

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความมั่นคงในอาชีพและรายได้ของคนพิการ ที่ผ่านการอบรมหลักสูตรคอมพิวเตอร์ของมูลนิธิส่งเสริมและพัฒนาคนพิการ ได้นำแนวคิด ทฤษฎีตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการศึกษา ประกอบด้วย

1. นโยบายที่เกี่ยวกับคนพิการ
  - 1.1 แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ พ.ศ. 2545-2549
2. ทฤษฎีองค์การ
  - ทฤษฎีจูงใจของดักกลาส แมคเกรเกอร์ (McGregor's Theory of Motivation)
  - ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอว์เบอร์ก (Two-Factors Theory)
3. แนวคิดความมั่นคงของมนุษย์
4. แนวคิดความมั่นคงในการทำงาน
5. แนวคิดการพัฒนาศักยภาพคนพิการ
6. การดำเนินงานของมูลนิธิส่งเสริมและพัฒนาคนพิการ
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

#### 1. นโยบายที่เกี่ยวกับคนพิการ

จากแผนการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการแห่งชาติ พ.ศ.2540-2544 ซึ่งมุ่งเน้นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ.2540 - 2544 และให้ความสำคัญกับการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ 4 ด้าน คือ การแพทย์ การศึกษา อาชีพและการจ้างงาน และด้านสังคม คณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ซึ่งแต่งตั้งตามความในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 ได้จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ พ.ศ. 2545-2549 โดยกำหนดให้ดำเนินงานในเชิงบูรณาการงานฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการในทุกด้าน คณะรัฐมนตรีได้อนุมัติแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ พ.ศ. 2545 -

2549 แล้ว เมื่อ 28 เมษายน 2546 โดยได้วางแนวทางให้สอดคล้องกับบทบัญญัติในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนแผน และพันธะสัญญาที่ตกลงร่วมกันนานาประเทศ ดังนี้

- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ที่กำหนดสิทธิที่พึงได้รับ มีโอกาสรับบริการพื้นฐานทางสังคม และการคุ้มครองทางสังคมอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม รวมทั้งส่งเสริมให้ทุกฝ่ายในสังคมมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ

- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545-2549 ที่เน้นการพัฒนาคุณภาพคนและการคุ้มครองทางสังคม ให้ความสำคัญกับการพัฒนาอย่างเป็นองค์รวมโดยให้ “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา บนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

- พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 และกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องที่ส่งเสริมให้คนพิการได้รับโอกาส สิทธิการสงเคราะห์ การพัฒนา และการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ซึ่งจะได้กล่าวถึงอย่างละเอียดต่อไป

- ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน เป็นกฎบัตรถึงความเชื่อมั่นในสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน ในศักดิ์ศรีและคุณค่าของตัวบุคคล และในความเสมอภาคแห่งสิทธิของทั้งชายและหญิง ส่งเสริมความก้าวหน้าทางสังคมตลอดจนมาตรฐานแห่งชาติให้ดีขึ้น มีเสรีภาพมากขึ้น

- แผนปฏิบัติการระดับโลกว่าด้วยเรื่องคนพิการ ได้รับการรับรองโดยสมัชชาใหญ่สหประชาชาติในการประชุมครั้งที่ 37 เมื่อ 3 ธันวาคม 2525 เป็นวาระเพื่อการปฏิบัติและกฎมาตรฐานเกี่ยวกับคนพิการ ซึ่งมีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาคนพิการ โดยส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดมาตรการอันจะเป็นผลดีแก่การป้องกันความพิการ การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ด้วยการตระหนักถึงเป้าหมายของการมีโอกาสดูแลและมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ของคนพิการในชีวิตสังคม ตลอดจนการพัฒนาความเสมอภาคกับคนทั่วไปให้เป็นจริง ในแผนดังกล่าว ได้กล่าวถึงการมีงานทำของคนพิการว่าถ้าคนพิการได้รับการชี้แนะและการฝึกงาน รวมทั้งการจ้างเข้าทำงานได้ถูกต้อง คนพิการจะทำงานได้หลายอย่างตามที่ตลาดต้องการในหลายประเทศมีโครงการสร้างงานให้คนพิการ เช่น ในโรงงานอาร์กซ์และโรงงานผลิต การสงวนอาชีพ การจ้างงานในระบบอัตราส่วน การให้เงินสนับสนุน มีการปรับปรุงสถานที่ทำงาน เครื่องมือ เครื่องจักรและเครื่องใช้โดยใช้ทุนน้อยแต่คนพิการมีโอกาสดูแลได้มากขึ้น

### 1.1 แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ พ.ศ. 2545-2549

จากแนวคิดและแนวทางดังกล่าวจึงกำหนดทิศทางและประเด็นสำคัญของแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2545-2549 ไว้ ดังนี้

ปรัชญา - มนุษย์ทุกคนมีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกัน สามารถพัฒนาศักยภาพ หากได้รับโอกาสอย่างเสมอภาค เพื่อนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี

วิสัยทัศน์ - คนพิการมีศักยภาพที่สามารถพึ่งพาตนเองได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี ดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข และสร้างสรรค์ มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ

แนวความคิด และทิศทาง - ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างศักยภาพคนพิการอย่างสูงสุด มีความเสมอภาคที่จะได้รับผลจากการพัฒนาเท่าเทียมกับบุคคลทั่วไปโดยสอดคล้องกับบทบัญญัติในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนแผน และพันธะสัญญาที่ตกลงร่วมกันนานาประเทศ ดังนี้

เป้าหมายของแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ พ.ศ. 2545 - 2549

แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ พ.ศ. 2545-2549 มีเป้าหมาย 11 ประการ คือ

1) คนพิการ ครอบครัวของคนพิการ ชุมชน และสังคมทั้งในเมืองและชนบททั่วประเทศ มีเจตคติเชิงสร้างสรรค์เกี่ยวกับคนพิการ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเพิ่มขึ้น เพื่อส่งเสริมให้คนพิการ ครอบครัวคนพิการ ชุมชน และสังคมมีเจตคติเชิงสร้างสรรค์ต่อคนพิการ และมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

2) คนพิการ ครอบครัวของคนพิการ ชุมชน และสังคม และผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการทั้งภาครัฐ และเอกชนตระหนักวิถีชีวิต หน้าที่ และมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น

3) มีกลไกทางกฎหมาย เพื่อพัฒนา และคุ้มครองคนพิการให้มีความเสมอภาคกับคนทั่วไป

4) คนพิการได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพ และพัฒนาศักยภาพแบบบูรณาการ ทั้งทางด้านการแพทย์ การศึกษา อาชีพ และสังคม อย่างเต็มศักยภาพแต่ละบุคคลอย่างทั่วถึง สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของคนพิการแต่ละบุคคล

5) คนพิการ และผู้ปกครอง คนพิการในทุกท้องถิ่นรวมตัวเป็นองค์กรที่เข้มแข็ง มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น

6) องค์การภาครัฐ และองค์การพัฒนาเอกชนเพื่อคนพิการดำเนินงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยประสานแบบเครือข่ายกับองค์กรคนพิการ

7) คนพิการได้รับการศึกษาเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 5 ต่อปี

8) คนพิการมีงานทำเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 5 ต่อปี

9) คนพิการสามารถเข้าถึงบริการสาธารณะ ข้อมูลข่าวสาร การสื่อสาร และเทคโนโลยีได้ อย่างน้อยร้อยละ 20 ของบริการที่มีอยู่

10) คนพิการทั้งในเมือง และชนบททั่วประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีเพิ่มขึ้น ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ

11) คนพิการ และครอบครัวมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ และประกอบกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะเพิ่มขึ้น

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

การกำหนดยุทธศาสตร์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการนั้น คณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทั้งปัจจัยภายในและภายนอกประเทศ ทำให้ทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและข้อจำกัดของการพัฒนา ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

**จุดแข็ง** การรวมกลุ่มกันอย่างเข้มแข็งขององค์กรคนพิการ ก่อให้เกิดกลไกการสนับสนุนการดำเนินงาน การติดตาม การตรวจสอบ และตอบสนองต่อความต้องการของคนพิการมากขึ้น นอกจากนี้คนพิการยังมีองค์ความรู้มากพอที่จะแก้ไขปัญหาของตนเอง มีศักยภาพหากได้รับการพัฒนา กระตุ้นและส่งเสริม จะเป็นแรงผลักดันให้เกิดการพัฒนาตนเองมากขึ้น

**จุดอ่อน** คนพิการยังขาดความรู้ถึงสิทธิและแหล่งการให้บริการที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง อีกทั้งครอบครัวของคนพิการยังไม่มีส่วนร่วมในการพัฒนาคนพิการ

**โอกาส** กฎหมายรัฐธรรมนูญได้กำหนดพื้นฐานของการพัฒนาในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านสิทธิ ความเป็นธรรม ความเสมอภาค จึงได้มีการปฏิรูประบบต่างๆ ในสังคมให้คนพิการได้รับบริการพื้นฐานทางสังคม การคุ้มครองทางสังคม และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาของทุกฝ่ายในสังคม นอกจากนี้การพัฒนาองค์ความรู้ด้านคนพิการ กระแสความเป็นประชาธิปไตยและการพิทักษ์สิทธิมนุษยชนในระดับสากล ตลอดจนนโยบายการพัฒนาคนและสังคมที่เด่นชัดรวมทั้งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เหล่านี้ล้วนมีผลต่อการขับเคลื่อนทางสังคมทำให้คนพิการมีส่วนร่วมและมีโอกาสมากขึ้นในการพัฒนาศักยภาพตนเอง

ข้อจำกัด ที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการนั้นมีหลายประการ เริ่มจากเจตคติด้านลบที่ว่าความพิการเกิดจากเคราะห์กรรม สภาพแวดล้อมทางสังคมที่ไม่เอื้ออำนวย โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสถาปัตยกรรมยังเป็นอุปสรรคต่อคนพิการ ในการมีส่วนร่วมทางสังคม องค์กรคนพิการทั้งภาครัฐและเอกชนยังขาดการประสานงานเชื่อมโยงแบบเครือข่าย กลไกและระบบการพัฒนาคนพิการยังขาดประสิทธิภาพในการบริการ การเข้าถึงโอกาสอย่างเท่าเทียมในแต่ละพื้นที่และต่อเนื่อง ขาดการวิจัย และพัฒนากลไกและระบบอย่างมีประสิทธิภาพ ขาดการตระหนักถึงความสำคัญของสถาบันครอบครัว องค์กรชุมชน ท้องถิ่น ทำให้ครอบครัวมีความอ่อนแอในการแก้ไขและจัดการปัญหาสำหรับคนพิการ ที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือขาดการปรับปรุงหรือพิจารณาการออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ จึงเป็นข้ออ้างการละเลยการปฏิบัติที่จำเป็นต่อคนพิการ

แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ พ.ศ. 2545-2549 ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ 8 ประการ คือ

- 1) ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมความตระหนักรู้และการสร้างเสริมเจตคติเชิงสร้างสรรค์
- 2) ยุทธศาสตร์ด้านสิทธิและหน้าที่
- 3) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาศักยภาพ คนพิการ
- 4) ยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยและพัฒนา
- 5) ยุทธศาสตร์ด้านการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร บริการสิ่งแวดลอมและเทคโนโลยี
- 6) ยุทธศาสตร์ด้านการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรด้านคนพิการ
- 7) ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมของคนพิการ ครอบครัว และชุมชน
- 8) ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการแบบบูรณาการ

ในที่นี้จะขอกล่าวถึงเพียง 2 ยุทธศาสตร์ที่มีส่วนสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคนพิการ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาศักยภาพคนพิการ และยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมของคนพิการ ครอบครัวและชุมชน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

#### 1. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาศักยภาพคนพิการ

ได้มีการกำหนดแนวทางและมาตรการไว้ ดังต่อไปนี้

##### 1.1 ส่งเสริมสุขภาพะของคนพิการ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ

##### 1.1.1 เพิ่มประสิทธิภาพการบริการรักษาฟื้นฟูสมรรถภาพ พัฒนาศักยภาพ

ส่งเสริมสุขภาพ และป้องกันการเจ็บป่วยของคนพิการ

1.1.2 ส่งเสริมคนพิการให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม เช่น กีฬาสำหรับคนพิการ นันทนาการ การท่องเที่ยว และกิจกรรมเกี่ยวกับวัฒนธรรมไทย

1.1.3 สนับสนุนคนพิการให้ได้รับปัจจัยสี่ เพื่อการดำรงชีวิตอย่างสมศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

1.1.4 มีระบบประกันสุขภาพแก่คนพิการโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ได้รับการบริการอย่างสม่ำเสมอ ทัวถึง เพื่อให้คนพิการสามารถทำหน้าที่ของตนเองได้หรือปรับปรุงสมรรถภาพของตนเองให้ดีขึ้น

1.1.5 สร้างและพัฒนาระบบการป้องกัน และเฝ้าระวังความพิการให้มีประสิทธิภาพในการลดความพิการที่จะเกิดขึ้น

1.1.6 ให้ครอบครัวของคนพิการ และองค์กรของคนพิการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลในการจัดบริการด้านสุขภาพสำหรับคนพิการ

1.2 ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพคนพิการโดยการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์แบบบูรณาการ สหวิชาชีพ และการแพทย์ทางเลือก

1.2.1 ค้นหาคนพิการ และจัดบริการให้ความช่วยเหลือระยะเริ่มแรกแก่คนพิการ และครอบครัวอย่างมีประสิทธิภาพทั่วถึง และต่อเนื่อง

1.2.2 จัดบริการกายอุปกรณ์ และเครื่องช่วยความพิการให้แก่คนพิการโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และสามารถใช้บริการเงินอุดหนุนเพื่อการจัดซื้อด้วยตนเอง

1.2.3 พัฒนา ผลิต และเผยแพร่ความรู้ การจัดทำกายอุปกรณ์ และเครื่องช่วยความพิการ ซึ่งเทคโนโลยีที่เหมาะสม หรือวัสดุท้องถิ่น โดยคนพิการและครอบครัวมีส่วนร่วม

1.3 ขจัดความไม่รู้หนังสือของคนพิการ พร้อมกับพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

1.3.1 สนับสนุนให้มีการจัดบริการการศึกษาสำหรับคนพิการทุกประเภททุกระดับ ความพิการ และทุกระดับอายุ ทั้งในระบบแบบเรียนร่วม และโรงเรียนพิเศษเฉพาะความพิการ ในรูปแบบการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย ทั้งภาครัฐ และเอกชน อย่างทั่วถึง ได้มาตรฐาน โดยการวางแผนการศึกษาเฉพาะบุคคล คำนึงถึงความสามารถ และความต้องการ การนำไปใช้เพื่อการพึ่งพาตนเอง

1.3.2 จัดบริการให้คำปรึกษาด้านการศึกษาแก่นักเรียนพิการ ผู้ปกครอง และให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนพิการในแต่ละประเภท

1.3.3 ปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนที่เหมาะสม ยึดหยุ่นกับ  
 คนพิการแต่ละประเภท และแต่ละระดับความพิการ

1.3.4 สนับสนุนการจัดบริการฟื้นฟูสมรรถภาพ ช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม สื่อสิ่ง  
 อำนวยความสะดวกและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาแก่คนพิการและครอบครัวอย่างมี  
 ประสิทธิภาพ ทัวถึงและต่อเนื่อง

1.3.5 สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาแก่คนพิการในสถานศึกษาเอกชน  
 ให้เท่าเทียมกับของรัฐ

1.3.6 สร้างเครือข่ายการศึกษา และระบบส่งต่อในรูปแบบต่างๆ ระหว่าง  
 สถาบันการศึกษาในระดับต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ชุมชน จนจบการศึกษาชั้นสูงสุดตาม  
 ความสามารถ รวมถึงการส่งต่อเข้าสู่ตลาดแรงงานหรือการประกอบวิชาชีพ

1.3.7 จัดตั้งกองทุนการศึกษาเพื่อคนพิการ

1.3.8 พัฒนา และผลิตครู รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาสำหรับคนพิการให้มี  
 มาตรฐาน ตลอดจนจัดระบบจูงใจในการทำงานด้านการศึกษาสำหรับคนพิการ

