

การพัฒนาสมรรถนะในการทำงานของแรงงานผู้พิการทางการเคลื่อนไหว Competency Development of Workers with Physical Disabilities

กุลวิณี วุฒิกอร์ (Kunlawee Wuthikorn)¹

ธีรโชติ สัตตาคม (Teerachod Sattakom)²

อรุณรัตน์ คล้ายพงษ์ (Arunrat Khaeypong)³

ปรางค์มณี เดชคุ้ม (Pangmanee Dechkhum)⁴

มุกดา ศรียงค์ (Mookda Sriyong)⁵

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหา/อุปสรรค การแก้ไขปัญหการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานของแรงงานผู้พิการทางการเคลื่อนไหว และแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานแรงงานผู้พิการทางการเคลื่อนไหว ใช้การวิจัยแบบผสมวิธี ผลการวิจัยพบว่า ผู้พิการไม่สามารถทำงานได้เต็มที่เพราะมีข้อจำกัดจากสภาพความพิการ และความรู้ความสามารถไม่ตรงกับลักษณะงาน สถานประกอบการควรเปิดโอกาสรับผู้พิการเข้าทำงาน สรรหาและคัดเลือกผู้พิการที่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ สื่อสารกับคนอื่นได้ จัดตำแหน่งงานให้เหมาะสมกับสภาพความพิการ สร้างแรงจูงใจ มีความเข้าใจ ยอมรับฟังความคิดเห็น ให้เวลาสอนงานและมอบหมายหน้าที่ให้เหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถ และสภาพความพิการ มีการให้สิทธิประโยชน์ สวัสดิการและจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกที่เท่าเทียมกับพนักงานทั่วไป ภาครัฐต้องส่งเสริมอาชีพและพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อพัฒนาศักยภาพให้แก่ผู้พิการ ควรอบรมให้ความรู้แก่สถานประกอบการในการจ้างงานผู้พิการเพิ่มขึ้น ผู้พิการควรเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ มีทัศนคติในการทำงาน การอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นให้มากยิ่งขึ้น การควบคุมอารมณ์และเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานต่อไป

คำสำคัญ: การพัฒนาสมรรถนะในการทำงาน แรงงานผู้พิการทางการเคลื่อนไหว

Abstract

The purpose of this research was to study obstacles, problem solving, and guidelines for working competency development in physical disability workers using mixed method research. The study found that disabled workers were unable to fully work because they were struggling with a disability and they did not have the abilities and knowledge needed for their nature of work. So, it suggested workplaces recruit and select disabled workers who could rely on themselves and communicate with other people. Most importantly, they should provide them with positions and jobs that were appropriate for them and their physical disabilities. Furthermore, these workplaces should give the opportunity the disabled to work with them and build up motivation for them. They should also feel greater empathy for them and listen to their opinions. The study also suggested that workplaces give more time to the disabled to work while their supervisors should teach them to work step by step before assigning them to work on tasks that were appropriate for their abilities, knowledge, and disabilities. The disabled should be entitled to

¹ สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม Email : Kunlawee123@hotmail.com

² สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม Email : ssran1969@gmail.com

³ สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม Email : arunrat7271@gmail.com

⁴ สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม Email : pangma.dech@gmail.com

⁵ สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม Email : m_sriyong@hotmail.com

get equal rights and welfare and facilities must be provided or made available to employees with all types of disabilities. The state must promote vocations for the disabled and their vocational skill development. The disabled should undergo different types of vocational training in developing their potential such as computer technician courses, and management and administration course. It should also teach the disabled how to work and encourage the private sector to hire more disabled people to work with them. Related training should be provided for the private sector as well. The disabled should prepare themselves to enter the labor market by developing their abilities, knowledge, job skills, and positive attitude through a wide range of training. They must understand how society looks at them, they can stay with other people and they can compel themselves into socializing with them. They must know how they can control emotions. They must have strength and patience, getting ready to work.

Keywords: Working Competency Development, Physical Disability

วันที่รับบทความ: 17 พฤษภาคม 2565

วันที่แก้ไขบทความ: 15 สิงหาคม 2565

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ: 25 สิงหาคม 2565

1. บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของงานวิจัย

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 เป็นกฎหมายที่ได้มีการบัญญัติให้สิทธิต่าง ๆ แก่คนพิการเพื่อส่งเสริมและคุ้มครองการมีงานทำของคนพิการ (สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ. 2552) มาตรา 33 เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ได้มีการกำหนดอัตราการจ้างงานคนพิการ สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 200 คน ต้องจ้างคนพิการ 1 คน โดยที่พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มีเจตนารมณ์ให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสร้างโอกาสให้คนพิการมีงานทำ เพื่อให้มีอาชีพเลี้ยงดูตนเองและครอบครัว รวมทั้งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ มาตรา 34 นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีได้รับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวนที่กำหนด ให้ส่งเงินเข้ากองทุน ส่วนมาตรา 35 ถ้าหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานสถานประกอบการไม่รับคนพิการเข้าทำงานและไม่ต้องส่งเงินเข้ากองทุนให้หน่วยงานนั้นช่วยเหลือคนพิการหรือผู้ดูแลในการจัดจ้างเหมาช่วงฝึกงาน จัดสัมมนาในการจัดสถานที่ในการจำหน่ายสินค้าหรือบริการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ

ขณะนี้ไม่มีผู้พิการในประเทศไทย จำนวน 1.9 ล้านคน เป็นคนพิการที่อยู่ในวัยกำลังแรงงาน 842,999 คน (ข้อมูลจากกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ณ วันที่ 30 กันยายน 2562) ทั้งนี้ จากสถิติการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการปี 2562 นั้น มีสถานประกอบการที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย 14,451 แห่ง คิดเป็นสัดส่วนคนพิการ จำนวนทั้งสิ้น 69,953 คน โดยมาตรา 33 เป็นการจ้างงานโดยตรงระหว่างคนพิการกับสถานประกอบการ จำนวน 38,150 คน กระทรวงแรงงานมีส่วนช่วยเหลือ โดยการขึ้นทะเบียนคนพิการที่ประสงค์ จะทำงานและประสานส่งต่อให้นายจ้างคัดเลือกและบรรจุงานในปี 2562 บรรจุได้จำนวน 1,899 คน จึงเห็นได้ว่าปัญหาก็คือ ทำไมสถานประกอบการจึงไม่สามารถหาคนพิการเข้ามาทำงานได้ตามสัดส่วนที่กฎกระทรวง ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ตามมาตรา 33 อีกทั้งในเรื่องการพัฒนาสมรรถนะแรงงานให้เหมาะสมกับความต้องการของสถานประกอบการ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง ปัญหา/อุปสรรค การแก้ไขปัญหาและการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานของแรงงานผู้พิการทางการเคลื่อนไหว แนวทางใดบ้าง โดยศึกษาในแง่หน่วยงานภาครัฐ สถานประกอบการ ทั้งตัวแรงงานผู้พิการเอง อุปสรรคในการทำงานอย่างไร เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับสะท้อนความคิดเห็นที่ผู้พิการจะต้องปรับปรุงและพัฒนาสมรรถนะในประเด็น

ใดบ้าง อีกทั้งต้องมีการพัฒนาการจัดหางาน การพัฒนาตนเอง การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่สถานประกอบการจัดให้แก่ผู้พิการ ด้านใดบ้าง เพื่อให้การปฏิบัติงานของผู้พิการทางการเคลื่อนไหวมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่คาดหวังของสถานประกอบการต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาปัญหา/อุปสรรค การแก้ไข ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานของแรงงาน ผู้พิการทางการเคลื่อนไหว

1.2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานของผู้พิการทางการเคลื่อนไหว

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย สถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 716 แห่ง (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. 2561) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 251 แห่ง

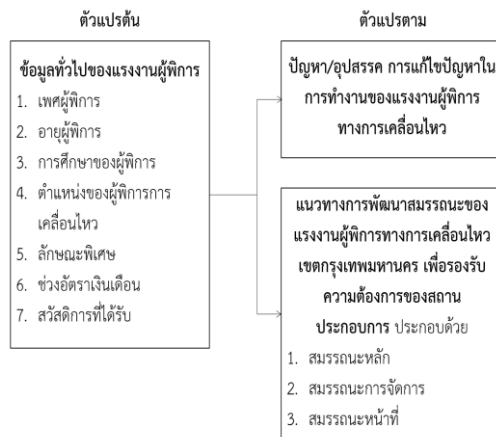
1.3.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาของการศึกษาค้นคว้านี้ ประกอบด้วย ปัญหา/อุปสรรค การแก้ไขปัญหาการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานของแรงงานผู้พิการทางการเคลื่อนไหวและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะแรงงานผู้พิการทางการเคลื่อนไหวสำหรับสถานประกอบการ

1.3.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น ข้อมูลทั่วไปของแรงงานผู้พิการ ได้แก่ เพศ อายุของผู้พิการ การศึกษาของผู้พิการ ตำแหน่งของผู้พิการทางการเคลื่อนไหว ทักษะพิเศษ ช่วงอัตราเงินเดือน และสวัสดิการที่ได้รับ ตัวแปรตาม รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของแรงงานผู้พิการทางการเคลื่อนไหว เขตกรุงเทพมหานคร เพื่อรองรับความต้องการของสถานประกอบการ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก สมรรถนะการจัดการ สมรรถนะหน้าที่ และปัญหาอุปสรรค การแก้ไข ปัญหาและการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานของแรงงานผู้พิการทางการเคลื่อนไหว

1.4 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย (ที่มา: นักวิจัย)

2. แนวคิดทฤษฎี

2.1 ความหมายผู้พิการ

ผู้พิการ (Disabled persons) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) คือบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีโอกาสด้านความมั่นคงในชีวิต สถานภาพการจ้างงาน หรือความก้าวหน้าในอาชีพอย่างเหมาะสมถูกจำกัดหรือและอย่างเห็นได้ชัด อันเป็นผลจากความบกพร่องทางร่างกายหรือทางจิตใจ (องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. 2549)

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 ได้ให้ความหมายคำว่าผู้พิการ หมายถึง บุคคลที่มีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่างๆ และมีความจำเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านใดด้านหนึ่ง เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

Dubois and Rothwell (2004) ได้นิยามคำว่าสมรรถนะหมายถึง คุณลักษณะที่ทุกคนมีและใช้อย่างเหมาะสมเพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ได้แก่ ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ แรงจูงใจทางสังคม ลักษณะนิสัยส่วนบุคคล ตลอดจนจรรยาบรรณ ความคิดและวิธีการคิด ความรู้สึกและการกระทำ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553: 3) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในองค์กร

สมรรถนะตามแนวคิดของ McClelland (1999) ได้อธิบายแนวคิดเรื่องสมรรถนะที่สามารถอธิบาย บุคลิกลักษณะของคนว่าเปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg) ที่ลอยอยู่บนเหนือน้ำโดยมีส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำสามารถและวัดได้ง่าย และส่วนที่จมอยู่ใต้น้ำซึ่งเป็นส่วนที่มีปริมาณมากไม่อาจสังเกตได้และวัดยาก และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่า ซึ่งแบ่งได้เป็น 5 ส่วนประกอบด้วย 1) ความรู้ (Knowledge) คือความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ ความรู้ที่เป็นสาระ 2) ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) คือเจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน 4) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) คือสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น 5) แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/Attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายในที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย

2.3 ประเภทสมรรถนะ

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550: 10-11) ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภทได้แก่

2.3.1 Core competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2.3.2 Job competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คน ๆ นั้นสามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

2.3.3 Personal competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดดเด่นกว่าคนทั่วไป เรียกว่า ความสามารถพิเศษส่วนบุคคล

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2549, 16-60) จำแนกสมรรถนะได้ 3 ประเภทคือ

(1) สมรรถนะหลัก หมายถึง ส่วนที่เป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่เป็นผลมาจากการผสมผสาน

เทคโนโลยีและการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพันธกิจหลักขององค์กร

