

ความคาดหวัง ปัญหา และอุปสรรคของนายจ้างต่อการจ้างงานคนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2556

คริสฐา อ่อนแก้ว¹

¹นักวิจัยประจำสถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

E-mail: ¹karittha_o@hotmail.com

Received: February 13, 2019

Revised: May 22, 2019

Accepted: May 24, 2019

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องความคาดหวัง ปัญหา และอุปสรรคของนายจ้างต่อการจ้างงานคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พุทธศักราช(พ.ศ.) 2550 (Empowerment of Persons With Disabilities Act, 2007) และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2556 (Department of Empowerment of Person with Disabilities, 2013) มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย คือ 1.เพื่อศึกษาระดับความคาดหวังของนายจ้างต่อการจ้างงานคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการ 2.เพื่อศึกษาระดับปัญหาและอุปสรรคของนายจ้างต่อการจ้างงานคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการ โดยการวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ กลุ่มตัวแทนนายจ้างในสถานประกอบการที่รับคนพิการเข้าทำงาน จำนวน 148 บริษัท ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่ให้ข้อมูลมีตำแหน่งเป็นฝ่ายทรัพยากรบุคคล ร้อยละ 96.6 ประกอบธุรกิจบริการมากที่สุด ร้อยละ 23 มีความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มีความรู้ระดับปานกลาง ร้อยละ 58.8 มีการจ้างงานคนพิการที่มีความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายมากที่สุด ร้อยละ 67.6 ส่วนใหญ่สถานประกอบการที่มีนโยบายอื่นๆ ที่นอกเหนือจากการจ้างงานคนพิการ ร้อยละ 91.2 ซึ่งนโยบายที่นอกเหนือจากการจ้างงานคนพิการที่บริษัทดำเนินการมากที่สุด คือ การจัดสัมมนาจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ ร้อยละ 54 การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ร้อยละ 52.0 โดยสิ่งอำนวยความสะดวกที่จัดให้คนพิการมากที่สุดคือ ทางลาด-ขนส่ง ร้อยละ 16.7 ตำแหน่งที่จ้างคือ เสมียน/ธุรการ ร้อยละ 32.7 ผลการศึกษาระดับความคาดหวังของนายจ้างในการจ้างงานคนพิการ พบว่า ระดับความคาดหวังในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีความคาดหวังมากที่สุดคือ ด้านพฤติกรรมในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก ด้านที่น้อยที่สุดคือ ด้านสิทธิประโยชน์ที่นายจ้างได้รับ กลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาระดับปัญหาและอุปสรรคของการจ้างงานคนพิการ พบว่า ระดับภาพรวมของปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าข้อที่มีปัญหาและอุปสรรคมากที่สุดคือ การประชาสัมพันธ์ของหน่วยที่เกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พุทธศักราช(พ.ศ.) 2550 (Empowerment of Persons With Disabilities Act, 2007) และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2556 (Department of Empowerment of Person with Disabilities,2013) ยังให้ความรู้กับสถานประกอบการไม่ทั่วถึงความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง อยู่ในระดับปานกลางและปัญหาและอุปสรรคน้อยที่สุดคือคนพิการไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้เป็นภาระกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

คำสำคัญ : คนพิการ, การจ้างงาน, นายจ้าง, ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงาน

Expectation; problems and obstacles of employers to disabled person's employment according to the act of Promotion and Development of Quality of Life for Disabled Persons Act B.E. 2550 (2007) and the 2nd edit B.E. 2556 (2013)

Karittha Onkeaw¹

¹Institute for Continuing and Human Resources Thammasat University

E-mail: ¹karittha_o@hotmail.com

Received: February 13, 2019

Revised: May 22, 2019

Accepted: May 24, 2019

Abstract

The purposes of “Expectation; problems and obstacles of employers to disabled person's employment according to the act of Promotion and Development of Quality of Life for Disabled Persons Act B.E. 2550 (2007) (Empowerment of Persons With Disabilities Act, 2007) and the 2nd edit B.E. 2556 (2013) (Department of Empowerment of Person with Disabilities, 2013)” were to: 1) study levels of expectations of employers towards the disability employment in businesses; and 2) study levels of problems and obstacles of disability employment in businesses. This research was a quantitative research. The sample group consisted of representatives of 148 businesses which were employers hiring the disabled. The findings revealed that the majority of sample group working in the human resources department (96.6%) and service business (23%). The knowledge on the Promotion and Development of Quality of life of Persons with Disabilities Act was at moderate level (58.8%). The people with mobility disabilities were mostly hired (67.6%). Apart from the disability employment, the majority of businesses had other policies (91.2%) including spaces for goods or services sale (54%) and facilities provision (52%). The facilities mostly provided for the disabled were ramp and transportation (16.7%). And, the job position was clerk/ administrator (32.7%). For the levels of expectations of employers towards the employees with disabilities, it was found that the overall expectation was at high level The most expected aspect was working behavior as the sample group had expectations at high level, while the least expected aspect was the benefits earned by employers as the expectation level was at moderate. Besides, the study on level of problems and obstacles of disability employment was at moderate. For each aspect, the most problems and obstacles were public relation of authorities relevant to the Disability Employment under the Promotion and Development of Quality of life of Persons with Disabilities Act, B.E. 2550 (2007) (Empowerment of Persons With Disabilities Act, 2007) and the 2nd edit B.E. 2556 (2013) (Department of Empowerment of Person with Disabilities, 2013). The opinion that authorities did not disseminate information adequately was at moderate level. The least problems and obstacles were that the disabled were unable to work on their own and became burden of colleagues as the opinion was at low level.

Keywords: Disabled, Employment, Employer, Problems and Obstacles of Employment

ความสำคัญของปัญหา

จากรายงานด้านคนพิการขององค์การอนามัยโลก และธนาคารโลกมีประชากรมากกว่า 1 พันล้านคน หรือร้อยละ 15 ของประชากรโลก ประสบปัญหา ความพิการรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งและจากการประมาณ การของประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ พบว่า มีประชากร 16.5 ล้านคน หรือร้อยละ 2.64 มี ปัญหาความพิการ นอกจากนี้องค์การอนามัยโลกคาดว่า ภายใน 10 ปีข้างหน้า ประชากรกลุ่มนี้อาจเพิ่มจำนวนขึ้น ในประเทศไทยมีจำนวนประชากรประมาณ 65.5 ล้านคน เป็นคนพิการ ประมาณ 1.5 ล้านคน หรือร้อยละ 2.2 ซึ่งเป็นผู้ที่มีลักษณะพิการอย่างน้อย 1 ใน 3 ลักษณะนี้ คือ เป็นประชากรที่มีความลำบากหรือปัญหาสุขภาพ ที่เป็นข้อจำกัดในการทำกิจกรรม มีร้อยละ 2.1 (1.4 ล้านคน) ประชากรที่มีความลำบากในการดูแล ตนเองหรือทำกิจวัตรส่วนตัว มีร้อยละ 0.5 (0.3 ล้านคน) หรือประชากรที่มีลักษณะความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ หรือสติปัญญา มีร้อยละ 1.6 (1.1 ล้านคน) (National Statistical Office, 2014)

