

เรื่อง

ทัศนคติเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการของผู้ประกอบธุรกิจ
อุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปผักและผลไม้ จังหวัดเชียงใหม่

Attitudes toward the employment of the disabled of the entrepreneurs from agriproduct processing industry in Chiang Mai, Thailand

โดย

อาจารย์ดิฉันรัตน์ ชลประเสริฐสุข

[illegible]

การวิจัยครั้งนี้ได้รับเงินอุดหนุนจากกองทุนสนับสนุนงานวิชาการ
คณะกรรมการธุรกิจ ประจำปี 2556

ชื่อเรื่อง ทัศนคติเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการของผู้ประกอบธุรกิจ อุตสาหกรรม
เกษตรแปรรูปผักและผลไม้ จังหวัดเชียงใหม่

ผู้วิจัย อาจารย์ธิดารัตน์ ชลประเสริฐสุข

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ที่มุ่งเน้นการศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการ ความพร้อม และทัศนคติเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการของผู้ประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปผักและผลไม้ จังหวัดเชียงใหม่

จากผลการวิจัยพบว่าสถานประกอบการอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปผักและผลไม้ในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีจำนวนลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปและถูกบังคับตามกฎหมายให้ต้องรับคนพิการเข้าทำงานในอัตราส่วน 100 : 1 นั้น มีจำนวนทั้งสิ้น 12 แห่ง ส่วนใหญ่เป็นประเภทอุตสาหกรรมผักผลไม้กระป๋องและแช่แข็ง และมีการจ้างงานคนพิการโดยไม่จำกัดเพศและการศึกษา ส่วนประเภทความพิการที่สถานประกอบการส่วนใหญ่สามารถรับเข้าทำงานได้ คือ ความพิการทางการได้ยินหรือการสื่อความหมาย รองลงมาคือความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย และควรมีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 18-45 ปี โดยงานที่มอบหมายให้คนพิการทำส่วนใหญ่เป็นงานประเภทปฏิบัติการ และมีการปรับเปลี่ยนลักษณะงานให้มีความเหมาะสมกับประเภทความพิการ

ในส่วนทัศนคติประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานคนพิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมากทุกองค์ประกอบย่อย เช่น การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่กำหนดไว้ในสถานประกอบการ , ประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานคนพิการ หรือทัศนคติทางด้านอารมณ์และสังคมโดยภาพรวมก็อยู่ในระดับดีมากทุกองค์ประกอบย่อยเช่นกัน ได้แก่การสามารถปรับตัวทำงานร่วมกับผู้อื่น และการมีสัมมาคารวะ เป็นต้น

จึงเห็นได้ว่าแม้สถานประกอบการจะเป็นโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งมีลักษณะงานที่ไม่เหมาะแก่การจ้างคนพิการเข้าทำงาน แต่สถานประกอบการก็สามารถจัดคนพิการให้ทำงานในตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับความพิการและความสามารถได้ ซึ่งคนพิการส่วนใหญ่ก็ปฏิบัติงานได้ดีเป็นที่พึงพอใจแก่เจ้าของสถานประกอบการ ดังนั้นจึงควรมีหน่วยงานทำหน้าที่ประสานการจ้างงาน

ตลอดจนการเตรียมความพร้อม เพื่อให้แรงงานคนพิการเกิดโอกาสในการมีงานทำ และนายจ้าง
หรือเจ้าของสถานประกอบการได้ปฏิบัติตามกฎหมายและมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคมต่อไป



Research Title Attitudes toward the employment of the disabled of the entrepreneurs from agriproduct processing industry in Chiang Mai, Thailand

Author Lecture Tidarat Cholprasertsuk

ABSTRACT

This study has employed both qualitative and quantitative research, focusing on the current state, demand, readiness and perception regarding employing the disabled of entrepreneurs from agriproduct processing (fruit & vegetable industry in Chiang Mai.

It is found that there are the total number of 12 companies with 100 and more staff. Those companies must comply with the laws stating that company with more than 100 employees must recruit the disabled to work in the ratio of 100 : 1. The majority are in canned vegetable and fruit industry and most of them employ the disabled without condition in gender and educational requirements. Type of disability accepted by the major companies are hearing impairment. The second accepted type is mobile disability and physical disability. The range of age accepted is between 18 to 45 years old. Job assigned to the disabled employees is mainly in operational assignment- with some adjustments to suit with their capability.

Attitude toward the disabled 's working efficiency in general is in the 'highest' level in every dimension; e.g., complying with company regulation. Work efficiency and emotional and social attitude are also in the 'highest' level; e.g., ability to adjust and to work with others with respect.

In summary, though the companies are in the agri-product process which has made it difficult for the disabled to work, the companies are willing to employ the disabled to work as per to their ability and limitation. It is also found that the management are satisfied with the disabled's work. It is advisable that there be institute working as employment coordinating, preparing the disabled to work to expand the possibility of being recruited and, in turn, it would be more convenient for business to comply with such laws.

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับเงินอุดหนุนจากกองทุนสนับสนุนงานวิชาการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปี 2556 การวิจัยครั้งนี้ได้รับความร่วมมือสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเชียงใหม่ สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ และนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้าพเจ้าขอขอบคุณคณะบริหารธุรกิจที่ได้สนับสนุนงบประมาณ และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ การวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้หากไม่ได้รับความร่วมมือและเสียสละจากหน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ผู้วิจัยจึงใคร่ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

อาจารย์ธิดารัตน์ ชลประเสริฐสุข

ผู้วิจัย

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญเรื่อง	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภูมิ	ซ
บทที่ 1 บทนำ	
ที่มาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	2
คำสำคัญของเรื่องที่ทำการวิจัย	2
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	4
เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
กรอบแนวคิดในการวิจัย	26
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	
การออกแบบการวิจัย	27
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	27
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	28
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	28
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	28
บทที่ 4 ผลการศึกษา	
ผลการศึกษา	30

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลและข้อเสนอแนะ	
สรุปผลการศึกษา	38
ข้อเสนอแนะ	40
บรรณานุกรม	41
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก รายชื่อสถานประกอบการอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปผักและผลไม้ จังหวัดเชียงใหม่ (ที่มีจำนวนลูกจ้าง 100 คนขึ้นไป ซึ่งอยู่ในเกณฑ์กฎกระทรวงตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550) ที่จะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน	43
ภาคผนวก ข ตัวอย่างแบบสอบถาม	45

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ประเภทอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปผักผลไม้	30
ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละจำนวนลูกจ้างทั้งหมด และจำนวนลูกจ้างคนพิการในสถานประกอบการ	31
ตารางที่ 3 การพิจารณาเลือกวิธีการปฏิบัติตามกฎกระทรวงแรงงาน (ตามมาตรา 33-35)	32
ตารางที่ 4 ลักษณะคนพิการที่สถานประกอบการต้องการและสามารถรับเข้าทำงาน	33
ตารางที่ 5 ลักษณะงานที่มอบหมายให้คนพิการปฏิบัติ	34
ตารางที่ 6 สิ่งที่สถานประกอบการมีการปรับเปลี่ยนให้แก่แรงงานคนพิการ	34
ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานคนพิการ	36
ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมทางด้านอารมณ์และสังคมของแรงงานคนพิการ	37

สารบัญแผนภูมิ

หน้า

แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

26



บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ที่มา

ภาคเหนือเป็นฐานทรัพยากรป่าไม้และน้ำที่มีความสำคัญของประเทศ มีภูมิประเทศเป็นภูเขาสูงและป่าไม้หนาแน่น จึงเป็นฐานการผลิตพืชผักผลไม้ พืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว ถั่วเหลือง ข้าวโพด ส้มเขียวหวาน กระเทียม ถั่วลิสง มันฝรั่ง หอมแดงหอมหัวใหญ่ ตามลำดับ โดยจังหวัดเชียงใหม่มีพื้นที่เพาะปลูกมากที่สุด นอกจากนี้ยังมีพืชผักโดยเฉพาะพืชผักเมืองหนาวและไม้ผล ได้แก่ ลำไย ลิ้นจี่ เป็นต้น และเพื่อให้สามารถยืดอายุและใช้ประโยชน์ผลิตผลธรรมชาติและการเกษตรได้อย่างเต็มที่ประกอบกับรูปแบบการบริโภคสมัยใหม่ที่ต้องการอาหารสำเร็จรูปเพื่อประหยัดเวลามากขึ้น ทำให้ธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปผักและผลไม้มีการขยายตัวมากขึ้น โดยเป็นการดำเนินธุรกิจการเกษตรเพื่อให้เกิดผลิตผลทั้งจากการเกษตรกรรม จากการจัดหาผักและผลไม้เพื่อใช้เป็นวัตถุดิบสำหรับการแปรรูปโดยเครื่องจักรกลด้วยระบบอุตสาหกรรมให้ได้ผลิตภัณฑ์จากผักและผลไม้ ผลิตภัณฑ์จากผลพลอยได้และของเหลือ โดยให้มีการสูญเสียให้น้อยที่สุด รวมทั้งการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ในประเทศและต่างประเทศ ทำให้สามารถพัฒนาไปได้อย่างครบวงจร รองรับสินค้าเกษตร ลดการสูญเสียของสินค้าเกษตร ตลอดจนเกิดโรงงานอุตสาหกรรมเกษตรทำให้เกิดการจ้างงานแรงงานด้วย ซึ่งการจ้างแรงงานดังกล่าวนอกจากผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปผักและผลไม้ จังหวัดเชียงใหม่ จะต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามหลักกฎหมายแรงงานแล้ว ยังต้องถูกบังคับตามกฎหมายให้ต้องปฏิบัติตามกฎกระทรวงแรงงานที่ออกตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ได้กำหนดให้สถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงานในอัตราส่วน 100 : 1 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 26 ตุลาคม 2554 โดยสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ มีแนวปฏิบัติตามกฎหมายให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการพิจารณาเลือกวิธีการปฏิบัติว่าจะเลือกใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีรวมกัน ดังนี้

1. จ้างงานคนพิการ ตามมาตรา 33
2. นำส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามมาตรา

34

3. ให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ ตามมาตรา 35 โดยให้ไปลงทะเบียนที่สำนักงานจัดหางานเขตพื้นที่ หรือสำนักงานจัดหางานจังหวัด

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

จากการผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปผักและผลไม้ จังหวัดเชียงใหม่ที่มีจำนวนลูกค้าเข้าเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด ต้องถูกบังคับตามกฎหมายให้มีการจ้างงานคนพิการ ทั้งที่ลักษณะในการทำธุรกิจเป็นรูปแบบของอุตสาหกรรมเกษตร ที่มีการใช้เครื่องจักรและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเป็นเครื่องมือในแปรรูปวัตถุดิบ ผู้วิจัยจึงต้องการที่ทราบถึงทัศนคติเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปผักและผลไม้ จังหวัดเชียงใหม่ ว่ามีความต้องการรับคนพิการลักษณะใด ตลอดจนความพร้อมของสถานประกอบการ ในการรับคนพิการ เพื่อเป็นข้อมูลให้แก่คนพิการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการ พัฒนาความรู้ความสามารถคนพิการให้ตรงความต้องการของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปผักและผลไม้ จังหวัดเชียงใหม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการ ความพร้อม และทัศนคติเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการในธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปผักและผลไม้ จังหวัดเชียงใหม่

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ทราบถึงข้อเท็จจริงความต้องการ ความพร้อม และทัศนคติในปัจจุบันเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการในธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปผักและผลไม้ จังหวัดเชียงใหม่

คำสำคัญของเรื่องที่ทำวิจัย

ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกและความคิดเห็นที่มีต่อการจ้างงานคนพิการรวมถึงข้อเสนอแนะต่างๆ

อุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปผักและผลไม้ หมายถึง การนำผักและผลไม้จากภาคเกษตรและผลพลอยได้ต่างๆ มาคิดค้นพัฒนาให้เกิดมูลค่าเพิ่มให้มากขึ้น

คนพิการ หมายถึง คนที่มีความบกพร่องทางร่างกาย และจิตใจซึ่งจะทำให้มีข้อจำกัดในการเรียนรู้ การสื่อความหมาย คือ การพูด ฟัง อ่าน เขียน การทำกิจวัตรประจำวัน การประกอบอาชีพ การสร้างสัมพันธภาพกับคนในสังคม ซึ่งคนหนึ่งอาจจะมีความบกพร่องและมีข้อจำกัดอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างก็ได้

การจ้างงาน หมายถึง ภาวะการณ์ที่คนพิการได้รับการบรรจุเข้าเป็นพนักงาน/ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ/ลูกจ้าง/ผู้ปฏิบัติงาน อย่างใดอย่างหนึ่งภายในสถานประกอบการ โดยได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินอย่างสม่ำเสมอเป็นรายเดือน



บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนและสิทธิคนพิการ

1.1.1 สิทธิมนุษยชน

คำว่า "สิทธิ" พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 อธิบายว่า "อำนาจอันชอบธรรม" ในทางจริยศาสตร์ถือว่าสิทธิเป็นสิ่งที่มนุษย์พึงมีในฐานะเป็นมนุษย์ และเป็นสิ่งประกันศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์¹

"สิทธิมนุษยชน" หมายถึง ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความเสมอภาค ตลอดจนเสรีภาพและอิสรภาพในชีวิตและร่างกายซึ่งเป็นสิทธิตามธรรมชาติของมนุษย์ และเป็นสิทธิที่ได้รับการรับรองหรือคุ้มครองตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กฎหมายที่เกี่ยวข้องและตามหลักการสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ตลอดจนตามแนวทางปฏิบัติของกฎหมายระหว่างประเทศ และข้อตกลงระหว่างประเทศที่ประเทศไทยมีพันธกรณีที่ต้องปฏิบัติตาม (วไล ณ ป้อมเพชร)²

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights)³ เป็นมาตรฐานร่วมกันแห่งความสำเร็จสำหรับบรรดาประชากรและประชาชาติที่ส่งเสริมการเคารพสิทธิและอิสรภาพ ด้วยมาตรการอันก้าวหน้าทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ ในอันที่จะให้มีการยอมรับนับถือ และการปฏิบัติตามโดยสากล ทั้งนี้ในบรรดาประชาชนของรัฐสมาชิกด้วยตนเอง และในบรรดาประชาชนของดินแดนที่อยู่ใต้อำนาจของรัฐนั้นๆ

ปฏิญญาสากลนี้มีข้อกำหนดใหญ่ไว้ด้วยกัน 30 ข้อ และมีข้อย่อยอีกหลายประการสาระสำคัญส่วนหนึ่งได้แก่การยอมรับในศักดิ์ศรีประจำตัวของมนุษย์อย่างเสมอกัน คุณค่าแห่งความเป็นมนุษย์ เพื่อเป็นรากฐานแห่งเสรีภาพ ความยุติธรรมและสันติภาพในพิภพ จะมีการใช้ความแตกต่างระหว่างบุคคลให้เกิดการวิตรอนสิทธิไม่ได้ เป็นต้น

¹ สมาคมนักสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย. สารานุกรมทางสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. หน้า 272, 2542.

² สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย). การศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย. หน้า 107 – 108 , 2543.

³ United Nations. Human Rights Declarations. ผู้แปล สุภรธรรม มงคลสวัสดิ์. [Online]. Available : <http://www.un.org/Depts/dhl/resguide/hrdec.htm>. (26 June 2000).

