}$ ) ภาวะความรับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่างๆของสมาชิกในครอบครัว ( $X_{17}$ ) ภาวะความรับผิดชอบค่าผ่อนรถ ( $X_{19}$ ) ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวด้านอื่นๆ ( $X_{21}$ ) ลักษณะทางกายภาพในสถานที่ทำงาน ( $X_{23}$ )

4. ตัวแปรส่งผลต่อทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการมี 16 ตัวแปร เรียงจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับคนพิการ ( $X_{26}$ ) ภาวะความรับผิดชอบการดูแลสมาชิกในครอบครัว ( $X_{16}$ ) ความฉลาดทางอารมณ์ ( $X_{29}$ ) ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ( $X_6$ ) สถานภาพสมรส ( $X_8$ ) ภาวะความรับผิดชอบค่าใช้จ่ายภายในบ้าน ( $X_{20}$ ) บุคลิกภาพ ( $X_{27}$ ) ลักษณะทางกายภาพในสถานที่ทำงาน ( $X_{23}$ ) เพศหญิง ( $X_2$ ) ภาวะความรับผิดชอบค่าผ่อนรถ ( $X_{19}$ ) ภาวะความรับผิดชอบค่าครอบครัวด้านอื่นๆ ( $X_{21}$ ) อายุ ( $X_3$ ) ประสบการณ์ในการทำงาน ( $X_{13}$ ) เพศชาย ( $X_1$ ) สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับผู้บังคับบัญชา ( $X_{24}$ ) และผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ปกครองสถานสงเคราะห์ / ผู้อำนวยการ / ผู้จัดการ ( $X_{10}$ ) โดยตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ ในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีได้ในภาพรวม ได้ร้อยละ 71

5. สมการพยากรณ์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ ในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ

5.1 สมการพยากรณ์ทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการในรูปคะแนนดิบ คือ

$$\hat{y} = -1.159 + .626 X_{26} + .087 X_{16} + .007 X_{29} - .437 X_6 + .166 X_8 - .119 X_{20} + .007 X_{27} + .178 X_{23} + .780 X_2 + .089 X_{19} + .098 X_{21} - .013 X_3 + .011 X_{13} + .676 X_1 - .080 X_{24} + .529 X_{10}$$

5.2 สมการพยากรณ์ทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z = .620 X_{26} + .254 X_{16} + .255 X_{29} - .208 X_6 + .157 X_8 - .143 X_{20} + .118 X_{27} + .161 X_{23} + .460 X_2 + .154 X_{19} + .117 X_{21} - .201 X_3 + .152 X_{13} + .389 X_1 - .107 X_{10} + .064 X_{24}$$

## อภิปรายผลการศึกษา

1. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 11 ตัวแปร ได้แก่ ระดับการศึกษาปริญญาตรี ( $X_5$ ) ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ปกครองสถานสงเคราะห์ / ผู้อำนวยการ / ผู้จัดการ ( $X_{10}$ ) ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งครู ( $X_{11}$ ) ประสบการณ์ในการทำงาน ( $X_{13}$ ) ภาวะความรับผิดชอบการดูแลสมาชิกในครอบครัว ( $X_{16}$ ) สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับสมาชิกในครอบครัว ( $X_{22}$ ) สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับผู้บังคับบัญชา ( $X_{24}$ ) สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับเพื่อนร่วมงาน ( $X_{25}$ ) สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติ

งานกับคนพิการกับคนพิการ ( $X_{26}$ ) บุคลิกภาพ ( $X_{27}$ ) และความฉลาดทางอารมณ์ ( $X_{29}$ ) ซึ่งผลจากการอภิปราย ดังนี้

1.1 วุฒิการศึกษาระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการที่มีการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรีมีทัศนคติทางบวกต่อการทำงานกับคนพิการ ทั้งนี้เพราะ ส่วนมากบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการมีระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นตำแหน่งที่ทำงานกับคนพิการในหน้าที่ต่างๆ ได้ศึกษาและมีความรู้ในเฉพาะทางที่ทำงานในงานที่ตนรับผิดชอบ มีความถนัดในวิชาชีพของตน คนจบการศึกษาระดับปริญญาตรียังไม่มีความรู้สึกว่ายานสูงเกินไป ที่จะทำงานร่วมกับคนพิการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิทย์ แสนสุข (2544 : 98 ) พบว่า พนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมีขวัญในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัทเทคโนโลยี ( ประเทศไทย ) จำกัด อยู่ในระดับสูง

1.2 ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ปกครองสถานสงเคราะห์ ผู้อำนวยการ หรือ ผู้จัดการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการทำงานกับคนพิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ผู้ที่ทำงานในตำแหน่งผู้ปกครองสถานสงเคราะห์ ผู้อำนวยการ หรือ ผู้จัดการ มีทัศนคติทางบวกต่อการทำงานกับคนพิการ ทั้งนี้เพราะ มีความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความรู้สึกที่ดีต่องาน ไม่รังเกียจที่จะร่วมงานกับคนพิการ เอาใจใส่ และให้คำปรึกษากับคนพิการเป็นอย่างดี มีความผูกพันกับการทำงาน ดังที่ สุพัตรา สุภาพ ( 2536 : 138 – 140 ) กล่าวถึง ปัจจัยด้านการบริหารงานเป็นระบบให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคน โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง การรับคนเข้าทำงานตามความสามารถและตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม รวมทั้งองค์กรจะต้องมีแผนงานโครงการ และนโยบายที่มีประสิทธิภาพและสามารถสัมฤทธิ์ผลได้ เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สุภาดา คำสุชาติ ( 2536 : 66 - 70 ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การรับรู้บทบาท และการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจที่อยู่ในระดับสูง ของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงาน และ ทิพสุดา ลีลาศิริคุณ ( 2545 : 65 ) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่งงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการที่สูงขึ้นก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น เนื่องจากการมีตำแหน่งที่สูงขึ้นย่อมจะแสดงให้เห็นถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน

1.3 ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งครู มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการทำงานกับคนพิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ผู้ที่ทำงานในตำแหน่งครูสอนหนังสือ ครูกระตุ้นพัฒนาการ ครูฝึกอาชีพ มีทัศนคติทางบวกต่อการทำงาน ทั้งนี้เพราะ ผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งครู เป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดคนพิการ ให้ความรู้ สนับสนุนคนเคย ได้อบรมเลี้ยงดู พุดคุย ให้คำปรึกษาชี้แนะในทางที่ถูกต้อง สอดคล้องกับการศึกษาของ จริญญา สิงคณิภา (2520:95 ) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการสอนระดับอุดมศึกษา สาขาวิทยาศาสตร์ชีวภาพ ประยุกต์ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ประกอบด้วยตัวแปรต่างๆ คือ การให้ความช่วยเหลือนิสัยทั้งในและนอกห้องเรียน ให้ความเป็นกันเองกับนิสิตเสมอ มีทัศนคติที่ดีต่อนิสิต ส่งเสริมและยอมรับฟังความคิดเห็นของนิสิต มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการสอนระดับอุดมศึกษา และพัสนี สุขสาโรจน์ ( 2545 : 67) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมที่ครูปฏิบัติต่อนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน คอยดูแล เอาใจใส่ ให้ความรัก ความสนใจต่อการเรียน

ให้คำปรึกษาและข้อชี้แนะทั้งด้านส่วนตัวและด้านการเรียน และนักเรียนปฏิบัติต่อครูด้วยการให้ความเคารพ เชื่อฟัง ครู ตั้งใจเรียน ชักถามเมื่อมีข้อสงสัย และช่วยเหลืองานครูตามโอกาส เป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันและก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน

1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการทำงานกับคนพิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการที่มีผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานกับคนพิการมานาน มีทัศนคติทางบวกต่อการทำงานกับคนพิการ ทั้งนี้เพราะ ผู้ที่ทำงานกับคนพิการมานาน มีความเข้าใจปัญหาคนพิการ มีความรัก ความเมตตา เห็นใจ และสามารถให้ความช่วยเหลือคนพิการด้วยความเต็มใจ ดังที่ พรรณวดี สนธิทรัพย์ (2542 : 72) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งนี้เนื่องมาจากพยาบาลที่ทำงานมาก และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีระยะทำงานน้อย ซึ่งสอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 67) กล่าวว่า คนที่มีประสบการณ์ในการทำงานนั้น ย่อมมีความชำนาญ และมีความผูกพันต่ออาชีพและองค์กรด้วย นอกจากนี้ วิรุทธ พินทุสมิต (2531 : 62) ที่ศึกษาการพัฒนาของผู้บริหารระดับกอง สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งพบว่าประสบการณ์หรืออายุราชการของบุคคลเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการพัฒนาตนเอง และ เป็รื่อง ศรีอินทร์ (2540 : 103) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการราชทัณฑ์ เรือนจำคลองเปรม ได้พบว่าประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการเรือนจำคลองเปรม

1.5 ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว : การดูแลสมาชิกในครอบครัว ได้แก่ การดูแลบิดา มารดา บุตรธิดา และญาติพี่น้อง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการทำงานกับคนพิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า การดูแลสมาชิกในครอบครัวอันเป็นบุคคลใกล้ชิดอันและเป็นที่ยรัก ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการมีความรู้สึกอบอุ่นใจ ทั้งนี้เพราะ มีความผูกพันกับสมาชิกในครอบครัว สามารถพูดคุยและปรึกษาปัญหาต่างๆ กับบุคคลในครอบครัวได้ ซึ่งมีส่วนในการเกิดการปฏิสัมพันธ์กับคนพิการในสถานที่ทำงานได้ ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ มีความรู้สึกผ่อนคลายความเครียดในการทำงานได้และมีทัศนคติทางบวกต่อการทำงาน

1.6 สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับสมาชิกในครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ทำงานกับคนพิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในครอบครัว มีทัศนคติทางบวกต่อการทำงาน ทั้งนี้เพราะ บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการมีการให้ความรัก ความเอาใจใส่ รักใคร่ ให้การยอมรับ ให้กำลังใจ และให้ความช่วยเหลือแก่สมาชิกในครอบครัวทุกๆ ด้าน และสมาชิกในครอบครัว แสดงความคิดเห็น รับรู้เรื่องราวต่างๆ และขอคำปรึกษาเมื่อมีปัญหาจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ ซึ่งเป็นการสร้างความรู้สึกอบอุ่น ทำให้มีความสุขร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนิสา หรือเจริญ (2545 : 74) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพสังกัดวิทยาลัยแพทยศาสตร์ กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร พบว่าสัมพันธภาพด้านครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ เพราะสัมพันธภาพของพยาบาลวิชาชีพกับสมาชิกในครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพที่มีการปฏิบัติกันอย่างใกล้ชิด ในการให้ความรัก ความอบอุ่น ความห่วงใยซึ่งกันและกัน เอื้ออาทรเอาใจใส่เป็นกำลังใจให้กัน มีภาวะเศรษฐกิจที่สมบูรณ์ มีกิจกรรมร่วมกันในครอบครัว จึงสร้างความมั่นคงให้กับครอบครัวได้อย่างแท้จริง ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และยั่งยืน นันทวโน

ยาน (2539 : 36) ได้กล่าวว่าครอบครัวเป็นสถาบันแรกที่มีความใกล้ชิดกับนักเรียน นักศึกษามากที่สุด สัมพันธภาพในครอบครัวจึงมีอิทธิพลต่อทัศนคติต่อความสนใจในอาชีพและการตัดสินใจเลือกอาชีพ

1.7 สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ทำงานกับคนพิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชาจะมีทัศนคติทางบวกต่อการทำงาน ทั้งนี้เพราะบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา จะได้รับความร่วมมือ การให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำในการทำงาน การปฏิบัติตามนโยบายของผู้บังคับบัญชา การให้ความเคารพนับถือด้วยความจริงใจ ย่อมทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการทำงานได้อย่างมีคุณภาพและเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ ในขณะที่เดียวกับถ้าผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ ให้คำช่วยเหลือแนะนำ สนับสนุนความก้าวหน้าบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการด้วยความยุติธรรม ยอมรับฟังความคิดเห็น ให้ความเป็นกันเองและการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดความรู้สึกอบอุ่น มีมิตรจิตที่ดีต่อกัน ซึ่งทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการมีความสบายใจและมีกำลังใจในการทำงาน บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการจึงมีทัศนคติทางบวกต่อการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพัสน์ สุขสาโรจน์ ( 2545 : 66) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน ผลการวิจัยพบว่า สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชาดี ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานน้อย หากสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชาไม่ดี ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานมาก นอกจากนี้ ทิพสุดา ลีลาศิริคุณ (2545 : 65) ซึ่งได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ พบว่า ข้าราชการเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานมานานจะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ทั้งนี้เพราะความเคารพซึ่งกันและกัน

1.8 สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ทำงานกับคนพิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานมีทัศนคติทางบวกต่อการทำงาน ทั้งนี้เพราะบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน จะได้รับความร่วมมือในการทำงาน ได้รับความช่วยเหลือในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวไม่มีการแตกแยก ได้รับการส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าด้วยความจริงใจ และยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทำให้การปฏิบัติงานต่างๆ เป็นไปอย่างราบรื่น การทำงานจึงมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดปัญหาในการทำงานน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของทวีป อภิสิทธิ์ (2532 : 23 -24 ) ที่ศึกษาพบว่าสัมพันธภาพที่ไม่ดีในการทำงาน ทำให้งานขาดคุณภาพ ขาดความร่วมมือในการทำงาน ขาดความสำนึกในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และก่อให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงาน และวัชรวิ ดันดิชชาภรณ์ (2545 : 54 ) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลราชวิถี เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความวิตกกังวลน้อย เนื่องจากในการปฏิบัติงานร่วมกันของพยาบาลวิชาชีพต้องทำงานเป็นทีม มีการประสานส่งต่องานกันอย่างเป็นระบบ รวมทั้งต้องการมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ลักษณะการทำงานที่เชื่อมต่อกันในแต่ละเวร จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานร่วมกันดำเนินไปได้ด้วยดี

### 1.9 สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับคนพิการ มีความสัมพันธ์ทาง

บวกกับทัศนคติต่อการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับคนพิการมีทัศนคติทางบวกต่อการทำงาน ทั้งนี้เพราะ บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับคนพิการ จะให้ความรัก ความเอ็นดู ความเอาใจใส่ ให้คำปรึกษาแนะนำทั้งด้านส่วนตัวและด้านสังคมกับคนพิการ เพื่อให้เกิดสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ย่อมทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการมีทัศนคติทางบวกต่อการทำงาน ในขณะที่เดียวกับถ้าคนพิการ ให้การเคารพนับถือเชื่อฟัง ชักถามเมื่อมีข้อสงสัยหรือมีปัญหา ช่วยเหลืองานตามโอกาสและปฏิบัติตามคำแนะนำของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ สิ่งเหล่านี้ ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ มีกำลังใจในการทำงาน และเต็มใจในการให้ความช่วยเหลือ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนิษฐา ถาวรกิจ (2538 : 101) ศึกษาความรู้ ทัศนคติ และการปฏิบัติด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยชุมชน ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านคนพิการในที่ทำกรประชาสงเคราะห์จังหวัด พบว่า ทัศนคติเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านคนพิการต่อคนพิการ เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน โดยมองว่าการยอมรับ การให้กำลังใจและการสนับสนุนจากครอบครัวคนพิการที่มีต่อคนพิการเป็นการลดหรือบรรเทาปัญหาต่างๆ ที่เกิดกับคนพิการได้ และกชกร ศรีสัมพันธ์ ( 2537 : 88 ) พบว่าสมาชิกของครอบครัวมีบทบาทในการให้ความสนับสนุนทางครอบครัวและสังคมแก่คนพิการ การที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีต่อคนพิการนี้เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่เป็นรากฐานการทำงานกับคนพิการในชุมชนได้เป็นอย่างดี

