



แนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม Guidelines for Occupational Promotion for Disabled Person of the Workplace in Nakhon Pathom Province

Received: April 29, 2019

Revised: June 6, 2019

Accepted: June 12, 2019

บัวแก้ว ทองมี*

Buakaew Thongmee

ศิริณา จิตต์จรัส**

Sirina Jitcharat

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม และ 2) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ จำนวน 333 ฉบับ รวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าของสถานประกอบการ ผู้ควบคุมงานคนพิการ และคนพิการ และมีผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ที่คัดเลือกมาเพื่อประเมินแนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการ สถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ, $\bar{X}$, S.D. การวิจัยพบว่า 1) สภาพ ปัญหาและความต้องการอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านสภาพการจ้างงานคนพิการ ด้านความต้องการในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการ และด้านปัญหาในการจ้างงานคนพิการ ตามลำดับ 2) แนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม มีแนวทาง 3 ด้าน คือ 2.1) ด้านสภาพการจ้างงานคนพิการ โดยการให้ความรู้ผู้ปฏิบัติงานด้านระเบียบข้อกฎหมายให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน 2.2) ด้านปัญหาในการจ้างงานคนพิการ มีการ บูรณาการกับหน่วยงานเพื่อเตรียมความพร้อมคนพิการก่อนเข้าสู่การมีงานทำ 2.3) ด้านความต้องการในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการ มีองค์กรตัวกลางที่เชื่อมโยงระหว่างสถานประกอบการและคนพิการ

คำสำคัญ : การส่งเสริมอาชีพคนพิการ/ สถานประกอบการ

Abstract

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

* นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาดูแลและการพัฒนามนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

** อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการศึกษาดูแลชีวิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร



.....

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. 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

Keywords : Promoting the Occupation of a Disabled Person/ Workplace

บทนำ

ประเทศไทย ได้จัดสรรสวัสดิการ และสร้างโอกาสการมีงานทำ มีอาชีพให้คนพิการสามารถพึ่งตนเองได้ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของคนพิการให้ดีขึ้น ตามบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพ และการมีงานทำของคนพิการในมาตรา 33 มาตรา 34 วรรคหนึ่ง และมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (Office of the Council of State, 2007: 14 – 15) ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีสภาพบังคับเข้มข้นและเห็นผลอย่างเป็นรูปธรรม โดยกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐต้องรับเข้าทำงาน 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 มีอำนาจอายัดทรัพย์สินของ



นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการเพื่อชำระหนี้ให้แก่กองทุนฯ อีกทั้งให้มีอำนาจโฆษณารายชื่อผู้ปฏิบัติตามกฎหมาย และไม่ปฏิบัติตามกฎหมายต่อสาธารณะ มาตรา 35 ในกรณีหน่วยงานของรัฐไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงาน หรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่รับคนพิการเข้าทำงาน และไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุน หน่วยงานของรัฐนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้นอาจให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการโดยวิธีกรณีพิเศษ ฝึกงาน หรือจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ล่ามภาษามือ หรือให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการก็ได้ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (Ministry of Social Development and Human Society, 2017: 87 – 91)

ปัจจุบันผลของการบังคับใช้กฎหมายทำให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการรวมถึงหน่วยงานภาครัฐมีความต้องการแรงงานคนพิการเพิ่มสูงขึ้น แนวโน้มควรจะเป็นไปในทิศทางที่ดีด้านโอกาสของการมีงานทำ มีอาชีพ ของคนพิการ แต่ยังคงพบปัญหาสถานประกอบการยังปฏิบัติตามข้อกำหนดกฎหมายดังกล่าวได้อย่างไม่มีประสิทธิภาพ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการเห็นว่าการจ้างงานคนพิการหรือแม้กระทั่งการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการนั้นเป็นภาระ ช่องว่างของกฎหมายการจ้างงานคนพิการเข้าไปทำงานในสถานประกอบการเป็นเพียงการขยายฝัน คนพิการไม่ได้ปฏิบัติงานตามจริง การแจ้งชื่อคนพิการเข้าสู่ระบบการจ้างงาน แต่ไม่พบคนพิการทำงานไม่ได้ปฏิบัติงานตามที่สถานประกอบการแจ้ง ได้รับเงินค่าตอบแทนเหมาจ่ายเป็นรายเดือนเพื่อแลกกับการไม่ต้องเดินทางไปทำงาน สถานประกอบการขาดความพร้อมในการรับคนพิการเข้าทำงาน ไม่ว่าจะเป็นความพร้อมทางด้านกายภาพ คือการขาดสถานที่ทำงานที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ ไม่ต้องการปรับสถานที่ทำงาน และความพร้อมด้านองค์ความรู้ โดยเฉพาะการวิเคราะห์งานที่เหมาะสมสำหรับคนพิการ (Job Analysis) คุณวุฒิการศึกษาของคนพิการยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ทำให้สถานประกอบการเลือกที่จะไม่จ้างงานคนพิการ หรือจ้างงานคนพิการทำงานแต่ไม่ตรงกับคุณวุฒิการศึกษาหรือความสามารถ (ทวี เชื้อสุวรรณทวี Cheausuwantavee, 2015: 146) นอกจากนั้นยังพบว่าคนพิการยังขาดทักษะการใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่น เมื่อไปทำงานตามสถานประกอบการจะประสบปัญหาเนื่องจากขาดทักษะการปรับตัว วัฒนธรรมสังคมเกี่ยวกับการทำงานของคนพิการไม่เอื้ออำนวย เพื่อนร่วมงานของคนพิการยังไม่ให้การยอมรับและเชื่อมั่นในความสามารถของคนพิการอย่างเต็มที่ สถานประกอบการส่วนใหญ่อยู่ห่างไกลจากภูมิลำเนาของคนพิการ ซึ่งคนพิการจำนวนมากกระจายตัวอยู่ตามชนบท ทำให้เกิดความไม่สะดวกในการเดินทางไปทำงาน สถานประกอบการต้องการจ้างคนพิการเพื่อปฏิบัติตามกฎหมายที่ออกมามบังคับ เพื่อลดการสูญเปล่าในการจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ (ธนวรรณ เกตุชาญศิริ Katchansiri, 2016: 145 - 148) การส่งเสริมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 และ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 ให้มีการใช้มาตรา 35 ซึ่งเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาของสถานประกอบการที่ไม่สามารถหาคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการได้ และต้องการลดปัญหาในด้านต่างๆ ที่เกิดจากสภาพร่างกายของคนพิการที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานลง แต่สถานประกอบการส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจในระเบียบต่างๆ ที่ถูกกำหนดขึ้นของแต่ละหน่วยงานในความรับผิดชอบ ยังขาดความเข้าใจในแนวทางการปฏิบัติ อีกทั้ง



