

การติดตามการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ: กรณีศึกษาคนพิการ
จากสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการบ้านนนทภูมิ จังหวัดนนทบุรี
Monitoring Employment of People With Disabilities in Workplaces: A Case Study of
Pakkret Home for Children with Disabilities (Baan Nontapum), Nonthaburi Province

ปิยะรัตน์ เทียงปา¹

Piyarat Teangpa²

Abstract

The objective of the study for “monitoring employment of people with disabilities in workplaces: A Case Study of Pakkret Home for Children with Disabilities (Baan Nontapum), Nonthaburi Province” was to monitor employment of people with disabilities in workplaces, using qualitative research by real in-depth interviewing with three sample groups as follows: 1) Employed people with disabilities in workplaces, 2) Workplaces where employ people with disabilities, 3) Social workers. The findings indicated that most of the employed people with disabilities in workplaces are proud of themselves and have higher self-esteem when they can earn money themselves and workplaces are law-abiding as well. Also, social workers agreed that policy is the main part in supporting and providing more social opportunities for people with disabilities. Moreover, there are recommendations from the study, we should develop the abstract policy to be clearly practical and people with disabilities should be well-prepared and keep developing their knowledge and skills to be ready for real working and living outside the institution

Keywords: Monitoring, employment of people with disabilities, workplaces

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “การติดตามการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ กรณีศึกษาสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการบ้านนนทภูมิ จังหวัดนนทบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการ สัมภาษณ์แบบเจาะลึกกับประชากร 3 กลุ่ม ได้แก่ 1. กลุ่มคนพิการที่ได้รับการจ้างงานในสถานประกอบการ 2. กลุ่มสถานประกอบการที่จ้างงานคนพิการ 3. กลุ่มนักสังคมสงเคราะห์ ผลการศึกษาพบว่าคนพิการที่ได้รับการจ้างงานในสถานประกอบการส่วนใหญ่มีความรู้สึกภาคภูมิใจ ในตนเอง และเห็นคุณค่าในตนเองมากยิ่งขึ้น เมื่อมีอาชีพและรายได้เป็นของตนเอง ส่วนสถานประกอบการได้ให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎหมาย และในส่วนของนักสังคมสงเคราะห์ มองว่านโยบายเป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุนให้เกิดการสร้างโอกาสทางสังคมให้กับคนพิการ ข้อเสนอแนะจากการศึกษา ด้านนโยบายควรมีการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่ภาคปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม ที่ชัดเจน คนพิการควรมีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาความรู้ พัฒนาทักษะด้านอาชีพให้พร้อมทำงาน และสามารถปรับตัวในสังคมภายนอกและอยู่ร่วมกับสังคมภายนอกได้

คำสำคัญ: การติดตาม, การจ้างงานคนพิการ, สถานประกอบการ

¹ นักศึกษาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

² Master's student, Faculty of Social Administration, Thammasat University, Thailand

E-mail: daffodil_1930@hotmail.com

บทนำ

นับตั้งแต่ประเทศไทยกำหนดและบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2556 มาตรา 33 เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ ซึ่งมีลูกจ้าง 100 คนขึ้นไปรับคนพิการที่สามารถทำงานได้เข้าทำงานในอัตราส่วนลูกจ้างที่มีใช้คนพิการทุกหนึ่งร้อยคนต่อคนพิการหนึ่งคน เศษของหนึ่งร้อยคนเกินห้าสิบคนให้รับเพิ่มอีกหนึ่งคน หากไม่ประสงค์รับคนพิการเข้าทำงานนายจ้างหรือสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐอาจให้สัมปทานจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาะสมช่วยงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการก็ได้ตามมาตรา 35 และหากนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 รวมทั้งไม่ดำเนินการตามมาตรา 35 ให้ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามมาตรา 34 จากการบังคับใช้กฎหมายดังกล่าว ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีสภาพการบังคับใช้ได้จริง ส่งผลให้ความต้องการแรงงานด้านคนพิการของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการหรือหน่วยงานภาครัฐมีจำนวนเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายและแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 5 พ.ศ.2556-2564 และสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2556 กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ กำหนดวิสัยทัศน์ “คนพิการเข้าถึงสิทธิได้จริง ดำรงชีวิตอิสระในสังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันอย่างยั่งยืน” ภายใต้ยุทธศาสตร์แห่ง ความเท่าเทียม (EQUAL) ได้แก่ การเสริมพลังคนพิการและองค์กรด้านคนพิการให้มีศักยภาพและความเข้มแข็ง การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ การขจัดการเลือกปฏิบัติเพื่อให้คนพิการเข้าถึงสิทธิได้จริง การเสริมสร้างความเข้าใจและเจตนาดีเชิงสร้างสรรค์ต่อคนพิการและความพิการ การสร้างสภาพแวดล้อมและบริการสาธารณะที่ทุกคนเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ และการส่งเสริมบูรณาการเครือข่ายและสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการอย่างยั่งยืน