### 1.10 บุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ทำงานกับคน

พิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการเป็นบุคลิกภาพแบบ เอ คือ มีบุคลิกภาพแสดงตัว มีความรักความก้าวหน้า ชอบฟันฝ่าอุปสรรค ชอบทำงานให้ประสบผลสำเร็จและมีผลสัมฤทธิ์ทางการงานสูง ทำงานด้วยความรวดเร็ว มีทัศนคติทางบวกต่อการทำงาน ทั้งนี้เพราะ การทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการเป็นงานที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับคนพิการ ต้องให้ความช่วยเหลือ ความเอาใจใส่ และช่วยในแก้ไขปัญหต่างๆให้กับคนพิการ และได้รับการยอมรับจากครอบครัวรวมทั้งคนพิการด้วย จึงมีทัศนคติทางบวกต่อการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของจรัสสินี หาญกิตติชัย (2541 : 54) ที่พบว่าบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งแสดงว่าบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

### 1.11 ความฉลาดทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่

ปฏิบัติงานกับคนพิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการมีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในเกณฑ์ปกติ คือ มีการควบคุมตนเอง เห็นใจผู้อื่น รับผิดชอบ มีแรงจูงใจ ตัดสินและแก้ปัญหาสัมพันธภาพ ภูมิใจในตนเอง พอใจในชีวิต สุขสงบทางใจ ซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง มีทัศนคติทางบวกต่อการทำงาน ทั้งนี้เพราะ สามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และเมื่อประสบปัญหา มีความพยายามในการแก้ไขปัญหา ซึ่งแสดงว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการที่มีความฉลาดทางอารมณ์ปกติที่ทัศนคติทางบวกต่อการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สิรินาฏ พันธุ์ดี (2534 : 67) ศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของครูแนะแนวและครูที่ประสบความสำเร็จตามบทบาทหน้าที่การงานในโรงเรียน พบว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความประสบความสำเร็จในชีวิตและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดี ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลมีทัศนคติในแง่ดี มีการควบคุมตนเอง การควบคุมอารมณ์ การเข้าใจ ห่วงใยผู้อื่นและการเข้าสังคมนอกจากนี้ สุทธิพงศ์ แสงอุไร ( 2546 : 55) ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์และความพึงพอใจในงานของพนักงานปกติ และพนักงานที่เป็นนักเรียนทวิภาคี พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานที่ระดับ .01

และวีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2542: 35 - 37) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์เกื้อหนุนการยอมรับ ความคิดริเริ่ม ก่อให้เกิดการสร้างผลิตผลที่สนองเป้าหมาย ลดการลา ขาดงาน หรือการย้ายงาน เนื่องจากข้อขัดแย้งระหว่างบุคคล เสริมสร้างการทำงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การมีความฉลาดทางอารมณ์ที่ดีในที่ทำงาน ทำให้เราเคารพ ระวังฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เอาใจเขามาใส่ใจเรามากขึ้น มีความสามารถในการปรับตัวและรับกับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี และทำให้เกิดความรักงานและองค์กร

2. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 4 ตัวแปร ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักปฏิบัติการ ( $X_{12}$ )ภาวะความรับผิดชอบค่าเช่าบ้าน หรือค่าผ่อนบ้าน ( $X_{18}$ )ภาวะความรับผิดชอบค่าใช้จ่ายภายในบ้าน ( $X_{20}$ ) และ สุขภาพจิต ( $X_{28}$ )

2.1 ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักปฏิบัติการ มีความสัมพันธ์ทางลบกับทัศนคติต่อการทำงานกับคนพิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ผู้ที่ทำงานในตำแหน่งนักปฏิบัติการ ได้แก่ นักกายภาพบำบัด นักกิจกรรมบำบัด นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา พยาบาล พนักงานบริบาล และพี่เลี้ยงคนพิการ มีทัศนคติทางลบต่อการทำงาน ทั้งนี้เพราะ บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักปฏิบัติการนั้น ทำงานไม่ตรงกับความรู้ที่เรียนมา การทำงานกับคนพิการจะต้องมีความเข้าใจในจิตใจและความสามารถในการช่วยเหลือตัวเองของคนพิการที่มีขีดจำกัด จะต้องเข้าใจในงานที่ทำและเป้าหมายในการทำงานเพื่อพัฒนาคนพิการให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จึงทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักปฏิบัติการต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม อาจเป็นผลทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักปฏิบัติการเกิดความเครียด กังวลใจที่จะต้องปฏิบัติงานกับคนพิการ แต่ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักปฏิบัติการก็มีความพยายามที่จะปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวงเดือน จงไพบูลย์ (2543 : 92 ) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสำนักงาน คณะกรรมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงานที่ไม่ตรงกับความรู้ที่เรียนมาจะต้องปรับตัวให้มีความรู้เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ ทำให้ข้าราชการต้องศึกษาหาความรู้มากขึ้น ซึ่งเป็นการเพิ่มภาระให้กับตนเอง แต่ก็สามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้เช่นกัน

2.2 ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว : ค่าเช่าบ้าน หรือ ค่าผ่อนบ้าน และ ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว : ค่าใช้จ่ายภายในบ้าน เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าโทรศัพท์ ค่าเล่าเรียนบุตร มีความสัมพันธ์ทางลบกับทัศนคติต่อการทำงานกับคนพิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการที่มีภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว : ค่าเช่าบ้าน หรือ ค่าผ่อนบ้าน และ ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว : ค่าใช้จ่ายภายในบ้าน เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าโทรศัพท์ ค่าเล่าเรียนบุตร มีทัศนคติที่ทางลบต่อการทำงาน ทั้งนี้เพราะ ถ้าบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการมีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดทำให้การไปมาในการทำงานไม่สะดวก จึงจำเป็นต้องเช่าบ้านให้อยู่ใกล้ที่ทำงาน ประกอบด้วยต้องมีภาระในการเสียค่าใช้จ่ายต่างๆ ตามมาด้วย เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟ ซึ่งรายได้ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการที่ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายของสมาชิกในครอบครัว จึงทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการได้รับความเดือดร้อน เกิดความวิตกกังวลในการดำรงชีวิต ทำให้บางคนต้องหารายได้พิเศษหลังเลิกงาน ซึ่งส่งผลต่อทัศนคติต่อการทำงานกับคนพิการ

2.3 สุขภาพจิต มีความสัมพันธ์ทางลบกับทัศนคติต่อการทำงานกับคนพิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการที่มีสุขภาพจิตดีมีทัศนคติทางบวกต่อการทำงานกับคนพิการ ทั้งนี้เพราะจากการศึกษา การให้คะแนนของแบบคัดกรองสุขภาพจิตผู้ที่ได้คะแนนสุขภาพจิตน้อย คือ ผู้ที่มีสุขภาพจิตดี และผู้ที่ได้คะแนนสุขภาพจิตมากคือผู้มีสุขภาพจิตบกพร่อง ดังนั้น การที่สุขภาพจิตมีความสัมพันธ์ทางลบกับ

ทัศนคติต่อการทำงานกับคนพิการ หมายความว่าคนที่มีสุขภาพจิตดีมีทัศนคติทางบวกต่อการทำงาน และคนที่มีสุขภาพจิตบกพร่องมีทัศนคติทางลบต่อการทำงาน ดังที่ระจิตร์แก้ว เล็กอุทัย (2542 : 92) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า สุขภาพจิตมีความสัมพันธ์ทางลบกับความภาคภูมิใจในตนเอง เนื่องจากคะแนนของแบบสอบถามสุขภาพจิต มีลักษณะดังนี้คือ ผู้ที่ได้คะแนนน้อยจะเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตปกติ และผู้ที่ได้คะแนนมากจะเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตบกพร่อง ดังนั้นสุขภาพจิตจึงควรมีความสัมพันธ์ทางลบกับความภาคภูมิใจในตนเอง

3. ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ มี 14 ตัวแปร ได้แก่ เพศชาย ( $X_1$ ) เพศหญิง ( $X_2$ ) อายุ ( $X_3$ ) ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ( $X_4$ ) ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ( $X_5$ ) สถานภาพโสด ( $X_7$ ) สถานภาพสมรส ( $X_8$ ) สถานภาพหม้าย ( $X_9$ ) รายได้ต่อเดือน ( $X_{14}$ ) รายได้ของครอบครัวต่อเดือน ( $X_{15}$ ) ภาวะความรับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่างๆของสมาชิกในครอบครัว ( $X_{17}$ ) ภาวะความรับผิดชอบค่าผ่อนรถ ( $X_{19}$ ) ภาวะความรับผิดชอบค่าครอบครัวด้านอื่นๆ ( $X_{21}$ ) ลักษณะทางกายภาพในสถานที่ทำงาน ( $X_{23}$ )

3.1 เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ แสดงว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการเพศชายและเพศหญิงบางคนมีทัศนคติทางบวกต่อการทำงานกับคนพิการ บางคนมีทัศนคติทางลบต่อการทำงานกับคนพิการ

เพศชาย บางคนมีทัศนคติทางบวกต่อการทำงาน ทั้งนี้เพราะ เพศชายมีความขยัน สนใจ เอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมายและชอบเรียนรู้ในความรู้ใหม่ๆ และมีความอดทน เพศชายบางคนมีทัศนคติทางลบต่อการทำงาน เพราะลักษณะงานที่ไม่เหมาะสมกับความถนัดของตน ขาดความเอาใจใส่ในงานที่ทำ

เพศหญิง บางคนมีทัศนคติทางบวกต่อการทำงาน ทั้งนี้เพราะ เพศหญิงบางคนมีความสนใจสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัว มีความสุขุมเยือกเย็น มีความสนใจและเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย เพศหญิงบางคนมีทัศนคติทางลบต่อการทำงาน ทั้งนี้เพราะ ลักษณะงานที่ไม่เหมาะสม ปริมาณงานมากเกินไป มีการเอารัดเอาเปรียบกันในหน่วยงาน มีความเกียจคร้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของชลิต พูลศิลป์ (2526 : 46) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์เกอร์ ผลการวิจัยพบว่า เพศไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู และงานวิจัยของปลายมาศ ขุนภักดี (2533 : 97) ที่ศึกษาพบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

3.2 อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ แสดงว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการมีอายุมากบางคนมีทัศนคติทางบวกต่อการทำงาน และบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการที่มีอายุมากบางคนมีทัศนคติทางลบต่อการทำงาน

บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการมีอายุมากบางคน มีทัศนคติทางบวกต่อการทำงาน ทั้งนี้เพราะ ได้มีการเรียนรู้ การปรับตัว ความใกล้ชิด การดูแลเอาใจใส่คนพิการ การได้รับความร่วมมือในการทำกิจกรรมกับคนพิการ มีความสนใจในงานที่ทำ มีสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสามารถในการดำเนินชีวิต มีประสบการณ์ในการแก้ปัญหา และมีความชำนาญในการทำงาน

บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการมีอายุมากบางคน มีทัศนคติทางลบต่อการทำงาน ทั้งนี้เพราะ บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการที่มีอายุมาก ที่ไม่ได้รับความร่วมมือ มีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน เกิดการเอารัดเอาเปรียบกันเองในหน่วยงาน ไม่ได้รับความสนับสนุนกับคนพิการ ในอดีตการปฏิบัติงานในที่ทำงานทำให้เกิดปัญหา สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัสณี สุขสาโรจน์ (2545 : 68) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน พบว่าครูที่มีอายุมากบางคน ปฏิบัติงานมาเป็นเวลาหลายปี เมื่อมี

ปัญหาเกิดขึ้นก็สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ โดยใช้ประสบการณ์ของตนเองได้ ทำให้มีปัญหาในการปฏิบัติงานน้อย แต่ครูที่มีอายุมากบางคน อาจมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย ไม่สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆได้บางเรื่อง ทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน ส่วนครูที่มีอายุน้อยบางคน บางคนมีปัญหาในการปฏิบัติงานมาก บางคนมีปัญหาในการปฏิบัติงานน้อย เพราะครูที่มีอายุน้อยบางคน อาจรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีอุดมการณ์ในการทำ เมื่อพบปัญหา ก็พร้อมที่จะแก้ไข นอกจากนี้งานวิจัยของ จารุวรรณ ศรีสว่าง (2542 : 68) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตของครูระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร พบว่าครูที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี เป็นช่วงวัยทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมีความสามารถในการทำงานสูง งานวิจัยของทรงเดช โคตรสิน (2532 : 145) ที่ศึกษาปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ระดับอายุที่ต่างกันของบุคลากร มีผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 ระดับการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ แสดงว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี บางคนมีทัศนคติทางบวก หรือบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีทัศนคติทางลบต่อการทำงานกับคนพิการ

บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี บางคนมีทัศนคติทางบวก ทั้งนี้เพราะ ตำแหน่งงานหน้าที่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานแต่ละคน ได้มอบหมายให้ตามระดับการศึกษาและความสามารถในการรับผิดชอบ และบุคลากรที่ปฏิบัติงานยังได้มีโอกาสพัฒนาแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาวุฒิการศึกษา

บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี บางคนมีทัศนคติทางลบ ทั้งนี้เพราะ ระดับการศึกษาเหมือนกัน แต่ได้รับมอบหมายงานที่แตกต่างกัน หน้าที่แตกต่างกัน ซึ่งบางคนมีความรู้ประสบการณ์จากการทำงานมานานหรือได้มาจากที่อื่น จึงทำให้หน้าที่ของแต่ละคนแตกต่างกัน และมีทัศนคติทางลบต่อการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ สุพัตรา จึงสง่าสม ( 2541 : 119 ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขเทศบาลเมือง พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข และงานวิจัยของจารุณี วงศ์คำแน่น ( 2537 : 103 ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน การทำอาภาศยานแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

3.4 ระดับการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ แสดงว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี บางคนมีทัศนคติทางบวก หรือบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีทัศนคติทางลบต่อการทำงานกับคนพิการ

บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี บางคนมีทัศนคติทางบวกต่อการทำงาน ทั้งนี้เพราะ บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการส่วนใหญ่จะปฏิบัติงานจากพื้นฐานความรู้ ความสามารถ ความชำนาญจากการปฏิบัติงาน เมื่อได้รับการพัฒนาวุฒิการศึกษาให้เพิ่มมากขึ้น ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ซึ่งวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเกิดความพอใจในระดับการศึกษา มีความตื่นตัวกับสิ่งใหม่ๆ รักความก้าวหน้า มีความสมหวัง มีความก้าวหน้าทางการจึงมีทัศนคติทางบวกต่อการทำงาน

บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี บางคนมีทัศนคติทางลบต่อการทำงาน ทั้งนี้เพราะ ความไม่สมหวังทางการศึกษา หรือการที่ปฏิบัติงานมากจนไม่มีเวลาศึกษาเพิ่มเติม หรือการไม่ได้รับการยอมรับในที่ทำงาน ไม่ได้ได้รับความก้าวหน้า รายได้ หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