เมื่อพิจารณาการทำงานของคนพิการของไทย ที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 1.4 ล้านคน พบว่า มีประมาณ ร้อยละ 74.3 ที่ไม่ได้ทำงาน ซึ่งเป็นกลุ่ม คนพิการในวัยสูงอายุ (อายุตั้งแต่ 60 ปี ขึ้นไป) มากที่สุด ถึงร้อยละ 49.9 รองลงมาเป็นวัยทำงาน (อายุ 25-59 ปี) มีร้อยละ 19.9 และวัยเยาวชน (อายุ 15-24 ปี) เพียง ร้อยละ 4.5 สำหรับคนพิการอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป มีงานทำเพียง ร้อยละ 25.7 โดยเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มี ฝีมือ ในด้านการเกษตร ป่าไม้ และประมงมากที่สุด ร้อยละ 15.4 รองลงมาคือ อาชีพงานพื้นฐาน ซึ่งเป็นงาน ที่ใช้แรงงานเป็นหลัก พนักงานบริการ พนักงานขาย ในร้านค้า/ตลาด และช่างฝีมือ/ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง (ร้อยละ 3.3, 3.2 และ 2.5 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณา การทำงานและอาชีพของคนพิการจำแนกตามเพศ เขต การปกครอง และภาค พบว่า คนพิการเพศชายมีงานทำ ร้อยละ 32.6 มากกว่าเพศหญิง ซึ่งมีเพียงร้อยละ 19.8 คนพิการที่อาศัยอยู่นอกเขตเทศบาล มีร้อยละของ ผู้มีงานทำมากกว่าในเขตเทศบาล (ร้อยละ 26.8 และ

22.3 ตามลำดับ) ภาคกลางมีคนพิการมีงานทำเพียง 1 ใน 5 ซึ่งน้อยกว่าภาคอื่นๆ (ร้อยละ 25.4-28.3) คน พิการที่มีงานทำส่วนใหญ่ทำงานเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มี ฝีมือ ด้านการเกษตร ป่าไม้ และประมงเช่นเดียวกับ ภาพรวม (National Statistical Office, 2014)

แม้ว่าจะมีพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 (Empowerment of Persons With Disabilities Act, 2007) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มีบทบัญญัติ เพื่อกำหนดมาตรการสำคัญเกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพ และคุ้มครองการมีงานทำของคนพิการ เพื่อให้คนพิการ ได้มีโอกาสใช้ความสามารถมีรายได้และพึ่งพาตนเองได้ และลดภาระของครอบครัวและสังคมที่ต้องให้การ อุปการะเลี้ยงดู รวมทั้งเป็นการส่งเสริมให้คนพิการเป็น พลังสำคัญในการเสริมสร้างทางเศรษฐกิจของครอบครัว และประเทศต่อไป จึงกำหนดวิธีการเพื่อให้คนพิการ ได้มีการประกอบอาชีพไว้ 3 กรณี คือ 1.รับคนพิการ เขาทำงานตามมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 2.ส่งเงิน เข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและ พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 3.ให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคน พิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 (Department of Empowerment of Person with Disabilities, 2013) ถือเป็นโอกาสที่จะ พัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของคนพิการให้ดีขึ้น แต่ดูเหมือนผลลัพธ์ที่ออกมาจะยังไม่น่าพอใจเท่าใดนัก บางคนคิดว่าปัญหานี้เกิดขึ้นจากตัวนายจ้างไทยไม่ยอม จ้างคนพิการ บ้างก็รู้สึกว่ากฎหมายไทยไม่สามารถบังคับ ได้จริงและอีกไม่น้อยที่เชื่อฝังใจว่าคนพิการไม่มีศักยภาพ เพียงพอที่จะทำงานได้เหมือนคนปกติ บางบริษัทยินยอม ที่จะจ่ายเงินเข้ากองทุนมากกว่าการจ้างงานคนพิการ เข้าทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ส่วนสัการจ้างงาน คนพิการของไทยมีอัตราส่วนร้อยละที่ต่ำที่สุดในกลุ่ม

อาเซียนอยู่แล้ว และบางประเทศมีการจ้างงานคนพิการถึงร้อยละ 7 บางประเทศร้อยละ 5 (Manager Online, 2014) ปัจจุบันทางรัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมให้สถานประกอบการจ้างงานคนพิการจริงจึงมากขึ้น ซึ่งกำหนดให้สถานประกอบการที่มีจำนวนพนักงานคนตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ต้องรับคนพิการที่สามารถทำงานได้เข้ามาทำงานในอัตราส่วน 100 : 1 โดยได้มอบหมายให้กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) ดำเนินการตามกฎหมายกับสถานประกอบการที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย โดยการอายัดทรัพย์สินเบื้องต้นจำนวน 44 บริษัท คิดเป็นเงินมูลค่ากว่า 200 ล้านบาท เพื่อนำเงินเข้าสมทบในกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ทั้งนี้กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์มีนโยบายดำเนินการตามกฎหมายกับสถานประกอบการที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดและเท่าเทียม นอกจากนี้ให้มีการเร่งรัดการจ้างงานของรัฐและมีการจัดการประชุมเพื่อชี้แจงแนวทางการปฏิบัติในการรับคนพิการเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐให้ถูกต้องและครบถ้วน ภายในปีงบประมาณ 2561 ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2558 ที่ผ่านมา เพื่อเป็นการสร้างความตระหนักและให้โอกาสการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการต่างๆ เพิ่มขึ้น (Daily News, 2016)

สาเหตุสำคัญที่ส่งผลให้คนพิการไม่ได้รับการจ้างงานมาจากการขาดโอกาสทางการศึกษาระดับการศึกษาที่สำเร็จของคนพิการ เพราะการศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญช่วยเพิ่มศักยภาพให้คนพิการสามารถพึ่งพาตนเองได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและสามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุข ซึ่งพบว่าคนที่มีอายุตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ประมาณ 1.5 ล้านคนนั้น มีร้อยละ 22.4 ที่ไม่ได้รับการศึกษา และมีมากกว่าครึ่งร้อยละ 57.6 ที่สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าประถมศึกษา ส่วนที่เหลือร้อยละ 20.0 สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือสูงกว่า (National Statistical Office, 2014) นอกจากนี้ วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์ ชี้ให้เห็นว่าอุปสรรคสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้คนพิการไม่มีงานทำ เพราะหลายคนรู้สึกขัดแย้งกับตัวเองเวลาที่ต้องใช้งาน

คนพิการ แนวคิดพวกนี้ไม่ได้เกิดขึ้นกับนายจ้างเท่านั้น แต่ยังเกิดขึ้นในครอบครัวของคนพิการเอง ซึ่งผลที่ตามมาคือคนพิการก็ไม่มี ความมั่นใจในศักยภาพของตนเอง และขาดโอกาสที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยเฉพาะทักษะเรื่องการทำงาน (Chanyaankul, 2013)

ผู้ทำวิจัยมีความตระหนักเสมอว่า คนพิการเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีสำคัญในสังคมไทย หากได้รับโอกาสและการเข้าถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้นจึงมีความสนใจทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ความคาดหวัง ปัญหา และอุปสรรคของนายจ้างต่อการจ้างงานคนพิการพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 (Empowerment of Persons With Disabilities Act, 2007) และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2556 (Department of Empowerment of Person with Disabilities, 2013) เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจและเชื่อมั่นให้กับนายจ้างในสถานประกอบการในจ้างงานแรงงานคนพิการ และเพื่อให้สถานประกอบการได้แรงงานคนพิการที่เหมาะสมกับความต้องการของผู้ประกอบการหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการสนับสนุนให้คนพิการให้มีโอกาสและความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการของนายจ้างในสถานประกอบการต่อไป

วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคาดหวังของนายจ้างต่อการจ้างงานคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการ
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของนายจ้างต่อการจ้างงานคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการ

ขอบเขตของโครงการวิจัย

1. ขอบด้านเนื้อหา ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร หนังสือ บทความทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ อาทิ พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 (Empowerment of Persons With Disabilities Act, 2007) และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2556 (Department of Empowerment of Person

with Disabilities, 2013)