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในทุกด้าน และสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการบ้านนนทภูมิ จังหวัดนนทบุรี ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ได้ให้การอุปการะคนพิการทั้งเพศชายและเพศหญิง อายุระหว่าง 7-18 ปี และมากกว่า 18 ปีขึ้นไปที่ยังอยู่ในความอุปการะเนื่องจากไม่สามารถส่งต่อไปสถานคุ้มครองฯ อื่นได้ หรือไม่สามารถออกไปประกอบอาชีพได้ หรือ ไม่สามารถคืนกลับสู่ครอบครัวได้ และยังคงอยู่ระหว่างให้ความช่วยเหลือและฟื้นฟูทางด้านการศึกษา การจัดการงาน เป็นต้น เป็นคนพิการที่ประสบปัญหาทางด้านสังคม ไม่สามารถอยู่ร่วมกับครอบครัวได้ให้ได้รับการคุ้มครองสวัสดิภาพและได้รับการพัฒนาในทุกด้าน เช่นเดียวกับคนพิการทั่วไป โดยส่งเสริมให้คนพิการมีอาชีพและรายได้ สามารถดำรงชีวิตอิสระด้วยตนเองในสังคมภายนอกได้ ซึ่งมีคนพิการที่สามารถประกอบอาชีพได้ ได้รับการจ้างงานตามกฎหมายในสถานประกอบการทั้งที่ยังอยู่ในความดูแล โละที่เคยอยู่ในความดูแล มีประสบการณ์ในการใช้ชีวิตที่แตกต่างกัน แต่สิ่งที่มีเหมือนกันคือความภาคภูมิใจในตนเอง และรู้สึกว่าคุณค่าและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์เพิ่มมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อติดตามการจ้างงานคนพิการ ในสถานประกอบการที่เคยอยู่ในความอุปการะและยังอยู่ในความอุปการะของสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการบ้านนนทภูมิ จังหวัดนนทบุรี

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้ทราบแนวทางการพัฒนาการติดตามการจ้างงานคนพิการของสถานประกอบการ
2. ทำให้ทราบแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนด้านอาชีพสำหรับคนพิการอย่างเป็นระบบและเป็นขั้นตอน และคนพิการได้รับสวัสดิการที่จัดให้
3. ได้แนวทางการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการรับคนพิการเข้าทำงานและพัฒนาให้คนพิการมีศักยภาพเพื่อการมีงานทำและมีรายได้ในการดำรงชีวิตได้ปกติสุข

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “การติดตามการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ กรณีศึกษาคนพิการในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการบ้านนนทภูมิ จังหวัดนนทบุรี” มีขอบเขตการศึกษา 2 ลักษณะ ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาเนื้อหาของการติดตามการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการทั้งส่วนของคนพิการและการจ้างงาน ด้านคนพิการศึกษาทั้งการได้งานและสภาพการจ้างงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน สถานภาพการทำงาน วัน – เวลาทำงาน โอกาสการพัฒนาศักยภาพ ปัญหาอุปสรรคในการทำงานและการปรับตัว ส่วนด้านการจ้างงาน ศึกษาสภาพการจ้างงานหรือวิธีการคัดเลือกโดยนายจ้าง การมอบหมายงานตามศักยภาพของคนพิการ ส่วนปัญหาอุปสรรคและความเข้าใจในการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ ศึกษาจากนักสังคมสงเคราะห์ และศึกษาด้านประสบการณ์การทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ

ขอบเขตด้านกลุ่มประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. กลุ่มคนพิการสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการบ้านนนทภูมิ จังหวัดนนทบุรี ที่ได้รับการจ้างงานในสถานประกอบการ จำนวน 8 คน ได้แก่
 - 1.1. คนพิการที่ได้รับการจ้างงานพักอาศัยอยู่ในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการบ้านนนทภูมิและเดินทางไป-กลับประกอบด้วย คนพิการทางการเห็น จำนวน 1 คน คนพิการทางการได้ยินและสื่อความหมาย จำนวน 1 คน คนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย 1 คน และคนพิการซ้อน หรือพิการมากกว่าหนึ่งอย่าง จำนวน 1 คน รวม 4 คน
 - 1.2. คนพิการที่ได้รับการจ้างงานแต่ลาออกจากสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการบ้านนนทภูมิแล้ว ประกอบด้วย คนพิการทางการเห็น จำนวน 1 คน คนพิการทางการได้ยินและสื่อความหมาย จำนวน 1 คน คนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย 1 คน และคนพิการซ้ำซ้อนหรือพิการมากกว่าหนึ่งอย่าง จำนวน 1 คน รวม 4 คน
2. กลุ่มสถานประกอบการ ประกอบด้วย เจ้าของสถานประกอบการ นายจ้าง และหัวหน้างาน ที่รับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการ จำนวน 6 คน
3. นักสังคมสงเคราะห์ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ จำนวน 2 คน