(2) สมรรถนะการจัดการ หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการตามกลยุทธ์ขององค์กร และหน่วยงานที่มีความยืดหยุ่นตามปัจจัยต่างๆ

(3) สมรรถนะในงาน หมายถึง ความสามารถที่มีเฉพาะในตำแหน่งงานนั้นๆ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถต่อการปฏิบัติงาน

Boyatzis (1998) กล่าวว่าสมรรถนะถือว่าเป็นลักษณะเฉพาะบุคคลที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร ทำให้บุคคลมุ่งมั่นสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการสอดคล้องกับแนวคิดของ Mitrani, Dalziel

3. วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรในการวิจัยคือสถานประกอบการที่ใช้แรงงานผู้พิการทางการเคลื่อนไหวในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 716 แห่ง และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ สถานประกอบการที่ใช้แรงงานผู้พิการทางการเคลื่อนไหวจำนวน 251 แห่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอนและกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครซีเมอร์แกน

3.1 วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

จากการทบทวนวรรณกรรมและจากการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ กลุ่มของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของผู้พิการทางการเคลื่อนไหว จำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้นำคนพิการในองค์กร การกุศล สถานประกอบการ และหน่วยงานภาครัฐด้านคนพิการ ด้วยความสัมพันธ์ที่มีต่อ การจ้างงานของคนพิการทางการเคลื่อนไหว โดยใช้การสุ่มอย่างเจาะจง และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การสังเกตและการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง การเก็บข้อมูลจนอิ่มตัว จำนวน 8 คน มีการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis)

นาร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของแรงงานผู้พิการทางการเคลื่อนไหว ที่จัดทำขึ้นไปทำการอภิปราย จำนวน 8 คน เพื่อทำการตรวจประเมินร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของแรงงานผู้พิการทางการเคลื่อนไหวเพื่อรองรับความต้องการของสถานประกอบการ

3.2 วิธีวิจัยเชิงปริมาณ

มีแนวทางในการสร้างแบบสอบถามในครั้งนี้อยู่คือ การทบทวนวรรณกรรมจากเอกสาร ตำรา งานวิจัยต่าง ๆ โดยนำแนวคิด ทฤษฎี และจากการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา จากการสัมภาษณ์เชิงลึกมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยกำหนดเป็นคำถามปลายเปิด โดยส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์ ซึ่งมีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

4. สรุปผลการวิจัย

การวิจัยปัญหา/อุปสรรค การแก้ไขปัญหาคการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานของแรงงานผู้พิการทางการเคลื่อนไหวและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานของแรงงานผู้พิการทางการเคลื่อนไหว พบว่า

4.1 ข้อมูลส่วนบุคคล

การวิจัยเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 8 คน ประกอบไปด้วยผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการจำนวน 5 คนและพนักงานผู้พิการทางการเคลื่อนไหว 3 คน เพศชาย 6 คน เพศหญิง 2 คน อายุระหว่าง 30-57 ปี จากการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่า สมรรถนะของแรงงานผู้พิการทางการเคลื่อนไหวเกิดจาก 3 ด้าน ได้แก่ 1. สมรรถนะหลักคือสมรรถนะที่ทุกคนในองค์กรจะต้องมีเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน 2. สมรรถนะการจัดการ คือ การบริหารจัดการให้สำเร็จโดยตำแหน่งทางการบริหาร ได้แก่ หัวหน้าคนงาน หัวหน้างานส่วนใหญ่ต้องมีสมรรถนะการจัดการ 3. สมรรถนะหน้าที่คือ ความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติ ในตำแหน่งงานต่าง ๆ ของพนักงานในหน่วยงาน

การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 194 คน แบ่งเป็นเพศชายจำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 79.90 เพศหญิง 39 คน คิดเป็นร้อยละ 20.10 ส่วนใหญ่อายุ 31-40 ปี ร้อยละ 43.80 วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่มัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6 และประกาศนียบัตรวิชาชีพ ร้อยละ 35.60 ตำแหน่งปฏิบัติงานทั่วไป ร้อยละ 78.40 อัตราเงินเดือนอยู่ในระหว่าง 10,001-20,000 ร้อยละ 36.60 สวัสดิการที่ได้รับเป็นประกันสังคม ร้อยละ 59.80 ทักษะพิเศษด้านภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศร้อยละ 34.50

4.2 การพัฒนาสมรรถนะของแรงงานผู้พิการทางการเคลื่อนไหว

การพัฒนาสมรรถนะของแรงงานผู้พิการทางการเคลื่อนไหวจาก 3 สมรรถนะ สมรรถนะที่มีความสำคัญมากที่สุดคือสมรรถนะการจัดการ ค่าเฉลี่ย 3.98 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของแรงงานผู้พิการทางการเคลื่อนไหวอยู่ค่าระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.38 ความคาดหวังสมรรถนะแรงงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.98

สมรรถนะหลัก อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.38 โดยให้ความสำคัญด้านความยืดหยุ่นในจริยธรรมคุณภาพ ค่าเฉลี่ย 3.67

สมรรถนะการจัดการ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.35

สมรรถนะหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.31 โดยให้ความสำคัญตำแหน่งพนักงานบรรจุสินค้ามากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.62

4.3 ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานของแรงงานผู้พิการทางการเคลื่อนไหวสำหรับภาครัฐ

ปัญหา/อุปสรรค การแก้ไขปัญหาและการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานของแรงงานผู้พิการทางการเคลื่อนไหว สำหรับภาครัฐ พบว่า ตลาดแรงงานสำหรับผู้พิการมีน้อยและผู้พิการทางสายตายังไม่เปิดโอกาสเท่าที่ควร ทั้งที่มีความสามารถมากที่สุด และรองลงมาคือแหล่งในการสรรหาผู้พิการมีน้อย เนื่องจากขาดข้อมูลและภาครัฐมีความล่าช้าในการทำงาน ตลอดจนอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับผู้พิการไม่เอื้ออำนวยกับสภาพความพิการ และภาครัฐให้การสนับสนุนไม่เพียงพอ ส่วนในเรื่องการดูแลในเรื่องสิทธิต่าง ๆ ของผู้พิการ มีน้อยลงมากเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนผู้พิการในประเทศ อีกทั้งความชัดเจนและมาตรฐาน การปฏิบัติงานของภาครัฐไม่มีมาตรฐานเดียวกัน อาจเกิดจากตัวเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติเองตามลำดับ

4.4 แนวทางการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของแรงงานผู้พิการ สำหรับภาครัฐ

แนวทางการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของแรงงานผู้พิการ สำหรับภาครัฐ พบว่า ภาครัฐควรมีการส่งเสริมการฝึกอาชีพและมีการจัดพัฒนาฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ โดยมี การอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพให้แก่ผู้พิการหลากหลาย และหลาย ๆ ด้าน ทั้งวิชาชีพ เช่น ช่างคอมพิวเตอร์ ๆ การบริหารจัดการ วิธีการทำงานและการดำรงชีวิตก่อนให้ภาครัฐช่วยหาตลาดแรงงานให้เพื่อ

ป้อนเข้าสู่สถานประกอบการ เพื่อปฏิบัติงานให้ชำนาญ อีกทั้งใช้ระบบตามงาน โดยพี่เลี้ยง เพื่อให้ผู้พิการสามารถหาเลี้ยงชีพด้วยตัวเอง ถ้าไม่ผ่านการฝึกหรืออบรมดังกล่าว ผู้พิการจะทำงานและรับแรงกดดันไม่ได้ และควรมีการส่งเสริมจัดอบรมและสัมมนาแก่ภาคเอกชนในการจ้างผู้พิการมากยิ่งขึ้น มากที่สุดรองลงมา คือ ควรจะได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐ เพื่อส่งเสริมในการจัดหาอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก โดยมีการสนับสนุนจัดทำสิ่งอำนวยความสะดวกของผู้พิการทุกรูปแบบให้ได้มาตรฐานสากล ในสถานประกอบการ และจำเป็นจะต้องมีผู้ดูแล จัดทางเดินหรือทำทางให้ผู้พิการทางการเคลื่อนไหว นอกจากนี้ควรมีการเพิ่มสวัสดิการของหน่วยงานภาครัฐให้แก่ผู้พิการมากขึ้น นอกจากสวัสดิการของนายจ้าง และอยากให้ภาครัฐ พี่เลี้ยง ครูแนะแนว ล่ามภาษามือที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพที่ส่งมาจากภาครัฐเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับสถานประกอบการ เพื่อมาดูแลในด้านนี้โดยตรง และควรสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเดินทางของแรงงานผู้พิการที่ต้องมีการเดินทางมาปฏิบัติงาน และควรมีช่องทางให้ผู้พิการสมัครงานมากกว่านี้ โดยมีการแยกตำแหน่งหน้าที่ตามความถนัดของผู้พิการให้ชัดเจน โดยจัดหางานให้กับผู้พิการให้เหมาะสมตรงตามลักษณะความพิการและลักษณะงาน โดยมีการจัดทำทะเบียนผู้พิการเพื่อที่จะหาวิธีในการจัดหางานให้แก่ ผู้พิการเข้าทำงาน

4.5 ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานของ

แรงงานผู้พิการทางการเคลื่อนไหวสำหรับสถานประกอบการ

ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานของแรงงานผู้พิการทางการเคลื่อนไหวสำหรับสถานประกอบการ พบว่ามีปัญหาในเรื่องการติดต่อสื่อสารกับพนักงานผู้พิการทางการได้ยินค่อนข้างยาก จึงทำให้เป็นอุปสรรคอย่างมากในการปฏิบัติงานระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง และหัวหน้าบางคนไม่ทราบวิธีการสื่อสารที่จะถ่ายทอดเพื่อความเข้าใจผู้พิการ แม้บางครั้งต้องสื่อสารหลายครั้งก็ตาม มากที่สุดรองลงมา คือ ส่วนใหญ่พนักงานผู้พิการทุกคนทำหน้าที่และปฏิบัติงานได้ตามที่มอบหมาย สำหรับในเรื่องอุปกรณ์ หรือ สิ่งอำนวยความสะดวกผู้พิการอาจจะยังไม่สอดคล้องกับค่าใช้จ่ายหรืองบประมาณของสถานประกอบการนั้น ๆ ในการทำงาน หรือ ในการทำกิจกรรมบางอย่าง พนักงานผู้พิการมีความสามารถไม่มากพอในบางตำแหน่งที่จะทำได้ พนักงานผู้พิการทางการเคลื่อนไหวบางคนต้องทานยาเพื่อบรรเทาอาการเจ็บปวด ส่งผลทำให้ความสามารถในการ

ทำงานลดลง เนื่องจากยาออกฤทธิ์ มีผลทำให้มีอาการง่วงหมดแรง ดังนั้นจะต้องเอาใจใส่ดูแลเป็นพิเศษ บางครั้งมากเกินไปจนทำให้เกิดความเสียเวลาในการทำงาน สำหรับในเรื่องการจัดหางานนั้น ผู้พิการบางคนมีความรู้ความสามารถไม่ตรงกับลักษณะความพิการของผู้พิการและลักษณะงานของสถานประกอบการตามลำดับ

