

SAC-01-060

สมรรถนะที่มีความสำคัญต่อการจ้างงานคนพิการทางการเคลื่อนไหว ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการภาคเอกชน จังหวัดภูเก็ต

Competencies Essential for the Employment of Persons with Physical Disabilities Based on the Opinions of Private Enterprises in Phuket Province

นิกร แก้วน้อย^{1*} และ บัญฑิต ไวว่อง²

Nikorn Keawnoi^{1*} and Bundit Vaivong²

หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต^{1,2}

nikorn.keawnoi25@gmail.com¹, bundit789@gmail.com²

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะที่มีความสำคัญต่อการจ้างงานคนพิการทางการเคลื่อนไหวตามความคิดเห็นของสถานประกอบการภาคเอกชน จังหวัดภูเก็ต มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสำคัญของสมรรถนะที่มีความสำคัญต่อการจ้างงานคนพิการทางการเคลื่อนไหวตามความคิดเห็นของสถานประกอบการภาคเอกชน จังหวัดภูเก็ต และ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของสถานประกอบการภาคเอกชนที่มีประเภทสถานประกอบการแตกต่างกันต่อสมรรถนะที่มีความสำคัญต่อการจ้างงานคนพิการทางการเคลื่อนไหว จังหวัดภูเก็ต ผลการวิจัย พบว่า สถานประกอบการภาคเอกชนให้ความสำคัญต่อสมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบ และวินัยในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือสมรรถนะด้านทักษะวิชาชีพและการปฏิบัติงานเฉพาะทาง สะท้อนให้เห็นว่าคนพิการทางการเคลื่อนไหวที่มีสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน และสมรรถนะส่วนบุคคลในระดับสูง โดยเฉพาะด้านจริยธรรม ความรับผิดชอบ และความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น จะมีโอกาสได้รับการจ้างงานและการยอมรับจากสถานประกอบการมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของสถานประกอบการภาคเอกชนที่มีประเภทแตกต่างกัน พบว่า ระดับความสำคัญของสมรรถนะโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่แต่ละประเภทของสถานประกอบการให้ความสำคัญกับสมรรถนะเฉพาะด้านแตกต่างกันตามลักษณะงานและบริบทของธุรกิจ โดยเฉพาะสมรรถนะประจำสายงานที่สอดคล้องกับภารกิจและความต้องการขององค์กรโดยตรง ทั้งนี้ โอกาสในการได้รับการจ้างงานของคนพิการทางการเคลื่อนไหวขึ้นอยู่กับความสอดคล้องระหว่างสมรรถนะของบุคคลกับลักษณะงานมากกว่าข้อจำกัดทางร่างกายเพียงอย่างเดียว ผลการวิจัยจึงชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของคนพิการให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานในแต่ละภาคธุรกิจ เพื่อส่งเสริมโอกาสการจ้างงาน การมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การพัฒนาสมรรถนะ การจ้างงานคนพิการ คนพิการทางการเคลื่อนไหว สถานประกอบการภาคเอกชน จังหวัดภูเก็ต

Abstract

The research entitled Competencies Essential for the Employment of Persons with Physical Disabilities According to the Opinions of Private Sector Enterprises in Phuket Province aimed to: (1) examine the level of importance of competencies required for the employment of persons with physical disabilities as perceived by private sector enterprises in Phuket Province, and (2) compare the opinions of different types of private sector enterprises regarding the competencies considered important for employing persons with physical disabilities. The findings revealed that private sector enterprises placed the highest importance on competencies related to morality, ethics, responsibility, and work discipline, followed by professional skills and job-specific competencies. These findings indicate that persons with physical disabilities who possess high levels of core competencies, functional competencies, and personal competencies—particularly in ethics, responsibility, and the ability to work effectively with others—are more likely to gain employment opportunities and acceptance within organizations. Furthermore, the comparison of opinions among different types of private sector enterprises showed that there were no statistically significant differences in the overall importance assigned to competencies. However, each type of enterprise emphasized specific competencies according to its job characteristics and business context, especially

functional competencies that directly correspond to organizational missions and operational requirements. The study also found that employment opportunities for persons with physical disabilities depend more on the alignment between an individual's competencies and job requirements than on physical limitations alone. Therefore, the findings highlight the necessity of developing the competencies of persons with disabilities in accordance with the demands of labor markets across different business sectors. Such development would contribute to increased employment opportunities, greater economic and social participation, and the sustainable improvement of quality of life for persons with disabilities.

Keywords: Competency Development, Employment of Persons with Disabilities, Persons with Physical Disabilities, Private Sector Establishments, Phuket Province

บทนำ

ประเทศไทยในปัจจุบันอยู่ภายใต้การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่ได้รับอิทธิพลจากกระแสทุนนิยม ส่งผลให้องค์กรทุกภาคส่วนให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในฐานะปัจจัยสำคัญในการสร้างความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน ขณะเดียวกัน คนพิการถือเป็นทรัพยากรมนุษย์กลุ่มสำคัญที่ควรได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างเท่าเทียม แม้ว่าประเทศไทยจะมีกฎหมายและนโยบายสนับสนุนการจ้างงานคนพิการ โดยกำหนดให้สถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงานตามสัดส่วนที่กฎหมายกำหนด แต่ในทางปฏิบัติยังพบว่าการจ้างงานคนพิการมีจำนวนไม่สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ อีกทั้งคนพิการจำนวนมากยังประสบปัญหาการเข้าถึงโอกาสทางอาชีพและการมีงานทำ โดยเฉพาะคนพิการทางการเคลื่อนไหวซึ่งเป็นกลุ่มคนพิการที่มีจำนวนมากที่สุดของประเทศ ช่องว่างระหว่างกฎหมายกับการปฏิบัติจริง แม้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 จะกำหนดให้สถานประกอบการต้องรับคนพิการเข้าทำงานในอัตราส่วน 100 ต่อ 1 แต่ในทางปฏิบัติกลับพบว่า มีสถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายน้อยกว่าร้อยละ 50 โดยส่วนใหญ่มักเลือกส่งเงินเข้ากองทุนแทนการจ้างงานจริง เนื่องจากมีอุปสรรคหลายประการในการจ้างงาน

จังหวัดภูเก็ต มีคนพิการจดทะเบียน 7,383 คน และประเภทที่พบมากที่สุดคือ คนพิการทางการเคลื่อนไหว จำนวน 3,848 คน ซึ่งในจำนวนนี้เป็นคนในวัยแรงงานถึงร้อยละ 0.15 ของประชากรคนพิการทั่วประเทศ สำหรับจังหวัดภูเก็ต พบว่ามีคนพิการทางการเคลื่อนไหวเป็นสัดส่วนสูง และส่วนหนึ่งอยู่ในวัยแรงงานที่มีศักยภาพในการประกอบอาชีพ อย่างไรก็ตาม การได้รับโอกาสในการจ้างงานยังขึ้นอยู่กับความต้องการของสถานประกอบการและความสอดคล้องของสมรรถนะกับลักษณะงาน ส่งผลให้การพัฒนาสมรรถนะของคนพิการให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานเป็นประเด็นสำคัญในการส่งเสริมการจ้างงานและการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาสมรรถนะที่มีความสำคัญต่อการจ้างงานคนพิการทางการเคลื่อนไหวตามความคิดเห็นของสถานประกอบการภาคเอกชน จังหวัดภูเก็ต เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับสมรรถนะที่สถานประกอบการต้องการ และนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของคนพิการ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของสถานประกอบการ ตลอดจนการกำหนดนโยบายและมาตรการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง อันจะนำไปสู่การเพิ่มโอกาสการจ้างงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต และการเปลี่ยนบทบาทของคนพิการจากผู้รับการช่วยเหลือสู่การเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของสมรรถนะที่มีความสำคัญต่อการจ้างงานคนพิการทางการเคลื่อนไหวตามความคิดเห็นของสถานประกอบการภาคเอกชน จังหวัดภูเก็ต
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของสถานประกอบการภาคเอกชนที่มีประเภทสถานประกอบการแตกต่างกันต่อสมรรถนะที่มีความสำคัญต่อการจ้างงานคนพิการทางการเคลื่อนไหว จังหวัดภูเก็ต

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ฝ่ายบริหารงานบุคคลในสถานประกอบการที่เป็นสมาชิกชมรมบริหารงานบุคคลจังหวัดภูเก็ต จำนวน 213 แห่ง และได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 แห่ง เนื่องจากประชากรมีการกระจายตัวอยู่ทั่วพื้นที่จังหวัดภูเก็ต โดยใช้วิธีการสุ่มตามสะดวก เพื่อให้ได้ข้อมูลครบตามจำนวนที่ต้องการ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลปัจจัยพื้นฐาน ระดับความสำคัญของสมรรถนะ แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ สมรรถนะหลัก

สมรรถนะประจำสายงาน และสมรรถนะส่วนบุคคล เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) และการแจกแจงความถี่สำหรับข้อมูลพื้นฐาน ส่วนข้อมูลระดับสมรรถนะใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อสรุปผลการวิจัยตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ผลการวิจัย

ข้อมูลปัจจัยพื้นฐาน

ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (N = 200)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	70	35.00
หญิง	130	65.00
2. อายุ		
อายุ 20-30 ปี	35	17.50
อายุ 31-40 ปี	80	40.00
อายุ 41-50 ปี	50	25.00
อายุ 51-60 ปี	25	12.50
อายุ 60 ปีขึ้นไป	10	5.00
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	40	20.00
ปริญญาตรี	130	65.00
สูงกว่าปริญญาตรี	30	15.00
4. ตำแหน่งงาน		
เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล	75	37.50
หัวหน้างานฝ่ายบุคคล	50	25.00
ผู้ช่วย/รองผู้จัดการฝ่ายบุคคล	35	17.50
ผู้จัดการฝ่ายบุคคล	30	15.00
ผู้อำนวยการฝ่ายบุคคล	10	5.00
อื่น ๆ	0	0.00
5. อายุงานในสายงานด้านการบริหารงานบุคคล		
อายุงาน 1-10 ปี	95	47.50
อายุงาน 11-20 ปี	60	30.00
อายุงาน 21-30 ปี	30	15.00
อายุงาน 31-40 ปี	10	5.00
อายุงาน 40 ปีขึ้นไป	5	2.50
6. ประเภทของสถานประกอบการ		
โรงแรม/รีสอร์ท/ที่พักแรม	95	47.50
ธุรกิจบันเทิง/ธุรกิจโชว์ต่าง ๆ	20	10.00
บริษัทเอกชน	55	27.50
โรงพยาบาลเอกชน	3	1.50
ธุรกิจค้าปลีก/ค้าส่ง	27	13.50
อื่น ๆ	0	0.00
รวม	200	100.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง สามารถอธิบายจำแนกได้ดังนี้

จำแนกด้านเพศ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง มากที่สุด จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00

จำแนกด้านอายุ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างอายุ 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมาอายุ 41-50 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 อายุ 20-30 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 อายุ 51-60 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 และอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00

จำแนกด้านระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 รองลงมาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00

จำแนกด้านตำแหน่งงาน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล มากที่สุด จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 รองลงมาเป็นหัวหน้างานฝ่ายบุคคล จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ผู้ช่วย/รองผู้จัดการฝ่ายบุคคล จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 ผู้จัดการฝ่ายบุคคล จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ผู้อำนวยการฝ่ายบุคคล จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 และอื่น ๆ จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00

จำแนกด้านอายุงานในสายงานด้านการบริหารงานบุคคล ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุงาน 1-10 ปี มากที่สุด จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50 รองลงมาอายุงาน 11-20 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 อายุงาน 21-30 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 อายุงาน 31-40 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 และอายุงาน 40 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50

จำแนกด้านประเภทของสถานประกอบการ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างประเภทโรงแรม/รีสอร์ท/ที่พักแรม มากที่สุด จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50 รองลงมาประเภทบริษัทเอกชน จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 ธุรกิจค้าปลีก/ค้าส่ง จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 13.50 ธุรกิจบันเทิง/ธุรกิจโชว์ต่าง ๆ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 โรงพยาบาลเอกชน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 และอื่น ๆ จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00 ตามลำดับ

ข้อมูลระดับความสำคัญด้านสมรรถนะหลัก

ข้อมูลระดับความสำคัญของสมรรถนะ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านสมรรถนะหลัก			
1. มีความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องและแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา	4.65	0.50	มากที่สุด
2. กำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีตามเป้าหมายที่วางไว้	4.49	0.64	มากที่สุด
3. สามารถปรับปรุงวิธีการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของผลงานให้ดีขึ้นได้	4.55	0.55	มากที่สุด
4. สามารถให้บริการที่เป็นมิตร สุภาพ และให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องแก่ผู้รับบริการได้ด้วย ความเต็มใจ	4.67	0.47	มากที่สุด
5. รับเป็นธุระและช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทาง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับ บริการอย่างรวดเร็ว	4.48	0.67	มากที่สุด
6. มีความเข้าใจหรือพยายามทำความเข้าใจความต้องการ การที่แท้จริงของผู้รับบริการ เพื่อ นำเสนอวิธีการให้บริการที่เกิดประโยชน์สูงสุด	4.50	0.67	มากที่สุด
7. แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง	4.49	0.61	มากที่สุด
8. มีความรอบรู้ในเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนรับผิดชอบ	4.45	0.65	มากที่สุด
9. สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้	4.48	0.66	มากที่สุด
10. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติและปฏิบัติตามกฎหมายและวินัย	4.75	0.43	มากที่สุด
11. รักษาคำพูด มีสัจจะ เชื่อถือได้ และแสดงให้เห็นปรากฏถึงความมีจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน	4.67	0.52	มากที่สุด
12. ยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ส่วนตัว	4.55	0.63	มากที่สุด
13. สนับสนุนการตัดสินใจของทีมและทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมายให้สำเร็จ	4.53	0.63	มากที่สุด
14. สร้างสัมพันธ์ภาพอันดีและให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	4.66	0.47	มากที่สุด
15. รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีมและเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น เพื่อประสาน ความร่วมมือ	4.50	0.63	มากที่สุด
รวม	4.56	0.58	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของสมรรถนะ ด้านการพัฒนาสมรรถนะหลัก ผลการวิจัยพบว่า ระดับการพัฒนาสมรรถนะหลัก ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.56) หรืออยู่ในระดับมากที่สุด โดยเมื่อพิจารณาในรายประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 1 ประเด็น ได้แก่ จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติและปฏิบัติตามกฎหมายและวินัย มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.75) หรืออยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ การบริการที่ดี สามารถให้บริการที่เป็นมิตร สุภาพ และให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องแก่ผู้รับบริการได้ด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.67) หรืออยู่ในระดับมากที่สุด จริยธรรมในการรักษาคำพูด มีสัจจะ เชื่อถือได้ และแสดงให้เห็นถึงความมีจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.67) หรืออยู่ในระดับมากที่สุด ความร่วมแรงร่วมใจ สร้างสัมพันธ์ภาพอันดีและให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.66) หรืออยู่ในระดับมากที่สุด การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องและแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.65) หรืออยู่ในระดับมากที่สุด การมุ่งผลสัมฤทธิ์ สามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของผลงานให้ดีขึ้นได้ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.55) หรืออยู่ในระดับมากที่สุด จริยธรรมในการยึดมั่นในหลักการจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ไม่เบียดเบียนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.55) หรืออยู่ในระดับมากที่สุด ความร่วมแรงร่วมใจ สนับสนุนการตัดสินใจของทีมและทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมายให้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.53) หรืออยู่ในระดับมากที่สุด ความร่วมแรงร่วมใจ รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม และเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่นเพื่อประสานความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.50) หรืออยู่ในระดับมากที่สุด การบริการที่ดี มีความเข้าใจหรือพยายามทำความเข้าใจความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ เพื่อนำเสนอวิธีการให้บริการที่เกิดประโยชน์สูงสุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.50) หรืออยู่ในระดับมากที่สุด การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ แสดงความสนใจและติดตามความรู้ ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.49) หรืออยู่ในระดับมากที่สุด การมุ่งผลสัมฤทธิ์ กำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีตามเป้าหมายที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.49) หรืออยู่ในระดับมากที่สุด การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.48) หรืออยู่ในระดับมากที่สุด การบริการที่ดี รับผิดชอบและช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.48) หรืออยู่ในระดับมากที่สุด การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีความรอบรู้ในเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.45) หรืออยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

ข้อมูลระดับความสำคัญด้านสมรรถนะประจำสายงาน

ข้อมูลระดับความสำคัญของสมรรถนะ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านสมรรถนะประจำสายงาน			
1. สามารถแยกแยะองค์ประกอบของปัญหาที่ซับซ้อนในสายงานได้อย่างเป็นระบบและเป็นขั้นตอน	4.43	0.67	มากที่สุด
2. สามารถใช้เหตุผลและข้อมูลเฉพาะทางในการประเมินและเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน	4.54	0.59	มากที่สุด
3. สามารถระบุความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผลของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในงานเฉพาะด้านได้	4.30	0.64	มากที่สุด
4. แสดงความสนใจและพยายามค้น หาข้อมูลที่เป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้นและต่อเนื่อง	4.61	0.51	มากที่สุด
5. ติดตามความรู้ใหม่ ๆ หรือแนว โน้มทางเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับสายงานอาชีพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.25	0.62	มากที่สุด
6. รวบรวมข้อมูลจากแหล่งที่หลากหลายเพื่อให้ได้ข้อสรุปที่รอบด้านในการทำงานเฉพาะทาง	4.46	0.64	มากที่สุด
7. ให้ความสำคัญกับความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน	4.70	0.46	มากที่สุด

ข้อมูลระดับความสำคัญของสมรรถนะ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านสมรรถนะประจำสายงาน			
8. ตรวจสอบและติดตามผลงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้มั่นใจว่าผลงานมีคุณภาพและถูกต้องตามมาตรฐานของสายงาน	4.55	0.63	มากที่สุด
9. ปฏิบัติตามขั้นตอน และระเบียบปฏิบัติงานเฉพาะที่รับผิดชอบอย่างเคร่งครัด	4.64	0.48	มากที่สุด
10. สามารถนำเสนอข้อมูลหรือความคิดเห็นเฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับงานได้อย่างชัดเจนและน่าสนใจ	4.56	0.54	มากที่สุด
11. สามารถใช้รูปแบบการสื่อสารที่เหมาะสมในการสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.68	0.47	มากที่สุด
12. สามารถโน้มน้าวหรือจูงใจผู้อื่นคล้อยตามแนวคิดที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของสายงาน	4.28	0.63	มากที่สุด
13. เสนอแนวทางหรือปฏิบัติงานที่เกินกว่าขอบเขตหน้าที่ที่กำหนดเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสายงาน	3.75	0.92	มาก
14. สามารถคาดการณ์ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในงานเฉพาะด้านและหาทางป้องกันหรือแก้ไขล่วงหน้าได้	4.48	0.63	มากที่สุด
15. ริเริ่มและดำเนิน การแก้ไขปัญหาหรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในสายงานด้วยตัวเองโดยไม่ต้องรอคำสั่ง	4.40	0.66	มากที่สุด
รวม	4.44	0.61	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของสมรรถนะ ด้านการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน ผลการวิจัยพบว่า ระดับการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.44) หรืออยู่ในระดับมากที่สุด โดยเมื่อพิจารณาในรายประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 1 ประเด็น ได้แก่ ความถูกต้องของงาน ให้ความสำคัญกับความละเอียดรอบคอบ และความถูกต้องของการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.70) หรืออยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ศิลปะการสื่อสารจูงใจ สามารถใช้รูปแบบการสื่อสารที่เหมาะสมในการสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.68) หรืออยู่ในระดับมากที่สุด ความถูกต้องของงาน ปฏิบัติตามขั้นตอนและระเบียบปฏิบัติงานเฉพาะที่รับผิดชอบอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.64) หรืออยู่ในระดับมากที่สุด การสืบเสาะหาข้อมูล แสดงความสนใจและพยายามค้นหาข้อมูลที่เป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้นและต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.61) หรืออยู่ในระดับมากที่สุด ศิลปะการสื่อสารจูงใจ สามารถนำเสนอข้อมูลหรือความคิดเห็นเฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับงานได้อย่างชัดเจนและน่าสนใจ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.56) หรืออยู่ในระดับมากที่สุด ความถูกต้องของงาน ตรวจสอบและติดตามผลงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้มั่นใจว่าผลงานมีคุณภาพและถูกต้องตามมาตรฐานของสายงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.55) หรืออยู่ในระดับมากที่สุด การคิดวิเคราะห์ สามารถใช้เหตุผลและข้อมูลเฉพาะทางในการประเมินและเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.54) หรืออยู่ในระดับมากที่สุด การดำเนินการเชิงรุก สามารถคาดการณ์ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในงานเฉพาะด้าน และหาทางป้องกันหรือแก้ไขล่วงหน้าได้ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.48) หรืออยู่ในระดับมากที่สุด การสืบเสาะหาข้อมูล รวบรวมข้อมูลจากแหล่งที่หลากหลายเพื่อให้ได้ข้อสรุปที่รอบด้านในการทำงานเฉพาะทาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.46) หรืออยู่ในระดับมากที่สุด การคิดวิเคราะห์ สามารถแยกแยะองค์ประกอบของปัญหาที่ซับซ้อนในสายงานได้อย่างเป็นระบบและเป็นขั้นตอน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.43) หรืออยู่ในระดับมากที่สุด การดำเนินการเชิงรุก ริเริ่มและดำเนินการแก้ไข ปัญหาหรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในสายงานด้วยตัวเองโดยไม่ต้องรอคำสั่ง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.40) หรืออยู่ในระดับมากที่สุด การคิดวิเคราะห์ สามารถระบุความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผลของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในงานเฉพาะด้านได้ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.30) หรืออยู่ในระดับมากที่สุด ศิลปะการสื่อสารจูงใจ สามารถโน้มน้าวหรือจูงใจผู้อื่นคล้อยตามแนวคิดที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของสายงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.28) หรืออยู่ในระดับมากที่สุด การสืบเสาะหาข้อมูล ติดตามความรู้ใหม่ ๆ หรือแนวโน้มทางเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับสายงานอาชีพของตนอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.25) หรืออยู่ในระดับมากที่สุด การดำเนินการเชิงรุก เสนอแนวทาง

หรือปฏิบัติงานที่เกินกว่าขอบเขตหน้าที่ที่กำหนดเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสายงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.75$) หรืออยู่ในระดับมากตามลำดับ

ข้อมูลระดับความสำคัญด้านสมรรถนะส่วนบุคคล

ข้อมูลระดับความสำคัญของสมรรถนะ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านสมรรถนะส่วนบุคคล			
1. เชื่อมั่นในความสามารถของตนเองว่าจะสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ	4.62	0.54	มากที่สุด
2. กล้าแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนวทางการทำงานที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์ต่อผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน	4.48	0.63	มากที่สุด
3. สามารถรับผิดชอบและตัดสินใจในงานที่ต้องทำได้อย่างเด็ดขาดและเป็นอิสระ	4.23	0.61	มากที่สุด
4. สามารถควบคุมอารมณ์และบุคลิกภาพที่เหมาะสมแม้ในสถานการณ์ที่มีความกดดันในการทำงาน	4.63	0.48	มากที่สุด
5. สามารถจัดการกับความเครียดหรืออุปสรรคที่เกิดจากการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและไม่ท้อถอย	4.53	0.63	มากที่สุด
6. สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว	4.55	0.55	มากที่สุด
7. ริเริ่มการพัฒนาทักษะหรือความรู้ใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานด้วยตนเอง โดยไม่ต้องรอการจัดฝึกอบรมจากองค์กร	4.41	0.70	มากที่สุด
8. แสวงหาข้อมูลหรือเรียนรู้แนวทางใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะด้านอย่างต่อเนื่อง	4.44	0.70	มากที่สุด
9. มีการวางแผนและติดตามความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเองอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง	4.53	0.55	มากที่สุด
10. ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบและข้อบังคับของสถานประกอบการอย่างเคร่งครัด	5.00	0.00	มากที่สุด
11. ปฏิบัติงานโดยยึดหลักความซื่อสัตย์สุจริตและโปร่งใสในการทำงาน	4.78	0.42	มากที่สุด
12. รับผิดชอบ รักษาคำพูด สัจจะ เชื่อถือได้ในการให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และส่งมอบงานที่ได้รับมอบหมายตามกำหนดเวลาเสมอ	4.74	0.44	มากที่สุด
13. แสดงความพยายามและความอดสาหะในการทำงาน แม้งานนั้นจะยากลำบาก	4.54	0.63	มากที่สุด
14. สามารถจัดการกับความล้มเหลว หรือข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นในงานและเรียนรู้เพื่อปรับปรุงได้	4.70	0.46	มากที่สุด
15. ความสามารถในการสร้างผลงานที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้	4.32	0.53	มากที่สุด
รวม	4.56	0.53	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของสมรรถนะ ด้านการพัฒนาสมรรถนะส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ระดับการพัฒนาสมรรถนะส่วนบุคคล ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.56) หรืออยู่ในระดับมากที่สุด โดยเมื่อพิจารณาในรายประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 1 ประเด็น ได้แก่ ความรับผิดชอบและความมีวินัยในตนเอง ปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของสถานประกอบการอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 5.00) หรืออยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ความรับผิดชอบและความมีวินัยในตนเอง ปฏิบัติงานโดยยึดหลักความซื่อสัตย์สุจริตและโปร่งใสในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.78) หรืออยู่ในระดับมากที่สุด ความรับผิดชอบและความมีวินัยในตนเอง รับผิดชอบต่อ รักษาความปลอดภัย เชื่อถือได้ในการให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และส่งมอบงานที่ได้รับมอบหมายตามกำหนดเวลาเสมอ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.74) หรืออยู่ในระดับมากที่สุด ความมุ่งมั่นและความทนทานต่ออุปสรรค สามารถจัดการกับความล้มเหลวหรือข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นในงานและเรียนรู้เพื่อปรับปรุงได้ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.70) หรืออยู่ในระดับมากที่สุด การควบคุมตนเองและความยืดหยุ่น สามารถควบคุมอารมณ์และบุคลิกภาพที่เหมาะสมในสถานการณ์ที่มีความกดดันในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.63) หรืออยู่ในระดับมากที่สุด ความเชื่อมั่นในตนเองและศักยภาพ เชื่อมั่นในความสามารถของตนเองว่าจะสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.62) หรืออยู่ในระดับมากที่สุด การควบคุมตนเองและความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.55) หรืออยู่ในระดับมากที่สุด ความมุ่งมั่นและความทนทานต่ออุปสรรค แสดงความพยายามและความอดสาหะในการทำงาน แม้งานนั้นจะยากลำบาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.54) หรืออยู่ในระดับมากที่สุด ความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง มีการวางแผนและติดตามความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเองอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.53) หรืออยู่ในระดับมากที่สุด การควบคุมตนเองและความยืดหยุ่น สามารถจัดการกับความเครียดหรืออุปสรรคที่เกิดจากการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและไม่ท้อถอย มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.53) หรืออยู่ในระดับมากที่สุด ความเชื่อมั่นในตนเองและศักยภาพ กล้าแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนวทางการทำงานที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์ต่อผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.48) หรืออยู่ในระดับมากที่สุด ความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง แสวงหาข้อมูลหรือเรียนรู้แนวทางใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะด้านอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.44) หรืออยู่ในระดับมากที่สุด ความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ริเริ่มการพัฒนาทักษะหรือความรู้ใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานด้วยตนเอง โดยไม่ต้องรอการจัดฝึกอบรมจากองค์กร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.41) หรืออยู่ในระดับมากที่สุด ความมุ่งมั่นและความทนทานต่ออุปสรรค ความสามารถในการสร้างผลงานที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.32) หรืออยู่ในระดับมากที่สุด ความเชื่อมั่นในตนเองและศักยภาพ สามารถรับผิดชอบต่อตัดสินใจในงานที่ต้องทำได้อย่างเด็ดขาดและเป็นอิสระ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.23) หรืออยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

ข้อมูลระดับความสำคัญของสมรรถนะที่มีผลต่อการจ้างงานคนพิการทางการเคลื่อนไหว โดยภาพรวม พบว่า ทุกด้านของสมรรถนะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมด โดยสมรรถนะหลักและสมรรถนะส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ ($\bar{X}$ = 4.56) ขณะที่สมรรถนะประจำสายงานมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.44) แสดงให้เห็นว่าสถานประกอบการให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อสมรรถนะของบุคลากรในทุกมิติ ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการพิจารณาการจ้างงาน

ปัญหา อุปสรรค และข้อจำกัดของการวิจัย

1. การเข้าถึงกลุ่มตัวอย่าง สถานประกอบการภาคเอกชนบางแห่งไม่สะดวกให้ข้อมูล เนื่องจากเป็นข้อมูลภายในองค์กรหรือกังวลเกี่ยวกับผลกระทบต่อภาพลักษณ์ ทำให้การประสานงานและการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้เวลานานกว่าที่กำหนด
2. ข้อจำกัดในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีภาระงานจำนวนมาก จึงไม่สามารถตอบแบบสอบถามหรือให้ข้อมูลได้ทันที ประกอบกับการเดินทางไปยังสถานประกอบการในพื้นที่ต่าง ๆ ของจังหวัดภูเก็ตต้องใช้เวลาและค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง
3. ข้อจำกัดด้านคุณภาพของข้อมูล ผู้ตอบแบบสอบถามบางรายอาจตีความข้อคำถามแตกต่างกัน หรือให้ข้อมูลในระดับทั่วไปโดยไม่เปิดเผยรายละเอียดเชิงลึก ส่งผลให้ข้อมูลบางประเด็นอาจไม่ครบถ้วนและอาจสะท้อนความคิดเห็นส่วนบุคคลมากกว่าข้อเท็จจริงเชิงนโยบาย
4. ข้อจำกัดด้านขอบเขตการวิจัย การศึกษาครั้งนี้ดำเนินการเฉพาะสถานประกอบการภาคเอกชนในจังหวัดภูเก็ต และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล จึงอาจไม่สามารถอ้างอิงผลการวิจัยไปยังพื้นที่อื่น หรือสะท้อนมุมมองของคนพิการที่ปฏิบัติงานจริงได้อย่างครอบคลุม
5. ข้อจำกัดด้านระยะเวลาและปัจจัยภายนอก การวิจัยเป็นการศึกษาข้อมูลในช่วงเวลาหนึ่ง จึงอาจได้รับอิทธิพลจากสภาพเศรษฐกิจ นโยบายภาครัฐ และสถานการณ์ตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นปัจจัยที่ผู้วิจัยไม่สามารถควบคุมได้

ผลการวิจัย

ข้อมูลปัจจัยพื้นฐาน โดยภาพรวม ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว สะท้อนให้เห็นถึงความหลากหลายของบุคลากรฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งในมิติของปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา) มิติด้านวิชาชีพ (ตำแหน่งงานและประสบการณ์การทำงาน) และมิติของบริบทองค์กร (ประเภทของสถานประกอบการ) ซึ่งความหลากหลายดังกล่าว มีนัยสำคัญต่อการอธิบายถึงพฤติกรรมและทัศนคติในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นการจ้างงานคนพิการทางการเคลื่อนไหว

ในเชิงระบบ ปัจจัยด้านเพศและอายุ สะท้อนถึงมุมมอง ทัศนคติ และความเปิดรับต่อความหลากหลายในองค์กรที่แตกต่างกัน ขณะที่ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับระดับความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายแรงงาน สิทธิคนพิการ และแนวคิดด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR) ซึ่งอาจส่งผลต่อการตัดสินใจเชิงนโยบายในการจ้างงาน

นอกจากนี้ ตำแหน่งงานและอายุในสายวิชาชีพยังเป็นตัวแปรสำคัญที่สะท้อนถึงอำนาจในการตัดสินใจและประสบการณ์ตรงในการบริหารบุคลากร โดยบุคลากรในระดับบริหารหรือผู้ที่มีประสบการณ์สูง มีบทบาทในการกำหนดนโยบายหรือแนวปฏิบัติด้านการจ้างงาน ขณะที่ระดับปฏิบัติการ มีบทบาทในการนำแนวทางดังกล่าวไปปฏิบัติจริง ซึ่งทั้งสองระดับล้วนมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ของการจ้างงานคนพิการ

ในส่วนของประเภทสถานประกอบการ ถือเป็นปัจจัยเชิงบริบทที่สำคัญ เนื่องจากลักษณะธุรกิจ ขนาดองค์กร และข้อจำกัดด้านโครงสร้างงาน มีผลต่อความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการจ้างงานคนพิการ เช่น ธุรกิจโรงแรมมีลักษณะงานที่หลากหลายและสามารถปรับตำแหน่งงานให้เหมาะสมได้มากกว่าธุรกิจบางประเภท

ดังนั้น การมีโครงสร้างข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมและหลากหลาย จึงเอื้อต่อการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานกับการตัดสินใจจ้างงานคนพิการทางการเคลื่อนไหวได้อย่างเป็นระบบและรอบด้าน อันจะนำไปสู่ข้อค้นพบที่มีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโยบายหรือส่งเสริมการจ้างงานอย่างเท่าเทียมในสถานประกอบการภาคเอกชนต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อมูลระดับความสำคัญของสมรรถนะที่มีผลต่อการจ้างงานคนพิการทางการเคลื่อนไหว โดยภาพรวม พบว่า ทุกด้านของสมรรถนะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมด โดยสมรรถนะหลักและสมรรถนะส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ ($\bar{X} = 4.56$) ขณะที่สมรรถนะประจำสายงานมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.44$) แสดงให้เห็นว่าสถานประกอบการให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อสมรรถนะของบุคลากรในทุกมิติ ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการพิจารณาการจ้างงาน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า สมรรถนะหลักได้รับความสำคัญสูงสุด ได้แก่ ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะความสุจริต ความยุติธรรม และการปฏิบัติตามกฎหมาย ซึ่งสะท้อนถึงความคาดหวังขององค์กรต่อมาตรฐานทางคุณธรรมของบุคลากร นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งล้วนเป็นสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานร่วมกับผู้อื่นและการสร้างคุณค่าให้กับองค์กร

ด้านสมรรถนะประจำสายงาน พบว่า องค์กรให้ความสำคัญสูงสุดกับความถูกต้องของงาน และทักษะการสื่อสารเชิงใจ รวมถึงความสามารถในการสืบค้นข้อมูลและการคิดวิเคราะห์ ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นของทักษะเฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน อย่างไรก็ตาม ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านนี้ คือ การดำเนินการเชิงรุกเกินขอบเขตหน้าที่ ซึ่งสะท้อนข้อจำกัดขององค์กรในการคาดหวังบทบาทเพิ่มเติมจากบุคลากรบางกลุ่ม

ด้านสมรรถนะส่วนบุคคล พบว่า องค์กรให้ความสำคัญสูงสุดกับความรับผิดชอบและวินัยในตนเอง โดยเฉพาะการปฏิบัติตามกฎระเบียบ และความซื่อสัตย์สุจริต รองลงมา ได้แก่ ความมุ่งมั่น ความสามารถในการควบคุมตนเอง และความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง ซึ่งสะท้อนถึงคุณลักษณะภายในของบุคลากรที่เอื้อต่อความสำเร็จในการทำงาน

จากผลการศึกษาดังกล่าว สามารถตีความเชิงนัยสำคัญได้ว่า สถานประกอบการภาคเอกชนในจังหวัดภูเก็ตให้ความสำคัญกับสมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบ และวินัยในการทำงานในระดับสูงสุด รองลงมาคือสมรรถนะด้านทักษะวิชาชีพและการปฏิบัติงานเฉพาะทาง ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพิจารณาความเหมาะสมของบุคคลเข้าทำงาน ทั้งนี้ ในบริบทของการจ้างงานคนพิการทางการเคลื่อนไหว ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า หากบุคคลดังกล่าวมีสมรรถนะหลักและสมรรถนะส่วนบุคคลในระดับสูง โดยเฉพาะด้านจริยธรรม ความรับผิดชอบ และการทำงานร่วมกับผู้อื่น จะสามารถลดข้อกังวลของนายจ้าง และเพิ่มโอกาสในการได้รับการจ้างงานได้ ขณะเดียวกันการมีสมรรถนะประจำสายงานที่เหมาะสมกับลักษณะงานจะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานและความเชื่อมั่นขององค์กร ดังนั้น สมรรถนะทั้งสามด้านจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างงานคนพิการทางการเคลื่อนไหว โดยเฉพาะอย่างยิ่งสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและจริยธรรม ซึ่งมีบทบาทเด่นในการสร้างความไว้วางใจและการยอมรับจากสถานประกอบการ อันสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้อย่างชัดเจน

ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของสถานประกอบการภาคเอกชนที่มีประเภทสถานประกอบการแตกต่างกันต่อสมรรถนะที่มีความสำคัญต่อการจ้างงานคนพิการทางการเคลื่อนไหว จังหวัดภูเก็ต โดยภาพรวม แม้ว่าสถานประกอบการในแต่ละประเภทธุรกิจจะมีลักษณะการดำเนินงาน โครงสร้างองค์กร และข้อจำกัดด้านลักษณะงานที่แตกต่างกัน แต่ผลการวิจัยพบว่า ทุกประเภทสถานประกอบการมีแนวโน้มให้ความสำคัญต่อสมรรถนะของแรงงานคนพิการในระดับมากที่สุด ใกล้เคียงกัน โดยเฉพาะสมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบ และวินัยในการทำงาน ซึ่งถือเป็นสมรรถนะพื้นฐานที่ทุกองค์กรคาดหวังอย่างสอดคล้องกัน อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาเชิงเปรียบเทียบตามประเภทของสถานประกอบการ พบประเด็นความแตกต่างที่สำคัญในเชิงลักษณะการให้ความสำคัญ ดังนี้

ประการแรก สถานประกอบการประเภทโรงแรม รีสอร์ท และธุรกิจบริการ มีแนวโน้มให้ความสำคัญกับสมรรถนะด้านการบริการที่ดี มนุษย์สัมพันธ์ และการทำงานเป็นทีมในระดับสูง เนื่องจากลักษณะงานที่ต้องติดต่อสื่อสารและให้บริการลูกค้าโดยตรง สมรรถนะด้านบุคลิกภาพและการสื่อสารจึงมีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจจ้างงาน

ประการที่สอง สถานประกอบการประเภทบริษัทเอกชนทั่วไป และธุรกิจค้าปลีกค้าส่ง ให้ความสำคัญกับสมรรถนะประจำสายงาน เช่น ความถูกต้องของงาน การปฏิบัติตามขั้นตอน และความสามารถในการคิดวิเคราะห์ มากกว่าสมรรถนะด้านอื่น เนื่องจากลักษณะงานที่เน้นประสิทธิภาพ ความแม่นยำ และผลลัพธ์เชิงธุรกิจ

ประการที่สาม สถานประกอบการบางประเภท เช่น ธุรกิจบันเทิง หรือองค์กรที่มีความยืดหยุ่นในการจัดรูปแบบงาน ให้ความสำคัญกับสมรรถนะด้านความคิดสร้างสรรค์ การปรับตัว และการดำเนินงานเชิงรุกมากขึ้น ซึ่งสะท้อนถึงความต้องการบุคลากรที่สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้รวดเร็ว

ประการที่สี่ แม้ว่าความสำคัญของสมรรถนะหลักและสมรรถนะส่วนบุคคลจะได้รับการประเมินในระดับสูงในทุกประเภทองค์กร แต่ความแตกต่างจะปรากฏชัดในสมรรถนะประจำสายงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของแต่ละธุรกิจ เช่น งานบริการ งานบริหารจัดการ หรือ งานเชิงเทคนิค

จากผลการเปรียบเทียบดังกล่าว สามารถตีความได้ว่า ประเภทของสถานประกอบการเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อรูปแบบของสมรรถนะที่องค์กรให้ความสำคัญ แม้ว่าระดับความสำคัญ โดยรวมจะไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ ทุกองค์กรต่างต้องการบุคลากรที่มีคุณลักษณะพื้นฐานที่ดีเหมือนกัน แต่จะเน้นสมรรถนะเฉพาะด้านแตกต่างกันตามบริบทของงาน ในบริบทของการจ้างงานคนพิการทางการเคลื่อนไหว ผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่า โอกาสในการจ้างงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับข้อจำกัดทางร่างกาย แต่ขึ้นอยู่กับความสอดคล้องระหว่างสมรรถนะของบุคคลกับลักษณะงานของสถานประกอบการแต่ละประเภท หากสามารถพัฒนาสมรรถนะให้ตรงกับความต้องการเฉพาะของธุรกิจ ก็จะช่วยเพิ่มโอกาสในการได้รับการจ้างงานอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะของคนพิการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในแต่ละภาคธุรกิจ ตลอดจนเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางสนับสนุนการจ้างงานคนพิการให้เหมาะสมกับบริบทของสถานประกอบการแต่ละประเภทได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัญหา อุปสรรค และข้อจำกัดของการวิจัย

1. ปัญหาในการเข้าถึงกลุ่มตัวอย่าง สถานประกอบการภาคเอกชนบางแห่งไม่สะดวกให้ข้อมูล เนื่องจากเกรงว่าข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการจะส่งผลต่อภาพลักษณ์องค์กร หรือเป็นข้อมูลภายในที่ไม่ต้องการเปิดเผย ทำให้ผู้วิจัยใช้เวลานานในการประสานงานและขอความร่วมมือ

2. ปัญหาด้านเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการภาคเอกชนต้องอาศัยช่วงเวลาที่เหมาะสม เนื่องจากผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีภาระงานจำนวนมาก จึงไม่สามารถตอบแบบสอบถามหรือให้ข้อมูลได้ทันที ส่งผลให้การนัดหมายและการติดตามข้อมูลใช้เวลาค่อนข้างมาก โดยเฉพาะในจังหวัดภูเก็ตซึ่งมีธุรกิจการท่องเที่ยวและบริการจำนวนมาก ช่วงฤดูกาลท่องเที่ยวอาจทำให้สถานประกอบการมีข้อจำกัดในการให้ความร่วมมือด้านข้อมูล

3. ปัญหาด้านความเข้าใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามบางรายอาจตีความข้อคำถามแตกต่างกัน โดยเฉพาะประเด็นเกี่ยวกับทัศนคติการยอมรับคนพิการ หรือการประเมินศักยภาพการทำงานของคนพิการ ทำให้ข้อมูลที่ได้รับอาจมีความคลาดเคลื่อนหรือไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยจึงต้องอธิบายรายละเอียดของแบบสอบถามเพิ่มเติม เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจตรงกัน ซึ่งส่งผลต่อระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

4. ปัญหาด้านข้อมูลเชิงลึก บางสถานประกอบการให้ข้อมูลเพียงในระดับทั่วไป และไม่เปิดเผยรายละเอียดเชิงลึกเกี่ยวกับนโยบายการจ้างงาน หรือปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในการทำงานของคนพิการ เนื่องจากเป็นข้อมูลภายในองค์กร

5. ปัญหาด้านทัศนคติและอคติทางสังคม บางสถานประกอบการยังมีมุมมองว่าคนพิการทางการเคลื่อนไหวมีข้อจำกัดในการทำงาน ทำให้ไม่เปิดโอกาสในการจ้างงานอย่างเท่าเทียม ส่งผลให้การศึกษาบางประเด็นอาจได้รับข้อมูลที่สะท้อนทัศนคติส่วนบุคคลมากกว่าข้อเท็จจริงเชิงนโยบาย

6. ปัญหาด้านการเดินทางและการประสานงาน จังหวัดภูเก็ตมีพื้นที่กระจายหลายอำเภอ การเดินทางไปยังสถานประกอบการแต่ละแห่งใช้เวลาและค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง โดยเฉพาะสถานประกอบการที่อยู่ห่างไกลจากตัวเมือง ทำให้ผู้วิจัยต้องวางแผนการลงพื้นที่อย่างรอบคอบ

7. ข้อจำกัดด้านพื้นที่ศึกษา การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะสถานประกอบการภาคเอกชนในจังหวัดภูเก็ตเท่านั้น ดังนั้น ผลการวิจัยอาจไม่สามารถอ้างอิงหรือสรุปภาพรวมของสถานประกอบการได้ทั้งหมด เนื่องจากบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และลักษณะธุรกิจแตกต่างกัน

8. ข้อจำกัดด้านกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการ ซึ่งข้อมูลที่ได้รับอาจสะท้อนความคิดเห็นในมุมมองขององค์กรเป็นหลัก และอาจไม่ครอบคลุมความคิดเห็นของคนพิการที่ปฏิบัติงานจริง

9. ข้อจำกัดด้านระยะเวลา การศึกษาวิจัยดำเนินการในช่วงเวลาหนึ่งเท่านั้น ทำให้ข้อมูลที่ได้สะท้อนสถานการณ์ ณ ช่วงเวลาที่ศึกษา ซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาพเศรษฐกิจ นโยบายภาครัฐ หรือสถานการณ์แรงงานในอนาคต

10. ข้อจำกัดด้านเครื่องมือวิจัย แม้ผู้วิจัยจะตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม แต่การใช้แบบสอบถามยังอาจมีข้อจำกัดด้านความเข้าใจ การตีความ หรือความตั้งใจในการตอบคำถามของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งอาจส่งผลต่อความแม่นยำของข้อมูล

11. ข้อจำกัดด้านข้อมูล สถานประกอบการบางส่วนอาจไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากข้อจำกัดด้านเวลาและความสะดวกของผู้ให้ข้อมูล ทำให้ข้อมูลบางประเด็นอาจยังไม่ครอบคลุมเชิงลึกเท่าที่ควร

12. ข้อจำกัดด้านบริบททางสังคมและเศรษฐกิจ การจ้างงานคนพิการได้รับผลกระทบจากหลายปัจจัย เช่น ภาวะเศรษฐกิจ การแข่งขันทางธุรกิจ และนโยบายภาครัฐ ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่ผู้วิจัยไม่สามารถควบคุมได้ และอาจส่งผลต่อผลการวิจัยโดยตรง

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยสมรรถนะที่มีความสำคัญต่อการจ้างงานคนพิการทางการเคลื่อนไหวตามความคิดเห็นของสถานประกอบการภาคเอกชน จังหวัดภูเก็ต สามารถอธิบายผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลการวิจัยข้อมูลปัจจัยพื้นฐานของสถานประกอบการภาคเอกชนจังหวัดภูเก็ต โดยภาพรวม ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว สะท้อนให้เห็นถึงความหลากหลายของบุคลากรฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งในมิติของปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา) มิติด้านวิชาชีพ (ตำแหน่งงานและประสบการณ์การทำงาน) และมิติของบริบทองค์กร (ประเภทของสถานประกอบการ) ซึ่งความหลากหลายดังกล่าว มีนัยสำคัญต่อการอธิบายถึงพฤติกรรมและทัศนคติในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นการจ้างงานคนพิการทางการเคลื่อนไหว

ในเชิงระบบ ปัจจัยด้านเพศและอายุ สะท้อนถึงมุมมอง ทัศนคติ และความเปิดรับต่อความหลากหลายในองค์กรที่แตกต่างกัน ขณะที่ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับระดับความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายแรงงาน สิทธิคนพิการ และแนวคิดด้านความรับผิดชอบต่องานขององค์กร (CSR) ซึ่งอาจส่งผลต่อการตัดสินใจเชิงนโยบายในการจ้างงาน นอกจากนี้ ตำแหน่งงานและอายุในสายวิชาชีพยังเป็นตัวแปรสำคัญที่สะท้อนถึงอำนาจในการตัดสินใจและประสบการณ์ตรงในการบริหารบุคลากร โดยบุคลากรในระดับบริหารหรือผู้ที่มีประสบการณ์สูง มีบทบาทในการกำหนดนโยบายหรือแนวปฏิบัติด้านการจ้างงาน ขณะที่ระดับปฏิบัติการ มีบทบาทในการนำแนวทางดังกล่าวไปปฏิบัติจริง ซึ่งทั้งสองระดับล้วนมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ของการจ้างงานคนพิการ

ในส่วนของประเภทสถานประกอบการ ถือเป็นปัจจัยเชิงบริบทที่สำคัญ เนื่องจากลักษณะธุรกิจ ขนาดองค์กร และข้อจำกัดด้านโครงสร้างงาน มีผลต่อความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการจ้างงานคนพิการ เช่น ธุรกิจโรงแรมมีลักษณะงานที่หลากหลายและสามารถปรับตำแหน่งงานให้เหมาะสมได้มากกว่าธุรกิจบางประเภท

ดังนั้น การมีโครงสร้างข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมและหลากหลาย จึงเอื้อต่อการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานกับการตัดสินใจจ้างงานคนพิการทางการเคลื่อนไหวได้อย่างเป็นระบบและรอบด้าน อันจะนำไปสู่ข้อค้นพบที่มีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายหรือส่งเสริมการจ้างงานอย่างเท่าเทียมในสถานประกอบการภาคเอกชนต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการวิจัยระดับความสำคัญของสมรรถนะที่มีความสำคัญต่อการจ้างงานคนพิการทางการเคลื่อนไหวตามความคิดเห็นของสถานประกอบการภาคเอกชน จังหวัดภูเก็ต ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า สะท้อนให้เห็นถึงระดับการพัฒนาสมรรถนะทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน และสมรรถนะส่วนบุคคล สามารถสรุปเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยเกี่ยวกับระดับความสำคัญของสมรรถนะที่มีผลต่อการจ้างงานคนพิการทางการเคลื่อนไหวในสถานประกอบการภาคเอกชน จังหวัดภูเก็ต ได้อย่างเป็นระบบดังนี้

โดยภาพรวม พบว่า ทุกด้านของสมรรถนะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมด โดยสมรรถนะหลักและสมรรถนะส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ขณะที่สมรรถนะประจำสายงาน แสดงให้เห็นว่าสถานประกอบการให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อสมรรถนะของบุคลากรในทุกมิติ ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการพิจารณาการจ้างงาน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า สมรรถนะหลักที่ได้รับความสำคัญสูงสุด ได้แก่ ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะความสุจริต ความยุติธรรม และการปฏิบัติตามกฎหมาย ซึ่งสะท้อนถึงความคาดหวังขององค์กรต่อมาตรฐานทางคุณธรรมของบุคลากร นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งล้วนเป็นสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานร่วมกับผู้อื่นและการสร้างคุณค่าให้กับองค์กร

ด้านสมรรถนะประจำสายงาน พบว่า องค์กรให้ความสำคัญสูงสุดกับความถูกต้องของงาน และทักษะการสื่อสารเชิงใจ รวมถึงความสามารถในการสืบค้นข้อมูลและการคิดวิเคราะห์ ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นของทักษะเฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน อย่างไรก็ตาม ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านนี้ คือ การดำเนินการเชิงรุกเกินขอบเขตหน้าที่ ซึ่งสะท้อนข้อจำกัดขององค์กรในการคาดหวังบทบาทเพิ่มเติมจากบุคลากรบางกลุ่ม

ด้านสมรรถนะส่วนบุคคล พบว่า องค์กรให้ความสำคัญสูงสุดกับความรับผิดชอบและวินัยในตนเอง โดยเฉพาะการปฏิบัติตามกฎระเบียบ และความซื่อสัตย์สุจริต รองลงมา ได้แก่ ความมุ่งมั่น ความสามารถในการควบคุมตนเอง และความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง ซึ่งสะท้อนถึงคุณลักษณะภายในของบุคลากรที่เอื้อต่อความสำเร็จในการทำงาน

จากผลการศึกษาดังกล่าว สามารถตีความเชิงนัยสำคัญได้ว่า สถานประกอบการภาคเอกชนในจังหวัดภูเก็ตให้ความสำคัญกับสมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบ และวินัยในการทำงานในระดับสูงสุด รองลงมาคือสมรรถนะด้านทักษะวิชาชีพและการปฏิบัติงานเฉพาะทาง ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพิจารณาความเหมาะสมของบุคคลเข้าทำงาน ทั้งนี้ ในบริบทของการจ้างงานคนพิการทางการเคลื่อนไหว ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า หากบุคคลดังกล่าวมีสมรรถนะหลักและสมรรถนะส่วนบุคคลในระดับสูง โดยเฉพาะด้านจริยธรรม ความรับผิดชอบ และการทำงานร่วมกับผู้อื่น จะสามารถลดข้อกังวลของนายจ้าง และเพิ่มโอกาสในการได้รับการจ้างงานได้ ขณะเดียวกันการมีสมรรถนะประจำสายงานที่เหมาะสมกับลักษณะงานจะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานและความเชื่อมั่นขององค์กร ดังนั้น สมรรถนะทั้งสามด้านจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างงานคนพิการทางการเคลื่อนไหว โดยเฉพาะอย่างยิ่งสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและจริยธรรม ซึ่งมีบทบาทเด่นในการสร้างความไว้วางใจและการยอมรับจากสถานประกอบการ อันสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้อย่างชัดเจน

ผลการวิจัยข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของสถานประกอบการภาคเอกชนที่มีประเภทสถานประกอบการแตกต่างกัน ต่อสมรรถนะที่มีความสำคัญต่อการจ้างงานคนพิการทางการเคลื่อนไหว จังหวัดภูเก็ต

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยพื้นฐานของสถานประกอบการ และระดับความสำคัญของสมรรถนะที่มีต่อการจ้างงานคนพิการทางการเคลื่อนไหว สามารถสรุปผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของสถานประกอบการภาคเอกชนที่มีประเภทของสถานประกอบการแตกต่างกันได้อย่างเป็นระบบดังนี้

โดยภาพรวม แม้ว่าสถานประกอบการในแต่ละประเภทธุรกิจจะมีลักษณะการดำเนินงาน โครงสร้างองค์กร และข้อจำกัดด้านลักษณะงานที่ต่างกัน แต่ผลการวิจัยพบว่า ทุกประเภทสถานประกอบการมีแนวโน้มให้ความสำคัญต่อสมรรถนะของแรงงานคนพิการในระดับมากที่สุด โกล่เคียงกัน โดยเฉพาะสมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบ และวินัยในการทำงาน ซึ่งถือเป็นสมรรถนะพื้นฐานที่ทุกองค์กรคาดหวังอย่างสอดคล้องกัน อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาเชิงเปรียบเทียบตามประเภทของสถานประกอบการ พบประเด็นความแตกต่างที่สำคัญในเชิงลักษณะการให้ความสำคัญ ดังนี้

ประการแรก สถานประกอบการประเภทโรงแรม รีสอร์ท และธุรกิจบริการ มีแนวโน้มให้ความสำคัญกับสมรรถนะด้านการบริการที่ดี มนุษย์สัมพันธ์ และการทำงานเป็นทีมในระดับสูง เนื่องจากลักษณะงานที่ต้องติดต่อสื่อสารและให้บริการลูกค้าโดยตรง สมรรถนะด้านบุคลิกภาพและการสื่อสารจึงมีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจจ้างงาน

ประการที่สอง สถานประกอบการประเภทบริษัทเอกชนทั่วไป และธุรกิจค้าปลีกค้าส่ง ให้ความสำคัญกับสมรรถนะประจำสายงาน เช่น ความถูกต้องของงาน การปฏิบัติตามขั้นตอน และความสามารถในการคิดวิเคราะห์ มากกว่าสมรรถนะด้านอื่น เนื่องจากลักษณะงานที่เน้นประสิทธิภาพ ความแม่นยำ และผลลัพธ์เชิงธุรกิจ

ประการที่สาม สถานประกอบการบางประเภท เช่น ธุรกิจบันเทิง หรือองค์กรที่มีความยืดหยุ่นในการจัดรูปแบบงาน ให้ความสำคัญกับสมรรถนะด้านความคิดสร้างสรรค์ การปรับตัว และการดำเนินงานเชิงรุกมากขึ้น ซึ่งสะท้อนถึงความต้องการบุคลากรที่สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้รวดเร็ว

ประการที่สี่ แม้ว่าความสำคัญของสมรรถนะหลักและสมรรถนะส่วนบุคคลจะได้รับการประเมินในระดับสูงในทุกประเภทองค์กร แต่ความแตกต่างจะปรากฏชัดในสมรรถนะประจำสายงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของแต่ละธุรกิจ เช่น งานบริการ งานบริหารจัดการ หรือ งานเชิงเทคนิค

จากผลการเปรียบเทียบดังกล่าว สามารถตีความได้ว่า ประเภทของสถานประกอบการเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อรูปแบบของสมรรถนะที่องค์กรให้ความสำคัญ แม้ว่าระดับความสำคัญ โดยรวมจะไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ ทุกองค์กรต่างต้องการบุคลากรที่มีคุณลักษณะพื้นฐานที่ดีเหมือนกัน แต่จะเน้นสมรรถนะเฉพาะด้านแตกต่างกันตามบริบทของงาน ในบริบทของการจ้างงาน คนพิการทางการเคลื่อนไหว ผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่า โอกาสในการจ้างงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับเพียงข้อจำกัดทางร่างกาย แต่ขึ้นอยู่กับความสอดคล้องระหว่างสมรรถนะของบุคคลกับลักษณะงานของสถานประกอบการแต่ละประเภท หากสามารถพัฒนาสมรรถนะให้ตรงกับความต้องการเฉพาะของธุรกิจ ก็จะช่วยเพิ่มโอกาสในการได้รับการจ้างงานอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะของคนพิการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในแต่ละภาคธุรกิจ ตลอดจนเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางสนับสนุนการจ้างงานคนพิการให้เหมาะสมกับบริบทของสถานประกอบการแต่ละประเภทได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยระดับความสำคัญของสมรรถนะที่มีความสำคัญต่อการจ้างงานคนพิการทางการเคลื่อนไหวตามความคิดเห็นของสถานประกอบการภาคเอกชน จังหวัดภูเก็ต และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของสถานประกอบการภาคเอกชนที่มีประเภทสถานประกอบการแตกต่างกันต่อสมรรถนะที่มีความสำคัญต่อการจ้างงานคนพิการทางการเคลื่อนไหว จังหวัดภูเก็ต

ผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า สถานประกอบการภาคเอกชนในจังหวัดภูเก็ตให้ความสำคัญต่อสมรรถนะทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน และสมรรถนะส่วนบุคคล ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเฉพาะสมรรถนะด้านจริยธรรม ความรับผิดชอบ และวินัยในการทำงาน ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพิจารณาจ้างงาน ทั้งนี้ผลการศึกษาดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกุลวิทย์ วุฒิกุล (2562) ที่พบว่า สถานประกอบการมีความต้องการสมรรถนะของแรงงานผู้พิการทางการเคลื่อนไหวในระดับมาก โดยเฉพาะสมรรถนะหลัก เช่น การยึดมั่นในจริยธรรมคุณธรรม การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการสื่อสาร ซึ่งเป็นประเด็นที่ตรงกับผลการวิจัยในครั้งนี้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ ทั้งสองงานวิจัยยังสะท้อนให้เห็นในทิศทางเดียวกันว่า สมรรถนะด้านจริยธรรมและคุณลักษณะส่วนบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญอันดับต้น ๆ ที่องค์กรให้ความสำคัญ เนื่องจากเป็นพื้นฐานของความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ และความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กร ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการตัดสินใจจ้างงานแรงงานคนพิการ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในเชิงเปรียบเทียบ ยังพบประเด็นความแตกต่างที่สำคัญ กล่าวคือ สมรรถนะของแรงงานคนพิการทางการเคลื่อนไหวในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่ความต้องการของสถานประกอบการอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนถึงช่องว่างของสมรรถนะ (Competency Gap) ระหว่างศักยภาพของแรงงานกับความคาดหวังขององค์กร ในขณะที่ผลการวิจัยครั้งนี้ได้ประเมินระดับสมรรถนะของแรงงานคนพิการโดยตรง แต่เน้นการประเมินระดับความสำคัญของสมรรถนะตามความคิดเห็นของสถานประกอบการ ซึ่งพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จึงยังสะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มของความต้องการที่สูงขึ้นของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะในบริบทของจังหวัดภูเก็ตซึ่งมีลักษณะเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยภาคบริการและการท่องเที่ยว ทำให้องค์กรมีความคาดหวังต่อสมรรถนะทั้งด้านพฤติกรรมและทักษะวิชาชีพในระดับสูง

อีกทั้ง งานวิจัยของกุลวิทย์ วุฒิกุล (2562) ยังได้เสนอองค์ประกอบของสมรรถนะในเชิงโครงสร้างที่ครอบคลุมทั้งสมรรถนะการจัดการ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดของการวิจัยในครั้งนี้ที่แบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ด้านเช่นกัน เพียงแต่การวิจัยครั้งนี้ได้เน้นมิติของสมรรถนะส่วนบุคคลเพิ่มเติมอย่างชัดเจน โดยเฉพาะด้านวินัย ความรับผิดชอบ และการควบคุมตนเอง ซึ่งพบว่ามีความสำคัญสูงมาก และมีบทบาทเด่นต่อการยอมรับแรงงานคนพิการในสถานประกอบการ ดังนั้น ในประเด็นที่สถานประกอบการให้ความสำคัญต่อสมรรถนะของแรงงานคนพิการในระดับสูง โดยเฉพาะสมรรถนะด้านจริยธรรมและพฤติกรรมการทำงาน แต่มีความแตกต่างในมิติของระดับสมรรถนะที่มีอยู่จริงกับระดับความต้องการ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของแรงงานคนพิการทางการเคลื่อนไหวให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการที่เพิ่มสูงขึ้น ข้อค้นพบดังกล่าวจึงมีนัยสำคัญต่อการกำหนดแนวทางในการพัฒนาศักยภาพแรงงานคนพิการ โดยควรมุ่งเน้นทั้งการเสริมสร้างสมรรถนะหลักด้านคุณธรรมและพฤติกรรมการทำงาน ควบคู่กับการพัฒนาทักษะเฉพาะทางให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละอุตสาหกรรม เพื่อเพิ่มโอกาสในการจ้างงานและลดช่องว่างระหว่างความต้องการของตลาดแรงงานกับศักยภาพของแรงงานคนพิการได้อย่างเป็นรูปธรรม

ผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า สถานประกอบการภาคเอกชนในจังหวัดภูเก็ตให้ความสำคัญต่อสมรรถนะของบุคลากรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน และสมรรถนะส่วนบุคคล ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านจริยธรรม ความรับผิดชอบ วินัยในการทำงาน และทักษะการปฏิบัติงานเฉพาะทาง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังขององค์กรต่อคุณลักษณะและศักยภาพของ

แรงงานที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ วรษา เจริญทวีโชค (2560) ในประเด็นสำคัญ กล่าวคือ งานวิจัยดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า สถานประกอบการให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของคนพิการมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้ที่พบว่าสมรรถนะประจำสายงาน เช่น ความถูกต้องของงาน การคิดวิเคราะห์ และการสื่อสาร เป็นองค์ประกอบสำคัญในการพิจารณาจ้างงาน นอกจากนี้ ข้อเสนอแนะจากงานวิจัยของ วรษา เจริญทวีโชค (2560) ยังเน้นถึงความสำคัญของกระบวนการคัดเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับลักษณะงาน ซึ่งมีความสอดคล้องอย่างชัดเจนกับข้อค้นพบของการวิจัยครั้งนี้ที่ระบุว่า สมรรถนะประจำสายงานมีบทบาทสำคัญต่อความเชื่อมั่นขององค์กร และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของคนพิการ หากมีความสอดคล้องระหว่างสมรรถนะกับลักษณะงาน จะช่วยเพิ่มโอกาสในการจ้างงานและลดข้อจำกัดในการปฏิบัติงาน ในขณะเดียวกัน ยังพบประเด็นความแตกต่างที่น่าสนใจ กล่าวคือ การให้ความสำคัญกับปัจจัยเชิงระบบขององค์กร เช่น สวัสดิการตามกฎหมาย และปัญหาอุปสรรคภายในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อการจ้างงานและการคงอยู่ของคนพิการในงาน ขณะที่การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นที่ตัวบุคคล โดยเฉพาะสมรรถนะและคุณลักษณะของแรงงานเป็นหลัก อีกทั้ง ยังพบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษาและลักษณะความพิการมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการจ้างงานและปัญหาอุปสรรค ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและบริบทของแรงงานคนพิการ ในขณะที่ยังคงไม่ได้นำมาศึกษาความแตกต่างเชิงกลุ่มดังกล่าวโดยตรง แต่เน้นการประเมินระดับความสำคัญของสมรรถนะในภาพรวมของสถานประกอบการ

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาร่วมกันทั้งสองงานวิจัย สามารถอธิบายได้ว่า การจ้างงานคนพิการทางการเคลื่อนไหวไม่ได้ขึ้นอยู่กับเพียงสมรรถนะของบุคคลเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงองค์กรและระบบสนับสนุนควบคู่กันไป กล่าวคือ แม้บุคคลจะมีสมรรถนะสูง หากองค์กรขาดระบบสนับสนุนที่เหมาะสม ก็อาจเป็นอุปสรรคต่อการจ้างงานได้ ในทางกลับกัน หากองค์กรมีความพร้อมด้านนโยบายและสภาพแวดล้อม แต่บุคคลขาดสมรรถนะที่จำเป็น ก็อาจไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผลการวิจัยในครั้งนี้จึงช่วยเติมเต็มองค์ความรู้ โดยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของสมรรถนะส่วนบุคคล ควบคู่กับข้อค้นพบของ วรษา เจริญทวีโชค (2560) ที่เน้นปัจจัยเชิงองค์กร ซึ่งทั้งสองมิติจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาไปพร้อมกัน เพื่อส่งเสริมการจ้างงานคนพิการทางการเคลื่อนไหวให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ อันสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้อย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สถานประกอบการควรเปิดโอกาสให้คนพิการสามารถสมัครงานได้ในหลายตำแหน่งตามศักยภาพ ไม่จำกัดเฉพาะงานพื้นฐานหรืองานเฉพาะด้านเท่านั้น เพื่อแสดงถึงความเสมอภาคและความรับผิดชอบต่องสังคม ควรกำหนดนโยบายด้านการจ้างแรงงานคนพิการไว้เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดเป้าหมายการจ้างแรงงานคนพิการที่เหมาะสมกับลักษณะงานขององค์กร
2. หน่วยงานภาครัฐและสถานประกอบการ ควรร่วมกันปรับสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของคนพิการ หรือสนับสนุนงบประมาณแก่สถานประกอบการเพื่อรองรับคนพิการ
3. ควรมีการจัดอบรมและพัฒนาทักษะอาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการในจังหวัดภูเก็ต โดยเฉพาะด้านการท่องเที่ยว การบริการ ภาษา และเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มศักยภาพและโอกาสในการจ้างแรงงานคนพิการ
4. ควรส่งเสริมและสนับสนุนความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ และสถานประกอบการภาคเอกชน ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมทักษะอาชีพที่เหมาะสมกับคนพิการและความต้องการของตลาดแรงงานของสถานประกอบการ
5. หน่วยงานภาครัฐควรมีมาตรการจูงใจเพิ่มเติมสำหรับสถานประกอบการภาคเอกชนที่จ้างแรงงานคนพิการ เช่น การสนับสนุนค่าจ้าง การสนับสนุนอุปกรณ์และเทคโนโลยีช่วยเหลือ การมอบรางวัลหรือการรับรองสถานประกอบการต้นแบบด้านการจ้างแรงงานคนพิการ เพื่อช่วยกระตุ้นให้สถานประกอบการภาคเอกชนเห็นความสำคัญของการจ้างแรงงานคนพิการมากขึ้น
6. หน่วยงานภาครัฐควรกำกับติดตามการดำเนินงานตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบการภาคเอกชนเลือกการจ้างแรงงานคนพิการจริง มากกว่าการส่งเงินเข้ากองทุนฯ มาตรา 34 ทดแทนเพียงอย่างเดียว พร้อมทั้งสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ องค์กรคนพิการ และสถานประกอบการภาคเอกชน ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนากระบวนการจ้างแรงงานคนพิการที่เหมาะสม
7. ควรส่งเสริมและสนับสนุนรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมกับข้อจำกัดของคนพิการ เช่น การทำงานแบบ Hybrid หรือ Work from Home การกำหนดเวลาการทำงานที่มีความยืดหยุ่น การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงาน แนวทางดังกล่าวจะช่วยเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงงานของคนพิการทางการเคลื่อนไหว และช่วยให้สถานประกอบการภาคเอกชนสามารถใช้ศักยภาพของแรงงานคนพิการได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

8. ควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการภาคเอกชน หน่วยงานภาครัฐ สถาบันการศึกษา และองค์กรคนพิการในจังหวัดภูเก็ต เพื่อร่วมกันวางแผน ส่งเสริม และติดตามการจ้างแรงงานคนพิการอย่างเป็นระบบและยั่งยืน การมีเครือข่ายความร่วมมือจะช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูล แนวปฏิบัติที่ดี และการช่วยเหลือกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายพื้นที่ศึกษาวิจัยไปยังพื้นที่จังหวัดอื่น หรือเปรียบเทียบระหว่างจังหวัดที่มีลักษณะเศรษฐกิจแตกต่างกัน เพื่อให้เห็นความแตกต่างของบริบท ปัญหา และแนวทางการจ้างแรงงานคนพิการทางการเคลื่อนไหวในแต่ละพื้นที่ ซึ่งจะช่วยให้สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในระดับประเทศได้มากขึ้น

2. ควรมีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับสถานประกอบการ คนพิการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับประสบการณ์ ปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัด และความต้องการที่แท้จริงในการจ้างแรงงานคนพิการ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและหาแนวทางร่วมกันในการพัฒนาระบบการจ้างแรงงานคนพิการ

3. ควรมีการศึกษาผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมจากการจ้างแรงงานคนพิการ เช่น ผลกระทบต่อประสิทธิภาพองค์กร ผลกระทบต่อภาพลักษณ์องค์กร ผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตคนพิการ ผลกระทบต่อเศรษฐกิจ ชุมชนและสังคม เพื่อสร้างข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจของสถานประกอบการ

เอกสารอ้างอิง

- กองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ. (2559). พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 (ฉบับอ้างอิงปรับปรุง ครั้งที่ 13). กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- กุลวิทย์ วุฒิกิจ. (2562). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของแรงงานผู้พิการทางการเคลื่อนไหวในเขตกรุงเทพมหานครเพื่อรองรับความต้องการของสถานประกอบการ. มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2548). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- เจมิกา พันธุ์วิไล. (2546). แนวโน้มการรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการ จังหวัดเชียงใหม่. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชนินทร์ พุ่มบัณฑิต และกรรณิชน สกลคุณเดช. (2563). รูปแบบการจ้างงานและสวัสดิการของผู้พิการในประเทศไทย. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, 15(1), 1-15.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2550). Competency เพื่อการประเมินผลงานประจำปี. เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- วราชา เจริญทวีโชค. (2560). แนวทางพัฒนาการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดภูเก็ต. (2568). สถิติการจดทะเบียนคนพิการ. สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดภูเก็ต.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.