



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 19 ฉบับที่ 4 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2566

การจ้างงานคนพิการในธุรกิจสายการบินต้นทุนต่ำแห่งหนึ่ง

EMPLOYMENT OF PEOPLE WITH DISABILITIES

IN A LOW-COST AIRLINE BUSINESS

ปัทมณัฐ ราษฎร์บำรุง, คงศักดิ์ ชมชุม*, อภิรดา นามแสง**

Patinya Ratbumrung, Kongsak Chomchum*, Apirada Namsang**

นักศึกษาหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต (การจัดการการบิน) สถาบันการบินพลเรือน

ปีการศึกษา 2565, e-Mail: patinyaratbumrung@gmail.com (Corresponding Author)

Student, Master of Management Program, (Aviation Management),

Civil Aviation Training Center, Academic Year 2022,

e-Mail: patinyaratbumrung@gmail.com (Corresponding Author)

(Received: 2023, January 7; Revised: 2023, April 13; Accepted: 2023, April 28)

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพแบบกรณีศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานการณ์จ้างงานคนพิการและเพื่อศึกษาแนวทางการจ้างงานคนพิการในธุรกิจสายการบินต้นทุนต่ำแห่งหนึ่ง รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูล จำนวน 5 คน

*ครูวิชาภาคพื้นกองวิชาช่างอากาศยานและเครื่องยนต์, สถาบันการบินพลเรือน,

e-Mail: ksc_ptic@hotmail.com

Lecturer, Aircraft Maintenance Training Division, Civil Aviation Training Center,

e-Mail: ksc_ptic@hotmail.com

**ครูวิชาภาคพื้นกองวิชาวิศวกรรมการบิน, สถาบันการบินพลเรือน,

e-Mail: japirada747@gmail.com

Lecturer, Aeronautical Engineering Division, Civil Aviation Training Center,

e-Mail: japirada747@gmail.com



คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเฉพาะเจาะจง ผู้วิจัยเป็นผู้เก็บข้อมูลด้วยตนเอง เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เครื่องบันทึกเสียง และแบบบันทึกภาคสนาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบประเด็นสำคัญ 5 ประเด็น ได้แก่ 1) สถานการณ์ปัจจุบันเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการของสายการบิน 2) ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของคนพิการที่อาจเกิดขึ้น 3) ลักษณะงานในธุรกิจสายการบินที่เหมาะสมกับคนพิการ 4) แนวทางการพัฒนากระบวนการจ้างงานคนพิการในสายการบิน และ 5) ความต้องการของสายการบินในการจ้างงานคนพิการ ข้อค้นพบของการศึกษานี้สามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนาสมรรถนะคนพิการและเตรียมความพร้อมของคนพิการให้สอดคล้องกับความต้องการจ้างงานของธุรกิจสายการบินต้นทุนต่ำ และนำไปสร้างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายให้กับสายการบินในการจ้างงานคนพิการ รวมถึงการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณเกี่ยวกับแนวทางการจ้างงานคนพิการในธุรกิจสายการบินต้นทุนต่ำ

คำสำคัญ: คนพิการ, การจ้างงาน, สายการบินต้นทุนต่ำ

ABSTRACT

This qualitative case study research aimed to study the situation of employing people with disabilities and the guidelines in employing those people in a low-cost airline business. In-depth interview was used to gather data from 5 key informants, selected by purposive sampling. Semi-structured interview, voice recorder and filed note were used to collect data which were then qualitatively analyzed with content analysis. The results showed 5 key issues, as follows: 1) current situation about hiring people with disabilities of low-cost airline, 2) problem and need of people with disabilities, 3) appropriate job with disabilities people, 4) guidelines for the development of the employment process for people with disabilities in airlines business, and 5) the need of airlines business to employ people with disabilities. The findings of this study could be used to develop the capacity



of the people with disabilities and prepare them to match with the employment needs, as well as to create policy recommendations for airlines business in hiring people with disabilities. It would also be beneficial to future studies regarding people with disabilities in the low-cost airline business.

Keywords: People with Disabilities, Employment, Low-Cost Airlines

บทนำ

มนุษย์ทุกคนมีสิทธิและความเท่าเทียมกันตามหลักสิทธิมนุษยชน (Human Right) ซึ่งหมายถึงมนุษย์ทุกคนมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพและความเสมอภาคของบุคคล ปนัดดา รักษาแก้ว (2564, หน้า 340) ได้ระบุถึงความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมของมนุษย์ตามแนวคิดของเบอร์นาร์ด วิลเลียม (Bernard William) มี 3 ประการ ได้แก่ 1) ความเท่าเทียมในฐานะที่เป็นมนุษยชาติ (Common Humanity) 2) ความเท่าเทียมด้านความสามารถทางศีลธรรม (Moral Capacities) และ 3) ความเท่าเทียมด้านโอกาส (Equality of Opportunity) คือการแบ่งปันโอกาสให้กับทุกคนอย่างเท่าเทียม คนพิการจัดเป็นหนึ่งในบุคคลกลุ่มเปราะบาง ซึ่งมีความเสี่ยงในการไม่ได้รับความเสมอภาคในสังคมและถูกเลือกปฏิบัติ ประเทศไทยมีคนพิการจำนวนทั้งสิ้น 2,116,751 คน เป็นคนพิการทางความเคลื่อนไหวหรือทางกายมากที่สุดถึงร้อยละ 50.43 รองลงมาการพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย ร้อยละ 18.67 และการพิการทางการมองเห็น ร้อยละ 8.78 และคนพิการส่วนใหญ่มีช่วงอายุในวัยทำงานระหว่าง 15-59 ปี สูงถึง 852,096 คน (กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, ออนไลน์, 2565)

ได้มีพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มาตรา 33 และกฎกระทรวงที่ออกภายใต้กฎหมายฉบับนี้ ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการจ้างงานคนพิการ โดยนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการทั้งเอกชนและหน่วยงานของรัฐที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คน ขึ้นไป ต้องรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดเข้าทำงาน (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, ออนไลน์, 2550) นอกจากการผลักดันด้าน



กฎหมายเพื่อให้เกิดการจ้างงานในคนพิการแล้วรัฐยังให้สิทธิประโยชน์ของสถานประกอบการที่จะได้รับจากภาครัฐเมื่อจ้างงานคนพิการโดยได้รับการสมทบค่าจ้างคนพิการจากรัฐ ภาครัฐช่วยค่าใช้จ่ายอุปกรณ์ที่เป็นการอำนวยความสะดวกให้กับบริการสำหรับคนพิการ และ 3) หากจ้างงานคนพิการมากกว่าร้อยละ 60 และจ้างงานนานเกิน 180 วัน สถานประกอบการสามารถนำมาหักค่าใช้จ่ายได้ถึง 3 เท่า (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2550, หน้า 22) จากการสืบค้นการศึกษาของประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการพบว่า คนพิการมีโอกาสในการทำงานทั้งในระบบราชการและสถานประกอบการเอกชน รวมถึงการจ้างงานในรูปแบบอื่นๆ แต่อย่างไรก็ตามพบว่ายังไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการในธุรกิจอุตสาหกรรมการบิน พบเพียงข้อกำหนดของกระบวนการรับสมัครคนพิการเข้าทำงานในสายการบิน องค์การบริหารการบินแห่งชาติ (Federal Aviation Administration; FAA) เท่านั้น

ปัจจุบันอุตสาหกรรมการบินเป็นอุตสาหกรรมที่มีอัตราการเติบโตอย่างรวดเร็วจากความต้องการในการเดินทางของผู้โดยสาร โดยเฉพาะสายการบินต้นทุนต่ำทำให้เกิดความต้องการด้านแรงงานและบุคลากรในอุตสาหกรรมการบินมากขึ้น (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, ออนไลน์, 2562) จากการศึกษาบริบทของสายการบินต้นทุนต่ำแห่งหนึ่งพบว่า เป็นสายการบินที่มีการเติบโตสูงแม้ในสถานการณ์ระบาดของเชื้อโคโรนาไวรัส 2019 ยังไม่มีการเลิกจ้างพนักงาน ในปี พ.ศ.2564 มีพนักงานประมาณ 800 คน และหลังสถานการณ์ระบาดของโรคแล้วสายการบินได้มีการขยายธุรกิจการบินและมีแผนรับพนักงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อรองรับแผนธุรกิจ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเกิดคำถามว่า หากสายการบินต้นทุนต่ำแห่งนี้จะพิจารณาจ้างคนพิการเข้าทำงาน จะมีแนวทางการจ้างงานเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสถานการณ์การจ้างงานคนพิการในธุรกิจสายการบินต้นทุนต่ำแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาแนวทางการจ้างงานคนพิการในธุรกิจสายการบินต้นทุนต่ำแห่งหนึ่ง



วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพแบบกรณีศึกษา (Qualitative Case Study Research) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

ผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูลและกำหนดขนาดตัวอย่างตามแนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูลตามหลักการคร่าว ๆ (Rules of Thumb) ของ Nastasi & Schensul, 2005, pp. 177-195 อ้างอิงจาก ประไพพิมพ์ สุธีสินนท์ และประสพชัย พสุนนท์, 2559, หน้า 42) ที่ระบุว่า การเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกมีผู้ให้ข้อมูลจำนวนน้อยที่สุด 5 คน จะมีความเพียงพอที่จะสะท้อนความอึดตัวของข้อมูล (Data Saturation)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์เชิงลึก เครื่องบันทึกเสียง เพื่อบันทึกเสียงสนทนาขณะสัมภาษณ์ และแบบบันทึกภาคสนาม (Field Note) เพื่อบันทึกประเด็นสำคัญขณะสัมภาษณ์

การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล แบ่งออกเป็นการตรวจสอบ 3 ระยะ ดังนี้ 1) ระยะก่อนเก็บข้อมูล นำแนวคำถามกึ่งโครงสร้างไปตรวจสอบคุณภาพของแนวคำถามโดยการหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruent: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ได้ค่าคะแนนเท่ากับ 1 2) ระยะเก็บข้อมูล เมื่อเสร็จสิ้นการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสรุปประเด็นสำคัญให้กับผู้ให้ข้อมูลได้สอบถามความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูล และ 3) ระยะวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่วิเคราะห์ได้ตรวจสอบสามเส้า (Triangulate) กับผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยเชิงคุณภาพ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ภายหลังจากได้ศึกษาข้อมูลและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ ได้นำมาออกแบบแนวคำถาม เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกในผู้ให้ข้อมูล
2. ขอเข้ารับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคนจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สำนักงานจริยธรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยรังสิตและได้รับการอนุมัติเลขที่ RSUERB2022-051



3. ทำหนังสือขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูลในสายการบินต้นทุนต่ำแห่งหนึ่งในพื้นที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

4. เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ตามแนวทางสัมภาษณ์ที่ร่างไว้ โดยผู้วิจัยได้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของนักวิจัยเชิงคุณภาพและยึดหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์อย่างเคร่งครัด

5. เมื่อสัมภาษณ์ครบถ้วนตามประเด็นที่ร่างไว้ในแนวทางการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่แต่ละคน ได้สัมภาษณ์จนถึงผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 พบว่าปรากฏการซ้ำกันของข้อมูลที่ได้รับ ไม่มีประเด็นใหม่ใด ซึ่งสะท้อนถึงความอิ่มตัวของข้อมูล ตามแนวทางการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยจึงยุติการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้แบบวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสร้างข้อสรุปโดยพิจารณาความสัมพันธ์จากหมวดหมู่ต่าง ๆ และนำมาเขียนเป็นเนื้อเรื่องที่เป็นประเด็นหลัก

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบประเด็นสำคัญ 5 ประเด็น ได้แก่ 1) สถานการณ์ปัจจุบันเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการของสายการบิน 2) ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของคนพิการที่อาจเกิดขึ้น 3) ลักษณะงานในธุรกิจสายการบินที่เหมาะสมกับคนพิการ 4) แนวทางการพัฒนากระบวนการจ้างงานคนพิการในสายการบิน และ 5) ความต้องการของสายการบินในการจ้างงานคนพิการ รายละเอียดดังนี้

1. สถานการณ์ปัจจุบันเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการของสายการบิน ผู้ให้ข้อมูลทราบว่ามีการจ้างงานคนพิการให้ทำงานในสายการบินแต่น้อยมาก และในสายการบินต้นทุนต่ำนี้ ยังไม่เคยมีการจ้างงานคนพิการมาก่อน

“บริษัทฯ ยังไม่เคยมีการจ้างงานคนพิการแต่ได้มีการวางแผนการจ้างงานเพิ่มขึ้น ในการจ้างงานนั้นบริษัทฯ พิจารณาที่จะมีการจ้างงานคนพิการตามสัดส่วนของกฎหมายกำหนด” Key Informant01



“พอทราบว่ายังคงมีการจ้างงานคนพิการในธุรกิจสายการบินอยู่ แต่เป็นจำนวนน้อยถึงน้อยมาก” Key Informant03

2. ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของคนพิการที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งผู้ให้ข้อมูลคิดว่าปัญหาและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น เมื่อคนพิการเข้ามาทำงานในสายการบินต้นทุนต่ำแห่งนี้ อาจเกิดจากปัจจัยส่วนบุคคลของคนพิการเอง และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน

“สุขภาพของคนพิการอาจจะเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน” Key Informant02

“คนพิการทางการเคลื่อนไหว ที่ต้องใช้รถเข็นทำให้เกิดความไม่สะดวกในการทำงานรวมถึงความสุขสบายในการทำงานเนื่องจากสิ่งอำนวยความสะดวกไม่เอื้อต่อคนพิการ” Key Informant05

3. ลักษณะงานในธุรกิจสายการบินที่เหมาะสมกับคนพิการ งานในสายการบินโดยทั่วไป เป็นงานที่อาศัยความเคลื่อนไหว คล่องตัว รวดเร็ว หากจะรับคนพิการเข้ามาต้องมีการกำหนดงานให้เหมาะสมกับคนพิการ

“ธุรกิจสายการบินส่วนใหญ่จะมีลักษณะงานที่เป็นด้านการปฏิบัติการที่ต้องมีการ เคลื่อนไหว ตลอดเวลาและต้องปฏิบัติงานแข่งกับเวลาเพื่อให้การปฏิบัติการบินตรงตามเวลาที่กำหนดไว้ บางครั้งคนพิการบางท่านอาจจะไม่มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานในลักษณะนี้ อาจจะทำให้งานในด้านนั้น ๆ ลำบาก” Key Informant01

“หากมีตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับคนพิการก็สามารถจ้างคนพิการทำงานได้ เนื่องจากธุรกิจสายการบินไม่ได้มีเพียงงานตำแหน่งเดียว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะความพิการและการทำงานของแต่ละแผนก” Key Informant05

4. แนวทางการพัฒนากระบวนการจ้างงานคนพิการของสายการบิน หากจะมีการจ้างงานคนพิการ ใช้เวลาในการเตรียมกระบวนการสัมภาษณ์เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในการจ้างงาน และต้องมีการกำหนดคุณสมบัติให้เหมาะสม

“ด้านการคัดเลือกบริษัทอาจจะต้องเตรียมกระบวนการสัมภาษณ์มากกว่าการคัดเลือกบุคคลที่ไม่มีความบกพร่องทางร่างกาย เนื่องจากบริษัทจะประเมินความคุ้มค่าในการจ้างงานด้วย” Key Informant04



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 19 ฉบับที่ 4 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2566

“คนพิการที่ต้องนั่งรถเข็นในการเคลื่อนไหวตลอดเวลาอาจไม่เกิดความรู้สึกคล่องตัวในการทำงานและจะต้องพิจารณาประเภทความพิการให้เหมาะสมกับการทำงานของแต่ละแผนก” Key Informant05

5. ความต้องการของสายการบินในการจ้างงานคนพิการ สายการบินต้นทุนต่ำแห่งนี้มีความต้องการการจ้างงานคนพิการ และต้องการได้รับการเตรียมความพร้อมของคนพิการเพื่อให้พร้อมในการทำงานในสายการบิน ต้องการเผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ

“ตามแผนธุรกิจของบริษัทฯ ในอนาคตก็จะมีศักยภาพในการดำเนินการจ้างงานคนพิการได้ และจัดหาอุปกรณ์การทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกและเหมาะกับคนพิการ และพิจารณาเพิ่มอัตราค่าจ้างงานที่มีลักษณะเฉพาะ สำหรับคนพิการในการสร้างงาน สร้างอาชีพต่อไป” Key Informant01

“ภาครัฐต้องเข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุนงานจ้างงานคนพิการและพัฒนาทักษะเฉพาะทางให้กับผู้พิการ เพื่อให้ผู้พิการมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานในส่วนธุรกิจสายการบินได้อย่างมีประสิทธิภาพ” Key Informant02

“การสนับสนุนให้มีการจ้างงานคนพิการโดยการกำหนดโควตาในการจ้างงานคนพิการและจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการใช้ชีวิตประจำวันของคนพิการ” Key Informant05

“กำหนดลักษณะงานให้เหมาะสมกับการจ้างงานคนพิการเพื่อให้ได้มาทำงานในภาคส่วนนี้มากขึ้น” Key Informant03

“การรณรงค์ให้ทราบถึงข้อกำหนดในการจ้างงานคนพิการ กฎหมายที่ เอื้อต่อบริษัทที่มีการจ้างงานคนพิการ สิทธิต่าง ๆ ที่ได้รับในการจ้างงาน เช่น สิทธิการลดหย่อนภาษี ต่าง ๆ ตามกฎหมาย และการกำหนดสัดส่วนในการจ้างงานคนพิการแต่ละตำแหน่งงาน” Key Informant04



อภิปรายผล

1. สถานการณ์การจ้างงานคนพิการในธุรกิจสายการบินต้นทุนต่ำ การจ้างงานคนพิการให้ทำงานในสายการบินยังอยู่ในอัตราที่ต่ำ เกิดจากข้อจำกัดทั้งความพิการของผู้พิการ และลักษณะการทำงานของธุรกิจการบิน สอดคล้องกับ ฐิติวัจน์ ทองแก้ว, วิริญญา สุทธิกุล และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2561, หน้า 38) ที่ศึกษาสมรรถนะของผู้พิการในการปฏิบัติงานบริการแนวหน้าในธุรกิจโรงแรม เปรียบเทียบมุมมองระหว่างธุรกิจโรงแรมประเทศไทยและประเทศเวียดนาม พบว่าในตำแหน่งงานบริการของพนักงานโรงแรมมีข้อจำกัดในคุณลักษณะของความพิการ โดยลักษณะงานในธุรกิจสายการบินโดยทั่วไป เป็นงานที่อาศัยความเคลื่อนไหว คล่องตัว รวดเร็ว หากจะรับคนพิการเข้ามาต้องมีการกำหนดงานให้เหมาะสมกับคนพิการ สอดคล้องกับ บุญชนะ เจริญผล (2561, หน้า 63) ที่ศึกษาแรงงานผู้พิการในสถานประกอบการขนาดใหญ่ของไทย ภายใต้นโยบาย Thailand 4.0 พบว่าปัจจัยที่สถานประกอบการยังคงพิจารณาจ้างงานคนพิการได้แก่ ลักษณะความพิการ อัตราการเจ็บป่วยเฉลี่ย ความต้องการของสถานประกอบการเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัญหาและอุปสรรคสำคัญในการทำงานของคนพิการคือ ปัจจัยด้านความพิการและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน ปัจจัยด้านความพิการนั้นสอดคล้องกับ ธิติรัตน์ ชลประเสริฐสุข (ออนไลน์, 2555) ที่ศึกษาการสำรวจการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการจังหวัดเชียงใหม่ ได้ระบุถึงอุปสรรคในการรับคนพิการเข้าทำงานคือ คุณสมบัติและลักษณะความพิการของคนพิการ ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน พบการศึกษาของชนินทร์ พุ่มบัณฑิต (2563, หน้า 235) ที่ระบุสภาพแวดล้อมมีความสำคัญต่อการทำงาน และธรรรงค์ จันใด (2563, หน้า 169) ที่ศึกษาแนวทางการจ้างงานและการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการในประเทศไทย พบว่าการอำนวยความสะดวก ในด้านสิ่งแวดล้อม อาคาร สถานที่ และเครื่องมืออุปกรณ์สำหรับคนพิการในที่ทำงาน เป็นแนวทางสำคัญในการจ้างงานคนพิการ

2. แนวทางการจ้างงานคนพิการในธุรกิจสายการบินต้นทุนต่ำ การพัฒนากระบวนการจ้างงานคนพิการของสายการบิน บริษัทต้องใช้เวลาในการเตรียมกระบวนการสัมภาษณ์ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในการจ้างงาน รวมถึงการกำหนดคุณสมบัติของคนพิการให้เหมาะสม



กับลักษณะของงาน สอดคล้องกับการดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในสถานประกอบการภาคธุรกิจที่ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับหลักการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน รวมถึงกลุ่มพนักงาน ลูกค้า คู่ค้าและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ (हरखा बुयर्तन, वरषणख वंगला, ढरमण खेओथय, नंगयारु ओषवररणललल खेषुणुणुणु बुरणषणणण, 2561, หน้า 23) ความต้องการของสายการบินในการจ้างงานคนพิการของสายการบินต้นทุนต่ำยังมีความต้องการการจ้างงานคนพิการ เพื่อตอบสนองต่อข้อกำหนดจากภาครัฐ และคนพิการต้องได้รับการเตรียมความพร้อมการทำงานในสายการบิน สอดคล้องกับ จิตารัตน์ ชลประเสริฐสุข (ออนไลน์, 2555) ที่ศึกษาการสำรวจการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าสถานประกอบการเห็นว่าคนพิการควรได้รับการฝึกอบรมอาชีพและทักษะเพิ่มเติมมาก่อนเพื่อให้ความพร้อมในการปฏิบัติงาน และ Stewart, Young, Wulle & Kirschner (2013, p. 2) พบว่าเมื่อคนพิการได้เข้าร่วมการอบรม การฝึกอาชีพ ทำให้คนพิการมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองและรู้สึกว่าคุณเองจะเข้าสู่อุตสาหกรรมการบินได้อย่างง่ายดาย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ด้านการพัฒนาคนพิการ หน่วยงานภาคการศึกษา หรือหน่วยพัฒนาอาชีพคนพิการ สามารถนำไปออกแบบแนวทางในการพัฒนาคนพิการให้สมรรถนะกับการจ้างงานของธุรกิจสายการบินต้นทุนต่ำ
2. ด้านนโยบาย นำไปสร้างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายให้กับสายการบินในการจ้างงานคนพิการ
3. ด้านการวิจัย ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการจ้างงานคนพิการในธุรกิจสายการบินต้นทุนต่ำ ในรูปแบบของการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยแบบผสมผสาน โดยการเก็บข้อมูลจากคนพิการที่อยู่ในวัยทำงาน



ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการในธุรกิจสายการบินต้นทุนต่ำ ส่วนงานเขตการบินที่คนพิการสามารถทำได้ เพื่อให้ทราบถึงอุปสรรคและความเป็นไปได้ ในการจ้างงานคนพิการในเขตการบิน
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการจ้างงานคนพิการในธุรกิจสายการบินต้นทุนต่ำของสายการบินอื่น ๆ ที่จ้างงานคนพิการเพื่อให้ทราบถึงกระบวนการจ้างงานคนพิการที่มีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2550). **พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (2550) และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2556** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก:

https://dep.go.th/images/uploads/Downloads/pdf/888_04.pdf [2565, 2 กุมภาพันธ์].

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2565). **รายงานข้อมูล**

สถานการณ์ด้านคนพิการในประเทศไทย (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก:

https://dep.go.th/images/uploads/files/Situation_june65.pdf [2565, 5 สิงหาคม].

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2562). **แนวโน้มความ**

ต้องการบุคลากรในอุตสาหกรรมเป้าหมายแห่งอนาคต New S-Curve และทิศทางนโยบายการพัฒนากำลังคนของประเทศ พ.ศ.2563-2567

(ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://www.nxpo.or.th/th/report/2350/> [2563, 15 พฤศจิกายน].

ชินนทร์ พุ่มบัณฑิต. (2563). *การพัฒนาต้นแบบสถานประกอบการสู่การจ้างงานและสวัสดิการคนพิการ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ*. ดุษฎีนิพนธ์ สาขาวิชาการพัฒนาองค์การและการจัดการสมรรถนะของมนุษย์, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ฐิติวัจน์ ทองแก้ว, วิทยาลัยสุทธินิเทศ และวิโรจน์ เกษมลักษณ์. (2561). สมรรถนะของ
ผู้พิการในการปฏิบัติงานบริการนักท่องเที่ยวในธุรกิจโรงแรม เปรียบเทียบมุมมอง
ระหว่างธุรกิจโรงแรมในประเทศไทยและประเทศเวียดนาม. *วารสารบัณฑิต
วิทยาลัยพิษณุพนธ์*, 13(2), หน้า 29-40.

จิตารัตน์ ชลประเสริฐสุข. (2555). *การสำรวจการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการจังหวัดเชียงใหม่* (ออนไลน์). บกคัดย่อจาก:
https://erp.mju.ac.th/openFile.aspx?id=MTczM_DQ1&method=inline
[2564, 13 กุมภาพันธ์].

บุญชนะ เจริญผล. (2561). *แรงงานผู้พิการในสถานประกอบการขนาดใหญ่ของไทย ภายใต้ต้นนโยบาย Thailand 4.0*. หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.

ปนัดดา รักษาแก้ว. (2564). การสร้างความเสมอภาคในสังคม: แนวคิด หลักการ บนฐานคิด
ธรรมาภิบาล. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 10(1), หน้า 333-342.

ประไพพิมพ์ สุธีวสินนท์ และประสพชัย พสุนนท์. (2559). กลยุทธ์การเลือกตัวอย่าง
สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ. *วารสารปาริชาติ*, 29(2), หน้า 31-48.

รณรงค์ จันโต. (2563). แนวทางการจ้างงานและการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ
ในประเทศไทย. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา*, 12(2),
หน้า 158-173.

[illegible]



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 19 ฉบับที่ 4 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2566

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2550). **พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ**

ชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก:

<https://omhc.dmh.go.th/law/files/พรบ.สงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ-พ.ศ.2550.pdf> [2566, 5 เมษายน].

Derek Stewart, John Young, Bernard Wulle & Jennifer Kirschner. (2013).

Integrating Disabled Individuals into the Aviation Industry.

Aviation Technology Graduate Student Publications, pp. 1-23.