

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง การติดตามผลการปฏิบัติงานของคนพิการในสถานประกอบการ เขตกรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาพรรณนา ประเภทวิจัยเชิงสำรวจ ได้สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 41 คน ระบุประเภทสถานประกอบการ บางแห่ง มากกว่า 1 ประเภท เฉพาะที่ระบุได้ชัดเจนคือ สิ่งทอและเสื้อผ้า และโรงแรม ร้อยละ 12.5 สถานประกอบการส่วนใหญ่มีลูกจ้าง 200-500 คน ร้อยละ 68.3 ซึ่งสถานประกอบการรับ คนพิการเข้าทำงาน 2 คน ร้อยละ 36.6 สถานประกอบการรับคนพิการทางกาย/การเคลื่อนไหว เข้าทำงาน ร้อยละ 75.6 ส่วนใหญ่ตำแหน่งหน้าที่ของคนพิการคือ พนักงานทั่วไป ร้อยละ 21.8 และเหตุผลในการรับคนพิการเข้าทำงานคือ คนพิการมีความรู้ความสามารถ จำนวน 16 คน และ ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 จำนวน 15 คน

2. การติดตามผลการปฏิบัติงานของคนพิการในสถานประกอบการวัดจากระดับ ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่าสถานประกอบการมีความพึงพอใจในด้านคุณลักษณะในการทำงานมากที่สุด รองลงมา ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน และน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 2.74, 2.60, 2.48$ และ 2.35 ตามลำดับ) แต่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจระดับปานกลาง ($\bar{X} = 1.75$) ด้านการพัฒนา ตนเองของคนพิการ ซึ่งด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการ ติดต่อประสานงาน ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.24$) ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจเกี่ยวกับนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในงาน ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.10$) และด้านการพัฒนาตนเองของคนพิการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจ เกี่ยวกับความสนใจเข้ารับการฝึกอบรมและการสัมมนา หันหาประสบการณ์เพิ่มพูนความรู้ อยู่ เสมอ และสนใจศึกษาดูงานระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.20, 1.88$ และ 1.78 ตามลำดับ) และเข้า

อบรมความรู้ต่างประเทศและคอมพิวเตอร์ และศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ระดับน้อย ($\bar{X} = 1.58$ และ 1.35 ตามลำดับ)

3. ปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงานของคนพิการในสถานประกอบการคือ การติดต่อประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ และการสื่อสารเป็นอุปสรรคในการทำงานสำหรับคนพิการทางการได้ยินเนื่องจากนายจ้างและเพื่อนร่วมงานใช้ภาษามือไม่เป็น จำนวน 11 คน การทำงานไม่คล่องตัวและไม่สามารถปฏิบัติงานเข้ากะตามที่สถานประกอบการกำหนดได้ เหมือนพนักงานปกติ จำนวน 5 คน คนพิการส่วนใหญ่ขาดโอกาสในการศึกษาต่อในระดับสูง จำนวน 3 คน คนพิการไม่กล้าแสดงออกในที่ประชุมหรือสัมมนา จำนวน 2 คน และต้องมีการปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งไม่คุ้มค่าในแง่การลงทุน จำนวน 2 คน

4. แนวทางแก้ไขปัญหที่สถานประกอบการระบุคือ ทางภาครัฐควรมีศูนย์กลางการพัฒนาฝึกอบรมแรงงานคนพิการให้มีความรู้ทักษะให้เกิดความชำนาญเฉพาะด้านตามความถนัดของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและคุณค่าในการทำงาน 9 คน และอยากให้รัฐบาลดูแลคนพิการอย่างเท่าเทียมกันและมีการจัดหางานให้คนพิการ และได้รับค่าตอบแทนเพื่อจะได้ไม่เป็นปัญหาสังคม จำนวน 4 คน และให้เงินอุดหนุนคนพิการมากขึ้น จำนวน 2 คน

5. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เมื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของคนพิการกับประเภทสถานประกอบการ ขนาดของสถานประกอบการ จำนวนคนพิการที่รับเข้าทำงาน ประเภทความพิการที่รับเข้าทำงาน และเหตุผลที่รับเข้าทำงาน ซึ่งสรุปดังนี้

ตารางที่ 5.1
ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับประเภท
สถานประกอบการ ขนาดของสถานประกอบการ และ
จำนวนคนพิการที่รับเข้าทำงาน