1.4 สนับสนุนการจัดกิจกรรมทางด้านกีฬา นันทนาการสำหรับคนพิการ

1.4.1 จัดให้มีสถานที่เล่นกีฬา การฝึกหัด การฝึกซ้อม รวมถึงการสนับสนุนการ  
 แข่งขันกีฬาคนพิการทั้งในระดับชุมชน ภาคมณฑล และต่างประเทศ

1.4.2 ให้มีการจัดสถานที่สำหรับการแสดงวัฒนธรรม และการให้บริการต่างๆ  
 ทางวัฒนธรรมสำหรับคนพิการ เช่น โรงมหรสพ พิพิธภัณฑ์ โรงภาพยนตร์ หอสมุด โดยใช้  
 เทคโนโลยีที่จำเป็น และจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในแต่ละประเภทความพิการ

1.4.3 ส่งเสริมการจัดกิจกรรมนันทนาการ และการท่องเที่ยวให้คนพิการ  
 สามารถเข้าถึงและมีส่วนร่วม

1.5 สนับสนุนการฝึกอาชีพ และการประกอบอาชีพของคนพิการ ทั้งการประกอบ  
 อาชีพอิสระ การทำงานในหน่วยงานเอกชน สถานประกอบการ หน่วยงานภาครัฐ และรัฐวิสาหกิจ

1.5.1 ปรับหลักสูตรการเรียนการสอนในการศึกษาระดับพื้นฐานทั้งในระบบ  
 และนอกระบบให้มีเนื้อหาด้านวิชาชีพ โดยเน้นการปูพื้นฐานด้านอาชีพให้คนพิการมีความเข้าใจ  
 และสามารถตัดสินใจเลือกอาชีพที่ต้องการได้ด้วยตนเอง

1.5.2 พัฒนาด้านการทดสอบ การประเมินความถนัดทางอาชีพ และการเตรียม  
 ความพร้อมในการทำงาน ให้เหมาะสมกับคนพิการแต่ละประเภท

1.5.3 จัดให้มีการพัฒนาครูผู้สอนวิชาชีพ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการให้บริการด้านอาชีพให้มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความก้าวหน้าในการทำงานให้ครูผู้สอนวิชาชีพ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการให้บริการด้านอาชีพ

1.5.4 จัดให้มีการพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอนวิชาชีพ ที่สอดคล้องกับศักยภาพของคนพิการแต่ละประเภท โดยเน้นทักษะทางอาชีพ คุณธรรม จริยธรรม และทักษะการดำรงชีวิตที่เหมาะสม มีการเทียบโอนหน่วยกิต หรือผลการเรียน

1.5.5 เปิดโอกาสให้คนพิการได้รับการศึกษาด้านอาชีพจากทุกหน่วยงาน ภาครัฐที่ให้บริการด้านนี้ รวมทั้งบริการจากหน่วยงานภาคเอกชนอื่นๆ อย่างกว้างขวาง และสนับสนุนให้สถานประกอบการรับคนพิการทุกประเภทเข้าฝึกทักษะในการประกอบอาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับคนพิการทางสติปัญญา ทางจิตใจ หรือพฤติกรรม

1.5.6 จัดระบบบริการจัดหางาน โดยให้มีการทดสอบสมรรถภาพทางอาชีพ การจัดหางาน การติดตามและประเมินผลอย่างทั่วถึงครอบคลุมทุกประเภทคนพิการ และส่งเสริมโอกาสการมีงานทำของคนพิการ โดยอาศัยความร่วมมือของเครือข่ายทั้งองค์กรภาครัฐ และเอกชน รวมทั้งการอุดหนุนองค์กรภาคเอกชน

1.5.7 สนับสนุนการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ เครื่องมือ สื่อ และเทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการฝึก และการประกอบอาชีพของคนพิการแต่ละบุคคล

1.5.8 เพิ่มสิทธิประโยชน์แก่สถานประกอบการที่รับคนพิการเข้าทำงาน ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และจัดหาที่พักใกล้ที่ทำงาน

1.5.9 กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐ และรัฐวิสาหกิจรับคนพิการเข้าทำงาน อย่างน้อยที่สุดในอัตราส่วนเท่ากับสถานประกอบการเอกชน

1.5.10 จัดให้มีการอบรมความรู้ในการประกอบอาชีพ การพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งการพัฒนาผลิตภัณฑ์ การส่งเสริมด้านการตลาด และความรู้ด้านการบริหารจัดการ แหล่งเงินทุนให้แก่ คนพิการที่สนใจประกอบอาชีพอิสระ โดยให้ครอบครัวชุมชน และสังคมได้มีส่วนร่วม

1.5.11 สนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มประกอบอาชีพอิสระทั้งในกลุ่มคนพิการ และการร่วมกันกับกลุ่มในชุมชน

1.5.12 จัดให้มีบริการคุ้มครองคนพิการให้ได้รับสวัสดิการ และรายได้อย่างเป็นธรรม ตลอดจนความปลอดภัยในการทำงานสำหรับคนพิการ



1.5.13 ยกเว้นการเก็บภาษี และการเก็บเงินอื่นใดในเวลาที่น่าเข้าหรือภายหลังการนำเข้าวัสดุอุปกรณ์เฉพาะสำหรับคนพิการในการประกอบอาชีพ และปรับปรุงบัญชีในเรื่องการยกเว้นภาษีให้ทันสมัย

1.5.14 กำหนดมาตรการทางสังคม ลงโทษสถานประกอบการเอกชน หน่วยงาน ภาครัฐและรัฐวิสาหกิจที่ไม่จ้างคนพิการเข้าทำงาน รวมทั้งกำหนดมาตรการในการติดตามตรวจสอบ

1.5.15 ให้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสถาบันแรงงานคนพิการแห่งชาติ

1.6 จัดระบบสวัสดิการสังคมสำหรับคนพิการเพื่อสร้างหลักประกันพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

1.6.1 ปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงาน ระบบการจัดสวัสดิการสังคมแก่คนพิการให้มีประสิทธิภาพ นำไปสู่การพึ่งพาตนเอง มีความมั่นคงในชีวิต โดยเน้นครอบครัว และชุมชนเป็นหลักในการดำเนินงาน

1.6.2 จัดสวัสดิการด้านรายได้ให้แก่คนพิการที่มีความพิการมาก และครอบครัวที่ต้องดูแลคนพิการ

1.6.3 ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบการจัดบริการทางสังคม และหลักประกันทางสังคมสำหรับคนพิการ และครอบครัว

1.6.4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือ ในการระดมทุน ของรัฐ เอกชน และชุมชน ให้ครอบครัวคนพิการ และคนพิการ มีหลักประกันเข้าถึงสวัสดิการสังคมต่าง ๆ อย่างทั่วถึง และมีมาตรฐาน

1.6.5 ส่งเสริมให้สถาบันครอบครัวมีความเข้มแข็ง เป็นสถาบันหลักในการดูแลและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในครอบครัว

1.6.6 ส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มอาสาสมัคร และองค์กรของคนพิการ เพื่อเฝ้าระวัง ติดตาม และสนับสนุนการคุ้มครองทางสังคมคนพิการ

1.6.7 เพิ่มประสิทธิภาพของกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการให้เป็นกลไกสำคัญในการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ และจัดระบบสวัสดิการสังคมแก่คนพิการ และครอบครัว

1.6.8 จัดตั้งและสนับสนุนองค์กรภาคเอกชนจัดบ้านพักสำหรับดูแลเด็กพิการ หรือคนพิการที่ขาดผู้ปกครองหรือไม่มีผู้ปกครอง

1.6.9 จัดให้มีกลไกและระบบที่ดำเนินงานด้านให้คำปรึกษาแนะแนว และการส่งต่อสู่การบริการแก่คนพิการในทุกช่วงของวัย

1.6.10 ปฏิรูป และพัฒนาสถานสงเคราะห์ให้เป็นกลไกในการพัฒนาศักยภาพ  
 ของคนพิการทุกช่วงวัย รวมทั้งการดูแลคนพิการที่ไม่มีผู้อุปการะ

1.6.11 จัดเงินประกันการมีงานทำให้คนพิการเป็นรายบุคคล

1.6.12 ให้ดำเนินการเพื่อให้คนพิการทุกคนสามารถจดทะเบียนได้

## 2. ยุทธศาสตร์ด้านการมีส่วนร่วมของคนพิการ ครอบครัว และชุมชน

ได้กำหนดแนวทางและมาตรการไว้ ดังนี้

2.1 การส่งเสริมคนพิการ และครอบครัวมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจทั้งใน  
 ระดับนโยบาย แผนงาน โครงการ กฎหมาย ตลอดจนการรับบริการ ที่มีผลกระทบต่อคนพิการ

2.1.1 ให้คนพิการหรือครอบครัวคนพิการเป็นตัวแทนในการพิจารณาให้  
 ข้อเสนอแนะในการจัดทำนโยบาย แผนงาน โครงการ กฎหมาย และการจัดบริการใด ๆ ที่มี  
 ผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

2.1.2 ให้มีระบบการสื่อสารหรือการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารสำหรับคนพิการและ  
 ครอบครัวที่เกี่ยวข้องกับการกำหนด นโยบาย แผนงาน และโครงการที่มีผลต่อคนพิการ

2.1.3 รณรงค์ให้ภาครัฐ เอกชน และประชาชนตระหนักถึงความสำคัญ และ  
 ประโยชน์ของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาของคนพิการ

2.1.4 พัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมทางสังคมที่ให้แก่คนพิการ และครอบครัว  
 สามารถเข้ามามีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง ปราศจากอุปสรรคทางสภาพแวดล้อมทางสังคม และ  
 กายภาพ

2.2 การส่งเสริมบทบาทของชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรด้านคนพิการ  
 องค์กรภาครัฐ สถาบันทางศาสนา องค์กรภาคธุรกิจเอกชนเป็นกลไกในการพัฒนาคุณภาพชีวิต  
 คนพิการ

2.2.1 สนับสนุนให้ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรด้านคนพิการ  
 องค์กรภาครัฐ สถาบันทางศาสนา องค์กรภาคธุรกิจเอกชน เป็นกลไกในการพัฒนาคุณภาพชีวิต  
 คนพิการอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

2.2.2 จัดตั้งองค์กรอาสาสมัครเพื่อคนพิการ ให้มีบทบาทในการเผยแพร่ความรู้  
 ข้อมูลข่าวสาร การจัดกิจกรรม และการช่วยเหลือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

2.2.3 ส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกันระหว่างองค์กรของคนพิการ

เมื่อพิจารณาแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ พ.ศ.2545-2549 ทั้งเป้าหมาย และยุทธศาสตร์การดำเนินงานตลอดจนบทวิเคราะห์ที่นำมาสู่แผนดังกล่าวผู้ศึกษาเห็นว่าความรู้ และความเข้าใจต่อปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการนั้นมาถูกทางแล้ว หากจะมีการกำหนดมาตรการต่างๆ เพื่อให้แผนนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมได้ เช่น การกำหนดเป้าหมายว่าจะให้คนพิการมีงานทำเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี โดยใช้ยุทธศาสตร์สนับสนุนการฝึกอาชีพและการประกอบอาชีพของคนพิการทั้งการประกอบอาชีพอิสระ การทำงานในหน่วยงาน เอกชน สถานประกอบการ หน่วยงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ เช่น ปรับหลักสูตรการเรียนการสอน ในระดับพื้นฐานทั้งในและนอกระบบ ให้มีเนื้อหาวิชาชีพเพื่อปูพื้นฐานให้คนพิการได้ตัดสินใจเลือก อาชีพที่ต้องการได้ด้วยตนเอง มีการพัฒนาด้านการทดสอบ การประเมินความถนัดทางอาชีพและการเตรียมความพร้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับคนพิการแต่ละประเภท จัดให้มีการพัฒนา หลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอนวิชาชีพที่สอดคล้องกับศักยภาพของคนพิการแต่ละ ประเภท โดยเน้นทักษะทางอาชีพ คุณธรรม จริยธรรมและทักษะการดำรงชีวิตที่เหมาะสม มีการ จัดระบบบริการจัดหางาน สนับสนุนจัดสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์เครื่องมือ สื่อและ เทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการฝึกและการประกอบอาชีพของคนพิการแต่ละบุคคล

สำหรับมาตรการสนับสนุนนั้น รัฐได้กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจรับคน พิการเข้าทำงานอย่างน้อยในอัตราส่วนเท่ากับสถานประกอบการเอกชน มีการเพิ่มสิทธิประโยชน์ แก่สถานประกอบการที่รับคนพิการเข้าทำงาน ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและ จัดหาที่พักใกล้ที่ทำงาน รวมทั้งจัดให้มีบริการคุ้มครองคนพิการให้ได้รับสวัสดิการและรายได้ อย่าง เป็นธรรม ตลอดจนความปลอดภัยในการทำงาน โดยกำหนดมาตรการทางสังคมลงโทษสถาน ประกอบการเอกชน หน่วยงานภาครัฐรัฐวิสาหกิจที่ไม่จ้างคนพิการเข้าทำงาน รวมทั้ง กำหนดมาตรการในการติดตามตรวจสอบ และให้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสถาบัน แรงงานคนพิการแห่งชาติ

หากมาตรการต่างๆ ได้ถูกนำมาใช้ให้เกิดผลเป็นรูปธรรมโดยได้รับความร่วมมือจากทุก ภาคส่วน จะช่วยเพิ่มโอกาสให้คนพิการมีการพัฒนาศักยภาพตนเอง มีงานทำ และเกิดความ มั่นคงในการทำงานได้ แต่สิ่งหนึ่งที่สำคัญคือการให้โอกาสนั้นจะต้องพิจารณาถึงความเป็นจริง และความเป็นไปได้ เช่น การรับคนพิการเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ ปัจจุบันมีกำหนดคุณสมบัติ ทางการศึกษาของคนพิการไว้ที่ระดับอย่างน้อย ปวช. หรือ ปวส. นั้น แทนที่จะเป็นการให้โอกาสก็ อาจจะกลายเป็นข้อจำกัดได้ เพราะคนพิการส่วนใหญ่ขาดโอกาสทางการศึกษา วุฒิการศึกษาที่

ได้รับ จะได้จากการศึกษาพิเศษ นอกโรงเรียน (กศน.) จึงมีวุฒิสายสามัญ เช่น มัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือมัธยมศึกษาปีที่ 6 เท่านั้น ไม่สามารถสมัครเข้าทำงานได้เพราะขาดคุณสมบัติตามที่รัฐกำหนด

## 2. ทฤษฎีการบริหารองค์การ

ทฤษฎีการบริหารองค์การมีความสำคัญมาก เพราะการบริหารจะเป็นเสมือนหลักประกันที่มีหลักยึด มีระบบ สามารถอธิบายได้ ทดลองและพิสูจน์ในส่วนที่เกี่ยวกับ “คน” ได้ ที่สำคัญ เกี่ยวข้องกับ “ความมั่นคงในงาน” ของคน ซึ่ง Fayol (Fayol's principles of management อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545, น. 82) กล่าวถึงความมั่นคงในงาน (Stability of tenure of personnel) โดยเชื่อว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญต่อการจ้างงานในระยะยาว Fayol พบว่าการออกจากงานบ่อยๆ เป็นสาเหตุของการจัดการที่ไม่ดี ทำให้เสียค่าใช้จ่ายในการฝึกคนใหม่และทำให้พนักงานขาดขวัญและกำลังใจ สำหรับทฤษฎีการบริหารองค์การที่จะขอกล่าวถึงได้แก่

1. ทฤษฎีการจูงใจของ ดักลาส แม็คเกรเกอร์ (Douglas McGregor Theory Motivation)
2. ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอริเบอร์ก (Two-Factors Theory)

### 2.1 ทฤษฎีการจูงใจของ ดักลาส แม็คเกรเกอร์ (Douglas McGregor Theory Motivation)

ทฤษฎีการบริหารองค์การของ McGregor ให้ความสำคัญที่ปฏิภณระหว่างแต่ละบุคคลและองค์การ ที่กำหนดว่าในองค์การมีคน 2 ประเภท ได้แก่คนเกียจคร้าน ขาดความรับผิดชอบเรียกว่าทฤษฎี X และคนขยันริเริ่มรับผิดชอบเรียกว่าทฤษฎี Y จากจุดหมายให้เกิดการพัฒนาในการควบคุมตนเอง McGregor ได้เสนอเทคนิคใหม่ๆ หลายประการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับองค์การ ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545, น. 113)

