

## บทที่ 2

### ผลงานวิจัยและงานเขียนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การเข้าถึงโอกาสการทำงานในตลาดแรงงานของคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายในจังหวัดสมุทรปราการ ผู้ศึกษาได้ทบทวนแนวคิดสำคัญ ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. แนวคิดการเข้าถึงบริการของคนพิการ
2. แนวคิดการทำงานของคนพิการ
3. ทฤษฎีการเลือกอาชีพ
4. แนวคิดเกี่ยวกับคนพิการ
  - 4.1 ความหมายของคนพิการ
  - 4.2 ประเภทของคนพิการ
  - 4.3 กฎหมายเกี่ยวกับคนพิการ
5. ข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการในจังหวัดสมุทรปราการ
6. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดในการศึกษา

#### 1. แนวคิดการเข้าถึงบริการของคนพิการ

การที่คนพิการจะสามารถดำรงชีวิตอยู่อย่างมีคุณค่าและมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ในสังคมนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่คนพิการจะต้องได้รับความช่วยเหลือที่ไม่ใช่เป็นเรื่องของการสงเคราะห์ หากแต่เป็นเรื่องของสิทธิที่คนพิการพึงได้รับตามกฎหมายในการเข้าถึงบริการด้านต่าง ๆ ที่รัฐจัดให้ เช่น บริการทางด้านกายภาพ ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในด้านการได้รับสิทธิของคนพิการให้เข้าไปมีงานทำในตลาดแรงงาน สังคมควรตระหนักว่า “คนพิการมีความต้องการพิเศษบางประการที่ควรจะได้รับ การตอบสนอง” เพื่อที่คนพิการจะได้สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในสังคมได้อย่างเต็มที่และเสมอภาคตามสิทธิมนุษยชน โดยปราศจากการถูกกีดกันหรือการถูกเลือกปฏิบัติ เพราะเหตุด้วยความพิการ

## 1.1 ความหมายการเข้าถึง

จัวร์ตัน ผ่องแผ้ว (ม.ป.ป., น. 110) ได้กล่าวว่า Access แปลว่า วิธีทางหรือวิธีการในการเข้าใช้ประโยชน์ สิทธิในการเข้าใช้ ความสะดวกในการใช้อาคารสถานที่ต่าง ๆ หรือความสามารถที่จะเข้าไปถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่ง นอกจากนี้ Access หรือ Accessibility จึงมีความหมายว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพทางสังคม และทางจิตวิทยาที่ช่วยส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตและโอกาสแก่คนทุก ๆ คนทัดเทียมกัน Access จึงมีได้หมายถึงแค่ทางลาด (Ramp) หรือห้องน้ำพิเศษสำหรับคนพิการเท่านั้น แต่หมายรวมถึง สิทธิในการที่จะได้รับทราบข่าวสารข้อมูลสำหรับกรณีคนหูหนวกและคนตาบอด หรือสิทธิที่จะได้เข้ารับการศึกษานในโรงเรียนสำหรับเด็กพิการทุกประเภทด้วย

Dell Orto and Marinelli (1995, pp. 3-4, อ้างถึงใน วารี ปัญจะผลินกุล, 2543, น. 37) กล่าวว่า เป็นความสะดวกในการเข้าใช้อาคารสถานที่ต่าง ๆ ของคนพิการ เช่น สถานที่ที่เป็นทางเข้าอาคารมีทางลาด และประตูที่มีความกว้างเพียงพอสำหรับคนพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหว (Physical Barriers to Mobility) โรงเรียนหรือโรงพยาบาลที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการสื่อสารสำหรับคนหูหนวก (Telecommunication Device for the Deaf : Tdd) หรือในสถานที่ราชการที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนตาบอด ได้แก่ เอกสารอักษรเบรลล์ เทปบันทึกเสียง ดิสก์เก็ท ส่วนคนพิการทางสติปัญญา ได้แก่การจัดให้ได้รับการศึกษาที่มีความเหมาะสมกับความพิการและความต้องการของคนพิการ นอกจากนี้ ยังหมายรวมถึงการเข้าถึงทางสังคม คือ การมีส่วนร่วมอย่างเสมอภาคของคนพิการที่อยู่บนพื้นฐานของศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ และสิทธิพลเมือง (Civil Rights) เช่นเดียวกับคนอื่น ๆ ในสังคม ได้แก่ การศึกษา การมีงานทำ การประกอบอาชีพ การดำรงชีวิต และบริการต่าง ๆ

ประกาย กิจธิคุณ (2551, น. 53) ให้ความหมายว่า เป็นทั้งอุปสรรคที่ช่วยเหลือคนพิการทางกายและทางใจ ซึ่งได้แก่ การยอมรับของสังคม การให้ความช่วยเหลือ และการอำนวยความสะดวกจากเพื่อนมนุษย์ด้วยกันในสังคมที่จะช่วยเหลือให้คนพิการทำในสิ่งที่คนพิการทำไม่ได้

พจนานุกรมเว็บสเตอร์ (Webster, 1998, p. 7, อ้างถึงใน อุบลพันธ์ วัฒนนา, 2547, น. 14) ให้ความหมายว่า เป็นการกระทำที่นำไปสู่จุดหมาย วิธีทางที่นำไปสู่จุดหมาย และสิทธิการเข้าถึง (The Right to Enter, Approach, or Use : Admittance)

ศิริลักษณ์ มาปง (2551, น. 40) ให้ความหมายคือ การเข้าใช้ การใช้ประโยชน์ หนทางวิธีทาง ความสามารถของคนพิการที่เข้าถึงสิทธิประโยชน์ที่ควรจะได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก

ความแตกต่างต่าง ๆ ที่จัดขึ้นด้วยวิธีการที่แตกต่างกัน เพื่อลดข้อจำกัดในการเข้าร่วมกิจกรรมหรือบริการทางสังคมได้อย่างเท่าเทียม ทัวถึง และเป็นธรรมให้แก่คนพิการ เพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์ได้มากที่สุด

สุกัญญา บุญคง (2551, น. 22) ให้ความหมายคือ การสร้างสภาพทางกายภาพทางสังคม และทางจิตวิทยา ด้วยการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกโดยปราศจากอุปสรรคในการเข้าใช้หรือเข้าถึงสิทธิในการใช้ประโยชน์ได้มากที่สุดสำหรับคนพิการซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพชีวิต

สรุปโดยรวมการให้ความหมายของคำว่า การเข้าถึงนี้ ได้มีนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายที่หลากหลายดังนี้ จูร์ริตันน์ ผ่องแผ้ว (ม.ป.ป., น. 110) และพจนานุกรมเวบสเตอร์ อ้างถึงในอุบลพันธ์ วัฒนา (2547, น. 14) ให้ความหมายว่า เป็นวิถีทางหรือวิธีการในการเข้าใช้ประโยชน์ สิทธิในการเข้าใช้ และ ศิริลักษณ์ มาปง (2551, น. 40) กล่าวว่า เป็นความสามารถที่จะเข้าถึงสิทธิ ส่วน Dell Orot and Marinelli (1995, pp. 3-4, อ้างถึงใน วารีย์ ปัญจะผลินกุล, 2543, น. 37) กล่าวว่า เป็นการเข้าถึงทางสังคม ได้แก่ การมีงานทำ และการประกอบอาชีพ อีกความหมายนอกจากที่กล่าวมา จูร์ริตันน์ ผ่องแผ้ว (สุกัญญา บุญคง, 2551, น. 22) ยังหมายรวมถึง สภาวะแวดล้อมทางกายภาพทางสังคมและทางจิตวิทยาที่ช่วยส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตและโอกาสแก่คนทุก ๆ คนทัดเทียมกัน ซึ่งสุกัญญา บุญคง ได้อธิบายเหมือนกันในเรื่องของการปรับปรุงคุณภาพชีวิตด้วยการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกแต่ต้องทำให้ปราศจากอุปสรรคในการเข้าใช้หรือเข้าถึงสิทธิในการใช้ประโยชน์ได้มากที่สุดอีกด้วย Dell Orot and Marinelli (1995, pp. 3-4, อ้างถึงใน วารีย์ ปัญจะผลินกุล, 2543, น. 37) ได้กล่าวความหมายอีกว่า คือการเข้าถึงทางสังคม การมีส่วนร่วมอย่างเสมอภาคบนพื้นฐานของศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์และสิทธิพลเมืองเช่นเดียวกับคนอื่น ๆ ในสังคม เช่น การศึกษา การมีงานทำ การประกอบอาชีพ การดำรงชีวิต บริการต่าง ๆ และการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกตามความพิการเพิ่มเติมอีก 4 ด้าน เช่น การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการสื่อสารสำหรับคนหูหนวก การจัดให้ได้รับการศึกษาที่มีความเหมาะสมและความต้องการของคนพิการทางสติปัญญา การออกแบบทางสถาปัตยกรรมที่ปราศจากอุปสรรคในการเข้าใช้ของคนพิการทางการเคลื่อนไหว หรือทางร่างกาย และรูปแบบของการติดต่อสื่อสาร รวมทั้งวิธีการปฏิบัติต่อคนพิการที่เหมาะสมสำหรับคนพิการทางการได้ยินและการมองเห็น ส่วนประกาย กิจธิคุณ (2551, น. 53) กล่าวไว้คือ อุปกรณ์ที่ช่วยเหลือคนพิการทางกายและทางใจ ได้แก่ การยอมรับของสังคม การให้ความช่วยเหลือ และการอำนวยความสะดวกจากเพื่อนมนุษย์ด้วยกันในสังคม ที่จะช่วยเหลือให้คนพิการทำในสิ่งที่

คนพิการทำไม่ได้ และ ศิริลักษณ์ มาปง (2551) ได้เน้นว่า การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกนี้ เพื่อเป็นการลดข้อจำกัดในการเข้าร่วมกิจกรรมอย่างเท่าเทียม ทั้งถึง และเป็นธรรม

ดังนั้น ในการวิจัยเรื่องนี้ ผู้ศึกษาให้ความหมายของการเข้าถึงบริการของคนพิการ โดยมุ่งเน้นการบริการทางด้านการมืงานทำ จึงหมายถึง การที่คนพิการได้รู้ถึงวิถีทางในการไปใช้สิทธิในการสมัครงานในตลาดแรงงาน การเข้าไปใช้สิทธิในการสมัครงาน และการได้รับสิทธิในการเข้าไปทำงาน

## 1.2 การแบ่งประเภทของสิ่งอำนวยความสะดวก

จัวร์ตัน ผ่องแผ้ว, (ม.ป.ป., น. 109-114) อธิบายว่า Access จึงเป็นเป้าหมายในการเคลื่อนไหวของคนพิการ โดยเฉพาะในเรื่องที่สำคัญ ๆ ดังนี้

1) Access ในด้านการศึกษา ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยว่าด้วยสิทธิเด็กทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับบริการด้านการศึกษาภาคบังคับจากรัฐ

2) Access ในด้านการทำงาน หมายถึงสิทธิในการมืงานทำเช่นเดียวกับบุคคลปกติ โดยไม่ถูกกีดกันแบ่งแยกด้วยเหตุความพิการ ความไม่เอื้ออำนวยด้านอาคาร สถานที่หรืออื่น ๆ ซึ่งหมายรวมถึงสิทธิในการเข้ารับการฝึกอบรม ฝึกอาชีพที่เหมาะสม เพื่อโอกาสที่ดีกว่าในการทำงานด้วย ควรจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น ทางลาด ลิฟต์ ประตูที่มีความกว้างเพียงพอ และในด้านสวัสดิการด้านที่พักอาศัยที่นายจ้างจัดหาให้แก่ลูกจ้าง ก็ควรจะคำนึงถึงลูกจ้างที่พิการด้วย

3) Access ในทางสังคม การที่คนพิการจะเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ในสังคมได้อย่างเต็มที่และเสมอภาคทัดเทียมบุคคลอื่น ๆ นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมืงอบหลายประการเป็นเครื่องส่งเสริม และสนับสนุน ทั้งในด้านส่วนตัวของคนพิการ คือ ต้องมีความพร้อมทั้งทางร่างกาย จิตใจ และทางด้านร่างกายต้องแข็งแรงพอที่จะช่วยเหลือตนเองได้ มีความรู้ มีความสามารถ มีทักษะในการทำงานหาเลี้ยงตนเองได้ และมีความพร้อมทางใจที่จะเข้าร่วมในกิจกรรมทางสังคมในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ส่วนทางด้านสังคมนั้น ก็ต้องพร้อมที่จะเอื้ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้พิการให้ได้ใช้สิทธิทัดเทียมกับบุคคลอื่น ๆ ดังนี้

3.1 สิทธิในการเลือกตั้ง

3.2 สิทธิในการเดินทาง และใช้บริการขนส่งสาธารณะต่าง ๆ

3.3 สิทธิในการเข้าใช้อาคาร สถานที่ราชการ เอกชนที่ให้บริการสาธารณะ และสถานศึกษา

3.4 สิทธิในการได้รับทราบข่าวสาร ข้อมูลและบริการต่าง ๆ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ๆ คนหูหนวก ต้องมี “ล่าม” ส่วนคนตาบอด สิ่งพิมพ์ธรรมดาควรจัดทำเป็นอักษรเบรลล์ (จวีรัตน์ ผ่องแผ้ว, ม.ป.ป., น. 109-114)

ทวิ เชื้อสุวรรณทวิ (2551, น. 154-156) กล่าวว่า สิ่งอำนวยความสะดวก เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่ง ที่จะช่วยส่งเสริมให้คนพิการได้เข้าถึงและได้รับโอกาสในการเข้าไปทำงานในตลาดแรงงาน การแบ่งกลุ่มสิ่งอำนวยความสะดวก แบ่งได้เป็น 5 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

1. สิ่งอำนวยความสะดวกในการเดินทาง หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อม สิ่งก่อสร้าง หรืออุปกรณ์ทั้งภายในและภายนอกอาคารที่ช่วยคนที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือสุขภาพสามารถเดินทางได้ เช่น รววจับ ทางลาด ลิฟต์ หรือเครื่องยกเก้าอี้เข็นของรถโดยสาร

2. สิ่งอำนวยความสะดวกในการสื่อสาร หมายถึง อุปกรณ์ เครื่องมือ และเทคโนโลยีที่ช่วยให้คนที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือสุขภาพ สามารถสื่อสารได้

3. สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน หมายถึง อุปกรณ์เครื่องมือ และเทคโนโลยีที่ช่วยให้คนที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือสุขภาพ สามารถปฏิบัติกิจวัตรประจำวันได้

4. สิ่งอำนวยความสะดวกในการประกอบอาชีพ หมายถึง อุปกรณ์ เครื่องมือ และเทคโนโลยี ที่ช่วยให้คนที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือสุขภาพ สามารถประกอบอาชีพได้

5. บุคคลที่ทำหน้าที่ช่วยเหลือคนพิการ (Personal Assistance) นอกจากสิ่งอำนวยความสะดวกทั้ง 4 ข้อที่กล่าวมาเป็น “วัตถุ” แล้ว ผู้เขียน (ทวิ เชื้อสุวรรณทวิ) ยังเห็นว่าอาจหมายถึง “บุคคล” ที่ทำหน้าที่อำนวยความสะดวก ช่วยเหลือคนพิการในการดำเนินชีวิตประจำวัน เป็นรายบุคคลด้วย โดยเฉพาะคนพิการที่มีความพิการทางร่างกายระดับรุนแรง ที่ไม่สามารถช่วยตนเองได้ จึงต้องการผู้ดูแลช่วยเหลือในกิจวัตรประจำวันเท่าที่จำเป็น

จากความหมายของการเข้าถึงที่เน้นใน 3 นัยสำคัญ คือ การรู้ถึงวิถีทางหรือวิธีการในการใช้สิทธิ ความสามารถที่จะเข้าถึงสิทธิ และความสามารถที่ได้เข้าไปใช้สิทธิและได้รับความสะดวก บนพื้นฐานของศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์และสิทธิพลเมืองเช่นเดียวกับคนอื่น ๆ ในสังคมนั้น ทวิ เชื้อสุวรรณทวิ (2551, น. 154-156) ได้กล่าวว่า สิ่งอำนวยความสะดวกเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่ง ที่จะช่วยส่งเสริมให้คนพิการได้เข้าถึงและได้รับโอกาสการเข้าไปทำงานในตลาดแรงงาน นักวิชาการและหน่วยงานภาครัฐ ได้มีการจัดประเภทของสิ่งอำนวยความสะดวกไว้หลายด้าน ดังนี้ คือ ในด้านการเข้าถึงในทางสังคม ได้มีการกล่าวถึงเรื่องนี้ไว้หลายด้าน เช่นทั้ง จวีรัตน์ ผ่องแผ้ว (ม.ป.ป., น. 109-114) และ ทวิ เชื้อสุวรรณทวิ ได้กล่าวไว้เหมือนกัน คือ สิ่งอำนวยความสะดวกใน

การเดินทาง ได้แก่ ถนน ทางเท้า และทางลาด นอกจากนี้ยังกล่าวถึงด้านการบริการขนส่ง สาธารณะต่าง ๆ ที่จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกไว้บริการ เช่น รถเมล์ รถไฟ รถแท็กซี่ และเรือ จักริรัตน์ ผ่องแผ้ว กล่าวถึงด้านการได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกในการเข้าใช้อาคารสถานที่ราชการ เอกชนที่ให้บริการสาธารณะ สถานศึกษา ส่วนการเข้าถึงในทางสังคมด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการสื่อสาร การได้รับทราบข้อมูลและบริการต่าง ๆ นั้น ทั้งจักริรัตน์ ผ่องแผ้ว และ ทวี เชื้อสุวรรณทวี ได้กล่าวถึงด้านนี้ไว้เช่นเดียวกัน แต่จักริรัตน์ ผ่องแผ้ว เน้นว่าคนหูหนวก ต้องมี “ล่าม” ส่วนคนตาบอด ต้องจัดทำสิ่งพิมพ์ทุกประเภทเป็นอักษรเบรลล์ อย่างไรก็ตาม ทวี เชื้อสุวรรณทวี (2551, น. 154-156) ได้เน้นถึงด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ และเทคโนโลยีที่ช่วยให้คนที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือสุขภาพ สามารถสื่อสารได้ นอกเหนือจากประเภทการเข้าถึงในทางสังคมที่กล่าวมานี้ จักริรัตน์ ผ่องแผ้ว ยังกำหนดรวมถึง สิทธิในการเลือกตั้งตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ทุกคนมีสิทธิในการสมัครรับเลือกตั้งและออกเสียงเลือกตั้ง โดยคนพิการมีสิทธิได้เข้ามามีส่วนร่วม บนความเสมอภาค และทัดเทียมบุคคลปกติอื่น ๆ ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญใหญ่ ๆ 2 ส่วน คือ ส่วนตัวผู้พิการ ต้องมีความพร้อมทั้งทางร่างกายที่แข็งแรงพอที่จะช่วยเหลือตนเองได้ มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงาน และความพร้อมทางด้านจิตใจที่จะเข้าร่วมในกิจกรรมทางสังคม และในส่วนของสังคมต้องพร้อมที่จะเอื้ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้พิการให้ได้สิทธิทัดเทียมกับบุคคลอื่น ๆ และยังสามารถให้ความสำคัญในด้านการเข้าถึงในด้านการศึกษา ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยว่าด้วยสิทธิ เด็กทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับบริการด้านการศึกษาระดับบังคับจากรัฐ รวมทั้งการเข้าถึงในด้านการทำงาน สิทธิในการมีงานทำเช่นเดียวกับบุคคลปกติโดยไม่ถูกกีดกันแบ่งแยกด้วยเหตุความพิการ ความไม่เอื้ออำนวยด้านอาคาร สถานที่หรืออื่น ๆ ซึ่งหมายรวมถึงสิทธิในการเข้ารับการฝึกอบรมฝึกอาชีพ ทวี เชื้อสุวรรณทวี (2551, น. 154-156) ได้กล่าวเพิ่มเติม การเข้าถึงในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ และเทคโนโลยีที่ช่วยให้คนที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือสุขภาพสามารถปฏิบัติกิจวัตรประจำวันได้ สิ่งอำนวยความสะดวกในการประกอบอาชีพ ซึ่งได้เน้นเกี่ยวกับอุปกรณ์ เครื่องมือ และเทคโนโลยี ที่ช่วยให้คนที่มีความบกพร่องทางร่างกาย หรือสุขภาพ สามารถประกอบอาชีพได้ และนอกจากนั้น ยังได้กำหนดประเภทของการเข้าถึงที่แตกต่างไปจากที่กล่าวมาทั้งสิ้น นั่นคือ การเข้าถึงบุคคลที่ทำหน้าที่ช่วยเหลือคนพิการ (Personal Assistance) การเข้าถึงต้องหมายรวมถึง “บุคคล” อีกด้วย ที่เป็นผู้ทำหน้าที่อำนวยความสะดวก ช่วยเหลือคนพิการในการดำเนินชีวิต ประจำวัน เป็นรายบุคคลโดยเฉพาะคนพิการที่มีความพิการทางร่างกายระดับรุนแรง

“การเข้าถึงบริการของคนพิการ” จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินชีวิตของคนพิการ เพราะเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญที่คนพิการพึงได้รับจากรัฐเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้น การที่คนพิการได้รับรู้ถึงสิทธิที่มีของตน ได้ไปใช้สิทธิ และได้รับสิทธิต่าง ๆ ได้จริง ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย เช่น สิทธิในการศึกษา สิทธิในการเลือกตั้ง และสิทธิในการเดินทาง และที่สำคัญที่สุด คือ การได้รับสิทธิในการเข้าไปทำงานในตลาดแรงงาน จะเป็นสิ่งที่ช่วยให้คนพิการมีความมั่นใจในตนเอง และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในสังคม มีสิทธิ มีส่วนร่วมในสังคม เท่าเทียมกับคนปกติอื่น ๆ ได้ หากทุก ๆ ฝ่ายได้ตระหนักถึง เห็นความสำคัญ ร่วมมือร่วมใจกัน ส่งเสริม สนับสนุน ตลอดจนดำเนินการจัดทำ Access ทุกรูปแบบเชิงพหุลักษณะ บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ ด้วยความเสมอภาค การมีสิทธิ และศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ของคนพิการ

ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ การเข้าถึงบริการของคนพิการ หมายถึง การที่คนพิการได้รับรู้ถึงสิทธิที่ตนสามารถไปสมัครงานได้ การได้ไปใช้สิทธิในการสมัครงาน และการได้รับสิทธิให้เข้าไปทำงานได้

## 2. แนวคิดการทำงานของคนพิการ

มนุษย์เมื่อถึงวัยทำงาน และสามารถมีงานทำได้นั้น เป็นสิ่งที่มีความหมายสูงสุด เพราะการทำงานนั้น เปรียบเสมือนเป็นการบ่งบอกถึงควมมีศักยภาพ ความสามารถ และความมีคุณค่าของคน นอกเหนือจากนั้น การทำงานยังเป็นการสร้างรายได้เพื่อมาใช้เลี้ยงดู สร้างความมั่นคงให้กับตนเองและครอบครัวอีกด้วย

### 2.1 ความหมายการทำงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551, น. 73, 86) กล่าวว่าหมายถึง การมีรายรับ ซึ่งรายรับไม่เพียงแต่เพื่อความมั่นคงของชีวิตเท่านั้น แต่ยังหมายถึงฐานะความเป็นอยู่และความมีศักดิ์ศรีในสังคมด้วย งานถือเป็นปัจจัยที่ห้าของชีวิต และเป็นส่วนหนึ่งของการมีชีวิตในสังคม เพื่อแสดงถึงความเป็นมนุษย์ งานมีความสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมายในชีวิตของมนุษย์ หลักคำสอนต่าง ๆ หาใช่ทำงานเพื่อจะมีชีวิตรอดเท่านั้น หากแต่ต้องทำเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

ผจญ เฉลิมสาร (2552) กล่าวว่า การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์เป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่น ๆ กับสถานที่

กับขั้นตอนและเรื่องราวต่าง ๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเขาว์ ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต

สมเด็จพระสันตะปาปาจอห์นปอลที่สอง (2552) (แปลโดย อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ) ได้อธิบายว่า การทำงานมีคุณลักษณะหนึ่งที่มีความต่อเนื่อง เป็นพื้นฐาน ต้องมีความเหมาะสมต้องได้รับความสนใจและการยืนยันอย่างจริงจัง ชีวิตมนุษย์เจริญเติบโตด้วยการทำงาน และจากการทำงานนี้เองที่ทำให้มนุษย์มีศักดิ์ศรี แต่ขณะเดียวกันการทำงานมักก่อให้เกิดความทุกข์ยาก ปัญหาและความอยุติธรรมซึ่งหยั่งรากลึกกลงในสังคมชาติของนานาชาติด้วย แม้ว่ามนุษย์จะยังชีพโดยการทำงานด้วยมือทั้งสองข้าง แต่การยังชีพนี้มีได้หมายเพียงอาหารเลี้ยงชีพเท่านั้น มันยังหมายถึงการยังชีพด้วยวิทยาการ ความเจริญรุ่งเรือง และวัฒนธรรมด้วย

การให้ความหมายของคำว่าการทำงานนั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายดังนี้ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551, น. 73-86); ผจญ เฉลิมसार (2552); และ พระสันตะปาปาจอห์นปอลที่สอง (2552) กล่าวว่าหมายถึง ความมีศักดิ์ศรีในสังคม นำมาซึ่งเกียรติภูมิ ซึ่งเห็นตรงกันว่า การทำงานนั้นให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ทำให้ชีวิตมีความหมายมากขึ้น ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551, น. 86) ยังกล่าวอีกว่าการทำงานเป็นปัจจัยที่ห้าของชีวิตที่ทำให้มีรายรับ ไม่เพียงแต่เพื่อความมั่นคงของชีวิต แต่ยังหมายถึงความมั่นคงของฐานะความเป็นอยู่อีกด้วย และ ผจญ เฉลิมसार (2552) กล่าวเสริมว่า การทำงานนำมาซึ่งความพึงพอใจในชีวิต ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551, น. 86) กล่าวว่า การทำงานมีความสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมาย ไม่ใช่เพื่อจะมีชีวิตรอดเท่านั้น แต่เพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

อีกความหมายหนึ่ง ผจญ เฉลิมसार ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้แรงงานกับบุคคลอื่น ๆ กับสถานที่ กับขั้นตอนและเรื่องราวต่าง ๆ ตลอดจนความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง และการทำงานเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเขาว์ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อีกด้วย พระสันตะปาปาจอห์นปอลที่สอง ให้ความหมายเพิ่มเติมว่า การทำงานมีคุณลักษณะหนึ่งที่มีความต่อเนื่องเป็นพื้นฐาน ชีวิตมนุษย์เจริญเติบโตด้วยการทำงาน แต่การทำงานก็ก่อให้เกิดความยุ่งยาก ปัญหาและความอยุติธรรมได้ การทำงานมิใช่เป็นการยังชีพเพียงอาหารเลี้ยงชีพเท่านั้น แต่หมายถึงเป็นการยังชีพด้วยวิทยาการ ความเจริญรุ่งเรือง และวัฒนธรรมอีกด้วย

ดังนั้น ในกรณีวิจัยเรื่องนี้ ให้ความหมาย การทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่ห้าของชีวิตที่ทำให้มีรายรับ เพื่อให้เกิดทั้งความมั่นคงทางฐานะความเป็นอยู่ และความมั่นคงของชีวิต นำมาซึ่ง

ความพอใจในชีวิต เกียรติภูมิ ความมีศักดิ์ศรี และมีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ทำให้ชีวิตมีความหมายมากยิ่งขึ้น

## 2.2 ลักษณะการทำงานของคนพิการ

ณรงค์ ปฏิบัติสกรกิจ (ม.ป.ป., น. 102-104) ประธานคณะกรรมการก่อตั้งสภาคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทย กล่าวว่า หลังจากที่คนพิการได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพใน 4 ขั้นตอน คือ การฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ ทางการศึกษา ทางอาชีพ และทางสังคมแล้ว หากคนพิการนั้นยังไม่มีโอกาสได้เข้าทำงานหรือมีงานทำเป็นผลเมืองผู้ผลิต (Productive People) การลงทุนค่าใช้จ่ายทั้งหลายในการฟื้นฟูสมรรถภาพจะเป็นการสูญเปล่าโดยสิ้นเชิง เพราะฉะนั้นการได้มีโอกาสทำงาน (Job Opportunities) จึงเป็นการวัดผลของการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยปริยาย

การทำงานของคนพิการ อาจแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ คือ

1) **ทำธุรกิจของตัวเอง (Self-Employment)** ได้แก่ การที่คนพิการจัดการหากินด้วยตนเอง เช่น รับผิดชอบเสื้อผ้าอยู่ที่บ้าน ทำเกษตรกรรมในที่ของตัวเอง ค้าขาย ดูหมอดู ขายลอตเตอรี่ เป็นต้น งานประเภทนี้เป็นกลุ่มใหญ่ของงานที่คนพิการได้ทำ เพราะไม่มีโอกาสทางอื่น

2) **ทำงานในโรงงานอารัก্ষ (Sheltered-Employment)** เหมาะสำหรับคนพิการที่ไม่สามารถเคลื่อนที่เดินทางไปข้างนอกได้สะดวก มีอยู่ 2-3 แห่งในประเทศไทย มักไม่ค่อยประสบผลสำเร็จเนื่องจากขาดการจัดการบริหารที่ดี องค์กรไม่มีความคล่องตัวทางธุรกิจ ความสามารถเฉพาะตัวของคนพิการไม่มาก ทำให้โรงงานแบบนี้พึ่งตัวเองไม่ได้ต้องมีเงินสนับสนุนอยู่ แต่ก็ยังจำเป็นต้องมีไว้สำหรับคนพิการกลุ่มหนึ่งเพื่อเป็นการสาธิตการทำงานของคนพิการ

3) **การเข้าทำงานในตลาดแรงงานทั่วไป (Open Labour Market)** การได้ทำงานในตลาดแรงงานนี้เป็นยอดปรารถนาของคนพิการทั่วไป เพราะได้มีโอกาสทำงานเทียมบ่าเทียมไหล่กับคนปกติในสำนักงานและโรงงานต่าง ๆ อย่างสมศักดิ์ศรี คนพิการจะมีความรู้สึกเป็นมนุษย์โดยสมบูรณ์ แต่โอกาสเช่นนี้น้อยมาก หนทางที่จะประสบผลสำเร็จในจุดนี้ คงไม่ใช่มาตรการขอความเห็นใจจากนายจ้าง แต่คงต้องเป็นมาตรการทางกฎหมาย ที่จะกระจายความมั่งคั่งของสังคมไปยังคนทุกหมู่เหล่า มาตรการทางกฎหมายนี้เราเรียกว่า การจ้างงานคนพิการในระบบอัตราส่วน (Quota System)

### 2.3 จุดมุ่งหมายของการทำงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547, น. 86) สรุปจุดมุ่งหมายของการทำงานไว้ดังนี้

- 1) เพื่อตอบสนองของความต้องการของตน และพัฒนาตนเองโดยใช้ศักยภาพที่ตนมีอยู่อย่างเต็มที่ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและเป้าหมายในชีวิตของการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์
- 2) เพื่อผลตอบแทนของเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นการหาเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัวโดยมีรายได้เป็นเงินตราและค่าตอบแทนรูปแบบต่าง ๆ
- 3) เพื่อจุดมุ่งหมายทางสังคมซึ่งเป็นการสร้างสัมพันธภาพบุคคลในสังคมเป็นตัวบ่งชี้ถึงสถานภาพทางสังคมของบุคคล

ริโอเชซูเกะ มัทซึอิ, (ม.ป.ป., น. 96-97) กล่าวว่า งานเป็นเป้าหมายอันจำเป็นของคนพิการ เพราะเกิดจากความกดดัน หรือความต้องการทางเศรษฐกิจและจิตวิทยาสังคมในสังคมส่วนใหญ่ ได้แบ่งความต้องการไว้ 4 ด้าน คือ

- 1) คนพิการและครอบครัวคนพิการ ต้องการมีรายได้จากการทำงาน
- 2) คุณค่าของคนในสังคมอยู่ที่การทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ การทำงานนับว่าเป็นคุณค่าอันสูงส่งสำหรับคนทุกชาติทุกภาษาทุกวัฒนธรรม เพราะเป็นส่วนที่ทำให้ชีวิตมีความสมบูรณ์ ดังนั้นเมื่อเกิดความพิการและไม่สามารถทำงานได้ เขาก็จะถูกตัดสินว่า เป็นผู้ล้มเหลวในชีวิตที่ไม่อาจเท่าเทียมกับบุคคลอื่นในสังคมเดียวกัน
- 3) ความต้องการมีส่วนร่วมในการใช้ชีวิตอย่างปกติในสังคม ตลอดจนในครอบครัว และในโรงเรียน สถานที่ทำงานซึ่งจะเป็นแหล่งสร้างความสัมพันธ์ทางสังคม การพัฒนาทักษะทางสังคม และสถานะทางสังคมจะได้รับการรับรองในทางที่สูงขึ้นหรือหายไปจากสังคม ถ้าคนพิการขาดโอกาสของการมีส่วนร่วมในกระบวนการดังกล่าว ก็เท่ากับว่าคนพิการได้ถูกขัดขวางรุนแรงในการอยู่ร่วมกันในสังคม
- 4) คุณค่าของการมีงานทำที่เหมาะสม ย่อมอยู่บนพื้นฐานของความจริงที่ว่างานนั้นได้ทำให้ชีวิตเป็นอยู่ในเกณฑ์และเป็นรูปเป็นร่างเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป การมีชีวิตอยู่ไปวัน ๆ โดยปราศจากสิ่งท้าทายจากการทำงานเป็นสิ่งที่น่าเบื่อหน่าย แม้ว่าการทำงานจะไม่ใช่อะไรที่จะแก้ปัญหาได้ แต่ก็ยังเป็นข้อที่สำคัญมาก รัฐบาลหลาย ๆ ประเทศยังยึดติดกับความคิดที่ว่า ควรจัดให้บริการสวัสดิการแก่ผู้โชคร้าย เพื่อแสดงถึงความเมตตากรุณา แต่คนพิการเป็นล้าน ๆ คน ไม่ต้องการสวัสดิการหรือการทำทาน เพราะสิ่งเหล่านี้จะทำให้พวกเขาต้องพึ่งพิงผู้อื่นตลอดไป

## 2.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคล

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547, น. 81) กล่าวถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคล มีดังนี้ คือ

1) **ปัจจัยที่บุคคล** บุคคลมีลักษณะและคุณสมบัติเฉพาะตัวและแตกต่างกันไป ซึ่งมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปด้วย ปัจจัยในตัวบุคคลได้แก่

1.1 ความถนัด เป็นความสามารถเฉพาะบุคคล ซึ่งมีความชำนาญในเฉพาะด้านที่ไม่เหมือนกัน และถ้าเราสามารถทดสอบความถนัดของบุคคลได้ก็จะมอบหมายงานให้เหมาะกับบุคคลนั้น

1.2 ลักษณะทางบุคลิกภาพเป็นส่วนประกอบที่เป็นโครงสร้างในลักษณะที่รวมกันของคนนั้น ทำให้ลักษณะนิสัยการแสดงออกก็แตกต่างกันไป

1.3 ลักษณะทางกายภาพเป็นความแตกต่างทางความสามารถทางด้านกายภาพบุคคลที่แข็งแรงย่อมเหมาะกับงานในลักษณะหนึ่ง และงานก็จะแตกต่างจากคนที่หน้าตาสวยงาม

1.4 ความสนใจและการจูงใจ เป็นความสนใจของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน ความสนใจเป็นแรงผลักดันที่ทำให้บุคคลเลือกงานตามความพอใจอีกด้วย

1.5 อายุ เพศ และวัยต่าง ๆ มีผลต่อการทำงาน เด็กย่อมไม่เหมาะแก่การทำงานที่จำเจและต้องใช้แรงงานหนัก หญิงและชายก็จะมีลักษณะของงานที่แตกต่างกันบ้าง

1.6 การศึกษามีส่วนในการคัดเลือกงานที่แตกต่างกัน ผู้ชำนาญการเฉพาะด้านย่อมต้องการผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมในด้านนั้น ๆ มิฉะนั้นก็ไม่อาจจะกระทำได้

1.7 ประสบการณ์ การเคยเรียนรู้งานมาก่อนย่อมมีความชำนาญในงานนั้น งานบางอย่างจึงบ่งถึงจำนวนปีที่เคยทำงานก่อนจะรับเข้าทำงาน

2) **ปัจจัยที่สภาพแวดล้อม** เป็นสถานการณ์ภายนอก มีผลต่อการแสดงออกสภาพแวดล้อมแบ่งเป็น 2 ปัจจัย คือ

2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานในวงการธุรกิจอุตสาหกรรม มีงานในลักษณะแตกต่างกันมาก งานบางอย่างอยู่ในสำนักงานเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับเอกสารสิ่งพิมพ์ บุคคลที่นิยมงานในห้องทำงานปรับอากาศ สถานที่โอ้อ่า มีความสะดวกสบายจะเป็นเครื่องจูงใจให้ทำงาน แต่งานบางอย่างเป็นงานภายนอกอาคาร เช่น การควบคุมงานก่อสร้าง การคุมงานชุดและเจาะเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ การแก้ปัญหาและในบางครั้งก็เสี่ยงอันตรายมีบุคคลบางคนก็สนใจเช่นกัน

2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์การ มีผลต่อการตัดสินใจทำงานในทางอ้อม คือ

2.2.1 ลักษณะขององค์การ เป็นลักษณะของสถานที่ทำงาน หากเป็นงานราชการ รัฐวิสาหกิจ บุคคลที่สนใจเข้าทำงานเพราะความมั่นคง มีสวัสดิการ หากเป็นโรงงานอุตสาหกรรมก็หวังในเรื่องรายได้

2.2.2 ชนิดของการฝึกอบรมและการบังคับบัญชา เป็นการพิจารณาสายงานว่ามีลำดับขั้นตอนมากเพียงใด ต้องผ่านการฝึกอบรมมากเพียงใด ผู้บังคับบัญชาเป็นลักษณะใด

2.2.3 ชนิดของเครื่องจูงใจ ได้แก่ เงินเดือน โบนัส สวัสดิการอื่น ๆ มีผลต่อการตัดสินใจในการทำงานเช่นเดียวกัน

2.2.4 สภาพแวดล้อมในสังคม ธุรกิจอุตสาหกรรมนั้นมีฐานะอย่างไร ในสังคมเป็นที่ยอมรับของบุคคลในวงการณ์หรือไม่ มีความน่าเชื่อถือหรือไม่

สรุปโดยรวม ผู้ศึกษานำแนวคิดการทำงานมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อให้คนทุกคนที่มีความปกติได้ตระหนักถึงคนอื่นหลายกลุ่มคนพิจารณาที่มีความบกพร่องทางด้านต่าง ๆ ว่าการทำงานไม่ใช่สิ่งสำคัญที่สุดในชีวิตของคนปกติเท่านั้น แต่เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดของคนพิการที่มีความบกพร่องต่าง ๆ อีกด้วย เพราะการทำงานเป็นส่วนหนึ่งซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ห้าของชีวิตมนุษย์ คนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือร่างกายก็เป็นกลุ่มหนึ่งที่ต้องการได้รับสิทธิในการเข้าไปทำงาน เพื่อการได้แสดงออกถึงเขี้ยว ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เช่นเดียวกับคนทั่วไป ต้องการมีงานทำที่มั่นคง เพื่อให้ได้มาซึ่งรายได้ยังชีวิตของตน ตลอดจนสามารถเลี้ยงดูครอบครัวของตน คนพิการจะมีความรู้สึกถึงความมีคุณค่าของตนเอง อีกทั้งมีความรู้สึกภูมิใจถึงความเป็นมนุษย์ ความมีศักดิ์ศรีในสังคม ตลอดจนทำให้ชีวิตมีความหมายมากขึ้น ซึ่งตรงตามแนวคิดของ ริโอะซูกะ มัทซึอิ ในเรื่องความมีคุณค่าของงาน หากคนพิการได้รับสิทธิเข้าไปทำงานในตลาดแรงงานแล้ว จะส่งผลดีต่อทุกฝ่าย เช่น คนพิการ ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ เพราะนั่นแสดงถึงว่าคนพิการมีงานทำ มีรายได้ มีความมั่นคง ย่อมหมายถึงการไม่ตกเป็นภาระหน้าที่ของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

### 3. ทฤษฎีการเลือกอาชีพ

คนพิการสามารถเข้าถึงโอกาสการทำงานในตลาดแรงงานได้นั้น นอกจากการรู้ถึงวิธีการเข้าถึงบริการทางด้านอาชีพแล้ว ยังจำเป็นต้องมีการวางแผนการเลือกอาชีพอย่างรอบคอบเหมาะสม โดยตระหนักและยอมรับถึงความเป็นจริงขององค์ประกอบต่าง ๆ ในหลาย ๆ ด้านของตนให้มากที่สุด อันได้แก่ ด้านความรู้ ความสามารถ ความชอบ ความสนใจ และความถนัดของตน

เพื่อนำมาวิเคราะห์ สัมผัสตนเองอย่างละเอียดถี่ถ้วนเพื่อให้เข้าใจถึงข้อดี หรือข้อจำกัดของตนเอง เพื่อนำมาตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสมและตรงตามความต้องการ จะก่อให้เกิดผลดีและงานมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การเลือกอาชีพจึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญที่ไม่อาจมองข้ามได้ ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับการเลือกอาชีพที่มีผู้สนใจได้อธิบายไว้ดังนี้ คือ

นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2541, น. 43-69, อ้างถึงใน สุภรธรรม มงคลสวัสดิ์, 2544, น. 73) มองว่ามนุษย์ใช้อาชีพเป็นเครื่องแสดงออกทางบุคลิกภาพ หากบุคคลเลือกอาชีพได้ตรงกับบุคลิกภาพ มักจะมีความพึงพอใจในอาชีพนั้น

นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2541, น. 43-69, อ้างถึงใน สุภรธรรม มงคลสวัสดิ์, 2544, น. 73) กล่าวถึงการเลือกอาชีพว่าเป็นการสนองตอบความต้องการ การรู้จักตนเองและการรู้จักอาชีพจึงเป็นสิ่งสำคัญในการพิจารณาเลือกอาชีพ และคนเราสามารถเปลี่ยนแปลงอาชีพได้เสมอ ถ้ารู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงจะทำให้ตนเองได้รับการตอบสนองที่ดีกว่าเก่า

ศยามล ลัคนาสถิตย์ (2540, น. 26) สรุปไว้ว่า ก่อนที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งจะเลือกประกอบอาชีพอะไรนั้น บุคคลนั้นจะต้องวิเคราะห์ศักยภาพของตนเอง และวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอก เพื่อที่จะนำมาเป็นแนวทางในการพิจารณาตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของตน และบุคคลมักจะเลือกประกอบอาชีพที่คาดว่าจะทำให้ตนได้ผลตอบแทนในระดับที่ตนเองมีความพึงพอใจสูงสุดเสมอ

ปณิธาน ยามานนท์ (2542, น. 37) สรุปไว้ว่า การเลือกอาชีพของคนเราเป็นกระบวนการต่อเนื่องตั้งแต่เด็กจนถึงผู้ใหญ่ และมีการเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา ประสบการณ์ และสิ่งแวดล้อม ความสำเร็จในอาชีพจะขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพ ความสนใจ ความถนัด ความสามารถ ประสบการณ์ ค่านิยมที่เหมาะสมกับอาชีพนั้น ๆ

สุพิชา ชลวานิช (2546, น. 31) สรุปว่า การเลือกอาชีพของบุคคลส่วนใหญ่ จะเลือกอาชีพจากความต้องการของตนเอง ซึ่งการเลือกอาชีพนั้นอาจมีปัจจัยด้านอื่น ๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง คือ จากตัวคนพิจารณาเองในด้านของความถนัด ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ที่มีอยู่ จากครอบครัว บิดามารดามีส่วนอย่างยิ่งในการช่วยเลือกอาชีพ บางครั้งอาจขัดแย้งกับความต้องการของคนพิจารณาเอง นอกจากนี้สิ่งแวดล้อมจากเพื่อน และเจ้าหน้าที่ในศูนย์ฝึกอาชีพที่ให้คำแนะนำต่าง ๆ ในการเลือกอาชีพ การที่จะประสบความสำเร็จในการเลือกอาชีพของคนพิจารณานั้น ต้องขึ้นอยู่กับความต้องการและความสามารถของตนเองประกอบความรู้ในด้านอาชีพ จะทำให้คนพิจารณาสามารถพัฒนาศักยภาพตนเองได้อย่างเต็มความสามารถ และมีประสิทธิภาพ

จินตนา สารุพันธ์, (2547, น. 16) สรุปว่า การที่บุคคลจะตัดสินใจเลือกอาชีพขึ้นอยู่กับความต้องการของตนเองเป็นสำคัญ โดยจะพิจารณาเลือกทางเลือกต่าง ๆ ที่เหมาะสมที่สุด และองค์ประกอบสำคัญในการตัดสินใจเลือกอาชีพ ได้แก่ ด้านความรู้ ความสนใจ ความถนัดของแต่ละบุคคล อิทธิพลที่มีผลต่อการเลือกขึ้นอยู่กับการเรียนรู้จากประสบการณ์ในชีวิต ทั้งจากครอบครัว บุคคลรอบข้าง สังคม และสภาวะแวดล้อม การตัดสินใจเลือกอาชีพของบุคคลนั้น เป็นกระบวนการที่เกิดต่อเนื่องไปทั้งชีวิต บุคคลควรได้รับการฝึกฝนให้ตัดสินใจที่ดี มีความสามารถในการนำปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพมาพิจารณาอย่างละเอียดถี่ถ้วน

การเลือกอาชีพเป็นสิ่งสำคัญมาก ดังนั้น จึงมีนักวิชาการและผู้ศึกษาหลายท่าน เช่น จอห์น แอล ฮอลแลนด์ (John L. Holland) (นวลศิริ เปาโรหิตย์, 2541, น. 43-69, อ้างถึงใน สุภรธรรม มงคลสวัสดิ์, 2544, น. 73) มองว่ามนุษย์ใช้อาชีพเป็นเครื่องแสดงออกทางบุคลิกภาพ และหากบุคคลเลือกอาชีพได้ตรงกับบุคลิกภาพ มักจะมีความพึงพอใจในอาชีพนั้น โรเบิร์ต ฮอปพอค (Robert Hoppock) (นวลศิริ เปาโรหิตย์, 2541, น. 43-69, อ้างถึงใน สุภรธรรม มงคลสวัสดิ์, 2544, น. 73) กล่าวถึงการเลือกอาชีพว่าเป็นการสนองตอบความต้องการ ศยามล ลัคนาสถิตย์ (2540, น. 26) อธิบายว่า การเลือกอาชีพต้องวิเคราะห์ทั้งทางด้านศักยภาพของตนเอง และด้านสภาวะแวดล้อมภายนอก ซึ่งเป็นการเลือกที่คาดว่าจะทำให้ผลตอบแทนในระดับที่มีความพึงพอใจสูงสุดเสมอ โรเบิร์ต ฮอปพอค (Robert Hoppock) กล่าวว่า คนเราสามารถเปลี่ยนแปลงอาชีพได้เสมอ และทั้ง ปณิธาน ยามานนท์ (2542, น. 37) และ จินตนา สารุพันธ์ (2547, น. 16) กล่าวเหมือนกันว่า การเลือกอาชีพเป็นกระบวนการต่อเนื่องไปทั้งชีวิตตั้งแต่เด็กจนถึงผู้ใหญ่ โรเบิร์ต ฮอปพอค (Robert Hoppock) อธิบายว่า การรู้จักตนเองและการรู้จักอาชีพจึงเป็นสิ่งที่สำคัญในการพิจารณาเลือกอาชีพ สุพิชา ชลวานิช (2546, น. 31) กล่าวสอดคล้องกันว่าการที่จะประสบความสำเร็จในการเลือกอาชีพได้นั้น ต้องขึ้นอยู่กับความสามารถของตนเองประกอบความรู้ในด้านอาชีพ และที่สำคัญ ทั้ง โรเบิร์ต ฮอปพอค (Robert Hoppock) สุพิชา ชลวานิช (2546); และ จินตนา สารุพันธ์ (2547) กล่าวเช่นกันว่า ต้องขึ้นอยู่กับความต้องการของตนเองเป็นสำคัญ โดยจะพิจารณาเลือกทางเลือกต่าง ๆ ที่เหมาะสมที่สุด ปณิธาน ยามานนท์ กล่าวอีกว่าการเลือกอาชีพมีการเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา ประสบการณ์ และสิ่งแวดล้อม ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่ทำให้เกิดความสำเร็จในอาชีพนั้น ทั้ง ปณิธาน ยามานนท์ (2542); สุพิชา ชลวานิช (2546); และ จินตนา สารุพันธ์ (2547) มีความเห็นตรงกันว่าต้องขึ้นอยู่กับ บุคลิกภาพ ความสนใจ ความถนัด ความสามารถ ประสบการณ์ ค่านิยมที่เหมาะสมกับอาชีพนั้น ๆ สุพิชา ชลวานิช (2546) จัดแบ่งปัจจัยข้างต้นไว้เป็น 3 ด้าน คือ ขึ้นอยู่กับตัวคนพิจารณา ได้แก่ ความถนัด

ความสามารถ และประสบการณ์ ส่วนอีก 2 ด้าน จินตนา สาธุพันธุ์ มีความเห็นสอดคล้องกัน คือ ทั้งทางด้านครอบครัว ได้แก่ บิดามารดา บุคคลรอบข้าง และด้านสังคม สิ่งแวดล้อม ได้แก่ เพื่อน ๆ และเจ้าหน้าที่ศูนย์ที่ให้คำแนะนำในการเลือกอาชีพให้ นอกจากนี้ จินตนา สาธุพันธุ์ กล่าวเพิ่มว่า อิทธิพลที่มีต่อการเลือกอาชีพนั้น ขึ้นอยู่กับการเรียนรู้จากประสบการณ์ชีวิตอีกด้วย

### 3.1 ทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Frank Parsons

Frank Parsons (มะแอบ ราโอบ, 2551, น. 33-35) ได้รับการยกย่องว่าเป็น “บิดาแห่งการแนะแนวอาชีพ” กล่าวถึงหลักการเลือกอาชีพไว้ ดังนี้

1) การวิเคราะห์ตนเอง บุคคลจะวิเคราะห์คุณสมบัติต่าง ๆ และองค์ประกอบของตนเอง เป็นต้นว่า ความสามารถ ความสนใจ ความถนัด บุคลิกภาพ ฐานะเศรษฐกิจ สภาพการณ์ต่าง ๆ ในครอบครัว

2) การวิเคราะห์อาชีพ บุคคลจะแสวงหาความรู้ต่าง ๆ เกี่ยวกับอาชีพ เป็นต้นว่า ความรู้เกี่ยวกับลักษณะของอาชีพ ความต้องการของตลาดแรงงานเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ เวลาและทุนทรัพย์ที่ใช้ในการเตรียมตัวประกอบอาชีพ รายได้ ความมั่นคง และโอกาสก้าวหน้าในอาชีพต่าง ๆ

3) การใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจเลือกอาชีพ โดยอาศัยหลักการวิเคราะห์ตนเอง และวิเคราะห์อาชีพประกอบกัน

#### **ลักษณะและองค์ประกอบของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ**

ทฤษฎีนี้ได้มีการศึกษาลักษณะและองค์ประกอบของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ สรุปได้ดังนี้ คือ

1) ความถนัดและสติปัญญา ความถนัดและสติปัญญามีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ นอกจากนั้น ยังเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพด้วย

2) ความสนใจ ความสนใจเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ และจะมีอิทธิพลต่อการที่เขาจะมีความบากบั่นในการประกอบอาชีพนั้นมากน้อยเพียงใด

3) ค่านิยม ค่านิยมของบุคคลที่มีต่ออาชีพมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ เป็นต้นว่า คนที่ชอบช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ อาจเลือกอาชีพนักสังคมสงเคราะห์ แพทย์ พยาบาล คนที่ยึดถือความเป็นธรรมในสังคมอาจเลือกอาชีพนักกฎหมาย

4) บุคคลแวดล้อม พ่อแม่ ญาติ ครู นักแนะแนว ล้วนมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบุคคล เช่น เด็กบางคนอยากเลือกอาชีพครูเพราะนิยมชมชอบครูของตน เด็กบางคนอาจเลือกอาชีพตามพี่ที่ประสบความสำเร็จ และเด็กบางคนอาจเลือกอาชีพตามเพื่อนสนิทของตน

5) ผลสัมฤทธิ์ในการเรียน บุคคลที่มีผลการเรียนในแขนงวิชาใดมักจะทำเลือกอาชีพในแขนงวิชานั้น และบุคคลที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในเกณฑ์ดีมีแนวโน้มจะทำเลือกอาชีพในระดับวิชาชีพ

6) ครอบครัว อาชีพของพ่อแม่ และสถานะเศรษฐกิจสังคมของครอบครัว จะมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของเด็ก

7) บุคลิกภาพและการปรับตัว บุคลิกภาพและการปรับตัวมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ บุคคลที่มีบุคลิกลักษณะแตกต่างกัน เช่น มีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นผู้ตาม ชอบเก็บตัว ชอบสังคม มีแนวโน้มจะทำเลือกอาชีพต่าง ๆ กันตามความเหมาะสมกับบุคลิกภาพของตน นอกจากนี้ การปรับตัวยังมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบุคคล เด็กที่มีปัญหาในการปรับตัวจะทำเลือกอาชีพได้ช้ากว่าเด็กที่ปรับตัวได้ดี

8) ถิ่นที่อยู่และค่านิยมในชุมชน ถิ่นที่อยู่และค่านิยมในชุมชนมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ จะสังเกตพบว่า คนไทยในชนบทมักจะนิยมให้บุตรหลานเลือกอาชีพครู ทหาร พยาบาล เพราะถือว่าเป็นอาชีพน่ายกย่อง หรือบางคนต้องการให้ลูกดำเนินรอยตามอาชีพของตน เช่น ทำไร่ ทำนา และพักอยู่ในชุมชนนั้น

### 3.2 การเลือกอาชีพตามแนวทฤษฎีความต้องการ (Hoppock's Composite Theory)

โรเบิร์ต ฮอปพอค (Hoppock, 1976, อ้างถึงใน อนิรุช พิพัฒน์ประภา, 2549, น. 18-19) ได้เสนอทฤษฎีที่ว่า “ทฤษฎีองค์ประกอบการตัดสินใจ” แนวความคิดของทฤษฎีนี้ อธิบายว่า การที่จะพิจารณาพฤติกรรมการเลือกอาชีพของบุคคลนั้น การเลือกอาชีพจะแตกต่างกันเนื่องจากอิทธิพลของการตอบสนองของความต้องการทางด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความมั่นคง ความมีเกียรติยศ ชื่อเสียง ความคาดหวังในการดำเนินชีวิต คุณลักษณะเฉพาะตัว ความพึงพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับ นอกจากนี้ การเลือกอาชีพของบุคคลมีการเปลี่ยนแปลงได้ เมื่อบุคคลนั้นเชื่อว่าอาชีพใหม่นั้น สามารถตอบสนองความต้องการได้ดีกว่าอาชีพเดิม ซึ่งสามารถสรุปหลักสำคัญได้ดังต่อไปนี้คือ

- 1) บุคคลเลือกอาชีพเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง
- 2) บุคคลจะเลือกอาชีพซึ่งตนเชื่อว่าจะสามารถตอบสนองความต้องการที่มีความสำคัญสูงสุดสำหรับตนเอง
- 3) ความต้องการของบุคคลจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของตนเอง แม้ว่า การรับรู้เกี่ยวกับอาชีพของบุคคลจะยังไม่ชัดเจนก็ตาม
- 4) พัฒนาการทางอาชีพของบุคคลหนึ่งจะเริ่มขึ้นเมื่อมีความตระหนักเป็นครั้งแรกว่า อาชีพสามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้
- 5) พัฒนาการทางอาชีพและการตัดสินใจเลือกอาชีพดำเนินไปอย่างเหมาะสม ถ้า บุคคลสามารถคาดการณ์ได้ว่า อาชีพจะตอบสนองความต้องการของตนเองได้ดีเพียงใด ซึ่ง ความสามารถในการคาดการณ์นี้ขึ้นอยู่กับความรู้หรือการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง ความรู้หรือการรับรู้ เกี่ยวกับอาชีพ และความสามารถที่จะคิดได้อย่างกระจ่างชัด
- 6) ข้อมูลเกี่ยวกับตนเองของแต่ละบุคคลจะมีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ เพราะ จะช่วยให้ตนเองประจักษ์ถึงความต้องการ และยังช่วยให้สามารถคาดการณ์ได้ว่าจะประสบความสำเร็จในอาชีพที่จะตัดสินใจเลือกนั้นได้ในด้านใดบ้าง
- 7) ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพมีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของแต่ละบุคคล เพราะจะ ช่วยให้สามารถค้นพบอาชีพซึ่งอาจตอบสนองความต้องการของตนเอง และสามารถคาดการณ์ได้ว่า อาชีพที่จะตัดสินใจเลือกนั้น จะนำความพึงพอใจมาให้มากน้อยเพียงใด
- 8) ความพึงพอใจในอาชีพของแต่ละบุคคล มีผลมาจากได้รับการตอบสนองของ ความต้องการตามความคาดหวังของตนเพียงใด
- 9) ความพึงพอใจในอาชีพของแต่ละบุคคล มีผลมาจากได้รับการตอบสนองของ ความต้องการของตนเองในปัจจุบัน และจากแนวโน้มที่จะได้รับการตอบสนองในอนาคต
- 10) การตัดสินใจเลือกอาชีพของแต่ละบุคคลเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ ทั้งนี้ถ้าบุคคล เชื่อว่าการเปลี่ยนจะตอบสนองความต้องการของเขาได้ดีกว่า

### 3.3 การเลือกอาชีพตามทฤษฎีการพัฒนาอาชีพ (Ginzberg's Theory of Career Development)

วัตถุประสงค์ของการศึกษาของ Eli Ginzberg เพื่อให้เข้าใจถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ และลำดับขั้นของการพัฒนาอาชีพ

สาระสำคัญของทฤษฎี Ginzberg ได้กล่าวว่า การเลือกอาชีพเป็นกระบวนการตัดสินใจที่เป็นลำดับติดต่อกันไปตั้งแต่เกิดจนกระทั่งสิ้นชีวิต และยังเป็นกระบวนการที่ย้อนกลับได้โดยการตัดสินใจเลือกอาชีพนั้น จะต้องมีการประนีประนอมระหว่างความสนใจ ความสามารถ ค่านิยม และความเป็นจริงของสภาพแวดล้อม บุคคลต้องมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงตัวเองอยู่เสมอตามพัฒนาการของชีวิตการทำงาน (ชมรมจิตวิทยาสมาธิ, 2552)

#### **ตัวแปรที่มีผลต่อการเลือกอาชีพ มีด้วยกัน 4 ประการคือ**

- 1) องค์ประกอบด้านความเป็นจริง
- 2) กระบวนการทางการศึกษา
- 3) องค์ประกอบทางด้านอารมณ์
- 4) ค่านิยมของแต่ละบุคคล

(ชมรมจิตวิทยาสมาธิ, 2552; และ วัชรวิ ทรัพย์มี, ม.ป.ป., น. 25-26, อ้างถึงใน มะแอบ ราโอบ, 2551, น. 43)

สรุปสาระสำคัญจากทฤษฎีการเลือกอาชีพต่าง ๆ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ ดังนี้ คือ การเลือกอาชีพเป็นการกระทำเพื่อเป็นการตอบสนองของความต้องการของบุคคลเป็นสำคัญ หากความต้องการของบุคคลไม่เหมือนกัน ส่งผลให้บุคคลเลือกอาชีพที่ต่างกันด้วย การเลือกอาชีพนั้น ย่อมเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา เพราะเกิดจากความเชื่อที่ว่าอาชีพที่เลือกไว้นั้นสามารถตอบสนองต่อความต้องการของเขาได้มากและสูงสุด และการเลือกอาชีพยังเป็นกระบวนการที่ย้อนกลับได้ อธิปไตยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการเลือกอาชีพของบุคคล ได้แก่ การรู้จักอาชีพ ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับองค์กร การรู้จักตนเอง เพศ ระดับอายุ ความต้องการสูงสุด ความสนใจ ความชอบ ความพึงพอใจ แรงจูงใจ ความรู้ ความสามารถ ความถนัด ครอบครัวยุทธศาสตร์การเลี้ยงดู ประสบการณ์ วัฒนธรรม ค่านิยม และสิ่งแวดล้อมทางสังคม การตัดสินใจเลือกอาชีพนั้น จึงต้องมีการประนีประนอมระหว่างความสนใจ ความสามารถ ค่านิยม และความเป็นจริงของสภาพแวดล้อมด้วย

ดังนั้น การเลือกอาชีพจึงเป็นการตัดสินใจที่ต้องกระทำอย่างรอบคอบ ละเอียดถี่ถ้วน หากสามารถเลือกได้ตรงกับ ความรู้ ความสามารถ ความถนัด ประสบการณ์ และที่สำคัญ ความต้องการและความสนใจอย่างแท้จริง จะทำให้บุคคลสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพสูงสุด

หลังจากการรู้จักตนเองด้วยการสำรวจบุคลิกภาพส่วนบุคคลของคนที่การ ทั้งบุคลิกภายนอก และภายในแล้ว พร้อมทั้งตัดสินใจเลือกอาชีพอย่างรอบคอบ ละเอียดถี่ถ้วน เหมาะสม

และตรงต่อความต้องการแล้ว สิ่งสำคัญที่คนพิจารณาควรให้ความสนใจ นั่นคือ การศึกษาข้อมูล รายละเอียดต่าง ๆ รวมทั้งวัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมขององค์กรนั้น ๆ ที่คนพิจารณาต้องการจะเข้าไปใช้สิทธิสมัครงาน เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นที่จำเป็นต้องรู้ไว้ อีกทั้งต้องรู้วิธีการเขียนใบประวัติและประสบการณ์ Resume ให้ละเอียด ครอบคลุม ชัดเจน ผู้ศึกษาขอแนะนำเสนอข้อมูล ดังต่อไปนี้

### 3.4 ความคิดเห็นของบุคคลฝ่ายทรัพยากรบุคคล

หน้าที่รับผิดชอบด้านบุคคลในองค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ คือ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (Hr : Human Resources Department) ในที่นี้ขอแนะนำข้อคิดเห็นของบุคคลฝ่ายทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นแนวทางในการเตรียมตัวสมัครงานและได้งานทำงานอย่างมั่นใจ (กันตยา เพิ่มผล, 2552, น. 101-103)

ผู้บริหารระดับสูงฝ่ายทรัพยากรบุคคลหลายท่าน ได้แก่ ดร.อภิญา กังสนารักษ์ บริษัท บีอีซีวีลด์ จำกัด (มหาชน) คุณมนูญ สรรค์คุณากร บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด และ คุณสมชาย เสตกรณกุล ธนาคารแห่งประเทศไทย ได้ให้ข้อคิดเห็นที่สำคัญ ๆ สำหรับบุคคลที่ต้องการสมัครงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อจะได้งานทำงานอย่างมั่นใจมากขึ้น นั่นคือ การเขียน Resume จึงขอสรุปโดยรวมการเขียน Resume ที่ดี และ Resume ไม่น่าสนใจไว้ดังนี้

#### Resume ที่ดี

Resume ที่ดีนั้น ควรมีองค์ประกอบสำคัญ ๆ ดังนี้ คือ

1. เป็นทางการ
2. ต้องมีรูปถ่าย
3. มีเรื่องหลัก ๆ 3 เรื่อง

3.1 มีข้อมูลที่ถูกต้อง เขียนข้อมูลครบถ้วน ตรงประเด็น จะทำให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือผู้อ่านสามารถเข้าใจ และรับรู้ข้อมูลผู้สมัครได้มากอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่สับสนในเวลาอันสั้น จะเป็นประโยชน์แก่ตัวผู้สมัครเอง

3.2 ต้องแสดงประสบการณ์การทำงานอย่างชัดเจน

3.3 ต้องระบุให้ชัดเจนว่าสนใจจะทำงานอะไร และต้องแสดงให้เห็นถึงคุณสมบัติที่ตรงตามตำแหน่งที่เปิดรับสมัครอยู่

4. การเขียนที่น่าสนใจควรจะแบ่งหัวข้อให้ชัดเจน ครบถ้วน เวลาเขียนให้เรียงตามความสำคัญ เช่น ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน ลักษณะงานที่สนใจ ทักษะพิเศษ

5. สามารถส่งผลงานแนบเพื่อเป็นการแสดงความคิดสร้างสรรค์

### Resume ที่ไม่น่าสนใจ

ตัวอย่างความคิดเห็นของ Resume ที่ฝ่ายบุคคลพบเสมอ คือ

1. ไม่เป็นทางการ
2. ขาดรูปถ่าย
3. ขาดความน่าเชื่อถือ
4. ขาดรายละเอียดใน 3 เรื่องหลัก คือ
  - 4.1 ขาดข้อมูลที่ถูกต้อง
  - 4.2 ไม่ได้แสดงรายละเอียดประสบการณ์การทำงานที่ชัดเจน
  - 4.3 ไม่ได้ระบุชัดเจนว่าสนใจที่จะทำงานอะไร
5. การเขียนในลักษณะต่อเนื่อง ไม่แบ่งหัวข้อให้ชัดเจน เขียนแบบไม่เรียงตามลำดับความสำคัญ ปะปนกัน เหมือนเล่าไปเรื่อย ๆ ให้ผู้อ่านค้นหาสิ่งที่ต้องการเอาเอง ไม่เขียนจุดเด่น ไม่ระบุความสามารถพิเศษ หรือความสนใจของผู้สมัคร เขียนกว้าง ๆ ว่าสามารถทำงานได้ทุกอย่าง จะทำให้ฝ่ายบุคคลไม่แน่ใจว่าผู้สมัครเหมาะสมกับตำแหน่งงานหรือไม่

### การเตรียมตัวสำหรับการสัมภาษณ์

1. เตรียมตอบคำถาม เช่น เรื่องเป้าหมายชีวิต เรื่องเงินเดือน
2. การนัดหมาย
3. การปรากฏกาย หรือคำพูดแรก

### เทคนิคการตอบคำถามสัมภาษณ์

1. การเป็นตัวของตัวเอง
2. ต้องมีเหตุผลในการตอบ ให้ใช้ความจริง อย่าใช้ความรู้สึกในการตอบ
3. มีไหวพริบในการตอบคำถาม
4. ตอบคำถามสัมภาษณ์ต้องตรงกับสิ่งที่เคยเขียนไว้ใน Resume
5. ผู้เข้าสัมภาษณ์ควรมีความรู้รอบตัว รู้ข่าวสารทั่วไป และรู้เรื่องเกี่ยวกับองค์กร

หรือลักษณะงานที่สมัคร (กันตยา เพิ่มผล, 2552, น. 101-103)

## 4 แนวคิดเกี่ยวกับคนพิการ

สมพร เทพสิทธิ์ (2542, น. 24) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับคนพิการดังต่อไปนี้ คือ คนพิการถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีศักยภาพที่สามารถพัฒนาได้เช่นเดียวกับคนปกติ หากคนพิการได้รับการพัฒนาที่ดีทั้งในด้านการแพทย์ การศึกษา การอาชีพ และสังคม

อย่างครบวงจรแล้ว จะทำให้คนพิการมีความรู้ความสามารถและมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์แก่สังคมและประเทศชาติไม่แพ้คนปกติ นอกเหนือจากนี้ คนพิการมีสิทธิเท่าเทียมคนปกติ อาทิ สิทธิที่จะได้รับการศึกษา ได้รับสวัสดิการจากรัฐ ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้คนพิการได้มีโอกาสได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพในด้านการแพทย์ การศึกษา การประกอบอาชีพ ในด้านสังคม ซึ่งควรมีทัศนคติที่ดีและถูกต้องเกี่ยวกับคนพิการ ให้โอกาสแก่คนพิการในการที่จะอยู่ร่วมในสังคม เช่นเดียวกับคนปกติ สิ่งที่คนพิการต้องการคือโอกาสมากกว่าการสงเคราะห์ การสงเคราะห์เป็นการช่วยเหลือเฉพาะหน้าและระยะสั้น ซึ่งจะไม่สามารถให้คนพิการพึ่งตนเองได้ถ้าคนพิการยังไม่ได้มีโอกาสจากสังคม ในทางตรงข้ามการให้โอกาสแก่คนพิการจะเป็นการช่วยระยะยาวที่มีผลยั่งยืน จะช่วยให้คนพิการสามารถช่วยตัวเองได้ในที่สุด ทำให้คนพิการเป็นผู้มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถพึ่งตนเองได้ อยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรี มีบทบาทและมีส่วนร่วมในสังคมเช่นเดียวกับคนปกติ สามารถทำประโยชน์ให้แก่สังคมและประเทศชาติโดยไม่เป็นภาระแก่สังคม

#### 4.1 ความหมายของคนพิการ

มีผู้ให้คำจำกัดความ “คนพิการ” ไว้ต่างกัน ดังต่อไปนี้

##### องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

คนพิการ หมายถึง บุคคลซึ่งเสื่อมสมรรถภาพ และโอกาสที่จะทำงานประกอบอาชีพ อันเป็นผลเนื่องมาจากความบกพร่องทางร่างกาย หรือจิตใจ (จรัรัตน์ ผ่องแผ้ว, ม.ป.ป., น. 21)

##### องค์การอนามัยโลก (WHO)

ได้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับคนพิการไว้แตกต่างจากผู้อื่น โดยแบ่งออกเป็น 3 อย่าง

1. ความบกพร่อง (Impairment) คือ ความสูญเสียหรือความผิดปกติทางจิต ทางร่างกาย หรือโครงสร้างทางสรีรวิทยา หรือการทำงานของอวัยวะต่าง ๆ

