

ความรู้และเจตคติต่อการจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคล
ในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมนครชัยบุรี

KNOWLEDGE AND ATTITUDE TOWARD HANDICAPPED EMPLOYMENT
OF HUMAN RESOURCE MANAGER IN FACTORY IN AMATANAKORN
INDUSTRIAL ESTATE CHONBURI PROVINCE



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของงานศึกษาต่อระดับศษ.ปริ. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์

สาขาวิชาวิทยาการการจัดการอุตสาหกรรม

คณะวิศวกรรมศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2553

KMITL-2010-ED-M-251-056

ความรู้และเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคล
ในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

KNOWLEDGE AND ATTITUDE TOWARD HANDICAPPED EMPLOYMENT
OF HUMAN RESOURCE MANAGER IN FACTORY IN AMATANAKORN
INDUSTRIAL ESTATE CHONBURI PROVINCE



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2553

KMITL-2010-ED-M-251-056

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**KNOWLEDGE AND ATTITUDE TOWARD HANDICAPPED EMPLOYMENT
OF HUMAN RESOURCE MANAGER IN FACTORY IN AMATANAKORN
INDUSTRIAL ESTATE CHONBURI PROVINCE**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF SCIENCE IN INDUSTRIAL MANAGEMENT
FACULTY OF INDUSTRIAL EDUCATION
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

2010

KMITL-2010-ED-M-251-056

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2010

FACULTY OF INDUSTRIAL EDUCATION

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารลิขสิทธิ์สงวนลิขสิทธิ์เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คณะกรรมการอุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความรู้และเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลใน
โรงงานอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
Knowledge and Attitude toward Handicapped Employment of Human Resource
Manager in Factory in Amatanakorn Industrial Estate Chonburi Province

นักศึกษา นางสาวเกษสุรางค์ พันชะโก

รหัสประจำตัว 51064109

ปริญญา วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผศ.ดร.จิระเสกข์ ตริเมธสุนทร

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์		ลายมือชื่อ
รศ.ดร.วัลย์ลักษณ์	อัครวิวงศ์	กตติยา อัครวิ
ดร.ปริยาภรณ์	ตั้งคุณานันต์	ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์
ผศ.ดร.จิระเสกข์	ตริเมธสุนทร	อ. จิระเสกข์
ผศ.ดร.มนัส	ไพฑูรย์เจริญลาภ	ไพฑูรย์เจริญลาภ
ดร.ธีระชินภัทร	รามเดชะ	ธีระชินภัทร

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 12 พฤษภาคม 2553 เวลา 17.00 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ณ ห้องเรียนปริญญาเอก คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

คณะกรรมการอุตสาหกรรมรับรองแล้ว



(รองศาสตราจารย์ พิระวุฒิ สุวรรณจันทร์)

คณบดี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

วันที่ 31 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2553

สำนักทะเบียนและประมวลผล สจก.
วันที่ส่งเล่มวิทยานิพนธ์กลับสมบูรณ
วันที่ 11 เดือน ๖.๖. พ.ศ. 53
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความรู้และเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของ
ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรม
ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

นักศึกษา

นางสาวเกษสุรางค์ พันชะโก

รหัสประจำตัว

51064109

ปริญญา

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต

สาขาวิชา

วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

พ.ศ.

2553

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร. ปริญญาพันธ์ ตั้งคุณานันต์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ผศ. ดร. จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความรู้และระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี 2) เปรียบเทียบระดับความรู้และระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล และจำแนกตามขนาดของโรงงานอุตสาหกรรม 3) ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการและระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างคือผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 164 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้การทดสอบค่า t-test, One-way ANOVA และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1) ระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการของผู้จัดการฝ่ายบุคคลส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง และระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย

2) ผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีเพศ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงานหรือร่วมทำกิจกรรมกับคนพิการ และขนาดของโรงงานอุตสาหกรรมต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการ ไม่

ต่างกัน ส่วนผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอายุ และการอบรมความรู้เกี่ยวกับคนพิการต่างกัน มีระดับ
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความรู้เกี่ยวกับคนพิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีเพศ ประสบการณ์การทำงานหรือร่วมทำกิจกรรมกับคนพิการ และขนาดของโรงงานอุตสาหกรรมต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานไม่ต่างกัน ส่วนผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และการอบรมความรู้เกี่ยวกับคนพิการต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงาน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title	Knowledge and Attitude toward Handicapped Employment of Human Resource Manager in Factory in Amatanakorn Industrial Estate Chonburi Province.
Student	Ms.Kessurang Punchago
Student ID.	51064109
Degree	Master of Science
Program	Industrial Management
Year	2010
Thesis Advisor	Dr. Pariyaporn Tungkunan
Thesis Co- Advisor	Assistant Prof. Dr. Jirasek Trimatesoontorn

ABSTRACT

The purposes of this research were to study: 1) the level of knowledge and the opinion of attitude toward the handicapped employment of Human resource manager in factory in Amatanakorn industrial estate Chonburi province. 2) the comparison of the knowledge and the opinion of attitude level toward the handicapped employment of Human resource manager in factory in Amatanakorn industrial estate Chonburi province classified by personal factor of Human resource manager and classify by factory size. 3) the relation between the level of knowledge about the handicapped and level of the opinion of the opinion of attitude toward the handicapped employment of Human resource manager in factory in Amatanakorn industrial estate Chonburi province. Sample of this study were 164 persons of human resource manager in factory in Amatanakorn industrial estate Chonburi province. The research methods to correct data were questionnaires. The statistics used for analyzed were percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA and Pearson's product moment correlation coefficient. The results were summarized as follows:

1) The average of human resource manager's level knowledge about the handicapped was at moderate level and the average of human resource manager's level of the opinion of attitude toward the handicapped employment was at accept level.

2) The human resource manager had difference age, highest level of education and experience about handicapped person

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

were not statistically significant differences in their knowledge about the handicapped but the human resource manager had difference age and training were statistically significant differences in their knowledge about the handicapped with statistical significance level of 0.01 and 0.05. The human resource manager had difference gender, experience about handicapped person and factory size were not statistically significant differences in their opinion of attitude toward the handicapped employment but the human resource manager had difference age, highest level of education and training about handicapped person were statistically significant differences in their opinion of attitude toward the handicapped employment with statistical significance level of 0.05.

3) The relationships between level knowledge about the handicapped positively related with level of the opinion of attitude toward the handicapped employment.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร. จิระเสกข์ ศรีเมธสุนทร ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าให้คำชี้แนะตลอดจนให้ความรู้และประสบการณ์ที่ดีแก่ข้าพเจ้า

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำตลอดจนข้อชี้แนะ จนในที่สุดทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ได้กรุณาตรวจแก้ไขความเที่ยงตรงของเนื้อหาและให้ข้อเสนอแนะในการปรับแบบสอบถามให้มีความน่าเชื่อถือถูกต้อง

ผู้วิจัยขอสำนึกในบุญคุณของผู้มีพระคุณและครูบาอาจารย์ทุกท่านทั้งที่ได้กล่าวถึงและไม่ได้อีกว่าถึงในที่นี่ ซึ่งเคยให้ความช่วยเหลือและประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้กับผู้วิจัย ตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สำหรับโอกาสทางการศึกษาที่ดี

ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน สำหรับข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างมาก สำหรับการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณคุณเดชชาติ พจนสุนทร ที่ติดตามและให้กำลังใจในการดำเนินงานอย่างใกล้ชิดที่สุดทำนุขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ที่คอยให้ความรักความห่วงใยและกำลังใจเสมอมา

เกษสุรางค์ พันชะโก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	X
สารบัญภาพ.....	XII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.4 ทฤษฎีกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	6
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	6
1.6 คำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคนพิการ.....	9
2.2 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความรู้.....	37
2.3 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับเจตคติ.....	46
2.4 ข้อมูลทั่วไปของนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี.....	57
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	59
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	63
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	63
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	64
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	65
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	69
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและ โรงงานอุตสาหกรรม	81
4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการของผู้จัดการฝ่ายบุคคลใน โรงงาน อุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี.....	84
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงาน ของผู้จัดการฝ่ายบุคคลใน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี.....	84
4.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ใน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล.....	89
4.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ใน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดของ โรงงานอุตสาหกรรม.....	93
4.6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการ เข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลใน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนครจังหวัดชลบุรีจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล.....	94
4.7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการ เข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลใน โรงงานอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดของ โรงงานอุตสาหกรรม.....	102
4.8 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการกับระดับ ความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ใน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี.....	103
4.9 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	103
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	105
5.1 สรุปผลการวิจัย	106
5.2 อภิปรายผล.....	111
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	114

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 5.3 ข้อเสนอแนะ..... 114
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม.....	116
ภาคผนวก	120
ภาคผนวก ก หนังสือราชการ.....	121
ภาคผนวก ข. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	126
ภาคผนวก ค. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	135
ประวัติผู้เขียน	139



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 สถานประกอบการที่เข้าข่ายปฏิบัติตามกฎหมาย.....	35
2.2 รายละเอียดสถานประกอบการที่ปฏิบัติตามกฎหมาย.....	36
2.3 แสดงสัดส่วนของโรงงานในแต่ละประเภทของเทคนิคอุตสาหกรรมมตะนคร จังหวัดชลบุรี.....	59
3.1 แสดงรายชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	65
3.2 แสดงสูตรการวิเคราะห์ โดยวิธี One – way ANOVA.....	74
3.3 แสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ.....	77
4.1 แสดงจำนวนค่าร้อยละและอันดับที่ของข้อมูลทั่วไปของผู้จัดการฝ่ายบุคคลและ โรงงานอุตสาหกรรม	81
4.2 แสดงช่วงระดับคะแนน ความถี่ ร้อยละและอันดับที่ของระดับความรู้เกี่ยวกับ คนพิการของผู้จัดการฝ่ายบุคคล.....	84
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและอันดับที่ของความคิดเห็นของ เจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลทั้งภาพรวมและรายด้าน	85
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและอันดับที่ของความคิดเห็นของ เจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลด้านความชำนาญ....	85
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและอันดับที่ของความคิดเห็นของ เจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลด้านความตั้งใจ.....	87
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและอันดับที่ของความคิดเห็นของ เจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลด้านการช่วยเหลือตนเอง และการปรับตัว.....	88
4.7 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับ คนพิการของผู้จัดการฝ่ายบุคคลจำแนกตามเพศ โดยวิธี t – test	89
4.8 แสดง จำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับ คนพิการของผู้จัดการฝ่ายบุคคลโดยจำแนกตามอายุ โดยวิธี one-way ANOVA	90
4.9 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความรู้เกี่ยวกับคนพิการของ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล ระหว่างกลุ่มอายุเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD.....	90

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.10 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับคนพิการ ของผู้จัดการฝ่ายบุคคล โดยจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด โดยวิธี One-way ANOVA	91
4.11 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับคนพิการ ของผู้จัดการฝ่ายบุคคล โดยจำแนกตามการอบรมความรู้เกี่ยวกับคนพิการ โดยวิธี t-test	92
4.12 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับคนพิการ ของผู้จัดการฝ่ายบุคคล โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงานหรือร่วมทำกิจกรรม กับคนพิการ โดยวิธี t-test	93
4.13 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับคนพิการ ของผู้จัดการฝ่ายบุคคล โดยจำแนกตามขนาดของ โรงงานอุตสาหกรรม โดยวิธี One-way ANOVA	93
4.14 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงาน ในภาพรวม และรายด้านของผู้จัดการฝ่ายบุคคลจำแนกตามเพศ โดยวิธี t-test	94
4.15 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานในภาพรวมและ รายด้านของผู้จัดการฝ่ายบุคคล โดยจำแนกตามอายุ โดยวิธี One-way ANOVA.....	95
4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้าง คนพิการเข้าทำงานในภาพรวมของผู้จัดการฝ่ายบุคคลระหว่างกลุ่มอายุ เป็นรายชื่อ โดยวิธี LSD	96
4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อ การว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานด้านความตั้งใจ ของผู้จัดการฝ่ายบุคคลระหว่างกลุ่มอายุ เป็นรายชื่อ โดยใช้วิธี LSD	97
4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อ การว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานด้านการช่วยเหลือตนเองและการปรับตัวของผู้จัดการฝ่าย บุคคลระหว่างกลุ่มอายุ เป็นรายชื่อ โดยใช้วิธี LSD	98

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.19 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานในภาพรวม และรายด้านของผู้จัดการฝ่ายบุคคล โดยจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด โดยวิธี One-way ANOVA.....	99
4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อ การว่าจ้างคนพิการเข้าทำงาน โดยรวมของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ระหว่างกลุ่มระดับการ ศึกษาสูงสุดเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD	99
4.21 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อ การว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานในภาพรวม และรายด้านของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ระหว่างเคยและไม่เคยได้รับการอบรมความรู้เกี่ยว กับคนพิการ โดยวิธี t-test	100
4.22 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานในภาพรวมและ รายด้านของผู้จัดการฝ่ายบุคคลระหว่างเคยและไม่เคยมีประสบการณ์การร่วมงาน หรือร่วมทำกิจกรรมกับคนพิการ โดยวิธี t-test	101
4.23 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานในภาพ รวมและรายด้านของผู้จัดการฝ่ายบุคคล โดยจำแนกตามขนาดของโรงงานอุตสาหกรรม โดยวิธี One-way ANOVA	102
4.24 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับคนพิการกับความความคิดเห็นของ เจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคล	103

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	6
2.1 แสดงการวัดระดับการเรียนรู้ด้านความรู้ ความคิด ตามแนวคิดของ Bloom and Other	43



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากปฏิญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการไทย พ.ศ.2541 กล่าวถึง คนพิการว่าเป็นทรัพยากรของสังคมที่มีคุณค่าและมีศักดิ์ศรีในความเป็นพลเมืองของรัฐเท่าเทียมกับคนปกติในสังคม คนพิการย่อมมีสิทธิมนุษยชน และสิทธิพลเมืองที่พึงได้รับคือ สิทธิการเข้าถึงบริการสาธารณะ สิทธิการได้รับการศึกษา สิทธิการมีงานทำ และสิทธิทางวัฒนธรรม แต่ในทางปฏิบัติการดำรงชีวิตประจำวันของคนพิการกลับประสบกับปัญหาต่าง ๆ มากมาย โดยในภาพรวมแล้วจะพบว่ามีปัญหาที่สำคัญคือ คนพิการขาดการได้รับบริการส่งเสริมพัฒนาการและบริการฟื้นฟูสมรรถภาพตั้งแต่แรกเกิดจนถึงวัยก่อนเข้าเรียน ขาดโอกาสและความเป็นธรรมในการได้รับการศึกษาทุกระดับชั้นและทุกระบบ กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ยังมีลักษณะกีดกัน และจำกัดสิทธิและเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ และที่สำคัญอีกประการคือผู้พิการยังไม่สามารถเข้าถึงการให้บริการด้านฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการใน 4 ด้าน คือด้านการแพทย์ ด้านการศึกษา ด้านอาชีพ และด้านสังคม (คณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพชีวิตคนพิการ, 2550: 5-6)

ด้วยความด้อยโอกาสของผู้พิการดังที่กล่าวข้างต้นองค์กรภาครัฐจึงจำเป็นต้องมีมาตรการให้ความช่วยเหลือ แก้ไข ให้กับบุคคลเหล่านั้นเพื่อว่าคนพิการจะได้รับสิทธิเท่าเทียมกับบุคคลปกติ ไม่ว่าจะเป็นสิทธิในด้านการศึกษา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคม การได้รับการเตรียมความพร้อมด้านอาชีพ และสิทธิอื่นๆ ตามปฏิญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการไทย การจัดบริการหรือการสงเคราะห์เพื่อช่วยเหลือคนพิการ หรือการช่วยเหลือในด้านอื่น ๆ ตามหลักมนุษยธรรม ปัจจุบันรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ พ.ศ. 2550 ก็ได้เปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนมากยิ่งขึ้นไม่ว่าแม้แต่คนพิการ เช่น ตามรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ พ.ศ. 2550 มาตรา 49 กล่าวว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าเล่าเรียน ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ หรือผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ต้องได้รับสิทธิตามวรรคหนึ่ง และสนับสนุนจากรัฐเพื่อให้ได้รับการศึกษาโดยทัดเทียมกับบุคคลอื่น” หรือ มาตรา 54 กล่าวว่า “บุคคลซึ่งพิการหรือทุพพลภาพ มีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากสวัสดิการสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ และความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ เป็นต้น อีกทั้งกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จึงได้จัดทำแผนพัฒนาชีวิตคุณภาพคนพิการ พ.ศ. 2550 - 2554 โดยกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคนพิการภายใต้วิสัยทัศน์ “คนพิการมีศักยภาพที่สามารถพึ่งตนเองได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดีดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข สร้างสรรค์มีส่วนร่วมในการพัฒนา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการศึกษาไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประเทศ” นโยบายและแผนพัฒนาของภาครัฐ โดยการส่งเสริมให้คนพิการได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นทางการแพทย์ ทางการศึกษา ทางสังคม และทางอาชีพ ดังที่กล่าวข้างต้นเป็นไปเพื่อสนับสนุนให้คนพิการได้รับการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของตนเอง เพื่อนำไปสู่ความสามารถในการพึ่งพาตนเองได้ และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุขเหมือนคนปกติ อีกทั้งสังคมปัจจุบันได้เปิดกว้างมากขึ้นไม่ว่าจะเป็นในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศหรือการเปิดโอกาสให้คนพิการได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ

แนวทางการพัฒนาเพื่อให้คนพิการสามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืนนั้นที่สำคัญที่สุดคือ การที่คนพิการมีงานทำ ดังกระแสพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ความว่า “งานช่วยผู้พิการนี้ก็มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะว่าผู้ที่พิการ ไม่ได้เป็นผู้ที่อยากพิการและอยากช่วยตัวเอง ถ้าเราไม่ช่วยเขาให้สามารถที่จะปฏิบัติงานอะไรเพื่อมีชีวิตและมีเศรษฐกิจของครอบครัว จะทำให้เกิดสิ่งที่หนักในครอบครัว หนักแก่ส่วนรวม ฉะนั้นนโยบายที่จะทำก็คือ ช่วยเขาให้ช่วยตัวเองได้ เพื่อจะให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม” (อารยา อรุณานนท์ชัย. 2534: 11) ด้วยแนวทางการพัฒนาคนพิการเพื่อให้สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืนดังกล่าว รัฐบาลจึงได้เริ่มออกกฎหมายเพื่อพิทักษ์คุ้มครองและให้ความช่วยเหลือแก่คนพิการ โดยในปี พ.ศ.2534 รัฐได้กำหนดให้คนพิการที่จดทะเบียนคนพิการ ได้รับสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับด้านอาชีพ กล่าวคือ คนพิการมีสิทธิได้รับการบริการฝึกประกอบอาชีพ จัดหางาน ประสานงาน ส่งต่อเข้าทำงานในสถานประกอบการต่าง ๆ รวมทั้งมีสิทธิขอกู้ยืมเงินทุนประกอบอาชีพอิสระโดยไม่ต้องเสียดอกเบี้ย ในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม 108 ตอนที่ 205 มาตรา 17(2) กำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการเอกชนรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับลูกจ้างอื่น ๆ ในกรณีที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการประสงค์จะไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามสัดส่วนที่กำหนด จะขอส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 16 ตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงแทนการรับคนพิการเข้าทำงานก็ได้ กฎกระทรวง พ.ศ.2537 ออกตามความในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 กำหนดให้สถานประกอบการของเอกชนใดมีลูกจ้างตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไป นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้นต้องรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ในอัตราลูกจ้างทั้งหมด ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดจำนวนทุกสองร้อยคนต่อคนพิการหนึ่งคน เศษของทุกสองร้อยคนถ้าเกินหนึ่งร้อยคนต้องรับคนพิการเพิ่มอีกคนหนึ่ง และในปี 2545 คณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบการกำหนดให้เป็น”ปีส่งเสริมอาชีพคนพิการ”ตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเสนอ เพื่อให้คนพิการทั้งในเมืองและชนบทได้มีงานทำมากขึ้น โดยกระตุ้นให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนจัดกิจกรรมส่งเสริมอาชีพคนพิการให้มีความหลากหลายและเป็นไปอย่างต่อเนื่องตลอด จนเพื่อให้ครอบครัว ชุมชน และสังคมมีเจตคติที่ถูกต้องต่อคนพิการ และตระหนักในศักยภาพของคนพิการ

แนวทางการส่งเสริมการประกอบอาชีพของคนพิการที่กล่าวมานั้นเป็นเพียงนโยบายที่เอกสารนี้ภาครัฐกำหนดขึ้น แต่สำหรับบารั้จ้างงานคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการธุรกิจเอกชนไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตามที่กฎหมายประกาศบังคับใช้ ทำให้มีนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไปหลายแห่งได้มีการจ้างงานคนพิการเข้าทำงานตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 แต่บางแห่งไม่สามารถรับคนพิการเข้าทำงานแต่ส่งเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการแทนการจ้างงาน ซึ่งในการปฏิเสธการรับคนพิการเข้าทำงานมีสาเหตุ ปัญหาหรืออุปสรรคหลายประการ เช่น 1) นายจ้าง เจ้าของสถานประกอบการ ผู้บังคับบัญชา หน่วยงานของรัฐ และรัฐวิสาหกิจ ไม่ยอมรับคนพิการเข้าทำงาน แม้ว่าความรู้ความสามารถของคนพิการเท่าเทียมกับบุคคลปกติมากกว่า 2) สถานที่ทำงานมักไม่มีเครื่องอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการจึงทำให้คนพิการ โดยเฉพาะคนพิการด้านแขน ขา ลำตัว ไม่อาจเข้าไปทำงานในสถานที่นั้นได้ 3) อุปกรณ์เครื่องใช้และเครื่องจักรในสถานประกอบการ ไม่ได้ดัดแปลงให้เหมาะสมกับคนพิการ เช่น คนตาบอด และคนหูหนวก 4) ขาดพี่เลี้ยงที่คอยให้คำปรึกษาในการทำงานในระยะเริ่มแรก การเข้าไปทำงานในสถานที่ที่มีสิ่งแวดล้อมแปลกใหม่ คนพิการย่อมต้องการปรับตัวสักระยะหนึ่ง เมื่อมีปัญหาไม่มีที่ปรึกษาคอยให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหา ทำให้การปรับตัวไม่ประสบความสำเร็จ ทำให้คนพิการต้องลาออกจากงาน 5) ขาดวุฒิทางสายสามัญ ทำให้นายจ้างไม่อาจรับเข้าทำงานได้ ถึงแม้ต้องการจะรับและเห็นความสามารถก็ตาม และ 6) บุคคลปัญญาอ่อนหรือคนพิการค่อนข้างมากสามารถทำได้แต่งานพื้น ๆ ทำงานได้ช้าและทำได้น้อย ไม่อาจเข้าสู่ตลาดแรงงานทั่วไปได้ (วิริยะ นามศิริพงศ์พันธ์, 2539 : 151-152) และจากการศึกษารายงานการสัมมนาเรื่อง “การส่งเสริมอาชีพ : สวัสดิการสังคมที่ยั่งยืน” โดยคณะกรรมการสวัสดิการสังคม สภาผู้แทนราษฎร ร่วมกับกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 2545 พบว่าปัญหาและอุปสรรคในการเข้าทำงานของคนพิการมาจากการที่คนพิการถูกกีดกันจากการทำงานด้านบริการ และสูญเสียโอกาสเนื่องจากมีความพิการ อุปสรรคในการจ้างงานพอจะสรุปได้ดังนี้ คือ ปัญหาทางทัศนคติ ความไม่เสมอภาคที่จะได้รับการศึกษาและการฝึกอบรมในโครงการต่าง ๆ ขาดแคลนสถานที่และเครื่องมือใช้สอย ขาดการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ปัญหาการเดินทางและการคมนาคม การประเมินค่าของตนเองต่ำและการที่ครอบครัวดูแลเอาใจใส่จนเกินเหตุ ขาดปัจจัยทางกฎหมายที่จะมาช่วยส่งเสริมสนับสนุน ขาดการสนับสนุนที่ควรเป็นเรื่องนโยบาย สำหรับโรงงาน อุตสาหกรรมในประเทศไทยนั้นสาเหตุที่โรงงานอุตสาหกรรมไม่มีนโยบายรับคนพิการเข้าทำงานประการที่สำคัญที่สุด คือ ผู้บริหารและพนักงานยังไม่เข้าใจ และไม่ยอมรับคนพิการในเรื่องของความสามารถ และยังไม่มีความรู้เพียงพอ เกี่ยวกับคนพิการในด้านสิทธิ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงความคาดหวังของผู้ร่วมงานในการทำงานของคนพิการว่าจะมีความสามารถทัดเทียมกับคนปกติและไม่เป็นภาระให้กับองค์กร (จิราวัลย์ คงถาวร, 2547 : 4)

จากความสำคัญของการพัฒนาผู้พิการเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างยั่งยืน โดยการประกอบอาชีพซึ่งขัดแย้งกับโอกาสการได้รับการจ้างงานของผู้พิการจากสถานประกอบการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประเภทต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับคำว่าจ้าง โดยตรง มีความรู้และเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานอย่างไร

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความรู้และระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับความรู้และระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด การได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับคนพิการ ประสบการณ์การร่วมงานหรือร่วมทำกิจกรรมกับคนพิการ และจำแนกตามขนาดของโรงงานอุตสาหกรรม

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการและระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1: ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด การได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับคนพิการ และประสบการณ์การร่วมงานหรือร่วมทำกิจกรรมกับคนพิการแตกต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1: ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2: ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3: ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4: ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่ได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับคนพิการแตกต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 1.5: ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีประสบการณ์การร่วมงานหรือร่วมทำกิจกรรมกับคนพิการแตกต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2: ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่อยู่ในขนาดของโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3: ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด การได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับคนพิการ และประสบการณ์การร่วมงานหรือร่วมทำกิจกรรมกับคนพิการแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.1: ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.2: ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.3: ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.4: ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่ได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับคนพิการแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.5: ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีประสบการณ์การร่วมงานหรือร่วมทำกิจกรรมกับคนพิการแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4: ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่อยู่ในขนาดของโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานที่แตกต่างกัน

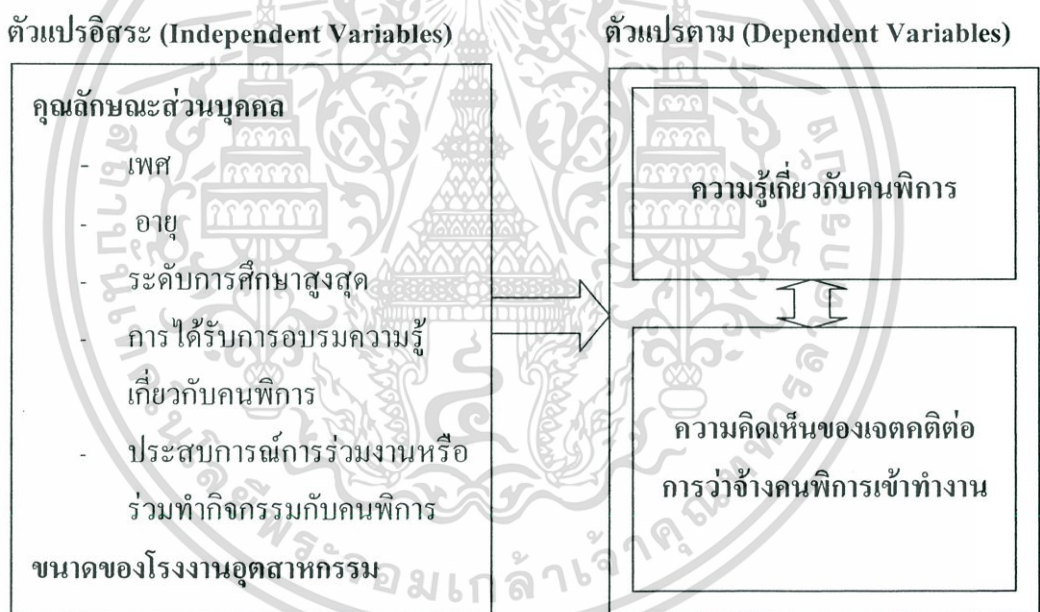
สมมติฐานที่ 5: ความรู้เกี่ยวกับคนพิการมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.4 ทฤษฎีกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงความรู้และเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526 : 75) และ สมชาย คนตรี (2541 : 27) ที่กล่าวว่า ความรู้ เจตคติและการปฏิบัติมีความสัมพันธ์กันและเป็นที่เชื่อกันว่า เจตคติมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมของบุคคลที่มีผลต่อเจตคติของบุคคลด้วยโดยมีความรู้เป็นพื้นฐานในการสนับสนุน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้เลือกทำการศึกษาคำความรู้และเจตคติ เนื่องจากเป็นสิ่งที่สามารถวัดได้ และยังสามารถสังเกตผลการปฏิบัติงานได้ด้วย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ดังที่กล่าวข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปเพื่อนำมาใช้เป็นกรอบการดำเนินงานวิจัยได้ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 278 โรงงาน 278 คน รวบรวมจากรายชื่อที่ทำการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ณ วันที่ 8 กรกฎาคม 2552

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1.5.2.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1) คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด การได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับคนพิการและประสบการณ์การทำงานหรือร่วมทำกิจกรรมกับคนพิการ

2) ขนาดของโรงงานอุตสาหกรรม

1.5.2.2 ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

1) ความรู้เกี่ยวกับคนพิการของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

2) เจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย ด้านความชำนาญ ด้านความตั้งใจ และด้านการช่วยเหลือตนเองและการปรับตัว

1.5.3 ระยะเวลาในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความรู้และเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดยแจกแบบสอบถามให้กับผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี และสรุปผลการศึกษาโดยใช้ระยะเวลาในการศึกษาตั้งแต่เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2552 ถึง เดือน เมษายน พ.ศ. 2553

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

1.6.1 คนพิการ หมายถึง คนที่มีความผิดปกติหรือบกพร่องทางร่างกาย สติปัญญาหรือจิตใจ และได้รับการฟื้นฟูโดยอาศัยวิธีการทางการแพทย์ ทางการศึกษา ทางสังคม และทางการฝึกอาชีพแล้วสามารถช่วยเหลือตัวเองได้ในระดับหนึ่ง และสามารถทำงานได้ทัดเทียมกับคนปกติ

1.6.2 ความรู้เกี่ยวกับคนพิการ หมายถึง ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับคนพิการ และความเข้าใจในเรื่องการรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานและความพิการ และได้รับค่าจ้างพร้อมกับสวัสดิการเหมือนกับพนักงานปกติ ตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534

1.6.3 เจตคติเกี่ยวกับการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงาน หมายถึง ระดับความคิดเห็นและลักษณะของความเชื่อความรู้สึกร่างกายในของผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงาน

โดยอาจมีทั้งทางบวกหรือทางลบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย เพื่อนำไปสู่ความพร้อมที่จะรับคนพิการ
 เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์หรือการเข้าถึงเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมใน 3 ประกอบด้วยด้านความชำนาญ ความตั้งใจและการช่วยเหลือตนเอง

1.6.4 คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะโดยทั่วไปของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ประกอบด้วย

1.6.4.1 เพศ หมายถึง ลักษณะทางกายภาพของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ เพศชายและเพศหญิง

1.6.4.2 อายุ หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่วันที่ผู้จัดการฝ่ายบุคคลเกิดตามบัตรประจำตัวประชาชนจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

1.6.4.3 ระดับการศึกษาสูงสุด หมายถึง วุฒิการศึกษาขั้นสูงสุดของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ณ วันที่ตอบแบบสอบถาม

1.6.4.4 การได้รับการอบรม หมายถึง การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับคนพิการ ตามกฎหมาย พระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ของผู้จัดการฝ่ายบุคคล นับตั้งแต่เริ่มการศึกษาจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

1.6.5 ขนาดของโรงงานอุตสาหกรรม หมายถึง การจำแนกขนาดของอุตสาหกรรม โดยเกณฑ์ที่ใช้วัดคือ ทรัพย์สินการลงทุน โดยจำแนกดังนี้

1.6.5.1 โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ หมายถึง อุตสาหกรรมที่มีจำนวนพนักงานรวมเกิน 200 คน

1.6.5.2 โรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลาง หมายถึง อุตสาหกรรมที่มีจำนวนพนักงานรวมมากกว่า 50 คนแต่ไม่เกิน 200 คน

1.6.5.3 โรงงานอุตสาหกรรมขนาดย่อม หมายถึง อุตสาหกรรมที่มีจำนวนพนักงานรวมไม่เกิน 50 คน

1.6.6 ผู้จัดการฝ่ายบุคคล หมายถึง ผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจในการคัดเลือกบุคคลากรเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม

1.6.7 โรงงานอุตสาหกรรม หมายถึง อาคารที่สร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นสถานที่ผลิตสิ่งของเพื่อให้ เป็นสินค้า โดยใช้เครื่องจักรเป็นปัจจัยหรือไม่ก็ตาม และรวมถึงโรงงานอุตสาหกรรมตามกฎหมายว่าด้วยโรงงานตามระเบียบกระทรวงการคลังฯ ซึ่งตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับความรู้และเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมเนื้อหาของทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยไว้หลายแนวคิด โดยศึกษาจากตำรา เอกสาร วารสาร รายงานการวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบแนวความคิดที่จะใช้เป็นแนวในการศึกษาได้ครอบคลุมและชัดเจนขึ้น โดยประกอบด้วยสาระสำคัญตามลำดับดังนี้

- 2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคนพิการ
- 2.2 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความรู้
- 2.3 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับเจตคติ
- 2.4 ข้อมูลทั่วไปของนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคนพิการ

2.1.1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับคนพิการ

2.1.1.1 ความหมายของคนพิการ

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ.2546 ได้กำหนด “คนพิการ” คือ บุคคลซึ่งความสามารถถูกจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน และการมีส่วนร่วมทางสังคมได้โดยวิธีการทั่วไป เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรมหรือการเรียนรู้ และมีความต้องการจำเป็นพิเศษด้านต่าง ๆ เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตและมีส่วนร่วมในสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป

องค์การอนามัยโลก(วาริยาภรณ์ พรนภดล. 2544 : 30) ให้ความหมาย ความพิการไว้ว่าเป็นการเสียเปรียบของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่เกิดจากการชำรุดหรือความสามารถบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา เป็นผลทำให้บุคคลนั้น ไม่อาจแสดงบทบาทหรือทำอะไรให้เหมาะสมสอดคล้องได้ตามวัย เพศ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งโดยทั่วไปแล้วมักจะเรียกบุคคลนั้น ๆ ว่า “คนพิการ ”

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 (อ้างใน ขนินฐา เทวินทรภักติ. 2539 : 3) ได้กำหนดความหมายว่า “คนพิการ” หมายถึง คนที่มีความผิดปกติ หรือบกพร่องทางร่างกาย ทางสติปัญญา หรือทางจิตใจตามประเภทหรือหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง

ขนินฐา เทวินทรภักติ (2540 : 6-7) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับคนพิการดังนี้

1. ความบกพร่องหรือชำรุด (Impairment) หมายถึง การสูญเสีย หรือมีความผิดปกติในโครงสร้างในด้านหน้าที่ของร่างกาย จิตใจ หรือสรีระวิทยา จะเป็นการชั่วคราวหรือถาวร หมายถึง ความพิการของอวัยวะ ความสูญเสียหรือขาดหายของอวัยวะ ตลอดจนกลไกของร่างกาย (Body Mechanism) และระบบการทำงานของจิตใจ (Mental function System)

2. ไร้ความสามารถหรือไร้สมรรถภาพ (Disability) เป็นผลที่เกิดจากการชำรุด ทำให้เกิดข้อจำกัดหรือสูญเสียสมรรถภาพที่จะทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งหรือเป็นปกติวิสัยของมนุษย์ทั่วไปที่พึงทำได้

3. ความเสียหายหรือความบกพร่อง (Handicap) หมายถึง ความเสียเปรียบของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ทำให้ไม่อาจดำเนินชีวิต หรือแสดงบทบาทได้เหมาะสมสอดคล้องตามวัย เพศ สังคม และสิ่งแวดล้อม จึงทำให้การดำเนินชีวิตยากลำบากกว่าคนทั่วไป

จากความหมายที่นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวข้างต้น สามารถสรุปความหมายของคนพิการ ได้ว่า คนที่มีความผิดปกติหรือบกพร่องทางร่างกาย สติปัญญาหรือจิตใจ และได้รับการฟื้นฟูโดยอาศัยวิธีการแพทย์ ทางการศึกษา ทางสังคม และทางการฝึกอาชีพแล้วสามารถช่วยเหลือตัวเองได้ในระดับหนึ่ง และสามารถทำงานได้ทัดเทียมกับคนปกติ

2.1.1.2 ประเภทของคนพิการ

องค์การอนามัยโลก ได้แบ่งประเภทของความพิการออกเป็น 6 กลุ่ม ดังนี้

1. ความพิการเกี่ยวกับการเคลื่อนไหว ได้แก่ ผู้ที่มีความบกพร่องทางร่างกาย อาจเป็นส่วนใดส่วนหนึ่งหรือหลายส่วนหรือทั่วร่างกาย ทำให้การเคลื่อนไหวไม่ปกติ ได้แก่

1.1 ขาขาด อาจเป็นแต่กำเนิดหรืออุบัติเหตุ

1.2 อวัยวะใดหรือเล็กผิดปกติ

1.3 กระดูกหักหรือข้อเคลื่อน และได้รับการรักษาไม่ถูกต้องทำให้พิการ ผิดรูป

รูป

1.4 ผิวหนังหรือกล้ามเนื้อเน่าตาย เกิดการหดตัวของเนื้อเยื่อ คิงรั้ง เช่น แผลจากไฟไหม้ น้ำร้อนลวก

1.5 ข้อต่าง ๆ ติดยึดจากโรคต่าง ๆ ทั้งที่ติดเชื่อและไม่ติดเชื่อ สมองพิการ

1.6 เส้นประสาทหรือเส้นเอ็นขาด

1.7 กล้ามเนื้อลีบเล็กอ่อนแรง ที่สำคัญคือโรคโปลิโอ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.8 อัมพาตจากโรคติดเชื้อของสมองหรือไขสันหลังเส้นโลหิตในสมองอุดตัน

2. ความพิการเกี่ยวกับการได้ยินและการพูด

2.1 หูตึง หมายถึง การสูญเสียความสามารถการได้ยินไม่ถึงกับสูญเสียทั้งหมดหากใช้เครื่องช่วยฟังแล้วสามารถได้ยินเสียงอย่างถูกต้อง แบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่

- หูตึงอย่างอ่อน สามารถได้ยินเสียงที่มีความดังตั้งแต่ 26-54 เดซิเบล
- หูตึงอย่างกลาง สามารถได้ยินเสียงที่มีความดังตั้งแต่ 55-69 เดซิเบล
- หูตึงอย่างหนัก สามารถได้ยินเสียงที่มีความดังตั้งแต่ 70-89 เดซิเบล
- หูตึงอย่างอ่อน สามารถได้ยินเสียงที่มีความดังตั้งแต่ 90 เดซิเบล ขึ้น

ไป

2.2 หูหนวก ไม่สามารถได้ยินเสียงอะไรเลย ถึงแม้จะใช้เครื่องช่วยฟังแล้วก็ตาม หูหนวกแบ่งเป็น

- หูหนวกตั้งแต่เกิด
 - หูหนวกหลังเกิด
- ลักษณะพัฒนาการทางภาษาของความพิการประเภทนี้ ได้แก่

- เด็กไม่ยอมส่งเสียง
- เด็กไม่ได้ยินเสียงที่ผู้อื่นพูดและไม่เข้าใจสิ่งที่ผู้พูดด้วย
- เด็กพูดไม่ได้ หรือพูดไม่เป็นภาษา

3. ความพิการเกี่ยวกับการมองเห็น แบ่งได้ 2 ประเภท คือ

3.1 ตาบอดเลื่อนราง ตามัว (Partial blind) สามารถมองเห็นได้บ้างระหว่าง 20/70 ถึง 20/200 เมื่อได้รับการแก้ไขหรืออุปกรณ์ช่วย

3.2 ตาบอด ไม่สามารถมองเห็นได้เลย

4. ความพิการเกี่ยวกับการเรียนรู้และปัญญาอ่อน ได้แก่ ผู้ที่มีสติปัญญาค่ำกว่าเกณฑ์เฉลี่ย และมีปัญหาในการปรับตัว ขาดความสามารถทางสังคม ไม่มีวุฒิภาวะ มีการหยุดพัฒนาการและไม่สามารถหายขาด

จากมาตรฐานการจำแนกระดับปัญญาอ่อนของ American Association Mental Deficiency (AAMD) แบ่งระดับความปัญญาอ่อนเป็น 4 ระดับ ได้แก่

4.1 ปัญญาอ่อนขนาดเล็ก (Mild grade) ไอคิวระหว่าง 55-70 มีความสามารถสูงพอ ๆ กับเด็กอายุไม่เกิน 10 ปี

4.2 ปัญญาอ่อนขนาดปานกลาง (Moderate grade) ไอคิวระหว่าง 40-54 มีความสามารถสูงสุดพอ ๆ กับเด็กอายุไม่เกิน 3-7 ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.3 ปัญญาอ่อนขนาดหนัก (Severe grade) ไอคิวระหว่าง 25-39 มีความสามารถสูงพอ ๆ กับเด็กอายุไม่เกิน 2 ปี ไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ ต้องมีคนช่วยอยู่ตลอดเวลา

4.4 ปัญญาอ่อนขนาดหนักมาก (Profound grade) ไอคิวต่ำกว่า 25 ลงมาไม่สามารถฝึกฝนอบรมให้สามารถกระทำสิ่งใด ๆ ได้เลย ไม่ว่าจะเป็นการฝึกให้ช่วยเหลือตนเองหรืออะไรก็ตาม

5. ความพิการเกี่ยวกับจิตใจและพฤติกรรมที่ผิดปกติ กลุ่มนี้หมายถึงผู้ที่มีพฤติกรรมผิดปกติเนื่องจากปัญหาทางด้านจิตใจ อารมณ์ จนไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยตนเอง

6. ความพิการซ้ำซ้อนหรือหลายอย่างรวมกัน หมายถึง ความพิการตั้งแต่ 2 อย่างร่วมกัน เช่น เกร็ง เคลื่อนไหวไม่ได้ มีปัญญาอ่อนและมีปัญหาการพูดร่วมด้วย หรือเกร็ง เคลื่อนไหวไม่ได้ร่วมกับตาบอด

2.1.1.3. สาเหตุของการเกิดความพิการ

จากการศึกษาของคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญองค์การอนามัยโลก (WHO expert committee) ได้จำแนกสาเหตุและลักษณะของความพิการในทางการแพทย์ได้ ดังนี้ (ขนิษฐา เทวินทรภักดี. 2539 : 7)

1. ความพิการแต่กำเนิด มีสาเหตุมาจาก

1.1 กรรมพันธุ์ เช่น ปัญญาอ่อน ตาบอด สมองเจริญซ่า ฯลฯ

1.2 สาเหตุที่ไม่ใช่กรรมพันธุ์ เช่น กินยาผิด และความผิดปกติการติดเชื้ระหว่างตั้งครรภ์ และระหว่างคลอด ทำให้เกิดมาด้วยความผิดปกติทั้งทางร่างกาย จิตใจ พฤติกรรม สติปัญญา สมองพิการ ฯลฯ

2. โรคติดต่อทำให้เกิดความพิการได้หลายทางเช่น โรคไขสันหลังอักเสบ (Poliomyelites) ทำให้กล้ามเนื้อแขนขาลีบ ฯลฯ

3. โรคที่ไม่ติดต่อ อาทิ โรคที่เกิดจากระบบการเคลื่อนไหว เช่น ปวดหลัง ปวดข้อ ฯลฯ

4. โรคจิตประเภทต่าง ๆ เช่น ซึมเศร้า ย้ำคิดย้ำทำ ฯลฯ

5. โรคพิษสุราเรื้อรัง และการติดสารเสพติดต่าง ๆ

6. เกิดจากมลภาวะสิ่งแวดล้อมและอุบัติเหตุต่าง ๆ ทั้งจากการสัญจรทางน้ำ ทางบกและทางอากาศอุบัติเหตุจากการทำงาน การต่อสู้จากภัยสงคราม ฯลฯ

7. ภาวะทุพพลโภชนาการ การขาดสารอาหารทั้งระหว่างการตั้งครรภ์ และการเลี้ยงดูทำให้เกิดความพิการได้ทั้งทางสติปัญญาและร่างกาย

8. สาเหตุอื่น ๆ เช่น การได้รับพิษ สารปรอท สารตะกั่ว การได้ยินเสียงดัง การรักษาพยาบาลที่ไม่ถูกวิธี ฯลฯ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากสาเหตุที่ทำให้เกิดความพิการประเภทต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้วนั้น จะเห็นได้ว่า สาเหตุของการพิการหลายประเภท สามารถป้องกันได้ เพราะฉะนั้นควรยึดหลักการป้องกันควบคู่ไปกับการแก้ไขและฟื้นฟูสมรรถภาพในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ

2.1.1.4. ความต้องการของคนพิการ

มนุษย์ทุกคนเมื่อมีชีวิตเกิดมาบนโลกที่สวยงามใบนี้ แต่ละคนจะมีธรรมชาติของตนเอง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ขึ้นอยู่กับการศึกษาของครอบครัว สิ่งแวดล้อม ชุมชน และสังคม ทุกคนมีความต้องการที่สามารถดำเนินชีวิตในสังคม และสามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างมีความสุข ไม่เว้นคนพิการที่มีความต้องการเหมือนกับคนปกติทั่วไป แต่สำหรับคนพิการแล้วความต้องการขั้นพื้นฐานตามสิทธิที่ได้รับ เช่น การศึกษาภาคบังคับ คนพิการบางคนยังไม่สามารถเข้าถึงได้ ดังนั้นปัญหาของคนพิการมีมากมายที่สำคัญอย่างยิ่ง คือ การดำเนินชีวิต เมื่อมีคนพิการเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกในครอบครัวจะทำอย่างไร จะบำบัดรักษาได้ที่ไหน ถ้าต้องการให้ลูกที่พิการเข้าเรียนหนังสือมีการศึกษาจะต้องทำอย่างไร เมื่อมีการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการแล้วอยากจะมีงานทำสามารถหารายได้ได้อย่างไร และทำอย่างไรจึงจะสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคมได้อย่างไร ดังนั้นปัญหาและความต้องการของคนพิการจำแนกได้ ดังนี้ (สิรินาถ บุญเกียรติ. 2535 : 30)

1. ปัญหาความต้องการด้านการแพทย์ เนื่องจากคนพิการจำนวนมากเกือบ 80 % อาศัยอยู่ในชนบท คนพิการเหล่านี้ส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการดูแลรักษาจากแพทย์ หรือแพทย์เฉพาะด้านเลย ดังนั้นอาการหรือโรคที่ควรจะรักษาให้หายได้ หรือป้องกันได้กลับกลายเป็นสาเหตุที่ทำให้พิการ

2. ปัญหาและความต้องการด้านการศึกษาดูด้วยเหตุที่คนพิการส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในชนบท มีฐานะยากจนและรัฐไม่สามารถจะกระจายด้านการศึกษาพิเศษไปสู่ชนบทได้เพียงพอกับความต้องการด้านการศึกษาของเด็ก และคนพิการส่วนใหญ่ขาดการศึกษาแม้แต่การศึกษาภาคบังคับก็ไม่ได้รับ

3. ปัญหาและความต้องการด้านอาชีพ คนพิการที่ไม่พิการมากจนทำอะไรไม่ได้คนพวกนี้ส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะพึ่งพาตนเอง มีรายได้เป็นของตนเอง ไม่มีใครต้องการที่จะทำตัวเป็นภาระของครอบครัวและสังคม แต่ทัศนคติของสังคมที่มีต่อคนพิการไม่เอื้ออำนวย ไม่เปิดโอกาสให้แก่เขาได้แสดงความสามารถประกอบการขาดความรู้ ความชำนาญ จึงเป็นการยากที่คนพิการจะใด้งานทำ แต่ถ้าได้มีการพัฒนาขีดความสามารถ และคุณภาพของคนพิการให้มีประสิทธิภาพ คนพิการเหล่านี้ก็จะสามารถประกอบอาชีพด้วยตนเองได้ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณค่า

4. ปัญหาและความต้องการด้านสังคม การที่คนพิการจะเข้าไปมีส่วนร่วมในสังคมนั้นจะต้องคำนึงถึงตัวประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ ความพร้อมของผู้พิการ และความพร้อมของสังคม เมื่อผู้พิการมีความพร้อม ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ มีความรู้ มีทักษะ และมีความสามารถ

เพียงพอที่จะประกอบอาชีพได้ตามความถนัดตามกำลังสติปัญญา หรือตามสมรรถภาพของร่างกาย ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และมีความพร้อมทางใจที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมมีบทบาทความรับผิดชอบในสังคม แต่ในขณะที่เดียวกันถ้าสังคมยังไม่พร้อม ไม่เปิดโอกาสให้คนพิการได้แสดงความสามารถโดยยังยึดติดอยู่กับทัศนคติที่คับแคบและไม่เข้าใจก็ย่อมจะแสดงออกถึงการไม่ยอมรับ ประกอบกับการไม่เอื้ออำนวยประโยชน์ด้านวัตถุ เช่น อาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม สาธารณะ และบริการอื่น ๆ ด้วยแล้ว ผลก็คือ คนพิการไม่สามารถจะเข้าไปมีส่วนร่วมในสังคมได้อย่างเต็มที่ และเสมอภาคเช่นเดียวกับบุคคลอื่น ๆ

2.1.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ

2.1.2.1. แนวคิดเกี่ยวกับมนุษยชนและสิทธิคนพิการ

“คนทุกคนที่เกิดมาต่างมีคุณค่า มีศักดิ์ศรี เกียรติภูมิในตนเอง” จากคำกล่าวประโยคนี้นี้แสดงให้เห็นว่ามนุษย์ทุกคนที่เกิดมาแล้วย่อมมีสิทธิที่เท่าเทียมกัน มนุษย์ทุกคนเมื่อเกิดมาต่างก็มีสิทธิส่วนบุคคล และในสิทธิส่วนบุคคลนี้ถ้าไม่มีใครที่มีอำนาจมากกว่าผู้ครองสิทธินั้น ปัญหาสังคมก็จะไม่เกิดขึ้น แต่ในโลกปัจจุบันเป็นเป็นโลกในยุคโลกาภิวัตน์ หรือโลกไร้พรมแดน การติดต่อสื่อสาร ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และเป็นสังคมแห่งวัตถุนิยม สังคมตะวันตกได้เข้ามามีส่วนในการเปลี่ยนแปลงสังคมไทยมากขึ้น “เงิน” เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ โดยเฉพาะสังคมคนร่ำรวย ทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างสังคมคนรวยกับสังคมคนจนหรือคนด้อยโอกาส

ระพีพรรณ คำหอม (2545 : 92) ได้ให้ความหมายของสิทธิมนุษยชนไว้ว่า สิทธิของบุคคลที่ได้รับการคุ้มครองโดยหลักบังคับของกฎหมาย ภายใต้หลักการเกียรติศักดิ์ สิทธิที่เท่าเทียมกัน ความเสมอภาค ที่จะเป็นการส่งเสริมให้มนุษย์อยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข

ลักษณะของสิทธิมนุษยชนที่สำคัญประกอบด้วย

1. สิทธิพื้นฐานของมนุษย์ทุกคน (Primary right) มนุษย์ที่เกิดมาในโลกต่างมีความเท่าเทียมกันในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ โดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติ
2. สิทธิส่วนบุคคล (Personal right) เป็นสิทธิส่วนตัวของบุคคลอื่นจะล่วงละเมิดมิได้
3. สิทธิพลเมือง (Civil right) เป็นสิทธิของประชาชนในฐานะที่เป็นพลเมืองแห่งรัฐเป็นสิทธิที่ถูกต้องตามกฎหมาย สิทธิพลเมืองที่สำคัญ คือ สิทธิทางสังคม (Social right) สิทธิทางสวัสดิการสังคม (Social welfare right) และสิทธิทางวัฒนธรรม (Culture right)

สำหรับในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสิทธิตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 กำหนดให้คนพิการได้รับสิทธิ 4 ด้าน ได้แก่ การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการด้านการแพทย์ การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ด้านการศึกษา การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการด้านอาชีพ และการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการด้านสังคม แต่ในสังคมปัจจุบันอีกจำนวนมากที่ยังไม่สามารถเข้าถึง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สวัสดิการของรัฐได้อย่างทั่วถึง ดังนั้นหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนจึงได้กำหนดปณิญาว่าด้วยสิทธิคนพิการไว้ดังนี้

1. คนพิการมีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ มีสิทธิและเสรีภาพแห่งบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครองในฐานะพลเมืองไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
2. คนพิการมีสิทธิแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง
3. คนพิการมีสิทธิเข้าร่วมในการตัดสินใจกำหนดนโยบาย และแผนงานทุกด้านที่เกี่ยวกับคนพิการทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น
4. คนพิการมีสิทธิได้รับการดูแลฟื้นฟูสมรรถภาพและพัฒนาตั้งแต่แรกเกิดและเริ่มแรกที่พบความพิการ
5. คนพิการมีสิทธิได้รับการดูแลฟื้นฟูสมรรถภาพ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอย่างอิสระได้ด้วยตนเองอย่างเต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล
6. คนพิการมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพในทุกระดับ ทุกรูปแบบของการจัดการศึกษาตามความต้องการของคนพิการอย่างเท่าเทียมกับบุคคลทั่วไปทั้งในระบบ นอกระบบ และการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต
7. คนพิการมีสิทธิและโอกาสได้รับการเตรียมความพร้อมด้านอาชีพ การฝึกอาชีพ การประกอบอาชีพทุกประเภท ได้รับการจ้างงานหรือว่าจ้างเข้าทำงานตามความต้องการและความสามารถ
8. คนพิการมีสิทธิได้รับการปกป้องคุ้มครองจากการถูกคุกคามทางเพศ ทำร้ายร่างกาย จิตใจ
9. คนพิการมีสิทธิอยู่ร่วมกับครอบครัว และชุมชนของตน
10. คนพิการมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก บริการ และความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้เช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป
11. คนพิการมีสิทธิได้รับการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้ครอบครัว ชุมชน และสังคมได้รับรู้และเข้าใจคนพิการในทางสร้างสรรค์
12. คนพิการมีสิทธิได้รับและเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร โดยเฉพาะเรื่องเกี่ยวกับสิทธิของคนพิการ
13. คนพิการและครอบครัว ชุมชน สังคม มีสิทธิได้รับและเข้าถึงข้อมูล ข่าวสารเพื่อทราบถึงสิทธิอันระบุได้ในปณิญาฉบับนี้โดยทั่วถึง
14. รัฐต้องให้ความสำคัญและปฏิบัติตามพันธะสัญญาที่เกี่ยวข้องกับคนพิการซึ่งได้ลงนาม หรือตกลงร่วมกันในระดับประเทศและระดับนานาชาติ

สิทธิมนุษยชนและปณิญาว่าด้วยสิทธิคนพิการเป็นสิทธิที่ได้กล่าวมาแล้ว เป็นสิ่งที่คนเอกสารนี้เพิกการทุกคนควรได้รับสิทธิต่างๆ ทุกคนและควรได้รับการเอาใจใส่จากสังคมทำให้คนพิการได้รับไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และเข้าถึงอย่างแท้จริง เมื่อมีประกาศใช้สิทธิมนุษยชนแล้ว องค์การสหประชาชาติก็ได้ประกาศสิทธิคนพิการขึ้น โดยมีมติเห็นชอบให้ยอมรับและประกาศสิทธิของคนพิการ โดยยึดหลักมาตรฐานว่าด้วยสิทธิมนุษยชนที่ระบุไว้ในปฏิญญาสากล

ขนิษฐา เทวินทรภักดี (2540 : 33-35) กล่าวถึงคำประกาศขององค์การสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิของคนพิการมีสาระดังนี้

1. คำว่าคนพิการ (Disable person) หมายถึง คนที่ไม่สามารถดูแลตัวเองได้ทั้งหมดหรือบางส่วนที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตอยู่อย่างปกติ หรือการใช้ชีวิตในสังคมอันมีผลจากความบกพร่องทางกายหรือจิตใจ ไม่ว่าจะมาแต่กำเนิดหรือไม่ก็ตาม

2. คนพิการที่ได้รับประโยชน์จากสิทธิทั้งหมดจากคำกล่าวในประกาศนี้ สิทธิเหล่านี้จะให้กับคนพิการทุกคนโดยปราศจากข้อกีดกันใด ๆ ทั้งสิ้น และปราศจากความแตกต่างหรือการเลือกที่รักมักที่ชังในเรื่องเชื้อชาติ ผิวพรรณ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง สัญชาติ หรือสังคมที่กำเนิดของคนพิการผู้นั้นหรือครอบครัวของเขา

3. คนพิการมีสิทธิที่ได้รับการยอมรับนับถือในฐานะเป็นมนุษย์ผู้มีเกียรติ คนพิการไม่ว่าจะมีมูลเหตุมาจากอะไร ลักษณะความพิการนั้นจะมากน้อยเพียงใดก็ตาม ย่อมได้รับสิทธิพื้นฐานในฐานะเป็นพลเมืองทัดเทียมกับคนอื่น ๆ ที่มีอายุเท่ากัน ซึ่งมีสิทธิที่จะได้ดำเนินชีวิตอย่างคนปกติและสมบูรณ์มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

4. คนพิการมีสิทธิในฐานะพลเมืองและมีสิทธิทางการเมืองเช่นเดียวกับคนปกติอื่น ๆ ยกเว้นแต่ย่อหน้าที่ 7 ของคำประกาศสิทธิของคนปัญญาอ่อน ซึ่งมีข้อกำหนดบางประการ หรือข้อระงับสิทธิของคนปัญญาอ่อน

5. คนพิการมีสิทธิที่จะได้รับการยอมรับได้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

6. คนพิการมีสิทธิที่จะได้รับการบำบัดรักษาทั้งทางการแพทย์ ทางจิต และกายภาพบำบัด รวมถึงการใช้กายอุปกรณ์และเครื่องช่วยความพิการด้วย การฟื้นฟูทางการแพทย์และทางสังคม การศึกษา ฝึกอาชีพ การฟื้นฟูสมรรถภาพ การให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาและให้บริการอื่น ๆ ซึ่งจะทำให้คนพิการสามารถพัฒนาความสามารถและความชำนาญของเขาให้ถึงที่สุด เพื่อที่จะทำให้เขาเข้าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมได้อย่างสมบูรณ์ หรือได้กลับเข้าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมอีกครั้งหนึ่ง

7. คนพิการมีสิทธิที่จะได้รับหลักประกันทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ พวกเขาจะมีสิทธิตามความสามารถที่จะได้รับสวัสดิการในการทำงานหรือได้จากอาชีพและเข้ามีส่วนร่วมในสหพันธกรรมกรต่าง ๆ

8. คนพิการสมควรได้รับสิทธิพิจารณาความต้องการพิเศษในการวางแผนทางเศรษฐกิจ และสังคมในระดับต่าง ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

9. คนพิการมีสิทธิที่อยู่อาศัยกับครอบครัวหรือพ่อแม่อุปถัมภ์ และเข้ามีส่วนร่วมในสังคม ร่วมในกิจกรรมสร้างสรรค์ และนันทนาการต่าง ๆ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องที่อยู่อาศัย คนพิการไม่ควรได้รับการปฏิบัติแตกต่างไปจากคนอื่น ๆ ยกเว้นแต่ที่จำเป็นสำหรับสถานะของคนนั้น ๆ หรือเพื่อแก้ไขสภาพที่คน ๆ นั้นจำเป็นต้องได้รับ ถ้าคนพิการจำเป็นต้องอยู่ในสภาพที่พิเศษ สิ่งแวดล้อมและสภาพความเป็นอยู่ในที่นั้นควรปลอดภัยเหมาะสมเช่นเดียวกับการดำรงชีวิตของคนทั่ว ๆ ไป ที่มีอายุเท่ากับเขาและเธอผู้นั้น

10. คนพิการจะได้รับการปกป้องจากการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวจากกฎเกณฑ์ ข้อบังคับทั้งหมด อันเนื่องมาจากการเลือกที่รักมักที่ชัง การถูกกีดกัน การกระทำทารุณ หรือการถูกเหยียดหยาม

11. คนพิการได้รับประโยชน์จากความช่วยเหลือตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ เมื่อความช่วยเหลือนั้นไม่ขัดกับการพิทักษ์ส่วนบุคคลและทรัพย์สิน ถ้ามีการพิจารณาดีตามกระบวนการยุติฟ้องร้องเขา การพิจารณาคดีนั้น ๆ จำเป็นต้องคำนึงถึงสภาพความพิการร่างกาย และจิตใจประกอบด้วย

12. เรื่องใด ๆ ก็ตามที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของคนพิการ ควรปรึกษากับองค์กรต่าง ๆ ถึงสิทธิของคนพิการ

13. คนพิการ ครอบครัว และชุมชน จะได้รับการบอกกล่าว โดยสื่อต่าง ๆ ถึงสิทธิของคนพิการตามประกาศนี้

จากแนวคิดสิทธิมนุษยชนที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นจะเห็นได้ว่าคนพิการก็จะมีสิทธิในความเป็นมนุษย์และพลเมืองคนหนึ่งของสังคมเหมือนกับคนปกติ จึงได้มีการประกาศถึงสิทธิกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะรัฐธรรมนูญของไทย พ.ศ.2550 ที่ได้กำหนดสิทธิของคนพิการไว้อย่างชัดเจน แต่ถึงแม้ว่าจะมีกฎหมายที่ชัดเจน หรือการกำหนดสิทธิคนพิการแล้ว คนพิการส่วนใหญ่ก็ยังไม่สามารถเข้าถึงสิทธิพื้นฐานเหล่านั้นได้อย่างทั่วถึง ในสังคมปัจจุบันเมื่อหน่วยงานภาครัฐและเอกชนได้รับทราบถึงสิทธิต่าง ๆ ตามกฎหมายแล้วทุกหน่วยงานก็ให้ความสำคัญและส่งเสริมสิทธิและโอกาสของคนพิการในการดำรงชีวิตและฟื้นฟูสมรรถภาพ เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีการพึ่งพาตนเองมีการประกอบอาชีพ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างทั่วถึง

2.1.2.2. แนวคิดการพัฒนาศักยภาพคนพิการ

องค์กรสหประชาชาติ(อ้างใน ขนิษฐา เทวทรภักดี. 2534 : 15) ให้แนวคิดการพัฒนาศักยภาพคนพิการไว้ ดังต่อไปนี้ คนพิการมีสิทธิมนุษยชนสมบูรณ์เช่นคนทั่วไป จึงควรมีสิทธิได้รับมาตรการแห่งการคุ้มครองและการช่วยเหลือตลอดจนโอกาสในการฟื้นฟูสมรรถภาพ

1. โดยสภาพของความพิการ บุคคลเหล่านี้ย่อมได้รับความกระทบกระเทือนทางอารมณ์และจิตใจอันเนื่องมาจากปัญหาของเขาเองในด้านต่าง ๆ เขาจึงควรมีสิทธิเรียกร้องความเห็น

เอกสารนี้เอกรังสรรค์ และกรังสรรค์จากสังคมเป็นพิเศษ เขาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ถ้าได้รับโอกาสที่เหมาะสม คนพิการจะสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ดีขึ้นได้ และจะกลายเป็นผู้มีประโยชน์ต่อประเทศแทนที่จะเป็นภาระสังคม
3. คนพิการย่อมมีความรับผิดชอบต่อชุมชนในการบำเพ็ญประโยชน์ต่อชาติเท่าที่กระทำได้ภายหลังฟื้นฟูสมรรถภาพแล้ว
4. คนพิการต้องการมีชีวิตอยู่อย่างอิสระในชุมชนเช่นคนปกติ แทนที่จะไปอยู่ในที่พิเศษต่างหากที่ถูกแบ่งไว้สำหรับคนพิการ โดยเฉพาะ
5. การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการจะสำเร็จได้โดยบุคคลในวงการต่าง ๆ ในสังคมให้ความร่วมมือและให้โอกาสอย่างจริงจัง

ภายหลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 เป็นผลให้รัฐบาลได้มีการกำหนดให้คณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการแห่งชาติที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540-2544 เพื่อกำหนดแนวทางและมาตรการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ โดยให้ความสำคัญกับการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการแห่งชาติ 2540-2544 มีวัตถุประสงค์หลักดังนี้

1. คนพิการได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพในด้านการแพทย์ การศึกษา การอาชีพและสังคมอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมคนปกติ
2. คนพิการสามารถดูแลตนเองหรือได้รับความช่วยเหลือจนมีความพร้อมที่จะดำเนินชีวิตและบทบาทในสังคม
3. ส่งเสริมงานวิชาการและเผยแพร่ข่าวสารการฟื้นฟูสมรรถภาพในด้านต่าง ๆ ที่ถูกต้องเหมาะสมแก่คนพิการ
4. สนับสนุนให้ชุมชน องค์กรท้องถิ่น และองค์กรภาคเอกชนให้มีบทบาทและมีส่วนร่วมในการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการมากขึ้น โดยรัฐเป็นผู้สนับสนุนด้านวิชาการและการดำเนินงาน

ขนิษฐา เทวทรภักดี (2540 : 92-123) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาศักยภาพคนพิการมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. คนพิการและผู้ใกล้ชิดผู้ป่วย

1.1 ยอมรับสภาพความพิการทั้งคนพิการเอง พ่อแม่ผู้ปกครอง และครอบครัวซึ่งการยอมรับสภาพความพิการ เป็นพื้นฐานสำคัญเบื้องต้นของการช่วยเหลือคนพิการที่จะนำไปสู่ความสุขความสำเร็จในชีวิต ทั้งนี้เพราะถ้าเกิดความพิการแล้วและไม่อาจแก้ไขได้หรือไม่อาจเรียกร้องให้กลับคืนมาได้แล้ว เช่น สภาพความพิการจากโปลิโอ ตาบอด เป็นใบ้ ปัญญาอ่อน ฯลฯ สภาพเช่นนี้หากตัวคนพิการ พ่อแม่ ผู้ปกครองยอมรับสภาพความพิการและข้อจำกัดของตนเอง ถือเป็นแนวทางที่จะนำคนพิการ ไปสู่การปรับตัวปรับใจที่จะนำไปสู่ความเข้มแข็ง อดทน เกิดกำลังใจ

ในการต่อสู้ชีวิตด้วยความสามารถ การยอมรับของคนในสังคม โดยอาศัยบุคคลหลายฝ่ายร่วมด้วย เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์หรือการสงวนเพื่อประโยชน์เฉพาะนั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของลิขสิทธิ์ใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เช่น แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา ครู หรือผู้มีโอกาสใกล้ชิดกับคนพิการและครอบครัว ช่วยให้คำแนะนำและทำความเข้าใจร่วมกับคนพิการและครอบครัวด้วย

1.2 การไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาและอุปสรรคต่อชีวิต การปลุกปลอบให้กำลังใจ และชี้แนะแนวทางให้คนพิการเกิดกำลังใจ และปฏิบัติต่อคนพิการเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป ความพิการเป็นเพียงการขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดไปเท่านั้น แต่ยังมีพลังความสามารถศักยภาพที่สามารถนำมาฝึกฝนให้เกิดทักษะทดแทนกันได้

1.3 การสร้างความเชื่อมั่นในตนเองเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้คนพิการ สามารถเอาชนะอุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ ได้ ทั้งอุปสรรคต่อความพิการของตนเอง หรือทัศนคติของคนในสังคม และอุปสรรครอบตัวคนพิการรวมทั้งสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้ เช่น คนตาบอดเดินทางด้วยไม้เท้าได้ คนพิการที่ยอมรับตนเองได้เป็นคน ไม่มีปมด้อย

1.4 การพัฒนาตนเองคนพิการที่จะใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับคนในสังคมได้ อย่างมีความสุขราบรื่นและเป็นที่ยอมรับของคนในสังคมนั้น จะต้องมีการพัฒนาตนเองและปรับตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสังคม โดยการฝึกฝนช่วยเหลือตนเองในกิจวัตรประจำวัน รวมทั้งรู้จักรักษาสุขภาพอนามัยของตนเอง การแต่งกาย ฝึกการใช้เครื่องช่วยความพิการให้เหมาะสมกับตนเอง การพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาและฝึกอาชีพ การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ การเข้าร่วมกิจกรรมในสังคมรู้จักคิดในเชิงสร้างสรรค์ รู้จักตนเองและผู้อื่น

1.5 รู้จักสิทธิและหน้าที่ในฐานะพลเมืองดีเป็นส่วนหนึ่งให้คนในสังคมมีเจตคติที่ดีต่อคนพิการ หากคนพิการรู้จักใช้สิทธิของตนในทางที่เหมาะสมในสิ่งที่ควรมีได้ ไม่เรียกร้องมากเกินไปจนทำให้ผู้อื่นรู้สึกว่าเป็นการเห็นแก่ตัว ซึ่งการเรียกร้องสิทธิควรเป็นประโยชน์เพื่อส่วนรวม ในส่วนที่สังคมละเลย เช่น การรณรงค์ให้สังคมตระหนักถึงบริการสาธารณะสำหรับคนพิการในด้านต่าง ๆ เป็นต้น นอกจากนี้คนพิการควรรู้จักเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ยึดมั่นศาสนา เสริมสร้างจริยธรรม เคารพสิทธิของผู้อื่น และเคารพนับถือตนเอง

2. ขบวนการจัดเกลาทางสังคม (Socialization)

2.1 การฝึกปฏิบัติให้สามารถช่วยเหลือตนเอง การที่คนพิการจะสามารถพึ่งพาตนเองได้ โดยใช้ศักยภาพที่ยังคงเหลืออยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพใกล้เคียงคนปกติ โดยการอาศัยการยอมรับสภาพข้อจำกัด โดยการช่วยเหลือตนเองของคนพิการได้รับการฝึกปฏิบัติดังนี้

- การช่วยเหลือตนเองในกิจวัตรประจำวัน เช่น การรับประทานอาหาร การจับถาด การรักษาอนามัยส่วนบุคคลและการแต่งกาย

- การฝึกการเคลื่อนไหว การสื่อความหมายและการใช้ประสาทสัมผัสเนื่องจากความพิการบางประการ เช่น คนตาบอดต้องฝึกการใช้ไม้เท้าช่วยในการเดินทาง คนหูหนวก-หูตึงต้องฝึกการใช้เครื่องช่วยฟัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- การเรียนรู้พฤติกรรมที่เหมาะสมและการควบคุมตนเอง โดยทั่วไปคนพิการมักมีปัญหาพฤติกรรมและอารมณ์ด้วยเสมอ ทั้งนี้เนื่องจากผลกระทบทางจิตใจจากท่าทีและเจตคติของครอบครัว สังคม และสิ่งแวดล้อมทำให้เกิดความคับข้องใจอดใจ การปรับพฤติกรรมดังกล่าวให้เหมาะสมจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องฝึกฝนตั้งแต่เด็ก หรือเริ่มมีความพิการควบคู่ไปกับการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านต่าง ๆ การอยู่ในโลกของความจริงไม่เพื่อฝัน ไม่มองโลกในแง่ร้าย มีกำลังใจในการที่จะมีชีวิตอยู่ต่อไปแม้จะต้องมีความพิการ

- การฝึกเข้าสู่สังคม คนพิการจะมีชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างราบรื่นและเป็นปกติสุขได้ ต้องได้รับการฝึกอบรมเลี้ยงดูให้มีความเข้าใจในตนเอง ของรับสภาพความเป็นจริงจะเป็นส่วนสำคัญให้เกิดความมั่นคงทางจิตใจ มีบุคลิกภาพ พฤติกรรมและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งการฝึกฝนเข้าสู่สังคมต้องอาศัยระยะเวลา การสร้างประสบการณ์และความคุ้นเคย โดยการเข้าร่วมกิจกรรมนอกสถานที่ การพาไปพบญาติ เพื่อนฝูง ไปวัด เป็นต้น

2.2 การมีส่วนร่วมเป็นสมาชิกของสังคม องค์กร และชมรมคนพิการประเภทต่าง ๆ เป็นแนวทางหนึ่งในการช่วยส่งเสริมให้คนพิการได้รับการจัดเกลาทางสังคม การรวมตัวเป็น องค์กรชมรมคนพิการ เป็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในลำดับแรก การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ วิธีการดำเนินชีวิต การได้เห็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตโดยหลายวิธีการเช่น

- การให้คำปรึกษาแนะแนวในลักษณะเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer counseling) ความพิการที่เกิดขึ้นอย่างเฉียบพลันเป็นการยากที่คนพิการจะยอมรับความขมขื่นนั้นได้ หลายคนจึงคิดพยายามฆ่าตัวตาย การที่คนพิการจะปรับจิตใจเพื่อยอมรับได้ ขึ้นอยู่กับปัจจัยภายใน คือ บุคลิกภาพ สภาวะจิตใจที่เข้มแข็งหรืออ่อนแอ ซึ่งยอมรับว่าเป็นวิธีการหนึ่งในการฟื้นฟูสุขภาพจิตของคนพิการ คือการให้คำปรึกษาแนะแนวจากเพื่อนในลักษณะเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อนผู้พิการจะรู้สึกอบอุ่นร่วมชะตากรรมเดียวกันและเป็นแบบอย่างที่ดีในการต่อสู้ชีวิต เพราะชีวิตไม่ได้สิ้นสุดที่ความพิการ

- การส่งเสริมให้มีการกระจายเครือข่าย การรวมตัวของคนพิการจากส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค อำเภอ ชุมชนถึงหมู่บ้าน เพื่อกระจายการรับรู้ถึงสิทธิและโอกาส รวมทั้งการเรียนรู้การใช้บริการด้านต่าง ๆ ภาครัฐและเอกชนจัดให้การสร้างองค์กรเครือข่ายของคนพิการเป็นปัจจัยทางตรงและทางอ้อม ที่ส่งเสริมในการฝึกปฏิบัติให้เกิดการคิดเป็น ทำเป็น รวมทั้งการเคารพและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น

2.3 การส่งเสริมกิจกรรมทางสังคมสำหรับคนพิการ การที่คนพิการแยกตัวอยู่แต่ในบ้านจะทำให้ชีวิตทางสังคมของเขาจบสิ้น รวมทั้งการทำให้ศักยภาพและความสามารถที่มีอยู่สูญหายไปด้วย การใช้กิจกรรมต่าง ๆ เป็นสื่อกลางในการปรับตัวพัฒนาศักยภาพของคนพิการจะนำไปสู่การพึ่งพาตนเองได้ในทุกด้าน กิจกรรมทางสังคมที่ควรส่งเสริมมีหลายรูปแบบและหลายแนวทางขึ้นอยู่กับความเหมาะสมกับสภาพความพิการแต่ละประเภท เช่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- การกีฬา โดยการสนับสนุนให้คนพิการได้เล่นกีฬาตามความเหมาะสม ส่งเสริมการเล่นกีฬาเป็นการฝึกพัฒนาทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์สังคมและสติปัญญาด้วย
- กิจกรรมนันทนาการและการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ซึ่งในกิจกรรมบางประเภทหากฝึกฝนให้เกิดความชำนาญ คนพิการสามารถประสบความสำเร็จเท่าเทียมกับคนปกติจนสามารถยึดเป็นอาชีพได้
- ด้านศาสนา วัฒนธรรม และประเพณี การยึดมั่นในหลักคำสอนของศาสนา ทุกศาสนา หลักคำสอนทางศาสนาจึงเป็นความจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการ

ในแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ พ.ศ. 2545-2549 ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคนพิการ ภายใต้วิสัยทัศน์ “คนพิการมีศักยภาพที่สามารถพึ่งตนเองได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี ดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข สร้างสรรค์มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ” ดังนี้ (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ คณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ. 2546 : 18-28)

1. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมความตระหนักรู้ และการเสริมสร้างเจตคติเชิงสร้างสรรค์
2. ยุทธศาสตร์ด้านสิทธิและหน้าที่
3. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาศักยภาพคนพิการ
4. ยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยและพัฒนา
5. ยุทธศาสตร์ด้านการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การสื่อสาร บริการ เทคโนโลยีและสภาพแวดล้อม
6. ยุทธศาสตร์ด้านการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรด้านคนพิการ
7. ยุทธศาสตร์ด้านการมีส่วนร่วมของคนพิการ ครอบครัวและชุมชน
8. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการแบบบูรณาการ

ในที่นี้ผู้ศึกษาจะขอกล่าวถึงเฉพาะยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพ คนพิการ ซึ่งอยู่ในยุทธศาสตร์ข้อที่ 3 ด้านการพัฒนาศักยภาพคนพิการ ซึ่งมีแนวทางและมาตรการดังนี้ (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ คณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ. 2546 : 20-21)

1. ส่งเสริมสุขภาวะของคนพิการ ทั้งทางร่างกาย จิตใจสังคมและจิตวิญญาณ
2. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพคนพิการ โดยการบริการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์แบบบูรณาการ สหวิชาชีพ การแพทย์ทางเลือก และได้กำหนดแนวทางขจัดความไม่รู้หนังสือของคนพิการ พร้อมกับการพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
3. สนับสนุนการจัดกิจกรรมทางด้านกีฬา นันทนาการสำหรับคนพิการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. สนับสนุนการฝึกอาชีพ และการประกอบอาชีพคนพิการทั้งการประกอบอาชีพอิสระ การทำงานในหน่วยงานเอกชน สถานประกอบการ หน่วยงานภาครัฐ และรัฐวิสาหกิจ

ในการสนับสนุนการฝึกอาชีพและการประกอบอาชีพของคนพิการ ในแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ได้มีมาตรฐานดังนี้ (กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ คณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ. 2546 : 21-23)

1. ปรับหลักสูตรการเรียนการสอนในการศึกษาระดับพื้นฐานทั้งในระบบและนอกระบบให้มีเนื้อหาด้านอาชีพ โดยเน้นการปูพื้นฐานด้านอาชีพให้คนพิการมีความเข้าใจและสามารถตัดสินใจเลือกอาชีพที่ตนต้องการได้ด้วยตนเอง

2. พัฒนาด้านการทดสอบ การประเมินความถนัดทางอาชีพและการเตรียมความพร้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับคนพิการแต่ละประเภท