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไป กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย 5 คน เพศหญิง 3 คน โดยมีช่วงอายุ 18-29 ปี สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา 2 คน มัธยมศึกษาตอนปลาย 2 คน ปวช. 2 คน และปริญญาตรี 2 คน มีสถานภาพโสด 6 คน สมรส 2 คน มีประเภทความพิการทางการเห็น 2 คน พิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย 2 คน พิการทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหว 2 คน และพิการซ้อน 2 คน ทั้งหมดเป็นคนพิการตั้งแต่กำเนิด

สำหรับข้อมูลทั่วไปของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่จ้างงานคนพิการกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง จำนวน 4 คน เพศชาย 2 คน โดยมีช่วงอายุ 35-45 ปี ส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งบุคคล เป็นประเภทกิจการเอกชน ประกอบธุรกิจก่อสร้าง ผลิตเสื้อผ้าส่งออก ผลิตเฟอร์นิเจอร์ตกแต่งบ้าน และ ประเภทมูลนิธิไม่แสวงหาผลกำไร มีระยะเวลาดำเนินงานอยู่ระหว่าง 30-60 ปี จำนวนคนพิการที่รับเข้าทำงาน มีสัดส่วนที่สัมพันธ์กับขนาดสถานประกอบการและจำนวนพนักงานที่ไม่พิการ แต่ไม่ทั้งหมด มีบางสถานประกอบการที่สามารถจ้างงานคนพิการได้ตามสัดส่วนที่กฎหมายกำหนด แต่บางสถานประกอบการไม่สามารถจ้างได้ตามสัดส่วน เนื่องจากไม่สามารถคัดเลือกคนพิการที่มีความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานได้ จึงเลือกส่งเงินเข้าสมทบกองทุนคนพิการแทน เหตุผลที่รับคนพิการเข้าทำงาน เพราะต้องการเปิดโอกาสให้กับคนพิการได้มีอาชีพและรายได้ เป็นการช่วยเหลือสังคม

ข้อมูลทั่วไปของนักสังคมสงเคราะห์ ที่ปฏิบัติงานด้านการจัดหางาน ติดตามและประเมินผลคนพิการที่ได้รับการจ้างงานในสถานประกอบการ มีประสบการณ์การทำงานด้านคนพิการ 1 ปี ใช้ทักษะและมีกระบวนการในการเตรียมความพร้อมคนพิการก่อนออกไปประกอบอาชีพ โดยเน้นการฝึกทักษะชีวิต การดูแลตนเองในกิจวัตรประจำวัน การวางแผน และ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า มีคนพิการเข้าร่วมโครงการ และสามารถออกไปประกอบอาชีพในสถานประกอบการได้ พร้อมทั้งมีการติดตามและประเมินผล 1 ครั้ง/เดือน และ 3 เดือน/ครั้ง กระทั่งคนพิการสามารถใช้ชีวิตในสังคมภายนอกได้ด้วยตนเอง จึงยุติการให้บริการ

ลักษณะงาน อาชีพและรายได้ของคนพิการ งานส่วนใหญ่คืองานด้านธุรการ การบันทึกข้อมูลและการจัดเรียงเอกสาร โดยเป็นลูกจ้างประจำ องค์กรที่จ้างงานคนพิการเกือบทั้งหมดเป็นองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ได้รับรายได้ประจำ อัตราที่ได้รับจะมีรายได้อยู่ที่ 9,000 – 11,000 บาท/เดือน