3.5 สถานภาพโสด สถานภาพสมรส และสถานภาพหม้าย ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ แสดงว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการที่มีสถานภาพโสด สมรส หม้ายบางคนอาจมีทัศนคติทางบวกต่อการทำงาน หรือบางคนมีทัศนคติทางลบต่อการทำงานก็ได้

สถานภาพโสด สถานภาพสมรส และสถานภาพหม้าย ที่มีทัศนคติทางบวกต่อการทำงาน ทั้งนี้เพราะ ผู้ที่สถานภาพโสด ไม่มีภาระรับผิดชอบต่อครอบครัว ไม่มีข้อจำกัดในเรื่องเวลาที่ต้องให้แก่ครอบครัว ทำให้มีเวลาให้กับการเป็นส่วนตัวจึงทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ได้รับแรงสนับสนุนจากบิดา มารดา พี่น้อง จึงมีส่วนช่วยในส่งเสริมในการปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ส่วนผู้ที่มีสถานภาพสมรส ที่มีความสุขกับครอบครัว มีสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในครอบครัวดี มีการแสวงหาความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่เสมอ ได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรสเป็นที่ปรึกษาระบายความคับข้องใจในการปฏิบัติงาน สามารถที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ส่วนผู้ที่มีสถานภาพหม้าย บางคนอาจอายุมากขึ้น มีรับผิดชอบมากขึ้น จึงมีทัศนคติทางบวกต่อการทำงาน

สถานภาพโสด สถานภาพสมรส และสถานภาพหม้าย ที่มีทัศนคติทางลบต่อการทำงาน ทั้งนี้เพราะ สถานภาพโสด บางคนต้องรับภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว มีความวิตกกังวลกับปัญหาการดำเนินชีวิต หรือเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นไม่มีใครคอยให้คำปรึกษา ผู้ที่มีสถานภาพสมรสบางคนอาจมีความล้มเหลวในชีวิตคู่ ทำให้ไม่มีความสุขในการดำรงชีวิต และอาจมีปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ จึงไม่มีความสุขในการทำงาน และผู้ที่มีสถานภาพหม้าย บางคนมีปัญหาทางด้านครอบครัวที่ไม่ประสบความสำเร็จในการใช้ชีวิตคู่ ผิดหวังในชีวิต เกิดความหวาดกลัวขาดความมั่นใจในการดำเนินชีวิต ท้อแท้ผิดหวังในชีวิต เครียดวิตกกังวล ทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพสุตา ลีลาศิริคุณ ( 2545 : 68) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ พบว่า สถานภาพโสด และสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3.6 รายได้ต่อเดือนและรายได้ของครอบครัวต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ แสดงว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการที่มีรายได้ต่อเดือนและรายได้ของครอบครัวต่อเดือนน้อยบางคนมีทัศนคติทางบวกต่อการทำงานกับคนพิการและบางคนมีทัศนคติทางลบต่อการทำงานกับคนพิการ

บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการที่มีรายได้ต่อเดือนและรายได้ของครอบครัวต่อเดือนน้อยบางคนมีทัศนคติทางบวกต่อการทำงานกับคนพิการ ทั้งนี้เพราะ ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนและรายได้ของครอบครัวต่อเดือนน้อย มีรายรับที่เพียงพอกับความต้องการและมีการใช้จ่ายอย่างเพียงพอในการดำเนินชีวิตจึงทำให้เกิดความพอใจกับรายได้ที่ได้ จึงไม่เกิดภาวะทางเศรษฐกิจกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ ดังที่ ลอค (มานิต สุกุลวัฒน์ .2537 : 22 ; อ้างอิงจาก Locke .1976 ) กล่าวว่ารายได้อัตราเงินเดือนที่เหมาะสมเพียงพอจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานพอใจและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการที่มีรายได้ต่อเดือนและรายได้ของครอบครัวต่อเดือนน้อยบางคนมีทัศนคติทางลบต่อการทำงานกับคนพิการ ทั้งนี้เพราะ ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนและรายได้ของครอบครัวต่อเดือนน้อยบางคนมีภาระที่ต้องรับผิดชอบทำให้รายรับที่ได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย ทำให้มีความกังวล มีปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งทำให้การทำงานเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ สมบุญ พลหาญ (2538 : 64) ที่ศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลศรีธัญญา พบว่า รายได้ของพยาบาลไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลศรีธัญญา นอกจากนี้ พรณวดี สนธิทรัพย์ (2542 : 80) พบว่า รายได้ต่อเดือนไม่สัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร

### 3.7 ภาวะความรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัว : ค่าใช้จ่ายต่างๆของสมาชิกในครอบครัว

ภาวะความรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัว : ค่าผ่อนรถ และ ภาวะความรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัว : ด้านอื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ แสดงว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการที่มีภาวะความรับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่างๆ ของสมาชิกในครอบครัว ค่าผ่อนรถ และค่าใช้จ่ายอื่นๆ มากบางคนมีทัศนคติทางบวกต่อการทำงานและบางคนมีทัศนคติทางลบต่อการทำงาน

บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการที่มีภาวะความรับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่างๆ ของสมาชิกในครอบครัว ค่าผ่อนรถ และค่าใช้จ่ายอื่นๆ มากบางคนมีทัศนคติทางบวกต่อการทำงาน ทั้งนี้เพราะ บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการบางคนซึ่งเมื่อมีครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับการดูแลบุตรและเรื่องทั่วไปภายในบ้าน ส่วนหน้าที่ความรับผิดชอบเรื่องค่าใช้จ่ายของสมาชิกในครอบครัว ค่าผ่อนรถ นั้น รายรับที่ได้จากการทำงานเพียงพอกับค่าใช้จ่ายต่างๆภายในบ้าน และอาจมีสมาชิกในครอบครัวแบ่งเบาภาระนี้ได้บ้าง บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการจึงไม่มีความเดือดร้อนในค่าใช้จ่ายต่างๆของสมาชิกในครอบครัว ค่าผ่อนรถ และสามารถทำงานได้อย่างสบายใจ

บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการที่มีภาวะความรับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่างๆ ของสมาชิกในครอบครัว ค่าผ่อนรถ และค่าใช้จ่ายอื่นๆ มากบางคนมีทัศนคติทางลบต่อการทำงาน ทั้งนี้เพราะ ภาวะความรับผิดชอบต่างๆที่เกิดขึ้น และรายได้ต่อครอบครัวที่ได้รับไม่เพียงพอกับภาระที่ต้องรับผิดชอบ หรือไม่มีสมาชิกในครอบครัวช่วยแบ่งเบาภาระนี้ จึงทำให้เกิดความวิตกกังวลในค่าใช้จ่ายต่างๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของจากรุวรรณ ศรีสว่าง (2542 : 72 ) ที่พบว่าภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว : ค่าผ่อนรถไม่มีความสัมพันธ์กับสุขภาพจิตของครู และ วชิร ดันติคชาภรณ์ (2545 : 56 - 57) พบว่า ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์กับความวิตกกังวลในการปฏิบัติงานของพยาบาล

### 3.8 ลักษณะทางกายภาพในสถานที่ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการทำงานของ

บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ แสดงว่า ลักษณะทางกายภาพในสถานที่ทำงาน ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ ได้แก่ อาคาร สถานที่ ลักษณะที่ตั้งของที่ทำงาน สภาพอาคาร การถ่ายเทอากาศในห้องทำงาน ความสะอาด ความเป็นระเบียบของห้องทำงาน ขนาดของห้องทำงานที่พอเหมาะ เครื่องใช้สำนักงาน สื่อ วัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอกับปริมาณงานและบุคลากร ภายอุปกรณ์ที่มีให้บริการแก่คนพิการที่พอเหมาะ ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการบางคนมีทัศนคติทางบวกต่อการทำงานและบางคนมีทัศนคติทางลบต่อการทำงาน

ลักษณะทางกายภาพในสถานที่ทำงานที่เหมาะสม ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการบางคนมีทัศนคติทางบวกต่อการทำงาน ทั้งนี้เพราะ ลักษณะทางกายภาพในสถานที่ทำงาน บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานหรือการใช้งาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานของตน

ลักษณะทางกายภาพในสถานที่ทำงานที่เหมาะสม ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการบางคนมีทัศนคติทางลบต่อการทำงาน ทั้งนี้เพราะ ลักษณะทางกายภาพในสถานที่ทำงานที่เหมาะสม ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ บางคนได้รับความสะดวกสบายจนเกินไป ซึ่งทำก่อให้เกิดความเฉื่อยชาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน

4. ตัวแปรส่งส่งผลต่อทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการมี 16 ตัวแปร เรียงจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับคนพิการ ( $X_{26}$ ) ภาวะความรับผิดชอบการดูแลสมาชิกในครอบครัว ( $X_{16}$ ) ความฉลาดทางอารมณ์ ( $X_{29}$ ) ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ( $X_6$ ) สถานภาพสมรส ( $X_8$ ) ภาวะความรับผิดชอบค่าใช้จ่ายภายในบ้าน ( $X_{20}$ ) บุคลิกภาพ ( $X_{27}$ ) ลักษณะทางกายภาพในสถานที่ทำงาน ( $X_{23}$ ) เพศหญิง ( $X_2$ ) ภาวะความรับผิดชอบค่าผ่อนรถ ( $X_{19}$ ) ภาวะความรับผิดชอบค่าครอบครัวด้านอื่นๆ ( $X_{21}$ ) อายุ ( $X_3$ ) ประสบการณ์ในการทำงาน ( $X_{13}$ ) เพศชาย ( $X_1$ ) สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับผู้บังคับบัญชา ( $X_{24}$ ) และผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ปกครองสถานสงเคราะห์ / ผู้อำนวยการ / ผู้จัดการ ( $X_{10}$ ) โดยตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อภิปรายได้ดังนี้

4.1 สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับคนพิการ ส่งผลต่อทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการอันดับที่ 1 ทั้งนี้เพราะ สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับคนพิการอยู่ในระดับดี ก็จะส่งผลถึงทัศนคติทางบวกต่อการทำงาน หากสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับคนพิการอยู่ในระดับที่ไม่ดี ก็จะส่งผลถึงทัศนคติทางลบต่อการทำงาน ทั้งนี้เพราะ การทำงานจำเป็นต้องทำงานกับคนพิการเป็นส่วนใหญ่ เพื่อช่วยเหลือคนพิการให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมโดยไม่เป็นภาระต่อผู้อื่นและคนในครอบครัว บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการจึงต้องมีความใกล้ชิด สนับสนุน และเข้าใจความต้องการของคนพิการ ดังนั้นการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับคนพิการจึงมีความจำเป็น การให้ความเคารพนับถือ การเชื่อฟัง และการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีป อภิสิทธิ์ (2532 : 36) พบว่า สัมพันธภาพที่ไม่ดีในการทำงาน ย่อมก่อให้เกิดความเครียด ทำให้งานขาดคุณภาพ ขาดความร่วมมือ และก่อให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงาน

4.2 ภาวะความรับผิดชอบการดูแลสมาชิกในครอบครัว ได้แก่ การดูแลบิดา มารดา บุตร ธิดา และญาติพี่น้อง ส่งผลต่อทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ เป็นอันดับ 2 ทั้งนี้เพราะ บุคลากรมีความใกล้ชิด ได้ดูแล สมาชิกในครอบครัวของตน ได้ความรักความผูกพัน อยู่ในครอบครัวที่อบอุ่น ก็จะส่งผลถึงทัศนคติทางบวกต่อการทำงานกับคนพิการ ตรงข้ามกับผู้ที่ไม่มีความรักผูกพัน ไม่ได้ใกล้ชิดกับสมาชิกในครอบครัว อาจจะส่งผลให้มีทัศนคติทางลบต่อการทำงานกับคนพิการได้

4.3 ความฉลาดทางอารมณ์ ส่งผลต่อทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ เป็นอันดับ 3 ทั้งนี้เพราะ ความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในเกณฑ์ปกติจะมีการควบคุมตนเองได้ เห็นใจผู้อื่น รับผิดชอบ มีแรงจูงใจ ตัดสินและแก้ปัญหา สัมพันธภาพ ภูมิใจในตนเอง พอใจในชีวิต สุขสงบทางใจ บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการที่มีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในเกณฑ์ปกติ ทำให้มีทัศนคติทางบวกต่อการทำงาน หากบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการมีความฉลาดทางอารมณ์น้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ย่อมทำให้มีทัศนคติทางลบต่อการทำงานกับคนพิการ ดังที่สุทธพงศ์ แสงอุไร ( 2546 : 55) ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์และความพึงพอใจในงานของพนักงานปกติ และพนักงานที่เป็นนักเรียนทวิภาคี พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานที่ระดับ .01

4.4 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่งผลต่อทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติ

งานกับคนพิการเป็นอันดับที่ 4 ทั้งนี้เพราะ บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ทำให้มีทัศนคติทางบวกต่อการทำงาน เนื่องจาก บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการส่วนใหญ่จะปฏิบัติจาก พื้นฐาน ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญจากการปฏิบัติงานเมื่อได้รับวุฒิการศึกษาเพิ่มมากขึ้น ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ซึ่งวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ทำให้มีการก้าวหน้าในการทำงานอาชีพ นอกจากนี้บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ก็อาจทำให้มีทัศนคติทางลบต่อการทำงาน เนื่องมาจากความรู้ที่ได้ศึกษาในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี ไม่สามารถนำมาปรับวุฒิ เงินเดือนเต็มที่ได้ หรือ ไม่ได้มีการเลื่อนตำแหน่งแต่อย่างใด จึงทำให้มีทัศนคติทางลบต่อการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของไพโรจน์ ส่งทอง (2535 : 77 ) พบว่า ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป

4.5 สถานภาพสมรส ส่งผลต่อทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ เป็นอันดับที่ 5 ทั้งนี้เพราะ บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการที่มีสถานภาพสมรส มีความสุขกับครอบครัว มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกในครอบครัว มีการแสวงหาความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่เสมอ ต้องการความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ทำให้มีทัศนคติทางบวกต่อการทำงาน ดังที่ สุวิทย์ แสนสุข (2544 : 100) ที่ศึกษาเรื่องขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี(ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้ว มีขวัญในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด เนื่องจากพนักงานที่สมรสแล้ว มีการตั้งจุดมุ่งหมายร่วมระหว่างคู่สมรสว่าสิ่งใดมีค่าสำหรับครอบครัว และการทำงานอย่างมานะพยายาม จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่บรรลุจุดมุ่งหมาย

4.6 ภาระความรับผิดชอบค่าใช้จ่ายภายในบ้าน ได้แก่ ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าโทรศัพท์ ค่าเล่าเรียนบุตร ส่งผลต่อทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ เป็นอันดับ 6 ทั้งนี้เพราะ บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการที่มีภาระความรับผิดชอบค่าใช้จ่ายภายในบ้านสูง และรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น จะทำให้เกิดความวิตกกังวลในเรื่องค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น ทำให้ส่งผลต่อทัศนคติต่อการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิร ดันติคชาภรณ์ (2545 : 59) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลราชวิถี เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ไม่มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว ส่งผลต่อความวิตกกังวลน้อย เพราะจะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีเวลาให้กับงานและมีความรับผิดชอบต่องานได้เต็มที่