2. ความพิการ (Disability) คือ ข้อจำกัดหรือการขาดความสามารถ (อันเป็นผลมาจากความบกพร่องทางร่างกายหรือจิตใจ) ที่จะปฏิบัติกิจวัตรต่าง ๆ ในลักษณะท่าที หรือในระดับที่ถือว่าเป็นปกติสำหรับคนทั่ว ๆ ไป

3. ความเสียเปรียบ (Handicap) คือ การเสียโอกาสของบุคคลใด ๆ อันเป็นผลมาจากความบกพร่องทางร่างกายหรือจิตใจหรือความพิการอันเป็นข้อจำกัดหรือขีดขวางบุคคลนั้น ๆ ทำให้ไม่สามารถกระทำสิ่งที่ เป็นปกติธรรมดา ตามอายุ เพศ ตามสภาพแวดล้อมของสังคม และวัฒนธรรมของบุคคลผู้นั้นได้ ทำให้เขาถูกจำกัดโอกาสที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในชุมชนอย่างเต็มที่ และเสมอภาคกับบุคคลอื่น ๆ (จรัรัตน์ ผ่องแผ้ว, ม.ป.ป., น. 21)

**อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (Convention on the Rights of Persons with Disabilities : CRPD)**

คนพิการ หมายความว่ารวมถึง บุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา หรือทางประสาทสัมผัสในระยะยาว ซึ่งเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับอุปสรรคนานัปการ จะกีดขวางการมีส่วนร่วมในสังคมอย่างเต็มที่ และมีประสิทธิผลบนพื้นฐานที่เท่าเทียมกับบุคคลอื่น (กระทรวงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของมนุษย์, สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, 2552, น. 21)

**พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542** (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546, น. 786)

“พิการ หมายถึง เสียอวัยวะมีแขนขาเป็นต้น เสียไปจากสภาพเดิม เช่น แขนพิการ ตาพิการ”

**พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550**

ตามมาตรา 4 ได้กำหนดไว้ ดังนี้

คนพิการ หมายความว่า บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่าง ๆ และมีความจำเป็นเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใด เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป ทั้งนี้ตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของมนุษย์ประกาศกำหนด

การให้ความหมายของคำว่า คนพิการ มีนักวิชาการและองค์การต่างประเทศได้นิยามไว้มากมายดังนี้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ILO และองค์การอนามัยโลก (จอร์จตัน ฝั่งแก้ว, ม.ป.ป., น. 21) ให้ความหมายว่าเป็นบุคคลซึ่งเสื่อมสมรรถภาพและโอกาสที่จะทำงานประกอบอาชีพอันเป็นผลเนื่องมาจากความบกพร่องทางร่างกาย หรือจิตใจ ส่วนองค์การอนามัยโลก WHO (จอร์จตัน ฝั่งแก้ว, ม.ป.ป., น. 20-21) ได้ให้ความหมายว่าเป็นความพิการในลักษณะใดก็ตาม ทำให้ไม่สามารถทำงานได้ หรือสูญเสียความสามารถในการทำงาน พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และองค์การอนามัยโลก WHO (จอร์จตัน ฝั่งแก้ว, ม.ป.ป., น. 21) กล่าวเหมือนกันว่าเป็นบุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน ใน พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ยังได้อธิบายเพิ่มเติมว่าเป็นบุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือความบกพร่อง

อื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่าง ๆ และมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใด เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป และราชบัณฑิตยสถาน (2546, น. 786) ให้ความหมายว่า เสียอวัยวะมีแขนขาเป็นต้น เสียไปจากสภาพเดิม เช่น แขนพิการ ขาพิการ

องค์การอนามัยโลก WHO (จรัรัตน์ ผ่องแผ้ว, ม.ป.ป., น. 21) กล่าวต่างจากผู้อื่น คือ เป็นความเสียเปรียบ การเสียโอกาสของบุคคลใด ๆ อันเป็นผลมาจากความบกพร่องทางร่างกายหรือจิตหรือความพิการอันเป็นข้อจำกัดหรือขัดขวางบุคคลนั้น ๆ ทำให้ไม่สามารถกระทำสิ่งที่เป็นที่ปรกติธรรมดาตาม อายุ เพศ ตามสภาพแวดล้อม ของสังคม และวัฒนธรรมของบุคคลผู้นั้นได้ ทำให้เขาถูกจำกัดโอกาสที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในชุมชนอย่างเต็มที่ และเสมอภาคกับบุคคลอื่น ๆ ส่วนความหมายตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ CRPD กล่าวอีกว่า คนพิการเป็นบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา หรือทางประสาทสัมผัสในระยะยาว ซึ่งเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับอุปสรรคนานัปการ จะกีดขวางการมีส่วนร่วมในสังคมอย่างเต็มที่ และมีประสิทธิผลบนพื้นฐานที่เท่าเทียมกับบุคคลอื่น

ดังนั้นในการวิจัยนี้ คนพิการ คือ ผู้ที่มีข้อจำกัดและเสียโอกาสในการเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้หรือความบกพร่องอื่นใดประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่าง ๆ และมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใด

#### 4.2 ประเภทของคนพิการ

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (2552) ให้ไว้ ณ วันที่ 19 พฤศจิกายน พ.ศ. 2552 ประกาศกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เรื่องประเภทและหลักเกณฑ์ความพิการ ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 29 พฤษภาคม 2552 เล่ม 126 ตอนพิเศษ 77 ง ได้กำหนดประเภทความพิการไว้ 6 ประเภท ได้แก่

- 1) ความพิการทางการเห็น
- 2) ความพิการทางได้ยินหรือสื่อความหมาย
- 3) ความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย
- 4) ความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม หรือออทิสติก
- 5) ความพิการทางสติปัญญา
- 6) ความพิการทางการเรียนรู้

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาศึกษากับกลุ่มคนพิการที่มีความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย เท่านั้น

ความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (2552) ได้ให้คำนิยามไว้ดังนี้คือ

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

ความพิการทางร่างกาย หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องหรือความผิดปกติของศีรษะ ใบหน้า ลำตัว และภาพลักษณ์ภายนอกของร่างกายที่เห็นได้อย่างชัดเจน

#### 4.3 กฎหมายเกี่ยวกับคนพิการ

ผู้ศึกษา ขอนำเสนอข้อกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับคนพิการ ดังรายละเอียดต่อไปนี้ คือ

4.3.1 อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization-ILO) ฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูอาชีพและการจ้างงาน (คนพิการ) พ.ศ. 2526

4.3.2 อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD)

4.3.3 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550

4.3.4 พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550

4.3.5 กฎกระทรวงว่าด้วยการจ้างงานคนพิการ พ.ศ. 2537 ซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534

4.3.1 อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization-ILO) ฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูอาชีพและการจ้างงาน (คนพิการ) พ.ศ. 2526

วันที่ 11 ตุลาคม 2550 องค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดย Kari Tapiold, Executive Director of the International Labour Office ได้ทำการจดทะเบียนการให้สัตยาบันของประเทศไทยต่ออนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour

Organization-ILO) ฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูอาชีพและการจ้างงาน (คนพิการ) ซึ่งมีผลบังคับต่อประเทศไทยตั้งแต่วันที่ 11 ตุลาคม 2551

### สาระสำคัญของอนุสัญญา

1. คุ้มครองบุคคลพิการโดยให้ความสำคัญกับการฟื้นฟูอาชีพ และการมีงานทำการกำหนดนโยบายนี้ เน้นกับบุคคลพิการทุกประเภท รวมทั้งการส่งเสริมโอกาสการมีงานทำในตลาดแรงงานเปิด และต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานที่เท่าเทียมกัน

2. รัฐบาลต้องดำเนินมาตรการเพื่อมุ่งแนะแนว อบรมวิชาชีพ และการมีงานทำ รวมทั้งการให้องค์การนายจ้างและลูกจ้าง ตลอดจนของค์การตัวแทนคนพิการได้เข้าร่วมปรึกษาหารือในการกำหนดนโยบาย (กระทรวงแรงงาน, 2551, น. 65-67)

### 4.3.2 อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (Convention on the Rights of Persons with Disabilities : CRPD)

ประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ CRPD ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2551 ซึ่งมีผลบังคับให้ประเทศไทยต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดในอนุสัญญาตั้งแต่วันที่ 28 สิงหาคม 2551

#### สิทธิคนพิการตามอนุสัญญา CRPD-ข้อ 27 งานและการจ้างงาน

1. รัฐภาคียอมรับสิทธิของคนพิการในการทำงานบนพื้นฐานที่เท่าเทียมกับบุคคลอื่น ทั้งนี้รวมถึงสิทธิในโอกาสที่จะหาเลี้ยงชีพโดยการทำงานที่ตนเป็นผู้ตัดสินใจเลือกโดยอิสระและได้รับการยอมรับในตลาดแรงงาน และทำงานในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปิดกว้างทำงานร่วมกัน และที่คนพิการสามารถเข้าถึงได้ ให้รัฐภาคีปกป้องและส่งเสริมให้การใช้สิทธิของคนพิการในการทำงานดังกล่าวเป็นจริง รวมถึงสำหรับผู้ซึ่งได้รับความพิการในระหว่างการทำงาน โดยการดำเนินขั้นตอนที่เหมาะสม รวมถึงการตรากฎหมาย

a. ห้ามการเลือกปฏิบัติเพราะเหตุแห่งความพิการในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน รวมถึงเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคล การว่าจ้างและการจ้างงาน การจ้างงานอย่างต่อเนื่อง ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และสภาพการทำงานที่ถูกละเลยและปลอดภัย

b. คุ้มครองสิทธิของคนพิการ บนพื้นฐานที่เท่าเทียมกับบุคคลอื่นในการมีเงื่อนไขการทำงานที่เป็นธรรมและเอื้อประโยชน์ต่อคนพิการ รวมทั้งโอกาสที่เท่าเทียมกัน และค่าตอบแทนการทำงานที่เท่ากันสำหรับเนื้องานที่เท่ากัน ความปลอดภัยและเงื่อนไขการทำงานที่ถูกละเลย รวมถึงการคุ้มครองจากการถูกคุกคาม และการจัดการแก้ไขข้อร้องเรียน

c. ประกันว่าคนพิการสามารถใช้สิทธิด้านแรงงานและสภาพแรงงานบนพื้นฐานที่เท่าเทียมกับบุคคลอื่น

- d. ทำให้คนพิการสามารถเข้าถึงโปรแกรมแนะแนวอาชีพและแนะแนวทั่วไป บริการจัดหางานและการฝึกอาชีพอย่างต่อเนื่อง อย่างมีประสิทธิภาพ
- e ส่งเสริมโอกาสการจ้างงานและความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับคนพิการในตลาดแรงงาน รวมทั้งความช่วยเหลือในการหางาน ใ้ทำงาน และคงสภาพการจ้างงาน รวมทั้งการกลับเข้าทำงาน
- f. ส่งเสริมโอกาสในการประกอบอาชีพอิสระ การเป็นผู้ประกอบการและการพัฒนาสหกรณ์ และการเริ่มธุรกิจของตนเอง
- g. ว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานในหน่วยงานภาครัฐ
- h. ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาคเอกชนด้วยนโยบายและมาตรการที่เหมาะสม ซึ่งอาจรวมถึงโปรแกรมที่เป็นมาตรการเชิงบวก สิ่งจูงใจและมาตรการอื่น ๆ
- i. ประกันให้มีการจัดให้ความช่วยเหลือที่สมเหตุสมผลแก่คนพิการในสถานที่ทำงาน
- j. ส่งเสริมให้คนพิการได้รับประสบการณ์ทำงานในตลาดแรงงานเปิด
- k. ส่งเสริมให้มีโปรแกรมการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพและวิชาชีพ การรักษาตำแหน่งงานและการกลับเข้าทำงานสำหรับคนพิการ

2. ให้รัฐภาคีประกันว่าคนพิการย่อมไม่ถูกนำลงไปเป็นทาส หรือไม่ตกอยู่ในภาวะเยี่ยงทาส และจะได้รับการคุ้มครองจากการถูกเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ทั้งนี้บนพื้นฐานที่เท่าเทียมกับบุคคลอื่น (กระทรวงการพัฒนาลังคมและความมั่นคงของมนุษย์, สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, 2552, น. 89-95)

#### 4.3.3 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550

**มาตรา 4** ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ ของทุกคน ย่อมได้รับการคุ้มครอง

**มาตรา 30** บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย และได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล เพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรมหรือความคิดเห็นทางการเมือง ไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญจะกระทำมิได้

**มาตรา 54** บุคคลซึ่งพิการหรือทุพพลภาพ มีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากสวัสดิการสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะและความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ

**มาตรา 80 (1)** คุ้มครองและพัฒนาเด็กและเยาวชน สนับสนุนการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาปฐมวัย ส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย เสริมสร้างและพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของสถาบันครอบครัว และชุมชนรวมทั้งต้องสงเคราะห์และจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุ ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ และผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและพึ่งพาตนเองได้

#### 4.3.4 พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550

พระราชบัญญัตินี้ มีบทบัญญัติเพื่อกำหนดมาตรการสำคัญเกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพและคุ้มครองการมีงานทำของคนพิการเพื่อให้คนพิการได้มีโอกาสใช้ความสามารถในการมีรายได้และพึ่งพาตนเอง ลดภาระของครอบครัวและสังคมที่ต้องให้การอุปการะเลี้ยงดูรวมทั้งเป็นการส่งเสริมให้คนพิการมีพลังสำคัญในการเสริมสร้างทางเศรษฐกิจของครอบครัวและประเทศสืบไป (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, 2552, น. 25) บทบัญญัติที่เกี่ยวข้อง มีดังนี้ คือ

**มาตรา 20 (3)** ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน จัดทำประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ การให้บริการที่มีมาตรฐานการคุ้มครองแรงงาน มาตรการเพื่อการมีงานทำ ตลอดจนจนได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระและบริการสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยี หรือความช่วยเหลืออื่นใด เพื่อการทำงานและประกอบอาชีพของคนพิการ

**มาตรา 33** กำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐ รับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ

**มาตรา 34** นายจ้าง หรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีได้รับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวนที่กำหนดตามมาตรา 33 ให้ส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 24 (5)

นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ต้องส่งเงินเข้ากองทุนตามวรรคหนึ่ง แต่มิได้ส่ง ส่งล่าช้า หรือส่งเงินไม่ครบถ้วน ให้เสียดอกเบี้ยในอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีของจำนวนเงินที่ยังไม่ได้ส่งเข้ากองทุน

นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งรับคนพิการเข้าทำงาน หรือส่งเงินเข้ากองทุนตามวรรคหนึ่ง มีสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเป็นร้อยละของจำนวนเงินค่าจ้างที่จ่ายให้แก่คนพิการหรือเงินที่ส่งเข้ากองทุนแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายกำหนด

**มาตรา 35** ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงาน ตามมาตรา 33 หรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 และไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 34 หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้นอาจให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการแทนก็ได้

**มาตรา 36** เลขาธิการมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้อายัดทรัพย์สินของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งไม่ส่งเงินที่จะต้องส่งตามมาตรา 34 การมีคำสั่งให้อายัดทรัพย์สินตามวรรคหนึ่ง จะกระทำต่อเมื่อได้ส่งคำเตือนเป็นหนังสือโดยส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนำเงินส่งเข้ากองทุนหรือส่งเงินที่ค้างจ่ายภายในเวลาที่กำหนด แต่ต้องไม่น้อยกว่าสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการได้รับหนังสือนั้น และนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่จ่ายภายในเวลาที่กำหนด

**มาตรา 37** ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ออกกฎกระทรวง เพื่อกำหนดลักษณะ หรือการจัดให้มีอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวก หรือบริการ ในอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ บริการขนส่ง หรือบริการสาธารณะอื่น ให้คนพิการสามารถเข้าถึง และใช้ประโยชน์ได้

เจ้าของอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ บริการขนส่ง หรือผู้ให้บริการสาธารณะอื่น ซึ่งได้จัดอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก หรือบริการตามวรรคหนึ่ง มีสิทธิได้รับการลดหย่อนภาษี หรือ ยกเว้นภาษีเป็นร้อยละของจำนวนเงินค่าใช้จ่ายตามที่กฎหมายกำหนด

**มาตรา 38** นายจ้าง หรือเจ้าของสถานประกอบการที่จ้างคนพิการเข้าทำงานมากกว่าร้อยละหกสิบของลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น โดยมีระยะเวลาจ้างเกินกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวันในปีภาษีใดมีสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเงินได้ในปีภาษีนั้น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายกำหนด

**มาตรา 39** ให้สำนักงานมีอำนาจประกาศโฆษณาข้อมูลการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติ ตามมาตรา 33 34 และ 35 ต่อสาธารณะอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

ในกรณีที่รัฐ หรือหน่วยงานของรัฐ จะพิจารณาให้สัมปทาน การส่งเสริมการลงทุน การประกาศเกียรติคุณ สินเชื่อ รางวัล เครื่องราชอิสริยาภรณ์ หรือสิทธิประโยชน์อื่นใด

แก่นายจ้างหรือสถานประกอบการใดให้นำข้อมูลที่ได้ประกาศตามวรรคหนึ่งมาประกอบการพิจารณา

#### 4.3.5 กฎกระทรวงว่าด้วยการจ้างงานคนพิการ พุทธศักราช 2537 ซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534

รายละเอียดบางส่วนใน กฎกระทรวงว่าด้วยการจ้างงานคนพิการ พุทธศักราช 2537 ซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 มีดังนี้