ผลการศึกษาด้านประสบการณ์ในการทำงาน และปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ ของคนพิการที่ได้รับการจ้างงานในสถานประกอบการ จำนวน 8 คน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ผลการวิจัย คนพิการ จำนวน 4 คน ที่ได้รับการจ้างงานในสถานประกอบการ ที่อยู่ในความอุปการะของสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการบ้านนนทภูมิ จังหวัดนนทบุรี ซึ่งเดินทางไป-กลับ ระหว่างสถานคุ้มครองฯ และสถานประกอบการ ส่วนใหญ่มีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองที่สามารถออกไปประกอบอาชีพและมีรายได้เป็นของตนเอง รวมทั้งมีจุดมุ่งหมายในชีวิตคือต้องการความมั่นคงในอาชีพและรายได้ บางคนต้องการความมั่นคงทางด้านที่อยู่อาศัยต้องการมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง จากการศึกษาสามารถแสดงรายละเอียดได้ ดังนี้

ตารางที่ 1 สรุปผลกลุ่มคนพิการที่อยู่ในความอุปการะ

ประเด็น	เอม(นามสมมุติ) (ทางการเห็น สายตาเอียงกลาง)	บีม(นามสมมุติ) (ทางการได้ยินหรือสื่อ ความหมาย)	สมหมาย(นามสมมุติ) (ทางร่างกายหรือ การเคลื่อนไหว)	นาธาร(นามสมมุติ) (พิการซ้อน ทาง ออทิสติก,การสื่อ ความหมาย)
1. แรงจูงใจ	ตนเอง	เพื่อน	ครอบครัว	ครอบครัว
2. ความรู้สึกที่ได้งาน	ภาคภูมิใจ	ภาคภูมิใจ	ภาคภูมิใจ	ดีใจ/ภูมิใจ
3. จุดมุ่งหมายในชีวิต	ความมั่นคงทางรายได้	ความมั่นคงทางที่อยู่อาศัย	ความมั่นคงทางรายได้	ความมั่นคงทางรายได้
4. ความท้าทาย	การพิสูจน์ความสามารถ	การทำงาน	การทำงาน	การทำงาน
5. การปรับตัว	ใช้เวลา 2-3 เดือน	1 เดือน	2 เดือน	1 ปี
6. การจัดการกับปัญหา	การเงยบ/ปล่อย	ปรึกษาผู้อื่น	แก้ปัญหาด้วยตนเองก่อน	ปรึกษาผู้อื่น
7. ทักษะชีวิต	ทักษะการปรับตัว	ทักษะการสื่อสาร	ทักษะการแก้ปัญหา	ทักษะการปรับตัว
8. การพัฒนาตนเอง	พัฒนาทักษะการทำงาน	ด้านการสื่อสาร	ด้านวิชาการ/ภาษา	ด้านการเข้าสังคม

ประเด็น	เอม(นามสมมุติ) (ทางการเห็น สายตาเลือนกลาง)	บีม(นามสมมุติ) (ทางการได้ยินหรือสื่อ ความหมาย)	สมหมาย(นามสมมุติ) (ทางร่างกายหรือ การเคลื่อนไหว)	นาธาร(นามสมมุติ) (พิการซ้อน ทาง ออทิสติก,การสื่อ ความหมาย)
9.ลักษณะงานกับ ความสามารถ	ไม่ตรงกับความสามารถ	ไม่ตรงกับความสามารถ	ไม่ตรงกับความสามารถ	ไม่ตรงกับความสามารถ
10.ปัญหาและอุปสรรค	การปรับตัว	ด้านค่าใช้จ่าย	ค่าใช้จ่ายไม่เพียงพอ	การเข้าสังคม

2. ผลการวิจัย คนพิการจำนวน 4 คน ที่ได้รับการจ้างงานในสถานประกอบการ ที่เคยอยู่ในความอุปการะของสถาน
คุ้มครองและพัฒนาคนพิการบ้านนนทภูมิ จังหวัดนนทบุรี ซึ่งปัจจุบันได้ลาออกจากสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการบ้าน
นนทภูมิ จังหวัดนนทบุรี ออกไปใช้ชีวิตอิสระในสังคมภายนอก ส่วนใหญ่มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และมีความรู้สึกภาคภูมิใจใน
ตนเอง สามารถปรับตัวในสังคมภายนอกได้ บางคนต้องใช้เวลาในการปรับตัวค่อนข้างนาน บางรายสามารถปรับตัวได้เร็ว มี
รายละเอียดตามตารางดังนี้

ตารางที่ 2 สรุปผลกลุ่มคนพิการที่ลาออกจากความอุปการะของสถานคุ้มครอง ฯ

ประเด็น	มาวิน(นามสมมุติ) (ทางการเห็น ตาบอดสนิท)	สายธาร(นามสมมุติ) (ทางการได้ยินหรือ สื่อความหมาย)	ขุนพล(นามสมมุติ) (ร่างกายหรือ การเคลื่อนไหว)	ดาริน(นามสมมุติ) (พิการซ้อน ด้านการได้ยิน , ด้านการเรียนรู้)
ความเป็นอยู่	ความเป็นอยู่ดีขึ้น	ความเป็นอยู่ดีขึ้น	ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น	ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
ประสบการณ์	ต้องต่อสู้และอดทน	ต่อสู้ดิ้นรน	รู้จักการวางแผนอนาคต	ประทับใจ
สภาพการทำงาน	เหมาะสม/มีโอกาส	เหมาะสม/มีโอกาส	ไม่มีโอกาสเติบโต	ไม่มีโอกาสเติบโต
ทักษะการอยู่ร่วมกับสังคม	ทักษะการปรับตัว	ทักษะการปรับตัว	ทักษะการปรับตัว	ทักษะการปรับตัว
คุณค่าในตัวเอง	ภาคภูมิใจ	ภาคภูมิใจ	ภาคภูมิใจ	ภาคภูมิใจ
การปรับตัว	ปรับตัวได้ดี	ใช้เวลาในการปรับตัว	ปรับตัวได้ดี	ใช้เวลาในการปรับตัว
ความก้าวหน้า	คาดหวังความมั่นคงใน อาชีพ	คาดหวังในอาชีพ ตำแหน่ง รายได้	คาดหวังการเลื่อนตำแหน่ง และรายได้	มีรายได้ประจำ
ปัญหาและอุปสรรค	การเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวก	ค่าครองชีพที่สูง	ค่าครองชีพ	การปรับตัว

คนพิการที่ได้รับการจ้างงานในสถานประกอบการ จำนวน 2 กลุ่ม คือกลุ่มที่ยังอยู่ในความอุปการะและกลุ่มที่เคยอยู่
ในความอุปการะของสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการบ้านนนทภูมิ จังหวัดนนทบุรี จากการศึกษาคนพิการที่เคยอยู่ในความ
อุปการะ ของสถานคุ้มครองฯ มีทักษะในการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง กล้าตัดสินใจ มากกว่าคนพิการที่ยังอยู่ในความอุปการะ
ยังขาดทักษะในการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

ผลการวิจัย กลุ่มสถานประกอบการ จำนวน 6 คน ที่รับคนพิการในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการบ้านนนทภูมิ
จังหวัดนนทบุรี เข้าทำงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2556
มาตรา 33 โดยสัมภาษณ์ เจ้าของสถานประกอบการ หัวหน้างาน พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับคนพิการ
มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 3 สรุปผล กลุ่มนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ

ประเด็น	บริษัทวิค-ไทย จำกัด	บริษัทเอสบี เฟอร์นิเจอร์	บริษัทไนซ์ แอพพารเอล	ห้างสรรพสินค้า โลตัส	กรมสอบสวนคดี พิเศษ DSI	มูลนิธิเพื่อคนตาบอด
เกณฑ์การคัดเลือก	ความสามารถ/การช่วยเหลือตนเอง	การช่วยเหลือตนเอง	การช่วยเหลือตนเอง	การช่วยเหลือตนเอง	การช่วยเหลือตนเอง/ ความสามารถ	การช่วยเหลือตนเอง
ความสามารถในการทำงาน	สามารถทำงานได้แต่ช้าและทำซ้ำๆ	สามารถทำได้ในงานที่ไม่หลายขั้นตอน	มีประสิทธิภาพในการทำงาน	มีประสิทธิภาพในการทำงาน	มีประสิทธิภาพในการทำงาน	มีทักษะในการทำงานได้ดี
ความคาดหวัง	ไม่คาดหวัง	ไม่คาดหวัง	ไม่คาดหวัง	ไม่คาดหวัง	ไม่คาดหวัง	ไม่คาดหวัง
ความเหมาะสมกับตำแหน่ง	ไม่เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	เหมาะสม
ความสามารถสอดคล้องกับงาน	ไม่ค่อยสอดคล้อง	ไม่สอดคล้อง	ไม่สอดคล้อง	ไม่สอดคล้อง	ไม่สอดคล้อง	สอดคล้อง
นโยบายรองรับการจ้างงานคนพิการ	ในอนาคตอาจมีนโยบายรองรับ	มีนโยบายรองรับการปรับสิ่งอำนวยความสะดวก	ในอนาคตอาจมีนโยบายรองรับ	มีนโยบายรองรับการปรับสิ่งอำนวยความสะดวก	มีนโยบายรองรับการปรับสิ่งอำนวยความสะดวก	มีนโยบายรองรับ การปรับสิ่งอำนวยความสะดวก
ปัญหาและอุปสรรค	ทักษะการทำงานของคนพิการความสามารถไม่ตรงกับตำแหน่งงาน	ทักษะทางสังคม การปรับตัวอยู่ร่วมกับผู้อื่น	ข้อจำกัดด้าน สิ่งอำนวยความสะดวก	ทักษะการทำงานของคนพิการ ความสามารถไม่ตรงกับตำแหน่งงาน	วุฒิการศึกษาไม่ตรงกับตำแหน่งงาน	ทักษะทางสังคม การปรับตัวอยู่ร่วมกับผู้อื่น