1.1.2 สิทธิคนพิการ

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ได้ให้ความหมายของ “คนพิการ” ว่าหมายถึง “บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่างๆ และมีความจำเป็นเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใด เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันได้อย่างบุคคลทั่วไป ทั้งนี้ตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ประกาศกำหนด” และมีกฎหมายว่าด้วยสิทธิคนพิการ ดังนี้

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิคนพิการ⁴

สิทธิของคนพิการได้รับความสนใจและประกาศเป็นปฏิญญาสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิของคนพิการทางสติปัญญาหรือการเรียนรู้ในวันที่ 20 ธันวาคม พ.ศ. 2514 (ค.ศ.1971) โดยกำหนดกรอบแนวคิดยืนยันให้การส่งเสริมสนับสนุนคนพิการทางสติปัญญาหรือการเรียนรู้ให้มีสิทธิเท่าเทียมกับคนอื่นๆ ในสังคม ให้คนกลุ่มนี้ได้รับสิทธิที่จะได้รับการบริการทางการแพทย์ การศึกษาและฝึกฝนวิชาชีพตามความสามารถสูงสุด ได้รับหลักประกันทางเศรษฐกิจในระดับที่จะสามารถดำรงชีพได้ ได้อาศัยอยู่กับครอบครัวและชุมชน รวมถึงสิทธิที่จะมีผู้ปกครองเพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ สิทธิได้รับความคุ้มครองเพื่อไม่ให้ถูกแสวงประโยชน์ หรือถูกกระทำอันตรายจากรัฐหรือถูกเหยียดหยาม หรือการใช้ความรุนแรง เป็นต้น ต่อมาในวันที่ 9 ธันวาคม พ.ศ. 2518 (ค.ศ. 1975) องค์การสหประชาชาติได้ประกาศปฏิญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ เน้นถึงสิทธิของคนพิการที่จะต้องได้รับความเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ มีสิทธิโดยปราศจากข้อโต้แย้งใดๆ อันระบุไว้ในประกาศตามหลักสิทธิมนุษยชน สิทธิของคนพิการได้มีการกำหนดไว้อย่างเด่นชัดเพิ่มเติมจากปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน เพื่อย้ำให้เห็นว่าคนพิการพึงจะได้รับการคุ้มครองในฐานะของมนุษย์อย่างสมบูรณ์ เพื่อให้คนพิการสามารถดำรงชีพและมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมได้อย่างเท่าเทียม

⁴ United Nations. (no date). Human Rights Declarations. [Online]. Available : <http://www.un.org/Depts/dhl/resguide/hrdec.htm>. (26 June 2000).

ปฏิญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการไทย พ.ศ.2541

ผู้แทนจากองค์กรที่เกี่ยวข้องกับคนพิการทั้งภาครัฐและเอกชน และองค์กรคนพิการได้ร่วมกันจัดทำปฏิญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการไทย เพื่อถือปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่คนพิการ ซึ่งปฏิญญานี้ได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน พ.ศ. 2541 และลงนามโดยนายกรัฐมนตรี (นายชวน หลีกภัย) เมื่อวันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2541 โดยมีสาระทั้งหมดดังนี้⁵

1. คนพิการมีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ มีสิทธิ และเสรีภาพแห่งบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครองในฐานะพลเมืองไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และมีสิทธิต่างๆ ตามที่ระบุไว้ภายใต้ปฏิญญาฉบับนี้ โดยไม่มีข้อยกเว้นใดๆ และโดยปราศจากการแบ่งแยกเชื้อชาติ ศาสนา การเมือง ภาษา ถิ่นกำเนิด เพศ อายุ หรือสถานะอื่นใด
2. คนพิการมีสิทธิแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง
3. คนพิการมีสิทธิเข้าร่วมในการตัดสินใจกำหนดนโยบาย และแผนงานทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ ทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น
4. คนพิการมีสิทธิได้รับการดูแลฟื้นฟูสมรรถภาพ และพัฒนา ตั้งแต่แรกเกิดและแรกเริ่มที่พบความพิการ รวมทั้งผู้ปกครองและครอบครัวของคนพิการต้องได้รับการสนับสนุนจากรัฐในทุกด้าน เพื่อให้สามารถฟื้นฟูสมรรถภาพและพัฒนาคนพิการอย่างเต็มศักยภาพ และสอดคล้องกับความต้องการของแต่ละบุคคล
5. คนพิการมีสิทธิได้รับบริการฟื้นฟูสมรรถภาพ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอย่างอิสระได้ด้วยตนเองอย่างเต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล
6. คนพิการมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพในทุกระดับ รูปแบบของการจัดการศึกษา ตามความต้องการของคนพิการอย่างเท่าเทียมกับบุคคลทั่วไป ทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยไม่มีการจำกัด กีดกัน เลือกปฏิบัติ หรือข้อยกเว้นใดๆ
7. คนพิการมีสิทธิและโอกาสได้รับการเตรียมความพร้อมด้านอาชีพ การฝึกอาชีพ การประกอบอาชีพทุกประเภท ได้รับการจ้างงาน หรือว่าจ้างเข้าทำงานตามความต้องการและความสามารถโดยได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการ ได้รับความก้าวหน้ารวมทั้งได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานโดยไม่มีการกีดกันหรือเลือกปฏิบัติ

⁵ กรมประชาสงเคราะห์. (2542). มติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ. หน้า 62.

8. คนพิการมีสิทธิได้รับการปกป้องคุ้มครองจากการถูกคุกคามทางเพศ ทำร้ายร่างกายและจิตใจ กักขัง เอารัดเอาเปรียบ หรือการแสวงหาประโยชน์ใดๆ จากความพิการ ทั้งนี้ให้ได้รับความช่วยเหลือทางด้านกฎหมายเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป

9. คนพิการมีสิทธิอยู่ร่วมกับครอบครัว ชุมชนของตน และมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในกิจกรรมของครอบครัว ชุมชน และสังคม

10. คนพิการมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก บริการ และความช่วยเหลือจากรัฐ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้เช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป

11. คนพิการมีสิทธิได้รับการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้ครอบครัว ชุมชน และสังคมได้รับรู้ และเข้าใจในคนพิการในทางที่สร้างสรรค์โดยเฉพาะในเรื่องสิทธิ ศักยภาพ และความสามารถ รวมทั้งการบำเพ็ญประโยชน์ของคนพิการ

12. คนพิการมีสิทธิได้รับและเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร โดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของคนพิการ ทั้งนี้ ต้องได้รับการสนับสนุนให้มีสื่อทุกประเภทที่เหมาะสมกับความพิการ รวมทั้งต้องจัดให้มีล่ามภาษามือ อักษรเบรลล์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรืออุปกรณ์พิเศษอื่นๆ ที่ใช้ในการสื่อสาร

13. คนพิการและครอบครัว ชุมชน สังคม มีสิทธิได้รับและเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร เพื่อทราบถึงสิทธิอันระบุไว้ในปฏิญญานี้โดยทั่วถึง

14. รัฐต้องให้ความสำคัญและปฏิบัติตามพันธสัญญาที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ ซึ่งได้ลงนามหรือตกลงร่วมกันในระดับประเทศและระดับนานาชาติ

1.2 มาตรฐานสากลในการสร้างโอกาสมีงานทำของคนพิการ

ในสมัยประชุมสมัชชาใหญ่สหประชาชาติ ที่ 37 เมื่อปี 2525 ได้ให้ข้อเสนอในการวางแผนปฏิบัติการ เพื่อสร้างโอกาสการมีงานทำของคนพิการ โดยระบุการส่งเสริมให้คนพิการมีโอกาสได้ทำงานอย่างคนปกติทั่วไปนั้น อาจนำมาตรการต่างๆ เหล่านี้มาใช้ (องค์การสหประชาชาติ, 2525)

1. การสร้างงานในระบบอัตราส่วน โดยใช้มาตรการจูงใจเป็นที่ตั้ง
2. การสงวนงานบางอย่างไว้ให้คนพิการ
3. ให้เงินกู้ยืมหรือเงินช่วยเหลือแก่กลุ่มขนาดย่อมหรือสหกรณ์ที่จ้างคนพิการทำงาน
4. ทำสัญญาพิเศษ หรือให้สิทธิในการผลิตก่อนคนอื่น
5. การลดภาษี
6. การให้ความช่วยเหลือทางการเงิน หรือทางวิชาการแก่คนพิการ

สำหรับองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดมาตรฐานสากลในการให้การรับรองเกี่ยวกับการจ้างคนพิการเข้าทำงาน โดยในปี 2526 องค์การอนามัยโลกได้มีมติให้ประกาศใช้ “อนุสัญญาว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการด้านอาชีพและการจ้างงาน(คนพิการ)เข้าทำงาน” (อนุสัญญา 159) โดยอนุสัญญาดังกล่าว เป็นการให้ความคุ้มครองบุคคลพิการ โดยให้ประเทศสมาชิกให้ความสำคัญกับการฟื้นฟูอาชีพให้คนเหล่านี้ รวมทั้งการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการฟื้นฟูอาชีพ และการมีงานทำของคนพิการ ซึ่งในการกำหนดนโยบายดังกล่าว (นิคม จันทรวิทุร, 2531) และ ริโอสุอะ มัทซุอิ (Ryosoke Matsui อ้างถึงใน วาสนา ตะเกาพงษ์, 2537) ได้กล่าวถึงมาตรการเพื่อการมีงานทำสำหรับคนพิการที่ใช้กันอยู่ในหลายประเทศ ดังนี้

1. ระบบโควต้า (ระบบจัดสรร) หลายประเทศในเอเชียได้ยอมรับระบบโควต้าซึ่งเป็นวิธีการสร้างโอกาสการมีงานทำให้แก่คนพิการ ระบบโควต้าเป็นเงื่อนไขให้นายจ้างทุกคนยอมรับคนพิการเข้าทำงานในจำนวนที่กำหนดไว้เป็นขั้นต่ำ ประเทศที่มีแนวคิดแบบนี้ และมีกฎหมายบังคับปฏิบัติอยู่ มีทั้งในยุโรปและเอเชีย เช่น ญี่ปุ่นได้กำหนดโควต้าสำหรับเอกชนไว้ร้อยละ 1.6 และหน่วยงานรัฐร้อยละ 2 , อินเดียร้อยละ 3 , สวีเดนร้อยละ 2 , ปากีสถานร้อยละ 3 , แคมเบียร้อยละ 5 เป็นต้น

2. แรงจูงใจนายจ้าง ประเทศในภูมิภาคนี้บางประเทศได้เสนอสิ่งจูงใจแก่นายจ้างเพื่อก่อให้เกิดโอกาสการจ้างงานสำหรับคนพิการ เช่น การลดหย่อนภาษีแก่นายจ้างที่จ้างคนพิการเข้าทำงาน หรือการให้เงินช่วยเหลือแก่นายจ้างในการปรับปรุงขยายงานหรือจัดหาเครื่องจักร ที่ช่วยให้คนพิการให้ทำงานได้

3. บริการฟื้นฟูสมรรถภาพ ด้านอาชีพสำหรับคนพิการที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง และการฝึกอาชีพ ควรดำเนินการในบริษัทเอกชนในโลกธุรกิจ กล่าวคือ เมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมที่สถาบันฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพสำหรับคนพิการ ผู้ฝึกควรต้องไปทดลองทำงานในบริษัทเป็นระยะเวลาหนึ่ง เพื่อช่วยให้เกิดการเรียนรู้การปรับตัวให้เข้ากับระบบงานในสถานประกอบการ เกิดความมั่นใจในการทำงาน ในระหว่างทดลองงาน ขณะเดียวกันนายจ้างก็จะเกิดความเข้าใจในความต้องการพิเศษของลูกจ้าง

4. การฝึกอบรมแผนใหม่ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การใช้เครื่องมือจักรที่มีความซับซ้อนและระบบอัตโนมัติ เป็นสิ่งที่ เป็นอุปสรรคต่อการฝึกอบรมวิชาชีพ และโอกาสการมีงานทำสำหรับคนพิการ ตลอดจนการใช้เครื่องมืออัตโนมัติแทนการใช้คนงาน มีผลต่อโอกาสการจ้างงานคนพิการ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องขยายขอบข่ายของการฝึกอบรมแก่คนพิการให้กว้างขวางมากขึ้น เพื่อให้ทันกับเทคโนโลยีต่างๆที่เปลี่ยนแปลง ประเทศที่ดำเนินการเรื่องนี้ไปแล้ว ได้แก่ ญี่ปุ่น เกาหลี สิงคโปร์ และฮ่องกง เป็นต้น

5. การจัดอุปสรรคทางสังคม โดยการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจต่อสาธารณชน และการจัดสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมให้แก่คนพิการ

1.3 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550

ส่วนที่กล่าวถึงสิทธิและเสรีภาพที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ ได้แก่

มาตรา ๓๐ บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ จะกระทำมิได้

มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม

มาตรา ๓๑ บุคคลผู้เป็นทหาร ตำรวจ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ และพนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรของรัฐ ย่อมมีสิทธิและเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป เว้นแต่ที่จำกัดไว้ในกฎหมายหรือกฎที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการเมือง สมรรถภาพ วินัย หรือจริยธรรม

มาตรา ๔๔ บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย

ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ หรือผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ต้องได้รับสิทธิตามวรรคหนึ่งและการสนับสนุนจากรัฐเพื่อให้ได้รับการศึกษาโดยทัดเทียมกับบุคคลอื่น

การจัดการศึกษาอบรมขององค์กรวิชาชีพหรือเอกชน การศึกษาทางเลือกของประชาชน การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ย่อมได้รับความคุ้มครองและส่งเสริมที่เหมาะสมจากรัฐ

มาตรา ๕๐ บุคคลย่อมมีเสรีภาพในทางวิชาการ การศึกษาอบรม การเรียนการสอน การวิจัย และการเผยแพร่งานวิจัยตามหลักวิชาการย่อมได้รับความคุ้มครอง ทั้งนี้ เท่าที่ไม่ขัดต่อหน้าที่ของพลเมืองหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

มาตรา ๕๑ บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับบริการทางสาธารณสุขที่เหมาะสมและได้มาตรฐาน และผู้ยากไร้มีสิทธิได้รับการรักษาพยาบาลจากสถานบริการสาธารณสุขของรัฐโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับการบริการสาธารณสุขจากรัฐซึ่งต้องเป็นไปอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับการป้องกันและขจัดโรคติดต่ออันตรายจากรัฐอย่างเหมาะสมโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายและทันต่อเหตุการณ์

มาตรา ๕๒ เด็กและเยาวชน มีสิทธิในการอยู่รอดและได้รับการพัฒนาด้านร่างกาย จิตใจและสติปัญญา ตามศักยภาพในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของเด็กและเยาวชนเป็นสำคัญ

เด็ก เยาวชน สตรี และบุคคลในครอบครัว มีสิทธิได้รับความคุ้มครองจากรัฐ ให้ปราศจากการใช้ความรุนแรงและการปฏิบัติอันไม่เป็นธรรม ทั้งมีสิทธิได้รับการบำบัดฟื้นฟูในกรณีที่มีเหตุดังกล่าว

การแทรกแซงและการจำกัดสิทธิของเด็ก เยาวชน และบุคคลในครอบครัว จะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เฉพาะเพื่อสงวนและรักษาไว้ซึ่งสถานะของครอบครัวหรือประโยชน์สูงสุดของบุคคลนั้น

เด็กและเยาวชนซึ่งไม่มีผู้ดูแลมีสิทธิได้รับการเลี้ยงดูและการศึกษาอบรมที่เหมาะสมจากรัฐ

มาตรา ๕๓ บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์และไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ มีสิทธิได้รับสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะอย่างสมศักดิ์ศรี และความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ

มาตรา ๕๔ บุคคลซึ่งพิการหรือทุพพลภาพ มีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ และความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ

บุคคลวิกลจริตย่อมได้รับความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ

มาตรา ๕๕ บุคคลซึ่งไร้ที่อยู่อาศัยและไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ ย่อมมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ

มาตรา ๕๖ บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับทราบและเข้าถึงข้อมูลหรือข่าวสารสาธารณะในครอบครองของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่น เว้นแต่การเปิดเผยข้อมูลหรือข่าวสารนั้นจะกระทบต่อความมั่นคงของรัฐ ความปลอดภัยของประชาชน หรือส่วนได้เสียอันพึงได้รับความคุ้มครองของบุคคลอื่น หรือเป็นข้อมูลส่วนบุคคล ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

มาตรา ๕๗ บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับข้อมูล คำชี้แจง และเหตุผลจากหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่น ก่อนการอนุญาตหรือการดำเนินโครงการ หรือกิจกรรมใดที่อาจมีผลกระทบต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อม สุขภาพอนามัย คุณภาพชีวิต หรือส่วนได้

เสียสำคัญอื่นใดที่เกี่ยวกับตนหรือชุมชนท้องถิ่น และมีสิทธิแสดงความคิดเห็นของตนต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปประกอบการพิจารณาในเรื่องดังกล่าว

การวางแผนพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม การเวนคืนอสังหาริมทรัพย์ การวางผังเมือง การกำหนดเขตการใช้ประโยชน์ที่ดิน และการออกกฎที่อาจมีผลกระทบต่อส่วนได้เสียสำคัญของประชาชน ให้รัฐจัดให้มีกระบวนการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนอย่างทั่วถึง ก่อนดำเนินการ

มาตรา ๕๘ บุคคลย่อมมีสิทธิมีส่วนร่วมในกระบวนการพิจารณาของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติราชการทางปกครองอันมีผลหรืออาจมีผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของตน

มาตรา ๕๙ บุคคลย่อมมีสิทธิเสนอเรื่องราวร้องทุกข์และได้รับแจ้งผลการพิจารณาภายในเวลาอันรวดเร็ว

มาตรา ๖๐ บุคคลย่อมมีสิทธิที่จะฟ้องหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ ราชการส่วนท้องถิ่น หรือองค์กรอื่นของรัฐที่เป็นนิติบุคคล ให้รับผิดชอบเนื่องจากการกระทำหรือการละเว้นการกระทำของข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยงานนั้น

มาตรา ๖๑ สิทธิของบุคคลซึ่งเป็นผู้บริโภคย่อมได้รับความคุ้มครองในการได้รับข้อมูลที่เป็นความจริง และมีสิทธิร้องเรียนเพื่อให้ได้รับการแก้ไขเยียวยาความเสียหาย รวมทั้งมีสิทธิรวมตัวกันเพื่อพิทักษ์สิทธิของผู้บริโภค

ให้มีองค์การเพื่อการคุ้มครองผู้บริโภคที่เป็นอิสระจากหน่วยงานของรัฐ ซึ่งประกอบด้วยตัวแทนผู้บริโภค ทำหน้าที่ให้ความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของหน่วยงานของรัฐในการตราและการบังคับใช้กฎหมายและกฎ และให้ความเห็นในการกำหนดมาตรการต่าง ๆ เพื่อคุ้มครองผู้บริโภครวมทั้งตรวจสอบและรายงานการกระทำหรือละเลยการกระทำอันเป็นการคุ้มครองผู้บริโภค ทั้งนี้ให้รัฐสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการขององค์การอิสระดังกล่าวด้วย

มาตรา ๖๒ บุคคลย่อมมีสิทธิติดตามและร้องขอให้มีการตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง หน่วยงานของรัฐ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ

บุคคลซึ่งให้ข้อมูลโดยสุจริตแก่องค์กรตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐหรือหน่วยงานของรัฐเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง หน่วยงานของรัฐ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ย่อมได้รับความคุ้มครอง

1.4 พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มีการปรับปรุงมาจากพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 มีประเด็นสำคัญ ดังนี้

1) ปรับนิยามต่างๆ ให้ทันสมัยและเป็นสากลยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ได้กำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประกาศกำหนดประเภทและหลักเกณฑ์ของ “คนพิการ”

2) จัดตั้งสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยเลขาธิการสำนักงานมีฐานะเทียบเท่าอธิบดี

3) การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการจะกระทำมิได้ โดยกำหนดในนโยบาย กฎ ระเบียบ มาตราการ โครงการหรือวิธีปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐ และองค์กรเอกชน

4) คนพิการอาจยื่นคำขอมีบัตรประจำตัวคนพิการเพื่อการรับสิทธิประโยชน์ต่างๆ

5) คนพิการมีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากสิ่งต่างๆ เช่น ผลิตภัณฑ์ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต สภาพแวดล้อม แผนงาน โครงการและกิจกรรม การพัฒนาทุกรูปแบบ บริการ สิ่งอำนวยความสะดวก และบริการขนส่งอันเป็นสาธารณะ ตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ

6) จัดตั้ง “กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ” เพื่อเป็นทุนสำหรับการใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และการสนับสนุนให้คนพิการได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ

7) ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับลูกจ้างอื่น นายจ้างหรือเจ้าของ สถานประกอบการที่มีได้รับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวนที่กำหนดและไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุนฯ อาจให้สัมปทานจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาะสมงานฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการแทน

8) ให้มีการลดหย่อนภาษี แก่คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ องค์กรเอกชนที่จัดให้คนพิการรับสิทธิประโยชน์ ผู้บริจาคเงินหรือทรัพย์สินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการ เจ้าของอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ หรือผู้ให้บริการสาธารณะอื่น ซึ่งได้จัดอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก โดยเฉพาะแก่คนพิการ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่จ้างคนพิการเข้าทำงานมากกว่า ร้อยละ 60 ของลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น⁶

⁶ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข “บทบาทภาครัฐเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ” หน้า 13-14.

1.5 แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2550-2554

จากการกำหนดแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ พ.ศ. 2545-2549 มีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคนพิการ เพื่อให้คนพิการมีศักยภาพที่สามารถพึ่งพาตนเองได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดีดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ ต่อมาในปี พ.ศ. 2550 ได้มีแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2550-2554 เพื่อเป็นการกำหนดกรอบทิศทางแนวทางในการดำเนินงานด้านคนพิการ โดยมีวิสัยทัศน์ให้ภาคีภาครัฐและองค์กรเอกชนด้านคนพิการใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการ การดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ โดยมีวิสัยทัศน์ให้คนพิการได้รับการคุ้มครองสิทธิ มีคุณภาพชีวิตที่ดีเต็มตามศักยภาพ มีส่วนร่วมในสังคมอย่างเต็มที่และเสมอภาคภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปราศจากอุปสรรค ดังนี้

ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการระบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

- (1) จัดตั้งคณะกรรมการประสานงานด้านคนพิการแห่งชาติ เพื่อประสานการบริหารจัดการระบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้เป็นไปตามเป้าหมายโดยใช้หลักธรรมาภิบาล
- (2) พัฒนาระบบบริหารคนพิการทุกด้าน ทั้งทางด้านการแพทย์ การศึกษา อาชีพและสังคมให้ครอบคลุมทั่วถึง
- (3) ส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐ และองค์กรเอกชนมีการจัดสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก และความช่วยเหลืออื่นใด ล่ามภาษามือ เอกสารอักษรเบลล์ หนังสือเสียง กายอุปกรณ์ เครื่องช่วยความพิการเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพ
- (4) ส่งเสริมการผลิตและพัฒนานุเคราะห์ด้านคนพิการให้มีจำนวนเพียงพอ และมีความรู้ความสามารถที่จะเป็นผู้ให้บริการทุกด้านรองรับทันความต้องการจำเป็นด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก
- (5) ผลักดันให้เกิดระบบการจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุน และเพิ่มรายรับของกองทุนเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐ และองค์กรเอกชนสามารถให้บริการแก่คนพิการอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ
- (6) ส่งเสริมการวิจัย และพัฒนานวัตกรรมด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการทุกด้าน และผลงานวิจัยไปปรับใช้เพื่อพัฒนางานด้านคนพิการ
- (7) สนับสนุนทุนการวิจัย และการเผยแพร่ผลงาน
- (8) สนับสนุนให้องค์กรที่เกี่ยวข้องมีการจัดทำระบบฐานข้อมูลด้านคนพิการให้เป็นระบบการที่มีประสิทธิภาพเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมสนับสนุนความเข้มแข็งขององค์กรด้านคนพิการ และ
เครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

(1) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งและ/หรือการดำเนินงานขององค์กรด้านคนพิการ และเครือข่ายในด้านงบประมาณวิชาการ และการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

(2) สนับสนุนให้องค์กรด้านคนพิการ และเครือข่ายมีบทบาทเป็นที่ปรึกษา หรือ คณะกรรมการระดับท้องถิ่นถึงระดับชาติ เพื่อให้ข้อคิดเห็นนำสู่การตัดสินใจของรัฐ และองค์กรที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานด้านคนพิการ

(3) ยกกระดับความสามารถในการแก้ปัญหา และพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของ องค์กรด้านคนพิการ และเครือข่าย

(4) ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความรู้ความเข้าใจ และมีส่วนร่วมในการ สนับสนุนองค์กรด้านคนพิการ

ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างเสริมเจตคติที่ดีของคนพิการครอบครัว และสังคมที่มีต่อความ
พิการ และคนพิการ

(1) พัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมทางสังคมในทุกระบบทั้งหน่วยงานภาครัฐ และ องค์กรเอกชนที่เกี่ยวข้องให้คนพิการ และครอบครัวสามารถมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง

(2) ส่งเสริมให้สตรีพิการมีโอกาสแสดงศักยภาพ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม

(3) ส่งเสริม และสนับสนุนให้หน่วยงานภาครัฐ และองค์กรเอกชนจัดกิจกรรมในการ เสริมสร้างเจตคติที่ถูกต้อง และสร้างสรรคต่อความพิการ คนพิการ และครอบครัว

(4) สนับสนุนการจัดทำสื่อที่มีคุณภาพเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมศักยภาพการมี ส่วนร่วม และความเสมอภาคของคนพิการ

(5) สนับสนุนส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำ

(6) ส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐ และองค์กรเอกชนติดตามประเมินผลจำนวนคน พิการที่สามารถดำรงชีวิตอิสระ

ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมที่ปราศจากอุปสรรคต่อการมีส่วน
ร่วมของคนพิการ

(1) ผลักดันให้มโนนโยบาย และวาระแห่งชาติในการจัดสภาพแวดล้อมที่ปราศจาก อุปสรรค (Accessible Environment) และส่งเสริมการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร เพื่อก้าวสู่สังคมที่

ปราศจากอุปสรรคเพื่อคนทั้งมวล (Barrier free Society for All) และผลักดันให้มีการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

(2) ยกร่าง/ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวกับอาคาร สถานที่ การขนส่ง บริการสาธารณะโทรคมนาคม (Telecommunication) เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร (Information and Communication Technology) รวมทั้งเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก (Assistive Technology) ส่งเสริมการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้มีสภาพแวดล้อมที่ปราศจากอุปสรรค และบริการทุกด้านแก่คนพิการ

(3) ส่งเสริมการจัดหลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอนด้านการออกแบบที่เป็นสากล และเป็นธรรม (Universal Design)

(4) ส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษาให้มีการจัดการเรียนการสอนด้านการออกแบบที่เป็นสากลและเป็นธรรม (Universal Design)

(5) พัฒนาและขยายศูนย์ส่งเสริมและสาธิตให้บริการด้านการออกแบบที่เป็นสากล และเป็นธรรม (Universal Design) ทั้งสำหรับการเรียนการสอน และการขยายบริการสู่ชุมชน

(6) สร้างกลไกการติดตาม กำกับ ดูแล และตรวจสอบด้านสภาพแวดล้อม และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่ปราศจากอุปสรรค

1.6 แนวคิดเรื่องทัศนคติ (Attitude)

ทัศนคติ (Attitude) มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Aptus แปลว่า ไน้มเอียง ซึ่งนักวิชาการแต่ละท่านได้ให้ความหมายของทัศนคติ ไว้อย่างแตกต่างกันตามทรรศนะของตน ดังนี้

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545: 138) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ สภาวะความพร้อมทางจิตที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มของพฤติกรรมบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ สถานการณ์ต่าง ๆ ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง และสภาวะความพร้อมทางจิตนี้จะต้องอยู่นานพอสมควร

พงศ์ หรดาล (2540: 42) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ ความรู้สึก ท่าที ความคิดเห็น และพฤติกรรมของคณงานที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร กลุ่มคน องค์กรหรือสภาพแวดล้อมอื่นๆ โดยการแสดงออกในลักษณะของความรู้สึกหรือท่าทีในทางยอมรับหรือปฏิเสธ

Hornby, A S . (2001: 62) "Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English" ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ วิธีทางที่คุณคิดหรือรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือคนใดคนหนึ่ง และวิธีทางที่คุณประพฤติต่อใครหรือคนใดคนหนึ่ง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า คุณคิดหรือรู้สึกอย่างไร

Gibson (2000: 102) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ ตัวตัดสินพฤติกรรม เป็นความรู้สึกเชิงบวกหรือเชิงลบ เป็นสภาวะจิตใจในการพร้อมที่จะส่งผลกระทบต่อ การตอบสนองของบุคคลนั้น ๆ ต่อบุคคลอื่น ๆ ต่อวัตถุหรือต่อสถานการณ์ โดยที่ทัศนคตินี้สามารถ เรียนรู้หรือจัดการได้โดยใช้ประสบการณ์

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่า ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึก ความคิด หรือความเชื่อ และแนวโน้มที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมของบุคคล เป็นปฏิกิริยาโต้ตอบ โดยการ ประเมินค่าว่าชอบหรือไม่ชอบ ที่จะส่งผลกระทบต่อ การตอบสนองของบุคคลในเชิงบวกหรือเชิงลบ ต่อบุคคล สิ่งของ และสถานการณ์ ในสภาวะแวดล้อมของบุคคลนั้น ๆ โดยที่ทัศนคตินี้ สามารถเรียนรู้ หรือจัดการได้โดยใช้ประสบการณ์ และทัศนคตินั้นสามารถที่จะรู้ หรือถูกตีความได้ จากสิ่งที่คนพูดออกมาอย่างไม่เป็นทางการ หรือจากการสำรวจที่เป็นทางการ หรือจากพฤติกรรม ของบุคคลเหล่านั้น

ลักษณะของทัศนคติ เนื่องจากว่านักจิตวิทยาได้ศึกษาในความหมายที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงควรกล่าวถึงลักษณะรวม ๆ ของทัศนคติที่ทำให้เกิดความเข้าใจทัศนคติให้ดีขึ้น (ศักดิ์ไทย , 2545: 138) ซึ่งลักษณะของทัศนคติ สรุปได้ดังนี้

1. ทัศนคติเป็นสิ่งที่เรียนรู้ได้
2. ทัศนคติมีลักษณะที่คงทนถาวรอยู่นานพอสมควร
3. ทัศนคติมีลักษณะของการประเมินค่าอยู่ในตัว คือ บอกลักษณะดี – ไม่ดี ชอบ – ไม่ชอบ เป็นต้น
4. ทัศนคติทำให้บุคคลที่เป็นเจ้าของพร้อมที่จะตอบสนองต่อที่หมายของ ทัศนคติ
5. ทัศนคติบอกถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับสิ่งของ และบุคคลกับสถานการณ์ นั่นคือ ทัศนคติดีเยี่ยมมีที่หมายนั่นเอง

องค์ประกอบของทัศนคติ

จากการตรวจสอบเอกสารเกี่ยวกับองค์ประกอบของทัศนคติ พบว่า มีผู้เสนอความคิดไว้ 3 แบบ คือ ทัศนคติแบบ 3 องค์ประกอบ ทัศนคติแบบ 2 องค์ประกอบ และ ทัศนคติแบบ 1 องค์ประกอบ (ธีระพร, 2528: 162 - 163) ดังนี้

1. ทัศนคติมี 3 องค์ประกอบ แนวคิดนี้จะระบุว่า ทัศนคติมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านปัญญา (Cognitive Component) ประกอบด้วย ความเชื่อ ความรู้ ความคิดและความคิดเห็น 2) องค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก (Affective Component) หมายถึงความรู้สึกชอบ - ไม่ชอบ หรือทำทางที่ดี - ไม่ดี 3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม

(Behavioral Component) หมายถึง แนวโน้มหรือความพร้อมที่บุคคลจะปฏิบัติ มีนักจิตวิทยาที่สนับสนุนการแบ่งทัศนคติออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ Kretch, Crutchfield , Pallachey (1962) และ Triandis (1971)

2. ทัศนคติมี 2 องค์ประกอบ แนวคิดนี้จะระบุว่า ทัศนคติมี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านปัญญา (Cognitive Component) 2) องค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective Component) มีนักจิตวิทยาที่สนับสนุนการแบ่งทัศนคติออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ Katz (1950) และ Rosenberg (1956, 1960, 1965)

3. ทัศนคติมีองค์ประกอบเดียว แนวคิดนี้จะระบุว่า ทัศนคติมีองค์ประกอบเดียว คือ อารมณ์ความรู้สึกในทางชอบหรือไม่ชอบที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด นักจิตวิทยาที่สนับสนุนแนวคิดนี้ ได้แก่ Bem (1970) Fishbein และ Ajzen (1975) Insko (1976)

Sharon และ Saul (1996: 370) กล่าวว่า ทัศนคติ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์ประกอบด้าน ความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive Component) หมายถึง ความเชื่อเชิงการประเมินเป้าหมาย โดยอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อ จินตนาการ และการจำ
2. องค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก (Affective Component) หมายถึง ความรู้สึกในทางบวก หรือลบ หรือทั้งบวก และลบต่อเป้าหมาย
3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) หมายถึง แนวโน้มของพฤติกรรม หรือ แนวโน้มของการแสดงออกต่อเป้าหมาย

Gibson (2000: 103) กล่าวว่า ทัศนคติ เป็นส่วนที่ยึดติดแน่นกับบุคลิกลักษณะของบุคคล เรา ซึ่งบุคคลเราจะมีทัศนคติที่เป็นโครงสร้างอยู่แล้ว ทางด้านความรู้สึก ความเชื่อ อันใดอันหนึ่ง โดยที่องค์ประกอบนี้จะมีความสัมพันธ์ซึ่งกัน และกัน ซึ่งหมายความว่า การเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบหนึ่งทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในอีกองค์ประกอบหนึ่ง ซึ่งทัศนคติ 3 องค์ประกอบ มีดังนี้

1. ความรู้สึก (Affective) องค์ประกอบด้านอารมณ์หรือความรู้สึก ของทัศนคติ คือ การได้รับการถ่ายทอด การเรียนรู้มาจากพ่อ แม่ ครู หรือกลุ่มของเพื่อนๆ
2. ความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive) องค์ประกอบด้านความรู้ ความเข้าใจของทัศนคติจะประกอบด้วย การรับรู้ของบุคคล ความคิดเห็น และความเชื่อของบุคคล หมายถึง กระบวนการคิด ซึ่งเน้นไปที่การใช้เหตุผล และตรรกะ องค์ประกอบที่สำคัญของความรู้ ความเข้าใจ คือ ความเชื่อในการประเมินผลหรือความเชื่อที่ถูกประเมินผลไว้แล้วโดยตัวเองประเมิน ซึ่ง

ความเชื่อเหล่านี้จะแสดงออกมาจากความประทับใจในการชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งบุคคลเหล่านั้นรู้สึกต่อสิ่งของ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

3. พฤติกรรม (Behavioral) องค์ประกอบด้านความรู้ ความเข้าใจของทัศนคติ จะหมายถึง แนวโน้มหรือความตั้งใจ (intention) ของคนที่จะแสดงบางสิ่งบางอย่างหรือที่จะกระทำ (ประพฤติ) บางสิ่งบางอย่างต่อคนใดคนหนึ่ง สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในทางใดทางหนึ่ง เช่น เป็นมิตร ให้ความอบอุ่น ก้าวร้าว เป็นศัตรู เป็นต้น โดยที่ความตั้งใจนี้อาจจะถูกวัด หรือประเมินออกมาได้ จากการพิจารณาองค์ประกอบทางด้านพฤติกรรมของทัศนคติ

Schermerhorn (2000: 76) กล่าวว่า ทัศนคติ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive Component) คือ ทัศนคติที่จะสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้ และข้อมูลที่บุคคลคนหนึ่งมี ซึ่งความเชื่อ จะแสดงให้เห็นถึงความคิดของคน หรือสิ่งของ และข้อสรุปที่บุคคลได้มีต่อบุคคลหรือสิ่งของนั้นๆ เช่น งานของฉันขาดความรับผิดชอบ เป็นต้น
2. องค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective Component) คือ ความรู้สึกเฉพาะอย่างซึ่งเกี่ยวข้องกับผลกระทบส่วนบุคคล ซึ่งได้จากสิ่งเร้าหรือสิ่งที่เกิดก่อนทำให้เกิดทัศนคตินั้นๆ เช่น ฉันไม่ชอบงานของฉัน เป็นต้น
3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) คือ ความตั้งใจที่จะประพฤติในทางใดทางหนึ่ง โดยมีรากฐานมาจากความรู้สึกเฉพาะเจาะจงของบุคคล หรือทัศนคติของบุคคล เช่น ฉันกำลังไปทำงานของฉัน เป็นต้น

Katz (อ้างถึงใน Loudon และ Della Bitta, 1993: 425) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของทัศนคติที่สำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. หน้าที่ในการปรับตัว (Adjustment function) ทัศนคติช่วยให้เราปรับตัวเข้ากับสิ่งที่ทำให้ได้รับความพึงพอใจหรือได้รางวัลขณะเดียวกันก็หลีกเลี่ยงต่อสิ่งที่ไม่ปรารถนา ไม่พอใจหรือให้โทษ นั่นคือยึดแนวทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองมากที่สุด และหลีกเลี่ยงสิ่งที่เป็นโทษให้น้อยที่สุด ซึ่งช่วยในการปรับตัวของแต่ละบุคคลให้เข้ากับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความพอใจ คือ เมื่อเราเคยมีประสบการณ์ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งมาก่อน และเราได้ประสบกับสิ่งนั้นอีก เราจะพัฒนาการตอบสนองของเราในทิศทางที่เราต้องการ
2. หน้าที่ในการป้องกันตน (Ego – defensive function) ทัศนคติช่วยปกป้องภาพลักษณ์แห่งตน (ego or self image) ต่อความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ และแสดงออกมา

เป็นกลไกที่ป้องกันตนเอง ใช้ในการปกป้องตัวเองโดยการสร้างความนิยมนับถือตนเอง หลีกเลียงจากสิ่งที่ไม่พอใจ หรือสร้างทัศนคติขึ้นมาเพื่อรักษาหน้า

3. หน้าที่ในการแสดงออกของค่านิยม (Value expressive function) ในขณะที่ทัศนคติที่ปกป้องตนเอง ได้สร้างขึ้นเพื่อปกป้องภาพลักษณ์ของตนเอง หรือเพื่อปิดบังทัศนคติที่แท้จริงไม่ให้ปรากฏ แต่ ทัศนคติที่ทำหน้าที่แสดงออกถึงค่านิยมจะพยายามแสดงลักษณะที่แท้จริงของตนเองทำหน้าที่ให้บุคคลแสดงค่านิยมของตนเอง เป็นการแสดงออกทางทัศนคติที่จะสร้างความพอใจให้กับบุคคลที่แสดงทัศนคตินั้นออกมา เพราะเป็นการแสดงค่านิยมพื้นฐานที่แต่ละบุคคลพอใจ

4. หน้าที่ในการแสดงออกถึงความรู้ (Knowledge function) มนุษย์ต้องการเกี่ยวข้องกับวัตถุต่างๆรอบข้าง ดังนั้น จึงต้องแสวงหาความมั่นคง ความหมาย ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งเหล่านั้น ทัศนคติจะเป็นสิ่งที่ใช้ประเมิน และทำความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและเป็นมาตรฐานเพื่อเปรียบเทียบ หรือเป็นขอบเขตแนวทางสำหรับอ้างอิงเพื่อหาทางเข้าใจ ให้สามารถเข้าใจโลกและสิ่งแวดล้อมได้ง่ายๆขึ้น เพราะคนเราได้รับรู้แล้วครั้งหนึ่งก็จะเก็บประสบการณ์เหล่านั้นๆ ไว้เป็นส่วนๆ เมื่อเจอสิ่งใหม่จะนำประสบการณ์ที่มีอยู่เดิมมาเป็นกรอบอ้างอิงว่าสิ่งใดควรรับรู้ สิ่งใดควรหลีกเลี่ยง ซึ่งทัศนคติช่วยให้คนเราเข้าใจสิ่งแวดล้อมต่างๆรอบตัวเรา โดยเราสามารถตีความ หรือประเมินค่าสิ่งที่อยู่รอบตัวเราได้

ประเภทของทัศนคติ

การแสดงออกทางทัศนคติสามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภท (ดาร์นี, 2542: 43) คือ

1. ทัศนคติในทางบวก (Positive Attitude) คือ ความรู้สึกต่อสิ่งแวดล้อมในทางที่ดีหรือยอมรับ ความพอใจ เช่น นักศึกษาที่มีทัศนคติที่ดีต่อการโฆษณา เพราะวิชาการโฆษณาก่อให้เกิดประโยชน์ให้บุคคลได้มีอิสระทางความคิด

2. ทัศนคติในทางลบ (Negative Attitude) คือ การแสดงออก หรือความรู้สึกต่อสิ่งแวดล้อมในทางที่ไม่พอใจ ไม่ดี ไม่ยอมรับ ไม่เห็นด้วย เช่น นิดไม่ชอบคนเลี้ยงสัตว์ เพราะเห็นว่าทารุณสัตว์

3. การไม่แสดงออกทางทัศนคติ หรือมีทัศนคติเฉยๆ (Negative Attitude) คือ มีทัศนคติเป็นกลางอาจจะเพราะว่าไม่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้นๆ หรือในเรื่องนั้นๆ เราไม่มีแนวโน้มทัศนคติอยู่เดิมหรือไม่มีแนวโน้มทางความรู้ในเรื่องนั้นๆ มาก่อน เช่น เรามีทัศนคติที่เป็นกลางต่อตู้ไมโครเวฟ เพราะเราไม่มีความรู้เกี่ยวกับโทษหรือคุณของตู้ไมโครเวฟมาก่อน

จะเห็นได้ว่าการแสดงออกของทัศนคตินั้น เกิดจากการก่อตัวของทัศนคติที่สะสมไว้เป็นความคิดและความรู้สึก จนสามารถแสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมา ตามทัศนคติต่อสิ่งนั้น

การก่อตัวของทัศนคติ (The Formation of Attitude)

การเกิดทัศนคติแต่ละประเภทนั้น จะก่อตัวขึ้นมา และเปลี่ยนแปลงไปได้เนื่องจากปัจจัยหลายประการด้วยกัน ซึ่งในความเป็นจริง ปัจจัยต่าง ๆ ของการก่อตัวของทัศนคติ ไม่ได้มีการเรียงลำดับตามความสำคัญแต่อย่างใด ทั้งนี้เพราะแต่ละปัจจัย ปัจจัยใดมีความสำคัญมากกว่าขึ้นอยู่กับ การอ้างอิงเพื่อก่อตัวเป็นทัศนคตินั้น บุคคลดังกล่าวได้เกี่ยวข้องกับสิ่งของ หรือ แนวความคิดที่มีลักษณะแตกต่างกันไปอย่างไร ซึ่ง Newsom และ Carrell ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติ และอธิบายว่า การเกิดทัศนคติประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. พื้นฐานของแต่ละบุคคลหรือเบื้องหลังทางประวัติศาสตร์ (Historical Setting) หมายถึง ลักษณะทางด้านชีวประวัติของแต่ละคน ได้แก่ สถานที่เกิด สถานที่เจริญเติบโต สถานภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่ผ่านมาจะเป็นตัวหล่อหลอมบุคลิกภาพของบุคคล และเป็นปัจจัยนำไปสู่การเกิด ทัศนคติของคนนั้น ๆ

2. สิ่งแวดล้อมทางสังคม (Social environment) ได้แก่ การปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ที่มีต่อกัน และกัน เช่น การเปิดรับข่าวสาร กลุ่ม และบรรทัดฐานของกลุ่ม สภาพการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับบุคคล และประสบการณ์

3. กระบวนการสร้างบุคลิกภาพ (Personality Process) และสิ่งที่เกิดขึ้นมาก่อน (Predispositions) เป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานในการสร้างทัศนคติของแต่ละบุคคล ⁷

1.7 ทฤษฎีการเรียนรู้ (learning theory)

หมายถึงข้อความรู้ที่พรรณา อธิบาย ทำนาย ปรากฏการณ์ต่างๆ เกี่ยวกับการเรียนรู้ ซึ่งได้รับการพิสูจน์ ทดสอบตามกระบวนการทาง วิทยาศาสตร์ และได้รับการยอมรับว่าเชื่อถือได้ และสามารถนำไปนิรนัยเป็นหลักหรือกฎการเรียนรู้ย่อยๆ หรือนำไปใช้เป็นหลักในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้แก่ผู้เรียนได้ ทฤษฎีโดยทั่วไปมักประกอบด้วยหลักการย่อยๆ หลายหลักการในเรื่องของการเรียนรู้ มีผู้ให้ความหมายของคำว่า การเรียนรู้ไว้หลากหลาย นักการศึกษาต่างมีแนวคิด โดยนำมาจากพัฒนาการของมนุษย์ ในแง่มุมต่างๆ เกิดเป็นทฤษฎีที่แตกต่างกันไป อาทิ

การเรียนรู้ (Learning) คือ กระบวนการของประสบการณ์ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างค่อนข้างถาวร ซึ่งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนี้ไม่ได้มาจากภาวะชั่วคราว วุฒิภาวะ หรือสัญชาตญาณ(Klein1991:2)

⁷ แพรวภัทร ยอดแก้ว.มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก <http://www.gotoknow.org/user/paepal/profile> .(วันที่ค้นข้อมูล: 15 พฤษภาคม 2556).