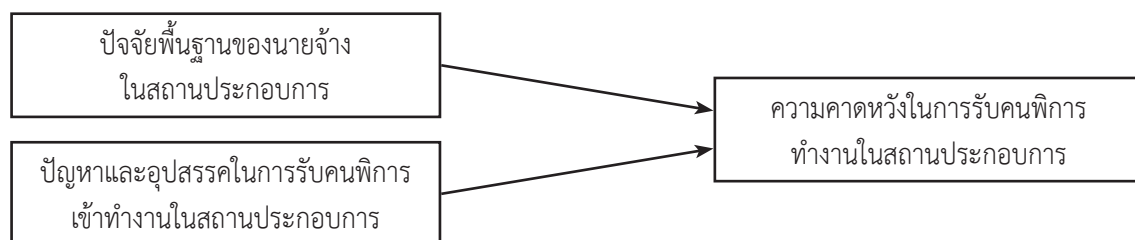
2. ขอบเขตด้านประชากร ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากนายจ้าง ซึ่งหมายถึง ตัวแทนนายสถานประกอบการ เอกชนที่รับคนพิการเข้าทำงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 (Empowerment of Persons With Disabilities Act, 2007) และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2556 (Department of Empowerment of Person with Disabilities, 2013)

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ใช้ระยะเวลา 1 ปี

นิยามศัพท์

คนพิการ หมายถึง บุคคลที่มีความเสียเปรียบบกพร่อง สูญเสีย เนื่องมาจากการมองเห็นการได้ยิน เคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรมสติปัญญา การเรียนรู้หรือการบกพร่องอื่นใด อาจจะมีเกิดขึ้นมาโดยกำเนิดหรือไม่ก็ตาม มีความต้องการให้ดูแลช่วยเหลือเป็นพิเศษให้สามารถใช้ชีวิตประจำวันและ

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ โดยศึกษาข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ ทั้งในด้านของกฎหมายและนโยบายคนพิการ ได้แก่ อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (CRPD) พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2556 และศึกษาข้อมูลจากภาคสนามโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างกำหนด

เข้ามีส่วนร่วมทางสังคมได้เช่นคนปกติทั่วไป รวมถึงการได้รับโอกาสและสิทธิอย่างเท่าเทียมอย่างคนทั่วไป ทั้งด้านความมั่นคงในชีวิต สถานสภาพการจ้างงานหรือความก้าวหน้าในอาชีพอย่างเหมาะสม

การจ้างงาน หมายถึง การจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 (Empowerment of Persons With Disabilities Act, 2007) และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2556 (Department of Empowerment of Person with Disabilities, 2013) ซึ่งกำหนดให้นายจ้างหรือหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงาน ในอัตราส่วน 100 คน : คนพิการ 1 คน

นายจ้าง หมายถึง สถานประกอบการที่รับคนพิการเข้าทำงานในอัตราส่วน 100 คน : คนพิการ 1 คน ตามมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2556

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้เก็บข้อมูลในเชิงปริมาณครั้งนี้คือนายจ้าง ซึ่งหมายถึง สถานประกอบการที่รับคนพิการเข้าทำงาน ในอัตราส่วน 100 คน : คนพิการ 1 คน ตามมาตรา 33 และมาตรา 35 แห่ง พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2556

กลุ่มตัวอย่างเป้าหมายของการเก็บข้อมูลคือ สถานประกอบการเอกชนที่รับคนพิการเข้าทำงานทั่วประเทศ จำนวน 148 แห่ง โดยแบบสอบถามจะถูกกระจายไปยังสถานประกอบการจำนวน 500 แห่ง จาก

รายนามสถานประกอบการเอกชนที่รับคนพิการ เข้าทำงานทั่วประเทศ ปี พ.ศ. 2560 ของสำนักงาน ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เนื่องจากการประมาณการอัตราการตอบกลับคืน (Response rate) ไม่น้อยกว่า 100 ชุด หรือคิดเป็น ร้อยละ 20 ของกลุ่มตัวอย่างซึ่งถือว่าอยู่ในระดับที่ยอมรับ ได้ตามทฤษฎีของ Aaker, Kumar, and Day (2001) โดยกำหนดไว้อย่างน้อยในอัตราร้อยละ 20 ของกลุ่ม ตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างจะได้มาจากการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) จากรายนามสถาน ประกอบการที่รับคนพิการเข้าทำงานโดยสามารถเข้าถึง ได้จากสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ แห่งชาติ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคง ของมนุษย์ แนวทางการการจัดทำกรอบการสุ่ม (Sampling Frame) คือเป็นนายจ้าง ซึ่งหมายถึง สถานประกอบการที่รับคนพิการเข้าทำงาน ตามพระ ราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 (Empowerment of Persons With Disabilities Act, 2007) และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2556 (Department of Empowerment of Person with Disabilities, 2013)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับการความคิดเห็นของนายจ้าง หรือตัวแทนสถานประกอบการที่รับคนพิการพิการ เข้าทำงาน โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน

1. ข้อมูลพื้นฐานของนายจ้างและสถาน ประกอบการ โดยมีประเด็นคำถาม ได้แก่ ประเภทของ องค์กร เพศของผู้ให้ข้อมูล ตำแหน่งของผู้ให้ข้อมูล การรับรู้เกี่ยวกับ พรบ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการ พ.ศ. 2550 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2556 จำนวนพนักงานทั้งหมด นโยบายในการจ้างงาน คนพิการ สิ่งอำนวยความสะดวกคนพิการในสถาน ประกอบการ เป็นต้น

2. คำถามเกี่ยวกับความคาดหวังที่เกี่ยวข้อง กับการจ้างงานคนพิการ เป็นการสอบถามระดับความ

คาดหวังของนายจ้างในการรับคนพิการเข้าทำงาน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านพฤติกรรม และด้านสิทธิประโยชน์ด้านกฎหมาย โดยการใช้การ แบบสอบถามความคิดเห็น 5 ระดับ (5-point Likert Scale)

3. คำถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการ จ้างงานคนพิการ เป็นการสอบถามนายจ้างในการรับ คนพิการเข้าทำงาน โดยการใช้การแบบสอบถามความคิดเห็น 5 ระดับ (5-point Likert Scale)

4. ความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะ ส่วนเป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบ แบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม และจะนำ มาประกอบการวิเคราะห์และอภิปรายข้อมูล

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้วางแผนการดำเนินงาน และขั้นตอนการดำเนินงานในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ เก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนตามลำดับ

1. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับ กลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างในการสำรวจในครั้งนี้ จำนวน 30 คน

2. วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของชุดข้อคำถามที่ใช้เก็บข้อมูลของตัวแปรแต่ละตัว ที่ประกอบด้วยคำถามหลายข้อ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบัต (Cronbach Alpha coefficient, 1970) ค่าความเชื่อมั่นที่ได้ไม่ต่ำกว่า 0.70 หรือร้อยละ 70 จึงถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้โดยค่า แอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม จะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ดำเนินการทดสอบกับสถาน ประกอบการที่มีลักษณะเดียวกัน พบว่า ความคาดหวัง ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการได้ค่าความน่าเชื่อ 0.883 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด และปัญหาและอุปสรรค เกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ ได้ค่าความน่าเชื่อ 0.869 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด จึงสะท้อนให้เห็นว่าแบบสอบถาม นั้นมีความน่าเชื่อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลจากการค้นคว้ารวบรวม เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลสำคัญ ของการวิจัยในประเด็นด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องคนพิการ