ผลการวิจัย นักสังคมสงเคราะห์ผู้ปฏิบัติงานกับคนพิการมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดหางาน การติดต่อประสานงาน การประเมิน และการติดตาม จำนวน 2 คน ดังนี้

ตารางที่ 4 สรุปผล กลุ่มนักสังคมสงเคราะห์ที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ

ประเด็น	นักสังคมสงเคราะห์ 1	นักสังคมสงเคราะห์ 2
กระบวนการเตรียมความพร้อม	ฝึกทักษะทางสังคม	ฝึกทักษะทางสังคม
การติดตาม	ทางโทรศัพท์/เยี่ยมสถานประกอบการ	ทางโทรศัพท์/เยี่ยมสถานประกอบการ
ปัญหาที่พบ	ปัญหาการปรับตัว	ปัญหาการปรับตัว
การแก้ไขปัญหา	ปรับพฤติกรรม	ปรับพฤติกรรม
การเปลี่ยนแปลง	พัฒนาตนเองดีขึ้น	ปรับตัวและพัฒนาตนเอง
แผนและนโยบาย	นโยบายไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติ	นโยบายไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติ
ความยากลำบาก	การประเมินความเหมาะสม	การจัดหางานที่เหมาะสมและตรงความสามารถ
ข้อจำกัด	เวลาไม่เพียงพอต่อการติดตาม	งบประมาณในการสนับสนุน

การอภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาสามารถบอกได้ว่า การติดตามการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ พบว่าคนพิการส่วนใหญ่มีงานทำด้านธุรการ หรือการบันทึกข้อมูล รองลงมาทำงานด้านพนักงานฝ่ายผลิต รองลงมาพนักงานช่างอิเล็กทรอนิกส์ พนักงานทำความสะอาด และพนักงานจัดเรียงสินค้า หน่วยงานที่จ้างงานคนพิการส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานภาคเอกชน ในขณะที่หน่วยงานของรัฐมีการจ้างงานคนพิการน้อยกว่าภาคเอกชน และเป็นการจ้างงานในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว ข้อค้นพบนี้จึงสอดคล้องกับการศึกษาของ สุรางค์รัตน์ วศินารมณ และคณะ (2543) เรื่องโอกาสการประกอบอาชีพของผู้พิการระยะที่ 2 ที่ว่า หน่วยงานที่จ้างงานคนพิการทำงานมากที่สุดคือหน่วยงานของภาคเอกชน ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานหรือสถานประกอบการของเอกชนมีการจ้างงานคนพิการมากกว่าหน่วยงานของรัฐ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะต้องปฏิบัติตามกฎหมายพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม 2556 การจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 เพื่อลดการส่งเงินเข้าสมทบกองทุนคนพิการ และต้องการช่วยเหลือสังคม การเปิดโอกาสให้คนพิการมีอาชีพและรายได้ อย่างไรก็ตาม เป็นที่น่าสังเกตว่าหน่วยงานของรัฐซึ่งน่าจะมีการจ้างงานมากกว่าหน่วยงานเอกชน และน่าจะเป็นต้นแบบในการปฏิบัติให้กับภาคเอกชน แต่กลับให้ความสำคัญในเชิงปฏิบัติน้อยกว่า การจ้างงานคนพิการจะเป็นลักษณะการจ้างงานลูกจ้างชั่วคราว ไม่มีความมั่นคงในระยะยาว นอกจากนี้การกำหนดวุฒิการศึกษาขั้นต่ำไว้ที่ ปวช. หรือ ปวส. นับเป็นการปิดกั้นโอกาสของคนพิการ ปัญหาเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความจริงใจของภาครัฐ ในการสร้างโอกาสการทำงานของคนพิการได้เป็นอย่างดี ในขณะที่รัฐได้ขอความร่วมมือจากองค์กรเอกชนให้เข้ามามีบทบาทฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเพื่อให้สามารถประกอบอาชีพนั้น องค์กรภาครัฐได้วางแผนรองรับหรือสนองตอบขององค์กรเอกชนเหล่านั้นไว้จริงจังและรัดกุมเพียงใด