3. จัดให้มีการพัฒนาครูผู้สอนวิชาชีพและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการให้บริการด้านอาชีพ ให้มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานให้แก่ครูผู้สอนวิชาชีพ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการให้บริการด้านอาชีพ

4. จัดให้มีการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับศักยภาพของคนพิการแต่ละประเภท โดยเน้นทักษะทางอาชีพ คุณธรรม จริยธรรม และทักษะการดำรงชีวิตที่เหมาะสม มีกรเทียบโอนหน่วยกิตหรือการเทียบโอนหน่วยกิตระหว่างสถาบันการศึกษาทุกระดับ

5. เปิดโอกาสให้คนพิการได้รับการศึกษาด้านอาชีพจากหน่วยงานภาครัฐที่ให้บริการด้านนี้ รวมทั้งการบริการจากหน่วยงานด้านเอกชนอื่น ๆ อย่างกว้างขวางและสนับสนุนให้สถานประกอบการรับคนพิการทุกประเภทเข้าฝึกทักษะในการประกอบอาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับคนพิการทางสติปัญญาทางจิตใจและพฤติกรรม

6. จัดระบบบริการจัดหางาน โดยให้มีการทดลองสมรรถภาพด้านอาชีพ การจัดหางาน การติดตามและประเมินผลอย่างทั่วถึงครอบคลุม ทุกประเภทความพิการ และส่งเสริมโอกาสการมีงานทำของคนพิการ โคนอาศัยความร่วมมือของเครือข่ายทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชน รวมทั้งการอุดหนุนองค์กรภาคเอกชน

7. สนับสนุนการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ เครื่องมือ สื่อเทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการฝึก และการประกอบอาชีพของคนพิการแต่ละบุคคล

8. เพิ่มประสิทธิภาพแก่สถานประกอบการที่รับคนพิการเข้าทำงาน ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และจัดหาที่พักใกล้ที่ทำงาน

9. ให้หน่วยงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจรับคนพิการเข้าทำงาน อย่างน้อยที่สุดในอัตราส่วนเท่ากับสถานประกอบการเอกชน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

10. จัดให้มีการอบรมความรู้ในงานอาชีพ การพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งการพัฒนาผลิตภัณฑ์ การส่งเสริมด้านตลาด และความรู้ด้านการบริหารจัดการ แหล่งเงินทุนให้แก่คนพิการที่สนใจประกอบอาชีพอิสระ โดยให้ครอบครัว ชุมชน และสังคมได้มีส่วนร่วม

11. สนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มประกอบอาชีพอิสระ ทั้งในกลุ่มคนพิการและการรวมกลุ่มในสังคม

12. จัดให้มีบริการคุ้มครองคนพิการให้ได้รับสวัสดิการและรายได้อย่างเป็นธรรม ตลอดจนความปลอดภัยในการทำงานสำหรับคนพิการ

13. ยกเว้นการเก็บภาษีและการเก็บเงินอื่นใดในเวลาที่น่าเข้า หรือภายหลังการนำเข้าวัสดุอุปกรณ์เฉพาะในการประกอบอาชีพ และปรับปรุงบัญชีในเรื่องการยกเว้นภาษีให้ทันสมัย

14. กำหนดมาตรการทางสังคม ลงโทษสถานประกอบการเอกชน หน่วยงานภาครัฐ และรัฐวิสาหกิจที่ไม่จ้างคนพิการเข้าทำงาน รวมทั้งกำหนดมาตรการในการติดตามตรวจสอบ

15. ให้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสถาบันแรงงานคนพิการแห่งชาติ

โดยสรุปแล้วแนวคิดการพัฒนาศักยภาพคนพิการเป็นการส่งเสริมให้คนพิการได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานในด้านต่าง ๆ รวมทั้งการได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพในด้านการแพทย์ การศึกษา อาชีพ และสังคม นอกจากนี้ยังได้มีการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถและได้รับรู้สิทธิและการใช้สิทธินั้น ๆ ในการพัฒนาคนพิการสามารถทำได้โดยการให้ความรู้ ความเข้าใจ เพื่อให้คนพิการตระหนักในสิทธิคนพิการในสังคม และฝึกให้คนพิการเข้าใจตนเองและสังคมมากขึ้น ในขณะเดียวกันก็รู้จักเรียนรู้ในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม และมีความสามารถที่จะทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม หรือสถานประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.2.3. แนวคิดการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพของคนพิการ

การดำเนินงานในเรื่องการส่งเสริมคนพิการ เพื่อให้คนพิการสามารถพึ่งตนเองได้ โดยมีแนวทางที่พัฒนาทางแนวคิดและรูปแบบที่มั่นคงและก้าวหน้า โดยเฉพาะการกำหนดปณิธานว่าด้วยคนพิการไทย พ.ศ.2541 ได้ระบุว่า “คนพิการมีสิทธิได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอย่างอิสระ ได้โดยตนเองอย่างเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล”

การฝึกอาชีพเป็นส่วนหนึ่งของการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ตามมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 ความสำเร็จของการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเป็นการเสริมสร้างสมรรถภาพหรือการเสริมสร้างความสามารถคนพิการให้มีสภาพที่ดีขึ้น โดยอาศัยวิธีการทางการแพทย์ ทางการศึกษา ทางสังคม และการฝึกอาชีพเพื่อให้คนพิการ ใ้มีโอกาสทำงาน

หรือดำรงชีวิตในสังคมที่เทียบคนปกติ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์หรือที่ละเมิดลิขสิทธิ์เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขนิษฐา เทวทรภักดี(2540: 23) ได้กล่าวถึงการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพ ได้แก่ การให้การฟื้นฟูเพื่อช่วยเหลือคนพิการด้วยการฝึกอาชีพที่เหมาะสมกับสภาพความพิการของแต่ละคน เพื่อให้คนพิการมีความรู้ ความสามารถในการสาขาวิชาชีพใดวิชาหนึ่ง ให้สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัว รวมทั้งสามารถทำประโยชน์ให้กับสังคม มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีสิทธิเสรีภาพ เช่นเดียวกับคนปกติทั่วไป

การฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพของคนพิการถือเป็นจุดมุ่งหมายสูงสุดของ การฟื้นฟูสมรรถภาพ เพื่อที่จะให้คนพิการได้มีงานที่เหมาะสมทำตามศักยภาพและความสนใจซึ่งจะทำให้คนพิการเกิดความพอใจในชีวิต การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ เปรียบเสมือนกระบวนการฟื้นฟูสมรรถภาพทั้งหมดไว้ด้วยกัน เพราะการทำงานสามารถแสดงให้เห็นถึงความพร้อมของคนพิการทั้งในด้านจิตใจ ร่างกาย และความพร้อมในการปรับตัวในการอยู่ร่วมกับสังคมคนปกติทั่วไป

ในการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพคนพิการนั้น ควรแบ่งคนพิการออกเป็น 3 กลุ่มดังต่อไปนี้ (ดำรง กิจกุศล อ่างใน สุพิชา ชลวินิช. 2546 : 21-23)

1. กลุ่มคนพิการที่ยังไม่เคยมีประสบการณ์ในการทำงาน หรือยังไม่มีอาชีพมาก่อนเลย เช่น คนพิการแต่กำเนิด หรือพิการตั้งแต่สมัยเด็ก ๆ เช่น ป่วยเป็นโรคโปลิโอ หรือประสบอุบัติเหตุ ทำให้พิการ
2. กลุ่มคนพิการที่มีอาชีพอยู่แล้ว หรือมีความชำนาญในการทำงานอย่างมากแล้วและต้องมาพิการในภายหลัง แต่ความพิการนั้นไม่เป็นอุปสรรคที่จะกลับไปทำงานอาชีพเดิมได้
3. กลุ่มคนพิการที่คล้ายกับกลุ่มที่ 2 คือ มีอาชีพอยู่แล้วและมาพิการในภายหลัง และความพิการนั้นเป็นอุปสรรคต่อการที่จะกลับไปทำงานอาชีพเดิม และอนาคตของเขาก็คงขึ้นอยู่กับงานอาชีพใหม่ที่จะต้องจัดหาให้คนเหล่านี้ทัน

อย่างไรก็ตามในการส่งเสริมการทำงานของคนพิการก็ต้องคำนึงถึงปัจจัยหลายอย่างไม่ว่าจะเป็นลักษณะความพิการ ความสามารถ ความพร้อมในการเข้าไปทำงานในตลาดแรงงานทั่วไป แต่โอกาสในการทำงานนั้นก็ต้องขึ้นอยู่กับนายจ้างว่าจะตัดสินใจว่าควรหรือไม่ควรรับคนพิการเข้าร่วมงาน การที่นายจ้างจะรับคนพิการเข้าทำงานนั้น นอกจากนายจ้างจะเป็นผู้ตัดสินใจแล้ว ยังขึ้นอยู่กับนโยบายขององค์กร แผนด้านทรัพยากรบุคคล สภาพแวดล้อม การกำหนดคุณลักษณะบุคคลที่ตรงกับงานในองค์กรนั้น ๆ โดยมีการพิจารณาในด้าน

- ความสามารถทางด้านร่างกาย
- ความสามารถทางการศึกษาและระดับสติปัญญา
- ความสามารถทางด้านจิตใจ
- ความสามารถทางด้านฝีมือและความสนใจงาน
- ความสามารถในการยอมรับจากสังคม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำหรับแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ พ.ศ.2545-2549 มีลักษณะเป็นแผนบูรณาการงานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแบบองค์รวม ได้กำหนดแนวทางเกี่ยวกับอาชีพและการจ้างงานคนพิการว่า การฝึกอาชีพและการทำงาน โดยการพัฒนาระบบการบริการแนะแนวอาชีพการศึกษาอาชีพและบริการจัดหางาน ส่งเสริมโอกาสในการมีงานทำทั้งในสถานประกอบการภาคเอกชน และหน่วยงานภาครัฐและภาครัฐวิสาหกิจ การประกอบอาชีพอิสระ การพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการ ตลอดจนจัดให้มีมาตรการคุ้มครองสวัสดิการแรงงานคนพิการ รวมทั้งการเสริมสร้างความปลอดภัยในการทำงาน

จากหลักการต่าง ๆ ในการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการทางอาชีพตามที่ได้กล่าวมาแล้ว ซึ่งเป็นแนวคิดที่มีความจำเป็นสำหรับคนพิการอย่างยิ่ง เพื่อความพร้อมในการทำงาน แต่ทั้งนี้ก็ต้องขึ้นอยู่กับความสมัครใจของคนพิการเอง ที่จะยอมรับและเข้าใจตนเองกล้าที่จะออกสู่สังคมด้วยความมั่นใจและเชื่อมั่นในตนเอง ดังนั้นองค์กรภาครัฐและสถานประกอบการเอกชนก็ต้องเปิดโอกาสให้คนพิการ ได้แสดงศักยภาพความสามารถ มีทัศนคติที่ดีต่อคนพิการ ให้การสนับสนุนในการทำงานอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

2.1.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการจ้างงานของคนพิการ

2.1.3.1 นโยบายของรัฐเกี่ยวกับการจ้างงานของคนพิการ

อาชีพและการจ้างงานคนพิการในประเทศไทยเป็นงานที่ดำเนินการโดยความร่วมมือของทุกภาคส่วนของประเทศ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ตามภารกิจหน้าที่ของแต่ละองค์กร เพื่อรวมพลังกันพัฒนาศักยภาพคนพิการให้มีอาชีพ มีรายได้เพื่อการพึ่งพาตนเองและไม่เป็นภาระสังคม ซึ่งเป็นการดำเนินการเพื่อให้คนพิการ ได้มีสิทธิตามที่ระบุในกฎหมายและแผนงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น แผนการปฏิบัติการระดับโลกด้านคนพิการวาระเพื่อการปฏิบัติและกฎมาตรฐานเกี่ยวกับคนพิการของสหประชาชาติ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการไทย พ.ศ. 2534 แผนการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2540-2544 ปฏิญญาสากลว่าด้วยคนพิการไทย พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 วาระแห่งชาติด้านคนพิการและแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2545-2549 เป็นต้น

แผนปฏิบัติการระดับโลกด้านคนพิการ วาระเพื่อการปฏิบัติและกฎมาตรฐานเกี่ยวกับคนพิการซึ่งกำหนดโดยสหประชาชาติ มีจุดประสงค์เพื่อให้ทุกประเทศทั่วโลกใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดมาตรการอันจะเป็นผลดีแก่การป้องกันความพิการ การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ตระหนักถึงเป้าหมายของการมีโอกาสดและการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ของคนพิการในการดำเนินชีวิตในสังคม เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการอย่างเสมอภาคกับคนทั่วไป โดยมีประเด็นสำคัญเกี่ยวกับอาชีพและการจ้างงานคนพิการ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- การฟื้นฟูสมรรถภาพ - พัฒนา และจัดให้มีบริการฟื้นฟูสมรรถภาพอันเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับคนพิการ พร้อม ๆ กับการให้ความช่วยเหลือในด้านสังคม โภชนาการ การแพทย์ การศึกษา การฝึกอาชีพและวิชาการด้านต่าง ๆ

- การฝึกอาชีพและการจ้างงาน เพื่อให้มีงานทำ มีรายได้และความมั่นคง ส่งเสริมคนพิการให้มีความสามารถ ไม่ควรมีกฎเกณฑ์และข้อบังคับอันสร้างอุปสรรคในการว่าจ้างคนพิการ

- การประกันรายได้และประกันสังคม - ส่งเสริมคนพิการให้มีความสามารถ มีรายได้สม่ำเสมอ และมีความมั่นคงทางสังคม โดยจัดให้มีบริการทางสังคม โภชนาการ อนามัย และการฝึกอาชีพ เพื่อให้คนพิการสามารถช่วยเหลือตนเองและสังคมอย่างเต็มที่ โดยคำนึงถึงการกระจายของประชากร สภาพภูมิศาสตร์ และขั้นตอนพัฒนาคนพิการ

พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 มีเจตนารมณ์ส่งเสริมคนพิการให้สามารถพึ่งพาตนเอง เป็นที่ยอมรับของสังคม และได้รับโอกาสให้เข้าร่วมกิจกรรมของสังคมได้อย่างเท่าเทียมคนทั่วไป ดังนั้นพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 จึงกำหนดให้คนพิการที่จดทะเบียนคนพิการและได้รับ “สมุดประจำตัวคนพิการ” ได้รับสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับด้านอาชีพดังนี้

- คนพิการมีสิทธิได้รับบริการฝึกอาชีพ จัดหางาน ประสานงานส่งต่อเข้าทำงานในสถานประกอบการต่าง ๆ และให้คำปรึกษาแนะนำจากหน่วยงานของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมการจัดหางาน และศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการของกรมประชาสงเคราะห์ หรือ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

- คนพิการมีสิทธิขอกู้ยืมเงินทุนประกอบอาชีพอิสระจากกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการได้ไม่เกินคนละ 20,000 บาท โดยไม่ต้องเสียดอกเบี้ยและผ่อนใช้คืนในระยะเวลา 5 ปี

นอกจากนั้นกฎกระทรวงฉบับที่ 1 ออกตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 กำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 200 คน ต้องจ้างคนพิการ 1 คน หากไม่จ้างต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการครึ่งหนึ่งของค่าแรงขั้นต่ำสำหรับสถานประกอบการที่จ้างคนพิการเข้าทำงาน ได้รับประโยชน์ในรูปของภาษี คือ หักค่าใช้จ่ายได้เป็น 2 เท่าของค่าใช้จ่ายที่จ่ายจริง กฎหมายนี้ถึงแม้ยังไม่สามารถสร้างงานให้คนพิการได้มากนักทั้งนี้เพราะคนพิการส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับการศึกษาและฝึกอาชีพที่ดีพอ แต่กฎหมายนี้ได้ช่วยให้กองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการมีรายได้จากสถานประกอบการที่ไม่ได้จ้างคนพิการเข้าทำงาน ซึ่งได้นำเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ซึ่งให้คนพิการกู้ยืมเงินไปประกอบอาชีพอิสระ นอกจากนั้นยังจัดสรรให้เป็นเงินอุดหนุนแก่องค์กรของรัฐและเอกชนในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่คนพิการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำหรับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้มีการระบุเกี่ยวกับอาชีพและการจ้างงานคนพิการในมาตราต่าง ๆ ได้แก่

- มาตรา 55 บุคคลซึ่งพิการหรือทุพพลภาพมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ

- มาตรา 80 รัฐต้องคุ้มครองและพัฒนาเด็กและเยาวชน ส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย เสริมสร้างและพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของครอบครัว และความเข้มแข็งของชุมชน รัฐต้องสงเคราะห์คนชรา ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ และผู้ด้อยโอกาส ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้

- มาตรา 86 รัฐต้องส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะเด็กและแรงงานหญิง จัดระบบแรงงานสัมพันธ์ การประกันสังคม รวมทั้งค่าตอบแทนแรงงานให้เป็นธรรม

แผนการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2540 -2544 เป็นแผนที่เน้นการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการแพทย์ การศึกษา การอาชีพและการจ้างงาน และด้านสังคม โดยกำหนดแนวทางเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพและการจ้างงานไว้ 6 ประการ ได้แก่

1. ขยายบริการการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพให้ทั่วถึงทั้งในสถานฝึกอาชีพเฉพาะสำหรับคนพิการและในสถาบันการฝึกอาชีพร่วมกับคนทั่วไปและสนองตอบต่อภาวะของตลาดแรงงาน โดยสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของคนพิการแต่ละประเภท

2. ส่งเสริมให้คนพิการสามารถพึ่งตนเองและประกอบอาชีพอิสระได้

3. ให้มีการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชนเพื่อสนับสนุนการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการและขยายโอกาสให้คนพิการมีงานทำมากขึ้น

4. พัฒนาระบบงานวิชาการ ข้อมูลข่าวสารและบุคลากรเพื่อสนับสนุนการดำเนินการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการด้านอาชีพให้คนพิการประกอบอาชีพได้มั่นคงและก้าวหน้า

5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชน องค์กรท้องถิ่น องค์กรภาครัฐ องค์กรภาคเอกชน ตลอดจนองค์กรคนพิการให้มีบทบาท และมีส่วนร่วมในการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการด้านอาชีพและการจ้างงานคนพิการในชุมชน

6. ปลุกจิตสำนึก สร้างเจตคติ รวมทั้งปรับแนวคิดเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการด้านอาชีพและการจ้างงาน

2.1.3.2 นโยบายการจ้างงานคนพิการในต่างประเทศ

จากการศึกษาข้อมูลในต่างประเทศที่มีความเจริญทั้งทางจิตใจและเศรษฐกิจได้มีความพยายามที่จะแก้ปัญหาเกี่ยวกับคนพิการ โดยการออกกฎหมายข้อบังคับมาใช้ เช่น

(รังสิมา ศรีพฤทธิเกียรติ. 2537 : 41)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ประเทศฝรั่งเศสภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 1 ได้มีการออกกฎหมายเน้นหนักถึงการจ้างงานคนพิการในอัตราส่วน 10 % ภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 มีกฎหมายเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการออกมาอีกหลายฉบับการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

2. ประเทศอังกฤษมีกฎหมายระบุว่า สถานประกอบการใดมีคนงานเกิน 20 คนขึ้นไปจะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน 3 % ผู้ใดฝ่าฝืนมีบทลงโทษกำกับไว้

3. ประเทศสหรัฐอเมริกา พ.ศ. 2511 มีกฎหมายออกมาบังคับให้อาคารสถานที่ของรัฐบาลมีราวจับพิเศษ มีทางลาดสำหรับเดินและประตูที่สามารถเปิดปิดได้ง่าย เพื่อให้คนพิการทางกายในอเมริกาซึ่งมีประมาณ 20 ล้านคนไปมาสะดวกขึ้น พ.ศ. 2519 มีพระราชบัญญัติการศึกษาพิเศษมีสาระสำคัญว่าให้ทุกรัฐสำรวจและแจ้งจำนวนนักเรียนพิการที่ต้องการและจำเป็นต้องรับการศึกษาหรือบริการการศึกษาพิเศษต่อสำนักงานการศึกษาพิเศษและฟื้นฟูสมรรถภาพเป็นประจำทุกปี พ.ศ. 2516 มีพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการออกมา แต่ไม่มีการสนับสนุนให้มีการบังคับกฎหมายนี้จนกระทั่งถึงสมัยประธานาธิบดี จิมมี คาร์เตอร์ จึงได้มีความหวังนั้นและได้รับการสนับสนุน มีข้อความที่น่าสนใจตอนหนึ่งว่า “การกระทำใดเป็นการแบ่งแยกและต่อต้านคนพิการทุกลักษณะเป็นการละเมิดต่อกฎหมาย”

4. ประเทศญี่ปุ่นในระยะแรกมีกฎหมายช่วยคนพิการโดยให้สิทธิเปิดขายของในสาธารณรัฐมีข้อผูกพันที่ต้องซื้อผลิตภัณฑ์คนพิการทำขึ้น มีกฎหมายจ้างงานของสถานประกอบการว่าจะต้องจ้างคนพิการในอัตราส่วน 1.5 % ของคนงานทั้งหมด อัตรานี้เปลี่ยนเมื่อมีวิกฤติการณ์ทางน้ำมัน ซึ่งมีปัญหาด้านแรงงานมากขึ้น แต่ในญี่ปุ่นได้รับผลกระทบน้อยบริษัทยิ่งใหญ่ยังคงจ้างคนพิการจ้างไว้ไม่น้อยมาก โดยยอมเสียค่าปรับเดือนละ 3,000 บาทต่อคน ที่จ้างไม่ครบตามอัตรา

2.1.3.3 แนวทางการจ้างงานคนพิการ

ด้านแนวคิดการจ้างงานคนพิการ Barbara Muarty (อ้างใน สุภรธรรม มงคลสวัสดิ์. 2544 : 37-38) ผู้เชี่ยวชาญอาวุโสด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพทางด้านการอาชีพประจำองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ ได้ให้แนวทางการจ้างงานคนพิการใน 4 ลักษณะคือ

1) การจ้างงานในโรงงานอาร์กซ์

การจ้างงานหรือการทำงานในโรงงานอาร์กซ์ หมายถึง การจัดให้คนพิการเข้าทำงานในโรงงานที่ดำเนินการโดยรัฐบาล โดยจะมีการติดตามดูแลการทำงานของคนพิการโดยใกล้ชิด เน้นสำหรับคนพิการที่มีความพิการมากหรือยังไม่มีทักษะในการทำงาน โรงงานในอาร์กซ์ยังมีบริการในหลาย ๆ ประเทศ แต่ส่วนมากจะถูกทดแทนที่ด้วยการจ้างงานคนพิการในระบบสนับสนุน เนื่องจากการทำงานในระบบโรงงานในอาร์กซ์จะเสียค่าใช้จ่ายสูง คนพิการจะอยู่นานมีจำนวนเพียงเล็กน้อยที่จะออกไปทำงานในระบบเปิด ผลิตภัณฑ์มีคุณภาพต่ำไม่ได้มาตรฐาน แรงงานคนพิการในโรงงานในอาร์กซ์ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ขาดความสัมพันธ์อันดี

กับระบบตลาดและตลาดมีจำกัด เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์หรือมีการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2) การจ้างงานคนพิการในระบบสนับสนุน

การจ้างงานในลักษณะนี้เป็นการทำงานที่คนพิการจะมีพี่เลี้ยง (Job Coach) ช่วยดูแลหรืออาจจะเป็นในรูปของการทดลองงาน ฝึกงาน (On the Job Training) เหมาะสำหรับคนพิการที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา หรือการเรียนรู้ รวมทั้งคนพิการที่ไม่มีความรู้หรือประสบการณ์ พี่เลี้ยงจะเป็นผู้ประสานงานระหว่างสถานประกอบการและคนพิการ เพื่อให้ดำเนินการไปตามวัตถุประสงค์ของนายจ้าง งานในลักษณะนี้อาจทำในรูปของคณะทำงานซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของพี่เลี้ยง ซึ่งจะนำคนพิการไปทำงานต่าง ๆ ที่สามารถดูแลและชี้แนะได้อย่างใกล้ชิด ข้อดีของการทำงานในลักษณะนี้คือ คนพิการจะเกิดการเรียนรู้และพัฒนางาน และสามารถที่จะเข้าสู่การจ้างงานในระบบเปิดได้ เนื่องจากสถานการณ์และสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมือนการทำงานในระบบเปิดทุกประการ

3) การจ้างงานระบบเปิด

คนพิการที่มีความสามารถจะได้รับการจ้างงานในสถานประกอบการทั่วไป แต่ปัญหาสำคัญในการทำงานของคนพิการคือเจตคติของนายจ้างที่มีต่อคนพิการ ซึ่งไม่ยอมรับความสามารถของคนพิการ จุดมุ่งหมายสำคัญในการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ก็เพื่อให้คนพิการดำรงชีวิตอยู่กับครอบครัวและชุมชนได้อย่างมีศักดิ์ศรี มีบทบาทในสังคมได้เท่าเทียมกับบุคคลทั่วไป และสามารถประกอบอาชีพมีรายได้ที่มั่นคง ฉะนั้นจึงต้องมีการรณรงค์เพื่อให้สังคมเปลี่ยนเจตคติที่มีต่อคนพิการให้เป็นไปในทางบวก และยอมรับความสามารถของคนพิการถือว่าคนพิการเป็นสมาชิกคนหนึ่ง ในสังคมมีส่วนร่วมและบทบาทเช่นบุคคลทั่วไปอย่างมีศักดิ์ศรีและประสิทธิภาพ

4) การประกอบอาชีพอิสระ

เป็นการดำเนินการประกอบอาชีพเป็นของตนเองเป็นธุรกิจขนาดเล็กอาจดำเนินการโดยตัวคนพิการคนเดียวหรือมีเพื่อนร่วมงาน ไม่มากนักการประกอบอาชีพอิสระจะต้องมีความรู้ด้านวิชาชีพเฉพาะ การดำเนินงานทางธุรกิจ การจัดการ การเก็บเอกสาร การตลาด มีแหล่งเงินบริการสนับสนุนด้านเงินทุน มีแหล่งทรัพยากรหรือวัตถุดิบต่างๆ มีแหล่งสนับสนุนด้านวิชาการ และการรับรองของตลาดสินค้าเป็นต้น

2.1.3.4 การบวบทศน์ใหม่ในการพัฒนาอาชีพและการจ้างงานคนพิการ

นับแต่มีการกำหนดสิทธิของคนพิการในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และการประกาศใช้พระราชบัญญัติต่าง ๆ ซึ่งมีการระบุเกี่ยวกับสิทธิของคนพิการประกอบกับการเรียนรู้แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในต่างประเทศ และการดำเนินงานอย่างเข้มแข็งขององค์กรด้านคนพิการ ได้เกิดกระบวนทัศน์ใหม่เกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพและการจ้างงานคนพิการในด้านต่างๆดังนี้(มูลนิธิพัฒนาคนพิการ. 2552: Online)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1) วิสัยทัศน์

ได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ของแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2545-2549 โดยให้ความสำคัญต่อการพึ่งพาตนเองและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมว่า “คนพิการเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพเพียงพอที่จะดำรงชีวิตได้อย่างปกติ พึ่งพาตนเองได้ มีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม” นับเป็นครั้งแรกที่กำหนดวิสัยทัศน์โดยคำนึงถึงการส่งเสริมคนพิการให้มีอาชีพและการจ้างงาน

2) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนพิการในการพัฒนาอาชีพและการจ้างงานคนพิการ

องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนที่ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพและการจ้างงานคนพิการได้มีการเปิดโอกาสให้ผู้แทนคนพิการแต่ละประเภทมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในระดับกำหนดนโยบายและแผนงาน รวมทั้งมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ อนุกรรมการ และคณะทำงานในทุกระดับ

3) หลักการการพัฒนาอาชีพและการจ้างงานคนพิการ

จากแต่เดิมที่มุ่งส่งเสริมคนพิการให้เป็นลูกจ้างทำงานในสถานประกอบการ องค์กรภาครัฐและเอกชนได้ตระหนักถึงศักยภาพของคนพิการและสนับสนุนให้คนพิการมีการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพในเชิงวิชาชีพและประกอบอาชีพอิสระมากขึ้น พร้อมทั้งเน้นส่งเสริมคนพิการสตรีให้สามารถประกอบอาชีพได้

4) รูปแบบของพัฒนาอาชีพและการจ้างงานสำหรับคนพิการ

โดยที่การจัดให้คนพิการฝึกอาชีพในศูนย์ฝึกอาชีพไม่ประสบความสำเร็จนัก เนื่องจากเมื่อจบการฝึกอาชีพแล้ว คนพิการส่วนใหญ่ไม่สามารถออกไปประกอบอาชีพด้วยตนเอง องค์กรทั้งทางภาครัฐและเอกชนที่ส่งเสริมอาชีพและการจ้างงานคนพิการ จึงปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาอาชีพและการจ้างงานคนพิการเป็นการจัดฝึกอาชีพให้คนพิการในชุมชนที่คนพิการอาศัยอยู่ และฝึกอาชีพที่สามารถดำเนินงานได้ในชุมชนซึ่งสามารถสร้างรายได้อย่างยั่งยืน

5) ปีส่งเสริมอาชีพคนพิการ

องค์กรของคนพิการมีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้รัฐบาลประกาศนโยบายปี 2545 เป็นปีส่งเสริมอาชีพคนพิการ และมีการจัดทำแผนพัฒนาและส่งเสริมอาชีพคนพิการ พ.ศ. 2545-2549 ซึ่งเป็นแนวทางในการเสริมสร้างโอกาสการประกอบอาชีพของคนพิการ โดยมีการจัดทำแผนปฏิบัติการรองรับที่ครอบคลุมและเอื้ออำนวยต่อการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ส่งเสริมให้สังคมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ในมิติใหม่ ๆ เกี่ยวกับศักยภาพคนพิการของคนพิการ ซึ่งจะมีผลต่อการเสริมสร้างเจตคติเชิงสร้างสรรค์ต่อคนพิการในเรื่องของความสามารถและการพึ่งพาตนเอง

และในวันที่ 9 ตุลาคม 2544 มีการประกาศให้ปี 2545 เป็นปีส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยมี

เอกสารนี้ เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ภายในเท่านั้น มิใช่เอกสารที่ให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 1) เพื่อให้ครอบครัว ชุมชน มีความเข้าใจที่ถูกต้องต่อคนพิการ และสนับสนุนส่งเสริมให้คนพิการได้รับการพัฒนาศักยภาพเต็มที่
- 2) เพื่อฉีกก้ำกักรหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน และองค์กรคนพิการในการส่งเสริมให้คนพิการมีอาชีพ มีรายได้
- 3) เพื่อให้สังคมตระหนักในศักยภาพของคนพิการและเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ

ในการนี้คณะกรรมการส่งเสริมอาชีพคนพิการได้จัดทำแผนพัฒนาและส่งเสริมอาชีพคนพิการ (2545-2549) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ และแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อรับผิดชอบดำเนินงานด้านต่าง ๆ ดังนี้

- คณะกรรมการด้านส่งเสริมการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการ ดำเนินการในเรื่องการพัฒนาศักยภาพของคนพิการ โดยให้คนพิการได้รับการฝึกอาชีพอย่างทั่วถึง
- คณะทำงานจัดระบบการจัดหางานคนพิการ ดำเนินการในเรื่องการจัดบริการจัดหางานให้แก่คนพิการอย่างครบวงจร ตั้งแต่การแนะแนวอาชีพ การหาแหล่งงาน การสร้างความเข้าใจกับนายจ้าง การจัดหาที่เหมาะสมให้กับคนพิการ การคุ้มครองแรงงานคนพิการ
- คณะทำงานด้านส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนในการประกอบอาชีพอิสระของคนพิการ
- คณะทำงานวิจัย พัฒนาสื่อ เทคโนโลยีสำหรับคนพิการ ดำเนินการศึกษาระบบข้อมูลสารสนเทศ พัฒนาสื่อเทคโนโลยี อุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกและการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมอาชีพคนพิการ
- คณะทำงานด้านกฎหมาย ดำเนินการศึกษาและเสนอให้มีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการประกอบอาชีพของคนพิการ
- คณะทำงานด้านประชาสัมพันธ์ ดำเนินการประชาสัมพันธ์เผยแพร่เพื่อรณรงค์ให้ครอบครัว ชุมชน และสังคมมีทัศนคติที่ถูกต้องต่อคนพิการ ยอมรับและให้โอกาสคนพิการในการประกอบอาชีพและเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม

นอกจากนี้ปีส่งเสริมอาชีพคนพิการ พ.ศ. 2545 โดยคณะกรรมการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ในคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและพิทักษ์เด็ก เยาวชน สตรี คนพิการ และผู้สูงอายุ คณะทำงานส่งเสริมอาชีพคนพิการมี 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านแผนพัฒนาอาชีพและส่งเสริมอาชีพคนพิการ พ.ศ. 2545-2549
- 2) ด้านส่งเสริมการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการ
- 3) ด้านจัดระบบการจัดหางานและคุ้มครองแรงงานคนพิการ
- 4) ด้านส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระของคนพิการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5) ด้านวิจัยพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ และพัฒนาสื่อเทคโนโลยีสำหรับคนพิการ

6) ด้านกฎหมายคนพิการ

7) ด้านประชาสัมพันธ์ส่งเสริมอาชีพคนพิการ

8) ด้านติดตามและประเมินผลปีส่งเสริมอาชีพคนพิการ

จากการดำเนินงานของคณะกรรมการส่งเสริมอาชีพของคนพิการจากแผนงานไปสู่การปฏิบัติแล้วสามารถสรุปผลงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่เห็นได้ชัดเจน ดังนี้

1) ส่งเสริมให้คนพิการฝึกอาชีพพร้อมกับคนปกติในสถาบันจัดฝึกอาชีพให้แก่คนทั่วไป ซึ่งได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐทุกแห่งที่จัดฝึกอาชีพ ซึ่งมีความพร้อมและยินดีจะรับคนพิการเข้าฝึกอาชีพ ทำให้คนพิการมีทางเลือกและมีโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพมากขึ้น

2) ได้ดำเนินการปรับหลักสูตรวิชาชีพสำหรับคนพิการของศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการทั้ง 8 แห่ง ของกรมประชาสงเคราะห์ เพื่อให้มีมาตรฐานสอดคล้องกับสภาวการณ์ปัจจุบันตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน ทำให้คนพิการเข้าสู่ตลาดแรงงานมีอาชีพ มีงานทำและมีรายได้มาเลี้ยงตนเองและครอบครัว

3) ดำเนินการคัดเลือกสถานประกอบการดีเด่นด้านการจ้างงานคนพิการและองค์กรดีเด่นที่ให้การสนับสนุนคนพิการ ทั้งนี้เพื่อเป็นตัวอย่างแก่สถานประกอบการอื่น ๆ และเป็นการกระตุ้นให้เกิดการจ้างงานคนพิการมากขึ้น

4) ดำเนินการสำรวจข้อมูลอาชีพที่นายจ้างต้องการ จัดระบบเชื่อมโยงข้อมูลเครือข่าย ข่าวสารตลาดแรงงานระบบ online ทั่วประเทศ และมีการประชาสัมพันธ์ในเชิงรุก เพื่อให้เกิดการจ้างงานคนพิการมากขึ้น คนพิการสามารถเข้าทำงานในสถานประกอบการเพิ่มขึ้น

5) ส่งเสริมการฝึกอาชีพคนพิการโดยชุมชน เครือข่ายคนพิการ และองค์กรเอกชน

6) ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระของคนพิการ โดยจัดบริการแนะแนวทางให้ความรู้ด้านการบริหารจัดการ การตลาด การพัฒนาผลิตภัณฑ์ จัดหาแหล่งเงินทุน เสริมสร้างความร่วมมือขององค์กรธุรกิจภาคเอกชน

7) จัดวางระบบฐานข้อมูลและพัฒนาเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการประกอบอาชีพของคนพิการ

8) สำรวจวิจัยความมั่นคงในการประกอบอาชีพทั้งในสถานประกอบการและการประกอบอาชีพอิสระ

9) รวบรวมกฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อโอกาสการมีงานทำของคนพิการ กำหนดมาตรการเพิ่มสิทธิประโยชน์แก่สถานประกอบการเพื่อจูงใจให้จ้างงานคนพิการมากขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขาดทักษะทางสังคม คนพิการทางการได้ยินมีปัญหาด้านการสื่อสารกับนายจ้าง อย่างไรก็ตาม หน่วยงานภาครัฐที่รับผิดชอบการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการเอกชนมากขึ้น ยกย่องสถานประกอบการที่จ้างงานคนพิการ โดยการมอบโล่เกียรติคุณทุกปี :

ในการดำเนินงานพัฒนาอาชีพและการจ้างงานคนพิการ ยังมีหลายมาตรการที่ยังไม่ได้ดำเนินการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนสถานประกอบการที่จ้างงานคนพิการ การตั้งโรงงานในอาร์กซ์เพิ่มขึ้น เนื่องจากปัญหาทางด้านงบประมาณ ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านอาชีพคนพิการยังไม่ได้รับการพัฒนาให้มีคุณสมบัติให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ ขาดการศึกษาวิจัยหลักสูตร การพัฒนางานวิชาการ ติดตามและประเมินผล การส่งเสริมองค์กรท้องถิ่นและประชาชนจัดบริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการด้านอาชีพยังไม่กว้างขวาง การจัดฝึกอบรมเพื่อการส่งเสริมอาชีพคนพิการ มีการขยายตัวในเชิงปริมาณมากขึ้นจริง แต่การประกอบอาชีพของคนพิการและอยู่รอดทั้งของตนเองและครอบครัว ในสังคมธุรกิจปัจจุบันยังมีคำถามว่ามีมากหรือน้อยเพียงไร และอะไรเป็นปัจจัยความสำเร็จของคนพิการเหล่านั้น

การจ้างงานคนพิการเข้าทำงานเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการ แม้ว่าผู้บริหารของสถานประกอบการนั้น ๆ เข้าใจและให้โอกาสคนพิการ แต่เพื่อนร่วมงานของคนพิการอาจจะไม่ได้เป็นไปตามนั้น บรรยากาศและแรงกดดันทางสังคมจะทำให้คนพิการที่ขาดความพร้อมภายในจิตใจตนเอง รู้สึกท้อถอย หดหู่และอยู่ในสภาวะจำยอมหลายอย่าง ถ้าหากเขาไม่ได้รับการบ่มเพาะความเข้มแข็งภายในแล้วย่อมจะสูญเสียการมีงานทำค่อนข้างมาก ดังนั้นการเตรียมความพร้อมภายในของคนพิการและการให้การติดตาม ให้คำปรึกษาตลอดจนการสร้างความพร้อมเผชิญปัญหาในคนพิการระดับบุคคลอาจมีความจำเป็นมากขึ้น

ในส่วนของพัฒนาทักษะอาชีพของคนพิการเฉพาะบุคคล ควรให้ครอบครัวเป็นผู้ช่วย จำเป็นต้องมีที่ดำเนินงานส่งเสริมครอบครัว ชุมชน และสังคมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิ ความสามารถและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของคนพิการ และเปิดโอกาสให้คนพิการได้พัฒนาศักยภาพในทุกด้านและมีเจตคติเชิงสร้างสรรค์ต่อคนพิการ ตลอดจนให้การยอมรับและให้โอกาสคนพิการได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคมในทุกระดับ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งเสริมคนพิการมีงานทำเพิ่มมากขึ้นทั้งในสถานประกอบการ หน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และได้รับความคุ้มครองสามารถทำงานได้อย่างมั่นคงและมีความสุข คนพิการควรมีโอกาสและทางเลือกในการฝึกอาชีพ และประกอบอาชีพได้หลากหลาย ตรงตามความต้องการเหมาะสมกับสภาพความพิการของแต่ละบุคคล ทั้งนี้คนพิการที่ไม่สามารถเข้าสู่สถานประกอบการ หรือประสงค์จะประกอบอาชีพอิสระได้รับการสนับสนุนส่งเสริมในด้านความรู้ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการตลาด การพัฒนาผลิตภัณฑ์ แหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ ช่องทางจำหน่ายสินค้าและผลิตภัณฑ์ สามารถมีรายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัวได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการพัฒนาทักษะอาชีพของคนพิการที่สำคัญต้องจัดระบบให้เกิดความร่วมมือระหว่างองค์กรภาครัฐ เอกชน และองค์กรคนพิการในการดำเนินงานส่งเสริมอาชีพคนพิการในลักษณะเครือข่าย ซึ่งทำให้การส่งเสริมอาชีพคนพิการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง พร้อมทั้งสนับสนุนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรคนพิการมีศักยภาพ มีความเข้มแข็งและความพร้อมที่จะปฏิบัติการกิจการส่งเสริมอาชีพคนพิการตามหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติงาน โครงการ/กิจกรรม เพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการอย่างจริงจังต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

2.1.3.6 สถานการณ์การว่าจ้างงานคนพิการในประเทศไทย

ปัจจุบันสถานประกอบการส่วนใหญ่เริ่มเล็งเห็นและให้ความสำคัญกับคนพิการมากยิ่งขึ้นดังจะเห็นได้จากสถิติของสถานประกอบการระหว่างปี พ.ศ.2543-2547 ที่พบว่าปี พ.ศ.2543 มีสถานประกอบการเพียงร้อยละ 40.86 ที่ปฏิบัติตามกฎหมาย และในปี พ.ศ.2547 มีสถานประกอบการที่ปฏิบัติตามกฎหมายเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 63.88 ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 สถานประกอบการที่เข้าข่ายปฏิบัติตามกฎหมาย

จำนวนสถานประกอบการ	ปี พ.ศ.				
	2543	2544	2545	2546	2547
ที่มีลูกจ้าง 200 คนขึ้นไป	5,152	4,967	4,863	5,040	6,049
ที่ปฏิบัติตามกฎหมาย	2,105 (40.86 %)	1,573 (31.67 %)	2,221 (45.67 %)	3,542 (70.28 %)	3,864 (63.88 %)
ที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย	3,047 (59.14 %)	3,394 (68.33 %)	2,642 (54.33 %)	1,498 (29.72 %)	2,185 (36.12 %)

ที่มา: สำนักส่งเสริมและพิทักษ์คนพิการ (2552)

จากตารางที่ 2.2 บ่งบอกให้เห็นถึงแนวโน้มที่ดีในการรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการ เมื่อพิจารณาจากตารางดังกล่าวแล้วพบว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่เริ่มที่จะปฏิบัติตามกฎหมายทั้งที่รับคนพิการเข้าทำงาน หรือจ่ายเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการมีเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่สถานประกอบการบางแห่งยังไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ที่มีเกือบร้อยละ 40 แต่เมื่อมองภาพรวมแล้วสถานประกอบการส่วนใหญ่มีการปฏิบัติตามกฎหมายเพิ่มมากยิ่งขึ้นทั้งนี้ก็จะจะมีปัจจัยหลายอย่างที่เอื้ออำนวยกับองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.2 รายละเอียดสถานประกอบการที่ปฏิบัติตามกฎหมาย

จำนวนสถาน ประกอบการที่	ปี พ.ศ.									
	2543		2544		2545		2546		2547	
	แห่ง	คน	แห่ง	คน	แห่ง	คน	แห่ง	คน	แห่ง	คน
รับคนพิการเข้า ทำงาน	1,251	1,767	806	1,648	980	1,984	1,004	1,610	290	548
ประกาศรับแต่ไม่ สามารถจัดหาได้	282	1,266	176	761	637	3,571	695	1,630	672	1,680
มีคนพิการทำงาน อยู่แล้ว	-	-	-	-	-	-	1,165	2,560	2,169	4,170
ส่งเงินสมทบ กองทุน	572	1,231	591	1,285	604	1,346	678	1,366	733	-
	37.28 ล้านบาท		38.55 ล้านบาท		41.26 ล้านบาท		46.14 ล้านบาท		51.79 ล้านบาท	

ที่มา: สำนักส่งเสริมและพิทักษ์คนพิการ (2552)

กล่าวโดยสรุป “งาน” จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับคนพิการในการแสดงออกถึงความสามารถ ศักยภาพของตนเองสู่สายตาทุกคน เพราะการทำงานนอกจากจะทำให้มีรายได้ใช้จ่ายสำหรับตนเองและครอบครัวแล้ว ยังมีความสำคัญในแง่ศักดิ์ศรี ทำให้เกิดความภูมิใจ ความมั่นใจในตนเอง และเป็นที่ยอมรับในสังคม แม้ว่าคนพิการจะมีความเสียเปรียบหรือความบกพร่อง ซึ่งหมายถึง ความเสียเปรียบของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ทำให้ไม่อาจดำเนินชีวิต หรือแสดงบทบาทได้เหมาะสมสอดคล้องตามวัย เพศ สังคม และสิ่งแวดล้อมจึงทำให้การดำเนินชีวิตยากลำบากกว่าคนทั่วไป (คนพิการ. 2552: Online) แต่คนพิการก็สามารถมีแรงจูงใจในการทำงานเพราะคนพิการต้องตระหนักถึงความพิการและความเสียเปรียบหรือบกพร่อง จึงต้องพยายามทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานเพื่อแสดงให้นายจ้างเห็นถึงความสามารถ และมีศักยภาพในการทำงานเท่าเทียมกับคนปกติ ซึ่งในหลายหน่วยงานทั้งในภาครัฐและสถานประกอบการเอกชน ได้เปิดโอกาสให้คนพิการที่มีความสามารถมีศักยภาพและมีความพร้อมเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคม คนพิการจึงมีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการขยันทำงานเพื่อให้ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในสถานประกอบการได้เห็นถึงความสามารถได้อย่างเท่าเทียม และเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กรให้มีความเข้มแข็ง เจริญเติบโตทางธุรกิจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความรู้

2.2.1 ความหมายของความรู้

แนวความคิดเกี่ยวกับความรู้ (Knowledge) เป็นแนวคิดเพื่อสนับสนุนว่า ความรู้มีผลทำให้เจตคติของบุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงได้ มีผู้เชี่ยวชาญหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

Good (1973 : 325) กล่าวว่า ความรู้ หมายถึง ข้อเท็จจริง (Facts) ความจริง (Truth) กฎเกณฑ์และข้อมูลต่าง ๆ ที่มนุษย์ได้รับและรวบรวมสะสมไว้จากมวลประสบการณ์ต่าง ๆ

Mark (1980 : 45) กล่าวว่า ความรู้ หมายถึง ความสามารถของผู้เรียนที่จะเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ โดยแบ่งออกเป็นความรู้ต่อสถานการณ์หนึ่ง ๆ หรือความรู้ต่อเรื่องในระดับกว้าง

บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ (2535 : 7) กล่าวว่า ความรู้ หมายถึง การระลึกถึงเรื่องราวต่าง ๆ ที่เคยมีประสบการณ์มาแล้ว และรวมถึงการจำเนื้อเรื่องต่าง ๆ ทั้งที่ปรากฏอยู่ในแต่ละเนื้อหาวิชา และที่เกี่ยวพันกับเนื้อหาวิชานั้นด้วย เช่น ระลึกหรือจำได้ถึงวัตถุประสงค์ วิธีการ แบบแผน และเค้าโครงของเรื่องนั้น ๆ

Wikstrom and Normann (1994 : 9) ได้กล่าวไว้ใน The Modern American Dictionary ว่า ได้ให้คำจำกัดความของความรู้ (Knowledge) ที่แตกต่างกัน 3 ลักษณะดังนี้

1. ความรู้ คือ ความคุ้นเคยกับข้อเท็จจริง (Facts) ความจริง (Truths) หรือหลักการโดยทั่วไป (Principles)
2. ความรู้ คือ รู้ (Know) หรือ อาจจะรู้ (May be Know)
3. ความรู้ คือ จิตสำนึก ความสนใจ (Awareness)

สายสุนีย์ ปวุฒินันท์ (2541 : 28) สรุปว่า ความรู้ หมายถึง ข้อเท็จจริง ข้อมูล รายละเอียดของเรื่องราวและการกระทำใด ๆ ที่มนุษย์ได้รับ หรือมีประสบการณ์เก็บสะสมไว้ และเราสามารถรับทราบสิ่งเหล่านั้นได้

Bloom (อ้างใน ชม ภูมิภาค. 2523 : 284 – 285) ได้ให้คำจำกัดความของความรู้ เป็นเรื่องเกี่ยวกับการระลึกถึงสิ่งเฉพาะเรื่องหรือเรื่องทั่ว ๆ ไป ระลึกได้ถึง วิธีการ กระบวนการ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ โดยเน้นความจำเป็น ความรู้ทำให้ทราบถึงความสามารถจำและระลึกถึงเหตุการณ์ที่ผ่านมา ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา ความรู้เกี่ยวกับกลวิธีและการดำเนินการเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งและความรู้เกี่ยวกับการรวบรวมแนวคิดและโครงสร้าง

สุรพงษ์ โสชนะเสถียร (2533 : 1 – 3) กล่าวว่า ความรู้เป็นผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกของมนุษย์และผลกระทบต่อผู้รับสารในเชิงความรู้ในแนวคิดทางการสื่อสาร อาจปรากฏได้จากสาเหตุ 5 ประการดังนี้

1. การตอบข้อสงสัย (Ambiguity resolution) ผู้รับสารมักแสวงหาข่าวสารอยู่เสมอ จึง

ต้องอาศัยสื่อต่าง ๆ เพื่อตอบข้อสงสัยและความสับสนของคน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. การสร้างเจตคติ (Attitude formation) ผลกระทบเชิงความรู้ต่อการปลูกฝังเจตคตินั้น ส่วนมากมักใช้กับการเผยแพร่นวัตกรรมเพื่อเกิดการยอมรับ

3. การกำหนดวาระ (Agenda setting) เป็นผลกระทบเชิงความรู้ที่สื่อ (Media) กระจายออกไปเพื่อให้ประชาชนตระหนักและผูกพันกับประเด็นวาระที่สื่อกำหนดขึ้น หากตรงกับค่านิยมแล้วผู้รับสารก็จะเลือกข่าวสารนั้น

4. การพอกพูนระบบความเชื่อ (Expansion of the belief system) การสื่อสารในสังคม มักกระจายความเชื่อ ค่านิยม และอุดมการณ์ด้านต่าง ๆ ไปสู่ประชาชน

5. การรู้แจ้งต่อค่านิยม (Value clarification) ความขัดแย้งในเรื่องค่านิยมและอุดมการณ์เป็นภาวะปกติของสังคม สื่อมวลชนที่นำเสนอข้อมูลข่าวสารข้อเท็จจริงยอมทำให้ประชาชนผู้รับข่าวสารเข้าใจถึงค่านิยมได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

ดังนั้นการเกิดความรู้ระดับใดก็ตามย่อมมีความสัมพันธ์กับความรู้สึคนึกคิด ซึ่งมีผลมาจากการสังสมประสบการณ์ เกิดความคิด ความรู้สึก หรืออาจเข้าใจได้ว่าความรู้เป็นบ่อเกิดเจตคติ

โสภิตสุดา มงคลเกษม (2539 : 43) ได้กล่าวถึง เชียร วิวิธศิริ ว่าได้ให้คำจำกัดความของการเรียนรู้ว่า การเรียนรู้ในผู้ใหญ่เน้นเกิดประสบการณ์ 3 ประการ

1. การเรียนรู้ที่เกิดจากสภาพทางธรรมชาติ (Natural setting) คือ การเรียนรู้จากสภาพธรรมชาติที่อยู่ใกล้ตัว

2. การเรียนรู้จากสภาพทางสังคม (Society setting) มีอยู่ทั่วไปในชีวิตประจำวัน เช่น การเรียนรู้จากการอ่านหนังสือพิมพ์ โทรทัศน์ เป็นต้น

3. การเรียนรู้จากสภาพการของการจัดระเบียบการสอน (Formal institution setting) คือ มีผู้แทนจากสถาบันจัดลำดับการเรียนรู้อย่างมีจุดมุ่งหมายและต่อเนื่อง

จากความหมายของความรู้ดังกล่าว สรุปได้ว่า ความรู้ หมายถึง การระลึกถึงและจดจำเรื่องราวต่างๆ ที่เคยมีประสบการณ์มาแล้วโดยรวบรวมข้อเท็จจริง ข้อมูล หรือหลักการ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ดังนั้น ความรู้เกี่ยวกับคนพิการจึง หมายถึง ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคนพิการ และความเข้าใจในเรื่องการรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานและความพิการ และได้รับค่าจ้างพร้อมกับสวัสดิการเหมือนกับพนักงานปกติ ตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534

2.2.2 ระดับความรู้

อนันต์ ศรีโสภ (2525 : 14) กล่าวว่า ความรู้ เป็นความสามารถในทางพุทธิปัญญา ประกอบด้วยความรู้ ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ ทางสมอง แบ่งเป็น 6 ชั้น ซึ่งเรียงจากพฤติกรรมที่ง่ายไปหาพฤติกรรมที่ยาก ดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.2.1 ความรู้(Knowledge): ความจำในสิ่งที่เคยมีประสบการณ์มาก่อน ประกอบด้วย

1) ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาโดยเฉพาะ

1.1) ความรู้เกี่ยวกับความหมายต่าง ๆ

1.2) ความรู้เกี่ยวกับความจริงต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ เวลา เหตุการณ์ บุคคล

สถานที่ แหล่งกำเนิด

2)ความรู้เกี่ยวกับวิธีและการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

โดยเฉพาะ

2.1) ความรู้เกี่ยวกับลักษณะแบบแผนต่าง ๆ

2.2) ความรู้เกี่ยวกับแนวโน้มและการจัดลำดับ

2.3) ความรู้เกี่ยวกับการจำแนกและแบ่งประเภทของสิ่งต่าง ๆ

2.4) ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีการดำเนินงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

หนึ่ง

3) ความรู้เกี่ยวกับการรวบรวมแนวความคิดและ โครงสร้างของสิ่งใดสิ่ง

หนึ่ง

3.1)ความรู้เกี่ยวกับกฎและการใช้กฎนี้ในการบรรยายคุณค่าหรือ

พยากรณ์หรือตีความหมายของสิ่งที่เราสังเกตเห็น

3.2) ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีและโครงสร้าง

2.2.2.2 ความเข้าใจ (Comprehension) : การเข้าใจความหมายของสิ่งนั้น ประกอบด้วย

ไว้ได้

1)การแปลคือ การแปลจากแบบหนึ่ง ไปสู่แบบหนึ่งโดยรักษาความหมาย

ไว้ได้

2) การตีความหมายคือ การอธิบายหรือเรียบเรียงเนื้อหาที่เสียใหม่ให้

เข้าใจง่าย

3) การขยายความคือ การขยายความหมายของข้อมูลที่มีอยู่ให้ไกลออกไป

กว่าเดิม

2.2.2.3 การนำไปใช้ (Application) : ความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ ซึ่งจะต้อง

อาศัยความสามารถหรือทักษะทางด้านความเข้าใจดังกล่าวมาแล้ว การนำความรู้ไปใช้นี้กล่าวอีกนัย

หนึ่งคือการแก้ไขปัญหานั้นเอง

2.2.2.4 การวิเคราะห์ (Analysis) : การแยกเรื่องราวออกไปสู่ย่อย ๆ ประกอบด้วย

1)การวิเคราะห์ส่วนประกอบต่าง ๆ

2)การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบนั้น

3)การวิเคราะห์หลักหรือวิธีการรวบรวมส่วนประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

2.2.2.5 การสังเคราะห์(Synthesis) : การรวบรวมส่วนประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 1) การกระทำที่เป็นสื่อให้ผู้อื่นเข้าใจความหมาย
- 2) การกระทำที่เกี่ยวกับแผนงานหรือข้อเสนอตามวิธีการต่าง ๆ
- 3) การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบต่าง ๆ อาทิ เช่นการที่ส่วนประกอบเหล่านั้นร่วมกันได้โดยอาศัยความสัมพันธ์อะไรที่สำคัญ

2.2.2.6 การประเมินผล (Evaluation) : การตัดสินคุณค่าในสิ่งที่กำหนดความมุ่งหมายได้โดยการใช้เกณฑ์แน่นอน ประกอบด้วย

- 1) การตัดสินใจโดยอาศัยเหตุการณ์ภายในสิ่งนั้นเป็นเกณฑ์
- 2) การตัดสินใจโดยอาศัยเกณฑ์ภายนอกมาพิจารณา

จากแนวความคิดเรื่องความรู้ความเข้าใจดังกล่าวข้างต้นพอสรุปได้ว่า ความรู้ความเข้าใจเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกันโดยตรงและรวมถึงการนำความรู้ความเข้าใจนั้นไปใช้ในสถานการณ์จริง ๆ ได้ตามขั้นตอนทักษะต่าง ๆ ทางสมอง 6 ชั้น ดังกล่าว คือ ความรู้ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินผล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ เนื่องจาก ความรู้ความเข้าใจสามารถส่งผลต่อการนำไปใช้หรือปฏิบัติงาน

2.2.3 ประเภทของความรู้

Bloom and Other (อ้างใน ชิดหทัย ภัทรชยานนท์, 2542 : 12 – 14) สามารถจำแนกความรู้ ออกเป็น 3 ประเภท โดยเรียงลำดับจากที่ซับซ้อนน้อยที่สุด ไปหาที่ซับซ้อนมากที่สุดดังนี้

2.2.3.1 ความรู้เฉพาะสิ่ง (Knowledge of specifics) คือ การระลึกถึงสิ่งเฉพาะและชิ้นส่วนของสารที่อยู่โดดเดี่ยว การเน้นอยู่ที่สัญลักษณ์ที่มีความหมายเชิงรูปธรรม เรื่องนี้จัดอยู่ในระดับที่ต่ำสุดของความเป็นนามธรรม เรื่องนี้อาจได้รับการคิดว่าเป็นหน่วยของสิ่งที่ซับซ้อน และเป็นนามธรรมของความรู้ที่สร้างขึ้นได้แก่

1) ความรู้เฉพาะ (Knowledge of terminology) เป็นความรู้ในเรื่องสัญลักษณ์ จำเพาะบางอย่าง(ทั้งภาษาและมิใช่ภาษา) รวมทั้งความรู้ทางสัญลักษณ์ที่ยอมรับกันแล้ว ความรู้เกี่ยวกับสัญลักษณ์ประเภทต่าง ๆ ซึ่งอาจเคยใช้เพียงครั้งเดียว หรือความรู้ในเรื่องที่เหมาะสมกับการใช้ประโยชน์ของสัญลักษณ์นั้น ๆ

2) ความรู้ข้อเท็จจริงเฉพาะสิ่ง (Knowledge of specific facts) เป็นความรู้ในเรื่องวันที่ เหตุการณ์ บุคคล สถานที่ ฯลฯ ซึ่งอาจรวมสาระที่ถูกต้องและเฉพาะเจาะจง เช่น วันที่แน่นอนหรือปรากฏการณ์ที่มากหรือน้อยอย่างชัดเจน อาจรวมสาระเชิงประมาณ เช่น ช่วงเวลาโดยประมาณหรือลำดับความมากน้อยโดยทั่วไปของปรากฏการณ์

2.2.3.2 ความรู้เรื่องวิถีและวิธีการจัดการกระทำกับสิ่งเฉพาะ (Knowledge of way and means of dealing with specifics) คือ ความรู้ในเรื่องวิถีทางการจัดระเบียบการศึกษาในการตัดสินใจและการวิพากษ์วิจารณ์ รวมทั้งวิธีการค้นคว้าลำดับผลที่ได้ตามเวลาปฏิบัติ และมาตรฐานของเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การตัดสินใจในแต่ละสาขา และรูปแบบของการจัดระเบียบตามสาขาที่กำหนดและดำเนินการ ความรู้นี้จัดอยู่ในระดับกลางของความเป็นนามธรรมอยู่ระหว่างความรู้เฉพาะสิ่งทั่วไป ไม่ต้องการให้นักเรียนทำกิจกรรมต้องอาศัยเนื้อหา แต่ต้องการให้นักเรียนเกิดความสำนึกอย่างเจียบ ๆ ตามธรรมชาติ ได้แก่

1) ความรู้แบบแผนนิยม (Knowledge of conventions) เป็นความรู้ในเรื่องลักษณะของวิถีทางในการจัดทำและการนำเสนอความคิดและปรากฏการณ์ เพื่อการสื่อความหมายและสอดคล้องผู้ทำงานสาขาวิชาที่ใช้ประโยชน์แบบฉบับทางการปฏิบัติ และรูปแบบซึ่งเหมาะสมที่สุดกับวัตถุประสงค์ ซึ่งมองดูเหมาะสมที่สุดกับปรากฏการณ์ที่เกี่ยวข้อง การสังเกตว่าแม้รูปแบบและประเพณีนิยมจะเป็นสิ่งสมมติขึ้นหรือเกิดขึ้นอย่างไม่ตั้งใจหรือมีอำนาจมาจากพื้นฐานทั้งหลายก็ตาม รูปแบบและประเพณีนิยมก็ยังคงมีอยู่เพราะเป็นผลงานของการตกลงของคนกลุ่มใหญ่หรือเกิดจากการที่คนเข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องราวปรากฏการณ์หรือปัญหา

2) ความรู้เรื่องแนวโน้มและลำดับเหตุการณ์ (Knowledge of trends and Sequence) เป็นความรู้เรื่องกระบวนการ ทิศทาง และการเคลื่อนที่ของปรากฏการณ์ที่เกี่ยวข้องกับเวลา

3) ความรู้เรื่องการจัดจำพวกและประเภท (Knowledge of classification and categories) เป็นความรู้เรื่องชั้นต่าง ๆ ชุด ส่วน และการจัดเรียงเรียง ซึ่งถือว่าเป็นพื้นฐานของสาขาวิชาที่กำหนดจุดมุ่งหมายของการโต้แย้งหรือปัญหาที่นำมา

4) ความรู้เรื่องเกณฑ์ (Knowledge of criteria) เป็นความรู้เรื่องเกณฑ์ตามข้อเท็จจริง หลักการ ความคิดเห็น และการปฏิบัติที่ได้รับการทดสอบหรือได้รับการตัดสินใจ

5) ความรู้เรื่องระเบียบวิธี (Knowledge of methodology) เป็นความรู้เรื่องวิธีสืบสวนทางเทคนิคและกระบวนการที่ใช้ในบางสาขา และที่ซึ่งใช้สืบสวนปัญหาและปรากฏการณ์บางอย่างการเน้นความรู้ของแต่ละบุคคลในเรื่องวิธีการมากกว่าความสามารถในการใช้วิธีการ

2.2.3.3 ความรู้เรื่องสากลและเรื่องนามธรรมในสาขาต่าง ๆ (Knowledge of the universals and abstractions in field) คือ ความรู้เรื่องแผนและรูปแบบที่สำคัญ ๆ ที่ปรากฏและความคิดได้รับการจัดรวบรวมไว้ โครงสร้าง ทฤษฎี และข้อสรุปจำนวนมาก ซึ่งมีอิทธิพลต่อสาขาวิชาหรือซึ่งนำมาใช้ศึกษาปรากฏการณ์หรือแก้ปัญหา ระดับนี้จัดเป็นระดับที่สูงที่สุดของความเป็นนามธรรมและความซับซ้อน ได้แก่

1) ความรู้เรื่องหลักและข้อสรุปทั่วไป (Knowledge of principle and generalization) เป็นเรื่องความเป็นนามธรรมบางอย่าง ซึ่งสรุปข้อสังเกตปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม และมีคุณค่าในการอธิบาย บรรยาย ทำนาย หรือกำหนดการกระทำ หรือทิศทางที่

เอกสารนี้เหมาะสม และสอดคล้องที่สุดเท่าที่จะทำได้ ารศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2) ความรู้เรื่องทฤษฎีและโครงสร้าง (Knowledge of theories and structures) เป็นความรู้เรื่องตัวหลักการและข้อสรุปทั่วไป รวมทั้งความสัมพันธ์ของมัน ซึ่งแสดงให้เห็นภาพพจน์ของเหตุการณ์ ปัญหา หรือสาขาที่ซับซ้อนได้อย่างชัดเจนครอบคลุมและเป็นระบบที่เป็นเรื่องที่เป็นนามธรรมมากที่สุด และได้รับการนำมาใช้แสดงความสัมพันธ์และการจัดระเบียบของสิ่งจำเพาะต่าง ๆ จำนวนมาก

2.2.4 วิธีวัดความรู้

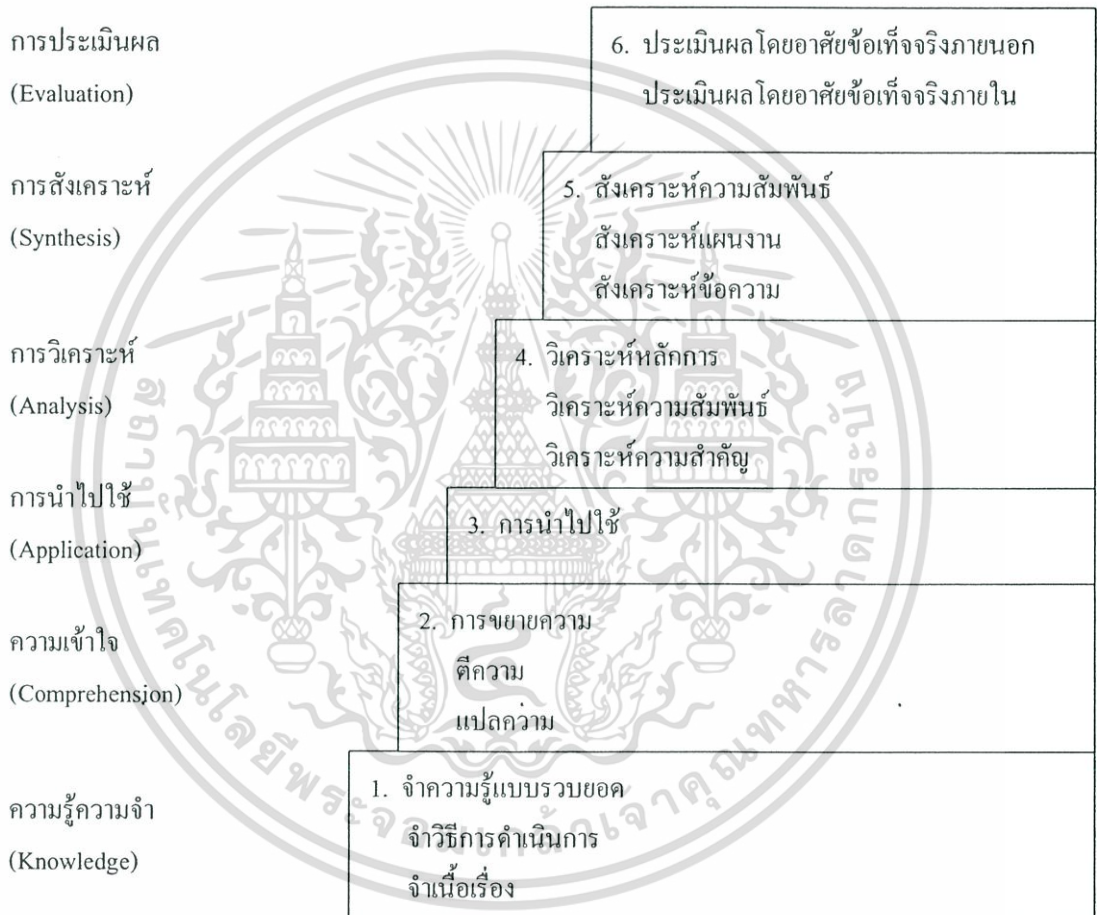
สุมาลี จันทร์ชลอ (2542 : 54 – 69) ได้กล่าวถึงการสร้างแบบทดสอบ เพื่อวัดความสามารถในแต่ละขั้นตามแนวคิดโครงสร้างความรู้ 6 ขั้น จากขั้นตอนที่ง่ายที่สุดไปยังขั้นตอนที่ยากและซับซ้อนมากขึ้น

1. วิธีวัดระดับความรู้ความจำ เป็นการวัดความสามารถขั้นต่ำสุด การถามเพื่อวัดสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการให้ระลึกถึง ทั้งในสิ่งที่เฉพาะเจาะจงและทั่วไป คำถามที่ใช้วัดในระดับนี้ได้แก่ ข้อคำถามวัดความจำเนื้อเรื่อง ข้อคำถามวัดความจำวิธีดำเนินการ และข้อคำถามวัดความรู้รวบยอด
2. วิธีวัดระดับความเข้าใจ เป็นการวัดความสามารถที่สูงกว่าความรู้ความจำ แต่ผู้ตอบยังคงมีความรู้ความจำเป็นพื้นฐานมาก่อนจึงจะมีความเข้าใจ คำถามจะไม่ถามตรงจากตำราหรือสิ่งที่สอนไว้ แต่โยงความรู้ที่เรียนมาสัมพันธ์กับคำถาม แล้วเปลี่ยนเป็นคำตอบใหม่ ภาษาหรือสำนวนใหม่ รูปแบบใหม่ ๆ คำถามที่ใช้วัดระดับนี้ได้แก่ ข้อคำถามวัดความสามารถในการแปลความ ข้อคำถามวัดความสามารถในการตีความ และข้อคำถามวัดความสามารถในการขยายความ
3. การวัดระดับการนำไปใช้ เป็นการวัดความสามารถในการนำเอาความรู้ความเข้าใจมาประยุกต์ใช้หรือแก้ปัญหาในเหตุการณ์หรือสถานการณ์ใหม่ได้อย่างเหมาะสม คำถามที่ใช้วัดในระดับนี้ได้แก่ ข้อคำถามวัดการนำไปใช้
4. วิธีวัดระดับวิเคราะห์ เป็นการวัดความสามารถในการแยกแยะหรือแจกแจงรายละเอียดของเรื่องราวความคิดการปฏิบัติออกเป็นระดับย่อย ๆ โดยอาศัยหลักการหรือกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อค้นพบข้อเท็จจริงและคุณสมบัติบางประการ คำถามที่ใช้วัดในระดับนี้ได้แก่ ข้อคำถามวัดการวิเคราะห์ความสำคัญ ข้อคำถามวัดการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ และข้อคำถามวิเคราะห์หลักการ
5. วิธีวัดระดับสังเคราะห์ เป็นการวัดความสามารถในการรวบรวมและผสมผสานรายละเอียดปลีกย่อยของข้อมูล สร้างเป็นสิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม ความสามารถดังกล่าวเป็นพื้นฐานของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คำถามที่ใช้วัดระดับนี้ได้แก่ ข้อคำถามวัดการสังเคราะห์ข้อความ ข้อคำถามวัดการสังเคราะห์แผนงานและข้อคำถามวัดการสังเคราะห์ความสัมพันธ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. วิธีการวัดระดับประเมินค่า เป็นการวัดความสามารถในการสรุปคุณค่าหรือ ตีราคาเกี่ยวกับเรื่องราวความคิดพฤติกรรม ว่าดี - เลว เหมาะ - ไม่เหมาะ เพื่อจุดประสงค์บาง ประการ คำถามที่ใช้วัดระดับนี้ ได้แก่ ข้อคำถามวัดระดับการประเมินโดยเกณฑ์ภายใน และข้อ คำถามวัดระดับการประเมินโดยเกณฑ์ภายนอก

การวัดความรู้ทั้ง 6 ชั้นนี้ สามารถเขียนขั้นตอนการวัดจากระดับความรู้ระดับต่ำขึ้นมา หาระดับสูงได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2.1 แสดงการวัดระดับการเรียนรู้ด้านความรู้ ความคิด ตามแนวคิดของ Bloom and other. ที่มา : Bloom and other อ้างใน ไสว เลี่ยมแก้ว (2528 : 119)

2.2.5 เครื่องมือที่ใช้วัดความรู้

ชวาล แพร์ตกุล (2526 : 201 – 205) ได้อธิบายว่า การวัดความรู้เป็นการวัดสมรรถภาพ สมองด้านการระลึกออกของความจำนั่นเอง เป็นการวัดเกี่ยวกับเรื่องที่เคยมีประสบการณ์หรือเคยรู้ เป็น และทำมาก่อนทั้งสิ้น การวัดความรู้ความจำสามารถสร้างคำถามวัดสมรรถภาพด้านนี้ได้หลาย เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลักษณะด้วยกัน ลักษณะของคำถามก็แตกต่างกันออกไปตามชนิดของความรู้ความจำ แต่ก็จะมีลักษณะร่วมกันอยู่อย่างหนึ่งคือ เป็นคำถามให้ระลึกถึงประสบการณ์ที่ผ่านมาที่จำได้ไว้ก่อนแล้วไม่ว่าจะอยู่ในรูปของคำศัพท์ นิยาม ระเบียบ แบบแผน หรือหลักทฤษฎีต่าง ๆ เครื่องมือที่ใช้วัดความรู้มีหลายชนิด แต่ละชนิดก็เหมาะสมกับการวัดความรู้ตามคุณลักษณะซึ่งแตกต่างกันออกไป ในที่นี้จะกล่าวถึงเครื่องมือที่ใช้วัดความรู้ที่นิยมกันมากที่สุด คือแบบสอบถาม(บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2531 : 21 – 25)

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543 : 96 – 97) กล่าวถึง แบบสอบถาม (Test) คือ ชุดของสิ่งเร้าที่นำไปใช้กระตุ้นให้บุคคลตอบสนองออกมาของสิ่งเร้านี้มักจะอยู่ในรูปของข้อความ ซึ่งอาจให้เขียนคำตอบให้แสดงพฤติกรรมให้พูดออกมาทางวาจาก็ได้ ทำให้สามารถวัดได้ สังเกตได้ และนำไปสู่การแปลความหมายได้ แบบทดสอบนี้สามารถใช้ได้กับข้อมูลทั้งทางด้านพุทธิปัญญา ด้านจิต อารมณ์ และด้านทักษะ แต่นิยมใช้วัดทางพุทธิปัญญาเป็นส่วนใหญ่ โดยชนิดของแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ชนิดดังนี้

1) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Achievement test) เป็นแบบทดสอบที่ใช้วัดความรู้ ทักษะ และสมรรถภาพสมองด้านต่าง ๆ ที่ผู้เรียนได้จากประสบการณ์ทั้งปวง ทั้งจากที่บ้านและสถาบันการศึกษา แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนี้ยังแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

- แบบทดสอบที่ครูสร้างขึ้นเอง (Teacher – made test) เป็นแบบทดสอบที่สร้างขึ้นโดยทั่วไป เมื่อต้องใช้ก็สร้างขึ้นใช้แล้วก็เลิกกันไป ถ้านำมาใช้อีกก็ต้องคัดแปลงปรับปรุงแก้ไข เพราะเป็นแบบทดสอบที่ขาดคุณภาพ

- แบบทดสอบที่เป็นมาตรฐาน (Standardized test) เป็นแบบทดสอบที่ได้มีการพัฒนาด้วยการวิเคราะห์ทางสถิติมาแล้วหลายครั้งหลายหนจนมีคุณภาพสมบูรณ์ ทั้งด้านความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่น ความยากง่าย อำนาจจำแนก ความเป็นปรนัย และมีเกณฑ์ปกติ ให้เปรียบเทียบด้วย รวมความแล้วต้องมีมาตรฐานทั้งด้านการดำเนินการสอบและการแปลผลคะแนนที่ได้

แบบทดสอบทั้ง 2 ประการนี้จะถามเนื้อหาเหมือนกัน คือ ถามสิ่งที่ผู้เรียนได้รับจากการเรียนการสอน ซึ่งจัดกลุ่มการปฏิบัติเกี่ยวกับแบบทดสอบได้ 6 ประเภท คือ ความรู้ความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า

รูปแบบของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ที่นิยมใช้กันอยู่ 3 รูปแบบ คือ

1.1) แบบปากเปล่า (Oral test) เป็นการทดสอบที่อาศัยการซักถามเป็นรายบุคคล ใช้ได้ผลดีถ้ามีผู้เข้าสอบจำนวนน้อยเพราะต้องใช้เวลามาก ถามได้ละเอียดเพราะสามารถโต้ตอบกันได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2) แบบเขียนตอบ (Paper-pencil test) เป็นการสอบที่เปลี่ยนแปลงมาจากการสอบปากเปล่า เนื่องจากจำนวนผู้เข้าสอบมากและมีเวลาจำกัด ซึ่งสามารถแบ่งเขียนตอบได้ 2 แบบคือ

- แบบความเรียง (Essay type) เป็นการสอบที่ให้ผู้ตอบได้รวบรวมเรียบเรียงคำพูดของตนเองแสดงเจตคติและความรู้สึกนึกคิด ได้อย่างอิสระภายใต้หัวข้อเรื่องที่กำหนดให้เป็นข้อสอบที่สามารถวัดพฤติกรรมเกี่ยวกับด้านการสังเคราะห์ได้อย่างดี แต่มีข้อเสียเพราะการให้คะแนนทำให้มีความเป็นปรนัยยาก

- แบบจำกัดคำตอบ (Fixed-response type) เป็นข้อสอบที่มีคำตอบภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดให้อย่างจำกัด ข้อสอบแบบนี้แบ่งออกเป็น 4 แบบ คือ แบบถูกผิด (True – false), แบบเติมคำ (Completion), แบบจับคู่ (Matching) และแบบเลือกตอบ (Multiple choice)

1.3) แบบปฏิบัติ (Performance test) เป็นการทดสอบที่ให้ผู้สอบได้แสดงการปฏิบัติออกมาโดยการกระทำหรือลงมือปฏิบัติจริง ๆ เช่น การทดสอบทางดนตรี ช่างกล พลศึกษา เป็นต้น

2) แบบทดสอบวัดความถนัดหรือตัวปัญญา (Aptitude test) เป็นแบบทดสอบที่ใช้วัดศักยภาพระดับสูงของบุคคลว่ามีสมรรถภาพในการเรียนรู้มากน้อยเพียงใด และควรเรียนด้านใดหรือทำงานด้านใดจึงจะประสบความสำเร็จอย่างดี แบบทดสอบประเภทนี้อาจแบ่งย่อยเป็น 2 ประเภทคือ

- แบบทดสอบความถนัดในการเรียน (Scholastic aptitude test) เป็นแบบทดสอบความถนัดที่ใช้วัดความสามารถทางวิชาการ ว่ามีความถนัดในวิชาการอะไร ซึ่งแสดงถึงความสามารถในการเรียนต่อทางเข้างวิชานั้น และจะสามารถเรียนไปได้มากน้อยเพียงใด

- แบบทดสอบความถนัดจำเพาะ (Specific aptitude test) เป็นแบบทดสอบที่ใช้วัดความสามารถพิเศษของบุคคล เช่น ความสามารถทางด้านดนตรี ด้านการแพทย์ เป็นต้น ใช้สำหรับการแนะแนว การเลือกอาชีพ ซึ่งนักวัดผลแบ่งกลุ่มความถนัดเป็น 7 ด้านคือ ความถนัดด้านภาษา (Verbal factor), ความถนัดในการใช้คำ (Word fluency factor), ความถนัดด้านตัวเลข (Number verbal factor), ความถนัดด้านมิติสัมพันธ์ (Space Factor), ความถนัดด้านความจำ (Memory factor), ความถนัดด้านสังเกตรับรู้ (Perception factor) และความถนัดในการใช้เหตุผล (Reasoning factor)