4.6 แนวทางการแก้ไขปัญหาในปฏิบัติงานของแรงงานผู้พิการ สำหรับสถานประกอบการ

จากการทำสนทนากลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของแรงงานผู้พิการพบว่า แนวทางการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของแรงงานผู้พิการ สำหรับสถานประกอบการ พบว่า นายจ้าง/ผู้ประกอบการควรมีการสรรหาและคัดเลือกพนักงานผู้พิการ ที่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้และสามารถสื่อสารกับคนอื่นได้เข้ามาทำงาน และการจัดตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับลักษณะความพิการของผู้พิการ โดยทำความเข้าใจลักษณะทางร่างกายของผู้พิการว่า เขาสามารถทำงานได้แค่ไหน ภายใต้ข้อจำกัดทางร่างกายของผู้พิการ และตำแหน่งงานภายในสถานประกอบการให้เหมาะสมกับผู้พิการ หัวหน้างานควรจัดการหรือมอบหมายงานที่เหมาะสมให้ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้พิการ เพื่อให้ผู้พิการสามารถปฏิบัติงานได้ และควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้พิการมากขึ้น อีกทั้งสถานประกอบการควรเปิดรับผู้พิการเข้าทำงาน และมีความเข้าใจผู้พิการและใช้เวลากับผู้พิการมากยิ่งขึ้น อีกทั้งสถานประกอบการควรรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้พิการหลังจากที่ได้เริ่มงานไประยะหนึ่งว่า ต้องมีอะไรที่ต้องเพิ่มเติมบ้างและควรให้สิทธิสวัสดิการเท่ากับพนักงานปกติอื่น ๆ มากที่สุดรองลงมา คือ การสร้างความเข้าใจกับระดับหัวหน้างานที่ดูแล คอย ๆ สอนงาน มีความเข้าใจผู้พิการและค่อนข้างใจเย็น โดยต้องมีการสื่อสารให้เข้าใจตรงกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชากับพนักงานผู้พิการ ควรทำความเข้าใจผู้พิการ เนื่องจากผู้พิการมีจิตใจอ่อนไหวง่ายในการพูดคุย ควรระมัดระวัง ในเรื่องคำพูดและควรพัฒนาสมรรถนะผู้พิการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้พิการได้เรียนรู้และเข้าใจในการปฏิบัติงาน โดยให้คำแนะนำและให้กำลังใจแก่ผู้พิการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาต้องมีความเข้าใจผู้พิการและมีการเรียนรู้ผู้พิการ โดยให้การอบรมหัวหน้างานของผู้พิการให้เข้าใจถึงปัญหาของผู้พิการ โดยให้ผู้พิการกับคนปกติทำงานร่วมกันได้โดยมีปัญหาน้อยที่สุด และทำงานอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ในระยะยาวสถานประกอบการควร

จัดเตรียมสถานที่ให้พร้อมแก่ผู้พิการ โดยจัดทำสิ่งอำนวยความสะดวกให้สำหรับผู้พิการทุกประเภท เช่น ที่จอดรถ ทางลาด ห้องน้ำสำหรับผู้พิการทางตา

4.7 ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานของแรงงานผู้พิการทางการเคลื่อนไหวสำหรับแรงงานผู้พิการ

จากการทำสนทนากลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้พิการทางการเคลื่อนไหวพบว่า ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานของแรงงานผู้พิการทางการเคลื่อนไหวสำหรับแรงงานผู้พิการ พบว่า ผู้พิการไม่สามารถทำงานได้เต็มที่เพราะมีอุปสรรคหรือข้อจำกัดสภาพร่างกายของผู้พิการจะทำให้ไม่กระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว จึงเป็นข้อจำกัดในการทำงาน และในเรื่องเครื่องใช้สำนักงานบางประเภทไม่เหมาะสมกับสภาพความพิการ อีกทั้งพื้นที่ในการทำงานก็เป็นอุปสรรคสำหรับปัญหาของผู้พิการทางการได้ยิน การสื่อสารเข้าใจยากซึ่งผู้พิการทางการได้ยินมีปัญหาในเรื่องการสื่อสารมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้พิการ ปัญหาเรื่องการควบคุมอารมณ์ ไม่ว่าจะเป็นการเข้าสังคมมักจะรู้สึกถูกรังแก ถูกเพื่อนร่วมงานปฏิบัติต่อตนไม่ดี ซึ่งมีทั้งเรื่องจริงและไม่จริง ทำให้ผู้พิการมักจะรู้สึกถูกรังแก ถูกเพื่อนร่วมงานปฏิบัติต่อตนไม่ดี ทำให้ผู้พิการมีอคติกับการทำงาน ทำให้มีปัญหาการเข้าร่วมในสังคมกับเพื่อนร่วมงาน ผู้พิการมักจะเก็บตัว เนื่องจากมีปมในใจตามลำดับ

4.8 แนวทางการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของแรงงานผู้พิการทางการเคลื่อนไหวสำหรับแรงงานผู้พิการ

จากการทำการสนทนากลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพบแนวทางการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของแรงงานผู้พิการทางการเคลื่อนไหวสำหรับแรงงานผู้พิการ พบว่า ผู้พิการควรพัฒนาความสามารถของตนเอง โดยการเรียนทักษะในหลาย ๆ ด้าน โดยการอบรมเตรียมพร้อมก่อนเข้ามาสมัครงาน โดยผู้พิการควรมีความสามารถในงานที่ตนเองถนัดและทราบงานที่จะมาปฏิบัติงาน และเมื่อเข้ามาทำงานควรเข้าร่วมการอบรมและกิจกรรมอื่น ๆ ทางสถานประกอบการจัดขึ้นเหมือนกับพนักงานอื่น ๆ โดยการฝึกทักษะในการทำงานให้มีความสามารถทำงานได้หลากหลายมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะทางด้านเทคนิคการสื่อสารเพื่อปรับปรุงพฤติกรรมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยต้องเปิดใจยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ โดยมีความใส่ใจในการฝึกฝนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดในหน้าที่ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนถึงต้องมีใจรักใน

การศึกษาหาความรู้ในหน้าที่ของตนเพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยได้รับการสนับสนุนจากหลาย ๆ หน่วยงาน มากที่สุดรองลงมา คือ ผู้พิการต้องทำความเข้าใจด้านสังคมและการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นให้มากยิ่งขึ้น โดยการปรับตัวให้เข้ากับสังคมให้เหมือนคนปกติทั่วไป อย่าคิดว่าตนมีข้อบกพร่องและต้องมีความเข้มแข็งอดทน พร้อมทั้งจะทำงานเพื่อรายได้ที่จะเข้ามา โดยไม่ย่อท้อต่อความลำบากและเสริมสร้างความมั่นใจและมีทัศนคติเชิงบวกที่ดีในการใช้ชีวิตร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมตามลำดับ

5. อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานของแรงงานผู้พิการทางการเคลื่อนไหว สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.1 สถานการณ์ปัจจุบัน สถานประกอบการควรพัฒนาสมรรถนะแรงงานผู้พิการอย่างไรบ้างและแรงงานผู้พิการต้องพัฒนาตนเองอย่างไร