และการจ้างงานคนพิการ

2. ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อกับในสถานประกอบการที่รับคนพิการเข้าทำงาน ในการวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยจะส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปถึงสถานประกอบการที่รับคนพิการเข้าทำงาน โดยสามารถเข้าถึงได้จากสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตามที่อยู่และรายชื่อกลุ่มตัวอย่างที่เลือกไว้และให้ส่งคืนผู้วิจัยตามวันที่กำหนด พร้อมนี้ผู้วิจัยได้อำนวยความสะดวกให้กับผู้ตอบแบบสอบถามส่งคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ตามหน้าซองพร้อมแสตมป์ที่จัดให้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์เชิงปริมาณของนายจ้างในสถานประกอบการที่รับคนพิการเข้าทำงาน ใช้แบบสอบถามในการวัดโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้วยการหาค่าต่อไปนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) เพื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย
3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์การกระจายของข้อมูล
4. ค่า t-test และค่า F-test (One-way-ANOVAs) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร

ผลการศึกษา

1. ข้อมูลพื้นฐานของนายจ้าง

จากผลการศึกษาเมื่อจำแนกข้อมูลพื้นฐานของนายจ้าง พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ให้ข้อมูลมีตำแหน่งเป็นฝ่ายทรัพยากรบุคคล ร้อยละ 96.6 ประกอบธุรกิจบริการมากที่สุด ร้อยละ 23 รองลงมาคือ ธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ร้อยละ 23 ธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค ร้อยละ 22.3 ธุรกิจเกษตรและอุตสาหกรรม ร้อยละ 14.2 ธุรกิจเทคโนโลยี ร้อยละ 8.8 และน้อยที่สุดคือ ประเภทธุรกิจอื่นๆ ร้อยละ 6.8 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีพนักงานในบริษัททั้งหมดมากที่สุด คือ พนักงานทั้งหมดต่ำกว่า 500 คน ร้อยละ 43.2 รองลงมาคือ พนักงานทั้งหมดตั้งแต่ 1,000 คนขึ้นไป

ร้อยละ 37.8 และพนักงานทั้งหมด 500-1,000 คน ร้อยละ 18.9 ตามลำดับ ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่าง มีความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มีความรู้ระดับปานกลางมากที่สุด ร้อยละ 58.8 รองลงมาคือ มีความรู้ระดับมาก ร้อยละ 29.7 มีความรู้ระดับน้อย ร้อยละ 6.1 และน้อยที่สุดคือ มีความรู้มากที่สุด ร้อยละ 5.4 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างมีการจ้างงานคนพิการที่มีความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายมากที่สุดคือ ร้อยละ 67.6 รองลงมาคือ ความพิการทางการได้ยิน ร้อยละ 13.7 ความพิการทางการมองเห็น ร้อยละ 6.9 ความพิการทางสติปัญญา ร้อยละ 6.6 ความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม ร้อยละ 3.6 และความพิการทางการเรียนรู้/ออทิสติก ร้อยละ 1.5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ตำแหน่งที่จ้างมากที่สุดคือ เสมียน/ธุรการ ร้อยละ 32.7 รองลงมาคือ ช่างเทคนิค/โรงงาน ร้อยละ 28.4 บริการ/แม่บ้าน/พนักงานรักษาความปลอดภัย/คนสวน ร้อยละ 27.4 และผู้จัดการ/นักวิชาชีพ ร้อยละ 11.5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่บริษัทที่มีนโยบายอื่นๆ ที่นอกเหนือจากการจ้างงานคนพิการ ร้อยละ 91.2 และบริษัทที่ไม่มีนโยบายอื่นๆ ร้อยละ 8.8 ซึ่งนโยบายที่นอกเหนือจากการจ้างงานคนพิการที่บริษัททำมากที่สุดคือ การจัดสัมปทานจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ ร้อยละ 54.8 รองลงมาคือ การจัดמהช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการพิเศษพนักงาน ร้อยละ 24.7 และการจัดให้มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก ล่ามภาษามือ หรือให้การช่วยเหลืออื่นๆ แก่คนพิการ ร้อยละ 11.4 ตามลำดับ ส่วนใหญ่บริษัทมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกคือ ร้อยละ 52.0 และไม่มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ร้อยละ 48.0 โดยสิ่งอำนวยความสะดวกที่จัดให้คนพิการมากที่สุด คือ ทางลาด-ชนส่ง ร้อยละ 16.7 รองลงมาคือ ห้องน้ำสำหรับคนพิการ ร้อยละ 14.2 ที่จอดรถสำหรับคนพิการ ร้อยละ 13.2 ราวรับและลิฟต์ เท่ากันที่ ร้อยละ 12.2 ทางเข้า ทางเดินและทางเชื่อมระหว่างอาคาร ร้อยละ 9.0 ประตู ร้อยละ 5.2 บริการอื่นๆ สำหรับคนพิการ จำนวน 14 บริษัท ร้อยละ 4.9 และพื้นผิวสัมผัส จำนวน 11 บริษัท ร้อยละ 3.8 ตามลำดับ

2. ความคาดหวัง ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ

2.1 ความคาดหวังของนายจ้างในการจ้างงาน
คนพิการ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคาดหวัง
ในการจ้างงานคนพิการ

ผลการวิเคราะห์ผลการศึกษาความคาดหวังของ
นายจ้างและสถานประกอบการในการจ้างงานคนพิการ
พบว่า ระดับความคาดหวังในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X}=3.59$) และหากพิจารณาเป็นรายด้านที่สถานประกอบ
การมีความคาดหวังมากที่สุด เรียงตามลำดับดังนี้

2.1.1 ด้านพฤติกรรมในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง
มีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ คนพิการรู้จักหน้าที่
ความรับผิดชอบและมีระเบียบวินัยในการทำงาน อยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X}=4.02$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ
คนพิการสามารถทำงานแล้วเสร็จได้ตามเวลาที่กำหนด
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.71$)

2.1.2 ด้านทักษะในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง
มีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.62$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ คนพิการมีทักษะ
ในการช่วยเหลือดูแลตัวเองในที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก
($\bar{X}=3.97$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ คนพิการ
มีทักษะการแก้ไขปัญหาในการทำงาน อยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{X}=3.37$)

2.1.3 ด้านความรู้ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง
มีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.44$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ คนพิการมีความรู้
และความสามารถในการทำงานตามตำแหน่งงานหรือ
งานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.66$) และ
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ คนพิการมีความรู้และ
ความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการทำงาน อยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.31$)

2.1.4 ด้านสิทธิประโยชน์ที่นายจ้างได้รับ
กลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.44$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ
สถานประกอบการได้รับการลดหย่อนภาษีตามกฎหมาย
ในการจ้างงานคนพิการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91$)
และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สถานประกอบการจะ
ได้รับรางวัล ประกาศเกียรติคุณ จากกรมส่งเสริมและพัฒนา

คุณภาพชีวิตคนพิการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.63$)

2.2 ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงาน
คนพิการในสถานประกอบการ

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการ
จ้างงานคนพิการของสถานประกอบการ พบว่า ระดับ
ภาพรวมของปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการ
อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.82$) และหากพิจารณา
เป็นรายข้อที่สถานประกอบการมีปัญหาและอุปสรรค
ในการจ้างงานคนพิการมากที่สุด เรียงลำดับดังนี้

ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการ
ของสถานประกอบการมากที่สุดคือ การประชาสัมพันธ์
ของหน่วยที่เกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติส่งเสริมและ
พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และแก้ไขเพิ่มเติม
ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2556 ยังให้ความรู้กับสถานประกอบการ
ไม่ทั่วถึง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.40$) รองลงมา
คือ การกำหนดอัตราส่วนการรับจำนวนคนพิการเข้า
ทำงาน ในอัตราส่วนลูกจ้างที่มีคนพิการทุก 100 ต่อ
คนพิการ 1 คน เป็นเรื่องที่ปฏิบัติตามได้ยากสำหรับสถาน
ประกอบการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.26$) สถาน
ประกอบการไม่มีข้อมูลหรือเครือข่ายในการจ้างงาน
คนพิการ จึงเข้าถึงการจ้างงานคนพิการได้ยาก อยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.18$) สถานประกอบการขาดความ
พร้อมในการจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับคนพิการ
อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.16$) คนพิการมีคุณสมบัติ
และลักษณะความพิการที่ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน
อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.02$) คนพิการไม่มี
ประสบการณ์และทักษะวิชาชีพเฉพาะทางในการปฏิบัติ
งานในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.95$) คน
พิการเรียนรู้งานได้ช้าและต้องใช้การสอนงานที่นานกว่า
พนักงานอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.62$) คนพิการ
ยังขาดประสิทธิภาพในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับ
พนักงานอื่นๆ และสถานประกอบการขาดความรู้และ
ความเข้าใจในการอยู่ร่วมกันกับคนพิการ เท่ากันอยู่ใน
ระดับน้อย ($\bar{X}=2.53$) คนพิการมีปัญหาด้านการสื่อสาร
และไม่สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ อยู่ในระดับ
น้อย ($\bar{X}=2.39$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ คนพิการ
ไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้เป็นภาระกับเพื่อนร่วมงาน

อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.08$) ตามลำดับ

3. การศึกษาเปรียบเทียบความคาดหวัง ปัญหา และอุปสรรคของนายจ้างต่อการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ

3.1 การศึกษาเปรียบเทียบความคาดหวังของ นายจ้างต่อการจ้างงานคนพิการโดยจำแนกตามข้อมูล พื้นฐานของนายจ้าง โดยจำแนกตามระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพ ชีวิตคนพิการของนายจ้าง สถานประกอบการ ที่จ้างงานคนพิการประเภทต่างๆ และตำแหน่งงานที่จ้าง คนพิการ ดังนี้

3.1.1 นายจ้างที่มีระดับความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการแตกต่างกัน นายจ้างที่มีระดับความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการแตกต่างกัน มีผลต่อความคาดหวังในด้าน ความรู้ในการทำงานและทักษะในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น โดยนายจ้าง ที่มีความรู้ความเข้าใจในระดับมากที่สุด มีระดับความ คาดหวังในด้านความรู้ในการทำงานมากกว่านายจ้างที่มี ความรู้ระดับน้อย ระดับปานกลาง และระดับมาก และนายจ้างที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราช- บัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการใน ระดับ ความรู้มากที่สุด มีความคาดหวังในด้านทักษะในการ ทำงานแตกต่างจากนายจ้างที่มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการในระดับปานกลางและระดับมาก อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นายจ้างที่มีความรู้ ความเข้าใจในระดับมากที่สุด มีระดับความคาดหวัง ในด้าน ความรู้ในการทำงานมากกว่านายจ้างที่มีความรู้ ในระดับปานกลาง และระดับมาก

3.1.2 การจ้างงานคนพิการทางสติปัญญา มีผลต่อระดับความคาดหวังด้านความรู้ในการทำงาน และด้านทักษะในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยสถานประกอบการที่จ้างงานคนพิการ ทางสติปัญญามีระดับความคาดหวังน้อยกว่าสถาน ประกอบการที่ไม่จ้างงานคนพิการทางสติปัญญา ในด้าน

ความรู้ในการทำงานและทักษะในการทำงาน

3.1.3 การจ้างงานคนพิการในตำแหน่งงาน พื้นฐาน เช่น แม่บ้าน คนสวน คนซักกรีด พนักงานรักษา ความปลอดภัย เป็นต้น มีผลต่อระดับความความคาดหวัง ในการจ้างงานคนพิการ ด้านความรู้ในการทำงาน ด้าน ทักษะในการ ทำงานและภาพรวมความคาดหวัง อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยนายจ้างที่มีการ จ้างงานคนพิการในตำแหน่งงานพื้นฐาน มีความคาดหวัง น้อยกว่านายจ้างที่ไม่จ้างงานคนพิการในตำแหน่งนี้ ทั้งในด้านความรู้ในการทำงาน ทักษะในการทำงาน และ ภาพรวมของความคาดหวัง

3.2 การศึกษาเปรียบเทียบปัญหาและ อุปสรรคของนายจ้างต่อการจ้างงานคนพิการจำแนก ตามข้อมูลพื้นฐานของนายจ้าง โดยจำแนกดังนี้

3.2.1 ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ของนายจ้าง กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการ แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของ ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึง ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ LSD กลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการใน ระดับความรู้มากที่สุด มีความคิดเห็นด้าน ภาพรวมปัญหาและอุปสรรคแตกต่างจากนายจ้างที่มี ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับพระราชบัญญัติส่งเสริมและ พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในระดับปานกลาง อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ มีความรู้ความเข้าใจในระดับมากที่สุด มีระดับปัญหา ในด้านภาพรวมของปัญหา และอุปสรรคน้อยกว่ากลุ่ม ตัวอย่างที่มีความรู้ในระดับปานกลาง

3.2.2 การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับ คนพิการมีผลต่อระดับภาพรวมปัญหาและอุปสรรค ในการจ้างงานคนพิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับคนพิการมีระดับภาพรวมปัญหาและ

อุปสรรคในการจ้างงานคนพิการน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับคนพิการ

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยเรื่อง ความคาดหวัง ปัญหา และอุปสรรคของนายจ้างต่อการจ้างงานคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 (Empowerment of Persons With Disabilities Act, 2007) และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2556 (Department of Empowerment of Person with Disabilities, 2013) มีประเด็นอภิปรายดังนี้

1. ความคาดหวังของนายจ้างในการจ้างคนพิการในสถานประกอบการ

จากการศึกษาความคาดหวัง ปัญหา และอุปสรรคของนายจ้างต่อการจ้างงานคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 (Empowerment of Persons With Disabilities Act, 2007) และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2556 (Department of Empowerment of Person with Disabilities, 2013) พบว่า ความคาดหวังของนายจ้างในการจ้างงานคนพิการ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคาดหวังในด้านการต่อการจ้างงานคนพิการ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาในรายงานพบว่า ด้านพฤติกรรมในการทำงาน ด้านทักษะในการทำงาน และด้านความรู้ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเดียวกันคือในระดับมาก ทั้ง 3 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยความคาดหวังมากที่สุด คือ พฤติกรรมในการทำงาน ดังนั้นรองลงมาคือ ด้านทักษะในการทำงาน และด้านความรู้ในการทำงาน ซึ่งอาจจะเป็นการสะท้อนให้ว่า โดยส่วนใหญ่ นายจ้างในสถานประกอบการต่างๆ แม้ว่าจะให้ความสำคัญกับพฤติกรรมในการทำงานของคนพิการมาเป็นอันดับแรก แต่ในขณะเดียวกันนายจ้างยังคำนึงถึงด้านทักษะการทำงานและด้านความรู้ในการทำงานของคนพิการด้วยเช่นกัน ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบสำคัญและจำเป็นในการรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการตามความคิดเห็นของนายจ้างสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Wuttikorn (2009) เรื่อง การติดตาม

ผลการจ้างงานคนของคณพิการในสถานประกอบการเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคนพิการที่อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะในการทำงาน ด้านความพึงพอใจต่อมนุษย์สัมพันธ์ และความพึงพอใจต่อความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งหมายถึงมีความสนใจและเต็มใจในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบในหน้าที่ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงานและปฏิบัติหน้าที่ได้ตามตำแหน่งและไม่ขัดต่อการทำงาน ซึ่งสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่แตกต่างจากคนไม่พิการและมีความการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม การให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและสามารถทำงานเป็นทีม รวมถึงการมีความรู้และเข้าใจในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงานสามารถเรียนรู้งานได้เร็ว

ในขณะเดียวกันก็มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ Tawangthan (2011) ศึกษาเรื่อง ทศนะต่อแรงจูงใจในการจ้างคนพิการในสถานประกอบการ ความคิดเห็นในด้านแรงงานจูงใจในการจ้างงานคนพิการของนายจ้างที่ พบว่า การที่ลูกจ้างพิการมีความขยันและอดทนในการทำงาน มีความรับผิดชอบในงานที่ทำ มีคุณธรรม จริยธรรม และสามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดและกฎระเบียบการทำงานได้เป็นอย่างดีแล้วนั้น สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นแรงจูงใจสำคัญในการจ้างงานคนพิการเข้าทำงาน นอกจากนี้มีความสอดคล้องกับ Kanjanajittra, Jhermpun, and Janjaroen (2013) ศึกษาเรื่อง โครงการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 (Empowerment of Persons With Disabilities Act, 2007) พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ยังมีความคิดเห็นว่าการควรได้รับการอบรมเตรียมความพร้อมในด้านทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นและเห็นควรว่าต้องมีการสนับสนุนเรื่องการเตรียมความพร้อมในการทำงานของคนพิการและควรสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการทำงานของคนพิการ

2. ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ

จากผลการศึกษา พบว่า ภาพรวมของปัญหาและ

อุปสรรคในการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ อยู่ในระดับปานกลาง และหากพิจารณาเป็นรายข้อ ที่สถานประกอบการมีปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการ พบว่า มีข้อปัญหาที่อยู่ในระดับเดียวกัน คือ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ระดับปัญหาดังนี้การประชาสัมพันธ์ของหน่วยที่เกี่ยวข้อง กับพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 (Empowerment of Persons With Disabilities Act, 2007) และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2556 (Department of Empowerment of Person with Disabilities, 2013) ยังให้ความรู้กับสถานประกอบการไม่ทั่วถึง การกำหนดอัตราส่วนการรับจำนวนคนพิการ เข้าทำงาน ในอัตราส่วนลูกจ้างที่มีใบคนพิการทุก 100 ต่อ คนพิการ 1 คน เป็นเรื่องที่ปฏิบัติตามได้ยากสำหรับสถานประกอบการ สถานประกอบการไม่มีข้อมูลหรือเครือข่าย ในการจ้างงานคนพิการ จึงเข้าถึงการจ้างงานคนพิการได้ ยาก สถานประกอบการขาดความพร้อมในการจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับคนพิการ คนพิการมีคุณสมบัติ และลักษณะความพิการที่ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน คนพิการไม่มีประสบการณ์และทักษะวิชาชีพเฉพาะ ทางในการปฏิบัติงานในการทำงาน คนพิการเรียนรู้งาน ได้ช้าและต้องใช้การสอนงานที่นานกว่าพนักงานอื่นๆ จากผลการศึกษาดังกล่าวอาจจะเป็นการสะท้อนถึงปัญหา ที่เกิดจาก 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ภาครัฐมีการประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารของภาครัฐไปยังสถานประกอบการต่างๆ ยังไม่มีทั่วถึง รวมถึงการขาดข้อมูลและเครือข่ายการ จ้างคนพิการ ส่วนที่ 2 สถานประกอบการส่วนใหญ่ ไม่มีความพร้อมในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับ คนพิการ และส่วนที่ 3 คนพิการเองก็ยังมีขาดทักษะและ ประสบการณ์ในการทำงาน จึงส่งผลให้การจ้างคนพิการ ไม่สามารถจ้างได้ครบตามจำนวนและยังคงมีการส่งเงิน เข้ากองทุนคนพิการในปัจจุบัน

ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Mongkolsawadi (2000) ศึกษาเรื่องแนวทางการ ส่งเสริมอาชีพคนพิการ ผลการศึกษาพบว่า ในด้านความ รู้เกี่ยวกับเรื่องการจ้างคนพิการขาดการประชาสัมพันธ์ และการบังคับใช้กฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวกับการ

จ้างงาน ขาดการประชาสัมพันธ์และการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ของประชาชน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Chuesuwantavee (2015) ศึกษาเรื่องโอกาสการทำงาน ที่เหมาะสมกับความพิการ พบว่า ปัญหาการรับคนพิการ เข้าทำงานในองค์กรต่างๆ คือความไม่พร้อมจากฝั่งคน พิการ ทั้งด้านคุณสมบัติ ทักษะ ความสามารถและทัศนคติ ของคนพิการ ระบบโครงสร้างพื้นฐานที่ไม่เอื้ออำนวย ต่อการทำงานของคนพิการในตลาดแรงงาน ในขณะที่ ฝั่งนายจ้างมีองค์ความรู้ในการจ้างงานคนพิการไม่เพียงพอจึงต้องการการสนับสนุนองค์ความรู้จากผู้เกี่ยวข้อง และสถานประกอบการขนาดเล็กยังต้องการความ ช่วยเหลือทางการเงินในการปรับสภาพแวดล้อมในที่ ทำงานสำหรับคนพิการ ในด้านการพัฒนาระบบหรือ แนวปฏิบัติเพื่อให้สถานประกอบการต่างๆ สามารถจ้าง งานคนพิการได้มากขึ้นนั้น สถานประกอบการส่วนใหญ่ เห็นว่าควรมีพัฒนาระบบเตรียมความพร้อมคนพิการ สู่งานทำเป็นอันดับแรก และการประชาสัมพันธ์ วรรณศาสตร์สร้างความตระหนักและการพัฒนาระบบการ จัดหางานในช่วงการรับคนพิการ

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ The Federation of Thai Industries (2015) พบว่า อุปสรรคในการจ้างงานคนพิการสามารถแบ่งปัญหา เป็น 3 ปัญหาหลัก ที่ต้องได้รับการแก้ไขและสนับสนุน จากภาครัฐ คือ 1.ผู้ประกอบการไม่สามารถหาคนพิการ มาทำงานได้ ควรมีการบูรณาการความร่วมมือระหว่าง ภาครัฐองค์กรเพื่อคนพิการและผู้ประกอบการ ในด้าน การสื่อสารข้อมูลโดยมีเป้าหมายร่วมกันเพื่อให้คนพิการ สามารถทำงานเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้ 2.สภาพ ของสถานประกอบการจำนวนร้อยละ 28.5 ไม่เอื้อ อำนวยต่อการทำงานของคนพิการ ดังนั้นภาครัฐควรมีมาตรการที่สนับสนุนให้ภาคเอกชนทำการปรับปรุง สถานประกอบการให้มีความเหมาะสมกับการทำงานของ คนพิการ โดยการประชาสัมพันธ์สิทธิพิเศษการลดหย่อน ทางภาษีในกรณีปรับปรุงสถานประกอบการให้ได้ทราบ โดยทั่วกัน 3.ผู้ประกอบการจำนวนร้อยละ 15.5 เห็นว่า คนพิการยังขาดทักษะในการทำงาน ภาครัฐควรร่วมมือ กับสถานประกอบการในการฝึกอบรมให้คนพิการมีทักษะ

ที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานต่างๆ โดยพิจารณาจากความสามารถใน 3 ด้านหลักๆ คือการทำงานที่ต่อเนื่องสามารถในการสื่อสารได้และมีคล่องแคล่ว ตามลำดับ

3. เปรียบเทียบความแตกต่างความคาดหวังปัญหาและอุปสรรคของนายจ้างในการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานของนายจ้าง

3.1 ด้านของความคาดหวังของนายจ้างจำแนกตามปัจจัยพื้นฐานนายจ้าง

3.1.1 ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการของนายจ้าง กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ แตกต่างกัน มีผลต่อความคาดหวังในด้านความรู้ในการทำงานและทักษะในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในระดับความรู้มากที่สุด มีความคาดหวังในด้านความรู้ในการทำงาน มีระดับความคาดหวังในด้านความรู้ในการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้ระดับน้อย ระดับปานกลาง และระดับมาก กลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในระดับความรู้มากที่สุด มีความคาดหวังในด้านทักษะในการทำงาน แตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในระดับปานกลางและระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้ความเข้าใจในระดับมากที่สุด มีระดับความคาดหวังในด้านความรู้ในการทำงานมากกว่านายจ้างที่มีความรู้ในระดับปานกลางและระดับมาก เป็นการแสดงให้เห็นว่ายิ่งนายจ้างมีความรู้มากจะมีคาดหวังในการจ้างงานคนพิการทำงานมากยิ่งขึ้น ด้านที่มีความคาดหวังคือ ด้านความรู้ในการทำงานและทักษะในการทำงาน เมื่อนายจ้างมีระดับความรู้ที่มากจะมีคาดหวังในการรับคนพิการเพิ่มมากขึ้นด้วย เนื่องจากนายจ้างที่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับพระราช-

บัญญัติฯ ย่อมรับรู้และเข้าใจถึงสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับการจากการจ้างคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการของตนเอง จึงมีความคาดหวังสำหรับการจ้างงานคนพิการได้มากขึ้นเช่นกัน

3.1.2 สถานประกอบการที่จ้างงานคนพิการประเภทต่างๆ จำแนกตามประเภทความพิการ กลุ่มตัวอย่างที่จ้างงานคนพิการทางการมองเห็นมีผลต่อระดับความคาดหวังด้านความรู้ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่จ้างงานคนพิการทางการมองเห็น มีระดับความคาดหวังด้านความรู้ในการทำงานน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่ไม่จ้างงานคนพิการทางการมองเห็น กลุ่มตัวอย่างงานที่มีการจ้างงานคนพิการทางสติปัญญา มีผลต่อ ระดับความคาดหวังด้านความรู้ในการทำงานและด้านทักษะในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่จ้างงานคนพิการทางสติปัญญา มีระดับความคาดหวังน้อยกว่าตัวอย่างที่ไม่จ้างงานคนพิการทาง สติปัญญา ในด้านความรู้ในการทำงานและทักษะในการทำงาน เนื่องจากกลุ่มที่มีการจ้างงานคนพิการทั้งในด้าน การพิการทางการมองเห็นและทางสติปัญญาจะมีความเข้าใจในข้อจำกัดการจ้างงานคนพิการ โดยเฉพาะคนพิการ ทางสติปัญญาที่จะมีข้อจำกัดมากกว่าประเภทอื่นๆ โดยมีพัฒนาการช้ากว่าปกติหรือมีระดับเชาวน์ปัญญาต่ำกว่า บุคคลทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับของ Chuesuwantavee et al. (2015) ศึกษาเรื่องโอกาสการทำงานที่เหมาะสมกับความพิการ พบว่า จากผลการสำรวจความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องในด้านลักษณะงานที่เหมาะสมกับความพิการ ความพิการทางสติปัญญา ออทิสติก การเรียนรู้ จิตใจ และพฤติกรรมคนพิการประเภทเหล่านี้มีความคล้ายคลึงกันในด้านลักษณะงานที่ไม่ควรมีความซับซ้อนมาก เป็นงานที่มีขั้นตอนไม่มากและไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามระเบียบวินัยในงานอย่างเคร่งครัด

3.1.3 ด้านของตำแหน่งงานที่มาจากคนพิการ กลุ่มตัวอย่างที่มีการจ้างงานคนพิการในตำแหน่งงานพื้นฐาน เช่น แม่บ้าน คนสวน คนซักกรีด พนักงานรักษาความปลอดภัย เป็นต้น มีผลต่อระดับความความคาดหวัง

ในการจ้างงานคนพิการ ด้านความรู้ในการทำงาน ด้านทักษะในการทำงานและภาพรวมความคาดหวัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีการจ้างงานคนพิการในตำแหน่งงานพื้นฐานมีความคาดหวังน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่จ้างงานคนพิการ ในตำแหน่งนี้ทั้งในด้านความรู้ในการทำงาน ทักษะในการทำงานและภาพรวมของความคาดหวัง และเมื่อพิจารณาถึงอาชีพในหมวดนี้อาจจะเป็นเพราะหมวดนี้เป็นหมวดของอาชีพพื้นฐาน เป็นงานที่เรียบง่ายไม่มีความซับซ้อนในการทำงานเป็นงานที่มีการทำซ้ำ หากมีเครื่องมือที่ใช้ก็ไม่ซับซ้อนยุ่งยากอะไร เป็นลักษณะของการให้บริการดูแลรักษาความปลอดภัยและความสะอาด ทำให้นายจ้างที่มีการจ้างงานคนพิการในตำแหน่งนี้จึงไม่มีความคาดหวังกับคนพิการที่เข้ามาทำงานในส่วนนี้ เพราะส่วนใหญ่จะใช้ความรู้และทักษะในการทำงานน้อยกว่างานในตำแหน่งอื่นๆ ถือเป็นระดับงานที่ไร้ฝีมือ ซึ่งสอดคล้องกับของ Chuesuwantavee et al. (2015) ศึกษาเรื่องโอกาสการทำงานที่เหมาะสมกับความพิการพบว่า ความต้องการจ้างงานคนพิการ คนพิการส่วนใหญ่ต้องการงานตั้งแต่ระดับงานกึ่งฝีมือ (semi-skilled) และงานมีฝีมือ (skilled) ในขณะที่นายจ้างมีความต้องการในลักษณะงานสนับสนุนบริการงานสายการผลิตและเทคนิค ซึ่งมักเป็นงานในระดับงานไร้ฝีมือ (unskilled) ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการพัฒนาระบบการฝึกวิชาชีพที่เหมาะสมกับความต้องการและการประเมินมาตรฐานตลอดจนพัฒนาหน่วยงานที่สนับสนุนเชื่อมโยงและสนับสนุนให้เกิดขึ้น

3.2 ปัญหาและอุปสรรคของนายจ้างในการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานของนายจ้าง

3.2.1 ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการของนายจ้าง กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการในภาพรวมปัญหาและอุปสรรคแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้

ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในระดับความรู้มากที่สุด มีความคิดเห็นด้านภาพรวมปัญหาและอุปสรรคแตกต่างจากนายจ้างที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้ความเข้าใจในระดับมากที่สุดมีระดับปัญหาในด้านภาพรวมของปัญหาและอุปสรรคน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้ในระดับปานกลาง ซึ่งหมายความว่านายจ้างที่มีความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการยิ่งมากจะมีภาพรวมของปัญหาที่น้อยกว่านายจ้างที่มีความรู้ในระดับปานกลาง ซึ่งจากการวิจัยครั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เกินร้อยละ 50 มีระดับความรู้อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นหากนายจ้างมีข้อมูลความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นอย่างดี จะส่งผลให้นายจ้างมีความพร้อมในการดูแลรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการ การประชาสัมพันธ์ให้ความรู้และสร้างความเข้าใจให้กับนายจ้างจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่หน่วยงานภาครัฐต้องกระจายความรู้ให้ทั่วถึงและเข้าถึงยังสถานประกอบการต่างๆ รวมถึงการอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ ให้กับสถานประกอบการ

3.2.2 การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับคนพิการแตกต่างกับภาพรวมปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับคนพิการมีระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับคนพิการ ซึ่งหมายถึงกลุ่มตัวอย่างที่มีนโยบายการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกมีปัญหาน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับคนพิการ อาจจะเป็นเพราะการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับคนพิการในสถานประกอบการส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการเข้ามาทำงานของคนพิการ รวมถึงความสะดวกสบายระหว่างการทำงานในสถานประกอบการของ