การเรียนรู้ (Learning) คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งเนื่องมาจากประสบการณ์ที่คนเรามีปฏิสัมพันธ์กับ สิ่งแวดล้อมหรือจากการฝึกหัด (สุรางค์ โค้วตระกูล :2539)

มนุษย์สามารถรับข้อมูลโดยผ่านเส้นทางการรับรู้ 3 ทาง คือ พฤติกรรมนิยม (Behaviorism) ,ปัญญานิยม (Cognitivism) และการสร้างสรรค์องค์ความรู้ด้วยปัญญา (Constructivism)

1. พฤติกรรมนิยม (Behaviorism) พฤติกรรมนิยมมองผู้เรียนเหมือนกับ กระดานชนวนที่ว่างเปล่าผู้สอนเตรียม ประสบการณ์ให้กับผู้เรียน เพื่อสร้างประสบการณ์ใหม่ให้ผู้เรียน อาจ กระทำซ้ำจนกลายเป็นพฤติกรรม ผู้เรียนทำในสิ่งที่พวกเขาได้รับฟังและจะไม่ทำการคิดริเริ่มหา หนทางด้วยตนเองต่อการเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่ง ต่างๆ ให้ดี

2.ปัญญานิยม (Cognitivism) ปัญญานิยมอยู่บนฐานของกระบวนการคิดก่อน แสดงพฤติกรรม การเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมที่จะถูกสังเกต สิ่งเหล่านั้น มันก็เป็นเพียงแต่การบ่งชี้ว่าสิ่งนี้ กำลังดำเนินต่อไปในสมองของผู้เรียน เท่านั้น ทักษะใหม่ๆ ที่จะทำ การสะท้อนส่งออกมา กระบวนการประมวลผลข้อมูลสารสนเทศทางปัญญา

3.การสร้างสรรค์องค์ความรู้ด้วยปัญญา (Constructivism) การสร้างสรรค์ความรู้ด้วยปัญญาอยู่บนฐานของ การอ้างอิงหลักฐานในสิ่งที่พวกเราสร้างขึ้นแสดงให้เห็นปรากฏแก่สายตาของ เราด้วยตัวของเราเอง และอยู่บนฐานประสบการณ์ของแต่ละบุคคล องค์ความรู้จะถูกสร้างขึ้นโดยผู้เรียน และโดยเหตุผลที่ทุกคนต่างมีชุดของประสบการณ์ต่างๆ ของการเรียนรู้จึงมีลักษณะเฉพาะตนและมีความแตกต่างกันไปในแต่ละคน

ทั้งสามทฤษฎีต่างมีความสำคัญเท่าเทียมกันเมื่อได้การตัดสินใจที่จะใช้ยุทธศาสตร์นี้ มีสิ่งที่สำคัญและจำเป็นที่สุดของชีวิตที่ต้องพิจารณาทั้งสองระดับ คือ ระดับองค์ความรู้ของนักเรียนของท่าน และระดับการประมวลผลทางสติปัญญาที่ ต้องการในผลงานหรือภาระงานแห่งการเรียนรู้ ระดับการประมวลผลทางสติปัญญาที่ ต้องการสร้างผลงาน/ภาระงาน และระดับความชำนาญชำนาญของนักเรียนของเรานี้ การมองหาภาพทางทฤษฎี จะมีความเป็นไปได้ที่สนับสนุนการมีความ พยายามที่จะเรียนรู้ทางยุทธวิธีบางที่ที่มีความซับซ้อนและมีความเลื่อมล้ำกันอยู่บ้าง และก็มีความจำเป็นเหมือนกัน ในการรวบรวมยุทธวิธีต่าง ๆ จากความแตกต่างที่เป็นจริง ทางทฤษฎีเมื่อเรามีความต้องการ

^๑ ไตรรงค์ เจนการ สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, สพฐ

มีนักวิชาการที่ได้ให้ความหมายของทฤษฎีการเรียนรู้หลายท่านด้วยกัน ดังนี้

1) ทฤษฎีของ Bloom (Bloom's Taxonomy) ได้แบ่งการเรียนรู้เป็น 6 ระดับ

- 1.ความรู้ที่เกิดจากความจำ (knowledge) ซึ่งเป็นระดับล่างสุด
- 2.ความเข้าใจ (Comprehension)
- 3.การประยุกต์ (Application)
- 4.การวิเคราะห์ (Analysis) สามารถแก้ปัญหา ตรวจสอบได้
- 5.การสังเคราะห์ (Synthesis) สามารถนำส่วนต่างๆ มาประกอบเป็นรูปแบบใหม่ได้ให้แตกต่างจากรูปเดิม เน้นโครงสร้างใหม่
- 6.การประเมินค่า (Evaluation) วัดได้ และตัดสินใจว่าอะไรถูกหรือผิด ประกอบการตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุผลและเกณฑ์ที่แน่ชัด

2) การเรียนรู้ตามทฤษฎีของไทเลอร์ (Tylor)

ความต่อเนื่อง (continuity) หมายถึง ในวิชาทักษะ ต้องเปิดโอกาสให้มีการฝึกทักษะในกิจกรรมและประสบการณ์บ่อยๆและต่อเนื่องกัน

การจัดช่วงลำดับ (sequence) หมายถึง หรือการจัดสิ่งที่มีความง่าย ไปสู่สิ่งที่มีความยาก ดังนั้นการจัดกิจกรรมและประสบการณ์ ให้มีการเรียงลำดับก่อนหลัง เพื่อให้ได้เรียนเนื้อหาที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

บูรณาการ (integration) หมายถึง การจัดประสบการณ์จึงควรเป็นในลักษณะที่ช่วยให้ผู้เรียน ได้เพิ่มพูนความคิดเห็นและได้แสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกัน เนื้อหาที่เรียนเป็นการเพิ่มความสามารถทั้งหมด ของผู้เรียนที่จะได้ใช้ประสบการณ์ได้ในสถานการณ์ต่างๆ กัน ประสบการณ์การเรียนรู้ จึงเป็นแบบแผนของ ปฏิสัมพันธ์ (interaction) ระหว่างผู้เรียนกับสถานการณ์ที่แวดล้อม

3) ทฤษฎีการเรียนรู้ 8 ขั้น ของกาเย่ (Gagne) ทฤษฎีของกาเย่นีจะให้ความสำคัญในการจัดลำดับขั้นการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้สิ่งเร้า สิ่งแวดล้อมภายนอกกระตุ้นผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ และสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียน ว่ามีการตอบสนองอย่างไร เพื่อที่จะจัดลำดับขั้นของการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ถูกต้อง ทฤษฎีการเรียนรู้ 8 ขั้น ประกอบด้วย

- การจูงใจ (Motivation Phase) การคาดหวังของผู้เรียนเป็นแรงจูงใจในการเรียนรู้
- การรับรู้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Apprehending Phase) ผู้เรียนจะรับรู้สิ่งที่สอดคล้องกับความตั้งใจ

- การปรุงแต่งสิ่งที่รับรู้ไว้เป็นความจำ (Acquisition Phase) เพื่อให้เกิดความจำระยะสั้นและระยะยาว

- ความสามารถในการจำ (Retention Phase)
- ความสามารถในการระลึกถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปแล้ว (Recall Phase)
- การนำไปประยุกต์ใช้กับสิ่งที่เรียนรู้ไปแล้ว (Generalization Phase)
- การแสดงออกพฤติกรรมที่เรียนรู้ (Performance Phase)
- การแสดงผลการเรียนรู้กลับไปยังผู้เรียน (Feedback Phase)ผู้เรียนได้

รับทราบผลเร็ว จะทำให้มีผลดี และประสิทธิภาพสูง

องค์ประกอบที่สำคัญที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ คือ

- ผู้เรียน (Learner) มีระบบสัมผัสและระบบประสาทในการรับรู้
- สิ่งเร้า (Stimulus) คือ สถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นสิ่งเร้าให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้
- การตอบสนอง (Response) คือ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้⁹

2. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สิรินาถ บุญเกียรติ (2535)¹⁰ ศึกษาเรื่อง “การเตรียมการของสถานประกอบการในการจ้างงานคนพิการ : ศึกษาเฉพาะสถานประกอบการที่เข้าร่วมการสัมมนาเรื่อง พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ” จากการศึกษาพบว่านายจ้างเห็นด้วยว่าคนพิการทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับความเคารพในคุณค่าและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ สถานประกอบการมีความพร้อมที่จะให้โอกาสที่เท่าเทียมกันระหว่างคนพิการกับคนไม่พิการ ในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน และการพิจารณาค่าตอบแทนทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งนี้คนพิการจะต้องสามารถเสนอผลงานในการทำงานในระดับเดียวกันกับพนักงานทั่วไป

ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการนั้น การศึกษาดังกล่าวพบว่านายจ้างยังไม่แน่ใจว่าการรับคนพิการเข้าทำงานนั้น จะเป็นการเพิ่มภาระให้แก่สถานประกอบการหรือไม่ เนื่องจากยังไม่ทราบถึงความสามารถของคนพิการแต่ละคน นอกจากนั้นนายจ้างยังไม่แน่ใจว่าจะ

⁹ วิกิพีเดีย

¹⁰ สิรินาถ บุญเกียรติ. (2535). การเตรียมการของสถานประกอบการในการจ้างงานคนพิการ : ศึกษาเฉพาะสถานประกอบการที่เข้าร่วมการสัมมนาเรื่อง พระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534. (วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์). หน้า 68 – 71.

สามารถเตรียมการด้านการจัดสภาพแวดล้อม ไม่ว่าจะเป็นการปรับปรุงเครื่องใช้อุปกรณ์ต่างๆ หรือการจัดสถานที่ใหม่ เนื่องจากนายจ้างพิจารณาถึงค่าใช้จ่ายที่สถานประกอบการต้องรับภาระ ในการจัดสภาพแวดล้อมใหม่ เปรียบเทียบกับการจ้างคนพิการเพียงไม่กี่คน ส่วนในด้านทักษะต่อความสามารถของคนพิการนายจ้างยังไม่แน่ใจว่าคนพิการจะทำกิจกรรมทุกอย่างได้เหมือนคนไม่พิการ อีกทั้งไม่คิดว่าคนพิการจะมีขีดความสามารถในการทำงานเท่ากับคนไม่พิการ ซึ่งสืบเนื่องมาจากคนพิการจำนวนมากไม่คิดที่จะแสดงความสามารถของตนออกมาให้สังคมรับรู้ แต่กลับอาศัยความพิการเป็นเครื่องต่อรองขอความสงสารและเห็นใจ แต่นายจ้างก็ยังคงมีความเชื่อว่าคนพิการสามารถพัฒนาทักษะในการทำงานได้ และเห็นว่าคนพิการควรที่จะได้รับการฝึกให้เป็นคนที่พึ่งตนเองให้ได้มากที่สุด

สุรพล ปธานวนิช, ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์ และภาวนา พัฒนศรี (2541)¹¹ ศึกษาเรื่อง “ชีวิตการทำงานของลูกจ้างพิการในประเทศไทย” ศึกษาจากสถานประกอบการ 160 แห่ง ซึ่งแต่ละแห่งจะประกอบไปด้วยแบบสอบถาม 3 ชุดสำหรับนายจ้าง หัวหน้างาน และลูกจ้างพิการ จากการศึกษาพบว่า

1) คนพิการมีศักยภาพในการทำงานเฉลี่ยร้อยละ 82 – 87 ของลูกจ้างไม่พิการ และศักยภาพนี้สามารถพัฒนาได้โดยการให้โอกาสและเพิ่มความพยายามให้มากยิ่งขึ้น หรือโดยการปรับเครื่องมือหรือกระบวนการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพความพิการ

2) สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไปยังรับคนพิการเข้าทำงานน้อยมากเฉลี่ยประมาณร้อยละ 15 – 20 ของสถานประกอบการทั้งหมดเท่านั้น แต่ยังมีโอกาสที่จะเพิ่มปริมาณได้อีกมากโดยจะต้องจัดให้มีการพัฒนาคนพิการให้มีศักยภาพทางวิชาชีพ พัฒนาเครื่องมือหรือสื่อให้เหมาะสม เวิร์ดคมการประชาสัมพันธ์รวมทั้งการยกย่องสถานประกอบการที่รับคนพิการเข้าทำงาน

3) คนพิการทางสติปัญญายังไม่มีโอกาสในการเข้าสู่ตลาดแรงงานเลย

ไศรยา อุ่นเรือนงาม (2548)¹² ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารในสถานประกอบการ กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการในการจ้างคนพิการ โดยมีข้อเสนอแนะจากการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีหน้าที่ในการรับบุคคลเข้าทำงานมีผลต่อการได้งานทำของคนพิการเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะผู้ที่จะสัมภาษณ์คนพิการให้มีงานทำนั้น ต้องมีการรับรู้และความเข้าใจในคนพิการดังกล่าว ถ้ามีการให้

¹¹ สุรพล ปธานวนิช ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์ และภาวนา พัฒนศรี. (2541). ชีวิตการทำงานของลูกจ้างพิการในประเทศไทย. บทคัดย่อ.

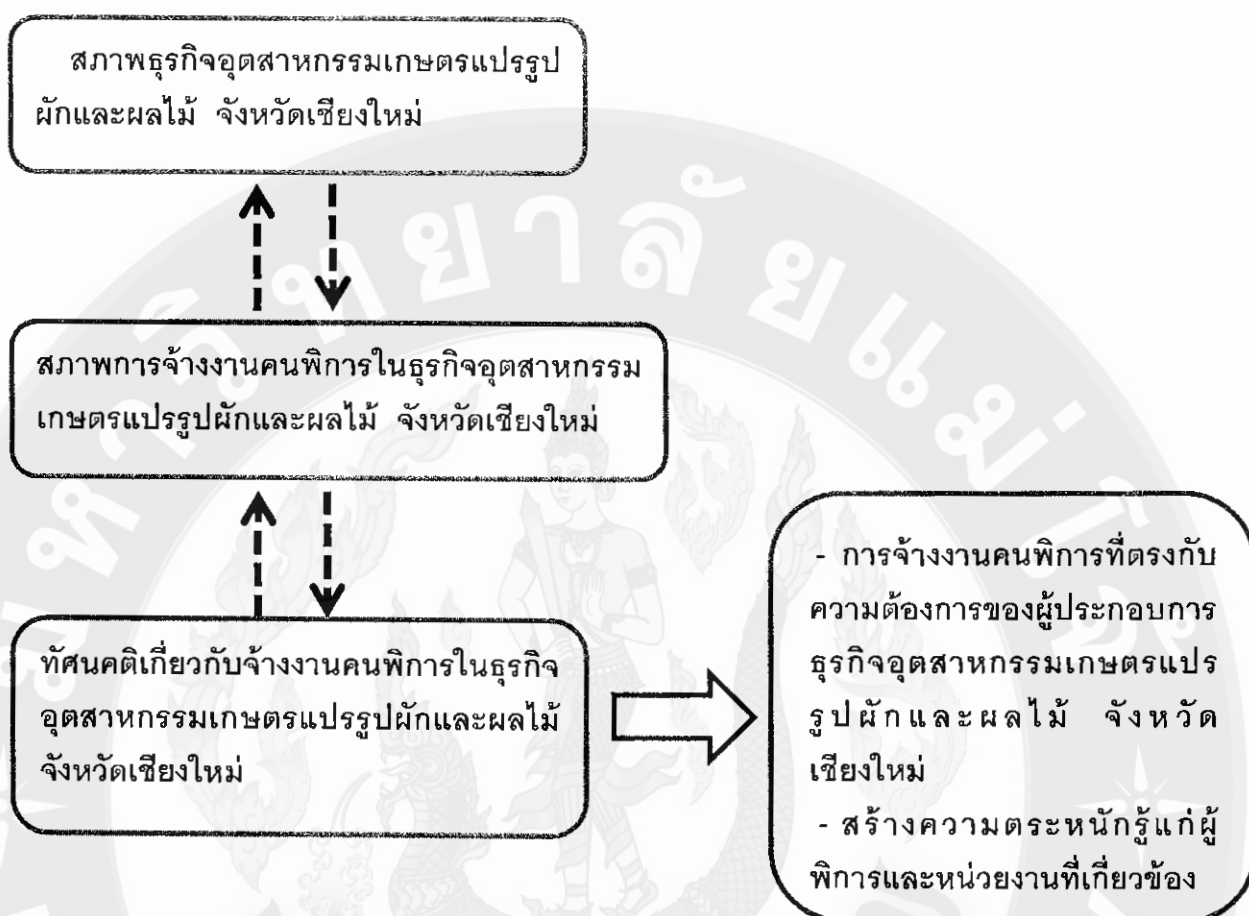
¹² ไศรยา อุ่นเรือนงาม “ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการในกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. ศิลปศาสตร์ (งานบริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ)มหาวิทยาลัยมหิดล.2548.

ข้อมูลเกี่ยวข้องกับคนพิการทุกด้านให้กับผู้ที่เป็นผู้คัดเลือกพนักงานเข้าทำงาน คนพิการก็มีโอกาสได้งานทำมากขึ้น

ปรีชญา ศรีสมัย (2549)¹³ มาตรการทางกฎหมายว่าด้วยการจ้างงานคนพิการและการคุ้มครองคนพิการในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องของบทบัญญัติที่เกี่ยวข้อง โดยมีวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมให้คนพิการมีโอกาสเข้าสู่ระบบการจ้างงานมากยิ่งขึ้น แก้ไขปัญหาการว่างงานให้กับคนพิการ รวมถึงมาตรการในการช่วยเหลือด้านชีวิตการทำงานของคนพิการ ภายหลังจากที่เข้าสู่ระบบการจ้างงานแล้วเพื่อช่วยให้คนพิการได้รับความเสมอภาคทางโอกาสในการทำงานร่วมกับคนปกติอย่างแท้จริง

¹³ ปรีชญา ศรีสมัย มาตรการทางกฎหมายว่าด้วยการจ้างงานคนพิการและการคุ้มครองคนพิการในการทำงาน” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. 2549.

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยแม่โจ้

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การออกแบบการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ใช้การศึกษาวิจัยภาคสนาม (Field research study) ที่มุ่งเน้นศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการ ความพร้อม และทัศนคติเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ ของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปผักและผลไม้ จังหวัดเชียงใหม่ (ที่มีจำนวนลูกจ้าง 100 คนขึ้นไปซึ่งอยู่ในเกณฑ์กฎกระทรวงตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 ที่จะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน)

ในส่วนของการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ใช้วิธีการสำรวจ (survey method) โดยใช้แบบสอบถามผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปผักและผลไม้ จังหวัดเชียงใหม่ (ที่มีจำนวนลูกจ้าง 100 คนขึ้นไปซึ่งอยู่ในเกณฑ์กฎกระทรวงตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 ที่จะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน) โดยมุ่งเน้นวิเคราะห์ศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการ ความพร้อม และทัศนคติเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาจัดทำเป็นตารางคิดคำนวณเป็นร้อยละ เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

สถานที่ดำเนินการวิจัย

สถานที่ดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ คือ องค์การธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปผักและผลไม้ จังหวัดเชียงใหม่ (ที่มีจำนวนลูกจ้าง 100 คนขึ้นไป ซึ่งอยู่ในเกณฑ์กฎกระทรวงตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 ที่จะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน)

ประชากร

องค์การธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปผักและผลไม้ จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีจำนวนลูกจ้าง 100 คนขึ้นไป ซึ่งอยู่ในเกณฑ์กฎกระทรวงตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 ที่จะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้คือการใช้แบบสัมภาษณ์ในการสัมภาษณ์ และขอข้อมูลจากผู้ประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปผักและผลไม้ จังหวัดเชียงใหม่ (ที่มีจำนวนลูกจ้าง 100 คนขึ้นไป ซึ่งอยู่ในเกณฑ์กฎกระทรวงตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 ที่จะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน) และหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเก็บจากข้อมูล 2 ประเภท คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) จะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปผักและผลไม้ จังหวัดเชียงใหม่ (ที่มีจำนวนลูกจ้าง 100 คนขึ้นไป ซึ่งอยู่ในเกณฑ์กฎกระทรวงตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ที่จะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน) ตลอดจนความคิดเห็นของเจ้าของสถานประกอบการเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ และความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) จะดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากการติดต่อ ประสานงาน และรวบรวมเอกสารต่างๆ เช่น เอกสารของทางราชการ รายงานการวิจัย และบทความต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ คือ การวิเคราะห์ข้อมูลปฐมภูมิและการวิเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิ จะใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) รายงานผลเป็นการบรรยายประกอบการวิเคราะห์

โดยในการวิเคราะห์ข้อมูลปฐมภูมิ หลังจากได้รับข้อมูลจากการสัมภาษณ์แล้ว จะนำข้อมูลที่ได้รับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบที่ได้รับและนำข้อมูลมาจัดหมวดหมู่และวิเคราะห์หาค่าสถิติการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Program for Social Science, SPSS/PC+)

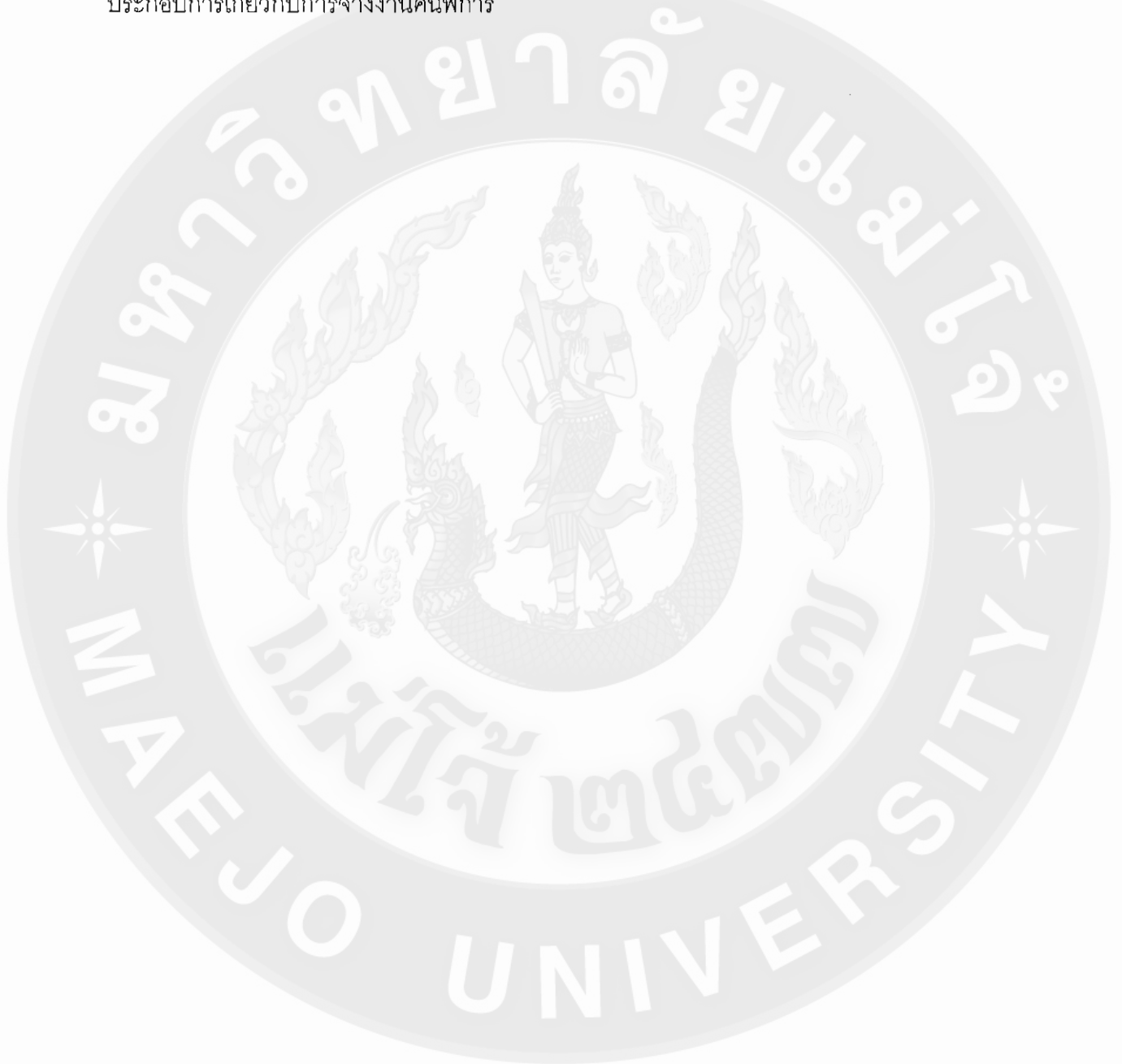
ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปผักและผลไม้ จังหวัดเชียงใหม่ (ที่มีจำนวนลูกจ้าง 100 คนขึ้นไป ซึ่งอยู่ในเกณฑ์กฎกระทรวงตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 ที่จะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน)

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปผักและผลไม้ จังหวัดเชียงใหม่ (ที่มีจำนวนลูกจ้าง 100 คนขึ้นไป ซึ่งอยู่ในเกณฑ์กฎกระทรวงตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 ที่จะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน) ตลอดจนความคิดเห็น ทักษะคติ และการปฏิบัติ ของเจ้าของสถานประกอบการเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ



บทที่ 4

ผลการศึกษา

จากการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์และสำรวจโดยแบบสอบถาม นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปผักและผลไม้ ในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีจำนวนลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปและถูกบังคับตามกฎหมายให้ต้องรับคนพิการเข้าทำงานในอัตราส่วน 100 : 1 จำนวน 12 แห่ง พบว่า

1. ประเภทอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปผักผลไม้ พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นประเภทอุตสาหกรรมผักผลไม้กระป๋องและอุตสาหกรรมผักและผลไม้แช่แข็ง มีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน จำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา เป็นประเภทอุตสาหกรรมผักและผลไม้ดอง จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.70 และผู้ให้ข้อมูลส่วนน้อยที่เป็นประเภทอุตสาหกรรมน้ำผักและน้ำผลไม้และอุตสาหกรรมผักผลไม้กระป๋อง มีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.30 และไม่มีผู้เลือกตอบแบบสอบถามที่ประเภทอุตสาหกรรมผักและผลไม้อบแห้ง ตามลำดับ (ตาราง 1)

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของประเภทอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปผักผลไม้

ประเภทอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปผักผลไม้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	จำนวน	ร้อยละ
อุตสาหกรรมผักผลไม้กระป๋อง	6	50.00
อุตสาหกรรมผักและผลไม้ดอง	2	16.70
อุตสาหกรรมผักและผลไม้อบแห้ง	-	-
อุตสาหกรรมผักและผลไม้แช่แข็ง	6	50.00
อุตสาหกรรมน้ำผักและน้ำผลไม้	1	8.30
อุตสาหกรรมผักผลไม้กระป๋อง	1	8.30

*หมายเหตุ สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

2. จำนวนลูกจ้างคนพิการของผู้ให้ข้อมูล พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ มีจำนวนลูกจ้างคนพิการ 4 คน จำนวน 4 ราย หรือร้อยละ 33.30 รองลงมา มีจำนวนลูกจ้างคนพิการ 1 คน จำนวน 3 ราย หรือร้อยละ 25.10 มีจำนวนลูกจ้างคนพิการ 2 คน จำนวน 2 ราย หรือร้อยละ 16.70 และผู้ให้ข้อมูลส่วนน้อยที่มีจำนวนลูกจ้างคนพิการ 3 คน จำนวนลูกจ้างคนพิการ 8 คน และจำนวนลูกจ้างคนพิการ 15 คน มีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน จำนวน 1 ราย หรือร้อยละ 8.30 ตามลำดับ (ตาราง 2)

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละจำนวนลูกจ้างทั้งหมด และจำนวนลูกจ้างคนพิการในสถานประกอบการ

จำนวนลูกจ้าง	จำนวน (n = 12)	ร้อยละ
จำนวนลูกจ้างทั้งหมด		
72 คน	1	8.30
90 คน	1	8.30
120 คน	1	8.30
135 คน	1	8.30
160 คน	1	8.30
350 คน	1	8.30
420 คน	2	16.70
431 คน	1	8.30
520 คน	1	8.30
800 คน	1	8.30
1,400 คน	1	8.30
จำนวนลูกจ้างคนพิการ		
1 คน	3	25.10
2 คน	2	16.70
3 คน	1	8.30
4 คน	4	33.30
8 คน	1	8.30
15 คน	1	8.30

3. การพิจารณาเลือกปฏิบัติตามกฎกระทรวงแรงงาน(มาตรา33-35) พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เลือกจ้างงานคนพิการ ตามมาตรา 33 เนื่องจากต้องการช่วยคนพิการและสังคม และต้องการปฏิบัติตามกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน จำนวน 7 ราย หรือร้อยละ 58.30 รองลงมาเนื่องจากเป็นภาคบังคับของกฎหมาย จำนวน 3 ราย หรือร้อยละ25.10 และผู้ให้ข้อมูลส่วนน้อยที่จ้างงานคนพิการเนื่องจากเป็นการทำ CSR ขององค์กรธุรกิจในด้านแรงงาน จำนวน1 ราย หรือร้อยละ 8.30 ตามลำดับ และพบว่าผู้ให้ข้อมูลจำนวน 1 รายเลือกนำเงินส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามมาตรา 34 เนื่องจากลักษณะงานไม่เหมาะสมกับสภาพความพิการ

และไม่มีคนพิการมาสมัครงาน และพบว่าไม่มีสถานประกอบการใดเลือกการให้สัปดาห์ จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ ตามมาตรา 35 (ตาราง 3)

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละการพิจารณาเลือกวิธีการปฏิบัติตามกฎกระทรวงแรงงาน (ตามมาตรา 33-35)

การพิจารณาเลือกวิธีการปฏิบัติ (มาตรา 33-35)	จำนวน	ร้อยละ
1. จ้างงานคนพิการ ตามมาตรา 33 เนื่องจาก (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
- ต้องการช่วยคนพิการและสังคม	7	58.30
- ต้องการปฏิบัติตามกฎหมาย	7	58.30
- เป็นภาคบังคับของกฎหมาย	3	25.10
- เป็นการทำ CSR ขององค์กรธุรกิจในด้านแรงงาน	1	8.30
2. นำเงินส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามมาตรา 34 เนื่องจาก (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
- ไม่มั่นใจในศักยภาพการทำงานของคนพิการ	-	-
- ลักษณะงานไม่เหมาะสมกับสภาพความพิการ	1	8.30
- ข้อจำกัดด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกต่อ ลูกจ้างผู้พิการ	-	-
- ไม่มีคนพิการมาสมัครงาน	1	8.30
- ยังไม่มีตำแหน่งงานว่าง	-	-
3. ให้สัปดาห์ จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้าง เหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการ หรือผู้ดูแลคนพิการ ตามมาตรา 35 เนื่องจาก (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
- ไม่มั่นใจในศักยภาพการทำงานของคนพิการ	-	-
- ลักษณะงานไม่เหมาะสมกับสภาพความพิการ	-	-
- ข้อจำกัดด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ต่อลูกจ้างผู้พิการ	-	-
- ไม่มีคนพิการมาสมัครงาน	-	-
- ยังไม่มีตำแหน่งงานว่าง	-	-
- การนำเงินส่งเข้ากองทุน ตามมาตรา 34 มีค่าใช้จ่าย มากกว่า	-	-

