



แนวทางพัฒนาการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ
กรุงเทพมหานคร

โดย

นางสาววรรษา เจริญทวีโชค

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ปีการศึกษา 2560
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

แนวทางพัฒนาการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ
กรุงเทพมหานคร

โดย

นางสาววรรษา เจริญทวีโชค



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ปีการศึกษา 2560
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

DEVELOPMENT OF EMPLOYMENT OF PERSONS WITH DISABILITIES
IN ENTERPRISES IN BANGKOK

BY

MISS VARASA CHAROENTAVEECHOKE



A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF MASTER OF
SOCIAL WORK IN SOCIAL WELFARE ADMINISTRATION AND POLICY

DEPARTMENT OF SOCIAL WORK

FACULTY OF SOCIAL ADMINISTRATION

THAMMASAT UNIVERSITY

ACADEMIC YEAR 2017

COPYRIGHT OF THAMMASAT UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์

วิทยานิพนธ์

ของ

นางสาวรรษา เจริญทวีโชค

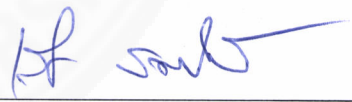
เรื่อง

แนวทางการพัฒนาการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ
กรุงเทพมหานคร

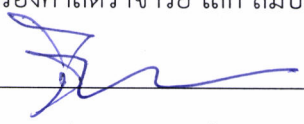
ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต

เมื่อ วันที่ 10 สิงหาคม พ.ศ. 2561

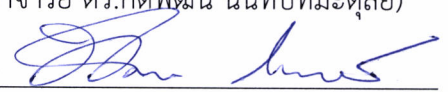
ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


(รองศาสตราจารย์ เล็ก สมบัติ)

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก


(ศาสตราจารย์ ดร.กิติพัฒน์ นนทปัทมดุษฎ์)

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม


(รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนีย์ ลักขณาภิชนชัย)

คณบดี


(ศาสตราจารย์ ดร. โกวิท พวงงาม)

หัวข้อวิทยานิพนธ์	แนวทางการพัฒนาการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ กรุงเทพมหานคร
ชื่อผู้เขียน	นางสาวรชชา เจริญทวีโชค
ชื่อปริญญา	สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม)
สาขาวิชา/คณะ/มหาวิทยาลัย	การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ศาสตราจารย์ ดร.กิติพัฒน์ นนทปัทมคุลย์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนีย์ ลักษณะวิชชัช
ปีการศึกษา	2560

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ กรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสวัสดิการการจ้างงานที่สถานประกอบการจัดให้กับลูกจ้างที่เป็นคนพิการ ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ตลอดจนทัศนคติของคนพิการต่อการพัฒนาการจ้างงานคนพิการ ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการในกรุงเทพมหานคร ตามมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 จำนวน 269 คน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-Test และ One-Way ANOVA โดยวิเคราะห์ข้อมูลที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อลักษณะการจัดสวัสดิการคนพิการของสถานประกอบการ ด้านสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดมากที่สุด ด้านปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ พบว่า มีปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยภายในองค์กรมากที่สุด ส่วนการพัฒนาการจ้างงานคนพิการ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถมากที่สุด ผลการทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า ระดับการศึกษาต่างกันมีความเห็นต่อการพัฒนาการจ้างงานแตกต่างกัน และลักษณะความพิการต่างกันมีปัญหาอุปสรรคในการทำงานแตกต่างกัน สำหรับข้อเสนอแนะ ควรให้ความสำคัญกับระบบและกระบวนการคัดเลือกคนพิการเข้าทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะ

ความพิการ และความรู้ความสามารถของคนพิการ ควรจัดกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างพนักงานทุกคนในองค์กร ควรมีการพัฒนาเทคโนโลยีของสถานประกอบการให้ทันสมัย เหมาะสมกับลักษณะงานแต่ละประเภท เหมาะสมกับลักษณะความพิการของลูกจ้างพิการ

คำสำคัญ: การจ้างงานคนพิการ, สถานประกอบการ



Thesis Title	DEVELOPMENT OF EMPLOYMENT OF PERSONS WITH DISABILITIES IN ENTERPRISES IN BANGKOK
Author	Miss Varasa Charoentaveechoke
Degree	Master of Social Work (Social Welfare Administration and Policy)
Department/Faculty/University	Social Welfare Administration and Policy Social Administration Thammasat University
Thesis Advisor	Professor Kittipat Nontapatamadul, Ph.D.
Thesis Co-Advisor	Associate Professor Tassanee Laknapichonchat, Ph.D.
Academic Year	2017

ABSTRACT

The Study of Development of Employment of Persons with Disabilities in Enterprises in Bangkok” aims to study employment welfares for disabled staff, working problems and obstacles, and disabled staff attitudes towards developing disabled person employment. In this quantitative study, the questionnaire was the data collection tool. The data was collected from 269 disabled staff working for enterprises in Bangkok Metropolis, according to Section 33 of Promotion and Development of Quality of Life of Persons with Disabilities Act, B.E. 2550 (2007). Descriptive statistics covered frequency, percentage, mean and standard deviation. Inferential statistics covered t-Test and One-Way ANOVA at the significant level of 0.05. From the study results, it was found that the attitudes of the samples towards welfares for disabled staff (legal welfares) were at the highest level. The working problems and obstacles of disabled staff (problems and obstacles from internal factors) were at the highest level. For developing disabled person employment, the attitudes towards knowledge and skill development were at the highest level. From correlation analysis, it was found that the samples of different educations had different attitudes towards employment. The samples with different disabilities had different problems and

obstacles. For recommendations, systems and process on disabled staff recruitment should be prioritized in line with disabilities and their knowledge and skills. Engagement activities should be held for all staff. Enterprise technologies should be upgraded in line with each types of work and disabilities of disabled staff.

Keywords: Disabled Staff Employment, Enterprise



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี เพราะด้วยความเมตตาของคณาจารย์ เจ้าหน้าที่โครงการทุกท่าน คณะสังคมสงเคราะห์ สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม ที่คอยเป็นที่ปรึกษา ให้กำลังใจ กระตุ้น ผลักดัน เมื่อพบปัญหาสามารถแนะนำเทคนิคและวิธีการทำงานให้ราบรื่น ซึ่งการศึกษาสำเร็จได้ด้วยอาจารย์ผู้มีพระคุณ คือ รองศาสตราจารย์เล็ก สมบัติ ประธานกรรมการวิทยานิพนธ์ และศาสตราจารย์ ดร.กิตติพัฒน์ นนทปัทมเดชกุล กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนีย์ ลักษณะนิชนิชัย ที่ให้ความกรุณาสละเวลาให้คำปรึกษา หากไม่ได้ท่านในการ ชี้แนะ สิ่งที่เป็นประโยชน์ แก่ไขข้อบกพร่องของเนื้อหา ด้วยความปรารถนาดีจากอาจารย์ทุกท่าน วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จึง สำเร็จ ตามหลักวิชาการได้

ในโอกาสนี้ ขอขอบคุณผู้บริหาร สถานประกอบการ ผู้บริหารกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ผู้บริหารกระทรวงแรงงาน เอื้อเฟื้อด้านข้อมูล และเจ้าหน้าที่ประสานทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเปิดโอกาสให้ผู้ศึกษาเข้าไปประสานงานให้เกิดการศึกษาในครั้งนี้ และขอขอบคุณพี่ ๆ น้องๆ บส. รุ่นที่ 17 ทุกท่านที่ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน และขอขอบคุณทุกท่านได้สนับสนุนให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ดี

ขอบคุณหัวหน้าครอบครัว เจริญทวีโชค ที่คอยสอบถามทุกข์ สุข ติดตามความก้าวหน้า ด้วยคำพูดที่ว่า “ทำถึงไหนแล้ว” และเป็นผู้สนับสนุนทุนการศึกษาหลักมาโดยตลอด ซึ่งการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ทำให้ผู้ศึกษาสามารถนำความรู้ที่ได้นำไปพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง และขอขอบคุณผู้มีพระคุณทุกท่านสำหรับข้อบกพร่องต่างๆ ผู้ศึกษาขอน้อมรับและขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

นางสาววราชา เจริญทวีโชค

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(3)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญตาราง	(12)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 มุลเหตุจูงใจในการศึกษา	6
1.3 วัตถุประสงค์ในการศึกษา	8
1.4 ขอบเขตในการศึกษา	8
1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา	8
1.4.2 ขอบเขตด้านพื้นที่	8
1.4.3 ขอบเขตด้านประชากร	8
1.5 นิยามศัพท์	9
1.6 ประโยชน์ที่ได้รับ	10
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคนพิการ	11
2.1.1 ความหมายของความพิการ/คนพิการ	11
2.1.2 ประเภทของความพิการ	13
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ	16
2.2.1 ลักษณะการจ้างงานคนพิการ	17

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีงานทำและการว่างงานของ คนพิการ	18
2.2.3 กระบวนทัศน์ใหม่ในการพัฒนาอาชีพ และการจ้างงานคนพิการ	19
2.2.4 การประเมินประสิทธิภาพในการทำงาน	20
2.2.5 ปัญหาอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการ	21
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน	22
2.3.1 สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด	23
2.3.2 สวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	34
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต	35
2.4.1 องค์ประกอบคุณภาพชีวิต	37
2.4.2 คุณภาพชีวิตกับการทำงาน	39
2.5 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคนพิการและการจ้างงานคนพิการ	42
2.5.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550	43
2.5.2 อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (Convention on the rights of Persons with Disabilities (CRPD))	43
2.5.3 อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 159	45
2.5.4 พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2556	46
2.6 งานวิจัยและผลงานที่เกี่ยวข้อง	54
2.6.1 ด้านสวัสดิการ	54
2.6.2 ด้านคุณภาพชีวิตคนพิการ	54
2.6.3 ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ	55
2.6.4 ด้านการจ้างงานคนพิการและปัญหาอุปสรรคการจ้างงานคนพิการ	58
2.7 กรอบแนวคิดในการศึกษา	62
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการศึกษา	63
3.1 วิธีการศึกษา	63
3.1.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)	63
3.1.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)	63
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา	64

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	64
3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	65
3.5 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	66
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	66
3.7 การนำเสนอข้อมูล	67
 บทที่ 4 ผลการศึกษา	 68
4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	68
4.1.1 เพศ อายุ ระดับการศึกษา	68
4.1.2 ลักษณะงาน รายได้ต่อเดือน ลักษณะความพิการ	69
4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ	71
4.2.1 สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด	71
4.2.2 ด้านสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	75
4.2.3 สรุปภาพรวมลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ	80
4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ	81
4.3.1 ปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยส่วนบุคคล	81
4.3.2 ปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยภายในองค์กร	85
4.3.3 ปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยแวดล้อม	88
4.3.4 สรุปภาพรวมปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ	91
4.4 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาการจ้างงานคนพิการ	91
4.4.1 การพัฒนาด้านสวัสดิการ	91
4.4.2 การพัฒนาด้านเทคโนโลยี	95
4.4.3 การพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ	98
4.4.4 สรุปภาพรวมการพัฒนาการจ้างงานคนพิการ	102
4.5 ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ	103
4.5.1 ปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ	103
4.5.2 การพัฒนาการจ้างงานในสถานประกอบการ	103
4.6 การทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปร	104

4.6.1 ความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างกับลักษณะการจัด สวัสดิการในสถานประกอบการ	104
4.6.1.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับลักษณะการจัด สวัสดิการในสถานประกอบการ	105
4.6.1.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับลักษณะการจัด สวัสดิการในสถานประกอบการ	106
4.6.1.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับ ลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ	107
4.6.1.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะงานกับลักษณะ การจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ	108
4.6.1.5 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือนกับ ลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ	110
4.6.1.6 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะความพิการกับ ลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ	111
4.6.2 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างกับปัญหาอุปสรรค ในการทำงานของคนพิการ	113
4.6.2.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับปัญหาอุปสรรค ในการทำงานของคนพิการ	113
4.6.2.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับปัญหาอุปสรรค ในการทำงานของคนพิการ	115
4.6.2.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับ ปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ	116
4.6.2.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะงานกับปัญหา อุปสรรคในการทำงานของคนพิการ	117
4.6.2.5 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือนกับ ปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ	119
4.6.2.6 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะความพิการกับ ปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ	120
4.6.3 ความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างกับการพัฒนา การจ้างงานคนพิการ	126

	(11)
รายการอ้างอิง	161
ภาคผนวก	
ก. แบบสอบถาม	166
ข. หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย (Consent Form)	174
ประวัติผู้เขียน	175



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา	69
4.2 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะงาน รายได้ต่อเดือน ลักษณะความพิการ	70
4.3 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น ด้านสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด	73
4.4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น ด้านสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	78
4.5 สรุปภาพรวมลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ	81
4.6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาอุปสรรคจาก ปัจจัยส่วนบุคคล	83
4.7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาอุปสรรคจาก ปัจจัยภายในองค์กร	87
4.8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาอุปสรรคจาก ปัจจัยแวดล้อม	90
4.9 สรุปภาพรวมปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ	91
4.10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาด้าน สวัสดิการ	93
4.11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนา ด้านเทคโนโลยี	97
4.12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนา ด้านความรู้ความสามารถ	100
4.13 สรุปภาพรวมการพัฒนาการจ้างงานคนพิการ	102
4.14 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาการจ้างงานคนพิการใน สถานประกอบการ	104
4.15 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับลักษณะการจัดสวัสดิการใน สถานประกอบการ	105
4.16 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับลักษณะการจัดสวัสดิการใน	106

	สถานประกอบการ	
4.17	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับลักษณะการจัด สวัสดิการในสถานประกอบการ	107
4.18	จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะการจัดสวัสดิการใน สถานประกอบการจำแนกตามลักษณะงาน	108
4.19	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของลักษณะการจัดสวัสดิการใน สถานประกอบการจำแนกตามลักษณะงาน	109
4.20	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือนกับลักษณะการจัด สวัสดิการในสถานประกอบการ	111
4.21	จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะการจัดสวัสดิการใน สถานประกอบการจำแนกตามลักษณะความพิการ	112
4.22	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของลักษณะการจัดสวัสดิการใน สถานประกอบการ จำแนกตามลักษณะความพิการ	113
4.23	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับปัญหาอุปสรรคในการทำงานของ คนพิการ	114
4.24	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับปัญหาอุปสรรคในการทำงานของ คนพิการ	115
4.25	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับปัญหาอุปสรรคใน การทำงานของคนพิการ	116
4.26	จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาอุปสรรคในการทำงานของ คนพิการจำแนกตามลักษณะงาน	117
4.27	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของปัญหาอุปสรรคในการทำงานของ คนพิการจำแนกตามลักษณะงาน	117
4.28	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือนกับปัญหาอุปสรรคใน การทำงานของคนพิการ	120
4.29	จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาอุปสรรคในการทำงานของ คนพิการจำแนกตามลักษณะความพิการ	121
4.30	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของปัญหาอุปสรรคในการทำงานของ คนพิการจำแนกตามลักษณะความพิการ	123
4.31	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามลักษณะความพิการ	124

4.32	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยภายในองค์กรจำแนกตามลักษณะความพิการ	124
4.33	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยแวดล้อมจำแนกตามลักษณะความพิการ	125
4.34	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการในภาพรวม จำแนกตามลักษณะความพิการ	126
4.35	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับการพัฒนาการจ้างงานคนพิการ	127
4.36	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับการพัฒนาการจ้างงานคนพิการ	128
4.37	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับการพัฒนาการจ้างงานคนพิการ	129
4.38	จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาการจ้างงานคนพิการ จำแนกตามลักษณะงาน	130
4.39	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการพัฒนาการจ้างงานคนพิการ จำแนกตามลักษณะงาน	131
4.40	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการพัฒนาด้านเทคโนโลยีจำแนกตามลักษณะความพิการ	132
4.41	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเนื่องกับการพัฒนาการจ้างงานคนพิการ	133
4.42	จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาการจ้างงานคนพิการ จำแนกตามลักษณะความพิการ	134
4.43	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการพัฒนาการจ้างงานคนพิการ จำแนกตามลักษณะความพิการ	136
4.44	สรุปผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงานรายได้ต่อเนื่อง และลักษณะความพิการ มาเปรียบเทียบกับการจัดสวัสดิการคนพิการของสถานประกอบการปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ และการพัฒนาการจ้างงานคนพิการ	140

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กลุ่มคนพิการถือเป็นกลุ่มผู้ด้อยโอกาสกลุ่มหนึ่งในสังคม โดยคนพิการ หมายถึง บุคคล ซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา และการเรียนรู้หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่างๆ และมีความจำเป็นเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใด เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป (วิกิพีเดีย, 2560)

จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับที่ 16 พ.ศ.2540 มีเนื้อหาโดยรวมเน้นที่สิทธิความเท่าเทียมกันทางสังคมของคนทุกกลุ่ม ซึ่งได้บรรจุประเด็นเกี่ยวกับคนพิการไว้ในมาตรา 55 ว่า “บุคคลซึ่งพิการหรือทุพพลภาพ มีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ” และ

มาตรา 80 รัฐต้องคุ้มครองและพัฒนาเด็กและเยาวชน ส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงชาย เสริมสร้างและพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของครอบครัว และความเข้มแข็งของชุมชน รัฐต้องสงเคราะห์คนชรา ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพและผู้ด้อยโอกาส ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้

ซึ่งจากการสำรวจคนพิการของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า ประชากรที่พิการมีจำนวนเพิ่มขึ้น แต่ถ้าพิจารณาสัดส่วนของคนพิการต่อประชากรทั้งหมด ระหว่างปี พ.ศ.2545 และปี พ.ศ.2550 พบว่า สัดส่วนดังกล่าวไม่มีการเปลี่ยนแปลง คือสัดส่วนของคนพิการต่อประชากรทั้งหมด เท่ากับร้อยละ 2.7 อย่างไรก็ตาม จำนวนคนพิการในปี พ.ศ.2550 มีจำนวนเพิ่มขึ้น จำนวน 6.5 แสนคน เมื่อเปรียบเทียบกับปี พ.ศ.2545 (กระทรวงสาธารณสุข, สำนักงานพัฒนานโยบายสุขภาพระหว่างประเทศ, 2556)

ในส่วนของรายงานสถานการณ์คนพิการประเทศไทย ปี 2552 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติซึ่งได้สำรวจคนพิการในปี 2550 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2559) พบว่า ประเทศไทยมีคนพิการจำนวนประมาณ 1.9 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 2.9 ของประชากรทั้งประเทศ ภาคเหนือมีประชากรที่พิการสูงกว่าทุกภาค มีคนพิการที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 1.8 ล้านคน และคนพิการประมาณสองในสาม ร้อยละ 64.8 หรือจำนวน 1.2 ล้านคนไม่ได้ทำงาน สำหรับคนพิการที่มีงานทำมี

ประมาณ 0.6 ล้านคน หรือร้อยละ 35.2 โดยส่วนใหญ่คนพิการมักจะทำงานด้านเกษตรและประมงมากที่สุด ร้อยละ 19.4 รองลงมา ทำงานในด้านการค้าขาย การให้บริการและการใช้แรงงาน ร้อยละ 4.8 โดยมีรายได้เป็นตัวเงินอยู่ระหว่าง 750-5,000 บาท/เดือน ผู้มีรายได้มากกว่า 750 บาท มีจำนวน 44,125 คนและผู้มีรายได้มากกว่า 10,000 บาท มีจำนวน 24,946 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2550)

จากข้อมูลสถิติคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการปี 2558 มีคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการ จำนวน 1,983,925 คน เมื่อพิจารณาเพศ กลุ่ม อายุ อาชีพและรายได้พบว่ามีคนพิการเพศหญิงมากกว่าคนพิการเพศชาย ประมาณร้อยละ 0.3 อายุของคนพิการ ในกลุ่มเด็กและเยาวชน (อายุ 0-24 ปี) มีประชากรคนพิการน้อยที่สุด และในกลุ่มประชากรที่พิการจะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จนกระทั่ง อายุ 70 ปี มีประชากรคนพิการมากที่สุดประมาณถึงประมาณหนึ่งในสี่ หรือประมาณร้อยละ 24.6 ทั้งนี้เนื่องจากการปรับเปลี่ยนค่านิยมของความพิการซึ่งหมายถึงการมีความลำบากหรือปัญหาสุขภาพ มีข้อจำกัดในการทำกิจกรรมและ/หรือมีความยากลำบากในการดูแลตนเอง ทำให้ผู้สูงอายุมีความยากลำบากหรือมีปัญหาสุขภาพตามวัยที่สูงขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งคนพิการในกลุ่มนี้มีคนพิการที่ประสบปัญหาในการประกอบอาชีพซึ่งเป็นผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป จะมีผู้ทำงานเพียงร้อยละ 35.2 เท่านั้น และลักษณะงานจะเป็นการทำงานในภาคการเกษตร การประมง งานบริการและงานขายแรงงาน โดยมีรายได้ส่วนใหญ่ต่ำกว่า 7,000 บาท/เดือน

หากกล่าวถึงสภาพปัญหาของคนพิการนั้น พบว่า สถานการณ์ความพิการในปัจจุบันมีความเชื่อมโยงกับความยากจนและการถูกกีดกัน โดยในด้านหนึ่งของปัจจัยสาเหตุ คือ การขาดโอกาสทั้งในด้านการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และการได้รับบริการต่างๆ จากหน่วยงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตลอดจน การทำงาน สร้างรายได้เพื่อเลี้ยงดูตนเองและครอบครัว เนื่องจากถูกปฏิเสธจากนายจ้างและสถานประกอบการต่างๆ กลายเป็นการกีดกันคนพิการเข้าสู่ตลาดแรงงาน เนื่องจากถูกสังคมส่วนใหญ่มองว่าคนพิการไม่ใช่ประชากรที่ทำงานในเชิงเศรษฐกิจ ไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่หรือไม่คุ้มค่ากับการจ้างงาน และถูกมองว่าเป็นผู้ที่ต้องได้รับการสงเคราะห์แต่เพียงฝ่ายเดียว ประกอบกับการรับคนพิการเข้าทำงานต้องใช้งบประมาณบางส่วนในการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อสร้างหรือเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้แก่คนพิการ ใช้เวลาและงบประมาณในการพัฒนาศักยภาพมาก และในบางรายอาจไม่สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายเมื่อเทียบกับบุคคลทั่วไป แม้ว่ากฎหมายจะพยายามสนับสนุนให้เกิดการจ้างงานคนพิการด้วยมาตรการทางภาษีต่างๆ ก็ตาม ด้วยเหตุนี้คนพิการจึงได้รับผลกระทบจากการจ้างงานมากกว่าประชากรในกลุ่มอื่นๆ คนพิการมักจะทำงานเป็นแรงงานนอกระบบตลาดแรงงานและเป็นงานที่ไม่น่าสนใจ ใช้ทักษะในการทำงานน้อย ได้ค่าตอบแทนต่ำ มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพน้อยกว่า หรือแทบไม่มีและที่สำคัญส่วนใหญ่ทำงานต่ำกว่าระดับ (องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ, 2549) ทำให้คนพิการในประเทศไทย เป็นผู้มีรายได้น้อยและมีสถานะทาง

สังคมไม่สูงมากนัก อีกทั้งยังถูกสังคมมองว่าเป็นผู้ที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ต้องอาศัยการดูแลจากครอบครัวหรือจากหน่วยงานของรัฐในด้านการจ้างงานคนพิการ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นสาเหตุรากเหง้าของปัญหาของคนพิการ ทั้งปัญหาความยาก ปัญหาการไม่มีงานทำ และปัญหาคุณภาพชีวิต

ในขณะที่ความเป็นจริงนั้นคนพิการจำนวนมาก สามารถช่วยเหลือตนเองได้หากได้รับการศึกษาหรือการฝึกอาชีพ และการพัฒนาศักยภาพที่เหมาะสม ก็สามารถที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานสามารถทำงานหาเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ และอาจจะถือเป็นกำลังผลิตสำคัญส่วนหนึ่งของประเทศ อันจะนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีของคนพิการด้วย ซึ่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 เป็นกฎหมายที่ได้มีการบัญญัติให้สิทธิต่างๆ แก่คนพิการเพื่อส่งเสริมและคุ้มครองการมีงานทำของคนพิการ (สำนักงานส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการเพื่อส่งเสริมและคุ้มครองการมีงานทำของคนพิการ และ สำนักส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, 2552) และจากกฎกระทรวงเรื่องการจ้างงานคนพิการ 2537 มาตรา 33 เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ ทั้งนี้ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน กำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของกิจการสถานประกอบการของเอกชนที่มีลูกจ้าง และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2554 เล่ม 128 ตอนที่ 30 ก ราชกิจจานุเบกษา 29 เมษายน 2554 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 30 ตุลาคม 2554 กำหนดให้หน่วยงานของรัฐและนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการต้องรับคนพิการเข้าทำงานในอัตราและวิธีการ ดังนี้

กำหนดให้หน่วยงานของรัฐและนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไปรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดอัตราส่วนลูกจ้างที่มีใช้คนพิการทุกหนึ่งร้อยคนต่อคนพิการหนึ่งคน เศษของหนึ่งร้อยคนถ้าเกินห้าสิบคนต้องรับคนพิการเพิ่มอีกหนึ่งคน กรณีหน่วยงานของรัฐซึ่งเป็นส่วนราชการระดับกระทรวงให้นับจำนวนผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดเข้าด้วยกันเพื่อให้ปลัดกระทรวงเป็นผู้จัดสรรให้แต่ละส่วนราชการส่วนกรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือรัฐวิสาหกิจที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกาและหน่วยงานอื่นของรัฐให้นับตามนิติบุคคล ทั้งนี้คำว่า “ผู้ปฏิบัติงาน” หมายถึง ข้าราชการลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานยกเว้นลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างโครงการ ซึ่งวิธีการนับในส่วนเอกชน ให้นับจำนวนลูกจ้าง ณ วันที่ 1 ตุลาคม ของแต่ละปี เพื่อคำนวณจำนวนคนพิการที่ต้องรับเข้าทำงานนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการมีหน่วยงานหรือสาขาในจังหวัดให้นับจำนวนลูกจ้างทุกสาขาในจังหวัด

เข้าด้วยกันส่วนกรณีการนับหน่วยงานของรัฐให้นับจำนวนผู้ปฏิบัติงาน ณ วันที่ 1 ตุลาคมของแต่ละปี เพื่อคำนวณจำนวนคนพิการที่ต้องรับเข้าทำงาน และมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 ระบุวิธีการช่วยเหลือเรื่องงานทำไว้ดังนี้

นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีได้รับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวนที่กำหนดตามมาตรา 33 ให้ส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 24 (5) ทั้งนี้ ให้รัฐมนตรีว่ากระทรวงแรงงาน ออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งกองทุน

นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ส่งเงินเข้ากองทุนตามวรรคหนึ่งแต่ไม่ได้ส่งส่งล่าช้า หรือส่งเงินไม่ครบถ้วน ให้เสียดอกเบี้ยในอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปี ของจำนวนเงินที่ยังไม่ได้ส่งเข้ากองทุน

นายจ้างหรือสถานประกอบการซึ่งรับคนพิการเข้าทำงานหรือส่งเงินเข้ากองทุนตามวรรคหนึ่งมีสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเป็นร้อยละของจำนวนเงินค่าจ้างที่จ่ายให้แก่คนพิการ หรือเงินที่ส่งเข้ากองทุนแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายกำหนดรายละเอียดในการดำเนินการมีดังนี้

1. กำหนดให้นายจ้างผู้ใดที่มีได้รับคนพิการเข้าทำงานตามที่กำหนด และได้ดำเนินการตามมาตรา 35 ให้ส่งเงินเข้ากองทุนเป็นรายปี โดยคำนวณจากอัตราต่ำสุดของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับครั้งหลังสุดในปีก่อนปีที่มีหน้าที่ส่งเงินเข้ากองทุนคูณด้วยสามร้อยละหักสิบห้าซึ่งคูณด้วยจำนวนคนพิการที่ไม่ได้รับเข้าทำงาน

2. วิธีการส่งเงินให้ส่งเป็นเงินสด เชื่อกิตติมหรือธนาคาส่งจ่ายกองทุนโดยส่งต่อ พก. หรือ พมจ. ที่สถานประกอบการตั้งอยู่ภายในวันที่ 31 มกราคม ของแต่ละปี (ข้อ 5)

จากข้อมูลสถิติการปฏิบัติตามกฎหมายของสถานประกอบการทั่วประเทศระหว่าง พ.ศ. 2555-2557 พบว่า มีสถานประกอบการเอกชนที่จ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 ค่าเฉลี่ย 3 ปี เท่ากับร้อยละ 40.38 ในขณะที่สถานประกอบการเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีการจ้างงานคนพิการเฉลี่ยร้อยละ 36.69 เท่านั้น หากพิจารณาแนวโน้มการปฏิบัติของสถานประกอบการ ในแต่ละปี กล่าวได้ว่า สถานประกอบการเอกชน ทั่วประเทศและในกรุงเทพมหานคร มีแนวโน้มการปฏิบัติตามมาตรา 33 สูงขึ้นไม่มากแต่มีการเลือกปฏิบัติตามมาตรา 34 ในการส่งเงินเข้ากองทุนฯ เป็นจำนวนมากกว่าปีละ 1,000 ล้านบาท เฉลี่ย 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.27 ของสถานประกอบการทั่วประเทศ สำหรับการปฏิบัติตามมาตรา 35 การให้สัมปทานจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการแทนก็ได้ มีจำนวนไม่ถึงร้อยละ 1 และมีสถานประกอบการที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการ เฉลี่ยร้อยละ 22 (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2559) ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า สถานประกอบการที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายส่วนหนึ่งมีเจตคติเชิงลบต่อคนพิการ หรือความพิการหรือการจ้างงานคนพิการ โดยให้เหตุผลในการไม่จ้างงานคนพิการ และแสดงเจตจำนงที่ชัดเจนที่จะไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ไม่ว่าการต้องส่ง

เงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการหรือการปฏิบัติตามกฎหมายในมาตราใดๆ ก็ตามโดยมีเหตุผล ดังนี้

1. มีการประกาศรับสมัครคนพิการเข้าทำงานแล้วแต่ไม่มีคนพิการมาสมัครงาน
2. คนพิการไม่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามลักษณะงาน และไม่มีตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับคนพิการ
3. ไม่ทราบรายละเอียดการปฏิบัติตามกฎหมาย ช่องทาง/แหล่งการขอรับสมัครคนพิการ
4. ไม่มีรายชื่อคนพิการที่พร้อมทำงานในสถานประกอบการ
5. ไม่ทราบว่ามีความหมายเรื่องการจ้างงานคนพิการ
6. คนพิการเป็นภาระของสถานประกอบการ

ดังนั้น จากสภาพปัญหาความพิการที่กระทบต่อการดำเนินชีวิต การหาเลี้ยงชีพ ตลอดจนการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งเชื่อมโยงกับการจ้างคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการนั้น จึงกล่าวได้ว่าการดำเนินงานเรื่องการจ้างงานคนพิการเป็นเรื่องที่ทุกภาคส่วนต้องทำความเข้าใจร่วมกัน จะต้องมีการเปลี่ยนแนวความคิด ทศนคติที่มีต่อคนพิการในการจ้างงานระหว่างนายจ้างหรือสถานประกอบการกับคนพิการ เพื่อการพัฒนาศักยภาพของคนพิการให้เป็นแรงงานที่มีคุณภาพ โดยการเลือกงานที่เหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อคนพิการเพราะการยอมรับในศักยภาพคนพิการในการทำงานยังมีน้อยซึ่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 ได้มีการกำหนดอัตราการจ้างงานคนพิการ สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 200 คน ต้องจ้างคนพิการ 1 คน โดยที่พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 มีเจตนารมณ์ให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสร้างโอกาสให้คนพิการมีงานทำ เพื่อให้มีอาชีพเลี้ยงดูตนเองและครอบครัว รวมทั้งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

ฉะนั้น หากมีการแก้ไขปัญหาระหว่างโอกาสในการเข้าสู่ตลาดแรงงานของคนพิการ และปัญหาการจ้างงานคนพิการ สิ่งสำคัญคือ การให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของคนพิการ เพื่อให้พร้อมต่อการทำงานในสถานประกอบการ โดยภาครัฐหรือองค์กรเอกชนที่มีภารกิจในด้านนี้ เข้ามาสนับสนุนให้เกิดการอบรม และเตรียมความพร้อมของคนพิการ การออกมาตรการจูงใจให้สถานประกอบการ หรือนายจ้างรับคนพิการเข้าทำงานมากขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวข้างต้น และเพื่อตอบสนองต่อความต้องการแรงงานของประเทศไทยในระบบอุตสาหกรรมต่างๆ คนพิการเหล่านี้ จึงควรได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุน ให้สามารถช่วยเหลือตนเองในการดำเนินชีวิตประจำวันได้ โดยการส่งเสริมให้คนพิการเข้าสู่ระบบการจ้างงานของสถานประกอบการ ให้มีรายได้ เข้าถึงสวัสดิการ สามารถช่วยเหลือ และเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้ ซึ่งนอกจากจะเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายในด้านงบประมาณสำหรับการดูแลคนพิการแล้ว ยังเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้คนพิการมี

ความภาคภูมิใจในตนเองต่อการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณค่า และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และยังสามารถพัฒนาให้คนพิการ เป็นหนึ่งกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าต่อไปได้ด้วย

1.2 มูลเหตุจูงใจในการศึกษา

ในปัจจุบันมีกฎหมายหลายฉบับที่มีเจตนารมณ์ในการรณรงค์ให้เกิดการจ้างงานคนพิการและรองรับให้เกิดการสร้างโอกาสความเท่าเทียมกันการมีสิทธิและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ในการทำงานของคนพิการ แต่ยังคงพบว่า คนพิการบางส่วนไม่มีความพร้อมในการทำงานขาดคุณสมบัติที่สถานประกอบการต้องการ ประกอบกับความไม่พร้อมขององค์กรทั้งในเรื่องสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เนื่องจากการรับคนพิการเข้าไปจะต้องปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงทำให้เกิดปัญหาคนพิการว่างงาน นอกจากนี้สาเหตุหนึ่งในการที่ไม่สามารถจ้างคนพิการเข้าทำงานได้ เพราะทัศนคติของผู้บริหารและพนักงานที่มีต่อคนพิการโดยมองว่าคนพิการไม่สามารถทำงานได้เหมือนบุคคลทั่วไป ทำให้งานล่าช้าไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานและเป็นภาระขององค์กร และเมื่อคำนวณค่าใช้จ่ายในการจ้างงาน และการสวัสดิการต่างๆ ให้กับคนพิการ มีค่าใช้จ่ายสูงกว่าการส่งเงินเข้ากองทุนตามสัดส่วนที่กฎหมายกำหนด จึงเป็นปัจจัยส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรไม่มียุทธศาสตร์การจ้างงานคนพิการ

เมื่อพิจารณาถึงประเด็นการบังคับใช้กฎหมาย พบว่า สิทธิต่างๆ ที่กฎหมายกำหนดไม่ก่อให้เกิดสิทธิคนพิการโดยตรง เจ้าหน้าที่ทำได้เพียงทำหนังสือขอความร่วมมือจากนายจ้างหรือสถานประกอบการ โดยใช้มาตรการจูงใจทางภาษีรวมทั้งให้รางวัลสถานประกอบการดีเด่นกับนายจ้างหรือสถานประกอบการที่ให้ความร่วมมือกับทางหน่วยงานราชการเท่านั้น และในขณะที่กฎกระทรวงแรงงานกำหนดให้สถานประกอบการใช้ดุลยพินิจในการออกประกาศ และกำหนดตำแหน่งและคุณสมบัติของตำแหน่งงานว่างสำหรับคนพิการ และกำหนดว่าหากไม่มีคนพิการมาสมัครก็ไม่ต้องจ่ายเงินเข้ากองทุน ทำให้เกิดประเด็นสถานประกอบการบางแห่งประกาศคุณสมบัติของตำแหน่งงานว่างอยู่ในระดับสูง ต้องการทักษะ และความสามารถที่ค่อนข้างสูงทำให้คนพิการไม่สามารถเข้าทำงานได้ และในกรณีที่สถานประกอบการที่ไม่รับคนพิการเข้าทำงานและพร้อมที่จะดำเนินการส่งเงินเข้ากองทุนออมเงินแทน ทำให้เห็นได้ว่ามีคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการน้อยมากเมื่อเทียบกับคนพิการทั้งหมด

แต่ในอีกแง่มุมหนึ่งที่สภาพเศรษฐกิจและสังคมอยู่ในการแข่งขัน ตลาดแรงงานต้องการแรงงานเข้าสู่กระบวนการผลิต แรงงานคนพิการจึงถือว่ามีค่าสำคัญเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กร หรือสถานประกอบการไปสู่เป้าหมายท่ามกลางการแข่งขันสูงได้ ซึ่งแน่นอนว่าคนพิการเหล่านี้ย่อมมีประสิทธิภาพที่ไม่เท่าเทียมกับบุคคลทั่วไป แต่ไม่ได้หมายความว่าคนพิการเหล่านี้ขาดหรือ

สูญเสียศักยภาพในการทำงานไปทั้งหมด หากแต่คนพิการบางกลุ่มที่มีความพิการไม่รุนแรงมากนัก สามารถที่จะฟื้นฟู และพัฒนาตนเองให้สามารถทำงานบางประเภทได้ดีในระดับหนึ่ง หรือในบางราย อาจดีทัดเทียมกับบุคคลทั่วไป หากได้รับงานที่มีความเหมาะสม หรืออาจกล่าวได้ว่ายังมีคนพิการ อีกจำนวนมากที่มีศักยภาพเพียงพอที่จะทำงานได้ และพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง อย่างต่อเนื่อง

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 มีการบัญญัติในเรื่องเกี่ยวกับการห้ามเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ ซึ่งเป็นกฎหมายระดับพระราชบัญญัติ ฉบับแรกที่มีการบัญญัติเกี่ยวกับหลักการห้ามเลือกปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน ซึ่งเป็นวิวัฒนาการทางกฎหมายที่เป็นประโยชน์สำหรับคนพิการให้ได้รับสิทธิประโยชน์ทางสังคมได้เทียบเท่ากับคนอื่น ๆ ในสังคม รวมทั้งคุ้มครองคนพิการไม่ให้ถูกกระทำในลักษณะการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ซึ่งการคุ้มครองนี้รวมถึงการคุ้มครองคนพิการไม่ให้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมในการจ้างงานด้วย

ในฐานะนักทรัพยากรบุคคล จำเป็นต้องมองเห็นศักยภาพของทรัพยากรที่องค์กรมีอยู่ เมื่อองค์กรปฏิบัติตามพระราชบัญญัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ มีการจ้างงานคนพิการเข้าสู่การทำงาน หน้าที่ของนักทรัพยากรบุคคลคือจะดำเนินการอย่างไรให้คนพิการสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานเกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด ในขณะเดียวกันก็ต้องพัฒนาตัวบุคลากรขององค์กรให้พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน มีการอบรมเสริมสร้างความรู้ และศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมและเทคโนโลยีในปัจจุบัน ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของนักทรัพยากรบุคคลที่จะทำอย่างไรให้แรงงานคนพิการในสถานประกอบการ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารเห็นถึงคุณภาพของคนพิการ และพร้อมที่จะมีนโยบายในการรับคนพิการเข้าทำงานอันจะเป็นการปฏิบัติตามกฎหมาย เป็นความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรได้อย่างดี ในขณะที่คนพิการก็มีงานทำ มีรายได้ รวมทั้งยังได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองให้มีความสุขในการดำเนินชีวิต และมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจการจัดสวัสดิการการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ มีแนวทางใดบ้าง โดยศึกษาในแง่มุมมองที่ว่าสถานประกอบการจัดบริการสวัสดิการในการจ้างงานคนพิการ ใดๆ ให้บ้างทั้งตามที่กฎหมายกำหนด และนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด รวมทั้ง คนพิการมีปัญหาอุปสรรคในการทำงานอย่างไร เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับสะท้อนความคิดเห็นต่อสวัสดิการที่สถานประกอบการจัดให้แก่คนพิการ ตลอดจนหาจะพัฒนาการจ้างงานคนพิการแล้ว ทั้งตัวคนพิการเอง และสถานประกอบการ มีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงและพัฒนาตนเองในประเด็นใดบ้าง เพื่อให้การทำงานของคนพิการมีประสิทธิภาพเทียบเคียงกับความคาดหวังขององค์กร ผู้วิจัยในฐานะนักทรัพยากรบุคคลจะได้นำผลการวิจัยไปปรับปรุงและพัฒนาทั้งสวัสดิการ และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ เพื่อลดปัญหาอุปสรรค รวมทั้งเป็นการส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานคนพิการสร้างแรงจูงใจใน

การจ้างงานคนพิการ และข้อเสนอแนะต่อแนวทางในการส่งเสริมการจ้างงานของหน่วยงาน องค์กรที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง เป็นข้อมูลสำหรับการกำหนดนโยบายแผนงานในการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการในประเทศไทย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย คือ คนพิการมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และเป็นธรรม

1.3 วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของลูกจ้างที่พิการต่อลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานในสถานประกอบการของคนพิการ
3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของคนพิการต่อการพัฒนาการจ้างงานคนพิการของสถานประกอบการ

1.4 ขอบเขตในการศึกษา

การศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ กรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตในการศึกษาไว้ ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาการจัดสวัสดิการคนพิการของสถานประกอบการ ปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ และแนวทางการพัฒนาการจ้างงานคนพิการของสถานประกอบการ ตามมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550

1.4.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

ศึกษาสถานประกอบการในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่ขึ้นทะเบียนกับกรมการจัดหางาน และอยู่ในระบบประกันสังคมที่รับคนพิการเข้าปฏิบัติงาน

1.4.3 ขอบเขตด้านประชากร

ศึกษากับคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการตามมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550

1.5 นิยามศัพท์

คนพิการ หมายถึง บุคคลซึ่งมีข้อจำกัด ในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือ การเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมโดยวิธีการทั่วไป เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสารจิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือมีความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่างๆ และมีความจำเป็นกรณีพิเศษ ที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือ ด้านหนึ่งด้านใดเพื่อสามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน การประกอบอาชีพหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป

สถานประกอบการ หมายถึง สถานที่ที่มีที่ตั้งที่แน่นอนและมีการดำเนินกิจกรรมทาง เศรษฐกิจไม่ว่ากิจกรรมนั้นจะดำเนินงานโดยบุคคลที่เป็นเจ้าของหรือควบคุมแรงงานประกันตนใน ระบบประกันสังคมของสำนักงานประกันสังคม มีคนงานตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป และเป็นสถาน ประกอบการที่มีการจ้างงานคนพิการ

การจ้างงานคนพิการ หมายถึง สถานประกอบการปฏิบัติตามที่พระราชบัญญัติส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2556 ในการจ้างงาน คนพิการใน 2 กรณี คือ 1) การรับคนพิการเข้าทำงาน และ 2) การส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและ พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

ปัญหาอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการ หมายถึง ข้อจำกัดที่เกิดขึ้นกับสถานประกอบการ ในการจ้างงานคนพิการเข้าทำงาน ทั้งในด้านการปฏิบัติงานของคนพิการ งบประมาณที่เกิดขึ้นจาก การจ้างงาน การบริหารจัดการภายในสถานประกอบการ และวัสดุอุปกรณ์ที่ต้องจัดหาให้เหมาะสมกับ คนพิการ ที่ส่งผลให้ผลผลิตที่เกิดขึ้นจากการทำงานไม่เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการทำงาน ตามความคาดหวังของสถานประกอบการ

ลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ หมายถึง ระบบการจัดบริการที่สถาน ประกอบการหรือนายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการกินดีอยู่ดีของพนักงาน ซึ่งบริการที่จัดขึ้นนั้นอาจเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด หรือนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดก็ได้

ปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ หมายถึง ข้อจำกัดในการทำงานของ คนพิการ ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน โดยมิสาเหตุมาจากปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยแวดล้อม

การพัฒนาการจ้างงานคนพิการ หมายถึง การปรับปรุง และแก้ไขปัญหาการทำงานของ คนพิการในสถานประกอบการอย่างมีระบบแบบแผน เพื่อนำมาซึ่งการพัฒนาศักยภาพคนพิการ ความสุขในการทำงาน และการมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยเน้นการพัฒนาด้านสวัสดิการ ด้านเทคโนโลยี และด้านความรู้ความสามารถ

1.6 ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้ทราบลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ
2. ทำให้ทราบปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ
3. ทราบแนวทางการพัฒนาการจ้างงานคนพิการของสถานประกอบการ และสามารถนำผลการศึกษาไปวางแผนการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ และเป็นข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการของภาครัฐและเอกชน



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยจะเสนอวรรณกรรม และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อมาสนับสนุนการวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ กรุงเทพมหานคร ซึ่งจะนำเสนอในประเด็น การศึกษาดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคนพิการ
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
- 2.5 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคนพิการและการจ้างงานคนพิการ
- 2.6 งานวิจัยและผลงานที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคนพิการ

2.1.1 ความหมายของความพิการ/คนพิการ

เมื่อกล่าวถึง “คนพิการ” มีผู้ให้ความหมายของคนพิการไว้อย่างหลากหลาย กล่าวคือ องค์การสหประชาชาติ (United Nation: UN) ระบุในปฏิญญาสากลว่าคนพิการ (สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี, 2547, น. 18) คือ คนที่ไม่สามารถดูแลตัวเองได้ทั้งหมดหรือบางส่วนที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในสังคมอย่างปกติทั่วไป ซึ่งเป็นผลมาจากความบกพร่องทางกายหรือจิตใจ ไม่ว่าจะเกิดมาแต่กำเนิดหรือภายหลังก็ตาม ในขณะที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) กล่าวว่า คนพิการเป็นบุคคลที่มีหนทางในการสร้างความมั่นคง หรือรักษา หรือการแสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพการงานที่เหมาะสมของตนลดลง เนื่องจากความบกพร่องทางร่างกายหรือจิตใจที่ปรากฏอย่างชัดเจน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2547, น. 2) ซึ่งความบกพร่องดังกล่าว ได้แก่ ความบกพร่องทางการมองเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา หรือการเรียนรู้ และมีความต้องการจำเป็นพิเศษ ในด้านต่างๆ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตและมีส่วนร่วมในสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป (กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2546)

Hammerman and Maikowski (1981) กล่าวว่า iva ความเป็นคนพิการ หมายถึง ความเสียเปรียบ และความบกพร่อง ซึ่งบุคคลหนึ่งอาจมีความบกพร่องโดยไม่พิการและพิการโดย

ไม่เกิดการเสียเปรียบก็ได้หากการได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวหรือมีสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพสิ่งเหล่านี้สามารถเยียวยาความบกพร่องที่มีอยู่ได้และจะไม่ส่งผลทำให้บุคคลนั้นเกิดความเสียเปรียบในการดำรงชีวิต เช่น คนตาบอดทำงานที่ใช้สายตาไม่ได้แต่สามารถใช้คอมพิวเตอร์ที่มีเสียงประกอบได้สามารถเล่นดนตรีเป็นนักกีฬาได้ เป็นต้น เช่นเดียวกับที่ องค์การอนามัยโลก (WHO) ให้ความหมายไว้ว่า คนพิการ หมายถึง ความเสียเปรียบของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่เกิดจากความชำรุดหรือความสามารถบกพร่องเป็นผลทำให้บุคคลนั้นไม่สามารถแสดงบทบาทหรือทำอะไรให้เหมาะสมสอดคล้องตามวัย สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมได้ (กรมประชาสัมพันธ์, 2540, น. 7)

ปัจจุบันมีจุดเปลี่ยนสำคัญในการขับเคลื่อนเพื่อให้เกิดความชัดเจนของปรัชญาหรือวิธีคิดที่มีต่อคนพิการของสังคมไทยมากขึ้น ดังจะเห็นได้จาก “พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550” โดยเนื้อหาสาระเป็นการเปลี่ยนจากปรัชญาวิธีคิดจากแบบแผนทางการแพทย์ไปสู่แบบแผนทางสังคม การสงเคราะห์ไปสู่การพัฒนาและเสริมพลังอำนาจ และกฎหมายเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพไปสู่กฎหมายการเลือกปฏิบัติ ส่วนการนิยามความพิการเน้นที่เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างสภาพทางร่างกายที่บกพร่องกับเงื่อนไขหรือบริบททางสิ่งแวดล้อมที่เป็นอุปสรรค (ทวิ เชื้อสุวรรณทวิ, 2551) กล่าวคือ พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2556 มาตรา 4 ให้นิยาม “คนพิการ” หมายถึง บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือบกพร่องอื่นใด ประกอบกับการมีอุปสรรคในด้านต่างๆ และมีความจำเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใด เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป ทั้งนี้ตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ประกาศกำหนด (สำนักงานส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, 2550, น. 2-4)

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปความหมายของคนพิการได้ว่า คนพิการ คือ บุคคลที่ไม่สามารถดูแลตนเองได้ทั้งหมดหรืออาจมีบางส่วน เนื่องจากความบกพร่องทางการได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร และสภาวะจิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญาหรือความบกพร่องด้านอื่นใด ซึ่งคนพิการมีความจำเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือในทุกด้าน เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตประจำวันได้และมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างทั่วถึง โดย การได้รับสิทธิ โอกาสและการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเต็มศักยภาพ และได้รับการยอมรับการปฏิบัติ ที่ลดความเหลื่อมล้ำและเห็นคุณค่าในศักดิ์ความเป็นมนุษย์

2.1.2 ประเภทของความพิการ

ปัจจุบันกฎหมายไทยแบ่งคนพิการออกเป็น 7-9 ประเภท ตามกฎหมายของกระทรวงที่เกี่ยวข้อง ดังเช่น กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้ประกาศกฎกระทรวงฯ เรื่อง ประเภทและหลักเกณฑ์ความพิการ ซึ่งลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อปี พ.ศ. 2552 และมีการเพิ่มเติมประเภทความพิการกล่าวถึง ความพิการและจำแนกความพิการเป็น 7 ประเภท ดังนี้

1. ความพิการทางการเห็น ได้แก่ ตาบอด และตาเห็นเลือนราง
2. ความพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย ได้แก่ หูหนวก และหูตึง
3. ความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือร่างกาย ได้แก่ การเคลื่อนไหวและทางร่างกาย
4. ความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม
5. ความพิการสติปัญญา
6. ความพิการทางการเรียนรู้
7. ความพิการออทิสติก

ในขณะที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่มีเจตนารมณ์ให้เยาวชนไทยทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ในทุกกลุ่มประเภทของเยาวชน รวมทั้งเด็กพิการด้วย ซึ่งคณะอนุกรรมการคัดเลือกและจำแนกความพิการเพื่อการการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดให้คนพิการตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว รวมกลุ่มผู้มีความต้องการพิเศษในการได้รับการศึกษาด้วย โดยกำหนดคนที่มีความต้องการพิเศษไว้ 9 ประเภท คือ

1. คนที่มีความบกพร่องทางการมองเห็น
2. คนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน
3. คนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา
4. คนที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือสุขภาพ
5. คนที่มีปัญหาทางการเรียนรู้
6. คนที่มีความบกพร่องทางการพูดและภาษา
7. คนที่มีปัญหาทางพฤติกรรม ทางอารมณ์ หรือเด็กสมาธิสั้น
8. คนออทิสติก
9. คนที่มีความพิการซ้ำซ้อน

คณะกรรมการร่วมขององค์การทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ หรือยูนิเซฟ (UNICEF) กับองค์การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการระหว่างประเทศ ได้กำหนดประเภทของเด็กพิการไว้ดังนี้

1. ตาบอด
2. มองเห็นได้อย่างเลื่อนรางหรือบางส่วน
3. มีความบกพร่องทางการได้ยิน
4. ปัญญาอ่อน
5. มีความพิการเกี่ยวกับการเคลื่อนไหว ซึ่งเกิดจากความพิการทางสมอง ความ

พิการทางแขน ขา และลำตัว

6. มีความบกพร่องทางการพูดและการใช้ภาษา
7. มีปัญหาทั้งด้านการเรียนรู้เฉพาะด้าน (Learning Disabilities)
8. มีปัญหาทางพฤติกรรมต่างๆ
9. เรียนหนังสือได้ช้า
10. มีปัญหาความพิการซ้ำซ้อน

ในขณะที่ ฟิลิปป์ เจมส์ (Philip James) ได้แบ่งกลุ่มคนพิการเป็นกลุ่มย่อยต่างๆ

ดังนี้

1. กลุ่มที่มีความบกพร่องทางสมอง (Mentally Retarded) หมายถึง ความเฉื่อยชา คิดช้า มีปัญหาทางด้านสมอง ปัญญาอ่อน สามารถแบ่งออกเป็นหลายระดับ แต่สำหรับระดับความสามารถเรียนได้ 3 ระดับ คือ

- กลุ่มเรียนช้า (Slow Learner) จะมีระดับสติปัญญา (Intellectual Quotient) หรือ I.Q. ระหว่าง 70-90 กลุ่มที่สามารถเรียนรู้อยู่ในโรงเรียนปกติได้ แต่การรับรู้ทางการศึกษาจะช้ากว่าคนปกติต้องใช้เวลามาก จึงจะสามารถเรียนได้เช่นเดียวกับคนปกติ

- กลุ่มปัญญาอ่อนพอเรียนได้ (Educable Retarded) หรือปัญญาอ่อนเล็กน้อยจะมีระดับ I.Q. ปกติได้ แต่การรับรู้ทางการศึกษาจะช้ากว่าปกติต้องใช้เวลามากจึงจะสามารถเรียนได้เช่นเดียวกับคนปกติ

- กลุ่มปัญญาอ่อนพอฝึกได้ (Trainable Retarded) จิตอยู่ในปัญญาอ่อนขั้นปานกลางกลุ่มนี้จะมี ระดับ I.Q.อยู่ที่ 35-49 กลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญ (Specialist) คือ ครูพิเศษที่มีความเข้าใจและต้องอยู่ในความควบคุมของแพทย์

2. กลุ่มที่มีปัญหาทางการเรียนหรือไม่มีสมรรถภาพทางสังคม (Learning Disabled) กลุ่มนี้สามารถเรียนได้แต่อาจจะช้ากว่าปกติต้องอาศัยจิตวิทยาเข้าช่วยเหลือ

3. กลุ่มที่มีร่างกายไม่ปกติ (Orthopedically Handicapped) เช่น เท้า หรือพิการปาก มือ เท้าหรืออวัยวะส่วนอื่น แต่สติปัญญาปกติ ประเภทนี้จะมีสิ่งขัดเซก เช่น ต้องจัดให้มีโรงเรียนโดยเฉพาะ

4. กลุ่มคนที่มีอารมณ์ไม่ปกติ (Emotionally Disturbed) เช่น มีอารมณ์รุนแรง ซึมเศร้า ใจน้อย หงุดหงิดง่าย เป็นที่มีมากแม้แต่โรงเรียนปกติอาจเกิดจากสภาพไม่มีมิตรประจำตัว บางคนมีปัญหาครอบครัว พ่อแม่ไม่มีเวลาดูแล ต้องช่วยเหลือตนเอง ไม่มีที่ปรึกษา ครอบครัวแตกแยก ทะเลาะเบาะแว้งปัญหาเหล่านี้จะมากที่โรงเรียน ถ้ามองข้ามไปจะกลายเป็นปัญหาใหญ่ตามมา ซึ่งภายหลังจะแก้ไขลำบากต้องพยายามสังเกต และใช้จิตวิทยาล้างพยายามดึงส่วนดีที่มีอยู่ออกมา เช่น พยายามชักในด้านการศิลปะ จะช่วยให้สามารถปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น

5. กลุ่มคนพิการทางตา (Blind) กลุ่มนี้ต้องมีโรงเรียนโดยเฉพาะ การเรียนการสอน ต้องใช้ประสาทสัมผัส เช่น ใช้นิ้วสัมผัส ใช้กลิ่นเป็นการแบ่งแยก สามารถแบ่งระดับออกเป็น

- ตาบอด หมายถึง คนที่มองไม่เห็นหรืออาจมองเห็นบ้างแต่ไม่มาก ไม่สามารถใช้สายตาข้างที่ดีที่สุดหลังจากการปรับสภาพแล้วให้เป็นประโยชน์ในการเรียนได้ การเรียนการสอนต้องใช้วิธีการสอนสำหรับคนตาบอดโดยเฉพาะ

- ตาบอดบางส่วน หมายถึง คนที่มีความบกพร่องทางสายตา สายไม่ปกติ สามารถมองเห็นได้บ้างอาจมีปัญหาการเรียนหากใช้วิธีการเรียนการสอนสำหรับเด็กปกติ

6. กลุ่มคนหูหนวก (Deaf) หรือมีความบกพร่องทางการได้ยินกลุ่มนี้เป็น เช่นเดียวกับคนพิการทางตา ต้องมีโรงเรียนเฉพาะและด้วยเหตุที่ไม่ได้ยินอาจทำให้อารมณ์หงุดหงิดได้ง่าย สามารถแบ่งออกได้ดังนี้

- คนหูหนวก (Deaf) หมายถึง คนที่สูญเสียการได้ยินตั้งแต่ 90 เดซิเบลขึ้นไป ซึ่งหากเทียบกับคนปกติสามารถได้ยินที่ระดับ 0-25 เดซิเบล กลุ่มนี้อาจรับรู้เสียงบางอย่างจากการสั่นสะเทือน หากสูญเสียการได้ยินระดับนี้มาตั้งแต่กำเนิดจะไม่สามารถพูดได้จึงต้องมีการเรียนภาษามือเพื่อใช้ในการสื่อสาร

- คนหูตึง (Hard Of Hearing) หมายถึง คนที่สามารถได้ยินทั้งโดยใช้เครื่องช่วยฟังหรือไม่ใช้ สามารถแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

- 1) หูตึงน้อย-ตึงปานกลาง (20-55 เดซิเบล) ประเภทนี้สามารถพัฒนาการพูดได้โดยวิธีธรรมชาติ

- 2) หูตึงมาก (56-70 เดซิเบล) สามารถพูดได้แต่ช้า พูดได้น้อย และพูดไม่ชัด ถ้ามีการจัดการเรียนการสอนร่วมกับคนปกติจะมีปัญหาภายหลัง

- 3) หูตึงอย่างรุนแรง (71-91 เดซิเบล) หมายถึง คนที่สูญเสียการได้ยินต้องตะโกนหรือใช้เครื่องขยายเสียงจึงได้ยิน

- 4) หูหนวก (91 เดซิเบลขึ้นไป) หมายถึง คนแม้ใช้เครื่องขยายเสียงแล้วยังไม่เข้าใจเพราะสูญเสียการได้ยิน จึงเรียกคนประเภทนี้ว่าคนหูหนวก

จากประเภทของความพิการที่แต่ละหน่วยงาน หรือแต่ละบุคคลได้พยายามแบ่งประเภทไว้นั้น มีส่วนที่เหมือนและแตกต่างกันออกไป ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปประเภทของความพิการได้ 5 ประเภท ได้แก่ 1. ความพิการด้านการมองเห็น 2. ความพิการด้านการได้ยิน 3. ความพิการด้านการพูด 4. ความพิการด้านการเคลื่อนไหว และ 5. พิกการซ้ำซ้อน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ

การจ้างงานคนพิการในประเทศไทย ดำเนินการโดยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพ และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของคนพิการให้มีอาชีพ มีรายได้ สามารถพึ่งพาตนเองได้ ซึ่งการดำเนินการเพื่อให้คนพิการได้รับสิทธิตามที่ระบุในกฎหมาย และแผนงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น แผนปฏิบัติการระดับโลกด้านคนพิการ กฎมาตรฐานเกี่ยวกับคนพิการของสหประชาชาติ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 และพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2556 เป็นต้น

แผนปฏิบัติการระดับโลกด้านคนพิการ กำหนดโดยสหประชาชาติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทุกประเทศทั่วโลกใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดมาตรการที่จะเป็นประโยชน์ต่อการป้องกันความพิการ การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ โดยมีประเด็นสำคัญเกี่ยวกับอาชีพ และการจ้างงานคนพิการ ดังนี้

1. การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ โดยการจัดให้มีบริการฟื้นฟูสมรรถภาพ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับคนพิการ ดำเนินการร่วมกับการให้ความช่วยเหลือในด้านสังคม โภชนาการ การแพทย์ การศึกษา การฝึกอาชีพ และวิชาการด้านต่างๆ

2. การฝึกอาชีพและการจ้างงาน เพื่อการมีงานทำ มีรายได้ มีความมั่นคงในชีวิต ไม่ควรมีกฎเกณฑ์และข้อบังคับที่จะทำให้เกิดข้อจำกัดในการว่าจ้างคนพิการ

3. การประกันรายได้ และประกันสังคม

4. ส่งเสริมให้คนพิการมีรายได้ที่สม่ำเสมอ มีความมั่นคงทางสังคม โดยการจัดให้มีบริการทางสังคมต่างๆ เช่น โภชนาการ อนามัย และฝึกอาชีพ เพื่อให้คนพิการสามารถช่วยเหลือตนเองได้อย่างเต็มที่

2.2.1 ลักษณะการจ้างงานคนพิการ

บาร์บารา เมอร์เรย์ (Barbara Muarry) ผู้เชี่ยวชาญอาวุโสด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพ ได้กล่าวถึงแนวคิดในการจ้างงานคนพิการ โดยได้ให้แนวทางในการจ้างงานคนพิการใน 4 ลักษณะ คือ

1. การจ้างงานในโรงงานอารักษ์ หมายถึง การทำงานในโรงงานที่ดำเนินการโดยรัฐบาล มีการคอยติดตามดูแลการทำงานของคนพิการอย่างใกล้ชิด เน้นสำหรับคนพิการที่มีความพิการมาก หรือยังไม่มีทักษะในการทำงาน

2. การจ้างงานในระบบสนับสนุน เป็นการงานที่มีพี่เลี้ยง อาจอยู่ในรูปของการฝึกงาน หรือทดลองงาน เหมาะสำหรับคนพิการที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ หรือทางสติปัญญา และคนพิการที่ไม่มีพื้นฐานความรู้และประสบการณ์ โดยพี่เลี้ยงจะดำเนินการประสานงานระหว่างสถานประกอบการและคนพิการ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของนายจ้าง ซึ่งจะเกิดผลดีคือ คนพิการจะเกิดการเรียนรู้ สามารถพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และเตรียมพร้อมที่จะเข้าสู่การจ้างงานในระบบเปิดได้

3. การจ้างงานระบบเปิด เป็นการจ้างงานในสถานประกอบการทั่วไป ซึ่งปัญหาที่สำคัญคือ ทักษะของคนจ้างที่มีต่อคนพิการ ยังไม่ยอมรับในความสามารถของคนพิการ ในขณะที่จุดมุ่งหมายของการจ้างงานในระบบนี้ คือ การฟื้นฟูให้คนพิการดำรงชีวิตอยู่กับครอบครัวและชุมชนได้อย่างมีศักดิ์ศรี มีบทบาทในสังคมได้ทัดเทียมบุคคลทั่วไป สามารถประกอบอาชีพมีรายได้ที่มั่นคง ดังนั้น จึงต้องมีการรณรงค์ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติให้เป็นไปในทิศทางบวก ยอมรับในความสามารถของคนพิการ

4. การประกอบอาชีพอิสระ เป็นการประกอบอาชีพของตนเอง อาจดำเนินการคนเดียว หรือมีเพื่อนร่วมงานเพียงไม่มาก ซึ่งการประกอบอาชีพในลักษณะนี้ จะต้องมีความรู้ด้านวิชาชีพเฉพาะ รวมทั้งมีแหล่งสนับสนุนทั้งทางด้านงบประมาณ ทรัพยากร และวัตถุดิบต่างๆ เป็นต้น

ในขณะการศึกษาของ สุภรธรรม มงคลสวัสดิ์ (2544, น. 37-38) กล่าวถึงการสนับสนุนการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ 2 ลักษณะ ได้แก่

1. การจ้างงานคนพิการในระบบสนับสนุน การจ้างงานในลักษณะนี้เป็นการทำงานที่คนพิการจะมีผู้สอนงาน (Job Coach) ช่วยดูแลหรืออาจจะเป็นในรูปของการทดลองงานฝึกงาน (On the Job Training) เหมาะสำหรับคนพิการที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา หรือการเรียนรู้ รวมทั้งคนพิการที่ไม่มีพื้นฐานความรู้หรือประสบการณ์ พี่เลี้ยงจะเป็นผู้ประสานงานระหว่างสถานประกอบการและคนพิการ เพื่อให้การทำงานดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ของนายจ้างงานในลักษณะนี้อาจทำในรูปของคณะทำงานซึ่งอยู่ ภายใต้การดูแลของพี่เลี้ยง ซึ่งจะนำคนพิการไปทำงานต่างๆ ที่สามารถดูแลและชี้แนะได้อย่างใกล้ชิด ข้อดีของการจ้างงานในลักษณะนี้ คือ คนพิการ

จะเกิดการเรียนรู้และพัฒนางานและสามารถที่จะเข้าสู่ การจ้างงานในระบบเปิดได้ เนื่องจากสถานการณ์และสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมือนการทำงานใน ระบบเปิดทุกประการ

2. การจ้างงานระบบเปิด มีลักษณะของการคัดเลือกคนพิการที่มีความสามารถ ซึ่งจะได้รับการจ้างงานจากสถานประกอบการทั่วไป แต่ปัญหาสำคัญในการทำงานของความสามารถ คือ เจตคติของนายจ้างที่มีต่อคนพิการ จึงต้องรณรงค์เพื่อให้สังคมเปลี่ยนเจตคติที่มีต่อคนพิการให้ เป็นไปในทางบวก และยอมรับความสามารถของคนพิการ ถือว่าคนพิการเป็นสมาชิกคนหนึ่งของสังคมมีส่วนร่วมและบทบาทเช่นบุคคลทั่วไปอย่างมีศักดิ์ศรีและประสิทธิภาพ (วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์ และคณะ, 2546, น. 20-21)

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีงานทำและการว่างงานของคนพิการ

1. จากแนวคิดการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพคนพิการ สู่การจ้างงานแบบคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล (Paradigm shift from Vocational rehabilitation to Customized Employment)

แนวคิดทฤษฎีในการช่วยเหลือคนพิการ พัฒนาบริการคนพิการเพื่อให้มีอาชีพและมีงานนั้น แนวคิดดั้งเดิมมักใช้คำว่า “การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ” (Vocational Rehabilitation) ซึ่งสะท้อนถึงการให้นักวิชาชีพแพทย์ หรือนักฟื้นฟูสมรรถภาพเป็นศูนย์กลาง และแบบ บ บ แ ผ น ท ำ ง การแพทย์ (Medical Model) การช่วยเหลือให้คนพิการมีอาชีพหรือมีงานทำเป็นหน้าที่ของ “ผู้เชี่ยวชาญ” เป็นผู้ดูแลจัดการมักจัดฝึกอบรมทักษะให้คนพิการ ณ ศูนย์ฝึกอาชีพต่างๆ ปัจจุบันแนวคิดการจ้างงานคนพิการ ที่เรียกว่า Customized Employment (CE) ซึ่งปัจจุบันยังไม่มีผู้แปลเป็นภาษาไทยไว้ชัดเจน ในการวิจัยฉบับนี้จึงขอใช้และแปลว่า “การจ้างงานตามความแตกต่างของบุคคล” หรือ “การจ้างงานโดยการจัดปรับให้เหมาะสมกับบุคคล” หมายถึง กระบวนการ หลักการ ยุทธวิธีที่ยืดหยุ่นที่แตกต่างไปจากกระบวนการจ้างงานปกติทั่วไป และออกแบบมาเพื่อตอบสนองต่อความต้องการทั้งของนายจ้างและลูกจ้างหรือคนพิการ ผ่านการเจรจาต่อรอง ปรีกษาหารือ พุดคุยระหว่างคนพิการหรือตัวแทนกับนายจ้าง โดยคำนึงถึงจุดแข็ง เงื่อนไข ความสนใจของคนพิการ การจัดสภาพแวดล้อมและสิ่งสนับสนุนคนพิการ (Harvey J, Szoc R, Rosa M, Phol ML & Jenkins J, 2013; Griffin, 2007)

“การจ้างงานตามความแตกต่างของบุคคล” มีมากขึ้นเพื่อมุ่งให้คนพิการออกสู่ตลาดแรงงานที่ต้องคำนึงถึงลักษณะ ความต้องการจำเป็นของคนพิการ ผสมรวมกับความรับผิดชอบของสังคมหรือภาครัฐกิจมากขึ้น แนวคิดดังกล่าวได้ถูกนำไปใช้ในประเทศที่พัฒนาแล้วเกือบ 20 ปีที่ผ่านมา อาทิ สหรัฐอเมริกาและญี่ปุ่น เป็นต้น

“การจ้างงานตามความแตกต่างของบุคคล” “Customized Employment” หรือ (CE) เป็นทั้ง “แนวคิด” และ “กระบวนการ” ซึ่งมีความแตกต่างจากแนวคิดอื่นๆ หลายประการ

ในส่วนของ “แนวคิด CE” ประกอบด้วย 6 ประการ (Harvey J, Szoc R, Rosa M, Phol ML & Jenkins J, 2013) คือ

(1) กระบวนการตั้งอยู่บนทักษะ ศักยภาพ ความสนใจของคนพิการเป็นหลัก รวมทั้งคำนึงถึงความต้องการตลาดแรงงานมหภาค มากกว่าการคำนึงถึงความต้องการของตลาดแรงงานท้องถิ่น

(2) กระบวนการเน้นการสร้าง “ตำแหน่งใหม่และมีความเฉพาะ” ที่เหมาะสมกับคนพิการ โดยเฉพาะการเจรจาต่อรองประสานกับนายจ้างหรือผู้ประกอบการ

(3) ยุทธวิธีเป็นไปเพื่อสร้างดุลยภาพของประโยชน์และความต้องการ ทั้งคนพิการและนายจ้าง มีความยืดหยุ่นในกระบวนการจ้างงาน

(4) กระบวนการเน้นสร้างเสริมศักยภาพ ผลผลิตในการทำงานของคนพิการ โดยการใช้ จัด/ปรับปรุงอุปกรณ์ เครื่องมือ สภาพแวดล้อมที่สอดคล้องกับทักษะ ความสนใจ เพื่อสนับสนุนส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนพิการ และประโยชน์ของนายจ้าง

(5) ส่งเสริมการใช้ทรัพยากร วิธีการช่วยเหลือที่มีอยู่แล้วของนายจ้าง เช่น การอบรมพนักงานใหม่ที่จัดเป็นประจำขององค์กร การสอนงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน การนิเทศงานจากหัวหน้างาน เป็นต้น

(6) ปัจจัยความสำเร็จ อยู่ที่การมองและปฏิบัติว่า คนพิการมีศักยภาพในตัวเอง และมีอิสระเลือกตามความพินิจหรือทักษะของตน

2.2.3 กระบวนทัศน์ใหม่ในการพัฒนาอาชีพ และการจ้างงานคนพิการ

ตั้งแต่มีการกำหนดสิทธิของคนพิการในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และการประกาศใช้พระราชบัญญัติต่างๆ ได้เกิดกระบวนทัศน์ใหม่เกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ และการจ้างงานคนพิการในด้านต่างๆ ดังนี้

1. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนพิการในการพัฒนาอาชีพและการจ้างงานของคนพิการ โดยการเปิดโอกาสให้คนพิการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจในการกำหนดนโยบายต่างๆ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ทั้งในรูปแบบของคณะกรรมการ และการร่วมปฏิบัติในกิจกรรม/โครงการต่างๆ

2. หลักการพัฒนาอาชีพและการจ้างงานคนพิการ มุ่งสนับสนุนให้คนพิการมีการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพในลักษณะวิชาชีพมากขึ้น รวมทั้งส่งเสริมให้สตรีที่พิการมีโอกาสในการประกอบอาชีพได้มากขึ้นด้วย

3. รูปแบบของการพัฒนาอาชีพและการจ้างงานคนพิการ การฝึกอาชีพในศูนย์ฝึกอาชีพไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร จึงมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบให้มีการฝึกอาชีพในชุมชนที่

คนพิการอาศัยอยู่ และสามารถดำเนินงานในชุมชนได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดการสร้างรายได้ที่สะดวกเหมาะสม และยั่งยืน

2.2.4 การประเมินประสิทธิภาพในการทำงาน

แน่นอนว่าการจ้างงานจำเป็นที่จะต้องคาดหวังในผลงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งตามหลักทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ “ประสิทธิภาพ (Efficiency)” หมายถึง กระบวนการผลิตหรือระบบที่ให้ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ โดยวัดได้จากดัชนีผลิตภาพที่เป็นอัตราส่วนของผลผลิตที่ได้จากการใช้ปัจจัย (Input) หนึ่งหน่วย (เสาวลักษณ์ แสงสร้อย, 2542) สำหรับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล หมายถึง ศักยภาพหรือความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่หรือกระทำการงานต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมายหรือตามภาระหน้าที่ที่ระบุไว้ตามตำแหน่งได้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรหรือหน่วยงานระบุไว้ ประสิทธิภาพการทำงานต้องมีประมาณค่าโดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะเป็นการใช้เกณฑ์ที่ต่างๆ กันไป ซึ่งการจะทราบผลงานและศักยภาพหรือความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานนั้น ต้องอาศัยการประเมินผลการทำงานของบุคคล โดยเป็นการประเมินผลงานว่าทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ผลมากน้อยเพียงใด คำนวณค่าตอบแทนหรือไม่โดยเป็นการประเมินปริมาณและคุณภาพ (Correll, Kuzmits and Elbert, 1992, อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ แสงสร้อย, 2542) ซึ่งสามารถสรุปวิธีการประเมินได้ 6 วิธี ดังนี้

1. การใช้มาตราประมาณค่า (Rating Scales) เป็นการเปรียบเทียบการทำงานจริงกับเกณฑ์มาตรฐานโดยการกำหนดลักษณะงานเป็นข้อๆ แล้วให้คะแนนตามสเกลจากน้อยไปหามาก
2. การใช้วิธีการเปรียบเทียบ (Comparative Methods) เป็นวิธีการที่ผู้ประเมินเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของผู้ถูกประเมินกับมาตรฐานที่ตั้งไว้แล้วจัดลำดับ (Ranking)
3. การใช้เหตุการณ์วิกฤต (Critical Incidents) เป็นการประเมินที่ไม่สนใจเหตุการณ์ปกติหรือกิจวัตร แต่ให้ความสำคัญกับเหตุการณ์ที่ทำได้ดีเด่นเป็นพิเศษ
4. การใช้การเรียงความ (Essay Method) เป็นวิธีการบรรยายผลการปฏิบัติงานในรูปของเรียงความ ไม่มีแบบแผนเฉพาะเจาะจง ผู้ประเมินอาจใช้วิธีการสังเกตและการสัมภาษณ์แล้วบันทึกข้อมูลเป็นเรียงความไว้
5. การใช้การบริการโดยวัตถุประสงค์ (Management by Objectives) คือการประเมินผลตามวัตถุประสงค์ของการบริหารงานที่ตั้งไว้ โดยติดตามผลการดำเนินงานและการปรับปรุงแก้ไข ผู้ประเมินจะประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดตามขั้นตอนของกระบวนการบริหารหรือโครงการ

6. การใช้วิธีผสมผสาน (Combination Methods) เป็นวิธีการผสมผสานวิธีการประเมิน 5 รูปแบบที่กล่าวมาแล้ว

โดยแต่ละสถานประกอบการจะใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณพิกการนั้น อาจใช้วิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมินที่เหมือนหรือแตกต่างจากบุคคลทั่วไปได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับนโยบายทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของแต่ละสถานประกอบการเนื่องจากประสิทธิภาพในการทำงานของคณพิกการบางครั้งอาจจะไม่ทัดเทียมกับบุคคลทั่วไป 100% แต่มีได้หมายถึงการขาดคุณภาพในการทำงาน หากสังคมให้อาสาในการจ้างงาน และการพัฒนาศักยภาพของกลุ่มคนเหล่านี้ บางครั้งคณพิกการก็สามารถที่จะก้าวข้ามขีดจำกัดของความบกพร่องทางร่างกายและสมองได้เช่นเดียวกัน

2.2.5 ปัญหาอุปสรรคในการจ้างงานคณพิกการ

1. ปัญหาทางทัศนคติที่มีต่อคณพิกการ ผู้ปกครอง ครู นายจ้าง และบุคคลทั่วไป ยังคงไม่ยอมรับในความสามารถของคณพิกการ ยังมีความคิดว่าคณพิกการไม่มีความสามารถ การใช้แรงงานคณพิกการเป็นการสร้างเวรกรรม ซึ่งทัศนคติที่มีต่อคณพิกการมักเป็นไปในทางลบ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยหนุนให้ครอบครัวไม่สนใจกระตุ้นพัฒนาการของคณพิกการให้เป็นไปตามวัย ทำให้คณพิกการมีพัฒนาการช้า และบางครั้งยังเกิดความพิการซ้ำซ้อน ในขณะที่โรงเรียนปฏิเสธที่จะไม่รับเด็กพิการเข้าเรียนร่วมกับเด็กปกติ โดยให้เหตุผลต่างๆ นานา หรือในบางรายอาจมองว่าการลงทุนกับคณพิกการโดยการให้การศึกษาเป็นเรื่องสูญเปล่า หลายโรงเรียนรับเด็กพิการเข้าไปแต่ปล่อยให้วิ่งเล่น ซึ่งทัศนคติในทางลบส่งผลให้ครูไม่สนใจที่จะให้ความรู้ หรือฝึกทักษะให้แก่คณพิกการด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับคณพิกการแต่ละคน ในส่วนของนายจ้าง ทัศนคติในทางลบทำให้นายจ้างปฏิเสธไม่รับคณพิกการด้วยเหตุผลที่หลากหลาย เช่น ไม่เชื่อว่าคณพิกการทำงานได้ รู้สึกลัวการจ้างงานคนปกติดีกว่าการจ้างงานคณพิกการ เนื่องจากการจ้างงานคณพิกการมีค่าใช้จ่ายสูง เนื่องจากต้องมีการดัดแปลงสถานที่ทำงาน เครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่า ทัศนคติในทางลบต่อคณพิกการทำให้คณพิกการส่วนใหญ่ไม่ได้รับการพัฒนาความสามารถของตนเองให้เต็มศักยภาพและไม่ได้รับโอกาสในการจ้างงาน

2. ปัญหาการขาดแคลนบริการทางการศึกษาและฝึกอาชีพสำหรับคณพิกการที่มีคุณภาพ เนื่องจากโรงเรียนสำหรับคณพิกการมีไม่เพียงพอ ส่วนโรงเรียนที่มีการเรียนร่วมก็ขาดศูนย์การศึกษาพิเศษสำหรับให้ความช่วยเหลือคณพิกการ ทั้งในเรื่องสื่อ และบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านคณพิกการเข้าไปให้ความช่วยเหลือ ทำให้คณพิกการได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ และความสามารถจำนวนน้อยมากเมื่อเทียบกับบุคคลทั่วไป นอกจากนั้นแล้ว คณพิกการอีกจำนวนหนึ่งที่ได้รับการฝึกอาชีพแล้วนั้น แต่เมื่อออกมาทำงานจริงหันไปยึดอาชีพอื่น ไม่ได้ใช้ความรู้

ความสามารถที่ได้ฝึกฝนมา ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการฝึกอาชีพที่มีอยู่ในปัจจุบัน ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานเท่าที่ควร

3. ปัญหาการประสานงานในระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการประกอบอาชีพของคนพิการ ซึ่งหน่วยงานที่ดำเนินการเรื่องการศึกษา และการประกอบอาชีพของคนพิการนั้น มีอยู่หลายหน่วยงานทั้งกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแรงงาน เป็นต้น แต่การทำงานระหว่างหน่วยงานเหล่านั้นขาดการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนในการดำเนินงาน มุ่งไปยังกลุ่มคนพิการเพียงบางกลุ่ม ทำให้คนพิการบางกลุ่มไม่ได้รับความช่วยเหลือ หรือสวัสดิการอันพึงได้

4. ปัญหาการขาดข้อมูลที่ชัดเจนและความน่าเชื่อถือ ทั้งในด้านข้อมูล ตัวเลข และสถิติต่างๆ ที่ยังคงแตกต่างกันอย่างมาก ในขณะที่ข้อมูล ตัวเลข สถิติที่เก็บรวบรวมนั้น ยังไม่ครบถ้วน และครอบคลุมถึงการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการจ้างงานของคนพิการ เช่น จำนวนของคนพิการในสายการศึกษาต่างๆ จำนวนตำแหน่งงานในสาขาต่างๆ ข้อมูลองค์กรเอกชนที่ฝึกอาชีพให้แก่คนพิการ เป็นต้น ซึ่งจะเป็นอุปสรรคต่อการวางแผน และการแก้ไขปัญหาการมีงานทำของคนพิการ อีกทั้งยังเป็นอุปสรรคต่อการจัดระบบเครือข่ายเพื่อสรรหา และระดมทรัพยากรที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาศักยภาพ และการมีงานทำของคนพิการ

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน

ความหมายและขอบเขตของคำว่า “สวัสดิการ” นั้นมีผู้ให้ความหมายแตกต่างกันไป กล่าวคือ Welfare (สวัสดิภาพ) เป็นการมุ่งให้เกิดการกินดีอยู่ดีของบุคคลหรือกลุ่มสวัสดิการทั่วไปของชุมชนหรือสังคม ถือว่าเป็น หน้าที่ของรัฐที่จะต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อประโยชน์ร่วมกันของส่วนรวม สวัสดิการ หมายถึง “การกินดีอยู่ดี” หรือ Well-being ซึ่งถ้าจะขยายความออกไปก็อาจกล่าวได้ว่าเป็นภาวะของการมีสุขภาพดี มีความ เจริญรุ่งเรือง และมีความสุข ถ้าเกี่ยวกับด้านแรงงานก็หมายถึง สิ่งหรือสถานการณ์ที่นายจ้างจัดให้เพื่อความสะดวกสบาย หรือความกินดีอยู่ดีของลูกจ้างนั่นเอง ซึ่งการดำเนินการเพื่อให้เกิดภาวะที่มีความสะดวกสบาย หรือความกินดีอยู่ดีของลูกจ้างนั้นมีได้หมายความว่า เป็นความรับผิดชอบของนายจ้างแต่ฝ่ายเดียว รัฐบาลและสหภาพแรงงานก็ต้องมีส่วนร่วมด้วย

ในอีกด้านหนึ่ง สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่หน่วยงานราชการ หรือ องค์กรธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็น

สิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อที่จะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องวิตกกังวลเกี่ยวกับปัญหายุ่งยากต่างๆ ทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักงานและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด สำหรับสวัสดิการที่สมบูรณ์แบบนั้นย่อม หมายถึงสวัสดิการที่ให้แก่ลูกจ้าง ทั้งในขณะที่ทำงาน (On-the-Job), นอกเวลาทำงาน แต่ยังคงอยู่ในที่ทำงาน (Off-the-job within the workplace), นอกสถานที่ทำงาน (Outside the workplace) นอกจากนั้นจะต้องไม่เฉพาะลูกจ้างเท่านั้น แต่จะต้องรวมถึงครอบครัวและชุมชนด้วย

ในขณะที่ สวัสดิการแรงงาน หมายถึง การดำเนินการใดๆ ไม่ว่าโดยนายจ้าง สหภาพแรงงาน (ลูกจ้าง) หรือรัฐบาลที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิตไม่เฉพาะแต่ตัวลูกจ้างเท่านั้นแต่รวมถึงครอบครัวของลูกจ้างด้วยการดำเนินการเพื่อให้มีการจัดสวัสดิการขึ้นในสถานประกอบการนั้น ซึ่งการกำหนดและพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการ ภายใต้ภารกิจกาหนดและพัฒนา รูปแบบการจัดสวัสดิการนี้ สวัสดิการแรงงานได้ถูกจัดแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

2.3.1 สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด

2.3.2 สวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

2.3.1 สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด

เป็นสวัสดิการที่ได้มีการพิจารณาแล้วว่าเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ ซึ่งกฎหมายที่ใช้บังคับเพื่อให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ต้องมีการจัดสวัสดิการประเภทนี้ คือ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง โดยในประกาศฉบับนี้ได้กำหนดรายละเอียดและรูปแบบของสวัสดิการแรงงานที่สถานประกอบกิจการต้องจัดให้มีโดยสรุปดังนี้

1. ให้นายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ และห้องส้วมอันถูกต้องตามสุขลักษณะและมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง

2. นายจ้างต้องจัดให้มีบริการเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยในการปฐมพยาบาลหรือในการรักษาพยาบาล โดยสถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ต้องมีปัจจัยในการปฐมพยาบาล และสถานที่ทำงานอุตสาหกรรม นอกจากปัจจัยในการปฐมพยาบาลตาม 1. แล้ว ต้องจัดให้มีห้องรักษาพยาบาล พยาบาล และแพทย์ ดังต่อไปนี้

- ถ้ามีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

(ก) ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้หนึ่งเตียง และเวชภัณฑ์

อันจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล

(ข) พยาบาลไว้ประจำอย่างน้อยหนึ่งคน และ
 (ค) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคนเพื่อตรวจรักษาพยาบาล
 เป็นครั้งคราว

- ถ้ามีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันหนึ่งพันคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

(ก) สถานพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้สองเตียง และเวชภัณฑ์อันจำเป็น
 เพียงพอแก่การรักษาพยาบาล

(ข) พยาบาลไว้ประจำอย่างน้อยสองคน
 (ค) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยสองคนประจำตามเวลาที่กำหนด
 ในเวลาทำงานปกติคราวละไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง และ

(ง) ยานพาหนะพร้อมที่จะนำส่งลูกจ้างส่งสถานพยาบาล โรงพยาบาล
 หรือสถานอนามัยชั้นหนึ่งที่นายจ้างได้ตกลงไว้ เพื่อให้การรักษาพยาบาลลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือ
 เจ็บป่วยได้โดยพลัน

อย่างไรก็ตาม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้ลงนามในกฎกระทรวงว่าด้วย
 การจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ.2548 โดยจะมีผลบังคับใช้แทนประกาศกระทรวงมหาดไทย
 เรื่อง กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง ตั้งแต่ วันที่ 25 กันยายน 2548 เป็นต้น
 ไป กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการ 3 ประการ ดังนี้

ข้อ 1 ในสถานที่ทำงานของลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้มี

1. น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าหนึ่งลิตรสำหรับลูกจ้างไม่เกินสี่สิบคน
 และเพิ่มขึ้นในอัตราส่วนหนึ่งลิตรสำหรับลูกจ้างทุกๆ สิบคน เศษของสี่สิบคนถ้าเกินยี่สิบคนให้ถือเป็นสี่
 สิบคน

2. ห้องน้ำและห้องส้วมตามแบบและจำนวนที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วย
 การควบคุมอาคารและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และมีการดูแลรักษาความสะอาดให้อยู่ในสภาพที่
 ถูกสุขลักษณะเป็นประจำทุกวัน ให้นายจ้างจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมแยกสำหรับลูกจ้างชายและ
 ลูกจ้างหญิง และในกรณีที่มีลูกจ้างที่เป็นคนพิการ ให้นายจ้างจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมสำหรับ
 คนพิการแยกไว้โดยเฉพาะ

ข้อ 2 ในสถานที่ทำงานของลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้มีสิ่งจำเป็นในการปฐมพยาบาล
 และ การรักษาพยาบาล ดังต่อไปนี้

1. สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ต้องจัดให้มีเวชภัณฑ์
 และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลในจำนวนที่เพียงพอ เช่น กรรไกร แก้วยาน้ำ และแก้วยาเม็ด
 เข็มกลัด ถ้วยน้ำ ที่ป้ายยา ปรอทวัดไข้ ปากคีบปลายท่อ ผ้าพันยึด ผ้าสามเหลี่ยม สายยางรัดห้ามเลือด
 และสำลี ผ้าก๊อช ผ้าพันแผล และผ้ายางพลาสติกชนิดปิดแผล

2. สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไป
ต้องจัดให้มี

(ก) เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลตาม 1.

(ข) ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อยหนึ่งเตียง
เวชภัณฑ์และยานอกจากที่ระบุไว้ใน 1. ตามความจำเป็นและเพียงพอแก่การรักษาพยาบาลเบื้องต้น

(ค) พยาบาลตั้งแต่ระดับพยาบาลเทคนิคขึ้นไปไว้ประจำอย่างน้อยหนึ่ง
คนตลอดเวลาทำงาน

(ง) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคน เพื่อตรวจรักษาพยาบาล
ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสองครั้งและเมื่อรวมเวลาแล้วต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหกชั่วโมงในเวลาทำงาน

3. สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่หนึ่งพันคนขึ้นไป
ต้องจัดให้มี

(ก) เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลตาม 1.

(ข) ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อยหนึ่งเตียง
เวชภัณฑ์และยานอกจากที่ระบุไว้ใน 1. ตามความจำเป็นและเพียงพอแก่การรักษาพยาบาลเบื้องต้น

(ค) พยาบาลตั้งแต่ระดับพยาบาลเทคนิคขึ้นไปไว้ประจำอย่างน้อย
สองคนตลอดเวลาทำงาน

(ง) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคน เพื่อตรวจรักษาพยาบาล
ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสองครั้งและเมื่อรวมเวลาแล้วต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหกชั่วโมงในเวลาทำงาน

(จ) ยานพาหนะซึ่งพร้อมที่จะนำลูกจ้างส่งสถานพยาบาลเพื่อให้
การรักษาพยาบาลได้ โดยพลัน

ข้อ 3 นายจ้างอาจทำความตกลงเพื่อส่งลูกจ้างเข้ารับการรักษาพยาบาลกับ
สถานพยาบาล ที่เปิดบริการตลอดยี่สิบสี่ชั่วโมงและเป็นสถานพยาบาลที่นายจ้างอาจนำลูกจ้างส่งเข้า
รับการ รักษาพยาบาลได้โดยความสะดวกและรวดเร็ว แทนการจัดให้มีแพทย์ตามข้อ 2 (2) หรือข้อ 2
(3) ได้โดยต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

นอกจากนั้นแล้ว พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กำหนดไว้ในมาตรา
96 ให้นายจ้างของสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีคณะกรรมการ
สวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง อย่างน้อยห้าคน โดยที่กรรมการ
สวัสดิการในสถานประกอบกิจการให้มาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกำหนด
และในกรณีที่สถานประกอบกิจการใดของนายจ้างมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน
สัมพันธ์แล้ว ให้คณะกรรมการลูกจ้าง ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ
ตาม พระราชบัญญัตินี้

เจตนารมณ์ของการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการฯ เป็นการส่งเสริมระบบทวิภาคีเพื่อเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้มีการหารือกับนายจ้างในการจัดสวัสดิการอื่นๆ ซึ่งนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดได้อย่างเหมาะสมแก่สถานประกอบกิจการ และเป็นสวัสดิการที่ลูกจ้างเองก็ต้องการมิใช่นายจ้างจัดการแต่ฝ่ายเดียว แต่ไม่เป็นที่สนใจของลูกจ้าง การที่เปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้แสดงความต้องการ และได้รับฟังความคิดเห็นข้อมูลจากนายจ้างว่าสามารถจัดสวัสดิการที่เสนอได้หรือไม่ เป็นการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ และยุติปัญหาข้อเรียกร้องข้อพิพาทแรงงานแต่เบื้องต้น ทั้งนี้ คณะกรรมการฯ ดังกล่าว กฎหมายได้กำหนดหน้าที่ไว้ (มาตรา 97) ดังนี้

1. ร่วมหารือกับนายจ้างจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
2. ให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง
3. ตรวจสอบ ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง
4. เสนอข้อคิดเห็น และแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อคณะกรรมการ

คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ เป็นเสมือนสื่อกลางที่จะถ่ายทอดความต้องการด้านสวัสดิการของลูกจ้างให้นายจ้างทราบ และร่วมปรึกษาหารือให้ข้อเสนอแนะตลอดจนตรวจสอบ ควบคุม การจัดสวัสดิการ ภายในสถานประกอบกิจการ เพราะกฎหมาย (มาตรา 98) ยังได้กำหนดไว้ว่านายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการสวัสดิการในสถาน ประกอบกิจการเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมดหรือสภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร

การที่กฎหมายกำหนดไว้เช่นนั้นเท่ากับเป็นการส่งเสริม สนับสนุนและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน ขึ้นในสถานประกอบกิจการ ซึ่งหากสถานประกอบกิจการใดไม่ดำเนินการจะมีบทลงโทษทั้งจำคุกและปรับ นอกเหนือจากกิจกรรมดังกล่าว กองสวัสดิการแรงงานยังเป็นฝ่ายจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ผู้ใช้แรงงานโดยใช้ งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล 2 กิจกรรมด้วยกัน คือ

1. การจัดตั้งศูนย์เด็กเล็กกวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์ โดยที่ศูนย์ดังกล่าวเกิดจากพระราชดำริ ของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ที่มีพระประสงค์ให้มีการดูแลบุตรของผู้ใช้แรงงานในเขตที่มี สถานประกอบกิจการมากเพื่อบิดา มารดาจะสามารถทำงานได้โดยไม่มีความเป็นห่วงกังวลในเรื่องการเลี้ยงดูบุตรก่อน วัยเรียนของตน ซึ่งปัจจุบันมีการจัดตั้งศูนย์ เด็กเล็กลักษณะนี้ ขึ้น 2 ศูนย์ และสามารถให้การดูแลเด็กเล็กที่เป็นบุตรของ ผู้ใช้แรงงานประมาณ 1,300 คน ทั้งนี้โดยได้รับเงินงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลและเงินบริจาคจากผู้ใช้งาน ที่เป็นบิดา มารดาของเด็กสมทบอีกส่วนหนึ่ง การดำเนินงานของศูนย์ ทั้ง 2

แห่งอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแลของ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กองสวัสดิการแรงงาน และ มูลนิธิสิรินธรราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์

2. การจัดตั้งกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน เป็นการจัดสรรเงินทุนหมุนเวียนจากรัฐบาล เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานกู้โดยผ่านสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบกิจการและรัฐวิสาหกิจ ทั้งนี้เพื่อเป็น ทุนหมุนเวียนในการพัฒนารายได้แก่ผู้ใช้แรงงานและเพื่อการออมทรัพย์และปลดปล่อยหนี้สินของผู้ใช้ แรงงานโดยผ่านสหกรณ์ออมทรัพย์ ซึ่งกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานจะให้อัตราดอกเบี้ยต่ำ อัตรา ร้อยละ 2.25

นอกจากนั้น กฎหมายยังได้กำหนดสวัสดิการที่อำนวยความสะดวกให้แก่ คนพิการในหน่วยงานหรือสถานประกอบการด้วย ซึ่งถูกกำหนดไว้ในกฎกระทรวงกำหนดสิ่งอำนวยความสะดวกในอาคารสำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพ และคนชรา พ.ศ.2548 ที่กำหนดเกี่ยวกับสิ่ง อำนวยความสะดวกในอาคารสำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพ และ คนชรา เพื่อให้บุคคลดังกล่าวมี โอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ในสังคมได้ และเป็นสิทธิที่จะได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก อันเป็น สาธารณะความช่วยเหลือ และการสงเคราะห์จากรัฐ ไว้หลายประเด็น ดังนี้

ข้อ 2 ในกฎกระทรวงนี้ "สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพ และคนชรา " หมายความว่า ส่วนของอาคารที่สร้างขึ้นและอุปกรณ์อันเป็นส่วนประกอบของอาคารที่ ติดหรือตั้งอยู่ภายในและภายนอกอาคารเพื่ออำนวยความสะดวกในการใช้อาคารสำหรับผู้พิการหรือ ทุพพลภาพ และคนชรา

“ลิฟต์” หมายความว่า อุปกรณ์ที่ใช้สำหรับนำคนขึ้นลงระหว่างพื้นของอาคารที่ ต่างระดับกัน แต่ไม่ใช่บันไดเลื่อนหรือทางเลื่อน

“พื้นผิวต่างสัมผัส” หมายความว่า พื้นผิวที่มีผิวสัมผัสและสีซึ่งมีความแตกต่างไป จากพื้นผิว และสีในบริเวณข้างเคียงซึ่งคนพิการทางการมองเห็นสามารถสัมผัสได้

“ความกว้างสุทธิ” หมายความว่า ความกว้างที่วัดจากจุดหนึ่งไปยังอีกจุดหนึ่งโดย ปราศจาก สิ่งใดๆ กีดขวาง

ข้อ 3 อาคารประเภทและลักษณะดังต่อไปนี้ ต้องจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก สำหรับผู้พิการ หรือทุพพลภาพ และคนชราตามที่กำหนดในกฎกระทรวงนี้ ในบริเวณที่เปิดให้บริการ แก่ บุคคลทั่วไป

(1) โรงพยาบาล สถานพยาบาล ศูนย์บริการสาธารณสุข สถานีอนามัย อาคารที่ ทำการของราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การของรัฐที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมาย สถานศึกษา หอสมุดและ พิพิธภัณฑ์สถานของรัฐ สถานีขนส่งมวลชน เช่น ท่าอากาศยาน สถานีรถไฟ สถานีรถ ท่าเทียบเรือ ที่มี พื้นที่ส่วนใดของอาคารที่เปิดให้บริการแก่บุคคลทั่วไปไม่เกิน 300 ตารางเมตร

(2) สำนักงาน โรงมหรสพ โรงแรม หอประชุม สนามกีฬา ศูนย์การค้า ห้างสรรพสินค้า ประเภทต่างๆ ที่มีพื้นที่ส่วนใดของอาคารที่เปิดให้บริการแก่บุคคลทั่วไปเกิน 2,000 ตารางเมตร

หมวด 1 ป้ายแสดงสิ่งอำนวยความสะดวก

ข้อ 4 อาคารตามข้อ 3 ต้องจัดให้มีป้ายแสดงสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้พิการ หรือทุพพลภาพ และคนชราตามสมควร โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

(1) สัญลักษณ์รูปผู้พิการ

(2) เครื่องหมายแสดงทางไปสู่สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพ และคนชรา

(3) สัญลักษณ์ หรือตัวอักษรแสดงประเภทของสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพ และคนชรา

ข้อ 5 สัญลักษณ์รูปผู้พิการ เครื่องหมายแสดงทางไปสู่สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้พิการ หรือทุพพลภาพ และคนชรา และสัญลักษณ์หรือตัวอักษรแสดงประเภทของสิ่งอำนวยความสะดวก สำหรับผู้พิการ หรือทุพพลภาพ และคนชรา ตามข้อ 4 ให้เป็นสีขาวโดยพื้นป้ายเป็นสีน้ำเงิน หรือเป็น สีน้ำเงินโดยพื้นเป็นสีขาว

ข้อ 6 ป้ายแสดงสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพ และคนชรา ต้องมีความชัดเจน มองเห็นได้ง่าย ติดอยู่ในตำแหน่งที่ไม่ทำให้สับสน และต้องจัดให้มีแสงส่องสว่างเป็นพิเศษทั้งกลางวันและกลางคืน

หมวด 2 ทางลาดและลิฟต์

ข้อ 7 อาคารตามข้อ 3 หากระดับพื้นภายในอาคาร หรือระดับพื้นภายในอาคารกับภายนอกอาคาร หรือระดับพื้นทางเดินภายนอกอาคารมีความต่างระดับกันเกิน 20 มิลลิเมตร ให้มีทางลาดหรือลิฟต์ระหว่างพื้นที่ต่างระดับกัน แต่ถ้ามีความต่างระดับกันไม่เกิน 20 มิลลิเมตร ต้องปาดมุมพื้นส่วนที่ต่างระดับกันไม่เกิน 45 องศา

ข้อ 8 ทางลาดให้มีลักษณะ ดังต่อไปนี้

(1) พื้นผิวทางลาดต้องเป็นวัสดุที่ไม่ลื่น

(2) พื้นผิวของจุดต่อเนื่องระหว่างพื้นกับทางลาดต้องเรียบไม่สะดุด

(3) ความกว้างสุทธิไม่น้อยกว่า 900 มิลลิเมตร ในกรณีที่ทางลาดมีความยาวของทุกช่วง รวมกันตั้งแต่ 6,000 มิลลิเมตร ขึ้นไป ต้องมีความกว้างสุทธิไม่น้อยกว่า 1,500 มิลลิเมตร

(4) มีพื้นที่หน้าทางลาดเป็นที่ยาวยาวไม่น้อยกว่า 1,500 มิลลิเมตร

(5) ทางลาดต้องมีความลาดชันไม่เกิน 1: 12 และมีความยาวช่วงละไม่เกิน 6,000 มิลลิเมตร ในกรณีที่ทางลาดยาวเกิน 6,000 มิลลิเมตร ต้องจัดให้มีชานพักยาวไม่น้อยกว่า 1,500 มิลลิเมตร คั่นระหว่างแต่ละช่วงของทางลาด

(6) ทางลาดด้านที่ไม่มีผนังกันให้ยกขอบสูงจากพื้นผิวของทางลาดไม่น้อยกว่า 50 มิลลิเมตรและมีราวกันตก

(7) ทางลาดที่มีความยาวตั้งแต่ 2,500 มิลลิเมตร ขึ้นไป ต้องมีราวจับทั้งสองด้าน โดยมีลักษณะดังต่อไปนี้

ก. ทาด้วยวัสดุเรียบ มีความมั่นคงแข็งแรง ไม่เป็นอันตรายในการจับและไถลื่น

ข. มีลักษณะกลม โดยมีเส้นผ่านศูนย์กลางไม่น้อยกว่า 30 มิลลิเมตร แต่ไม่เกิน 40 มิลลิเมตร

ค. สูงจากพื้นไม่น้อยกว่า 800 มิลลิเมตร แต่ไม่เกิน 900 มิลลิเมตร

ง. ราวจับด้านที่อยู่ติดผนังให้มีระยะห่างจากผนังไม่น้อยกว่า 50 มิลลิเมตร มีความสูงจากจุดยึดไม่น้อยกว่า 120 มิลลิเมตร และผนังบริเวณราวจับต้องเป็นผนังเรียบ

จ. ราวจับต้องยาวต่อเนื่อง และส่วนที่ยึดติดกับผนังจะต้องไม่เกิดขวางหรือเป็นอุปสรรคต่อการใช้ของคนพิการทางการมองเห็น

ฉ. ปลายของราวจับให้ยื่นเลยจากจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดของทางลาดไม่น้อยกว่า 300 มิลลิเมตร

(8) มีป้ายแสดงทิศทาง ตำแหน่ง หรือหมายเลขชั้นของอาคารที่คนพิการทางการมองเห็น และคนชราสามารถทราบความหมายได้ ตั้งอยู่บริเวณทางขึ้นและทางลงของทางลาดที่เชื่อมระหว่างชั้นของอาคาร

(9) ให้มีสัญลักษณ์รูปผู้พิการติดไว้ในบริเวณทางลาดที่จัดไว้ให้ผู้พิการหรือทุพพลภาพ และคนชรา

ข้อ 9 อาคารตามข้อ 3 ที่มีจำนวนชั้นตั้งแต่สองชั้นขึ้นไปต้องจัดให้มีลิฟต์หรือทางลาด ที่ผู้พิการหรือทุพพลภาพ และคนชราใช้ได้ต้องสามารถควบคุมได้เอง ใช้งานได้อย่างปลอดภัย และจัดไว้ในบริเวณที่ผู้พิการหรือทุพพลภาพ และคนชราสามารถใช้ได้สะดวก ให้มีสัญลักษณ์รูปผู้พิการติดไว้ที่ช่องประตูด้านนอกของลิฟต์ที่จัดไว้ให้ผู้พิการ หรือทุพพลภาพ และคนชราใช้ได้

ข้อ 10 ลิฟต์ที่ผู้พิการหรือทุพพลภาพ และคนชราใช้ได้ที่มีลักษณะเป็นห้องลิฟต์ต้องมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

(1) ขนาดของห้องลิฟต์ต้องมีความกว้างไม่น้อยกว่า 1,100 มิลลิเมตร และยาวไม่น้อยกว่า 1,400 มิลลิเมตร

(2) ช่องประตูลิฟต์ต้องมีความกว้างสุทธิไม่น้อยกว่า 900 มิลลิเมตร และต้องมีระบบแสง เพื่อป้องกันไม่ให้ประตูลิฟต์หนีบผู้โดยสาร

(3) มีพื้นผิวต่างสัมผัสบนพื้นบริเวณหน้าประตูลิฟต์กว้าง 300 มิลลิเมตร และยาว 900 มิลลิเมตร ซึ่งอยู่ห่างจากประตูลิฟต์ไม่น้อยกว่า 300 มิลลิเมตร แต่ไม่เกิน 600 มิลลิเมตร

(4) ปุ่มกดเรียกลิฟต์ ปุ่มบังคับลิฟต์ และปุ่มสัญญาณแจ้งเหตุฉุกเฉินต้องมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

ก. ปุ่มล่างสุดอยู่สูงจากพื้นไม่น้อยกว่า 900 มิลลิเมตร ปุ่มบนสุดอยู่สูงจากพื้นไม่เกิน 1,200 มิลลิเมตร และห่างจากมุมภายในห้องลิฟต์ไม่น้อยกว่า 400 มิลลิเมตร ในกรณีที่ห้องลิฟต์มีขนาดกว้าง และยาวน้อยกว่า 1,500 มิลลิเมตร

ข. มีขนาดเส้นผ่านศูนย์กลางไม่น้อยกว่า 20 มิลลิเมตร มีอักษรเบรลล์กำกับไว้ทุกปุ่ม เมื่อกดปุ่ม จะต้องมียึดเสียงดังและมีแสง

ค. ไม่มีสิ่งกีดขวางบริเวณที่กดปุ่มลิฟต์

(5) มีราวจับโดยรอบภายในลิฟต์ โดยราวมีลักษณะตามที่กำหนดในข้อ 8 (7) (ก) (ข) (ค) และ (ง)

(6) มีตัวเลขและเสียงบอกตำแหน่งชั้นต่างๆ เมื่อลิฟต์หยุด และขึ้นหรือลง

(7) มีป้ายแสดงหมายเลขชั้นและแสดงทิศทางบริเวณโถงหน้าประตูลิฟต์และติดอยู่ในตำแหน่งที่เห็นชัดเจน

(8) ในกรณีที่ลิฟต์ขัดข้องให้มีทั้งเสียงและแสงไฟเตือนภัยเป็นไฟกะพริบสีแดง เพื่อให้คนพิการทางการมองเห็นและคนพิการทางการได้ยินทราบ และให้มีไฟกะพริบสีเขียวเป็นสัญญาณ ให้คนพิการทางการได้ยินได้ทราบว่าผู้ที่อยู่ข้างนอกมารับทราบแล้วว่าลิฟต์ขัดข้องและกำลังให้ความช่วยเหลืออยู่

(9) มีโทรศัพท์แจ้งเหตุฉุกเฉินภายในลิฟต์ซึ่งสามารถติดต่อกับภายนอกได้ โดยต้องอยู่สูงจากพื้นไม่น้อยกว่า 900 มิลลิเมตร แต่ไม่เกิน 1,200 มิลลิเมตร

(10) มีระบบการทำงานที่ให้ผู้โดยสารลิฟต์เลื่อนมาอยู่ตรงที่จอดชั้นระดับพื้นดินและประตูลิฟต์ต้องเปิดโดยอัตโนมัติเมื่อมีไฟฟ้าดับ

หมวด 3 บันได

ข้อ 11 อาคารตามข้อ 3 ต้องจัดให้มีบันไดสำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพ และคนชรา ใช้ได้อย่างน้อยชั้นละ 1 แห่ง โดยต้องมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

(1) มีความกว้างสุทธิไม่น้อยกว่า 1,500 มิลลิเมตร

(2) มีชันพักทุกระยะในแนวตั้งไม่เกิน 2,000 มิลลิเมตร

(3) มีราวบันไดทั้งสองข้าง โดยให้ราวมีลักษณะตามที่กำหนดในข้อ 8 (7)

(4) ลูกตั้งสูงไม่เกิน 150 มิลลิเมตร ลูกนอนเมื่อหักส่วนที่ชั้นบันไดเหลื่อมกันออก แล้วเหลือความกว้างไม่น้อยกว่าเหลือความกว้างไม่น้อยกว่า 280 มิลลิเมตร และมีขนาดสม่ำเสมอตลอดช่วงบันได ในกรณีที่ชั้นบันไดเหลื่อมกันมีลูกบันไดให้มีระยะเหลื่อมกันได้ไม่เกิน 20 มิลลิเมตร

(5) พื้นผิวของบันไดต้องใช้วัสดุที่ไม่ลื่น

(6) ลูกตั้งบันไดห้ามเปิดเป็นช่องโล่ง

(7) มีป้ายแสดงทิศทาง ตำแหน่ง หรือหมายเลขชั้นของอาคารที่คนพิการทางการมองเห็น และคนชราสามารถสามารถทราบความหมายได้ ตั้งอยู่บริเวณทางขึ้นและทางลงของบันไดที่เชื่อมระหว่างชั้นของอาคาร

หมวด 4 ที่จอดรถ

ข้อ 12 อาคารตามข้อ 3 ต้องจัดให้มีที่จอดรถสำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพ และคนชราอย่างน้อยตามอัตราส่วน ดังนี้

(1) ถ้าจำนวนที่จอดรถตั้งแต่ 10 คัน แต่ไม่เกิน 50 คัน ให้มีที่จอดรถสำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพ และคนชราอย่างน้อย 1 คัน

(2) ถ้าจำนวนที่จอดรถตั้งแต่ 51 คัน แต่ไม่เกิน 100 คัน ให้มีที่จอดรถสำหรับผู้พิการ หรือทุพพลภาพ และคนชราอย่างน้อย 2 คัน

(3) ถ้าจำนวนที่จอดรถตั้งแต่ 101 คัน ขึ้นไป ให้มีที่จอดรถสำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพ และคนชราอย่างน้อย 2 คัน และเพิ่มขึ้นอีก 1 คัน สำหรับทุกๆ จำนวนรถ 100 คันที่เพิ่มขึ้น เศษของ 100 คัน ถ้าเกินกว่า 50 คัน ให้คิดเป็น 100 คัน

ข้อ 13 ที่จอดรถสำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพ และคนชราให้จัดไว้ใกล้ทางเข้าออกอาคารให้มากที่สุดมีลักษณะไม่ขนานกับทางเดินรถ มีพื้นผิวเรียบ มีระดับเสมอกัน และมีสัญลักษณ์รูปผู้พิการนั่งเก้าอี้ล้ออยู่บนพื้นของที่จอดรถด้านที่ติดกับทางเดินรถ มีขนาดกว้างไม่น้อยกว่า 900 มิลลิเมตร และยาวไม่น้อยกว่า 900 มิลลิเมตร และมีป้ายขนาดกว้างไม่น้อยกว่า 300 มิลลิเมตร และยาวไม่น้อยกว่า 300 มิลลิเมตร ติดอยู่สูงจากพื้นไม่น้อยกว่า 2,000 มิลลิเมตรในตำแหน่งที่เห็นได้ชัดเจน

ข้อ 14 ที่จอดรถสำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพ และคนชราต้องเป็นพื้นที่สี่เหลี่ยมผืนผ้ากว้างไม่น้อยกว่า 2,400 มิลลิเมตร และยาวไม่น้อยกว่า 6,000 มิลลิเมตร และจัดให้มีที่ว่าง ข้างที่จอดรถกว้างไม่น้อยกว่า 1,000 มิลลิเมตร ตลอดความยาวของที่จอดรถ โดยที่ว่างดังกล่าวต้องมี ลักษณะพื้นผิวเรียบและมีระดับเสมอกับที่จอดรถ

หมวด 7 ห้องส้วม

ข้อ 20 อาคารตามข้อ 3 ที่จัดให้มีห้องส้วมสำหรับบุคคลทั่วไป ต้องจัดให้มีห้องส้วมสำหรับผู้พิการ หรือทุพพลภาพ และคนชรา เข้าใช้ได้อย่างน้อย 1 ห้อง ในห้องส้วมนั้นหรือจะ

จัดแยกออกมาอยู่ในบริเวณเดียวกันกับห้องส้วมสำหรับบุคคลทั่วไปก็ได้ สถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิง ตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง ต้องจัดให้มีห้องส้วมสำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพ และคนชราเข้าได้อย่างน้อย 1 ห้อง

ข้อ 21 ห้องส้วมสำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพ และคนชรา ต้องมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

(1) มีพื้นที่ว่างภายในห้องส้วมเพื่อให้เก้าอี้ล้อสามารถหมุนตัวกลับได้ซึ่งมีเส้นผ่านศูนย์กลาง ไม่น้อยกว่า 1,500 มิลลิเมตร

(2) ประตูของห้องที่ตั้งโถส้วมเป็นแบบบานเปิดออกสู่ภายนอก โดยต้องเปิดค้างได้ไม่น้อยกว่า 90 องศา หรือเป็นแบบบานเลื่อน และมีสัญลักษณ์รูปผู้พิการติดไว้ที่ประตูด้านหน้าห้องส้วม ลักษณะของประตูนอกจากที่กล่าวมาข้างต้น ให้เป็นไปตามที่กำหนดในหมวด 6

(3) พื้นห้องส้วมต้องมีระดับเสมอกับพื้นภายนอก ถ้าเป็นพื้นต่างระดับต้องมีลักษณะเป็นทางลาดตามหมวด 2 และวัสดุปูพื้นห้องส้วมต้องไม่ลื่น

(4) พื้นห้องส้วมต้องมีความลาดเอียงเพียงพอไปยังช่องระบายน้ำทิ้งเพื่อที่จะไม่ให้มีน้ำขังบนพื้น

(5) มีโถส้วมชนิดนั่งราบ สูงจากพื้นไม่น้อยกว่า 450 มิลลิเมตร แต่ไม่เกิน 500 มิลลิเมตร มีพนักพิงหลังสำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพ และคนชราที่ไม่สามารถนั่งทรงตัวได้เองใช้พิงได้ และที่ปล่อยน้ำเป็นชนิดคันโยก ปุ่มกดขนาดใหญ่ หรือชนิดอื่นที่ผู้พิการหรือทุพพลภาพ และคนชราสามารถใช้ได้อย่างสะดวก มีด้านข้างด้านหนึ่งของโถส้วมอยู่ชิดผนังโดยมีระยะห่างวัดจากกึ่งกลางโถส้วมถึงผนังไม่น้อยกว่า 450 มิลลิเมตร แต่ไม่เกิน 500 มิลลิเมตร ต้องมีราวจับที่ผนัง ส่วนด้านที่ไม่ชิดผนังให้มีที่ว่างมากพอสำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพ และคนชราที่นั่งเก้าอี้ล้อสามารถเข้าไปใช้โถส้วม ได้โดย ในกรณีที่ด้านข้างของโถส้วมทั้งสองด้านอยู่ห่างจากผนังเกิน 500 มิลลิเมตร ต้องมีราวจับที่มีลักษณะตาม (7)

(6) มีราวจับบริเวณด้านที่ชิดผนังเพื่อช่วยในการพยุงตัว เป็นราวจับในแนวนอน และแนวตั้ง โดยมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

ก. ราวจับในแนวนอนมีความสูงจากพื้นไม่น้อยกว่า 650 มิลลิเมตร แต่ไม่เกิน 700 มิลลิเมตร และให้ยื่นล้าออกมาจากด้านหน้าโถส้วมอีกไม่น้อยกว่า 250 มิลลิเมตร แต่ไม่เกิน 300 มิลลิเมตร

ข. ราวจับในแนวตั้งต่อจากปลายของราวจับในแนวนอนด้านหน้าโถส้วมมีความยาววัดจากปลายของราวจับในแนวนอนขึ้นไปอย่างน้อย 600 มิลลิเมตร ราวจับตาม (6) (ก) และ (ข) อาจเป็นราวต่อเนื่องกันก็ได้

(7) ด้านข้างโถส้วมด้านที่ไม่ชิดผนังให้มีราวจับติดผนังแบบพับเก็บได้ในแนวราบ เมื่อกางออกให้มีระบบล็อกที่ผู้พิการหรือทุพพลภาพ และคนชราสามารถปลดล็อกได้ง่าย มีระยะห่างจากขอบของโถส้วมไม่น้อยกว่า 150 มิลลิเมตร แต่ไม่เกิน 200 มิลลิเมตร และมีความยาวไม่น้อยกว่า 550 มิลลิเมตร

(8) นอกเหนือจากราวจับตาม (6) และ (7) ต้องมีราวจับเพื่อนำไปสู่สุขภัณฑ์อื่นๆ ภายในห้องส้วม มีความสูงจากพื้นไม่น้อยกว่า 800 มิลลิเมตร แต่ไม่เกิน 900 มิลลิเมตร

(9) ติดตั้งระบบสัญญาณแสงและสัญญาณเสียงให้ผู้ที่อยู่ภายนอกแจ้งภัยแก่ผู้พิการหรือทุพพลภาพ และคนชรา และระบบสัญญาณแสงและสัญญาณเสียงให้ผู้พิการหรือทุพพลภาพ และคนชราสามารถแจ้งเหตุหรือเรียกหาผู้ช่วยในกรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินไว้ในห้องส้วม โดยมีปุ่มกดหรือปุ่มสัมผัสให้สัญญาณทำงาน ซึ่งติดตั้งอยู่ในตำแหน่งที่มีผู้พิการหรือทุพพลภาพ และคนชราสามารถใช้งานได้สะดวก

(10) มีอ่างล้างมือโดยมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

ก. ใต้อ่างล้างมือน้ำด้านที่ติดผนังไปจนถึงขอบอ่างเป็นที่ยื่น เพื่อให้อ่างล้างมือสามารถสอดเข้าไปได้ โดยขอบอ่างอยู่ห่างจากผนังไม่น้อยกว่า 450 มิลลิเมตร และต้องอยู่ในตำแหน่งที่ผู้พิการหรือทุพพลภาพ และคนชราเข้าประชิดได้โดยไม่มีสิ่งกีดขวาง

ข. มีความสูงจากพื้นถึงขอบบนของอ่างไม่น้อยกว่า 750 มิลลิเมตร แต่ไม่เกิน 800 มิลลิเมตร และมีราวจับในแนวนอนแบบพับเก็บได้ในแนวดิ่งทั้งสองข้างของอ่าง

ค. ก๊อกน้ำเป็นชนิดก้านโยกหรือก้านกดหรือก้านหมุนหรือระบบอัตโนมัติ

ข้อ 22 ในกรณีที่ห้องส้วมสำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพ และคนชราอยู่ในห้องส้วม ที่จัดไว้สำหรับบุคคลทั่วไป และมีทางเข้าก่อนถึงตัวห้องส้วม ต้องจัดให้ห้องส้วมสำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพ และคนชราอยู่ในตำแหน่งที่ผู้พิการหรือทุพพลภาพ และคนชราสามารถเข้าถึงได้โดยสะดวก ห้องส้วมสำหรับบุคคลทั่วไปตามวรรคหนึ่ง หากได้จัดสำหรับผู้ชายและผู้หญิงต่างหากจากกันมีอักษรเบรลล์แสดงให้รู้ว่าเป็นห้องส้วมชายหรือหญิงติดไว้ที่ผนังทางเข้าในตำแหน่งที่สามารถสัมผัสได้ด้วย

ข้อ 23 ในกรณีที่ห้องส้วมสำหรับผู้ชายที่มีใช้ห้องส้วมสำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพ และคนชราตาม ข้อ 20 และข้อ 22 ให้มีที่ถ่ายปัสสาวะที่มีระดับเสมอพื้นอย่างน้อย 1 ที่ โดยมีราวจับในแนวนอนอยู่ด้านบนของที่ถ่ายปัสสาวะยาวไม่น้อยกว่า 500 มิลลิเมตร แต่ไม่เกิน 600 มิลลิเมตร มีความสูงจากพื้นไม่น้อยกว่า 1,200 มิลลิเมตร แต่ไม่เกิน 1,300 มิลลิเมตร และมีราวจับด้านข้างของที่ถ่ายปัสสาวะทั้งสองข้าง มีความสูงจากพื้นไม่น้อยกว่า 800 มิลลิเมตร แต่ไม่เกิน 1,000 มิลลิเมตร ซึ่งยื่นออกมาจากผนังไม่น้อยกว่า 550 มิลลิเมตร แต่ไม่เกิน 600 มิลลิเมตร

ข้อ 24 ราวจับห้องส้วมให้มีลักษณะตามที่กำหนดในข้อ 8 (7) (ก) และ (ข)

หมวด 8 พื้นผิวต่างสัมผัส

ข้อ 25 อาคารตามข้อ 3 ต้องจัดให้มีพื้นผิวต่างสัมผัสสำหรับคนพิการทางการมองเห็นที่พื้นบริเวณต่างระดับที่มีระดับต่างกันเกิน 200 มิลลิเมตร ที่ทางขึ้นและทางลงของทางลาดหรือบันไดที่พื้นด้านหน้าและด้านหลังประตูทางเข้าอาคาร และที่พื้นด้านหน้าของประตูห้องส้วม โดยมีขนาดกว้าง 300 มิลลิเมตร และมีความยาวเท่ากับและขนานไปกับความกว้างของช่องทางเดินของพื้นต่างระดับ ทางลาด บันได หรือประตู และขอบของพื้นผิวต่างสัมผัสอยู่ห่างจากจุดเริ่มต้นของทางขึ้นหรือทางลงของพื้นต่างระดับ ทางลาด บันได หรือประตูไม่น้อยกว่า 300 มิลลิเมตร แต่ไม่เกิน 350 มิลลิเมตร ในกรณีของสถานีขนส่งมวลชน ให้ขอบนอกของพื้นผิวต่างสัมผัสอยู่ห่างจากขอบของชานชาลา ไม่น้อยกว่า 600 มิลลิเมตร แต่ไม่เกินกว่า 650 มิลลิเมตร

2.3.2 สวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

นอกเหนือจากการดำเนินการดังกล่าว การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ยังเป็นการที่เจ้าหน้าที่ภาครัฐเข้าไปในสถานประกอบกิจการเพื่อแนะนำรูปแบบของสวัสดิการต่างๆ ที่กฎหมายไม่ได้กำหนดไว้แต่หากสถานประกอบกิจการใดมีความพร้อมเพียงพอก็สามารถจัดให้เป็นไปตามความต้องการของลูกค้าได้ สวัสดิการนอกเหนือกฎหมายที่กองสวัสดิการแรงงานนำเสนอเป็นทางเลือกสำหรับสถานประกอบกิจการจัดเพิ่มเติม แบ่งออกได้เป็นหมวดใหญ่ๆ ดังนี้

1. สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง

- การส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกเวลาทำงาน
- การจัดตั้งโรงเรียนในโรงงาน
- การอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงานทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน
- การจัดให้มีห้องสมุด หรือมุมอ่านหนังสือ ฯลฯ เป็นต้น

2. สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ

- การจัดตั้งร้านค้าสวัสดิการหรือสหกรณ์ร้านค้า
- การให้เงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น งานแต่งงาน งานอุปสมบท งานศพ
- การจัดชุดทำงาน
- การจัดหอพัก
- การจัดให้มีรถรับ-ส่ง
- เงินโบนัส ค่าครองชีพ เบี้ยขยัน ค่าเช่ากะ

3. สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง

- สหกรณ์ออมทรัพย์
- กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

4. สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง

- การจัดสถานเลี้ยงดูบุตรของลูกจ้าง
- การช่วยค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว
- การช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของลูกจ้าง
- การประกันชีวิตให้กับลูกจ้าง

5. สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต

- เงินบำเหน็จ
- เงินรางวัลทำงานนาน
- ให้ลูกจ้างถือหุ้นของบริษัท
- กองทุนฌาปนกิจ
- เงินกู้เพื่อสวัสดิการที่พักอาศัย

6. สวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัย

- การจัดทัศนศึกษา
- การแข่งขันกีฬา
- การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน
- การให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย

จะเห็นได้ว่าสวัสดิการที่สถานประกอบการจัดให้แก่พนักงานนั้น มีทั้งสวัสดิการที่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสวัสดิการอื่นๆ ที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ซึ่งสวัสดิการต่างๆ เหล่านั้น ล้วนถูกกำหนดขึ้นเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน เป็นการดึงดูดใจให้บุคคลทำงานอย่างเต็มความสามารถ รวมทั้งเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้พร้อมและเหมาะสมสำหรับการพัฒนางานต่อไปในอนาคต

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตเป็นตัวแปรหนึ่งที่บ่งบอกได้ถึงความกินดีอยู่ดี ความมีความสุขของบุคคล คนพิการก็เป็นกลุ่มบุคคลหนึ่งที่ควรจะมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งมีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้อย่างหลากหลายว่าคุณภาพชีวิต (Quality of Life) เป็นการรับรู้ของบุคคลต่อตำแหน่งชีวิตของตนในบริบทของวัฒนธรรม และระบบคุณค่าต่างๆ ที่บุคคลนั้นเกี่ยวข้องอยู่ และในส่วนที่สัมพันธ์กับเป้าหมายชีวิตของบุคคล รวมทั้งการคาดหมายมาตรฐาน และสิ่งเกี่ยวข้องต่างๆ ของบุคคลด้วย ซึ่งรวมถึงสุขภาพกาย สภาวะจิตใจ ระดับความเป็นอิสระหรือความเป็นตัวของตัวเอง ความสัมพันธ์ของบุคคลกับสภาพแวดล้อมต่างๆ รอบตัว (องค์การ

อนามัยโลก, 2541) ซึ่งศิริ ฮามสุโพร (2543, น.56) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ว่าหมายถึง คุณภาพในด้านสุขภาพ สังคม เศรษฐกิจ การศึกษา การเมือง และศาสนา ซึ่งเป็นค่าเทียบเคียงไม่มี กฎเกณฑ์ตายตัว แต่ละคนอาจกำหนดมาตรฐานแตกต่างกันไปตามความต้องการ ซึ่งความต้องการนี้ จะเปลี่ยนแปลงไปได้ตามกาลเวลา และกาลเทศะ

เกษม จันทรแก้ว (2540, น. 28-29) ได้สรุปความหมายคุณภาพชีวิตในแง่ของ สิ่งแวดล้อมไว้ว่า หมายถึง การศึกษาความเป็นอยู่ของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับสภาพทางการศึกษา อนามัย และเศรษฐกิจ ตามลักษณะของสิ่งแวดล้อมทางชีวภาพ เชื้อชาติ วัฒนธรรม และวิธีการ เลี้ยงดู โดยคุณภาพชีวิตจะขึ้นอยู่กับสภาพทั่วไปของสิ่งแวดล้อม บุคคลอยู่ในที่สิ่งแวดล้อมที่ อุดมสมบูรณ์จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าบุคคลที่อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ขาดแคลน นอกจากนั้นคุณภาพชีวิต ยังขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของแต่ละบุคคล ซึ่งมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลด้วย ในแง่เศรษฐกิจ Singer (1971, อ้างถึงใน พิเชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2548) มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตเป็นเรื่องที่ ผู้คนส่วนใหญ่มีความสุข และมี ความสะดวกสบายทางด้านวัตถุ คุณภาพชีวิตจึงหมายถึง การที่ผู้คนมี ความสามารถที่จะทำมาหากิน มีรายได้ เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในสิ่งจำเป็นพื้นฐานต่อ การดำรงชีวิต และมีเวลาว่างสำหรับการพักผ่อน ตลอดจน มีโอกาสที่จะนำรายได้ไปใช้สอยได้ตาม ความพอใจ

ในขณะที่ อรพรรณ เภาประเสริฐวงศ์ (2543) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ภาวะที่ พอดีแก่การดำเนินชีวิตอยู่ของบุคคลได้อย่างมีความสุข ทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ ภายใต้สภาวะ แวดล้อมต่างๆ ในสังคม ส่วนองค์การยูเนสโก (UNESCO, 1978) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตไว้ว่า เป็นความรู้สึกของการอยู่อย่างพอใจ มีความสุข ความพอใจต่อองค์ประกอบต่างๆ ที่มีส่วนสำคัญต่อ บุคคลนั้นๆ ได้แก่ อาหาร สุขภาพอนามัย โภชนาการ การศึกษา สิ่งแวดล้อม รายได้ ที่อยู่อาศัย และ ทรัพยากร โดยแบ่งประเด็นการศึกษาเป็น 2 ประเด็น ได้แก่ การ ศึกษาด้านภาวะวิสัย ซึ่งเป็นการวัด ข้อมูลที่สามารถนับได้หรือวัดได้ เช่น ข้อมูลทางประชากรและเศรษฐกิจ และการศึกษาด้านอัตวิสัย เป็นการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความรู้สึก และเจตคติในด้านต่างๆ ซึ่งเป็นการวัดโดยใช้การตอบตาม ความรู้สึก ความนิยม ความคิดเห็น การตัดสินใจ และความเชื่อต่อสิ่งที่ถามในแบบสอบถาม

ซึ่งกล่าวโดยสรุปได้ว่า สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพแวดล้อมของชีวิตที่สมดุล กันทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อม ตลอดทั้งศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และค่านิยม ในสังคมที่ทำให้สมาชิกในชุมชนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เป็นการที่บุคคลมีทางเลือกหลากหลายใน การกำหนดรูปแบบหรือวิถีชีวิตของตนเอง

2.4.1 องค์ประกอบคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตมีหลายองค์ประกอบ ซึ่งแตกต่างกันไปตามที่แต่ละบุคคลจะยึดถือเป็นเกณฑ์ในการประเมินคุณภาพชีวิต ดังเช่น องค์การยูเนสโก (UNESCO) กล่าวว่า พื้นฐานคุณภาพชีวิตของประชากร ดูได้จาก 1) รายได้ครอบครัวที่พอเพียงแก่การเลี้ยงชีพ 2) การมีงานทำ 3) การศึกษาและอัตราการรู้หนังสือของประชาชน 4) โอกาสในการมีส่วนร่วม ทางการเมือง 5) การมีเอกราชของประเทศโดยปราศจากการแทรกแซง จากรัฐบาลอื่น ส่วน เยนจิ เลาหวณิช (2520) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตว่าสามารถแบ่งได้เป็น 2 ส่วน คือ

1. ส่วนที่จำเป็นระดับพื้นฐานทำให้พอมีชีวิตอยู่ได้ เช่น มีปัจจัยสี่อย่างพอเพียง มีสุขภาพแข็งแรง มีความมั่นคงและอิสระ
2. ส่วนที่จำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อที่จะทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เช่น การมีค่านิยม ที่เหมาะสม มีจุดมุ่งหมายของชีวิต มีชีวิตกลมกลืนกับครอบครัว ชุมชน และสิ่งแวดล้อม

ในขณะที่ อุทุมพร จามรมาน (2528) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตไว้ดังนี้

1. สังคมและวัฒนธรรม ได้แก่ อาณู เพศ สภาพความเป็นอยู่
2. เศรษฐกิจ ได้แก่ อาชีพหลัก อาชีพรอง ทรัพย์สิน ที่ดิน ชั่วโมงการทำงาน
3. สุขภาพอนามัย ได้แก่ การออกกำลังกาย อาหาร การขจัดของเสีย น้ำดื่ม น้ำใช้
4. จิตวิทยา ได้แก่ ความรู้สึกต่อการดำรงชีวิต
5. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ ไฟฟ้าตามถนน ทางเดินในบ้าน สภาพถนน
6. บริการของรัฐและเอกชน ได้แก่ บริการด้านไฟฟ้า น้ำประปา โทรศัพท์ ตำรวจ
7. นันทนาการ ได้แก่ การเลี้ยงสัตว์ ปลูกต้นไม้ การพักผ่อน ดูโทรทัศน์ ฟังวิทยุ

อ่านหนังสือ ดูภาพยนตร์

นอกจากนั้น ทวีร์สมิ ธนาคม (2533) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบ หรือลักษณะของการมีคุณภาพชีวิตว่าประกอบด้วย

1. มีอาหารที่มีคุณค่า มีกินและกินเป็น “การมีกิน” คือมีอาหารหลักทั้ง 5 หมู่ สำหรับบริโภคในแต่ละวัน “กินเป็น” คือ รู้จักเลือกสิ่งที่จะบริโภคเพื่อให้พลังงาน ให้ร่างกายสามารถนำมาใช้ในการสร้างและซ่อมแซม ป้องกัน และต้านทานโรค ช่วยให้ระบบต่างๆ ในร่างกายทำงานได้เป็นปกติ
2. มีที่อยู่อาศัยและที่ทำงานที่สะอาด สะดวกสบาย มีที่อยู่อาศัยไม่ว่าจะเล็กหรือใหญ่ เรียบง่าย หรือสวยงาม ต้องสามารถใช้เป็นที่คุ้มกันภัยอันตรายจากธรรมชาติ และคนได้ เป็นที่คลายเครียด พักผ่อนหย่อนใจได้

3. มีความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว มีความเข้าใจกัน การให้อภัย และมีความรับผิดชอบ ฯลฯ ครอบครัว มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยพ่อกับแม่เป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ลูก ลูกจึงจะเรียนรู้ได้ว่า อะไรถูก อะไรผิด อะไรเป็นคุณค่าของชีวิต

4. มีสุขภาพดี มีพละกำลัง มีสวัสดิภาพทางกาย อารมณ์ ปัญญา และสังคม ผู้มีสุขภาพส่วนตนดีย่อมช่วยให้สวัสดิภาพส่วนรวมดีด้วย

5. มีการศึกษา และมีโอกาสที่จะเรียนรู้ มนุษย์ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการศึกษาหลัก คือ อ่านออก เขียนได้ คิดเลขได้ ซึ่งเป็นเครื่องมือให้สามารถศึกษาและเรียนรู้เรื่องอื่นๆ ต่อไป

6. เป็นผู้ผลิตและบริโภคเป็น บุคคลทุกคนเป็นผู้บริโภค คือ กิน เสพ ใช้สิ่งต่างๆ เพื่อสนองความต้องการของร่างกาย การฉลาดบริโภค คือ การบริโภคอย่างพอดี ส่วนการเป็นผู้ผลิตที่ดีหรือผู้ผลิตเป็นนั้นจะต้องไม่ผลิตสิ่งที่เป็นพิษเป็นภัยแก่ผู้อื่น

7. มีอาชีพสุจริต คืองานที่ไม่ผิดทางโลกและทางธรรม ซึ่งจะไม่ก่อความเดือดร้อนให้ผู้อื่น

8. มีคุณธรรม และจริยธรรม คุณธรรม คือ สภาพคุณงามความดี และจริยธรรม คือ การยึดคุณธรรมและนำมาปฏิบัติ

9. รู้จักหาความรู้ แก้ปัญหา และคลายทุกข์ด้วยกุศลวิธี ปัญหาคือเรื่องหรือสิ่งที่ต้องแก้ไข ก่อนที่จะแก้ปัญหาต้องพยายามหาสาเหตุของปัญหา เพื่อจะได้แก้ไขที่แต่ละสาเหตุ เมื่อเกิดปัญหา มักจะมีทุกข์ตามมา ความทุกข์จะหนักหรือเบาก็ขึ้นกับการมองทุกข์นั้นๆ

10. รู้จักตัดสินใจ การตัดสินใจต้องเริ่มด้วยความรู้ คือ รู้ว่าอะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ เมื่อทำแล้วจะเกิดอะไรตามมา นอกจากความรู้แล้วยังต้องใช้เหตุการณ์จากประสบการณ์ที่เกิดขึ้นแล้ว มาใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจด้วย

11. ผู้กตัญญูและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ การคบหากับคนอื่นนั้นเราจะต้องคิดเสมอว่ามนุษย์แต่ละคนแตกต่างกัน เพราะได้รับการเลี้ยงดูมาต่างกัน อยู่ในสิ่งแวดล้อมต่างกัน

12. ขวนขวายทำกิจที่มีประโยชน์ คนทุกคนควรมีความตั้งใจแน่วแน่ว่าจะบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นและส่วนรวม

13. มีเวลาว่าง และใช้เวลาว่างพัฒนาตนเอง การใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์และมีคุณค่าแก่ตนเอง

เมื่อแนวคิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปสู่การพัฒนาแบบยั่งยืน ตัวชี้วัดที่ใช้วัดคุณภาพชีวิตก็เปลี่ยนไป มีมิติที่มีความหลากหลายมากขึ้น หลายหน่วยงานในองค์การสหประชาชาติ เช่น UN Education, Science and Culture Organization (UNESCO, 1981) ได้ให้ความสำคัญกับการประเมินคุณภาพชีวิต โดยกำหนดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตไว้ 7 ด้าน ได้แก่

- 1) อาหาร
- 2) สุขภาพ
- 3) การศึกษา
- 4) สิ่งแวดล้อมและทรัพยากร
- 5) ที่อยู่อาศัยและการตั้งถิ่นฐาน
- 6) การมีงานทำ
- 7) ค่านิยม ศาสนา จริยธรรมกฎหมาย

ส่วนปัจจัยด้านจิตวิทยา Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (ESCAP, 1990) ก็ได้กำหนดตัวแปรที่ใช้วัดคุณภาพชีวิตไว้ 7 ด้าน เช่นกัน คือ

- 1) ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ
- 2) สุขภาพ
- 3) ชีวิตการทำงาน
- 4) ชีวิตครอบครัว
- 5) การใช้สติปัญญา
- 6) ชีวิตชุมชน
- 7) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

2.4.2 คุณภาพชีวิตกับการทำงาน

มิติด้านการทำงาน เป็นมิติสำคัญมิติหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพ ชีวิตจึงมีหลายหน่วยงาน แยกการวัดคุณภาพชีวิต การทำงาน (Quality of Working Life) ออกจากการวัด คุณภาพชีวิตโดยทั่วไป เนื่องจากชีวิตการทำงาน มีช่วงเวลาทำงานและ ช่วงเวลาส่วนตัวที่คาบเกี่ยวกัน สำหรับประชากรวัยแรงงานที่มีงานทำ การศึกษาคุณภาพชีวิตเพื่อให้วัดได้อย่างแท้จริง ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อนำมาประกอบการจัดทำตัวชี้วัด คุณภาพชีวิตด้วย ดังที่ Brief (1981) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต

นิยาม “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ตามที่ Davis (1977, อ้างถึงใน ชัยอนันต์ ธีระ, 2544) ซึ่งเป็นบุคคลแรกที่นำคำว่าคุณภาพชีวิต ในการทำงานมาศึกษา ได้ให้นิยามดังนี้ “คุณภาพของความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของเขา และเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกละเลย จากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ใน การออกแบบ การทำงาน” นอกจากนี้ Merton (1977, อ้างถึงใน ชัยอนันต์ ธีระ, 2544) ยังได้เพิ่มมิติด้านจริยธรรมเข้าไปในนิยามของคุณภาพชีวิตการทำงานด้วย ดังนี้ “คุณภาพชีวิตเป็นคำที่มีความหมายกว้าง ครอบคลุมทุกเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานและสภาพในการ ทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสภาพการทำงาน ความพอใจ และความไม่พอใจ

ในการทำงานของคนงาน การจัดการเพิ่ม ประสิทธิภาพของผลผลิต และการได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ว่ามีส่วนต่อความมั่นคง และเสถียรภาพของสังคม”

การศึกษาของ Marcel and Dupuis (2006, อ้างถึงใน Royuela et al., 2007) สรุปว่า คุณภาพ ชีวิตการทำงาน ควรให้ความสำคัญที่บทบาทการทำงาน ได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง และ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (Seashore, 1975, quiet in Royuela et al., 2007) นอกจากนี้ จาก การประชุมของ European Council ซึ่งจัดขึ้น ณ กรุงบรัสเซล ใน พ.ศ.2548 ได้มีการกล่าวถึงคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไว้เช่นกัน โดยมีการกำหนดกรอบ การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานเป็น 10 มิติ โดยส่วนใหญ่เป็นการวัดในเชิงอัตวิสัย (Subjective) ดังนี้

1. คุณภาพที่แท้จริงของงานที่ทำ (Intrinsic job quality)
2. การพัฒนาทักษะ/ การเรียนรู้ตลอดชีวิต และความก้าวหน้า ในอาชีพ (Skills, life-long Learning and Career Development)
3. ความเท่าเทียมทางเพศ (Gender Equality)
4. สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน (Health and Safety at Work)
5. ความยืดหยุ่นและความมั่นคง (Flexibility and Security)
6. การมีส่วนร่วมและการเข้าถึงตลาดแรงงาน (Inclusion and Access to the Labour Market)
7. โครงสร้างการทำงานและความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Work Organization and Work-Life Balance)
8. การสนทนาเชิงสังคมและการมีส่วนร่วมของคนทำงาน (Social Dialogue and Worker Involvement)
9. ความหลากหลายและไม่แบ่งแยก (Diversity and Nondiscrimination)
10. ผลการปฏิบัติงานโดยรวม (Overall work Performance)

ประเด็นที่น่าสนใจของ Delamotte and Takezawa (1984) ในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังนี้

1. ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิต คนทำงาน เช่น การมี โอกาสตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น
2. นิยามคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
3. สถานประกอบการควรให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน เนื่องจาก เมื่อคนทำงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี สถานประกอบการก็จะได้รับการทำงานที่ดีขึ้น

Walton (1973) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยแบ่งลักษณะสำคัญออกเป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social Integration) ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคล อื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์การจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยรวม (The Total Life Space) เป็น เรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการ กำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์การที่ตน ปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษา สภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

ทั้งนี้ Kossen (1991, อ้างถึงใน นภารัตน์ ด้านกลาง, 2550) กล่าวว่า กระบวนการ สนับสนุนคุณภาพชีวิตของคนทำงาน ได้แก่

1. การเพิ่มคุณค่าต่องาน
2. การให้อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ
3. การให้มีโอกาสในการสร้างสรรค์งาน
4. การมีการหมุนเวียนงาน
5. การมีการเปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ดูใจ
6. การให้คำชมเชยและการยอมรับ
7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี
8. การให้มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่องาน
9. การมีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับพนักงานที่มีภาระการเลี้ยงดูลูกในเวลางาน
10. การมีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ

อย่างไรก็ตาม พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตบางปัจจัยเกี่ยวข้องกับสวัสดิการ ของคนทำงาน และบางปัจจัยเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานประกอบการ หรือหัวหน้างานที่ต้องสังเกต พฤติกรรม และความต้องการของพนักงาน เพื่อตอบสนองหรือจูงใจต่อสิ่งที่พนักงาน ต้องการอย่าง แท้จริง ซึ่งปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญที่ทรัพยากรมนุษย์หรือ คนทำงานเป็นหลัก ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน สวัสดิการ บทบาทหน้าที่ใน การ ทำงาน ความพึงพอใจในชีวิต โอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน การพัฒนาและ ให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน สภาพจิตใจ และความสุขใน การทำงานของบุคคลด้วย

2.5 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคนพิการและการจ้างงานคนพิการ

ปัจจุบันมีกฎหมายหลายฉบับที่เกี่ยวข้องกับคนพิการและการจ้างงานคนพิการเพื่อ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุข สามารถ พึ่งตนเองได้อย่างมีศักดิ์ศรีและคุณค่าแห่งความเป็นมนุษย์ ซึ่งกฎหมายเหล่านั้นได้กำหนดสิทธิ รวมถึง บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับคนพิการในบริบทของสังคมไทยในการร่วมกัน

ส่งเสริมให้คนพิการสามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งมีกฎหมายหลายฉบับที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ และการจ้างงานคนพิการ ดังนี้

2.5.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 ได้กำหนดบทบัญญัติคุ้มครองสิทธิคนพิการโดยเฉพาะอย่างยิ่งมาตรา 30 กำหนดไว้ว่าบุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ซึ่งการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องความพิการ จะกระทำมิได้ และมาตรา 54 กำหนดไว้ว่าบุคคลซึ่งพิการหรือทุพพลภาพมีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ และความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ รวมทั้งบุคคลวิกลจริตย่อมได้รับความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐด้วย (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550, ราชกิจจานุเบกษา, 2550, น. 8-16)

2.5.2 อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (Convention on the rights of Persons with Disabilities (CRPD))

อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ หรือ CRPD เป็นกฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศที่ส่งเสริมพิทักษ์และรับรองให้คนพิการได้รับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนเสรีภาพขั้นพื้นฐาน และมีความเสมอภาคอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งส่งเสริมการเคารพศักดิ์ศรีที่มีมาแต่กำเนิดของคนพิการ อนุสัญญานี้ยังเป็นอนุสัญญานับแรก ที่ครอบคลุมประเด็นเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนของคนพิการ ไม่เฉพาะด้านพลเมืองเท่านั้น แต่รวมถึงเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และชีวิตครอบครัว ซึ่งให้ความสำคัญกับการเคารพศักดิ์ศรีที่มีมาแต่กำเนิด การอยู่ได้ด้วยตนเอง เสรีภาพในการตัดสินใจด้วยตนเอง และความเป็นอิสระของบุคคล การไม่เลือกปฏิบัติต่อคนพิการ การมีส่วนร่วมของคนพิการได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพในสังคม การเคารพความแตกต่าง ยอมรับคนพิการว่าเป็นส่วนหนึ่งของความแตกต่างของมนุษยชาติและความเป็นมนุษย์ ความเทียมของโอกาส การเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ และความเสมอภาคระหว่างชายกับหญิง รวมทั้ง การเคารพขีดความสามารถของเด็กพิการที่มีพัฒนาการอย่างต่อเนื่องและการเคารพสิทธิของเด็กพิการอย่างต่อเนื่องและการเคารพสิทธิของเด็กพิการเพื่อสงวนรักษาอัตลักษณ์แห่งตน ซึ่งสิทธิของคนพิการตามอนุสัญญา CRPD (สำนักส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, สรุปสาระสำคัญอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ, <http://www.braille-cet.in.th/Braille-new/?q=news-1286>, 1 พ.ค. 2556) ประกอบด้วย

- สิทธิความเท่าเทียมและการไม่เลือกปฏิบัติ
- สิทธิการมีชีวิต เสรีภาพ และความมั่นคงของบุคคล
- สิทธิได้รับการยอมรับว่ามีความสามารถตามกฎหมายบนพื้นฐานอันเท่าเทียมกัน
- เสรีภาพจากการถูกทรมาน

- เสรีภาพจากการถูกแสวงหาประโยชน์ การใช้ความรุนแรงและการล่วงละเมิด
- สิทธิที่จะได้รับการเคารพต่อศักดิ์ศรี ทางร่างกายและจิตใจ
- เสรีภาพในการย้ายถิ่นฐานและการถือสัญชาติ
- สิทธิในการอาศัยอยู่ในชุมชน
- เสรีภาพในการแสดงออกและแสดงความคิดเห็น
- สิทธิการเคารพการเป็นส่วนตัว
- สิทธิการเคารพในการสร้างครอบครัว และสถาบันครอบครัว
- สิทธิด้านสุขภาพ
- สิทธิทางการศึกษา
- สิทธิในการทำงาน
- สิทธิสำหรับมาตรฐานความเป็นอยู่ที่เพียงพอ
- สิทธิการมีส่วนร่วมทางการเมืองและเรื่องสาธารณะ
- สิทธิการมีส่วนร่วมทางวัฒนธรรม นันทนาการการพักผ่อนคลายความเครียดและกีฬา

เมื่อกล่าวถึงสิทธิในการทำงานของคนพิการนั้น จะถูกกำหนดอยู่ในข้อ 27 แห่งอนุสัญญา CRPD ที่ระบุเกี่ยวกับงานและการจ้างงานไว้ (อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ, สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2552, น.89-95 หจก.โอเดีย สแควร์ พิมพ์ครั้งที่ 1) ดังนี้

1. รัฐภาคียอมรับสิทธิของคนพิการในการทำงานบนพื้นฐานที่เท่าเทียมกับบุคคลอื่น ทั้งนี้รวมถึง สิทธิในโอกาสที่จะหาเลี้ยงชีพโดยการทำงานที่ตนเป็นผู้ตัดสินใจเลือกโดยอิสระและได้รับการยอมรับใน ตลาดแรงงาน และทำงานในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปิดกว้างทำงานร่วมกัน และที่คนพิการสามารถเข้าถึงได้ให้รัฐภาคีป้องกันและส่งเสริมให้การใช้สิทธิของคนพิการในการทำงานดังกล่าวเป็นจริง รวมถึง สำหรับผู้ซึ่งได้รับความพิการในระหว่างการจ้างงาน โดยการดำเนินขั้นตอนที่เหมาะสม รวมถึงการตรา กฎหมาย ดังนี้

(เอ) ห้ามการเลือกปฏิบัติเพราะเหตุแห่งความพิการในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน รวมถึงเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคล การว่าจ้าง และการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง ความก้าวหน้าในอาชีพการ งานและสภาพการทำงานที่ถูกสุขอนามัยและปลอดภัย

(บี) คุ้มครองสิทธิของคนพิการ บนพื้นฐานที่เท่าเทียมกับบุคคลอื่นในการมีเงื่อนไขการทำงานที่เป็นธรรมและเอื้อประโยชน์ต่อคนพิการ รวมทั้งโอกาสที่เท่าเทียมกันและค่าตอบแทนการทำงานที่ เท่ากันสำหรับเนื้องานที่เท่ากัน ความปลอดภัยและเงื่อนไขการทำงานที่ถูกสุขอนามัย รวมถึงการคุ้มครอง จากการถูกคุกคาม และการจัดการแก้ไขข้อร้องเรียน

(ซี) ประกันว่าคนพิการสามารถใช้สิทธิในรูปของสหภาพแรงงานบนพื้นฐานที่เท่าเทียมกับบุคคลอื่น

(ดี) ทำให้คนพิการสามารถเข้าถึงโปรแกรมแนะแนวอาชีพและแนะแนวทั่วไป บริการจัดหา งานและการฝึกอาชีพอย่างต่อเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพ

(อี) ส่งเสริมโอกาสการจ้างงานและความก้าวหน้าในงานอาชีพสำหรับคนพิการในตลาดแรงงาน รวมทั้งช่วยเหลือในการหางาน ใ้ทำงานและคงสภาพการจ้างงานรวมทั้งการกลับเข้าทำงาน

(เอฟ) ส่งเสริมโอกาสในการประกอบอาชีพอิสระ การเป็นผู้ประกอบการและการพัฒนา สหกรณ์และการเริ่มธุรกิจของตนเอง

(จี) ว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานในหน่วยงานภาครัฐ

(เอช) ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาคเอกชนด้วยนโยบายและมาตรการที่ เหมาะสมซึ่งอาจรวมถึงที่เป็นมาตรการเชิงบวก สิ่งจูงใจและมาตรการอื่นๆ

(ไอ) ประกันว่ามีการจัดให้ความช่วยเหลือที่สมเหตุสมผลแก่คนพิการในสถานที่ทำงาน

(เจ) ส่งเสริมให้คนพิการได้รับประสบการณ์ทำงานในตลาดแรงงานเปิด

(เค) ส่งเสริมให้มีโปรแกรมการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพและวิชาชีพ การรักษาตำแหน่ง งานและการกลับเข้าทำงานสำหรับคนพิการ

2.2 ให้รัฐภาคีประกันว่าคนพิการย่อมไม่ถูกนำลงไปเป็นทาสหรือไม่ตกอยู่ในภาวะเยี่ยงทาส และจะได้รับการคุ้มครองจากการถูกเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ทั้งนี้บนพื้นฐานที่เท่าเทียมกับบุคคลอื่น

2.5.3 อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 159

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพและการจ้างงาน (คนพิการ) พ.ศ.2526 ได้กำหนดให้รัฐบาลต้องดำเนินการเพื่อให้มี หรือปรับปรุงแก้ไข กฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับ ตลอดจนการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อให้คนพิการได้กลับเข้ามามีส่วนร่วมในสังคมอย่างเสมอภาค ได้รับโอกาสในการฝึกอาชีพและการมีงานทำ และอนุสัญญา ฉบับนี้ได้กล่าวถึงข้อเสนอแนะฉบับที่ 99 และฉบับที่ 168 ที่ระบุถึงแนวทางขั้นพื้นฐานในการฟื้นฟูสมรรถภาพทางด้านอาชีพสำหรับคนพิการโดยดำเนินการให้เกิดความเสมอภาคทั้งในเมืองและชนบท ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของชุมชน องค์การนายจ้างและลูกจ้าง คนพิการ และองค์การของคนพิการ รวมทั้งการจัดฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง และการจัดบริการด้านฟื้นฟูอาชีพภายใต้บริบทของความมั่นคงทางสังคม (ที่ประชุมคณะรัฐมนตรีชุดพลเอก สุรยุทธ์ จุลานนท์ (นายกรัฐมนตรี) วันที่ 19 มิถุนายน 2550, มติ

คณะรัฐมนตรี-พุทธที่ 20 มิถุนายน 2550) อนุสัญญาฯ นี้มีทั้งสิ้น 17 มาตรา ซึ่งมีสาระสำคัญ (jutarat luadmee, อนุสัญญาว่าด้วยการฟื้นฟูอาชีพและการจ้างงาน (คนพิการ), 2560) คือ

1. อนุสัญญานี้มีขึ้นคุ้มครองบุคคลพิการ โดยให้ความสำคัญกับการฟื้นฟูอาชีพ และการมีงานทำ การกำหนดนโยบายนี้เน้นกับบุคคลพิการทุกประเภท รวมทั้งการส่งเสริมโอกาส การมีงานทำในตลาดแรงงานเปิด และต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานที่เท่าเทียมกัน

2. รัฐบาลต้องดำเนินมาตรการเพื่อมุ่งแนะแนวอาชีพและการอบรมวิชาชีพ การมีงานทำ รวมทั้งการให้องค์การนายจ้างและลูกจ้าง ตลอดจนองค์การตัวแทนคนพิการเข้าร่วมปรึกษาหารือในการกำหนดนโยบายข้างต้น

2.5.4 พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2556

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2556 ตราขึ้นโดยมีเจตนารมณ์เพื่อกำหนดแนวทางและปรับปรุงวิธีการในการส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในทุกระดับให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น และกำหนด แนวทางการคุ้มครองคนพิการเพื่อมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม รวมทั้งกำหนดบทบัญญัติ เกี่ยวกับการให้คนพิการมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะและความช่วยเหลืออื่น จากรัฐ ตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐในเรื่องต่างๆ รวมทั้งกำหนดมาตรการเฉพาะ เพื่อการมีงานทำของคนพิการทั้งนี้ เพื่อให้คนพิการเข้าสู่สังคมฐานสิทธิซึ่งทุกคนเข้าถึงและใช้ ประโยชน์ได้อย่างเท่าเทียม โดยเนื้อหาสาระเป็นการเปลี่ยนแปลงปรัชญาวิธีคิดจากแบบแผนทาง การแพทย์ไปสู่แบบแผนทางสังคม การสงเคราะห์ไปสู่การพัฒนาและเสริมพลังอำนาจ และจาก กฎหมายเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพไปสู่กฎหมายการเลือกปฏิบัติอย่างชัดเจน (ทวี เชื้อสุวรรณทวี, 2551, น. 140-145) ดังนี้

1. การนิยามความพิการหรือคนพิการ

เน้นความหมายที่เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างสภาพทางร่างกายที่บกพร่องกับ เงื่อนไขหรือบริบททางสภาพแวดล้อม ตามที่ระบุไว้ในมาตรา 4 วรรคแรกว่า “คนพิการ” หมายความว่า บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมี ความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่างๆ และมีความจำเป็นเป็นพิเศษ ที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใด เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป ทั้งนี้ ตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ประกาศกำหนด

2. มิติการช่วยเหลือและบริการคนพิการ

ขยายขอบเขตจากการฟื้นฟูสมรรถภาพหรือการสงเคราะห์ทางการแพทย์ไปสู่การพัฒนาและเสริมพลังแก่คนพิการ รวมทั้งบริการที่เป็นองค์รวม ตามที่ระบุไว้ในมาตรา 4 วรรคสอง และสามว่า “การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ” หมายความว่า การเสริมสร้างสมรรถภาพหรือความสามารถของคนพิการให้มีสภาพที่ดีขึ้น หรือดำรงสมรรถภาพหรือความสามารถที่มีอยู่เดิมไว้โดยอาศัยกระบวนการทางการแพทย์การศาสนา การศึกษา สังคม อาชีพ หรือกระบวนการอื่นใด เพื่อให้คนพิการได้มีโอกาสทำงานหรือดำรงชีวิตในสังคมอย่างเต็มศักยภาพ ส่วน “การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต” หมายความว่า การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการการจัดสวัสดิการการส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิการสนับสนุนให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตอิสระ มีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์และเสมอภาคกับบุคคลทั่วไป มีส่วนร่วมทางสังคมอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพภายใต้สภาพแวดล้อมที่คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้

3. การมีส่วนร่วมของคนพิการในการกำหนดนโยบาย

มีการเปิดโอกาสให้คนพิการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และกฎหมายสาธารณะที่มีผลต่อตนเองมากขึ้น โดยในมาตรา 5 กำหนดให้มีคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ประกอบด้วย นายกรัฐมนตรีเป็นประธานกรรมการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นรองประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ปลัดกระทรวงคมนาคม ปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงยุติธรรม ปลัดกระทรวงแรงงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ ผู้แทนองค์การคนพิการแต่ละประเภท จำนวนเจ็ดคน ซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้ง โดยคำนึงถึงจำนวนสมาชิกขององค์การคนพิการนั้น และผู้ทรงคุณวุฒิอีกหกคนซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และให้ผู้บัญชาการ เป็นกรรมการและเลขานุการ และให้คณะกรรมการแต่งตั้งข้าราชการในสำนักงานเป็นผู้ช่วยเลขานุการ ซึ่งเป็นการกำหนดให้มีผู้แทนจากองค์การคนพิการ จำนวน 7 คน จาก 26 คน คิดเป็น 1 ใน 4 หรือร้อยละ 27 ของคณะกรรมการทั้งหมด ซึ่งจากเดิมมีเพียงร้อยละ 17 เท่านั้น

4. ให้ความสำคัญต่อการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ

กฎหมายฉบับนี้ให้ความสำคัญต่อการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ ซึ่งมีการกำหนดบทลงโทษสำหรับผู้ที่ไม่ปฏิบัติตาม โดยปรากฏในมาตรา 15 และ 16 ดังนี้

- มาตรา 15 การกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ มาตรการ โครงการ หรือวิธีปฏิบัติ ของหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใดในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อ คนพิการจะกระทำมิได้

การกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ ตามวรรคหนึ่ง ให้หมายความรวมถึงการกระทำหรืองดเว้นกระทำการที่แม้จะมีได้มุ่งหมายให้เป็น การเลือกปฏิบัติต่อ คนพิการโดยตรง แต่ผลของการกระทำนั้นทำให้คนพิการต้องเสียสิทธิประโยชน์ที่ ควรจะได้รับเพราะ เหตุแห่งความพิการด้วย

การเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผลทางวิชาการ จารีตประเพณีหรือประโยชน์ สาธารณะ สนับสนุนให้กระทำได้ตามความจำเป็นและสมควรแก่กรณีไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดย ไม่เป็นธรรม ตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง แต่ผู้กระทำการนั้นจะต้องจัดให้มีมาตรการช่วยเหลือ เยียวยาหรือรักษา ซึ่งสิทธิหรือประโยชน์แก่คนพิการตามความจำเป็นเท่าที่จะกระทำได้

- มาตรา 16 คนพิการที่ได้รับหรือจะได้รับความเสียหายจากการกระทำใน ลักษณะที่ เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการตามมาตรา 15 มีสิทธิร้องขอต่อ คณะกรรมการให้มี คำสั่งเพิกถอนการกระทำหรือห้ามมิให้กระทำการนั้นได้ คำสั่งของคณะกรรมการ ให้เป็นที่สุด

การร้องขอตามวรรคหนึ่ง ไม่เป็นการตัดสิทธิผู้ร้องในอันที่จะฟ้องเรียก ค่าเสียหาย ฐานละเมิดต่อศาลที่มีเขตอำนาจ โดยให้ศาลมีอำนาจกำหนดค่าเสียหายอย่างอื่น อันมิใช่ ตัวเงินให้แก่ คนพิการที่ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมได้และหากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อ คนพิการนั้น เป็นการกระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง ศาลจะกำหนดค่าเสียหายใน เชิงลงโทษให้แก่คนพิการไม่เกินสี่เท่าของค่าเสียหายที่แท้จริงด้วยก็ได้

หลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขในการร้องขอการรวบรวมพยานหลักฐาน การไต่สวนและการวินิจฉัยตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด ซึ่งคณะกรรมการอาจจัดให้มีคณะอนุกรรมการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการปฏิบัติ หน้าที่แทนได้ ทั้งนี้ องค์กรประกอบ คุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม การดำรงตำแหน่งและการพ้นจาก ตำแหน่ง อำนาจหน้าที่และคำตอบแทนของคณะอนุกรรมการหรือผู้ไต่สวนให้เป็นไปตามที่ คณะกรรมการกำหนด

5. การกำหนดและบังคับให้หน่วยงานของรัฐและเอกชนรับคนพิการเข้าทำงาน ตาม พรบ. ฉบับนี้ได้กำหนดหลักเกณฑ์การทำงานและจ้างงานคนพิการไว้ใน มาตรา 33, 34, 35, 36 และมีกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ดังนี้

- มาตรา 33 เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของ งานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ ทั้งนี้ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนที่นายจ้างหรือเจ้าของสถาน ประกอบการ และหน่วยงานของรัฐจะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน ซึ่งกฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนด

จำนวนที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐจะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ จะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2554 สรุปดังนี้

กรณีองค์กรเอกชน

(1) จำนวนคนพิการที่ต้องรับเข้าทำงาน ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไปรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดในอัตราส่วนลูกจ้างที่มีใช้คนพิการทุกหนึ่งร้อยคนต่อคนพิการการหนึ่งคน

(2) บทนิยาม คำว่า นายจ้าง หรือ ลูกจ้างไม่มีนิยามในกฎกระทรวงนี้ จึงใช้เทียบเคียงตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ได้แก่ คำว่า “นายจ้าง” หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง

2.1 ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

2.2 ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย ทั้งนี้ คนพิการตามบทนิยามดังกล่าวประกอบการคำวินิจฉัยของคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเสรีจที่ 399/2558 ไม่ได้จำกัดเฉพาะคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการเท่านั้น ดังนั้น หากนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ จ้างคนพิการที่ไม่มีบัตรประจำตัวคนพิการ หรือมีหนังสือรับรองใช้แทนบัตรประจำตัวคนพิการ ลูกจ้างนั้น ต้องมีหนังสือรับรองความพิการ ซึ่งออกโดยผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมในสถานพยาบาลของรัฐ หรือสถานพยาบาลเอกชนตามประกาศกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพคนพิการ โดยระบุว่ามีความพิการก่อนปีที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะใช้สิทธิยื่นรายงานการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการ แนบมาในแบบรายงานดังกล่าวด้วย กรณีที่มีสภาพความพิการที่เห็นได้โดยประจักษ์ตามประกาศกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพคนพิการให้นำคนพิการรายนั้นมาแสดงตัวต่อเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ โดยมีข้าราชการในกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพคนพิการหรือสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตั้งแต่ระดับชำนาญการขึ้นไปรับรองความพิการดังกล่าว

2.3 วิธีนับจำนวนลูกจ้าง ให้นับจำนวนลูกจ้างให้นับทุกวันที่ 1 ตุลาคมของปีก่อนปีที่มีหน้าที่ปฏิบัติ และกรณีนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการผู้ใดมีหน่วยงานหรือสำนักงานสาขา ให้นับรวมลูกจ้างของหน่วยงานหรือสำนักงานสาขาทุกแห่งนั้นเข้าด้วยกัน

2.4 วิธีจ้างคนพิการเข้าทำงาน โดยจ้างเป็นลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มิใช่จ้างทำของตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ส่วนวิธีการอาจจัดให้มีวิธีการคัดเลือก เฉพาะคนพิการได้ตามที่เห็นสมควร ส่วนการบรรจุในตำแหน่งตามลักษณะงาน การจ่าย

ค่าตอบแทน เลื่อนตำแหน่งให้ปฏิบัติเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไปแต่ต้องไม่มีการกระทำในลักษณะเป็น การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

- มาตรา 34 นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีได้รับคนพิการเข้า ทำงานตามจำนวนที่กำหนดตามมาตรา 33 ให้ส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 24 (5) ทั้งนี้ให้ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถาน ประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุน

นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ต้องส่งเงินเข้ากองทุนตามวรรค หนึ่งแต่ไม่ได้ส่ง ส่งล่าช้าหรือส่งเงินไม่ครบถ้วน ให้เสียดอกเบี้ยในอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีของจำนวน เงินที่ยังไม่ได้ส่งเข้ากองทุน

นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งรับคนพิการเข้าทำงานหรือส่ง เงินเข้ากองทุนตามวรรคหนึ่งมีสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเป็นร้อยละของจำนวนเงินค่าจ้างที่จ่ายให้แก่คน พิการหรือเงินที่ส่งเข้ากองทุน แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ตามที่กฎหมายกำหนด

- มาตรา 35 ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงาน ตามมาตรา 33 หรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 และไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 34 หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถาน ประกอบการนั้นอาจให้สัมปทานจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงานหรือจ้าง เหมาบริการโดยวิธีกรณีพิเศษ ฝึกงาน หรือจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ล่ามภาษามือ หรือให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการก็ได้ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์วิธีการและ เงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ

- มาตรา 36 ผู้อำนวยการมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้อายัดทรัพย์สิน ของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งไม่ส่งเงินที่จะต้องส่งตามมาตรา 34

การมีคำสั่งให้อายัดทรัพย์สินตามวรรคหนึ่ง จะกระทำได้อีกเมื่อได้ส่งคำเตือน เป็นหนังสือโดยส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนำเงินส่ง เข้ากองทุนหรือส่งเงินที่ค้างจ่ายภายในเวลาที่กำหนด แต่ต้องไม่น้อยกว่าสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้าง หรือเจ้าของสถานประกอบการได้รับหนังสือนั้น และนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่จ่าย ภายในเวลาที่กำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการอายัดทรัพย์สินตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์กำหนด ทั้งนี้ให้นำหลักเกณฑ์และ วิธีการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม ซึ่งจะเป็นไปตามระเบียบ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์พ.ศ.2552 ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการอายัด ทรัพย์สินของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ไม่ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

ในขณะที่ มาตรา 37 ได้กำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ออกกฎกระทรวง เพื่อกำหนดลักษณะหรือการจัดให้มีอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวก หรือบริการในอาคาร สถานที่ยานพาหนะบริการขนส่ง หรือให้บริการสาธารณะอื่นให้คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ ซึ่งกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้ดำเนินการออกกฎกระทรวง กำหนดสิ่งอำนวยความสะดวกในอาคารสำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพ และ คนชรา พ.ศ.2548 ขึ้นตามที่ได้กล่าวไว้ในเรื่องสวัสดิการ

นอกจากนั้นแล้ว กฎหมายฉบับนี้ ยังได้กำหนดสิทธิและการใช้ประโยชน์จากสิ่งอำนวยความสะดวกสาธารณะ รวมทั้งสวัสดิการต่างๆ ของคนพิการไว้ในมาตรา 20 ว่าคนพิการมีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ ดังต่อไปนี้

(1) การบริการฟื้นฟูสมรรถภาพโดยกระบวนการทางการแพทย์และค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ค่าอุปกรณ์เครื่องช่วยความพิการ และสื่อส่งเสริมพัฒนาการ เพื่อปรับสภาพทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์สังคม พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้หรือเสริมสร้างสมรรถภาพให้ดีขึ้นตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนด

(2) การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติหรือแผนการศึกษาแห่งชาติตามความเหมาะสมในสถานศึกษาเฉพาะหรือในสถานศึกษาทั่วไป หรือการศึกษาทางเลือกหรือการศึกษานอกระบบ โดยให้หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาสำหรับคนพิการให้การสนับสนุนตามความเหมาะสม

(3) การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ การให้บริการที่มีมาตรฐาน การคุ้มครองแรงงาน มาตรการเพื่อการมีงานทำ ตลอดจนได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ และบริการสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกเทคโนโลยีหรือความช่วยเหลืออื่นใด เพื่อการทำงานและประกอบอาชีพของคนพิการ ตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานประกาศกำหนด

(4) การยอมรับและมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม เศรษฐกิจและการเมืองอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานแห่งความเท่าเทียมกับบุคคลทั่วไป ตลอดจนได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับคนพิการ

(5) การช่วยเหลือให้เข้าถึงนโยบาย แผนงาน โครงการ กิจกรรม การพัฒนาและบริการอันเป็นสาธารณะ ผลิตภัณฑ์ที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต การช่วยเหลือทางกฎหมาย และการจัดหาทุนความว่าต่างแก่ต่างคดีให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

(6) ข้อมูลข่าวสาร การสื่อสาร บริการโทรคมนาคม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการสื่อสารสำหรับคนพิการทุกประเภทตลอดจน

บริการสื่อสารสาธารณะจากหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐ ตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกำหนดในกฎกระทรวง

(7) บริการล่ามภาษามือตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

(8) สิทธิที่จะนำสัตว์นำทาง เครื่องมือหรืออุปกรณ์นำทาง หรือเครื่องช่วยความพิการใดๆ ติดตัวไปในยานพาหนะหรือสถานที่ใดๆ เพื่อประโยชน์ในการเดินทาง และการได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ โดยได้รับการยกเว้นค่าบริการ ค่าธรรมเนียม และค่าเช่าเพิ่มเติมสำหรับสัตว์เครื่องมือ อุปกรณ์หรือเครื่องช่วยความพิการดังกล่าว

(9) การจัดสวัสดิการเบี้ยความพิการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ

(10) การปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย การมีผู้ช่วยคนพิการ หรือการจัดให้มีสวัสดิการอื่นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ

ผู้ช่วยคนพิการ ให้มีสิทธิได้รับการลดหย่อนหรือยกเว้นค่าบริการ ค่าธรรมเนียม ตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

คนพิการที่ไม่มีผู้ดูแลคนพิการ มีสิทธิได้รับการจัดสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย และการเลี้ยงดูจากหน่วยงานของรัฐ ในกรณีที่มิมีสถานสงเคราะห์เอกชนจัดที่อยู่อาศัยและสวัสดิการให้ แล้วรัฐต้องจัดเงินอุดหนุนให้แก่สถานสงเคราะห์เอกชนนั้น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ

ผู้ดูแลคนพิการมีสิทธิได้รับบริการให้คำปรึกษา แนะนำ ฝึกอบรมทักษะการเลี้ยงดู การจัดการศึกษา การส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำ ตลอดจนความช่วยเหลืออื่นใด เพื่อให้พึ่งตนเองได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ

คนพิการและผู้ดูแลคนพิการมีสิทธิได้รับการลดหย่อนภาษีหรือยกเว้นภาษี ตามที่กฎหมายกำหนด

องค์กรเอกชนที่จัดให้คนพิการได้รับสิทธิประโยชน์ตามมาตรานี้มีสิทธิได้รับการลดหย่อนภาษีหรือยกเว้นภาษีเป็นร้อยละของจำนวนเงินค่าใช้จ่ายตามที่กฎหมายกำหนด

5. สิทธิประโยชน์ของสถานประกอบการ คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการได้รับกฎหมายที่ใช้บังคับในปัจจุบัน

นอกจากกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคนพิการต่างๆ ข้างต้นแล้ว ปัจจุบันรัฐบาลยังได้กำหนดสิทธิประโยชน์ของสถานประกอบการที่รับคนพิการเข้าทำงาน ดูแลคนพิการ หรือจัดกิจกรรมสำหรับคนพิการ เพื่อเป็นการจูงใจให้สถานประกอบการต่างๆ เข้ามามีบทบาทใน

การช่วยเหลือ เสริมพลัง และพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการมากขึ้น โดยได้ออกเป็นกฎหมาย และกฎกระทรวงต่างๆ รวมถึงมาตรการที่ช่วยเหลือคนพิการในด้านภาษี และสวัสดิการต่างๆ ดังนี้

1. พระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 499) พ.ศ.2553

2. พระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 519) พ.ศ.2554

3. กฎกระทรวง ฉบับที่ 281 (พ.ศ.2554) ออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากรว่าด้วยการลดหย่อนภาษีเงินได้ให้แก่คนพิการ

4. พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลรัษฎากร (ฉบับที่ 37) พ.ศ.2552 สามารถสรุปสิทธิประโยชน์สำหรับสถานประกอบการ ได้ดังนี้

- กรณีบริจาคเข้ากองทุน บุคคลธรรมดาบริจาคเงินเข้ากองทุนนำมาหักเป็นค่าลดหย่อนได้ไม่เกิน 10 % ของเงินได้สุทธิ นิติบุคคลบริจาคเงิน/ทรัพย์สินเข้ากองทุนนำมาหักเป็นค่าใช้จ่ายได้ไม่เกิน 2% ของกำไรสุทธิ

- กรณีส่งเงินเข้ากองทุน นายจ้างซึ่งเป็นบุคคลธรรมดาส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2556ให้นำมาหักเป็นค่าลดหย่อนได้ไม่เกิน 10% ของเงินได้สุทธิ นายจ้างซึ่งเป็นนิติบุคคลส่งเงินเข้ากองทุนนำมาหักเป็นค่าใช้จ่ายได้ไม่เกิน 2% ของ กำไรสุทธิ อยู่ระหว่างการเสนอคณะรัฐมนตรี

- กรณีจ้างคนพิการ สามารถแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ คือ

1) นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่จ้างงานคนพิการเข้าทำงานมากกว่า ร้อยละหกสิบ ของลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น โดยมีระยะเวลาจ้างเกินกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวันในปีภาษีใดมีสิทธิได้รับ ยกเว้นภาษีเงินได้ในปีภาษีนั้น ทั้งนี้ตามที่กฎหมายกำหนด

2) นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งรับคนพิการเข้าทำงานหรือส่งเงินเข้ากองทุนมีสิทธิ ได้รับยกเว้นภาษีเป็นร้อยละร้อยของจำนวนเงินค่าจ้าง ที่จ้างให้แก่คนพิการ หรือเงินที่ส่งเข้ากองทุนแล้วแต่ กรณีทั้งนี้ตามที่กฎหมายกำหนด คือ ให้ลดได้ร้อยละ 300

3) ในกรณีที่รัฐหรือหน่วยงานของรัฐจะพิจารณาให้สัมปทาน การส่งเสริมการลงทุน การประกาศ เกียรติคุณ สินเชื่อ รางวัล เครื่องราชอิสริยาภรณ์ หรือสิทธิประโยชน์อื่นใดแก่นายจ้าง หรือสถาน ประกอบการใดให้นำข้อมูลที่ได้ประกาศตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2556 วรรคหนึ่ง ซึ่งเป็นการปฏิบัติตามกฎหมายมา ประกอบการพิจารณาด้วย

2.6 งานวิจัยและผลงานที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาข้อมูล พบว่า มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการในหลายมิติด้วยกัน ซึ่งนำมาเสนอในผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็น ดังนี้

2.6.1 ด้านสวัสดิการ

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างที่เข้าสู่ระบบประกันสังคม: ศึกษาเฉพาะกรณีนายจ้างที่ใช้บริการสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 1” พิศมัย นิธิไพบูลย์ (2550) พบว่า มีแรงจูงใจภายในและ ภายนอกเป็นแรงจูงใจให้เกิดการปฏิบัติตามกฎหมาย โดยแรงจูงใจภายในที่พบ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ต่อสังคมเกี่ยวกับการขึ้นทะเบียนประกันสังคม การร่วมจ่ายเงินสมทบ และการรับรองสิทธิให้ลูกจ้าง เพื่อเบิกเงิน สิทธิประโยชน์ และด้านความมีมนุษยธรรมเกี่ยวกับความมีเมตตากรุณา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และไม่เบียดเบียนลูกจ้าง ในขณะที่แรงจูงใจภายนอกจะเป็นในเรื่องของสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับแต่ละกรณี เงื่อนไขการเกิด สิทธิในแต่ละกรณีและการเปลี่ยนแปลงสิทธิประโยชน์ในบางกรณี โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคม คือ การได้รับสิทธิลดหย่อนภาษีอากร ส่วนในเรื่องของแรงจูงใจและอุดหนุนสถานประกอบการให้เกิดการจ้างงานคนพิการ

2.6.2 ด้านคุณภาพชีวิตคนพิการ

การศึกษาเรื่อง “การประเมินแนวโน้มความสำเร็จ ของการปฏิบัติตาม(ร่าง)พระราชบัญญัติการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ” ของ ต่อพงศ์ เสลานนท์ (2549) พบว่า จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะพบว่าคนพิการจำนวนมากโดยเฉพาะคนพิการที่อยู่ในชนบทยังขาดความรู้ความเข้าใจ และการเข้าถึง สิทธิประโยชน์ต่างๆ หลังจากจดทะเบียนคนพิการตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการแล้ว และที่สำคัญเรื่องการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ของคนพิการซึ่งถือเป็นประเด็นหลักของการศึกษาในครั้งนี้ ยัง เป็นปัญหาที่เกิดจากศักยภาพในระดับปฏิบัติการของแต่ละหน่วยงานแล้ว ยังเกิดจากการกระจายบริการที่ไม่เอื้อให้เกิดการเข้าถึงบริการสำหรับคนพิการประเภทต่างๆ ด้วย จึงทำให้คนพิการไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของคนพิการทั้ง 4 ด้านตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 ได้เช่นกัน ดังนั้นจากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้คือคนพิการยัง มีการรับรู้และเข้าใจสิทธิของตนค่อนข้างน้อย และปัญหาสำคัญจะเป็นด้านข้อมูลข่าวสาร ทักษะของ คนพิการ คนพิการบางกลุ่มยังไม่สามารถรับรู้และใช้บริการบางอย่างได้ ประกอบกับปัญหาการไม่จัดสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการก็ทำให้เข้าไม่ถึงบริการของคนพิการ รวมถึงบริการฟื้นฟูสมรรถภาพ คนพิการทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการแพทย์ ด้านการศึกษา

ด้านการประกอบอาชีพ และด้านสังคมที่รัฐจัด ให้กับคนพิการนั้น ยังเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการขาดความรู้ ความเข้าใจ และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ของคนพิการอีกด้วย ซึ่งมีผลต่อการพัฒนางานด้านคนพิการทั้งในระดับปฏิบัติการและระดับนโยบายต่อไป สอดคล้องกับการศึกษา “แนวทางการพัฒนาการเข้าถึงบริการด้านสิ่งอำนวยความสะดวก สำหรับคนพิการในการใช้บริการรถไฟฟ้าใต้ดิน” ของสุกัญญา บุญคง (2551) ที่พบว่า คนพิการในประเทศไทยส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับ การศึกษาในระดับชั้นพื้นฐานมากนัก มีเพียงส่วนน้อยที่ได้รับการศึกษาในระดับประถมศึกษา ในขณะที่ คนพิการส่วนใหญ่ขาดวุฒิการศึกษาทางสายสามัญและบางส่วนไม่ได้เรียนหนังสือ ทำให้คุณสมบัติของคนพิการไม่ตรงตามที่นายจ้างกำหนด แม้จะได้รับการฝึกอาชีพแล้ว แต่ก็ทำให้นายจ้างไม่อาจรับคนพิการเข้าทำงานได้ ถึงแม้มีความต้องการจะรับและเห็นถึงความสามารถก็ตาม

2.6.3 ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ

การศึกษา “ทัศนคติต่อแรงจูงใจในการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ” ของ อลิศรา ตะวังทัน (2554) พบว่า ทัศนคติต่อแรงจูงใจในการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ นั้น มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลักๆ อยู่หลายด้าน ซึ่งมีในเรื่องของกฎหมายว่าด้วย เรื่องสิทธิของคนพิการ ที่ได้ระบุไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550, อนุสัญญาว่า ด้วยสิทธิของคนพิการ อนุสัญญาไอแอลโอ ฉบับที่ 159, ในพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 ตลอดจนกฎกระทรวงว่าด้วยการจ้างงานคนพิการ พ.ศ.2537 ซึ่งออกตามความใน พ.ร.บ. การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534, และแผนดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคน พิการแห่งชาติ ฉบับที่ 3 พ.ศ.2550-2554 เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้นำไปสู่การขอความร่วมมือจากสถาน ประกอบการต่างๆ ที่มีเกณฑ์เข้าข่ายตามที่กฎหมายกำหนด ให้มีการจ้างงานคนพิการเข้าทำงาน โดยรัฐได้มีมาตรการจูงใจให้เกิดการจ้างงานคนพิการ โดยการลดหย่อนภาษี การให้สัมปทาน ตลอดจนการเชิดชูเกียรติ ให้แก่สถานประกอบการที่ให้ความร่วมมือ ในขณะเดียวกัน ก็ได้ให้ทางเลือกแก่สถานประกอบการที่ไม่ประสงค์จะจ้างงานคนพิการโดยการส่งเงินสมทบ เป็นต้น ซึ่งสถานประกอบการที่หันมาให้การสนับสนุนให้เกิดการจ้างงานคนพิการนั้นต่างมีทัศนคติที่แตกต่างกันไป แต่ปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้นายจ้างหรือสถาน ประกอบการเหล่านั้นเข้าร่วมในการปฏิบัติตามกฎหมายกำหนดก็เนื่องจากความตระหนักในเรื่องของความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งเป็นแนวคิดหนึ่งที่ปัจจุบันสถานประกอบการต่างๆ เริ่มตระหนักว่าควรมีการคืนกำไรให้กับสังคม ซึ่งการจ้างงานคนพิการเข้าทำงานก็จัดเป็นความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างหนึ่งที่สถานประกอบการต่างๆ สามารถปฏิบัติได้เช่นกัน ดังนั้นการจะก่อให้เกิดการจ้างงานคนพิการในสถาน ประกอบการได้นั้น นอกจากทัศนคติของนายจ้างจะเป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจจ้างหรือไม่จ้างคนพิการแล้ว แรงจูงใจต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งจากภาครัฐ และมุมมองของสังคมเป็นส่วนสำคัญที่จะก่อให้เกิดการจ้างงานคนพิการ ในขณะเดียวกันลักษณะงานที่คนพิการจะปฏิบัติงานได้มีความเหมาะสมหรือไม่นั้น ยังคงเป็นเรื่องที่ ต้อง

พิจารณา ซึ่งสถานประกอบการต่างๆ จะสามารถระบุความต้องการลูกจ้างพิการได้ตามคุณลักษณะ ทั้ง ของตัวเนื้องานและผู้พิการเพื่อหาความเหมาะสมตามศักยภาพที่ผู้พิการแต่ละประเภทสามารถ ทำงานได้ และเป็น ส่วนสำคัญที่จะทำให้เกิดแนวทางการจ้างงานคนพิการต่อไป ซึ่งปัจจุบันจะเห็นได้ ว่าทั้งในและต่างประเทศต่างให้ความสำคัญกับเรื่องของการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เพื่อมุ่งสร้างหลักประกันด้านสิทธิให้กับคนพิการ บนพื้นฐานที่เท่าเทียมกับบุคคลอื่น ซึ่งแม้ว่าประเทศ ต่างๆ จะได้มีการรับรองปฎิญญาสากลว่าด้วยสิทธิ มนุษยชน ที่มุ่งหวังให้คนพิการและผู้ด้อยโอกาสอื่น ในสังคมได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน

อย่างไรก็ตาม ยังพบการเข้าไม่ถึงสิทธิต่างๆ ของคนพิการอีกมาก ไม่ว่าจะเป็น ทัศนคติเชิงลบที่มีต่อคนพิการ ข้อจำกัด จากกฎหมาย กฎ ระเบียบ การเข้าไม่ถึงข้อมูลข่าวสาร หรือ การจัดบริการด้านข้อมูลข่าวสารที่คนพิการไม่ สามารถเข้าถึงได้ รวมทั้งสภาพแวดล้อมที่คนพิการ เข้าถึงไม่ได้ ทำให้โอกาสความเสมอภาคในการได้รับ บริการขั้นพื้นฐานเพื่อดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีใน สังคม และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมของคนพิการ ยังมีข้อจำกัดอยู่อีกมาก และการศึกษา เรื่อง “มาตรการทางกฎหมายว่าด้วยการจ้างงานคนพิการและการคุ้มครองคนพิการในการทำงาน” ของ ปรีชญา ศรีสมัย (2549) พบว่า สัดส่วนการจ้างงานคนพิการที่ กฎกระทรวง (พ.ศ.2537) ซึ่งกำหนดให้สถานประกอบการเอกชนรับคนพิการเข้าทำงานในอัตราส่วนร้อยละ 0.5 นั้นไม่เพียงพอที่จะรองรับจำนวนคนพิการที่ยังว่างงานและต้องการเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ ทั้งนี้นายจ้างยังสามารถที่จะ กำหนดตำแหน่งงานที่จะประกาศรับคนพิการได้เอง ทำให้นายจ้างที่ไม่ประสงค์จะรับคนพิการ เข้าทำงาน โดยการกำหนดตำแหน่งที่จะประกาศรับให้มีคุณสมบัติสูง ทำให้ไม่มีคนพิการที่มีคุณสมบัติ ตรงตามที่ต้องการมาสมัครได้ นอกจากนี้นายจ้างยังสามารถที่จะเลือกส่งเงินสมทบเข้ากองทุนฟื้นฟู สมรรถภาพคนพิการแทนการจ้างงานคนพิการได้ เนื่องจากมีอัตราไม่สูงมากนัก นอกจากนี้ ยังพบว่า ขาดปัจจัยทางกฎหมายที่จะมาช่วยส่งเสริมสนับสนุน และขาดการสนับสนุนที่ควรเป็นในเรื่องของ นโยบาย การกำหนดทางเลือกให้สถานประกอบการที่ไม่ประสงค์จะจ้างหรือถูกถือว่าไม่ประสงค์จะ จ้างงานคนพิการ สามารถเลือกที่จะส่งเงินสมทบทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการตามจำนวนที่กฎหมาย กำหนดแทนการจ้างงานคนพิการได้ ทำให้สถานประกอบการเป็นจำนวนมากเลือกที่จะส่งเงินสมทบ แทนการจ้างงานคนพิการ ในขณะที่มาตรการทางภาษีที่มีดังกล่าวแม้จะมีผลทางบวกให้แก่การจ้างงานคน พิการ แต่ก็ไม่สามารถจูงใจ สถานประกอบการได้เพียงพอ เนื่องจากอัตราการจ้างงานคนพิการยังมี ไม่มากนัก อาจเนื่องมาจากกรณีที่ กฎหมายกำหนดให้นายจ้างสามารถนำมาหักประโยชน์ในภาษีได้ ตามมาตรา 18 มีเพียงกรณีของค่าจ้าง เท่านั้น ซึ่งปัจจุบันรัฐก็ได้เปลี่ยนอัตราการจ้างคนพิการเป็น 100 ต่อ 1 คน

ในขณะที่การศึกษาเรื่อง “การประเมินแนวโน้มความสำเร็จของการปฏิบัติตาม (ร่าง)พระราชบัญญัติการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ” ของ ต่อพงศ์ เสงยานนท์ (2549) พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่มีความเห็นว่าเป็นปัญหาและอุปสรรคในทุกด้าน ได้แก่ ด้านองค์ประกอบของ คณะกรรมการ เรื่องสัดส่วนของผู้แทนกลุ่มต่างๆ ที่เข้ามาเป็นคณะกรรมการส่งเสริม และเรื่องความเป็นตัวแทนของ ผู้แทนจากกลุ่มต่างๆ ในคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติและคณะกรรมการ บริหารกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ด้านสมรรถนะของหน่วยงานที่นโยบายไปปฏิบัติ เรื่องความรู้ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติตามนโยบาย เรื่องความพอเพียงของจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติตาม นโยบาย เรื่องการมีส่วนร่วมของคนพิการในการปฏิบัติงานกับหน่วยงานที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการ พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เรื่องขั้นตอนการจดทะเบียนคนพิการ เรื่องความสามารถให้คำแนะนำด้าน อาชีพสำหรับคนพิการ เรื่องการจัดตั้งสถาบันพัฒนาอาชีพคนพิการ ด้านจำนวนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เรื่อง ความเข้าใจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในแนวทางตามนโยบายของแต่ละหน่วยงาน เรื่องความรู้ความสามารถ ของผู้ปฏิบัติงานที่จะดำเนินงานตามนโยบายของแต่ละหน่วยงาน เรื่องทัศนคติของผู้ปฏิบัติที่มีต่อคนพิการ และเรื่องความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ด้านทรัพยากรที่ นำมาใช้ตามนโยบาย ได้แก่ เรื่องแหล่งที่มาของรายได้กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และเรื่องความพอเพียงของงบประมาณที่นำมาใช้ตามนโยบาย ด้านการสนับสนุนจากสังคม ได้แก่ เรื่องการ ยอมรับและร่วมมือในการปฏิบัติตามมาตรการต่างๆ ของนโยบาย เป็นต้น ส่วนเรื่องของตัวชี้วัด ถึงความสำเร็จของการปฏิบัติตาม(ร่าง) พระราชบัญญัตินี้ เสนอไว้ด้วยกัน ทั้งหมด 13 ตัวชี้วัด โดย 5 อันดับแรกที่กลุ่มเป้าหมายเห็นว่าควรจะเป็นตัวชี้วัดในการประเมินความสำเร็จ ของการปฏิบัติตาม (ร่าง) พระราชบัญญัติ 5 อันดับแรก ได้แก่ 1) ระดับคุณภาพชีวิตของคนพิการ 2)การให้ความสำคัญ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการจากฝ่ายการเมืองเพิ่มขึ้น 3) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 4) สังคมให้การสนับสนุนเรื่องการพัฒนาคุณภาพคนพิการมากขึ้น และ 5) งบประมาณที่ใช้ในงาน ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการมีความชัดเจน ซึ่งการประเมินความสำเร็จของการปฏิบัติตาม (ร่าง) พระราชบัญญัติการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการจากตัวชี้วัดที่ได้กำหนดมี กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่มีความเห็นว่ามีแนวโน้มที่จะไม่สำเร็จ จากการศึกษา ของมูลนิธิพระมหาไถ่ เพื่อการพัฒนาคนพิการ (2552) พบว่า มาตรการทั้งสองรูปแบบ คือมีแรงจูงใจด้วย 1) มาตรการภาษี ที่มีอยู่แล้วที่สามารถยื่นขอลดหย่อนได้โดยง่ายและให้มีการเพิ่มอัตราส่วนให้มากขึ้น ยังมี แรงจูงใจ ด้วยการส่งเสริม 2)ด้านการขอกู้ยืมเงินหรือขอรับการสนับสนุนด้านการลงทุนตามมาตรการของ คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) มีการจูงใจด้วยการยกย่องให้เกียรติเชิดชูผลงานและคุณงาม ความดี โดยการ อุดหนุนเน้นในเรื่องค่าใช้จ่ายในการปรับสภาพแวดล้อม การจ้างผู้สอนงาน (Job Coach) เพื่อให้การทำงานใน สถานประกอบการอุดหนุนค่าจ้างกรณีรับคนพิการระดับรุนแรง

เข้าทำงานหรือการจัดหาอุปกรณ์ สื่อเทคโนโลยี และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ นอกจากการสร้างแรงจูงใจตามกฎหมายในเรื่องให้มีการจ้างงานคนพิการเข้าทำแล้ว การรณรงค์ประชาสัมพันธ์แบบอย่างของคนพิการที่มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ จะเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่จะช่วยเสริมสร้างทัศนคติของคนพิการในเชิงบวกได้เป็นอย่างดี ซึ่งเป็นความรับผิดชอบ ของภาครัฐในการดำเนินการในเรื่องนี้

2.6.4 ด้านการจ้างงานคนพิการและปัญหาอุปสรรคการจ้างงานคนพิการ

การศึกษาเรื่องทัศนคติต่อแรงจูงใจในการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการของ อลิศรา ตะวังทัน (2554) พบว่า สถานประกอบการมีลักษณะงานที่จัดให้กับคนพิการเป็นงานสำนักงาน มีการจัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับคนพิการในสถานประกอบการ โดยจัดห้องน้ำให้คนพิการมากที่สุด ส่วนแรงจูงใจสำคัญที่ทำให้นายจ้างจ้างคนพิการทำงานในสถานประกอบการ คือ ลักษณะนิสัยการทำงานของคนพิการ และจากการศึกษาเรื่อง “การศึกษาสถานภาพงานวิจัยด้าน บริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการในประเทศไทย” ของ เจนจิรา เทศทิม (2546) พบว่า คนพิการที่มีงานทำเป็นคนที่มีความขยัน อดทน และมีความสามารถในการทำงานสูง เนื่องจากคนเหล่านี้ต้องมีความอดทนไม่ใช่ว่าขอความช่วยเหลือจากคนอื่น ในขณะที่ด้านความชำนาญในการทำงานที่เกิดจากศักยภาพของคนพิการที่สามารถพัฒนาได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเรื่อง “การติดตามผลการปฏิบัติงานของคน พิการในสถานประกอบการเขตกรุงเทพมหานคร” ของ กุลวิณัฏฐ์ วุฒิกุล (2552) พบว่า เหตุผลในการรับคนพิการเข้าทำงานส่วนใหญ่ของ สถานประกอบการ มองว่าคนพิการมีความรู้ ความสามารถและความเข้าใจในงาน มีความสนใจและเต็มใจ ในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีอัธยาศัยไมตรีและปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ดี ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงานและปฏิบัติหน้าที่ได้ตามตำแหน่งงานและไม่ขัดต่อการทำงาน ซึ่งปฏิบัติงานได้ไม่แตกต่างจากคนปกติ สิ่งสำคัญที่ทำให้สถานประกอบการพึงพอใจต่อการทำงานของ คน พิการจะเกี่ยวกับความขยันและความอดทนในการทำงาน ความซื่อสัตย์ การปฏิบัติตามข้อกำหนดและกฎระเบียบในการทำงาน ซึ่งเป็นลักษณะนิสัยในการทำงานของคนพิการ และสอดคล้องกับการศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อการรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการจังหวัดพิจิตร” ของ อรรวรรณ อินหันท (2554) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการ พบว่าสถานประกอบการให้ความสำคัญกับลักษณะงานหรือประเภทของงานมากที่สุด เพราะคำนึงถึงผลประโยชน์ที่สถานประกอบการจะได้รับจ้างการทำงานของคนพิการ รวมถึงคนพิการต้องมีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนสถานประกอบการที่ไม่มีการรับคนพิการเข้า ทำงาน เนื่องมาจากองค์ประกอบด้านลักษณะความพิการที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้หรือไม่ตรงลักษณะงาน และความต้องการของสถานประกอบการ จึงทำให้สถานประกอบการไม่สามารถรับคนพิการเข้าทำงานได้ เพราะการรับคนพิการเข้าทำงานอาจไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร นอกจากนี้

ต้องคำนึงถึงความพร้อมในด้านต่างๆ ของสถานประกอบการและคนพิการด้วย เช่น ทักษะของเจ้าของหรือนายจ้าง กฎหมาย สิ่งอำนวยความสะดวก และภูมิสำเนาของคนพิการ สำหรับความต้องการของคนพิการที่ต้องการมีงานทำในสถานประกอบการ มีความต้องการให้หน่วยงานภาครัฐช่วยเหลือ สนับสนุนคนพิการในด้านการจัดโควตาตำแหน่งให้กับคนพิการ ออกกฎหมาย บังคับให้สถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงาน โอกาสในการเข้าทำงาน และการยอมรับคนพิการของสถานประกอบการ

นอกจากนี้การศึกษาเรื่อง “ความเป็นไปได้ในการจ้างงานคนพิการของบริษัทมิติซูบิชิ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด” ของ จิราวัลย์ คงถาวร (2547) ยังพบว่า ลักษณะงานในหน่วยงานที่เหมาะสมกับ ความพิการแต่ละประเภท โดยจำแนกเป็น 4 ลักษณะ คือ บกพร่องทางการได้ยิน เหมาะสมกับงานคีย์ข้อมูล งานพิมพ์ดีด เพราะไม่ต้องใช้แรงงานมากนัก และงานเช็คสต็อกอะไหล่ ส่วนผู้ที่มีความบกพร่องทางการเคลื่อนไหวมีความเหมาะสมกับงานตอบรับโทรศัพท์ งานพัฒนาโปรแกรม (โปรแกรมเมอร์) สำหรับผู้ที่พิการ หรือบกพร่องทางการมองเห็นเหมาะสมกับงานตอบรับโทรศัพท์ ส่วนผู้ที่มีบกพร่องทางสติปัญญา พบว่าไม่ มีงานใดที่มีความเหมาะสม ในขณะที่บางส่วนมองว่างานรับส่งเอกสารมีความเหมาะสม แต่ที่ผู้บริหารบริษัทมองว่าการรับคนพิการเข้าทำงาน หน่วยงานต้องมีตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับลักษณะของความพิการ และความถนัดของคนพิการ นอกจากนี้ยังเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้แก่สถานประกอบการ ได้แก่ (1) การประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทั่วไปทราบถึงพระราชบัญญัติหรือกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวกับ การจ้างงานคนพิการ รวมทั้งสิ่งที่สถานประกอบการได้ดำเนินการตามกฎหมาย (2) มีการจัดอบรมร่วมกันระหว่างพนักงานปกติกับพนักงานที่พิการ เพื่อสร้างความสัมพันธ์และมีทัศนคติที่ดี รวมทั้งทราบถึงความสามารถของคนพิการที่รับเข้ามาทำงาน (3) ทดลองเปิดโอกาสให้คนพิการที่มีความสามารถเหมาะสมกับงานเข้าฝึกงานร่วมกับพนักงานปกติ (4) ควรเริ่มรับคนพิการเข้าทำงานในส่วนของงานธุรการหรืองานสำนักงาน หรือในตำแหน่งที่เป็น งานกึ่งไร้ฝีมือก่อน เช่น งานคีย์ข้อมูล งานพิมพ์ดีด งานตอบรับโทรศัพท์และงานรับขนส่งเอกสาร เป็นต้น ส่วนองค์กรภาครัฐควรณรงค์ทางสังคมและจัดทำสื่อต่างๆ เพื่อเผยแพร่ให้กับสาธารณชนได้รับ ทราบเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ เพื่อสร้างการยอมรับทางสังคมและทัศนคติที่ดีต่อคนพิการ ควรมีความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งคนพิการที่สำเร็จการศึกษาด้านอาชีพเข้าฝึกงาน ตามความถนัดเพิ่มเติม พร้อมสร้างสิ่งจูงใจเพื่อให้หน่วยงานรับคนพิการเข้าทำงาน หรือให้การสนับสนุนสถานประกอบการที่มีความเต็มใจจ้างงานคนพิการ นอกเหนือจากมาตรการทางด้านภาษี และที่สำคัญ ภาครัฐควรเป็นแบบอย่างในการรับคนพิการเข้าทำงาน

ส่วนการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการยังคงพบปัญหาอุปสรรคด้วย ดังเช่น การศึกษาเรื่องทัศนคติต่อแรงจูงใจในการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ ของ อลิศรา ตะวังทัน (2554) พบว่า ปัญหาการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการคือ ด้านกฎหมายและระเบียบปฏิบัติ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า สถานภาพการทำงานที่ต่างกันของผู้แทนนายจ้างมีผลต่อความคิดเห็นด้านความพิการของลูกจ้าง และด้านการสื่อสารแตกต่างกัน ส่วนประเภทกิจการที่ต่างกันมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อปัญหาการจ้างงานคนพิการด้านกฎหมายและระเบียบปฏิบัติแตกต่างกัน การเป็นผู้แทนนายจ้างที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจต่อการจ้างงานคนพิการด้านมาตรการจูงใจทางสังคมแตกต่างกัน และประเภทกิจการที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการจ้างงานคนพิการ ด้านมาตรการทางกฎหมายและมาตรฐานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับทำการศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อการรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการจังหวัดพิจิตร” ของ อรพรรณ อินหันธ์ (2554) พบว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านคนพิการส่วนใหญ่ไม่ทราบสถานการณ์การจ้างงานคนพิการ เนื่องจากไม่ได้ประสานข้อมูลระหว่างหน่วยงานราชการกับสถานประกอบการ ด้านสถานการณ์การรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการจังหวัดพิจิตร พบว่าสถานประกอบการจังหวัดพิจิตร ที่มีลูกจ้าง 200 คนขึ้นไป และมีลูกจ้าง 100 คนขึ้นไป รวมจำนวนทั้งสิ้น 11 แห่ง และมีแนวโน้มที่สถานประกอบการจะรับคนพิการเข้าทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งพบว่า สถานประกอบการมีปัญหาอุปสรรคคือ 1.ลักษณะความพิการ 2. ลักษณะงานบริหารประเภทงาน 3. ตำแหน่งงาน 4. ความรู้ความสามารถ 5. ทัศนคติของเจ้าของหรือนายจ้าง 6.กฎหมาย 7.สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ ส่วนคนที่สมัครงานกับสำนักงานจัดหางานจังหวัดพิจิตร ส่วนใหญ่มีปัญหาอุปสรรค คือ 1. ลักษณะความพิการ 2. ลักษณะงานบริหารประเภทงาน 3. ตำแหน่งงาน 4. การเดินทางมาทำงาน 5. การสื่อสารสำหรับคนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย 6. ทัศนคติของเจ้าของหรือนายจ้าง ซึ่งคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการไม่มีปัญหาอุปสรรค เพราะว่าความพิการมิใช่ปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีปัญหาอุปสรรคในการทำงานที่เกิดจากตัวของคนพิการไม่ให้ความร่วมมือในการฟื้นฟูสมรรถนะภาพร่างกายและฝึกอาชีพ รวมทั้งการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงาน ภาครัฐไม่ทั่วถึง และสถานประกอบการยังให้ความร่วมมือไม่เต็มที่

ในขณะที่การศึกษาเรื่อง ความเป็นไปได้ในการจ้างงานคนพิการของบริษัท มิตรบุษิ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ของ จิราวัลย์ คงถาวร (2547) พบว่า ปัญหาเกิดจากการที่สถานประกอบการ ไม่มีความพร้อมในด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านงบประมาณที่จะต้องลงทุนในการจัดทำสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่ม หากมีการจัดเตรียมสภาพแวดล้อม หรือทำการปรับปรุงอุปกรณ์ต่างๆ แล้วเมื่อพิจารณาถึงค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการจัดเตรียมกับการจ้างคนพิการเพียงไม่กี่คน เจ้าของสถานประกอบการมี ความรู้สึกถึงความไม่คุ้มค่า และเมื่อพิจารณาถึงปัจจัย

สิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่มีผลต่อสภาพการทำงานของคนพิการในสถานประกอบการ ในการทำงานกับคนพิการ นอกจากความเข้าใจในตัวคนพิการของนายจ้าง แล้วเพื่อนร่วมงานถือเป็นปัจจัยแวดล้อมที่สำคัญที่มีผลต่อการทำงานของคนพิการ ในแง่ของความคาดหวังของเพื่อนร่วมงานที่มีต่อคนพิการพบว่า สภาพความพิการนั้นไม่เป็นอุปสรรคในการทำงาน คนพิการสามารถทำงานได้เท่าเทียมกับคนปกติ ในขณะที่เดียวกันก็ไม่ได้คาดหวังในเรื่องของผลงานมากกว่าเรื่องการช่วยเหลือตนเองและการปรับตัวของคนพิการ เมื่อพิจารณาถึงสภาพการทำงานของคนพิการ พบว่า ขาดแคลนสถานที่และเครื่องใช้ไม่สอย ขาดการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ปัญหาการเดินทางและการคมนาคม สถานที่ทำงานและที่พักล้นเป็นอุปสรรคในการทำงาน และการศึกษา “ความมั่นคงในอาชีพและรายได้ของคนพิการที่ผ่านการอบรมหลักสูตรคอมพิวเตอร์ของ มูลนิธิส่งเสริมและพัฒนาคนพิการ” ของ สุดา นุ่มพุ่ม (2549) ที่พบว่า คนพิการที่มีความพิการภายหลัง จะปรับตัวได้ยากกว่าคนพิการที่มีความพิการมาแต่กำเนิด และมองว่าการที่คนพิการมีเจตคติในทางลบต่อตนเอง อ่อนแอทั้งร่างกายและจิตใจ ขาดทักษะทางสังคม ไม่มีความอดทนในการทำงาน ย่อมเป็นอุปสรรคในการทำงานของคนพิการได้ นอกจากนี้ยังพบว่าคนพิการโดยส่วนมากตระหนักในคุณค่าของอาชีพและปรารถนาที่จะมีงานทำ แต่มีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่มีความพร้อมที่จะสามารถประกอบอาชีพในสังคมได้ นอกจากนี้การศึกษาเรื่อง “การติดตามผลการปฏิบัติงานของคนพิการในสถานประกอบการเขตกรุงเทพมหานคร” ของ กุลวิณ วุฒิกร (2552) พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในเรื่องการติดต่อประสานงานกับฝ่ายต่างๆ และการสื่อสารเป็นอุปสรรคในการทำงานสำหรับคนพิการทางการได้ยิน เนื่องจากนายจ้าง และเพื่อนร่วมงานใช้ภาษามือไม่เป็น

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมต่างๆ ข้างต้น เป็นส่วนสำคัญในการสร้างกรอบความคิดในการพัฒนาการจ้างงานคนพิการของสถานประกอบการ ทั้งในแง่ของสวัสดิการที่ผู้พิการได้รับจากสถานประกอบการ ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากตัวคนพิการเอง สถานประกอบการหรือแม้แต่สิ่งแวดล้อมอื่นๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของคนพิการ ล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อการจ้างงานคนพิการทั้งสิ้น ดังนั้นการจะพัฒนาการจ้างงานคนพิการจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการศึกษาค้นคว้าทั้งในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง การจัดการบริการและสวัสดิการที่มีความเหมาะสมเพื่อส่งเสริมให้คนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการสามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และความสุขในการทำงาน ตลอดจนมีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อองค์กรหรือสถานประกอบการต่อไป

2.7 กรอบแนวคิดในการศึกษา



บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

การรวบรวมข้อมูลการวิจัยผู้ศึกษาได้รวบรวมจากแหล่งข้อมูล 2 แหล่ง คือ แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) และแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

3.1 วิธีการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้แบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

3.1.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

เป็นการเก็บข้อมูลในภาคสนาม (Field Data Collection) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นในประเด็นลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการประเภทกลุ่มธุรกิจค้าปลีก กลุ่มอุตสาหกรรม ปัญหาอุปสรรคในการทำงานของ คนพิการ และการพัฒนาการจ้างงานคนพิการ จากกลุ่มตัวอย่างคนพิการที่ทำงานตามมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 ในสถานประกอบการใน กรุงเทพมหานครที่ขึ้นทะเบียนกับกรมการจัดหางาน และอยู่ในระบบประกันสังคม ซึ่งสถานประกอบการที่ผู้วิจัยเข้าไปเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ (คลังสินค้าโลตัส ซีพี 7-11 โฮมโปร) โดยมีจำนวนในการเก็บรวบรวมข้อมูลของแต่ละประเภทกิจการ ดังนี้

ประเภทกิจการ	จำนวน (กลุ่มตัวอย่าง)
กิจการค้าปลีก	100
กิจการการเฝ้า	80
กิจการโรงงาน	90
กิจการโลจิสติก	130
รวม	400

3.1.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

เป็นข้อมูลที่ได้มาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หนังสือ ตำรา เอกสารวิชาการ บทความ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ และสิ่งพิมพ์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์จากเว็บไซต์ต่างๆ เพื่อนำมาประกอบการศึกษาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ คนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการตามมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 จำนวน 71,953 คน (กรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2559) ทั้งนี้เนื่องจากเป็นจำนวนประชากรที่ทราบขนาดที่แน่นอน ดังนั้น ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาจึงใช้สูตรในการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane's) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 400 คน ซึ่งสามารถเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้ 269 คน คิดเป็นร้อยละ 67.25 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ซึ่งไม่ถึงร้อยละ 70 เนื่องจากมีข้อจำกัดในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ กลุ่มตัวอย่างไม่ประสงค์จะให้ข้อมูล กลุ่มตัวอย่างบางรายเข้าถึงยาก กลุ่มตัวอย่างบางรายไม่สามารถทำแบบสอบถามด้วยตนเองต้องมีคนช่วยทำ และสถานประกอบการไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นต้น

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ คือ การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม โดยมีการกำหนดข้อคำถามทั้งแบบปลายปิดและปลายเปิด ซึ่งโครงสร้างแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงาน รายได้ และลักษณะความพิการ ซึ่งข้อคำถามเป็นคำถามปลายปิดแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ ลักษณะของคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบในลักษณะประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ข้อคำถามในส่วนนี้มีทั้งเชิงบวก และเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้มีการปรับคะแนนก่อนการประมวลผล โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	คะแนน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ ลักษณะของคำถามเป็นแบบให้เลือกรับในลักษณะประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มีปัญหาอุปสรรคมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ข้อคำถามในส่วนนี้มีทั้งเชิงบวก และเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้มีการปรับคะแนนก่อนการประมวลผล โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มีปัญหาอุปสรรคมากที่สุด	5	คะแนน
มีปัญหาอุปสรรคมาก	4	คะแนน
มีปัญหาอุปสรรคปานกลาง	3	คะแนน
มีปัญหาอุปสรรคน้อย	2	คะแนน
มีปัญหาอุปสรรคน้อยที่สุด	1	คะแนน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาการจ้างงานคนพิการ ลักษณะของคำถามเป็นแบบให้เลือกรับในลักษณะประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มีความต้องการมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	คะแนน

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ เป็นข้อคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง จากเอกสาร ตำราเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม จากนั้น นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามในแต่ละข้อ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองเก็บข้อมูลกับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ โดยวิธีหาความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาร์ค (Cronbach's Coefficient Alpha) จากนั้นจึงปรับแก้ข้อคำถาม ก่อนนำแบบสอบถามปรับปรุงแก้ไขแล้วไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยจะมีใบขอ

อนุญาตสถานประกอบการ และมีใบเซ็นยินยอมให้กลุ่มตัวอย่างลงชื่อก่อนเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้ไปประมวลผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for The Social Science: SPSS) ต่อไป ซึ่งผู้วิจัยสามารถเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้ 269 คน คิดเป็นร้อยละ 67.25 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

3.5 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เพื่อให้เครื่องมือในการศึกษาที่จัดทำขึ้นมีความเที่ยงตรง (Validity) และมีความน่าเชื่อถือ (Reliability) ผู้ศึกษาได้นำเครื่องมือไปทดสอบก่อนการเก็บข้อมูลจริง โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pre - Test) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่ศึกษา จำนวน 30 ราย และหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ 0.969

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับเรียบร้อยแล้ว นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล แล้วจึงนำไปเปลี่ยนเป็นรหัสตัวเลข และนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for The Social Science: SPSS) สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) บรรยายข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง รวมถึง ใช้แสดงค่าเฉลี่ยและวัดการกระจายของข้อมูลการจัดสวัสดิการคนพิการของสถานประกอบการ ปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ และการพัฒนาการจ้างงานคนพิการ โดยการใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างกับการจัดสวัสดิการคนพิการของสถานประกอบการ ปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ และการพัฒนาการจ้างงานคนพิการ ได้แก่ การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย (Independence t-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) โดยวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

เกณฑ์ของค่าเฉลี่ยจากคะแนนที่ใช้เป็นเกณฑ์ตัดสินในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็นระดับ ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ช่องกว้างระหว่างชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.80\end{aligned}$$

การแสดงระดับของคะแนนเฉลี่ย จะพิจารณาจากคะแนนของคำตอบ โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด โดยใช้เกณฑ์คำนวณจากระดับของคะแนนเฉลี่ย ซึ่งมีชั้นคะแนน ดังนี้

4.21 – 5.00	หมายถึงมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึงมีความคิดเห็นในระดับมาก
2.61 – 3.40	หมายถึงมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึงมีความคิดเห็นในระดับน้อย
1.00 – 1.80	หมายถึงมีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ เป็นการหาค่าทางสถิติเพื่อนำมาอธิบายความสัมพันธ์ โดยการใช้ค่า t-test และ F-test และกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3.7 การนำเสนอข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษานำเสนอข้อมูลและสรุปผลการศึกษา ได้มุ่งสาระสำคัญจากแบบสอบถามโดย

1. การพรรณนา ซึ่งอาศัยข้อมูลทางสถิติ ปรากฏการณ์ และการอธิบายโดยแนวคิด ทฤษฎี
2. ตารางแสดงการกระจายของตัวแปร โดยการอ่านค่าสถิติตัวเลขที่ปรากฏบนตาราง นั้นๆ เพื่อประกอบกับการบรรยายข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง “แนวทางพัฒนาการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ กรุงเทพมหานคร” ได้ทำการศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) กับคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการในกรุงเทพมหานคร ตามมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 จำนวน 269 คน ผลการศึกษาแบ่งเป็น 7 ส่วน ดังนี้

- 4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
 - 4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ
 - 4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ
 - 4.4 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาการจ้างงานคนพิการ
 - 4.5 ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ
 - 4.6 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
 - 4.7 การอภิปรายผลการศึกษา
- ผลการศึกษาแต่ละส่วนปรากฏดังต่อไปนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้อมูลส่วนบุคคลของคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการในกรุงเทพมหานคร ตามมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงาน รายได้ และลักษณะความพิการ ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

4.1.1 เพศ อายุ ระดับการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 63.2 เป็นเพศชาย และร้อยละ 36.8 เป็นเพศหญิง โดยร้อยละ 33.1 มีอายุระหว่าง 36-45 ปี รองลงมาร้อยละ 26.7 มีอายุระหว่าง 26-35 ปี รองลงมาร้อยละ 21.6 มีระหว่าง 46-55 ปี รองลงมาร้อยละ 13.8 มีอายุไม่เกิน 25 ปี และมีเพียงร้อยละ 4.8 ที่มีอายุ 56 ปี ขึ้นไป ซึ่งส่วนใหญ่ร้อยละ 89.6 จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และร้อยละ 10.4 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1

จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	170	63.2
หญิง	99	36.8
รวม	269	100.0
อายุ		
ไม่เกิน 25 ปี	37	13.8
26 – 35 ปี	72	26.7
36 – 45 ปี	89	33.1
46 – 55 ปี	58	21.6
56 ปีขึ้นไป	13	4.8
รวม	269	100.0
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	241	89.6
ปริญญาตรี	28	10.4
รวม	269	100.0

Max = 62 ปี, Min = 19 ปี, $\bar{X}$ = 38.25 ปี

4.1.2 ลักษณะงาน รายได้ต่อเดือน ลักษณะความพิการ

กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ ร้อยละ 43.9 ทำงานทักษะพิเศษ เช่น งานที่ใช้ฝีมือ แรงงาน งานบริการทางโทรศัพท์ หรือ Call Center และงานขับรถส่งของ เป็นต้น รองลงมา ร้อยละ 35.7 ทำงานเอกสาร เช่น งานธุรการ และงานบัญชี เป็นต้น และมีเพียงร้อยละ 20.4 ที่ทำงานวิชาการ โดยส่วนใหญ่ ร้อยละ 64.3 มีรายได้ต่อเดือน 8,001-12,000 บาท รองลงมา ร้อยละ 18.6 มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 8,000 บาท รองลงมา ร้อยละ 11.9 มีรายได้ต่อเดือน 12,001-16,000 บาท และมีเพียงร้อยละ 5.2 ที่มีรายได้ต่อเดือน 16,001 บาทขึ้นไป ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 62.8 พิจารณาการเคลื่อนไหว รองลงมา ร้อยละ 15.2 พิจารณาอื่น ๆ เช่น นิ้วมือ/นิ้วเท้าขาด เป็นต้น

รองลงมาร้อยละ 8.6 พิจารณาการได้ยิน รองลงมาร้อยละ 4.8 พิจารณาการพูด รองลงมาร้อยละ 4.5 พิจารณาการเข้าชั้น และมีเพียงร้อยละ 4.1 ที่พิจารณาการมองเห็น (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2

จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะงาน รายได้ต่อเดือน ลักษณะความพิการ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ลักษณะงาน		
งานเอกสาร	96	35.7
งานวิชาการ	55	20.4
งานทักษะพิเศษ	118	43.9
รวม	269	100.0
รายได้ต่อเดือน		
ไม่เกิน 8,000 บาท	50	18.6
8,001 – 12,000 บาท	173	64.3
12,001 – 16,000 บาท	32	11.9
16,001 บาทขึ้นไป	14	5.2
รวม	269	100.0
ลักษณะความพิการ		
พิจารณาการมองเห็น	11	4.1
พิจารณาการได้ยิน	23	8.6
พิจารณาการพูด	13	4.8
พิจารณาการเคลื่อนไหว	169	62.8
พิจารณาการเข้าชั้น	12	4.5
อื่นๆ (เช่น นิ้วมือ/นิ้วเท้าขาด)	41	15.2
รวม	269	100.0

Max = 25,900 บาท, Min = 1,800 บาท, $\bar{X}$ = 10,205.76 บาท

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ

ลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ เป็นระบบการจัดบริการที่สถานประกอบการหรือนายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการกินดีอยู่ดีของพนักงาน ซึ่งได้แก่ สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด และสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

4.2.1 สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด

ลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ ด้านสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดการศึกษาปรากฏดังนี้

สถานประกอบการมีการจัดน้ำสะอาดไว้สำหรับให้พนักงานดื่มในปริมาณที่เพียงพอ พบว่า ร้อยละ 41.6 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 28.3 มีความคิดเห็นในระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 6.3 ที่มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.91 แสดงว่าสถานประกอบการมีการจัดน้ำสะอาดไว้สำหรับให้พนักงานดื่มในปริมาณที่เพียงพอในระดับมาก

สถานประกอบการจัดให้มีห้องส้วมสำหรับคนพิการแยกไว้โดยเฉพาะ พบว่า ร้อยละ 31.6 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 20.4 มีความคิดเห็นในระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 10.8 ที่มีความคิดเห็นในระดับน้อย โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.36 แสดงว่าสถานประกอบการจัดให้มีห้องส้วมสำหรับคนพิการแยกไว้โดยเฉพาะในระดับปานกลาง

สถานประกอบการมีบริการปฐมพยาบาลหรือการรักษาพยาบาลเพื่อช่วยเหลือพนักงานเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย พบว่า ร้อยละ 34.2 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 30.1 มีความคิดเห็นในระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 4.5 ที่มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.81 แสดงว่าสถานประกอบการมีบริการปฐมพยาบาลหรือการรักษาพยาบาลเพื่อช่วยเหลือพนักงานเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยในระดับมาก

สถานประกอบการมีเวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลในจำนวนที่เพียงพอ พบว่า ร้อยละ 36.1 มีความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 33.8 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และมีเพียงร้อยละ 3.7 ที่มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.89 แสดงว่าสถานประกอบการมีเวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลในจำนวนที่เพียงพอในระดับมาก

สถานประกอบการมีการจัดห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อยหนึ่งเตียง พบว่า ร้อยละ 39.0 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 24.2 มีความคิดเห็น

ในระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 5.9 ที่มีความคิดเห็นในระดับน้อย โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.75 แสดงว่าสถานประกอบการมีการจัดห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อยหนึ่งเตียงในระดับมาก

สถานประกอบการมีสิ่งอำนวยความสะดวกด้านพื้นผิวต่างสัมผัสสำหรับคนพิการ พบว่า ร้อยละ 24.9 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 24.5 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง และมีเพียง ร้อยละ 10.8 ที่มีความคิดเห็นในระดับน้อย โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.31 แสดงว่าสถานประกอบการมีสิ่งอำนวยความสะดวกด้านพื้นผิวต่างสัมผัสสำหรับคนพิการในระดับปานกลาง

สถานประกอบการมีทางลาดหรือลิฟต์ระหว่างพื้นที่ต่างระดับกัน พบว่า ร้อยละ 23.1 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 22.3 มีความคิดเห็นในระดับมาก และมีเพียง ร้อยละ 17.1 ที่มีความคิดเห็นในระดับน้อย โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.16 แสดงว่าสถานประกอบการมีทางลาดหรือลิฟต์ระหว่างพื้นที่ต่างระดับกันในระดับปานกลาง

สถานประกอบการมีการติดตั้งสัญลักษณ์แสดงทางไปสู่สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้พิการ (รูปผู้พิการสีขาวพื้นป้ายสีน้ำเงิน หรือรูปผู้พิการสีน้ำเงินพื้นป้ายสีขาว) พบว่า ร้อยละ 23.1 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 22.3 มีความคิดเห็นในระดับมาก และมีเพียง ร้อยละ 13.0 ที่มีความคิดเห็นในระดับน้อย โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.05 แสดงว่าสถานประกอบการมีการติดตั้งสัญลักษณ์แสดงทางไปสู่สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้พิการ (รูปผู้พิการสีขาวพื้นป้ายสีน้ำเงิน หรือรูปผู้พิการสีน้ำเงินพื้นป้ายสีขาว) ในระดับปานกลาง

สถานประกอบการมีป้ายแสดงทิศทาง ตำแหน่ง หรือหมายเลขชั้นของอาคารที่มีความชัดเจน มองเห็นได้ง่าย และมีแสงส่องสว่างเป็นพิเศษทั้งกลางวันและกลางคืน พบว่า ร้อยละ 28.6 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดและมาก รองลงมาร้อยละ 24.5 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 8.6 ที่มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.59 แสดงว่าสถานประกอบการมีป้ายแสดงทิศทาง ตำแหน่ง หรือหมายเลขชั้นของอาคารที่มีความชัดเจน มองเห็นได้ง่าย และมีแสงส่องสว่างเป็นพิเศษทั้งกลางวันและกลางคืนในระดับมาก

สถานประกอบการมีการจัดสวัสดิการประกันสังคมให้แก่พนักงานทุกคนรวมถึงคนพิการด้วย พบว่า ร้อยละ 50.2 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 19.7 มีความคิดเห็นในระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 7.4 ที่มีความคิดเห็นในระดับน้อย โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.95 แสดงว่าสถานประกอบการมีการจัดสวัสดิการประกันสังคมให้แก่พนักงานทุกคนรวมถึงคนพิการด้วยในระดับมาก

เมื่อพิจารณาภาพรวมลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ ด้านสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อ

ลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ ด้านสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดในระดับมาก (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3

จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นด้านสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด

สวัสดิการตามที่ กฎหมายกำหนด	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
สถานประกอบการมีการจัดน้ำ สะอาดไว้สำหรับให้พนักงาน ดื่มในปริมาณที่เพียงพอ	41.6 (112)	28.3 (76)	16.4 (44)	7.4 (20)	6.3 (17)	3.91	1.20	มาก
สถานประกอบการจัดให้มี ห้องส้วมสำหรับคนพิการแยก ไว้โดยเฉพาะ	31.6 (85)	20.4 (55)	18.6 (50)	10.8 (29)	18.6 (50)	3.36	1.48	ปาน กลาง
สถานประกอบการมีบริการ ปฐมพยาบาลหรือการ รักษาพยาบาลเพื่อช่วยเหลือ พนักงานเมื่อประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย	34.2 (92)	30.1 (81)	23.0 (62)	8.2 (22)	4.5 (12)	3.81	1.13	มาก
สถานประกอบการมีเวชภัณฑ์ และยาเพื่อใช้ในการปฐม พยาบาลในจำนวนที่เพียงพอ	33.8 (91)	36.1 (97)	19.0 (51)	7.4 (20)	3.7 (10)	3.89	1.07	มาก
สถานประกอบการมีการจัด ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียง พักคนไข้อย่างน้อยหนึ่งเตียง	39.0 (105)	24.2 (65)	20.1 (54)	5.9 (16)	10.8 (29)	3.75	1.32	มาก
สถานประกอบการมีสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านพื้นผิวต่าง สัมผัสสำหรับคนพิการ	24.9 (67)	23.8 (64)	24.5 (66)	10.8 (29)	16.0 (43)	3.31	1.38	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.3

จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นด้านสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด (ต่อ)

สวัสดิการตามที่ กฎหมายกำหนด	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
สถานประกอบการมีทางลาดหรือลิฟต์ระหว่างพื้นที่ต่างระดับกัน	23.1 (62)	22.3 (60)	19.7 (53)	17.1 (46)	17.8 (48)	3.16	1.42	ปาน กลาง
สถานประกอบการมีการติดตั้งสัญลักษณ์แสดงทางไปสู่สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้พิการ (รูปผู้พิการสีขาวยื่นป้ายสีน้ำเงิน หรือรูปผู้พิการสีน้ำเงินยื่นป้ายสีขาว)	19.7 (53)	22.3 (60)	23.1 (62)	13.0 (35)	21.9 (59)	3.05	1.42	ปาน กลาง
สถานประกอบการมีป้ายแสดงทิศทาง ตำแหน่ง หรือหมายเลขชั้นของอาคารที่มีความชัดเจน มองเห็นได้ง่าย และมีแสงส่องสว่างเป็นพิเศษทั้งกลางวันและกลางคืน	28.6 (77)	28.6 (77)	24.5 (66)	9.7 (26)	8.6 (23)	3.59	1.24	มาก
สถานประกอบการมีการจัดสวัสดิการประกันสังคมให้แก่พนักงานทุกคนรวมถึงคนพิการด้วย	50.2 (135)	19.7 (53)	13.8 (37)	7.4 (20)	8.9 (24)	3.95	1.32	มาก
รวม						3.51	0.90	มาก

4.2.2 ด้านสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

ลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ ด้านสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด การศึกษาปรากฏดังนี้

สถานประกอบการมีการส่งเสริมการศึกษาของพนักงานทั้งในและนอกเวลาทำงาน พบว่า ร้อยละ 27.9 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 27.1 มีความคิดเห็นในระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 11.2 ที่มีความคิดเห็นในระดับน้อย โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.48 แสดงว่าสถานประกอบการมีการส่งเสริมการศึกษาของพนักงานทั้งในและนอกเวลาทำงานในระดับมาก

การอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงานทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน พบว่า ร้อยละ 32.0 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 23.4 มีความคิดเห็นในระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 8.9 ที่มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.58 แสดงว่าการอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงานทั้งในและนอกสถานที่ทำงานในระดับมาก

ห้องสมุด หรือมุมอ่านหนังสือสำหรับพนักงาน พบว่า ร้อยละ 27.9 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 22.3 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และมีเพียงร้อยละ 13.4 ที่มีความคิดเห็นในระดับน้อย โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.22 แสดงว่ามีห้องสมุด หรือมุมอ่านหนังสือสำหรับพนักงานในระดับปานกลาง

ร้านค้าสวัสดิการหรือสหกรณ์ร้านค้า พบว่า ร้อยละ 24.9 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 23.8 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 11.9 ที่มีความคิดเห็นในระดับน้อย โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.27 แสดงว่ามีร้านค้าสวัสดิการหรือสหกรณ์ร้านค้าในระดับปานกลาง

การให้เงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น งานแต่งงาน งานอุปสมบท งานศพ พบว่า ร้อยละ 40.5 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 24.2 มีความคิดเห็นในระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 7.8 ที่มีความคิดเห็นในระดับน้อย โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.74 แสดงว่ามีการให้เงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น งานแต่งงาน งานอุปสมบท งานศพในระดับมาก

สวัสดิการชุดทำงาน พบว่า ร้อยละ 49.1 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 24.5 มีความคิดเห็นในระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 6.3 ที่มีความคิดเห็นในระดับน้อย โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.99 แสดงว่ามีสวัสดิการชุดทำงานในระดับมาก

สวัสดิการหอพัก พบว่า ร้อยละ 35.7 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 22.7 มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด และมีเพียงร้อยละ 7.8 ที่มีความคิดเห็นในระดับน้อย โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.39 แสดงว่ามีสวัสดิการหอพักในระดับปานกลาง

บริการรถรับ-ส่ง พบว่า ร้อยละ 32.7 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 28.6 มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด และมีเพียงร้อยละ 11.2 ที่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.13 แสดงว่ามีบริการรถรับ-ส่งในระดับปานกลาง

เงินโบนัส ค่าครองชีพ เบี้ยขยัน ค่าเช่ากะ พบว่า ร้อยละ 47.6 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 15.6 มีความคิดเห็นในระดับมากและปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 7.8 ที่มีความคิดเห็นในระดับน้อย โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.76 แสดงว่ามีเงินโบนัส ค่าครองชีพ เบี้ยขยัน ค่าเช่ากะในระดับมาก

สหกรณ์ออมทรัพย์ พบว่า ร้อยละ 37.2 มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด รองลงมา ร้อยละ 19.7 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 10.4 ที่มีความคิดเห็นในระดับน้อย โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.66 แสดงว่ามีสหกรณ์ออมทรัพย์ในระดับปานกลาง

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พบว่า ร้อยละ 32.7 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 22.3 มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด และมีเพียงร้อยละ 11.6 ที่มีความคิดเห็นในระดับน้อย โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.26 แสดงว่ามีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในระดับปานกลาง

สถาน/บริการเลี้ยงดูบุตรของพนักงาน พบว่า ร้อยละ 46.5 มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด รองลงมา ร้อยละ 19.0 มีความคิดเห็นในระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 9.3 ที่มีความคิดเห็นในระดับน้อย โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.46 แสดงว่ามีสถาน/บริการเลี้ยงดูบุตรของพนักงานในระดับน้อย

การช่วยค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว พบว่า ร้อยละ 36.8 มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด รองลงมา ร้อยละ 17.1 มีความคิดเห็นในระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 13.3 ที่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.60 แสดงว่ามี การช่วยค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัวในระดับน้อย

เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของพนักงาน พบว่า ร้อยละ 42.4 มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด รองลงมา ร้อยละ 19.0 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 10.4 ที่มีความคิดเห็นในระดับมาก โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.42 แสดงว่ามีเงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของพนักงานในระดับน้อย

ประกันชีวิต/ประกันชีวิตกลุ่มให้กับพนักงาน พบว่า ร้อยละ 32.0 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 27.1 มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด และมีเพียงร้อยละ 9.3 ที่มีความคิดเห็นในระดับน้อย โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.19 แสดงว่ามีประกันชีวิต/ประกันชีวิตกลุ่มให้กับพนักงานในระดับปานกลาง

เงินบำเหน็จ พบว่า ร้อยละ 30.5 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 24.9 มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด และมีเพียงร้อยละ 7.1 ที่มีความคิดเห็นในระดับน้อย โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.19 แสดงว่ามีเงินบำเหน็จในระดับปานกลาง

เงินพิเศษสำหรับคนพิการที่ทำงานในองค์กรมานาน พบว่า ร้อยละ 28.6 มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด รองลงมา ร้อยละ 21.9 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และมีเพียงร้อยละ 10.8 ที่มีความคิดเห็นในระดับน้อย โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.94 แสดงว่ามีเงินพิเศษสำหรับคนพิการที่ทำงานในองค์กรมานานในระดับปานกลาง

กองทุนฌาปนกิจ พบว่า ร้อยละ 26.4 มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด รองลงมา ร้อยละ 22.7 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และมีเพียงร้อยละ 10.0 ที่มีความคิดเห็นในระดับน้อย โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.01 แสดงว่ามีกองทุนฌาปนกิจในระดับปานกลาง

เงินกู้สวัสดิการเพื่อที่อยู่อาศัย พบว่า ร้อยละ 38.3 มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด รองลงมา ร้อยละ 23.4 มีความคิดเห็นในระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 9.3 ที่มีความคิดเห็นในระดับน้อย โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.72 แสดงว่ามีเงินกู้สวัสดิการเพื่อที่อยู่อาศัยในระดับปานกลาง

การจัดทัศนศึกษาเป็นประจำทุกปี พบว่า ร้อยละ 30.9 มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด รองลงมา ร้อยละ 24.5 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และมีเพียงร้อยละ 10.8 ที่มีความคิดเห็นในระดับน้อย โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.93 แสดงว่ามีการจัดทัศนศึกษาเป็นประจำทุกปีในระดับปานกลาง

การจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาประจำปี พบว่า ร้อยละ 29.0 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 22.3 มีความคิดเห็นในระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 13.1 ที่มีความคิดเห็นในระดับน้อย โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.37 แสดงว่ามีกิจกรรมการแข่งขันกีฬาประจำปีในระดับปานกลาง

การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ให้กับพนักงาน พบว่า ร้อยละ 33.5 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 24.9 มีความคิดเห็นในระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 10.4 ที่มีความคิดเห็นในระดับน้อย โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.56 แสดงว่ามีงานเลี้ยงสังสรรค์ให้กับพนักงานในระดับมาก

การให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัยอย่างต่อเนื่อง พบว่า ร้อยละ 33.8 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 23.1 มีความคิดเห็นในระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 18.2 ที่มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.62 แสดงว่ามี การให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัยอย่างต่อเนื่องในระดับมาก

เมื่อพิจารณาภาพรวมลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ ด้านสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ ด้านสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4

จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นด้านสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

สวัสดิการที่นอกเหนือจากที่ กฎหมายกำหนด	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
สถานประกอบการมีการ ส่งเสริมการศึกษาของพนักงาน ทั้งในและนอกเวลาทำงาน	27.9 (75)	27.1 (73)	21.9 (59)	11.2 (30)	11.9 (32)	3.48	1.32	มาก
การอบรมความรู้เกี่ยวกับการ ทำงานทั้งในและนอกสถานที่ ทำงาน	32.0 (86)	23.4 (63)	24.5 (66)	11.2 (30)	8.9 (24)	3.58	1.28	มาก
ห้องสมุด หรือมุมอ่านหนังสือ สำหรับพนักงาน	22.3 (60)	21.2 (57)	27.9 (75)	13.4 (36)	15.2 (41)	3.22	1.34	ปาน กลาง
ร้านค้าสวัสดิการหรือสหกรณ์ ร้านค้า	24.9 (67)	22.7 (61)	23.8 (64)	11.9 (32)	16.7 (45)	3.27	1.40	ปาน กลาง
การให้เงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น งานแต่งงาน งานอุปสมบท งานศพ	40.5 (109)	24.2 (65)	16.0 (43)	7.8 (31)	11.5 (31)	3.74	1.36	มาก
สวัสดิการชุดทำงาน	49.1 (132)	24.5 (66)	11.5 (31)	6.3 (17)	8.6 (23)	3.99	1.28	มาก
สวัสดิการหอพัก	35.7 (96)	20.4 (55)	13.4 (36)	7.8 (21)	22.7 (61)	3.39	1.57	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.4

จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นด้านสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่
กฎหมายกำหนด (ต่อ)

สวัสดิการที่นอกเหนือจากที่ กฎหมายกำหนด	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
บริการรถรับ-ส่ง	32.7 (88)	16.0 (43)	11.2 (30)	11.5 (31)	28.6 (77)	3.13	1.65	ปาน กลาง
เงินโบนัส ค่าครองชีพเบี้ยขยัน ค่าเช่ากะ	47.6 (128)	15.6 (42)	15.6 (42)	7.8 (21)	13.4 (36)	3.76	1.45	มาก
สหกรณ์ออมทรัพย์	18.2 (49)	14.5 (39)	19.7 (53)	10.4 (28)	37.2 (100)	2.66	1.54	ปาน กลาง
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	32.7 (88)	16.7 (45)	16.7 (45)	11.6 (31)	22.3 (60)	3.26	1.56	ปาน กลาง
สถาน/บริการเลี้ยงดูบุตรของ พนักงาน	14.9 (40)	19.0 (51)	10.3 (28)	9.3 (25)	46.5 (125)	2.46	1.57	น้อย
การช่วยค่ารักษาพยาบาล บุคคลในครอบครัว	16.4 (44)	17.1 (46)	13.3 (36)	16.4 (44)	36.8 (99)	2.60	1.52	น้อย
เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร ของพนักงาน	14.9 (40)	10.4 (28)	19.0 (51)	13.3 (36)	42.4 (114)	2.42	1.48	น้อย
ประกันชีวิต/ประกันชีวิตกลุ่ม ให้กับพนักงาน	32.0 (86)	18.2 (49)	13.4 (36)	9.3 (25)	27.1 (73)	3.19	1.62	ปาน กลาง
เงินบำเหน็จ	30.5 (82)	14.5 (39)	23.0 (62)	7.1 (19)	24.9 (67)	3.19	1.55	ปาน กลาง
เงินพิเศษสำหรับคนพิการที่ ทำงานในองค์กรมานาน	21.9 (59)	18.2 (49)	20.5 (55)	10.8 (29)	28.6 (77)	2.94	1.52	ปาน กลาง
กองทุนฌาปนกิจ	22.7 (61)	19.0 (51)	21.9 (59)	10.0 (27)	26.4 (71)	3.01	1.50	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.4

จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นด้านสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่
กฎหมายกำหนด (ต่อ)

สวัสดิการที่นอกเหนือจากที่ กฎหมายกำหนด	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
เงินกู้สวัสดิการเพื่อที่อยู่อาศัย	17.1 (46)	23.4 (63)	11.9 (32)	9.3 (25)	38.3 (103)	2.72	1.57	ปาน กลาง
การจัดทัศนศึกษาเป็นประจำ ทุกปี	24.5 (66)	16.7 (45)	17.1 (46)	10.8 (29)	30.9 (83)	2.93	1.58	ปาน กลาง
การจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬา ประจำปี	29.0 (78)	22.3 (60)	20.4 (55)	13.1 (35)	15.2 (41)	3.37	1.41	ปาน กลาง
การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ให้กับ พนักงาน	33.5 (90)	24.9 (67)	18.6 (50)	10.4 (28)	12.6 (34)	3.56	1.37	มาก
การให้ความรู้เรื่องสุขภาพ อนามัยอย่างต่อเนื่อง	33.8 (91)	23.1 (62)	22.3 (60)	12.6 (34)	8.2 (22)	3.62	1.29	มาก
รวม						3.13	0.80	ปาน กลาง

4.2.3 สรุปภาพรวมลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ

จากผลการศึกษาลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ ด้านสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.51 และมีความคิดเห็นต่อลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ ด้านสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.13 (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5

สรุปภาพรวมลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ

ลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด	3.51	0.90	มาก
ด้านสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	3.13	0.80	ปานกลาง
รวม	3.25	0.72	ปานกลาง

4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ

ปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ เป็นข้อจำกัดในการทำงานของคนพิการ ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน โดยมีความสาเหตุมาจากปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยแวดล้อม ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

4.3.1 ปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยส่วนบุคคล

ความรู้ ความสามารถไม่ตรงกับงานที่ทำ พบว่า ร้อยละ 32.0 มีปัญหาอุปสรรคในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 20.1 มีปัญหาอุปสรรคในระดับน้อยที่สุด และมีเพียงร้อยละ 14.5 ที่มีปัญหาอุปสรรคในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.92 แสดงว่ามีความรู้ความสามารถไม่ตรงกับงานที่ทำในระดับปานกลาง

ขาดทักษะที่จำเป็นสำหรับงานที่ทำ พบว่า ร้อยละ 30.1 มีปัญหาอุปสรรคในระดับน้อยที่สุด รองลงมาร้อยละ 21.9 มีปัญหาอุปสรรคในระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 7.1 ที่มีปัญหาอุปสรรคในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.57 แสดงว่าขาดทักษะที่จำเป็นสำหรับงานที่ทำในระดับน้อย

ไม่สามารถมีสมาธิกับงานที่ทำได้นาน พบว่า ร้อยละ 31.3 มีปัญหาอุปสรรคในระดับน้อยที่สุด รองลงมาร้อยละ 28.6 มีปัญหาอุปสรรคในระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 7.8 ที่มีปัญหาอุปสรรคในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.50 แสดงว่าไม่สามารถมีสมาธิกับงานที่ทำได้นานในระดับน้อย

กังวลใจเรื่องส่วนตัวมากกว่าเรื่องงาน พบว่า ร้อยละ 40.5 มีปัญหาอุปสรรคในระดับน้อยที่สุด รองลงมาร้อยละ 23.4 มีปัญหาอุปสรรคในระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 9.3 ที่มีปัญหาอุปสรรคในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.37 แสดงว่ากังวลใจเรื่องส่วนตัวมากกว่าเรื่องงานในระดับน้อย

ขาดอรรถาศัยในการทำงานร่วมกับทีม พบว่า ร้อยละ 40.5 มีปัญหาอุปสรรคในระดับน้อยที่สุด รองลงมาร้อยละ 18.6 มีปัญหาอุปสรรคในระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 11.9 ที่มีปัญหาอุปสรรคในระดับมาก โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.39 แสดงว่าขาดอรรถาศัยในการทำงานร่วมกับทีมในระดับน้อย

ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการ ทำงานได้ พบว่า ร้อยละ 40.9 มีปัญหาอุปสรรคในระดับน้อยที่สุด รองลงมาร้อยละ 21.9 มีปัญหาอุปสรรคในระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 10.4 ที่มีปัญหาอุปสรรคในระดับมากที่สุดและน้อยที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.45 แสดงว่าไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการ ทำงานได้ในระดับน้อย

ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ พบว่า ร้อยละ 43.5 มีปัญหาอุปสรรคในระดับน้อยที่สุด รองลงมาร้อยละ 21.5 มีปัญหาอุปสรรคในระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 6.7 ที่มีปัญหาอุปสรรคในระดับมาก โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.39 แสดงว่าไม่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ในระดับน้อย

มักจะมีปากเสียง หรือทะเลาะเบาะแว้งกับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ร้อยละ 50.2 มีปัญหาอุปสรรคในระดับน้อยที่สุด รองลงมาร้อยละ 16.7 มีปัญหาอุปสรรคในระดับน้อย และมีเพียงร้อยละ 7.8 ที่มีปัญหาอุปสรรคในระดับมาก โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.11 แสดงว่ามักจะมีปากเสียง หรือทะเลาะเบาะแว้งกับเพื่อนร่วมงานในระดับน้อย

ขาดทักษะทางสังคม พบว่า ร้อยละ 39.4 มีปัญหาอุปสรรคในระดับน้อยที่สุด รองลงมาร้อยละ 18.2 มีปัญหาอุปสรรคในระดับน้อย และมีเพียงร้อยละ 10.0 ที่มีปัญหาอุปสรรคในระดับมาก โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.35 แสดงว่าขาดทักษะทางสังคมในระดับน้อย

ขาดความมั่นใจในตนเอง และคิดว่าตนเองด้อยกว่าคนอื่น พบว่า ร้อยละ 42.0 มีปัญหาอุปสรรคในระดับน้อยที่สุด รองลงมาร้อยละ 20.1 มีปัญหาอุปสรรคในระดับน้อย และมีเพียงร้อยละ 9.3 ที่มีปัญหาอุปสรรคในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.26 แสดงว่าขาดความมั่นใจในตนเอง และคิดว่าตนเองด้อยกว่าคนอื่นในระดับน้อย

ไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดและ กฎระเบียบในการทำงาน พบว่า ร้อยละ 48.0 มีปัญหาอุปสรรคในระดับน้อยที่สุด รองลงมาร้อยละ 16.7 มีปัญหาอุปสรรคในระดับน้อย และมีเพียงร้อยละ 8.6 ที่มีปัญหาอุปสรรคในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.16 แสดงว่าขาดทักษะทางสังคมในระดับน้อย

มาทำงานไม่ตรงต่อเวลา พบว่า ร้อยละ 51.7 มีปัญหาอุปสรรคในระดับน้อยที่สุด รองลงมาร้อยละ 18.2 มีปัญหาอุปสรรคในระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 4.1 ที่มีปัญหาอุปสรรคในระดับมาก โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.14 แสดงว่ามาทำงานไม่ตรงต่อเวลาในระดับน้อย

สุขภาพไม่แข็งแรง ขาดงานบ่อย พบว่า ร้อยละ 44.2 มีปัญหาอุปสรรคในระดับน้อยที่สุด รองลงมาร้อยละ 21.6 มีปัญหาอุปสรรคในระดับน้อย และมีเพียงร้อยละ 6.3 ที่มีปัญหา

อุปสรรคในระดับมาก โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.22 แสดงว่าสุขภาพไม่แข็งแรง ขาดงานบ่อยในระดับน้อย

ข้อจำกัดในการร่วมกิจกรรมกับผู้อื่น/องค์กร พบว่า ร้อยละ 29.7 มีปัญหาอุปสรรคในระดับน้อยที่สุด รองลงมาร้อยละ 24.6 มีปัญหาอุปสรรคในระดับน้อย และมีเพียงร้อยละ 13.0 ที่มีปัญหาอุปสรรคในระดับมาก โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.57 แสดงว่ามีข้อจำกัดในการร่วมกิจกรรมกับผู้อื่น/องค์กรในระดับน้อย

ความยากลำบากในการดูแลตนเอง พบว่า ร้อยละ 36.1 มีปัญหาอุปสรรคในระดับน้อยที่สุด รองลงมาร้อยละ 22.7 มีปัญหาอุปสรรคในระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 11.2 ที่มีปัญหาอุปสรรคในระดับมาก โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.47 แสดงว่ามีความยากลำบากในการดูแลตนเองในระดับน้อย

เมื่อพิจารณาภาพรวมของปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.34 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยส่วนบุคคลในระดับน้อย (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6

จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยส่วนบุคคล

ปัญหาอุปสรรคจาก ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับปัญหาอุปสรรค					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ความรู้ ความสามารถ ไม่ตรงกับงานที่ทำ	14.5 (39)	18.2 (49)	32.0 (86)	15.2 (41)	20.1 (54)	2.92	1.31	ปาน กลาง
ขาดทักษะที่จำเป็นสำหรับ งานที่ทำ	7.1 (19)	21.9 (59)	21.6 (58)	19.3 (52)	30.1 (81)	2.57	1.31	น้อย
ไม่สามารถมีสมาธิกับงานที่ ทำได้นาน	7.8 (21)	14.5 (39)	28.6 (77)	17.8 (48)	31.3 (84)	2.50	1.28	น้อย
กังวลใจเรื่องส่วนตัวมากกว่า เรื่องงาน	9.3 (25)	13.0 (35)	23.4 (63)	13.8 (37)	40.5 (109)	2.37	1.37	น้อย
ขาดอรรถาศัยในการทำงาน ร่วมกับทีม	12.3 (33)	11.9 (32)	18.6 (50)	16.7 (45)	40.5 (109)	2.39	1.42	น้อย

ตารางที่ 4.6

จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ปัญหาอุปสรรคจาก ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับปัญหาอุปสรรค					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับ สภาพแวดล้อมในการทำงานได้	10.4 (28)	16.4 (44)	21.9 (59)	10.4 (28)	40.9 (110)	2.45	1.42	น้อย
ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ ของตนเองได้	12.3 (33)	6.7 (18)	21.5 (58)	16.0 (43)	43.5 (117)	2.28	1.40	น้อย
มักจะมีปากเสียงหรือ ทะเลาะเบาะแว้งกับเพื่อน ร่วมงาน	10.0 (27)	7.8 (21)	15.3 (41)	16.7 (45)	50.2 (135)	2.11	1.37	น้อย
ขาดทักษะทางสังคม	11.2 (30)	10.0 (27)	21.2 (57)	18.2 (49)	39.4 (106)	2.35	1.38	น้อย
ขาดความมั่นใจในตนเองและ คิดว่าตนเองด้อยกว่าคนอื่น	9.3 (25)	11.5 (31)	17.1 (46)	20.1 (54)	42.0 (113)	2.26	1.35	น้อย
ไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดและ กฎระเบียบในการทำงาน	8.6 (23)	11.2 (30)	15.4 (42)	16.7 (45)	48.0 (129)	2.16	1.35	น้อย
มาทำงานไม่ตรงต่อเวลา	13.0 (35)	4.1 (11)	18.2 (49)	13.0 (35)	51.7 (139)	2.14	1.42	น้อย
สุขภาพไม่แข็งแรง ขาดงาน บ่อย	13.0 (35)	6.3 (17)	14.9 (40)	21.6 (58)	44.2 (119)	2.22	1.40	น้อย
ข้อจำกัดในการร่วมกิจกรรม กับผู้อื่น/องค์กร	14.1 (38)	13.0 (35)	18.6 (50)	24.6 (66)	29.7 (80)	2.57	1.40	น้อย
ความยากลำบากใน การดูแลตนเอง	12.6 (34)	11.2 (30)	22.7 (61)	17.5 (47)	36.1 (97)	2.47	1.40	น้อย
รวม						2.34	1.04	น้อย

4.3.2 ปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยภายในองค์กร

แผนงานขององค์กรไม่สอดคล้องกับความสามารถของคนพิการ พบว่า ร้อยละ 28.6 มีปัญหาอุปสรรคในระดับน้อยที่สุด รองลงมาร้อยละ 24.5 มีปัญหาอุปสรรคในระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 7.1 ที่มีปัญหาอุปสรรคในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.54 แสดงว่าแผนงานขององค์กรไม่สอดคล้องกับความสามารถของคนพิการในระดับน้อย

นโยบายขององค์กรไม่เอื้อให้คนพิการสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ พบว่า ร้อยละ 30.5 มีปัญหาอุปสรรคในระดับน้อยที่สุด รองลงมาร้อยละ 23.4 มีปัญหาอุปสรรคในระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 11.2 ที่มีปัญหาอุปสรรคในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.61 แสดงว่านโยบายขององค์กรไม่เอื้อให้คนพิการสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถในระดับปานกลาง

องค์กรขาดความพร้อมในการจ้างงานคนพิการ พบว่า ร้อยละ 37.2 มีปัญหาอุปสรรคในระดับน้อยที่สุด รองลงมาร้อยละ 22.7 มีปัญหาอุปสรรคในระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 10.4 ที่มีปัญหาอุปสรรคในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.43 แสดงว่าองค์กรขาดความพร้อมในการจ้างงานคนพิการในระดับน้อย

ทรัพยากรบุคคลขององค์กรขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ พบว่า ร้อยละ 38.6 มีปัญหาอุปสรรคในระดับน้อยที่สุด รองลงมาร้อยละ 20.4 มีปัญหาอุปสรรคในระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 8.6 ที่มีปัญหาอุปสรรคในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.48 แสดงว่าทรัพยากรบุคคลขององค์กรขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการในระดับน้อย

ทัศนคติเชิงลบขององค์กรที่มีต่อคนพิการ พบว่า ร้อยละ 37.2 มีปัญหาอุปสรรคในระดับน้อยที่สุด รองลงมาร้อยละ 23.4 มีปัญหาอุปสรรคในระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 12.3 ที่มีปัญหาอุปสรรคในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.49 แสดงว่าทัศนคติเชิงลบขององค์กรที่มีต่อคนพิการในระดับน้อย

ขาดการสนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงานของคนพิการ พบว่า ร้อยละ 34.6 มีปัญหาอุปสรรคในระดับน้อยที่สุด รองลงมาร้อยละ 19.0 มีปัญหาอุปสรรคในระดับน้อย และมีเพียงร้อยละ 14.5 ที่มีปัญหาอุปสรรคในระดับมาก โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.57 แสดงว่าขาดการสนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงานของคนพิการในระดับน้อย

ค่าตอบแทนของคนพิการน้อยกว่าคนปกติ พบว่า ร้อยละ 39.0 มีปัญหาอุปสรรคในระดับน้อยที่สุด รองลงมาร้อยละ 20.1 มีปัญหาอุปสรรคในระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 11.5 ที่มีปัญหาอุปสรรคในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.45 แสดงว่าค่าตอบแทนของคนพิการน้อยกว่าคนปกติในระดับน้อย

ขาดการส่งเสริมและสนับสนุนให้คนพิการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน พบว่า ร้อยละ 31.6 มีปัญหาอุปสรรคในระดับน้อยที่สุด รองลงมาร้อยละ 22.7 มีปัญหาอุปสรรคในระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 11.5 ที่มีปัญหาอุปสรรคในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.56 แสดงว่าขาดการส่งเสริมและสนับสนุนให้คนพิการพัฒนาศักยภาพในการทำงานในระดับน้อย

ไม่มีงบประมาณ/แผนการฝึกอบรม หรือการพัฒนาทักษะ ความสามารถให้แก่คนพิการในองค์กร พบว่า ร้อยละ 33.1 มีปัญหาอุปสรรคในระดับน้อยที่สุด รองลงมาร้อยละ 22.3 มีปัญหาอุปสรรคในระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 12.3 ที่มีปัญหาอุปสรรคในระดับมาก โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.56 แสดงว่าไม่มีงบประมาณ/แผนการฝึกอบรม หรือการพัฒนาทักษะความสามารถให้แก่คนพิการในองค์กรในระดับน้อย

เครื่องมือในการทำงานไม่ทันสมัย ยากแก่การใช้งานของคนพิการ พบว่า ร้อยละ 31.6 มีปัญหาอุปสรรคในระดับน้อยที่สุด รองลงมาร้อยละ 20.1 มีปัญหาอุปสรรคในระดับน้อย และมีเพียงร้อยละ 13.0 ที่มีปัญหาอุปสรรคในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.59 แสดงว่าเครื่องมือในการทำงานไม่ทันสมัย ยากแก่การใช้งานของคนพิการในระดับน้อย

ขาดอุปกรณ์สำหรับการทำงานของคนพิการเนื่องจากมีค่าใช้จ่ายสูง พบว่า ร้อยละ 35.3 มีปัญหาอุปสรรคในระดับน้อยที่สุด รองลงมาร้อยละ 24.9 มีปัญหาอุปสรรคในระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 13.4 ที่มีปัญหาอุปสรรคในระดับมาก โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.58 แสดงว่าขาดอุปกรณ์สำหรับการทำงานของคนพิการเนื่องจากมีค่าใช้จ่ายสูงในระดับน้อย

เมื่อพิจารณาภาพรวมของปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยภายในองค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.43 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยภายในองค์กร ในระดับน้อย (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7

จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยภายในองค์กร

ปัญหาอุปสรรคจาก ปัจจัยภายในองค์กร	ระดับปัญหาอุปสรรค					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
แผนงานขององค์กร ไม่สอดคล้องกับ ความสามารถของคนพิการ	7.1 (19)	18.6 (50)	24.5 (66)	21.2 (57)	28.6 (77)	2.54	1.27	น้อย
นโยบายขององค์กรไม่เอื้อ ให้คนพิการสามารถทำงาน ได้อย่างเต็มความสามารถ	11.2 (30)	17.5 (47)	23.4 (63)	17.4 (47)	30.5 (82)	2.61	1.37	ปาน กลาง
องค์กรขาดความพร้อมใน การจ้างงานคนพิการ	10.4 (28)	13.4 (36)	22.7 (61)	16.3 (44)	37.2 (100)	2.43	1.37	น้อย
ทรัพยากรบุคคลขององค์กร ขาดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจ้างงาน คนพิการ	8.6 (23)	20.1 (54)	20.4 (55)	12.3 (33)	38.6 (104)	2.48	1.39	น้อย
ทัศนคติเชิงลบขององค์กรที่ มีต่อคนพิการ	12.3 (33)	13.0 (35)	23.4 (63)	14.1 (38)	37.2 (100)	2.49	1.41	น้อย
ขาดการสนับสนุน ความก้าวหน้าในการทำงาน ของคนพิการ	15.2 (41)	14.5 (39)	16.7 (45)	19.0 (51)	34.6 (93)	2.57	1.47	น้อย
ค่าตอบแทนของคนพิการ น้อยกว่าคนปกติ	11.5 (31)	14.5 (39)	20.1 (54)	14.9 (40)	39.0 (105)	2.45	1.42	น้อย
ขาดการส่งเสริมและ สนับสนุนให้คนพิการพัฒนา ศักยภาพในการทำงาน	11.5 (31)	15.2 (41)	22.7 (61)	19.0 (51)	31.6 (85)	2.56	1.37	น้อย

ตารางที่ 4.7

จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยภายในองค์กร (ต่อ)

ปัญหาอุปสรรคจาก ปัจจัยภายในองค์กร	ระดับปัญหาอุปสรรค					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ไม่มีงบประมาณ/แผน การฝึกอบรม หรือการ พัฒนาทักษะ ความสามารถ ให้แก่คนพิการในองค์กร	14.1 (38)	12.3 (33)	22.3 (60)	18.2 (49)	33.1 (89)	2.56	1.42	น้อย
เครื่องมือในการทำงาน ไม่ทันสมัย ยากแก่การใช้ งานของคนพิการ	13.0 (35)	16.3 (44)	19.0 (51)	20.1 (54)	31.6 (85)	2.59	1.41	น้อย
ขาดอุปกรณ์สำหรับ การทำงานของคนพิการ เนื่องจากมีค่าใช้จ่ายสูง	13.8 (37)	13.4 (36)	24.9 (67)	12.6 (34)	35.3 (95)	2.58	1.43	น้อย
รวม						2.43	1.18	น้อย

4.3.3 ปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยแวดล้อม

การสื่อสารกับคนพิการในองค์กรค่อนข้างน้อย พบว่า ร้อยละ 33.4 มีปัญหาอุปสรรคในระดับน้อยที่สุด รองลงมาร้อยละ 18.6 มีปัญหาอุปสรรคในระดับปานกลางและน้อย และมีเพียงร้อยละ 14.1 ที่มีปัญหาอุปสรรคในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.58 แสดงว่าการสื่อสารกับคนพิการในองค์กรค่อนข้างน้อยในระดับน้อย

บรรยากาศในการทำงานทำให้ผู้พิการรู้สึกว่าตนเองไม่ได้รับการยอมรับจากคนในองค์กร พบว่า ร้อยละ 39.0 มีปัญหาอุปสรรคในระดับน้อยที่สุด รองลงมาร้อยละ 17.9 มีปัญหาอุปสรรคในระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 11.9 ที่มีปัญหาอุปสรรคในระดับมาก โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.51 แสดงว่าบรรยากาศในการทำงานทำให้ผู้พิการรู้สึกว่าตนเองไม่ได้รับการยอมรับจากคนในองค์กรในระดับน้อย

สถานที่ทำงานแออัด คับแคบ พบว่า ร้อยละ 36.8 มีปัญหาอุปสรรคในระดับน้อยที่สุด รองลงมาร้อยละ 21.6 มีปัญหาอุปสรรคในระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 8.9 ที่มีปัญหาอุปสรรคในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.38 แสดงว่าสถานที่ทำงานแออัด คับแคบในระดับน้อย

ครอบครัวไม่เข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนการทำงานของคนพิการ พบว่า ร้อยละ 39.0 มีปัญหาอุปสรรคในระดับน้อยที่สุด รองลงมาร้อยละ 20.1 มีปัญหาอุปสรรคในระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 11.9 ที่มีปัญหาอุปสรรคในระดับมาก โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.45 แสดงว่าครอบครัวไม่เข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนการทำงานของคนพิการในระดับน้อย

คนพิการได้รับแรงกดดันเรื่องงานและรายได้จากครอบครัว พบว่า ร้อยละ 37.5 มีปัญหาอุปสรรคในระดับน้อยที่สุด รองลงมาร้อยละ 17.2 มีปัญหาอุปสรรคในระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 14.1 ที่มีปัญหาอุปสรรคในระดับน้อย โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.57 แสดงว่าคนพิการได้รับแรงกดดันเรื่องงานและรายได้จากครอบครัวในระดับน้อย

ปัญหาภายในครอบครัวที่กระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ร้อยละ 39.4 มีปัญหาอุปสรรคในระดับน้อยที่สุด รองลงมาร้อยละ 24.2 มีปัญหาอุปสรรคในระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 10.8 ที่มีปัญหาอุปสรรคในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.42 แสดงว่าปัญหาภายในครอบครัวที่กระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานในระดับน้อย

เพื่อนร่วมงานมีทัศนคติเชิงลบต่อผู้พิการ พบว่า ร้อยละ 42.4 มีปัญหาอุปสรรคในระดับน้อยที่สุด รองลงมาร้อยละ 18.2 มีปัญหาอุปสรรคในระดับน้อย และมีเพียงร้อยละ 12.6 ที่มีปัญหาอุปสรรคในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.35 แสดงว่าเพื่อนร่วมงานมีทัศนคติเชิงลบต่อผู้พิการในระดับน้อย

เพื่อนร่วมงานไม่เชื่อว่าคนพิการทำงานได้ พบว่า ร้อยละ 37.9 มีปัญหาอุปสรรคในระดับน้อยที่สุด รองลงมาร้อยละ 19.7 มีปัญหาอุปสรรคในระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 11.9 ที่มีปัญหาอุปสรรคในระดับน้อย โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.59 แสดงว่าเพื่อนร่วมงานไม่เชื่อว่าคนพิการทำงานได้ในระดับน้อย

เพื่อนร่วมงานมักจะดูถูกความสามารถของคนพิการ พบว่า ร้อยละ 41.2 มีปัญหาอุปสรรคในระดับน้อยที่สุด รองลงมาร้อยละ 14.9 มีปัญหาอุปสรรคในระดับมากที่สุดและปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 14.5 ที่มีปัญหาอุปสรรคในระดับมากและน้อย โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.47 แสดงว่าเพื่อนร่วมงานมักจะดูถูกความสามารถของคนพิการในระดับน้อย

เมื่อพิจารณาภาพรวมของปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยแวดล้อม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.37 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยแวดล้อมในระดับน้อย (ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8

จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยแวดล้อม

ปัญหาอุปสรรคจาก ปัจจัยแวดล้อม	ระดับปัญหาอุปสรรค					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
การสื่อสารกับคนพิการใน องค์กรค่อนข้างน้อย	14.1 (38)	15.2 (41)	18.6 (50)	18.6 (50)	33.4 (90)	2.58	1.44	น้อย
บรรยากาศในการทำงาน ทำให้ผู้พิการรู้สึกว่าตนเอง ไม่ได้รับการยอมรับจาก คนในองค์กร	16.0 (43)	11.9 (32)	17.9 (48)	15.2 (41)	39.0 (55)	2.51	1.49	น้อย
สถานที่ทำงานแออัด คับแคบ	8.9 (24)	13.0 (35)	21.6 (58)	19.7 (53)	36.8 (99)	2.38	1.33	น้อย
ครอบครัวไม่เข้ามามีส่วน ร่วมในการสนับสนุนการ ทำงานของคนพิการ	13.4 (36)	11.9 (32)	20.1 (54)	15.6 (42)	39.0 (105)	2.45	1.44	น้อย
คนพิการได้รับแรงกดดัน เรื่องงานและรายได้จาก ครอบครัว	14.5 (39)	16.7 (45)	17.2 (46)	14.1 (38)	37.5 (101)	2.57	1.49	น้อย
ปัญหาภายในครอบครัวที่ กระทบต่อประสิทธิภาพใน การทำงาน	10.8 (29)	12.2 (33)	24.2 (65)	13.4 (36)	39.4 (106)	2.42	1.39	น้อย
เพื่อนร่วมงานมีทัศนคติเชิง ลบต่อผู้พิการ	12.6 (34)	13.0 (35)	13.8 (37)	18.2 (49)	42.4 (114)	2.35	1.45	น้อย
เพื่อนร่วมงานไม่เชื่อว่าคน พิการทำงานได้	16.0 (43)	14.5 (39)	19.7 (53)	11.9 (32)	37.9 (102)	2.59	1.50	น้อย
เพื่อนร่วมงานมักจะดูถูก ความสามารถของคนพิการ	14.9 (40)	14.5 (39)	14.9 (40)	14.5 (39)	41.2 (111)	2.47	1.51	น้อย
รวม						2.37	1.24	น้อย

4.3.4 สรุปภาพรวมปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ

จากผลการศึกษาปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการในระดับน้อย คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.38 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยภายในองค์กรมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 2.43 รองลงมามีปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 2.37 และมีปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยส่วนบุคคลน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 2.34 (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9

สรุปภาพรวมปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ

ปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยส่วนบุคคล	2.34	1.04	น้อย
ปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยภายในองค์กร	2.43	1.18	น้อย
ปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยแวดล้อม	2.37	1.24	น้อย
รวม	2.38	1.06	น้อย

4.4 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาการจ้างงานคนพิการ

การพัฒนาการจ้างงานคนพิการ เป็นการปรับปรุง และแก้ไขปัญหาการทำงานของคนพิการในสถานประกอบการอย่างมีระบบแบบแผน เพื่อนำมาซึ่งการพัฒนาศักยภาพคนพิการ ความสุขในการทำงาน และการมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยเน้นการพัฒนาด้านสวัสดิการ ด้านเทคโนโลยี และด้านความรู้ความสามารถ ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

4.4.1 การพัฒนาด้านสวัสดิการ

ควรมีสวัสดิการค่าตอบแทนพิเศษสำหรับผู้พิการที่ปฏิบัติงานได้เกินเป้าหมาย พบว่า ร้อยละ 29.7 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 24.9 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 9.3 ที่มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.57 แสดงว่าควรมีสวัสดิการค่าตอบแทนพิเศษสำหรับผู้พิการที่ปฏิบัติงานได้เกินเป้าหมายในระดับมาก

ควรมีการประเมินและเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เหมาะสมกับคนพิการแต่ละคน พบว่า ร้อยละ 30.5 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 26.7 มีความคิดเห็นในระดับ

ปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 8.2 ที่มีความคิดเห็นในระดับน้อย โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.59 แสดงว่าควรมีการประเมินและเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เหมาะสมกับคนพิการแต่ละคนในระดับมาก

ควรมีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่คนพิการในองค์กร พบว่า ร้อยละ 29.4 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 29.0 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 7.4 ที่มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.56 แสดงว่าควรมีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่คนพิการในองค์กรในระดับมาก

ควรมีการให้สิทธิคนพิการได้รับรางวัล หรือโบนัสที่ทัดเทียมกับพนักงานทั่วไป พบว่า ร้อยละ 32.0 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 29.4 มีความคิดเห็นในระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 7.8 ที่มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.66 แสดงว่าควรมีการให้สิทธิคนพิการได้รับรางวัล หรือโบนัสที่ทัดเทียมกับพนักงานทั่วไปในระดับมาก

รัฐควรมีนโยบายส่งเสริมให้องค์กรจัดสวัสดิการให้แก่คนพิการครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด นอกเหนือจากมาตรการทางด้านภาษี พบว่า ร้อยละ 40.5 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 24.6 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 4.8 ที่มีความคิดเห็นในระดับน้อย โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.86 แสดงว่ารัฐควรมีนโยบายส่งเสริมให้องค์กรจัดสวัสดิการให้แก่คนพิการครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด นอกเหนือจากมาตรการทางด้านภาษีในระดับมาก

ควรมีการประกาศเกียรติคุณให้แก่องค์กรที่เป็นต้นแบบในการรับ และจัดสวัสดิการให้แก่คนพิการ พบว่า ร้อยละ 35.7 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 25.8 มีความคิดเห็นในระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 6.7 ที่มีความคิดเห็นในระดับน้อย โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.72 แสดงว่าควรมีการประกาศเกียรติคุณให้แก่องค์กรที่เป็นต้นแบบในการรับ และจัดสวัสดิการให้แก่คนพิการในระดับมาก

ภาครัฐควรเป็นแบบอย่างในการรับคนพิการเข้าทำงาน พบว่า ร้อยละ 45.0 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 22.7 มีความคิดเห็นในระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 3.7 ที่มีความคิดเห็นในระดับน้อย โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.94 แสดงว่าภาครัฐควรเป็นแบบอย่างในการรับคนพิการเข้าทำงานในระดับมาก

ภาครัฐควรเป็นแบบอย่างในการจัดสวัสดิการให้แก่คนพิการในองค์กร พบว่า ร้อยละ 40.1 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 27.6 มีความคิดเห็นในระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 5.6 ที่มีความคิดเห็นในระดับน้อย โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.87 แสดงว่าภาครัฐควรเป็นแบบอย่างในการจัดสวัสดิการให้แก่คนพิการในองค์กรในระดับมาก

ควรมีการจัดสวัสดิการให้แก่คนพิการให้ทัดเทียมกับพนักงานทั่วไป พบว่า ร้อยละ 43.5 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 22.7 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 4.8 ที่มีความคิดเห็นในระดับน้อย โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.89 แสดงว่าควรมีการจัดสวัสดิการให้แก่คนพิการให้ทัดเทียมกับพนักงานทั่วไปในระดับมาก

ควรมีการจัดบริการรถรับส่ง หรือที่พักอาศัยใกล้เคียงสถานประกอบการเพื่อลดปัญหาอุปสรรคในการเดินทางของคนพิการ พบว่า ร้อยละ 36.1 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 24.9 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 8.6 ที่มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.67 แสดงว่าควรมีการจัดบริการรถรับส่ง หรือที่พักอาศัยใกล้เคียงสถานประกอบการเพื่อลดปัญหาอุปสรรคในการเดินทางของคนพิการในระดับมาก

เมื่อพิจารณาภาพรวมของการพัฒนาด้านสวัสดิการ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาด้านสวัสดิการในระดับมาก (ตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10

จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาด้านสวัสดิการ

การพัฒนาด้านสวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ควรมีสวัสดิการค่าตอบแทนพิเศษสำหรับผู้พิการที่ปฏิบัติงานได้เกินเป้าหมาย	29.7 (80)	26.1 (70)	24.9 (67)	10.0 (27)	9.3 (25)	3.57	1.27	มาก
ควรมีการประเมินและเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสมกับคนพิการแต่ละคน	30.5 (82)	25.3 (68)	26.7 (72)	8.2 (22)	9.3 (25)	3.59	1.26	มาก

ตารางที่ 4.10

จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาด้านสวัสดิการ (ต่อ)

การพัฒนาด้านสวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ควรมีการจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้แก่คนพิการในองค์กร	29.4 (79)	23.0 (62)	29.0 (78)	11.2 (30)	7.4 (20)	3.56	1.23	มาก
ควรมีการให้สิทธิคนพิการ ได้รับรางวัล หรือโบนัส ทัดเทียมกับพนักงานทั่วไป	32.0 (86)	29.4 (79)	19.3 (52)	11.5 (31)	7.8 (21)	3.66	1.25	มาก
รัฐควรมีนโยบายส่งเสริมให้ องค์กรจัดสวัสดิการให้แก่ คนพิการครบถ้วนตามที่ กฎหมายกำหนดนอกเหนือ จากมาตรการทางด้านภาษี	40.5 (109)	23.4 (63)	24.6 (66)	4.8 (13)	6.7 (18)	3.86	1.20	มาก
ควรมีการประกาศเกียรติคุณ ให้แก่องค์กรที่เป็นต้นแบบใน การรับ และจัดสวัสดิการ ให้แก่คนพิการ	35.7 (96)	25.8 (69)	22.7 (61)	6.7 (18)	9.3 (25)	3.72	1.27	มาก
ภาครัฐควรเป็นแบบอย่างใน การรับคนพิการเข้าทำงาน	45.0 (121)	22.7 (61)	21.2 (57)	3.7 (10)	7.4 (20)	3.94	1.22	มาก
ภาครัฐควรเป็นแบบอย่างใน การจัดสวัสดิการให้แก่คน พิการในองค์กร	40.1 (108)	27.6 (74)	19.3 (52)	5.6 (15)	7.4 (20)	3.87	1.22	มาก
ควรมีการจัดสวัสดิการให้แก่ คนพิการให้ทัดเทียมกับ พนักงานทั่วไป	43.5 (117)	21.6 (58)	22.7 (61)	4.8 (13)	7.4 (20)	3.89	1.23	มาก

ตารางที่ 4.10

จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาด้านสวัสดิการ (ต่อ)

การพัฒนาด้านสวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ควรมีการจัดบริการรถรับส่งหรือที่พักอาศัยใกล้เคียงสถานประกอบการเพื่อลดปัญหาอุปสรรคในการเดินทางของคนพิการ	36.1 (97)	21.2 (57)	24.9 (67)	9.2 (25)	8.6 (23)	3.67	1.28	มาก
รวม						3.67	1.01	มาก

4.4.2 การพัฒนาด้านเทคโนโลยี

ควรมีการตรวจเช็ค ซ่อมแซม และเปลี่ยนเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับการทำงานให้มีสภาพดีอยู่เสมอ พบว่า ร้อยละ 33.8 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 27.1 มีความคิดเห็นในระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 7.8 ที่มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.70 แสดงว่าควรมีการตรวจเช็ค ซ่อมแซม และเปลี่ยนเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับการทำงานให้มีสภาพดีอยู่เสมอในระดับมาก

ควรมีการตรวจเช็ค และซ่อมแซมอุปกรณ์อำนวยความสะดวกของคนพิการอยู่เสมอ พบว่า ร้อยละ 34.9 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 26.0 มีความคิดเห็นในระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 6.7 ที่มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.71 แสดงว่าควรมีการตรวจเช็ค และซ่อมแซมอุปกรณ์อำนวยความสะดวกของคนพิการอยู่เสมอในระดับมาก

ควรมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่คนพิการให้ครอบคลุมพื้นที่ของสถานประกอบการ เช่น ทางลาด ลิฟต์ เป็นต้น พบว่า ร้อยละ 36.8 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 28.2 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 6.7 ที่มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.72 แสดงว่าควรมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่คนพิการให้ครอบคลุมพื้นที่ของสถานประกอบการ เช่น ทางลาด ลิฟต์ เป็นต้น ในระดับมาก

ควรมีการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ หรือเครื่องมือที่ช่วยให้คนพิการสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด พบว่า ร้อยละ 36.4 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 29.0 มีความคิดเห็นในระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 5.2 ที่มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.80 แสดงว่าควรมีการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ หรือเครื่องมือที่ช่วยให้คนพิการสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดในระดับมาก

ควรมีการจัดหาอุปกรณ์ที่ทันสมัย เพื่อส่งเสริมให้คนพิการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น พบว่า ร้อยละ 33.1 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 26.4 มีความคิดเห็นในระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 7.1 ที่มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.71 แสดงว่าควรมีการจัดหาอุปกรณ์ที่ทันสมัย เพื่อส่งเสริมให้คนพิการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นในระดับมาก

ควรมีการจัดทำข้อมูลการถอดบทเรียนรู้ ในหลายรูปแบบทั้งเอกสาร ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ และเสียง เพื่อให้คนพิการสามารถเรียนรู้งาน เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ พบว่า ร้อยละ 30.1 มีความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 29.7 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และมีเพียงร้อยละ 7.8 ที่มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.65 แสดงว่าควรมีการจัดทำข้อมูลการถอดบทเรียนรู้ ในหลายรูปแบบทั้งเอกสาร ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ และเสียง เพื่อให้คนพิการสามารถเรียนรู้งาน เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ในระดับมาก

ควรจัดทำระบบฐานข้อมูลที่สามารถช่วยในการจับคู่คนพิการกับงานในสถานประกอบการที่มีความเหมาะสมกันได้ พบว่า ร้อยละ 29.0 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 28.6 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และมีเพียงร้อยละ 4.5 ที่มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.67 แสดงว่าควรจัดทำระบบฐานข้อมูลที่สามารถช่วยในการจับคู่คนพิการกับงานในสถานประกอบการที่มีความเหมาะสมกันได้ในระดับมาก

รัฐควรเข้ามามีบทบาทในการเป็นศูนย์กลางในการเชื่อมโยงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเป็นผู้พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการทำงานของคนพิการ พบว่า ร้อยละ 33.1 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 26.8 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 5.9 ที่มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.69 แสดงว่ารัฐควรเข้ามามีบทบาทในการเป็นศูนย์กลางในการเชื่อมโยงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเป็นผู้พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการทำงานของคนพิการในระดับมาก

เมื่อพิจารณาภาพรวมของการพัฒนาด้านเทคโนโลยี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาด้านเทคโนโลยีในระดับมาก (ตารางที่ 4.11)

ตารางที่ 4.11

จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาด้านเทคโนโลยี

การพัฒนาด้านเทคโนโลยี	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ควรมีการตรวจเช็คซ่อมแซม และเปลี่ยนเครื่องมือที่จำเป็น สำหรับการทำงานให้มีสภาพดี อยู่เสมอ	33.8 (91)	27.1 (73)	21.6 (58)	9.7 (26)	7.8 (21)	3.70	1.25	มาก
ควรมีการตรวจเช็ค และ ซ่อมแซมอุปกรณ์อำนวยความสะดวก ของคนพิการอยู่เสมอ	34.9 (94)	26.0 (70)	21.2 (57)	11.2 (30)	6.7 (18)	3.71	1.24	มาก
ควรมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก สะดวกให้แก่คนพิการให้ ครอบคลุมพื้นที่ของสถาน ประกอบการ เช่น ทางลาด ลิฟต์ เป็นต้น	36.8 (99)	20.1 (54)	28.2 (76)	8.2 (22)	6.7 (18)	3.72	1.23	มาก
ควรมีการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ หรือเครื่องมือที่ช่วยให้คน พิการสามารถทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	36.4 (98)	29.0 (78)	18.2 (49)	11.2 (30)	5.2 (14)	3.80	1.20	มาก
ควรมีการจัดหาอุปกรณ์ที่ ทันสมัย เพื่อส่งเสริมให้ คนพิการทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	33.1 (89)	26.4 (71)	25.6 (69)	7.8 (21)	7.1 (19)	3.71	1.21	มาก

ตารางที่ 4.11

จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาด้านเทคโนโลยี (ต่อ)

การพัฒนาด้านเทคโนโลยี	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ควรมีการจัดทำข้อมูลการถอด บทเรียนรู้ ในหลายรูปแบบทั้ง เอกสาร ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ และเสียง เพื่อให้คนพิการ สามารถเรียนรู้งาน เพื่อ พัฒนาศักยภาพของตนเองได้	29.7 (80)	30.1 (81)	23.1 (62)	9.3 (25)	7.8 (21)	3.65	1.22	มาก
ควรจัดทำระบบฐานข้อมูลที่ สามารถช่วยในการจับคู่ คนพิการกับงานในสถาน ประกอบการที่มีความเหมาะสม กันได้	28.6 (77)	28.2 (76)	29.0 (78)	9.7 (26)	4.5 (12)	3.67	1.12	มาก
รัฐควรเข้ามามีบทบาทใน การเป็นศูนย์กลางใน การเชื่อมโยงหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง และเป็นผู้พัฒนา ระบบสารสนเทศเพื่อการ ทำงานของคนพิการ	33.1 (89)	24.5 (66)	26.8 (72)	9.7 (26)	5.9 (16)	3.69	1.20	มาก
รวม						3.64	1.00	มาก

4.4.3 การพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ

ควรมีการปฐมนิเทศบุคลากรที่พิการให้ทราบถึงสิทธิ สวัสดิการ และบริการต่างๆ
ที่องค์กรจัดให้แก่ผู้พิการ พบว่า ร้อยละ 37.9 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 24.2
มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 7.8 ที่มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด โดย
พิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.72 แสดงว่าควรมีการปฐมนิเทศบุคลากรที่พิการให้ทราบถึง
สิทธิ สวัสดิการ และบริการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้แก่ ผู้พิการในระดับมาก

ควรมีการจัดอบรมร่วมกันระหว่างพนักงานปกติกับพนักงานที่พิการ พบว่า ร้อยละ 38.7 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 25.3 มีความคิดเห็นในระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 4.4 ที่มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.87 แสดงว่าควรมีการจัดอบรมร่วมกันระหว่างพนักงานปกติกับพนักงานที่พิการในระดับมาก

ทดลองเปิดโอกาสให้คนพิการที่มีความสามารถเหมาะสมกับงานเข้าฝึกงานร่วมกับพนักงานปกติ พบว่า ร้อยละ 40.9 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 24.5 มีความคิดเห็นในระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 5.2 ที่มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.88 แสดงว่าทดลองเปิดโอกาสให้คนพิการที่มีความสามารถเหมาะสมกับงานเข้าฝึกงานร่วมกับพนักงานปกติในระดับมาก

ควรมีการจัดหลักสูตรพัฒนาบุคลากรผู้พิการไปพัฒนาทักษะสำหรับการทำงาน พบว่า ร้อยละ 34.2 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 27.6 มีความคิดเห็นในระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 5.9 ที่มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.76 แสดงว่าควรมีการจัดหลักสูตรพัฒนาบุคลากรผู้พิการไปพัฒนาทักษะสำหรับการทำงานในระดับมาก

ควรมีการพัฒนาหลักสูตรการศึกษา/ฝึกอบรม เพื่อส่งเสริมความรู้ และทักษะที่สำคัญสำหรับการทำงานให้แก่คนพิการ พบว่า ร้อยละ 34.2 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 27.5 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 5.9 ที่มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.75 แสดงว่าควรมีการพัฒนาหลักสูตรการศึกษา/ฝึกอบรม เพื่อส่งเสริมความรู้ และทักษะที่สำคัญสำหรับการทำงานให้แก่คนพิการในระดับมาก

ควรมีความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งคนพิการที่สำเร็จการศึกษาด้านอาชีพเข้าฝึกงาน ตามความถนัดเพิ่มเติม ก่อนการปฏิบัติงานจริง พบว่า ร้อยละ 33.1 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 30.5 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 5.6 ที่มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.70 แสดงว่าควรมีความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งคนพิการที่สำเร็จการศึกษาด้านอาชีพเข้าฝึกงานตามความถนัดเพิ่มเติม ก่อนการปฏิบัติงานจริงในระดับมาก

ควรมีประชาสัมพันธ์ความรู้ให้แก่คนพิการเกี่ยวกับประเด็นการเข้าถึงสิทธิสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ พบว่า ร้อยละ 40.6 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 24.5 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 5.9 ที่มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.84 แสดงว่าประชาสัมพันธ์ความรู้ให้แก่คนพิการเกี่ยวกับประเด็นการเข้าถึงสิทธิสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ในระดับมาก

ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทุกคนทราบถึงพระราชบัญญัติหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ พบว่า ร้อยละ 40.9 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

รองลงมาร้อยละ 24.9 มีความคิดเห็นในระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 4.4 ที่มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.88 แสดงว่าควรมีการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทุกคนทราบถึงพระราชบัญญัติหรือกฎหรือระเบียบที่เกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการในระดับมาก

ควรมีการเผยแพร่ให้กับสาธารณชนได้รับทราบเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ เพื่อสร้างการยอมรับทางสังคมและทัศนคติที่ดีต่อคนพิการ พบว่า ร้อยละ 45.7 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 23.0 มีความคิดเห็นในระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 4.1 ที่มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.98 แสดงว่าควรมีการเผยแพร่ให้กับสาธารณชนได้รับทราบเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ เพื่อสร้างการยอมรับทางสังคมและทัศนคติที่ดีต่อคนพิการในระดับมาก

เมื่อพิจารณาภาพรวมของการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถในระดับมาก (ตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12

จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ

การพัฒนาด้าน ความรู้ความสามารถ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ควรมีการปฐมนิเทศบุคลากร ที่พิการให้ทราบถึงสิทธิ สวัสดิการ และบริการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้แก่ผู้พิการ	37.9 (102)	21.2 (57)	24.2 (65)	8.9 (24)	7.8 (21)	3.72	1.27	มาก
ควรมีการจัดอบรมร่วมกัน ระหว่างพนักงานปกติกับ พนักงานที่พิการ	38.7 (104)	25.3 (68)	24.5 (66)	7.1 (19)	4.4 (12)	3.87	1.14	มาก
ทดลองเปิดโอกาสให้คนพิการ ที่มีความสามารถเหมาะสม กับงานเข้าฝึกงานร่วมกับ พนักงานปกติ	40.9 (110)	24.5 (66)	21.6 (58)	7.8 (21)	5.2 (14)	3.88	1.18	มาก

ตารางที่ 4.12

จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ (ต่อ)

การพัฒนาด้าน ความรู้ความสามารถ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ควรมีการจัดหลักสูตรพัฒนาบุคลากรผู้พิการไปพัฒนาทักษะสำหรับการทำงาน	34.2 (92)	27.6 (74)	24.5 (66)	7.8 (21)	5.9 (16)	3.76	1.18	มาก
ควรมีการพัฒนาหลักสูตรการศึกษา/ฝึกอบรม เพื่อส่งเสริมความรู้ และทักษะที่สำคัญสำหรับการทำงานให้แก่คนพิการ	34.2 (92)	25.3 (68)	27.5 (74)	7.1 (19)	5.9 (16)	3.75	1.17	มาก
ควรมีความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งคนพิการที่สำเร็จการศึกษาด้านอาชีพเข้าฝึกงาน ตามความถนัดเพิ่มเติม ก่อนการปฏิบัติงานจริง	33.1 (89)	23.0 (62)	30.5 (82)	7.8 (21)	5.6 (15)	3.70	1.17	มาก
ควรมีประชาสัมพันธ์ความรู้ให้แก่คนพิการเกี่ยวกับประเด็นการเข้าถึงสิทธิสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้	40.6 (109)	21.9 (59)	24.5 (66)	7.1 (19)	5.9 (16)	3.84	1.20	มาก
ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทุกคนทราบถึงพระราชบัญญัติหรือกฎหรือระเบียบที่เกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ	40.9 (110)	24.9 (67)	20.1 (54)	9.7 (26)	4.4 (12)	3.88	1.18	มาก

ตารางที่ 4.12

จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ (ต่อ)

การพัฒนาด้าน ความรู้ความสามารถ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ควรมีการเผยแพร่ให้กับ สาธารณชนได้รับทราบ เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กับคนพิการ เพื่อสร้างการ ยอมรับทางสังคมและทัศนคติ ที่ดีต่อคนพิการ	45.7 (123)	23.0 (62)	19.0 (51)	8.2 (22)	4.1 (11)	3.98	1.16	มาก
รวม						3.78	1.05	มาก

4.4.4 สรุปภาพรวมการพัฒนากิจการจ้างงานคนพิการ

จากผลการศึกษาการพัฒนากิจการจ้างงานคนพิการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการพัฒนากิจการจ้างงานคนพิการในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.78 รองลงมา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาด้านสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.67 และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาด้านเทคโนโลยีน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.64 (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13

สรุปภาพรวมการพัฒนากิจการจ้างงานคนพิการ

การพัฒนากิจการจ้างงานคนพิการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การพัฒนาด้านสวัสดิการ	3.67	1.01	มาก
การพัฒนาด้านเทคโนโลยี	3.64	1.00	มาก
การพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ	3.78	1.05	มาก
รวม	3.70	0.94	มาก

4.5 ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ

การพัฒนาการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ คือ สิ่งที่สถานประกอบการจะต้องปรับปรุง และแก้ไขปัญหาการทำงานของคนพิการในสถานประกอบการอย่างมีระบบแบบแผน เพื่อนำมาซึ่งการพัฒนาศักยภาพคนพิการ ความสุขในการทำงาน และการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งผู้ศึกษาวิจัยได้รวบรวมข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 22 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.2 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ ซึ่งมีรายละเอียดข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะแต่ละด้าน ดังนี้

4.5.1 ปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ

คนพิการยังไม่สามารถเข้าถึงการทำงานเพื่อสร้างรายได้และพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองได้เท่าที่ควร ในขณะที่บางคนพิการที่มีโอกาสได้เข้าทำงานในสถานประกอบการต่างๆ ยังไม่ได้รับสวัสดิการที่กฎหมายกำหนดอย่างครบถ้วน เช่น สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ สำหรับคนพิการ เป็นต้น

การทำงานของคนพิการในสถานประกอบการยังไม่ทัดเทียมกับคนปกติ ทั้งในด้านการให้ความสำคัญ การพัฒนาความรู้ความสามารถ ค่าจ้างเงินเดือนต่างๆ นอกจากนั้น บางรายการทำงานในสถานประกอบการร่วมกับคนปกติเกิดปัญหาอุปสรรคทั้งจากการปรับตัว การสื่อสาร รวมทั้งทัศนคติที่บุคคลในองค์กรมีต่อคนพิการ

4.5.2 การพัฒนาการจ้างงานในสถานประกอบการ

ควรมีการเปิดโอกาสให้คนพิการที่มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานได้เข้าร่วมฝึกทำงานกับคนปกติ รวมทั้งมีการจัดให้คนพิการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพเช่นเดียวกับพนักงานทั่วไปในสถานประกอบการ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของตำแหน่งงาน และความต้องการของคนพิการด้วย

สถานประกอบการควรส่งเสริมให้องค์กรเกิดทัศนคติที่ดีระหว่างพนักงานทั่วไปและพนักงานพิการ รวมทั้งทัศนคติที่ฝ่ายบุคคลมีต่อคนพิการด้วยเช่นเดียวกัน นอกจากนั้นยังควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการสื่อสารที่ดีภายในองค์กร อาจพัฒนาในรูปแบบของการส่งเสริมให้มีการสื่อสารภาษามือร่วมกับการสื่อสารปกติ สำหรับสื่อสารกับผู้พิการทางการพูดและการได้ยิน เป็นต้น

นอกจากนั้นแล้ว รัฐบาลยังควรกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำ และสามารถเข้าถึงสวัสดิการการทำงานได้ทัดเทียมกับคนปกติ ทั้งนี้ รัฐบาลควรเป็นตัวอย่างในการส่งเสริมและสนับสนุนให้คนพิการมีงานทำ มีรายได้ และสามารถพึ่งตนเองได้ต่อไป

ตารางที่ 4.14

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
ปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ	9	40.9
การพัฒนาการจ้างงานในสถานประกอบการ	13	50.1
รวม	22	100.0

4.6 การทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปร

ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร ผู้ศึกษาได้กำหนดข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง คือ คนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการในกรุงเทพมหานคร ตามมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงาน รายได้ต่อเดือน และลักษณะความพิการ มาเปรียบเทียบกับการจัดสวัสดิการคนพิการของสถานประกอบการ ปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ และการพัฒนาการจ้างงานคนพิการ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ด้วยการหาค่า t-test และ F-test และทดสอบความมีนัยสำคัญ โดยการกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการศึกษาเปรียบเทียบปรากฏ ดังนี้

4.6.1 ความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างกับลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ

ความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างกับการจัดสวัสดิการคนพิการของสถานประกอบการ คือ ความแตกต่างระหว่างเพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงาน รายได้ต่อเดือน และลักษณะความพิการของกลุ่มตัวอย่างกับลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ ทั้งสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด และสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

4.6.1.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ

ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ ปรากฏดังนี้

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศกับการจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.300$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งสองเพศมีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศกับการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.653$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งสองเพศมีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศกับลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการในภาพรวม พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.475$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งสองเพศมีความคิดเห็นต่อลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการในภาพรวมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.15)

ตารางที่ 4.15

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ

ลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ	เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	P
สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด	ชาย	170	3.62	0.95	1.038	0.300
	หญิง	99	3.50	0.94		
สวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	ชาย	170	3.21	0.81	0.450	0.653
	หญิง	99	3.16	0.92		
ภาพรวม	ชาย	170	3.34	0.76	0.716	0.475
	หญิง	99	3.27	0.84		

4.6.1.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ

ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ ปรากฏดังนี้

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างอายุกับการจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.612$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างอายุกับการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.004^*$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างอายุกับลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการในภาพรวม พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.020^*$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการในภาพรวมแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.16)

ตารางที่ 4.16

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ

ลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ	อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	P
สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด	ไม่เกิน 35 ปี	109	3.61	0.99	0.508	0.612
	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	160	3.55	0.91		
สวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	ไม่เกิน 35 ปี	109	3.39	0.95	2.937	0.004*
	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	160	3.07	0.76		
ภาพรวม	ไม่เกิน 35 ปี	109	3.45	0.91	2.352	0.020*
	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	160	3.21	0.68		

4.6.1.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ

ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ ปรากฏดังนี้

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับการจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.465$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.541$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการในภาพรวม พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.845$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการในภาพรวมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.17)

ตารางที่ 4.17

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ

ลักษณะการจัดสวัสดิการ ในสถานประกอบการ	ระดับการศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	t	P
สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด	ต่ำกว่าปริญญาตรี	241	3.59	0.96251	0.732	0.465
	ปริญญาตรี	28	3.45	0.78		
สวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	ต่ำกว่าปริญญาตรี	241	3.18	0.85	-0.611	0.541
	ปริญญาตรี	28	3.29	0.89		
ภาพรวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	241	3.31	0.79	-0.195	0.845
	ปริญญาตรี	28	3.34	0.80		

4.6.1.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะงานกับลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ

ผลการศึกษาวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะงานกับลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ ปรากฏดังนี้

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างลักษณะงานกับการจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.944$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างลักษณะงานกับการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.914$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างลักษณะงานกับลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการในภาพรวม พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.911$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการในภาพรวมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.18-4.19)

ตารางที่ 4.18

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการจำแนกตามลักษณะงาน

ลักษณะงาน	N	$\bar{X}$	S.D.
การจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด			
งานเอกสาร	96	3.56	0.88
งานวิชาการ	55	3.57	0.99
งานทักษะพิเศษ	118	3.60	0.98
รวม	269	3.58	0.94

ตารางที่ 4.18

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการจำแนกตามลักษณะงาน (ต่อ)

ลักษณะงาน	N	$\bar{X}$	S.D.
การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด			
งานเอกสาร	96	3.17	0.84
งานวิชาการ	55	3.20	0.94
งานทักษะพิเศษ	118	3.21	0.83
รวม	269	3.20	0.85
ภาพรวม			
งานเอกสาร	96	3.28	0.77
งานวิชาการ	55	3.31	0.88
งานทักษะพิเศษ	118	3.33	0.77
รวม	269	3.31	0.79

ตารางที่ 4.19

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการจำแนกตามลักษณะงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
การจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด					
ระหว่างกลุ่ม	0.104	2	0.052	0.058	0.944
ภายในกลุ่ม	239.167	266	0.899		
รวม	239.272	268			
การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด					
ระหว่างกลุ่ม	0.131	2	0.066	0.089	0.914
ภายในกลุ่ม	194.866	266	0.733		

ตารางที่ 4.19

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการจำแนกตามลักษณะงาน (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
รวม	194.997	268			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	0.117	2	0.059	0.094	0.911
ภายในกลุ่ม	166.543	266	0.626		
รวม	166.660	268			

4.6.1.5 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือนกับลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ

ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือนกับลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ ปรากฏดังนี้

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือนกับการจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.409$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือนกับการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.054$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือนกับลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการในภาพรวม พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.080$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการในภาพรวมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.20)

ตารางที่ 4.20

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือนกับลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ

ลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ	รายได้ต่อเดือน	N	$\bar{X}$	S.D.	t	P
สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด	ไม่เกิน 9,000 บาท	110	3.52	1.02	-0.827	0.409
	มากกว่า 9,000 บาทขึ้นไป	159	3.62	0.89		
สวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	ไม่เกิน 9,000 บาท	110	3.09	0.78	-1.934	0.054
	มากกว่า 9,000 บาทขึ้นไป	159	3.28	0.89		
ภาพรวม	ไม่เกิน 9,000 บาท	110	3.21	0.73	-1.758	0.080
	มากกว่า 9,000 บาทขึ้นไป	159	3.38	0.82		

4.6.1.6 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะความพิการกับลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ

ผลการศึกษาวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะความพิการกับลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ ปรากฏดังนี้

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างอายุลักษณะความพิการกับการจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.146$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะความพิการแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างลักษณะความพิการกับการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.189$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะความพิการแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างลักษณะความพิการกับลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการในภาพรวม พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.179$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะความพิการแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการในภาพรวมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.21-4.22)

ตารางที่ 4.21

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการจำแนกตาม
ลักษณะความพิการ

ลักษณะความพิการ	N	$\bar{X}$	S.D.
การจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด			
พิการด้านการมองเห็น	11	3.50	0.84
พิการด้านการได้ยิน	23	3.52	0.87
พิการด้านการพูด	13	4.18	0.95
พิการด้านการเคลื่อนไหว	169	3.61	0.98
พิการซ้ำซ้อน	12	3.41	0.87
อื่นๆ	41	3.36	0.84
รวม	269	3.58	0.94
การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่ กฎหมายกำหนด			
พิการด้านการมองเห็น	11	3.43	0.96
พิการด้านการได้ยิน	23	3.48	0.74
พิการด้านการพูด	13	3.50	1.01
พิการด้านการเคลื่อนไหว	169	3.17	0.87
พิการซ้ำซ้อน	12	2.89	0.81
อื่นๆ	41	3.07	0.74
รวม	269	3.20	0.85
ภาพรวม			
พิการด้านการมองเห็น	11	3.45	0.88
พิการด้านการได้ยิน	23	3.49	0.68
พิการด้านการพูด	13	3.70	0.96
พิการด้านการเคลื่อนไหว	169	3.30	0.80
พิการซ้ำซ้อน	12	3.05	0.67
อื่นๆ	41	3.16	0.70
รวม	269	3.31	0.79

ตารางที่ 4.22

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ จำแนกตามลักษณะความพิการ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
การจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด					
ระหว่างกลุ่ม	7.300	5	1.460	1.655	0.146
ภายในกลุ่ม	231.972	263	0.882		
รวม	239.272	268			
การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด					
ระหว่างกลุ่ม	5.420	5	1.084	1.504	0.189
ภายในกลุ่ม	189.577	263	0.721		
รวม	194.997	268			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	4.731	5	0.946	1.537	0.179
ภายในกลุ่ม	161.929	263	0.616		
รวม	166.660	268			

4.6.2 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างกับปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ

ความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างกับปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ คือ ความแตกต่างระหว่างเพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงาน รายได้ต่อเดือน และลักษณะความพิการของกลุ่มตัวอย่างกับปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ ทั้งจากปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยแวดล้อม

4.6.2.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ

ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ ปรากฏดังนี้

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศกับปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.018^*$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งสองเพศมีปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศกับปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยภายในองค์กร พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.177$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งสองเพศมีปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยภายในองค์กรไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศกับปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยแวดล้อม พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.434$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งสองเพศมีปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยแวดล้อมไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศกับปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคณพิการในภาพรวม พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.086$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งสองเพศมีปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคณพิการในภาพรวมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.23)

ตารางที่ 4.23

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคณพิการ

ปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ของคณพิการ	เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	P
ปัญหาอุปสรรคจากปัจจัย ส่วนบุคคล	ชาย	170	2.50	1.06	2.386	0.018*
	หญิง	99	2.19	0.99		
ปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยภายใน องค์กร	ชาย	170	2.61	1.18	1.353	0.177
	หญิง	99	2.41	1.19		
ปัญหาอุปสรรคจากปัจจัย แวดล้อม	ชาย	170	2.52	1.26	0.784	0.434
	หญิง	99	2.40	1.21		
ภาพรวม	ชาย	170	2.54	1.08	1.725	0.086
	หญิง	99	2.31	0.99		

4.6.2.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ

ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ ปรากฏดังนี้

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างอายุกับปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.062$) แสดงว่า อายุที่แตกต่างกันมีปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างอายุกับปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยภายในองค์กร พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.151$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยภายในองค์กรไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างอายุกับปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยแวดล้อม พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.218$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยแวดล้อมไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างอายุกับปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการในภาพรวม พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.097$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการในภาพรวมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.24)

ตารางที่ 4.24

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ

ปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ	อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	P
ปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยส่วนบุคคล	ไม่เกิน 35 ปี	109	2.24	0.95	-1.875	0.062
	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	160	2.48	1.09		
ปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยภายในองค์กร	ไม่เกิน 35 ปี	109	2.41	1.10	-1.441	0.151
	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	160	2.62	1.24		
ปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยแวดล้อม	ไม่เกิน 35 ปี	109	2.37	1.11	-1.234	0.218
	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	160	2.55	1.32		
ภาพรวม	ไม่เกิน 35 ปี	109	2.33	0.97	-1.667	0.097
	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	160	2.54	1.10		

4.6.2.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ

ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ ปรากฏดังนี้

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.011^*$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยภายในองค์กร พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.444$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยภายในองค์กรไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยแวดล้อม พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.248$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยแวดล้อมไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการในภาพรวม พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.091$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการในภาพรวมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.25)

ตารางที่ 4.25

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ

ปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ	ระดับการศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	t	P
ปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยส่วนบุคคล	ต่ำกว่าปริญญาตรี	241	2.44	1.05	2.546	0.011*
	ปริญญาตรี	28	1.91	0.81		
ปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยภายในองค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	241	2.55	1.17	0.767	0.444
	ปริญญาตรี	28	2.37	1.29		
ปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยแวดล้อม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	241	2.51	1.22	1.157	0.248
	ปริญญาตรี	28	2.22	1.35		
ภาพรวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	241	2.49	1.06	1.696	0.091
	ปริญญาตรี	28	2.14	0.95		

4.6.2.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะงานกับปัญหาอุปสรรค ในการทำงานของคนพิการ

ผลการศึกษาวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะงานกับปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ ปรากฏดังนี้

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างลักษณะงานกับปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.092$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานแตกต่างกันมีปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยส่วนบุคคลไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างลักษณะงานกับปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยภายในองค์กร พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.209$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานแตกต่างกันมีปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยภายในองค์กรไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างลักษณะงานกับปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยแวดล้อม พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.100$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานแตกต่างกันมีปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยแวดล้อมไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างลักษณะงานกับปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการในภาพรวม พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.258$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานแตกต่างกันมีปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการในภาพรวมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.26 – 4.27)

ตารางที่ 4.26

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการจำแนกตามลักษณะงาน

ลักษณะงาน	N	$\bar{X}$	S.D.
ปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยส่วนบุคคล			
งานเอกสาร	96	2.27	1.01
งานวิชาการ	55	2.33	0.95
งานทักษะพิเศษ	118	2.49	1.10
รวม	269	2.38	1.04

ตารางที่ 4.26

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการจำแนกตามลักษณะงาน (ต่อ)

ลักษณะงาน	N	$\bar{X}$	S.D.
ปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยภายในองค์กร			
ธุรการ	96	2.47	1.18
วิชาการ	55	2.44	1.13
การเงินและบัญชี	118	2.62	1.22
รวม	269	2.53	1.19
ปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยแวดล้อม			
ธุรการ	96	2.38	1.21
วิชาการ	55	2.31	1.13
การเงินและบัญชี	118	2.64	1.30
รวม	269	2.48	1.24
ภาพรวม			
ธุรการ	96	2.36	1.00
วิชาการ	55	2.37	1.00
การเงินและบัญชี	118	2.57	1.11
รวม	269	2.45	1.05

ตารางที่ 4.27

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการจำแนกตามลักษณะงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยส่วนบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	2.719	2	1.360	1.259	0.286
ภายในกลุ่ม	287.249	266	1.080		
รวม	289.968	268			

ตารางที่ 4.27

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการจำแนกตามลักษณะงาน (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยภายในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	1.814	2	.907	0.644	0.526
ภายในกลุ่ม	374.814	266	1.409		
รวม	376.627	268			
ปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยแวดล้อม					
ระหว่างกลุ่ม	5.542	2	2.771	1.817	0.165
ภายในกลุ่ม	405.656	266	1.525		
รวม	411.198	268			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2.877	2	1.438	1.303	0.274
ภายในกลุ่ม	293.705	266	1.104		
รวม	296.582	268			

4.6.2.5 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือนกับปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือนกับปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.278$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยส่วนบุคคลไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือนกับปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยภายในองค์กร พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.841$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยภายในองค์กรไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือนกับปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยแวดล้อม พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.916$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยแวดล้อมไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือนกับปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการในภาพรวม พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.574$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการในภาพรวมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.28)

ตารางที่ 4.28

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือนกับปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ

ปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ	รายได้ต่อเดือน	N	$\bar{X}$	S.D.	t	P
ปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยส่วนบุคคล	ไม่เกิน 9,000 บาท	110	2.47	1.07	1.088	0.278
	มากกว่า 9,000 บาทขึ้นไป	159	2.33	1.02		
ปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยภายในองค์กร	ไม่เกิน 9,000 บาท	110	2.55	1.23	0.201	0.841
	มากกว่า 9,000 บาทขึ้นไป	159	2.52	1.16		
ปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยแวดล้อม	ไม่เกิน 9,000 บาท	110	2.49	1.23	0.105	0.916
	มากกว่า 9,000 บาทขึ้นไป	159	2.47	1.25		
ภาพรวม	ไม่เกิน 9,000 บาท	110	2.50	1.09	0.563	0.574
	มากกว่า 9,000 บาทขึ้นไป	159	2.42	1.03		

4.6.2.6 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะความพิการกับปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ

ผลการศึกษาวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะความพิการกับปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ ปรากฏดังนี้

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างลักษณะความพิการกับปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.002^*$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะความพิการแตกต่างกันมีปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างลักษณะความพิการกับปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยภายในองค์กร พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.028^*$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะความพิการแตกต่างกันมีปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยภายในองค์กรแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างลักษณะความพิการกับปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยแวดล้อม พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.012^*$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะความพิการแตกต่างกันมีปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยแวดล้อมแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างลักษณะความพิการกับปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการในภาพรวม พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.004^*$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะความพิการแตกต่างกันมีปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการในภาพรวมแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.29-4.30)

ตารางที่ 4.29

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการจำแนกตามลักษณะความพิการ

ลักษณะความพิการ	N	$\bar{X}$	S.D.
ปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยส่วนบุคคล			
พิการด้านการมองเห็น	11	2.18	1.14
พิการด้านการได้ยิน	23	2.07	1.06
พิการด้านการพูด	13	1.99	0.65
พิการด้านการเคลื่อนไหว	169	2.33	0.97
พิการซ้ำซ้อน	12	2.34	0.95
อื่นๆ	41	2.99	1.20
รวม	269	2.38	1.04
ปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยภายในองค์กร			
พิการด้านการมองเห็น	11	2.06	1.11
พิการด้านการได้ยิน	23	2.14	1.34
พิการด้านการพูด	13	2.63	1.28
พิการด้านการเคลื่อนไหว	169	2.49	1.17
พิการซ้ำซ้อน	12	2.48	1.25
อื่นๆ	41	3.05	0.99
รวม	269	2.53	1.19

ตารางที่ 4.29

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการจำแนกตาม
ลักษณะความพิการ (ต่อ)

ลักษณะความพิการ	N	$\bar{X}$	S.D.
ปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยแวดล้อม			
พิการด้านการมองเห็น	11	2.03	1.22
พิการด้านการได้ยิน	23	2.14	1.38
พิการด้านการพูด	13	2.56	1.38
พิการด้านการเคลื่อนไหว	169	2.40	1.18
พิการซ้ำซ้อน	12	2.41	1.18
อื่นๆ	41	3.11	1.21
รวม	269	2.48	1.24
ภาพรวม			
พิการด้านการมองเห็น	11	2.10	1.14
พิการด้านการได้ยิน	23	2.11	1.16
พิการด้านการพูด	13	2.34	0.82
พิการด้านการเคลื่อนไหว	169	2.40	1.01
พิการซ้ำซ้อน	12	2.40	1.08
อื่นๆ	41	3.04	1.05
รวม	269	2.45	1.05

ตารางที่ 4.30

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการจำแนกตามลักษณะความพิการ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยส่วนบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	20.324	5	4.065	3.965	0.002*
ภายในกลุ่ม	269.644	263	1.025		
รวม	289.968	268			
ปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยภายในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	17.497	5	3.499	2.563	0.028*
ภายในกลุ่ม	359.130	263	1.366		
รวม	376.627	268			
ปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยแวดล้อม					
ระหว่างกลุ่ม	22.119	5	4.424	2.990	0.012*
ภายในกลุ่ม	389.079	263	1.479		
รวม	411.198	268			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	18.830	5	3.766	3.566	0.004*
ภายในกลุ่ม	277.753	263	1.056		
รวม	296.582	268			

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยส่วนบุคคล ด้วยวิธีการทดสอบเชฟเฟ่ (Scheffe') พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในกลุ่มความพิการด้านการได้ยิน กับความพิการด้านอื่นๆ และความพิการด้านการเคลื่อนไหว กับความพิการด้านอื่นๆ โดยกลุ่มความพิการด้านอื่นๆ มีปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยส่วนบุคคล มากกว่ากลุ่มความพิการด้านการได้ยิน และความพิการด้านการเคลื่อนไหว (ตารางที่ 4.31)

ตารางที่ 4.31

การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามลักษณะ
ความพิการ

ลักษณะ ความพิการ	$\bar{X}$	การ มองเห็น	การได้ ยิน	การ พูด	การ เคลื่อนไหว	พิการ ซ้ำซ้อน	อื่นๆ
การมองเห็น	2.18	-	0.10	0.19	-0.15	-0.17	-0.81
การได้ยิน	2.07		-	0.08	-0.25	-0.27	-0.92*
การพูด	1.99			-	-0.34	-0.35	-1.00
การเคลื่อนไหว	2.33				-	-0.02	-0.66*
พิการซ้ำซ้อน	2.34					-	-0.64
อื่นๆ	2.99						-

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยปัญหาอุปสรรคจาก
ปัจจัยภายในองค์กร ด้วยวิธีการทดสอบเชฟเฟ (Scheffe') ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่
ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.32)

ตารางที่ 4.32

การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยภายในองค์กรจำแนกตามลักษณะ
ความพิการ

ลักษณะ ความพิการ	$\bar{X}$	การ มองเห็น	การได้ ยิน	การ พูด	การ เคลื่อนไหว	พิการ ซ้ำซ้อน	อื่นๆ
การมองเห็น	2.06	-	-0.08	-0.57	-0.43	-0.42	-0.99
การได้ยิน	2.14		-	-0.49	-0.35	-0.33	-0.91
การพูด	2.63			-	0.14	0.15	-0.42
การเคลื่อนไหว	2.49				-	0.01	-0.56
พิการซ้ำซ้อน	2.48					-	-0.57
อื่นๆ	3.05						-

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยแวดล้อม ด้วยวิธีการทดสอบเชฟเฟ (Scheffe') ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.33)

ตารางที่ 4.33

การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยแวดล้อมจำแนกตามลักษณะความพิการ

ลักษณะความพิการ	$\bar{X}$	การมองเห็น	การได้ยิน	การพูด	การเคลื่อนไหว	พิการซ้ำซ้อน	อื่นๆ
การมองเห็น	2.03	-	-0.11	-0.53	-0.37	-0.38	-1.08
การได้ยิน	2.14		-	-0.42	-0.25	-0.26	-0.96
การพูด	2.56			-	0.17	0.16	-0.54
การเคลื่อนไหว	2.40				-	-0.01	-0.71
พิการซ้ำซ้อน	2.41					-	-0.70
อื่นๆ	3.11						-

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการในภาพรวม ด้วยวิธีการทดสอบเชฟเฟ (Scheffe') พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในกลุ่มความพิการด้านการได้ยิน กับความพิการด้านอื่นๆ และความพิการด้านด้านการเคลื่อนไหว กับความพิการด้านอื่นๆ โดยกลุ่มความพิการด้านอื่นๆ มีปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการในภาพรวม มากกว่ากลุ่มความพิการด้านการได้ยิน และความพิการด้านการเคลื่อนไหว (ตารางที่ 4.34)

ตารางที่ 4.34

การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการในภาพรวม
จำแนกตามลักษณะความพิการ

ลักษณะ ความพิการ	$\bar{X}$	การ มองเห็น	การได้ยิน	การ พูด	การ เคลื่อนไหว	พิการ ซ้ำซ้อน	อื่นๆ
การมองเห็น	2.10	-	-0.01	-0.24	-0.29	-0.30	-0.94
การได้ยิน	2.11		-	-0.23	-0.28	-0.29	-0.93*
การพูด	2.34			-	-0.06	-0.06	-0.70
การเคลื่อนไหว	2.40				-	-0.01	-0.64*
พิการซ้ำซ้อน	2.40					-	-0.64
อื่นๆ	3.04						-

4.6.3 ความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างกับการพัฒนาการจ้างงาน

คนพิการ

ความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างกับการพัฒนาการจ้างงานคนพิการ คือ ความแตกต่างระหว่างเพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงาน รายได้ต่อเดือน และลักษณะความพิการของกลุ่มตัวอย่างกับการพัฒนาการจ้างงานคนพิการ ทั้งการพัฒนาด้านสวัสดิการด้านเทคโนโลยี และด้านความรู้ความสามารถ

4.6.3.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับการพัฒนาการจ้างงาน

คนพิการ

ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับการพัฒนาการจ้างงานคนพิการปรากฏดังนี้

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศกับการพัฒนาด้านสวัสดิการพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.021^*$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งสองเพศมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาด้านสวัสดิการแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศกับการพัฒนาด้านเทคโนโลยีพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.012^*$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งสองเพศมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาด้านเทคโนโลยีแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศกับการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.389$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งสองเพศมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศกับการพัฒนาการจ้างงานคนพิการในภาพรวม พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.043^*$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งสองเพศมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการจ้างงานคนพิการในภาพรวมแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.35)

ตารางที่ 4.35

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับการพัฒนาการจ้างงานคนพิการ

การพัฒนาการจ้างงานคนพิการ	เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	P
การพัฒนาด้านสวัสดิการ	ชาย	170	3.84	0.97	2.315	0.021*
	หญิง	99	3.55	1.09		
การพัฒนาด้านเทคโนโลยี	ชาย	170	3.82	0.95	2.519	0.012*
	หญิง	99	3.51	1.08		
การพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ	ชาย	170	3.86	1.07	0.864	0.389
	หญิง	99	3.75	1.05		
ภาพรวม	ชาย	170	3.84	0.91	2.035	0.043*
	หญิง	99	3.60	1.00		

4.6.3.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับการพัฒนาการจ้างงาน

คนพิการ

ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับการพัฒนาการจ้างงานคนพิการ ปรากฏดังนี้

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างอายุกับการพัฒนาด้านสวัสดิการ พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.713$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาด้านสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างอายุกับการพัฒนาด้านเทคโนโลยีพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.753$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาด้านเทคโนโลยีไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างอายุกับการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.443$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างอายุกับการพัฒนาการจ้างงานคนพิการในภาพรวมพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.595$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการจ้างงานคนพิการในภาพรวมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.36)

ตารางที่ 4.36

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับการพัฒนาการจ้างงานคนพิการ

การพัฒนาการจ้างงานคนพิการ	อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	P
การพัฒนาด้านสวัสดิการ	ไม่เกิน 35 ปี	109	3.71	1.05	-0.369	0.713
	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	160	3.75	1.01		
การพัฒนาด้านเทคโนโลยี	ไม่เกิน 35 ปี	109	3.68	0.96	-0.315	0.753
	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	160	3.72	1.04		
การพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ	ไม่เกิน 35 ปี	109	3.76	1.10	-0.768	0.443
	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	160	3.86	1.04		
ภาพรวม	ไม่เกิน 35 ปี	109	3.72	0.96	-0.532	0.595
	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	160	3.78	0.94		

4.6.3.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับการพัฒนาการจ้างงานคนพิการ

ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับการพัฒนาการจ้างงานคนพิการ ปรากฏดังนี้

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับการพัฒนาด้าน
สวัสดิการ พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.012^*$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับ
การศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาด้านสวัสดิการแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับการพัฒนาด้าน
เทคโนโลยี พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.011^*$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับ
การศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาด้านเทคโนโลยีแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับการพัฒนาด้าน
ความรู้ความสามารถ พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.002^*$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี
ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับการพัฒนาการจ้าง
งานคนพิการในภาพรวม พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.005^*$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่าง
ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการจ้างงานคนพิการในภาพรวม
แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.37)

ตารางที่ 4.37

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับการพัฒนาการจ้างงานคนพิการ

การพัฒนาการจ้างงาน คนพิการ	ระดับการศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	t	P
การพัฒนาด้านสวัสดิการ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	241	3.69	1.04	-2.647	0.012*
	ปริญญาตรี	28	4.14	0.83		
การพัฒนาด้านเทคโนโลยี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	241	3.65	1.01	-2.549	0.011*
	ปริญญาตรี	28	4.16	0.85		
การพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	241	3.75	1.07	-3.060	0.002*
	ปริญญาตรี	28	4.39	0.79		
ภาพรวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	241	3.70	0.95	-2.828	0.005*
	ปริญญาตรี	28	4.23	0.79		

4.6.3.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะงานกับการพัฒนาการ จ้างงานคนพิการ

ผลการศึกษาวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะงานกับการพัฒนาการจ้างงานคนพิการ ปรากฏดังนี้

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างลักษณะงานกับการพัฒนาด้านสวัสดิการ พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.125$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาด้านสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างลักษณะงานกับการพัฒนาด้านเทคโนโลยี พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.046^*$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาด้านเทคโนโลยีแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างลักษณะงานกับการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.730$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างลักษณะงานกับการพัฒนาการจ้างงานคนพิการในภาพรวม พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.177$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการจ้างงานคนพิการในภาพรวมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.38-4.39)

ตารางที่ 4.38

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาการจ้างงานคนพิการ จำแนกตามลักษณะงาน

ลักษณะงาน	N	$\bar{X}$	S.D.
การพัฒนาด้านสวัสดิการ			
งานเอกสาร	96	3.87	0.94
งานวิชาการ	55	3.52	1.18
งานทักษะพิเศษ	118	3.72	1.00
รวม	269	3.73	1.02

ตารางที่ 4.38

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาการจ้างงานคนพิการ จำแนกตามลักษณะงาน (ต่อ)

ลักษณะงาน	N	$\bar{X}$	S.D.
การพัฒนาด้านเทคโนโลยี			
งานเอกสาร	96	3.87	0.98
งานวิชาการ	55	3.45	1.04
งานทักษะพิเศษ	118	3.69	1.00
รวม	269	3.71	1.01
การพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ			
งานเอกสาร	96	3.89	1.02
งานวิชาการ	55	3.77	1.07
งานทักษะพิเศษ	118	3.79	1.10
รวม	269	3.82	1.06
ภาพรวม			
งานเอกสาร	96	3.88	0.92
งานวิชาการ	55	3.58	1.00
งานทักษะพิเศษ	118	3.74	0.95
รวม	269	3.75	0.95

ตารางที่ 4.39

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการพัฒนาการจ้างงานคนพิการ จำแนกตามลักษณะงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
การพัฒนาด้านสวัสดิการ					
ระหว่างกลุ่ม	4.366	2	2.183	2.096	0.125
ภายในกลุ่ม	277.013	266	1.041		
รวม	281.379	268			

ตารางที่ 4.39

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการพัฒนาการจ้างงานคนพิการ จำแนกตามลักษณะงาน (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
การพัฒนาด้านเทคโนโลยี					
ระหว่างกลุ่ม	6.221	2	3.110	3.111	0.046*
ภายในกลุ่ม	265.989	266	1.000		
รวม	272.210	268			
การพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ					
ระหว่างกลุ่ม	0.712	2	.356	0.314	0.730
ภายในกลุ่ม	301.137	266	1.132		
รวม	301.849	268			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	3.124	2	1.562	1.741	0.177
ภายในกลุ่ม	238.745	266	0.898		
รวม	241.869	268			

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการพัฒนาด้านเทคโนโลยี ด้วยวิธีการทดสอบเชฟเฟ (Scheffe') พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในกลุ่มลักษณะงานเอกสารกับงานวิชาการ โดยกลุ่มที่ทำงานเอกสารมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาด้านเทคโนโลยีมากกว่ากลุ่มที่ทำงานวิชาการ (ตารางที่ 4.40)

ตารางที่ 4.40

การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการพัฒนาด้านเทคโนโลยีจำแนกตามลักษณะความพิการ

ลักษณะงาน	$\bar{X}$	งานเอกสาร	งานวิชาการ	งานทักษะพิเศษ
งานเอกสาร	3.87	-	0.42*	0.17
งานวิชาการ	3.45		-	-0.25
งานทักษะพิเศษ	3.69			-

4.6.3.5 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเนื่องกับการพัฒนา การจ้างงานคนพิการ

ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเนื่องกับการพัฒนาการจ้างงานคนพิการ ปรากฏดังนี้

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเนื่องกับการพัฒนาด้าน
สวัสดิการ พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.001^*$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อ
เดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาด้านสวัสดิการแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเนื่องกับการพัฒนาด้าน
เทคโนโลยี พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.069$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อ
เดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาด้านเทคโนโลยีไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเนื่องกับการพัฒนาด้าน
ความรู้ความสามารถ พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.425$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี
รายได้ต่อเนื่องแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเนื่องกับการพัฒนาการจ้าง
งานคนพิการในภาพรวม พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.029^*$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่าง
ที่มีรายได้ต่อเนื่องแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการจ้างงานคนพิการในภาพรวม
แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.41)

ตารางที่ 4.41

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเนื่องกับการพัฒนาการจ้างงานคนพิการ

การพัฒนาการจ้าง งานคนพิการ	รายได้ต่อเนื่อง	N	$\bar{X}$	S.D.	t	P
การพัฒนาด้าน สวัสดิการ	ไม่เกิน 9,000 บาท	110	3.49	1.08	-3.326	0.001*
	มากกว่า 9,000 บาทขึ้นไป	159	3.90	0.95		
การพัฒนาด้าน เทคโนโลยี	ไม่เกิน 9,000 บาท	110	3.57	0.98	-1.825	0.069
	มากกว่า 9,000 บาทขึ้นไป	159	3.80	1.02		
การพัฒนาด้าน ความรู้ความสามารถ	ไม่เกิน 9,000 บาท	110	3.76	1.04	-0.798	0.425
	มากกว่า 9,000 บาทขึ้นไป	159	3.86	1.08		
ภาพรวม	ไม่เกิน 9,000 บาท	110	3.60	0.94	-2.189	0.029*
	มากกว่า 9,000 บาทขึ้นไป	159	3.86	0.94		

4.6.3.6 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะความพิการกับการพัฒนา การจ้างงานคนพิการ

ผลการศึกษาวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way Analysis of Variance) และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะความพิการกับการพัฒนาการจ้างงานคนพิการ ปรากฏดังนี้

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างลักษณะความพิการกับการพัฒนาด้าน
สวัสดิการ พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.114$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะ
ความพิการแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาด้านสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างลักษณะความพิการกับการพัฒนาด้าน
เทคโนโลยี พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.368$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะ
ความพิการแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาด้านเทคโนโลยีไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างลักษณะความพิการกับการพัฒนาด้าน
ความรู้ความสามารถ พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.763$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี
ลักษณะความพิการแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างลักษณะความพิการกับการพัฒนา
การจ้างงานคนพิการในภาพรวม พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.436$) แสดงว่า
กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะความพิการแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการจ้างงานคนพิการใน
ภาพรวมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.42-4.43)

ตารางที่ 4.42

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาการจ้างงานคนพิการจำแนกตามลักษณะ
ความพิการ

ลักษณะความพิการ	N	$\bar{X}$	S.D.
การพัฒนาด้านสวัสดิการ			
พิการด้านการมองเห็น	11	3.73	1.08
พิการด้านการได้ยิน	23	3.30	1.09
พิการด้านการพูด	13	4.18	1.17
พิการด้านการเคลื่อนไหว	169	3.81	1.00
พิการซ้ำซ้อน	12	3.73	0.99
อื่นๆ	41	3.54	0.99
รวม	269	3.73	1.02

ตารางที่ 4.42

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาการจ้างงานคนพิการจำแนกตามลักษณะ
ความพิการ (ต่อ)

ลักษณะความพิการ	N	$\bar{X}$	S.D.
การพัฒนาด้านเทคโนโลยี	N	$\bar{X}$	S.D
พิการด้านการมองเห็น	11	3.48	1.36
พิการด้านการได้ยิน	23	3.47	1.15
พิการด้านการพูด	13	4.20	1.15
พิการด้านการเคลื่อนไหว	169	3.74	0.97
พิการซ้ำซ้อน	12	3.56	0.90
อื่นๆ	41	3.66	0.97
รวม	269	3.71	1.01
การพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ			
พิการด้านการมองเห็น	11	3.65	1.35
พิการด้านการได้ยิน	23	3.92	0.93
พิการด้านการพูด	13	4.17	1.20
พิการด้านการเคลื่อนไหว	169	3.83	1.04
พิการซ้ำซ้อน	12	3.64	1.03
อื่นๆ	41	3.73	1.14
รวม	269	3.82	1.06
ภาพรวม			
พิการด้านการมองเห็น	11	3.63	1.18
พิการด้านการได้ยิน	23	3.56	0.92
พิการด้านการพูด	13	4.18	1.17
พิการด้านการเคลื่อนไหว	169	3.79	0.92
พิการซ้ำซ้อน	12	3.65	0.91
อื่นๆ	41	3.64	0.96
รวม	269	3.75	0.95

ตารางที่ 4.43

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการพัฒนาการจ้างงานคนพิการจำแนกตามลักษณะความพิการ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
การพัฒนาด้านสวัสดิการ					
ระหว่างกลุ่ม	9.284	5	1.857	1.795	0.114
ภายในกลุ่ม	272.095	263	1.035		
รวม	281.379	268			
การพัฒนาด้านเทคโนโลยี					
ระหว่างกลุ่ม	5.514	5	1.103	1.088	0.368
ภายในกลุ่ม	266.696	263	1.014		
รวม	272.210	268			
การพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ					
ระหว่างกลุ่ม	2.937	5	0.587	0.517	0.763
ภายในกลุ่ม	298.912	263	1.137		
รวม	301.849	268			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	4.383	5	0.877	0.971	0.436
ภายในกลุ่ม	237.487	263	0.903		
รวม	241.869	268			

4.6.4 สรุปผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร สามารถสรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการแต่ละด้าน พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.300$, $p=0.653$ และ $p=0.475$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งสองเพศมีความคิดเห็นต่อลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการในทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2. ผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างเพศกับปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการแต่ละด้าน พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.018^*$) ในด้านปัจจัยส่วนบุคคล แต่ด้านอื่นๆและในภาพรวม พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.177$, $p=0.434$ และ $p=0.086$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งสองเพศมีปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการเฉพาะด้านปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างเพศกับการพัฒนาการจ้างงานคนพิการแต่ละด้าน พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.021^*$, $p=0.012^*$ และ $p=0.043^*$) ในการพัฒนาด้านสวัสดิการ ด้านเทคโนโลยี และในภาพรวม แต่การพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.389$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งสองเพศมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการจ้างงานคนพิการเฉพาะด้านสวัสดิการ ด้านเทคโนโลยี และในภาพรวมแตกต่างกัน

4. ผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างอายุกับลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการแต่ละด้าน พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.004^*$ และ $p=0.020^*$) ในด้านสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดและในภาพรวม แต่ในด้านสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.612$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด แต่ในภาพรวมแตกต่างกัน

5. ผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างอายุกับปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการแต่ละด้าน พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.067$, $p=0.117$, $p=0.366$ และ $p=0.195$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการในทุกด้านไม่แตกต่างกัน

6. ผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างอายุกับการพัฒนาการจ้างงานคนพิการแต่ละด้าน พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.747$, $p=0.948$, $p=0.847$ และ $p=0.954$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการจ้างงานคนพิการในทุกด้านไม่แตกต่างกัน

7. ผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการแต่ละด้าน พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.465$, $p=0.541$ และ $p=0.845$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการในทุกด้านไม่แตกต่างกัน

8. ผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการแต่ละด้าน พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.011^*$) ในด้านปัจจัยส่วนบุคคล แต่ด้านอื่นๆและในภาพรวม พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.444$, $p=0.248$ และ $p=0.091$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการเฉพาะด้านปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

9. ผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับการพัฒนาการจ้างงานคนพิการแต่ละด้าน พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.012^*$, $p=0.011^*$, $p=0.002^*$ และ $p=0.005^*$) ในทุกด้าน แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการจ้างงานคนพิการทั้งในด้านสวัสดิการ ด้านเทคโนโลยี ด้านความรู้ความสามารถ และภาพรวมแตกต่างกัน

10. ผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างลักษณะงานกับลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการแต่ละด้าน พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.944$, $p=0.914$ และ $p=0.911$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการในทุกด้านไม่แตกต่างกัน

11. ผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างลักษณะงานกับปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการแต่ละด้าน พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.286$, $p=0.526$, $p=0.165$ และ $p=0.274$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานแตกต่างกันมีปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการในทุกด้านไม่แตกต่างกัน

12. ผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างลักษณะงานกับการพัฒนาการจ้างงานคนพิการแต่ละด้าน พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.046^*$) ในการพัฒนาด้านเทคโนโลยี แต่ด้านอื่นๆและในภาพรวม พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.125$, $p=0.730$ และ $p=0.177$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการจ้างงานคนพิการเฉพาะด้านเทคโนโลยีแตกต่างกัน

13. ผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือนกับลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการแต่ละด้าน พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.409$, $p=0.054$ และ $p=0.080$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการในทุกด้านไม่แตกต่างกัน

14. ผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือนกับปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการแต่ละด้าน พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.278$, $p=0.841$, $p=0.916$ และ $p=0.574$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการในทุกด้านไม่แตกต่างกัน

15. ผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเนื่องกับการพัฒนาการจ้างงานคนพิการแต่ละด้าน พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.001^*$ และ $p=0.029^*$) ในการพัฒนาด้านสวัสดิการและในภาพรวม แต่การพัฒนาด้านเทคโนโลยี และด้านความรู้ความสามารถ พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.069$ และ $p=0.425$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเนื่องแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการจ้างงานคนพิการเฉพาะด้านสวัสดิการ และในภาพรวมแตกต่างกัน

16. ผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างลักษณะความพิการกับลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการแต่ละด้าน พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.146$, $p=0.189$ และ $p=0.179$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะความพิการแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการในทุกด้านไม่แตกต่างกัน

17. ผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างลักษณะความพิการกับปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการแต่ละด้าน พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.002^*$, $p=0.028^*$, $p=0.012^*$ และ $p=0.004^*$) ในทุกด้าน แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะความพิการแตกต่างกันมีปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ ทั้งในด้านปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายในองค์กร ปัจจัยแวดล้อมและ ในภาพรวมแตกต่างกัน

18. ผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างลักษณะความพิการกับการพัฒนาการจ้างงานคนพิการแต่ละด้าน พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.114$, $p=0.368$, $p=0.763$ และ $p=0.436$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะความพิการแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการจ้างงานคนพิการในทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.44

สรุปผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงานรายได้ต่อเดือน และลักษณะความพิการ มาเปรียบเทียบกับการจัดสวัสดิการคนพิการของสถานประกอบการปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ และการพัฒนาการจ้างงานคนพิการ

ตัวแปร	การจัดสวัสดิการคนพิการของสถานประกอบการ			ปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ				การพัฒนาการจ้างงานคนพิการ			
	ที่กฎหมายกำหนด	นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	ภาพรวม	ปัจจัยส่วนบุคคล	ปัจจัยภายในองค์กร	ปัจจัยแวดล้อม	ภาพรวม	ด้านสวัสดิการ	ด้านเทคโนโลยี	ด้านความรู้ความสามารถ	ภาพรวม
เพศ	t=1.038	t=0.450	t=0.716	t=2.386	t=1.353	t=0.784	t=1.725	t=2.315	t=2.519	t=0.867	t=2.035
	p=0.300	p=0.653	p=0.475	p=0.018*	p=0.177	p=0.434	p=0.086	p=0.021*	p=0.012*	p=0.389	p=0.043*
อายุ	t=0.508	t=2.937	t=2.352	t=-1.875	t=-1.441	t=-1.234	t=-1.667	t=-0.369	t=-0.315	t=-0.768	t=-0.532
	p=0.612	p=0.004*	p=0.020*	p=0.062	p=0.151	p=0.218	p=0.097	p=0.713	p=0.753	p=0.443	p=0.595
ระดับการศึกษา	t=0.732	t=-0.611	t=-0.195	t=2.546	t=0.767	t=1.157	t=1.696	t=-2.647	t=-2.549	t=-3.060	t=-2.828
	p=0.465	p=0.541	p=0.845	p=0.011*	p=0.444	p=0.248	p=0.091	p=0.012*	p=0.011*	p=0.002*	p=0.005*
ลักษณะงาน	F=0.058	F=0.089	F=0.094	F=1.259	F=0.644	F=1.817	F=1.303	F=2.096	F=3.110	F=0.356	F=1.562
	p=0.944	p=0.914	p=0.911	p=0.286	p=0.526	p=0.165	p=0.274	p=0.125	p=0.046*	p=0.730	p=0.177
รายได้ต่อเดือน	t=-0.827	t=-1.934	t=-1.758	t=1.088	t=0.201	t=0.105	t=0.563	t=-3.326	t=-1.825	t=-0.798	t=-2.189
	p=0.409	p=0.054	p=0.080	p=0.278	p=0.841	p=0.916	p=0.574	p=0.001*	p=0.069	p=0.425	p=0.029*
ลักษณะความพิการ	F=1.655	F=1.504	F=1.537	F=3.965	F=2.563	F=2.990	F=3.566	F=1.795	F=1.088	F=0.517	F=0.971
	p=0.146	p=0.189	p=0.179	p=0.002*	p=0.028*	p=0.012*	p=0.004*	p=0.114	p=0.368	p=0.763	p=0.436

4.7 การอภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ กรุงเทพมหานคร มีผลการศึกษาดังต่อไปนี้

4.7.1 ลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ

ลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ เป็นระบบการจัดบริการที่สถานประกอบการหรือนายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการกินดีอยู่ดีของพนักงาน แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด และสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด จากผลการศึกษาปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการคนพิการของสถานประกอบการ ด้านสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด มากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51) และมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการคนพิการของสถานประกอบการ ด้านสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13) เมื่อพิจารณารายละเอียดลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการแต่ละด้าน ผลปรากฏว่า

สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าสถานประกอบการมีการจัดสวัสดิการประกันสังคมให้แก่พนักงานทุกคนรวมถึงคนพิการด้วยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95) รองลงมาสถานประกอบการมีการจัดน้ำสะอาดไว้สำหรับให้พนักงานดื่มในปริมาณที่เพียงพอ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91) นอกจากนั้น ยังพบว่าสถานประกอบการจัดให้มีห้องส้วมสำหรับคนพิการแยกไว้โดยเฉพาะ ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36) ซึ่งประเด็นการจัดสวัสดิการเหล่านี้ ทั้งความเท่าเทียมในการจัดสวัสดิการ การจัดสวัสดิการเรื่องน้ำสะอาด และการตัดห้องส้วมคนพิการ เป็นการจัดสวัสดิการที่เป็นไปตามที่กฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ.2548 กำหนด โดยมีผลบังคับใช้แทนประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง ตั้งแต่ วันที่ 25 กันยายน 2548 เป็นต้นมา โดยกำหนดไว้ในข้อ 1 (1) น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าหนึ่งลิตรสำหรับลูกจ้างไม่เกินสี่สิบคน และเพิ่มขึ้นในอัตราส่วนหนึ่งสำหรับลูกจ้างทุกๆ สี่สิบคน เศษของสี่สิบคน ถ้าเกินยี่สิบคนให้ถือเป็นสี่สิบคน ซึ่งพิจารณาแล้วว่าในจำนวนดังกล่าวถือว่าเพียงพอ และ (2) ในกรณี ที่สถานประกอบการมีลูกจ้างที่เป็นคนพิการ ให้นายจ้างจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมสำหรับคนพิการแยกไว้โดยเฉพาะ ซึ่งจะเห็นได้ว่าสถานประกอบการมีการปฏิบัติในการจัดหาสิ่งจำเป็น และสิ่งอำนวยความสะดวกแก่คนพิการตามที่กฎหมายกำหนด ดังจะกล่าวได้ว่าสถานประกอบการยังคงให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างที่พิการ แม้อาจจะไม่ครอบคลุมสถาน

ประกอบการทั้งหมด แต่ประเด็นดังกล่าวก็สามารถแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่น และตั้งใจของสถานประกอบการในการพยายามพัฒนาสวัสดิการพนักงานให้มีความสอดคล้อง และเหมาะสมกับกฎหมายภายในประเทศ และความสามารถในการบริหารจัดการของสถานประกอบการ

นอกจากนั้น สถานประกอบการยังมีการติดตั้งสัญลักษณ์แสดงทางไปสู่สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้พิการ (รูปผู้พิการสีขาวพื้นป้ายสีน้ำเงิน หรือรูปผู้พิการสีน้ำเงินพื้นป้ายสีขาว) น้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05) ซึ่งเป็นไปตามกฎกระทรวงกำหนดสิ่งอำนวยความสะดวกในอาคารสำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพ และคนชรา พ.ศ.2548 ที่กำหนดเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกในอาคารสำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพ และคนชรา เพื่อให้บุคคลดังกล่าวมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ในสังคมได้ และเป็นสิทธิที่จะได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก อันเป็นสาธารณะความช่วยเหลือ และการสงเคราะห์จากรัฐใน หมวด 1 ป้ายแสดงสิ่งอำนวยความสะดวกที่กำหนดให้มีการจัดทำเครื่องหมายแสดงทางไปสู่สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพ และคนชรา โดยจัดทำเป็นสัญลักษณ์รูปผู้พิการสีขาวโดยพื้นป้ายเป็นสีน้ำเงิน หรือเป็นสีน้ำเงินโดยพื้นเป็นสีขาว ที่มีความชัดเจน มองเห็นได้ง่าย ติดอยู่ในตำแหน่งที่ไม่ทำให้สับสน และต้องจัดให้มีแสงส่องสว่างเป็นพิเศษทั้งกลางวันและกลางคืนด้วย

สวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่ามีสวัสดิการชุดทำงานมากที่สุด อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99) รองลงมาโบนัส ค่าครองชีพเบี้ยขยัน ค่าเช่ากะ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76) และมีเงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของพนักงานน้อยที่สุด อยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.42) สวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดดังกล่าวนี้ ถือเป็นสวัสดิการที่สถานประกอบการส่งเสริมและสนับสนุนนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด หากสถานประกอบการใดมีความพร้อมเพียงพอก็สามารถจัดให้เป็นไปตามความต้องการของลูกจ้างได้ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นสวัสดิการทางเลือกสำหรับสถานประกอบการที่จัดเพิ่มเติมให้แก่พนักงาน สวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดนั้น มีหลากหลายประเภท ดังเช่นสวัสดิการชุดทำงาน โบนัส ค่าครองชีพเบี้ยขยัน และค่าเช่ากะ ถือเป็นสวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ ส่วนสวัสดิการเงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร ถือเป็นสวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง เป็นต้น

นอกจากนั้น ผลการศึกษายังพบว่าสถานประกอบการมีการจัดสวัสดิการอื่นๆ ที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดด้วย เช่น มีการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ให้กับพนักงาน และมีการให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัยอย่างต่อเนื่อง ในระดับมาก ส่วนประเด็นเงินกู้สวัสดิการเพื่อที่อยู่อาศัย การอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงานทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน ร้านค้าสวัสดิการหรือสหกรณ์ร้านค้า บริการรถรับ-ส่ง และสหกรณ์ออมทรัพย์มีในระดับปานกลาง ในขณะที่มีสถาน/บริการเลี้ยงดูบุตรของพนักงาน และมีการช่วยค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว ในระดับน้อย โดยจะเห็นได้ว่า

นอกจากสถานประกอบการจะดำเนินการจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดแล้ว สถานประกอบการยังให้ความสำคัญกับสวัสดิการด้านอื่นๆ ที่มีส่วนในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้างด้วย โดยสวัสดิการเหล่านั้นจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความต้องการของลูกจ้างจึงจะถือว่าสวัสดิการที่สถานประกอบการจัดให้แก่ลูกจ้างนั้นเกิดประโยชน์ และเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งหากพิจารณาในระดับของการจัดสวัสดิการในแต่ละประเภทแล้ว ผู้วิจัยมีข้อสังเกตบางประเด็นว่าสถานประกอบการจะจัดสวัสดิการในระดับมากกับสวัสดิการที่นอกจากจะก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้างพิการแล้ว ยังก่อให้เกิดการพัฒนาแรงงาน พัฒนาสถานประกอบการ และลดผลกระทบด้านลบต่อสถานประกอบการด้วย เช่น การอบรมความรู้ต่างๆ ร้านค้าสหกรณ์ และสหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นต้น เนื่องจากสวัสดิการดังกล่าว ยังก่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลที่จะนำมาใช้ในการทำงาน และเป็นสวัสดิการที่ก่อให้เกิดรายได้ หรือเงินหมุนเวียนในสถานประกอบการนั่นเอง ในขณะที่สวัสดิการบางประเภทที่ไม่ได้ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่สูงขึ้นต่อสถานประกอบการ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าเป็นสวัสดิการที่ให้เปล่า เช่น เงินช่วยในโอกาสต่างๆ เป็นต้น สถานประกอบการจะจัดในระดับน้อย แต่หากมองในอีกมุมหนึ่งอาจพบว่า สวัสดิการบางอย่างแม้สถานประกอบการจะจัดให้กับพนักงาน แต่เมื่อเก็บข้อมูลจากคนพิการแล้วพบว่ามีความคิดเห็นต่อลักษณะการจัดสวัสดิการบางประเภ็น้อย เช่น มีเงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของพนักงาน มีสถาน/บริการเลี้ยงดูบุตรของพนักงาน มีการช่วยค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว ในระดับน้อย และมีสหกรณ์ออมทรัพย์ ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.42, 2.46, 2.60 และ 2.66) ตามลำดับ เป็นต้น อาจแสดงให้เห็นว่าคนพิการบางส่วนยังไม่สามารถเข้าถึงสวัสดิการดังกล่าวได้ทัดเทียมกับพนักงานทั่วไปนั่นเอง

เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปกับลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ พบว่า เพศ ระดับการศึกษา ลักษณะงาน รายได้ต่อเดือน และลักษณะความพิการที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.475$, $P=0.845$, $P=0.286$, $P=0.278$, และ $P=0.179$) แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการเฉพาะด้านสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด และในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.004^*$ และ $P=0.020^*$) ตามลำดับ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุไม่เกิน 35 ปี มีความคิดเห็นต่อลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการเฉพาะด้านสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด และในภาพรวมมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 35 ปี ขึ้นไป ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความแตกต่างของความต้องการในแต่ละช่วงวัยของบุคคล โดยบุคคลในช่วงวัยรุ่นตอนปลายและช่วงต้นของวัยทำงานจะมีความต้องการความมั่นคงในชีวิต และความก้าวหน้าในการทำงานมากกว่าบุคคลที่อยู่ในช่วงปลายของวัยทำงานและใกล้วัยเกษียณ ซึ่งการที่

บุคคลแต่ละช่วงวัยมีความต้องการ และความคิดเห็นต่อสิ่งรอบตัวแตกต่างกันออกไปนั้น จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อผลการศึกษา ดังนั้น คนพิการที่มีอายุต่างกันจึงอาจมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการที่สถานประกอบการจัดให้เพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนดแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับความคาดหวัง หรือความต้องการในแต่ละช่วงวันของคนพิการด้วย

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่าสวัสดิการที่สถานประกอบการจัดให้แก่พนักงานทั้งสวัสดิการที่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสวัสดิการอื่นๆ ที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดต่างๆ เหล่านั้น ล้วนถูกกำหนดขึ้นเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานทั้งพนักงานทั่วไปและพนักงานพิการ เป็นการปัจจัยกระตุ้นและแรงจูงใจให้บุคคลเหล่านั้นทำงานอย่างเต็มความสามารถรวมทั้งเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้พร้อมและเหมาะสมสำหรับการพัฒนางานต่อไปในอนาคต

4.7.2 ปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ

ปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ เป็นข้อจำกัดในการทำงานของคนพิการ ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ซึ่งปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ปัญหาที่มีสาเหตุมาจากปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยแวดล้อม จากผลการศึกษาปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.38) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยภายในองค์กรมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.43) รองลงมามีปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยแวดล้อม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.37) และมีปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยส่วนบุคคลน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.34) เมื่อพิจารณารายละเอียดปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการแต่ละด้าน ผลปรากฏว่า

ปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยภายในองค์กร พบว่า มีปัญหานโยบายขององค์กรไม่เอื้อให้คนพิการสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61) รองลงมาเครื่องมือในการทำงานไม่ทันสมัย ยากแก่การใช้งานของคนพิการ อยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59) และองค์กรขาดความพร้อมในการจ้างงานคนพิการน้อยที่สุด อยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.43) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องความเป็นไปได้ในการจ้างงานคนพิการของบริษัทหิมาลัย มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ของ จิราวัลย์ คงถาวร (2547) พบว่า ปัญหาเกิดจากการที่สถานประกอบการไม่มีความพร้อมในด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เมื่อพิจารณาถึงสภาพการทำงานของคนพิการ พบว่า ขาดแคลนสถานที่และเครื่องใช้ไม่สอย ขาดการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารในส่วนของด้านงบประมาณที่จะต้องลงทุนในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่ม หากมีการจัดเตรียมสภาพแวดล้อม หรือทำการปรับปรุงอุปกรณ์ต่างๆ แล้วเมื่อพิจารณาถึงค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการจัดเตรียมกับการจ้างคนพิการเพียงไม่กี่คน เจ้าของสถานประกอบการมีความรู้สึกถึงความไม่คุ้มค่าซึ่งทำให้สถานประกอบการไม่มีเครื่องมือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่คนพิการ

สถานประกอบการจึงขาดความพร้อมในการที่จะรับคนพิการเข้าทำงาน หรืออาจกล่าวได้ว่าเมื่อผู้บริหารสถานประกอบการมองว่าการพัฒนาเครื่องมือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการไม่คุ้มทุน นโยบายของสถานประกอบการก็จะไม่ได้ให้ความสำคัญเป็นพิเศษแก่ลูกจ้างที่พิการ ไม่เอื้อให้คนพิการสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพความสามารถของตนเอง ในขณะที่ปัญหาสำคัญอีกประการคือ ขาดอุปกรณ์สำหรับการทำงานของคนพิการเนื่องจากมีค่าใช้จ่ายสูง(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.58) และไม่มียงบประมาณ/แผนการฝึกอบรม หรือการพัฒนาทักษะ ความสามารถให้แก่คนพิการในองค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.56) แสดงให้เห็นว่าคนพิการในสถานประกอบการยังไม่สามารถเข้าถึงสวัสดิการในการทำงาน และสวัสดิการด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรได้เท่าที่ควร แม้สถานประกอบการจะรับคนพิการเข้าทำงาน แต่ในชีวิตการทำงานจริงคนพิการยังคงไม่สามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ ยังคงมีจุดยืนในองค์กรที่ไม่ทัดเทียมกับพนักงานทั่วไป โดยสถานประกอบการอาจมองว่าจัดเครื่องมือการทำงานให้คนพิการ และการพัฒนาคนพิการอาจใช้งบประมาณที่ค่อนข้างสูง และเมื่อเทียบกับผลลัพธ์ที่ได้มีความคุ้มค่ามากน้อยเพียงใด ซึ่งนี่เป็นประเด็นสำคัญและท้าทายว่าจะทำอย่างไรให้คนพิการสามารถเข้าถึงสวัสดิการ และมีโอกาสได้รับการพัฒนาที่ทัดเทียมกับพนักงานทั่วไป

ในส่วนของปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยแวดล้อม พบว่า มีปัญหาเพื่อนร่วมงานไม่เชื่อว่าคนพิการทำงานได้มากที่สุด อยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59) รองลงมามีปัญหาการสื่อสารกับคนพิการในองค์กรค่อนข้างน้อยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.58) สอดคล้องกับการศึกษาเรื่อง “การติดตามผลการปฏิบัติงานของคนพิการในสถาน ประกอบการเขตกรุงเทพมหานคร” ของกุลวิณ วุฒิกร (2552) พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในเรื่องการติดต่อประสานงานกับฝ่ายต่างๆ และการสื่อสารเป็นอุปสรรคในการทำงานสำหรับคนพิการทางการได้ยิน เนื่องจากนายจ้าง และเพื่อนร่วมงานใช้ภาษามือไม่เป็น และเพื่อนร่วมงานมีทัศนคติเชิงลบต่อผู้พิการน้อยที่สุด อยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.35) หากกล่าวถึงปัญหาจากปัจจัยแวดล้อมนี้จะสังเกตได้ว่าปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นจากความเชื่อ และทัศนคติทางลบที่เพื่อนร่วมงาน และบุคคลในองค์กรมีต่อคนพิการ ปัญหาด้านทัศนคตินี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของบาร์บารา เมอร์เรย์ (Barbara Muarry) ที่กล่าวถึงการจ้างงานระบบเปิด ที่เป็นการจ้างงานในสถานประกอบการทั่วไป เปรียบเทียบกับการจ้างงานของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยฉบับนี้ พบปัญหาที่สำคัญคือ ทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อคนพิการ ยังไม่ยอมรับในความสามารถของคนพิการ และสอดคล้องกับแนวคิดของ สุภรธรรม มงคลสวัสดิ์ (2544, น. 37-38) ที่กล่าวถึงการสนับสนุนการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการในลักษณะการจ้างงานระบบเปิด ที่ปัญหาสำคัญในการทำงานของคนพิการ คือ เจตคติของนายจ้างที่มีต่อคนพิการ ซึ่งจุดมุ่งหมายสำคัญของการจ้างงานในระบบเปิดนี้คือ การฟื้นฟูให้คนพิการดำรงชีวิตอยู่กับครอบครัวและชุมชนได้อย่างมีศักดิ์ศรี มีบทบาทในสังคมได้ทัดเทียมบุคคลทั่วไป สามารถประกอบอาชีพมีรายได้ที่มั่นคง ทัศนคติในทางลบนั่น ทำให้นายจ้างปฏิเสธไม่รับคนพิการด้วยเหตุผลที่หลากหลาย เช่น ไม่เชื่อว่า

คนพิการทำงานได้ รู้สึกว่าการจ้างงานคนปกติดีกว่าการจ้างงานคนพิการ เนื่องจากการจ้างงานคนพิการมีค่าใช้จ่ายสูง เนื่องจากต้องมีการดัดแปลงสถานที่ทำงาน เครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่า ทักษะคติในทางลบต่อคนพิการ ทำให้คนพิการส่วนใหญ่ไม่ได้รับการพัฒนาความสามารถของตนเองให้เต็มศักยภาพและไม่ได้รับโอกาสในการจ้างงาน ดังนั้น จึงควรมีการรณรงค์จากทุกภาคส่วนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านความเชื่อ ทักษะคติ และการปฏิบัติต่อคนพิการให้เป็นไปในทิศทางบวก ยอมรับในความรู้ ความสามารถของคนพิการ ซึ่งถือว่าเป็นสมาชิกคนหนึ่งของสังคม มีส่วนร่วมและบทบาทเช่นบุคคลทั่วไปอย่างมีศักดิ์ศรีและประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การพัฒนาทั้งความรู้ความสามารถของตัวคนพิการ การพัฒนาการจ้างงานคนพิการ และการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลตรงตามเป้าหมายของสถานประกอบการต่อไป

ในขณะที่ปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า มีปัญหามีความรู้ความสามารถไม่ตรงกับงานที่ทำมากที่สุด ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92) รองลงมาขาดทักษะที่จำเป็นสำหรับงานที่ทำ และมีข้อจำกัดในการรวมกิจกรรมกับผู้อื่น/องค์กร ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57) รวมทั้งปัญหาดังกล่าวเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ผู้พิการสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพของตนเอง ดังนั้น จึงควรมีการจัดให้ผู้พิการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพความพิการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการจ้างงานคนพิการ ที่เรียกว่า “Customized Employment” (CE) แปลว่า “การจ้างงานตามความแตกต่างของบุคคล” หรือ “การจ้างงานโดยการจัดปรับให้เหมาะสมกับบุคคล” หมายถึง กระบวนการ หลักการ ยุทธวิธีที่ยืดหยุ่นที่แตกต่างไปจากกระบวนการจ้างงานปกติทั่วไป และออกแบบมาเพื่อตอบสนองต่อความต้องการทั้งของนายจ้างและลูกจ้างหรือคนพิการ ผ่านการเจรจาต่อรอง ปรึกษาหารือ พุดคุยระหว่างคนพิการหรือตัวแทนกับนายจ้าง โดยคำนึงถึงจุดแข็ง เจือจาง ความสนใจของคนพิการ การจัดสภาพแวดล้อมและสิ่งสนับสนุนคนพิการ (Harvey, Szoc, Rosa, Phol & Jenkins, 2013; Griffin, 2007) ซึ่งจะทำให้คนพิการได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง สามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ทำให้สถานประกอบการได้งานที่มีคุณภาพ นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับการศึกษาเรื่อง “ความเป็นไปได้ในการจ้างงานคนพิการของบริษัทมิติซูบิชิ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด” ของ จิราวัลย์ คงถาวร (2547) ที่พบว่า ลักษณะงานในหน่วยงานที่เหมาะสมกับ ความพิการแต่ละประเภท โดยจำแนกเป็น 4 ลักษณะ คือ บกพร่องทางการได้ยิน เหมาะสมกับงานคีย์ข้อมูล งานพิมพ์ดีด เพราะไม่ต้องใช้แรงงานมากนัก และงานเช็คสต็อกอะไหล่ ส่วนผู้ที่มีความบกพร่องทางการเคลื่อนไหวมีความเหมาะสมกับงานตอบรับโทรศัพท์ งานพัฒนาโปรแกรม (โปรแกรมเมอร์) สำหรับผู้ที่พิการ หรือบกพร่องทางการมองเห็นเหมาะสมกับงานตอบรับโทรศัพท์ หากสถานประกอบการไม่สามารถจัดให้ผู้พิการแต่ละประเภททำงานที่เหมาะสมได้ ก็จะทำให้เกิดอุปสรรคต่องานและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และผลผลิตของงานด้วย และปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยส่วนบุคคลที่น้อยที่สุดคือ มักจะมีปากเสียง หรือทะเลาะเบาะแว้งกับเพื่อนร่วมงาน

ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.11) จากปัญหาความรู้ความสามารถของคนพิการที่ไม่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมถึงปัญหากับเพื่อนร่วมงานนับเป็นอุปสรรคสำคัญประการหนึ่งซึ่งจะทำให้ผู้พิการไม่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ทั้งนี้อาจเกิดมาจากความไม่เข้าใจในบริบทและลักษณะของความพิการ หรือทัศนคติของเพื่อนร่วมงานที่มีต่อผู้พิการ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเรื่องความเป็นไปได้ในการจ้างงานคนพิการของบริษัทมติซูบิชิ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ของจิราวัลย์ คงถาวร (2547) ที่พิจารณาถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่มีผลต่อสภาพการทำงานของคนพิการในสถานประกอบการ โดยที่การทำงานกับคนพิการนอกจากความเข้าใจในตัวคนพิการของนายจ้าง แล้วเพื่อนร่วมงานถือเป็นปัจจัยแวดล้อมที่สำคัญที่มีผลต่อการทำงานของคนพิการด้วย แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรวรรณ อินหันธ์ (2554) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการจังหวัดพิจิตร พบว่า คนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการไม่มีปัญหาอุปสรรคเพราะว่าความพิการมิใช่ปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน

แม้ว่าผลการศึกษาปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ จะพบปัญหาในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.38) แต่ผลการศึกษาข้อคำถามปลายเปิดโดยถามข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการนั้นพบว่า ในกลุ่มตัวอย่างรายบุคคลยังคงพบปัญหาในการทำงานของคนพิการหลักๆ 3 ประเด็น คือ

1. คนพิการยังไม่สามารถเข้าถึงการทำงานได้เท่าที่ควร ในขณะที่บางรายสามารถเข้าถึงการทำงานได้แต่ยังไม่ได้รับสวัสดิการที่กฎหมายกำหนดอย่างครบถ้วน เช่น สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ สำหรับคนพิการ เป็นต้น
2. การทำงานของคนพิการยังไม่ทัดเทียมกับคนปกติ ทั้งในด้านการให้ความสำคัญ การพัฒนาความรู้ความสามารถ ค่าจ้างเงินเดือนต่างๆ และ
3. ปัญหาอุปสรรคในการทำงานร่วมกับคนปกติ ทั้งการปรับตัว การสื่อสาร และทัศนคติที่บุคคลมีต่อคนพิการ

ซึ่งจะเห็นได้ว่า แม้การศึกษาในภาพรวมปัญหาเหล่านี้มีอยู่ในระดับปานกลางจนถึงระดับน้อยที่สุด แต่เมื่อพิจารณารายบุคคลแล้ว ปัญหาต่างๆ เหล่านี้ยังคงเป็นปัญหาที่มีความสำคัญกับคนพิการบางราย แสดงให้เห็นว่าคนพิการยังคงมีความคับข้องใจกับปัญหาเหล่านี้ และยังคงมีความต้องการให้เกิดการแก้ไขและนำไปสู่โอกาสและความเท่าเทียมในการทำงาน การพัฒนาตนเอง ตลอดจนการใช้ชีวิตในสถานประกอบการด้วย ดังนั้นปัญหาใน 3 ประเด็นหลักข้างต้น จึงเป็นปัญหาสำคัญที่ควรได้รับการแก้ไขในลำดับต้นๆ ให้เกิดความเท่าเทียมกันในการทำงานระหว่างคนพิการและพนักงานทั่วไปนั่นเอง

เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปกับปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีปัญหา

อุปสรรคในการทำงานของคนพิการในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.086$, $P=0.097$, $P=0.091$, $P=0.274$, และ $P=0.574$) ตามลำดับ แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า เพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีปัญหาอุปสรรคเฉพาะจากปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.018^*$, $P=0.011^*$) ตามลำดับ โดยเพศชายมีปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยส่วนบุคคลมากกว่าเพศหญิง ในประเด็นนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ซึ่งการที่ผลการศึกษาออกมาในลักษณะนี้ ส่วนหนึ่งอาจมาจากการที่กลุ่มตัวอย่างเพศชายสามารถเข้าถึงการทำงานในสถานประกอบการได้มากกว่าเพศหญิง หรืองานวิจัยฉบับนี้สามารถเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างเพศชายได้มากกว่าเพศหญิงก็เป็นได้ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยส่วนบุคคลมากกว่าจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ซึ่งปัญหาที่พบมากที่สุดคือมีความรู้ความสามารถไม่ตรงกับงานที่ทำ อาจเป็นไปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีความรู้ความสามารถในงานที่ทำน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่จบปริญญาตรี ทำให้มีปัญหาอุปสรรคมากกว่า เป็นต้น ในขณะที่ลักษณะความพิการที่แตกต่างกันมีปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ ทั้งจากปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายในองค์กร ปัจจัยแวดล้อม และปัญหาอุปสรรคในภาพรวมแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.002^*$, $p=0.028^*$, $p=0.012^*$ และ $p=0.004^*$) ตามลำดับ ซึ่งจากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะความพิการ ปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ แสดงให้เห็นได้ว่าลักษณะความพิการเป็นปัญหาอุปสรรคที่สำคัญในการทำงานของคนพิการ โดยที่คนที่มีลักษณะความพิการต่างกันจะมีปัญหาอุปสรรคในแต่ละด้านต่างกันด้วย เช่น กลุ่มความพิการด้านอื่นๆ มีปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการในภาพรวม มากกว่ากลุ่มความพิการด้านการได้ยิน และความพิการด้านการเคลื่อนไหว เป็นต้น ดังนั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่สถานประกอบการจะให้ความสำคัญกับลักษณะความพิการของคนพิการแต่ละกลุ่ม และจัดให้กลุ่มคนพิการเหล่านั้นทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะความพิการ มีการจัดสวัสดิการ และเปิดโอกาสให้คนพิการแต่ละลักษณะได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม ซึ่งหากสถานประกอบการไม่คำนึงในจุดนี้ อาจทำให้เกิดปัญหาอื่นๆ ตามมาดังผลการศึกษาปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการของงานวิจัยเล่มนี้ ที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับนโยบายขององค์กรไม่เอื้อให้คนพิการสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ ขาดการสนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงานของคนพิการ และขาดการส่งเสริมและสนับสนุนให้คนพิการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากการที่สถานประกอบการจัดคนพิการเข้าทำงานที่ยังไม่เหมาะสมกับลักษณะความพิการ และความสามารถของคนพิการแต่ละคนได้เท่าที่ควร โดยปัญหาอุปสรรคทั้ง 3 ประเด็นข้างต้นนี้ แม้จะพบในระดับน้อยแต่ก็ยังแสดงให้เห็นว่าคนพิการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างยังคงประสบปัญหาเหล่านี้ และยังคงต้องได้รับการปรับปรุง แก้ไข เพื่อนำไปสู่คุณภาพชีวิตในการทำงานของคนพิการ ตลอดจนเกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพด้วย

จากผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างตัวแปรข้างต้น อาจกล่าวได้ว่าการที่บุคคลมีความแตกต่างกันทั้งในด้านเพศ ระดับการศึกษา โดยเฉพาะความแตกต่างในลักษณะของความพิการ ย่อมส่งผลถึงปัญหาอุปสรรคในการทำงานของบุคคล เช่น คนพิการด้านการได้ยิน ย่อมมีปัญหายุ่งยากในการสื่อสารมากกว่าคนพิการด้านการเคลื่อนไหว ซึ่งงานที่เหมาะสมกับคนพิการที่มีลักษณะความพิการต่างๆ ก็จะแตกต่างกันออกไปตามปัญหาและอุปสรรคเฉพาะของคนพิการแต่ละลักษณะ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องความเป็นไปได้ในการจ้างงานคนพิการของบริษัทหิมาลัยมอเตอร์ (ประเทศไทย จำกัด) ของ จิราวัลย์ คงถาวร (2547) ที่พบว่า ลักษณะงานในหน่วยงานที่เหมาะสมกับ ความพิการแต่ละประเภท คือ บกพร่องทางการได้ยิน เหมาะสมกับงานคีย์ข้อมูลงานพิมพ์ดีด เพราะไม่ต้องใช้แรงงานมากนัก ผู้ที่บกพร่องทางการเคลื่อนไหวมีความเหมาะสมกับงานตอบรับโทรศัพท์ งานพัฒนาโปรแกรม (โปรแกรมเมอร์) ผู้ที่บกพร่องทางการมองเห็นเหมาะสมกับงานตอบรับโทรศัพท์ ส่วนผู้ที่บกพร่องทางสติปัญญา พบว่าไม่ มีงานใดที่มีความเหมาะสม ในขณะที่บางส่วนมองว่างานรับส่งเอกสารมีความเหมาะสม แต่ที่ผู้บริหารบริษัทมองว่าการรับคนพิการเข้าทำงาน หน่วยงานต้องมีตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับลักษณะของความพิการ และความถนัดของคนพิการ จากเหตุผลดังกล่าวความแตกต่างของแต่ละบุคคลทั้งในด้านเพศ ระดับการศึกษา และโดยเฉพาะลักษณะความพิการจึงมีผลต่อการพิจารณารับคนพิการเข้าทำงานด้วย ดังเช่นการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการจังหวัดพิจิตร ของ อรรพรรณ อินหันธ์ (2554) ที่พบว่า สถานประกอบการให้ความสำคัญกับลักษณะงานหรือประเภทของงานมากที่สุด เพราะคำนึงถึงผลประโยชน์ที่สถานประกอบการจะได้รับจ้างการทำงานของคนพิการ รวมถึงคนพิการต้องมีความรู้ ความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนสถานประกอบการที่ไม่มีการรับคนพิการเข้าทำงาน เนื่องมาจากองค์ประกอบด้านลักษณะความพิการที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้หรือไม่ตรงลักษณะงาน และความต้องการของสถานประกอบการ จึงทำให้สถานประกอบการไม่สามารถรับคนพิการเข้าทำงานได้ เพราะการรับคนพิการเข้าทำงานอาจไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

4.7.3 การพัฒนาการจ้างงานคนพิการ

การพัฒนาการจ้างงานคนพิการ เป็นการปรับปรุง และแก้ไขปัญหาการทำงานของคนพิการในสถานประกอบการอย่างมีระบบแบบแผน เพื่อนำมาซึ่งการพัฒนาศักยภาพคนพิการความสุขในการทำงาน และการมีคุณภาพชีวิตที่ดี แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ การพัฒนาด้านสวัสดิการ ด้านเทคโนโลยี และด้านความรู้ความสามารถ จากผลการศึกษาปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการจ้างงานคนพิการในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78) รองลงมามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาด้านสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67) และมี

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาด้านเทคโนโลยีน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64) เมื่อพิจารณา รายละเอียดการพัฒนาการจ้างงานคนพิการแต่ละด้าน ผลปรากฏว่า

การพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าควรมีการเผยแพร่ให้กับสาธารณชนได้รับทราบเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ เพื่อสร้างการยอมรับทางสังคมและทัศนคติที่ดีต่อคนพิการมากที่สุด อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98) รองลงมาควรทดลองเปิดโอกาสให้คนพิการที่มีความสามารถเหมาะสมกับงานเข้าฝึกงานร่วมกับพนักงานปกติ และควรมีการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทุกคนทราบถึงพระราชบัญญัติหรือกฎหรือระเบียบที่เกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88) และควรมีความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งคนพิการที่สำเร็จการศึกษาด้านอาชีพเข้าฝึกงานตามความถนัดเพิ่มเติม ก่อนการปฏิบัติงานจริงน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70) การศึกษาเรื่อง “การประเมินแนวโน้มความสำเร็จ ของการปฏิบัติตาม(ร่าง)พระราชบัญญัติการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ” ของ ต่อพงศ์ เสลานนท์ (2549) ในประเด็นการพัฒนาทางด้านคนพิการทั้งในระดับปฏิบัติการและระดับนโยบาย พบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาทางด้านคนพิการ คือ การพัฒนาให้คนพิการมีความรู้ความเข้าใจ และการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ หลังจากจดทะเบียนคนพิการตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ สามารถเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของคนพิการทั้ง 4 ด้านตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 ได้แก่ ด้านการแพทย์ ด้านการศึกษา ด้านการประกอบอาชีพ และด้านสังคมที่รัฐจัดให้กับคนพิการได้ รวมทั้งส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ ให้แก่ประชาชน และพนักงานทั่วไป เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับคนพิการด้วย นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับข้อเสนอแนะในงานวิจัยของ จิราวัลย์ คงถาวร (2547) ที่การศึกษาเรื่อง “ความเป็นไปได้ในการจ้างงานคนพิการของบริษัทมิตซูบิชิ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด” ได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้แก่สถานประกอบการ ได้แก่ (1) การประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทั่วไปทราบถึงพระราชบัญญัติหรือกฎหรือระเบียบที่เกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ รวมทั้งสิ่ง

สถานประกอบการได้ดำเนินการตามกฎหมาย (2) มีการจัดอบรมร่วมกันระหว่างพนักงานปกติกับพนักงานที่พิการ เพื่อสร้างความสัมพันธ์และ มีทัศนคติที่ดี รวมทั้งทราบถึงความสามารถของคนพิการที่รับเข้ามาทำงาน (3) ทดลองเปิดโอกาสให้คนพิการที่มีความสามารถเหมาะสมกับงานเข้าฝึกงานร่วมกับพนักงานปกติ ควรมีความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งคนพิการที่สำเร็จการศึกษาด้านอาชีพเข้าฝึกงาน ตามความถนัดเพิ่มเติม และควรณรงค์ทางสังคมและจัดทำสื่อต่างๆ เพื่อเผยแพร่ให้กับสาธารณชนได้รับ ทราบเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ

ในส่วนของการพัฒนาด้านสวัสดิการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าภาครัฐควรเป็นแบบอย่างในการรับคนพิการเข้าทำงานมากที่สุด อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94) รองลงมาควรมีการจัดสวัสดิการให้แก่คนพิการให้ทัดเทียมกับพนักงานทั่วไป อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89) รัฐควรมีนโยบายส่งเสริมให้องค์กรจัดสวัสดิการให้แก่คนพิการครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด นอกเหนือจากมาตรการทางด้านภาษี อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86) รวมทั้งควรมีการให้สิทธิคนพิการได้รับรางวัล หรือโบนัสทัดเทียมกับพนักงานทั่วไป อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66) และควรมีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่คนพิการในองค์กรน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56) จะเห็นได้ว่าการพัฒนาการจ้างงานคนพิการด้านสวัสดิการนั้น ผู้พิการมีความต้องการให้สถานประกอบการพัฒนาสวัสดิการที่จัดให้แก่คนพิการในระดับมาก ซึ่งสวัสดิการแต่ละประเด็นั้น ล้วนแล้วก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และเน้นย้ำให้เกิดความเท่าเทียมระหว่างพนักงานพิการ และพนักงานปกติทั่วไปทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะในงานวิจัยของ จิราวัลย์ คงถาวร (2547) ที่การศึกษาเรื่อง “ความเป็นไปได้ในการจ้าง งานคนพิการของบริษัทมิติซูบิชิ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด” ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า ภาครัฐควรเป็นแบบอย่างในการรับคนพิการเข้าทำงาน พร้อมสร้างสิ่งจูงใจเพื่อให้หน่วยงานรับคนพิการเข้าทำงาน หรือให้การสนับสนุน สถานประกอบการที่มีความเต็มใจจ้างงานคนพิการ นอกเหนือจากมาตรการทางด้านภาษี ซึ่งการที่ภาครัฐเข้ามาเป็นแบบอย่างในการรับคนพิการเข้าทำงานนั้น กล่าวอีกนัยหนึ่งคือการที่ภาครัฐให้ความสำคัญกับการจ้างงานคนพิการ การมีนโยบาย สวัสดิการ และสิ่งอำนวยความสะดวกรองรับคนพิการที่จะเข้ามาทำงานตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด นอกจากนั้น สิ่งสำคัญที่ที่แสดงออกภายใต้การเป็นแบบอย่างของรัฐคือทัศนคติที่องค์กรมีต่อคนพิการ การยอมรับคนพิการในฐานะพนักงานคนหนึ่งที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการจังหวัดพิจิตร ของ อรรพรรณ อินหันธ์ (2554) ที่ศึกษาความต้องการของคนพิการที่ต้องการมีงานทำในสถานประกอบการว่ามีความต้องการให้หน่วยงานภาครัฐช่วยเหลือ สนับสนุนคนพิการในด้านการจัดโควตาตำแหน่งให้กับคนพิการ ออกกฎหมาย บังคับให้สถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงาน โอกาสในการเข้าทำงาน และการยอมรับคนพิการของสถานประกอบการ

ในขณะที่การพัฒนาด้านเทคโนโลยี พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าควรมีการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ หรือเครื่องมือที่ช่วยให้คนพิการสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดมากที่สุด อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80) รองลงมาควรมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่คนพิการให้ครอบคลุมพื้นที่ของสถานประกอบการ เช่น ทางลาด ลิฟต์ เป็นต้น อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72) ซึ่งเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดสวัสดิการที่อำนวยความสะดวกให้แก่คนพิการในหน่วยงานหรือสถานประกอบการไว้ในกฎกระทรวงกำหนดสิ่งอำนวยความสะดวกในอาคารสำหรับ

ผู้พิการหรือทุพพลภาพ และ คนชรา พ.ศ.2548 ที่กำหนดเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกในอาคาร สำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพ และ คนชรา เพื่อให้บุคคลดังกล่าวมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ในสังคมได้ และเป็นสิทธิที่จะได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก อันเป็นสาธารณะความช่วยเหลือ และการสงเคราะห์จากรัฐ ไว้หลายประเด็น เช่น ป้ายแสดงสิ่งอำนวยความสะดวก ทางลาดและลิฟต์ บันได ที่จอดรถ ห้องส้วม และพื้นผิวต่างสัมผัส เป็นต้น และควรมีการจัดทำข้อมูลการถอดบทเรียนรู้ ในหลายรูปแบบทั้งเอกสาร ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ และเสียง เพื่อให้คนพิการสามารถเรียนรู้งาน เพื่อ พัฒนาศักยภาพของตนเองได้น้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65) โดยการถอดบทเรียนรู้ ถือเป็นการพัฒนางานให้คนพิการสามารถถ่ายทอดและเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่อง นำไปสู่ การได้รับการยอมรับ และได้รับโอกาสที่ดีในอาชีพการงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973) ที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้หลายประการ ซึ่งหนึ่งในนั้น คือ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) โดย Richard E. Walton มองว่างานที่ปฏิบัติอยู่จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย ซึ่งในงานวิจัยฉบับนี้เสนอในวิธีการของการถอดบทเรียนรู้

โดยผลการศึกษาด้านการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ ในประเด็นควรทดลอง เปิดโอกาสให้คนพิการที่มีความสามารถเหมาะสมกับงานเข้าฝึกงานร่วมกับพนักงานปกติในระดับมาก และผลการศึกษาด้านการพัฒนาด้านสวัสดิการ ในประเด็นภาครัฐควรเป็นแบบอย่างในการรับ คนพิการเข้าทำงานในระดับมาก ควรมีการจัดสวัสดิการให้แก่คนพิการให้ทัดเทียมกับพนักงานทั่วไป ในระดับมาก และรัฐควรมีนโยบายส่งเสริมให้องค์กรจัดสวัสดิการให้แก่คนพิการครบถ้วนตามที่ กฎหมายกำหนด นอกเหนือจากมาตรการทางด้านภาษีในระดับมากนั้น มีความสอดคล้องกับ ผลการศึกษาข้อคำถามปลายเปิดโดยถามข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาการจ้าง งานคนพิการในสถานประกอบการที่กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะไว้ว่าควรมีการเปิด โอกาสให้คนพิการที่มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานได้เข้าร่วมฝึกทำงานกับคนปกติ รวมทั้ง มีการจัดให้คนพิการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพเช่นเดียวกับพนักงานทั่วไปในสถานประกอบการ นอกจากนั้นแล้ว รัฐบาลยังควรกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำ และสามารถเข้าถึง สวัสดิการการทำงานได้ทัดเทียมกับคนปกติ ทั้งนี้ รัฐบาลควรเป็นตัวอย่างในการส่งเสริมและสนับสนุน ให้คนพิการมีงานทำ มีรายได้ และสามารถพึ่งตนเองได้ต่อไป ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการทำงานร่วมกับคนปกติอย่างเท่าเทียมทั้งในด้านการทำงาน การพัฒนาศักยภาพ และ การได้รับสวัสดิการต่างๆ รวมทั้งมีความต้องการให้ภาครัฐเข้ามากำกับ ดูแล และเป็นตัวอย่างที่ดีใน การพัฒนาการจ้างงานคนพิการ ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า การพัฒนาการจ้างงานในประเด็นข้างต้นนี้เป็น

สิ่งจำเป็นที่สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มตัวอย่างที่ควรได้รับการพัฒนาให้เป็นระบบ และสามารถตอบสนองความต้องการของคนพิการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปกับการพัฒนาการจ้างงาน คนพิการ พบว่า เพศ อายุ ลักษณะงาน และลักษณะความพิการที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการจ้างงานคนพิการในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.595$, $P=0.177$ และ $P=0.436$) ตามลำดับ แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ลักษณะงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาเฉพาะด้านเทคโนโลยีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.046^*$) โดยกลุ่มที่ทำงานเอกสารมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาด้านเทคโนโลยีมากกว่ากลุ่มที่ทำงานวิชาการ ซึ่งอาจเนื่องมาจากการทำงานเอกสารมีความจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีต่างๆ เพื่อช่วยให้การจัดการกับเอกสารเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นระบบมากกว่างานวิชาการ ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับผลการศึกษาเรื่องการพัฒนาการจ้างงานคนพิการ ด้านเทคโนโลยีที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับว่าควรมีการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ หรือเครื่องมือที่ช่วยให้คนพิการสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และควรมีการจัดหาอุปกรณ์ที่ทันสมัย เพื่อส่งเสริมให้คนพิการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ส่วนรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาเฉพาะด้านสวัสดิการและในภาพรวมการพัฒนาการจ้างงานคนพิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.024^*$ และ $P=0.029^*$) โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 9,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาเฉพาะด้านสวัสดิการและในภาพรวมมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 9,000 บาท ในขณะที่เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาเฉพาะด้านสวัสดิการ ด้านเทคโนโลยี และในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.021^*$, $P=0.012^*$ และ $P=0.043^*$) ตามลำดับ โดยกลุ่มตัวอย่างเพศชายมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาเฉพาะด้านสวัสดิการ ด้านเทคโนโลยี และในภาพรวมมากกว่าเพศหญิง ส่วนระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนา ทั้งในด้านสวัสดิการ ด้านเทคโนโลยี ด้านความรู้ความสามารถ และในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.012^*$, $P=0.011^*$ และ $P=0.002^*$ และ $P=0.005^*$) ตามลำดับ โดยกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อการพัฒนา ทั้งในด้านสวัสดิการ ด้านเทคโนโลยี ด้านความรู้ความสามารถ และในภาพรวมมากกว่ากลุ่มที่จบการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ซึ่งจะเห็นว่าผลการศึกษาที่มีความสอดคล้องกันในประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการจ้างงานมากกว่าอีกกลุ่มหนึ่ง ซึ่งกลุ่มปริญญาตรีน่าจะมียาได้ต่อเดือนมากกว่า 9,000 บาทขึ้นไป ซึ่งก็มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการจ้างงานมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 9,000 บาท ด้วยเช่นกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้สูงอาจมีมุมมองต่อชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาน้อยกว่า จึงทำให้มีความต้องการให้เกิดการพัฒนาการจ้างงานคนพิการมากกว่า ทั้งใน

ด้านสวัสดิการ ด้านเทคโนโลยี และด้านความรู้ความสามารถ ซึ่งจะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างก็มีความต้องการให้มีการจัดสวัสดิการให้แก่คนพิการให้ทัดเทียมกับพนักงานทั่วไป มีการจัดหาอุปกรณ์ที่ทันสมัย มีการจัดอบรมร่วมกันระหว่างพนักงานปกติกับพนักงานที่พิการ และทดลองเปิดโอกาสให้คนพิการที่มีความสามารถเหมาะสมกับงานเข้าฝึกงานร่วมกับพนักงานปกติในระดับมาก เช่นเดียวกัน เป็นต้น หรืออาจกล่าวได้ว่าการที่บุคคลมีความแตกต่างกันทั้งในด้านเพศ ระดับการศึกษา ลักษณะงาน และรายได้ต่อเดือน ส่งผลให้บุคคลได้รับการปลูกฝัง และหล่อหลอมจากสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน มีประสบการณ์ชีวิต หรือเรื่องราวที่พบเจอในแต่ละวันแตกต่างกันออกไป ทำให้บุคคลมีความคิด ความเชื่อ และทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งแตกต่างกันออกไปด้วย ซึ่งในงานวิจัยเล่มนี้คนพิการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัญหาอุปสรรคการทำงานในสถานประกอบการแตกต่างกัน ย่อมส่งผลถึงความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาการจ้างงานคนพิการ ตามสภาพปัญหาที่คนพิการแต่ละเพศและระดับการศึกษาพบในการทำงาน

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า คนพิการ ซึ่งเป็นบุคคลที่ไม่สามารถดูแลตนเองได้ทั้งหมด หรืออาจมีบางส่วน เนื่องจากความบกพร่องทางการได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร และสภาวะจิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญาหรือความบกพร่องด้านอื่นใด มีความจำเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือในทุกด้านเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตประจำวันได้และมีส่วนร่วมกับสังคมได้อย่างทั่วถึง โดยการได้รับสิทธิ โอกาสและการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเต็มศักยภาพ และได้รับการยอมรับการปฏิบัติที่ลดความเหลื่อมล้ำและเห็นคุณค่าในศักดิ์ความเป็นมนุษย์ ซึ่งหนึ่งในโอกาสเหล่านั้นคือ โอกาสในการทำงาน เพื่อให้คนพิการเหล่านั้นมีงานทำ มีรายได้ มีความมั่นคงในชีวิตด้วยการได้รับสวัสดิการ ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ สามารถช่วยเหลือและเลี้ยงดูตนเองได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “แนวทางพัฒนาการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ กรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสวัสดิการการจ้างงานที่สถานประกอบการจัดให้กับลูกจ้างที่เป็นคนพิการ ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานในสถานประกอบการของคนพิการ ตลอดจนทัศนะของคนพิการต่อการพัฒนาการจ้างงานคนพิการของสถานประกอบการ

ในส่วนของการศึกษาได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา โดยก่อนที่จะนำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลจริงได้นำไปทำการทดสอบ (Pretest) และนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งหนึ่ง เมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว จึงนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ คนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการในกรุงเทพมหานคร ตามมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 จำนวน 269 คน จากการเก็บข้อมูลพบข้อจำกัดเรื่องการส่งข้อมูลกลับไม่ครบ เนื่องจากเก็บแบบสอบถามกลับในระยะเวลาจำกัด ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลกลับมาร้อยละ 67.25 สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for The Social Science: SPSS) ในการประมวลผลข้อมูลแสดงจำนวน (number) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบด้วย t-test และ F-test โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการศึกษาครอบคลุมประเด็นหลักๆ คือ ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง การจัดสวัสดิการคนพิการของสถานประกอบการ ปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ และการพัฒนาการจ้างงานคนพิการ รวมถึงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยแต่ละประเด็นจะนำเสนอผลการศึกษาโดยสรุปภาพรวม ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ ส่วนใหญ่ร้อยละ 63.2 เป็นเพศชาย โดยร้อยละ 33.1 มีอายุระหว่าง 36-45 ปี ซึ่งส่วนใหญ่ร้อยละ 89.6 จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 43.9 ทำงานที่ใช้ทักษะพิเศษ เช่น งานที่ใช้ฝีมือแรงงาน งานบริการทางโทรศัพท์ หรือ Call Center และงานขับรถส่งของ เป็นต้น ร้อยละ 64.3 มีรายได้ต่อเดือน 8,001-12,000 บาท และ 20,001-25,000 บาท และส่วนใหญ่ร้อยละ 62.8 พิจารณาการเคลื่อนไหว

5.1.2 ลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ

จากการศึกษาลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ 2 ด้าน คือ สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด และสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ ด้านสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51) และมีความคิดเห็นต่อลักษณะการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ ด้านสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13) ซึ่งผลการศึกษาในแต่ละด้านมีดังนี้

1. สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด พบว่า สถานประกอบการมีการจัดสวัสดิการประกันสังคมให้แก่พนักงานทุกคนรวมถึงคนพิการด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95) รองลงมาสถานประกอบการมีการจัดน้ำสะอาดไว้สำหรับให้พนักงานดื่มในปริมาณที่เพียงพอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91) และสถานประกอบการมีการติดตั้งสัญลักษณ์แสดงทางไปสู่สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้พิการ (รูปผู้พิการสีขาวพื้นป้ายสีน้ำเงิน หรือรูปผู้พิการสีน้ำเงินพื้นป้ายสีขาว)น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05)

2. สวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด พบว่า มีสวัสดิการชุดทำงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99) รองลงมามีเงินโบนัส ค่าครองชีพเบี้ยขยัน ค่าเช่ากะ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76) และมีเงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของพนักงานน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.42)

5.1.3 ปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ

จากการศึกษาปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ 3 ด้าน คือ ปัญหาจากปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยแวดล้อม ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัญหาอุปสรรคในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.38) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยภายในองค์กรมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.43) รองลงมามีปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยแวดล้อม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.37) และมีปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยส่วนบุคคลน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.34) ซึ่งผลการศึกษาในแต่ละด้านมีดังนี้

1. ปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยภายในองค์กร พบว่า นโยบายขององค์กรไม่เอื้อให้คนพิการสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61) รองลงมาเครื่องมือในการทำงานไม่ทันสมัย ยากแก่การใช้งานของคนพิการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59) และองค์กรขาดความพร้อมในการจ้างงานคนพิการน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.43)

2. ปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยแวดล้อม พบว่า เพื่อนร่วมงานไม่เชื่อว่าคนพิการทำงานได้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59) รองลงมามีปัญหาการสื่อสารกับคนพิการในองค์กรค่อนข้าง

น้อย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.58) และเพื่อนร่วมงานมีทัศนคติเชิงลบต่อผู้พิการน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.35)

3. ปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า มีความรู้ ความสามารถไม่ตรงกับงานที่ทำมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92) รองลงมาขาดทักษะที่จำเป็นสำหรับงานที่ทำ และมีข้อจำกัดในการร่วมกิจกรรมกับผู้อื่น/องค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57) และมักจะมีปากเสียง หรือ ทะเลาะเบาะแว้งกับเพื่อนร่วมงานน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.11)

5.1.4 การพัฒนาการจ้างงานคนพิการ

จากการศึกษาการพัฒนาการจ้างงานคนพิการ 3 ด้าน คือ การพัฒนาด้านสวัสดิการ ด้านเทคโนโลยี และด้านความรู้ความสามารถ ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78) รองลงมามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาด้านสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67) และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาด้านเทคโนโลยีน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64) ซึ่งผลการศึกษาในแต่ละด้านมีดังนี้

1. การพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ พบว่า ควรมีการเผยแพร่ให้กับสาธารณชนได้รับทราบเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ เพื่อสร้างการยอมรับทางสังคมและทัศนคติที่ดีต่อคนพิการมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98) รองลงมาควรทดลองเปิดโอกาสให้คนพิการที่มีความสามารถเหมาะสมกับงานเข้าฝึกงานร่วมกับพนักงานปกติ และควรมีการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทุกคนทราบถึงพระราชบัญญัติหรือกฎหรือระเบียบที่เกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88) และควรมีความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งคนพิการที่สำเร็จการศึกษาด้านอาชีพเข้าฝึกงาน ตามความถนัดเพิ่มเติม ก่อนการปฏิบัติงานจริงน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70)

2. การพัฒนาด้านสวัสดิการ พบว่า ภาครัฐควรเป็นแบบอย่างในการรับคนพิการเข้าทำงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94) รองลงมาควรมีการจัดสวัสดิการให้แก่คนพิการให้ทัดเทียมกับพนักงานทั่วไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89) และควรมีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่คนพิการในองค์กรน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56)

3. การพัฒนาด้านเทคโนโลยี พบว่า ควรมีการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ หรือ เครื่องมือที่ช่วยให้คนพิการสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80) รองลงมาควรมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่คนพิการให้ครอบคลุมพื้นที่ของสถานประกอบการ เช่น ทางลาด ลิฟต์ เป็นต้น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72) และควรมีการจัดทำข้อมูลการถอดบทเรียนรู้ในหลายรูปแบบทั้งเอกสาร ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ และเสียง เพื่อให้คนพิการสามารถเรียนรู้งาน เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองได้น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65)

5.1.5 การทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปร

จากการศึกษาความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างกับการจัดสวัสดิการคนพิการของสถานประกอบการ ปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ และการพัฒนาการจ้างงานคนพิการ ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

1. ความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปกับการจัดสวัสดิการคนพิการของสถานประกอบการ อายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการคนพิการของสถานประกอบการเฉพาะด้านสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด และในภาพรวมการจัดสวัสดิการคนพิการของสถานประกอบการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.004^*$ และ $P=0.020^*$) ตามลำดับ

2. ความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปกับปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการพบว่า เพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีปัญหาอุปสรรคเฉพาะจากปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.018^*$ และ $P=0.011^*$) ตามลำดับ ในขณะที่ลักษณะความพิการที่แตกต่างกันมีปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ ทั้งจากปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายในองค์กร ปัจจัยแวดล้อม และปัญหาอุปสรรคในภาพรวมแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.002^*$, $p=0.028^*$, $p=0.012^*$ และ $p=0.004^*$) ตามลำดับ

3. ความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปกับการพัฒนาการจ้างงานคนพิการ พบว่าลักษณะงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาเฉพาะด้านเทคโนโลยีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.046^*$) ส่วนรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาเฉพาะด้านสวัสดิการ และในภาพรวมการพัฒนาการจ้างงานคนพิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.024^*$ และ $P=0.029^*$) ในขณะที่เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาเฉพาะด้านสวัสดิการ ด้านเทคโนโลยี และในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.021^*$, $P=0.012^*$ และ $P=0.043^*$) ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนา ทั้งในด้านสวัสดิการ ด้านเทคโนโลยี ด้านความรู้ความสามารถ และในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.012^*$, $P=0.011^*$ และ $P=0.002^*$ และ $P=0.005^*$) ตามลำดับ

5.2 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา “แนวทางพัฒนาการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ กรุงเทพมหานคร” พบว่า คนพิการ เป็นบุคคลที่ไม่สามารถดูแลตนเองได้ทั้งหมดหรืออาจมีบางส่วน เนื่องจากความบกพร่องทางการได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร สภาวะจิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม

และสติปัญญาหรือความบกพร่องด้านอื่นใด ซึ่งมีความจำเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือในการดำเนินชีวิตด้านต่างๆ ทั้งในด้านการฟื้นฟู และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อให้คนพิการสามารถปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตประจำวันได้อย่างปกติ และมีส่วนร่วมในสังคมได้อย่างทั่วถึง โดยการได้รับสิทธิ โอกาส และการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเต็มศักยภาพ ตลอดจนได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้าง และสังคมในฐานะประชาชนคนหนึ่งที่มีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีสิทธิที่จะได้รับ และเข้าถึงบริการ และสวัสดิการต่างๆ ทั้งสวัสดิการสังคมที่รัฐจัดให้แก่ประชาชนทั่วไป และสวัสดิการแรงงานที่องค์กรหรือสถานประกอบการจัดให้แก่พนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำและคำนึงถึงคุณค่าในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ซึ่งหนึ่งในโอกาสที่สำคัญของคนพิการคือ โอกาสในการทำงาน เพื่อให้คนพิการเหล่านั้นมีงานทำ มีรายได้ มีความมั่นคงในชีวิตด้วยการได้รับสวัสดิการ ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ สามารถช่วยเหลือและเลี้ยงดูตนเองได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขดังนั้น หากทุกภาคส่วนมีความรู้ความเข้าใจในบริบทของคนพิการ ทั้งในด้านปัญหาอุปสรรค และความต้องการของคนพิการในด้านการมีงานทำ การได้รับการพัฒนาในด้านต่างๆ ก็จะสามารถส่งเสริมคุณภาพชีวิตของคนพิการได้ โดยปัจจุบันนี้ หลายฝ่ายกำลังให้ความสำคัญ และกำลังพัฒนาสวัสดิการสำหรับคนพิการให้มีความเหมาะสม และมีคุณภาพ เพื่อฟื้นฟู เติบโต และพัฒนาชีวิตของคนพิการในอนาคต ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะในระดับนโยบายและระดับการปฏิบัติ ดังนี้

5.2.1 ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

1. จากผลการศึกษาพบว่าลักษณะความพิการที่แตกต่างกันมีปัญหาลักษณะอุปสรรคในการทำงานของคนพิการในทุกด้านแตกต่าง สถานประกอบการ โดยเฉพาะฝ่ายบุคคลจึงควรให้ความสำคัญกับระบบและกระบวนการคัดเลือกคนพิการเข้าทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะความพิการ และความรู้ความสามารถ ตลอดจนการเปิดโอกาสให้คนพิการได้รับพัฒนาศักยภาพของบนพื้นฐานของความเหมาะสมของแต่ละบุคคลด้วย

2. จากการศึกษาที่มีข้อสังเกตว่าแม้ว่าสถานประกอบการจะรับคนพิการเข้าทำงาน แต่ในชีวิตการทำงานจริงในสถานประกอบการนั้น คนพิการยังไม่ได้ได้รับความเท่าเทียม และโอกาสในการเข้าถึงสวัสดิการ และการพัฒนาที่ทัดเทียมกับพนักงานทั่วไป ดังนั้น รัฐบาลจึงควรพัฒนาการกำหนดนโยบาย และมาตรการใหม่ๆ ที่ส่งเสริมให้คนพิการสามารถเข้าถึงสวัสดิการการทำงานได้ทัดเทียมกับคนปกติ นอกเหนือจากมาตรการทางด้านภาษี เช่น การให้สัมปทาน ตลอดจนการเชิดชูเกียรติ ให้แก่สถานประกอบการที่ให้ความร่วมมือกับภาครัฐในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ รวมทั้งส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดสวัสดิการให้แก่คนพิการครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด

5.2.2 ข้อเสนอแนะระดับการปฏิบัติ

1. จากการศึกษาปัญหาอุปสรรคที่พบว่านโยบายขององค์กรไม่เอื้อให้คนพิการสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ มีปัญหาเรื่องทัศนคติต่อคนพิการ และปัญหาการสื่อสารกับคนพิการในองค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าสถานประกอบการควรจัดกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างพนักงานทุกคนในองค์กร ทั้งพนักงานทั่วไปและคนพิการ เพื่อให้เกิดการสื่อสาร และการสร้างทัศนคติที่ดีระหว่างกัน รวมทั้งจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้คนพิการได้แสดงความสามารถ มีตัวตนในองค์กร อันจะนำไปสู่การมีเจตคติในการทำงานในองค์กรที่ทัดเทียมกับพนักงานทั่วไป สามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ

2. จากผลการศึกษาพบว่าคนพิการยังไม่สามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ ประกอบกับเครื่องมือ/อุปกรณ์ในการทำงานในสถานประกอบการยังไม่เอื้อต่อการทำงานของคนพิการนั้น สถานประกอบการจึงควรมีการพัฒนาเทคโนโลยีของสถานประกอบการให้ทันสมัยเหมาะสมกับลักษณะงานแต่ละประเภท เหมาะสมกับลักษณะความพิการของลูกจ้างพิการแต่ละประเภท และใช้เครื่องมือ/อุปกรณ์ที่เอื้อให้คนพิการสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ นอกจากนั้นแล้ว หากสถานประกอบการมีเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัย นำไปสู่การจัดทำและการจัดเก็บข้อมูลตลอดจนการถอดบทเรียนรู้ในหลายรูปแบบทั้งเอกสาร ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ และเสียง คนพิการก็สามารถเรียนรู้งาน และพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเหมาะสมกับลักษณะความพิการ ความต้องการ และลักษณะงานของแต่ละบุคคล

5.2.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาเชิงลึกลงไปในสถานประกอบการแต่ละประเภท เนื่องจากสถานประกอบการแต่ละประเภทมีลักษณะงานที่แตกต่างกัน กลุ่มคนพิการที่สถานประกอบการแต่ละประเภทรับเข้าทำงานจึงน่าจะแตกต่างกันออกไปด้วย หากมีการศึกษาเฉพาะลงไปในสถานประกอบการแต่ละประเภทจะสามารถทำให้ศึกษาเปรียบเทียบลักษณะการทำงานของคนพิการ ปัญหาอุปสรรคที่พบ และการเข้าถึงสวัสดิการต่างๆ ของสถานประกอบการในลักษณะเดียวกันได้ ซึ่งอาจนำไปสู่รูปแบบการจัดสวัสดิการของสถานประกอบการประเภทนั้นๆ ได้ นอกจากนั้นสถานประกอบการยังสามารถนำข้อมูลดังกล่าวไปกำหนดคุณสมบัติ หรือคัดเลือกตำแหน่งงานที่จะการรับคนพิการเข้าทำงานตามกฎหมาย รวมทั้งสามารถจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้กับคนพิการได้อย่างเหมาะสมด้วย

รายการอ้างอิง

หนังสือ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2559). *สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2558*.

กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. (2559). *ข้อมูลประมวลผลจากฐานข้อมูลทะเบียน*

กลางคนพิการ. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

กระทรวงมหาดไทย. (2548). *กฎกระทรวงกำหนดสิ่งอำนวยความสะดวกในอาคารสำหรับผู้พิการหรือ*

ทุพพลภาพ และ คนชรา พ.ศ.2548. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

กระทรวงแรงงาน. (2548). *กฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ.2548*.

กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

ทวี เชื้อสุวรรณทวี. (2551). *มองความพิการผ่านแนวคิดและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: ธนาเพลส จำกัด.

ทวีรัสมิ ธนาคม. (2532). *กลวิธีการคล่องชีวิตอย่างประหยัดเพื่อคุณภาพชีวิต (พิมพ์ครั้งที่ 4)*.

กรุงเทพฯ: บริษัทอมรินทร์ พริ้นติ้ง กรุ๊ป จำกัด.

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2548). *12 แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์: ความหมาย การวัด*. กรุงเทพฯ:

สำนักพิมพ์เสมาธรรม.

มูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อการพัฒนาคนพิการ. (2552). *ระบบสนับสนุนการทำงานของงานคนพิการใน*

ตลาดแรงงานเปิด. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ.

ราชกิจจานุเบกษา. (2540). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540*. กรุงเทพฯ: นามมีบุ๊ค.

ราชกิจจานุเบกษา. (2550). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550*. กรุงเทพฯ: นามมีบุ๊ค.

วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์ และคณะ. (2546). *กฎหมายที่กีดกันคนพิการในการเข้าไปมีส่วนร่วมในสังคม*

ศึกษาคนพิการในการประกอบอาชีพ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริ ฮามสุโธ. (2543). *ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พริ้นติ้ง เฮ้าส์.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2547). *สถานภาพของผู้พิการไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ. (2550). *พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ*

ชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

บทความวารสาร

เย็นใจ เลหาวนิช. (2520). คุณภาพชีวิต: ความคิดรวบยอดของประชากรศึกษา. *วารสารประชากรศึกษา*, 20(3), 11-12.

วิทยานิพนธ์

กุลวีณ์ วุฒิก. (2552). การติดตามผลการปฏิบัติงานของคนพิการในสถานประกอบการเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์.

จิราวัลย์ คงถาวร. (2547). ความเป็นไปได้ในการจ้างงานคนพิการของบริษัทผลิตซูบิชิมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม.

ต่อพงศ์ เสลานนท์. (2549). การประเมินแนวโน้มความสำเร็จของการปฏิบัติตาม(ร่าง)พระราชบัญญัติการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, คณะพัฒนาสังคม.

นภารัตน์ ด่านกลาง. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, คณะวิทยาการจัดการ, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป.

ปริญญ์ ศรีสมัย. (2549). มาตรการทางกฎหมายว่าด้วยการจ้างงานคนพิการและการคุ้มครองคนพิการในการทำงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, คณะนิติศาสตร์, สาขากฎหมายเอกชนและกฎหมายธุรกิจ.

พิศมัย นิธิไพบูลย์. (2550). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างที่เข้าสู่ระบบประกันสังคม: ศึกษาเฉพาะกรณีนายจ้างที่ใช้บริการสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม.

สุกัญญา บุญคง. (2551). แนวทางการพัฒนาการเข้าถึงบริการด้านสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการในการใช้บริการรถไฟฟ้าใต้ดิน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม.

- สุดา นุ่มพุ่ม. (2549). *ความมั่นคงในอาชีพและรายได้ของคณพิการที่ผ่านการอบรมหลักสูตร คอมพิวเตอร์ของ มูลนิธิส่งเสริมและพัฒนาคณพิการ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม.
- สุภรธรรม มงคลสวัสดิ์. (2544). *แนวทางการส่งเสริมอาชีพคณพิการ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และ สวัสดิการ, สาขาการจัดการโครงการสวัสดิการสังคม.
- เสาวลักษณ์ แสงสร้อย. (2542). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยโมเดลเชิงเส้นระดับลดหลั่น*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, บัณฑิตวิทยาลัย, ภาควิชาวิจัยการศึกษา.
- อลิศรา ตะวังทัน. (2554). *ทัศนะต่อแรงจูงใจในการจ้างงานคณพิการในสถานประกอบการ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม.
- อรรวรรณ อินหันท. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อการรับคณพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการจังหวัด พิจิตร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนเรศวร, คณะสังคมศาสตร์, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ.
- อรรวรรณ เงามประเสริฐวงศ์. (2543). *คุณภาพชีวิตของพนักงานทำงานกะกลางคืน: ศึกษากรณีศูนย์ ปฏิบัติการเข็ช บมจ. ธนาคารกรุงเทพ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์.

เอกสารอื่นๆ

- เกษม จันทร์แก้ว. (2540). *วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม*. โครงการสหวิทยาการบัณฑิตศึกษา, บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, สาขาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม.
- เจนจิรา เทศทิม. (2546). *การศึกษาสถานภาพงานวิจัยด้าน บริการฟื้นฟูสมรรถภาพคณพิการใน ประเทศไทย*. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยมหิดล, คณะนิติศาสตร์,
- ชัยอนันต์ รัชชีวะ. (2544). *การศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน*. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, คณะบริหารธุรกิจ.

- มหาวิทยาลัยสยาม. (2556). รายงานผลการศึกษาระดับสมบูรณ (Final Report) โครงการ
 “การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนา
 คุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550. สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
 แห่งชาติ.
- วัลลภา บุญรอด และคณะ. (2546). เมื่อความพิการมิใช่อุปสรรคในการประกอบอาชีพเลี้ยงตนเอง.
 รายงานการวิจัยเชิงคุณภาพ.

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

- สำนักส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ. (2559). สรุปสาระสำคัญอนุสัญญาว่าด้วย
 สิทธิคนพิการ. สืบค้นจาก <http://www.braille-cet.in.th/Braille-new/?q=news-1286>
- Jutarat luadmee. (2559) อนุสัญญาว่าด้วยการฟื้นฟูอาชีพและการจ้างงานคนพิการ. สืบค้นจาก
<https://www.l3nr.org/posts/208987>

Books

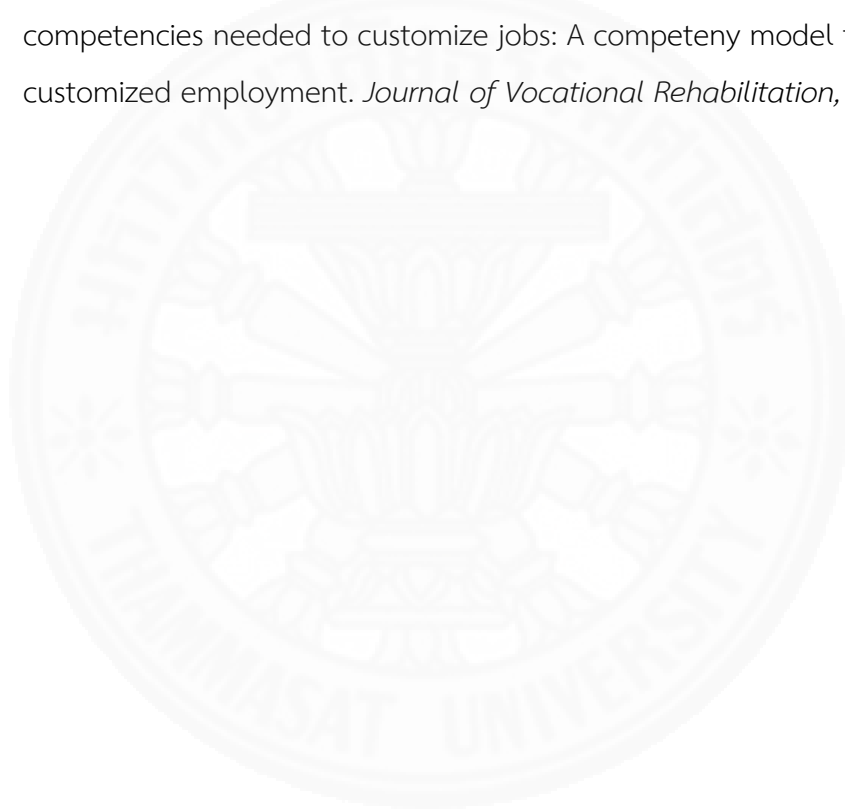
- Brief, A.P. Managing Job Stress. Lihle: Brown & Company. 1981.
- Delamotte, Y. & Takezawa, S. (1984). *Quality of Working Life in International Perspective*. Geneva: International Labour Office.
- Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (ESCAP). (1990). *Economics and social commission for asia and the pacific population aging in China*. Asian Population Studies. Bangkok.
- Hammerman, Susan and Maikowski, Stephen. (1981). *The economics of disability international perspection*. New York: n.d.
- Richard E. Walton. (1973). *Criteria for Quality of Working life*. n.d.
- Royuela, V., López-Tamayo, J. and Suriñach, J. (2007). *The institutional V.S. the academic definition of the quality of work Life: what is the focus of the European Commission?*. Springer.
- UNESCO. (1978). *Indicators of Environmental Quality and Quality of Life*. Paris: UNESCO.

UNESCO. (1981). *Quality of life*. An Orientation of Population Education. Bangkok: UNESCO.

Walton, Richard E. (1973). *Quality of Working Life: What is it?*. Sloan Management Review.

Article

Harvey J, Szoc R, Rosa M, Phol ML and Jenkins J. (2013). Understanding the competencies needed to customize jobs: A competency model for customized employment. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 38(2), 77-89.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

เรื่อง แนวทางพัฒนาการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามโดยเติมข้อความลงในช่องว่างหรือทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อ
ที่ตรงกับความเป็นจริง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปกลุ่มตัวอย่าง

1. เพศ

☐ 1. ชาย☐ 2. หญิง

2. อายุ ปี

3. ระดับการศึกษา

☐ 1. ปวช./ปวส.☐ 2.ปริญญาตรี☐ 3.ปริญญาโท☐ 4.ปริญญาเอก.....

4. ลักษณะงาน

☐ 1. ธุรกิจ☐ 2. วิชาการ☐ 3. การเงินและบัญชี☐ 4. อื่นๆ ระบุ.....

5. รายได้ต่อเดือน บาท

6. ลักษณะความพิการ

☐ 1. พิการด้านการมองเห็น☐ 2. พิการด้านการได้ยิน☐ 3. พิการด้านการพูด☐ 4. พิการด้านการเคลื่อนไหว☐ 5. พิการซ้ำซ้อน☐ 6. อื่นๆ ระบุ.....

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการคนพิการของสถานประกอบการ

คำถาม ท่านได้รับสวัสดิการเหล่านี้ ในระดับใด

ข้อที่	การจัดสวัสดิการคนพิการของสถานประกอบการ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด						
7	สถานประกอบการมีการจัดน้ำสะอาดไว้สำหรับให้พนักงานดื่มในปริมาณที่เพียงพอ					
8	สถานประกอบการจัดให้มีห้องส้วมสำหรับคนพิการแยกไว้โดยเฉพาะ					
9	สถานประกอบการมีบริการปฐมพยาบาลหรือการรักษาพยาบาลเพื่อช่วยเหลือพนักงานเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย					
10	สถานประกอบการมีเวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลในจำนวนที่เพียงพอ					
11	สถานประกอบการมีการจัดห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อยหนึ่งเตียง					
12	สถานประกอบการมีสิ่งอำนวยความสะดวกด้านพื้นผิวต่างสัมผัสสำหรับคนพิการ					
13	สถานประกอบการมีทางลาดหรือลิฟต์ระหว่างพื้นที่ต่างระดับกัน					
14	สถานประกอบการมีการติดตั้งสัญลักษณ์แสดงทางไปสู่สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้พิการ (รูปผู้พิการสีขาวพื้นป้ายสีน้ำเงิน หรือรูปผู้พิการสีน้ำเงินพื้นป้ายสีขาว)					
15	สถานประกอบการมีป้ายแสดงทิศทาง ตำแหน่ง หรือหมายเลขชั้นของอาคารที่มีความชัดเจน มองเห็นได้ง่าย และมีแสงส่องสว่างเป็นพิเศษทั้งกลางวันและกลางคืน					
16	สถานประกอบการมีการจัดสวัสดิการประกันสังคมให้แก่พนักงานทุกคนรวมถึงคนพิการด้วย					
สวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด						
17	สถานประกอบการมีการส่งเสริมการศึกษาของพนักงานทั้งในและนอกเวลาทำงาน					
18	มีการอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงานทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน					

ข้อที่	การจัดสวัสดิการคนพิการของสถานประกอบการ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
19	มีห้องสมุด หรือมุมอ่านหนังสือสำหรับพนักงาน					
20	มีร้านค้าสวัสดิการหรือสหกรณ์ร้านค้า					
21	มีการให้เงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น งานแต่งงาน งานอุปสมบท งานศพ					
22	มีสวัสดิการชุดทำงาน					
23	มีสวัสดิการหอพัก					
24	มีบริการรถรับ-ส่ง					
25	มีเงินโบนัส ค่าครองชีพ เบี้ยขยัน ค่าเข้ากะ					
26	มีสหกรณ์ออมทรัพย์					
27	มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ					
28	มีสถาน/บริการเลี้ยงดูบุตรของพนักงาน					
29	มีการช่วยค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว					
30	มีเงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของพนักงาน					
31	มีประกันชีวิต/ประกันชีวิตกลุ่มให้กับพนักงาน					
32	มีเงินบำเหน็จ					
33	มีเงินพิเศษสำหรับคนพิการที่ทำงานในองค์กรมานาน					
34	มีกองทุนฌาปนกิจ					
35	มีเงินกู้สวัสดิการเพื่อที่อยู่อาศัย					
36	มีการจัดทัศนศึกษาเป็นประจำทุกปี					
37	มีการจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาประจำปี					
38	มีการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ให้กับพนักงาน					
39	มีการให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัยอย่างต่อเนื่อง					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ

คำถาม ท่านมีปัญหาอุปสรรคในการทำงานเหล่านี้ มากน้อยเพียงใด

ข้อที่	ปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ	ระดับปัญหาอุปสรรค				
		1	2	3	4	5
ปัจจัยส่วนบุคคล						
40	มีความรู้ ความสามารถไม่ตรงกับงานที่ทำ					
41	ขาดทักษะที่จำเป็นสำหรับงานที่ทำ					
42	ไม่สามารถมีสมาธิกับงานที่ทำได้นาน					
43	กังวลใจเรื่องส่วนตัวมากกว่าเรื่องงาน					
44	ขาดอริยาศัยในการทำงานร่วมกับทีม					
45	ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการ ทำงานได้					
46	ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้					
47	มักจะมีปากเสียง หรือทะเลาะเบาะแว้งกับเพื่อนร่วมงาน					
48	ขาดทักษะทางสังคม					
49	ขาดความมั่นใจในตนเอง และคิดว่าตนเองด้อยกว่าคนอื่น					
50	ไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดและ กฎระเบียบในการทำงาน					
51	มาทำงานไม่ตรงต่อเวลา					
52	สุขภาพไม่แข็งแรง ขาดงานบ่อย					
53	มีข้อจำกัดในการร่วมกิจกรรมกับผู้อื่น/องค์กร					
54	มีความยากลำบากในการดูแลตนเอง					
ปัจจัยภายในองค์กร						
55	แผนงานขององค์กรไม่สอดคล้องกับความสามารถของคนพิการ					
56	นโยบายขององค์กรไม่เอื้อให้คนพิการสามารถทำงานได้ อย่างเต็มความสามารถ					
57	องค์กรขาดความพร้อมในการจ้างงานคนพิการ					
58	ทรัพยากรบุคคลขององค์กรขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ					
59	ทัศนคติเชิงลบขององค์กรที่มีต่อคนพิการ					
60	ขาดการสนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงานของ คนพิการ					

ข้อที่	ปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ	ระดับปัญหาอุปสรรค				
		1	2	3	4	5
61	ค่าตอบแทนของคนพิการน้อยกว่าคนปกติ					
62	ขาดการส่งเสริมและสนับสนุนให้คนพิการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน					
63	ไม่มีงบประมาณ/แผนการฝึกอบรม หรือการพัฒนาทักษะความสามารถให้แก่คนพิการในองค์กร					
64	เครื่องมือในการทำงานไม่ทันสมัย ยากแก่การใช้งานของคนพิการ					
65	ขาดอุปกรณ์สำหรับการทำงานของคนพิการเนื่องจากมีค่าใช้จ่ายสูง					
ปัจจัยแวดล้อม						
66	การสื่อสารกับคนพิการในองค์กรค่อนข้างน้อย					
67	บรรยากาศในการทำงานทำให้ผู้พิการรู้สึกว่าคุณค่าตนเองไม่ได้รับการยอมรับจากคนในองค์กร					
68	สถานที่ทำงานแออัด คับแคบ					
69	ครอบครัวไม่เข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนการทำงานของคนพิการ					
70	คนพิการได้รับแรงกดดันเรื่องงานและรายได้จากครอบครัว					
71	ปัญหาภายในครอบครัวที่กระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน					
72	เพื่อนร่วมงานมีทัศนคติเชิงลบต่อผู้พิการ					
73	เพื่อนร่วมงานไม่เชื่อว่าคนพิการทำงานได้					
74	เพื่อนร่วมงานมักจะดูถูกความสามารถของคนพิการ					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาการจ้างงานคนพิการ

คำถาม ท่านเห็นด้วยกับข้อความเหล่านี้ในระดับใด

ข้อที่	ปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
ด้านสวัสดิการ						
75	ควรมีสวัสดิการค่าตอบแทนพิเศษสำหรับผู้พิการที่ปฏิบัติงานได้เกินเป้าหมาย					
76	ควรมีการประเมินและเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เหมาะสมกับคนพิการแต่ละคน					
77	ควรมีหน้าจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่คนพิการในองค์กร					
78	มีการให้สิทธิคนพิการได้รับรางวัล หรือโบนัสทัดเทียมกับพนักงานทั่วไป					
79	รัฐควรมีนโยบายส่งเสริมให้องค์กรจัดสวัสดิการให้แก่คนพิการครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด นอกเหนือจากมาตรการทางด้านภาษี					
80	ควรมีการประกาศเกียรติคุณให้แก่องค์กรที่เป็นต้นแบบในการรับและจัดสวัสดิการให้แก่คนพิการ					
81	ภาครัฐควรเป็นแบบอย่างในการรับคนพิการเข้าทำงาน					
82	ภาครัฐควรเป็นแบบอย่างในการจัดสวัสดิการให้แก่คนพิการในองค์กร					
83	ควรมีการจัดสวัสดิการให้แก่คนพิการให้ทัดเทียมกับพนักงานทั่วไป					
84	ควรมีการจัดบริการรถรับส่ง หรือที่พักอาศัยใกล้เคียงสถานประกอบการเพื่อลดปัญหาอุปสรรคในการเดินทางของคนพิการ					
ด้านเทคโนโลยี						
85	ควรมีการตรวจเช็ค ซ่อมแซม และเปลี่ยนเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับการทำงานให้มีสภาพดีอยู่เสมอ					
86	ควรมีการตรวจเช็ค และซ่อมแซมอุปกรณ์อำนวยความสะดวกของคนที่พิการอยู่เสมอ					

ข้อที่	ปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
87	ควรมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่คนพิการให้ครอบคลุมพื้นที่ของสถานประกอบการ เช่น ทางลาด ลิฟต์ เป็นต้น					
88	ควรมีการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ หรือเครื่องมือที่ช่วยให้คนพิการสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด					
89	ควรมีการจัดหาอุปกรณ์ที่ทันสมัย เพื่อส่งเสริมให้คนพิการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น					
90	ควรมีการจัดทำข้อมูลการถอดบทเรียนรู้ ในหลายรูปแบบ ทั้งเอกสาร ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ และเสียง เพื่อให้คนพิการสามารถเรียนรู้งาน เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองได้					
91	ควรจัดทำระบบฐานข้อมูลที่สามารถช่วยในการจับคู่คนพิการกับงานในสถานประกอบการที่มีความเหมาะสมกันได้					
92	รัฐควรเข้ามามีบทบาทในการเป็นศูนย์กลางในการเชื่อมโยงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเป็นผู้พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการทำงานของคนพิการ					
ด้านความรู้ความสามารถ						
93	ปฐมนิเทศบุคลากรที่พิการให้ทราบถึงสิทธิ สวัสดิการ และบริการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้แก่ผู้พิการ					
94	ควรมีการจัดอบรมร่วมกันระหว่างพนักงานปกติกับพนักงานที่พิการ					
95	ทดลองเปิดโอกาสให้คนพิการที่มีความสามารถเหมาะสมกับงานเข้าฝึกงานร่วมกับพนักงานปกติ					
96	ควรมีการจัดหลักสูตรพัฒนาบุคลากรผู้พิการไปพัฒนาทักษะสำหรับการทำงาน					
97	ควรมีการพัฒนาหลักสูตรการศึกษา/ฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความรู้ และทักษะที่สำคัญสำหรับการทำงานให้แก่คนพิการ					

ข้อที่	ปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
98	ควรมีความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งคนพิการที่สำเร็จการศึกษาด้านอาชีพเข้าฝึกงานตามความถนัดเพิ่มเติม ก่อนการปฏิบัติงานจริง					
99	ประชาสัมพันธ์ความรู้ให้แก่คนพิการเกี่ยวกับประเด็นการเข้าถึงสิทธิสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้					
100	ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทุกคนทราบถึงพระราชบัญญัติหรือกฎหรือระเบียบที่เกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ					
101	ควรมีการเผยแพร่ให้กับสาธารณชนได้รับทราบเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ เพื่อสร้างการยอมรับทางสังคมและทัศนคติที่ดีต่อคนพิการ					

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข

หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย (Consent Form)

ชื่อโครงการวิจัย: แนวทางการพัฒนาการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ กรุงเทพมหานคร

วันที่ให้คำยินยอม

ข้าพเจ้า

ขอทำหนังสือนี้ไว้ต่อหัวหน้าโครงการเพื่อเป็นหลักฐานแสดงว่า

ข้อ 1 ก่อนลงนามในหนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัยนี้ ข้าพเจ้าได้รับการอธิบายจากผู้วิจัยให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย กิจกรรมการวิจัย ความเสี่ยง รวมทั้งประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นจากการวิจัยอย่างละเอียด และมีความเข้าใจดีแล้ว

ข้อ 2 ผู้วิจัยรับรองว่าจะตอบคำถามต่างๆ ที่ข้าพเจ้าสงสัยด้วยความเต็มใจ ไม่ปิดบัง ซ่อนเร้น จนข้าพเจ้าพอใจ

ข้อ 3 ข้าพเจ้าเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้โดยสมัครใจ และข้าพเจ้ามีสิทธิที่จะบอกเลิกการเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้เมื่อใดก็ได้ และการบอกเลิกการเข้าร่วมวิจัยนี้จะไม่มีผลกระทบต่อประโยชน์หรือสิทธิใดๆ ที่ข้าพเจ้าพึงจะได้รับต่อไป

ข้อ 4 ผู้วิจัยรับรองว่าจะเก็บข้อมูลเฉพาะเกี่ยวกับตัวข้าพเจ้าเป็นความลับ และจะเปิดเผยได้เฉพาะในรูปที่เป็นสรุปผลการวิจัย การเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับตัวข้าพเจ้าต่อหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง กระทำได้เฉพาะกรณีจำเป็นด้วยเหตุผลทางวิชาการเท่านั้น

ข้อ 5 ผู้วิจัยรับรองว่า หากมีข้อมูลเพิ่มเติมที่ส่งผลกระทบต่องานวิจัย ข้าพเจ้าจะได้รับแจ้งให้ทราบทันที โดยไม่ปิดบัง ซ่อนเร้น

ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นแล้ว มีความเข้าใจดีทุกประการ และได้ลงนามในใบยินยอมนี้ด้วยความเต็มใจ

ลงนาม.....พยาน

(.....)

...../...../.....

ลงนาม.....พยาน

(.....)

...../...../.....

ลงนาม.....พยาน

(.....)

...../...../.....

ลงนาม.....พยาน

(.....)

...../...../.....

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาววรษา เจริญทวีโชค
วัน เดือน ปีเกิด	8 พฤศจิกายน 2518
การศึกษา	ปีการศึกษา 2541: ศิลปศาสตรบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
สถานที่ทำงาน	2555-ปัจจุบัน: ผู้จัดการฝ่ายบริหาร ส่วนบริหารกำลังพล บมจ.โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) 2550-2555: ผู้จัดการแผนกบริหารการศึกษา บริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) 2541-2554: เจ้าหน้าที่สวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์ บริษัท ซีพี เซเว่น อีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน)