



แนวทางส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม



โดย  
นางสาวบัวแก้ว ทองมี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการศึกษาดลอดชีวิตและการพัฒนามนุษย์ แผน ก แบบ ก 2

ภาควิชาการศึกษาดลอดชีวิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

แนวทางส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการศึกษาดลอดชีวิตและการพัฒนามนุษย์ แผน ก แบบ ก 2

ภาควิชาการศึกษาดลอดชีวิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

GUIDELINES FOR OCCUPATIONAL PROMOTION FOR DISABLED PERSON OF  
THE WORKPLACE IN NAKHON PATHOM PROVINCE



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for Master of Education (LIFELONG EDUCATION AND HUMAN DEVELOPMENT)

Department of LIFELONG EDUCATION

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2018

Copyright of Graduate School, Silpakorn University

หัวข้อ	แนวทางส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการใน จังหวัดนครปฐม
โดย	บัวแก้ว ทองมี
สาขาวิชา	การศึกษาตลอดชีวิตและการพัฒนามนุษย์ แผน ก แบบ ก 2
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริณา จิตต์จรัส

---

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
(รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ นันทานิช)

พิจารณาเห็นชอบโดย

..... ประธานกรรมการ  
(อาจารย์ ดร. จิตตรา มาคะผล )

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริณา จิตต์จรัส )

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม  
(อาจารย์ ดร. นิรุทธ์ วัฒนไณาส )

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม  
(อาจารย์ ดร. พรรณภัทร ปลั่งศรีเจริญสุข )

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก  
(อาจารย์ ดร. ปกรณ์กิตต์ ม่วงประสิทธิ์ )

59251206 : การศึกษาตลอดชีวิตและการพัฒนามนุษย์ แผน ก แบบ ก 2

คำสำคัญ : การส่งเสริมอาชีพคนพิการ, สถานประกอบการ

นางสาว บัวแก้ว ทองมี: แนวทางส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริณา จิตต์จรัส

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม และ 2) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ จำนวน 333 ฉบับ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าของสถานประกอบการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ผู้ควบคุมงานคนพิการ และคนพิการ มีค่าความเชื่อมั่น .985 และมีผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ที่คัดเลือกมาเพื่อประเมินแนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการ สถิติที่ใช้คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพ ปัญหาและความต้องการในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม ภาพรวมมีสภาพ ปัญหาและความต้องการในด้านการจ้างงานคนพิการอยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายด้านพบว่าด้านสภาพการจ้างงานคนพิการ ด้านปัญหาในการจ้างงานคนพิการ และด้านความต้องการในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ยของสภาพ ปัญหาและความต้องการจากสูงสุดไปหาต่ำสุด มีรายละเอียดตรงลงมา ดังนี้ คือ ด้านความต้องการในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการ และด้านปัญหาในการจ้างงานคนพิการ ตามลำดับ 2) แนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม มีแนวทาง 3 ด้าน คือ 2.1) ด้านสภาพการจ้างงานคนพิการ โดยการให้ความรู้ผู้ปฏิบัติงานด้านระเบียบข้อกฎหมายให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพิ่มมาตรการลดหย่อนภาษีให้กับสถานประกอบการ และการพัฒนาฐานข้อมูลความสามารถและทักษะอาชีพของคนพิการให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน 2.2) ด้านปัญหาในการจ้างงานคนพิการ มีการบูรณาการกับหน่วยงานเพื่อเตรียมความพร้อมคนพิการก่อนเข้าสู่การมีงานทำ การพัฒนาระบบบริการจัดหางานคนพิการให้มีประสิทธิภาพ และ 2.3) ด้านความต้องการในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการ มีการประชาสัมพันธ์ช่องทางให้สถานประกอบการจ้างงานคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการโดยตรง จัดตั้งศูนย์จัดหางานคนพิการให้ครอบคลุมทุกอำเภอ และมีองค์กรตัวกลางที่เชื่อมโยง ระหว่างสถานประกอบการและคนพิการ รวมถึงการพัฒนาองค์ความรู้และแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ

59251206 : Major (LIFELONG EDUCATION AND HUMAN DEVELOPMENT)

Keyword : Promoting the Occupation of a Disabled Person, Workplace

MISS BUAKAEW THONGMEE : GUIDELINES FOR OCCUPATIONAL PROMOTION FOR DISABLED PERSON OF THE WORKPLACE IN NAKHON PATHOM PROVINCE THESIS ADVISOR : ASSOCIATE PROFESSOR SIRINA JITCHARAT, Ph.D.

The purposes of this study were 1) to investigate the current situation, problems and the needs of employment promotion for people with disabilities in the workplace, and 2) to develop a guideline of how to raise employment opportunity for people with disabilities in Nakhon Pathom. Methodology: 333 questionnaires are collected, and the samples are those employers, persons who are assigned to support workers with disabilities, workers with disabilities, and 5 experts in this field. The statistics used are percentage, mean and standard deviation.

The findings reveals that: 1) the current situation, problems and the needs of employment promotion for people with disabilities in the workplace are critical, particular in the situation of hiring people with disabilities, the needs for career promotion, and the problems in employing people with disabilities respectively; 2) the guidelines of how to raise employment opportunity for people with disabilities in Nakhon Pathom can be divided into three; 2.1) the situation of hiring people with disabilities can be improved by giving education for those practitioners who are involved themselves in the laws and regulations. 2.2) problems in employing people with disabilities can be mitigated by cooperating with other agencies to prepare people with disabilities before commencing their works. and 2.3) The needs for career promotion for people with disabilities there is a public relations channel for establishments to hire people with disabilities and the central organization that links between the establishment and the disabled

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการจังหวัดนครปฐม” ประสบความสำเร็จจลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากได้รับความเมตตา เอาใจใส่ ให้คำชี้แนะ ให้แนวทาง ให้คำแนะนำปรึกษา เพื่อให้ผ่านปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน พร้อมทั้งดูแลในการปรับแก้ และให้ข้อมูลต่างๆจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริมา จิตต์จรัส อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์หลัก อาจารย์ ดร.นิรุทธ์ วัฒนโภาส และอาจารย์ ดร.พรธณภัทร ปลั่งศรีเจริญสุข อาจารย์ผู้ควบคุมร่วม

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.จิตตรา มาคะผล ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.ปรกรณ์กิตต์ ม่วงประสิทธิ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ ทำให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือและแก้ไข ใส่ใจรายละเอียดของเครื่องมือ พร้อมทั้งให้คำชี้แนะ

ขอขอบคุณ หน่วยงานภาครัฐจัดหางานจังหวัดนครปฐม จัดหางานจังหวัดกาญจนบุรี จัดหางานกรุงเทพมหานคร พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครปฐม มูลนิธินวัตกรรมทางสังคม สมาคมคนพิการเลขศาสตร์จังหวัดนครปฐม สำนักงานประมงจังหวัดนครปฐม สถานประกอบการบริษัท ทานตะวันอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) บริษัท ดัซมิลล์ จำกัด ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องรวมทั้งคนพิการในพื้นที่จังหวัดนครปฐมในความช่วยเหลือ การร่วมมือในการเก็บข้อมูลให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบคุณ นายดิษฎาพันธ์ บุตรกุล ที่ให้คำปรึกษา แนะนำ เป็นกำลังใจในการจัดทำวิทยานิพนธ์ให้ประสบผลสำเร็จ

ขอขอบคุณ บิดา มารดา ครอบครัว ญาติพี่น้อง เพื่อน ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนที่เป็นกำลังกาย กำลังใจ ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ให้สำเร็จในครั้งนี้

บัวแก้ว ทองมี

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
คำถามในการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับสถานประกอบการ.....	10
1. ความหมายของสถานประกอบการ.....	10
2. ประเภทของสถานประกอบการ.....	12
3. สถานประกอบการกับการจ้างงานคนพิการในประเทศไทย.....	15
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ.....	17
1. ความหมายของคนพิการ.....	17



2. ประเภทของความพิการ.....	20
3. สาเหตุความพิการ.....	22
4. ปัญหาและความต้องการของคนพิการ.....	23
5. แนวคิดเกี่ยวกับการพึ่งตนเอง (Self-reliance).....	25
6. ทักษะชีวิต (Life Skills) .....	30
กฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการมีงานทำของคนพิการ .....	33
1. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในด้านการจ้างงาน.....	33
2. พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ในส่วนที่เกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพและการจ้างงานคนพิการ .....	33
3. พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2556 ในส่วนที่เกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพและการจ้างงานคนพิการ (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 130 ก ลงวันที่ 29 มีนาคม 2556).....	35
4. การกำหนดอัตราส่วนเพื่อสนับสนุนการจ้างงานคนพิการ .....	36
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอาชีพและการจ้างงานคนพิการ.....	39
1. พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556.....	40
2. แนวทางการส่งเสริมอาชีพให้กับคนพิการในสถานประกอบการ .....	50
3. สถานการณ์การจ้างงานและการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการ .....	52
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	57
1. งานวิจัยภายในประเทศ .....	57
2. งานวิจัยต่างประเทศ.....	65
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	68
การดำเนินการวิจัย .....	68
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	69
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	71

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย .....	72
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	74
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	75
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	77
1. ศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถาน ประกอบการในจังหวัดนครปฐม .....	77
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	77
ตอนที่ 2 สภาพ ปัญหา และความต้องการของสถานประกอบการในการจ้างงานคนพิการ.....	82
2. ศึกษาแนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม ...	86
ตอนที่ 3 แนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม จากแบบสอบถาม .....	86
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	94
สรุปผล .....	94
อภิปรายผล .....	95
ข้อเสนอแนะ .....	102
รายการอ้างอิง .....	105
ภาคผนวก .....	110
ภาคผนวก ก. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	111
ภาคผนวก ข. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย .....	119
ภาคผนวก ค. รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของข้อมูลวิจัย .....	121
ภาคผนวก ง. หนังสือขอเชิญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	123
ภาคผนวก จ. หนังสือขอทดลองเครื่องมือวิจัย .....	129
ภาคผนวก ฉ. หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย .....	131
ภาคผนวก ช. หนังสือขอความอนุเคราะห์ประเมินความเหมาะสมของข้อมูลวิจัย .....	133

ภาคผนวก ซ. ภาพการสังเกต และสำรวจพื้นที่ของสถานประกอบการ ..... 135

ประวัติผู้เขียน ..... 137



## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 การจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ (เอกชน) ประจำปี 2558 – 2560 .....	53
ตารางที่ 2 สถิติการปฏิบัติตามกฎหมายของสถานประกอบการเอกชน จังหวัดนครปฐม .....	54
ตารางที่ 3 แสดงกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามสถานประกอบการ.....	69
ตารางที่ 4 สรุปประเด็นผลการสังเกตและการสำรวจพื้นที่ของสถานประกอบการ .....	72
ตารางที่ 5 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	77
ตารางที่ 6 ภาพรวมด้านสภาพ ปัญหา และความต้องการของสถานประกอบการ .....	82
ตารางที่ 7 สภาพการจ้างงานคนพิการของสถานประกอบการ.....	82
ตารางที่ 8 ปัญหาการจ้างงานคนพิการของสถานประกอบการ.....	83
ตารางที่ 9 ความต้องการการจ้างงานและการส่งเสริมอาชีพคนพิการของสถานประกอบการ .....	84
ตารางที่ 10 แนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐมจากแบบสอบถาม .....	87
ตารางที่ 11 สรุปภาพรวมแนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม จากแบบสอบถาม .....	88
ตารางที่ 12 ผลการประเมินระดับความเหมาะสมของสภาพ ปัญหาและความต้องการของ แนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม .....	90

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	9
ภาพที่ 2 ความพิการ .....	18
ภาพที่ 3 แผนผังการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) .....	70



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมอย่างรวดเร็ว เนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ในทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน การปรับเปลี่ยนที่เกิดขึ้นจึงเป็นการก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล ซึ่งส่งผลต่อวิถีการดำรงชีวิตของมนุษย์ให้มีความสะดวกรวดเร็ว ช่องทางในการติดต่อสื่อสารทั้งคนปกติ และคนที่มีความบกพร่องทางด้านต่างๆ ของร่างกาย หรือคนพิการ สามารถเข้าถึงได้ง่ายขึ้น ทุกคนจึงจำเป็นต้องตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการเรียนรู้ให้ทันทักษะในการดำรงชีวิตให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้ตระหนักถึงสิทธิมนุษยชนแห่งความเท่าเทียมกันในสังคม โดยเฉพาะการให้โอกาสและสิทธิทางสังคมของคนพิการ หรือ “อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ” (Convention on the Rights of Persons with Disabilities ,CRPD) ซึ่งถือเป็นอนุสัญญาด้านสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศที่ให้หลักประกันในสิทธิ เสรีภาพ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ของคนพิการ อย่างเสมอภาคทัดเทียมกับบุคคลทั่วไป และเป็นสนธิสัญญาด้านสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติฉบับแรก (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2550 : 8) และในปีพุทธศักราช 2535 คณะกรรมาธิการเศรษฐกิจและสังคมแห่งเอเชียและแปซิฟิกหรือ ESCAP ได้มีมติประกาศให้ปี 2536 – 2545 เป็นทศวรรษคนพิการภาคพื้นเอเชียและแปซิฟิก และ ยังขยายต่อไปอีก 1 ทศวรรษ รู้จักกันในนามสากลทั่วโลกว่า “Asian and Pacific Decade of Disabled Persons, 1993 - 2002” and 2003 – 2012 โดยเน้นการช่วยเหลือส่งเสริมคนพิการในทุกๆด้านทุกประเทศในแถบเอเชียและแปซิฟิกทั้งด้านการส่งเสริม การอบรม การฝึกอาชีพ รวมถึงจัดหางานให้คนพิการตามความต้องการของสถานประกอบการ ด้านการศึกษา ตลอดจนให้คนพิการมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งของสังคมอย่างเต็มที่ทำให้คนพิการมีความเท่าเทียมกันอย่างเสมอภาคกับบุคคลทั่วไปในสังคม ประเทศไทยอยู่ในฐานะการเป็นประเทศสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้ให้สัตยาบันในอนุสัญญาฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูอาชีพและการจ้างงาน (คนพิการ) ค.ศ.1983 กำหนดให้รัฐบาลของประเทศสมาชิกต้องปรับแก้ไขด้าน กฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับ จนนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง จึงนับเป็นแรงบันดาลใจให้เกิดการปรับปรุงกฎหมายด้านคนพิการในประเทศไทย โดยได้บัญญัติสาระสำคัญอันเกี่ยวข้องกับสิทธิของคนพิการไว้ในกฎหมายต่างๆ เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)

พ.ศ. 2556 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง อันเป็นการสร้างหลักประกันสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานที่เป็นสากลสำหรับคนพิการไว้ในกฎหมายไทยที่สอดคล้องกับความในอนุสัญญา ฯ โดยมีสาระสำคัญที่เน้นด้านการจัดอุปสรรคจากภายนอก ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญของความยากลำบากในการดำเนินชีวิตของคนพิการ ตลอดจนการแก้ไขความเสียเปรียบทางสังคมของคนพิการ ซึ่งก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติ และขัดขวางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นอย่างยิ่ง (แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (2560 : 75)

ประเทศไทย ได้จัดสรรสวัสดิการ และสร้างโอกาสการมีงานทำ มีอาชีพให้คนพิการสามารถพึ่งตนเองได้ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของคนพิการให้ดีขึ้น ตามบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการในมาตรา 33 มาตรา 34 วรรคหนึ่ง และมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2550 : 14 – 15) ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีสภาพบังคับเข้มข้นและเห็นผลอย่างเป็นรูปธรรม โดยกฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2554 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 30 ตุลาคม 2554 มาตรา 33 กำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐซึ่งมีลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด เศษของหนึ่งร้อยคนหากเกินห้าสิบคนต้องรับคนพิการเพิ่มอีกหนึ่งคน มาตรา 34 กำหนดให้สถานประกอบการที่มีได้จ้างงานคนพิการ ตามมาตรา 33 ต้องส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เป็นรายปี หรือส่งล่าช้าต้องเสียดอกเบี้ยร้อยละ 7.5 และให้อำนาจผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ มีอำนาจอายัดทรัพย์สินของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการเพื่อชำระหนี้ให้แก่กองทุนฯ อีกทั้งให้อำนาจโฆษณารายชื่อผู้ปฏิบัติตามกฎหมาย และไม่ปฏิบัติตามกฎหมายต่อสาธารณะ มาตรา 35 ในกรณีหน่วยงานของรัฐไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงาน หรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่รับคนพิการเข้าทำงาน และไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุน หน่วยงานของรัฐนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้นอาจให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการ โดยวิธีกรณีพิเศษ ฝึกงาน หรือจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ล่ามภาษามือ หรือให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการก็ได้ (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2557 : 87 – 91)

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 ตามมาตรา 20 กำหนดให้คนพิการมีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ ตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากภาครัฐ และนอกจากนั้น

ยังกำหนดให้คนพิการได้มีโอกาสใช้ความสามารถในการมีรายได้และพึ่งพาตนเอง ลดภาระของครอบครัวและสังคม เจตนารมณ์ของกฎหมายต้องการให้มีการจ้างงานหรือรับคนพิการเข้าทำงาน เพื่อขยายโอกาสให้คนพิการมีอาชีพ มีงานทำ และมีรายได้ เพราะวิธีนี้คนพิการจะได้รับประโยชน์โดยตรง นับเป็นนวัตกรรมทางกฎหมายด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการที่มีสาระสำคัญเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ การจัดสวัสดิการ การส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิ การสนับสนุนให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตอิสระ มีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์และเสมอภาคกับบุคคลทั่วไป และมีส่วนร่วมในสังคมอย่างเต็มที่อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นภายใต้สภาพแวดล้อมที่คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ (ชิตพันธ์ ชุมนุสนธิ, 2558 : 4 - 5) และสวัสดิการคนพิการจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อคนพิการขึ้นทะเบียนเป็นคนพิการโดยให้แพทย์เป็นผู้ประเมินระดับความพิการ และได้รับบัตรประจำตัวคนพิการ (ID Card for PWD) ตามประกาศกฎกระทรวงกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งในปัจจุบันผลของการบังคับใช้กฎหมายทำให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการรวมถึงหน่วยงานภาครัฐมีความต้องการแรงงานคนพิการเพิ่มสูงขึ้น แนวโน้มเป็นไปในทิศทางที่ดีด้านโอกาสของการมีงานทำ มีอาชีพ ของคนพิการ แต่ยังคงพบปัญหาสถานประกอบการยังปฏิบัติตามข้อกำหนดดังกล่าวได้อย่างไม่มีประสิทธิภาพ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการเห็นว่าการจ้างงานคนพิการหรือแม้กระทั่งการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการนั้นเป็นภาระ ช่องว่างของกฎหมายการจ้างงานคนพิการเข้าไปทำงานในสถานประกอบการเป็นเพียงการขายฝัน คนพิการไม่ได้ปฏิบัติงานตามจริง (ทวิ เชื้อสุวรรณทวิ และคณะ, 2558: 146) การแจ้งชื่อคนพิการเข้าสู่ระบบการจ้างงาน แต่ไม่พบคนพิการทำงานไม่ได้ปฏิบัติงานตามที่สถานประกอบการแจ้ง ได้รับเงินค่าตอบแทนเหมาจ่ายเป็นรายเดือนเพื่อแลกกับการไม่ต้องเดินทางไปทำงาน สถานประกอบการขาดความพร้อมในการรับคนพิการเข้าทำงาน ไม่ว่าจะด้วยความพร้อมทางด้านกายภาพ คือการขาดสถานที่ทำงานที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ ไม่ต้องการปรับสถานที่ทำงาน และความพร้อมด้านองค์ความรู้ โดยเฉพาะการวิเคราะห์งานที่เหมาะสมสำหรับคนพิการ (Job Analysis) คุณวุฒิการศึกษาของคนพิการยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ทำให้สถานประกอบการเลือกที่จะไม่จ้างงานคนพิการ หรือจ้างงานคนพิการทำงานแต่ไม่ตรงกับคุณวุฒิการศึกษาหรือความสามารถ นอกจากนี้ยังพบว่า คนพิการยังขาดทักษะการใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่น เมื่อไปทำงานตามสถานประกอบการจะประสบปัญหาเนื่องจากขาดทักษะการปรับตัว วัฒนธรรมสังคมเกี่ยวกับการทำงานของคนพิการไม่เอื้ออำนวย เพื่อนร่วมงานของคนพิการยังไม่ให้การยอมรับและเชื่อมั่นในความสามารถของคนพิการอย่างเต็มที่ สถานประกอบการส่วนใหญ่อยู่ห่างไกลจากภูมิลำเนาของคนพิการ ซึ่งคนพิการทำงานมากกระจายตัวอยู่ตามชนบท ทำให้เกิดความไม่สะดวกในการเดินทางไปทำงาน รวมถึงปัจจัยสำคัญที่เป็นปัญหาส่งผลให้คนพิการไม่สามารถมีอาชีพ มีงานทำได้ คือคนพิการไม่มีความรู้ความเข้าใจในงานสำนักงาน รวมทั้งความพร้อม ความถนัด หรือแม้กระทั่งครอบครัวของคนพิการบางส่วน



ยังไม่สนับสนุนช่วยเหลือให้คนพิการออกมาทำงาน สถานประกอบการต้องการจ้างคนพิการเพื่อปฏิบัติตามกฎหมายที่ออกมาบังคับ เพื่อลดการสูญเสียเงินในการจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ การส่งเสริมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 ให้มีการใช้มาตรา 35 ซึ่งเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาของสถานประกอบการที่ไม่สามารถหาคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการได้ และต้องการลดปัญหาในด้านต่างๆ ที่เกิดจากสภาพร่างกายของคนพิการที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานลง แต่ก็ไม่สามารถส่งผลให้สถานประกอบการส่วนใหญ่เกิดความเข้าใจ ในระเบียบต่างๆ ที่ถูกกำหนดขึ้นของแต่ละหน่วยงานในความรับผิดชอบ ยังขาดความเข้าใจในแนวทางการปฏิบัติ อีกทั้งเอกสารประกอบการพิจารณามีจำนวนมาก เจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบของสถานประกอบการยังขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบฯ ทำให้การขับเคลื่อนและการเลือกปฏิบัติแต่ละด้านยังขาดประสิทธิภาพ ผู้มีอำนาจในการกำหนดนโยบายของสถานประกอบการยังไม่ปรับวิสัยทัศน์และทัศนคติในการยอมรับและเชื่อมั่นในความสามารถของคนพิการ การฝึกอบรมอาชีพให้คนพิการหลักสูตรไม่เหมาะสมกับสภาพความพิการ และความเชี่ยวชาญทางทักษะอาชีพของคนพิการ (Supply Side) ไม่ยั่งยืน หลังการฝึกอบรมไม่มีตลาดรองรับผลิตภัณฑ์ รายได้ไม่มั่นคงไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย เจตนารมณ์ของกฎหมายต้องการให้สถานประกอบการเกิดความเข้าใจและสามารถเลือกวิธีปฏิบัติเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ เพื่อพึ่งพาตนเอง โดยไม่เป็นภาระของครอบครัว และสังคม ดังที่ จักรภพ ดุลศิริและธรรม จตุณาม (2557 : 4) กล่าวว่า ถึงแม้จะมีระเบียบ กฎหมาย บังคับ ให้ภาครัฐและเอกชนต้องถือปฏิบัติ แต่พบว่า นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายรวมถึงคนพิการยังเข้าไม่ถึงบริการด้านอาชีพ ต้องพึ่งพาองค์กรต่างๆ ที่ก่อตั้งขึ้นและเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนจากช่องว่างของระเบียบกฎหมายที่เปิดกว้าง ส่งผลให้คนพิการถูกละเมิดสิทธิ การประกอบอาชีพไม่ยั่งยืน ทูทที่ได้รับ การสนับสนุนถูกใช้แล้วหมดไปโดยไม่สามารถทำให้คนพิการพึ่งตนเองได้ และกลับไปสู่การรอรับการสงเคราะห์แบบเดิม คุณภาพชีวิตยังไม่ได้รับการพัฒนา เพื่อให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างคนปกติทั่วไปแบบเสมอภาคต้องให้คนพิการรับรู้ในสิทธิของตนเองในการมีอาชีพ มีส่วนร่วมในความคิดของอาชีพที่ตนเองมีความถนัดและปฏิบัติได้จริง พร้อมทั้งเป็นแนวทางหรือทางเลือกในการตัดสินใจด้านอาชีพเพื่อการพึ่งตนเองของคนพิการ

จากรายงานข้อมูลสถานการณ์คนพิการในประเทศไทย เดือนกันยายน 2560 ของกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์คนพิการในประเทศไทยที่ได้รับการจดทะเบียนทั้งสิ้น 1,808,524 คน (เป็นร้อยละ 2.75 ของประชากรทั้งประเทศ) ในจำนวนนี้มีคนพิการที่อยู่ในวัยทำงาน อายุ 15-60 ปี มีจำนวน 819,550 คน โดยแบ่งเป็นคนพิการในวัยทำงานที่ประกอบอาชีพ จำนวน 271,916 คน (ร้อยละ 33.18) คนพิการในวัยทำงานที่สามารถประกอบอาชีพได้ แต่ยังไม่ได้ประกอบอาชีพ จำนวน 330,339 คน (ร้อยละ 59.24) และกลุ่มคนพิการในวัยทำงานที่ไม่สามารถประกอบอาชีพได้ (เนื่องจาก

พิการมากช่วยเหลือตนเองไม่ได้) จำนวน 217,295 คน (ร้อยละ 26.51) ซึ่งจากรายงานข้อมูลดังกล่าว พบว่าคนพิการที่อยู่ในวัยทำงานอายุ 15-60 ปี ที่สามารถประกอบอาชีพได้ยังพบว่ามีจำนวนมาก และ จังหวัดนครปฐม ก็เป็นอีกหนึ่งจังหวัดที่มีสถานประกอบการและคนพิการที่อยู่ในวัยทำงาน อายุ 15-60 ปีอยู่เป็นจำนวนมากในระดับต้นๆของประเทศ ดังข้อมูลการรายงานที่เกี่ยวข้องกับคนพิการของ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครปฐม (2560 : 5) ระบุว่า ข้อมูลคนพิการที่มีการจดทะเบียนคนพิการของจังหวัดนครปฐม ณ วันที่ 31 ส.ค. 2560 จำนวนทั้งสิ้น 14,454 คน มีสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐมที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปในปี 2560 จำนวนทั้งสิ้น 316 แห่ง ซึ่งมีความพร้อมในด้านบุคลากรและเมืองคัลคนพิการที่เข้มแข็ง มีคนพิการที่ประสบความสำเร็จในอาชีพและการมีงานทำตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 รวมทั้งเป็นจังหวัดที่ได้รับการสนับสนุนตามแนวทางพระราชรัฐที่กระทรวงแรงงานร่วมกับเครือข่าย ภาคเอกชนส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ เพิ่มโอกาสในการมีงานทำและการประกอบอาชีพอิสระภายใต้การปฏิบัติตามมาตรา 35 โดยร่วมกับกลุ่มแกนนำองค์กรคนพิการนำร่อง 5 จังหวัด ได้แก่ พระนครศรีอยุธยา นครปฐม สระบุรี สมุทรสาคร และสุพรรณบุรี ซึ่งปี 2559 เป็นจังหวัดนำร่องและเป็นพื้นที่ต้นแบบที่ได้รับการสนับสนุนโครงการในเครือข่าย กลุ่มเซ็นทรัล จำกัด (ประชาชาติธุรกิจ ออนไลน์, 2559 : 1)

การพัฒนาความพร้อมสู่การมีงานทำและการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการทั้งในสถานศึกษาสำหรับคนพิการ สถานศึกษาในระบบเรียนร่วม และศูนย์ฝึกอาชีพต่างๆ อย่างทั่วถึงอย่างเพียงพอและเป็นที่ยอมรับ อีกทั้งหน่วยงานทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องสร้างเสริมเจตคติที่ถูกต้องเกี่ยวกับคนพิการให้แก่สถานประกอบการ และเพื่อนร่วมงานรวมถึงการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการวิเคราะห์งานและอาชีพที่เหมาะสมกับคนพิการให้แก่สถานประกอบการเพื่อให้มีคุณภาพขึ้นจริง ให้ภาครัฐพัฒนาระบบกลไกสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การพัฒนาศักยภาพคนพิการให้สามารถช่วยเหลือตนเอง สามารถประกอบอาชีพและมีอาชีพที่มั่นคงเป็นหลักให้กับครอบครัวได้โดยไม่เป็นภาระของใคร การให้คนพิการได้รับความเสมอภาคในสังคมและมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่คนพิการ จะทำให้คนพิการสามารถอยู่ร่วมกับคนทั่วไปในสังคมได้อย่างปกติสุข สามารถดำเนินชีวิตได้ด้วยตนเองและทำให้สังคมเห็นถึงความสามารถและเปลี่ยนทัศนคติที่มองว่าคนพิการเป็นคนที่ต้องได้รับการสงเคราะห์ดูแล เป็นคนพิการที่สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างคนปกติทั่วไป

จากการศึกษาข้อมูลข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม เพื่อให้ทราบถึงสภาพ ปัญหา และความต้องการของสถานประกอบการและคนพิการในจังหวัดนครปฐม พร้อมทั้งใช้เป็นแนวทางการส่งเสริม

อาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการ และให้คนพิการมีงานทำ มีอาชีพ สร้างรายได้ มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคมอย่างยั่งยืนต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม
2. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม

### คำถามในการวิจัย

1. สภาพ ปัญหาและความต้องการในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม มีลักษณะอย่างไร
2. แนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม ควรเป็นอย่างไร

### ขอบเขตของการวิจัย

#### กลุ่มประชากร

ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการของสถานประกอบการที่มีลูกจ้างในระบบตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปในจังหวัดนครปฐม จำนวนทั้งสิ้น 316 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานประกอบการ ผู้ควบคุมงานคนพิการ และคนพิการ (Office of Social Development and Human Security, Nakhon Pathom Province, 2017: Online)

#### กลุ่มตัวอย่าง

1. ผู้บริหารสถานประกอบการ ผู้ควบคุมงานคนพิการ และคนพิการ ซึ่งได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้จำนวนทั้งสิ้น 175 แห่ง โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้จำนวนทั้งสิ้น 420 คน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานประกอบการ จำนวน 175 คน 2) ผู้ควบคุมงานคนพิการ จำนวน 175 คน และคนพิการ (โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 40 ของผู้พิการที่ได้รับการจ้างงาน เนื่องจากสถานประกอบการบางแห่งมีการจ้างงานคนพิการนอกสถานที่) จำนวน 70 คน
2. ผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับประเมินความเหมาะสม (Connoisseurship) ของข้อมูลที่คัดเลือกมาแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก คือเป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า หรือมีประสบการณ์ด้านงานที่เกี่ยวข้องกับคนพิการตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป จำนวนทั้งสิ้น 5 คน

## เนื้อหา

1. สภาพการประกอบอาชีพของคนพิการ
2. ปัญหาการประกอบอาชีพของคนพิการ
3. ความต้องการประกอบอาชีพของคนพิการ
4. แนวทางการส่งเสริมการประกอบอาชีพสำหรับคนพิการ

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คนพิการ หมายถึง บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา และการเรียนรู้หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่างๆ และมีความจำเป็นเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านใดด้านหนึ่ง เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป ทั้งนี้ ตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ประกาศกำหนด
2. สถานประกอบการ หมายถึง องค์กรที่จัดตั้งเป็นนิติบุคคลภาคเอกชนตามกฎหมายเพื่อประกอบธุรกิจ ที่มีลูกจ้างในระบบตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ในจังหวัดนครปฐม
3. ผู้ควบคุมงานคนพิการ หมายถึง เจ้าหน้าที่ของสถานประกอบการและนายจ้างมอบหมายให้ทำหน้าที่ควบคุมการปฏิบัติงานของคนพิการในสถานประกอบการนั้นๆ
4. สภาพ หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการและคนพิการในจังหวัดนครปฐม ได้แก่ การจ้างงาน การจ่ายเงินเข้ากองทุนส่งเสริมฯ การให้สัมปทาน การจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ การจัดจ้างเหมาช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการโดยวิธีกรณีพิเศษ ฝึกงาน จัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ล่ามภาษามือ การให้ความช่วยเหลืออื่นใด
5. ปัญหา หมายถึง สิ่งที่ไม่สอดคล้องกันระหว่างสภาพและความต้องการหรือสิ่งที่เป็นอุปสรรคข้อขัดข้องใจในการเลือกปฏิบัติของสถานประกอบการเพื่อส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการ
6. ความต้องการ หมายถึง ความปรารถนา ความพึงพอใจในการมีอาชีพ ลักษณะของอาชีพ ความรู้ความชำนาญประสบการณ์ ช่องทาง และสวัสดิการในการประกอบอาชีพของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม
7. อาชีพคนพิการ หมายถึง งานของคนพิการ ที่ทำให้เกิดรายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัว เป็นอาชีพที่คนพิการมีความถนัดเชี่ยวชาญ หรือได้รับการอบรม ถ่ายทอด และได้รับการส่งเสริมจากนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ

8. การประกอบอาชีพ ตาม พ.ร.บ. มาตรา 33 34 35 หมายถึง นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการสามารถส่งเสริมให้คนพิการมีอาชีพและมีงานทำ พร้อมทั้งมีแนวทางในการส่งเสริมอาชีพของสถานประกอบการและคนพิการ

9. สัมปทาน หมายถึง สถานประกอบการ ให้คนพิการใช้อาคาร สถานที่ หรือทรัพย์สินเพื่อประกอบอาชีพ

10. การจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ หมายถึง สถานประกอบการให้คนพิการเข้าไปขายสินค้า ไม่ว่าจะเป็นภายในหรือนอกสถานประกอบการ

11. การจัดจ้างเหมาช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการ หมายถึง สถานประกอบการจ้างคนพิการทำงานในสถานประกอบการ และทำงานในชุมชน โดยมีระยะเวลากำหนดในสัญญา เช่น งานทำความสะอาด งานความปลอดภัย งานสวน งานศึกษาวิจัย งานข้อมูล งานพิมพ์ งานผลิตสินค้า งานบริการ งานประชาสัมพันธ์

12. การฝึกงาน หมายถึง สถานประกอบการในจังหวัดนครปฐมจัดฝึกอบรมให้คนพิการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ หรือการถ่ายทอด วิทยาการหรือเทคโนโลยีที่สามารถนำไปประกอบอาชีพให้กับคนพิการ

13. จัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก หมายถึง สถานประกอบการจัดให้มีอุปกรณ์ซึ่งเคลื่อนที่ หรือเคลื่อนย้ายได้ เพื่อช่วยให้ความสะดวกกับคนพิการที่รับเข้ามาทำงาน ในสถานประกอบการ

14. การจัดให้มีล่ามภาษามือ หมายถึง สถานประกอบการจ้างบุคคลที่จดทะเบียนเป็นล่ามภาษามือกับกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเพื่อให้บริการแก่คนพิการหูหนวกที่ทำงานในสถานประกอบการ

15. การให้ความช่วยเหลืออื่นใด หมายถึง สถานประกอบการสนับสนุนคนพิการด้านการเงิน วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ เครื่องมือ หรือทรัพย์สินอื่น รวมทั้งการซื้อสินค้าจากคนพิการโดยตรง เพื่อให้คนพิการมีอาชีพหรือมีรายได้

16. แนวทางการส่งเสริมอาชีพ หมายถึง การวิเคราะห์สังเคราะห์เกี่ยวกับสภาพปัญหาความต้องการ อย่างมีหลักการ วิธีการ และนำมาสรุป เป็นแนวทางส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม

### **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

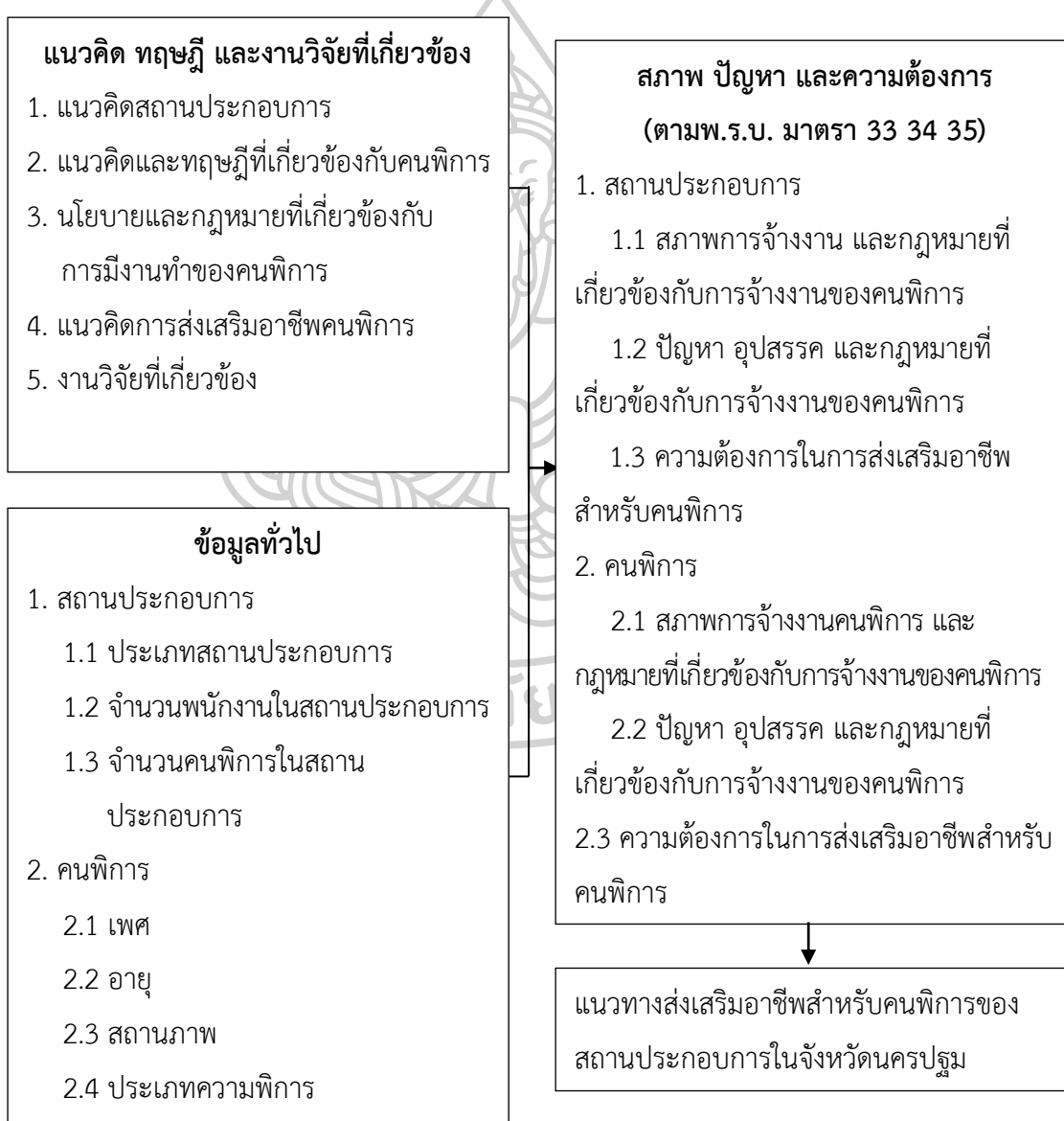
1. สำนักงานจัดหางานจังหวัดนครปฐมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับคนพิการมีสารสนเทศด้านส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐมเพื่อวางแผนกำหนดนโยบายในการส่งเสริมอาชีพและพัฒนาคุณภาพชีวิตสำหรับคนพิการ

2. สถานประกอบการได้แนวทางส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการ ตาม พ.ร.บ. มาตรา 33, 34 และมาตรา 35

3. คนพิการได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตจากการใช้แนวทางส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการ

4. สถานศึกษา พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จัดหางาน และผู้บริหารหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการศึกษาวิจัยไปพัฒนาหรือต่อยอดสร้างองค์ความรู้ใหม่

### กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย แนวทางส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการในจังหวัดนครปฐม ครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางให้ทราบถึงสภาพ ปัญหาความต้องการ และแนวทางที่เหมาะสมในการเข้าถึงการจ้างงานของนายจ้างหรือสถานประกอบการ และการประกอบอาชีพของคนพิการ โดยการศึกษารายละเอียดต่าง ๆ ตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับสถานประกอบการ
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ
3. กฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการมีงานทำของคนพิการ
4. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอาชีพและการจ้างงานคนพิการ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดเกี่ยวกับสถานประกอบการ

##### 1. ความหมายของสถานประกอบการ

Harms (2009) (อ้างถึงใน สุธีรา อะทะวงษา, 2556: 30) ได้นิยามลักษณะของสถานประกอบการ หมายถึง คุณสมบัติของธุรกิจที่ดำเนินการเปลี่ยนแปลงปัจจัยการผลิตให้อยู่ในรูปของสินค้าหรือบริการ ซึ่งจะสามารถสร้างให้ธุรกิจเหล่านั้นเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว โดยธุรกิจอาจใช้กลยุทธ์มุ่งผลิตภัณฑ์ หรือมุ่งเน้นตลาดเป้าหมายรวมถึงกระบวนการในการสร้างคุณค่าขององค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และสนับสนุนให้ธุรกิจมีการเติบโต

สรรพากร (2558: 1) กำหนดว่า สถานประกอบการ หมายถึง ตามประมวลรัษฎากร มาตรา 77/1 (20) คำว่า "สถานประกอบการ" หมายถึง สถานที่ซึ่งผู้ประกอบการใช้ประกอบกิจการเป็นประจำและให้หมายความรวมถึงสถานที่ซึ่งใช้เป็นที่ผลิตหรือเก็บสินค้าเป็นประจำด้วย ในกรณีผู้ประกอบการไม่มีสถานประกอบการตามวรรคหนึ่งให้ถือว่าที่อยู่อาศัยของผู้ประกอบการนั้นเป็นสถานประกอบการ ถ้าผู้ประกอบการมีที่อยู่อาศัยหลายแห่งให้ผู้ประกอบการเลือกเอาที่อยู่อาศัยแห่งหนึ่งเป็นสถานประกอบการ

บทบัญญัติดังกล่าวอธิบายความได้ว่าเหตุที่ต้องมีคำนิยามเพื่อกำหนดสถานที่จดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่ม ซึ่งโดยทั่วไปผู้ประกอบการที่มีสถานประกอบการอยู่แห่งเดียวคงไม่มีปัญหาอะไรมากนัก แต่ในบางครั้งกิจการจำเป็นต้องมีสาขา มีโรงงานผลิตสินค้า หรือมีโกดังเก็บสินค้า ซึ่งผู้ประกอบการใช้

ผลิตหรือเก็บสินค้าเป็นประจำ ในกรณีนี้ประมวลรัษฎากรให้ถือว่า สาขา โรงงานผลิตสินค้า โกดังเก็บสินค้า เป็นสถานประกอบการด้วย

คำว่า“สถานประกอบการ” ตามประมวลรัษฎากร ครอบคลุมถึงสถานที่ 3 แห่งด้วยกัน คือ

1) สถานที่ซึ่งผู้ประกอบการใช้ประกอบกิจการเป็นประจำ ผู้ประกอบการต้องมีการประกอบกิจการ กล่าวคือ ต้องมีผู้ดำเนินกิจการในสถานที่ที่ใช้ประกอบกิจการเป็นประจำ ดังนั้น หากมีเพียงสถานที่แต่ไม่มีผู้ดำเนินกิจการก็ไม่เข้าลักษณะเป็นสถานประกอบการ หรือสถานที่ดังกล่าวใช้ประกอบกิจการเพียงชั่วคราว ไม่เข้าลักษณะเป็นสถานประกอบการ เช่นกัน

2) สถานที่ซึ่งใช้เป็นผลิตสินค้าเป็นประจำ สถานที่ใช้ผลิตสินค้าเป็นประจำ เช่น โรงงานผลิตสินค้า แต่ถ้าหากเป็นสถานที่ใช้ผลิตสินค้าเพียงชั่วคราว ไม่เข้าลักษณะเป็นสถานประกอบการ

3) สถานที่ซึ่งใช้เป็นเก็บสินค้าเป็นประจำ สถานที่ซึ่งใช้เป็นเก็บสินค้าเป็นประจำ เช่น โกดังเก็บสินค้า แต่ถ้าหากเป็นสถานที่ใช้เก็บสินค้าเพียงชั่วคราวไม่เข้าลักษณะเป็นสถานประกอบการสถานที่ทั้ง 3 แห่งดังกล่าวจะต้องใช้เป็นประจำ หากเป็นการใช้ชั่วคราว ก็จะไม่ถือเป็นสถานประกอบการ และไม่ต้องจัดแจ้งเป็นสาขา

คำว่า “ใช้สถานที่เป็นประจำ” ต้องพิจารณาองค์ประกอบหลายประการ เช่น ระยะเวลา ความแข็งแรงของสถานที่ วัตถุประสงค์ของการใช้สถานที่ เป็นต้น

นอกจากนี้ ตามประมวลรัษฎากร มาตรา 77/1(20) วรรคสอง ยังได้กำหนดต่อไปอีกด้วยว่า ในกรณีผู้ประกอบการไม่มีสถานประกอบการตามประมวลรัษฎากร มาตรา 77/1(20) วรรคหนึ่ง ให้ถือว่าที่อยู่อาศัยของผู้ประกอบการนั้นเป็นสถานประกอบการ ถ้าผู้ประกอบการมีที่อยู่อาศัยหลายแห่งให้ผู้ประกอบการเลือกเอาที่อยู่อาศัยแห่งหนึ่งเป็นสถานประกอบการ ดังที่กล่าวมาแล้ว สถานประกอบการจะเป็นที่ซึ่งผู้ประกอบการใช้เป็นสถานที่จดทะเบียน ดังนั้น เมื่อผู้ประกอบการไม่มีสถานประกอบการที่แน่นอนเป็นหลักแหล่ง แต่ผู้ประกอบการต้องจดทะเบียนในกรณีเช่นนี้กฎหมายกำหนดให้ผู้ประกอบการใช้ที่อยู่อาศัยเป็นสถานประกอบการได้ หรือถ้ามีที่อยู่อาศัยหลายแห่งให้ผู้ประกอบการเลือกเอาที่อยู่อาศัยเพียงแห่งเดียวเป็นสถานประกอบการ ที่คิดว่าสามารถติดต่อได้

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า สถานประกอบการ หมายถึง สถานที่ซึ่งผู้ประกอบการใช้ประกอบกิจการเป็นประจำและรวมถึงสถานที่ซึ่งใช้เป็นผลิตหรือเก็บสินค้าเป็นประจำด้วย แต่ในบางครั้งกิจการจำเป็นต้องมีสาขา มีโรงงานผลิตสินค้า หรือมีโกดังเก็บสินค้าให้ถือว่าสาขา โรงงานผลิตสินค้า โกดังเก็บสินค้า เป็นสถานประกอบการด้วย และกรณีผู้ประกอบการใช้ที่อยู่อาศัยเป็นสถานประกอบการ หรือถ้ามีที่อยู่อาศัยหลายแห่งให้ผู้ประกอบการเลือกเอาที่อยู่อาศัยเพียงแห่งเดียวเป็นสถานประกอบการ ที่สามารถติดต่อได้



## 2. ประเภทของสถานประกอบการ

การประกอบธุรกิจในปัจจุบันมีอยู่หลายลักษณะทั้งธุรกิจขนาดเล็ก ธุรกิจขนาดกลาง และธุรกิจขนาดใหญ่ที่มีสาขาทั่วประเทศ เพื่อให้เกิดความสะดวกในการปฏิบัติตามกฎหมาย หรือ กฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ จึงมีผู้กำหนดรูปแบบธุรกิจหรือสถานประกอบการหลายรูปแบบ ดังนี้

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (2561) ได้กำหนดประเภทของสถานประกอบการ จำนวนทั้งสิ้น 24 ประเภท ดังนี้

1. งานบัญชี/ตรวจสอบ (Accountant Jobs /Audit Jobs)
2. งานโฆษณา (Advertising Jobs)
3. งานการเกษตร (Agricultural Jobs)
4. งานสายการบิน (Airline Jobs)
5. งานยานยนต์ (Automotive Jobs)
6. งานธนาคาร/การเงิน (Banking Jobs/Financing Jobs)
7. งานก่อสร้าง (Building Jobs/Construction Jobs)
8. งานธุรกิจค้าปลีก (Convenience store Jobs/Supermarket Jobs)
9. งานการศึกษา (Education Jobs)
10. งานวิศวกรรม (Engineering Jobs)
11. งานบันเทิง (Entertainment Jobs)
12. งานอาหาร/งานเครื่องดื่ม (Food Jobs /Beverage Job)
13. งานเสื้อผ้า/สิ่งทอ (Garment Job/Textile Jobs)
14. งานอัญมณี/เครื่องประดับ (Gems Jobs /Jewelry Jobs)
15. งานสุขภาพและความงาม (Health & Beauty Job)
16. งานต้อนรับ (Hospitality Jobs)
17. งาน IT (Information Technology Jobs)
18. งานประกันภัย (Insurance Jobs)
19. งานทนายความ/นักกฎหมาย (Lawyer Jobs / Legal Jobs)
20. งานการผลิต (Manufacturing Jobs)
21. งานสื่อสาร/โทรคมนาคม (Media Jobs /Communication Job)
22. งานบริการทางการแพทย์ (Medical Service Jobs)
23. งานอสังหาริมทรัพย์ (Property Jobs /Real Estate Jobs)
24. งานอื่นๆ (Other Jobs)

Maneerat Saeniang (2560) กล่าวว่า การแยกประเภทธุรกิจในปัจจุบันไม่ว่าจะจัดตั้งรูปแบบใด เราสามารถแบ่งได้ 3 ประเภท ดังนี้

1. ธุรกิจพาณิชย์กรรมหรือธุรกิจแบบซื้อมาขายไป เป็นธุรกิจที่กิจการซื้อสินค้าสำเร็จรูปมาแล้วก็ขายออกไป รายได้ของธุรกิจนี้คือรายได้จากการขาย การจัดการทางการเงินไม่ซับซ้อน เนื่องจากไม่มีต้นทุนทางการผลิต มีเพียงต้นทุนในการซื้อสินค้าเท่านั้น

2. ธุรกิจอุตสาหกรรมหรือธุรกิจประเภทผลิต เป็นธุรกิจที่ต้องซื้อวัตถุดิบ แล้วนำเข้าสู่การผลิต โดยใช้แรงงานและค่าใช้จ่ายในการผลิต ผลที่ออกมาคือสินค้าสำเร็จรูป รายได้ของธุรกิจนี้คือรายได้จากการขาย การจัดทำรายงานทางการเงินค่อนข้างที่จะยุ่งยาก เนื่องจากต้องคำนวณต้นทุนการผลิตค่อนข้างซับซ้อน

3. ธุรกิจบริการ เป็นธุรกิจที่ให้บริการในรูปแบบของแรงงาน รายได้มาจากค่าบริการที่คิดจากลูกค้า ซึ่งอยู่ในลักษณะค่าธรรมเนียม ค่านายหน้า ค่าบริการ และค่าเช่า เป็นต้น สำหรับต้นทุนส่วนใหญ่จะอยู่ในรูปแบบของแรงงาน

นอกจากการแบ่งประเภทของธุรกิจแล้ว ยังสามารถแบ่งรูปแบบของธุรกิจ ดังนี้

1. กิจการแบบเจ้าของคนเดียว คือ บุคคลคนเดียวเป็นเจ้าของ ซึ่งจะนำเงินหรือทรัพย์สินมาลงทุน จะดำเนินกิจการและรับผิดชอบทุกอย่างเอง ข้อเสียคือ เจ้าของต้องรับผิดชอบหนี้สินอย่างไม่จำกัดจำนวนและไม่สามารถระดมทุนจากผู้ถือหุ้นได้ ทุนต้องมาจากเจ้าของหรือแหล่งเงินกู้เท่านั้น

2. กิจการแบบห้างหุ้นส่วน คือ การดำเนินงานที่มี 2 คนขึ้นไป โดยตกลงเข้าหุ้นกัน ส่วนการลงทุนไม่จำเป็นต้องเป็นสัดส่วนที่เท่ากันเสมอไป ผลตอบแทนก็เช่นกัน ขึ้นอยู่กับการตกลงกัน โดยจะแบ่งหุ้นส่วนออกเป็น 2 ประเภท

2.1 ห้างหุ้นส่วนสามัญ ผู้เป็นหุ้นส่วนทุกคนจะต้องรับผิดชอบต่อหนี้สินทั้งหมดอย่างไม่จำกัดจำนวน และจะจดทะเบียนหรือไม่จดทะเบียนก็ได้

2.2 ห้างหุ้นส่วนจำกัด เป็นห้างหุ้นส่วนที่มีผู้มีส่วน 2 ประเภท คือ ผู้เป็นห้างหุ้นส่วนประเภทจำกัดความรับผิดชอบ และห้างหุ้นส่วนแบบไม่จำกัดความรับผิดชอบ

3. บริษัทจำกัด คือ เป็นกลุ่มบุคคลที่มีตั้งแต่ 7 คนขึ้นไป ร่วมกันลงทุน ในรูปของนิติบุคคล โดยจดทะเบียนบริษัทแยกต่างหากออกจากส่วนของเจ้าของ แบ่งทุนออกเป็นหุ้นๆ ซึ่งบริษัทจำกัดนี้มีอยู่ 2 ประเภท คือ บริษัทเอกชนจำกัดและบริษัทมหาชนจำกัด กรมสรรพากร (2559) ได้กำหนดรูปแบบของธุรกิจไว้ ดังนี้

1. ประเภทบุคคลธรรมดา คือบุคคลทั่วไปที่มีชีวิตอยู่ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (มาตรา 15)

2. ประเภทคณะบุคคลที่มีใช้นิติบุคคล คือ บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ตกลงเข้ากันเพื่อการทำการร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์แบ่งปันกำไรที่ได้จากกิจการที่ทำ (หน่วยภาษีตามมาตรา 56 แห่งประมวลรัษฎากร)

3. ประเภทห้างหุ้นส่วนสามัญที่มีใช้นิติบุคคล คือ บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ตกลงเข้ากันเพื่อการทำการร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์แบ่งปันกำไรที่ได้จากกิจการที่ทำ (หน่วยภาษีตามมาตรา 56 แห่งประมวลรัษฎากร)

4. ประเภทห้างหุ้นส่วนสามัญที่จดทะเบียนนิติบุคคล คือ บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาลงทุนและเป็นเจ้าของกิจการร่วมกันโดยหุ้นส่วนทุกคนไม่จำกัดความรับผิดและต้องจดทะเบียน เป็นนิติบุคคลตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

5. ประเภทห้างหุ้นส่วนจำกัด คือ บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาลงทุนและเป็นเจ้าของกิจการร่วมกันหุ้นส่วนมีทั้งที่จำกัดความรับผิดและไม่จำกัดความรับผิดและต้องจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

6. ประเภทบริษัทจำกัด คือ บุคคลตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป มาลงทุนและเป็นเจ้าของกิจการ ผู้ถือหุ้นรับผิดในหนี้ต่าง ๆ ไม่เกินจำนวนเงินที่ผู้ถือหุ้นแต่ละคนลงทุนและต้องจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

7. ประเภทวิสาหกิจชุมชน คือ กิจการของชุมชนที่เกี่ยวกับการผลิตสินค้าการให้บริการ หรือการอื่นที่ดำเนินการโดยคณะบุคคลที่มีความผูกพันมีวิถีชีวิตร่วมกันและรวมตัวประกอบกิจการดังกล่าวเพื่อสร้างรายได้และเพื่อการพึ่งพาตนเองของครอบครัว ชุมชนและระหว่างชุมชน โดยมีการยื่นขอจดทะเบียนวิสาหกิจชุมชนชุมชน 2548 กับกรมส่งเสริมการเกษตร

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ (2560: 1) ระบุว่า การประกอบธุรกิจการค้า อาจดำเนินการได้หลายรูปแบบ ทั้งโดยบุคคลคนเดียวเป็นเจ้าของกิจการโดยลำพัง หรืออาจดำเนินการโดยร่วมลงทุนกับบุคคลอื่นเป็นกลุ่มคณะก็ได้ การที่จะตัดสินใจเลือกดำเนินธุรกิจการค้าในรูปแบบใดนั้น ผู้ประกอบการจะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการด้วยกัน เช่น ลักษณะของกิจการค้า เงินทุน ความรู้ความสามารถในการดำเนินธุรกิจเป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้การประกอบธุรกิจนั้นประสบผลสำเร็จนำมาซึ่งผล ประโยชน์และกำไรสูงสุด โดยสามารถ สรุปรูปแบบได้ ดังนี้

#### 1. นิติบุคคล (จดทะเบียนจัดตั้งตามกฎหมาย)

1.1 ห้างหุ้นส่วนสามัญจดทะเบียน

1.2 ห้างหุ้นส่วนจำกัด

1.3 บริษัทจำกัด

1.4 บริษัทมหาชนจำกัด

1.5 องค์กรธุรกิจจัดตั้งหรือจดทะเบียนภายใต้กฎหมายเฉพาะ

2. ไม่ได้เป็นนิติบุคคล (อาจต้องจดทะเบียนตาม พ.ร.บ. ทะเบียนพาณิชย์)

2.1 กิจการร้านค้าเจ้าของคนเดียว

2.2 ห้างหุ้นส่วนสามัญ

จากสิ่งที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุป ประเภทของสถานประกอบการได้ว่า การดำเนินธุรกิจจะอยู่ในรูปของการผลิตสินค้าหรือรูปแบบบริการ และสามารถดำเนินธุรกิจให้เจริญเติบโต อาจมีหลายแห่ง ลักษณะทั้งธุรกิจขนาดเล็ก ธุรกิจขนาดกลาง และธุรกิจขนาดใหญ่ อาจดำเนินการได้หลายรูปแบบทั้งโดยบุคคลคนเดียวเป็นเจ้าของ หรือดำเนินการโดยร่วมลงทุนกับบุคคลอื่นเป็นกลุ่มคณะก็ได้

### 3. สถานประกอบการกับการจ้างงานคนพิการในประเทศไทย

ประเทศไทยเริ่มใช้ระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการตั้งแต่ปี พ.ศ.2534 โดยมาตรา 17(2) ของ พ.ร.บ. การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ประกอบกับกฎกระทรวงฉบับที่1/2537 ออกตาม พ.ร.บ. ดังกล่าวได้กำหนดให้นายจ้างเจ้าของสถานประกอบการจ้างงานคนพิการในสัดส่วนคนทั่วไป 200 : 1 หากไม่จ้างให้นายจ้างเจ้าของสถานประกอบการจ่ายเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเป็นจำนวนเงินเท่ากับครึ่งหนึ่งของค่าแรงขั้นต่ำคูณ 365 คูณจำนวนคนพิการที่ต้องจ้างในสถานประกอบการนั้นๆ กฎหมายดังกล่าวไม่มีมาตรการบังคับ ด้วยเหตุนี้ มีนายจ้างจำนวนมากเลยไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย หรือปฏิบัติตามกฎหมายโดยใช้วิธีประกาศรับคนพิการเข้าทำงานในตำแหน่งงานที่คาดว่าคนพิการไม่สามารถทำได้ เมื่อไม่มีคนพิการมาสมัครจึงไม่ต้องจ้างงานคนพิการแต่อย่างใด อีกทั้งระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการนี้ไม่ได้ใช้บังคับกับหน่วยงานภาครัฐ จึงมีการยกเลิก พ.ร.บ. ฉบับดังกล่าวข้างต้น และประกาศใช้ พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 แทน เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2550 พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 กฎหมายฉบับนี้ส่งผลกระทบต่อเจ้าของสถานประกอบการทั่วไปและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน และเมื่อวันที่ 29 เมษายน พ.ศ. 2554 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้ออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ นับแต่วันที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป คือ วันที่ 26 ตุลาคม พ.ศ. 2554 เป็นต้นมา ตามสาระสำคัญของกฎกระทรวงดังกล่าว มีผลกระทบต่อนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ดังนี้

1. นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการทั่วไปที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปให้รับคนพิการที่สามารถทำงานได้ไม่ว่าจะอยู่ตำแหน่งใดในอัตราส่วนลูกจ้าง 100 คนต่อคนพิการ 1 คน เศษของลูกจ้าง 100 คน หากเกิน 50 คนจะต้องรับคนพิการเพิ่มอีก 1 คน

2. การนับจำนวนลูกจ้างจะต้องนับทุกวันที่ 1 ตุลาคมของแต่ละปี หากนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการใด มีสำนักงานสาขาในจังหวัดเดียวกัน ให้นับจำนวนลูกจ้างของทุกสาขาในจังหวัดนั้นเข้าด้วยกัน

3. หากนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการผู้ใดไม่รับคนพิการเข้าทำงาน จะต้องส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมคนพิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นรายปี โดยคำนวณจากอัตราต่ำสุดของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับสูงสุดในปีก่อนที่มีหน้าที่ส่งเงินเข้ากองทุนดังกล่าว คูณด้วย 365 และคูณด้วยจำนวนคนพิการที่ไม่ได้รับเข้าทำงาน

4. การชำระเงินนั้น นายจ้างสามารถชำระเป็นเงินสด หรือเช็คขีดคร่อม หรือธนาณัติส่งจ่ายกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยส่งต่อสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ หรือสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดที่สถานประกอบการตั้งอยู่ ภายในวันที่ 31 มกราคมของแต่ละปี

5. นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการส่งเงินเข้ากองทุนฯ ล่าช้า หรือส่งเงินไม่ครบถ้วน นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้นให้เสียอัตราดอกเบี้ยร้อยละ 7.5 ต่อปี ของจำนวนเงินที่ยังไม่ได้ส่งเข้ากองทุนฯ แต่ไม่มีความรับผิดชอบในทางอาญาแต่อย่างใด

6. นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งรับคนพิการเข้าทำงานมีสิทธิได้รับยกเว้นภาษีโดยสามารถนำเงินที่จ่ายไปเป็นค่าจ้างคนพิการ หรือจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้คนพิการเข้าถึง และใช้ประโยชน์ได้นั้นมาหักเป็นค่าใช้จ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิหรือขาดทุนสุทธิเพื่อเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาหรือเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลได้

7. สัญญาจ้างคนพิการนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ขั้นต่ำไม่น้อยกว่า 1 ปี

กิจการเพื่อสังคม ในสัคคอร์ป (2556: 1) ได้เสนอการจ้างงานขององค์กรต้นแบบในการจ้างงานคนพิการ ทั้งหมด 6 บริษัท ในหลายประเภทธุรกิจ ได้แก่ ธุรกิจค้าปลีก ธุรกิจการสื่อสาร ธุรกิจการเงิน ประกันภัย และธุรกิจอัญมณีจึงสามารถสรุปภาพรวมรูปแบบการจ้างงานคนพิการได้ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 รูปแบบการจ้างงานคนพิการในสายงานหลักของบริษัท เช่น การจ้างคนพิการ เป็นโปรแกรมเมอร์สำหรับบริษัทที่ปรึกษาด้านการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ อันเป็นการพัฒนาผู้พิการผ่าน สายงานมูลค่าสูง (High Value Job)

รูปแบบที่ 2 การจ้างงานคนพิการในสายงานสนับสนุนของบริษัท เช่น การจ้างคนพิการ เป็น พนักงานสต็อกสินค้าในห้างสรรพสินค้าหรือพนักงาน Call Center

รูปแบบที่ 3 การจ้างงานคนพิการเพื่อปฏิบัติหน้าที่พิเศษภายนอกองค์กร เช่น การจ้างงานคน พิการโดยให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นนักกีฬาหรือโค้ชกีฬาคนพิการของทีมชาติไทย โดยมีสถานะเป็นพนักงานและรับ ค่าจ้างจากบริษัท

ทั้งนี้ยังได้มีการนำเสนอแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กรต่างๆ ชำรงต้นในการจ้างงานคนพิการ จัดให้มีการจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการเท่าเทียมกับพนักงานปกติหรือมากกว่าปกติ เช่น การจัดหาที่พัก ใกล้กับสถานที่ทำงานและมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและสถานที่ภายในองค์กร เพื่อให้คนพิการ สามารถเดินทางได้สะดวก เป็นต้น อีกทั้งยังนำเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ในการติดต่อสื่อสารและส่งงานเพิ่มขึ้นได้ นอกจากนี้ได้มีการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ โดยการจัดฝึกอบรมกับพนักงานปกติ เพื่อส่งเสริมให้คนพิการเข้าศึกษาต่อในระดับสูงตามความสนใจ และสร้างความก้าวหน้าในการทำงานของคนพิการอย่างยั่งยืน สุดท้ายได้มีการจัดกิจกรรมกีฬาภายใน องค์กร เพื่อสร้างความผูกพันกับองค์กรและส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรเกิดการยอมรับในศักยภาพ ความสามารถของคนพิการ

อลิศรา ตะวังทัน (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะต่อแรงจูงใจในการจ้างงานคนพิการใน สถานประกอบการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะงานที่นายจ้างหรือสถานประกอบการจัดให้กับ คนพิการในสถานประกอบการ ผลงานวิจัยพบว่า แรงจูงใจสำคัญที่ทำให้นายจ้างจ้างงานคนพิการใน สถานประกอบการ คือ ลักษณะนิสัยการทำงานของคนพิการ ส่วนปัญหาการจ้างงานคนพิการใน สถานประกอบการ คือ ด้านกฎหมายและระเบียบปฏิบัติ

ทวี เชื้อสุวรรณทวี (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง โอกาสในการทำงานที่เหมาะสมกับคน พิการ ผลการวิจัยพบว่า คนพิการมีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับทักษะอาชีพ และตำแหน่งงานที่มีอยู่ใน ตลาดแรงงาน แต่ลักษณะ ทักษะที่เหมาะสมกับงานเหล่านี้ อาจแตกต่างกันบ้างตามประเภทและ ลักษณะ ของความพิการ คนพิการทางการได้ยินและสื่อความหมาย เป็นกลุ่มคนพิการที่เป็นที่ต้องการ ของสถานประกอบการมากที่สุด เนื่องจากสามารถทำงานได้ต่อเนื่องตามเวลาการปฏิบัติงาน มีความ คล่องแคล่ว มีข้อจำกัดทางกายภาพและการเคลื่อนไหวน้อยกว่า ความพิการประเภทอื่นๆ ใดๆ ก็ ตามลักษณะงาน ตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับคนพิการเหล่านี้ เป็นงานไร้ฝีมือ หรือใช้แรงงานเป็น ส่วน ใหญ่ นอกจากนี้คนพิการส่วนใหญ่ ต้องการเข้าสู่การจ้างงานโดยใช้หลักการเช่นเดียวกับคนทั่วไป อาจ ต้องการความช่วยเหลือ เรื่องที่พักและค่าสนับสนุนค่าพาหนะ เพื่อลดภาระการเดินทางกรณีบ้านและที่ พักห่างไกลกัน ในขณะที่นายจ้างส่วนใหญ่ตระหนัก และมีข้อกังวลเกี่ยวกับการที่ต้องดูแลคนพิการ และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมเพื่อคนพิการเป็นพิเศษ

## แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ

### 1. ความหมายของคนพิการ

คำจำกัดความของคนพิการของคนพิการของแต่ละสังคมมีความแตกต่างกัน นอกจากนี้ สังคมแล้วหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ ได้กำหนดความหมายของความพิการ เพื่อประโยชน์ใน

การดำเนินงานให้บริการแก่คนพิการ ซึ่งปัจจุบันความหมายของคนพิการในทางวิชาการและทางกฎหมายทั้งภายในประเทศและองค์การระหว่างประเทศ ดังนี้

Hammerman และ Maikowski (1981) ได้สรุปความหมายของ“ความพิการ” หมายถึงความเสียเปรียบ(Handicap), ความพิการ(Disability), และความบกพร่อง(Impairment) สามารถอธิบาย ได้ว่าบุคคลหนึ่งอาจมีความบกพร่องโดยไม่พิการและพิการโดยไม่เกิดการเสียเปรียบก็ได้หากได้รับการสนับสนุน จากครอบครัวหรือมีสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพสิ่งเหล่านี้สามารถเยียวยาความบกพร่องที่มีอยู่ได้และจะ ไม่ส่งผลทำให้บุคคลนั้นเกิดความเสียเปรียบในการดำรงชีวิต เช่นคนตาบอดทำงานที่ใช้สายตาไม่ได้แต่สามารถใช้ คอมพิวเตอร์ที่มีเสียงประกอบได้สามารถเล่นดนตรีเป็นนักกีฬาได้ เป็นต้น Hammerman และ Maikowski (1981) ได้สรุปความหมายของ “ความพิการ” ไว้ดังนี้



ภาพที่ 2 ความพิการ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization ; ILO) ได้ให้คำจำกัดความจากมุมมองด้านฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพและการจ้างงานคนพิการว่าคนพิการ (Disabled Persons) คือ “บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีโอกาสด้านความมั่นคงในชีวิตสถานภาพการจ้างงานหรือ ความก้าวหน้าในอาชีพอย่างเหมาะสมถูกจำกัดหรือลดอย่างเห็นได้ชัดอันเป็นผลจากความบกพร่องทางร่างกาย หรือทางจิตใจ (องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, 2559)

ประเทศอังกฤษ ตามกฎหมายการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ ปี ค.ศ.1995 (The Disability Discrimination Act 1995 : DDA) นิยามคำว่า “คนพิการ หมายถึง “บุคคลที่มีความบกพร่อง ทางกายและจิตใจ (Physical and Mental Impairment) ซึ่งความบกพร่องดังกล่าวมีผลกระทบระยะยาวต่อ ความสามารถในการดำรงตนในกิจกรรม กิจกรรมประจำวันปกติของบุคคลนั้น” แต่ก็มีได้แบ่งประเภทความพิการไว้ อย่างชัดเจน ส่วนประเทศสหรัฐอเมริกา ตามกฎหมายคนพิการอเมริกัน ปี ค.ศ. 1990 (The Americans with Disability Act 1990: ADA) ได้นิยาม “คนพิการ” หมายถึง “บุคคลที่มีความบกพร่อง (Impairment) ทางกายหรือจิตใจซึ่งส่งผลให้เกิดข้อจำกัดหนึ่งอย่าง หรือมากกว่าของการประกอบกิจกรรมในชีวิต กิจกรรมประจำวันที่สำคัญของบุคคลนั้นและต้องมีเอกสารยืนยันในความบกพร่องนั้น” โดยแบ่งคนพิการเป็น 4 ประเภทคือ คนพิการทางการเคลื่อนไหว คนพิการทางการมองเห็น คนพิการหูหนวกหรือพิการทางการได้ยิน และ คนพิการทางปัญญา :

อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (Convention on the rights of persons with disabilities : CRPD) ประเทศไทยได้ให้สัตยาบัน เมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2551 และมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 28 สิงหาคม 2551 (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2559 น.6) โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะส่งเสริมคุ้มครองและประกันให้คนพิการได้ใช้สิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานอย่างเต็มที่และเท่าเทียม ตลอดจนส่งเสริมการเคารพในศักดิ์ศรีของตนเอง

“คนพิการ” ตามความหมายของอนุสัญญานี้ หมายถึง บุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย ทางจิตใจ ทางสติปัญญา หรือประสาทสัมผัสในระยะยาว ประกอบกับอุปสรรคต่าง ๆ ทำให้ไม่สามารถมีส่วนร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานที่เท่าเทียมกับบุคคลอื่น โดยหลักการสำคัญที่บัญญัติไว้ในอนุสัญญานี้คือ การเคารพในศักดิ์ศรี การไม่เลือกปฏิบัติ การมีส่วนร่วมและการเข้าร่วมในสังคม การเคารพความแตกต่างและการยอมรับความหลากหลายของมนุษยชาติ ความเสมอภาคของโอกาส ความสามารถในการเข้าถึงความเท่าเทียมกันระหว่างชายและหญิง การเคารพขีดความสามารถของเด็กพิการ

International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) ซึ่งเป็นหนึ่งใน Family of International Classification ขององค์การอนามัยโลก ได้มีกรอบแนวคิดเกี่ยวกับความพิการ ความพิการมี 2 รูปแบบ (กระทรวงสาธารณสุข, 2555: 1) รูปแบบแรกคือแนวคิดทางการแพทย์ (Medical model) เริ่มในปีพ.ศ. ๒๕๒๓ ซึ่งคิดว่าความพิการเป็นกระบวนการที่เกิดจากพยาธิสภาพและโรคทำให้เกิด ความบกพร่องของร่างกาย (Impairment) เช่น การติดเชื้อโปลิโอทำให้อวัยวะบกพร่อง คือ กล้ามเนื้อแขนและขาอ่อนแรง แล้วส่งผลสู่การสูญเสียสมรรถภาพในการทำกิจกรรมต่างๆ (Disability) ได้แก่ เดินเองไม่ได้ต้องใช้ไม้ค้ำยันช่วย ผลที่ตามมาคือเกิดความเสียเปรียบหรือด้อยโอกาสในการดำรงชีวิตในสังคม (Handicap)

รูปแบบที่สองเป็นแนวคิดทางสังคม (Social model) กล่าวคือ คนพิการเป็นความหลากหลายอย่างหนึ่งของ ร่างกายมนุษย์เท่านั้น ความพิการจึงมิใช่ ปัญหาระดับบุคคล ทว่าเกิดจาก “สังคม” ที่ไม่สามารถจัดการให้คนที่มีความหลากหลาย อยู่ร่วมกันได้ เป็นปัญหาที่เกิดจากเงื่อนไขหลายๆอย่างของสังคม

คนพิการ หรือความพิการ (ณฤทัย เกตุหอม, 2555: 10-11) ในภาษาอังกฤษจะเกี่ยวข้องกับคำว่า Disability และ Handicap ความแตกต่างของ 2 คำนี้ แยกได้ดังนี้

Disability มักใช้ความหมายและความรู้สึกในเรื่องของบุคคลที่สูญเสียความสามารถในการกระทำได้สิ่งใดสิ่งหนึ่งลดลง อันเนื่องมาจากความบกพร่องทางร่างกาย เช่น แขนขาด ขาขาด ตาบอดหรือความผิดปกติทางพฤติกรรม และสติปัญญา เป็นความพิการที่สามารถวัดได้เช่น คนขาพิการและขาขาด ไม่สามารถเดินโดยปกติได้คนตาบอดไม่สามารถอ่านหนังสือแบบคนตาดีได้ทำให้คนพิการไม่สามารถทำบางสิ่งบางอย่างเหมือนคนทั่วไปได้



Handicap มักใช้ความหมายที่เป็นความเสียเปรียบซึ่งเป็นอุปสรรค ทำให้มีความยากลำบากในการกระทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในขณะที่คนทั่วไปสามารถทำได้เช่น คนตาบอด ทำงานที่ใช้สายตาไม่ได้เช่น งานถ่ายรูป คนตาบอดจะมี Handicap ของงานถ่ายรูป แต่คนตาบอดสามารถพิมพ์ติดตามเสียงในเทปได้สามารถใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีเสียงประกอบได้อ่านหนังสือเบรลล์ได้เข้าใจเช่นเดียวกับคนปกติอ่านหนังสือปกติคนตาบอดก็ไม่เสียเปรียบสำหรับกรณีนี้เป็นต้น ดังนั้น Handicap จึงหมายถึงสภาพที่เกิดจากมี Disability บางอย่างเท่านั้น

โดยสรุปแล้ว การนิยามความพิการ เน้นความหมาย สภาพความบกพร่องหรือความผิดปกติทางร่างกาย อารมณ์ สติปัญญา ที่เป็นอุปสรรค ดังบัญญัติในมาตรา 4 “คนพิการ” หมายความว่า บุคคลที่มีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันการมีส่วนร่วมทางสังคมเนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญาการเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่น และมีความจำเป็นในการได้รับความช่วยเหลือด้านใดด้านหนึ่ง เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือเข้ามามีส่วนร่วมกับสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป ทั้งนี้ตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ประกาศกำหนด

## 2. ประเภทของความพิการ

ประเภทของความพิการ ปัจจุบันกฎหมายไทยแบ่งคนพิการออกเป็น 7 ประเภท ตามกฎหมายของกระทรวงที่เกี่ยวข้องดังนี้

ประกาศกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เรื่อง ประเภทและหลักเกณฑ์ความพิการ(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2555 จัดแบ่ง “ความพิการ” ออกเป็น 7 ประเภท คือ ความพิการทางการมองเห็น ความพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย ความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย ความพิการทางจิตใจและพฤติกรรม ความพิการทางสติปัญญา ความพิการทางการเรียนรู้ และความพิการทางออทิสติก

คนพิการแต่ละประเภทยังมีรายละเอียดความพิการในประกาศกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เรื่อง ประเภทและหลักเกณฑ์ความพิการ (ฉบับที่ 2) ออกตามความในพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ประกอบพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่สอง) พ.ศ. 2556 (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2557: 3-4) กำหนดลักษณะ ดังนี้

### 2.1 ความพิการทางการเห็น

2.1.1) ตาบอด หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องใน

การเห็น เมื่อตรวจวัดการเห็นของสายตาข้างที่ดีกว่าเมื่อใช้แว่นสายตารธรรมดาแล้ว อยู่ในระดับแยกกว่า 3 ส่วน 60 เมตร (3/60) หรือ 20 ส่วน 400 ฟุต (20/400) ลงมาจนกระทั่งมองไม่เห็นแม้แต่แสงสว่าง หรือมีลานสายตาแคบกว่า 10 องศา

2.1.2) ตาเห็นเลือนราง หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องในการเห็นเมื่อตรวจวัดการเห็นของสายตาข้างที่ดีกว่า เมื่อใช้แว่นสายตารธรรมดาแล้ว อยู่ในระดับตั้งแต่ 3 ส่วน 60 เมตร (3/60) หรือ 20 ส่วน 400 ฟุต (20/400) ไปจนถึงแยกกว่า 6 ส่วน 18 เมตร (6/18) หรือ 20 ส่วน 70 ฟุต (20/70) หรือมีลานสายตาแคบกว่า 30 องศา

## 2.2 ความพิการทางการได้ยินและสื่อความหมาย

2.2.1) หูหนวก หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องในการได้ยินจนไม่สามารถรับข้อมูลผ่านทาง การได้ยิน เมื่อตรวจการได้ยิน โดยใช้คลื่นความถี่ที่ 500 เฮิรตซ์ 1,000 เฮิรตซ์ และ 2,000 เฮิรตซ์ ในหูข้างที่ได้ยินดีกว่าจะสูญเสียการได้ยินที่ความดังของเสียง 90 เดซิเบลขึ้นไป

2.2.2) หูตึง หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องในการได้ยิน เมื่อตรวจวัดการได้ยิน โดยใช้คลื่นความถี่ที่ 500 เฮิรตซ์ 1,000 เฮิรตซ์ และ 2,000 เฮิรตซ์ ในหูข้างที่ได้ยินดีกว่าจะสูญเสียการได้ยินที่ความดังของเสียงน้อยกว่า 90 เดซิเบลลงมาจนถึง 40 เดซิเบล

2.2.3) ความพิการทางการสื่อความหมาย หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องทางการสื่อความหมาย เช่น พูดไม่ได้ พูดหรือฟังแล้วผู้อื่นไม่เข้าใจ เป็นต้น

## 2.3 ความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย

2.3.1) ความพิการทางการเคลื่อนไหว หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องหรือการสูญเสียความสามารถของอวัยวะในการเคลื่อนไหว ได้แก่ มือ เท้า แขน ขา อาจมาจากสาเหตุอัมพาต แขน ขา อ่อนแรง แขน ขาขาด หรือภาวะเจ็บป่วยเรื้อรังจนมีผลกระทบต่อการทำงานมือ เท้า แขน ขา

2.3.2) ความพิการทางร่างกาย หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่อง หรือความผิดปกติของศีรษะ ใบหน้า ลำตัว และภาพลักษณ์ภายนอกของร่างกายที่เห็นได้อย่างชัดเจน

## 2.4 ความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม

2.4.1) ความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากความบกพร่องหรือความผิดปกติทางจิตใจหรือสมองในส่วนของการรับรู้ อารมณ์ หรือความคิด

2.4.2) ความพิการออทิสติก หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากความบกพร่องทางพัฒนาการด้านสังคม ภาษาและการสื่อความหมาย พฤติกรรมและอารมณ์ โดยมีสาเหตุมาจากความผิดปกติของสมอง และความผิดปกติที่นั่นแสดงก่อนอายุ 2 ปีครึ่ง ทั้งนี้ ให้รวมถึงการวินิจฉัย กลุ่มออทิสติกสเปกตรัมอื่น ๆ เช่น แอสเพอเกอร์ (Asperger)

## 2.5 ความพิการทางสติปัญญา

การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีพัฒนาการช้ากว่าปกติ หรือมีระดับเขาว์ปัญญาต่ำกว่าบุคคลทั่วไป โดยความผิดปกติที่นั่นแสดงก่อนอายุ 18 ปี

## 2.6 ความพิการทางการเรียนรู้

การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมโดยเฉพาะด้านการเรียนรู้ ซึ่งเป็นผลมาจากความบกพร่องทางสมอง ทำให้เกิดความบกพร่องในด้านการอ่าน การเขียน การคิดคำนวณ หรือกระบวนการเรียนรู้พื้นฐานอื่นในระดับความสามารถที่ต่ำกว่าเกณฑ์ มาตรฐานตามช่วงอายุและระดับสติปัญญา

## 2.7 ความพิการทางออทิสติก

การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากความบกพร่องทางพัฒนาการด้านสังคม ภาษาและการสื่อความหมาย พฤติกรรมและอารมณ์โดยมีสาเหตุมาจากความผิดปกติของสมองและความผิดปกติที่นั่นแสดงก่อนอายุสองปีครึ่ง ทั้งนี้ให้รวมถึงการวินิจฉัยออทิสติกสเปกตรัมอื่น ๆ เช่น แอสเพอเกอร์

## 3. สาเหตุความพิการ

สำหรับสาเหตุความพิการสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ สาเหตุทางสังคม และสาเหตุทางการแพทย์ มีรายละเอียด ดังนี้คือ (คณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ, อ้างถึงใน ชัตพันธ์ ชุมนุสนธิ์, 2551: 16-18)

1. สาเหตุทางสังคม เช่น การเกิดสงคราม การจ้างงานที่มีภาวะเสี่ยงต่อการสูญเสียอวัยวะ รวมไปถึงความเจริญก้าวหน้าด้านการแพทย์ที่สามารถช่วยรักษาชีวิตของผู้ป่วยไว้ได้ แต่อาจจะสูญเสียอวัยวะหรือการทำหน้าที่ของอวัยวะบางอย่างไปซึ่งเป็นเหตุของความพิการ และ

2. สาเหตุทางการแพทย์ ซึ่งเป็นความพิการที่อาจจะได้รับมาตั้งแต่กำเนิด เช่น ปัญญาอ่อนหรือโรคจิตบางประเภท และความพิการที่ได้รับมาภายหลัง เช่น หูตึง เนื่องจากอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีเสียงดังเป็นเวลานาน การเกิดอุบัติเหตุที่ทำให้สูญเสียอวัยวะ เป็นต้น

ผลจากการให้ความหมายหรือนิยามของคำว่า “ความพิการหรือคนพิการ” มีความหลากหลาย กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จึงได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเมื่อปี 2546 เพื่อกำหนดนิยามของคนพิการขึ้นโดยเชิญผู้แทนจากส่วนราชการและองค์กรภาคเอกชนด้านคนพิการทุกประเภทและทุกกลุ่มมาร่วมพิจารณาเพื่อให้คนพิการสามารถเข้าถึงบริการได้ทั่วถึงนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการอย่างแท้จริง และกำหนดคำนิยาม “คนพิการ” ซึ่งเป็นคำจำกัดความเกี่ยวกับความพิการที่ใช้เป็นแนวคิดหลักในการวิจัยครั้งนี้ไว้ กล่าวคือ “คนพิการ” คือ บุคคลซึ่งความสามารถถูกจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน และการมีส่วนร่วมทางสังคมได้โดยวิธีการทั่วไป เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็นการได้ยินหรือการเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญาหรือการเรียนรู้ และมีความต้องการจำเป็นพิเศษด้านต่างๆ เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิต และมีส่วนร่วมในสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป”

#### 4. ปัญหาและความต้องการของคนพิการ

ปัญหาและความต้องการหลักในการดำรงชีวิตของคนพิการสามารถแบ่งออกเป็น 4 ประการ ดังนี้ (กมลพรรณ พันธ์, 2547: 18-19)

1. ปัญหาและความต้องการด้านการแพทย์ คนพิการจำนวนมากเกือบร้อยละ 80 อาศัยอยู่ในชนบท คนพิการเหล่านี้มักไม่ได้รับการดูแลรักษาจากแพทย์ ดังนั้น อาการหรือโรคที่ควรจะรักษาให้หายได้หรือป้องกันได้ จึงกลายเป็นสาเหตุที่ทำให้พิการ อันเนื่องมาจากขาดความรู้ ขาด การศึกษา หรือเศรษฐกิจไม่เอื้ออำนวย จึงทำให้คนพิการเหล่านี้ขาดโอกาสในการเข้ารับการรักษาพยาบาล ตลอดจนไม่สามารถจัดหาอุปกรณ์หรือเครื่องช่วยคนพิการชนิดต่างๆ ได้

2. ปัญหาและความต้องการด้านการศึกษา ด้วยเหตุที่คนพิการส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในชนบท และมีฐานะยากจน รวมทั้งรัฐไม่สามารถกระจายบริการด้านการศึกษาพิเศษไปสู่ชนบทได้อย่างเพียงพอกับความต้องการด้านการศึกษาของเด็กพิการได้ ทำให้ผู้ปกครองของเด็กพิการต้องพาเด็กพิการไป เข้ารับการศึกษาพิเศษซึ่งมีอยู่ในแต่ในจังหวัดใหญ่ๆ ไม่กี่แห่งเท่านั้น ส่วนเด็กพิการที่เขาเรียนร่วมกับ เด็กปกติก็ต้องเผชิญกับปัญหาทัศนคติของครูและเพื่อนๆ ที่มีต่อเด็กพิการ บางคนถูกรังแก ถูกรังเกียจ ถูกล้อเลียนหรือแสดงความสงสารอย่างผิดๆ อีกทั้งยังต้องเผชิญอุปสรรคในเรื่องอาคารสถานที่สำหรับ คนพิการแขนขา อุปสรรคในการเดินทางไปโรงเรียนของเด็กตาบอดและเด็กพิการแขนขา

3. ปัญหาและความต้องการด้านอาชีพ คนพิการที่ไม่พิการมากจนทำอะไรไม่ได้ส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะพึ่งตนเอง มีรายได้เป็นของตนเองไม่ต้องการทำตนเป็นภาระของครอบครัวและสังคม แต่ทัศนคติของสังคมที่มีต่อคนพิการไม่เอื้ออำนวยและไม่เปิดโอกาสให้เขาได้แสดงความสามารถ ประกอบกับคนพิการขาดความรู้ความชำนาญ จึงเป็นการยากที่คนพิการจะใ้ทำงานทำ แต่ถ้าได้มีการพัฒนาขีดความสามารถและคุณภาพของคนพิการให้มีประสิทธิภาพ คนพิการก็สามารถประกอบอาชีพได้ ดังนั้น รัฐและเอกชนควรให้ความสนใจมุ่งดำเนินการในเรื่องการฝึกอาชีพให้แก่คนพิการ โดยจัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพคนพิการที่สามารถสนองต่อความต้องการของคนพิการทุกประเภทได้ และควรจะมีอาชีพที่เหมาะสมกับสภาพความพิการ โดยมีหลักสูตรการฝึกอาชีพที่ตรงกับความต้องการของ ตลาดแรงงาน แม้คนพิการจะได้รับการฝึกอาชีพและความพร้อมที่จะทำงานแล้วก็ตาม ก็ยังเป็นการยากที่ คนพิการจะใ้ทำงานทำ เพราะตลาดแรงงานในปัจจุบันมีการแข่งขันกันสูงและมีคนว่างงานจำนวนมาก และที่สำคัญต้องมีมาตรการช่วยเหลือเพื่อสนับสนุนให้คนพิการมีงานทำ โดยให้รัฐออกกฎข้อบังคับ เรื่อง “โควต้าในการทำงานของคนพิการ” โดยกำหนดให้สถานประกอบการของรัฐและเอกชนที่มี ลูกจ้างมากๆ ต้องรับคนพิการเข้าทำงานตามสัดส่วนที่เหมาะสม

4. ปัญหาและความต้องการด้านสังคม การที่คนพิการจะเข้าไปมีส่วนร่วมในสังคมนั้น จะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ ความพร้อมของคนพิการ และความพร้อมของสังคม เมื่อคนพิการมีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ มีความรู้ ความสามารถเพียงพอที่จะประกอบอาชีพได้ตามถนัด ตามสมรรถภาพของร่างกาย และมีความพร้อมทางด้านจิตใจที่จะเข้าไปมีส่วนร่วม มีบทบาทและความรับผิดชอบในสังคม ในขณะที่เดียวกันถ้าสังคมยังไม่พร้อม ไม่เปิดโอกาสให้คนพิการได้แสดงความสามารถโดยยังยึดติดอยู่กับเจตคติที่คับแคบและความไม่เข้าใจ ก็ย่อมจะแสดงอาการไม่ยอมรับ ประกอบกับการไม่เอื้ออำนวยประโยชน์ด้านวัตถุ เช่น อาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมสาธารณะ และบริการอื่นๆ ด้วยแล้ว ผลก็คือ คนพิการไม่สามารถจะเข้าไปมีส่วนร่วมในสังคมได้อย่างเต็มที่และเสมอภาคเช่นเดียวกับบุคคลอื่นๆ ดังนั้น คนพิการจึงเรียกร้องให้หน่วยงานของรัฐและเอกชนที่ให้บริการด้านสาธารณะต่างๆ คำนึงถึงคนพิการประเภทต่างๆ ด้วย เช่น ที่ทำการต่างๆ ของรัฐที่ประชาชนต้องเข้าไปติดต่อควรจะมีทางลาด ราวบันไดสำหรับคนพิการที่ใช้รถเข็นหรือเครื่องช่วยในการเดินทาง และรถไฟฟ้าหรือโครงการขนส่งมวลชนต่างๆ ก็ควรจะคำนึงถึงการร่วมใช้บริการของคนพิการด้วย

สรุปได้ว่า คนพิการ หมายถึง คนที่มี ความผิดปกติหรือความบกพร่องทางร่างกาย ทางสังคมทางสติปัญญาหรือทางจิตใจ ซึ่งทำให้บุคคลนั้น มีข้อจำกัดในการแสดงบทบาทหรือกระทำกิจกรรมต่างๆ ได้ลดน้อยลงกว่าคนปกติทั่วไป

## 5. แนวคิดเกี่ยวกับการพึ่งตนเอง (Self-reliance)

แนวคิด ทฤษฎีการพึ่งตนเอง (A Theory of Self-reliance) (ชัตพันท์ ชุมนุสนธิ์, 2558) เป็นแนวคิดการพัฒนาที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อปลดปล่อยพันธุนาการต่างๆ ที่คน กลุ่มคน หรือชุมชนยึดติดอยู่ แต่ให้มองย้อนดูตนเองดูภายในกลุ่ม ดูภายในชุมชนมีศักยภาพหรือมีความสามารถที่แฝงอยู่แล้วดึงพลังอันซ่อนเร้นออกมาจัดการแก้ไขปัญหา แนวทางการพัฒนาที่ผ่านมากฎกรอบจำกัดด้วยอุดมการณ์แห่งการพัฒนาสมัยใหม่ที่เป็นการกระตุ้นให้เกิดกิเลส ความโลภ และวัฒนธรรมแห่งความกลัว ซึ่งส่งผลให้มนุษย์สังคมและธรรมชาติที่เคยอยู่ร่วมกันอย่างกลมกลืนต้องแยกออกเป็นส่วนๆ และทำงานไม่ประสานกันทำให้เกิดการพัฒนาที่ไม่ยั่งยืน ก่อให้เกิดปัญหาสังคมตามมามากมาย และหนทางที่จะทำให้เกิดการ พัฒนาอย่างยั่งยืนเพื่อให้มนุษย์ สังคมอยู่รอดร่วมกันอย่างมีความสุข ก็คือการพึ่งตนเอง สามารถ กำหนดอนาคตของตนเองที่วางอยู่บนความคิดและทิศทางของการพัฒนาที่จะนำไปสู่การพึ่งตนเองได้โดยเน้นการปลดปล่อยตนเองที่ยึดหลักการจัดการงานพัฒนาด้านต่างๆ ที่ตนเป็นผู้เรียนรู้ ผู้เลือกสรร ผู้วางแผน ผู้ปฏิบัติ และผู้รับผลจากการปฏิบัตินั้นๆ (โกวิท พวงงาม, 2553: 169-170) การพึ่งตนเองเป็นเหตุให้เกิดการพัฒนา ยิ่งพึ่งตนเองได้มาก ก็ยิ่งพัฒนามาก นอกจาก การพึ่งตนเองจะทำให้เกิดการ พัฒนาได้แล้ว การพึ่งตนเองจะยังรักษาความพัฒนาให้มั่นคงถาวรต่อไป อีกด้วย เพราะการสามารถรักษาสมดุลเป็นเสมือนการออกกำลังกาย ทำให้ร่างกายแข็งแรง หาก ร่างกายเจ็บป่วยหรือขาดดุล ก็จะมีการเยียวยารักษาให้กลับสู่ความปกติ การพึ่งตนเองยังจะช่วยการพัฒนาในด้านกลั่นกรองการพัฒนา ทำให้กำหนดทิศทางด้านต่างๆ ความเร็ว ระยะเวลา วิธีการพัฒนา หรือวางโครงการพัฒนาได้อย่างรอบคอบ มีประสิทธิภาพอีกด้วย (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2551: 104)

### 5.1 แนวคิดพื้นฐานของการพึ่งตนเอง

แนวคิดพื้นฐานของการพึ่งตนเองเป็นแนวทางการจัดการที่เป็นการพัฒนาแบบ องค์กรรวม ที่มองเห็นคุณค่าของคนและสรรพสิ่งอย่างเป็นระบบ เป็นการพัฒนารอบด้านครบถ้วน เป็นธรรมเสมอภาค ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้ (โกวิท พวงงาม, 2553: 169-171)

5.1.1 เน้นการพัฒนาแบบองค์กรรวม คือ ต้องมีความเป็นองค์กรรวมของสรรพสิ่งเป็นพื้นฐาน โดยไม่แยกว่าเป็นมนุษย์ ธรรมชาติ หรือสิ่งเหนือธรรมชาติ แล้วให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่ มีความเด่นชัดเฉพาะด้าน เฉพาะเรื่องเป็นแนวทางเลือก

5.1.2 เน้นการพัฒนาที่ยึดระบบคุณค่า คือ ต้องมองเห็นคุณค่าของคนและสรรพสิ่ง ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรธรรมชาติ ทรัพยากรชุมชน ระบบเทคโนโลยีต่างๆ ควบคู่ไปกับการมีระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพ เน้นการบริหารและพัฒนาที่มีคนเป็นแกนกลางในการพัฒนา

5.1.3 เน้นการพัฒนาแบบครบถ้วนรอบด้าน คือ ต้องเป็นการพัฒนาแบบครบถ้วน นั่นก็คือ ต้องให้ความสำคัญกับแนวทางการพัฒนาในทุกด้านและพร้อมที่จะพัฒนาไปด้วยกัน โดยมีเป้าหมายใหม่ที่การสร้างแนวทางการอยู่ร่วมกันที่มีความเป็นชุมชนเป็นหัวใจหลักของการพัฒนา

5.1.4 เน้นการพัฒนาแบบกระจาย คือ ต้องเป็นการพัฒนาที่นำไปสู่ความก้าวหน้าของทุกภาคส่วนของชุมชน ไม่ใช่เป็นระบบการพัฒนาที่ให้โอกาสแก่ผู้ที่เหนือกว่าทางด้านการเข้าถึงทรัพยากร เศรษฐกิจ และการเมือง อันจะทำให้เกิดการพัฒนาอย่างไม่เป็นธรรม

## 5.2. ความหมายของการพึ่งตนเอง

การพึ่งตนเอง ได้มีผู้ให้ความหมายของการพึ่งตนเอง (Self-Reliance) ไว้เป็นนัยต่างๆ ดังนี้

5.2.1 เป็นความสามารถที่เป็นตัวของตัวเองในทางความคิด โดยมีทัศนคติการมองปัญหาต่างๆ ด้วยการตัดสินใจด้วยตนเอง

5.2.2 เป็นการตัดสินใจดำเนินการโดยสถาบันของชุมชน หรือองค์กรชุมชน เพื่อประโยชน์ของชุมชนทั้งในด้านการแก้ปัญหาและในด้านการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน

5.2.3 เป็นการพึ่งตนเองที่ไม่นำไปสู่การพึ่งพาเป็นการพึ่งพาอาศัยกันอย่างรู้เท่าทัน

5.2.4 กรอบการมองจะต้องไม่แข่งขันกันหรือไม่มุ่งครอบงำเหนือกว่า แต่เป็นการก้าวสู่ความเป็นไทต่อกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ดังนั้น การพึ่งตนเอง (Self-Reliance) หมายถึงการที่ตนเองและชุมชนสามารถ ดำเนินการด้วยตนเองซึ่งมีความหมายตรงข้ามกับการพึ่งผู้อื่น การพึ่งผู้อื่นคือ ความสัมพันธ์ที่ฝ่ายหนึ่ง เอาเปรียบและเหนือกว่าอีกฝ่ายหนึ่งซึ่งฝ่ายที่ถูกครอบงำจะสูญเสียความเป็นตัวของตัวเองและเป็น ลักษณะ “ต้องยืมจมูกคนอื่นหายใจ” หรือ “ยืนบนขาตนเองไม่ได้”

## 5.3 หลักการพึ่งตนเอง

การพึ่งตนเองได้นั้นจำเป็นต้องมีความเชื่อมั่นว่า ตนย่อมช่วยตนเองได้ก่อนในการที่จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าตนเองย่อมช่วยตนเองได้ (โกวิทย์ พวงงาม, 2553: 171) หลักการ พึ่งตนเองเป็นหลักการที่มีการกล่าวถึงและนำมาใช้ในการพัฒนาสังคมอย่างแพร่หลายมากในปัจจุบัน ในทางทฤษฎี การศึกษาการพึ่งตนเองมักจะพิจารณาถึงมิติต่างๆ (Various Dimensions) ประกอบเข้าด้วยกัน ดังต่อไปนี้ (สุพรรณิ ไชยอำพร และสนิท สมัครการ, 2542: 32-35)

5.3.1 คุณภาพเฉพาะตัว (Self-quality) โดยปกติแล้วการพึ่งตนเองจะเกิดขึ้นต่อเมื่อหน่วยสังคม (Social Unit) มี

5.3.1.1 อิสระภาพ (Freedom) ในการคิด การพูด การตัดสินใจ หรือการกระทำตามความต้องการภายใต้กฎเกณฑ์ของสังคม

5.3.1.2 ความเสมอภาค (Equality) ในการเรียนรู้รับรู้ หรือแสวงหาสิ่งต่างๆ

5.3.1.3 ความเป็นไท (Autonomy) ของหน่วยสังคม กล่าวคือ หน่วยสังคม จะต้องไม่ถูกครอบงำโดยผู้ใดผู้หนึ่ง หรืออิทธิพลภายนอกจนขาดอำนาจในการดำเนินกิจการของตนเอง อย่างเป็นอิสระตามวัฒนธรรม

5.3.1.4 ศักดิ์ศรี (Dignity) ในการร่วมมือ ร่วมคิดหรือร่วมปฏิบัติ ความเป็นศักดิ์ศรี จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อหน่วยสังคมนั้นมีความเป็นอิสระเพียงพอ

5.3.1.5 ความก้าวหน้า (Progress) หมายความว่าโอกาสในการที่จะพัฒนาฝีมือ อยู่พอสมควร

5.3.2 มีการกระทำอย่างต่อเนื่องหรือมีความเป็นกระบวนการ (Continuing Action /Process) ทั้งในด้านความคิดและการตัดสินใจในการกระทำ โดยขั้นตอนของกระบวนการการ พึ่งตนเอง สามารถสรุปได้ 3 ขั้นตอนคือ ขั้นที่หนึ่ง ขั้นตอนของความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคล หรือขั้นผลิตเพื่อบริโภค ขั้นที่สอง ขั้นพัฒนา คือพัฒนาทั้งคุณภาพของบุคคลให้มีจิตสำนึกพึ่งตนเอง และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและทางเทคโนโลยีที่เหมาะสม และขั้นสุดท้าย เพิ่มบทบาทของคนใน ชุมชนต่อการควบคุมสิ่งแวดล้อมหรือขั้นผลิตเพื่อจำหน่าย

5.3.3 ระดับของการพึ่งตนเอง (Level) สามารถแบ่งระดับของการพึ่งตนเองเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ และระดับระหว่างประเทศ ซึ่งอาจสรุปได้ดังนี้

ระดับประเทศ (International Level) การพึ่งตนเองในระดับนี้มีเป้าหมายที่จะปรับปรุง ความสัมพันธ์และเพิ่มอำนาจการต่อรอง วิธีการหลักที่นิยมใช้ได้แก่การสร้างความสัมพันธ์ ระหว่าง ประเทศ เพื่อปรับให้มีความร่วมมือทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

ระดับประเทศ (National Level) มีเป้าหมายที่มุ่งตอบสนองความต้องการ ขั้น พื้นฐานแก่ประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ โดยพยายามใช้ทรัพยากรในประเทศ มีวิธีการหลักที่ นิยมใช้คือ การสร้างความสมดุลระหว่างเมืองกับชนบท หรือพยายามสร้างความสมดุลระหว่างรายรับ รายจ่าย

ระดับท้องถิ่น (Local Level) เป้าหมายหลักคือ ความสามารถพัฒนาได้ (Viability) ของชุมชนหรือโครงการพัฒนาต่างๆ ในชุมชน วิธีที่ใช้จึงมักได้แก่ การให้ประชาชนมีส่วนร่วม รวมทั้ง การกระจายอำนาจ

ระดับบุคคล (Individual Level) มีเป้าหมายเพื่อให้สมาชิกสามารถดำรงอยู่ได้ใน สิ่งแวดล้อมทางกายภาพและสังคมปัจจุบัน โดยมุ่งให้เกิดประโยชน์สูงสุดและต้องไม่คุกคาม สภาพแวดล้อมจนเกิดอันตราย โดยพยายามให้ประชาชนยืนอยู่บนขาของตนเองมากที่สุดเท่าที่จะ เป็นได้ คือ พยายามใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการผลิต และกระตุ้นให้ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพิ่มขึ้น



การพึ่งตนเองระดับบุคคลจึงมีความสำคัญมาก ทั้งนี้เพราะการพึ่งตนเองใน ระดับอื่นๆ จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลมีการพึ่งตนเอง ในความเป็นจริงแล้วศูนย์กลางของการพัฒนา คือ การปรับปรุงความเป็นอยู่และคุณภาพของคนในสังคมให้ดีขึ้น ซึ่งขึ้นอยู่กับภาระกระทำของคนและทรัพยากรในสังคมที่จะเป็นตัวกำหนดศักยภาพ (Potential) ของการพัฒนา ถ้าคนในสังคมรู้จักการพึ่งตนเองแล้วก็จะนำไปสู่การพึ่งตนเองในระดับอื่นๆ ด้วย ดังนั้น การพึ่งตนเองระดับบุคคลจึงเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นของระดับอื่นๆ

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนพึ่งตนเองและพัฒนาได้ TERMS ประกอบด้วย เทคโนโลยี (Technology) เศรษฐกิจ (Economic) ทรัพยากรธรรมชาติ (Resource) จิตใจ (Mental) สังคมและวัฒนธรรม (Socio-cultural) ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญ เทคโนโลยีก็เป็นเครื่องในการทำงานใดๆ รวมทั้งการพึ่งตนเองหรือการสร้างความสะดวก เศรษฐกิจเป็นเรื่องปากท้องหรือเรื่องที่จะดำรงชีวิตอยู่ได้ ต้องกินต้องใช้ จึงจะมีชีวิตอยู่ได้ทรัพยากร เช่น ดิน ถ้า อากาศ ป่าไม้ แร่ธาตุ ก็เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการดำรงชีวิต จึงต้องมีและมีมากพอสมควร จิตใจเป็นเรื่องสำคัญ คนจะพึ่งตนเองได้ คนต้องมีจิตใจประเภทหนึ่ง มีความเชื่อมั่นตนเองว่าสามารถจะพึ่งตนเองได้ สามารถจะทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพ รู้จักผ่อนหนักผ่อนเบา รู้จักพอ ไม่วอกแวก สามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้ และประการสุดท้าย สังคมและวัฒนธรรม เป็นเรื่องของกลุ่มคนและระเบียบวินัย สมัครสมานสามัคคีช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน ผู้นำที่เข้มแข็งสามารถนำคนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระเบียบวินัยที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น ความขยัน ความประหยัด จะทำให้คนพึ่งตนเองได้ (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2551: 104-105)

อย่างไรก็ตามโดยสรุปการกำหนดกรอบการพึ่งตนเองได้นั้นจะต้องประกอบด้วยการพึ่งตนเอง 5 ด้าน คือ (โกวิทย์ พวงงาม, 2553: 171-173)

ด้านเทคโนโลยี (Technology: T) อาจารย์ถึงเครื่องใช้พื้นบ้าน และเทคโนโลยีใหม่ที่มีความทันสมัยหากแต่ควบคุมได้และควรเป็นเทคโนโลยีที่ผ่านการวิจัย และพัฒนาภายในประเทศ

ด้านเศรษฐกิจ (Economic: E) อยู่ในลักษณะที่สามารถสร้างภาวะสมดุลให้เกิดขึ้นระหว่างความต้องการและขีดความสามารถการสนองความต้องการเป็นระบบเศรษฐกิจที่มีพัฒนาการต่อเนื่องมีประสิทธิภาพในการแข่งขันกับภายนอก สามารถในการออมและการลงทุนสามารถรวมกลุ่มในการผลิตและการตลาด ตลอดจนมีการวางแผนสำหรับอนาคตด้วย

ด้านทรัพยากรธรรมชาติ (Resource: R) ควรมีอย่างอุดมสมบูรณ์หรือสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างมีคุณภาพของระบบนิเวศน์ และอยู่ในสภาพที่สามารถฟื้นฟูได้

ด้านจิตใจ (Mental: M) คนในชุมชนควรมีจิตสำนึกในการพึ่งพาตนเองมีจิตใจใฝ่รู้ใฝ่พัฒนา มีความรู้ และความสามารถในการประยุกต์ มีคุณภาพ ลดละอบายมุขและมีความขยันหมั่นเพียร

ด้านสังคมวัฒนธรรม (Social: S) มีภาวะผู้นำดี การมีส่วนร่วมสูง มีความเป็นปึกแผ่นทางสังคม มีองค์กรทางสังคมที่เข้มแข็ง รวมทั้งมีความรู้และข่าวสารที่เท่าทันโลกภายนอก

แนวคิดที่สัญญา สัญญาวิวัฒน์ ให้ความหมายของการพึ่งตนเองในระดับภายในและภายนอกชุมชนว่า ความสามารถในการดำรงตนอยู่อย่างอิสระ มั่นคง สมบูรณ์ ทั้งระดับปัจเจกชนและ ระดับชุมชนและได้กล่าวถึงแบบจำลองการพึ่งตนเองว่าจะต้องพึ่งตนเองได้ใน 5 ประการ คือ เทคโนโลยี เศรษฐกิจ ทรัพยากรธรรมชาติ จิตใจ สังคม (Technology, Economic, Resource, Mental, Social-Terms)

เทคโนโลยี (T) หมายถึง การมีปริมาณ และคุณภาพของเทคโนโลยีเพื่อการผลิตและการรับข้อมูลข่าวสาร

เศรษฐกิจ (E) หมายถึงชาวบ้านมีความสามารถในการดำรงชีวิตทางเศรษฐกิจที่ สมบูรณ์เพียงพอต่อการเลี้ยงตนเองและครอบครัว

ทรัพยากรธรรมชาติ (R) หมายถึงชุมชนที่มีทรัพยากรธรรมชาติที่เพียงพอต่อการใช้ประโยชน์และมีความยั่งยืน

จิตใจ (M) หมายถึงจิตใจที่กล้าแข็งไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการดำรงชีวิตและไม่มัวเมาในอบายมุข

สังคม (S) หมายถึงสมาชิกในชุมชน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมีความรัก มีความเอื้ออาทรต่อกัน และมีความเป็นปึกแผ่นเหนียวแน่นกัน

มองในเชิงทฤษฎี จึงกล่าวได้ว่าการพึ่งตนเองที่ประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการนั้นเป็นการพึ่งตนเองอย่างสมบูรณ์ แต่การพึ่งตนเองนี้ประกอบขึ้นมาด้วยการพึ่งตนเองบางส่วน (Partial Self-Reliance) คือ การพึ่งตนเองทางจิตใจหรือการพึ่งตนเองของบุคคลแต่ละคน การพึ่งตนเองทาง สังคม และวัฒนธรรม หรือการพึ่งตนเองของกลุ่มคน การพึ่งตนเองทางเศรษฐกิจ การพึ่งตนเองทาง เทคโนโลยี และการพึ่งตนเองทางสภาพแวดล้อม

นอกจากนี้ยังมีองค์ประกอบที่บ่งบอกถึงความเข้มแข็งในการพึ่งตนเอง 3 องค์ประกอบ คือ (รพีพรรณ คำหอม, 2554: 298-306)

1. การพึ่งตนเองด้านสุขภาพคือ สามารถประเมินและดูแลสุขภาพเบื้องต้นของตนเอง และคนในครอบครัว มีความรู้ในการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพในสถานพยาบาลเมื่อจำเป็น หลีกเสี่ยง พฤติกรรมเสี่ยงต่างๆ และมีสิทธิได้รับประกันสุขภาพ

2. การพึ่งตนเองด้านเศรษฐกิจคือ มีรายได้มากกว่ารายจ่าย เลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้มีการทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย และดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

3. การพึ่งตนเองด้านข้อมูลข่าวสารและการเรียนรู้ คือ สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารจาก ช่องทางสื่อที่หลากหลายโดยผ่านช่องทางสื่อที่สะดวกและเหมาะสม มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล

ข่าวสาร ระหว่างครอบครัวและชุมชน และรู้จักนำข้อมูลข่าวสาร ความรู้ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันของตนเองและครอบครัว

แนวคิดเกี่ยวกับการพึ่งตนเอง สรุปได้ว่า การพึ่งตนเอง หมายถึง การที่คนทั่วไปสามารถอยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและสังคมปัจจุบัน โดยมุ่งให้เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่คุกคามสภาพแวดล้อมจนเกิดอันตราย โดยพยายามยืนอยู่บนขาของตนเองให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ คือพยายามใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้ง ส่งเสริมให้มีการผลิตและกระตุ้นให้ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพิ่มขึ้น

## 6. ทักษะชีวิต (Life Skills)

ความหมายของทักษะชีวิต (Life Skills) องค์การอนามัย ได้ให้ความหมายของทักษะชีวิตว่าเป็นความสามารถในการ ปรับตัว และมีพฤติกรรมไปในทางที่ถูกต้องในการที่จะเผชิญกับสิ่งท้าทายต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนกรมอนามัย ได้ให้ความหมายของทักษะชีวิตว่าเป็น ความสามารถอันประกอบด้วยความรู้ เจตคติ และทักษะในอันที่จะจัดการกับปัญหาต่างๆ ตัว ในสภาพสังคมปัจจุบัน และเตรียมพร้อมสำหรับการปรับตัวในอนาคต (กองสุขศึกษา, 2542: 44-46)

โดยสรุป ทักษะชีวิต หมายถึง ความสามารถขั้นพื้นฐานของบุคคลในการ ปรับตัวและเลือกทางเดินชีวิตที่เหมาะสมในการเผชิญปัญหาต่างๆ ที่อยู่รอบตัวในสภาพสังคมปัจจุบัน และเตรียมพร้อมสำหรับการปรับตัวในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยการถ่ายทอดประสบการณ์ด้วยการฝึกฝนอบรม

โดยธรรมชาติแล้วทักษะชีวิต (Life Skills) จะมีความแตกต่างกันในแต่ละวัฒนธรรม แต่ในภาพรวมจะพบว่า มีทักษะชีวิตหลัก (Core Life Skills) อยู่ 10 ประการ ดังนี้

1. การตัดสินใจ (Decision Making) เป็นสิ่งที่นำไปสู่การตัดสินใจเกี่ยวกับ เรื่องราวต่างๆ ในชีวิต ซึ่งถ้าบุคคลมีการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพในการกระทำต่างๆ โดยมีการ ประเมินทางเลือกและผลจากการตัดสินใจเลือกทางเลือกนั้นๆ จะมีผลดีต่อบุคคลนั้นๆ

2. การแก้ปัญหา (Problem Solving) เมื่อบุคคลมีปัญหาต่างๆ ที่ไม่สามารถ แก้ไขได้ทำให้เกิดภาวะตึงเครียดทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทักษะการแก้ปัญหาจะช่วยให้บุคคล สามารถแก้ไข ปัญหาต่างๆ ในชีวิตของเขาได้

3. ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) มีส่วนสนับสนุนในการตัดสินใจ และแก้ไข ปัญหาในการค้นหาทางเลือกต่างๆ และผลที่เกิดขึ้นในแต่ละทางเลือก ถึงแม้ว่ายังไม่มีการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหากก็ตาม ความคิดสร้างสรรค์ยังช่วยให้อุบุคคลสามารถนำประสบการณ์ที่ผ่านมาใช้ในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม

4. ความคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) เป็นความสามารถที่จะ วิเคราะห์ข้อมูล ข่าวสารและประเมินปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรม เช่น ค่านิยม แรงกดดันจาก กลุ่มเพื่อน อิทธิพลจากสื่อต่างๆ ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต

5. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Effectived Communication) หมายถึง ความสามารถในการใช้คำพูดและภาษาท่าทาง เพื่อแสดงความรู้สึกนึกคิดของตนอย่างเหมาะสมกับสภาพวัฒนธรรม และสถานการณ์ต่างๆ โดยสามารถที่จะแสดงความคิดเห็น ความปรารถนา ความต้องการ การขอร้อง การเตือน และการขอความช่วยเหลือ

6. ทักษะการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship Skills) สามารถช่วยให้บุคคลมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และสามารถที่จะรักษาและดำรงไว้ซึ่ง ความสัมพันธ์อันดี ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อการอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างปกติสุข และรวมถึงการรักษา สัมพันธภาพที่ดีของสมาชิกในครอบครัวที่เป็นแหล่งสำคัญของแรงสนับสนุนทางสังคม

7. ความตระหนักในตนเอง (Self-Awareness) เป็นความสามารถในการเข้าใจ จุดดี จุดด้อย ของตนเอง อะไรที่ตนเองปรารถนาและไม่พึงปรารถนา และเข้าใจในความแตกต่างจาก บุคคลอื่นๆ สามารถอยู่ภายใต้แรงกดดันต่างๆ ในชีวิตได้ นอกจากนี้ยังส่งผลต่อการสร้างสัมพันธ์ภาพ และการ สื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการเห็นอกเห็นใจผู้อื่นอีกด้วย

8. ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) เป็นความสามารถในการเข้าใจความรู้สึก และ ความเห็นใจจากบุคคลที่แตกต่างจากเราถึงแม้ว่าเราจะไม่คุ้นเคย ซึ่งจะช่วยให้เราเข้าใจ และยอมรับ ความแตกต่างของบุคคลอื่นทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีทางสังคม

9. การจัดการกับอารมณ์ (Coping With Emotions) เป็นการเรียนรู้จักและเข้าใจ อารมณ์ของ ตนเองและผู้อื่นว่ามีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ซึ่งจะทำให้สามารถตอบสนองและแสดงออกได้อย่าง เหมาะสม

10. การจัดการกับความเครียด (Coping With Stress) เป็นความสามารถในการรู้ถึง สาเหตุของความเครียดและรู้ถึงแนวทางในการควบคุมระดับความเครียดสำหรับในประเทศไทยได้มีการ พัฒนาองค์ประกอบของทักษะชีวิต โดยเพิ่มองค์ประกอบ ทักษะชีวิต คือ ความภูมิใจในตนเอง (Self-Esteem) และความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) โดยจัดความคิดสร้างสรรค์ ความคิดอย่างมีวิจารณญาณเป็นองค์ประกอบร่วม และ เป็นพื้นฐานของทุกองค์ประกอบจิต ความตระหนักในตนเองและความ เห็นอกเห็นใจผู้อื่น ความภูมิใจในตนเองและความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นด้านจิตพิสัย ส่วนการสร้างสัมพันธ์ภาพและการสื่อสาร การตัดสินใจและการแก้ปัญหาการจัดการ กับอารมณ์และความเครียด เป็นด้านทักษะพิสัยเพื่อให้ เหมาะสมกับสภาพสังคมและวัฒนธรรมไทย

จากการศึกษา พบว่า ทักษะชีวิต (Life Skills) ช่วยสร้างพื้นฐานด้านเจตคติ สร้างทักษะที่สำคัญต่อการมีชีวิตและการปรับตัวในสังคม คือ ช่วยสร้างเจตคติของความเสมอภาคระหว่างชายหญิงในเรื่องของบทบาททั้งในครอบครัวและสังคม สร้างค่านิยมที่ดีด้านชีวิตครอบครัว มีความรับผิดชอบต่อสังคม สร้างค่านิยมในเรื่องเพศ และสามารถปรับตัวในครอบครัวและสังคมได้ดีมากขึ้น (ชัตพันธ์ ชุมนุสนธิ, 2551: 69-71)

ความสามารถที่เป็นทักษะชีวิตเป็นสิ่งที่มนุษย์พัฒนาขึ้นจากประสบการณ์และการฝึกฝนอบรม ซึ่งเกิดขึ้นในวงจรของชีวิตประจำวันในสังคมโดยการปะทะหรือมีปฏิสัมพันธ์กับพ่อแม่ พี่น้อง เพื่อน และผู้ใหญ่ในชุมชน ดังนั้นแหล่งที่มาของทักษะชีวิตอาจจำแนกเป็น 3 แหล่งใหญ่ๆ คือ

1. ครอบครัว คือ ได้จากการใช้ชีวิตประจำวันร่วมกับบุคคลในครอบครัวและได้รับถ่ายทอดหล่อหลอมจากการฟังนิทาน นิยาย ที่ผู้ใหญ่เล่าให้ฟัง ได้แบบอย่างจากการสนทนา และพฤติกรรมการงานอาชีพปกติของผู้ใหญ่ ได้จากการช่วยงาน เช่น ทำงานบ้าน ดูแลเลี้ยงสัตว์ เป็นต้น

2. ชุมชน คือ ได้จากการร่วมกิจกรรมในชุมชน ได้ความคิดและแบบอย่างจากการปฏิบัติของผู้ใหญ่ในชุมชน และดูแบบอย่างจากการเล่นพื้นเมือง เกม งานประเพณี เล่นกับเพื่อนๆ พบปะสนทนากับบุคคลต่างกลุ่มต่างวัย โดยไม่มีภาวะกดดัน

3. โรงเรียน ได้จากการฝึกอบรมจากกระบวนการเรียนการสอน ทั้งในและนอกหลักสูตร โดยเฉพาะที่มีการสอดแทรกวิชาวรรณคดี นิทาน บทเรียนวิชาภาษา การแนะแนว กิจกรรมเสริมหลักสูตร และการอบรมปมนิสัย

ทักษะชีวิตเป็นตัวเชื่อมโยงความรู้ เจตคติ และค่านิยม เพื่อนำไปสู่ความสามารถที่แท้จริง เช่น จะทำอะไร และทำอย่างไร (What to do and How to do it) ทักษะชีวิตเป็นความสามารถที่จะนำไปสู่หนทางการมีพฤติกรรมที่ดี การนำทักษะชีวิตไปใช้ยังต้องคำนึงถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางวัฒนธรรมและครอบครัวที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมนั้นๆ ด้วย

สรุปได้ว่า ทักษะชีวิต คือ ความสามารถขั้นพื้นฐานของบุคคลในการปรับตัวและเลือกทางเดินชีวิตที่เหมาะสมในการเผชิญปัญหาต่างๆ ที่อยู่รอบตัวในสภาพสังคมปัจจุบัน และเตรียมพร้อมสำหรับการปรับตัวในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยการถ่ายทอดประสบการณ์ ด้วยการฝึกฝนอบรม การนำทักษะชีวิตไปประยุกต์ใช้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยการถ่ายทอดประสบการณ์ ด้วยการฝึกฝนอบรม การนำทักษะชีวิตไปประยุกต์ใช้อย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้บุคคลรู้จักตนเองและเข้าใจตนเอง รับรู้และเข้าใจคนอื่น ทักษะชีวิตจะช่วยสนับสนุนการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถแห่งตน (Self-Efficacy) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) และการเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-Esteem) ซึ่งส่งเสริมให้เกิดการมีสุขภาพจิตที่ดีที่จะสนับสนุนหรือจูงใจที่จะทำให้สามารถดูแลตนเอง และบุคคลอื่น อีกทั้งป้องกันโรคทางจิตและปัญหาทางพฤติกรรมสุขภาพต่างๆ จึงได้มีการนำทักษะชีวิตไปใช้อย่างกว้างขวาง

## กฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการมีงานทำของคนพิการ

การส่งเสริมการจ้างงานให้คนพิการได้มีอาชีพที่เหมาะสม และมีรายได้ที่มั่นคงนั้นเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการสนับสนุนให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างอิสระ โดยลดการพึ่งพิงผู้อื่น และใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้นจึงได้มีการกำหนดสิทธิและโอกาสของคนพิการไว้ ดังนี้

### 1. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในด้านการจ้างงาน

จากการที่ประเทศไทย เห็นความสำคัญของคุณภาพชีวิตคนพิการ จึงจัดตั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและรับผิดชอบในการดูแลคุณภาพชีวิตคนพิการมาตั้งแต่ พ.ศ. 2483 อีกทั้งพระราชบัญญัติการฟื้นฟู สมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 ซึ่งต่อมาจึงมีพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 เพราะพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน สาระสำคัญและรายละเอียดเกี่ยวกับการสงเคราะห์และการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการไม่เหมาะสมกับสภาพ สังคมปัจจุบัน สมควรกำหนดแนวทางและปรับปรุงวิธีการในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น และกำหนดบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และความคุ้มครองคนพิการเพื่อมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมเพราะเหตุสภาพทางกายหรือสุขภาพ รวมทั้งให้คนพิการมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ ตลอดจนให้รัฐต้องสงเคราะห์คนพิการให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้ (พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2550: 77) และปัจจุบันเป็นพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 ซึ่งมีการแก้ไขเพิ่มเติมจากกฎหมายที่ว่าด้วยหน่วยงานที่รับผิดชอบในเรื่องของการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของ คนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 เพื่อให้คนพิการได้รับสิทธิประโยชน์สูงสุด

### 2. พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ในส่วนที่เกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพและการจ้างงานคนพิการ

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ได้บัญญัติในเรื่องของการจ้างงาน ได้แก่คนพิการมีสิทธิ์เข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นสาธารณะ ตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐเช่น การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ การให้บริการที่มีมาตรฐานการคุ้มครองแรงงาน มาตรการการมีงานทำตลอดจนการให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงานตามกฎหมายที่กำหนด จำนวนที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน

ในอัตราส่วน คนปกติ 100 คน ต่อ คนพิการ 1 คน ส่วนนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีได้ รับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวนที่กำหนดก็ให้ส่ง เงินเข้ากองทุนตามอัตราตามที่กฎหมายกำหนด หรือเลือกการให้สัมปทาน คือ จัดสถานที่จำหน่ายสินค้า หรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการแทน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ หรือให้อายัดทรัพย์สินของนายจ้างหรือ เจ้าของสถานประกอบการ ซึ่งฝ่าฝืนกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการตามจำนวนที่ไม่ส่งเงินเข้ากองทุน ตามมาตรา 34 ตาม มาตรา 34 ตามระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์พ.ศ. 2552 แต่สำหรับ หน่วยงานภาครัฐ หากไม่จ้างคนพิการเข้าทำงานก็ต้องให้สัมปทาน คือ จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือ บริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแล คนพิการแทน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ยังมีการ ดำเนินการตามพระราชบัญญัติฯแล้ว ยังมีบทบัญญัติตามมาตรา 39 ที่กำหนดให้สำนักงานส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติมีอำนาจออกประกาศโฆษณาข้อมูลการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติ ตามที่ สาธารณะอย่างน้อยปีละครั้ง ส่วนในเรื่องของสิทธิประโยชน์ในการปฏิบัติตามกฎหมายในเรื่อง ของการมีสิทธิได้รับยกเว้นภาษี เพิ่มเติม เช่น นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่จ้างงานคน พิการเข้าทำงานมากกว่าร้อยละหกสิบ ของลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น โดยมีระยะเวลาจ้างเกิน กว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน นายจ้างหรือเจ้าของ สถานประกอบการที่รับคนพิการเข้าทำงานหรือส่งเงิน เข้ากองทุน ส่วนในกรณีที่รัฐหรือหน่วยงานของรัฐจะ พิจารณาให้สัมปทาน การส่งเสริมการลงทุน การ ประกาศเกียรติคุณ สินเชื่อรางวัลเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เป็นต้น นอกจากนี้พระราชบัญญัติส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ยังได้กล่าวถึง เรื่องสิทธิของคนพิการ การเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการเพราะเหตุสภาพทางกายหรือ สุขภาพรวมถึงสิทธิในการเข้าถึงบริการ ต่างๆ ตามมาตรา 15 มาตรา 16 และมาตรา 21 ส่วนในการกำหนดเกี่ยวกับสิทธิของคนพิการในด้าน อาชีพ เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้นายจ้างหรือเจ้าของสถาน ประกอบการและหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงาน ในอัตราส่วนที่ เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานแล้วนั้น กฎหมายฉบับนี้ได้เพิ่มสิทธิในการดำเนินการกรณีที่นายจ้าง หรือ สถานประกอบการที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในการจ้างงานคนพิการในรูปแบบต่างๆ เช่น การส่งเงิน สมทบ การประกาศโฆษณาข้อมูลการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามที่สาธารณะและการอายัดทรัพย์สินนี้ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้คนพิการมีโอกาสเข้าทำงานในสถานประกอบการเพิ่มขึ้น รวมทั้งการดำเนินการ ต่าง ๆ ที่ทำให้คนพิการได้รับการพัฒนาและสามารถมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นตามมาตรา 36 อีกด้วย

### 3. พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2556 ในส่วนที่ เกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพและการจ้างงานคนพิการ (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 130 ก ลงวันที่ 29 มีนาคม 2556)

เนื่องจากพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ยังขาด มาตรการในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพคนพิการเพื่อแก้ไขปัญหาในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์สิ่ง อำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ ตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ จึงได้ กำหนดให้ สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติมีฐานะเป็นกรมและกำหนดให้ มีอำนาจหน้าที่ใน การตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และช่วยเหลือคนพิการให้ได้รับสิทธิประโยชน์และการ อำนวยความสะดวก เพิ่มขึ้น รวมทั้งกำหนดให้องค์กรด้านคนพิการหรือองค์กรอื่นใดที่ให้บริการแก่คน พิการมีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการมากขึ้น ตลอดจนกำหนดให้มี ศูนย์บริการคนพิการเพื่อทำหน้าที่ เป็นศูนย์กลางในการบริการ และแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติอื่น ๆ ที่ เกี่ยวข้องกับการบังคับการตามกฎหมาย ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพจากเหตุผลดังกล่าวจึงมีการ แก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการโดยเฉพาะในเรื่องที่ เกี่ยวกับการจ้างงาน ได้แก่

1) องค์กรคนพิการมีสิทธิในการดำเนินให้บริการจัดหางานและส่งเสริมการมีงานทำ ให้แก่คนพิการ โดยอาจได้รับเงินอุดหนุนจากกองทุน ที่เรียกว่า “กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ ชีวิตคนพิการ”

2) ให้มีการจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการ โดยราชการส่วนท้องถิ่นอาจจะจัดตั้งศูนย์นี้โดยใช้ งบประมาณ ของตนเอง เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตาม พระราชบัญญัตินี้

3) มีการให้ความช่วยเหลือในเรื่องของการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐาน การฟื้นฟูสมรรถภาพ ด้านอาชีพ การฝึก อาชีพและการจัดหางานให้แก่คนพิการ

4) ให้เพิ่มเติมเรื่องของการจัดให้มีล่ามภาษามือ เข้าไว้ในในการปฏิบัติตามมาตรา 35

สรุปโดยรวมคือ พยายามให้คนพิการได้เข้าถึงสิทธิประโยชน์ของการรับบริการการจัดหา งาน จากรัฐตามที่กฎหมายกำหนดได้มากขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องของการจ้างงาน อย่างเช่น การให้ อำนาจแก่ สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (พค.) สามารถตรวจสอบการ ได้รับสิทธิประโยชน์ของคนพิการ โดยถ้าหน่วยงานที่รับผิดชอบฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามที่กฎหมาย กำหนด ให้สำนักงานส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติแจ้งแก่หน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชนหรือบุคคลดังกล่าวให้ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดภายในระยะเวลาที่กำหนดหากยังไม่ ปฏิบัติตาม สำหรับหน่วยงานราชการให้สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ



สามารถรายงานต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณา ดำเนินการก่อนเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาสั่งการต่อไป ส่วนองค์กรเอกชนหรือบุคคล ให้แจ้งต่อหน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเพื่อใช้มาตรการบังคับตามกฎหมาย และดำเนินการตามขั้นตอน ซึ่งมติของคณะกรรมการให้เป็นที่สุด เพื่อการดำเนินมีความเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน และเพื่อจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ และให้คนพิการของประเทศไทยมีโอกาสได้รับสิทธิประโยชน์ได้อย่างเต็มที่

#### 4. การกำหนดอัตราส่วนเพื่อสนับสนุนการจ้างงานคนพิการ

กระทรวงแรงงาน ได้ออกกฎกระทรวงฉบับที่ 1 เรื่องการจ้างงานคนพิการ พ.ศ. 2537 ซึ่งออก ตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 โดยเดิมกำหนดให้สถานประกอบการที่มี ลูกจ้าง 200 คนขึ้นไป ต้องรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ไม่ว่าจะตำแหน่งใดเข้าทำงานในอัตราส่วน ของลูกจ้างทุกสองร้อยคนต่อคนพิการหนึ่งคน และสถานประกอบการใดที่รับคนพิการเข้าทำงานมีสิทธินำเงินค่าจ้างที่จ่ายให้แก่คนพิการมาหักเป็นค่าใช้จ่ายตามประมวลรัษฎากรได้เป็นจำนวน 2 เท่าของจำนวนที่จ่ายจริง และกรณีนายจ้างหรือสถานประกอบการใดที่อยู่ในเกณฑ์ต้องจ้างงานคนพิการไม่พร้อมที่จะรับผิดชอบคนพิการเข้าทำงาน ต้องส่งเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการในอัตราครึ่งหนึ่งของอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้บังคับในท้องที่ที่สถานประกอบการตั้งอยู่คูณด้วย 365 และคูณด้วยจำนวนคนพิการซึ่งประสงค์จะไม่รับเข้าทำงาน ต่อมากระทรวงแรงงานได้ออกเป็นกฎกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้าง หรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้าง หรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2554 ซึ่งกำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดในอัตราส่วนลูกจ้างที่มีใช้คนพิการทุก 100 คนต่อคนพิการ 1 คน เศษ ของ 100 คนถ้าเกิน 50 คนต้องรับคนพิการเพิ่มอีก 1 คน การนับจำนวนลูกจ้างให้นับทุกวันที่ 1 ตุลาคม ของแต่ละปี นอกจากนี้ยังให้หน่วยงานของรัฐซึ่งมีผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดในอัตราส่วนผู้ปฏิบัติงานที่มีใช้คนพิการทุก 100 คนต่อคนพิการ 1 คนเศษของ 100 คนถ้าเกิน 50 คนต้องรับคนพิการเพิ่มอีก 1 คน การนับจำนวนผู้ปฏิบัติงานให้นับทุกวันที่ 1 ตุลาคม ของแต่ละปีซึ่งได้แก่กระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นกรม, ราชการส่วนท้องถิ่น, รัฐวิสาหกิจที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา, และ หน่วยงานอื่นของรัฐที่เป็นนิติบุคคลเป็นต้น

จะเห็นได้ว่าการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาทำให้คนพิการสามารถเข้าทำงานในสถานประกอบการทั่วประเทศเพิ่มขึ้นซึ่งเป็นการส่งเสริมให้เกิดความเสมอภาคและความ

เชื่อมั่นในศักยภาพของคนพิการเพื่อเปิดโอกาสการมีงานทำของคนพิการและสามารถประกอบอาชีพ มีรายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัว

การดำเนินงานด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในประเทศไทยที่ผ่านมา ในอดีตนั้น นโยบายเริ่มต้นจากการช่วยเหลือเบื้องต้นแก่คนพิการในรูปแบบให้การสงเคราะห์โดย สถาบันต่างๆได้พัฒนาก้าวหน้าไปสู่การฟื้นฟูสมรรถภาพ และให้การศึกษาแก่คนพิการ การเปลี่ยนแปลง ดังกล่าวทำให้เกิดการผลักดันอย่างต่อเนื่องในนโยบายและการดำเนินงานด้านคนพิการ ในหลายมิติในเวลาต่อมา

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในช่วงที่ผ่านมาได้ก้าวข้ามการทำงาน บนฐาน การสงเคราะห์ฟื้นฟูมุ่งสู่การดำเนินงานบนฐานสิทธิมากยิ่งขึ้นโดยคนพิการหรือผู้แทนองค์กรคนพิการ มีสิทธิเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการในแต่ละประเด็นและมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายแผนงานโครงการกิจกรรมทางสังคมเศรษฐกิจและการเมืองที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการนอกจากนี้คนพิการมีสิทธิได้รับการช่วยเหลือทางกฎหมายและการจัดหาทนายความว่าต่าง แก่ต่างทางคดีการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารการสื่อสารและบริการโทรคมนาคม เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสารเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆตลอดจนบริการสาธารณะ บริการล่ามภาษามือ การ จัดสวัสดิการเบี้ยความพิการการปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยบริการผู้ช่วยคนพิการ

การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในช่วงแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 1 – 4 (ระหว่างพ.ศ. 2540 – 2559) ซึ่งเป็นแผนแม่บทที่กำหนดแนวทางการดำเนินงานด้านคนพิการ ของประเทศไทยให้กับหน่วยงานทั้งภาครัฐเอกชนและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดช่วงเวลา ของแผนแต่ละฉบับในระยะเวลา 5 ปี ความท้าทายของการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการที่จะต้อง เผชิญกับบริบทการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่สำคัญภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ทั้งในระดับโลกและ ระดับประเทศ

ผลการดำเนินงานที่สำคัญ ได้มีการขับเคลื่อนการพัฒนาสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ ครอบคลุมทุกมิติทำให้คนพิการได้เข้าถึงสิทธิต่างๆ เพิ่มมากขึ้น อาทิ การเพิ่มสวัสดิการเบี้ยความ พิการจาก 500 บาท เป็น 800 บาท จำนวน 1,384,734 คน (ณ ปีงบประมาณ 2559) โดยคนพิการที่ มีบัตรประจำตัวแล้วสามารถได้รับเบี้ยความพิการทันที การพัฒนาชุดสิทธิประโยชน์ในด้านสุขภาพ การจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในทุกระดับ ทั้งนี้ มีโรงเรียนเฉพาะความพิการ จำนวน 46 โรงเรียน มีนักเรียนพิการจำนวน 12,975 คน การจัดการศึกษาแบบเรียนร่วมมีนักเรียนพิการจำนวน 386,823 คน ใน 21,972 โรงเรียนทั่วประเทศ และพัฒนาศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการเป้าหมาย 1 อำเภอ 1 ศูนย์การเรียน เป็นต้น

การประเมินแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ สะท้อนให้เห็นถึงพัฒนาการใน การขับเคลื่อนแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในเชิงประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เพิ่มขึ้นในทุกช่วง

แผน แต่การดำเนินงานให้บรรลุซึ่งวิสัยทัศน์ของแต่ละแผนนั้นจะต้องอาศัยปัจจัยสำคัญทั้งในเชิงนโยบายของผู้มีอำนาจในการตัดสินใจทรัพยากรในการขับเคลื่อนแผนงบประมาณ บุคลากร ตลอดจนกลไกในเชิงกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ที่จะต้องเอื้อต่อการดำเนินงาน รวมถึงเจตคติของสังคมต่อคนพิการและความพิการอย่างไรก็ตามจากการผลการประเมินข้างต้นได้สะท้อนให้เห็นว่ายุทธศาสตร์ของแผนดังกล่าวยังมีความสำคัญและจะต้องมีการขับเคลื่อนต่อไปในช่วงแผนฉบับต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของคณะกรรมการสังคม กิจการเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส สภานิติบัญญัติแห่งชาติ รวมถึงข้อเสนอสมัชชาคนพิการระดับชาติ ปี พ.ศ. 2559 ที่เห็นควรคงยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติไว้ในแผนระยะต่อไป เพื่อให้การขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการมีความต่อเนื่องเกิดผลเป็นรูปธรรมต่อไปอย่างแท้จริง

ดังนั้นประเด็นสำคัญที่จะขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการอย่างต่อเนื่อง จำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงการเป็นส่วนหนึ่งของคนพิการในสังคม (Inclusive Society) และการส่งเสริมสิทธิที่เป็นจริงของคนพิการ (Make the Rights Real) ในช่วงของแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติฉบับต่อไป

แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติฉบับที่ 5 พ.ศ. 2560 -2564 (ปัจจุบัน) เป็นแผนยุทธศาสตร์ที่ขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพและให้สำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรี นำเสนอแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2560 – 2564 ให้คณะกรรมการเตรียมการยุทธศาสตร์ชาติทราบเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการดำเนินการเกี่ยวกับการเตรียมการยุทธศาสตร์ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป (คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, 2560)

แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2560 - 2564 กำหนดวิสัยทัศน์ “คนพิการเข้าถึงสิทธิได้จริง ดำรงชีวิตอิสระ ในสังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันอย่างยั่งยืน” ภายใต้ยุทธศาสตร์แห่งความเท่าเทียม (EQUAL) ได้แก่ เสริมพลังคนพิการและองค์กรด้านคนพิการให้มีศักยภาพและความเข้มแข็ง (Empowerment) พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ ขจัดการเลือกปฏิบัติ เพื่อให้คนพิการเข้าถึงสิทธิได้จริง (Quality Management) เสริมสร้างความเข้าใจและเจตคติเชิงสร้างสรรค์ต่อคนพิการและความพิการ (Understanding) สร้างสภาพแวดล้อมและบริการสาธารณะที่ทุกคนเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ (Accessibility) ส่งเสริมการบูรณาการเครือข่ายและสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการอย่างยั่งยืน (Linkage) ซึ่งแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2560 – 2564 มีดังนี้

1. เสริมพลังให้คนพิการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิทธิ สวัสดิการตลอดจนสนับสนุนองค์กรด้านคนพิการให้มีศักยภาพ ความเข้มแข็ง เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการอย่างยั่งยืน

2. ปฏิรูประบบบริหารจัดการให้คนพิการเข้าถึงสิทธิได้จริง รวมถึงส่งเสริมคุ้มครองสิทธิของคนพิการและจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการทุกรูปแบบ

3. สื่อสารสังคม สร้างความรู้ ความเข้าใจ ให้มีเจตคติเชิงสร้างสรรค์ต่อคนพิการและความพิการเพื่อนำไปสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน

4. สร้างสภาพแวดล้อม การเดินทาง บริการสาธารณะ และพัฒนาเทคโนโลยี ที่คนพิการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้

5. ส่งเสริมและบูรณาการเครือข่ายทุกภาคส่วนโดยสร้างการมีส่วนร่วม เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

สรุปได้ว่า แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคนพิการกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการมีงานทำของคนพิการ ทั้งจาก แนวคิดเกี่ยวกับการพึ่งตนเอง (Self-reliance) ทักษะชีวิต (Life Skills) รวมทั้งกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการมีงานทำของคนพิการ เช่น พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ในส่วนที่เกี่ยวกับการ ส่งเสริมอาชีพและการจ้างงานคนพิการ, พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2556 ในส่วนที่เกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพและการจ้างงานคนพิการ และแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (ระหว่าง พ.ศ. 2560 - 2564) สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของการมีงานทำของคนพิการ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1. ด้านการประกอบอาชีพ (Career) 2. ด้านการเรียนรู้ (Learning) 3. ด้านเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก (Assistive technology) 4. ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness)

### **แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอาชีพและการจ้างงานคนพิการ**

การส่งเสริมอาชีพและการจ้างงานคนพิการ ตามนโยบายทางด้านกฎหมาย คือ การออกพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ พ.ศ.2550 ได้กล่าวไว้ในหลายมาตราที่รัฐและสถานประกอบการต้องปฏิบัติตาม เช่น มาตรา 33 ที่กำหนดสัดส่วนการรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการส่วนมาตรา 34 การส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 24 (5) (Rachakitcha, 2011) และ มาตรา 35 การให้สัมปทานจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการจัดจ้างเหมาช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการโดยวิธีกรณี พิเศษ ฝึกงานหรือจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ล่ามภาษามือ หรือให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการ หรือผู้ดูแลคนพิการได้ (National Office for Empowerment of Persons with Disabilities. (2015) ซึ่งต่อมาได้ตราพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 โดยมีเหตุผลในการประกาศใช้ พระราชบัญญัติฉบับนี้ที่สำคัญคือมีการกำหนดให้องค์กรด้านคนพิการหรือองค์กรอื่นใดที่ให้บริการแก่คนพิการมีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการมากขึ้น ตลอดจนกำหนดให้มีศูนย์บริการคนพิการเพื่อทำหน้าที่เป็น

ศูนย์กลางในการบริการและแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบังคับการตามกฎหมายให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (Rachakitcha, 2013)

## 1. พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556

บทบัญญัติตามมาตรา 35 กำหนดให้นายจ้างหรือหน่วยงานของรัฐสามารถเข้ามาตรกรอื่นแทนการจ้างงานหรือส่งเงินเข้ากองทุน บัญญัติว่า ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 หรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 และไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 34 หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้นอาจให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการแทนก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ พ.ศ. 2552 และเพิ่มเติมตามราชกิจจานุเบกษา 28 พฤษภาคม 2558 สรุปได้ ดังนี้

1. หลักเกณฑ์การให้สัมปทาน ได้แก่ การให้สิทธิแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการครอบครองหรือใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินหรือทรัพย์สินใดๆ เพื่อให้คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการได้ใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพ มีระยะเวลาดำเนินงานไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และทรัพย์สินที่ให้สัมปทานมีมูลค่าไม่น้อยกว่าจำนวนค่าจ้างซึ่งต้องจ้างคนพิการในปีนั้น สำหรับวิธีการให้สัมปทานขององค์กรเอกชน กลุ่มเป้าหมายได้รับประโยชน์ต้องเป็นคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ กิจกรรมต้องเป็นเรื่องอาชีพ เช่น

1.1 การให้ประโยชน์จากอาคาร สถานที่ หรือทรัพย์สินที่อยู่ในความดูแล หรือใช้ประโยชน์ของหน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ

1.2 การให้สิทธิได้จำหน่ายสินค้าหรือบริการภายใต้ลิขสิทธิ์หรือเครื่องหมายการค้าของหน่วยงานของรัฐ นายจ้าง หรือเจ้าของสถานประกอบการ

1.3 การจัดสรรเวลาออกอากาศของสถานีวิทยุ สถานีโทรทัศน์ เคเบิลทีวี ซึ่งอยู่ในช่วงเวลาที่ประชาชนสามารถรับฟังหรือรับชมได้อย่างแพร่หลาย และให้หมายความรวมถึงการจัดสรรพื้นที่ในเว็บไซต์ หรือเครือข่ายคอมพิวเตอร์

1.4 การให้สัมปทานอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด การให้สัมปทานนั้น หน่วยงานของรัฐอาจดำเนินการภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กรซึ่งหน่วยงานของรัฐมีสิทธิครอบครองหรือใช้ประโยชน์โดยการเช่าก็ได้ โดยให้หัวหน้าหน่วยงานของรัฐหรือผู้ซึ่งมีอำนาจอนุญาต

ให้ใช้ประโยชน์จากอาคาร สถานที่ หรือทรัพย์สินแห่งนั้นเป็นผู้อนุญาต และลงนามในสัญญาหรือข้อตกลงระหว่างหน่วยงานของรัฐกับคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ

การใช้สิทธิในสัมปทานของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการต้องมีมูลค่าไม่น้อยกว่าอัตราที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

การให้ใช้สิทธิในสัมปทานต้องมีระยะเวลาตามสัญญาต้องไม่น้อยกว่า 1 ปี กรณีการให้ใช้สิทธิในสัมปทาน มีระยะเวลาตามสัญญามากกว่า 1 ปี ให้หน่วยงานดำเนินการตรวจสอบและคำนวณมูลค่าการให้สิทธิในสัมปทานเป็นรายปี

## 2. การจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ ต้องมีลักษณะและเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

2.1 ตั้งอยู่ในสถานที่ซึ่งเห็นได้ง่าย และสะดวกต่อการจำหน่ายสินค้าหรือให้บริการ

2.2 มีสาธารณูปโภค และสิ่งอำนวยความสะดวกที่คนพิการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้

2.3 มีสิ่งปลูกสร้างสำหรับใช้เป็นสถานที่จำหน่ายสินค้าที่มั่นคง ปลอดภัย โดยหน่วยงานของรัฐนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการมีสิทธิครอบครองในสถานที่แห่งนั้น

2.4 มีขนาดพื้นที่เหมาะสมตามประเภทกิจการจำหน่ายสินค้าหรือบริการ

2.5 ได้รับการยกเว้นค่าเช่าพื้นที่และค่าใช้จ่ายอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่คู่สัญญาตกลงกัน

2.6 ช่วงเวลาการจำหน่ายสินค้าหรือให้บริการให้เป็นไปตามเวลาเปิดและปิดทำการปกติ ของหน่วยงานของรัฐหรือสถานประกอบการแห่งนั้น หรือตามที่คู่สัญญาตกลงกัน

2.7 การจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการต้องมีมูลค่าการดำเนินงานไม่น้อยกว่าอัตราที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

การคำนวณมูลค่าตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามอัตราอ้างอิงราคาในท้องตลาด กรณีไม่มีราคาตามท้องตลาดอ้างอิงให้เป็นไปตามอัตราที่ผู้รับการประเมินยื่นแบบการชำระภาษีโรงเรือน และที่ดินของราชการส่วนท้องถิ่นแห่งนั้น หรือตามอัตราที่คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประจำจังหวัดประกาศกำหนด

กรณีนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการได้ดำเนินกิจการเกี่ยวกับการให้เช่าอาคาร สถานที่ หรือมีหลักฐานการให้เช่าจากผู้เช่ารายอื่นมาแสดงก็ให้นำอัตราค่าเช่านั้นมาคำนวณมูลค่าตามวรรคสอง

การจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการต้องมีระยะเวลาการดำเนินงานตามสัญญาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี หากมีระยะเวลาตามสัญญามากกว่าหนึ่งปี ให้หน่วยงานดำเนินการตรวจสอบและคำนวณมูลค่าการจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการเป็นรายปี

กรณีหน่วยงานของรัฐ ให้หัวหน้าหน่วยงานของรัฐมีอำนาจอนุญาตภายใต้เงื่อนไขให้ใช้อาคารหรือสถานที่ของหน่วยงานของรัฐที่ได้กำหนดไว้ โดยได้รับการยกเว้นค่าเช่าและค่าธรรมเนียมอื่น และมีระยะเวลาตามสัญญาไม่น้อยกว่าหนึ่งปีให้หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนและติดตามผลการปฏิบัติเพื่อให้คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการสามารถดำเนินกิจการจำหน่ายสินค้าหรือบริการได้

### 3. การจัดจ้างเหมาช่วงงานหรือการจ้างเหมาบริการ ต้องมีลักษณะและเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

#### 3.1 เป็นการจ้างคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการโดยตรง

3.2 เป็นการจ้างที่มีลักษณะมุ่งผลสำเร็จของงานที่ว่าจ้างภายใต้ระยะเวลาที่กำหนดในสัญญาหรือข้อตกลง เช่น การรักษาความสะอาด งานความปลอดภัย งานสวน งานศึกษาวิจัย งานสำรวจ งานติดตามประเมินผล งานข้อมูล งานพิมพ์ งานผลิตเอกสาร งานผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ งานผลิตสินค้า หรือบริการ งานก่อสร้าง หรืองานปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นต้น หรือลักษณะอื่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

3.3 ผู้ว่าจ้างต้องจัดทำเอกสารแนบท้ายสัญญาที่มีรายละเอียดเกี่ยวกับการประมาณการด้านต้นทุน ค่าใช้จ่ายในการจัดการ และกำไรเพื่อประกอบการพิจารณาของหน่วยงานจัดหางานกรุงเทพ หรือ จัดหางานจังหวัด

3.4 กรณีหน่วยงานของรัฐ ก่อนดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ในแต่ละปีให้หัวหน้าหน่วยงานของรัฐ มอบหมายเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องกำหนดลักษณะงานที่เหมาะสมภายในองค์กรเพื่อมอบให้คนพิการหรือผู้ดูแล คนพิการทำแทนได้ และจัดสรรงบประมาณตามวงเงินที่กำหนดแล้วให้หัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุของหน่วยงาน แห่งนั้นติดต่อกับผู้รับจ้างเป็นรายการณ์โดยตรงเพื่อเสนอให้หัวหน้าหน่วยงานของรัฐนั้นเป็นผู้มีอำนาจอนุมัติ และแต่งตั้งคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้างและคณะกรรมการตรวจรับจ้างตามระเบียบว่าด้วยการพัสดุของหน่วยงานของรัฐแห่งนั้นโดยวิธีกรณีพิเศษ

การจัดจ้างเหมาช่วงงานหรือการจ้างเหมาบริการของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ต้องมีมูลค่าไม่น้อยกว่าอัตราที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของ สถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

การคำนวณมูลค่าของสัญญา ให้กระทำได้ 2 กรณี ดังนี้

1) กรณีกำหนดให้คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการเป็นผู้จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ หรือเงินลงทุนตามลักษณะของงานที่จ้าง ให้พิจารณาเฉพาะในส่วนที่เป็นกำไรที่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการจะได้รับเมื่อครบกำหนดสัญญาจ้างในปีนั้น

2) กรณีกำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการเป็นผู้จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ หรือเงินทุนตามลักษณะของงานที่จ้าง ให้พิจารณาเฉพาะในส่วนที่เป็นค่าตอบแทนหรือค่าแรงงานที่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการได้รับเมื่อครบกำหนดสัญญาจ้างในปีนั้น

กรณีหน่วยงานของรัฐให้กำหนดวงเงินตามสัญญาหรือข้อตกลงที่จะจ้างในแต่ละครั้ง โดยพิจารณาความจำเป็นและความเหมาะสม ตามลักษณะของงานและจำนวนคนพิการที่ต้องรับเข้าทำงาน

ระยะเวลาของสัญญาจ้างเหมาะสมช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการ ให้เป็นไปตามที่คู่สัญญาตกลงกัน หากมีระยะเวลามากกว่าหนึ่งปี ให้หน่วยงานดำเนินการตรวจสอบและคำนวณมูลค่าตามสัญญาเป็นรายปี กรณีหน่วยงานของรัฐอาจดำเนินการจ้างโดยวิธีกรณีพิเศษ โดยให้ดำเนินการภายในปีงบประมาณและในกรณีที่มีข้อตกลงให้จ้างต่อเนื่อง ให้สัญญาหรือข้อตกลงดังกล่าวมีผลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคมของแต่ละปีได้ให้หน่วยงานของรัฐแจ้งหัวหน้าหน่วยงานสำนักงานจัดหางานกรุงเทพ หรือจัดหางานจังหวัด พร้อมส่งสำเนาสัญญาหรือข้อตกลงเกี่ยวกับการจ้าง ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่มีการเข้าทำสัญญาดังกล่าว

4. การฝึกงาน แก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการต้องมีลักษณะและเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

4.1 หลักสูตรการฝึกงานต้องมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการเพิ่มพูนความรู้ มีทักษะประสบการณ์ความชำนาญการถ่ายทอดวิทยาการ เทคโนโลยี หรือองค์ความรู้ต่าง ๆ เพื่อให้คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการนำไปใช้ในการประกอบอาชีพได้

4.2 ระยะเวลาฝึกงานต้องไม่น้อยกว่าหกเดือน ทั้งนี้ ต้องไม่น้อยกว่าหกร้อยชั่วโมงหรือตามที่หน่วยงานของรัฐแห่งนั้นเห็นสมควรและมีการมอบวุฒิบัตรที่ออกโดยหน่วยงานที่รับฝึกงานแก่ผู้ผ่านการฝึกงานด้วย

4.3 หลักสูตรการฝึกงานของนายจ้างหรือสถานประกอบการต้องได้รับความเห็นชอบจากอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมาย แล้วแต่กรณี เว้นแต่หลักสูตรของเอกชนซึ่งได้รับการเห็นชอบจากทางราชการแล้วไม่ต้องขอความเห็นชอบตามระเบียบนี้อีก โดยก่อนดำเนินการให้ผู้แทนนายจ้างหรือสถานประกอบการเสนอเรื่องต่ออธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือผู้ว่าราชการจังหวัด

4.4 นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการอาจจัดฝึกงานเอง หรือมอบหมายให้หน่วยงานของรัฐหรือเอกชนเป็นผู้จัดฝึกงานแทนก็ได้ โดยรับผิดชอบค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการฝึกงาน เช่น



ค่าสถานที่ฝึก ที่พัก วัสดุอุปกรณ์ เอกสาร วิทยากร ค่าพาหนะ และให้จ่ายค่าเบี้ยเลี้ยงหรือค่าอาหารแก่ผู้เข้ารับการฝึกงานตามที่ตกลงกัน ทั้งนี้ การฝึกงานในสถานประกอบการให้คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการได้รับเบี้ยเลี้ยงในอัตราไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และมีให้เรียกเก็บค่าใช้จ่ายใด ๆ จากคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ กรณีนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการมอบหมายให้หน่วยงานของรัฐหรือเอกชนเป็นผู้จัดฝึกงาน ให้ส่งสำเนาสัญญาหรือข้อตกลงแก่หน่วยงานสำนักงานจัดหางานกรุงเทพ หรือ จัดหางานจังหวัด

4.5 หน่วยงานของรัฐอาจจัดฝึกงานเองหรือจะสนับสนุนงบประมาณให้แก่หน่วยงานของรัฐอื่นหรือเอกชนเป็นผู้จัดฝึกงานแทนก็ได้ ซึ่งต้องไม่ใช้ภารกิจตามปกติของหน่วยงานของรัฐแห่งนั้น โดยให้หน่วยงานของรัฐ รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการฝึกงาน เช่น ค่าสถานที่ ที่พัก วัสดุอุปกรณ์ เอกสารวิทยากร ค่าพาหนะ และค่าเบี้ยเลี้ยงหรือค่าอาหารแก่ผู้เข้ารับการฝึกงาน ทั้งนี้ ให้นำระเบียบว่าด้วยการฝึกอบรมของส่วนราชการมาใช้บังคับ โดยอนุโลมให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการแจ้งจำนวนและรายชื่อคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ วิทยากร และรายการค่าใช้จ่ายตลอดหลักสูตรส่งให้หัวหน้าหน่วยงานสำนักงานจัดหางานกรุงเทพ หรือจัดหางานจังหวัด เพื่อดำเนินการตรวจสอบและให้ความเห็นชอบก่อนการฝึกงาน

การฝึกงานต้องมีมูลค่าไม่น้อยกว่าอัตราที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

5. หลักเกณฑ์การจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ได้แก่ การจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต้องมีลักษณะและเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

5.1 หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือสถานประกอบการแห่งนั้นได้รับลูกจ้างคนพิการ ซึ่งมีความ ต้องการจำเป็นพิเศษเฉพาะบุคคลที่ต้องการความช่วยเหลือเพื่อให้สามารถทำงานได้

5.2 หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือสถานประกอบการแห่งนั้น อาจจัดให้มีอุปกรณ์หรือ สิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือสถานประกอบการซึ่งมีคนพิการเข้าทำงาน เป็นลูกจ้าง

5.3 การจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ได้แก่ การจัดให้มีชิ้นใหม่ หรือปรับปรุงสิ่งปลูกสร้าง หรือสิ่งอำนวยความสะดวกแก่คนพิการ โดยดำเนินการในสถานที่ของหน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของประกอบการซึ่งรับคนพิการเข้าทำงาน ทั้งนี้ ตามรายการที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามกฎหมาย ว่าด้วยการควบคุมอาคาร หรือกฎกระทรวงที่ออกตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เว้นแต่ไม่มีการกำหนดไว้ในกฎกระทรวงดังกล่าวให้เป็นไปตามที่ คณะอนุกรรมการประกาศกำหนด

5.4 มีใบอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่อาคารสำนักงานแห่งนั้นต้องอยู่ภายใต้ บังคับของกฎกระทรวง

5.5 ต้องดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายใน 1 ปี ก่อนเริ่มดำเนินการ ให้หน่วยงานของ รัฐ นายจ้าง หรือสถานประกอบการดำเนินการสำรวจและออกแบบเกี่ยวกับการจัดให้มีอุปกรณ์หรือ สิ่งอำนวยความสะดวกแก่คนพิการและเสนอแผนงานโครงการที่มีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการ อุปกรณ์ ประมาณการค่าใช้จ่ายวงเงินงบประมาณและประโยชน์ ที่ คาดว่าจะได้รับ โดยยื่นต่อ หัวหน้าหน่วยงานสำนักงานจัดหางานกรุงเทพ หรือ จัดหางานจังหวัด เพื่อตรวจสอบและให้ความ เห็นชอบ

การจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกแก่คนพิการของนายจ้างหรือเจ้าของ สถานประกอบการ ต้องมีมูลค่าไม่น้อยกว่าอัตราที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดจำนวน คนพิการ ที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน คุณด้วย ค่าแรงขั้นต่ำ (รายเดือน) ครบ 1 ปี และตรงกับจำนวนยอดเงินรวมที่ต้องส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและ พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กรณีหน่วยงานของรัฐ การพิจารณาวงเงินสำหรับการจัดให้มีอุปกรณ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการให้พิจารณาตามความจำเป็นและเหมาะสมเพื่อให้คนพิการ เข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้

6. หลักเกณฑ์การจัดให้มีล่ามภาษามือ ได้แก่ การจัดให้มีบริการล่ามภาษามือต้องมี ลักษณะและเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

6.1 หน่วยงานของรัฐ นายจ้าง หรือเจ้าของสถานประกอบการแห่งนั้นมีคนพิการซึ่ง ความต้องการจำเป็นพิเศษที่จะต้องใช้บริการล่ามภาษามือเพื่อสนับสนุนหรือพัฒนาคุณภาพชีวิตคน พิการให้สามารถสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.2 การจัดให้มีล่ามภาษามือในสัดส่วนหนึ่งคนต่อคนพิการทางการได้ยินหรือสื่อ ความหมาย 20 คน โดยก่อนเริ่มดำเนินการ ให้หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถาน ประกอบการดำเนินการสำรวจความต้องการจำเป็นพิเศษเฉพาะบุคคลเกี่ยวกับการให้บริการล่าม ภาษามือและเสนอแผนงานโครงการที่มีรายละเอียดเกี่ยวกับประมาณการค่าใช้จ่ายวงเงิน งบประมาณ และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับต่อหัวหน้าหน่วยงาน การจัดให้มีบริการล่ามภาษามือของ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการต้องมีมูลค่าไม่น้อยกว่าอัตราที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงว่าด้วย การกำหนดจำนวนคนพิการ ที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้อง รับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้าง หรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุน ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการต่อการจ้างล่ามภาษามือหนึ่งคน กรณีหน่วยงานของรัฐให้ กำหนดวงเงินในการจัดให้มีล่ามภาษามือให้พิจารณาตามความจำเป็น และเหมาะสมเพื่อประโยชน์ใน การปฏิบัติหน้าที่ของคนพิการ

7. หลักเกณฑ์การให้ความช่วยเหลืออื่นใด ได้แก่ หน่วยงานของรัฐ นายจ้าง หรือเจ้าของสถานประกอบการอาจให้การสนับสนุนด้านการเงินวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ เครื่องมือ หรือทรัพย์สินอื่น รวมทั้งการซื้อสินค้าจากคนพิการ หรือผู้ดูแลคนพิการโดยตรง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้คนพิการ หรือผู้ดูแลคนพิการได้ประกอบอาชีพ ฝึกอาชีพ เตรียมความพร้อมในการทำงาน หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพ การมีงานทำ หรือการมีรายได้ของคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการตามความจำเป็น หรือการให้ความช่วยเหลืออื่นใดที่คณะกรรมการประกาศกำหนดการให้ความช่วยเหลืออื่นใดต้องมีมูลค่าการดำเนินงานตามสัญญาหรือข้อตกลงไม่น้อยกว่าอัตราที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

การซื้อสินค้าหรือบริการจากคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการโดยตรงต้องให้คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการมีกำไรจากการขายสินค้าหรือบริการไม่น้อยกว่าอัตราที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 พบว่ามาตรา 35 ทำให้คนพิการได้รับโอกาส ได้มีงานทำเพิ่มมากขึ้นตามลำดับเมื่อพิจารณาจากสถิติการปฏิบัติตามกฎหมายเมื่อปี 2555-2560 เทียบกับจำนวนสถานประกอบการทั่วประเทศ

นอกจากนั้น มาตรา 36 ยังให้อำนาจแก่อธิบดีออกคำสั่งเป็นหนังสือให้อายัดทรัพย์สินของนายจ้างหรือเจ้าของ สถานประกอบการซึ่งไม่ส่งเงินที่จะต้องส่งแก่กองทุนด้วยและมาตรา ๓๙ ยังกำหนดให้กรมมีอำนาจออกประกาศโฆษณาข้อมูลการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามต่อสาธารณะอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง เพื่อให้เกิดมาตรการลงโทษทางสังคม (Social sanctions) ซึ่งในต่างประเทศจะได้ผลมากที่สุด

อย่างไรก็ตาม กฎหมายยังได้ กำหนดมาตรการเชิงบวกเพื่อให้สิทธิประโยชน์ ในกรณีปฏิบัติตามกฎหมาย เช่น นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่จ้างคนพิการเข้าทำงานมากกว่าร้อยละหกสิบของลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น โดยมีระยะเวลาจ้างเกินกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวันในปีภาษี ได้มีสิทธิ ได้รับยกเว้นภาษีเงินได้ในปีนั้น ทั้งนี้ตามที่กฎหมายกำหนดการรับคนพิการเข้าทำงาน หรือส่งเงินเข้ากองทุนมีสิทธิได้ รับยกเว้นภาษีเป็นร้อยละของ จำนวนค่าจ้างที่จ่ายให้แก่คนพิการ หรือเงินที่ส่งเข้ากองทุนแล้วแต่กรณีทั้งนี้ตามที่กฎหมายกำหนดและในกรณีที่รัฐหรือ หน่วยงานของรัฐ จะพิจารณาให้สัมปทาน การส่งเสริมการลงทุนการประกาศเกียรติคุณ สินเช็อรางวัลเครื่องราชอิสริยาภรณ์

หรือสิทธิประโยชน์อื่นใด แก่นายจ้างหรือสถานประกอบการใดซึ่งเป็นการปฏิบัติตามกฎหมาย มาประกอบการพิจารณาด้วย

ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 ถ้าไม่จ้างคน พิการตามระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการมีสองทางเลือกคือ

1. สร้างงานให้คนพิการตามมาตรา 35 ของพระราชบัญญัติดังกล่าว เช่นให้สัมปทาน ให้ สถานที่แก่คนพิการจำหน่ายสินค้า ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ แทนเป็นต้น ทั้งนี้ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการต้องขาดรายได้ หรือเสียค่าใช้จ่ายในการ ปฏิบัติตามมาตรา 35 คิดเป็นจำนวนเงินเท่ากับค่าแรงขั้นต่ำ คูณ 365 คูณด้วยจำนวนคนพิการที่ต้อง จ้าง การสร้างงานตามมาตรา 35 นี้มีผลใช้บังคับเมื่อมีการออกประกาศตามข้อ 6 ถึง 8 ของระเบียบ คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้ สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่างงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่น ใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ พ.ศ. 2552 หรือ

2. เลิกจ่ายเงินเข้ากองทุนแทนก็ได้ ตามกฎกระทรวงว่าด้วยสัดส่วนการจ้างงานคน พิการ คณะรัฐมนตรีมีมติให้จ่ายเงินเข้ากองทุนเป็นจำนวนเงินเท่ากับค่าแรงขั้นต่ำสุดของประเทศ (159 บาท) คูณ 365 คูณจำนวนคนพิการที่ต้องจ้าง ทำให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่อยู่ ในจังหวัดที่มีค่าแรงขั้นต่ำสุดของประเทศต้องจ่ายเงินเพิ่มขึ้นอีกเท่าตัว หากรวมกับจำนวนคนพิการที่ ต้องจ้างเพิ่มขึ้นด้วยแล้วจะต้องจ่ายเงินเพิ่มขึ้นถึง 4 เท่า ถึงแม้ว่านายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ จะได้ปฏิบัติตามสัดส่วนการจ้างงานคนพิการแล้วก็ตาม นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการยังมี หน้าที่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ ตามมาตรา 15 ถึง มาตรา 17

สรุปได้ว่า พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 และที่ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 ตามมาตรา 35 เป็นทางเลือกใหม่ให้สถานประกอบการและคน พิการ ซึ่งมีความยืดหยุ่นที่เปิดโอกาสให้คนพิการที่มีการรวมกลุ่มกัน ทั้งคนพิการมากและคนพิการ น้อย รวมทั้งผู้ดูแลได้มีโอกาสเข้าถึงการมีอาชีพมีงานทำและมีรายได้มากขึ้น

“ภรณ์ ภูประเสริฐ” ผอ.สำนักสนับสนุนสุขภาวะประชากรกลุ่มเฉพาะ สำนักงาน กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (คมชัดลึกออนไลน์, 2562) กล่าวว่า “แนวคิดการ สนับสนุนคนพิการให้ทำงานว่า เป็นการลดภาระครอบครัวหรือผู้ดูแล และที่สำคัญพวกเขาจะรู้สึก ภาคภูมิใจที่สามารถพึ่งพาตัวเองได้ ส่วนชุมชนได้ประโยชน์จากงานที่คนพิการทำ เจ้าของบริษัท หรือผู้ประกอบการก็รู้สึกว่าตัวเองได้ทำประโยชน์ต่อสาธารณะจากเงินก้อนเดิมเคยนำส่งเข้า กองทุน ก็สามารถส่งตรงไปให้คนพิการโดยตรงสร้างความเข้าใจมองเห็นคุณค่าซึ่งกันและกัน”

“นายอภิชาติ การุณกรสกุล” ประธานมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม (ไทยรัฐออนไลน์, 2561) กล่าวว่า พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กำหนดให้สถานประกอบการที่มีพนักงาน 100 คน ต้องจ้างงานคนพิการ 1 คน อย่างไรก็ตามในความเป็นจริงเกิดช่องว่างที่บริษัทไม่สามารถหาคนพิการเข้ามาทำงานได้ ขณะเดียวกันคนพิการจำนวนมากไม่สามารถเข้าถึงการจ้างงานได้เช่นกัน ดังนั้นจึงเกิดทางเลือกใหม่โดยใช้ มาตรา 35 Happy Workplace เปลี่ยนเงินที่เคยส่งกองทุนฯ ส่งตรงไปยังคนพิการโดยตรง 100% เปลี่ยนไปสร้างโอกาสให้คนพิการมีงานทำใกล้บ้านและมีอาชีพอิสระ สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และถือเป็นการส่งเสริมภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทโดยตรงอีกด้วย สำหรับโครงการ 35 Happy Society Happy Workplace ประกอบด้วย 1) Happy Relax ผ่อนคลายให้พนักงานโดย หมอนวดตบอด 2) Happy Family บริษัทให้ทุนสร้างอาชีพเสริมแก่พนักงานที่มีบุตรพิการ 3) Happy Society เอื้อเพื่อสถานที่ติดตั้ง “ตู้ขึ้นใจ” แล้ว 5% ของยอดขายเครื่องดื่มจาก “ตู้ขึ้นใจ” จะไปช่วยคนพิการที่ขาดแคลน

“ดร.ชาติชาย นรเศรษฐาภรณ์” รองกรรมการผู้จัดการใหญ่อาวุโส บริษัท กลุ่มเซ็นทรัล จำกัด (ไทยรัฐออนไลน์, 2561) กล่าวว่า การจ้างงานคนพิการไม่ใช่เรื่องยาก เพียงแค่บริษัทต้องใส่ใจและออกแบบวิธีการที่เหมาะสม กลุ่มเซ็นทรัล จ้างงานคนพิการทางสายตา 16 อัตรา เรียกว่า Happy Relax จัดนวดผ่อนคลายให้พนักงานโดยหมอนวดตบอดใช้มาตรา 35 จ้างเหมาบริการเพิ่มสวัสดิการ แสนผลิตเพลินให้พนักงานได้ผ่อนคลาย โดยนำเงินที่เคยส่งเข้ากองทุนฯ(ม.34) มาจ้างเหมาบริการ (ม.35) แทนให้คนพิการทางสายตาได้มาบริการนวดผ่อนคลายถึงบริษัท ใช้เวลาประมาณ 20 นาทีต่อคน ทำให้พนักงานของเราผ่อนคลายขึ้น ทำงานได้มีประสิทธิภาพขึ้น ถือเป็นประโยชน์ที่องค์กรได้รับโดยตรง แต่อีกมุมหนึ่งคือการได้ช่วยเหลือคนพิการ ซึ่งตลอดระยะเวลาหลายเดือนที่เซ็นทรัลได้คนพิการมา นวด พวกเขาได้แสดงศักยภาพให้เห็นแล้วว่าทุกคนทำหน้าที่ของตนเองได้อย่างดี นอกจากนี้ในปี 2561 กลุ่มเซ็นทรัลได้จ้างงานคนพิการ เพื่อส่งเสริมการสร้างงานสร้างอาชีพให้แก่คนพิการในพื้นที่ 9 จังหวัด จำนวน 199 คน ให้มีอาชีพที่มั่นคงและสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน

ระภีภัทร์ วงษ์ภักดี (2542) กล่าวว่า แนวคิดด้านอาชีพคนพิการให้ความสำคัญกับงานเป็นเป้าหมายอันจำเป็นของคนพิการ เนื่องจากจากความกดดันหรือความต้องการทางเศรษฐกิจและจิตวิทยาสังคมในสังคมส่วนใหญ่ กล่าวคือ

1. คนพิการและครอบครัวคนพิการต้องการมีรายได้จากการทำงานเช่นเดียวกับครอบครัวอื่นๆ โดยทั่วไป เพราะไม่สามารถอยู่ได้โดยไม่มีรายได้ประจำ
2. ในแง่ค่านิยมของคนในสังคมซึ่งอยู่ที่การทำงาน ก่อให้เกิดผลประโยชน์เชิงเศรษฐกิจการทำงานนับว่าเป็นคุณค่าสูงส่งสำหรับคนทุกชาติ ทุกภาษา ทุกวัฒนธรรม เพราะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ชีวิตมีความสมบูรณ์ ดังนั้นเมื่อเกิดความพิการและไม่สามารถทำงานได้ คนพิการจะถูกตัดสินว่าเป็นผู้ล้มเหลวในชีวิตที่ไม่อาจเท่าเทียมกับบุคคลอื่นในสังคมเดียวกัน

3. คนพิการต้องการมีส่วนร่วมในการใช้ชีวิตอย่างปกติในสังคม ในครอบครัว ในโรงเรียน และในสถานที่ทำงาน ซึ่งเป็นแหล่งสร้างสรรค์ความสัมพันธ์ และการพัฒนาทักษะทางสังคม บุคคลจะมีสถานะทางสังคมสูงหรือต่ำ ขึ้นอยู่กับการมีส่วนร่วมดังกล่าว ถ้าคนพิการขาดโอกาสของการมีส่วนร่วมดังกล่าวก็เท่ากับว่าคนพิการได้ถูกขัดขวางอย่างรุนแรงในการอยู่ร่วมกันในสังคม

4. คุณค่าของการมีงานทำที่เหมาะสมเกิดจากความจริงที่ว่างงานนั้นทำให้ชีวิตความเป็นอยู่มีกฎเกณฑ์เช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับ กิตติยา รัตนกร (2531) กล่าวว่า งาน และการทำงานของคนพิการมีข้อควรพิจารณา และทำความเข้าใจ ดังต่อไปนี้

4.1 คนพิการต้องทำงานเพื่อแสดงความสามารถในการช่วยเหลือตนเอง และครอบครัวไม่ว่าด้านเศรษฐกิจหรือภาระการรับผิดชอบดูแล มีคนพิการจำนวนมากต้องเข้าโรงพยาบาลโรคจิต เพราะไม่สามารถปรับตัวได้เมื่อไปใช้ชีวิตที่บ้านและเป็นภาระให้ครอบครัวรับผิดชอบดูแลหาเลี้ยง

4.2 คนพิการต้องการงานที่ตนสนใจหรือชอบ และเป็นงานที่สามารถทำได้โดยใช้พลังและความสามารถที่มีอยู่

4.3 คนพิการต้องการงานที่ทำให้เกิดความรู้สึกประสบความสำเร็จ เพราะจะทำให้เกิดความเชื่อมั่นมากขึ้น มีความรู้สึกว่าได้มีส่วนช่วยสร้างความเจริญให้ชุมชนและสังคม และเกิดความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ

4.4 คนพิการต้องการงานซึ่งพิสูจน์ว่าตนไม่ได้มีความสามารถด้อยกว่าคนปกติ มีคุณค่าของการมีงานทำที่เหมาะสมย่อมอยู่บนพื้นฐานของความจริงที่ว่างงานนั้นได้ทำให้ชีวิตเป็นอยู่ในกฎเกณฑ์ และเป็นรูปร่างเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป การมีชีวิตอยู่ไปวันๆ โดยปราศจากสิ่งท้าทายจากการทำงานเป็นสิ่งที่น่าเบื่อหน่ายและหงอยเหงา แม้ว่าการทำงานจะไม่ใช่อะไรที่จะแก้ปัญหาก็ได้ แต่ก็ยังเป็นข้อที่สำคัญมากที่รัฐบาลยังคิดว่าเป็นการจัดการสวัสดิการแก่ผู้โชคร้าย เพื่อแสดงถึงความเมตตาากรุณา แต่คนพิการไม่ต้องการสวัสดิการหรือการทำงาน เพราะสิ่งเหล่านี้จะทำให้พวกเขาต้องพึ่งพิงผู้อื่นตลอดไป และลดทอนคุณค่าศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

โอกาสที่คนพิการจะได้มีงานทำย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ทั้งทางด้านบุคลิกภาพ ด้านสังคมสิ่งแวดล้อมวัฒนธรรมรวมถึงปัจจัยทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้มูลเหตุจากความรูสึกที่เป็นปมด้อยก็มีส่วนที่จะทำให้ออกาสในการได้มีงานทำลดน้อยลงด้วย เพราะสภาพความผิดปกติของตนก็มีส่วนอย่างมาก หากได้รับการชดเชยก็จะเป็นการช่วยให้คนพิการสามารถมีกำลังใจที่จะต่อสู้ การที่คนพิการจะได้มีงานทำนั้นไม่ใช่ด้วยความสามารถเพียงอย่างเดียวยังมีอีกหลายปัจจัยทั้งทางด้านอุปสงค์แรงงานหรือความต้องการแรงงานคนพิการของธุรกิจเอกชน ซึ่งความเป็นไปได้ในการรับคนพิการเข้าทำงานขึ้นอยู่กับความร่วมมือของสถานประกอบการด้วย

## 2. แนวทางการส่งเสริมอาชีพให้กับคนพิการในสถานประกอบการ

มาตรฐานสากลเกี่ยวกับประเภทอาชีพ ตำแหน่งงานและลักษณะงานที่เหมาะสมกับความพิการ (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2559)

1. ความพิการทางการเห็น ประเภทอาชีพและลักษณะงานในภาพรวมที่เหมาะสมกับความพิการทางการเห็นคืองานแทบทุกประเภทที่คนซึ่งไม่พิการทางการเห็นทำได้เพียงแต่จะมีองค์ประกอบในการทำงานที่แตกต่างออกไป ซึ่งจะอาศัยการใช้เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกเข้ามาช่วย เช่น ระบบ screen reader ในคอมพิวเตอร์ หรือ portable barcode scanner ประเภทอาชีพที่เหมาะสม เช่น พนักงาน call center หรือบริการลูกค้า ลักษณะงานของประเภทอาชีพนี้คืองานที่พนักงานต้องเป็นเสมือนตัวแทนขององค์กรในการตอบสนองความต้องการของลูกค้าตอบคำถามหรือแก้ไขปัญหาความไม่พอใจต่างๆ ของลูกค้าผ่านทางโทรศัพท์

ส่วนมูลนิธิเพื่อคนตาบอดอเมริกัน(American Foundation for the Blind) ได้ระบุว่าประเภทอาชีพและลักษณะงานที่เหมาะสมกับคนพิการทางการเห็นนั้นมีอยู่เป็นจำนวนมาก เช่น นักกฎหมาย ศิลปิน นักบัญชี เลขานุการ พนักงานบริการลูกค้า พนักงานในโรงงาน นักวิเคราะห์ทางการเงิน ที่ปรึกษา ครู พ่อครัว พนักงานขาย พนักงานธุรการ ฯลฯ เนื่องจากการใช้เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีในปัจจุบันทำให้คนพิการทำงานประเภทต่างๆ ได้ง่ายขึ้น

2. ความพิการทางการได้ยินหรือการสื่อความหมาย ประเภทอาชีพและลักษณะงานในภาพรวมที่เหมาะสมกับความพิการทางการได้ยินคืองานที่ต้องทำกับอุปกรณ์ที่มีเสียงดังหรือสภาพแวดล้อมที่มีเสียงดัง เพราะเสียงที่เกิดขึ้นจะไม่สามารถรบกวนคนพิการและสามารถทำงานได้อย่างมีสมาธิ เช่น พนักงานประจำเครื่องจักรอุตสาหกรรม (Industrial Machinery Worker) ลักษณะงานของประเภทอาชีพนี้คือการทำงานร่วมกับเครื่องจักรที่ใช้ในอุตสาหกรรม ด้วยการเข้าทำงานเป็นกะเพื่อดูแลอุปกรณ์และเครื่องจักรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเครื่องสายพาน เครื่องบรรจุภัณฑ์ ช่างซ่อมเครื่องจักร หรือผู้ทำเครื่องมือและแม่แบบ (Machinist, Tool-and-Die Maker) ลักษณะงานของประเภทอาชีพนี้คือการตั้งค่าหรือควบคุมดูแลเครื่องจักรผ่านเครื่องมืออื่นอีกชั้นหนึ่ง เช่นคอมพิวเตอร์ นอกจากนี้ยังต้องทำงานร่วมกับพิมพ์เขียวของเครื่องจักร ภาพร่างของผลิตภัณฑ์คำนวณและยืนยันความถูกต้องของขนาดและขอบเขตต่างๆ ในกระบวนการผลิตด้วยเครื่องจักรติดตามตรวจสอบการทำงานเครื่องจักร และตรวจสอบผลิตภัณฑ์ที่ออกจากเครื่องจักรและมีปัญหา

นอกจากนี้ศูนย์การศึกษาคนหูหนวกแห่งชาติอเมริกา (The National Deaf Education Center) ยังพบว่า คนหูหนวกสามารถทำงานได้ดีในตำแหน่งต่อไปนี้ เช่น นักบัญชี, นักแสดง, สถาปนิก, นักชีววิทยา, ช่างไม้/จิตรกร, นักเคมี, เจ้าหน้าที่ธุรการ, คนเขียนแบบ, วิศวกร, เกษตรกร,

ที่ปรึกษาทางการเงิน, ขาวสวน, บรรณารักษ์, ช่าง, ช่างพิมพ์, นักสังคมสงเคราะห์, นักสถิติ, นักเขียน และอื่นๆ

3. ความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย คนพิการประเภทนี้สามารถทำงานได้หลากหลาย โดยลักษณะงานที่เหมาะสมและมีความปลอดภัย เช่น งานในกลุ่ม เทคโนโลยีสารสนเทศ, วิศวกรรม, การบัญชีและการเงินและสาขาวิชาชีพอื่นๆ ซึ่งอาจอธิบายรายละเอียดแยกตามประเภทอาชีพที่สำคัญได้ดังนี้

นักบัญชี (Accountant) ประเภทอาชีพนี้มีลักษณะงานคือการจัดเตรียมและตรวจสอบบันทึกทางการเงินขององค์กร ซึ่งสามารถทำได้ทั้งในสำนักงานบัญชีหรือฝ่ายบัญชีภายในองค์กรธุรกิจต่างๆ ที่หลากหลาย

พนักงานขาย (Sales Person) ลักษณะงานของประเภทอาชีพนี้คือการขายผลิตภัณฑ์หรือบริการผ่านการสื่อสารกับผู้ที่จะเป็นลูกค้าเกี่ยวกับความสามารถของสินค้าและบริการในการตอบสนองความต้องการของพวกเขาได้

ครูหรืออาจารย์ ผู้ฝึกสอน (Teacher, Mentor) ลักษณะงานของประเภทอาชีพนี้เป็นงานให้สอนเพื่อช่วยเหลือกลุ่มผู้คนในระดับอายุต่างๆ ที่หลากหลายเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ ซึ่งรวมถึงการสอนออนไลน์ที่เป็นทางเลือกให้คนพิการไม่ต้องออกจากบ้าน

นักเขียน (Writer) ลักษณะงานของประเภทอาชีพนี้เป็นการสื่อสารกับผู้อ่านผ่านการเขียนไม่ว่าจะอยู่ในลักษณะของหนังสือพิมพ์ วารสาร รวมถึงการเขียนเนื้อหาเว็บไซต์ และหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (E-Book)

นักวิเคราะห์ระบบคอมพิวเตอร์ (Computer Systems Analyst) ลักษณะงานของประเภทอาชีพนี้คืองานที่อาศัยความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบระบบคอมพิวเตอร์และดำเนินการเพื่อช่วยเหลือองค์กรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นักพัฒนาซอฟต์แวร์ (Software Developer) ลักษณะงานของประเภทอาชีพนี้คือการใช้ความเชี่ยวชาญในการพัฒนาระบบและโปรแกรมซอฟต์แวร์ต่างๆ โดยการเขียน การทดสอบ การพัฒนาและคอยช่วยเหลือผู้ใช้งานซอฟต์แวร์เกี่ยวกับปัญหาเฉพาะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

เลขานุการและผู้ช่วยผู้บริหาร คนพิการที่ใช้วีลแชร์ สามารถปฏิบัติงานในลักษณะงานของเสมียนและงานที่ใช้ความสามารถในการเขียนโดยใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องได้ ซึ่งคนพิการสามารถทำงานเหล่านี้ได้อย่างสมบูรณ์ไม่ต่างจากคนทั่วไป

4. ความพิการทางจิตใจและพฤติกรรม คนที่มีความพิการทางจิตสามารถรักษาผ่านวิธีการรักษาจะเป็นการให้ยาและบำบัด ทั้งนี้คนที่มีความพิการทางจิตเภท (Schizophrenia) ดังนั้นคนพิการกลุ่มนี้จึงสามารถทำงานในลักษณะงานที่หลากหลายได้แทบทุกประเภท รวมทั้งสามารถทำงานในตำแหน่งงานกลางถึงระดับสูงด้วยจากการศึกษาพบว่า การจ้างคนที่มีความพิการทางจิตให้ประสบ



ความสำเร็จ จะต้องอาศัยความยืดหยุ่นในการปรับแผนการทำงาน ปรับโครงสร้างรายละเอียดของงาน หรือเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน

5. ความพิการทางสติปัญญาหรือการเรียนรู้ คนพิการทางสติปัญญาสามารถทำงานได้อย่างดีในงานที่หลากหลายและเป็นที่น่าไว้วางใจ แตกต่างไปตามความถนัดและความสนใจของแต่ละคน โดยในภาพรวมของลักษณะงานต้องเป็นงานที่ไม่ซับซ้อนจนเกินไปและไม่ใช่งานที่อาศัยทักษะวิชาชีพ ตัวอย่างเช่น การเป็นพนักงานศูนย์ดูแลสัตว์เลี้ยง พนักงานทำความสะอาด พนักงานพิมพ์ข้อมูล พนักงานคลังสินค้า พนักงานส่งของ พนักงานโรงงาน พนักงานถ่ายเอกสาร พนักงานร้านขายของชำ เป็นต้น

6. ความพิการทางออทิสติก คนพิการที่เป็นบุคคลออทิสติกส่วนใหญ่จะประสบความสำเร็จในลักษณะงานทางศิลปะ เช่น การทำเครื่องประดับ, ทำงานด้วยดอกไม้และพืช หรือประกอบธุรกิจส่วนตัว ซึ่งระดับของการทำงานจะมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับพฤติกรรมออทิสติกในการจ้างงานคนออทิสติกจึงควรหารือกับที่ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญนั้น ๆ กับการหาประเภทอาชีพลักษณะงาน และตำแหน่งงานที่ดีที่สุดและเหมาะสม

### 3. สถานการณ์การจ้างงานและการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการ

เมื่อมีการยกเลิก พ.ร.บ.ฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 และ ประกาศใช้ พ.ร.บ.ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 แทนที่ ได้เพิ่มสภาพบังคับให้กับระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการ ด้วยการกำหนดให้การจ่ายเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการล่าช้า ต้องเสียดอกเบี้ยร้อยละ 7.5 ต่อปี และให้อำนาจเลขาธิการสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ มีอำนาจอายัด ทรัพย์สินของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ เพื่อชำระหนี้ให้แก่กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการได้ อีกทั้งให้มีอำนาจโฆษณารายชื่อผู้ปฏิบัติตามกฎหมาย และไม่ปฏิบัติตามกฎหมายต่อสาธารณะ เช่นในหนังสือพิมพ์ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 34 วรรค 2, มาตรา 36 และ 39 วรรค 1 นอกจากนี้ ระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการยังใช้บังคับหน่วยงานของรัฐตามมาตรา 33 ในกฎกระทรวงกำหนดสัดส่วนการจ้างงานบุคคลทั่วไปต่อคนพิการ คณะรัฐมนตรีได้มีมติกำหนดสัดส่วนการจ้างงานบุคคลทั่วไปต่อคนพิการ 100 : 1 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิมอีก 1 เท่าตัว พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ได้มีการบัญญัติสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับสิทธิทางด้านอาชีพและการจ้างงานของคนพิการ มาตรา 35 สถานประกอบการที่สามารถที่จะดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการโดยสามารถให้สัมปทาน จัดสถานที่ในการจำหน่ายสินค้าหรือบริการให้กับ คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ จัดจ้างเหมาะสมช่วงงาน ฝึกงาน สนับสนุนล่ามภาษามือ สนับสนุนเทคโนโลยีและสิ่งอำนวยความสะดวก หรือให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คน

พิการหรือผู้ดูแลคนพิการ เพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในเรื่องอาชีพและการจ้างงานคนพิการสามารถทำให้คนพิการมีรายได้ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

เมื่อพิจารณาถึงการจ้างงานของคนพิการในสถานประกอบการภาคเอกชน ประจำปี 2558 – 2560 พบว่า ปี 2558 มีผู้พิการที่ต้องจ้างงานจำนวน 59,945 คน มีการจ้างผู้พิการโดยปฏิบัติตามมาตรา 33 จำนวน 23,321 คน ส่งเงินเข้ากองทุนแทนการจ้างคนพิการ ตามมาตรา 34 จำนวน 20,875 คน และสถานประกอบการเลือกปฏิบัติตามมาตรา 35 โดยให้สัมปทาน จำนวน 3,202 คน คิดเป็นร้อยละทั้งหมดที่สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมาย ร้อยละ 79.07 ซึ่งเมื่อเทียบกับปี 2560 พบว่ามีผู้พิการที่ต้องจ้างงานจำนวน 62,864 คน มีการจ้างผู้พิการโดยปฏิบัติตามมาตรา 33 จำนวน 35,570 คน ส่งเงินเข้ากองทุนแทนการจ้างคนพิการ ตามมาตรา 34 จำนวน 15,903 คน และสถานประกอบการเลือกปฏิบัติตามมาตรา 35 โดยให้สัมปทาน จำนวน 11,322 คน พบว่าได้มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี ตามลำดับ คิดเป็นร้อยละทั้งหมดที่สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมาย ร้อยละ 99.98 ดังตารางนี้ (รายงานสถานการณ์การจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการภาคเอกชน ประจำปี 2560)

**ตารางที่ 1 การจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ (เอกชน) ประจำปี 2558 – 2560**

การปฏิบัติตามกฎหมาย	ปี 2558 (คน)	ปี 2559 (คน)	ปี 2560 (คน)
ต้องจ้าง	59,945	61,782	62,864
จ้างแล้วตามมาตรา 33	23,321	30,770	35,570
ส่งเงินแทนการจ้างตามมาตรา 34	20,875	20,060	15,903
ให้สัมปทาน ตามมาตรา 35	3,202	4,320	11,322
รวม (ร้อยละ)	79.07	89.26	99.89

ที่มา: รายงานสถานการณ์การจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการภาคเอกชน ประจำปี 2560

สำหรับสถิติการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการของสถานประกอบการ (เอกชน) ในเขตพื้นที่จังหวัดนครปฐม ประจำปี 2560 พบว่า สถานประกอบการที่ปฏิบัติตามกฎหมาย โดยรับคนพิการเข้าทำงานตามอัตราส่วนในมาตรา 33 มีจำนวน 216 แห่ง ส่งเงินเข้ากองทุนแทนการรับคนพิการเข้าทำงาน ม.34 จำนวน 33 แห่ง ให้สัมปทานฯ ม.35 จำนวน 4 แห่ง รับคนพิการเข้าทำงานและส่งเงินเข้ากองทุนฯ ม.33,34 จำนวน 31 แห่ง รับคนพิการเข้าทำงานและให้สัมปทานฯ ม.33,35 จำนวน 10 แห่ง ปฏิบัติตามกฎหมายแต่ไม่ครบตามอัตราส่วน จำนวน 6 แห่ง ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย จำนวน 16 แห่ง ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สถิติการปฏิบัติตามกฎหมายของสถานประกอบการเอกชน จังหวัดนครปฐม

ลำดับที่	รายการ	นายจ้างหรือสถานประกอบการ								
		จำนวนสถานประกอบการ		การปฏิบัติตามกฎหมาย					จ่ายเงินแทนรับคนพิการ (บาท)	ส่งเงินเข้ากองทุน(บาท)
				มาตรา 33	มาตรา 35		รวม (ราย)			
แห่ง	ร้อยละ	คนพิการ (ราย)	คนพิการ (ราย)	ผู้ดูแลคนพิการ	รวม (ราย)					
1	ปฏิบัติตามกฎหมายครบตามอัตราส่วน									
1.1	รับคนพิการเข้าทำงานครบตามอัตราส่วน (ม.33)	216	68.35	697	-	-	-	-	-	
1.2	ส่งเงินเข้ากองทุนแทนการรับคนพิการเข้าทำงาน (ม.34)	33	10.44	-	-	-	-	66	7421107.50	
1.3	ให้สัมปทานฯ (ม.35)	4	1.27	-	8	-	8	-	-	
1.4	รับคนพิการเข้าทำงานและส่งเงินเข้ากองทุนฯ(ม.33,34)	31	9.81	112	-	-	-	108	11835720.00	
1.5	รับคนพิการเข้าทำงานและให้สัมปทานฯ (ม.33,35)	10	3.16	31	27	13	40	-	-	
1.6	ส่งเงินเข้ากองทุนฯ และให้สัมปทานฯ (ม.34,35)	-	0.00	-	-	-	-	-	-	
1.7	รับคนพิการเข้าทำงานและส่งเงินเข้ากองทุนฯและให้สัมปทานฯ (ม.33,34,35)	-	0.00	-	-	-	-	-	-	
	<b>รวมลำดับที่ 1.1 – 1.7</b>	<b>294</b>	<b>93.03</b>	<b>840</b>	<b>35</b>	<b>13</b>	<b>48</b>	<b>174</b>	<b>19076827.50</b>	
2	ปฏิบัติตามกฎหมายแต่ไม่ครบตามอัตราส่วน	6	1.90	12	-	-	-	-	110197.50	
3	ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย	16	5.06	-	-	-	-	-	-	
	<b>รวมลำดับที่ 1 – 3 ทั้งสิ้น</b>	<b>316</b>	<b>100.00</b>	<b>852</b>	<b>35</b>	<b>13</b>	<b>48</b>	<b>174</b>	<b>19187025.00</b>	

ที่มา: พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครปฐม ประจำปี 2560

บาร์บาราเมอร์เรย์ (Barbara Marley) ผู้เชี่ยวชาญอาวุโสด้านฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพและโรเบิร์ตเฮอรอน (Robert Heron) ผู้เชี่ยวชาญอาวุโสด้านการบริหารงานแรงงานองค์การแรงงานระหว่างประเทศ กล่าวถึงในหลักการพิจารณาว่าคนพิการจะทำงานใดได้นั้นควรพิจารณามอบหมายงานที่เหมาะสมกับสภาพความพิการและตรงกับความต้องการของคนพิการควรเลิกคิดว่าคนพิการทำได้แต่งานง่าย ๆ ไม่ยุ่งยากต่อการใช้เครื่องมือหรืองานประจำในแต่ละวันแต่ควรพิจารณาว่าคนพิการส่วนใหญ่สามารถทำงานได้หลากหลายนอกจากนั้นงานบางอย่างความพิการก็ไม่ใช่อุปสรรคที่จะทำให้เกิดความมีประสิทธิภาพ เช่น คนพิการที่ใช้เก้าอี้ล้อเข็นก็สามารถทำงานที่อยู่ประจำที่ได้เช่นเจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์เจ้าหน้าที่การเงินหรือเจ้าหน้าที่บัญชีหรือคนตาบอดสามารถเป็นพนักงานสลับสายโทรศัพท์หรือคนหูหนวกสามารถทำงานที่ต้องป็น پایได้เป็นต้น (Barbara Marley and Robert Heron อ้างถึงในวิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์ และคณะ, 2546, น. 21)

องค์กร Disability employment Australia ประเทศออสเตรเลีย ได้จัดทำคู่มือเพื่อเพิ่มความเข้าใจของภาคธุรกิจในการจ้างงานคนพิการ ซึ่งได้เสนอว่าสิ่งสำคัญที่ธุรกิจจะต้องคำนึงถึงในการจ้างงานคนพิการให้ประสบผลสำเร็จ ได้แก่

1) การทำความเข้าใจความต้องการตามธรรมชาติของงาน (Inherent Requirements) ของแต่ละงานว่าคนพิการสามารถปฏิบัติตามกิจกรรมหลักอันเป็นความต้องการตามธรรมชาตินั้นได้หรือไม่ หากสามารถปฏิบัติได้ย่อมต้องให้โอกาสคนพิการในการทำงานไม่ต่างจากคนทั่วไป

2) การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) ที่เหมาะสม โดยวิเคราะห์จากความต้องการที่จำเป็นสำหรับคนพิการแต่ละคน และระยะเวลาการทำงาน ตลอดจนถึงทักษะด้านต่างๆ ที่จำเป็นรวมทั้งความจำเป็นของงานในการให้บริการลูกค้า

3) การปรับเปลี่ยนในบางสิ่งที่จะช่วยให้คนพิการสามารถทำงานได้ดีที่สุด เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

4) การปรับแต่งงาน (Job Customization) ในกรณีที่มีความจำเป็น จะต้องมีการปรับปรุงภาระงานหรือหน้าที่ของทีมงานคนอื่นๆ เพื่อสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานที่เป็นคนพิการสามารถทำงานได้ดีขึ้น

5) คัดสรรงานที่เหมาะสม (Good Job Match) การคัดสรรงานที่เหมาะสมกับคนพิการแต่ละรายผ่านการให้ทดลองงานจะมีประสิทธิภาพยิ่งกว่าการรับเข้าทำงานโดยการสัมภาษณ์เหมือนคนทั่วไป

จิราวัลย์ คงถาวร (2547) ได้ศึกษาเรื่อง “ความเป็นไปได้ในการจ้างงานคนพิการของบริษัท มิตซูบิชิมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อการดำเนินงานเพื่อจ้างงานคนพิการซึ่งผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารบริษัทมองว่าการรับคนพิการเข้าทำงานหน่วยงานต้องมีตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับลักษณะของความพิการและความถนัดของคน

พิจารณาจากนี้ยังเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้แก่สถานประกอบการได้แก่

- 1) การประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทั่วไปทราบถึงพระราชบัญญัติหรือกฎหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการรวมทั้งสิ่งที่สถานประกอบการได้ดำเนินการตามกฎหมาย
- 2) มีการจัดอบรมร่วมกันระหว่างพนักงานปกติกับพนักงานที่พิการเพื่อสร้างความสัมพันธ์และมีทัศนคติที่ดีรวมทั้งทราบถึงความสามารถของคนพิการที่รับเข้ามาทำงาน
- 3) ทดลองเปิดโอกาสให้คนพิการที่มีความสามารถเหมาะสมกับงานเข้าฝึกงานร่วมกับพนักงานปกติ
- 4) ควรเริ่มรับคนพิการเข้าทำงานในส่วนองงานธุรการหรืองานสำนักงานหรือในตำแหน่งที่เป็นงานกึ่งไร้ฝีมือก่อนเช่นงานคีย์ข้อมูลงานพิมพ์ดีดงานตอบรับโทรศัพท์และงานรับขนส่งเอกสาร เป็นต้น

นอกจากนี้ จากเอกสารการสัมมนาคณะไตรภาคี งานแถลงทิศทางการส่งเสริมการสร้างงานคนพิการ ปี 2556 (กิจการเพื่อสังคมในศตวรรษที่ 21) ยังได้มีบริษัทเอกชน แนะนำแนวทางในการจัดสวัสดิการให้แก่แรงงานคนพิการ 3 ประเด็น ที่ได้ช่วยให้บริษัทสามารถรักษาพนักงานคนพิการให้อยู่กับบริษัทอย่างต่อเนื่องและมีศักยภาพที่พัฒนาขึ้น จนส่งผลกระทบต่อทางบวกกลับสู่องค์กร คือ

- 1) การเพิ่มสวัสดิการที่แตกต่างจากพนักงานปกติ เช่น การจัดหาที่พักใกล้กับสถานที่ทำงาน
- 2) การนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการติดต่อสื่อสารกับทั้งคนพิการและคนปกติ
- 3) การพัฒนาความรู้และความสามารถ โดยการส่งพนักงานคนพิการออกไปฝึกอบรมภายนอกองค์กรร่วมกับพนักงานปกติ ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้แรงงานคนพิการได้เข้าศึกษาต่อในระดับสูงตามความสนใจ

เสาวลักษณ์ ส่งเจริญ (Hfocus, 2561) คนพิการทางการมองเห็น กล่าวว่า ปัจจุบันอายุ 41 ปี ได้รับการจ้างงานจาก บริษัท ดี.เค.เอส.เอส ประเทศไทย จำกัด ภายใต้การปฏิบัติตามมาตรา 35 แห่ง พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ทำหน้าที่นวดแผนโบราณ เป็นเวลากว่า 2 ปี กล่าวว่า พิกัดทางสายตาดั้งแต่อายุ 12 ปี และได้เข้าเรียนในศูนย์ฝึกอาชีพหญิงตาบอด อ.สามพราน จ.นครปฐม มีความรู้ด้านการนวดแผนโบราณจนสามารถเปิดร้านเป็นของตัวเอง แต่ด้วยสภาพเศรษฐกิจทำให้ต้องเลิกกิจการไป กระทั่งได้รับโอกาสจากมูลนิธินวัตกรรมทางสังคมสนับสนุนให้มียานทำในบริษัทเอกชน มีรายได้เลี้ยงตัวเองและครอบครัวเดือนละ 9,125 บาท “ดีใจที่ได้รับโอกาสให้มียานทำ มีเงินเดือนใช้จ่ายของตัวเองและครอบครัว ไม่เป็นภาระใคร ที่ผ่านมาสักเริ่มเข้าใจคน

พิการทางสายตาที่ให้บริการนัดแผนโบราณมากขึ้น ทำให้ยื่นหยัดในสังคมได้ดี คนที่มานวดก็ชอบ เพราะทำให้เขาหายปวดเมื่อย”

นายเรืองเวช วิทวัสการเวช ผช.กรรมการผู้จัดการใหญ่ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด (สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, 2559) กล่าวว่า ข้อจำกัดของ มาตรา 35 คือ ไม่มีแต่มีต่อเหมือน ม.33 และ 34 ที่หลายๆ องค์กรจะมีการนำไปลดหย่อนภาษีได้ แต่ ทางเราก็เลือกที่จะใช้ ม.35 เพราะเห็นว่าสามารถช่วยและเข้าถึงคนพิการได้จริง

นอกจากนี้ ยังมีข้อเสนออื่นๆ ที่ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 35 เช่น ควรมี องค์กรกลางที่ทำหน้าที่ในการเชื่อมโยงระหว่างสถานประกอบการและคนพิการ รวมไปถึงการช่วย ติความของกฎหมายที่เข้าใจไม่ตรงกันของกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์กับ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่จะต้องได้รับการแก้ไขโดยการมีส่วนร่วมจากคนพิการ รวมถึง ควรมีหน่วยงานที่รับผิดชอบอย่างจริงจังเรื่องฐานข้อมูลคนพิการที่ตรงการทำงานตาม ม.33 และ ม.35 ซึ่งเป็นข้อมูลที่ทาง สวรส. และสถาบันพัฒนาธุรกิจชุมชน ร่วมกับสถาบันสร้างเสริมสุขภาพคน พิการ (สสพ.) มูลนิธิสังคมและสุขภาวะ จะนำไปพัฒนาเป็นข้อเสนอให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รับ ทราบและดำเนินการต่อไป รวมไปถึงการเผยแพร่รูปแบบที่เหมาะสมในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ต่อๆไป

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. งานวิจัยภายในประเทศ

กิงกาญจน์ หงส์ร้อน (2550) ศึกษาคุณลักษณะภายในของคนพิการที่เื้อต่อการประสบ ความสำเร็จในการประกอบอาชีพอิสระของผู้กัยืมเงินกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการในเขต กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า คนพิการที่มีหนี้ค้ำชำระและไม่มีหนี้ค้ำชำระมีคุณลักษณะ ภายในที่เื้อต่อการประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพอิสระไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบกับ คุณลักษณะด้านธุรกิจพบว่า คนพิการที่มีหนี้ค้ำชำระส่วนมากมีความรู้ในการประกอบอาชีพอิสระ และความสามารถในการจัดการไม่แตกต่างจากคนพิการที่ไม่มีหนี้ค้ำชำระ สำหรับคุณลักษณะด้าน จิตใจพบว่าคนพิการที่มีหนี้ค้ำชำระมีคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ ความอดทนมุ่งมั่นและความ เชื่อมั่นในตนเองเช่นเดียวกับคนพิการที่ไม่มีหนี้ค้ำชำระ ในกลุ่มคนพิการที่มีหนี้ค้ำชำระพบว่ามีคน พิการที่มีความสามารถในการชำระหนี้คืน 9 คน ซึ่งส่วนใหญ่มีคุณลักษณะด้านธุรกิจและและ คุณลักษณะด้านจิตใจไม่แตกต่างจากคนพิการที่ไม่มีหนี้ค้ำชำระ และคนพิการที่ไม่มีความสามารถใน การชำระหนี้คืน 3 คน มีคุณลักษณะด้านธุรกิจและด้านจิตใจแตกต่างจากคนพิการที่ไม่มีหนี้ค้ำชำระ

วิราการณ ขัดสี (2552) ปรังจัยที่มผลต่อกรพั้งตนเองของคณพิกการ ต่าบลป่าแดตอำเออ เมือง จังหวัดเชียงใหม่ มีวัดฤประสงค์เพือ 1) ศีกษาระดับกรพั้งตนเองของคณพิกการ และ 2) ศีกษ ปรังจัยส่วนบุคคล ปรังจัยด้านบพทพทหน้าทึของครอบคร้ว ปรังจัยด้านการสนับสนุนทงสังคค มีมผลต่อ ความสมการณในการพั้งตนเองของคณพิกการ กลุ่มตัวอย่างทึใช้ในการศีกษา ได้แก่ คณพิกการทึสามารถ ตัดสึนใจและประเมินสภาพต่า ง ๆ ด้วยตนเองตามกรรับรู้ทึไม่มีปัญหาในการสือสารทึซึนทะเปียนกับ สำนักรงานพัฒนาสังคคและความมันคงของมนุขยั้งหวัดเชียงใหม่ มีอายุระหว่า 15-65 ปี และมี ฤมิลำเนาอยู่ในพืนทึต่าบลป่าแดต อำเออเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 101 ราย เครื่องมือทึใช้ในการ รวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ผลการศีกษาสรุปรึได้ดังนึ

1) ด้านกรพั้งตนเองของคณพิกการพบว่า คณพิกการส่วนมากมีการพั้งตนเองท้งด้านจิตใจ ด้านกรปฏิบัติกรวัตรประจ่าวันอยู่ในระดับมาก ด้านสังคคอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านเศรษฐกร ใจอยู่ในระดับน้อย

2) สำหรับปรังจัยทึมผลต่อกรพั้งตนเองของคณพิกการ พบว่า ปรังจัยด้านบพทพทหน้าทึ ของครอบคร้วมีความสัมพันธ์ต่อกรพั้งตนเองของคณพิกการในระดับต่า อย่างมีนัยสำคัญทึระดับ 0.01 และ 0.05 ส่วนปรังจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ปรังจัยด้านอายุ รายได้ ระดับกรศีกษา ระยะเวลาทึมีความ พิกการและระดับความพิกการ และปรังจัยด้านการสนับสนุนทงสังคคไม่มีความสัมพันธ์ต่อกรพั้งตนเอง ของคณพิกการ

ชัตพันธ์ ชุมนุสนธิ์ (2558) ศีกษาเรื่องกรพัฒนารูปแบบกรเสริมสร้าความสามารถใน กรจัดการตนเองของคณพิกการเพือกรพั้งตนเองอย่างยั้งยืน พบว่า กรเสริมสร้าความสามารถใน กรจัดการตนเองของคณพิกการเพือกรพั้งตนเองอย่างยั้งยืน มีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ 1) กร ประกอบอาชีพ 2) กรเรียนรู 3) เทคโนโลยีสึองอำนวนยความสะดวก 4) กรดูแลตนเอง และ 5) กร ตระหนักในตนเอง และมีกรบวนกร 5 ขั้นตอน คือ 1) กรเตรียมความพร้อม 2) กรสร้ากร เรียนรู 3) กรเสริมพลัง 4) กรติดตามและประเมินผล และ 5) กรรวมกลุ่ม จากกรพัฒนารูปแบบ กรเสริมสร้าความสามารถในการจัดการตนเองของคณพิกการเพือกรพั้งตนเองอย่างยั้งยืนทึเหมาะสม พบว่า รูปแบบกรเสริมสร้าความสามารถในการจัดการตนเองของคณพิกการเพือกรพั้งตนเองอย่าง ยั้งยืน มีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ 1) กรประกอบอาชีพ 2) กรเรียนรู 3) เทคโนโลยีสึองอำนวนยความ สะดวก 4) กรดูแลตนเอง และ 5) กรตระหนักในตนเอง และมีกรบวนกร 5 ขั้นตอนคือ 1) กร เตรียมความพร้อม 2) กรสร้ากรเรียนรู 3) กรเสริมพลัง 4) กรติดตามและประเมินผล และ 5) กรรวมกลุ่ม โดยรูปแบบดังกล่าวดึผ่านการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน ซึงผลการ ประเมินภาพรวมของรูปแบบในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความเหมาะสม เท่ากับ 4.80 ด้านความเป็นไปไดในการนำไปปฏิบัติ เท่ากับ 4.80 ด้านความสอดคล้องกับบริบท เท่ากับ 5.00 และ ด้านกรนำไปใช้จริง เท่ากับ 4.60

ธีราพร ดาวเจริญ (2559) ศึกษาการเข้าถึงสวัสดิการสังคมสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยินในอำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า บุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยินในอำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ยังไม่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเข้าถึงสวัสดิการสังคม รวมถึงยังไม่สามารถใช้ประโยชน์จากสิทธิคนพิการตามมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ได้ครบตามจริง แต่ต้องการขึ้นทะเบียนผู้พิการก็เพียงเพื่อให้ได้สิทธิบางประการ เช่น สิทธิการรับเบี้ยยังชีพคนพิการ 800 บาทต่อเดือน ส่วนปัญหาและความต้องการแตกต่างกันออกไปตามประเภทของการใช้สิทธิตามสวัสดิการสังคมนั้นๆ ตามแนวทางการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ด้านการแพทย์ การศึกษา อาชีพ และสังคม

มูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อการพัฒนาคนพิการ (2553) การศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบและแนวทางการส่งเสริมกลุ่มอาชีพ หรือสวัสดิการสำหรับคนพิการ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการรวมกลุ่มอาชีพหรือสวัสดิการสำหรับคนพิการ และเพื่อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพหรือสวัสดิการสำหรับคนพิการ วิธีการศึกษาใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการเลือกกลุ่มอาชีพคนพิการ จำนวน 10 กลุ่ม เป็นกรณีศึกษา โดยการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้นำกลุ่มและสมาชิกทั้ง 10 กลุ่ม รวมถึงการจัดสนทนาผู้นำกลุ่มเพื่อถอดบทเรียนการประกอบอาชีพของกลุ่มคนพิการ ผลการศึกษาพบว่า

### 1. การรวมกลุ่มอาชีพคนพิการ

1.1 ลักษณะการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ มีการรวมกลุ่มกัน 2 ลักษณะ คือ 1) การรวมตัวกันแบบหลวมๆ โดยไม่ได้จดทะเบียนเป็นองค์กร และ 2) การรวมตัวกันโดยจดทะเบียนอย่างเป็นทางการในรูปแบบของสมาคม/สหกรณ์ โดยเป็นการรวมกลุ่มของเครือข่ายความพิการเฉพาะประเภท และความพิการหลายๆ ประเภทในกลุ่มเดียวกันซึ่งการรวมกลุ่มทั้ง 2 ลักษณะมีกฎระเบียบ ข้อตกลงที่ยึดถือร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน และเป็นการรวมกลุ่มที่มีเป้าหมายหลักเพื่อการประกอบอาชีพอิสระ เนื่องจากการรวมกลุ่มเป็นการสร้างจุดแข็งให้กับคนพิการ

1.2 การบริหารจัดการ ทั้ง 10 กลุ่มบริหารจัดการโดยผู้พิการเอง มีความโปร่งใส มีระบบบัญชีแบบง่ายๆ แต่สามารถตรวจสอบได้ การจัดระบบภายในกลุ่มมีการแบ่งบทบาทหน้าที่ชัดเจน สมาชิกของกลุ่มมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎระเบียบหรือข้อบังคับ ผู้นำกลุ่มเข้มแข็ง มีวิสัยทัศน์ มีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการกลุ่ม

1.3 ตลาดรองรับสินค้าและบริการ ทั้ง 10 กลุ่ม มีตลาดรองรับสินค้าหรือบริการที่แตกต่างกัน ถ้าเป็นกลุ่มเล็ก ตลาดหรือกลุ่มลูกค้าจะค่อนข้างแคบอยู่ในระดับท้องถิ่นเท่านั้น แต่หากเป็นกลุ่มที่มีศักยภาพ (มีขนาดใหญ่ และการบริหารจัดการที่ดี) ตลาดจะไม่จำกัดเฉพาะในท้องถิ่น แต่สามารถขยายทั้งในและต่างประเทศได้



1.4 การจัดแบ่งรายได้ ทั้ง 10 กลุ่ม มีการจัดแบ่งรายได้จากการประกอบอาชีพที่เป็นระบบ และเป็นไปตามข้อตกลงของกลุ่ม โดยแบ่งรายได้ออกเป็น 3 ส่วนใหญ่ ๆ คือ 1) เป็นค่าบริหารจัดการกลุ่ม 2) แบ่งให้กับสมาชิกกลุ่มแบบเอื้ออาทรต่อกัน คือแบ่งรายได้ให้เท่ากันโดยไม่ยึดถือผลงานหรือปริมาณงานที่ทำเป็นตัวตั้ง และแบ่งรายได้ส่วนหนึ่งให้กับสมาชิกกลุ่มที่ทำงานได้ไม่เต็มที่เนื่องจากความพิการ และ 3) แบ่งรายได้ส่วนหนึ่งไว้เป็นกองทุนสวัสดิการของสมาชิกกลุ่ม

1.5 ปัญหาอุปสรรคในการประกอบอาชีพ ทั้ง 10 กลุ่มเผชิญกับปัญหาล้ำๆ กัน คือขาดเงินทุนขยายกิจการ ไม่มีตลาดถาวร วัตถุดิบมีราคาค่อนข้างแพง พื้นที่ในการประกอบอาชีพค่อนข้างคับแคบ และทุนจม ถ้ายังขายสินค้าไม่ได้ ทำให้สมาชิกบางคนต้องถอยออกไป

1.6 การสนับสนุนจากแหล่งทุนต่างๆ ทั้ง 10 กลุ่มได้รับการสนับสนุนด้านเงินทุนและวัสดุ อุปกรณ์ในการประกอบอาชีพเบื้องต้นจากหลายหน่วยงาน เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด แต่ไม่ต่อเนื่อง สมาชิกบางกลุ่มก็กู้เงินจากกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ สำหรับกองทุนในท้องถิ่น โดยเฉพาะกองทุนหมู่บ้านเป็นที่น่าสังเกตว่า คนพิการเข้าไม่ถึง เพราะกฎระเบียบของกองทุนที่ต้องมีคนค้ำประกันทำให้ไม่มีผู้ใดค้ำประกันให้

1.7 การจัดสวัสดิการของกลุ่ม มีเพียงกลุ่มเดียวที่มีรายได้ไม่แน่นอนจึงไม่สามารถจัดสวัสดิการใด ๆ ให้กับสมาชิกได้เนื่องจากมีรายได้ไม่แน่นอน นอกนั้นมีการจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกในระดับที่แตกต่างกันโดยกลุ่มที่เป็นสมาคมจะสามารถจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกได้มากกว่ากลุ่มที่ยังไม่ได้เป็นสมาคม สวัสดิการพื้นฐานโดยทั่วไป คือ เงินค่าเดินทางไปโรงพยาบาล ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยงานศพของสมาชิกและเครือญาติ และการแจกจ่ายกายอุปกรณ์ กลุ่มที่มีศักยภาพสามารถจัดสวัสดิการตั้งแต่ก่อนเกิดจนตาย นับตั้งแต่การสมรส เงินช่วยเหลือคลอดบุตร ทุนการศึกษาบุตร ค่ารักษาพยาบาล ช่วยเหลือความเดือดร้อนเฉพาะหน้า เงินชดเชยนอนโรงพยาบาล ออกเยี่ยมและมอบถุงยังชีพ และเงินช่วยเหลืองานศพ

## 2. รูปแบบและแนวทางส่งเสริมอาชีพคนพิการ

การส่งเสริมอาชีพคนพิการ ต้องมีแนวคิดที่ว่า คนพิการมีศักยภาพ จึงควรดึงศักยภาพของคนพิการที่ซ่อนอยู่ออกมาพร้อมกับแปรเปลี่ยนปัจจัยภายนอกที่เป็นข้อจำกัดให้เป็นปัจจัยที่หนุนเสริมการประกอบอาชีพของคนพิการภายใต้แนวคิดดังกล่าว รูปแบบและแนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการมี 3 ทางเลือก คือ

2.1 รูปแบบที่ 1 การส่งเสริมให้คนพิการที่ยังไม่มีอาชีพรวมกลุ่มกันประกอบอาชีพ ควรมีแนวทางการดำเนินงาน 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 สร้างแรงบันดาลใจ คือ การกระตุ้นคนพิการให้เกิดแรงจูงใจในการประกอบอาชีพ โดยการให้ข้อมูลข่าวสารโดยตรงหรือผ่านสื่อ การชักชวนคนพิการให้ออกสู่สังคมและเข้าร่วมกิจกรรมกับกลุ่มคนพิการ ฯลฯ ขั้นตอนที่ 2 ให้การฝึกฝน คือ การ

แนะแนวเส้นทางสู่อาชีพ โดยการฝึกทักษะชีวิต ฝึกอาชีพและการออกสู่สังคม ฝึกทักษะด้านการทำงานและการประกอบการ ฯลฯ ขั้นตอนที่ 3 คิดค้น ส่งเสริม และพัฒนา คือ การจัดหาแหล่งทุน พัฒนาสินค้าและบริการ หาช่องทางการตลาด หรือสร้างตลาด เป็นที่ปรึกษาการประกอบการ ฯลฯ กลไกในการส่งเสริมควรเป็นแบบภาคีเครือข่าย 4 ประสาน ประกอบด้วย (1) สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (พมจ.) (2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) (3) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และ (4) องค์กรของคนพิการหรือองค์กรเพื่อคนพิการ เครื่องมือที่ใช้ในการส่งเสริมอาชีพคือ กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และงบประมาณสนับสนุนอาชีพของคนพิการที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดสรรให้ได้ตามกรอบของการดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคมของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 รูปแบบที่ 2 การฟื้นฟูและส่งเสริมให้คนพิการสามารถประกอบอาชีพให้ประสบความสำเร็จมากขึ้น แนวทางนี้เน้นไปยังกลุ่มอาชีพคนพิการที่ยังไม่เข้มแข็งให้สามารถขยายธุรกิจต่อไปได้ กระบวนการฟื้นฟูและพัฒนาควรเน้นการเสริมความรู้ การเสริมพลัง เพื่อให้เกิดความมั่นใจ และการสนับสนุนทุนในการประกอบอาชีพ กลไกที่จะเข้าไปฟื้นฟูและพัฒนาควรประกอบด้วย 5 กลไกหลัก คือ (1) สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (พมจ.) (2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) (3) องค์กรของคนพิการหรือองค์กรเพื่อคนพิการ (4) อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เพื่อช่วยเหลือคนพิการ (อพมก.) และ (5) สถาบันวิชาการที่มีนักวิชาการที่สนใจปัญหาของคนพิการ ร่วมมือกันเป็นภาคีเครือข่ายในการฟื้นฟูและพัฒนา กลุ่มอาชีพคนพิการในพื้นที่ เครื่องมือที่ใช้ในการฟื้นฟูและพัฒนาควรเป็นเครื่องมือเดียวกับแนวทางแรก คือ กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และงบประมาณสนับสนุนอาชีพของคนพิการที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.3 รูปแบบที่ 3 การส่งเสริมให้กลุ่มคนพิการที่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพในระดับค่อนข้างดีให้ดียิ่งขึ้น แนวทางนี้มุ่งเน้นไปยังกลุ่มอาชีพคนพิการที่ค่อนข้างเข้มแข็งให้มีความสามารถในการขยายธุรกิจของกลุ่มตนให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น การส่งเสริมควรมีแนวทางการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 เริ่มจากการคัดเลือกกลุ่มอาชีพคนพิการที่ค่อนข้างเข้มแข็งเข้าร่วมกระบวนการส่งเสริม ขั้นตอนที่ 2 ปรับรูปแบบธุรกิจ การพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการให้มีคุณภาพสูง และการเริ่มผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ๆ ขั้นตอนที่ 3 รวมกลุ่มอาชีพคนพิการที่ทำการผลิต/บริการเชื่อมโยงกัน เป็นเครือข่ายขั้นตอนที่ 4 สร้างองค์กรธุรกิจทางสังคม (Social Enterprise) จัดจำหน่าย แสวงหาผลิตภัณฑ์คนพิการไปจัดจำหน่าย ช่วยพัฒนาตลาดโดยเน้นให้คนพิการมีส่วนร่วมในการลงทุน การบริหารจัดการ การควบคุมกำกับ และการนำผลกำไรมาจัดสวัสดิการให้คนพิการ กลไกในการส่งเสริมในแนวทางที่ 3 ควรประกอบด้วย (1) สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) ซึ่งเป็นสถาบันที่มีความเชี่ยวชาญในการส่งเสริมศักยภาพทางธุรกิจโดยตรง (2) กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ ที่สามารถนำสินค้าไปทำการตลาดในต่างประเทศได้ (3) กรมหรือกองที่มีความ

เชี่ยวชาญเฉพาะในอาชีพที่กลุ่มคนพิการดำเนินการ เช่น กรมปศุสัตว์ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ฯลฯ และ (4) องค์กรของคนพิการหรือองค์กรเพื่อคนพิการ ที่ควรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำกับดูแลกลุ่มอาชีพยังคงมีจุดยืนเพื่อคนพิการ

รุ่งนภา สืบจากคล้าย (2553) ศึกษาการพึ่งตนเองทางเศรษฐกิจของคนพิการในอำเภอเมืองเชียงใหม่ เพื่อศึกษาระดับการพึ่งตนเองทางเศรษฐกิจของคนพิการ และเพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการพึ่งตนเองทางเศรษฐกิจของคนพิการ ผลการศึกษาพบว่า ในส่วนของระดับการพึ่งตนเองทางเศรษฐกิจของคนพิการ พบว่าส่วนใหญ่คนพิการทางการเคลื่อนไหว สามารถบรรลุถึงการประทั่งชีพได้ คือ มีความพยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อนำไปใช้ในการประกอบอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 91.30 และมีรายได้เพียงพอที่จะนำไปซื้อสิ่งของเครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต คิดเป็นร้อยละ 56.70 แต่ยังมีขาดความสมดุลระหว่างรายรับและรายจ่าย เพราะยังมีปัญหาด้านการเงิน คิดเป็นร้อยละ 60.70 และยังมีควมวิตกกังวลด้านฐานะทางการเงินของตนเอง คิดเป็นร้อยละ 56.30 ซึ่งคนพิการที่ประกอบอาชีพค้าขายสลากรีนแบ่งรัฐบาลมีความพอใจในอาชีพที่ตนทำอยู่ คิดเป็นร้อยละ 46.30 และไม่คิดว่าภาระการเลี้ยงดูคนพิการจะต้องเป็นหน้าที่ของรัฐบาลและสังคมตลอดไป คิดเป็นร้อยละ 63.30 สำหรับปัจจัยที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการพึ่งพาตนเองทางเศรษฐกิจของคนพิการ คือ การไม่ได้รับความสะดวกในเรื่องสถานที่จำหน่ายสลากรีนแบ่งรัฐบาล รวมทั้งยังขาดแคลนแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการยังมีน้อย ทั้งในด้านการคมนาคมและอาคารสถานที่ อีกประการหนึ่ง คือ สถานที่ประกอบกรหลายแห่งไม่เห็นคุณค่าความสำคัญและไม่ยอมรับในศักยภาพของคนพิการเท่าที่ควร จึงมักปิดกั้นโอกาสและความสามารถของคนพิการในการรับคนพิการเข้าทำงาน

หยาดฝน รัตตะมาน (2554) ศึกษาความเข้มแข็งในการพึ่งตนเองของผู้พิการกรณีศึกษา ตำบลท่าชัย อำเภอเมือง จังหวัดชัยนาท พบว่า ผู้พิการส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป มีสถานภาพสมรส การศึกษาระดับประถมศึกษา ไม่ได้ประกอบอาชีพ มีรายได้ต่ำกว่าเดือนละ 2,000 บาท ไม่เป็นสมาชิกขององค์กรในชุมชนเป็นผู้พิการทางการเคลื่อนไหว มีสภาพความพิการภายหลังกำเนิด และได้รับการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับความเข้มแข็งในการพึ่งตนเองของผู้พิการ พบว่า ผู้พิการมีความเข้มแข็งในการพึ่งตนเองโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากน้อยไปหามาก คือ ความเข้มแข็งในการพึ่งตนเองด้านสังคมอยู่ในระดับปานกลาง และจากการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความเข้มแข็งในการพึ่งตนเองคือ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ สถานภาพทางการสมรส สถานภาพการเป็นสมาชิกในองค์กรชุมชน การมีส่วนร่วมในองค์กรชุมชน ระยะเวลาที่เกิดความพิการภายหลัง ความรู้สึกต่อสภาพความพิการและการได้รับการสนับสนุนทางสังคม ผลการศึกษาบ่งชี้ว่า การเสริมสร้างเจตคติที่ดีสำหรับผู้พิการและครอบครัวผู้พิการที่มีต่อสภาพ

ความพิการนั้น เป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่ศูนย์การเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟู และพัฒนาคนพิการโดยชุมชน ต้องเร่งให้บริการแก่ผู้พิการภายในชุมชน โดยเฉพาะผู้ที่มีสภาพความพิการภายหลังเพื่อเสริมสร้างให้ผู้พิการมีทัศนคติที่ดีต่อการมองตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคมต่อไป

อนัญญา เจียนรัมย์ (2557) ศึกษาความต้องการได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเปรียบเทียบกับคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความต้องการของคนพิการต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต และเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คนพิการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่ได้รับการจดทะเบียนคนพิการกับสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 63 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าสถิติ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ ด้านที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม ด้านการศึกษา ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอาชีพและรายได้ อยู่ในระดับปานกลาง และด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคม อยู่ในระดับน้อยที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบ พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน และสาเหตุความพิการ ที่แตกต่างกันไม่ทำให้ความต้องการได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการแตกต่างกัน แต่ลักษณะความพิการที่ต่างกัน ทำให้ความต้องการได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ควรดำเนินการ ดังนี้ 1) จัดให้มีการฝึกอบรม เพื่อให้ความรู้ในด้านสุขภาพร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านอาชีพ และด้านรายได้ 2) จัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษาสำหรับคนพิการ 3) ปรับปรุงที่อยู่อาศัย สภาพแวดล้อมและจัดสิ่งจำเป็นในชีวิตให้คนพิการ

อารี ภาวสุทธิไพศิฐ (2558: 57) ศึกษาวิธีการอบรมเลี้ยงดูของครอบครัวที่มีลูกหูหนวกที่มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเองสูง พบว่า ผู้ปกครองของเด็กหูหนวกที่มีระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเองสูง มีรูปแบบการอบรมเลี้ยงดูบุตร 3 แบบ คือ 1)แบบประชาธิปไตย 2)แบบรักถนอมมากเกินไป 3)แบบการเป็นแบบอย่างให้กับเด็ก และผู้ปกครองไม่ได้มีจุดมุ่งหมายของการอบรมเลี้ยงดูลูกเพื่อต้องการให้ลูกเป็นผู้ที่มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างชัดเจน แต่จากรูปแบบของการอบรมเลี้ยงดูลูกที่พ่อแม่ใช้ในชีวิตประจำวันเป็นรูปแบบการอบรมเลี้ยงดูที่เอื้อให้ลูกมีคุณลักษณะของผู้ที่มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเองบางประการ คือ ความคิดสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ และความรักในการเรียนรู้ สำหรับอุปสรรคในการอบรมเลี้ยงดู