1. การกระจายอำนาจ (Decentralization) และการมอบอำนาจ (Delegation) ซึ่งเป็นบรรทัดฐานในการให้เสรีภาพกับบุคคล มีการควบคุมอย่างใกล้ชิดขององค์การแบบเดิม
2. การขยายปริมาณงาน (Job enlargement) คือ การทำให้งานมีความหลากหลายมากขึ้นแก่พนักงานคนหนึ่ง ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้งานของพนักงานมีความท้าทายและน่าสนใจ

3. การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม (Participative management) เป็นการให้พนักงานมีทางเลือกในการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งที่ช่วยให้เขามีการควบคุมตนเอง (self-control) ได้

4. การบริหารจัดการตามวัตถุประสงค์ (Management By Objective (MBO)) ในกรณีนี้ผู้บังคับบัญชาจะกำหนดเป้าหมายร่วมกับผู้บังคับบัญชา แล้วมีการวัดผลการปฏิบัติงานเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงไม่จำเป็นที่จะต้องมีการควบคุมการทำงานของพนักงานอย่างใกล้ชิดแบบวันต่อวัน

## 2.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอริเบอร์ก (Two-Factors Theory)

Herzberg (ณัฏฐิศา อมรไชย, 2548, น. 11-13) เสนอทฤษฎีอธิบายปัจจัยที่มีผลให้คนงานมีความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจ โดยเชื่อว่าองค์ประกอบที่ทำให้พึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานนั้นไม่เหมือนกัน ทฤษฎีนี้สรุปจากการวิจัยโดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีจากโรงงานอุตสาหกรรม ในเมืองพิตส์เบิร์ก มลรัฐเพนซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวนประมาณ 200 คน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลให้คนงานชอบ หรือไม่ชอบงานนั้น แบ่งออกเป็น 2 ประเภท

1. ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ (Motivation Factors) ปัจจัยจูงใจมีลักษณะที่สัมพันธ์กับงานโดยตรงคือ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด หรือความคาดหวังของตนเอง (Self Actualization) ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดในชีวิต ปัจจัยจูงใจเหล่านี้จะนำไปสู่ทัศนคติในทางบวกทำให้คนงานมีความพึงพอใจในงาน ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึงการที่คนงานสามารถทำงานได้สำเร็จเรียบร้อยเป็นอย่างดี เกิดความภาคภูมิใจและปลื้มใจกับความสำเร็จในงานนั้นๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึงการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือบุคคลในหน่วยงาน ในรูปของการยอมรับในความรู้ความสามารถ การยกย่องชมเชย

1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึงงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทหายและสามารถทำได้เองโดยลำพัง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความพึงพอใจนี้จะเกิดขึ้นเมื่อได้รับการมอบหมายงานให้รับผิดชอบงานและมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบนั้นอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึงความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น การได้มีโอกาสได้รับการศึกษาเพิ่มเติม

2. ปัจจัยคำจุนหรือปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Hygiene Factors) ปัจจัยคำจุน เป็นภาวะแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงานซึ่งเป็นปัจจัยที่อาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ จากการสัมภาษณ์พบว่าผู้ที่ไม่มีความสุขในการปฏิบัติงานและมีสุขภาพจิตไม่ดีในการปฏิบัติงานเพราะภาวะแวดล้อมรอบด้าน ได้แก่ ความไม่ยุติธรรม ความไม่เป็นระเบียบ ปัจจัยนี้มีชื่ออีกอย่างหนึ่งว่า “ปัจจัยสุขอนามัย” (Hygiene Factors) ปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้ช่วยในการบำบัดโรค แต่เป็นเพียงการป้องกันและรักษาบรรยากาศให้ถูกสุขลักษณะ เช่น มีระบบกำจัดขยะที่ทันสมัย มีน้ำบริสุทธิ์ มีการควบคุมอากาศที่เป็นพิษ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 11 ประการ (สายทิพย์ วงศ์สังข์อะ, 2540, น. 27-28) ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึงจำนวนรายได้ประจำและรายได้พิเศษที่บุคคลได้รับเป็นผลตอบแทนจากการทำงานในหน่วยงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า (Possibility of growth) หมายถึงโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ได้รับการแต่งตั้ง ได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Subordinate) หมายถึงการที่บุคคลมีความเข้าใจอันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและมีสัมพันธภาพอันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4 ฐานะทางอาชีพ (Status) หมายถึงอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีและได้รับการยอมรับจากสังคม

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Superior) หมายถึงการมีสัมพันธอันดีกับผู้บังคับบัญชาสามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Peers) หมายถึงการติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความเข้าใจซึ่งกันและกันมีสัมพันธภาพที่ดีสามารถทำงานร่วมกันได้ดี

2.7 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึงความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหาร

2.8 นโยบายการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึงการจัดการหรือการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารในองค์กร

2.9 สภาพการทำงาน (Work Condition) ได้แก่สภาพทางกายภาพของงาน เช่น ชั่วโมงการทำงาน อากาศ แสง เสียง รวมถึงสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น เครื่องมือหรืออุปกรณ์

2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึงความรู้สึกที่ได้รับอันเป็นผลมาจากงานอาชีพดีและไม่ดี

2.11 ความมั่นคงในงาน (Jobsecurity) หมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความมั่นคงขององค์กรและความยั่งยืนในอาชีพ

สำหรับผู้ศึกษาเห็นด้วยกับทฤษฎีของ Herzberg ว่าปัจจัยสำคัญทั้ง 2 ส่วนนั้นมีผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเฉพาะกับผู้พิการนั้น การได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ ความสามารถ การให้เกียรติ และสัมพันธ์ภาพอันดีทั้งกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนบุคคลอื่นๆ ในองค์กร จะเป็นสิ่งกระตุ้นและเป็นแรงจูงใจให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

### 3. แนวคิดความมั่นคงของมนุษย์

แนวคิดความมั่นคงของมนุษย์ (Human Security) ของ UNDP (United Nation Development Program) ซึ่งปรากฏในรายงาน “การพัฒนามนุษย์ 1994” เป็นแนวคิดใหม่เกิดขึ้นในต้นศตวรรษที่ 21 ได้เสนอแนวคิดกว้างๆ ว่ามนุษย์ควรเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา (People Centered) หรืออีกนัยหนึ่งการพัฒนาต้องคำนึงถึง “มนุษย์” และ “ความมั่นคงของมนุษย์” เป็นสำคัญ โดยเป้าหมายเบื้องต้นของการพัฒนา 2 ประการคือ มนุษย์ต้องปลอดจากความกลัว (Freedom from fear) และมนุษย์ต้องปลอดจากความขาดแคลน (Freedom from want) (สำนักงานปลัดกระทรวง, สำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2548)

ในรายงานดังกล่าวได้กล่าวถึงความมั่นคงของมนุษย์ในเชิงลบไว้ด้วย โดยชี้ว่ามนุษย์ทั้งในประเทศพัฒนาแล้ว และกำลังพัฒนาได้เผชิญกับความไม่มั่นคงอะไรบางอย่างในกระบวนโลกาภิวัตน์ ซึ่งจำแนกได้เป็น 7 ประการได้แก่

- 1) ความผันผวนทางการเงินและความไม่มั่นคงทางเศรษฐกิจ
- 2) ความไม่มั่นคงทางอาชีพและรายได้
- 3) ความไม่มั่นคงทางสุขภาพ

- 4) ความไม่มั่นคงทางวัฒนธรรม
- 5) ความไม่มั่นคงส่วนบุคคล เช่น ยาเสพติดและการค้ามนุษย์
- 6) ความไม่มั่นคงทางสิ่งแวดล้อม
- 7) ความไม่มั่นคงทางการเมืองและชุมชน ได้แก่ความตึงเครียดทางสังคม

ในรายงานนี้ยังเห็นว่าสิทธิมนุษยชนและการพัฒนามนุษย์มีวิสัยทัศน์ และจุดประสงค์ร่วมกัน ได้แก่ การสร้างความมั่นคงแก่เสรีภาพ การกินดีอยู่ดีและศักดิ์ศรีของมนุษย์ทั่วโลกและจำแนกความมั่นคงทางเสรีภาพออกเป็น 7 ประการ ได้แก่

1. เสรีภาพจากการกีดกัน
2. เสรีภาพจากความต้องการ
3. เสรีภาพในการพัฒนาและการประจักษ์ในศักยภาพแห่งตน
4. เสรีภาพจากความหวาดกลัว
5. เสรีภาพจากความยุติธรรมและการละเมิดการปกครองโดยกฎหมาย
6. เสรีภาพทางความคิด การพูดและการรวมกลุ่ม
7. เสรีภาพในการทำงานที่เหมาะสม ไม่ถูกขูดรีด

ประเด็นสำคัญในรายงานฉบับนี้ คือการสร้างค่านิยมของคำว่า “ความมั่นคง” ใหม่จากจุดเน้นในด้านความมั่นคงของชาติ ซึ่งมักให้ความสำคัญต่อดินแดนและความเป็นรัฐ มาสู่ความมั่นคงในด้านต่างๆ ในชีวิตของมนุษย์ จากเอกสารการศึกษาและพัฒนาดัชนีชี้วัดมาตรฐานความมั่นคงของมนุษย์ (สำนักงานปลัดกระทรวง, สำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2548, น. 11) โดย ดร. มาห์บับ อุลฮัก (Mahbub ul-Haq) ผู้อำนวยการของรายงานการพัฒนาโลก (Human Development Reports) ของยูเอ็นดีพี ตั้งแต่ปี 1990 เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการผลักดันเรื่องความมั่นคงของมนุษย์ เขาได้เขียนเรียงความชื่อ “สิทธิมนุษยชน ความมั่นคง และการปกครอง” ที่ความหมายใหม่ของความมั่นคงว่า ควรหมายถึง “ความมั่นคงของประชาชน ไม่ใช่เพียงดินแดน; ความมั่นคงของปัจเจกบุคคลไม่ใช่เพียงประชาชาติ : ความมั่นคงโดยผ่านการพัฒนา ไม่ใช่ผ่านการทหาร ความมั่นคงของมวลประชาชนทุกแห่ง ไม่ว่าจะเป็นในบ้าน ในที่ทำงาน ในท้องถนน ในชุมชนและในสิ่งแวดล้อม (ระพีพรรณ คำหอม และ อภิญา เวชชัย, 2547 น. 30-31)

ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม (2546, น. 1-3) ได้กล่าวถึงแนวคิดความมั่นคงของมนุษย์ว่ามีที่มาจากความไม่พึงพอใจกับการใช้ “รายได้ประชาชาติ” (National Income) หรือ “รายได้ของบุคคล” (Personal Income) เป็นปัจจัยหลักในการวัดความเจริญก้าวหน้าของประเทศหรือของ



สังคมหนึ่งๆ ส่วนUNDP ใช้ “การพัฒนามนุษย์” (Human Development Index) เป็นตัววัด ซึ่งมี 3 องค์ประกอบได้แก่ (1) รายได้ (2) การศึกษา (3) ความยืนยาวของอายุคน

นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงความมั่นคงหลัก 5 ประการซึ่งถือเป็นพื้นฐานสำคัญของชีวิตมนุษย์โดยทั่วไป ไม่ว่าจะเป็นคนระดับใด เชื้อชาติใด อาชีพใดก็ตาม ล้วนมีความต้องการความมั่นคงเหล่านี้ ซึ่งได้แก่

1. ความมั่นคงทางสุขภาพ เช่น ความไม่เป็นโรคร้ายแรง ไม่เจ็บป่วยจนเป็นอุปสรรคต่อการทำงานหรือดำเนินชีวิตตามปกติ
2. ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ คือ มีช่องทางเลี้ยงชีพ มีรายได้เพียงพอแก่ความจำเป็นพื้นฐานได้แก่ปัจจัย 4 โดยไม่มีหนี้สินเกินกำลัง รวมทั้งมีหลักประกันรายได้ในอนาคต
3. ความมั่นคงทางสังคม รวมถึงความมั่นคงของครอบครัวและชุมชน ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และการอยู่ร่วมกันอย่างปกติสุขในสังคม เป็นต้น
4. ความมั่นคงทางการเมืองการปกครอง ได้แก่ การมีสิทธิเสรีภาพเพียงพอ ไม่ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน มีความยุติธรรมเสมอภาคในสังคม ประเทศชาติมีความปลอดภัยจากการรุกรานหรือการทำให้แตกสลาย เป็นต้น
5. ความมั่นคงทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม คือมีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยอย่างต่อเนื่องต่อการประกอบอาชีพและการดำเนินชีวิต

โดยสรุปแล้ว ผู้ศึกษาเห็นว่ามนุษย์ทุกคนไม่ว่าจะเป็นคนปกติหรือคนพิการล้วนมีความต้องการ “ความมั่นคงของมนุษย์” (Human Security) ด้วยกันทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นความปลอดภัยจากความหวาดหวั่น โรคภัยไข้เจ็บ การถูกกดขี่ข่มเหงและภัยคุกคาม รวมทั้งการได้รับการป้องกันมิให้เกิดการชะงักงันของการดำเนินชีวิตโดยปกติ ทั้งในชีวิตการทำงาน ชีวิตส่วนตัว รวมทั้งในชุมชนของตน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การมีอาชีพและมีรายได้ที่แน่นอน เพียงพอแก่ความจำเป็นขั้นพื้นฐาน รวมทั้งการมีหลักประกันรายได้ในอนาคต และในส่วนของคนพิการนั้นการได้รับการยอมรับและเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์เป็นสิ่งที่ต้องสร้างแรงจูงใจ หรือเสริมกำลังให้คนพิการมีความเชื่อมั่นและเกิดความรู้สึก “มั่นคง” ได้เป็นอย่างดี

#### 4. แนวคิดความมั่นคงในการทำงาน

ดังที่ได้กล่าวแล้วว่าชีวิตการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการมีความมั่นคงของมนุษย์ ดังนั้นการมีความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่การมีช่องทางหาเลี้ยงชีพ มีรายได้ที่เพียงพอแก่

ความจำเป็นขั้นพื้นฐาน จึงเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนาเพื่อให้สามารถมีหลักประกันในการดำเนินชีวิตทั้งในปัจจุบันและในอนาคตมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสามารถพึ่งพาตนเองได้ ก่อนที่จะกล่าวถึงความมั่นคงในการทำงาน จะขอกล่าวถึงแนวคิดการพึ่งพาตนเองในแง่ของคนพิการให้ทราบโดยสังเขป ดังนี้

การพึ่งพาตนเองในแง่ของคนพิการนั้น หมายถึงการที่คนพิการสามารถดำรงชีวิตได้อย่างอิสระ การพึ่งตนเองของคนพิการ (Independent Living) หมายถึงการใช้ชีวิตเหมือนคนทั่วไป สามารถตัดสินใจต่อสิ่งต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อตนเองได้และสามารถเลือกทำกิจกรรมตามที่ตนเองต้องการเช่นเดียวกับคนปกติทั่วไปที่ไม่พิการ

คนพิการมีความต้องการเช่นเดียวกับคนทั่วไป รวมถึงความต้องการเข้าสังคม ความต้องการทางเพศ (Sexuality) ต้องการเรียนรู้ (Learning) ต้องการมีรายได้และพึ่งพาตนเองได้ (Economic independent) ต้องการศักดิ์ศรี (Dignity) และได้รับการยอมรับนับถือ (Respect) ต้องการใช้บริการสาธารณะหรือบริการเฉพาะสำหรับคนพิการเมื่อจำเป็น ต้องการมีคู่ครอง (Marriage) และสร้างครอบครัว (Family raising) ต้องการเป็นสมาชิกที่สามารถทำประโยชน์ให้แก่ชุมชน ต้องการให้ผู้อื่นรับฟังความคิดเห็นและข้อกังวลใจของตนเองบ้าง ต้องการใช้สิทธิตัดสินใจในเรื่องที่มีผลกระทบต่อชีวิตของตนเอง