4.7 บุคลิกภาพ ส่งผลต่อทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ เป็นอันดับ 7 ทั้งนี้เพราะ การปฏิบัติงานกับคนพิการเป็นงานที่ต้องใช้ความอดทน ส่วนใหญ่บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการมีบุคลิกภาพแบบเอ ซึ่งการทำงานกับคนพิการ ต้องมีความเข้าใจในความพิการและความต้องการของคนพิการแต่ละคน ซึ่งมีความพิการและความต้องการที่แตกต่างกัน ถ้าบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการคนใดเป็นคนที่ยึดมั่นแสดงออก เปิดเผย มีความเป็นกันเองกับผู้อื่น ก็จะทำให้คนพิการที่มาเข้ารับบริการอยากจะมาขอคำปรึกษาและพูดคุยด้วย ซึ่งจะทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการเกิดความมั่นใจในตนเองมากขึ้นและมีกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้มีทัศนคติทางบวกต่อการทำงาน ซึ่งตรงกับลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ สอดคล้องกับการศึกษาของวงเดือน จงไพบูลย์ (2543 : 89 – 90 ) พบว่า กลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ มีความเชื่อถือในความสำเร็จในการทำงานมากกว่าความล้มเหลว จึงทำให้บุคลิกภาพของข้าราชการเป็นตัวอย่างหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นอย่างมาก

4.8 ลักษณะทางกายภาพในสถานที่ทำงาน ส่งผลต่อทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ เป็นอันดับ 8 ทั้งนี้เพราะ ลักษณะทั่วไปที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ ได้แก่ อาคาร สถานที่ สภาพอาคาร ลักษณะที่ตั้งของที่ทำงานที่เหมาะสม การถ่ายเทอากาศในห้องทำงาน ความเป็นระเบียบของห้องทำงาน ขนาดของห้องทำงานที่เหมาะสม เครื่องใช้สำนักงาน สื่อ วัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอ กับปริมาณงานและบุคลากร กายอุปกรณ์ที่มีให้บริการแก่คนพิการมีเพียงพอและเหมาะสม จึงทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น สามารถอำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว ผลงานที่ออกมาจะมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ ส่งผลต่อทัศนคติต่อการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ บุระนชกรกิจ (2535 : 78 ) ได้ศึกษาการพัฒนาข้าราชการกับประสิทธิผลขององค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงาน ก.ต. พบว่าบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาข้าราชการสำนัก ก.ต. มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร และสุพัตรา สุภาพ (2536 : 138 – 140 ) กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานนั้น ปัจจัยที่สำคัญคือสถานที่ทำงานต้องเหมาะสม ถูกสุขลักษณะ มีวัสดุอุปกรณ์จำนวนเพียงพอ มีคุณภาพดี และมีเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ พร้อม อันจะก่อให้เกิดสุขทางกายในที่ทำงาน

4.9 เพศหญิง ส่งผลต่อทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ เป็นอันดับ 9 ทั้งนี้เพราะ จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการที่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 89.7 ทั้งนี้เพราะ การทำงานกับคนพิการซึ่งคนพิการบางประเภทเป็นผู้ที่ไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ จะต้องมีส่วนดูแลในการดำเนินกิจวัตรประจำวัน เช่น การป้อนอาหาร การอาบน้ำ แต่งตัว ซึ่งงานเหล่านี้เป็นงานที่ต้องมีความละเอียดอ่อนและรอบคอบ เป็นลักษณะที่มีอยู่ในเพศหญิง ทำให้การทำงานไม่ขัดต่อนิสัย และหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ เพศหญิงมีความสามารถให้ความช่วยเหลือคนพิการ และดูแลคนพิการได้ดี

4.10 ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว : ค่าผ่อนรถ ส่งผลต่อทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ เป็นอันดับ 10 ทั้งนี้เพราะ บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการที่มีภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวในการผ่อนรถ ซึ่งในครอบครัวที่มีความจำเป็นในต้องใช้รถส่วนตัวในการเดินทางมาทำงาน หรือการรับส่งสมาชิกในครอบครัว ครอบครัวที่มีภาระผ่อนรถนั้นจำต้องมีรายได้ต่อครอบครัวอยู่ในเกณฑ์ที่สูงพอสมควรที่จะจึงสามารถรับภาระในการผ่อนรถได้ การมีรายได้ต่อครอบครัวที่เพียงพอของบุคลากรที่มีภาวะความรับผิดชอบในการผ่อนรถ จึงไม่มีความวิตกกังวลในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของจรรุวรรณ ศรีสว่าง (2542 : 72 ) ที่พบว่า ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว : ค่าผ่อนรถไม่มีความสัมพันธ์กับสุขภาพจิตของครู

4.11 ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวด้านอื่นๆ ได้แก่ การเป็นหนี้ ส่งผลต่อทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ เป็นอันดับ 11 ทั้งนี้เพราะ บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการมีรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายอื่นๆ นอกเหนือจากค่าใช้จ่ายภายในบ้าน และค่าใช้จ่ายของสมาชิกในครอบครัว หมายถึงอาจจะมีรายได้พิเศษหรือไม่ก็มีรายได้พิเศษก็ได้ ซึ่งทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการไม่เดือดร้อน ไม่เครียด ไม่กังวลกับค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้สามารถทำงานได้จากเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลต่อทัศนคติต่อการทำงาน

4.12 อายุ ส่งผลต่อทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ เป็นอันดับ 12 ทั้งนี้เพราะ ผู้ที่มีอายุน้อยส่งผลต่อทัศนคติทางบวกต่อการทำงานเนื่องจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการที่มีอายุน้อย ที่เพิ่งจบการศึกษาใหม่ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง สำหรับ

บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการที่มีอายุมาก มีทัศนคติทางลบต่อการทำงาน เนื่องจาก มีการเสื่อมถอยและเหน็ดเหนื่อยต่อการทำงาน ดังนั้นอายุของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการส่งผลต่อทัศนคติต่อการทำงานกับคนพิการ

4.13 ประสพการณ์ในการทำงาน ส่งผลต่อทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ เป็นอันดับ 13 ทั้งนี้เพราะ มีประสพการณ์ที่ได้ทำงานกับคนพิการ บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ ที่มีประสพการณ์มากรู้วิธีการปฏิบัติ ให้สามารถช่วยเหลือตนเองว่าต้องทำอะไร รู้วิธีการการปฏิบัติงานการแก้ปัญหา ทำให้มีความเข้าใจในคนพิการมาก มีความรู้สึกที่ดี ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถซึ่งส่งผลต่อทัศนคติต่อการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2532 : 131 –132 ) กล่าวว่า การมีประสพการณ์ในการทำงานโดยอ้อมส่งผลให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำงานได้ดี

4.14 เพศชาย ส่งผลต่อทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ เป็นอันดับ 14 ทั้งนี้เพราะ มีบางลักษณะงานเหมาะสมกับลักษณะทางเพศของเพศชาย งานที่ต้องใช้ฝีมือ ใช้ความสามารถในงานประดิษฐ์ ใช้กำลังงานมากในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ครูอาชีวบำบัดที่จะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ทางด้านอาชีพต่างๆ ซึ่งงานที่เหมาะสมกับคนพิการส่วนมากเป็นงานด้านฝีมือโดยคนพิการสามารถประกอบอาชีพในที่พักของตนเองได้ เช่น งานซ่อมเครื่องไฟฟ้า งานศิลปหัตถกรรม นักกายภาพบำบัด นักกิจกรรมบำบัด เป็นผู้ที่มีความสามารถและต้องใช้พลังกำลัง เนื่องจากการบำบัดรักษาคนพิการจะมีตั้งแต่เด็กจนกระทั่งผู้ใหญ่ จึงมีความจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่เป็นเพศชาย บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการที่เป็นเพศชายจึงส่งผลต่อการส่งเสริมคนพิการให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

4.15 สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ เป็นอันดับ 15 ทั้งนี้เพราะ สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับผู้บังคับบัญชามีอยู่ในระดับดี ก็จะส่งผลถึงทัศนคติทางบวกต่อการทำงาน หากสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับที่ไม่ดี จะส่งผลถึงทัศนคติทางลบต่อการทำงาน ทั้งนี้เพราะ การทำงานจำเป็นต้องใช้สัมพันธภาพระหว่างกัน มีการปรึกษาหารือกัน การที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการต่อผู้บังคับบัญชา ด้วยการให้ความเคารพ นับถือ ให้ความร่วมมือในการทำงาน และการปฏิบัติตามนโยบายของผู้บังคับบัญชา ส่วนพฤติกรรมผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ ได้แก่การให้ความช่วยเหลือ แนะนำ การสนับสนุนให้ก้าวหน้าด้วยความยุติธรรม ให้ความเป็นกันเอง สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ ย่อมทำให้ไม่เกิดปัญหาในที่ทำงาน และส่งผลถึงทัศนคติต่อการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ กิตติมา ปรีดีดิลล (2529 : 331 ) พบว่า การปกครองบังคับบัญชาที่ดี ผู้บริหารต้องรู้และเข้าใจในความสามารถของบุคลากรแต่ละคน ต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน ยกย่องชมเชยแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

4.16 ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ปกครองสถานสงเคราะห์ ผู้อำนวยการ ผู้จัดการ ส่งผลต่อทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ เป็นอันดับที่ 16 ทั้งนี้เพราะ ผู้ที่ทำงานในตำแหน่งผู้ปกครองสถานสงเคราะห์ ผู้อำนวยการ หรือ ผู้จัดการ ที่มีความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความรู้สึกที่ดีต่องาน ไม่รังเกียจที่จะร่วมงานกับคนพิการ เอาใจใส่ และให้คำปรึกษากับคนพิการเป็นอย่างดี ทำให้การทำงานกับคนพิการเป็นไปอย่างมีความสุข รวมถึงส่งผลบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการคนอื่นๆ มีความสบายใจในการทำงานร่วมกับผู้ปกครองสถานสงเคราะห์ ผู้อำนวยการ ผู้จัดการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พะยอม วงศ์สารศรี (2532 : 7 ) พบว่า การ

บริหารงานของผู้บริหาร ต้องตระหนักถึงสภาพร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน คำนึงถึงความปลอดภัย ความเหนื่อยล้า และเงินทดแทนต่างๆ ซึ่งจะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารและสถานที่ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับคนพิการ เพื่อใช้ประกอบการวางนโยบายให้กับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติกับคนพิการในการป้องกันแก้ไขและส่งเสริมให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพต่อการทำงานและช่วยพัฒนาให้คนพิการอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขต่อไป

2. จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับคนพิการ สามารถพยากรณ์ทัศนคติต่อการทำงานได้ดีที่สุด จึงควรจัดสนับสนุนให้มีกิจกรรมร่วมกัน เพื่อส่งเสริมให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน เพื่อที่จะส่งผลต่อทัศนคติต่อการทำงานให้มากยิ่งขึ้น

#### 2. ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ เพื่อให้ทราบถึงปัญหาต่างที่เกิดขึ้น เพื่อจะได้นำมาแก้ไขและปรับปรุงในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้คนพิการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและสามารถช่วยเหลือคนพิการได้อย่างเต็มความสามารถ

2. ควรมีการทดลองพัฒนาสัมพันธภาพ โดยใช้เทคนิคทางจิตวิทยา เช่น กลุ่มสัมพันธ ( Interaction Group ) การวิเคราะห์สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ( Transactional Analysis )

3. ควรมีการวิจัยในเรื่องนี้ โดยเพิ่มตัวแปรอิสระ ที่มีผลต่อทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ เช่น แรงจูงใจในการทำงาน เป็นต้น

4. ควรมีการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับคนพิการ ด้วยเทคนิคจิตวิทยา เช่น กิจกรรมกลุ่ม กลุ่มสัมพันธ การระดมสมอง เป็นต้น

บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กชกร ศรีสัมพันธ์ .(2538) . *บทบาทของสมาชิกที่มีต่อพฤติกรรมในการเผชิญปัญหาของคนพิการ*. วิทยานิพนธ์ สด.ม. กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ . ถ่ายเอกสาร.
- กนิษฐา ดาวเรือง .(2528) . *การศึกษา ความรู้ ทัศนคติและการปฏิบัติด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยชุมชน ศึกษาเฉพาะกรณี เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านคนพิการ ในที่ทำการประชาสงเคราะห์*. วิทยานิพนธ์ สด.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ . ถ่ายเอกสาร .
- กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ . (2527) . *จิตวิทยาสังคม* . กรุงเทพฯ : ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .
- กรมสุขภาพจิต . (2543) . *คู่มือความฉลาดทางอารมณ์* . กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย .
- \_\_\_\_\_ . (2528) . *จิตวิทยาการศึกษา* . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ศรีเดชากระทรวง,สาธารณสุข.
- \_\_\_\_\_ . (2543) . *คู่มือความฉลาดทางอารมณ์* . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย .
- กรมการแพทย์. (2533) . *คู่มือคนพิการ* . กรุงเทพฯ: การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ.
- กันยา สุวรรณแสง . (2533) . *การพัฒนาบุคลิกภาพและการปรับตัว* . กรุงเทพฯ : สำนักสัมพันธบำรุงสาสน์ .
- กุลนรี หาญพัฒนชัยกุล . (2538) . *การปรับตัวของครอบครัวในการดูแลคนพิการ : ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา* . วิทยานิพนธ์ ศศ.บ. (สังคมวิทยาการพัฒนา).ขอนแก่น : บัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น . ถ่ายสำเนา .
- กิติมา ปรีดีดิลก . (2539) . *ทฤษฎีบริหารองค์การ* . กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .
- กวี แสงพิฑูร . (2543) . *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพิการทางสมองและปัญญา จังหวัดนนทบุรี* . วิทยานิพนธ์ ศศ.บ. (สังคมวิทยาประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิต มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ . ถ่ายเอกสาร .
- เกษสุดา สองห้องนอก .(2543) . *การศึกษาปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน . ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการแนะแนว).*กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.
- โกมินทร์ ชวานาใต้ . (2532) . *การศึกษาการปรับตัวด้านเศรษฐกิจ สังคม และจิตใจ ของลูกจ้างพิการที่ได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีลูกจ้างพิการที่ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพจากศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ กรมแรงงาน.วิทยานิพนธ์ สด.บ. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ . ถ่ายเอกสาร .*
- ชนิษฐา เทวินทรภักดี . (2539) . *การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ : ทางสู่ สุขภาพ สุขความสำเร็จของคนพิการ*  
\_\_\_\_\_ . (2541) . *สถานภาพปัจจุบันและอนาคตของคนพิการในประเทศไทย . ฉบับที่ 3 . การประชาสงเคราะห์ .*  
คณิงนิจ . (2541) . *พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ .ฉบับที่ 3 . การประชาสงเคราะห์ .*
- จรรยา เกษศรีสังข์ .(2537) . *วิธีการเผชิญปัญหาของนักเรียนนายร้อยตำรวจ* . ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาแนะแนว) . กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร .
- จรรยา สุวรรณทัต .(2530) . *การสื่อสารในครอบครัว* . กรุงเทพฯ : การวิจัยและแนวทางการปฏิบัติ .

