

บทที่ 4

ผลการศึกษา และการอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 41 ชุด เพื่อศึกษาการติดตามผลการปฏิบัติงานของคณพิการในสถานประกอบการ ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการปฏิบัติงานของคณพิการในสถานประกอบการ จำแนกตามรายด้าน

ส่วนที่ 3 ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของคณพิการในสถานประกอบการ

ส่วนที่ 4 แนวทางการแก้ไขปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานของคณพิการ

ส่วนที่ 5 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

4.1 ผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ประเภทสถานประกอบการที่รับคณพิการเข้าทำงาน

ตารางที่ 4.1

ประเภทสถานประกอบการ

ประเภทสถานประกอบการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สิ่งทอ เสื้อผ้า	6	12.5
โรงแรม	6	12.5
คมนาคมขนส่ง	3	6.3
สิ่งพิมพ์	2	4.2
โรงพยาบาล	2	4.2
รปภ.	2	4.2
ทำความสะอาด	2	4.2
ขายอาหารและเครื่องดื่ม	1	2.1
สถาบันการเงิน	1	2.1

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ประเภทสถานประกอบการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
บันเทิง	1	2.1
ผลิตภัณฑ์จากไม้	1	2.1
ชิ้นส่วนประกอบเครื่องยนต์	1	2.1
เครื่องประดับ	1	2.1
ค้าปลีก	1	2.1
อื่น ๆ	18	37.5
รวม	48	100.0

หมายเหตุ: สถานประกอบการบางแห่งประกอบกิจการมากกว่า 1 ประเภท

จากตารางที่ 4.1 ผู้ตอบแบบสอบถาม 41 คน ระบุประเภทสถานประกอบการบางแห่งมากกว่า 1 ประเภท เฉพาะที่ระบุได้ชัดเจนคือ สิ่งทอ เสื้อผ้า และโรงแรม ร้อยละ 12.5 รองลงมา คมนาคมขนส่ง ร้อยละ 6.3 น้อยที่สุด ขายอาหารและเครื่องดื่ม สถาบันการเงิน บันเทิง ผลิตภัณฑ์จากไม้ ชิ้นส่วนประกอบเครื่องยนต์ เครื่องประดับ และค้าปลีก ร้อยละเท่ากัน คือ 2.1

2. ขนาดของสถานประกอบการ

ตารางที่ 4.2

จำนวนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการ

จำนวนลูกจ้างทั้งหมด ในสถานประกอบการ	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
น้อยกว่า 200 คน	3	7.3
200-500 คน	28	68.3
500 คนขึ้นไป	10	24.4
รวม	41	100.0

จากตารางที่ 4.2 สถานประกอบการมีลูกจ้าง 200-500 คน มากที่สุด ร้อยละ 68.3 รองลงมา จำนวนลูกจ้าง 500 คนขึ้นไป ร้อยละ 24.4 และจำนวนลูกจ้างน้อยกว่า 200 คน น้อยที่สุด ร้อยละ 7.3

3. จำนวนคนพิการที่รับเข้าทำงาน

ตารางที่ 4.3
จำนวนคนพิการที่รับเข้าทำงาน

จำนวนคนพิการที่รับเข้าทำงาน (คน)	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
1	13	31.7
2	15	36.6
3	5	12.2
4	2	4.9
5	1	2.4
6	3	7.4
10	1	2.4
20	1	2.4
รวม	41	100.0

จากตารางที่ 4.3 สถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงาน 2 คนมากที่สุด ร้อยละ 36.6 รองลงมา จำนวนคนพิการที่รับเข้าทำงาน 1 คน ร้อยละ 31.7 จำนวนคนพิการที่รับเข้าทำงาน 5 คน 10 คน และ 20 คน น้อยที่สุด ร้อยละ 2.4

4. ประเภทของคนพิการที่รับเข้าทำงาน

ตารางที่ 4.4
ประเภทของคนพิการที่รับเข้าทำงาน

ประเภทของคนพิการที่รับเข้าทำงาน	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
พิการทางกาย/การเคลื่อนไหว	25	60.9
พิการทางการได้ยิน/สื่อความหมาย	12	29.3
พิการทางการมองเห็น	2	4.9
พิการทางสติปัญญา/การเรียนรู้	2	4.9
รวม	41	100.0

จากตารางที่ 4.4 สถานประกอบการรับคนพิการทางกาย/การเคลื่อนไหวเข้าทำงานมากที่สุด ร้อยละ 75.6 รองลงมา พิการทางการได้ยิน/สื่อความหมาย ร้อยละ 41.4 และประเภทของคนพิการที่รับเข้าทำงานน้อยที่สุดคือ พิการทางสติปัญญา/การเรียนรู้ ร้อยละ 2.4

5. ตำแหน่งหน้าที่ของคณพิการ

ตารางที่ 4.5
ตำแหน่งหน้าที่ของคณพิการ

ตำแหน่งหน้าที่ของคณพิการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงานทั่วไป	12	21.8
พนักงานธุรการ	4	7.3
พนักงานเย็บ	4	7.3
พนักงานทำความสะอาด	4	7.3
พนักงานสตรี	3	5.5
พนักงานฝ่ายผลิต	3	5.5
พนักงานรับโทรศัพท์	3	5.5
พนักงานซักกรีด	3	5.5
พนักงานทำยเร็ว	3	5.5
พนักงานส่งเอกสาร	2	3.6
พนักงานคีย์ข้อมูล	2	3.6
พนักงานการเงิน/บัญชี	2	3.6
พนักงานโรงพิมพ์	1	1.8
พนักงานรักษาความปลอดภัย	1	1.8
พนักงานซ่อมบำรุง	1	1.8
พ่อครัว/แม่ครัว	1.	1.8
พนักงานรับส่งเอกสาร	1	1.8
พนักงานช่างเทคนิค	1	1.8
พนักงานตรวจงาน QC	1	1.8
แม่บ้าน	1	1.8
พนักงานทำอากาศยาน	1	1.8
พนักงานโฆษณา	1	1.8
รวม	55	100.0

หมายเหตุ: คณพิการบางคนปฏิบัติหน้าที่มากกว่า 1 ตำแหน่ง

จากตารางที่ 4.5 ตำแหน่งหน้าที่ของคณพิการ คือ พนักงานทั่วไป มากที่สุด ร้อยละ 21.8 รองลงมาคือ ตำแหน่งพนักงานธุรการ พนักงานเย็บ พนักงานทำความสะอาด มีจำนวนเท่ากัน ร้อยละ 7.3 และตำแหน่งพนักงานโรงพิมพ์ พนักงานรักษาความปลอดภัย พนักงานซ่อมบำรุง พ่อครัว/แม่ครัว พนักงานรับส่งเอกสาร พนักงานช่างเทคนิค พนักงานตรวจสอบ QC แม่บ้าน พนักงานท่าอากาศยาน และพนักงานโฆษณา น้อยที่สุด จำนวนเท่ากัน ร้อยละ 1.8

6. เหตุผลในการรับคนพิการเข้าทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามระบุเหตุผลที่รับคนพิการเข้าทำงาน ดังนี้

1. คนพิการมีความรู้ความสามารถ จำนวน 19 คน
2. ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 จำนวน 15 คน
3. ไม่ต้องการส่งเงินกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ จำนวน 1 คน
4. อื่น ๆ (ระบุ) จำนวน 4 คน
 - ให้โอกาสพนักงานทุกคนเท่าเทียมกันและช่วยให้มีรายได้
 - เนื่องจากคนพิการปฏิบัติหน้าที่ได้ตามตำแหน่งงานและไม่ขัดต่อการทำงาน
 - มีคนพิการสามารถปฏิบัติงานของบริษัทได้โดยไม่แตกต่างจากคนปกติ

ส่วนที่ 2 ผลการปฏิบัติงานของคนพิการในสถานประกอบการจำแนกตามรายด้าน

ผลการปฏิบัติงานของคนพิการซึ่งประเมินจากระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏดังนี้

1. ผลการปฏิบัติงานรายด้านและภาพรวม

ตารางที่ 4.6

ผลการปฏิบัติงานของคนพิการในสถานประกอบการ จำแนกเป็นรายด้าน

ผลการปฏิบัติงานของคนพิการ	ระดับความพึงพอใจ			\bar{X}	S.D.
	มาก	ปานกลาง	น้อย		
ด้านคุณลักษณะในการทำงาน	32 (78.0)	9 (22.0)	0 (0.0)	2.74 (มาก)	0.350
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่	29 (70.7)	12 (29.3)	0 (0.0)	2.60 (มาก)	0.421
ด้านมนุษยสัมพันธ์	24 (58.6)	16 (39.0)	1 (2.4)	2.48 (มาก)	0.456
ด้านความรู้ความสามารถ	18 (43.9)	20 (48.8)	3 (7.3)	2.35 (มาก)	0.477
ด้านการพัฒนาตนเอง	3 (7.3)	24 (58.5)	14 (34.2)	1.75 (ปานกลาง)	0.487
รวม	ค่าเฉลี่ย 2.38			ระดับมาก	

จากตารางที่ 4.6 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจผลปฏิบัติงานของคนพิการในระดับมาก ด้านคุณลักษณะในการทำงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่ มนุษยสัมพันธ์ และความรู้ความสามารถ (\bar{X} = 2.74, 2.60, 2.48 และ 2.35 ตามลำดับ) และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ด้านการพัฒนาตนเองของคนพิการ (\bar{X} = 1.75) อย่างไรก็ตามผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจผลการปฏิบัติงานของคนพิการโดยภาพรวมในระดับมาก (\bar{X} = 2.38)

2. ความพึงพอใจต่อคุณลักษณะในการทำงานของคนพิการ

ตารางที่ 4.7

ด้านคุณลักษณะในการทำงานของคนพิการ

คุณลักษณะในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ			\bar{X}	S.D.
	มาก	ปานกลาง	น้อย		
ปฏิบัติตามข้อกำหนดและกฎระเบียบในการทำงาน	31 (75.6)	10 (24.4)	0 (0.0)	2.76 (มาก)	0.435
ความขยันและอดทน	33 (80.4)	8 (19.6)	0 (0.0)	2.80 (มาก)	0.401
ความซื่อสัตย์	32 (78.0)	9 (22.0)	0 (0.0)	2.78 (มาก)	0.419
ตรงต่อเวลา	32 (78.0)	8 (19.6)	1 (2.4)	2.76 (มาก)	0.489
มีจริยธรรมคุณธรรม	28 (68.3)	13 (31.7)	0 (0.0)	2.68 (มาก)	0.474
รวม	ค่าเฉลี่ย 2.74 ระดับมาก				

จากตารางที่ 4.7 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อคุณลักษณะในการทำงานของคนพิการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.74$) มีความพึงพอใจความขยันและอดทน ความซื่อสัตย์ การปฏิบัติตามข้อกำหนดและกฎระเบียบในการทำงาน ตรงต่อเวลา และมีจริยธรรมคุณธรรม ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.80, 2.78$ และ 2.76 ตามลำดับ) และน้อยที่สุดในระดับมาก ($\bar{X} = 2.68$) คือ การมีจริยธรรมคุณธรรม

3. ความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบในหน้าที่ของคณพิการ

ตารางที่ 4.8

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ของคณพิการ

ความรับผิดชอบในหน้าที่	ระดับความพึงพอใจ			\bar{X}	S.D.
	มาก	ปานกลาง	น้อย		
ความเอาใจใส่ในหน้าที่	31 (75.6)	9 (22.0)	1 (2.4)	2.73 (มาก)	0.501
สนใจและเต็มใจปฏิบัติงาน	30 (73.2)	11 (26.8)	0 (0.0)	2.73 (มาก)	0.449
ความรับผิดชอบในหน้าที่	29 (70.8)	11 (26.8)	1 (2.4)	2.68 (มาก)	0.521
การทำงานมุ่งสัมฤทธิ์	19 (46.3)	21 (51.3)	1 (2.4)	2.44 (มาก)	0.550
ความรอบคอบในการปฏิบัติงาน	17 (41.5)	23 (56.1)	1 (2.4)	2.39 (มาก)	0.542
รวม	ค่าเฉลี่ย 2.60 ระดับมาก				

จากตารางที่ 4.8 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบในหน้าที่ของคณพิการโดยภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 2.60$) มีความพึงพอใจความเอาใจใส่ในหน้าที่สนใจและเต็มใจปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่ และการทำงานมุ่งสัมฤทธิ์ ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.73, 2.73, 2.68$ และ 2.44 ตามลำดับ) และน้อยที่สุดในระดับมาก ($\bar{X} = 2.39$) คือ ความรอบคอบในการปฏิบัติงาน

4. ความพึงพอใจต่อมนุษยสัมพันธ์ของคนพิการ

ตารางที่ 4.9
ด้านมนุษยสัมพันธ์ของคนพิการ

มนุษยสัมพันธ์	ระดับความพึงพอใจ			\bar{X}	S.D.
	มาก	ปานกลาง	น้อย		
มีอัธยาศัยไมตรี	27 (65.9)	14 (34.1)	0 (0.0)	2.66 (มาก)	0.480
การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	22 (53.7)	18 (43.9)	1 (2.4)	2.51 (มาก)	0.553
การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	21 (51.2)	19 (46.4)	1 (2.4)	2.49 (มาก)	0.553
สามารถทำงานเป็นทีม	22 (53.7)	17 (41.4)	2 (4.9)	2.49 (มาก)	0.597
การติดต่อประสานงาน	14 (34.1)	23 (56.1)	4 (9.8)	2.24 (ปานกลาง)	0.624
รวม	ค่าเฉลี่ย 2.48 ระดับมาก				

จากตารางที่ 4.9 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อมนุษยสัมพันธ์ของคนพิการโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 2.48$) มีความพึงพอใจ อัธยาศัยไมตรี การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และสามารถทำงานเป็นทีมในระดับมาก ($\bar{X} = 2.66, 2.51, 2.49$ และ 2.49 ตามลำดับ) และน้อยที่สุดในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.24$) คือ การติดต่อประสานงาน

5. ความพึงพอใจต่อความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของคนพิการ

ตารางที่ 4.10

ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของคนพิการ

ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	มาก	ปานกลาง	น้อย	\bar{X}	S.D.
ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	19 (46.3)	22 (53.7)	0 (0.0)	2.46 (มาก)	0.505
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	17 (41.5)	24 (58.5)	0 (0.0)	2.41 (มาก)	0.499
ความรู้และความเข้าใจในงาน	22 (53.7)	15 (36.5)	4 (9.8)	2.44 (มาก)	0.673
เรียนรู้งานได้อย่างรวดเร็ว	18 (43.9)	20 (48.8)	3 (7.3)	2.37 (มาก)	0.623
นำความรู้มาประยุกต์ใช้ในงาน	8 (19.5)	29 (70.7)	4 (9.8)	2.10 (ปานกลาง)	0.539
รวม	ค่าเฉลี่ย 2.35 ระดับมาก				

จากตารางที่ 4.10 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของคนพิการโดยภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 2.35$) มีความพึงพอใจความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความรู้และความเข้าใจในงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเรียนรู้งานได้อย่างรวดเร็ว ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.46, 2.44, 2.41$ และ 2.37 ตามลำดับ) และน้อยที่สุดในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.10$) คือ นำความรู้มาประยุกต์ใช้ในงาน

6. ความพึงพอใจต่อการพัฒนาตนเองของคนพิการ

ตารางที่ 4.11

ด้านการพัฒนาตนเองของคนพิการ

การพัฒนาตนเอง	ระดับความพึงพอใจ			\bar{X}	S.D.
	มาก	ปานกลาง	น้อย		
สนใจเข้ารับการฝึกอบรมและการสัมมนา	13 (31.7)	24 (58.5)	4 (9.8)	2.20 (ปานกลาง)	0.608
ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น	2 (4.8)	12 (29.3)	27 (65.9)	1.35 (น้อย)	0.533
หมั่นหาประสบการณ์เพิ่มพูนความรู้ อยู่เสมอ	7 (17.1)	23 (56.1)	11 (26.8)	1.88 (ปานกลาง)	0.648
เข้าอบรมความรู้ภาษาต่างประเทศ และคอมพิวเตอร์	5 (12.2)	15 (36.6)	21 (51.2)	1.58 (น้อย)	0.675
สนใจศึกษาดูงาน	9 (21.9)	15 (36.6)	17 (41.5)	1.78 (ปานกลาง)	0.768
รวม	ค่าเฉลี่ย 1.75 ระดับปานกลาง				

จากตารางที่ 4.11 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจการพัฒนาตนเองของคนพิการโดยภาพรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 1.75$) มีความพึงพอใจความสนใจเข้ารับการฝึกอบรมและการสัมมนา หมั่นหาประสบการณ์เพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ และสนใจศึกษาดูงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.20, 1.88$ และ 1.78 ตามลำดับ) และเข้าอบรมความรู้ต่างประเทศและคอมพิวเตอร์ และศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.58, 1.35$)

ส่วนที่ 3 ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของคนพิการในสถานประกอบการ

ปัญหาอุปสรรคการติดตามผลการปฏิบัติงานของคนพิการในสถานประกอบการ มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 23 คน ดังนี้

1. ปัญหาการสื่อสารเป็นอุปสรรคในการทำงานสำหรับคนพิการทางการได้ยิน นายจ้างและเพื่อนร่วมงานใช้ภาษามือไม่เป็น จำนวน 8 คน
2. ปัญหาในการติดต่อประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ จำนวน 1 คน
3. คนพิการต้องใช้เครื่องช่วยฟัง จำนวน 1 คน
4. คนพิการส่วนใหญ่ขาดโอกาสในการศึกษาต่อในระดับสูง จำนวน 1 คน
5. ถ้าพนักงานพิการช่วยเหลือตนเองได้จะไม่มีปัญหาในที่ทำงาน จำนวน 1 คน
6. พนักงานพิการไม่มีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 1 คน
7. ไม่กล้าแสดงออกในที่ประชุมหรือสัมมนา จำนวน 1 คน
8. มีความพยายามในการศึกษางานน้อย จำนวน 1 คน
9. การทำงานไม่คล่องตัวเหมือนพนักงานปกติ จำนวน 1 คน
10. ปัญหาการขาดลาหยุดงาน เช่น ลาป่วยบ่อย จำนวน 1 คน
11. กรณีรับพนักงานพิการมา 1 อัตรา ต้องมีการปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งไม่คุ้มค่าในแง่การลงทุน จำนวน 1 คน
12. บางสถานประกอบการตำแหน่งที่ไม่สอดคล้องกับคนพิการ จำนวน 1 คน
13. ปัญหาทางด้านบริการรักษาความปลอดภัย จำนวน 1 คน
14. ทำงานได้ไม่เต็มความสามารถเท่าที่ควรและเมื่อถูกคำทราบบางรายไม่ยอมรับ เพราะกลัวไม่สามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ จำนวน 1 คน
15. ไม่สามารถปฏิบัติตามกะที่สถานประกอบการกำหนดได้ เช่น บ่าย, ดึก เนื่องจากเป็นสถานประกอบการโรงพยาบาล จำนวน 1 คน
16. ไม่ได้รับโอกาสทางการศึกษาเท่าที่ควร จำนวน 1 คน

ส่วนที่ 4 แนวทางการแก้ไขปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานของคนพิการ

แนวทางการแก้ไขปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานของคนพิการในสถานประกอบการข้อเสนอแนะแก่ภาครัฐ มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 24 คน ดังนี้

1. ทางภาครัฐควรมีศูนย์กลางการพัฒนาฝึกอบรมแรงงานคนพิการให้มีความรู้ทักษะให้เกิดความชำนาญเฉพาะด้านตามความถนัดของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและคุณค่าในการทำงาน จำนวน 7 คน
 2. อยากให้รัฐบาลดูแลคนพิการอย่างเท่าเทียมกันและมีการจัดหางานให้คนพิการและได้รับค่าตอบแทน ไม่เป็นปัญหาสังคม จำนวน 2 คน
 3. ให้เงินอุดหนุนคนพิการมากขึ้น จำนวน 2 คน
 4. ให้มีหน่วยงานที่แนะแนวทางฝึกอาชีพหลากหลายให้แก่คนพิการ จำนวน 2 คน
 5. ทางภาครัฐควรส่งเสริม/สนับสนุนเรื่อง ระดับการศึกษาให้สูงขึ้น เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่คนพิการ จำนวน 1 คน
 6. ไม่ควรเรียกเก็บเงินกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการกับสถานประกอบการ ทางภาครัฐควรจะเป็นฝ่ายช่วยเหลือมากกว่าสถานประกอบการ จำนวน 1 คน
 7. ให้จัดทำคู่มือการสื่อสารสำหรับคนพิการไว้ใช้กับคนปกติ จำนวน 1 คน
 8. ต้องมีมาตรการที่จริงจังในการบังคับให้สถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงานและมีการติดตามผลว่านายจ้างปฏิบัติต่อคนพิการอย่างไร จำนวน 1 คน
 9. ให้เพิ่มหน่วยงานที่สามารถรับคนพิการเข้าทำงาน จำนวน 1 คน
 10. หน่วยงานจัดหางานให้คนพิการควรจัดประเภทของความพิการให้สอดคล้องกับประเภทสถานประกอบการนั้น ๆ จำนวน 1 คน
 11. ควรมีสวัสดิการให้คนพิการในด้านรักษาพยาบาลและควรมีนักจิตวิทยาเข้ามาดูแลเรื่องจิตใจของคนพิการ จำนวน 1 คน
 12. มีศูนย์ร้องเรียนหรือรับฟังปัญหาความคิดเห็นของคนพิการในสถานประกอบการ จำนวน 1 คน
 13. ควรพัฒนาจัดความสามารถของคนพิการให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ จำนวน 1 คน
 14. ควรมีการจูงใจเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจโดยให้การสนับสนุนผลงานต่าง ๆ ที่คนพิการทำ จำนวน 1 คน
 15. ประชาสัมพันธ์ทั้งภาครัฐและเอกชนในเรื่องการรับคนพิการเข้าทำงาน จำนวน 1 คน
- แนวทางการแก้ไขปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานของคนพิการในสถานประกอบการ ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บังคับบัญชา มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 28 คน ดังนี้

1. ให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อพนักงานพิการหรือพนักงานปกติเท่าเทียมและเสมอภาคกัน ดังนั้นจึงควรให้โอกาสเท่า ๆ กัน จำนวน 4 คน
 2. ควรจัดหางานให้เหมาะสมกับสภาพความพิการ จำนวน 3 คน
 3. ควรดูแลและสอนงานโดยเอาใจใส่เป็นพิเศษ เพื่อให้คนพิการปฏิบัติงานร่วมกับคนปกติได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำนวน 3 คน
 4. ให้การช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ ผ่อนผันและสนับสนุนให้กำลังใจไม่ทอดทิ้ง ไม่เลือกปฏิบัติ จำนวน 3 คน
 5. ผู้บังคับบัญชาส่งคนพิการไปอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างต่อเนื่องและมีการติดตามผลการพัฒนาการ จำนวน 2 คน
 6. ให้เปลี่ยนทัศนคติใหม่ จากที่คิดว่าคนพิการเป็นผู้ด้อยกว่าในด้านความสามารถในการทำงาน จำนวน 2 คน
 7. ให้เห็นใจ เข้าใจ และเอาใจใส่คนพิการให้เปรียบเสมือนคนในครอบครัวจะดีมาก จำนวน 2 คน
 8. สถานประกอบการควรให้โอกาสคนพิการและรับคนพิการเข้าทำงาน จำนวน 1 คน
 9. มีการเอาใจใส่และมีการติดตามงานคนพิการอย่างใกล้ชิด จำนวน 1 คน
 10. พนักงานพิการมีการเอาใจใส่ต่องานน้อยเพราะอาจคิดว่าทุกคนต้องเอาใจเนื่องจากสภาพความพิการ จำนวน 1 คน
 11. ยอมรับฟังความคิดเห็นของปัญหา/อุปสรรคของคนพิการและร่วมกันแก้ไขปัญหานั้น จำนวน 1 คน
 12. คนพิการส่วนใหญ่จะทำงานด้วยความมานะ ขยัน และเจียมตนตลอดเวลาว่าเป็นรองจากคนปกติ จึงเป็นแรงที่ทำให้เขาต้องต่อสู้เพื่อความอยู่รอดของตัวเอง ดังนั้น สถานประกอบการได้จัดหางานให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดเท่าที่จะทำได้ จำนวน 1 คน
 13. ประชาสัมพันธ์การรับคนพิการเข้าทำงานทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน จำนวน 1 คน
 14. มีการฝึกงานเฉพาะด้านก่อนส่งคนพิการไปหน่วยงานต่าง ๆ จำนวน 1 คน
 15. ควรให้โอกาสกับคนพิการ จำนวน 1 คน
 16. ปรับการติดต่อสื่อสารกับคนพิการ จำนวน 1 คน
- แนวทางการแก้ไขปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานของคนพิการในสถานประกอบการ ข้อเสนอแนะสำหรับเพื่อนร่วมงาน มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 23 คน ดังนี้

1. มีความเห็นอกเห็นใจ ให้กำลังใจและปฏิบัติต่อพนักงานพิการเหมือนคนปกติ และไม่เลือกปฏิบัติ จำนวน 4 คน
 2. ควรมีน้ำใจให้กับเพื่อนพนักงานพิการ อย่ามองเพียงภายนอก ให้มองถึงจิตใจของเพื่อนด้วย จำนวน 4 คน
 3. ให้การยอมรับคนพิการว่าสามารถทำงานได้และให้โอกาสปรับตัวทำงานกับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 4 คน
 4. ให้ความสำคัญคนพิการเหมือนเพื่อนร่วมงานทั่วไป จำนวน 2 คน
 5. ควรให้โอกาสคนพิการร่วมทำงานกับคนปกติ จำนวน 2 คน
 6. ช่วยกันทำงานและช่วยเหลือคนพิการ โดยไม่มีการแบ่งแยกระหว่างพนักงานพิการและพนักงานปกติ จำนวน 2 คน
 7. ควรให้ความร่วมมือและมีความจริงใจ จำนวน 1 คน
 8. ระวังในการใช้คำพูดที่อาจกระทบกระเทือนจิตใจคนพิการ จำนวน 1 คน
 9. การเพิ่มคุณค่าในตนเอง จำนวน 1 คน
 10. ควรมีความรู้ความสามารถในอาชีพ จำนวน 1 คน
 11. ต้องให้โอกาสตนเองและพัฒนาฝึกฝนตนเอง จำนวน 1 คน
- แนวทางการแก้ไขปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานของคนพิการในสถานประกอบการ ข้อเสนอแนะให้ลูกจ้างพิการหรือคนพิการต้องการทำงานในสถานประกอบการ มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 19 คน ดังนี้
1. การฝึกหาประสบการณ์และเพิ่มพูนความรู้ให้กับตนเองในสาขาที่สอดคล้องกับหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ จำนวน 3 คน
 2. ให้คนพิการมองโลกในแง่บวก เพื่อสร้างกำลังใจให้กับตนเอง จำนวน 3 คน
 3. ต้องมีความรู้ความสามารถ ความถนัดเหมาะสมกับงานที่ทำ จำนวน 2 คน
 4. ต้องมีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้ทัดเทียมผู้อื่นและควรเข้ารับการอบรมตามขั้นตอน จำนวน 2 คน
 5. ให้คนพิการมีความตั้งใจ อุตุนและมีทัศนคติที่ดีและไม่เป็นภาระต่อผู้อื่น จำนวน 2 คน
 6. คนพิการที่ต้องการทำงานในสถานประกอบการให้ไปติดต่อสำนักงานส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติเพราะจะมีตำแหน่งงานว่างสำหรับคนพิการ จำนวน 1 คน

7. ต้องมีวุฒิการศึกษาในระดับที่สถานประกอบการสามารถเข้ารับทำงานได้
จำนวน 1 คน
8. พนักงานพิการต้องสนใจ ตั้งใจ ในการปฏิบัติงานมากกว่าคนปกติ เพื่อให้
ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ยอมรับความสามารถและผลงานของคนพิการ จำนวน 1 คน
9. เมื่อมีโอกาสทำงานที่ดีแล้ว ควรรับผิดชอบในหน้าที่ให้เต็มที่ จำนวน 1 คน
10. พนักงานพิการต้องซื่อสัตย์ ซын อดทน ในการทำงาน หากมีปัญหาแจ้งให้
ผู้บังคับบัญชาทราบ จำนวน 1 คน
11. ให้ตั้งใจทำงานให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ จำนวน 1 คน
12. อย่าเอาปมด้อยของตัวเองมาตัดสินใจในเรื่องของการทำงานเพราะบางครั้ง
คนพิการทำงานได้เท่ากับคนปกติได้เป็นอย่างดี จำนวน 1 คน

โอกาสการทำงานของคนพิการ

ตารางที่ 4.12

ความต้องการรับลูกจ้างพิการเข้าทำงานเพิ่ม

ความต้องการรับลูกจ้างพิการเข้าทำงานเพิ่ม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่รับ	31	75.6
รับ	7	17.1
ตำแหน่ง		
ทำความสะอาด (1)		
พนักงานรายวัน (1)		
พนักงานบริการ (1)		
พนักงานเย็บผ้า (1)		
ตามบริษัทประกาศรับ (1)		
ไม่ระบุ (2)		
ไม่ตอบ	3	7.3
รวม	41	100.0

จากตารางที่ 4.12 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 41 คน ร้อยละ 75.6 ไม่ต้องการรับ
ลูกจ้างพิการเข้าทำงานเพิ่ม มีเพียงร้อยละ 17.1 เท่านั้นที่ต้องการรับลูกจ้างพิการเข้าทำงานเพิ่ม

ส่วนที่ 5 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

1. ผลการปฏิบัติงานของคนพิการกับประเภทสถานประกอบการ

ตารางที่ 4.13

ผลการปฏิบัติงานของคนพิการกับประเภทสถานประกอบการ

ผลการปฏิบัติงาน	ประเภทสถานประกอบการ				ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
	ด้านการผลิต (n = 21)		ด้านการบริการ (n = 20)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านความรู้ความสามารถ					
1. ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	2.38	0.498	2.55	0.510	0.17*
2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	2.33	0.483	2.50	0.513	0.17*
3. การเรียนรู้งานได้อย่างรวดเร็ว	2.29	0.717	2.45	0.510	0.16*
4. ความรู้และความเข้าใจในงาน	2.43	0.746	2.45	0.605	0.02
5. การนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในงาน	2.00	0.548	2.20	0.523	0.20*
รวม	2.29		2.43		0.14
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่					
1. ความรับผิดชอบในหน้าที่	2.62	0.590	2.75	0.444	0.13
2. ความสนใจและความเต็มใจในการปฏิบัติงาน	2.62	0.498	2.85	0.366	0.23*
3. ความรอบคอบในการปฏิบัติงาน	2.19	0.512	2.60	0.503	0.41*
4. การทำงานมุ่งสัมฤทธิ์	2.29	0.561	2.60	0.503	0.31*
5. ความเอาใจใส่ในหน้าที่	2.62	0.498	2.85	0.366	0.23*
รวม	2.47		2.73		0.26*

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ผลการปฏิบัติงาน	ประเภทสถานประกอบการ				ความแตกต่าง ของ ค่าเฉลี่ย
	ด้านการผลิต (n = 21)		ด้านการบริการ (n=20)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านมนุษยสัมพันธ์					
1. การมีอัธยาศัยไมตรี	2.62	0.498	2.70	0.470	0.08
2. การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	2.43	0.598	2.55	0.510	0.12
3. การติดต่อประสานงาน	2.14	0.655	2.35	0.587	0.21*
4. การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	2.52	0.602	2.50	0.513	0.02
5. มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม	2.43	0.598	2.55	0.605	0.12
รวม	2.43		2.53		0.10
ด้านคุณลักษณะในการทำงาน					
1. มีความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน	2.71	0.561	2.80	0.410	0.09
2. ความขยันและอดทนในการทำงาน	2.76	0.436	2.85	0.366	0.09
3. ปฏิบัติตามข้อกำหนดและกฎ ระเบียบ ในการทำงาน	2.67	0.483	2.85	0.366	0.18*
4. ความซื่อสัตย์	2.67	0.483	2.90	0.308	0.23*
5. มีจริยธรรมคุณธรรม	2.57	0.507	2.79	0.419	0.22*
รวม	2.67		2.83		0.16*
ด้านการพัฒนาตนเอง					
1. มีการอบรมความรู้ ภาษาต่างประเทศและคอมพิวเตอร์	1.57	0.598	1.58	0.769	0.01
2. หมั่นหาประสบการณ์เพิ่มพูนความรู้ เสมอ	1.71	0.784	1.84	0.765	0.13

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ผลการปฏิบัติงาน	ประเภทสถานประกอบการ				ความแตกต่าง ของ ค่าเฉลี่ย
	ด้านการผลิต (n = 21)		ด้านการบริการ (n=20)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
3. มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	1.81	0.680	1.95	0.621	0.14
4. มีความสนใจในการศึกษาดูงาน	1.29	0.463	1.42	0.607	0.13
5. มีความสนใจในการเข้ารับการฝึกอบรมและการสัมมนา	2.14	0.655	2.26	0.562	0.12
รวม	1.70		1.81		0.11

*มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 0.15

ผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถ

คนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการประเภทการผลิตและด้านการบริการ มีผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกัน ด้านความรู้และความเข้าใจในงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การเรียนรู้งานได้อย่างรวดเร็ว และการนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในงาน (ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย = 0.17, 0.17, 0.16 และ 0.20) โดยคนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการประเภทการบริการ มีผลการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน สูงกว่าคนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการประเภทการผลิต (ตารางที่ 4.13)

ผลการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในหน้าที่

คนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการประเภทการผลิตและด้านการบริการ มีผลการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ในภาพรวมแตกต่างกัน (ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย = 0.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกัน ด้านความสนใจและความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ความรอบคอบในการปฏิบัติงาน การทำงานมุ่งสัมฤทธิ์ และความเอาใจใส่ในหน้าที่ (ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย = 0.23, 0.41, 0.31 และ 0.23 ตามลำดับ) โดยคนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการประเภทการบริการ มีผลการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน สูงกว่าคนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการประเภทการผลิต (ตารางที่ 4.13)

ผลการปฏิบัติงานด้านมนุษยสัมพันธ์

คนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการประเภทการผลิตและด้านการบริการ มีผลการปฏิบัติงานด้านมนุษยสัมพันธ์ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกัน ด้านการติดต่อประสานงาน (ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย = 0.21) โดยคนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการประเภทการบริการ มีมนุษยสัมพันธ์ในงานมากกว่าคนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการประเภทการผลิต (\bar{X} = 2.53 และ 2.43 ตามลำดับ) (ตารางที่ 4.13)

ผลการปฏิบัติงานด้านคุณลักษณะในการทำงาน

คนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการประเภทการผลิตและด้านการบริการ มีผลการปฏิบัติงานด้านคุณลักษณะในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน (ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย = 0.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกัน ด้านปฏิบัติตามข้อกำหนดและกฎระเบียบในการทำงาน ความซื่อสัตย์ และมีจริยธรรมคุณธรรม (ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย = 0.18, 0.23 และ 0.22 ตามลำดับ) โดยคนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการประเภทการบริการ มีผลการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน สูงกว่าคนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการประเภทการผลิต (ตารางที่ 4.13)

ผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง

คนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการประเภทการผลิตและด้านการบริการ มีผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเองในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2. ผลการปฏิบัติงานของคนพิการกับขนาดของสถานประกอบการ

ตารางที่ 4.14

ผลการปฏิบัติงานของคนพิการกับขนาดของสถานประกอบการ

ผลการปฏิบัติงาน	ขนาดของสถานประกอบการ				ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
	จำนวนลูกจ้างน้อยกว่า 500 คน (n= 31)		จำนวนลูกจ้างตั้งแต่ 500 คนขึ้นไป (n=10)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านความรู้ความสามารถ					
1. ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	2.52	0.508	2.30	0.483	0.22*
2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	2.48	0.508	2.20	0.422	0.28*
3. การเรียนรู้งานได้อย่างรวดเร็ว	2.39	0.667	2.30	0.483	0.09
4. ความรู้และความเข้าใจในงาน	2.45	0.723	2.40	0.516	0.05
5. การนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในงาน	2.13	0.619	2.00	0.000	0.13
รวม	2.39		2.24		0.15*
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่					
1. ความรับผิดชอบในหน้าที่	2.71	0.529	2.60	0.516	0.11
2. ความสนใจและความเต็มใจในการปฏิบัติงาน	2.74	0.445	2.70	0.483	0.04
3. ความรอบคอบในการปฏิบัติงาน	2.45	0.568	2.20	0.422	0.25*
4. การทำงานมุ่งสัมฤทธิ์	2.45	0.568	2.40	0.516	0.05
5. ความเอาใจใส่ในหน้าที่	2.71	0.529	2.80	0.422	0.09
รวม	2.61		2.54		0.08
ด้านมนุษยสัมพันธ์					
1. การมีอัธยาศัยไมตรี	2.58	0.502	2.90	0.316	0.32*
2. การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	2.45	0.568	2.60	0.516	0.15*

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ผลการปฏิบัติงาน	ขนาดของสถานประกอบการ				ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
	จำนวนลูกจ้างน้อยกว่า 500 คน (n= 31)		จำนวนลูกจ้างตั้งแต่ 500 คนขึ้นไป (n= 10)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
3. การติดต่อประสานงาน	2.19	0.654	2.40	0.516	0.21*
4. การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.48	0.570	2.60	0.516	0.12
5. มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม	2.42	0.620	2.70	0.483	0.28*
รวม	2.42		2.64		0.22*
ด้านคุณลักษณะในการทำงาน					
1. มีความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน	2.71	0.529	2.90	0.316	0.19*
2. ความขยันและอดทนในการทำงาน	2.77	0.425	2.90	0.316	0.13
3. ปฏิบัติตามข้อกำหนดและกฎระเบียบในการทำงาน	2.74	0.445	2.80	0.422	0.06
4. ความซื่อสัตย์	2.77	0.425	2.80	0.422	0.03
5. มีจริยธรรมคุณธรรม	2.70	0.466	2.60	0.516	0.10
รวม	2.73		2.64		0.09
ด้านการพัฒนาตนเอง					
1. มีการอบรมความรู้ภาษาต่างประเทศและคอมพิวเตอร์	1.67	0.711	1.30	0.483	0.37*
2. หันหาประสบการณ์เพิ่มพูนความรู้เสมอ	1.83	0.791	1.60	0.699	0.23*
3. มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	1.93	0.691	1.70	0.483	0.23*

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ผลการปฏิบัติงาน	ขนาดของสถานประกอบการ				ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
	จำนวนลูกจ้างน้อยกว่า 500 คน (n= 31)		จำนวนลูกจ้างตั้งแต่ 500 คนขึ้นไป (n=10)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
4. มีความสนใจในการศึกษาดูงาน	1.40	0.563	1.20	0.422	0.20*
5. มีความสนใจในการเข้ารับการฝึกอบรมและการสัมมนาตามที่นายจ้างจัดให้	2.20	0.610	2.20	0.632	0.00
รวม	1.81		1.60		0.19*

*มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 0.15

ผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถ

คนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีจำนวนลูกจ้างน้อยกว่า 500 คน และมากกว่า 500 คน มีผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถในภาพรวมแตกต่างกัน (ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย = 0.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกัน ด้านความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย = 0.22 และ 0.28 ตามลำดับ) โดยคนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีจำนวนลูกจ้างน้อยกว่า 500 คน มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าคนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีจำนวนลูกจ้างมากกว่า 500 คน (ตารางที่ 4.14)

ผลการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในหน้าที่

คนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีจำนวนลูกจ้างน้อยกว่า 500 คน และมากกว่า 500 คน มีผลการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกัน ด้านความรอบคอบในการปฏิบัติงาน (ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย = 0.25) โดยคนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีจำนวนลูกจ้างน้อยกว่า 500 คน มีความรอบคอบในการปฏิบัติงานมากกว่า คนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีจำนวนลูกจ้างมากกว่า 500 คน (\bar{X} = 2.61 และ 2.54 ตามลำดับ) (ตารางที่ 4.14)

ผลการปฏิบัติงานด้านมนุษยสัมพันธ์

คนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีจำนวนลูกจ้างน้อยกว่า 500 คน และมากกว่า 500 คน มีผลการปฏิบัติงานด้านมนุษยสัมพันธ์ในภาพรวมแตกต่างกัน (ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย = 0.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกัน ด้านอภัยภัยไมตรี การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การติดต่อประสานงาน และความสามารถในการทำงานเป็นทีม (ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย = 0.32, 0.15, 0.21, และ 0.28 ตามลำดับ) โดยคนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีจำนวนลูกจ้างมากกว่า 500 คน มีผลการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน สูงกว่าคนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีจำนวนลูกจ้างน้อยกว่า 500 คน (ตารางที่ 4.14)

ผลการปฏิบัติงานด้านคุณลักษณะในการทำงาน

คนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีจำนวนลูกจ้างน้อยกว่า 500 คน และมากกว่า 500 คน มีผลการปฏิบัติงานด้านคุณลักษณะในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกัน ด้านมีความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน (ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย = 0.19) โดยคนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีจำนวนลูกจ้างน้อยกว่า 500 คน มีคุณลักษณะในการทำงานมากกว่าคนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีจำนวนลูกจ้างมากกว่า 500 คน (\bar{X} = 2.73 และ 2.64 ตามลำดับ) (ตารางที่ 4.14)

ผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง

คนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีจำนวนลูกจ้างน้อยกว่า 500 คน และมากกว่า 500 คน มีผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเองในภาพรวมแตกต่างกัน (ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย = 0.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกัน ด้านความรู้ภาษาต่างประเทศและคอมพิวเตอร์ หมั่นหาประสบการณ์เพิ่มพูนความรู้เสมอ ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และความสนใจในการศึกษาดูงาน (ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย = 0.37, 0.23, 0.23 และ 0.20 ตามลำดับ) โดยคนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีจำนวนลูกจ้างน้อยกว่า 500 คน มีผลการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน สูงกว่าคนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีจำนวนลูกจ้างมากกว่า 500 คน (ตารางที่ 4.14)

3. ผลการปฏิบัติงานของคนพิการกับจำนวนคนพิการที่สถานประกอบการ รับเข้าทำงาน

ตารางที่ 4.15

ผลการปฏิบัติงานของคนพิการกับจำนวนคนพิการ
ที่สถานประกอบการรับเข้าทำงาน

ผลการปฏิบัติงาน	จำนวนคนพิการ ที่สถานประกอบการรับเข้าทำงาน				ความ แตกต่าง ของ ค่าเฉลี่ย
	น้อยกว่าหรือ เท่ากับ 4 คน (n= 35)		มากกว่า 4 คน (n= 6)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านความรู้ความสามารถ					
1. ความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน	2.49	0.507	2.33	0.516	0.16*
2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	2.43	0.502	2.33	0.516	0.10
3. การเรียนรู้งานได้อย่างรวดเร็ว	2.37	0.646	2.33	0.516	0.04
4. ความรู้และความเข้าใจในงาน	2.43	0.698	2.50	0.548	0.07
5. การนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในงาน	2.11	0.583	2.00	0.000	0.11
รวม	2.37		2.30		0.07
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่					
1. ความรับผิดชอบในหน้าที่	2.71	0.519	2.50	0.548	0.21*
2. ความสนใจและความเต็มใจ ในการปฏิบัติงาน	2.77	0.426	2.50	0.547	0.27*
3. ความรอบคอบในการปฏิบัติงาน	2.43	0.558	2.17	0.408	0.26*
4. การทำงานมุ่งสัมฤทธิ์	2.46	0.561	2.33	0.516	0.13
5. ความเอาใจใส่ในหน้าที่	2.71	0.519	2.83	0.408	0.12
รวม	2.62		2.46		0.16*

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ผลการปฏิบัติงาน	จำนวนคนพิการ ที่สถานประกอบการรับเข้าทำงาน				ความ แตกต่าง ของ ค่าเฉลี่ย
	น้อยกว่าหรือ เท่ากับ 4 คน (n= 35)		มากกว่า 4 คน (n= 6)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านมนุษยสัมพันธ์					
1. การมีอัธยาศัยไมตรี	2.66	0.482	2.67	0.516	0.01
2. การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	2.49	0.562	2.50	0.548	0.01
3. การติดต่อประสานงาน	2.23	0.646	2.33	0.516	0.10
4. การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	2.49	0.562	2.67	0.516	0.18*
5. มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม	2.49	0.612	2.50	0.548	0.01
รวม	2.47		2.53		0.06
ด้านคุณลักษณะในการทำงาน					
1. มีความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน	2.74	0.505	2.83	0.406	0.09
2. ความขยันและอดทนในการทำงาน	2.80	0.406	2.83	0.408	0.03
3. ปฏิบัติตามข้อกำหนดและกฎ ระเบียบในการทำงาน	2.74	0.443	2.83	0.408	0.09
4. ความซื่อสัตย์	2.80	0.406	2.67	0.516	0.13
5. มีจริยธรรมคุณธรรม	2.71	0.462	2.50	0.548	0.21*
รวม	2.76		2.73		0.03
ด้านการพัฒนาตนเอง					
1. มีการอบรมความรู้ ภาษาต่างประเทศและคอมพิวเตอร์	1.68	0.684	1.00	0.000	0.68*
2. หันหาประสบการณ์เพิ่มพูน ความรู้เสมอ	1.85	0.744	1.33	0.816	0.52*

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ผลการปฏิบัติงาน	จำนวนคนพิการ ที่สถานประกอบการรับเข้าทำงาน				ความ แตกต่าง ของ ค่าเฉลี่ย
	น้อยกว่าหรือ เท่ากับ 4 คน (n= 35)		มากกว่า 4 คน (n= 6)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
3. มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	1.97	0.627	1.33	0.516	0.64*
4. มีความสนใจในการศึกษาดูงาน	1.41	0.557	1.00	0.000	0.41*
5. มีความสนใจในการเข้ารับการ ฝึกอบรมและการสัมมนาตามที่ นายจ้างจัดให้	2.21	0.641	2.17	0.408	0.04
รวม	1.82		1.37		0.45*

*มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 0.15

ผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถ

คนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีจำนวนคนพิการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 4 คน และมากกว่า 4 คน มีผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกัน ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย = 0.16) โดยคนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีจำนวนคนพิการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 4 คน มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานมากกว่า คนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีจำนวนคนพิการมากกว่า 4 คน (\bar{X} = 2.49 และ 2.33 ตามลำดับ) (ตารางที่ 4.15)

ผลการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในหน้าที่

คนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีจำนวนคนพิการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 4 คน และมากกว่า 4 คน มีผลการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ในภาพรวมแตกต่างกัน (ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย = 0.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกัน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ ความสนใจและความเต็มใจในการปฏิบัติงาน และความรอบคอบ

ในการปฏิบัติงาน (ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย = 0.21, 0.27 และ 0.26 ตามลำดับ) โดยคนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีจำนวนคนพิการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 4 คน มีผลการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน สูงกว่าคนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีจำนวนคนพิการมากกว่า 4 คน (ตารางที่ 4.15)

ผลการปฏิบัติงานด้านมนุษยสัมพันธ์

คนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีจำนวนคนพิการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 4 คน และมากกว่า 4 คน มีผลการปฏิบัติงานด้านมนุษยสัมพันธ์ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกัน ด้านการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน(ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย = 0.18) โดยคนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีจำนวนคนพิการมากกว่า 4 คน มีการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานมากกว่า คนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีจำนวนคนพิการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 4 คน (\bar{X} = 2.67 และ 2.49 ตามลำดับ) (ตารางที่ 4.15)

ผลการปฏิบัติงานด้านคุณลักษณะในการทำงาน

คนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีจำนวนคนพิการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 4 คน และมากกว่า 4 คน มีผลการปฏิบัติงานด้านคุณลักษณะในการทำงาน.ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกัน ด้านมีจริยธรรมคุณธรรม (ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย = 0.21) โดยคนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีจำนวนคนพิการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 4 คน มีจริยธรรมคุณธรรมมากกว่า คนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีจำนวนคนพิการมากกว่า 4 คน \bar{X} = 2.71 และ 2.50 ตามลำดับ) (ตารางที่ 4.15)

ผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง

คนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีจำนวนคนพิการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 4 คน และมากกว่า 4 คน มีผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเองในภาพรวมแตกต่างกัน (ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกัน ด้านความรู้ภาษาต่างประเทศและคอมพิวเตอร์ หันหาประสบการณ์เพิ่มพูนความรู้เสมอ ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และความสนใจในการศึกษาดูงาน (ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย = 0.68, 0.52, 0.64 และ 0.41 ตามลำดับ) โดยคนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีจำนวนคนพิการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 4 คน มีผลการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน สูงกว่าคนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีจำนวนคนพิการมากกว่า 4 คน (ตารางที่ 4.15)

4. ผลการปฏิบัติงานของคนพิการกับประเภทความพิการที่รับเข้าทำงาน

ตารางที่ 4.16

ผลการปฏิบัติงานของคนพิการกับประเภทความพิการที่รับเข้าทำงาน

ผลการปฏิบัติงาน	ประเภทความพิการที่รับเข้าทำงาน				ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
	พิการทางกายและการได้ยิน (n= 37)		พิการทางการมองเห็นและสติปัญญา (n= 4)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านความรู้ความสามารถ					
1. ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	2.50	0.577	2.46	0.505	0.04
2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	2.50	0.577	2.41	0.498	0.09
3. การเรียนรู้งานได้อย่างรวดเร็ว	2.38	0.594	2.25	0.957	0.13
4. ความรู้และความเข้าใจในงาน	2.46	0.650	2.25	0.957	0.21*
5. การนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในงาน	2.11	0.516	2.00	0.816	0.11
รวม	2.39		2.27		0.12
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่					
1. ความรับผิดชอบในหน้าที่	2.70	0.520	2.50	0.577	0.20*
2. ความสนใจและความเต็มใจในการปฏิบัติงาน	2.76	0.435	2.50	0.577	0.26*
3. ความรอบคอบในการปฏิบัติงาน	2.41	0.551	2.25	0.500	0.16*
4. การทำงานมุ่งสัมฤทธิ์	2.46	0.505	2.25	0.957	0.21*
5. ความเอาใจใส่ในหน้าที่	2.78	0.417	2.25	0.957	0.53*
รวม	2.62		2.35		0.27*

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ผลการปฏิบัติงาน	ประเภทความพิการที่รับเข้าทำงาน				ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
	พิการทางกายและการได้ยิน (n= 37)		พิการทางการมองเห็นและสติปัญญา (n= 4)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านมนุษยสัมพันธ์					
1. การมีอัธยาศัยไมตรี	2.75	0.500	2.65	0.484	0.10
2. การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	2.50	0.577	2.49	0.559	0.01
3. การติดต่อประสานงาน	2.50	0.577	2.22	0.630	0.28*
4. การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.51	0.559	2.50	0.577	0.01
5. มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม	2.50	0.577	2.49	0.607	0.01
รวม	2.55		2.47		0.08
ด้านคุณลักษณะในการทำงาน					
1. มีความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน	2.81	0.397	2.25	0.957	0.56*
2. ความขยันและอดทนในการทำงาน	2.81	0.397	2.75	0.500	0.06
3. ปฏิบัติตามข้อกำหนดและกฎระเบียบในการทำงาน	2.78	0.417	2.49	0.607	0.29*
4. ความซื่อสัตย์	2.81	0.397	2.50	0.577	0.31*
5. มีจริยธรรมคุณธรรม	2.69	0.467	2.50	0.577	0.19*
รวม	2.78		2.50		0.28*
ด้านการพัฒนาตนเอง					
1. มีการอบรมความรู้ภาษาต่างประเทศและคอมพิวเตอร์	2.00	0.816	1.53	0.654	0.47*
2. หันหาประสบการณ์เพิ่มพูนความรู้เสมอ	2.00	0.816	1.86	0.639	0.14

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ผลการปฏิบัติงาน	ประเภทความพิการที่รับเข้าทำงาน				ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
	พิการทางกายและการได้ยิน (n= 37)		พิการทางการมองเห็นและสติปัญญา (n= 4)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
3. มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	1.36	0.543	1.25	0.500	0.11
4. มีความสนใจในการศึกษาดูงาน	2.00	0.816	1.75	0.770	0.25*
5. มีความสนใจในการเข้ารับการฝึกอบรมและการสัมมนาตามที่นายจ้างจัดให้	2.50	1.000	2.17	0.561	0.33*
รวม	1.97		1.71		0.26*

*มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 0.15

ผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถ

คนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการที่พิการทางกายและการได้ยิน และพิการทางการมองเห็นและสติปัญญา มีผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกัน ด้านความรู้และความเข้าใจในงาน (ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย = 0.21) โดยคนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการที่พิการทางกายและการได้ยิน มีความรู้และความเข้าใจในงานมากกว่า คนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการที่พิการทางการมองเห็นและสติปัญญา (\bar{X} = 2.46 และ 2.25 ตามลำดับ) (ตารางที่ 4.16)

ผลการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในหน้าที่

คนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการที่พิการทางกายและการได้ยิน และพิการทางการมองเห็นและสติปัญญา มีผลการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ในภาพรวมแตกต่างกัน (ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย = 0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกัน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ ความสนใจและความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ความรอบคอบในการปฏิบัติงาน การทำงานมุ่งสัมฤทธิ์ และความเอาใจใส่ในหน้าที่ (ความแตกต่าง

ของค่าเฉลี่ย = 0.20, 0.26, 0.16, 0.21 และ 0.53 ตามลำดับ) โดยคนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการที่พิการทางกายและการได้ยิน มีผลการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน สูงกว่าคนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการที่พิการทางการมองเห็นและสติปัญญา (ตารางที่ 4.16)

ผลการปฏิบัติงานด้านมนุษยสัมพันธ์

คนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการที่พิการทางกายและการได้ยิน และพิการทางการมองเห็นและสติปัญญา มีผลการปฏิบัติงานด้านมนุษยสัมพันธ์ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกัน ด้านการติดต่อประสานงาน (ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย = 0.28) โดยคนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการที่พิการทางกายและการได้ยิน มีการติดต่อประสานงานมากกว่า คนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการที่พิการทางการมองเห็นและสติปัญญา (\bar{X} = 2.50 และ 2.22 ตามลำดับ) (ตารางที่ 4.16)

ผลการปฏิบัติงานด้านคุณลักษณะในการทำงาน

คนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการที่พิการทางกายและการได้ยิน และพิการทางการมองเห็นและสติปัญญา มีผลการปฏิบัติงานด้านคุณลักษณะในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน (ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย = 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกัน ด้านมีความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตามข้อกำหนดและกฎระเบียบในการทำงาน ความซื่อสัตย์ และมีจริยธรรมคุณธรรม (ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย = 0.56, 0.29, 0.31 และ 0.19 ตามลำดับ) โดยคนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการที่พิการทางกายและการได้ยิน มีผลการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน สูงกว่าคนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการที่พิการทางการมองเห็นและสติปัญญา (ตารางที่ 4.16)

ผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง

คนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการที่พิการทางกายและการได้ยิน และพิการทางการมองเห็นและสติปัญญา มีผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเองในภาพรวมแตกต่างกัน (ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย = 0.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกัน ด้านมีการอบรมความรู้ภาษาต่างประเทศและคอมพิวเตอร์ มีความสนใจในการศึกษาดูงาน และมีความสนใจในการเข้ารับการฝึกอบรมและการสัมมนาตามที่นายจ้างจัดให้ (ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย = 0.47, 0.25 และ 0.33 ตามลำดับ) โดยคนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการที่พิการทางกายและการได้ยิน มีผลการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน สูงกว่าคนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการที่พิการทางการมองเห็นและสติปัญญา (ตารางที่ 4.16)

5. ผลการปฏิบัติงานของคนพิการกับประเภทความพิการที่รับเข้าทำงาน

ตารางที่ 4.17

ผลการปฏิบัติงานของคนพิการกับเหตุผลที่รับเข้าทำงาน

ผลการปฏิบัติงาน	เหตุผลที่รับเข้าทำงาน				ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
	เหตุผลด้านความสามารถของคนพิการ (n= 21)		เหตุผลอื่นที่ไม่เกี่ยวกับความสามารถของคนพิการ (n= 20)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านความรู้ความสามารถ					
1. ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	2.62	0.498	2.30	0.470	0.32*
2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	2.57	0.507	2.25	0.444	0.32*
3. การเรียนรู้งานได้อย่างรวดเร็ว	2.57	0.507	2.15	0.671	0.42*
4. ความรู้และความเข้าใจในงาน	2.67	0.483	2.20	0.768	0.47*
5. การนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในงาน	2.24	0.436	1.95	0.605	0.29*
รวม	2.53		2.17		0.36*
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่					
1. ความรับผิดชอบในหน้าที่	2.76	0.436	2.60	0.598	0.16*
2. ความสนใจและความเต็มใจในการปฏิบัติงาน	2.86	0.359	2.60	0.503	0.26*
3. ความรอบคอบในการปฏิบัติงาน	2.52	0.512	2.25	0.550	0.27*
4. การทำงานมุ่งสัมฤทธิ์	2.57	0.507	2.30	0.571	0.27*
5. ความเอาใจใส่ในหน้าที่	2.86	0.359	2.60	0.598	0.26*
รวม	2.71		2.47		0.24*
ด้านมนุษยสัมพันธ์					
1. การมีอัธยาศัยไมตรี	2.62	0.498	2.70	0.470	0.08
2. การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	2.52	0.512	2.45	0.605	0.07

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ผลการปฏิบัติงาน	เหตุผลที่รับเข้าทำงาน				ความแตกต่าง ของ ค่าเฉลี่ย
	เหตุผลด้าน ความสามารถ ของคนพิการ (n= 21)		เหตุผลอื่นที่ไม่ เกี่ยวกับ ความสามารถของ คนพิการ (n= 20)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
3. การติดต่อประสานงาน	2.29	0.644	2.20	0.616	0.09
4. การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	2.62	0.498	2.40	0.598	0.22*
5. มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม	2.52	0.602	2.45	0.605	0.07
รวม	2.51		2.44		0.07
ด้านคุณลักษณะในการทำงาน					
1. มีความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน	2.81	0.402	2.70	0.571	0.11
2. ความขยันและอดทนในการทำงาน	2.90	0.301	2.70	0.470	0.20*
3. ปฏิบัติตามข้อกำหนดและ กฎระเบียบในการทำงาน	2.81	0.402	2.70	0.470	0.11
4. ความซื่อสัตย์	2.86	0.359	2.70	0.470	0.16*
5. มีจริยธรรมคุณธรรม	2.76	0.436	2.58	0.507	0.18*
รวม	2.82		2.68		0.14
ด้านการพัฒนาตนเอง					
1. มีการอบรมความรู้ภาษาต่างประเทศ และคอมพิวเตอร์	1.75	0.786	1.40	0.503	0.35*
2. หมั่นหาประสบการณ์เพิ่มพูนความรู้ เสมอ	2.05	0.826	1.50	0.607	0.55*
3. มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	2.05	0.605	1.70	0.657	0.35*
4. มีความสนใจในการศึกษาดูงาน	1.50	0.607	1.20	0.410	0.30*

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ผลการปฏิบัติงาน	เหตุผลที่รับเข้าทำงาน				ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
	เหตุผลด้านความสามารถของคนพิการ (n= 21)		เหตุผลอื่นที่ไม่เกี่ยวกับความสามารถของคนพิการ (n= 20)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
5. มีความสนใจในการเข้ารับการฝึกอบรมและการสัมมนาตามที่นายจ้างจัดให้	2.25	0.639	2.15	0.587	0.10
รวม	1.92		1.59		0.33*

*มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 0.15

ผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถ

คนพิการที่สถานประกอบการรับเข้ามาด้วยเหตุผลด้านความสามารถ และเหตุผลที่ไม่เกี่ยวกับความสามารถ มีผลการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถในภาพรวมแตกต่างกัน (ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย = 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกัน ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การเรียนรู้งานได้อย่างรวดเร็ว ความรู้และความเข้าใจในงาน และการนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในงาน (ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย = 0.32, 0.32, 0.42, 0.47 และ 0.29 ตามลำดับ) โดยคนพิการที่สถานประกอบการรับเข้ามาด้วยเหตุผลด้านความสามารถ มีผลการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน สูงกว่าคนพิการที่สถานประกอบการรับเข้ามาด้วยเหตุผลที่ไม่เกี่ยวกับความสามารถ (ตารางที่ 4.17)

ผลการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในหน้าที่

คนพิการที่สถานประกอบการรับเข้ามาด้วยเหตุผลด้านความสามารถ และเหตุผลที่ไม่เกี่ยวกับความสามารถ มีผลการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ในภาพรวมแตกต่างกัน (ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย = 0.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกัน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ ความสนใจและความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ความรอบคอบในการปฏิบัติงาน การทำงานมุ่งสัมฤทธิ์ และความเอาใจใส่ในหน้าที่ (ความแตกต่าง

ของค่าเฉลี่ย = 0.16, 0.26, 0.27, 0.27 และ 0.26 ตามลำดับ) โดยคนพิการที่สถานประกอบการรับเข้ามาด้วยเหตุผลด้านความสามารถ มีผลการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน สูงกว่าคนพิการที่สถานประกอบการรับเข้ามาด้วยเหตุผลที่ไม่เกี่ยวกับความสามารถ (ตารางที่ 4.17)

ผลการปฏิบัติงานด้านมนุษยสัมพันธ์

คนพิการที่สถานประกอบการรับเข้ามาด้วยเหตุผลด้านความสามารถ และเหตุผลที่ไม่เกี่ยวกับความสามารถ มีผลการปฏิบัติงานด้านมนุษยสัมพันธ์ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกัน ด้านการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย = 0.22) โดยคนพิการที่สถานประกอบการรับเข้ามาด้วยเหตุผลด้านความสามารถ มีการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานมากกว่าคนพิการ ที่สถานประกอบการรับเข้ามาด้วยเหตุผลที่ไม่เกี่ยวกับความสามารถ (\bar{X} = 2.62 และ 2.40 ตามลำดับ) (ตารางที่ 4.17)

ผลการปฏิบัติงานด้านคุณลักษณะในการทำงาน

คนพิการที่สถานประกอบการรับเข้ามาด้วยเหตุผลด้านความสามารถ และเหตุผลที่ไม่เกี่ยวกับความสามารถ มีผลการปฏิบัติงาน ด้านคุณลักษณะในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกัน ด้านความขยันและอดทนในการทำงาน ความซื่อสัตย์ และมีจริยธรรมคุณธรรม (ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย = 0.20, 0.16 และ 0.18 ตามลำดับ) โดยคนพิการที่สถานประกอบการรับเข้ามาด้วยเหตุผลด้านความสามารถ มีผลการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน สูงกว่าคนพิการที่สถานประกอบการรับเข้ามาด้วยเหตุผลที่ไม่เกี่ยวกับความสามารถ (ตารางที่ 4.17)

ผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง

คนพิการที่สถานประกอบการรับเข้ามาด้วยเหตุผลด้านความสามารถ และเหตุผลที่ไม่เกี่ยวกับความสามารถ มีผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเองในภาพรวมแตกต่างกัน (ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย = 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกัน ด้านการอบรมความรู้ภาษาต่างประเทศและคอมพิวเตอร์ หมั่นหาประสบการณ์เพิ่มพูนความรู้เสมอ ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และมีความสนใจในการศึกษาดูงาน (ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย = 0.35, 0.55, 0.35 และ 0.30 ตามลำดับ) โดยคนพิการที่สถานประกอบการรับเข้ามาด้วยเหตุผลด้านความสามารถ มีผลการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน สูงกว่าคนพิการที่สถานประกอบการรับเข้ามาด้วยเหตุผลที่ไม่เกี่ยวกับความสามารถ (ตารางที่ 4.17)

4.2 การอภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง การติดตามผลการปฏิบัติงานของคนพิการในสถานประกอบการเขตกรุงเทพมหานคร พบประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1. เหตุผลในการรับคนพิการเข้าทำงานส่วนใหญ่สถานประกอบการมองว่าคนพิการมีความรู้ความสามารถและความเข้าใจในงาน มีความสนใจและเต็มใจในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีอัตราเสียไม้ตรีและปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ดี ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงานและปฏิบัติหน้าที่ได้ตามตำแหน่งงานและไม่ขัดต่อการทำงาน ซึ่งสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่แตกต่างจากคนปกติ รวมทั้งสถานประกอบการยังให้ความสำคัญและปฏิบัติตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 ซึ่งสถานประกอบการให้โอกาสคนพิการทุกคนเท่าเทียมกัน เพื่อช่วยให้มีรายได้ในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ ซึ่งจะนำไปสู่ความสุขและความสำเร็จและช่วยให้คนพิการได้อยู่ร่วมกับครอบครัวและชุมชนของตนเองอย่างมีความสุขต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สายวรุณ วิเชียรเลิศ (2542, น. บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง “การสร้างโอกาสของคนพิการในการเข้าทำงานในนิคมอุตสาหกรรม: ศึกษาเฉพาะกรณีนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี” พบว่ามีสถานประกอบการเพียงร้อยละ 23.8 เท่านั้นที่รับคนพิการเข้าทำงาน ส่วนใหญ่ยังเป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก มีพนักงานไม่ถึง 200 คน นายจ้างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการที่รัฐบาลบังคับให้นายจ้างรับคนพิการเข้าทำงาน และเลือกที่จะรับคนพิการเข้าทำงานมากกว่าการส่งเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ซึ่งพร้อมที่จะปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่คนพิการ โดยภาพรวมนายจ้างส่วนใหญ่มีเจตคติที่ดี และยอมรับในความสามารถของคนพิการ

2. สถานประกอบการให้ความสำคัญและพึงพอใจต่อการทำงานของคนพิการ ซึ่งส่วนใหญ่สถานประกอบการมีความพึงพอใจเกี่ยวกับความขยันและอดทนในการทำงาน ความซื่อสัตย์ การปฏิบัติตามข้อกำหนดและกฎระเบียบในการทำงาน ตรงต่อเวลา มีความเอาใจใส่ในหน้าที่ สนใจและเต็มใจปฏิบัติงาน และมีความรับผิดชอบในหน้าที่ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคุณสมบัติของคนพิการที่จะดำรงชีวิตและทำงานในสถานประกอบการจะต้องมีคุณลักษณะตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ ซึ่งถือได้ว่าคุณสมบัติของคนพิการที่สถานประกอบการพึงพอใจจะเป็นผลดีต่อคนพิการ ทั้งในการดำรงชีวิตและการทำงาน โดยเฉพาะความอดทนและการสู้ชีวิต ซึ่งคนพิการที่พยายามยืนหยัด เข้มแข็ง และอดทนที่จะพึ่งพาตนเองจากการมีงานทำ ดำรงชีพ

ของตนได้และไม่เป็นภาระแก่สังคม ซึ่งนับว่าเป็นการให้ความช่วยเหลือคนพิการที่แท้จริงและยั่งยืนที่จะนำไปสู่ความสุขและความสำเร็จของคนพิการ กล่าวคือการช่วยให้คนพิการได้อยู่ร่วมกับครอบครัวและชุมชนของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ โอภาส พิมลวิชัยกิจ (2539, น. บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง “การปรับตัวทางสังคมของคนพิการในศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการ” โดยศึกษาจากคนพิการที่ได้รับการฝึกอาชีพ จำนวน 6 แห่ง ของกรมประชาสงเคราะห์ พบว่าคนพิการที่มีระยะของความพิการยาวนานจะสามารถปรับตัวเข้ากับสังคม กว้างขวางได้ดีมากกว่าคนพิการที่มีระยะความพิการสั้น ซึ่งคนพิการประเภทนี้จะฝ่าฝืนหรือปรับเข้ากับระเบียบได้ยาก

3. โอกาสการพัฒนาตนเองของคนพิการ สถานประกอบการมองว่าคนพิการมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความสนใจเข้ารับการฝึกอบรมและการสัมมนา หมั่นหาประสบการณ์เพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ และสนใจศึกษาดูงาน ทำให้สถานประกอบการ มีความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของคนพิการ ซึ่งไม่น้อยกว่าคนปกติ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสถานประกอบการยังเห็นว่าการพัฒนาตนเองด้านการศึกษา คนพิการควรจะมีการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นกว่าเดิม ซึ่งปัจจุบันคนพิการได้รับโอกาสทางการศึกษามากขึ้น เนื่องจากรัฐบาลได้ประกาศให้ปี 2542 เป็นปีการศึกษาเพื่อคนพิการ โดยมีนโยบายว่า “คนพิการอยากเรียนต้องได้เรียน” ดังนั้นถ้าคนพิการมีการพัฒนาตนเองและมีความพร้อมก็จะเข้าสู่ระบบการทำงานได้อย่างคนปกติ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของกิติพงศ์ สุทธิ (2543, น. (1)-(2)) ซึ่งศึกษาการดำเนินงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 พบว่า คนพิการในวัยทำงานส่วนใหญ่ว่างงานและขาดความพร้อมในการทำงาน เนื่องจากไม่ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพการศึกษาหรือการฝึกอาชีพ และสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ สุภรธรรม มงคลสวัสดิ์ (2542, น. (1)-(2)) ที่ศึกษาแนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการ พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการประกอบอาชีพของคนพิการ คือ เจตคติของครอบครัว ชุมชนและสังคม ส่วนมากเป็นไปในทางไม่ถูกต้อง ทำให้คนพิการขาดโอกาสทางการศึกษาไม่ได้รับการพัฒนา ผลงานวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการศึกษา ซึ่งเป็นการฟื้นฟูสมรรถภาพสำหรับคนพิการประการหนึ่ง ซึ่งกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 โดยจัดบริการทางการศึกษา เพื่อให้คนพิการมีการพัฒนาการทางด้านความรู้ ทักษะและทัศนคติ เพื่อนำความรู้ไปใช้ในการดำเนินชีวิตและเป็นการพัฒนาตนเองต่อไป และสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของสายวรุณ วิเชียรเลิศ (2542, น. บทคัดย่อ) เรื่อง การสร้างโอกาสของคนพิการในการเข้าทำงานในนิคม

อุตสาหกรรม: ศึกษาเฉพาะกรณีนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี ที่พบว่า โดยภาพรวม นายจ้างส่วนใหญ่มีเจตคติที่ดีและยอมรับในความสามารถของคนพิการ

4. โอกาสการรับคนพิการเข้าทำงานเพิ่ม ส่วนใหญ่สถานประกอบการไม่ต้องการรับ ลูกจ้างพิการเข้าทำงานเพิ่ม ซึ่งอาจเป็นเพราะว่านโยบายของสถานประกอบการนั้นยังไม่เปิดกว้างสำหรับคนพิการ รวมทั้งสถานประกอบการยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติ การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ซึ่งบางแห่งยังมีปัญหาเกี่ยวกับการสื่อสารในการทำงานสำหรับคนพิการทางการได้ยิน ซึ่งนายจ้างและเพื่อนร่วมงานใช้ภาษามือไม่เป็น รวมทั้งต้องมีการปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกหลายอย่าง ซึ่งไม่คุ้มค่าในแง่การลงทุน และตำแหน่งงานที่ไม่สอดคล้องกับคนพิการ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ปรีชา ภมรดล (2540, น. (1)-(2)) ที่ศึกษาประสิทธิผลของการปฏิบัติตามนโยบายการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการด้านการจ้างงาน ในสถานประกอบการเอกชน ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพของการปฏิบัติตามนโยบายการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการด้านการจ้างงานในสถานประกอบการเอกชน อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำคือ ด้านนายจ้าง มีการรับคนพิการเข้าทำงานน้อยมาก แม้จะมีสถานประกอบการที่มีคนพิการเข้าทำงานอยู่ แต่ส่วนใหญ่จะไม่ครบตามที่กฎหมายกำหนด นายจ้างเกือบทั้งหมด ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 และสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ สายวรุณ วิเชียรเลิศ (2542, น. บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง “การสร้างโอกาสของคนพิการในการเข้าทำงานในนิคมอุตสาหกรรม: ศึกษาเฉพาะกรณีนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี” พบว่าโดยภาพรวมนายจ้างส่วนใหญ่มีเจตคติที่ดีและยอมรับในความสามารถของคนพิการ แต่ปัญหาทางด้านนโยบายของสถานประกอบการนั้นยังไม่เปิดกว้างสำหรับคนพิการ สำหรับลูกจ้างมีความเห็นว่า สภาพความพิการนั้นไม่เป็นอุปสรรคในการทำงาน และสามารถทำงานได้เท่าเทียมกับคนปกติ

5. การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน สถานประกอบการมองว่าคนพิการมีการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ดี เนื่องจากส่วนใหญ่คนพิการมีมนุษยสัมพันธ์และอัธยาศัยไมตรีที่ดี มีความสามารถทำงานเป็นทีม มีการปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งมีการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม และรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้เป็นอย่างดี ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคนพิการสามารถปรับตัวและอยู่ร่วมกับผู้อื่นหรือเข้าสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของโอภาส พิมลชยภิกจ (2539, น. บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาเรื่อง การปรับตัวทางสังคมของคนพิการในศูนย์ฟื้นฟูอาชีพ พบว่าการปรับตัวทางสังคมของคนพิการที่มีระยะของความพิการยาวนานจะปรับตัวเข้ากับสังคม กฎระเบียบได้ดีมากกว่าคนพิการที่มีระยะ

ความพิการสั้น และสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ สายวรุณ วิเชียรเลิศ (2542, น. บทคัดย่อ)
ที่นายจ้างเห็นว่าลูกจ้างพิการสามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน ได้เป็นอย่างดี และพอใจใน
สวัสดิการรวมทั้งสถานที่ทำงานที่นายจ้างจัดให้