การดำรงชีวิตอย่างอิสระไม่ควรจะให้คำจำกัดความว่าเป็นการมีชีวิตอยู่ด้วยตัวเอง (Living on one's own) แต่เป็นการให้ความสำคัญของการตัดสินใจด้วยตนเอง (Self-determination) หมายถึงการมีสิทธิและโอกาสเลือกหนทางปฏิบัติและมีโอกาสผิดพลาด รวมทั้งเรียนรู้ความผิดพลาดของผู้อื่น และแน่นอนสำหรับคนพิการบางส่วนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ซึ่งมีความสามารถในการตัดสินใจในเรื่องหรือทำกิจกรรมที่ซับซ้อน การดำรงชีวิตอย่างอิสระของคนพิการเหล่านี้หมายถึงโอกาสการช่วยเหลือตัวเองได้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

ด้วยสภาพสังคมไทยที่คนพิการมักจะถูกครอบงำความคิดและการตัดสินใจจากครอบครัวหรือคนในสังคม การที่คนพิการจะมีชีวิตที่อิสระจึงเป็นเรื่องที่ไม่ง่ายนัก คนพิการจะพบอุปสรรคทั้งต่อตนเองและสภาพแวดล้อม ด้วยสภาพความพิการที่มีส่วนทำให้คนพิการมีความรู้สึกด้อยและไม่กล้าแสดงออกทางสังคม ด้วยเจตคติของคนในสังคมที่ไม่เห็นความสำคัญของคนพิการต่อการออกมาใช้ชีวิตในสังคม ด้วยสภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรคไม่ว่าจะเป็นการเดินทาง อาคารสถานที่หรือแม้แต่การติดต่อสื่อสาร

คนพิการที่จะสามารถออกสู่สังคมและมีชีวิตอิสระได้ จำเป็นต้องได้รับแรงจูงใจทั้งภายในตนเอง (Self-motivation) และการสนับสนุนที่ดีจากสังคม (Social support) เช่นเดียวกับ

สิ่งที่ขนาด โขตินันท์ ได้สรุปไว้ถึงแนวทางการพึ่งตนเองว่า การจะพึ่งตนเองได้นั้น บุคคลจะต้องมีการรับรู้และตระหนักถึงความรู้ ความสามารถ คุณสมบัติต่างๆ ของตน สิ่งแวดล้อม รวมทั้งอาศัยการสนับสนุนทางสังคมในกรณีที่เป็น เพื่อนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการพึ่งตนเอง ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจและทางการเมือง ความมีจิตใจในการพึ่งตนเอง ซึ่งหมายถึงการดำรงชีวิตอยู่ได้โดยใช้ความรู้ ความสามารถทั้งทางร่างกายและสติปัญญาในการประกอบอาชีพ การใช้ชีวิตประจำวันได้ด้วยตนเองตามสมควร โดยไม่หวังพึ่งพาบุคคลอื่น หรือพึ่งพาบุคคลอื่นให้น้อยที่สุดเท่าที่จำเป็น

การพึ่งพาตนเองนี้ เป็นแนวคิดที่แสดงให้เห็นถึงความต้องการของคนพิการได้เป็นอย่างดีว่าจริงๆ แล้วผู้พิการส่วนใหญ่ไม่ต้องการเป็นภาระของครอบครัวและสังคม เจตคติที่สังคมไทยมีต่อคนพิการเป็นเรื่องที่สังคมนานาน (วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์, 2543) ซึ่งคนไทยเชื่อว่าความพิการเป็นผลมาจากกรรมในอดีตและเชื่อว่าคนพิการไม่มีความสามารถที่จะไปทำอะไรได้ คนพิการจึงถูกทอดทิ้งและดำรงชีวิตอยู่ด้วยการขอทาน นั่นคือวาทกรรมที่กำหนดหรือตีตราคนพิการไว้ว่าเป็นผู้ที่ไร้ซึ่งศักยภาพ ผู้ศึกษาจึงเห็นว่าแนวคิดการพึ่งพาตนเองนี้อาจจะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการกำหนดวาทกรรมของคนพิการได้ในระดับหนึ่ง

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในเรื่องของความมั่นคงในการทำงาน ผู้ศึกษาจึงขอกล่าวถึงแนวคิดความมั่นคงในการทำงาน ดังนี้

- 4.1 ความหมายของความมั่นคงในการทำงาน
- 4.2 ประเภทของความมั่นคงในการทำงาน
- 4.3 ความสำคัญของความมั่นคงในการทำงาน
- 4.4 ตัวบ่งชี้ความมั่นคงในการทำงาน

#### 4.1 ความหมายของความมั่นคงในการทำงาน

จากรายงาน “การพัฒนามนุษย์” ปี 1994 (สำนักงานปลัดกระทรวง, สำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2548, น. 8-9) ได้กล่าวถึงความหมายของ “ความมั่นคง” ตามแนวคิดความมั่นคงของมนุษย์ว่า หมายถึงการที่ประชาชนมีความปลอดภัยจากภัยคุกคามด้านความหิวโหย ความเจ็บป่วย อาชญากรรม และการกดขี่ข่มเหง ยังหมายรวมถึงการปกป้องจากสิ่งที่ไม่พึงประสงค์ในการดำเนินชีวิตประจำวัน ทั้งชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานและ

ประเด็นความมั่นคงที่มีความสำคัญสำหรับประชาชนทั่วไปคือ ความมั่นคงในงาน ความมั่นคงในรายได้ ความมั่นคงในสุขภาพ ความมั่นคงในสิ่งแวดล้อมและความมั่นคงจากอาชญากรรม

นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความหมายของความมั่นคงในการทำงานไว้ใกล้เคียงกัน เช่น จ้างง สมประสงค์ (2514, น. 330); ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์ (2533, น. 2-5); นิตยา เจียรนัยปริเปรม (2533, น. 22) และ สายทิพย์ วงศ์สังข์ยะ (2540, น. 14) โดยให้ความหมายของ “ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน” ว่าหมายถึง

1. ภาวะการกินดี อยู่ดี มีมาตรฐานการครองชีพ มีหลักประกันที่ทำให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

2. มีความรู้สึกที่จะได้รับการคุ้มครองป้องกัน มิให้ต้องออกจากงาน และขาดรายได้ โดยไร้เหตุผล สามารถทำงานจนเกษียณ และมีเสรีภาพ

3. ความรู้สึกว่ามีหลักประกันทั้งในขณะปฏิบัติงาน และภายหลังการออกจากงาน  
สุรางค์รัตน์ วศินารมณ (2540, น. 30) ให้ความหมายของความมั่นคงในการทำงานหรือคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ค่อนข้างครอบคลุม โดยรวมถึง

1. ชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้าง บริการประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ

2. โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ

3. ความมั่นคงทางสัมพันธภาพกับสิ่งแวดล้อม โดยให้ความสำคัญกับมนุษย์ด้านมนุษย์สัมพันธ์ที่มีผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน

4. ให้ความสำคัญกับสภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร เช่น

- การมีส่วนร่วมของลูกจ้าง

- สภาพการทำงานที่ปลอดภัย

- การจัดการที่เป็นประชาธิปไตย

- ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

- การพัฒนาด้านความเป็นอยู่และการเจริญเติบโตของลูกจ้าง

“ความมั่นคงในการทำงาน” นอกจากจะมีความหมายครอบคลุมถึงความรู้สึกมีความมั่นคงปลอดภัยในอาชีพ รายได้ และสวัสดิการที่เป็นธรรมแล้วยังหมายรวมถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสัมพันธภาพที่ดีทั้งกับสภาพแวดล้อม เพื่อนร่วมงานและนายจ้าง โดยคำนึงถึงการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและประชาธิปไตยแล้ว สถานที่ทำงานที่เหมาะสมก็สำคัญมากสำหรับคนพิการ ซึ่งนอกเหนือจากความปลอดภัยแล้ว สถานที่และอุปกรณ์การทำงานต่างๆ จะต้องเหมาะสมกับสภาพการใช้งานทางกายภาพของผู้พิการด้วย เช่น การมีขนาดของโต๊ะทำงานที่

เหมาะสม มีพื้นที่มากพอสะดวกต่อการเคลื่อนไหวสำหรับผู้ใช้รถเข็น มีประตูห้องน้ำที่กว้างกว่าคนปกติและมีราวจับ เพื่อช่วยพยุงตัว มีลิฟท์หรือทางลาดเพื่อความสะดวกในการเคลื่อนย้าย เป็นต้น

#### 4.2 ประเภทของความมั่นคงในการทำงาน

ประวิณ ณ นคร (สายทิพย์ วงศ์สังข์ยะ, 2540, น. 15) ได้จำแนกความมั่นคงในการทำงานออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความมั่นคงในงาน หมายถึง การถูกยุบเลิก เลิกจ้าง หรือการให้ออกจากงานง่าย หรือยากเพียงใด

2. ความมั่นคงในเงิน หมายถึง รายได้จากการประกอบอาชีพ รวมทั้งเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ นั้นเพียงพอแก่การครองชีพหรือไม่

ธงชัย สันติวงษ์ (2525, น. 295-297) ให้ความเห็นว่าการที่จะให้ลูกจ้างเกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจได้นั้น องค์การธุรกิจอาจให้รายได้แก่ลูกจ้างในกรณีต่างๆ ดังนี้

1. กรณีที่ต้องว่างงาน ปัจจุบันกรณีที่พนักงานเป็นผู้ประกันตนจะได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ซึ่งผู้ศึกษาเห็นว่ายังมีข้อจำกัดในเรื่องรายละเอียดและขั้นตอนการขอรับเงินทดแทน ทั้งตัวผู้ปฏิบัติงานของสำนักประกันสังคมและตัวผู้ประกันตนเอง จึงจำเป็นต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้ทั้งสองฝ่ายได้รับทราบถึงระเบียบและวิธีปฏิบัติให้ชัดเจน

2. กรณีเจ็บป่วยหรือทุพพลภาพ ในกรณีที่พนักงานเจ็บป่วยหรือทุพพลภาพอันเนื่องมาจากอุบัติเหตุนั้น ส่วนใหญ่องค์การธุรกิจจะจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานในช่วงที่ยังไม่สามารถทำงานได้ ซึ่งในกฎหมายแรงงานได้มีการระบุไว้ในกรณีจ่ายค่าตอบแทนอันเนื่องมาจากอุบัติเหตุเรียกว่า Workmen's Compensation

กรณีเกษียณอายุ (Retirement Income) การให้รายได้ในกรณีเกษียณอายุนั้น ในระบบข้าราชการมีมาช้านานแล้วในรูปของบำนาญ แต่ในกรณีธุรกิจมักมีการจ่ายในรูปของบำเหน็จหรือเงินก้อน การจัดเตรียมเงินกองทุนบำเหน็จบำนาญ หรือกองทุนสะสมโดยทั่วไป อาจจะได้มาจากพนักงานส่วนหนึ่งและนายจ้างส่วนหนึ่ง ซึ่งการกำหนดจำนวนเงินที่จะจ่ายเข้ากองทุนสะสมนี้จะมีวิธีคิดคำนวณที่แตกต่างกันไป ในกรณีที่นายจ้างออกเงินเพียงฝ่ายเดียวโดยพนักงานไม่ต้องมีส่วนร่วมสะสมนั้นเรียกว่า Non-Contributory Plan

เพ็ญศรี วายวานนท์ (นิตยา เจียรนัยปริเปรม, 2533, น. 40-42) กล่าวถึงการให้ รายได้แก่พนักงานว่านอกจากการเสริมสร้างความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจแล้ว อาจจัดในรูปของ บริการต่างๆ ดังนี้

1. การประกันสุขภาพ ถึงแม้กฎหมายแรงงานจะกำหนดให้องค์การต้องจ่ายค่าทดแทน ให้แก่คนงานในกรณีเจ็บป่วยหรือทุพพลภาพอันเนื่องมาจากอุบัติเหตุหรือ Workmen's Compensation แล้วก็ตามแต่ก็ยังมีอุบัติเหตุและอุบัติเหตุที่มีได้สืบเนื่องมาจากการงานซึ่งสร้างความ กังวลใจและบีบคั้นทางการเงินให้แก่คนงานอย่างมาก ดังนั้นการจัดให้มีการประกันสุขภาพจึงเป็น หนทางหนึ่งซึ่งองค์การสามารถจัดให้มีขึ้นเพื่อช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายที่เกินกำลังของคนงานได้
2. การบริการทางการแพทย์ ในการประกันสุขภาพให้กับคนงานนั้น หากค่าใช้จ่ายอยู่ใน อัตราที่สูง เนื่องจากมีคนจำนวนมากที่ได้รับประโยชน์จากการประกัน อีกทั้งการตรวจสอบถึง ความจำเป็นต้องการรักษาแต่ละรายทำได้ยาก องค์การอาจใช้วิธีการจัดบริการทางการแพทย์ ขึ้นเองในลักษณะของการป้องกัน หรือรักษาอาการของโรคทั่วไปเบื้องต้น บริการนี้เรียกว่าองค์การ รักษาสุขภาพ (Health Maintenance Organization)
3. การประกันชีวิต การประกันชีวิตนับว่าเป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้คนงานปลอดภัยจาก ความกังวลถึงความมั่นคงในการดำรงชีพของครอบครัว ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานอุทิศเวลา ตั้งใจ ทำงานอย่างเต็มที่ รัฐจึงพึงให้ความสนใจเป็นพิเศษ อาจทำได้โดยการออกพระราชบัญญัติ คຸ່ມครองแรงงานให้องค์การรับผิดชอบและรับภาระเกี่ยวกับการเอาเงินประกัน การจ่ายเบี้ยประกัน ในการประกันชีวิตแก่พนักงาน
4. การส่งเสริมให้พนักงานรวมกลุ่มออมและกู้ยืมกันเอง การส่งเสริมให้พนักงาน รวมกลุ่มออมและกู้ยืมกันเอง จะเป็นหนทางหนึ่งในการช่วยเหลือกันเองในการแก้ปัญหาการเงิน ระยะสั้น โดยไม่ต้องพึ่งพาแหล่งเงินอื่น ซึ่งเสี่ยงต่อการถูกฟ้องร้องหรือเสียดอกเบี้ยในอัตราที่สูง เกินปกติ นอกจากจะเป็นการช่วยเหลือกันในยามทุกข์ยากแล้ว ยังเป็นการส่งเสริมการออมให้แก่ พนักงานอีกด้วย
5. การจัดบริการเรื่องที่อยู่อาศัย (Housing) ที่อยู่อาศัยนับว่าเป็นอีกปัจจัยหนึ่งของ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในชีวิต องค์การธุรกิจควรจัดบริการเรื่องที่อยู่อาศัยให้กับพนักงานในรูป ของการจัดสรรกองทุนให้พนักงานได้กู้ยืมไปจัดหาซื้อที่ดินเพื่อปลูกบ้าน หรือองค์การปลูกสร้าง บ้านแล้วให้พนักงานเช่าซื้อหรือผ่อนส่งในราคาที่ยุติธรรม ซึ่งจะทำให้พนักงานมีกำลังใจในการ ปฏิบัติงานและเอื้อประโยชน์ต่อผู้ที่ไม่มีที่อยู่อาศัยหรือผู้ที่เพิ่งย้ายมาอยู่ใหม่

#### 4.3 ความสำคัญของความมั่นคงในงาน

Fayol (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545, น. 82) กล่าวถึงความมั่นคงในงาน (Stability of tenure of personnel) โดยเชื่อว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญต่อการจ้างงานในระยะยาว Fayol พบว่าการออกจากงานบ่อยๆ เป็นสาเหตุของการจัดการที่ไม่ดี ทำให้เสียค่าใช้จ่ายในการฝึกคนใหม่และทำให้พนักงานขาดขวัญและกำลังใจ

วิกกรม อิศวิกุล (2541, น. 11-12) กล่าวถึง ความสำคัญของความมั่นคงในการทำงานไว้ 3 ประการ คือ

1. ความมั่นคงในการทำงานกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ทำให้ลูกจ้างมีหลักประกันในการทำงาน แน่ใจว่าเมื่อปฏิบัติงานตามหน้าที่แล้วจะได้รับการพิจารณาโดยไม่ลำเอียง ส่วนจุดมุ่งหมายในการทำงานถึงแม้จะมีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันในแต่ละคน เช่น บางคนทำงานเพราะต้องการมีรายได้ บางคนต้องการความมีชื่อเสียงเกียรติยศ แต่หากงานนั้นไม่มั่นคง ไม่มีความสุขหรือขาดอิสระในการทำงาน ลูกจ้างหรือพนักงานก็จะเกิดความเสื่อมและเกิดความเสียหายแก่งานได้ สำหรับเครื่องกระตุ้นในการทำงานมีหลายอย่าง เช่น การมีสภาพการทำงานที่ดี ผลตอบแทนน่าพอใจ รวมทั้งมีความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งจากการวิจัยพบว่าบุคคลต้องการความมั่นคงในการทำงานมากที่สุด

2. ความมั่นคงในการทำงานช่วยให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจ ซึ่งขวัญและกำลังใจมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน การที่พนักงานมีความมั่นใจและสบายใจย่อมปฏิบัติงานได้ดี ตรงข้ามหากพนักงานมีความหวาดระแวงว่าตนเองจะได้รับความไม่เป็นธรรมหรือถูกกลั่นแกล้ง พนักงานอาจเสียขวัญและกำลังใจได้

3. ความมั่นคงในการทำงานเมื่อเป็นทั้งเครื่องกระตุ้นและเครื่องบำรุงขวัญในการทำงานย่อมทำให้ผลงานดีขึ้น เป็นเครื่องช่วยให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพ อันจะเป็นประโยชน์แก่นายจ้างโดยตรง

ศจี อนันต์นพคุณ (ขนิษฐา บุรณพันศักดิ์, 2548, น. 24) กล่าวถึงความสำคัญของความมั่นคงในการทำงาน สรุปได้ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. สร้างความจงรักภักดีและความซื่อสัตย์ต่อองค์กรและหมู่คณะ
3. เกื้อหนุนให้บุคลากรมีระเบียบวินัย ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ และมีศีลธรรม

4. สร้างความสามัคคีในหมู่คณะและเกิดพลังร่วม (group efforts) จัดปัญหาและอุปสรรคขององค์กรได้

5. สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรต่อนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

6. เกื้อหนุนให้เกิดทัศนคติที่ดี และมีความคิดสร้างสรรค์ต่อองค์กร

7. ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและทำงานกับองค์กรราบรื่นยาวนาน

อัมพร อุทธีกร (2514, น. 326-328) กล่าวถึงความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างว่า จะเกิดขึ้นได้องค์กรจะต้องอาศัยหลัก 4 ประการ ดังนี้

1. หลักความรู้ความสามารถ กล่าวคือการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานนั้น องค์กรจะต้องใช้ความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก โดยจะต้องมีความยุติธรรมในการเลือก เห็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม ให้ความเสมอภาคและโอกาสที่เท่าเทียมแก่ผู้ที่มีคุณสมบัติในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และพิจารณาบำเหน็จความชอบโดยไม่เลือกชั้น วรรณะ ศาสนาหรือเพศ พร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้วยการฝึกอบรม เป็นต้น

2. หลักความเป็นกลางมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะผู้ที่ปฏิบัติราชการ กล่าวคือ จะต้องไม่ฝักใฝ่การเมือง มีการควบคุม หรือคุ้มครองมิให้การเมืองเข้ามาแทรกแซงการปฏิบัติงานขององค์กร

3. หลักความซื่อสัตย์สุจริตและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ผู้ปฏิบัติงานจะต้องประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกที่ควร ปฏิบัติด้วยความบริสุทธิ์ใจ กระตือรือร้นและรับผิดชอบ และผู้บังคับบัญชาเองจะต้องใช้อำนาจอย่างซื่อสัตย์และเป็นธรรม

4. หลักความสมดุลของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ การใช้อำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบจะต้องมีความสมดุลกันเพราะเป็นสิ่งที่กระทบกระเทือนต่อความมั่นคงในการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

#### 4.4 ตัวบ่งชี้ของความมั่นคงในการทำงาน

สำนักงานปลัดกระทรวง, สำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2548, น. 102) กล่าวถึง ตัวชี้วัดความมั่นคงของการมีงานทำและรายได้ระดับบุคคล หมายถึง การได้ทำงานเต็มเวลาที่มั่นคงและพึงพอใจมีรายได้และเงินออมที่เพียงพอแก่การดำรงชีพ โดยไม่มีหนี้สินที่ไม่มีคุณค่า ว่าประกอบด้วย 7 ตัวชี้วัด ได้แก่



1. สถานภาพการทำงาน
2. รายได้จากการทำงานและทรัพย์สิน
3. ปริมาณหนี้สิน
4. ภาระในการส่งหนี้สิน
5. เงินออม
6. ความพึงพอใจในงาน
7. ความมั่นคงในงาน

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาเห็นว่าความมั่นคงนั้นนอกจากมิติของการมีงานทำและรายได้แล้ว มิติที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันน่าจะรวมถึงมิติทางครอบครัว ซึ่งมีการกำหนดตัวชี้วัดไว้ (สำนักงานปลัดกระทรวง, สำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2548, น. 103) คือ

มิติครอบครัว หมายถึงการที่สมาชิกครอบครัวมีความสัมพันธ์ที่ดี เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีการร่วมรับผิดชอบในภาระของครอบครัว ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด ได้แก่

#### ความสัมพันธ์

1. ความรักใคร่ปรองดอง
2. การเคารพและให้เกียรติ

#### การแบ่งหน้าที่

1. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบทางการเงิน
2. การช่วยเหลือภารกิจครัวเรือน
3. ความสุขเมื่ออยู่บ้าน

สายทิพย์ วงศ์สังข์ยะ (2540, น. 22) ศึกษาเรื่องความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง ห้างสรรพสินค้าในเขตกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษาพนักงานขาย ได้กำหนดตัวบ่งชี้ของความมั่นคงในการทำงาน ดังนี้

1. ความสำเร็จของงาน
2. ความรับผิดชอบ
3. สภาพการทำงาน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา
5. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
6. ความสัมพันธ์ระหว่างลูกค้า

7. การยอมรับนับถือ
8. การควบคุมแนะนำทั่วไป
9. นโยบายและการบริหาร
10. การปกครองบังคับบัญชา
11. ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร
12. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
13. ค่าตอบแทน
14. สวัสดิการ

นิตยา เจียรนัยปริเปรม (2533, น. 46) กล่าวถึงตัวบ่งชี้ความมั่นคงในการทำงานจาก การศึกษา ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างเอกชน: ศึกษากรณีเฉพาะกิจการอุตสาหกรรม การผลิตเสื้อผ้าผู้ชายและเด็กชายในเขตกรุงเทพมหานคร ว่ามีดังนี้

1. การได้รับความมั่นคงในการจ้างงาน
2. โอกาสที่จะถูกเลิกจ้าง
3. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
4. โอกาสที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต
5. ความพึงพอใจในงานที่ทำ
6. ความพึงพอใจในค่าจ้างหรือเงินเดือน
7. ความพึงพอใจในสวัสดิการทั้งสวัสดิการทางเศรษฐกิจ สังคมและสวัสดิการ เพื่อสร้าง

แรงจูงใจในการทำงาน

8. ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน
9. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
10. การได้รับเงินเดือนและค่าจ้างเพียงพอแก่การครองชีพ
11. การได้รับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
12. การได้รับความเชื่อถือไว้วางใจ
13. การได้รับความคุ้มครองในการปฏิบัติงาน
14. การได้รับความยุติธรรมจากสถานประกอบการ
15. การมีอิสระในการปฏิบัติงาน
16. การพึ่งตนเองทางเศรษฐกิจ
17. การได้รับการเลี้ยงดูและได้รับการศึกษาที่ดีของผู้ที่อยู่ในอุปการะ

## 18. การครองชีพเมื่อชราภาพ

### 19. ความยากลำบากของครอบครัวเมื่อตนเสียชีวิตไป

จากที่กล่าวมานี้ จะพบว่าความมั่นคงในการทำงานนั้น จะช่วยให้เกิดความมั่นคงในอาชีพและรายได้ ซึ่งดูได้จากตัวบ่งชี้ของความมั่นคงในการทำงาน และจะเกิดขึ้นได้จำเป็นต้องอาศัยความเข้าใจ ความเห็นใจ ความร่วมมือร่วมใจ ความไวใจ และความเชื่อใจของทั้ง 2 ฝ่าย ทั้งกลุ่มนายจ้าง และกลุ่มของลูกจ้าง ทั้งในเรื่องของการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละบุคคลด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต เป็นธรรม และเสมอภาค รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในส่วนและขอบเขตที่เหมาะสม ดังนั้นทั้ง 2 ฝ่ายจึงต้องมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันทั้งด้านบุคคลและสิ่งแวดล้อม ให้โอกาสและรับฟังความจำเป็นของทั้ง 2 ฝ่าย มีความพึงพอใจร่วมกันทั้งในเรื่องงานและผลประโยชน์ที่จะได้รับ สำหรับคนพิการนั้น "ความมั่นคงในการทำงาน" นอกจากจะมีความหมายครอบคลุมถึงความรู้สึกมีความมั่นคงปลอดภัยในอาชีพ รายได้ และสวัสดิการที่เป็นธรรมแล้วยังหมายถึงรวมถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสัมพันธภาพที่ดีทั้งกับสภาพแวดล้อม เพื่อนร่วมงานและนายจ้าง โดยคำนึงถึงการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและประชาธิปไตยแล้ว สถานที่ทำงานที่เหมาะสมก็สำคัญมากสำหรับคนพิการ ซึ่งนอกเหนือจากความปลอดภัยแล้ว สถานที่และอุปกรณ์การทำงานต่างๆ จะต้องเหมาะสมกับสภาพการใช้งานทางกายภาพของผู้พิการด้วย เช่น การมีขนาดของโต๊ะทำงานที่เหมาะสม มีพื้นที่มากพอสะดวกต่อการเคลื่อนไหวสำหรับผู้ใช้รถเข็น มีประตูห้องน้ำที่กว้างกว่าคนปกติและมีราวจับ เพื่อช่วยพยุงตัว มีลิฟท์หรือทางลาดเพื่อความสะดวกในการเคลื่อนย้าย เป็นต้น ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ต้องอาศัยความเข้าใจและเห็นใจ ดังที่กล่าวมาแล้ว ส่วนคนพิการก็ต้องเข้าใจนายจ้างด้วยการอำนวยความสะดวกต่างๆ เหล่านี้จะต้องมีค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง ดังนั้น หากเป็นไปได้ผู้พิการก็ต้องรู้จักปรับตัวหรือช่วยเหลือตนเองบ้างเพื่อมิให้เป็นภาระแก่นายจ้างจนเกินไป

## 5. แนวคิดการพัฒนาศักยภาพคนพิการ

การพัฒนาศักยภาพคนพิการนั้น เป็นคำที่มีความหมายมากเพราะเป็นสิ่งที่จะช่วยเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจให้เกิดขึ้นกับคนทั่วไป คนใกล้ชิดเช่นครอบครัวของคนพิการ รวมทั้งตัวของผู้พิการเอง ซึ่งองค์กรต่างๆ ทั้งในระดับประเทศ และระดับนานาชาติต่างให้ความสำคัญและกล่าวถึงอยู่เสมอ ผู้ศึกษาจึงขอนำแนวคิดการพัฒนาศักยภาพคนพิการมากล่าวไว้พอสังเขป ดังนี้

องค์การสหประชาชาติได้ให้แนวคิดในการพัฒนาศักยภาพของคนพิการไว้ดังต่อไปนี้ (ขนิษฐา เทวินทรภักดี, 2539, น. 15)

1. คนพิการมีสิทธิมนุษยชนโดยสมบูรณ์เช่นคนทั่วไป จึงควรมีสิทธิได้รับมาตรการแห่งการคุ้มครองและการช่วยเหลือตลอดจนโอกาสในการฟื้นฟูสมรรถภาพ
2. โดยสภาพของความพิการ บุคคลเหล่านี้ย่อมได้รับความกระทบกระเทือนทางอารมณ์และจิตใจ อันเนื่องมาจากปัญหาของเขาเองในด้านต่างๆ เขาจึงควรมีสิทธิเรียกร้องความเห็นอกเห็นใจ และการสร้างสรรค์จากสังคมเป็นพิเศษ
3. ถ้าคนพิการได้รับโอกาสอันเหมาะสม จะสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ดี และจะเป็นประโยชน์ต่อประเทศแทนที่จะเป็นภาระของสังคม
4. คนพิการย่อมมีความรับผิดชอบต่อชุมชน ในการบำเพ็ญประโยชน์ต่อชาติเท่าที่จะกระทำได้ในภายหลังการฟื้นฟูสมรรถภาพแล้ว
5. คนพิการต้องการมีชีวิตอยู่อย่างอิสระในชุมชนเช่นคนปกติ แทนที่จะไปอยู่ในที่พิเศษต่างหากที่ถูกแบ่งไว้สำหรับคนพิการโดยเฉพาะ
6. การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการจะสำเร็จได้โดยบุคคลในวงการต่างๆ ในสังคมให้ความร่วมมือและให้โอกาสอย่างจริงจัง

ซึ่งสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการระดับโลกด้านคนพิการ วาระเพื่อการปฏิบัติ และกฎมาตรฐานเกี่ยวกับคนพิการ ซึ่งมีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาคนพิการ โดยส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดมาตรการอันจะเป็นผลดีต่อการป้องกันความพิการ การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการด้วยการตระหนักถึงเป้าหมายของการมีโอกาสดังกล่าว และมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ของคนพิการในชีวิตสังคม ตลอดจนการพัฒนาความเสมอภาคกับคนทั่วไปให้เป็นจริง

ขนิษฐา เทวินทรภักดี (2540, น. 92-123) กล่าวถึงองค์ประกอบของการพัฒนาศักยภาพว่าประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้

#### 1. คนพิการและผู้ใกล้ชิดคนพิการ

1.1 การยอมรับสภาพความพิการ ทั้งตัวคนพิการเอง พ่อแม่ผู้ปกครอง และครอบครัว การยอมรับสภาพความพิการเป็นพื้นฐานสำคัญเบื้องต้นของการช่วยเหลือคนพิการ จะนำไปสู่ความสุขและความสำเร็จในชีวิต การยอมรับสภาพความพิการและข้อจำกัดของตนเอง เป็นแนวทางที่จะนำคนพิการไปสู่การปรับตัวปรับใจ นำไปสู่ความเข้มแข็ง อดทน เกิดกำลังใจในการสู้ชีวิตด้วยความสามารถ การยอมรับของคนในสังคม โดยอาศัยความร่วมมือของบุคคลหลายฝ่าย เช่น แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา ครูหรือผู้ใกล้ชิดกับคนพิการและครอบครัว ช่วย

แนะนำและทำความเข้าใจกับคนพิการและครอบครัวของคนพิการ คนพิการที่ยอมรับความพิการของตนเองได้จะเป็นคนไม่มีปมด้อย

1.2 การไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาและอุปสรรคในชีวิต ด้วยการปลุกปลอบ ให้กำลังใจ และชี้แนวทางให้คนพิการเกิดกำลังใจ และปฏิบัติต่อคนพิการเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป เพราะความพิการเป็นเพียงการขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งของร่างกายไปเท่านั้นแต่ยังมีความสามารถและศักยภาพที่สามารถนำมาฝึกฝนให้เกิดทักษะทดแทนกันได้

1.3 การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะทำให้คนพิการสามารถเอาชนะต่อปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ได้ ทั้งอุปสรรคต่อความพิการของตนเอง ทศคติของคนในสังคมและบุคคลรอบตัวคนพิการ รวมทั้งสภาพแวดล้อมต่างๆ

1.4 การพัฒนาตนเองและการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของสังคม โดยการฝึกฝนการช่วยเหลือตนเองในกิจวัตรประจำวัน รู้จักรักษาสุขภาพอนามัยของตนเอง รวมทั้งการรู้จักปรับปรุงบุคลิกภาพ เช่น การแต่งกาย ฝึกการใช้เครื่องกายอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับความพิการของตนเอง การพัฒนาความรู้ด้วยการศึกษาและการฝึกอาชีพ การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ การเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสังคมและชุมชน มีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักตนเองและผู้อื่น เหล่านี้จะช่วยให้คนพิการใช้ชีวิตอยู่ในสังคมอย่างราบรื่นและมีความสุข เป็นที่ยอมรับของคนในสังคม

1.5 การรู้จักสิทธิและหน้าที่และหน้าที่ในฐานะพลเมืองดี นับเป็นสิ่งที่ช่วยให้คนในสังคมมีเจตคติที่ดีต่อคนพิการ หากคนพิการรู้จักใช้สิทธิในทางที่เหมาะสม ในสิ่งที่ควรทำได้ และไม่เรียกร้องมากเกินไปจนทำให้ผู้อื่นรู้สึกว่าเป็นการเห็นแก่ตัว โดยการเรียกร้องสิทธิควรเป็นไปเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมในส่วนที่สังคมละเลย ที่สำคัญคนพิการควรรู้จักเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ยึดมั่นศาสนา จริยธรรม สร้างคุณธรรม นับถือตนเองและเคารพสิทธิของผู้อื่น

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540-2544 (สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2538, น. 6) กล่าวถึงเป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพคนพิการ ดังนี้

1. เป็นคนมีสุขภาพดีที่สุดตามสภาวะความพิการที่เป็นจริง
2. เป็นคนที่มีความสามารถเต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล
3. เป็นคนรู้จักสิทธิและหน้าที่ในฐานะพลเมืองดี
4. เป็นคนที่มีอาชีพมีงานทำ
5. เป็นคนที่ดำรงชีวิตอย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับผู้อื่นในสังคม
6. ครอบครัวชุมชนและสังคมให้โอกาสและยอมรับผู้พิการอย่างเช่นทั่วไป

แนวคิดการพัฒนาศักยภาพคนพิการนี้ ผู้ศึกษาเห็นว่ามีความสำคัญมากเพราะถือเป็นหัวใจหรือบันไดขั้นแรกของการพัฒนา หากผู้พิการ ครอบครัว ชุมชนและสังคม มีความเข้าใจ เห็นความสำคัญ และประสานความร่วมมือกันทั้งการให้ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ ส่งเสริมสนับสนุน และการให้โอกาส การพัฒนาศักยภาพคนพิการก็ไม่ใช่สิ่งที่ยากเกินความเป็นจริงเพียงแต่ต้องอาศัยความเข้าใจ ปรับเปลี่ยนเจตคติและให้โอกาสอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมเพื่อให้คนพิการได้มีโอกาสยืนหยัดอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขมีศักดิ์ศรี และรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

#### 6. การดำเนินงานของมูลนิธิส่งเสริมและพัฒนาคนพิการ

มูลนิธิส่งเสริมและพัฒนาคนพิการ (Foundation for Support and Development of Disable Persons) ได้รับอนุญาตจากเลขาธิการคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ เมื่อวันที่ 3 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2535 เลขอนุญาตที่ ต.30/2535 และได้รับอนุญาตจากผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรีให้อำนาจจัดตั้งมูลนิธิเมื่อวันที่ 15 ตุลาคม พ.ศ. 2536 หมายเลขทะเบียนที่ 17/2536 โดยมีประธานกรรมการคนแรกคือ นายนิพันธ์ สุวรรณดาลัด หนึ่งในคณะผู้ก่อตั้งจากกลุ่มคนพิการที่มีศักยภาพทางสังคมจำนวน 6 ท่านคือ

1. นายวิจิต อำนวยรักษสกุล ทำธุรกิจด้านพัฒนาที่ดิน
2. นายนิพันธ์ สุวรรณดาลัด ทำธุรกิจโรงงานเส้นก๋วยเตี๋ยวและเลี้ยงสุกร
3. นายฉัตรชัย พุกงาชาติ ทำธุรกิจผลิตและจำหน่ายน้ำยาทำความสะอาด
4. ร.ต.สำเนียง เนตรน้อย อดีตนายกสมาคมทหารผ่านศึกพิการ ทำธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง

5. นายวิเชียร หัสถาดล เจ้าหน้าที่ช่างเทคนิคฝ่ายแขน-ขาเทียม โรงพยาบาลศิริราช อดีตนายกสมาคมคนพิการแห่งประเทศไทย

6. นายณรงค์ ปฏิบัติสกรกิจ ผู้อำนวยการห้องสมุดคอลฟิลด์เพื่อคนตาบอดอดีตประธานสภาคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทย

### วิสัยทัศน์องค์กร (Vision)

มุ่งสู่ความเป็นสถานฝึกอบรมและพัฒนาคนพิการ ให้มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพที่เหมาะสม และสามารถพึ่งพาตนเองได้ ช่วยเหลือครอบครัวได้ จนเจือสังคมได้ และเป็นพลเมืองที่สามารถเสียภาษีให้รัฐได้

### ภารกิจองค์กร (Mission)

ส่งเสริมและพัฒนาผู้พิการ ซึ่งพิการทางด้านร่างกาย (ทางการเคลื่อนไหว) ให้มีความรู้ และสามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพ เลี้ยงตนเอง ครอบครัว ไม่เป็นภาระของสังคม และเสียภาษีให้รัฐ เป็นการช่วยเหลือสังคม และพึ่งพาตนเองได้

### วัตถุประสงค์ขององค์กร

ผู้พิการทั้ง 6 ท่านได้เล็งเห็นถึงปัญหาของคนพิการ ซึ่งยังไม่ได้รับบริการการฟื้นฟูสมรรถภาพอย่างเพียงพอ เพราะไม่สามารถเข้าถึงบริการด้านต่างๆ ที่มี จึงได้ร่วมกันก่อตั้งมูลนิธิขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อให้คนพิการได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพตามขั้นตอนต่างๆ ให้มีศักยภาพทางกาย สติปัญญาและความสามารถในการทำงานสูงสุด เท่าที่สภาพร่างกายจะอำนวยให้
2. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ ให้นำมาประกอบอาชีพเลี้ยงตนเอง ครอบครัวและเป็นประโยชน์ต่อสังคม
3. เพื่อให้ข้อมูลข่าวสารและความรู้แก่คนพิการ ผู้ปกครองและชุมชน ในเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันฟื้นฟูสมรรถภาพและพัฒนาคนพิการในด้านต่างๆ จนกระทั่งสามารถช่วยเหลือตนเองได้
4. เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนในชุมชนต่างๆ เกิดความคิดริเริ่มที่จะเข้ามามีบทบาทและส่วนร่วมในการพัฒนาคนพิการในชุมชนของตนเอง
5. เพื่อจัดตั้งสถานฝึกอาชีพตัวอย่างสำหรับเป็นแหล่งทดลองวิธีการที่เหมาะสมให้คนพิการนำไปประกอบอาชีพในชุมชนเดิมของเขา
6. เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ค้นคว้า วิจัย และเผยแพร่เรื่องที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ

## กิจกรรมของมูลนิธิส่งเสริมและพัฒนาคนพิการ

1. โครงการโรงพิมพ์ออฟฟเซท “ยิ้มสู้” เป็นกิจกรรมโครงการแรกของมูลนิธิฯ เริ่มดำเนินการเมื่อปี พ.ศ. 2537 โดยได้รับทุนสนับสนุนจากรัฐบาลของประเทศไทย และองค์กรเอกชนจากต่างประเทศญี่ปุ่น ซึ่งได้แก่

1.1 National Council of Sheltered Workshop

1.2 Japanese Association of Community Workshop

1.3 Japanese Society for the Rehabilitation of Disable Persons

รัฐบาลญี่ปุ่น โดยสถานทูตญี่ปุ่นแห่งประเทศไทย

การดำเนินงานกิจการโรงพิมพ์ มีวัตถุประสงค์ที่ต้องการแสดงให้เห็นถึงศักยภาพของคนพิการว่าสามารถบริหารจัดการและจัดการงานต่างๆ ได้เอง ซึ่งเจ้าหน้าที่ทุกคนของโรงพิมพ์ล้วนเป็นผู้พิการทั้งสิ้น เดิมมีเจ้าหน้าที่ 4 คน แต่ด้วยภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันซึ่งตลาดงานด้านโรงพิมพ์มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงทำให้จำเป็นต้องลดเจ้าหน้าที่ลงเหลือเพียง 2 คน ในปัจจุบันและไดโอนกิจการด้านนี้ไปให้มูลนิธิพัฒนาคนพิการไทยรับไปดำเนินการแทนเมื่อเดือน มิถุนายน 2547

2. โครงการอบรมคอมพิวเตอร์สำหรับคนพิการ เริ่มดำเนินการเมื่อปี พ.ศ. 2538 โดยเชิญนักธุรกิจที่ใช้นามว่า “กลุ่มเพื่อนร่วมทางฝัน” ซึ่งมีนายธีรวัฒน์ ธัญลักษณ์ภาคย์ เป็นประธาน เข้ามาร่วมสนับสนุนโครงการ นักธุรกิจกลุ่มนี้มีอุดมการณ์ในการดำเนินธุรกิจว่าจะนำเอาผลกำไรหนึ่งในสามส่วนมาบำเพ็ญประโยชน์แก่สังคม นับจากนั้นคุณธีรวัฒน์ จึงได้รับการแต่งตั้งให้เป็นประธานคณะกรรมการมูลนิธิฯ ต่อจากคุณนิพันธ์ สุวรรณดาลัด จวบจนปัจจุบันนี้หลักสูตรการอบรม เปิดอบรม 2 หลักสูตรคือ

- หลักสูตรคอมพิวเตอร์สำนักงาน ใช้เวลาอบรม 6 เดือน

- หลักสูตรคอมพิวเตอร์กราฟฟิก ใช้เวลาอบรม 6 เดือน

รายละเอียดโครงการอบรมหลักสูตรคอมพิวเตอร์

มูลนิธิฯ ได้เปิดอบรมคอมพิวเตอร์สำหรับคนพิการ ซึ่งพิการทางด้านร่างกายมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2538 โดยในระยะแรกหลักสูตรที่เปิดสอนเป็นหลักสูตรการใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้นในขณะนั้นคอมพิวเตอร์เพิ่งเริ่มเข้ามามีบทบาทในวงธุรกิจ คนทั่วไปยังใช้คอมพิวเตอร์ไม่ค่อยเป็นคนพิการที่ผ่านการอบรมในขณะนั้นจึงสามารถหางานได้ง่าย

ต่อมาเมื่อคอมพิวเตอร์เริ่มแพร่หลายและมีบทบาทต่อการทำงานมากขึ้น ความต้องการของตลาดแรงงานเริ่มเปลี่ยนไป คือต้องการคนที่มีความรู้ความสามารถทางด้านคอมพิวเตอร์ที่สูงขึ้น เฉพาะทางมากขึ้น ฉะนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน



มูลนิธิฯ จึงได้พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน โดยเพิ่มหลักสูตรคอมพิวเตอร์กราฟฟิคสำหรับคนพิการขึ้น ใช้เวลาอบรมประมาณ 6 เดือน โดยผู้ที่เข้าอบรมจะต้องมีความรู้ขั้นพื้นฐาน หรือผ่านการอบรมโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำนักงานมาก่อนแล้ว

#### การพัฒนาหลักสูตร

ภายหลังจากที่มูลนิธิฯ มีการขยายหลักสูตรโดยเปิดโปรแกรมคอมพิวเตอร์กราฟฟิคเพิ่มขึ้นมานั้นเป็นที่น่ายินดีที่ตลาดแรงงานมีกระแสดอรับที่ดี จากสถิติที่มูลนิธิฯ และศูนย์จัดการอาชีวะมหาไถ่ได้รวบรวมข้อมูลการจ้างงานด้านคอมพิวเตอร์ จากทั้งส่วนกลางและจังหวัดชลบุรี พบว่าปี 2543-2544 มีนายจ้างแจ้งความประสงค์รับคนพิการที่มีความรู้ด้านคอมพิวเตอร์กราฟฟิค คิดเป็น 60% ของนายจ้าง และในปี 2545 เพิ่มขึ้นเป็น 80% ของนายจ้างที่ต้องการจ้างงานทั้งหมด

นั่นย่อมแสดงว่า ตลาดแรงงานยังมีความต้องการคนพิการที่มีความสามารถทางด้านคอมพิวเตอร์กราฟฟิคอยู่มาก แต่ในขณะเดียวกันจากการศึกษาและสำรวจถึงความต้องการของตลาดแรงงานกับกลุ่มนายจ้างซึ่งเคยจ้างงานกับนักเรียนของมูลนิธิฯ และบริษัทที่มีประวัติการจ้างงานคนพิการ ซึ่งเป็นบริษัทขนาดใหญ่ถึงขนาดกลางประมาณ 20 กว่าแห่ง บริษัทห้างร้านเล็กๆ (ลักษณะธุรกิจครอบครัว) อีกประมาณ 10 กว่าแห่ง ในปัจจุบันนี้พบว่ามียหลายบริษัทพยายามพัฒนาระบบการสื่อสารของบริษัทเพื่อความสะดวกได้เปรียบในเชิงธุรกิจมากขึ้น E-Commerce เริ่มเข้ามามีบทบาท การมี Web Site ของตนเอง ย่อมทำให้บริษัทดูทันสมัย ทันเหตุการณ์และน่าเชื่อถือ

นอกจากนี้ยังมีปัจจัยส่งเสริมที่ทำให้มูลนิธิฯ เห็นว่าการพัฒนาหลักสูตรโดยเพิ่มความรู้เกี่ยวกับ Web Site จะเป็นโอกาสสร้างงานให้คนพิการได้มากยิ่งขึ้น เนื่องจากรัฐบาลมีนโยบายที่สำคัญๆ 3 ประการคือ

1. นโยบายมุ่งส่งเสริม 1 ตำบล 1 ผลิตภัณฑ์ ของรัฐบาล จะเกิดการแข่งขันในเชิงการนำเสนอสินค้าเพื่อให้เกิดความแพร่หลาย ความรวดเร็วและได้เปรียบเชิงธุรกิจมากขึ้น
2. นโยบาย E-Government (รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์) ทำให้ต้องสร้าง Web Site เพื่อรองรับนโยบาย
3. นโยบาย E-Education คือนโยบายเร่งรัดทางการศึกษาเพื่อนำโรงเรียนกว่าหมื่นแห่ง เข้าสู่ระบบอินเทอร์เน็ต ซึ่งยังต้องการความรู้ด้านเว็บไซต์อีกเป็นจำนวนมาก

### วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถทางด้านคอมพิวเตอร์ให้แก่คนพิการ ให้มีศักยภาพเพียงพอที่จะแข่งขันในตลาดแรงงาน
2. ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้เกิดการพัฒนาความสามารถที่มีอยู่สูงขึ้นทักษะขั้นสูง
3. สามารถสร้างงานและหารายได้ โดยนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ให้เกิดผลเป็นรูปธรรม
4. เป็นการส่งเสริมให้ขยายฐานความรู้ มุ่งสู่อาชีพอิสระที่ทำหาย
5. ลดปัญหาการว่างงาน

กลุ่มเป้าหมาย เปิดรับสมัครคนพิการจากทั่วประเทศปีละ 1 รุ่นๆ ละ 50 คน โดยกำหนดคุณสมบัติเบื้องต้นไว้ดังนี้

เป็นผู้พิการทางด้านร่างกาย อายุระหว่าง 16-35 ปี

มีความรู้พื้นฐานชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

สามารถช่วยเหลือตนเองได้ในกิจวัตรประจำวัน

พื้นที่ดำเนินงาน เปิดรับสมัครผู้พิการทางด้านร่างกายจากทั่วประเทศ

### กิจกรรมระหว่างการศึกษาอบรม

วันที่เปิดอบรม วันจันทร์ – วันศุกร์ เวลา 08.30 – 16.30 น.

วันหยุด วันเสาร์ – อาทิตย์ และวันหยุดราชการ

เนื่องจากผู้พิการส่วนใหญ่มาจากต่างจังหวัดและมีฐานะค่อนข้างขัดสน มูลนิธิฯ จึงได้จัดที่พักและอาหารให้วันละ 3 มื้อ (เช้า กลางวัน และเย็น) สำหรับผู้เข้ารับการอบรมตลอดระยะเวลาที่อบรมอยู่ โดยผู้พิการไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้น

การใช้ชีวิตประจำวันตามมูลนิธิฯ นั้น นอกจากการเข้าห้องเรียนตามตารางเรียนที่กำหนดไว้ในแต่ละวันแล้ว นักเรียนทุกคนจะได้รับแจ้งถึงกฎระเบียบของการอยู่ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อป้องกันปัญหาต่างๆ ที่อาจตามมา เช่น เรื่องขู่สาว การลักขโมย การทะเลาะวิวาท หรือการใช้ความรุนแรงต่างๆ โดยจะมีบทลงโทษที่รุนแรงแตกต่างกันไป นอกจากนี้นักเรียนทุกคนยังมีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในแต่ละวัน เริ่มจากมีกำหนดเวลาของการทำกิจวัตรประจำวัน เช่น

05.45 น. ตื่นนอน

06.00-7.00 น. ทำความสะอาดตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งทำกิจวัตรประจำวัน

07.00-07.45 น. รับประทานอาหารเช้า

08.00 น.            เข้าแถวเคารพธงชาติ ครูเวรให้ออวาท

08.30-16.30 น.    เข้าห้องเรียน

16.30-17.00 น.    พักผ่อนตามอัธยาศัย

17.00 น.            รับประทานอาหารเย็น

#### หมายเหตุ

19.00 น.            ทุกวันจันทร์มีการประชุมรวม

19.00-20.30 น.    ทุกวัน พุธ พุธหัสและศุกร์ เข้าห้องเรียนเพื่อฝึกทักษะคอมพิวเตอร์

เพิ่มเติม

22.00 น.            เข้านอน (ปิดไฟฟ้าหอพัก)

#### กิจกรรมทางสังคม

นับเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตให้กับผู้พิการ เพราะผู้พิการส่วนใหญ่มาจากต่างจังหวัดและขาดโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม มูลนิธิจึงส่งเสริมให้นักเรียนทุกคนได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม เช่น กิจกรรมที่เกี่ยวกับคนพิการ กิจกรรมทางพระพุทธศาสนา วันสำคัญของชาติ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับคอมพิวเตอร์ กิจกรรมรณรงค์เมาไม่ขับ รวมถึงการทัศนศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้นักเรียนรู้สึกว่าคุณค่าและสามารถช่วยเหลือสังคมได้ตามโอกาสอันควรและเหมาะสม

#### ผลงานที่ผ่านมา

ตั้งแต่ปี 2538 จวบกระทั่งปัจจุบัน (เดือนมีนาคม 2548) มีผู้สำเร็จการอบรมจากมูลนิธิ แล้วทั้งสิ้นกว่า 500 คน สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานไม่น้อยกว่า 60% ของผู้ผ่านการอบรม นอกจากนี้แล้วยังสามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพอิสระ เช่น รับพิมพ์งาน นามบัตร รับสอนคอมพิวเตอร์ประกอบเครื่อง และอื่นๆ ตามความสามารถอีกจำนวนหนึ่ง

#### ปัญหาและอุปสรรค

เนื่องจากมูลนิธิ เป็นองค์กรเอกชนสาธารณกุศล มีขนาดองค์กรขนาดเล็ก มีเจ้าหน้าที่จำนวนทั้งสิ้น 7 คนและเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นผู้พิการจึงมีข้อจำกัดในหลายๆ ด้าน ได้แก่

1. ด้านงบประมาณ ต้องดำเนินการจัดหางบประมาณในการดำเนินการเอง โดยได้รับสนับสนุนจากรัฐในรูปของการสนับสนุนกิจกรรมโครงการ เป็นรายปีงบประมาณซึ่งจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับงบประมาณของรัฐที่จะจัดสรรให้ในแต่ละปีแตกต่างกัน แต่ถึงอย่างไรก็ตามที่ได้ก็ค่อนข้างจำกัด กล่าวคือได้รับการสนับสนุนไม่ถึง 50% ของงบดำเนินการทั้งหมด ค่าใช้จ่ายส่วนที่

เหลือจึงมาจากการขอรับสนับสนุนจากหน่วยงานที่มีกองทุนสำหรับสาธารณกุศล เช่น กองสลาก ธนาคารออมสินอื่นๆ และเงินบริจาคจากผู้มีจิตศรัทธารายย่อย รวมทั้งการตั้งกล่องรับบริจาคบ้าง เล็กน้อย

2. ด้านบุคลากร ที่มาจากการเป็นศิษย์เก่าหรือผู้ที่เคยเข้ารับการอบรมหลักสูตร คอมพิวเตอร์ของมูลนิธิ มาก่อน จึงขาดความรู้และประสบการณ์ทางด้านเทคนิคการสอนหรือการ ถ่ายทอดความรู้ให้แก่นักเรียน แต่พออาศัยให้คำแนะนำได้บ้างซึ่งก็ต้องใช้เวลาพอสมควร แต่การ จะพัฒนามูลนิธิ โดยส่งไปอบรมหรือให้ความรู้เพิ่มเติมภายนอกนั้นกระทำได้ยาก เพราะมี บุคลากรจำกัดและทุกคนต้องมีหน้าที่รับผิดชอบค่อนข้างมาก นอกจากนี้ยังมีปัญหาเรื่องการ ปกครองตามมาเมื่อคนพิการที่เคยเป็นศิษย์เปลี่ยนสถานะมาเป็นเพื่อนร่วมงาน จึงต้องอาศัยการ ปรับตัวเข้าหากันของทั้งสองฝ่าย โดยผู้บริหารต้องพยายามสร้างความเข้าใจและสร้างสัมพันธภาพที่ดี ของทุกฝ่าย

3. ด้านสถานที่ มีความจำกัดด้านอาคารสถานที่ที่มีขนาดเล็ก มีห้องเรียนจำกัด เพียง 2 ห้อง ไม่มีห้องกิจกรรม ซึ่งเมื่อต้องจัดให้มีการประชุมหรือจัดพิธีการใดๆ จะเกิดความ ยุ่งยากในการเคลื่อนย้ายอุปกรณ์การเรียน ซึ่งได้แก่ โต๊ะและเครื่องคอมพิวเตอร์ ซึ่งคนพิการ จะต้องดำเนินการกันเองนับว่าเป็นเรื่องที่ยุ่งยากพอสมควร

มูลนิธิส่งเสริมและพัฒนาคนพิการถึงแม้จะเป็นเพียงองค์กรเอกชนที่เกิดจากการ รวมตัวกันของบุคคลผู้พิการเพียงไม่กี่คน และด้วยงบประมาณที่จำกัด แต่ด้วยความเสียสละ ททุ่มเทและมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมให้คนพิการได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อให้มีความรู้ ทางด้านวิชาชีพ สามารถประกอบอาชีพพึ่งพาตนเอง และมีคุณภาพชีวิตที่ดีเช่นคนที่ไม่พิการ ทั่วไป จึงได้ดำเนินกิจกรรมการอบรมคอมพิวเตอร์สำหรับคนพิการอย่างต่อเนื่อง แม้จะประสบ ปัญหาด้านงบประมาณ แต่ก็ยังคงมุ่งมั่นส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้กับคนพิการตลอดมา จนถึงปัจจุบันมีคนพิการที่ผ่านการอบรมหลักสูตรคอมพิวเตอร์ของมูลนิธิ แล้วมากกว่า 500 คน จึงถือเป็นองค์กรเครือข่ายเพื่อคนพิการองค์กรหนึ่ง ที่ดำเนินงานได้อย่างสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ การพัฒนาศักยภาพคนพิการตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ พ.ศ. 2545-2549

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุรพล ปธานวนิช และคณะ (2541, น. (2)-(4)) ศึกษาเรื่องชีวิตการทำงานของลูกจ้าง พิการในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาโอกาสในการทำงานของคนพิการ วิธีการศึกษาใช้

การสำรวจข้อมูลจากประชากร 3 กลุ่ม ได้แก่ นายจ้าง หัวหน้างานและลูกจ้างพิการ ผลการศึกษาที่สำคัญ พบว่าสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 200 คนขึ้นไป มีเพียงร้อยละ 15-20 เท่านั้นที่จ้างงานคนพิการ การจ้างงานเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.98-2.52 คนต่อแห่ง กลุ่มตำแหน่งงานสำหรับคนพิการที่สำคัญได้แก่ งานเสมียนพนักงาน บริการ ช่างเทคนิค และผู้พิการทางการเคลื่อนไหวมีโอกาสการทำงานทั้งในปัจจุบันและในอนาคตมากที่สุด ส่วนความสามารถในการทำงานตามการประเมินของหัวหน้างาน ลูกจ้างพิการสามารถทำงานได้ระหว่างร้อยละ 50-100 ของคนปกติ โดยโอกาสพัฒนาความสามารถของลูกจ้างพิการสามารถเป็นไปได้ ในด้านการดำรงชีวิต มีเพียงร้อยละ 24 ของลูกจ้างพิการเท่านั้นที่มีบ้านเป็นของตนเอง และหากใช้มูลค่าเฉลี่ยของตัวเงินต่อหัวเป็นเครื่องตัดสินแล้ว ลูกจ้างพิการยังอยู่ในภาวะการเป็นหนี้ โดยมูลค่าหนี้เฉลี่ยสูงเป็นประมาณ 3.6 เท่าของมูลค่าเงินออมโดยเฉลี่ยต่อหัว อย่างไรก็ตามการพัฒนาตำแหน่งงานเพื่อคนพิการมีแนวโน้มที่ดีขึ้นในกลุ่มตำแหน่งงานช่างเทคนิคและนักวิชาชีพ ดังนั้น แนวโน้มการจ้างงานคนพิการในอนาคตจึงน่าจะดีขึ้นด้วย ภายใต้การดำเนินการของทางการและข้อกฎหมายตามกฎหมาย ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ การเร่งแรงจูงใจด้วยมาตรการต่างๆ เพื่อให้เกิดการจ้างงานคนพิการมากขึ้น โดยริเริ่มในภาคราชการซึ่งจะส่งผลด้านจิตวิทยาอย่างสำคัญ รัฐและองค์กรเอกชนควรเป็นหลักในการจัดโปรแกรมพัฒนาศักยภาพโดยรวมเพื่อช่วยลดภาระของสถานประกอบการ รัฐควรส่งเสริมการศึกษาวิจัยโดยเฉพาะนวัตกรรมที่จะช่วยให้เพิ่มโอกาสการจ้างงาน เช่น เครื่องมือการทำงานเฉพาะสำหรับคนพิการ การดัดแปลงเครื่องอำนวยความสะดวกในชีวิตประจำวัน เป็นต้น

สุรางค์รัตน์ วศินารมณ และคณะ (2543, น. 12-14) ได้กล่าวสรุปถึงผลงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการประกอบอาชีพของคนพิการที่ปรากฏในช่วง พ.ศ. 2537-2541 รวม 5 ปี มีสาระสำคัญดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างงานวิจัย เป็นกลุ่มผู้พิการทางกาย อายุระหว่าง 17-40 ปี มีการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือต่ำกว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง สถานภาพเป็นโสดมากกว่าสมรส การทำงานในโรงงานมีสถานภาพเป็นลูกจ้าง ส่วนใหญ่ผู้พิการทางขาจะได้รับคัดเลือกให้เข้าทำงานในโรงงานมากที่สุด เพราะสามารถใช้ไม้ค้ำยันเป็นเครื่องช่วย

2. สาเหตุของความพิการมี 2 ลักษณะ คือพิการมาแต่กำเนิด ส่วนใหญ่พิการที่ขา สาเหตุมาจากโรคโปลิโอ อีกลักษณะหนึ่งคือพิการจากอุบัติเหตุ ด้านสุขภาพผู้พิการที่เป็นลูกจ้างส่วนมากแข็งแรงสมบูรณ์ดีและไม่มีโรคประจำตัว

3. ด้านภาระความรับผิดชอบ คนพิการมีภาระรับผิดชอบดูแลตนเองและต้องส่งเสียผู้อื่นทำให้มีหนี้สินเพราะรายได้ไม่เพียงพอ

4. การฝึกอาชีพ ผู้พิการกลุ่มศึกษาต้องการฝึกอาชีพเพื่อให้สามารถประกอบอาชีพได้ จึงสนใจแสวงหาความรู้และพร้อมเปิดตัวออกสู่สังคม การได้รับการฟื้นฟูสภาพทางร่างกายทำให้มีโอกาสสังคมกับเพื่อนใหม่ สามารถดูแลตนเองได้ดีกว่าเดิม ลักษณะอาชีพที่เคยได้รับการฝึก ได้แก่ เย็บผ้า เย็บหนัง ช่างวิทยุ โทรศัพท์ ช่างซ่อมเครื่องยนต์และเชื่อมโลหะ

5. การเข้าสู่ตลาดแรงงาน คนพิการส่วนใหญ่มีงานทำ งานที่ทำได้แก่ การช่วยงานหรือกิจการในบ้าน หรืองานรับจ้างที่มีเวลาไม่แน่นอน

6. สภาพการทำงานและรายได้ คนพิการได้ทำงานในโรงงาน ห้างร้านและบริษัท โดยถ้าทำงานในโรงงานมักได้ค่าจ้างและสวัสดิการที่แน่นอน และขนาดของโรงงานมักเป็นโรงงานขนาดใหญ่ที่มีลูกจ้าง 200-250 คน มีชั่วโมงการทำงาน 9-10 ชั่วโมง ยกเว้นโรงงานเย็บผ้าทำงานวันละ 12-15 ชั่วโมง รายได้ที่ได้รับมีทั้งรายได้ประจำและรายได้พิเศษ ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำน้อยกว่าครึ่งหนึ่งไม่ตรงกับการฝึกวิชาชีพที่ได้รับมา

7. ที่พักอาศัย ลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานมักพักอาศัยอยู่กับนายจ้าง โดยนายจ้างจัดให้พักอาศัยร่วมกับคนร่างกายปกติ กรณีที่พักเองส่วนมากอาศัยอยู่บริเวณใกล้เคียงกับที่ทำงาน

8. ความพร้อมในการทำงาน ทักษะของลูกจ้างพิการเกี่ยวกับความพร้อมของตนเองต่อการทำงานในสถานประกอบการ ส่วนใหญ่เห็นว่าลูกจ้างพิการสามารถเรียนรู้งานได้และทำงานได้ดีพอ ไม่แตกต่างจากลูกจ้างปกติ การมีเครื่องช่วยความพิการจะช่วยให้การทำงานสะดวกมากขึ้น แม้ว่าลูกจ้างพิการจะรู้สึกว่าคุณเองมีปมด้อยแต่ก็จะพยายามปรับตัวจนเข้ากับผู้อื่นได้ นอกจากนี้ผู้คนที่อยู่รอบข้างในสถานประกอบการต่างก็ให้ความเป็นมิตรกับลูกจ้างพิการ

9. การปฏิบัติของนายจ้างต่อลูกจ้างพิการ นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างพิการด้วยความเห็นใจ ให้โอกาสแก่ตัวเมื่อทำงานผิดพลาด แต่ไม่สนใจดูแลปัญหาส่วนตัว บางครั้งก็ดักกันเพื่อมิให้ทำงานที่อื่น ส่วนสวัสดิการที่จัดให้สำหรับลูกจ้างพบว่ายังจัดให้ไม่เหมาะสม

10. ปัญหาและความต้องการของลูกจ้างพิการ ปัญหาเริ่มแรกคือการสมัครงานซึ่งยังเป็นอุปสรรคต่อการได้งานทำ เมื่อทำงานแล้วรายได้ที่ได้รับมักมีอัตราที่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำทำให้มีปัญหาเศรษฐกิจ รายได้ไม่พอรายจ่าย ขาดเงินทุนประกอบอาชีพ ด้านสังคมมีปัญหาบ้างในเรื่องของการขาดการยอมรับจากสังคมของนายจ้างและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังมีปัญหาด้านจิตใจ ได้แก่ ปัญหาการปรับตัวในการดำเนินชีวิตประจำวันและในระบบงาน เช่น นายจ้างไม่

สามารถจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้เหมาะสมกับความพิการของลูกจ้างในสถานประกอบการ

ส่วนข้อสังเกตที่พบในด้านนายจ้าง พบว่า นายจ้างมีทัศนคติต่อการรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการ ดังนี้

1. การประกาศใช้พระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 นายจ้างส่วนใหญ่ทราบเรื่องการประกาศใช้พระราชบัญญัตินี้ จึงต้องการรับคนพิการเข้าทำงานและนำเงินจ่ายให้แก่คนพิการมาหักเป็นค่าใช้จ่ายตามประมวลรัษฎากรได้เป็นสองเท่าของจำนวนเงินที่จ่ายจริง

2. ลักษณะความพิการที่นายจ้างจะพิจารณาให้เข้าทำงาน คนที่มีความพิการของนิ้วมือบางนิ้วมือ และลูกจ้างที่มีขาพิการจะมีโอกาสได้รับการพิจารณามากที่สุด ส่วนผู้ที่พิการแขนไม่ว่าจะเป็นข้างซ้ายหรือข้างขวามีแนวโน้มว่าจะไม่รับเข้าทำงาน

3. ความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ นายจ้างจะพิจารณาเป็นประเด็นหลัก โดยเฉพาะเรื่องประสบการณ์การทำงานที่เคยมีมาก่อน ส่วนความรู้ภาคปฏิบัติและภาคทฤษฎีเป็นเรื่องรองลงมา

4. คุณสมบัติทางด้านสังคมและจิตใจ นายจ้างพิจารณาในแง่ของความขยัน ความซื่อสัตย์สุจริต ความขยันอดทน ความรับผิดชอบ มีวินัย มีมนุษยสัมพันธ์ รักความก้าวหน้า มีความคิดสร้างสรรค์ สุภาพอ่อนโยน และเชื่อฟังคำแนะนำของนายจ้าง

กิตติพงศ์ สุทธิ (2543, น. บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง "การดำเนินงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534" มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานการณ์ด้านแรงงานพิการของประเทศไทยในปัจจุบัน และวิเคราะห์การดำเนินงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการขยายโอกาสด้านการมีงานทำของคนพิการ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการทั้งสิ้น 33 ราย พบว่า สถานการณ์ด้านแรงงานพิการของไทยในปัจจุบันยังอยู่ในขั้นวิกฤต คือ คนพิการในวัยทำงานส่วนใหญ่ว่างงานและขาดความพร้อมในการทำงาน เนื่องจากไม่ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพ การศึกษา หรือการฝึกอาชีพ มีคนพิการจำนวนน้อยที่ทำงานในสถานประกอบการเอกชน หน่วยงานภาครัฐ การดำเนินงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการพบว่า การดำเนินงานของภาครัฐในระดับหลักการได้แก่ การออกกฎหมาย การกำหนดนโยบาย ตลอดจนการกำหนดมาตรการและแผนงานต่างๆ ภายใต้กรอบแนวคิดสิทธิของคนพิการ ดำเนินงานภายใต้กรอบแนวคิดและรูปแบบการส่งเสริมและการจัด

สวัสดิการให้คนพิการ หากจะแก้ไขปัญหาด้านคนพิการให้มีประสิทธิภาพ ควรมีการส่งเสริมอาชีพคนพิการทั้งในระดับหลักการและระดับปฏิบัติภายใต้กรอบแนวคิดด้านสิทธิคนพิการ ต้องเน้นการส่งเสริมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีเจตคติที่ถูกต้อง และยังจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างของหน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่สนับสนุน และประสานงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สุรางค์รัตน์ วศินารมณ และคณะ (2543) ศึกษาเรื่อง โอกาสการประกอบอาชีพของผู้พิการระยะที่ 2 เพื่อศึกษาความต้องการหาตลาดแรงงานและความเป็นไปได้ในการประกอบอาชีพของผู้พิการในการทำงานทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจและเอกชน วิธีการศึกษาใช้แบบสำรวจและแบบสัมภาษณ์ ผลการศึกษาพบว่า หน่วยงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีและไม่มียุทธศาสตร์การจ้างงานคนพิการมีในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน หน่วยงานที่มีการจ้างงานคนพิการโดยทั่วไปไว้ทำงานประมาณ 1-3 คน (ร้อยละ 70.0) และเป็นคนพิการที่มีความพิการทางการเคลื่อนไหว การมองเห็น และการได้ยิน เหตุผลที่ไม่จ้างงานเนื่องจากไม่มีตำแหน่งงานที่เหมาะสมและไม่มีคนพิการมาสมัครงาน หน่วยงานที่จ้างคนพิการทำงานมากที่สุดคือ หน่วยงานภาคเอกชน ในด้านการจ้างงานนายจ้างมิได้ใช้เกณฑ์พิเศษใดๆ ในการคัดเลือก เมื่อจ้างเข้าทำงานแล้วพบปัญหาที่เกิดจากการจ้าง คือ งานที่คนพิการทำยังไม่ได้มาตรฐาน คนพิการมีปัญหาด้านการปรับตัว อย่างไรก็ตาม โอกาสการจ้างงานคนพิการจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความพร้อมของหน่วยงาน ทั้งในด้านตำแหน่งงาน การจัดเตรียมอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก การรับรู้ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการและเงื่อนไขการรับคนพิการ การจัดบริการสาธารณะในด้านการเดินทาง และการส่งเสริมเรื่องงบประมาณการลงทุน ที่สำคัญคือ ความสามารถของคนพิการในด้านทักษะ และมีมือในแต่ละตำแหน่งงานจะช่วยทำให้มีโอกาสมากขึ้น ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้คือ รัฐบาลต้องกำหนดนโยบายที่ชัดเจนต่อการส่งเสริมการจ้างงาน โดยกำหนดมาตรการในทางบวก เพื่อจูงใจหน่วยงานให้สามารถกำหนดตำแหน่งงานเฉพาะสำหรับคนพิการ ส่งเสริมให้มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการสาธารณะเพื่อช่วยให้คนพิการเข้าถึงบริการจัดหางาน มีการกำหนดมาตรการให้หน่วยงานภาครัฐ และรัฐวิสาหกิจรับคนพิการเข้าทำงาน เช่นเดียวกับที่กำหนดให้สถานประกอบการเอกชนรับคนพิการเข้าทำงาน รวมทั้งการปรับทัศนคติของสังคมที่มีต่อคนพิการ และทัศนคติของคนพิการต่อความพิการของตนเองในทางบวก ด้วยการพัฒนาศักยภาพและฝึกฝนทักษะในอาชีพที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงานอยู่เสมอ

สุภรธรรม มงคลสวัสดิ์ (2544, น. 1) ศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการประกอบอาชีพของคนพิการ ศึกษาแผนและ



นโยบาย ทักษะคติ ปัญหาและอุปสรรคของสถานประกอบการในการรับคนพิการเข้าทำงาน รวมทั้ง ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการ และกลไกทางกฎหมายในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ผลการศึกษาพบว่าปัญหาและอุปสรรคในการประกอบอาชีพของคนพิการคือเจตคติของครอบครัว ชุมชนและสังคมส่วนมากเป็นไปในทางที่ไม่ถูกต้อง ทำให้คนพิการขาดโอกาสทางการศึกษา ไม่ได้ รับการพัฒนาและขาดโอกาสในการออกสู่สังคม ถึงแม้จะมีพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพ คนพิการ พ.ศ. 2534 กฎกระทรวง รวมทั้งแนวทางและแผนต่างๆ ที่เป็นกลไกหลักในการส่งเสริม และพัฒนาคนพิการ แต่ในทางปฏิบัติขาดการเอาใจใส่อย่างจริงจังและต่อเนื่อง ในขณะที่ทัศนคติ ของสถานประกอบการส่วนใหญ่เปิดรับคนพิการที่มีความรู้ความสามารถมากขึ้น แต่ทั้งคน พิการและสถานประกอบการยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละฝ่ายได้ เนื่องจาก ขาดข้อมูลข่าวสารและขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจ้างงานคนพิการ ดังนั้นประเทศไทยจะต้อง เร่งหามาตรการในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ และมีกลไกบริหารจัดการที่สามารถเชื่อมโยงและ ตอบสนองต่อความต้องการด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพแก่คนพิการ

จิราวัลย์ คงถาวร (2547, น. (1)-(2)) ศึกษาเรื่องความเป็นไปได้ในการจ้างงานคน พิการของ บริษัท มิตรบุษิตี มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อศึกษาความรู้เกี่ยวกับคนพิการของ พนักงานต่อการจ้างงานคนพิการ ความคาดหวังของพนักงานต่อการทำงานของคนพิการ และเพื่อ ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อการดำเนินการเพื่อการจ้างงานคนพิการ ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่ไม่มีสมาชิกในครอบครัวเป็นคนพิการและไม่เคยมีประสบการณ์ทำงานหรือร่วมกิจกรรม กับคนพิการ ผลการศึกษาเกี่ยวกับความรู้ของพนักงานเรื่องคนพิการในระดับปานกลาง มีความรู้ เกี่ยวกับพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 และการจ้างงานคนพิการในภาพ รวมอยู่ในระดับน้อย ผลการศึกษาความคาดหวังของพนักงานต่อการทำงานของคนพิการด้าน ความชำนาญ ด้านความตั้งใจ และด้านการช่วยเหลือตนเองและการปรับตัว พนักงานส่วนใหญ่มี ความคาดหวังระดับสูงทั้ง 3 ด้าน แต่ที่มากที่สุดคือด้านการช่วยเหลือตนเองและการปรับตัว ผลการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานในเรื่องความเหมาะสมของงานกับความบกพร่องใน ลักษณะต่างๆ การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและมาตรการนโยบาย การสนับสนุนจ้างงานคน พิการพบว่าพนักงานส่วนใหญ่คิดว่าความพิการทางการได้ยินเหมาะสมกับงานคีย์ข้อมูลและ พิมพ์ดีด ความพิการทางการมองเห็นเหมาะสมกับงานตอบรับโทรศัพท์ ความพิการทางการ เคลื่อนไหวเหมาะสมกับงานตอบรับโทรศัพท์ และความบกพร่องทางสติปัญญาไม่มีตำแหน่งงานที่ เหมาะสม ในส่วนของการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าควรมีการจัดห้องน้ำ ทางลาดขึ้นลงอาคาร และที่นั่งทำงาน สำหรับมาตรการหรือนโยบายที่พนักงานเห็นว่าบริษัทควรมี

มาตรการ นโยบายคือบริษัทควรเข้าร่วมกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมการฝึกอาชีพ ให้คนพิการเข้ามาฝึกอาชีพ และประกาศรับสมัครเพื่อเปิดโอกาสให้คนพิการได้แสดงความสามารถ ดังนั้น ควรมีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ ทั้งในเรื่องความรู้ทั่วไป สิทธิ กฎหมายที่เกี่ยวข้องและมีความคาดหวังในการทำงานของคนพิการอย่างเหมาะสม เพื่อกำหนดมาตรการหรือแนวทางในการจ้างงานคนพิการในอนาคต

วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์ และคณะ (2548) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การแก้ไขกฎหมายที่กีดกันคนพิการในการเข้าไปมีส่วนร่วมในสังคม โดยศึกษากรณีกฎหมายและกฎระเบียบที่จำกัดสิทธิคนพิการในการประกอบอาชีพ มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นคว้าหาแนวทางและตัวบทกฎหมายที่เหมาะสมกับการให้คนพิการเข้าไปมีส่วนร่วมในสังคม ใช้วิธีการศึกษาในเชิงสังคมวิทยากฎหมาย (Sociology of Law) โดยศึกษาทั้งกฎหมายไทยที่ส่งผลกระทบต่อการประกอบอาชีพของคนพิการ รวมจำนวน 16 ฉบับ และนำมาเปรียบเทียบกับกฎหมายระหว่างประเทศ รวมทั้งการสัมภาษณ์ผู้แทนคนพิการ และผู้เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาที่น่าสนใจคือ 1) การกำหนดลักษณะงานหรือกำหนดอาชีพให้คนพิการทำ ทำให้คนพิการมักถูกปฏิเสธไม่ให้ทำงานอื่นนอกเหนือจากที่กำหนด เป็นการขัดต่อความเชื่อในศักยภาพของคนพิการ ที่ส่งเสริมให้คนพิการทำงานที่แปลกใหม่หรืองานที่ทำให้หายความสามารถของคนพิการ 2) การกำหนดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามในการประกอบอาชีพไว้ในบทบัญญัติของกฎหมาย เช่น กายพิการ กายทุพพลภาพ ไม่สมประกอบ นูหนวก มีกายหรือจิตที่ไม่เหมาะสมจะเป็นข้าราชการ เป็นต้น 3) การใช้ดุลพินิจของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ในกรณีที่กฎหมายเปิดโอกาสให้มีการใช้ดุลพินิจเพื่อพิจารณาคุณสมบัติ หรือลักษณะต้องห้ามของบุคคลได้นั้นอาจก่อให้เกิดการกีดกันในการประกอบอาชีพ 4) ปัจจุบันมีบทบัญญัติของกฎหมายไทยอีกจำนวนมากที่มีถ้อยคำที่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมอย่างชัดแจ้ง หรือถ้อยคำที่อาจทำให้มีการใช้ดุลพินิจซึ่งถือเป็นการจำกัดสิทธิคนพิการในการประกอบอาชีพ ซึ่งสมควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลปัจจุบันที่จะเสริมสร้างสังคมให้เข้มแข็ง โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตวิญญาณ

จากแนวคิด ทฤษฎีและการทบทวนวรรณกรรม จะเห็นว่า การที่คนพิการจะมีความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้ความมั่นคงในอาชีพและรายได้นั้น จะต้องได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน เริ่มจากคนพิการเองจะต้องยอมรับความพิการของตนเอง และพยายามพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อให้มีความรู้ และทักษะในวิชาชีพ สามารถนำความรู้ไปใช้ประกอบอาชีพ และทำงานได้อย่างมีคุณภาพตามที่นายจ้างต้องการ โดยครอบครัวของคนพิการเองจะต้องมีส่วนช่วยส่งเสริมและสนับสนุนในทุกด้าน ทางด้านนายจ้าง ก็จะต้องเปิดโอกาสให้คนพิการเข้ามาร่วม

ทำงานมากขึ้น โดยให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเป็นธรรม จัดสถานที่และสภาพแวดล้อมของการทำงานที่เหมาะสม มีสิ่งอำนวยความสะดวกตามความจำเป็น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ทั้งนี้หน่วยงานของรัฐควรจะเป็นแม่ข่ายดำเนินการเพื่อให้เกิดการจ้างงานคนพิการมากขึ้น โดยการกำหนดนโยบายและมาตรการต่างๆ ที่เอื้อต่อการจูงใจหน่วยงานให้สามารถกำหนดตำแหน่งงานเฉพาะคนพิการ ส่งเสริมให้มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการสาธารณะเพื่อช่วยให้คนพิการเข้าถึงบริการจัดหางาน มีการกำหนดมาตรการให้หน่วยงานภาครัฐ และรัฐวิสาหกิจรับคนพิการเข้าทำงาน เช่นเดียวกับที่กำหนดให้สถานประกอบการเอกชนรับคนพิการเข้าทำงาน รวมทั้งการปรับทัศนคติของสังคมที่มีต่อคนพิการ และทัศนคติของคนพิการต่อความพิการของตนเองในทางบวก ด้วยการพัฒนาศักยภาพและฝึกฝนทักษะในอาชีพที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงานอยู่เสมอ ถ้าทุกฝ่ายได้ร่วมมือประสานงานกันอย่างจริงจังและจริงใจ โอกาสที่คนพิการจะมีช่องทางประกอบอาชีพนำไปสู่ความมั่นคงในการทำงานและมีความมั่นคงในอาชีพและรายได้ในที่สุด

กรอบแนวคิดในการศึกษา

ข้อมูลส่วนตัวคนพิการ

- เพศ
- อายุ
- การศึกษา
- สถานภาพการสมรส

ข้อมูลเกี่ยวกับความพิการ

- ลักษณะความพิการ
- ความรุนแรงของความพิการ

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานประกอบการ

- สถานประกอบการที่มีจำนวนพนักงานตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป
- สถานประกอบการที่มีจำนวนพนักงานน้อยกว่า 200 คน
- สถานประกอบการที่ได้รับคัดเลือกเป็นสถานประกอบการดีเด่นด้านจ้างงานคนพิการ

ความมั่นคงในอาชีพและรายได้

1. สถานภาพการทำงาน
2. รายได้จากการทำงานและทรัพย์สิน
3. ปริมาณหนี้สิน
4. ภาระในการส่งหนี้สิน
5. เงินออม
6. ความพึงพอใจในงาน
7. ความมั่นคงในงาน

ปัจจัยครอบครัวที่สนับสนุนการทำงาน

- ความรักใคร่ปรองดอง
- ความเคารพให้เกียรติ
- การมีส่วนร่วมรับผิดชอบทางการเงิน
- การช่วยเหลือกิจการครัวเรือน
- ความสุขเมื่ออยู่บ้าน