คนพิการ ถือเป็นการลดปัญหาของนายจ้างในการจ้างงานคนพิการเข้ามาทำงานของสถานประกอบการที่มีการจัดทำสิ่งอำนวยความสะดวกอีกหนึ่งช่องทาง ซึ่งจากผลการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ร้อยละ 52.0 โดยสิ่งอำนวยความสะดวกที่จัดให้คนพิการมากที่สุดคือ ทางลาด-ชนส่ง ร้อยละ 16.7 รองลงมาคือ ห้องน้ำสำหรับคนพิการ ร้อยละ 14.2 ซึ่งสอดคล้องกับ Tawangthan (2011) ศึกษาเรื่องทัศนคติต่อแรงจูงใจในการจ้างคนพิการในสถานประกอบการ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 53.4 มีการจัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับคนพิการในสถานประกอบการ โดยสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่จัดให้คนพิการในสถานประกอบการมากที่สุดในด้านการจัดห้องน้ำสำหรับคนพิการ รองลงมาคือ ลิฟต์ และมีการจัดทางลาดขึ้น-ลงอาคาร เพื่อความสะดวกในการขึ้นลงอาคารหรือความสะดวกในการติดต่อกัน และสอดคล้องคล้อยกับ Rasrichan (2015) ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางในการแก้ไขการจ้างงานผู้พิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า ขาดมาตรการในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เพื่อแก้ไขปัญหาในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์สิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ จึงได้เสนอให้มีการปรับปรุงกฎหมายในครั้งนี้ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพเกี่ยวกับการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิทธิต่างๆ ของคนพิการให้เป็นไปอย่างทั่วถึงและปรับปรุงกลไกการบริหารจัดการเพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ภาครัฐควรมีหน่วยงานหรือองค์กรที่ให้การอบรมเตรียมความพร้อมสำหรับคนพิการก่อนเข้าทำงานในสถานประกอบการ โดยการจัดหลักสูตรอบรมให้ความรู้พื้นฐานในการทำงานกับสถานประกอบการต่างๆ เพื่อสร้างทักษะในที่ทำงานให้กับคนพิการ ซึ่งอาจจะประกอบด้วยหัวข้อดังนี้ ทักษะในการปรับตัว ทักษะการ

ทำงานร่วมกับผู้อื่น ความคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น

2. ภาครัฐควรมีการส่งเสริมหรือแรงจูงใจให้คนพิการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างครบถ้วนและการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นตามความต้องการ พร้อมทั้งส่งเสริมการฝึกอาชีพหรือทักษะที่เหมาะสมข้อจำกัดของความสามารถแต่ละประเภท เพื่อให้คนพิการมีความรู้และประสบการณ์ในการนำไปประกอบอาชีพ รวมถึงมีคุณสมบัติที่เหมาะสมตามความต้องการของนายจ้าง

3. ภาครัฐควรมีการจัดทำระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการประเภทต่างๆ ที่ต้องการทำงานในสถานประกอบการ และระบุตำแหน่งงานที่ต้องการเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับสถานประกอบการสามารถใช้ฐานข้อมูลในการรับคนพิการเข้ามาร่วมงานได้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ

4. ภาครัฐควรมีการประชาสัมพันธ์จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2556 กับสถานประกอบการต่างๆ ตามภูมิภาค เพื่อการประชาสัมพันธ์สร้างความรู้และความเข้าใจกับสถานประกอบการที่ยังขาดความเข้าใจเกี่ยวกับคนพิการ และการจ้างงานคนพิการ เพื่อให้สถานประกอบการสามารถเตรียมพร้อมและปรับตัวในการรับคนพิการเข้าทำงาน

5. ภาครัฐและสถาบันการศึกษาควรร่วมมือกันในการจัดประชุมไตรภาคีเปิดเวทีระหว่างหน่วยงานภาครัฐ สถานประกอบการและคนพิการ เพื่อชี้แจงให้ความรู้และระดมความคิดเห็นเสนอทิศทางการจ้างงานและตำแหน่งที่เหมาะสมสำหรับคนพิการแต่ละประเภทเข้าสู่สถานประกอบการ

6. ภาครัฐควรจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสาธารณะให้เหมาะสมกับความสามารถประเภทต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในการเดินทางออกมาทำงานสำหรับคนพิการ รวมถึงสถานประกอบการอาจจะต้องมีความตระหนักในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานประกอบการให้กับคนพิการเพิ่มมากขึ้น โดยไม่รอให้ภาครัฐเป็นฝ่ายจัดการเพียงอย่างเดียวเพื่อรองรับการรับคนพิการเข้ามาทำงานในสถานประกอบการ

เอกสารอ้างอิง

- Aasker, D., Kumar, V., & Day, G. S. (2001). *Marketing Research*. New York: John Wiley and Sone.
- Chanyaankul, S. (2013). "Put the right man on the right job" Disability labor exit. Retrieved on 21 January 2016 from <http://www.bluerollingdot.org/articles/scoop/215>
- Chuesuwantavee, T., Kiratiphanthawong, S., Chanphong, P., Utchawathi. R., Thitisaploet, C., & Nisecorp S.E. Co., Ltd. (2015). *Appropriate Opportunity for Disability*. Nakhon Pathom: Ratchasuda College, Mahidol University.
- Daily News. (2016). *Au ordered to seize assets of 44 company refused to hire disable persons*. Retrieved on 29 January 2016 from <http://www.dailynews.co.th/politics/373417>
- Department of Empowerment of Person with Disabilities. (2013). *Law Compliance for Disable Person Employment 2014*. Retrieved on 20 January 2016 from <http://nep.go.th/th/news>
- Division of Persons with Disabilities Fund and Equality Promotion, Department of Empowerment of Person with Disabilities. (2015). *Promotion of Disabled Employment in Establishment*. Retrieved on 3 February 2016 from <http://nep.go.th/sites/default/files/files/document/10-9-58.pdf>
- Empowerment of Persons With Disabilities Act, B.E. 2550 (2007). Retrieved on 20 January 2016 from <http://law.m-society.go.th/law2016/law/view/551>
- Kanjanajittra, S., Jhermpun, S., & Janjaroen, K. (2013). *Career Promotion and Employment of Disabled according to Empowerment of Persons With Disabilities Act, B.E. 2550*. National Office for Empowerment of Persons with Disabilities, Ministry of Social Development and Human Security Manager Online. (2014). *Department of Labor discussed with the establishment to retain the proportion of normal person 100:1 disabled*. Retrieved on 22 January 2016 from <http://www.manager.co.th/QOL/ViewNews.aspx?NewsID=9570000104452>
- Mongkolsawadi, S. (2000). *Promotion of employment for people with disabilities*. Thesis of Master of social Work. Huachiew Chalermprakiet University.
- National Statistical Office. (2014). *Disabilities Survey B.E. 2555*. Bangkok: Text and Journal Publication Co., Ltd.
- Phanwilai, K. (2003). *Trend of Disabled Enrolment in Chiang Mai Establishment*. Thesis of Master of Education. Chiang Mai University.
- Rasrichan, P. (2015). *Problems and guidelines in adjusting the employment of disabled people according to the promotion and quality of life development of the disabled act 2007: a case study of Chon Buri city, Chon Buri*. Thesis of Master of public and private management. Graduate School of Public Administration. Burapha University.
- Tawangthan, A. (2011). *Attitude Towards Motivation on Disabled Employment in Establishment*. Thesis of Master of Social Administration. Thammasat University.
- The Federation of Thai Industries. (2015). *Promotion of Disabled Employment in Industry*. Bangkok: The Federation of Thai Industries.
- Wuttikorn, K. (2009). *Monitoring Disabled Work Performance in Establishment in Bangkok*. Master of Social Administration. Thammasat University.