4. ลักษณะคนพิการที่สถานประกอบการต้องการและสามารถรับเข้าทำงาน พบว่า ต้องการและสามารถรับเข้าทำงานทั้งเพศชายและเพศหญิง จำนวน 12 ราย หรือร้อยละ 100.00 ในด้านการศึกษาของคนพิการสถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่จำกัดระดับการศึกษา จำนวน 11 ราย หรือร้อยละ 91.70 และรองลงมาผู้ให้ข้อมูลส่วนน้อยต้องการคนพิการที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 1 ราย หรือร้อยละ 8.30 และในด้านลักษณะประเภทความพิการ สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการและสามารถรับเข้าทำงานหากมีความพิการทางการได้ยินหรือการสื่อความหมาย จำนวน 9 ราย หรือร้อยละ 75.00 รองลงมา มีลักษณะประเภทความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย จำนวน 8 ราย หรือร้อยละ 66.70 และผู้ให้ข้อมูลส่วนน้อยที่ต้องการและสามารถรับเข้าทำงานหากมีความพิการทางการพูด (เป็นใบ้) จำนวน 1 ราย หรือร้อยละ 8.30 และผู้ตอบแบบสอบถามไม่เลือกตอบที่คนพิการทางการมองเห็น ความพิการทางสติปัญญา ความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรมหรือออทิสติก และความพิการทางการเรียนรู้ ตามลำดับ (ตาราง 4)

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของลักษณะคนพิการที่สถานประกอบการต้องการและสามารถรับเข้าทำงาน

ลักษณะคนพิการที่สถานประกอบการต้องการ และสามารถรับเข้าทำงาน	จำนวน (n = 12)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	-	-
หญิง	-	-
ทั้งเพศชายและเพศหญิง	12	100.00
การศึกษาของคนพิการ		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	-	-
มัธยมศึกษาตอนปลาย	1	8.30
อนุปริญญา	-	-
ปริญญาตรี	-	-
สูงกว่าปริญญาตรี	-	-
ไม่จำกัด	11	91.70
ประเภทความพิการ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
คนพิการทางการมองเห็น	-	-
คนพิการทางการได้ยินหรือการสื่อความหมาย	9	75.00
ความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย	8	66.70
ความพิการทางสติปัญญา	-	-
ความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม หรือออทิสติก	-	-
ความพิการทางการเรียนรู้	-	-
ความพิการทางการพูด (เป็นใบ้)	1	8.30

5. ลักษณะงานที่มอบหมายให้คนพิการปฏิบัติ ส่วนใหญ่เป็นงานประเภท ปฏิบัติการจำนวน 9 ราย หรือร้อยละ 75.00 รองลงมาเป็นงานประเภทธุรการ จำนวน 8 ราย หรือร้อยละ 66.70 ตามลำดับ (ตาราง 5)

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละของลักษณะงานที่มอบหมายให้คนพิการปฏิบัติ

ลักษณะงานที่มอบหมายให้คนพิการปฏิบัติ	จำนวน	ร้อยละ
งานประเภทปฏิบัติการ	9	75.00
งานประเภทธุรการ	8	66.70

* หมายเหตุ สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

6. สิ่งที่สถานประกอบการมีการปรับเปลี่ยนให้แก่แรงงานคนพิการ ส่วนใหญ่คือการปรับลักษณะงานให้มีความเหมาะสมกับประเภทความพิการ จำนวน 11 ราย หรือร้อยละ 91.70 รองลงมาคือสิ่งอำนวยความสะดวก จำนวน 2 ราย หรือร้อยละ 16.70 และส่วนน้อยที่มีการปรับเปลี่ยนให้แก่แรงงานคนพิการคือเวลาในการทำงาน จำนวน 1 ราย หรือร้อยละ 8.30 ตามลำดับ (ตาราง 6)

ตาราง 6 จำนวนและร้อยละของสิ่งที่มีการปรับเปลี่ยนให้แก่แรงงานคนพิการ

สิ่งที่มีการปรับเปลี่ยนให้แก่แรงงานคนพิการ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	จำนวน	ร้อยละ
ลักษณะงานให้มีความเหมาะสมกับประเภทความพิการ	11	91.70
เวลาการทำงาน	1	8.30
สิ่งอำนวยความสะดวก	2	16.70

* หมายเหตุ สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

7. **ทัศนคติของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีต่อแรงงานคนพิการ** (สำหรับสถานประกอบการที่จ้างคนพิการเข้าทำงาน) เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน และพฤติกรรมทางด้านอารมณ์และสังคม โดยลักษณะคำถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 คำตอบ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ระดับความมีทัศนคติที่ดีมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ระดับความมีทัศนคติที่ดีมาก

ระดับ 3 หมายถึง ระดับความมีทัศนคติที่ดีปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับความมีทัศนคติที่ดีน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ระดับความมีทัศนคติที่ดำน้อยที่สุด

และในการแปลผลมีการตั้งเกณฑ์กำหนดความหมายของค่าความสำคัญ (เพ็ญแข แสงแก้ว, 2538: 86) ไว้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	แปลว่า มีความสำคัญมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20	แปลว่า ความสำคัญมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	แปลว่า ความสำคัญปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	แปลว่า ความสำคัญน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	แปลว่า ความสำคัญน้อยที่สุด

7.1.ประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานคนพิการ

ผลการศึกษาในตาราง 7 พบว่า ทัศนคติการจ้างงานคนพิการของผู้ประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปผักและผลไม้ จังหวัดเชียงใหม่ (สำหรับสถานประกอบการที่จ้างคนพิการเข้าทำงาน) ประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานคนพิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมากทุกองค์ประกอบย่อย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.79 โดยให้ความสำคัญในองค์ประกอบย่อย คือ ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่กำหนดไว้ในสถานประกอบการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 รองลงมา การมาทำงานสม่ำเสมอ และความรับผิดชอบในงานมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 การยอมรับข้อผิดพลาดและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ความสามารถในการเรียนรู้งานและปฏิบัติตามคำสั่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ปฏิบัติงานได้สำเร็จในเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 คุณภาพของผลของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 สมารถในการทำงาน และความอดทนในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ให้ความสำคัญเป็นลำดับสุดท้าย

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการทำงานของ
แรงงานคนพิการ

รายการ	ส่วน		
	ค่าเฉลี่ย	เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับทัศนคติ
ประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานคนพิการ			
1.ความสามารถในการเรียนรู้งานและปฏิบัติตามคำสั่ง	3.83	0.835	ดีมาก
2.การมาทำงานสม่ำเสมอ	4.00	0.739	ดีมาก
3.ความรับผิดชอบในงาน	4.00	0.739	ดีมาก
4.ปฏิบัติงานได้สำเร็จในเวลาที่กำหนด	3.67	0.778	ดีมาก
5.คุณภาพของผลของงาน	3.58	0.793	ดีมาก
6.สมาธิในการทำงาน	3.50	0.798	ดีมาก
7.ความอดทนในการทำงาน	3.50	0.798	ดีมาก
8.ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่กำหนดไว้ในสถานประกอบการ	4.08	0.793	ดีมาก
9.การยอมรับข้อผิดพลาดและสามารถแก้ไขปัญห ได้อย่างดี	3.92	0.669	ดีมาก
เฉลี่ยรวม	3.79	0.771	ดีมาก

7.2. พฤติกรรมทางด้านอารมณ์และสังคมของแรงงานคนพิการ

ผลการศึกษาในตาราง 8 พบว่า ทัศนคติการจ้างงานคนพิการของผู้ประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปผักและผลไม้ จังหวัดเชียงใหม่ (สำหรับสถานประกอบการที่จ้างคนพิการเข้าทำงาน) พฤติกรรมทางด้านอารมณ์และสังคมของแรงงานคนพิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมากทุกองค์ประกอบย่อย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.09 โดยให้ความสำคัญในองค์ประกอบย่อย คือ สามารถปรับตัวและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีสัมมาคารวะ รู้จักกาลเทศะ มีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมาคืออารมณ์มั่นคง แจ่มใส เบิกบาน ตรงต่อเวลาและมีวินัยในตนเอง และมีความประพฤติเรียบร้อย สุภาพ อ่อนโยนมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และความมีมนุษยสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ให้ความสำคัญเป็นลำดับสุดท้าย

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมทางด้านอารมณ์และสังคมของ
แรงงานคนพิการ

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน		ระดับทัศนคติ
พฤติกรรมทางด้านอารมณ์และสังคมของแรงงานคนพิการ				
1.สามารถปรับตัวและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	4.17	0.577		ดีมาก
2.ความมีมนุษยสัมพันธ์	4.00	0.603		ดีมาก
3.มีอารมณ์มั่นคง แจ่มใส เบิกบาน	4.08	0.669		ดีมาก
4.ตรงต่อเวลาและมีวินัยในตนเอง	4.08	0.669		ดีมาก
5.มีสัมมาคารวะ รู้จักกาลเทศะ	4.17	0.577		ดีมาก
6.มีความประพฤติเรียบร้อย สุภาพ อ่อนโยน	4.08	0.669		ดีมาก
เฉลี่ยรวม	4.09	0.627		ดีมาก

บทที่ 5

สรุปผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ที่มุ่งเน้นการศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการ ความพร้อม และทัศนคติเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปผักและผลไม้ จังหวัดเชียงใหม่

จากผลการวิจัยพบว่าสถานประกอบการอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปผักและผลไม้ในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีจำนวนลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปและถูกบังคับตามกฎหมายให้ต้องรับคนพิการเข้าทำงานในอัตราส่วน 100 : 1 นั้น มีจำนวนทั้งสิ้น 12 แห่ง ส่วนใหญ่เป็นประเภทอุตสาหกรรมผักผลไม้กระป๋องและอุตสาหกรรมผักและผลไม้แช่แข็ง มีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน จำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา เป็นประเภทอุตสาหกรรมผักและผลไม้ดอง จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.70 และผู้ให้ข้อมูลส่วนน้อยที่เป็นประเภทอุตสาหกรรมน้ำผักและน้ำผลไม้และอุตสาหกรรมผักผลไม้กระป๋อง มีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.30 และไม่มีผู้เลือกตอบแบบสอบถามที่ประเภทอุตสาหกรรมผักและผลไม้อบแห้ง

จำนวนลูกจ้างคนพิการที่สถานประกอบการอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปผักและผลไม้ในจังหวัดเชียงใหม่จ้างงาน พบว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่มีจำนวนลูกจ้างคนพิการ 4 คน จำนวน 4 ราย หรือร้อยละ 33.30 รองลงมา มีจำนวนลูกจ้างคนพิการ 1 คน จำนวน 3 ราย หรือร้อยละ 25.10 มีจำนวนลูกจ้างคนพิการ 2 คน จำนวน 2 ราย หรือร้อยละ 16.70 และผู้ให้ข้อมูลส่วนน้อยที่มีจำนวนลูกจ้างคนพิการ 3 คน จำนวนลูกจ้างคนพิการ 8 คน และจำนวนลูกจ้างคนพิการ 15 คน มีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน จำนวน 1 ราย หรือร้อยละ 8.30 ตามลำดับ

การพิจารณาเลือกปฏิบัติตามกฎหมายกระทรวงแรงงาน(มาตรา33-35) พบว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่เลือกจ้างงานคนพิการ ตามมาตรา 33 เนื่องจากต้องการช่วยคนพิการและสังคม และต้องการปฏิบัติตามกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน จำนวน 7 ราย หรือร้อยละ 58.30 รองลงมาเนื่องจากเป็นภาคบังคับของกฎหมาย จำนวน 3 ราย หรือร้อยละ 25.10 และสถานประกอบการส่วนน้อยที่จ้างงานคนพิการเนื่องจากเป็นการทำ CSR ขององค์กรธุรกิจในด้านแรงงาน จำนวน 1 ราย หรือร้อยละ 8.30 ตามลำดับ และพบว่าสถานประกอบการจำนวน 1 รายเลือกนำเงินส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามมาตรา 34 เนื่องจากลักษณะงานไม่เหมาะสมกับสภาพความพิการและไม่มีคนพิการมาสมัครงาน และพบว่าไม่มีสถานประกอบการใดเลือกการให้สัปปาน จัดสถานที่

จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ ตามมาตรา 35

ลักษณะคนพิการที่สถานประกอบการต้องการและสามารถรับเข้าทำงาน พบว่าต้องการและสามารถรับเข้าทำงานทั้งเพศชายและเพศหญิง จำนวน 12 ราย หรือร้อยละ 100.00 ในด้านการศึกษาของคนพิการสถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่จำกัดระดับการศึกษา จำนวน 11 ราย หรือร้อยละ 91.70 และรองลงมาผู้ให้ข้อมูลส่วนน้อยต้องการคนพิการที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 1 ราย หรือร้อยละ 8.30 และในด้านลักษณะประเภทความพิการ สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการและสามารถรับเข้าทำงานหากมีความพิการทางการได้ยินหรือการสื่อความหมาย จำนวน 9 ราย หรือร้อยละ 75.00 รองลงมา มีลักษณะประเภทความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย จำนวน 8 ราย หรือร้อยละ 66.70 และผู้ให้ข้อมูลส่วนน้อยที่ต้องการและสามารถรับเข้าทำงานหากมีความพิการทางการพูด (เป็นใบ้) จำนวน 1 ราย หรือร้อยละ 8.30 และผู้ตอบแบบสอบถามไม่เลือกตอบที่คนพิการทางการมองเห็น ความพิการทางสติปัญญา ความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรมหรือออทิสติก และความพิการทางการเรียนรู้ ตามลำดับ

ลักษณะงานที่มอบหมายให้คนพิการปฏิบัติ ส่วนใหญ่เป็นงานประเภทปฏิบัติการจำนวน 9 ราย หรือร้อยละ 75.00 รองลงมาเป็นงานประเภทธุรการ จำนวน 8 ราย หรือร้อยละ 66.70 ตามลำดับ

สิ่งที่สถานประกอบการมีการปรับเปลี่ยนให้แก่แรงงานคนพิการ ส่วนใหญ่คือการปรับลักษณะงานให้มีความเหมาะสมกับประเภทความพิการ จำนวน 11 ราย หรือร้อยละ 91.70 รองลงมาคือสิ่งอำนวยความสะดวก จำนวน 2 ราย หรือร้อยละ 16.70 และส่วนน้อยที่มีการปรับเปลี่ยนให้แก่แรงงานคนพิการคือเวลาในการทำงาน จำนวน 1 ราย หรือร้อยละ 8.30 ตามลำดับ

ในส่วนทัศนคติประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานคนพิการ พบว่า ทัศนคติการจ้างงานคนพิการของผู้ประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปผักและผลไม้ จังหวัดเชียงใหม่ (สำหรับสถานประกอบการที่จ้างคนพิการเข้าทำงาน) ประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานคนพิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมากทุกองค์ประกอบย่อย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.79 โดยให้ความสำคัญในองค์ประกอบย่อย คือ ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่กำหนดไว้ในสถานประกอบการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 รองลงมา การมาทำงานสม่ำเสมอ และความรับผิดชอบในงานมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 การยอมรับข้อผิดพลาดและสามารถแก้ไขปัญหาก็ได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ความสามารถในการเรียนรู้งานและปฏิบัติตามคำสั่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ปฏิบัติงานได้สำเร็จในเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 คุณภาพของผลของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 สมารถในการทำงาน และความอดทนในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ให้ความสำคัญเป็นลำดับสุดท้าย