เอกสารประกอบการพิจารณามีจำนวนมาก เจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบของสถานประกอบการยังขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบฯ ทำให้การขับเคลื่อนและการเลือกปฏิบัติแต่ละด้านยังขาดประสิทธิภาพ ดังที่ จักรภพ ดุลศิริชัย (Dunsirichai, 2014: 4) กล่าวว่า ถึงแม้จะมีระเบียบ กฎหมาย บังคับ ให้ภาครัฐและเอกชน ต้องถือปฏิบัติ แต่พบว่านายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายรวมถึงคนพิการยังเข้าไม่ถึงบริการด้านอาชีพ ต้องพึ่งพาองค์กรต่างๆ ที่ก่อตั้งขึ้นและเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนจากช่องว่างของระเบียบ กฎหมายที่เปิดกว้าง ส่งผลให้คนพิการถูกละเมิดสิทธิ การประกอบอาชีพไม่ยั่งยืน ทุนที่ได้รับการสนับสนุนถูกใช้แล้วหมดไปโดยไม่สามารถทำให้คนพิการพึ่งตนเองได้ และกลับไปสู่การรอรับการสงเคราะห์แบบเดิม

จากสิ่งที่กล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม เพื่อให้ทราบถึงสภาพ ปัญหา และความต้องการของสถานประกอบการและคนพิการ พร้อมทั้งใช้เป็นแนวทางการส่งเสริมอาชีพให้คนพิการมีงานทำ มีอาชีพ สร้างรายได้ มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคมอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

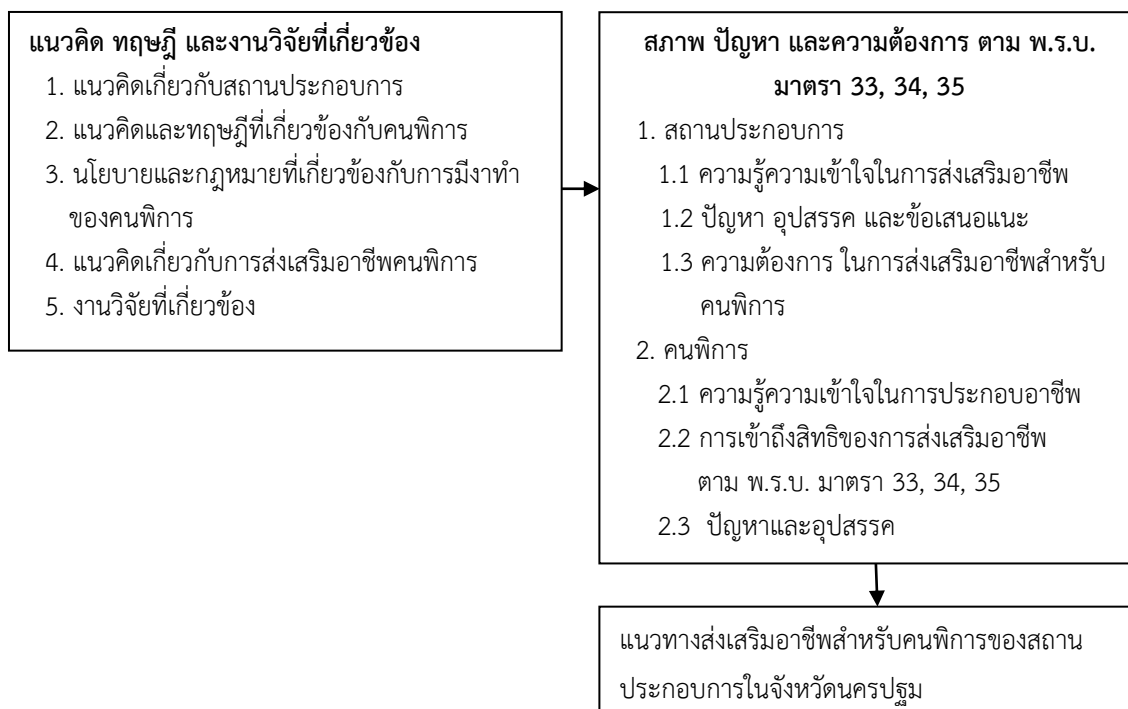
1. เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม
2. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาแนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยได้ศึกษาถึง แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางการวิจัย รวมไปถึงการสร้างเครื่องมือ เพื่อให้ได้ข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการศึกษาแนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม โดยได้สังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสถานประกอบการ เพื่อกำหนดเป็นตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ 1) สถานประกอบการ ได้แก่ 1.1) ความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมอาชีพ 1.2) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ และ 1.3) ความต้องการในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการ และ 2) คนพิการ ได้แก่ 2.1) ความรู้ความเข้าใจในการประกอบอาชีพ 2.2) การเข้าถึงสิทธิของการส่งเสริมอาชีพ ตาม พ.ร.บ. มาตรา 33, 34, 35 และ 2.3) ปัญหาและอุปสรรค



กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ประกอบด้วย ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการของสถานประกอบการที่มีลูกจ้างในระบบตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปในจังหวัดนครปฐม จำนวนทั้งสิ้น 316 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานประกอบการ ผู้ควบคุมงานคนพิการ และคนพิการ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครปฐม (Office of Social Development and Human Security, Nakhon Pathom Province, 2017: Online) และมีกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ 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 และผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับประเมินความเหมาะสม (Connoisseurship) ของข้อมูลที่คัดเลือกมาแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก คือ เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่าหรือมีประสบการณ์ด้านงานที่เกี่ยวข้องกับคนพิการตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป จำนวนทั้งสิ้น 5 คน



2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แนวทางส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม และแบบประเมินความเหมาะสมของแนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม คือ 2.1) แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยลักษณะของแบบสอบถามในการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 สภาพปัญหา ความต้องการของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการในการจ้างงานคนพิการ ตามมาตรา 35 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณ (Rating Scale) ค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ท อังใน บุญชม ศรีสะอาด (Srisa-ard, 2010: 82-83) และตอนที่ 3 แนวทางส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการ โดยผู้วิจัยได้ออกแบบเครื่องมือเป็นฉบับเดียวกันที่สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ทั้งผู้บริหารสถานประกอบการ ผู้ควบคุมงานคนพิการ และคนพิการ ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ คือ 1) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัย และสร้างเครื่องมือวิจัย ให้ครอบคลุมความมุ่งหมายของการวิจัย 2) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม เพื่อกำหนดขอบเขตและเนื้อหาของแบบสอบถาม พร้อมทั้งการลงพื้นที่จริงในการสอบถาม สัมภาษณ์ และสังเกตในสถานประกอบการเพื่อจะได้ความชัดเจนของข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยมากยิ่งขึ้น 3) นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม ให้ครอบคลุมตามตัวบ่งชี้ที่ต้องการศึกษาของงานวิจัย และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จำนวน 40 ข้อ และ 4) นำแบบสอบถามที่เป็นโครงร่างไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาผู้เชี่ยวชาญ คือ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า และมีความรู้ความชำนาญหรือมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องด้านการศึกษาตลอดชีวิต และมีความรู้ความชำนาญหรือมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานคนพิการ และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) พร้อมปรับปรุงแก้ไขข้อคำถาม โดยข้อคำถามที่สามารถนำไปใช้ได้มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.50 - 1.00 ได้จำนวนทั้งสิ้น 36 ข้อ และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อกำหนดค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ คือ .985 และ 2.2) แบบประเมินสำหรับให้ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมของแนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการ ซึ่งได้มาจากการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อนำมาสร้างเป็นแบบประเมิน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ 3.1) แบบสอบถาม ประสานงานกับสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ได้แก่ ส่งลิงค์ (Link) สำหรับตอบแบบสอบถามออนไลน์ ส่งแบบสอบถามทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) และการเก็บข้อมูลด้วยตัวเอง (สำหรับพื้นที่ใกล้เคียง) ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับมาจำนวนทั้งสิ้น 333 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 80 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และ 3.2) แบบประเมินความเหมาะสมของแนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยได้ประสานงานผู้ทรงคุณวุฒิที่กำหนดไว้ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการทำแบบประเมินดังกล่าว จำนวนทั้งสิ้น 5 คน



4. วิเคราะห์ข้อมูล คือ 4.1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) 4.2 สภาพ ปัญหา ความต้องการของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการในการจ้างงานคนพิการ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1981: 182) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้ ตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไป คือ มีสภาพ ปัญหา/ ความต้องการระดับมากที่สุด ช่วงระหว่าง 3.50 – 4.49 คือ มีสภาพ ปัญหา/ความต้องการระดับมาก ช่วงระหว่าง 2.50 – 3.49 คือ มีสภาพ ปัญหา/ความต้องการระดับปานกลาง ช่วงระหว่าง 1.50 – 2.49 คือ มีสภาพ ปัญหา/ความต้องการระดับน้อย และ ต่ำกว่า 1.50 คือ มีสภาพ ปัญหา/ความต้องการระดับน้อยที่สุด และ 4.3 แนวทางส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการ โดยการหาค่าการแจกแจงความถี่ ร้อยละ และวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

1. สภาพ ปัญหา ความต้องการของสถานประกอบการในการจ้างงานคนพิการ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพ ปัญหา ความต้องการของสถานประกอบการในการจ้างงานคนพิการ

สภาพ ปัญหา ความต้องการ ตาม พ.ร.บ.ฯ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านสภาพการจ้างงานคนพิการ ได้แก่ ภาครัฐมีมาตรการจูงใจ มีมาตรการทางกฎหมาย เพิ่มการลดหย่อนภาษี ควรสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกให้สถานประกอบการ ควรออกกฎหมายเข้มงวด ควรพัฒนาศักยภาพคนพิการ และควรยกย่องสถานประกอบการที่จ้างงาน	4.17	.641	มาก
2. ด้านปัญหาในการจ้างงานคนพิการ ได้แก่ ตำแหน่งงานที่เป็ได้รับไม่สอดคล้องกับคุณสมบัติ สถานประกอบการไม่มีฐานข้อมูลคนพิการ นายจ้างบุคลากรมีทัศนคติที่เป็นอุปสรรคในการจ้างงาน ความพิการบางประเภทยังเป็นอุปสรรค คนพิการขาดความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง การเรียกร้องสิทธิพิเศษเหนือกว่าบุคคลอื่นของคนพิการเป็นอุปสรรค กฎหมายการจ้างงานคนพิการไม่มีการบังคับใช้อย่างจริงจังและทั่วถึง กฎหมายการจ้างงานคนพิการขาดการประชาสัมพันธ์อย่างแพร่หลาย การพัฒนาทางอาชีพสำหรับคนพิการไม่สอดคล้องกับสภาพความพิการ คุณวุฒิ ประสบการณ์ของคนพิการไม่ตรงกับความต้องการจ้างงานของสถานประกอบการ และการจัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมในสถานประกอบการเป็นอุปสรรคต่อการจ้างงาน	4.02	.593	มาก



สภาพ ปัญหา ความต้องการ ตาม พ.ร.บ.ฯ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3. ด้านความต้องการในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการ ได้แก่ ด้านภาครัฐ ควรจัดให้มีหรือแนะนำความรู้ใหม่ๆแก่คนพิการและสถานประกอบการในด้านการพัฒนาอาชีพ ควรจัดให้มีการระดมความพร้อมของสถานประกอบการในการรับคนพิการทำงาน ควรส่งเสริมให้คนพิการเกิดความตระหนักรู้ในด้านสิทธิ การมีงานทำ รวมทั้งลักษณะงานที่เหมาะสมกับความพิการ ควรส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อการทำงานในตลาดแรงงานสำหรับคนพิการ ควรส่งเสริมทัศนคติที่ดีแก่นายจ้าง/สถานประกอบการในการจ้างงานคนพิการ ควรให้ความรู้ความเข้าใจและแนวทางปฏิบัติที่ดีในการจ้างงานคนพิการ ควรพัฒนาระบบจัดงานคนพิการเพื่อตอบสนองความต้องการของภาคเอกชนในเชิงรุก ควรมีการจัดตั้งศูนย์จัดหางานคนพิการอย่างครอบคลุมและทั่วถึง ควรจัดงานนัดพบแรงงานคนพิการอย่างต่อเนื่อง ควรส่งเสริมให้มีการกระจายแหล่งงานสำหรับการจ้างงานคนพิการให้ทั่วถึงทุกพื้นที่ และด้านสถานประกอบการควรมีอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานสำหรับคนพิการ ควรส่งเสริมคนพิการให้มีส่วนร่วมในการใช้ชีวิตอย่างปกติในสังคม ส่งเสริมให้คนพิการได้งานที่ตนเองสนใจและมีความถนัด ควรมีกระบวนการสรรหาคนพิการ ควรมีรูปแบบและเงื่อนไขการทำงานสำหรับคนพิการ ควรมีสวัสดิการที่ครอบคลุมแก่คนพิการ ฐานข้อมูลคนพิการควรได้รับการพัฒนาให้ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นปัจจุบัน และกฎหมายส่งเสริมการจ้างงานคนพิการในปัจจุบันควรได้รับการปฏิบัติให้ยืดหยุ่นและเอื้อต่อคนพิการ	4.15	.586	มาก
รวม	4.11	.555	มาก

จากตาราง พบว่า สภาพสภาพ ปัญหา ความต้องการของสถานประกอบการในการจ้างงานคนพิการ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านสอดคล้องกับภาพรวม คือ ด้านสภาพการจ้างงานคนพิการ ($\bar{X} = 4.17$, $S.D. = .641$) อยู่ในระดับมากที่สุดรองลงมา คือ ด้านความต้องการในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการ ($\bar{X} = 4.15$, $S.D. = .586$) และด้านปัญหาในการจ้างงานคนพิการ ($\bar{X} = 4.02$, $S.D. = .593$) ตามลำดับ



2. แนวทางส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ทุกด้าน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แนวทางส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม

ที่	ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง	แนวทางส่งเสริมฯ
1	ด้านสภาพการจ้างงานคนพิการ	ควรมีมาตรการบังคับการจัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับคนพิการในหน่วยงานและสถานประกอบการทุกแห่ง ควรเพิ่มความรู้ของผู้ปฏิบัติงานในด้านระเบียบข้อกฎหมายให้เป็นมาตรฐานเดียวกันในการจ้างงานคนพิการ ควรเพิ่มมาตรการ การลดหย่อนภาษีให้กับสถานประกอบการที่เลือกปฏิบัติตามกฎหมายทุกช่องทางเลือก ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ การยกย่อง และเชิดชูเกียรติ กรณีสถานประกอบการที่มีการจ้างงานคนพิการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพัฒนาฐานข้อมูลความสามารถของคนพิการและทักษะอาชีพให้ทันสมัยตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน
2	ด้านปัญหาในการจ้างงานคนพิการ	ควรมีการเตรียมความพร้อมคนพิการก่อนเข้าสู่การมีงานทำ ทั้งระบบการศึกษา ปกติ และระบบการฝึกอาชีพต่างๆ ควรพัฒนาระบบบริการจัดหางานคนพิการให้มีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการในเชิงรุกได้ คนพิการประเภทจิตใจหรือพฤติกรรมควรผ่านการรับรองความสามารถในการปฏิบัติงานได้จากหน่วยงานหรือองค์กรเฉพาะทาง ควรส่งเสริมสนับสนุนให้คนพิการมีความรู้และทักษะให้เกิดความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพัฒนาฐานข้อมูลความสามารถของคนพิการ และทักษะอาชีพให้ทันสมัยตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน
3	ด้านความต้องการในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการ	ควรปรับปรุงการเพิ่มช่องทางให้มีการใช้แนวทางอื่นๆ ในการส่งเสริมอาชีพให้คนพิการ เพื่อให้คนพิการที่มีข้อจำกัดในการเข้าสู่การมีอาชีพและมีงานทำได้มากขึ้น ควรจัดให้มีหรือแนะนำความรู้ใหม่ๆ แก่คนพิการและสถานประกอบการในด้าน การจ้างงานและพัฒนาอาชีพ ควรจัดให้มีกระบวนการประเมินความพร้อมของสถานประกอบการในการรับคนพิการเข้าทำงาน ควรมีอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานสำหรับคนพิการอย่างเพียงพอและสอดคล้องกับสภาพความพิการ และควรมีการจัดตั้งศูนย์จัดหางานคนพิการอย่างครอบคลุมและทั่วถึงทุกอำเภอ



สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัย พบว่า 1) การสำรวจสภาพ ปัญหา ความต้องการของสถานประกอบการในการจ้างงานคนพิการทั้งภาพรวมและรายด้านมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากเหมือนกัน โดยมีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปหาต่ำสุด ดังนี้ ด้านสภาพการจ้างงานคนพิการ ด้านความต้องการในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการ และด้านปัญหาในการจ้างงานคนพิการ ตามลำดับ และ 2) แนวทางส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม ดังนี้ 2.1) ด้านสภาพการจ้างงานคนพิการควรมีมาตรการบังคับการจัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับคนพิการในหน่วยงานและสถานประกอบการทุกแห่ง ควรเพิ่มความรู้อของผู้ปฏิบัติงานในด้านระเบียบข้อกฎหมายให้เป็นมาตรฐานเดียวกันในการจ้างงานคนพิการ ควรเพิ่มมาตรการ การลดหย่อนภาษีให้กับสถานประกอบการที่เลือกปฏิบัติตามกฎหมายทุกช่องทางเลือก ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ การยกย่อง และเชิดชูเกียรติ กรณีสถานประกอบการที่มีการจ้างงานคนพิการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพัฒนาฐานข้อมูลความสามารถของคนพิการและทักษะอาชีพให้ทันสมัยตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน 2.2) ด้านปัญหาในการจ้างงานคนพิการควรมีการเตรียมความพร้อมคนพิการก่อนเข้าสู่การมีงานทำ ทั้งระบบการศึกษาปกติ และระบบการฝึกอาชีพต่างๆ ควรพัฒนาระบบบริการจัดหางานคนพิการให้มีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการในเชิงรุกได้ คนพิการประเภติดิจิทัลหรือพฤติกรรมควรผ่านการรับรองความสามารถในการปฏิบัติงานได้จากหน่วยงานหรือองค์กรเฉพาะทาง ควรส่งเสริมสนับสนุนให้คนพิการมีความรู้และทักษะให้เกิดความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพัฒนาฐานข้อมูลความสามารถของคนพิการ และทักษะอาชีพให้ทันสมัยตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน 2.3) ด้านความต้องการในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการ ควรปรับปรุงการเพิ่มช่องทางให้มีการใช้แนวทางอื่นๆ ในการส่งเสริมอาชีพให้คนพิการ เพื่อให้คนพิการที่มีข้อจำกัดในการเข้าสู่การมีอาชีพและมีงานทำได้มากขึ้น ควรจัดให้มีหรือแนะนำความรู้ใหม่ๆ แก่คนพิการและสถานประกอบการในด้านการจ้างงานและพัฒนาอาชีพ ควรจัดให้มีกระบวนการประเมินความพร้อมของสถานประกอบการในการรับคนพิการเข้าทำงาน ควรมีอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานสำหรับคนพิการอย่างเพียงพอและสอดคล้องกับสภาพความพิการ และควรมีการจัดตั้งศูนย์จัดหางานคนพิการอย่างครอบคลุมและทั่วถึงทุกอำเภอ

อภิปรายผล

1. ด้านสภาพการจ้างงานคนพิการ พบว่า สถานประกอบการต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกให้สถานประกอบการที่จ้างงานคนพิการเข้าทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมน้อยที่สุดอันเนื่องจากการมีอาคารสิ่งปลูกสร้างที่ก่อสร้างมานานก่อนที่จะกฎหมายบังคับใช้ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก อาคาร สถานที่ สำหรับคนพิการจึงเป็นไปได้ยาก ซึ่งสถานประกอบการส่วนมากเป็นประเภทอุตสาหกรรมเครื่องจักร ดังนั้นการที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของอาคารสถานที่ให้อื้อต่อคนพิการจึงเป็นไปได้ยาก โดยต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้ที่ใช้อาคารสถานที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย



ของประวีณา โภควณิช (Pokavanit, 2017: 153) กล่าวว่า ด้านอาคารสถานที่ในโรงเรียนส่วนใหญ่ในจังหวัดปทุมธานีไม่มีการกำหนดแผนพัฒนาอาคารสถานที่ให้เป็นรูปธรรม โดยเฉพาะแผนการก่อสร้างอาคารเรียน ห้องน้ำคนพิการ ลิฟต์และสิ่งอำนวยความสะดวกยังไม่เพียงพอต่อความต้องการและความเหมาะสมของจำนวนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ซึ่งสามารถเข้าถึง และใช้ประโยชน์ได้น้อย

2. ด้านปัญหาในการจ้างงานคนพิการ ในรายชื่อย่อยพบว่าสถานประกอบการมีทัศนคติที่เป็นอุปสรรคต่อการจ้างงานคนพิการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากแต่อยู่ในอันดับน้อยที่สุด เนื่องจากสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐมมีการจ้างงานทั้งในสถานประกอบการและชุมชน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคนพิการเข้ามามีบทบาทต่างๆ ในสังคมมากขึ้นสถานประกอบการได้ พุดคุย รับรู้และยอมรับว่าคนพิการสามารถที่จะใช้ชีวิตและทำงานร่วมกับคนปกติได้ มีความสามารถและศักยภาพเป็นที่ยอมรับเชิงประจักษ์ในสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อลิศรา ตะวังทัน (Tawangtan, 2011: 108) ทัศนคติต่อแรงจูงใจในการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ พบว่า การที่ลูกจ้างพิการมีความขยันและอดทนในการทำงาน มีความรับผิดชอบในงานที่ทำ มีคุณธรรม จริยธรรม และสามารถปฏิบัติตามข้อ กำหนดและกฎระเบียบการทำงานได้เป็นอย่างดีแล้วนั้น สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นแรงจูงใจสำคัญในการจ้างงานคนพิการเข้าทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลวิณ วุฒิกร (Wutikorn, 2009: 74) การรับคนพิการเข้าทำงาน ส่วนใหญ่ของสถานประกอบการ มองว่าคนพิการมีความรู้ความสามารถและความเข้าใจในงาน มีความสนใจ และเต็มใจในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบในหน้าที่มีอัธยาศัยไมตรีและปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ดีตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงานและปฏิบัติหน้าที่ได้ตาม ตำแหน่งงานและไม่ขัดต่อการทำงาน ซึ่งปฏิบัติงานได้ไม่แตกต่างจากคนปกติสิ่งสำคัญที่ทำให้สถานประกอบการพึงพอใจต่อการทำงานของคนพิการจะเกี่ยวกับความขยันและความอดทนในการทำงาน ความซื่อสัตย์ การปฏิบัติตามข้อกำหนดและกฎระเบียบในการทำงาน ซึ่งเป็นลักษณะนิสัยในการทำงานของคนพิการ

3. ด้านความต้องการในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนในรายชื่อย่อยพบว่าการจัดตั้งศูนย์จัดหางานคนพิการอย่างครอบคลุมและทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยมากที่อยู่ในอันดับน้อยที่สุดแต่มีการร่วมมือกันเป็นเครือข่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติวัฒน์ ฉัตรศรีโพธิ์ (Chatsripho, 2015: 82-83) เรื่อง “การจัดการความรู้และสังเคราะห์แนวทางการปฏิบัติของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล” ในประเด็น รพ.สต.จะต้องมีทีม “สหวิชาชีพ” อสม. กับหน่วยงานที่เป็นภาคีเครือข่ายเป็นกิจกรรมร่วมกันระหว่างท้องถิ่นกับสาธารณสุข มีพัฒนาชุมชนเข้ามาช่วย รพ.สต. และกำนันผู้ใหญ่บ้านให้ความร่วมมือ หรือการจัดทากายอุปกรณ์จะมีเทศบาลตำบลและศูนย์อนามัยร่วมมือกัน จะเห็นได้ว่าเกิดผลในทางบวกกับประชาชนในชุมชน ผู้นำชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คนพิการ/ผู้ดูแลคนพิการ องค์กรคนพิการเข้ามามีส่วนร่วมส่งเสริมสนับสนุนให้คนพิการได้มีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นตามบทบาทและศักยภาพของตนยังรวมถึงสิทธิประโยชน์ในด้านอื่นๆของคนพิการตามกฎหมายรับรองไว้แล้ว และสอดคล้องกับงานวิจัยของธีราพร ดาวเจริญ (Daocharoen, 2016: 58) ศึกษาการเข้าถึงสวัสดิการสังคมสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยินในอำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า คนพิการจะเข้าถึงสวัสดิการสังคม โดยการ



ประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนโดยเน้นการพัฒนาทักษะของผู้พิการเพื่อให้เกิดการสร้างอาชีพที่ตรงกับความสามารถที่แท้จริง และสอดคล้องกับงานวิจัยของอารี ภาวสุทธิไพบูล (Pharvasutipaisit, 2015: 65) ศึกษาวิธีการอบรมเลี้ยงดูของครอบครัวที่มีลูกหูหนวกที่มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเองสูง พบว่า ผู้ปกครองหลายครอบครัวไม่มีความรู้เกี่ยวกับคนหูหนวก ดังนั้น จึงเกิดความร่วมมือ มีการทำงานประสานงานกับโรงพยาบาลในการให้ความรู้แก่พ่อแม่ เรื่องของการพัฒนาศักยภาพของคนหูหนวกในด้านต่างๆ มีการใช้คนอื่นเป็นแบบอย่างด้านอาชีพให้กับลูก ให้สามารถทำสิ่งต่างๆ ด้วยตนเองได้ นอกจากนี้งานวิจัยของ หยาตผน รัตตะมาน (Rattaman, 2011: 117) พบว่า การส่งเสริมเจตคติที่ดีสำหรับผู้พิการและครอบครัวผู้พิการที่มีต่อสภาพความพิการนั้น เป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่ศูนย์การเรียนรู้เพื่อฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการโดยชุมชนต้องเร่งให้บริการแก่ผู้พิการภายในชุมชน โดยเฉพาะผู้ที่มีสภาพความพิการภายหลังเพื่อเสริมสร้างให้ผู้พิการมีทัศนคติที่ดีต่อการมองตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคมต่อไป

4. แนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม พบว่าด้านสภาพการจ้างงานคนพิการ ควรมีมาตรการบังคับการจัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับคนพิการในหน่วยงานและสถานประกอบการทุกแห่ง ควรเพิ่มความรู้ของผู้ปฏิบัติงานในด้านระเบียบข้อกฎหมายให้เป็นมาตรฐานเดียวกันในการจ้างงานคนพิการ ด้านปัญหาในการจ้างงานคนพิการ ควรมีการเตรียมความพร้อมคนพิการก่อนเข้าสู่การมีงานทำ ทั้งระบบการศึกษาปกติ และระบบการฝึกอาชีพต่างๆ ควรพัฒนาระบบบริการจัดหางานคนพิการให้มีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการในเชิงรุกได้ ด้านความต้องการในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการ ควรปรับปรุงการเพิ่มช่องทางให้มีการใช้แนวทางอื่นๆ ในการส่งเสริมอาชีพให้คนพิการ เพื่อให้คนพิการ ที่มีข้อจำกัดในการเข้าสู่การมีอาชีพและมีงานทำได้มากขึ้น ควรจัดให้มีหรือแนะนำความรู้ใหม่ๆ แก่คนพิการและสถานประกอบการในด้านการจ้างงานและพัฒนาอาชีพ ทั้งนี้ การประกอบอาชีพของคนพิการเป็นสิ่งสำคัญที่สร้างคุณค่าให้กับคนพิการ สามารถพึ่งพาตนเองได้ ไม่เป็นภาระต่อสังคม และสังคมต้องสร้างการมีส่วนร่วมให้กับคนพิการเพื่อให้คนพิการสามารถใช้ความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอย่างจำกัดให้เต็มศักยภาพในการหารายได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัตพันธ์ ชุมนุสนธิ์ (Choomnusonth, 2016: 82-92) ศึกษาการพัฒนาแบบการเสริมสร้างความสามารถในการจัดการตนเองของคนพิการเพื่อการพึ่งตนเองอย่างยั่งยืน พบว่า รูปแบบการเสริมสร้างความสามารถในการจัดการตนเองของคนพิการเพื่อการพึ่งตนเองอย่างยั่งยืน มีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ 1) การประกอบอาชีพ 2) การเรียนรู้ 3) เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก 4) การดูแลตนเอง และ 5) การตระหนักในตนเอง และมีกระบวนการ 5 ขั้นตอน คือ 1) การเตรียมความพร้อม 2) การสร้างการเรียนรู้ 3) การเสริมพลัง 4) การติดตามและประเมินผล และการรวมกลุ่ม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลิน เนาว์นาน (Naovan, 2019: 125) ศึกษาการให้คำปรึกษาเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพคนหูหนวก พบว่า ในการพัฒนางานบริการให้คำปรึกษาสำหรับคนหูหนวก คนหูหนวกเข้าถึงบริการรับคำปรึกษาได้น้อย นักให้คำปรึกษาควรต้องพัฒนารูปแบบหรือวิธีการในการให้คำปรึกษาให้ครอบคลุม ควรสนับสนุนให้คนหูหนวกมีโอกาสพัฒนาตนเองเข้าสู่วิชาชีพ



ข้อเสนอแนะ

จากผลศึกษาแนวทางส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านสภาพการจ้างงานคนพิการ พบว่า สถานประกอบการต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกให้สถานประกอบการที่จ้างงานคนพิการเข้าทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แต่มีความจำเป็นยิ่งทางกายภาพ และความปลอดภัยของคนพิการ สถานประกอบการและทุกภาคส่วนควรเร่งดำเนินการเพื่ออำนวยความสะดวกในเบื้องต้น