- จรรววรรณ ศรีสว่าง . (2542) . *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตของครูระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด กรมสามัญศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร* . ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร .
- จุกา บุรีภักดี (2532). *การพัฒนาบุคลิกภาพ* . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สมเจตน์
- จุฑามาศ คุประตกุล .(2544). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการให้บริการจากเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลของผู้รับบริการโรงพยาบาลสมิติเวช* . ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) . กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร .
- จัญลีณี หาญกิตติชัย . (2541) . *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ สังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดนราธิวาส* . ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร .
- ชมพูนุท พงษ์ศิริ .(2535) *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลในหอผู้ป่วยการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยของนักศึกษาสหภาพอากาศไทย* . ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาแนะแนว) . กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . อัดสำเนา .
- ชลิต พูลศิลป์ .(2526). *ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร* . ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร .
- / ชะลอ ธรรมศิริ.( 2516). *การพัฒนาตนเอง .พระนคร : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น* .
- ชิดหทัย ผลานันท์ .(2541). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร* . ปรินญาณินพนธ์ กศ. ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) . กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร .
- ชุลีกร โชติดี .(2541). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อวิชาชีพครูของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาลัยเขตสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม* . ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) . กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร .
- ชูชีพ อ่อนโคกสูง .(2522). *จิตวิทยาการศึกษา* .พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- เชิดศักดิ์ ไชวะสินธุ์.(2520). *การวัดทัศนคติและบุคลิกภาพ* .กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .
- \_\_\_\_\_ .(2522) . *การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* .กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์ .
- จรูญจิต อุดรมาตย์ .(2532). *การศึกษามุขภาพของนายอำเภอโดยใช้แบบทดสอบ 16 PF* . ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. . กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร .
- ดวงเดือน พันธุ์มนาวิน. (2519) . *อิทธิพลของสังคมต่อทัศนคติวัยรุ่น* . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ครุสภา .
- ดวงฤดี ช่วยขำ .(2540) . *ทัศนคติต่อการจัดการศึกษาของนักศึกษามหาวิทยาลัยสุรนารีจังหวัดนครราชสีมา* . ปรินญาณินพนธ์ กศ. ม. (จิตวิทยาการศึกษา) . กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร .
- เดโช สวานานนท์. (2519). *จิตวิทยาทั่วไป* . กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์ .
- ทศพร ประเสริฐสุข .(2542,สิงหาคม ) . "ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับการศึกษา" . *วารสารพฤติกรรมศาสตร์* .5 (1): 19 – 35.
- ทรงเดช โคตรสิน .(2532). *การศึกษานิสัยและความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียน จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ* . ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่) .กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร .

- ทวี เชื้อสุวรรณทวี และ แจ่ม แยมเอี่ยม . ( 2542 ,กรกฎาคม – ธันวาคม และ 2543, มกราคม – มิถุนายน) .  
งานวิจัยอิทธิพลของการแข่งขันกีฬาเฟสปิกเกมส์ครั้งที่ 7 ที่มีผลต่อเจตคติของผู้ชมการแข่งขันต่อคนพิการ  
: การแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา ปีที่ 2 ฉบับที่ 3-4 .
- ทวีป อภิลักษณ์ . (2532) . การศึกษาลักษณะและปริมาณการนำผลการวิจัยไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัย  
ครูที่เปิดสอนถึงระดับปริญญาตรี 17 แห่ง .ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม.. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร .
- ทิพย์สุดา ลีลาศิริคุณ .(2546). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่  
สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์* .สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยา  
การศึกษา) . กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร .
- เทอดศักดิ์ เดชคง .(2542). *ความฉลาดทางอารมณ์* .พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์เนตปรินติ้ง .
- ธัญญา สนิทวงศ์ ณ อยุธยา .(2540). *การศึกษาความมั่นคงทางครอบครัวของกลุ่มแรงงานในภาคอุตสาหกรรม  
พาณิชย์กรรมและบริการในจังหวัดสมุทรปราการ* .วิทยานิพนธ์ .กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัว  
เฉียวเฉลิมพระเกียรติ . ถ่ายเอกสาร .
- /นรัชย์ ณ วิเชียร . (2541) . *ทัศนคติต่องานกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช .  
วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)* . กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ .ถ่าย  
เอกสาร.
- นวลละอ อสุภาผล . (2527). *ทฤษฎีบุคลิกภาพ* . กรุงเทพฯ : ภาคจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรี  
นครินทรวิโรฒ
- นิตยา แก้วเล็ก .(2538). *การศึกษามุคลิกภาพของนิสิตพลศึกษา คณะพลศึกษา* .ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม.  
(จิตวิทยาการศึกษา) . กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร .
- นินา นิธยานน . (2530) . *การปรับตัวบุคลิกภาพจิตวิทยาเพื่อการศึกษาและชีวิต* . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์โอ เอสปริ  
นติ้งเฮ้าส์ .
- นิยม พรพรรณนท์ . (2522) . *ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจที่มีผลกระทบต่อความพิการของทหารตำรวจและ  
ประชาชนอาสาสมัครผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ปราบปรามการกระทำอันเป็นภัยต่อความมั่นคงของชาติ* . วิทยานิพนธ์  
วท.บ. . กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ . ถ่ายเอกสาร .
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธ์ . (2527) . *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์* . พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : การพิมพ์พระ  
นคร.
- บุตรี ประดิษฐวนิช . (2533) . *ชุมชนในบุคลิกภาพ* . กรุงเทพฯ ; ม.ป.พ.
- บุณผา ประทีปทอง . (2542). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการเรียนวิชาดนตรี – นาฏศิลป์ของนักเรียนชั้น  
ประถมศึกษาตอนปลายโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร .  
ปริญญาานิพนธ์ กศ. ม. (จิตวิทยาการศึกษา)* . กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .  
ถ่ายเอกสาร .
- บุษราคัม ธุรพันธ์ . (2534) . *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติต่อการพนันของนักเรียนมัธยมต้นในโรงเรียนสังกัดกรม  
สามัญบัณฑิตศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด* .ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) . กรุงเทพฯ : บัณฑิต  
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร .
- เบญจจา ชลธารันนท์ . (2532) . “ *ประกาศของสหประชาชาติเกี่ยวกับสิทธิของคนพิการ* ” . *รายงานการสัมมนา  
เรื่อง แนวทางการจัดทำแผนการสงเคราะห์และฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการแห่งชาติ* .ฉบับที่ 2 . กรุงเทพฯ  
: กรมประชาสงเคราะห์.

- ปกรณ์ วชิรกุล .(2541). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้พิการในจังหวัดพิษณุโลก* . วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. .  
 ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น . ถ่ายเอกสาร .
- ประกายทิพย์ พิชัย .(2539) . *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมัธยม  
 ดอนตันโรงเรียนดอนเมืองทหารอากาศบำรุง กรุงเทพฯ*. ปริญญาานิพนธ์ กศ. ม. (จิตวิทยาการศึกษา) .  
 กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายสำเนา.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. ( 2526 ) *ทัศนคติ:การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย* . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พีระ  
 พันธุ์.
- \_\_\_\_\_ . (2527) . *ทัศนคติ : การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรม* . กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ประสาร มาลากุล และคนอื่นๆ . (2527) . *รูปแบบการพัฒนาทัศนคติต่อการประหยัดพลังงาน* . กรุงเทพฯ :  
 มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.
- ประสิทธิ์ ดิสุวรรณ . (2526) . *การสังเคราะห์และฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการแห่งประเทศไทย* . เอกสาร  
 วิชาการ . ลำดับที่ 152. เล่มที่ 22 .
- ปรียกา ทวารกิจ . (2535) . *ความต้องการการบริการแนะแนวของเด็กพิการเรียนร่วมกับเด็กปกติใน  
 โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานประถมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก* .วิทยานิพนธ์ กศ.ม.  
 (จิตวิทยาแนะแนว) . บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร . ถ่ายเอกสาร .
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535) . *จิตวิทยาอุตสาหกรรม* . กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพฯ .ถ่ายเอกสาร.
- ปลายมาศ ขุนภักดี .(2533) . *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคม โรงพยาบาล  
 ศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป* . วิทยานิพนธ์ ส.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล .  
 ถ่ายเอกสาร .
- ปาริชาติ แสงพานิช . (2545). *การศึกษาเปรียบเทียบความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงาน  
 ของกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก* .ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. จิตวิทยา  
 พัฒนาการ) . กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร .
- ผจงลักษณ์ โสคติรี . (2542) . *ทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานต่อผู้ร่วมงานที่พิการ* . วิทยานิพนธ์ .  
 กศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) . กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ . ถ่ายเอกสาร.
- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ . (2530) . *สุขภาพจิตเบื้องต้น* . จิตวิทยาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ . กรุงเทพฯ:  
 ภาควิชาการแนะแนว. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .
- พรพิไล ดันดีสิปกร .(2546). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  
 ของพยาบาล โรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร* .ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยา  
 การแนะแนว) . กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร .
- พรรณวดี สนธิทรัพย์ .(2542). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล  
 กรุงเทพ กรุงเทพมหานคร* .ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) . กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย  
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร
- พระราชวรมุณี (ประยูร ธรรมจิตโต). ( 2542,สิงหาคม) . " อีคิวในพระพุทธศาสนา " ,วารสารพฤติกรรมศาสตร์.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์ . (2530) .*การสร้างและพัฒนาแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน* . กรุงเทพฯ : สำนัก  
 ทดสอบกระทรวงศึกษาและจิตวิทยา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- พัชนี กรกวิน . ( 2522 ) . *จิตวิทยาสังคม* . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สถานสงเคราะห์ปากเกร็ด.
- พัชรี ศรีสังข์ . ( 2535 ) . *สุขภาพจิตของบุคลากรทางการพยาบาลในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์* . ปริญญา  
 นิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร .

- พัสดิ สุขสาโรจน์.(2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) . กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร .
- พะยอม วงศ์สารศรี .(2532) . *การบริหารงานบุคคล* . พิมพ์ครั้งที่ 3 . กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการวิทยาลัยครูสวนดุสิต
- พิมพ์วัลย์ ปรีดาสวัสดิ์ และ นภาพร ทะวานนท์ . (2524, มกราคม – มีนาคม ) . *ความพิการเบี่ยงเบนหรือไม่ขึ้นอยู่กับบรรทัดฐานของสังคม* . สังคมศาสตร์ทางการแพทย์ . ฉบับ 3 . (มกราคม – มีนาคม ) .
- ✓ มาลินี แซ่เตี๋ง .(2534) . *ทัศนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อวิชาชีพและสภาพแวดล้อมในการทำงาน* . ปรินญาณิพนธ์ กศ. ม. (การบริหารการศึกษา) . กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร .
- เยาวดี วิบูลย์ศรี . (2531) . *การวัดพฤติกรรมศาสตร์ด้านจิตพิสัย:มาตรวัดแบบลิเคอร์ท์* . กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ . มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ .
- ระจิตรแก้ว เล็กอุทัย (2542). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ* . ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) . กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.
- รายงานการสัมมนา . (2532) *แนวทางการจัดทำแผนการสงเคราะห์และฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการแห่งชาติ* .ฉบับที่ 2 .
- วรภรณ์ แดงเจริญ . (2544) . *ตัวแปรที่ส่งผลต่อการเลือกแหล่งอาหารเรื้อรังของนักเรียนเตรียมทหาร โรงเรียนเตรียมทหารในสังกัดกรมยุทธศึกษากองบังคับบัญชาการทหารสูงสุดกระทรวงกลาโหม* . ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) . กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร .
- ✓ วิจิตร บุญยะโหด . (2530) . *วิทยาการระบาดและควบคุมอุบัติภัย* . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ครุสภา .
- ✓ วินัย วีระวัฒน์นนท์ .(2530). *สิ่งแวดล้อมศึกษา* . กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์ .
- วิระวัฒน์ ปันติตามย์. (2542) . *เชาวน์อารมณ์ (EQ) ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต* . กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ทจำกัด.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล . (2539) . *ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ* . พิมพ์ครั้งที่ 4 . กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน.
- สมคิด พรหมจ้อย .(2526). *ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของบุคลิกภาพการอ่อนไหวไปตามอารมณ์ สำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3* . ปรินญาณิพนธ์ กศ. ม.. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร .
- สัมพันธ์ ชงพล . (2535) . *การศึกษาบุคลิกภาพของครูผู้สอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินโดยใช้แบบทดสอบ 16 PF* . ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) .กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ กรมประชาสงเคราะห์ . (2534) . *พระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534* , สวัสดิการสังคม . พิมพ์ครั้งที่ 1 .กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์ .
- สินีนาง พันธ์ดี .(2534). *การศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของครูแนะแนวและครูที่ประสบความสำเร็จตามบทบาทหน้าที่การทำงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา7* . ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร .
- สิริอร วิชาวุธ . (2544). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น* .ภาควิชาจิตวิทยา. ศิลปศาสตร์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- สุริดา จุฬามาศ . (2545) . *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเชิงรุกของเจ้าหน้าที่ให้บริการจัดหางานแก่คนพิการ* . วิทยานิพนธ์ สด.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุพรรณรัตน์ นันทไพโรจน์ . (2544) . *ทัศนะของคนพิการต่อการสนับสนุนให้เกิดความมั่นคงในชีวิตภายหลังการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพ : ศึกษาเฉพาะกรณีศูนย์ฟื้นฟูอาชีพและศูนย์พัฒนาอาชีพคนพิการ ในสังกัดกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม* . วิทยานิพนธ์ สด.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ . ถ่ายเอกสาร .
- สุพรรณา หนูรักษ์ . (2542) . *พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ* . วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา ) . กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.
- สุภาพร เลาสถิตย์ . (2525) . *การวิเคราะห์องค์ประกอบเกี่ยวกับทัศนคติต่อโรงเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์* . วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) . กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.
- สุมาลี สุขพัฒน์ . (2544) . *ทัศนคติของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถทางอารมณ์ของเด็กในสถานสงเคราะห์ สังกัดกองสงเคราะห์เด็กและบุคคลวัยรุ่น กรมประชาสงเคราะห์* . วิทยานิพนธ์ สด.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ . ถ่ายเอกสาร.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล . ( 2533) . *จิตวิทยาการศึกษา* . ครั้งที่ 2 . กรุงเทพฯ.
- เสถียร เหลืองอร่าม . (2527) . *หลักมนุษย์สัมพันธ์ต่อการบริหารงานในองค์การ* . กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แพร่พิทยา.
- เสาวภา วิชิตวาทी . (2534) . *ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกที่มีคุณค่าในตัวเองการสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมการแสดงตนเองของผู้ป่วยที่สูญเสียแขนขา* . วิทยานิพนธ์ วท.ม. (พยาบาลศาสตร์) . บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล . ถ่ายเอกสาร .
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ . (2522) . *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา* . กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช
- อัจฉรา วงศ์วัฒนมงคล. (2533) . *ตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์เกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา* . วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยศาสตร์ประยุกต์) . กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.
- เอกสารการสอน . (2531) . *ชุดวิชาการดูแลบุคคลพิการ* . นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมธิราช.
- Allport . (1967 ) . *Pattern and Growth in Personality* . New York : Holt , Rineheart .
- Anastasi , Ann . (1968) . *Psychological Testing* . New York : The Momilan Company.
- Cox ,F.M. and Patricia , M. (1961) . *Some Aspects of the Parent Child Relationship* . Child development .
- Cruze,Wendel W. (1974). *Essential psychology* . New York : The Ronel Press Company.
- Friedman ,M and. Roseman, R.H.(1974). *Behavior Pattern and Comary Angigraphic pinddings* . Journal of the American Medical Association .
- Goleman, Daniel . (1995) . *Emotional Intelligence : Why it can Matter More Than I.Q.* New York : Bantan Books
- Good , Carter V. (1973). *Dictionary of Education* ,New York : McGraw – Hill Badcod.