ทัศนคติการจ้างงานคนพิการของผู้ประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปผักและผลไม้ จังหวัดเชียงใหม่ (สำหรับสถานประกอบการที่จ้างคนพิการเข้าทำงาน) ทางด้านอารมณ์และสังคมของแรงงานคนพิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมากทุกองค์ประกอบย่อย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.09 โดยให้ความสำคัญในองค์ประกอบย่อย คือ สามารถปรับตัวและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีสัมมาคารวะ รู้จักกาลเทศะ มีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมาคือ อารมณ์มั่นคง แจ่มใส เบิกบาน ตรงต่อเวลาและมีวินัยในตนเอง และมีความประพฤติเรียบร้อย สุภาพ อ่อนโยนมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และความมีมนุษยสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ให้ความสำคัญเป็นลำดับสุดท้าย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา สถานประกอบการอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปผักและผลไม้ในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีจำนวนลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปต้องถูกบังคับตามกฎหมายให้ต้องรับคนพิการเข้าทำงานในอัตราส่วน 100 : 1 นั้น แม้สถานประกอบการจะมีลักษณะงานที่ไม่เหมาะแก่การจ้างคนพิการ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการส่วนใหญ่ก็มีความเต็มใจและต้องการช่วยเหลือคนพิการ โดยดำเนินการจัดคนพิการให้ทำงานในตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับความพิการและความสามารถ และคนพิการส่วนใหญ่ก็ปฏิบัติงานได้ดีเป็นที่พึงพอใจแก่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการทั้งในด้านประสิทธิภาพในการทำงานและพฤติกรรมทางด้านอารมณ์และสังคม แต่ปัญหาที่พบในทางปฏิบัติคือมีคนพิการมาสมัครงานน้อย และข้อมูลการสมัครงานของคนพิการมีน้อยและไม่ทันสมัย ดังนั้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการควรมีการจัดอบรมเตรียมความพร้อมในการทำงานแก่คนพิการและมีฐานข้อมูลคนพิการที่ผ่านการเตรียมความพร้อม เพื่อเสนอให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการทำการคัดเลือกเข้าทำงานต่อไป อันจะส่งผลให้แรงงานคนพิการเกิดโอกาสในการมีงานทำ และนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการได้ปฏิบัติตามกฎหมายและมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคมต่อไป

บรรณานุกรม

- กรมประชาสัมพันธ์. มติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ. 2542.
- เชมิกา พันธุ์วิไล “แนวโน้มการรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการ จังหวัดเชียงใหม่”
วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาอาชีวศึกษา)
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.2546.
- ดรรารัตน์ ทิพย์วงศ์ “ ปัญหาและความต้องการในการได้รับสวัสดิการความช่วยเหลือจากภาครัฐ
ของผู้พิการในอำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน” การค้นคว้าแบบอิสระ สาธารณสุขศา
สตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาสาธารณสุข) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.2551.
- ดาริน เจริญศิลป์ “ การรับรู้กฎหมายและบทบาทของกฎหมายในการดำรงชีวิตของคนพิการ ”
วิทยานิพนธ์ นิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.2552.
- นิรมล เย็นสุข “กระบวนการเข้าสู่อาชีพของคนพิการในชุมชนเมือง” วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต (สาขาวิชาการศึกษานอกระบบ) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2539.
- ปรีชญา ศรีสมัย. มาตรการทางกฎหมายว่าด้วยการจ้างงานคนพิการและการคุ้มครองคนพิการใน
การทำงาน. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
. 2549.
- แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2550-2554
- พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550
- พัฒนพงศ์ ชูมณี “ความรู้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของผู้ใช้แรงงานในเขต
อำเภอเมืองเชียงใหม่” วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐ
ประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.2547.
- แพรภัทร ยอดแก้ว.มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม .[ออนไลน์].เข้าถึงได้จาก
<http://www.gotoknow.org/user/paepat/profile> .(วันที่ค้นข้อมูล: 15 พฤษภาคม
2556).
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550
- ไศรยา อุ่นเรือนงาม. ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการในกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการ
จ้างงานคนพิการ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. ศิลปศาสตร์ (งานบริการฟื้นฟูสมรรถภาพคน
พิการ) มหาวิทยาลัยมหิดล.2548.
- สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย). การศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย. 2543.

สิรินาถ บุญเกียรติ. การเตรียมการของสถานประกอบการในการจ้างงานคนพิการ : ศึกษาเฉพาะ
สถานประกอบการที่เข้าร่วมการสัมมนาเรื่อง พระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ
พ.ศ. 2534. (วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).2535.

สุรพล ปธานวนิช คักดีศรี บริบาลบรรพตเขตต์ และภาวนา พัฒนศรี. ชีวิตการทำงานของลูกจ้าง
พิการในประเทศไทย. 2541.

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข "บทบาทภาครัฐเพื่อส่งเสริมและพัฒนา
คุณภาพชีวิตคนพิการ"

อรพินทร์ พิทักษ์มหาเกตุ. ปัญหาการเข้าสู่แรงงานของคนพิการที่เคยได้รับการฟื้นฟูอาชีพจากศูนย์
ฟื้นฟูอาชีพคนพิการ.2537.

ILO. Towards Equalizing Opportunities for Disabled People in Asia : A Guide. ผู้แปล สุกร
ธรรม มงคลสวัสดิ์.1994.

United Nation. (1981). World Programme of Action concerning Disabled Persons.

United Nations. Human Rights Declarations. ผู้แปล สุกรธรรม มงคลสวัสดิ์. [Online].

Available : <http://www.un.org/Depts/dhl/resguide/hrdec.htm>. (26 June 2000)

ภาคผนวก ก

รายชื่อสถานประกอบการอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปผักและผลไม้ จังหวัดเชียงใหม่
(ที่มีจำนวนลูกจ้าง 100 คนขึ้นไป ซึ่งอยู่ในเกณฑ์กฎกระทรวงตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและ
พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550) ที่จะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน

สถานประกอบการอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปผักและผลไม้ จังหวัดเชียงใหม่ (ที่มีจำนวนลูกจ้าง 100 คนขึ้นไป ซึ่งอยู่ในเกณฑ์กฎกระทรวงตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550) ที่จะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน

จังหวัด	ลำดับ	สถานประกอบการอุตสาหกรรม ผักและผลไม้แปรรูปแช่แข็ง	ประกอบกิจการ	จำนวน คนงาน ทั้งหมด
เชียงใหม่	1	บจก. เชียงใหม่โฟรเซ่นฟู้ดส์	ผลิตพืช ผัก ผลไม้ แช่แข็ง	431
	2	บจก. ผลิตภัณฑ์อาหารเกษตรฝาง	ทำผักดอง ผักผลไม้บรรจุกระป๋องและ ผลไม้อบแห้ง	135
	3	บจก. ช้างอวอดส์(1959)	ทำอาหารกระป๋องและดองผักผลไม้	220
	4	บจก. อาหารภาคเหนือ	ผลิตผักผลไม้กระป๋องและน้ำผักผลไม้ กระป๋อง	119
	5	บจก. รอยัลฟู้ดส์	ทำซอสมะเขือเทศและผลไม้กระป๋อง	115
	6	บจก. ชันสวีท	แปรรูปผักและผลไม้บรรจุกระป๋องทุก ชนิด	520
	7	บจก. สันติภาพ (ฮั่วเพ็ง 1958)	ผลิตผักและผลไม้บรรจุกระป๋อง	335
	8	บจก. อาหารเชียงใหม่อุตสาหกรรม	แปรรูปพืชผักผลไม้บรรจุกระป๋อง	170
	9	บจก. เชียงใหม่โฟรเซ่นฟู้ดส์ (มหาชน)	ผลิตพืช ผัก ผลไม้ แช่แข็ง ฯลฯ	577
	10	บจก. ลิโอ ฟู้ดส์	ถนอมผักพืชหรือผลไม้โดยวิธีทอดและ เยือกแข็ง	757
	11	บจก. ปรีนเซส ฟู้ดส์	ผลิตผัก ผลไม้ เนื้อสัตว์แช่แข็งและห้อง เย็น	245
	12	บจก. ลานนาเกษตรอุตสาหกรรม สาขา 1	ห้องเย็นตัดแต่งและแช่แข็งผลไม้	577
	13	บจก. สันติภาพ เทรดดิ้ง	ผลิตแตงกวาดอง ขิงดอง และมะเขือดอง	373
	14	นาย เกียรติชัย แสงปัญญา	อบแห้งพืชผลทางการเกษตร	121
	15	บจก. ฝางอินเตอร์ฟู้ดส์	ผลิตข้าวโพดหวานและผลไม้บรรจุ กระป๋อง	132



ภาคผนวก ข
ตัวอย่างแบบสอบถาม

แบบสอบถามโครงการวิจัย
เรื่อง ทศนคติเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการของผู้ประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตร
แปรรูปผักและผลไม้ จังหวัดเชียงใหม่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ และเติมข้อความลงในช่องว่างให้สมบูรณ์

1. ชื่อสถานประกอบการ

2. ประเภทอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปผักผลไม้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ 1) อุตสาหกรรมผักผลไม้กระป๋อง ☐ 2) อุตสาหกรรมผักและผลไม้ดอง
☐ 3) อุตสาหกรรมผักและผลไม้อบแห้ง ☐ 4) อุตสาหกรรมผักและผลไม้แช่แข็ง
☐ 5) อุตสาหกรรมน้ำผักและน้ำผลไม้ ☐ 6) อุตสาหกรรมแปรรูปอื่นๆ.....

3. เพศผู้ให้ข้อมูล ☐ 1) ชาย ☐ 2) หญิง

4. ตำแหน่งผู้ให้ข้อมูล

- ☐ 1) เจ้าของกิจการ หรือผู้จัดการ หรือหัวหน้าส่วนราชการ
☐ 2) ฝ่ายบุคคล ☐ 3) อื่นๆ

5. ประสบการณ์ในการทำงานของผู้ให้ข้อมูล.....ปี

6. จำนวนลูกจ้างทั้งหมด.....จำนวนลูกจ้างคนพิการ.....

7. สถานประกอบการของท่านได้พิจารณาเลือกวิธีการปฏิบัติตามกฎหมายกระทรวงแรงงานที่ออกตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ที่กำหนดให้สถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงานอย่างไร

☐ 7.1 จ้างงานคนพิการ ตามมาตรา 33 เนื่องจาก (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ 1) ต้องการช่วยคนพิการและสังคม ☐ 2) ต้องการปฏิบัติตามกฎหมาย
☐ 3) เป็นภาคบังคับของกฎหมาย ☐ 4) เป็นการทำ CSR ขององค์กรธุรกิจในด้านแรงงาน

☐ 7.2 นำส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามมาตรา 34 เนื่องจาก (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ 1) ไม่มั่นใจในศักยภาพการทำงานของคนพิการ
☐ 2) ลักษณะงานไม่เหมาะสมกับสภาพความพิการ
☐ 3) ข้อจำกัดด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกต่อลูกจ้างผู้พิการ
☐ 4) ไม่มีคนพิการมาสมัครงาน ☐ 5) ยังไม่มีตำแหน่งงานว่าง

☐ 7.3 ให้สัมภาษณ์ จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ ตามมาตรา 35 ได้แก่

.....เนื่องจาก (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ 1) ไม่มั่นใจในศักยภาพการทำงานของคนพิการ
- ☐ 2) ลักษณะงานไม่เหมาะสมกับสภาพความพิการ
- ☐ 3) ข้อจำกัดด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกต่อผู้พิการ
- ☐ 4) ไม่มีคนพิการมาสมัครงาน ☐ 5) ยังไม่มีตำแหน่งงานว่าง
- ☐ 6) การนำส่งเงินเข้ากองทุน ตามมาตรา 34 มีค่าใช้จ่ายมากกว่า
- ☐ 7.4 ยังไม่ได้ดำเนินการ แต่มีแผนที่จะดำเนินการจ้างคนพิการเข้าทำงาน
- ☐ 7.5 กำลังประกาศรับสมัครคนพิการเข้าทำงาน
- ☐ 7.6 บริษัทไม่มีนโยบายรับคนพิการเข้าทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติการจ้างงานคนพิการของผู้ประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปผักและผลไม้ จังหวัดเชียงใหม่ (สำหรับสถานประกอบการที่จ้างคนพิการเข้าทำงาน)

8. คนพิการที่สถานประกอบการท่านต้องการและสามารถรับเข้าทำงานได้ควรมีลักษณะอย่างไร

8.1 เพศ

- ☐ 1) ชาย ☐ 2) หญิง ☐ 3) ทั้งเพศชายและเพศหญิง

8.2 ช่วงอายุ

- ☐ 1) ต่ำกว่า 20 ปี ☐ 2) อายุ 21 – 25 ปี ☐ 3) อายุ 26 – 30 ปี
- ☐ 4) อายุ 31 – 40 ปี ☐ 5) อายุ 41 – 50 ปี ☐ 6) อายุ 50 ขึ้นไป

8.3 การศึกษาของคนพิการ

- ☐ 1) ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย ☐ 2) มัธยมศึกษาตอนปลาย
- ☐ 3) อนุปริญญา ☐ 4) ปริญญาตรี
- ☐ 5) สูงกว่าปริญญาตรี ☐ 6) ไม่จำกัด

8.4 ประเภทความพิการ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ 1) คนพิการทางการมองเห็น
- ☐ 2) คนพิการทางการได้ยินหรือการสื่อความหมาย
- ☐ 3) ความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย ☐ 4) ความพิการทางสติปัญญา
- ☐ 5) ความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม หรือออทิสติก ☐ 6) ความพิการทางการเรียนรู้

9. ลักษณะงานที่มอบหมายให้คนพิการปฏิบัติ

- ☐ 1)งานประเภทปฏิบัติการ ได้แก่.....
- ☐ 2)งานประเภทธุรการ ได้แก่.....
- ☐ 3)อื่นๆ (โปรดระบุ).....

10. สิ่งที่มีการปรับเปลี่ยนให้แก่แรงงานคนพิการ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ 1) ลักษณะงานให้มีความเหมาะสมกับประเภทความพิการ เช่น.....
- ☐ 2)เวลาการทำงาน
- ☐ 3)สิ่งอำนวยความสะดวก ได้แก่.....
- ☐ 4)อื่นๆ (โปรดระบุ).....

11. ทักษะของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีต่อแรงงานคนพิการ

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตรงกับทักษะที่แท้จริงของท่าน

ระดับ 5 หมายถึง ระดับความมีทัศนคติที่ดีมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ระดับความมีทัศนคติที่ดีมาก

ระดับ 3 หมายถึง ระดับความมีทัศนคติที่ดีปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับความมีทัศนคติที่ดีน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ระดับความมีทัศนคติที่ดีน้อยที่สุด

รายการ	ระดับทัศนคติ				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานคนพิการ					
1. ความสามารถในการเรียนรู้งานและปฏิบัติตามคำสั่ง					
2. การมาทำงานสม่ำเสมอ					
3. ความรับผิดชอบในงาน					
4. ปฏิบัติงานได้สำเร็จ ในเวลาที่กำหนด					
5. คุณภาพของผลของงาน					
6. สมาธิในการทำงาน					
7. ความอดทนในการทำงาน					
8. ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่กำหนดไว้ในสถานประกอบการ					
9. การยอมรับข้อผิดพลาดและสามารถแก้ไขปัญหาก็ได้อย่างดี					

รายการ	ระดับทัศนคติ				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
พฤติกรรมทางด้านอารมณ์และสังคมของแรงงานคนพิการ					
1. สามารถปรับตัวและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้					
2. ความมีมนุษยสัมพันธ์					
3. มีอารมณ์มั่นคง แจ่มใส เบิกบาน					
4. ตรงต่อเวลาและมีวินัยในตนเอง					
5. มีสัมมาคารวะ รู้จักกาลเทศะ					
6. มีความประพฤติเรียบร้อย สุภาพ อ่อนโยน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับจ้างงานคนพิการของผู้ประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปผักและผลไม้ จังหวัดเชียงใหม่

ความคิดเห็น (เกี่ยวกับการสนับสนุนจากหน่วยงานรัฐ , การเตรียมความพร้อมของแรงงานคนพิการ ฯลฯ).....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

“ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม”