

การจ้างงานเชิงสังคมของสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร

SOCIAL EMPLOYMENT OF CORPORATIONS IN BANGKOK METROPOLITAN AREA

สุพาดา สิริกุดตา*

*Supada Sirikutta**

คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University.

**Corresponding author, e-mail: supadasi@hotmail.com*

Received: 4 February 2021; **Revised:** 9 November 2021; **Accepted:** 18 November 2021

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างของระดับความรู้ความเข้าใจในการจ้างคนพิการ และอิทธิพลของเจตคติ นโยบายผู้บริหารต่อคนพิการที่มีต่อการตัดสินใจจ้างงานในเขตกรุงเทพมหานคร ศึกษาประเภททักษะคนพิการที่สถานประกอบการต้องการ การออกแบบการจ้างงานคนพิการ รวมถึงศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการ ผลการวิจัยพบว่า เจ้าของหรือผู้บริหารสถานประกอบการที่มีระดับความรู้ความเข้าใจในการจ้างงานคนพิการแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างงานคนพิการ ส่วนเจตคติ และนโยบายของผู้บริหารต่อคนพิการ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างงานคนพิการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสามารถอธิบายการตัดสินใจจ้างงานคนพิการได้ร้อยละ 28.1 นอกจากนี้ ประเภทคนพิการที่ต้องการ ได้แก่ ทางกายเคลื่อนไหวน้อยหรือทางร่างกาย ทางทางได้ยิน และทางการเห็นตามลำดับ ทักษะคนพิการที่ต้องการจ้าง ได้แก่ ด้านคอมพิวเตอร์ ด้านงานเอกสาร และด้านการสื่อสารตามลำดับ ส่วนประเภทคนพิการที่โอกาสหางานได้ยากมาก ได้แก่ ทางสติปัญญา ออทิสติก และการบกพร่องการเรียนรู้ ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานของสถานประกอบการ พบว่าการจัดหาคนพิการที่มีทักษะตามที่ต้องการยาก สถานประกอบการไม่สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลคนพิการ ปัญหาด้านตัวคนพิการบางกลุ่มไม่สามารถเข้าถึงการศึกษา ไม่มีความพร้อมที่จะทำงาน และไม่มีการจ้างตัวคนพิการทำให้ขาดโอกาสในการจ้างงาน การออกแบบการจ้างงาน (1) การพัฒนาระบบสารสนเทศ โดยกรมการจัดหางาน และกรมส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นผู้รับผิดชอบ เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดจำนวนเอกสารที่ต้องนำเสนอ ระบบฐานข้อมูลต้องเป็นปัจจุบันและสามารถเชื่อมโยงไปทั้งหน่วยงานภาครัฐ สถานประกอบการและคนพิการ ในการเข้าถึงแหล่งข้อมูลคนพิการ (2) การเปิดบริษัทเพื่อรองรับการทำงานคนพิการ โดยเป็นนโยบายของภาครัฐและใช้กลยุทธ์เชิงรุกในการประสานความร่วมมือกับภาคเอกชนในการจัดตั้งกิจการ โดยการให้เข้าพื้นที่ในการผลิตสินค้าหรือบริการ

คำสำคัญ: การจ้างงานเชิงสังคม; เจตคติต่อคนพิการ; นโยบายเกี่ยวกับคนพิการ; การตัดสินใจจ้างงานคนพิการ; ประเภทและทักษะคนพิการ; การออกแบบการจ้างคนพิการ

Abstract

This research employed both quantitative and qualitative approaches. The study's objectives were to study the differences in the levels of knowledge and understanding of the employment of people with disabilities and the employment decision, the influence of management intention and policy on disabled people on the employment decision, the types and skills of disabled people who were in demand, the recruitment design, and the problems and obstacles to hiring disabled workers in Bangkok Metropolitan area. The study found no difference in the decision to hire disabled workers from the management and owners having different levels of knowledge and understanding of the employment of people with disabilities. However, the management intention and policy on disabled people statistically significantly influenced and could explain the decision to employ disabled workers at 28.1%. The disabled people in demand by corporations were those with mobility, visual, and hearing disabilities. The highly wanted skills from disabled workers were computer, documentation, and communication skills, accordingly. The disabled people who had difficulty finding jobs were those with intellectual disability, autism, and retardation. The problems and obstacles for the corporations wanting to employ disabled people were concerning searching those who had the required skills and the accessibility to disabled worker database while the problems for disabled people were concerning their accessibility to education, the readiness to work, and the lack of disabled identification cards to access assistance. The recruitment design involved (1) the development of information system for corporations under the responsibility of Department of Employment and the Department of Empowerment of Persons with Disabilities to shorten the operational processes, reduce the submitted documents, provide the up to date database and link the government departments, corporations, and disabled people together and (2) the establishment of new corporations to employ disabled people under the government active policies and strategies in cooperation with the private sector to offer the space for rental to produce goods and services.

Keywords: Social Employment; Attitude Toward Disabled People; Policy for Disabled People; Decision to Hire Disabled Workers; Types and Skills of Disabled People; Recruitment Design for Disabled Workers

บทนำ

องค์การสหประชาชาติ ได้จัดทำเป้าหมายเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals-SDGs) มุ่งหวังจะช่วยแก้ปัญหาที่โลกกำลังเผชิญอยู่ เช่น ความยากจน ความไม่เท่าเทียม สภาวะโลกร้อน และสันติสุข เพื่อเสริมแนวคิด “ไม่เป็นการทิ้งใครไว้ข้างหลัง” คาดว่าจะทำสำเร็จได้ภายในปี 2030 [1] ความไม่เท่าเทียมประเด็นหนึ่ง ได้แก่ คนพิการต้องการเข้าถึงโอกาสในการทำงาน แต่กลับไม่สามารถเข้าสู่โอกาสได้ [2] รวมทั้งคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นต้น ประเทศที่เจริญแล้วมีหลักสากลว่า “คนพิการต้องมีโอกาสได้ทำงานช่วยเหลือ

ตัวเองเหมือนคนทั่วไปเพื่อให้พวกเขาได้ใช้ศักยภาพของตัวเอง และสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ไม่เป็นภาระครอบครัว” [3] ประเทศไทยได้ขับเคลื่อนงานพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยมี “พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ” กำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป รับคนพิการที่สามารถทำงานได้ ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดในอัตราส่วนลูกจ้างที่มีใช้คนพิการทุก 100 คนต่อคนพิการ 1 คน เศษของ 100 คน ถ้าเกิน 50 คน ต้องรับคนพิการเพิ่มอีก 1 คน (มาตรา 33) หรือถ้าไม่จ้างคนพิการเข้าทำงานก็ต้องส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการ (มาตรา 34) หรือการให้สิทธิคนพิการ (มาตรา 35) เป็นการส่งเสริมอาชีพคนพิการในหลายรูปแบบ อาทิ ให้สัมปทานจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ สนับสนุนอาคารพื้นที่ร้านค้าให้คนพิการได้มีอาชีพ หรือสนับสนุนช่องทางให้คนพิการเกิดอาชีพเลี้ยงตนเอง การจ้างงานคนพิการมิได้ทำเพียงเพื่อทำตามกฎหมายกำหนด หากแต่เป็นการส่งเสริมโอกาสให้คนในสังคมมีอาชีพ มีศักยภาพอย่างเท่าเทียม เปิดโอกาสให้คนพิการได้ทำงานที่เหมาะสม จากพระราชบัญญัตินี้กล่าว สถานประกอบการที่มีพนักงาน 100 คนขึ้นไป ต้องจ้างคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการ หรือการให้สิทธิคนพิการในรูปแบบการส่งเสริมอาชีพ ดังนั้นในงานวิจัยนี้จึงใช้คำว่า การจ้างงานเชิงสังคม ซึ่งหมายถึง สถานประกอบการที่มีพนักงาน 100 คนขึ้นไป มีการจ้างงานคนพิการทำงานประจำ และหรือการให้สิทธิกับคนพิการในการส่งเสริมอาชีพ โดยจะศึกษากับบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากส่วนใหญ่จะมีพนักงานมากกว่า 100 คนขึ้นไป

ปัจจุบันคนพิการในประเทศไทยที่ได้รับการออกบัตรประจำตัวคนพิการ จำนวน 1,998,096 คน ร้อยละ 3.01 ของประชากรทั้งประเทศ อยู่ในวัยทำงานกว่า 8 แสนคน 5 แสนคนไม่มีงานทำ และจากสถิติพบว่า 90% คนพิการมีการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า [4] จากสถิติคนพิการมีงานทำจำนวนน้อยมาก และกรณีที่มีการจ้างหรือการให้สิทธิโอกาสก็จะเป็นของคนที่มีความพิการไม่มาก นอกจากนี้ขั้นตอนการขอรับสิทธิของคนพิการมีขั้นตอนหลายขั้นตอน ทำให้สถานประกอบการต้องใช้เวลากว่าจะให้สิทธิคนพิการได้ จะอย่างไรให้สถานประกอบการดำเนินการจ้างงานคนพิการทั้ง 2 รูปแบบซึ่งถือเป็นการจ้างงานเชิงสังคม การจ้างงานเชิงสังคมเป็นมิติการจ้างงานรูปแบบใหม่ที่ส่งเสริมให้คนพิการมีโอกาสในการทำงาน ลดความเหลื่อมล้ำ ย่อมส่งผลให้คนพิการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยสถานประกอบการจะได้ไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาคนพิการ การจ้างงานเชิงสังคม นายจ้างหรือผู้บริหารสถานประกอบการต้องมีเจตคติที่ดีต่อคนพิการ เจตคติเป็นกระบวนการที่จะทำให้อุบัติการณ์เกิดแรงจูงใจ อารมณ์ การยอมรับ การรู้การคิด [5] และเจตคติเป็นตัวกำหนดทิศทางปฏิกิริยาของบุคคลที่มีต่อบุคคล วัตถุ สิ่งของหรือสถานการณ์ต่าง ๆ [6] รวมทั้งเจตคติเป็นความต้องการที่จะแสดงปฏิกิริยาของความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง [7] นอกจากนี้การที่บุคคลจะมีเจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งจะต้องมีองค์ประกอบ 3 ประการได้แก่องค์ประกอบการเรียนรู้ (Cognitive) ความรู้สึก (Affective) และพฤติกรรม (Behavioral) [8] ดังนั้นเจตคติของนายจ้างหรือผู้บริหารต่อคนพิการ ขึ้นอยู่กับประสบการณ์การเรียนรู้ ความรู้สึก พฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออก ในลักษณะในเชิงบวกหรือเชิงลบ เช่น คนพิการไม่ได้วัดที่ร่างกาย แต่ดูที่ทักษะความสามารถที่คนพิการจะทำงานและใช้ชีวิตร่วมกันอย่างเท่าเทียม การจ้างคนพิการไม่เป็นภาระ เป็นต้น การจ้างงานเชิงสังคมยังขึ้นอยู่กับนโยบายของผู้บริหารที่ใช้ถือเป็นแนวทางในการดำเนินการตัดสินใจเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปถูกต้องและบรรลุวัตถุประสงค์ [9] และนโยบายเปรียบเสมือนเครื่องมือสำหรับผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อเป็นกรอบชี้แนะการปฏิบัติ [10] ดังนั้นนโยบายของผู้บริหารต้องมีความชัดเจนต่อการจ้างงานคนพิการ ได้แก่ การเน้นความเสมอภาค วัฒนธรรมองค์กรเน้นการแข่งขัน และมีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เอื้อต่อคนพิการ การจัดหาสถานที่ให้แก่คนพิการในการประกอบอาชีพ รวมทั้งนายจ้างหรือผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายการจ้างงานคนพิการเพื่อสามารถนำไปใช้ปฏิบัติ [11] การออกแบบการ

จ้างงานให้มีความสะดวกต่อการปฏิบัติทั้งฝ่ายนายจ้างและคนพิการ ปัจจัยดังกล่าวย่อมมีผลต่อการตัดสินใจจ้างงานคนพิการเพื่อให้ได้ทางเลือกที่ดีที่สุด [12] ในการทำงานของคนพิการที่สถานประกอบการต้องการ

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจศึกษา การจ้างงานเชิงสังคมของสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นการส่งเสริมให้สถานประกอบการจ้างงานคนพิการ และเป็นการเพิ่มโอกาสในการทำงานให้กับคนพิการ ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs) “ข้อ 1: ขจัดความยากจน ข้อ 8: ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่องครอบคลุมและยั่งยืนจากการจ้างงานที่มีคุณค่า และข้อ 10: ลดความเหลื่อมล้ำ” ตลอดจนเจ้าของสถานประกอบการได้ทำความดีในการดำเนินธุรกิจและส่งผลกระทบต่อสังคมอีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจในการจ้างงานคนพิการ เจตคติ นโยบายผู้บริหารต่อคนพิการ และการตัดสินใจจ้างงานคนพิการ ของสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างของระดับความรู้ความเข้าใจในการจ้างคนพิการ ที่มีต่อการตัดสินใจจ้างงานคนพิการของสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของเจตคติ และนโยบายผู้บริหารต่อคนพิการ ที่มีต่อการตัดสินใจจ้างงานคนพิการของสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาประเภท ทักษะของคนพิการที่สถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานครต้องการจ้าง
5. เพื่อศึกษาการออกแบบการจ้างงานคนพิการของสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร
6. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการของสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. งานวิจัยเรื่องนี้เป็นวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ระหว่างวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยเป็นการออกแบบการวิจัยในการเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพพร้อมกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร ตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าของสถานประกอบการหรือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์หรือตัวแทนจากสถานประกอบการที่เป็นบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร มีจำนวน 242,561 ราย โดยเป็นบริษัทจำกัด จำนวน 241,561 ราย และบริษัทมหาชน 82 ราย [13] กำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane Taro [14] ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 204 ราย ผู้วิจัยเพิ่มจำนวนตัวอย่าง 8% เท่ากับ 16 ราย รวม 220 ราย การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามประเภทบริษัทจำกัด และบริษัทมหาชน โดยการสุ่มแบบไม่เป็นสัดส่วน (Disproportionate) ได้เท่ากับ 151 และ 59 ราย ตามลำดับ ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ไปยังสถานประกอบการที่เป็นบริษัททางไปรษณีย์ ทั้งหมด 500 ราย ได้รับกลับคืนมาประมาณ 44% จนครบจำนวนตัวอย่างที่กำหนดไว้ 220 ราย

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลเชิงลึก (Key Informants) โดยการเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง กับผู้ที่ดำเนินงานเกี่ยวข้องกับคนพิการได้แก่ (1) ผู้บริหารจากสถานประกอบการของบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีพนักงาน 100 คนขึ้น

ไป จำนวน 5 คน (2) เจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐที่ทำงานเกี่ยวข้องกับคนพิการ ได้แก่กลุ่มงานส่งเสริมการจ้างงานคนพิการและผู้สูงอายุ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และกรมการจัดหางาน สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน จำนวน 4 คน และ (3) ผู้แทนคนพิการ ได้แก่ผู้จัดการมูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อการพัฒนาคนพิการ และพนักงานที่เป็นคนพิการ จำนวน 3 คน รวมจำนวนทั้งหมด 12 คน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth interview)

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ : ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือและมีคำถามคัดกรองโดยจำนวนพนักงานในบริษัทของผู้ตอบแบบสอบถามต้องมีพนักงานจำนวนเกินกว่า 100 คนขึ้นไป ถ้าต่ำกว่า 100 คนจะยุติการตอบ

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลของสถานประกอบการ เป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choice Question) จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ คนพิการที่ทำงานในบริษัทเป็นคนพิการประเภทใด ปัจจุบันบริษัทมีการจ้างงานคนพิการในรูปแบบใด โดยคำถามเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ส่วนคำถามในข้อจำนวนพนักงานในบริษัทมีประมาณกี่คน เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Question) มีระดับการวัดข้อมูลแบบอัตราส่วน (Ratio Scale)

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการจ้างงานคนพิการ เกี่ยวกับกฎหมายและพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบสองคำตอบ (Dichotomous Question) จำนวน 9 ข้อ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ผู้วิจัยได้จัดทำข้อมูลเป็นระดับการวัดแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยแบ่งเป็นระดับความรู้ความเข้าใจเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจมาก ปานกลาง และน้อย เพื่อใช้ในการวิเคราะห์

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับเจตคติต่อคนพิการเป็นแบบสอบถามแบบ Likert Scale จำนวน 10 ข้อ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale)

ส่วนที่ 4 และส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับนโยบายผู้บริหารต่อคนพิการ จำนวน 4 ข้อ และการตัดสินใจจ้างงานคนพิการในองค์กร จำนวน 4 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม แบบ Rating Scale เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) นอกจากนี้มีคำถามเกี่ยวกับ (1) ความต้องการจ้างคนพิการประเภทใด (2) ทักษะคนพิการที่ต้องการในการทำงาน (3) ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการ มีลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามแบบมีหลายคำตอบให้เลือกโดยตอบได้มากกว่า 1 ข้อ เป็นระดับการวัดข้อมูลแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)

เกณฑ์การแปลความหมาย ผู้วิจัยใช้คะแนนเฉลี่ย ของ Kamaruddeen et al. [15]

4.50 – 5.00 หมายถึง มีเจตคติ/นโยบายอยู่ในระดับดีมาก การตัดสินใจจ้างงานอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง มีเจตคติ/นโยบายอยู่ในระดับดี การตัดสินใจจ้างงานอยู่ในระดับมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง มีเจตคติ/นโยบาย/การตัดสินใจจ้างงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง มีเจตคติ/นโยบายอยู่ในระดับไม่ดี การตัดสินใจจ้างงานอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง มีเจตคติ/นโยบายอยู่ในระดับไม่ดีมาก การตัดสินใจจ้างงานอยู่ในระดับน้อย

ที่สุด

การวิจัยเชิงคุณภาพ : ผู้วิจัยได้ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure interview) กับผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นการจ้างงานคนพิการ ประเภทและทักษะคนพิการที่สถานประกอบการต้องการ การจ้างงานคนพิการควรมีการออกแบบอย่างไร ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการ

3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ ตามลำดับดังนี้

3.1 ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เป็นต้น เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

3.2 นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เสนอต่อคณะกรรมการจริยธรรม เพื่อพิจารณาโครงการวิจัยในมนุษย์ และเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อปรับปรุงก่อนการไปทดสอบ

3.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบค่าความเชื่อมั่น จำนวน 40 ชุด โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) ค่าความเชื่อมั่นมีค่าสูงกว่า 0.6 แสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง [16] จากผลการทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่น ด้านเจตคติต่อคนพิการ เท่ากับ .881 ด้านนโยบายผู้บริหารต่อคนพิการ เท่ากับ .885 และการตัดสินใจจ้างงานคนพิการ เท่ากับ .742

4. สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและเชิงอนุมานให้การวิเคราะห์ ดังนี้

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างในด้านความรู้ความเข้าใจ เจตคติ นโยบายผู้บริหารต่อคนพิการ และการตัดสินใจจ้างงานคนพิการ

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (Independent t-test) ใช้ในการทดสอบในสมมติฐานที่ 1 และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธี Stepwise ใช้ในการทดสอบในสมมติฐานที่ 2

การวิจัยเชิงคุณภาพ : การจัดทำข้อมูล ดำเนินการถอดเทป และนำเสนอข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ในแต่ละประเด็นจากผู้ให้ข้อมูลเชิงลึก (Key Informants) โดยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ผลการศึกษา สรุปผลเกี่ยวกับข้อมูลของสถานประกอบการ และสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ข้อมูลสถานประกอบการ

1.1 ประเภทคนพิการที่ทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีประเภทคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการ มากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ คนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 57.30 ทางการเห็น จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 19.10 และทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 13.60 รองลงมาได้แก่ คนพิการมากกว่า 1 ประเภท และทางจิตใจ ส่วนคนพิการที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการ ได้แก่ คนพิการ ออทิสติก และการเรียนรู้

1.2 ปัจจุบันมีการจ้างงานคนพิการในรูปแบบใด กลุ่มตัวอย่างมีการจ้างงานคนพิการในรูปแบบให้สิทธิเป็นการส่งเสริมอาชีพ หรือจ้างคนพิการทำงานในชุมชน หรือองค์กรสาธารณประโยชน์ตามมาตรา 35 มากที่สุด จำนวน 127 ราย คิดเป็นร้อยละ 57.70 รองลงมามีการจ้างคนพิการทำงานที่สถานประกอบการตามมาตรา 33 จำนวน 124 ราย คิดเป็นร้อยละ 56.40 และมีการส่งเงินสมทบเข้ากองทุนคนพิการตามมาตรา 34 จำนวน 46 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.90

1.3 การจ้างงานคนพิการ กลุ่มตัวอย่างมีการจ้างงานคนพิการโดยเฉลี่ยเท่ากับ 9 คน สูงสุดเท่ากับ 157 คน และต่ำสุดคือ ไม่มีการจ้างงานคนพิการทำงาน

2. ความคิดเห็นต่อการจ้างงานคนพิการ จากผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่การจ้างงานคนพิการน้อย ไม่ได้มีความสนใจที่จะจ้างงานคนพิการให้ครบจึงใช้วิธีการส่งเงินสมทบเข้ากองทุนคนพิการซึ่งง่ายและสะดวก แต่สถานประกอบการขนาดใหญ่มีจำนวนไม่มากจะปฏิบัติได้ตามเกณฑ์

ที่กฎหมายกำหนด โดยจะมีการจ้างคนพิการเข้าทำงานในบริษัทเป็นพนักงานประจำ (ตามมาตรา 33) ต่อมาเมื่อจ้างไม่ครบก็จะมีการจ้างงานแบบให้สิทธิ (ตามมาตรา 35) ประเภทการให้สัมปทานมากที่สุด การจ้างงานแบบให้สิทธินั้นคนพิการที่ขอรับสิทธิต้องจัดทำโครงการเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ ให้กับสถานประกอบการพิจารณาเพื่ออนุมัติ และทางสถานประกอบการต้องจัดส่งโครงการต่อไปยังหน่วยงานในพื้นที่นั้น ๆ ของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานเพื่อตรวจสอบสิทธิคนพิการก่อนการอนุมัติการจ้างงาน จึงมีขั้นตอนหลายขั้นตอนและใช้เวลานาน คนพิการที่ได้รับการจ้างส่วนใหญ่เป็นคนพิการในระดับไม่เป็นอุปสรรค การจ้างงานคนพิการของสถานประกอบการนั้นเนื่องจากผู้บริหารเห็นความสำคัญและมีนโยบายชัดเจนในการจ้างงานคนพิการ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงความคิดเห็นต่อการจ้างงานคนพิการ

กลุ่มสถานประกอบการ	หน่วยงานภาครัฐ	กลุ่มคนพิการ
สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป “ไม่ได้มีความสนใจที่จะจ้างงานคนพิการให้ครบ จึงใช้วิธีการส่งเงินสมทบเข้ากองทุนคนพิการ” คนพิการที่ได้รับการจ้างส่วนใหญ่ “เป็นคนพิการในระดับไม่เป็นอุปสรรคในการทำงาน แต่ถ้าเป็นคนพิการที่มีความท้าทายสูง เช่น ทางกาย การเห็น ทางการเคลื่อนไหว สถานประกอบการจำเป็นต้องมีสิ่งอำนวยความสะดวก แต่อาคารสำนักงาน โรงงานมีการก่อสร้างมานานจึงยังขาดสิ่งอำนวยความสะดวกรองรับคนพิการในการทำงาน” การจ้างงาน “บริษัทขนาดใหญ่ซึ่งมีจำนวนไม่มากนัก จะมีการจ้างงานคนพิการ เนื่องจากผู้บริหารเห็นความสำคัญ และมีนโยบายชัดเจนต้องจ้างพนักงานตามมาตรา 33 ก่อน ถ้าไม่ครบให้จ้างแบบให้สิทธิตามมาตรา 35 โดยไม่มีการส่งเงินสมทบเข้ากองทุนคนพิการ” ส่วนหน่วยงานภาครัฐ “ควรทำเป็นตัวอย่างในการจ้างคนพิการตามมาตรา 33 โดยให้มีการจ้างให้มากที่สุด ซึ่งปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐมีการจ้างงานคนพิการน้อยมาก และถ้าไม่จ้าง กฎหมายกำหนดว่าไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนคนพิการ” นอกจากนี้ “การจูงใจทางด้านภาษีเพิ่มขึ้นกับสถานประกอบการในการจ้างคนพิการ” การส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคนพิการ “ตามมาตรา 34 นั้นต่ำเกินไป ถ้ามีการส่งเงินสมทบทุนเข้ากองทุน ๆ เป็นจำนวนเงินสูงกว่าปัจจุบัน สถานประกอบการก็ต้องพยายามจ้างและรู้สึกคุ้มค่ากว่าการส่งเงินเมื่อเทียบกับความยากลำบากที่จะต้องไปจ้างคนพิการ”	ส่วนของภาคเอกชนเอง “เป็นภาคส่วนที่สำคัญที่มอบโอกาสและร่วมส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ ซึ่งจะทำให้คนพิการได้แสดงออกถึงศักยภาพที่ตนเองมี ทำให้คนพิการรู้สึกว่าคุณค่า มีความภาคภูมิใจ มีความมั่นใจ และเป็นที่ยอมรับของสังคมมากขึ้น” สถานประกอบการจะมี “การค้นหาคนพิการจากผู้นำชุมชน พนักงานภายในบริษัทเพื่อจัดหาคนพิการให้ทำงาน” โดยส่วนใหญ่ “บริษัทมหาชนจะมีการจ้าง แต่บริษัทขนาดเล็กยังไม่ค่อยมีการจ้างงานคนพิการ” การจ้างงาน “ในรูปแบบการให้สิทธิตามมาตรา 35 ส่วนใหญ่เป็นประเภทการให้สัมปทานมากที่สุด เช่น เป็นการให้พื้นที่ขายสินค้าโดยไม่คิดค่าเช่า”	การจ้างงานในปัจจุบัน “สถานประกอบการต่าง ๆ เปิดโอกาสให้คนพิการเข้าทำงานมากขึ้น” ในปัจจุบันนี้ “มีช่องทางการจ้างงานไปทำงานในองค์กรสาธารณประโยชน์ผ่าน มูลนิธิ สมาคม เป็นต้น” นอกจากนี้ “กฎหมายการจ้างงานช่วยให้คนพิการมีโอกาสทำงานมากขึ้น จึงเป็นเรื่องดีในการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ” สถานประกอบการส่วนใหญ่ที่จ้างงานคนพิการ “จะอยู่ในกรุงเทพ ค่าตอบแทนคนพิการที่ได้รับไม่ต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำ หรือสูงกว่าค่าแรงขั้นต่ำ รวมทั้งขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงาน ของแต่ละคน และสถานประกอบการจะจ้างคนพิการในจำนวนมากคงเป็นไปได้” คนพิการต้องพยายาม “ฝึกวิชาชีพ หรืออบรมตามศูนย์ และในการฝึกอบรมแต่ละแห่งนั้นต้องได้รับใบประกาศวิชาชีพ และการจะให้ทำงานนั้นต้องอยู่ในชมรม สมาคมต่าง ๆ เพื่อจะได้ทราบข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง” หน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานภาคสังคม “ต้องมีการสื่อสารเชิงบวกหรือเผยแพร่ให้องค์กรเข้าใจถึงผลของการช่วยให้คนพิการมีงานทำ มีเวทีแสดงให้บริษัทต่าง ๆ เห็นว่าการจ้างงานคนพิการมีผลดีต่อกิจการอย่างไร ซึ่งจะทำให้บริษัทต่าง ๆ ได้ทำความดีและอยากจ้างคนพิการด้วย”

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความรู้ความเข้าใจในการจ้างงานคนพิการ เจตคติ นโยบายผู้บริหาร ต่อคนพิการ การตัดสินใจจ้างงานคนพิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร

3.1 ความรู้ความเข้าใจในการจ้างงานคนพิการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ความเข้าใจในระดับมาก จำนวน 124 ราย คิดเป็นร้อยละ 56.40 รองลงมา มีความรู้ความเข้าใจในระดับปานกลาง จำนวน 92 ราย คิดเป็นร้อยละ 41.80 และมีความรู้ความเข้าใจในระดับน้อย จำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.80 เนื่องจากความรู้ความเข้าใจในระดับน้อยมีจำนวนน้อยกว่า 30 ราย จึงทำการรวมกับกลุ่มที่มีความรู้ความเข้าใจในระดับปานกลาง ดังนั้นในการทดสอบสมมติฐานทางสถิติ ความรู้ความเข้าใจจึงมี 2 กลุ่ม ได้แก่ความรู้ความเข้าใจในระดับมาก และปานกลาง

3.2 เจตคติต่อคนพิการ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีเจตคติต่อคนพิการในภาพรวม อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 3.91 โดยข้อการสร้างโอกาสให้กับคนพิการมีงานทำ มีเจตคติอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.57 ส่วนในข้อขีดความสามารถในการทำงานของคนพิการไม่ต่อยกว่าคนปกติทั่วไป มีเจตคติอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2.86

3.3 นโยบายผู้บริหารต่อคนพิการ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีนโยบายผู้บริหารต่อคนพิการในภาพรวม อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 4.14 โดยข้อมุ่งส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีบนพื้นฐานความเสมอภาค มีนโยบายอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.84 ส่วนข้อมีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้อึดต่อคนพิการ อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.52

3.4 การตัดสินใจจ้างงานคนพิการ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจจ้างงานคนพิการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.89 โดยข้อการจ้างงานคนพิการในองค์กรเป็นไปตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.26 ส่วนข้อองค์กรของท่านต้องมีความพร้อมเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.62

4. เพื่อศึกษาความแตกต่างของระดับความรู้ความเข้าใจในการจ้างคนพิการ ที่มีต่อการตัดสินใจจ้างงาน คนพิการของสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ Independent t – test ผลการวิจัย พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความรู้ความเข้าใจในการจ้างงานคนพิการแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างงานคนพิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ เจ้าของหรือผู้บริหารสถานประกอบการที่มีระดับความรู้ความเข้าใจในการจ้างงานคนพิการมากหรือปานกลาง การตัดสินใจจ้างงานคนพิการไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงความแตกต่างของระดับความรู้ความเข้าใจในการจ้างคนพิการ ที่มีต่อการตัดสินใจจ้างงานคนพิการของสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร

	ความรู้ความเข้าใจ	Levene's test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means				
		F	Sig.	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
- การตัดสินใจจ้างงานคนพิการในภาพรวม	ปานกลาง มาก	4.447*	.036	3.80 3.96	.669 .572	-1.898	186.69	.053

5. เพื่อศึกษาอิทธิพลของเจตคติ และนโยบายผู้บริหารต่อคนพิการ ที่มีต่อการตัดสินใจจ้างงานคนพิการของสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis แบบ Stepwise ผลการวิจัยพบว่า

เจตคติ และนโยบายผู้บริหารต่อคนพิการ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างงานคนพิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถอธิบายการตัดสินใจจ้างงานคนพิการได้ร้อยละ 28.1 แสดงว่ายังมีตัวแปรอื่น ๆ อีกร้อยละ 71.90 ที่สามารถอธิบายการตัดสินใจจ้างงานคนพิการ โมเดลนี้มีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าการตัดสินใจจ้างงานคนพิการเท่ากับ 0.526 โดยมีค่า Tolerance มีค่า 0.933 และค่า VIF (Variance Inflation Factor) มีค่า 1.071 ค่า Eigenvalue เท่ากับ 0.009 และ Condition index ที่สูงสุดเท่ากับ 18.214 โดยค่า Tolerance ที่มากกว่า .10 ค่า VIF ไม่เกิน 10 และค่า Condition index ไม่เกิน 30 แสดงว่าไม่มีปัญหา Multicollinearity

ค่าคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน มีค่า Durbin-Watson เท่ากับ 2.179 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงอิทธิพลของเจตคติ และนโยบายผู้บริหารต่อคนพิการ ที่มีต่อการตัดสินใจจ้างงานคนพิการของสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร

การตัดสินใจจ้างงานคนพิการ	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistic	
	B	Std. Error	Beta (β)			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.836	.270		6.806**	.000		
เจตคติต่อคนพิการ (X ₁)	.348	.070	.295	4.966**	.000	.933	1.071
นโยบายผู้บริหาร (X ₂)	.168	.026	.378	6.378**	.000	.933	1.071
F = 43.77**	R ² = 0.287		Adjusted R ² = 0.281			Durbin-Watson = 2.179	
r = 0.536	SE = 0.526		Eigenvalue = 0.009			Condition Index = 18.214	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. เพื่อศึกษาประเภท ทักษะของคนพิการที่สถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานครต้องการจ้าง

6.1 ประเภทคนพิการที่สถานประกอบการต้องการจ้าง กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการ 3 อันดับแรก ได้แก่ (1) ทางกายเคลื่อนไหวหรือร่างกาย จำนวน 165 ราย คิดเป็นร้อยละ 75 (2) ทางทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย จำนวน 63 ราย คิดเป็นร้อยละ 28.60 และ (3) ทางการเห็น จำนวน 42 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.10 และที่มีความต้องการน้อยที่สุดอันดับแรก ได้แก่คนพิการมากกว่า 1 ประเภท จำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.8 รองลงมาได้แก่ ทางการเรียนรู้ จำนวน 7 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.20 และออทิสติก จำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.5

ส่วนผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ประเภทคนพิการที่สถานประกอบการต้องการจ้าง 3 กลุ่มนี้ ส่วนใหญ่จะได้รับการจ้างงาน มีความต้องการค่อนข้างมากเป็นการจ้างพนักงานประจำ (ตามมาตรา 33) ได้แก่ (1) คนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย (2) คนพิการทางการเห็น (3) คนพิการทางการได้ยิน การจ้างคนพิการกลุ่มนี้เป็นการจ้างงานเพื่อก่อให้เกิดผลผลิต ส่วนประเภทคนพิการที่จ้างตามมาตรา 35 เพื่อขอรับสิทธิขึ้นอยู่กับความพร้อมของคนพิการ ซึ่งจะเป็นคนพิการที่มีความพิการหลากหลายประเภท นอกจากนี้ ประเภทคนพิการที่โอกาสหางานในสถานประกอบการยากมาก ได้แก่ (1) พิการทางสติปัญญา (2) ออทิสติก และ (3) การบกพร่องทางการเรียนรู้ เพราะกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้เกิดทักษะชีวิตและการทำงานเกิดยากมาก

6.2 ทักษะคนพิการที่สถานประกอบการต้องการจ้าง กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการทักษะคนพิการ 3 อันดับแรก ได้แก่ (1) ด้านคอมพิวเตอร์ จำนวน 160 ราย คิดเป็นร้อยละ 72.70 (2) ด้านงานเอกสาร จำนวน 142 ราย คิดเป็นร้อยละ 64.50 และ (3) ด้านการสื่อสาร จำนวน 116 ราย คิดเป็นร้อยละ 52.70 สถานประกอบการมีความต้องการน้อยที่สุดในด้านอื่น ๆ ได้แก่ ล่ามภาษามือ ภาษาอังกฤษ จำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.80

ส่วนผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ทักษะคนพิการที่สถานประกอบการต้องการจ้าง ได้แก่ (1) ด้านคอมพิวเตอร์มีความสามารถในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความรู้เกี่ยวกับการใช้งานคอมพิวเตอร์หรือซ่อมคอมพิวเตอร์ (2) ด้านการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะงานธุรการ เช่น เดินเอกสาร Call Center สื่อสารกับลูกค้า หรือการบริการลูกค้าหลังการขาย เป็นต้น (3) งานช่างอิเล็กทรอนิกส์ (4) งานช่างฝีมือ (5) การนวด (6) ล่ามภาษามือ

7. เพื่อศึกษาการออกแบบการจ้างงานคนพิการของสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร

7.1 ปัจจุบันรูปแบบการจ้างคนพิการของสถานประกอบการ สรุปลงดังนี้

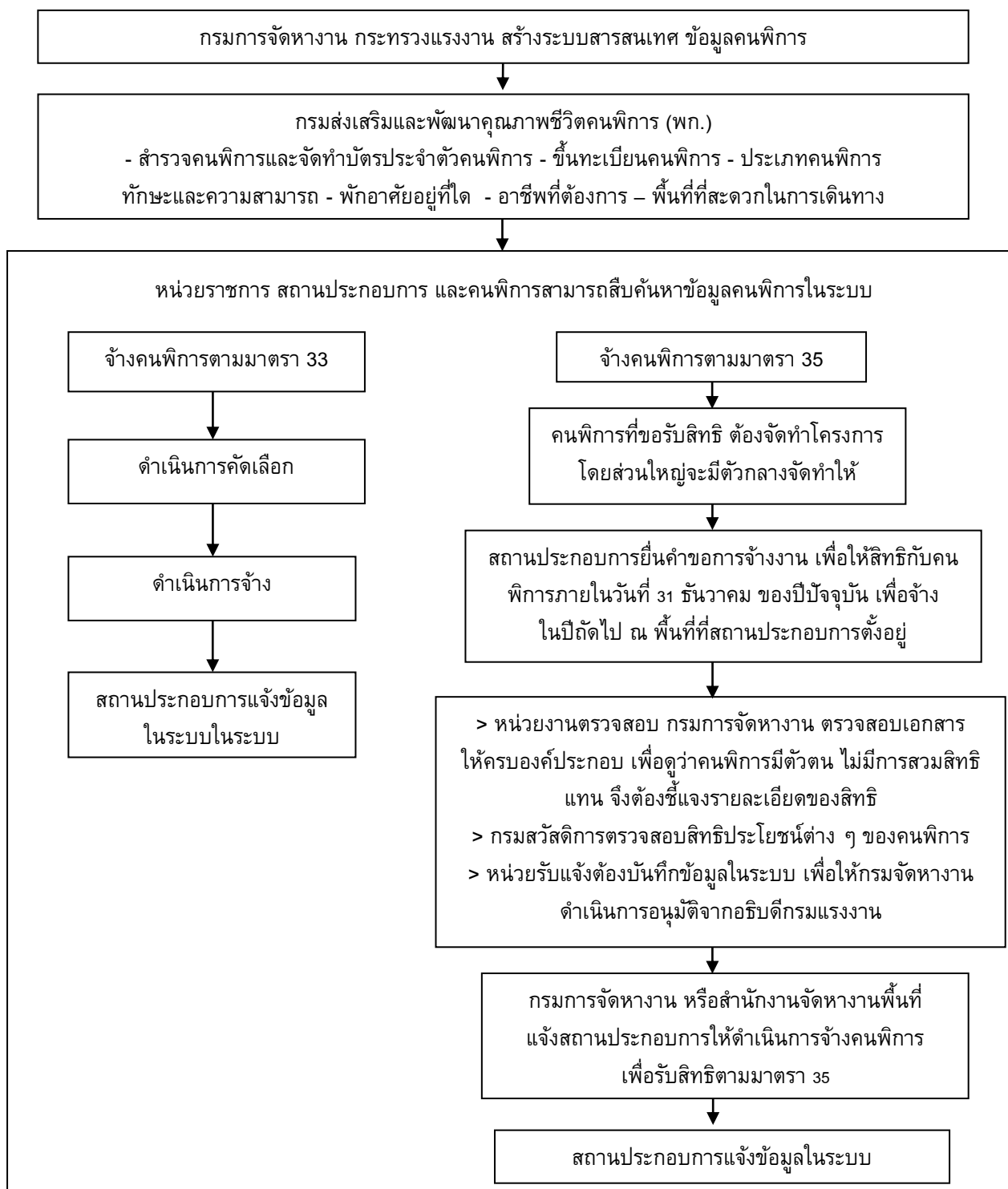
การจ้างตามมาตรา 33 เป็นการจ้างคนพิการเป็นลูกจ้าง หรือพนักงานประจำ และได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เหมือนพนักงานปกติ ส่วนใหญ่จะทำงานที่สำนักงาน โดยสถานประกอบการจะหาคนพิการผ่านตัวกลาง สถานประกอบการบางแห่งก็จะดำเนินการคัดเลือกเอง

การจ้างงานคนพิการแบบให้สิทธิตามมาตรา 35 นั้น ส่วนใหญ่สถานประกอบการได้ใช้บริการผ่านตัวกลาง เช่น มูลนิธินวัตกรรมทางสังคม ซึ่งการหาตัวผู้พิการนั้นขั้นตอนจึงง่าย แต่ปัญหาอยู่ตรงหน่วยงานราชการ แทน โครงการต้องขออนุมัติจากอธิบดี ซึ่งมีปีละครั้งตอนช่วงต้นปี ถ้าองค์กรไหนมีการเปลี่ยนแปลงคนพิการจำนวนมาก ๆ ในช่วงกลางปีก็ไม่ตอบโทย์ นอกจากนี้คนของภาครัฐมีจำนวนจำกัด ทำให้ทำงานไม่ทันเพราะการจ้างงานจะกระจุกอยู่ช่วงต้นปี การได้รับหนังสืออนุมัติจากอธิบดีมาแต่ละปีก่อนข้างช้า เพราะมีเจ้าหน้าที่ภาครัฐทำงานด้านนี้ จังหวัดละคนสองคนเท่านั้น ดังนั้นทำให้การจ้างงานคนพิการแบบให้สิทธิล่าช้าไปด้วย จะส่งผลต่อจำนวนการจ้างคนพิการของสถานประกอบการไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด ซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นทุกปี

7.2 การออกแบบการจ้างงานคนพิการ หน่วยงานภาครัฐควรมีการพัฒนาระบบสารสนเทศ ให้เป็นปัจจุบัน โดยจัดทำข้อมูล ประวัติ ประเภทคนพิการ ทักษะความสามารถ สายงานที่ต้องการ เป็นต้น หรือ หน่วยงานภาครัฐประสานความร่วมมือกับภาคเอกชนในการเปิดกิจการเพื่อรองรับการทำงานคนพิการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

7.2.1) การพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อให้สถานประกอบการเข้าถึงแหล่งข้อมูลคนพิการ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดจำนวนเอกสารที่ต้องนำส่ง โดยภาครัฐควรมีหน่วยงาน ได้แก่ กรมการจัดหางานเป็นผู้รับผิดชอบระบบสารสนเทศในการออกแบบการจ้างงานคนพิการ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) ดำเนินการลงข้อมูลของคนพิการทั้งหมดให้เป็นปัจจุบัน ประกอบด้วย ประเภทคนพิการ ทักษะหรือความสามารถ อายุ วุฒิการศึกษา อาชีพที่ต้องการ สถานที่พักอาศัย พื้นที่สะดวกในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งระบบสารสนเทศ เป็นระบบฐานข้อมูลดังกล่าวสามารถเชื่อมโยง ไปทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น สถานประกอบการ คนพิการ และหน่วยงานภาครัฐ เช่น กรมการจัดหางานที่กรุงเทพมหานคร และสำนักงานจัดหางานต่างจังหวัด เป็นต้น สถานประกอบการที่ต้องการจะจ้างก็สามารถหาข้อมูลได้ หรือแจ้งผ่านกรมการจัดหางาน เพื่อเป็นตัวกลาง Matching คนพิการกับสถานประกอบการ เมื่อสถานประกอบการดำเนินการจ้าง กรมสวัสดิการเป็นผู้ตรวจสอบสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เป็นไปตามสัญญา และไม่ขัดกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน สถานประกอบการจ้างแล้วต้องแจ้งต่อกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) เพื่อจะได้รู้จำนวนคนพิการที่จ้าง ซึ่งระบบฐานข้อมูลต้องมีการดำเนินการข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ระบบฐานข้อมูล จะเป็น Platform ใช้ได้ทั้งมาตรา 33 และมาตรา 35 ดังภาพที่ 1

ส่วนสถานประกอบการ (1) ควรกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสมกับคนพิการในการทำงานและต้องสร้างงานให้เหมาะสมกับคนพิการ (2) สถานประกอบการต้องจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเช่น ทางลาด ที่จอดรถ และจัดหาอุปกรณ์ให้กับคนพิการ เช่น Wheelchair (3) ควรมีหน่วยงานในการฝึกทักษะให้กับคนพิการก่อนเข้าทำงาน โดยเฉพาะทักษะชีวิตร่วมกับคนอื่น ๆ สัมพันธภาพ การออม ทักษะชีวิตในเรื่องการออมก็เป็นสิ่งที่สำคัญมาก



ภาพที่ 1 การออกแบบการจ้างงานโดยใช้ระบบสารสนเทศ

7.2.2) หน่วยงานภาครัฐประสานความร่วมมือกับภาคเอกชนในการเปิดกิจการเพื่อรองรับการทำงานคนพิการ โดยภาครัฐควรมีนโยบายและมอบหมายหน่วยงานดำเนินงาน อาจเป็นกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และใช้กลยุทธ์เชิงรุกในการประสานความร่วมมือกับภาคเอกชน โดยเฉพาะสถานประกอบการขนาดใหญ่ ในการเปิดกิจการเพื่อรองรับการทำงานของคนพิการ ต้องมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพของอาคารสถานที่ในการทำงาน รวมทั้งอาจจะมีการอำนวยความสะดวกในการเดินทาง และมีการบริหารจัดการในรูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 การเปิดกิจการให้เข้าพื้นที่ สถานประกอบการที่เป็นผู้เช่าพื้นที่ที่ต้องการเช่าพื้นที่เพื่อให้คนพิการทำงาน เป็นพนักงานประจำของสถานประกอบการผู้เช่า โดยสถานประกอบการผู้เช่าเป็นผู้รับผิดชอบดูแลการผลิตสินค้าหรือบริการ

รูปแบบที่ 2 การเปิดกิจการให้เข้าพื้นที่ สถานประกอบการที่เป็นผู้เช่าพื้นที่ที่ต้องการให้สถานประกอบการที่เป็นผู้ให้เช่า เป็นผู้รับผิดชอบดูแลคนพิการในการผลิตสินค้าหรือบริการ ทั้งนี้รูปแบบต้องมีข้อจำกัดในการผลิตสินค้าหรือบริการ

8. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการของสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการ ผลการวิเคราะห์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัญหามากที่สุด ในข้อการจัดหาคนพิการที่มีทักษะตามที่ต้องการยาก ส่วนในข้อที่มีปัญหาน้อยได้แก่ ในข้อคนพิการที่มีมาสมัครงานมีจำนวนน้อย การจัดทำประวัติของคนพิการที่แสดงให้เห็นถึงทักษะความสามารถในการทำงานไม่ชัดเจน ไม่มีหน่วยงานที่เป็นผู้ประสานระหว่างบริษัทกับคนพิการ การไม่ยอมรับของพนักงานปกติ และคนพิการไม่สามารถจัดทำโครงการในการประกอบอาชีพได้ชัดเจน

ส่วนผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการ ด้านสถานประกอบการ ไม่สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลคนพิการ มีสถานที่และสภาพแวดล้อมไม่เหมาะสมกับคนพิการ คนพิการที่มีอยู่ไม่ตรงกับสายงานที่สถานประกอบการต้องการ ส่วนปัญหาด้านตัวคนพิการ ไม่สามารถเข้าถึงการศึกษาสูง ๆ ได้ ไม่พร้อมที่จะทำงาน ข้อจำกัดด้านทักษะ ไม่มีประสบการณ์และความรู้ความสามารถในการจัดทำโครงการ ไม่มีบัตรประจำตัวคนพิการ ปัญหาการอยู่ร่วมกันของคนพิการ

สรุปและอภิปรายผล

การจ้างงานเชิงสังคมของสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร หน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ กรมการจัดหางานและกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มีการประสานความร่วมมือในการพัฒนาระบบสารสนเทศข้อมูลคนพิการ โดยระบบฐานข้อมูลดังกล่าวสามารถเชื่อมโยงไปทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สถานประกอบการ คนพิการ และหน่วยงานภาครัฐ กรมการจัดหางานเป็นตัวกลางประสานระหว่างคนพิการกับสถานประกอบการ และระบบฐานข้อมูลต้องมีการบันทึกข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน รวมทั้งภาครัฐใช้กลยุทธ์เชิงรุกในการประสานความร่วมมือกับภาคเอกชน โดยเฉพาะสถานประกอบการขนาดใหญ่ ในการเปิดกิจการเพื่อรองรับการทำงานของคนพิการ เป็นรูปแบบการให้สถานประกอบการเช่าพื้นที่ และมีสิ่งอำนวยความสะดวกรองรับคนพิการ ภาครัฐควรกำหนดนโยบาย “ให้ทุกหน่วยงานภาครัฐดำเนินการซื้อของกับสถานประกอบการที่มีการจ้างคนพิการทำงาน” เพื่อเป็นการสร้างอุปสงค์รองรับและส่งเสริมการผลิตสินค้าหรือบริการจากสถานประกอบการที่มีการจ้างงานคนพิการ นอกจากนี้การตัดสินใจจ้างงานคนพิการ มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปรายผล ดังนี้

1. ความรู้ความเข้าใจในการจ้างงานคนพิการแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างงานคนพิการแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความรู้ความเข้าใจในการจ้างงานคนพิการแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างงานคนพิการ เนื่องจากการตัดสินใจจ้างงานคนพิการนั้น ผู้บริหารสถานประกอบการจำเป็นต้องจัดสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งสถานที่ทำงานและอุปกรณ์ในการทำงานเพื่อรองรับคนพิการ และผลการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่า การจ้างงานคนพิการนั้นสถานประกอบการจะต้องใช้ความพยายาม และต้องใช้เจ้าหน้าที่ในการจัดหาคนพิการซึ่งมีต้นทุนแฝงเกิดขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ อตุลย์ จาตุรงคกุล [17] กล่าวว่า Procedural knowledge หมายถึง ความเข้าใจการนำเอาข้อเท็จจริงเหล่านี้ไปใช้ ข้อเท็จจริงเหล่านี้เกิดจากที่ผู้บริโภคนึกเอาเอง เพราะมันไม่จำเป็นต้องผูกพันกับสิ่งที่ป็นจริงที่เราเห็นได้ (Objective Reality)

2. เจตคติ นโยบายผู้บริหารต่อคนพิการ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างงานคนพิการของสถานประกอบการ ผลการวิจัยพบว่า

เจตคติ และนโยบายผู้บริหารเกี่ยวกับคนพิการ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างงานคนพิการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถอธิบายการตัดสินใจจ้างงานคนพิการได้ร้อยละ 28.1 เนื่องจากผู้บริหารที่มีเจตคติที่ดีต่อคนพิการ มีโอกาสในการสนับสนุนการจ้างงานคนพิการ โดยการให้คนพิการทำงานประจำในสถานประกอบการ หรือการให้สิทธิแบบส่งเสริมอาชีพให้คนพิการมีงานทำ และมีเจตคติเชิงบวกในการรับคนพิการ ไม่เป็นภาระในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มุลนิธิพระมหาไถ่เพื่อการพัฒนาคนพิการ [18] พบว่าทัศนคติของนายจ้างหรือสถานประกอบการ เป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการมีงานทำสำหรับคนพิการ การสร้างทัศนคติเชิงบวกและมีมาตรการจูงใจให้สถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้คนพิการมีโอกาสนในการเข้าทำงาน และเกิดการยอมรับและมีมุมมองในภาพรวมในทางบวกมากขึ้น

นโยบายผู้บริหารเกี่ยวกับคนพิการ มีอิทธิพลต่อการจ้างงานคนพิการ เนื่องจากผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ในการแก้ไขปัญหาสังคม โดยใช้กระบวนการธุรกิจในการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาสังคมเกี่ยวกับจ้างงานคนพิการ รวมทั้งการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเน้นการแบ่งปัน จึงต้องมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและสั่งการจากผู้บริหารในการจ้างคนพิการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานให้กับผู้ปฏิบัติในการตัดสินใจจ้างงานคนพิการ สอดคล้องกับผลงานวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า สถานประกอบการขนาดใหญ่ผู้บริหารเห็นความสำคัญในการจ้างงานคนพิการ โดยไม่ต้องการให้ส่งเงินสมทบกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ก็มีนโยบายให้ถือปฏิบัติในการจ้างงานคนพิการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมิตตรา เจริญพันธ์ และไชยนันท์ ปัญญาศิริ [19] พบว่า วิธีคิดเชิงนโยบายและเชิงการบริหารจัดการ ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนมุมมองต่อผู้พิการที่สะท้อนค่านิยมของสังคมไทย การพัฒนาศักยภาพของผู้พิการให้สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับบทความของ Gustafsson, Peralta and Danermark [20] พบว่า การสนับสนุนการจ้างงานคนพิการเป็นวิธีการหนึ่งที่มีความโดดเด่นมากที่สุด โดยองค์กรที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการมีบทบาทที่สำคัญ 3 ประการคือ เป็นนายหน้า เป็นผู้แนะนำ และเป็นผู้แก้ปัญหา มุมมองของนายจ้างที่ช่วยให้คนพิการประสบความสำเร็จในการจ้างคือ ความปลอดภัย ความรับผิดชอบต่อแรงงานหรือลูกจ้าง

3. ประเภทคนพิการ และทักษะของคนพิการ ที่สถานประกอบการต้องการจ้าง ผลการวิจัยพบว่า

สถานประกอบการมีความต้องการจ้างประเภทคนพิการอันดับแรก ได้แก่ คนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย รองลงมา ได้แก่ คนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย และทางการเห็น ส่วนประเภทคนพิการที่สถานประกอบการมีความต้องการน้อยที่สุด อันดับแรก พิการมากกว่า 1 ประเภท รองลงมาได้แก่ ทางการเรียนรู้ และออทิสติก สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่มีความต้องการค่อนข้างมากจึงได้รับการจ้างงาน ได้แก่ (1) คนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย (2) คนพิการทางการเห็น และ (3) คนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย เนื่องจากคนพิการทางทั้ง 3 กลุ่ม จะเป็นกลุ่มที่เข้าถึงการศึกษา และมีความพร้อมในพัฒนาและปรับตัวได้มากกว่ากลุ่มอื่นๆ

สถานประกอบการมีความต้องการจ้างคนพิการที่มีทักษะ 3 อันดับแรก ได้แก่ (1) ด้านคอมพิวเตอร์ (2) ด้านงานเอกสาร และ (3) ด้านการสื่อสาร ส่วนทักษะคนพิการที่สถานประกอบการมีความต้องการน้อยที่สุด ได้แก่ ล่ามภาษามือ ภาษาอังกฤษ สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า ทักษะคนพิการที่สถานประกอบการต้องการจ้าง ได้แก่ (1) ด้านคอมพิวเตอร์ มีความสามารถในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความรู้เกี่ยวกับการใช้งานคอมพิวเตอร์หรือซ่อมคอมพิวเตอร์ (2) ด้านการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะงานธุรการ เช่น เดินเอกสาร Call Center สื่อสารกับลูกค้า หรือการบริการลูกค้าหลังการขาย เป็นต้น (3) งานช่างอิเล็กทรอนิกส์ (4) งานช่างฝีมือ (5) การวาด (6) ล่ามภาษามือ

จากผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีฐอ อ่อนแก้ว [21] พบว่า สถานประกอบการมีการจ้างคนพิการที่มีความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายมากที่สุด และสอดคล้องกับข้อมูลของ International Labour Office [22] ได้กล่าวถึงประเภทคนพิการว่า คนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย สามารถทำงานได้หลากหลายและสามารถทำงานได้อย่างสมบูรณ์ไม่ต่างจากคนทั่วไป ส่วนคนพิการทางการได้ยินหรือการสื่อความหมายเหมาะกับงานที่ต้องทำกับอุปกรณ์ที่มีเสียงดังหรือสภาพแวดล้อมที่มีเสียงดัง และคนพิการทางการเห็นเหมาะกับงานแทบทุกประเภทโดยต้องอาศัยเทคโนโลยีและสิ่งอำนวยความสะดวกเข้ามาช่วย เช่น ระบบ Screen reader ในคอมพิวเตอร์ ดังนั้นคนพิการจะมีทักษะแตกต่างกัน

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง การจ้างงานเชิงสังคมของสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร ได้รับทุนสนับสนุนจากเงินรายได้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปี พ.ศ. 2563 เลขที่สัญญา 370/2563 จึงขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่จัดสรรงบประมาณ

เอกสารอ้างอิง

- [1] บทความไอที 24 ชั่วโมง. (2562). *SDGs คืออะไร? SDGs 17 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน โดย UN มื่อะไรบ้าง*. สืบค้นเมื่อ 16 พฤศจิกายน 2562, จาก <https://www.it24hrs.com/2018/sdgs-sustainable-development-goals-un/>
- [2] สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2562). *เปิดโมเดล...คนพิการต้องมีงานทำ*. สืบค้นเมื่อ 11 พฤศจิกายน 2562, จาก <https://www.thaihealth.or.th/Content/50281-เปิดโมเดล...คนพิการต้องมีงานทำ.html>
- [3] สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2562). *จ้างคนพิการทำงาน ลดภาษี 2 เท่า และไม่เป็นภาระบริษัท*. สืบค้นเมื่อ 11 พฤศจิกายน 2562, จาก <https://www.thaihealth.or.th/Content/48579->
- [4] MaliLalll. (2563). *สรุปสถานการณ์ของผู้พิการในประเทศไทย ปี 2562*. สืบค้นเมื่อ 2 มีนาคม 2563, จาก <https://medium.com/look-n-say/สรุปสถานการณ์ของผู้พิการในประเทศไทย-ปี-2562-b3343a812bab>
- [5] Kretch, R. S., and Crutahfield, R. S. (1948). *Theory and Problems of Social Psychology*. McGraw-Hill: Book Company.
- [6] Allport, G. W. (1961). *Pattern and growth in personality*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- [7] Sarnoff, M. A. (1964). *Learning*. New Jersey: Englewood Cliffs.
- [8] จอมขวัญ รัตนกิจ. (2554). *ทฤษฎีและปฏิบัติการทางจิตวิทยาสังคม*. ใน ระบบการเรียนการสอนออนไลน์. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

- [9] Greenwood, W. T. (1965). *Management and Organizational Behavior Theories: An Interdisciplinary Approach*. South-Western Publishing Co., US.
- [10] ทวีป ศิริวัศมี. (2544). *การวางแผนพัฒนาและประเมินโครงการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- [11] สิริรัตน์ พิชิตพร. (2546). *ความรู้และการปฏิบัติเกี่ยวกับการเกษตรทฤษฎีใหม่ของเกษตรกร จังหวัดลำพูน [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบัณฑิต ไม่ได้ดีพิมพ์]*. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- [12] Trewatha, R. L., and Newport, G. M. (1982). *Management*. Plano Texas: Business Publication.
- [13] สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์. (2563). *จำนวนสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร*. สืบค้นเมื่อ 2 มีนาคม 2563, จาก https://www.moc.go.th/images/5422/PDF_2561.pdf
- [14] Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd edition). New York: Harper and Row.
- [15] Kamaruddeen, A. M., Yusof, N. A., Said, I., and Pakir, A. H. K. (2012). Organizational Factors and Innovativeness of Housing Developers. *American Journal of Applied Sciences*, 9(12), 1953-1966. <https://doi.org/10.3844/ajassp.2012.1953.1966>
- [16] Hair, J. F., Bush, R. P., and Ortinau, D. J. (2003). *Marketing research: Within a changing information environment*. Irwin: McGraw-Hill.
- [17] อุดลย์ จาตุรงค์กุล. (2543). *พฤติกรรมผู้บริโภค* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [18] มูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อการพัฒนาคนพิการ. (2552). *ระบบสนับสนุนการจ้างงานคนพิการในตลาดแรงงานเปิด*. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ.
- [19] สุมิตตรา เจิมพันธ์, และไชยรินทร์ ปัญญาศิริ. (2558). การส่งเสริมอาชีพและการจ้างงานผู้พิการในประเทศไทย เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน. *Journal of Social Development*, 17(2), 113-143.
- [20] Gustafsson, J., Peralta, J. P., and Danermark, B. (2013). The employer's perspective on Supported employment for people with disabilities: Successful approaches of supported employment organizations. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 38(2), 99-111.
- [21] คริสฐา อ่อนแก้ว. (2562). ความคาดหวัง ปัญหา และอุปสรรคของนายจ้างต่อการจ้างงานคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2556. *วารสารวิทยาลัยราชสุตาเพื่อการวิจัยและพัฒนาคนพิการ*, 15(1), 35-49.
- [22] International Labour Office. (2013). *Global Employment Trends 2013*. Retrieved March 15, 2019, from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_202326.pdf