- /Hart ,F.,Watson ,(1976) . *Positive Teacher Morale* : The Principle's Responsibility NASSP Bullentin ,  
60 : 4-7 .
- I.L.O , Glosory . (1975) . *Vocational Rehabilitation and Improvement of Disabled*
- Kendler,Howard . (1963). *Basic Psychology* .New York : Appleton Centary .Crafts Company.
- North ,Sartain and Chapman ,Strange .(1973). *Psychology Understanding Human Behavior* .New  
York.McGraw – Hill Book Company.
- Pfiffner,John M. and Marshall Fel .(1964). *The Superior of person Human Relations in the  
Management of New York* : Prentice Hal Inc.
- Rockeach,Thomas .(1970). *Beliefs ,Attitudes and Values* . Sanfrancisco,Jossey Bass . Inc.
- Strube and other. (1987). *Type A Behavior Pattern and Self Evaluation of Abilities : Empirical  
Tests of the Self Apprasal Modern* , Journal of Personality and Social Psychology .52 (22)
- Triandis,Harry C.(1971). *Attitude and Attitude change* ,NewYork .John Wiley and Sons .Inc
- Weisinger H . (1998).*Emotion Intelligence at Work* :The untrapped Edge for Success,San Francisco  
:Issaey -Based

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ   บัณฑิตวิทยาลัย มศว   โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/ 6353

วันที่ 28 สิงหาคม 2546

เรื่อง   ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน   คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวพรพรรณ จีระวงศ์ศิริ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรพรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์เวรณี กริทอง อาจารย์พาสนา จุฬรัตน์ และ อาจารย์วีไลลักษณ์ พงษ์โสภา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามให้ นางสาวพรพรรณ จีระวงศ์ศิริ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ 0519.12/ 6389



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

28 สิงหาคม 2546

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนการศึกษาพิเศษนครราชสีมา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวพรพรรณ จีระวงศ์ศิริ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรพรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ เป็นกลุ่มตัวอย่าง แบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ในระหว่างเดือนกันยายน 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวพรพรรณ จีระวงศ์ศิริ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หนะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9625664 มือถือ 01-4564038



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุโขมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

ที่ ศธ 0519.12/8777

1) ธันวาคม 2546

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวพรพรรณ จีระวงศ์ศิริ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรรณรัตน์ พลอยล้อมแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ ในสถานสงเคราะห์เด็กพิการทางสมองและปัญญาชาย สถานสงเคราะห์เด็กพิการทางสมองและปัญญาหญิง สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนและพิการทางสมอง และ สถานสงเคราะห์เด็กพิการและทุพพลภาพปากเกร็ด สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ตอบแบบสอบถาม ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ในระหว่างเดือนธันวาคม 2546 - มกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวพรพรรณ จีระวงศ์ศิริ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และจะกรุณามีหนังสือแจ้งไปยังสถานสงเคราะห์จะเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นายแพทย์ พะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9625664 มือถือ 01-6661852

ที่ ศธ 0519.12/6306



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๘ สิงหาคม 2546

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาสมรรถภาพคนตาบอด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวพรพรรณ จีระวงศ์ศิริ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมรัตน์ พลอยเลื่อมแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ ตอบแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ในระหว่างเดือนกันยายน 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวพรพรรณ จีระวงศ์ศิริ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภกรรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9625664 มือถือ 01-4564038

ที่ ศธ 0519.12/ 6306



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

28 สิงหาคม 2546

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้ปกครองสถานสงเคราะห์เด็กพิการทางสมองและปัญญาชาย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวพรพรรณ จีระวงศ์ศิริ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรพรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณี นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ ตอบแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ในระหว่างเดือนกันยายน 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวพรพรรณ จีระวงศ์ศิริ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9625664 มือถือ 01-4564038

ที่ ศธ 0519.12/6306



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๘ สิงหาคม 2546

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้ปกครองสถานสงเคราะห์เด็กพิการทางสมองและปัญญาหญิง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวพรพรรณ จีระวงศ์ศิริ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรพรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ ตอบแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ในระหว่างเดือนกันยายน 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวพรพรรณ จีระวงศ์ศิริ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9625664 มือถือ 01-4564038

ที่ ศธ 0519.12/6306



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๘ สิงหาคม 2546

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้ปกครองสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนและพิการทางสมอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวพรพรรณ จิระวงศ์ศิริ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรธรรมรัตน์ พลอยล้อมแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ คอบแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ในระหว่างเดือนกันยายน 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวพรพรรณ จิระวงศ์ศิริ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9625664 มือถือ 01-4564038



ที่ ศธ 0519.12 6306

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๘ สิงหาคม 2546

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้ปกครองสถานสงเคราะห์เด็กพิการและทุพพลภาพปากเกร็ด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวพรพรรณ จีระวงศ์ศิริ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรพรรณรัตน์ พลอยล้อมแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ ตอบแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ในระหว่างเดือนกันยายน 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวพรพรรณ จีระวงศ์ศิริ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9625664 มือถือ 01-4564038



ที่ ศธ 0519.12/6306

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

28 สิงหาคม 2546

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ประธานกรรมการมูลนิธิอนุเคราะห์คนพิการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวพรพรรณ จิระวงศ์ศิริ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรพรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ ตอบแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ในระหว่างเดือนกันยายน 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวพรพรรณ จิระวงศ์ศิริ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9625664 มือถือ 01-4564038

ภาคผนวก ข  
แบบสอบถาม

แบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ ในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 10 ตอน

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับสมาชิกในครอบครัว
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในสถานที่ทำงาน
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับผู้บังคับบัญชา
- ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับเพื่อนร่วมงาน
- ตอนที่ 6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับคนพิการ
- ตอนที่ 7 แบบสอบถามทัศนคติต่อการทำงาน
- ตอนที่ 8 แบบทดสอบบุคลิกภาพ
- ตอนที่ 9 แบบคัดกรองสุขภาพจิต ไทย จี เอส คิว 60
- ตอนที่ 10 แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ ในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ท่านสามารถแสดงความรู้สึกหรือความคิดเห็นได้อย่างอิสระ คำตอบของท่านไม่มีผิดหรือถูกและไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด ในการตอบแบบสอบถามท่านไม่ต้องลงชื่อ คำตอบทั้งหมดจะเก็บเป็นความลับไม่มีการเปิดเผยให้ผู้อื่นทราบ

จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบให้ตรงกับความรู้สึก และความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และโปรดตอบให้ครบทุกข้อ

ขอขอบคุณในความร่วมมือนในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้  
นางสาวพรพรรณ จีระวงศ์ศิริ  
นิสิตปริญญาโท วิชาเอก จิตวิทยาการศึกษา  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ตอนที่ 2 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับสมาชิกในครอบครัว

คำชี้แจง : โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาว่า

จริงที่สุด	หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1.	<u>พฤติกรรมที่สมาชิกในครอบครัวปฏิบัติต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ</u> สมาชิกในครอบครัวมักไม่ให้คำปรึกษาแนะนำในเรื่องต่างๆเท่าที่ควร					
2.	สมาชิกในครอบครัวมีความรักใคร่ ความผูกพันซึ่งกันและกัน					
3.	สมาชิกในครอบครัวไม่ยอมรับความคิดเห็นของท่าน					
4.	สมาชิกในครอบครัวเอาใจใส่ท่านเมื่อท่านมีอาการเจ็บป่วย					
5.	สมาชิกในครอบครัวแสดงความชื่นชมเมื่อท่านประสบความสำเร็จ					
6.	สมาชิกในครอบครัวให้กำลังใจท่านเมื่อท่านประสบปัญหา					
7.	สมาชิกในครอบครัวไม่ซักถามท่านเมื่อเห็นว่าท่านมีปัญหา					
8.	สมาชิกในครอบครัวให้เกียรติและยอมรับในสิทธิส่วนบุคคลของท่าน					
9.	สมาชิกในครอบครัวให้ความช่วยเหลือท่านเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น					
10.	สมาชิกในครอบครัวห่วงใยสุขภาพของท่าน					
11.	<u>พฤติกรรมที่บุคลากรปฏิบัติงานกับคนพิการต่อสมาชิกในครอบครัว</u> ท่านให้ความสนใจกับความเป็นอยู่ของสมาชิกในครอบครัวทุกคน					
12.	ท่านยอมรับความคิดเห็นของสมาชิกในครอบครัว					

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
13.	ท่านสนับสนุนการทำงานของสมาชิกในครอบครัว					
14.	ท่านมีส่วนร่วมรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นของสมาชิกในครอบครัว					
15.	ท่านมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาต่างๆของสมาชิกในครอบครัว					
16.	ท่านไม่เคยปรึกษาหารือกับสมาชิกในครอบครัวไม่ว่าเรื่องใดๆ					
17.	ท่านรู้สึกว่าคุณไม่มีความสำคัญในครอบครัว					

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในสถานที่ทำงาน

คำชี้แจง : โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาว่า

จริงที่สุด	หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่ สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่ สุด
1	อาคารสถานที่ทำงานแออัด ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ					
2.	เครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ อยู่ในสภาพชำรุด					
3.	ท่านเดินทางไปสถานที่ทำงานได้อย่างสะดวก					
4.	ห้องทำงานแบ่งเป็นสัดส่วน					
5.	หน่วยงานของท่านมีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
6.	เครื่องใช้สำนักงาน วัสดุอุปกรณ์มีเพียงพอกับปริมาณบุคลากร					
7.	มีการจัดบริการเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องถ่ายเอกสาร คอมพิวเตอร์					
8.	อุปกรณ์สำนักงานทันสมัยเหมาะสมกับเทคโนโลยีในปัจจุบัน					
9.	สภาพอาคารอยู่ในสภาพทรุดโทรม					
10.	ห้องทำงานของท่านได้รับการทำความสะอาดอย่างสม่ำเสมอ					
11.	อุปกรณ์เครื่องใช้ในห้องทำงานของท่านจัดวางอย่างเป็นระเบียบ					
12.	อุปกรณ์สำหรับคนพิการในหน่วยงานของท่านมีไม่เพียงพอกับคนพิการที่ใช้บริการ					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับผู้บังคับบัญชา  
คำชี้แจง : โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาว่า

จริงที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	<u>พฤติกรรมที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา</u>					
	ท่านให้ความร่วมมือในนโยบายของผู้บังคับบัญชา					
2.	ท่านกล้าเสนอความคิดใหม่ๆในการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชา					
3.	ท่านรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาไม่เป็นกันเองกับท่าน					
4.	ท่านไม่สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชาได้					
5.	ท่านยอมรับคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา					
6.	ท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย					
7.	ท่านให้ความเคารพนับถือผู้บังคับบัญชา					
8.	<u>พฤติกรรมที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ</u>					
	ท่านได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชา					
9.	ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับท่าน					
10.	ผู้บังคับบัญชาเป็นคนยุติธรรมกับทุกคน					
11.	ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นใหม่ๆของท่าน					
12.	ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าของท่าน					
13.	ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานแก่ท่าน					
14.	ผู้บังคับบัญชาสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ท่านและพนักงานคนอื่นๆ					
15.	ผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยให้ท่านปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับเพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจง : โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาว่า

- จริงที่สุด หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด  
 จริง หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก  
 จริงบ้าง หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง  
 จริงน้อย หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย  
 จริงน้อยที่สุด หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่ สุด	จริง	จริงบ้าง	จริง น้อย	จริงน้อยที่ สุด
1	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานด้วยความ เต็มใจ					
2.	ท่านมีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานในการทำงาน บ่อย					
3.	เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังคำติชมของท่านด้วยความ เต็มใจ					
4.	เพื่อนร่วมงานสนับสนุนให้ท่านได้รับความก้าวหน้า อย่างจริงจัง					
5.	ท่านมีอุปสรรคในการประสานงานภายในหน่วยงาน					
6.	เมื่อเพื่อนร่วมงานคนใดมีปัญหาท่านจะให้ความ ช่วยเหลืออย่างเต็มใจ					
7.	เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยเหลือท่านในการปฏิบัติ งาน					
8.	ท่านรู้สึกอึดอัดใจ เมื่อต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น					
9.	ท่านขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้เมื่อมี ปัญหาส่วนตัว					

ตอนที่ 6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับคนพิการ

คำชี้แจง : โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาว่า

จริงที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
	<u>พฤติกรรมที่บุคลากรปฏิบัติต่อคนพิการ</u>					
1.	ท่านช่วยเหลือคนพิการที่ประสบปัญหาได้ไม่เต็มที่					
2.	ท่านถามทุกข์ สุข และแสดงความเอื้ออาทรเมื่อคนพิการเจ็บป่วย					
3.	ท่านให้ความเอาใจใส่ดูแลคนพิการทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน					
4.	ท่านให้คำปรึกษาแนะนำคนพิการในเรื่องส่วนตัว					
5.	ท่านตักเตือนคนพิการด้วยวาจาก่อนทุกครั้ง เมื่อคนพิการปฏิบัติตัวไม่เหมาะสม					
6.	ท่านยินดีรับฟังความคิดเห็นของคนพิการ					
7.	ท่านมีความรักและเอ็นดูกับคนพิการ					
8.	ท่านไม่มีโอกาสเพียงพอที่จะพูดคุยกับคนพิการ					
	<u>พฤติกรรมที่คนพิการปฏิบัติต่อบุคลากร</u>					
9.	คนพิการไม่ให้ความร่วมมือเวลาทำงานกับท่าน					
10.	คนพิการยินดีที่ได้พบและสนทนากับท่านเป็นประจำ					
11.	คนพิการไม่มาปรึกษาท่านในเรื่องส่วนตัว					
12.	คนพิการ รักและเคารพนับถือท่านเมื่ออยู่ในหน่วยงาน					
13.	คนพิการมาซักถามกับท่านทุกครั้งที่มีปัญหา					
14.	คนพิการ ไม่เข้ามาพบท่านในเวลาทำงาน					
15.	คนพิการ ไม่เชื่อฟังในคำตักเตือนของท่าน					
16.	คนพิการปฏิบัติตามคำแนะนำของท่าน					

## ตอนที่ 7 แบบสอบถามทัศนคติต่อการทำงาน

## ด้านความคิด

คำชี้แจง : โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดของท่านโดยพิจารณาว่า

- เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นของท่านในลักษณะเห็นด้วยมากที่สุด  
 เห็นด้วย หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นของท่านในลักษณะเห็นด้วยมาก  
 ไม่แน่ใจ หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นของท่านในลักษณะเห็นด้วยบ้างพอสมควร  
 ไม่เห็นด้วย หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นของท่านในลักษณะไม่เห็นด้วยมาก  
 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นของท่านในลักษณะไม่เห็นด้วยมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1.	ท่านมีส่วนช่วยเหลือให้คนพิการมีสุขภาพกายดีขึ้น					
2.	การทำงานกับคนพิการเป็นเรื่องสิ่งที่ควรกระทำ					
3.	บุคลากรที่ทำงานกับคนพิการทำให้มีสุขภาพจิตไม่ดี					
4.	คนพิการเป็นภาระแก่ครอบครัวและสังคม					
5.	คนพิการเป็นคนที่ไม่สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลทั่วไปในสังคม					
6.	คนพิการสามารถช่วยงานท่านได้เป็นอย่างดี					
7.	ท่านคิดว่าคนพิการมีความสามารถที่จะอยู่ในสังคมได้					