ลูกของครอบครัวที่มีลูกทุกคนที่มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการชี้แนะตนเองสูง พบว่าผู้ปกครองมีอุปสรรคในการอบรมเลี้ยงดูลูก 2 ประการคือ 1) อุปสรรคในส่วนของผู้ปกครอง 2) อุปสรรคในส่วนของตัวลูก

มาลิน เนาว์นาน (2562: 112) ศึกษาการให้คำปรึกษาเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพคนหูหนวก พบว่า การให้คำปรึกษาเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพสำหรับคนหูหนวก เป็นกระบวนการสื่อสารระหว่างนักให้คำปรึกษาและผู้รับบริการที่เป็นคนหูหนวกที่เผชิญกับปัญหาความคับข้องใจในเรื่องต่างๆ เพื่อช่วยให้พวกเขาที่มีความเข้าใจในตนเอง ยอมรับข้อจำกัดของตนเอง ผู้อื่นหรือสิ่งที่มีอิทธิพลทางสังคม รวมถึงการเรียนรู้ที่จะรับมือกับสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ และสามารถผ่านพ้นวิกฤตการณ์ของชีวิตด้วยวิธีการคิดบวก คนหูหนวกนิยมรับคำปรึกษาจากนักให้คำปรึกษาที่เป็นคนหูหนวกเหมือนกัน จึงเป็นความคาดหวังของวงการวิชาชีพนักให้คำปรึกษาที่ต้องการให้มีนักให้คำปรึกษาสำหรับคนหูหนวกเพิ่มมากขึ้น ทั้งที่เป็นคนหูหนวกและคนที่มีการได้ยิน โดยนักให้คำปรึกษาต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทั้งในบริบทของการให้คำปรึกษาและการทำงานร่วมกับคนหูหนวก มีทัศนคติที่ดี มีความรู้ความเข้าใจและยอมรับในความแตกต่างของวัฒนธรรมของพวกเขาได้อย่างเงื่อนไขโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรมีความสามารถใช้ภาษามือเพื่อการสื่อสารที่ดีในการสร้างสัมพันธภาพกับคนหูหนวกให้สามารถรับส่งข้อมูลระหว่างสองภาษาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งนี้ได้เสนอแนะให้ภาครัฐเห็นความสำคัญของวิชาชีพนักให้คำปรึกษาสำหรับคนหูหนวก โดยนักให้คำปรึกษาที่เป็นคนที่มีการได้ยินและเป็นคนหูหนวกมีตำแหน่งนักให้คำปรึกษาสำหรับคนหูหนวกในองค์กรที่ทำงานเกี่ยวข้องกับคนหูหนวก

ดวงพร สีคราม และคณะ (2551: 61-62) วิจัยเรื่อง การศึกษาการสร้างพลังการประกอบอาชีพของกลุ่มเยาวชนพิการโดยการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน สรุปผลการวิจัยการศึกษาการสร้างพลังการประกอบอาชีพของกลุ่ม เยาวชนพิการโดยการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน ดังนี้

1. แรงจูงใจที่อยากประกอบอาชีพ คือ ไม่อยากเป็นภาระของครอบครัว อยากมีรายได้เป็นของตนเองไม่อยากให้ใครมาดูแลคนพิการว่าตนเองพิการไม่มีปัญญาต้องเป็นภาระครอบครัว
2. วิธีการเรียนรู้ในการประกอบอาชีพคนพิการ คนพิการใช้ความพยายามสูงมากในการเรียนรู้การประกอบอาชีพ
3. การยกระดับการพัฒนาอาชีพ พัฒนาฝีมือเพิ่ม ดังนี้
  - 3.1 พัฒนาความรู้ความหลากหลาย ในการให้บริการสามารถเลือกได้ ช่างซ่อม ต้องสามารถซ่อมได้หลายประเภท เป็นที่ต้องการของลูกค้าได้ตามความต้องการ
  - 3.2 มีความซื่อสัตย์ต่อลูกค้าไม่เปลี่ยนสินค้าของลูกค้า มีความซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา

3.3 มีการยืดหยุ่นในการให้บริการลูกค้า ราคาตามโอกาสของงานบางชิ้นที่ประสิทธิภาพ ที่ไม่ดีเกิดการซ่อมราคาต้องปรับเปลี่ยนได้ตามโอกาส

3.4 การให้บริการพูดจาไพเราะ มีมนุษยสัมพันธ์กับลูกค้าและกลุ่มคนทั่วไป

3.5 การดูแลลูกค้าประจำตามโอกาสเทศกาล ปีใหม่ สงกรานต์ ของฝากเล็กๆน้อย

4. การช่วยเหลือครอบครัวและชุมชนในการสนับสนุนอาชีพคนพิการ ครอบครัวให้กำลังใจ ช่วยนำพาคนพิการไปเรียนรู้ตามความต้องการ และช่วยสอนเป็นบางครั้ง และสนับสนุนทุกกิจกรรม ชุมชน ให้โอกาสและนำพาคนพิการฝึกปฏิบัติบางครั้งที่คนพิการร้องขอ

5. การจัดการบริหารจัดการอาชีพคนพิการ คนพิการสามารถบริหารตนเองได้เป็น อย่างดีจากกรณีการศึกษาการประกอบอาชีพเชิงลึกจำนวน 4 ราย และการศึกษาเพิ่มจำนวน 30 ราย ครอบครัวและชุมชนเป็นเพียงผู้ให้คำแนะนำให้กำลังใจ ได้จากเทคนิคในการลดราคาสินค้าตามช่วงเทศกาล การลดหย่อนสินค้าเมื่อสินค้าคุณภาพ ไม่เต็มร้อย การลงทุนในการเริ่มประกอบอาชีพต้นทุนในการใช้จ่ายไม่มากอาศัยความขยันทุ่มเทเป็นต้นทุนในการตั้งต้น และบางครั้งนำความสามารถตนเองในการพัฒนาอาชีพที่หลากหลาย เช่น สุขชาติสามารถเปิดรับกิจการรถแท็กซี่ในงานบุญที่ชาวบ้านชอบ และ มีความจำเป็นในการที่ต้องใช้งาน การใช้บริการสามารถนำรายได้มาถวัลย์ในยามที่อาชีพหนึ่งมีรายได้ไม่ค่อยดีบางช่วง ทำให้อาชีพหรือกิจการสามารถอยู่ได้แบบพึ่งพากันเป็นบางครั้ง

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

Hashim, Wafa, and Sulaiman (2001) อ้างถึงใน (สุธีรา อะทะวงษา, สมบูรณ์วัลย์ สัตยารักษ์วิทย์, 2557 : 33) เรื่อง ลักษณะของสถานประกอบการและกลยุทธ์ทางธุรกิจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของธุรกิจ โดยใช้การสัมภาษณ์ทาง โทรศัพท์กับผู้ประกอบการ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในอุตสาหกรรมการผลิตต่างๆ จำนวน 100 ราย ในประเทศมาเลเซีย สำหรับลักษณะของสถานประกอบการจะประกอบด้วย 2 ปัจจัย ปัจจัยแรกคือลักษณะของเจ้าของหรือผู้จัดการ และปัจจัยที่สองคือองค์ประกอบของสถานประกอบการโดยทั่วไป ผลการวิจัยพบว่าลักษณะของสถานประกอบการโดยทั่วไปได้แก่ อายุของธุรกิจ จำนวนของเจ้าของ ความซับซ้อนของโครงสร้างองค์กร กระบวนการ เงินทุน จำนวนพนักงาน และระยะเวลาของการได้รับความช่วยเหลือมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของธุรกิจ ส่วนการศึกษากลยุทธ์ทางธุรกิจพบว่า การใช้กลยุทธ์ประเภทต่างๆ ได้แก่ กลยุทธ์ต้นทุนต่ำการสร้างความแตกต่างการมุ่งตลาดเป้าหมายเฉพาะกลุ่ม และการเจริญเติบโตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการเจริญเติบโตของอัตราผลตอบแทนต่อยอดขายอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์รวม และอัตราผลตอบแทนจากการลงทุน

Krauss et al. (2005) อ้างถึงใน (สุธีรา อะทะวงษา, สมบูรณ์วัลย์ สัตยารักษ์วิทย์, 2557 : 37) ศึกษาความสัมพันธ์ทางด้านจิตวิทยาที่เป็นโครงสร้างของ คุณลักษณะของการเป็นผู้ประกอบการ

ที่ส่งผลให้ธุรกิจประสบความสำเร็จศึกษาตัวอย่างที่เป็น ธุรกิจขนาดเล็กที่ดำเนินธุรกิจในเมืองซิมบับเว (Zimbabwe) จำนวน 122 ราย และในประเทศ แอฟริกาใต้จำนวน 126 ราย รวม 248 ราย ทำการ สัมภาษณ์เจ้าของหรือผู้จัดการที่มีการจ้างงานตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ร่วมกับการใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ถดถอยแบบเชิงชั้น (Hierarchical Regression) และการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor analysis) โดยมีตัวแปรคุณลักษณะของการเป็น ผู้ประกอบการประกอบด้วย การเรียนรู้ความสำเร็จความเป็น อิสระในการบริหารงาน ระดับการแข่งขัน การสร้างนวัตกรรม การเผชิญกับความเสี่ยง และความคิด ริเริ่ม และตัวแปรประสิทธิภาพของธุรกิจพิจารณาจากการเติบโตของธุรกิจโดยวัดจากร้อยละการ เพิ่มขึ้นของกำไรลูกค้า และยอดขายเทียบกับปีก่อนหน้าจำนวนการจ้างงานที่เพิ่มขึ้น และการประเมิน โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญภายนอก ส่วนตัวแปรจำนวนปีที่ก่อตั้งธุรกิจ ประเภทธุรกิจเงินทุนและสถานที่ตั้งได้ กำหนดให้เป็นตัวแปรควบคุม ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมตัวแปรคุณลักษณะของการเป็น ผู้ประกอบการทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับการเติบโตของธุรกิจ จำนวนการจ้างงาน และการประเมิน โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญภายนอก โดยการเรียนรู้และการเผชิญกับความเสี่ยงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการ เติบโตของธุรกิจความสำเร็จและความคิดริเริ่มมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเติบโตของธุรกิจและ จำนวนการจ้างงาน และเมื่อวัดประสิทธิภาพจากการประเมินโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญภายนอกพบว่า ตัวแปรคุณลักษณะของการเป็นผู้ประกอบการทั้งหมดมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อประสิทธิภาพส่วนผล การวิเคราะห์ปัจจัย พบว่าคุณลักษณะของการเป็นผู้ประกอบการทั้งหมดจัดอยู่ในปัจจัยเดียวกัน

Man, Lau and Snape (2008) อ้างถึงใน (สุธีรา อะทะวงษา, 2556 :37) ศึกษา ความสามารถหลัก และประสิทธิภาพของสถานประกอบการขนาดกลาง และขนาดย่อม ศึกษาเฉพาะ ความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการประเภทภาคบริการ (Service sector) ในฮ่องกงที่มี จำนวนการจ้างงานไม่เกิน 50 คน สํารวจตัวอย่างเจ้าของและผู้จัดการ จำนวน 153 ราย และทำการ วิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านนวัตกรรม มีความสัมพันธ์ต่อ ความสามารถในการแข่งขัน และความสามารถหลักขององค์กร ขณะเดียวกันก็พบว่าปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์และบุคลากรมีความสัมพันธ์กับความสามารถหลักขององค์กรเช่นเดียวกัน

Center (2012) อ้างถึงใน (อวิรุทธ์ ฉัตรมาลาทอง :139) ได้ศึกษาผลการจ้างงานหลัง สำเร็จการศึกษาของคนพิการรุนแรงวัยหนุ่มสาวเนื่องจากการมีงานทำเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จ ผล การศึกษาพบว่าคนพิการรุนแรงที่สำเร็จการศึกษาส่วนใหญ่ ยังขาดทักษะ ประสบการณ์ และขาดการ สนับสนุนการจ้างงาน ทำให้ไม่ได้รับการจ้างงาน ซึ่งปัจจัยด้านตัวผู้เรียนที่เป็นคนพิการรุนแรง ครอบครัว และโรงเรียนมีส่วนสำคัญในการได้รับการจ้างงาน แนวทางในการให้ความช่วยเหลือให้คน พิการได้รับการจ้างงานหลังจากสำเร็จการศึกษา ควรพัฒนาทักษะและประสบการณ์ให้คนพิการได้ ฝึกงานโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า คนพิการรุนแรงเพศชายมีความสามารถ ในการดูแลตัวเอง มีทักษะสังคมการรับผิดชอบต่อครอบครัว และได้รับการคาดหวังจากบิดามารดาว่า

จะได้รับการจ้างงานในอนาคต ดังนั้นควรปรับปรุงนโยบายและมีแนวทางการปฏิบัติเพื่อช่วยเหลือให้คนพิการรุนแรงได้รับการจ้างงานภายหลังสำเร็จการศึกษา

สรุป จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่างานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ต่างให้ความสำคัญกับการส่งเสริมคนพิการให้สามารถดำรงชีวิตได้ในสังคม โดยการศึกษาสภาพปัญหาของคนพิการที่เผชิญอยู่ พร้อมทั้งหาแนวทางที่เหมาะสมให้คนพิการสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมโดยเฉพาะการสร้างทักษะอาชีพให้กับคนพิการในการเข้าสู่ตลาดแรงงานต่อไป ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำสิ่งที่ได้ศึกษาจากงานเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการทำวิจัย รวมไปถึงการสร้างเครื่องมือในการวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลต่างๆที่สอดคล้องต่อการหาแนวทางส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์เพื่อใช้เป็นแนวทางส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพ





### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม และ 2) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การดำเนินการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### การดำเนินการวิจัย

สำหรับการกำหนดระเบียบวิธีวิจัย (Methodology) ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกระบวนการวิจัย โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1. การศึกษาเอกสารเกี่ยวกับสภาพ ปัญหา และความต้องการ โดยศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากตำรา เอกสาร วารสาร บทความ สื่อสิ่งพิมพ์ เว็บไซต์ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพ ปัญหา และความต้องการ แนวทางส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการ เพื่อสรุปประเด็นเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือของการวิจัย ศึกษาภาคสนาม (Field Study) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) การสังเกต และการสำรวจพื้นที่ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างจากนายจ้างสถานประกอบการ ผู้ควบคุมงานคนพิการ และคนพิการในสถานประกอบการ พร้อมทั้งจัดทำโครงร่างเป็นแบบสอบถาม โดยผ่านความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และค่าตรรกษานิความสอดคล้อง (IOC) ของเครื่องมือ

ขั้นตอนที่ 3. การทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือตามวิธีของครอนบาค (cronbach)

ขั้นตอนที่ 4. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 5. สรุปผลการวิจัยเรื่องแนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 1. ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1.1 สถานประกอบการภาคเอกชนที่มีลูกจ้างในระบบตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป 7 อำเภอ ในจังหวัดนครปฐม จำนวนทั้งสิ้น 316 แห่ง (พมจ.นครปฐม, 2560) ประกอบด้วย นายจ้างสถานประกอบการ ผู้ควบคุมงานคนพิการ และคนพิการในสถานประกอบการ

1.2 ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของข้อมูลที่ได้จากการสำรวจพื้นที่ จากแบบสอบถาม จำนวน 5 คน

#### 2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

2.1 การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) โดยใช้เกณฑ์การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งเป็น 7 อำเภอ และเทียบสัดส่วนร้อยละ 55 ของแต่ละกลุ่ม จำนวนทั้งสิ้น 175 แห่ง ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานประกอบการ จำนวน 175 คน 2) ผู้ควบคุมงานคนพิการ จำนวน 175 คน และคนพิการ (โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 40 ของผู้พิการที่ได้รับการจ้างงาน เนื่องจากสถานประกอบการบางแห่งมีการจ้างงานคนพิการนอกสถานที่) จำนวน 70 คน ดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามสถานประกอบการ

ที่	สถานประกอบการ	ประชากร (แห่ง)	กลุ่มตัวอย่าง				
			แห่ง	นายจ้าง	ผู้ควบคุม	คนพิการ	รวม
1	เมืองนครปฐม	47	26	26	26	11	63
2	กำแพงแสน	9	5	5	5	2	12
3	นครชัยศรี	26	14	14	14	6	34
4	ดอนตูม	5	3	3	3	1	7
5	บางเลน	15	8	8	8	3	19
6	สามพราน	204	113	113	113	45	271
7	พุทธมณฑล	10	6	6	6	2	14
	รวม	316	175	175	175	70	420



ภาพที่ 3 แผนผังการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

2.2 ผู้ทรงคุณวุฒิ สำหรับการประเมินความเหมาะสมของข้อมูลจากแบบสอบถาม (Connoisseurship) หลังจากเสร็จสิ้นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยคณะผู้ทรงคุณวุฒิที่คัดเลือกมาเพื่อทำการประเมินความเหมาะสมของแนวทางส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม จำนวนทั้งสิ้น 5 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก คือ เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่าหรือระดับอื่นๆ หรือเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในด้านงานคนพิการ หรือมีประสบการณ์ด้านงานที่เกี่ยวข้องกับคนพิการตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป จำนวนทั้งสิ้น 5 คน ดังรายชื่อต่อไปนี้

1. นางปิยาภรณ์ จันทร์สมวงศ์ ตำแหน่ง นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานจัดหางานจังหวัดนครปฐม

2. นายภาณุพงศ์ วรรณวรรค ตำแหน่ง เจ้าพนักงานแรงงานชำนาญงาน สำนักงานจัดหางานกาญจนบุรี
3. นางซัชพร จันทนเสวี ตำแหน่ง เจ้าพนักงานแรงงานชำนาญงาน สำนักงานจัดหางานกาญจนบุรี
4. นายชยุต จินตรัศมี ตำแหน่ง กรรมการมูลนิธินวัตกรรมเพื่อสังคม กรุงเทพมหานคร
5. นางวรรณดี บุญยอารักษ์ ตำแหน่ง นายกสมาคมคนพิการเลขศาสตร์จังหวัดนครปฐม

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบประเมิน (Evaluation Form) เรื่อง แนวทางส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

**1. แบบสอบถาม (Questionnaire)** ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง/สถานภาพ ประเภทสถานประกอบการ จำนวนพนักงานในบริษัท จำนวนคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการของท่าน และการปฏิบัติตามกฎหมาย เลือกตอบเพียง 1 ข้อ จำนวน 9 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพ ปัญหา ความต้องการของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการในการจ้างงานคนพิการ ตามมาตรา 33, 34, 35 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณ (Rating Scale) ค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 82-83)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม เป็นการลำดับความสำคัญโดยใส่หมายเลข 1,2,3,4 ไว้หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

**2. แบบประเมิน (Evaluation Form)** ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดแบบประเมินสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อใช้สำหรับประเมินความเหมาะสมของแนวทางส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม

### การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย และการหาคุณภาพของเครื่องมือ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎี หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัยและสร้างเครื่องมือวิจัย ให้ครอบคลุมความมุ่งหมายของการวิจัย

ขั้นที่ 2 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร เพื่อกำหนดขอบเขตและเนื้อหาของแบบสอบถาม พร้อมทั้งการลงสำรวจพื้นที่จริงในการสอบถาม สัมภาษณ์ และสังเกตจากสถานประกอบการจริง รวมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานประกอบการ เพื่อจะได้มีความชัดเจนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยยิ่งขึ้น

จากการสังเกต การสำรวจลงพื้นที่ของผู้วิจัย ระหว่างวันที่ 29 มกราคม 2561 ถึง วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2561 ของสถานประกอบการทั้งหมด 24 แห่ง เป็นสถานประกอบการประเภทธุรกิจบริการ และอุตสาหกรรมหรือธุรกิจประเภทผลิต โดยมีผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานประกอบการ หรือผู้ควบคุมงานคนพิการ หรือสถานประกอบการบางแห่งได้พบคนพิการในสถานประกอบการ ในภาพรวมของสถานประกอบการ (ภาพประกอบ ภาคผนวก ซ.) รายละเอียดข้อมูลจากการสังเกต และการสำรวจพื้นที่สถานประกอบการ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 สรุปประเด็นผลการสังเกตและการสำรวจพื้นที่ของสถานประกอบการ

ที่	ประเด็นการสังเกตและการสำรวจ	สรุปผลการสังเกตและการสำรวจพื้นที่ของสถานประกอบการ
1	ด้านสภาพการจ้างงานคนพิการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มาตรการทางกฎหมายที่เข้มงวดทำให้สถานประกอบการในภาพรวมปฏิบัติตามกฎหมาย</li> <li>- สถานประกอบการส่วนใหญ่ยังไม่มีการจัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับคนพิการ</li> <li>- การรับคนพิการเข้าทำงานจะดูประสบการณ์ของคนพิการแต่ตำแหน่งงานไม่ตรงตามประสบการณ์</li> </ul>
2	ด้านปัญหาในการจ้างงานคนพิการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ตำแหน่งงานที่เปิดรับไม่สอดคล้องกับคุณสมบัติและความสามารถของคนพิการ</li> <li>- บุคลากรในสถานประกอบการมีแผนกหรือสาขาที่มีทัศนคติที่เป็นด้านลบกับคนพิการ</li> <li>- คนพิการประเภทจิตใจหรือพฤติกรรมสถาน</li> </ul>

ตารางที่ 4 สรุปประเด็นผลการสังเกตและการสำรวจพื้นที่ของสถานประกอบการ (ต่อ)

2	ด้านปัญหาในการจ้างงานคนพิการ (ต่อ)	ประกอบการไม่มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานผู้อื่นได้ ทำให้คนพิการไม่ได้รับการพิจารณาจ้างงาน
3	ด้านความต้องการในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สถานประกอบการบางแห่งไม่เข้าใจในกระบวนการส่งเสริมอาชีพให้คนพิการ</li> <li>- สถานประกอบการต้องการให้มีหน่วยงานที่สามารถให้คำปรึกษาและเป็นต้นแบบในการดำเนินงาน</li> <li>- สถานประกอบการต้องการฐานข้อมูลคนพิการเพื่อการจ้างงานและฐานอาชีพของคนพิการเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนตามความเหมาะสมกับสภาพความพิการ</li> </ul>

ขั้นที่ 3 นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม ให้ครอบคลุมตามตัวบ่งชี้ที่ต้องการศึกษาของงานวิจัย และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จำนวน 40 ข้อ

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่เป็นโครงร่างไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาผู้เชี่ยวชาญ คือ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า หรือมีความรู้ความชำนาญหรือมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องด้านการศึกษาตลอดชีวิต หรือมีความรู้ความชำนาญหรือมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานคนพิการ และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence : IOC) ของ บุญชม ศรีสะอาด (2545 : 64) โดยใช้สูตร ดังนี้

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

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$  หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

$N$  หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์ในการพิจารณา คือ

- +1 หมายถึง สอดคล้อง
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง

โดยการพิจารณาข้อคำถามที่มีผลการคำนวณดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ หรือมากกว่า 0.5 ขึ้นไป ถือว่าข้อนั้นมีค่าความสอดคล้องเหมาะสม ซึ่งจากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.50 – 1 โดยมีข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (Index of item objective congruence : IOC) จำนวน 36 ข้อ

ขั้นที่ 5 พิจารณาตรวจสอบและแก้ไข ปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้อ่านข้อคำถามแล้วมีความเข้าใจง่ายและชัดเจนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ขั้นที่ 6 นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขดังกล่าวแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานประกอบการ ผู้ควบคุมงานคนพิการ และคนพิการ จำนวน 30 คน ผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มประชากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานประกอบการในเขตอำเภอเมืองนครปฐม และเขตอำเภอสสามพราน

ขั้นที่ 7 นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้จากการทดลองใช้มาคิดคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นภาพรวมทั้งหมดเท่ากับ .985 และมีข้อคำถามที่สามารถนำไปใช้ได้จริง จำนวน 33 ข้อ

ขั้นที่ 8 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ พร้อมคำชี้แจงให้ละเอียด

ขั้นที่ 9 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้งานด้วยการสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขั้นตอนใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ดังนี้

#### 1. แบบสอบถาม (Questionnaire)

1.1 ขอนหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2 ประสานงานสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อส่งลิ้งค์ (Link) สำหรับตอบแบบสอบถามออนไลน์ ส่งแบบสอบถามทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) และการเก็บข้อมูลด้วยตัวเอง(สำหรับพื้นที่ใกล้เคียง) ได้รับแบบสอบถามกลับมา จำนวนทั้งสิ้น 333 ชุด คิดเป็นร้อยละ 79.29 ของแบบสอบถามทั้งหมด

1.3 หลังจากที่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

## 2. แบบประเมิน (Evaluation Form) สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ

2.1 ขอบหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากรเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการประเมินแนวทางส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐมจากผู้ทรงคุณวุฒิ

2.2 ประสานงานผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประสานงานในการจัดเก็บข้อมูลร่างแนวทางที่จัดทำดังนี้

2.2.1 ส่งแบบประเมินทางไปรษณีย์

2.2.2 เก็บข้อมูลด้วยตนเอง (สำหรับพื้นที่ใกล้เคียง)

### การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาแล้วนั้น จึงทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์สำหรับการวิจัย ดังนี้

#### 1. แบบสอบถาม (Questionnaire)

1.1 วิเคราะห์แบบสอบถาม ตอนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสถานประกอบการและคนพิการ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์แบบสอบถาม ตอนที่ 2 ซึ่งเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการและคนพิการในจังหวัดนครปฐม โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปรความหมายค่าเฉลี่ยจากแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์ตามแนวคิดของ เบสท์ (Best, 1981 : 182) ดังนี้

ตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไป หมายความว่า มีสภาพ ปัญหา/ความต้องการระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายความว่า มีสภาพ ปัญหา/ความต้องการระดับมาก

2.50 – 3.49 หมายความว่า มีสภาพ ปัญหา/ความต้องการระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายความว่า มีสภาพ ปัญหา/ความต้องการระดับน้อย

ต่ำกว่า 1.50 หมายความว่า มีสภาพ ปัญหา/ความต้องการระดับน้อยที่สุด

1.3 วิเคราะห์แบบสอบถาม ตอนที่ 3 ซึ่งเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม โดยใส่หมายเลข 1,2,3,4 เพื่อจัดลำดับความสำคัญ ไว้หน้าแนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการ



## 2. แบบประเมิน (Evaluation Form)

วิเคราะห์การประเมินสภาพ ปัญหา และความต้องการของข้อมูลจากแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อเสนอแนวทางส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา ฐานนิยม และสรุปรายด้านต่อไป



#### บทที่ 4

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “แนวทางส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม” เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพ ปัญหา และความต้องการของสถานประกอบการในการจ้างงานคนพิการ วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ศึกษาแนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 3 แนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม

#### 1. ศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด N = 333 คน

ที่	ตัวแปร	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1	เพศ	ชาย	159	47.70
		หญิง	174	52.30

ตารางที่ 5 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ที่	ตัวแปร	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
2	อายุ	ไม่เกิน 20 ปี	8	2.40
		21-30 ปี	50	15.00
		31-40 ปี	153	45.90
		41-50 ปี	104	31.20
		มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	18	5.40
3	ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	61	18.30
		ปริญญาตรี	239	71.80
		ปริญญาโท	32	9.60
		ปริญญาเอก	1	0.30
4	ตำแหน่ง/สถานภาพ	นายจ้างเจ้าของสถานประกอบการ	133	40.00
		ผู้ดูแลคนพิการ/ผู้ควบคุมงานคนพิการ	160	48.00
		คนพิการ	40	12.00
	ประเภทความพิการ	คนพิการทางการเห็น	5	12.50
		คนพิการทางการได้ยินหรือการสื่อ ความหมาย	8	20.00
		คนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทาง ร่างกาย	24	60.00
		คนพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม	2	5.00
		คนพิการทางสติปัญญา	0	0.00
		คนพิการทางการเรียนรู้	1	2.50
		คนพิการทางออทิสติก	0	0.00
5	ประเภทสถาน ประกอบการ	พาณิชย์กรรมหรือธุรกิจแบบซื้อมาขายไป	72	21.60
		อุตสาหกรรมหรือธุรกิจประเภทผลิต	186	55.90
		ธุรกิจบริการ	55	16.50
		อื่น ๆ ระบุ	20	6.00

ตารางที่ 5 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ที่	ตัวแปร	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
6	จำนวนพนักงาน	100-200	131	39.30
		201-300	122	36.60
		301 คนขึ้นไป	80	24.00
7	จำนวนคนพิการ	1-5 คน	272	81.70
		6-10 คน	29	8.70
		10 คนขึ้นไป	32	9.60
8	สถานประกอบการ ปฏิบัติตามกฎหมาย ครบตามอัตราส่วน มาตรา 33 34 35	รับคนพิการเข้าทำงานครบตามอัตราส่วน (ม.33)	100	30.00
		ส่งเงินเข้ากองทุนแทนการรับคนพิการเข้า ทำงาน (ม.34)	32	9.60
		ให้สัมปทานฯ (ม.35)	50	15.00
		รับคนพิการเข้าทำงานและส่งเงินเข้า กองทุนฯ (ม.33,ม.34)	78	23.40
		รับคนพิการเข้าทำงานและให้สัมปทานฯ (ม.33,ม.35)	46	13.80
		ส่งเงินเข้ากองทุนฯ และให้สัมปทานฯ (ม. 34,ม.35)	10	3.00
		รับคนพิการเข้าทำงาน ส่งเงินเข้ากองทุนฯ และให้สัมปทานฯ (ม.33,ม.34,ม.35)	17	5.10
9	สถานประกอบการ ปฏิบัติตามกฎหมาย ให้สัมปทานฯ มาตรา 35	ให้สิทธิใช้อาคาร สถานที่ หรือทรัพย์สิน	30	9.00
		จัดสถานที่จำหน่ายสินค้า	90	27.00
		จ้างงานคนพิการ	38	11.40
		เพิ่มความรู้ ทักษะ	17	5.10
		จัดสิ่งอำนวยความสะดวก	15	4.50
		ล่ามภาษามือ	2	.60
		สนับสนุนอื่น วัสดุ อุปกรณ์ คุรุภัณฑ์	12	3.60
		ไม่ได้ใช้มาตรา 35	129	38.70

จากตารางที่ 5 พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 333 คน ดังนี้

#### **เพศ**

ส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 52.3 และเป็นเพศชาย จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7 ตามลำดับ

#### **อายุ**

ส่วนมากมีอายุอยู่ระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 45.9 รองลงมา คือ มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2 มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป จำนวน 18 คนคิดเป็นร้อยละ 5.4 และมีอายุไม่เกิน 20 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 ตามลำดับ

#### **ระดับการศึกษา**

ส่วนมากสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 71.8 รองลงมา คือ สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก และอื่น ๆ จำนวน 1 คนเท่านั้น คิดเป็นร้อยละ 0.3 ตามลำดับ

#### **ตำแหน่ง**

ส่วนมากผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ดูแลคนพิการ/ผู้ควบคุมงานคนพิการ จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0 รองลงมา คือ นายจ้างเจ้าของสถานประกอบการ จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 และคนพิการ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 ตามลำดับ โดยแบ่งประเภทความพิการ ดังนี้

ส่วนมากเป็นคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 รองลงมา คือ คนพิการทางการได้ยินหรือการสื่อความหมาย จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 คนพิการทางการเห็น จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 คนพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 และคนพิการทางการเรียนรู้ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ

#### **ประเภทสถานประกอบการ**

ส่วนมากเป็นสถานประกอบการอุตสาหกรรมหรือธุรกิจประเภทผลิต จำนวน 186 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 55.9 รองลงมา คือ สถานประกอบการพาณิชย์กรรมหรือธุรกิจซื้อขายไป จำนวน 72 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 21.6 สถานประกอบการธุรกิจบริการ จำนวน 55 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 16.5 และสถานประกอบการอื่น ๆ จำนวน 20 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 6.0 ตามลำดับ

### จำนวนพนักงานในสถานประกอบการ

ส่วนมากมีจำนวนพนักงาน 100 - 200 คน จำนวน 131 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 39.3 รองลงมา คือ มีจำนวนพนักงาน 201 - 300 คน จำนวน 122 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 36.6 และมีจำนวนพนักงาน 301 คนขึ้นไป จำนวน 80 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 24.0 ตามลำดับ

### จำนวนคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการ

ส่วนมากมีจำนวนคนพิการ 1 - 5 คน จำนวน 272 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 81.7 รองลงมา คือ มีจำนวนคนพิการ 10 คนขึ้นไป จำนวน 32 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 9.6 และมีจำนวนคนพิการ 6 - 10 คน จำนวน 29 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 8.7 ตามลำดับ

### สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายครบตามอัตราส่วน มาตรา 33 34 35

ส่วนมากสถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงานครบตามอัตราส่วน (ม.33) จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 รองลงมา คือ สถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงานและส่งเงินเข้ากองทุนฯ (ม.33, ม.34) จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 สถานประกอบการให้สัมปทานฯ (ม.35) จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 สถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงานและให้สัมปทานฯ (ม.33, ม.35) จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 สถานประกอบการส่งเงินเข้ากองทุนแทนการรับคนพิการเข้าทำงาน (ม.34) จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 สถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงาน ส่งเงินเข้ากองทุนฯ และให้สัมปทานฯ (ม.33, ม.34, ม.35) จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 และสถานประกอบการส่งเงินเข้ากองทุนฯและให้สัมปทานฯ (ม.34, ม.35) จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 ตามลำดับ

### สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมาย ให้สัมปทานฯ ตามมาตรา 35

ส่วนมากสถานประกอบการไม่ได้ใช้มาตรา 35 จำนวน 129 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 38.7 รองลงมา คือ สถานประกอบการจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จำนวน 90 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 27.0 สถานประกอบการมีการจ้างคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการโดยตรง จำนวน 38 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 11.4 สถานประกอบการให้คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการใช้ประโยชน์จากอาคาร สถานที่ หรือทรัพย์สินที่อยู่ในความดูแล จำนวน 30 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 9.0 สถานประกอบการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อให้คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการนำไปใช้ในการประกอบอาชีพได้ จำนวน 17 แห่ง คิดเป็นอัตรา 5.1 สถานประกอบการจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ จำนวน 15 แห่ง คิดเป็นอัตรา 4.5 สถานประกอบการสนับสนุนด้านการเงิน วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ เครื่องมือ หรือทรัพย์สินอื่น รวมทั้งการสนับสนุนซื้อสินค้าจากคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ จำนวน 12 แห่ง คิดเป็นอัตรา 3.6 และสถานประกอบการจัดให้มีบริการล่ามภาษามือ จำนวน 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 3.6 ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 สภาพ ปัญหา และความต้องการของสถานประกอบการในการจ้างงานคนพิการ

สภาพ ปัญหา และความต้องการของสถานประกอบการในการจ้างงานคนพิการใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการจ้างงานคนพิการ ด้านปัญหาในการจ้างงานคนพิการ และด้านความต้องการในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการ โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 6 – 8

ตารางที่ 6 ภาพรวมด้านสภาพ ปัญหา และความต้องการของสถานประกอบการ

ที่	การจ้างงานของสถานประกอบการ	$\bar{X}$	S. D.	ระดับสภาพ ปัญหา และ ความต้องการ
1	ด้านสภาพการจ้างงานคนพิการ	4.17	.641	มาก
2	ด้านปัญหาในการจ้างงานคนพิการ	4.02	.593	มาก
3	ด้านความต้องการในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการ	4.15	.586	มาก
	<b>รวม</b>	<b>4.11</b>	<b>.555</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 6 พบว่าสถานประกอบการในภาพรวมมีสภาพ ปัญหา ความต้องการในด้านการจ้างงานคนพิการอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.11, S. D. = .555) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีสภาพ ปัญหา ความต้องการในด้านการจ้างงานคนพิการอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านการจ้างงานคนพิการ ( $\bar{X}$  = 4.17, S. D. = .641) รองลงมา คือ ด้านความต้องการในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการ ( $\bar{X}$  = 4.15, S. D. = .586) และด้านปัญหาในการจ้างงานคนพิการ ( $\bar{X}$  = 4.02, S. D. = .593) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 สภาพการจ้างงานคนพิการของสถานประกอบการ

ที่	ด้านสภาพการจ้างงานคนพิการ	$\bar{X}$	S. D.	ระดับสภาพ การจ้างงาน
1	ภาครัฐมีมาตรการจูงใจ	4.26	.867	มาก
2	ภาครัฐมีมาตรการทางกฎหมาย	4.17	.818	มาก
3	ภาครัฐเพิ่มการลดหย่อนภาษี	4.14	.827	มาก
4	ภาครัฐควรสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกให้สถานประกอบการ	4.13	.860	มาก
5	ภาครัฐควรออกกฎหมายเข้มงวด	4.14	.818	มาก
6	ภาครัฐควรพัฒนาศักยภาพคนพิการ	4.20	.811	มาก
7	ภาครัฐควรยกย่องสถานประกอบการที่จ้างงาน	4.15	.811	มาก
	<b>รวม</b>	<b>4.17</b>	<b>.641</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 7 พบว่าด้านสภาพการจ้างงานคนพิการของสถานประกอบการในภาพรวมมีสภาพการจ้างงานคนพิการอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.17, S. D. = .641) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีสภาพการจ้างงานคนพิการอยู่ในระดับมากทุกข้อ คือ ภาครัฐมีมาตรการจูงใจ ( $\bar{X}$  = 4.26, S. D. = .867) รองลงมา คือ ภาครัฐควรพัฒนาศักยภาพคนพิการ ( $\bar{X}$  = 4.20, S. D. = .811) ภาครัฐมีมาตรการทางกฎหมาย ( $\bar{X}$  = 4.17, S. D. = .818) ภาครัฐควรยกย่องสถานประกอบการที่จ้างงาน ( $\bar{X}$  = 4.15, S. D. = .811) ภาครัฐเพิ่มการลดหย่อนภาษี ( $\bar{X}$  = 4.14, S. D. = .827) ภาครัฐควรออกกฎหมายเข้มงวด ( $\bar{X}$  = 4.14, S. D. = .818) และภาครัฐควรสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกให้สถานประกอบการ ( $\bar{X}$  = 4.13, S. D. = .860) ตามลำดับ

#### ตารางที่ 8 ปัญหาการจ้างงานคนพิการของสถานประกอบการ

ที่	ด้านปัญหาในการจ้างงานคนพิการ	$\bar{X}$	S. D.	ระดับปัญหาการจ้างงาน
1	ตำแหน่งงานที่เปิดรับไม่สอดคล้องกับคุณสมบัติ	4.19	.856	มาก
2	สถานประกอบการไม่มีฐานข้อมูลคนพิการ	4.08	.834	มาก
3	นายจ้างบุคลากรมีทัศนคติที่เป็นอุปสรรคในการจ้างงาน	3.83	.969	มาก
4	ความพิการบางประเภทยังเป็นอุปสรรค	4.12	.811	มาก
5	คนพิการขาดความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง	3.85	.825	มาก
6	การเรียกร้องสิทธิพิเศษเหนือกว่าบุคคลอื่นของคนพิการเป็นอุปสรรค	3.87	.868	มาก
7	กฎหมายการจ้างงานคนพิการไม่มีการบังคับใช้อย่างจริงจังและทั่วถึง	3.97	.911	มาก
8	กฎหมายการจ้างงานคนพิการขาดการประชาสัมพันธ์อย่างแพร่หลาย	4.00	.829	มาก
9	การพัฒนาการทางอาชีพสำหรับคนพิการไม่สอดคล้องกับสภาพความพิการ	4.04	.894	มาก
10	คุณวุฒิ ประสบการณ์ของคนพิการไม่ตรงกับความต้องการจ้างงานของสถานประกอบการ	4.17	.841	มาก
11	การจัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมในสถานประกอบการเป็นอุปสรรคต่อการจ้างงาน	4.07	.858	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.02</b>	<b>.593</b>	<b>มาก</b>



จากตารางที่ 8 พบว่าด้านปัญหาในการจ้างงานคนพิการของสถานประกอบการในภาพรวม มีปัญหาในการจ้างงานคนพิการอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.02, S. D. = .593) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ปัญหาการจ้างงานคนพิการอยู่ในระดับมากทุกข้อ คือ ตำแหน่งงานที่เปิดรับไม่สอดคล้องกับคุณสมบัติและความสามารถของคนพิการ ( $\bar{X}$  = 4.19, S. D. = .856) รองลงมา คือ คุณวุฒิ ประสบการณ์ของคนพิการไม่ตรงกับความต้องการจ้างงานของสถานประกอบการ ( $\bar{X}$  = 4.17, S. D. = .841) ความพิการบางประเภทยังเป็นอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการ ( $\bar{X}$  = 4.12, S. D. = .811) สถานประกอบการไม่มีฐานข้อมูลความสามารถในการทำงานของแรงงานคนพิการเพื่อการจ้างงาน ( $\bar{X}$  = 4.08, S. D. = .834) การจัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมในสถานประกอบการเป็นอุปสรรคต่อการจ้างงานคนพิการ ( $\bar{X}$  = 4.07, S. D. = .858) การพัฒนาการทางอาชีพสำหรับคนพิการไม่สอดคล้องกับสภาพความพิการ ( $\bar{X}$  = 4.04, S. D. = .894) กฎหมายการจ้างงานคนพิการขาดการประชาสัมพันธ์อย่างแพร่หลาย ( $\bar{X}$  = 4.00, S. D. = .829) กฎหมายการจ้างงานคนพิการเข้าทำงานไม่มีการบังคับใช้อย่างจริงจังและทั่วถึง ( $\bar{X}$  = 3.97, S. D. = .911) การเรียกร้อยสิทธิพิเศษเหนือกว่าบุคคลอื่นของคนพิการเป็นอุปสรรคในการจ้างงาน ( $\bar{X}$  = 3.87, S. D. = .868) คนพิการขาดความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองทำให้เป็นอุปสรรคในการทำงาน ( $\bar{X}$  = 3.85, S. D. = .825) และนายจ้าง บุคลากรในสถานประกอบการมีทัศนคติที่เป็นอุปสรรคต่อการจ้างงานคนพิการ ( $\bar{X}$  = 3.83, S. D. = .969) ตามลำดับ

#### ตารางที่ 9 ความต้องการการจ้างงานและการส่งเสริมอาชีพคนพิการของสถานประกอบการ

ที่	ด้านความต้องการในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการ	$\bar{X}$	S. D.	ระดับความต้องการส่งเสริมอาชีพ
1	ภาครัฐควรจัดให้มีหรือแนะนำความรู้ใหม่ๆแก่คนพิการและสถานประกอบการในด้านการพัฒนาอาชีพ	4.05	.883	มาก
2	ภาครัฐควรจัดให้มีการระเมินความพร้อมของสถานประกอบการในการรับคนพิการทำงาน	4.05	.784	มาก
3	สถานประกอบการควรมีอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานสำหรับคนพิการ	4.03	.867	มาก
4	สถานประกอบการควรส่งเสริมคนพิการให้มีส่วนร่วมในการใช้ชีวิตอย่างปกติในสังคม	4.12	.761	มาก
5	สถานประกอบการส่งเสริมให้คนพิการได้งานที่ตนเองสนใจ และมีความถนัด	4.10	.850	มาก
6	ภาครัฐควรส่งเสริมให้คนพิการเกิดความตระหนักรู้ในด้านสิทธิการมีงานทำ รวมทั้งลักษณะงานที่เหมาะสมกับความพิการ	4.17	.800	มาก

ตารางที่ 9 ความต้องการการจ้างงานและการส่งเสริมอาชีพคนพิการของสถานประกอบการ (ต่อ)

ที่	ด้านความต้องการในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการ	$\bar{X}$	S. D.	ระดับความต้องการ
7	ภาครัฐควรส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อการทำงานในตลาดแรงงานสำหรับคนพิการ	4.15	.761	มาก
8	ภาครัฐควรส่งเสริมทัศนคติที่ดีแก่นายจ้าง/สถานประกอบการในการจ้างงานคนพิการ	4.18	.759	มาก
9	ภาครัฐควรให้ความรู้ความเข้าใจและแนวทางปฏิบัติที่ดีในการจ้างงานคนพิการ	4.11	.848	มาก
10	สถานประกอบการควรมีกระบวนการสรรหาคนพิการ	4.18	.773	มาก
11	สถานประกอบการควรมีรูปแบบและเงื่อนไขการทำงานสำหรับคนพิการ	4.11	.810	มาก
12	สถานประกอบการควรมีสวัสดิการที่ครอบคลุมแก่คนพิการ	4.19	.774	มาก
13	ภาครัฐควรพัฒนาระบบจัดหางานคนพิการเพื่อตอบสนองความต้องการของภาคเอกชนในเชิงรุก	4.23	.776	มาก
14	ฐานข้อมูลคนพิการควรได้รับการพัฒนาให้ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นปัจจุบัน	4.19	.837	มาก
15	ภาครัฐควรมีการจัดตั้งศูนย์จัดหางานคนพิการอย่างครอบคลุมและทั่วถึง	3.95	.930	มาก
16	ภาครัฐควรจัดงานนัดพบแรงงานคนพิการอย่างต่อเนื่อง	4.14	.860	มาก
17	ภาครัฐควรส่งเสริมให้มีการกระจายแหล่งงานสำหรับการจ้างงานคนพิการให้ทั่วถึงทุกพื้นที่	4.29	.818	มาก
18	กฎหมายส่งเสริมการจ้างงานคนพิการในปัจจุบันควรได้รับการปฏิบัติให้ยืดหยุ่นและเอื้อต่อคนพิการ	4.38	.776	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.15</b>	<b>.586</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 9 พบว่า ด้านความต้องการในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการในภาพรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.15, S. D. = .586) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความต้องการในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการอยู่ในระดับมากทุกข้อ คือ กฎหมายส่งเสริมการจ้างงานคนพิการในปัจจุบันควรได้รับการปฏิบัติให้ยืดหยุ่นและเอื้อต่อคนพิการ ( $\bar{X}$  = 4.38, S. D. = .776)

รองลงมา คือ ภาครัฐควรส่งเสริมให้มีการกระจายแหล่งงานสำหรับการจ้างงานคนพิการให้ทั่วถึงทุกพื้นที่ ( $\bar{X}$  = 4.29, S. D. = .818) ภาครัฐควรพัฒนาระบบจัดหางานคนพิการเพื่อตอบสนองความต้องการของภาคเอกชนในเชิงรุก ( $\bar{X}$  = 4.23, S. D. = .776) ฐานข้อมูลคนพิการควรได้รับการพัฒนาให้ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นปัจจุบัน ( $\bar{X}$  = 4.19, S. D. = .837) สถานประกอบการควรมีสวัสดิการที่ครอบคลุมแก่คนพิการ ( $\bar{X}$  = 4.19, S. D. = .774) สถานประกอบการควรมีกระบวนการสรรหาคนพิการ ( $\bar{X}$  = 4.18, S. D. = .773) ภาครัฐควรส่งเสริมทัศนคติที่ดีแก่นายจ้างสถานประกอบการในการจ้างแรงงานคนพิการ ( $\bar{X}$  = 4.18, S. D. = .759) ภาครัฐควรส่งเสริมให้คนพิการเกิดความตระหนักรู้ในด้านสิทธิการมีงานทำ รวมทั้งลักษณะงานที่เหมาะสมกับความพิการ ( $\bar{X}$  = 4.17, S. D. = .800) ภาครัฐควรส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อการทำงานในตลาดแรงงานสำหรับคนพิการ ( $\bar{X}$  = 4.15, S. D. = .761) ภาครัฐควรจัดงานนัดพบแรงงานคนพิการอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X}$  = 4.14, S. D. = .860) สถานประกอบการควรส่งเสริมคนพิการให้มีส่วนร่วมในการใช้ชีวิตอย่างปกติในสังคม ( $\bar{X}$  = 4.12, S. D. = .761) ภาครัฐควรให้ความรู้ความเข้าใจและแนวทางปฏิบัติที่ดีในการจ้างงานคนพิการ ( $\bar{X}$  = 4.11, S. D. = .848) สถานประกอบการควรมีรูปแบบและเงื่อนไขการทำงานสำหรับคนพิการ ( $\bar{X}$  = 4.11, S. D. = .810) สถานประกอบการส่งเสริมให้คนพิการได้งานที่ตนเองสนใจ และมีความถนัด ( $\bar{X}$  = 4.10, S. D. = .850) ภาครัฐควรจัดให้มีหรือแนะนำความรู้ใหม่ๆ แก่คนพิการและสถานประกอบการในด้านการพัฒนาอาชีพและการทำงานของคนพิการ ( $\bar{X}$  = 4.05, S. D. = .883) ภาครัฐควรจัดให้มีการประเมินความพร้อมของสถานประกอบการในการรับคนพิการเข้าทำงาน ( $\bar{X}$  = 4.05, S. D. = .784) สถานประกอบการควรมีอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานสำหรับคนพิการ ( $\bar{X}$  = 4.03, S. D. = .867) ภาครัฐควรมีการจัดตั้งศูนย์จัดหางานคนพิการอย่างครอบคลุมและทั่วถึง ( $\bar{X}$  = 3.95, S. D. = .930)

## 2. ศึกษาแนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม

### ตอนที่ 3 แนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐมจากแบบสอบถาม

แนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐมจากแบบสอบถามนั้น พบว่าสภาพ ปัญหา และความต้องการในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการ ซึ่งผู้วิจัยได้นำประเด็นที่มีผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 3 เลือกจัดลำดับตามความต้องการเพื่อเสนอเป็นแนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม และสรุปภาพรวมจากการสำรวจข้อมูลที่ได้จากการสำรวจแบบสอบถาม และจากการ

ประเมินความเหมาะสมของข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน สามารถสรุปรายละเอียดได้ ดังตารางที่ 10 – 11

**ตารางที่ 10 แนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม จากแบบสอบถาม**

ที่	แนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการ ของสถานประกอบการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จัดลำดับ
1	สถานประกอบการจัดสถานที่จำหน่าย ขายสินค้าหรือบริการให้คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ	56	16.81	3
2	สถานประกอบการมีการจ้างงานคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการโดยตรง	138	41.44	1
3	สถานประกอบการจัดฝึกงาน อบรม ให้ความรู้ โดยไม่คิดค่าบริการให้กับคนพิการ หรือผู้ดูแลคนพิการ	51	15.32	4
4	สถานประกอบการมีการสนับสนุนด้านการเงินวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ เครื่องมือ หรือทรัพย์สินอื่น รวมทั้งสถานประกอบการมีการสนับสนุนด้านการเงินวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ เครื่องมือ หรือทรัพย์สินอื่น รวมทั้งการสนับสนุนซื้อสินค้าจากคนพิการ หรือผู้ดูแลคนพิการ	88	26.43	2

จากตารางที่ 10 พบว่า แนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐมนั้น เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ สถานประกอบการมีการจ้างงานคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการโดยตรง จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 41.44 (ลำดับที่ 1) รองลงมา คือ สถานประกอบการมีการสนับสนุนด้านการเงินวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ เครื่องมือ หรือทรัพย์สินอื่น รวมทั้งการสนับสนุนซื้อสินค้าจากคนพิการ หรือผู้ดูแลคนพิการ จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 26.43 (ลำดับที่ 2) สถานประกอบการจัดสถานที่จำหน่าย ขายสินค้าหรือบริการให้คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 16.81 (ลำดับที่ 3) และสถานประกอบการจัดฝึกงาน อบรม ให้ความรู้ โดยไม่คิดค่าบริการให้กับคนพิการ หรือผู้ดูแลคนพิการ จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 15.32 (ลำดับที่ 4) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 สรุปภาพรวมแนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการใน  
จังหวัดนครปฐม จากแบบสอบถาม

ที่	การจ้างงานคนพิการ ของสถานประกอบการ	แนวทางในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการ ของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม
1	ด้านสภาพการจ้างงานคนพิการ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ควรเพิ่มความรู้ของผู้ปฏิบัติงานด้านระเบียบข้อกฎหมาย พ.ร.บ.มาตรา 33 34 และมาตรา 35 ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน</li> <li>2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพัฒนาฐานข้อมูลความสามารถของคนพิการและทักษะด้านอาชีพตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน</li> <li>3. ควรเพิ่มมาตรการ การลดหย่อนภาษีให้กับสถานประกอบการที่เลือกปฏิบัติตามกฎหมายทุก</li> <li>4. ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนการประชาสัมพันธ์การยกย่องและเชิดชูเกียรติกรณีสถานประกอบการที่มีการจ้างงานคนพิการ</li> <li>5. ควรมีมาตรการบังคับการจัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับคนพิการในหน่วยงานและสถานประกอบการทุกแห่ง</li> </ol>
2	ด้านปัญหาการจ้างงานคนพิการ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ควรพัฒนาระบบบริการจัดหางานคนพิการให้มีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการในเชิงรุกได้</li> <li>2. ควรมีการเตรียมความพร้อมคนพิการก่อนเข้าสู่การมีงานทำ ทั้งระบบการศึกษาปกติ และระบบการฝึกอาชีพต่างๆ</li> <li>3. คนพิการประเภทจิตใจหรือพฤติกรรมควรผ่านการรับรองความสามารถในการปฏิบัติงานได้จากหน่วยงานหรือองค์กรเฉพาะทาง</li> <li>4. ควรส่งเสริมสนับสนุนให้คนพิการมีความรู้และทักษะให้เกิดความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง</li> </ol>

ตารางที่ 11 สรุปภาพรวมแนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการใน  
จังหวัดนครปฐม จากแบบสอบถาม (ต่อ)

ที่	การจ้างงานคนพิการ ของสถานประกอบการ	แนวทางในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการ ของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม
3	ด้านความต้องการการจ้างงานคนพิการ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ควรเผยแพร่ช่องทางออกสื่อประชาสัมพันธ์ทาง ทีวี ช่องทางอินเทอร์เน็ต ให้สถานประกอบการเห็น ตัวอย่างในการจ้างงานคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ โดยตรง</li> <li>2. ควรมีการจัดตั้งศูนย์จัดหางานคนพิการอย่าง ครอบคลุมและทั่วถึงทุกอำเภอ</li> <li>3. ควรส่งเสริมให้เกิดองค์กรตัวกลางที่สามารถ เชื่อมโยง ระหว่างสถานประกอบการกับคนพิการ ทั้งในส่วนของการพัฒนาองค์ความรู้ และขอรับ เงินทุนในการประกอบอาชีพ</li> <li>4. ควรปรับปรุงการเพิ่มช่องทางให้มีการใช้ แนวทางในการส่งเสริมอาชีพให้คนพิการ เพื่อให้คน พิการที่มีข้อจำกัดในการเข้าสู่การมีอาชีพและ มีงานทำได้มากขึ้น</li> <li>5. ควรจัดให้มีหรือแนะนำความรู้ใหม่ๆ แก่คน พิการและสถานประกอบการในด้านการจ้างงาน และการส่งเสริมอาชีพ</li> </ol>

จากตารางที่ 11 ผู้วิจัยได้สรุปภาพรวมแนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของ  
สถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม จากการศึกษาด้านสภาพการจ้างงานคนพิการ ด้านปัญหาใน  
การจ้างงานคนพิการ และด้านความต้องการในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการ ในจังหวัดนครปฐม  
เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปสร้างแนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัด  
นครปฐม ซึ่งเป็นแบบประเมินผล (Evaluation Form) สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ทำการ  
ตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการใน  
จังหวัดนครปฐม รายละเอียดดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ผลการประเมินระดับความเหมาะสมของสภาพ ปัญหาและความต้องการของ แนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม

ที่	แนวทางการส่งเสริมอาชีพ สำหรับคนพิการฯ	จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่เลือกระดับ คะแนน (คน)					ฐาน นิยม	ระดับ ความ เหมาะสม
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
<b>1</b>	<b>ด้านสภาพการจ้างงานคนพิการ</b>							
1.1	ควรมีมาตรการบังคับการจัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับคนพิการในหน่วยงานและสถานประกอบการทุกแห่ง	1	4				4	มาก
1.2	ควรเพิ่มความรู้ของผู้ปฏิบัติงานในด้านระเบียบข้อกฎหมายให้เป็นมาตรฐานเดียวกันในการจ้างงานคนพิการ	5					5	มากที่สุด
1.3	ควรเพิ่มมาตรการ การลดหย่อนภาษีให้กับสถานประกอบการที่เลือกปฏิบัติตามกฎหมายทุกช่องทางเลือก	3	2				5	มากที่สุด
1.4	ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ การยกย่อง และเชิดชูเกียรติกรณีสถานประกอบการที่มีการจ้างงานคนพิการ	4	1				5	มากที่สุด
1.5	หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพัฒนาฐานข้อมูลความสามารถของคนพิการ และทักษะอาชีพให้ทันสมัยตรงกับความต้องการตลาดแรงงาน	4	1				5	มากที่สุด

ตารางที่ 12 ผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม (ต่อ)

ที่	แนวทางการส่งเสริมอาชีพ สำหรับคนพิการฯ	จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่เลือกระดับ คะแนน (คน)					ฐาน นิยม	ระดับ ความ เหมาะสม
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
2	ด้านปัญหาในการจ้างงานคน พิการ							
2.1	ควรมีการเตรียมความพร้อมคน พิการก่อนเข้าสู่การมีงานทำ ทั้ง ระบบการศึกษาปกติ และระบบ การฝึกอาชีพต่างๆ	5					5	มากที่สุด
2.2	ควรพัฒนาระบบบริการจัดหา งานคนพิการให้มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการ ของสถานประกอบการในเชิงรุกได้	5					5	มากที่สุด
2.3	คนพิการประเภทจิตใจหรือ พฤติกรรมควรผ่านการรับรอง ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ จากหน่วยงานหรือองค์กรเฉพาะทาง	4	1				5	มากที่สุด
2.4	ควรส่งเสริมสนับสนุนให้คนพิการ มีความรู้และทักษะให้เกิดความ เชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง	2	3				4	มาก
3	ด้านความต้องการในการ ส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการ							
3.1	ควรปรับปรุงการเพิ่มช่องทางให้มี การใช้แนวทางอื่นๆในการส่งเสริม อาชีพให้คนพิการ เพื่อให้คนพิการ ที่มีข้อจำกัดในการเข้าสู่การมี อาชีพและมีงานทำได้มากขึ้น	2	3				4	มาก



ตารางที่ 12 ผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม (ต่อ)

ที่	แนวทางการส่งเสริมอาชีพ สำหรับคนพิการฯ	จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่เลือกระดับ คะแนน (คน)					ฐาน นิยม	ระดับ ความ เหมาะสม
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
3.2	ควรจัดให้มีหรือแนะนำความรู้ ใหม่ๆ แก่คนพิการและสถาน ประกอบการในด้านการจ้างงาน และพัฒนาอาชีพ	1	4				4	มาก
3.3	ควรรณรงค์ เผยแพร่ช่องทางออก สื่อประชาสัมพันธ์ให้สถาน ประกอบการเห็นตัวอย่างในการ จ้างงานคนพิการหรือผู้ดูแลคน พิการโดยตรง	5					5	มากที่สุด
3.4	ควรส่งเสริมให้เกิดองค์กรตัวกลาง ที่สามารถเชื่อมโยง ระหว่าง นายจ้างและคนพิการ ทั้งในส่วน ของการพัฒนาองค์ความรู้และ แหล่งทุนสนับสนุนอาชีพ	4	1				5	มากที่สุด
3.5	ควรมีการจัดตั้งศูนย์จัดหางานคน พิการอย่างครอบคลุมและทั่วถึง ทุกอำเภอ	4	1				5	มากที่สุด

จากตารางที่ 12 พบว่า แนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม จากการประเมินความเหมาะสมของผู้ทรงคุณวุฒินั้น ส่วนใหญ่ผู้ทรงคุณวุฒิ มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่ามีระดับความเหมาะสมที่เป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ทุกด้าน ดังนี้

#### ด้านสภาพการจ้างงานคนพิการ

ควรมีมาตรการบังคับการจัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับคนพิการในหน่วยงานและสถานประกอบการทุกแห่งมีความเหมาะสมในระดับมาก (ฐานนิยม = 4) ควรเพิ่ม

ความรู้ของผู้ปฏิบัติงานในด้านระเบียบข้อกฎหมายให้เป็นมาตรฐานเดียวกันในการจ้างงานคนพิการมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (ฐานนิยม = 5) ควรเพิ่มมาตรการ การลดหย่อนภาษีให้กับสถานประกอบการที่เลือกปฏิบัติตามกฎหมายทุกช่องทางเลือกมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (ฐานนิยม = 5) ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ การยกย่อง และเชิดชูเกียรติ กรณีสถานประกอบการที่มีการจ้างงานคนพิการมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (ฐานนิยม = 5) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพัฒนาฐานข้อมูลความสามารถของคนพิการและทักษะอาชีพให้ทันสมัยตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (ฐานนิยม = 5)

### **ด้านปัญหาในการจ้างงานคนพิการ**

ควรมีการเตรียมความพร้อมคนพิการก่อนเข้าสู่การมีงานทำ ทั้งระบบการศึกษาปกติ และระบบการฝึกอาชีพต่างๆมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (ฐานนิยม = 5) ควรพัฒนาระบบบริการจัดหางานคนพิการให้มีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการในเชิงรุกได้มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (ฐานนิยม = 5) คนพิการประเภทจิตใจหรือพฤติกรรมควรผ่านการรับรองความสามารถในการปฏิบัติงานได้จากหน่วยงานหรือองค์กรเฉพาะทางมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (ฐานนิยม = 5) ควรส่งเสริมสนับสนุนให้คนพิการมีความรู้และทักษะให้เกิดความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองมีความเหมาะสมในระดับมาก (ฐานนิยม = 4) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพัฒนาฐานข้อมูลความสามารถของคนพิการ และทักษะอาชีพให้ทันสมัยตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานมีความเหมาะสมในระดับมาก (ฐานนิยม = 4)

### **ด้านความต้องการในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการ**

ควรปรับปรุงการเพิ่มช่องทางให้มีการใช้แนวทางอื่นๆในการส่งเสริมอาชีพให้คนพิการ เพื่อให้คนพิการที่มีข้อจำกัดในการเข้าสู่การมีอาชีพและมีงานทำได้มากขึ้น มีความเหมาะสมในระดับมาก (ฐานนิยม = 4) ควรจัดให้มีหรือแนะนำความรู้ใหม่ๆ แก่คนพิการและสถานประกอบการในด้านการจ้างงานและพัฒนาอาชีพมีความเหมาะสมในระดับมาก (ฐานนิยม = 4) ควรรณรงค์ เผยแพร่ช่องทางออกสื่อประชาสัมพันธ์ให้สถานประกอบการเห็นตัวอย่างในการจ้างงานคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการโดยตรง มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (ฐานนิยม = 5) ควรส่งเสริมให้เกิดองค์กรตัวกลางที่สามารถเชื่อมโยง ประสานและสนับสนุนการเจรจาระหว่างสถานประกอบการและคนพิการ ทั้งในส่วนของการพัฒนาองค์ความรู้และแหล่งเงินทุนในการสนับสนุนอาชีพมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (ฐานนิยม = 5) และ) ควรมีการจัดตั้งศูนย์จัดหางานคนพิการอย่างครอบคลุมและทั่วถึงทุกอำเภอมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (ฐานนิยม = 5)

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การเสนอผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม และ 2) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### สรุปผล

##### 1. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ 2 ประการ ดังนี้

1.1 ศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม พบว่า สถานประกอบการในภาพรวมมีสภาพ ปัญหาและความต้องการในด้านการจ้างงานคนพิการอยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายด้านพบว่าด้านสภาพการจ้างงานคนพิการ ด้านปัญหาในการจ้างงานคนพิการ และด้านความต้องการในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ยของสภาพปัญหาและความต้องการจากสูงสุดไปหาต่ำสุด มีรายละเอียด ดังนี้ด้านสภาพการจ้างงานคนพิการอยู่ระดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความต้องการในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการ และด้านปัญหาในการจ้างงานคนพิการ ตามลำดับ

1.2 แนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์ผลจากการประเมินความเหมาะสมของข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ในแต่ละด้าน เพื่อใช้เป็นแนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม ซึ่งส่วนใหญ่ผู้ทรงคุณวุฒิ มีความคิดเห็นสอดคล้องกันในระดับความเหมาะสม เป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ทุกด้าน ดังนี้

1.2.1 ด้านสภาพการจ้างงานคนพิการ คือ ควรมีมาตรการบังคับการจัดสภาพแวดล้อม และสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับคนพิการในหน่วยงานและสถานประกอบการทุกแห่ง มีการเพิ่มทักษะความรู้ของผู้ปฏิบัติงานในด้านระเบียบข้อกฎหมายให้เป็นมาตรฐานเดียวกันในเรื่องจ้างงานคนพิการอย่างมีประสิทธิภาพ มีการให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีแก่สถานประกอบการ ที่เลือกปฏิบัติตามกฎหมายอย่างหลากหลายรูปแบบ และหน่วยงานภาครัฐให้การส่งเสริมสนับสนุนประชาสัมพันธ์ การ

ยกย่อง และเชิดชูเกียรติให้สถานประกอบการที่มีการจ้างงานคนพิการ พร้อมทั้งพัฒนาฐานข้อมูลความสามารถของคนพิการและทักษะอาชีพให้ทันสมัยตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

1.2.2 ด้านปัญหาในการจ้างงานคนพิการ คือ มีการเตรียมความพร้อมคนพิการก่อนเข้าสู่การมีงานทำ ทั้งระบบการศึกษาแบบปกติ และระบบการฝึกอาชีพต่างๆ ระบบบริการจัดหางาน คนพิการมีการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการในเชิงรุกได้ คนพิการประเภทจิตใจหรือพฤติกรรมได้รับการรับรองความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างไม่มีอุปสรรค พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้คนพิการมีความรู้และทักษะให้เกิดความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง

1.2.3 ด้านความต้องการในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการ มีการปรับปรุงการเพิ่มช่องทางให้มีการใช้แนวทางอื่นๆ ในการส่งเสริมอาชีพให้คนพิการ เพื่อให้คนพิการที่มีข้อจำกัดในการเข้าสู่การมีอาชีพและมีงานทำได้มากขึ้น หรือจัดให้มีหรือแนะนำความรู้ใหม่ๆ แก่คนพิการและสถานประกอบการในด้านการจ้างงานและพัฒนาอาชีพ มีการรณรงค์ เผยแพร่ช่องทางออกสื่อประชาสัมพันธ์ให้สถานประกอบการเห็นตัวอย่างในการจ้างงานคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการโดยตรง อีกทั้งส่งเสริมให้เกิดองค์กรตัวกลางที่สามารถเชื่อมโยง ระหว่างนายจ้างและคนพิการ ทั้งในส่วนของ การพัฒนาองค์ความรู้และแหล่งทุนสนับสนุนอาชีพ และการจัดตั้งศูนย์จัดหางานคนพิการอย่างครอบคลุมและทั่วถึงทุกอำเภอ

### อภิปรายผล

จากการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 มีประเด็นที่น่าสนใจ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

#### 1. ศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม

จากการศึกษา พบว่า สภาพ ปัญหาและความต้องการในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐมนั้นโดยภาพรวม และการแบ่งรายด้านมีสภาพ ปัญหาและความต้องการอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายข้อนั้น ในแต่ละด้านมีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

##### 1.1 ภาพรวมของ สภาพ ปัญหา และความต้องการในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม

โดยภาพรวมสภาพ ปัญหาและความต้องการในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐมพบว่ามีสภาพ ปัญหา และความต้องการอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งด้านสภาพการจ้างงานคนพิการ ด้านปัญหาในการจ้างงานคนพิการ และด้านความต้องการในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการ ควรได้รับการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน บูรณาการของทุกภาคส่วน

อย่างทั่วถึงให้มากยิ่งขึ้น ทำให้สถานประกอบการในพื้นที่จังหวัดนครปฐมเกิดการยอมรับ ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนช่วยเหลือสถานประกอบการในการสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ การพัฒนาศักยภาพของคนพิการเอง การยกย่องสถานประกอบการภาคเอกชนที่จ้างงานคนพิการเพื่อเป็นแบบอย่าง การพัฒนาฐานข้อมูลด้านคนพิการ ตำแหน่งงานที่เปิดรับให้สอดคล้องกับคุณสมบัติของคนพิการ นายจ้างบุคลากรเพื่อนร่วมงานในสถานประกอบการปรับตัวยอมรับคนพิการอย่างเต็มที่ คนพิการประเภทจิตใจหรือพฤติกรรม สถานประกอบการไม่ค่อยรับเข้าทำงานเพราะกลัวจะเกิดปัญหา ทำศนคคิของเพื่อนร่วมงานที่มองคนพิการได้รับสิทธิพิเศษเหนือกว่าบุคคลอื่น อีกทั้งตัวคนพิการเองยังไม่เชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง และควรพัฒนาระบบจัดหางานคนพิการให้เกิดการจ้างงานคนพิการที่มีประสิทธิภาพ การพิจารณาความพร้อมและศักยภาพของคนพิการ กับความพร้อมและความต้องการของสถานประกอบการ ไปควบคู่กัน เพื่อออกแบบลักษณะงาน และกระบวนการทำงานที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับของทั้งสองฝ่าย สามารถตอบสนองความต้องการของภาคเอกชนในเชิงรุกได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเมธินทร์ เมธาวีกุล (2556) กล่าวว่า คนพิการส่วนใหญ่ยังไม่มีความพร้อมในการทำงานในสถานประกอบการ เนื่องจากคนพิการเองยังไม่ได้รับการพัฒนา เช่น เรื่องของการเดินทาง วุฒิการศึกษาการพัฒนาฝีมือ ตำแหน่งงานที่ว่างของสถานประกอบการที่ไม่ตรงกับคุณสมบัติของคนพิการที่มีอยู่ โดยเฉพาะคนพิการที่เป็นมาแต่กำเนิดก็เช่นกัน ที่ยังขาดการพัฒนาและหน่วยงานภาครัฐยังไม่ได้แยกประเภทของคนพิการว่าที่ทำงานได้หรือที่ทำงานไม่ได้เลยมีจำนวนเป็นเท่าไร รวมทั้งทำศนคคิของคนพิการเองที่ยังไม่กล้าออกสังคม อีกทั้งขาดการสนับสนุนทั้งจากครอบครัวและสังคม ทำให้คนพิการบางส่วนไม่ต้องการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของทวี เชื้อสุวรรณทวี (2558) กล่าวว่าแนวคิดที่ช่วยให้เกิดการจ้างงานคนพิการที่มีประสิทธิภาพคือการจ้างงานตามความแตกต่างระหว่างบุคคล (Customized Employment) ซึ่งต้องอาศัยการพิจารณาความพร้อมและศักยภาพของคนพิการ และความพร้อมและความต้องการของสถานประกอบการ ไปควบคู่กันเพื่อออกแบบลักษณะงาน และกระบวนการทำงานที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับของทั้งสองฝ่าย กระบวนการตามแนวคิดดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยผู้มีบทบาทในฐานะตัวกลางที่สามารถเชื่อมโยงประสานและสนับสนุนการเจรจาระหว่างนายจ้างและคนพิการเพื่อให้เกิดการจ้างงานขึ้นได้จริง ตามกรอบแนวคิดแบบองค์รวมตั้งแต่ 1) ช่วงการเตรียมความพร้อมสู่การมีงานทำ เช่น หน่วยงานตัวกลางที่ส่งเสริมด้านการพัฒนาทักษะอาชีพและทักษะสังคมที่ตรงตามความต้องการของผู้ประกอบการ 2) ช่วงการจัดจ้างงานคนพิการ เช่น หน่วยงานที่ให้คำปรึกษา การฝึกงาน/ทักษะเฉพาะ การจัดกระบวนการจ้างงานแก่สถานประกอบการ เป็นต้น 3) ช่วงการรักษาคนพิการในการทำงาน เช่น การจัดกระบวนการพี่เลี้ยงสอน (Job Coach) และติดตามประเมินงานในช่วงระยะทดลองงาน การบริการจัดปรับ สถานที่และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในงาน เป็นต้น ยกตัวอย่างในประเทศญี่ปุ่น ที่มีการพัฒนาองค์กร ตัวกลางในลักษณะนี้ เช่น องค์กร “Hello Work” ที่ดำเนินการโดยภาครัฐ และ

Wingle ซึ่งมีสถานะองค์กรภาคเอกชนในรูปแบบกิจการเพื่อสังคมที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐให้ดำเนินงานให้บริการฝึกฝนทักษะงาน และจัดให้เกิดการจ้างงานสู่สถานประกอบการ แต่สำหรับประเทศไทยยังมีองค์กรที่ทำหน้าที่ตัวกลางดังกล่าวอยู่จำนวนจำกัด และยังไม่สามารถให้บริการอยู่ในระบบตลาดกระแสหลักที่สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือเป็นผู้เข้าถึงและเข้าใจบริบทของทั้งสองฝ่าย และมีองค์ความรู้ในการจ้างงานคนพิการตามแนวคิด Customized Employment จึงควรส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาองค์กรตัวกลางดังกล่าวขึ้น ทั้งใน ส่วนของการพัฒนาองค์ความรู้และแหล่งทุนในการดำเนินงาน และมีพื้นที่ในการให้บริการที่ครอบคลุมทั่วประเทศ ก็จะช่วยให้เกิดการจ้างงานคนพิการอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นต่อไปได้

## 1.2 ด้านของสภาพ ปัญหาและความต้องการในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม

1.2.1 ด้านสภาพการจ้างงานคนพิการ พบว่าสถานประกอบการต้องการให้หน่วยงานภาครัฐสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกให้สถานประกอบการที่จ้างงานคนพิการเข้าทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับสภาพการจ้างงานน้อยที่สุดนั้น ซึ่งประเด็นดังกล่าว พบว่าสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม เป็นอาคารสิ่งปลูกสร้างที่ก่อสร้างมานานก่อนที่กฎหมายบังคับใช้ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก อาคาร สถานที่ สำหรับคนพิการที่เกิดขึ้นภายหลังจากสร้างขึ้นมาแล้ว จึงเป็นไปได้ยาก แต่ถึงอย่างไรสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐมยังให้ความสำคัญกับการปรับปรุงพื้นที่หรือการจัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับคนพิการ เพราะถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้คนพิการสามารถทำงานในสถานประกอบการได้ยาวนานขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของของสมศักดิ์ ป่าไพโร (2552) พบว่า สถานศึกษาควรสนับสนุนห้องน้ำสำหรับคนพิการ ลิฟต์สำหรับอาคารที่เอื้อต่อนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ สรุปได้ว่าการจัดสรรงบประมาณให้มีห้องน้ำและลิฟต์สำหรับนักเรียนที่มีความพิการเพราะเป็นสิ่งจำเป็น สถานศึกษาจัดให้มีทางเชื่อมอาคาร สร้างทางลาด ระดับพื้นทางเดินภายนอกอาคาร ทางลาดควรมีพื้นผิวที่ไม่ลื่น มีราวจับทั้งสองข้าง จัดทางลาดชั้นล่างเพื่อให้นักเรียนพิการได้ใช้อำนวยความสะดวก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประวีณา โภควณิช (2560: 153) กล่าวว่า ด้านอาคารสถานที่ในโรงเรียนส่วนใหญ่ในจังหวัดปทุมธานี ไม่มีการกำหนดแผนพัฒนาอาคารสถานที่ให้เป็นรูปธรรม โดยเฉพาะแผนการก่อสร้างอาคารเรียน ห้องน้ำคนพิการ ลิฟต์และสิ่งอำนวยความสะดวกยังไม่เพียงพอต่อความต้องการและความเหมาะสมของจำนวนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ซึ่งสามารถเข้าถึง และใช้ประโยชน์ได้น้อย

1.2.2 ด้านปัญหาในการจ้างงานคนพิการ พบว่านายจ้างและบุคคลากรในสถานประกอบการมีทัศนคติที่เป็นอุปสรรคต่อการจ้างงานคนพิการ มีค่าเฉลี่ยระดับปัญหาการจ้างงานน้อยที่สุดนั้น ประเด็นดังกล่าว ยังพบว่าสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐมมีการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ วัฒนธรรมสังคมเกี่ยวกับการทำงานของคนพิการไม่เอื้ออำนวย เพื่อนร่วมงาน

ของคนพิการ ยังไม่ให้การยอมรับและเชื่อมั่นในความสามารถของคนพิการอย่างเต็มที่ ถึงแม้คนพิการได้แสดงความสามารถและศักยภาพให้เป็นที่ยอมรับเชิงประจักษ์ ทำให้คนพิการไม่ค่อยทู่หมัดกับการทำงานอย่างเต็มที่ ถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อการจ้างงานคนพิการ การสร้างความตระหนักให้เห็นคุณค่าของคนพิการ รวมทั้งการปรับเปลี่ยนทัศนคติที่ดีของคนในสถานประกอบการที่มีต่อคนพิการในทางที่ดี การให้โอกาสคนพิการเข้ามามีส่วนร่วมทางสังคมมากยิ่งขึ้น ทำให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับคนปกติ มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่เป็นคนพิการ ไม่แตกต่างจากพนักงานคนปกติทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพงษ์พันธุ์ พุทธิวิศิษฎ์, วารินทร์ มัธยมบุรุษ (2559) กล่าวว่า การส่งเสริมการมีส่วนร่วมเชิงธุรกิจ ในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวของคนพิการจึงควรดำเนินการใน 3 ประการสำคัญ ได้แก่ 1) การเปิดโอกาสให้คนพิการเข้าไปมีส่วนร่วมเชิงธุรกิจ ในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว เพื่อให้คนพิการได้มีโอกาสได้แสดงความสามารถของตนเองและผู้ประกอบการได้เห็นถึงความสามารถ และสามารถปรับปรุงลักษณะงานที่เหมาะสมให้กับคนพิการได้ 2) การพัฒนาทักษะความสามารถของคนพิการ เพื่อปรับปรุงความรู้และทักษะการทำงานให้แก่คนพิการ 3) การปรับปรุงมาตรการทางภาษีและนโยบายส่งเสริมการทำงานของคนพิการจากภาครัฐ เพื่อจูงใจให้เกิดการจ้างงานคนพิการในปริมาณที่มากขึ้น โดยทุกกระบวนการจะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของภาคีที่เกี่ยวข้อง เป็นกลไกการทำงานสลับบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้อำนวยการ ผู้ดำเนินการและผู้สนับสนุน นอกจากนี้ยังพบประเด็นในเรื่องของตำแหน่งงานที่เปิดรับไม่สอดคล้องกับคุณสมบัติและความสามารถของคนพิการมีค่าเฉลี่ยของระดับปัญหาการจ้างงานอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่าสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐมเป็นประเภทอุตสาหกรรมหรือธุรกิจประเภทผลิต การรับคนพิการทำงานในสถานประกอบการ ต้องมีลักษณะงานเฉพาะด้าน ต้องอาศัยทักษะความรู้และประสบการณ์ในด้านนั้นๆ จึงจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามสายงาน ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาการศึกษาสำหรับคนพิการให้ทั่วถึงและได้มาตรฐานเปรียบเทียบกับคนทั่วไป เพื่อให้คนพิการสามารถเข้าทำงานในระดับที่สูงขึ้น มีการพัฒนาทักษะวิชาชีพคนพิการที่เหมาะสมกับความต้องการของตลาดแรงงาน และสามารถสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มนายจ้างให้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทวี เชื้อสุวรรณทวี (2558) พบว่าตำแหน่งงานของลักษณะงานสนับสนุนบริการขององค์กร ที่สถานประกอบการมักจะรับคนพิการเข้าทำงาน คือ เจ้าหน้าที่ธุรการสำนักงาน ที่ทำงานเกี่ยวกับการดูแลเอกสาร เติมนเอกสารภายในองค์กร ส่วนใหญ่มักเป็นคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย นอกจากนี้งานเจ้าหน้าที่รับโทรศัพท์ ที่มีการรับคนพิการเข้าไปทำงานมาก ส่วนลักษณะงานในกลุ่มสายการผลิต ด้านเทคนิคนั้น มักจ้างคนพิการเข้าไปทำงานที่ไม่ต้องใช้เครื่องจักรอุตสาหกรรมมักเป็นคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายที่ช่วยเหลือตนเองได้ หรือไม่ต้องใช้รถเข็นนั่ง หรือคนพิการทางการได้ยิน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาสุวภา จรดล (2556) กล่าวว่า ตำแหน่งงานที่รองรับความพิการทุกประเภที่มีน้อย คุณสมบัติ

ความสามารถของคนพิการมักจะไม่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถและการเปิดโอกาสให้คนพิการได้เข้าไปมีส่วนร่วมเชิงธุรกิจที่จะทำให้สถานประกอบการและนักท่องเที่ยวได้เห็นถึงความสามารถของผู้พิการ และการประสานความร่วมมือกันระหว่างองค์กรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาองค์ความรู้และนโยบายให้เหมาะสมกับการมีส่วนร่วมเชิงธุรกิจในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวของคนพิการ ร่วมกับการสร้างมาตรการทางภาษีเพื่อช่วยจูงใจผู้ประกอบการให้เปิดโอกาสให้คนพิการเข้าร่วมในธุรกิจในจำนวนที่เพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อลิศรา ตะวังทัน (2554:108) ทักเสนอแนะจูงใจในการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ พบว่า การที่ลูกจ้างคนพิการมีความขยันและอดทนในการทำงาน มีความรับผิดชอบในงานที่ทำ มีคุณธรรม จริยธรรม และสามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดและกฎระเบียบการทำงานได้เป็นอย่างดีแล้วนั้น สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นแรงจูงใจสำคัญในการจ้างงานคนพิการเข้าทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลวิณ วุฒิกร (2552:74) การรับคนพิการเข้าทำงาน ส่วนใหญ่ของสถานประกอบการ มองว่าคนพิการมีความรู้ความสามารถและความเข้าใจในงาน มีความสนใจ และเต็มใจในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบในหน้าที่มีอัธยาศัยไมตรีและปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ดีตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงานและปฏิบัติหน้าที่ได้ตามตำแหน่งงานและไม่ขัดต่อการทำงาน ซึ่งปฏิบัติงานได้ไม่แตกต่างจากคนปกติสิ่งสำคัญที่ทำให้ สถานประกอบการพึงพอใจต่อการทำงานของ คนพิการจะเกี่ยวกับความขยันและความอดทนในการทำงาน ความซื่อสัตย์ การปฏิบัติตามข้อกำหนดและกฎระเบียบในการทำงาน ซึ่งเป็นลักษณะนิสัยในการทำงานของคนพิการ

1.2.3 ด้านความต้องการในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการ พบว่าการจัดตั้งศูนย์จัดหางานคนพิการอย่างครอบคลุมและทั่วถึงมีค่าเฉลี่ยของสภาพ ปัญหาและความต้องการอยู่ในระดับน้อยที่สุดนั้น ประเด็นดังกล่าว ยังพบว่ามีความสำคัญควรได้รับการพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมให้คนพิการเข้าสู่การมีงานทำ การสร้างทักษะวิชาชีพ เพราะการรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการต่างๆ บางครั้งเกิดจากความไม่พร้อมของตัวคนพิการเอง ทั้งด้านทักษะความสามารถ และทัศนคติของคนพิการ ซึ่งควรมีหน่วยงานศูนย์จัดหางานระดับอำเภอหรือองค์กรที่มีบทบาทหน้าที่ในการให้องค์ความรู้แก่คนพิการ ไม่เพียงแต่ด้านส่งเสริมด้านอาชีพยังรวมถึงสิทธิประโยชน์อื่นๆ ของคนพิการที่กฎหมายให้การรับรองไว้แล้วด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติวัฒน์ ฉัตรศรีโพธิ์ (อ้างถึง) ปัทมา ศิริเวช และคณะ (2553) เรื่อง “การจัดการความรู้และสังเคราะห์แนวทางการปฏิบัติของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล” ในประเด็น รพ.สต.จะต้องมีทีม “สหวิชาชีพ” อสม. มีบทบาทสำคัญที่จะเป็นผู้นำด้านสุขภาพร่วมจัดทำ “แผนสุขภาพตำบล” กับหน่วยงานที่เป็นภาคีเครือข่ายเป็นกิจกรรมร่วมกันระหว่างท้องถิ่นกับสาธารณสุข มีพัฒนาชุมชนเข้ามาช่วย รพ.สต. และกำนันผู้ใหญ่บ้านให้ความร่วมมือ หรือการจัดหากายอุปกรณ์จะมีเทศบาลตำบลและศูนย์อนามัยร่วมมือกัน จะเห็นได้ว่าเกิดผลในทางบวกกับประชาชนในชุมชน ผู้นำชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คน



พิการหรือผู้ดูแลคนพิการ องค์กรคนพิการเข้ามามีส่วนร่วมส่งเสริมสนับสนุนให้คนพิการได้มีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นตามบทบาทและศักยภาพของตน ยังรวมถึงสิทธิประโยชน์ในด้านอื่นๆของคนพิการตามกฎหมายรับรองไว้แล้ว และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีราพร ดาวเจริญ (2559: 58) ศึกษาการเข้าถึงสวัสดิการสังคมสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยินในอำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า สำหรับคนพิการให้เข้าถึงสวัสดิการสังคม ซึ่งเกิดจากการประสานระหว่างหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนโดยเน้นการพัฒนาทักษะของผู้พิการเพื่อให้สามารถเกิดการสร้างอาชีพที่ตรงกับความสามารถที่แท้จริงของคนพิการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของอารี ภาวสุทธิไพศิฐ (2558: 65) ศึกษาวิธีการอบรมเลี้ยงดูของครอบครัวที่มีลูกหูหนวกที่มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเองสูง พบว่า ผู้ปกครองหลายครอบครัวไม่มีความรู้เกี่ยวกับคนหูหนวก ดังนั้นจึงเกิดความร่วมมือจากหน่วยงานภาคีเครือข่ายในพื้นที่ มีการทำงานประสานงานกับโรงพยาบาลในการให้ความรู้แก่พ่อแม่ เรื่องของการพัฒนาศักยภาพของคนหูหนวกในด้านต่างๆ มีการใช้คนอื่นเป็นแบบอย่างด้านอาชีพให้กับลูกให้สามารถทำสิ่งต่างๆ ด้วยตนเองได้ นอกจากนี้งานวิจัยของหยาดฝน รัตตะมาน (2554: 117) พบว่า การสร้างเสริมเจตคติที่ดีสำหรับคนพิการและครอบครัวคนพิการที่มีต่อสภาพความพิการนั้น เป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่ศูนย์บริการจัดหางานคนพิการต้องเรียนรู้เพื่อฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการในชุมชนต้องเร่งให้บริการโดยเฉพาะผู้ที่มีสภาพความพิการภายหลังเพื่อเสริมสร้างให้คนพิการมีทัศนคติที่ดีต่อการมองตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคมต่อไป

## 2. แนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม

มีประเด็นที่น่าสนใจ ซึ่งผู้วิจัยนำมาอภิปรายเพิ่มเติม เพื่อใช้เป็นแนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม ผลการจัดลำดับความสำคัญความต้องการของสถานประกอบการ พบว่าการสนับสนุนด้านการเงิน วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ เครื่องมือหรือทรัพย์สินอื่นแก่คนพิการ รวมทั้งการสนับสนุนซื้อสินค้าจากคนพิการโดยตรง จัดอยู่ในลำดับที่ 2 แสดงให้เห็นถึงความสำคัญควรได้รับการพัฒนาให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ความเป็นจริงเกิดช่องว่างที่บริษัทไม่สามารถหาคนพิการเข้ามาทำงานได้ ขณะเดียวกันคนพิการจำนวนมากไม่สามารถเข้าถึงการจ้างงานได้เช่นกัน ดังนั้นจึงเกิดทางเลือกใหม่โดยใช้ มาตรา 35 Happy Workplace เปลี่ยนเงินที่เคยส่งเข้ากองทุนฯ ส่งตรงไปยังคนพิการโดยตรง 100% เปลี่ยนไปสร้างโอกาสให้คนพิการมีงานทำใกล้บ้านและมีอาชีพอิสระ สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และถือเป็นการส่งเสริมภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทโดยตรงอีกด้วย รายละเอียดของกฎหมายในมาตรา 35 ระบุว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้สัมปทานฯ พ.ศ. ๒๕๕๘ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)พ.ศ.2556 ทางเลือกของสถานประกอบการในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ แทนการส่งเงินเข้ากองทุนฯ สามารถทำให้คนพิการมีงานทำ มีอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายและผู้ที่เกี่ยวข้องกับคนพิการรวมทั้ง

ประชาชนที่ทั่วไป ดังนั้นหากมีการจัดตั้งศูนย์จัดหางานคนพิการอย่างครอบคลุมและทั่วถึงในการที่จะเป็นผู้อำนวยความสะดวกประสานงานระหว่างหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เนื่องจากคนพิการสามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างทั่วถึง การพัฒนาให้เกิดศูนย์บริการคนพิการในส่วนภูมิภาคมีการทำงานอย่างบูรณาการกับหน่วยงานของรัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับคนพิการในพื้นที่เพื่อเชื่อมโยงความต้องการและสร้างความเข้าใจระหว่างสถานประกอบการกับคนพิการ เพื่อให้เกิดการจ้างงานการมีอาชีพอย่างเหมาะสม (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2560) กล่าวในการเสวนาเรื่อง “มาตรา 35 Happy Society Happy Workplaceในงาน “Good Society Expo 2018 : เทศกาลทำดีหวังผล เริ่มต้นที่เรา”ว่า สสส.มีนโยบายลดความไม่เป็นธรรมทางสังคมและสุขภาพ โดยเฉพาะกลุ่มคนพิการ โดยให้ความสำคัญกับกระบวนการเตรียมความพร้อมของคนพิการ ครอบครัวผู้ดูแลคนพิการ และการสร้างความเข้าใจ การชี้ให้เห็นคุณค่าและความสำคัญกับสถานประกอบการ การจ้างงานเชิงสังคมภายใต้มาตรา 33 และมาตรา 35 จนทำให้คนพิการสามารถเข้าสู่การมีอาชีพมีงานทำได้ จำนวนกว่า 8,000 อัตรา สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจแล้วมากกว่าปีละ 800 ล้านบาท มีภาคีเครือข่ายที่ร่วมดำเนินงานในพื้นที่จำนวน 1,773 หน่วยงานทั่วประเทศ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของกระทรวงแรงงาน (2558) พบว่า การจ้างงานคนพิการที่มีประสิทธิภาพ คือการจ้างงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งต้องอาศัยการพิจารณาความพร้อมและศักยภาพของคนพิการ และความต้องการของสถานประกอบการควบคู่กันไป มีการออกแบบลักษณะงาน และกระบวนการทำงานที่เหมาะสมเป็นที่ยอมรับของทั้งสองฝ่าย ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยผู้มีบทบาทที่สามารถเชื่อมโยง ประสาน และเข้าใจบริบททั้งสองฝ่าย ทั้งในส่วนของพัฒนาองค์ความรู้และแหล่งทุนในการสนับสนุนการประกอบอาชีพ และมีพื้นที่ในการให้บริการที่ครอบคลุมทั้งจังหวัด ก็จะช่วยให้เกิดการจ้างงาน การมีอาชีพของคนพิการอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของของ ชิตพันธ์ ชุมนุสนธิ์ (2558: 82-92) ศึกษาการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างความสามารถในการจัดการตนเองของคนพิการเพื่อการพึ่งตนเองอย่างยั่งยืน พบว่า รูปแบบการเสริมสร้างความสามารถในการจัดการตนเองของคนพิการเพื่อการพึ่งตนเองอย่างยั่งยืน มีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ 1) การประกอบอาชีพ 2) การเรียนรู้ 3) เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก 4) การดูแลตนเอง และ 5) การตระหนักในตนเอง และการรวมกลุ่มและสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลิน เนาว์นาน (2562: 125) ศึกษาการให้คำปรึกษาเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพคนหูหนวก พบว่า ในการพัฒนางานบริการให้คำปรึกษาสำหรับคนหูหนวก คนหูหนวกเข้าถึงบริการรับคำปรึกษาได้น้อยนักให้คำปรึกษาควรต้องพัฒนารูปแบบหรือวิธีการในการให้คำปรึกษาให้ครอบคลุม ควรสนับสนุนให้คนหูหนวกมีโอกาสพัฒนาตนเองเข้าสู่วิชาชีพ

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

ข้อค้นพบของการวิจัยมีข้อเสนอแนะที่สำคัญ ดังนี้

1.1 แนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐมที่ค้นพบทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านสภาพการจ้างงานคนพิการ ด้านปัญหาในการจ้างงานคนพิการ และด้านความต้องการในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการ ซึ่งเหมาะสมสำหรับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ เช่น สำนักงานจัดหางาน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น สมาคม มูลนิธิ สถานประกอบการ ฯลฯ ในการนำไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐมให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองความตามนโยบายภาครัฐและความต้องการของหน่วยงานและสถานประกอบการเพื่อเป็นการส่งเสริมสนับสนุนคนพิการให้มีความสามารถ มีอาชีพ สร้างรายได้ และพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการให้ดีขึ้น

1.2 ด้านสภาพการจ้างงานคนพิการ ผู้วิจัยมีข้อค้นพบข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริม ดังนี้

1.2.1 คนพิการควรได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องจนถึงระดับปริญญาตรี โดยหน่วยงานของรัฐควรส่งเสริมคนพิการ เพื่อจะได้มีวุฒิทางการศึกษาไว้สมัครเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐหรือสถานประกอบการของเอกชนได้ เนื่องจากคนพิการมีความไม่มั่นใจในตัวเองต่อสังคมรอบด้านมาตั้งแต่ยังวัยเยาว์การออกสู่สังคมในวัยแรงงานจึงเป็นเรื่องที่ยากมาก คนพิการไม่น้อยที่เป็นภาระแก่ครอบครัว ในปัจจุบันทั่วโลกจึงหันมาให้ความสำคัญ ให้มองคนพิการว่าเป็นพลเมืองของประเทศ จึงมีความพยายามที่จะให้คนพิการมีทักษะในด้านต่างๆ รวมทั้งการประกอบอาชีพอิสระหรือการทำงานในสถานประกอบการ เพื่อที่จะได้ดูแลตนเองรวมทั้งดูแลครอบครัวได้ไม่เป็นภาระของใคร และรัฐก็ควรเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติต่อคนพิการ เช่น การให้บริการต่างๆ ของหน่วยงานภาครัฐ ควรเอาใจใส่ เนื่องจากคนพิการมีความไม่สะดวกโดยสภาพ สิ่งที่สำคัญก็คือการเตรียมความพร้อมด้าน ทักษะในการทำงานที่เหมาะสมกับความพิการ โดยจะต้องร่วมมือกับสถาบันการศึกษา เครื่องมือในการทำงานสำหรับคนพิการ และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานให้จัดหลักสูตรสำหรับคนพิการ โดยยึดหยุ่นข้อกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตลาดแรงงาน ควรใช้งบประมาณจากกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติเข้าสนับสนุนหากงบประมาณภาครัฐไม่พอเพียง

1.3 ด้านปัญหาในการจ้างงานคนพิการ ผู้วิจัยมีข้อค้นพบข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมดังนี้

1.3.1 สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติควรมีการสำรวจข้อมูลคนพิการให้ชัดเจน โดยจำแนกลักษณะงานที่คนพิการแต่ละประเภทสามารถทำได้และความต้องการมีงานทำในสถานประกอบการ รวมถึงความสามารถในการเดินทางไปทำงานยังสถานประกอบการ และนำข้อมูลคนพิการนี้ไปบูรณาการกับข้อมูลความต้องการจ้างงานคนพิการของสถานประกอบการจากกรมการจัดหางาน และสามารถจับคู่สถานประกอบการและคนพิการให้มีการจ้างงานเกิดขึ้นได้มากขึ้น

1.3.2 สถานประกอบการควรจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เรื่องห้องน้ำ ทางลาดขึ้น-ลง ลิฟต์เรื่องที่พัก ป้ายสัญลักษณ์บอกความหมายต่างๆ สำหรับคนพิการ รวมทั้งเรื่องของตำแหน่งงานที่ว่างของสถานประกอบการที่ไม่ตรงกับคุณสมบัติของคนพิการที่ต้องการ เป็นต้น ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่หลักของรัฐโดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องระดับภูมิภาคและท้องถิ่นที่จะต้องมีการประชาสัมพันธ์เพื่อให้ความรู้แก่สถานประกอบการ ในเรื่องของการจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ แก่คนพิการ หรือเรื่องของการลดหย่อนภาษีในกรณีต่างๆ เพื่อให้สถานประกอบการเข้าใจและเลือกแนวทางในเรื่องของการจ้างงานคนพิการได้อย่างถูกต้อง และเป็นการจูงใจให้จ้างงานคนพิการซึ่งจะได้ผลดีกว่าการบังคับใช้กฎหมาย นอกจากนี้ควรมีระบบการขอความร่วมมือจากสถานประกอบการในการจ้างงานและฝึกทักษะไปในตัวด้วย แทนที่จะรับเฉพาะผู้ที่มีคุณสมบัติและความสามารถเพียงพอแก่งานในสถานประกอบการเท่านั้น

1.3.3 หน่วยงานที่เป็นผู้ออกพระราชบัญญัติฯ และกฎกระทรวงทั้งกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์และกระทรวงแรงงานควรจะเป็นตัวอย่างในด้านการจ้างงานคนพิการ และบุคลากรควรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของกฎหมายการจ้างงานคนพิการ มีการประสานงานระหว่างหน่วยงาน ของรัฐทุกภาคส่วน โดยแต่งตั้งเจ้าภาพหลักในการดำเนินงานในแต่ละโครงการ เพื่อให้คนพิการได้เข้าถึงสิทธิ และใช้ประโยชน์จากสิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นๆ จากรัฐในทุกๆ ด้าน โดยให้หน่วยงานของรัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับเรื่องใดให้มีหน้าที่ให้การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามอำนาจหน้าที่นั้น ดำเนินการไปพร้อมๆ กัน เช่น หน่วยงานในภูมิภาคของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์กับหน่วยงานย่อยหรือหน่วยงานในภูมิภาคของกระทรวงแรงงาน รวมทั้งองค์กรคนพิการควรร่วมมือกันอย่างจริงจัง เพื่อดูแลและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพ การจ้างงานคนพิการให้เป็นไปอย่างถูกต้องและเหมาะสม

1.3.4 หน่วยงานภาครัฐควรบรรจุตำแหน่งงานคนพิการเข้าทำงานอย่างจริงจังให้คนพิการมีสถานะในตำแหน่งงานที่มั่นคง เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ภาคเอกชน

1.4 ด้านความต้องการในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการ มีข้อค้นพบข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมดังนี้

1.4.1 สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติควรจัดสรรงบประมาณจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการระดับตำบลที่อยู่ใกล้ภูมิลำเนาของคนพิการ คนพิการสามารถเดินทางไปมา ได้สะดวกคนพิการได้รับข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว และครบถ้วนภาครัฐในหน่วยงานทั้งระดับจังหวัดและระดับท้องถิ่นเข้ามามีบทบาทร่วมกับศูนย์บริการเพื่อให้การรับรู้สิทธิและการเข้าถึงสิทธิของคนพิการมี มากยิ่งขึ้น

1.4.2 ควรกำหนดระเบียบและเงื่อนไขในการให้สัมปทานตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติพ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2556 ให้ยืดหยุ่นเพื่อเป็นทางเลือกแก่สถานประกอบการในการปฏิบัติตามกฎหมายให้มีประสิทธิภาพ

1.4.3 ควรพัฒนาให้เกิดองค์กรในส่วนภูมิภาคมีการทำงานอย่างบูรณาการกับหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องกับคนพิการในพื้นที่เพื่อเชื่อมโยงความต้องการและสร้างความเข้าใจระหว่างสถานประกอบการกับคนพิการ เพื่อให้เกิดการจ้างงานการมีอาชีพอย่างเหมาะสมโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งต้องอาศัยการพิจารณาความพร้อมและศักยภาพของคนพิการ และความต้องการของสถานประกอบการควบคู่กันไป มีการออกแบบลักษณะงาน และกระบวนการทำงานที่เหมาะสมเป็นที่ยอมรับของทั้งสองฝ่าย ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยผู้มีบทบาทในฐานะตัวกลางที่สามารถเชื่อมโยง ประสาน และเข้าใจบริบททั้งสองฝ่าย ทั้งในส่วนของพัฒนาองค์ความรู้และแหล่งทุนในการดำเนินงาน และมีพื้นที่ในการให้บริการที่ครอบคลุมทั้งจังหวัด ก็จะช่วยให้เกิดการจ้างงาน การมีอาชีพของคนพิการอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการทำการวิจัยเพื่อศึกษาในเรื่องของปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ควรมีการทำการศึกษาวิจัยในสถานประกอบการที่ประสบความสำเร็จหรือเป็นต้นแบบ เพื่อศึกษาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อหรือประเด็นอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐมให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการกลุ่มเป้าหมาย

2.3 ควรมีการวิจัยและพัฒนา (The Research and Development) หรือทดลองแนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม เพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบการสามารถส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการในจังหวัดนครปฐม และยกระดับคุณภาพชีวิตของคนพิการให้มากยิ่งขึ้น

## รายการอ้างอิง

Hammerman, S., & Maikowski, S. (1981). **The economics of Disability international perspection**. New York.

Harvey J, Szoc R, Rosa M, Poh ML, Jm, J., & Jescica, J. (2013). Understanding the competencies needed to customize jobs: A competency model for customized employment

**Journal of Vocational Rehabilitation**, 38(2), 77-89

John W. Best. (1981). **psychology for Teaching**. California: Woods Worth.

กมลพรรณ พันธ์. (2547). รายงานวิจัยการดำรงชีวิตอิสระคนพิการ เส้นทางและก้าวต่อไปในอนาคต. ชลบุรี: โรงเรียนอาชีวพระมหาไถ่ พัทยา.

กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ. (2560). แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฉบับที่ 3. กรุงเทพฯ: กระทรวงยุติธรรม.

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์. (2560). รูปแบบองค์กรธุรกิจ. เข้าถึงได้จาก

[http://www.dbd.go.th/ewt\\_news.php?nid=381](http://www.dbd.go.th/ewt_news.php?nid=381)

กรมสรรพากร. (2558). สถานที่จดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่ม. วารสารสรรพากรสาส์น ประจำเดือนตุลาคม, 9(62).

กรมสรรพากร. (2559). ลักษณะของ SMEs. เข้าถึงเมื่อ เข้าถึงได้จาก

<http://www.rd.go.th/publish/38056.0.html>

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2550). มาตรฐานและแนวทางปฏิบัติกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ. กรุงเทพฯ: บริษัทตรีเมืองการพิมพ์.

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2557). รายงานข้อมูลสถานการณ์ด้านคนพิการในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ.

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2559). แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2560-2564. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ.

กระทรวงแรงงาน. (2558). รายงานประจำปี 2557. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.

กระทรวงสาธารณสุข. (2555). บทบาทภาครัฐเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. กรุงเทพมหานคร: สามเจริญพาณิชย์.

กองสุขศึกษา. (2542). แนวคิด ทฤษฎีและการนำไปใช้ในการดำเนินงานสุขศึกษาและพัฒนาพฤติกรรมสุภาพ. นนทบุรี: กองสุขศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข.

- กึ่งกาญจน์ หงส์ร้อน. (2550). คุณลักษณะภายในของคนพิการที่เอื้อต่อการประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพอิสระ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต งานบริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.,
- กิจการเพื่อสังคมโนสคอร์ป. (2556). เอกสารการสัมมนาคณะไตรภาคี งานแถลงทิศทางการส่งเสริมการสร้างงานคนพิการ ปี 2556. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- กิตติยา รัตนากร. (2531). คนพิการ: การสงเคราะห์และการฟื้นฟูสมรรถภาพ. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
- กิตติวัฒน์ ฉัตรศรีโพธิ์. (2558). ปัญหาและรูปแบบการเข้าถึงบริการร้านสาธารณสุขของคนพิการ: พื้นที่ศึกษาเทศบาลตำบลเมืองศรีโคและเทศบาลตำบลธาตุ จังหวัดอุบลราชธานี. อุบลราชธานี: สำนักวิจัยและพัฒนาสถาบันพระปกเกล้า.
- กุลวีน วุฒิกร. (2552). การติดตามผลการปฏิบัติงานของคนพิการในสถานประกอบการเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
- โกวิทย์ พวงงาม. (2553). การจัดการตนเองของชุมชนและท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์.
- ชัตพันธ์ ชุมนุสนธิ์. (2551). การเสริมสร้างพลังอำนาจของคนพิการกรณีศึกษา: ศูนย์การดำรงชีวิตอิสระของคนพิการจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร,
- ชัตพันธ์ ชุมนุสนธิ์. (2558). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างความสามารถในการจัดการตนเองของคนพิการเพื่อการพึ่งตนเองอย่างยั่งยืน. วิทยานิพนธ์ดุขุภักดิ์บัณฑิตสาขาพัฒนศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร,
- คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ. (2558). ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการโดยวิธีกรณีพิเศษ ฝึกงาน หรือจัดให้มีอุปกรณ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ล่ามภาษามือ หรือให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๘. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ
- คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ. (2559). ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ กรุงเทพฯ: คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ
- คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 5 พ.ศ.2560 – 2564. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ.
- จักรภพ ดุลศิริและธรรม จตุนาม. (2557). การประกอบอาชีพของคนพิการในประเทศไทยกรณีศึกษา

- คนพิการทางการมองเห็น. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ.  
 จิราวัลย์ คงถาวร. (2547). ความเป็นไปได้ในการจ้างงานคนพิการของบริษัท มิตซูบิชิ มอเตอร์ส  
 (ประเทศไทย). วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต กรุงเทพฯ  
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,  
 ขาดิชาย นรเศรษฐากรณ์. (2561). ทางเลือกในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ. เข้าถึงเมื่อ เข้าถึงได้จาก  
<https://www.thairath.co.th/news/society/1375573>.  
 แชนเนียง., ม. (2560). การแยกประเภทธุรกิจ. เข้าถึงเมื่อ เข้าถึงได้จาก  
<https://www.pymlo.com/th/การแยกประเภทธุรกิจ>  
 ณฤทัย เกตุหอม. (2555). ความต้องการได้รับสวัสดิการทางสังคมของคน พิการในเขตอำเภอบ่อทอง  
 จังหวัดชลบุรี. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์,  
 ดวงพร สีคราม และคณะ. (2551). โครงการศึกษาการสร้างพลังการประกอบอาชีพของกลุ่มเยาวชนพิการ  
 โดยมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.  
 ทวี เชื้อสุวรรณทวี และคณะ. (2558). รายงานการวิจัยโอกาสในการทำงานที่เหมาะสมกับความพิการ.  
 กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.  
 ธีราพร ดาวเจริญ. (2559). การเข้าถึงสวัสดิการสังคมสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยินใน  
 อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปกร  
 บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน.  
 บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน.  
 ประชาชาติธุรกิจ. (2559). เข้าถึงเมื่อ เข้าถึงได้จาก <http://www.prachachat.net/news>  
 ประวีณา โภควณิช. (2560). แนวทางการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาเรียน  
 รวมระดับประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย  
 เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,  
 ปัทมา ศิริเวช และคณะ. (2553). เดิมสุขพึงพลังใจวัยทำงาน. กรุงเทพฯ: สถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จ  
 เจ้าพระยา.  
 พงษ์พันธุ์ พุทธิวิศิษฎ์, ว. ม. (2559). การส่งเสริมการมีส่วนร่วมเชิงธุรกิจในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวของ  
 คนพิการจังหวัดเชียงใหม่. วารสารวิชาการการท่องเที่ยวไทยนานาชาติ, 12( 1).  
 พระราชบัญญัติ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๖  
 ภรณ์ ภูประเสริฐ. (2562). ประชุมการดำเนินงานธนาคารเวลาสำหรับผู้สูงอายุในพื้นที่กรุงเทพ. เข้าถึง  
 ได้จาก <https://komchadluek.net/news/pr/351188>



- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (2561). ประเภทสถานประกอบการ. เข้าถึงได้จาก <http://www.job.rmutt.ac.th/ผู้ประกอบการ/รายชื่อสถานประกอบการ/>
- มาลิน เนาว์นาน. (2562). ศึกษาการให้คำปรึกษาเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพคนหูหนวก. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย 39(2), 112-127.
- มูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อการพัฒนาคนพิการ. (2553). รูปแบบและแนวทางการส่งเสริมกลุ่มอาชีพหรือสวัสดิการสำหรับคนพิการ. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อการพัฒนาคนพิการ.
- เมฆินทร์ เมธาวิกุล. (2556). การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- รพีพรรณ คำหอม. (2554). สวัสดิการสังคมกับสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร: จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.
- ระภีภัทร์ วงษ์ภักดี. (2542). สิทธิและโอกาสในการประกอบอาชีพของคนพิการ : ศึกษากรณีผู้พิการทางการมองเห็น. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต การจัดการโครงการสวัสดิการ สังคมสมุทรปราการมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ,
- รุ่งนภา สืบจากคล้าย. (2553). การพึ่งตนเองทางเศรษฐกิจของคนพิการในอำเภอเมืองเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมือง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,
- วิราการณ ชัดสี. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อการพึ่งตนเองของคนพิการตำบลป่าแดด อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมือง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,
- วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์และคณะ. (2546). วิพากษ์นโยบายและข้อเท็จจริงในทางปฏิบัติเกี่ยวกับคนพิการในประเทศไทย: ความเสมอภาคในโอกาสของการมีงานทำงานและไม่ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม. กรุงเทพฯ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ.
- สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข. (2559). รายงานประจำปี 2559. นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- สมศักดิ์ ป่าไพร. (2552). แนวทางการดำเนินงานและการนิเทศบริหารการเรียนร่วม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2551). ทฤษฎีและกลยุทธ์การพัฒนาสังคม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2560). รายงานประจำปี 2560. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2550). พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

- พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.
- สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครปฐม. (2560). ข้อมูลคนพิการที่มีการจดทะเบียนคนพิการ. เข้าถึงเมื่อ เข้าถึงได้จาก <http://www.nakhonpathom.m-society.go.th/index1.html>
- สุธีรา อะทะวงษา. (2556). คุณลักษณะของการเป็นผู้ประกอบการและลักษณะของสถานประกอบการที่มีผลต่อการเจริญเติบโตของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ธุรกิจดุขฎิบัณชิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณชิต,
- สุพรรณิ ไชยอาพร และสนธิ สมัครการ. (สุ2542). การวิเคราะห์ทางสังคมเพื่อการพัฒนาแนวคิดและวิธีการ. กรุงเทพมหานคร: ไตรกราฟฟิค.
- สุภา จรดล. (2556). การจัดบริการด้านการจ้างงานของรัฐแก่คนพิการ. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 24 (3).
- เสาวลักษณ์ ส่งเจริญ. (2561). การจ้างงานคนพิการ. เข้าถึงได้จาก <https://www.thaihealth.or.th/Content/44604>
- หยาดฝน รัตตะมาน. (2554). ความเข้มแข็งในการพึ่งตนเองของผู้พิการ กรณีศึกษา ตำบลท่าชัย อำเภอเมือง จังหวัดชัยนาท. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณชิต มหาวิทยาลัยศิลปากร,
- องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. (2559). การเริ่มต้นธุรกิจของตนเอง. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.
- อนัญญา เจียนรัมย์. (2557). ความต้องการได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณชิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์,
- อภิชาติ การณกรสกุล. (2561). ทางเลือกในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ. เข้าถึงได้จาก <http://www.thairath.co.th/news/society/1375573>.
- อลิศรา ตะวังทัน. (2554). ทศนะต่อแรงจูงใจในการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ. กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อวิรุทธ์ ฉัตรมาลาทอง. (2560). มหาวิทยาลัยเชิงประกอบการ: แนวทางเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยวิจัยไทย. วารสารปัญญาภิวัฒน์ 9 (3), 169-179.
- อารี ภาวสุทธิไพศิฐ. (2558). ศึกษาวิธีการอบรมเลี้ยงดูของครอบครัวที่มีลูกहुหนวกที่มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเองสูง. วารสารศิลปการศึกษาศาสตรวิจัย, 7(1), 57-67.





ภาคผนวก ก.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

## 1. แบบสอบถามการวิจัย

### วัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการในการส่งเสริมอาชีพ สำหรับคนพิการของสถานประกอบการในการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 มาตรา 34 และมาตรา 35 กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งเสนอแนะและการหาแนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม โดยใช้วิธีการศึกษาจากการสอบถามความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานประกอบการ ผู้ควบคุมดูแลงานของคนพิการ และคนพิการ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การศึกษาสภาพ ปัญหา ความต้องการของสถานประกอบการในการจ้างงานคนพิการ

ตอนที่ 3 ความต้องการในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม

คำชี้แจง : โปรดเติมเครื่องหมาย ✓ ในช่อง  ที่ตรงกับข้อมูลและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด พร้อมทั้งกรอกข้อความให้สมบูรณ์ (ถ้ามี)

### ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

#### 1. เพศ

ชาย  หญิง

#### 2. อายุ

ไม่เกิน 20 ปี  21 – 30 ปี  31 – 40 ปี  41 – 50 ปี  
 มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

#### 3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี  ปริญญาตรี  ปริญญาโท  ปริญญาเอก

#### 4. ตำแหน่ง/สถานภาพ

- นายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการ  
 ผู้ดูแลคนพิการ/ผู้ควบคุมงานคนพิการ  
 คนพิการ ประเภทความพิการ (ระบุ)  
 ทางการเห็น  ทางจิตใจหรือพฤติกรรม  ออทิสติก  
 ทางการได้ยินหรือการสื่อความหมาย  ทางสติปัญญา  
 ทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย  ทางการเรียนรู้

5. ประเภทสถานประกอบการ

- พาณิชยกรรมหรือธุรกิจแบบซื้อมาขายไป     ธุรกิจบริการ  
 อุตสาหกรรมหรือธุรกิจประเภทผลิต  อื่นๆ (ระบุ).....

6. จำนวนพนักงานในสถานประกอบการ

- 100-200 คน     201 - 300 คน     301 คนขึ้นไป

7. จำนวนคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการ

- 1-5 คน     6-10 คน     10 คนขึ้นไป

8. สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายครบตามอัตราส่วน

- รับคนพิการเข้าทำงานครบตามอัตราส่วน (ม.33)  
 ส่งเงินเข้ากองทุนแทนการรับคนพิการเข้าทำงาน (ม.34)  
 ให้สัมปทานฯ (ม.35)  
 รับคนพิการเข้าทำงานและส่งเงินเข้ากองทุนฯ (ม.33,ม.34)  
 รับคนพิการเข้าทำงานและให้สัมปทานฯ (ม.33,ม.35)  
 ส่งเงินเข้ากองทุนฯ และให้สัมปทานฯ (ม.34,ม.35)  
 รับคนพิการเข้าทำงาน ส่งเงินเข้ากองทุนฯ และให้สัมปทานฯ (ม.33,ม.34,ม.35)

9. สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมาย ให้สัมปทานฯ ตามมาตรา 35

- สถานประกอบการให้คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการใช้ประโยชน์จากอาคาร สถานที่ หรือทรัพย์สินที่อยู่ในความดูแล  
 สถานประกอบการจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการสำหรับคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ  
 สถานประกอบการมีการจ้างคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการโดยตรง  
 สถานประกอบการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อให้คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการนำไปใช้ในการประกอบอาชีพได้  
 สถานประกอบการจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ  
 สถานประกอบการจัดให้มีบริการล่ามภาษามือต่อคนพิการในสัดส่วน 1 : 20 คน  
 สถานประกอบการมีการสนับสนุนด้านการเงินวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ เครื่องมือ หรือทรัพย์สินอื่น รวมทั้งให้การสนับสนุนซื้อสินค้าจากคนพิการ หรือผู้ดูแลคนพิการ

ตอนที่ 2 การศึกษาสภาพ ปัญหา ความต้องการของสถานประกอบการในการจ้างงานคนพิการ

ที่	สภาพ ปัญหา ความต้องการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>สภาพการจ้างงานคนพิการ</b>						
1	ภาครัฐมีมาตรการจูงใจทางสังคมให้สถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงาน					
2	ภาครัฐมีมาตรการทางกฎหมายในการรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการ					
3	ภาครัฐควรเพิ่มมาตรการการลดหย่อนภาษี เงินกู้ ดอกเบี้ยต่ำ ผ่อนระยะยาว ลดเงินสมทบการประกันสังคม กองทุนทดแทนให้กับสถานประกอบการที่จ้างงานคนพิการเข้าทำงาน					
4	ภาครัฐควรสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับสถานประกอบการที่จ้างงานคนพิการเข้าทำงาน					
5	ภาครัฐควรออกมาตรการทางกฎหมายที่เข้มงวดเป็นแรงจูงใจให้เกิดการจ้างงานคนพิการ					
6	ภาครัฐควรพัฒนาศักยภาพของคนพิการให้มีทักษะต่างๆได้เป็นอย่างดี เพื่อเป็นแรงจูงใจในการจ้างงานคนพิการ					
7	ภาครัฐควรมีการประชาสัมพันธ์และให้การยกย่อง กรณี ที่สถานประกอบการมีการจ้างงานคนพิการ					
<b>ปัญหาในการจ้างงานคนพิการ</b>						
8	ตำแหน่งงานที่เปิดรับไม่สอดคล้องกับคุณสมบัติและความสามารถของคนพิการ					
9	สถานประกอบการไม่มีฐานข้อมูลความสามารถในการทำงานของแรงงานคนพิการเพื่อการจ้างงาน					
10	นายจ้างและบุคลากรในสถานประกอบการมีทัศนคติที่เป็นอุปสรรคต่อการจ้างงานคนพิการ					
11	ความพิการบางประเภทยังเป็นอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการ เช่น การสื่อสาร จิตใจหรือพฤติกรรม ฯลฯ					
12	คนพิการขาดความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง ทำให้เป็นอุปสรรค ในการทำงาน					
13	การเรียกร้อยสิทธิพิเศษเหนือกว่าบุคคลอื่นของคนพิการเป็นอุปสรรคในการจ้างงาน					
14	กฎหมายการจ้างงานคนพิการเข้าทำงานไม่มีการบังคับใช้อย่างจริงจังและทั่วถึงทุกสถานประกอบการ					
15	กฎหมายการจ้างงานคนพิการขาดการประชาสัมพันธ์อย่างแพร่หลาย					

ที่	สภาพ ปัญหา ความต้องการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
16	การพัฒนาการทางอาชีพสำหรับคนพิการไม่สอดคล้องกับสภาพความพิการ					
17	คุณวุฒิ ประสบการณ์ของคนพิการไม่ตรงกับความต้องการจ้างงานของสถานประกอบการ					
18	การจัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมในสถานประกอบการเป็นอุปสรรค ต่อการจ้างงานคนพิการ					
<b>ความต้องการในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ</b>						
19	ภาครัฐควรจัดให้มีหรือแนะนำความรู้ใหม่ๆ แก่คนพิการและสถานประกอบการในด้านการพัฒนาอาชีพและการทำงานของคนพิการ					
20	ภาครัฐควรจัดให้มีการประเมินความพร้อมของสถานประกอบการในการรับคนพิการเข้าทำงาน					
21	สถานประกอบการควรมีอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานสำหรับคนพิการ					
22	สถานประกอบการควรส่งเสริมคนพิการให้มีส่วนร่วมในการใช้ชีวิตอย่างปกติในสังคม					
23	สถานประกอบการส่งเสริมให้คนพิการได้งานที่ตนเองสนใจ และมีความถนัด					
24	ภาครัฐควรส่งเสริมให้คนพิการเกิดความตระหนักรู้ในด้านสิทธิการมีงานทำ รวมทั้งลักษณะงานที่เหมาะสมกับความพิการ					
25	ภาครัฐควรส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อการทำงานในตลาดแรงงานสำหรับคนพิการ					
26	ภาครัฐควรส่งเสริมทัศนคติที่ดีแก่นายจ้าง/สถานประกอบการในการจ้างแรงงานคนพิการ					
27	ภาครัฐควรให้ความรู้ความเข้าใจและแนวทางปฏิบัติที่ดีในการจ้างงานคนพิการ					
28	สถานประกอบการควรมีกระบวนการสรรหาคคนพิการ					
29	สถานประกอบการควรมีรูปแบบและเงื่อนไขการทำงานสำหรับคนพิการ					
30	สถานประกอบการควรมีสวัสดิการที่ครอบคลุมแก่คนพิการ					
31	ภาครัฐควรพัฒนาระบบจัดหางานคนพิการเพื่อตอบสนองความต้องการของภาคเอกชนในเชิงรุก					
32	ฐานข้อมูลคนพิการควรได้รับการพัฒนาให้ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นปัจจุบัน					
33	ภาครัฐควรมีการจัดตั้งศูนย์จัดหางานคนพิการอย่างครอบคลุมและทั่วถึง					
34	ภาครัฐควรจัดตั้งงานนัดพบแรงงานคนพิการอย่างต่อเนื่อง					



ที่	สภาพ ปัญหา ความต้องการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
35	ภาครัฐควรส่งเสริมให้มีการกระจายแหล่งงานสำหรับการจ้างงานคนพิการให้ทั่วถึงทุกพื้นที่					
36	กฎหมายส่งเสริมการจ้างงานคนพิการในปัจจุบันควรได้รับการปฏิบัติให้ยืดหยุ่นและเอื้อต่อคนพิการ					
37	อื่น(ระบุ)..... ..... .....					

ตอนที่ 3 แนวทางส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม

คำชี้แจง : โปรดลำดับความสำคัญโดยใส่หมายเลข 1,2, 3 ไว้หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน  
ดังนี้

ลำดับที่	แนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการ
	สถานประกอบการจัดสถานที่จำหน่าย ขายสินค้าหรือบริการให้คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ
	สถานประกอบการมีการจ้างงานคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการโดยตรง
	สถานประกอบการจัดฝึกงาน อบรม ให้ความรู้ โดยไม่คิดค่าบริการให้กับคนพิการ หรือผู้ดูแลคนพิการ
	สถานประกอบการมีการสนับสนุนด้านการเงินวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ เครื่องมือ หรือทรัพย์สินอื่น รวมทั้งการสนับสนุนซื้อสินค้าจากคนพิการ หรือผู้ดูแลคนพิการ
	อื่นๆ(ระบุ)..... .....

### 3. แบบตรวจสอบรายการ (Check List)

เรื่อง แนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม

ชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....นามสกุล.....

ตำแหน่งปัจจุบัน.....

คำชี้แจง : ให้ท่านทำเครื่องหมายถูก ✓ ลงในช่อง  ที่ตรงกับระดับความเห็นของท่านมากที่สุดเกี่ยวกับ  
แนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม

ที่	แนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการฯ	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ด้านสภาพการจ้างงานคนพิการ					
1.1	ควรมีมาตรการบังคับการจัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับคนพิการในหน่วยงานและสถานประกอบการทุกแห่ง					
1.2	ควรเพิ่มความรู้ของผู้ปฏิบัติงานในด้านระเบียบข้อกฎหมายให้เป็นมาตรฐานเดียวกันในการจ้างงานคนพิการ					
1.3	ควรมีมาตรการ การลดหย่อนภาษีให้กับสถานประกอบการที่เลือกปฏิบัติตามกฎหมายทุกช่องทางเลือก					
1.4	ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ การยกย่อง และเชิดชูเกียรติ กรณีสถานประกอบการที่มีการจ้างงานคนพิการ					
1.5	หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพัฒนาฐานข้อมูลความสามารถของคนพิการ และทักษะอาชีพให้ทันสมัยตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน					
2	ด้านปัญหาในการจ้างงานคนพิการ					
2.1	ควรมีการเตรียมความพร้อมคนพิการก่อนเข้าสู่การมีงานทำ ทั้งระบบการศึกษาปกติ และระบบการฝึกอาชีพต่างๆ					
2.2	ควรพัฒนาระบบบริการจัดหางานคนพิการให้มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการในเชิงรุกได้					

ที่	แนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการฯ	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.3	คนพิการประเภทจิตใจหรือพฤติกรรมควรผ่านการรับรองความสามารถในการปฏิบัติงานได้จากหน่วยงานหรือองค์กรเฉพาะทาง					
2.4	ควรส่งเสริมสนับสนุนให้คนพิการมีความรู้และทักษะให้เกิดความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง					
2.5	หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพัฒนาฐานข้อมูลความสามารถของคนพิการ และทักษะอาชีพให้ทันสมัยตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน					
3	ด้านความต้องการในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการ					
3.1	ควรปรับปรุงการเพิ่มช่องทางให้มีการใช้แนวทางอื่น ๆ ในการส่งเสริมอาชีพให้คนพิการ เพื่อให้คนพิการที่มีข้อจำกัดในการเข้าสู่การมีอาชีพและมีงานทำได้มากขึ้น					
3.2	ควรจัดให้มีหรือแนะนำความรู้ใหม่ๆ แก่คนพิการและสถานประกอบการในด้านการจ้างงานและพัฒนาอาชีพ					
3.3	ควรจัดให้มีกระบวนการประเมินความพร้อมของสถานประกอบการในการรับคนพิการเข้าทำงาน					
3.4	ควรมีอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานสำหรับคนพิการอย่างเพียงพอและสอดคล้องกับสภาพความพิการ					
3.5	ควรมีการจัดตั้งศูนย์จัดหางานคนพิการอย่างครอบคลุมและทั่วถึงทุกอำเภอ					



ภาคผนวก ข.รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย.

- 1 ชื่อ - สกุล : ดร.มธุวีริญจ์ เทพกิจ  
ตำแหน่ง : ข้าราชการบำนาญ, นักวิจัยอิสระ  
ความเชี่ยวชาญ : ความเชี่ยวชาญด้านการศึกษาตลอดชีวิต
- 2 ชื่อ - สกุล : ดร.ชัตพันธ์ ชุมนุสนธิ์  
ตำแหน่ง : นักเขียนด้านการพัฒนาเด็ก เยาวชน และคนพิการ, นักวิจัยอิสระ  
ความเชี่ยวชาญ : ความเชี่ยวชาญด้านเด็ก เยาวชน และคนพิการ
- 3 ชื่อ - สกุล : นางสาวชนพิศ มีศรี  
ตำแหน่ง : นักวิชาการแรงงานชำนาญการ, ข้าราชการบำนาญ  
ความเชี่ยวชาญ : ความเชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการ
- 4 ชื่อ - สกุล : ว่าที่ร้อยตรีภุริพงษ์ วารีศรี  
ตำแหน่ง : นักวิชาการแรงงานชำนาญการ กรมการจัดหางาน  
ความเชี่ยวชาญ : ความเชี่ยวชาญด้านการมีงานทำและการส่งเสริมอาชีพคนพิการ
- 5 ชื่อ - สกุล : นายทศพร ผลทวีบุญกุล  
ตำแหน่ง : นักวิชาการแรงงาน สำนักงานจัดหางานจังหวัดนครปฐม  
ความเชี่ยวชาญ : ความเชี่ยวชาญด้านการแนะแนวและการส่งเสริมอาชีพคนพิการ



ภาคผนวก ค.รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของข้อมูลวิจัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของข้อมูลวิจัย

- 1 ชื่อ – สกุล : นางสาวมาลัย มาสุข  
ตำแหน่ง : เจ้าพนักงานแรงงานชำนาญงาน สำนักงานจัดหางานจังหวัดนครปฐม
- 2 ชื่อ – สกุล : นายภาณุพงศ์ วรรณวรรค  
ตำแหน่ง : เจ้าพนักงานแรงงานชำนาญงาน สำนักงานจัดหางานจังหวัดกาญจนบุรี
- 3 ชื่อ – สกุล : นางชัชพร จันทนเสวี  
ตำแหน่ง : เจ้าพนักงานแรงงานชำนาญงาน สำนักงานจัดหางานจังหวัดกาญจนบุรี
- 4 ชื่อ – สกุล : นายชยุต จินตรีศรี  
ตำแหน่ง : กรรมการมูลนิธินวัตกรรมเพื่อสังคม
- 5 ชื่อ – สกุล : นางวรรณดี บุญญอารักษ์  
ตำแหน่ง : นายกสมาคมคนพิการเลขศาสตร์จังหวัดนครปฐม



ภาคผนวก ง. หนังสือขอเชิญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย





ที่ ศธ 6806(นฐ)/6185

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

พระราชวังสนามจันทร์

อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

26 กรกฎาคม 2561

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ชิตพันธ์ ชุมนุสนธิ์

ด้วย นางสาวบัวแก้ว ทองมี รหัสประจำตัว 59251206 นักศึกษาระดับปริญญา  
มหาบัณฑิต สาขาวิชา การศึกษาตลอดชีวิตและการพัฒนามนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
ศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการ  
ในจังหวัดนครปฐม”

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความประสงค์ ขอเรียนเชิญท่านใน  
ฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าว เพื่อประกอบการทำ  
วิทยานิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

( อาจารย์ ดร.อธิกมาส มากจ้อย )

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาราชการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร.034-218790



ที่ ศธ 6806(นฐ)/6186

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

พระราชวังสนามจันทร์

อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

26 กรกฎาคม 2561

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.มธุวีริญจน์ เทพกิจ

ด้วย นางสาวบัวแก้ว ทองมี รหัสประจำตัว 59251206 นักศึกษาระดับปริญญา  
มหาบัณฑิต สาขาวิชา การศึกษาตลอดชีวิตและการพัฒนามนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
ศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการ  
ในจังหวัดนครปฐม”

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความประสงค์ ขอเรียนเชิญท่านใน  
ฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าว เพื่อประกอบการทำ  
วิทยานิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

( อาจารย์ ดร.อริกมาส มากจู้ย )

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาราชการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร.034-218790



ที่ ศธ 6806(นฐ)/6188

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

พระราชวังสนามจันทร์

อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

26 กรกฎาคม 2561

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวชนพิศ มีศรี

ด้วย นางสาวบัวแก้ว ทงมี รหัสประจำตัว 59251206 นักศึกษาระดับปริญญา  
มหาบัณฑิต สาขาวิชา การศึกษาตลอดชีวิตและการพัฒนามนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
ศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการ  
ในจังหวัดนครปฐม”

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความประสงค์ ขอเรียนเชิญท่านใน  
ฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าว เพื่อประกอบการทำ  
วิทยานิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

( อาจารย์ ดร.อริกมาส มากจู้ย )

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาราชการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร.034-218790



ที่ ศธ 6806(นฐ)/6189

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

พระราชวังสนามจันทร์

อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

26 กรกฎาคม 2561

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ว่าที่ร้อยตรีภูริพงษ์ วารีศรี

ด้วย นางสาวบัวแก้ว ทองมี รหัสประจำตัว 59251206 นักศึกษาระดับปริญญา  
มหาบัณฑิต สาขาวิชา การศึกษาตลอดชีวิตและการพัฒนามนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
ศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการ  
ในจังหวัดนครปฐม”

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความประสงค์ ขอเรียนเชิญท่านใน  
ฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าว เพื่อประกอบการทำ  
วิทยานิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

( อาจารย์ ดร.อริกมาส มากจู้ย )

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาราชการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร.034-218790



ที่ ศธ 6806(นฐ)/6191

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

พระราชวังสนามจันทร์

อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

26 กรกฎาคม 2561

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน นายทศพร ผลทวีบุญกุล

ด้วย นางสาวบัวแก้ว ทองมี รหัสประจำตัว 59251206 นักศึกษาระดับปริญญา  
มหาบัณฑิต สาขาวิชา การศึกษาตลอดชีวิตและการพัฒนามนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
ศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการ  
ในจังหวัดนครปฐม”

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความประสงค์ ขอเรียนเชิญท่านใน  
ฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าว เพื่อประกอบการทำ  
วิทยานิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

( อาจารย์ ดร.อริกมาส มากจู้ย )

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาราชการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร.034-218790



ภาคผนวก จ. หนังสือขอตกลงเครื่องมือวิจัย



ที่ ศธ 6806(นฐ)/6187

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

พระราชวังสนามจันทร์

อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

26 กรกฎาคม 2561

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้บริหารสถานประกอบการ

ด้วย นางสาวบัวแก้ว ทองมี รหัสประจำตัว 59251206 นักศึกษาระดับปริญญา  
มหาบัณฑิต สาขาวิชา การศึกษาตลอดชีวิตและการพัฒนามนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
ศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการ  
ในจังหวัดนครปฐม” มีความประสงค์ จะขอตกลงเครื่องมือวิจัยกับ ผู้บริหารสถานประกอบการ  
ผู้ควบคุมงานคนพิการ และคนพิการ เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรด  
อนุญาตให้นักศึกษาดังกล่าวได้ขอตกลงเครื่องมือวิจัยด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

( อาจารย์ ดร.อธิกมาส มากจู้ย )

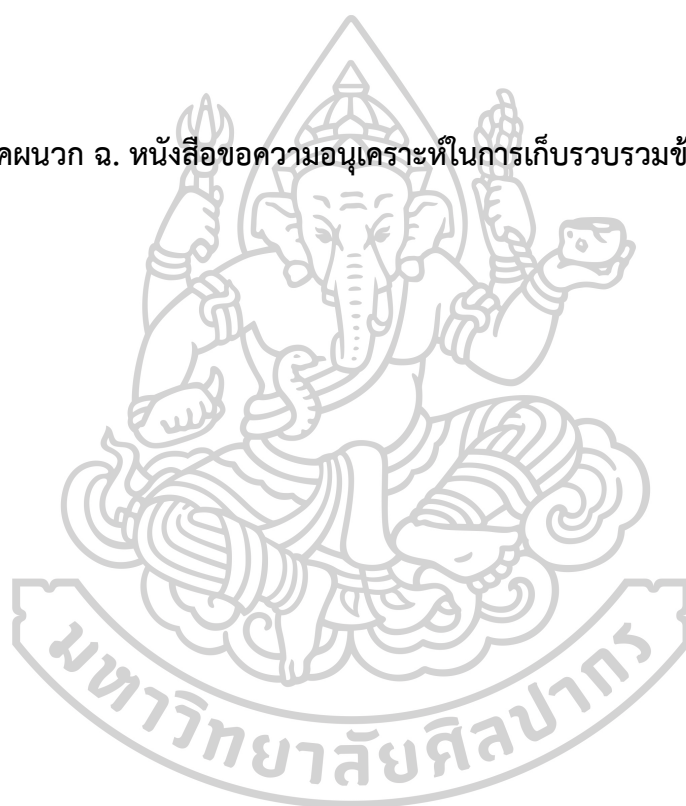
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาราชการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร.034-218790

ภาคผนวก ฉ. หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย







ที่ ศธ 6806(นฐ)/6190

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

พระราชวังสนามจันทร์

อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

26 กรกฎาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้บริหารสถานประกอบการ

ด้วย นางสาวบัวแก้ว ทองมี รหัสประจำตัว 59251206 นักศึกษาระดับปริญญา  
มหาบัณฑิต สาขาวิชา การศึกษาตลอดชีวิตและการพัฒนามนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย  
ศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการ  
ในจังหวัดนครปฐม” มีความประสงค์ จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ผู้บริหารสถานประกอบการ  
ผู้ควบคุมงานคนพิการ และคนพิการ เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรด  
แจ้งผู้ควบคุมงานคนพิการ และคนพิการ ทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่  
นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

( อาจารย์ ดร.อธิกมาส มากจួយ )

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาราชการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร.034-218790

ภาคผนวก ข. หนังสือขอความอนุเคราะห์ประเมินความเหมาะสมของข้อมูลวิจัย





ที่ ศธ 6806(นฐ)/พิเศษ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

พระราชวังสนามจันทร์

อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

18 กันยายน 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ประเมินความเหมาะสมของข้อมูลวิจัย

เรียน

ด้วย นางสาวบัวแก้ว ทองมี รหัสประจำตัว 59251206 นักศึกษาระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชา การศึกษาตลอดชีวิตและการพัฒนามนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัด นครปฐม” มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ข้อมูลจากท่านและเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการ ในจังหวัดนครปฐม เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ ข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

( อาจารย์ ดร.อธิกมาส มากจู้ )

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาราชการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร.034-218790



ภาคผนวก ช. ภาพการสังเกต และสำรวจพื้นที่ของสถานประกอบการ

### ภาพการสังเกต และสำรวจพื้นที่ของสถานประกอบการ



## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวบัวแก้ว ทองมี
วัน เดือน ปี เกิด	25 มกราคม 2518
วุฒิการศึกษา	2547 ปริญญาตรี สาขาวิชาสื่อสารมวลชน คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพมหานคร 2559 ศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษาด้านชีวิตและการพัฒนามนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์
ที่อยู่ปัจจุบัน	67/534 ม.4 ซอยชวนชม 7/6 ถนนเพชรเกษม ตำบลท่าตำหนัก อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม 73120