จากการที่ ความต้องการสมรรถนะหลักสมรรถนะการจัดการ และสมรรถนะหน้าที่ของแรงงานผู้พิการทางการเคลื่อนไหวโดยรวม และรายด้านเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันสมรรถนะของแรงงานผู้พิการทางการเคลื่อนไหวน้อยกว่าความต้องการหรือความคาดหวังสมรรถนะของแรงงานผู้พิการทางการเคลื่อนไหว อาจจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าผู้ประกอบการมีความคาดหวังสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้พิการในระดับสูง และในขณะที่เดียวกันสภาพปัจจุบันสมรรถนะของแรงงานผู้พิการทางการเคลื่อนไหวน้อยกว่าความต้องการสมรรถนะของผู้พิการทางการเคลื่อนไหว ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าผู้พิการทางการเคลื่อนไหวควรมีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติให้มากยิ่งขึ้น และจากความต้องการวิธีการพัฒนาสมรรถนะของแรงงานผู้พิการทางการเคลื่อนไหวโดยรวมและรายด้านเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันวิธีการพัฒนาสมรรถนะของแรงงานผู้พิการทางการเคลื่อนไหวน้อยกว่าความต้องการหรือความคาดหวังของวิธีการพัฒนาสมรรถนะแรงงานผู้พิการทางการเคลื่อนไหว อาจจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่า สถานประกอบการมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะของผู้พิการทางการเคลื่อนไหว โดยวิธีการพัฒนาสมรรถนะดังต่อไปนี้ให้แก่ผู้พิการทางการเคลื่อนไหว คือ การปฏิบัติงานจริง (On the Job Training)

การมอบหมายงาน (Assignment) การฝึกอบรม (Training) การวางแผนเพื่อพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) และการจัดการความรู้ (Knowledge Base Management) เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาสมรรถนะของผู้พิการทางการเคลื่อนไหว

จากการวิจัยพบว่า ผู้พิการควรพัฒนาความสามารถของตนเองให้พร้อม โดยการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในหลาย ๆ ด้าน ก่อนมาสมัครงาน และเมื่อเข้ามาทำงานควรเข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาเพิ่มทักษะและกิจกรรมอื่น ๆ ที่ทางสถานประกอบการจัดขึ้นเหมือนกับพนักงานอื่น ๆ โดยเฉพาะทางด้านเทคนิค การสื่อสารเพื่อปรับปรุงพฤติกรรมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยต้องเปิดใจยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ โดยมีความใส่ใจในการฝึกฝนความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ในหน้าที่ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งต้องมีใจรักในการศึกษาหาความรู้ในหน้าที่ของตนเองเพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยได้รับการสนับสนุนจากหลาย ๆ หน่วยงาน โดยผู้พิการต้องทำความเข้าใจด้านสังคมและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นให้มากยิ่งขึ้น โดยการปรับตัวให้เข้ากับสังคมให้เหมือนคนปกติทั่วไป อย่าคิดว่าตนมีข้อบกพร่องและต้องมีความเข้มแข็งอดทนพร้อมที่จะทำงานเพื่อรายได้ที่จะเข้ามา โดยไม่ย่อท้อต่อความลำบากและเสริมสร้างความมั่นใจ และมีทัศนคติเชิงบวกที่ดีในการเข้าใจชีวิตในการร่วมสังคมกับคนอื่น ๆ โดยมีการสร้างกำลังใจตนเองว่า ตนเองมีความรู้ความสามารถและสามารถปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกับคนปกติ สิ่งที่ ผู้พิการควรที่จะมีใจไว้วางใจ คือ ผู้พิการทำทุกอย่างได้เหมือนคนปกติ ไม่ควรน้อยใจว่าตนเองผิดเพราะความพิการ แล้วโดนต่อว่าอย่างไม่เป็นธรรม (ในบางกรณี) ผู้พิการควรดูความสามารถของตนเองว่าทำได้หรือไม่ ผู้พิการที่ต้องการจะทำงานควรคิดและไตร่ตรองให้ดีกว่าก่อนที่จะตัดสินใจมาทำงานเพราะการใช้ช่วงเวลาในแต่ละวันต้องเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ถ้าบางคนเรียนและทำงานไปพร้อมกัน ผู้พิการควรวางแผนการสร้างความสำเร็จแก่ผู้พิการว่าต้องการโอกาสในการมีอาชีพเหมือนคนธรรมดาเขาจะต้องมีความพยายามและความอดทนในการทำงาน และต้องพิสูจน์ตนเองมากกว่าคนปกติ ทางผู้ประกอบการยินดีให้โอกาสและเข้าใจว่า ต้องมีการยืดหยุ่นบางอย่างเพื่อเอื้ออำนวยในการทำงานอยู่แล้ว แต่ประสบการณ์ที่พบ คือ คนเหล่านี้พยายามให้ผู้ประกอบการให้โอกาสเหมือนคนปกติ แต่เอาความไม่ปกติของตนมาอ้างเมื่อเกิดการประเมิน

งานหรือเมื่อได้รับคำสั่งให้ปรับปรุงการทำงาน ส่วนในด้านการศึกษาตามกฎระเบียบข้อบังคับ ผู้พิการส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ได้ดีอยู่แล้ว ผู้พิการควรออกกำลังกายให้แข็งแรง

5.2 บทบาทและหน้าที่ของภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะของแรงงานผู้พิการและการให้ผู้พิการมีงานทำ

จากการวิจัยพบว่า แนวทางการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของแรงงานผู้พิการสำหรับบทบาทของภาครัฐ พบว่า ภาครัฐควรมีการส่งเสริมการฝึกอาชีพ และมีการจัดพัฒนาฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ โดยมีการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพให้แก่ผู้พิการหลากหลายและหลาย ๆ ด้าน ทั้งวิชาชีพ เช่น ช่างคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ การบริหารจัดการ การจัดการงาน และการดำรงชีวิตก่อนให้ภาครัฐช่วยหาตลาดแรงงานให้เพื่อป้อนเข้าสู่สถานประกอบการ เพื่อปฏิบัติงานให้ชำนาญ อีกทั้งใช้ระบบตามงานโดยที่เลี้ยงเพื่อให้ผู้พิการสามารถหาเลี้ยงชีพด้วยตนเอง ถ้าไม่ผ่านการฝึกหรืออบรมดังกล่าว ผู้พิการจะทำงานและรับแรงกดดันไม่ได้ และควรมีการส่งเสริมจัดอบรมและสัมมนาแก่ภาคเอกชนในการจ้างงานผู้พิการมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ควรได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐเพื่อส่งเสริมในการจัดหาอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก โดยมี การสนับสนุนจัดทำสิ่งอำนวยความสะดวกของผู้พิการทุกรูปแบบให้ได้มาตรฐานสากลในสถานประกอบการ อีกทั้งควรมีการเพิ่มสวัสดิการของหน่วยงานภาครัฐให้แก่ผู้พิการมากขึ้น และนอกจากสวัสดิการของนายจ้าง อยากให้มีครูที่เลี้ยง ครูแนะแนว ล่ามภาษามือที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพที่ส่งมาจากภาครัฐ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับบริษัทเพื่อมาดูแลในด้านนี้โดยตรง และควรสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเดินทางของแรงงานผู้พิการที่ต้องมีการเดินทางมาปฏิบัติงาน และควรมีช่องทางให้ผู้พิการสมัครงานมากกว่านี้ โดยมีการแยกตำแหน่งหน้าที่ตามความถนัดของผู้พิการให้ชัดเจน โดยจัดหางานให้กับผู้พิการให้เหมาะสมตรงตามลักษณะความพิการและลักษณะงาน โดยมีการจัดทำทะเบียนผู้พิการเพื่อที่จะหาวิธีในการจัดหางานให้แก่ผู้พิการเข้าทำงาน อีกทั้งควรมีการจัดหางานให้ผู้พิการที่ต้องการหางานให้ได้งานทำในสถานประกอบการมากกว่านี้ และภาครัฐควรสร้างความเข้าใจในกฎหมายการจ้างงานผู้พิการเฉพาะภาคเอกชน มีน้อยเกินไป ควรขยายไปหน่วยงานอื่นบ้าง อีกทั้งควรจัดอบรมให้ความรู้เจ้าหน้าที่ภาครัฐให้มีความรับผิดชอบและให้เป็นผู้รู้จริงในงาน อีกทั้ง

รัฐบาลควรโอบอุ้มมากกว่าที่จะมาลดความรับผิดชอบให้กับบริษัทต่าง ๆ โดยองค์กรภาครัฐรองรับผู้พิการหรือมีงานให้ทำ โดยที่ผู้พิการ ไม่ต้องไปหางานทำเอง อีกทั้งหลายหน่วยงานต่าง ๆ ยังไม่ทราบถึงบทบาทหน้าที่ที่เด่นชัดของหน่วยงานผู้พิการ ดังนั้น หน่วยงานผู้พิการควรปรากฏต่อสังคมให้มากกว่านี้และควรลงพื้นที่จริงด้วยตนเอง สุ่มลงพื้นที่โดยไม่ให้ทราบล่วงหน้า อีกทั้งภาครัฐต้องมีการจัดสรรเงินกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการที่สถานประกอบการจ่ายให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง ควรมีการสนับสนุนให้ผู้พิการได้รับความรู้อย่างแท้จริง

5.3 ความเหมือนและความแตกต่างด้านสมรรถนะหรือความรู้ความสามารถของผู้พิการทางการเคลื่อนไหวเมื่อเปรียบเทียบกับคนทั่วไป

จากการวิจัยพบว่า โดยทั่วไปมักจะมีความรู้สึกที่ลำเอียงว่า ผู้พิการจะมีความเสียเปรียบทั้งในด้านสมรรถนะการทำงาน ความรู้และความถนัดในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับคนทั่วไป ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการพิสูจน์ ศึกษาและวิเคราะห์อย่างเป็นระบบด้วยกระบวนการวิจัย ดังนั้น จากการศึกษาครั้งนี้ เมื่อพิจารณาในมิติที่สำคัญ เช่น สมรรถนะหลัก สมรรถนะการจัดการสมรรถนะหน้าที่ กลับพบว่ามิได้เป็นไปตามที่สังคมระบุ ทั้งนี้เพราะสมรรถนะหรือความรู้ความสามารถของผู้พิการกับคนทั่วไปไม่แตกต่างกัน เพียงแต่แตกต่างกันที่ทางร่างกายเท่านั้น กล่าวคือ จะขึ้นอยู่กับลักษณะงาน เพราะว่าบางตำแหน่งที่ต้องใช้ความสามารถทางร่างกาย ผู้พิการบางคนไม่สามารถปฏิบัติงานได้เท่ากับคนทั่วไป ตัวอย่างเช่น ในลักษณะงานบางอย่างที่คนทั่วไป (มีร่างกายครบ) อาจจะทำได้ไม่เท่ากับผู้พิการ (ที่ร่างกายไม่ครบ) นั้นหมายความว่า งานบางงานที่เป็นงานประจำ (Routine) งานที่ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบ ด้วยเหตุผลนี้อาจจะพิจารณาได้ว่า เป็นงานเชิงปฏิบัติการ (Operation) งานประจำ (Routine) อาทิ งานทางด้านเอกสารอาจเหมาะสมกับคนพิการทางการได้ยินเพราะต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบแล้วมีความอดทน ซึ่งส่งผลทำให้ผู้พิการมีความอดทนกว่า จะเห็นได้ว่า ผู้พิการอาจมีศักยภาพและทักษะบางอย่างที่เขาซ่อนอยู่ ดังนั้น คนที่เป็นหัวหน้างานต้องมอบหมายงานให้เหมาะสมกับสภาพความพิการและความรู้ความสามารถของเขา อย่างไรก็ตาม หากมีการพิจารณาถึงศักยภาพและวิเคราะห์ในความแตกต่างด้านการทำงานอาจจะช่วยให้สามารถกำหนดตำแหน่งงาน ลักษณะงานให้สอดคล้องกับความสามารถส่วนบุคคลได้ ศักยภาพผู้พิการอาจจะมีความ

แตกต่างกันอยู่บ้าง เนื่องจากผู้พิการมีโอกาสในการเข้าถึงในเรื่องการศึกษา การเข้าสู่สังคมและการเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกน้อยกว่าคนทั่วไป ทำให้ผู้พิการไม่ได้ทำงานในจุดที่เหมาะสมและได้รับการพัฒนาตรงกับศักยภาพของผู้พิการ

ดังนั้น ในการทำงานของผู้พิการทางการเคลื่อนไหวในตำแหน่งต่าง ๆ หากใช้หลักการจัดคนให้เหมาะสมกับงาน “Put the Right Man on the Right Job at the Right Place” งานต้องตรงกับความรู้อ ความสามารถของผู้พิการ และคุณลักษณะงานต้องสอดคล้องกันกับความสามารถ เช่น ถ้าพิการมืออ่อนแรง เราก็หางานที่ไม่เกี่ยวกับมือ ผู้พิการควรมีความเข้าใจในตำแหน่งงานเป็นอย่างดี มีบุคลิกภาพดี และมีการพูดจาดี มีความขยันและอดทน

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 หน่วยงานภาครัฐ

6.1.1 ภาครัฐควรมีการส่งเสริมการฝึกอาชีพและพัฒนาฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ โดยการอบรมเพิ่มศักยภาพให้แก่ผู้พิการหลาย ๆ ด้าน ทั้งวิชาชีพ เช่น ช่างคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ การบริหารจัดการ วิธีการทำงาน และการดำรงชีพก่อนให้ภาครัฐช่วยตลาดแรงงานให้

6.1.2 ควรจะได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐเพื่อส่งเสริมในการจัดหาอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก โดยมีการสนับสนุนจัดทำสิ่งอำนวยความสะดวก

6.1.3 ควรมีการเพิ่มสวัสดิการของหน่วยงานภาครัฐให้แก่ผู้พิการมากขึ้น

6.1.4 ผู้พิการควรได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐในการจัดหาที่เลี้ยง ครัวแนวร่วม ล่ามภาษามือ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับสถานประกอบการเพื่อดูแลผู้พิการ

6.1.5 ภาครัฐควรสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเดินทางของแรงงานผู้พิการที่ต้องเดินทางมาทำงาน

6.1.6 ภาครัฐควรมีช่องทางให้ผู้พิการสมัครงานมากกว่านี้ โดยมีการแยกตำแหน่งหน้าที่ตามความถนัดของผู้พิการให้ชัดเจน โดยจัดหางานให้กับผู้พิการให้เหมาะสมตรงกับตำแหน่งงานและลักษณะความพิการ

6.2 สถานประกอบการ

6.2.1 นายจ้างหรือผู้ประกอบการควรมีการสรรหาและคัดเลือกผู้พิการที่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้

และสามารถสื่อสารกับคนอื่นได้เข้ามาทำงานและจัดตำแหน่งที่เหมาะสมกับความพิการ

6.2.2 หัวหน้างานควรบริหารจัดการและมอบหมายงานที่เหมาะสมและตรงกับความรู้ความสามารถของผู้พิการและสร้างแรงจูงใจในการทำงานและมีความเข้าใจผู้พิการมากยิ่งขึ้น

6.2.3 การสร้างความเข้าใจให้กับระดับหัวหน้างานที่ดูแลผู้พิการว่าเวลาสอนงาน ค่อย ๆ สอนงานและควรมีความเข้าใจและมีความใจเย็นต่อผู้พิการ

6.2.4 ควรมีการสื่อสารกับผู้พิการให้เข้าใจตรงกันและควรมีความเข้าใจผู้พิการเนื่องจากผู้พิการมีจิตใจอ่อนไหวมาก

6.2.5 สถานประกอบการควรจัดเตรียมสถานที่ให้พร้อมแก่ผู้พิการ โดยจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้ เช่น ที่จอดรถ ทางลาด ห้องน้ำ สำหรับผู้พิการ

6.3 แรงงานผู้พิการ

6.3.1 ผู้พิการควรพัฒนาความสามารถของตนเอง โดยการเพิ่มความรู้ทักษะในหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะทางด้านการศึกษา โดยการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพก่อนเข้ามาสมัครงาน

6.3.2 ต้องทำความเข้าใจด้านสังคมและการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นให้มากยิ่งขึ้นโดยการปรับตัว

6.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาครั้งต่อไปที่เกี่ยวกับปัญหา/อุปสรรค การแก้ไขปัญหาและการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานของแรงงานผู้พิการครอบคลุมทุกประเภทของผู้พิการตามกฎหมายกระทรวงสาธารณสุข

7. กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยในเรื่องนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์ของบุคคลหลายท่าน ทั้งในส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์เชิงลึกจากสถานประกอบการต่าง ๆ ที่สำคัญคือ รองศาสตราจารย์กานาพัฒนศรี ที่ได้กรุณาให้การสนับสนุนและเป็นที่ปรึกษาให้การวิจัยในครั้งนี้ประสบผลสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี

8. เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เรื่อง ประเภทและหลักเกณฑ์ความพิการ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555. (2561, 26 กรกฎาคม). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 129 ตอนพิเศษ 119 ง. หน้า 22.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2550). **Competency เพื่อการประเมินผลงานประจำปี**. กรุงเทพฯ : เอชอาร์ เซ็นเตอร์.
- ปิยะชัย จันทร์วงศ์ไพศาล. (2549.) **การค้นหาและวิเคราะห์เจาะลึก Competency ภาคปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: เอ อาร์ เซ็นเตอร์.
- วราษา เจริญทวีโชค. (2560). **แนวทางพัฒนาการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). **คู่มือการพัฒนาข้าราชการตามสมรรถนะหลัก**. กรุงเทพฯ: แอร์บอร์น พรินต์.
- สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ. (2552). **อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (Convention on the Rights of Persons with Disabilities-CRPD)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ.
- Dubois, D. and Rothwell, W. J. (2004). **Competency - Based Human Resource Management**. California: Davies - Black.
- McClelland, D. (1999). Identifying Competencies with Behavioral-event Interview. **Psychological Science**, 9(5), 331-339.