## ข. ด้านความรู้สึก

คำชี้แจง : โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่านโดยพิจารณาว่า

- มากที่สุด หมายถึง ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด  
 มาก หมายถึง ตรงกับความรู้สึกของท่านมาก  
 ปานกลาง หมายถึง ตรงกับความรู้สึกของท่านบ้างพอสมควร  
 น้อย หมายถึง ตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย  
 น้อยที่สุด หมายถึง ตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานกับคนพิการ					
2.	ท่านรู้สึกรักใคร่ผูกพันใกล้ชิดกับคนพิการ					
3.	เมื่อนึกถึงความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับคนพิการทำให้ท่านรู้สึกสบายใจ					
4.	ท่านรู้สึกอยากช่วยเหลือเมื่อพบเห็นผู้พิการ					
5.	ท่านรู้สึกสงสารและหดหู่เมื่อพบเห็นคนพิการ					
6.	ท่านคิดว่าการทำงานกับคนพิการเป็นงานที่เสียสละ					

ข้อ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7.	ท่านให้ความสนใจ หรือมีส่วนกระตุ้นให้คนพิการได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่ในด้านการทำงานให้เป็นประโยชน์แก่คนพิการเอง					
8.	ท่านไม่รังเกียจที่จะร่วมงานกับคนพิการ					
9.	ท่านเห็นใจผู้ที่มีความพิการ					
10.	ท่านมีความเมตตาต่อคนพิการที่ท่านทำงานด้วย					

### ค. ด้านแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม

คำชี้แจง : โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับกรกระทำของท่านโดยพิจารณาว่า

เป็นประจำ	หมายถึง	ตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ท่านเป็นประจำ
บ่อยครั้ง	หมายถึง	ตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ท่านเกือบเป็นประจำ
บางครั้ง	หมายถึง	ตรงกับพฤติกรรมของท่านบ้างไม่บ่อยนัก
นานๆครั้ง	หมายถึง	ตรงกับพฤติกรรมของท่านน้อยครั้ง
น้อยครั้งที่สุด	หมายถึง	ตรงกับพฤติกรรมของท่านน้อยครั้งมากจนเกือบไม่ตรงเลย

ข้อ	ข้อความ	เป็นประจำ	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	นานๆครั้ง	น้อยครั้งที่สุด
1	ท่านสนับสนุนให้คนพิการเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้น					
2.	เมื่อคนพิการประสบปัญหาวิตกกังวล กับข้อใจ คนพิการมักจะปรึกษาหรือขอความช่วยเหลือจากท่าน					
3.	ในแต่ละวันท่านแทบไม่ได้พูดจากับคนพิการ					
4.	ท่านมักพูดถึงความพิการซึ่งคนพิการรู้สึกว่าเป็นปมด้อยของเขา					
5.	ท่านช่วยเหลือคนพิการทุกครั้งที่มาขอความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ					
6.	ท่านไม่มีโอกาสได้ร่วมกิจกรรมกับคนพิการ					
7.	ท่านเปิดโอกาสให้คนพิการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
8.	การทำงานในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับความถนัดของท่าน					
9.	ท่านไม่สามารถทำงานร่วมกับคนพิการได้อย่างเต็มที่					
10.	ท่านแสดงความชมเชยหรือทำในสิ่งที่จะช่วยสร้างความภาคภูมิใจในตนเองให้เกิดขึ้นแก่คนพิการ					
11.	ท่านเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของคนพิการ					

### ตอนที่ 8 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

**คำชี้แจง** แบบสอบถามบุคลิกภาพ ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับกิจกรรมในชีวิตประจำวัน ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าสอดคล้องและตรงกับความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละหนึ่งเครื่องหมาย ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริงน้อย	จริงน้อย ที่สุด
1.	เมื่อท่านมีนัด ท่านชอบไปถึงที่นัดหมายก่อนเวลา					
2.	ท่านรู้สึกโมโห ถ้ามีคนมาขัดจังหวะในขณะที่ท่านไม่สามารถทำสิ่งที่ท่านตั้งใจไว้ได้					
3.	ท่านคิดว่าเวลาช่างผ่านไปรวดเร็วจนไม่สามารถทำสิ่งที่ท่านตั้งใจไว้ได้					
4.	ท่านรู้สึกว่าเป็นการเสียเวลา ถ้าต้องไปรอซื้อของในร้านค้าที่มีลูกค้าแน่น					
5.	ท่านจะรู้สึกไม่สบายใจ ถ้างานของท่านดำเนินไปอย่างล่าช้า					
6.	ท่านเป็นคนที่เริ่มต้นทำสิ่งใดแล้วต้องทำให้สำเร็จ					
7.	ท่านรู้สึกว่าท่านต้องทำสิ่งต่าง ๆ อย่างรวดเร็วเพื่อแข่งกับเวลา					
8.	ท่านคิดว่าคนรอบข้างทำงานไม่ถูกใจท่าน					
9.	ท่านรู้สึกว่าท่านอยากทำกิจกรรมให้เสร็จโดยเร็วเท่าที่จะทำได้					
10.	ท่านรู้สึกหงุดหงิดที่ต้องเข้าคิวเพื่อรอรับบริการ เช่น ที่ธนาคาร ที่ทำการไปรษณีย์ เป็นต้น					
11.	ท่านไม่ชอบให้มีใครหรืออะไรมาขัดจังหวะการทำงานของ ท่าน					
12.	ท่านรู้สึกทนไม่ได้ ถ้าต้องทำงานร่วมกับคนที่ทำงานอย่างขอไปที					
13.	เพื่อนๆ ส่วนใหญ่เห็นว่าท่านเป็นคนจริงจังกับการทำงาน					
14.	ท่านเป็นคนที่ไม่ยอมเสียเวลาเพื่อฟังคนอื่นพูดเพื่อเจ้อ					

ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริงน้อย	จริงน้อย ที่สุด
15.	ถ้าท่านต้องฟังคนที่พูดไม่รู้จักรอบ ท่านจะรู้สึกทน ไม่ได้					
16.	ท่านชอบทำงานที่ท่านรับผิดชอบให้เสร็จก่อนกำหนด					
17.	เมื่อท่านกำลังฟังคนพูดไร้สาระ ท่านรู้สึกเบื่อและ หาทางเลี่ยงออกมา					
18.	ท่านเป็นคนที่ทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยความรวดเร็ว ว่องไว					
19.	เมื่อท่านต้องทำสิ่งต่างๆ ซ้ำซาก ท่านรู้สึกหงุดหงิด					
20.	ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					

ตอนที่ 9 แบบคัดกรองสุขภาพจิต ไทย จี เอช คิว 60 (Thai GHQ 60)

คำชี้แจง สุขภาพโดยทั่วไปของท่านในระยะ 2-3 สัปดาห์ที่ผ่านมาเป็นอย่างไรบ้าง กรุณาตอบคำถามต่อไปนี้ โดยใช้เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง  ที่ใกล้เคียงกับสภาพของท่านในปัจจุบัน หรือในช่วง 2 – 3 สัปดาห์ที่ผ่านมา โดยไม่รวมถึงปัญหาที่ท่านเคยมีในอดีต และกรุณาตอบคำถามทุกข้อ ในระยะที่ผ่านมาที่ท่าน

1. รู้สึกสบายและมีสุขภาพดี

ดีกว่าปกติ  เหมือนปกติ  แย่กว่าปกติ  แย่กว่าปกติมาก

2. รู้สึกต้องการยาบำรุงให้มีกำลังวังชา

ไม่เลย  ไม่มากกว่าปกติ  ก่อนข้างมากกว่าปกติ  มากกว่าปกติมาก

3. รู้สึกทรุดโทรมและสุขภาพไม่ดี

ไม่เลย  ไม่มากกว่าปกติ  ก่อนข้างมากกว่าปกติ  มากกว่าปกติมาก

4. รู้สึกไม่สบาย

ไม่เลย  ไม่มากกว่าปกติ  ก่อนข้างมากกว่าปกติ  มากกว่าปกติมาก

5. เจ็บหรือปวดบริเวณศีรษะ

ไม่เลย  ไม่มากกว่าปกติ  ก่อนข้างมากกว่าปกติ  มากกว่าปกติมาก

6. รู้สึกตึงหรือคล้ายมีแรงกดที่ศีรษะ

ไม่เลย  ไม่มากกว่าปกติ  ก่อนข้างมากกว่าปกติ  มากกว่าปกติมาก

7. สามารถมีสมาธิจดจ่อกับสิ่งที่กำลังทำอยู่ได้

ดีกว่าปกติ  เหมือนปกติ  น้อยกว่าปกติ  น้อยกว่าปกติมาก

8. รู้สึกกลัวว่าตนเองจะเป็นลมหมดสติไปในที่สาธารณะ

ไม่เลย  ไม่มากกว่าปกติ  ก่อนข้างมากกว่าปกติ  มากกว่าปกติมาก

9. มีอาการวูบร้อนหรือหนาว

ไม่เลย  ไม่มากกว่าปกติ  ก่อนข้างมากกว่าปกติ  มากกว่าปกติมาก

10. มีเหงื่อออกมาก

ไม่เลย  ไม่มากกว่าปกติ  ก่อนข้างมากกว่าปกติ  มากกว่าปกติมาก

11. ตื่นเช้ากว่าปกติและหลับต่อไม่ได้

ไม่เลย  ไม่มากกว่าปกติ  ก่อนข้างมากกว่าปกติ  มากกว่าปกติมาก

12. หลังจากตื่นนอนแล้ว รู้สึกนอนไม่เต็มอิ่ม

ไม่เลย  ไม่มากกว่าปกติ  ก่อนข้างมากกว่าปกติ  มากกว่าปกติมาก

13. รู้สึกเพลียมาก และไม่มีแรงแม้แต่จะกินอาหาร

ไม่เลย  ไม่มากกว่าปกติ  ก่อนข้างมากกว่าปกติ  มากกว่าปกติมาก

14. นอนไม่หลับเพราะกังวลใจ

ไม่เลย  ไม่มากกว่าปกติ  ก่อนข้างมากกว่าปกติ  มากกว่าปกติมาก

15. รู้สึกตื่นตัว และความคิดว่องไว

ดีกว่าปกติ  เหมือนปกติ  น้อยกว่าปกติ  น้อยกว่าปกติมาก

16. รู้สึกมีกำลังวังชา

ดีกว่าปกติ  เหมือนปกติ  น้อยกว่าปกติ  น้อยกว่าปกติมาก

17. เมื่อเข้านอนใช้เวลา นานกว่าจะหลับได้

- ไม่เลย                       ไม่มากกว่าปกติ                       ก่อนข้างมากกว่าปกติ                       มากกว่าปกติมาก
18. ไม่สามารถหลับได้สนิทหลังจากหลับแล้ว
- ไม่เลย                       ไม่มากกว่าปกติ                       ก่อนข้างมากกว่าปกติ                       มากกว่าปกติมาก
19. ผันไม่ดีหรือนากลัว
- ไม่เลย                       ไม่มากกว่าปกติ                       ก่อนข้างมากกว่าปกติ                       มากกว่าปกติมาก
20. มีอาการกระสับกระส่าย หลับไม่สนิท
- ไม่เลย                       ไม่มากกว่าปกติ                       ก่อนข้างมากกว่าปกติ                       มากกว่าปกติมาก
21. หออะไรทำและทำให้ตัวเองไม่มีเวลาว่างได้
- มากกว่าปกติ                       เหมือนปกติ                       ก่อนข้างน้อยกว่าปกติ                       น้อยกว่าปกติมาก
22. ทำอะไรช้ากว่าปกติ
- เร็วกว่าปกติ                       เหมือนปกติ                       ช้ากว่าปกติ                       ช้ากว่าปกติมาก
23. รู้สึกขาดความสนใจในกิจกรรมที่เคยทำตามปกติ
- ไม่เลย                       ไม่มากกว่าปกติ                       ก่อนข้างมากกว่าปกติ                       มากกว่าปกติมาก
24. ปล่อยปละละเลย ไม่สนใจรูปร่างหน้าตาของตัวเอง
- ไม่เลย                       ไม่มากกว่าปกติ                       ก่อนข้างมากกว่าปกติ                       มากกว่าปกติมาก
25. พิถีพิถันกับการแต่งเนื้อแต่งตัวน้อยลง
- พิถีพิถันมากกว่าปกติ                       เท่าๆปกติ                       น้อยกว่าปกติ                       น้อยกว่าปกติมาก
26. ออกไปนอกบ้านบ่อยเท่าที่เคย
- มากกว่าปกติ                       เท่าปกติ                       น้อยกว่าปกติ                       น้อยกว่าปกติมาก
27. จัดการกับสิ่งต่างๆได้ดีพอๆกับคนส่วนใหญ่ ที่อยู่ในสภาพเดียวกับท่าน
- ดีกว่ามาก                       ดีพอๆกัน                       ก่อนข้างน้อยกว่า                       น้อยกว่ามาก
28. รู้สึกว่าโดยทั่วไปแล้วทำอะไรๆได้ดี
- ดีกว่าปกติ                       เหมือนปกติ                       ดีน้อยกว่า                       ดีน้อยกว่าปกติมาก
29. ไปทำงานหรือทำงานบ้านสาย
- ไม่สายเลย                       ไม่สายกว่าปกติ                       ก่อนข้างสายกว่าปกติ                       สายกว่าปกติมาก
30. พอใจกับการที่ทำงานลุล่วงไป
- มากกว่าปกติ                       พอๆกับตามปกติ                       น้อยกว่าปกติ                       น้อยกว่าปกติมาก
31. สามารถมีความรู้สึกรักและอบอุ่นต่อคนใกล้ชิดได้
- ดีกว่าปกติ                       เท่าปกติ                       น้อยกว่าปกติ                       น้อยกว่าปกติมาก
32. รู้สึกว่าสามารถเข้ากับคนอื่นได้ง่าย
- ดีกว่าปกติ                       เท่าปกติ                       น้อยกว่าปกติ                       น้อยกว่ามาก
33. ใช้เวลาคุยเล่นกับคนอื่นมาก
- ใช้เวลามากกว่าปกติ                       เท่าปกติ                       น้อยกว่าปกติ                       น้อยกว่ามาก
34. รู้สึกกลัวที่จะพูดอะไรออกไปต่อหน้าคนอื่น เพราะเกรงจะทำให้ตัวเองดูโง่
- ไม่เลย                       ไม่มากกว่าปกติ                       ก่อนข้างมากกว่าปกติ                       มากกว่าปกติมาก
35. รู้สึกว่าได้ทำตัวให้เป็นประโยชน์ในเรื่องต่างๆ
- มากกว่าปกติ                       เหมือนปกติ                       น้อยกว่าปกติ                       น้อยกว่าปกติมาก
36. รู้สึกว่าสามารถตัดสินใจในเรื่องต่างๆได้
- มากกว่าปกติ                       เหมือนปกติ                       น้อยกว่าปกติ                       น้อยกว่าปกติมาก

37. รู้สึกว่าตัวเองไม่สามารถที่จะเริ่มทำอะไรได้เลย  
 ไม่เลย       ไม่มากกว่าปกติ       ค่อนข้างมากกว่าปกติ       มากกว่าปกติมาก
38. จะทำอะไรก็รู้สึกหวาดกลัวไปหมด  
 ไม่เลย       ไม่มากกว่าปกติ       ค่อนข้างมากกว่าปกติ       มากกว่าปกติมาก
39. รู้สึกต้องเครียดอยู่ตลอดเวลา  
 ไม่เลย       ไม่มากกว่าปกติ       ค่อนข้างมากกว่าปกติ       มากกว่าปกติมาก
40. รู้สึกว่าไม่สามารถที่จะเอาชนะความลำบากต่างๆได้  
 ไม่เลย       ไม่มากกว่าปกติ       ค่อนข้างมากกว่าปกติ       มากกว่าปกติมาก
41. รู้สึกว่าชีวิตต้องดีนรณอยู่ตลอดเวลา  
 ไม่เลย       ไม่มากกว่าปกติ       ค่อนข้างมากกว่าปกติ       มากกว่าปกติมาก
42. สามารถมีความสุขกับกิจกรรมในชีวิตประจำวันตามปกติได้  
 มากกว่าปกติ     เหมือนปกติ     น้อยกว่าปกติ       น้อยกว่าปกติมาก
43. มองอะไรเครื่องเครียดไปหมด  
 มากกว่าปกติ     เหมือนปกติ       น้อยกว่าปกติ       น้อยกว่าปกติมาก
44. รู้สึกหงุดหงิด อารมณ์ไม่ดี  
 ไม่เลย       ไม่มากกว่าปกติ       ค่อนข้างมากกว่าปกติ       มากกว่าปกติมาก
45. รู้สึกกลัวหรือตกใจโดยไม่มีเหตุผลสมควร  
 ไม่เลย       ไม่มากกว่าปกติ       ค่อนข้างมากกว่าปกติ       มากกว่าปกติมาก
46. สามารถที่จะเผชิญหน้ากับปัญหาต่างๆของตัวเองได้  
 ดีกว่าปกติ       เหมือนปกติ       น้อยกว่าปกติ       น้อยกว่าปกติมาก
47. รู้สึกเรื่องต่างๆที่บงกจนรับไม่ไหว  
 ไม่เลย       ไม่มากกว่าปกติ       ค่อนข้างมากกว่าปกติ       มากกว่าปกติมาก
48. มีความรู้สึกว่าคุณรอบข้างจับตามองคุณอยู่  
 ไม่เลย       ไม่มากกว่าปกติ       ค่อนข้างมากกว่าปกติ       มากกว่าปกติมาก
49. รู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมอง  
 ไม่เลย       ไม่มากกว่าปกติ       ค่อนข้างมากกว่าปกติ       มากกว่าปกติมาก
50. รู้สึกเสียความมั่นใจในตัวเองไป  
 ไม่เลย       ไม่มากกว่าปกติ       ค่อนข้างมากกว่าปกติ       มากกว่าปกติมาก
51. คิดว่าตัวเองเป็นคนไร้ค่า  
 ไม่เลย       ไม่มากกว่าปกติ       ค่อนข้างมากกว่าปกติ       มากกว่าปกติมาก
52. รู้สึกว่าชีวิตนี้หมดหวังโดยสิ้นเชิง  
 ไม่เลย       ไม่มากกว่าปกติ       ค่อนข้างมากกว่าปกติ       มากกว่าปกติมาก
53. รู้สึกมีความหวังในอนาคตของตัวเอง  
 มากกว่าปกติ     เท่าปกติ       น้อยกว่าปกติ       มีความหวังน้อยมาก
54. รู้สึกมีความสุขดี ตามสมควร เมื่อดูโดยรวมๆ  
 มากกว่าปกติ     เท่าๆปกติ       น้อยกว่าปกติ       น้อยกว่าปกติมาก
55. รู้สึกกังวล กระวนกระวาย และเครียดอยู่ตลอดเวลา  
 ไม่เลย       ไม่มากกว่าปกติ       ค่อนข้างมากกว่าปกติ       มากกว่าปกติมาก

56. รู้สึกไม่คุ้มค่าที่จะมีชีวิตอยู่ต่อไป

ไม่เลย       ไม่มากกว่าปกติ       ค่อนข้างมากกว่าปกติ       มากกว่าปกติมาก

57. คิดว่ามีความเป็นไปได้ที่จะอยากจบชีวิตตัวเอง

ไม่อย่างแน่นอน       ไม่คิดว่าเป็นอย่างนั้น       มีอยู่บ้างเหมือนกัน       มีแน่ๆ

58. รู้สึกว่าบางครั้งทำอะไรไม่ได้เลยเพราะประสาทตึงเครียดมาก

ไม่เลย       ไม่มากกว่าปกติ       ค่อนข้างมากกว่าปกติ       มากกว่าปกติมาก

59. พบว่าตนเองรู้สึกอยากตายไปให้พ้นๆ

ไม่เลย       ไม่มากกว่าปกติ       ค่อนข้างมากกว่าปกติ       มากกว่าปกติมาก

60. พบว่ามีความรู้สึกที่อยากจะทำลายชีวิตตัวเองเข้ามาอยู่ในความคิดเสมอๆ

ไม่อย่างแน่นอน       ไม่คิดว่าเป็นอย่างนั้น       มีอยู่บ้างเหมือนกัน       มีแน่ๆ

### ตอนที่ 10 แบบ ประเมินความฉลาดทางอารมณ์

คำชี้แจง แบบประเมินนี้เป็นประโยคที่มีข้อความเกี่ยวข้องกับอารมณ์และความรู้สึกที่แสดงออกในลักษณะต่าง ๆ แม้ว่าบางประโยคอาจไม่ตรงกับที่ท่านเป็นอยู่ก็ตาม ขอให้ท่านเลือกคำตอบที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิดดีหรือไม่ดี มีคำตอบ 4 คำตอบ สำหรับข้อความแต่ละประโยค คือ ไม่จริง จริงบางครั้ง ก่อนข้างจริง จริงมาก โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ท่านคิดว่าตรงกับตัวท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ไม่จริง	จริง บางครั้ง	ก่อนข้าง จริง	จริงมาก
1.	เวลาโกรธหรือไม่สบายใจ ฉันรับรู้ได้ว่าเกิดอะไรขึ้นกับฉัน				
2.	ฉันบอกไม่ได้ว่าอะไรทำให้ฉันรู้สึกโกรธ				
3.	เมื่อถูกขัดใจ ฉันมักรู้สึกหงุดหงิดจนควบคุมอารมณ์ไม่ได้				
4.	ฉันสามารถคอยเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พอใจ				
5.	ฉันมักมีปฏิกิริยาโต้ตอบรุนแรงต่อปัญหาเพียงเล็กน้อย				
6.	เมื่อถูกบังคับให้ทำในสิ่งที่ไม่ชอบ ฉันจะอธิบายเหตุผลจนผู้อื่นยอมรับได้				
7.	ฉันสังเกตได้ เมื่อคนใกล้ชิดมีอาการเปลี่ยนแปลง				
8.	ฉันไม่สนใจกับความทุกข์ของผู้อื่นที่ฉันไม่รู้จัก				
9.	ฉันไม่ยอมรับในสิ่งที่ผู้อื่นทำต่างจากที่ฉันคิด				
10.	ฉันยอมรับได้ว่าผู้อื่นก็อาจมีเหตุผลที่จะไม่พอใจการกระทำของฉัน				
11.	ฉันรู้สึกว่าผู้อื่นชอบเรียกร้องความสนใจมากเกินไป				
12.	แม้จะมีภาระที่ต้องทำ ฉันก็ยังยินดีรับฟังความทุกข์ของผู้อื่นที่ต้องการความช่วยเหลือ				
13.	เป็นเรื่องธรรมดาที่จะเอาเปรียบผู้อื่นเมื่อมีโอกาส				
14.	ฉันเห็นคุณค่าในน้ำใจที่ผู้อื่นมีต่อฉัน				
15.	เมื่อทำผิดฉันสามารถกล่าวคำ "ขอโทษ" ผู้อื่นได้				
16.	ฉันยอมรับข้อผิดพลาดของผู้อื่นได้ยาก				
17.	ถึงแม้จะต้องเสียประโยชน์ส่วนตัวไปบ้าง ฉันก็ยังยินดีที่จะทำเพื่อส่วนรวม				
18.	ฉันรู้สึกลำบากใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อผู้อื่น				
19.	ฉันไม่รู้ว่าฉันเก่งเรื่องอะไร				
20.	แม้จะเป็นงานยาก ฉันก็มั่นใจว่าสามารถทำได้				
21.	เมื่อทำสิ่งใดไม่สำเร็จ ฉันรู้สึกหมดกำลังใจ				
22.	ฉันรู้สึกมีคุณค่าเมื่อได้ทำสิ่งต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ				
23.	เมื่อต้องเผชิญกับอุปสรรคและความผิดหวัง ฉันก็จะไม่ยอมแพ้				
24.	เมื่อเริ่มทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ฉันมักทำต่อไปไม่สำเร็จ				
25.	ฉันพยายามหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาโดยไม่คิดเอาเองตามใจชอบ				

ข้อ	ข้อความ	ไม่จริง	จริง บางครั้ง	ค่อนข้าง จริง	จริงมาก
26.	บ่อยครั้งที่ฉันไม่รู้ว่าจะอะไรทำให้ฉันไม่มีความสุข				
27.	ฉันรู้สึกว่าการตัดสินใจแก้ปัญหาเป็นเรื่องยากสำหรับฉัน				
28.	เมื่อต้องทำอะไรหลายอย่างในเวลาเดียวกัน ฉันตัดสินใจได้ว่า จะทำอะไรก่อนหลัง				
29.	ฉันลำบากใจเมื่อต้องอยู่กับคนแปลกหน้าหรือคนที่ไม่ คุ้นเคย				
30.	ฉันทนไม่ได้เมื่อต้องอยู่ในสังคมที่มีกฎระเบียบขัดกับความเคย ชินของฉัน				
31.	ฉันทำความรู้จักผู้อื่นได้ง่าย				
32.	ฉันมีเพื่อนสนิทหลายคนที่คบกันมานาน				
33.	ฉันไม่กล้าบอกความต้องการของฉันให้ผู้อื่นรู้				
34.	ฉันทำในสิ่งที่ต้องการโดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน				
35.	เป็นการยากสำหรับฉันที่จะโต้แย้งกับผู้อื่น แม้จะมีเหตุผล เพียงพอ				
36.	เมื่อไม่เห็นด้วยกับผู้อื่น ฉันสามารถอธิบายเหตุผลที่เขายอมรับ ได้				
37.	ฉันรู้สึกด้อยกว่าผู้อื่น				
38.	ฉันทำหน้าที่ได้ดี ไม่ว่าจะอยู่ในบทบาทใด				
39.	ฉันสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ดีที่สุด				
40.	ฉันไม่มั่นใจในการทำงานที่ยากลำบาก				
41.	แม้สถานการณ์จะเลวร้าย ฉันก็มีความหวังว่าจะดีขึ้น				
42.	ทุกปัญหามักมีทางออกเสมอ				
43.	เมื่อมีเรื่องที่ทำให้เครียด ฉันมักปรับเปลี่ยนให้เป็นเรื่องผ่อ นคลายหรือสนุกสนานได้				
44.	ฉันสนุกสนานทุกครั้งกับกิจกรรมในวันสุดสัปดาห์และวันหยุด พักผ่อน				
45.	ฉันรู้สึกไม่พอใจที่ผู้อื่นได้รับสิ่งดี ๆ มากกว่าฉัน				
46.	ฉันพอใจกับสิ่งที่ฉันเป็นอยู่				
47.	ฉันไม่รู้ว่าจะหาอะไรทำ เมื่อรู้สึกเบื่อหน่าย				
48.	เมื่อว่างเว้นจากภาระหน้าที่ ฉันจะทำในสิ่งที่ฉันชอบ				
49.	เมื่อรู้สึกไม่สบายใจ ฉันมีวิธีผ่อนคลายอารมณ์ได้				
50.	ฉันสามารถผ่อนคลายตนเองได้ แม้จะเหน็ดเหนื่อยจาก ภาระหน้าที่				
51.	ฉันไม่สามารถทำให้เป็นสุขได้จนกว่าจะได้ทุกสิ่งที่ต้องการ				
52.	ฉันมักทุกข์ร้อนกับเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่เกิดขึ้นเสมอ				

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 7 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับสมาชิกในครอบครัว

ข้อ	อำนาจจำแนก ( t )
1	2.970
2	9.165
3	8.911
4	5.503
5	8.911
6	8.157
7	5.503
8	10.649
9	7.987
10	2.244
11	4.571
12	3.267
13	2.854
14	6.256
15	5.503
16	3.537
17	8.101

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .9163

ตาราง 8 แสดงค่าอำนาจจำแนกของลักษณะทางกายภาพในสถานที่ทำงาน

ข้อ	อำนาจจำแนก ( t )
1	2.223
2	13.436
3	6.256
4	3.612
5	2.642
6	6.000
7	3.795
8	2.521
9	3.807
10	4.438
11	3.834
12	2.967
13	3.269

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .7683

ตาราง 9 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับผู้บังคับบัญชา

ข้อ	อำนาจจำแนก ( t )
1	3.059
2	2.459
3	3.449
4	3.578
5	2.532
6	2.463
7	2.339
8	4.031
9	5.104
10	4.966
11	3.873
12	4.266
13	4.655
14	3.713
15	3.459

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .8621

ตาราง 10 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการกับเพื่อนร่วมงาน

ข้อ	อำนาจจำแนก ( t )
1	2.732
2	3.612
3	2.435
4	5.166
5	2.563
6	3.266
7	4.178
8	4.422
9	3.177

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .7831

ตาราง 11 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ  
กับคนพิการ

ข้อ	อำนาจจำแนก ( t )
1	3.015
2	3.480
3	5.133
4	5.593
5	5.593
6	8.379
7	7.110
8	2.998
9	5.557
10	5.133
11	5.557
12	4.569
13	3.596
14	2.220
15	3.842
16	3.427

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .8704

ตาราง 12 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามทัศนคติต่อการทำงาน

ข้อ	อำนาจจำแนก ( t )
1	2.485
2	3.786
3	4.727
4	6.530
5	5.250
6	3.448
7	2.883
8	6.517
9	9.954
10	4.399
11	2.552
12	2.755
13	4.866
14	7.110
15	8.379
16	7.110
17	2.970
18	2.378
19	4.215
20	2.496
21	3.363
22	5.050
23	5.196
24	9.500
25	3.603
26	3.873
27	2.683
28	2.852

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .8060

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

## ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ	นางสาวพรพรรณ จีระวงศ์ศิริ
วัน เดือน ปีเกิด	26 กันยายน 2521
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	400 ซอย ส.ธรณินทร์ 4 ถนนประชาอุทิศ เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร 10320 โทร.0-2274-4461 , 0-1666-1852
สถานที่ทำงานในปัจจุบัน	มูลนิธิธิดานุเคราะห์คนพิการ ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120 โทร.0-2962-5664
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2539	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเซนต์โยเซฟ บางนา
พ.ศ.2543	สังคมสงเคราะห์ศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
พ.ศ.2546	การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