2. ด้านปัญหา และความต้องการของสถานประกอบการควรพิจารณาโดยอิงตาม พ.ร.บ. 33, 34 และ 35 โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในกรณีที่สถานประกอบการยังไม่สามารถปฏิบัติได้ ควรมีระยะเวลาเพื่อการปรับตัวของแต่ละองค์กรหรือสถานประกอบการ

3. แนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐมที่ค้นพบทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านสภาพการจ้างงานคนพิการ ด้านปัญหาในการจ้างงานคนพิการ และด้านความต้องการในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการ ซึ่งมีความเหมาะสมสำหรับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ เช่น สำนักงานจัดหางาน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สมาคม มูลนิธิ โรงพยาบาล สถานศึกษา สถานประกอบการ ฯลฯ ในการนำไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐมให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการตามนโยบายภาครัฐและความต้องการของหน่วยงานและสถานประกอบการเพื่อเป็นการส่งเสริมสนับสนุนคนพิการให้มีความทำ มีอาชีพ สร้างรายได้ และพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการให้ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการทำการวิจัยเพื่อศึกษาในเรื่องของปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ควรมีการทำการศึกษาวิจัยในสถานประกอบการที่ประสบความสำเร็จหรือเป็นต้นแบบ เพื่อศึกษาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อหรือประเด็นอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐมให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการกลุ่มเป้าหมาย

3. ควรมีการวิจัยและพัฒนา (The Research and Development) หรือทดลองแนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม เพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบการสามารถการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการในจังหวัดนครปฐม และยกระดับคุณภาพชีวิตของคนพิการให้มากยิ่งขึ้น



References

- Chatsripho, K. (2015). **Study of Problems and Models of the Disabled's Access to Public Health Service: Study Area of Mueang Si Khai and that Sub-District Municipalities, Ubon Ratchathani Province.** Ubon Ratchathani University. (in Thai)
- Cheausuwantavee, T. (2015). **Employment Opportunities for Persons with Disabilities.** Bangkok: Ministry of Labour. (in Thai)
- Choomnusonth, K. (2016). "Development of Models of Self-Management Capabilities of People with Disabilities for Sustainable Self-Reliance". **Slipakorn Educational Research Journal** 8(2): 148-161. (in Thai)
- Daocharoen, T. (2016). **The Acessibity to Social Welfare for Hearing Disability People in Amphoe Thamaka Changwat Kanchanaburi.** Master of Arts Thesis Program in Public and Private Management Graduate School of Slipakorn University. (in Thai)
- Dunsirichai, C. (2014). **Occupation of People with Disabilities in Thailand Case Study: People with Visual Impairment.** Empowering Independent Living for Persons with Disabilities, Bangkok.
- Katchansiri, D. (2016). **The Promoting Quality of Life of Persons with Disabilities: The Case Study of The Law Provide The Employers, The Entrepreneurs or The Government Get The Persons with Disabilities to Work.** A Thematic Paper Submitted in Partial Fulfillment of The Requirements for The Degree of Master of Laws Public Law Faculty of Law Sripatum University. (in Thai)
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities.** Educational and Psychological Measurement.
- Naovanan, M. (2019). "Rehabilitation Counseling for Deaf People" **Slipakorn Educational Research Journal** 39(2): 112-127. (in Thai)
- Ministry of Social Development and Human Society. (2017). **Report on the Situation of People with Disabilities in Thailand.** Bangkok : Department of Empowerment of Persons with Disabilities. (in Thai)
- Office of the Council of State. (2007). **Act for Promotion and Development of the Quality of Life of Persons with Disabilities BE 2550.** Bangkok : Office of the Council of State. (in Thai)



Office of Social Development and Human Security, Nakhon Pathom Province. (2017).

Disabled People with Disabilities Registration Information. [Online]. Accessed on 20, January. Accessible from <http://www.nakhonpathom.m-society.go.th/index1.html>.

Pharvasutipaisit, A. (2015). “A Study on Child Rearing of Families with Deaf Children Who Have High Level of Self-Directed Learning Readiness”. **Slipakorn Educational Research Journal** 7(1): 57-67. (in Thai)

Pokavanit, P. (2017). **Environmental Management Guidelines to Enhance Learning for Inclusive Education in Primary Schools in Pathum Thani Province.** Master of Education Thesis Program Education Administration Faculty of Technical Education Rajamangala University of Technology Thanyaburi. (in Thai)

Rattaman, Y. (2011). **The Strength of Self-Reliance of Disable Person: a Case Study of Tambon Thachai. Mueang District Chainat Province.** Master of Arts Thesis Program of Public and Private Management Graduate School Silpakorn University. (in Thai)

Srisaa-ard, B. (2010). **Basic Research.** (5nd ed.). Bangkok : Suwiriyasan Ltd., (in Thai)

Tawangtan, A. (2011). **Opinions Regarding Motives in the Employment of the Disabilities in Workplaces.** Bangkok : Thammasat University. (in Thai)

Wutikorn, K. (2009). **Monitoring the Performances of Workers with Disabilities in Business Establishments in the Bangkok Area.** Master of Labour and Welfare Development Thesis Program of Labour and Welfare Development Faculty of Social Administration Thammasat University. (in Thai)