ผลการศึกษาลักษณะงานของคนพิการ พบว่าคนพิการส่วนใหญ่ทำงานด้านธุรการ การบันทึกข้อมูล จัดเรียงเอกสาร รองลงมาเป็นงานด้านการผลิต พนักงานช่างอิเล็กทรอนิกส์ พนักงานทำความสะอาด และพนักงานจัดเรียงสินค้า ซึ่งส่วนใหญ่ไม่สอดคล้องกับที่จบมาโดยตรง เป็นงานที่ไม่ตรงกับความสามารถ และคุณวุฒิที่มี เช่น คนพิการที่จบระดับปริญญาตรี แต่ได้รับค่าจ้างตามค่าแรงขั้นต่ำ เป็นรายวัน และตำแหน่งไม่ตรงกับวุฒิการศึกษา มีเพียงตำแหน่งช่างอิเล็กทรอนิกส์ที่ได้รับการจ้างงานตรงตามความรู้ความสามารถ และตรงกับวุฒิการศึกษา ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ สุรพล ปธานวนิช และคณะ (2541, น.(2)-(4)) เรื่องชีวิตการทำงานของคนพิการในประเทศไทยที่ว่า ตำแหน่งงานสำหรับคนพิการที่สำคัญได้แก่ งานเสมียนพนักงาน บริการและช่างเทคนิค ข้อค้นพบนี้จะช่วยสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับคนทั่วไปในเรื่องงานที่เหมาะสมกับคนพิการ ประกอบกับผลการศึกษาของจิราวัลย์ คงถาวร (2547) เรื่องงานที่เหมาะสมกับคนพิการ ที่ว่าคนพิการทางด้านร่างกายหรือการเคลื่อนไหวเหมาะกับงานตอบรับโทรศัพท์นั้น จริงๆแล้วคนพิการทางด้านร่างกายหรือการเคลื่อนไหวสามารถทำงานอย่างอื่นๆ ได้อีก เช่น งานบันทึกข้อมูล หรือจัดเรียงเอกสาร พนักงานต้อนรับหรือประชาสัมพันธ์ หรืองานขาย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะความพิการ และทักษะความสามารถ ที่แตกต่างกันไป ข้อค้นพบดังกล่าวจึงสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการระดับโลกว่าด้วยเรื่องคนพิการซึ่งได้กล่าวถึงการมีงานทำของคนพิการว่า “ถ้าคนพิการได้รับการชี้แนะและฝึกงาน รวมทั้งการจ้างเข้าทำงานที่ถูกต้อง คนพิการจะทำงานได้หลายอย่างตามที่ตลาดต้องการ”

อย่างไรก็ดี การจ้างงานคนพิการนั้น จากผลการศึกษาพบว่านายจ้างจะพิจารณาจากลักษณะงานที่เหมาะสมกับลักษณะความพิการเป็นสำคัญ ส่งผลให้โอกาสการมีงานทำรวมถึงรายได้ของคนพิการจึงยังคงอยู่ในวงจำกัด

ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตและการดำเนินชีวิตในสังคม มีความสัมพันธ์กัน ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน วัน-เวลา ทำงานแรงจูงใจในการทำงานของคนพิการ คนพิการที่ได้รับการจ้างงานมักมีแรงจูงใจสำคัญในการทำงานคือค่าตอบแทน การได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผลเหมาะสมกับการทำงาน นั้นนำไปสู่ความมั่นคงในชีวิต การมีบ้านมีรถ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จากการทำงานที่มั่นคง จากการสัมภาษณ์คนพิการที่ออกไปใช้ชีวิตในสังคมภายนอกนั้น คนพิการมีความสุขกับการใช้ชีวิตมากกว่าการอาศัยอยู่ในสถานคุ้มครอง รู้สึกว่าชีวิตมีอิสระในการคิดการตัดสินใจด้วยตนเอง ต่อให้การใช้ชีวิตภายนอกต้องดิ้นรน เหนื่อยยากลำบาก แต่ก็รู้สึกภูมิใจที่ได้ใช้ชีวิตด้วยตนเอง สร้างการยอมรับจากบุคคลอื่นเป็นการแสดง

ให้เห็นศักยภาพของคนพิการ และการได้ออกไปใช้ชีวิตในสังคมภายนอกเป็นเป้าหมายของคนพิการ เนื่องจากคนพิการมองว่าการใช้ชีวิตในกฎระเบียบต่างๆ ทำให้สูญเสียความเป็นตัวของตัวเอง เพราะจะมีคนคอยดูแลและจัดการให้

ผลการศึกษาระบบการเตรียมความพร้อมของนักสังคมสงเคราะห์พบว่า นักสังคมสงเคราะห์มีกระบวนการเตรียมความพร้อมให้กับคนพิการก่อนออกไปสู่ตลาดแรงงานและสังคมภายนอก เช่น เตรียมทักษะทางสังคม ฝึกการใช้ชีวิตในบ้านจำลอง ฝึกการเดินทางด้วยตนเอง ฝึกการใช้จ่ายเงิน รวมทั้งฝึกการแก้ไขปัญหาการเอาตัวรอดในสังคม ซึ่งกระบวนการเหล่านี้มีผลต่อการปรับตัวและการใช้ชีวิตในสังคมภายนอกของคนพิการพอสมควร สามารถเป็นแนวทางให้คนพิการสามารถใช้ชีวิตร่วมกับสังคม

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

ข้อเสนอแนะต่อสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการบ้านนนทภูมิ จังหวัดนนทบุรี

1. ด้านนโยบายและแผนการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานด้านการจ้างงานคนพิการควรมีกระบวนการเตรียมความพร้อมของคนพิการก่อนการจ้างงาน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับคนพิการได้เรียนรู้ทักษะชีวิตก่อนการได้รับการจ้างงาน เช่น การเพิ่มรูปแบบกิจกรรม หรือจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ทางสังคม การศึกษาของคนพิการควรทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ตรงกับความต้องการ ของตลาดแรงงานหรือสถานประกอบการ

2. ด้านการดำเนินงาน

2.1 ควรมีการประชุมทีมสหวิชาชีพเพื่อประเมินศักยภาพและขีดความสามารถของคนพิการ โดยกำหนดคุณสมบัติของคนพิการให้ชัดเจน พร้อมทั้งเลือกรูปแบบของกิจกรรมที่หลากหลายไว้สำหรับรองรับความหลากหลายและพัฒนาคนพิการได้ตรงตามความสามารถควรมีการประเมินศักยภาพของคนพิการแต่ละรายบุคคล โดยจัดเป็นหลักสูตรและมีโปรแกรมในการฝึกอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง

2.2 สถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการบ้านนนทภูมิ ควรมีการจัดทำเครื่องมือที่มีมาตรฐานและตรงกับกลุ่มเป้าหมาย เพื่อเป็นเครื่องมือในการติดตามและประเมิน ได้อย่างมีมาตรฐานรองรับการดำเนินงานและการวางแผนการช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ

2.3 ควรมีระบบการติดตาม อย่างมีขั้นตอน และเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้จริง โดยกำหนดระยะเวลาในการติดตามให้ชัดเจน และดำเนินการได้จริงตามระยะเวลาที่กำหนด พร้อมทั้งประเมินผลการติดตามและนำผลมาพัฒนาในครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะต่อนายจ้างหรือสถานประกอบการ

1. ด้านนโยบาย สถานประกอบการต่างๆ ควรมีการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการแต่ละประเภทให้ละเอียด เช่น ความต้องการของคนพิการแต่ละประเภทที่แตกต่างกันออกไป เช่น การเตรียมความพร้อมด้านสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐาน ลิฟท์ ทางลาด ห้องน้ำ อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานให้สามารถรองรับคนพิการที่หลากหลายประเภทได้มากยิ่งขึ้น

2. ด้านการปฏิบัติควรมีการหาตำแหน่งงานที่เหมาะสมตรงตามความสามารถของคนพิการ ก่อนการรับคนพิการเข้าไปทำงาน ให้มีความชัดเจน และควรมีตำแหน่งงานรองรับที่หลากหลาย

ข้อเสนอแนะต่อคนพิการ คนพิการควรมีการเตรียมความพร้อมทางด้านสภาพร่างกาย อารมณ์ และสังคมให้พร้อมอยู่เสมอ ควรมีการพัฒนาตนเองด้านศักยภาพและความสามารถให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่จะสมัคร พร้อมทั้งฝึกอบรมพัฒนาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ

เอกสารอ้างอิง

จิราวัลย์ คงถาวร. (2547). *ความเป็นไปได้ในการจ้างงานคนพิการของบริษัทมิตซูบิชิ มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุรพล ปธานวนิช และคณะ (2541). *ชีวิตการทำงานของลูกจ้างพิการในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สุรางค์รัตน์ วศินารมณ และคณะ (2543). *โอกาสประกอบอาชีพของผู้พิการระยะที่ 2*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.