ผลการปฏิบัติงาน	ตัวแปรต้น		
	ประเภทสถานประกอบการ	ขนาดของสถานประกอบการ	จำนวนคนพิการที่รับเข้าทำงาน
ด้านความรู้ความสามารถ			
1. ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	การบริการ > การผลิต	น้อยกว่า 500 คน > 500 คนขึ้นไป	ไม่เกิน 4 คน > มากกว่า 4 คน
2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	การบริการ > การผลิต	น้อยกว่า 500 คน > 500 คนขึ้นไป	-
3. การเรียนรู้งานได้อย่างรวดเร็ว	การบริการ > การผลิต	-	-
4. ความรู้และความเข้าใจในงาน	-	-	-
5. การนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในงาน	การบริการ > การผลิต	-	-
รวม	-	น้อยกว่า 500 คน > 500 คนขึ้นไป	-
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่			
1. ความรับผิดชอบในหน้าที่	-	-	ไม่เกิน 4 คน > มากกว่า 4 คน
2. ความสนใจและความเต็มใจในการปฏิบัติงาน	การบริการ > การผลิต	-	ไม่เกิน 4 คน > มากกว่า 4 คน

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

ผลการปฏิบัติงาน	ตัวแปรต้น		
	ประเภทสถานประกอบการ	ขนาดของสถานประกอบการ	จำนวนคนพิการที่รับเข้าทำงาน
3. ความรอบคอบในการปฏิบัติงาน	การบริการ > การผลิต	น้อยกว่า 500 คน > 500 คนขึ้นไป	ไม่เกิน 4 คน > มากกว่า 4 คน
4. การทำงานมุ่งสัมฤทธิ์	การบริการ > การผลิต	-	-
5. ความเอาใจใส่ในหน้าที่	การบริการ > การผลิต	-	-
รวม	การบริการ > การผลิต	-	ไม่เกิน 4 คน > มากกว่า 4 คน
ด้านมนุษยสัมพันธ์			
1. การมีอัธยาศัยไมตรี	-	500 คนขึ้นไป > น้อยกว่า 500 คน	-
2. การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	-	500 คนขึ้นไป > น้อยกว่า 500 คน	-
3. การติดต่อประสานงาน	การบริการ > การผลิต	500 คนขึ้นไป > น้อยกว่า 500 คน	-
4. การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	-	-	มากกว่า 4 คน > ไม่เกิน 4 คน
5. มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม	-	500 คนขึ้นไป > น้อยกว่า 500 คน	-
รวม	-	500 คนขึ้นไป > น้อยกว่า 500 คน	-

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

ผลการปฏิบัติงาน	ตัวแปรต้น		
	ประเภทสถานประกอบการ	ขนาดของสถานประกอบการ	จำนวนคนพิการที่รับเข้าทำงาน
ด้านคุณลักษณะในการทำงาน			
1. มีความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน	-	500 คนขึ้นไป > น้อยกว่า 500 คน	-
2. ความขยันและอดทนในการทำงาน	-	-	-
3. ปฏิบัติตามข้อกำหนดและกฎระเบียบในการทำงาน	การบริการ > การผลิต	-	-
4. ความซื่อสัตย์	การบริการ > การผลิต	-	-
5. มีจริยธรรมคุณธรรม	การบริการ > การผลิต	-	ไม่เกิน 4 คน > มากกว่า 4 คน
รวม	การบริการ > การผลิต	-	-
ด้านการพัฒนาตนเอง			
1. มีการอบรมความรู้ภาษาต่างประเทศและคอมพิวเตอร์	-	น้อยกว่า 500 คน > 500 คนขึ้นไป	ไม่เกิน 4 คน > มากกว่า 4 คน
2. หมั่นหาประสบการณ์เพิ่มพูนความรู้เสมอ	-	น้อยกว่า 500 คน > 500 คนขึ้นไป	ไม่เกิน 4 คน > มากกว่า 4 คน

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

ผลการปฏิบัติงาน	ตัวแปรต้น		
	ประเภทสถานประกอบการ	ขนาดของสถานประกอบการ	จำนวนคนพิการที่รับเข้าทำงาน
3. มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	-	น้อยกว่า 500 คน > 500 คนขึ้นไป	ไม่เกิน 4 คน > มากกว่า 4 คน
4. มีความสนใจในการศึกษาดูงาน	-	น้อยกว่า 500 คน > 500 คนขึ้นไป	ไม่เกิน 4 คน > มากกว่า 4 คน
5. มีความสนใจในการเข้ารับการฝึกอบรมและการสัมมนาตามที่นายจ้างจัดให้	-	-	-
รวม	-	น้อยกว่า 500 คน > 500 คนขึ้นไป	ไม่เกิน 4 คน > มากกว่า 4 คน

หมายเหตุ: > หมายถึง มีค่าเฉลี่ยมากกว่า

- หมายถึง ไม่แตกต่างกันตามเกณฑ์ที่กำหนด

จากตารางที่ 5.1 พบว่า คนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการประเภทการผลิตและบริการ มีผลการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ และด้านคุณลักษณะในการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกัน โดยคนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการประเภทการบริการ มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าคนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการประเภทการผลิต (ตารางที่ 5.1)

คนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีจำนวนลูกจ้างน้อยกว่า 500 คน และมากกว่า 500 คน มีผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านการพัฒนาตนเองในภาพรวมแตกต่างกัน โดยด้านความรู้ความสามารถและด้านการพัฒนาตนเองคนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีจำนวนลูกจ้างน้อยกว่า 500 คน มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าคนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีจำนวนลูกจ้างมากกว่า 500 คน ส่วนด้านมนุษยสัมพันธ์ คนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีจำนวนลูกจ้างมากกว่า 500 คน มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่า คนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีจำนวนลูกจ้างน้อยกว่า 500 คน (ตารางที่ 5.1)

คนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีจำนวนคนพิการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 4 คน และมากกว่า 4 คน มีผลการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ และด้านการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมแตกต่างกัน โดยคนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีจำนวนคนพิการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 4 คน มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่า คนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีจำนวน คนพิการมากกว่า 4 คน (ตารางที่ 5.1)

ตารางที่ 5.2

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับประเภทคนพิการ
และเหตุผลที่รับคนพิการเข้าทำงาน

ผลการปฏิบัติงาน	ตัวแปรต้น	
	ประเภทความพิการที่รับเข้าทำงาน	เหตุผลที่รับเข้าทำงาน
ด้านความรู้ความสามารถ		
1. ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	-	ความสามารถ > เหตุผลอื่น
2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	-	ความสามารถ > เหตุผลอื่น
3. การเรียนรู้งานได้อย่างรวดเร็ว	-	ความสามารถ > เหตุผลอื่น
4. ความรู้และความเข้าใจในงาน	พิการทางกายและได้ยิน > พิการทางการมองเห็นและสติปัญญา	ความสามารถ > เหตุผลอื่น
5. การนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในงาน	-	ความสามารถ > เหตุผลอื่น
รวม	-	ความสามารถ > เหตุผลอื่น
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่		
1. ความรับผิดชอบในหน้าที่	พิการทางกายและได้ยิน > พิการทางการมองเห็นและสติปัญญา	ความสามารถ > เหตุผลอื่น
2. ความสนใจและความเต็มใจในการปฏิบัติงาน	พิการทางกายและได้ยิน > พิการทางการมองเห็นและสติปัญญา	ความสามารถ > เหตุผลอื่น
3. ความรอบคอบในการปฏิบัติงาน	พิการทางกายและได้ยิน > พิการทางการมองเห็นและสติปัญญา	ความสามารถ > เหตุผลอื่น

ตารางที่ 5.2 (ต่อ)

ผลการปฏิบัติงาน	ตัวแปรต้น	
	ประเภทความพิการที่รับเข้าทำงาน	เหตุผลที่รับเข้าทำงาน
4. การทำงานมุ่งสัมฤทธิ์	พิการทางกายและได้ยิน > พิการทางการมองเห็นและสติปัญญา	ความสามารถ > เหตุผลอื่น
5. ความเอาใจใส่ในหน้าที่	พิการทางกายและได้ยิน > พิการทางการมองเห็นและสติปัญญา	ความสามารถ > เหตุผลอื่น
รวม	พิการทางกายและได้ยิน > พิการทางการมองเห็นและสติปัญญา	ความสามารถ > เหตุผลอื่น
ด้านมนุษยสัมพันธ์		
1. การมีอัธยาศัยไมตรี	-	-
2. การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	-	-
3. การติดต่อประสานงาน	พิการทางกายและได้ยิน > พิการทางการมองเห็นและสติปัญญา	-
4. การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	-	ความสามารถ > เหตุผลอื่น
5. มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม	-	-
รวม	-	-

ตารางที่ 5.2 (ต่อ)

ผลการปฏิบัติงาน	ตัวแปรต้น	
	ประเภทความพิการที่รับเข้าทำงาน	เหตุผลที่รับเข้าทำงาน
ด้านคุณลักษณะในการทำงาน		
1. มีความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน	พิการทางกายและได้ยิน > พิการทางการมองเห็นและสติปัญญา	-
2. ความขยันและอดทนในการทำงาน	-	ความสามารถ > เหตุผลอื่น
3. ปฏิบัติตามข้อกำหนดและกฎระเบียบ ในการทำงาน	พิการทางกายและได้ยิน > พิการทางการมองเห็นและสติปัญญา	-
4. ความซื่อสัตย์	พิการทางกายและได้ยิน > พิการทางการมองเห็นและสติปัญญา	ความสามารถ > เหตุผลอื่น
5. มีจริยธรรมคุณธรรม	พิการทางกายและได้ยิน > พิการทางการมองเห็นและสติปัญญา	ความสามารถ > เหตุผลอื่น
รวม	พิการทางกายและได้ยิน > พิการทางการมองเห็นและสติปัญญา	-
ด้านการพัฒนาตนเอง		
1. มีการอบรมความรู้ภาษาต่างประเทศและ คอมพิวเตอร์	พิการทางกายและได้ยิน > พิการทางการมองเห็นและสติปัญญา	ความสามารถ > เหตุผลอื่น
2. หมั่นหาประสบการณ์เพิ่มพูนความรู้เสมอ	-	ความสามารถ > เหตุผลอื่น

ตารางที่ 5.2 (ต่อ)

ผลการปฏิบัติงาน	ตัวแปรต้น	
	ประเภทความพิการที่รับเข้าทำงาน	เหตุผลที่รับเข้าทำงาน
3. มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	-	ความสามารถ > เหตุผลอื่น
4. มีความสนใจในการศึกษาดูงาน	พิการทางกายและได้ยิน > พิการทางการมองเห็นและสติปัญญา	ความสามารถ > เหตุผลอื่น
5. มีความสนใจในการเข้ารับการฝึกอบรมและการสัมมนาตามที่นายจ้างจัดให้	พิการทางกายและได้ยิน > พิการทางการมองเห็นและสติปัญญา	-
รวม	พิการทางกายและได้ยิน > พิการทางการมองเห็นและสติปัญญา	ความสามารถ > เหตุผลอื่น

หมายเหตุ: > หมายถึง มีค่าเฉลี่ยมากกว่า

- หมายถึง ไม่แตกต่างกันตามเกณฑ์ที่กำหนด

จากตารางที่ 5.2 พบว่า คนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการที่พิการทางกายและการได้ยิน และพิการทางการมองเห็นและสติปัญญา มีผลการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ ด้านคุณลักษณะในการทำงาน และด้านการพัฒนาตนเองในภาพรวมแตกต่างกัน โดยคนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการที่พิการทางกายและการได้ยิน มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าคนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการที่พิการทางการมองเห็นและสติปัญญา (ตารางที่ 5.2)

คนพิการที่สถานประกอบการรับเข้ามาด้วยเหตุผลด้านความสามารถ และเหตุผลอื่น ๆ มีผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ และด้านการพัฒนาตนเองในภาพรวมแตกต่างกัน โดยคนพิการที่สถานประกอบการรับเข้ามาด้วยเหตุผลด้านความสามารถ มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าคนพิการที่สถานประกอบการรับเข้ามาด้วยเหตุผลอื่น ๆ (ตารางที่ 5.2)

5.2 ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับสถานประกอบการ

1.1 สถานประกอบการควรให้โอกาสคนพิการและรับคนพิการเข้าทำงาน ซึ่งคนพิการส่วนใหญ่ทำงานด้วยความมานะ ขยันอดทน และเต็มตนตลอดเวลาว่าเป็นรองจากคนปกติ จึงเป็นแรงที่ทำให้ต้องต่อสู้เพื่อความอยู่รอดของตัวเอง ดังนั้น สถานประกอบการควรให้โอกาสคนพิการและรับคนพิการเข้าทำงานโดยจัดหางานให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดเท่าที่จะทำได้ เพื่อสร้างความรู้สึที่ดี เกิดแรงจูงใจ สามารถเผชิญปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ได้ และช่วยให้มีรายได้ในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ ซึ่งจะนำไปสู่ความสุขและความสำเร็จ

1.2 นโยบายของสถานประกอบการบางแห่งนั้นยังไม่เปิดกว้างสำหรับคนพิการ ดังนั้นควรจะปรับเปลี่ยนนโยบายใหม่โดยรับคนพิการเข้าทำงานเพื่อสอดคล้องกับการส่งเสริมอาชีพคนพิการตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534

2. ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานภาครัฐ

2.1 ภาครัฐควรมีศูนย์กลางการพัฒนาฝึกอบรมแรงงานพิการให้มีความรู้ ทักษะให้เกิดความชำนาญเฉพาะด้านตามความถนัดของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและคุณค่าในการทำงาน

2.2 ควรส่งเสริมให้จัดตั้งองค์กรอิสระเพื่อเป็นหน่วยงานหลักในการดูแลรับผิดชอบการส่งเสริมและประสานงานดำเนินงานทางวิชาการ และแนะแนวทางการฝึกอาชีพหลากหลายให้แก่คนพิการ เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่คนพิการ

2.3 ทุกหน่วยงานภาครัฐควรรณรงค์ประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องและส่งเสริมให้สื่อมวลชนมีบทบาทในการประชาสัมพันธ์ด้านความสามารถของคนพิการ เพื่อให้คนพิการปฏิบัติงานร่วมกับคนปกติได้อย่างเท่าเทียมกันและมีประสิทธิภาพรวมทั้งไม่เป็นปัญหาต่อสังคม

3. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บังคับบัญชา

3.1 ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติต่อพนักงานที่พิการกับพนักงานปกติอย่างเท่าเทียมกันและเสมอภาคกัน รวมทั้งดูแลและสอนงานโดยเอาใจใส่เป็นพิเศษ เพื่อให้คนพิการปฏิบัติงานร่วมกับคนปกติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ผู้บังคับบัญชาควรส่งคนพิการไปอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีความรู้ความสามารถ และเกิดความชำนาญเฉพาะด้านของแต่ละคน รวมทั้งควรติดตามผลการพัฒนาการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของการทำงานและคุณค่าในการทำงาน

3.3 ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่และติดตามงานคนพิการอย่างใกล้ชิดรวมทั้งช่วยเหลือเพื่อให้ผ่านพ้น และสนับสนุนให้กำลังใจไม่ทอดทิ้ง ไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งจะเป็นการสร้างแรงจูงใจ ที่ทำให้เขาต่อสู้เพื่อความอยู่รอดของตัวเองและครอบครัว

4. ข้อเสนอแนะสำหรับเพื่อนร่วมงาน

4.1 เพื่อนร่วมงานควรเห็นอกเห็นใจ ให้กำลังใจ และปฏิบัติต่อพนักงานพิการเหมือนคนปกติและไม่เลือกปฏิบัติ และอย่ามองเพียงภายนอก ให้มองถึงจิตใจของเพื่อนด้วย ทั้งนี้เพื่อสร้างความมั่นใจให้คนพิการสามารถปฏิบัติงานร่วมกับคนปกติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 ควรยอมรับคนพิการว่าสามารถทำงานได้และให้โอกาสปรับตัวทำงานกับเพื่อนร่วมงาน โดยร่วมมือและช่วยกันทำงานอย่างจริงจัง และช่วยเหลือคนพิการ โดยไม่มีการแบ่งแยกระหว่างพนักงานพิการและพนักงานปกติ ซึ่งทำให้เกิดประสิทธิภาพของการทำงาน

5. ข้อเสนอแนะสำหรับลูกจ้างพิการหรือคนพิการ

5.1 ควรฝึกหาประสบการณ์และเพิ่มพูนความรู้ให้ตนเองในสาขาที่สอดคล้องกับหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ เพื่อให้สถานประกอบการเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถซึ่งไม่น้อยกว่าคนปกติและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 ควรศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นกว่าเดิม ซึ่งปัจจุบันคนพิการได้รับโอกาสทางการศึกษามากขึ้น เนื่องจากรัฐบาลได้ประกาศในปี 2542 เป็นปีการศึกษาเพื่อคนพิการโดยมีนโยบายว่า “คนพิการอยากเรียนต้องได้เรียน” ดังนั้น ถ้าคนพิการพัฒนาตนเองและมีความพร้อมก็จะเข้าสู่ระบบการทำงานได้อย่างคนปกติ

5.3 คนพิการควรมองโลกในแง่บวก เพื่อสร้างกำลังใจให้ตนเองในการดำรงชีวิตและการทำงาน โดยเฉพาะความอดทนและการสู้ชีวิต ซึ่งคนพิการที่พยายามยืนหยัด เข้มแข็งและอดทนที่จะพึ่งพาตนเองจากการมีงานทำ ดำรงชีพของตนได้และไม่เป็นภาระแก่สังคม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาการติดตามผลการปฏิบัติงานของคนพิการในหน่วยงานภาครัฐ เพื่อทราบถึงผลการปฏิบัติงานของคนพิการและนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการวางแผนส่งเสริมอาชีพคนพิการให้เกิดประสิทธิภาพและคุณค่าในการทำงาน