3) แบบทดสอบวัดความสัมพันธ์ของบุคคลต่อสังคม แบบทดสอบประเภทนี้จะวัดเกี่ยวกับบุคลิกภาพหรือการปรับตนเองของบุคคลในสังคม วัดความสนใจต่อสิ่งต่าง ๆ แบบทดสอบประเภทนี้มักอยู่ในรูปแบบทดสอบตามวัดลักษณะของบุคคล เช่นแบบทดสอบความเกรงใจ แบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์ แบบสำรวจความสนใจต่าง ๆ เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับเจตคติ

2.3.1 ความหมายของเจตคติ

คำจำกัดความของ “เจตคติ” นั้น นักวิชาการหลาย ๆ ท่านได้ให้ทัศนะต่าง ๆ กันดังนี้

Gary (1992 : 127) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง แนวโน้มการแสดงออกทางอารมณ์อย่างมั่นคงเพื่อตอบสนองเฉพาะอย่างต่อสิ่งของ สถานการณ์ บุคคล หรือประเภทของบุคคล

Coon (1998 : 588) กล่าวว่า เจตคติการผสมผสานของความเชื่อและอารมณ์ ที่ทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะตอบสนองต่อบุคคลอื่น ๆ หรือสถานการณ์ในเชิงบวกหรือเชิงลบ

Plotnik (1999 : 588) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความเชื่อหรือความเห็นใด ๆ ที่ได้จากการประเมินสิ่งของ บุคคล หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ต่อเนื่องจากเชิงลบจนถึงเชิงบวก และสิ่งนั้นมีผลทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมในแนวทางที่แน่นอนต่อสิ่งของบุคคล หรือสถานการณ์นั้น ๆ

ณรงค์ศักดิ์ จันทน์นวล(2527: 259-260) กล่าวว่าเจตคติเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันของเรามาก ซึ่งอาจสังเกตได้จากการที่เรามักโน้มเอียงสนองตอบต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ เช่น บุคคล สิ่งของ สถานการณ์หรืออุดมการณ์ ฯลฯ ในรูปแบบของการประเมินค่า เช่น บางคนชอบ มรว. คึกฤทธิ์ ปราโมช บางคนไม่ชอบภาพยนตร์ไทยและเพลงลูกทุ่ง เป็นต้น จะเห็นได้ว่าจากความชอบหรือความไม่ชอบของบุคคลก็คือแนวโน้มที่เขาจะประเมินค่าสิ่งต่าง ๆ ในแง่บวกหรือแง่ลบนั่นเอง

นิภา แก้วศรีงาม (2532 : 90) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ลักษณะของความรู้สึกของบุคคลที่จะตอบสนองต่อบุคคล สิ่งของ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ในทางที่ดีและในทางที่ไม่ดี ในลักษณะที่ว่าบุคคลนั้นมีความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งของ บุคคล หรือต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบนี้ จะทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมในการที่จะตอบสนองที่มีความรู้สึกนั้น ๆ ไปในแนวทางที่ดีหรือไม่ดีก็ได้

ทรงพล ภูมิพัฒน์ (2538 : 184) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความพร้อมที่บุคคลจะตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ในลักษณะหนึ่งลักษณะใด ซึ่งอาจจะวัดออกมาได้ในเชิงของความเข้มของการตอบสนองนั้น ๆ ว่าอ่อนหรือเข้มมากน้อยเพียงใด

นพมาศ ชีรเวทิน (2539 : 89) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึงความเชื่อ และความรู้สึกบางสิ่งบางอย่างในสิ่งแวดล้อม และเราได้เจตคติโดยการเรียนรู้ เมื่อเราเรียนรู้แล้วเจตคติก่อนข้างคงทนและสุดท้ายแม้ว่าเจตคติจะถูกอิทธิพลของประสบการณ์ แต่มันก็มีอำนาจบงการพฤติกรรมได้

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543 : 106) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึงความรู้สึกของบุคคลต่าง ๆ อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ และเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งต่าง ๆ ไปในทางทิศหนึ่ง หรืออาจเป็นไปในทิศทางหนึ่ง หรืออาจเป็นไปในทางสนับสนุน หรือทาง

เอกสารนี้ต่อต้านก็ได้ที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากความหมายของเจตคติดังกล่าว สรุปได้ว่า เจตคติ หมายถึง ลักษณะความเชื่อ ความรู้สึกภายในของบุคคลที่มีต่อสิ่งของ บุคคล หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ และเป็นส่วนสำคัญในการ กำหนดทิศทางการตอบสนองของพฤติกรรมที่มีต่อสิ่งนั้น ๆ โดยอาจมีผลทั้งทางบวกหรือทางลบ เช่น ชอบ ไม่ชอบ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ดังนั้น เจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงาน หมายถึง ลักษณะของความเชื่อ ความรู้สึกภายในของผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงาน ในด้านความชำนาญ ความตั้งใจและการช่วยเหลือตนเองโดยอาจมีทั้งทางบวกหรือทางลบ เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย เพื่อนำไปสู่ความพร้อมที่จะรับคนพิการเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม

2.3.2 องค์ประกอบของเจตคติ

Feldman (1998: 331) ได้เสนอรูปแบบไตรมิติของหรือที่เรียกกันว่า The ABC tripartite model ดังนี้

1) องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective component) คือผลรวมของการ แสดงออกทางอารมณ์ในเชิงบวกและเชิงรับ

2) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavior component) คือ แนวโน้มหรือความ ตั้งใจที่จะแสดงพฤติกรรมในทางที่สะท้อนถึงเจตคติ

3) องค์ประกอบด้วยความคิดความเข้าใจ (Cognitive component) คือ ความเชื่อ (Belief) และความคิด (Thoughts) เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของเจตคติ

ทั้งสามองค์ประกอบนี้มีปฏิสัมพันธ์กันและกันไม่สามารถแยกจากกันได้ การแสดงออก ทางอารมณ์ส่งผลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรม ในขณะที่ความเชื่อก็ส่งผลต่อการแสดงออกทาง อารมณ์

ณรงค์ศักดิ์ จันทน์นวด (2527: 666-668) กล่าวว่า โดยทั่วไปแล้วเจตคติทุกชนิดจะมี องค์ประกอบเหมือนกันอยู่ 3 ประการคือ

1) องค์ประกอบด้านความเชื่อ (Cognition or belief component) หมายถึง ความ เชื่อของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับสิ่งต่าง ๆ เช่น นักเล่นรถมီးมีความเชื่อว่ารถยนต์ยี่ห้อเบนซ์ทำจากเยอรมัน เป็นรถมีคุณภาพดี คงทน และนักวิทยาศาสตร์ เชื่อว่าโลกที่เราอยู่นั้นมีรูปร่างกลม ความเชื่อเกิดจาก ประสบการณ์ส่วนตัวและการเรียนรู้จากผู้อื่น เช่น คำบอกเล่าหรือจากการอ่านหรือได้ยินได้ฟัง ข่าวสารทางสื่อมวลชน

2) องค์ประกอบทางด้านอารมณ์และความรู้สึก (Emotion or feeling) หมายถึง ปฏิกริยาตอบสนองทางด้านความรู้สึก หรืออารมณ์ของบุคคลที่มีต่อวัตถุหรือสิ่งต่าง ๆ ในการจัด องค์ประกอบทางอารมณ์ อาจทำได้หลายวิธี วิธีหนึ่งคือ การถามตัวบุคคลว่าเขามีความรู้สึกอย่างไร ต่อสิ่งนั้น เช่น มีความรู้สึกในทางบวกหรือทางลบ อีกวิธีหนึ่งคือ วัดจากปฏิกริยาการตอบสนอง ทางด้านร่างกายบุคคล วิธีนี้ยึดหลักว่าอารมณ์ที่ถูกกระตุ้นทำให้กระบวนการต่างๆ ในร่างกาย

เปลี่ยนไป เช่น อคติ (Prejudice) อาจทำให้เกิดความกลัวหรือความโกรธ มักจะมีแง่โอฬารออกมา แทนที่จะถามเขาว่ารู้สึกอย่างไรต่อนักจิตวิทยา นอกจากนั้นเรายังสามารถดูได้จากเครื่องมือที่ระบ อารมณ์ อัตราการเต้นของหัวใจ การตอบสนองของผิวหนังและการหรีหรือเบิกกว้างของนัยน์ตา จะ สามารถบอกได้ว่าอารมณ์ของบุคคลอยู่ในระดับใด ตัวแปรที่บ่งว่าอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อวัตถุจะ เป็นไปในรูปใดนั้น อาจจะเป็นความรู้และประสบการณ์แต่ละบุคคลนั่นเอง เช่น ถ้านักศึกษาชาว อเมริกันผิวขาวมีความเชื่อมั่นว่านิโกรเป็นคนเกียจคร้าน และตัวเขาเองเป็นคนที่มีความมั่นใจ เช่นกัน ในกรณีนักศึกษาผิวขาวจะมีความรู้สึกทางลบต่อนิโกร ประสบการณ์บุคคลอาจเป็นตัว ตัดสินอารมณ์ของบุคคล ถ้าหากบุคคลจะมีประสบการณ์โดยตรงในแง่ลบต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ก็อาจทำ ให้เขาเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีหรือทางลบต่อสิ่งนั้นด้วย

3) องค์ประกอบทางพฤติกรรมหรือการกระทำ (Behavioral or action component) หมายความว่า บุคคลจะประพฤติหรือปฏิบัติต่อวัตถุหรือกลุ่มบุคคลอย่างไร ในกรณีนี้ ความเชื่อและความรู้สึกมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ก็สามารถมีอิทธิพลต่อความเชื่อและความรู้สึกของ บุคคลได้เช่นเดียวกัน

อาจกล่าวได้โดยทั่วไปว่า เจตคติเกิดจากการเรียนรู้ แหล่งที่ทำให้เกิดเจตคติมีมากมายแต่ อาจรวมเป็นหัวข้อใหญ่ 3 หัวข้อ คือ ประสบการณ์ส่วนตัว อิทธิพลของบุคคลอื่น และปฏิกริยา ทางด้านอารมณ์ ในบรรดาแหล่งที่มาทั้ง 3 นี้ อิทธิพลของบุคคลอื่นมีผลต่อเจตคติมากที่สุด

นอกจากนี้แนวความคิดเจตคติมี 3 องค์ประกอบแล้ว มีนักจิตวิทยาบางกลุ่มเสนอแนวคิด ที่แตกต่างออกไปดังนี้ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2540 : 240)

1) เจตคติสององค์ประกอบ แนวคิดนี้ระบุว่า เจตคติมีเพียง 2 องค์ประกอบ เท่านั้น คือ องค์ประกอบด้านความรู้ กับองค์ประกอบด้านท่าที ความรู้สึก นักจิตวิทยาที่สนับสนุน แนวความคิดนี้ได้แก่ Katz และ Rosenberg

2) เจตคติองค์ประกอบเดียว แนวคิดนี้ระบุว่าเจตคติมีเพียงองค์ประกอบเดียว คือ องค์ประกอบด้านท่าทีความรู้สึก ซึ่งแสดงออกหรือตอบสนองต่อที่หมายของเจตคติในทางชอบ หรือ ไม่ชอบ ดีหรือไม่ดี นักจิตวิทยาที่สนับสนุนแนวความคิดนี้ได้แก่ Bem , Fishbein & Ajzan , Insko & Thurstone

2.3.3 ลักษณะทั่วไปของเจตคติ

McDavid and Harrari (1968 : 130-131) กล่าวถึงคุณสมบัติของเจตคติไว้ว่า เจตคติเป็นสิ่งที่ ต้องเรียนรู้มิใช่สิ่งที่เกิดขึ้นเอง และเป็นสิ่งที่มีลักษณะค่อนข้างเสถียร เจตคติไม่ใช่สิ่งที่จะ เปลี่ยนแปลงได้อย่างฉับพลันจากสิ่งหนึ่งไปเป็นอีกสิ่งหนึ่งจนไม่สามารถทำนายหรือคาดหมายได้ และไม่ใช่ว่าสิ่งที่มีนัยสำคัญอาจไม่เปลี่ยนแปลงได้

พยอม วงศ์สารศรี (2526 : 230-231) ได้สรุปลักษณะของเจตคติไว้ดังนี้
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรรณการของคณะกรรณการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่ควรเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1) เจตคติกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เมื่อบุคคลมีความคิดเห็นต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เราจะรู้ได้ด้วยการสังเกตพฤติกรรมที่บุคคลนั้นแสดงออกมา อาจแสดงออกมาด้วยการพูด สีหน้า และท่าทางได้

2) เจตคติที่ซับซ้อนบุคคลอาจมีความรู้สึกนึกคิดต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะที่ซับซ้อนมาก

3) เจตคติเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้เจตคติที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งจะเป็นในทางดีหรือไม่ดีก็ตามอาจเปลี่ยนแปลงได้ ถ้าสังคมแวดล้อมและเหตุการณ์ต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไป หรือมีการได้รับข้อมูลใหม่มากขึ้น เจตคติของบุคคลเปลี่ยนจากเจตคติที่ยอมรับไปสู่เจตคติที่ไม่ยอมรับ หรือเปลี่ยนจากเจตคติที่ไม่ยอมรับไปสู่เจตคติที่ยอมรับ

รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์ (2533 : 14-15) ได้กล่าวถึงลักษณะทั่วไปของเจตคติว่าเจตคติเป็นลักษณะทางจิตใจ อารมณ์ของบุคคล อาจเป็นลักษณะที่ไม่แสดงออกภายนอกให้บุคคลอื่นเห็นหรือเข้าใจก็ได้ ซึ่งมีลักษณะทั่วไปที่สำคัญ 5 ประการดังนี้

1) เจตคติเป็นเรื่องของอารมณ์ (Feeling) อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามเงื่อนไขหรือสถานการณ์ต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บุคคลจะมีการกระทำที่เสแสร้งโดยการแสดงออกไม่ให้ตรงกับความรู้สึกของตน เมื่อเขาารู้ตัวหรือรู้ว่ามีคนสังเกต

2) เจตคติเป็นเรื่องเฉพาะตัว (Typical) ความรู้สึกของบุคคลอาจเหมือนกัน แต่รูปแบบการแสดงออกต่างกันออกไป หรืออาจมีการแสดงออกที่เหมือนกันแต่ความรู้สึกแตกต่างกันไป

3) เจตคติมีทิศทาง (Direction) การแสดงออกของความรู้สึกสามารถแสดงออกได้ 2 ทิศทาง เช่น ทิศทางบวกเป็นทิศทางที่สังคมปรารถนา และทิศทางลบเป็นทางที่สังคมไม่ปรารถนา

4) เจตคติมีความเข้ม (Intensity) ความรู้สึกของบุคคลอาจเหมือนกันในสถานการณ์เดียวกันแต่อาจแตกต่างกันในเรื่องความเข้มที่บุคคลรู้สึกมากน้อยต่างกัน

5) เจตคติมีเป้าหมาย (Target) ความรู้สึกจะเกิดขึ้นลอย ๆ ไม่ได้

2.3.4 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดเจตคติ

Coon (1998 : 677-679) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดเจตคติดังต่อไปนี้

1) การติดต่อโดยตรง (Direct contact) ประสบการณ์ตรงของบุคคลที่มีเป้าหมายของเจตคติ

2) การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Interaction with others) จากการสนทนาโต้ตอบกับผู้อื่นที่มีเจตคติเฉพาะเรื่อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 3) การอบรมเลี้ยงดู (Child rearing) เป็นผลมาจากค่านิยม ความเชื่อ การปฏิบัติของพ่อแม่
- 4) การเป็นสมาชิกของกลุ่ม (Group member)
- 5) สื่อมวลชน (Mass Media) รวมไปถึงสื่อ เช่น นิตยสารและโทรทัศน์ ที่เข้าถึงผู้รับจำนวนมาก
- 6) การเรียนรู้โดยบังเอิญ (Chance Conditioning)

นอกจากนี้ พยอม วงศ์สารศรี (2526 : 230) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดเจตคติไว้ดังนี้

- 1) การอบรมเลี้ยงดู มีส่วนสำคัญที่จะปลูกฝังเจตคติตั้งแต่เด็ก สังเกตได้ชัดจากที่ได้รับบกล่อมเกลมาจากสิ่งแวดล้อมใกล้ชิดตัว
- 2) การได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ ประสบการณ์มีบทบาทในการหล่อหลอมเจตคติของบุคคล
- 3) การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กัน มีส่วนให้เจตคติที่มีอยู่นั้นแพร่ขยายไปสู่สิ่งอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกันได้
- 4) การเลียนแบบ โดยปกติการเลียนแบบเจตคติจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลที่เป็นตัวต้นแบบเป็นคนที่น่าเคารพนับถือ หรือมีบุคลิกภาพที่ทำให้ผู้ใกล้ชิดชื่นชม พอใจ

Thriandis (อ้างใน ศรีธัญย์ สิงห์ทน. 2539 : 34) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับแหล่งสำคัญที่ทำให้เกิดเจตคติไว้ดังนี้

- 1) สิ่งที่เป็นแบบอย่าง (Models) โดยการเลียนแบบบุคคลที่ใกล้ชิดหรือมีอิทธิพลจะทำให้เกิดเจตคติขึ้นมาได้ เช่น การเลียนแบบพ่อแม่ซึ่งมีอิทธิพลต่อเด็กสูง
- 2) ประสบการณ์เฉพาะอย่าง (Specific experiences) เมื่อบุคคลเกิดประสบการณ์ที่ดีหรือไม่ดีเฉพาะอย่างต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ก็จะทำให้เกิดเจตคติในเรื่องนั้นไปตามประสบการณ์ที่ได้รับ
- 3) ความเกี่ยวข้องกับสถาบัน (Institutional factors) โดยเจตคติหลายอย่างของบุคคลอาจเกิดได้จากความเกี่ยวข้องกับสถาบัน เช่น โรงเรียน ที่ทำงาน
- 4) การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น (Communication from others) การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นจะทำให้บุคคลเกิดเจตคติจากการรับรู้ข่าวสารนั้นได้

นิภา แก้วศรีงาม (2532 : 23) กล่าวว่า เจตคติของแต่ละคนจะเกิดจากการเรียนรู้ โดยการเลียนแบบบุคคลข้างเคียง โดยเฉพาะจากบุคคลใกล้ชิด และจากสื่อมวลชนที่เสนอข้อมูลในแง่มุมต่าง ๆ ทำให้บุคคลเกิดเป็นความรู้สึกในทางบวกและทาลบต่อสิ่งของ บุคคล หรือสถานการณ์ได้นอกจากนั้นเจตคติอาจเกิดจากประสบการณ์เดิมที่บุคคลนั้นได้รับมาในอดีต

จำลอง เงินดี (2541 : 372) กล่าวว่า เจตคติเกิดจากการเรียนรู้ในสังคม บุคคลมีแนวโน้มที่จะรับเอาเจตคติจากบุคคลอื่นที่เรามีความสัมพันธ์อย่างสนิทสนมภายในกลุ่มของตนนั้น บุคคลจะถือ

ว่าเป็นรางวัลเมื่อได้รับการยอมรับภายในกลุ่ม เจตคติส่วนมากของเราได้มาจากการกระทำของเราที่ ทำลงไปแล้ว ส่วนหนึ่งขึ้นกับบุคลิกภาพและประสบการณ์ของแต่ละคน

จากแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า เจตคติของบุคคลเกิดจากการเรียนรู้ที่ได้รับจาก การอบรมเลี้ยงดู จากประสบการณ์ที่ได้ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จากสื่อมวลชน และจากการ เลียนแบบบุคคลที่เป็นต้นแบบ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยส่งผลให้บุคคลเกิดเจตคติ

2.3.5 บทบาทของเจตคติ

ปภาวดี คุลยจินดา (2527 : 542-543) กล่าวว่า ผลของพฤติกรรมถดถอยของคนทำงานเมื่อ มีเจตคติที่ไม่ดีต่องาน คือ

1) อัตราการออกจากงานความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน และอัตราการออก จากงานเป็นความสัมพันธ์ทางลบ ยิ่งคนทำงานมีเจตคติดีต่องานมากเท่าใดอัตราการออกจากงานก็ จะยิ่งน้อยลงเท่านั้น

2) การขาดงานความสัมพันธ์ระหว่างการขาดงานและเจตคติต่องานเป็นความ สัมพันธ์ทางลบ ยิ่งคนทำงานมีเจตคติที่ดีต่องานมาก การขาดงานก็ยิ่งน้อยลง คนทำงานที่มีเจตคติที่ไม่ดี ต่องาน มีแนวโน้มที่จะขาดงานมากกว่าคนที่มีเจตคติที่ดีต่องาน อย่างไรก็ตามลักษณะการขาดงาน นั้นจะต้องเป็นการขาดงานที่ไม่มีเหตุผลสมควรด้วยจึงเป็นเครื่องมือชี้ให้เห็นถึงเจตคติที่ไม่ดีต่องาน

3) สุขภาพของคนทำงาน เจตคติที่ไม่ดีต่องานนำไปสู่สุขภาพจิตที่เสื่อมโทรม ซึ่ง จะทำให้สุขภาพกายไม่สมบูรณ์แข็งแรงในลำดับถัดมา ความเครียด ความกังวล นำมาซึ่งความ เจ็บป่วยด้วยโรคหัวใจ และ โรคกระเพาะอาหาร เป็นต้น

ผลทั้งสามประการนี้ เป็นพฤติกรรมถดถอยของคนทำงาน เมื่อมีเจตคติที่ไม่ดีต่อ งานพฤติกรรมถดถอยนี้มีผลต่อองค์กร การขาดงานทำให้การทำงานปกติเสียไป ทำให้เกิดความ ค่าใช้จ่ายและทำให้องค์กรต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้แก่คนทำงาน การเข้าออกงานก็ทำให้การ ปฏิบัติงานหยุดชะงัก และทำให้องค์กรต้องสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการคัดเลือกและอบรมพนักงาน ใหม่ ซึ่งมักมีจำนวนไม่ใช่น้อย ดังนั้นผู้บริหารจึงควรเสริมสร้างเจตคติที่ดีให้เกิดขึ้นกับคนองค์กร

จาระไน แกนโกศล (2529 : 590) กล่าวว่า บุคคลสามารถแสดงเจตคติออกได้ 3 ประเภท ด้วยกัน คือ

1) ประเภทแรก ได้แก่ เจตคติเชิงบวก เป็นเจตคติที่ชักนำให้บุคคลแสดงออกมามี ความรู้สึก หรืออารมณ์จากสภาพจิตใจ โต้ตอบในด้านดีต่อบุคคลอื่นหรือเรื่องราวใดเรื่องราวหนึ่ง รวมทั้งหน่วยงาน องค์กร สถาบัน และการดำเนินการขององค์กรอื่น ๆ เช่น กลุ่มเกษตรย่อมมีเจต คติเชิงบวก หรือมีความรู้สึกที่ดีต่อสหกรณ์การเกษตรและให้ความสนับสนุนร่วมมือค้าขายการเข้าเป็น สมาชิกและเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ อยู่เสมอ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2) ประการที่สอง ได้แก่ เจตคติในทางลบหรือไม่ดี คือ เจตคติที่สร้างความรู้สึกรวมทั้งเกลียดชังต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เรื่องราวหรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง หรือหน่วยงาน องค์กร สถาบันและการดำเนินกิจการองค์กรอื่น ๆ เช่น พนักงาน เจ้าหน้าที่บางคน อาจมีเจตคติเชิงลบต่อบริษัทก่อให้เกิดอคติขึ้นในใจของเขา จนพยายามพฤติกรรมและปฏิบัติต่อต้านกฎระเบียบของบริษัทอยู่เสมอ

3) ประการที่สาม ได้แก่ เจตคติที่บุคคลไม่แสดงความคิดเห็นในเรื่องราวหรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง หรือต่อบุคคล หน่วยงาน สถาบัน องค์กรและอื่น ๆ โดยสิ้นเชิง เช่น นักศึกษาบางคนอาจมีเจตคติหนึ่งเฉยอย่างไม่มีความคิดเห็นต่อปัญหาใดเพียงเรื่องกฎระเบียบว่าด้วยเครื่องแบบของนักศึกษา

อนึ่งเจตคติทั้ง 3 ประการนี้ บุคคลอาจจะมีเพียงประเภทเดียวหรือหลายประเภทรวมกันก็ได้ขึ้นอยู่กับความมั่นคงในเรื่องความเชื่อ ความรู้สึกนึกคิด หรือค่านิยมและอื่น ๆ ที่มีต่อบุคคล สิ่งของ การกระทำหรือสถานการณ์ เป็นต้น ซึ่งถ้าเจตคติของบุคคลแต่ละคนถูกกระตุ้นให้แสดงออกมาในรูปของความเห็นร่วมกันก็จะเปลี่ยนเป็นสาธารณมติไป

2.3.6 การเปลี่ยนเจตคติ

ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรม (Theories of Attitude and Behavior Change) ของ Zimbardo, G. et. al. (1977 : 49-53) กล่าวว่าไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงของเจตคติขึ้นอยู่กับความรู้ ถ้ามีความรู้ ความเข้าใจดี เจตคติก็จะเปลี่ยนแปลง เมื่อเจตคติเปลี่ยนแปลงก็จะมี การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามมา ความรู้ เจตคติและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้ง 3 อย่างนี้ มีความเชื่อมโยงกัน การที่จะทำให้เกิดการยอมรับปฏิบัติในสิ่งใด ก็ต้องพยายามเปลี่ยนเจตคติเสียก่อน โดยการให้ความรู้

Aizon and Fishbein (อ้างใน ประภาเพ็ญ สุวรรณ, 2526 : 143) กล่าวว่า นักจิตวิทยาและผู้ศึกษาเกี่ยวกับเจตคติเห็นพ้องต้องกันว่า เจตคติจะเป็นตัวแทนที่แสดงถึงการประเมินของบุคคล ซึ่งสะท้อนถึงความรู้สึก อารมณ์ ตามทฤษฎีทางเจตคติเชื่อว่า เจตคติสามารถเรียนรู้ได้ดังนั้นจึงสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ขณะเดียวกันก็สามารถคงอยู่ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เจตคติเป็นสิ่งที่กระตุ้นพฤติกรรม การปฏิบัติของบุคคล บุคคลปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งสืบเนื่อง (ส่วนหนึ่ง) มากจากเจตคติและพฤติกรรมนั้น ๆ จะสอดคล้องกับเจตคติด้วย

การศึกษาโดยภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง (อ้างในวิไลลักษณ์ ชมพูนุศรี, 2544: 57-58) พบว่า เจตคติของบุคคลเปลี่ยนแปลงได้เนื่องจากอิทธิพลสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ได้แก่ การได้รับข้อมูลใหม่จากบุคคลอื่น โดยผ่านจากสื่อมวลชน หรือโดยการได้รับประสบการณ์ตรง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบด้านความเข้าใจ ซึ่งมีผลทำให้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์ประกอบด้านความรู้สึกและพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปด้วย ซึ่งสาเหตุการเกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ได้แก่

1) ความสอดคล้องกันระหว่างความคิด ความเข้าใจ และความรู้สึก นั่นคือ เมื่อบุคคลมีความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งใด บุคคลจะมีความคิด ความเข้าใจในสิ่งนั้นในลักษณะดังกล่าวด้วยเช่นกัน ดังนั้นถ้าบุคคลได้รับข้อมูลใหม่หรือประสบการณ์ใหม่ๆ ซึ่งทำให้องค์ประกอบด้านความรู้สึกของบุคคลเปลี่ยนแปลงไปก็จะมีผลทำให้ความคิดความเข้าใจของคนๆนั้นเปลี่ยนแปลงไปด้วย

2) ความสอดคล้องกันระหว่างความคิด ความเข้าใจ และพฤติกรรม เมื่อไรก็ตามที่บุคคลต้องกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยการกระทำนั้นเป็นการกระทำที่เขาไม่เชื่อถือ อึดอัดใจ เนื่องจากการกระทำนั้นไม่สอดคล้องกับความเชื่อ ในกรณีนี้บุคคลจะเกิดความขัดแย้งขึ้นเนื่องจากความเข้าใจของตนเกิดขัดแย้งกัน บุคคลจึงต้องพยายามอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อลดความขัดแย้งนั้น วิธีการหนึ่งก็คือเปลี่ยนความเชื่อหรือเจตคติของตนให้สอดคล้องกับการกระทำของตน

3) การถูกบังคับให้ยินยอม การถูกบังคับขู่เข็ญหรือลงโทษมีผลต่อการเปลี่ยนเจตคติเช่นกัน แต่มักจะสำเร็จเฉพาะการเปลี่ยนเจตคติทางองค์ประกอบด้านพฤติกรรมเท่านั้น เช่น การบังคับ ในลักษณะของกฎข้อบังคับ กฎหมายบทบัญญัติต่างๆ

4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและอิทธิพลของกลุ่มที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิก บุคคลอาจเปลี่ยนเจตคติโดยตามกลุ่มเพื่อน เพื่อให้เข้ากลุ่มเพื่อนได้ เช่น เมื่อบุคคลเข้าร่วมเป็นสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งอาจขัดแย้งกับเจตคติเดิมที่มีอยู่ ทำให้เกิดภาวะตึงเครียดในการที่จะแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความรู้สึกนึกคิดของตน ในภาวะเช่นนี้จึงทำให้บุคคลเปลี่ยนเจตคติไปตามสภาพการณ์นั้น

5) การเสริมแรงและการลงโทษ เมื่อบุคคลมีประสบการณ์ที่ดีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เนื่องจากได้รับการเสริมแรง บุคคลจะมีเจตคติที่ดีต่อสิ่งนั้น และในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีประสบการณ์ที่ไม่ดีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเนื่องจากการถูกลงโทษ บุคคลก็จะมีเจตคติที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้น

6) การสื่อสารมวลชน สื่อมวลชนมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติของประชาชนไม่ว่าจะเป็นคำแถลงการณ์ทางวิทยุ ทางหนังสือ หนังสือพิมพ์ และวารสารต่าง ๆ รวมทั้งโทรทัศน์ และภาพยนตร์ แต่อย่างไรก็ดีสื่อมวลชนเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติได้มากน้อยแค่ไหนนั้นต้องพิจารณาองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ

6.1) แหล่งข้อมูล (Source) เราจะต้องพิจารณาที่ลักษณะของผู้ให้ข้อมูล เช่น เป็นผู้ที่มีความสามารถ มีความน่าเชื่อถือ มีเสน่ห์น่าฟังพอใจ มีความคุ้นเคยกับผู้รับข้อมูล มีท่าทีเป็นศัตรูหรือเป็นผู้มีอำนาจ คุณสมบัติเหล่านี้จะมีส่วนในการยอมรับข้อมูลของผู้รับอย่างมาก

6.2) วิธีการให้หรือเสนอข้อมูล (Channel) การเสนอข้อมูลนั้นเป็นการเสนอข้อมูลด้านดีหรือไม่ดีเพียงด้านหนึ่งเท่านั้น หรือว่าเสนอข้อมูลทั้งด้านดีและไม่ดีพร้อมกัน วิธีการให้ข้อมูลที่ต่างกันจะมีผลทำให้เจตคติของบุคคลต่างกันไปด้วย เป็นต้น

6.3) ลักษณะข้อมูล (Message) ลักษณะข้อมูลเป็นอย่างไร เช่น การกระตุ้นให้เกิดความกลัว ซึ่งให้เห็นถึงความไม่เป็นธรรมในสังคม เป็นต้น

6.4) ผู้รับข้อมูล (Audience) ผู้รับข้อมูลมีลักษณะและคุณสมบัติอย่างไร เช่น เพศ อายุ สติปัญญา การศึกษา ประสบการณ์เดิมของผู้รับข้อมูล เป็นต้น

2.3.7 เหตุผลในการสำรวจเจตคติและความคิดเห็น

สุชาญ โภคิน (2523 : 45) ได้กล่าวถึงเหตุผลที่ทำการสำรวจเจตคติและความเห็นไว้ดังนี้

- 1) เพื่อให้ฝ่ายบริหารหรือฝ่ายจัดการมีการระมัดระวัง และทำให้เอาใจใส่ในเจตคติต่าง ๆ ของบุคคลในองค์กรมากขึ้น
- 2) เป็นการวัดเจตคติของคนในองค์กรที่มีต่อการบริหาร โครงการ นโยบาย ระเบียบต่าง ๆ ว่าเป็นอย่างไร
- 3) เป็นการตรวจสอบดูแลขวัญของบุคคลในองค์กร
- 4) เป็นการสำรวจสัมพันธ์ภาพของเจตคติกับประสิทธิภาพขององค์กร
- 5) ช่วยในการพัฒนาโครงการต่าง ๆ หรือเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจขององค์กรให้สอดคล้องกัน
- 6) เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ซึ่งฝ่ายจัดการมองไม่เห็นหรือมองข้ามไป หรือขาดความสนใจอย่างเพียงพอ

2.3.8 วิธีการวัดเจตคติ

รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์ (2533 : 17-29) กล่าวถึง วิธีการวัดเจตคติซึ่งมีหลายวิธี คือ

1) การสังเกต (Observation) หมายถึง การศึกษาคุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคลรวมถึงปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อค้นหาความจริงโดยอาศัยประสาทสัมผัสทั้ง 5 ของผู้สังเกตโดยตรง ทำให้ได้ข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary data)

2) การสัมภาษณ์ (Interview) หมายถึง การสนทนาหรือพูดคุยกันอย่างมีจุดมุ่งหมาย เพื่อได้ข้อมูลตามที่ได้มีการวางแผนไว้ล่วงหน้าการสัมภาษณ์ประกอบด้วยผู้สัมภาษณ์ (Interviewer) และผู้ถูกสัมภาษณ์ (Interviewee) การสัมภาษณ์นอกจากได้ข้อมูลตามที่ต้องการแล้วยังได้ทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับผู้ถูกสัมภาษณ์ในด้านปฏิภาณ ไหวพริบ ท่วงท่า วาจา อุปนิสัย

3) การสอบถาม (Questionnaire) หมายถึง ชุดของข้อคำถาม ที่ตั้งขึ้นเพื่อรวบรวมข้อเท็จจริงเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เกี่ยวกับความคิด ความสนใจ ความรู้สึกต่าง ๆ ซึ่งเป็นเครื่องมือเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วัดด้านความรู้สึก (Affective Domain) รวมทั้งเป็นแบบสำรวจ (Inventory) และแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

4) การรายงานตนเอง (Self-Report) โดยให้เจ้าตัวรายงานความรู้สึกที่มีต่อเรื่องราวหรือเหตุการณ์นั้นออกมาว่า ชอบ-ไม่ชอบ อย่างไร ด้วยการพูดหรือเขียนบรรยายความรู้สึกของตนเองจากประสบการณ์ที่ผ่านมา

5) โพรเจกทิฟเทคนิค (Projective Technique) เป็นการใช้สิ่งเร้าที่มีลักษณะไม่ชัดเจนกระตุ้นให้บุคคลระบายความรู้สึกออกมา เครื่องมือนี้จะไปกระตุ้นให้เขาแสดงปฏิกิริยาความคิดเห็นออกมา เพื่อจะได้สังเกตว่าเขามีความรู้สึกอย่างไร

6) สังคมมิติ (Sociometry) เป็นวิธีการแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคลที่อยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ โดยให้บุคคลอื่นประเมินค่าตัวเราและเราประเมินค่าบุคคลอื่น

2.3.9 มาตรวัดเจตคติ

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543 : 106-107) กล่าวว่า มาตรวัดเจตคติหมายถึง สเกลของข้อความหนึ่งที่ใช้วัดความรู้สึกที่ค่อนข้างจะลึกซึ้ง ใช้วัดข้อมูลทางด้านจิตอารมณ์ (Affective domain) สำหรับมาตรวัดเจตคติที่นิยมใช้มีอยู่ 3 ชนิด คือ

1) วิธีของเทอร์สโตน (Thurstone Scale) มาตรวัดเจตคติตามวิธีของเทอร์สโตน จะกำหนดช่วงความรู้สึกของคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็น 11 ช่วงจากน้อยไปจนถึงมากที่สุด แต่ละช่วงจะมีระยะห่างเท่า ๆ กัน จึงมีชื่อเรียกได้อีกอย่างว่า The method of Equal Appearing Intervals ข้อความที่บรรจุมาตรวัดจะต้องนำไปให้ผู้ตัดสิน (Judge) พิจารณาว่าควรอยู่ในช่วงตำแหน่งใดของมาตรวัดและแต่ละข้อความต้องการค่าประจำข้อความหรือค่า Scale value หาในรูปของมัธยฐาน (Median) และหาค่า Quartile deviation จำนวนข้อความที่ประกอบเป็นมาตรวัดเจตคติตามวิธีของเทอร์สโตนมีประมาณ 20 ข้อความ หรือมากกว่าเล็กน้อย

2) วิธีของลิเคิร์ท (Likert Scale) มาตรวัดเจตคติตามวิธีของลิเคิร์ท กำหนดช่วงความรู้สึกของคนเป็น 5 ช่วง หรือ 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ข้อความที่บรรจุในมาตรวัดจะประกอบด้วยข้อความที่แสดงความรู้สึกต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดทั้งในทางที่ดี (ทางบวก) หรือในทางที่ไม่ดี (ทางลบ) และมีจำนวนพอ ๆ กัน ข้อความเหล่านี้ยังมีประมาณ 18-20 ข้อความ การกำหนดน้ำหนักคะแนนการตอบแต่ละตัวเลือก จะกระทำภายหลังจากที่ได้รวบรวมข้อมูลแล้ว โดยกำหนดตามวิธี Arbitrary weighting method ซึ่งเป็นวิธีที่นิยมใช้มากที่สุด

3) วิธีการวัดเจตคติโดยใช้ความหมายทางภาษา (Osgood method) วิธีนี้ผู้คิด คือ ออสกู๊ด สเกลแบบนี้ใช้คำคุณศัพท์มาอธิบายความหมายของสิ่งเร้า โดยมีคุณศัพท์ตรงข้ามกันเป็นขั้ว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของมาตรวัดออสกูด เรียกสิ่งเร้านี้ว่า Concept (สังกัป) คำคุณศัพท์ที่ใช้ในการอธิบายคุณลักษณะของสิ่งเร้านี้ออสกูดพบว่า สามารถอธิบายได้ 3 รูปแบบ หรือ 3 องค์ประกอบดังนี้

3.1) องค์ประกอบด้านการประเมินค่า (Evaluate factor) เป็นองค์ประกอบที่แสดงออกด้านคุณค่า คำคุณศัพท์ที่ใช้อธิบาย เช่น ดี-ชั่ว จริง-เท็จ ฉลาด-โง่ สวย-น่าเกลียด เป็นต้น

3.2) องค์ประกอบด้านศักยภาพ (Potential factor) เป็นองค์ประกอบที่แสดงถึงกำลังอำนาจ เช่น แข็งแรง-อ่อนแอ หนัก-เบา หยาบ-ละเอียด เป็นต้น

3.3) องค์ประกอบด้านกิจกรรม (Activity factor) เป็นคำคุณศัพท์แสดงถึงลักษณะกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ช้า-เร็ว เฉื่อยชา-กระตือรือร้น เป็นต้น

2.3.10 ประโยชน์ของเจตคติ

เรื่องยศ นันทเสน (2531 : 11) กล่าวว่า เจตคติมีความสำคัญมากต่อชีวิตการทำงาน คนทำงานมักมีความรู้สึกไม่ทางบวกก็ทางลบเสมอต่อแนวความคิดและสิ่งของต่าง ๆ คนเราจะประเมินค่างานที่ทำอยู่ตลอดเวลา และความรู้สึกนี้เป็นเสมือนเจตคติย่อยของเจตคติที่เกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ในชีวิต เจตคติต่องานชี้ให้เห็นถึงความพอใจในงาน และเจตคติต่องานเป็นสิ่งที่วัดได้ การวัดเจตคติต่องานทำให้องค์กรสามารถปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความพอใจงานเป็นสิ่งที่สร้างให้เกิดขึ้นได้ โดยอาศัยปัจจัยเกี่ยวกับงานและปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร เสริมสร้างความพอใจในงาน ช่วยลดอัตราการขาดงาน อัตราการเข้าออกงาน และช่วยเสริมสุขภาพของคนทำงาน

Katz (อ้างใน วัฒนา ศรีสัตย์วาจา. 2534 : 186-189) ได้แบ่งหน้าที่ของเจตคติที่จะทำให้เกิดประโยชน์แก่บุคคลออกเป็น 4 หน้าที่ดังนี้

1) หน้าที่ในการปรับตัวและคำนึงถึงประโยชน์ (The Instrumental adjustive or utilitarian function) เจตคติเป็นแนวทางที่จะนำบุคคลไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ หรือหลีกเลี่ยงเป้าหมายที่ไม่ต้องการ หรือพูดอีกนัยหนึ่งก็คือ ถ้าการมีเจตคติทำนองใด (ชอบหรือไม่ชอบ) ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้ว จะทำให้บุคคลนั้นได้รับผลประโยชน์ตอบแทน บุคคลก็จะมีเจตคติในทำนองนั้น

2) หน้าที่ในการป้องกันตัว (The ego-defensive function) เป็นหน้าที่อันเกิดจากความต้องการที่จะปกป้องคุ้มครองตนเองจากความรู้เกี่ยวกับตัวของเขา ซึ่งทำให้เขาเกิดความมาสบายใจหรือปกป้องเขาจากความเป็นจริงในสิ่งแวดล้อมภายนอก ซึ่งเป็นความจริงที่ทำให้เขาเกิดความไม่สบายใจ

3) หน้าที่ในการแสดงออกถึงค่านิยมของตน (The value-expressive function) บุคคลอาจจะได้มาซึ่งความพอใจจากการแสดงออกถึงเจตคติของตน ซึ่งเจตคตินั้นจะเหมาะสมสอดคล้องกับค่านิยมของเขาและเหมาะสมกับความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตัวเขาเองด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4) หน้าที่ให้ความรู้ (The knowledge function) เจตคติทำให้เกิดบรรทัดฐานสำหรับใช้อ้างอิงในการตัดสินใจเหตุการณ์หรือวัตถุ ฯลฯ เจตคติจึงอยู่ในฐานะตัวจัดหามาตรฐานนั้น เจตคติดังกล่าวนี้อาจจะเปลี่ยนแปลงไปตามความจำเป็น เช่น เมื่อความรู้ที่มีอยู่เดิมนั้นไม่เพียงพอที่จะจัดการกับสถานการณ์บางอย่าง หรือความรู้ที่ได้มานั้นไม่สอดคล้องกับความคิขของเขาบุคคลก็จะมาการดัดแปลงหรือเปลี่ยนแปลงเสียใหม่ เพื่อให้เกิดความมั่นคงยิ่งขึ้น

2.4 ข้อมูลทั่วไปของนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

จากข้อมูลของการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีสามารถสรุปได้เป็นแต่ละหัวข้อ ดังต่อไปนี้(การนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร. 2552: Online)

2.4.1 ที่ตั้ง

เลขที่ 700 หมู่ 1 ถนนสุขุมวิท ตำบลคลองตำหรุ อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20000
โทรศัพท์ : +66 (0)38213007 โทรสาร: +66 (0)38213700 Email: Juthamas@amata.com Website: <http://www.amata.com>. นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 6 มีนาคม 2532 ภายใต้การดำเนินงานของบริษัท อมตะ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ซึ่งปัจจุบันได้จดทะเบียนเป็นบริษัทมหาชน และได้จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ตั้งแต่วันที่ 14 กรกฎาคม 2540 เป็นต้นมา มีพื้นที่โครงการรวม 18,873 ไร่ โดยมีกลุ่มผู้ถือหุ้นประกอบด้วย

- ตระกูลกรมศิษฐ์
- Chase Nominees
- State Street Bank and Trust for Australia
- Somers (U.K.)
- พลตำรวจเอก ชวลิต ยอมนาคม
- คุณทวีมิตร จุรังก์กุล
- State Street Bank
- Bank of New York

2.4.2 สาธารณูปโภค และสิ่งอำนวยความสะดวก

ไฟฟ้า แบ่งออกเป็น 2 แหล่งคือ แหล่งที่1: ไฟฟ้าจากภาครัฐเป็นสถานีไฟฟ้าย่อยส่วนภูมิภาคในนิคมอุตสาหกรรม 22 กิโลโวลต์ (KV) แหล่งที่2: โรงไฟฟ้าอมตะ (ร่วมทุนระหว่าง B. Grimm, Siemens, ABB, KfW และอมตะ) เป็นโรงไฟฟ้าอมตะเอ็กโก๊ฟาวเวอร์ กำลังการผลิต 332 เมกะวัตต์ (MW) สายส่ง 22 กิโลโวลต์ (KV)

เอกสารนี้เป็นเอกสารของบริษัท Amata Natural Gas Distribution, ด้วยระบบมิเตอร์ภายในนิคม
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4.4 ประเภทของสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
 นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีมีโรงงานอุตสาหกรรมทั้งสิ้น 278 โรงงาน ซึ่งสามารถแบ่งตามประเภทอุตสาหกรรมได้ดังตารางที่ 2.3 (การนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร. 2552: Online)

ตารางที่ 2.3 แสดงสัดส่วนของโรงงานในแต่ละประเภทของเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ประเภทอุตสาหกรรม	ร้อยละ
ยานยนต์	32.64
เหล็ก โลหะ พลาสติก	25.52
เครื่องใช้ไฟฟ้า	14.02
สินค้าอุปโภค บริโภค	10.25
เคมีภัณฑ์	9.83
บริการและสาธารณูปโภค	7.53
อื่นๆ	0.21
รวม	100

ที่มา: การนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร (2552: Online)

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วาสนา ตะเกาพงษ์ (2537: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “การสร้างโอกาสการมีงานทำของคนพิการ” พบว่า เจตคติของนายจ้างที่มีต่อการสร้าง โอกาสการมีงานทำของคนพิการเห็นด้วยกับการจ้างงานคนพิการ และเห็นด้วยกับการบังคับใช้พระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 และแนวทางการสร้าง โอกาสการมีงานทำของคนพิการเมื่อพิจารณาถึงความต้องการแรงงานของนายจ้าง และความต้องการด้านการมีงานทำของคนพิการพบว่าฝ่ายนายจ้างก็ต้องการแรงงานที่มีคุณภาพ สามารถผลิตผลงานได้ในปริมาณและคุณภาพตรงตามเป้าหมาย

ระพีพัทธ์ วงษ์ภักดี (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “สิทธิและโอกาสในการประกอบอาชีพของคนพิการ : ศึกษากรณีสิทธิผู้พิการทางการมองเห็น” พบว่า ผู้พิการทางการมองเห็นยังถูกกีดกันไม่ได้รับโอกาสในการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องเผชิญกับสภาวะการถูกรังเกียจ กีดกันในเรื่องของการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ ซึ่งมีความขัดแย้งกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ เช่น พระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 อีกทั้งผู้พิการทางการมองเห็นยังไม่เคยค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ได้รับทราบข้อมูลที่ถูกต้องทั่วถึง ทำให้ไม่สามารถที่จะใช้สิทธิและขาดโอกาสในการประกอบอาชีพ ในการเลือกอาชีพของผู้พิการทางการมองเห็นแบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ อาชีพอิสระ อาชีพถูกจ้างในหน่วยงานต่าง ๆ และอาชีพครุ ส่วนผู้ที่ไม่ได้ประกอบอาชีพอันเนื่องมาจากบางคนต้องไปศึกษาต่อเพื่อให้วุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นเพื่อที่จะได้รับโอกาสในการหางานทำ และบางคนหางานทำไม่ได้ถึงแม้เรียนจบสูง มีความรู้ดี การหางานทำต้องขึ้นอยู่กับโอกาสของผู้พิการทางการมองเห็นว่าจะดำเนินชีวิตอย่างไร ดังนั้นองค์กรภาครัฐจึงควรมีแนวทางและมาตรการในการส่งเสริมอาชีพให้ผู้พิการทางการมองเห็น คือ การส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานทำการณรงค์ประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องให้สังคมเกิดความตระหนักถึงศักยภาพของผู้พิการ ส่งเสริมให้ชุมชนมีกิจกรรมที่ผู้พิการสามารถทำงานร่วมกับคนปกติได้ ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาและจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการเดินทางได้สะดวกยิ่งขึ้น

กิตติพงษ์ สุทธิ (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “การดำเนินงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534” โดยการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการทั้งสิ้น 33 ราย พบว่า สถานการณ์ด้านแรงงานพิการของไทยในปัจจุบันยังอยู่ในขั้นวิกฤติ คือ คนพิการในวัยทำงานส่วนใหญ่ว่างงานและขาดความพร้อมในการทำงาน เนื่องจากไม่ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพ การศึกษา หรือการฝึกอาชีพ มีคนพิการจำนวนน้อยที่ทำงานในสถานประกอบการเอกชน หน่วยงานภาครัฐการดำเนินงานด้านส่งเสริมอาชีพคนพิการพบว่า การดำเนินงานของภาครัฐในระดับหลักการได้แก่การออกกฎหมาย การกำหนดคน โขบาย ตลอดจนการกำหนดมาตรการและแผนงานต่าง ๆ ภายใต้กรอบแนวคิดสิทธิของคนพิการ ดำเนินงานภายใต้กรอบแนวคิดและรูปแบบการสงเคราะห์และการจัดสวัสดิการให้คนพิการหากจะแก้ไขปัญหาด้านแรงงานคนพิการให้มีประสิทธิภาพ ควรมีการส่งเสริมอาชีพคนพิการทั้งในระดับหลักการและระดับปฏิบัติภายใต้กรอบแนวคิดด้านสิทธิคนพิการ ต้องเน้นการส่งเสริมให้ผู้เกี่ยวข้องมีเจตคติที่ถูกต้อง และยังคงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยน โครงสร้างของหน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่สนับสนุนและประสานงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สุภรธรรม มงคลสวัสดิ์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “แนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการ” พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการประกอบอาชีพของคนพิการคือ เจตคติของครอบครัว ชุมชนและสังคมส่วนมากเป็นไปในทางที่ไม่ถูกต้อง ถึงแม้ว่าจะมีการประกาศพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 กฎกระทรวง รวมทั้งแนวทางและแผนต่าง ๆ ที่เป็นกลไกหลักในการส่งเสริมและพัฒนาคนพิการ แต่ในทางปฏิบัติขาดการเอาใจใส่อย่างจริงจังและต่อเนื่อง ในขณะที่ทัศนคติของสถานประกอบการส่วนใหญ่เปิดรับคนพิการที่มีความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้น แต่ทั้งคนพิการและสถานประกอบการยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละฝ่าย ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการพาณิชย์เนื่องจากขาดข้อมูลข่าวสารและขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจ้างงานคนพิการ ดังนั้นประเทศไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ไทยจะต้องเร่งหามาตรการในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ และมีกลไกบริหารจัดการที่สามารถเชื่อมโยงและตอบสนองต่อความต้องการด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพแก่คนพิการ

กัลปิงหา หงส์ทอง (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาเปรียบเทียบปัญหาอุปสรรคและความต้องการของผู้พิการที่ประกอบอาชีพในหน่วยงานกับผู้พิการที่ประกอบอาชีพอิสระ” โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือ ผู้พิการที่ทำงานประจำในหน่วยงาน พบว่า ผู้พิการที่ประกอบอาชีพในหน่วยงานกับผู้พิการที่ประกอบอาชีพอิสระต้องการให้สังคมตระหนัก รับผิดชอบต่อรับในตัวผู้พิการว่าสามารถทำงานหาเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ รวมทั้งให้โอกาสแก่ผู้พิการในการทำงานเพื่อแสดงศักยภาพที่มีอยู่ให้สังคมยอมรับ รวมถึงการมีส่วนร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในสังคม สำหรับปัญหาอุปสรรคและความต้องการของผู้พิการในการประกอบอาชีพทั้งในหน่วยงานและประกอบอาชีพอิสระ คือ ผู้พิการต้องการให้สังคมเปิดโอกาสในการทำงานมากขึ้น ยอมรับ มีความเข้าใจในความพิการ และให้มีการฝึกอาชีพให้เหมาะสมและทั่วถึง และแนวทางการส่งเสริมอาชีพของคนพิการ พบว่า ควรให้ผู้พิการได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ การศึกษา สังคมและอาชีพอย่างครอบคลุม และมีการทำงานเป็นเครือข่ายในการฟื้นฟูสมรรถภาพ จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในที่สาธารณะอย่างทั่วถึง รวมทั้งมีการปรับทักษะด้านฝีมือแรงงานแก่ผู้พิการ รวมทั้งสนับสนุนการรวมกลุ่มของผู้พิการเพื่อช่วยกันพัฒนาศักยภาพคนของผู้พิการ

สุริธา จูทามาศ (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเชิงรุกของเจ้าหน้าที่ให้บริการจัดหางานแก่คนพิการ” พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานเชิงรุกของเจ้าหน้าที่ให้บริการจัดหางานแก่คนพิการ คือ ทักษะต่อความสามารถของคนพิการด้านความพร้อมในการทำงาน ความรู้แหล่งข้อมูลการมีงานทำของคนพิการด้านวิธีการคัดเลือกคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการ และความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการนำเสนอจุดขายของคนพิการต่อ นายจ้าง เมื่อทราบปัจจัยต่าง ๆ แล้ว รัฐบาลควรมีการเสริมความรู้ พัฒนางานด้านการจัดหางานด้วยการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ และหน่วยงานภาครัฐและเอกชนควรประสานการทำงานเป็นเครือข่ายเกี่ยวกับการจัดหางานแก่คนพิการ

จิราวัลย์ คงถาวร (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “ความเป็นไปได้ในการจ้างงานคนพิการของบริษัท มิตรชุบิชิ มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด” ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุระหว่าง 25 – 30 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ดำปแหน่งหน้าที่การงานในระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่ไม่มีสมาชิกในครอบครัวเป็นคนพิการ และไม่เคยมีประสบการณ์ร่วมงานหรือร่วมกิจกรรมกับคนพิการ ผลการศึกษาเกี่ยวกับความรู้ของพนักงานเรื่องคนพิการในระดับปานกลาง สำหรับความรู้เรื่องสิทธิคนพิการพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความรู้ในระดับดี สำหรับความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534

และการจ้างงานคนพิการ โดยภาพรวมพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติ
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 และการจ้างงานในระดับน้อย อาจเกิดจากองค์กรภาครัฐ
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หรือสถานประกอบการไม่มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกฎหมายนี้ให้พนักงานทราบ ผลการศึกษาความคาดหวังของพนักงานต่อการทำงานของคนพิการ ด้านความชำนาญ ด้านความตั้งใจ และด้านการช่วยเหลือตนเองและการปรับตัว พนักงานส่วนใหญ่มีความคาดหวังในระดับสูงทั้ง 3 ด้าน แต่ที่มากที่สุดคือ ด้านการช่วยเหลือตนเองและการปรับตัว ซึ่งเป็นสิ่งใกล้ตัวที่ทั้งคนปกติและคนพิการต้องใช้ในการชีวิตการทำงานร่วมกันและมีความใกล้ชิดกัน ผลการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานในเรื่องของความเหมาะสมของงานกับความเหมาะสมในลักษณะต่าง ๆ การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและมาตรการนโยบาย การสนับสนุนการจ้างงานคนพิการ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่คิดว่าความพิการทางการได้ยินเหมาะสมกับงานคือข้อมูลและพิมพ์ดีด ความพิการทางการมองเห็นเหมาะสมกับงานตอบรับโทรศัพท์ ความพิการทางการเคลื่อนไหวเหมาะสมกับงานตอบรับโทรศัพท์ และความบกพร่องทางสติปัญญาไม่มีตำแหน่งงานที่เหมาะสม ในส่วนของการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าควรมีการจัดห้องน้ำ ทางลาดขึ้นลงอาคาร และที่นั่งทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญเบื้องต้นสำหรับคนพิการ สำหรับมาตรการหรือนโยบายที่พนักงานเห็นว่าบริษัทควรมีมาตรการ นโยบายหรือการสนับสนุนพบว่าพนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าบริษัทควรเข้าร่วมกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมการฝึกอาชีพให้กับคนพิการเข้ามาฝึกอาชีพ และประกาศรับสมัครเพื่อเปิดโอกาสให้คนพิการได้แสดงความสามารถ

จากผลงานวิจัยที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นจะเห็นได้ว่าการจ้างงานคนพิการพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 สำหรับสถานประกอบการขนาดใหญ่มักจะมีความพร้อมในการจ้างงานคนพิการ ซึ่งอาจจะพบปัญหาต่าง ๆ ทั้งก่อนการจ้างและหลังการจ้าง เช่น คุณสมบัติของผู้พิการ ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและประเภทของความพิการ คนพิการไม่สามารถปรับตัวในการทำงานได้ ฯลฯ ทำให้สถานประกอบการส่วนใหญ่ยอมจ่ายเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการแทนตามสัดส่วนที่ได้กำหนด ในขณะที่เดียวกันเจ้าของสถานประกอบการก็เล็งเห็นถึงความรู้ ความสามารถและศักยภาพคนพิการ หลังจากที่มีการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพแล้ว แต่ก็ไม่สามารถรับคนพิการเข้าทำงานได้ซึ่งมีเหตุปัจจัยหลายอย่าง โดยเฉพาะความไม่พร้อมของสถานประกอบการเอง ทั้ง ๆ ที่นายจ้างในสถานประกอบการอยากจะเข้ามามีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคม และส่งเสริมการมีงานทำให้กับคนพิการเพราะเห็นถึงศักยภาพที่คนพิการบางคนสามารถทำงานได้ แต่ในการจ้างงานคนพิการสถานประกอบการนั้น ๆ ต้องมีความพร้อมในทุก ๆ ด้าน ดังนั้นองค์กรภาครัฐจึงต้องมีการกำหนดมาตรการที่รัดกุมและเอื้อต่อการช่วยเหลือคนพิการอย่างเต็มที่

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับความรู้และเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 278 โรงงาน 278 คน รวบรวมจากรายชื่อที่ทำการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ณ วันที่ 8 กรกฎาคม 2552

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 164 โรงงาน 164 คน โดยใช้เกณฑ์การกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (อ้างใน เพ็ญแข แสงแก้ว, 2541 : 58-59) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$\text{สูตรในการคำนวณ} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

N แทน จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย = 278 คน

e แทน ขนาดของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ในที่นี้ คือ 5% หรือ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่วางไว้สำหรับใช้ในการเรียนการสอนเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามและแบบทดสอบ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Checklist) เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถามจำนวน 5 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด การได้รับการอบรม ความรู้เกี่ยวกับคนพิการ ประสพการณ์การทำงานหรือร่วมทำกิจกรรมกับคนพิการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Checklist) เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของโรงงาน อุตสาหกรรมจำนวน 5 ข้อ ซึ่งประกอบด้วยขนาดของโรงงานอุตสาหกรรม ประเภทของโรงงาน อุตสาหกรรม จำนวนพนักงานคนพิการในโรงงานอุตสาหกรรม ประเภทของความพิการของ พนักงาน และลักษณะงานที่มอบหมาย

ตอนที่ 3 เป็นแบบทดสอบแบบเลือกตอบ คือ ถูกกับผิด (True – False Items) จำนวน 21 ข้อวัดความรู้เกี่ยวกับคนพิการสิทธิคนพิการพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการพ.ศ.2534 และการจ้างงานคนพิการ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับความคิดเห็น ของเจตคติของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัด ชลบุรี ต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานจำนวน 18 ข้อ ทั้งหมด 3 ด้าน ดังนี้ ด้านความชำนาญจำนวน 5 ข้อ ด้านความตั้งใจจำนวน 7 ข้อ และด้านการช่วยเหลือตนเองและการปรับตัวจำนวน 6 ข้อ โดย กำหนดระดับการให้คะแนนดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็นของเจตคติ
5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	เห็นด้วย
3	ไม่แน่ใจ
2	ไม่เห็นด้วย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดจำนวน 3 ข้อ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่ควรมีการปรับปรุงและพัฒนาเพิ่มเติมจากที่เป็นอยู่ เพื่อเป็น แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้พิการ

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ข้อความทางวิชาการ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อทางอินเทอร์เน็ต และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดนิยามเป็นขอบเขตเนื้อหาและเป็นโครงสร้างของเครื่องมือ

3.3.3 สร้างแบบทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับคนพิการ สิทธิคนพิการ พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 และการจ้างงานคนพิการ

3.3.4 สร้างแบบสอบถามวัดความคิดเห็นของเจตคติของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงาน

3.3.5 นำแบบทดสอบวัดความรู้และแบบสอบถามวัดความคิดเห็นของเจตคติที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ตรวจสอบและแนะนำเพื่อการแก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามและแบบทดสอบให้มีความเหมาะสม

3.3.6 นำแบบสอบถามวัดความคิดเห็นของเจตคติที่ได้รับการแก้ไขแล้ว ไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และภาษาที่ใช้โดยขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ดังรายชื่อในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงรายชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
1. อ.ณัฐวุฒิ โรจนันันรุตติกุล	อาจารย์ประจำ สาขาวิชาศิลปศาสตร์ ประยุกต์	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้า คุณทหารลาดกระบัง
2. คุณคณิต สุจินัย	ผู้จัดการทั่วไปฝ่าย ทรัพยากรบุคคล	บริษัท โซนี่ เทคโนโลยี(ประเทศไทย) จำกัด (ชลบุรีเทคโนโลยีเซ็นเตอร์)
3. คุณณัฐ เชื้อถือ	ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่าย บริหารทรัพยากร บุคคล	บริษัท ไทยบริดจสโตน จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยใช้หลักเกณฑ์พิจารณาดังนี้

คะแนน 1 สำหรับข้อความที่มีความสอดคล้องกับเนื้อหา

คะแนน 0 สำหรับข้อความที่ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับเนื้อหา

คะแนน -1 สำหรับข้อความที่ไม่มีความสอดคล้องกับเนื้อหา

ผลจากการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละข้อ นำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับเนื้อหา (บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. 2526 : 88-90) โดยใช้สูตร

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

เมื่อ IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับเนื้อหา

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทุกคน

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

จากการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับเนื้อหา ปรากฏว่าได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.33 ถึง 1.00 (ภาคผนวก ค) สำหรับข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.5 ได้แก่ ข้อคำถามด้านความชำนาญในข้อที่ 5 และ ด้านความตั้งใจในข้อที่ 4 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

3.3.7 นำแบบทดสอบวัดความรู้และแบบวัดความคิดเห็นของเจตคติที่ปรับปรุงแก้ไขเสร็จแล้ว ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งเพื่อความสมบูรณ์ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.8 นำแบบทดสอบ วัดความรู้และแบบวัดความคิดเห็นของเจตคติที่ปรับปรุงและแก้ไขเสร็จแล้ว ไปทดลองใช้ (Tryout) กับผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรม นอกเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความยากง่ายสำหรับแบบทดสอบความรู้ และหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเจตคติ ดังนี้

3.3.8.1 แบบทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับคนพิการ

1) วิเคราะห์หาค่าความยากง่าย (p) และค่าอำนาจจำแนก (r) เป็นรายข้อของแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับคนพิการ (ภัทรา นิคมานนท์. 2538: 140)

$$p = \frac{H+L}{n}$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$r = \frac{H - L}{n/2}$$

เมื่อ	p	คือ	ค่าความยากง่าย
	r	คือ	ค่าอำนาจจำแนก
	H	คือ	จำนวนคนที่ตอบถูกในกลุ่มสูง
	L	คือ	จำนวนคนที่ตอบถูกในกลุ่มต่ำ
	n	คือ	จำนวนคนที่ตอบถูกในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำรวมกัน

เกณฑ์ในการพิจารณาเกี่ยวกับค่าความยากง่ายอยู่ระหว่าง 0.20 ถึง 0.80 คือถ้ามีค่าต่ำกว่า 0.20 แสดงว่าข้อสอบยากมาก และถ้ามีค่าสูงกว่า 0.80 แสดงว่าข้อสอบง่ายมาก ค่าอำนาจจำแนกควรมีค่าตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป

ซึ่งได้ค่าความยากง่าย (p) ระหว่าง 0.27 – 0.97 และค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง -0.08 -0.45 (ภาคผนวก ค) สำหรับข้อคำถามที่มีค่าความยากง่ายและค่าอำนาจจำแนกไม่เข้าเกณฑ์ ผู้วิจัยได้มีการปรับปรุงข้อคำถามโดยปรึกษาคับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อตรวจสอบและแก้ไขให้เหมาะสม

2) วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับคนพิการทั้งฉบับ โดยใช้สูตร KR-20 ของ Kuder-Richardson (รวิจวรรณ ชินะตระกูล. 2542 : 150)

$$r_{11} = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum pq}{S^2} \right]$$

เมื่อ	r_{11}	คือ	ค่าความเชื่อมั่น
	K	คือ	จำนวนข้อสอบ
	S^2	คือ	ความแปรปรวนของคะแนนรวม
	p	คือ	สัดส่วนของผู้ตอบถูกแต่ละข้อ
	q	คือ	สัดส่วนของผู้ตอบผิดแต่ละข้อ (1-p)

เกณฑ์ในการพิจารณาเกี่ยวกับค่าความเชื่อมั่นที่เหมาะสม เท่ากับ 0.70

ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับคนพิการทั้งฉบับ

เท่ากับ 0.46 (ภาคผนวก ค)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.3.8.2 แบบสอบถามวัดความคิดเห็นของเจตคติของผู้จัดการฝ่ายบุคคลต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงาน

1) วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างการตอบรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2550 : 311-312)

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ

r_{xy} คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X กับ ตัวแปร Y

$\sum X$ คือ ผลรวมของคะแนนดิบของตัวแปร X

$\sum Y$ คือ ผลรวมของคะแนนดิบของตัวแปร Y

$\sum X^2$ คือ ผลรวมของกำลังสองของคะแนนดิบตัวแปร X

$\sum Y^2$ คือ ผลรวมของกำลังสองของคะแนนดิบตัวแปร Y

$\sum XY$ คือ ผลรวมของคะแนนดิบของตัวแปร X กับตัวแปร Y

n คือ จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

เกณฑ์ในการพิจารณาเกี่ยวกับค่าอำนาจจำแนกควรมีค่าตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป

ซึ่งค่าอำนาจจำแนกโดยพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.11 – 0.64 (ภาคผนวก ค) สำหรับข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกไม่เข้าเกณฑ์ ผู้วิจัยได้มีการปรับปรุงข้อคำถามโดยปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อตรวจสอบและแก้ไขให้เหมาะสม

2) วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามวัดความคิดเห็นของเจตคติของผู้จัดการฝ่ายบุคคลต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงาน โดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) (Cronbach. 1990 : 202-204)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

เกณฑ์ในการพิจารณาเกี่ยวกับค่าความเชื่อมั่นที่เหมาะสม เท่ากับ 0.70

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามวัดความคิดเห็นของเจตคติของผู้จัดการ

ฝ่ายบุคคลต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานทั้งฉบับเท่ากับ 0.85 (ภาคผนวก ค)

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 ขอนหนังสือจากหน่วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้จัดการฝ่ายบุคคล เพื่อขออนุญาตสอบถามข้อมูล

3.4.2 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้ว จำนวน 164 ชุด ไปแจกจ่ายให้กับผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ด้วยตนเอง จากนั้นผู้วิจัยเป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่งไปรษณีย์กลับภายในเวลาที่กำหนด โดยได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 137 ชุด คิดเป็นร้อยละ 83.50 ของกลุ่มตัวอย่าง

3.4.3 หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความถูกต้อง สมบูรณ์ไปวิเคราะห์ผล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ตามขั้นตอนดังนี้

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างวิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) พร้อมกับการนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย

ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด การได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับคนพิการ ประสิทธิภาพการทำงานหรือร่วมทำกิจกรรมกับคนพิการ และขนาดของโรงงานอุตสาหกรรม และใช้วิเคราะห์ในส่วน of แบบทดสอบความรู้ส่วนที่ 2 ซึ่งคำนวณได้จากสูตร

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลของแต่ละข้อ} \times 100}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}}$$

3.5.2 การวิเคราะห์แบบทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับคนพิการ สิทธิคนพิการ พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 และการจ้างงานคนพิการตรวจสอบโดยมีวิธีการให้คะแนนดังนี้

ข้อความที่ถูกต้อง ถ้าผู้ตอบ ตอบว่าถูก จะได้ 1 คะแนน ถ้าผู้ตอบ ตอบว่าผิด จะได้ 0 คะแนน

ข้อความที่ผิด ถ้าผู้ตอบ ตอบว่าผิด จะได้ 1 คะแนน ถ้าผู้ตอบ ตอบว่าถูก จะได้ 0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รวมคะแนนเต็ม 21 ข้อ โดยมีการกำหนดช่วงคะแนนและแปลความหมายของแต่ละช่วงคะแนน ดังนี้

ช่วงคะแนน	ร้อยละ ของคะแนนเต็ม	ความหมาย
17 – 21 คะแนน	80 - 100	ระดับความรู้ดี
11 – 16 คะแนน	51 - 79	ระดับความรู้ปานกลาง
0 – 10 คะแนน	0 - 50	ระดับความรู้อ่อน

3.5.3 การวิเคราะห์ระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ต่อกว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของเจตคติต่อกว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานสามารถแบ่งได้ตามแนวคิดของ Best (1981: 182) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็นของเจตคติ
1.00 – 1.49	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1.50 – 2.49	ไม่เห็นด้วย
2.50 – 3.49	ไม่แน่ใจ
3.50 – 4.49	เห็นด้วย
4.50 – 5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) เป็นสถิติที่ใช้สำหรับแบบทดสอบความรู้ส่วนที่ 2 และแบบทดสอบความคิดเห็นของเจตคติส่วนที่ 3 โดยใช้สูตรสำหรับข้อมูลที่จัดกลุ่มเป็นชั้นคะแนน (Group data) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 137)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ	\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum X$	หมายถึง	คะแนนรวมทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง
	n	หมายถึง	จำนวนคนทั้งหมด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นสถิติที่ใช้วิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งใช้คู่กับค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงลักษณะการกระจายของคะแนนแต่ละครั้ง ซึ่งคำนวณได้จากสูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 143)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
	X	หมายถึง	คะแนนของแต่ละคน
	n	หมายถึง	จำนวนคนทั้งหมด

3.5.4 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1, 2, 3 และ 4 วิเคราะห์โดยใช้ สถิติดังนี้

3.5.4.1 การทดสอบ t-test ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรต้น 2 กลุ่ม (Independent t-test) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2543 : 136) คือ เพศ การได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับคนพิการ ประสบการณ์การทำงานหรือร่วมทำกิจกรรมกับคนพิการ กับตัวแปรตาม ซึ่งได้แก่ ความรู้และความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงาน โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ ดังนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ

$H_0 : \mu_1 = \mu_2$ หรือ ค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2$ หรือ ค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกัน

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ

กรณีที่ 1 เมื่อ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{S_p^2 \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

$$\text{เมื่อ } S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$$

n_1 คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับครูใช้งานเมื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

n_2 คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

\bar{X}_1 คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

\bar{X}_2 คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

S_1^2 คือ ค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S_2^2 คือ ค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

กรณีที่ 2 เมื่อ $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

โดยมี $df., v = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$

4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตารางที่ $df. = n_1 + n_2 - 2$ หรือ v แล้วแต่กรณีหรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า t มากกว่าค่า t ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p -value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1 \neq \mu_2$ หรือ ค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตารางที่ $df. = n_1 + n_2 - 2$ หรือ v แล้วแต่กรณี หรือ ถ้ามีค่า p -value มากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1 = \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

การที่จะเลือกใช้สูตรในกรณีที่ 1 หรือ 2 นั้นจำเป็นต้องทดสอบว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ หรือไม่ โดยใช้ F-test ทำการทดสอบตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

สมมติฐานสถิติ

$$H_0 : \sigma_1^2 = \sigma_2^2$$

$$H_1 : \sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้ส่วนตัวเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2} \text{ เมื่อ } S_1 > S_2, df. = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$$

หรือ
$$F = \frac{S_2^2}{S_1^2} \text{ เมื่อ } S_2 > S_1, df. = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$$

การตัดสินใจ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df. = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$ หรือ $df. = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$ แล้วแต่กรณี จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df. = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$ หรือ $df. = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$ แล้วแต่กรณี จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

3.5.4.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกัน (Independent Samples) คือ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และขนาดของโรงงานอุตสาหกรรม กับตัวแปรตาม ซึ่งได้แก่ ความรู้และความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงาน โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ ดังนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบโดยวิธี One - way ANOVA คือ
 H_0 : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน
 H_1 : ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน
 หรือ

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_k$$

$$H_1 : \mu_i \neq \mu_j \text{ เมื่อ } i \neq j ; j, j = 1, 2, \dots, k$$

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ (บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 116)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สูตรสำหรับการวิเคราะห์ค่าต่าง ๆ แสดงดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One – way ANOVA

Source of Variation	Degree of freedom	Sum Square	Mean Square	F
Between Group	$K - 1$	$SS_b = \sum_{j=1}^k \frac{T_j^2}{n_j} - \frac{T^2}{n}$	$MS_b = \frac{SS_b}{k - 1}$	$F = \frac{MS_b}{MS_w}$
Within Group	$n - k$	$SS_w = SS_T - SS_b$	$MS_w = \frac{SS_w}{n - k}$	
Total	$n - 1$	$SS_T = \sum_{j=1}^k \sum_{i=1}^{n_j} x_{ij}^2 - \frac{T^2}{n}$		

เมื่อ k คือ จำนวนกลุ่ม
 n คือ ขนาดตัวอย่างทั้งหมด
 n_j คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j
 T_j คือ ผลรวมของคะแนนทุกตัวในกลุ่มตัวอย่างที่ j
 T คือ ผลรวมคะแนนทั้งหมด
 x_{ij} คือ คะแนนแต่ละตัว

4. การตัดสินใจ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ $= \alpha$

- ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (k - 1), (n - k)$ หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p - value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า F มากกว่าค่า F ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p - value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือ ยอมรับว่าค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

- ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (k - 1), (n - k)$ หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p - value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือ ยอมรับว่าค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ Least Significant Difference (LSD) ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่กรณีที่ F - test ในการวิเคราะห์ One – way ANOVA มีนัยสำคัญ โดยมีขั้นตอนการคำนวณ ดังนี้

1. กำหนดระดับนัยสำคัญ α
2. คำนวณค่า LSD จากสูตร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}, n-k} \sqrt{MS_w \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

- เมื่อ $t_{\frac{\alpha}{2}, n-k}$ คือ ค่าที่ได้จากตาราง t ที่ $df. = n - k$ ที่ $\frac{\alpha}{2}$
 n_i คือ ขนาดตัวอย่างกลุ่มที่ i
 n_j คือ ขนาดตัวอย่างกลุ่มที่ j

3. คำนวณหาค่า $|\bar{X}_i - \bar{X}_j|$ เมื่อ $i \neq j$; $j, j = 1, 2, \dots, k$

- เมื่อ \bar{X}_i คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ i
 \bar{X}_j คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ j

4. การตัดสินใจ

- ถ้าค่า $|\bar{X}_i - \bar{X}_j|$ ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
- ถ้าค่า $|\bar{X}_i - \bar{X}_j|$ ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า LSD หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้น ไม่แตกต่างกัน

3.5.5 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 5 วิเคราะห์โดยใช้ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ในรูปคะแนนดิบของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันและทิศทางของความสัมพันธ์ซึ่ง ได้แก่ การทดสอบสมมติฐานเพื่อหาค่าความสัมพันธ์และทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปร ความรู้และความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงาน โดยมีการใช้สมมติฐาน ดังนี้

$$\text{สมมติฐาน } H_0 : \rho = 0$$

$$H_1 : \rho \neq 0$$

เมื่อ ρ เป็นสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรความรู้และเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงาน สูตรที่ใช้ในการคำนวณ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2543 : 144 - 145, 180 - 181)

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อ t คือ ค่าของการแจกแจงใน t -distribution

$$r \text{ หรือ } r_{xy} = \frac{n\Sigma XY - \Sigma X\Sigma Y}{\sqrt{[n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

เมื่อ r หรือ r_{xy} หมายถึง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X กับตัวแปร Y

X หมายถึง คะแนนดิบของตัวแปร X

Y หมายถึง คะแนนดิบของตัวแปร Y

n หมายถึง จำนวนคนหรือจำนวนกลุ่มของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

เปรียบเทียบค่า t ที่คำนวณได้กับค่า t ที่ได้จากตารางที่ $df = n - 2$ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ α เท่ากับ 0.05 และ 0.01

ถ้าค่า t ที่คำนวณมากกว่าหรือเท่ากับ t ที่ได้จากตารางที่ระดับนัยสำคัญ α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ความรู้และเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงาน นั้นมีความสัมพันธ์กัน

ถ้าค่า t ที่คำนวณน้อยกว่า t ที่ได้จากตารางที่ระดับนัยสำคัญ α จะยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1 นั่นคือ ความรู้และเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงาน นั้นไม่มีความสัมพันธ์กัน

กรณีใช้โปรแกรมสำเร็จรูป การแปลผลจะดูที่ค่า p -value ถ้าน้อยกว่า α แสดงว่าตัวแปรคู่่นั้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ถ้ามีเครื่องหมายลบ จะมีความสัมพันธ์กลับกัน ถ้าไม่มีเครื่องหมาย แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกหรือตามกัน

(บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ. 2545 : 440)

โดยนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson ซึ่งมีค่าตั้งแต่ +1 ถึง -1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่า ตัวแปรอาจไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน ถ้าเป็นไปในทางลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน สำหรับระดับความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ โดยใช้เกณฑ์ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 144)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
สูงกว่า 0.80	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
สูงกว่า 0.60 – 0.80	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
สูงกว่า 0.40 – 0.60	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

สูงกว่า 0.20 – 0.40

ต่ำกว่า 0.20

ระดับความสัมพันธ์

มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ

มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ตารางที่ 3.3 แสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1: ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด การได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับคนพิการ และประสบการณ์การทำงานหรือร่วมทำกิจกรรมกับคนพิการแตกต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการแตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 1.1: ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศ แตกต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการแตกต่างกัน	t – test
สมมติฐานที่ 1.2: ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการแตกต่างกัน	One – way ANOVA ทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD
สมมติฐานที่ 1.3: ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการแตกต่างกัน	One – way ANOVA ทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD
สมมติฐานที่ 1.4: ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่ได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับคนพิการแตกต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการแตกต่างกัน	t – test

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1.5: ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีประสบการณ์การร่วมงานหรือร่วมทำกิจกรรมกับคนพิการแตกต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการแตกต่างกัน	t – test
สมมติฐานที่ 2: ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่อยู่ในขนาดของโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการที่แตกต่างกัน	One – way ANOVA ทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธี LSD
สมมติฐานที่ 3: ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด การได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับคนพิการ และประสบการณ์การร่วมงานหรือร่วมทำกิจกรรมกับคนพิการแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานแตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 3.1: ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานแตกต่างกัน	t – test
สมมติฐานที่ 3.2: ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานแตกต่างกัน	One – way ANOVA ทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธี LSD
สมมติฐานที่ 3.3: ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานแตกต่างกัน	One – way ANOVA ทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 3.4: ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่ได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับคนพิการแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานแตกต่างกัน	t – test
สมมติฐานที่ 3.5: ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีประสบการณ์การร่วมงานหรือร่วมทำกิจกรรมกับคนพิการแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานแตกต่างกัน	t – test
สมมติฐานที่ 4: ผู้จัดการฝ่ายบุคคลใน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่อยู่ในขนาดของ โรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานแตกต่างกัน	One – way ANOVA ทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD
สมมติฐานที่ 5: ความรู้เกี่ยวกับคนพิการมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลใน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี	Pearson Product Moment Correlation

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความรู้และระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงาน เปรียบเทียบระดับความรู้และระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล และจำแนกตามขนาดของโรงงานอุตสาหกรรมและ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการกับระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 164 คน และมีผู้จัดการฝ่ายบุคคลให้ความร่วมมือตอบกลับเป็นจำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 83.50 ของกลุ่มตัวอย่าง

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยแบ่งเป็น 9 ตอน ดังต่อไปนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและโรงงานอุตสาหกรรม
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
- 4.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล
- 4.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดของโรงงานอุตสาหกรรม
- 4.6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล
- 4.7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดของโรงงานอุตสาหกรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.8 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการกับระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

4.9 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและโรงงานอุตสาหกรรม

การวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 137 คน ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้จัดการฝ่ายบุคคลและโรงงานอุตสาหกรรม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	40	29.20
หญิง	97	70.80
รวม	137	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	20	14.60
30 – 35 ปี	38	27.70
มากกว่า 35 ปี – 40 ปี	29	21.20
40 ปีขึ้นไป	50	36.50
รวม	137	100.00
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	15	10.90
ปริญญาตรี	101	73.80
สูงกว่าปริญญาตรี	21	15.30
รวม	137	100.00
อบรมความรู้เกี่ยวกับคนพิการ		
เคย	36	26.30
ไม่เคย	101	73.70
รวม	137	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ในการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมีเหตุดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์การร่วมงานหรือร่วมทำกิจกรรมกับคนพิการ		
เคย	41	29.90
ไม่เคย	96	70.10
รวม	137	100.00
ขนาดของโรงงานอุตสาหกรรม		
ขนาดย่อม พนักงานน้อยกว่า 50 คน	22	16.10
ขนาดกลาง พนักงานมากกว่า 50 คน แต่ไม่เกิน 200 คน	59	43.00
ขนาดใหญ่ พนักงานมากกว่า 200 คน	56	40.90
รวม	137	100.00
ประเภทของโรงงานอุตสาหกรรม		
ยานยนต์	53	38.70
เหล็ก โลหะ พลาสติก	38	27.70
เครื่องใช้ไฟฟ้า	15	10.90
สินค้าอุปโภค-บริโภค	5	3.60
เคมีภัณฑ์	1	0.70
บริการและสาธารณูปโภค	3	2.30
อื่น ๆ	22	16.10
รวม	137	100.00
พนักงานคนพิการในโรงงานอุตสาหกรรม		
ไม่มี	89	65.00
มี	48	35.00
รวม	137	100.00
ประเภทของความพิการ		
แขน ขา ลำตัว	45	93.75
หู	2	4.17
อื่น ๆ	1	2.08
รวม	137	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้จัดการฝ่ายบุคคลและโรงงานอุตสาหกรรม ได้ผลการศึกษาดังนี้

เพศ พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยมีร้อยละ 70.80 และ 29.20 ตามลำดับ

อายุ พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 40 ปีขึ้นไป โดยมีร้อยละ 36.50 รองลงมาคือ มีอายุ 30 – 35 ปี มีร้อยละ 27.70 มีอายุมากกว่า 35 ปี – 40 ปี มีร้อยละ 21.20 และมีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีร้อยละ 14.60 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี มีร้อยละ 73.80 รองลงมาคือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีร้อยละ 15.30 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีร้อยละ 10.90 ตามลำดับ

การอบรมความรู้เกี่ยวกับคนพิการ พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการอบรม โดยมีร้อยละ 73.70 และเคยได้รับการอบรมมีร้อยละ 26.30

ประสบการณ์การร่วมงานหรือร่วมทำกิจกรรมกับคนพิการ พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลส่วนใหญ่ไม่เคยมีประสบการณ์การร่วมงานหรือร่วมทำกิจกรรมกับคนพิการ โดยมีร้อยละ 70.10 และเคยมีประสบการณ์การร่วมงานหรือร่วมทำกิจกรรมกับคนพิการมีร้อยละ 29.90

ขนาดของโรงงานอุตสาหกรรม พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลส่วนใหญ่อยู่ในโรงงานขนาดกลาง โดยมีร้อยละ 43.00 รองลงมาคือโรงงานขนาดใหญ่ มีร้อยละ 40.90 และโรงงานขนาดเล็ก มีร้อยละ 16.10 ตามลำดับ

ประเภทของโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลส่วนใหญ่อยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์ โดยมีร้อยละ 38.70 รองลงมาคือ โรงงานอุตสาหกรรมเหล็ก โลหะ พลาสติก โรงงานอุตสาหกรรมอื่น ๆ, โรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า, โรงงานอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภค-บริโภค, โรงงานอุตสาหกรรมบริการและสาธารณูปโภค และโรงงานอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ โดยมีร้อยละ 27.70, 16.10, 10.90, 3.60, 2.30 และ 0.70 ตามลำดับ

พนักงานคนพิการในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่าโรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ไม่มีพนักงานคนพิการ โดยมีร้อยละ 65.00 และมีพนักงานคนพิการ มีร้อยละ 35.00

ประเภทของความพิการ พบว่าโรงงานอุตสาหกรรมที่มีพนักงานพิการส่วนใหญ่มีพนักงานพิการทางแขน ขา ลำตัว โดยมีร้อยละ 93.75 รองลงมาคือ พิการทางหู มีร้อยละ 4.17

ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย พบว่า งานที่พนักงานพิการส่วนใหญ่ได้รับมอบหมายคืองานที่เกี่ยวข้องกับด้านเอกสาร, เจ้าหน้าที่ธุรการ, งานตรวจเช็คคุณภาพ, งานออกแบบ และงานเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

จากการวิเคราะห์คะแนนระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 137 คน ได้ผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 4.2 ดังนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงช่วงระดับคะแนน ความถี่ ร้อยละและอันดับที่ของระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการของผู้จัดการฝ่ายบุคคล

ระดับความรู้	ช่วงระดับคะแนน	\bar{X}	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ดี	17 - 21	17.88	8	5.80
ปานกลาง	11 - 16	13.82	111	81.10
อ่อน	0 - 10	9.56	18	13.10
รวม	21	13.66	137	100.00

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมพบว่า ระดับความรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 13.66 คะแนน และส่วนใหญ่ร้อยละ 81.10 มีความรู้เกี่ยวกับคนพิการอยู่ในระดับปานกลาง (11-16 คะแนน) รองลงมาร้อยละ 13.10 มีความรู้ในระดับอ่อน (0-10 คะแนน) และอันดับสุดท้ายร้อยละ 5.80 มีความรู้ในระดับดี (17-21 คะแนน)

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของเจตคติเกี่ยวกับการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 137 คน ได้ผลการศึกษาดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและอันดับที่ของความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลทั้งภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	เจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานในแต่ละด้าน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1	ความชำนาญ	3.83	.50	เห็นด้วย	3
2	ความตั้งใจ	4.01	.49	เห็นด้วย	1
3	การช่วยเหลือตนเองและการปรับตัว	3.99	.50	เห็นด้วย	2
	รวม	3.95	0.41	เห็นด้วย	

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของเจตคติเกี่ยวกับการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมพบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 3.95$) และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันมากนักโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยด้านความตั้งใจมีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 1 ($\bar{x} = 4.01$) รองลงมาคือด้านการช่วยเหลือตนเองและการปรับตัว ($\bar{x} = 3.99$) และอันดับสุดท้ายคือด้านความชำนาญ ($\bar{x} = 3.83$)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและอันดับที่ของความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลด้านความชำนาญ

ข้อที่	ด้านความชำนาญ	n = 137		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
		\bar{x}	S.D.		
1	เมื่อรับคนพิการเข้าทำงานคนพิการต้องมีความชำนาญต่องานบางอย่างใกล้เคียงพนักงานทั่วไป	3.75	0.86	เห็นด้วย	4
2	เมื่อรับคนพิการเข้าทำงานคนพิการต้องมีขีดความสามารถในการทำงานใกล้เคียงพนักงานทั่วไป	3.54	0.88	เห็นด้วย	5
3	เมื่อรับคนพิการเข้าทำงานคนพิการต้องสามารถพัฒนาทักษะและความรู้ในการทำงานให้ดีขึ้นได้	3.96	0.62	เห็นด้วย	2

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านความชำนาญ	n = 137		ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
		\bar{x}	S.D.		
4	เมื่อทำงานจนเกิดความชำนาญมากขึ้นคนพิการที่ รับเข้าทำงานต้องสามารถทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย	4.01	0.57	เห็นด้วย	1
5	เมื่อรับคนพิการเข้าทำงานคนพิการต้องสามารถ เรียนรู้งานได้ใกล้เคียงพนักงานทั่วไป	3.88	0.65	เห็นด้วย	3
	รวม	3.83	0.50	เห็นด้วย	

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของเจตคติเกี่ยวกับการว่าจ้างคนพิการ
เข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมด้านความชำนาญ พบว่า ผู้จัดการฝ่าย
บุคคลมีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับ
เห็นด้วย ($\bar{x} = 3.83$) และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้าง
คนพิการเข้าทำงานด้านความชำนาญไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
เท่ากับ 0.50 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 1 คือ เมื่อทำงานจนเกิดความ
ชำนาญมากขึ้นคนพิการที่รับเข้าทำงานต้องสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย ($\bar{x} =$
4.01) รองลงมาคือ เมื่อรับคนพิการเข้าทำงานคนพิการต้องสามารถพัฒนาทักษะ และความรู้ในการ
ทำงานให้ดีขึ้นได้ ($\bar{x} = 3.96$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เมื่อรับคนพิการเข้าทำงานคนพิการต้องมีขีด
ความสามารถในการทำงานใกล้เคียงพนักงานทั่วไป ($\bar{x} = 3.54$)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและอันดับที่ของความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลด้านความตั้งใจ

ข้อที่	ด้านความตั้งใจ	n = 137		ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
		\bar{x}	S.D.		
1	เมื่อคนพิการเข้ามาทำงานคนพิการต้องมีความตั้งใจและจริงจังในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย	4.37	0.53	เห็นด้วย	1
2	เมื่อคนพิการเข้ามาทำงานคนพิการต้องมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.26	0.58	เห็นด้วย	3
3	เมื่อคนพิการเข้ามาทำงานคนพิการต้องมีการพัฒนาศักยภาพความสามารถของตนเองตลอดเวลา	4.13	0.57	เห็นด้วย	4
4	เมื่อคนพิการเข้ามาทำงานคนพิการต้องมีส่วนร่วมในการสร้างภาพพจน์ที่ดีให้กับองค์กร	4.27	0.55	เห็นด้วย	2
5	เมื่อคนพิการเข้ามาทำงานคนพิการต้องสามารถทำงานได้ตามความคาดหวังขององค์กร	3.70	0.81	เห็นด้วย	6
6	เมื่อคนพิการเข้ามาทำงานคนพิการต้องสามารถทำงานเสร็จตามกำหนดเวลาที่ได้รับมอบหมาย	3.75	0.82	เห็นด้วย	5
7	เมื่อคนพิการเข้ามาทำงานคนพิการต้องทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยไม่บกพร่อง	3.61	0.84	เห็นด้วย	7
	รวม	4.01	0.49	เห็นด้วย	

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของเจตคติเกี่ยวกับการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมด้านความตั้งใจ พบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างงานคนพิการเข้าทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 4.01$) และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานด้านความตั้งใจไม่แตกต่างกันมากนักโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 1 คือ เมื่อคนพิการเข้ามาทำงานคนพิการต้องมีความตั้งใจและจริงจังในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = 4.37$) รองลงมาคือ เมื่อคนพิการเข้ามาทำงานคนพิการต้องมีส่วนร่วมในการสร้างภาพพจน์ที่ดีให้กับองค์กร ($\bar{x} = 4.27$) และอันดับสุดท้ายคือ เมื่อคนพิการเข้ามาทำงานคนพิการต้องทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยไม่บกพร่อง ($\bar{x} = 3.61$)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและอันดับที่ของความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลด้านการช่วยเหลือตนเองและการปรับตัว

ข้อที่	ด้านการช่วยเหลือตนเองและการปรับตัว	n = 137		ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
		\bar{x}	S.D.		
1	เมื่อคนพิการเข้ามาทำงานคนพิการต้องมีความพร้อมที่จะเข้าร่วมทำงานกับพนักงานทั่วไป	4.12	0.54	เห็นด้วย	2
2	เมื่อคนพิการเข้ามาทำงานคนพิการต้องสามารถช่วยเหลือตนเองได้ ไม่สร้างความลำบากให้กับเพื่อนร่วมงาน	3.71	0.73	เห็นด้วย	6
3	เมื่อคนพิการเข้ามาทำงานคนพิการต้องสามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้	4.17	0.51	เห็นด้วย	1
4	เมื่อคนพิการเข้ามาทำงานคนพิการต้องไม่ทำให้งานของเพื่อนร่วมงานสำเร็จล่าช้าลง	3.83	0.75	เห็นด้วย	5
5	เมื่อคนพิการเข้ามาทำงานคนพิการต้องสามารถร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเหมาะสม	4.07	0.56	เห็นด้วย	3
6	เมื่อคนพิการเข้ามาทำงานคนพิการต้องไม่สร้างปัญหาให้แก่หน่วยงาน	4.04	0.73	เห็นด้วย	4
	รวม	3.99	0.50	เห็นด้วย	

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของเจตคติเกี่ยวกับการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมด้านการช่วยเหลือตนเองและการปรับตัว พบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 3.99$) และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานด้านการช่วยเหลือตนเองและการปรับตัวไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 1 คือ เมื่อคนพิการเข้ามาทำงานคนพิการต้องสามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ ($\bar{x} = 4.17$) รองลงมาคือ เมื่อคนพิการเข้ามาทำงานคนพิการต้องมีความพร้อมที่จะเข้าร่วมทำงานกับพนักงานทั่วไป ($\bar{x} = 4.12$) และอันดับสุดท้าย คือ เมื่อคนพิการเข้ามาทำงานคนพิการต้องไม่ทำให้งานของเพื่อนร่วมงานสำเร็จล่าช้าลง ($\bar{x} = 3.83$)

4.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการของผู้จัดการฝ่ายบุคคลใน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม คุณลักษณะส่วนบุคคล

4.4.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศแตกต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการโดยรวมของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ระหว่างเพศชายและเพศหญิง ได้ผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 4.7 มีดังนี้

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับคนพิการ
ของผู้จัดการฝ่ายบุคคลจำแนกตามเพศ โดยวิธี t - test

	เพศ		t	p-value
	ชาย (n = 40)	หญิง (n = 97)		
ความรู้เกี่ยวกับคนพิการ	14.10	13.26	1.919	.057

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีเพศแตกต่างกัน พบว่า มีระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการไม่ต่างกัน มีค่า p-value เท่ากับ .057 ซึ่งมากกว่า 0.05

4.4.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ในโรงงานอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุแตกต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ใน 4 ช่วงอายุ ได้ผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 4.8 มีดังนี้

ตารางที่ 4.8 แสดง จำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับคนพิการ ของผู้จัดการฝ่ายบุคคล โดยจำแนกตามอายุ โดยวิธี one-way ANOVA

	อายุ				p-value
	ต่ำกว่า 30 ปี (n=20)	30 – 35 ปี (n=38)	มากกว่า 35 – 40 ปี (n=29)	40 ปีขึ้นไป (n=50)	
ความรู้เกี่ยวกับคนพิการ	13.00	12.50	14.34	13.98	.003**

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรม ที่มีอายุแตกต่างกัน พบว่า มีระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อเปรียบเทียบระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการของผู้จัดการฝ่ายบุคคลใน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธีLSD ผลเปรียบเทียบในตารางที่ 4.9 มีดังนี้

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความรู้เกี่ยวกับคนพิการของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ระหว่างกลุ่มอายุเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

	อายุ	\bar{x}	p-value			
			1	2	3	4
ความรู้เกี่ยวกับคนพิการ	1. ต่ำกว่า 30 ปี	13.00	-	.425	.043*	.104
	2. 30 – 35 ปี	12.50	-	-	.001**	.003**
	3. มากกว่า 35 ปี – 40 ปี	14.34	-	-	-	.491
	4. 40 ปีขึ้นไป	13.98	-	-	-	-

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.9 เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่เพื่อเปรียบเทียบระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีอายุต่างกัน พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความรู้เกี่ยวกับคนพิการต่ำกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอายุ 30 – 35 ปี และผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอายุ 30 – 35 ปี มีความรู้เกี่ยวกับคนพิการต่ำกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอายุ 35 ปี – 40 ปี และผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอายุ 35 ปี – 40 ปี มีความรู้เกี่ยวกับคนพิการต่ำกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป

กว่า 30 ปี มีระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการแตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอายุมากกว่า 35 – 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอายุมากกว่า 35 – 40 ปี มีระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการมากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอายุ 30 – 35 ปี มีระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการแตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอายุมากกว่า 35 – 40 ปีและ 40 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอายุ 35 – 40 ปี และ 40 ปีขึ้นไป มีระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการมากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอายุ 30 – 35 ปี ส่วนกลุ่มอายุรายคู่อื่นๆมีระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการไม่แตกต่างกัน

4.4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ใน 3 ระดับการศึกษาสูงสุด ได้ผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 4.10 มีดังนี้

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับคนพิการของผู้จัดการฝ่ายบุคคล โดยจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด โดยวิธี One-way ANOVA

	ระดับการศึกษาสูงสุด			p-value
	\bar{X}			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n=15)	ปริญญาตรี (n=101)	สูงกว่าปริญญาตรี (n=21)	
ความรู้เกี่ยวกับคนพิการ	13.07	13.37	14.48	.109

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันพบว่า มีระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการไม่ต่างกัน มีค่า p-value เท่ากับ .109 ซึ่งมากกว่า 0.05

4.4.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ในโรงงานอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่ได้รับการอบรมความรู้ เกี่ยวกับคนพิการแตกต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการของผู้จัดการฝ่ายบุคคลใน
โรงงานอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ของการได้รับการอบรมและ
ไม่เคยได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับคนพิการ ได้ผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 4.11 มีดังนี้

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับคน
พิการของผู้จัดการฝ่ายบุคคล โดยจำแนกตามการอบรมความรู้เกี่ยวกับคนพิการ
โดยวิธี t-test

	การอบรม		t	p-value
	เคย (n=36)	ไม่เคย (n=101)		
ความรู้เกี่ยวกับคนพิการ	14.17	13.27	1.986	.049*

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการของผู้จัดการ
ฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับคนพิการแตกต่างกัน พบว่า มี
ระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่า p-value
เท่ากับ 0.049 ซึ่งน้อยกว่า 0.05

4.4.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ในโรงงานอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีประสบการณ์การ ร่วมงานหรือร่วมทำกิจกรรมกับคนพิการแตกต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการของผู้จัดการฝ่ายบุคคลใน
โรงงานอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีประสบการณ์การร่วมงาน
หรือร่วมทำกิจกรรมกับคนพิการและไม่มีประสบการณ์การร่วมงานหรือร่วมทำกิจกรรมกับคน
พิการ ได้ผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 4.12 มีดังนี้

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับคนพิการของผู้จัดการฝ่ายบุคคลโดยจำแนกตามประสบการณ์การร่วมงานหรือร่วมทำกิจกรรมกับคนพิการ โดยวิธี t-test

	ประสบการณ์การร่วมงานหรือร่วมทำกิจกรรมกับคนพิการ		t	p-value
	\bar{x}			
	เคย (n=41)	ไม่เคย (n=96)		
ความรู้เกี่ยวกับคนพิการ	14.00	13.29	1.620	.108

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรม ที่มีประสบการณ์การร่วมงานหรือ ร่วมทำกิจกรรมกับคนพิการแตกต่างกัน พบว่ามีระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการไม่ต่างกัน มีค่า p-value เท่ากับ .108 ซึ่งมากกว่า 0.05

4.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดของโรงงานอุตสาหกรรม

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ของขนาดของโรงงานอุตสาหกรรม 3 ขนาด ได้ผลการศึกษาระบุแสดงในตารางที่ 4.13 มีดังนี้

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับคนพิการของผู้จัดการฝ่ายบุคคลโดยจำแนกตามขนาดของโรงงานอุตสาหกรรม โดยวิธี one-way ANOVA

	ขนาดโรงงานอุตสาหกรรม			p-value
	\bar{x}			
	ขนาดย่อม (n=22)	ขนาดกลาง (n=59)	ขนาดใหญ่ (n=56)	
	13.73	13.29	13.64	.654

เอกสารนี้เป็นเอกสารความรู้เกี่ยวกับคนพิการซึ่งงานเพื่อการศึกษานี้ 13.73 เท่านั้น ไม่ 13.29 ตให้นำไป 13.64 โยชนั้ค่า .654 รค่า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรม ที่มีขนาดของโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน พบว่ามีระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการไม่ต่างกัน มีค่า p-value เท่ากับ .654 ซึ่งมากกว่า 0.05

4.6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

4.6.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศแตกต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานแต่ละด้านและโดยรวมของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ระหว่างเพศชายและเพศหญิง ได้ผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงาน ในภาพรวมและรายด้านของผู้จัดการฝ่ายบุคคลจำแนกตามเพศ โดยวิธี t-test

ด้านที่	เจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงาน	\bar{X}		t	p-value
		เพศชาย (n=40)	เพศหญิง (n=97)		
1	ความชำนาญ	3.75	3.86	-1.015	.315
2	ด้านความตั้งใจ	4.05	4.00	.517	.606
3	ด้านการช่วยเหลือตนเองและการปรับตัว	4.03	3.97	.707	.481
	รวม	3.96	3.95	.076	.940

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีเพศแตกต่างกัน พบว่ามีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานในภาพรวมและรายด้านไม่ต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.6.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการ เข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัด ชลบุรี ที่มีอายุแตกต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้า
ทำงานแต่ละด้านและโดยรวมของผู้จัดการฝ่ายบุคคลใน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม
อมตะนคร จังหวัดชลบุรี ใน 4 ช่วงอายุ ได้ผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของ
ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานในภาพ
รวมและรายด้านของผู้จัดการฝ่ายบุคคล โดยจำแนกตามอายุ
โดยวิธี One-way ANOVA

ด้าน ที่	เจตคติต่อการว่าจ้างคน พิการเข้าทำงาน	\bar{x}				p-value
		< 30 ปี (n=20)	30 – 35 ปี (n=38)	> 35 ปี – 40 ปี (n=29)	40 ปีขึ้นไป (n=50)	
1	ความชำนาญ	3.93	3.71	3.81	3.89	.307
2	ด้านความตั้งใจ	3.74	3.94	4.18	4.08	.009**
3	ด้านการช่วยเหลือ ตนเองและการปรับตัว	3.86	3.79	4.25	4.05	.001**
	รวม	3.83	3.82	4.10	4.02	.015*

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้าง
คนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลใน โรงงานอุตสาหกรรมที่มีอายุแตกต่างกัน พบว่ามีระดับ
ความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอายุต่างกันมี
ความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานด้านความตั้งใจและด้านการช่วยเหลือตนเอง
และการปรับตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ส่วนกลุ่มระดับความคิดเห็นของเจตคติ
ต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานในภาพรวมของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลเปรียบเทียบในตารางที่ 4.16 มีดังนี้

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานในภาพรวมของผู้จัดการฝ่ายบุคคลระหว่างกลุ่มอายุเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

อายุ	\bar{X}	p-value			
		1	2	3	4
1. ต่ำกว่า 30 ปี	3.83	-	.937	.024*	.086
2. 30 – 35 ปี	3.82	-	-	.006**	.027*
3. มากกว่า 35 ปี – 40 ปี	4.10	-	-	-	.376
4. 40 ปีขึ้นไป	4.02	-	-	-	-

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีอายุต่างกัน พบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงาน แตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอายุมากกว่า 35 – 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอายุมากกว่า 35 – 40 ปี มีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงาน มากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอายุ 30 – 35 ปี มีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานแตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอายุมากกว่า 35 – 40 ปี และ 40 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ โดยผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอายุมากกว่า 35 – 40 ปี และ 40 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงาน มากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอายุ 30 – 35 ปี ส่วนกลุ่มอายุรายคู่อื่นมีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานไม่แตกต่าง

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานด้านความตั้งใจ ของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลเปรียบเทียบในตารางที่ 4.17 มีดังนี้

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานด้านความตั้งใจ ของผู้จัดการฝ่ายบุคคลระหว่างกลุ่มอายุ เป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

อายุ	\bar{x}	p-value			
		1	2	3	4
1. ต่ำกว่า 30 ปี	3.74	-	.145	.002**	.008**
2. 30 – 35 ปี	3.94	-	-	.042*	.155
3. มากกว่า 35 ปี – 40 ปี	4.18	-	-	-	.397
4. 40 ปีขึ้นไป	4.08	-	-	-	-

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานด้านความตั้งใจ ของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ใน โรงงานอุตสาหกรรมที่มีอายุต่างกัน พบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 30ปี มีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงาน แตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอายุมากกว่า 35 – 40 ปี และ 40 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอายุมากกว่า 35 – 40 ปี และ 40 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงาน มากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอายุ 30 – 35 ปีมีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานแตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอายุมากกว่า 35 – 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอายุมากกว่า 35 – 40 ปี มีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงาน มากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอายุ 30 – 35 ปี ส่วนกลุ่มอายุรายคู่อื่นมีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานไม่แตกต่าง

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานด้านการช่วยเหลือตนเองและการปรับตัวของผู้จัดการฝ่ายบุคคลใน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD ผลเปรียบเทียบในตารางที่ 4.18 มีดังนี้

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานด้านการช่วยเหลือตนเองและการปรับตัวของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ระหว่างกลุ่มอายุ เป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

อายุ	\bar{x}	p-value			
		1	2	3	4
1. ต่ำกว่า 30 ปี	3.86	-	.601	.006**	.137
2. 30 – 35 ปี	3.79	-	-	.000**	.013*
3. มากกว่า 35 ปี – 40 ปี	4.25	-	-	-	.073
4. 40 ปีขึ้นไป	4.05	-	-	-	-

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.18 เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานด้านการช่วยเหลือตนเองและการปรับตัว ของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีอายุต่างกัน พบว่า พบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 30ปี มีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงาน แตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอายุมากกว่า 35 – 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอายุมากกว่า 35 – 40 ปี มีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงาน มากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอายุ 30 – 35 ปีมีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานแตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอายุมากกว่า 35 – 40 ปีและ 40 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ โดยผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอายุมากกว่า 35 – 40 ปี และ 40 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงาน มากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอายุ 30 – 35 ปี ส่วนกลุ่มอายุรายคู่อื่นมีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานไม่แตกต่าง

4.6.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานแต่ละด้านและโดยรวมของผู้จัดการฝ่ายบุคคลใน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ใน 3 ระดับการศึกษาสูงสุด ได้ผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 4.19

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.19 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานในภาพรวมและรายด้านของผู้จัดการฝ่ายบุคคลโดยจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด โดยวิธี One-way ANOVA

ด้านที่	เจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงาน	(\bar{x})			p-value
		< ปริญญาตรี (n =15)	ปริญญาตรี (n =101)	> ปริญญาตรี (n =21)	
1	ความชำนาญ	3.77	3.80	4.02	.169
2	ด้านความตั้งใจ	4.01	3.97	4.24	.069
3	ด้านการช่วยเหลือตนเองและการปรับตัว	3.97	3.95	4.19	.137
	รวม	3.93	3.91	4.16	.042*

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่ามีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนกลุ่มระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลรายด้านอื่นมีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานไม่แตกต่างกันเมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานโดยรวมของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลเปรียบเทียบในตารางที่ 4.20 มีดังนี้

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานโดยรวมของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ระหว่างกลุ่มระดับการศึกษาสูงสุด เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ระดับการศึกษาสูงสุด	(\bar{x})	p-value		
		1	2	3
1. ต่ำกว่า ปริญญาตรี	3.93	-	.895	.093
2. ปริญญาตรี	3.91	-	-	.012*
3. สูงกว่า ปริญญาตรี	4.16	-	-	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ในองค์กรซึ่งงานนี้มีการประชาสัมพันธ์ ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ไปใช้ประโยชน์ทางการค้า
หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.20 เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานในภาพรวมของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานแตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานมากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนกลุ่มระดับการศึกษาสูงสุดอื่นมีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน

4.6.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่ได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับคนพิการแตกต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานแต่ละด้านและโดยรวมของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่เคยได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับคนพิการและไม่เคยได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับคนพิการ ได้ผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานในภาพรวมและรายด้านของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ระหว่างเคยและไม่เคยได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับคนพิการ โดยวิธี t-test

ด้านที่	เจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงาน	\bar{x}		t	p-value
		เคย (n=36)	ไม่เคย (n=101)		
1	ความชำนาญ	3.96	3.78	1.768	.079
2	ด้านความตั้งใจ	4.15	3.96	1.927	.056
3	ด้านการช่วยเหลือตนเองและการปรับตัว	4.11	3.95	1.633	.105
	รวม	4.08	3.91	2.169	.032*

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับคนพิการ แตกต่างกัน พบว่า มีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่เคยได้รับการอบรมมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานโดยรวมเท่ากับ 4.08 ซึ่งมากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่ไม่เคยได้รับการอบรม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานโดยรวมเท่ากับ 3.91 และเมื่อแยกพิจารณารายด้าน พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีที่ได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับคนพิการต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของเจตคติไม่แตกต่างกัน

4.6.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีประสบการณ์การร่วมงานหรือร่วมทำกิจกรรมกับคนพิการแตกต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานแต่ละด้านและโดยรวมของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่เคยมีประสบการณ์การร่วมงานหรือร่วมทำกิจกรรมกับคนพิการและไม่เคยมีประสบการณ์การร่วมงานหรือร่วมทำกิจกรรมกับคนพิการ ได้ผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานในภาพรวมและรายด้านของผู้จัดการฝ่ายบุคคลระหว่างเคยและไม่เคยมีประสบการณ์การร่วมงานหรือร่วมทำกิจกรรมกับคนพิการ โดยวิธี t-test

ด้านที่	เจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงาน	\bar{x}		t	p-value
		เคย (n =41)	ไม่เคย (n =96)		
1	ความชำนาญ	3.76	3.86	-0.870	.388
2	ด้านความตั้งใจ	4.05	4.00	0.508	.612
3	ด้านการช่วยเหลือตนเองและการปรับตัว	4.02	3.98	0.396	.693
	รวม	3.96	3.95	0.041	.967

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์การทำงานหรือร่วมทำกิจกรรมกับคนพิการแตกต่างกัน พบว่ามีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานในภาพรวมและรายด้านไม่ต่างกัน มีค่า p-value เท่ากับ 0.967 ซึ่งมากกว่า 0.05

4.7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดของโรงงานอุตสาหกรรม

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานแต่ละด้านและโดยรวมของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในโรงงานอุตสาหกรรม 3 ขนาด ได้ผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานในภาพรวมและรายด้านของผู้จัดการฝ่ายบุคคลโดยจำแนกตามขนาดของโรงงานอุตสาหกรรม โดยวิธี One-way ANOVA

ด้าน ที่	เจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการ เข้าทำงาน	\bar{x}			p-value
		ขนาดย่อม (n=22)	ขนาดกลาง (n=59)	ขนาดใหญ่ (n=56)	
1	ความชำนาญ	3.83	3.79	3.88	.554
2	ด้านความตั้งใจ	3.92	3.93	4.13	.058
3	ด้านการช่วยเหลือตนเองและ การปรับตัว	3.91	3.98	4.03	.608
	รวม	3.89	3.91	4.03	.200

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรม ที่อยู่ในขนาดของโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน พบว่า มีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานในภาพรวมและรายด้านไม่ต่างกัน มีค่า p-value ในภาพรวมเท่ากับ 0.200 ด้านความชำนาญเท่ากับ .554

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านความตั้งใจเท่ากับ .058 และด้านการช่วยเหลือตนเองและการปรับตัวเท่ากับ .608 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05

4.8 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการกับระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการและระดับความคิดเห็นของเจตคติเกี่ยวกับการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ได้ผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับคนพิการกับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคล

คะแนนความรู้ทั้งหมด	ความคิดเห็นของเจตคติรวม	
	n	137
	p-value	.049*
	Pearson Correlation	.169

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการกับระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานพบว่า ค่า p-value เท่ากับ 0.049 น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.169 ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

4.9 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะเกี่ยวกับการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานไว้ดังนี้

4.9.1 การมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือหรือสนับสนุนด้านอาชีพให้คนพิการ

1) ถ้ามีตำแหน่งที่เหมาะสมกับงานที่คนพิการทำได้ก็จะพิจารณาเลือกให้คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 พิจารณาการทำงานให้บริษัท
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

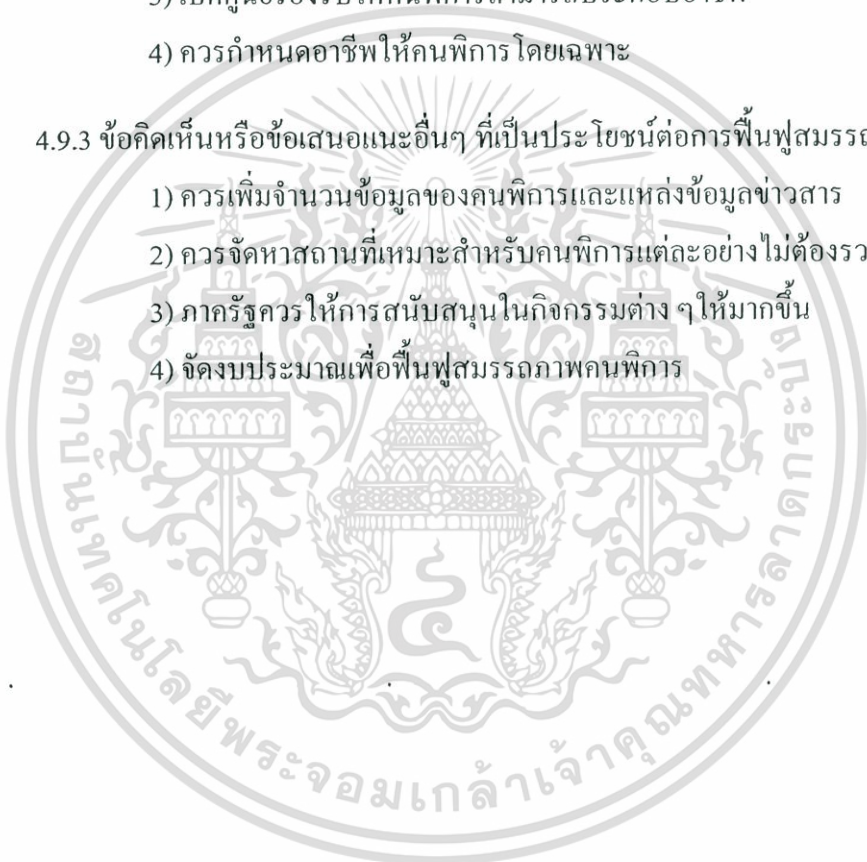
- 2) ปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อให้โอกาสคนพิการได้แสดงศักยภาพการทำงาน
- 3) บริหารร่วมมูลนิธิต่าง ๆ
- 4) ถ้าบริษัทไม่สามารถรับคนพิการได้ ก็ควรสนับสนุนด้านการเงิน
- 5) ช่วยอุดหนุนสินค้าที่ผลิตและจำหน่ายโดยคนพิการ

4.9.2 หน่วยงานของรัฐควรให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนด้านอาชีพคนพิการ

- 1) จัดให้มีการฝึกพัฒนาด้านอาชีพให้แก่ผู้พิการ
- 2) ควรเปิดสอนหลักสูตรที่เอื้อต่อการนำไปประกอบอาชีพ
- 3) เปิดศูนย์รองรับให้คนพิการสามารถประกอบอาชีพ
- 4) ควรกำหนดอาชีพให้คนพิการโดยเฉพาะ

4.9.3 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

- 1) ควรเพิ่มจำนวนข้อมูลของคนพิการและแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- 2) ควรจัดหาสถานที่เหมาะสำหรับคนพิการแต่ละอย่างไม่ต้องรวมกัน
- 3) ภาครัฐควรให้การสนับสนุนในกิจกรรมต่าง ๆ ให้มากขึ้น
- 4) จัดงบประมาณเพื่อฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่สำรวจความรู้และเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความรู้และระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงาน เปรียบเทียบระดับความรู้และระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล และจำแนกตามขนาดของโรงงานอุตสาหกรรม และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการและระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยการศึกษาทำการศึกษาในช่วงเดือน ตุลาคม พ.ศ.2552 ถึงเดือนเมษายน พ.ศ.2553 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 278 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 164 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของโรงงานอุตสาหกรรม

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงาน 3 ด้าน คือ ด้านความชำนาญ ด้านความตั้งใจ และด้านการช่วยเหลือตนเองและการปรับตัว

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงาน

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้จัดทำแบบสอบถามส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 164 ฉบับ ได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามที่ครบถ้วนสมบูรณ์จำนวน 137 ฉบับ คิดเป็น 83.50 เปอร์เซ็นต์ของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ จากนั้นได้นำข้อมูลที่เก็บได้ทั้งหมดมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมทางสถิติ และใช้สถิติพรรณนาคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน คือ การทดสอบ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

และสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ซึ่งสรุปผลการศึกษาดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ภายในเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สามารถสรุปผลการวิจัยโดยแยกออกเป็นตอนๆ โดยผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 9 ตอน ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและโรงงานอุตสาหกรรม

1. ผู้จัดการฝ่ายบุคคลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยมีร้อยละ 70.80 และ 29.20
2. ผู้จัดการฝ่ายบุคคลส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 40 ปีขึ้นไป โดยมีร้อยละ 36.50 รองลงมาคือ มีอายุ 30 – 35 ปี มีร้อยละ 27.70 มีอายุมากกว่า 35 ปี – 40 ปี มีร้อยละ 21.20 และมีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีร้อยละ 14.60
3. ผู้จัดการฝ่ายบุคคลส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี มีร้อยละ 73.80 รองลงมาคือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีร้อยละ 15.30 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีร้อยละ 10.90
4. ผู้จัดการฝ่ายบุคคลส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการอบรม โดยมีร้อยละ 73.70 และเคยได้รับการอบรมมีร้อยละ 26.30
5. ผู้จัดการฝ่ายบุคคลส่วนใหญ่ไม่เคยมีประสบการณ์การทำงานหรือร่วมทำกิจกรรมกับคนพิการ โดยมีร้อยละ 70.10 และเคยมีประสบการณ์การทำงานหรือร่วมทำกิจกรรมกับคนพิการมีร้อยละ 29.90
6. ผู้จัดการฝ่ายบุคคลส่วนใหญ่อยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลาง โดยมีร้อยละ 43.00 รองลงมาคือโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ มีร้อยละ 40.90 และโรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็ก มีร้อยละ 16.10
7. ผู้จัดการฝ่ายบุคคลส่วนใหญ่อยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์ โดยมีร้อยละ 38.70 รองลงมาคือโรงงานอุตสาหกรรมเหล็ก โลหะ พลาสติก โรงงานอุตสาหกรรมอื่นๆ, โรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า, โรงงานอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภค-บริโภค, โรงงานอุตสาหกรรมบริการและสาธารณูปโภค และโรงงานอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ โดยมีร้อยละ 27.70, 16.10, 10.90, 3.60, 2.30 และ 0.70 ตามลำดับ
8. โรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ไม่มีพนักงานคนพิการ โดยมีร้อยละ 65.00 และมีพนักงานคนพิการ มีร้อยละ 35.00
9. โรงงานอุตสาหกรรมที่มีพนักงานพิการส่วนใหญ่มีพนักงานพิการทางแขน ขา ลำตัว โดยมีร้อยละ 93.75 รองลงมาคือ พิการทางหู มีร้อยละ 4.17
10. งานที่พนักงานพิการส่วนใหญ่ได้รับมอบหมายคืองานที่เกี่ยวข้องกับด้านเอกสาร, เจ้าหน้าที่ธุรการ, งานตรวจเช็คคุณภาพ, งานออกแบบ และงานเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

จากการวิเคราะห์ระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมพบว่า ระดับความรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 13.66 คะแนน และส่วนใหญ่ร้อยละ 81.10 มีความรู้เกี่ยวกับคนพิการอยู่ในระดับปานกลาง (11-16 คะแนน) รองลงมาร้อยละ 13.10 มีความรู้ในระดับอ่อน (0-10 คะแนน) และอันดับสุดท้ายร้อยละ 5.80 มีความรู้ในระดับดี (17-21 คะแนน)

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของเจตคติเกี่ยวกับการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของเจตคติเกี่ยวกับการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมพบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างงานคนพิการเข้าทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 3.95$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยด้านความตั้งใจมีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 1 ($\bar{x} = 4.01$) รองลงมาคือด้านการช่วยเหลือตนเองและการปรับตัว ($\bar{x} = 3.99$) และอันดับสุดท้ายคือด้านความชำนาญ ($\bar{x} = 3.83$)

5.1.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1: ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการ ไม่ต่างแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2: ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ โดยพบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการแตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอายุมากกว่า 35 – 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอายุ 30 – 35 ปี มีระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการแตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอายุมากกว่า 35 – 40 ปีและ 40 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 1.3: ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4: ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่ได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับคนแตกต่างกันมีระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับคนพิการแตกต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5: ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีประสบการณ์การร่วมงานหรือร่วมทำกิจกรรมกับคนพิการแตกต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์การร่วมงานหรือร่วมทำกิจกรรมกับคนพิการแตกต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

5.1.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดของโรงงานอุตสาหกรรม โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 2: ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่อยู่ขนาดของโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดของโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

5.1.6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 3.1: ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของเจตคติเกี่ยวกับการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3.2: ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของเจตคติเกี่ยวกับการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ โดยพบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานแตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอายุมากกว่า 35 – 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอายุ 30 – 35 ปี มีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานแตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอายุมากกว่า 35 – 40 ปี และ 40 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 3.3: ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของเจตคติเกี่ยวกับการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ โดยผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานแตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3.4: ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่ได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับคนพิการแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของเจตคติเกี่ยวกับการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับคนพิการ แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3.5: ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีประสบการณ์การทำงานหรือร่วมทำกิจกรรมกับคนพิการแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของเจตคติเกี่ยวกับการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์การทำงาน หรือร่วมทำกิจกรรมกับคนพิการแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

5.1.7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดของโรงงานอุตสาหกรรม โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 4: ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่อยู่ในขนาดของโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรม ที่อยู่ในขนาดของโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

5.1.8 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการกับระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลใน โรงงานอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 5: ความรู้เกี่ยวกับคนพิการมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลใน โรงงานอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลใน โรงงานอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ โดยพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .169

5.1.9 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. การมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือหรือสนับสนุนด้านอาชีพให้คนพิการ

1.1 ถ้ามีตำแหน่งที่เหมาะสมกับงานที่คนพิการทำได้ก็จะพิจารณาเลือกให้คนพิการทำงานให้บริษัท

1.2 ปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อให้โอกาสคนพิการได้แสดงศักยภาพการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

1.3 บริจาคร่วมมูลนิธิใน โอกาสต่าง ๆ

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พันธันในชีวิตประจำวันซึ่งรณรงค์ให้ทุกส่วนทั้งภาครัฐและเอกชนช่วยกันให้ความสำคัญ ความช่วยเหลือและส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำในตำแหน่งที่เหมาะสม ซึ่ง พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543 : 106) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึงความรู้สึกของบุคคลต่าง ๆ อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ และเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งต่าง ๆ ไปในทางทิศหนึ่ง ดังนั้น เมื่อผู้จัดการฝ่ายบุคคลได้รับข่าวสารเกี่ยวกับคนพิการในทางบวกอยู่เสมอๆจึงส่งผลให้ความคิดเห็นของเจตคติของผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานเป็นไปในทางบวก

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระดับความรู้และระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้าง คนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด การได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับคนพิการ และประสบการณ์การทำงานหรือร่วมทำกิจกรรมกับคนพิการ และจำแนกตามขนาดของโรงงานอุตสาหกรรม สามารถอภิปรายถึงผลการวิจัยได้ดังนี้

เพศ เมื่อพิจารณาความรู้และระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีเพศต่างกัน พบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีเพศต่างกันมีความรู้และความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้จัดการฝ่ายบุคคลเพศหญิงและเพศชายมีสิทธิได้รับความรู้เท่าเทียมกันและทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมเดียวกัน โดยไม่จำกัด หรือแบ่งแยกเฉพาะเพศใดเพศหนึ่ง จึงทำให้เพศไม่มีผลต่อความรู้และเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ จิราวัลย์ คงถาวร (2547 : 90) ที่พบว่า พนักงานชายและหญิงของบริษัท มิตซูบิชิ มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด มีความรู้เรื่องคนพิการ และสิทธิคนพิการ ไม่แตกต่างกัน

อายุ เมื่อพิจารณาความรู้และความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอายุต่างกัน พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอายุต่างกัน มีระดับความรู้และระดับความคิดเห็นของเจตคติต่างกัน จะเห็นได้ว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอายุมากกว่า 35 ปี มีระดับความรู้และระดับความคิดเห็นของเจตคติที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอายุน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอายุมากผ่านประสบการณ์ในการทำงานมีโอกาสร่วมงานกับคนพิการและได้เรียนรู้เกี่ยวกับคนพิการมากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอายุน้อย จึงส่งผลให้ผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอายุมากมีการยอมรับสภาพความพิการและพร้อมที่จะช่วยเหลือคนพิการให้สามารถมีชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้ (ขนิษฐา เทวีทรภักดี. 2540: 92)

ระดับการศึกษาสูงสุด เมื่อพิจารณาความรู้และความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดในส่วนของระดับความรู้ พบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันมีระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทางโรงงานอุตสาหกรรมได้จัดอบรมและให้ความรู้กับผู้จัดการฝ่ายบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการแบ่งแยกตามระดับการศึกษาทำให้ผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีความรู้ไม่แตกต่างกัน

ต่างกัน ในส่วนของระดับความคิดเห็นของเจตคติ พบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันมีระดับความคิดเห็นของเจตคติแตกต่างกัน จะเห็นได้ว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นของเจตคติสูงกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในระดับการศึกษาอื่นทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงมีความมุ่งมั่นที่จะใฝ่หาความรู้ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคนพิการเพิ่มเติม ทำให้มีความเข้าใจและไม่รังเกียจที่จะรับคนพิการเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสธยา อุ่นเรือนงาม (2549 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจ้างงานคนพิการแตกต่างกัน

การอบรมความรู้เกี่ยวกับคนพิการ เมื่อพิจารณาความรู้และความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่ได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับคนพิการ ต่างกัน พบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่ได้รับการอบรมต่างกันมีระดับความรู้และระดับความคิดเห็นของเจตคติต่างกัน ซึ่งจะเห็นได้ว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่เคยได้รับการอบรมมีระดับความรู้และระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานสูงกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่ไม่เคยได้รับการอบรมทั้งนี้อาจเป็นเพราะทางโรงงานอุตสาหกรรมบางส่วนได้จัดให้มีการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับคนพิการ เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นกระบวนการดำเนินงานขององค์กรที่ใช้พัฒนาความรู้และความรู้เป็นบ่อเกิดที่ดีในการพัฒนาเจตคติและยังมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกรักใคร่ถนอม ดังนั้นหากผู้จัดการได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงาน หรือให้โอกาสคนพิการในการเข้าทำงาน ผู้จัดการก็ย่อมมีความรู้และเจตคติโน้มเอียงไปในทางบวก กล่าวคือ จะเห็นได้ว่าการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานมีความเหมาะสม

ประสบการณ์การร่วมงานหรือร่วมทำกิจกรรมกับคนพิการ เมื่อพิจารณาความรู้และความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีประสบการณ์การร่วมงานหรือร่วมทำกิจกรรมกับคนพิการต่างกัน พบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีประสบการณ์การร่วมงานหรือร่วมทำกิจกรรมกับคนพิการต่างกันมีความรู้และความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้จัดการฝ่ายบุคคลไม่ว่าจะมีหรือไม่มีประสบการณ์การร่วมงานหรือร่วมทำกิจกรรมกับคนพิการนั้นก็สามารถศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับคนพิการได้และส่วนใหญ่ถึงแม้ไม่เคยร่วมงานกับคนพิการแต่ทุกคนก็มีความคิดที่จะช่วยเหลือและให้การสนับสนุนให้คนพิการมีงานทำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ จิราวัลย์ คงถาวร (2547 : 91) ที่พบว่า พนักงานของบริษัท มิตรชุบิชิ มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีและไม่มีประสบการณ์การร่วมงานหรือร่วมทำกิจกรรมกับคนพิการมีความรู้เรื่องคนพิการโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ขนาดของโรงงานอุตสาหกรรม เมื่อพิจารณาความรู้และความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีขนาดของโรงงานอุตสาหกรรมต่างกัน พบว่า เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับบริการเชิงงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีขนาดของโรงงานอุตสาหกรรมต่างกัน มีความรู้และความคิดเห็นของเจตคติ ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งหากมีการนำไปใช้

ต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะผู้จัดการฝ่ายบุคคลในแต่ละโรงงานอุตสาหกรรมนั้นต่างก็ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับคนพิการได้อย่างเท่าเทียมกัน และยังสามารถศึกษาค้นคว้าได้ด้วยตนเอง ในส่วนของหน่วยงานหรือส่วนกลางของแต่ละโรงงานอุตสาหกรรมยังจัดให้มีการอบรมแก่บุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบของรัฐได้อย่างถูกต้อง จึงทำให้ขนาดของโรงงานอุตสาหกรรมไม่มีผลต่อระดับความรู้และความคิดเห็นของเจตคติ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ชีระไชย เอี่ยมเจริญศักดิ์ (2549 : 132) ที่พบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในอุตสาหกรรมรถยนต์และชิ้นส่วนในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีขนาดของสถานประกอบการต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการและระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคล พบว่า ระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานในระดับต่ำนั้นคือผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีระดับความรู้เกี่ยวกับคนพิการดีจะมีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานในระดับเห็นด้วย สืบเนื่องจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีความเข้าใจและตระหนักถึงความสามารถในการทำงานของพนักงานที่พิการซึ่งความพิการนั้นเป็นเพียงการขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งไปเท่านั้น แต่ยังมีพลังความสามารถและมีศักยภาพที่จะฝึกฝนให้เกิดทักษะในการทำงานได้เทียบเท่ากับบุคคลทั่วไป (ขนิษฐา เทวีทรภักดี. 2540: 92)

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยครั้งนี้ไปใช้

1. โรงงานอุตสาหกรรมแต่ละแห่งควรจัดให้มีการอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับสิทธิคนพิการ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคนพิการให้แก่ผู้จัดการฝ่ายบุคคล
2. โรงงานอุตสาหกรรมควรกำหนดนโยบายและส่งเสริมการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น
3. ผู้บริหารของ โรงงานอุตสาหกรรมควรส่งเสริมจัดให้มีกิจกรรมการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเพื่อให้บุคลากรทุกระดับได้มีความเข้าใจในความสามารถในการทำงานของคนพิการ
4. ภาครัฐควรจัดการอบรมสัมมนาเกี่ยวกับเนื้อหาสาระและวิธีปฏิบัติตน ต่อคนพิการ รวมถึงข้อกำหนดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคนพิการให้บุคลากรในภาคอุตสาหกรรม

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในตัวแปรต้นอื่น ที่อาจส่งผลกระทบต่อระดับความรู้และระดับเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการ เข้าทำงาน เช่น ผู้จัดการแผนกอื่นๆ และประเภทของ โรงงานอุตสาหกรรม เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พิการ

2. ควรศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องความรู้เกี่ยวกับคนพิการในกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกับคนพิการ
3. ควรศึกษาสภาพการได้รับการจ้างงานของ คนพิการในภาคอุตสาหกรรม
4. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงาน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

- การนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร. [Online] Available. www.amata.com/thai/industrial.html. 2552
- กัลปิงหา หงส์ทอง. 2545. “การศึกษาเปรียบเทียบปัญหา อุปสรรค และความต้องการของผู้พิการที่ประกอบอาชีพในหน่วยงานกับผู้พิการที่ประกอบอาชีพอิสระ.” สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2543. การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล เวอร์ชัน 7 – 10. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กิติพงษ์ สุทธิ. 2543. “การดำเนินงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ขนิษฐา เทวินทรภักดี. 2540. แนวทางการฟื้นฟูสมรรถภาพ : ผู้การพัฒนายั่งยืนของคนพิการ. กรุงเทพฯ : กรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.
- คณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ. 2550. แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2550 – 2554. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : ศรีเมืองการพิมพ์
- จระไน แกนโกศล. 2529. หลักการและทฤษฎีการสื่อสาร หน่วยที่ 10. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- จิราวัลย์ คงถาวร. 2547. “ความเป็นไปได้ในการจ้างงานคนพิการของ บริษัทมิตซูบิชิ มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด.” วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- จำลอง เงินดี. 2541. จิตวิทยาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- ชวาล แพร์ตกุล. 2526. เทคนิคการเขียนข้อทดสอบ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- จิตหทัย ภัทรชยานนท์. 2542. “ความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหิดล ณ ศาลายา เกี่ยวกับการประหยัดพลังงานไฟฟ้า.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาสิ่งแวดล้อม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ชม ภูมิภาค. 2523. จิตวิทยาการเรียนการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ณรงค์ศักดิ์ จันทร์นวล. 2527. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทรงพล ภูมิพัฒน์. 2538. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ : ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

นิภา แก้วศรีงาม. 2532. จิตวิทยาองค์การ. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นพมาศ ชีรเวทิน. 2539. จิตวิทยาสังคมกับชีวิต. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บุญชม ศรีสะอาด. 2535. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. 2526. การทดสอบแบบอิงเกณฑ์: แนวคิดและวิธีการ. กรุงเทพฯ : ภาคพื้นฐานการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2535. การวัดผลการประเมินผลการเรียนการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 2. ปรับปรุงแก้ไข. กรุงเทพฯ : B&B

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2540. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7. ปรับปรุงแก้ไข. กรุงเทพฯ : คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2545. สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ศรีอนันต์การพิมพ์

ปภาวดี ดุลยจินดา. 2527. พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2526. ทักษะคนดี : การวัด การเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์

พยอม วงศ์สารศรี. 2526. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : สารเสริมรู้.

พรรณี ธิกิจวัฒน์. 2550. วิธีการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เพ็ญแข แสงแก้ว. 2541. การวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ธรรมศาสตร์

ภัทรา นิคมานนท์. 2538. การประเมินผลการเรียน. กรุงเทพฯ : อักษราพิพัฒน์.

มูลนิธิพัฒนาคนพิการ. [Online] Available. <http://www.tddf.or.th.2552>

ระภีพัทธ์ วงษ์ภักดี. 2542. “สิทธิและโอกาสในการประกอบอาชีพของคนพิการ : ศึกษากรณีผู้พิการทางการมองเห็น.” สารนิพนธ์มหาบัณฑิต สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการจัดการโครงการสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉิมพระเกียรติ.

ระพีพรรณ คำหอม. 2545. สวัสดิการสังคมกับสังคมไทย. กรุงเทพฯ : สามเจริญพาณิชย์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธ์. 2533. การวัดทัศนคติเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

รังสิมา ศรีพุทธเกียรติ. 2536. “ความเป็นไปได้ในการรับคนพิการเข้าทำงานในนิคมอุตสาหกรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีนิคมอุตสาหกรรมบางชันและลาดกระบัง.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายและการวางแผนสังคม คณะศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเกริก

เรืองยศ นันทเสน. 2531. “ทัศนคติ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และอุปสรรคใน การปฏิบัติงาน ของสหกรณ์ อำเภอ.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์สหกรณ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วริยาภรณ์ พรนพดล. 2544. “การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยชุมชนของคณะกรรมการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วัฒนา ศรีสัตย์วาจา. 2534. จิตวิทยาทัศนคติ. กรุงเทพฯ : คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

วาสนา ตะเกาพงษ์. 2537. “การสร้างโอกาสการมีงานทำของคนพิการ.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต หลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิริยะ นามศิริพงศ์พันธ์. 2539. กฎหมายและนโยบายของรัฐเกี่ยวกับคนพิการ. กรุงเทพฯ. วิद्यูชน

โสธยา อุ่นเรือนงาม. 2549. “ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการในกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.

สายสุณีย์ ปวุตินันท์. 2541. “ความรู้ ทัศนคติ และการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมในโครงการบริหาร คุณภาพทั่วทั้งองค์กรของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลทั่วไปของรัฐ : กรณีศึกษาโรงพยาบาล สิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สิรินาด บุญเกียรติ. 2535. “การเตรียมการของสถานประกอบการในการจ้างงานคนพิการ : ศึกษา เฉพาะสถานประกอบการที่เข้าร่วมการสัมมนา เรื่อง พระราชบัญญัติการฟื้นฟู สมรรถภาพคนพิการพ.ศ.2534.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สุพิชา ชลวานิช. 2546. “แผนการประกอบอาชีพของคนพิการ ภายหลังสำเร็จการฝึกอาชีพจากศูนย์ ฟื้นฟูอาชีพคนพิการ.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- สุภรธรรม มงคลสวัสดิ์. 2544. “แนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการ.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการจัดการ วิศวกรรมศาสตร์การสังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
- สุมาลี จันทร์ชลอ. 2542. การวัดและการประเมินผล. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมคุณภาพ มหาวิทยาลัย พระจอมเกล้าธนบุรี.
- สมชาย คนตรี. 2541. “ความรู้และเจตคติและการปฏิบัติของผู้ประกอบการในจังหวัดปทุมธานี เกี่ยวกับการรักษาคุณภาพแม่น้ำเจ้าพระยา.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขา สิ่งแวดล้อมศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุรพงษ์ โสชนะเสถียร. 2533. ทักษะคิด : การวัด การเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมอนามัย. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- สำนักงานธนารักษ์ [Online] Available. [http://www.treasury.go.th/webprovince / chonburi / chon1.htm](http://www.treasury.go.th/webprovince/chonburi/chon1.htm). 2552
- ไสว เลี่ยมแก้ว. 2528. ความจำเป็นของมนุษย์ : ทฤษฎีและวิธีการสอน. กรุงเทพฯ : มิตรสยาม.
- อนันต์ ศรีโสภณ. 2525. การวัดผลความรู้. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- อารยา อรุณานนท์ชัย. 2534. การพัฒนาคณิตศาสตร์อาชีพในยุคไอเอ็มเอฟ. กรุงเทพฯ
- Best, W. 1981. **Research in Education**. 4th ed. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall.
- Bloom, S. et.al. 1971. **Handbook on Formative and Summative Evaluation of Student Learning**. New York : McGraw-Hill.
- Coon , D. 1998. **Introduction to Psychology : Exploration and Application**. 8th ed. Brooks : Cole
- Feldman, R.S. 1998. **Social Psychology**. 2nd ed. New York : Prentice-Hall.
- Gary , J. 1992. **Organizational Behavior : Understanding Lift at Work**. 3rd ed. New York : Harper Collins.
- Good, V. 1973. **Dictionary of Education**. New York : McGraw-Hill Book.
- Katz , E. 1960. “The Functional Approach to the Study of Attitudes.” *Public Opinion Quarterly*. (24) : 163 – 164.
- Mark, H. 1980. **Cognition, Convention and Communication**. New York : Praeger.
- Plotnik, R. 1999. **Introduction to Psychology**. 5th ed. Belmonth : Wadsworth.
- Wikstrom, S. and Normann, R. 1994. **Knowledge & Value a New Perspective on Corporate Transformation**. New York : Routledge.
- Zimbardo, G. et. al. 1977. **Influencing Attitude and Changing Behavior**. London : Addison

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ก
หนังสือราชการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ศธ 0524.04/ 3094



คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๑๑ ตุลาคม 2552

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน คุณคณิต สุจินัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวเกศสุรางค์ พันชะโก นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความรู้และเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี” โดยมี ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.จิระเสกข์ ศรีเมธสุนทร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะกรรมการอุดมศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถามดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของนางสาวเกศสุรางค์ พันชะโก มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิระเสกข์ ศรีเมธสุนทร)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติกรแทนคณบดี

ส่วนบริหารงานทั่วไป

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02-326-4325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ศธ 0524.04/ 3094



คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๑ ตุลาคม 2552

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน คุณณัฐ เชื้อถิอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวเกศสุรางค์ พันชะโก นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความรู้และเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี” โดยมี ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.จิระเสกข์ ศรีเมธสุนทร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถามดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของนางสาวเกศสุรางค์ พันชะโก มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิระเสกข์ ศรีเมธสุนทร)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนบริหารงานทั่วไป

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร 02-326-4325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. ส่วนบริหารงานทั่วไป โทร.3692

ที่ ศธ 0524.04 / 3094

วันที่ 21 ตุลาคม 2552

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน อาจารย์ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุติกุล

ด้วย นางสาวเกศสุรางค์ พันชะโก นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความรู้และเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี” โดยมี ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามตามที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นางสาวเกศสุรางค์ พันชะโก มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น พร้อมกันนี้ได้แนบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติกรแทนคณบดี

ที่ ศธ 0524.04/ 0105



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

12 มกราคม 2553

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวเกษสุรางค์ พันชะโก นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความรู้และเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี” โดยมี ดร.ปริยาภรณ์ คังคณานันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.จิระเสกข์ ตริเมธสุนทร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ นางสาวเกษสุรางค์ พันชะโก ทดลองใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัย ภายในสถานประกอบการของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิระเสกข์ ตริเมธสุนทร)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติกรแทนคณบดี

ส่วนบริหารงานทั่วไป

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 326-4325

ติดต่อนักศึกษา โทร.081-320-1539

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความรู้และเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงาน
อุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคล เกี่ยวกับความรู้และเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยผลของการวิเคราะห์ในงานวิจัยนี้จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนแก้ไขปัญหาและพัฒนาศักยภาพผู้พิการให้มีโอกาสในการทำงานมากขึ้นทั้งภาครัฐและเอกชน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุดและตอบให้ครบทุกข้อคำถาม โดยไม่ต้องลงชื่อในแบบสอบถามและข้อมูลที่ท่านตอบนั้นจะนำไปวิเคราะห์และสรุปผลในภาพรวม จึงไม่มีผลใด ๆ ต่อท่านและหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล และขนาดของโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับคนพิการ สิทธิคนพิการ พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 และการจ้างงานคนพิการ จำนวน 21 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของเจตคติของผู้จัดการฝ่ายบุคคลต่อการว่าจ้างคนพิการเข้า จำนวน 18 ข้อ

ตอนที่ 5 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ จำนวน 3 ข้อ

ขอขอบคุณอย่างสูงในความกรุณาของท่าน

นางสาวเกษสุรางค์ พันชะโก

นักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความรู้และเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรม
ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด
เพียงข้อเดียว

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 30 ปี

() 30 - 35 ปี

() มากกว่า 35 ปี - 40 ปี

() 40 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

4. ท่านเคยเข้ารับการอบรมความรู้เกี่ยวกับคนพิการหรือไม่

() เคย โปรดระบุจำนวน _____ ครั้ง

() ไม่เคย

5. ท่านเคยมีประสบการณ์การร่วมงาน หรือร่วมทำกิจกรรมกับคนพิการหรือไม่

() เคย โปรดระบุจำนวน _____ ครั้ง

() ไม่เคย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของโรงงานอุตสาหกรรม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด เพียงข้อเดียว และเติมข้อความลงในช่องว่างที่กำหนดให้

1. ขนาดของโรงงานอุตสาหกรรม

- () ขนาดย่อม มีจำนวนพนักงานรวมไม่เกิน 50 คน
 () ขนาดกลาง มีจำนวนพนักงานรวมมากกว่า 50 คนแต่ไม่เกิน 200 คน
 () ขนาดใหญ่ มีจำนวนพนักงานรวมเกิน 200 คน

2. ประเภทของโรงงานอุตสาหกรรม

- () ยานยนต์ () เหล็ก โลหะ พลาสติก
 () เครื่องใช้ไฟฟ้า () สินค้าอุปโภค-บริโภค
 () เคมีภัณฑ์ () บริการและสาธารณูปโภค
 () อื่น ๆ

3. จำนวนพนักงานคนพิการในโรงงานอุตสาหกรรม (ถ้าไม่มีข้ามไปตอนที่ 3)

- () ไม่มี
 () มี โปรดระบุจำนวน _____ คน

4. ประเภทของความพิการของพนักงาน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () แขน ขา ลำตัว ()หู
 () ตา () พิการทางสมอง
 () อื่น ๆ (ระบุ).....

5. ลักษณะงานที่มอบหมายให้พนักงานที่มีความพิการ

(ระบุ).....

ตอนที่ 3 เป็นแบบทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับคนพิการ สิทธิคนพิการ พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 และการจ้างงานคนพิการ

คนพิการ หมายถึง บุคคลที่มีความผิดปกติทางร่างกาย หรือ จิตใจ แบ่งได้ 5 ประเภท คือ ความพิการทางการมองเห็น ความพิการทางการได้ยิน ความพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหว ความพิการทางจิตใจ และความพิการทางด้านสติปัญญาและการเรียนรู้

การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ หมายถึง การเสริมสร้างสมรรถภาพ หรือการเสริมสร้างความสามารถของคนพิการให้มีสภาพที่ดีขึ้น โดยอาศัยวิธีการทางการแพทย์ การศึกษา สังคมและการฝึกอาชีพ เพื่อให้คนพิการมีโอกาสทำงาน หรือดำรงชีวิตอย่างทัดเทียมคนปกติ

ความรู้เกี่ยวกับคนพิการและสิทธิคนพิการ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องถูกหลังข้อความที่ท่านเห็นว่าถูก และช่องผิดหลังข้อความที่ท่านเห็นว่าผิด

ข้อความ	ถูก	ผิด
1.คนพิการคือ บุคคลที่มีความผิดปกติทางร่างกาย และจิตใจ หรือทางสติปัญญา สามารถช่วยเหลือตนเองโดยไม่ต้องได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพ		
2. คนที่พิการตาบอดทั้งสองข้างแม้ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพ ก็ยังไม่สามารถทำงานบางอย่างได้เท่าคนปกติ		
3. คนพิการหูหนวก เป็นใบ้ แม้ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพ ก็ยังไม่สามารถทำงานบางอย่างได้เท่าคนปกติ		
4. คนพิการทางสติปัญญา หรือสมอง เช่น คนปัญญาอ่อนสามารถทำงานบางอย่างได้เท่าคนปกติ		
5. คนพิการที่ขึ้นทะเบียนคนพิการแล้วจึงจะได้รับสิทธิต่าง ๆ ตามกฎหมาย		
6. คนพิการมีสิทธิได้รับการศึกษาเฉพาะการศึกษาภาคบังคับ		
7. คนพิการสามารถมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ยกเว้นกิจกรรมทางการเมือง		
8. การห้ามคนพิการทำงานบางประเภทเป็นการจำกัดสิทธิส่วนบุคคล		
9. ปัจจุบันมีบริการสาธารณะที่มีประโยชน์ต่อคนพิการ เช่น ห้องน้ำ ทางลาดขึ้นอาคาร ฯลฯ อย่างทั่วถึง		
10. คนพิการมีสิทธิในรับสวัสดิการทางสังคม เช่น สิทธิการมีงานทำ สิทธิในการได้รับการรักษาตามสิทธิบัตรประกันถ้วนหน้า 30 บาทรักษาทุกโรค		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 (ต่อ)

ความรู้เกี่ยวกับคนพิการและสิทธิคนพิการ	ถูก	ผิด
11. ครอบครัวมีสิทธิตัดสินใจแทนหรือลงโทษคนพิการที่เป็นสมาชิกในครอบครัวได้ โดยไม่ผิดกฎหมาย		
12. คนพิการไม่จำเป็นต้องได้รับข่าวสารในด้านต่าง ๆ ในเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับ การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ		

ความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 และการจ้างงานคนพิการ
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องถูกหลังข้อความที่ท่านเห็นว่าถูก และช่องผิดหลังข้อความที่
 ท่านเห็นว่าผิด

ข้อความ	ถูก	ผิด
1. บริษัทต้องจ้างคนพิการเข้าทำงานในอัตราส่วน คนปกติ 100 คน ต่อคนพิการ 1 คน		
2. บริษัทสามารถส่งเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการได้โดยไม่ต้องรับคนพิการเข้าทำงาน		
3. บริษัทที่ประกาศรับคนพิการเข้าทำงาน แต่ไม่สามารถหาคนพิการที่มีคุณสมบัติเหมาะสม บริษัทต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ		
4. เงินค่าจ้าง หรือเงินที่บริษัทนำจ่ายในส่วนของอุปกรณ์อำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ สามารถนำมาลดหย่อนภาษีได้		
5. การไม่รับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการ บริษัท ฯลฯ ก็ไม่มีความผิดทางกฎหมาย เพราะเป็นสิทธิของสถานประกอบการนั้น ๆ		
6. มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับคนพิการ		
7. มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ ทางขึ้นอาคารสำหรับคนพิการ เป็นสิทธิที่บริษัทจะจัดหรือไม่จัดก็ได้		
8. การจ่าย หรือไม่จ่ายเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ไม่มีความผิดทางกฎหมาย		
9. การรับคนพิการเข้าทำงานตาม พ.ร.บ. ฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 มีผลบังคับใช้เฉพาะสถานประกอบการเอกชนเท่านั้น		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของเจตคติของผู้จัดการฝ่ายบุคคลต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงาน

คำชี้แจง กรุณาแสดงความคิดเห็น โดยการทำเครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
 4 หมายถึง เห็นด้วย
 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5	เห็นด้วย 4	ไม่แน่ใจ 3	ไม่เห็นด้วย 2	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1
1 ด้านความชำนาญ					
ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้ในระดับใด...					
1. เมื่อรับคนพิการเข้าทำงานคนพิการต้องมีความชำนาญต่องานบางอย่างใกล้เคียงพนักงานทั่วไป					
2. เมื่อรับคนพิการเข้าทำงานคนพิการต้องมีความสามารถในการทำงานใกล้เคียงพนักงานทั่วไป					
3. เมื่อรับคนพิการเข้าทำงานคนพิการต้องสามารถพัฒนาทักษะ และความรู้ในการทำงานให้ดีขึ้นได้					
4. เมื่อทำงานจนเกิดความชำนาญมากขึ้นคนพิการที่รับเข้าทำงานต้องสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย					
5. เมื่อรับคนพิการเข้าทำงานคนพิการต้องสามารถเรียนรู้งานได้ใกล้เคียงพนักงานทั่วไป					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 4 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง 5	เห็น ด้วย 4	ไม่ แน่ใจ 3	ไม่เห็น ด้วย 2	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง 1
2 ด้านความตั้งใจ					
ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้ในระดับใด...					
1. เมื่อคนพิการเข้ามาทำงานคนพิการต้องมีความตั้งใจและจริงจังในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย					
2. เมื่อคนพิการเข้ามาทำงานคนพิการต้องมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
3. เมื่อคนพิการเข้ามาทำงานคนพิการต้องมีการพัฒนาศักยภาพความสามารถของตนเองตลอดเวลา					
4. เมื่อคนพิการเข้ามาทำงานคนพิการต้องมีส่วนร่วมในการสร้างภาพพจน์ที่ดีให้กับองค์กร					
5. เมื่อคนพิการเข้ามาทำงานคนพิการต้องสามารถทำงานได้ตามความคาดหวังขององค์กร					
6. เมื่อคนพิการเข้ามาทำงานคนพิการต้องสามารถทำงานเสร็จตามกำหนดเวลาที่ได้รับมอบหมาย					
7. เมื่อคนพิการเข้ามาทำงานคนพิการต้องทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยไม่บกพร่อง					
3 ด้านการช่วยเหลือตนเองและการปรับตัว					
ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้ในระดับใด...					
1. เมื่อคนพิการเข้ามาทำงานคนพิการต้องมีความพร้อมที่จะเข้าร่วมทำงานกับพนักงานทั่วไป					
2. เมื่อคนพิการเข้ามาทำงานคนพิการต้องสามารถช่วยเหลือตนเองได้ ไม่สร้างความลำบากให้กับเพื่อนร่วมงาน					

ตอนที่ 4 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง 5	เห็น ด้วย 4	ไม่ แน่ใจ 3	ไม่เห็น ด้วย 2	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง 1
3. เมื่อคนพิการเข้ามาทำงานคนพิการต้องสามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้					
4. เมื่อคนพิการเข้ามาทำงานคนพิการต้องไม่ทำให้งานของเพื่อนร่วมงานสำเร็จล่าช้าลง					
5. เมื่อคนพิการเข้ามาทำงานคนพิการต้องสามารถร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเหมาะสม					
6. เมื่อคนพิการเข้ามาทำงานคนพิการต้องไม่สร้างปัญหาให้แก่หน่วยงาน					

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงาน

คำชี้แจง กรุณาแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม

1. ท่านคิดว่าท่านจะมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือหรือสนับสนุนด้านอาชีพให้คนพิการได้อย่างไรบ้าง

.....

.....

2. ท่านคิดว่าหน่วยงานของรัฐควรให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนด้านอาชีพคนพิการอย่างไรบ้าง

.....

.....

3. ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

.....

.....

ขอขอบพระคุณในความกรุณาและความร่วมมือของท่านเป็นอย่างสูง

ตารางที่ ๑๑ แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างเนื้อหา กับแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย
ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นของเจตคติของผู้จัดการฝ่ายบุคคลต่อการว่าจ้างคน
พิการเข้า จำนวน 18 ข้อ

คำถาม	ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ผลรวม	ค่า IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ตอนที่ 4 ด้านความ ชำนาญ	1	1	1	1	3	1
	2	1	1	1	3	1
	3	1	1	1	3	1
	4	0	1	1	3	1
	5	-1	1	1	1	0.33
ตอนที่ 4 ด้านความตั้งใจ	1	1	1	1	3	1
	2	1	1	1	3	1
	3	0	1	1	2	0.67
	4	-1	1	1	1	0.33
	5	1	1	1	3	1
	6	1	1	1	3	1
	7	1	1	1	3	1
ตอนที่ 4 ด้านด้านการ ช่วยเหลือตนเองและการ ปรับตัว	1	1	1	1	3	1
	2	1	1	1	3	1
	3	1	1	1	3	1
	4	0	1	1	2	0.67
	5	1	1	1	3	1
	6	0	1	1	2	0.67

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ค2 ค่าความยากง่ายและค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับคนพิการ

ข้อที่	ค่าความยากง่าย	ค่าอำนาจจำแนก	หมายเหตุ
1	0.70	0.38	
2	0.67	0.05	
3	0.57	0.09	
4	0.47	-0.08	ปรับปรุงข้อคำถาม
5	0.73	-0.04	ปรับปรุงข้อคำถาม
6	0.63	-0.06	ปรับปรุงข้อคำถาม
7	0.67	0.45	
8	0.63	0.07	
9	0.47	0.17	
10	0.80	0.11	
11	0.90	0.23	ปรับปรุงข้อคำถาม
12	0.97	0.21	ปรับปรุงข้อคำถาม
13	0.57	0.38	
14	0.57	0.27	
15	0.53	0.16	
16	0.43	0.17	
17	0.30	0.03	
18	0.63	-0.01	ปรับปรุงข้อคำถาม
19	0.67	0.11	
20	0.90	0.06	ปรับปรุงข้อคำถาม
21	0.27	0.22	

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดความรู้ทั้งหมดเท่ากับ 0.46

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ๓3 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามความคิดเห็นของเจตคติของผู้จัดการฝ่ายบุคคลต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงาน

ด้านความชำนาญ		ด้านความตั้งใจ		ด้านด้านการช่วยเหลือตนเองและการปรับตัว	
ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1	0.54	1	0.60	1	0.64
2	0.41	2	0.64	2	0.55
3	0.11	3	0.33	3	0.64
4	0.18	4	0.49	4	0.52
5	0.41	5	0.61	5	0.48
		6	0.53	6	0.39
		7	0.41		

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นของเจตคติของผู้จัดการฝ่ายบุคคลต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานทั้งหมดนี้มีค่าเท่ากับ 0.85

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	เกษสุรางค์ พันชะโก
วัน เดือน ปีเกิด	19 สิงหาคม 2522
สถานที่เกิด	หนองคาย
ที่อยู่	153/1 หมู่ 6 ต.นาด้วง อ.นาด้วง จ.เลย 42210
ประวัติการศึกษา	2541 วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ประสบการณ์การทำงาน	
2545 – 2549	ตำแหน่งวิศวกร บริษัท ทอสเต็มไทย จำกัด
2549 - ปัจจุบัน	ตำแหน่งวิศวกรจัดหาชิ้นส่วน บริษัท โซนี่ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้