ข้อ 1 สถานประกอบการของเอกชนใดมีลูกจ้างตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไป นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้น ต้องรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ในอัตราลูกจ้างทั้งหมด ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดจำนวนทุกสองร้อยคนต่อคนพิการหนึ่งคน เศษของทุกสองร้อยคนถ้าเกินหนึ่งร้อยคนต้องรับคนพิการเพิ่มอีกหนึ่งคน ทั้งนี้ เว้นแต่สถานประกอบการนั้นไม่มีตำแหน่งที่มีลักษณะของงานที่คนพิการสามารถทำได้ และได้แจ้งให้กรมประชาสงเคราะห์ทราบ และกรมประชาสงเคราะห์เห็นชอบด้วยแล้ว ให้กรมประชาสงเคราะห์กำหนดลักษณะของงานที่คนพิการสามารถทำได้โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ผู้ศึกษานำกฎกระทรวงว่าด้วยการจ้างงานคนพิการ พุทธศักราช 2537 ซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากร่างกฎกระทรวงฉบับใหม่ ที่กำหนดจำนวนที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับคนพิการเข้าทำงานในอัตราส่วนการจ้างงานคนพิการเป็น 50 คน ต่อ 1 ตาม พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ผ่านมติที่ประชุมของคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ครั้งที่ 4 / 2552 วันพุธที่ 18 พฤศจิกายน 2552 ณ ห้องประชุม 3701 ชั้น 7 อาคารรัฐสภา 3 ในระเบียบวาระที่ 4 หัวข้อ 4.2 เท่านั้น โดยมีนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรี เป็นประธานในที่ประชุม (กิ่งแก้ว อินทวง, 2552, น. 16) แต่ยังมีได้มีการประกาศใช้อย่างเป็นทางการในราชกิจจานุเบกษา

## 5. ข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการในจังหวัดสมุทรปราการ

เนื่องจากจังหวัดสมุทรปราการนี้ เป็นจังหวัดที่น่าสนใจเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นจังหวัดที่รองรับการขยายตัวจากกรุงเทพมหานครทั้งในด้านการผลิต และการกระจายตัวของประชากร อีกทั้งยังมีจุดแข็งของความเป็นเมืองอุตสาหกรรม ทั้งวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของจังหวัด ได้กำหนดตั้งเป้าหมายหลักของการเป็น “แหล่งอุตสาหกรรมมุ่งสู่ระดับโลก” ร่วมกับอีก 4 จังหวัด คือ จังหวัดนครนายก ปราจีนบุรี สระแก้ว และฉะเชิงเทรา โดยเรียกชื่อกลุ่มว่า กลุ่มเบญจบุรพา

สุวรรณภูมิ (คณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประจำจังหวัดสมุทรปราการ, 2552, น. 19) ทำให้เกิดสถานประกอบการเกิดขึ้นมากมายและหลากหลาย เป็นตลาดแรงงานที่มีความพร้อมในด้านการจ้างแรงงาน จึงสามารถรองรับแรงงานได้เป็นจำนวนมาก อีกทั้งในจังหวัดนี้มีหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ทั้งที่เป็นองค์กรเพื่อคนพิการ และองค์กรของคนพิการมาก ซึ่งเป็นองค์กรที่มีทั้งความเข้มแข็ง และมีระบบสนับสนุน พร้อมทั้งจะส่งเสริม พัฒนาอบรมอาชีพ ให้กับคนพิการมีศักยภาพเพียงพอต่อการเข้าสู่การมีงานทำ เพื่อให้คนพิการมีโอกาสได้มีงานทำในตลาดแรงงานเท่าเทียมกับคนทั่วไป ด้วยความเสมอภาค มีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ พึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืนเพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีสมดังเจตนารมณ์ตามกฎหมายที่ได้บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550

## 5.1 วิสัยทัศน์จังหวัดสมุทรปราการ

“ศูนย์กลาง Logistics เพื่อการส่งออกสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรม เป็นเมืองอุตสาหกรรมหลักของชาติ บ้านเมืองน่าอยู่ และเป็นแหล่งรองรับการขยายตัวของสนามบินสุวรรณภูมิ”

## 5.2 หน่วยการปกครอง

การปกครองของจังหวัดสมุทรปราการ ได้แบ่งออกเป็น 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสมุทรปราการ อำเภอพระสมุทรเจดีย์ อำเภอพระประแดง อำเภอบางพลี อำเภอบางบ่อ และอำเภอบางเสาธง

## 5.3 ประชากร

จังหวัดสมุทรปราการมีประชากรย้ายถิ่นจากที่อื่นเข้ามาในจังหวัดเป็นจำนวนมาก ซึ่งประชากรที่เคลื่อนย้ายเข้ามามีทั้งที่ย้ายและไม่ย้ายทะเบียนราษฎรเข้ามาด้วย ทำให้ประชากรที่มีอยู่จริงสูงกว่าจำนวนประชากรในทะเบียนราษฎร ประชากร ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2551 รวมทั้งสิ้น 1,147,224 คน ชาย 555,811 คน หญิง 591,413 คน (กรมการปกครอง, 2552) นอกจากนี้ยังมีประชากรแฝงและแรงงานต่างด้าวได้แก่ พม่า เขมร และลาว ที่อพยพมาประกอบอาชีพรับจ้างในจังหวัดนี้อีกมากมาย

## 5.4 ข้อมูลด้านคนพิการในจังหวัดสมุทรปราการ

### 1) ด้านการจดทะเบียนของคนพิการในจังหวัดสมุทรปราการ

สถิติจำนวนคนพิการในจังหวัดสมุทรปราการที่มีการจดทะเบียนคนพิการถึง ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2552 รวมทั้งสิ้น 11,538 คน คิดเป็นร้อยละ 1.006 ของประชากรจังหวัดสมุทรปราการ (1,147,224 คน) จำแนกตามประเภทความพิการ ดังมีรายละเอียดแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1

จำนวนคนพิการที่มีการจดทะเบียนคนพิการ จำแนกตาม  
ประเภทความพิการ

ประเภทความพิการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ทางการมองเห็น	624	5.41
ทางการได้ยิน หรือ สื่อความหมาย	1,164	10.09
ทางกายหรือการเคลื่อนไหว	7,132	61.81
ทางจิตใจ หรือพฤติกรรม	540	4.68
ทางสติปัญญา หรือการเรียนรู้	1,306	11.32
พิการซ้ำซ้อน	772	6.69
รวมทั้งสิ้น	11,538	100.0

หมายเหตุ: ข้อมูลจากสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสมุทรปราการ ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2552

### 2) ด้านการมีงานทำของคนพิการในจังหวัดสมุทรปราการ

คนพิการที่จดทะเบียนกับสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสมุทรปราการจำนวน 11,538 คน เป็นผู้ที่มีงานทำจำนวน 7,484 คน คิดเป็นร้อยละ 64.86 และไม่มีงานทำ จำนวน 4,054 คน คิดเป็นร้อยละ 35.14 ดังแสดงในตารางที่ 2.2

## ตารางที่ 2.2

## ด้านการมีงานทำของคนพิการในจังหวัดสมุทรปราการ

สถานภาพการมีงานทำ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
คนพิการที่มีงานทำ	7,484	64.86
คนพิการที่ไม่มีงานทำ	4,054	35.14
รวมทั้งสิ้น	11,538	100.0

หมายเหตุ: ข้อมูลจากสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสมุทรปราการ ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2552

## 3) ด้านการประกอบอาชีพของคนพิการในจังหวัดสมุทรปราการ

คนพิการที่จดทะเบียนจำนวน 11,538 คน จำแนกตามประเภทของอาชีพ พบว่าประกอบอาชีพรับจ้างมากที่สุด 6,792 คน รองลงมาประกอบอาชีพส่วนตัว/อาชีพอิสระจำนวน 688 คน ทำานภาครัฐน้อยที่สุดจำนวน 4 คน ดังแสดงในตารางที่ 2.3

## ตารางที่ 2.3

## การประกอบอาชีพของคนพิการในจังหวัดสมุทรปราการ

ประเภทของอาชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รับราชการ/ลูกจ้าง/พนักงานในหน่วยงานของรัฐ	4	0.03
รัฐวิสาหกิจ	-	-
รับจ้าง	6,792	58.87
กิจการส่วนตัว/อาชีพอิสระ	688	5.96
ว่างงาน	4,054	35.14
รวมทั้งสิ้น	11,538	100.0

หมายเหตุ: ข้อมูลจากสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสมุทรปราการ ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2552

#### 4) ด้านหน่วยงานภาครัฐและสถานประกอบการเอกชนที่มีการจ้างงานคนพิการ ในจังหวัดสมุทรปราการ

จำนวนหน่วยงานภาครัฐและสถานประกอบการเอกชนที่มีการจ้างงานคนพิการ  
ในจังหวัดสมุทรปราการทั้ง 6 อำเภอ มีหน่วยงานภาครัฐ 2 แห่ง สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง  
ต่ำกว่า 200 คนจำนวน 24 แห่ง และสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไปจำนวน 575  
แห่ง รวมทั้งสิ้น 601 แห่ง ดังตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4

จำนวนหน่วยงานภาครัฐและสถานประกอบการเอกชน  
ที่มีการจ้างงานคนพิการ

อำเภอ	หน่วยงาน ภาครัฐ (แห่ง)	สถานประกอบการ (แห่ง)		
		สถานประกอบการที่มี ลูกจ้างต่ำกว่า 200 คน	สถานประกอบการที่มี ลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป	รวม
เมือง	1	11	226	
บางบ่อ	-	1	19	
บางพลี	-	6	121	
บางเสาธง	-	3	75	
พระประแดง	1	2	98	
พระสมุทรเจดีย์	-	1	36	
อื่น ๆ	-	-	-	
รวม	2	24	575	601

ที่มา: “แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการจังหวัดสมุทรปราการพ.ศ. 2552-2554,” โดย คณะอนุกรรมการ  
ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประจำจังหวัดสมุทรปราการ, 2552, น. 19

#### 5) ด้านสถานประกอบการของจังหวัดสมุทรปราการที่ปฏิบัติตามกฎกระทรวง ว่าด้วยการจ้างงานคนพิการ พุทธศักราช 2537 ในปีงบประมาณ 2552

จากรายงานสรุปผลการปฏิบัติตามกฎกระทรวงจ้างงานคนพิการประจำปี 2552  
ของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสมุทรปราการนั้น แสดงถึงมีหนังสือ  
ตอบรับจากสถานประกอบการจำนวน 310 แห่ง มีสถานประกอบการที่ส่งเงินเข้ากองทุนฯ จำนวน

74 แห่ง ประกาศรับสมัครคนพิการเข้าทำงานจำนวน 122 แห่ง และมีสถานประกอบการจำนวน 161 แห่ง ที่มีการจ้างงานคนพิการเข้าทำงานในปีงบประมาณ 2552 (1 ตุลาคม 2551 ถึง 30 กันยายน 2552) เป็นจำนวน 398 คน (รายงานสรุปผลการปฏิบัติตามกฎกระทรวงจ้างงานคนพิการประจำปี 2552 สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสมุทรปราการ)

#### ตารางที่ 2.5

จำนวนสถานประกอบการที่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงว่าด้วย  
การจ้างงานคนพิการ พุทธศักราช 2537  
ในปีงบประมาณ 2552

สถานประกอบการ	จำนวน (แห่ง)		หมายเหตุ
ที่ตอบรับ		310	สถานประกอบการ บางแห่งมีทั้งส่งเงิน เข้ากองทุนฯ ร่วมกับ การจ้างงานคนพิการ ให้เข้าทำงานด้วย
ที่ส่งเงินทุน	74		
ที่มีการประกาศรับสมัครคนพิการ เข้าทำงาน	122		
ที่มีการจ้างงานคนพิการ	161 (จ้าง 398 คน)		

ที่มา: “รายงานสรุปผลการปฏิบัติตามกฎกระทรวงจ้างงานคนพิการประจำปี 2552,” โดย สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสมุทรปราการ, 2552

#### 5.5 หน่วยงานที่ส่งเสริมสนับสนุนคนพิการให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในจังหวัดสมุทรปราการ

จังหวัดสมุทรปราการมีหน่วยงานสำคัญ ๆ ที่ให้การส่งเสริม สนับสนุนคนพิการทั้งที่เป็นองค์กรภาครัฐ และองค์กรภาคเอกชน

**หน่วยงานภาครัฐ** ที่เป็นองค์กรที่ให้บริการแก่คนพิการได้แก่ สถานสงเคราะห์คนพิการ และทพพลภาพพระประแดง ศูนย์ฝึกอาชีพคนพิการพระประแดง ศูนย์พัฒนาสังคมหน่วยที่ 58 สมุทรปราการจังหวัดสมุทรปราการ

**หน่วยงานภาคเอกชน** ที่เป็นทั้งองค์กรเพื่อคนพิการ และองค์กรด้านคนพิการ (องค์กรของคนพิการ) ดังนี้ คือ

1) องค์กรเพื่อคนพิการ หมายถึง องค์กรที่มีวัตถุประสงค์หรือกิจการหลักเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการและมีใช้หน่วยงานภาครัฐ (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, 2552, น. 49) ได้แก่ มูลนิธิฟื้นฟูอาชีพคนพิการพระประแดง มูลนิธิศิริวัฒนาเซสเซอร์รี่ในพระบรมราชินูปถัมภ์

2) องค์กรด้านคนพิการ หมายถึง องค์กรของคนพิการซึ่งเป็นองค์กรที่มีคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการเป็นกรรมการบริหารองค์กรไม่น้อยกว่าสองในสามของกรรมการทั้งหมด ตลอดจนมีอำนาจตัดสินใจในการดำเนินงานเพื่อคุ้มครองสิทธิของคนพิการด้วย (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, 2552, น. 49) ได้แก่ สมาคมส่งเสริมอาชีพคนพิการไทย สมาคมคนตาบอดจังหวัดสมุทรปราการ สมาคมคนพิการจังหวัดสมุทรปราการ สมาคมคนพิการทุกประเภทจังหวัดสมุทรปราการ

จากจุดแข็งของจังหวัดสมุทรปราการที่เป็นเมืองอุตสาหกรรมหลัก เพื่อเป็นแหล่งอุตสาหกรรมมุ่งสู่ระดับโลก ส่งผลให้มีสถานประกอบการที่ดำเนินธุรกิจอย่างหลากหลาย กอปรกับการมีองค์กรสวัสดิการสังคมและองค์กรสาธารณประโยชน์ ที่มีความเข้มแข็ง มีความพร้อม ในการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา และฝึกอบรมวิชาชีพที่ตรงต่อความต้องการของตลาดแรงงานให้กับคนพิการ อีกทั้งกฎหมายที่ออกมาส่งเสริมการมีงานทำในสถานประกอบการที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ของกฎกระทรวง (พ.ศ. 2537) ซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ที่กำหนดให้สถานประกอบการของเอกชนใดมีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป ต้องรับคนพิการ 1 คน เศษของทุก 200 คน ถ้าเกิน 100 คน ต้องรับคนพิการเพิ่มอีก 1 คน และจากการมองคนพิการที่เปลี่ยนจากลักษณะเวหนานิยมมาเป็นเรื่องของพื้นฐานแห่งสิทธิมากขึ้น ทำให้คนพิการในจังหวัดสมุทรปราการสามารถเข้าถึงการมีงานทำในตลาดแรงงานได้

## 6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบ่งออกตามประเด็นสำคัญ ๆ ดังต่อไปนี้ คือ

### 6.1 การเข้าถึงโอกาสในการทำงานของคนพิการ

ด้านการเข้าถึงโอกาสในการทำงานของคนพิการนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่คนพิการจะต้องรู้ว่าตนเองมีสิทธิที่จะได้รับการฝึกอาชีพเพื่อให้มีความรู้และทักษะต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง

ให้มีศักยภาพเพียงพอที่จะเข้าไปทำงานในตลาดแรงงาน จากการศึกษาของ วารี ปัญจะผลินกุล (2543, น. 165) พบว่า คนพิการส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของสิทธิของคนพิการ ในเรื่องการฝึกอาชีพและพัฒนาอาชีพโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ส่วน ศิริลักษณ์ มาปง (2551, น. 148) พบว่า คนพิการเข้าถึงบริการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพอยู่ในระดับน้อย คนพิการได้รับการคัดเลือกเข้าทำงานในสถานประกอบการน้อยที่สุด แต่ในด้านการยื่นเรื่องการกู้ยืมเงินประกอบอาชีพนั้นมากที่สุด ส่วน สุภรธรรม มงคลสวัสดิ์ (2544, น. 213-223); และ สุภรธรรม มงคลสวัสดิ์ และคณะ (2552, น. 61-105) พบว่า คนพิการไม่เคยรับรู้ถึงแนวทางการฟื้นฟูสมรรถภาพหรือสิทธิของตนเอง หากรับรู้โดยมากจะถามถึงเพียงเบี้ยยังชีพหรือการขอกู้ยืมเงิน โดยไม่แน่ใจที่จะพัฒนาศักยภาพของคนพิการเพื่อการประกอบอาชีพ ในด้านรูปแบบการเข้าสู่แรงงานของคนพิการนั้น อรพินทร์ พิทักษ์มหาเกตุ (2537, น. 60-64) ศึกษาแล้วพบว่า หลังฝึกอาชีพจากศูนย์ฟื้นฟูอาชีพ คนพิการไปแล้ว คนพิการเกือบทั้งหมดมีงานทำโดยศูนย์ติดต่อส่งคนพิการไปทำงาน หรือเตรียมคนพิการให้เมื่อทางโรงงานติดต่อมา บางที่มีเพื่อนหรือรุ่นพี่ที่เคยรู้จักก็มีส่วนช่วยให้คนพิการได้งานทำ ในด้านข้อมูลข่าวสารด้านอาชีพ ผลการศึกษาของ สุภรธรรม มงคลสวัสดิ์ (2552, น. 61-105) พบว่า คนพิการและสถานประกอบการขาดข้อมูลข่าวสารด้านอาชีพ หรือตำแหน่งงานสำหรับคนพิการ คนพิการกับภาคธุรกิจยังไม่ได้ทำความเข้าใจระหว่างกัน ความต้องการของตลาดกับคนพิการที่มีอยู่ไม่สอดคล้องกัน ส่วนในด้านการทำงานของคนพิการนั้น สมพร เทพลีธา (2542, น. 2-4) อธิบายว่า การให้โอกาสแก่คนพิการจะเป็นการช่วยระยะยาวที่มีผลยั่งยืน จะช่วยให้คนพิการสามารถช่วยตัวเองได้ในที่สุด จิรวัดย์ คงถาวร (2547, น. 129-133); และ ศิริลักษณ์ มาปง (2551, น. 150) กล่าวว่า ควรสนับสนุนและควรลงประกาศรับสมัครคนพิการ เพื่อเปิดโอกาสให้คนพิการได้แสดงความสามารถของตนเอง ทั้ง สุรางค์รัตน์ วศินารมณ และคณะ (2543, น. 77-82); และ จิรวัดย์ คงถาวร (2547, น. 129-133) พบตรงกันในเรื่องการทำงานของคนพิการอาจจะเริ่มจากงานในสำนักงาน เช่น งานด้านธุรการ งานคีย์ข้อมูล งานพิมพ์ดีด งานตอบรับโทรศัพท์ ซึ่งเป็นลักษณะงานที่เหมาะสมกับคนพิการ

ส่วนมาตรการหรือนโยบายที่สามารถดำเนินการได้ คือ การเริ่มจากการรับคนพิการที่ผ่านการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการด้านอาชีพเข้ามาฝึกทำงานตามความเหมาะสมกับลักษณะความพิการ จากการศึกษาของ สุรางค์รัตน์ วศินารมณ และคณะ (2543, น. 77-82) พบว่า หน่วยงานภาคเอกชนจ้างงานคนพิการทุกประเภท และมีความพร้อมในการจ้างงานคนพิการเข้าทำงานมากกว่า สูดา นุ่มพุ่ม (2549, น. 105-109) กล่าวว่า การคัดเลือกคนพิการเข้าทำงาน ควรใช้เกณฑ์พิจารณาที่เอื้อต่อคนพิการ เพื่อให้โอกาสได้พิสูจน์ถึงศักยภาพของคนพิการ และ

ยังพบอีกว่า องค์การภาครัฐรับคนพิการเข้าทำงานน้อยมาก และการจ้างงานคนพิการจ้างในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว จึงทำให้ยังไม่มีความมั่นคงในอาชีพและรายได้ ซึ่งจากการสำรวจข้อมูลสถิติของคนพิการที่มีงานทำจำแนกตามสถานภาพการทำงานปี พ.ศ. 2550 พบว่ามีคนพิการที่เป็นลูกจ้างเอกชน คิดเป็นร้อยละ 20.51 ลูกจ้างรัฐบาล ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ คิดเป็นร้อยละ 2.39 และ 0.14 ตามลำดับ (กระทรวงแรงงาน, 2551, น. 88) ส่วนทางด้านข้อเสนอแนะนั้น ทั้ง จีราวัลย์ คงถาวร (2547, น. 129-133); และ สุดา นุ่มพุ่ม (2549, น. 105-109) เสนอแนะว่า ภาครัฐและรัฐวิสาหกิจควรเป็นแบบอย่างนำร่องในการรับคนพิการเข้าทำงาน นอกเหนือจากนี้ ยังกล่าวเพิ่มว่า ควรมีการกำหนดนโยบายและมาตรการการจูงใจให้หน่วยงานของทั้งภาครัฐและรัฐวิสาหกิจจ้างงานคนพิการให้มากขึ้น

การเข้าถึงโอกาสในการทำงานของคนพิการ พอสรุปโดยรวมได้ดังนี้ คือ ด้านการรู้ถึงสิทธิของคนพิการที่จะได้รับการฝึกอาชีพเพื่อให้มีความรู้และทักษะต่าง ๆ การเข้าถึงบริการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพของคนพิการ การได้รับการคัดเลือกของคนพิการในการเข้าทำงานในสถานประกอบการ การสนับสนุนและเปิดโอกาสให้คนพิการได้แสดงความสามารถของตนเองจะเป็นการช่วยระยะยาวที่มีผลยั่งยืนจะช่วยให้คนพิการสามารถช่วยตัวเองได้ โดยรับคนพิการที่ผ่านการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการด้านอาชีพเข้ามาฝึกทำงานตามความเหมาะสมกับลักษณะความพิการและใช้เกณฑ์พิจารณาคัดเลือกที่เอื้อต่อคนพิการ ซึ่งกล่าวเช่นเดียวกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551, น. 72) ความพิการบางประเภทเหมาะกับงานในด้านช่าง และความพิการบางประเภทก็เหมาะกับงานทางด้านภาษา ด้านสังคม หากมีการบริหารจัดการการทำงานอย่างเหมาะสม และถูกต้องตรงตามความต้องการของคนพิการ โดยมีการพิจารณาที่ดีจากองค์ประกอบและศักยภาพของคนพิการเอง จะก่อให้เกิดผลผลิตของงานที่ดี และหน่วยงานภาคเอกชนสามารถจ้างงานคนพิการทุกประเภทและมีความพร้อมในการจ้างงานคนพิการเข้าทำงานมากกว่าภาครัฐ ส่วนในกรณีที่องค์การภาครัฐรับคนพิการเข้าทำงานน้อยมาก และจ้างงานคนพิการในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว มีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการกำหนดนโยบายและมาตรการการจูงใจให้หน่วยงานของทั้งภาครัฐและรัฐวิสาหกิจจ้างงานคนพิการให้มากขึ้น และภาครัฐและรัฐวิสาหกิจควรเป็นแบบอย่างนำร่องในการรับและจ้างงานคนพิการเข้าทำงาน

## 6.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเข้าถึงโอกาสการทำงานของคนพิการ

ผลการศึกษาทั้ง อรพินทร์ พิทักษ์มหาเกตุ (2537, น. 60-64) และ สุภรธรรม มงคลสวัสดิ์ (2544, น. 213-223) กล่าวเกี่ยวกับปัญหาการเข้าสู่แรงงานของคนพิการคือ มีโอกาส

เข้าสู่แรงงานน้อย และสุภธรรม มงคลสวัสดิ์ และคณะ (2552, น. 61-105) ยังกล่าวว่า ปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้คนพิการไม่มีงานทำนั้น มีความหลากหลายมาก แต่สิ่งที่สำคัญปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ ล้วนมีส่วนสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบ หรือทำให้เกิดปัญหาอีกประการหนึ่ง หรือหลายประการต่อมา จนยากที่จะระบุได้ว่าปัญหาที่แท้จริงหรือที่สำคัญที่สุดนั้นคืออะไร

ปัญหาอุปสรรคในการได้รับสิทธิในการทำงานของคนพิการนี้ ผู้ศึกษาขอแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน คือ ปัญหาอุปสรรคของคนพิการ และปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากภายนอก

### 1) ปัญหาอุปสรรคของคนพิการ

ปัญหาอุปสรรคของคนพิการจากสภาพความพิการนั้น ผลการศึกษาจากงานวิจัยของ สายวรุณ วิเชียรเลิศ (2542, น. 96-101) พบว่า ลูกจ้างพิการส่วนใหญ่ (56.2%) ให้ความเห็นว่าความพิการไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ส่วนอีก 43.8% เห็นว่า ความพิการของตนเป็นอุปสรรคต่อการทำงานในบางครั้ง เช่น เดินไม่สะดวก การนั่ง หรือการขึ้นบันได เป็นต้น ปัญหาด้านความสามารถของคนพิการ สิรินาถ บุญเกียรติ (2535, น. 6); และ สุรางค์รัตน์ วศินารมณ และคณะ (2543, น. 77-82) พบว่า มีปัญหาด้านความสามารถของคนพิการและงานที่ยังไม่ได้มาตรฐาน สุรางค์รัตน์ วศินารมณ และคณะ ยังพบปัญหาในด้านการปรับตัวอีกด้วย ได้รับการยืนยันจากผลการศึกษาของ สุดา นุ่มพุ่ม (2549, น. 105 - 109) พบว่า คนพิการที่มีความพิการภายหลัง จะปรับตัวได้ยากกว่าคนพิการที่พิการมาแต่กำเนิด นอกจากนี้ ยังมีปัญหาทางการศึกษาของคนพิการ จากผลการศึกษาทั้ง วารีย์ ปัญจะผลินกุล (2543, น. 164-190); ปรัชญา ศรีสมัย (2549, น. 103-114); ศิริลักษณ์ มาปง (2551, น. 147); สุกัญญา บุญคง (2551, น. 155-161); สุภธรรม มงคลสวัสดิ์ (2544, น. 213-223); และ สุภธรรม มงคลสวัสดิ์ และคณะ (2552, น. 61-105) พบว่า คนพิการในประเทศไทยส่วนใหญ่ยังมีการศึกษาในระดับไม่สูงมากนัก มีการศึกษาในระดับประถมศึกษาและไม่ได้เรียน เป็นปัญหาอุปสรรคที่ทำให้คนพิการไม่มีงานทำ ส่งผลทำให้ไม่มีคนพิการที่มีคุณสมบัติตรงตามที่นายจ้างกำหนด

### 2) ปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากภายนอก

ปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากภายนอกของการได้รับโอกาสในการทำงานของคนพิการนี้ ได้มีการศึกษาแล้วพบว่า มีปัญหาอุปสรรคในหลาย ๆ ด้าน ดังนี้

#### ทางด้านกฎหมาย

ปัญหาในเชิงกฎหมายนั้น จากงานวิจัยของ สุภธรรม มงคลสวัสดิ์ (2544, น. 213-223); และ สุภธรรม มงคลสวัสดิ์ และคณะ (2552, น. 61-105) กล่าวว่า ปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้คนพิการไม่มีงานทำ คือกฎหมายที่ไม่เอื้อต่อการส่งเสริมอาชีพคนพิการ และ

บางส่วนยังเป็นอุปสรรคขัดขวางคนพิการเข้าสู่การประกอบอาชีพอีกด้วย ปรัชญา ศรีสมัย (2549, น. 103-114) ศึกษาแล้วพบปัญหาว่า สัดส่วนการจ้างงานคนพิการที่ กฎกระทรวงว่าด้วยการจ้างงานคนพิการ (2537) กำหนดไว้ร้อยละ 0.5 นั้นไม่เพียงพอ และการกำหนดให้นายจ้างสามารถกำหนดตำแหน่งงานที่จะประกาศรับคนพิการได้เอง ทำให้นายจ้างใช้วิธีกำหนดตำแหน่งงานที่มีคุณสมบัติสูง แต่คนพิการในประเทศไทยส่วนใหญ่ยังมีการศึกษาในระดับที่ไม่สูงมากนัก ทำให้ไม่มีคนพิการที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนด ซึ่งข้อมูลนี้ได้รับการสนับสนุนจากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐ ของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสมุทรปราการ ว่าทางสถานประกอบการได้ยื่นแสดงความจำนงขอคนพิการที่มีคุณสมบัติสูงมาก เช่น ต้องการคนพิการที่จบปริญญาโท ปริญญาเอก หรือนักบิน เป็นต้น ในด้านข้อเสนอแนะนั้น ปรัชญา ศรีสมัย (2549, น. 103-114) ได้ให้ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาว่า ควรปรับปรุงกฎกระทรวงว่าด้วยการจ้างงานคนพิการ (2537) ในส่วนที่เกี่ยวกับสัดส่วนการจ้างงาน โดยกำหนดให้รับคนพิการเพิ่มขึ้นตามขนาดสถานประกอบการ และแก้ปัญหากการกำหนดตำแหน่งงานสำหรับคนพิการ โดยปรับลดคุณสมบัติลงมาให้เหมาะสมกับคนพิการ การแก้ปัญหาทั้งหมดควรทำอย่างเป็นระบบ และ สายวรุณ วิเชียรเลิศ (2542, น. 96-101) กล่าวว่า วิธีการที่จะช่วยให้คนพิการได้มีโอกาสเข้าทำงานเพิ่มขึ้น คือ การรณรงค์ให้นายจ้างรับคนพิการเข้าทำงาน โดยสร้างแรงจูงใจในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การลดหย่อนภาษี การบังคับใช้ พระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพอย่างเคร่งครัด สุดา นุ่มฟู่ม (2549, น. 105-109) กล่าวตรงกันว่า การกำหนดนโยบายและมาตรการการจูงใจให้หน่วยงานของทั้งภาครัฐและรัฐวิสาหกิจจ้างงานคนพิการให้มากขึ้น ถือเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดการจ้างงาน

#### **ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (สิ่งอำนวยความสะดวก)**

ปัญหาทางด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ นั้น จากผลการศึกษาทั้ง อรพินทร์ พิทักษ์มหาเกตุ (2537, น. 60-64); สุภรธรรม มงคลสวัสดิ์ (2544, น. 213-223); และ สุภรธรรม มงคลสวัสดิ์ และคณะ (2552, น. 61-105) พบเช่นเดียวกันว่า อุปสรรคสำคัญที่ปิดกั้นโอกาสในการมีงานทำของคนพิการคือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ไม่ว่าจะเป็นการเดินทาง สถานที่ทำงาน สถานที่พัก เครื่องมือ สื่อ เทคโนโลยี หรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่จะช่วยให้คนพิการประกอบอาชีพได้ยังไม่เพียงพอ การเดินทางที่ลำบากกว่าทำให้มีค่าใช้จ่ายที่สูงกว่า อรพินทร์ พิทักษ์มหาเกตุ (2537, น. 60-64) กล่าวถึงปัญหาทางด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ได้แก่ ทางลาด ห้องน้ำ ที่จัดให้สำหรับคนพิการยังไม่เพียงพอ ส่วน วารี ปัญจะผลินกุล (2543, น. 164-190) สุรางค์รัตน์ วศินารมณ และคณะ (2543, น. 77-82); และ สุกัญญา บุญคง (2551, น. 155-161) พบว่า มีปัญหาทางด้านคมนาคม พาหนะการเดินทาง เป็นอุปสรรคสำหรับคนพิการทำให้ไม่ได้รับ

ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน สุรางค์รัตน์ วศินารมณ และคณะ (2543, น. 77-82); และ สุกัญญา บุญคง (2551, น. 155-161) พบเหมือนกันว่า รัฐต้องจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก ได้แก่ ห้องน้ำ ทางเดิน และการเดินทาง นอกจากนี้ สุกัญญา บุญคง ศึกษาปัญหาและอุปสรรคต่อการเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้รถไฟฟ้าใต้ดิน พบว่า มีปัญหาทางด้านข้อมูลข่าวสาร ด้วย เช่น การให้ข้อมูลที่ไม่ชัดเจน ป้ายแสดงทางเข้าออก เสียงจากการประกาศ พบปัญหามากในด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างพนักงานกับผู้พิการ พนักงานไม่สามารถสื่อสารกับผู้พิการได้ด้วยภาษามือ ไม่มีเอกสารที่เป็นอักษรเบรลล์ และมีคนพิการที่ใช้บริการเพื่อเดินทางไปทำงานเพียงร้อยละ 3.5 ด้านข้อเสนอแนะนั้น สุกัญญา บุญคง เสนอแนะว่า รัฐควรจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้ครอบคลุมกับประเภทคนพิการ ซึ่งได้มีกำหนดไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 54 บุคคลซึ่งพิการหรือทุพพลภาพ มีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากสวัสดิการสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะและความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ และพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 มาตรา 20 (3) กำหนดให้จัดทำสิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยีหรือความช่วยเหลืออื่นใด เพื่อการทำงานและประกอบอาชีพของคนพิการ

### **ด้านทัศนคติ**

#### **ครอบครัว**

สุภรธรรม มงคลสวัสดิ์ (2544, น. 213-223); และ สุภรธรรม มงคลสวัสดิ์ และคณะ (2552, น. 61-105) พบว่าอุปสรรคที่ปิดกั้นหรือขัดขวางคนพิการเข้าสู่การประกอบอาชีพอีกด้านหนึ่งคือ ปัญหาทัศนคติของครอบครัว พ่อแม่ไม่เปิดโอกาสให้คนพิการออกสู่สังคม ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาหรือทำงาน และเห็นว่าหากให้คนพิการเข้าทำงานจะเป็นการทรมานคนพิการ ดังนั้นคนพิการจึงไม่ได้รับการพัฒนาทำให้มีความรู้ความสามารถน้อย ครอบครัวไม่เชื่อมั่นในศักยภาพของคนพิการเอง และที่สำคัญครอบครัวไม่เคยรับรู้ถึงแนวทางการฟื้นฟูสมรรถภาพหรือสิทธิของคนพิการ หรือหากรับรู้โดยมากจะถามถึงเพียงเบี้ยยังชีพหรือการขอกู้ยืมเงินที่คนพิการพึงได้รับ โดยไม่เน้นที่จะพัฒนาศักยภาพของคนพิการเพื่อการประกอบอาชีพเลย

#### **นายจ้าง**

จากผลการศึกษาของ สิรินาถ บุญเกียรติ (2535, น. 68) พบว่า ทัศนคติที่นายจ้างมีต่อความสามารถคนพิการ คือไม่คิดว่าคนพิการจะมีขีดความสามารถเท่าคนปกติ ส่วนสุภรธรรม มงคลสวัสดิ์ (2544, น. 213-223); และ สุภรธรรม มงคลสวัสดิ์ และคณะ (2552, น. 61-105) พบว่ายังมีทัศนคติของนายจ้างทั้งภาครัฐและภาคเอกชน มองว่า ความพิการเป็นอุปสรรคต่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน ร่วมกับความคิดที่ว่าคนพิการไม่มีความสามารถในการทำงาน

คนพิการด้อยกว่าคนไม่พิการ ความไม่เข้าใจอย่างแท้จริงจึงไม่เปิดโอกาสรับคนพิการเข้าทำงาน แต่ในบางแห่งที่รับคนพิการเข้าทำงานก็ยังไม่มีความเข้าใจเรื่องการอยู่ร่วมกันในสังคม ที่รับคนพิการทำงานก็เพราะสงสาร แต่ไม่ได้คำนึงถึงการพัฒนาศักยภาพคนพิการ การดำเนินงานในภาพรวมจึงเป็นการสงเคราะห์มากกว่าการส่งเสริมและพัฒนา ส่วนทางด้านข้อเสนอแนะ สายวรุณ วิเชียรเลิศ (2542, น. 96-101) กล่าวว่า วิธีการที่จะช่วยให้คนพิการได้มีโอกาสเข้าทำงานเพิ่มขึ้น เช่น การเปิดโอกาสให้คนพิการได้แสดงความรู้ ความสามารถ การปลูกจิตสำนึก หรือการสร้างเจตคติที่ดีแก่นายจ้างในเรื่องการรับคนพิการเข้าทำงาน

### สังคม

ด้านทัศนคติของสังคม ผลจากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ระดับบริหารในงานศึกษาของสุรางค์รัตน์ วศินารมณ และคณะ (2543, น. 77-82) ได้ข้อสรุปว่า สังคมยังไม่ได้ให้โอกาสแก่คนพิการในด้านการจ้างงานอย่างแท้จริง แม้จะมีพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 แล้วก็ตาม ส่วน สุภรธรรม มงคลสวัสดิ์ (2544, น. 213-223); และ สุภรธรรม มงคลสวัสดิ์ และคณะ (2552, น. 61-105) พบว่ายังมีทัศนคติของเพื่อนร่วมงาน หรือคนในสังคม มองว่าคนพิการไม่มีความสามารถในการทำงาน และ จิราวัลย์ คงถาวร (2547, น. 129-133) พบว่า พนักงานของบริษัทमितซูบิชิ มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด มีความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติที่ยังไม่เห็นถึงความสำคัญของคนพิการเท่าไรนัก

ทั้ง สิรินาถ บุญเกียรติ (2535, น. 68); จิราวัลย์ คงถาวร (2547, น. 129-133); และ สุดา นุ่มพุ่ม (2549, น. 105-109) ให้ข้อเสนอแนะตรงกันในเรื่องที่ว่า ควรรณรงค์ให้สาธารณชนได้รับทราบเกี่ยวกับคนพิการเพื่อเปิดโอกาสให้คนพิการได้เข้ามาร่วมฝึกงานและทำงานร่วมกับคนปกติเพื่อเป็นการสร้างการยอมรับทางสังคมและสร้างทัศนคติที่ดี รวมทั้งสร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญของคนพิการให้มากยิ่งขึ้น นอกเหนือจากนี้ สายสุนีย์ ทับทิมเทศ และคณะ (2552, น. 179) กล่าวถึงทางด้านสังคมว่า สังคมสามารถให้การสนับสนุนซึ่งอาจกระทำได้หลากหลายรูปแบบทั้งด้านอารมณ์ การยอมรับการเห็นคุณค่า และการยอมให้เป็นส่วนหนึ่งของสังคม

### ด้านสถานประกอบการ

สิรินาถ บุญเกียรติ (2535, น. 68); สุรางค์รัตน์ วศินารมณ และคณะ (2543, น. 77-82); และ จิราวัลย์ คงถาวร (2547, น. 129-133) ได้ศึกษาพบว่า ปัญหาทางด้านสถานประกอบการ นั้น มีความไม่พร้อมในด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านงบประมาณที่จะต้องลงทุนในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่ม ทั้ง สิรินาถ บุญเกียรติ (2535, น. 68);

และ จีราวัลย์ คงถาวร (2547, น. 129-133) ศึกษาพบว่า ปัญหาอีกด้านของสถานประกอบการ คือ เจ้าของสถานประกอบการมีความรู้สึกถึงความไม่คุ้มค่าในการลงทุนอีกด้วย

### ด้านศูนย์ฝึกอบรบอาชีพ

อรพินทร์ พิทักษ์มหาเกตุ (2537, น. 60-64) พบว่า มีปัญหาด้านการฝึกอบรบ ความรู้ที่ได้จากการฝึกอาชีพยังไม่พอเพียงที่จะประกอบอาชีพลูกจ้างตามโรงงาน หรือประกอบกิจการของตนเอง และยังพบอีกว่า ปัญหาทางด้านการทำงานไม่ตรงกับที่ฝึกอบรบมา เพราะมีคนพิการมากกว่าครึ่งที่ทำงานไม่ตรงกับที่ฝึกมา จึงทำงานด้านอื่น ๆ แทน จากผลสัมฤทธิ์เชิงลึกกับครูฝึกอาชีพในศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการพระประแดง ในช่วงระหว่างการฝึกภาคปฏิบัติของผู้ศึกษาที่ผ่านมานั้น ครูฝึกอาชีพในศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ได้กล่าวถึงในด้านการฝึกอาชีพให้กับคนพิการว่า ระยะเวลาในการฝึกภาคปฏิบัติยังไม่ค่อยเพียงพอ รัฐควรจะขยายเวลาเพิ่มให้โอกาสนักเรียนได้ฝึกมากขึ้น จะได้เกิดความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ และความประณีต และออกไปทำงานได้อย่างมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ส่วนทางด้านข้อเสนอแนะนั้น อรพินทร์ พิทักษ์มหาเกตุ (2537, น. 60-64) เสนอแนะว่า ควรจัดฝึกอาชีพที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ปัญหาอุปสรรคของการได้รับสิทธิในการทำงานของคนพิการ พอสรุปโดยรวมได้ดังนี้ ด้านปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากคนพิการ ได้แก่ ด้านความสามารถของคนพิการและงานที่ยังไม่ได้มาตรฐานเพียงพอ ด้านการปรับตัว ด้านการศึกษา ส่วนปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากภายนอก ได้แก่ ด้านกฎหมาย ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านทัศนคติ ด้านสถานประกอบการ และด้านศูนย์ฝึกอบรบอาชีพ จึงให้ข้อเสนอแนะไว้ดังนี้ ด้านกฎหมาย ควรปรับปรุงกฎกระทรวงในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน แก้ปัญหาการกำหนดตำแหน่งงานโดยปรับลดคุณสมบัติลงมาให้เหมาะสมกับคนพิการ และการแก้ปัญหาทั้งหมดนั้นต้องทำอย่างเป็นระบบ และที่สำคัญที่จะช่วยให้เกิดการจ้างงานนั้นควรมีการกำหนดนโยบายและมาตรการการจูงใจให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ควรจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้ครอบคลุมกับคนพิการทุกประเภท ด้านทัศนคติ ควรรณรงค์ให้สาธารณชนยอมรับและเป็นการสร้างทัศนคติที่ดี เพื่อเปิดโอกาสให้คนพิการได้เข้ามาร่วมฝึกงานและทำงานร่วมกับคนปกติ และด้านศูนย์ฝึกอบรบอาชีพ รัฐควรขยายเวลาการฝึกอบรบเพิ่มเพื่อโอกาสให้นักเรียนได้ฝึกมากขึ้นเพื่อให้เกิดความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ และความประณีต จะได้ออกไปทำงานได้อย่างมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

### 6.3 ปัจจัยที่เกี่ยวกับการเลือกอาชีพของคนพิการ

จากการทบทวนวรรณกรรมในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับการเลือกอาชีพของคนพิการ สรุปได้ดังนี้ คือ

#### 1. คนพิการ แบ่งเป็น 2 ด้าน

##### 1.1 วิเคราะห์ตนเอง

จากผลการศึกษาของ ดารารัตน์ มณีธร (2546, น. 152-154) กล่าวว่าคนพิการมีการวิเคราะห์ตนเอง ในด้านความสนใจ มีใจรัก มีความเชื่อมั่นในตนเอง ในด้านศักยภาพ ตรงกับความรู้ที่ได้เรียนมา มีความสามารถที่เพียงพอ และความถนัดของตน และจากผลการศึกษาของทั้ง สุพิชา ชลวานิช (2546, น. 119-122); และ จินตนา สาธุพันธุ์ (2547, น. 140-144) พบว่า คนพิการมีการสำรวจความต้องการของตนเองเป็นสำคัญ เพื่อใช้ในการตัดสินใจเลือกอาชีพอีกด้วย อย่างไรก็ตาม จากผลการศึกษาของ สุพิชา ชลวานิช (2546, น. 119-122) ก็พบว่า คนพิการส่วนใหญ่จะเลือกประกอบอาชีพอิสระ เพราะทำให้ไม่รู้สึกถึงความกดดัน และมีคนพิการที่เลือกอาชีพที่ดีที่สุดให้ตรงกับสาขาที่ได้ฝึก เลือกอาชีพที่ให้รายได้สูงมีความมั่นคงก้าวหน้าในอนาคต ขณะเดียวกันคนพิการยังมีการติดตามข่าววิทยุ โทรทัศน์ หรือหนังสือพิมพ์ เกี่ยวกับรายการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารทางอาชีพ และมีความต้องการได้รับคำปรึกษาและได้รับคำแนะนำจากเจ้าหน้าที่ศูนย์ด้วย

##### 1.2 วิเคราะห์ด้านอาชีพ

จากผลการศึกษาของ ดารารัตน์ มณีธร (2546, น. 152-154) กล่าวว่า คนพิการมีการวิเคราะห์อาชีพด้วย โดยคำนึงถึงอาชีพต้องที่มีความมั่นคง มีสวัสดิการ และมีรายได้ประจำที่เพียงพอต่อการครองชีพ และจินตนา สาธุพันธุ์ (2547, น. 140-144) กล่าวสนับสนุนในเรื่องท้ายสุด คือการเลือกอาชีพเป็นเพราะอาชีพที่เลือกนี้ทำให้สามารถพึ่งพาตนเองได้โดยไม่ต้องพึ่งพ่อแม่ และยังเลี้ยงดูพ่อแม่ได้อีกด้วย และพบต่างจากผู้ศึกษารายอื่น คือ คนพิการเลือกอาชีพที่ตรงกับความต้องการของตลาด

#### 2. ครอบครัว

สุพิชา ชลวานิช (2546, น. 119-122) พบว่า ในด้านการตัดสินใจเลือกอาชีพของคนพิการนั้น บิดามารดาส่วนใหญ่จะให้กำลังใจ สนับสนุน และเปิดโอกาสให้คนพิการสามารถเลือกอาชีพที่ตนเองต้องการด้วย โดยไม่ต้องเลือกอาชีพตามบิดามารดา สายสุนีย์ ทับทิมเทศ และคณะ (2552, น. 171-172, 178, 181-182) กล่าวว่า ครอบครัวเป็นกลไกที่สำคัญในสังคมที่ช่วยให้คนพิการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า สิ่งสำคัญคือ การสนับสนุนจากครอบครัวและสังคม สังคม

วัฒนธรรมไทยนั้นครอบครัวไทยมีบทบาทที่สำคัญต่อการดำรงชีวิตของทุกคนทั้งที่พิการและไม่พิการมาช้านาน ซึ่งส่งผลทั้งทางบวกและทางลบ ผลทางบวกจากการสนับสนุนของครอบครัวทำให้คนพิการก้าวสู่ความสำเร็จโดยเฉพาะความสำเร็จแรกที่คนพิการเป็นผู้กำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง เป็นจุดเปลี่ยนที่ทำให้พวกเขามองเห็นคุณค่าในตนเอง คืบความมั่นใจในตนเองกลับคืนมาจนสามารถกลับมาทำงานได้บนความพิการที่ยังเหลืออยู่จนนำไปสู่การดำรงชีวิตอิสระได้สำเร็จ

### 3. สิ่งแวดล้อม

#### 3.1 บุคคล

ดาร์วิน มณีธร (2546, น. 152-154) กล่าวว่า วิธีเลือกอาชีพของคนพิการทางสายตาส่วนใหญ่เลือกอาชีพตามคำแนะนำของบุคคลและองค์กรพัฒนาเอกชนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคนพิการทางสายตา

#### 3.2 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

จากผลการศึกษาของ อรพินทร์ พิทักษ์มหาเกตุ (2537, น. 60-64) สุภรธรรม มงคลสวัสดิ์ (2544, น. 213-223); และ สุภรธรรม มงคลสวัสดิ์ และคณะ (2552, น. 61-105) พบว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ การเดินทาง สถานที่ทำงาน สถานที่พัก เครื่องมือ สื่อเทคโนโลยี หรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่จะช่วยให้คนพิการประกอบอาชีพได้ ทั้ง สุพิชา ชลวานิช (2546, น. 119-122) และ จินตนา สาธุพันธุ์ (2547, น. 140-144) พบเหมือนกันว่าสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพด้วย เพราะการเลือกอาชีพของคนพิการเป็นการเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับสภาพชุมชน ถิ่นที่อยู่ของตนเอง

ส่วนทางด้านปัญหาในการเลือกอาชีพนั้น ดาร์วิน มณีธร (2546, น. 152-154) กล่าวว่า มีปัญหาที่เกิดจากภายในและภายนอก ปัญหาภายใน ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่ไม่คุ้มกับงานที่ทำ การถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง นอกเหนือจากนี้คือ คนพิการต้องได้รับการฝึกทักษะเพิ่มเติมในอาชีพ ส่วนปัญหาภายนอกนั้น เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ทำให้คนพิการไม่สามารถเลือกอาชีพตามความประสงค์ของตนเองได้ ปัญหาสภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการเดินทาง ค่าใช้จ่ายการเดินทางสูงไม่คุ้มกับรายรับ และที่สำคัญสังคมของคนปกติยังไม่ค่อยยอมรับและเชื่อมั่นในความสามารถคนพิการทางสายตา อีกทั้งนายจ้างเลือกที่จะจ่ายเงินเข้ากองทุนมากกว่า และ สุพิชา ชลวานิช กล่าวตรงกันในเรื่องของนายจ้าง มีการวางเงื่อนไขการว่าจ้างไว้สูง ทำให้ตำแหน่งงานของคนพิการมีอยู่อย่างจำกัด

ส่วนทางด้านข้อเสนอแนะ สุพิชา ชลวานิช (2546, น. 119-122) กล่าวว่า ควรมีการส่งเสริมการบริการให้คำปรึกษาการวางแผนอาชีพให้คนพิการเพื่อให้คนพิการได้ตัดสินใจในเรื่องการประกอบอาชีพได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับความรู้ ความถนัดของตน และให้

จัดบริการให้คำปรึกษาเชิงรุกเข้าสู่ท้องถิ่นชนบทห่างไกล ส่วน จินตนา สารุพันธ์ (2547, น. 140-144) กล่าวว่า รัฐควรเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารด้านอาชีพอย่างต่อเนื่อง ให้ทั่วถึง คนพิการที่อยู่ในชุมชน ในชนบทที่ห่างไกล โดยการใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย และต้องมีความชัดเจน

การเลือกอาชีพของคนพิการนั้น พอสรุปโดยรวมได้ดังนี้ คือ การเลือกอาชีพของคนพิการนั้นขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจของคนพิการที่ได้จากการวิเคราะห์ตนเอง ซึ่งได้แก่ ความต้องการ ความสนใจ ความรู้ ความถนัด ประสบการณ์ ค่านิยม และวิเคราะห์ด้านอาชีพ ซึ่งได้แก่ วิเคราะห์ด้านความมั่นคงของอาชีพ รายได้ที่ได้รับ สวัสดิการที่จัดให้ ประกอบกัน โดยคำนึงถึงความต้องการของตนเองเป็นสำคัญ ทั้งนี้การเลือกอาชีพของคนส่วนใหญ่ เพื่อสนองตอบความต้องการของตนเอง

จากการทบทวนแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจึงสรุปได้ว่า การเข้าถึงโอกาสการทำงานในตลาดแรงงานมีปัจจัยหลายด้าน ได้แก่ การรับรู้ถึงสิทธิของคนพิการในการสมัครงานในตลาดแรงงาน การได้ไปใช้สิทธิในการสมัครงาน การได้รับสิทธิในการเข้าทำงานร่วมกับคนทั่วไป ซึ่งเป็นเป้าหมายในชีวิตของการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ที่สุด อีกทั้งปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะด้านอาชีพ ซึ่งประกอบด้วย การเข้ารับการฝึกอาชีพ และการตัดสินใจเลือกอาชีพที่ใช้การวิเคราะห์ทั้งตนเอง และวิเคราะห์ด้านอาชีพประกอบร่วมกัน นอกเหนือจากนี้ ยังมีปัจจัยภายนอกที่สำคัญ ๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านครอบครัว สถาบัน/สังคม และสภาวะแวดล้อม ที่มาเกี่ยวข้องกับการเข้าถึงโอกาสการทำงานในตลาดแรงงานของคนพิการอีกด้วย หากปัจจัยที่กล่าวมาทั้งหมดมาบรรจบกันได้ อย่างเหมาะสมส่งผลให้คนพิการมีงานทำได้ ทำให้เกิดจุดเปลี่ยนที่ทำให้คนพิการมองเห็นคุณค่าของตนเอง เกิดความมั่นใจ สามารถกลับมาทำงานได้บนความพิการ ย่อมเกิดคุณค่าสูงสุด ทั้งนี้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ควรจัดสิ่งแวดลอมและสิ่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอ พร้อมเร่งหามาตรการเพื่อเพิ่มโอกาสและทางเลือกในการประกอบอาชีพ ให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานอีกทางหนึ่งไปพร้อม ๆ กัน

## 7. กรอบแนวคิดในการศึกษา

