



ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงานกับการคงอยู่ในงานของคนพิการในสถานประกอบการ ในจังหวัดลำพูน

อัจฉราวดี ยะคำป้อ¹
ผศ.ดร.วิไลภรณ์ โคตรบึงแก²

Received 9th September, 2021

Revised 14th October, 2021

Accepted 28th December, 2021

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงานกับการคงอยู่ในงานของคนพิการในสถานประกอบการในจังหวัดลำพูน” เป็นการศึกษาวิจัยแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานกับความพึงพอใจในการทำงานของคนพิการและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานและความพึงพอใจในการทำงานกับการคงอยู่ในงานของคนพิการ คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้หลักการของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) กลุ่มตัวอย่างคือ คนพิการที่เป็นพนักงานที่ทำงานในสถานประกอบการจังหวัดลำพูน จำนวนทั้งสิ้น 188 คน เป็นคนพิการที่มีอายุตั้งแต่ 18 – 65 ปี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้เก็บรวบรวมด้วยแบบสอบถามการวิเคราะห์ข้อมูลนำมาแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงวิเคราะห์ การทดสอบความเป็นอิสระต่อกันของสองประชากร และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพบว่า เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ช่วงอายุ 33 – 39 ปี มากที่สุด ส่วนใหญ่เป็นพิการทางการเคลื่อนไหว/ทางร่างกาย มีประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน 1 – 3 ปี ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจของคนพิการต่อสภาพการทำงานในสถานประกอบการในภาพรวมในระดับปานกลาง และได้จัดลำดับความพึงพอใจของคนพิการต่อสภาพการทำงานมากที่สุด จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในการทำงาน 2) ด้านความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ 3) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งนี้ข้อมูลรายละเอียดของผลการศึกษาอยู่ในเนื้อหาของบทความวิจัยนี้แล้ว

ข้อเสนอแนะจากศึกษา กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ควรส่งเสริมให้มีระบบหรือหลักสูตรต่างๆ ให้แก่คนพิการ เช่น การเตรียมความพร้อมก่อนปฏิบัติงาน การพัฒนาศักยภาพที่สอดคล้องกับลักษณะงานและสภาพความพิการ ให้มีความพร้อมก่อนเข้าสู่ระบบการทำงานในสถานประกอบการ เพื่อให้คนพิการเกิดความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในสถานประกอบการต่อไป
คำสำคัญ : ความสัมพันธ์, ความพึงพอใจ, สภาพการทำงาน, การคงอยู่ในงาน

¹ นักศึกษามหาบัณฑิตศึกษา สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

² อาจารย์ประจำคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



The relationship between working conditions and job retention of people with disabilities in Lamphun Province

Acharawadee Yakampor
Asst.Prof. Dr.Wilaiporn Kotbunḡkair

Abstract

A Study subject “The relationship between working conditions and the persistence of people with disabilities in an enterprise in Lamphun Province” is a study of qualitative research methods to study the relationship between fundamentals and work satisfaction of people with disabilities and to study the relationship between fundamentals and job satisfaction and persistence in the work of people with disabilities, calculated sample size using the principle of Taro Yamane (Yamane, 1973).The sample was a disabled person who was an employee working in a Lamphun establishment. A total of 188 people with disabilities aged from 18 to 65, survey research using data analysis and questionnaires to enumerate frequency, percentage, average, standard deviation, and analytical statistics. A test of the independence of two populations and a Pearson-style correlational compensation test.

General data of the sample showed that they were male rather than female, ages between 33-39, mostly with mobility/physical disabilities, and have experience working in departments. Currently, 1-3 years of results showed that the sample had moderate satisfaction with people with disabilities in the overall workplace and ranked the satisfaction of people with disabilities on working conditions according to 3 aspects: 1) the aspect of compensation and welfare at work 2) the satisfaction and responsibility at work 3) the aspect of being respected. Detailed information of the study is already contained in the content of this research article.

Recommendations from the Department of Disability Quality of Life Promotion and Development Ministry of Social Development and Human Security Systems or courses should be encouraged for people with disabilities, such as pre-work preparation. Developing potential that corresponds to job characteristics and disability conditions to be ready before logging into the workplace. In order for people with disabilities to continue to be satisfied with working conditions in the workplace.

Keywords: Relationship, Satisfaction, Work Conditions, Job Retention



บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทย มีจำนวนประชากรที่เป็นคนพิการเพิ่มมากขึ้นทุกปี เพื่อให้คนพิการเข้าถึงสิทธิต่างๆและไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ จำเป็นต้องมีกฎหมายคุ้มครองคนพิการ โดยเฉพาะการส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 โดยมีมาตรา 33 ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการได้กำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐ ที่มีจำนวนลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปต้องรับคนพิการเข้าทำงาน ในอัตรา 100 ต่อ 1 ดังนั้นทำให้สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการคนพิการเข้ามาทำงานในองค์กรของตนเป็นจำนวนมาก โดยคนพิการที่เข้ามาทำงานในองค์กรต้องมีความรู้ความสามารถ เพื่อสามารถนำไปปฏิบัติงานในองค์กรต่อไปได้ ทั้งนี้การรักษามูลค่าที่มีศักยภาพสูงไว้ จึงเป็นเรื่องที่องค์กรต้องให้ความสำคัญและท้าทายในการรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถและมีประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อคนพิการให้เกิดความพึงพอใจและมีการคงอยู่กับสถานที่ทำงานหรือองค์กร และบุคลากรยังทำงานด้วยความเต็มใจ

ซึ่งมีความสอดคล้องกับจังหวัดลำพูนเป็นจังหวัดที่มีสถานประกอบการตั้งแต่ขนาดใหญ่ไปจนถึงขนาดเล็ก ประมาณจำนวน 2,105 แห่ง และมีสถานประกอบการที่เข้าเกณฑ์การจ้างงานคนพิการตามกฎหมายที่กำหนด จำนวน 64 แห่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2561) พบว่าปัจจุบัน จำนวนคนพิการที่เป็นบุคลากรปฏิบัติงานในสถานประกอบการจังหวัดลำพูน มีจำนวนทั้งหมด 353 คน อีกทั้งสถาน

ประกอบการในจังหวัดลำพูนมีความต้องการที่จะรับคนพิการเข้าทำงานตามกฎหมายที่กำหนดไว้ เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนงานส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำ ทางสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดลำพูน กำหนดจัดประชุมโครงการส่งเสริมให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการเพื่อสำรวจข้อมูลคนพิการที่มีการเข้า - ออก ทำงานในสถานประกอบการจังหวัดลำพูน ในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2557 – 2561 พบว่าจำนวนคนพิการที่ได้รับการจ้างงาน ในแต่ละปี มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น แต่ยังมีคนพิการลาออกในทุกๆปี ทำให้มีอัตราจำนวนไม่คงที่ เนื่องจากคนพิการมีการสลับเปลี่ยนงานบ่อย รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อสภาพความพิการไม่เพียงพอและไม่สามารถเข้าถึงได้ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลขององค์กร และคุณภาพชีวิตและสวัสดิการของคนพิการ และทำให้เกิดการหมุนเวียนไปทำงานในสถานประกอบการที่ใหม่ ตามแรงจูงใจและความพึงพอใจต่อสภาพในการทำงานของคนพิการ สถานประกอบการได้รับผลกระทบจากการลาออกจากงานของคนพิการเพิ่มมากขึ้น และการคงอยู่ในการทำงานสั้นลง ปัญหาการคงอยู่ในงานดังกล่าวเกิดขึ้นกับทุกสถานประกอบการในจังหวัดลำพูน จากสถิติข้อมูลคนพิการที่มีงานทำในสถานประกอบการจังหวัดลำพูน (2561) ซึ่งมีความสอดคล้องกับจำนวนคนพิการที่ได้เริ่มปฏิบัติงานตั้งแต่ พ.ศ. 2525 จนถึงปัจจุบัน ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในช่วง 1 – 3 ปี มีจำนวน 150 คน จากข้อมูลดังกล่าวจึงเป็นประเด็นสำคัญและมีความจำเป็นต้องมีความเข้าใจเป็นอย่างดีเพื่อทำให้คนพิการเกิดความคงอยู่ในงาน รวมถึงกลยุทธ์หรือวิธีการในการรักษาคนพิการที่



มีประสบการณ์ และคงคุณภาพไว้ในองค์กรหรือสถานประกอบการ และมีการคงอยู่ในการปฏิบัติงานกับสถานประกอบการให้ยาวนานที่สุด

จากสภาพปัญหาการคงอยู่ในงานของคนพิการลดลง ส่งผลต่อคุณภาพและไม่สอดคล้องกับกฎหมายที่กำหนดในการส่งเสริมในคนพิการมีงานทำ ดังนั้นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงานกับการคงอยู่ของคนพิการในการทำงาน จึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะเป็นข้อมูลเพื่อประกอบการวางแผนการคงอยู่ในงานของคนพิการ และสนับสนุนให้คนพิการเข้าถึงสิทธิการมีงานทำได้มากที่สุด และสอดคล้องกับความต้องการจ้างงานคนพิการทำงานในสถานประกอบการ รวมทั้งเป็นแนวทางในการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงานกับการคงอยู่ของคนพิการในการทำงานร่วมกับสถานประกอบการคงอยู่ให้ยาวนานมากขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานกับความพึงพอใจในการทำงานของคนพิการ

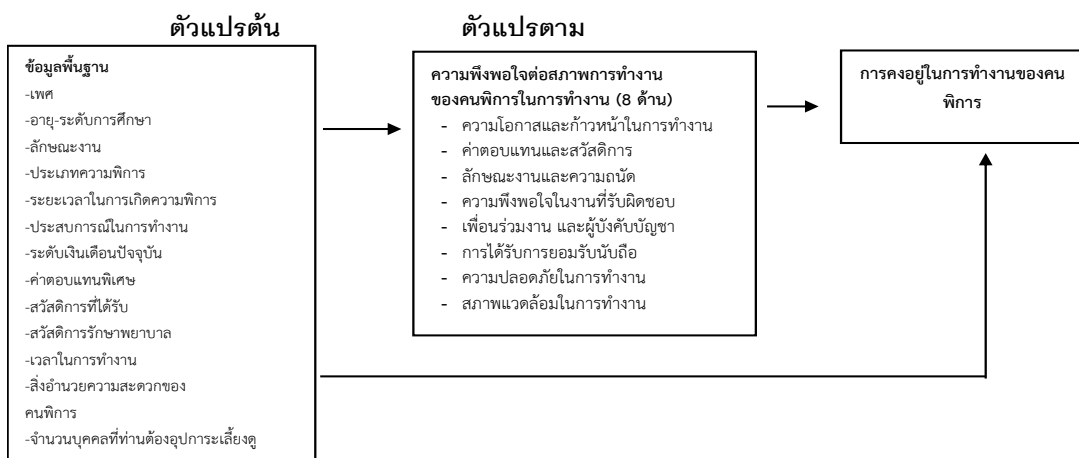
2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐาน และความพึงพอใจในการทำงาน กับ การคงอยู่ในการทำงานของคนพิการ

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานครอบคลุมถึงประเด็น คือ 1) โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน 2) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 3) ลักษณะการทำงานและความกดดันในการทำงาน 4) ภาระงานที่รับผิดชอบ 5) เพื่อนร่วมงาน 6) การได้รับการยอมรับนับถือ 7) ความมั่นคงปลอดภัย 8) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ขอบเขตด้านประชากร ศึกษาจากคนพิการซึ่งทำงานในสถานประกอบการ 64 แห่ง จังหวัดลำพูนที่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงจ้างงานคนพิการ จำนวน 188 คน

กรอบแนวคิดในการวิจัย





นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

1. **สภาพการทำงาน** หมายถึง สถานะการทำงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานโดยครอบคลุมถึงนโยบายของสถานประกอบการ ขอบเขตและลักษณะการทำงาน บทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สิ่งอำนวยความสะดวก สวัสดิการ ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และบรรยากาศในการทำงาน

2. **การคงอยู่ในการทำงาน** หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคคลหนึ่งจะก้าวเข้าสู่อาชีพแล้วไม่เปลี่ยนงาน มองว่างานของตนเองมีคุณค่าและเป็นงานที่เหมาะสมกับตนทำงานด้วยความสมัครใจมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง ประสบการณ์ในหน่วยงานปัจจุบัน

ทบทวนแนวคิด และทฤษฎี

1. พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 เป็นกฎหมายที่มีเจตนารมณ์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้คนพิการเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการจากภาครัฐ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยในมาตรา 33 เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ ทั้งนี้ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานกำหนดจำนวนที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2562)

2. อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (CRPD) เพื่อส่งเสริมคุ้มครองและประกันให้คนพิการได้ใช้สิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานอย่างเต็มที่และเท่าเทียมหลักการสำคัญ คือการเคารพในศักดิ์ศรี การไม่เลือกปฏิบัติ การมีส่วนร่วมและการยอมรับในสังคมการเคารพในความแตกต่างและรวมทั้งการยอมรับความหลากหลายของมนุษยชาติ ความเสมอภาคของโอกาส ความสามารถในการเข้าถึงความเท่าเทียมกันและรัฐภาคีที่มีพันธกรณีที่จะต้องจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการในทุกรูปแบบ (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, แผนปฏิบัติการ พ.ศ. 2564, 2564)

3. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพที่เหมาะสม มีระเบียบและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายหรือสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานมีความเหมาะสม รวมถึงผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อิทธิพลทางจิตวิทยา (2557)

4. การคงอยู่ในงาน หมายถึง หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคคลหนึ่งจะก้าวเข้าสู่อาชีพแล้ว ไม่เปลี่ยนงาน มองว่างานของตนเองมีคุณค่าและเป็นงานที่เหมาะสมกับตน ทำงานด้วยความสมัครใจ เต็มใจโดยไม่คิดจะเปลี่ยนงาน มีความรู้สึกเหมือนตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความต้องการอยู่ในองค์กรนั้นให้นานที่สุด วรจนา ชนะเคน (2553, อ้างถึงใน ปรียาพร, 2559) และพบว่าการคงอยู่ในงาน หมายถึงการที่บุคคลมีความพึงพอใจ และเต็มใจ ในการปฏิบัติงานมีความต้องการอยู่ในหน่วยงานเดิม โดยไม่คิดที่จะลาออกจากงานที่ตนเองทำ และวางแผนที่จะทำงาน



อย่างต่อเนื่องตลอดไป ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ บุญใจ ศรีสถิตนรากร (2551)

วิธีการดำเนินวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็น การวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม เป็น เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของ คนพิการเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานและ การคงอยู่ในงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ คนพิการที่ ทำงานในสถานประกอบการในจังหวัดลำพูน จำนวน 353คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ คนพิการที่มีอายุตั้งแต่ 18 – 65 ปี สมครใจ ยินยอม ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม สามารถ พูด อ่าน เขียน และเข้าใจภาษาไทยได้ คำนวณ ขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane โดย กำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% ใช้วิธีการเก็บ ตัวอย่างแบบสุ่มบังเอิญ (Accidental sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลใน การวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็น แบบสอบถามแบบปลายปิดและปลายเปิด โดยแบ่ง ออกเป็น 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของคนพิการต่อสภาพการทำงานของคนพิการในการทำงาน 8 ด้าน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติด้วย โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อการวิจัย ทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for The Social Science for Windows) ดังนี้

(1) ข้อมูลส่วนบุคคล นำมาแจกแจงความถี่ แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน

(2) การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ตัวแปร 2 ตัว และมากกว่า 2 ตัว โดยใช้การทดสอบ ความเป็นอิสระต่อกันของสองประชากร (Pearson Chi-square Test) และการหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยมี ระดับ นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งมีผลการทดสอบความ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P < 0.05$)

(3) ข้อมูลที่ได้จากข้อเสนอแนะเป็นคำถาม ปลายเปิดใช้วิธีเรียงลำดับความสำคัญมากน้อยของ ความเห็น และจัดกลุ่มให้อยู่ในหมวดหมู่ประเภท เดียวกัน

ผลของการวิจัย (Result)

กลุ่มตัวอย่างคนพิการจำนวน 188 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 51.6) อายุอยู่ในช่วง 33 – 39 ปี (ร้อยละ 52.1) มีระดับการศึกษาประถมศึกษา(ร้อยละ 78.2) มีลักษณะงานฝ่ายผลิต(ร้อยละ 54.2) พิการทางการ เคลื่อนไหว/ทางร่างกายมาก(ร้อยละ 41.5) มีความ พิการมาเป็นระยะเวลา 6 – 15 ปี (ร้อยละ 52.1) มีประสบการณ์ในการทำงาน ช่วง 1 – 3 ปี (ร้อยละ 59.6) มีประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงาน



ปัจจุบันมากที่สุด ช่วง 1 – 3 ปี (ร้อยละ 60.6) ไม่มีบุคคลที่ต้องอุปการะมากที่สุด (ร้อยละ 86.2) มีระดับเงินเดือนปัจจุบันมากที่สุดเฉลี่ยที่ 9,001 – 12,000 บาท (ร้อยละ 76.6) มีค่าตอบแทนพิเศษ ได้ 1 ครั้ง (ร้อยละ 98.9) มีสวัสดิการที่ได้รับเป็นอาหารและเครื่องดื่มมากที่สุดคือ 186 ราย (ร้อยละ 100) ได้รับสวัสดิการรักษายาบาลคือประกันสังคม (ร้อยละ 83.5) เวลาในการทำงาน เป็นช่วงเวลา (ร้อยละ 96.80) และมีสิ่งอำนวยความสะดวกแก่คนพิการประกอบด้วย ประเภทที่จอดรถสำหรับคนพิการ (ร้อยละ 39.9)

ผลการศึกษาความพึงพอใจของคนต่อสภาพการทำงานในสถานประกอบการ แบ่งตัวชี้วัดออกเป็น 8 ด้าน คือ โอกาสและก้าวหน้าในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ลักษณะงานและความมั่นคงความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือความปลอดภัยในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจของคนพิการต่อสภาพการทำงานในสถานประกอบการในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนพิการมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในสถานประกอบการ แบ่งได้เป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมาก ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และด้านความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50

2. กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ด้านลักษณะงานที่ทำและความมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 และด้านความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15

3. กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับน้อย ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 2.50 และด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.34

จากผลการศึกษาดังกล่าว จะเห็นได้ว่าด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงานของคนพิการที่อยู่ในระดับน้อยนั้น เพื่อให้กลุ่มคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการคงอยู่ในงานให้มากขึ้นและยาวนานขึ้น จำเป็นต้องให้ความสำคัญในการเพิ่มพูนองค์ความรู้และฝึกฝนทักษะต่างๆให้เชี่ยวชาญ ในการทำงานของคนพิการ และยังมีความเกี่ยวข้องกับด้านอื่นๆ เช่น ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ถือว่าคนพิการหรือบุคคลทั่วไปต้องการโอกาสในการทำงานที่ทำให้ตนเองประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือแม้กระทั่งหัวหน้างาน ทำให้คนพิการมีความเชื่อมั่นในตนเอง ว่าตนเองมีความสามารถเทียบเท่ากับคนอื่นๆ ถึงแม้ว่าคนพิการมีความพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ แต่คนพิการยังมีความคาดหวังว่าการขึ้นเงินเดือนนั้นต้องควบคู่ไปพร้อมกับความก้าวหน้าในการทำงานที่ดีเพราะจะเป็นแรงจูงใจให้คนพิการฝึกและพัฒนาทักษะให้มีความถนัดในงานให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลให้คนพิการมีความภาคภูมิใจในตนเองในด้านหน้าที่การงานและเงินเดือนตามความสามารถของคนพิการเอง

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรระหว่างข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ประเภทความพิการ



ประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน ระดับเงินเดือนปัจจุบัน ค่าตอบแทนพิเศษ และเวลาในการทำงานมาเปรียบเทียบกับความพึงพอใจของคนพิการต่อสภาพการทำงานในสถานประกอบการ โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติและทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบความเป็นอิสระต่อกันของสองประชากร และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันโดยการกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวแปร	ความพึงพอใจของคนพิการต่อสภาพการทำงานในสถานประกอบการ
ลักษณะงาน	$r=4.179$ $p=0.124$
ประสบการณ์ในการทำงาน	$r=-0.028$ $p=0.706$
ระดับเงินเดือนปัจจุบัน	$r=0.177$ $p=0.015^*$
ค่าตอบแทนพิเศษ	$r=3.729$ $p=0.155$
เวลาในการทำงาน	$r=4.398$ $p=0.036^*$
ประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน	$r=0.043$ $p=0.553$

ตารางที่ 1

สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน ระดับเงินเดือนปัจจุบัน ค่าตอบแทนพิเศษ และเวลาในการทำงาน กับความพึงพอใจของคนพิการต่อสภาพการทำงานในสถานประกอบการ

จากตารางที่ 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระดับเงินเดือนปัจจุบันกับระดับความพึง

พอใจของคนพิการต่อสภาพการทำงานในสถานประกอบการ ระดับเงินเดือนปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจของคนพิการต่อสภาพการทำงานในสถานประกอบการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.015$) เช่นเดียวกับเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจของคนพิการต่อสภาพการทำงานในสถานประกอบการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.036$) และมีความใกล้เคียงกับการศึกษาของวรรณิ วิริยะก่งสานนท์ (2556) พบว่ากลุ่มตัวอย่างระดับเงินเดือนหรือความพึงพอใจค่าตอบแทน มีผลต่อการคงอยู่ในงาน

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงานกับการคงอยู่ในงานของคนพิการในสถานประกอบการในจังหวัดลำพูน ซึ่งผลการศึกษาสามารถนำมาอภิปราย ดังนี้

การคงอยู่ในงานของคนพิการในสถานประกอบการ คนพิการมีความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และ มีความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ด้านลักษณะงานที่ทำและความถนัดในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 และด้านความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) การคงอยู่ในงาน คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคคลหนึ่งจะก้าวเข้าสู่อาชีพแล้วไม่เปลี่ยนงาน มองว่างานของตนเองมีคุณค่า และเป็นงานที่เหมาะสมกับตน ทำงานด้วยความสนใจ เต็ม



ใจโดยไม่คิดจะเปลี่ยนงานมีความรู้สึกเหมือนตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความต้องการอยู่ในองค์กรนั้นให้นานที่สุด

รายได้ หรือ ระดับเงินเดือนปัจจุบันของ คนพิการ มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจของ คนพิการต่อสภาพการทำงานกับการคงอยู่ในงาน ของคนพิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ($P=0.015$) ส่วนใหญ่เป็นคนพิการ มีรายได้ สุทธิต่อเดือน 9,001 – 12,000 บาท ซึ่ง รวมทั้งเงิน ค่าล่วงเวลา และเงินสวัสดิการต่างๆที่ได้รับ โดยมี ระดับเงินเดือนที่เพียงพอ และยังได้รับค่าตอบแทน พิเศษเพิ่มเติม และสอดคล้องกับ ศรีณย์ พิมพ์ทอง (2557) พบว่า ผลตอบแทน และความพึงพอใจงานนี้ ก็เป็นหนึ่งในแรงผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความ กระตือรือร้นมีขวัญและกำลังใจ และทำงานบรรลุ วัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งมีผลต่อการคงอยู่ในงานนั้นๆต่อไป

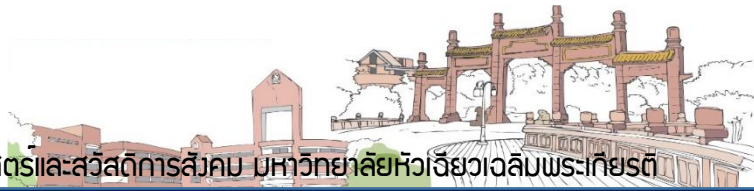
ทั้งนี้จากข้อมูลพื้นฐานของคนพิการที่มา ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ พบว่า ลักษณะ ความพิการของคนพิการไม่ได้เป็นอุปสรรคในการ ปฏิบัติงานของคนพิการ ส่วนใหญ่สถานประกอบการ จะคัดเลือกคนพิการที่มีลักษณะความพิการเล็กน้อย เช่น ความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือร่างกาย มีลักษณะความพิการนี้ผู้มีขาด นิ้วเท้าขาด อ่อน แรงเล็กน้อย หรือความพิการทางการได้ยินหรือสื่อ ความหมาย คนพิการหูหนวกได้ใช้วิธีการสื่อสารโดย การใช้ภาษามือ กับเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากบาง สถานประกอบการ ได้มีการฝึกใช้ภาษามือกับ คนพิการทำให้คนพิการ รู้สึกรู้ว่าความพิการของตนไม่ เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานทำให้คนพิการส่วน ใหญ่ที่คงอยู่ในการทำงานนั้น สามารถปฏิบัติงานได้

ยาวนานขึ้น และสามารถเข้าถึงการทำงาน การมี ส่วนร่วมกับหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ได้อย่างปกติสุข

ความพึงพอใจของคนพิการ

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความ พึงพอใจต่อสภาพการทำงานในสถานประกอบการ มีทัศนคติที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย คนพิการมอง ว่าเป็นงานที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อสถาน ประกอบการ ซึ่งมีทั้งหมด 8 ด้าน โดยภาพรวมใน ระดับปานกลาง ได้แก่ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ลักษณะงานและความกดดัน ความพึงพอใจในงานที่ รับผิดชอบเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา การ ได้รับการยอมรับนับถือ และความปลอดภัยในการ ทำงาน นอกจากนี้ด้านโอกาสและก้าวหน้าในการ ทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความพึง พึงพอใจในระดับน้อย สอดคล้องกับแนวคิดของ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538, อ้างถึงใน สุรพล สุวรรณแสง, 2553) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน ในด้านของ 1) ความก้าวหน้าในการ ทำงานเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ เพราะเข้าสู่ตำแหน่ง ใหม่ หรือการได้เผชิญหน้ากับงานในสถานการณ์ ใหม่ๆ ที่มีความท้าทายจะทำให้บุคคลนั้น ได้มีโอกาส พัฒนาทักษะการทำงานอยู่เสมอ 2) ความสนใจ หมายถึงการให้บุคคลได้มีโอกาสพัฒนาหรือ เสริมสร้างทักษะในการทำงานตามที่เขามีความสนใจ หรือมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน ที่เขามีอยู่

ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจที่ได้มีสิทธิลา พักผ่อน ลาป่วย ลากิจ ได้ตามความเหมาะสม มีสิทธิ ในวันหยุดประจำปีได้เช่นเดียวกับพนักงานคนอื่น



รวมทั้งได้รับเงินเดือน/ค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่นตามความเหมาะสมนอกจากนี้ได้รับเงินเดือนเป็นไปตามกฎหมายแรงงานที่กำหนด คนพิการส่วนใหญ่มีความพึงพอใจและทำให้เขารู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรมและเท่าเทียมกับบุคคลอื่น

ความพึงพอใจด้านความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจที่มีคู่มือในการทำงาน (แนวปฏิบัติในการทำงาน) คนพิการได้ทำงานที่มีคุณค่าการได้รับการปฐมนิเทศและการแนะนำให้ความรู้เกี่ยวกับองค์กรและการปฏิบัติงานที่คนพิการต้องรับผิดชอบ ทำให้สอดคล้องกับปัจจัยในเป็นสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (Cultural Environment) ตามความหมายของ Jone (อ้างถึงใน สกุลนารี กาแก้ว, 2546) ที่หมายรวมถึงที่อยู่อาศัย เครื่องมือ เครื่องจักร กฎหมาย ประเพณีความเชื่อ และกฎเกณฑ์ต่างๆ ในการอยู่ร่วมกันในองค์กร เป็นต้น ซึ่งคู่มือในการทำงานก็ถือเป็นเครื่องมือทำงานประการหนึ่ง ในส่วนของการนิเทศงาน (Supervision) Gilmer (1973, อ้างถึงใน รัตกัมพลพันธุ์เพ็ง, 2547) เป็นการได้รับความเอาใจใส่ ได้รับการตรวจแนะนำงานอย่างใกล้ชิดและได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างาน การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย และเป็นการส่วนประกอบหนึ่งของการตัดสินใจย้ายงานหรือลาออกจากงานของคนพิการ

ความพึงพอใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจที่ได้รับคำชมและกำลังใจจากเพื่อน

ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา คนพิการที่รู้สึกว่าคุณค่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานประกอบการนี้ ทำให้มีความมุ่งมั่นและเต็มที่ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งคนพิการสามารถมีสิทธิออกเสียงในการประชุม หรือการรับฟังความคิดเห็นรวมถึงเปิดโอกาสให้คนพิการได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ซึ่งเป็นไปตามสิทธิที่อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ กำหนดไว้ว่าคนพิการมีสิทธิที่จะได้รับการเคารพต่อศักดิ์ศรีทางร่างกายและจิตใจ มีเสรีภาพในการแสดงออกและแสดงความคิดเห็น

ความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจที่รู้สึกได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและบุคลากรในสถานประกอบการและได้รับความเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา/หัวหน้า สามารถเข้าร่วมกิจกรรมต่าง เช่น งานปีใหม่ แข่งกีฬา ฯลฯ ร่วมกับเพื่อนร่วมงานส่วนการขอรับคำปรึกษาหรือแนะนำในปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน คนพิการมักจะไม่นึกกลัวปรึกษาและมองว่าเป็นเรื่องละเอียดอ่อน โดยจะเลือกกลุ่มหรือบุคคลที่สนิทและไว้ใจที่สุด

ความพึงพอใจด้านลักษณะงานที่ทำและความกดดันในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายงานและมีกำหนดระยะเวลาให้แล้วเสร็จอย่างเหมาะสมมากที่สุด มีลักษณะของงานที่คนพิการรับผิดชอบมีส่วนส่งเสริมและสนับสนุนให้คนพิการนั้นได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอและพัฒนาหรือสร้างประโยชน์ให้กับสถานประกอบการ เช่น คนพิการมีความสามารถการตรวจสอบมักจะได้รับเลือกให้ทำงานในแผนก ตรวจสอบสินค้าให้มีคุณภาพ หรือคนพิการมีความสามารถหรือทักษะด้านอื่นๆ มักจะ



ได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสม ทั้งนี้การให้ความอิสระทางความคิดโดยอยู่ระเบียบและกฎเกณฑ์ของสถานประกอบการคนพิการยังขาดอิสระในการทำงาน เนื่องจากกฎระเบียบของสถานประกอบการส่วนใหญ่มีข้อจำกัดและความแตกต่างในการทำงาน หากคนพิการได้รับการพัฒนาตนเองและแสดงศักยภาพความสามารถอย่างเต็มที่ จะทำให้คนพิการมีความสุขในการทำงาน รู้สึกมีคุณค่าต่อองค์กร เกิดใจรักในองค์กร มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในระยะยาว ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นกุญแจสำคัญที่องค์กรจะต้องมีการบริหารจัดการที่ดี และกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเพื่อรักษาบุคลากรไว้ในองค์กร

ความพึงพอใจด้านความมั่นคง ผล

การศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจที่มีการชักจูงการป้องกันอัคคีภัยในที่ทำงานอย่างสม่ำเสมอมากที่สุด เนื่องจากในสถานประกอบการส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในเรื่องของความปลอดภัยของพนักงานทุกคน และลดความเสี่ยง อุบัติเหตุ ภัยต่างๆที่จะทำให้เกิดอันตรายต่อพนักงาน คนพิการมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีการสะท้อนผลการประเมินกลับเพื่อการพัฒนาอย่างเหมาะสมส่วนใหญ่มักจะได้รับการประเมินสะท้อนกลับในกลุ่มหัวหน้างานและกลุ่มงานตรวจสอบสินค้า ทั้งนี้คนพิการยังมองว่าการเดินทางไปทำงานมีความปลอดภัยน้อย ควรสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอบอุ่นใจและปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์กร

ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจที่สถานประกอบการของท่านมี

สิ่งแวดล้อมที่ดี เช่น มีแสงสว่างที่เพียงพอ อาคารถ่ายเทได้สะดวก มีอุณหภูมิที่เหมาะสม นอกจากนี้สถานประกอบการของคนพิการ มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ที่ช่วยสนับสนุนให้คนพิการสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ความพิการทางการเคลื่อนไหว มีทางลาดราวจับ ที่จอดรถสำหรับคนพิการ ทางลาดหรือลิฟท์ ห้องน้ำที่คนพิการใช้ได้อย่างเพียงพอต่อความต้องการของคนพิการ ความพิการทางสายตา มีอุปกรณ์ช่วยพูด อ่านออกเสียง และความพิการทางการได้ยิน มีล่ามหรือคู่มือในการทำงาน ทั้งนี้ยังพบว่าในสถานประกอบการส่วนใหญ่ยังขาดอุปกรณ์ที่เอื้อต่อความพิการเพื่อให้คนพิการเข้าถึงและสามารถใช้ได้จริงเช่น ล่ามภาษามือ หรือแม้กระทั่งทางลาดสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหว นั้นไม่มีมาตรฐานและไม่สามารถใช้ได้จริง ซึ่งล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ความสุขในการทำงาน ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่องาน และนำไปสู่การตัดสินใจคงอยู่ในงาน ดังเช่นงานวิจัยของ วรณวิสา ดำรงสกุลวงศ์ (2557) ทำการศึกษาเรื่องการลาออกจากงานของพนักงานอุตสาหกรรมฟอกหนัง โดยพบว่า “สภาพแวดล้อมในการทำงาน” เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความคงอยู่ในงานของพนักงานฟอกหนัง ทั้งในด้านความสามารถ แรงจูงใจสุขภาพอนามัย และประสิทธิภาพของงานที่ทำ ซึ่งสะท้อนว่าหากพนักงานมีความรู้สึกว่าคุณไม่เหมาะสมกับงานที่กำลังทำอยู่ ไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนหรือรู้สึกว่างานที่ไม่มีความสำคัญต่อองค์กร จะส่งผลให้พนักงานเหล่านั้นมีความต้องการลาออกจากงานหรือเรียกได้ว่ามีความคงอยู่ในงานที่น้อยกว่า



โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานนอกจากเกี่ยวข้องกับ
กับเนื้องาน และบทบาทหน้าที่แล้ว ยังมีความหมาย
รวมถึงสภาพแวดล้อมรอบตัวพนักงานด้วย เช่น
เครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานเพื่อ
ร่วมงาน หัวหน้างานซึ่งส่งผลถึงความพึงพอใจของ
พนักงานและแนวโน้มในการลาออกด้วย

**ความพึงพอใจด้านโอกาสและ
ความก้าวหน้าในการทำงาน** ผลการศึกษาพบว่า
กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจน้อยที่สุดนั้น
พบว่า มีพึงพอใจที่สถานประกอบการส่งเสริม
ให้ท่านได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมที่จะเป็นต่องานที่
รับผิดชอบ รวมทั้งเคยได้รับมอบหมายงานสำคัญ
จากหัวหน้างาน/ผู้บริหาร อยู่ในระดับ และมี
หน่วยงานให้โอกาสท่านไปศึกษาดูงานที่ต่างประเทศ
ซึ่งความรู้สึกมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สุชาติ
สีสุวรรณ (2546) ทั้งการได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง
สูงขึ้นองค์การสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้า
ในการทำงาน โดยพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่าง
เป็นธรรม พิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ให้
บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ยอมรับและยกย่อง
ชมเชยพนักงาน เมื่อปฏิบัติงานดี ส่งเสริมสนับสนุน
พนักงานให้ศึกษาต่อและมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้
งานมากขึ้นสอดคล้องกับ ถือเป็นองค์ประกอบของ
สภาพการทำงานที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะส่งผลต่อการ
ปฏิบัติงานของลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นๆ
ตลอดจนส่งผลต่อความสุข ความรู้สึกตอบสนองต่อ
ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต ซึ่งแสดง
ออกมาโดยการคงอยู่ในงาน หรือการโยกย้ายเปลี่ยน
งานนั่นเอง

ข้อเสนอแนะ

1.1 กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
คนพิการควรพัฒนาหลักสูตรเพื่อเป็นการเพิ่มพูน
องค์ความรู้และฝึกฝนทักษะต่างๆให้เชี่ยวชาญมาก
ขึ้นในการทำงานของคนพิการ เพื่อจักได้ผลิต
บุคลากรที่มีศักยภาพและมีความพร้อมก่อน
ปฏิบัติงาน

1.2 กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
คนพิการควรมีการจัดระบบหรือช่องทางการเข้าถึง
สิทธิของคนพิการและส่งเสริมให้คนในองค์กรมี
ทัศนคติที่ถูกต้องคนพิการ และสนับสนุนให้เกิด
ความเท่าเทียมกันในองค์กรระหว่างคนพิการและ
บุคคลทั่วไป

1.3 รัฐบาลควรส่งเสริมให้สถาน
ประกอบการ คัดสรรหรือกำหนดตำแหน่งหรือ
ลักษณะงานที่เหมาะสมกับลักษณะความพิการในแต่
ละประเภทเพื่อเป็นทางเลือกให้กับคนพิการมากขึ้น

1.4 เนื่องจากผลการศึกษาข้างต้นพบว่า
คนพิการให้ความสำคัญในเรื่อง ลักษณะของงานที่
คนพิการปฏิบัติงาน จึงควรศึกษาเรื่องลักษณะงาน
ที่เหมาะสมกับคนพิการแต่ละประเภทในการทำงาน
ในสถานประกอบการ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้คน
พิการคงอยู่ในงานของคนพิการให้มากยิ่งขึ้น

1.5 เนื่องจากทัศนคติของคนในสังคมส่ง
ผลกระทบเชิงลบหลายประการต่อคนพิการ เช่น
นายจ้างที่มีความเข้าใจและทัศนคติที่ไม่ถูกต้อง
เกี่ยวกับคนพิการ ทำให้สร้างกำแพงทางความคิดใน
การจ้างงานคนพิการ มีผลต่อการกำหนดภาระงาน
การจัดสรรสภาพแวดล้อมและวัสดุอุปกรณ์ที่ไม่
สนับสนุนการทำงานของคนพิการ เพื่อเป็นการสร้าง
หรือการปรับเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติที่มีต่อคน



พิจารณาจากเชิงลบที่มองคนพิการเป็นภาระหรือปัญหา
ของสังคม เป็นทัศนคติเชิงบวก ควรศึกษาเรื่อง

ทัศนคติของบุคคลทั่วไปต่อการสรรหาและการจ้าง
งานคนพิการ

บรรณานุกรม

- นางนุช วงษ์สุวรรณ. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักส์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเหนื่อยล้าทางจิตใจ และสุขภาพของพนักงานโรงงานผลิตเลนส์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- วรางคณา ชนะเคน. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจนวาย ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. (หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยคริสเตียน).
- วรรณวิสา ดำรงสกุลวงศ์. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในอุตสาหกรรมฟอกหนัง: กรณีศึกษาบริษัท อินเตอร์ไฮค์ จำกัด (มหาชน). หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- บุญช่วย ศิลาหม่อม. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. (หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สกุลนารี กาแก้ว. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- สุรพล สุวรรณแสง. (2553). ปัจจัยคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการศึกษามหาบัณฑิต).
- สุชาติ หลวงศักดิ์. (2545). การศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตจังหวัดราชบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, วิชาเอกการวิจัยและสถิติทางการศึกษา).
- พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556. กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. (2564) สืบค้นเมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2564 จาก www.dep.go.th
- แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2555 – 2559 คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ.