โครงการวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาแนวทางการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงานของคนพิการ

รายงานฉบับสมบูรณ์

มูลนิธินิปปอนและมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม

โดย ห้างหุ้นส่วนจำกัด เดอะ ทีซิส

กิตติกรรมประกาศ

โครงการวิจัยการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงานของคนพิการได้ดำเนินการและสำเร็จลุล่วงได้ด้วยการสนับสนุนจากหลายฝ่ายและคณะผู้วิจัยขอขอบคุณอย่างยิ่งที่ได้รับเกียรติเหล่านี้ ประการแรก คณะผู้วิจัยขอขอบคุณคุณรุ่งทิวา ไชยชมภู ที่ได้ให้ความช่วยเหลือประสานงานในกระบวนการสัมภาษณ์ผ่านการสนทนากลุ่มย่อย ทั้งในฐานะตัวแทนจากศูนย์บริการนักศึกษาพิการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และขอขอบคุณคุณชุนพิมาน พวงสะอาด จากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่ให้ความช่วยเหลือในการสื่อสารกับบุคคลคนพิการทางการได้ยินและทางกายในฐานะล่ามภาษามือในระหว่างกระบวนการสัมภาษณ์

คณะผู้วิจัยขอแสดงความขอบคุณสำหรับการสนับสนุนในการให้ข้อมูลสัมภาษณ์เชิงคุณภาพจากองค์กรที่สนับสนุนคนพิการหลากหลายองค์กร อันได้แก่ หน่วยบริการนักศึกษาคนพิการจากมหาวิทยาลัยหลายแห่ง มูลนิธิศูนย์พัฒนาและฝึกอบรมคนพิการแห่งเอเชียและแปซิฟิก สมาคมคนพิการแห่งประเทศไทย มูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อคนพิการ บริษัทหลายแห่งที่ให้ความร่วมมือและแบ่งปันประสบการณ์การจ้างงานกับคนพิการ และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง มูลนิธินวัตกรรมทางสังคม ซึ่งได้ช่วยประสานงานไปยังองค์กรและหน่วยงานที่กล่าวมาอย่างเต็มที่

ทางคณะผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นพิเศษต่อผู้เชี่ยวชาญจากมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม ได้แก่ คุณจินรัตน์ เทียมอริยะ คุณวิภาศิริ บุญชูช่วย และคุณอภิชาติ การุณกรสกุล สำหรับคำแนะนำและความช่วยเหลือประสานงานกับองค์กรที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ และขอขอบคุณ ดร.อรอนงค์ สงเจริญ สำหรับคำแนะนำและความช่วยเหลือในการวิเคราะห์เพิ่มเติมในครั้งนี้

เราขอขอบคุณอาสาสมัครผู้เข้าร่วมให้ข้อมูลทุกท่านซึ่งเป็นคนพิการรวมทั้งสิ้น 423 ท่านที่ให้ข้อมูลเชิงปริมาณ รวมทั้งคนพิการอีก 23 ท่านที่ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพผ่านการสนทนากลุ่ม รวมถึงผู้ดูแลของบุคคลในกลุ่มนี้ด้วย

เราขอขอบคุณคุณอนุรักษ์ ปฐมลิขิตกาญจน์ และคณะทำงานการเก็บข้อมูลสำรวจในการเก็บข้อมูลวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างคนพิการในการวิจัยครั้งนี้ด้วย

ที่สำคัญที่สุด เราขอขอบคุณมูลนิธินิปปอน ประเทศญี่ปุ่น และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง คุณโยชิโอะ นาคางาวะ และคุณโยสุเกะ อิชิคาวะ สำหรับการริเริ่มและสนับสนุนการวิจัยนี้ตั้งแต่เริ่มต้น และการให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่มีค่าอย่างยิ่งที่ช่วยให้โครงการนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี และขอขอบคุณคุณโยชิมิ โฮริอุจิ สำหรับคำแนะนำทรงคุณค่าและเป็นประโยชน์อย่างมากในการวิจัย อีกทั้งความช่วยเหลือในการแปลภาษาทั้งในส่วนของเอกสารและการสื่อสารอื่น ๆ

สุดท้ายนี้ คณะผู้วิจัยขอแสดงความหวังอย่างจริงใจว่ารายงานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการบรรลุผลที่ดีที่สุดตามวัตถุประสงค์และจะเป็นประโยชน์สำหรับคนพิการในอนาคต หากมีส่วนผิดพลาดประการใด ทางคระผู้วิจัย ขออภัยมา ณ ที่นี้

คณะผู้วิจัย

บทสรุปผู้บริหาร

ปัญหาการจ้างงานและการครองงานของคนพิการเป็นปัญหาสังคมที่ยืดเยื้อมานานในประเทศไทย มูลนิธินิปปอน โดยร่วมกับมูลนิธินวัตกรรมทางสังคมและห้างหุ้นส่วนจำกัด TSIS ตระหนักถึงภาวะขาดแนวทางที่ครอบคลุมและอ้างอิงหลักฐานเชิงประจักษ์ ในการแนะนำแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ ปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบอย่างมากต่อคนพิการในการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงานจากชีวิตในรั้วมหาวิทยาลัย ดังนั้น โครงการวิจัยนี้จึงมีเป้าหมายเพื่อทำความเข้าใจบริบทและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงานจากมหาวิทยาลัยของคนพิการให้ดียิ่งขึ้น โดยโครงการนี้ได้รวบรวมข้อมูลวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในด้านการจ้างงานและการครองงานเพื่อสร้างข้อมูลพื้นฐานสำหรับการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงานและได้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแนวทางการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

โครงการนี้ได้รวบรวมแบบสำรวจจากคนพิการจำนวน 423 คนในทุกประเภทของความพิการซึ่งกำลังทำงานอยู่ในปัจจุบันและสำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษาหรือระดับอาชีวศึกษา และได้จัดการสนทนากลุ่ม 6 กลุ่ม โดยรวมทั้งคนพิการที่ไม่ได้ทำงานในปัจจุบันแต่เคยมีประสบการณ์การทำงาน และคนพิการที่มีงานทำ ทั้งที่ได้รับความช่วยเหลือและไม่ได้รับความช่วยเหลือจากศูนย์บริการนักศึกษาพิการ (ซึ่งมีในมหาวิทยาลัยหลายแห่ง) นอกจากนี้ การสนทนากลุ่มยังได้เชิญผู้ดูแล ผู้ว่าจ้าง และองค์กรที่ช่วยเหลือคนพิการมาแบ่งปันประสบการณ์เกี่ยวกับการหางาน ประสบการณ์ในการทำงาน และการครองงานของคนพิการ ในแง่ของการเก็บข้อมูล วิธีการสุ่มตัวอย่างที่ใช้จะเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนความพิการทุกประเภทในประเทศ อย่างไรก็ตาม การสุ่มตัวอย่างนี้ไม่ใช่การสุ่มแท้ เนื่องจากแหล่งข้อมูลถูกเก็บรวบรวมจากองค์กรต่าง ๆ ที่ทำงานกับคนพิการ

ข้อมูลที่รวบรวมได้นี้ครอบคลุมสี่ด้านที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ ด้านแรกคือ**ปัจจัยภายใน** ซึ่งเป็นปัจจัยที่เป็นลักษณะเฉพาะของคนพิการเองและไม่สามารถเปลี่ยนแปลงหรือควบคุมได้โดยตรงจากนโยบาย อย่างไรก็ตามการรู้ปัจจัยภายในเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบาย เนื่องจากสามารถสร้างความเข้าใจบริบทการใช้ชีวิตและการทำงานในสภาพแวดล้อมในกลุ่มคนพิการที่แตกต่างกันได้ ด้านที่สองคือ**ปัจจัยภายนอก** ซึ่งเป็นปัจจัยที่มาจากลักษณะของการหางานหรือสภาพแวดล้อมการทำงานรอบตัวคนพิการ ซึ่งส่วนใหญ่ได้จัดหาไว้ให้โดยผู้ว่าจ้างหรือรัฐบาล ดังนั้น ปัจจัยเหล่านี้จึงสามารถควบคุมได้ง่ายกว่าผ่านการเปลี่ยนแปลงนโยบาย

ด้านที่สาม **ตัวแปรด้านคุณภาพงาน**คือตัวแปรที่บ่งบอกถึงคุณภาพงานที่คนพิการได้รับ เช่น คนพิการพึงพอใจในค่าตอบแทนและการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกหรือไม่ คนพิการประสบกับความท้าทายหรืออุปสรรคหรือการเลือกปฏิบัติในขณะทำงานหรือไม่ และได้รับการฝึกอบรมที่เพียงพอหรือไม่ ด้านที่สี่ **ตัวแปรการครองงาน**บ่งบอกถึงระยะเวลาที่คนพิการทำงานในงานเดิม

ข้อมูลเหล่านี้จะช่วยเปิดเผยข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับคำถามสำคัญสามคำถามที่โครงการวิจัยนี้มุ่งหวังที่จะตอบ ประการแรก มีปัจจัยภายในปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อคุณภาพงานและการครองงานของคนพิการ ประการที่สอง มีปัจจัยภายนอกปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อคุณภาพงานและการครองงานของคนพิการ ประการที่สาม มีความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพงานและการครองงานของคนพิการหรือไม่

ผลลัพธ์สามารถแบ่งออกได้เป็นสามส่วนด้วยกัน ส่วนที่หนึ่งคือสถิติเชิงพรรณนาที่ให้ภาพรวมทั่วไปของข้อมูลที่รวบรวมได้ ส่วนที่สองคือสถิติเชิงอนุมานที่ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและสัดส่วนที่อยู่ในกลุ่มต่าง ๆ เพื่อทดสอบค่าเหล่านั้น สถิติเชิงอนุมานเหล่านี้จะช่วยยืนยันหรือหักล้างแนวโน้มบางอย่างที่พบในสถิติเชิงพรรณนา ส่วนที่สามจะรายงานให้ทราบถึงผลการสนทนากลุ่มเพื่อยืนยันและอธิบายผลลัพธ์บางอย่างที่พบในสถิติเชิงอนุมาน ผลลัพธ์จากทั้งสามส่วนนี้ช่วยสร้างความสัมพันธ์และข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการจ้างงานและทำงานของคนพิการ การนำสรุปผลและข้อมูลเชิงลึกไปใช้เป็นการบรรยายลักษณะทั่วไป (generalization) ควรทำด้วยความระมัดระวัง

1. ผลของปัจจัยภายในที่มีต่อคุณภาพงานและการครองงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในกับคุณภาพงานและการครองงานประกอบด้วยปัจจัยสำคัญสี่ประการ ได้แก่ (1) เพศ (2) ประเภทของความพิการ (3) ภูมิหลังการศึกษา และ (4) ช่วงเวลาวิกฤติในการหางาน

อิทธิพลของ**เพศ**ต่อคุณภาพงานในแง่ของค่าตอบแทนปรากฏให้เห็นชัดจากผลการวิจัยซึ่งแสดงความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญในด้านความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนระหว่างเพศชายและเพศหญิง ผลลัพธ์ระบุว่าเพศชายมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนจากการทำงานมากกว่าเพศหญิง

ประเภทของความพิการยังส่งผลต่อทั้งคุณภาพงานและการครองงาน คนพิการมีความต้องการในการเข้าถึงการอำนวยความสะดวกในการทำงานที่แตกต่างกันไปตามประเภทและระดับความรุนแรงของความพิการ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อทัศนคติของผู้ว่าจ้างในการจ้างงานคนพิการ ในด้านประสบการณ์ในการทำงานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมสำหรับคนพิการในสถานที่ทำงาน ปัญหาอีกประการหนึ่งคือความคุ้นเคย

ของผู้ว่าจ้างกับคนพิการในแต่ละประเภท ผู้ว่าจ้างมีแนวโน้มจะจ้างคนพิการในประเภทที่พวกเขาเข้าใจหรือคุ้นเคยมากกว่า นอกจากนี้ การเลือกปฏิบัติในที่ทำงานยังแตกต่างกันไปตามประเภทของความพิการ ดังนั้น การส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจจากผู้ว่าจ้างและเพื่อนร่วมงานจึงมีความสำคัญในการขยายโอกาสในการจ้างงานสำหรับคนพิการ รวมทั้งการสร้างประสบการณ์การทำงานที่ดีอีกด้วย

ปัจจัยทางการศึกษาของคนพิการมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อคุณภาพของประสบการณ์ในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความพึงพอใจในงานในสถานที่ทำงาน ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทแสดงถึงความพึงพอใจในงานในระดับสูงสุด เมื่อเทียบกับระดับการศึกษาอื่น ๆ ในส่วนของความพึงพอใจในค่าตอบแทน มีความแตกต่างกันไปตามสาขาวิชาที่ศึกษา นอกจากนี้ คนพิการที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทยังมีแนวโน้มที่จะครองงานได้นานกว่าระดับการศึกษาอื่น ๆ โดยมีระยะเวลาการครองงานเฉลี่ยอยู่ที่ 48.5 เดือนต่อการเปลี่ยนงานหนึ่งครั้ง ดังนั้น การส่งเสริมและผลักดันให้คนพิการได้รับการศึกษาที่สูงขึ้นจึงเป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้คนพิการได้รับงานที่มีคุณภาพจากผู้ว่าจ้างและมีการครองงานที่ดี

ปัจจัยสุดท้ายเกี่ยวข้องกับ**ช่วงเวลาที่ใช้ในการหางานหลังจากสำเร็จการศึกษา** ผลการวิจัยระบุว่าคนพิการที่หางานได้ภายในเวลาไม่ถึงหนึ่งเดือนหลังจากสำเร็จการศึกษาสามารถครองงานได้นานกว่ากลุ่มอื่น ๆ นอกจากนี้ ผู้ที่หางานได้ภายใน 1-3 เดือนจะครองงานได้ในระยะเวลาสั้นที่สุดเมื่อเทียบกับทุกกลุ่ม จากการวิเคราะห์ข้อมูล แนะนำว่าควรมีการให้ความช่วยเหลือและการแทรกแซงเข้าช่วยเหลือในช่วง 1-3 เดือนหลังจากสำเร็จการศึกษา หากคนพิการยังไม่ได้รับการจ้างงาน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกที่มีต่อคุณภาพงานและการครองงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกกับคุณภาพงานและการครองงานประกอบด้วยปัจจัยสำคัญสามประการ ได้แก่ (1) ความสอดคล้องระหว่างงาน~~ที่ได้~~กับการศึกษา (2) การช่วยเหลือจากศูนย์บริการนักศึกษาพิการ (DSS) ระหว่างการหางาน และ (3) ช่องทางการหางานและการช่วยเหลือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

การทำงานในสาขาที่เกี่ยวข้องกับสาขาที่เรียนมีผลต่อความพึงพอใจในค่าตอบแทน ความท้าทายที่เผชิญในที่ทำงาน และการครองงาน ผู้ที่ทำงานในสาขาที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับภูมิหลังการศึกษามีแนวโน้มที่จะครองงานในระยะเวลาสั้นกว่าผู้ที่ไม่ได้ทำงานตรงกับสาขาที่จบมา ซึ่งอาจบ่งชี้ว่าพวกเขามีพลวัตในการเปลี่ยนงานมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ ผู้ที่ทำงานในสาขาที่เกี่ยวข้องกับภูมิหลังการศึกษาของตนรายงานว่าพวกเขามีความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น

และคำกล่าวนี้ยังสะท้อนให้เห็นในจำนวนผู้ที่รายงานว่าพวกเขารู้สึกเผชิญกับความท้าทายน้อยกว่าในการก้าวหน้าในงาน นอกจากนี้ กลุ่มที่ทำงานในสาขาที่เกี่ยวข้องกับภูมิหลังการศึกษายังมีคะแนนความพึงพอใจในค่าตอบแทนสูงกว่ากลุ่มอื่นๆ

การเตรียมความพร้อมสำหรับคนพิการให้ได้ทำงานที่เกี่ยวข้องกับ**สาขาที่เรียนนั้น** เกี่ยวเนื่องกับการจัดหาตำแหน่งงานที่เหมาะสมและการสัมภาษณ์งานที่เหมาะสม รวมถึงการฝึกอบรมประเภทอื่น ๆ ตั้งแต่เนิ่น ๆ โดย DSS นอกจากนี้ การทำงานในบทบาทที่สามารถใช้ประสบการณ์ส่วนตัวของคนพิการจะช่วยเสริมสร้างประสบการณ์การทำงานที่ดีและความพอใจในงานโดยรวม

ปัจจัยเกี่ยวกับ**ความช่วยเหลือจาก DSS** ชี้ให้เห็นว่ากลุ่มที่ได้รับการช่วยเหลือจาก DSS มีระดับความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนสูงกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มที่ไม่ได้รับความช่วยเหลือ ในขณะเดียวกัน ปัจจัยความช่วยเหลือจาก DSS ยังบ่งชี้ว่าคนพิการที่ได้รับการช่วยเหลือจาก DSS มีการครองงานที่ระยะสั้นกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับความช่วยเหลือจาก DSS อย่างไรก็ตามปัจจัยนี้ไม่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อคุณภาพงาน เช่น สิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมหรือการเลือกปฏิบัติในการทำงาน อย่างไรก็ตาม รายงานจากการสนทนาแบบกลุ่มย่อยระบุว่าการช่วยเหลือในการจัดหางานและการหาที่ฝึกงาน (internship) สำหรับคนพิการที่กำลังจบการศึกษา เป็นสิ่งที่ช่วยเหลือได้จริง แต่ยังขาดแคลนในบางมหาวิทยาลัยเมื่อเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ

ปัจจัยสุดท้ายคือ**ความช่วยเหลือในการหางานและการสนับสนุนจากองค์กรต่าง ๆ** ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าช่องทางบางช่องทาง ยกตัวอย่างเช่น เครือข่ายอาชีพและหน่วยงานจัดหางาน มีส่วนช่วยในการครองงานของคนพิการได้มากกว่าผู้ที่ได้รับความช่วยเหลือผ่านช่องทางอื่น ๆ (โดยเฉลี่ย 56.3 และ 44 เดือนต่อการครองงานหนึ่งงานเทียบกับจำนวนกว่า 30 เดือนสำหรับช่องทางอื่น ๆ) นอกจากนี้ ช่องทางเหล่านี้ยังมีส่วนช่วยในการสร้างคุณภาพงานที่ดีกว่ากลุ่มอื่น ๆ ตัวอย่างเช่น ปัจจัยความพึงพอใจในงานและสิ่งอำนวยความสะดวก สูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัด อย่างไรก็ตาม ไม่พบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนและประสบการณ์การถูกเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน นอกจากนี้ จากการสนทนากลุ่มย่อยกับผู้ว่าจ้างยังเน้นย้ำให้เห็นว่าการแนะนำจากผู้ที่ทำงานอยู่ก่อนแล้วเป็นช่องทางที่ผู้ว่าจ้างชอบมากที่สุด ในประเด็นนี้ DSS สามารถเรียนรู้และแบ่งปันประสบการณ์ขององค์กรตนกับองค์กรที่ช่วยเรื่องการจัดหางานอื่น ๆ โดยเฉพาะเครือข่ายอาชีพและหน่วยงานจัดหางานได้

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพงานที่มีต่อการครองงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกต่อคุณภาพงานและการครองงานประกอบด้วยปัจจัยสำคัญสามประการ ได้แก่ (1) ความพึงพอใจในค่าตอบแทน (2) สิ่งอำนวยความสะดวก และ (3) การจัดการฝึกอบรม

ความพึงพอใจในค่าตอบแทน มีผลต่อความยาวนานของระยะเวลาการทำงาน ผู้ที่มีระดับความพึงพอใจสูงสุดในค่าตอบแทนมีระยะเวลาการครองงานเฉลี่ยอยู่ที่ 40-43 เดือนต่อการครองงานหนึ่งงาน ในขณะที่ผู้ที่มีความรู้สึกเป็นกลางหรือไม่พึงพอใจในค่าตอบแทนมีแนวโน้มว่าจะมีระยะเวลาเฉลี่ยที่ 32-35 เดือนต่อการครองงานหนึ่งงาน อย่างไรก็ตาม ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างระดับความพึงพอใจของผู้ที่มีความรู้สึกเป็นกลางและไม่พึงพอใจ ผลการอภิปรายจากการสนทนากลุ่มย่อยชี้ให้เห็นว่าผู้เข้าร่วมมีความกังวลเกี่ยวกับความยุติธรรมของค่าตอบแทนต่อพนักงานที่เป็นคนพิการในบางบริษัท ผู้เข้าร่วมบางรายรายงานว่าตนได้รับค่าตอบแทนน้อยกว่ารายอื่นๆ เนื่องจากผู้ว่าจ้างคิดว่าความพิการของพวกเขาอาจเป็นอุปสรรคต่อความสามารถในการทำงาน

การจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกมีผลกระทบอย่างมากต่อการจ้างงานของคนพิการ ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มย่อยเผยให้เห็นว่าคนพิการให้ความสำคัญกับการจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นปัจจัยหลัก นอกจากนี้ ผลการสำรวจยังระบุว่าผู้ที่ได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกมักมีระยะเวลาการครองงานที่ยาวนานกว่าผู้ที่ไม่ได้รับ (โดยมีค่าเฉลี่ย 42.5 เดือนเทียบกับ 26.4 เดือนต่อการครองงานหนึ่งงาน) นอกจากนี้ การจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมยังส่งผลชัดเจนต่อประสิทธิภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงความสามารถที่จะใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่และทำงานในระดับเดียวกับเพื่อนร่วมงาน สิ่งนี้ยังส่งผลไปถึงความยืดหยุ่นในที่ทำงานด้วย

ปัจจัยที่สำคัญข้อสุดท้าย คือ **การจัดให้มีการฝึกอบรมในที่ทำงาน (on-the-job training) สำหรับคนพิการ**ส่งผลอย่างมากต่อการครองงานของคนพิการ ผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมในที่ทำงานอย่างเพียงพอมีแนวโน้มอยู่ในงานนานกว่า (เฉลี่ย 40 เดือนต่อการครองงานหนึ่งงาน) เมื่อเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมดังกล่าว (เฉลี่ย 32 เดือนต่อการครองงานหนึ่งงาน) ข้อสังเกตนี้ได้รับการยืนยันเพิ่มเติมจากผลการสนทนากลุ่มย่อยซึ่งระบุว่าการสนับสนุนขององค์กรในโครงการฝึกอบรม เช่น ผ่านการจัดให้มีการฝึกงาน (internship) โดย DSS และส่งเสริมการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่บทบาทการทำงานจริง จะช่วยเพิ่มความมั่นใจและประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสุดท้ายแล้วนำไปสู่การครองงานที่ยาวนานขึ้นและการก้าวหน้าในอาชีพที่เกิดจากการฝึกอบรมเหล่านี้

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก และคุณภาพงานเผยให้เห็นว่าปัจจัยเหล่านี้ทำงานร่วมกันอย่างไร ผลการวิจัยนี้ช่วยให้เห็นถึงช่องทางการกำหนดนโยบายที่มีประสิทธิภาพมากมาย โดยเฉพาะสำหรับ DSS ใน

แต่ละมหาวิทยาลัยหรือโรงเรียนอาชีวศึกษาในช่วงสำคัญก่อนจบการศึกษาและ 1-3 เดือนหลังจากจบการศึกษา การจัดทำโปรไฟล์ตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับภูมิหลังทางการศึกษายังเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาประสบการณ์การทำงานของพวกเขาอีกด้วย ในแง่การทำงานร่วมกับผู้ว่าจ้าง ยังมีช่องทางอีกมากมายที่จะช่วยปรับเสริมประสบการณ์การทำงานของคนพิการให้ดีขึ้นและปรับปรุงอัตราการครองงาน เช่น การจัดให้มีการฝึกอบรมในที่ทำงาน การจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอ และค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ช่องทางเหล่านี้อาจเริ่มต้นจากการส่งเสริมความเข้าใจที่ดีขึ้นระหว่างพนักงานและเพื่อนร่วมงานในสถานที่ทำงาน เป็นต้น

จากสิ่งที่พบในข้อมูลการสำรวจเกี่ยวกับทักษะที่สำคัญในการช่วยให้สามารถครองงานได้ ผลที่ได้ชี้ให้เห็นว่าทักษะสามอันดับแรกที่คนพิการพิจารณาว่าสำคัญที่สุดคือทักษะการสื่อสาร (ร้อยละ 53 ของผู้ตอบแบบสอบถาม) ทักษะการแก้ปัญหา (ร้อยละ 44 ของผู้ตอบแบบสอบถาม) และทักษะการรับผิดชอบ (ร้อยละ 38 ของผู้ตอบแบบสอบถาม) ดังนั้น การส่งเสริมหรือการจัดให้มีการฝึกอบรม**ทักษะการสื่อสาร ทักษะการแก้ปัญหา และทักษะการรับผิดชอบ**สำหรับคนพิการก่อนที่คนพิการจะเข้าสู่ตลาดแรงงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะเปิดโอกาสการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ยังมีความจำเป็นต้องจัดให้มีโปรแกรมการฝึกอบรมเฉพาะสำหรับการครองงาน โดยเฉพาะการฝึกอบรมที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าสำคัญ ได้แก่ **การฝึกอบรมทางเทคนิคหรือการฝึกอบรมเฉพาะงาน รองลงมาคือการฝึกอบรมพัฒนาวิชาชีพและการก้าวหน้าในอาชีพ และการฝึกอบรมการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม** ดังนั้น นอกเหนือจากปัจจัยสำคัญที่กล่าวถึงข้างต้น การได้รับการฝึกอบรมทักษะในช่วงการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าทำงานและการฝึกอบรมในระหว่างการทำงานมีส่วนสำคัญต่อการจ้างงานและการครองงานของคนพิการ

สารบัญ

บทที่ 1 บทนำ **1**

1.1 หลักการและเหตุผล 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 2

บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม **3**

2.1 นิยามและประเภทของความพิการ 3

2.2 แนวคิดและนโยบายที่สนับสนุนการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่การทำงานของคนพิการ 6

2.2.1 แนวคิดเรื่องสิทธิที่เกี่ยวข้องของคนพิการ *6*

2.2.2 พัฒนาการด้านแนวคิดเรื่องสวัสดิการสังคมในฐานะที่มาของนโยบายสนับสนุนคนพิการ *10*

2.3 บริบทการจ้างงานคนพิการในประเทศไทย 19

2.3.1 สถิติการจ้างงานของคนพิการในปัจจุบัน *19*

2.3.2 ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานของคนพิการ *19*

2.4 การส่งเสริมชุดทักษะของคนพิการ 21

2.4.1 มาตรการสนับสนุนการจ้างงาน *21*

2.4.2 การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพของคนพิการ *22*

2.4.3 คุณภาพงานและการครองงาน *24*

2.5 งานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง 26

2.6 สมมติฐานการวิจัยและตัวแปรสำคัญ 27

บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย **32**

3.1 กรอบการวิจัย 32

3.2 การพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคนโดยคณะกรรมการ 37

3.3 การเก็บข้อมูลการสำรวจ 37

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและการพัฒนาแนวทางการสัมภาษณ์ 40

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ: การดำเนินการสัมภาษณ์แบบสนทนากลุ่มย่อย 43

บทที่ 4 สถิติเชิงพรรณนา 45

4.1 **โปรไฟล์โดยทั่วไปของข้อมูล** 45

4.1.1 ช่วงอายุและเพศ (1.2 และ 1.3) *46*

4.1.2 ประเภทของความพิการ (1.6) *47*

4.1.3 ระดับการศึกษา (1.10) *52*

4.2. **การหางาน** 54

4.2.1 ช่องทางการหางาน (2.1) *54*

4.2.2 การเลือกปฏิบัติในการสมัครงานกับประเภทของความพิการ (2.2) *57*

4.2.3 ความช่วยเหลือในการหางาน (2.4) *57*

4.2.4 ความช่วยเหลือจากภาครัฐ (2.5) *58*

4.2.5 การถูกปฏิเสธงานเนื่องจากความพิการ (2.6) *59*

4.2.6 ความช่วยเหลือจาก DSS (2.7) *60*

4.3 **ประสบการณ์การทำงาน** 61

4.3.1 ความพึงพอใจในค่าตอบแทน (3.3) *61*

4.3.2 ระยะเวลาทำงานปัจจุบัน (3.4) *62*

4.3.3 การเปลี่ยนงาน (3.4 และ 3.5) *70*

4.3.4 ทักษะที่สำคัญ (3.8 และ 4.6) *78*

4.3.5 ประเภทของการสนับสนุนด้านการหางานที่พึงใช้ (3.9) *79*

4.3.6 ปัจจัยใดที่มีประโยชน์ต่อการจ้างงานคนพิการ (3.10) *80*

4.3.7 สิ่งอำนวยความสะดวกประเภทใดที่คุณรู้สึกว่ามีประโยชน์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของคุณ (3.14) *81*

4.3.8 คุณคิดว่าความพิการของคุณเป็นอุปสรรคต่ออาชีพของคุณหรือไม่ (3.15) *82*

4.3.9 ปัจจัยใดที่สำคัญที่สุดสำหรับการครองงาน (3.16) *83*

4.3.10 หน้าที่รับผิดชอบของผู้ว่าจ้างในการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมสำหรับพนักงานคนพิการ (3.19) *84*

4.4 **การครองงาน** 85

4.4.1 เหตุผลในการเปลี่ยนงาน (4.1) *85*

4.4.2 ปัจจัยที่มีส่วนส่งเสริมต่อการครองงานปัจจุบันของคนพิการ (4.3) *86*

4.4.3 คุณเคยเผชิญอุปสรรคหรือปัญหาในการหางานอันเนื่องมาจากความพิการของคุณหรือไม่ (4.5) *87*

4.4.4 ประเภทของการฝึกอบรมหรือการสนับสนุนที่มีแนวโน้มมีประโยชน์มากที่สุดสำหรับการครองงาน (4.7) 88
4.5 **ความก้าวหน้าทางอาชีพและความพึงพอใจในงาน** 89
4.5.1 ความพึงพอใจในงาน (5.1) 89
4.5.2 เป้าหมายทางอาชีพ (5.3) 91
4.6 **สรุป** 92
บทที่ 5 ผลลัพธ์และการวิเคราะห์ทางสถิติเชิงอนุมาน 93
5.1 **คำถามวิจัยที่** 1: **ปัจจัยภายในส่งผลต่อคุณภาพงานและการครองงานอย่างไร** 93
5.1.1 ปัจจัยภายในกับคะแนนความพึงพอใจในค่าตอบแทน (ANOVA) (3.3) 94
5.1.2 ปัจจัยภายในกับสิ่งอำนวยความสะดวก (การทดสอบไคสแควร์) (3.13) 96
5.1.3 ปัจจัยภายในกับความท้าทาย/อุปสรรคด้านความก้าวหน้าในอาชีพเนื่องจากความพิการ (การทดสอบไคสแควร์) (3.15) 99
5.1.4 ปัจจัยภายในกับการจัดให้มีการฝึกอบรมจากผู้ว่าจ้าง (การทดสอบไคสแควร์) (3.20) 100
5.1.5 ปัจจัยภายในกับการเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน (การทดสอบไคสแควร์) (3.21) 103
5.1.6 ปัจจัยภายในกับความพึงพอใจในงาน (ANOVA) (5.1) 104
5.1.7 ปัจจัยภายในกับประเภทของงาน (การทดสอบไคสแควร์) (3.4) 107
ปัจจัยภายในกับการครองงาน 109
5.1.8 ปัจจัยภายในกับระยะเวลาทำงานปัจจุบัน (ANOVA) (3.4) 109
5.1.9 ปัจจัยภายในกับระยะเวลาทำงานก่อนหน้างานปัจจุบัน (ANOVA) (3.5) 113
5.1.10 ปัจจัยภายในกับการเปลี่ยนงาน (ANOVA) (3.4 และ 3.5) 114
5.2 **คำถามวิจัยที่** 2: **ปัจจัยภายนอกกับคุณภาพงานและปัจจัยภายนอกกับการครองงาน** 118
ปัจจัยภายนอกกับคุณภาพงาน 118
5.2.1 ปัจจัยภายนอกกับความพึงพอใจในค่าตอบแทน (ANOVA) (3.3) 118
5.2.2 ปัจจัยภายนอกกับสิ่งอำนวยความสะดวก (การทดสอบไคสแควร์) (3.13) 120
5.2.3 ปัจจัยภายนอกกับความท้าทาย/อุปสรรคด้านความก้าวหน้าในที่ทำงาน (การทดสอบไคสแควร์) (3.15) 121
5.2.4 ปัจจัยภายนอกกับการจัดให้มีการฝึกอบรมและสิ่งอำนวยความสะดวกจากผู้ว่าจ้าง (การทดสอบไคสแควร์) (3.20) 123

5.2.5 ปัจจัยภายนอกกับการถูกเลือกปฏิบัติ (การทดสอบไคสแควร์) (3.21) *124*
5.2.6 ปัจจัยภายนอกกับประเภทของงาน (การทดสอบไคสแควร์) (3.4) *125*
5.2.7 ปัจจัยภายนอกกับความพึงพอใจในงาน (ANOVA) (5.1) *127*
ปัจจัยภายนอกกับการครองงาน *128*
5.2.8 ปัจจัยภายนอกกับระยะเวลาทำงานปัจจุบัน (ANOVA) (3.4) *128*
5.2.9 ปัจจัยภายนอกกับระยะเวลาทำงานก่อนหน้างานปัจจุบัน (ANOVA) (3.5) *130*
5.2.10 ปัจจัยภายนอกกับการเปลี่ยนงาน (ANOVA) (3.4 และ 3.5) *131*
5.3 **คำถามวิจัยที่** 3: **คุณภาพงานกับการครองงาน** 137
5.3.1 คุณภาพงานกับระยะเวลาทำงานปัจจุบัน (ANOVA) (3.4) *137*
5.3.2 คุณภาพงานกับระยะเวลาทำงานก่อนหน้างานปัจจุบัน (ANOVA) (3.5) *140*
5.3.3 คุณภาพงานกับการเปลี่ยนงาน (ANOVA) (3.4 และ 3.5) *141*
5.3.4 คุณภาพงานกับความพึงพอใจในงาน (การทดสอบไคสแควร์) (5.1) *144*
5.4 ข้อสรุป 147
บทที่ 6 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสนทนากลุ่มย่อยและผลลัพธ์ 149
6.1 **ภาพรวมของการสัมภาษณ์ด้วยการสนทนากลุ่มย่อย** 149
6.2 **ผลสรุปการสนทนากลุ่มย่อย** 149
6.2.1 กลุ่มสนทนา: คนพิการที่มีประสบการณ์การทำงานและได้รับการสนับสนุนจาก DSS *150*
6.2.2 กลุ่มสนทนา: คนพิการที่มีประสบการณ์การทำงานและไม่ได้รับการสนับสนุนจาก DSS *152*
6.2.3 กลุ่มสนทนา: ผู้ว่าจ้าง *155*
6.2.4 กลุ่มสนทนา: คนพิการที่เคยมีประสบการณ์การทำงาน แต่ยังไม่มีงานปัจจุบัน *157*
6.2.5 กลุ่มสนทนา: ผู้ดูแลคนพิการ *159*
6.2.6 กลุ่มสนทนา: องค์กรเพื่อคนพิการ *161*
6.3 **การสนทนากลุ่มย่อย: สรุปผลตามคำถามวิจัย** 164
6.3.1 ผลสรุปกับคำถามวิจัย 1 ..... *164*
6.3.2 ผลสรุปกับคำถามวิจัย 2 ..... *166*
6.3.3 ผลสรุปกับคำถามวิจัย 3 ..... *170*
6.4 **ข้อสรุป** 173
บทที่ 7 ข้อสรุป 175

7.1 ข้อมูลเชิงลึกที่สำคัญจากการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย 175
7.1.1 ความสัมพันธ์ของปัจจัยภายในที่มีต่อผลคุณภาพงานและการครองงาน 175
7.1.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยภายนอกที่มีต่อคุณภาพงานและการครองงาน 177
7.1.3 ความสัมพันธ์ของคุณภาพงานที่มีต่อการครองงาน 179
7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการจัดทำแนวทางการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงาน 180
7.3 ข้อจำกัดของโครงการวิจัยครั้งนี้ 183

บรรณานุกรม 184

ภาคผนวก ก 187

ภาคผนวก ข: แบบสัมภาษณ์ในการสนทนากลุ่มย่อยสำหรับคนพิการที่เคยทำงานและยังคงทำงานอยู่ในงานเดิมที่เคยรับจ้าง หรืองานใหม่ โดยเป็นผู้ได้รับการสนับสนุนจากศูนย์บริการสนับสนุนนักศึกษาพิการ (DSS) 201

ภาคผนวก ค: แบบสัมภาษณ์ในการสนทนากลุ่มย่อยสำหรับคนพิการที่เคยทำงานและยังคงทำงานอยู่ในงานเดิมที่เคยรับจ้างหรืองานใหม่ โดยเป็นผู้ไม่เคยได้รับการสนับสนุนจาก DSS 203

ภาคผนวก ง: แบบสัมภาษณ์ในการสนทนากลุ่มย่อยสำหรับกลุ่มผู้ว่าจ้าง 205

ภาคผนวก จ: แบบสัมภาษณ์ในการสนทนากลุ่มย่อยสำหรับกลุ่มคนพิการที่ไม่เคยมีประสบการณ์การทำงาน 208

ภาคผนวก ฉ: แบบสัมภาษณ์ในการสนทนากลุ่มย่อยสำหรับกลุ่มครอบครัวหรือผู้ดูแลของคนพิการ 210

ภาคผนวก ช: แบบสัมภาษณ์ในการสนทนากลุ่มย่อยสำหรับกลุ่มองค์กรที่สนับสนุนคนพิการและ DSS..... 212

ภาคผนวก ซ: การทดสอบ T-TEST แบบคู่และตารางแจกแจงความน่าจะเป็น (บทที่ 5)..... 215

ภาคผนวก ฌ: แผนภูมิวงกลมแสดงผลข้อมูลการสำรวจ..... 235

ภาคผนวก ญ: โครงร่างแบบประเมินดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC) 273

แบบสอบถามสำหรับคนพิการที่เคยมีประสบการณ์การทำงานหรือยังทำงานอยู่ในปัจจุบัน 273

โครงการวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับแนวทางการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงาน..... 273

อภิธานศัพท์

คำศัพท์	ความหมาย
คนพิการ	คนพิการ ในที่นี้หมายถึงบุคคลที่ประสบข้อจำกัดในการดำเนินกิจวัตรประจำวันเนื่องจากมีความบกพร่องด้านการมองเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร การรับรู้ การเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่น ๆ โดยรวมถึงอุปสรรคในด้านต่าง ๆ ของชีวิต บุคคลเหล่านี้ต้องการความช่วยเหลือพิเศษอย่างน้อยหนึ่งด้านเพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตประจำวันได้เช่นเดียวกับประชากรทั่วไป คำจำกัดความนี้เป็นไปตามนิยามใน “พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มาตรา 4”
ความต้องการผู้ดูแล	ความต้องการผู้ดูแล ในที่นี้หมายถึงความต้องการการดูแลโดยเฉพาะสำหรับคนพิการทั้งทางกายภาพและทางจิตใจ ซึ่งจะระบุไว้ในบัตรคนพิการ โดยระบุชื่อผู้ดูแลสำหรับบุคคลนั้น ๆ คำจำกัดความนี้เป็นไปตามนิยามใน “พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มาตรา 4”
ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายใน ในที่นี้หมายถึงปัจจัยที่มีลักษณะเฉพาะเกี่ยวกับตัวคนพิการเองและไม่สามารถเปลี่ยนแปลงหรือควบคุมโดยตรงได้ เช่น เพศ ช่วงอายุ ประเภทของความพิการ ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่ศึกษา ช่วงเวลาการหางานหลังจบการศึกษา และความต้องการผู้ดูแล
ปัจจัยภายนอก	ปัจจัยภายนอก ในที่นี้หมายถึงปัจจัยที่มาจากลักษณะของกิจกรรมในการหางานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อยู่รอบตัวคนพิการ ซึ่งส่วนใหญ่จัดไว้ให้โดยผู้ว่าจ้างหรือรัฐบาล ตัวอย่างเช่น ช่องทางการหางานที่คนพิการใช้ ความช่วยเหลือในการหางาน การสนับสนุนจากบริการนักศึกษาคนพิการ (DSS) และความสอดคล้องระหว่างงานกับการศึกษา
คุณภาพงาน	คุณภาพงาน ในที่นี้หมายถึงสภาวะความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านกายภาพ จิตใจ และสังคม รวมถึงความปลอดภัย สิทธิ และเสรีภาพ ซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและการครองงาน

การครองงาน	การครองงาน หมายถึงระยะเวลาที่บุคคลทำงานโดยไม่มีช่วงออกจากการทำงานในองค์กรหนึ่ง ซึ่งสะท้อนให้เห็นความเหมาะสมกับงาน ความมุ่งมั่นที่มีต่อการทำงาน และความตั้งใจที่จะครองงานไว้ ในการอภิปรายทางวิชาการแนวคิดนี้ต้องการความเข้าใจที่ละเอียดและพิจารณาถึงพลวัตในองค์กร แรงจูงใจของพนักงาน และการแทรกแซงอย่างมีกลยุทธ์ซึ่งมุ่งหวังในการส่งเสริมระยะเวลาการทำงานของพนักงานที่ยาวนาน
ค่าตอบแทน	ค่าตอบแทน ในที่นี้หมายถึงรายได้ทุกรูปแบบจากการทำงาน โดยหมายรวมถึงคำว่าค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน หรือคำอื่น ๆ ซึ่งหมายถึงความหมายเดียวกัน
ช่วงเวลาหลังจบการศึกษา	ช่วงเวลาหลังจบการศึกษา ในที่นี้หมายถึงระยะเวลาที่คนพิการใช้ในการหางานหลังจากสำเร็จการศึกษา
ความสอดคล้องระหว่างงานกับการศึกษา	ความสอดคล้องระหว่างงานกับการศึกษา ในที่นี้หมายถึงลักษณะของงานหรือคำบรรยายลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับภูมิหลังการศึกษาของคนพิการ ความสอดคล้องนี้สามารถบ่งบอกถึงศักยภาพและความถนัดของคนพิการที่มีต่อการทำงานในสาขาการศึกษาเดียวกัน
สิ่งอำนวยความสะดวก/การอำนวยความสะดวก	สิ่งอำนวยความสะดวก ในที่นี้หมายถึงการจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกบริการและความช่วยเหลือเพื่อให้แน่ใจว่ามีการเข้าถึงและการมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม สิ่งอำนวยความสะดวกประกอบด้วยสิ่งอำนวยความสะดวกในรูปแบบของโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพ เช่น ราวจับทางลาด ลิฟต์ ห้องน้ำที่เข้าถึงได้ และที่จอดรถที่จัดสรรไว้สำหรับคนพิการที่มีอุปสรรคด้านการเคลื่อนไหว สิ่งอำนวยความสะดวกยังรวมถึงการสนับสนุนจากมนุษย์ เช่น เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการฝึกอบรมหรือผู้ดูแลที่ให้ความช่วยเหลือ การแนะนำ และการดูแลส่วนบุคคลแก่คนพิการ ส่งเสริมความพึ่งพาดูแลตนเองได้และความเป็นอยู่ที่ดีของพวกเขา
ประเภทของความพิการ	ประเภทของความพิการ ในที่นี้หมายถึงความพิการที่จัดประเภทตามประเภทและเกณฑ์ที่กำหนดโดยกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงได้กำหนดประเภทของความพิการไว้เจ็ดประเภท ได้แก่ ความพิการทางการเห็น ความพิการทางการได้ยินหรือการสื่อสาร ความพิการทาง

	ร่างกายหรือการเคลื่อนไหว ความพิการทางจิตหรือพฤติกรรม ความพิการทางสติปัญญา ความพิการทางการเรียนรู้ และความพิการออทิสติก
DSS	DSS (Disability Support Service: ศูนย์บริการสนับสนุนนักศึกษาพิการ) ในที่นี้หมายถึงองค์กรที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของสถาบันการศึกษา เช่น มหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยอาชีวศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ในการให้บริการสำหรับการดูแลและสนับสนุนนักศึกษาที่มีความพิการในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะในการอำนวยความสะดวกในการศึกษาหรือการสนับสนุนด้านอาชีพของนักศึกษาก่อนการสำเร็จการศึกษาและการเข้าสู่ตลาดแรงงาน
การเปลี่ยนงาน	การเปลี่ยนงานในงานวิจัยนี้คำนวณโดยใช้ตัวชี้วัดสองตัวที่แตกต่างกัน ตัวชี้วัดแรกคือ**จำนวนเดือนเฉลี่ยต่อการเปลี่ยนงานของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละท่าน** ตัวชี้วัดที่สองคือ**จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม (จากทั้งหมด 423 คน) ที่เปลี่ยนงานในต่อละปีในช่วงปี 2021-2023**

บทที่ 1
บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

มูลนิธินิปปอน (Nippon Foundation) ซึ่งเป็นองค์กรสนับสนุนทุนเอกชนจากประเทศญี่ปุ่น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทางทะเลและการช่วยเหลือด้านมนุษยธรรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานและการครองงานของคนพิการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภาวะขาดแนวทางที่ครอบคลุมและมีหลักฐานรองรับในการแนะนำแนวปฏิบัติในการจ้างงานแบบมีส่วนร่วมทุกคน ซึ่งส่งผลกระทบสำคัญต่อคนพิการในการเปลี่ยนผ่านจากมหาวิทยาลัยสู่การทำงาน มูลนิธินวัตกรรมทางสังคมแห่งประเทศไทยซึ่งเน้นการพัฒนาแนวทางใหม่และกระบวนการนวัตกรรมในการจ้างงานคนพิการก็ได้รับทราบถึงปัญหาเหล่านี้เช่นกัน มูลนิธินิปปอนและมูลนิธินวัตกรรมทางสังคมแห่งประเทศไทยตระหนักว่ายังต้องมีปัจจัยอีกหลากหลายมิติที่สามารถนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหา อันจะสร้างวิถีทางช่วยเหลือที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น มูลนิธินิปปอนและมูลนิธินวัตกรรมทางสังคมแห่งประเทศไทย โดยร่วมกับห้างหุ้นส่วนจำกัด เดอะ ทีซิส (TSIS) ซึ่งเป็นองค์กรที่เชี่ยวชาญในการวิจัยทางสังคมและการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในสังคม จึงตัดสินใจร่วมทำการวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงานของคนพิการในประเทศไทยเพื่อพัฒนาแนวทางที่ครอบคลุมและมีหลักฐานรองรับสำหรับคนพิการในการเปลี่ยนผ่านจากมหาวิทยาลัยสู่การทำงาน

โครงการนี้มีเป้าหมายสูงสุดในการนำโปรแกรมการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงาน (Transition-to-Work: TW) สำหรับคนพิการ ความริเริ่มนี้เกิดจากความต้องการที่จะจัดการกับปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานและการครองงานในกลุ่มคนพิการที่สำเร็จการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยหรือโรงเรียนอาชีวศึกษาและมีประสบการณ์การทำงานหรือกำลังหางานทำอยู่ โปรแกรมนี้มีเป้าหมายเพื่อจัดทำแนวทางส่งเสริมความพร้อมในการจ้างงานและการครองงานอย่างต่อเนื่องสำหรับคนพิการและบัณฑิตใหม่ โดยมีการพัฒนาแนวทางการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงานสำหรับคนพิการซึ่งจะมีการสรุปและพัฒนาต่อเนื่องโดยร่วมมือกับมหาวิทยาลัยชั้นนำ 5 แห่งที่แสดงความเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาแนวทางของโครงการนี้ เมื่อแนวทางต้นแบบประสบความสำเร็จแล้ว มหาวิทยาลัยทั้ง 5 แห่งจะร่วมมือกันออกแบบแผนการดำเนินงาน 3 ปี ซึ่งสามารถปรับแต่งให้เหมาะสมกับบริบท ความต้องการ และลำดับความสำคัญของแต่ละมหาวิทยาลัยได้ เป้าหมายของโครงการนี้คือการสร้างผลลัพธ์ที่ช่วยเพิ่มความสามารถในการจ้างงานและคุณภาพชีวิตของคนพิการผ่านโปรแกรมการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงานที่ได้จัดโครงสร้างแล้ว

เพื่อให้เข้าใจสถานการณ์ปัจจุบันและความต้องการของคนพิการได้ดียิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องเก็บข้อมูลอย่างครอบคลุมจากคนพิการที่กำลังทำงานอยู่ โครงการนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน โดยเก็บข้อมูลผ่านวิธีการวิจัยเชิง

ปริมาณและเชิงคุณภาพ วัตถุประสงค์คือเพื่อสร้างความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านสู่การจ้างงานของคนพิการ ซึ่งจะช่วยให้ผู้จัดโครงการเข้าใจสถานะและช่องว่างในแง่ของประสิทธิภาพในการเปลี่ยนผ่านสู่การจ้างงาน นอกจากนี้ การเก็บข้อมูลนี้ยังเป็นพื้นฐานในการกำหนดเป้าหมายอีกด้วย หลังจากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้ว ผู้จัดโครงการจะมีข้อมูลเพียงพอในการวางกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมการเปลี่ยนผ่านสู่การจ้างงานของคนพิการและตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มคนพิการได้อย่างแท้จริง ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงเสนอให้มีการเก็บข้อมูลเพื่อสร้างข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านสู่การจ้างงานและวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวเพื่อกำหนดกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพสำหรับการเปลี่ยนผ่านสู่การจ้างงานในที่สุด

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในด้านการจ้างงานและการครองงานเพื่อสร้างข้อมูลพื้นฐานของโปรแกรมการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงาน
2) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยและจัดทำแนวทางการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงาน

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

โครงการ "แนวทางการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงาน (Transition-to-Work: TW)" สำหรับคนพิการมีเป้าหมายเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานและการครองงานสำหรับคนพิการที่สำเร็จการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยหรือโรงเรียนอาชีวศึกษาและมีประสบการณ์การทำงานหรือกำลังหางานทำอยู่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนี้ จึงจำเป็นต้องทบทวนวรรณกรรมเพื่อให้เข้าใจถึงงานวิจัยปัจจุบันที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงานของคนพิการ การทบทวนวรรณกรรมนี้จะให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแนวคิดและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนการจ้างงานของคนพิการในประเทศไทยและจะใช้เป็นพื้นฐานเพื่อวิเคราะห์และออกแบบกรอบการเก็บข้อมูลจากคนพิการที่กำลังทำงานอยู่ ข้อมูลนี้จะถูกนำไปวิเคราะห์ต่อเพื่อระบุและแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานและการครองงานของคนพิการ

ในส่วนแรกของบทนี้ หัวข้อ 2.1 จะให้คำจำกัดความของประเภทความพิการ ต่อไปในหัวข้อที่ 2.2 จะครอบคลุมแนวคิดและนโยบายที่สนับสนุนการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงานสำหรับคนพิการ ซึ่งรวมถึงงานระดับนานาชาติและระดับประเทศ หัวข้อที่ 2.3 จะพิจารณาถึงการจ้างงานของคนพิการในบริบทของประเทศไทย หัวข้อที่ 2.4 จะพิจารณาถึงมาตรการต่าง ๆ ที่ดำเนินการเพื่อส่งเสริมทักษะและโอกาสการทำงานของคนพิการในประเทศไทย และสุดท้าย หัวข้อที่ 2.4 จะนำเสนอผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องและงานที่ทำในอดีต

2.1 นิยามและประเภทของความพิการ

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 นิยาม “คนพิการ” ว่า หมายถึง บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่าง ๆ และมีความจำเป็นเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใด เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันได้อย่างบุคคลทั่วไปตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ประกาศกำหนด โดยกระทรวงได้ระบุว่าประเภทของความพิการมีทั้งหมดเจ็ดประเภท

1) ความพิการทางการเห็น

ตาบอด หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องในการเห็น เมื่อตรวจวัดการเห็นของสายตาข้าง

ที่ดีกว่าเมื่อใช้แว่นสายตาธรรมดาแล้ว อยู่ในระดับแย่กว่า 3/60 หรือ 20/400 ลงมาจนกระทั่งมองไม่เห็นแม้แต่แสงสว่าง หรือมีลานสายตาแคบกว่า 10 องศา

ตาเห็นเลือนราง หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องในการเห็นเมื่อตรวจวัดการเห็นของสายตาข้างที่ดีกว่า เมื่อใช้แว่นสายตาธรรมดาแล้วอยู่ในระดับตั้งแต่ 3 ส่วน 60 เมตร (3/60) หรือ 20 ส่วน 400 ฟุต (20/400) ไปจนถึงแย่กว่า 6 ส่วน 18 เมตร (6/18) หรือ 20 ส่วน 70 ฟุต (20/70) หรือมีลานสายตาแคบกว่า 30 องศา

2) ความพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย

หูหนวก หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องในการได้ยินจนไม่สามารถรับข้อมูลผ่านทางการได้ยิน เมื่อตรวจการได้ยิน โดยใช้คลื่นความถี่ที่ 500 เฮิรตซ์ 1,000 เฮิรตซ์ และ 2,000 เฮิรตซ์ ในหูข้างที่ได้ยินดีกว่าจะสูญเสียการได้ยินที่ความดังของเสียง 90 เดซิเบลขึ้นไป

หูตึง หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องในการได้ยิน เมื่อตรวจวัดการได้ยิน โดยใช้คลื่นความถี่ที่ 500 เฮิรตซ์ 1,000 เฮิรตซ์ และ 2,000 เฮิรตซ์ ในหูข้างที่ได้ยิน ดีกว่าจะสูญเสียการได้ยินที่ความดังของเสียงน้อยกว่า 90 เดซิเบลลงมาจนถึง 40 เดซิเบล

3) ความพิการทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหว

ความบกพร่องทางการเคลื่อนไหว หมายถึงข้อจำกัดหรือการสูญเสียความสามารถในการเคลื่อนไหวหรือการทำงานของแขนขาเนื่องจากภาวะที่เกิดมาตั้งแต่กำเนิดหรือเกิดขึ้นภายหลัง เช่น อัมพาต แขนขาอ่อนแรง หรือแขนขาขาด ซึ่งส่งผลให้เกิดความยากลำบากในการทำกิจกรรมด้วยมือหรือการเดิน ประเภทของความบกพร่องทางการเคลื่อนไหว ได้แก่:

ก. ผู้ใช้รถเข็น

ผู้ใช้รถเข็นมักมีข้อจำกัดในการเคลื่อนไหวเนื่องจากความพิการทางร่างกาย เช่น อัมพาตหรือการบาดเจ็บ ซึ่งทำให้เดินได้ยาก การใช้รถเข็นจะช่วยเพิ่มความสามารถในการเคลื่อนไหวและกิจกรรมประจำวันได้

ข. ผู้ใช้ไม้ค้ำยัน

คนพิการซึ่งใช้ไม้ค้ำยันมักมีข้อจำกัดในการเคลื่อนไหว แต่ยังสามารถเดินได้ในระดับหนึ่ง ไม้ค้ำยันจะช่วยให้การเดินมีความมั่นคงและช่วยให้คนพิการในประเภทนี้รักษาสมดุลและลดความเสี่ยงในการล้ม

ค. แขนขาอ่อนแรง

แขนขาอ่อนแรงหมายถึงความยากลำบากในการควบคุมและใช้กล้ามเนื้ออย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมักเกิดจากปัญหาทางระบบประสาทหรือระบบประสาทส่วนกลาง ปัญหาเหล่านี้สามารถทำให้เกิดอุปสรรคในการเคลื่อนไหวและกิจกรรมที่ต้องใช้ความแข็งแรงหรือความยืดหยุ่น

ความพิการทางร่างกายหมายถึงข้อจำกัดที่บุคคลประสบเมื่อมีการเข้าร่วมในกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือกิจกรรมทางสังคม อันเนื่องมาจากภาวะบกพร่องหรือความผิดปกติทางด้านโครงสร้างรูปร่างลักษณะ หรือการทำงานของร่างกาย รวมทั้งศีรษะ ใบหน้า แขนขา และลักษณะทางกายภาพที่เห็นได้ชัดเจน สิ่งเหล่านี้สามารถส่งผลให้เกิดความยากลำบากหรือความท้าทายในการเคลื่อนไหว การประสานการเคลื่อนไหว หรือรูปลักษณ์ทางกายภาพที่สามารถสังเกตได้อย่างชัดเจน

4) ความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม

ความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม บ่งชี้ถึงข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมซึ่งเป็นผลมาจากความผิดปกติทางจิตใจหรือสมองซึ่งส่งผลต่อการรับรู้ อารมณ์ หรือความคิด

5) ความพิการทางสติปัญญา

ความพิการทางสติปัญญา หมายถึงบุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีพัฒนาการช้ากว่าปกติ หรือมีระดับเชาว์ปัญญาต่ำกว่าบุคคลทั่วไป โดยความผิดปกตินั้นแสดงก่อนอายุ 18 ปี ซึ่งส่งผลให้เกิดความยากลำบากในด้านต่าง ๆ เช่น การอ่าน การเขียน การคำนวณ การคิดคำนวณ หรือกระบวนการเรียนรู้พื้นฐาน

6) ความพิการทางการเรียนรู้

ความพิการทางการเรียนรู้ หมายถึงบุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีพัฒนาการช้ากว่าปกติหรือมีระดับเชาว์ปัญญาต่ำกว่าบุคคลทั่วไป

7) ความพิการออทิสติก

ความพิการทางออทิสติก หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากความบกพร่องทางพัฒนาการด้านสังคม ภาษาและการสื่อความหมาย พฤติกรรมและอารมณ์ โดยมีสาเหตุมาจากความผิดปกติของสมอง และความผิดปกตินั้นแสดงก่อนอายุ 2 ปีครึ่ง ทั้งนี้ให้รวมถึงการวินิจฉัยกลุ่มออทิสติกสเปกตรัมอื่น ๆ เช่น แอสเพอเกอร์ (Asperger)

ในโครงการนี้จะใช้คำจำกัดความและประเภทของความพิการเหล่านี้ในการออกแบบวิธีการเก็บข้อมูลที่ครอบคลุมความพิการทุกประเภทอย่างรอบด้านเพื่อวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาการจ้างงานและการครองงานในกลุ่มคนพิการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 แนวคิดและนโยบายที่สนับสนุนการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่การทำงานของคนพิการ

2.2.1 แนวคิดเรื่องสิทธิที่เกี่ยวข้องของคนพิการ

ในวันที่ 9 ธันวาคม พ.ศ.2518 องค์การสหประชาชาติได้ประกาศปฏิญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (The Covenant on the Rights of People with Disabilities) ซึ่งเน้นให้เห็นถึงสิทธิของคนพิการที่จะต้องได้รับความเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ มีสิทธิโดยปราศจากข้อโต้แย้งใดๆ อันระบุไว้ในประกาศตามหลักสิทธิมนุษยชน สิทธิของคนพิการได้มีการกำหนดไว้อย่างเด่นชัดเพิ่มเติมจากปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (The Declaration of Human Rights) เพื่อย้ำให้คนพิการพึงได้รับการคุ้มครองในฐานะของมนุษย์อย่างสมบูรณ์ และเพื่อให้คนพิการสามารถดำรงชีพมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมได้อย่างเท่าเทียมและสมบูรณ์ คนพิการมีสิทธิที่จะได้รับการบำบัดรักษาทางการแพทย์ การให้อวัยวะเสริมหรือเทียม การศึกษา การฝึกวิชาชีพ ตลอดจนการให้คำปรึกษา และการช่วยเหลือสนับสนุนตามสมควร คนพิการมีสิทธิที่จะได้หลักประกันทางเศรษฐกิจและสังคมเพื่อประกันรายได้ รวมถึงสิทธิในการรับความจำเป็นพิเศษทางด้านเศรษฐกิจและสังคม คนพิการต้องได้รับการปกป้องจากการแสวงหาผลประโยชน์ทุกรูปแบบ กฎเกณฑ์และการปฏิบัติที่มีลักษณะการเลือกปฏิบัติ ละเมิด หรือเหยียดหยาม องค์กรเพื่อคนพิการต่าง ๆ สามารถเป็นที่ปรึกษาในทุกเรื่องเกี่ยวข้องกับสิทธิคนพิการ ครอบครัว และชุมชน องค์กรเหล่านี้จะได้รับแจ้งให้ทราบอย่างเต็มที่ถึงวิถีทางที่เหมาะสมเกี่ยวกับสิทธิต่างๆที่บัญญัติไว้ในปฏิญญา (สุภรธรรม มงคลสวัสดิ์ 2544 :17)

นอกจากนี้ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิคนพิการ ที่ได้รับการรับรองเมื่อวันที่ 20 ธันวาคม พ.ศ.2514 โดยองค์การสหประชาติ ได้รับรองสิทธิของคนพิการโดยเฉพาะสิทธิของคนพิการทางสติปัญญาหรือการเรียนรู้ โดยเนื้อหาของปฏิญญายืนยันให้การส่งเสริมสนับสนุนคนพิการทางสติปัญญาหรือการเรียนรู้ให้มีสิทธิเท่าเทียมกับคนอื่นๆในสังคม ให้คนกลุ่มนี้ได้รับสิทธิที่จะได้รับบริการทางการแพทย์ การศึกษาและฝึกฝนอาชีพวิชาชีพตามความสามารถสูงสุด ได้รับหลักประกันทางเศรษฐกิจในระดับที่จะสามารถดำรงชีพได้ ได้อาศัยอยู่กับครอบครัวและชุมชน รวมถึงสิทธิที่จะมีผู้ปกครองเพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ รวมถึงสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองไม่ให้ถูกแสวงประโยชน์ หรือถูกกระทำอันทารุณกรรม การถูกเลือกปฏิบัติ หรือการใช้ความรุนแรง

ปฏิญญาสากลที่ว่าด้วยสิทธิคนพิการของประเทศไทย พ.ศ.2541 ได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน พ.ศ.2541 โดยมีเนื้อหาสาระสำคัญดังนี้

1. คนพิการมีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ มีสิทธิ และเสรีภาพแห่งบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครองในฐานะพลเมืองไทย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และมีสิทธิต่างๆตามที่ได้ระบุไว้ภายใต้ปฏิญญาฉบับนี้ โดยไม่มีข้อยกเว้นใดๆ และโดยปราศจากการแบ่งแยกเชื้อชาติ ศาสนา การเมือง ภาษา ถิ่นกำเนิด เพศ อายุ หรือสถานะอื่นใด
2. คนพิการมีสิทธิแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง
3. คนพิการมีสิทธิเข้าร่วมในการตัดสินใจกำหนดนโยบาย และแผนงานทุกด้านที่เกี่ยวกับคนพิการทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น
4. คนพิการมีสิทธิได้รับบริการฟื้นฟูสมรรถภาพและพัฒนา ตั้งแต่แรกเกิดและแรกเริ่มที่พบความพิการ รวมทั้งผู้ปกครองและครอบครัวของคนพิการต้องได้รับการสนับสนุนจากรัฐในทุกด้านเพื่อให้สามารถฟื้นฟูสมรรถภาพและพัฒนาคนพิการอย่างเต็มศักยภาพและสอดคล้องกับความต้องการของแต่ละบุคคล
5. คนพิการมีสิทธิได้รับบริการฟื้นฟูสมรรถภาพ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างอิสระได้ด้วยตนเองอย่างเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล
6. คนพิการมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพในทุกระดับ ทุกรูปแบบของการจัดการศึกษา ตามความต้องการของคนพิการอย่างเท่าเทียมกับบุคคลทั่วไป ทั้งการศึกษาในระบบและนอกระบบ และการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยไม่จำกัด กีดกัน เลือกปฏิบัติ หรือข้อยกเว้นใดๆ
7. คนพิการมีสิทธิและโอกาสได้รับการเตรียมความพร้อมด้านอาชีพ การฝึกอาชีพ การประกอบอาชีพทุกประเภท ได้รับการจ้างงาน หรือว่าจ้างเข้าทางานตามความต้องการและความสามารถโดยได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการ ได้รับความก้าวหน้ารวมทั้งได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานโดยไม่มีการกีดกันหรือเลือกปฏิบัติ
8. คนพิการมีสิทธิได้รับการปกป้องคุ้มครองจากการถูกคุกคามทางเพศ ทำร้ายร่างกายและจิตใจ กักขัง เอารัดเอาเปรียบ หรือการแสวงหาประโยชน์ใดๆจากความพิการ ทั้งนี้ให้ได้รับความช่วยเหลือทางด้านกฎหมายเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป
9. คนพิการมีสิทธิอยู่ร่วมกับครอบครัว ชุมชนของตน และมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในกิจกรรมของครอบครัว ชุมชน และครอบครัว
10. คนพิการมีสิทธิได้รับสิ่งอานวยความสะดวก บริการ และความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้เช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป

11. คนพิการมีสิทธิได้รับการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้ครอบครัว ชุมชน และสังคมได้รับรู้และเข้าใจในคนพิการ ในทางสร้างสรรค์โดยเฉพาะในเรื่องของสิทธิ ศักยภาพ และความสามารถ รวมทั้งการบำเพ็ญประโยชน์ของคนพิการ รายงานการศึกษาวิจัยฉบับสมบูรณ์ “รูปแบบและแนวทางการส่งเสริมกลุ่มอาชีพ หรือสวัสดิการสำหรับคนพิการ”
12. คนพิการมีสิทธิได้รับและเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร โดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวกับสิทธิของคนพิการ ทั้งนี้ต้องได้รับการสนับสนุนให้มีสื่อทุกประเภทที่เหมาะสมกับความพิการ รวมทั้งต้องจัดให้มีล่ามภาษามือ อักษรเบลล์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรืออุปกรณ์พิเศษอื่นๆที่ใช้ในการสื่อสาร
13. คนพิการและครอบครัว ชุมชน สังคม มีสิทธิได้รับและเข้าถึงข้อมูล ข่าวสารเพื่อเข้าถึงสิทธิอันระบุไว้ในปฏิญญาฉบับนี้โดยทั่วถึง
14. รัฐต้องให้ความสำคัญและปฏิบัติตามพันธสัญญาที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ ซึ่งได้ลงนามหรือตกลงร่วมกันในระดับประเทศและระดับนานาชาติอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ ซึ่งประเทศไทยได้ให้สัตยาบรรณรับรองอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (The Convention on the Rights of Persons with Disabilities – CRPD) เมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2551 ส่งผลให้ประเทศไทยมีข้อผูกพันที่จะต้องส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิคนพิการอย่างทั่วถึง

จากอนุสัญญาต่าง ๆ นำไปสู่การออกพระราชบัญญัติสิทธิคนพิการในพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 ตามมาตรา 20 กล่าวว่า คนพิการมีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิ่งอานวยความสะดวกอันเป็นสำธารณะตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ ดังต่อไปนี้

1. การบริการฟื้นฟูสมรรถภาพโดยกระบวนการทางการแพทย์และค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลค่าอุปกรณ์ เครื่องช่วยความพิการ และสื่อส่งเสริมพัฒนาการ เพื่อปรับสภาพทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมพฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือเสริมสร้างสมรรถภาพให้ดีขึ้นตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสำธารณสุขประกาศกำหนด
2. การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติหรือแผนการศึกษาแห่งชาติตามความเหมาะสมในสถานศึกษาเฉพาะหรือในสถานศึกษาทั่วไปหรือการศึกษาทางเลือกหรือการศึกษานอกระบบ โดยให้หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับสิ่งอานวยความสะดวกสื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาสำหรับคนพิการให้การสนับสนุนตามความเหมาะสม
3. การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ การให้บริการที่มีมาตรฐาน การคุ้มครองแรงงาน มาตรการเพื่อการมีงานทำ ตลอดจนได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระและบริการสื่อ สิ่งอานวยความ

สะดวกเทคโนโลยีหรือความช่วยเหลืออื่นใด เพื่อการทางานและประกอบอาชีพของคนพิการ ตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานประกาศกำหนด

4. การยอมรับและมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม เศรษฐกิจและการเมืองอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานแห่งความเท่าเทียมกับบุคคลทั่วไป ตลอดจนได้รับสิ่งอานวยความสะดวกและบริการต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับคนพิการ
5. การช่วยเหลือให้เข้าถึงนโยบาย แผนงาน โครงการ กิจกรรม การพัฒนาและบริการอันเป็นสาธารณะผลิตภัณฑ์ที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต การช่วยเหลือทางกฎหมายและการจัดหาทนายความว่าต่าง แก้ต่างคดี ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด
6. ข้อมูลข่าวสาร การสื่อสารบริการโทรคมนาคม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการสื่อสารสำหรับคนพิการทุกประเภทตลอดจนบริการสื่อสาธารณะจากหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐ ตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกำหนดในกฎกระทรวง
7. บริการล่ามภาษามือตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด
8. สิทธิที่จะนำสัตว์นำทาง เครื่องมือหรืออุปกรณ์นำทาง หรือเครื่องช่วยความพิการใดๆ ติดตัวไปในยานพาหนะหรือสถานที่ใดๆ เพื่อประโยชน์ในการเดินทาง และการได้รับสิ่งอานวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะโดยได้รับการยกเว้นค่าบริการ ค่าธรรมเนียม และค่าเช่าเพิ่มเติมสำหรับสัตว์ เครื่องมืออุปกรณ์ หรือเครื่องช่วยความพิการดังกล่าว
9. การจัดสวัสดิการเบี้ยความพิการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ
10. การปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย การมีผู้ช่วยคนพิการ หรือการจัดให้มีสวัสดิการอื่นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ
11. ผู้ช่วยคนพิการ ให้มีสิทธิได้รับการลดหย่อนหรือยกเว้นค่าบริการ ค่าธรรมเนียมตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด
12. คนพิการที่ไม่มีผู้ดูแลคนพิการ มีสิทธิได้รับการจัดสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและการเลี้ยงดูจากหน่วยงานของรัฐ ในกรณีที่มีสถานสงเคราะห์เอกชนจัดที่อยู่อาศัยและสวัสดิการให้แล้ว รัฐต้องจัดเงินอุดหนุนให้แก่สถานสงเคราะห์เอกชนนั้น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ

13. ผู้ดูแลคนพิการมีสิทธิได้รับบริการให้คำปรึกษา แนะนำ ฝึกอบรมทักษะ การเลี้ยงดู การจัดการศึกษา การส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำ ตลอดจนความช่วยเหลืออื่นใด เพื่อให้พึ่งตนเองได้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ
14. คนพิการและผู้ดูแลคนพิการมีสิทธิได้รับการลดหย่อนภาษีหรือยกเว้นภาษี ตามที่กฎหมายกำหนด องค์กรเอกชนที่จัดให้คนพิการได้รับสิทธิประโยชน์ตามมาตรานี้ มีสิทธิได้รับการลดหย่อนภาษีหรือยกเว้นภาษีเป็นร้อยละของจำนวนเงินค่าใช้จ่ายตามที่กฎหมายกำหนด
15. องค์กรเอกชนที่จัดให้คนพิการได้รับสิทธิประโยชน์ตามมาตรานี้ มีสิทธิได้รับการลดหย่อนภาษีหรือยกเว้นภาษีเป็นร้อยละของจำนวนเงินค่าใช้จ่ายตามที่กฎหมายกำหนด

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 เป็นกฎหมายที่กำหนดแนวทางและปรับปรุงวิธีการในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้ดีขึ้นและสามารถพึ่งตนเองได้ โดยมีการกำหนดบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และความคุ้มครองคนพิการ เพื่อมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ซึ่งแตกต่างกับพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ที่ให้ความสำคัญเพื่อการคุ้มครอง สงเคราะห์ การพัฒนา และการฟื้นฟูสมรรถภาพเท่านั้น

ในโครงการนี้ จะนำเรื่องของสิทธิของคนพิการนำมาวิเคราะห์ออกแบบแนวทางการเก็บข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับสิทธิที่จะครองงานของคนพิการว่าได้รับสิทธิตามที่ระบุไว้ในอนุสัญญาและพระราชบัญญัติส่งเสริมหรือไม่ อย่างไร มีอุปสรรคอย่างไร เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์หาแนวทางพัฒนาเพื่อเพิ่มโอกาสในการครองงานของคนพิการต่อไป

2.2.2 พัฒนาการด้านแนวคิดเรื่องสวัสดิการสังคมในฐานะที่มาของนโยบายสนับสนุนคนพิการ

ความมั่นคงในชีวิตของมนุษย์ในอดีตขึ้นอยู่กับความเกื้อกูลของสมาชิกในครอบครัวทั้ง ด้านที่อยู่อาศัยในการเป็นครอบครัวใหญ่หรือครอบครัวขยายการประกอบอาชีพที่เน้นทางด้านเกษตรกรรม ซึ่งต้องใช้แรงงานของคนในครอบครัวเป็นหลัก แม้แต่ด้านสุขภาพอนามัยก็ยังเป็นหน้าที่ของสมาชิกในครอบครัวที่ช่วยดูแลยามเจ็บป่วย แต่ในยุคปัจจุบันที่การแข็งขันและความกดดันในภาคเศรษฐกิจส่งผลให้ สภาพสังคมและเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไป การจัดให้มีความมั่นคงทางชีวิตเริ่มเป็นไปอย่างยากลำบาก ต่อปัจเจกบุคคลหรือโดยการเกื้อกูลกันในระหว่างครอบครัวจึงนำมาสู่หน้าที่ของรัฐซึ่งเพิ่มเติมจากเดิม ที่เน้นไปทางป้องครองและการป้องกันรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศเปลี่ยนเป็นบทบาทหน้าที่ในการดูแลทุกข์สุขของประชาชนทุกคนให้สามารถเข้าถึงปัจจัยจำเป็นขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตอย่าง เท่าเทียม โดยมีหน้าที่สำคัญคือการดูแลรับผิดชอบให้ประชาชนที่ เดือดร้อนให้รับบริการสังคมขั้นพื้นฐานหรือที่เรียกว่า “สวัสดิการสังคม”

ความหมายของคำว่า “สวัสดิการสังคม” (Social Welfare) ได้มีผู้ให้ความหมายและขอบเขตแตกต่างกันไปตามแนวคิดและปรัชญาของบุคคล Turner (1974) กล่าวว่า “สวัสดิการสังคม” หมายถึงความพยายามส่งเสริมให้ประชาชน มีมาตรฐานความเป็นอยู่ขั้นพื้นฐานที่มั่นคง โดยครอบคลุมการบริการกับบุคคลและชุมชนในลักษณะการพัฒนาสังคมและการเสริมสร้างให้บุคคลสามารถเผชิญกับปัญหาทางร่างกาย จิตใจ เศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนการพยายามขจัดสภาวะที่พึ่งตนเองไม่ได้ของประชาชนให้หมดไป

Friedlander and Apte (1980, อ้างถึงใน วันทนีย์ วาสิกะสินและคณะ, 2547) กล่าวว่า “สวัสดิการสังคม” หมายถึง ระเบียบ นโยบาย ผลประโยชน์และบริการ ซึ่งจะทำให้การดำเนินการจัดบริการต่าง ๆ เป็นไปโดยสอดคล้องกับความต้องการของสังคมเป็นที่ยอมรับกันว่าสวัสดิการสังคมเป็นบริการพื้นฐานที่มีความสำคัญทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและถาวร เปลี่ยนแปลงจากสภาวะที่เคยยากลำบากไปสู่สิ่งที่คาดหวังว่าดีกว่ารวมไปถึงความอุดมสมบูรณ์ในที่สุด Encyclopedia Britanica (อ้างถึงใน ณรงค์เพ็ชรประเสริฐ และคณะ, 2542: 4) ได้ให้ความหมาย “สวัสดิการสังคม” ว่าหมายถึงการปฏิบัติจัดทำทั้งหลาย ไม่ว่าโดยส่วนราชการหรือเอกชน เป็นการปฏิบัติจัดทำเพื่อช่วยเหลือบุคคล ครอบครัว กลุ่มชนและชุมชนให้มีมาตรฐานการครองชีพอัน ดีมีสุขภาพและฐานะทางสังคมที่น่าพึงพอใจ โดยมุ่งให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้และช่วยเหลือผู้อื่นในสังคมเดียวกันได้ต่อไป และ Encyclopedia Americana (อ้างถึงใน ณรงค์เพ็ชรประเสริฐ และคณะ, 2542: 6) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการสังคมว่าส่วนมากหมายถึง สถาบันและบริการต่างๆ ซึ่งมีความมุ่งหมายหลักเพื่อที่จะธำรงไว้และส่งเสริมความอยู่ดีของประชาชนในด้านร่างกายสังคม สติปัญญา หรืออารมณ์ Encyclopedia of Social Work (อ้างใน วันทนีย์วาสิกะสินและคณะ, 2550: 1) ให้นิยามว่า “สวัสดิการสังคม” หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดตั้งขึ้นโดยหน่วยงานทั้งของรัฐบาลและอาสาสมัครเพื่อมุ่งป้องกันและขจัดปัญหาสังคมหรือปรับปรุงความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล กลุ่ม และชุมชน กิจกรรมดังกล่าวนี้ใช้บุคลากรนักวิชาการที่เกี่ยวข้องอย่างมากมาย อาทิแพทย์พยาบาล นักกฎหมาย วิศวกร นักบริหาร นักสังคมสงเคราะห์ตลอดจนผู้ช่วยนักวิชาชีพในสาขาต่างๆ (Paraprofessional)

คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนางานสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ (2535 - 2539) นิยามสวัสดิการสังคมว่าสวัสดิการสังคม หมายถึง ระบบการจัดบริการสังคมเพื่อแก้ไขปัญหาทางสังคมอันเนื่องมาจากการที่ประชาชนไม่สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้หรือไม่สามารถปรับตัวเข้ากับระบบของสังคม และไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ทางสังคมของตนเองได้ ทั้งนี้ โดยที่บริการดังกล่าวจะต้องตอบสนองความต้องการ พื้นฐานของประชาชนและความมั่นคงทางสังคมในระดับมาตรฐานเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ต่อมา คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการสังคมแห่งชาติ (2545: 4) ได้ปรับนิยามความหมายของสวัสดิการสังคม (Social Welfare) ในแผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2545 - 2549) ว่าหมายถึงระบบการจัดบริการสังคมเพื่อป้องกันและแก้ไข ปัญหาสังคม และพัฒนาสังคม รวมทั้งการส่งเสริม ความมั่นคง

ทางสังคม เพื่อให้ประชาชนสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้ในระดับมาตรฐาน โดยบริการดังกล่าวจะต้องตอบสนองความต้องการพื้นฐานของประชาชนให้ได้รับ การพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ทั้งในด้านการศึกษาที่ดีการมีสุขภาพอนามัย การมีที่อยู่อาศัยการมีงานทำการมีรายได้การมีสวัสดิการแรงงาน การมีความมั่นคงทางสังคม การมีนันทนาการ และบริการทางสังคมทั่วไป โดยระบบบริการสังคมต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และสิทธิที่ประชาชนต้องได้รับและเข้ามามีส่วนร่วมในระบบการจัดบริการทางสังคมในทุกระดับ ความหมายที่เน้นเป้าหมายเพื่อให้เกิดความกินดีอยู่ดีความหมายในลักษณะนี้ สะท้อนองค์ประกอบของสวัสดิการว่ามุ่งให้ความช่วยเหลือประชาชนให้มีความมั่นคงในชีวิตทั้งในยามปกติหรือในยามที่ประสบปัญหา เพื่อเป้าหมายสูงสุดคือการให้ประชาชนมีความกินดีอยู่ดี ดังเช่นในการให้ความหมายของ วันทนีย์ วาสิกะสิน (วันทนีย์ วาสิกะสินและคณะ, 2550 : 2) กล่าวว่าสวัสดิการสังคมมีความหมายในแง่ของการอยู่ดีกินดี (Social Well-Being) ของทุกคน ไม่เฉพาะคนยากไร้เท่านั้น แต่หมายความรวมถึงคนทุกคนที่เกิดมาบนโลกนี้ที่ควรได้รับการตอบสนองในความต้องการพื้นฐาน และ เป็นหน้าที่ของรัฐที่ควรจะต้องจัดบริการต่างๆ ไว้ให้ (สุเวช เชาวลิต (2527: 4) กล่าวว่าความหมายของสวัสดิการสังคม สามารถทำความเข้าใจ อย่างง่ายได้ว่าเป็นกิจกรรมทั้งหลายที่ส่งเสริมสวัสดิภาพทั่ว ๆ ไปให้ประชาชนมีการกินดีอยู่ดีมีความสุข โดยการที่ประชาชนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมด้วยความสมบูรณ์มั่งคั่งและมีความสุขซึ่งประกอบด้วยความสุขสมบูรณ์ทางกายภาพ (Physical), ทางวัตถุ (Material), จิตวิญญาณ (Spiritual) ตลอดจนสังคมแวดล้อม (Social Well-Being)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) (Marta Ruiz Carnes, 2005: 19) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการสังคมว่าเป็นการป้องกันประชาชนทั้งในภาพรวมและในระดับปัจเจกบุคคลจากปัญหาทางเศรษฐกิจและความทุกข์ทางสังคมซึ่งอาจเกิดมาจากการขาดรายได้จากการทำงาน การประสบปัญหาต่าง ๆ เช่น การเจ็บป่วย การคลอดบุตร อุบัติเหตุจากการ ทำงาน การว่างงาน ความพิการ ชราภาพ เป็นต้น นอกจากนี้ คำว่า สวัสดิการสังคม ยังมีการเชื่อมโยงกับคำอื่นๆ อย่างเช่น“โครงข่ายความปลอดภัยทางสังคม” (Social Safety Nets) (สมบูรณ์ ยมนาและคณะ, 2549: 11) หมายถึง องค์ประกอบในการให้ความดูแลทางสังคมแก่กลุ่มคนที่แบ่งเป็นกลุ่มต่างๆ ทั้งสำหรับแรงงาน ผู้ด้อยโอกาส ทางสังคม คนจนหรือกลุ่มผู้ประสบปัญหาอื่นๆ ที่สังคมควรช่วยเหลือ การบริการทางสังคม (Social Service) หมายถึง รูปแบบของกิจกรรมหรือบริการด้านต่างๆ โดยการปฏิบัติการของนักสังคมสงเคราะห์และนักวิชาชีพอื่นๆ (ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพเขตต์, 2535: 4) ในการให้ความช่วยเหลือทางสังคมที่ครอบคลุมบริการสาธารณะ ในด้านสาขาสาธารณสุข การศึกษา และสวัสดิการสังคม (สมบูรณ์ ยมนาและคณะ, 2549: 11) เพื่อการช่วยเหลือประชาชนให้สามารถพึ่งตนเองได้ คณะกรรมการพัฒนางานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์แห่งชาติฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2545 - 2549) ได้ให้นิยามการบริการสังคม (Social Services) (ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ, 2546: 3 - 4) ในฐานะ

เป็นระบบสังคมทั้งภาครัฐและสังคม โดยมุ่งเน้นการลดความยากจน ขจัดความเสี่ยงต่าง ๆ และช่วยให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้โดยสนับสนุนรายได้ พัฒนาทักษะ และสร้างโอกาสในการทำงาน

นอกจากนี้ ความมั่นคงทางสังคม (Social Security) มีความหมายครอบคลุมทั้งด้านการจัดสรรบริการทั้งหมดที่สังคมมีอยู่ซึ่งสามารถสร้างความรู้สึกมั่นคงให้แก่ประชาชนได้และยังหมายความรวมถึงมาตรการทางสังคมเพื่อการรักษาความมั่นคงทางเศรษฐกิจในระดับที่รัฐได้ให้หลักประกันไว้ (ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพเขตต์, 2535: 5) โดยการดำเนินการให้เกิดความมั่นคงทางสังคมนี้จะดำเนินการภายใต้นโยบายที่เรียกว่า "นโยบายสวัสดิการสังคม" (Social Welfare Policy) โดยรัฐบาลจะต้องมีวิธีการจัดหารายได้และงบประมาณขึ้นมาเพื่อใช้ดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์งบประมาณของรัฐที่ใช้เพื่อความมั่นคงทางสังคมกลับไปเรียกว่า "งบประมาณเพื่อสวัสดิการสังคม" (Social Welfare Budget) (ณรงค์เพ็ชร ประเสริฐ, 2546: 4)

จากนิยามอันหลากหลายดังกล่าวสามารถสรุปนิยามความหมายของคำว่า "สวัสดิการสังคม" ในลักษณะที่เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างหลักเกณฑ์ในการเป็นโครงการหรือบริการและการมีเป้าหมายในเรื่องการกินดีอยู่ดีได้:

"สวัสดิการสังคม" หมายถึง ระบบ โครงการ และบริการต่าง ๆ ที่ออกแบบมาเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานให้กับประชาชนทุกคนอยู่ดีมีสุขอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม เพื่อให้ประชาชนสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างปกติสุข ตลอดจนทำให้สังคมโดยรวมเกิดการพัฒนาและเป็นการสร้างความมั่นคงให้แก่ประชาชนและสังคมในระยะยาว

ในส่วนขององค์ประกอบของสวัสดิการสังคม พงษ์กฤษณ์ มงคลสินธุ์ (2536) กล่าวว่าองค์ประกอบของสวัสดิการสังคมเท่าที่พบมีด้วยกัน 2 แบบคือ 1. กำหนดตามความหมายและ 2. กำหนดตามความหมายกิจกรรม โครงการหรือบริการที่มีความหมายแคบกว่าความหมายแรกซึ่งมักจะกำหนดตามบัญญัติกฎหมายความมั่นคงทางสังคม (Social Security Act 1935) ของประเทศสหรัฐอเมริกา

ดังนั้น องค์ประกอบของสวัสดิการสังคมตามความหมายแรกหรือความหมายกว้างจะประกอบ ด้วยปัจจัยด้านต่าง ๆ 7 ปัจจัย โดยถือว่าหากประชาชนจะมีความเป็นอยู่ที่ดีจำเป็นเป็นต้องคำนึงปัจจัยเหล่านี้คือ 1. การศึกษา (Education) 2. สุขภาพอนามัย (Health) 3. ที่อยู่อาศัย (Housing) 4. การทำงานและการมีรายได้ (Employment and Income Maintenance) 5. ความมั่นคงทางสังคม (Social Security) 6. บริการสังคมทั่วไป (General Social Services) และ 7. นันทนาการ (Recreation)

Titmuss (1974) ได้แบ่งรูปแบบของสวัสดิการสังคมออกเป็น 3 รูปแบบกว้าง ๆ ได้แก่

1) รูปแบบ "ส่วนที่เหลือ" หรือ "เก็บตก" (Residual Model of Welfare): รูปแบบนี้พิจารณาว่าสวัสดิการเป็นการตอบสนองต่อความต้องการทางสังคม โดยพึ่งพาบุคคล ครอบครัว และตลาดเป็น

หลักในการแก้ไขปัญหาเหล่านี้ โดยจะเข้าแทรกแซงเฉพาะในกรณีที่มีความยากลำบากอย่างรุนแรง หรือในสถานการณ์ฉุกเฉินเท่านั้น

2) รูปแบบ "สัมฤทธิ์ผลทางอุตสาหกรรม" (Industrial Achievement Performance หรือ Handmaiden Model): ในรูปแบบนี้ สวัสดิการทำหน้าที่เป็นกลไกภายในเศรษฐกิจ โดยเป็นการให้รางวัลแก่ความสามารถในการผลิตและช่วยสนับสนุนการเติบโตทางเศรษฐกิจ การจัดสรรสวัสดิการจะขึ้นอยู่กับปัจจัยเช่นผลการทำงานและประสิทธิภาพการผลิต

3) รูปแบบ "สถาบัน" (Institution Redistributive Model): รูปแบบนี้พิจารณาว่าสวัสดิการเป็นสถาบันที่สำคัญสำหรับการบูรณาการทางสังคมและความมั่นคง โดยมุ่งเน้นไปที่การสร้างความสามัคคีในสังคมและแก้ไขความไม่เท่าเทียมกันในสังคม โดยทำหน้าที่เสริมเศรษฐกิจตลาดเสรี

แต่ละรูปแบบมีผลกระทบและวัตถุประสงค์ภายในสังคมต่างกัน โดยล้วนมุ่งเน้นที่การตอบสนองความต้องการทางสังคมและส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี ในขณะเดียวกันก็ต้องปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ดังนั้น การแก้ไขปัญหาทางสังคม ไม่ว่าจะเป็นในแง่ของการป้องกัน การแก้ไขปัญหา หรือการฟื้นฟู เพื่อพัฒนาสังคมที่ผู้คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคง และความยืดหยุ่น จึงเป็นกิจกรรมที่ต้องเกี่ยวข้องกับทุกระบบภายในสังคมผ่านนโยบายสังคม บทบาท และความรับผิดชอบของรัฐในสวัสดิการสังคม ตามที่มีการนิยาม "สวัสดิการสังคม" ในหลายแง่มุม ได้พัฒนาไปตามกาลเวลาโดยขึ้นอยู่กับอุดมการณ์ ประสบการณ์ และแนวคิดหลักที่มีอิทธิพลต่อแต่ละรัฐ บทบาทของรัฐในสวัสดิการสังคมสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กระแส คือ ตามแนวทางเสรีนิยม และตามแนวทางสังคมนิยม

ในแนวทางเสรีนิยม ความสำคัญของรัฐในสวัสดิการสังคมจะถูกลดทอนลง โดยเน้นเสรีภาพส่วนบุคคลและกลไกตลาด สวัสดิการสังคมในบริบทนี้มักอยู่ในรูปแบบของการริเริ่มโดยภาคเอกชน เช่น โครงการประกันภัยที่บุคคลซื้อตามความเสี่ยงต่าง ๆ จากหน่วยงานเอกชน ในทางกลับกัน เมื่อแนวคิดประชาธิปไตยทางสังคมมีความสำคัญมากขึ้น บทบาทของรัฐในการจัดให้มีสวัสดิการจะเพิ่มขึ้นอย่างมาก ภายใต้แนวทางประชาธิปไตยทางสังคม รัฐมีหน้าที่รับผิดชอบในการประกันความครอบคลุมของสวัสดิการที่ครบถ้วนสำหรับประชากร โดยครอบคลุมหลายด้านของสวัสดิการสังคม เช่น การดูแลสุขภาพ การศึกษา และการพัฒนากำลังแรงงาน

อย่างไรก็ตาม เมื่ออุดมการณ์ทางสังคมพัฒนาไป แนวคิดที่ผสมผสานทั้งเสรีนิยมและสังคมนิยมก็ได้เกิดขึ้น นำไปสู่แนวคิดเรื่องพหุนิยมทางสวัสดิการ พหุนิยมทางสวัสดิการยอมรับถึงข้อจำกัดของแนวทางเสรีนิยมบริสุทธิ์หรือสังคมนิยมในสังคมร่วมสมัย โดยสนับสนุนแนวทางที่หลากหลายที่มีผู้มีส่วนร่วมหลายภาคส่วน รวมถึงรัฐ รัฐบาลท้องถิ่น ภาคเอกชน องค์กรภาคประชาสังคม และบุคคล ในการจัดให้มีสวัสดิการสังคม

แนวทางแบบพหุนิยมนี้มีเป้าหมายที่จะกระจายความรับผิดชอบในการจัดสวัสดิการสังคมไปยังผู้มีส่วนร่วมหลายฝ่าย เช่น รัฐบาลท้องถิ่น ธุรกิจเอกชน และองค์กรชุมชน แทนที่จะพึ่งพิงเฉพาะรัฐเท่านั้น

ในบริบทนี้ สวัสดิการสังคมจะมีการกระจายอำนาจมากขึ้น โดยรัฐบาลท้องถิ่นและองค์กรชุมชนจะมีบทบาทสำคัญมากขึ้นในการจัดให้มีสวัสดิการ โดยมักจะเป็นความร่วมมือกับภาคเอกชน นอกจากนี้ บุคคลและชุมชนยังได้รับการส่งเสริมให้มีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการกำหนดและจัดสวัสดิการ ซึ่งส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบต่อสวัสดิการสังคม

ความสำคัญของกฎหมายในการสนับสนุนโครงการสวัสดิการสังคมนั้นไม่สามารถละเลยได้ กฎหมายและระเบียบข้อบังคับมีบทบาทสำคัญในการกำหนดสิทธิและความรับผิดชอบทั้งสำหรับผู้ให้และผู้รับบริการสวัสดิการ ซึ่งทำให้เกิดความชัดเจนและความรับผิดชอบในระบบสวัสดิการ ไม่ว่าจะออกโดยรัฐหรือองค์กรสวัสดิการเอง กฎหมายดังกล่าวมีเป้าหมายเพื่อกำหนดแนวทางที่ชัดเจนสำหรับการจัดให้มีสวัสดิการและสิทธิพึงได้รับ

สรุปได้ว่าแนวคิดของสวัสดิการสังคมได้พัฒนาไปตามกาลเวลา อันสะท้อนถึงอุดมการณ์และลำดับความสำคัญของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป แม้ว่าบทบาทของรัฐในการจัดให้มีสวัสดิการสังคมจะเปลี่ยนแปลงไปมาระหว่างแนวทางเสรีนิยมและประชาธิปไตยทางสังคม แต่แนวโน้มร่วมสมัยบ่งชี้ถึงการเคลื่อนไปสู่พหุนิยมทางสวัสดิการ ซึ่งมีผู้มีส่วนร่วมหลายภาคส่วนมาร่วมมือกันในการจัดให้มีบริการสวัสดิการสังคมที่ครอบคลุมและเท่าเทียม กฎหมายมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนโครงการเหล่านี้ โดยการให้กรอบการทำงานสำหรับการจัดให้มีสวัสดิการและสร้างความชัดเจนและความรับผิดชอบในระบบสวัสดิการ

แนวคิดของกฎหมายสวัสดิการสังคมสามารถอธิบายได้ใน 3 รูปแบบ ดังนี้

1. แนวคิดในเชิงควบคุมเพื่อความสงบเรียบร้อยในสังคม: แนวคิดนี้เชื่อว่าธรรมชาติของมนุษย์มีความเห็นแก่ตัวและพร้อมที่จะเอาเปรียบคนอื่นเสมอเมื่อมีโอกาส โดยเฉพาะในระบบการแข่งขันอย่างเสรีที่ผู้อ่อนแอกว่าย่อมเสียเปรียบผู้ที่แข็งแรงและมีทรัพยากรจำนวนมาก หากปล่อยให้สถานการณ์การแข่งขันเป็นไปอย่างไม่มีการควบคุม ย่อมทำให้เกิดความจลาจลวุ่นวายเพราะผู้ที่อยู่ในสถานะด้อยกว่า ย่อมไม่สามารถทนอยู่ในสภาพที่ถูกเอาเปรียบได้ตลอดไปและอาจจะกระทำการที่ก่อให้เกิดความไม่สงบต่อสังคมขึ้นได้ จึงมีความจำเป็นที่รัฐต้องบัญญัติกฎหมายสวัสดิการสังคมขึ้นมาเพื่อลดปัญหาความแตกต่างในสังคมให้การอยู่ร่วมกันของประชาชนเป็นไปได้อย่างปกติสุข แนวคิดนี้เน้นความยุติธรรมเพื่อให้มั่นใจว่าทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันในสังคม โดยเชื่อว่าทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองจากสังคมเอง

2. แนวคิดในเรื่องความยุติธรรมเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันในสังคม: แนวคิดนี้เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนเกิดมาพร้อมกับสิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองจากสังคมรัฐจึงต้องมีการออกกฎหมายสวัสดิการสังคมมาเพื่อเป็น

หลักประกันสำหรับพลเมืองในการได้รับความคุ้มครองพื้นฐานจากรัฐและสังคม รวมถึงการส่งเสริมให้ประชาชนทุกคนได้รับโอกาสในการเข้าถึงสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเท่าเทียม นอกจากนี้ การที่จะทำให้เกิดความยุติธรรมขึ้นในสังคมได้นั้นกระบวนการหรือกลไกทางด้าน สวัสดิการสังคมที่จะนำมาใช้ก็จำเป็นต้องได้รับการยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องก่อน ในรูปแบบของการรับรองจากกฎหมายเพื่อให้สวัสดิการทางสังคมสามารถดำเนินการตามเป้าหมายที่ก่อให้เกิดความยุติธรรมในสังคมได้อย่างแท้จริง

3. แนวคิดเรื่องความมีส่วนร่วมของคนในสังคมเป็นแนวคิดที่ให้เหตุผลว่าจากการเปลี่ยนแปลงทางหน้าที่ของผู้จัดหาสิ่งที่ตอบสนองความต้องการของชีวิต จากเดิมซึ่งสมาชิกในครอบครัวเป็นผู้ดูแลกันเองมาเป็นการขยายความรับผิดชอบไปสู่กลุ่มคนนอกครอบครัวหรือสังคม ซึ่งทำให้วิถีชีวิตของประชาชนเปลี่ยนแปลงไปโดยมีสิทธิและหน้าที่เป็นเครื่องกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างกันของคนในสังคม การดำเนินการด้านสวัสดิการสังคมจึงมีความจำเป็นต้องอยู่ในรูปแบบของกฎหมายด้วยเหตุผลที่ต้องมีการกำหนดให้ชัดเจนในเรื่องสิทธิหน้าที่ตลอดจนเป็นการทำให้เกิดความรับรู้และความเข้าใจเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบร่วมกันในแนวทางเดียวกันของประชาชนในสังคม

แนวคิดทั้งสามนี้เน้นย้ำถึงความจำเป็นในการออกกฎหมายสวัสดิการสังคมเพื่อส่งเสริมความเป็นระเบียบเรียบร้อยในสังคม ความยุติธรรม และการมีส่วนร่วมของชุมชน ซึ่งจะช่วยให้มั่นใจว่าสังคมจะมีความเท่าเทียมและสามัคคีมากยิ่งขึ้น

ในประเทศไทย พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และส่วนเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 เป็นกฎหมายหลักที่ตอบสนองต่อการเคลื่อนไหวระดับโลกในการคุ้มครองสิทธิของคนพิการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจ้างงานและการว่าจ้างคนพิการได้ระบุไว้ในมาตรา 33, 34, และ 35 และสามารถสรุปได้ดังนี้

มาตรา 33: เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการ ผู้ว่าจ้าง หรือเจ้าของธุรกิจ รวมทั้งหน่วยงานของรัฐ ต้องจ้างคนพิการตามลักษณะของงานในสัดส่วนที่เหมาะสมกับจำนวนแรงงานในสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจะต้องออกกฎกระทรวงที่ระบุจำนวนคนพิการที่ผู้ว่าจ้างหรือเจ้าของธุรกิจและหน่วยงานของรัฐต้องจ้างตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรโควตา จำนวนคนพิการที่ผู้ว่าจ้างหรือเจ้าของธุรกิจและหน่วยงานของรัฐต้องจ้างและจำนวนเงินที่ผู้ว่าจ้างหรือเจ้าของธุรกิจต้องจ่ายสมทบเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2554 สามารถสรุปได้ดังนี้:

ในกรณีขององค์กรเอกชน:

(1) จำนวนคนพิการที่ต้องจ้าง คือ ผู้ว่าจ้างหรือเจ้าของธุรกิจที่มีพนักงานหนึ่งร้อยคนหรือมากกว่านั้นจะต้องจ้างคนพิการที่สามารถทำงานได้ ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดก็ตาม ในอัตราส่วนไม่น้อยกว่าหนึ่งคนพิการต่อพนักงานทุกหนึ่งร้อยคน

(2) คำนิยามว่า "ผู้ว่าจ้าง" หรือ "ลูกจ้าง" ไม่ได้ถูกกำหนดไว้ในกฎระเบียบนี้ ดังนั้น จะต้องตีความตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน รวมถึงคำว่า "ผู้ว่าจ้าง" ซึ่งหมายถึงบุคคลที่ตกลงจะจ้างลูกจ้างโดยจ่ายค่าจ้าง ซึ่งรวมถึง:

ก. บุคคลที่ได้รับอนุญาตให้ดำเนินการแทนผู้ว่าจ้างได้แก่:

ข. ในกรณีที่ผู้ว่าจ้างเป็นนิติบุคคล บุคคลนั้นจะรวมถึงบุคคลที่ได้รับอำนาจให้ดำเนินการแทนนิติบุคคล และบุคคลที่ได้รับมอบหมายจากบุคคลที่มีอำนาจในการดำเนินการแทนนิติบุคคล อย่างไรก็ตาม คนพิการตามที่ระบุไว้ในกฎระเบียบดังกล่าวไม่จำกัดเฉพาะผู้ที่มีบัตรประจำตัวคนพิการเท่านั้น ดังนั้น หากผู้ว่าจ้างจ้างคนพิการที่ไม่มีบัตรประจำตัวคนพิการหรือมีหนังสือรับรองที่ใช้แทนบัตรประจำตัวคนพิการ ลูกจ้างจะต้องมีใบรับรองความพิการที่ออกโดยแพทย์จากโรงพยาบาลของรัฐหรือสถานพยาบาลเอกชนตามประกาศของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ซึ่งระบุสถานะความพิการก่อนปีที่ผู้ว่าจ้างจะใช้สิทธิ์ในการรายงานการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างคนพิการ พร้อมแนบแบบรายงานที่เกี่ยวข้อง ในกรณีที่ความพิการสามารถมองเห็นได้ตามประกาศของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ลูกจ้างจะต้องนำเสนอตนเองต่อเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ พร้อมด้วยเจ้าหน้าที่รัฐจากกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ หรือจากกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งมีตำแหน่งวิชาชีพขึ้นไปเพื่อยืนยันความพิการดังกล่าว

ค. วิธีการนับจำนวนพนักงานจะนับรวมพนักงานทั้งหมดในวันที่ 1 ตุลาคมของปีก่อนปีที่มีข้อผูกพัน หากผู้ว่าจ้างหรือเจ้าของธุรกิจมีหน่วยงานหรือสาขาหลายแห่ง จะต้องนับรวมพนักงานของหน่วยงานหรือสาขาเหล่านั้นทั้งหมดร่วมกัน

ง. วิธีการจ้างคนพิการจะต้องจ้างคนพิการเป็นพนักงานประจำตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ไม่ใช่เป็นพนักงานชั่วคราวตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กรมสรรพากรอาจกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกการจ้างคนพิการตามที่เห็นสมควร ในส่วนของการจัดตำแหน่งตามคำอธิบายงานและการจ่ายค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งจะต้องดำเนินการเช่นเดียวกับพนักงานประจำทั่วไป โดยไม่มีการปฏิบัติที่เป็นการเลือกปฏิบัติใด ๆ

มาตรา 34 กำหนดว่าผู้ว่าจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ไม่สามารถจ้างคนพิการตามโควตาที่ระบุในมาตรา 33 ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 24 (5) นอกจากนี้ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและกฎระเบียบต่าง ๆ จะกำหนดจำนวนเงินที่ผู้ว่าจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการต้อง

จ่ายสมทบเข้ากองทุน ผู้ว่าจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนตามวรรคแรกแต่ไม่ทำการจ่ายเงินสมทบ ส่งล่าช้า หรือไม่ส่งเงินเต็มจำนวน จะต้องเสียดอกเบี้ยในอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีของจำนวนเงินที่ยังไม่ได้ส่งเข้ากองทุน ผู้ว่าจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่จ้างคนพิการหรือจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนตามที่กำหนดในวรรคแรก มีสิทธิ์ได้รับการยกเว้นภาษีในอัตราร้อยละของจำนวนค่าจ้างที่จ่ายให้กับคนพิการหรือจำนวนเงินที่จ่ายสมทบเข้ากองทุนตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา 35 ระบุว่า ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐไม่ประสงค์จะจ้างคนพิการตามมาตรา 33 หรือในกรณีที่ผู้ว่าจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่จ้างคนพิการตามมาตรา 33 และไม่ประสงค์จะจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนตามที่กำหนดในมาตรา 34 หน่วยงานของรัฐ ผู้ว่าจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการดังกล่าวอาจจัดให้มีสถานที่ขายสินค้าและบริการ จ้างงานในลักษณะสัญญารับช่วง จัดให้มีการฝึกงาน หรือจัดหาอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ล่ามภาษามือ หรือการช่วยเหลืออื่น ๆ ให้กับคนพิการหรือผู้ดูแลของพวกเขา ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนดในกฎระเบียบ

กล่าวโดยสรุป แนวคิดเรื่องสวัสดิการสังคมสำหรับคนพิการเป็นหลักการพื้นฐานในการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับความพิการทุกประเภทในระดับพื้นฐานตามสิทธิที่ระบุไว้ในรัฐธรรมนูญ ซึ่งครอบคลุมบริการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ การศึกษา การจ้างงานและรายได้ ความมั่นคงทางสังคม ที่อยู่อาศัย การพักผ่อนหย่อนใจและบริการสังคม ทุกภาคส่วนของสังคม รวมถึงรัฐบาล ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคประชาสังคม จะต้องมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับคนพิการเพื่อให้ครอบคลุมและเป็นธรรม ดังนั้นรัฐบาลจึงมีนโยบายสนับสนุนและส่งเสริมโอกาสให้คนพิการมีส่วนร่วมในชีวิตและกิจกรรมทางสังคมในด้านต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน โดยรัฐบาลเข้ามาแทรกแซงเพื่อจัดสวัสดิการสังคมสำหรับคนพิการเพื่อให้แน่ใจว่าพวกเขาได้รับการคุ้มครอง ช่วยเหลือ พัฒนา และฟื้นฟูผ่านวิธีการต่าง ๆ เช่น การดูแลทางการแพทย์ การศึกษา บริการสังคม การฝึกอบรมอาชีพ และมาตรการบูรณาการทางเศรษฐกิจและสังคม กฎหมายและระเบียบข้อบังคับมีบทบาทสำคัญในการกำหนดมาตรการและหลักการในการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อช่วยเหลือและคุ้มครองคนพิการเพื่อให้แน่ใจว่าคนพิการเข้าถึงและได้รับประโยชน์จากสวัสดิการสาธารณะและการศึกษาที่เหมาะสมอย่างเท่าเทียมกันตามที่ระบุไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยในปัจจุบัน ดังนั้น คนพิการจึงควรได้รับสวัสดิการพื้นฐานที่ไม่แตกต่างจากประชากรทั่วไปและรัฐบาลและสังคมต้องมีบทบาทในการประกันว่าคนพิการจะได้รับสวัสดิการอย่างเต็มที่เพื่อให้พวกเขาสามารถใช้ชีวิตอย่างมีความสุขในสังคม

ในโครงการนี้ คณะผู้วิจัยจะวิเคราะห์และออกแบบวิธีการเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการของคนพิการในด้านการจ้างงาน ไม่ว่าจะเป็นการได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม ความท้า

ทายที่พวกเขาเผชิญ เพื่อนำมาวิเคราะห์และพัฒนากลยุทธ์เพื่อเพิ่มโอกาสในการจ้างงานสำหรับคนพิการในอนาคต

2.3 บริบทการจ้างงานคนพิการในประเทศไทย

2.3.1 สถิติการจ้างงานของคนพิการในปัจจุบัน

จากข้อมูลจำนวนคนพิการในประเทศไทยจากกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ข้อมูลเมื่อปีพ.ศ. 2565) มีทั้งหมด 2,153,519 คน จำนวนคนพิการที่อยู่ในวัยทำงาน (15-59 ปี) มีจำนวนถึง 855,816 คน โดยในจำนวนนี้ คนพิการที่ให้ข้อมูลระบุชัดเจนว่าประกอบอาชีพคือ 310,586 คนซึ่งคิดเป็นร้อยละ 36.29 ของคนพิการในวัยทำงานทั้งหมด จากข้อมูลตัวเลขแสดงจำนวนคนพิการในวัยทำงานดังกล่าวจะเห็นได้ว่าคนพิการที่ได้เข้าสู่ตลาดแรงงานมีจำนวนไม่น้อย แต่จำนวนของผู้ที่ยังไม่ได้เข้าสู่ตลาดแรงงานและอาจจะมีอุปสรรคใดก็ตามที่กีดขวางการเข้าสู่ตลาดแรงงานยังมีจำนวนอีกมากเช่นเดียวกัน ซึ่งทางผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมเพื่อสรุปปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานของคนพิการ ดังนี้

2.3.2 ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานของคนพิการ

วรษา เจริญทวีโชค (2560) ได้สรุปปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการจ้างงานของคนพิการ ดังนี้

ปัญหาทางทัศนคติที่มีต่อคนพิการ ผู้ปกครอง ครูนายจ้าง และบุคคลทั่วไปยังคงไม่ยอมรับในความสามารถของคนพิการ ยังมีความคิดว่าคนพิการไม่มีความสามารถ การใช้แรงงานคนพิการเป็นการสร้างเวรกรรม ซึ่งทัศนคติที่มีต่อคนพิการมักเป็นไปในทางลบ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยหนุนให้ครอบครัวไม่สนใจกระตุ้นพัฒนาการของคนพิการให้เป็นไปตามวัย ทำให้คนพิการมีพัฒนาการช้า และบางครั้งยังเกิดความพิการซ้อน ในขณะที่โรงเรียนปฏิเสธที่จะไม่รับเด็กพิการเข้าเรียนร่วมกับเด็กปกติโดยให้เหตุผลต่างๆนานา หรือในบางรายอาจมองว่าการลงทุนกับคนพิการโดยการให้การศึกษาเป็นเรื่องสูญเปล่า หลายโรงเรียนรับเด็กพิการเข้าไปแต่ปล่อยให้วิ่งเล่นซึ่งทัศนคติในทางลบส่งผลให้ครูไม่สนใจที่จะให้ความรู้หรือฝึกทักษะให้แก่คนพิการด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับคนพิการแต่ละคน ในส่วนของนายจ้าง ทัศนคติในทางลบทำให้นายจ้างปฏิเสธไม่รับคนพิการด้วยเหตุผลที่หลากหลาย เช่น ไม่เชื่อว่าคนพิการทำงานได้รู้สึกว่าการจ้างงานคนปกติดีกว่าการจ้างงานคนพิการ เนื่องจากการจ้างงานคนพิการมีค่าใช้จ่ายสูง เนื่องจากต้องมีการดัดแปลงสถานที่ทำงาน เครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ เป็นต้นซึ่งจะเห็นได้ว่า ทัศนคติในทางลบต่อคนพิการทำให้คนพิการส่วนใหญ่ไม่ได้รับการพัฒนาความสามารถของตัวเองให้เต็มศักยภาพและไม่ได้รับโอกาสในการจ้างงาน

ปัญหาการขาดแคลนบริการทางการศึกษาและฝึกอาชีพสำหรับคนพิการที่มีคุณภาพ เนื่องจากโรงเรียนสำหรับคนพิการมีไม่เพียงพอ ส่วนโรงเรียนที่มีการเรียนร่วมก็ขาดศูนย์การศึกษาพิเศษสำหรับให้ความช่วยเหลือคนพิการ ทั้งในเรื่องสื่อ และบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านคนพิการเข้าไปให้ความช่วยเหลือ ทำให้คนพิการได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ และความสามารถจำนวนน้อยมากเมื่อเทียบกับบุคคลทั่วไป นอกจากนั้นแล้ว คนพิการอีกจำนวนหนึ่งที่ได้รับการฝึกอาชีพแล้วนั้น แต่เมื่อออกมาทำงานจริงหันไปยึดอาชีพอื่น ไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ได้ฝึกฝนมา ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการฝึกอาชีพที่มีอยู่ในปัจจุบัน ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานเท่าที่ควร

ปัญหาการประสานงานในระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการประกอบอาชีพของคนพิการ ซึ่งหน่วยงานที่ดำเนินการเรื่องการศึกษา และการประกอบอาชีพของคนพิการนั้น มีอยู่หลายหน่วยงาน ทั้งกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสำธารณสุข กระทรวงแรงงาน เป็นต้น แต่การทำงานระหว่างหน่วยงานเหล่านั้นขาดการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนในการดำเนินงาน มุ่งไปยังกลุ่มคนพิการเพียงบสงกลุ่ม ทำให้คนพิการบางกลุ่มไม่ได้รับความช่วยเหลือ หรือสวัสดิการอันพึงได้

ปัญหาการขาดข้อมูลที่ชัดเจนและความน่าเชื่อถือ ทั้งในด้านข้อมูล ตัวเลขและสถิติต่างๆที่ยังคงแตกต่างกันอย่างมาก ในขณะที่ข้อมูล ตัวเลข สถิติที่เก็บรวบรวมนั้น ยังไม่ครบถ้วน และครอบคลุมถึงการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการจ้างงานของคนพิการ เช่น จำนวนของคนพิการในสายการศึกษาต่างๆจำนวนตำแหน่งงานในสาขาต่างๆข้อมูลองค์กรเอกชนที่ฝึกอาชีพให้แก่คนพิการ เป็นต้น ซึ่งจะเป็นอุปสรรคต่อการวางแผน และการแก้ไขปัญหาการมีงานทำของคนพิการ อีกทั้งยังเป็นอุปสรรคต่อการจัดระบบเครือข่ายเพื่อสรรหา และระดมทรัพยากรที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาศักยภาพ และการมีงานทำของคนพิการอีกด้วย

ผนิชา คนใหญ่ (2559) ได้ทำการศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรค ที่ส่งผลให้การส่งเสริมการจ้างงานคนพิการไม่ได้ตามที่ต้องที่ต้องการ ส่งผลให้หน่วยงานภาครัฐซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการส่งเสริมสนับสนุนการจ้างงานคนพิการต้องประสบกับปัญหาเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ คือ

ปัญหาเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐ เนื่องจากมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการพ.ศ. 2550 กำหนดให้หน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน แต่มิได้นิยามคำว่า "ลักษณะของงาน" หมายถึงงานประเภทใดที่หน่วยงานภาครัฐสามารถรับคนพิการเข้าทำงานได้ จึงทำให้เกิดปัญหาในการตีความ กรมพิทยาธรรมได้นำความหมายของคำจำกัดความคำว่า "ผู้ปฏิบัติงาน" ในกฎกระทรวง (พ.ศ. 2554) มากำหนดเป็นลักษณะของงานที่หน่วยงานภาครัฐจะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน โดยจะต้องรับคนพิการเข้าทำงานในตำแหน่งประเภทประจำเท่านั้น ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ไม่สามารถรับคนพิการเข้าทำงานในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว หรือพนักงานจ้างเหมาตามสัญญาจ้างได้

ปัญหาการกำหนดสัดส่วนการจ้างงานคนพิการ การกำหนดสัดส่วนการจ้างงานคนพิการในอัตราส่วน 100:1 ทำให้เกิดไม่เป็นธรรมกับหน่วยงานของรัฐ เนื่องจากคนพิการที่อยู่ในวัยแรงงานในแต่ละจังหวัดมีจำนวนไม่เท่ากัน โดยจังหวัดที่เป็นที่ตั้งของหน่วยงานภาครัฐมีความต้องการแรงงานคนพิการเป็นจำนวนมาก แต่ไม่สามารถหาคนพิการภายในจังหวัดหรือจังหวัดใกล้เคียงเข้ามาทำงานตามสัดส่วนที่กำหนดในกฎกระทรวง (พ.ศ. 2554) ได้ และในการกำหนดสัดส่วนดังกล่าวยังไม่เป็นธรรมต่อกลุ่มคนพิการด้วยกันเอง เนื่องจากคนพิการที่มีความพิการขั้นไม่รุนแรงจะมีโอกาสได้รับการจ้างงานมากกว่ากลุ่มคนพิการที่มีความพิการขั้นรุนแรง จึงควรที่จะมีการแก้ไขสัดส่วนการจ้างงานคนพิการให้มีการกระจายสัดส่วนการจ้างงานอย่างทั่วถึงทุกกลุ่มประเภทความพิการ

ปัญหาเกี่ยวกับระยะเวลาการจ้างงานคนพิการ เนื่องจากระยะเวลาในการจ้างงานคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการพ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 ระบุให้ระยะเวลาในการจ้างงานคนพิการต้องเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี จึงจะนับได้ว่าเป็นการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติข้างต้น แต่ในทางปฏิบัติพบว่าคนพิการบางรายที่ได้เข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ มีสัญญาการทำงานไม่ครบปี หรือบางรายเข้ามาทำงานแล้วไม่สามารถปรับตัวได้ ก็ออกจากงานกลางคัน

2.4 การส่งเสริมชุดทักษะของคนพิการ

2.4.1 มาตรการสนับสนุนการจ้างงาน

มาตรการสนับสนุนการจ้างงาน

มาตรการสนับสนุนการจ้างงาน (Employment Support Measures) (กฤตตา ถิรกฤตยากรพงศ์ และนรเขต ยิ้มสุข, 2561) เป็นมาตรการที่องค์กรแรงงานระหว่างประเทศเสนอให้กำหนดนโยบายหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานส่งเสริมโอกาสเท่าเทียมกันของคนพิการของแต่ละประเทศ นำไปจัดให้แก่นายจ้างหรือคนพิการ ควบคู่กับการบังคับใช้กฎหมายที่บัญญัติให้สอดคล้องกับกฎหมายขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายสิทธิมนุษยชนอื่นๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในทางปฏิบัติโดยมาตรการสนับสนุนการจ้างงานนี้สามารถสรุปเป็นมาตรการพิเศษที่สำคัญสำหรับจัดให้แก่นายจ้างหรือคนพิการได้ดังต่อไปนี้

การจัดหาอุปกรณ์เครื่องช่วยพิเศษในการทำงาน: กรณีที่คนพิการจำเป็นต้องใช้อุปกรณ์เครื่องช่วยความพิการในที่ทำงานเพื่อให้สามารถทำงานได้ อุปกรณ์ดังกล่าวอาจจัดทำขึ้นหรือดัดแปลงโดยไม่เป็นการสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายจำนวนมาก แต่หากการจัดหาอุปกรณ์ดังกล่าวสร้างภาระให้แก่นายจ้าง รัฐบาลควรสนับสนุนโดยอาจให้ขอยืมชั่วคราวหรือแจกให้เป็นการถาวรแก่คนพิการหรือนายจ้าง

การจัดหาอุปกรณ์เครื่องช่วยพิเศษในการดำรงชีวิตประจำวัน: การจัดหาอุปกรณ์เครื่องช่วยในการดำรงชีวิตประจำวันสำหรับคนพิการมีประโยชน์ทั้งเพื่อใช้ในการทำงานและประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งอาจจะไม่สมควรที่จะให้เป็นภาระของนายจ้างเป็นผู้จัดหา แต่รัฐบาลควรเป็นผู้จัดหาอุปกรณ์ดังกล่าวโดยตรงทั้งที่เป็นอุปกรณ์ในการดำรงชีวิตประจำวันและอุปกรณ์เครื่องช่วยในการทำงาน โดยเฉพาะอุปกรณ์เครื่องช่วยในการทำงานต้องกำหนดว่าจะจัดหาให้โดยไม่คิดค่าใช้จ่ายใด ๆ หรืออาจจะเรียกเก็บเงินเพียงบางส่วน โดยบางประเทศใช้วิธีการกำหนดให้ผู้มีรายได้สูงจ่ายเงินค่าอุปกรณ์ส่วนผู้มีรายได้ต่ำจะได้รับแจกโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

การจัดบริการด้านการคมนาคมขนส่งและเดินทาง: เป็นการจัดบริการที่ช่วยให้คนพิการสามารถเดินทางไปทำงานได้อย่างปลอดภัยและเหมาะสม ซึ่งมีมาตรการที่สามารถนำมาดำเนินการได้ดังนี้

- **การพัฒนาระบบขนส่งสาธารณะที่คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้** ซึ่งหมายถึงการจัดให้มีรถโดยสารประจำทาง รถไฟ รถไฟฟ้า รถแท็กซี่ฯลฯ ที่คนพิการทั่วไปและคนพิการที่ใช้เก้าอี้ล้อเข้าสามารถใช้บริการได้
- **จัดให้มีบัตรโดยสารรถแท็กซี่พิเศษสำหรับคนพิการเพื่อให้คนพิการใช้บริการเดินทางไป-กลับที่ทำงาน** โดยให้นายจ้างหรือรัฐบาลเป็นผู้จัดทำขึ้น
- **สนับสนุนทางการเงินแก่คนพิการเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการใช้บริการแท็กซี่หรือเป็นเงินสนับสนุนการซื้อหรือดัดแปลงพาหนะในการเดินทาง** ตลอดจนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายให้กับผู้ช่วยเหลือในการพาคนพิการไปทำงานด้วย
- **จัดระบบขนส่งพิเศษเฉพาะคนพิเศษเพื่อเดินทางไป-กลับที่ทำงาน** ด้วยการดัดแปลงรถมินิบัสเพื่อให้คนพิการที่ใช้เก้าอี้ล้อเข้าสามารถใช้บริการได้

การสนับสนุนทางการเงินสำหรับคนพิการ: จ่ายเงินช่วยเหลือแก่คนพิการที่เริ่มทำงานเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเริ่มต้นชีวิตการทำงาน เช่น เป็นค่าใช้จ่ายในการซื้อเสื้อผ้าใหม่ จัดหาอุปกรณ์ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับงานฯลฯ เป็นวิธีการหนึ่งที่ขจัดปัญหาเรื่องค่าใช้จ่ายเหล่านี้ที่เป็นอุปสรรคไม่ให้คนพิการได้เข้าทำงาน

การสนับสนุนทางการเงินสำหรับนายจ้าง: รัฐบาลจัดให้มีเงินอุดหนุนสำหรับนายจ้างในรูปเงินช่วยเหลือหรือมาตรการจูงใจด้านภาษีเพื่อชดเชยค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นอันเนื่องมาจากการจ้างคนพิการเข้าทำงาน เช่น ค่าใช้จ่ายในการจัดที่พักที่เหมาะสมหรือสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ ซึ่งอาจจะเป็นค่าใช้จ่ายเพียงบางส่วนหรือทั้งหมด

2.4.2 การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพของคนพิการ

ประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญและให้ความสนใจในการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพของคนพิการ โดยเข้าใจว่าคนพิการเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อสังคมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคมของประเทศ จึงควร

ได้รับการพัฒนาให้เกิดขึ้นในแนวทางที่เหมาะสม การฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้คนพิการสามารถพึ่งตนเองได้ตลอดและมีชีวิตที่มีคุณค่าในสังคม นอกจากนี้ยังเป็นการยกระดับศักดิ์ศรีของคนพิการให้เท่าเทียมกับบุคคลทั่วไปโดยเฉพาะ

ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2534 ที่ประเทศไทยได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ทำให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนเริ่มมีการประสานความร่วมมือในการดำเนินงานเพื่อฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพสำหรับคนพิการ การฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพมีทั้งในรูปแบบของการฝึกอาชีพในสถาบัน และฝึกอาชีพนอกสถาบัน โดยมีเป้าหมายให้คนพิการสามารถช่วยเหลือตนเองและครอบครัวได้โดยไม่เป็นภาระของผู้อื่น

ปัจจุบัน หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนได้มีการจัดบริการฝึกอาชีพให้แก่คนพิการ โดยแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ:

1. การฝึกอาชีพในรูปของสถาบันการฝึกอาชีพ: เป็นการฝึกอบรมในงานอาชีพเพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะในงานอาชีพที่เหมาะสมกับสภาพความพิการ การฝึกอาชีพสามารถดำเนินการในโรงเรียนหรือสถาบันการฝึกอาชีพร่วมกับบุคคลทั่วไปและสถานฝึกอาชีพเฉพาะสำหรับคนพิการทั้งภาครัฐและเอกชน

2. การฝึกอาชีพโดยอาศัยชุมชนเป็นฐาน: เป็นรูปแบบหนึ่งของการช่วยเหลือคนพิการโดยไม่จำเป็นต้องเข้าฝึกอาชีพในสถาบันการฝึกอาชีพเสมอไป แต่จะเป็นการเน้นคิดในด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพโดยชุมชน (Community-Based Rehabilitation) โดยจะเป็นการช่วยเหลือ พัฒนา และฟื้นฟูสมรรถภาพในด้านต่างๆในชุมชนมาดำเนินร่วมกัน โดยการฟื้นฟูสมรรถภาพของคนพิการเน้นความสอดคล้องกับสภาพความเหมาะสมกับรูปแบบของชุมชน

นอกจากนี้ยังมีการจัดบริการยกระดับฝีมือในงานอาชีพ โดยศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานและกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินการให้บริการฝึกอาชีพแก่คนพิการในลักษณะการเรียนรู้ร่วมกับคนปกติทั่วไป และเพื่อยกระดับความรู้ความสามารถในงานอาชีพต่างๆโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย มีสถาบันที่ให้บริการทั่วประเทศจำนวน 8 สถาบัน โดยอาศัยอยู่ในจังหวัดต่างๆ

นอกจากนี้ยังมีการจ้างงานคนพิการ ซึ่งเป็นการจัดหางานให้กับคนพิการที่ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพทางด้านอาชีพและคนพิการที่สามารถทำงานได้ในตำแหน่งที่สถานประกอบการกำหนดเหมาะสมกับสภาพความพิการ

ในโครงการนี้ จะนำเรื่องของการส่งเสริมการจ้างงานนำมาวิเคราะห์ออกแบบแนวทางการเก็บข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพว่าคนพิการในปัจจุบันได้รับการส่งเสริมการจ้างงานอย่างเหมาะสมหรือไม่อย่างไร มีอุปสรรคอย่างไร และมีความต้องการที่จะให้มีการส่งเสริมเพิ่มเติมอีกหรือไม่ เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์หาแนวทางพัฒนาเพื่อเพิ่มโอกาสในการครองงานของคนพิการต่อไป

2.4.3 คุณภาพงานและการครองงาน

ในการประเมินสถานการณ์การจ้างงานของคนพิการอย่างครอบคลุม การวัดอัตราการจ้างงานและระบบสนับสนุนเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ การศึกษาควรรวมถึงการทำความเข้าใจปัจจัยที่บ่งชี้ถึงคุณภาพงานที่ทำโดยคนพิการทั้งในแง่ของรายได้และสภาพการทำงานเชิงคุณภาพ ดังนั้น ส่วนนี้จะรวมถึงภูมิหลังเกี่ยวกับการอภิปรายเรื่องคุณภาพงานและการครองงาน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วจะบ่งบอกถึงคุณภาพงานที่คนพิการทำอยู่

เมื่อพิจารณาถึงคุณภาพงาน นักวิชาการหลายท่านได้ให้คำนิยามไว้แตกต่างกัน ตัวอย่างเช่น Davis นิยามคุณภาพงานว่าเป็นคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานและ**สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม** Merton (1977, อ้างอิงใน Chaiyann, 2001) เพิ่มมิติด้านจริยธรรมในการนิยามคุณภาพงาน โดยระบุว่าคุณภาพงานครอบคลุมทุกแง่มุมของจริยธรรมในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน Marcel และ Dupuis (2006, อ้างอิงใน Royuela และคณะ, 2007) สรุปว่าคุณภาพงานเน้นความสำคัญของบทบาทการทำงานสำหรับ**ผู้ว่าจ้าง ลูกจ้าง และสภาพแวดล้อมในการทำงาน**

เกี่ยวกับลักษณะของคุณภาพงาน นักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตัวอย่างเช่น Walton (1973) ได้เสนอคุณลักษณะสำคัญแปดประการของคุณภาพงาน ได้แก่:

1. **ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม**: แรงงานควรได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม รวมถึงค่าจ้าง เงินเดือน และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เปรียบเทียบได้กับงานอื่น ๆ หรือองค์กรอื่น ๆ
2. **สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ**: สภาพแวดล้อมในการทำงานควรมีความปลอดภัยทั้งทางกายภาพและจิตใจ มีความสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
3. **การพัฒนาความสามารถของมนุษย์**: งานควรเปิดโอกาสให้แรงงานได้พัฒนาทักษะและความรู้ที่แท้จริง และมีโอกาสในการทำงานที่มีความหมาย
4. **การเติบโตและความมั่นคง**: งานควรไม่เพียงแต่เพิ่มพูนความรู้และทักษะ แต่ยังควรให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและความมั่นคงในอาชีพที่เป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัว
5. **การเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Social Integration)**: งานควรส่งเสริมโอกาสให้แรงงานสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น รวมถึงโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเท่าเทียมกันตามมาตรฐานจริยธรรม

6. **การเคารพในสิทธิและความยุติธรรม**: วัฒนธรรมและวิถีชีวิตในองค์กรควรส่งเสริมการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ความยุติธรรมในการให้รางวัลและการยอมรับ และเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น โดยมีการบริหารจัดการตามกฎหมาย
7. **พื้นที่ในชีวิตโดยรวม**: งานควรให้โอกาสแรงงานในการใช้ชีวิตทั้งในด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล หลีกเลี่ยงความกดดันที่มากเกินไปจากงาน
8. **ความเกี่ยวโยงกับสังคม**: องค์กรควรรู้สึกมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ รวมถึงผลลัพธ์ของการผลิต การจัดการของเสีย การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การจ้างงาน และเทคนิคการตลาด

คุณลักษณะเหล่านี้ของคุณภาพงานสามารถส่งเสริมความสุขและการครองงานของคนพิการ ทำให้พวกเขามีงานที่ต่อเนื่องและยั่งยืน

Kossen (1991, อ้างอิงใน นภารัตน์ ดังกลาง, 2007) ได้กล่าวว่ากระบวนการสนับสนุนคุณภาพชีวิตของแรงงานรวมถึง: 1.) การเพิ่มคุณค่าของงาน 2.) การมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบ 3.) การให้โอกาสในการสร้างสรรค์ 4.) การหมุนเวียนงาน 5.) การเปลี่ยนจากงานที่น่าเบื่อไปสู่การทำงานที่ชื่นชอบ 6.) การให้การยกย่องและยอมรับ 7.) การให้ค่าตอบแทนที่ดี 8.) การปลูกฝังความรู้สึกของความรับผิดชอบต่อการทำงาน 9.) การจัดสถานที่ดูแลเด็กสำหรับพนักงานที่มีภาระดูแลเด็กในช่วงเวลาทำงาน และ 10.) การมีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ

โดยสรุป คุณภาพงานหมายถึงสภาพของความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม รวมถึงความปลอดภัย สิทธิ และเสรีภาพ ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและกระตุ้นให้มีการทำงานต่อไป

การครองงาน (Turner, 1972) หมายถึง ระยะเวลาที่บุคคลดำรงตำแหน่งงานในตำแหน่งหรือองค์กรเฉพาะ ซึ่งมีลักษณะเป็นความมุ่งมั่นและความผูกพันที่ต่อเนื่อง มันรวมถึงกลยุทธ์และแนวทางปฏิบัติขององค์กรที่มุ่งเสริมสร้างความพึงพอใจและความภักดีของพนักงาน ซึ่งช่วยลดอัตราการลาออกและต้นทุนที่เกี่ยวข้อง แนวคิดนี้ถูกตีความแตกต่างกันไปในหมู่นักวิชาการ โดยครอบคลุมถึงปัจจัยต่าง ๆ เช่น วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างค่าตอบแทน และการมีส่วนร่วมของพนักงาน

การครองงานของพนักงาน**ถูกขับเคลื่อนโดยปัจจัยหลายด้าน** ซึ่งจำเป็นต้องสอดคล้องกับจริยธรรมขององค์กร โครงสร้างค่าตอบแทน และกลไกในการส่งเสริมความผูกพันของพนักงาน สิ่งนี้หมายถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานระยะยาวของพนักงาน โดยเฉพาะในสภาพการแข่งขันที่สูง การครองงาน

ของพนักงานเกี่ยวข้องกับการประเมินระยะเวลาที่พนักงานคงความสัมพันธ์กับองค์กร ซึ่งสะท้อนถึงการปรากฏตัวอย่างยาวนานในแรงงาน

นอกจากนี้ การครองงานของพนักงานยังรวมถึงการปลูกฝังวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้อต่อการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความจงรักภักดีของพนักงานอย่างต่อเนื่อง นำไปสู่การผูกพันกับองค์กรในระยะยาว ไม่เพียงแค่เป็นการพยายามลดอัตราการลาออกเพื่อประหยัดต้นทุนเท่านั้น แต่ยังเน้นถึงความสำคัญของการรักษาบุคลากรที่สามารถคงความสัมพันธ์กับองค์กรในระยะยาว

โดยใจความสำคัญแล้ว การครองงานของพนักงานหมายถึงการสร้างและดำเนินกลยุทธ์และวิธีการโดยองค์กรเพื่อส่งเสริมการทำงานระยะยาวของพนักงานท่ามกลางสภาพการแข่งขันที่เปลี่ยนแปลงไป การแทรกแซงขององค์กรเหล่านี้ต้องก่อให้เกิดทัศนคติ ความเชื่อ และความตั้งใจในเชิงบวกของพนักงานต่อองค์กร

กล่าวโดยสรุป การครองงานหมายถึงระยะเวลาที่บุคคลมีการทำงานอย่างต่อเนื่องในตำแหน่งหรือองค์กรใดองค์กรหนึ่ง ซึ่งสะท้อนถึงความเหมาะสมของงาน ความมุ่งมั่น และความตั้งใจที่จะทำงานต่อไป ในการอภิปรายทางวิชาการ แนวคิดนี้จำเป็นต้องมีความเข้าใจในเชิงลึกและพิจารณาด้านต่าง ๆ ขององค์กร แรงจูงใจของพนักงาน และการแทรกแซงเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งส่งเสริมการทำงานระยะยาวของพนักงาน

โครงการนี้ได้นำแนวคิดคุณภาพงานและการครองงานจากแหล่งข้อมูลที่ทบทวนข้างต้นมาใช้ และพัฒนาแบบสำรวจเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยและตัวกำหนดต่าง ๆ กับคุณภาพงาน รวมถึงตัวชี้วัดการครองงาน ในข้อ 2.6 ด้านล่างนี้จะมีการสรุปภาพรวมของปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่เลือกมาสำหรับการศึกษาในโครงการนี้

2.5 งานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง

สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "แนวทางการพัฒนาระบบการจ้างงานและการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการในประเทศไทย" พบว่า **คนพิการสามารถประกอบอาชีพได้หลากหลาย** ดังนั้น **จึงควรพัฒนาอาชีพและทักษะที่สอดคล้องกับประเภทความพิการและตรงกับความต้องการคนพิการ** สร้างทางเลือกในการพัฒนาทักษะ รวมถึงปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอาชีพให้ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน

กานดา ศีลาเจริญ (2545) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในการรับสวัสดิการเบี้ยยังชีพ คนพิการ ศึกษาเฉพาะกรณีในเขตกรุงเทพมหานคร” พบว่า พระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการปี 2534 ได้กำหนดให้มีการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ มีการฝึกอาชีพ เพื่อให้คนพิการได้มีโอกาสทางานหรือดำรงชีวิตในสังคมทัดเทียมคนปกติ ซึ่งจากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ผู้ที่ไม่มีอาชีพ ไม่มีรายได้ จะต้องการความช่วยเหลือจาก

ทางราชการมากกว่าผู้ที่ประกอบอาชีพได้ ปัจจุบันนโยบายการส่งเสริมอาชีพทาให้คนพิการได้มีโอกาสแสดงศักยภาพของตนเอง สามารถนาตนเองเข้าสู่สถานประกอบการและในบางแห่ง เจ้าของสถานประกอบการยอมรับในความสามารถของคนพิการ ซึ่งคนพิการนั้นจะมีความอดทนต่ออุปสรรคมากกว่าคนปกติ เมื่อคนพิการเป็นที่ยอมรับของสังคม **ทำให้สถานประกอบการแต่ละแห่งเห็นความสำคัญ และมีความต้องการที่จะรับคนพิการเข้าทำงานมากขึ้น** และในปี 2545 นี้ รัฐบาลยังเล็งเห็นความสำคัญของคนพิการ และได้กำหนดให้เป็นปีส่งเสริมอาชีพคนพิการแห่งชาติขึ้น แต่ในทางกลับกันคนพิการที่ไม่มีโอกาสได้ประกอบอาชีพ อันมีสำเหตุมาจากสภาพความพิการ หรือปัญหาอื่นใดนั้น รัฐยังได้ให้ความช่วยเหลือเป็นสวัสดิการเบี้ยยังชีพ ซึ่งนับว่าการให้บริการนี้ได้ดำเนินการสู่กลุ่มเป้าหมายที่ถูกต้องแล้ว **แต่หากมองในมุมกลับกัน คนพิการจะรอคอยความช่วยเหลือเพียงอย่างเดียวโดยไม่พยายามช่วยเหลือตนเอง** ดังนั้น การศึกษาเพิ่มเติมจึงอาจส่งเสริมให้ เกิดการแก้ไขปัญหาตลอดจนหาวิธีการจัดการปัญหาอย่างดีที่สุดต่อไป

กิติพงศ์ สุทธิ (2543) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "การดำเนินงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534" พบว่า **การประกอบอาชีพอิสระเป็นทางเลือกหนึ่งที่ช่วยให้คนพิการมีงานทำ เ**ช่น การค้าสลาก ขายของชำ เป็นต้น แต่ปัญหาที่คนพิการประสบคือ ขาดแคลนเงินทุน ขาดความรู้ความชำนาญ และทักษะในการบริหารจัดการและตัดสินใจแก้ไขปัญหา

สุวิมล วิมลกาญจนา (2541) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "การติดตามผลการใช้สิทธิประโยชน์ด้านอาชีพ ตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534" พบว่าการศึกษาพบว่าปัญหาทางเศรษฐกิจเป็นปัญหาสำคัญสำหรับคนพิการ เช่น รายได้ไม่เพียงพอ ขาดแคลนเงินลงทุน และจำนวนเงินกู้ยืมที่จำกัด ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อโอกาสในการลงทุน **ปัญหาทางสังคมรวมถึงการที่สังคมไม่ยอมรับคนพิการและความยากลำบากที่ผู้ให้บริการด้านความพิการและผู้ว่าจ้างต้องเผชิญ**

โดยสรุป การศึกษาเหล่านี้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการส่งเสริมโอกาสในการจ้างงานสำหรับคนพิการ การเปลี่ยนทัศนคติของสังคม และการให้การสนับสนุนและทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อการบูรณาการทางเศรษฐกิจและสังคมของพวกเขา การศึกษานี้ยังรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงานและความชอบของคนพิการ ประสบการณ์การประกอบอาชีพอิสระ และปัญหาที่คนพิการเผชิญในสภาพแวดล้อมการทำงาน

2.6 สมมติฐานการวิจัยและตัวแปรสำคัญ

จากภูมิหลังและวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ระบุไว้ในบทที่ 1 และวรรณกรรมที่ทบทวนข้างต้น คณะผู้วิจัยสามารถสรุปคำถามการวิจัยโดยรวมได้ดังนี้:

ปัจจัยภายในและภายนอกมีผลต่อคุณภาพงานและการครองงานของคนพิการอย่างไร? คำถามการวิจัยนี้สามารถแบ่งออกเป็นสองส่วนดังนี้:

1) ปัจจัยภายในมีผลต่อคุณภาพงานและการครองงานของคนพิการอย่างไร
2) ปัจจัยภายนอกมีผลต่อคุณภาพงานและการครองงานของคนพิการอย่างไร

"**ปัจจัยภายใน**" หมายถึง ปัจจัยที่เป็นลักษณะเฉพาะของคนพิการเองและไม่สามารถเปลี่ยนแปลงหรือควบคุมโดยนโยบายได้โดยตรง เช่น เพศ ช่วงอายุ ประเภทของความพิการ ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่เรียน ระยะเวลาหางานหลังสำเร็จการศึกษา และความจำเป็นในการมีผู้ดูแล การรู้จักปัจจัยภายในมีประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย เนื่องจากสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกลุ่มคนพิการที่อาจเผชิญกับสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน

"**ปัจจัยภายนอก**" หมายถึง ปัจจัยที่มาจากลักษณะของกิจกรรมการหางานหรือสภาพแวดล้อมการทำงานแวดล้อมคนพิการ โดยส่วนใหญ่จะเป็นสิ่งที่ผู้ว่าจ้างหรือรัฐบาลจัดหาให้ ดังนั้น จึงเป็นปัจจัยที่สามารถควบคุมได้ง่ายขึ้นผ่านการเปลี่ยนแปลงนโยบาย ปัจจัยเหล่านี้เป็นช่องทางที่เป็นไปได้สำหรับการเปลี่ยนแปลงนโยบายสำหรับคนพิการ ตัวอย่างเช่น ช่องทางการหางานที่คนพิการใช้ ความช่วยเหลือในการหางาน ความช่วยเหลือจากศูนย์บริการนักศึกษาพิการ (DSS) การตอบสนองของงานต่อการศึกษาที่เรียนมา และการรับรู้เกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมที่ผู้ว่าจ้างจัดให้

ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
▪ ช่วงอายุ ▪ เพศ ▪ ประเภทของความพิการ ▪ ระดับการศึกษา ▪ สาขาวิชาที่ศึกษา ▪ ช่วงเวลาหางานหลังจบการศึกษา ▪ ความจำเป็นในการมีผู้ดูแล	▪ ช่องทางการหางาน ▪ ความช่วยเหลือในการหางาน ▪ ความช่วยเหลือจาก DSS ▪ ความสอดคล้องระหว่างงานกับการศึกษา

ตาราง 2.1 ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

ตาราง 2.1 ข้างต้นแสดงปัจจัยภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องในงานศึกษานี้ นอกจากนี้ โครงการยังสนใจในความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพงานและการครองงาน ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงเพิ่มคำถามการวิจัยข้อที่สามดังนี้:

3) คุณภาพงานมีผลต่อการครองงานของคนพิการอย่างไร

ตัวแปร**คุณภาพงาน**คือ ตัวแปรที่บ่งบอกถึงคุณภาพงานที่คนพิการได้รับ เช่น ความพึงพอใจในค่าตอบแทนและสิ่งอำนวยความสะดวก การเผชิญกับความท้าทายหรืออุปสรรคและการเลือกปฏิบัติขณะทำงาน และการฝึกอบรมในงาน **การครองงาน**หมายถึงระยะเวลาที่คนพิการทำงานในตำแหน่งเดิม

คุณภาพงาน	การครองงาน
▪ ความพึงพอใจในค่าตอบแทน ▪ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ▪ ความท้าทาย/อุปสรรคในการทำงานเนื่องจากความพิการ ▪ การฝึกอบรมระหว่างงานที่ผู้ว่าจ้างจัดหาให้ ▪ การเลือกปฏิบัติ ▪ ความพึงพอใจในงาน	▪ ระยะเวลาในการทำงานปัจจุบัน ▪ ระยะเวลาในงานก่อนหน้านี้ ▪ การเปลี่ยนงานโดยเฉลี่ย (จำนวนเดือนต่อการเปลี่ยนงาน)

ตาราง 2.2 คุณภาพงานและการครองงาน

ตาราง 2.3 ด้านล่างนี้สรุปคำถามวิจัยสามคำถามที่สนใจและตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่เกี่ยวข้อง คำถามวิจัยแรกคือตอบว่าปัจจัยภายในปัจจัยใดที่มีผลต่อคุณภาพงานและการครองงาน รายละเอียดของแต่ละความสัมพันธ์จะอธิบายเพิ่มเติมในบทถัดไป

คำถามวิจัย	สมมติฐานการวิจัย	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
(1) ปัจจัยภายในมีผลต่อคุณภาพงานและการครองงานของคนพิการอย่างไร	ปัจจัยภายในส่งผลต่อคุณภาพงานและการครองงานของคนพิการ	ปัจจัยภายใน: ▪ ช่วงอายุ ▪ เพศ ▪ ประเภทของความพิการ ▪ ระดับการศึกษา ▪ สาขาวิชาที่ศึกษา ▪ ช่วงเวลาหางานหลังจบการศึกษา ▪ ความจำเป็นในการมีผู้ดูแล	▪ คุณภาพงาน (ค่าตอบแทน, สิ่งอำนวยความสะดวก, ความท้าทาย/อุปสรรคในการทำงานเนื่องจากความพิการ, การฝึกอบรมระหว่างงาน, การเลือกปฏิบัติ, ความพึงพอใจในงาน) ▪ การครองงาน (ระยะเวลาในงานปัจจุบัน, ระยะเวลาในงานหน้านี้, การเปลี่ยนงานโดยเฉลี่ย)
(2) ปัจจัยภายนอกมีผลต่อคุณภาพงานและการครองงานของคนพิการอย่างไร	ปัจจัยภายนอกส่งผลต่อคุณภาพงานและการครองงานของคนพิการ	ปัจจัยภายนอก: ▪ ช่องทางการหางาน ▪ ความช่วยเหลือในการหางาน ▪ ความช่วยเหลือจาก DSS ▪ ความสอดคล้องระหว่างงานกับการศึกษา	▪ คุณภาพงาน (ค่าตอบแทน, สิ่งอำนวยความสะดวก, ความท้าทาย/อุปสรรคในการทำงานเนื่องจากความพิการ, การฝึกอบรมระหว่างงาน, การเลือกปฏิบัติ, ความพึงพอใจในงาน) ▪ การครองงาน (ระยะเวลาในงานปัจจุบัน, ระยะเวลาในงานหน้านี้, การเปลี่ยนงานโดยเฉลี่ย)
(3) คุณภาพงานมีผลต่อการครองงาน	คุณภาพงานส่งผลต่อการครองงานของคนพิการ	▪ คุณภาพงาน (ค่าตอบแทน, สิ่งอำนวยความสะดวก, ความท้าทาย/อุปสรรคในการทำงานเนื่องจากความพิการ, การ	▪ การครองงาน (ระยะเวลาในงานปัจจุบัน, ระยะเวลาในงานหน้านี้, การเปลี่ยนงานโดยเฉลี่ย)

ของคนพิการอย่างไร		ฝึกอบรมระหว่างงาน, การเลือกปฏิบัติ, ความพึงพอใจในงาน)	

ตาราง 2.3 สรุปคำถามวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่เกี่ยวข้อง

ที่มา: คณะผู้วิจัย (2566)

บทที่ 3

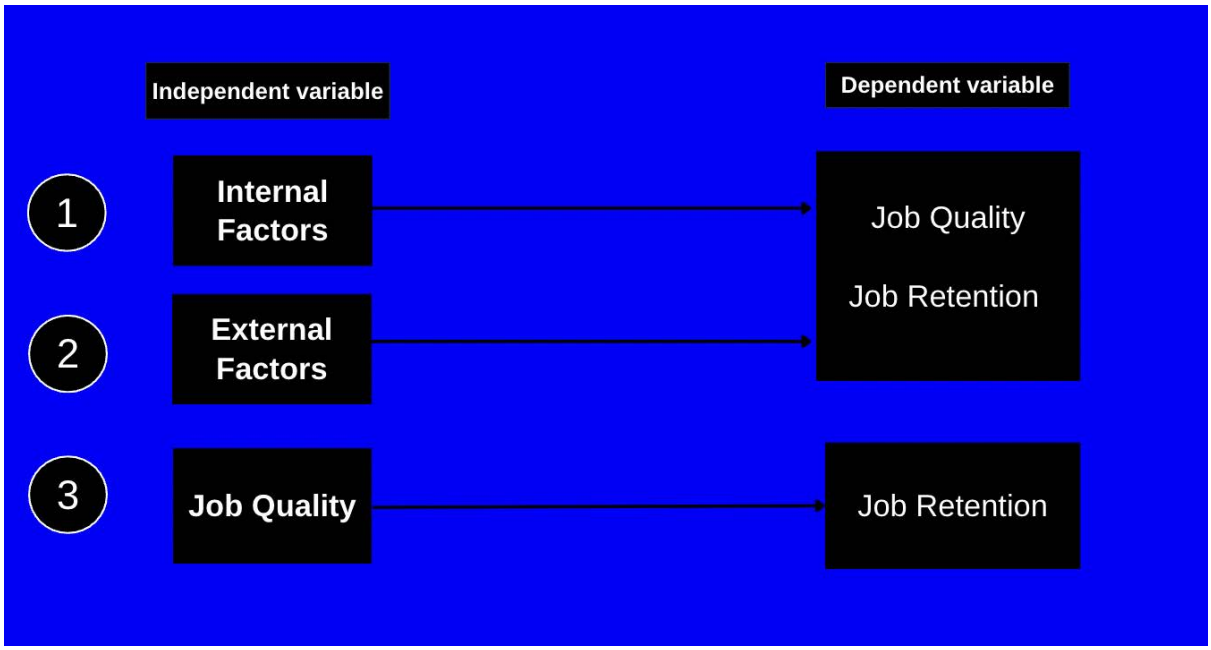
ระเบียบวิธีวิจัย

บทนี้จะกล่าวถึงภาพรวมของระเบียบวิธีวิจัยของการศึกษานี้ วิธีการหลักที่ใช้คือการวิจัยแบบผสมผสาน (mixed method) ซึ่งเป็นการผสมผสานระหว่างการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ วัตถุประสงค์หลักของการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณคือการให้ภาพรวมของบริบทที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์การจ้างงานของคนพิการในประเทศไทย วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพคือการยืนยันและ/หรือหักล้าง รวมถึงอธิบายความสัมพันธ์จากผลลัพธ์เชิงปริมาณ

โครงสร้างของบทนี้มีดังนี้ ในส่วนแรก ข้อ 3.1 จะกล่าวถึงกรอบการวิจัยที่สร้างขึ้นจากคำถามวิจัยและสมมติฐานการวิจัยที่ให้ไว้ในบทที่ 2 ก่อนหน้านี้ ข้อ 3.2 อธิบายข้อกำหนดและกระบวนการในการตรวจสอบจริยธรรม จากนั้น ข้อ 3.3 อธิบายแผนการเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อ 3.4 จะครอบคลุมแผนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และข้อ 3.5 ครอบคลุมแผนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ รวมถึงการพัฒนาแนวทางการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มย่อยที่ใช้ในการศึกษานี้

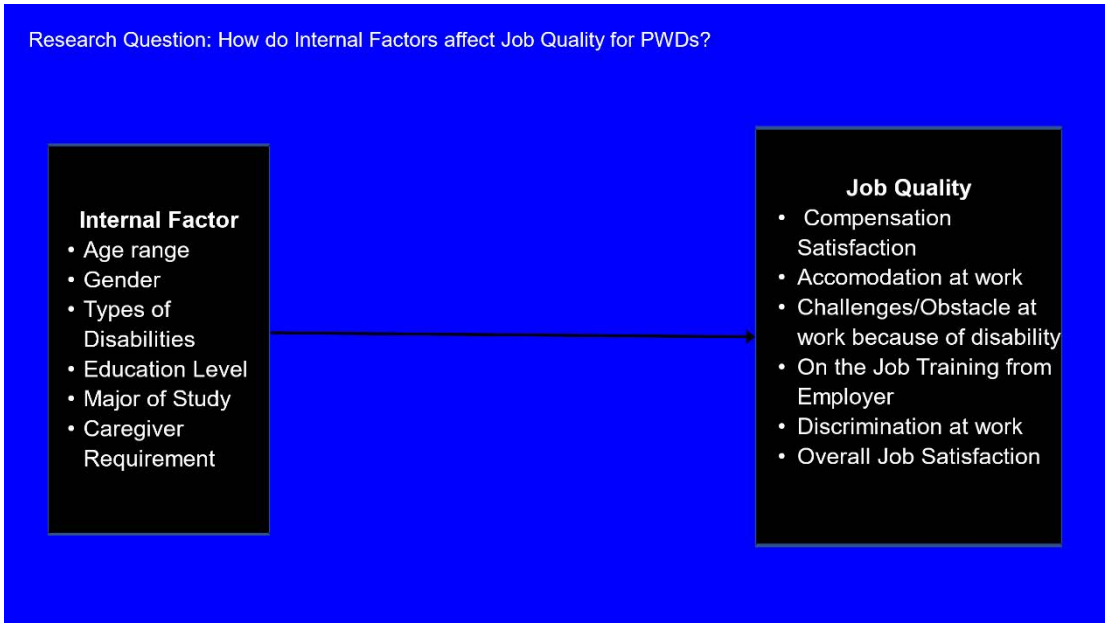
3.1 กรอบการวิจัย

ส่วนนี้อธิบายกรอบการวิจัยที่พัฒนาขึ้นสำหรับโครงการนี้ โดยอิงจากคำถามและสมมติฐานการวิจัยที่ให้ไว้ในบทที่ 2 ก่อนหน้านี้ รูปที่ 3.1 ด้านล่างแสดงกรอบความสัมพันธ์ตามสมมติฐานระหว่างปัจจัยภายในปัจจัยภายนอก คุณภาพงาน และการครองงาน



รูปที่ 3.1 กรอบความสัมพันธ์ตามสมมติฐาน

ความสัมพันธ์แรกจะสอดคล้องกับคำถามวิจัยที่หนึ่ง อันได้แก่ ปัจจัยภายในใดมีผลต่อคุณภาพงานและการครองงานของคนพิการ ความสัมพันธ์ที่สองสอดคล้องกับคำถามวิจัยที่สองคือ ปัจจัยภายนอกใดมีผลต่อคุณภาพงานและการครองงานของคนพิการ สุดท้าย ความสัมพันธ์ที่สามสอดคล้องกับคำถามวิจัยที่สามคือ คุณภาพงานมีผลต่อการครองงานของคนพิการหรือไม่

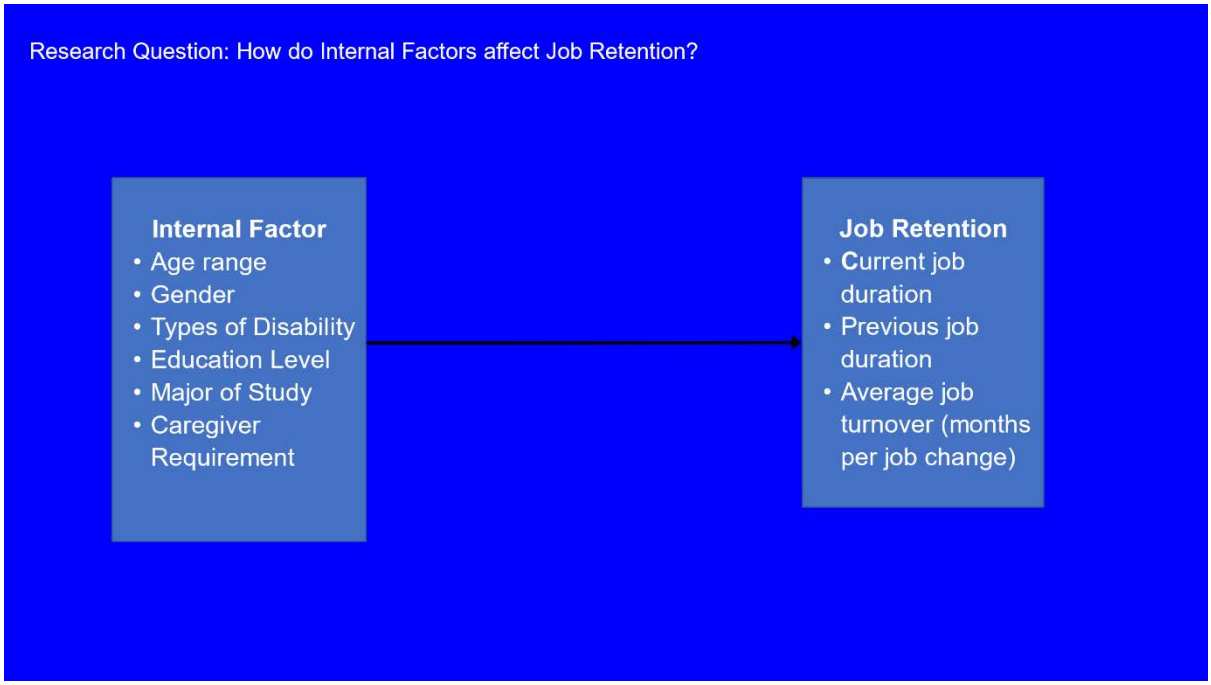


รูปที่ 3.2 ปัจจัยภายในต่อคุณภาพงาน

รูปที่ 3.2 ข้างต้น แสดงรายละเอียดของปัจจัยภายในและตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพงาน โดยการทดสอบจะพิจารณาปัจจัยภายใน ได้แก่ **อายุ เพศ ประเภทของความพิการ ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่เรียน ระยะเวลาการหางานหลังจากสำเร็จการศึกษา และความจำเป็นในการมีผู้ดูแล** ซึ่งเป็นปัจจัยที่อาจส่งผลต่อคุณภาพงานและการครองงาน ตัวอย่างเช่น คณะผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานว่าคนพิการที่อยู่ในช่วงอายุที่ต่างกันอาจมีประสบการณ์ในเรื่องคุณภาพงานและการครองงานแตกต่างกัน เนื่องจากระยะเวลาทำงานต่างกัน เพศอาจเป็นปัจจัยสำคัญเช่นเดียวกับที่พบในประสบการณ์การทำงานทั่วไป ผู้ที่มีประเภทความพิการต่างกันอาจมีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาและสาขาวิชาที่เรียนอาจแสดงถึงลักษณะของงานที่คนพิการกำลังค้นหา และดังนั้น จึงอาจมีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ความต้องการผู้ดูแลเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญถึงระดับความรุนแรงของความพิการของคนพิการแต่ละคนซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญ เนื่องจากในประเทศไทย บัตรคนพิการไม่ได้ระบุระดับความรุนแรงของความพิการแต่ละประเภท

คุณภาพงานประกอบด้วยตัวแปรหลายประการ ได้แก่ **ความพึงพอใจในค่าตอบแทน การจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน ความท้าทาย/อุปสรรคที่เผชิญในที่ทำงานเนื่องจากความพิการ การฝึกอบรมในงานที่ผู้ว่าจ้างจัดให้ การเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน และความพึงพอใจในงานโดยรวม** คณะผู้วิจัย

ตั้งสมมติฐานว่าตัวแปรเหล่านี้บ่งชี้ถึงคุณภาพงานของคนพิการและอาจได้รับผลกระทบจากปัจจัยภายในที่กล่าวถึงก่อนหน้านี้

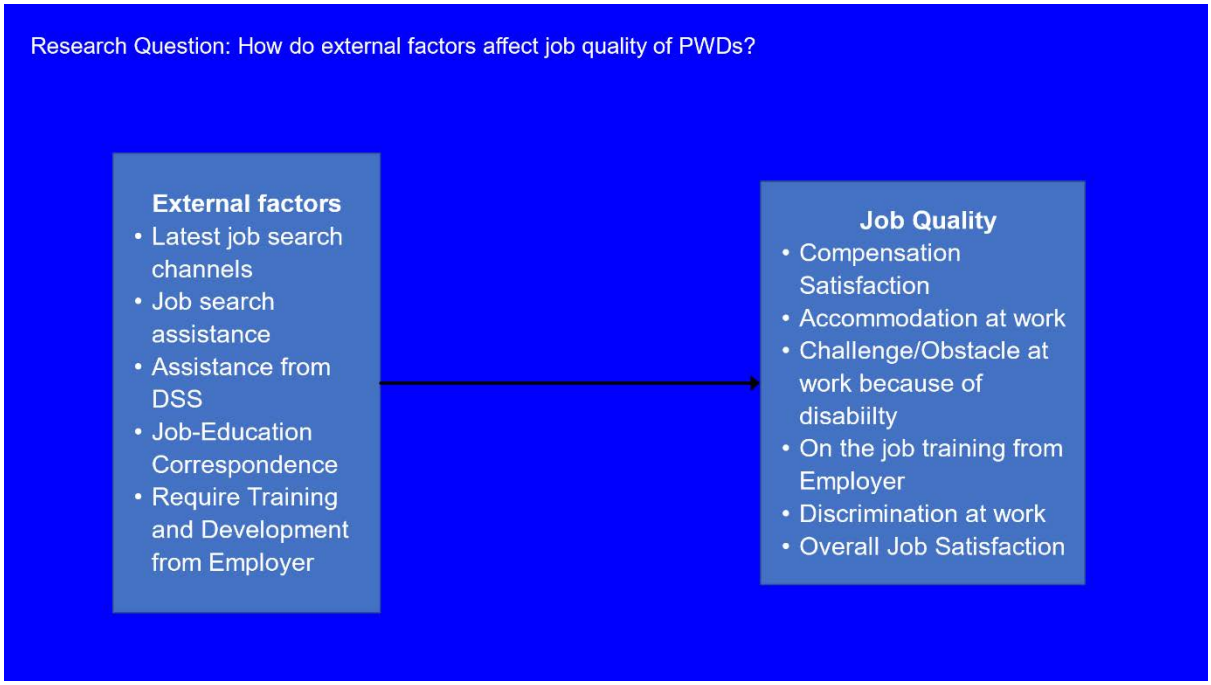


รูปที่ 3.3 ปัจจัยภายในต่อการครองงาน

รูปที่ 3.3 ด้านบนแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่อาจเกิดขึ้นระหว่างปัจจัยภายในและการครองงานของคนพิการ การครองงานคือชุดของตัวแปรที่บ่งบอกถึงความสามารถในการคงอยู่ในงานหนึ่งของคนพิการ เช่น **ระยะเวลาในงานก่อนหน้าและระยะเวลาในงานปัจจุบัน** โดยปกติแล้ว ช่วงอายุที่ต่างกันจะมีระยะเวลาการทำงานที่ต่างกัน เนื่องจากเวลาที่คนพิการได้ทำงานมาจนถึงปัจจุบัน เพศอาจส่งผลต่อระยะเวลาการทำงาน คณะผู้วิจัยไม่ได้คาดว่าประเภทของความพิการส่งผลต่ออัตราการคงอยู่ในงาน อย่างไรก็ตาม หากเกิดกรณีนี้ขึ้นจริง ย่อมเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องทราบว่าเพราะเหตุใด ระดับการศึกษาและสาขาที่เรียนอาจส่งผลต่ออัตราการครองงานได้เช่นกัน ความจำเป็นในการมีผู้ดูแลซึ่งเป็นตัวแทนของความรุนแรงของความพิการอาจส่งผลกระทบต่อการครองงานได้อย่างแน่นอน

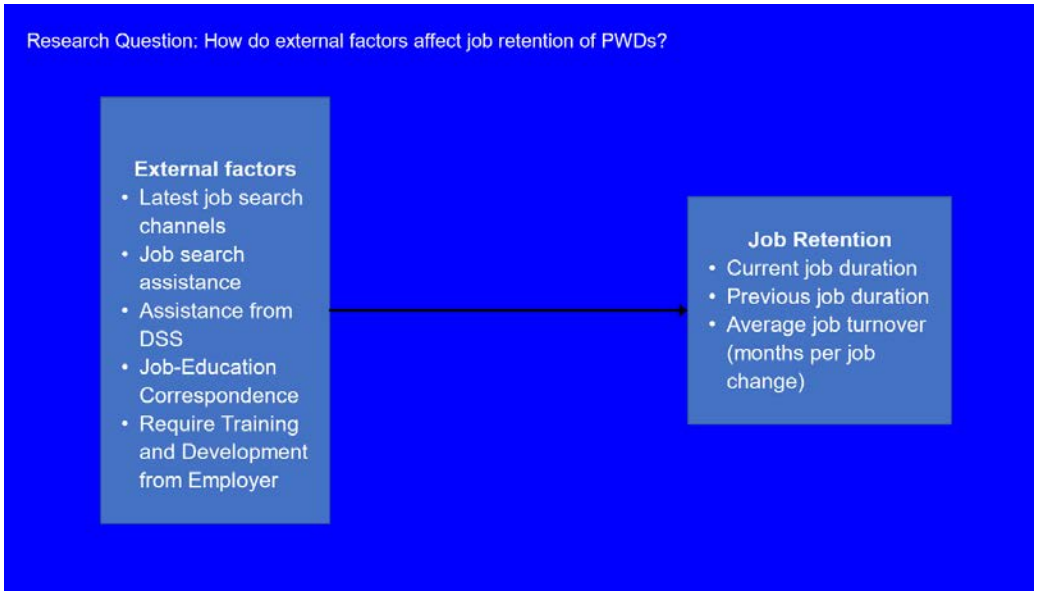
ในลำดับถัดไป โครงการนี้จะพิจารณาถึงปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อคุณภาพงานและการครองงานของคนพิการ ทั้งนี้ปัจจัยภายนอกหมายถึงตัวแปรที่บ่งชี้ลักษณะของสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานของคนพิการ ซึ่งควรจะถูกควบคุมโดยนโยบายได้โดยตรงมากขึ้น ตัวอย่างของปัจจัยภายนอก ได้แก่ ช่องทางการหางานที่คนพิการใช้ ความช่วยเหลือในการหางาน รูปที่ 3.4 แสดงความสัมพันธ์ที่เป็นไปได้ระหว่างปัจจัยภายนอกและคุณภาพงาน ที่สำคัญที่สุดในโครงการนี้คือการทำความเข้าใจบทบาทของศูนย์บริการนักศึกษา

พิการ (DSS) และผลกระทบที่ DSS มีต่อคุณภาพงานของคนพิการ การฝึกอบรมและพัฒนาจากผู้ว่าจ้างทำหน้าที่เป็นตัวแปรควบคุมสำหรับปัจจัยภายนอก ตัวแปรนี้มีประโยชน์เพราะทำให้เราเข้าใจถึงระดับความคาดหวังที่แตกต่างกันของคนพิการที่มีต่อผู้ว่าจ้างของคนพิการและระดับคุณภาพงานที่คิดว่าตนเองมี



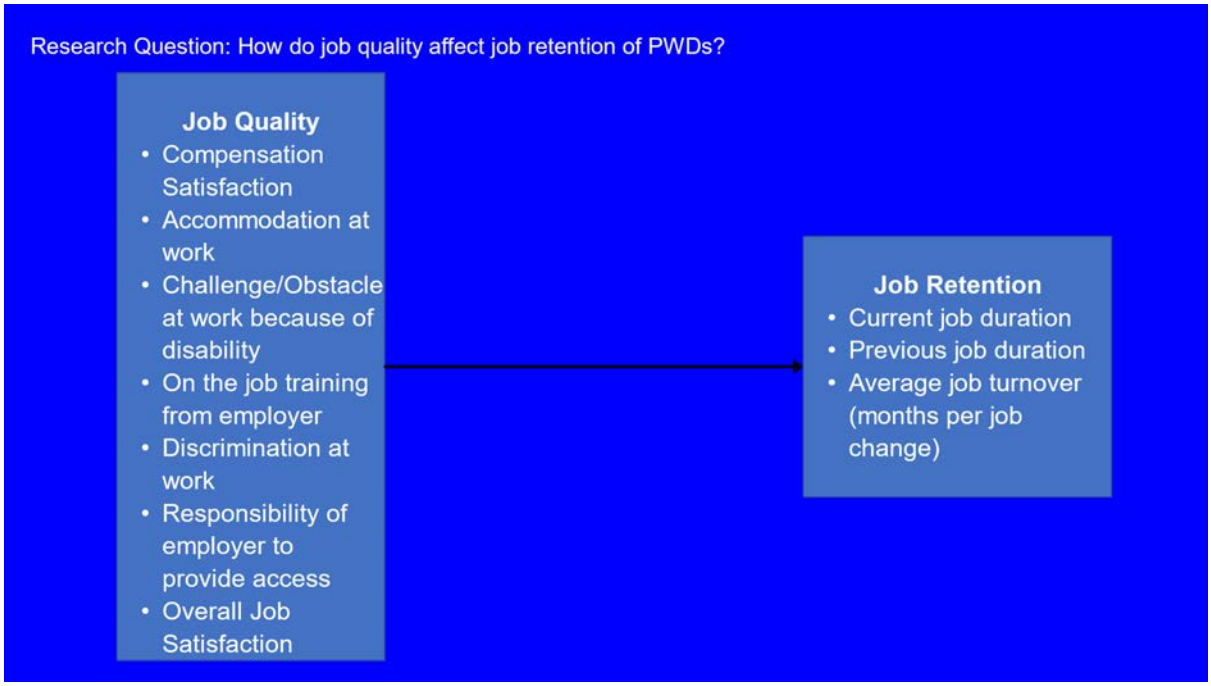
รูปที่ 3.4 ปัจจัยภายนอกต่อคุณภาพงาน

รูปที่ 3.5 ด้านล่างแสดงความสัมพันธ์ที่เป็นไปได้ระหว่างปัจจัยภายนอกและการครองงาน เช่นเดียวกับปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอกก็อาจส่งผลต่อระยะเวลาที่คนพิการเลือกที่จะทำงานในตำแหน่งเดิม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความสอดคล้องระหว่างงานกับการศึกษาอาจเป็นปัจจัยสำคัญในการครองงานในระยะยาว



รูปที่ 3.5 ปัจจัยภายนอกต่อการครองงาน

สุดท้ายนี้ โครงการวิจัยนี้ยังได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพงานและการครองงานของคนพิการด้วย รูปที่ 3.6 ด้านล่างแสดงความสัมพันธ์ที่เป็นไปได้ระหว่างคุณภาพงานและการครองงาน โดยคาดว่า คุณภาพงานที่สูงขึ้นจะนำไปสู่การครองงานที่ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม การศึกษาความสัมพันธ์ทางสถิติระหว่างทั้งสองนี้จะช่วยให้เราเข้าใจว่าแง่มุมใดของคุณภาพงานที่ส่งผลต่อการครองงานบ้าง



รูปที่ 3.6 คุณภาพงานต่อการครองงาน

คำถามวิจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่ได้รับการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลแบบสอบถามและวิธีการเชิงปริมาณ คณะผู้วิจัยใช้การทดสอบทางสถิติสองแบบ ได้แก่ **การวิเคราะห์** ANOVA และ**การวิเคราะห์** Crosstab ขึ้นอยู่กับลักษณะของตัวแปร ความแตกต่างระหว่าง ANOVA และ Crosstab จะอธิบายต่อไปในข้อที่ 3.3 ในบทนี้ อย่างไรก็ตาม เพื่อเสริมการวิเคราะห์เชิงปริมาณ คณะผู้วิจัยจะดำเนินการสัมภาษณ์โดยการสนทนาแบบกลุ่มย่อยจำนวน 6 กลุ่มเช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กลุ่มสนทนาจะตรวจสอบความเชื่อมโยงระหว่างข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ และสรุปผลการค้นพบจากแต่ละกลุ่ม รายละเอียดของกลุ่มสนทนาจะอธิบายต่อไปในข้อที่ 3.5 ด้านล่าง

3.2 การพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคนโดยคณะกรรมการ

การพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคนเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งก่อนการเก็บข้อมูล เนื่องจากผู้เข้าร่วมการวิจัยเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการวิจัย การพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคนมีเป้าหมายเพื่อปกป้องทั้งผู้เข้าร่วมและผู้วิจัย การได้รับอนุมัติด้านจริยธรรมการวิจัยจะเป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรมที่ยอมรับในงานวิจัยจริง โดยปกติ การพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคนจะใช้เวลาประมาณสองเดือน ร่างข้อเสนอการวิจัยได้ถูกนำส่งไปยังคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคนของคณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เพื่อพิจารณาจริยธรรม โดยได้ถูกนำส่งเมื่อวันที่ 8 มิถุนายน พ.ศ. 2566 เพื่อพิจารณาจริยธรรมของโครงการวิจัยนี้ในสัปดาห์ที่สี่ของเดือนมิถุนายน

หลังจากนำส่งเอกสารโครงการวิจัยเพื่อการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคนในเดือนมิถุนายน 2566 คณะผู้วิจัยได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการวิจัยโดยใช้เครื่องมือวิจัยเมื่อวันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2566 โดยช่วงเวลาที่อนุมัติเริ่มตั้งแต่วันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2566 ถึงวันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2567

3.3 การเก็บข้อมูลการสำรวจ

คณะผู้วิจัยเก็บข้อมูลผ่านการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามซึ่งผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมเป็นที่เรียบร้อย ตามคำแนะนำของเครจซีและมอร์แกน (1970) หากไม่ทราบประชากรหรือจำนวนเกินกว่า 100,000 คน ควรเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างขนาด 384 คน อย่างไรก็ตาม จากประสบการณ์ของคณะผู้วิจัย พบว่าการตอบแบบสอบถามของผู้ตอบบางรายไม่ครอบคลุมพอสำหรับการวิเคราะห์ ดังนั้นจึงแนะนำให้เพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างขึ้นอีก 10% เป็นทั้งหมด 423 คน นอกจากนี้ ยังมีการสัมภาษณ์เพื่อรวบรวมข้อมูลเฉพาะเจาะจงจากคนพิการสำหรับการวิเคราะห์เชิงคุณภาพในภายหลัง กระบวนการเก็บข้อมูลในโครงการนี้ทำผ่านการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยอ้างอิงจากข้อมูลประชากรแห่งชาติของคนพิการทุกประเภท แหล่งที่มาของผู้ตอบแบบสำรวจประกอบด้วย 1) องค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) 2) บริษัทเอกชน และ 3) หน่วยบริการสนับสนุนคนพิการ (DSS) ซึ่งเป็นองค์กรที่ให้ความช่วยเหลือคนพิการในมหาวิทยาลัย การวิจัยนี้มุ่งตรวจสอบปัจจัยที่อาจส่งผลต่ออัตราการจ้างงานและเส้นทางอาชีพของคนพิการ

คณะผู้วิจัยดำเนินการคัดเลือกผู้เข้าร่วมวิจัยที่ให้ข้อมูลเชิงปริมาณตามเกณฑ์ห้าประการ ได้แก่ (1) คนพิการทุกประเภท (2) บุคคลที่สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือปริญญาตรีและ/หรือปริญญาโทและกำลังมีงานทำในปัจจุบัน (3) ผู้เข้าร่วมอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 45 ปี (4) บุคคลที่ยินยอมเข้าร่วมการวิจัย และ (5) บุคคลที่ถือบัตรคนพิการ ประเภทของความพิการที่เป็นเป้าหมายในการเก็บข้อมูลครอบคลุมแปดประเภท ได้แก่ (1) ความพิการทางการเห็น (2) ความพิการทางการได้ยิน (3) ความพิการ

ทางด้านร่างกาย (4) ความพิการทางจิต (5) ความพิการทางสติปัญญา (6) ความพิการทางการเรียนรู้ (7) ความพิการออทิสติก และ (8) ความพิการซ้อน จำนวนผู้เข้าร่วมในแต่ละประเภทสามารถปรับตามความพร้อมของอาสาสมัครที่ตรงตามเกณฑ์การคัดเลือก ความสมัครใจของอาสาสมัครในการเข้าร่วมการสัมภาษณ์และช่วงอายุของพวกเขาระหว่าง 18 ถึง 45 ปีจะได้รับการพิจารณาด้วย นอกจากนี้ ในกรณีของคนพิการทางการได้ยินที่เข้าร่วมการเก็บข้อมูลการสำรวจ จะมีการใช้ล่ามภาษามือเพื่ออำนวยความสะดวกในการสื่อสาร และมีการสอบถามซ้ำเพื่อยืนยันความถูกต้องของข้อมูล จากนั้น ประชากรเป้าหมายสำหรับการวิจัยจะถูกแบ่งออกเป็นประเภทที่มีความหมายและไม่ซ้ำกันตามปัจจัยที่กำหนด คณะผู้วิจัยเลือกวิเคราะห์ประเภทของความพิการเป็นปัจจัยหลัก ในท้ายที่สุด คนพิการที่มีงานทำจะถูกสุ่มเลือกตามขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่กล่าวถึงข้างต้น โดยสามารถแยกจำนวนบุคคลที่มีความพิการแต่ละประเภทเพื่อนำมาสำรวจตามสัดส่วนของจำนวนคนพิการทั้งหมดที่แสดงในตาราง 3.1 ด้านล่าง

ลำดับ	ประเภทความพิการ	จำนวนประชากรคนพิการ (คน)	จำนวนประชากรคนพิการที่จะต้องเก็บรวบรวมข้อมูล (คน)
1	ความพิการทางการเห็น	185,000	36
2	ความพิการทางการได้ยิน	398,000	78
3	ความพิการทางด้านร่างกายหรือการเคลื่อนไหว	1,080,000	214
3	ความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม	166,000	32
4	ความพิการทางสติปัญญา	145,000	28
5	ความพิการทางการเรียนรู้	14,502	2
6	ความพิการออทิสติก	18,737	3
7	ความพิการซ้อน	153,000	30
	รวมทั้งหมด	2,160,239	423

ตาราง 3.1 จำนวนคนพิการในประเทศไทย

แหล่งที่มา: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ประเทศไทย) (2565)

ในโครงการวิจัยนี้ การเก็บข้อมูลจะดำเนินการผ่านการสำรวจด้วยแบบสอบถาม ร่างแบบสอบถามได้แนบไว้ใน**ภาคผนวก ก** พร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ เช่น การประเมินดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item-Objective Congruence: IOC) สำหรับการประเมิน IOC ดูรายละเอียดในภาคผนวก ญ ผู้ตอบแบบสอบถามจะตอบคำถามด้วยความช่วยเหลือของผู้อำนวยความสะดวกที่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับคนพิการในแต่ละประเภท ในกรณีที่ผู้ตอบแบบสอบถามไม่สามารถให้ข้อมูลได้เอง ผู้อำนวยความสะดวกจะช่วยเหลือในการตอบแบบสอบถาม การเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามจะอำนวยความสะดวกผ่านทางโทรศัพท์, โปรแกรมซูม (Zoom) และการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว ผู้เก็บข้อมูลจะช่วยแนะนำผู้ตอบแบบสอบถามในการเลือกคำตอบที่กำหนดไว้ล่วงหน้าหรือให้ผู้ตอบตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง นอกจากนี้ คณะผู้วิจัยยังใช้วิธีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพผ่านการสัมภาษณ์เพื่อการวิเคราะห์เชิงลึก

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและการพัฒนาแนวทางการสัมภาษณ์

คณะผู้วิจัยจะวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 423 คน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การวิเคราะห์ ANOVA แบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance: การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว) และการวิเคราะห์แบบตารางไขว้ (Crosstab) ที่ใช้การทดสอบไคสแควร์ (Chi-square) การวิเคราะห์ข้อมูลสามารถให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความต้องการของประชากรและให้ข้อมูลสำคัญสำหรับการพัฒนากลยุทธ์การเปลี่ยนผ่านไปสู่การจ้างงาน นอกจากนี้ คณะผู้วิจัยยังใช้ข้อมูลวิเคราะห์นี้ในการพัฒนาแนวทางการสัมภาษณ์เพื่อยืนยันผลการวิเคราะห์ในการสนทนากลุ่มย่อย การเก็บข้อมูลจะดำเนินการผ่านการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามที่ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน คณะผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลตามแนวทางของเครจซีและมอร์แกน (1970) ผู้พัฒนาสูตรที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในการกำหนดขนาดตัวอย่างที่จำเป็นสำหรับการศึกษาเมื่อขนาดประชากรมีจำกัด สูตรดังกล่าวเรียกทั่วไปว่า "สมการขนาดตัวอย่างประชากรของเครจซีและมอร์แกน (1970)" ซึ่งใช้ในการกำหนดขนาดตัวอย่างที่จำเป็นเพื่อให้ได้ระดับความแม่นยำหรือความเชื่อมั่นในผลลัพธ์ตามขนาดประชากรและระดับความแม่นยำที่ต้องการ โดยสูตรมีดังต่อไปนี้

$$n = \frac{X^2 Np(1-p)}{e^2(N-1) + X^2 p(1-p)}$$

โดยที่

n = ขนาดตัวอย่าง หมายถึงจำนวนประชากรย่อยที่จำเป็นต้องศึกษาวิจัยเพื่อการวิเคราะห์

N = ขนาดประชากร หมายถึงจำนวนประชากรทั้งหมดที่ต้องการศึกษา

e = ข้อผิดพลาดในการสุ่มตัวอย่างยินยอม หมายถึงข้อผิดพลาดสูงสุดที่สามารถยอมรับได้ในการสุ่มตัวอย่าง

χ^2 = ค่าไคสแควร์ ที่ df = 1 และ 95% ระดับความเชื่อมั่น หมายถึงค่าไคสแควร์ที่สอดคล้องกับระดับความเชื่อมั่น 95% โดยทั่วไปจะใช้ค่า 3.841

p = สัดส่วนของลักษณะเฉพาะที่สนใจในประชากร หมายถึงสัดส่วนที่คาดหวังว่าจะพบในประชากรโดยทั่วไป หากไม่ทราบสัดส่วนที่แท้จริง มักจะใช้ค่าที่ 0.5 ซึ่งเป็นการคาดคะเนที่ปลอดภัยที่สุด

คณะผู้วิจัยสามารถใช้สูตรนี้ในการคำนวณขนาดตัวอย่างที่จำเป็นเพื่อให้ได้ระดับความแม่นยำที่ต้องการในงานวิจัย ซึ่งช่วยในการกำหนดขนาดตัวอย่างที่เป็นตัวแทนได้เพียงพอที่จะสรุปผลการวิจัยให้กับ

ประชากรทั้งหมดได้ อย่างไรก็ตาม หากไม่ทราบขนาดของประชากรหรือมีจำนวนประชากรมากกว่า 100,000 คน สามารถเก็บข้อมูลจากขนาดตัวอย่างที่มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 384 คนได้ และจากประสบการณ์การเก็บข้อมูลของคณะผู้วิจัย พบว่าบางครั้งอาสาสมัครอาจตอบแบบสอบถามได้ไม่ครบถ้วนเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์ ดังนั้นจึงแนะนำให้เพิ่มขนาดตัวอย่างอีก 10% จากขนาดตัวอย่างเดิมที่ 384 คน รวมเป็น 423 คน จากนั้นจะใช้การทดสอบทางสถิติหลัก ๆ สองแบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ ANOVA และการวิเคราะห์แบบตารางไขว้ โดยขึ้นอยู่กับประเภทของตัวแปรซึ่งจะแสดงความแตกต่างระหว่างการวิเคราะห์ ANOVA และตารางไขว้ ดังนี้

การวิเคราะห์แบบ ANOVA

ในการวิเคราะห์ทางสถิติ (Lyman Ott R. และ Micheal T, 2010) วิธีที่ใช้กันอย่างแพร่หลายคือการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA) ซึ่งเปรียบเทียบค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปรปรวน หรือความแปรผัน โดยมักใช้กับข้อมูลที่มีสองกลุ่มหรือมากกว่านั้น เช่น อายุ อาชีพ เงินเดือน หรือตำแหน่ง โดยเริ่มต้นด้วยการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย หากพบว่ามีความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ขั้นตอนต่อไปคือการเปรียบเทียบหลายกลุ่ม โดยที่ตัวแปรอิสระจะถูกจัดกลุ่ม เช่น วิธีการสอนหรืออายุ ในขณะที่ตัวแปรตามเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ เช่น ผลการเรียนหรือความผูกพันต่อองค์กร

ในโครงการวิจัยนี้ คณะผู้วิจัยจะใช้การวิเคราะห์ ANOVA แบบทางเดียว (One Way ANOVA Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกกับคุณภาพงานและการครองงาน รูปแบบการวิเคราะห์ ANOVA แบบทางเดียวจะถูกใช้โดยถือว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกกับคุณภาพงานและการครองงานเป็นตัวแปรหลัก

นอกจากนี้ คณะผู้วิจัยยังใช้การวิเคราะห์ทางสถิติแบบ "post hoc T-test" (Andy Field, 2000) การวิเคราะห์สถิติประเภทนี้ถูกออกแบบมาเพื่อใช้หลังการเก็บรวบรวมข้อมูลเนื่องจากการทดสอบสมมุติฐานของ ANOVA เป็นการทดสอบแบบรวมที่ประเมินว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มต่าง ๆ เท่ากันหรือแตกต่างกันหรือไม่ ดังนั้น ANOVA เพียงอย่างเดียวไม่สามารถกำหนดได้ว่าคู่ของค่าเฉลี่ยใดมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ การวิเคราะห์ post hoc (หลังการทดสอบ) จึงกลายเป็นสิ่งจำเป็นเมื่อผลการทดสอบ ANOVA แสดงความสำคัญ ซึ่งบ่งชี้ว่ามีความแตกต่างที่น่าพิจารณาในค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ถูกเปรียบเทียบ

เป้าหมายของการวิเคราะห์หลังการทดสอบคือการระบุว่าคู่ของค่าเฉลี่ยตัวอย่างใดมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ การวิเคราะห์นี้สามารถให้ความกระจ่างเกี่ยวกับความสัมพันธ์ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ

และประเภทของอาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายในกลุ่มอายุที่แตกต่างกัน การวิเคราะห์หลังการทดสอบสามารถเผยให้เห็นว่าช่วงอายุใดเกี่ยวข้องกับประเภทของอาชีพเฉพาะ

สำหรับการวิเคราะห์หลังการทดสอบในโครงการนี้ ใช้วิธีการของ Fisher's LSD (Least Significant Difference) (Andy Field, 2000) วิธีนี้ช่วยควบคุมความผิดพลาดที่เพิ่มขึ้นที่อาจเกิดขึ้นจากการทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบจับคู่หลายครั้ง ควรทราบว่าการวิเคราะห์หลังการทดสอบจะดำเนินการก็ต่อเมื่อการทดสอบ ANOVA แสดงให้เห็นถึงความมีนัยสำคัญทางสถิติ การใช้แนวทางตามลำดับนี้ช่วยให้มั่นใจได้ถึงระดับความถูกต้องที่สูงขึ้นเมื่อเทียบกับวิธีอื่น ๆ

การทดสอบไคสแควร์แบบตารางไขว้ (Crosstab Chi-square)

การทดสอบ Chi-square (Hubert Gaignon, 2013) ใช้ในการทดสอบผลรวมของความเบี่ยงเบนที่ยกกำลังสองระหว่างค่าที่สังเกตและค่าที่คาดไว้หรือทดสอบการแจกแจงของข้อมูล โดยทั่วไปจะใช้กับข้อมูลเชิงปริมาณที่ไม่ต่อเนื่อง ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็นสองมิติ ได้แก่

- ข้อมูลที่จำแนกเป็นมิติเดียว (One-Dimensional Classification Data) เช่น ชื่อนักเรียนและคะแนนภาษาอังกฤษ หรือวันที่และผู้ใช้บริการ หรือยี่ห้อโทรทัศน์กับจำนวนลูกค้า ตัวอย่างการทดสอบสมมุติฐาน เช่น ทดสอบว่านักเรียนมีคะแนนสอบภาษาอังกฤษเฉลี่ยที่ 15 โดยมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 2 หรือไม่ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05
- ตารางจำแนกสองทาง (Two Way Contingency Table) เช่น เพศและความสนใจในการเรียนต่อ รายได้และอาชีพ หรืออายุและค่าใช้จ่ายในการเดินทางประจำปี ตัวอย่างการทดสอบสมมุติฐาน เช่น การทดสอบว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความสนใจในการเรียนต่อ รายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับอาชีพ หรืออายุไม่มีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายในการเดินทาง

ในโครงการนี้ คณะผู้วิจัยจะใช้การวิเคราะห์ไคสแควร์ในรูปแบบตารางจำแนกสองทางสำหรับตัวแปรที่มีตัวเลือกสองทาง (Binary Responses) โดยเฉพาะการตอบคำถามเกี่ยวกับการได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เพื่อทำความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการได้รับงานที่มีคุณภาพ การวิเคราะห์นี้มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการได้รับโอกาสในการทำงานที่มีคุณภาพ

นอกจากนี้ คณะผู้วิจัยจะใช้ "ตารางแจกแจงความน่าจะเป็น (Shaun Turney, 2023)" ตารางแจกแจงความน่าจะเป็นคือตารางที่มีสองแถวนอน (หรือสองคอลัมน์) ซึ่งแถวแรกแสดงค่าที่เป็นไปได้ของตัวแปรสุ่มและแถวที่สองแสดงความน่าจะเป็นที่เกี่ยวข้องกับค่าต่างๆ นั้น

ตารางแจกแจงความน่าจะเป็นมีบทบาทสำคัญในหลาย ๆ การวิเคราะห์ทางสถิติ เนื่องจากสามารถช่วยให้ผู้วิจัยประเมินความน่าจะเป็นของผลลัพธ์เฉพาะได้ โดยการดูที่ความน่าจะเป็นในตารางนี้ ผู้วิจัยสามารถกำหนดได้ว่าความน่าจะเป็นของค่าต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นมีมากน้อยเพียงใด นอกจากนี้ ตารางเหล่านี้ยังช่วยให้สามารถเปรียบเทียบการแจกแจงความน่าจะเป็น ได้ โดยการเปรียบเทียบตารางของตัวแปรสุ่มสองตัว ผู้วิจัยจะได้รับข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการกระจายของความน่าจะเป็นของตัวแปรเหล่านั้น

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ: การดำเนินการสัมภาษณ์แบบสนทนากลุ่มย่อย

คณะผู้วิจัยวางแผนในการดำเนินการสัมภาษณ์ผ่านการสนทนากลุ่ม โดยเน้นที่กลุ่มที่สามารถให้ข้อมูลเชิงลึกที่สำคัญสำหรับการพัฒนาแนวทางการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงาน กลุ่มเหล่านี้ยังช่วยในการตรวจสอบผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสำรวจได้อีกด้วย กลุ่มตัวอย่างที่เลือกมานี้มีความสำคัญต่อการพัฒนาแนวทาง โดยจะมีการสัมภาษณ์แต่ละกลุ่มเพียงครั้งเดียว รวมทั้งหมดหกครั้ง จำนวนผู้เข้าร่วมการสนทนาอยู่ในช่วง 18 ถึง 42 ท่าน โดยมีรายละเอียดของแต่ละกลุ่มดังนี้

1. กลุ่มคนพิการซึ่งจบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงและได้รับการสนับสนุนจากบริการสนับสนุนคนพิการ (DSS)

2. กลุ่มคนพิการซึ่งจบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงและไม่ได้รับการสนับสนุนจากบริการสนับสนุนคนพิการ (DSS)

3. กลุ่มผู้ว่าจ้าง

4. กลุ่มคนพิการซึ่งจบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงและไม่มีประสบการณ์ทำงาน

5. กลุ่มผู้ดูแลคนพิการ

6. กลุ่ม NGO และองค์กรอิสระที่สนับสนุนคนพิการ เช่น ศูนย์บริการนักศึกษาพิการ (DSS), ศูนย์พัฒนาเอเชีย-แปซิฟิกเพื่อคนพิการ (APCD) เป็นต้น

การสนทนากลุ่มย่อยแต่ละกลุ่มใช้เวลาทั้งหมดหนึ่งชั่วโมงครึ่ง การสนทนากลุ่มย่อยจะใช้โปรแกรมประชุมทางวิดีโอ เช่น Zoom เพื่อทำการสัมภาษณ์ เพื่อความสะดวกสำหรับอาสาสมัคร การใช้โปรแกรมประชุมทางวิดีโอจะรักษาระดับความถูกต้องเทียบเท่ากับการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว

หลังจากการสัมภาษณ์กลุ่มย่อย คณะผู้วิจัยจะใช้การวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจากการสนทนากลุ่มย่อยเหล่านี้ การวิเคราะห์นี้จะถูกรวมเข้ากับข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากผู้เข้าร่วม เพื่อให้ได้

ข้อมูลพื้นฐานที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแนวทางการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงาน แนวทางเหล่านี้จะถูกนำไปใช้ในการฝึกอบรมปฏิบัติและการประชุมเชิงปฏิบัติการในอนาคตสำหรับมหาวิทยาลัย

บทที่ 4

สถิติเชิงพรรณนา

บทนี้นำเสนอข้อมูลสถิติเชิงพรรณนาของข้อมูลแบบสำรวจเบื้องต้น สถิติพรรณนาจะได้รับการนำเสนอในห้าส่วน โดยข้อมูลภายในวงเล็บระบุหมายเลขคำถามในแบบสอบถาม (ภาคผนวก ก) บทนี้มีโครงสร้างดังต่อไปนี้ ข้อที่ 4.1 นำเสนอข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม รวมถึงแหล่งที่มาของการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสำรวจ ข้อที่ 4.2 และข้อที่ 4.3 มุ่งเน้นไปที่สถิติเชิงพรรณนาที่เกี่ยวข้องกับการหางานและประสบการณ์การทำงานตามลำดับ ข้อที่ 4.4 จะรายงานถึงสถิติเชิงพรรณนาของการครองงาน และสุดท้าย ข้อที่ 4.5 จะเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพและความพึงพอใจในงาน ข้อที่ 4.6 สรุปผลลัพธ์โดยสังเขป

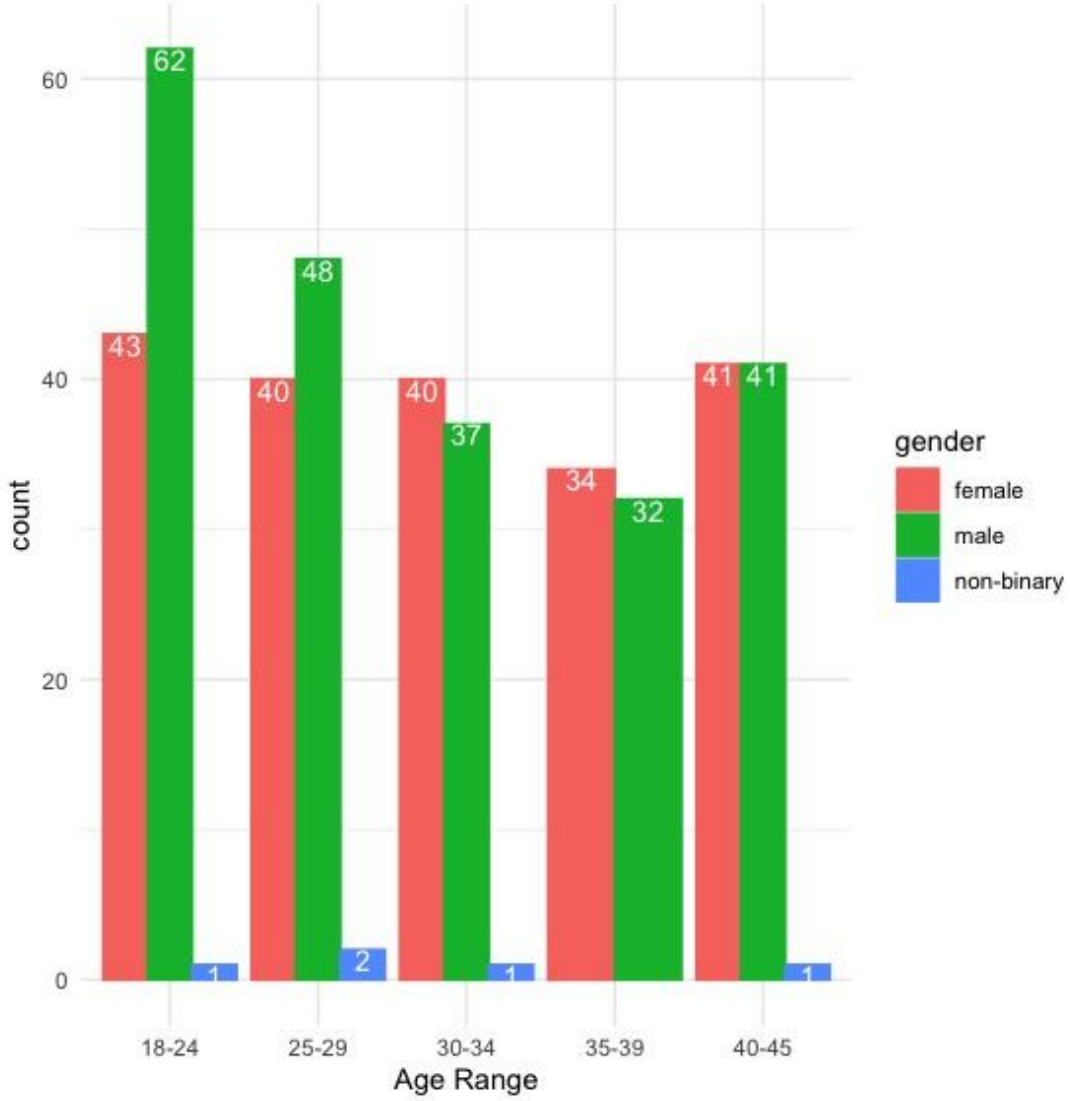
4.1 โปรไฟล์โดยทั่วไปของข้อมูล

ส่วนนี้จะให้ข้อมูลทั่วไปเพื่อทำความเข้าใจลักษณะของผู้ตอบแบบสำรวจก่อนที่จะเข้าสู่การทำความเข้าใจเพิ่มเติมในส่วนถัดไป ผู้ตอบแบบสอบถามในงานวิจัยนี้ได้มาจากหน่วยบริการสนับสนุนนักศึกษาพิการ (DSS) องค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) และบริษัทเอกชน รายละเอียดแสดงในตาราง 4.1 ด้านล่าง

ลำดับที่	แหล่งที่มาของผู้ติดต่อขอข้อมูล	จำนวน
1	ศูนย์บริการนักศึกษาพิการ (DSS)	114
2	องค์การนอกภาครัฐ (NGO)	167
3	บริษัทเอกชน	142
	รวมทั้งหมด	423

ตาราง 4.1 แหล่งที่มาของข้อมูล

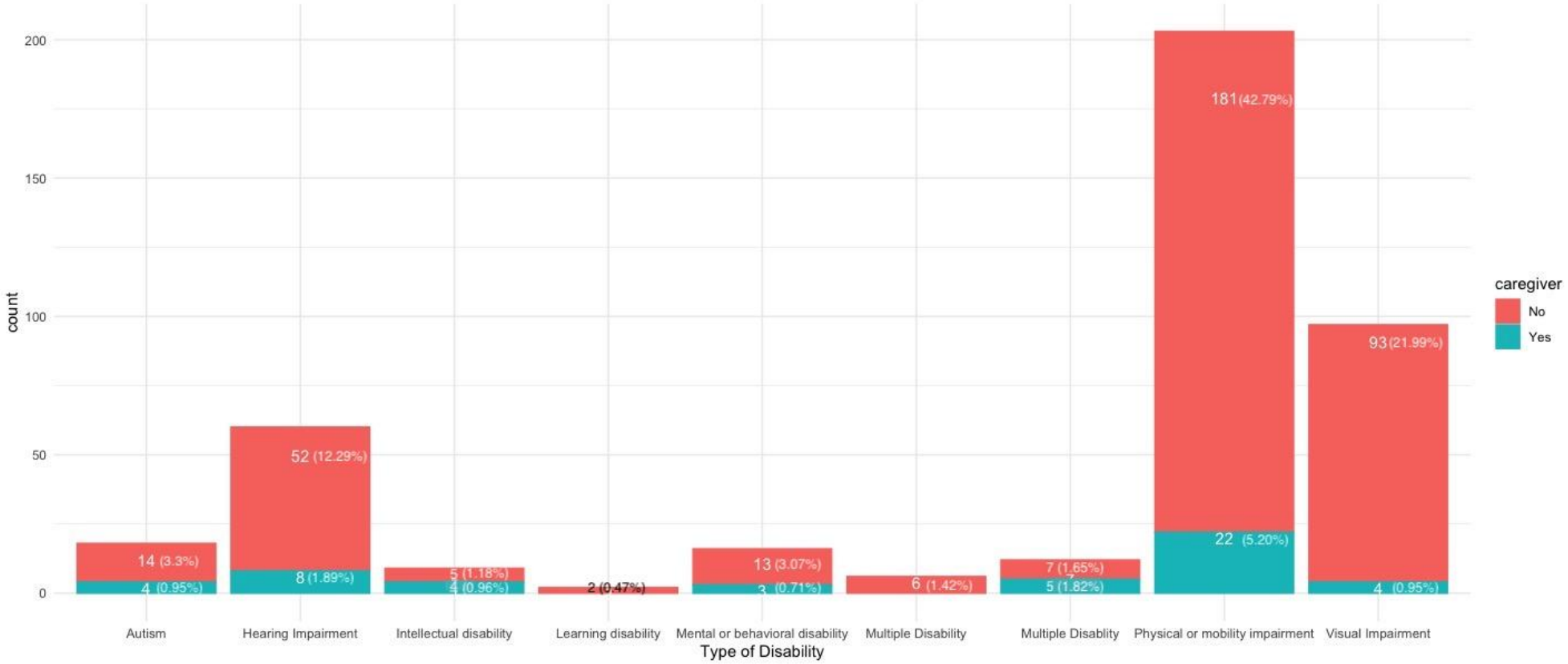
4.1.1 ช่วงอายุและเพศ (1.2 และ 1.3)



รูปที่ 4.1 ช่วงอายุและเพศ

รูปที่ 4.1 แสดงให้เห็นแผนภูมิแท่งซึ่งนำเสนอผู้ตอบแบบสอบถามจัดหมวดหมู่ตามช่วงอายุและแบ่งตามกลุ่มเพศ แผนภูมิแสดงให้เห็นว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดอยู่ในช่วงอายุ 18-24 ปี โดยมีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 106 คน ในขณะที่กลุ่มช่วงอายุ 35-39 ปีมีผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด โดยมีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 66 คน ผู้ตอบแบบสอบถามในช่วงอายุ 18-24 ปี และ 25-29 ปี มีจำนวนผู้ชายมากกว่าผู้หญิง ในขณะที่กลุ่มช่วงอายุ 30-34 ปี และ 35-39 ปี มีจำนวนผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย นอกจากนี้ กลุ่มช่วงอายุ 40-45 ปี มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามชายและหญิงเท่ากันซึ่งแสดงให้เห็นว่ากลุ่มช่วงอายุ 18-24 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักของงานวิจัยนี้ เป็นกลุ่มที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ในขณะที่จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามชายและหญิงมีความแตกต่างกันในกลุ่มช่วงอายุที่แตกต่างกัน

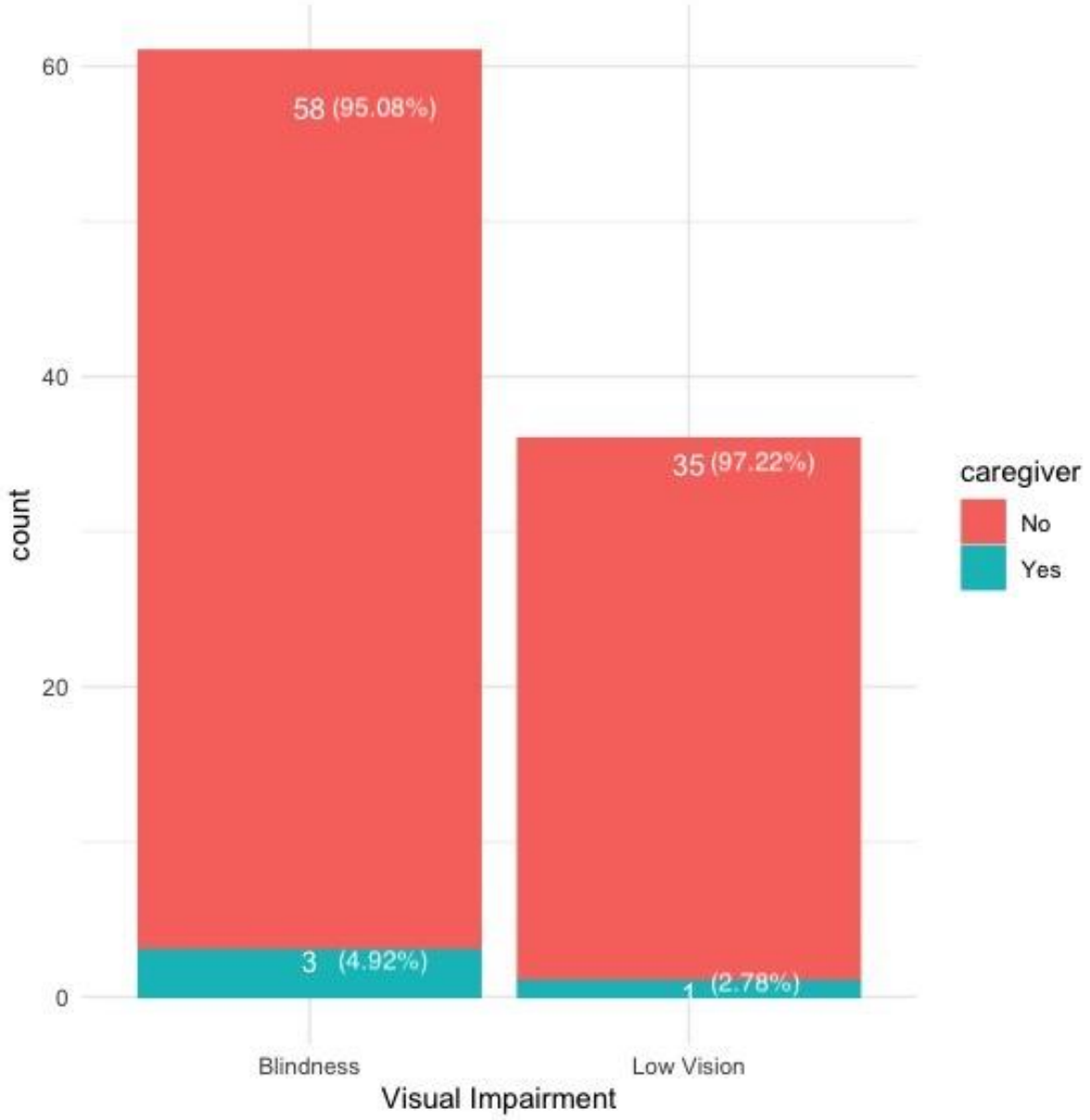
4.1.2 ประเภทของความพิการ (1.6)



รูปที่ 4.2 ประเภทของความพิการและผู้ดูแล

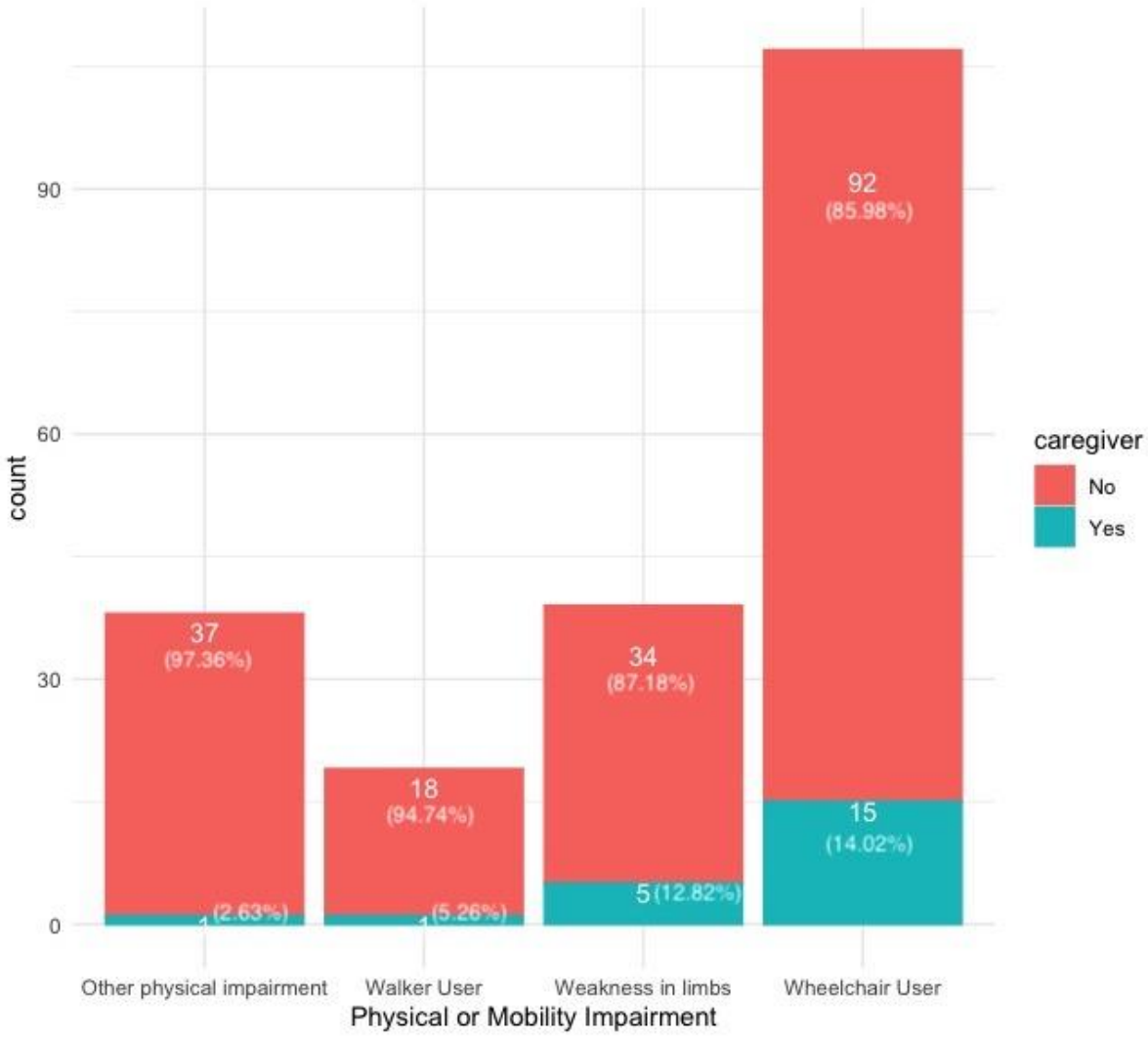
รูปที่ 4.2 แสดงแผนภูมิแท่งนำเสนอผู้ตอบแบบสอบถามตามประเภทความพิการที่แตกต่างกันและจัดกลุ่มตามความจำเป็นในการมีผู้ดูแล โดยแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดคือผู้ที่มีความพิการทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหว โดยมีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 203 คน คิดเป็นร้อยละ 48 รองลงมาคือผู้ที่มีความพิการทางการเห็น โดยมีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 97 คน คิดเป็นร้อยละ 23 ผู้ที่มีความพิการทางการได้ยินมีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 60 คน คิดเป็นร้อยละ 14 ตามด้วยผู้ที่มีความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม ออทิสติก และความพิการซ้อน ความพิการทางสติปัญญามีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2 ในขณะที่ความพิการทางการเรียนรู้มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด โดยมีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2 เช่นกัน ในทุกประเภทของความพิการ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะระบุว่าพวกเขาสามารถดูแลตนเองได้มากกว่าที่จะต้องการความช่วยเหลือจากผู้ดูแล สัดส่วนของประเภทความพิการแต่ละประเภทนั้นสอดคล้องกับข้อมูลประชากรของประเภทความพิการในประเทศไทย โดยส่วนใหญ่แล้วผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดสามารถดูแลตนเองได้มากกว่าที่จะต้องการผู้ดูแล

รูปที่ 4.3 ถึง 4.5 จะให้ข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความพิการ โดยจัดหมวดหมู่เป็นความพิการทางการเห็น ความพิการทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหว และความพิการทางการได้ยินตามลำดับ



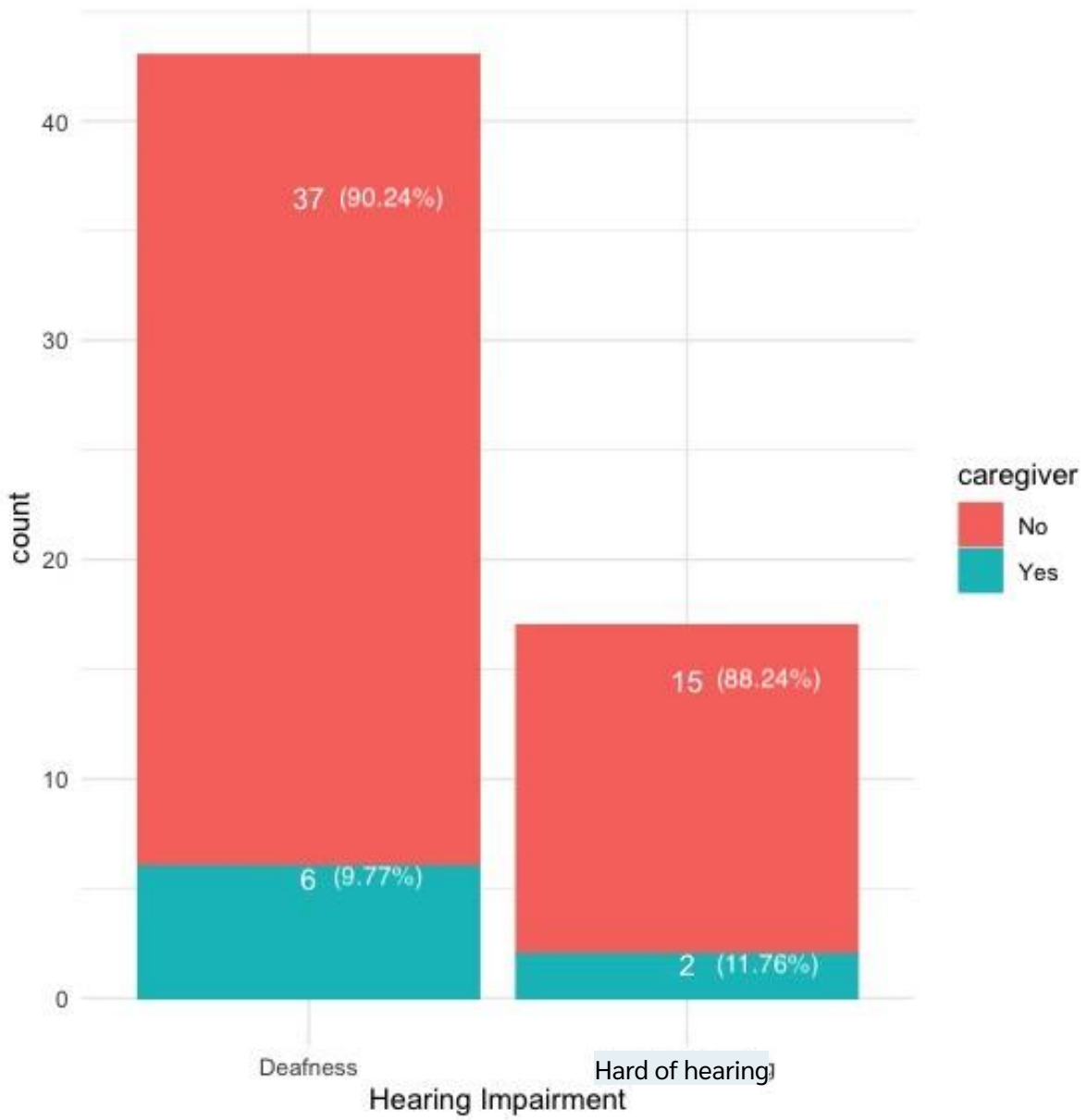
รูปที่ 4.3 ความพิการทางการเห็นและผู้ดูแล

รูปที่ 4.3 แสดงแผนภูมิแท่งนำเสนอผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความพิการทางการเห็น โดยจำแนกตามความจำเป็นในการมีผู้ดูแล ข้อมูลแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความพิการทางการเห็นในประเภทตาบอดมีจำนวนมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามในประเภทสายตาเลือนราง โดยมีจำนวนทั้งสิ้น 61 คน มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสายตาเลือนรางซึ่งมีจำนวน 36 คน ทั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสองกลุ่มแสดงความสามารถในการดูแลตนเองได้สูงกว่าความจำเป็นในการมีผู้ดูแล



รูปที่ 4.4 ความพิการทางร่ายกายหรือการเคลื่อนไหวและผู้ดูแล

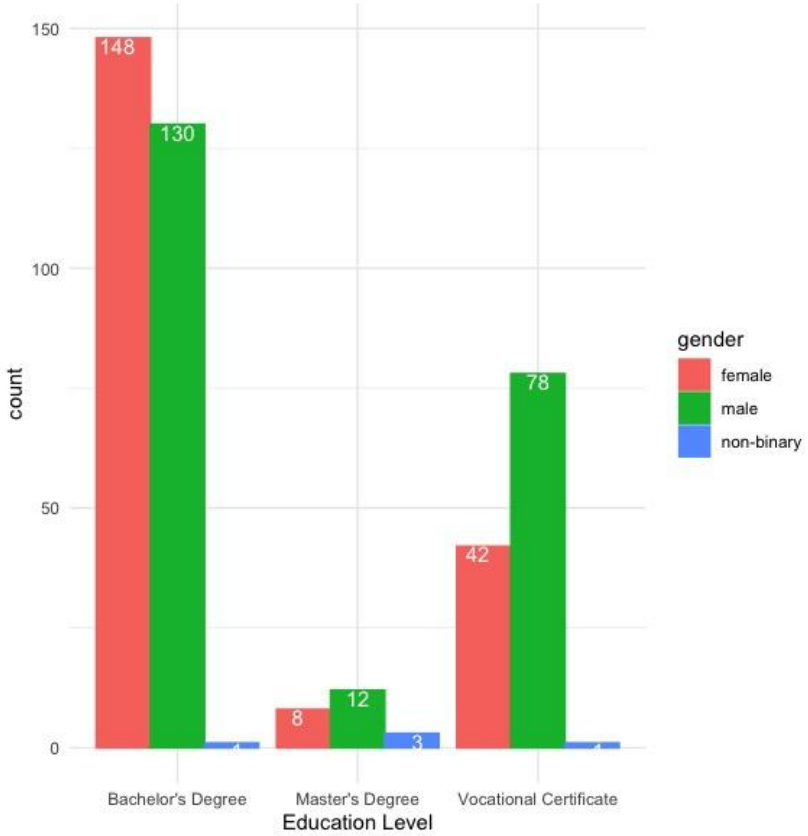
รูปที่ 4.4 แสดงแผนภูมิแท่งนำเสนอผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความพิการทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหว โดยจำแนกตามความจำเป็นในการมีผู้ดูแล ข้อมูลแสดงให้เห็นว่าผู้ใช้รถเข็นมีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามสูงที่สุดในกลุ่มนี้ โดยมีจำนวนทั้งสิ้น 107 คน ในขณะที่ผู้ใช้เครื่องช่วยเดินมีจำนวนน้อยที่สุด โดยมีจำนวน 19 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่จำเป็นต้องมีผู้ดูแลมากกว่าผู้ที่มีความจำเป็นต้องมีผู้ดูแล



รูปที่ 4.5 ความพิการทางการได้ยินและผู้ดูแล

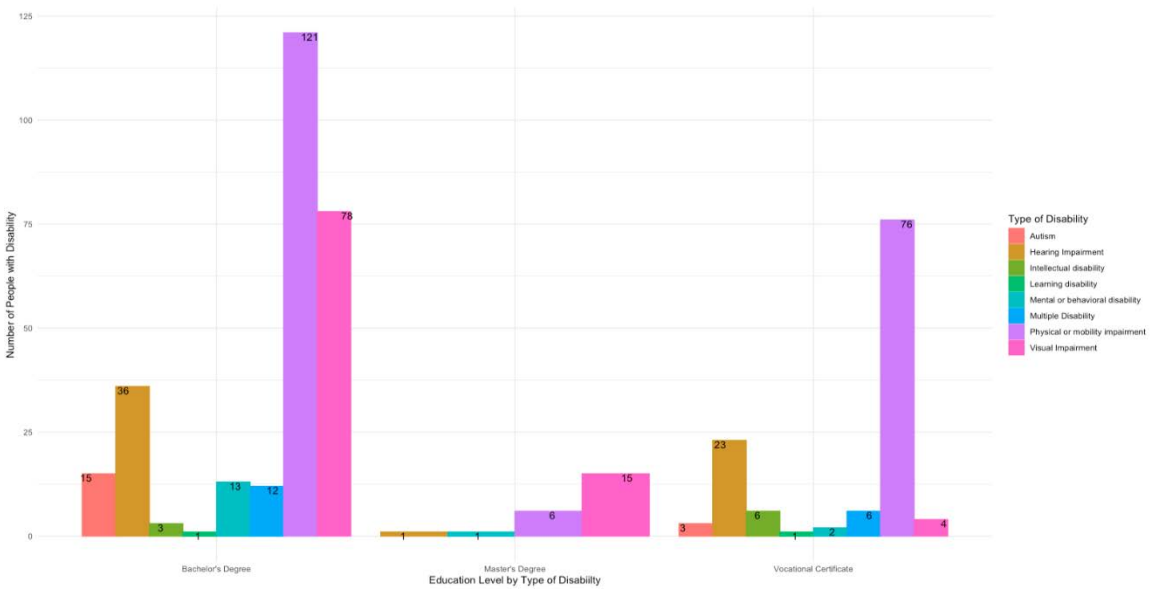
รูปที่ 4.5 แสดงแผนภูมิแท่งนำเสนอผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความพิการทางการได้ยิน โดยจำแนกตามความจำเป็นในการมีผู้ดูแล ข้อมูลแสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีภาวะหูหนวกมีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามสูงที่สุด รวมทั้งสิ้น 43 คน ซึ่งมากกว่าผู้ที่มีการได้ยินบกพร่อง (หูตึง) ซึ่งมีจำนวน 17 คน ในทุกกลุ่มมีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่สามารถดูแลตัวเองได้มากกว่าผู้ที่จำเป็นต้องมีผู้ดูแล

4.1.3 ระดับการศึกษา (1.10)



รูปที่ 4.6 ระดับการศึกษาและเพศ

รูปที่ 4.6 แสดงแผนภูมิแท่งนำเสนอผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษาและเพศ ข้อมูลแสดงให้เห็นว่าจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีจำนวนสูงสุด รวมทั้งสิ้น 279 คน ในขณะที่ผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีจำนวนน้อยที่สุด รวมทั้งสิ้น 23 คน มีผู้หญิงที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากกว่าผู้ชาย แต่ในกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและปริญญาโท จำนวนผู้ชายมีมากกว่าผู้หญิงซึ่งบ่งชี้ว่าระดับการศึกษาปริญญาตรีเป็นระดับที่มีผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่และจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามชายและหญิงมีความแตกต่างกันไปในแต่ละระดับการศึกษา



รูปที่ 4.7 ระดับการศึกษาและประเภทความพิการ

รูปที่ 4.7 แสดงแผนภูมิแท่งนำเสนอผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษาและจำแนกตามประเภทความพิการ สำหรับทุกระดับการศึกษา มีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความพิการทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหวมากกว่าประเภทอื่น ยกเว้นผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความพิการทางการเห็นมากกว่า

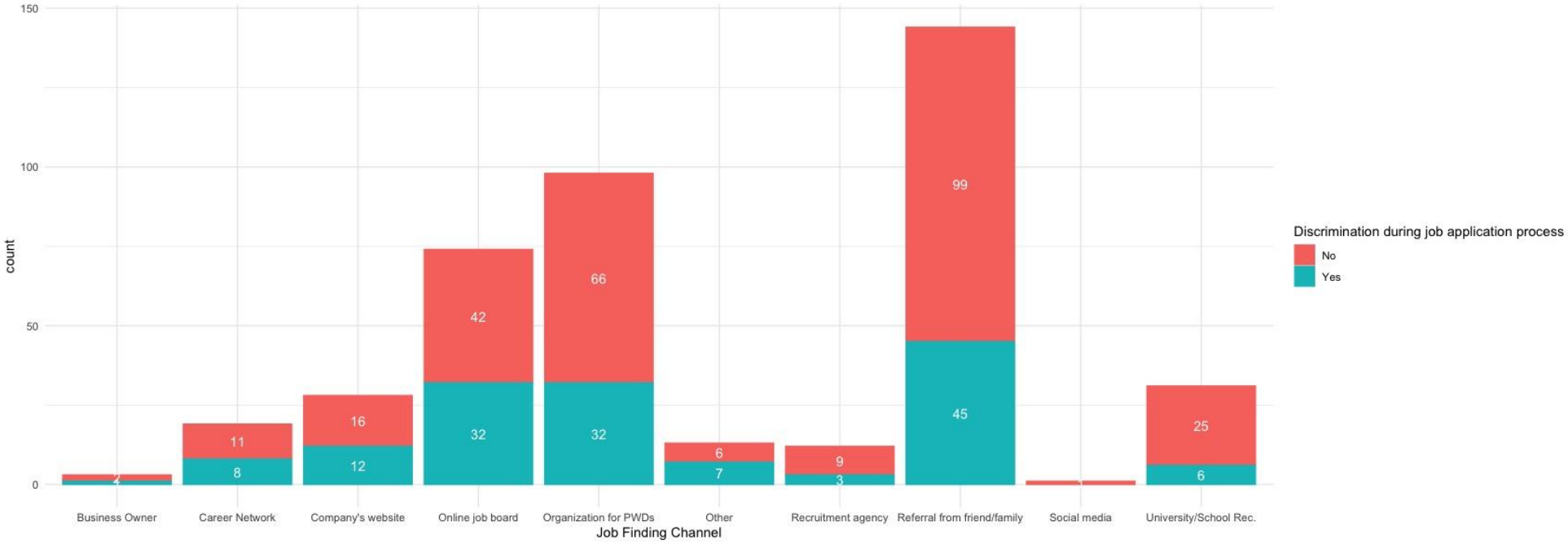
ในส่วนนี้ เรานำเสนอข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อให้เข้าใจถึงพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จากการวิเคราะห์พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มักมีความพิการทางร่างกายและการเคลื่อนไหว อายุระหว่าง 18 ถึง 24 ปี ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และไม่ต้องการผู้ดูแล ส่วนต่อไปจะเป็นการอภิปรายข้อมูลเกี่ยวกับการหางาน ซึ่งจะให้ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ปัจจุบันและความท้าทายที่ผู้พิการต้องเผชิญขณะหางาน

4.2. การหางาน

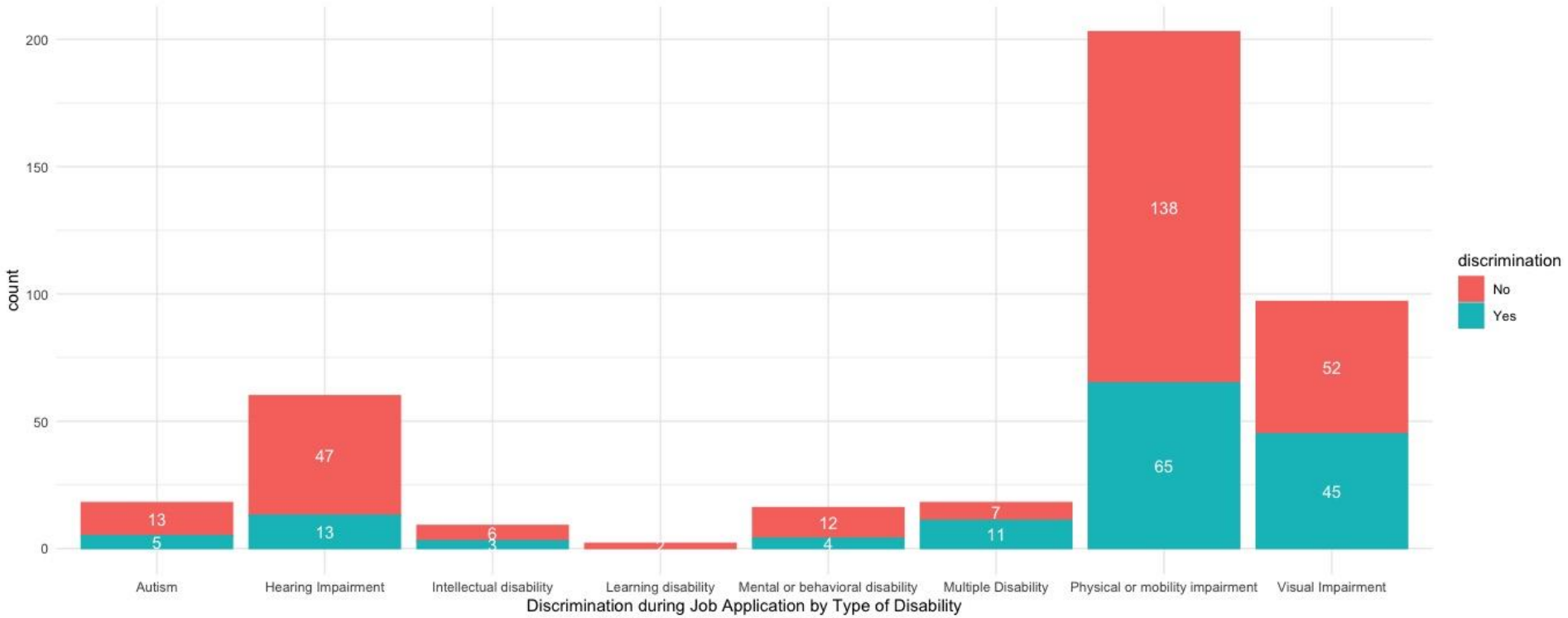
ส่วนนี้นำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ปัจจุบันและความท้าทายที่คนพิการต้องเผชิญในการหางานในแง่มุมต่าง ๆ รวมถึงช่องทางการหางาน ความช่วยเหลือในการหางาน และการเผชิญกับการเลือกปฏิบัติ

4.2.1 ช่องทางการหางาน (2.1)

รูปที่ 4.8 ด้านล่างแสดงแผนภูมิแท่งที่นำเสนอช่องทางการหางานล่าสุดที่ผู้ตอบแบบสอบถามใช้และจัดกลุ่มตามการที่ว่าคนพิการเผชิญกับการเลือกปฏิบัติในระหว่างกระบวนการสมัครงานหรือไม่ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อาศัยการแนะนำงานจากเพื่อนหรือครอบครัว รวมทั้งสิ้น 144 คน ช่องทางที่ได้รับความนิยมอันดับสองคือ องค์กรสำหรับผู้พิการจำนวน 98 คน และตามมาด้วยบอร์ดงานออนไลน์จำนวน 74 คน ตามลำดับ ช่องทางการหางานที่ใช้ประโยชน์น้อยที่สุดคือโซเชียลมีเดีย โดยมีเพียง 1 คนเท่านั้น สรุปได้ว่า ช่องทางการหางานที่ได้รับความนิยมมากที่สุดสำหรับผู้ตอบแบบสอบถามในการหางานคือผ่านการแนะนำจากเพื่อนหรือครอบครัว ตามด้วยองค์กรสำหรับผู้พิการและบอร์ดงานออนไลน์ตามลำดับ แผนภูมิแท่งยังรายงานสัดส่วนที่แตกต่างกันของผู้ตอบแบบสอบถามที่เผชิญกับการเลือกปฏิบัติตามช่องทางการหางานต่าง ๆ



รูปที่ 4.8 ช่องทางการหางานและการเลือกปฏิบัติระหว่างกระบวนการสมัครงาน

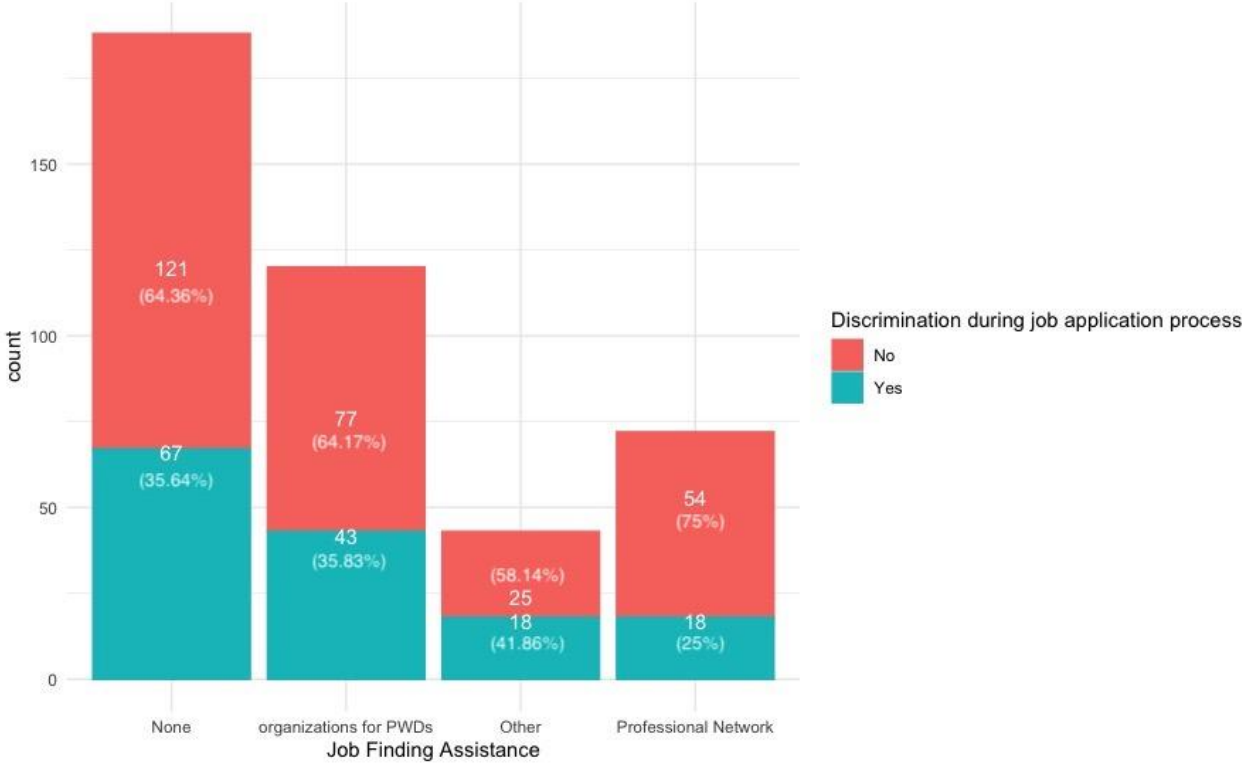


รูปที่ 4.9 ประเภทของความพิการและการเลือกปฏิบัติระหว่างกระบวนการสมัครงาน

4.2.2 การเลือกปฏิบัติในการสมัครงานกับประเภทของความพิการ (2.2)

รูปที่ 4.9 ข้างบนแสดงแผนภูมิแท่งของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทความพิการและจัดกลุ่มตามการที่ว่าเคยเผชิญกับการเลือกปฏิบัติในระหว่างกระบวนการสมัครงานหรือไม่ จากการตอบแบบสอบถามพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามในทุกประเภทของความพิการที่เผชิญกับการเลือกปฏิบัติมีจำนวนน้อยกว่าเมื่อเทียบกับผู้ที่ไม่เผชิญกับการเลือกปฏิบัติ เมื่อพิจารณาสัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความพิการทางสายตามีสัดส่วนสูงสุดของผู้ที่พบกับการเลือกปฏิบัติระหว่างการสมัครงาน

4.2.3 ความช่วยเหลือในการหางาน (2.4)

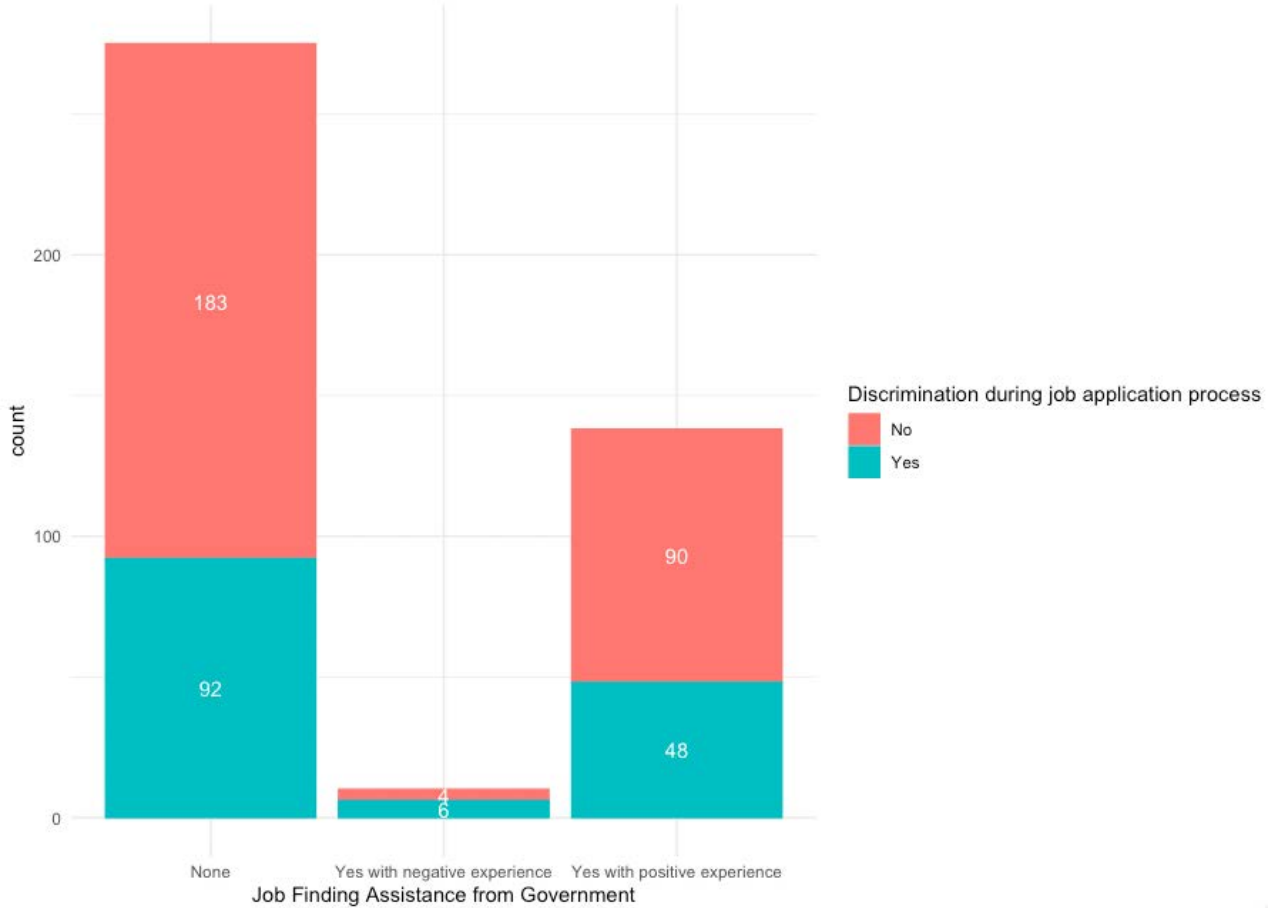


รูปที่ 4.10 ความช่วยเหลือในการหางานและการเลือกปฏิบัติในระหว่างกระบวนการสมัครงาน

รูปที่ 4.10 แสดงแผนภูมิแท่งนำเสนอผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับความช่วยเหลือในการหางานและจัดกลุ่มตามการเลือกปฏิบัติในระหว่างกระบวนการสมัครงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานในการหางาน โดยมีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 188 คน ตามมาด้วยองค์กรสำหรับคนพิการและเครือข่ายวิชาชีพที่มีผู้ตอบแบบสอบถาม 120 คนและ 72 คนตามลำดับ ในแง่ของการเลือกปฏิบัติในระหว่างกระบวนการสมัครงาน กลุ่มที่หาความช่วยเหลือในการหางานจาก "การช่วยหางานอื่น ๆ" พบว่ามีการปฏิเสธมากที่สุด โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม 18 คนจาก 43 คนที่หาความช่วยเหลือในการหางานอื่น ๆ ในระหว่างกระบวนการสมัครงานที่เผชิญการเลือกปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 42 ตามมาด้วยผู้ที่ไม่ได้รับการสนับสนุนใด ๆ โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม 67

คนจาก 188 คนที่เผชิญกับการเลือกปฏิบัติ และจากองค์กรสำหรับคนพิการที่มีผู้ตอบแบบสอบถาม 43 คนจาก 120 คน คิดเป็นร้อยละ 35 เครือข่ายวิชาชีพมีผู้ตอบแบบสอบถาม 18 คนจาก 72 คน คิดเป็นร้อยละ 25

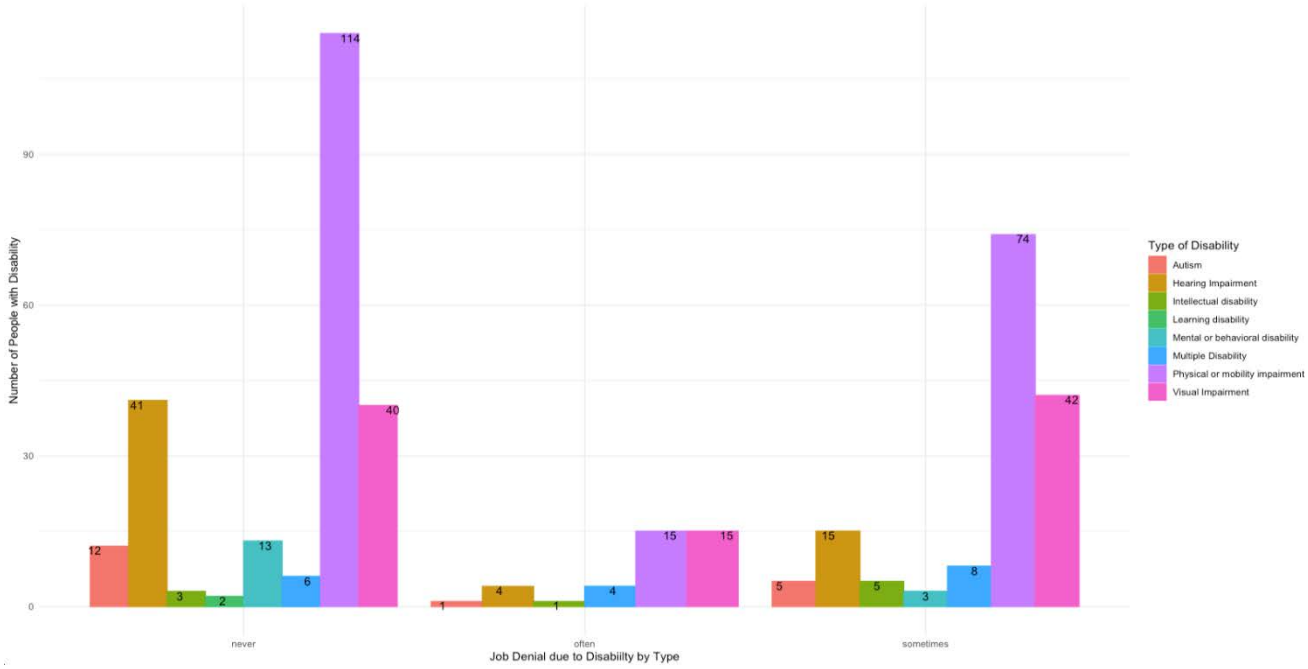
4.2.4 ความช่วยเหลือจากภาครัฐ (2.5)



รูปที่ 4.11 ความช่วยเหลือในการหางานจากภาครัฐ
และการเลือกปฏิบัติในระหว่างกระบวนการสมัครงาน

รูปที่ 4.11 แสดงแผนภูมิแท่งนำเสนอผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับความช่วยเหลือในการหางานจากภาครัฐ และจัดกลุ่มตามว่าคนพิการเคยประสบกับการเลือกปฏิบัติในการหางานหรือไม่ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่ได้เลือกใช้ความช่วยเหลือในการหางานจากภาครัฐ โดยมีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 275 คน รองลงมาคือผู้ที่เลือกใช้และได้รับประสบการณ์เชิงบวก มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 138 คน ในแง่ของการเลือกปฏิบัติในการสมัครงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่ได้เลือกใช้การสนับสนุนจากภาครัฐเผชิญกับการเลือกปฏิบัติมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม 92 คนจาก 275 คน คิดเป็นร้อยละ 33 ในขณะที่ผู้ที่เลือกใช้และได้รับประสบการณ์เชิงบวกเผชิญกับการเลือกปฏิบัติน้อยกว่า โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม 48 คนจาก 138 คน คิดเป็นร้อยละ 29

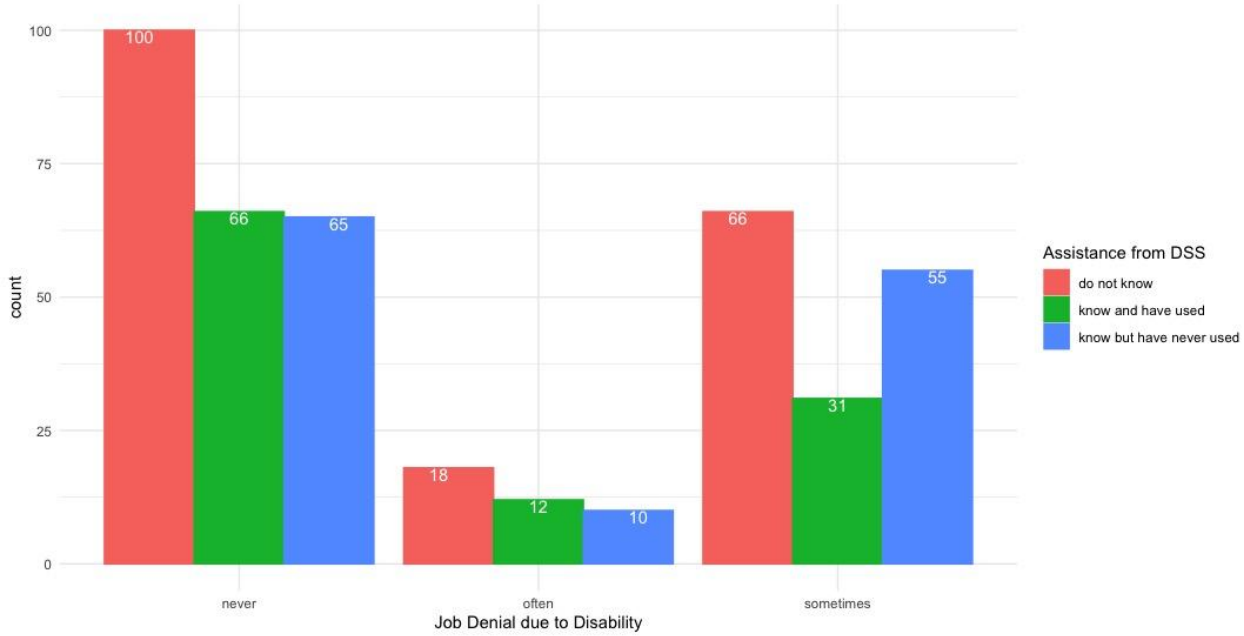
4.2.5 การถูกปฏิเสธงานเนื่องจากความพิการ (2.6)



รูปที่ 4.12 การถูกปฏิเสธงานเนื่องจากความพิการและประเภทของความพิการ

รูปที่ 4.12 แสดงแผนภูมิแท่งของผู้ตอบแบบสอบถามที่ถูกปฏิเสธการจ้างงานเนื่องจากสถานะความพิการของพวกเขา โดยจัดกลุ่มตามประเภทของความพิการ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่ได้ประสบกับการถูกปฏิเสธงานเนื่องจากความพิการ โดยมีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 231 คน รองลงมาคือผู้ตอบแบบสอบถามบางคนที่ถูกปฏิเสธงานบางครั้งเนื่องจากความพิการ มีจำนวน 152 คน และมีผู้ตอบแบบสอบถามส่วนน้อยที่เผชิญกับการถูกปฏิเสธงานเป็นประจำเนื่องจากความพิการ โดยมีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 40 คน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความพิการทางการเคลื่อนไหวเป็นกลุ่มที่ถูกปฏิเสธมากที่สุด โดยมีจำนวน 74 คนจาก 152 คนที่ประสบกับการถูกปฏิเสธงานบางครั้งเนื่องจากความพิการ คิดเป็นร้อยละ 49 รองลงมาคือผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความพิการทางการเห็น โดยมีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 28

4.2.6 ความช่วยเหลือจาก DSS (2.7)



รูปที่ 4.13 การถูกปฏิเสธงานเนื่องจากความพิการและความช่วยเหลือจาก DSS

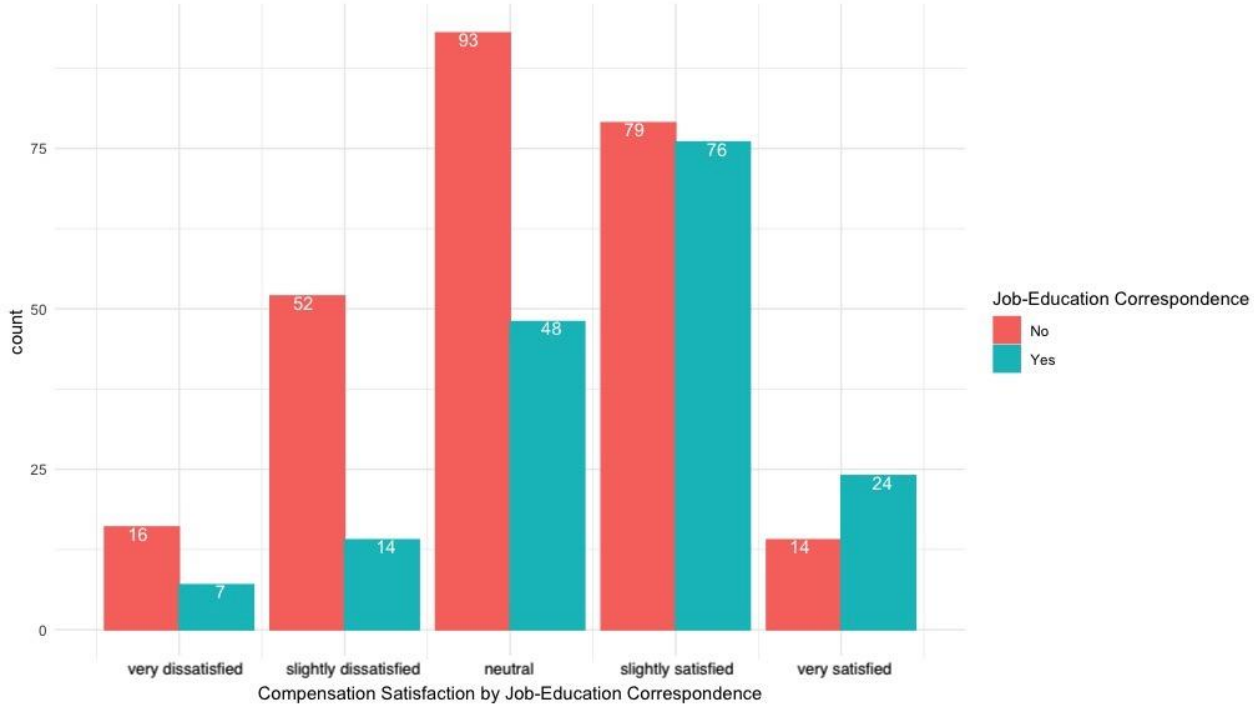
รูปที่ 4.13 แสดงแผนภูมิแท่งของผู้ตอบแบบสอบถามโดยพิจารณาว่าถูกปฏิเสธข้อเสนองานเนื่องจากความพิการหรือไม่ โดยจัดกลุ่มตามว่าพวกเขาได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยบริการสนับสนุนคนพิการ (DSS) หรือไม่ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ที่ถูกปฏิเสธการจ้างงานบางครั้งเนื่องจากความพิการเป็นผู้ที่ไม่ทราบถึงการมีอยู่ของ DSS หรือทราบแต่ไม่เคยใช้บริการของ DSS โดยมีจำนวน 66 และ 55 คน จาก 152 คนที่ประสบกับการถูกปฏิเสธงานบางครั้งเนื่องจากความพิการ คิดเป็นร้อยละ 43 และ 36 ตามลำดับ ในทางกลับกัน มีเพียง 31 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ที่ใช้บริการของ DSS ซึ่งถูกปฏิเสธการจ้างงานบางครั้งเนื่องจากความพิการ สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่ถูกปฏิเสธข้อเสนองานบ่อยครั้งเนื่องจากความพิการ ส่วนใหญ่ไม่ทราบเกี่ยวกับ DSS โดยมีจำนวน 18 คน ในขณะที่ผู้ที่ทราบและใช้บริการ DSS อยู่ในอันดับสองด้วยจำนวน 12 คน

หัวข้อถัดไปจะกล่าวถึงประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจากผลการสำรวจเพื่อทำความเข้าใจสถานการณ์ปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานของคนพิการ ซึ่งจะช่วยให้สามารถหาวิธีในการจัดหางานที่มีคุณภาพและตรงกับความต้องการของคนพิการและมั่นใจได้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม

4.3 ประสบการณ์การทำงาน

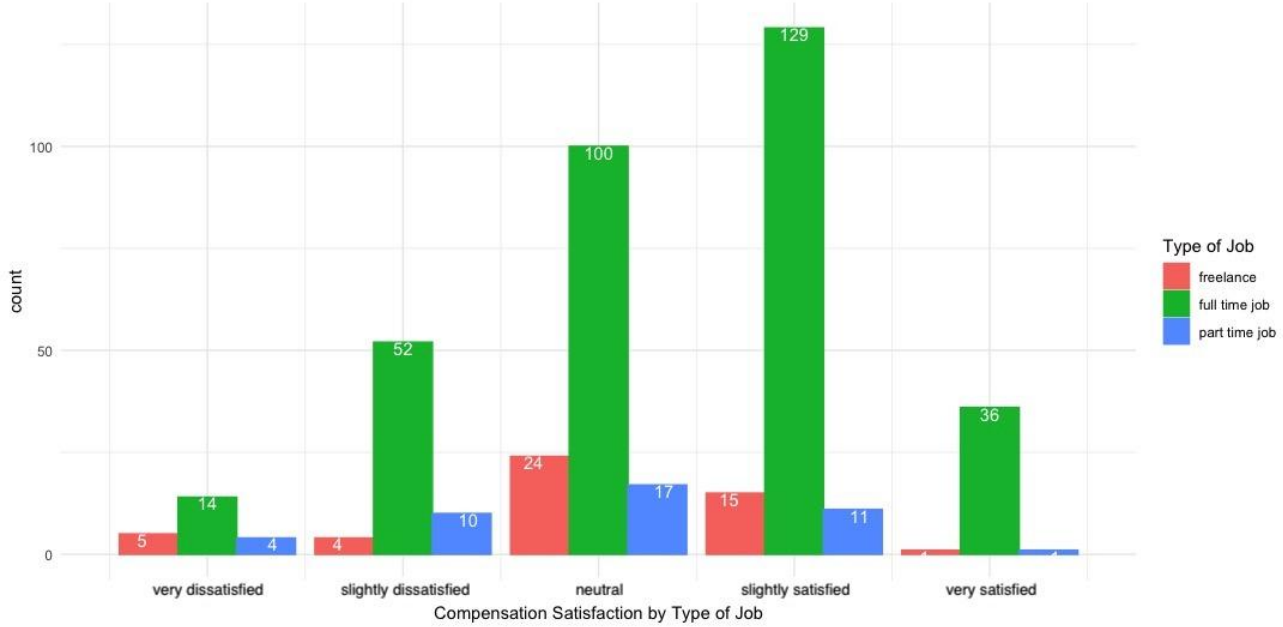
ส่วนนี้นำเสนอถึงสถานการณ์ปัจจุบันและความท้าทายที่คนพิการต้องเผชิญในประสบการณ์การทำงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อม อุปสรรค และความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานของคนพิการ การวิเคราะห์นี้จะช่วยอำนวยความสะดวกในการกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้ได้มาซึ่งโอกาสการจ้างงานที่มีคุณภาพและตรงตามความต้องการเฉพาะของคนพิการและเพื่อให้แน่ใจว่าจะได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

4.3.1 ความพึงพอใจในค่าตอบแทน (3.3)



รูปที่ 4.14 ความพึงพอใจในค่าตอบแทนกับความสอดคล้องระหว่างงานกับการศึกษา

รูปที่ 4.14 นำเสนอแผนภูมิแท่งของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามตามความพึงพอใจในค่าตอบแทน โดยแบ่งผลตามความสอดคล้องของงานกับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลลัพธ์แสดงให้เห็นว่าในกลุ่มผู้ตอบที่มีอาชีพไม่สอดคล้องกับการศึกษา คำตอบที่ได้รับความนิยมมากที่สุดคือ "เป็นกลาง" โดยมีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 35.61 ในขณะที่สำหรับผู้ตอบที่อาชีพสอดคล้องกับการศึกษา คำตอบที่ได้รับความนิยมมากที่สุดคือ "ค่อนข้างพอใจ" โดยมีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 44.97



รูปที่ 4.15 ความพึงพอใจในค่าตอบแทนกับประเภทของงาน

รูปที่ 4.15 นำเสนอแผนภูมิแท่งของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามตามความพึงพอใจในค่าตอบแทน โดยแบ่งผลตามประเภทงาน ผลลัพธ์แสดงให้เห็นว่าในกลุ่มผู้ตอบที่ทำงานประจำคำตอบที่ได้รับความนิยมมากที่สุดคือ "ค่อนข้างพอใจ" โดยมีจำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 38.97 ในขณะที่สำหรับผู้ตอบที่ทำงานไม่จำประจำและประกอบอาชีพอิสระ คำตอบที่ได้รับความนิยมมากที่สุดคือ "เป็นกลาง" โดยมีจำนวน 17 และ 24 คน คิดเป็นร้อยละ 29.81 และ 48.98 ตามลำดับ ดังนั้น จากคำตอบที่ได้รับ พบว่ากลุ่มผู้ตอบที่ทำงานประจำมีสัดส่วนที่พึงพอใจมากกว่าผู้ตอบที่ทำงานไม่ประจำหรืออาชีพอิสระ

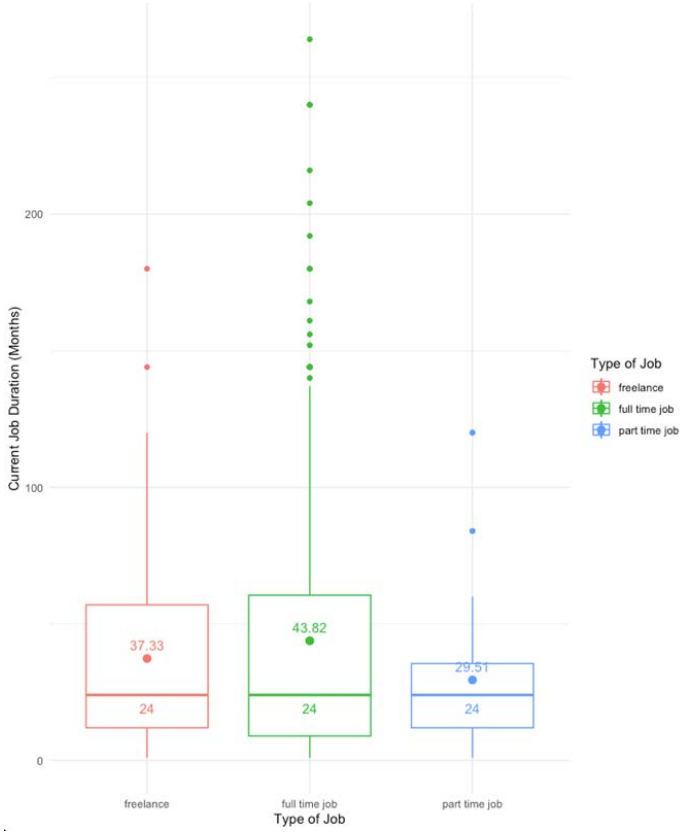
4.3.2 ระยะเวลาทำงานปัจจุบัน (3.4)

	Min	1st Qu.	Median	Mean	3rd Qu.	Max
ผลสรุป	1.00	10.00	24.00	41.61	60.00	264.00

ตาราง 4.2 ตารางแจกแจการกระจายตัวของระยะเวลาทำงานโดยสรุป

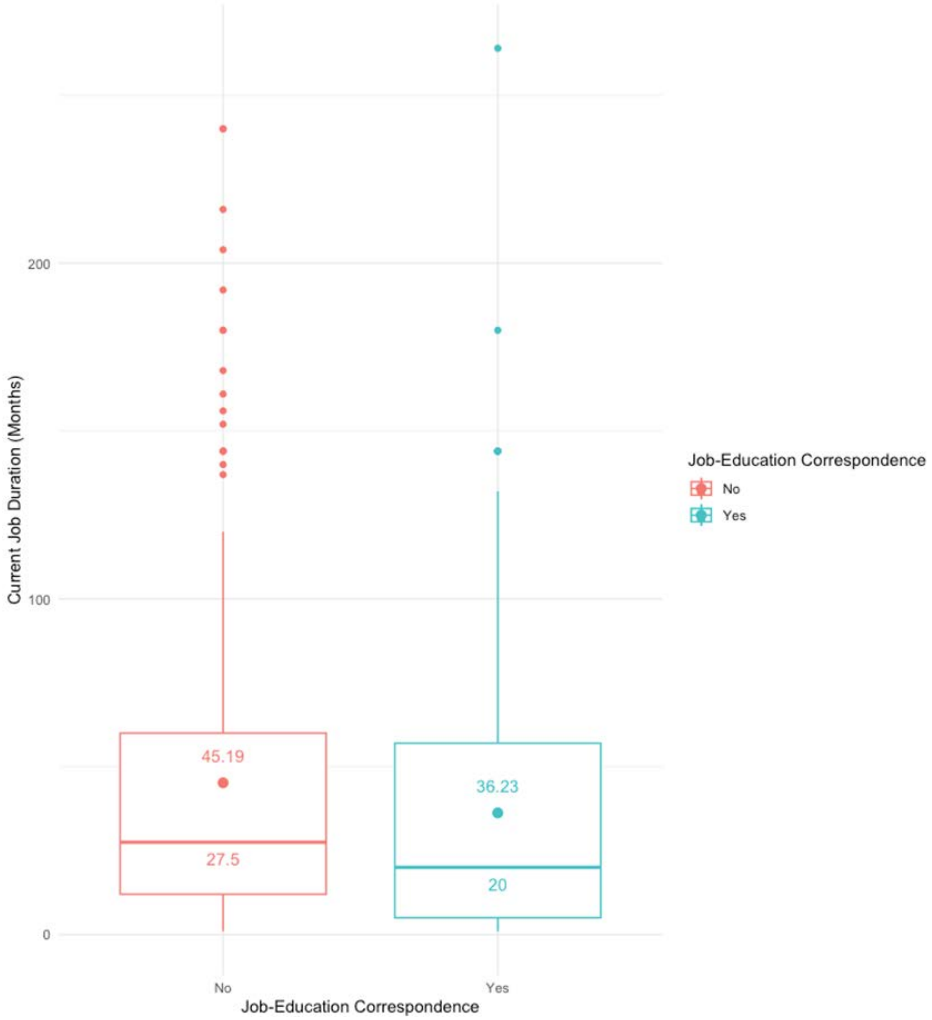
ตารางที่ 4.2 สรุปการแจกแจงระยะเวลาการทำงานปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมแล้ว ผู้ตอบมีระยะเวลาการทำงานขั้นต่ำ 1 เดือน และสูงสุด 22 ปี ระยะเวลาการทำงานเฉลี่ยของผู้ตอบอยู่ที่ 3.5 ปี โดยมีจำนวนผู้ตอบที่รายงานว่ามีระยะเวลาการทำงาน 2 ปีมากที่สุด

จากข้อมูลในตารางที่ 4.2 ซึ่งแสดงผลสรุประยะเวลาการทำงานปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม รูปที่ 4.16 ถึง 4.22 จะให้ข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับระยะเวลาการทำงานปัจจุบันของผู้ตอบ โดยแบ่งตามตัวแปรต่าง ๆ ที่อธิบายสภาพการทำงานของพวกเขา



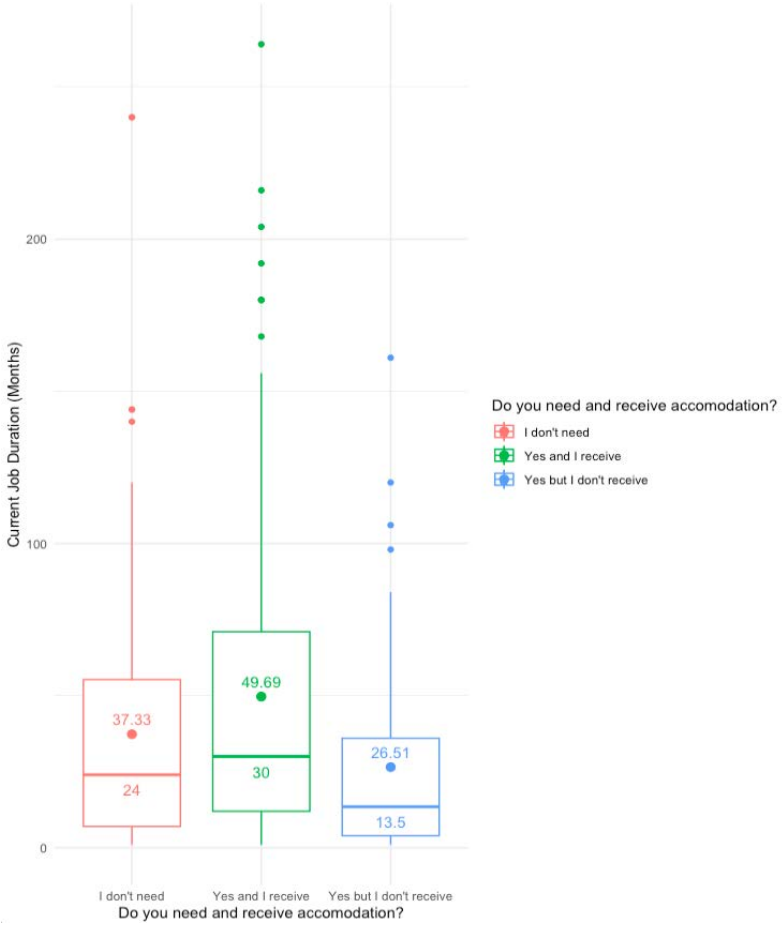
รูปที่ 4.16 ประเภทของงานและระยะเวลาทำงานปัจจุบัน

รูปที่ 4.16 แสดงแผนภาพกล่อง (Box Plot) ของระยะเวลาการทำงานปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งตามประเภทของงาน ผู้ที่ทำงานประจำมีระยะเวลาการทำงานเฉลี่ยยาวนานที่สุด (เฉลี่ย 43.8 เดือน) ตามด้วยผู้ที่ทำงานอาชีพอิสระ (เฉลี่ย 37.3 เดือน) และผู้ที่ทำงานไม่ประจำ (เฉลี่ย 29.51 เดือน) ดังนั้น จากการตอบแบบสอบถาม ผู้ที่ทำงานประจำมีระยะเวลาการทำงานปัจจุบันโดยเฉลี่ยที่นานกว่าประเภทงานอื่น ๆ



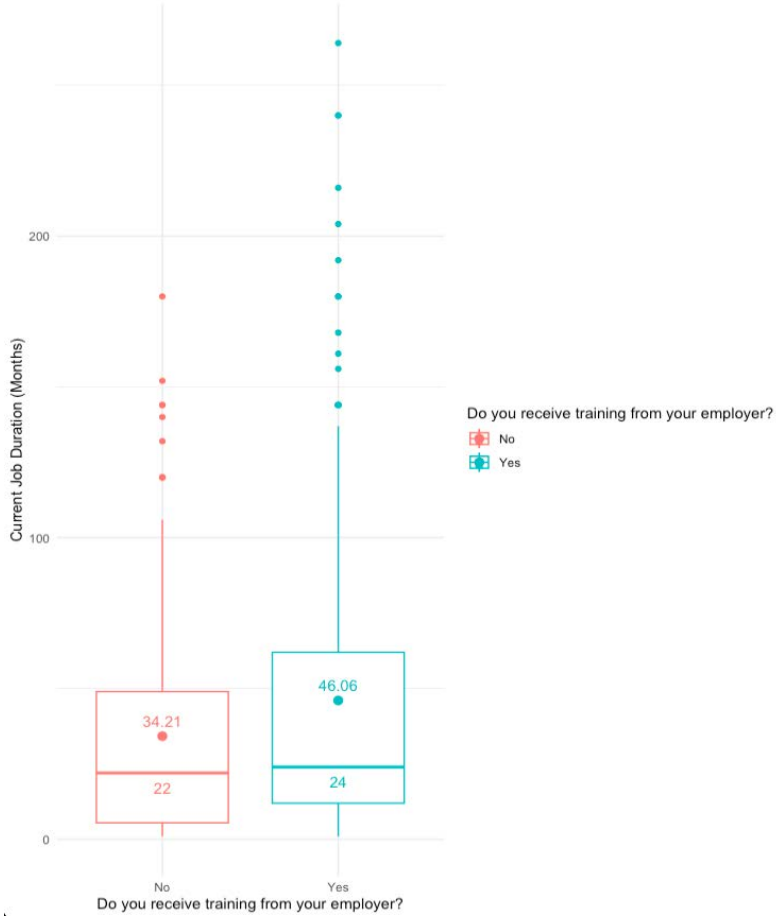
รูปที่ 4.17 ความสอดคล้องระหว่างงานกับการศึกษาและระยะเวลาทำงานปัจจุบัน

รูปที่ 4.17 นำเสนอแผนภาพกล่องที่แสดงข้อมูลระยะเวลาทำงานปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งตามความสอดคล้องระหว่างงานกับการศึกษา พบว่าระยะเวลาทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีความแตกต่างกันตามความสอดคล้องระหว่างงานกับการศึกษา จากการตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ที่ทำงานในสาขาที่ไม่ตรงกับที่เรียนมามักจะมีระยะเวลาการทำงานในตำแหน่งนั้นโดยเฉลี่ยนานกว่าผู้ที่ทำงานในสาขาที่ตรงกับที่เรียน



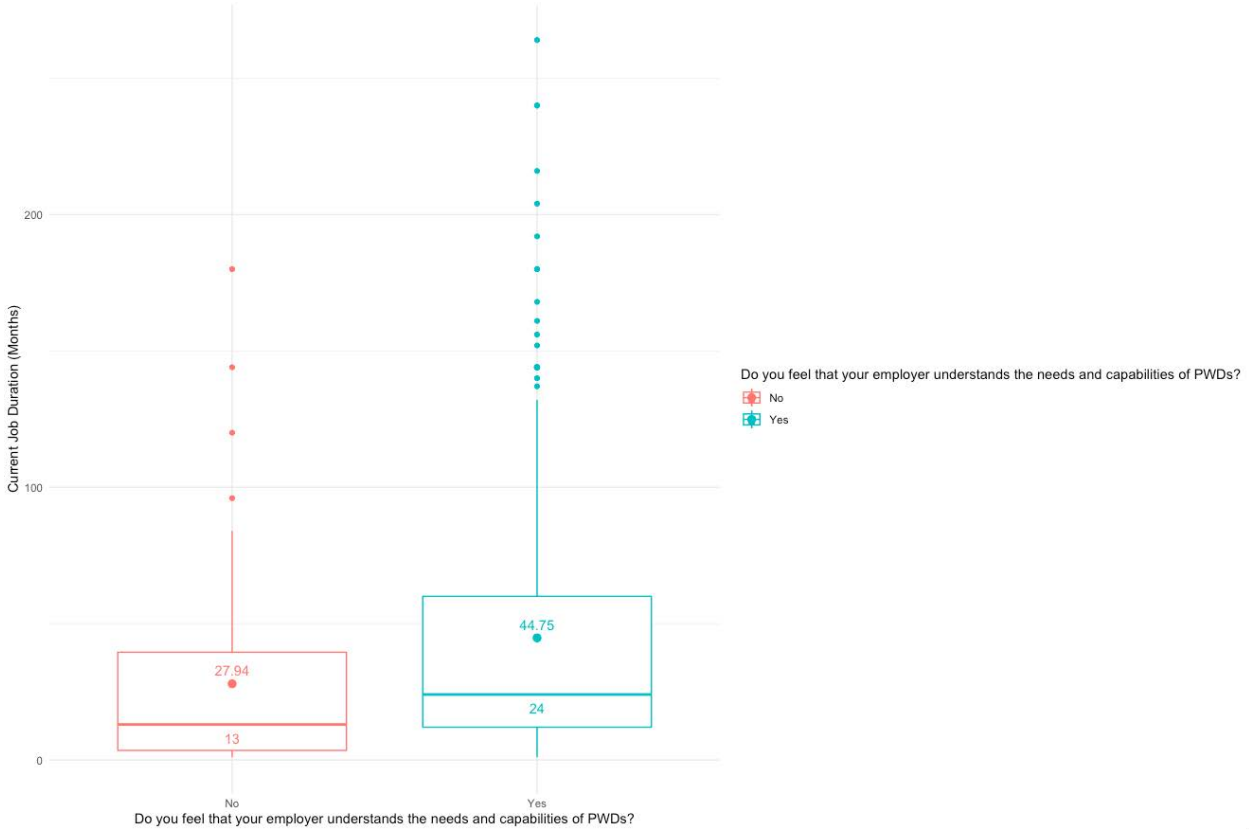
รูปที่ 4.18 ความต้องการและการได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกและระยะเวลาทำงานปัจจุบัน

รูปที่ 4.18 แสดงแผนภาพกล่องของระยะเวลาทำงานปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามความจำเป็นและการได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกจากผู้ว่าจ้าง พบว่าระยะเวลาทำงานปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามแตกต่างกันตามการได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในกรณีที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความจำเป็นต้องได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกแต่ยังไม่ได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการครองงานยาวนานที่สุดคือผู้ที่มีความจำเป็นต้องได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกและได้รับจากผู้ว่าจ้าง (เฉลี่ย 49.69 เดือน เทียบกับ 26.51 เดือนสำหรับผู้ที่ไม่ได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก)



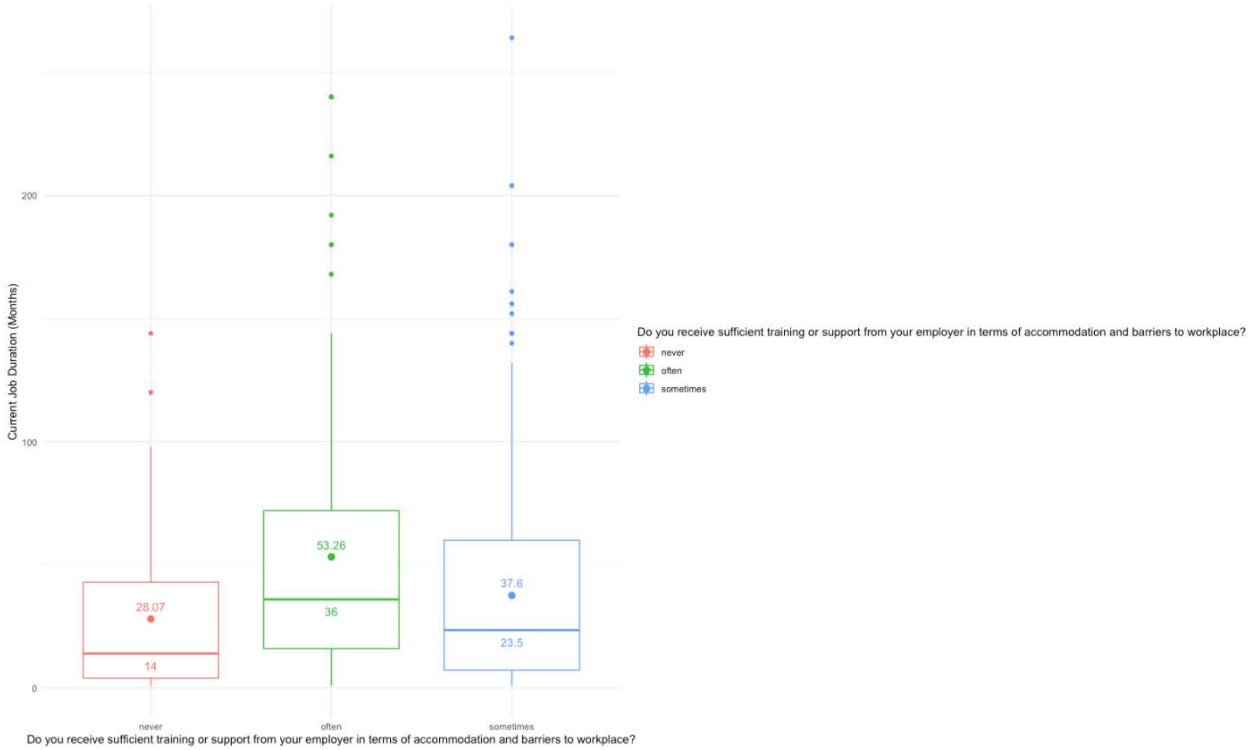
รูปที่ 4.19 การได้รับการฝึกอบรมจากผู้ว่าจ้างและระเวลางานปัจจุบัน

รูปที่ 4.19 แสดงแผนภาพกล่องของระยะเวลาทำงานปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งกลุ่มตามการได้รับการฝึกอบรมจากผู้ว่าจ้าง จากผลสำรวจพบว่าระยะเวลาทำงานปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามแตกต่างกันไปตามการได้รับการฝึกอบรมจากผู้ว่าจ้าง ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับการฝึกอบรมจากผู้ว่าจ้างมีระยะเวลาทำงานเฉลี่ยที่ยาวนานกว่า (เฉลี่ย 46.06 เดือน) เมื่อเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม (เฉลี่ย 34.21 เดือน)



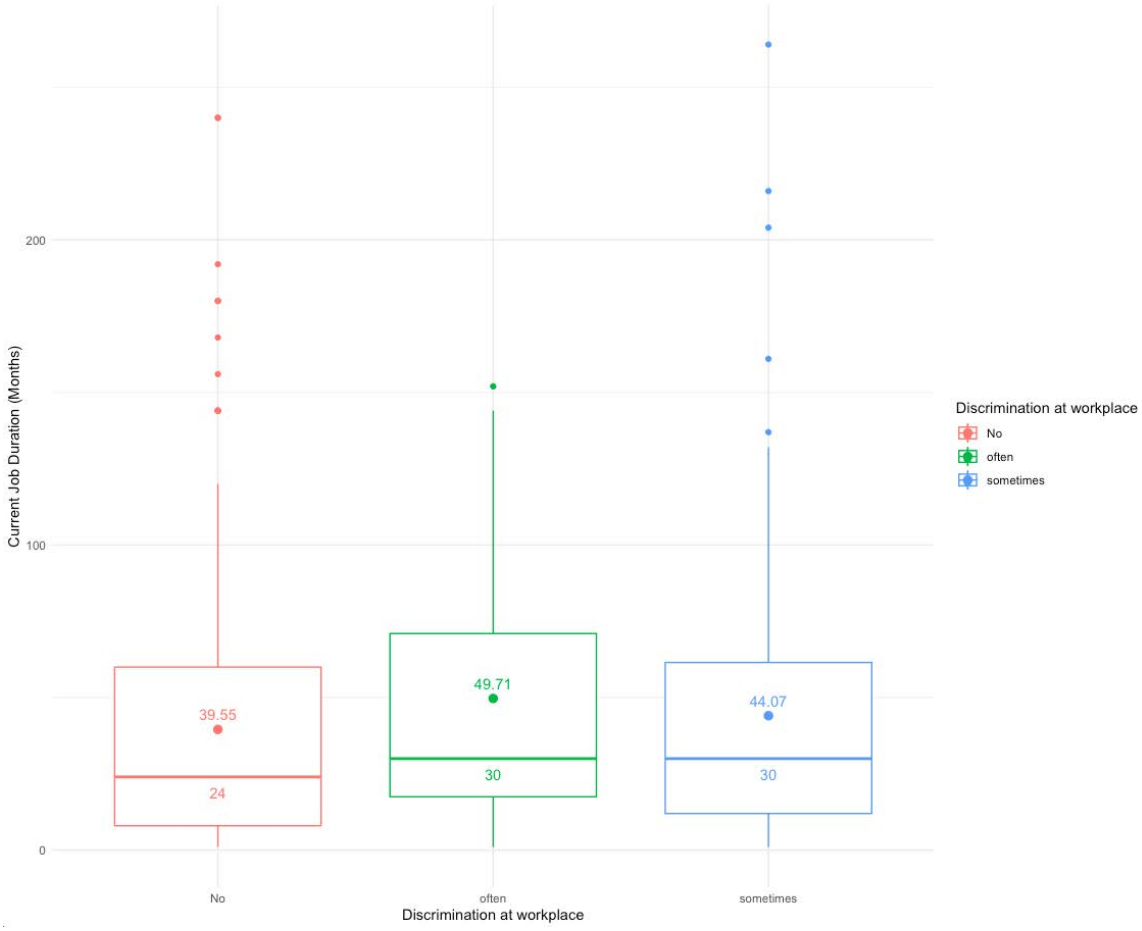
รูปที่ 4.20 ความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการและสมรรถนะของคนพิการของผู้ว่าจ้าง และระยะเวลาทำงานปัจจุบัน

รูปที่ 4.20 แสดงแผนภาพกล่องของระยะเวลาทำงานปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งกลุ่มตามการรับรู้ของคนพิการต่อความเข้าใจของผู้ว่าจ้างเกี่ยวกับความต้องการและความสามารถของพวกเขา พบว่าระยะเวลาทำงานปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามแตกต่างกันไปตามความรู้สึกของพวกเขาต่อผู้ว่าจ้างเกี่ยวกับความเข้าใจในความต้องการและความสามารถของคนพิการ โดยส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกว่าผู้ว่าจ้างไม่เข้าใจความต้องการและความสามารถของพวกเขา อย่างไรก็ตาม ผู้ที่รู้สึกว่าผู้ว่าจ้างเข้าใจเรื่องนี้จะทำงานในตำแหน่งนั้นได้นานกว่าโดยเฉลี่ย (44.75 เดือน เทียบกับ 27.94 เดือน)



รูปที่ 4.21 การได้รับการฝึกอบรมและการสนับสนุนด้านสิ่งอำนวยความสะดวก
จากผู้ว่าจ้างและระยะเวลาทำงานปัจจุบัน

รูปที่ 4.21 แสดงแผนภาพกล่องซึ่งบรรยายถึงระยะเวลาทำงานปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งตามความถี่ในการฝึกอบรมหรือการสนับสนุนที่เกี่ยวข้องกับสิ่งอำนวยความสะดวกจากผู้ว่าจ้าง แผนภาพแสดงให้เห็นว่าผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมบ่อยครั้งหรือเป็นครั้งคราวมักจะมีระยะเวลาทำงานปัจจุบันที่นานกว่าโดยเฉลี่ย (53.26 และ 27.5 เดือน เทียบกับ 28.07 เดือนจากผู้ที่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม)



รูปที่ 4.22 การเลือกปฏิบัติในสถานที่ทำงานและระยะเวลาทำงานปัจจุบัน

รูปที่ 4.22 แสดงแผนภาพกล่องซึ่งบรรยายถึงระยะเวลาทำงานปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งตามประสบการณ์การถูกเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน ที่น่าสนใจคือผู้ที่ประสบกับการถูกเลือกปฏิบัติมักจะอยู่ในงานของตนเป็นระยะเวลานานกว่าโดยเฉลี่ย โดยผู้ที่เคยประสบกับการถูกเลือกปฏิบัติในที่ทำงานมีระยะเวลาทำงานปัจจุบันเฉลี่ย 49.71 เดือน ในขณะที่ผู้ที่ไม่เคยประสบกับการถูกเลือกปฏิบัติมีระยะเวลาทำงานปัจจุบันเฉลี่ย 39.55 เดือน ข้อความนี้อาจสื่อได้ว่าคนพิการยังคงทำงานต่อไปแม้จะประสบกับการถูกเลือกปฏิบัติก็ตาม

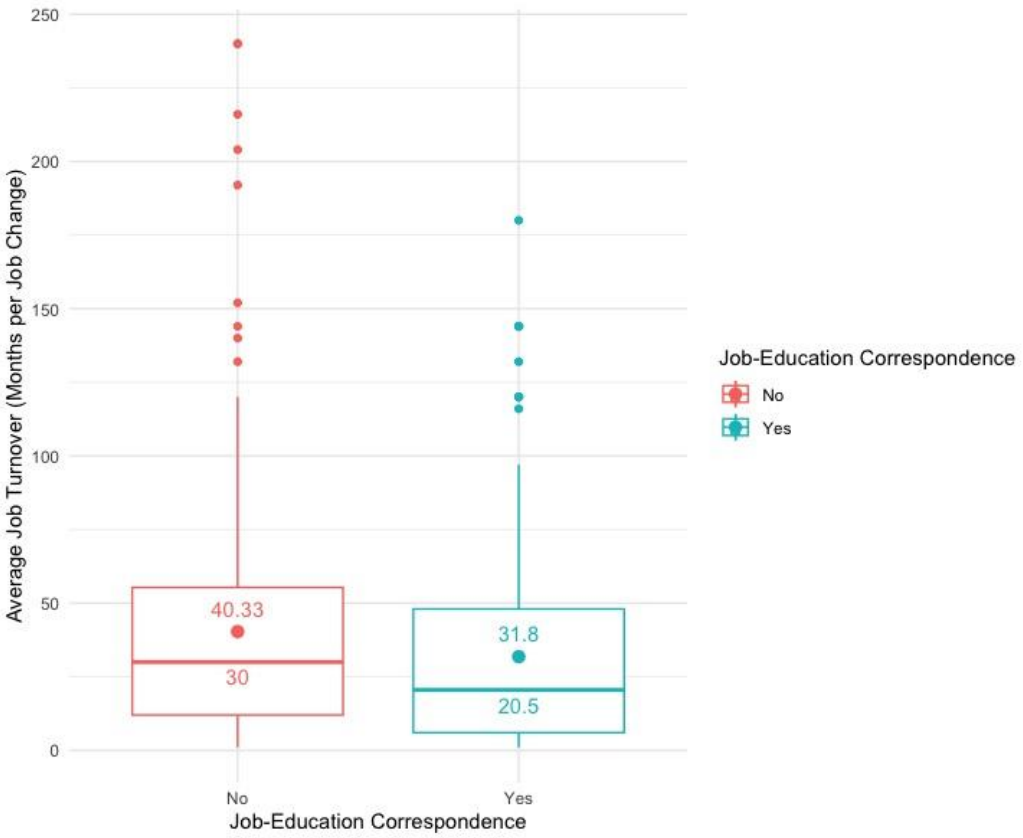
4.3.3 การเปลี่ยนงาน (3.4 และ 3.5)

การเปลี่ยนงานในงานวิจัยนี้คำนวณด้วยสองตัวชี้วัด **ตัวชี้วัดแรกคือค่าเฉลี่ยของจำนวนเดือนต่อการเปลี่ยนงานของผู้ตอบแต่ละคน** ซึ่งจะถูกคำนวณและรายงานในส่วนแรกของหัวข้อ 4.3.3 **ตัวชี้วัดที่สองคือจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม (จากทั้งหมด 423 คน) ที่เปลี่ยนงานในช่วงปี 2021-2023** ซึ่งจะถูกรายงานในส่วนที่สองของหัวข้อ 4.3.3

ตารางที่ 4.3 ด้านล่างนี้รายงานการแจกแจงค่าเฉลี่ยของการเปลี่ยนงาน (จำนวนเดือนต่อการเปลี่ยนงานหนึ่งครั้ง) ของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบมีระยะเวลาขั้นต่ำ 1 เดือนและสูงสุด 22 ปี ค่าเฉลี่ยของการเปลี่ยนงานของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ที่ประมาณ 3 ปี โดยจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่รายงานการเปลี่ยนงานมากที่สุดอยู่ที่ 2 ปี

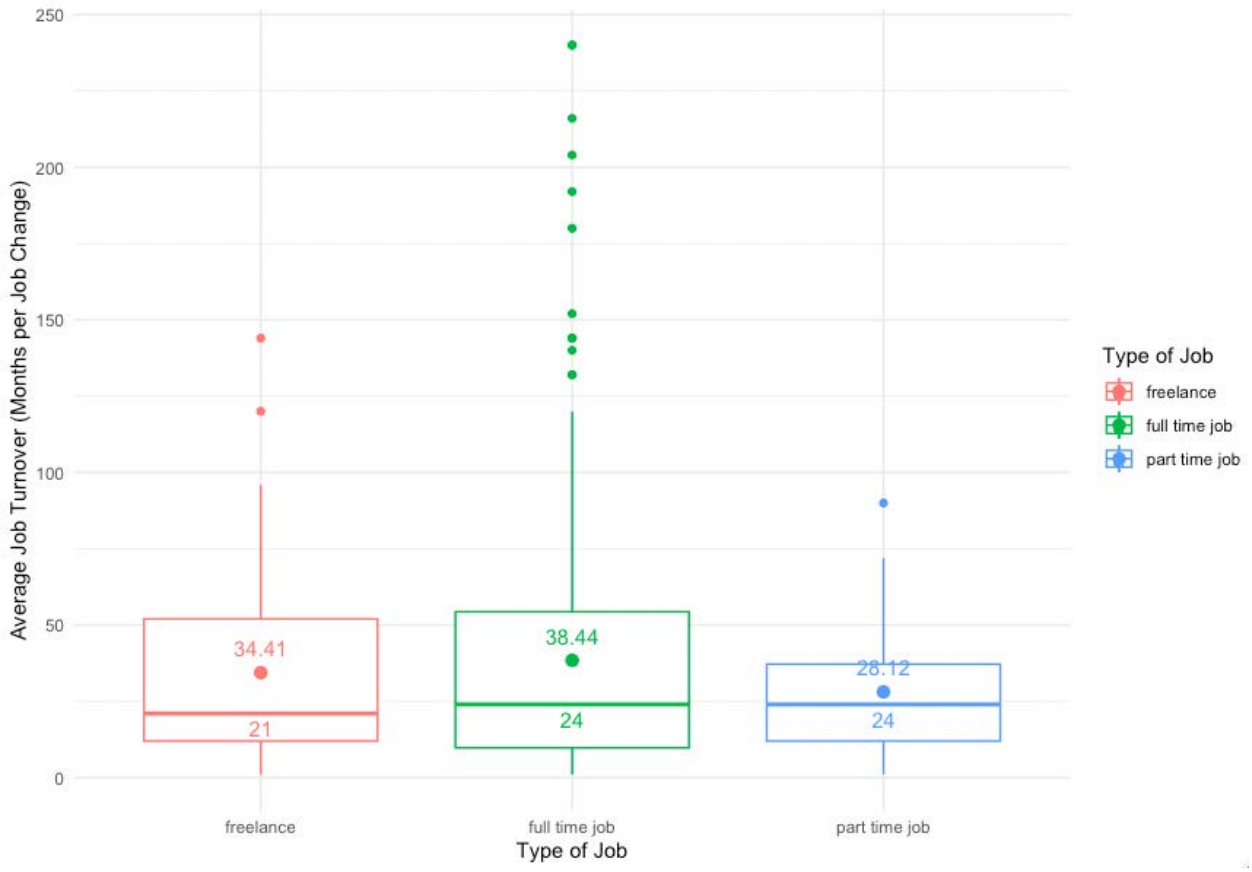
	Min	1st Qu.	Median	Mean	3rd Qu.	Max
ผลสรุป	1.00	11.00	24.00	36.92	51.00	240.00

ตาราง 4.3 ตารางแจกแจการกระจายตัวของการเปลี่ยนงานตามตัวชี้วัดแรกสรุปการเปลี่ยนงาน (เดือน)



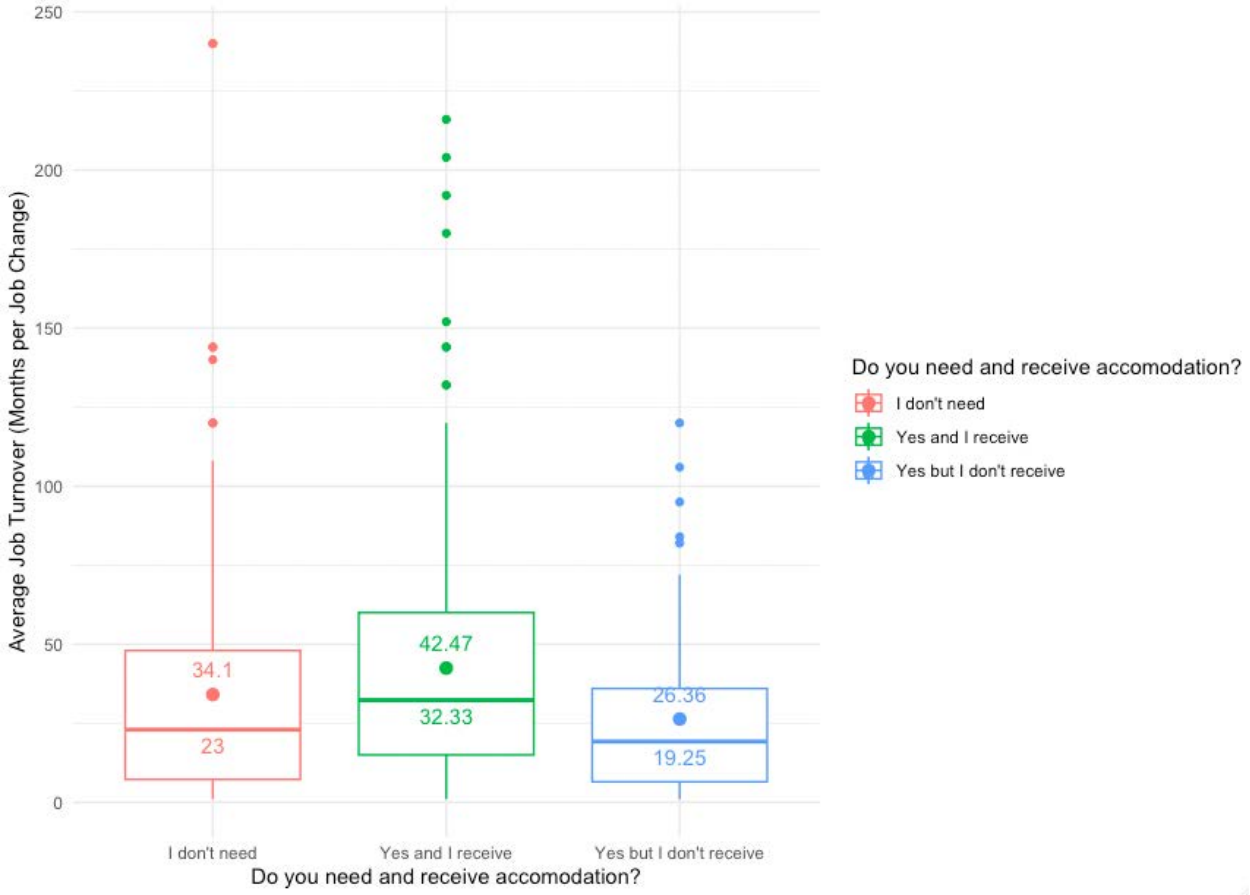
รูปที่ 4.23 ความสอดคล้องระหว่างงานกับการศึกษาและการเปลี่ยนงาน

รูปที่ 4.23 แสดงแผนภาพกล่องซึ่งบรรยายถึงการเปลี่ยนงานเฉลี่ย กลุ่มตามความสอดคล้องระหว่างงานกับการศึกษา **ค่าเฉลี่ยจำนวนเดือนต่อการเปลี่ยนงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในสาขาที่แตกต่างจากที่เรียนมานานกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในสาขาที่ตรงกับการศึกษา** (เฉลี่ย 40.33 เดือน เทียบกับ 31.8 เดือน)



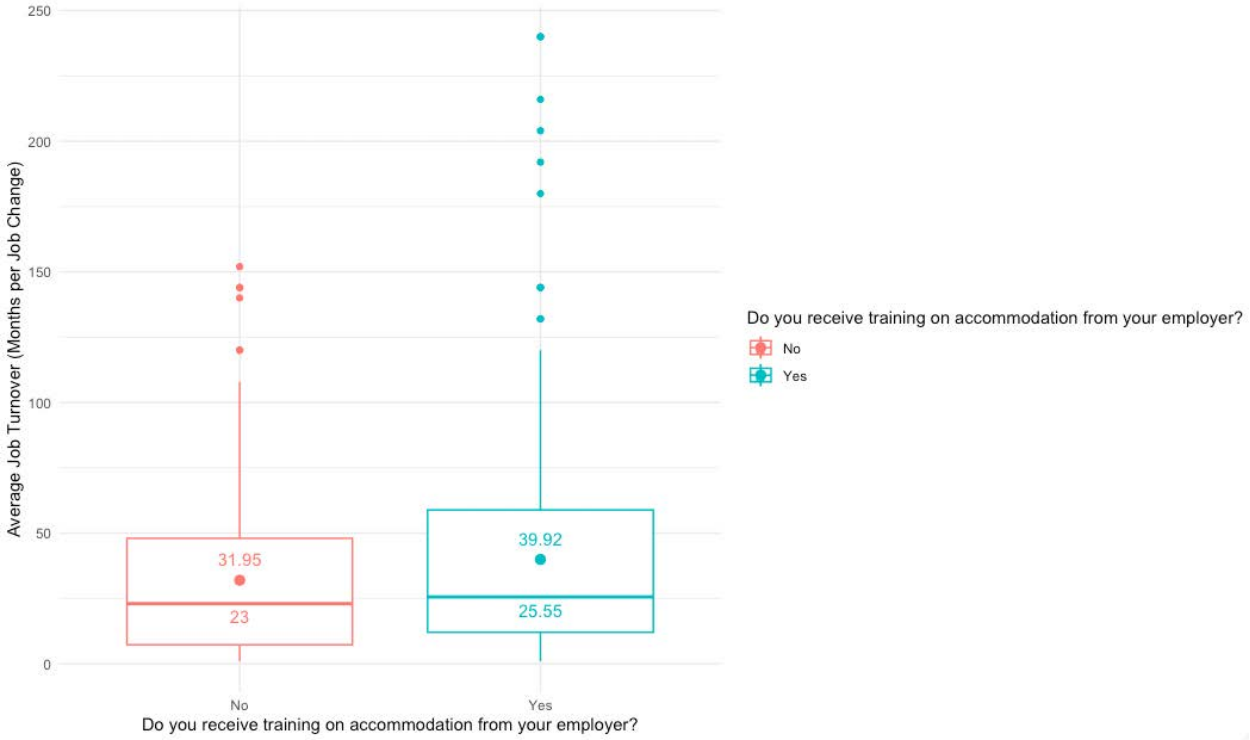
รูปที่ 4.24 ประเภทของงานและการเปลี่ยนงาน

รูปที่ 4.24 แสดงแผนภาพกล่องซึ่งบรรยายถึงการเปลี่ยนงานเฉลี่ย กลุ่มตามประเภทของงาน ค่าเฉลี่ยจำนวนเดือนต่อการเปลี่ยนงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานประจำนานกว่าผู้ที่ทำงานอาชีพอิสระและทำงานไม่ประจำ (เฉลี่ย 38.33 เดือน เทียบกับ 34.41 เดือน และ 28.12 เดือน)



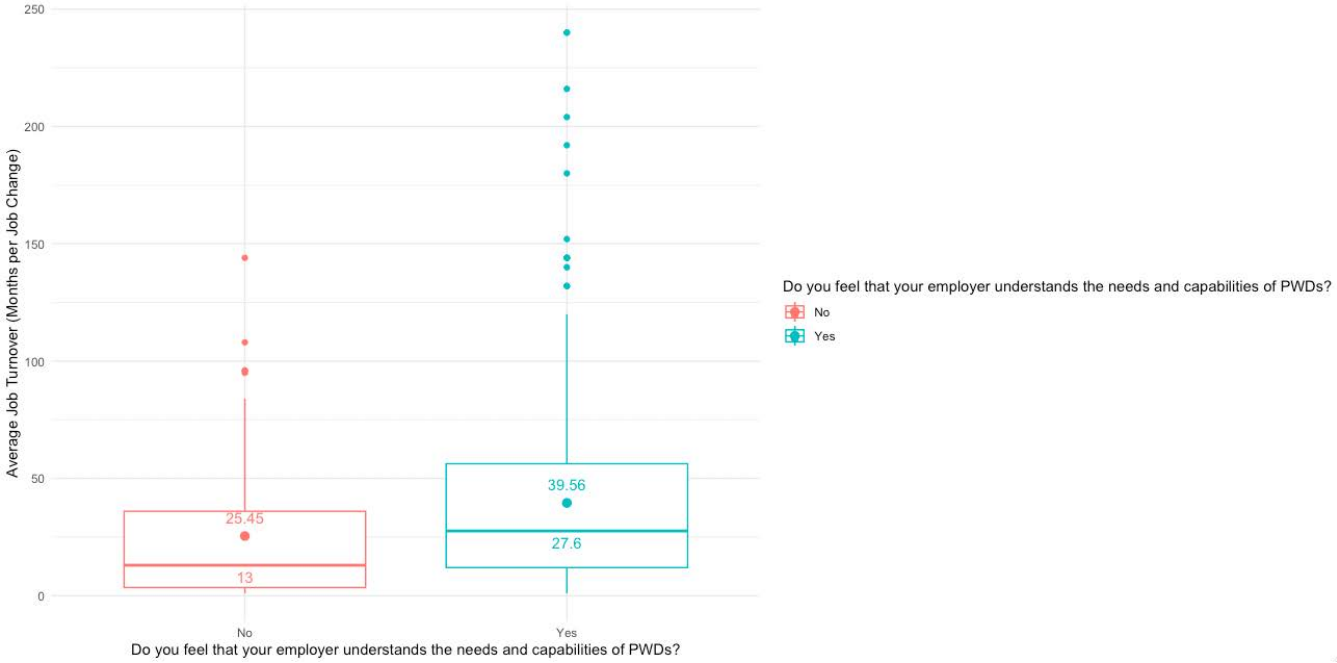
รูปที่ 4.25 ความจำเป็นและการได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกและการเปลี่ยนงาน

รูปที่ 4.25 แสดงแผนภาพกล่องซึ่งบรรยายถึงการเปลี่ยนงานเฉลี่ย กลุ่มตามความจำเป็นและการได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก **ค่าเฉลี่ยจำนวนเดือนต่อการเปลี่ยนงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความจำเป็นและได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกมีระยะเวลานานกว่าผู้ที่ไม่มีความจำเป็นและผู้ที่มีความจำเป็นแต่ไม่ได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย** (เฉลี่ย 42.47 เดือน เทียบกับ 34.1 เดือน และ 26.36 เดือน)



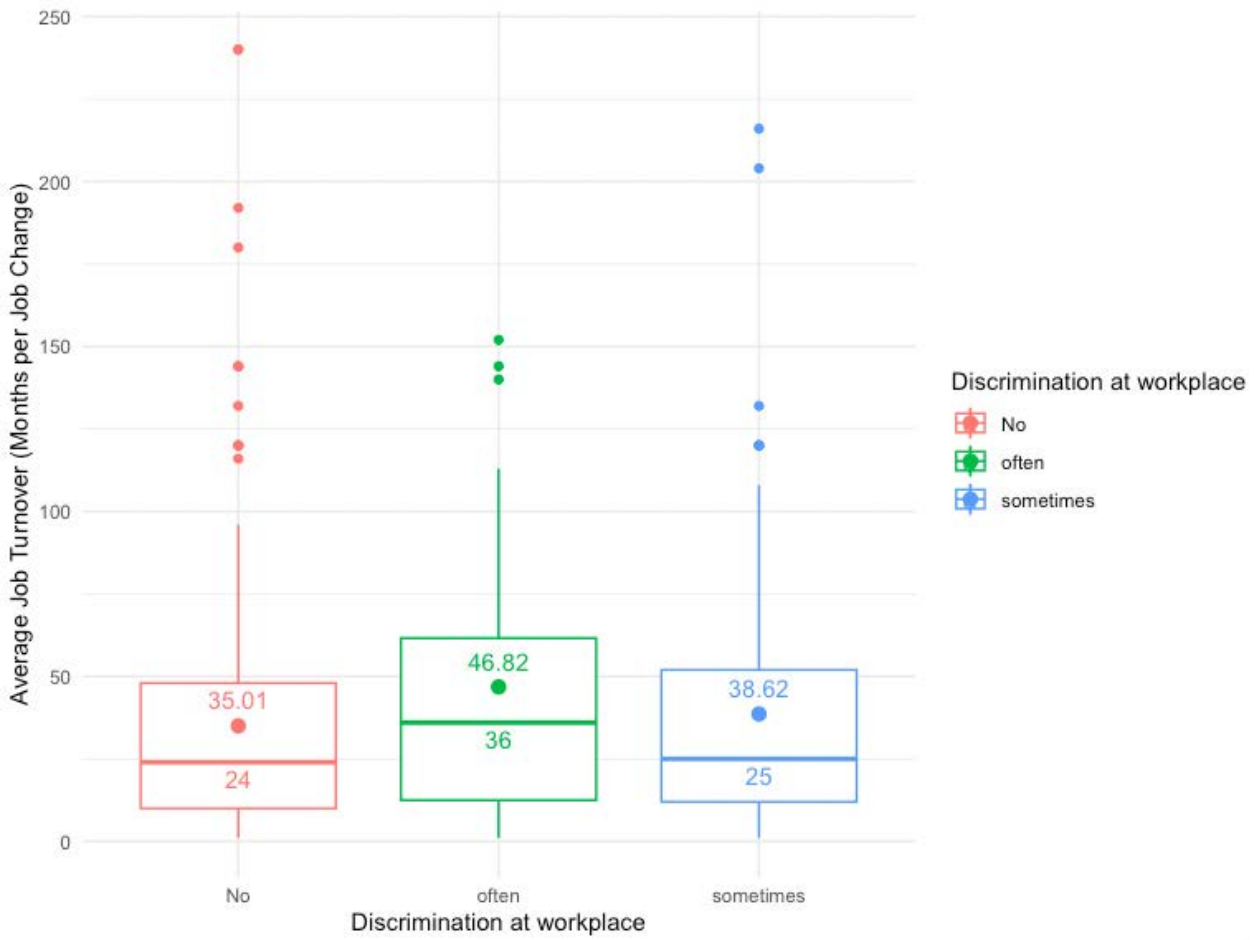
รูปที่ 4.26 การได้รับการฝึกอบรมจากผู้ว่าจ้างและการเปลี่ยนงาน

รูปที่ 4.26 แสดงแผนภาพกล่องซึ่งบรรยายถึงการเปลี่ยนงานเฉลี่ย กลุ่มตามการได้รับการฝึกอบรมจากผู้ว่าจ้าง **ค่าเฉลี่ยจำนวนเดือนต่อการเปลี่ยนงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับการฝึกอบรมจากผู้ว่าจ้างนานกว่าผู้ที่ไม่ได้รับ** (เฉลี่ย 39.92 เดือน เทียบกับ 31.95 เดือน)



รูปที่ 4.27 ความเข้าใจของผู้ว่าจ้างที่มีต่อความจำเป็นและความสามารถของคนพิการและการเปลี่ยนงาน

รูปที่ 4.27 แสดงแผนภาพกล่องซึ่งบรรยายถึงการเปลี่ยนงานโดยเฉลี่ย กลุ่มที่จัดตามการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามว่าผู้ว่าจ้างเข้าใจความต้องการและความสามารถของคนพิการหรือไม่ ค่าเฉลี่ยจำนวนเดือนต่อการเปลี่ยนงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่รู้สึกว่าผู้ว่าจ้างเข้าใจความต้องการและความสามารถของคนพิการมีระยะเวลานานกว่าผู้ที่รู้สึกว่าไม่เข้าใจ (เฉลี่ย 39.56 เดือน เทียบกับ 25.45 เดือน)

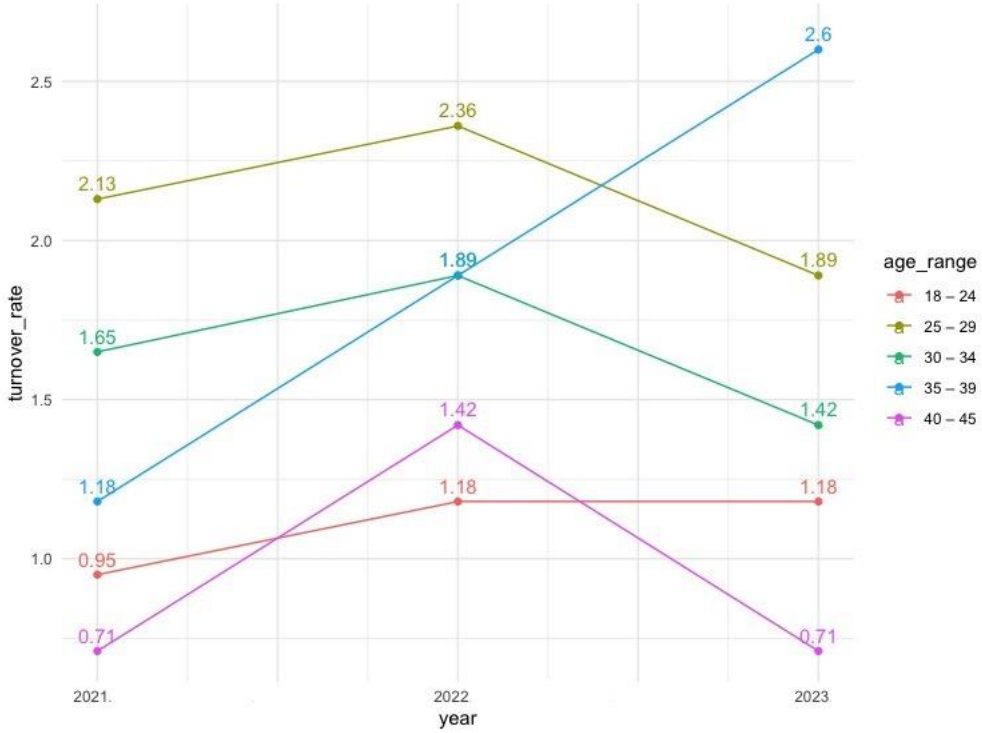


รูปที่ 4.28 การถูกเลือกปฏิบัติในที่ทำงานและการเปลี่ยนงาน

รูปที่ 4.28 แสดงแผนภาพกล่องซึ่งบรรยายถึงการเปลี่ยนงานเฉลี่ย กลุ่มที่จัดตามการเผชิญกับการเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน **ค่าเฉลี่ยจำนวนเดือนต่อการเปลี่ยนงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มักจะเผชิญกับการเลือกปฏิบัติในที่ทำงานจะอยู่ในที่ทำงานนานกว่าผู้ที่เผชิญบ้างบางครั้งหรือไม่เคยเผชิญเลย** (เฉลี่ย 46.82 เดือนเทียบกับ 38.62 เดือนและ 35.01 เดือน)

อัตราการเปลี่ยนงานรายปี (ตามที่คำนวณจากประวัติการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม)

ต่อไปนี้เป็นการคำนวณการเปลี่ยนงานในอีกรูปแบบหนึ่ง ซึ่งวิธีการนี้จะรายงาน**จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดที่เปลี่ยนงานในช่วงปี 2564-2566 และนำมาหารด้วยจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดในแบบสำรวจจากนั้นคูณด้วย 100** <u>วิธีนี้และผลลัพธ์ที่ได้สามารถนำไปใช้ในการประเมินสถานการณ์การจ้างงานของคนพิการภายในโครงการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่การทำงานในอนาคตได้อีกเช่นกัน</u>

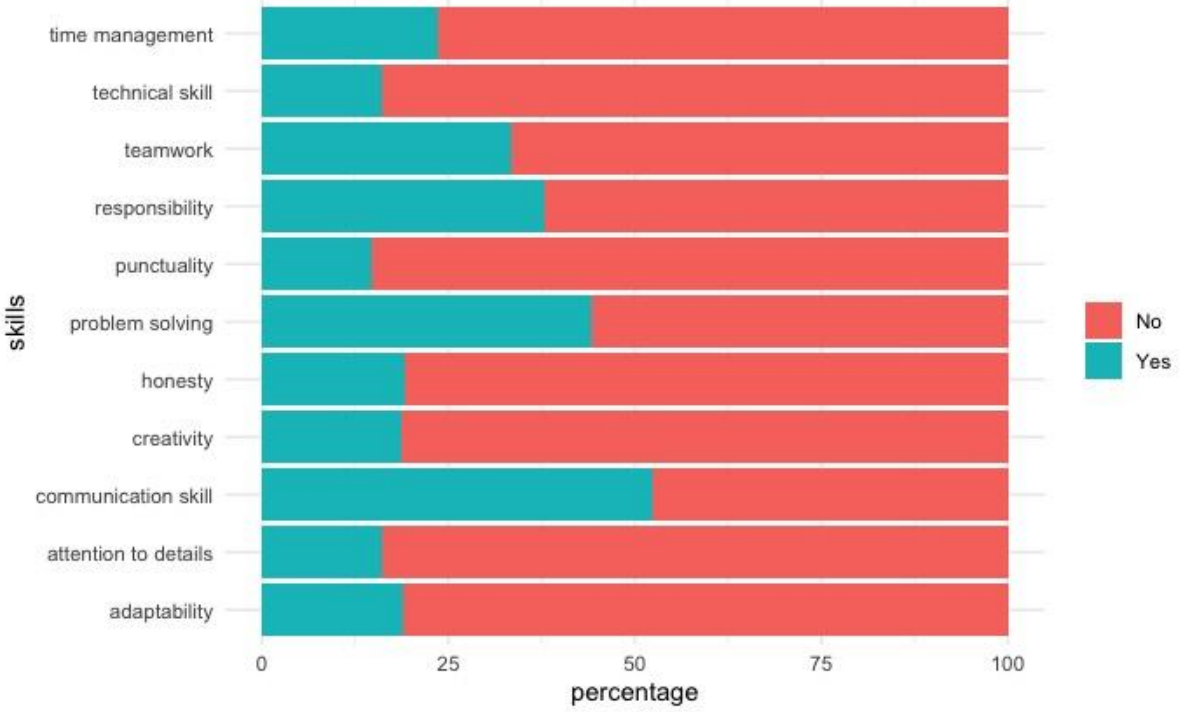


รูปที่ 4.29 อัตราการเปลี่ยนงานรายปีกับช่วงอายุ

กราฟด้านบนแสดงอัตราการลาออกที่แตกต่างกันในกลุ่มอายุของคนพิการที่ตอบแบบสำรวจข้อมูล กราฟนี้แสดงอัตราการลาออกเป็นเปอร์เซ็นต์ในช่วงเวลา 3 ปี ได้แก่ ปี 2564, 2565 และ 2566 **จากกราฟจะเห็นได้ว่าในปี 2564 กลุ่มอายุที่มีอัตราการลาออกสูงสุดคือ 25-29 ปี โดยมีอัตราการลาออกอยู่ที่ร้อยละ 2.13** ในปีเดียวกัน กลุ่มอายุที่มีอัตราการลาออกต่ำสุดคือ 40-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.71 ในปี **2565 กลุ่มอายุที่มีอัตราการลาออกสูงสุดยังคงเป็นกลุ่มอายุ 25-29 ปี ที่ร้อยละ 2.36** ขณะที่กลุ่มอายุที่มีอัตราการลาออกต่ำสุดเปลี่ยนเป็นกลุ่มอายุ 18-24 ปี ที่ร้อยละ 1.18 **ในปี 2566 กลุ่มอายุที่มีอัตราการลาออกสูงสุดคือ 35-39 ปี ที่ร้อยละ 2.6** และกลุ่มอายุที่มีอัตราการลาออกต่ำสุดคือ 40-45 ปี โดยมีอัตราการลาออกอยู่ที่ร้อยละ 0.71

นอกจากนี้ ยังระบุว่ากลุ่มอายุที่มีแนวโน้มอัตราการเปลี่ยนงานสูงที่สุดในช่วง 3 ปีที่ผ่านมาคือกลุ่มอายุ 35-39 ปี ในขณะที่ กลุ่มอายุ 18-24 ปีแสดงแนวโน้มอัตราการเปลี่ยนงานที่ค่อนข้างคงที่ จากปี 2565 ถึง 2566 ไม่มีการเปลี่ยนแปลงในอัตราการเปลี่ยนงานและจำนวนร้อยละของกลุ่มอายุอื่น ๆ โดยรวมแล้วมีการเพิ่มขึ้นของอัตราการเปลี่ยนงานในปี 2565 ตามด้วยการลดลงในปีถัดมา **ดังนั้น กราฟแสดงให้เห็นว่าเฉพาะกลุ่มอายุ 35-39 ปี เท่านั้นที่แสดงแนวโน้มการเปลี่ยนงานที่เพิ่มขึ้น**ซึ่งอาจลดลงในปีถัดไปเมื่อพิจารณาถึงกลุ่มอายุ 40-45 ปี

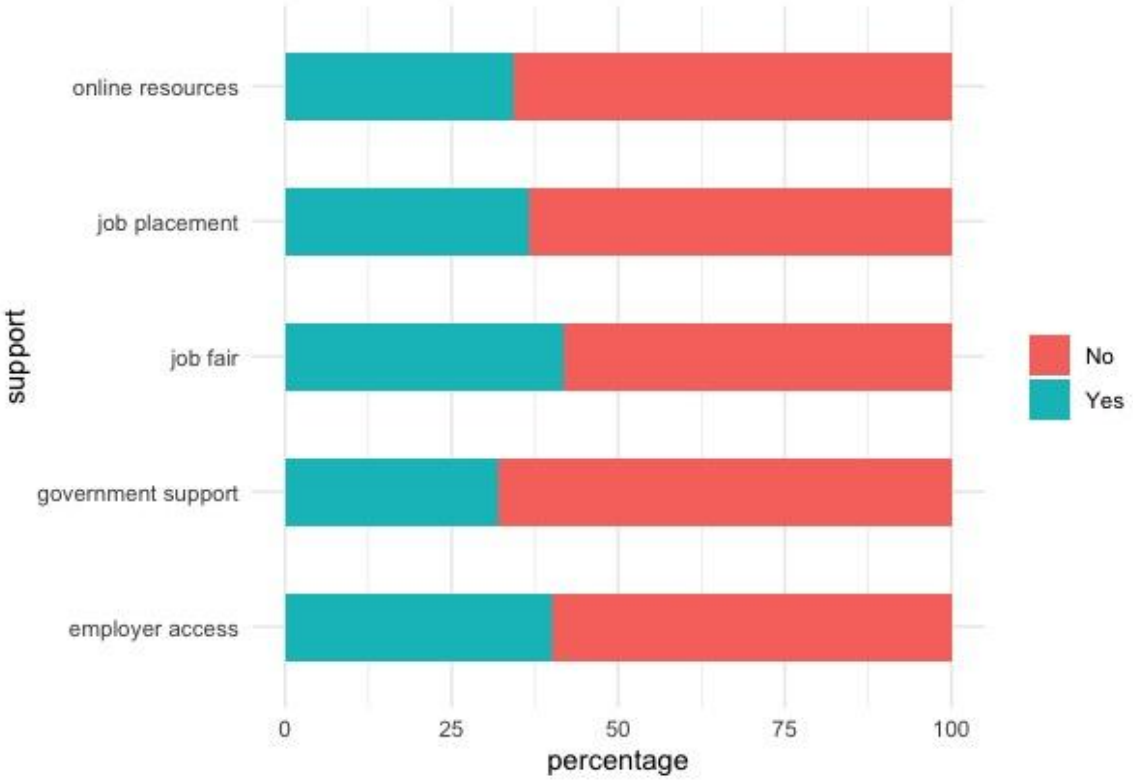
4.3.4 ทักษะที่สำคัญ (3.8 และ 4.6)



รูปที่ 4.30 ทักษะสำคัญที่คนพิการจำเป็นต้องมีเพื่อครองงาน

รูปที่ 4.30 แสดงแผนภูมิร้อยละที่บรรยายถึงทักษะสำคัญที่คนพิการรู้สึกว่าตนเองต้องการเพื่อครองงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกได้สูงสุดสามตัวเลือกจากทุกตัวเลือก **ทักษะการสื่อสาร**ถือเป็นทักษะที่สำคัญที่สุด โดยมีร้อยละ 53 ของผู้ตอบแบบสอบถามที่เน้นย้ำถึงความสำคัญของทักษะนี้ รองลงมาคือ**ความสามารถในการแก้ปัญหา**ที่ร้อยละ 44 และ**ทักษะการรับผิดชอบ**ที่ร้อยละ 38 ดังนั้น การส่งเสริมหรือการจัดอบรมทักษะการสื่อสาร การแก้ปัญหา และการรับผิดชอบให้กับผู้พิการก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้พวกเขามีโอกาสในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

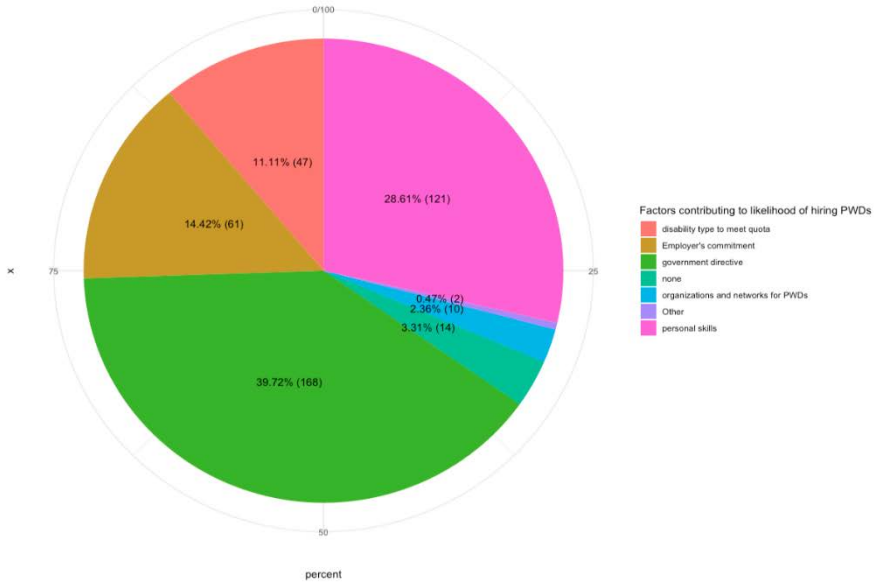
4.3.5 ประเภทของการสนับสนุนด้านการหางานที่พึงใช้ (3.9)



รูปที่ 4.31 ประเภทของการสนับสนุนด้านการหางานที่พึงใช้

รูปที่ 4.31 แสดงแผนภูมิร้อยละที่บรรยายถึงประเภทการสนับสนุนการหางานที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการมากที่สุด โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกได้สูงสุดสามตัวเลือกจากทั้งหมด ผลการสำรวจเผยให้เห็นว่าการขยาย**การเข้าถึงผู้ว่าจ้างและการจัดงานแสดงอาชีพ (job fairs)** ได้รับการพิจารณาว่ามีประโยชน์มากที่สุด โดยมีร้อยละ 42 ของผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วย นอกจากนี้ ร้อยละ 37 เห็นด้วยกับประสิทธิภาพของบริการจัดหางาน ร้อยละ 34 ชื่นชอบแหล่งข้อมูลออนไลน์ และร้อยละ 32 สนับสนุนการช่วยเหลือจากรัฐบาล โดยสรุป ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับการขยายการเข้าถึงผู้ว่าจ้างและการจัดงานแสดงอาชีพเป็นวิธีการสนับสนุนการจ้างงานคนพิการที่พวกเขาต้องการมากที่สุด

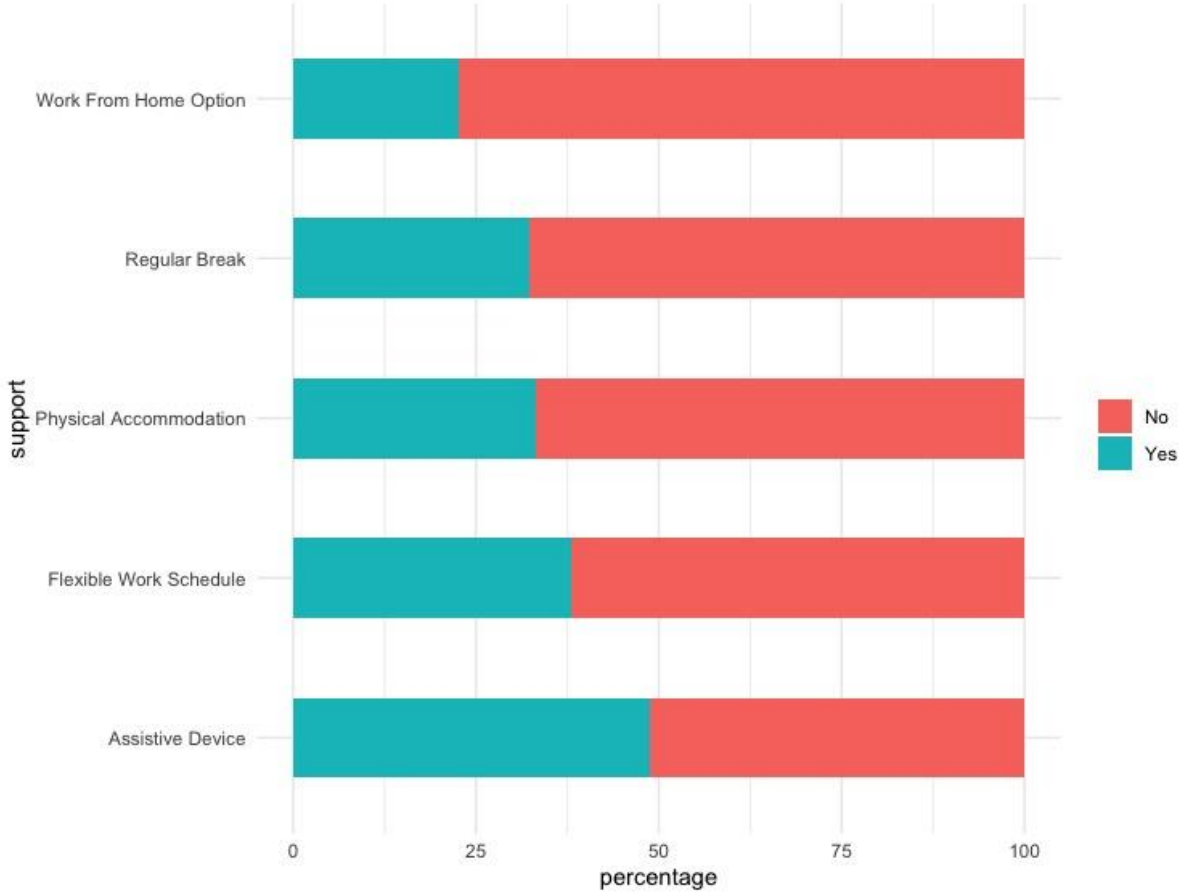
4.3.6 ปัจจัยใดที่มีประโยชน์ต่อการจ้างงานคนพิการ (3.10)



รูปที่ 4.32 ปัจจัยที่มีประโยชน์ต่อการจ้างงานคนพิการที่ผู้ตอบแบบสอบถามกล่าวถึง

รูปที่ 4.32 แสดงแผนภูมิแท่งที่บรรยายถึงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้ผู้ว่าจ้างจ้างคนพิการมากขึ้น **ผู้ตอบแบบสอบถามเชื่อว่าการบังคับใช้กฎหมายของรัฐที่กำหนดให้จ้างงานคนพิการมีผลมากที่สุดในการกระตุ้นให้ผู้ว่าจ้างจ้างงานคนพิการ** โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม 168 คนที่ระบุเช่นนี้ รองลงมาคือผู้ตอบแบบสอบถามได้ระบุ**ทักษะและความสามารถของคนพิการเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลรองลงมา** โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม 122 คนเห็นด้วย โดยสรุป ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาว่า**การบังคับใช้กฎหมายเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด**ในการเพิ่มโอกาสในการจ้างงานคนพิการ รองลงมาคือการพัฒนาทักษะให้ตรงกับความต้องการของงาน และนโยบายของผู้ว่าจ้างในการจ้างคนพิการตามลำดับ

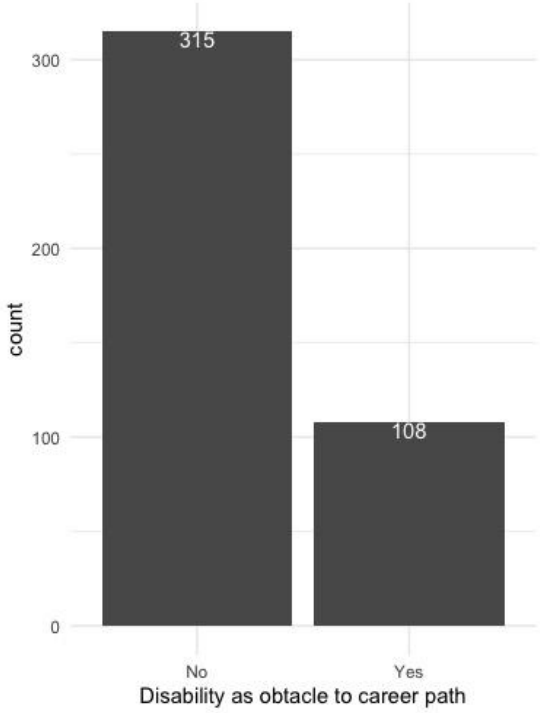
4.3.7 สิ่งอำนวยความสะดวกประเภทใดที่คุณรู้สึกว่ามีประโยชน์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของคุณ (3.14)



รูปที่ 4.33 การสนับสนุนที่มีประโยชน์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน

รูปที่ 4.33 แสดงแผนภูมิร้อยละที่บรรยายถึงการเลือกของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีประโยชน์ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกได้สูงสุด 3 ตัวเลือกจากตัวเลือกที่มีอยู่ พบว่าการช่วยเหลือด้วย**อุปกรณ์เสริม**เป็นสิ่งอำนวยความสะดวกที่ผู้ตอบแบบสอบถามชอบมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด รองลงมาคือการมี**ตารางการทำงานที่ยืดหยุ่น** คิดเป็นร้อยละ 38 และ**การปรับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ**คิดเป็นร้อยละ 33

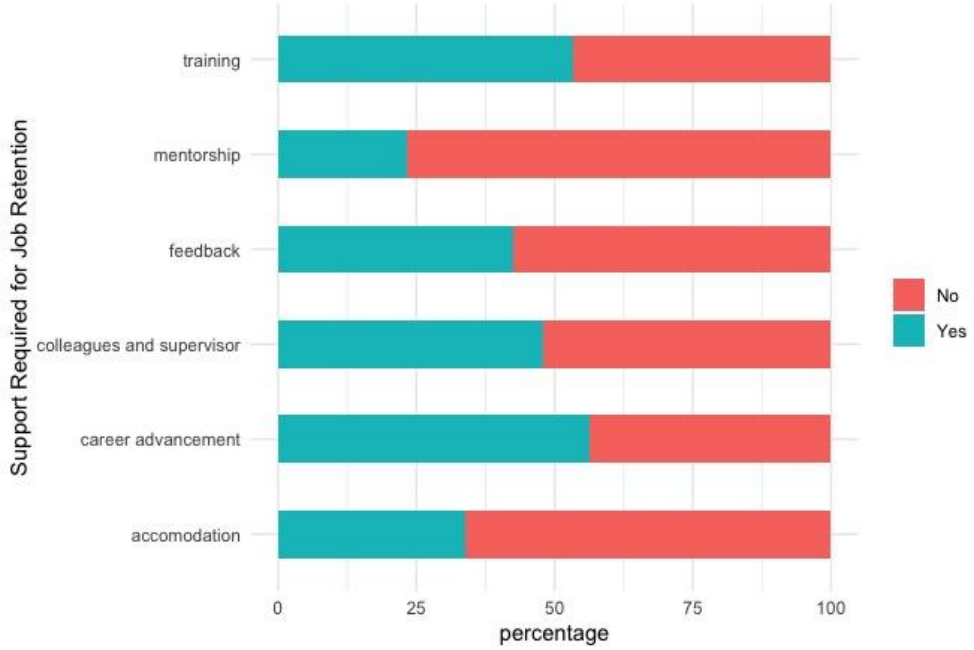
4.3.8 คุณคิดว่าความพิการของคุณเป็นอุปสรรคต่ออาชีพของคุณหรือไม่ (3.15)



รูปที่ 4.34 ความพิการในฐานะอุปสรรคต่อเส้นทางอาชีพ

รูปที่ 4.34 แสดงแผนภูมิแท่งที่บรรยายถึงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามว่าความพิการเป็นอุปสรรคต่อเส้นทางอาชีพของพวกเขาหรือไม่ **ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ในจำนวน 315 คนเชื่อว่าความพิการไม่ส่งผลกระทบต่อการก้าวหน้าในอาชีพ** ในขณะที่ 108 คน คิดต่างออกไป <u>อย่างไรก็ตาม ยังควรเน้นน้ำว่ามีคนพิการส่วนใหญ่ (ประมาณร้อยละ 25.5) ที่ยังคงมองว่าความพิการของพวกเขาเป็นอุปสรรคต่อเส้นทางอาชีพของตนเอง</u>

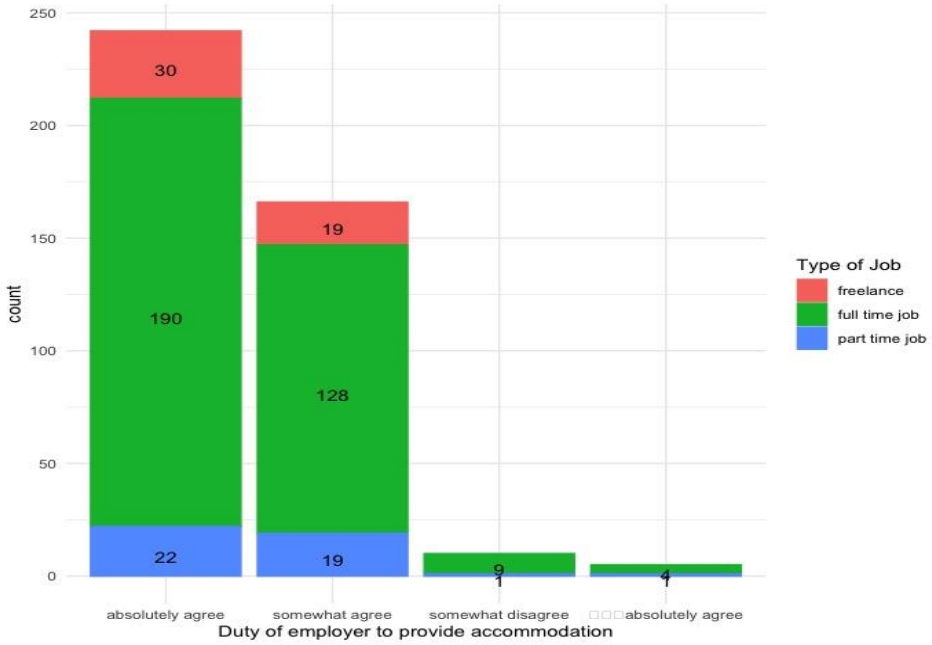
4.3.9 ปัจจัยใดที่สำคัญที่สุดสำหรับการครองงาน (3.16)



รูปที่ 4.35 ปัจจัยที่สำคัญที่สุดสำหรับการครองงาน

รูปที่ 4.35 แสดงแผนภูมิแท่งที่บรรยายถึงปัจจัยที่สำคัญที่สุดสำหรับการครองงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกได้สูงสุดสามตัวเลือกจากตัวเลือกที่มีอยู่ พบว่า**โอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพ**เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ร้อยละ 56 รองลงมาคือ**โอกาสในการฝึกอบรม**ที่ร้อยละ 53 **การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน**ที่ร้อยละ 48 **การประเมินผลการปฏิบัติงาน**ที่ร้อยละ 44 **การเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวก**ที่ร้อยละ 33 และ**การให้คำปรึกษา**ซึ่งเป็นตัวเลือกที่มีผู้เลือกน้อยที่สุดที่ร้อยละ 23

4.3.10 หน้าที่รับผิดชอบของผู้ว่าจ้างในการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมสำหรับพนักงานคนพิการ (3.19)



รูปที่ 4.36 หน้าที่ของผู้ว่าจ้างที่จะจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก โดยจัดกลุ่มตามประเภทของงาน

รูปที่ 4.36 แสดงแผนภาพแท่งซึ่งบรรยายถึงหน้าที่ของผู้ว่าจ้างในการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก โดยจัดกลุ่มตามประเภทงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในทุกประเภทงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าผู้ว่าจ้างควรจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่แสดงความคิดเห็นนี้มี 190 คนสำหรับงานประจำ, 30 คนสำหรับอาชีพอิสระ และ 22 คนสำหรับงานไม่ประจำ ส่วนในกลุ่มที่ค่อนข้างเห็นด้วยมีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่ 128 คนสำหรับงานประจำ, 19 คนสำหรับอาชีพอิสระ และ 19 คนสำหรับงานไม่ประจำ

เพื่อสรุปผลการสำรวจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานนอกสาขาที่ตนเองศึกษา โดยงานส่วนใหญ่ที่ผู้ตอบแบบสอบถามทำเป็นงานประจำ ซึ่งมีระยะเวลาการครองงานเฉลี่ยอยู่ที่ 2 ถึง 3.5 ปี ประเภทงานที่นำไปสู่การครองงานที่ยาวนานที่สุดคืองานประจำที่มีการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกและการฝึกอบรมในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผู้ว่าจ้างเข้าใจข้อจำกัดของความพิการและมอบโอกาสในการพัฒนางานที่คนพิการทำจะมีแนวโน้มที่จะครองงานในระยะเวลาที่นานกว่า

ในแง่ของทักษะที่จำเป็นสำหรับการครองงาน ผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าทักษะการสื่อสาร ทักษะการแก้ปัญหา และทักษะความรับผิดชอบเป็นทักษะที่จำเป็นที่สุดสำหรับคนพิการในการรักษางาน ส่วนในด้านการสนับสนุนในการหางาน ผู้ตอบแบบสอบถามระบุว่าควรมีการริเริ่มตลาดแรงงานที่เฉพาะเจาะจงสำหรับคนพิการและ

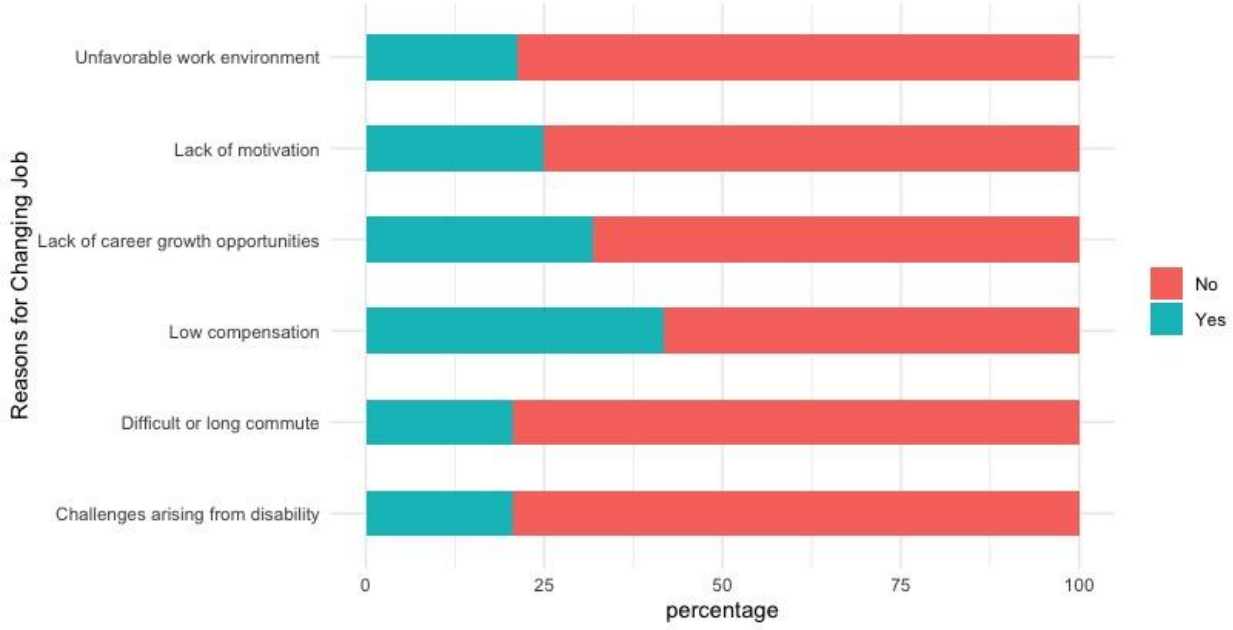
โครงการที่เปิดโอกาสให้ผู้ว่าจ้างเข้าถึงการจ้างงานคนพิการโดยตรงจะมีประสิทธิภาพที่สุด ในด้านปัจจัยที่ส่งเสริมการจ้างงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเชื่อว่าการออกระเบียบข้อบังคับจากรัฐบาลที่ให้ผู้ว่าจ้างต้องจ้างคนพิการและการส่งเสริมทักษะความสามารถในแต่ละบุคคลสำหรับคนพิการช่วยเพิ่มโอกาสในการจ้างงานของพวกเขา

ในหัวข้อถัดไปจะกล่าวถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน เช่น เหตุผลในการเปลี่ยนงาน กลยุทธ์การจัดการในที่ทำงาน และอื่น ๆ การอภิปรายเหล่านี้จะช่วยสร้างแนวทางเพื่อสนับสนุนให้คนพิการสามารถครองงานได้นานขึ้น

4.4 การครองงาน

ส่วนนี้นำเสนอเหตุผลและปัญหาต่าง ๆ ที่ส่งผลให้คนพิการไม่สามารถครองงานได้นาน การวิเคราะห์ผลการค้นพบเหล่านี้จะถูกใช้ในการสร้างแนวทางที่สนับสนุนให้คนพิการสามารถรักษาการครองงานได้ยาวนานขึ้น รายละเอียดในส่วนนี้มีดังต่อไปนี้

4.4.1 เหตุผลในการเปลี่ยนงาน (4.1)

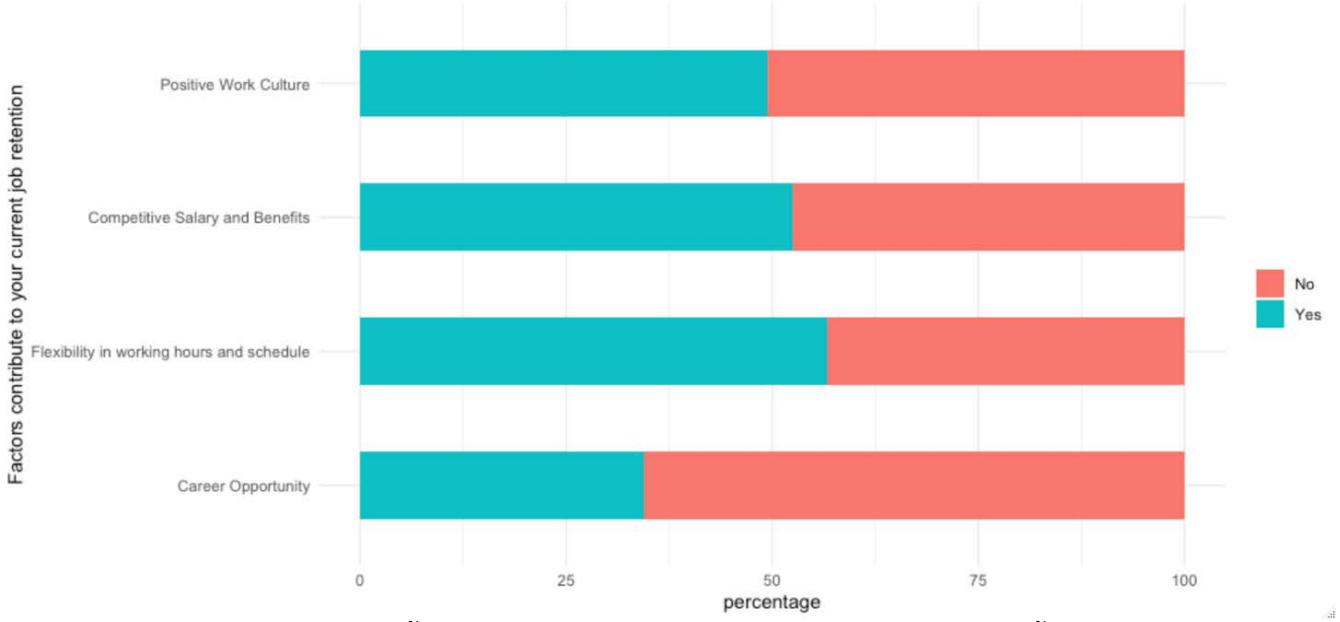


รูปที่ 4.37 เหตุผลในการเปลี่ยนงาน

รูปที่ 4.37 แสดงแผนภาพร้อยละที่อธิบายเหตุผลที่ผู้ตอบแบบสอบถามออกจากงาน ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกได้ถึงสามตัวเลือกจากตัวเลือกที่ให้มา **ค่าตอบแทนต่ำ**เป็นตัวเลือกที่มีการเลือกมากที่สุดซึ่งนำไปสู่การออกจากงาน คิดเป็นร้อยละ 42 ถัดมาคือ**การขาดโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพปัจจุบัน** คิดเป็นร้อยละ 32 และ

การขาดแรงจูงใจคิดเป็นร้อยละ 25 **ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน** เช่น การขาดการสนับสนุน การเดินทางที่ยากลำบาก และ**ความท้าทายที่เกิดจากความพิการ**เป็นเหตุผลที่พบน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 21

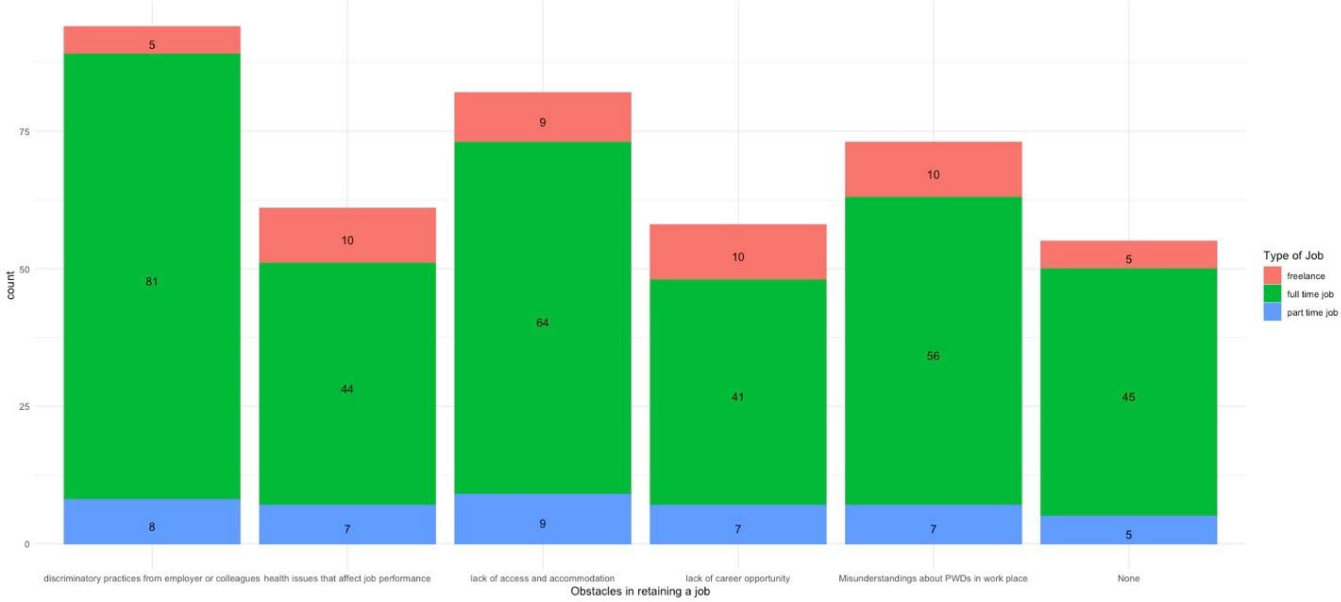
4.4.2 ปัจจัยที่มีส่วนส่งเสริมต่อการครองงานปัจจุบันของคนพิการ (4.3)



รูปที่ 4.38 การรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนส่งเสริมในการครองงานที่ยาวนานขึ้น

รูปที่ 4.38 แสดงแผนภูมิแท่งซึ่งบรรยายถึงการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการครองงานในระยะยาว ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกได้สามตัวเลือกจากตัวเลือกที่ให้มา **ความยืดหยุ่นในชั่วโมงการทำงาน**มีส่วนช่วยให้ผู้ตอบแบบสอบถามครองงานได้นานที่สุด โดยคิดเป็นร้อยละ 57 ถัดมาคือ**การได้รับเงินเดือนและสวัสดิการที่เหมาะสม**ซึ่งมีผู้เลือกถึงร้อยละ 52 **วัฒนธรรมในที่ทำงาน**มีผู้เลือกถึงร้อยละ 49 และ**โอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ**มีผู้เลือกถึงร้อยละ 34

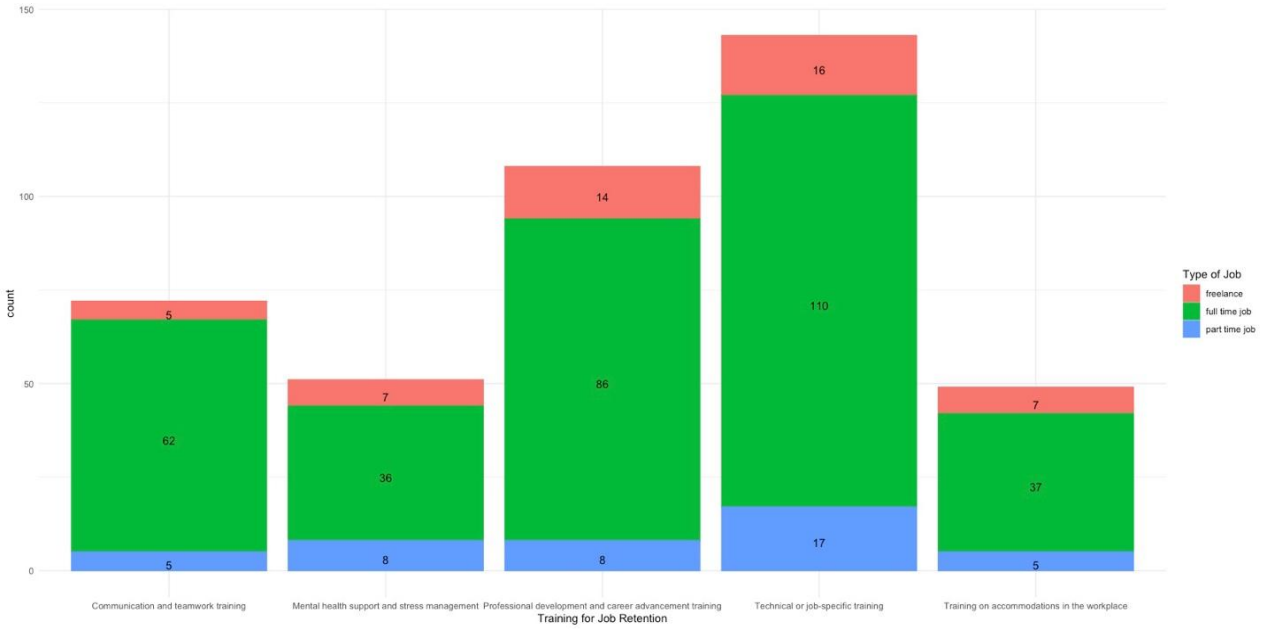
4.4.3 คุณเคยเผชิญอุปสรรคหรือปัญหาในการหางานอันเนื่องมาจากความพิการของคุณหรือไม่ (4.5)



รูปที่ 4.39 อุปสรรคหรือปัญหาในการหางานอันเนื่องมาจากความพิการของคุณโดยจำแนกตามประเภทงาน

รูปที่ 4.39 แสดงแผนภูมิแท่งซึ่งบรรยายถึงอุปสรรคหรือปัญหาที่ผู้ตอบแบบสอบถามเผชิญในการหางานอันเนื่องมาจากความพิการโดยจำแนกตามประเภทงาน ในประเภทงานประจำ อุปสรรคสำคัญที่สุดในการจ้างงานคือ**ทัศนคติเชิงลบหรือการเลือกปฏิบัติจากผู้ว่าจ้างหรือเพื่อนร่วมงาน** โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม 81 คนที่รายงานอุปสรรคนี้ ถัดมาคือ**การขาดการเข้าถึงและสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงานและความเข้าใจผิดเกี่ยวกับคนพิการในสถานที่ทำงาน** โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม 64 คนและ 56 คนตามลำดับ ในทางกลับกัน ในประเภทการทำงานอิสระ อุปสรรคสำคัญที่สุดในการจ้างงานคือ**ปัญหาสุขภาพที่ส่งผลต่อการทำงาน การขาดการเข้าถึงและสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงาน และความเข้าใจผิดเกี่ยวกับคนพิการในสถานที่ทำงาน** โดยแต่ละอุปสรรคมีผู้ตอบแบบสอบถามรายงาน 10 คน สำหรับงานไม่ประจำอุปสรรคสำคัญที่สุดในการจ้างงานคือ**การขาดการเข้าถึงและสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงาน** โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม 9 คนรายงานอุปสรรคนี้ ถัดมาคือ**ทัศนคติเชิงลบหรือการเลือกปฏิบัติจากผู้ว่าจ้างหรือเพื่อนร่วมงาน** โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม 8 คนรายงานอุปสรรคนี้ สรุปได้ว่าอุปสรรคสำคัญที่สุดในการจ้างงานสำหรับคนพิการคือทัศนคติเชิงลบหรือการเลือกปฏิบัติจากผู้ว่าจ้างหรือเพื่อนร่วมงาน ถัดมาคือการขาดการเข้าถึงและสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงาน และความเข้าใจผิดเกี่ยวกับคนพิการในสถานที่ทำงานตามลำดับ

4.4.4 ประเภทของการฝึกอบรมหรือการสนับสนุนที่มีแนวโน้มมีประโยชน์มากที่สุดสำหรับการครองงาน (4.7)



รูปที่ 4.40 การฝึกอบรมเพื่อการครองงานโดยจัดกลุ่มตามประเภทของงาน

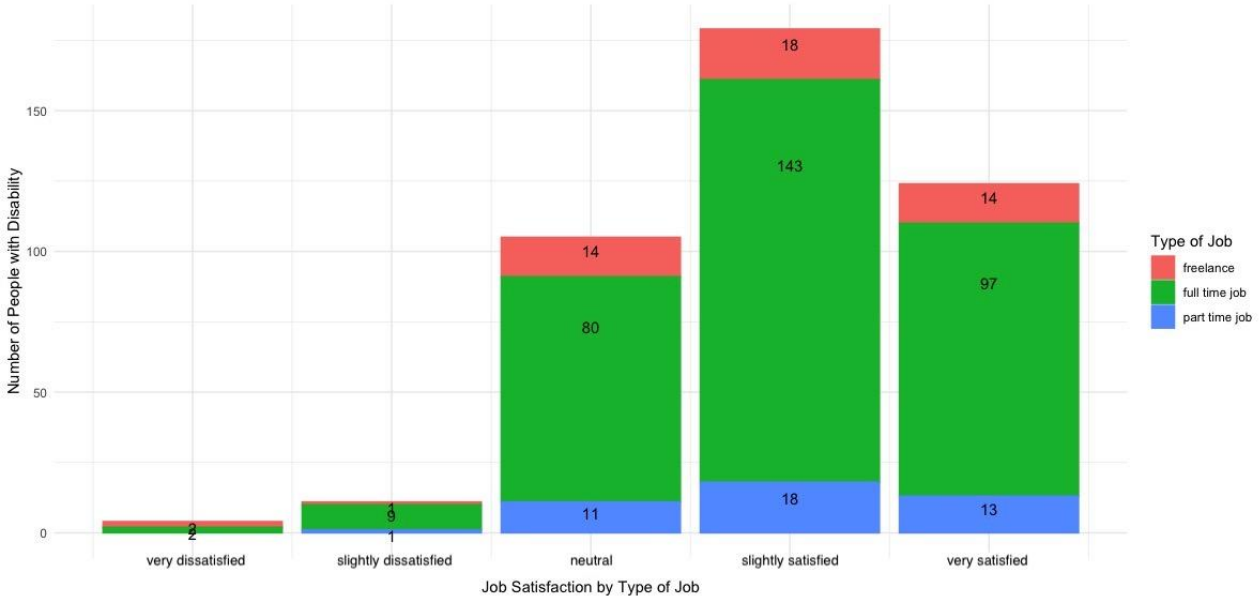
รูปที่ 4.40 แสดงแผนภูมิแท่งซึ่งนำเสนอคะแนนความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการฝึกอบรมเพื่อการครองงานโดยจำแนกตามประเภทงาน ในประเภทงานประจำ **การฝึกอบรมเชิงเทคนิคหรือเฉพาะเจาะจงสำหรับงาน**ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุด โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม 110 คนระบุว่าเป็นเช่นนั้น ถัดมาคือ**การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพและความก้าวหน้าในสายอาชีพ**และ**การฝึกอบรมการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม** โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม 86 และ 62 คนตามลำดับ ในประเภทการทำงานอิสระ **การฝึกอบรมเชิงเทคนิคหรือเฉพาะเจาะจงสำหรับงาน**ถือว่าสำคัญที่สุด โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม 16 คนระบุว่าเป็นเช่นนั้น ถัดมาคือ**การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพและความก้าวหน้าในสายอาชีพ** โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม 14 คน และการสนับสนุนด้านสุขภาพจิตและการจัดการความเครียด รวมทั้ง**การฝึกอบรมเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงาน** โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม 7 คนสำหรับแต่ละประเภท สำหรับงานไม่ประจำ **การฝึกอบรมเชิงเทคนิคหรือเฉพาะเจาะจงสำหรับงาน**ถือว่าสำคัญที่สุด โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม 17 คนระบุว่าเป็นเช่นนั้น ถัดมาคือ**การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพและความก้าวหน้าในสายอาชีพ** โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม 14 คน และ**การสนับสนุนด้านสุขภาพจิตและการจัดการความเครียด** โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม 8 คนสำหรับแต่ละประเภท สรุปได้ว่าประเภทการฝึกอบรมที่มีแนวโน้มจะช่วยให้คนพิการสามารถหางานได้มากที่สุดคือ**การฝึกอบรมเชิงเทคนิคหรือเฉพาะเจาะจงสำหรับงาน** ถัดมาคือ**การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพและความก้าวหน้าในสายอาชีพ**และ**การฝึกอบรมการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม**ตามลำดับ

ต่อไปจะกล่าวถึงความก้าวหน้าในอาชีพและความพึงพอใจในการทำงานเพื่อวิเคราะห์และหาวิธีสนับสนุนให้คนพิการสามารถหางานที่มีคุณภาพและครองงานในระยะยาวได้

4.5 ความก้าวหน้าทางอาชีพและความพึงพอใจในงาน

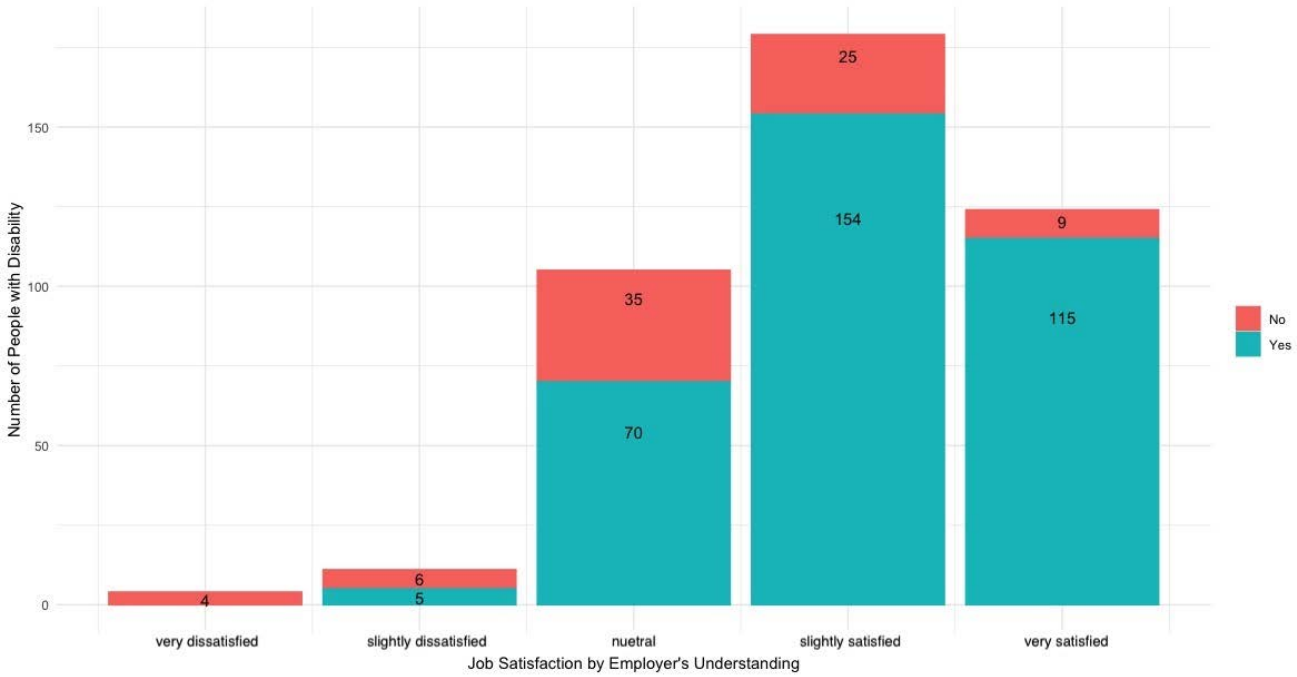
ส่วนนี้นำเสนอเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพและความพึงพอใจในการทำงาน การวิเคราะห์ผลลัพธ์เหล่านี้จะถูกนำไปใช้เพื่อค้นหาวิธีในการสนับสนุนให้คนพิการได้รับการจ้างงานที่มีคุณภาพและรักษาการครองงานในระยะยาว รายละเอียดที่ได้จัดเตรียมในส่วนนี้มีดังนี้

4.5.1 ความพึงพอใจในงาน (5.1)



รูปที่ 4.41 ความพึงพอใจในงานกับประเภทของงาน

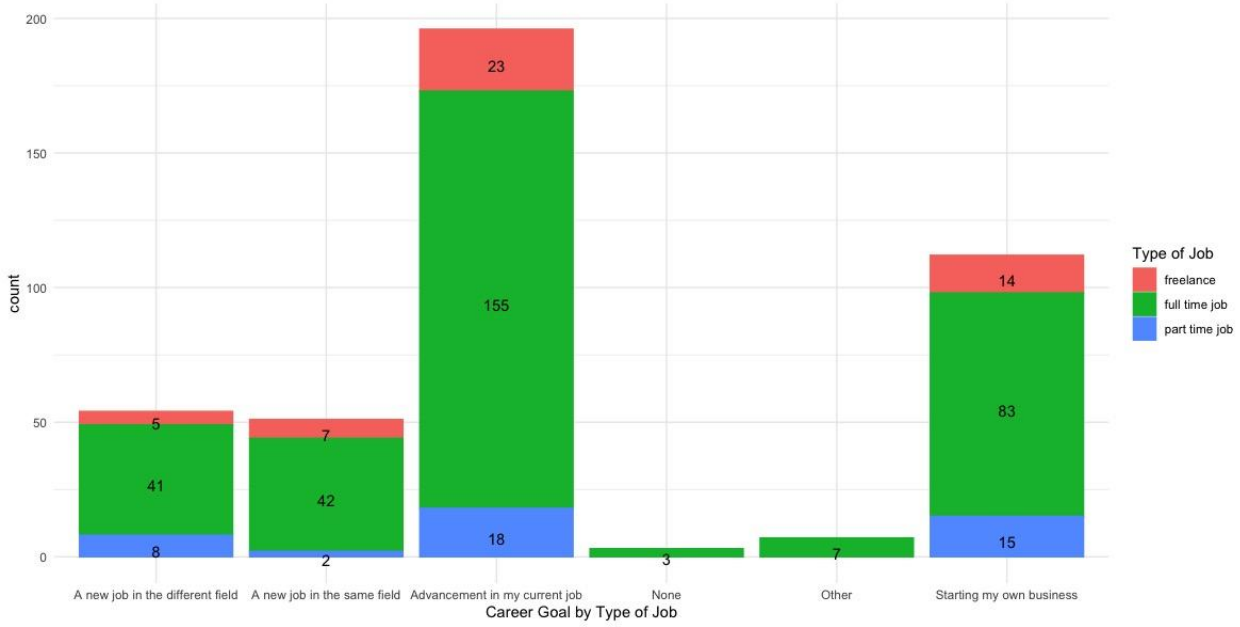
รูปที่ 4.41 แสดงแผนภูมิแท่งซึ่งบรรยายถึงความพึงพอใจในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามประเภทของงาน ในประเภทงานประจำ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่แสดงความเห็นว่า ‘พึงพอใจเล็กน้อย’ กับงานของตน มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 143 คน รองลงมาคือผู้ที่ ‘พึงพอใจมาก’ จำนวน 97 คน และผู้ที่มีทัศนคติ ‘เป็นกลาง’ จำนวน 80 คน ในประเภทงานอาชีพอิสระ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รายงานว่า ‘พึงพอใจเล็กน้อย’ จำนวน 18 คน ตามมาด้วยจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่ ‘พึงพอใจมาก’ และ ‘เป็นกลาง’ เท่ากันคือ 14 คน ในประเภทงานทำงานไม่ประจำ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รายงานว่า ‘พึงพอใจเล็กน้อย’ จำนวน 18 คน ตามมาด้วย 13 คนที่ ‘พึงพอใจมาก’ และ 11 คนที่ ‘เป็นกลาง’ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาอย่างละเอียดในบทที่ 5 ด้านล่าง จะเห็นได้ว่าผู้ที่มีทัศนคติ ‘เป็นกลาง’ ต่อการทำงานของตนมีความสัมพันธ์อย่างมากกับการครองงานที่ต่ำกว่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามอาจจะไม่ค่อยพอใจกับสถานะที่เป็นอยู่มากนัก



รูปที่ 4.42 ความพึงพอใจในงานกับความเข้าใจของผู้ว่าจ้าง

รูปที่ 4.42 แสดงแผนภูมิแท่งที่อธิบายถึงความพึงพอใจในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามการรับรู้ของผู้ว่าจ้าง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่คิดว่าผู้ว่าจ้างเข้าใจพวกเขาจะมีระดับความพึงพอใจในงานที่สูงกว่า โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม 154 คนรายงานว่าพึงพอใจในงานในระดับ "พึงพอใจเล็กน้อย" และผู้ตอบแบบสอบถาม 115 คนรายงานว่าพึงพอใจในงานในระดับ "พึงพอใจมาก" ในทางตรงกันข้าม ผู้ตอบแบบสอบถามที่รู้สึกว่าผู้ว่าจ้างไม่เข้าใจพวกเขามักจะตอบว่าความพึงพอใจของเขา "เป็นกลาง" ต่อการทำงานของพวกเขามากกว่า โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม 35 คน

4.5.2 เป้าหมายทางอาชีพ (5.3)



รูปที่ 4.43 เป้าหมายทางอาชีพกับประเภทของงาน

รูปที่ 4.43 แสดงแผนภูมิแท่งที่อธิบายถึงเป้าหมายในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามประเภทของงาน สำหรับงานประจำ เป้าหมายในอาชีพที่พบบ่อยที่สุดคือ "ความก้าวหน้าในงานปัจจุบัน" โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม 155 คน รองลงมาคือ "การเริ่มต้นธุรกิจของตัวเอง" โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม 83 คน และ "งานใหม่ในสาขาเดิม" โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม 42 คน สำหรับอาชีพอิสระ เป้าหมายในอาชีพที่พบบ่อยที่สุดคือ "ความก้าวหน้าในงานปัจจุบัน" เช่นกัน โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม 23 คน รองลงมาคือ "การเริ่มต้นธุรกิจของตัวเอง" โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม 14 คน และ "งานใหม่ในสาขาเดิม" โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม 7 คน ตามลำดับ สำหรับงานไม่ประจำเป้าหมายในอาชีพที่พบบ่อยที่สุดคือ "ความก้าวหน้าในงานปัจจุบัน" โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม 18 คน รองลงมาคือ "การเริ่มต้นธุรกิจของตัวเอง" โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม 15 คน และ "งานใหม่ในสาขาอื่น" โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม 8 คน โดยรวมแล้ว เป้าหมายในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่ว่าจะเป็นประเภทของงานใดจะเน้นไปที่ "ความก้าวหน้าในงานปัจจุบัน" ตามด้วย "การเริ่มต้นธุรกิจของตัวเอง"

4.6 สรุป

สรุปได้ว่าจากสถิติเชิงพรรณนาที่นำเสนอในบทนี้ สามารถสันนิษฐานได้ว่าปัจจัยบางอย่าง ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก อาจมีผลต่อคุณภาพงานและการครองงานของคนพิการ ตัวอย่างเช่น สิ่งอำนวยความสะดวกจากผู้ว่าจ้าง ความเข้าใจในธรรมชาติของความพิการและการเลือกปฏิบัติของผู้ว่าจ้าง แสดงเป็นนัยว่าจะส่งผลให้เกิดระดับการครองงานที่แตกต่างกัน ทั้งในแง่ของระยะเวลาการทำงานและการเปลี่ยนงาน นอกจากนี้ ความสอดคล้องระหว่างงานกับการศึกษาดูเหมือนจะมีผลต่อระดับความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนของผู้ตอบแบบสอบถาม อย่างไรก็ตาม สิ่งเหล่านี้เป็นเพียงข้อสังเกตเบื้องต้นที่ต้องการการทดสอบเชิงอนุมานเพิ่มเติมเพื่อยืนยันหรือปฏิเสธข้อสังเกตดังกล่าวในบทนี้

ดังนั้น บทถัดไปจะวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อคุณภาพการจ้างงานและการครองงานของคนพิการ โดยอธิบายตามกรอบแนวคิดในบทที่ 3 โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ทางสถิติ เช่น การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) และการทดสอบไคสแควร์ (Crosstab Chi-square) ผลการวิเคราะห์นี้จะถูกผนวกเข้ากับข้อมูลเชิงลึกที่ได้จากการสนทนากลุ่มย่อยในบทที่ 6 เพื่อตรวจสอบว่าปัจจัยใดมีผลต่อการจ้างงานที่มีคุณภาพและการครองงานของคนพิการ ผลการค้นพบเหล่านี้จะถูกนำมาใช้ในการพัฒนาแนวทางสนับสนุนคนพิการในการได้รับการจ้างงานที่มีคุณภาพและการครองงานที่ยาวนานขึ้นในบทที่ 7

บทที่ 5
ผลลัพธ์และการวิเคราะห์ทางสถิติเชิงอนุมาน

บทนี้นำเสนอการวิเคราะห์ทางสถิติเชิงอนุมานตามที่ได้กล่าวไว้ในกรอบการวิจัย ข้อที่ 3.1 ของบทที่ 3 ตามที่อธิบายไว้ก่อนหน้านี้ การวิเคราะห์ทางสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ในงานวิจัยนี้มีสองประเภท ได้แก่ การทดสอบ ANOVA และการทดสอบไคสแควร์แบบตารางไขว้ (Crosstab Chi-Square Test) โดยการทดสอบ ANOVA ใช้เมื่อมีตัวแปรตามเป็นตัวแปรต่อเนื่อง (Continuous Variable) เช่น ระยะเวลาการทำงานหรือคะแนนความพึงพอใจ การทดสอบนี้จะบอกว่าปัจจัยใดส่งผลให้มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในค่าเฉลี่ยของตัวแปรตาม (คุณภาพงานและการครองงาน) ในส่วนการทดสอบไคสแควร์แบบตารางไขว้จะใช้ในการทดสอบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในตัวแปรประเภทเชิงหมวดหมู่ (Categorical Variable) (เช่น ตัวแปรที่แบ่งออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ ที่ไม่ทับซ้อนกัน) ซึ่งเรียกว่าตารางสองทาง (Two-Way Table) การทดสอบทั้งหมดจะรายงานผลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90 ควรตระหนักว่าผลลัพธ์ ข้อสรุป และข้อเสนอแนะใด ๆ ที่ระบุในบทนี้จะอิงตามข้อมูลจากแบบสำรวจที่เก็บรวบรวมในโครงการนี้เท่านั้น การสรุปผลไปยังกลุ่มอื่น ๆ ควรดำเนินการด้วยความระมัดระวัง

เนื้อหาของบทนี้มีโครงสร้างดังนี้ ประการแรก ในข้อที่ 5.1 จะรายงานคำถามวิจัยข้อแรก : ผลของปัจจัยภายในต่อคุณภาพงานและการครองงาน ต่อไปในข้อที่ 5.2 จะนำเสนอผลจากคำถามวิจัยข้อที่สอง : ผลของปัจจัยภายนอกต่อคุณภาพงานและการครองงาน ส่วนที่ 5.3 จะอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพงานและการครองงาน สุดท้ายในส่วนที่ 5.4 จะสรุปผลการค้นพบที่สำคัญจากบทนี้

5.1 คำถามวิจัยที่ 1: ปัจจัยภายในส่งผลต่อคุณภาพงานและการครองงานอย่างไร

ส่วนนี้รายงานผลทางสถิติของชุดตัวแปรต้นที่อยู่ในประเภทปัจจัยภายใน ปัจจัยภายในตามที่กำหนดนิยามไว้ในข้อที่ 2.6 ของบทที่ 2 คือปัจจัยที่เป็นลักษณะเฉพาะของคนพิการเองและโดยทั่วไปยากที่จะเปลี่ยนแปลงหลังจากที่ลักษณะเหล่านี้แสดงออกมาแล้ว ดังนั้นจึงยากที่จะเข้าแทรกแซงด้วยนโยบาย อย่างไรก็ตาม ดังที่กล่าวไว้ในบทที่ 2 การทราบถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นของลักษณะเหล่านี้ตามเงื่อนไขเริ่มต้นของกลุ่มคนพิการต่าง ๆ ยังคงมีประโยชน์อย่างมาก ผลลัพธ์เหล่านี้เป็นบริบทที่ดีสำหรับการกำหนดนโยบายในการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงานสำหรับกลุ่มคนพิการ ตามที่แสดงในบทที่ 2 ปัจจัยภายในที่เลือกสำหรับการทดสอบทางสถิติคือ : ช่วงอายุ เพศ ประเภทของความพิการ ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่ศึกษา ระยะเวลาการหางานหลังสำเร็จการศึกษา และความจำเป็นในการมีผู้ดูแล ในส่วนของตัวแปรตามซึ่งแสดงถึงคุณภาพงานและการครองงานจะเป็นไปตามที่อธิบายไว้ในบทที่ 2 โดย

ในข้อที่ 5.1.1 ถึง 5.1.7 จะรายงานผลของตัวแปรตามที่แสดงถึงคุณภาพงาน ในขณะที่ข้อที่ 5.1.9 ถึง 5.1.10 จะรายงานผลของการครองงาน

5.1.1 ปัจจัยภายในกับคะแนนความพึงพอใจในค่าตอบแทน (ANOVA) (3.3)

	F	Sig.
ช่วงอายุ	2.867	0.023*
เพศ	5.458	0.005*
ประเภทของความพิการ	1.463	0.497
ผู้ดูแล	0.025	0.874
ระดับการศึกษา	1.62	0.199
สาขาวิชาที่ศึกษา	2.117	0.027*
ช่วงเวลาหลังจบการศึกษา	0.837	0.524

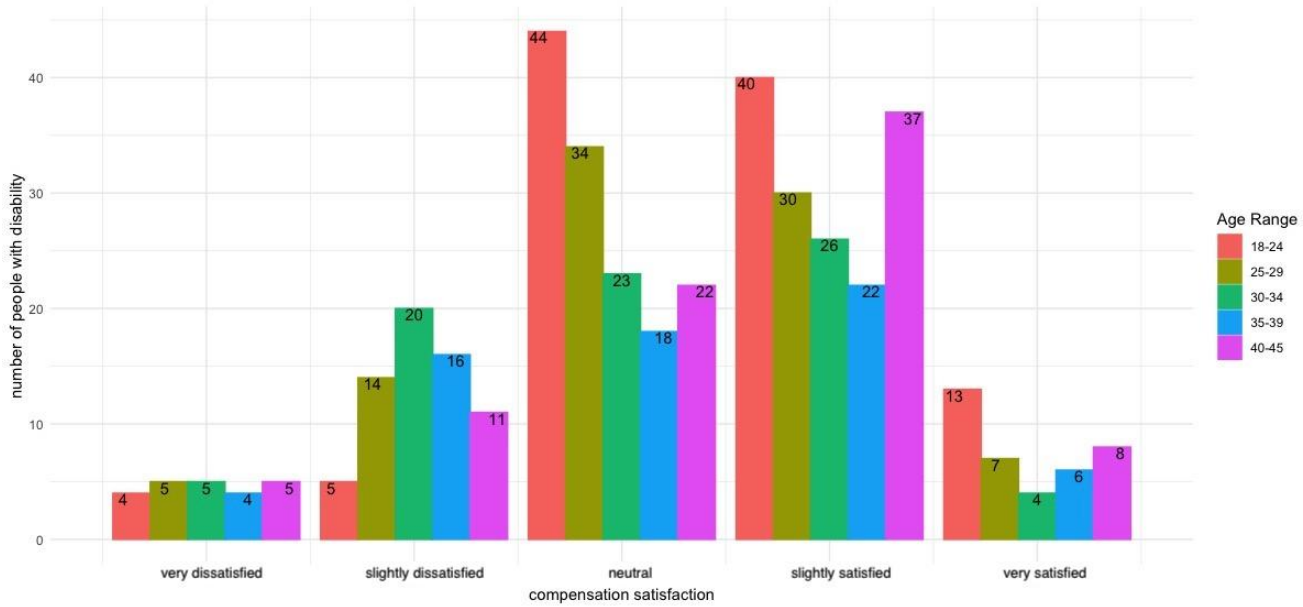
ตาราง 5.1 ปัจจัยภายในกับคะแนนความพึงพอใจในค่าตอบแทน

ตาราง 5.1 แสดงผลการวิเคราะห์ ANOVA ทางเดียวของปัจจัยภายใน 7 รายการเพื่อพิจารณาว่ามีความแตกต่างที่มีนัยสำคัญในคะแนนความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนในกลุ่มต่าง ๆ หรือไม่ ผลลัพธ์แสดงให้เห็นว่าจากการตอบแบบสำรวจ มีความแตกต่างที่มีนัยสำคัญระหว่างกลุ่มสำหรับปัจจัยภายใน 3 รายการ ได้แก่ ช่วงอายุ เพศ และสาขาวิชาที่ศึกษา สิ่งนี้ชี้ให้เห็นว่าตามข้อมูลที่รวบรวม ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มอายุ เพศ และสาขาวิชาที่ศึกษาที่แตกต่างกันรายงานให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนของตนที่แตกต่างกัน ดูรูปที่ 5.1-5.2 ด้านล่างเพื่อการอ้างอิงเพิ่มเติม

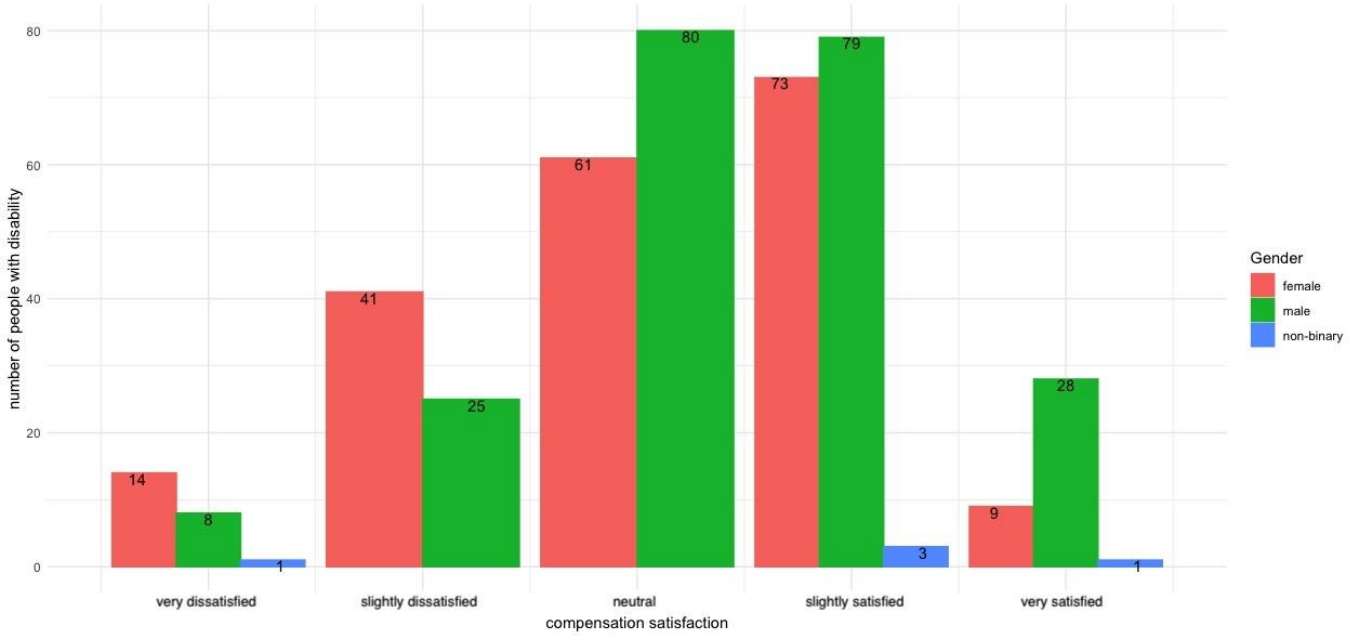
การวิเคราะห์หลังการทดสอบ (Post-Hoc Analysis) (ดูรูปที่ 1-4 ในภาคผนวก ซ) แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มในแต่ละคู่สำหรับปัจจัยภายใน 3 รายการ ดังนี้

- ช่วงอายุพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างกลุ่มอายุ 18-24 ปี และกลุ่มอายุ 30-34 ปี โดยกลุ่มอายุ 30-34 ปี มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนน้อยกว่ากลุ่มอายุ 18-24 ปี อย่างไรก็ตาม ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างกลุ่มอายุอื่น ๆ
- ด้านเพศ พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยที่ทั้งสองกลุ่มนี้ไม่มีความแตกต่างจากกลุ่มที่ไม่ใช่เพศไบนารี่ (non-binary) เพศหญิงมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนน้อยกว่าเพื่อนร่วมงานเพศชาย

- การทดสอบ T-Test ไม่แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างสาขาวิชาใด ๆ ดังนั้น ความแตกต่างที่รายงานในสาขาวิชาต่าง ๆ จึงไม่สามารถสรุปได้อย่างชัดเจน



รูปที่ 5.1 ช่วงอายุกับความพึงพอใจในค่าตอบแทน



รูปที่ 5.2 เพศกับความพึงพอใจในค่าตอบแทน

5.1.2 ปัจจัยภายในกับสิ่งอำนวยความสะดวก (การทดสอบไคสแควร์) (3.13)

	Df[1]	ระดับนัยสำคัญเชิงประมาณ (แบบสองทาง)
ช่วงอายุ	8	0.000*
เพศ	4	0.515
ประเภทของความพิการ	24	0.000*
ผู้ดูแล	2	0.017*
ระดับการศึกษา	4	0.836
สาขาวิชาที่ศึกษา	18	0.268
ช่วงเวลาหลังจบการศึกษา	10	0.237

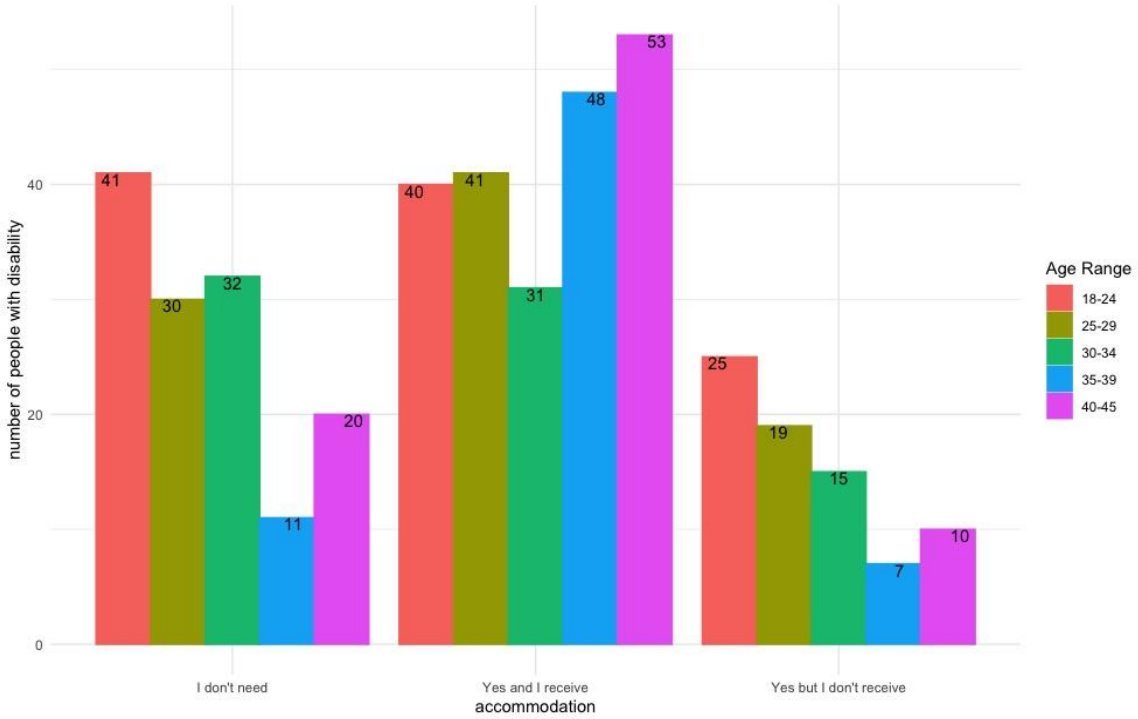
ตาราง 5.2 ปัจจัยภายในกับสิ่งอำนวยความสะดวก

ตารางที่ 5.2 แสดงผลการทดสอบไคสแควร์แบบตารางไขว้ของปัจจัยภายในทั้ง 7 ปัจจัยเพื่อตรวจสอบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในการแจกแจงระหว่างกลุ่มต่าง ๆ หรือไม่ ผลลัพธ์แสดงให้เห็นว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างกลุ่มต่าง ๆ สำหรับปัจจัยภายใน 3 ปัจจัย ได้แก่ **ช่วงอายุ ประเภทของความพิการ** และ **ความจำเป็นในการมีผู้ดูแล** ซึ่งบ่งชี้ว่าจากข้อมูลที่รวบรวมมา คนพิการในช่วงอายุที่แตกต่างกัน ประเภทของความพิการที่แตกต่างกัน และความจำเป็นในการมีผู้ดูแลที่แตกต่างกัน มีความต้องการและได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกในระดับที่แตกต่างกัน ดูรูปที่ 5.3-5.5 ด้านล่างเพื่อการอ้างอิง

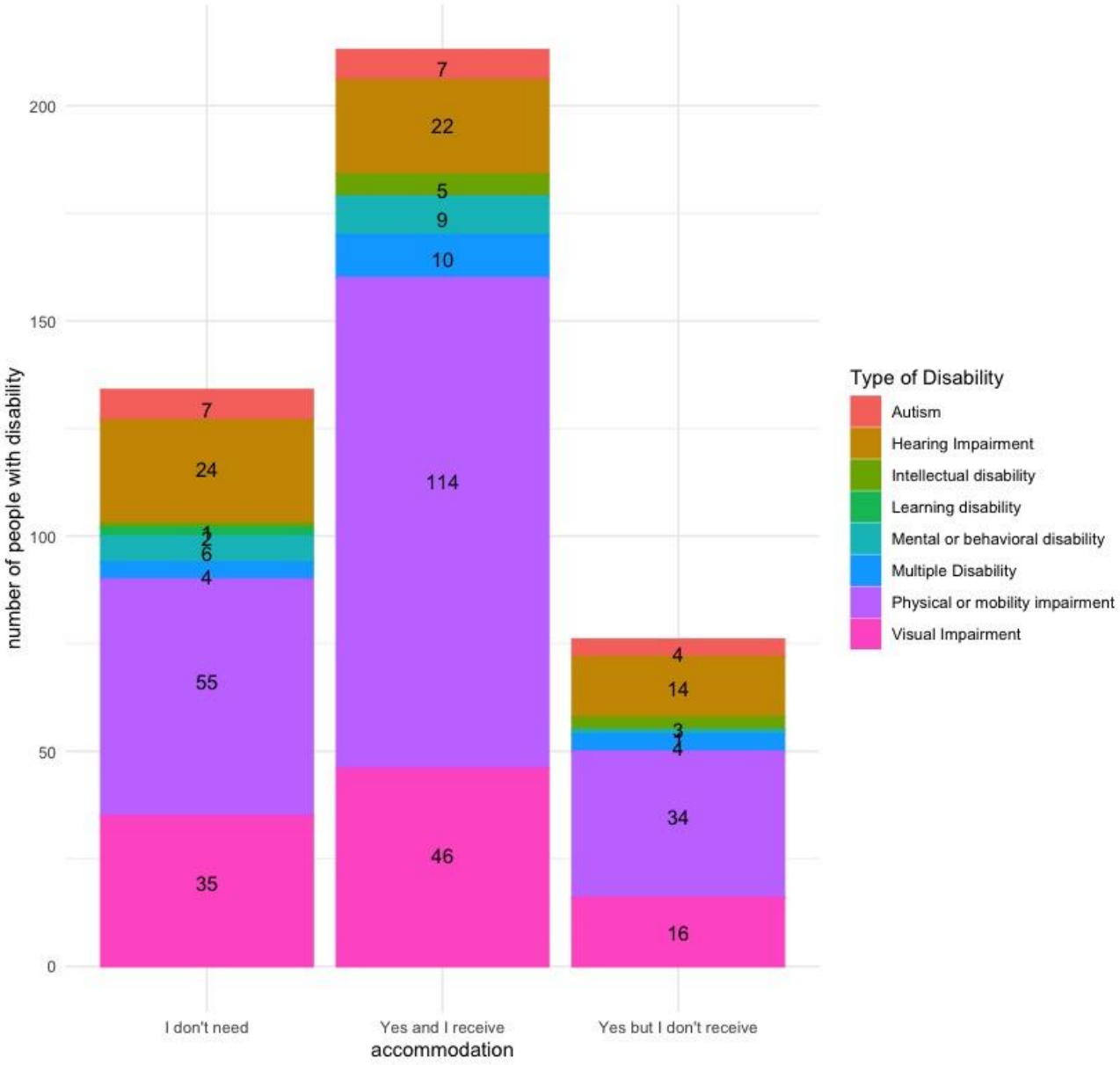
- สำหรับช่วงอายุ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างกลุ่มอายุ 18-24 ปี และกลุ่มอายุ 30-34 ปี โดยกลุ่มอายุ 30-34 ปีได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกน้อยกว่ากลุ่มอายุ 18-24 ปี อย่างไรก็ตาม ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างกลุ่มอายุอื่น ๆ
- สำหรับประเภทของความพิการ พบว่ามีสัดส่วนของผู้ที่มีความพิการทางร่างกายที่ต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกมากที่สุด (มากกว่าผู้ที่มีความพิการประเภทอื่น ๆ) และพวกเขาก็มักจะได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกเหล่านั้นเป็นส่วนใหญ่ โดยรวมแล้วประมาณร้อยละ 23 ของคนพิการต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกแต่ไม่ได้รับ
- สำหรับผู้ที่มีผู้ดูแล จะเน้นย้ำไปที่กลุ่มที่ต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกแต่ไม่ได้รับ ในกลุ่มนี้มีผู้ตอบแบบสอบถาม 65 คนที่ไม่มีผู้ดูแลและมี 11 คนที่มีผู้ดูแล เมื่อคำนวณตามจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด เราพบว่าผู้ที่ไม่ได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกคิดเป็นร้อยละ 17.4 ของผู้ตอบ

[1] Degrees of Freedom: Df (องศาแห่งอิสระ)

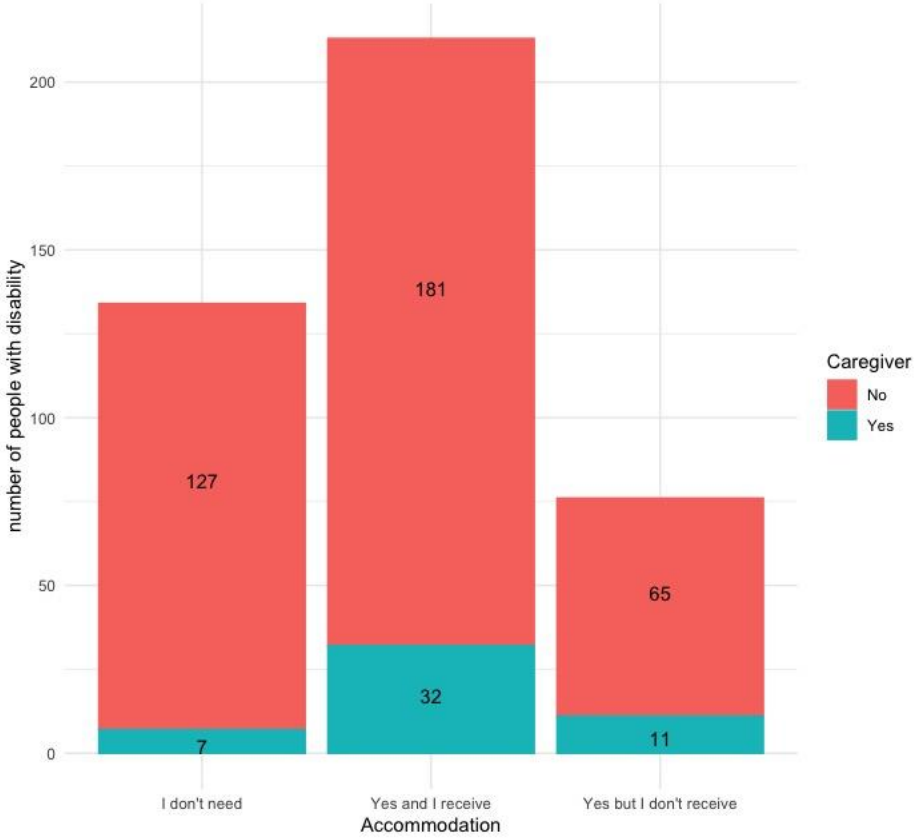
แบบสอบถามทั้งหมดในกลุ่มที่ไม่มีผู้ดูแลและร้อยละ 22 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดในกลุ่มที่มีผู้ดูแล จากข้อมูลนี้ พบว่าผู้ที่มีผู้ดูแลมักจะไม่ได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกมากกว่าผู้ที่ไม่มีผู้ดูแลเมื่อคิดเป็นร้อยละ



รูปที่ 5.3 ช่วงอายุกับสิ่งอำนวยความสะดวก



รูปที่ 5.4 ประเภทของความพิการกับสิ่งอำนวยความสะดวก



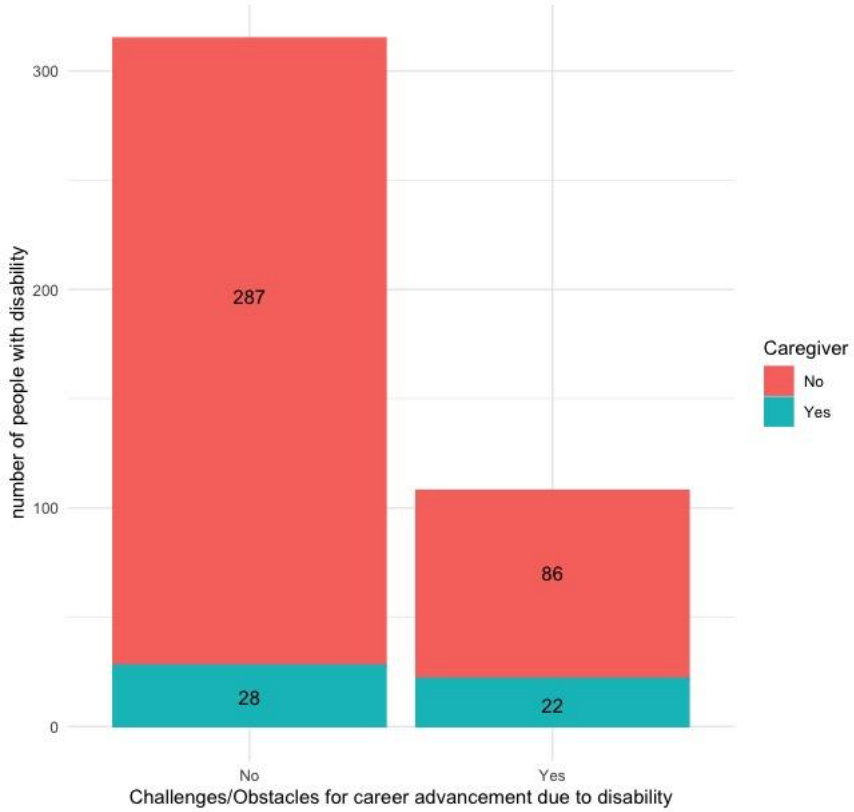
รูปที่ 5.5 ผู้ดูแลกับสิ่งอำนวยความสะดวก

5.1.3 ปัจจัยภายในกับความท้าทาย/อุปสรรคด้านความก้าวหน้าในอาชีพเนื่องจากความพิการ (การทดสอบไคสแควร์) (3.15)

	Df	ระดับนัยสำคัญเชิงประมาณ (แบบสองทาง)
ช่วงอายุ	4	0.217
เพศ	2	0.894
ประเภทของความพิการ	12	0.148
ผู้ดูแล	1	0.003*
ระดับการศึกษา	2	0.577
สาขาวิชาที่ศึกษา	9	0.231
ช่วงเวลาหลังจบการศึกษา	5	0.461

ตาราง 5.3 ปัจจัยภายในกับความท้าทาย/อุปสรรคด้านความก้าวหน้าในอาชีพเนื่องจากความพิการ

ตารางที่ 5.3 แสดงผลการทดสอบไคสแควร์แบบตารางไขว้ของปัจจัยภายใน 7 ปัจจัยเพื่อพิจารณาว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในกลุ่มต่าง ๆ หรือไม่ ผลการทดสอบแสดงให้เห็นว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญสำหรับกลุ่มคนพิการที่ต้องการและไม่ต้องการผู้ดูแล คนพิการที่ต้องการผู้ดูแลมักเผชิญกับความท้าทายมากขึ้นในการพัฒนาด้านอาชีพเนื่องจากความพิการ ดูรูปที่ 5.6 ด้านล่างเพื่อการอ้างอิง



รูปที่ 5.6 ผู้ดูแลกับความท้าทาย/อุปสรรคด้านความก้าวหน้าในอาชีพเนื่องจากความพิการ

5.1.4 ปัจจัยภายในกับการจัดให้มีการฝึกอบรมจากผู้ว่าจ้าง (การทดสอบไคสแควร์) (3.20)

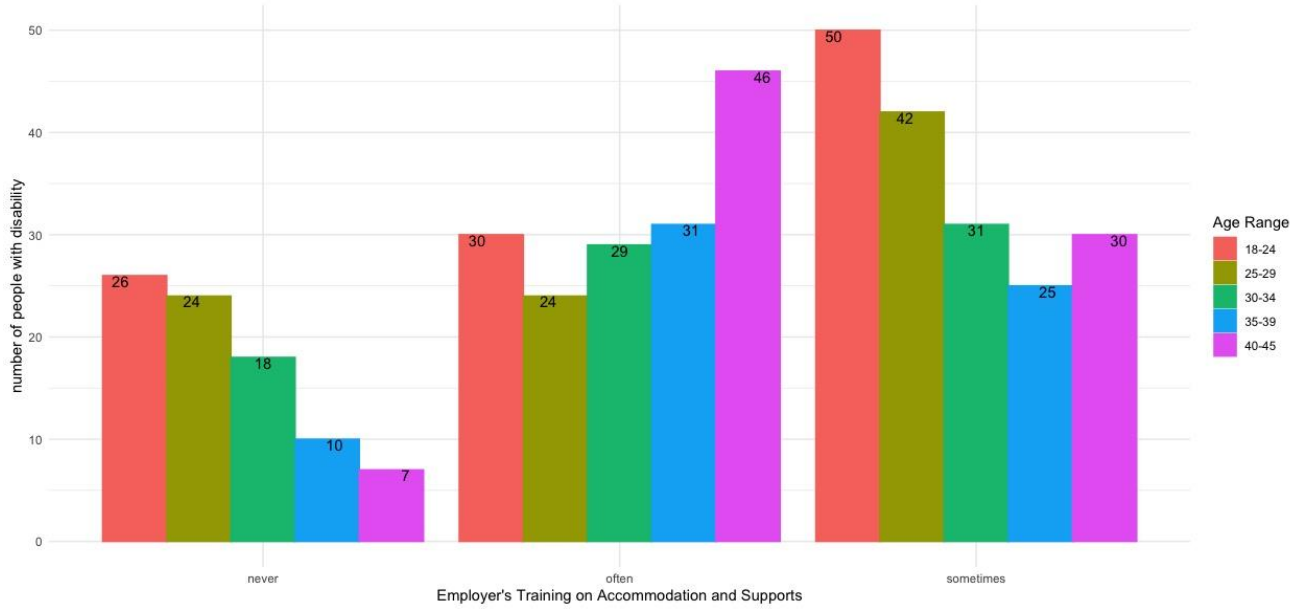
	Df	ระดับนัยสำคัญเชิงปริมาณ (แบบสองทาง)
ช่วงอายุ	8	0.001*
เพศ	4	0.074*
ประเภทของความพิการ	24	0.256
ผู้ดูแล	2	0.156
ระดับการศึกษา	4	0.186
สาขาวิชาที่ศึกษา	18	0.287

	Df	ระดับนัยสำคัญเชิงปริมาณ (แบบสองทาง)
ช่วงเวลาหลังจบการศึกษา	10	0.855

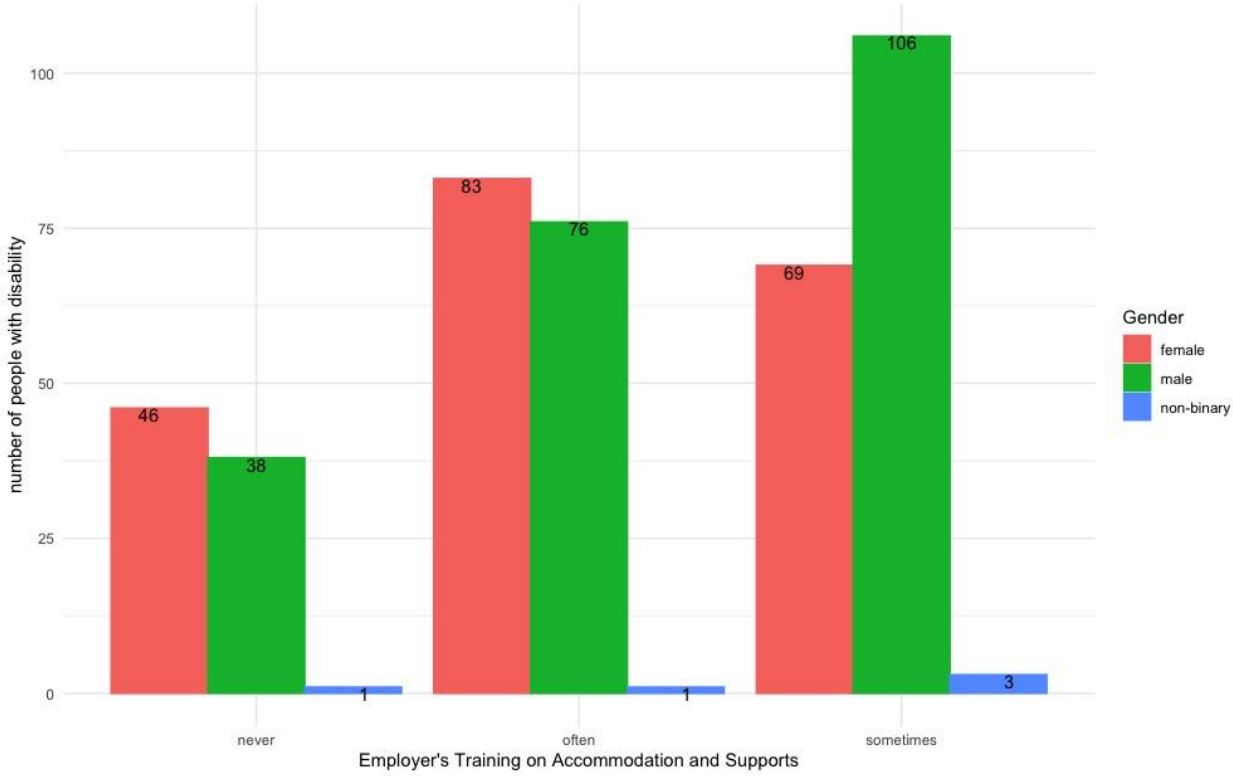
ตาราง 5.4 ปัจจัยภายในกับการจัดให้มีการฝึกอบรมจากผู้ว่าจ้าง

ตารางที่ 5.4 แสดงผลการทดสอบไคสแควร์แบบตารางไขว้ของปัจจัยภายใน 7 ปัจจัยเพื่อพิจารณาว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสบการณ์การฝึกอบรมจากผู้ว่าจ้างหรือไม่ ผลการทดสอบแสดงให้เห็นว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญสำหรับกลุ่มต่าง ๆ ในกลุ่ม**ช่วงอายุและเพศ**ที่ต่างกัน ดูรูปที่ 5.7-5.8 ด้านล่างเพื่ออ้างอิง

- สำหรับเพศ การวิเคราะห์เพิ่มเติมแสดงให้เห็นว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างชายและหญิง (ดูรูปที่ 6 ในภาคผนวก ซ) ความแตกต่างหลัก ๆ มาจากการปฏิบัติต่อกลุ่มเพศที่ไม่ใช่ไบนารี่เมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานชายและหญิง
- สำหรับช่วงอายุ โดยรวมแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับการฝึกอบรมจากผู้ว่าจ้างมากกว่าไม่ได้รับการฝึกอบรม อย่างไรก็ตาม ในกลุ่มที่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมจากผู้ว่าจ้าง ผู้ตอบแบบสอบถามในช่วงอายุน้อยมีจำนวนมากกว่า ซึ่งเป็นสิ่งที่คาดการณ์ได้ เนื่องจากยิ่งพวกเขามีเวลาและประสบการณ์ในการทำงานมากเท่าใด ก็จะยิ่งมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมมากขึ้นเท่านั้น



รูปที่ 5.7 ช่วงอายุกับการจัดให้มีการฝึกอบรมจากผู้ว่าจ้าง



รูปที่ 5.8 เพศกับการจัดให้มีการฝึกอบรมจากผู้ว่าจ้าง

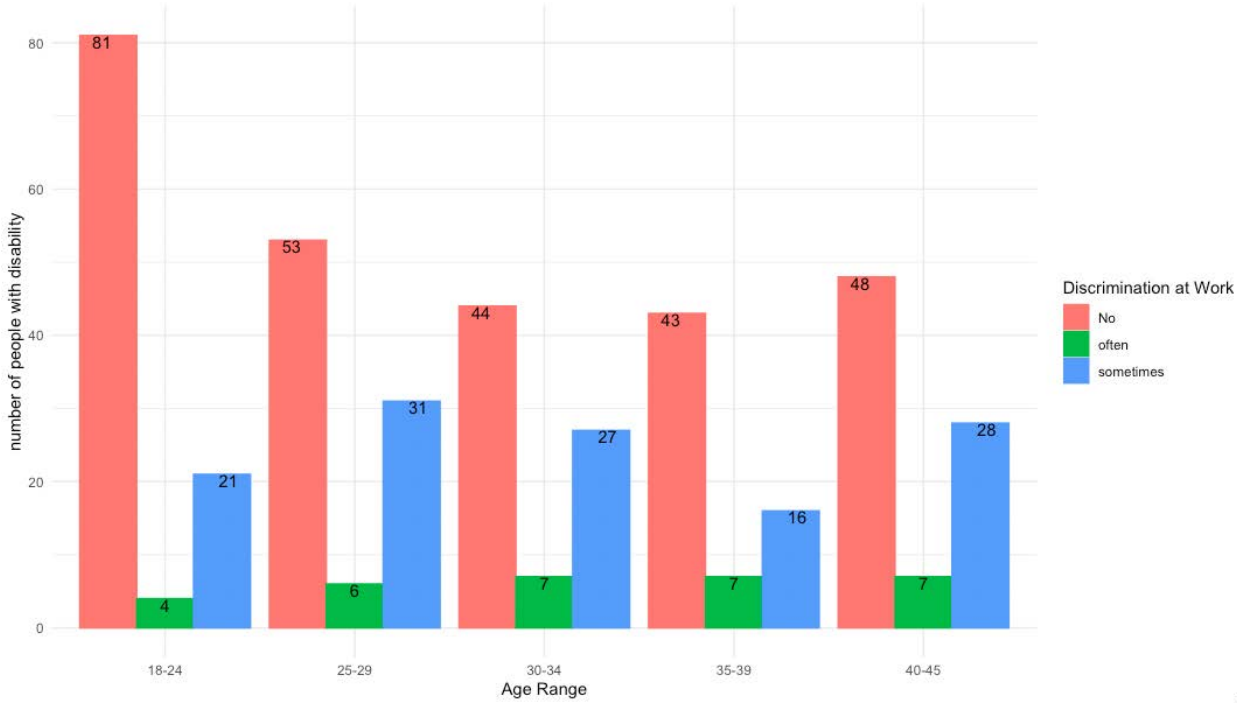
5.1.5 ปัจจัยภายในกับการเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน (การทดสอบไคสแควร์) (3.21)

	Df	ระดับนัยสำคัญเชิงปริมาณ (แบบสองทาง)
ช่วงอายุ	8	0.098*
เพศ	4	0.737
ประเภทของความพิการ	24	0.043*
ผู้ดูแล	2	0.701
ระดับการศึกษา	4	0.745
สาขาวิชาที่ศึกษา	18	0.218
ช่วงเวลาหลังจบการศึกษา	10	0.470

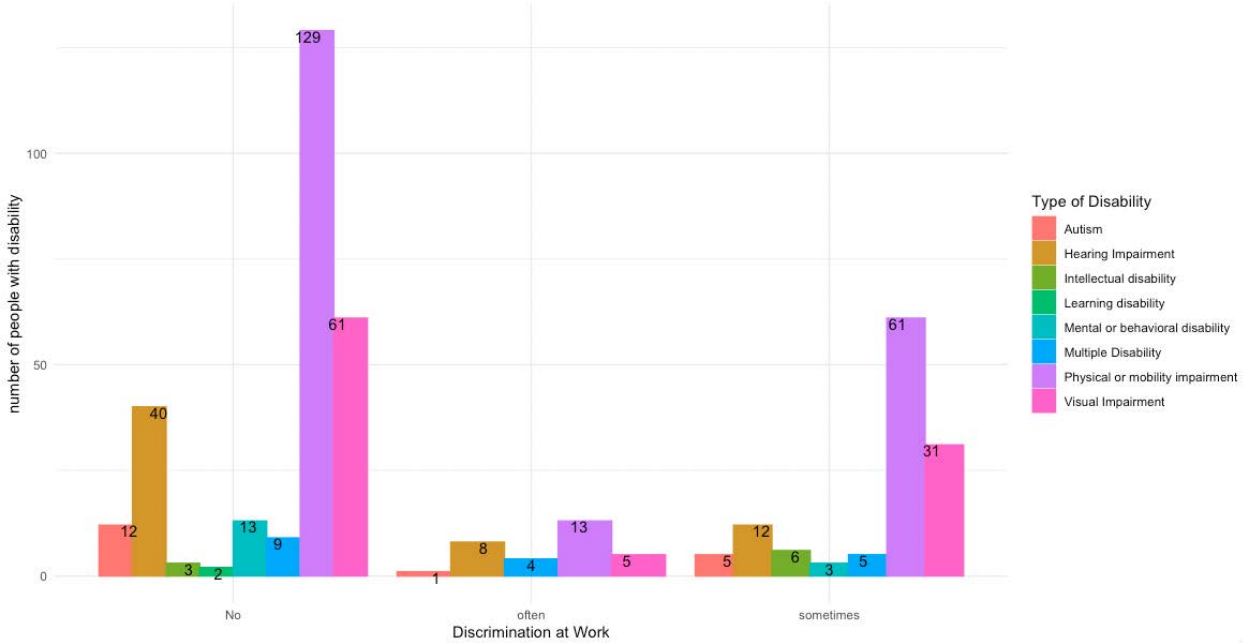
ตาราง 5.5 ปัจจัยภายในกับการเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน

ตารางที่ 5.5 แสดงผลการทดสอบไคสแควร์แบบตารางไขว้ของปัจจัยภายในทั้ง 7 ปัจจัยเพื่อพิจารณาว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ส่งผลต่อการประสบกับการเลือกปฏิบัติในที่ทำงานหรือไม่ ผลการทดสอบแสดงให้เห็นว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญสำหรับกลุ่มต่าง ๆ ใน**ช่วงอายุและประเภทของความพิการ**ที่แตกต่างกัน โดยจากการวิเคราะห์ตารางความน่าจะเป็น (Probability Table) พบว่าประเภทของความพิการที่มักเผชิญกับการเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน ได้แก่ ความพิการทางสติปัญญา ความพิการซ้อน และความพิการทางร่างกายอื่น ๆ ดูรูปที่ 5.9-5.10 ด้านล่างเพื่ออ้างอิง

- สำหรับช่วงอายุ พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างกลุ่มอายุ 18-24 ปี และกลุ่มอายุ 30-34 ปี โดยกลุ่มอายุ 30-34 ปีที่ประสบกับการเลือกปฏิบัติในที่ทำงานมากกว่ากลุ่มอายุ 18-24 ปี อย่างไรก็ตาม ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างกลุ่มอายุอื่นๆ
- สำหรับประเภทของความพิการ โดยรวมแล้วคนส่วนใหญ่ในแต่ละประเภทไม่ค่อยประสบกับการเลือกปฏิบัติ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากอัตราร้อยละ พบว่าคนพิการทางสติปัญญามีอัตราการเผชิญกับการเลือกปฏิบัติสูงที่สุด (2 ใน 3 ของผู้ตอบแบบสอบถาม) ในขณะที่ประมาณ 1 ใน 3 ของผู้ตอบแบบสอบถามในประเภทความพิการอื่น ๆ เผชิญกับการเลือกปฏิบัติ



รูปที่ 5.9 ช่วงอายุกับการเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน



รูปที่ 5.10 ประเภทของความพิการกับการเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน

5.1.6 ปัจจัยภายในกับความพึงพอใจในงาน (ANOVA) (5.1)

	F	Sig.
ช่วงอายุ	6.063	0.000*
เพศ	1.176	0.309

ประเภทของความพิการ	2.261	0.009*
ผู้ดูแล	1.034	0.31
ระดับการศึกษา	4.21	0.016*
สาขาวิชาที่ศึกษา	1.815	0.064*
ช่วงเวลาหลังจบการศึกษา	4.12	0.001*

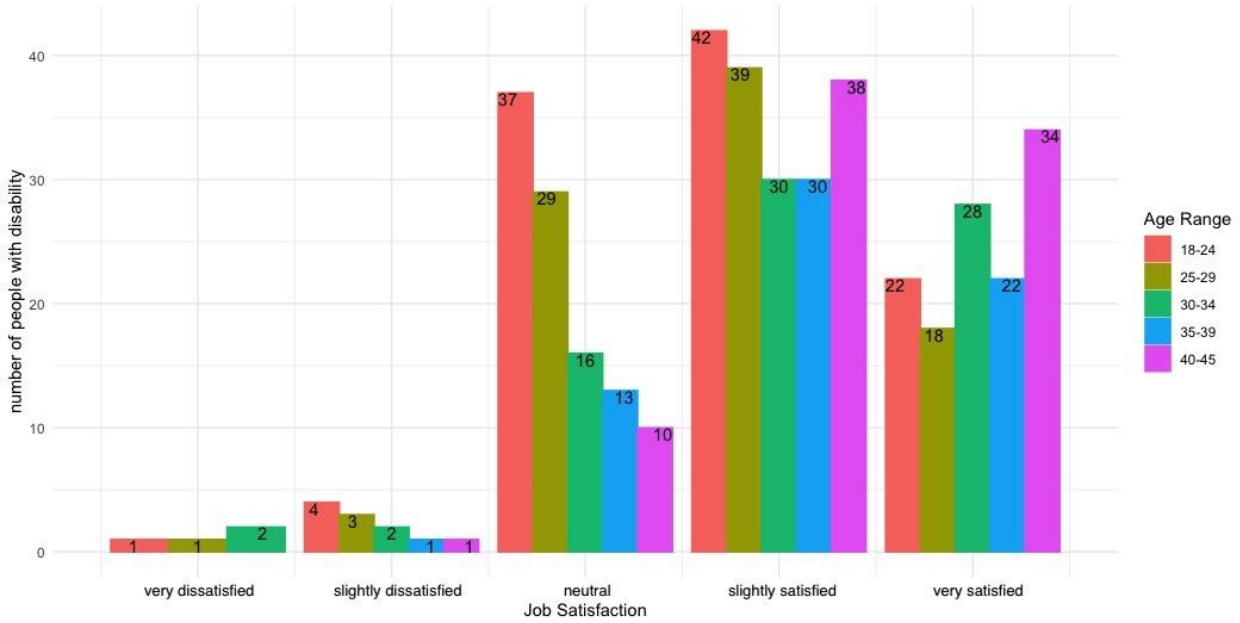
ตาราง 5.6 ปัจจัยภายในกับความพึงพอใจในงาน

ตารางที่ 5.6 แสดงผลการวิเคราะห์ ANOVA ทางเดียวของปัจจัยภายใน 7 ปัจจัยเพื่อพิจารณาว่ามีความแตกต่างที่มีนัยสำคัญในคะแนนความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนระหว่างกลุ่มต่าง ๆ หรือไม่ ผลลัพธ์แสดงให้เห็นว่ามีความแตกต่างที่มีนัยสำคัญระหว่างกลุ่มสำหรับปัจจัยภายใน 5 ปัจจัย ได้แก่ **ช่วงอายุ ประเภทความพิการ ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่ศึกษา และระยะเวลาหลังสำเร็จการศึกษาเพื่อหางาน** ดูรูปที่ 5.11-5.14 ด้านล่างเพื่ออ้างอิง

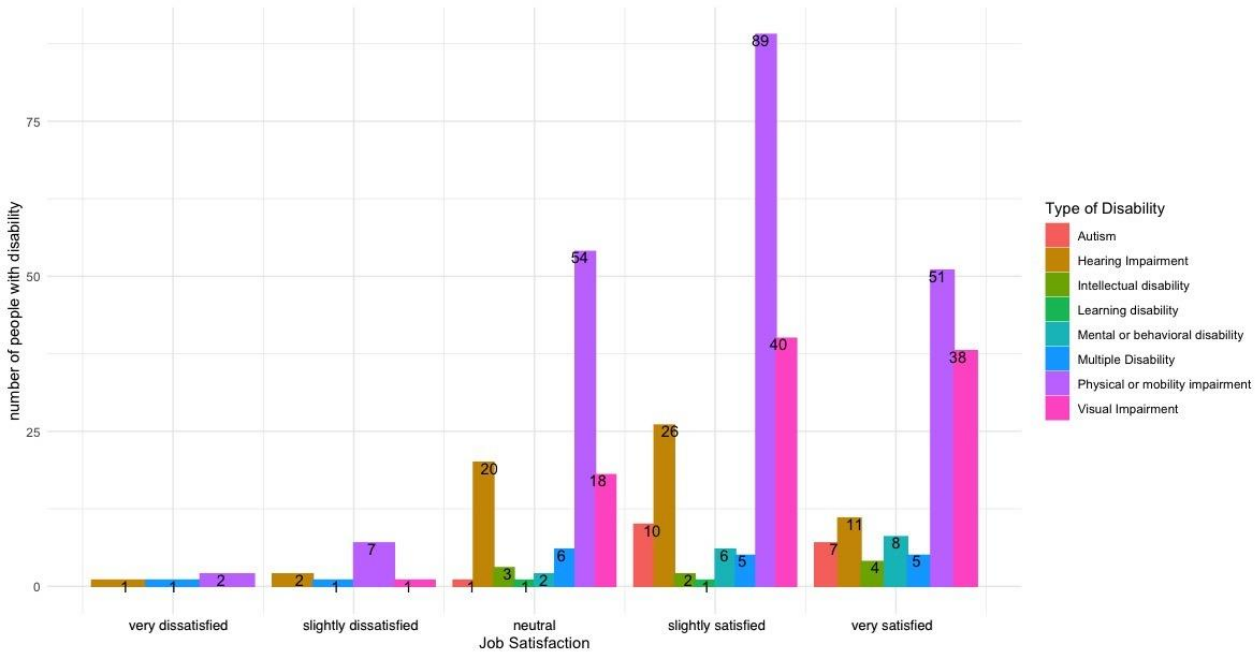
การวิเคราะห์หลังการทดลอง (ดูรูปที่ 8-12 ในภาคผนวก ซ) ที่แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการทดสอบ T-Test แบบคู่ระหว่างกลุ่มต่าง ๆ สำหรับปัจจัยภายใน 5 ปัจจัยเหล่านั้นแสดงผลลัพธ์ดังต่อไปนี้

- สำหรับช่วงอายุ มีความแตกต่างที่มีนัยสำคัญระหว่างกลุ่มอายุ 18-24 ปีกับกลุ่มอายุที่มากกว่า (35-39 ปี และ 40-45 ปี) และระหว่างกลุ่มอายุ 25-29 ปีกับกลุ่มอายุ 40-45 ปี กล่าวอีกนัยหนึ่ง กลุ่มที่อายุมากและกลุ่มที่อายุน้อยจะรายงานถึงระดับความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน โดยกลุ่มที่อายุมากกว่ามีความสุขกับงานมากกว่า
- สำหรับประเภทความพิการ การเปรียบเทียบแบบคู่ไม่ได้รายงานถึงความแตกต่างที่มีนัยสำคัญระหว่างกลุ่มใด ๆ อย่างไรก็ตาม การจัดอันดับยังคงมีประโยชน์แต่ต้องใช้อย่างระมัดระวัง ผลลัพธ์ของความพึงพอใจในงานเฉลี่ยตามกลุ่มแสดงให้เห็นว่าคนพิการทางการเรียนรู้และความพิการซ้อนเป็นกลุ่มที่พึงพอใจในงานน้อยที่สุด ขณะที่คนพิการทางสายตาเลือนราง ความพิการออทิสติก และความพิการทางจิตเป็นกลุ่มที่พึงพอใจในงานมากที่สุด
- สำหรับระดับการศึกษา พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างกลุ่มปริญญาโทกับกลุ่มอื่น ๆ ผลเฉลี่ยตามกลุ่มแสดงให้เห็นว่ากลุ่มปริญญาโทมีความพึงพอใจในงานมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ อย่างมาก (เทียบกับกลุ่มปริญญาตรีและประกาศนียบัตรวิชาชีพ)
- ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในการทดสอบ T-Test แบบคู่ระหว่างสาขาวิชาการศึกษาต่าง ๆ ดังนั้น การนำผลลัพธ์ไปใช้ควรได้รับการพิจารณาด้วยความระมัดระวัง

- ระยะเวลาหลังจากสำเร็จการศึกษาที่ใช้ในการหางานที่แรกมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความพึงพอใจในงานโดยรวม ผลลัพธ์แสดงให้เห็นว่าผู้ที่ใช้เวลา 1-3 เดือนในการหางานมีความไม่พึงพอใจในงานมากที่สุดเมื่อเทียบกับกลุ่มอื่น ๆ

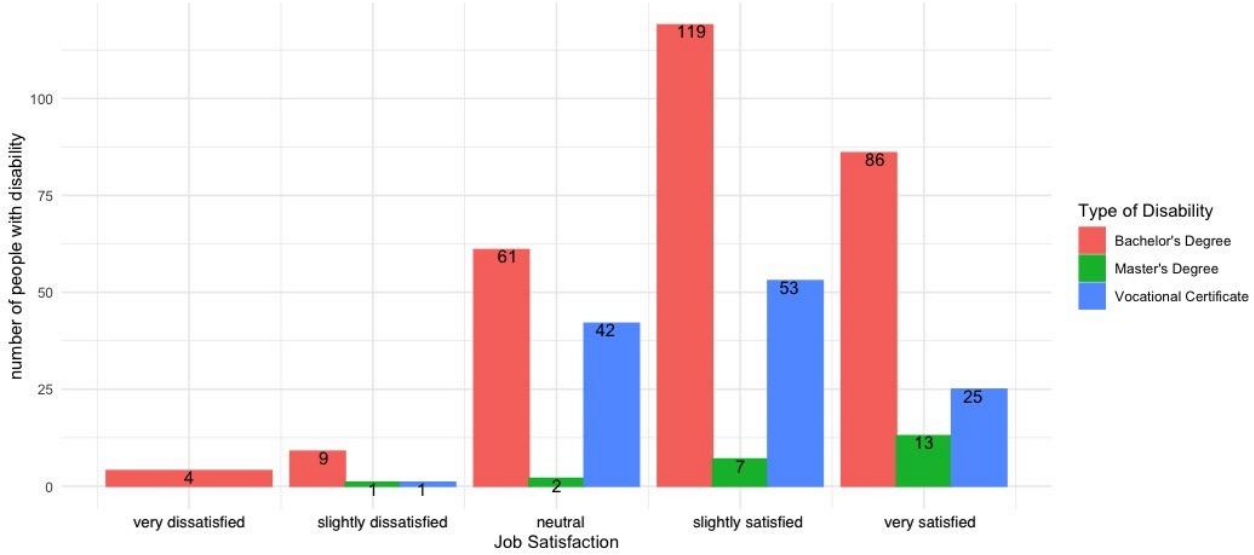


รูปที่ 5.11 ช่วงอายุกับความพึงพอใจในงาน

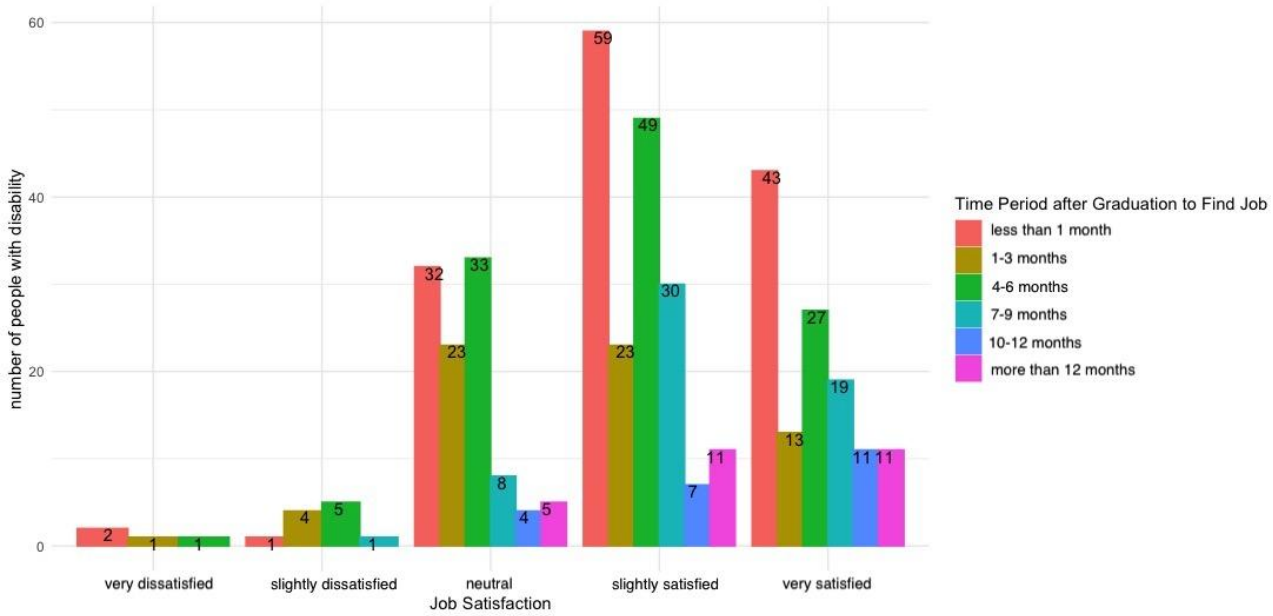


รูปที่ 5.12 ประเภทของความพิการกับความพึงพอใจในงาน

Education level



รูปที่ 5.13 ระดับการศึกษากับความพึงพอใจในงาน



รูปที่ 5.14 ช่วงเวลาหลังจากจบการศึกษากับความพึงพอใจในงาน

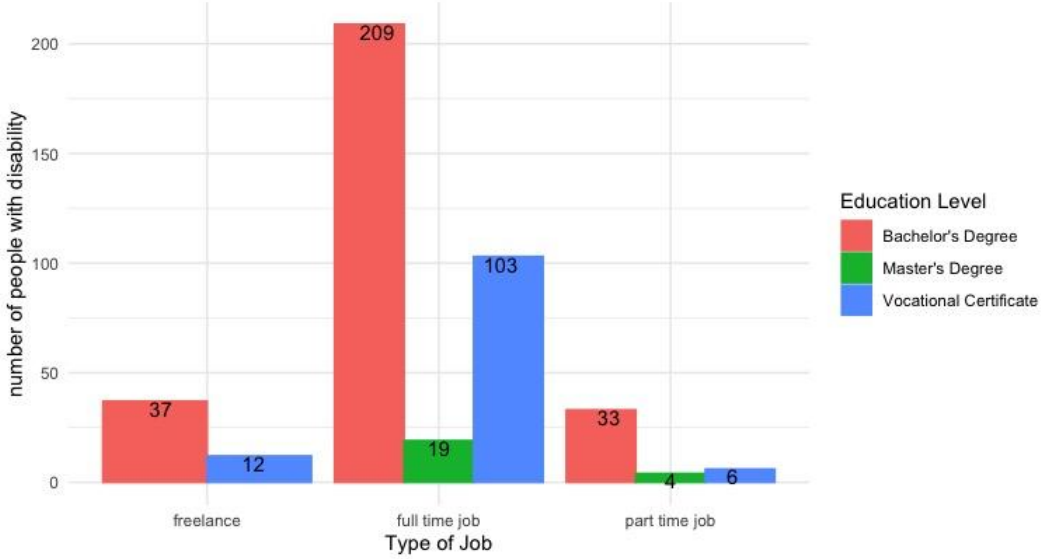
5.1.7 ปัจจัยภายในกับประเภทของงาน (การทดสอบไคสแควร์) (3.4)

	df	ระดับนัยสำคัญเชิงปริมาณ (แบบสองทาง)
ช่วงอายุ	8	0.337
เพศ	4	0.776
ประเภทของความพิการ	24	0.341

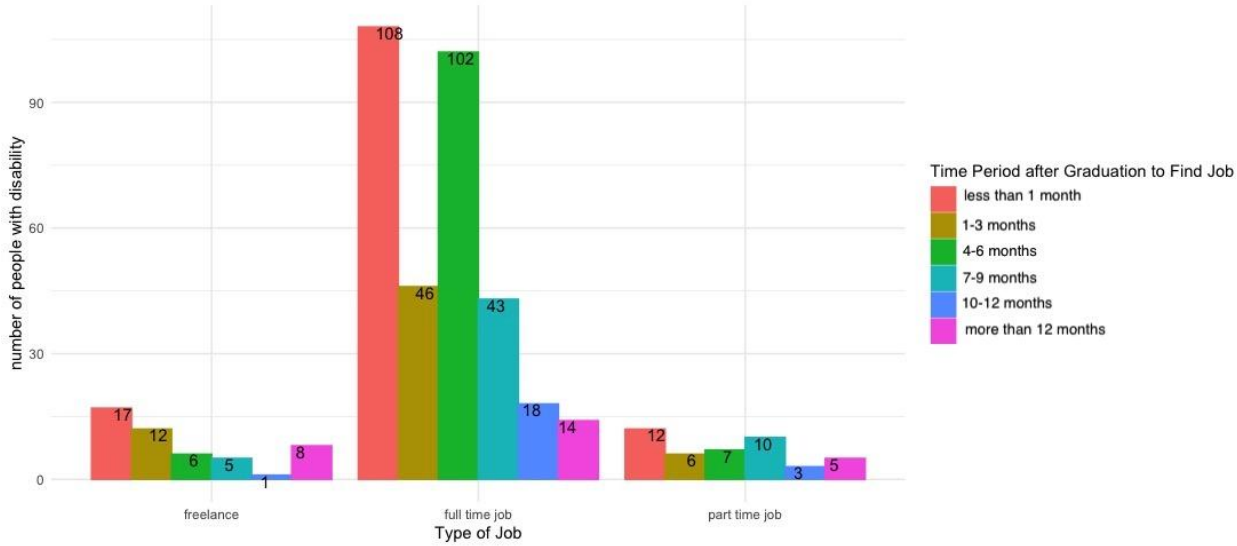
ผู้ดูแล	2	0.701
ระดับการศึกษา	4	0.041*
สาขาวิชาที่ศึกษา	18	0.687
ช่วงเวลาหลังจบการศึกษา	10	0.002*

ตาราง 5.7 ปัจจัยภายในกับประเภทของงาน

ตาราง 5.7 แสดงผลการทดสอบไคสแควร์แบบตารางไขว้ของปัจจัยภายใน 7 ปัจจัยเพื่อพิจารณาว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในประเภทของงานที่พบหรือไม่ ผลลัพธ์แสดงให้เห็นว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ในหมวด**ระดับการศึกษาและระยะเวลาหลังจากสำเร็จการศึกษา** จากการวิเคราะห์ตารางความน่าจะเป็น (ดูรูปที่ 13-14 ในภาคผนวก ซ) พบว่าผู้ที่มีวุฒิปริญญาโทส่วนมากจะไม่ทำงานอาชีพอิสระ ส่วนผู้ที่มีวุฒิปริญญาตรีมีคนที่ทำงานอาชีพอิสระในระดับสูงที่สุดเมื่อเทียบกับวุฒิอื่น ตารางความน่าจะเป็นของระยะเวลาที่ใช้ในการหางานแสดงให้เห็นว่าผู้ที่ไม่สามารถหางานประจำได้ในปีแรกมักจะกลายเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ แทนที่จะรับงานไม่ประจำ ดูรูปที่ 5.15-5.16 เพื่อการอ้างอิง



รูปที่ 5.15 ระดับการศึกษากับประเภทของงาน



รูปที่ 5.16 ช่วงเวลาหลังจบการศึกษากับประเภทของงาน

ปัจจัยภายในกับการครองงาน

5.1.8 ปัจจัยภายในกับระยะเวลาทำงานปัจจุบัน (ANOVA) (3.4)

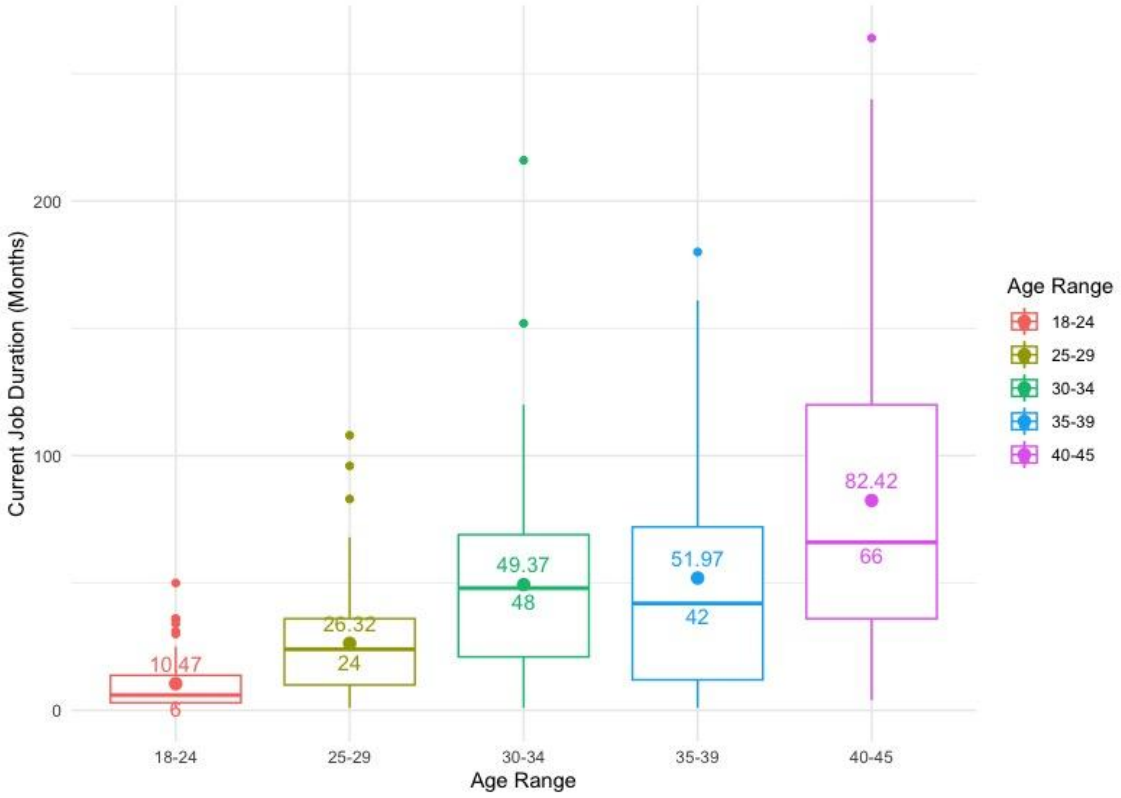
	F	ระดับนัยสำคัญเชิงปริมาณ (แบบสองทาง)
ช่วงอายุ	49.24	0.000*
เพศ	0.777	0.461
ประเภทของความพิการ	1.509	0.118
ผู้ดูแล	3.143	0.077*
ระดับการศึกษา	7.244	0.001*
สาขาวิชาที่ศึกษา	1.642	0.101
ช่วงเวลาหลังจบการศึกษา	3.787	0.002*

รูปที่ 5.8 ปัจจัยภายในกับระยะเวลาทำงานปัจจุบัน

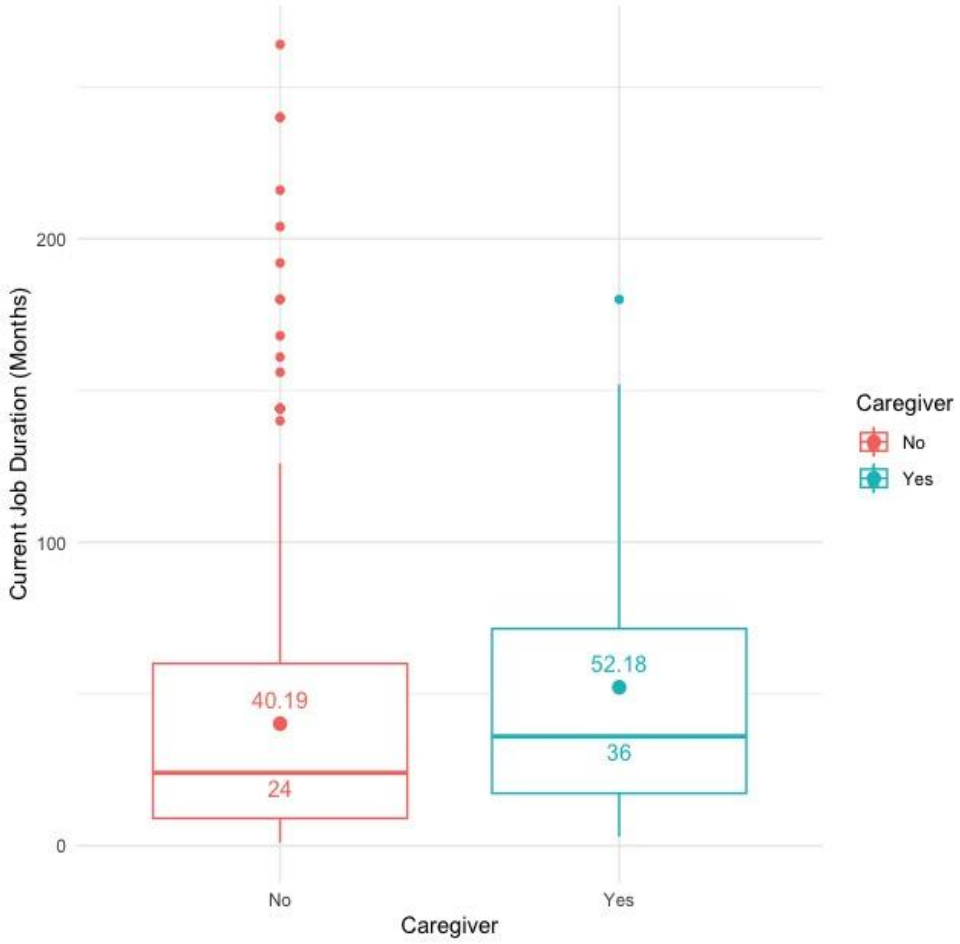
ตารางที่ 5.8 แสดงผลการวิเคราะห์ ANOVA แบบทางเดียวของปัจจัยภายใน 7 ปัจจัยเพื่อพิจารณาว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในระยะเวลาทำงานปัจจุบันระหว่างกลุ่มต่าง ๆ หรือไม่ ผลการทดสอบแสดงให้เห็นว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างกลุ่มต่าง ๆ สำหรับปัจจัยภายใน 4 ปัจจัย ได้แก่ **ช่วงอายุ ความจำเป็นในการมีผู้ดูแล ระดับการศึกษา และระยะเวลาหลังจากจบการศึกษาเพื่อหางาน** ดูรูปที่ 5.17-5.20 ด้านล่างเพื่อการอ้างอิง

การวิเคราะห์หลังการทดสอบ (ดูรูปที่ 15-19 ในภาคผนวก ซ) แสดงการเปรียบเทียบการทดสอบ T-Test แบบคู่ โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างคู่ของกลุ่มสำหรับ 4 ปัจจัยภายในเหล่านั้นแสดงผลดังต่อไปนี้

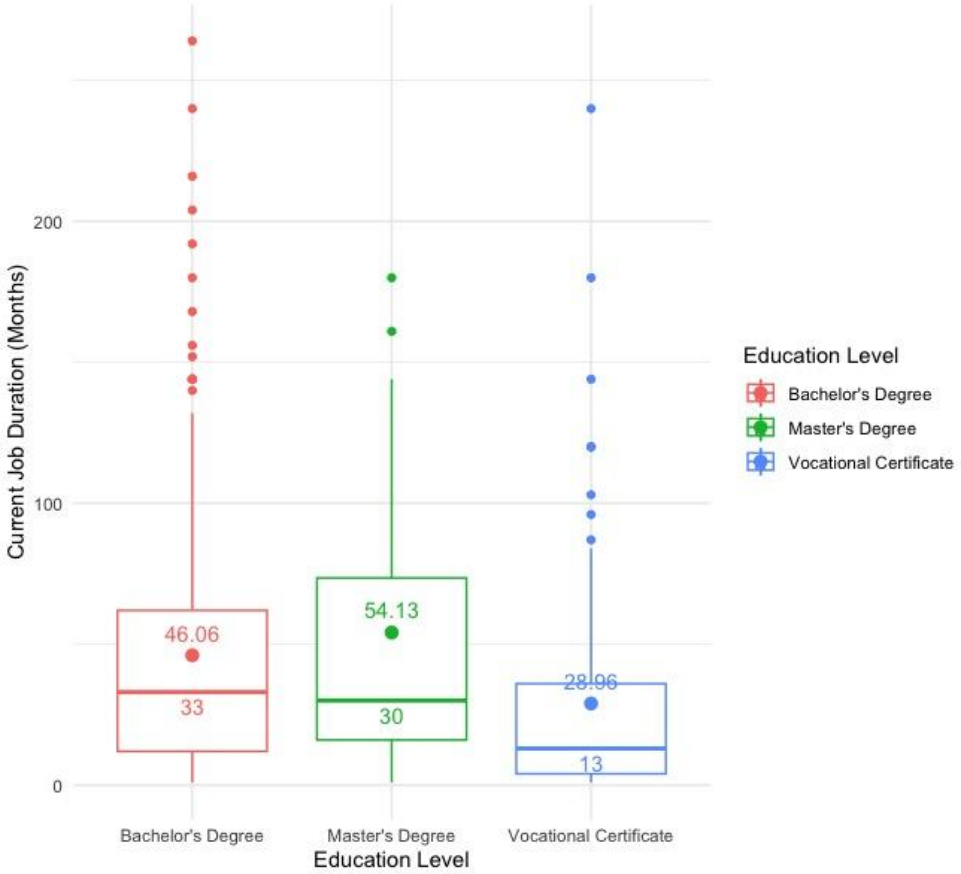
- เป็นที่คาดการณ์ได้ว่าเมื่อคนมีอายุมากขึ้น ระยะเวลาการทำงานในปัจจุบันก็จะยาวนานขึ้นซึ่งสะท้อนให้เห็นในผลการทดสอบ T-Test แบบคู่ทั้งหมดที่มีนัยสำคัญในภาคผนวก ซ
- การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระยะเวลาในการทำงานปัจจุบันด้วยการทดสอบ T-Test แบบคู่แสดงให้เห็นว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในระยะเวลาในการทำงานปัจจุบันระหว่างกลุ่มผู้ที่มีประกาศนียบัตรวิชาชีพ (เฉลี่ย 29 เดือน) เมื่อเปรียบเทียบกับอีกสองกลุ่ม ได้แก่ ผู้ที่มีวุฒิปริญญาตรี (เฉลี่ย 46 เดือน) และผู้ที่มีวุฒิปริญญาโท (เฉลี่ย 54 เดือน)
- ระยะเวลาเฉลี่ยในการทำงานยังแตกต่างกันตามว่าคนพิการต้องการผู้ดูแลหรือไม่ โดยเฉพาะผู้ที่มีผู้ดูแลมักจะทำงานในตำแหน่งนั้นนานกว่า (เฉลี่ย 52 เดือน) ซึ่งแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญจากผู้ที่ไม่มีผู้ดูแล (เฉลี่ย 40 เดือน)
- ระยะเวลาเฉลี่ยในการทำงานยังแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มโดยขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่ใช้ในการหางานแรก โดยเฉพาะผู้ที่สามารถหางานได้ภายในเวลาไม่ถึง 1 เดือนมักจะทำงานได้นานกว่า (เฉลี่ย 54 เดือน) ซึ่งแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญจากกลุ่มอื่น ๆ (เฉลี่ย 30-40 เดือน)



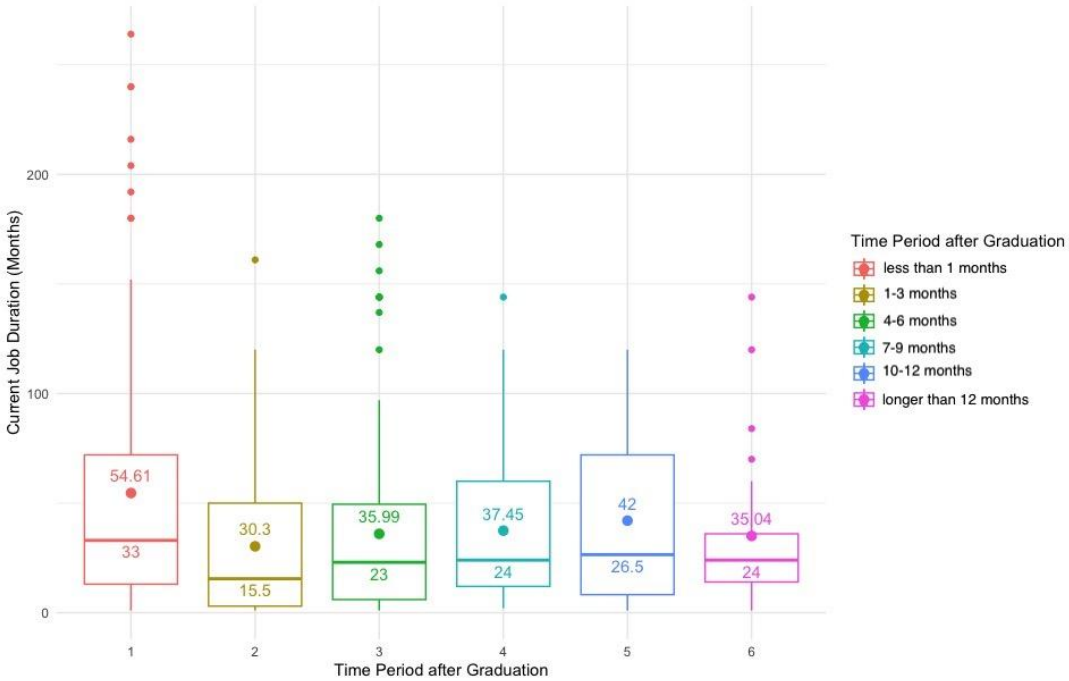
รูปที่ 5.17 ช่วงอายุกับระยะเวลาการทำงานปัจจุบัน



รูปที่ 5.18 ผู้ดูแลกับระยะเวลาทำงานปัจจุบัน



รูปที่ 5.19 ระดับการศึกษากับระยะเวลาการทำงานปัจจุบัน



รูปที่ 5.20 ระยะเวลาหลังจากจบการศึกษากับระยะเวลาการทำงานปัจจุบัน

5.1.9 ปัจจัยภายในกับระยะเวลาทำงานก่อนหน้างานปัจจุบัน (ANOVA) (3.5)[2]

	F	ระดับนัยสำคัญเชิงปริมาณ (แบบสองทาง)
ช่วงอายุ	8.769	0.000*
เพศ	1.398	0.250
ประเภทของความพิการ	0.998	0.452
ผู้ดูแล	0.406	0.525
ระดับการศึกษา	2.685	0.071*
สาขาวิชาที่ศึกษา	0.757	0.657
ช่วงเวลาหลังจบการศึกษา	0.696	0.627

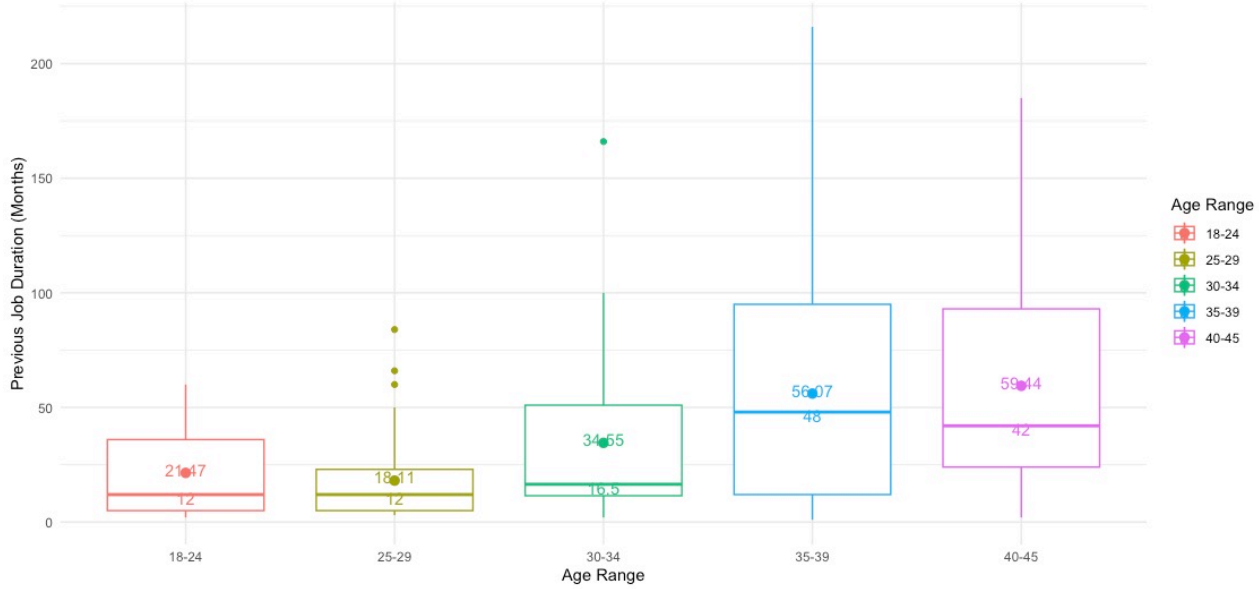
ตาราง 5.9 ปัจจัยภายในกับระยะเวลาทำงานก่อนหน้างานปัจจุบัน

ตาราง 5.9 แสดงผลการทดสอบ ANOVA ทางเดียวของปัจจัยภายใน 7 ปัจจัยเพื่อพิจารณาว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในระยะเวลาการทำงานในตำแหน่งงานก่อนหน้านี้ระหว่างกลุ่มต่าง ๆ หรือไม่ ผลลัพธ์แสดงให้เห็นว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างกลุ่มสำหรับปัจจัยภายใน 2 ปัจจัย ได้แก่ **ช่วงอายุและระดับการศึกษา** ดูรูปที่ 5.21-5.22 เพื่อการอ้างอิงด้านล่าง

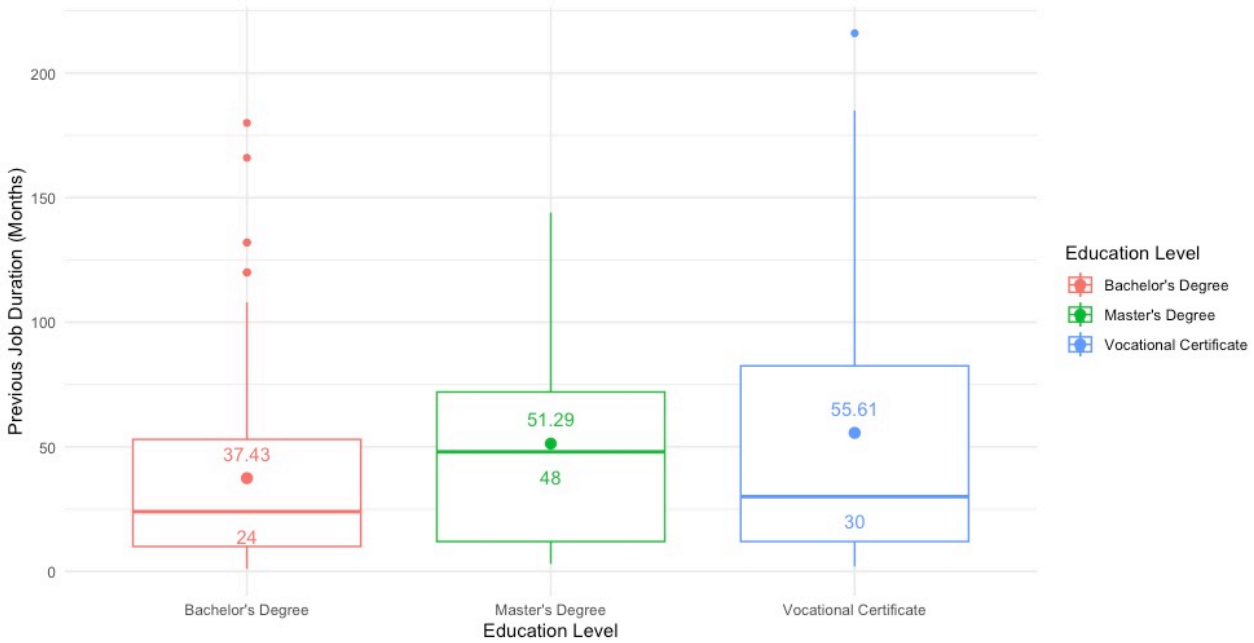
การวิเคราะห์หลังการทดสอบ (ดูรูปที่ 20-21 ในภาคผนวก ซ) ที่แสดงการเปรียบเทียบการทดสอบ T-Test แบบคู่ (เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย) ระหว่างคู่ของกลุ่มสำหรับปัจจัยภายใน 2 ปัจจัยนี้แสดงผลดังต่อไปนี้

- เป็นที่คาดการณ์ได้ว่าคนที่อายุมากขึ้นจะมีระยะเวลาการทำงานในงานก่อนหน้าที่ยาวนานขึ้น ซึ่งสิ่งนี้สะท้อนให้เห็นในผลลัพธ์การทดสอบ T-Test แบบคู่ทั้งหมด (ยกเว้นกลุ่มอายุ 30-34 ปีและ 35-39 ปีและกลุ่มอายุ 35-39 ปีและ 40-45 ปี)
- การเปรียบเทียบแบบ T-Test แบบคู่ระหว่างระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่มีนัยสำคัญใด ๆ ดังนั้น ผลลัพธ์ของระยะเวลาการทำงานในงานก่อนหน้าตามระดับการศึกษาควรได้รับการพิจารณาด้วยความระมัดระวัง

[2] เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่แม่นยำยิ่งขึ้น ข้อมูลของผู้ที่ไม่มีประสบการณ์ทำงานมาก่อนจะถูกตัดออกจากการวิเคราะห์



รูปที่ 5.21 ช่วงอายุกับระยะเวลาการทำงานก่อนหน้านี้



รูปที่ 5.22 ระดับการศึกษากับระยะเวลาทำงานก่อนหน้างานปัจจุบัน

5.1.10 ปัจจัยภายในกับการเปลี่ยนงาน (ANOVA) (3.4 และ 3.5)

	F	ระดับนัยสำคัญเชิงปริมาณ (แบบสองทาง)
ช่วงอายุ	45.79	0.000*
เพศ	1.531	0.218

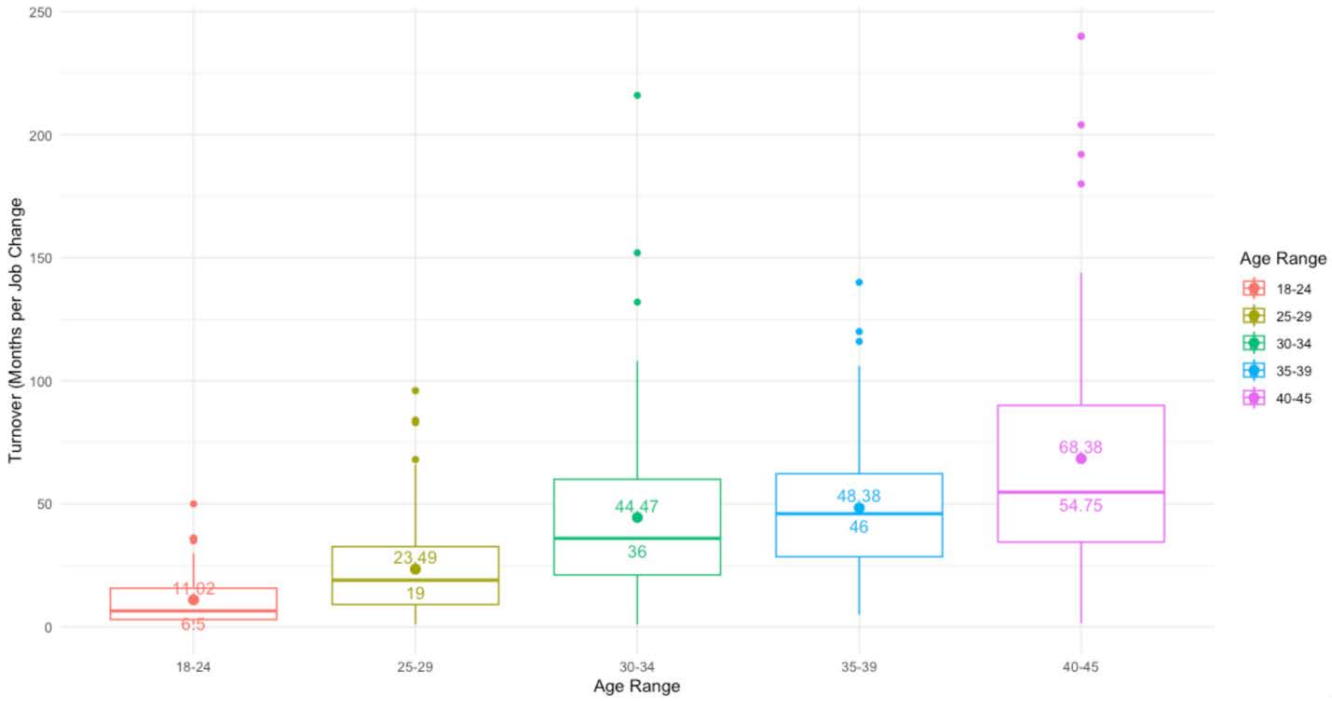
ประเภทของความพิการ	1.782	0.049*
ผู้ดูแล	0.677	0.411
ระดับการศึกษา	4.987	0.007*
สาขาวิชาที่ศึกษา	1.145	0.33
ช่วงเวลาหลังจบการศึกษา	3.496	0.004*

ตาราง 5.10 ปัจจัยภายในกับการเปลี่ยนงาน

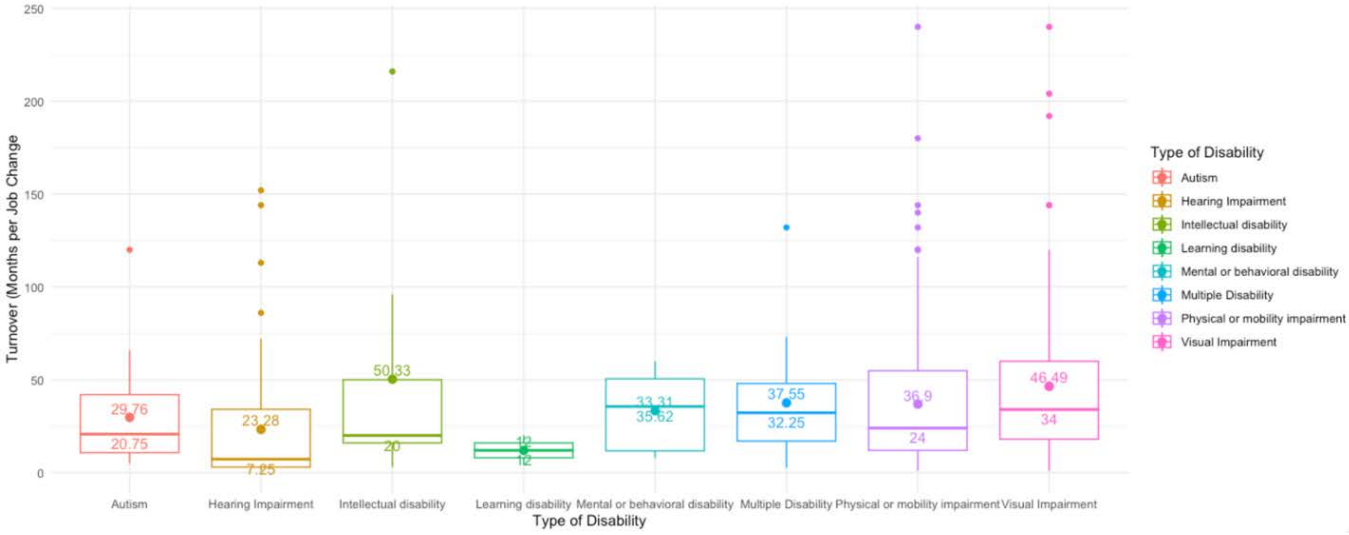
ตาราง 5.10 แสดงผลการทดสอบ ANOVA ทางเดียวของปัจจัยภายใน 7 ปัจจัยเพื่อพิจารณาว่ามีความแตกต่างที่มีนัยสำคัญในจำนวนเดือนเฉลี่ยต่อการเปลี่ยนงานระหว่างกลุ่มต่าง ๆ หรือไม่ ผลลัพธ์แสดงให้เห็นว่ามีความแตกต่างที่มีนัยสำคัญระหว่างกลุ่มในปัจจัยภายใน 4 ปัจจัย ได้แก่ **ช่วงอายุ ประเภทของความพิการ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการหางานหลังจากสำเร็จการศึกษา** ดูรูปที่ 5.23-5.26 ด้านล่างเพื่ออ้างอิง

ควรเน้นการสังเกตดังต่อไปนี้ (ดูผลการวิเคราะห์หลังการทดสอบในรูปที่ 22-26 ในภาคผนวก ซ ด้วย)

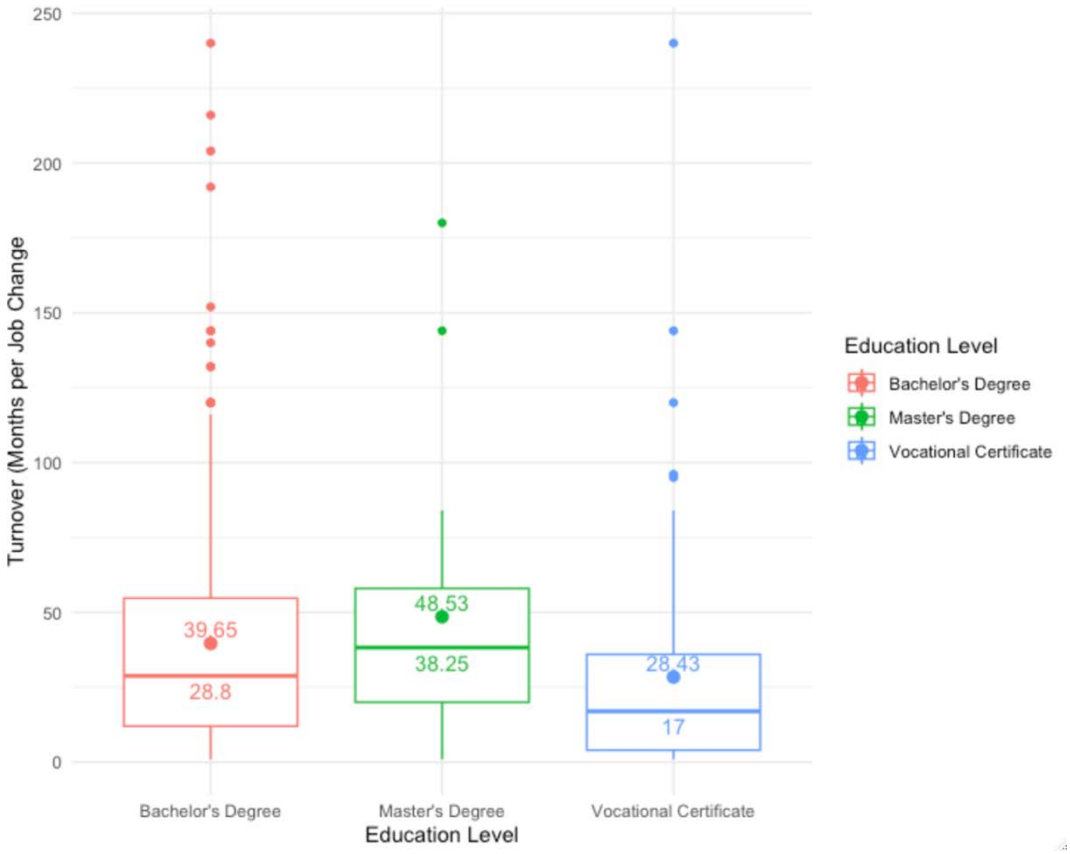
- เป็นที่คาดการณ์ได้ว่าอายุจะมีผลต่ออัตราการเปลี่ยนงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับผู้ที่เพิ่งจบการศึกษา และผลกระทบของอายุน่าจะลดลงเมื่อเวลาผ่านไป อย่างไรก็ตาม แผนภาพกล่องแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากกว่ามักทำงานในที่เดียวกันนานกว่า
- จากการวิเคราะห์ทางสถิติพบว่าประเภทของความพิการมีผลต่อการเปลี่ยนงานเช่นกัน แผนภาพกล่องด้านล่างแสดงให้เห็นว่าคนพิการทางการได้ยิน ออทิสติก ความพิการทางการเรียนรู้ และความพิการทางสติปัญญา (เมื่อพิจารณาจากค่ามัธยฐาน) มีจำนวนเดือนต่อการเปลี่ยนงาน 1 ครั้งที่น้อยที่สุด
- ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีการครองงานที่แตกต่างกันคล้ายคลึงกับกรณีของระยะเวลาการทำงานปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผลลัพธ์แสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีวุฒิปริญญาโทครองงานในระยะเวลานานที่สุดต่อหนึ่งงาน ตามมาด้วยผู้ที่มีวุฒิปริญญาตรี ที่น่าสังเกตคือผู้ที่มีวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพจะครองงานเฉลี่ยสั้นกว่าผู้ที่มีวุฒิปริญญาโทประมาณ 20 เดือน
- ระยะเวลาที่ใช้ในการหางานหลังสำเร็จการศึกษาบ่งบอกถึงอัตราการเปลี่ยนงานที่แตกต่างกัน ผู้ที่สามารถหางานได้ภายใน 1 เดือนหลังจากสำเร็จการศึกษามีระยะเวลาในการทำงานนานที่สุด ในขณะที่ผู้ที่หางานได้ภายใน 1-3 เดือนหลังจากสำเร็จการศึกษามีระยะเวลาในการทำงานสั้นที่สุด



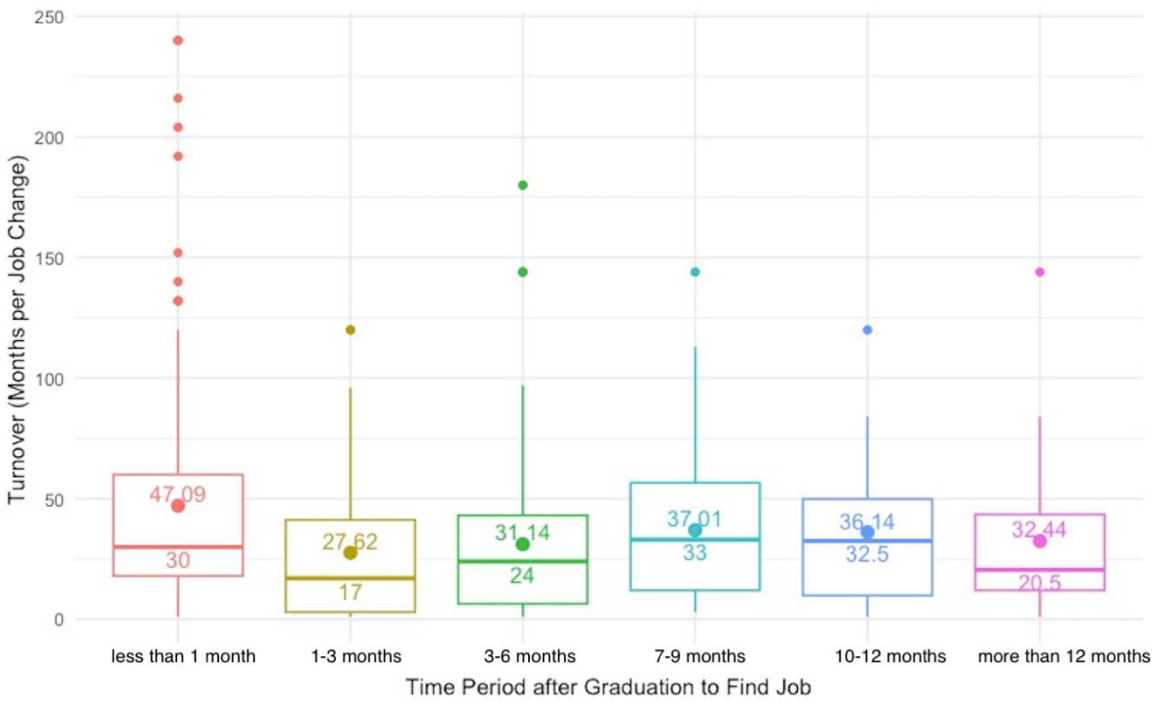
รูปที่ 5.23 ช่วงอายุกับการเปลี่ยนงาน



รูปที่ 5.24 ประเภทของความพิการกับการเปลี่ยนงาน



รูปที่ 5.25 ระดับการศึกษากับการเปลี่ยนงาน



รูปที่ 5.26 ช่วงเวลาหลังจากจบการศึกษากับการเปลี่ยนงาน

5.2 คำถามวิจัยที่ 2: ปัจจัยภายนอกกับคุณภาพงานและปัจจัยภายนอกกับการครองงาน

ปัจจัยภายนอกกับคุณภาพงาน

5.2.1 ปัจจัยภายนอกกับความพึงพอใจในค่าตอบแทน (ANOVA) (3.3)

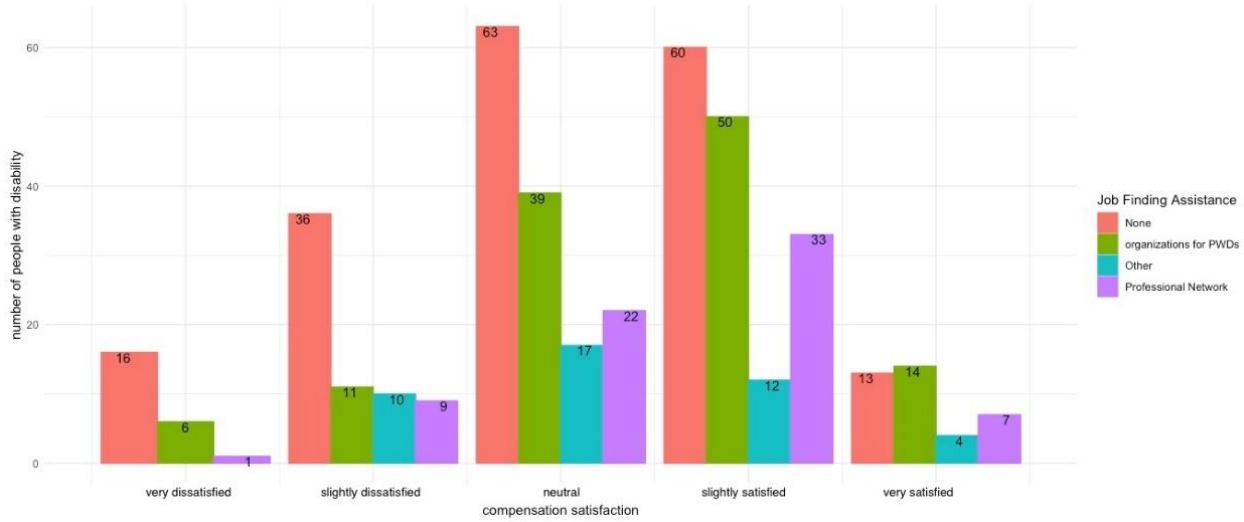
	F	ระดับนัยสำคัญเชิงปริมาณ (แบบสองทาง)
ช่องทางการหางาน	0.941	0.489
ความช่วยเหลือในการหางาน	4.607	0.003*
ความช่วยเหลือจาก DSS	6.115	0.002*
ความสอดคล้องระหว่างงานกับการศึกษา	23.85	0.000*

ตาราง 5.11 ปัจจัยภายนอกกับความพึงพอใจในค่าตอบแทน

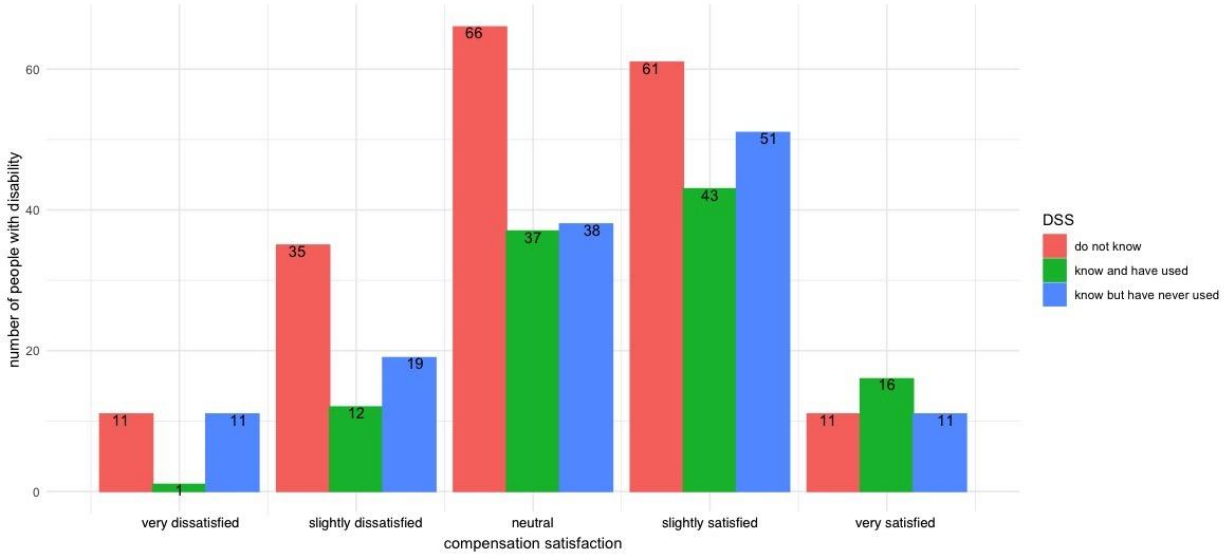
ตารางที่ 5.11 แสดงผลการวิเคราะห์ ANOVA ทางเดียวของปัจจัยภายนอก 4 ปัจจัยเพื่อตรวจสอบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนระหว่างกลุ่มที่มีปัจจัยภายนอกต่างกันหรือไม่ ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างกลุ่มในปัจจัยภายนอก 3 ปัจจัย ได้แก่ **ความช่วยเหลือในการหางาน ความช่วยเหลือจากศูนย์บริการนักศึกษาพิการ และความสอดคล้องระหว่างงานกับการศึกษา** ดูรายละเอียดเพิ่มเติมในรูปที่ 5.27-29 ด้านล่าง

การวิเคราะห์หลังการทดสอบ (ดูรูปที่ 27-31 ในภาคผนวก ซ) แสดงการเปรียบเทียบผลทดสอบ T-Test แบบคู่ระหว่างกลุ่มคู่ของปัจจัยภายใน 3 ปัจจัยดังกล่าว (ดูรูปที่ 27-31) พบข้อมูลดังต่อไปนี้

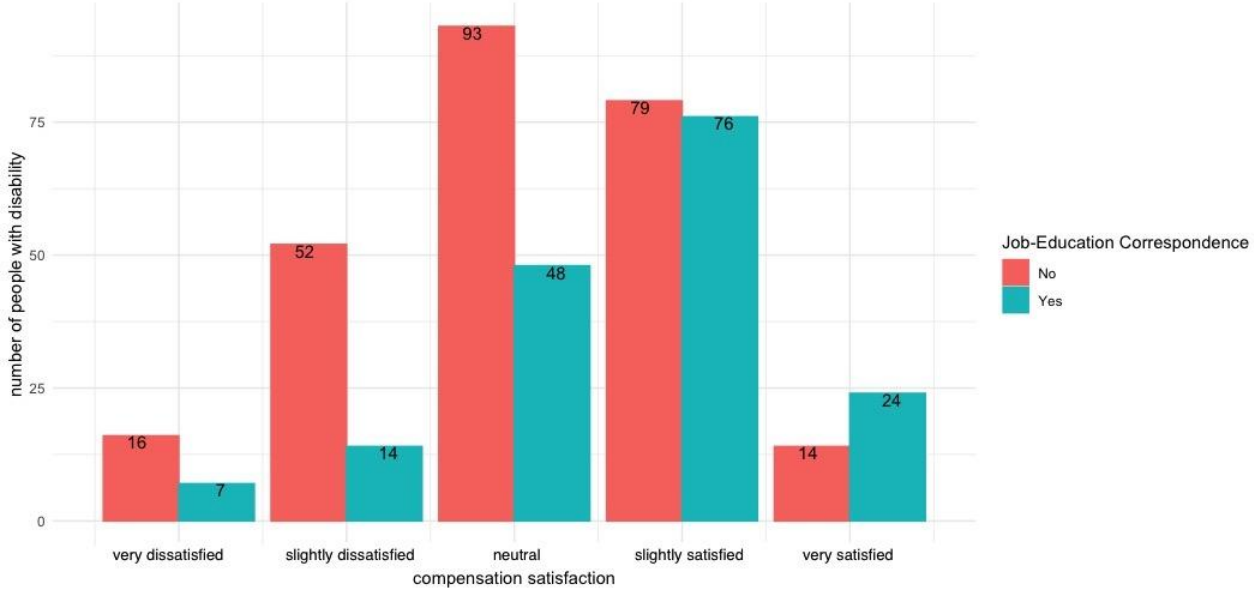
- คนพิการซึ่งไม่ขอความช่วยเหลือในการหางานมีความพึงพอใจในการรับค่าตอบแทนน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับกลุ่มอื่น ๆ โดยเฉพาะผู้ที่ขอความช่วยเหลือจากเครือข่ายทางอาชีพมีความพึงพอใจในงานมากที่สุด รองลงมาคือความช่วยเหลือจากองค์กรเพื่อคนพิการ
- ผู้ที่ขอความช่วยเหลือจาก DSS มีความพึงพอใจในการรับค่าตอบแทนมากที่สุด ในขณะที่ผู้ที่ไม่ทราบ DSS มีความพึงพอใจน้อยที่สุด
- ผู้ที่ทำงานสอดคล้องกับการศึกษาของพวกเขามีความพึงพอใจในการรับค่าตอบแทนมากกว่าผู้ที่ทำงานไม่สอดคล้องกับการศึกษา



รูปที่ 5.27 ความช่วยเหลือในการหางานกับความพึงพอใจในค่าตอบแทน



รูปที่ 5.28 ความช่วยเหลือจาก DSS กับความพึงพอใจในค่าตอบแทน



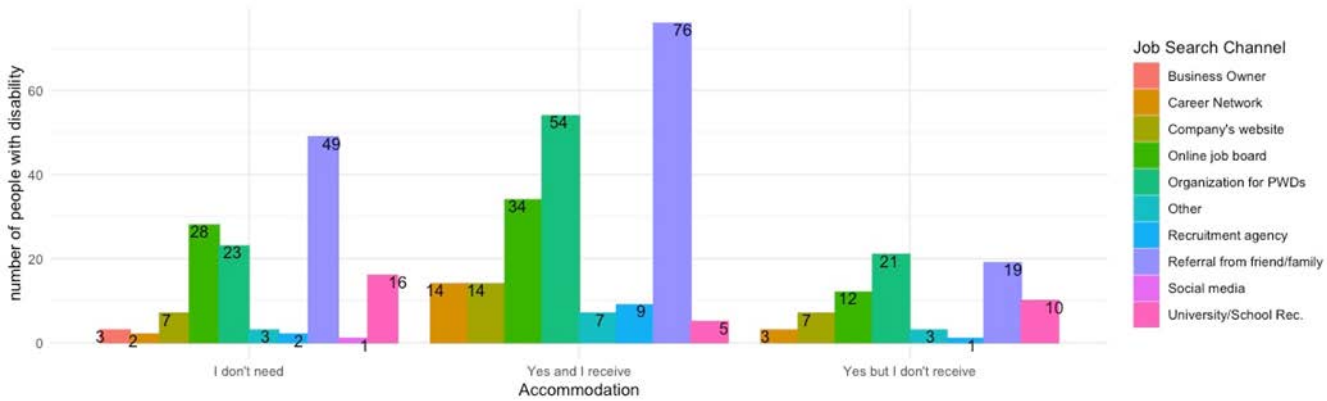
รูปที่ 5.29 ความสอดคล้องระหว่างงานกับการศึกษากับความพึงพอใจในค่าตอบแทน

5.2.2 ปัจจัยภายนอกกับสิ่งอำนวยความสะดวก (การทดสอบไคสแควร์) (3.13)

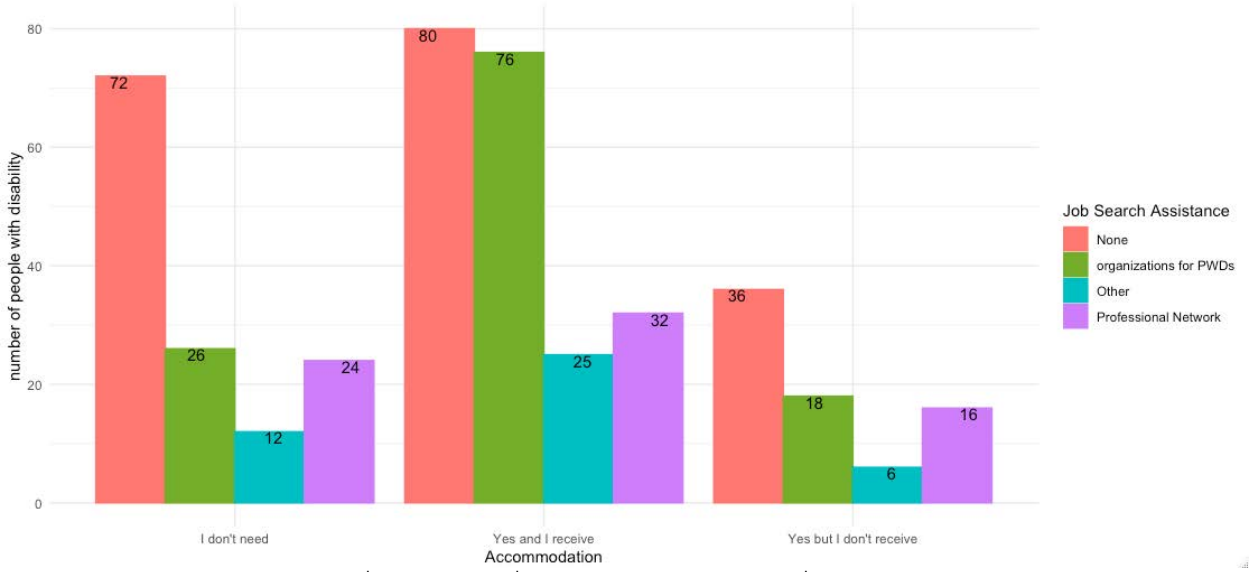
	df	ระดับนัยสำคัญเชิงปริมาณ (แบบสองทาง)
ช่องทางการหางาน	18	0.003*
ความช่วยเหลือในการหางาน	6	0.015*
ความช่วยเหลือจาก DSS	4	0.279
ความสอดคล้องระหว่างงานกับการศึกษา	2	0.183

ตาราง 5.12 ปัจจัยภายนอกกับสิ่งอำนวยความสะดวก

ตารางที่ 5.12 แสดงผลการทดสอบไคสแควร์แบบตารางไขว้ของปัจจัยภายนอก 4 ปัจจัยเพื่อกำหนดว่ามีความแตกต่างที่มีนัยสำคัญในประสบการณ์การได้รับการอำนวยความสะดวกจากผู้ว่าจ้างหรือไม่ ผลลัพธ์แสดงให้เห็นว่ามีความแตกต่างที่มีนัยสำคัญระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ใน**ช่องทางการหางานและการขอความช่วยเหลือในการหางาน** จากการวิเคราะห์ตารางความน่าจะเป็นในภาคผนวก ซ พบว่าเป็นที่น่าสนใจที่ผู้ที่ได้งานผ่านการแนะนำจากเครือข่ายโรงเรียน/มหาวิทยาลัยมักไม่ได้รับการอำนวยความสะดวกเมื่อจำเป็นในที่ทำงาน ช่องทางการหางานที่มีผลการดำเนินงานดีที่สุดคือจากหน่วยงานจัดหางานและเครือข่ายอาชีพ ในแง่ของการขอความช่วยเหลือในการหางาน การขอความช่วยเหลือที่มีผลการดำเนินงานดีที่สุดคือความช่วยเหลือจากองค์กรสำหรับคนพิการ ดูรูปที่ 5.30-5.31 ด้านล่างเพื่ออ้างอิง



รูปที่ 5.30 ช่องทางการหางานกับสิ่งอำนวยความสะดวก



รูปที่ 5.31 ความช่วยเหลือในการหางานกับสิ่งอำนวนความสะดวก

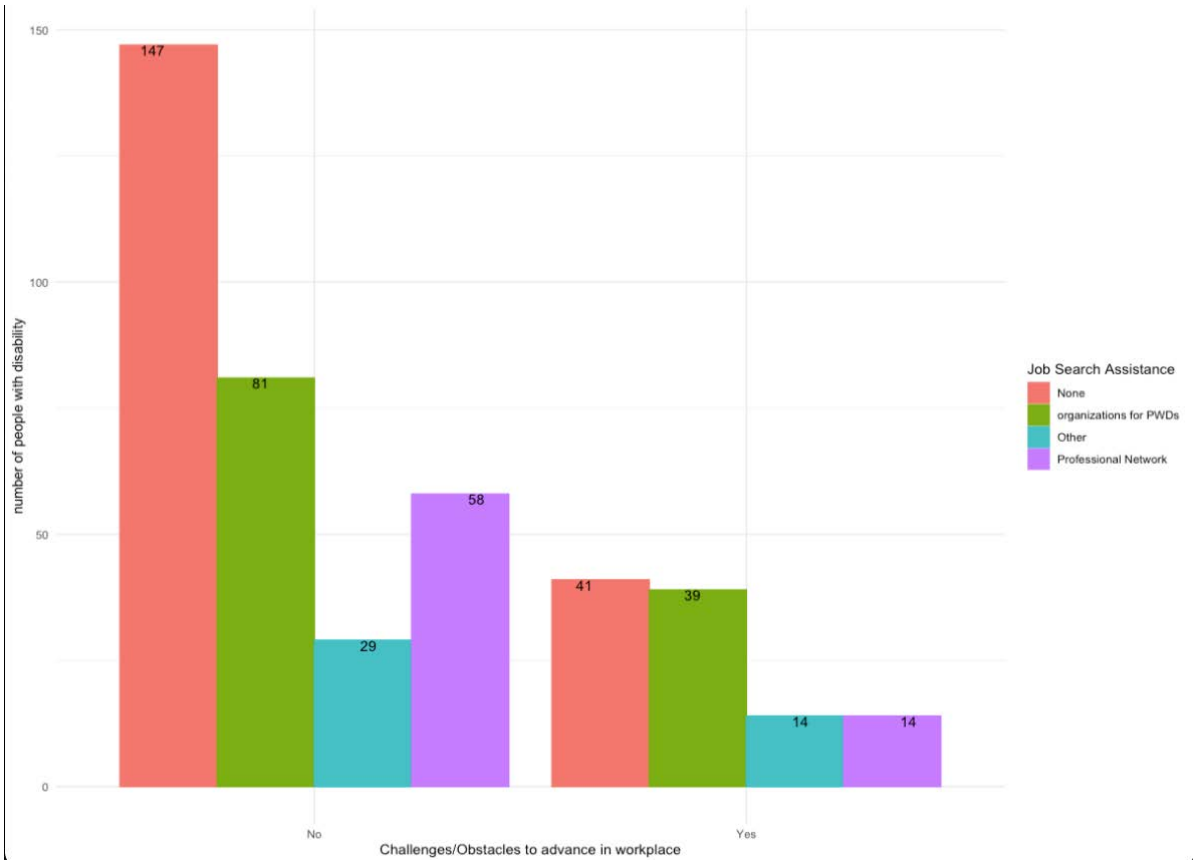
5.2.3 ปัจจัยภายนอกกับความท้าทาย/อุปสรรคด้านความก้าวหน้าในที่ทำงาน (การทดสอบไคสแควร์) (3.15)

	df	ระดับนัยสำคัญเชิงปริมาณ (แบบสองทาง)
ช่องทางการหางาน	9	0.529
ความช่วยเหลือในการหางาน	3	0.073*
ความช่วยเหลือจาก DSS	2	0.446
ความสอดคล้องระหว่างงานกับการศึกษา	1	0.004*

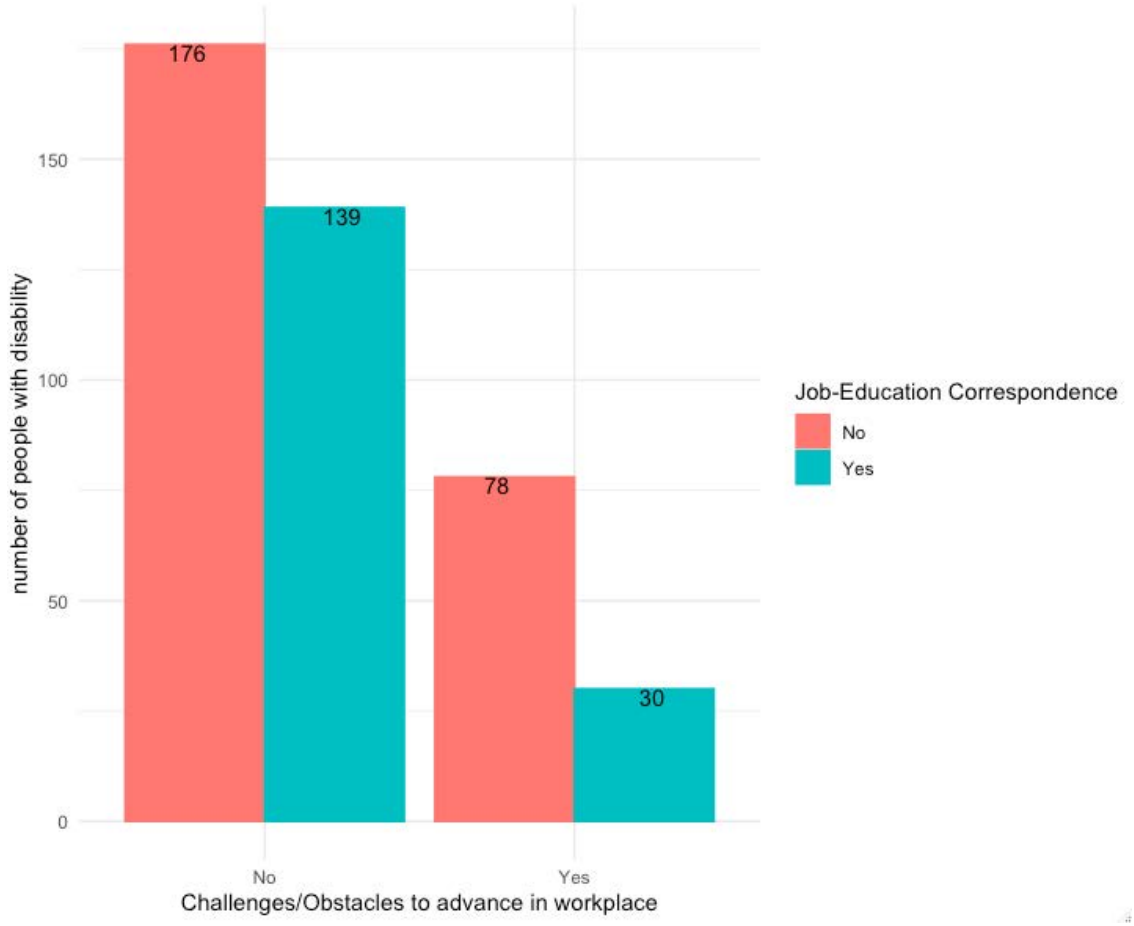
รูปที่ 5.13 ปัจจัยภายนอกกับความท้าทาย/อุปสรรคในที่ทำงาน

ตารางที่ 5.13 แสดงผลการทดสอบไคสแควร์แบบตารางไขว้ของปัจจัยภายนอก 4 ปัจจัยเพื่อทดสอบว่ามีความแตกต่างที่มีนัยสำคัญในความท้าทายด้านความก้าวหน้าในที่ทำงานเนื่องจากความพิการหรือไม่ ผลลัพธ์แสดงให้เห็นว่ามีความแตกต่างที่มีนัยสำคัญในกลุ่มต่าง ๆ แบ่งตาม**การขอความช่วยเหลือในการหางานและความสอดคล้องระหว่างงานกับการศึกษา** ดูรูปที่ 5.32-5.33 ด้านล่างเพื่ออ้างอิง

- สำหรับกลุ่มที่แบ่งตามการขอความช่วยเหลือในการหางาน กราฟแสดงให้เห็นว่าผู้ที่ไม่ได้ขอความช่วยเหลือเผชิญกับความท้าทายและอุปสรรคด้านความก้าวหน้าในที่ทำงานมากกว่าผู้ที่ขอความช่วยเหลืออย่างมาก
- สำหรับกลุ่มที่ทำงานสอดคล้องกับการศึกษา พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างผู้ที่มีลักษณะงานไม่สอดคล้องกับภูมิหลังการศึกษาและผู้ที่ลักษณะงานสอดคล้องกับภูมิหลังการศึกษา กราฟแสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีลักษณะงานไม่สอดคล้องกับภูมิหลังการศึกษามีแนวโน้มเผชิญกับความท้าทายด้านความก้าวหน้าในที่ทำงานเนื่องจากความพิการมากกว่าผู้ที่มีลักษณะงานสอดคล้องกับภูมิหลังการศึกษาถึงเกือบสองเท่า



รูปที่ 5.32 ความช่วยเหลือในการหางานกับความท้าทาย/อุปสรรคด้านความก้าวหน้าในที่ทำงาน



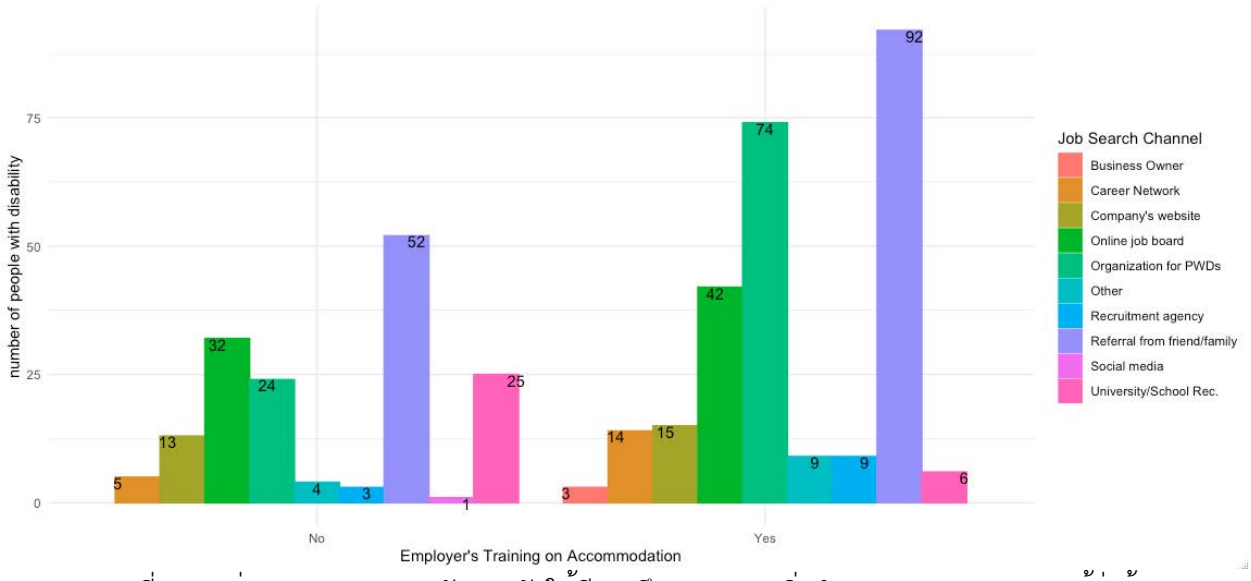
รูปที่ 5.33 ความสอดคล้องระหว่างงานกับการศึกษา
กับความท้าทาย/อุปสรรคด้านความก้าวหน้าในที่ทำงาน

5.2.4 ปัจจัยภายนอกกับการจัดให้มีการฝึกอบรมและสิ่งอำนวยความสะดวกจากผู้ว่าจ้าง (การทดสอบไคสแควร์) (3.20)

	df	ระดับนัยสำคัญเชิงปริมาณ (แบบสองทาง)
ช่องทางการหางาน	18	0.020*
ความช่วยเหลือในการหางาน	6	0.229
ความช่วยเหลือจาก DSS	4	0.358
ความสอดคล้องระหว่างงานกับการศึกษา	2	0.171

ตาราง 5.14 ปัจจัยภายนอกกับการจัดให้มีการฝึกอบรมและสิ่งอำนวยความสะดวกจากผู้ว่าจ้าง

ตารางที่ 5.14 แสดงผลการทดสอบไคสแควร์แบบตารางไขว้ของปัจจัยภายนอก 4 ปัจจัยเพื่อพิจารณาว่ามีความแตกต่างที่มีนัยสำคัญในการจัดหาการฝึกอบรมและการสนับสนุนจากผู้ว่าจ้างหรือไม่ ผลการทดสอบแสดงให้เห็นว่ามีความแตกต่างที่มีนัยสำคัญในกลุ่มต่าง ๆ ตาม**ช่องทางการหางาน** รูปที่ 5.34 แสดงให้เห็นว่าการแนะนำงานจากเพื่อนและครอบครัวรวมถึงจากองค์กรสำหรับคนพิการแสดงจำนวนคนที่ได้รับการฝึกอบรมสูงสุด อย่างไรก็ตามการวิเคราะห์จากตารางความน่าจะเป็นในภาคผนวก ซ แสดงให้เห็นว่าการหางานผ่านบริษัทจัดหางานและเครือข่ายอาชีพจะได้รับการฝึกอบรมและการสนับสนุนจากผู้ว่าจ้างมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นจำนวนร้อยละ ดูรูปที่ 5.34 ด้านล่างสำหรับการอ้างอิง



รูปที่ 5.34 ช่องทางการหางานกับการจัดให้มีการฝึกอบรมและสิ่งอำนวยความสะดวกจากผู้ว่าจ้าง

5.2.5 ปัจจัยภายนอกกับการถูกเลือกปฏิบัติ (การทดสอบไคสแควร์) (3.21)

	Df	ระดับนัยสำคัญเชิงปริมาณ (แบบสองทาง)
ช่องทางการหางาน	18	0.198
ความช่วยเหลือในการหางาน	6	0.466
ความช่วยเหลือจาก DSS	4	0.418
ความสอดคล้องระหว่างงานกับการศึกษา	2	0.519

ตาราง 5.15 ปัจจัยภายนอกกับการถูกเลือกปฏิบัติ

ตารางที่ 5.15 แสดงผลการทดสอบไคสแควร์แบบตารางไขว้ของปัจจัยภายนอก 4 ปัจจัยเพื่อพิจารณาว่ามีความแตกต่างที่มีนัยสำคัญในประสบการณ์การถูกเลือกปฏิบัติในที่ทำงานหรือไม่ ผลการทดสอบแสดงให้เห็นว่าไม่มีปัจจัยภายนอกใดที่แสดงความแตกต่างที่มีนัยสำคัญในประสบการณ์การถูกเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน

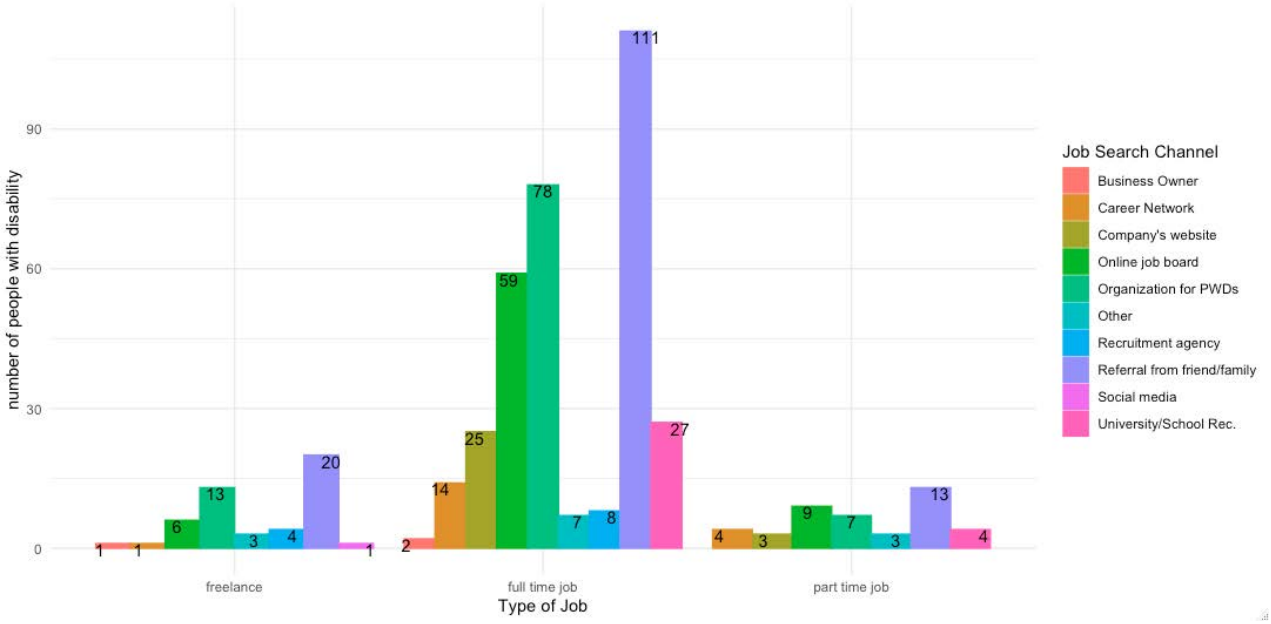
5.2.6 ปัจจัยภายนอกกับประเภทของงาน (การทดสอบไคสแควร์) (3.4)

	df	ระดับนัยสำคัญเชิงปริมาณ (แบบสองทาง)
ช่องทางการหางาน	18	0.013*
ความช่วยเหลือในการหางาน	6	0.530
ความช่วยเหลือจาก DSS	4	0.248
ความสอดคล้องระหว่างงานกับการศึกษา	2	0.035*

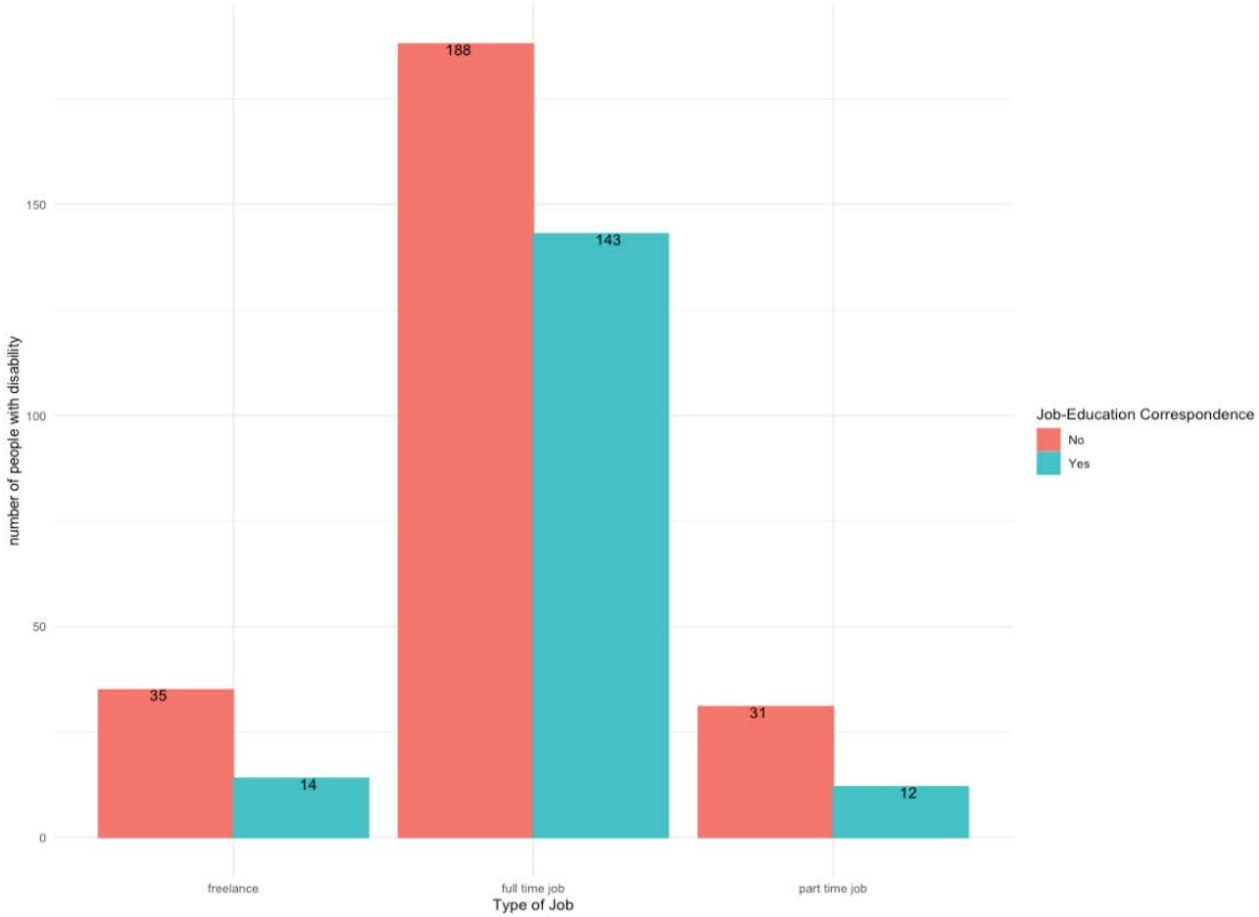
ตาราง 5.16 ปัจจัยภายนอกกับประเภทของงาน

ตารางที่ 5.16 แสดงผลการทดสอบไคสแควร์แบบตารางไขว้ของปัจจัยภายนอกทั้ง 4 ปัจจัยเพื่อพิจารณาว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในประเภทของงานหรือไม่ ผลลัพธ์แสดงให้เห็นว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในกลุ่มต่าง ๆ สำหรับ**ช่องทางการหางานและความสอดคล้องระหว่างงานกับการศึกษา** การวิเคราะห์จากตารางความน่าจะเป็น (ดูรูปที่ 37 ในภาคผนวก ซ) แสดงให้เห็นว่าการใช้บริการความช่วยเหลือจาก DSS มีแนวโน้มที่จะได้งานประจำมากกว่าการไม่ใช้บริการความช่วยเหลือจาก DSS เลย ดูรูปที่ 5.35-5.36 ด้านล่างเพื่ออ้างอิง

- สำหรับกลุ่มที่แบ่งตามช่องทางการหางานต่าง ๆ พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างกัน กลุ่มที่ใช้การแนะนำจากมหาวิทยาลัย/โรงเรียนในการหางานมีอัตราความสำเร็จในการหางานสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ (ร้อยละ 84)
- สำหรับกลุ่มที่แบ่งตามความสอดคล้องระหว่างงานกับการศึกษา พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างผู้ที่ลักษณะงานไม่สอดคล้องกับภูมิหลังการศึกษาของตนและผู้ที่ลักษณะงานสอดคล้องกับภูมิหลังการศึกษา กลุ่มที่ไม่มีความสอดคล้องระหว่างงานกับการศึกษามีงานประจำน้อยกว่ากลุ่มที่มีความสอดคล้องระหว่างงานกับการศึกษา (ร้อยละ 70 และร้อยละ 85)



รูปที่ 5.35 ช่องทางการหางานกับประเภทของงาน



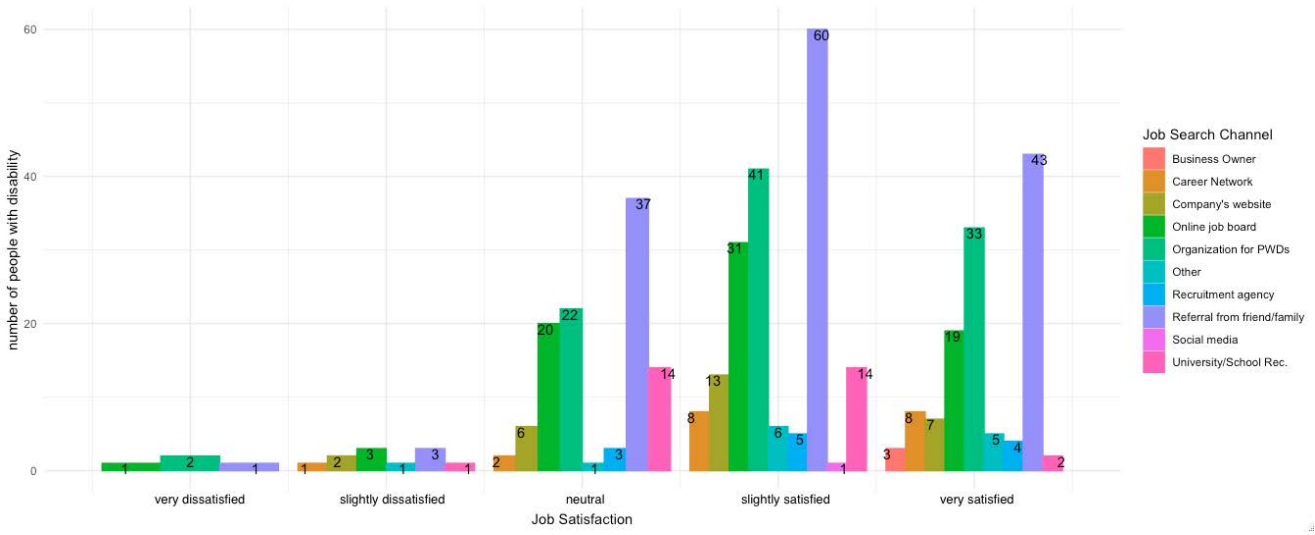
รูปที่ 5.36 ความสอดคล้องระหว่างงานกับการศึกษากับประเภทของงาน

5.2.7 ปัจจัยภายนอกกับความพึงพอใจในงาน (ANOVA) (5.1)

	F	ระดับนัยสำคัญเชิงปริมาณ (แบบสองทาง)
ช่องทางการหางาน	1.86	0.056*
ความช่วยเหลือในการหางาน	1.27	0.284
ความช่วยเหลือจาก DSS	1.087	0.338
ความสอดคล้องระหว่างงานกับการศึกษา	1.347	0.246

ตาราง 5.17 ปัจจัยภายนอกกับความพึงพอใจในงาน

ตารางที่ 5.17 แสดงผลการวิเคราะห์ ANOVA ทางเดียวของปัจจัยภายนอกทั้ง 4 ปัจจัยเพื่อพิจารณาว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละกลุ่มหรือไม่ ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างกลุ่มที่ใช้**ช่องทางการหางาน**ต่าง ๆ โดยคะแนนเฉลี่ยที่จัดกลุ่มตามช่องทางการหางานแสดงให้เห็นว่าผู้ที่ได้งานจากโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัยเป็นกลุ่มที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับกลุ่มอื่น ๆ ดูรูปที่ 5.37 ด้านล่างเพื่ออ้างอิง



รูปที่ 5.37 ช่องทางการหางานกับความพึงพอใจในงาน

ปัจจัยภายนอกกับการครองงาน

5.2.8 ปัจจัยภายนอกกับระยะเวลาทำงานปัจจุบัน (ANOVA) (3.4)

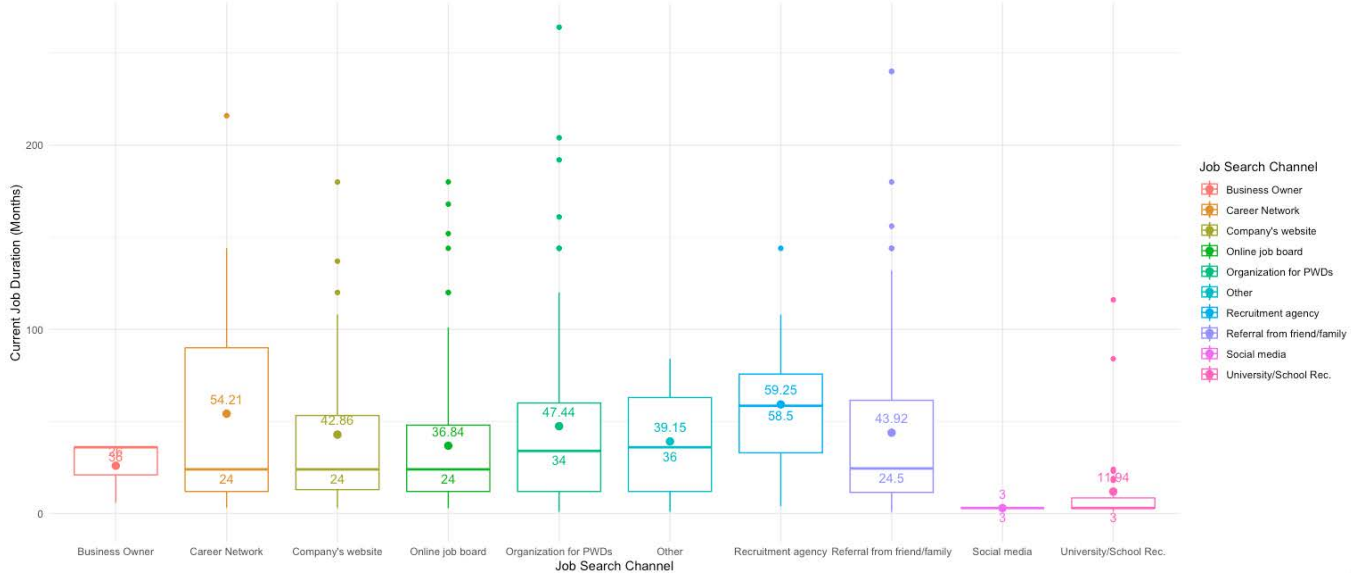
	F	ระดับนัยสำคัญเชิงปริมาณ (แบบสองทาง)
ช่องทางการหางาน	2.381	0.012*
ความช่วยเหลือในการหางาน	2.312	0.076*
ความช่วยเหลือจาก DSS	1.919	0.148
ความสอดคล้องระหว่างงานกับการศึกษา	4.049	0.045*

ตาราง 5.18 ปัจจัยภายนอกกับระยะเวลาทำงานปัจจุบัน

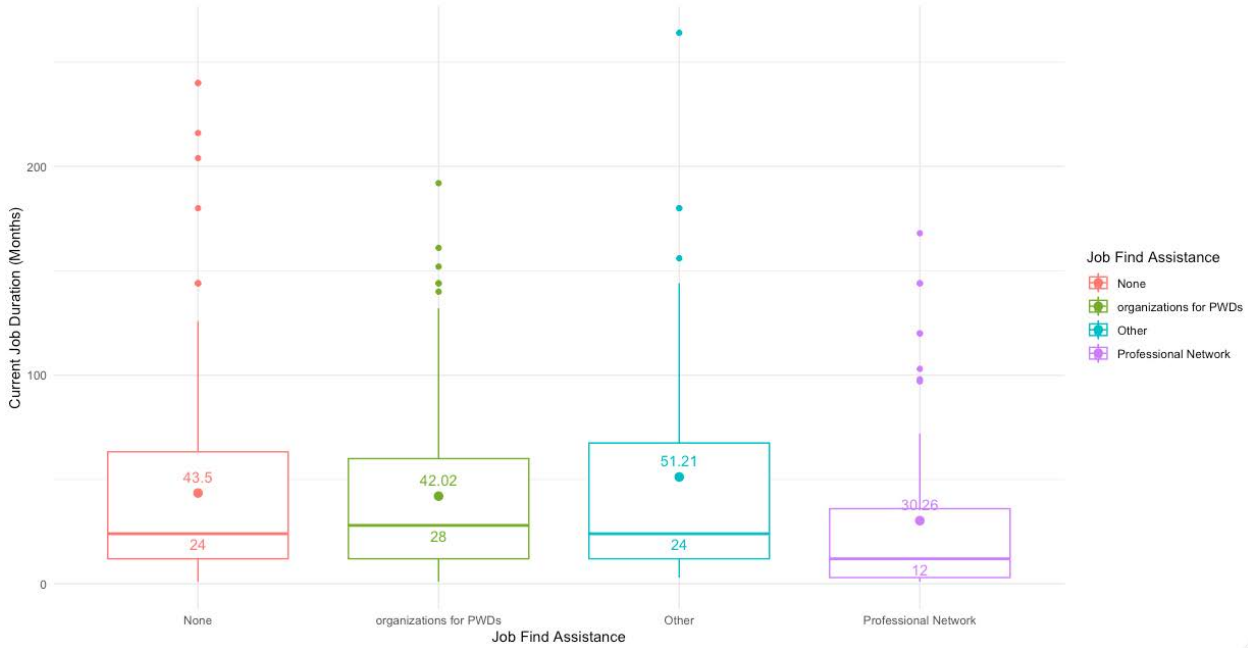
ตาราง 5.18 แสดงผลการวิเคราะห์ ANOVA ทางเดียวของปัจจัยภายนอกทั้ง 4 ปัจจัยเพื่อพิจารณาว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในค่าเฉลี่ยของระยะเวลาทำงานปัจจุบันในแต่ละกลุ่มหรือไม่ ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างกลุ่มสำหรับปัจจัยภายนอก 3 ปัจจัย ได้แก่ **ช่องทางการหางาน ความช่วยเหลือในการหางาน และความสอดคล้องระหว่างงานกับการศึกษา** ดูรูปที่ 5.38-5.40 ด้านล่างเพื่ออ้างอิง

การวิเคราะห์หลังการทดสอบเพิ่มเติมแสดงข้อมูลเชิงลึกดังต่อไปนี้ (ดูเพิ่มเติมรูปที่ 38-39 ในภาคผนวก ซ)

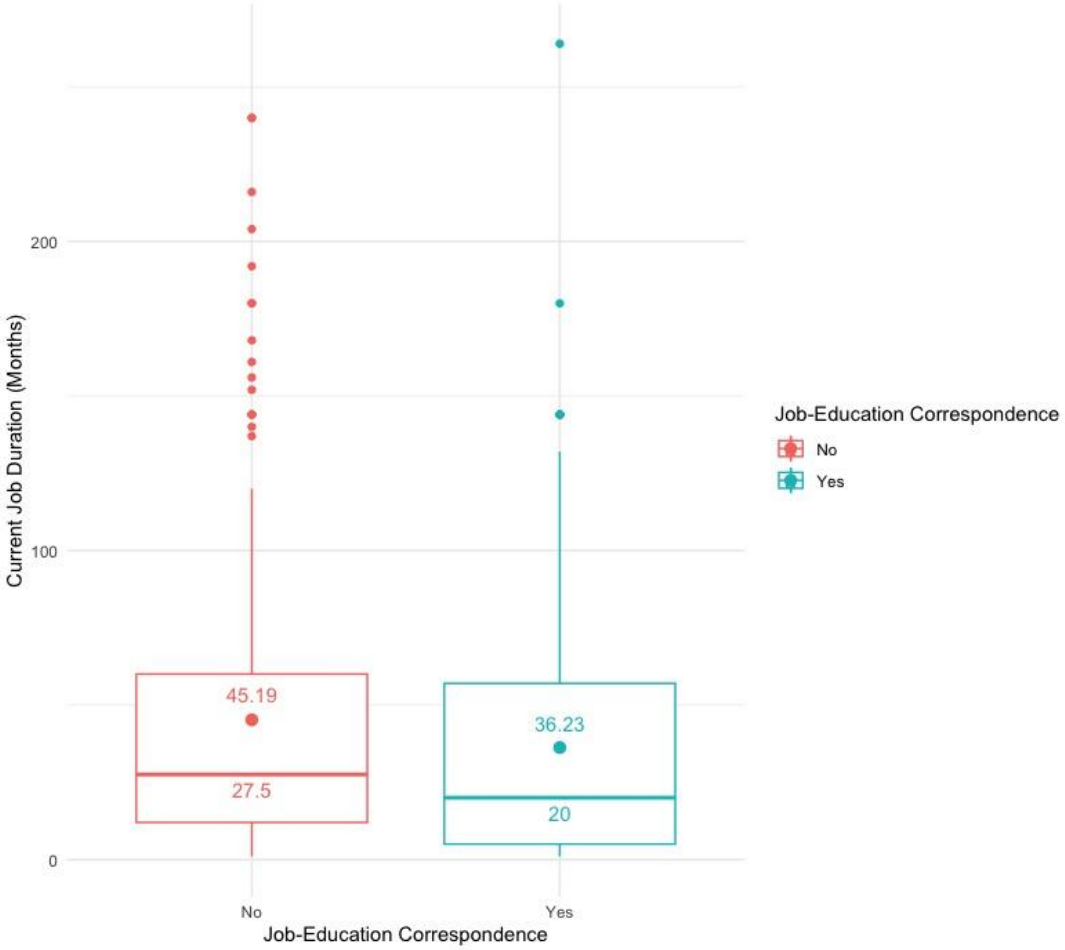
- ระยะเวลาทำงานปัจจุบันโดยเฉลี่ยจากหน่วยงานจัดหางาน (59 เดือน) เครือข่ายอาชีพ (54 เดือน) และองค์กรสำหรับคนพิการ (47 เดือน) จะสูงกว่าในช่องทางการหางานอื่น ๆ ทั้งหมด
- ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในระยะเวลาทำงานปัจจุบันโดยเฉลี่ยระหว่างผู้ที่ได้งานจากองค์กรสำหรับคนพิการและเครือข่ายทางอาชีพ
- เป็นที่น่าสนใจว่าผู้ที่มีงานสอดคล้องกับภูมิหลังการศึกษาของตน (36 เดือน) มักจะอยู่ในงานของตนน้อยกว่าผู้ที่มีงานไม่สอดคล้องกับภูมิหลังการศึกษา (45 เดือน)



รูปที่ 5.38 ช่องทางการหางานกับระยะเวลาทำงานปัจจุบัน



รูปที่ 5.39 ความช่วยเหลือในการหางานกับระยะเวลาทำงานปัจจุบัน



รูปที่ 5.40 ความสอดคล้องระหว่างงานกับการศึกษากับระยะเวลาทำงานปัจจุบัน

5.2.9 ปัจจัยภายนอกกับระยะเวลาทำงานก่อนหน้างานปัจจุบัน (ANOVA) (3.5)[3]

	F	ระดับนัยสำคัญเชิงปริมาณ (แบบสองทาง)
ช่องทางการหางาน	0.792	0.61
ความช่วยเหลือในการหางาน	0.28	0.84
ความช่วยเหลือจาก DSS	7.421	0.001*
ความสอดคล้องระหว่างงานกับการศึกษา	1.046	0.308

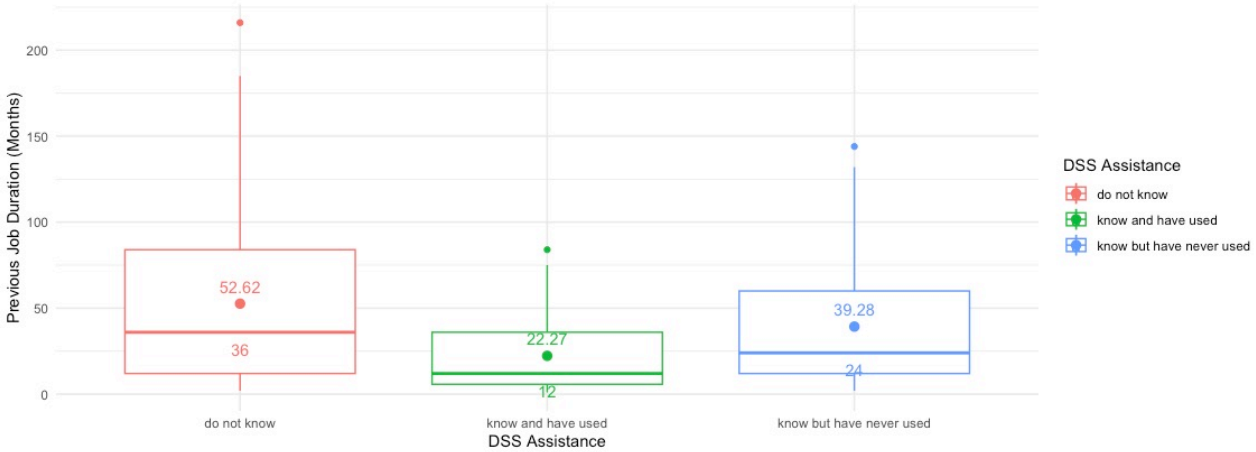
ตาราง 5.19 ปัจจัยภายนอกกับระยะเวลาทำงานก่อนหน้างานปัจจุบัน

[3] เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่แม่นยำยิ่งขึ้น ข้อมูลของผู้ที่ไม่มีประสบการณ์ทำงานมาก่อนจะถูกตัดออกจากการวิเคราะห์

ตารางที่ 5.19 แสดงผลการวิเคราะห์ ANOVA ทางเดียวของปัจจัยภายนอก 4 ปัจจัยเพื่อพิจารณาว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในค่าเฉลี่ยของระยะเวลาทำงานก่อนหน้างานปัจจุบันระหว่างกลุ่มต่าง ๆ สำหรับปัจจัยภายนอกหรือไม่ ผลลัพธ์แสดงให้เห็นว่ามีเพียง**การได้รับความช่วยเหลือจาก DSS** เท่านั้นที่แสดงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ดูรูปที่ 5.41 ด้านล่างเพื่อเป็นข้อมูลอ้างอิง

การวิเคราะห์หลังการทดสอบ (ดูรูปที่ 40-42 ในภาคผนวก ซ) เผยให้เห็นข้อมูลเชิงลึกดังต่อไปนี้

- การทดสอบ T-Test แบบคู่ระหว่างความช่วยเหลือด้านการหางานประเภทต่าง ๆ แสดงให้เห็นว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างกลุ่มทั้งหมด ผลลัพธ์แสดงให้เห็นว่าผู้ที่ไม่รู้จัก DSS มีระยะเวลาการทำงานในตำแหน่งก่อนหน้ายาวนานที่สุด ซึ่งเป็นไปตามที่คาดไว้ เนื่องจากผู้ที่มีอายุมากกว่าเริ่มทำงานก่อนที่ DSS จะก่อตั้ง อย่างไรก็ตาม เมื่อเปรียบเทียบระหว่างผู้ที่รู้จักแต่ไม่เคยใช้บริการ DSS กับผู้ที่รู้จักและใช้บริการ DSS พบว่าโดยเฉลี่ยแล้ว คนพิการที่ใช้บริการ DSS มีระยะเวลาการทำงานในตำแหน่งก่อนหน้าสั้นกว่า



รูปที่ 5.41 ความช่วยเหลือจาก DSS กับระยะเวลาทำงานก่อนหน้างานปัจจุบัน

5.2.10 ปัจจัยภายนอกกับการเปลี่ยนงาน (ANOVA) (3.4 และ 3.5)

	F	ระดับนัยสำคัญเชิงปริมาณ (แบบสองทาง)
ช่องทางการหางาน	2.673	0.005*
ความช่วยเหลือในการหางาน	3.162	0.025*
ความช่วยเหลือจาก DSS	3.548	0.030*

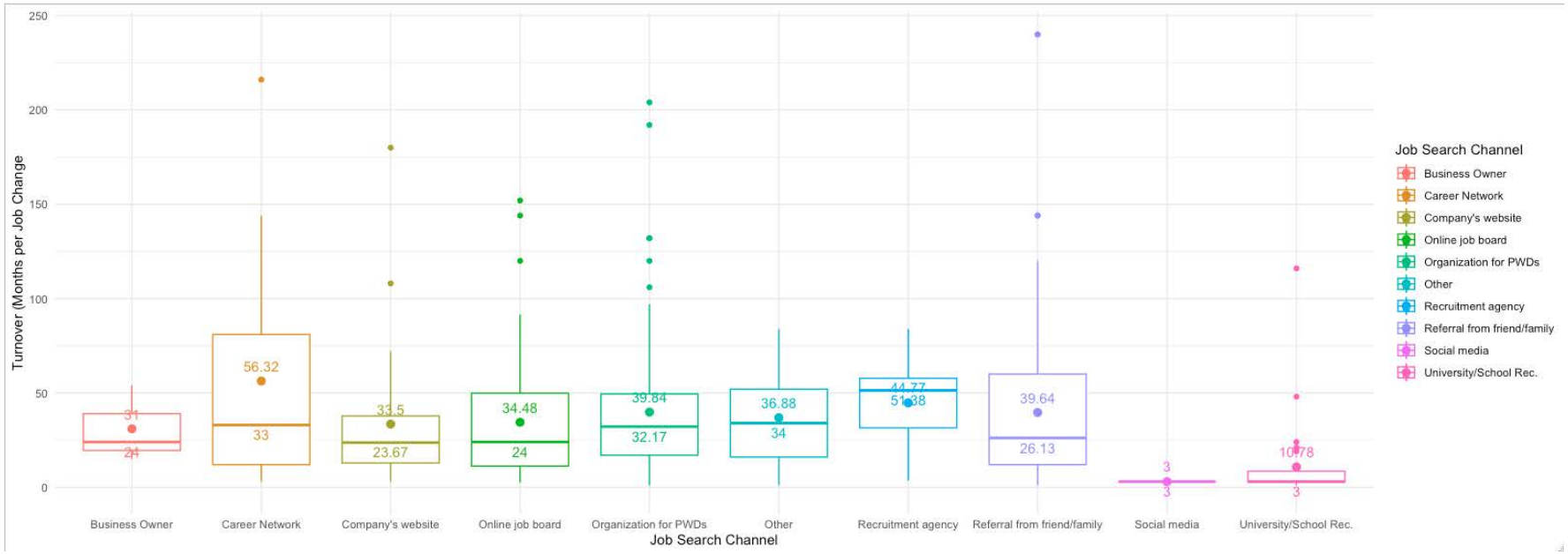
ความสอดคล้องระหว่างงานกับการศึกษา	5.25	0.022*

ตาราง 5.20 ปัจจัยภายนอกกับการเปลี่ยนงาน

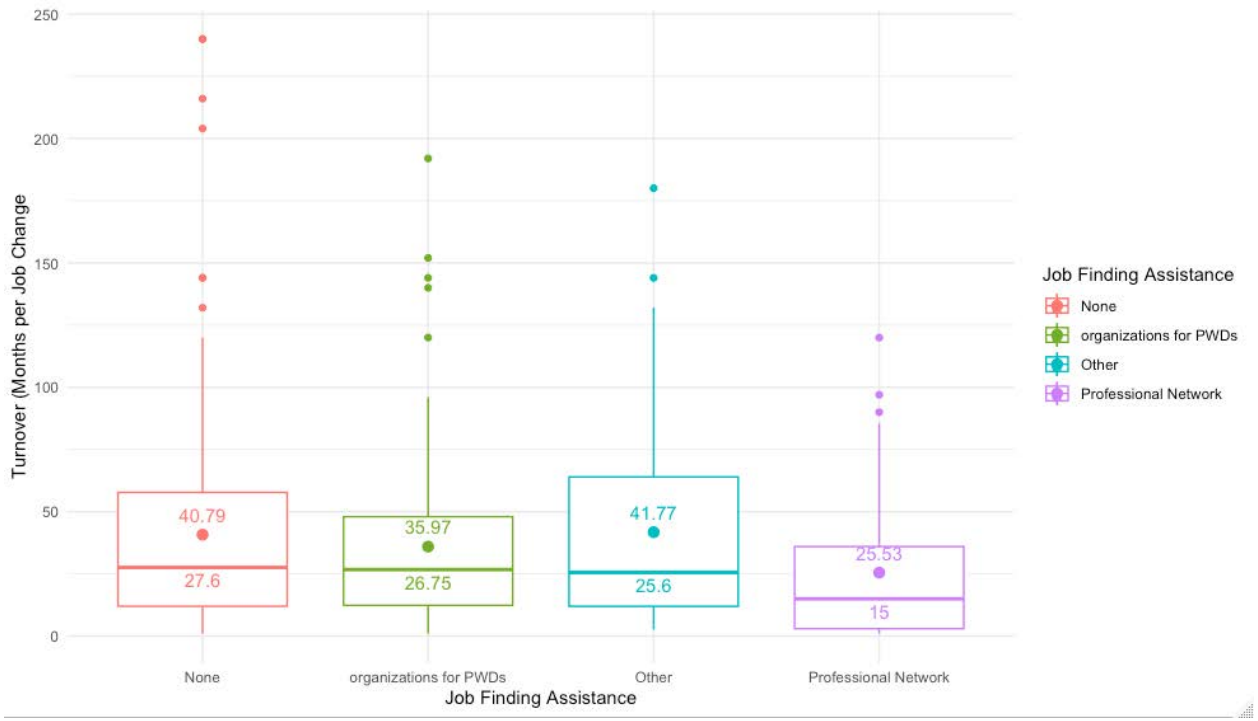
ตาราง 5.20 แสดงผลการทดสอบ ANOVA แบบทางเดียวของปัจจัยภายนอก 4 ปัจจัยเพื่อพิจารณาว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญด้านจำนวนเดือนเฉลี่ยต่อการเปลี่ยนงานระหว่างกลุ่มต่างๆ หรือไม่ ผลลัพธ์แสดงให้เห็นว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างกลุ่มสำหรับปัจจัยทั้งหมด ได้แก่ **ช่องทางการหางาน ความช่วยเหลือในการหางาน ความช่วยเหลือจาก DSS และความสอดคล้องระหว่างงานกับการศึกษา** สามารถดูรูปที่ 5.42-5.45 ด้านล่างเพื่ออ้างอิง

สิ่งที่ควรเน้นคือข้อสังเกตต่อไปนี้ (ดูผลการวิเคราะห์หลังการทดสอบในรูปที่ 43-46 ในภาคผนวก ซ)

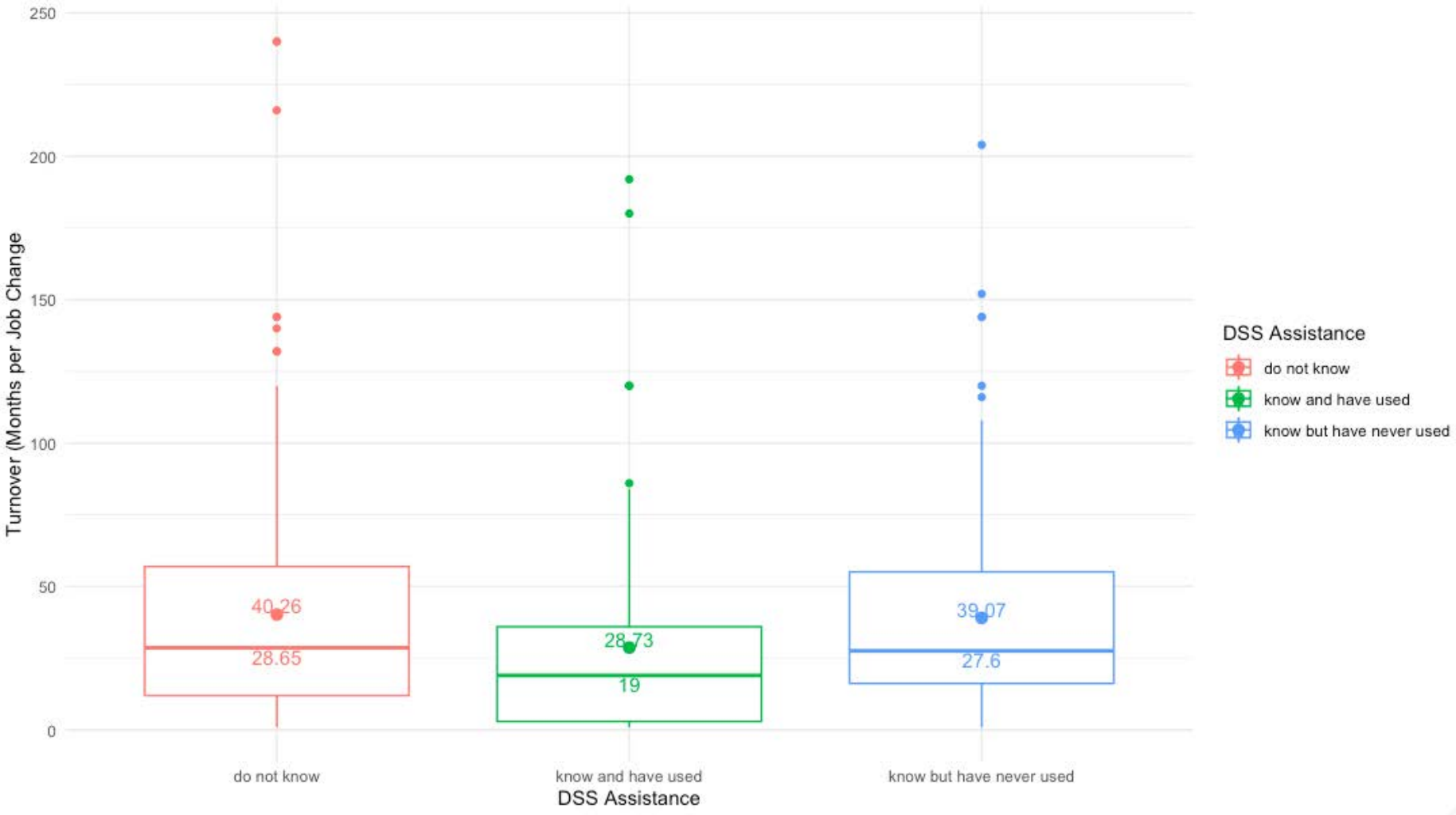
- ในแง่ของช่องทางการหางาน เครือข่ายอาชีพและบริษัทจัดหางานมีประสิทธิภาพมากกว่าช่องทางการหางานอื่น ๆ เมื่อพิจารณาถึงจำนวนเดือนเฉลี่ยต่อการเปลี่ยนงานหนึ่งครั้ง
- ที่น่าแปลกใจคือ การใช้บริการ DSS ส่งผลให้มีจำนวนเดือนเฉลี่ยต่อการเปลี่ยนงานหนึ่งครั้งสั้นกว่าผู้ที่รู้จักแต่ไม่ได้ใช้บริการ DSS ซึ่งอาจต้องมีการตรวจสอบถึงสาเหตุที่แท้จริงเพิ่มเติม
- คล้ายกับการใช้บริการ DSS ผลลัพธ์ของความสอดคล้องระหว่างงานกับการศึกษาแสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีงานสอดคล้องกับภูมิหลังการศึกษาของตนมีแนวโน้มที่จะมีระยะเวลาทำงานที่สั้นกว่า อาจแสดงให้เห็นว่าพวกเขามีความยืดหยุ่นและหางานใหม่ได้ง่ายกว่า อย่างไรก็ตาม ควรมีการตรวจสอบเพิ่มเติมเพื่อหาสาเหตุที่แท้จริง



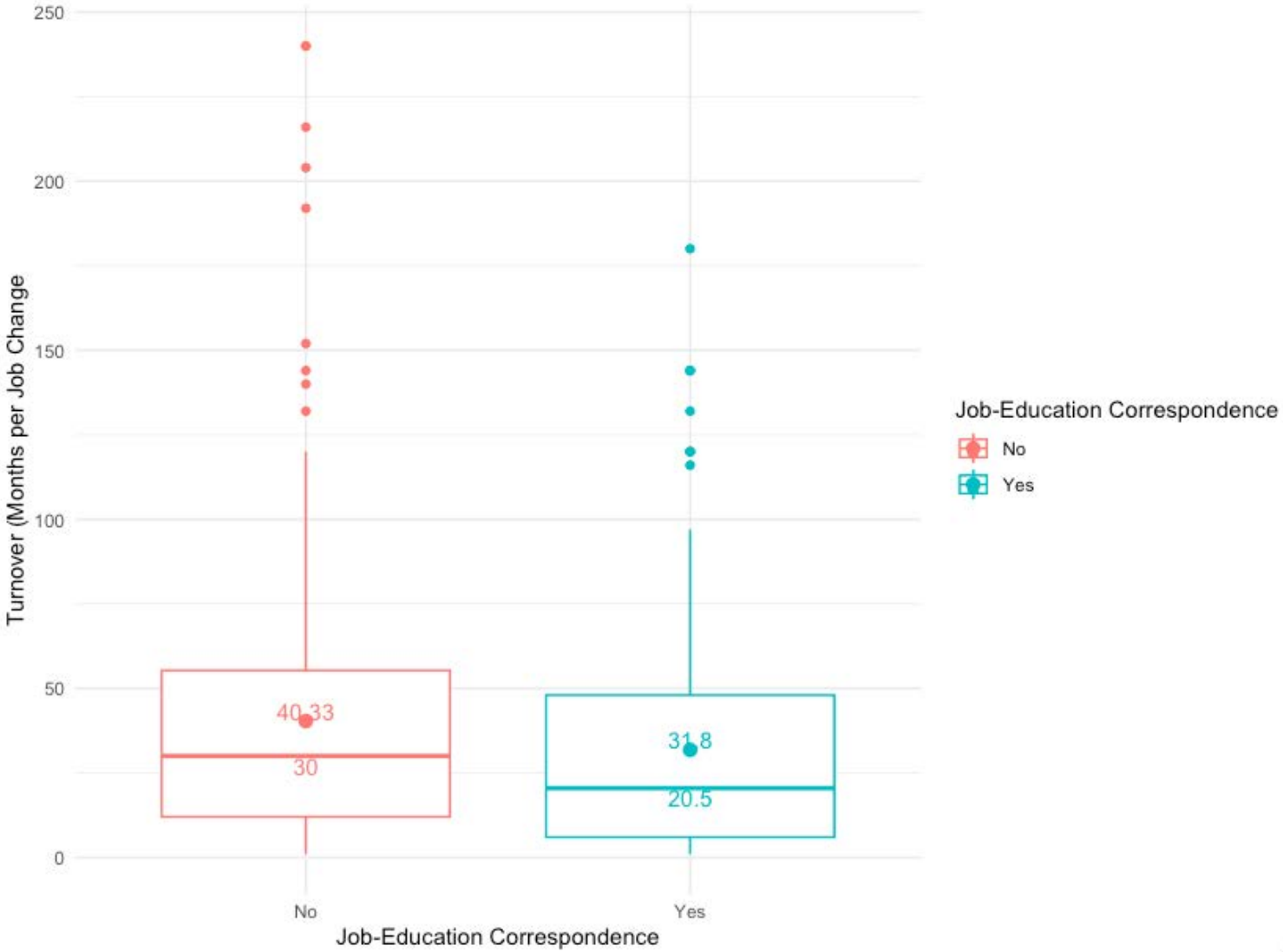
รูปที่ 5.42 ช่องทางการหางานกับการเปลี่ยนงาน



รูปที่ 5.43 ความช่วยเหลือในการหางานกับการเปลี่ยนงาน



รูปที่ 5.44 ความช่วยเหลือจาก DSS กับการเปลี่ยนงาน



รูปที่ 5.45 ความสอดคล้องระหว่างงานกับการศึกษากับการเปลี่ยนงาน

5.3 คำถามวิจัยที่ 3: คุณภาพงานกับการครองงาน

5.3.1 คุณภาพงานกับระยะเวลาทำงานปัจจุบัน (ANOVA) (3.4)

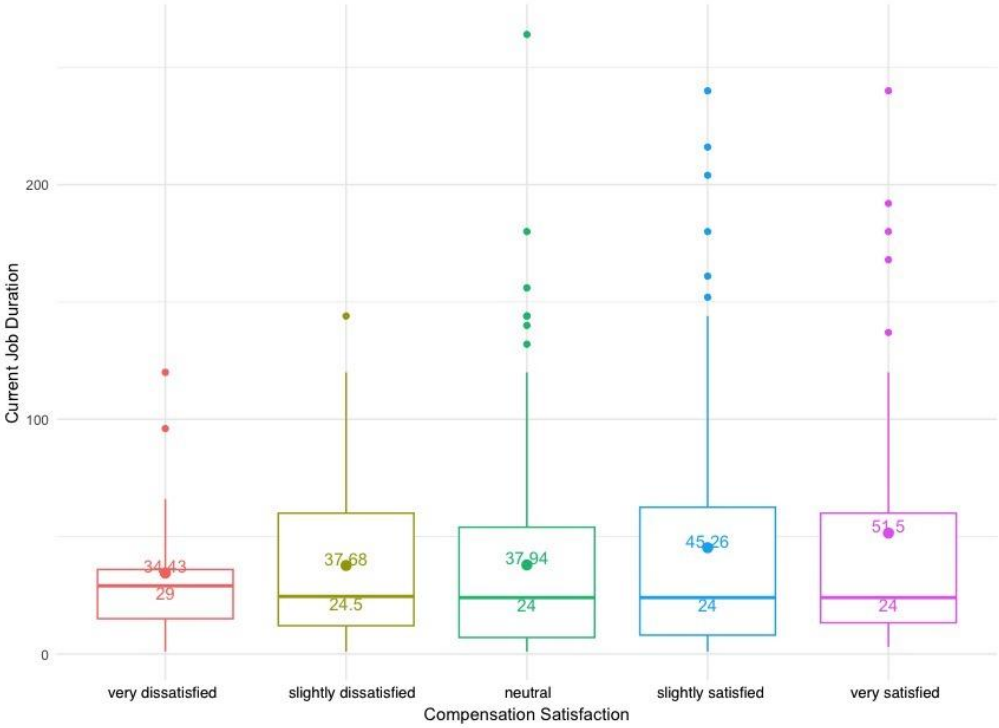
คุณภาพงาน	F	ระดับนัยสำคัญเชิงปริมาณ (แบบสองทาง)
ความพึงพอใจในค่าตอบแทน	4.193	0.041*
สิ่งอำนวยความสะดวก	8.613	0.000*
ความท้าทาย/อุปสรรคในที่ทำงาน	0.986	0.321
การฝึกอบรมในที่ทำงาน	6.976	0.009*
การเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน	0.965	0.382
ประเภทของงาน	2.185	0.114
ความพึงพอใจในงาน	13.4	0.000*

ตาราง 5.21 คุณภาพงานกับระยะเวลาทำงานปัจจุบัน

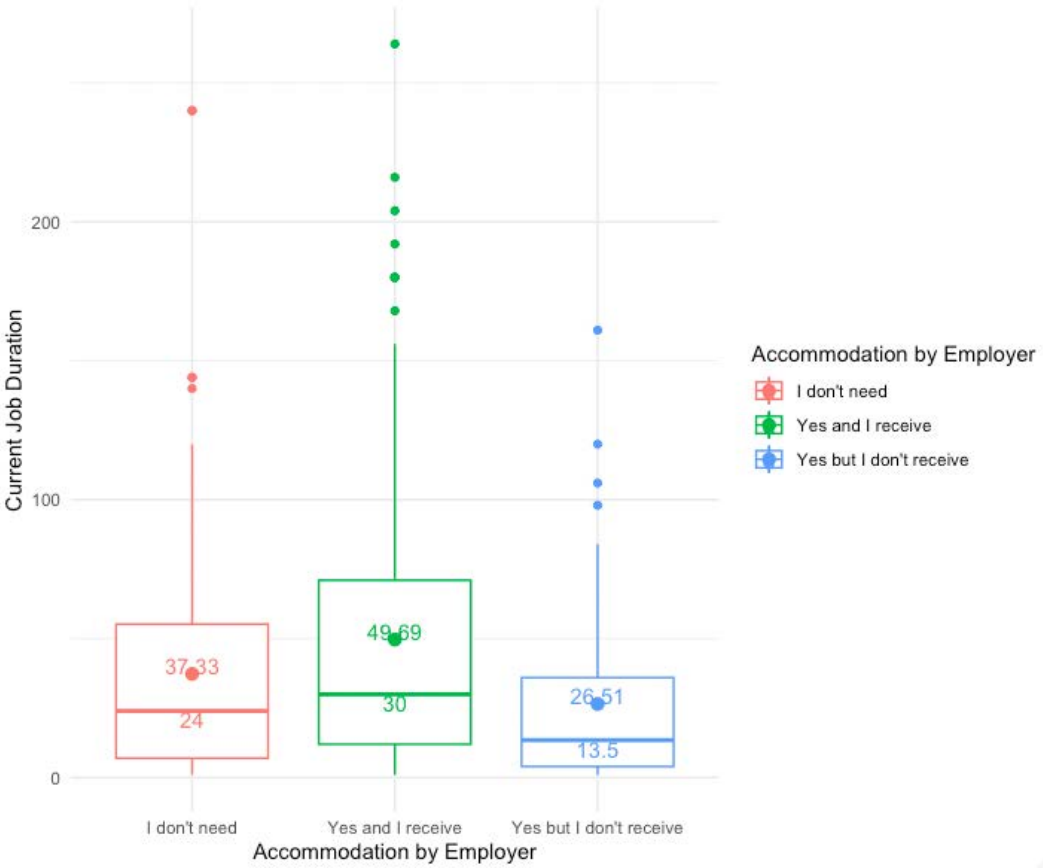
ตารางที่ 5.21 แสดงผลการวิเคราะห์ ANOVA แบบทางเดียวของตัวชี้วัดคุณภาพงาน 7 ตัวเพื่อกำหนดว่าตัวชี้วัดแต่ละตัวส่งผลต่อระยะเวลาการทำงานในกลุ่มต่าง ๆ หรือไม่ ผลลัพธ์แสดงให้เห็นว่ามีความแตกต่างที่มีนัยสำคัญระหว่างตัวชี้วัดคุณภาพงานหลายตัวในระยะเวลาทำงานปัจจุบัน ยกเว้นอุปสรรค/ความท้าทายในที่ทำงาน การเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน และประเภทของงาน ดูรูปที่ 5.46-5.49 ด้านล่างเพื่ออ้างอิง การเปรียบเทียบการทดสอบ T-Test แบบคู่แสดงผลลัพธ์ดังต่อไปนี้ (ดูรูปที่ 47-49 ในภาคผนวก ซ)

- ค่าเฉลี่ยของระยะเวลาทำงานปัจจุบันที่คนพิการได้ทำงานโดยพิจารณาจากคะแนนความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่แตกต่างกันแสดงให้เห็นว่าผู้ที่พึงพอใจกับค่าตอบแทนของตนมากกว่าจะทำงานในตำแหน่งเดิมนานกว่า (51 เดือนเทียบกับ 34 เดือนสำหรับผู้ที่พึงพอใจมากที่สุดและน้อยที่สุด)
- ในแง่ของสิ่งอำนวยความสะดวก การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยใช้การทดสอบ T-Test แบบคู่แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างด้านค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มทั้งหมด ผู้ที่ได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกมีระยะเวลาทำงานยาวนานที่สุด (50 เดือน) ในขณะที่ผู้ที่ไม่ต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 37 เดือน และผู้ที่ต้องการแต่ไม่ได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 27 เดือน ดังนั้นสิ่งอำนวยความสะดวกจึงเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการครองงาน

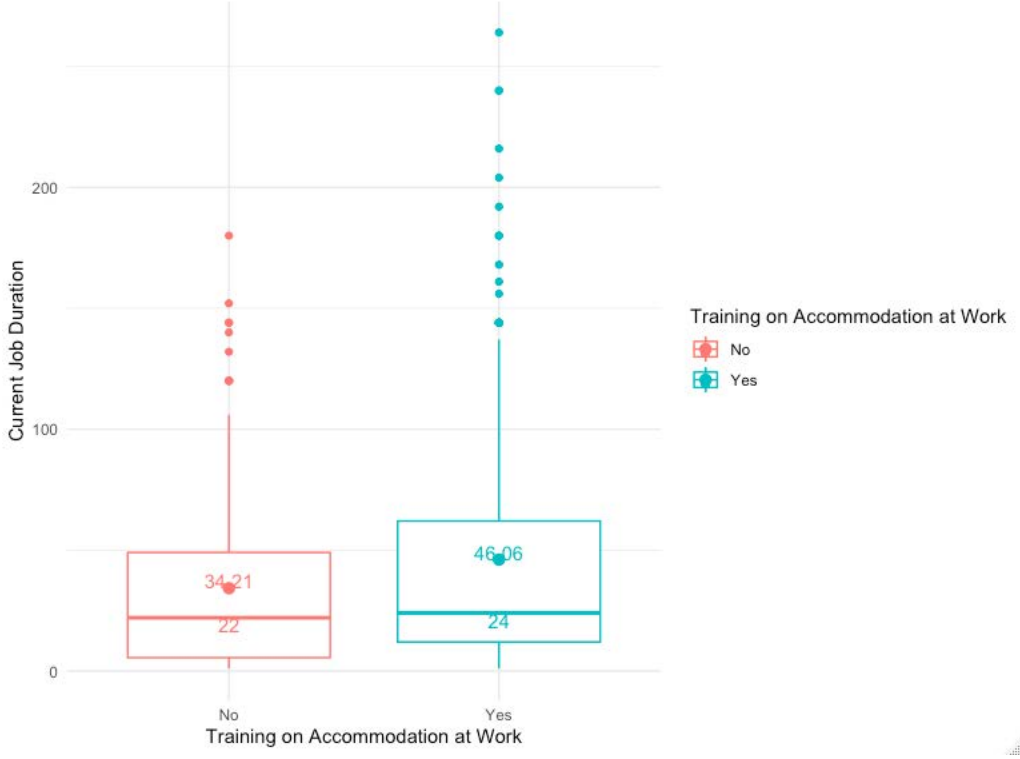
- ในแง่ของการฝึกอบรมในที่ทำงาน ผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมมีแนวโน้มที่จะมีระยะเวลาทำงานก่อนเปลี่ยนงานเฉลี่ย 46 เดือน ในขณะที่ผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมมีระยะเวลาทำงานเฉลี่ย 34 เดือน การฝึกอบรมสามารถส่งผลต่อการครองงานได้นานอย่างน้อย 1 ปีโดยเฉลี่ย
- ความพึงพอใจในงานยังมีผลโดยตรงต่อการครองงานอีกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การทดสอบ T-Test แบบคู่ที่เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบว่า "ไม่แน่ใจ" มีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงาน (28 เดือน) มากกว่าผู้ที่พึงพอใจ (50 เดือน) และผู้ที่ไม่พึงพอใจ (36 เดือน) กับงานของตน



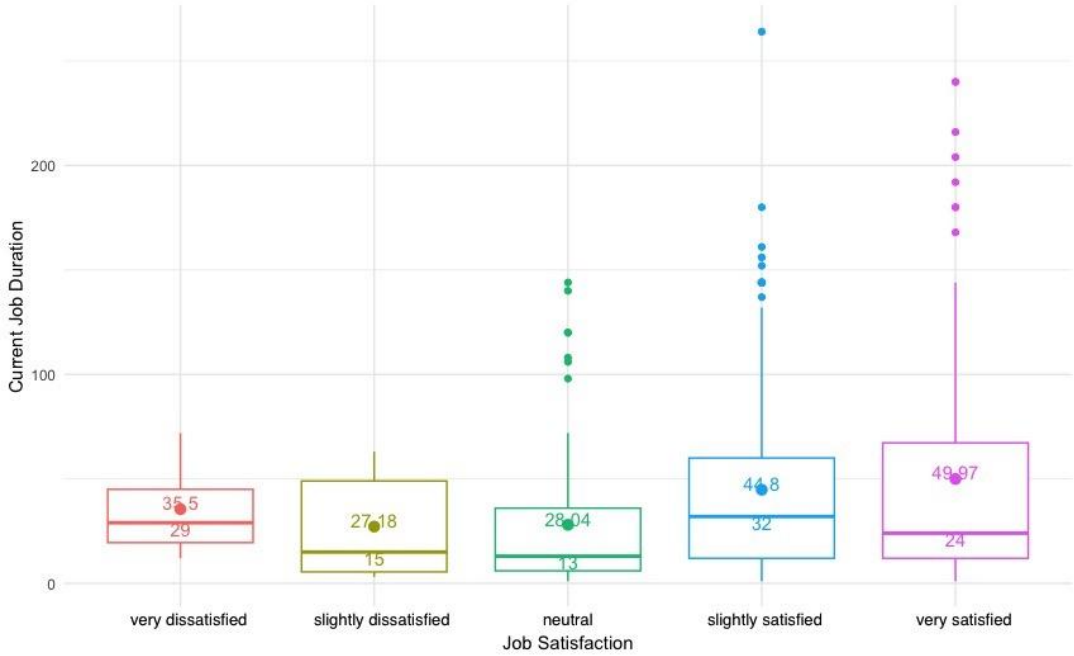
รูปที่ 5.46 ความพึงพอใจในค่าตอบแทนกับระยะเวลาทำงานปัจจุบัน



รูปที่ 5.47 สิ่งอำนวยความสะดวกกับระยะเวลาทำงานปัจจุบัน



รูปที่ 5.48 การฝึกอบรมในที่ทำงานกับระยะเวลาทำงานปัจจุบัน



รูปที่ 5.49 ความพึงพอใจในงานกับระยะเวลาทำงานปัจจุบัน

5.3.2 คุณภาพงานกับระยะเวลาทำงานก่อนหน้างานปัจจุบัน (ANOVA) (3.5)

คุณภาพงาน	F	ระดับนัยสำคัญเชิงปริมาณ (แบบสองทาง)
ความพึงพอใจในค่าตอบแทน	1.973	0.162
สิ่งอำนวยความสะดวก	0.68	0.508
ความท้าทาย/อุปสรรคในที่ทำงาน	0.014	0.905
การฝึกอบรมในที่ทำงาน	0.041	0.84
การเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน	1.958	0.144
ประเภทของงาน	0.362	0.697
ความพึงพอใจในงาน	0.044	0.834

ตาราง 5.22 คุณภาพงานกับระยะเวลาทำงานก่อนหน้างานปัจจุบัน

ตารางที่ 5.22 แสดงว่าไม่มีปัจจัยใดจากตัวชี้วัดคุณภาพงานที่เชื่อมโยงกับระยะเวลาทำงานก่อนหน้าอย่างมีนัยสำคัญตามการทดสอบ ANOVA

5.3.3 คุณภาพงานกับการเปลี่ยนงาน (ANOVA) (3.4 และ 3.5)

คุณภาพงาน	F	ระดับนัยสำคัญเชิงปริมาณ (แบบสองทาง)
ความพึงพอใจในค่าตอบแทน	2.934	0.086*
สิ่งอำนวยความสะดวก	5.803	0.003*
ความท้าทาย/อุปสรรคในที่ทำงาน	1.883	0.171
การฝึกอบรมในที่ทำงาน	4.481	0.035*
การเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน	1.544	0.215
ประเภทของงาน	1.555	0.213
ความพึงพอใจในงาน	15.75	0.000*

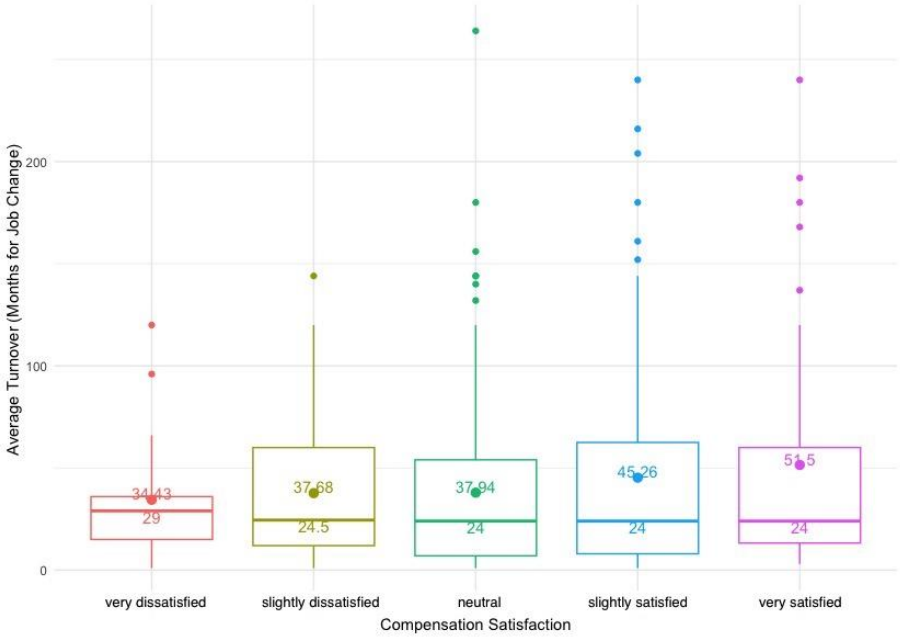
ตาราง 5.23 คุณภาพงานกับการเปลี่ยนงาน

ตารางที่ 5.23 แสดงผลการทดสอบ ANOVA แบบทางเดียวของตัวชี้วัดคุณภาพงาน 7 ตัวเพื่อกำหนดว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในการเปลี่ยนงาน (นิยามว่า คือ จำนวนเดือนเฉลี่ยต่อการเปลี่ยนงาน) ระหว่างกลุ่มต่าง ๆ หรือไม่ ผลลัพธ์แสดงให้เห็นว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างกลุ่มสำหรับตัวชี้วัดคุณภาพงาน 4 ตัว ได้แก่ **ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สิ่งอำนวยความสะดวก การฝึกอบรมในที่ทำงาน และความพึงพอใจในงาน** ดูรูปที่ 5.50-5.53 เพื่อดูข้อมูลอ้างอิงเพิ่มเติม

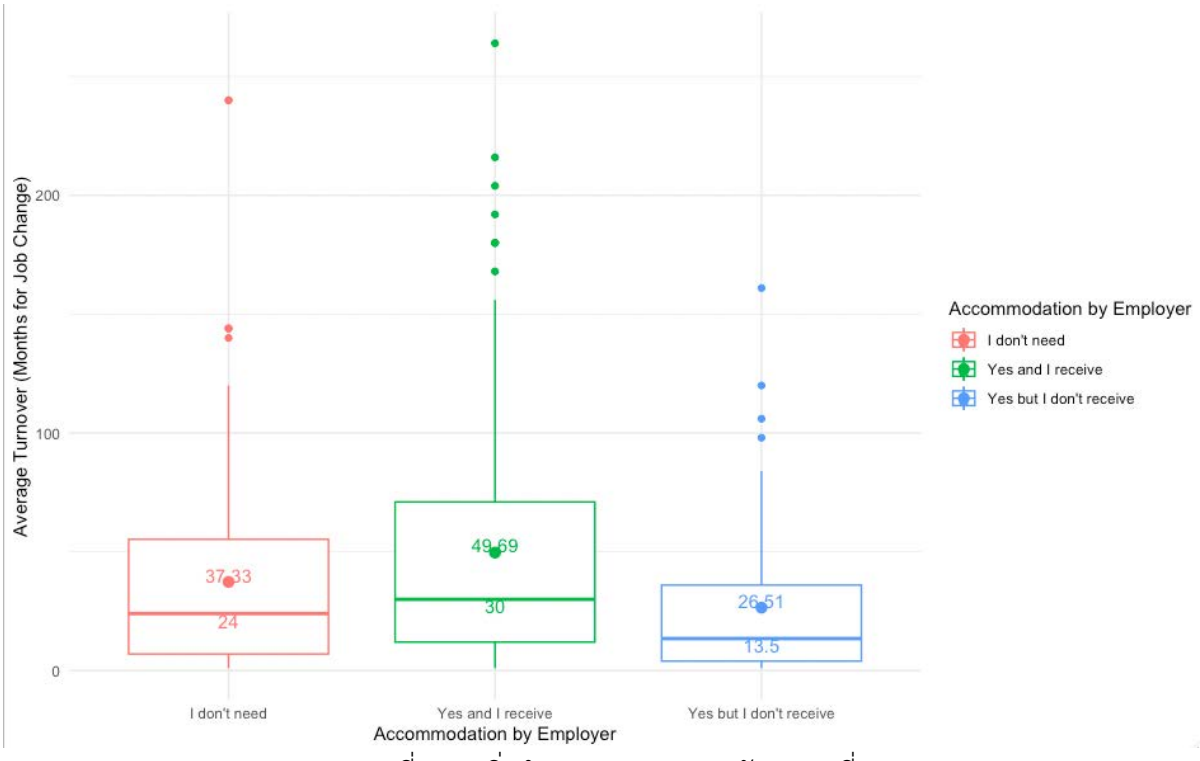
มีข้อสังเกตที่ควรเน้นดังนี้ (ดูผลการวิเคราะห์หลังการทดสอบในรูปที่ 52-56 ในภาคผนวก ซ)

- การทดสอบ T-Test แบบจับคู่ระหว่างความพึงพอใจในค่าตอบแทนและการเปลี่ยนงานแสดงให้เห็นว่าความแตกต่างหลักอยู่ระหว่างกลุ่มที่พึงพอใจมากกับกลุ่มที่มีทัศนคติเป็นกลาง ซึ่งบ่งชี้ว่าผู้ที่มีทัศนคติเป็นกลางต่อการทำงานมีแนวโน้มที่จะคล้ายกับผู้ที่ไม่พึงพอใจในงานในแง่ของการครองงาน
- เช่นเดียวกับการวิเคราะห์ระยะเวลาทำงานปัจจุบัน การจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกและการฝึกอบรมในที่ทำงานโดยผู้ว่าจ้างมีบทบาทสำคัญต่อการครองงาน การจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกและการฝึกอบรมในที่ทำงานอย่างเพียงพอแสดงให้เห็นว่าช่วยให้คนพิการมีการครองงานที่ดียิ่งขึ้น

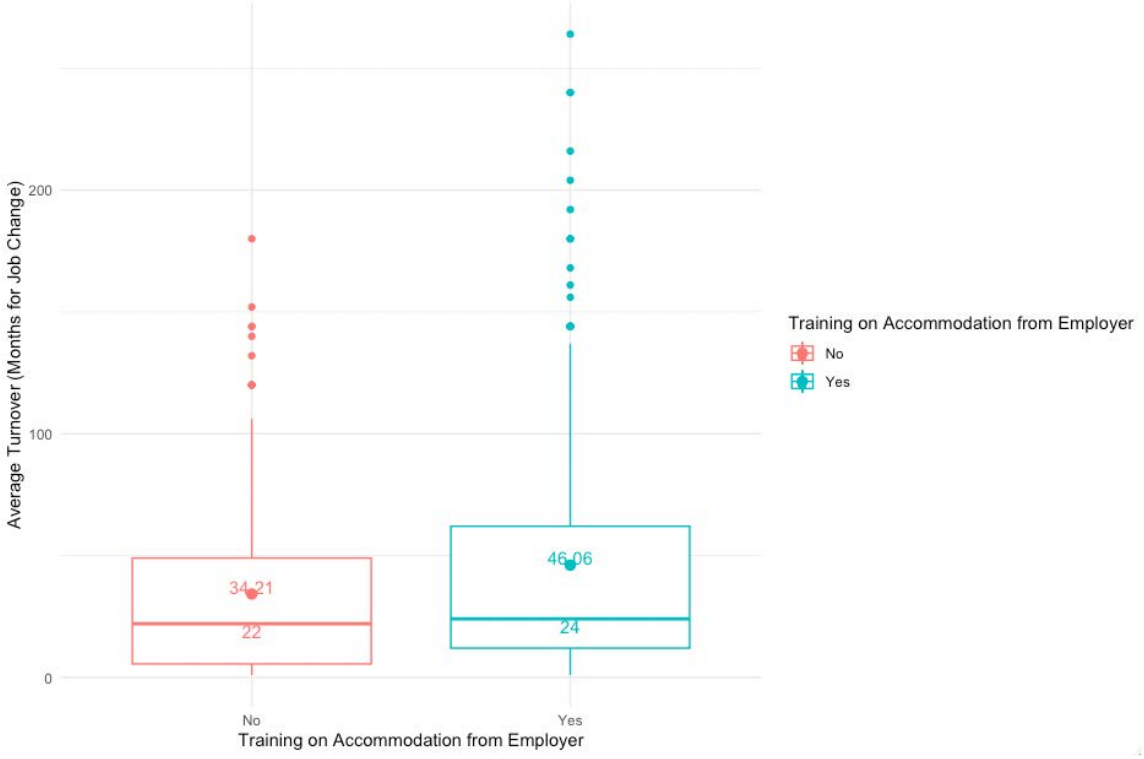
- ความพึงพอใจในงานและการเปลี่ยนงานแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่ชัดเจนระหว่างความพึงพอใจในงานที่สูงและระยะเวลาการเปลี่ยนงานที่ยาวนานขึ้น นอกจากนี้ คล้ายกับความพึงพอใจในค่าตอบแทน ผู้ที่ตอบว่า "ไม่แน่ใจ" กับงานของตนมีระยะเวลาการครองงานคล้ายกับผู้ที่ไม่พอใจในแง่ของการเปลี่ยนงาน



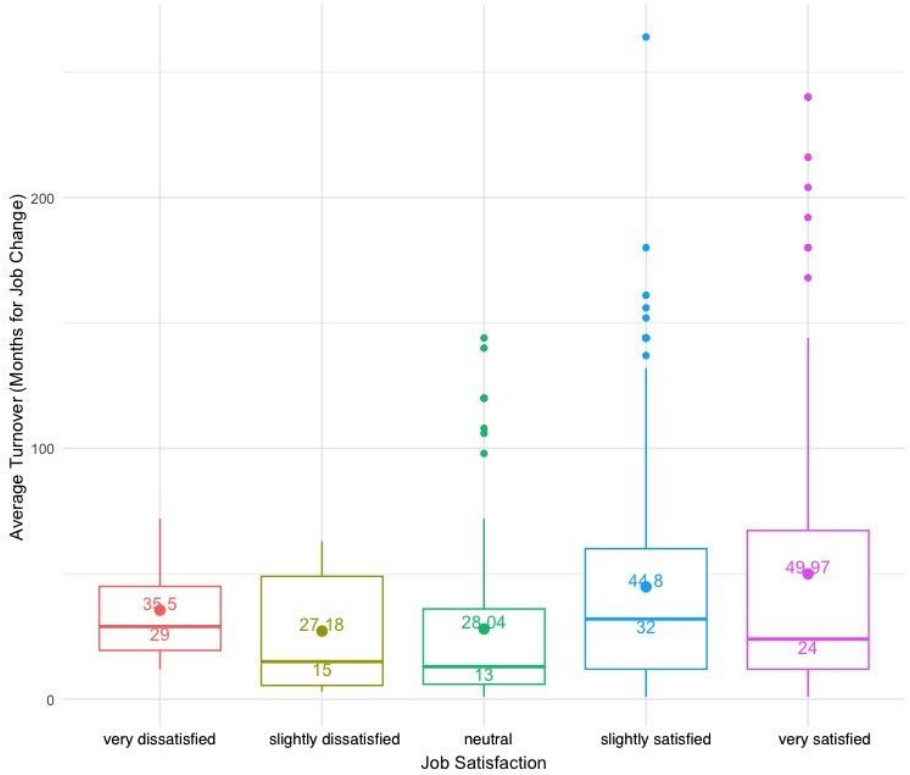
รูปที่ 5.50 ความพึงพอใจในค่าตอบแทนกับการเปลี่ยนงาน



รูปที่ 5.51 สิ่งอำนวยความสะดวกกับการเปลี่ยนงาน



รูปที่ 5.52 การฝึกอบรมในที่ทำงานกับการเปลี่ยนงาน



รูปที่ 5.53 ความพึงพอใจในงานกับการเปลี่ยนงาน

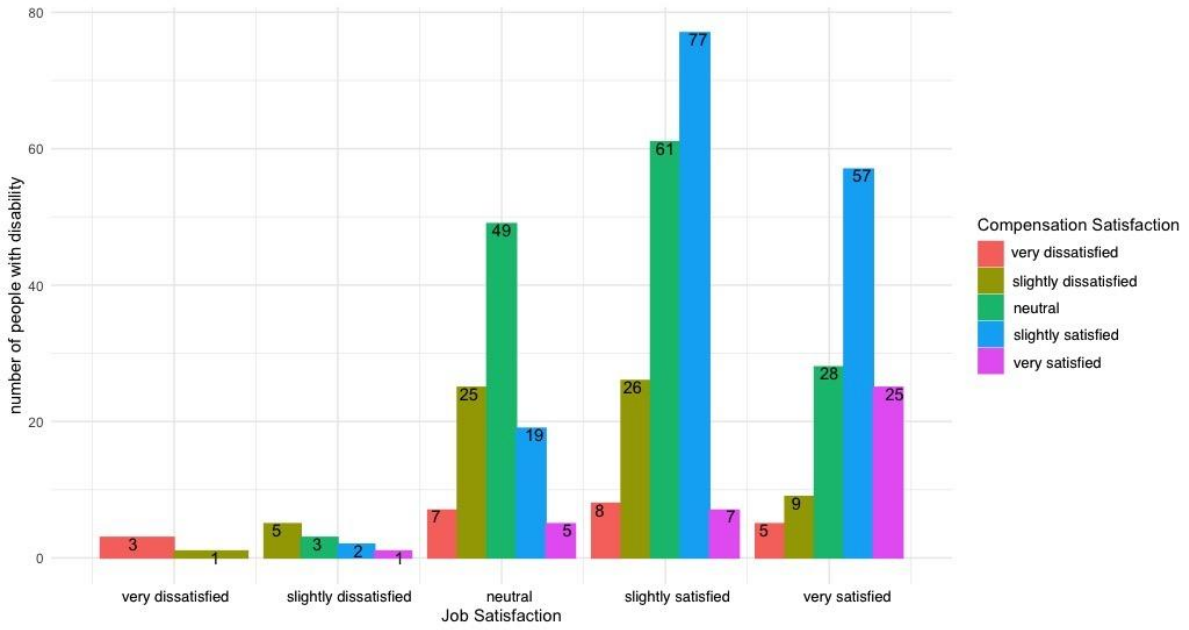
5.3.4 คุณภาพงานกับความพึงพอใจในงาน (การทดสอบไคสแควร์) (5.1)

	F	ระดับนัยสำคัญเชิงปริมาณ (แบบสองทาง)
ความพึงพอใจในค่าตอบแทน	56.21	0.000*
สิ่งอำนวยความสะดวก	12.04	0.000*
ความท้าทาย/อุปสรรคในที่ทำงาน	1.136	0.287
การฝึกอบรมในที่ทำงาน	22.45	0.000*
การเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน	4.157	0.016*
ประเภทของงาน	0.63	0.533

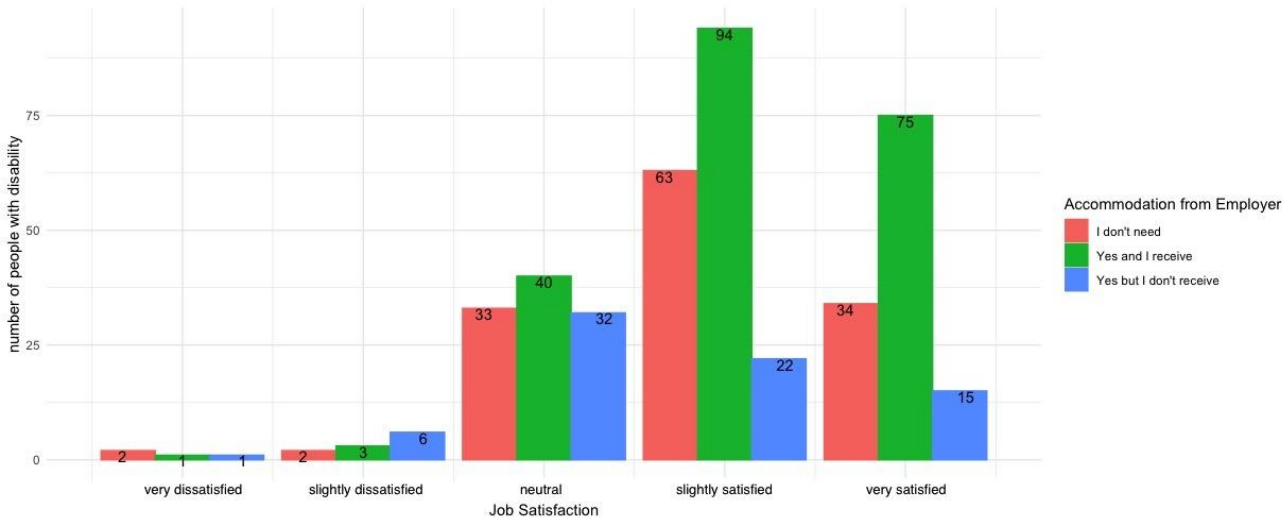
ตาราง 5.24 คุณภาพงานกับความพึงพอใจในงาน

ตารางที่ 5.24 แสดงผลการทดสอบ ANOVA แบบทางเดียวของตัวชี้วัดคุณภาพงาน 6 ตัวเพื่อพิจารณาว่าแต่ละตัวมีผลต่อความพึงพอใจในงานในกลุ่มต่าง ๆ หรือไม่ ผลการทดสอบแสดงให้เห็นว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างตัวชี้วัดคุณภาพงานหลายตัวที่มีต่อความพึงพอใจในงาน ยกเว้นอุปสรรคในด้านความก้าวหน้าในที่ทำงานและประเภทของงาน ดูรูปที่ 5.54-5.57 ด้านล่างสำหรับข้อมูลอ้างอิง การเปรียบเทียบแบบทดสอบ T-Test แบบคู่แสดงผลลัพธ์ดังต่อไปนี้ (ดูเพิ่มเติมที่รูปที่ 57-59 ในภาคผนวก ซ)

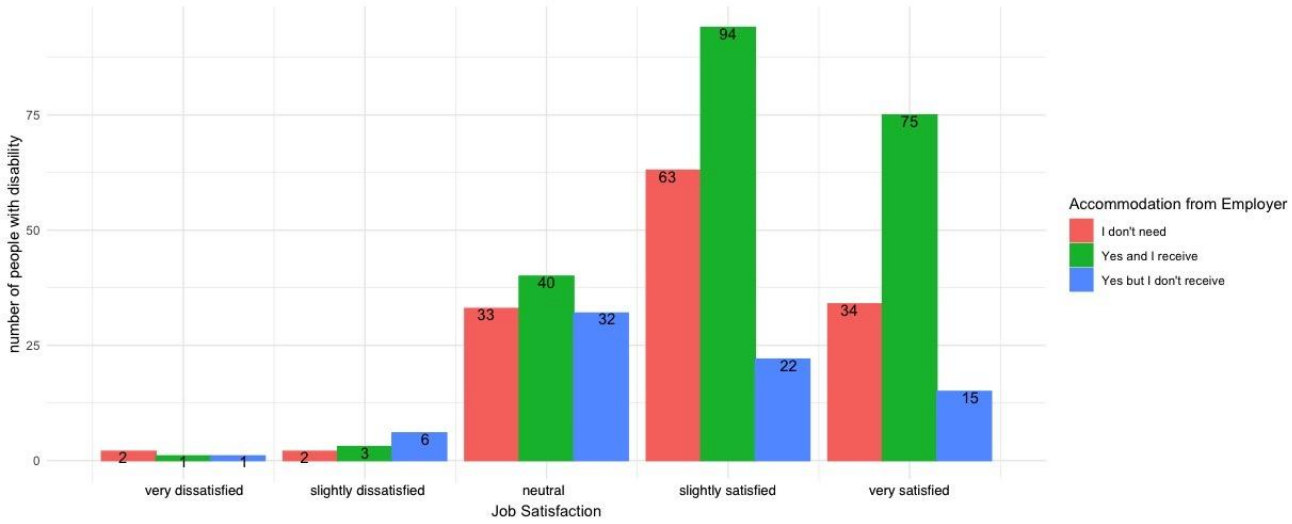
- ตามที่คาดการณ์ได้ ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนของผู้ที่ "ไม่แน่ใจ" และไม่พอใจกับค่าตอบแทนของพวกเขามีความสัมพันธ์อย่างมากกับคะแนนความพึงพอใจในงานที่ต่ำกว่า
- การจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกและการฝึกอบรมงานมีความสัมพันธ์อย่างมากกับคะแนนความพึงพอใจในงานในทุกกลุ่ม เนื่องจากการจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกและการฝึกอบรมงานมีจำนวนผู้ที่พึงพอใจและพอใจมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ (ดูในรูปที่ 5.54-5.55)
- ผู้ที่มักพบการเลือกปฏิบัติในที่ทำงานมีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ มาก



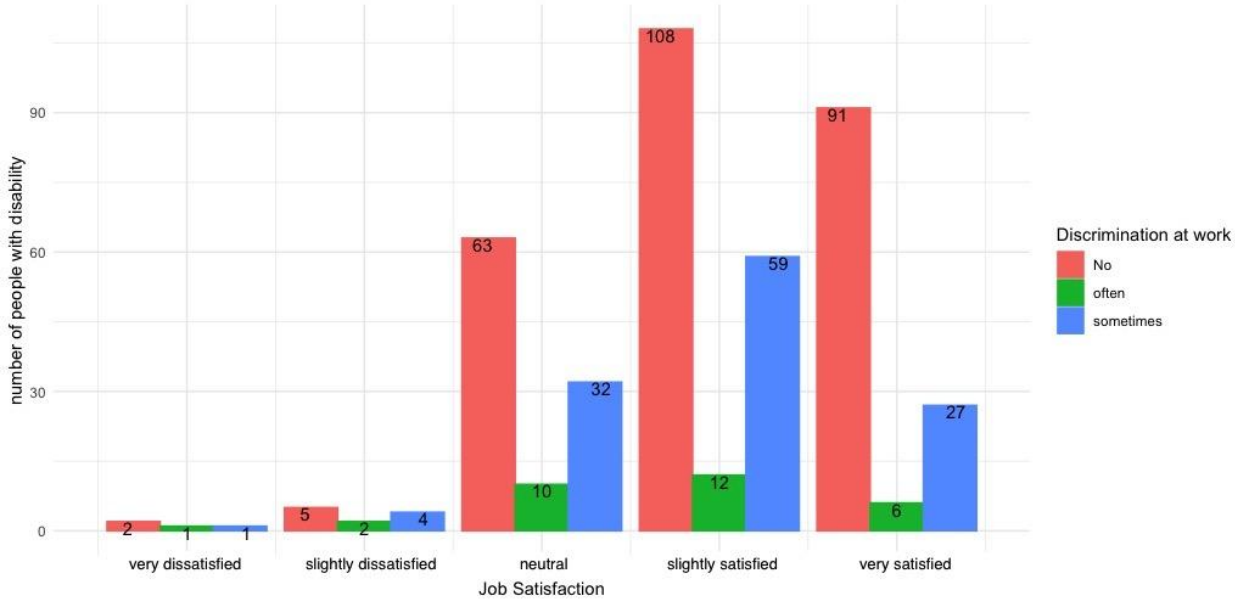
รูปที่ 5.54 ความพึงพอใจในค่าตอบแทนกับความพึงพอใจในงาน



รูปที่ 5.55 สิ่งอำนวยความสะดวกกับความพึงพอใจในงาน



รูปที่ 5.56 การฝึกอบรมในที่ทำงานกับความพึงพอใจในงาน



รูปที่ 5.57 การเลือกปฏิบัติในที่ทำงานกับความพึงพอใจในงาน

5.4 ข้อสรุป

บทนี้นำเสนอผลสถิติเชิงอนุมานโดยใช้การทดสอบ ANOVA และไคสแควร์แบบตารางไขว้เป็นหลัก ข้อมูลเชิงลึกจากผลสถิติเหล่านี้เปิดเผยแง่มุมที่สำคัญหลายประการที่เกี่ยวข้องกับการหางาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และการครองงาน

ในขั้นการหางาน ผลลัพธ์เผยให้เห็นว่าช่องทางการหางานบางช่องทางทำให้มีประสบการณ์การทำงานและการครองงานที่ดีกว่าช่องทางอื่น (ดูในข้อ 5.2.8 - 5.2.10) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สามารถเห็นได้ว่าการได้งานผ่านบริษัทจัดหางาน เครือข่ายอาชีพ และองค์กรเพื่อคนพิการจะมีประสิทธิภาพมากกว่าช่องทางอื่น (เช่น เครือข่ายมหาวิทยาลัย เว็บไซต์ของบริษัทโดยตรง และบอร์ดงานออนไลน์) ในแง่ของความพึงพอใจในค่าตอบแทนและการครองงาน การได้รับความช่วยเหลือจาก DSS ยังส่งผลให้คะแนนความพึงพอใจในเรื่องค่าตอบแทนดีกว่า แต่การช่วยเหลือจาก DSS ไม่มีผลต่อเวลาการครองงาน ปัจจัยที่สำคัญที่สุด (ในแง่ของวิธีการหางาน) ที่ส่งผลต่อการครองงานคือการได้งานผ่านบริษัทจัดหางานและเครือข่ายอาชีพซึ่งได้ผลดีกว่าช่องทางอื่น

ในแง่ของประสบการณ์การทำงาน ตัวชี้วัดคุณภาพงานแสดงให้เห็นว่ามีช่องว่างระหว่างเพศในด้านความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนระหว่างเพศชายกับเพศหญิง ผู้ที่มีผู้ดูแลจะเผชิญกับความท้าทายมากกว่าในการก้าวหน้าในอาชีพเมื่อเทียบกับผู้ที่ไม่มีผู้ดูแล ประเภทของความพิการที่เผชิญกับการเลือกปฏิบัติมากกว่าคือความพิการทางสติปัญญาและความพิการซ้อน ระดับการศึกษายังสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอีกด้วย โดยผู้ที่มีวุฒิปริญญาโทจะพึงพอใจในงานมากกว่าผู้ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาโทอย่างมาก นอกจากนี้ ผลทางสถิติยังแสดงให้เห็นว่าผู้ที่ไม่สามารถหางานประจำภายในปีแรกได้ มักจะประกอบอาชีพอิสระมากกว่าการรับงานไม่ประจำ

การหางานและประสบการณ์การทำงานยังส่งผลต่อการครองงานอีกด้วย ผลลัพธ์ระบุอย่างชัดเจนว่าผู้ที่สามารถหางานได้ภายในเวลาน้อยกว่า 1 เดือน มักจะทำงานในตำแหน่งเดิมนานกว่ากลุ่มอื่น ๆ ประมาณ 1 ปี ผู้ที่มีงานสอดคล้องกับการศึกษามักจะเผชิญกับความท้าทายน้อยกว่าในการก้าวหน้าในอาชีพเมื่อเทียบกับผู้ที่ไม่มีความสอดคล้องระหว่างงานกับการศึกษา ผู้ที่มีอาชีพไม่ตรงกับภูมิหลังการศึกษาของตนมีโอกาสเผชิญกับความท้าทายในการก้าวหน้าในที่ทำงานเนื่องจากความพิการเกือบสองเท่าเมื่อเทียบกับผู้ที่งานตรงกับการศึกษา ผลลัพธ์ที่ไม่คาดไว้คือผู้ที่มีงานตรงกับภูมิหลังการศึกษาของตนกลับมีระยะเวลาทำงานสั้นกว่าผู้ที่มีงานไม่ตรงกับการศึกษา

การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกโดยผู้ว่าจ้าง การฝึกอบรมงาน และการเลือกปฏิบัติในที่ทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการครองงานและความพึงพอใจในงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ที่ได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกโดยเฉลี่ยจะมีระยะเวลาการทำงานที่ยาวนานที่สุด (50 เดือน) ผู้ที่ไม่ต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกมีระยะเวลาทำงานเฉลี่ย 37 เดือน ขณะที่ผู้ที่ต้องการ แต่ไม่ได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกมีระยะเวลาทำงานเฉลี่ย 27 เดือน ในทำนองเดียวกัน ผู้ที่

ได้รับการฝึกอบรมมักจะมีระยะเวลาการทำงานเฉลี่ย 46 เดือน ขณะที่ผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมมีระยะเวลาการทำงานเฉลี่ย 34 เดือน การฝึกอบรมสามารถส่งผลต่อการครองงานได้อย่างน้อย 1 ปีโดยเฉลี่ย

บทที่ 6
การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสนทนากลุ่มย่อยและผลลัพธ์

เนื้อหาในบทก่อนหน้านี้นำเสนอการวิเคราะห์เชิงปริมาณจากข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสำรวจ มีประเด็นที่น่าสนใจหลายประการจากการวิเคราะห์ผลสำรวจซึ่งได้รายงานไว้ในบทที่ 4 และบทที่ 5 ทั้งนี้ในบทนี้จะนำเสนอผลลัพธ์จากข้อมูลเชิงคุณภาพที่รวบรวมจากการสนทนากลุ่มย่อย วัตถุประสงค์หลักของการสนทนากลุ่มย่อยคือเพื่อทำความเข้าใจบริบทและเพื่อยืนยันหรือหักล้างผลลัพธ์เชิงปริมาณที่นำเสนอไว้ก่อนหน้านี้ โดยประการแรก ในข้อที่ 6.1 จะให้ภาพรวมทั่วไปของการสนทนากลุ่มย่อย รวมถึงโครงสร้างของคำถามและคำถามเฉพาะสำหรับแต่ละกลุ่มสนทนา ข้อที่ 6.2 จะสรุปการสนทนากลุ่มย่อยที่ดำเนินการในระหว่างโครงการ ข้อที่ 6.3 จะวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกที่ได้จากกลุ่มสนทนาที่เพิ่มเติมจากข้อมูลเชิงปริมาณในบทที่ 4 และบทที่ 5

6.1 ภาพรวมของการสัมภาษณ์ด้วยการสนทนากลุ่มย่อย

ตามที่ระบุไว้ในระเบียบวิธีวิจัยจากบทที่ 3 โครงการนี้มีการดำเนินการสนทนากลุ่มย่อยทั้งหมด 6 กลุ่ม ดังนี้:

1) กลุ่มคนพิการที่ได้รับการจ้างงานและได้รับการสนับสนุนจาก DSS
2) กลุ่มคนพิการที่ได้รับการจ้างงาน แต่ไม่เคยได้รับการสนับสนุนจาก DSS
3) กลุ่มคนพิการที่ว่างงานในปัจจุบัน
4) กลุ่มผู้ดูแลคนพิการ
5) กลุ่มผู้ว่าจ้างของคนพิการ
6) กลุ่มองค์กรและสมาคมที่สนับสนุนการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงานของคนพิการ

คำถามในการสนทนากลุ่มย่อยมีแนวคิดและโครงสร้างเดียวกับแบบสอบถามที่ใช้ในการสำรวจซึ่งประกอบด้วยสามส่วนด้วยกัน ได้แก่ คำถามเกี่ยวกับการหางาน ประสบการณ์การทำงาน และการครองงาน (และการพัฒนาวิชาชีพ) อย่างไรก็ตาม สำหรับแต่ละกลุ่ม คำถามถูกปรับให้เหมาะสมกับบทบาทและประสบการณ์ของพวกเขา โดยรายการคำถามที่ใช้ถามในกลุ่มสนทนาในแต่ละกลุ่มสามารถดูได้ในภาคผนวก ข-ช ของรายงานนี้

คณะผู้วิจัยจัดกลุ่มสนทนาทางออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชัน Zoom ผู้เข้าร่วมซึ่งเป็นตัวแทนของคนพิการที่มาจากหลากหลายเกณฑ์การคัดเลือกและตามความสมัครใจ และในระหว่างการสนทนากลุ่มย่อยที่มีคนพิการเกี่ยวข้องจะมีผู้เชี่ยวชาญด้านความพิการและล่ามภาษามือเข้าร่วมตลอดทุกช่วงการสนทนา

6.2 ผลสรุปการสนทนากลุ่มย่อย

คณะผู้วิจัยสามารถสรุปข้อมูลเชิงลึกที่ได้จากการสนทนากลุ่มย่อยดังนี้

6.2.1 กลุ่มสนทนา: คนพิการที่มีประสบการณ์การทำงานและได้รับการสนับสนุนจาก DSS

ผู้เข้าร่วมสนทนาในกลุ่มนี้ประกอบด้วยคนพิการที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ทั้งนี้ ผู้เข้าร่วมต้องมีงานทำอยู่และได้รับการสนับสนุนจากศูนย์บริการนักศึกษาพิการ (DSS) ในระหว่างการหางานด้วย

ในกลุ่มสนทนานี้มีผู้เข้าร่วมทั้งหมด 6 คน โดยมีรายละเอียดของผู้เข้าร่วมมีดังนี้

(1) ท่านแรกเป็นผู้ที่มีความพิการทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหว (ผู้ใช้รถเข็น) ปัจจุบันทำงานในตำแหน่งฝ่ายทรัพยากรบุคคลและการจัดการองค์กร (2) ท่านที่สองเป็นผู้เข้าร่วมที่เป็นคนพิการทางการได้ยิน ประกอบอาชีพเป็นครูที่สถาบันศิลปะสำหรับผู้พิการทางการได้ยิน โดยเฉพาะด้านวิจิตรศิลป์ (3) ท่านที่สามเป็นผู้ที่มีความพิการทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหว (ผู้ใช้รถเข็น) ปัจจุบันเป็นเจ้าหน้าที่ของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการจังหวัดเชียงใหม่ (4) ท่านที่สี่เป็นผู้ที่มีความพิการทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหว (ผู้ใช้ไม้ค้ำยัน) ปัจจุบันทำงานในตำแหน่งที่รับผิดชอบเกี่ยวกับเอกสารทางการเงินและข้อมูลอื่น ๆ ของคนพิการในกรมสวัสดิการสังคม สภานิติบัญญัติแห่งชาติ (5) ท่านที่ห้าเป็นผู้ที่มีความพิการทางการเห็น สำเร็จการศึกษาในสาขาจิตวิทยาสังคมและปัจจุบันรับผิดชอบในการถอดเสียงและวิดีโอที่บริษัท วัลแคน โคอะลิชัน จำกัด (Vulcan Coalition) และ (6) ท่านที่หกเป็นผู้ที่มีความพิการออทิสติก ปัจจุบันทำงานในอุตสาหกรรมอาหาร โดยเฉพาะในด้านการบริการ และสำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยสวนดุสิต แผนการศึกษาอุตสาหกรรมการประกอบอาหาร

คณะผู้วิจัยจัดการสนทนากลุ่มย่อยสำหรับคนพิการกลุ่มนี้เมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2567 โดยคณะผู้วิจัยได้จัดเตรียมล่ามภาษามือสำหรับผู้เข้าร่วมที่มีความพิการทางการได้ยินและผู้เชี่ยวชาญด้านความพิการเพื่อสังเกตประเด็นที่ละเอียดอ่อนในระหว่างการสนทนาด้วย ทั้งนี้คณะผู้วิจัยมีข้อค้นพบสำคัญดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1: การหางาน

จากการสัมภาษณ์พบว่า หน่วยบริการสนับสนุนนักศึกษาพิการ (DSS) จากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ได้ให้บริการที่เหมาะสมในการหางานและมีการสนับสนุนให้นักศึกษาพิการฝึกอบรมวิชาชีพก่อนสำเร็จการศึกษา นอกจากนี้ คนพิการยังมีโอกาสได้ฝึกงานในสถานประกอบการจริงจากการช่วยเหลือประสานไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ของ DSS อาทิ การฝึกงานกับอาจารย์มหาวิทยาลัยและสมาชิกของชมรมของมหาวิทยาลัยในบางโครงการ การสนับสนุนทั้งหมดนี้มีระบบการติดตามดูผล ซึ่งทำให้ระบบสนับสนุนนี้มีประสิทธิภาพอย่างยิ่ง หน่วยงาน DSS ช่วยเตรียมความพร้อมให้คนพิการ ติดตามพัฒนาทักษะการทำงาน และประเมินผลการฝึกอบรมจนกว่าจะเข้าสู่สถานที่ทำงานจริง

หลังจากได้รับการสนับสนุนในการหางานและการฝึกอบรมวิชาชีพ คนพิการเองรู้สึกว่าทัศนคติต่อการทำงานเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น พวกเขารู้สึกมั่นใจว่าสามารถทำงานได้ ด้วยทักษะการทำงานที่ฝึกฝนมา และมองว่า

พวกเขาได้รับโอกาสมากขึ้นในการสมัครงาน จากการมีทักษะที่พร้อม การมีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น และการมีเครือข่าย

สุดท้ายนี้ ผู้เข้าร่วมกล่าวว่าโครงการฝึกอบรมและการสนับสนุนอื่น ๆ จาก DSS มีประโยชน์อย่างมากในแง่ของการฝึกทักษะที่จำเป็นในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน ทั้งทักษะสังคม (soft skill) และทักษะเฉพาะทาง (hard skill) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้เข้าร่วมมองว่า DSS มีส่วนช่วยเหลือในการค้นหาโอกาสสำหรับงานที่หลากหลาย การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงาน และทักษะการจัดการสำหรับการทำงานจริงและความท้าทายต่าง ๆ ที่จะต้องเผชิญ

ส่วนที่ 2: ประสบการณ์การทำงาน

ข้อสังเกตที่เกี่ยวข้องประสบการณ์การทำงาน ทางคณะผู้วิจัยพบว่าผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มย่อยชื่นชอบตำแหน่งงานทั่วไปมากกว่าตำแหน่งงานที่ออกแบบมาเฉพาะสำหรับคนพิการ เนื่องจากงานประเภทนี้ทำให้พวกเขามีความมั่นใจว่าตนเองไม่แตกต่างจากผู้อื่น ผู้เข้าร่วมสนทนาเน้นย้ำว่าตนสามารถทำงานได้ตามปกติในงานที่ไม่ได้ออกแบบมาเฉพาะสำหรับคนพิการ อย่างไรก็ตามอาจมีบางกรณีที่พวกเขาต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกเฉพาะสำหรับงานของพวกเขา โดยสิ่งอำนวยความสะดวกเหล่านี้ไม่จำเป็นต้องได้รับเป็นสิทธิพิเศษ แต่เป็นไปเพื่ออำนวยความสะดวกและช่วยให้คนพิการสามารถทำงานได้เหมือนกับคนอื่น ๆ

ผู้เข้าร่วมบางคนกล่าวเสริมว่าความพิการมีประโยชน์ต่อการทำงานในตำแหน่งงานของพวกเขา ตัวอย่างเช่นหนึ่งในผู้เข้าร่วมประกอบกอาชีพในแผนกสวัสดิการสังคมสำหรับคนพิการ ในกรณีนี้ ผู้เข้าร่วมเชื่อว่าประสบการณ์ส่วนตัวของเขาช่วยให้การประสานงานหรือการติดต่อกับผู้พิการคนอื่น ๆ สามารถทำได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ ผู้เข้าร่วมส่วนใหญ่กล่าวว่าพวกเขาได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากผู้ว่าจ้างเกี่ยวกับตำแหน่งงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนนี้ทำให้พวกเขารู้สึกพึงพอใจกับงานของตนแม้ว่าจะไม่ได้ออกแบบมาเฉพาะสำหรับพวกเขาก็ตาม

ในส่วนของการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานและเพื่อนร่วมงาน ผู้เข้าร่วมสนทนากล่าวว่าพวกเขาได้รับการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ เทียบเท่ากับคนอื่น ๆ ในที่ทำงาน ทำให้สามารถทำงานในสภาพแวดล้อมที่เท่าเทียมกับทุกคนได้ ทั้งนี้พวกเขาไม่ต้องการสิทธิพิเศษใด ๆ ที่อาจสร้างความเข้าใจผิดกับเพื่อนร่วมงาน สำหรับผู้เข้าร่วมสนทนาที่ทำงานจากที่บ้านจะสามารถจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมด้วยตนเองได้อยู่แล้ว ดังนั้นการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมสำหรับการทำงานจึงไม่มีผลกระทบต่อพวกเขา ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มนี้กล่าวว่าพวกเขาต้องการเพียงการประชุมร่วมกับทุกคน ไม่ว่าจะเป็นที่ทำงานหรือทางออนไลน์ เพื่อให้พวกเขายังคงติดต่อกับเพื่อนร่วมงานได้

ส่วนที่ 3: การครองงานและการพัฒนาด้านอาชีพ

ผู้เข้าร่วมกลุ่มสนทนาระบุว่าปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการครองงานของพวกเขาคือ 1) ลักษณะของงาน และ 2) ทัศนคติและความเข้าใจของทั้งผู้ว่าจ้างและเพื่อนร่วมงาน ในแง่ของทัศนคติและความเข้าใจจากผู้ว่าจ้างและเพื่อนร่วมงาน ผู้เข้าร่วมสนทนาชี้แจงว่าการสนับสนุนทางจิตใจ โดยเฉพาะความเข้าใจที่ถูกต้องจากทั้งผู้ว่าจ้างและเพื่อนร่วมงาน ในด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกบางอย่างมีไว้เพื่อเอื้ออำนวยในการทำงานของพวกเขานั้นไม่ได้เป็นสิทธิพิเศษ และเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับพวกเขาในการทำงาน นอกจากนี้พวกเขายังเชื่อว่าผู้ว่าจ้างควรมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบที่เหมาะสมและใช้ทักษะของพวกเขาให้เต็มที่ เนื่องจากพวกเขาต้องการได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปยังตำแหน่งงานที่สูงขึ้นและมีโอกาสก้าวหน้าทางอาชีพมากขึ้น พวกเขาเข้าใจว่าการมอบหมายดังกล่าวจะนำไปสู่โอกาสที่ดีกว่าในแง่ของค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและสูงขึ้น รวมถึงความพึงพอใจในงานอีกด้วย

นอกจากนี้ สำหรับผู้เข้าร่วมบางท่าน คุณภาพของผลงานและความสามารถ รวมไปถึงทักษะที่ตรงกับงานก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้พวกเขาประสบความสำเร็จในสายงานและนำมาซึ่งโอกาสในการพัฒนาในสายวิชาชีพมากขึ้น

6.2.2 กลุ่มสนทนา: คนพิการที่มีประสบการณ์การทำงานและไม่ได้รับการสนับสนุนจาก DSS

ผู้เข้าร่วมในกลุ่มนี้ประกอบไปด้วยผู้ที่เป็นคนพิการซึ่งจบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ และมีงานทำในปัจจุบัน แต่ไม่เคยได้รับการสนับสนุนจาก DSS ในการหางาน โดยมีผู้เข้าร่วมทั้งหมด 5 ท่าน รายละเอียดของผู้เข้าร่วมมีดังนี้:

(1) ท่านแรกเป็นผู้ที่มีความพิการทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหว (ผู้ใช้รถเข็น) ปัจจุบันทำงานอยู่ที่บริษัท Vulcan Coalition (2) ท่านที่สองเป็นผู้ที่มีความพิการทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหว (ผู้ใช้รถเข็น) ปัจจุบันรับผิดชอบงานในตำแหน่งทูตสันถวไมตรีประจำจังหวัดเชียงใหม่ (3) ท่านที่สามเป็นผู้ที่มีความพิการทางการเห็น ปัจจุบันเป็นเจ้าของบริษัท Friendly Deaf และเคยมีประสบการณ์ทำงานที่สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) และบริษัทอื่น ๆ (4) ท่านที่สี่เป็นผู้ที่มีความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม ปัจจุบันเป็นเจ้าหน้าที่ของสำนักงานเขตคลองสาน และ (5) ท่านที่ห้าเป็นผู้ที่มีความพิการทางการได้ยิน ปัจจุบันทำงานอยู่ในสมาคมคนหูหนวกแห่งประเทศไทย

กลุ่มสนทนานี้จัดขึ้นเมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2567 ในกลุ่มนี้ ผู้วิจัยได้จัดให้มีล่ามภาษามือเพื่อช่วยเหลือผู้เข้าร่วมที่มีความพิการทางการได้ยิน และผู้เชี่ยวชาญด้านคนพิการเพื่อสังเกตประเด็นที่อ่อนไหวระหว่างการสนทนากลุ่มย่อยในกลุ่มคนพิการที่ไม่ได้รับการสนับสนุนจาก DSS โดยมีผลการสนทนาที่สำคัญดังนี้

ส่วนที่ 1: การหางาน

จากการดำเนินการสนทนากลุ่มสำหรับกลุ่มนี้ คณะผู้วิจัยมีข้อค้นพบว่าผู้เข้าร่วมสนทนาในกลุ่มนี้ส่วนมากได้รับการสนับสนุนจากองค์กรอื่น ๆ นอกเหนือจาก DSS จากมหาวิทยาลัย เช่น มูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อการพัฒนาคนพิการ และหน่วยงานอื่น ๆ อย่างไรก็ตาม พวกเขามักพึ่งพาตนเองในการหางานเป็นหลัก โดยเฉพาะจากเพื่อนหรือญาติ นอกจากนี้พวกเขายังได้รับการสนับสนุนจากเครือข่ายในมหาวิทยาลัยมากกว่าเครือข่ายอื่น ๆ หลังจากสำเร็จการศึกษา ผู้เข้าร่วมหลายคนได้รับการแนะนำจากเครือข่ายในช่วงที่เรียนมหาวิทยาลัยและได้รับการแนะนำให้รู้จักกับเส้นทางในสายวิชาชีพ

ผู้เข้าร่วมในกลุ่มนี้ได้รับตำแหน่งงานปัจจุบันเนื่องจากการตัดสินใจที่หลากหลายและแตกต่างกันออกไป โดยผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มกล่าวว่ามีข้อปัจจัยหลักสามประการที่มีอิทธิพลต่อพวกเขาในการเลือกงานและการครองงาน ประการแรกคือเรื่องของความสะดวกสบายในการเดินทางไปทำงาน ความพิการบางประเภทเป็นเหตุผลหลักที่ทำให้การเดินทางไปทำงานยากลำบาก ดังนั้น พวกเขาจึงเลือกความปลอดภัยและความสะดวกสบาย ข้อพิจารณาถัดไปคือลักษณะของงานที่ตรงกับความสามารถและสาขาวิชาที่พวกเขาศึกษา ผู้เข้าร่วมในกลุ่มนี้มีเหตุผลด้านความพึงพอใจและภาคภูมิใจในงานที่สอดคล้องกับภูมิหลังการศึกษา พวกเขาพึงพอใจกับลักษณะงานที่รับผิดชอบและเชื่อว่าอาจได้รับประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาตนเองต่อไป ข้อพิจารณาประการที่สามคือความยืดหยุ่นในการทำงาน ความยืดหยุ่นในการทำงานรวมถึงความสะดวกในแง่ของการจัดตารางเวลาและความสามารถในการจัดการงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่มีเวลาทำงานที่เคร่งครัด ความยืดหยุ่นนี้ทำให้ผู้เข้าร่วมสามารถจัดการกับภาระงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังหมายรวมถึงความสะดวกในการจัดระเบียบความรับผิดชอบตามข้อจำกัดของสถานที่ทำงานและเวลา เหตุผลเหล่านี้เป็นข้อพิจารณาที่สำคัญในการเลือกตำแหน่งงานปัจจุบัน

ส่วนที่ 2: ประสบการณ์การทำงาน

จากประสบการณ์การทำงานของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มย่อยพบว่าในที่ทำงานหลายแห่งมีการริเริ่มโครงการที่ออกแบบมาสำหรับคนพิการโดยเฉพาะ อย่างไรก็ตามยังมีอคติและความไม่พอใจจากเพื่อนร่วมงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งนำไปสู่แรงกดดันที่เพิ่มขึ้นต่อคนพิการ ผู้ร่วมสนทนากล่าวว่าการทำงานตามตำแหน่งงานทั่วไปดีกว่าตำแหน่งงานที่ออกแบบมาเฉพาะสำหรับคนพิการ เนื่องจากทำให้คนพิการสามารถค้นพบศักยภาพที่เพิ่มขึ้นและมีความภาคภูมิใจที่มีภาระการรับผิดชอบที่เทียบเท่ากับคนทั่วไป

ผู้เข้าร่วมกลุ่มสนทนาย่อยนี้มีความเห็นไปในทิศทางเดียวกับกลุ่มผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มย่อยกลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนจาก DSS โดยเห็นว่าว่าผู้ว่าจ้างควรจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกและสร้างสภาพการทำงานที่เหมาะสมสำหรับคนพิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงสุด สิ่งสำคัญคือต้องจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกและการ

สนับสนุนที่เหมาะสมกับความพิการแต่ละประเภท ผู้เข้าร่วมบางท่านมีความเห็นเพิ่มเติมว่าลักษณะงานของพวกเขาสามารถใช้ประสบการณ์ส่วนตัวในฐานะคนพิการได้ ตัวอย่างเช่น หนึ่งในผู้เข้าร่วมทำงานเป็นผู้สำรวจการออกแบบอาคาร ในบริบทนี้ ผู้เข้าร่วมกล่าวว่าประสบการณ์ส่วนตัวของเขาในฐานะผู้ใช้รถเข็นมีคุณค่าสำหรับงานนี้ และที่สำคัญ ผู้ว่าจ้างควรส่งเสริมความเข้าใจในการทำงานกับคนพิการในหมู่พนักงานด้วยกันเอง เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตร **ดังนั้น การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับคนพิการ การเลือกงานที่เหมาะสม และการส่งเสริมความเข้าใจของพนักงานเกี่ยวกับความพิการ จึงมีความสำคัญต่อกระบวนการออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงานของคนพิการ**

ผู้เข้าร่วมยังเล่าถึงอุปสรรคและความท้าทายหลัก ๆ ที่มีอยู่สองด้านคือ 1) อคติ และ 2) การไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้ว่าจ้างเนื่องจากความพิการ **การไม่ยอมรับในศักยภาพของพวกเขาส่งผลให้ความสามารถของพวกเขาไม่ได้รับการใช้งานอย่างเต็มที่** เช่นเดียวกับผู้เข้าร่วมในกลุ่มสนทนากลุ่มย่อยก่อนหน้านี้ ผู้เข้าร่วมกล่าวว่าทัศนคติจากเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพวกเขา โดยเฉพาะในกรณีที่ตำแหน่งงานของคนพิการเป็นการจัดสรรโควตาแต่องค์กรขาดความเข้าใจและขาดโครงสร้างที่เหมาะสมในการสนับสนุนพวกเขา หนึ่งในผู้เข้าร่วมกล่าวว่าได้รับการยอมรับให้เป็นนักวิจัยที่หนึ่งในสถาบันวิจัยแห่งชาติ ภายใต้โควตาเพื่อทำงานในโครงการที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ อย่างไรก็ตามเขาขาดหัวหน้างานโดยตรงที่สามารถทำงานด้วยและป้อนงานให้เป็นประจำ ผู้เข้าร่วมท่านนี้รู้สึกว่าเขาสามารถทำงานได้ตามปกติและควรได้รับการปฏิบัติเช่นพนักงานทั่วไป ไม่ใช่เพียงแค่ถูกจำกัดให้ทำเฉพาะโครงการที่เกี่ยวข้องกับคนพิการเท่านั้น ในขณะที่ข้อจำกัดเนื่องจากความพิการอาจมีผลกระทบต่อลักษณะของงานบ้าง แต่ก็ไม่ใช่ปัญหาที่สำคัญ

ส่วนที่ 3: การครองงานและการพัฒนาด้านอาชีพ

สำหรับการครองงานและการพัฒนาด้านอาชีพ การสนทนากลุ่มย่อยแสดงให้เห็นว่ามีปัจจัยหลัก ๆ สามประการที่ทำให้พวกเขาอยู่ในงานเดียวกันเป็นเวลานานขึ้น ปัจจัยแรกเกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงาน **เพื่อนร่วมงานมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมระยะเวลาในการครองงาน เนื่องจากความช่วยเหลือในการขจัดข้อจำกัดต่าง ๆ และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตร** ปัจจัยที่สองคือค่าตอบแทน ผู้เข้าร่วมเน้นย้ำถึงความสำคัญของการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมสอดคล้องกับตำแหน่งงานและความรับผิดชอบที่ได้รับ ค่าจ้างไม่ควรถูกลดลงเพียงเพราะความเข้าใจผิดว่าความพิการอาจจำกัดประสิทธิภาพการทำงาน ส่งผลให้ได้รับค่าตอบแทนที่ต่ำกว่า ปัจจัยที่สามคือการจัดให้ทำงานให้ตารางเวลาที่ยืดหยุ่นและสามารถปรับให้เหมาะกับความต้องการส่วนบุคคลได้ ในแง่นี้ลักษณะงานยังครอบคลุมถึงสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เหมาะสมเอื้อต่อการใช้ชีวิตประจำวัน

ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มแนะนำถึงรูปแบบการสนับสนุนที่สามารถช่วยพวกเขาในหลาย ๆ ด้านได้ โดยความช่วยเหลือที่ต้องการในระยะแรกมักเกี่ยวข้องกับการให้การสนับสนุนทางจิตใจและการเตรียมตัวเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ให้มีทัศนคติที่เข้าใจการทำงานร่วมกับคนพิการ **การเตรียมสภาพจิตใจสำหรับคนพิการ ซึ่งหากมีการเตรียมตัวอย่างเพียงพอ จะช่วยให้การเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาเข้าสู่การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น**เนื่องจากมีความแตกต่างระหว่างชีวิตในมหาวิทยาลัยกับสถานที่ทำงานจริง สำหรับคำแนะนำทั่วไปสำหรับพนักงานทั่วไปทุกคนในบริษัทหมายรวมถึงความเข้าใจเกี่ยวกับข้อจำกัดที่เกี่ยวข้องกับความพิการด้วย ผู้เข้าร่วมกล่าวว่าความเข้าใจของผู้ว่าจ้างมักสอดคล้องกับสวัสดิการหรือการบริการสนับสนุนสำหรับคนพิการที่เหมาะสม ตัวอย่างเช่น การจัดหาล่ามภาษามือสำหรับคนหูหนวกเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นในสถานที่ทำงานบางแห่ง

6.2.3 กลุ่มสนทนา: ผู้ว่าจ้าง

ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มในกลุ่มนี้ประกอบด้วยผู้ว่าจ้างของคนพิการ ส่วนใหญ่เป็นพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือผู้ที่รับผิดชอบโดยตรงในการจ้างคนพิการ

คณะผู้วิจัยจัดกระบวนการสนทนากลุ่มนี้ขึ้นเมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2566 มีผู้เข้าร่วมทั้งหมด 5 คน โดยเป็นตัวแทนจาก 5 บริษัท ดังนี้: (1) บริษัท โฮมโปรดักส์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) (2) บริษัท เงินติดล้อ จำกัด (มหาชน) (3) บริษัท ไมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) (4) บริษัท Vulcan Coalition จำกัด และอีกหนึ่งองค์กรที่ไม่ประสงค์ในการเปิดเผยชื่อ การสนทนากลุ่มย่อยนี้มีประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1: การหางาน

ผู้ว่าจ้างที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่มได้แบ่งการจ้างคนพิการออกเป็นสองรูปแบบ **รูปแบบแรกคือการจ้างคนพิการผ่านช่องทางการจ้างงานทั่วไปร่วมกับผู้สมัครอื่น ๆ และรูปแบบที่สองคือการจ้างคนพิการโดยเฉพาะผ่านการเปิดรับสมัครงานที่ออกแบบมาสำหรับคนพิการ** ความแตกต่างระหว่างสองรูปแบบนี้อยู่ที่วิธีการกำหนดคำอธิบายลักษณะงาน (Job Description) ในการจ้างงานทั่วไป คำอธิบายลักษณะงานจะไม่แตกต่างจากคำอธิบายงานอื่น ๆ ในขณะที่การเปิดรับสมัครงานเฉพาะสำหรับคนพิการจะมีการระบุลักษณะงานเฉพาะสำหรับคนพิการ

ผู้ว่าจ้างทุกคนยืนยันว่าจากประสบการณ์ของพวกเขา ช่องทางการหางานที่ดีที่สุดในแง่ของการหาพนักงานที่เหมาะสมและมีระยะเวลาการครองงานนานกว่าคือการแนะนำจากพนักงานคนพิการคนอื่น ๆ พวกเขาระบุว่าการแนะนำจากพนักงานที่จ้างงานอยู่แล้วมักจะมีการคัดกรองผู้สมัครที่มีศักยภาพโดยตัวพนักงานเอง ข้อสังเกตอีกประเด็นหนึ่ง คือ ปัญหาหลัก ๆ ในการจ้างงานคนพิการคือเรื่องอุปสรรคในการเดินทางไปยังที่ทำงาน โดยพบว่าระยะทางมีผลโดยตรงต่อระยะเวลาการครองงานของพนักงาน

นอกจากนี้ ผู้เข้าร่วมยังกล่าวว่าพวกเขามักจะจ้างคนพิการตามประเภทความพิการที่พวกเขาเข้าใจความพิการและข้อจำกัดของความพิการนั้นดีอยู่แล้ว เนื่องจากพวกเขาจะมีความมั่นใจมากขึ้นในการจ้างคนพิการตามประเภทความพิการที่พวกเขาคุ้นเคยกับธรรมชาติและความต้องการเฉพาะ ดังนั้น ความเข้าใจที่ดีขึ้นของผู้ว่าจ้างเกี่ยวกับธรรมชาติและความต้องการของคนพิการแต่ละประเภทสามารถช่วยส่งเสริมการจ้างงานของคนพิการในประเภทต่าง ๆ ให้หลากหลายขึ้นได้

ส่วนที่ 2: ประสบการณ์การทำงาน

ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มกล่าวว่าช่องว่างระหว่างกลุ่มคนพิการในแง่ของอายุไม่ได้ส่งผลกระทบต่อความท้าทายในที่ทำงาน **สิ่งที่สร้างความท้าทายมากกว่าคือทัศนคติของพนักงานที่เป็นคนพิการ** การปรับตัวพนักงานให้เข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นส่วนที่ท้าทายที่สุดของผู้ว่าจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับพนักงานใหม่ ในกรณีของคนพิการหลังจากจบการศึกษายังต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานและการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ที่อยู่นอกมหาวิทยาลัย หนึ่งในวิธีแก้ปัญหาที่พบบ่อยที่สุดคือการจัดการปฐมนิเทศสำหรับการจ้างงานคนพิการใหม่โดยเฉพาะเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานของบริษัท ตัวแทนจากบริษัทวัลแคน (Vulcan) นำเสนอการพูดคุยกับพนักงานเป็นรายบุคคลแบบตัวต่อตัว ซึ่งพบว่ามีประสิทธิภาพในการพัฒนาทัศนคติในการทำงานและความรับผิดชอบในเชิงวิชาชีพได้เป็นอย่างดี

องค์กรโดยทั่วไปล้วนมีนโยบายความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งการทำให้พนักงานรู้สึกเป็นเจ้าของในงานที่ตนรับผิดชอบ ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มกล่าวว่าจากประสบการณ์ตรงของผู้ว่าจ้าง **การให้พนักงานที่เป็นคนพิการเข้าร่วมกิจกรรมและการฝึกอบรมทักษะทุกประเภทจะช่วยเพิ่มอัตราการครองงานให้สูงขึ้นกว่าที่เคย การทำให้พวกเขารู้สึกมีส่วนร่วมเป็นกุญแจสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จในอัตราการครองงาน**

ส่วนที่ 3: การครองงานและการพัฒนาด้านอาชีพ

ระยะเวลาการครองงานที่นานขึ้นและการพัฒนาอาชีพเริ่มต้นจากความเข้าใจของตัวผู้ว่าจ้างต่อคนพิการ ในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อคนพิการ รวมถึงการให้โอกาสในอาชีพที่เท่าเทียมกันและการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อคนพิการ และการยอมรับในผลงานของพนักงานพิการ ตามความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมการสนทนา ปัจจัยเหล่านี้ทั้งหมดเป็นเรื่องสำคัญที่ส่งผลต่อการครองงานและการพัฒนาตามสายอาชีพ นอกจากนี้ ผู้ว่าจ้างในกลุ่มสนทนากล่าวว่า การให้โอกาสกับคนพิการเพื่อทำงานในสาขาที่ตนเชี่ยวชาญและได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่เป็นวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดในการสนับสนุนพวกเขาและทำให้พวกเขารู้สึกมั่นใจในผลงานของตนเองเทียบเท่ากับเพื่อนร่วมงานที่ไม่พิการ

6.2.4 กลุ่มสนทนา: คนพิการที่เคยมีประสบการณ์การทำงาน แต่ยังไม่มีงานปัจจุบัน

กลุ่มสนทนากลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่ประกอบด้วยผู้เข้าร่วมที่เป็นคนพิการซึ่งว่างงาน แต่เคยมีประสบการณ์ทำงานมาก่อน และจบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือมีวุฒิการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ โดยมีผู้เข้าร่วม 4 ท่านในกลุ่มสนทนากลุ่มย่อยนี้ รายละเอียดของผู้เข้าร่วมมีดังนี้:

(1) ผู้เข้าร่วมท่านแรกเป็นผู้ที่มีความพิการออทิสติก มีประสบการณ์การทำงานจาก 2 บริษัทที่แตกต่างกันและปัจจุบันยังไม่ได้รับการว่าจ้าง (2) ผู้เข้าร่วมท่านที่สองเป็นผู้ที่มีความพิการทางการเห็น ปัจจุบันประกอบอาชีพอิสระ แต่มีประสบการณ์การจ้างงานประจำ (3) ผู้เข้าร่วมท่านที่สามเป็นผู้ที่มีความพิการทางการเห็นที่เคยมีประสบการณ์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ผู้เข้าร่วมท่านนี้เป็นประเภทความพิการในภายหลัง และ (4) ผู้เข้าร่วมท่านที่สี่เป็นผู้ที่มีความพิการทางการเห็น

กลุ่มสนทนากลุ่มย่อยนี้ได้ดำเนินการในวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2567 โดยมีส่วนคำถามที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มนี้เพียงส่วนเดียวคือการหางานเท่านั้น ด้านล่างแสดงสรุปผลลัพธ์ดังนี้

ส่วนที่ 1: การหางาน

ประสบการณ์การหางานของผู้เข้าร่วมสนทนาในกลุ่มนี้บ่งบอกถึงหลายปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จในการหางานและการครองงาน ผู้เข้าร่วมส่วนใหญ่ระบุว่าพวกเขามีข้อจำกัดที่เกี่ยวข้องกับความพิการของตน ทำให้เกิดความยากลำบากในการทำงานและการรักษางานไว้ นอกจากนี้ผู้เข้าร่วมสนทนายังกล่าวถึง**การขาดความเข้าใจเรื่องคนพิการจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งนำไปสู่พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในที่ทำงาน** เช่น การปฏิบัติที่มีอคติและคำพูดที่ไม่เหมาะสม อุปสรรคอีกประการคือทัศนคติของผู้ว่าจ้างเกี่ยวกับข้อจำกัดที่เกี่ยวข้องกับคนพิการซึ่งส่งผลต่ออัตราการเลือกจ้างงานบางประเภทความพิการ เช่น ผู้เข้าร่วมสนทนาท่านหนึ่งระบุว่า คนพิการทางการได้ยินและการเคลื่อนไหวมักมีอัตราการจ้างงานที่สูงกว่าคนพิการทางการเห็น เพราะองค์กรไม่มั่นใจในความสามารถในการรองรับคนพิการทางการเห็น

เมื่อกล่าวถึงประสบการณ์ในระหว่างการสัมภาษณ์งาน ผู้เข้าร่วมสนทนารายงานว่าพวกเขาไม่พบอุปสรรคที่สำคัญในกระบวนการสัมภาษณ์งาน ผู้เข้าร่วมที่มีความพิการออทิสติกกล่าวว่าอาจมีปัญหาเกี่ยวกับการสื่อสารในกลุ่มคนพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม ด้านสติปัญญา หรือออทิสติก ซึ่งต้องการความเข้าใจเพิ่มเติมด้านการสื่อสารจากผู้สัมภาษณ์งานเมื่อสื่อ

ผู้เข้าร่วมสนทนาระบุว่าปัญหาหลักมักจะเกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน ซึ่งในการทำงานนี้ ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในส่วนที่เป็นความรับผิดชอบของคนพิการมักเป็นสิ่งที่จำเป็น ซึ่งบางครั้งสร้างความไม่พอใจให้กับ

เพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ผู้ว่าจ้างมักแสดงความกังวลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายที่อาจเพิ่มขึ้นเพื่อเอื้อให้คนพิการเข้าถึงการขนส่งเป็นค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม มากกว่าที่จะใส่ใจเกี่ยวกับประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้นในการทำงานของพวกเขา

สำหรับช่องทางการหางาน ผู้เข้าร่วมต้องการให้มี**ช่องทางการหางานเฉพาะที่เหมาะสมกับแต่ละประเภทของความพิการ** โดยควรต้องระบุว่าตำแหน่งใดที่สามารถรองรับคนพิการและประเภทความพิการใด รวมถึงการให้ข้อมูลการติดต่อ นอกจากนี้ ในขณะที่ช่องทางการหางานเฉพาะทางเหล่านี้อาจมีอยู่แล้ว แต่กลุ่มประชากรคนพิการในกลุ่มการสนทนานี้ระบุว่าช่องทางการหางานเหล่านี้ขาดการติดตามผลอย่างสม่ำเสมอและยังได้รับคำตอบที่ไม่เพียงพอ กระบวนการคัดกรองและการระบุตำแหน่งงานที่เหมาะสมขึ้นจะช่วยเพิ่มโอกาสให้คนพิการแต่ละประเภทสามารถหางานที่ตรงกับลักษณะและเงื่อนไขการทำงานของพวกเขาได้ ผู้เข้าร่วมสนทนากล่าวว่าควรมี**การจัดตั้งช่องทางเฉพาะเพิ่มเติมสำหรับคนพิการทุกประเภท** รวมถึงเว็บไซต์และสายด่วนที่จัดประเภทความพิการโดยละเอียด เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลที่เข้าถึงได้สำหรับผู้ว่าจ้างในการพิจารณาหลังจากกระบวนการคัดกรองผู้หางานเบื้องต้น

ในส่วนของลักษณะของงานและประเภทของสถานที่ทำงานที่ผู้เข้าร่วมสนทนาต้องการนั้นมีความหลากหลาย อย่างไรก็ตามมีสิ่งหนึ่งที่ทุกคนมีความเห็นร่วมกันคือ พวกเขาต้องการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมความเข้าใจ นำไปสู่การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอและสภาพสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน เนื่องจากข้อจำกัดที่แตกต่างกันของคนพิการ ความเข้าใจในลักษณะของความพิการแต่ละประเภทจึงเป็นสิ่งสำคัญในการจัดหาบริการที่เหมาะสมภายในสถานที่ทำงาน

คนพิการไม่ได้มองว่าตนเองประสบกับความท้าทายหรืออุปสรรคใด ๆ ในสาขาวิชาชีพหรือภาคธุรกิจใดโดยเฉพาะ อย่างไรก็ตาม พวกเขามีข้อจำกัดของตนเองที่เกิดจากทั้งความสามารถติดตัวและตามประเภทของความพิการของตน ตัวอย่างเช่น **ผู้เข้าร่วมสนทนาที่มีความพิการทางการเห็นระบุว่าคนที่มีความพิการทางการเห็นอาจไม่ได้ใช้คอมพิวเตอร์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด แต่เก่งในการสื่อสารผ่านเสียงและให้ข้อมูลที่ครอบคลุมครบถ้วน รวมถึงสามารถช่วยเหลือในการถอดความอักษรเบรลล์ได้เป็นอย่างดี**

ข้อกังวลที่เป็นพื้นฐานที่สุดของผู้เข้าร่วมสนทนาอยู่ที่การเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่การทำงานจริง พวกเขาทราบถึงการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยทั้งในแง่ของการฝึกงานและการเชื่อมต่อเครือข่ายโดยการฝากรายละเอียดการติดต่อไว้ อย่างไรก็ตาม ส่วนใหญ่แล้วผู้เข้าร่วมต้องเตรียมตัวเองสำหรับการทำงานกันเอง ไม่ว่าจะเป็นการค้นหาหลักสูตรภายนอกเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการจ้างงานหรือการสมัครงาน ผู้เข้าร่วมสนทนาอยากให้มหาวิทยาลัยและโรงเรียนอาชีวศึกษาเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาเกี่ยวกับการจ้างงานในสองด้านหลัก ๆ ก่อนสำเร็จการศึกษา อันได้แก่ การเตรียมทักษะการสื่อสารและการเข้าสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับคนพิการในประเภทจิตใจหรือพฤติกรรม สติปัญญา และออทิสติก ซึ่งจำเป็นต้องมีทักษะเหล่านี้ในการโต้ตอบกับผู้อื่นในสังคม

โดยไม่ถูกกดดันมากเกินไป และเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับสภาพแวดล้อมการทำงาน คนพิการในกลุ่มนี้จำเป็นต้องเข้าใจความแตกต่างในทุกด้านการทำงานตั้งแต่เรียนรู้ประเด็นต่าง ๆ ไปจนถึงการเตรียมสภาพจิตใจ ผู้เข้าร่วมสนทนาเชื่อว่าการได้รับความช่วยเหลือดังกล่าวจะทำให้พวกเขาพบงานที่เหมาะสมและลดช่องว่างเวลาระหว่างการสำเร็จการศึกษาและการได้งานทำ

6.2.5 กลุ่มสนทนา: ผู้ดูแลคนพิการ

ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่ประกอบด้วยผู้ดูแลคนพิการที่มีงานทำและสำเร็จการศึกษาอย่างน้อยในระดับปริญญาตรีหรือมีประกาศนียบัตรวิชาชีพ มีผู้เข้าร่วมทั้งหมด 6 ท่าน รายละเอียดของผู้เข้าร่วมมีดังนี้:

(1) ผู้เข้าร่วมท่านที่หนึ่งเป็นผู้ดูแลคนพิการที่มีความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม (2) ผู้เข้าร่วมท่านที่สองเป็นผู้ดูแลคนพิการที่มีความพิการทางสติปัญญา (3) ผู้เข้าร่วมท่านที่สามเป็นผู้ดูแลคนพิการที่มีความพิการทางสติปัญญา (4) ผู้เข้าร่วมท่านที่สี่เป็นผู้ดูแลคนพิการที่มีความพิการออทิสติก (5) ผู้เข้าร่วมท่านที่ห้าเป็นผู้ดูแลคนพิการที่มีความพิการออทิสติก และ (6) ผู้เข้าร่วมท่านที่หกเป็นผู้ดูแลคนพิการที่มีความพิการทางการได้ยิน ข้อพิจารณาของคณะผู้วิจัยคือ คนพิการที่ต้องการผู้ดูแลคือกลุ่มที่มีความพิการประเภทที่ 4-7 ((4) ความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม (5) ความพิการทางสติปัญญา (6) ความพิการทางการเรียนรู้ และ (7) ออทิสติก) ดังนั้นผู้เข้าร่วมเกือบทั้งหมดจึงเป็นผู้ดูแลของคนพิการประเภทดังกล่าว

กลุ่มสนทนานี้จัดขึ้นเมื่อวันที่ 30 มกราคม 2567 เนื้อหาของกลุ่มนี้ประกอบด้วยคำถามต่าง ๆ ที่จัดหมวดหมู่ตามประสบการณ์การทำงาน โดยข้อมูลเชิงลึกที่ได้แสดงให้เห็นถึงการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงานและประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันตามประเภทของความพิการ ผลสรุปแสดงไว้ด้านล่าง

ส่วนที่ 1: การหางาน

ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มชี้แนะว่าช่องทางการค้นหางานเฉพาะนั้นดีที่สุดสำหรับคนพิการ โดยเฉพาะสำหรับความพิการทางการเรียนรู้และออทิสติก ช่องทางการค้นหางานและการออกแบบงานเฉพาะสำหรับคนพิการจากผู้ว่าจ้างช่วยให้มั่นใจได้ถึงการจับคู่งานที่ดีและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมสำหรับพวกเขา ความเข้าใจผิดและการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสมต่อคนพิการ **โดยเฉพาะผู้ที่มีความพิการทางการเรียนรู้ สติปัญญา และออทิสติกเป็นเรื่องที่พบเห็นได้ทั่วไป** นอกจากนี้การออกแบบงานเฉพาะมักจะมีการฝึกอบรมงานและค่าตอบแทนที่เหมาะสมมากกว่า

ประเภทของความพิการส่งผลต่อการปรับตัวของคนพิการในสภาพแวดล้อมการทำงานที่แตกต่างกัน ผู้ดูแลของคนพิการที่มีความพิการทางสติปัญญา จิตใจหรือพฤติกรรม และออทิสติกที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่มยืนยันว่ามีความท้าทายอย่างมากในที่ทำงานสำหรับคนพิการ ซึ่งแตกต่างกับในกรณีของผู้เข้าร่วมการสนทนาที่เป็นผู้ดูแลของ

คนพิการทางการได้ยินซึ่งระบุว่าไม่มีความท้าทายเฉพาะด้านความพิการ ประเภทของความพิการยังส่งผลต่อการหางานในแง่อื่น ๆ อีกด้วย กล่าวคือ **ผู้ว่าจ้างจะจ้างคนพิการตามประเภทของความพิการที่ผู้ว่าจ้างมีความเข้าใจถึงธรรมชาติของความพิการในประเภทนั้น ๆ** นอกจากนี้ ผู้เข้าร่วมกล่าวว่าผู้ว่าจ้างมักจะจ้างคนพิการที่มีความพิการเชิงประจักษ์มากกว่าประเภทที่ไม่เป็นเชิงประจักษ์ เช่น ความพิการทางสติปัญญา จิตใจหรือพฤติกรรม ออทิสติก และความพิการทางการเรียนรู้ ดังนั้น ทัศนคติและความเข้าใจของนายจ้างจึงมีความสำคัญต่อกระบวนการจ้างงาน

ส่วนที่ 2: ประสบการณ์การทำงาน

ข้อมูลเชิงลึกที่ได้จากการสนทนาในส่วนนี้เผยให้เห็นว่าการเดินทางไปทำงานเป็นความท้าทายอย่างยิ่งสำหรับคนพิการเนื่องจากปัญหาด้านความปลอดภัย **ผู้ดูแลคนพิการที่เข้าร่วมการสนทนากังวลว่าคนพิการอาจเผชิญกับอันตรายหลายประเภทหากต้องเดินทางไกลเพื่อไปทำงานและอาจมีคนใช้ประโยชน์หรือหลอกลวงพวกเขา** โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับคนพิการทางการเรียนรู้ สติปัญญา และออทิสติก นอกจากนี้ ตามข้อมูลจากผู้เข้าร่วมการสนทนาพบว่าผู้ว่าจ้างส่วนใหญ่มองว่าการจ้างคนพิการทำให้เกิดค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้น โดยจากประสบการณ์ส่วนตัวของพวกเขาพบว่าผู้ว่าจ้างเห็นว่าการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการด้านการเดินทางไปทำงานสำหรับคนพิการเป็นค่าใช้จ่ายเพิ่มสำหรับนายจ้าง

ผู้เข้าร่วมสนทนาบางท่านที่เคยทำงานกับผู้ว่าจ้างที่มีทัศนคติไม่กีดกัน เช่น APCD ระบุว่าการฝึกอบรมงานและการฝึกทักษะการทำงานสำหรับคนพิการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ที่มีความพิการทางการเรียนรู้ จิตใจหรือพฤติกรรม และออทิสติก สร้างความแตกต่างอย่างมากสำหรับอาชีพในอนาคตของพวกเขา พวกเขามีความมั่นใจมากขึ้นและได้สัมผัสกับสภาพแวดล้อมการทำงานจริงจังมากขึ้น

ส่วนที่ 3: การครองงานและการพัฒนาด้านอาชีพ

ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มในส่วนนี้เปิดเผยว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อนร่วมงานมีผลอย่างมากต่อการครองงานของคนพิการ ผู้ว่าจ้างและเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจเงื่อนไขของคนพิการนำไปสู่การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีขึ้นและทัศนคติที่ดีต่อพวกเขา ซึ่งจะทำให้คนพิการรู้สึกมีกำลังใจและพึงพอใจกับงานที่ทำมากขึ้น อย่างไรก็ตามเพื่อให้มีการครองงานที่ดีขึ้นผู้ว่าจ้างยังควรต้องมีจัดการองค์กรให้ดีขึ้น เช่น **สวัสดิการ การปรับเงินเดือน ความก้าวหน้าในอาชีพ ผู้ให้คำปรึกษาส่วนบุคคล และนโยบายสำหรับคนพิการในองค์กร** การจัดหาสิ่งเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อการครองงานของคนพิการ

นอกจากนี้ ความตั้งใจที่ดีแต่ขาดความเข้าใจอาจนำไปสู่ผลกระทบที่ไม่ดีในสภาพแวดล้อมการทำงานสำหรับคนพิการได้เช่นกัน เนื่องจากการจ้างงานคนพิการต้องการการปรับทัศนคติสำหรับพนักงานทุกคนเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม การอบรมทัศนคติไม่เพียงพอสำหรับเพื่อนร่วมงานของคนพิการส่งผลให้คนพิการมีประสบการณ์ในการทำงานที่ไม่ดี โดยเฉพาะสำหรับคนพิการในประเภทสติปัญญา การเรียนรู้ จิตใจหรือพฤติกรรม

และออทิสติก นอกจากนี้ การทำงานตามทักษะที่คนพิการมี การมีผู้สอนงาน การสนับสนุนจากครอบครัว และการยอมรับจากสังคม ล้วนเป็นสิ่งสำคัญต่อการครองงานและความสำเร็จของพวกเขา

6.2.6 กลุ่มสนทนา: องค์กรเพื่อคนพิการ

กลุ่มสนทนากลุ่มนี้ผู้เข้าร่วมสนทนาเป็นตัวแทนจากองค์กรหลายแห่งที่สนับสนุนคนพิการให้หางานหรือมีนโยบายที่เน้นการช่วยเหลือคนพิการทั่วไป

มีผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม 5 ท่านในการสนทนากลุ่มย่อยนี้ การสนทนากลุ่มย่อยจัดขึ้นเมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2566 ผู้เข้าร่วมเป็นตัวแทนจากองค์กรต่อไปนี้ ศูนย์บริการนักศึกษาพิการ (DSS) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; DSS ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา; สมาคมสภาคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทย (DTH); วิทยาลัยเทคโนโลยีพระมหาไถ่ พัทยา (PRTC); และศูนย์พัฒนาและฝึกอบรมคนพิการแห่งเอเชียและแปซิฟิก (APCD) นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้สัมภาษณ์ตัวแทนจากมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม (SIF) ซึ่งมีประสบการณ์โดยตรงในโครงการที่มีส่วนช่วยให้คนพิการมีความเป็นอยู่ที่ดีเพื่อพูดคุยในคำถามที่คล้ายกัน ผลการสนทนากลุ่มย่อยและการสัมภาษณ์เชิงลึกสรุปไว้ด้านล่างนี้

ส่วนที่ 1: การหางาน

แนวทางในการสนับสนุนคนพิการให้หางานได้ควรมีการเตรียมการที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับประเภทและความรุนแรงของความพิการ การเตรียมความพร้อมก่อนสำเร็จการศึกษาควรแนะนำให้คนพิการเข้าสู่สภาพแวดล้อมการทำงาน **ประเภทของความพิการมีอิทธิพลอย่างมากต่อแนวทางการเตรียมความพร้อมที่แตกต่างกันและด้านอื่น ๆ ในแง่ของสภาพแวดล้อมการทำงานรวมถึงกระบวนการหางาน** อัตราความสำเร็จในการหางานของคนพิการขึ้นอยู่กับประเภทและความรุนแรงของความพิการเช่นกัน

ผู้เข้าร่วมสนทนาท่านหนึ่งได้แบ่งปันประสบการณ์ของโครงการบ่มเพาะและการฝึกอบรมที่ออกแบบมาเพื่อเตรียมคนพิการเข้าสู่ตลาดแรงงาน โครงการนี้ได้ดำเนินการมากว่า 5 ปี โดยมุ่งเน้นการเตรียมผู้สมัครในทุกด้านก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน อาทิ การแต่งกายที่เหมาะสม ทักษะการสัมภาษณ์ และการแนะนำเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างมืออาชีพ นอกจากนี้พวกเขายังสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงกับองค์กรที่ยินดีจ้างคนพิการ ตัวแทนขององค์กรให้เครดิตกับโครงการฝึกอบรมเหล่านี้ว่ามีส่วนในความสำเร็จของการจัดหางาน อุปสรรคสำคัญของคนพิการที่สำเร็จการศึกษานั้นอยู่ที่การขาดแคลนเครือข่ายเชื่อมโยงกับตลาดงาน **แม้ว่าพวกเขาจะได้รับการเตรียมพร้อมและมีความสามารถในการทำงาน แต่ยังขาดความมั่นใจในการสมัครงาน** ดังนั้นในภาพรวมแล้ว**โครงการจากองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่สนับสนุนคนพิการต่างให้ความช่วยเหลือทำหน้าที่เป็นสะพานเชื่อมต่อเพื่อสร้างโอกาสการจ้างงานที่ดียิ่งขึ้นสำหรับคนพิการ**

ผู้เข้าร่วมหลายท่านเห็นพ้องกันว่าการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกและการเดินทางไปทำงานมีผลกระทบอย่างมากต่อการหางานสำหรับคนพิการ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเอื้ออำนวยต่อคนพิการมากขึ้นเป็นวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดสำหรับพวกเขาในมุมมองของผู้เข้าร่วม

ส่วนที่ 2: ประสบการณ์การทำงาน

ในแง่ของประสบการณ์การทำงานร่วมกับคนพิการ ผู้เข้าร่วมสนทนากล่าวว่าทัศนคติที่มีต่อคนพิการเองเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในที่ทำงาน ผู้ว่าจ้างและเพื่อนร่วมงานควรจัดสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรและสร้างบรรยากาศการทำงานที่ทำให้คนพิการรู้สึกมีส่วนร่วม รวมถึงการจัดการฝึกอบรมทั่วไปสำหรับพนักงานทุกคนในที่ทำงานเกี่ยวกับวิธีการสร้างสภาพแวดล้อมอย่างมีส่วนร่วม

เมื่อกล่าวถึงลักษณะของความพิการประเภทต่าง ๆ ในแง่ของความสามารถและศักยภาพในการทำงาน ตลอดจนอุปสรรคที่อาจเกิดจากความพิการ ผู้ว่าจ้างและเพื่อนร่วมงานควรพูดคุยร่วมกันเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีส่วนร่วมมากขึ้น **สวัสดิการและค่าตอบแทนสำหรับคนพิการควรเทียบเท่ากับผู้ที่ไม่มีความพิการเป็นอย่างน้อย** รวมถึงการออกแบบสถานที่ทำงานที่เหมาะสมมากขึ้นและการออกแบบรูปแบบการทำงานเฉพาะสำหรับคนพิการ นอกจากนี้ ในระหว่างกระบวนการจ้างงาน ผู้ว่าจ้างและเพื่อนร่วมงานควรปรับความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการเฉพาะของคนพิการ ซึ่งแตกต่างกันไปตามประเภทของความพิการ และควรให้ความสำคัญกับความต้องการที่แตกต่างกันอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ควรมองข้ามประเด็นใด ๆ ซึ่งจะช่วยอำนวยความสะดวกในการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพของนโยบายและแนวปฏิบัติต่อคนพิการ

ความสามารถในการปรับตัวเพื่อเดินทางไปที่ทำงานที่ห่างไกลจากที่อยู่อาศัยส่งผลกระทบต่อประสบการณ์การทำงานและการครองงานได้อย่างมาก จากประสบการณ์ตรงของผู้เข้าร่วมสนทนาท่านหนึ่งที่จัดโครงการบ่มเพาะความสามารถสำหรับคนพิการและการจ้างงานสำหรับคนพิการ พบว่าการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเป็นปัจจัยสำคัญในการครองงาน อย่างไรก็ตาม การประเมินการทำงานของคนพิการเป็นรายบุคคลตามความสามารถยังคงมีความสำคัญ นอกจากนี้ ผู้เข้าร่วมสนทนายังเน้นถึงการปรับปรุงสถานที่ทำงานสำหรับคนพิการตามประเภทและความรุนแรงของความพิการ ประสบการณ์ตรงในการทำงานกับคนพิการของผู้เข้าร่วมสนทนาพบความแตกต่างในด้านความสามารถและการจัดการชีวิตประจำวันในกลุ่มคนพิการประเภทต่าง ๆ ดังนั้น ควรมีการปรับเปลี่ยนเป็นการเฉพาะตามประเภทความพิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงสุด

ส่วนที่ 3: การครองงานและการพัฒนาด้านอาชีพ

ผู้เข้าร่วมสนทนาค่อนข้างเห็นด้วยกับคนพิการที่ได้งานว่าตำแหน่งงานทั่วไปที่ไม่ใช่ตำแหน่งงานที่ออกแบบมาเฉพาะสำหรับคนพิการนั้นเป็นที่ต้องการมากกว่า **การตระหนักว่าพวกเขาสามารถทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ใน**

สภาพแวดล้อมปกติช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจในตนเองให้คนพิการได้ เนื่องจากพวกเขารู้สึกว่าสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพและเทียบเท่ากับคนอื่น ๆ ในที่ทำงาน สิ่งนี้ยังนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานที่ดีขึ้นและส่งผลให้การครองงานยาวนานขึ้น

การส่งเสริมโอกาสการจ้างงานสำหรับคนพิการผ่านการสื่อสารในวงกว้างเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนการครองงาน การสื่อสารในรูปแบบที่มุ่งเน้นการเอื้อให้เกิดความช่วยเหลือโดยการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ รวมถึงภาครัฐและเอกชนจะเพิ่มการเชื่อมโยงและปรับปรุงการสื่อสารให้คนพิการได้ นอกจากนี้ ยังช่วยสร้างความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับคนพิการเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความมีส่วนร่วมของคนพิการและความเข้าใจในสังคมเอง ปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการจ้างงานและการครองงานประกอบด้วยทักษะและศักยภาพของคนพิการเอง รวมถึงการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับคนพิการโดยผู้ว่าจ้าง ซึ่ง**การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกเหล่านี้มักได้รับอิทธิพลจากความเข้าใจและทัศนคติของผู้ว่าจ้างที่มีต่อคนพิการ** ที่พิจารณาถึงการดึงศักยภาพอย่างเต็มที่และโอกาสในการพัฒนาในสายอาชีพของคนพิการ

การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างองค์กรต่าง ๆ ในการเผยแพร่และรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการกับข้อมูลการสนับสนุนคนพิการให้ร่วมทำงานอย่างราบรื่นถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจ้างงานคนพิการ การจัดทำฐานข้อมูลที่ครบถ้วนและครอบคลุมภายในกรอบความร่วมมือนี้สามารถช่วยเชื่อมโยงอย่างราบรื่นระหว่างผู้ว่าจ้างและคนพิการ ทำให้กระบวนการเปลี่ยนผ่านไปสู่การทำงานสำหรับคนพิการที่สำเร็จการศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ผู้เข้าร่วมสนทนาท่านหนึ่งได้แบ่งปันว่า**การมีความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการสามารถนำไปสู่การจัดสรรงานที่มีประสิทธิภาพสำหรับคนพิการ และช่วยให้พวกเขาครองงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ต้องลงทุนมาก** นอกจากนี้ ยังสามารถช่วยให้คนพิการรวมตัวเข้าสู่ตลาดแรงงานนอกเหนือจากงานในโรงงานได้อีกด้วย ทำให้คนพิการสามารถทำงานสำนักงานได้ในระดับเดียวกับพนักงานอื่นทั่วไป เมื่อผู้จ้างงานตระหนักถึงศักยภาพของพวกเขาในการผลิตงานให้สอดคล้องกับความต้องการของธุรกิจ

6.3 การสนทนากลุ่มย่อย: สรุปผลตามคำถามวิจัย

หลังจากทบทวนผลสรุปของการสนทนากลุ่มแต่ละกลุ่มแล้ว ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เพิ่มเติมโดยการเปรียบเทียบผลของการสนทนากลุ่มกับคำถามวิจัยเพื่อหาข้อสรุปที่สามารถให้บริบทเพิ่มเติมสำหรับผลการทดสอบทางสถิติและแง่มุมอื่น ๆ ในบทก่อนหน้านี้ ผลลัพธ์เปรียบเทียบกับคำถามวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

6.3.1 ผลสรุปกับคำถามวิจัย 1

คำถามวิจัยแรกคือ "ปัจจัยภายในมีผลต่อคุณภาพงานและการครองงานของคนพิการอย่างไร?" จากผลการสนทนากลุ่มที่กล่าวถึงข้างต้น ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยภายในที่สำคัญที่สุดซึ่งส่งผลต่อคุณภาพงาน**ในแง่ของสิ่งอำนวยความสะดวกคือประเภทของความพิการ** ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประเภทของความพิการมีผลกระทบต่อคุณภาพงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการแต่ละประเภท เช่น คนพิการทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหวต้องการสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ทางลาด ลิฟต์ และเครื่องช่วยอื่น ๆ เพื่อช่วยในการเคลื่อนไหว อย่างไรก็ตาม สำหรับคนพิการในประเภทที่ 4-7 การเข้าถึงอาจไม่ใช่สิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพหรือการจัดสิ่งแวดล้อมเสมอไป บุคคลในกลุ่มนี้ควรได้รับการช่วยเหลือและการดูแลจากผู้ดูแลหรือเจ้าหน้าที่สนับสนุนในการเข้าถึง ดังนั้น **สิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงานสำหรับคนพิการจะแตกต่างกันไปตามประเภทของความพิการ** ข้อสรุปนี้ช่วยให้บริบทเพิ่มเติมแก่ผลลัพธ์ทางสถิติที่แสดงว่าประเภทของความพิการมีผลต่อสิ่งอำนวยความสะดวกที่ผู้ว่าจ้างจัดให้ (ดูในข้อ 5.1.2)

ประเภทของความพิการมีผลต่อความท้าทายและอุปสรรคที่พบในการทำงานที่แตกต่างกัน ข้อจำกัดที่เกิดจากความพิการจะนำไปสู่การปรับตัวกับความท้าทายต่าง ๆ ในที่ทำงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานหากขาดการสนับสนุนที่เพียงพอสำหรับการปรับตัว เช่น **คนพิการทางการได้ยินจำเป็นต้องมีล่ามภาษามือเพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ** หากไม่มีการสนับสนุนเช่นนี้ กระบวนการทำงานอาจช้าลง อาทิ จากการสัมภาษณ์พบว่าคนพิการทางการได้ยินอาจประสบปัญหาในการทำงานในร้านอาหารเนื่องจากความยากลำบากในการสื่อสารด้วยภาษามือ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพวกเขา อีกกลุ่มที่ประสบปัญหาบ่อยคือผู้ใช้รถเข็นที่ต้องปรับตัวต่อความท้าทายในการเคลื่อนไหวที่ทำงาน การเดินทางไปทำงานมีความยากลำบากขึ้นเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ยังมีความไม่เท่าเทียมกันในวิธีการจ้างงานและการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในที่ทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนพิการทางสติปัญญา การเรียนรู้ และออทิสติก ซึ่งทำให้ได้รับการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกันในการเข้าถึง การสื่อสาร และในแง่มุมอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการทำงาน ผลลัพธ์เหล่านี้ตอกย้ำให้เห็นถึงการเลือกปฏิบัติในสถานที่ทำงานซึ่งคนพิการทางการเรียนรู้และคนพิการซ้ำซ้อนมีแนวโน้มที่จะเผชิญกับอัตราการเลือกปฏิบัติในที่ทำงานสูงกว่า (ดูข้อ 5.1.5)

อีกปัจจัยหลักที่ได้รับผลกระทบจากประเภทของความพิการคือความพึงพอใจในงานโดยรวม ผู้ที่มีความพิการที่ไม่ปรากฏเห็นชัดทางร่างกายมักประสบกับการปฏิบัติที่แย่กว่าเมื่อเทียบกับผู้ที่มีความพิการทางร่างกายหรือการได้ยิน **เนื่องจากอคติและความเข้าใจผิดเกี่ยวกับความพิการ** ซึ่งนำไปสู่การเลือกปฏิบัติ เช่น การใช้ภาษาที่ไม่เหมาะสม การล้อเลียน และปัญหาอื่น ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากทัศนคติเชิงลบ การกระทำเหล่านี้ส่งผลให้ความพึงพอใจในงานลดลงและส่งผลให้ไม่สามารถทำงานในงานเดิมได้เป็นระยะเวลานาน ข้อ 5.1.6 ยังรายงานความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญของความพึงพอใจในงานตามประเภทของความพิการที่แตกต่างกัน

สาขาวิชาที่ศึกษายังคงส่งผลต่อปัจจัยต่าง ๆ ในแง่ของคุณภาพงาน ประการแรก ปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้ ผลการสนทนากลุ่มย่อยระบุว่า**คนพิการที่จบการศึกษาในสาขาที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำมีแนวโน้มที่จะพึงพอใจในค่าตอบแทนมากกว่า** (ดูข้อ 5.2.1 สำหรับผลการวิเคราะห์เชิงสถิติที่สอดคล้องกัน) นอกจากนี้ สาขาวิชาที่ศึกษายังส่งผลกระทบต่อการฝึกอบรมในระหว่างทำงานอีกด้วย (เปรียบเทียบกับผลที่ไม่ปรากฏนัยสำคัญทางสถิติในหัวข้อ 5.2.5) การฝึกอบรมเพิ่มเติมมักจำเป็นสำหรับผู้ที่มีการศึกษาที่ไม่สอดคล้องกับความรับผิดชอบในงานโดยตรง นอกจากนี้ การจบการศึกษาในสาขาที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำส่งผลดีต่อความพึงพอใจโดยรวมของงานสำหรับคนพิการในสถานที่ทำงาน (แต่ผลลัพธ์ทางสถิติสำหรับความสอดคล้องกันระหว่างงานกับการศึกษาไม่มีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในงาน ดูข้อ 5.2.7 สำหรับผลลัพธ์ทางสถิติ) เนื่องจากพวกเขามีความมั่นใจในความสามารถของตนและมีทักษะที่จำเป็นสำหรับความรับผิดชอบในสาขาที่พวกเขาได้ศึกษามา

หนึ่งในปัจจัยภายในที่น่าสนใจคือกลุ่มอายุและเพศ ข้อมูลจากการสำรวจแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างในกลุ่มอายุที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน อย่างไรก็ตาม ข้อมูลเชิงลึกจากทั้งผู้ว่าจ้างและคนพิการจากการสนทนากลุ่มย่อยกล่าวว่าอายุไม่ได้ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อประสบการณ์การทำงาน ในทางกลับกัน **ทัศนคติต่องานมีผลกระทบต่อการปรับตัวในการทำงานมากกว่า** ปัจจัยด้านเพศไม่ได้แสดงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญด้านประสบการณ์การทำงานเมื่อเทียบกับปัญหาที่เกี่ยวข้องกับประเภทของความพิการ อย่างไรก็ตาม ผลลัพธ์ทางสถิติในข้อ 5.1.1 รายงานว่าเพศมีผลต่อคะแนนความพึงพอใจในค่าตอบแทน โดยเพศหญิงมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนน้อยกว่าเพศชาย

เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยภายในจากคำถามวิจัยข้อแรก ช่วงอายุมีอิทธิพลต่อการครองงานอย่างชัดเจนเมื่อเปรียบเทียบกับตัวแปรอื่น ๆ การมีอายุที่มากขึ้นมีความสัมพันธ์อย่างมากกับการทำงานในระยะเวลานานขึ้น ปรากฏการณ์นี้เกิดจากการมีประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น ความตระหนักในตนเองเกี่ยวกับความสามารถและทักษะ ซึ่งส่งผลให้มีระยะเวลาการทำงานที่ยาวนานขึ้นจากการจ้างงานครั้งแรกจนถึงปัจจุบัน ในทางตรงกันข้าม ช่วงอายุที่น้อยกว่าจะพบกับความไม่แน่นอนในตำแหน่งงานและระยะเวลาการทำงานมากกว่าเนื่องจากกำลังอยู่ในกระบวนการพัฒนาทักษะและความสามารถที่อาจเกิดขึ้นตามการประเมินต่าง ๆ

ประเภทของความพิการมีผลต่อการครองงานในลักษณะเดียวกัน ผลที่ได้บ่งบอกว่าการครองงานขึ้นอยู่กับประเภทของความพิการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือร่างกาย ตัวอย่างจากกลุ่มสนทนาแสดงให้เห็นว่าความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือร่างกายเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน เช่น ความยากลำบากในการทำงานในบางพื้นที่ คนพิการที่ใช้รถเข็น**อาจมีปัญหาในการเดินทาง รวมถึงข้อจำกัดอื่น ๆ ซึ่งในที่สุดส่งผลให้อัตราการครองงานลดลง** การไม่สามารถครองงานเป็นระยะเวลานานเกิดจากข้อจำกัดที่เกี่ยวข้องกับความพิการเมื่อพิจารณาระยะเวลาการทำงานตั้งแต่แรก นอกจากนี้ คนพิการในกลุ่มความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม สติปัญญาและออทิสติกยังประสบปัญหาจากการเข้าใจผิดในข้อจำกัดที่เกี่ยวข้องกับความพิการของพวกเขา ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงาน ทำให้เกิดความกดดันในที่ทำงานและในที่สุดนำไปสู่การสูญเสียงาน อย่างไรก็ตาม ผลลัพธ์ข้อ 5.1.8 รายงานเพียงว่าประเภทของความพิการไม่มีความสำคัญต่อระยะเวลาการทำงานปัจจุบันโดยเฉลี่ย

ปัจจัยด้านผู้ดูแลคนพิการส่งผลต่อการครองงานเช่นกัน เนื่องจากผู้ดูแลสามารถลดอุปสรรคและความท้าทายต่าง ๆ ในที่ทำงานได้ **ซึ่งทำให้การทำงานของคนพิการมีความต่อเนื่อง (ดูเพิ่มเติมในข้อ 5.1.8)** การครองงานของคนพิการที่มีผู้ดูแล โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรมและสติปัญญา มักจะนานกว่าผู้ที่ไม่มีการสนับสนุนการดูแลสุขภาพจิตที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเน้นย้ำถึงบทบาทสำคัญของผู้ดูแลในการให้การสนับสนุนทางจิตใจ ทำให้คนพิการสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง

กล่าวโดยสรุป จากผลการสนทนากลุ่มย่อยทั้ง 6 กลุ่ม เมื่อเปรียบเทียบกับคำถามวิจัยข้อที่ 1 พบว่าปัจจัยภายในของคนพิการ เช่น ประเภทของความพิการ มีผลกระทบที่สำคัญที่สุดต่อการทำงาน ผลกระทบนี้ปรากฏในหลายแง่มุมของประสบการณ์การทำงาน เช่น การจัดการด้านการอำนวยความสะดวกและการเข้าถึง ความท้าทายที่เผชิญ ความพึงพอใจในงานโดยรวม และปัจจัยอื่น ๆ ที่สะท้อนถึงคุณภาพงาน นอกจากนี้ ประเภทของความพิการยังเป็นตัวบ่งชี้ระยะเวลาการครองงานของคนพิการ เนื่องจากข้อจำกัดที่เกิดจากความพิการที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสามารถในการค้นหาและปรับตัวให้เข้ากับงานที่เหมาะสมที่สุดสำหรับพวกเขา การเปรียบเทียบข้อมูลจากแบบสำรวจยังแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างที่มีนัยสำคัญในช่วงอายุของคนพิการในแง่ของการเผชิญกับอุปสรรคและความท้าทายในบทบาทงาน อย่างไรก็ตาม ผลจากการอภิปรายกลุ่มย่อยชี้ให้เห็นว่า อายุเพียงอย่างเดียวไม่สามารถอธิบายความแตกต่างในการทำงานได้อย่างเพียงพอ เนื่องจากทัศนคติและความสามารถในการปรับตัวต่อการทำงานมีบทบาทที่สำคัญไม่แพ้กัน

6.3.2 ผลสรุปกับคำถามวิจัย 2

คำถามวิจัยที่สองคือ “ปัจจัยภายนอกมีผลต่อคุณภาพงานและการครองงานของคนพิการอย่างไร” จากผลการสนทนากลุ่มข้างต้น ค้นพบผลต่อคุณภาพงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกที่ความหลากหลายแตกต่างกันตามแต่ละ

กลุ่มสนทนา ปัจจัยภายนอกหลักที่เกี่ยวข้องกับการหางานคือช่องทางการหางาน จากผลสรุปของการสนทนากลุ่มพบว่าช่องทางการหางานเหล่านี้มีผลอย่างมากต่อความพึงพอใจในการทำงานของคนพิการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ทางสถิติในข้อที่ 5.2.8 **ความพึงพอใจในงานโดยรวมได้รับอิทธิพลอย่างมากจากช่องทางการหางาน** ซึ่งนำไปสู่การได้งานล่าสุดของพวกเขา จากการสนทนากลุ่ม ช่องทางการหางานหลักที่มีส่วนช่วยในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การสมัครงานโดยตรงและการแนะนำจากคนรู้จักและผู้ที่ใกล้ชิด นอกจากนี้ ช่องทางการหางานเหล่านี้ยังช่วยอำนวยความสะดวกในการสื่อสารกับผู้ว่าจ้างเกี่ยวกับการจัดที่พักสำหรับพนักงานพิการ รวมถึงการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะงานอย่างต่อเนื่องระหว่างการทำงาน

ความช่วยเหลือในการจัดหางานเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพงาน (ดูเพิ่มเติมในข้อที่ 5.2.4) ผลการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับความช่วยเหลือในการจัดหางานพบว่า **การฝึกอบรมในสถานที่ทำงานเพื่อพัฒนาทักษะพร้อมทำงานเป็นผลจากการทำงานสนับสนุนอย่างต่อเนื่องของหน่วยงานจัดหางาน**และการจับคู่ตำแหน่งงานที่เหมาะสมตามความสามารถและทักษะของคนพิการ ความช่วยเหลือนี้จึงกลายเป็นปัจจัยภายนอกอีกประการหนึ่งที่น่าสนใจซึ่งมีอิทธิพลต่อคุณภาพงาน

ปัจจัยภายนอกจากการช่วยเหลือจาก DSS นับว่ามีความสำคัญอย่างมาก คณะผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลเชิงลึกผ่านการสนทนากลุ่มย่อย จากผู้เข้าร่วมสนทนาที่ได้รับความช่วยเหลือโดยตรงจาก DSS และบุคลากรที่ทำงานภายในองค์กร DSS ผลการสนทนายืนยันว่าความช่วยเหลือจาก DSS มีผลอย่างมากต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพงาน (ดูข้อ 5.2.1 สำหรับความพึงพอใจในค่าตอบแทน) แม้ว่าหน้าที่หลักของหน่วยงานเหล่านี้จะไม่ได้รวมถึงการจัดหางานและการติดต่อกับผู้ว่าจ้างสำหรับคนพิการ แต่**การช่วยเหลือด้านนี้ของ DSS ช่วยสนับสนุนการครองงานที่สอดคล้องกับความสามารถของบุคคลนั้น ๆ** นั่นเป็นเพราะการช่วยเหลือมีการติดต่อกับหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กรข้ามภาคส่วนเพื่อเปิดตำแหน่งฝึกงานและอำนวยความสะดวกในการจ้างงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงการติดตามผลลัพธ์อย่างใกล้ชิด อย่างไรก็ตาม ผลทางสถิติไม่ได้แสดงถึงความแตกต่างที่มีนัยสำคัญระหว่างประเภทของงาน (ข้อ 5.2.7) ความพึงพอใจในงาน (ข้อ 5.2.8) และการครองงาน (ข้อ 5.2.9)

ความช่วยเหลือที่ DSS จัดหาให้ทำให้คนพิการมีงานที่มีคุณภาพจากหลายแง่มุม ผลการสนทนากลุ่มย่อยระบุว่าความช่วยเหลือนี้ส่งผลต่อคุณภาพงาน โดยเฉพาะในด้านการเข้าถึงสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อคนพิการมากขึ้น **การสนับสนุนและการติดตามผลจาก DSS ส่งผลกับการหางานที่เหมาะสมสำหรับคนพิการ สามารถส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ตอบสนองความต้องการของพวกเขา และส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจข้อจำกัดที่คนพิการเผชิญ** อย่างไรก็ตาม ข้อนี้ไม่สอดคล้องกับผลทางสถิติ (ดูข้อที่ 5.2.2 ถึง 5.2.7)

นอกจากนี้ ความช่วยเหลือจาก DSS ยังลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากอุปสรรคและความท้าทายที่เกี่ยวข้องกับความพิการ (แต่ในผลการวิเคราะห์ทางสถิติ "ความช่วยเหลือจาก DSS" ไม่ได้เป็นปัจจัยที่มีนัยสำคัญ ดูเทียบกับข้อที่ 5.2.3 และข้อที่ 5.2.6) การสนับสนุนที่มาจากความเข้าใจขององค์กรช่วยในด้านกลยุทธ์ที่ปรับให้เหมาะสมกับงานและทำให้เพื่อนร่วมงานสามารถปรับตัวและทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างน้อยที่สุดคือสามารถลดอคติและการเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน เนื่องจากการตระหนักรู้ที่เพิ่มขึ้นขององค์กร

ปัจจัยภายนอกที่ควรให้ความสนใจคือความสอดรับกันระหว่างการจ้างงานและการศึกษา ซึ่งหมายถึงการทำงานในสายอาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาการของตนเอง ปัจจัยนี้มีผลอย่างมากต่อคุณภาพงานในหลายแง่มุม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของงานและค่าตอบแทน เนื่องจาก**การได้งานที่สอดคล้องกับสาขาวิชาของตนเองส่งผลต่อความมั่นใจในความสามารถของคนพิการ** ทั้งจากมุมมองของตนเองและผู้ว่าจ้าง ความเชื่อมั่นนี้นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้คนพิการได้รับค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานเดียวกัน ซึ่งสะท้อนในคะแนนความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่สูงขึ้นในข้อ 5.2.1 และคะแนนความท้าทายและอุปสรรคในการก้าวหน้าในสายอาชีพที่ลดลงตามข้อ 5.2.3 ดังนั้นความพึงพอใจในงานโดยรวมจึงเกิดจากความสามารถในการประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับสาขาวิชาการของตนเอง ปัจจัยนี้ช่วยส่งเสริมการครองงานอย่างมีประสิทธิภาพในกลุ่มคนพิการ

นอกจากนี้ ความสอดคล้องระหว่างสายงานและการศึกษายังเกี่ยวเนื่องกับการจัดฝึกอบรมในงาน ซึ่งผู้ว่าจ้างเป็นผู้จัดให้ โดยผู้ว่าจ้างจะจัดการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อเสริมทักษะที่มีอยู่ให้กับตำแหน่งที่ต้องการพนักงานที่มีพื้นฐานทางศึกษาที่เกี่ยวข้องอยู่แล้ว ซึ่งรวมถึงการฝึกอบรมทักษะการปรับตัวให้เข้ากับงานและทัศนคติต่องาน อย่างไรก็ตามสำหรับคนที่ไม่ได้จบการศึกษาในสาขาที่เกี่ยวข้อง พบว่าการเข้าร่วมการฝึกอบรมเป็นเรื่องที่ท้าทาย ดังนั้นการฝึกอบรมจึงต้องปรับให้เหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคล การสอดคล้องระหว่างการศึกษาและความต้องการของงาน ซึ่งมีผลต่อคุณภาพงานในหลายแง่มุมตามที่ได้กล่าวไปแล้ว

โดยสรุปแล้ว ปัจจัยภายนอกส่งผลกระทบต่อคุณภาพงานโดยรวมในแง่ของความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในค่าตอบแทน และการช่วยเหลือในการหางานจากหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งจากข้อมูลที่ได้ หากมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับคนพิการในแต่ละประเภท นอกจากนี้การสนทนากลุ่มย่อยยังบ่งบอกว่า**การช่วยเหลือจาก DSS ก็เป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริมการครองงานและความพึงพอใจโดยรวมของคุณภาพงานสำหรับคนพิการ** อย่างไรก็ตาม ผลทางสถิติที่เกี่ยวกับการช่วยเหลือของ DSS ไม่แสดงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในแง่ของการครองงาน แต่มีความสอดคล้องกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญ (ดูในข้อ 5.2.9 และ 5.2.10 และความพึงพอใจในงานที่มีนัยสำคัญในข้อ 5.2.7)

เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกกับการครองงาน พบว่ามีประเด็นที่น่าสนใจหลายประการ ประการแรก รูปแบบเส้นทางการจ้างงานคนพิการจนถึงงานปัจจุบันที่ทำเป็นตัวบ่งชี้อัตราการครองงานของพิการในปัจจุบันที่สำคัญ จากผลการสนทนากลุ่มย่อยพบว่าเส้นทางการจ้างงานส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อการครองงาน ตัวอย่างเช่น คำแนะนำและการคัดกรองเบื้องต้นโดยบุคลากรขององค์กรพิสูจน์ได้ว่ามีประสิทธิภาพเนื่องจากพวกเขาทำการคัดกรองผู้สมัครที่มีศักยภาพตามความสามารถที่แท้จริง นอกจากนี้ องค์กรที่มีความตระหนักและทัศนคติขององค์กรต่อคนพิการก็มีบทบาทสำคัญเช่นกัน การได้งานโดยตรงจากการแนะนำงานและการสัมภาษณ์เบื้องต้นสามารถยืดระยะเวลาการครองงานได้ ในทางกลับกันจากประสบการณ์ของบุคคลที่สมัครงานผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์หรือกลุ่มงานบนโซเชียลมีเดีย มักส่งผลให้เกิดความผิดพลาดในการคัดกรองทัศนคติและการประเมินความเข้ากันได้ระหว่างพนักงานพิการที่เข้าทำงานใหม่และพนักงานที่มีอยู่ ส่งผลให้เกิดความบกพร่องในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานลดลง และความไม่พอใจในงานโดยรวม ท้ายที่สุดพบว่าอัตราการครองงานจะต่ำกว่าช่องทางการหางานด้วยตนเอง ซึ่งสะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนจากคะแนนความพึงพอใจในงานจากช่องทางการหางานที่แตกต่างกัน บ่งชี้ว่าการหางานจากเว็บไซต์และออนไลน์ไม่มีประสิทธิภาพเท่าช่องทางอื่นๆ โดยเฉพาะจากหน่วยงานจัดหางานและเครือข่ายอาชีพ (ดูข้อ 5.2.7 และ 5.2.8)

ความช่วยเหลือในการหางานจากองค์กรต่าง ๆ และการสนับสนุนจาก DSS เป็นปัจจัยสำคัญเมื่อพิจารณาจากการครองงานของคนพิการ (ดูข้อ 5.2.8 และข้อ 5.2.9 สำหรับผลทางสถิติที่เกี่ยวข้องว่าการสนับสนุนของ DSS เป็นปัจจัยสำคัญสำหรับระยะเวลาการทำงานก่อนหน้างานปัจจุบัน) รูปแบบความช่วยเหลือเหล่านี้ส่งผลให้คนพิการได้งานที่มีคุณภาพและน่าพึงพอใจ หรืออาจกล่าวสรุปได้ว่าการได้รับความช่วยเหลือในการหางานรูปแบบใด ๆ ก็ตามทำให้คนพิการมีความสุขในการทำงานมากกว่าการไม่มีเลย ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมเกี่ยวข้องโดยตรงกับการสนับสนุนคนพิการตั้งแต่เริ่มการฝึกอบรมอาชีพ ผ่านการศึกษาจนถึง**การจ้างงานจริงและการติดตามผลงาน ซึ่งส่งผลให้คนพิการมีความพอใจมากขึ้นเนื่องจากได้รับความช่วยเหลือในการทำงานที่เหมาะสม** ความช่วยเหลือเหล่านี้ทำให้คนพิการสามารถครองตำแหน่งงานของตนไว้ได้นานขึ้น ผลลัพธ์ที่ตามมาอีกประการหนึ่งของความช่วยเหลือเหล่านี้คือการเตรียมคนพิการก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน ช่วยเพิ่มความพร้อมและความมั่นใจในความสามารถของตนเอง ซึ่งส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานและยืดอายุการครองงาน

ปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือความสอดคล้องระหว่างงานกับการศึกษา ซึ่งส่งผลต่อการครองงานในแง่ของการได้งานที่สอดคล้องกับความสนใจและความสามารถของตน (แต่ความสอดคล้องระหว่างงานกับการศึกษาไม่ได้เป็นปัจจัยสำคัญทางสถิติสำหรับ “ระยะเวลาการทำงานก่อนหน้างานปัจจุบัน” ดูข้อ 5.2.9) ข้อนี้เป็นผลมาจากการศึกษาในสาขาที่เกี่ยวข้องกับงานที่สร้างความมั่นใจในศักยภาพของตนเองและความพร้อมที่จะรับผิดชอบงานที่ผู้ว่าจ้างมอบหมายได้ ผลสรุปจากการสนทนากลุ่มย่อยแสดงให้เห็นว่าระดับความพึงพอใจจะสูงขึ้นเมื่อคนพิการได้งาน

ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับสาขาที่เรียนมา ซึ่งนำไปสู่ระดับความสุขและความพึงพอใจในการทำงานที่สูงขึ้นไปด้วย ตัวอย่างจากการสัมภาษณ์มีกรณีที่บุคคลได้ตำแหน่งงานที่สอดคล้องกับพื้นฐานการศึกษาของตน แต่มีสัญญาจ้างรายปี ในแง่นี้**ทำให้เกิดความกังวลเกี่ยวกับการครองงานและความก้าวหน้าในอาชีพในบทบาทปัจจุบัน** ดังนั้น ความสอดคล้องระหว่างการศึกษาและการทำงานสามารถบ่งบอกได้ว่าหากคนพิการทำงานในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและเป็นงานประจำ อัตราการครองงานจะเพิ่มขึ้นอย่างแน่นอน

ในทางตรงกันข้าม ในกรณีของคนพิการที่ทำงานไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับสาขาวิชาที่ตนศึกษา พวกเขามักจะต้องใช้เวลานานขึ้นในการค้นหาความสามารถและความชอบของตนเองในตำแหน่งงานต่าง ๆ ตำแหน่งแต่ละตำแหน่งอาจไม่สามารถครองอยู่ไว้ได้นาน ซึ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนงานบ่อยสำหรับคนพิการในกลุ่มนี้ สามารถสรุปได้ว่ากลุ่มนี้ สาขาวิชาการศึกษาต้องสอดคล้องอย่างใกล้ชิดกับโอกาสในการทำงานที่เป็นรูปธรรม เพื่อให้อัตราการครองงานคงที่ อย่างไรก็ตาม ผลจากการสนทนากลุ่มในข้อนี้ขัดแย้งโดยตรงกับผลทางสถิติ (ผลทางสถิติของความสอดคล้องระหว่างงานกับการศึกษาไม่ได้เป็นปัจจัยสำคัญสำหรับ "ระยะเวลาทำงานก่อนหน้างานปัจจุบัน" ดูข้อ 5.2.9) การสนทนากลุ่มย่อยสามารถให้ข้อมูลเชิงลึกที่มีคุณค่าเกี่ยวกับความท้าทายและกลยุทธ์ในการครองงานของคนพิการในแผนกงานที่หลากหลาย

โดยสรุป จากผลการสนทนากลุ่มย่อยจากทั้ง 6 กลุ่ม ตอบคำถามวิจัยข้อที่ 2 ว่าปัจจัยภายนอกสามารถส่งผลต่อการครองงานได้ทั้งในทางบวกและทางลบ **การสนับสนุนและความช่วยเหลือจากองค์กรต่าง ๆ รวมถึง DSS สามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ในการครองงานที่ยั่งยืน** การติดตามกระบวนการตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงการประเมินผลลัพธ์และการติดตามผลแสดงให้เห็นว่าการคัดกรองและช่วยปรับทัศนคติของคนพิการในที่ทำงานสามารถปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้คนพิการได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยปัจจัยที่หลากหลายเหล่านี้สามารถเพิ่มหรือลดอัตราการครองงานได้ อีกประเด็นที่สำคัญคือความสอดคล้องกันระหว่างการศึกษากับงานที่ทำ โดยสามารถสร้างความพึงพอใจในงานโดยรวมให้กับคนพิการได้ รวมถึงความพึงพอใจในเนื้อหางานและค่าตอบแทน ซึ่งเกิดจากความมั่นใจในความสามารถและการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้ดี ทำให้สามารถอยู่ในตำแหน่งได้เป็นเวลานาน

6.3.3 ผลสรุปกับคำถามวิจัย 3

คำถามวิจัยสุดท้ายคือ "คุณภาพงานส่งผลต่อการครองงานของคนพิการอย่างไร?" ผลการสนทนากลุ่มย่อยข้างต้น บ่งบอกว่าคุณภาพงานส่งผลต่อการครองงานจริง จากผลสรุปของการสนทนากลุ่มย่อยที่ได้ดำเนินการจนถึงตอนนี้ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพงานมีผลกระทบหลายรูปแบบต่อการครองงาน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงแง่มุมที่น่าสนใจหลายแง่มุม ผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณมีความสอดคล้องอย่างมากกับผลการสนทนากลุ่มย่อยในส่วนนี้ ในแง่ของระยะเวลาการทำงานปัจจุบันและค่าเฉลี่ยเดือนต่อการเปลี่ยนงาน แต่ไม่ใช่สำหรับระยะเวลาทำงานในตำแหน่งงาน

ก่อนหน้างานปัจจุบัน (ดูข้อ 5.3.1 และข้อ 5.3.2) ประเด็นแรกคือความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่สัมพันธ์โดยตรงกับอัตราการครองงานที่ดีขึ้น โดยข้อมูลได้มาจากประสบการณ์การทำงานโดยตรงของผู้ร่วมสนทนาและข้อเสนอแนะจากคนพิการ ผู้เข้าร่วมสนทนากล่าวว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีขึ้นทำให้พวกเขาสามารถครองงานได้นานขึ้น ซึ่งข้อนี้สะท้อนในทุกตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการครองงาน ยกเว้นระยะเวลาทำงานก่อนหน้างานปัจจุบัน (ดูข้อ 5.3.1 และ 5.3.2) สวัสดิการจากนายจ้างที่คอยให้โอกาสกับคนพิการได้พัฒนาความสามารถในหลากหลายด้านที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน **ซึ่งช่วยให้พวกเขาสามารถจัดการงานที่ซับซ้อนมากขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ** นำไปสู่ค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผลและผลประโยชน์ที่เท่าเทียมกันสำหรับทุกคนในที่ทำงาน ผู้ว่าจ้างที่มีประสบการณ์ทำงานกับคนพิการพบว่า**พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและมีความพึงพอใจเมื่อได้รับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เหมาะสม**ซึ่งส่งผลให้การครองงานนานกว่าหลายปีนับตั้งแต่เริ่มการจ้างงานพวกเขา ดังนั้น ปัจจัยค่าตอบแทนจึงส่งเสริมการครองงานของคนพิการอย่างมีนัยสำคัญ

สิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงานสำหรับคนพิการเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการครองงานในเชิงบวก โดยสะท้อนให้เห็นในคะแนนตัวชี้วัดทุกตัว ยกเว้นระยะเวลาทำงานก่อนหน้างานในปัจจุบัน (ดูข้อ 5.3.1 และข้อ 5.3.2) การจัดสรรความช่วยเหลือตามประเภทของความพิการสามารถปรับปรุงอัตราการครองงานได้ ตัวอย่างเช่น บุคคลที่มีความพิการทางการได้ยินอาจต้องการให้ผู้ว่าจ้างมีล่ามภาษามือในสถานที่เพื่อลดอุปสรรคในการสื่อสารสำหรับคนพิการ ซึ่งช่วยให้งานของคนพิการสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการในอีกรูปแบบหนึ่งคือการให้การสนับสนุนนอกเหนือจากเครื่องมือทางกายภาพหรือการปรับสภาพแวดล้อม เช่น การให้คำปรึกษาและการฝึกอบรมอาชีพ ซึ่งรวมถึงการจัดผู้ฝึกสอนงานที่สามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานหรือการสนับสนุนด้านสุขภาพจิตในกรณีที่เกิดเหตุการณ์รบกวนที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน การสนับสนุนทางทรัพยากรบุคคลดังกล่าวช่วยส่งเสริมการครองงานที่ยาวนานขึ้น นอกจากนี้การสนับสนุนและผลักดันการจัดตำแหน่งของบุคคลที่มีความสามารถและมีความพิการให้เข้าสู่ตำแหน่งงานที่เหมาะสมยังมีส่วนช่วยสำคัญในการครองงานอีกด้วย สิ่งนี้เป็นผลลัพธ์ที่สำคัญอีกประการหนึ่งของสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมสำหรับคนพิการ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับอุปสรรคและความท้าทายที่เกิดจากความพิการ ข้อมูลเชิงลึกจากการสนทนากลุ่มชี้ให้เห็นว่า**อุปสรรคสำคัญที่ถูกกล่าวถึงบ่อยครั้ง คือความท้าทายในการเดินทางจากอยู่อาศัยไปยังสถานที่ทำงาน** ปัจจัยนี้มีอิทธิพลอย่างมากต่อกระบวนการตัดสินใจของคนพิการเกี่ยวกับระยะเวลาที่พวกเขาสามารถครองงานในตำแหน่งงานได้ การเดินทางไปทำงานที่ห่างไกลมากโดยไม่ได้รับความช่วยเหลือด้านการเดินทางหรืองบอุดหนุนการเดินทางจากผู้ว่าจ้างทำให้เกิดความไม่สะดวกอย่างมากในการทำงาน **นำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานที่ลดลงอย่างมาก** ผลกระทบของการเดินทางไกลยังสัมพันธ์กับประเภทของความพิการด้วย ตัวอย่างเช่น คนพิการทางการ

เคลื่อนไหวหรือร่างกาย โดยเฉพาะผู้ใช้รถเข็น มีความจำเป็นอย่างมากที่จะต้องทำงานในระยะทางใกล้และเข้าถึงได้ หากไม่สามารถแก้ไขปัญหานี้ได้ คนพิการอาจไม่สามารถครองงานในสถานที่ทำงานปัจจุบันได้นาน บุคคลที่มีความพิการทางร่างกายอาจต้องหางานที่ทำในรูปแบบออนไลน์ซึ่งให้พวกเขาทำงานจากที่บ้าน หากไม่สามารถทำการปรับเปลี่ยนได้ในเรื่องนี้

ประเด็นด้านอุปสรรคและความท้าทายมีประเด็นย่อย ๆ เฉพาะหลายแง่มุมที่ส่งผลกระทบต่อการครองงาน ประเด็นหนึ่งคือทัศนคติจากผู้ว่าจ้างและบุคลากรอื่น ๆ ที่รับผิดชอบการจ้างงาน ทัศนคติในที่นี้จะรวมถึงการยอมรับหรือไม่ยอมรับในตัวตนของคนพิการ **การกีดกันโอกาสเนื่องจากความเข้าใจผิดว่าคนพิการขาดความสามารถซึ่งเกิดจากความเข้าใจที่ไม่ถูกต้องเกี่ยวกับความความพิการและความสงสาร** ซึ่งทำให้การครองงานเป็นไปได้ยาก หากไม่ได้รับการปรับปรุง ปัญหานี้ถูกกล่าวถึงอย่างชัดเจนจากการสนทนากลุ่มที่สะท้อนมุมมองของประสบการณ์ในสถานที่ทำงานและกรณีที่ไม่ได้รับผลกระทบจากการถูกกีดกันโอกาส ผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มกล่าวว่าการเปิดโอกาสและการยอมรับตัวตนและความสามารถที่แท้จริงของคนพิการโดยไม่ใช้ความสงสารจะทำให้เกิดความเชื่อใจระหว่างการทำงาน การได้รับงานที่เหมาะสมกับความสามารถ ความรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น ผลตอบแทนที่ดีขึ้น และโอกาสในงานเพิ่มเติม ดังนั้น **การปรับปรุงทัศนคติจากผู้ว่าจ้างจึงนำไปสู่การครองงานที่ยาวนานขึ้นสำหรับคนพิการที่มีงานทำอยู่**

จากประเด็นเรื่องทัศนคติของเพื่อนร่วมงาน พบการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากความไม่เข้าใจเรื่องความพิการส่งผลกระทบอย่างมากต่อการครองงานของคนพิการ กรณีตัวอย่างแสดงให้เห็นการปฏิบัติที่ไม่สมควรต่อคนพิการ โดยเฉพาะผู้ที่มีความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม สติปัญญา หรือออทิสติก ตัวอย่างเช่น การใช้ภาษาหยาบคายหรือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ซึ่งอาจทำให้ระยะเวลาการครองงานของคนพิการในสภาพแวดล้อมเช่นนั้นสั้นลง เนื่องจากพวกเขาไม่สามารถเข้าสังคมที่มีลักษณะเช่นนี้ได้ รวมถึงแรงกดดันต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากทั้งหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ทัศนคติต่อคนพิการดังกล่าวในที่ทำงานสะท้อนให้เห็นว่าความท้าทายที่เกิดจากความพิการและการปฏิบัติของบุคคลภายในที่ทำงานเองส่งผลกระทบต่ออัตราการครองงานได้

ในลำดับถัดมาเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมระหว่างการจ้างงาน โปรแกรมการฝึกอบรมเหล่านี้มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของคนพิการโดยเฉพาะการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบตามตำแหน่งงาน การฝึกอบรมอาจเกี่ยวข้องกับการปรับตัวให้เข้ากับบทบาทที่มีความรับผิดชอบและซับซ้อนมากขึ้น คนพิการที่มีทักษะที่จำเป็นในการพัฒนาจากตำแหน่งปัจจุบันและพร้อมที่จะคว้าโอกาสตามโปรแกรมการฝึกอบรมเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะสามารถครองงานของตนไว้ได้นานขึ้น สะท้อนจากอัตราการครองงานที่เพิ่มขึ้นอันเป็นผลมาจากการเข้ารับการฝึกอบรมเหล่านี้ นอกจากนี้ โปรแกรมการฝึกอบรมยังมีส่วนช่วยขยายความรู้และทักษะของคนพิการ ซึ่งทำให้พวกเขาสามารถพัฒนาตามเส้นทางอาชีพที่ต้องการได้ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งหากบริษัทเสนอ

ตำแหน่งที่เปิดโอกาสให้เติบโตอย่างต่อเนื่องในเส้นทางอาชีพนั้น **ความมั่นใจในการดำรงตำแหน่งที่ได้รับการสนับสนุนเหล่านี้ควบคู่ไปกับการฝึกอบรมในขณะทำงาน การเตรียมคนพิการให้สามารถทำงานได้ดีในบทบาทของตน จะช่วยในการครองงานให้ประสบความสำเร็จ**

ประเด็นสุดท้าย หนึ่งในปัจจัยภายนอกที่มีผลอย่างมากต่อการครองงานคือความพึงพอใจโดยรวมในงาน จากผลการสนทนากลุ่มย่อยหากความพึงพอใจโดยรวมในงานอยู่ในเกณฑ์ดี จะทำให้คงอยู่ในตำแหน่งงานเดียวกันเป็นเวลานานขึ้น ความพึงพอใจนี้สังเกตได้ทั้งในช่วงเวลาทำงานปัจจุบันและเมื่อสิ้นสุดการทำงานจนถึงปัจจุบัน ความพึงพอใจโดยรวมในงานนี้คล้ายคลึงกับปัจจัยต่าง ๆ ที่กล่าวถึงก่อนหน้านี้มาแล้ว โดยบ่งชี้ว่าอาจเกิดจากหลายสาเหตุ **ประเด็นสำคัญของความพึงพอใจในงานที่หลีกเลี่ยงไม่ได้คือรายได้และสวัสดิการที่เหมาะสม** ซึ่งส่งผลให้กระบวนการทำงานราบรื่นและเกิดความรู้สึกเสมอภาคกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ รวมถึงคนพิการเอง เพื่อนร่วมงานเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความพึงพอใจในงานและการครองงานอย่างต่อเนื่อง **เพื่อนร่วมงานที่ดีที่เข้าใจข้อจำกัดของคนพิการและปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันมีส่วนช่วยในการสร้างความพึงพอใจในงานของคนพิการ** นอกจากนี้ ความพึงพอใจโดยรวมในงานยังเกิดจากความเข้าใจของผู้ว่าจ้างในการจัดโครงสร้าง สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมสำหรับคนพิการตามความต้องการจริงของคนพิการ

โดยสรุป จากข้อมูลเชิงลึกที่ได้จากการสนทนากลุ่มย่อยแสดงให้เห็นได้ว่าปัจจัยที่บ่งบอกถึงคุณภาพงานจากแง่มุมต่าง ๆ เกือบทั้งหมดมีผลกระทบต่อการครองงาน ปัจจัยที่โดดเด่นและส่งผลมากที่สุด คือตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจโดยรวมในงาน ซึ่งสะท้อนความเชื่อมโยงกันของหลาย ๆ ประเด็น เนื่องจากความพึงพอใจในงานสามารถเกิดจากการออกแบบงานและการกำหนดหน้าที่งาน รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมสำหรับคนพิการเพื่อทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและปฏิบัติงานในพื้นที่ที่เหมาะสม ดังนั้น ปัจจัยอื่น ๆ เช่น ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมที่สอดคล้องกับหน้าที่งาน การให้โอกาสคนพิการได้ทำงานอย่างเต็มที่ และได้รับค่าตอบแทนตามที่เหมาะสม ทัศนคติเชิงบวกจากผู้ว่าจ้างและเพื่อนร่วมงานต่อคนพิการ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่จัดสรรอย่างเหมาะสม สามารถร่วมกันกำหนดการครองงานของคนพิการได้ โดยคำอธิบายจากผลสรุปของการสนทนากลุ่มย่อยและข้อมูลเชิงคุณภาพเพิ่มเติมสามารถตอบคำถามวิจัย 3 ได้อย่างดีดังที่ได้กล่าวไปแล้ว

6.4 ข้อสรุป

โดยสรุป ผลการสนทนากลุ่มย่อยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ และตัวแปรที่กำหนดโดยคณะผู้วิจัยได้อย่างดี ข้อมูลเชิงลึกจากการสนทนากลุ่มที่รวบรวมได้ส่วนใหญ่สอดคล้องกับผลลัพธ์ทางสถิติ ในขณะที่บางจุดไม่สามารถยืนยันหรือขัดแย้งกับผลเชิงปริมาณได้ ซึ่งช่วยเสริมรายละเอียดและเสริมบริบทเพื่อความเข้าใจที่ดียิ่งขึ้นของสถานการณ์

คำถามวิจัยที่ 1 สามารถตอบได้โดยใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสนทนากลุ่มย่อยเพื่อระบุปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อคุณภาพงาน โดยเฉพาะปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประเภทของความพิการและปัจจัยที่ส่งผลต่อการครองงานในเรื่องของข้อจำกัดที่คนพิการต้องเผชิญ ทั้งผู้ว่าจ้างและคนพิการต่างก็ตระหนักถึงปัญหาที่เกี่ยวข้องกับประเภทของความพิการ แม้จะมาจากมุมมองที่แตกต่างกัน ผู้ว่าจ้างมักยึดติดกับการจ้างงานคนพิการตามประเภทความพิการที่พวกเขาเข้าใจหรือรู้สึกสบายใจเพราะกลัวการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสมต่อพนักงาน ในขณะที่คนพิการต้องการส่งเสริมการจ้างงานที่หลากหลายมากขึ้น

คำถามวิจัยที่ 2 สามารถตอบได้โดยใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสนทนากลุ่มย่อยว่าปัจจัยภายนอกสามารถส่งผลต่อคุณภาพงานได้อย่างไร การสนับสนุนจากองค์กรภายนอกที่มีเป้าหมายในการเติมเต็มส่วนที่ขาดหายไปสามารถส่งผลต่อคุณภาพงาน เนื่องจากอาจมีการจัดหาอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกไม่เพียงพอในแหล่งหางานอื่น ๆ เช่น บอร์ดงานออนไลน์และเว็บไซต์ของบริษัทโดยตรง การสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ สามารถนำไปสู่คุณภาพงานที่ดีขึ้นและยังส่งผลต่อการครองงานของคนพิการโดยช่วยให้พวกเขาได้งานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความสามารถของตนซึ่งอาจเพิ่มอัตราการครองงานได้

สุดท้าย **คำถามวิจัยที่ 3** สามารถตอบได้โดยใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสนทนากลุ่มย่อย ซึ่งอธิบายให้เห็นว่าปัจจัยด้านคุณภาพงานสามารถส่งผลกระทบต่อการครองงานได้อย่างไร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านที่สำคัญ เช่น ความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจที่ได้จากค่าตอบแทนและสภาพการทำงานซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อความสามารถของคนพิการในการครองงานในตำแหน่งปัจจุบันของตนไว้เป็นเวลานาน

ข้อมูลเชิงคุณภาพที่นำเสนอในบทนี้เป็นการสำรวจเชิงลึกที่สามารถอธิบายได้ในวงกว้างและละเอียดในแต่ละกรณีเฉพาะ ข้อมูลเช่นนี้สามารถยืนยันได้ทั้งภาพรวมและข้อมูลรายละเอียด ซึ่งสามารส่งเสริมการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูลเชิงปริมาณที่ดำเนินการก่อนหน้านี้ ข้อมูลนี้มีความสำคัญในการทำความเข้าใจการครองงานในกลุ่มคนพิการและสามารถแนะแนวนโยบายและแนวทางปฏิบัติได้ นอกจากนี้ ข้อมูลเชิงลึกจากการสนทนากลุ่มย่อยกับกลุ่มประชากรนี้ยังสามารถเพิ่มพูนความเข้าใจและนำไปสู่วิธีการพัฒนาที่มุ่งปรับปรุงอัตราการครองงานของคนพิการได้

บทที่ 7
ข้อสรุป

บทนี้เริ่มต้นด้วยผลสรุปปัจจัยสำคัญซึ่งมีอิทธิพลต่อคุณภาพงานและการครองงาน ซึ่งจะรายงานในข้อ 7.1 โดยยึดตามข้อมูลที่เก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ในบทก่อนหน้านี้ ปัจจัยเหล่านี้ถูกจัดกลุ่มภายใต้หมวดหมู่ของปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก และตัวบ่งชี้คุณภาพงานตามลำดับ การอภิปรายผลในบทนี้คือการสะท้อนคำตอบต่อคำถามวิจัยทั้งสามข้อที่ตั้งสมมติฐานไว้ในบทที่ 3 นอกจากนี้ ในบทนี้จะนำเสนอข้อเสนอแนะด้านนโยบายที่สำคัญตามผลการวิจัยเพื่อพัฒนาแนวทางสำหรับการจัดทำโครงการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงานสำหรับคนพิการในข้อที่ 7.2 และสุดท้ายรายงานจะนำเสนอผลสรุปในข้อที่ 7.3 ว่าด้วยข้อจำกัดบางประการของการศึกษาครั้งนี้ซึ่งผู้อ่านควรตระหนักถึงและวิธีการปรับปรุงการวิจัยครั้งต่อไปในบทนี้

7.1 ข้อมูลเชิงลึกที่สำคัญจากการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย

ส่วนนี้จะแสดงข้อสรุปของผลกระทบจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่สำคัญ รวมถึงตัวชี้วัดด้านคุณภาพงานที่มีผลต่อการครองงานของคนพิการ โดยจะอภิปรายผลตามคำถามวิจัยตามที่อธิบายไว้ในบทที่ 3 โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ข้อที่ 7.1.1 กล่าวถึงปัจจัยภายในที่สำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพงานและการครองงานของคนพิการ โดยอ้างอิงจากการวิเคราะห์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในบทที่ 4-6 ข้อที่ 7.1.2 กล่าวถึงปัจจัยภายนอกที่สำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพงานและการครองงานของคนพิการ และสุดท้าย ข้อที่ 7.1.3 กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้คุณภาพงานที่สำคัญ เช่น สิ่งอำนวยความสะดวกและการฝึกอบรม และการครองงานของคนพิการ

7.1.1 ความสัมพันธ์ของปัจจัยภายในที่มีต่อผลคุณภาพงานและการครองงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและการสนทนากลุ่มย่อย พบว่ามีกลุ่มปัจจัยภายในที่สำคัญ 4 กลุ่มที่สำคัญ กลุ่มแรก ผู้วิจัยพบช่องว่างระหว่างเพศชายกับเพศหญิงด้านความพึงพอใจในค่าตอบแทน กลุ่มที่สองคือประเภทของความพิการ รวมถึงการที่คนพิการจำเป็นต้องมีผู้ดูแล ส่งผลต่อประสบการณ์การทำงานในบางด้าน กลุ่มที่สาม ภูมิหลังการศึกษาของคนพิการมีความสำคัญต่อคุณภาพงานและการครองงานของคนพิการ และกลุ่มสุดท้ายคณะผู้วิจัยพบว่ามีช่วงเวลาสำคัญสำหรับการหางานหลังจบการศึกษาที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพวกเขาในอนาคต

เพศ

ความพึงพอใจในค่าตอบแทนระหว่างเพศชายกับเพศหญิงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยปัจจัยด้านความพึงพอใจนี้เป็นเพียงปัจจัยเดียวที่แตกต่างกันระหว่างเพศ ข้อมูลชี้ให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายพึงพอใจในค่าตอบแทนของตนมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง แต่ประเด็นนี้ไม่ได้ถูกยกขึ้นมากล่าวในระหว่างการสนทนากลุ่มย่อย อย่างไรก็ตามควรมีการเน้นย้ำถึงปัญหานี้กับผู้ว่าจ้างสำหรับแนวทางปฏิบัติที่ผู้ว่าจ้างควรปฏิบัติต่อคนทั้งสองกลุ่ม

ประเภทของความพิการและผู้ดูแล

ในแง่ของสิ่งอำนวยความสะดวก ข้อมูลชี้ให้เห็นว่าคนพิการประเภทต่าง ๆ มีความต้องการและได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกจากผู้ว่าจ้างในระดับที่แตกต่างกัน ข้อมูลนี้ตรงกับการสนทนากลุ่มย่อยซึ่งผู้เข้าร่วมการสนทนาระบุว่าผู้ว่าจ้างยังคงมองว่าการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้พนักงานคนพิการเป็นการเพิ่มต้นทุนของพวกเขา ดังนั้น ผู้ว่าจ้างจึงมักเลือกจ้างคนพิการประเภทที่คุ้นเคยมากกว่า หรือกลุ่มคนพิการที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการประเภทนั้นอยู่แล้วในสถานที่ทำงาน โดยข้อสังเกตนี้ได้รับการยืนยันจากการสนทนากลุ่มย่อยกับผู้ว่าจ้าง ทั้งนี้ผู้ว่าจ้างให้เหตุผลว่าเนื่องจากพวกเขาไม่คุ้นเคยกับคนพิการประเภทอื่น พวกเขาจึงเกรงว่าจะไม่สามารถจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอสำหรับกลุ่มคนพิการนอกจากกลุ่มที่คุ้นเคยได้

ประเภทของความพิการที่แตกต่างกันมีผลถึงระดับการเผชิญกับการเลือกปฏิบัติในที่ทำงานและระดับความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกันด้วย ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มผู้ดูแลคนพิการ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ดูแลคนพิการทางสติปัญญาและความพิการซ้อน กล่าวว่าคนพิการประเภทนี้มักพบกับการเลือกปฏิบัติในที่ทำงานมากกว่า โดยข้อสังเกตนี้ตรงกับการสนทนากับกลุ่มย่อยอื่น ๆ โดยเฉพาะกับผู้เข้าร่วมซึ่งเป็นคนพิการประเภทออทิสติกและความพิการทางสติปัญญา โดยผู้เข้าร่วมกล่าวว่าเพื่อนร่วมงานและลูกค้ามักไม่เข้าใจธรรมชาติของการเรียนรู้งานและการทำงานของกลุ่มคนพิการนี้และมักรู้สึกหงุดหงิดเมื่อทำงานร่วมกัน

ในระหว่างการสนทนากลุ่มย่อย ผู้เข้าร่วมซึ่งเป็นคนพิการทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหว การเห็น และการได้ยิน แสดงถึงความต้องการที่แตกต่างจากผู้เข้าร่วมซึ่งเป็นคนพิการทางการเรียนรู้ สติปัญญา และออทิสติก ผู้เข้าร่วมที่พิการทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหว การเห็น และการได้ยินกล่าวว่าพวกเขาต้องการงานที่ได้ทำหน้าที่เช่นเดียวกับตำแหน่งงานอื่น ๆ ในบริษัท โดยมีเงื่อนไขว่าต้องได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมต่อสภาพการทำงาน ในทางกลับกัน ผู้เข้าร่วมที่พิการทางการเรียนรู้ สติปัญญา และออทิสติก และผู้ดูแลของพวกเขาแสดงความเห็นว่าในการหางาน พวกเขาต้องการทำงานในสภาพแวดล้อมที่เข้าใจและเอื้อต่อความต้องการเฉพาะในการ

ทำงานของพวกเขา ดังนั้นควรมีการออกแบบงานที่เฉพาะเจาะจงและมีผู้ฝึกสอนงานเพื่อส่งเสริมความเข้าใจที่ดีในด้านธรรมชาติของการทำงานของพวกเขา

โดยสรุปแล้ว การสร้างความเข้าใจที่ดีขึ้นเกี่ยวกับประเภทของความพิการต่าง ๆ อย่างหลากหลายและครบถ้วนเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างโอกาสที่เท่าเทียมมากขึ้นสำหรับคนพิการทุกประเภท ผู้ว่าจ้างยืนยันว่าหากพวกเขาเข้าใจประเภทของความพิการต่าง ๆ มากขึ้น พวกเขาก็จะเต็มใจในการจ้างพนักงานในรูปแบบที่หลากหลายมากขึ้น นอกจากนี้อาจมีความจำเป็นต้องใช้แนวทางที่แตกต่างกันในการสนับสนุนคนพิการประเภทต่าง ๆ อีกด้วย

ระดับการศึกษาและสาขาวิชาที่ศึกษา

ภูมิหลังทางการศึกษาทั้งในแง่ของระดับการศึกษาและสาขาวิชาที่ศึกษาต่างมีผลต่อประสบการณ์การทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากระดับความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า (ระดับปริญญาโท) มีรายงานว่าพึงพอใจกับงานมากกว่าผู้ที่มีวุฒิปริญญาตรีและผู้ที่มีวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ นอกจากนี้ พวกเขายังมีอายุงานเฉลี่ยต่อการเปลี่ยนงานยาวนานกว่า (เฉลี่ย 48.5 เดือนต่อการเปลี่ยนงานหนึ่งครั้ง) เมื่อเทียบกับผู้ที่มีวุฒิปริญญาตรี (เฉลี่ย 39.6 เดือนต่อการเปลี่ยนงานหนึ่งครั้ง) และผู้ที่มีวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ (เฉลี่ย 28.4 เดือนต่อการเปลี่ยนงานหนึ่งครั้ง) สาขาวิชาที่ศึกษายังส่งผลต่อระดับความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนอีกด้วย

ระยะเวลาในการหางาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่ามีช่วงเวลาสำคัญสำหรับการหางานที่มีประสิทธิภาพ ผู้ที่ใช้เวลาหางานไม่ถึง 1 เดือนมีผลการทำงานที่ดีกว่ากลุ่มอื่นในแง่ของการครองงาน (เฉลี่ย 47 เดือนต่อการเปลี่ยนงานหนึ่งครั้งโดยเทียบกับ 27-37 เดือนต่อการเปลี่ยนงานหนึ่งครั้งของกลุ่มอื่น) นอกจากนี้ ผู้ที่รับข้อเสนองานภายในช่วง 1-3 เดือนหลังจบการศึกษามีผลการทำงานที่ด้อยกว่ากลุ่มอื่นในแง่ของการครองงาน (เฉลี่ย 27.6 เดือนต่อการเปลี่ยนงานหนึ่งครั้ง) และมีผลต่อความพึงพอใจในงานอย่างชัดเจน ข้อมูลนี้แสดงให้เห็นว่าช่วงเวลา 1-3 เดือนหลังจบการศึกษาอาจเป็นช่วงเวลาสำคัญที่องค์กรสำหรับคนพิการจะสามารถเข้ามาแทรกแซงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพหากไม่สามารถหางานได้ภายใน 1 เดือนหลังจบการศึกษา

7.1.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยภายนอกที่มีต่อคุณภาพงานและการครองงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและการสนทนากลุ่มย่อย พบว่ามีปัจจัยภายนอกที่สำคัญ 3 ประการที่ต้องเน้นย้ำเป็นพิเศษ ประการแรก การทำงานตามสาขาที่ศึกษามีผลกระทบอย่างมากต่อคุณภาพงานและการครอง

งานของคนพิการ ประการที่สอง ข้อมูลและการสนทนากลุ่มย่อยได้ให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับบทบาทของ DSS โดยเฉพาะในด้านที่มีประสิทธิภาพและด้านที่ยังสามารถปรับปรุงได้ ประการที่สาม ช่องทางการหางานและความช่วยเหลือในการหางานที่มีประสิทธิภาพสามารถระบุได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล

การทำงานตรงกับสาขาที่ศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าการทำงานตรงกับภูมิหลังการศึกษามีความสำคัญต่อความพึงพอใจในค่าตอบแทนและการได้ทำงานประจำ (ดูผลลัพธ์ทางสถิติในข้อ 5.2.6 และ 5.2.7) โดยผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มย่อยก็ยืนยันข้อสังเกตนี้เช่นกัน โดยผู้เข้าร่วมกล่าวว่ารู้สึกมั่นใจมากขึ้นและพร้อมมากขึ้นสำหรับบทบาทของตน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จากข้อมูลที่เก็บได้แสดงให้เห็นว่าร้อยละของผู้ที่ทำงานในสาขาที่ตรงกับภูมิหลังการศึกษามีจำนวนมากกว่าผู้ที่ไม่ได้ทำงานในสาขานั้น และพวกเขายังมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนมากกว่าอย่างมาก อย่างไรก็ตามผู้เข้าร่วมการสนทนามีแนวโน้มที่จะมีระยะเวลาการครองงานที่สั้นกว่าผู้ที่ทำงานในสาขาที่แตกต่างจากการศึกษาของตน (เฉลี่ย 31.8 เดือนเทียบกับเฉลี่ย 40.3 เดือน) ซึ่งอาจตีความได้ว่าผู้ที่ทำงานในสาขาที่ตรงกับภูมิหลังการศึกษามีความกระตือรือร้นในการหางานมากกว่าผู้ที่ทำงานในสาขาอื่น

ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มย่อยหลายรายที่มีประสบการณ์การทำงานที่ดีแนะนำว่าการหางานที่ต้องใช้ความรู้จากประสบการณ์ส่วนตัวในฐานะคนพิการช่วยเสริมสร้างความมั่นใจให้พวกเขาได้ เช่น การทำงานเป็นผู้สำรวจเพื่อตรวจสอบการออกแบบอาคารสากล การเป็นผู้สอนภาษามือ หรือการทำงานเป็นนักสังคมสงเคราะห์สำหรับคนพิการล้วนเป็นประสบการณ์การทำงานเชิงบวกเพิ่มเติมสำหรับพวกเขา

บทบาทของ DSS

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าการให้ความช่วยเหลือจาก DSS ช่วยให้คนพิการพึงพอใจในค่าตอบแทนมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ อย่างไรก็ตาม เป็นที่น่าแปลกใจที่พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับความช่วยเหลือจาก DSS ในการหางานมีการเปลี่ยนงานบ่อยกว่า (เฉลี่ย 28.7 เดือนเทียบกับ 39-40 เดือน) อย่างไรก็ตาม ไม่มีรายงานเชิงข้อมูลถึงผลกระทบของการช่วยเหลือจาก DSS ต่อประสบการณ์การทำงานที่ดีขึ้นในแง่ของคุณภาพงาน เช่น สิ่งอำนวยความสะดวก การเลือกปฏิบัติ หรือการฝึกอบรมจากผู้ว่าจ้างที่ดีขึ้น เช่นเดียวกับส่วนการสนทนาเกี่ยวกับสาขาการศึกษา อาจตีความได้ว่าผู้ที่ได้รับความช่วยเหลือจาก DSS ในการหางานมีการเปลี่ยนแปลงงานที่คล่องตัวมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการช่วยเหลือ

ผลการสนทนากลุ่มย่อยของคนพิการมีรายงานว่า DSS ได้ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในการหาที่ฝึกงานและการจัดหาตำแหน่งงานให้กับคนพิการที่กำลังจะสำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัย

ช่องทางการหางานและความช่วยเหลือในการหางาน

การวิเคราะห์ข้อมูลชี้ให้เห็นว่าเครือข่ายอาชีพและหน่วยงานจัดหางานมีประสิทธิภาพดีกว่าช่องทางและการสนับสนุนอื่น ๆ ในแง่ของการครองงาน (เฉลี่ย 56.3 และ 44 เดือน เทียบกับประมาณ 30 เดือนสำหรับช่องทางอื่น ๆ) นอกจากนี้ ยังมีประสิทธิภาพดีกว่าในการมอบประสบการณ์การทำงานเชิงบวกให้กับคนพิการ เช่น สิ่งอำนวยความสะดวกที่ได้รับและความพึงพอใจในงาน อย่างไรก็ตาม ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างความพึงพอใจในค่าตอบแทนและการถูกเลือกปฏิบัติที่เผชิญในการทำงาน

ข้อมูลจากผู้ว่าจ้างในระหว่างการสนทนากลุ่มย่อยให้ภาพที่แตกต่างออกไป ผู้ว่าจ้างมักหาพนักงานใหม่โดยใช้วิธีการแนะนำมากกว่าการใช้ช่องทางการหางานประเภทอื่น โดยให้เหตุผลว่าการแนะนำจากคนรู้จักหรือจากพนักงานคนพิการในองค์กรมีความน่าเชื่อถือมากกว่าและทำหน้าที่เป็นกระบวนการคัดกรองเพิ่มเติม

7.1.3 ความสัมพันธ์ของคุณภาพงานที่มีต่อการครองงาน

ตัวชี้วัดด้านคุณภาพงานเกือบทั้งหมดมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยยะสำคัญกับการครองงานในภาพรวม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ตัวบ่งชี้สำคัญสามประการที่ส่งผลต่อการครองงาน ได้แก่ **ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สิ่งอำนวยความสะดวกที่ได้รับ และการฝึกอบรมที่ได้รับ** ตัวบ่งชี้ทั้งสามนี้ยังได้รับการกล่าวถึงและยืนยันจากการสนทนากลุ่มย่อยด้วย

ระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทนส่งผลต่อระดับการครองงานในตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ที่พึงพอใจในค่าตอบแทนสูงจะอยู่ในงานเดียวประมาณ 40-43 เดือน ในขณะที่ผู้ที่รู้สึกกลาง ๆ หรือตอบว่าไม่พอใจจะอยู่ในงานเฉลี่ย 32-35 เดือน (ดูในรูปที่ 5.50) เป็นที่น่าสังเกตว่าไม่มีความแตกต่างที่มีนัยสำคัญระหว่างผู้ที่ไม่พอใจมากและผู้ที่รู้สึกเป็นกลางเกี่ยวกับค่าตอบแทนของพวกเขา ในระหว่างการสนทนากลุ่มย่อยผู้เข้าร่วมหลายท่านกล่าวว่าพวกเขาคิดว่าคนพิการควรได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมในระดับเดียวกันกับเพื่อนร่วมงานของพวกเขา อย่างไรก็ตามผู้ว่าจ้างมักจะลดค่าจ้างโดยคิดว่าความพิการของพวกเขาอาจจำกัดประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งสะท้อนในค่าตอบแทนที่พวกเขาได้รับ

ในทำนองเดียวกัน การได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกมีผลอย่างมากต่อการครองงาน โดยสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นหนึ่งในปัจจัยแรก ๆ ที่กล่าวถึงในการสนทนากลุ่มย่อยกับคนพิการในหลายกลุ่ม กลุ่มที่ได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกมักจะอยู่ในงานเดียวได้นานกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับ (เฉลี่ย 42.5 เดือนเทียบกับ 26.4 เดือน ดูในรูปที่ 5.51) ดังที่ได้กล่าวไปแล้วสิ่งนี้ยังได้รับการยืนยันในระหว่างการสนทนากลุ่มย่อยกับกลุ่มคนพิการต่าง ๆ การได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอหมายถึงการทำงานได้ในระดับเดียวกับเพื่อนร่วมงานและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับ

พวกเขา กล่าวอีกนัยหนึ่งคนกลุ่มนี้รู้สึกว่ากำลังใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงาน พวกเขาเน้นย้ำว่าการได้งานที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอในการปฏิบัติงาน รวมถึงความยืดหยุ่นในการทำงานและชั่วโมงทำงานตลอดจนการเดินทางไปทำงานเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อการครองงานของพวกเขา

สำหรับแนวทางเกี่ยวกับสิ่งที่ควรจัดให้มีในที่ทำงาน การฝึกอบรมในงาน (on-the-job training) เป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการครองงานของคนพิการ จากข้อมูลพบว่ากลุ่มผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมในงานที่เพียงพอมักจะอยู่ในงานได้นานกว่า (เฉลี่ย 40 เดือน) เมื่อเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม (เฉลี่ย 32 เดือน) (ดูในรูปที่ 5.52) ข้อเท็จจริงนี้ได้รับการยืนยันจากการสนทนากลุ่มย่อยซึ่งผู้เข้าร่วมการสนทนากล่าวในบริบทของความช่วยเหลือจาก DSS ว่าการจัดหาโอกาสให้ได้ฝึกอบรมมากขึ้นในรูปแบบของการฝึกงานหรือการฝึกอบรมระยะสั้นจาก DSS นั้นเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง การฝึกอบรมทำให้พวกเขามีความมั่นใจมากขึ้นในการสมัครงานและการทำงานโดยทั่วไป ในระหว่างการสนทนากลุ่มย่อยกับกลุ่มผู้ที่ยังไม่ได้งานในปัจจุบัน ผู้เข้าร่วมสนทนารู้สึกว่ามหาวิทยาลัยของพวกเขาไม่ได้จัดการฝึกอบรมเพียงพอสำหรับการเตรียมตัวในการสมัครงานหรือการทำงานในสภาพแวดล้อมแบบมืออาชีพ บางท่านระบุว่าต้องไปหาชั้นเรียนเพิ่มเติมจากภายนอกเพื่อฝึกอบรมเพิ่มเติม

จากประเด็นเรื่องการได้รับการฝึกอบรม ทักษะการทำงานและการฝึกอบรมมีความสำคัญอย่างมากต่อการจ้างงาน จากผลการสำรวจ ทักษะสามอันดับแรกที่คนพิการพิจารณาว่าสำคัญที่สุดคือ ทักษะการสื่อสาร (ร้อยละ 53 ของผู้ตอบแบบสำรวจ) ความสามารถในการแก้ปัญหา (ร้อยละ 44 ของผู้ตอบแบบสำรวจ) และทักษะการรับผิดชอบ (ร้อยละ 38 ของผู้ตอบแบบสำรวจ) ประเด็นของการมอบหมายความรับผิดชอบในที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นอีกจุดหนึ่งที่เน้นย้ำในระหว่างการสนทนากลุ่มย่อย นอกเหนือจากการมีทักษะการสื่อสารและความสามารถในการแก้ปัญหา ผู้เข้าร่วมการสนทนาเชื่อว่าความสามารถในการรับความรับผิดชอบต่องานอย่างมีประสิทธิภาพจนสำเร็จจะส่งเสริมให้มีโอกาสการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ยังมีความต้องการในด้านการจัดโปรแกรมการฝึกอบรมเฉพาะทางสำหรับการครองงานอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะการฝึกอบรมที่ผู้ตอบแบบสำรวจพิจารณาว่ามีความสำคัญได้แก่ **การฝึกอบรมเฉพาะทางหรือเฉพาะงาน** ตามด้วย**การฝึกอบรมพัฒนาวิชาชีพและความก้าวหน้าทางอาชีพและการฝึกอบรมการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม** ประเด็นของการฝึกอบรมยังได้รับการยืนยันผ่านการสนทนากลุ่มย่อย โดยระบุว่าคนพิการอาจต้องการการฝึกอบรมเฉพาะทางที่เหมาะสมกับวิชาชีพของพวกเขา และอาจต้องการการฝึกอบรมก่อนการจ้างงาน

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการจัดทำแนวทางการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงาน

ส่วนนี้เป็นข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนา "แนวทางการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงาน" สำหรับคนพิการ โดยอ้างอิงจากข้อมูลเชิงลึกที่ได้กล่าวถึงในข้อ 7.1 ข้อเสนอแนะในส่วนนี้แบ่งออกเป็นสามกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ คนพิการ ผู้ว่าจ้างและเพื่อนร่วมงานของคนพิการ และ DSS รวมถึงองค์กรอื่น ๆ ที่ทำงานเกี่ยวกับการจัดหางานสำหรับคนพิการ

การหางาน การเพิ่มพูนทักษะ และการสร้างทักษะใหม่สำหรับคนพิการ

ประการแรก จากข้อมูลที่ได้ เสนอว่าการหางานที่สอดคล้องกับภูมิหลังการศึกษาของคนพิการจะช่วยให้พวกเขามีข้อได้เปรียบและความมั่นใจมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่สามารถใช้ประสบการณ์ของพวกเขาในฐานะคนพิการจะช่วยให้พวกเขามีความเข้าใจในงานมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การฝึกอบรมในงานยังสามารถเพิ่มความมั่นใจให้กับพวกเขาได้ จากผลการศึกษานี้โปรแกรมการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงานควรจัดดำเนินการกิจกรรมดังต่อไปนี้

1. จัดประเภทงานที่เหมาะสมกับสาขาการศึกษาต่าง ๆ และจากการจัดประเภทนั้น ควรจัดให้มีแนวทางข้อแนะนำ รวมถึงโปรแกรมการพัฒนาทักษะและการฝึกอบรมรูปแบบใหม่ที่หลากหลายสำหรับคนพิการที่มีภูมิหลังการศึกษาต่างกัน ฉะนั้น ควรจัดสร้างโอกาสในการร่วมมือกับมหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนาโปรแกรมนอกหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด
2. ค้นหาตำแหน่งงานที่ประสบการณ์ของคนพิการสามารถเป็นประโยชน์ได้และสร้างฐานข้อมูลของผู้ว่าจ้างที่สนใจจ้างคนพิการที่ไม่เพียงเพราะพวกเขาต้องการปฏิบัติตามข้อกำหนดโควตาการจ้างงานคนพิการตามกฎหมายเท่านั้น แต่เป็นเพราะประสบการณ์ของพวกเขาจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ

ประการที่สอง จากช่วงเวลาการหางาน การวิจัยครั้งนี้พบว่าช่วงเวลาที่สำคัญที่สุดสำหรับคนพิการในการหางานที่พวกเขาพึงพอใจและครองงานไว้ได้นานขึ้นคือเมื่อใช้เวลาน้อยกว่า 1 เดือนในการหางาน นอกจากนี้ ช่วงเวลาวิกฤติที่ทำให้พวกเขารู้สึกไม่พึงพอใจกับงานและค่าตอบแทนมากที่สุดคือช่วงเวลา 1-3 เดือน ดังนั้น DSS และมหาวิทยาลัยสามารถดำเนินการดังนี้

1. หน่วยงานเหล่านี้สามารถวางแผนเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาที่กำลังจะจบการศึกษาในการหางานภายในเดือนแรกหลังจบการศึกษา เช่น การฝึกงาน (โดยมีโอกาสในการจ้างงานหลังจากนั้น) ก่อนจบการศึกษา และการฝึกอบรมสำหรับการสมัครงานและการสัมภาษณ์งาน อย่างน้อย 6 เดือนก่อนจบการศึกษา เพื่อให้นักศึกษามีเวลามากพอที่จะเปลี่ยนผ่านจากการเรียนไปสู่การทำงาน
2. องค์กรที่ช่วยเหลือคนพิการด้านการหางานควรเข้าแทรกแซงผู้ที่กำลังพยายามหางานในช่วง 1-3 เดือนแรกแต่ยังไม่สามารถหางานได้ ซึ่งสามารถทำได้โดยการจัดฝึกงานหรือจัดอบรมเป็นเวลา 3 เดือนเพื่อให้พวกเขาเตรียมพร้อมสำหรับการสมัครงานได้ดีกว่า แทนที่จะให้รีบเร่งในการหางานทันที

3. งานวิจัยนี้ยังชี้แนะว่าการฝึกอบรมขณะทำงาน (on the job training) มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของคนพิการในการทำงานของพวกเขา DSS และองค์กรที่สนับสนุนคนพิการสามารถร่วมมือกับผู้ว่าจ้างเพื่อระบุทักษะที่สำคัญที่จำเป็นในการประสบความสำเร็จในงานและจัดการฝึกอบรมขณะทำงานสำหรับประเภทงานที่แตกต่างกันให้กับคนพิการ รวมถึงการฟื้นฟูทักษะและการเพิ่มพูนทักษะให้พวกเขาซึ่งจะมีความสำคัญเป็นพิเศษในกรณีที่ภูมิหลังการศึกษาอาจไม่ตรงกับสายงานที่ต้องการสมัคร

การทำงานร่วมกับผู้ว่าจ้างและเพื่อนร่วมงานในอนาคต: การส่งเสริมความเข้าใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน

จากการวิเคราะห์ การส่งเสริมความเข้าใจที่ดีขึ้นระหว่างผู้ว่าจ้าง เพื่อนร่วมงาน และคนพิการเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีขึ้น และอาจนำไปสู่สิ่งอำนวยความสะดวกและแผนการจ้างงานที่ดีขึ้นได้ ข้อแนะนำต่อไปนี้อ้างอิงจากการวิเคราะห์ของงานวิจัยนี้

1. ควรมีการออกแบบชุดการอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่องที่ช่วยส่งเสริมความเข้าใจและทัศนคติที่ดีขึ้นของผู้ว่าจ้างและเพื่อนร่วมงานต่อคนพิการ รวมถึงประเด็นต่าง ๆ เช่น ลักษณะของความพิการประเภทต่าง ๆ และประเด็นเกี่ยวกับเพศ เป็นต้น
2. ควรมีการอธิบายความเข้าใจพื้นฐานและบริบทที่ครอบคลุมเกี่ยวกับความพิการประเภทต่าง ๆ และวิธีการจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอ รวมถึงการจัดชุดอบรมเชิงปฏิบัติการสำหรับผู้ว่าจ้างเพื่อให้คุ้นเคยกับคนพิการมากขึ้น
3. แนวทางควรระบุถึงความสำคัญของการฝึกอบรมในงานและการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการซึ่งไม่ควรมองว่าเป็นการเพิ่มค่าใช้จ่ายให้กับผู้ว่าจ้าง แต่ควรมองว่าเป็นการสนับสนุนให้พนักงานสามารถใช้ศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่

DSS เครือข่ายทางอาชีพ และหน่วยงานจัดหางาน

นอกเหนือจากการออกแบบการฝึกอบรมและการเตรียมนักศึกษาที่จบการศึกษาให้พร้อมสำหรับการสมัครงาน ซึ่งได้กล่าวถึงไปแล้วในข้อนี้ ข้อสรุปในข้อ 7.1 ได้ชี้ให้เห็นว่าหน่วยงานจัดหางานและเครือข่ายทางอาชีพให้ประสบการณ์การทำงานที่ดีแก่คนพิการในการทำงาน ซึ่งอาจเป็นประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับองค์กรที่ทำงานเพื่อคนพิการและ DSS ในการพัฒนาแนวทางปฏิบัติ การจัดประชุมพบปะเพื่อแบ่งปันประสบการณ์ระหว่าง DSS องค์กรเพื่อคนพิการ และเครือข่ายทางอาชีพ รวมถึงหน่วยงานจัดหางาน สามารถทำได้เพื่อแบ่งปันประสบการณ์ที่แตกต่างกันในการช่วยเหลือคนพิการให้ได้งาน

7.3 ข้อจำกัดของโครงการวิจัยครั้งนี้

ข้อจำกัดของโครงการวิจัยนี้ที่ควรคำนึงถึงมีดังต่อไปนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลของโครงการนี้จำกัดอยู่ที่ 423 ชุดข้อมูล ซึ่งดำเนินการโดยไม่ได้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มจริง แต่ได้จากการติดต่อกับองค์กรที่ทำงานเพื่อคนพิการ บริษัทเอกชน และ DSS
2. การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามประเภทของความพิการยังชี้ให้เห็นว่าประเภทของความพิการบางประเภทมีการรวบรวมข้อมูลในจำนวนที่น้อยมาก การศึกษาที่ครอบคลุมถึงประเภทของความพิการบางประเภทมากขึ้นสามารถดำเนินการเพิ่มเติมได้อีกเพื่อยืนยันผลลัพธ์ในที่นี้
3. การสนทนากลุ่มย่อยบางครั้งที่จัดขึ้นไม่ได้มีผู้เข้าร่วมที่เป็นคนพิการหลากหลายประเภท เนื่องจากข้อจำกัดด้านเวลาและทรัพยากรเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่ดียิ่งขึ้น อาจมีการสัมภาษณ์เชิงลึกเพิ่มเติมสำหรับคนพิการในแต่ละประเภทอีกด้วย
4. กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วยผู้ที่มีงานทำในปัจจุบันและผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือปริญญาตรีเท่านั้น ดังนั้น ผลการศึกษาจึงอาจขาดประสบการณ์ของผู้ที่ยังไม่ได้รับการจ้างงานหรือผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า ซึ่งกลุ่มนี้มีอยู่จำนวนมากเช่นกัน

บรรณานุกรม

Turney, S. (2023). Probability Distribution | Formula, Types, & Examples. Scribbr. Retrieved March 8, 2024, from https://www.scribbr.com/statistics/probability-distributions

Alston, R., Cherry, N. M., & Jones, M. L. (2018). Disability, employment and society: Challenges and opportunities for inclusion. Routledge.

Kregel, J., Wehman, P., Chen, J., & West, M. (2017). Pre-employment transition services for students with disabilities: A review of the literature. Journal of Vocational Rehabilitation, 47(2), 121-136.

Butterworth, J., Nord, D., Roessler, R. T., & Wong, S. E. (2015). Employment for People with disabilities: An international perspective. Routledge.

Chan, F., McMahon, B. T., & West, S. L. (2015). Workplace accommodations: Evidence-based outcomes. Springer.

Houtenville, A. J., Golden, T. D., Henning, J. B., & Brucker, D. L. (2013). Disability and employment: Recent trends and policy implications. Journal of Vocational Rehabilitation, 38(1), 1-6.

Gatignon, H. (2013). Statistical Analysis of Management Data. SpringerLink.

Lyman Ott,, Michael Longnecker. (2010). An introduction to statistical methods and data analysis (6th ed.).Brooks/Cole Cengage Learning,.

Royuela, V., et al. (2007). Quality of Life in the Economic and Urban Economic Literature. Social Indicators Research, 84, 1–25.

O'Hara, P. (2001). Social Enterprises and Local Development. In C. Borzaga & J. Defourny (Eds.), The Emergence of Social Enterprise. London: Routledge.

Field, A. (2000). Discovering statistics using IBM SPSS statistics SAGE Publications.

Carney, Terry and Peter Hanks (1986) Australian Social Security Law, Policy and Administration. Melbourne: Oxford University Press.

Suthep, P. (1984). Social Welfare. Bangkok: Ocean Store Publications.

Turner, John (1974). Development and Administration: Operational Implication for Social Welfare. New York: United States Committee, International Council on Social Welfare.

Titmuss, R. (1974) Social Policy: An Introduction. London: Allen and Unwin.

Walton, R. E. (1973). Quality of work life: what is it? Sloan Management Review, 15(1), 11-21.

Turner, J. C. (1973), Competition and category-conflict: Self versus group for social value versus economic gain. University of Bristol. Ms.

Krejcie, Robert V., and Daryle W. Morgan (1970):. "Determining sample size for research activities." Educational and psychological measurement 30, no. 3607-610.

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2565). ข้อมูลสถิติคนพิการในวัยทำงาน. สืบค้นเมื่อ 8 มีนาคม 2567 จากเว็บไซต์ https://opendata.nesdc.go.th/dataset/situation-report-on-dep

สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2562).แนวทางการพัฒนาระบบการจ้างงานและการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการในประเทศไทย. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กฤษฎา ธีระโกศลพงศ์ และนราเขต ยิ้มสุข (2561), “การส่งเสริมการมีงานทำกับการจัดการความหลากหลายของคนพิการในวาระประเทศไทย 4.0”, วารสารพัฒนาสังคม, 20(1): 77-96.

วรษา เจริญทวีโชค (2560). แนวทางการพัฒนาการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการจัดการและนโยบายสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ผนิชา คนใหญ่ (2559). การฟื้นฟูอาชีพคนพิการ. สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาแห่งประเทศไทย, กรุงเทพฯ.

วันทนีย์ วาสิกะสินและคณะ. (2557). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์: กรุงเทพฯ, สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2550). พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550. กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

จตุรงค์ บุณยรัตนสุนทรและกิติพัฒน์ นนทปัทมะดุล (2550) สวัสดิการพื้นฐาน : รากฐานความเป็นธรรมทางรายได้ของกลุ่มมคนด้อยโอกาส . กรุงเทพฯ : สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

นภารัตน์ ด่านกลาง. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในมหาวิทยาลัยศิลปากร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัย ราชภัฏนครปฐม.

ระพีพรรณ คำหอม (2549). สวัสดิการสังคมกับสังคมไทย บริษัทพริกหวานกราฟฟิค,กรุงเทพฯ.

ธนา ยุสธนธิติ, ประฤดา สุริยันต์ และยุวดี ถิรธราดล. (2549). สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการและเพื่อทุกคนในสังคม. กรุงเทพฯ: เอกพิมพ์ไท.

สมบุญ ยมนา. (2549). การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนอกระบบ: สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ , กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อภิญญา เวชยชัยและกิติพัฒน์ นนทปัทมะดุล (2546). การพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาส : กลุ่มคนจนและผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มเสี่ยงที่ประสบปัญหาทางสังคม กรุงเทพฯ: ศูนย์ศึกษาการเมืองเศรษฐกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กานดา ศีลาเจริญ (2545). ความพึงพอใจในการรับสวัสดิการเบี้ยยังชีพคนพิการ: ศึกษาเฉพาะกรณีในเขตกรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ค ณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุภรธรรม มงคลสวัสดิ์(2544) แนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการ . วิทยานิพนธ์สังคม สงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต (การจัดการโครงการสวัสดิการสังคม). สมุทรปราการ : มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

นวพร ยรรยง. (2544). การจัดสวัสดิการแรงงานในบริษัทรับเหมาช่วง: กรณีศึกษาพนักงานทำความสะอาดหญิง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ริจิชวา ช. (2544). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน, วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

กิติพงศ์ สุทธิ (2543). การดำเนินงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 : คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ และคณะ. (2542). การสำรวจความรู้เชิงแนวคิด ทฤษฎี บทบาท และความสำคัญต่อสังคมของโครงข่ายความปลอดภัยทางสังคม คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: กรุงเทพฯ.

สุวิมล วิมลกาญจนา (2541). การติดตามผลการใช้สิทธิประโยชน์ด้านอาชีพ ตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์. (2539). กฎหมายและนโยบายของรัฐเกี่ยวกับคนพิการ. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

พงษณ์ มงคลสินธุ์ (2536). พัฒนาการแนวคิดที่ว่าด้วยสวัสดิการสังคมในยุทธศาสตร์เชิงรุกเพื่องานสวัสดิการสังคม. รายงานการประชุมทางวิชาการสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ ประจำปี 2535.

สมเกียรติ วันทะนะ. (2536) นโยบายสังคมสำหรับประเทศไทย (รายงานผลงานวิจัย). มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย:กรุงเทพฯ.

ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์ (2535). ระบบความมั่นคงทางสังคม. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุเวช เชาวลิต. (2527). สวัสดิการสังคม. ขอนแก่น: ภาควิชาสังคมสงเคราะห์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามที่ใช้สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล

โครงการวิจัยรวบรวมข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงาน (TW)

แนะนำโครงการ (Introduction)

โครงการวิจัยรวบรวมข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงาน (TW) จัดทำขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยทั้งในเรื่องของการจ้างงานและการครองงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลการวิจัยในด้านการจ้างงานและการครองงานเพื่อสร้างฐานข้อมูลการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงานของผู้พิการ และเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยและจัดทำแนวทางการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงานของผู้พิการ แบบสอบถามนี้ใช้เวลาในการทำให้เสร็จสิ้น 30 – 45 นาทีโดยประมาณ ข้อมูลที่ได้รับมาจะไม่มีการเปิดเผยต่อบุคคลใดก็ตามและจะใช้เพื่อวัตถุประสงค์ทางด้านการศึกษาในโครงการนี้เท่านั้น

ส่วน 1: ข้อมูลทั่วไป

1.1) ท่านมีบัตรคนพิการหรือไม่

☐ มี

☐ ไม่มี

1.2) อายุของท่านอยู่ในช่วงอายุใด

☐ 18 – 24

☐ 25 – 29

☐ 30 – 34

☐ 35 – 39

☐ 40 – 45

1.3) โปรดระบุเพศของท่านตามตัวเลือกด้านล่าง

☐ ชาย

☐ หญิง

☐ นอนไบนารี่

1.4) ถิ่นกำเนิดของท่านคือที่ใด จังหวัด_____อำเภอ_____

1.5) ที่อยู่อาศัยของท่าน ณ ปัจจุบันคือที่ใด จังหวัด_____อำเภอ_____

1.6) ท่านมีความพิการทางด้านใด (ท่านสามารถเลือกได้มากกว่าหนึ่งคำตอบ)

☐ ความพิการทางการเห็น

☐ สายตาเลือนราง

☐ ตาบอดสนิท

☐ ความพิการทางการได้ยิน

☐ หูหนวก

☐ หูตึง

☐ ความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย

☐ เป็นผู้ใช้งาน Wheelchair

☐ เป็นผู้ใช้งานไม้ค้ำยัน

☐ แขนขาอ่อนแรง

☐ อื่น ๆ โปรดระบุ_____

☐ ความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม

☐ ความพิการทางสติปัญญา

☐ ความพิการทางการเรียนรู้

☐ ออทิสติก

1.7) ท่านพิการแต่กำเนิดหรือพิการในภายหลัง

☐ พิการแต่กำเนิด

☐ พิการในภายหลัง

1.8) ท่านจำเป็นต้องได้รับการดูแลจากผู้ดูแล/ผู้ปกครอง หรือไม่

☐ พึ่งพาตนเองได้

☐ พึ่งพา โปรดระบุ_____

1.9) ปัจจุบันนี้ท่านได้เข้าศึกษาหรือได้รับการอบรมอยู่หรือไม่ หากใช่ ท่านได้สมัครเข้าศึกษาที่โรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย หรือโปรแกรมฝึกอบรมประเภทใด

☐ ใช่

☐ โรงเรียนแบบทั่วไป

☐ วิทยาลัยเฉพาะทาง

☐ มหาวิทยาลัย

☐ โรงเรียนแบบออนไลน์/เสมือนจริง

☐ แผนการเรียนอาชีวศึกษาหรือโรงเรียนช่าง

☐ อื่น ๆ โปรดบุ _____

☐ ไม่ใช่ ฉันไม่ได้สมัครเข้าศึกษาในโรงเรียนหรือการฝึกอบรม

1.10) ท่านสำเร็จการศึกษาในระดับใด โปรดระบุข้อมูลตามตารางด้านล่าง

ระดับการศึกษา	ชื่อสถานศึกษา	สาขาวิชา	ปีที่จบการศึกษา
มัธยมศึกษาตอนปลาย			
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)			
ประกาศนียบัตรวิชาชีพขั้นสูง (ปวส.)			
ปริญญาตรี			
ปริญญาโท			
ปริญญาเอก			
สูงกว่าปริญญาเอก			

ส่วน 2 : ลักษณะในการค้นหาอาชีพ

2.1) ท่านหางานล่าสุดของท่านได้อย่างไร

☐ บอร์ดประกาศหางานออนไลน์

☐ เว็บไซต์ของบริษัท

☐ การแนะนำจากเพื่อน/สมาชิกในครอบครัว

☐ การแนะนำจากเครือข่ายเพื่อการประกอบอาชีพ โปรดระบุ_____

☐ หน่วยงานสรรหาบุคคล โปรดระบุ_____

☐ องค์กรเกี่ยวกับ/สำหรับบุคคลผู้มีความพิการ โปรดระบุ_____

☐ อื่น ๆ โปรดระบุ _____

2.2) ท่านพบปัญหาและอุปสรรคใดหรือไม่ในระหว่างการหางาน เนื่องจากความพิการของท่าน โปรดระบุรายละเอียด (สามารถเลือกได้มากกว่าหนึ่งคำตอบ)

☐ การเลือกปฏิบัติเนื่องจากความพิการ

☐ ลักษณะอาชีพที่ไม่เอื้ออำนวยต่อความพิการ

☐ การขาดประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้อง

☐ การขาดการศึกษา/การฝึกอบรม

☐ การขาดข้อมูล/การเข้าถึงข้อมูลการจ้างงาน

☐ ไม่พบปัญหาและอุปสรรค

☐ อื่น ๆ โปรดระบุ _____

โปรดอธิบายเพิ่มเติม _____

_____

_____

(หากท่านไม่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อนให้ข้ามไปข้อที่ 2.7)

2.3) ท่านเคยมีประสบการณ์ในเรื่องของการเลือกปฏิบัติหรืออคติ ในระหว่างการสมัครเข้าทำงานหรือไม่

☐ เคย โปรดระบุ _____

☐ ไม่เคย

(หากท่านไม่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อนให้ข้ามไปข้อที่ 2.7)

2.4) ท่านเคยได้รับความช่วยเหลือหรือการสนับสนุนใด ๆ ในระหว่างการหางานของท่านหรือไม่ หากเคย โปรดระบุความช่วยเหลือหรือการสนับสนุนที่ท่านได้รับ

☐ เคย โดยเป็นความช่วยเหลือในการค้นหางานจากองค์กรที่มุ่งเน้นช่วยเหลือคนพิการ

☐ เคย โดยเป็นการให้คำปรึกษาหรือการชี้แนะจากเครือข่ายเพื่อการประกอบอาชีพ

☐ เคย โดยวิธีอื่น ๆ โปรดระบุ _____

☐ ไม่เคยได้รับความช่วยเหลือหรือการสนับสนุนใด ในระหว่างการค้นหางานของฉัน

(หากท่านไม่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อนให้ข้ามไปข้อที่ 2.7)

2.5) ท่านเคยได้รับการสนับสนุนหรือความช่วยเหลือใดจากหน่วยงานหรือองค์กรภาครัฐในการค้นหางานของท่านหรือไม่ โปรดระบุประสบการณ์ของท่าน

☐ เคย จากหน่วยงาน _____

ซึ่งให้การช่วยเหลือเป็นอย่างดี โปรดระบุประสบการณ์

_____

เคย จากหน่วยงาน _____

ซึ่งไม่ได้รับความช่วยเหลือที่ดีนัก โปรดระบุประสบการณ์

_____

☐ ไม่เคย ฉันไม่เคยได้รับการสนับสนุนหรือความช่วยเหลือใดเลยจากหน่วยงานหรือองค์กรจากภาครัฐในการค้นหางานของฉัน โปรดระบุ_____

(หากท่านไม่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อนให้ข้ามไปข้อที่ 2.7)

2.6) ท่านเคยถูกปฏิเสธโอกาสการจ้างงานเนื่องจากความพิการของท่านหรือไม่ โปรดระบุรายละเอียด

☐ เคยเป็นบางครั้ง

☐ เคยเป็นประจำ

☐ ไม่เคย

โปรดระบุรายละเอียด_____

2.7) ท่านรู้จักงานบริการสนับสนุนสำหรับนักศึกษาพิการ (Disability Support Services; DSS) หรือไม่ และท่านเคยได้ใช้บริการจาก DSS ด้านการหางานหรือไม่

☐ รู้จัก และเคยใช้บริการ

☐ รู้จัก แต่ไม่เคยใช้บริการ

☐ ไม่รู้จัก และไม่เคยใช้บริการ

2.8) หากท่านเคยใช้บริการจาก Disability Support Services (DSS) ท่านคิดว่าหน่วยงานดังกล่าวสามารถสนับสนุนคนพิการได้อย่างดีในด้านการหางานอย่างไร

_____

_____

ส่วน 3: ประสบการณ์การทำงาน

(หากท่านไม่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อนให้ข้ามไปข้อที่ 3.8)

3.1) โปรดระบุรายละเอียดผู้ว่าจ้าง ตำแหน่ง และความรับผิดชอบหลักในงานปัจจุบันของท่าน

ชื่อบริษัท/องค์กรผู้ว่าจ้าง _____

ตำแหน่ง _____

ลักษณะงาน/ความรับผิดชอบที่ทำ _____

(หากท่านไม่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อนให้ข้ามไปข้อที่ 3.6)

3.2) ท่านทำงานตรงกับสาขาวิชาที่จบมาหรือไม่

☐ ตรงกัน

☐ ไม่ตรงกัน

(หากท่านไม่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อนให้ข้ามไปข้อที่ 3.8)

3.3) ท่านได้รับค่าตอบแทนสอดคล้องกับการศึกษาและความรับผิดชอบในงานของท่านหรือไม่

☐ สอดคล้องมากที่สุด

☐ สอดคล้องมาก

☐ ไม่แน่ใจ

☐ ไม่สอดคล้อง

☐ ไม่สอดคล้องอย่างมาก

(หากท่านไม่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อนให้ข้ามไปข้อที่ 3.8)

3.4) งานล่าสุดหรืองานปัจจุบันของท่านคืองานอะไร ท่านทำงานนั้นมานานเท่าไหร่

☐ งานประจำ

☐ งานไม่ประจำ

☐ ทำงานอิสระ

ระยะเวลา _____เดือน____ปี

(หากท่านไม่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อนให้ข้ามไปข้อที่ 3.8)

3.5) ท่านเคยทำงานอื่นมาก่อนงานปัจจุบันนี้หรือไม่ หากเคย โปรดระบุรายละเอี (ข้ามข้อนี้ หากคำตอบของท่านคือไม่เคย หากท่านมีมากกว่า 5 งาน กรุณาแจกแจงรายละเอียดงานล่าสุดของท่านเพียง 5 งาน)

ลำดับ	ผู้ว่าจ้าง	ตำแหน่ง	ความรับผิดชอบ	ระยะเวลา
1)				
2)				
3)				
4)				
5)				

(หากท่านไม่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อนให้ข้ามไปข้อที่ 3.8)

3.6) ท่านเคยรับผิดชอบงานในสายอาชีพของท่านอย่างไร โปรดระบุถึงรายละเอียดของงานที่ท่านรับผิดชอบเหล่านั้น

_____

_____

_____

(หากท่านไม่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อนให้ข้ามไปข้อที่ 3.8)

3.7) ช่องทางในการหางานของท่านตามข้อ 3.5 ได้อย่าไร (สามารถเลือกได้มากกว่าหนึ่งคำตอบ)

☐ เว็บไซต์ค้นหางานออนไลน์

☐ ช่องทางติดต่อส่วนตัว

☐ เว็บไซต์ของบริษัท

☐ สำนักงานจัดหางาน

☐ โฆษณาบนหนังสือพิมพ์

☐ องค์กรเกี่ยวกับ/สำหรับคนพิการ

☐ อื่น ๆ โปรดระบุ _____

3.8) ท่านคิดว่าทักษะหรือความสามารถสำคัญที่สุดเกี่ยวกับงานของท่านคือ กรุณาจัดอันดับคำตอบของท่าน 3 อันดับแรก

☐ การสื่อสาร

☐ การทำงานเป็นทีม

☐ การแก้ไขปัญหา

☐ การจัดการเวลา

☐ ทักษะทางเทคนิค

☐ ความคิดสร้างสรรค์

☐ ความสามารถปรับตัว

☐ ความใส่ใจในรายละเอียด

☐ ความรับผิดชอบ

☐ ความซื่อสัตย์

☐ ความตรงต่อเวลา

☐ อื่น ๆ โปรดระบุ _____

3.9) ท่านคิดว่าการสนับสนุนใดอาจเป็นประโยชน์ในการหางานสำหรับคนพิการได้มากขึ้น กรุณาเลือกไม่เกินสองคำตอบ

☐ มหกรรมจัดหางานเฉพาะสำหรับคนพิการ

☐ บริการจัดหางาน

☐ ทรัพยากรออนไลน์สำหรับคนพิการที่กำลังหางาน

☐ โปรแกรมสนับสนุนโดยภาครัฐ

☐ โครงการขยายการเข้าถึงผู้ว่าจ้าง

☐ อื่น ๆ โปรดระบุ _____

3.10) ปัจจัยใดส่งผลให้ผู้ว่าจ้างประสงค์จ้างคนพิการให้มากขึ้น

☐ สิ่งจูงใจหรือคำสั่งโดยภาครัฐให้ว่าจ้างคนพิการตามกฎหมาย

☐ นโยบายของผู้ว่าจ้างที่เกี่ยวกับความหลากหลายและการมีส่วนร่วมของคนพิการ

☐ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องของผู้สมัคร

☐ เครือข่ายหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับความพิการของผู้สมัคร

☐ ประเภทความพิการของผู้สมัคร เพื่อให้บรรลุถึงโควตาความหลากหลายที่ผู้ว่าจ้างต้องการ

☐ ไม่มีปัจจัยใดเป็นพิเศษ

☐ อื่นๆ โปรดระบุ _____

3.11) ท่านเปิดเผยความพิการของท่านให้ผู้ว่าจ้างของท่านหรือไม่ อย่างไร

☐ ไม่เปิดเผย

☐ ใช่ ท่านเปิดเผยความพิการของท่านอย่างไร

☐ ฉันเปิดเผยความพิการของฉันในตอนที่ส่งประวัติย่อ/CV และเอกสารอื่น ๆ

☐ ฉันเปิดเผยความพิการของฉันในระหว่างกระบวนการสัมภาษณ์งาน

☐ ฉันเปิดเผยความพิการของฉันหลังจากตอบตกลงรับเข้าทำงาน

ท่านเจอปัญหาจากการเปิดเผยความพิการของท่านหรือไม่ อย่างไร

☐ ฉันไม่เจอปัญหาในการเปิดเผยความพิการของท่าน

☐ ฉันเจอปัญหาในการเปิดเผยความพิการของฉัน

โปรดระบุ _____

3.12) ท่านคิดว่าการเปิดเผยความพิการของท่านต่อผู้ว่าจ้างนั้น ส่งผลอย่างไรต่อการได้งานของท่าน

☐ เป็นประโยชน์

☐ เป็นผลเสีย

☐ ขึ้นอยู่กับผู้ว่าจ้าง

โปรดระบุ _____

3.13) ท่านมีความต้องการเฉพาะในสถานที่ทำงานหรือไม่ หากใช่ ท่านได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกซึ่งส่งผลให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่หรือไม่ โปรดระบุรายละเอียด

☐ ใช่ ฉันได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก

โปรดระบุ _____

☐ ใช่ แต่ยังไม่ได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก

☐ ไม่ใช่

(หากท่านไม่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อนให้ข้ามไปข้อที่ 3.16)

3.14) ท่านจัดการกับความพิการของท่านในระหว่างการทำงานอย่างไร (สามารถเลือกได้มากกว่า 1 คำตอบ)

☐ การได้ช่วงพักผ่อนอย่างสม่ำเสมอ

☐ เทคโนโลยีอำนวยความสะดวก

☐ ตารางการทำงานที่ยืดหยุ่น

☐ ทางเลือกการทำงานจากที่บ้าน

☐ สิ่งอำนวยความสะดวกที่จัดไว้ให้โดยผู้ว่าจ้าง (เช่น ลิฟต์, ทางลาด เป็นต้น)

☐ อื่น ๆ โปรดระบุ _____

(หากท่านไม่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อนให้ข้ามไปข้อที่ 3.16)

3.15) ท่านรู้สึกว่าความพิการของท่านเป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าภายในบริษัทที่ท่านทำงานอยู่หรือไม่ โปรดระบุรายละเอียด

☐ ใช่

☐ ไม่ใช่

โปรดระบุ _____

3.16) การสนับสนุนใดที่ท่านต้องการเพื่อให้ท่านครองงานไว้ได้ (สามารถเลือกได้มากกว่า 1 คำตอบ)

☐ สิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติม

☐ โอกาสในการฝึกอบรมหรือการได้รับการศึกษา

☐ โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ

☐ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานหรือการจัดการ

☐ การมีพี่เลี้ยงในการช่วยสอนงาน

☐ การประเมินผลการทำงานและการให้คำแนะนำ

☐ อื่น ๆ โปรดระบุ _____

3.17) ท่านเคยได้รับโอกาสในการฝึกอบรมหรือการพัฒนาในที่ทำงานเพื่อช่วยให้ท่านได้เติบโตในสายอาชีพหรือไม่

☐ ใช่

☐ ไม่ใช่

โปรดระบุ _____

3.18) ท่านรู้สึกว่าผู้ว่าจ้างเข้าใจความต้องการและความสามารถของท่านหรือไม่

☐ ใช่

☐ ไม่ใช่

โปรดระบุ _____

3.19) ท่านรู้สึกว่าผู้ว่าจ้างมีความรับผิดชอบที่จะต้องจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้อย่างเหมาะสมสำหรับลูกจ้างที่พิการใช่หรือไม่

☐ เห็นด้วยอย่างยิ่ง

☐ ค่อนข้างเห็นด้วย

☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย

☐ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3.20) ท่านได้รับการฝึกอบรมหรือการสนับสนุนจากผู้ว่าจ้างในการแนะนำไปยังสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงานหรืออุปสรรคต่อการเข้าถึงเพียงพอหรือไม่

☐ ใช่ อย่างสม่ำเสมอ

☐ ใช่ บางครั้ง

☐ ไม่ใช่ ไม่เคยเลย

โปรดระบุ _____

(หากท่านไม่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อนให้ข้ามไปข้อที่ 4.1)

3.21) ท่านเคยเจอการเลือกปฏิบัติหรือทัศนคติเชิงลบจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานในที่ทำงานเพราะความพิการของท่านหรือไม่ โปรดระบุรายละเอียด

☐ ใช่ บ่อยครั้ง โปรดระบุ _____

☐ ใช่ เป็นบางโอกาส โปรดระบุ _____

☐ ไม่ใช่

ส่วน 4 : การครองงาน

4.1) สาเหตุที่ท่านเปลี่ยนงานในอดีตคืออะไร (สามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ การขาดโอกาสการเติบโตในสายอาชีพ

☐ เงินเดือนหรือค่าตอบแทนต่ำ

☐ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน

☐ สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานไม่เอื้ออำนวย

☐ ความยากลำบากจากความพิการ

☐ การเดินทางที่ยากลำบาก/ระยะทางไปทำงาน

☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ) _____

(หากท่านไม่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อนให้ข้ามไปข้อที่ 4.3)

4.2) ท่านเคยเจอปัญหาที่เกี่ยวข้องกับความพิการของท่านซึ่งทำให้ท่านต้องพิจารณาออกจากงานหรือไม่

☐ ใช่

☐ ไม่ใช่

หากใช่ โปรดระบุรายละเอียด

_____

_____

4.3) ปัจจัยใดที่ส่งผลให้ท่านครองงานในปัจจุบันได้นาน (สามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

☐ เงินเดือนและสิทธิประโยชน์ที่คุ้มค่า

☐ วัฒนธรรมในการทำงานที่เหมาะสมกับท่าน

☐ ความยืดหยุ่นในเวลาทำงาน

☐ โอกาศในการก้าวหน้าทางอาชีพที่ชัดเจน

☐ อื่นๆ โปรดระบุ _____

4.4) การสนับสนุนใดที่ท่านรู้สึกว่าเป็นประโยชน์ต่อคนพิการในการครองงาน โปรดระบุรายละเอียด

☐ การมีผู้ฝึกอบรมหรือผู้ให้คำปรึกษางาน

☐ สวัสดิการที่เหมาะสมกับคนพิการ

☐ สิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงาน (เช่น ลิฟต์ ทางลาด เป็นต้น)

☐ โครงการให้การศึกษาและฝึกอบรมแก่คนพิการ

☐ โอกาศในการก้าวหน้าทางอาชีพที่ชัดเจน

☐ อื่นๆ โปรดระบุ _____

โปรดระบุรายละเอียด_____

_____

4.5) ท่านเคยเจออุปสรรคในการครองงานมาจากความพิการของท่านหรือไม่ โปรดระบุรายละเอียด

☐ การขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงาน

☐ ทัศนคติเชิงลบหรือการเลือกปฏิบัติจากผู้ว่าจ้างหรือเพื่อนร่วมงาน

☐ โอกาสในการทำงานที่จำกัดในสาขางานหรืออุตสาหกรรมเฉพาะทาง

☐ ความเข้าใจผิดต่อคนพิการในสถานที่ทำงาน

☐ ปัญหาสุขภาพของท่านที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน

☐ อื่น ๆ โปรดระบุ _____

โปรดระบุรายละเอียด_____

_____

4.6) ทักษะหรือความสามารถของคนพิการด้านใดที่ผู้ว่าจ้างควรตระหนักถึง

☐ ทักษะการแก้ไขปัญหา

☐ ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์

☐ ความสามารถปรับตัวและความยืดหยุ่น

☐ ทักษะด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

☐ ความใส่ใจในรายละเอียด

☐ อื่นๆ โปรดระบุ _____

4.7) การฝึกอบรมหรือการสนับสนุนประเภทใดที่จะเป็นประโยชน์กับท่านมากที่สุดในการครองงาน

☐ การฝึกอบรมความรู้ทางเทคนิคเฉพาะที่สำคัญต่องาน

☐ การฝึกอบรมการใช้งานสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงาน

☐ การฝึกอบรมการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม

☐ การสนับสนุนด้านสุขภาพจิตและการจัดการความเครียด

☐ การฝึกอบรมการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ

☐ อื่น ๆ โปรดระบุ _____

ส่วน 5: แรงบันดาลใจและเป้าหมายในการทำงาน

(หากท่านไม่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อนให้ข้ามไปข้อที่ 5.2)

5.1) ท่านพอใจกับงานปัจจุบันของท่านมากน้อยเพียงใด โปรดระบุรายละเอียด

☐ พอใจอย่างมาก

☐ พอใจ

☐ ปานกลาง

☐ ไม่พอใจ

☐ ไม่พอใจอย่างมาก

เหตุผล: _____

5.2) ท่านหวังว่าจะได้งานประเภทใดในอนาคต

☐ ประเภทเดียวกับงานปัจจุบัน

☐ งานที่ได้ค่าตอบแทนสูงขึ้นในสาขาเดิม

☐ งานที่อยู่ในสาขางานต่างออกไป โปรดระบุ _____

☐ ธุรกิจส่วนตัว/ การเป็นผู้ประกอบการ

☐ อื่น ๆ โปรดระบุ _____

5.3) เป้าหมายในอาชีพของท่านอีกห้าปีข้างหน้าคืออะไร

☐ ความก้าวหน้าในงานปัจจุบัน

☐ งานใหม่ในสาขาเดิม

☐ งานใหม่ในสาขาที่ต่างออกไป

☐ การเริ่มต้นประกอบธุรกิจ

☐ อื่นๆ โปรดระบุ _____

5.4) ท่านต้องการทักษะหรือประสบการณ์ใดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในอาชีพของท่าน โปรดเลือกคำตอบไม่เกินสามคำตอบ

☐ ทักษะทางเทคนิคในสาขางานหรืออุตสาหกรรมเฉพาะทาง

☐ ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร

☐ ทักษะความเป็นผู้นำและการจัดการ

☐ ทักษะการแก้ไขปัญหา

☐ การคิดเชิงวิพากษ์

☐ ทักษะการจัดการเวลา

☐ ใบรับรองทักษะเฉพาะทาง

☐ ทักษะการขายหรือการตลาด

☐ ความสามารถทางภาษา

☐ ทักษะความคิดสร้างสรรค์

☐ ทักษะทางศิลปะ

☐ ทักษะการจัดการโครงการ

☐ ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น

☐ อื่นๆ โปรดระบุ _____

ส่วน 6 : ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

6.1) โปรดให้คำแนะนำเกี่ยวกับการหางานและการทำงานแก่คนพิการท่านอื่น ที่กำลังมองหางาน

_____

_____

_____

_____

6.2) ผู้ว่าจ้างควรสนับสนุนสิ่งใดในกระบวนการจัดหางานและการครองงานของคนพิการ

_____

_____

_____

_____

6.3) ท่านมีข้อเสนอแนะต่อ Disability Support Services (DSS) และมหาวิทยาลัยอย่างไร เพื่อให้หน่วยงานดังกล่าวสามารถหนุนเสริมคนพิการในการทำงาน และการครองงานให้ดียิ่งขึ้น

_____

_____

_____

_____

6.4) ข้อเสนอแนะอื่นๆ

_____

_____

ภาคผนวก ข:

แบบสัมภาษณ์ในการสนทนากลุ่มย่อยสำหรับคนพิการที่เคยทำงานและยังคงทำงานอยู่ในงานเดิมที่เคยรับจ้างหรืองานใหม่ โดยเป็นผู้ได้รับการสนับสนุนจากศูนย์บริการสนับสนุนนักศึกษาพิการ (DSS)

(1) ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มย่อย: คนพิการที่เคยทำงานและยังคงทำงานอยู่ในงานเดิมที่เคยรับจ้างหรืองานใหม่ โดยเป็นผู้ได้รับการสนับสนุนจากศูนย์บริการนักศึกษาพิการ **Disability Support Services (DSS)**

วัตถุประสงค์:

The Nippon Foundation และมูลนิธินวัตกรรมทางสังคมได้ร่วมกันสร้างความร่วมมือเพื่อริเริ่มโครงการที่เน้นการยกระดับโอกาสทางอาชีพของผู้พิการ โดยโครงการนี้มีเป้าหมายเพื่อสร้างแนวทางที่ครอบคลุมที่มีชื่อเรียกว่า “การเปลี่ยนผ่านสู่การทำงาน (TW)” ซึ่งอำนวยความสะดวกในการเชื่อมบุคคลที่มีความทุพพลภาพสู่การทำงานได้อย่างราบรื่น วัตถุประสงค์หลักของโครงการคือการสร้างโอกาสการจ้างงานที่มีความหมายและยกระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมสำหรับบุคคลทุพพลภาพด้วยการส่งเสริมเส้นทางสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ในการบรรลุวัตถุประสงค์นี้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการสำรวจสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างครอบคลุมและระบุข้อกำหนดเฉพาะของบุคคลที่มีความทุพพลภาพซึ่งยังไม่มีหลักประกันในการจ้างงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนี้ การรวบรวมข้อมูลโดยละเอียดจะดำเนินการผ่านการสนทนากลุ่มย่อยในครั้งนี้

กำหนดการ: 2 ชั่วโมงต่อกลุ่ม

แนะนำตนเอง	5	นาที
แนะนำโครงการ	5	นาที
การสนทนา	45	นาที
ช่วงพัก	5	นาที
การสนทนาและสรุปประเด็นสำคัญ	50	นาที
ข้อคิดเห็นสุดท้ายหรือข้อคิดเห็นเพิ่มเติม	10	นาที

บทนำ:

- O การต้อนรับและการแนะนำตัว
- O คำอธิบายวัตถุประสงค์และวัตถุประสงค์ของการสนทนากลุ่ม
- O การรับรองการรักษาความลับ สิทธิ์ของผู้เข้าร่วม และแบบฟอร์มการยินยอม

ส่วนที่ 1: การรับเข้าทำงาน

1.1) คุณได้รับการเตรียมตัวก่อนเข้าสู่การทำงานจากหน่วยงานใดบ้าง และกิจกรรมใดบ้างที่คุณมองว่ามีประโยชน์ก่อนการทำงานจริง

1.2) ระบบสนับสนุนเกี่ยวกับกระบวนการหางานที่ท่านเคยได้รับจาก DSS มีประสิทธิภาพในแง่ของการได้งานมากน้อยเพียงใด

ส่วนที่ 2: ประสบการณ์ทำงาน

2.1) รูปแบบหรือเนื้อหางานที่คุณมีหน้าที่รับผิดชอบในส่วนนั้นได้รับการออกแบบให้เฉพาะเจาะจงกว่าเนื้องานโดยทั่วไปหรือไม่ โปรดอธิบาย

2.2) คุณมีประสบการณ์เกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการในสถานศึกษาแตกต่างจากในสถานที่ทำงานหรือไม่ **(ต้องมีการปรับตัวกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานหรือไม่ รวมถึงสภาพแวดล้อมการทำงาน)**

ส่วนที่ 3: การครองงานและความก้าวหน้าในอาชีพ

3.1) ในมุมมองของคุณ ปัจจัยที่ส่งผลให้อยู่ในตำแหน่งงานเดิมได้นานและได้รับโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพที่ดีคืออะไร

3.2) จากประสบการณ์ส่วนตัวของคุณ กลยุทธ์หรือคำแนะนำใดบ้างที่คุณต้องการแบ่งปันเพื่อปรับปรุงหรือช่วยเหลือให้คนพิการที่กำลังจบการศึกษาได้รับโอกาสการจ้างงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ไม่ว่าตัวคุณเองหรือท่านอื่น ๆ **(เน้นไปที่ประเด็นความช่วยเหลือและการสนับสนุนจาก DSS)**

สรุปประเด็นการสนทนากลุ่มย่อย:

- O สรุปประเด็นการสนทนาที่สำคัญ
- O มีประเด็นใดอีกหรือไม่ที่คุณต้องการเพิ่มหรือหารือเกี่ยวกับหัวข้อนี้
- O ปิดการสนทนากลุ่มย่อย

ภาคผนวก ค:

แบบสัมภาษณ์ในการสนทนากลุ่มย่อยสำหรับคนพิการที่เคยทำงานและยังคงทำงานอยู่ในงานเดิมที่เคยรับจ้างหรืองานใหม่ โดยเป็นผู้ไม่เคยได้รับการสนับสนุนจาก DSS

(2) ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มย่อย: คนพิการที่เคยทำงานและยังคงทำงานอยู่ในงานเดิมที่เคยรับจ้างหรืองานใหม่ โดยเป็นผู้ไม่เคยได้รับการสนับสนุนจาก Disability Support Services (DSS)

วัตถุประสงค์:

The Nippon Foundation และมูลนิธินวัตกรรมทางสังคมได้ร่วมกันสร้างความร่วมมือเพื่อริเริ่มโครงการที่เน้นการยกระดับโอกาสทางอาชีพของผู้พิการ โดยโครงการนี้มีเป้าหมายเพื่อสร้างแนวทางที่ครอบคลุมที่มีชื่อเรียกว่า "การเปลี่ยนผ่านสู่การทำงาน (TW)" ซึ่งอำนวยความสะดวกในการเชื่อมบุคคลที่มีความทุพพลภาพสู่การทำงานได้อย่างราบรื่น วัตถุประสงค์หลักของโครงการคือการสร้างโอกาสการจ้างงานที่มีความหมายและยกระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมสำหรับคนพิการด้วยการส่งเสริมเส้นทางสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ในการบรรลุวัตถุประสงค์นี้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการสำรวจสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างครอบคลุมและระบุข้อกำหนดเฉพาะของบุคคลที่มีความทุพพลภาพซึ่งยังไม่มีหลักประกันในการจ้างงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนี้ การรวบรวมข้อมูลโดยละเอียดจะดำเนินการผ่านการสนทนากลุ่มย่อยในครั้งนี้

กำหนดการ: 2 ชั่วโมงต่อกลุ่ม

แนะนำตนเอง	5	นาที
แนะนำโครงการ	5	นาที
การสนทนา	45	นาที
ช่วงพัก	5	นาที
การสนทนาและสรุปประเด็นสำคัญ	50	นาที
ข้อคิดเห็นสุดท้ายหรือข้อคิดเห็นเพิ่มเติม	10	นาที

บทนำ:

- O การต้อนรับและการแนะนำตัว
- O คำอธิบายวัตถุประสงค์และวัตถุประสงค์ของการสนทนากลุ่ม
- O การรับรองการรักษาความลับ สิทธิ์ของผู้เข้าร่วม และแบบฟอร์มการยินยอม

ส่วนที่ 1: การรับสมัครคนพิการเข้าทำงาน

1.1) คุณได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานหรือช่องทางอื่นใดในการค้นหาอาชีพที่คุณทำอยู่ปัจจุบันหรือไม่ หากคุณได้รับความช่วยเหลือ ช่องทางเหล่านั้นมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด โปรดอธิบาย **(ทั้งในแง่ของการค้นหางานและการเตรียมตัวเข้าสู่ professional setting)**

1.2) คุณเลือกสมัครเข้าทำงานที่บริษัท สถานประกอบการ หรือสถานที่ทำงานล่าสุดเพราะเหตุใด โปรดอธิบาย

ส่วนที่ 2: ประสบการณ์การทำงาน

2.3) รูปแบบหรือเนื้อหางานที่คุณมีหน้าที่รับผิดชอบในส่วนนั้นได้รับการออกแบบให้เฉพาะเจาะจงกว่าเนื้องานโดยทั่วไปหรือไม่ โปรดอธิบาย

2.4) คุณพบเจอความท้าทายใดบ้างในระหว่างการทำงาน และคุณปรับตัวกับความท้าทายเหล่านั้นอย่างไร มีวิธีการหรือความช่วยเหลือช่องทางใดหรือไม่

2.5) คุณมีประสบการณ์เกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการอย่างไรบ้าง **(ต้องมีการปรับตัวกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานหรือไม่ รวมถึงสภาพแวดล้อมการทำงาน)**

ส่วนที่ 3: การครองงานและโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ

3.1) ในมุมมองของคุณ ปัจจัยที่ส่งผลให้อยู่ในตำแหน่งงานเดิมได้นานและได้รับโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพที่ดีคืออะไร

3.2) จากประสบการณ์ส่วนตัวของคุณ กลยุทธ์หรือคำแนะนำใดบ้างที่คุณต้องการแบ่งปันเพื่อปรับปรุงหรือช่วยเหลือให้คนพิการที่กำลังจบการศึกษาได้รับโอกาสการจ้างงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ไม่ว่าตัวคุณเองหรือท่านอื่น ๆ (**เน้นไปที่ประเด็นการสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพนอกเหนือจาก DSS**)

สรุปประเด็นการสนทนากลุ่มย่อย:

- O สรุปประเด็นการสนทนาที่สำคัญ
- O มีประเด็นใดอีกหรือไม่ที่คุณต้องการเพิ่มหรือหารือเกี่ยวกับหัวข้อนี้
- O ปิดการสนทนากลุ่มย่อย

ภาคผนวก ง:

แบบสัมภาษณ์ในการสนทนากลุ่มย่อยสำหรับกลุ่มผู้ว่าจ้าง

(3) ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มย่อย: ผู้ว่าจ้าง

วัตถุประสงค์:

The Nippon Foundation และมูลนิธินวัตกรรมทางสังคมได้ร่วมกันสร้างความร่วมมือเพื่อริเริ่มโครงการที่เน้นการยกระดับโอกาสทางอาชีพของผู้พิการ โดยโครงการนี้มีเป้าหมายเพื่อสร้างแนวทางที่ครอบคลุมที่มีชื่อเรียกว่า "การเปลี่ยนผ่านสู่การทำงาน (TW)" ซึ่งอำนวยความสะดวกในการเชื่อมบุคคลที่มีความทุพพลภาพสู่การทำงานได้อย่างราบรื่น วัตถุประสงค์หลักของโครงการคือการสร้างโอกาสการจ้างงานที่มีความหมายและยกระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมสำหรับคนพิการด้วยการส่งเสริมเส้นทางสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ในการบรรลุวัตถุประสงค์นี้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการสำรวจสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างครอบคลุมและระบุข้อกำหนดเฉพาะของบุคคลที่มีความทุพพลภาพซึ่งยังไม่มีหลักประกันในการจ้างงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนี้ การรวบรวมข้อมูลโดยละเอียดจะดำเนินการผ่านการสนทนากลุ่มย่อยในครั้งนี้

กำหนดการ: 1 ชั่วโมง 30 นาทีต่อกลุ่ม

แนะนำโครงการและผู้เข้าร่วม	10	นาที
การสนทนา	60	นาที
สรุปประเด็นการสนทนาที่สำคัญ	5	นาที
ข้อคิดเห็นสุดท้ายหรือข้อคิดเห็นเพิ่มเติม	10	นาที
ปิดการสนทนา	5	นาที

หมายเหตุ: กำหนดการเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

การแนะนำตัว:

- O กล่าวต้อนรับและแนะนำตัว แนะนำโครงการ วัตถุประสงค์โครงการ และวัตถุประสงค์ของการสนทนากลุ่ม
- O การรับรองการรักษาความลับ สิทธิ์ของผู้เข้าร่วม และแบบฟอร์มการยินยอม

ส่วนที่ 1: การรับสมัครคนพิการเข้าทำงาน

1.1) กระบวนการจ้างงานคนพิการของท่านเป็นอย่างไร ท่านต้องพึ่งพาช่องทางเฉพาะหรือไม่ และท่านคิดว่าช่องทางนั้นมีประสิทธิภาพหรือไม่

1.2) จากประสบการณ์ของท่าน ท่านว่าจ้างคนพิการในประเภทที่แตกต่างกันหรือไม่ จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนที่ต่างกันไปหรือไม่

1.3) ระดับการศึกษาโดยทั่วไปที่ท่านมองหาเมื่อจ้างงานคนพิการคือระดับใด? มีข้อกำหนดขั้นต่ำอย่างเจาะจงหรือไม่ โปรดอธิบายเหตุผลว่าทำไมหรือทำไมจึงไม่เป็นเช่นนั้น

1.4) จากประสบการณ์ของท่าน การจ้างงานคนพิการมีประโยชน์อย่างไร หรือมีประโยชน์ในแง่ใดบ้าง

ส่วนที่ 2: ประสบการณ์การทำงานกับคนพิการ

2.1) จากประสบการณ์ของท่าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในกลุ่มคนพิการจากระดับการศึกษาที่แตกต่างกันหรือไม่?

2.2) ท่านมีวิธีการใดบ้างในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ครอบคลุมเพื่อคนพิการ

2.3) ท่านได้จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับลูกจ้างคนพิการหรือไม่ หากมีโปรดอธิบายถึงรูปแบบที่ท่านจัดหาให้

2.4) ท่านสังเกตเห็นรูปแบบการทำงานของคนพิการที่แตกต่างกันจากรุ่นที่ต่างกันหรือไม่?

2.5) จากประสบการณ์ของท่าน ความท้าทายหรืออุปสรรคหลักในการทำงานกับคนพิการคืออะไร? และท่านมีวิธีแก้ปัญหาอย่างไร?

2.6) ยังคงมีความท้าทายที่คงเหลืออยู่ซึ่งท่านต้องจัดการแก้ไขหรือไม่?

ส่วนที่ 3: การครองงานและความก้าวหน้าในอาชีพของคนพิการ

3.1) ท่านจัดให้มีการฝึกอบรมงานทั่วไปและเฉพาะเจาะจงสำหรับคนพิการหรือไม่? ท่านคิดว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่ โปรดอธิบายเหตุผลว่าทำไมหรือทำไมจึงไม่เป็นเช่นนั้น

3.2) ท่านสังเกตเห็นความสัมพันธ์ระหว่างการครองงานและ/หรือความก้าวหน้าในอาชีพระหว่างคนพิการกับท่านในโครงการฝึกอบรมงานหรือไม่

3.3) โปรดแบ่งปันเรื่องราวความสำเร็จหรือตัวอย่างของพนักงานคนพิการที่มีส่วนสำคัญต่อองค์กรของคุณ ปัจจัยสู่ความสำเร็จหลักคืออะไรในความเห็นของท่าน

3.4) แนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดที่ท่านใช้เพื่อปรับปรุงการครองงานและการพัฒนาอาชีพของคนพิการคืออะไร

สรุปประเด็นการสนทนากลุ่มย่อย:

- O สรุปประเด็นการสนทนาที่สำคัญ

- o มีประเด็นใดอีกหรือไม่ที่คุณต้องการเพิ่มหรือหารือเกี่ยวกับหัวข้อนี้
- o ปิดการสนทนากลุ่มย่อย

ภาคผนวก จ:

แบบสัมภาษณ์ในการสนทนากลุ่มย่อยสำหรับกลุ่มคนพิการที่ไม่เคยมีประสบการณ์การทำงาน

(4) ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มย่อย: คนพิการที่ไม่เคยมีประสบการณ์การทำงาน

วัตถุประสงค์:

The Nippon Foundation และมูลนิธินวัตกรรมทางสังคมได้ร่วมกันสร้างความร่วมมือเพื่อริเริ่มโครงการที่เน้นการยกระดับโอกาสทางอาชีพของผู้พิการ โดยโครงการนี้มีเป้าหมายเพื่อสร้างแนวทางที่ครอบคลุมที่มีชื่อเรียกว่า "การเปลี่ยนผ่านสู่การทำงาน (TW)" ซึ่งอำนวยความสะดวกในการเชื่อมบุคคลที่มีความพิการสู่การทำงานได้อย่างราบรื่น วัตถุประสงค์หลักของโครงการคือการสร้างโอกาสการจ้างงานที่มีความหมายและยกระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมสำหรับคนพิการด้วยการส่งเสริมเส้นทางสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ในการบรรลุวัตถุประสงค์นี้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการสำรวจสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างครอบคลุมและระบุข้อกำหนดเฉพาะของบุคคลที่มีความพิการซึ่งยังไม่มีหลักประกันในการจ้างงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนี้ การรวบรวมข้อมูลโดยละเอียดจะดำเนินการผ่านการสนทนากลุ่มย่อยในครั้งนี้

กำหนดการ: 2 ชั่วโมงต่อกลุ่ม

แนะนำตนเอง	5	นาที
แนะนำโครงการ	5	นาที
การสนทนา	45	นาที
ช่วงพัก	5	นาที
การสนทนาและสรุปประเด็นสำคัญ	50	นาที
ข้อคิดเห็นสุดท้ายหรือข้อคิดเห็นเพิ่มเติม	10	นาที

บทนำ:

- O การต้อนรับและการแนะนำตัว
- O คำอธิบายวัตถุประสงค์และวัตถุประสงค์ของการสนทนากลุ่ม
- O การรับรองการรักษาความลับ สิทธิ์ของผู้เข้าร่วม และแบบฟอร์มการยินยอม

ส่วนที่ 1: การรับสมัครเข้าทำงาน

1.1) อุปสรรคหรือความท้าทายในการหางานของคุณคืออะไร โปรดอธิบาย (เช่น การเดินทาง)

1.2) คุณมีประสบการณ์ในการสมัครและสัมภาษณ์งานหรือไม่ อย่างไร

1.3) ในมุมมองของคุณเกี่ยวกับการหางาน คุณคิดว่าช่องทางเฉพาะเพื่อการหางานของคนพิการมีความจำเป็นมากน้อยเพียงใด

1.4) สถานประกอบการหรือบริษัทแบบใดบ้างที่คุณกำลังมองหาอยู่

1.5) คุณได้รับบริการด้านการเตรียมตัวก่อนเข้าสู่ระบบการจ้างงานหรือการสนับสนุนอื่น ๆ เกี่ยวกับอาชีพจากหน่วยงานใดบ้างในช่วงก่อนจบการศึกษา โปรดแบ่งปันประสบการณ์

1.6) คุณคิดว่ามีแหล่งข้อมูลเพิ่มเติมหรือแนวความคิดริเริ่มใดบ้างที่จะเป็นประโยชน์ในการสนับสนุนคนพิการที่ไม่เคยทำงานมาก่อน

1.7) คุณคาดหวังสิ่งอำนวยความสะดวกหรือสวัสดิการใดบ้างในองค์กรต่าง ๆ

1.8) มีอุตสาหกรรมหรือภาคส่วนใดที่คุณเชื่อว่าคนพิการเผชิญกับความท้าทายที่มากกว่าภาคส่วนอื่นในการได้รับการจ้างงานหรือไม่

สรุปประเด็นการสนทนากลุ่มย่อย:

- O สรุปประเด็นการสนทนาที่สำคัญ
- O มีประเด็นใดอีกหรือไม่ที่คุณต้องการเพิ่มหรือหารือเกี่ยวกับหัวข้อนี้
- O ปิดการสนทนากลุ่มย่อย

ภาคผนวก ฉ:

แบบสัมภาษณ์ในการสนทนากลุ่มย่อยสำหรับกลุ่มครอบครัวหรือผู้ดูแลของคนพิการ

(5) ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มย่อย: ครอบครัวหรือผู้ดูแลของคนพิการ

วัตถุประสงค์:

The Nippon Foundation และมูลนิธินวัตกรรมทางสังคมได้ร่วมกันสร้างความร่วมมือเพื่อริเริ่มโครงการที่เน้นการยกระดับโอกาสทางอาชีพของผู้พิการ โดยโครงการนี้มีเป้าหมายเพื่อสร้างแนวทางที่ครอบคลุมที่มีชื่อเรียกว่า "การเปลี่ยนผ่านสู่การทำงาน (TW)" ซึ่งอำนวยความสะดวกในการเชื่อมบุคคลที่มีความพิการสู่การทำงานได้อย่างราบรื่น วัตถุประสงค์หลักของโครงการคือการสร้างโอกาสการจ้างงานที่มีความหมายและยกระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมสำหรับคนพิการด้วยการส่งเสริมเส้นทางสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ในการบรรลุวัตถุประสงค์นี้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการสำรวจสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างครอบคลุมและระบุข้อกำหนดเฉพาะของบุคคลที่มีความพิการซึ่งยังไม่มีหลักประกันในการจ้างงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนี้ การรวบรวมข้อมูลโดยละเอียดจะดำเนินการผ่านการสนทนากลุ่มย่อยในครั้งนี้

กำหนดการ: 1 ชั่วโมง 30 นาทีต่อกลุ่ม

แนะนำตนเอง	5	นาที
แนะนำโครงการ	5	นาที
การสนทนา	30	นาที
ช่วงพัก	5	นาที
การสนทนา	30	นาที
สรุปประเด็นการสนทนาที่สำคัญ	5	นาที
ข้อคิดเห็นสุดท้ายหรือข้อคิดเห็นเพิ่มเติม	10	นาที

บทนำ:

- O การต้อนรับและการแนะนำตัว
- O คำอธิบายวัตถุประสงค์และวัตถุประสงค์ของการสนทนากลุ่ม
- O การรับรองการรักษาความลับ สิทธิ์ของผู้เข้าร่วม และแบบฟอร์มการยินยอม

ส่วนที่ 1: การรับสมัครคนพิการเข้าทำงาน

1.1) จากประสบการณ์ที่ได้สนับสนุนสมาชิกครอบครัวของคุณ มีความจำเป็นหรือไม่ที่ต้องมีช่องทางการหางานเฉพาะสำหรับคนพิการ โปรดอธิบาย

1.2) ข้อกังวลหรือความท้าทายหลักของคุณในช่วงเปลี่ยนผ่านคืออะไร และคุณจัดการอย่างไร

ส่วนที่ 2: ประสบการณ์การทำงานของคนพิการ

2.1) สมาชิกในครอบครัวของคุณพบอุปสรรคหรือความท้าทายใดบ้างในการทำงาน **(การเดินทางและสิ่งอำนวยความสะดวก)**

2.2) สมาชิกในครอบครัวของคุณต้องได้รับการสนับสนุนในรูปแบบใดบ้าง เพื่อที่จะทำให้การทำงานนั้นเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

ส่วนที่ 3: การครองงานและความก้าวหน้าในอาชีพของคนพิการ

3.1) ในมุมมองของคุณ ปัจจัยใดบ้างที่เป็นส่วนสำคัญในการครองงานและส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของสมาชิกครอบครัวของคุณ **(ระบบฝึกอบรมทักษะ การเปิดโอกาสให้ทำงานตามศักยภาพ หรือลักษณะเนื้องาน)**

3.2) สมาชิกในครอบครัวของคุณมีประสบการณ์เกี่ยวกับการถูกเลือกปฏิบัติในการทำงานบ้างหรือไม่ โปรดอธิบาย **(การรับสมัครเข้าทำงานในรูปแบบเฉพาะหรือทั่วไป มีประสบการณ์การทำงานและความก้าวหน้าที่ต่างกันหรือไม่)**

สรุปประเด็นการสนทนากลุ่มย่อย:

- O สรุปประเด็นการสนทนาที่สำคัญ
- O มีประเด็นใดอีกหรือไม่ที่คุณต้องการเพิ่มหรือหารือเกี่ยวกับหัวข้อนี้
- O ปิดการสนทนากลุ่มย่อย

ภาคผนวก ช:

แบบสัมภาษณ์ในการสนทนากลุ่มย่อยสำหรับกลุ่มองค์กรที่สนับสนุนคนพิการและ DSS

(6) ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มย่อย: องค์กรสนับสนุนคนพิการ รวมถึงกลุ่ม DSS

วัตถุประสงค์:

The Nippon Foundation และมูลนิธินวัตกรรมทางสังคมได้ร่วมกันสร้างความร่วมมือเพื่อริเริ่มโครงการที่เน้นการยกระดับโอกาสทางอาชีพของผู้พิการ โดยโครงการนี้มีเป้าหมายเพื่อสร้างแนวทางที่ครอบคลุมที่มีชื่อเรียกว่า "การเปลี่ยนผ่านสู่การทำงาน (TW)" ซึ่งอำนวยความสะดวกในการเชื่อมบุคคลที่มีความพิการสู่การทำงานได้อย่างราบรื่น วัตถุประสงค์หลักของโครงการคือการสร้างโอกาสการจ้างงานที่มีความหมายและยกระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมสำหรับคนพิการด้วยการส่งเสริมเส้นทางสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ในการบรรลุวัตถุประสงค์นี้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการสำรวจสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างครอบคลุมและระบุข้อกำหนดเฉพาะของบุคคลที่มีความพิการซึ่งยังไม่มีหลักประกันในการจ้างงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนี้ การรวบรวมข้อมูลโดยละเอียดจะดำเนินการผ่านการสนทนากลุ่มย่อยในครั้งนี้

กำหนดการ: 2 ชั่วโมงต่อกลุ่ม

แนะนำโครงการและจุดประสงค์	10	นาที
การสนทนา	90	นาที
สรุปประเด็นการสนทนาที่สำคัญ	5	นาที
ข้อคิดเห็นสุดท้ายหรือข้อคิดเห็นเพิ่มเติม	10	นาที
ปิดการสนทนา	5	นาที

บทนำ:

- O ต้อนรับและการแนะนำตัว
- O อธิบายวัตถุประสงค์และวัตถุประสงค์ของการสนทนากลุ่ม
- O รับรองการรักษาความลับ สิทธิ์ของผู้เข้าร่วม และแบบฟอร์มการยินยอม

ส่วนที่ 1: การรับสมัครคนพิการเข้าทำงาน

1.3 โปรดแบ่งปันประสบการณ์เกี่ยวกับบริการหรือการสนับสนุนที่องค์กรของท่านมีเพื่อให้คนพิการที่กำลังเปลี่ยนผ่านจากการศึกษาไปสู่การจ้างงาน

1.4 กระบวนการรับคนพิการเข้าทำงานขององค์กรท่านปรับตาม**ประเภทความพิการที่แตกต่างกัน**หรือไม่ โปรดอธิบายรายละเอียด

1.5 องค์กรของท่านมีกลยุทธ์หรือวิธีการอื่นใดบ้างในการสร้างความตระหนัก หรือกระทั่งเปลี่ยนการรับรู้เกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการในองค์กรของท่าน

ส่วนที่ 2: ประสบการณ์การทำงานกับคนพิการ

2.3 จากประสบการณ์ทำงานร่วมกับคนพิการที่ต้องการหางาน ท่านคิดว่าอะไรคือ**ปัญหาและอุปสรรค**ในการหางานของคนพิการในปัจจุบัน

2.4 จากประสบการณ์ทำงานร่วมกับบริษัทที่จ้างงานคนพิการ ท่านคิดว่าอะไรคือปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการของบริษัทในปัจจุบัน

2.5 ท่านคิดว่าปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการทำงานร่วมกับคนพิการเพื่อให้สามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพคืออะไร

ส่วนที่ 3: การครองงานและความก้าวหน้าในอาชีพ

3.3 ท่านคิดว่าคนพิการที่ได้งานส่วนใหญ่มีความก้าวหน้าในอาชีพที่ดีหรือไม่ เพราะเหตุใด

3.4 ท่านคิดว่า**ปัจจัยที่สำคัญในการทำให้คนพิการมีการครองงานที่ดี**คืออะไร

3.5 องค์กรของท่านจัดให้มี**การฝึกอบรมเสริมทักษะทางอาชีพ**หรือไม่ โปรดอธิบายรูปแบบการจัดอบรมทางอาชีพ และท่านได้มีการติดตามผลจากการอบรมทางอาชีพดังกล่าวหรือไม่ โปรดอธิบาย

3.6 โปรดแบ่งปันเรื่องราวเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จทั้งในการจ้างงานและการครองงานของคนพิการในองค์กรของท่าน

สรุปประเด็นการสนทนากลุ่มย่อย:

- O สรุปประเด็นการสนทนาที่สำคัญ

- O มีประเด็นใดอีกหรือไม่ที่คุณต้องการเพิ่มหรือหารือเกี่ยวกับหัวข้อนี้
- O ปิดการสนทนากลุ่มย่อย

ภาคผนวก ซ: การทดสอบ T-Test แบบคู่และตารางแจกแจงความน่าจะเป็น (บทที่ 5)

```
> pairwise.t.test(work_exp_dat$compensation_satisfaction, internal_factor$age_range)

        Pairwise comparisons using t tests with pooled SD

data:  work_exp_dat$compensation_satisfaction and internal_factor$age_range

      18-24 25-29 30-34 35-39
25-29 0.377 -     -     -
30-34 0.029 1.000 -     -
35-39 0.244 1.000 1.000 -
40-45 1.000 1.000 0.280 0.946

P value adjustment method: holm
```

รูปภาคผนวก ซ 1 ผลเปรียบเทียบการทดสอบ T-Test แบบคู่: ช่วงอายุ x คะแนนความพึงพอใจในค่าตอบแทน

```
> pairwise.t.test(work_exp_dat$compensation_satisfaction, internal_factor$gender)

        Pairwise comparisons using t tests with pooled SD

data:  work_exp_dat$compensation_satisfaction and internal_factor$gender

            female male
male        0.0041 -
non-binary 0.5625 0.7029

P value adjustment method: holm
```

รูปภาคผนวก ซ 2 ผลเปรียบเทียบการทดสอบ T-Test แบบคู่: เพศ x คะแนนความพึงพอใจในค่าตอบแทน

```
> aggregate(x = work_exp_dat$compensation_satisfaction, by = list(internal_factor$gender), FUN = mean)
     Group.1        x
1     female 3.111111
2       male 3.427273
3 non-binary 3.600000
```

รูปภาคผนวก ซ 3 ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจในค่าตอบแทนกับเพศ

```
> pairwise.t.test(work_exp_dat$compensation_satisfaction, internal_factor$major)

        Pairwise comparisons using t tests with pooled SD

data:  work_exp_dat$compensation_satisfaction and internal_factor$major

   1    10   11   2    3    4    6    7    8
10 1.00 -    -    -    -    -    -    -    -
11 1.00 1.00 -    -    -    -    -    -    -
2  1.00 1.00 1.00 -    -    -    -    -    -
3  1.00 0.39 1.00 0.46 -    -    -    -    -
4  1.00 1.00 1.00 1.00 0.42 -    -    -    -
6  1.00 1.00 1.00 1.00 0.39 1.00 -    -    -
7  1.00 0.39 1.00 1.00 1.00 0.42 0.39 -    -
8  1.00 1.00 1.00 1.00 1.00 1.00 1.00 1.00 -
9  1.00 1.00 1.00 1.00 0.17 1.00 1.00 0.26 1.00
```

รูปภาคผนวก ซ 4 ผลเปรียบเทียบการทดสอบ T-Test แบบคู่: สาขาวิชาที่ศึกษา x คะแนนความพึงพอใจในค่าตอบแทน

```
prop.table(table(gen_profiles$caregiver, work_exp_dat$disability_careerPath), margin = 1)

          No      Yes
No  0.769437 0.230563
Yes 0.560000 0.440000
```

รูปภาคผนวก ซ 5 ตารางแจกแจงความน่าจะเป็น: ผู้ดูแล x ความท้าทาย/อุปสรรค

```
> prop.table(table(internal_factor$gender, work_exp_dat$employer_accommodation), margin = 1)

                never     often sometimes
  female     0.2323232 0.4191919 0.3484848
  male       0.1727273 0.3454545 0.4818182
  non-binary 0.2000000 0.2000000 0.6000000
```

รูปภาคผนวก ซ 6 ตารางแจกแจงความน่าจะเป็น: เพศ x การจัดหาการฝึกอบรมของผู้ว่าจ้าง

```
> prop.table(table(internal_factor$type_dis_details, work_exp_dat$discrimination_at_work), margin = 1)

                                        No      often  sometimes
  Autism                          0.66666667 0.05555556 0.27777778
  Blindness                       0.62295082 0.03278689 0.34426230
  Deafness                        0.67441860 0.11627907 0.20930233
  Heard of Hearing                0.64705882 0.17647059 0.17647059
  Intellectual disability         0.33333333 0.00000000 0.66666667
  Learning disability             1.00000000 0.00000000 0.00000000
  Low Vision                      0.63888889 0.08333333 0.27777778
  Mental or behavioral disability 0.81250000 0.00000000 0.18750000
  Multiple Disability             0.50000000 0.22222222 0.27777778
  Other physical impairment       0.42105263 0.07894737 0.50000000
  Walker User                     0.57894737 0.15789474 0.26315789
  Weakness in limbs               0.71794872 0.05128205 0.23076923
  Wheelchair User                 0.69158879 0.04672897 0.26168224
```

รูปภาคผนวก ซ 7 ตารางแจกแจงความน่าจะเป็น: ประเภทของความพิการ x การเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน

```
> pairwise.t.test(job_satis_dat$job_satisfaction, internal_factor$age_range)

        Pairwise comparisons using t tests with pooled SD

data:  job_satis_dat$job_satisfaction and internal_factor$age_range

      18-24   25-29   30-34   35-39
25-29 1.00000 -       -       -
30-34 0.18135 0.27866 -       -
35-39 0.06069 0.10996 1.00000 -
40-45 0.00037 0.00131 0.27920 0.74703

P value adjustment method: holm
```

รูปภาคผนวก ซ 8 ผลเปรียบเทียบการทดสอบ T-Test แบบคู่: ช่วงอายุ x คะแนนความพึงพอใจในงาน

```
> pairwise.t.test(job_satis_dat$job_satisfaction, internal_factor$type_dis_details)

        Pairwise comparisons using t tests with pooled SD

data:  job_satis_dat$job_satisfaction and internal_factor$type_dis_details

                              Autism Blindness Deafness Heard of Hearing Intellectual disability Learning disability
Blindness                     1.00   -         -        -               -                       -
Deafness                      0.95   1.00      -        -               -                       -
Heard of Hearing              1.00   1.00      1.00     -               -                       -
Intellectual disability       1.00   1.00      1.00     1.00            -                       -
Learning disability           1.00   1.00      1.00     1.00            1.00                    -
Low Vision                    1.00   1.00      0.62     1.00            1.00                    1.00
Mental or behavioral disability 1.00 1.00      0.81     1.00            1.00                    1.00
Multiple Disability           1.00   1.00      1.00     1.00            1.00                    1.00
Other physical impairment     0.98   1.00      1.00     1.00            1.00                    1.00
Walker User                   1.00   1.00      1.00     1.00            1.00                    1.00
Weakness in limbs             1.00   1.00      1.00     1.00            1.00                    1.00
Wheelchair User               1.00   1.00      1.00     1.00            1.00                    1.00
                              Low Vision Mental or behavioral disability Multiple Disability Other physical impairment
Blindness                     -          -                               -                   -
Deafness                      -          -                               -                   -
Heard of Hearing              -          -                               -                   -
Intellectual disability       -          -                               -                   -
Learning disability           -          -                               -                   -
Low Vision                    -          -                               -                   -
Mental or behavioral disability 1.00     -                               -                   -
Multiple Disability           1.00       1.00                            -                   -
Other physical impairment     0.69       0.84                            1.00                -
Walker User                   1.00       1.00                            1.00                1.00
Weakness in limbs             0.98       1.00                            1.00                1.00
Wheelchair User               1.00       1.00                            1.00                1.00
                              Walker User Weakness in limbs
Blindness                     -           -
Deafness                      -           -
Heard of Hearing              -           -
Intellectual disability       -           -
Learning disability           -           -
Low Vision                    -           -
Mental or behavioral disability -         -
Multiple Disability           -           -
Other physical impairment     -           -
Walker User                   -           -
Weakness in limbs             1.00        -
Wheelchair User               1.00        1.00

P value adjustment method: holm
```

รูปภาคผนวก ซ 9 ผลเปรียบเทียบการทดสอบ T-Test แบบคู่: ประเภทของความพิการ x คะแนนความพึงพอใจในงาน

```
P value adjustment method: holm
> pairwise.t.test(job_satis_dat$job_satisfaction, internal_factor$edu_level)

        Pairwise comparisons using t tests with pooled SD

data:  job_satis_dat$job_satisfaction and internal_factor$edu_level

                       Bachelor's Degree Master's Degree
Master's Degree        0.053             -
Vocational Certificate 0.133             0.014

P value adjustment method: holm
```

รูปภาคผนวก ซ 10 ผลเปรียบเทียบการทดสอบ T-Test แบบคู่: ระดับการศึกษา x คะแนนความพึงพอใจในงาน

```
> pairwise.t.test(job_satis_dat$job_satisfaction, internal_factor$major)

        Pairwise comparisons using t tests with pooled SD

data:  job_satis_dat$job_satisfaction and internal_factor$major

   1    10   11   2    3    4    6    7    8
10 1.00 -    -    -    -    -    -    -    -
11 1.00 1.00 -    -    -    -    -    -    -
2  1.00 1.00 1.00 -    -    -    -    -    -
3  1.00 1.00 1.00 1.00 -    -    -    -    -
4  1.00 1.00 1.00 1.00 1.00 -    -    -    -
6  1.00 1.00 1.00 1.00 1.00 0.90 -    -    -
7  1.00 1.00 1.00 1.00 1.00 0.92 1.00 -    -
8  1.00 1.00 1.00 1.00 1.00 1.00 1.00 1.00 -
9  1.00 1.00 1.00 1.00 1.00 1.00 1.00 1.00 1.00

P value adjustment method: holm
```

รูปภาคผนวก ซ 11 ผลเปรียบเทียบการทดสอบ T-Test แบบคู่: สาขาวิชาที่ศึกษา x คะแนนความพึงพอใจในงาน

```
> pairwise.t.test(job_satis_dat$job_satisfaction, internal_factor$time_period)

        Pairwise comparisons using t tests with pooled SD

data:  job_satis_dat$job_satisfaction and internal_factor$time_period

  1     2     3     4     5
2 0.074 -     -     -     -
3 0.630 1.000 -     -     -
4 1.000 0.024 0.183 -     -
5 0.876 0.028 0.151 1.000 -
6 1.000 0.058 0.284 1.000 1.000

P value adjustment method: holm
```

รูปภาคผนวก ซ 12 ผลเปรียบเทียบการทดสอบ T-Test แบบคู่: ช่วงเวลาหลังจบการศึกษา x คะแนนความพึงพอใจในงาน

```
> prop.table(table(internal_factor$edu_level, work_exp_dat$type_of_job), margin = 1)

                         freelance full time job part time job
  Bachelor's Degree      0.13261649    0.74910394    0.11827957
  Master's Degree        0.00000000    0.82608696    0.17391304
  Vocational Certificate 0.09917355    0.85123967    0.04958678
```

รูปภาคผนวก ซ 13 ตารางแจกแจงความน่าจะเป็น: ระดับการศึกษา x ประเภทของงาน

```
> prop.table(table(internal_factor$time_period, work_exp_dat$type_of_job), margin = 1)

     freelance full time job part time job
  1 0.12408759    0.78832117    0.08759124
  2 0.18750000    0.71875000    0.09375000
  3 0.05217391    0.88695652    0.06086957
  4 0.08620690    0.74137931    0.17241379
  5 0.04545455    0.81818182    0.13636364
  6 0.29629630    0.51851852    0.18518519
```

รูปภาคผนวก ซ 14 ตารางแจกแจงความน่าจะเป็น: ช่วงเวลาหลังจบการศึกษา x ประเภทของงาน

```
> pairwise.t.test(work_exp_dat$job_duration, internal_factor$age_range)

        Pairwise comparisons using t tests with pooled SD

data:  work_exp_dat$job_duration and internal_factor$age_range

      18-24   25-29   30-34   35-39
25-29 0.00638 -       -       -
30-34 7.5e-11 0.00023 -       -
35-39 4.4e-11 0.00011 0.67718 -
40-45 < 2e-16 < 2e-16 2.1e-07 5.3e-06

P value adjustment method: holm
```

รูปภาคผนวก ซ 15 ผลเปรียบเทียบการทดสอบ T-Test แบบคู่: ช่วงอายุ x ระยะเวลาทำงานปัจจุบัน

```
> pairwise.t.test(work_exp_dat$job_duration, internal_factor$edu_level)

        Pairwise comparisons using t tests with pooled SD

data:  work_exp_dat$job_duration and internal_factor$edu_level

                       Bachelor's Degree Master's Degree
Master's Degree        0.4024            -
Vocational Certificate 0.0013            0.0260

P value adjustment method: holm
```

รูปภาคผนวก ซ 16 ผลเปรียบเทียบการทดสอบ T-Test แบบคู่: ระดับการศึกษา x ระยะเวลาทำงานปัจจุบัน

```
> aggregate(x = work_exp_dat$job_duration, by = list(internal_factor$edu_level), FUN = mean)
                 Group.1        x
1      Bachelor's Degree 46.06452
2        Master's Degree 54.13043
3 Vocational Certificate 28.95868
```

รูปภาคผนวก ซ 17 ค่าเฉลี่ยของระยะเวลาทำงานปัจจุบันกับระดับการศึกษา

```
> pairwise.t.test(work_exp_dat$job_duration, internal_factor$time_period)

        Pairwise comparisons using t tests with pooled SD

data:  work_exp_dat$job_duration and internal_factor$time_period

  1      2      3      4      5
2 0.0049 -      -      -      -
3 0.0135 1.0000 -      -      -
4 0.1793 1.0000 1.0000 -      -
5 1.0000 1.0000 1.0000 1.0000 -
6 0.4374 1.0000 1.0000 1.0000 1.0000

P value adjustment method: holm
```

รูปภาคผนวก ซ 18 ผลเปรียบเทียบการทดสอบ T-Test แบบคู่: ช่วงเวลาหลังจบการศึกษา x ระยะเวลาทำงานปัจจุบัน

```
> aggregate(x = work_exp_dat$job_duration, by = list(internal_factor$time_period), FUN = mean)
  Group.1        x
1       1 54.60584
2       2 30.29688
3       3 35.99130
4       4 37.44828
5       5 42.00000
6       6 35.03704
```

รูปภาคผนวก ซ 19 ค่าเฉลี่ยของระยะเวลาทำงานปัจจุบันกับช่วงเวลาหลังจบการศึกษา

```
> pairwise.t.test(work_exp_dat$previous_work_duration, internal_factor$age_range)

        Pairwise comparisons using t tests with pooled SD

data:  work_exp_dat$previous_work_duration and internal_factor$age_range

      18-24   25-29  30-34  35-39
25-29 0.0373  -      -      -
30-34 0.0065  0.5958 -      -
35-39 1.5e-05 0.0811 0.3388 -
40-45 4.7e-09 0.0027 0.0347 0.5958

P value adjustment method: holm
```

รูปภาคผนวก ซ 20 ผลเปรียบเทียบการทดสอบ T-Test แบบคู่: ช่วงอายุ x ระยะเวลาทำงานก่อนหน้างานปัจจุบัน

```
> pairwise.t.test(work_exp_dat$previous_work_duration, internal_factor$time_period)

        Pairwise comparisons using t tests with pooled SD

data:  work_exp_dat$previous_work_duration and internal_factor$time_period

  1      2      3      4      5
2 <2e-16 -      -      -      -
3 <2e-16 <2e-16 -      -      -
4 <2e-16 <2e-16 <2e-16 -      -
5 <2e-16 <2e-16 <2e-16 <2e-16 -
6 <2e-16 <2e-16 <2e-16 <2e-16 <2e-16

P value adjustment method: holm
```

รูปภาคผนวก ซ 21 ผลเปรียบเทียบการทดสอบ T-Test แบบคู่:
ช่วงเวลาหลังจบการศึกษา x ระยะเวลาทำงานก่อนหน้างานปัจจุบัน

```
> pairwise.t.test(job_turnover_dat$ave_job_change, internal_factor$age_range)

        Pairwise comparisons using t tests with pooled SD

data:  job_turnover_dat$ave_job_change and internal_factor$age_range

      18-24   25-29   30-34   35-39
25-29 0.01222 -       -       -
30-34 3.7e-11 8.7e-05 -       -
35-39 2.3e-12 9.8e-06 0.45987 -
40-45 < 2e-16 < 2e-16 1.1e-05 0.00042

P value adjustment method: holm
```

รูปภาคผนวก ซ 22 ผลเปรียบเทียบการทดสอบ T-Test แบบคู่: ช่วงอายุ x การเปลี่ยนงาน

```
> pairwise.t.test(job_turnover_dat$ave_job_change, internal_factor$type_dis_details)

        Pairwise comparisons using t tests with pooled SD

data:  job_turnover_dat$ave_job_change and internal_factor$type_dis_details

                              Autism Blindness Deafness Heard of Hearing Intellectual disability Learning disability Low Vision
Blindness                     1.000  -         -       -                -                       -                   -
Deafness                      1.000  0.082     -       -                -                       -                   -
Heard of Hearing              1.000  1.000     1.000   -                -                       -                   -
Intellectual disability       1.000  1.000     1.000   1.000            -                       -                   -
Learning disability           1.000  1.000     1.000   1.000            1.000                   -                   -
Low Vision                    1.000  1.000     0.216   1.000            1.000                   1.000               -
Mental or behavioral disability 1.000  1.000     1.000   1.000            1.000                   1.000               1.000
Multiple Disability           1.000  1.000     1.000   1.000            1.000                   1.000               1.000
Other physical impairment     1.000  1.000     1.000   1.000            1.000                   1.000               1.000
Walker User                   1.000  1.000     0.628   1.000            1.000                   1.000               1.000
Weakness in limbs             1.000  1.000     1.000   1.000            1.000                   1.000               1.000
Wheelchair User               1.000  1.000     1.000   1.000            1.000                   1.000               1.000
```

รูปภาคผนวก ซ 23 ผลเปรียบเทียบการทดสอบ T-Test แบบคู่: ประเภทของความพิการ x การเปลี่ยนงาน

```
> pairwise.t.test(job_turnover_dat$ave_job_change, internal_factor$edu_level)

        Pairwise comparisons using t tests with pooled SD

data:  job_turnover_dat$ave_job_change and internal_factor$edu_level

                      Bachelor's Degree Master's Degree
Master's Degree       0.274             -
Vocational Certificate 0.018            0.037

P value adjustment method: holm
```

รูปภาคผนวก ซ 24 ผลเปรียบเทียบการทดสอบ T-Test แบบคู่: ระดับการศึกษา x การเปลี่ยนงาน

```
> pairwise.t.test(job_turnover_dat$ave_job_change, internal_factor$time_period)

        Pairwise comparisons using t tests with pooled SD

data:  job_turnover_dat$ave_job_change and internal_factor$time_period

  1      2      3      4      5
2 0.0088 -      -      -      -
3 0.0105 1.0000 -      -      -
4 1.0000 1.0000 1.0000 -      -
5 1.0000 1.0000 1.0000 1.0000 -
6 0.8025 1.0000 1.0000 1.0000 1.0000

P value adjustment method: holm
```

รูปภาคผนวก ซ 25 ผลเปรียบเทียบการทดสอบ T-Test แบบคู่: ช่วงเวลาหลังจบการศึกษา x การเปลี่ยนงาน

```
P value adjustment method: holm
> aggregate(x = job_turnover_dat$ave_job_change, by = list(internal_factor$time_period), FUN = mean)
  Group.1        x
1       1 47.09381
2       2 27.61719
3       3 31.14290
4       4 37.01379
5       5 36.14394
6       6 32.44444
```

รูปภาคผนวก ซ 26 ค่าเฉลี่ยของการเปลี่ยนงานกับช่วงเวลาหลังจบการศึกษา

```
> pairwise.t.test(work_exp_dat$compensation_satisfaction, external_factor$job_find_assist)

        Pairwise comparisons using t tests with pooled SD

data:  work_exp_dat$compensation_satisfaction and external_factor$job_find_assist

                       None  organizations for PWDs Other
organizations for PWDs 0.012 -                      -
Other                  0.836 0.661                  -
Professional Network   0.018 0.836                  0.661

P value adjustment method: holm
```

รูปภาคผนวก ซ 27 ผลเปรียบเทียบการทดสอบ T-Test แบบคู่: ความช่วยเหลือในการหางาน x คะแนนความพึงพอใจในงาน

```
> aggregate(x = work_exp_dat$compensation_satisfaction, by = list(external_factor$job_find_assist), FUN = mean)
                 Group.1        x
1                   None 3.095745
2 organizations for PWDs 3.458333
3                  Other 3.232558
4   Professional Network 3.500000
```

รูปภาคผนวก ซ 28 ค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในค่าตอบแทนกับความช่วยเหลือในการหางาน

```
> pairwise.t.test(work_exp_dat$compensation_satisfaction, external_factor$DSS_assist)

        Pairwise comparisons using t tests with pooled SD

data:  work_exp_dat$compensation_satisfaction and external_factor$DSS_assist

                         do not know know and have used
know and have used       0.0018      -
know but have never used 0.3603      0.0323

P value adjustment method: holm
```

รูปภาคผนวก ซ 29 ผลเปรียบเทียบการทดสอบ T-Test แบบคู่: ความช่วยเหลือจาก DSS x คะแนนความพึงพอใจในค่าตอบแทน

```
> aggregate(x = work_exp_dat$compensation_satisfaction, by = list(external_factor$DSS_assist), FUN = mean)
                   Group.1        x
1              do not know 3.141304
2       know and have used 3.559633
3 know but have never used 3.246154
```

รูปภาคผนวก ซ 30 ค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในค่าตอบแทนกับความช่วยเหลือจาก DSS

```
> aggregate(x = work_exp_dat$compensation_satisfaction, by = list(external_factor$job_edu_corr), FUN = mean)
  Group.1        x
1      No 3.090551
2     Yes 3.568047
```

รูปภาคผนวก ซ 31 ค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในค่าตอบแทนกับความสอดคล้องระหว่างงานกับการศึกษา

```
> prop.table(table(external_factor$job_search_channel, work_exp_dat$accomodation_provision), margin = 1)

                            I don't need Yes and I receive Yes but I don't receive
  Business Owner              1.00000000        0.00000000              0.00000000
  Career Network              0.10526316        0.73684211              0.15789474
  Company's website           0.25000000        0.50000000              0.25000000
  Online job board            0.37837838        0.45945946              0.16216216
  Organization for PWDs       0.23469388        0.55102041              0.21428571
  Other                       0.23076923        0.53846154              0.23076923
  Recruitment agency          0.16666667        0.75000000              0.08333333
  Referral from friend/family 0.34027778        0.52777778              0.13194444
  Social media                1.00000000        0.00000000              0.00000000
  University/School Rec.      0.51612903        0.16129032              0.32258065
```

รูปภาคผนวก ซ 32 ตารางแจกแจงความน่าจะเป็น: ช่องทางการหางาน x สิ่งอำนวยความสะดวก

```
> prop.table(table(external_factor$job_find_assist, work_exp_dat$accomodation_provision), margin = 1)

                        I don't need Yes and I receive Yes but I don't receive
  None                     0.3829787         0.4255319               0.1914894
  organizations for PWDs   0.2166667         0.6333333               0.1500000
  Other                    0.2790698         0.5813953               0.1395349
  Professional Network     0.3333333         0.4444444               0.2222222
```

รูปภาคผนวก ซ 33 ตารางแจกแจงความน่าจะเป็น: ความช่วยเหลือในการหางาน x สิ่งอำนวยความสะดวก

```
> prop.table(table(external_factor$job_search_channel, work_exp_dat$disability_careerPath), margin = 1)

                                  No        Yes
  Business Owner             0.66666667 0.33333333
  Career Network             0.73684211 0.26315789
  Company's website          0.64285714 0.35714286
  Online job board           0.79729730 0.20270270
  Organization for PWDs      0.72448980 0.27551020
  Other                      0.76923077 0.23076923
  Recruitment agency         0.75000000 0.25000000
  Referral from friend/family 0.71527778 0.28472222
  Social media               1.00000000 0.00000000
  University/School Rec.     0.90322581 0.09677419
```

รูปภาคผนวก ซ 34 ตารางแจกแจงความน่าจะเป็น: ช่องทางการหางาน x ความท้าทาย/อุปสรรคด้านความก้าวหน้าในที่ทำงาน

```
> prop.table(table(external_factor$job_edu_corr, work_exp_dat$disability_careerPath), margin = 1)

            No       Yes
  No  0.6929134 0.3070866
  Yes 0.8224852 0.1775148
```

รูปภาคผนวก ซ 35 ตารางแจกแจงความน่าจะเป็น: ความสอดคล้องระหว่างงานกับการศึกษา x ความท้าทาย/อุปสรรคด้านความก้าวหน้าในที่ทำงาน

```
> prop.table(table(external_factor$job_search_channel, work_exp_dat$employer_accommodation), margin = 1)

                                  never      often  sometimes
  Business Owner             0.66666667 0.33333333 0.00000000
  Career Network             0.15789474 0.47368421 0.36842105
  Company's website          0.25000000 0.32142857 0.42857143
  Online job board           0.21621622 0.43243243 0.35135135
  Organization for PWDs      0.15306122 0.39795918 0.44897959
  Other                      0.30769231 0.30769231 0.38461538
  Recruitment agency         0.08333333 0.66666667 0.25000000
  Referral from friend/family 0.15972222 0.37500000 0.46527778
  Social media               1.00000000 0.00000000 0.00000000
  University/School Rec.     0.41935484 0.12903226 0.45161290
```

รูปภาคผนวก ซ 36 ตารางแจกแจงความน่าจะเป็น: ช่องทางการหางาน x การจัดหาการฝึกอบรมและสิ่งอำนวยความสะดวกจากผู้ว่าจ้าง

```
> prop.table(table(external_factor$DSS_assist, work_exp_dat$type_of_job), margin = 1)

                            freelance full time job part time job
  do not know              0.11413043    0.77717391    0.10869565
  know and have used       0.08256881    0.85321101    0.06422018
  know but have never used 0.14615385    0.73076923    0.12307692
```

รูปภาคผนวก ซ 37 ตารางแจกแจงความน่าจะเป็น: ความช่วยเหลือจาก DSS x ประเภทของงาน

```
> aggregate(x = work_exp_dat$job_duration, by = list(external_factor$job_search_channel), FUN = mean)
                      Group.1        x
1               Business Owner 26.00000
2               Career Network 54.21053
3            Company's website 42.85714
4             Online job board 36.83784
5        Organization for PWDs 47.43878
6                        Other 39.15385
7           Recruitment agency 59.25000
8  Referral from friend/family 43.92361
9                 Social media  3.00000
10      University/School Rec. 11.93548
```

รูปภาคผนวก ซ 38 ค่าเฉลี่ยของระยะเวลาทำงานปัจจุบันกับช่องทางการหางาน

```
> pairwise.t.test(work_exp_dat$job_duration, external_factor$job_find_assist)

        Pairwise comparisons using t tests with pooled SD

data:  work_exp_dat$job_duration and external_factor$job_find_assist

                       None  organizations for PWDs Other
organizations for PWDs 0.777 -                      -
Other                  0.747 0.747                  -
Professional Network   0.168 0.317                  0.094

P value adjustment method: holm
```

รูปภาคผนวก ซ 39 ผลเปรียบเทียบการทดสอบ T-Test แบบคู่:

ความช่วยเหลือในการหางาน x ระยะเวลาทำงานปัจจุบัน

```
> pairwise.t.test(work_exp_dat$previous_work_duration, external_factor$job_find_assist)

        Pairwise comparisons using t tests with pooled SD

data:  work_exp_dat$previous_work_duration and external_factor$job_find_assist

                      None organizations for PWDs Other
organizations for PWDs 0.28 -                     -
Other                  0.30 1.00                  -
Professional Network   1.00 0.35                  0.35

P value adjustment method: holm
```

รูปภาคผนวก ซ 40 ผลเปรียบเทียบการทดสอบ T-Test แบบคู่: ความช่วยเหลือในการหางาน x ระยะเวลาทำงานปัจจุบัน

```
> pairwise.t.test(work_exp_dat$previous_work_duration, external_factor$DSS_assist)

        Pairwise comparisons using t tests with pooled SD

data:  work_exp_dat$previous_work_duration and external_factor$DSS_assist

                         do not know know and have used
know and have used       0.0031      -
know but have never used 0.1547      0.1547

P value adjustment method: holm
```

รูปภาคผนวก ซ 41 ผลเปรียบเทียบการทดสอบ T-Test แบบคู่: ความช่วยเหลือจาก DSS x ระยะเวลาทำงานก่อนหน้างานปัจจุบัน

```
> aggregate(x = work_exp_dat$previous_work_duration, by = list(external_factor$DSS_assist), FUN = mean)
                   Group.1        x
1              do not know 5.081522
2       know and have used 3.302752
3 know but have never used 4.176923
```

รูปภาคผนวก ซ 42 ค่าเฉลี่ยของระยะเวลาทำงานก่อนหน้างานปัจจุบันกับความช่วยเหลือจาก DSS

```
> pairwise.t.test(job_turnover_dat$ave_job_change, external_factor$DSS_assist)

        Pairwise comparisons using t tests with pooled SD

data:  job_turnover_dat$ave_job_change and external_factor$DSS_assist

                         do not know know and have used
know and have used       0.034       -
know but have never used 0.782       0.068

P value adjustment method: holm
```

รูปภาคผนวก ซ 43 ผลเปรียบเทียบการทดสอบ T-Test แบบคู่: ช่องทางการหางาน x การเปลี่ยนงาน

```
> pairwise.t.test(job_turnover_dat$ave_job_change, external_factor$job_find_assist)

        Pairwise comparisons using t tests with pooled SD

data:  job_turnover_dat$ave_job_change and external_factor$job_find_assist

                       None  organizations for PWDs Other
organizations for PWDs 0.814 -                      -
Other                  0.876 0.814                  -
Professional Network   0.021 0.247                  0.124

P value adjustment method: holm
```

รูปภาคผนวก ซ 44 ผลเปรียบเทียบการทดสอบ T-Test แบบคู่: ความช่วยเหลือในการหางาน x การเปลี่ยนงาน

```
> aggregate(x = job_turnover_dat$ave_job_change, by = list(external_factor$DSS_assist), FUN = mean)
                  Group.1        x
1              do not know 40.25814
2       know and have used 28.73307
3 know but have never used 39.07192
```

รูปภาคผนวก ซ 45 ค่าเฉลี่ยของการเปลี่ยนงานกับความช่วยเหลือจาก DSS

```
> aggregate(x = job_turnover_dat$ave_job_change, by = list(external_factor$job_edu_corr), FUN = mean)
  Group.1        x
1      No 40.33129
2     Yes 31.80240
```

รูปภาคผนวก ซ 46 ค่าเฉลี่ยของการเปลี่ยนงานกับความสอดคล้องระหว่างงานกับการศึกษา

```
> aggregate(x = work_exp_dat$job_duration, by = list(work_exp_dat$compensation_satisfaction), FUN = mean)
  Group.1        x
1       1 34.43478
2       2 37.68182
3       3 37.93617
4       4 45.26452
5       5 51.50000
```

รูปภาคผนวก ซ 47 ค่าเฉลี่ยของระยะเวลาทำงานปัจจุบันกับความพึงพอใจในค่าตอบแทน

```
> pairwise.t.test(work_exp_dat$job_duration, work_exp_dat$accomodation_provision)

        Pairwise comparisons using t tests with pooled SD

data:  work_exp_dat$job_duration and work_exp_dat$accomodation_provision

                        I don't need Yes and I receive
Yes and I receive       0.02319      -
Yes but I don't receive 0.08927      0.00031

P value adjustment method: holm
```

รูปภาคผนวก ซ 48 ผลเปรียบเทียบการทดสอบ T-Test แบบคู่: สิ่งอำนวยความสะดวก x ระยะเวลาทำงานปัจจุบัน

```
> pairwise.t.test(work_exp_dat$job_duration, job_satis_dat$job_satisfaction)

        Pairwise comparisons using t tests with pooled SD

data:  work_exp_dat$job_duration and job_satis_dat$job_satisfaction

  1      2      3      4
2 1.0000 -      -      -
3 1.0000 1.0000 -      -
4 1.0000 1.0000 0.0202 -
5 1.0000 0.8264 0.0022 1.0000

P value adjustment method: holm
```

รูปภาคผนวก ซ 49 ผลเปรียบเทียบการทดสอบ T-Test แบบคู่: ความพึงพอใจในงาน x ระยะเวลาทำงานปัจจุบัน

```
> pairwise.t.test(work_exp_dat$previous_work_duration, work_exp_dat$type_of_job)

        Pairwise comparisons using t tests with pooled SD

data:  work_exp_dat$previous_work_duration and work_exp_dat$type_of_job

              freelance full time job
full time job 0.619     -
part time job 0.619     0.072

P value adjustment method: holm
```

รูปภาคผนวก ซ 50 ผลเปรียบเทียบการทดสอบ T-Test แบบคู่:
ประเภทของงาน x ระยะเวลาทำงานก่อนหน้างานปัจจุบัน

```
> pairwise.t.test(work_exp_dat$previous_work_duration, job_satis_dat$job_satisfaction)

        Pairwise comparisons using t tests with pooled SD

data:  work_exp_dat$previous_work_duration and job_satis_dat$job_satisfaction

  1    2    3    4
2 1.00 -    -    -
3 1.00 1.00 -    -
4 1.00 1.00 1.00 -
5 1.00 1.00 0.66 1.00

P value adjustment method: holm
```

รูปภาคผนวก ซ 51 ผลเปรียบเทียบการทดสอบ T-Test แบบคู่:
ความพึงพอใจในงาน x ระยะเวลาทำงานก่อนหน้างานปัจจุบัน

```
> pairwise.t.test(job_turnover_dat$ave_job_change, work_exp_dat$accomodation_provision)

        Pairwise comparisons using t tests with pooled SD

data:  job_turnover_dat$ave_job_change and work_exp_dat$accomodation_provision

                        I don't need Yes and I receive
Yes and I receive       0.0842       -
Yes but I don't receive 0.1488       0.0039

P value adjustment method: holm
```

รูปภาคผนวก ซ 52 ผลเปรียบเทียบการทดสอบ T-Test แบบคู่: สิ่งอำนวยความสะดวกด้านความช่วยเหลือ x การเปลี่ยนงาน

```
> aggregate(x = job_turnover_dat$ave_job_change, by = list(work_exp_dat$accomodation_provision), FUN = mean)
                  Group.1        x
1            I don't need 34.09655
2       Yes and I receive 42.47277
3 Yes but I don't receive 26.35677
```

รูปภาคผนวก ซ 53 ค่าเฉลี่ยของการเปลี่ยนงานกับสิ่งอำนวยความสะดวก

```
> aggregate(x = job_turnover_dat$ave_job_change, by = list(work_exp_dat$job_training), FUN = mean)
  Group.1        x
1      No 31.94621
2     Yes 39.92161
```

รูปภาคผนวก ซ 54 ค่าเฉลี่ยของการเปลี่ยนงานกับการฝึกอบรมในที่ทำงาน

```
> pairwise.t.test(job_turnover_dat$ave_job_change, job_satis_dat$job_satisfaction)

        Pairwise comparisons using t tests with pooled SD

data:  job_turnover_dat$ave_job_change and job_satis_dat$job_satisfaction

  1      2      3      4
2 1.0000 -      -      -
3 1.0000 1.0000 -      -
4 0.9196 1.0000 0.1671 -
5 0.5918 0.9104 0.0019 0.5918

P value adjustment method: holm
```

รูปภาคผนวก ซ 55 ผลเปรียบเทียบการทดสอบ T-Test แบบคู่: คะแนนความพึงพอใจในงาน x การเปลี่ยนงาน

```
> aggregate(x = job_turnover_dat$ave_job_change, by = list(job_satis_dat$job_satisfaction), FUN = mean)
  Group.1        x
1       1 12.80357
2       2 28.78788
3       3 27.00429
4       4 37.79407
5       5 45.56680
```

รูปภาคผนวก ซ 56 ค่าเฉลี่ยของการเปลี่ยนงานกับคะแนนความพึงพอใจในงาน

```
        Pairwise comparisons using t tests with pooled SD

data:  job_satis_dat$job_satisfaction and work_exp_dat$compensation_satisfaction

  1       2       3       4
2 0.84175 -       -       -
3 0.24324 0.15672 -       -
4 0.00059 4.3e-07 8.5e-05 -
5 6.6e-05 4.3e-07 6.2e-05 0.24324

P value adjustment method: holm
```

รูปภาคผนวก ซ 57 ผลเปรียบเทียบการทดสอบ T-Test แบบคู่: ความพึงพอใจในค่าตอบแทน x คะแนนความพึงพอใจในงาน

```
> pairwise.t.test(job_satis_dat$job_satisfaction, work_exp_dat$accomodation_provision)

        Pairwise comparisons using t tests with pooled SD

data:  job_satis_dat$job_satisfaction and work_exp_dat$accomodation_provision

                        I don't need Yes and I receive
Yes and I receive       0.0401       -
Yes but I don't receive 0.0066       4.6e-06

P value adjustment method: holm
```

รูปภาคผนวก ซ 58 ผลเปรียบเทียบการทดสอบ T-Test แบบคู่: สิ่งอำนวยความสะดวก x คะแนนความพึงพอใจในงาน

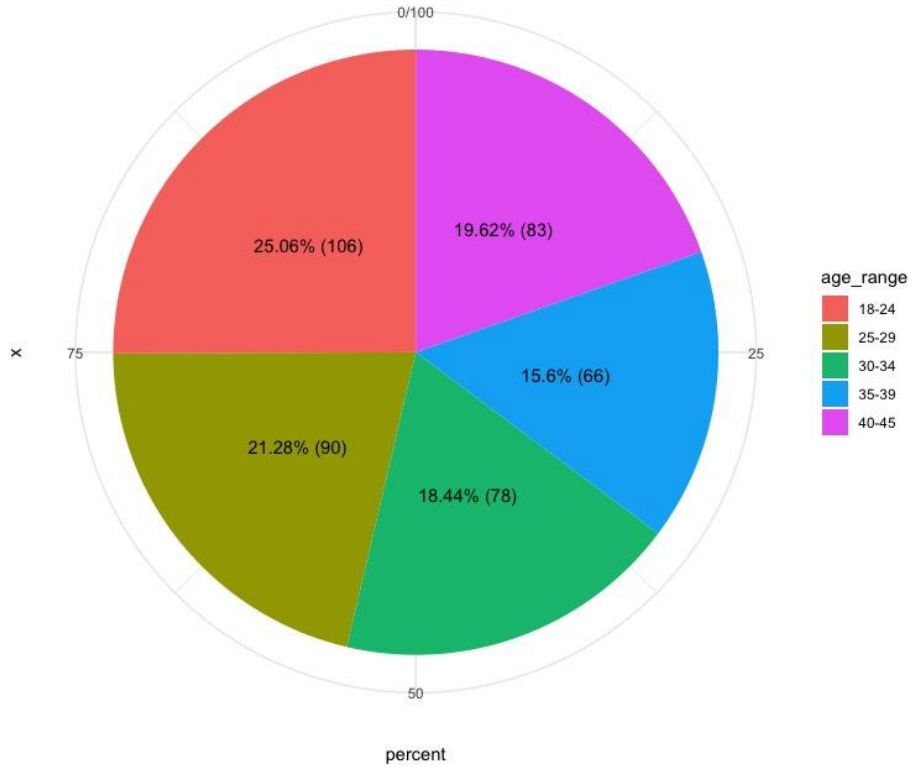
```
> pairwise.t.test(job_satis_dat$job_satisfaction, work_exp_dat$discrimination_at_work)

        Pairwise comparisons using t tests with pooled SD

data:  job_satis_dat$job_satisfaction and work_exp_dat$discrimination_at_work

          No   often
often     0.04 -
sometimes 0.12 0.19

P value adjustment method: holm
```

รูปภาคผนวก ซ 59 ผลเปรียบเทียบการทดสอบ T-Test แบบคู่: การเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน x คะแนนความพึงพอใจในงาน

ภาคผนวก ณ: แผนภูมิวงกลมแสดงผลข้อมูลการสำรวจ

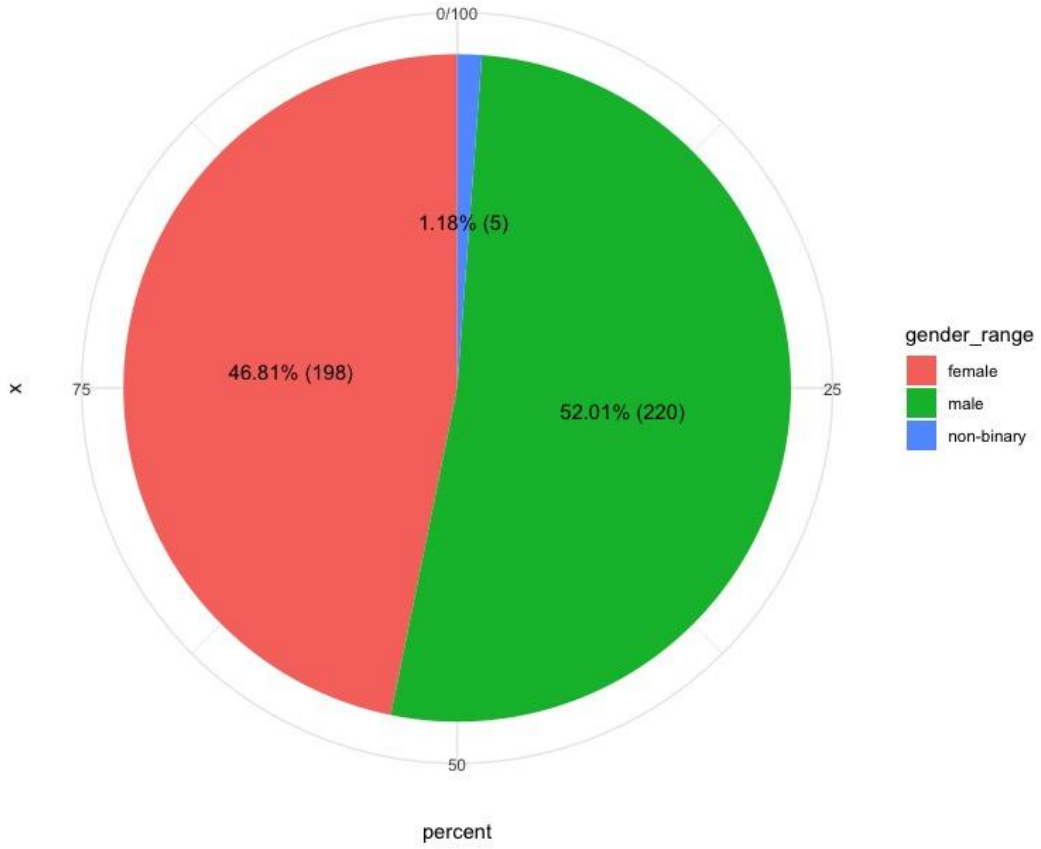
ด้านล่างนี้คือแผนภูมิในรูปแบบของแผนภูมิวงกลมและแผนภูมิแท่งที่แสดงผลการสำรวจข้อมูลโดยรวมทั้งหมดที่ผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ แผนภูมิจะถูกแสดงพร้อมกับตัวเลขร้อยละและประเภทของคำตอบ รายละเอียดข้อมูลเชิงพรรณนาของผลการสำรวจนี้ สามารถดูเพิ่มเติมได้ในบทที่ 4

1.2) อายุของท่านอยู่ในช่วงอายุใด



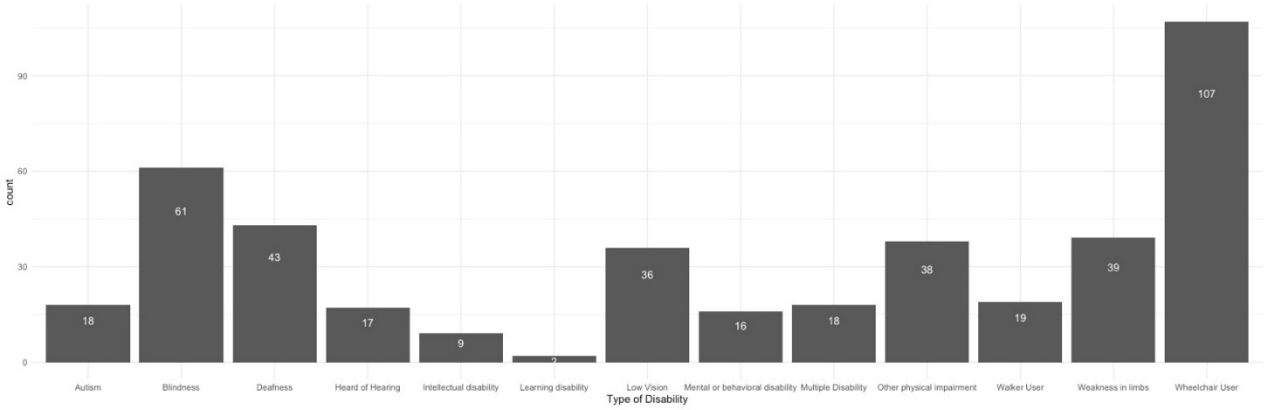
รูปภาคผนวก ณ 1 ช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.3) โปรดระบุเพศของท่าน



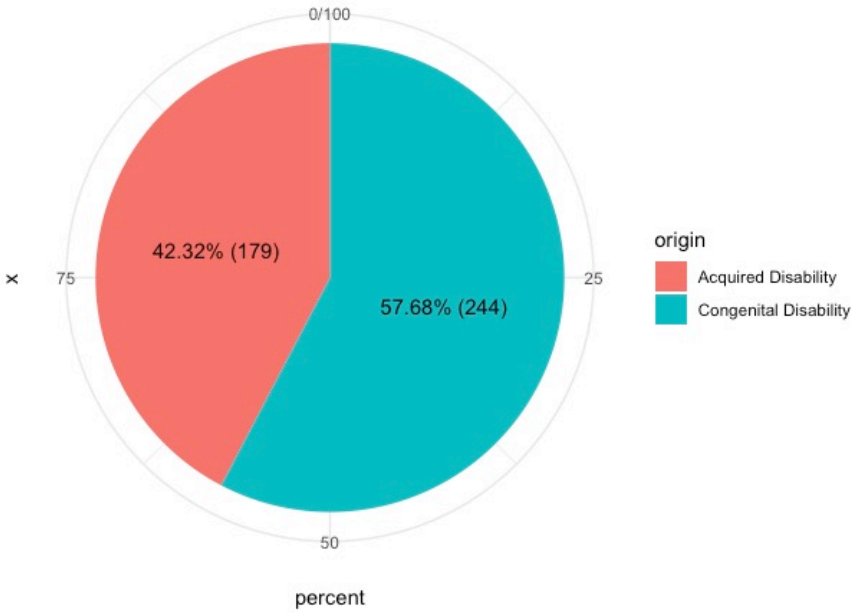
รูปภาคผนวก ฌ 2 เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.6) ท่านมีความพิการทางด้านใด (ท่านสามารถเลือกได้มากกว่าหนึ่งคำตอบ)



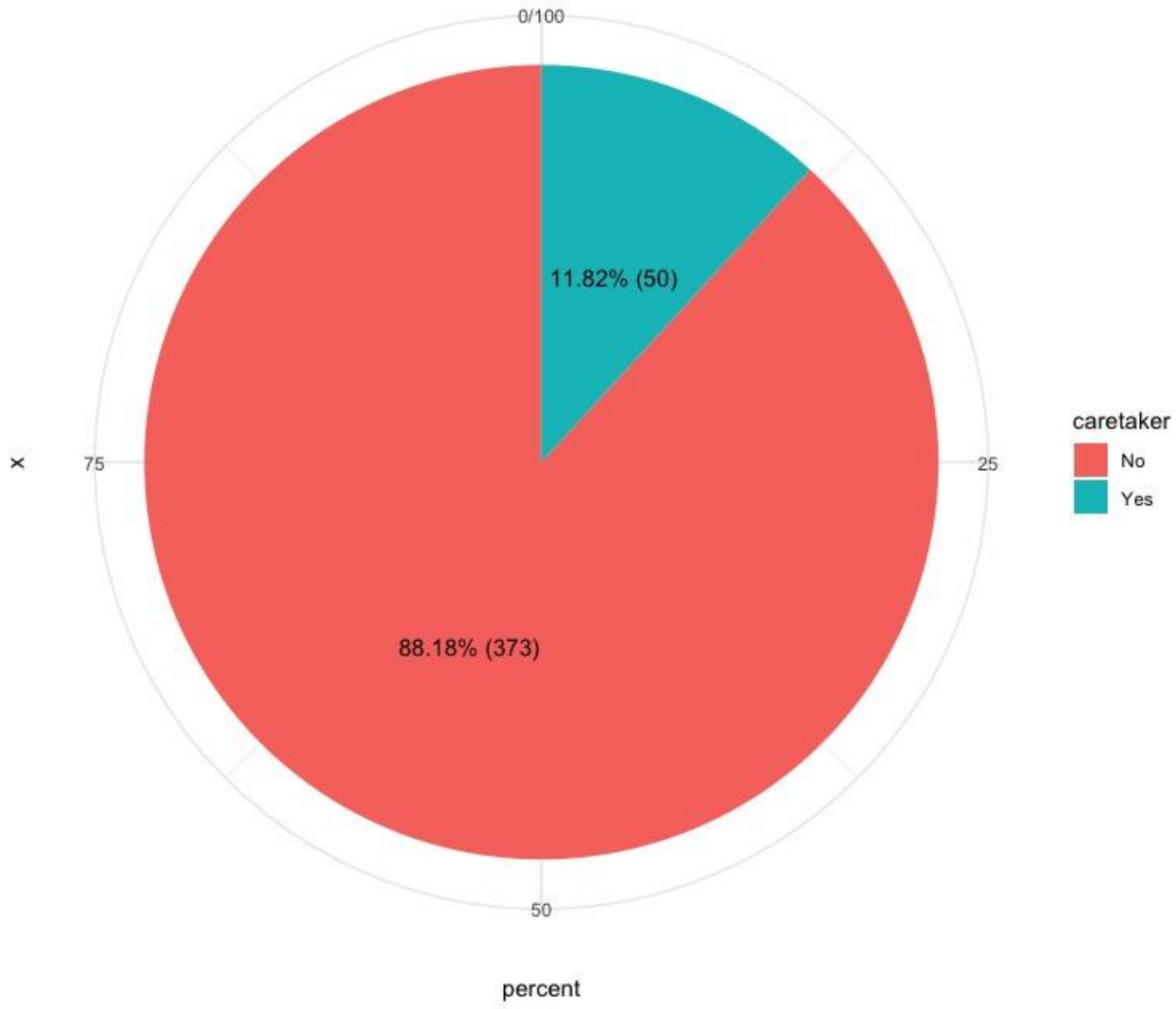
รูปภาคผนวก ณ 3 ประเภทความพิการของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.7) ความพิการของคุณเริ่มต้นเมื่อใดหรือคุณเริ่มมีอาการที่เกี่ยวข้องกับความพิการของคุณเมื่อใด



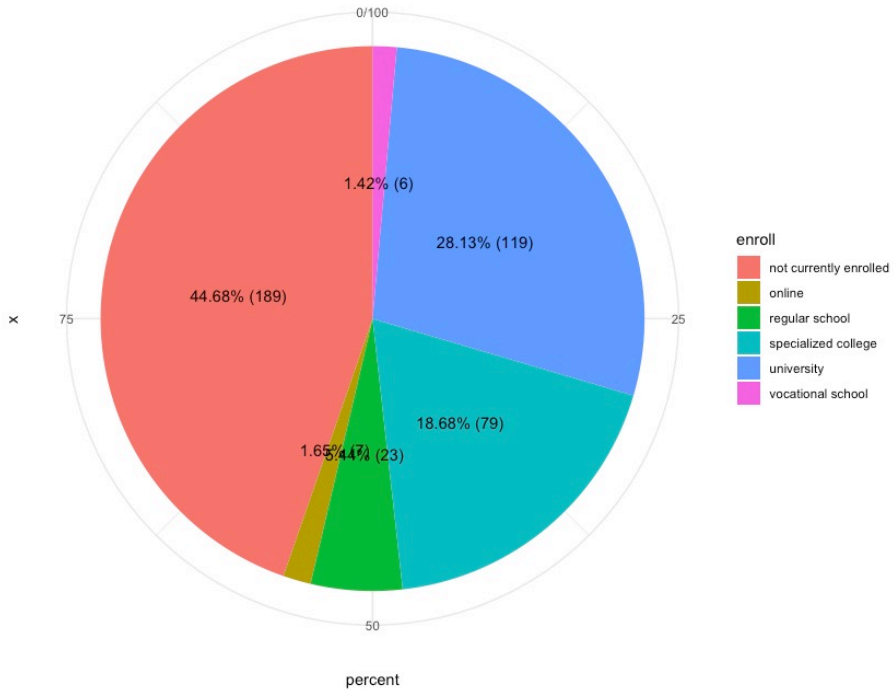
รูปภาคผนวก ณ 4 ความพิการของคุณเริ่มต้นเมื่อใด
หรือคุณเริ่มมีอาการที่เกี่ยวข้องกับความพิการของคุณเมื่อใด

1.8) คุณสามารถดูแลตัวเองได้อย่างอิสระหรือไม่ หรือคุณต้องพึ่งพาการดูแลจากผู้ดูแล/พ่อแม่ในชีวิตประจำวัน



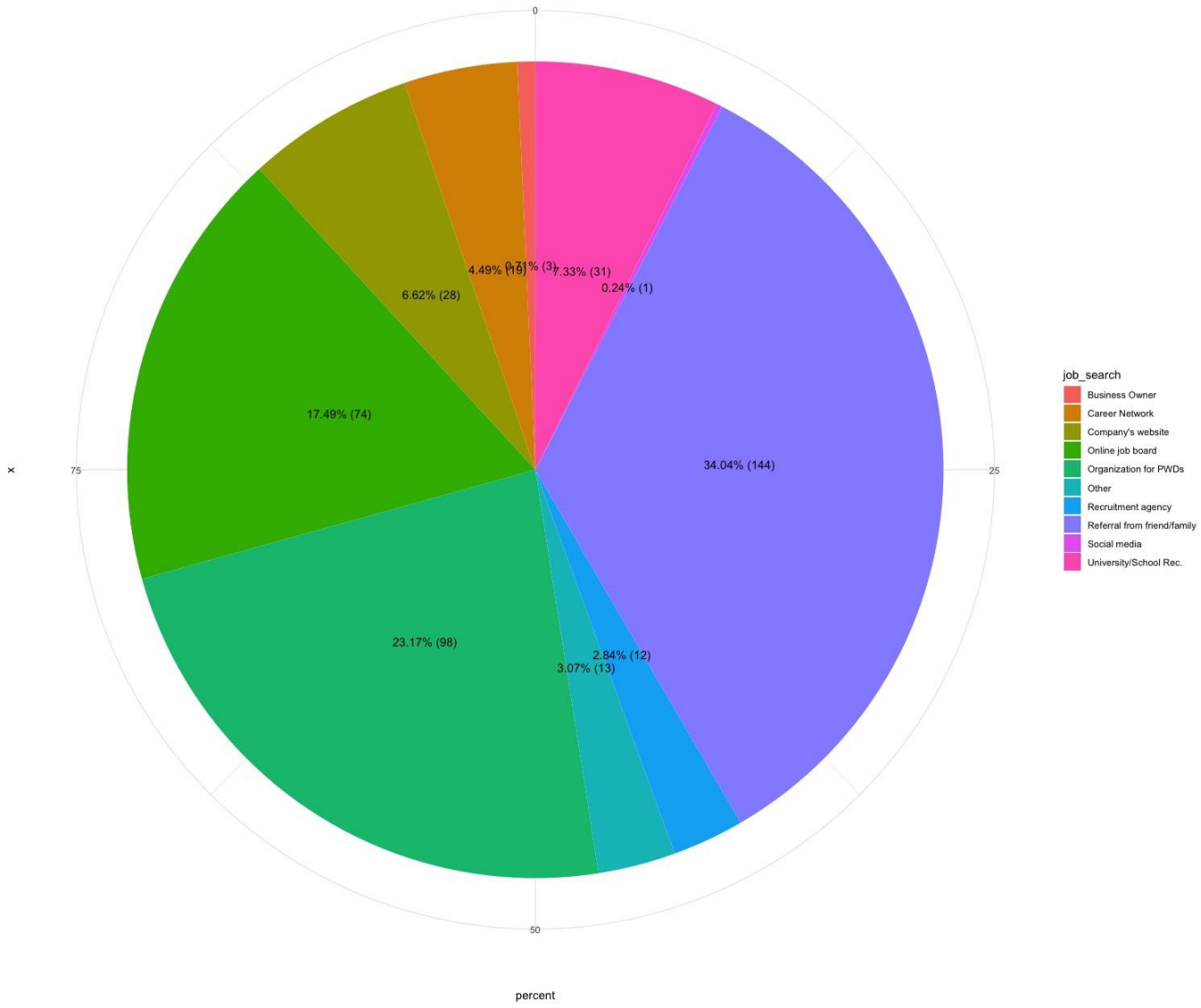
รูปภาคผนวก ณ 5 ความสามารถดูแลตัวเองได้หรือมีผู้ดูแลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.9) ปัจจุบันนี้ท่านได้เข้าศึกษาหรือได้รับการอบรมอยู่หรือไม่ หากใช่ ท่านได้สมัครเข้าศึกษาที่โรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย หรือโปรแกรมฝึกอบรมประเภทใด



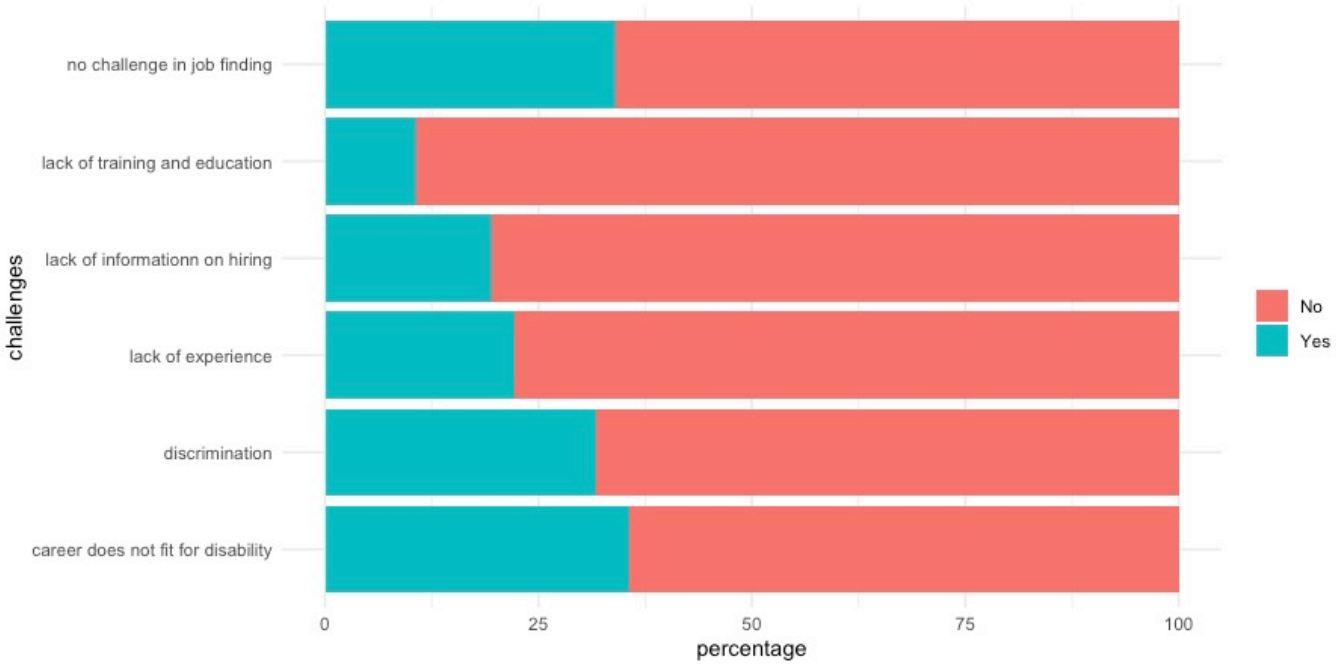
รูปภาคผนวก ณ 6 ผู้ตอบแบบสอบถามได้เข้าศึกษาหรือได้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมใดหรือไม่

2.1) ท่านหางานล่าสุดของท่านได้อย่างไร



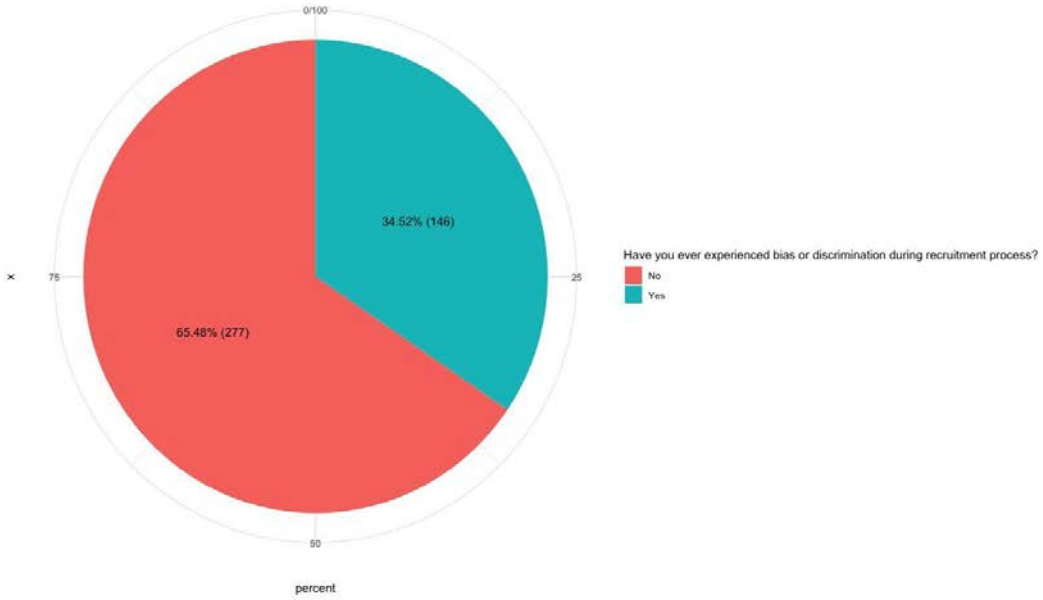
รูปภาคผนวก ณ 7 การหางานล่าสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.2) ท่านพบปัญหาและอุปสรรคใดหรือไม่ในระหว่างการหางาน เนื่องจากความพิการของท่าน โปรดเลือกตัวเลือกทั้งหมดที่เกี่ยวข้องและให้รายละเอียดเพิ่มเติมหากเป็นไปได้



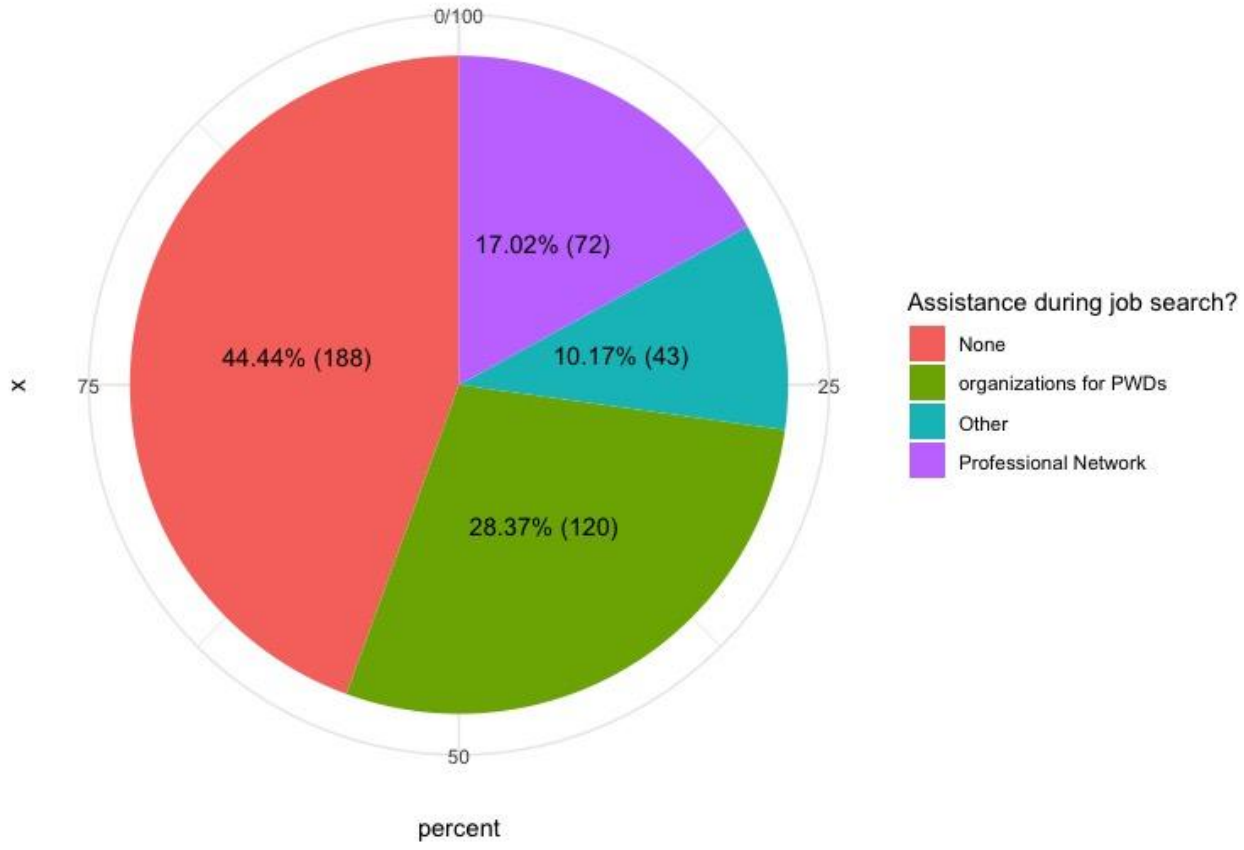
รูปภาคผนวก ณ 8 การเผชิญความยากลำบากในการหางานเนื่องจากความพิการของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.3) ท่านเคยมีประสบการณ์ในเรื่องของการเลือกปฏิบัติหรืออคติในระหว่างการสมัครเข้าทำงานหรือไม่



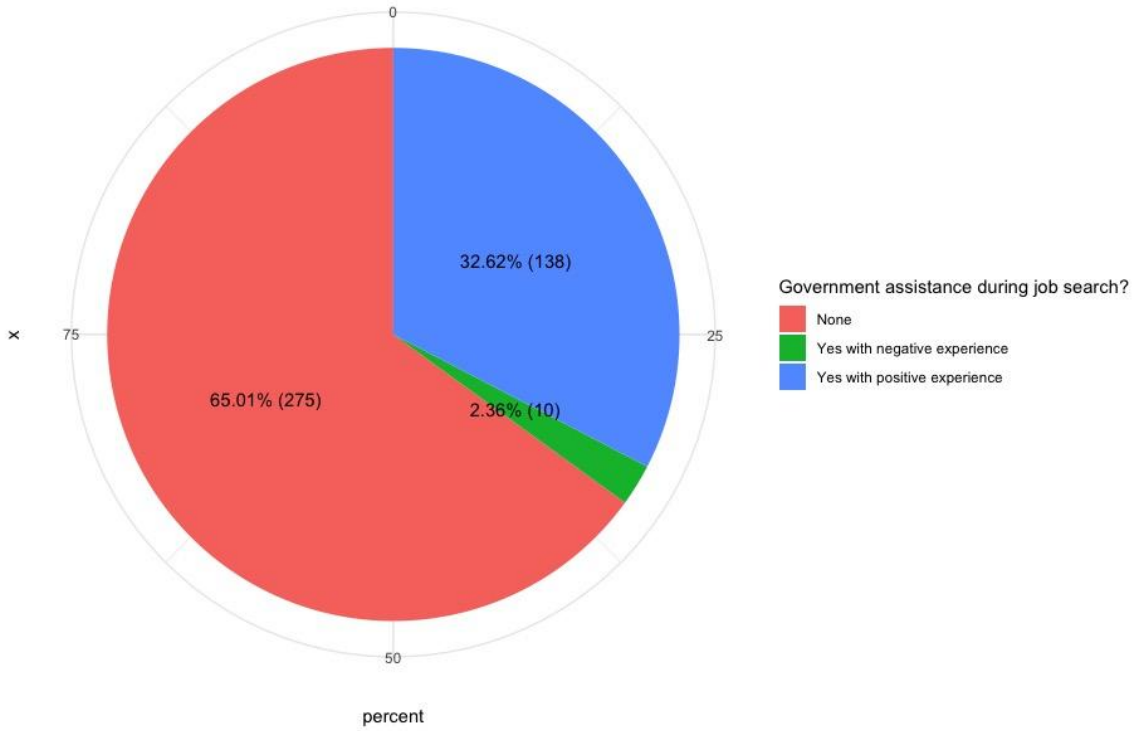
รูปภาคผนวก ณ 9 ผู้ตอบแบบสอบถามเคยมีประสบการณ์ในเรื่องของการเลือกปฏิบัติหรืออคติในระหว่างการสมัครเข้าทำงานหรือไม่

2.4) ท่านเคยได้รับความช่วยเหลือหรือการสนับสนุนใด ๆ ในระหว่างการหางานของท่านหรือไม่ หากเคย โปรดระบุความช่วยเหลือหรือการสนับสนุนที่ท่านได้รับ



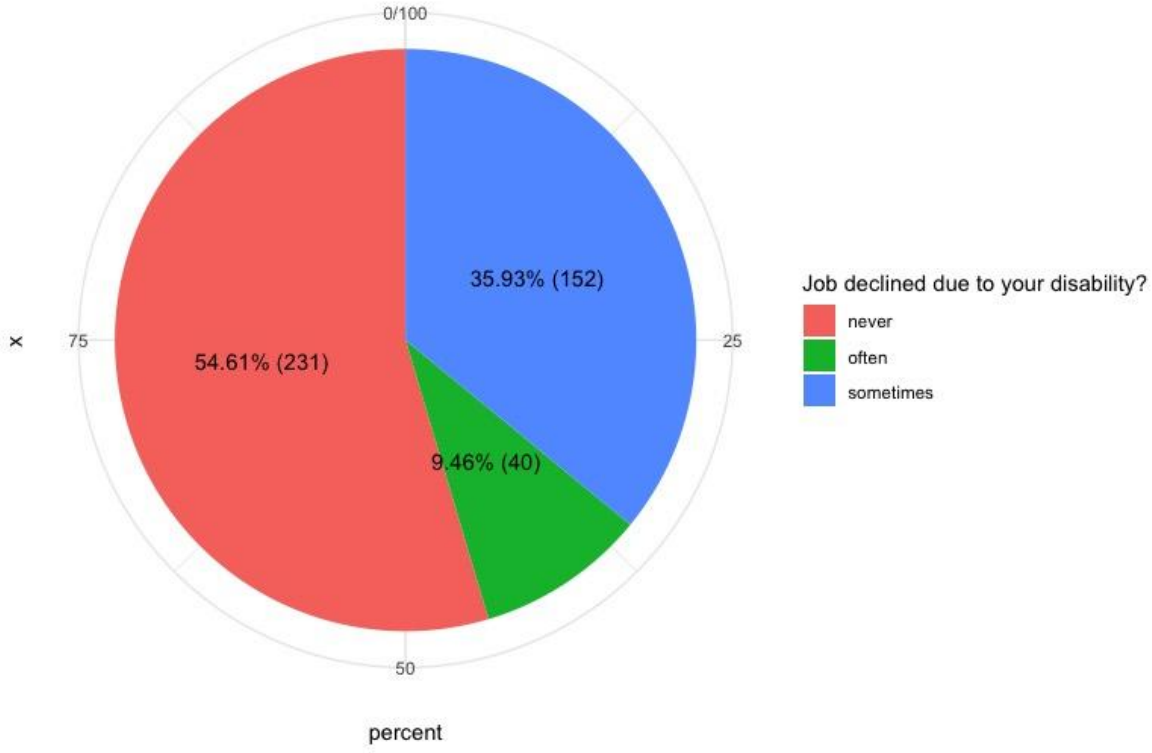
รูปภาคผนวก ณ 10 ผู้ตอบแบบสอบถามเคยได้รับความช่วยเหลือหรือการสนับสนุนใด ๆ ในระหว่างการหางานหรือไม่

2.5) ท่านเคยได้รับการสนับสนุนหรือความช่วยเหลือใดจากหน่วยงานหรือองค์กรภาครัฐในการค้นหางานของท่านหรือไม่ โปรดระบุประสบการณ์ของท่าน



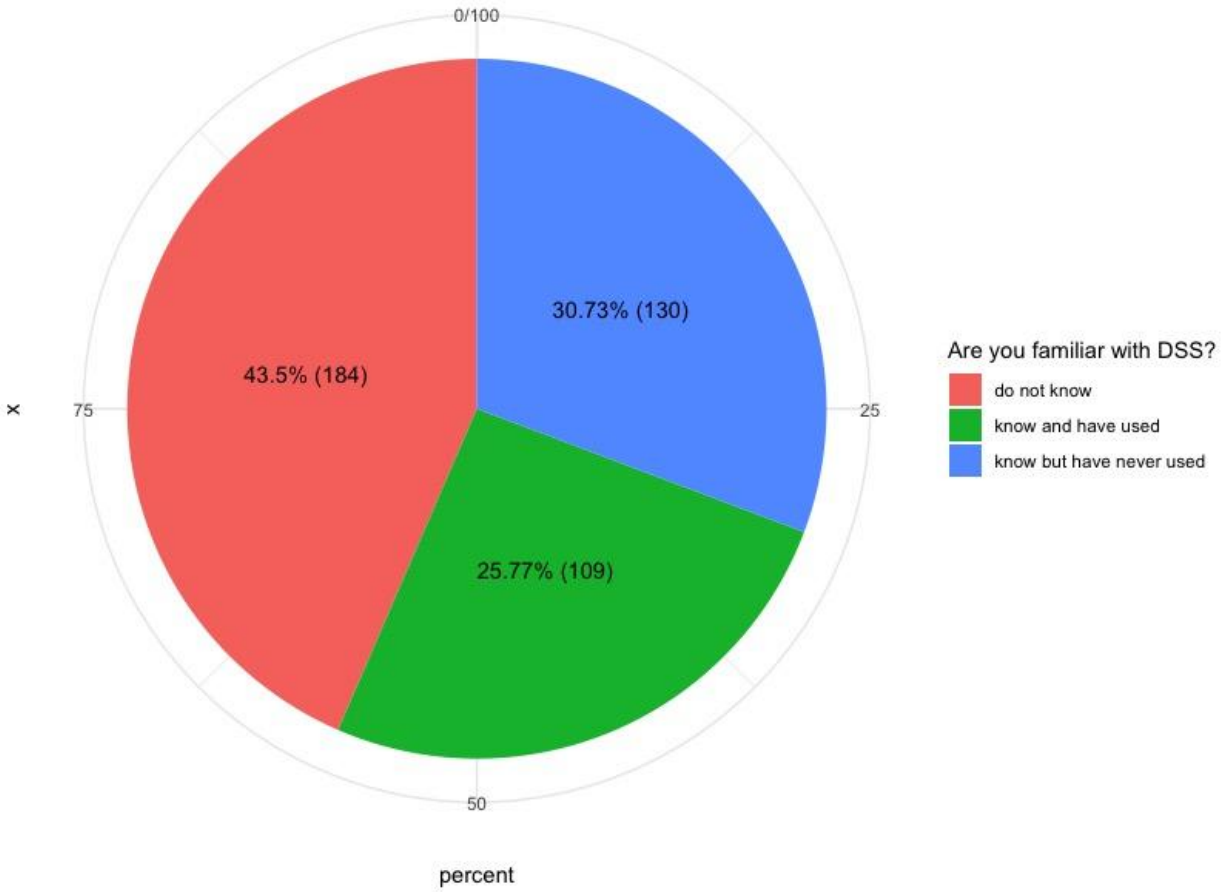
รูปภาคผนวก ณ 11 ผู้ตอบแบบสอบถามเคยได้รับการสนับสนุนหรือความช่วยเหลือใด
จากหน่วยงานหรือองค์กรภาครัฐในการค้นหางานหรือไม่

2.6) ท่านเคยถูกปฏิเสธโอกาสการจ้างงานเนื่องจากความพิการของท่านหรือไม่ โปรดระบุรายละเอียด



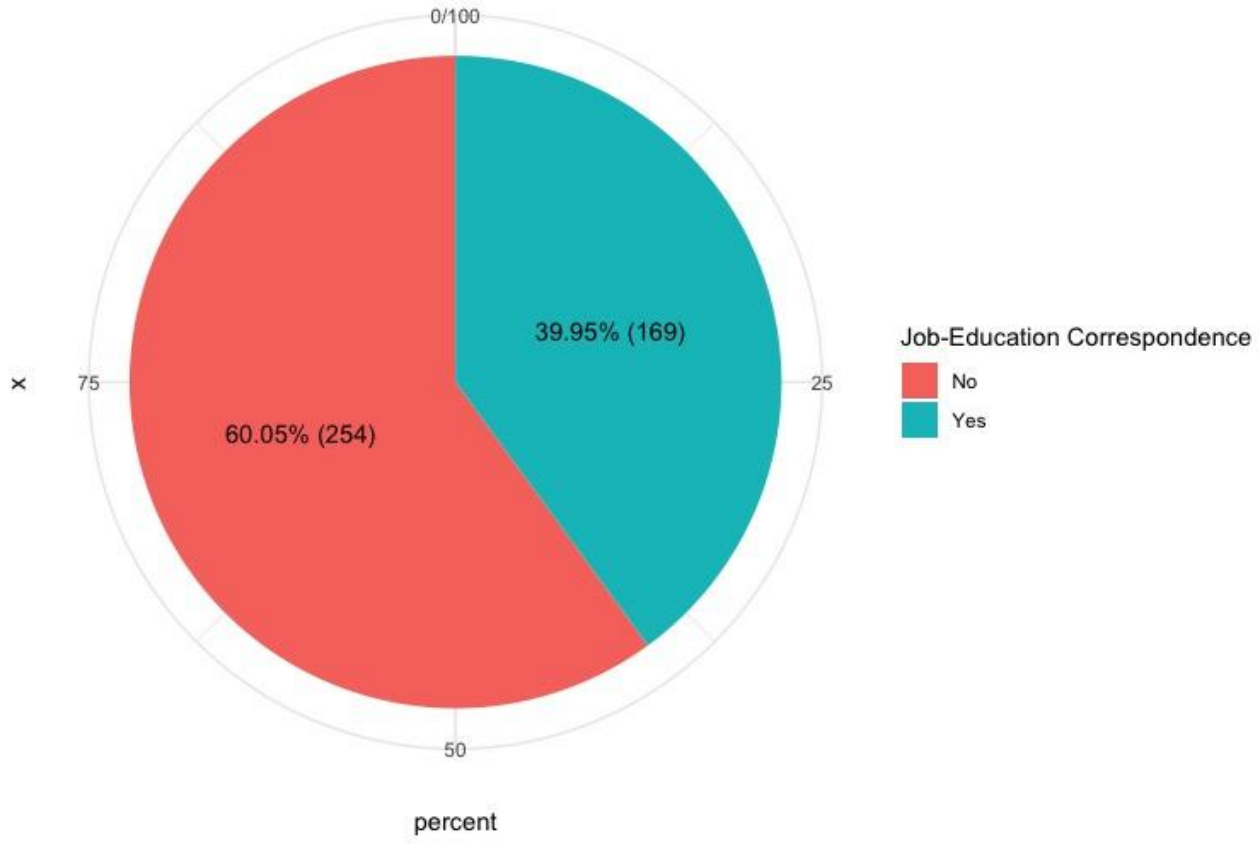
รูปภาคผนวก ณ 12 ผู้ตอบแบบสอบถามเคยถูกปฏิเสธโอกาสการจ้างงานเนื่องจากความพิการหรือไม่

2.7) ท่านรู้จักงานบริการสนับสนุนสำหรับนักศึกษาพิการ (Disability Support Services; DSS) หรือไม่ และท่านเคยได้ใช้บริการจาก DSS ด้านการหางานหรือไม่



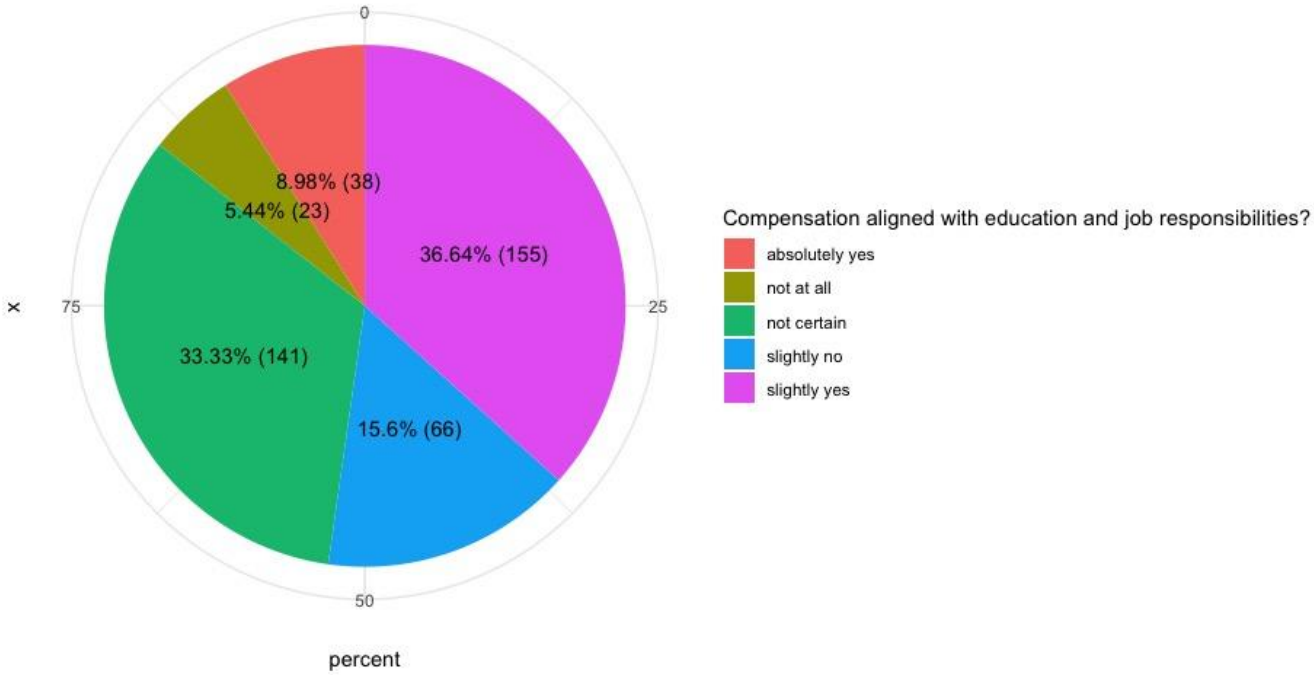
รูปภาคผนวก ณ 13 ผู้ตอบแบบสอบถามรู้จัก DSS และเคยได้ใช้บริการจาก DSS หรือไม่

3.2) ท่านทำงานตรงกับสาขาวิชาที่จบมาหรือไม่



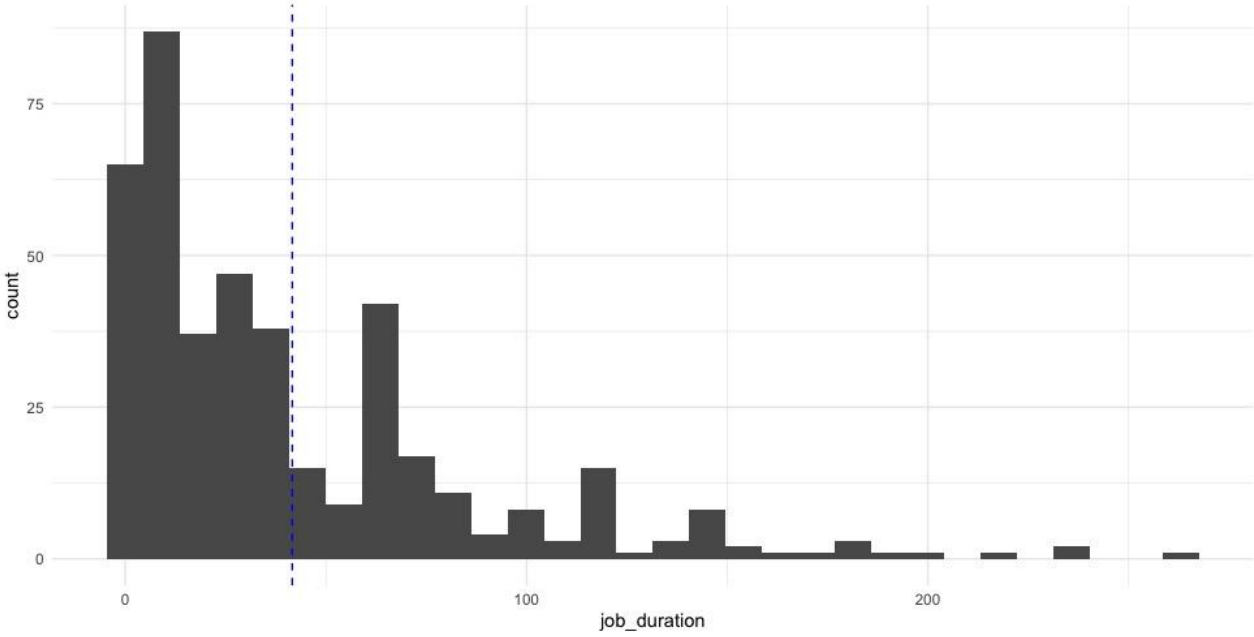
รูปภาคผนวก ณ 14 ความสอดคล้องระหว่างงานกับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.3) ท่านได้รับค่าตอบแทนสอดคล้องกับการศึกษาและความรับผิดชอบในงานของท่านหรือไม่



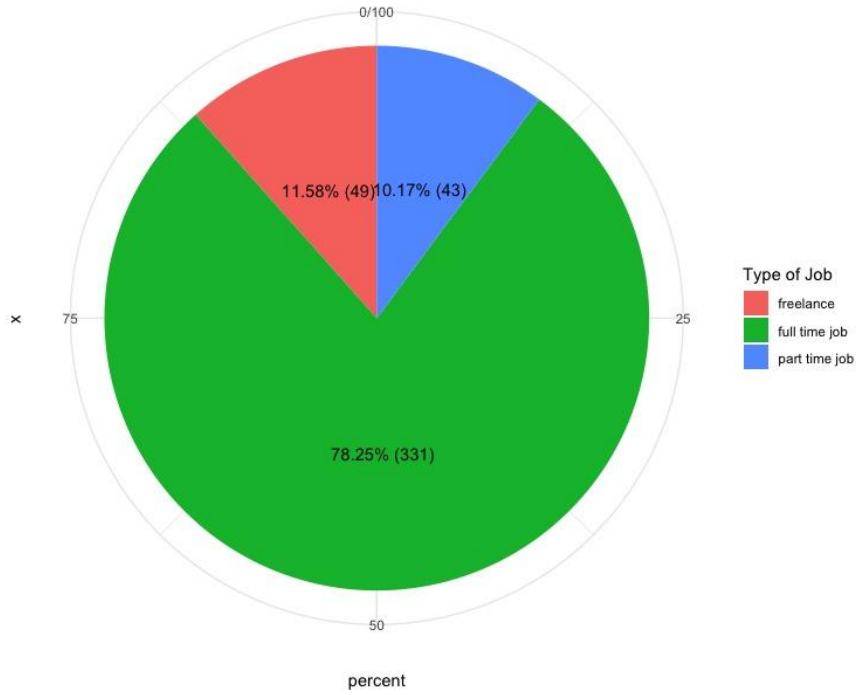
รูปภาคผนวก ณ 15 ความสอดคล้องของค่าตอบแทนกับการศึกษาและภาระหน้าที่ในงาน
ของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.4) งานล่าสุดหรืองานปัจจุบันของท่านคืองานอะไร ท่านทำงานนั้นมานานเท่าไหร่ (แผนภูมิฮิสโตแกรม)



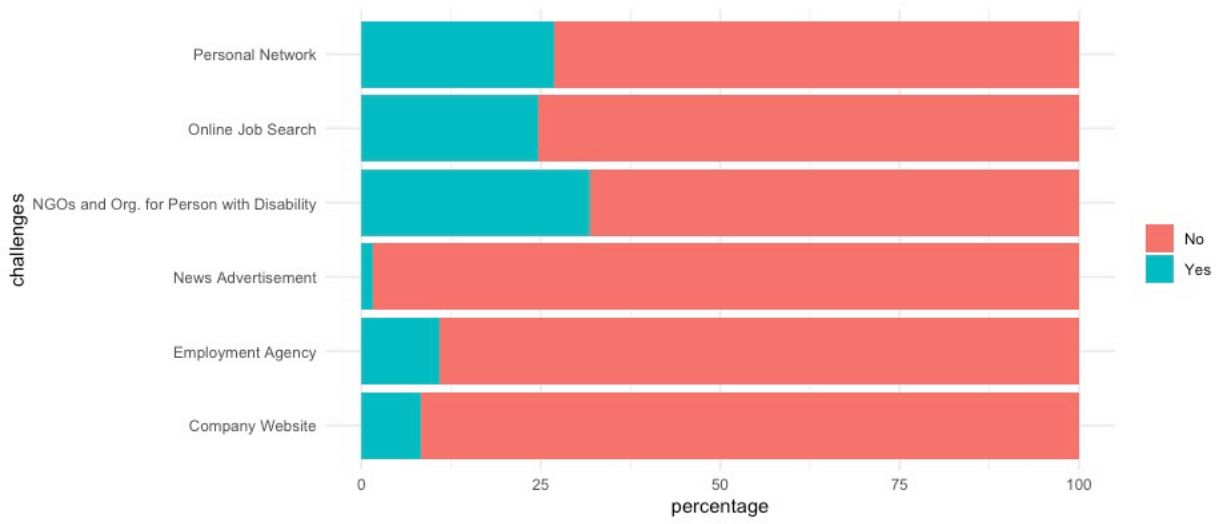
รูปภาคผนวก ณ 16 ระยะเวลาทำงานปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.4) งานล่าสุดหรืองานปัจจุบันของท่านคืองานอะไร ท่านทำงานนั้นมานานเท่าไหร่ (แผนภูมิวงกลม)



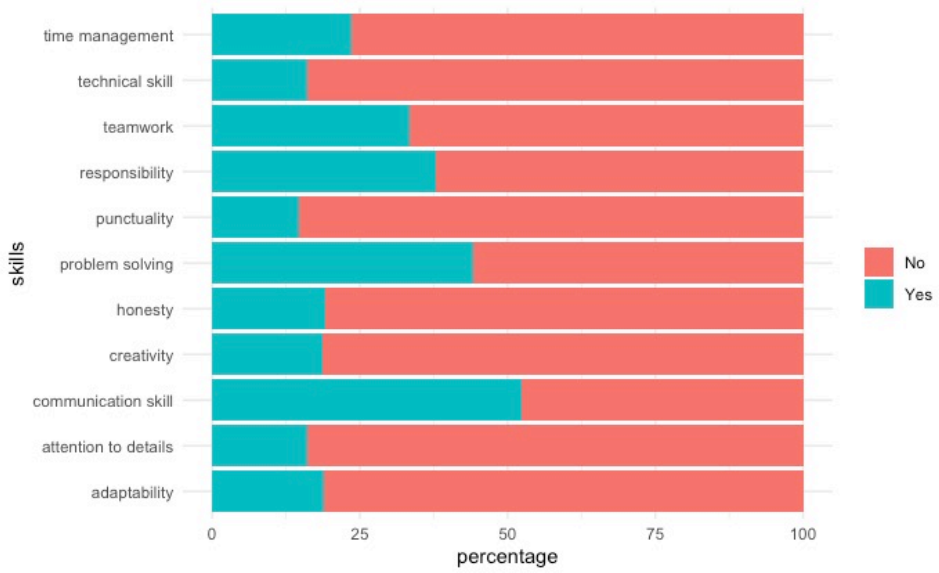
รูปภาคผนวก ณ 17 ประเภทงานล่าสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.7) ช่องทางในการหางานของท่านตามข้อ 3.5 ได้อย่างไร (สามารถเลือกได้มากกว่าหนึ่งคำตอบ)



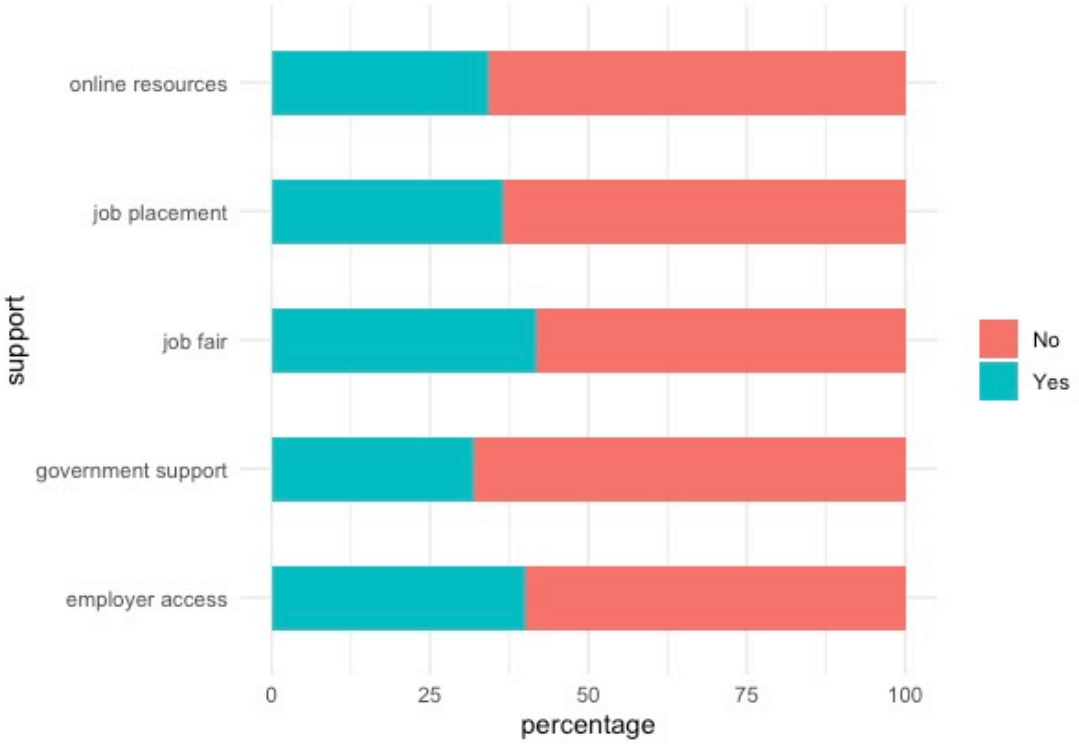
รูปภาคผนวก ณ 18 ผู้ตอบแบบสอบถามหางานก่อนหน้านี้ตามที่ระบุในข้อ 3.5 ได้อย่างไร

3.8) ในงานล่าสุดของท่าน ท่านคิดว่าทักษะหรือความสามารถใด 3 อย่างที่ท่านได้มีส่วนส่งเสริมให้ทีมมากที่สุด โปรดจัดอันดับคำตอบของท่านจาก 1 ถึง 3 โดยที่ 1 คือทักษะสำคัญที่สุด



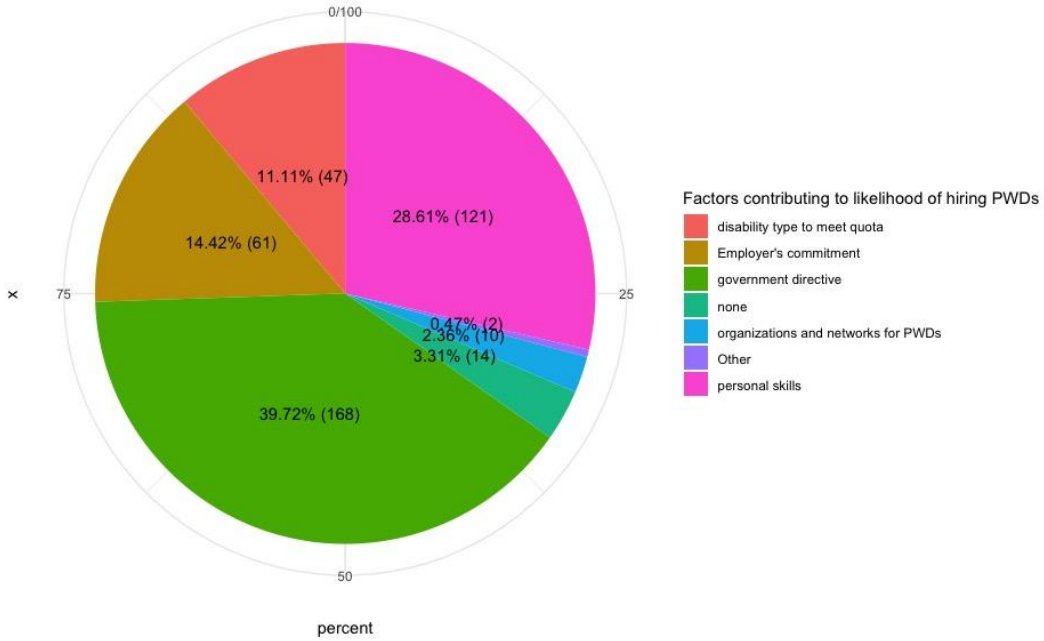
รูปภาคผนวก ณ 19 การพิจารณาถึงทักษะและความสามารถที่สำคัญที่มีส่วนส่งเสริมให้แก่ทีมของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.9) มีระบบสนับสนุนอื่นใดบ้างที่ท่านคิดว่าสามารถเป็นประโยชน์หรือช่วยสร้างโอกาสมากขึ้นสำหรับคนพิการในการหางาน โปรดเลือกคำตอบที่เกี่ยวข้องมากที่สุดไม่เกิน 2 ข้อ



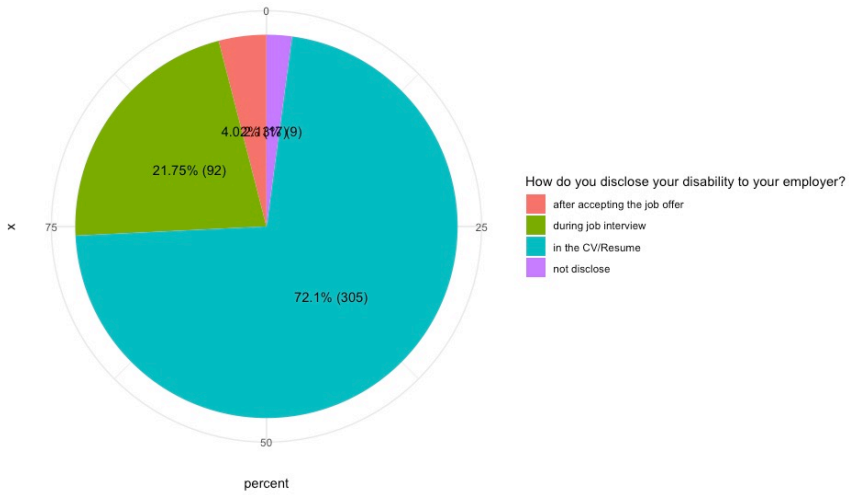
รูปภาคผนวก ฌ 20 ผู้ตอบแบบสอบถามพบระบบสนับสนุนที่มีประโยชน์ในการหางานของพวกเขาหรือไม่

3.10) ปัจจัยใดส่งผลให้ผู้ว่าจ้างมีแนวโน้มจ้างคนพิการให้มากขึ้น



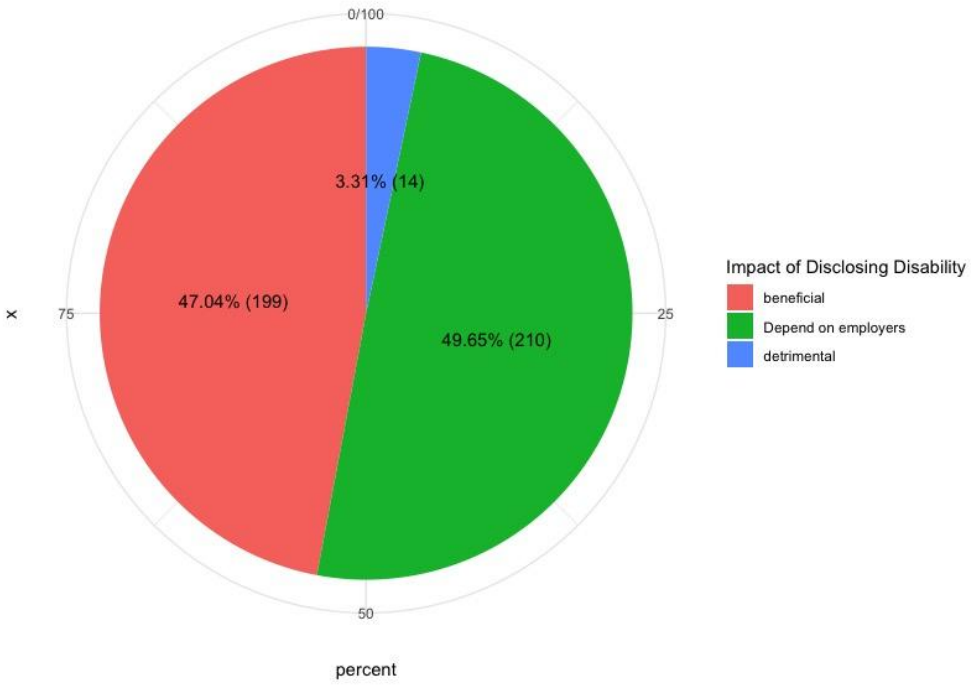
รูปภาคผนวก ณ 21 ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดแนวโน้มในการจ้างงานคนพิการ

3.11) ท่านเปิดเผยหรือสื่อสารความพิการของท่านให้กับผู้ว่าจ้างของท่านทราบอย่างไร



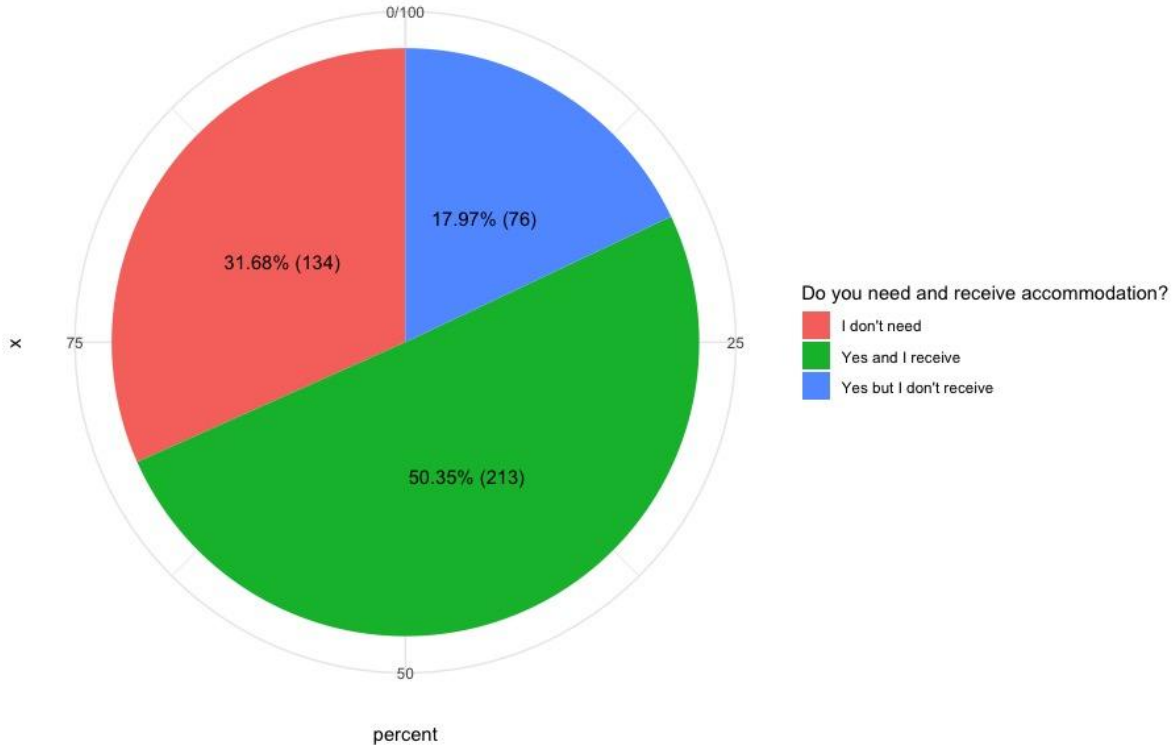
รูปภาคผนวก 22 การสื่อสารหรือเปิดเผยความพิการต่อผู้ว่าจ้างของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.12) ในความเห็นของท่าน ท่านคิดว่าการเปิดเผยความพิการต่อผู้ว่าจ้างมีผลเชิงบวกหรือเชิงลบต่อโอกาสในการได้งานของท่านหรือไม่



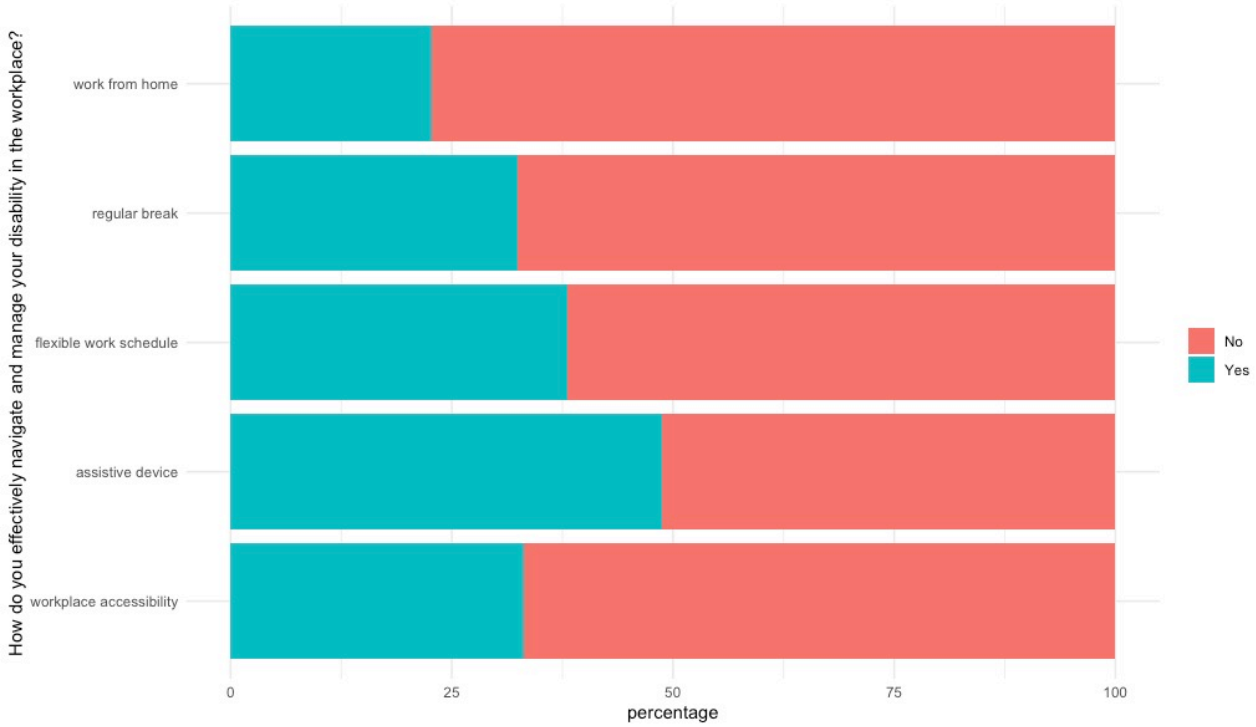
รูปภาคผนวก ณ 23 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อผลกระทบของการเปิดเผยความพิการ

3.13) ท่านมีความต้องการเฉพาะใด ๆ สำหรับสิ่งอำนวยความสะดวกหรือการสนับสนุนในสถานที่ทำงานหรือไม่? หากมี ท่านได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกเหล่านั้นเพื่อช่วยให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่? โปรดระบุประเภทของการสนับสนุนหรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่ท่านได้รับ



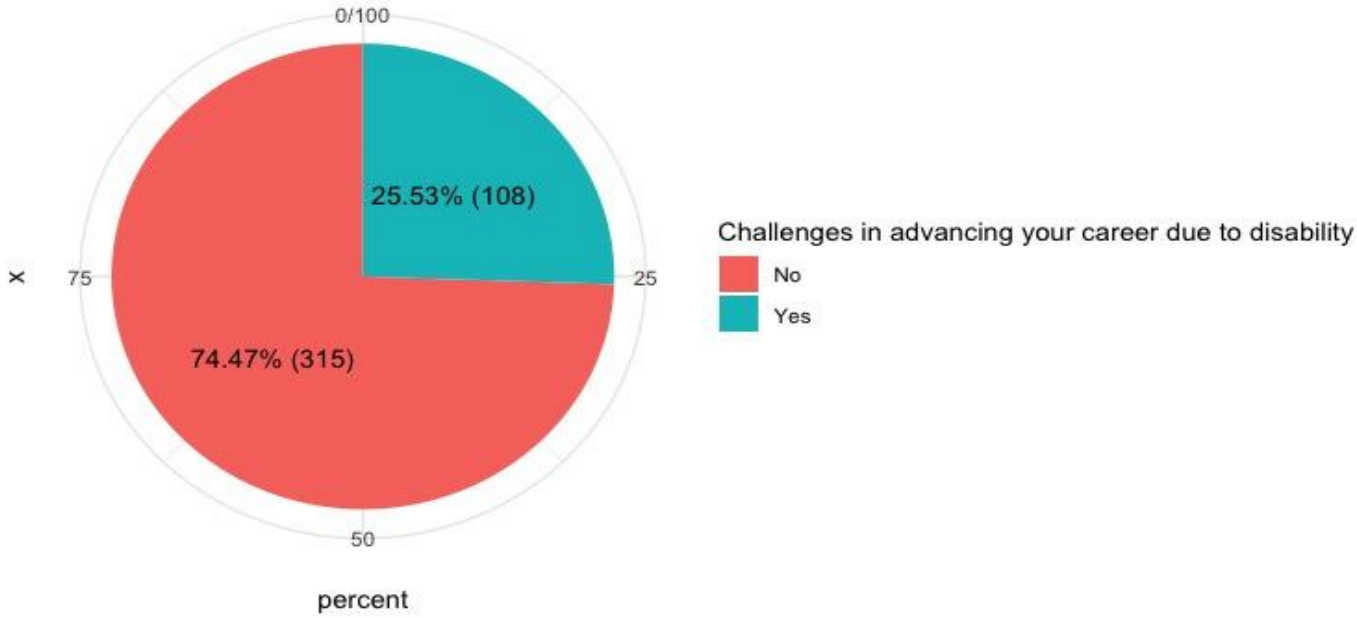
รูปภาคผนวก ฌ 24 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการเฉพาะในเรื่องของสิ่งอำนวยความสะดวกหรือการสนับสนุนใดในสถานที่ทำงานหรือไม่

3.14) ท่านจัดการความพิการในสถานที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างไร ท่านได้พัฒนากลยุทธ์หรือเทคนิคเฉพาะใด ๆ ที่ได้ผลสำหรับท่านหรือไม่ (ท่านสามารถเลือกได้หลายตัวเลือก)



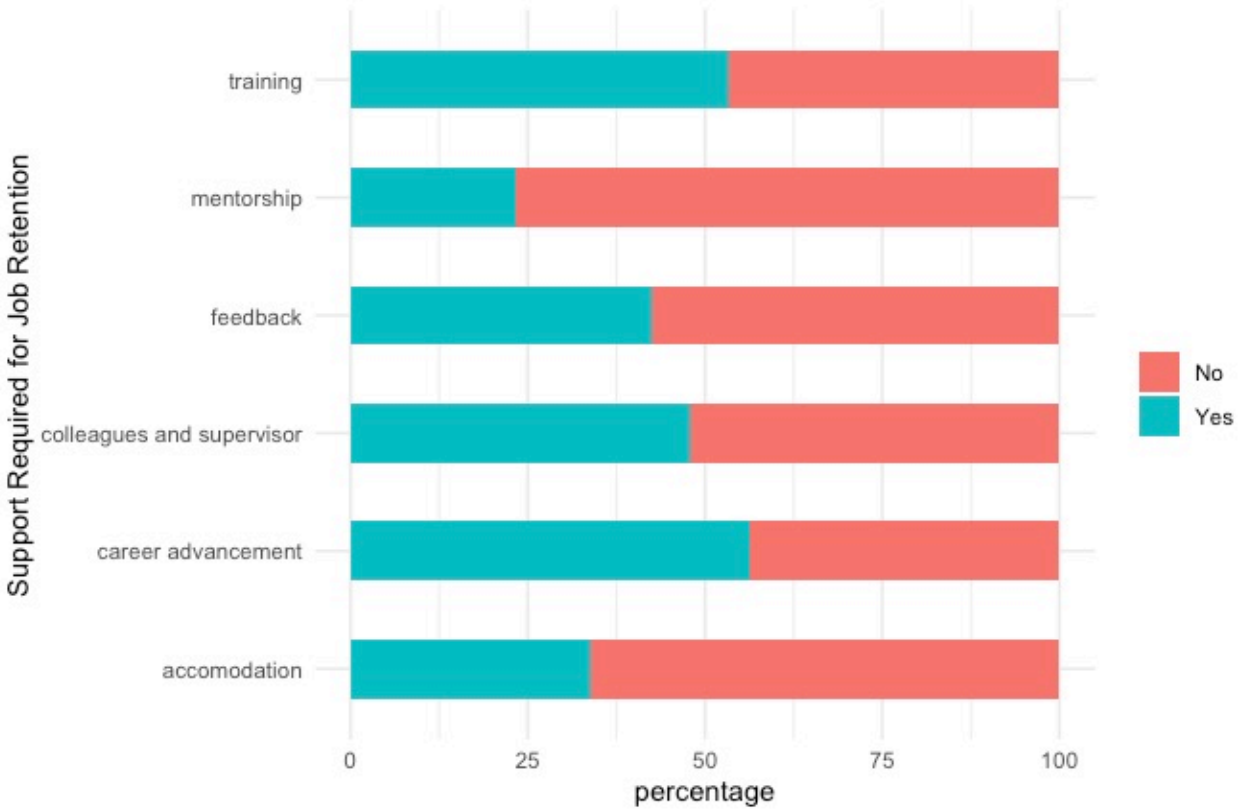
รูปภาคผนวก ณ 25 ผู้ตอบแบบสอบถามได้พัฒนากลยุทธ์หรือเทคนิคเฉพาะใด ๆ ที่ประสบความสำเร็จ

3.15) ท่านพบเจอความท้าทายด้านความก้าวหน้าในบริษัทที่ท่านทำงานอยู่เนื่องจากความพิการของท่านหรือไม่ หากเป็นเช่นนั้น โปรดให้เหตุผลจากคำตอบของท่าน



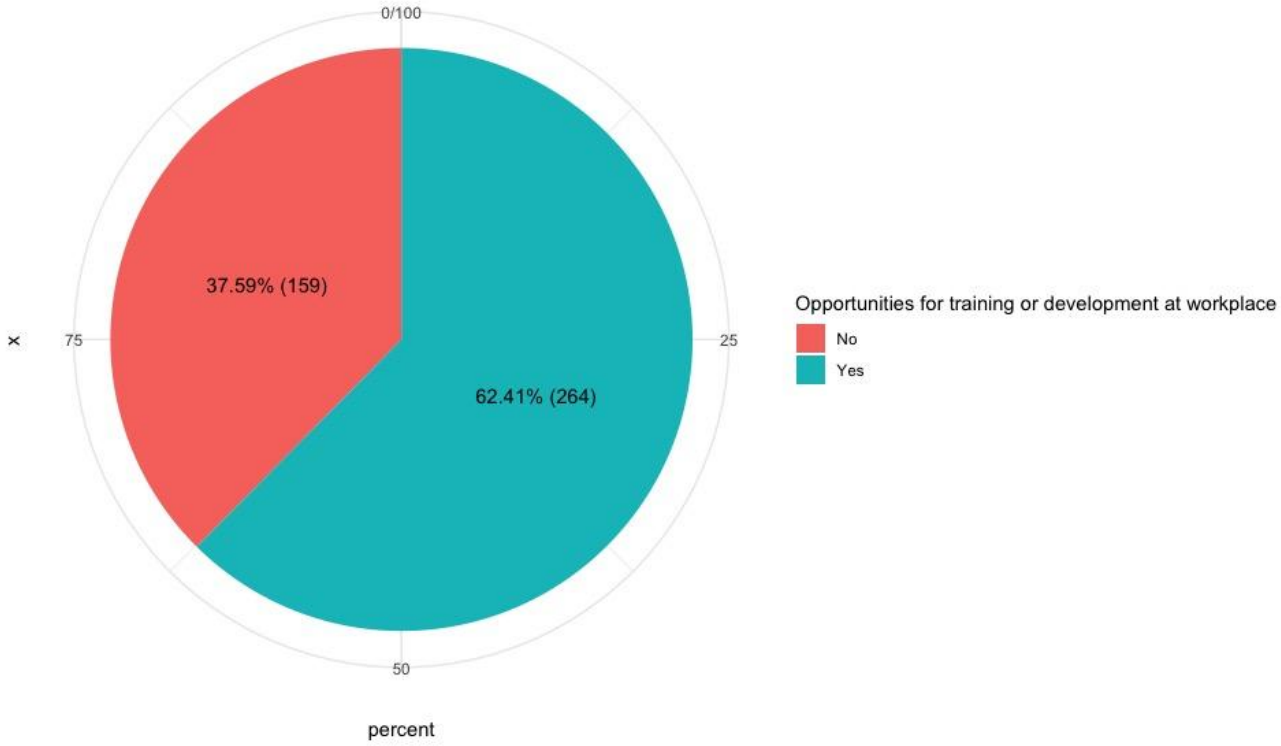
รูปภาคผนวก ณ 26 ความท้าทายของผู้ตอบแบบสอบถามด้านความก้าวหน้าในอาชีพเนื่องจากความพิการ

3.16) การสนับสนุนใดที่ท่านต้องการเพื่อให้ท่านครองงานไว้ได้ (สามารถเลือกได้มากกว่าหนึ่งตัวเลือก)



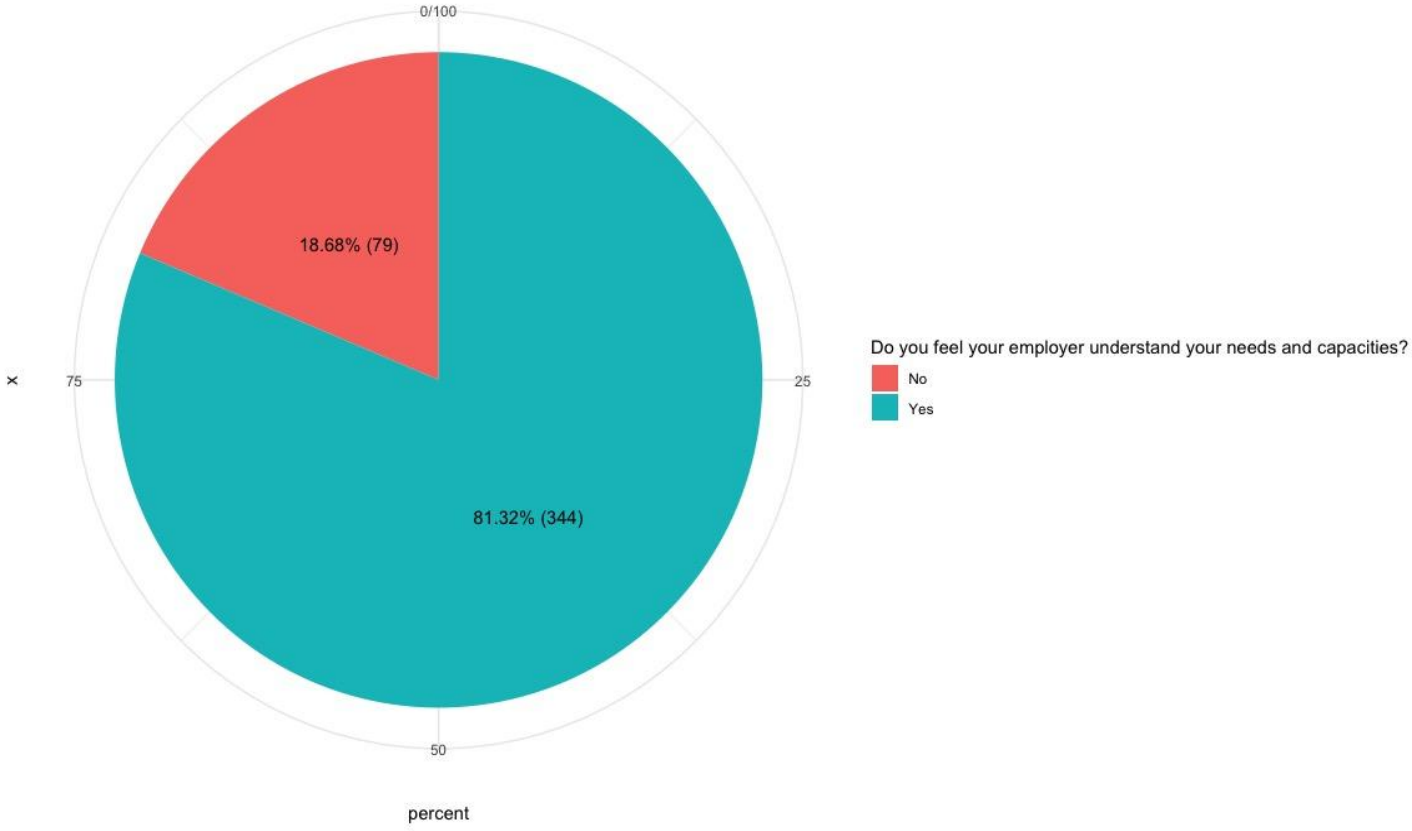
รูปภาคผนวก ณ 27 ความจำเป็นของผู้ตอบแบบสอบถาม
ในการได้รับการสนับสนุนหรือทรัพยากรเพื่อการครองตำแหน่งงาน

3.17) ท่านเคยได้รับโอกาสในการฝึกอบรมหรือการพัฒนาในที่ทำงานเพื่อช่วยให้ท่านได้เติบโตในสายอาชีพหรือไม่



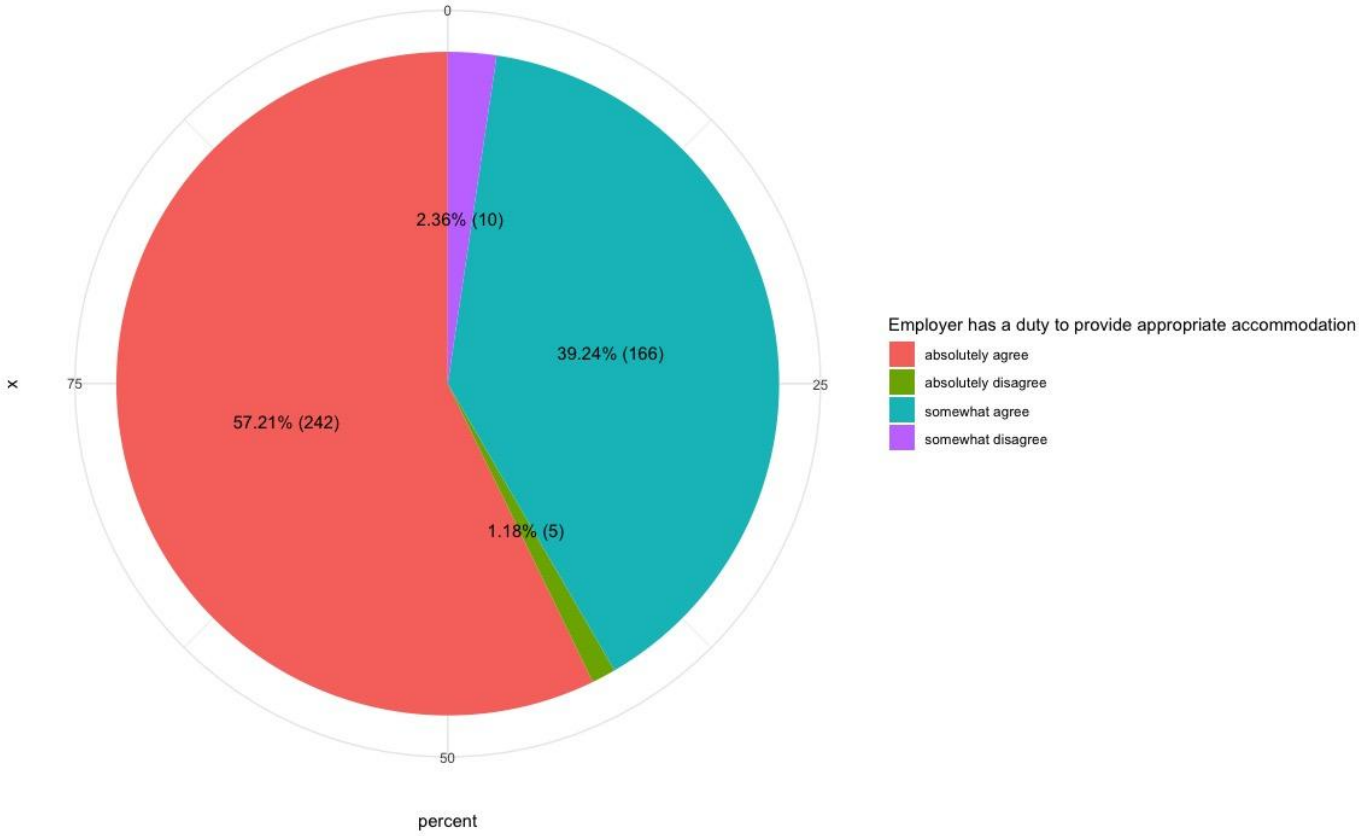
รูปภาคผนวก ณ 28 ผู้ตอบแบบสอบถามเคยได้รับโอกาสในการฝึกอบรมหรือการพัฒนาในที่ทำงาน เพื่อช่วยให้ได้เติบโตในสายอาชีพหรือไม่

3.18) ท่านรู้สึกว่าผู้ว่าจ้างเข้าใจความต้องการและความสามารถของท่านหรือไม่



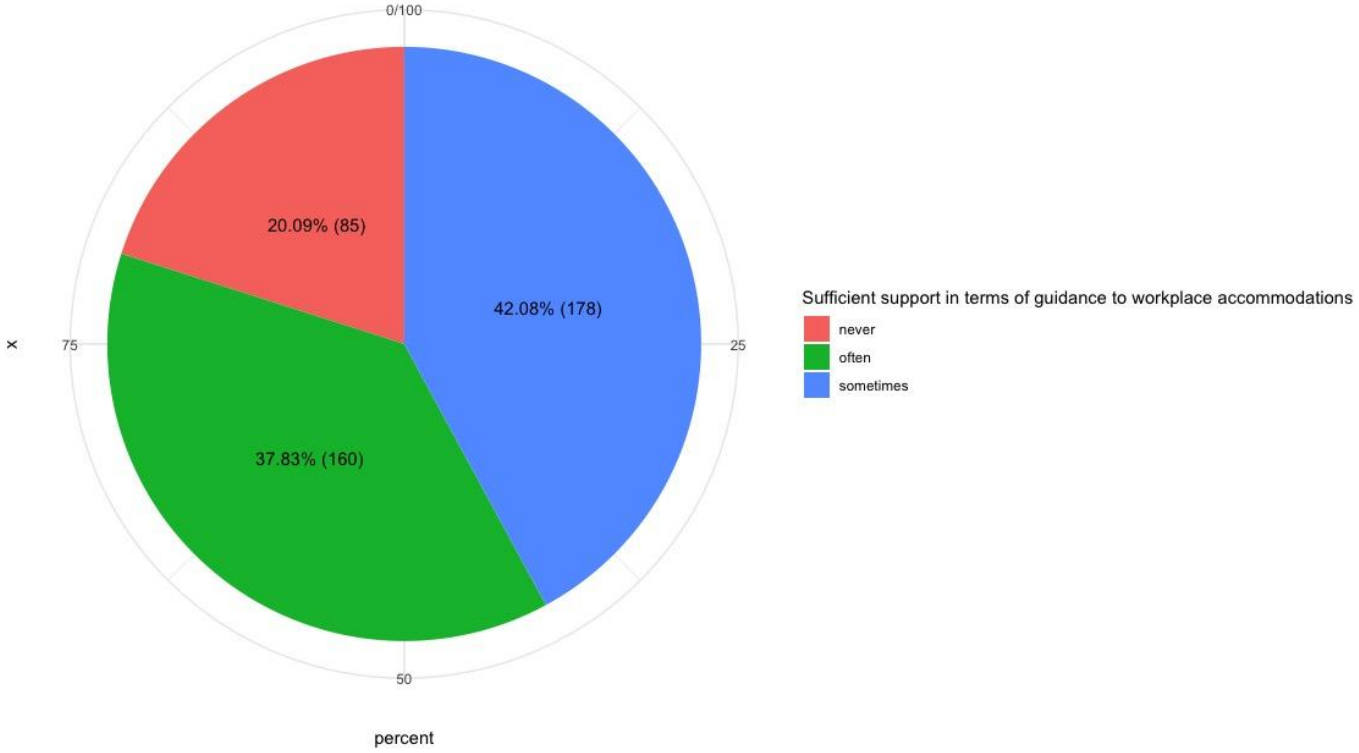
รูปภาคผนวก ณ 29 ความรู้สึกของผู้ตอบแบบสอบถามที่ว่าผู้ว่าจ้างเข้าใจความต้องการ
และความสามารถของคนพิการ

3.19) ท่านรู้สึกว่าผู้ว่าจ้างมีความรับผิดชอบที่จะต้องจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้อย่างเหมาะสมสำหรับลูกจ้างที่พิการใช่หรือไม่



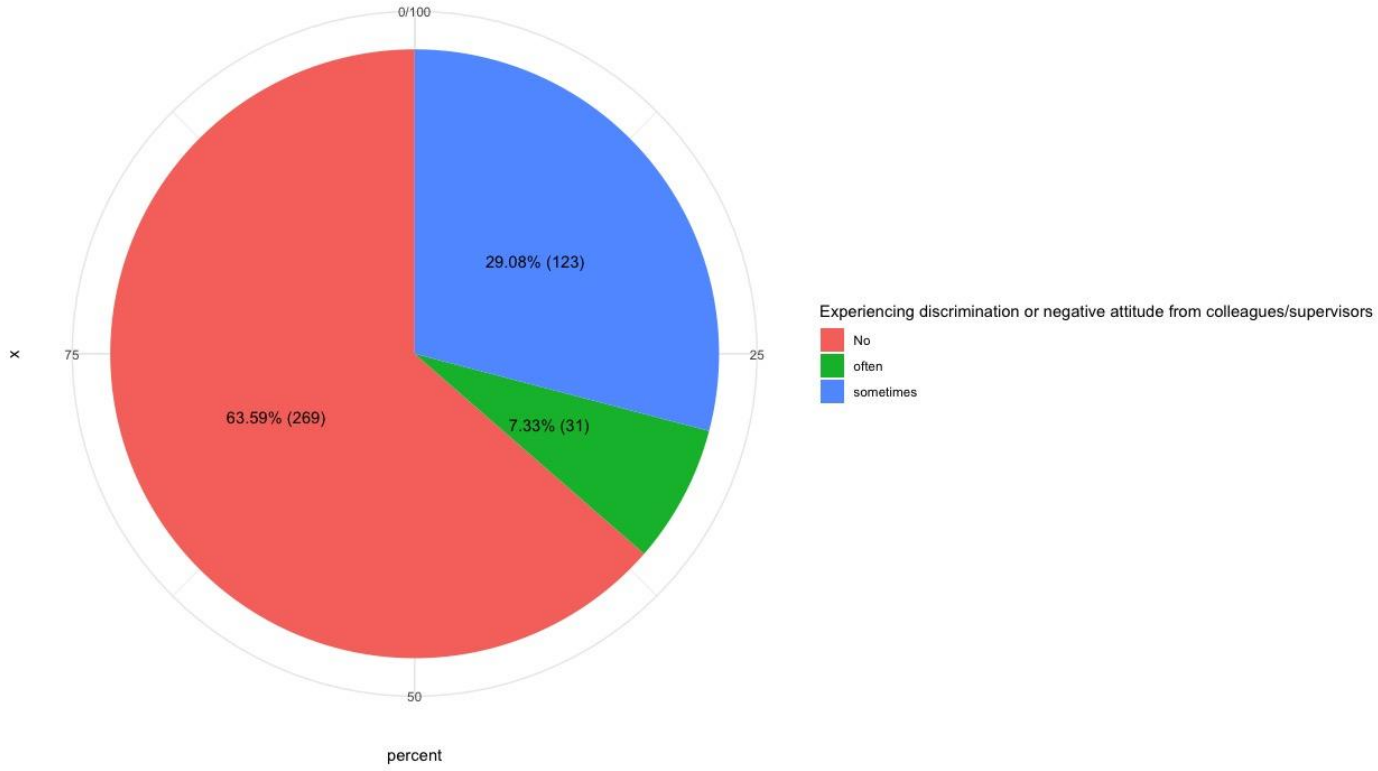
รูปภาคผนวก ณ 30 ความรู้สึกของผู้ตอบแบบสอบถามที่ว่าผู้ว่าจ้างมีความรับผิดชอบที่ต้องจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมให้สำหรับลูกจ้างที่มีความพิการ

3.20) ท่านได้รับการฝึกอบรมหรือการสนับสนุนเพียงพอจากผู้ว่าจ้างในด้านการให้คำแนะนำเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงานหรือการเอาชนะอุปสรรคหรือไม่



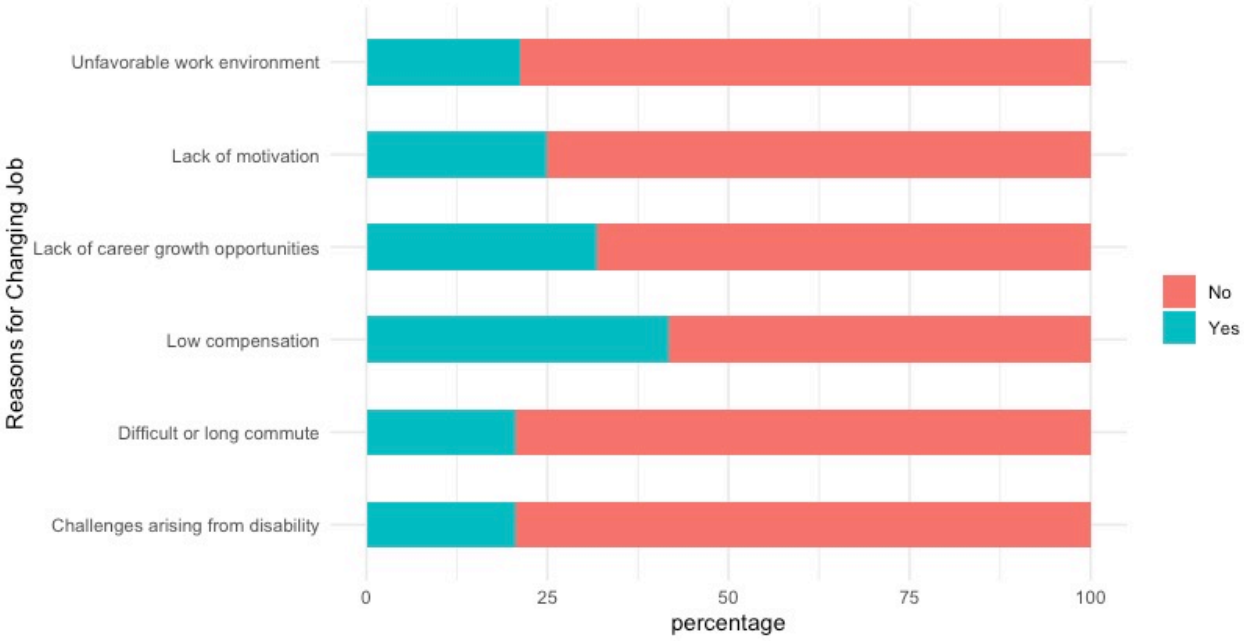
รูปภาคผนวก ฌ 31 ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับการฝึกอบรมหรือการสนับสนุนเพียงพอจากผู้ว่าจ้างในด้านการให้คำแนะนำเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงานหรือการเอาชนะอุปสรรคหรือไม่

3.21) ท่านเคยเผชิญกับการเลือกปฏิบัติหรือทัศนคติเชิงลบจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้ว่าจ้างในที่ทำงานเนื่องจากความพิการของคุณหรือไม่ หากเคย ท่านสามารถแบ่งปันตัวอย่างเพื่อบรรยายถึงประสบการณ์เพิ่มเติมได้หรือไม่



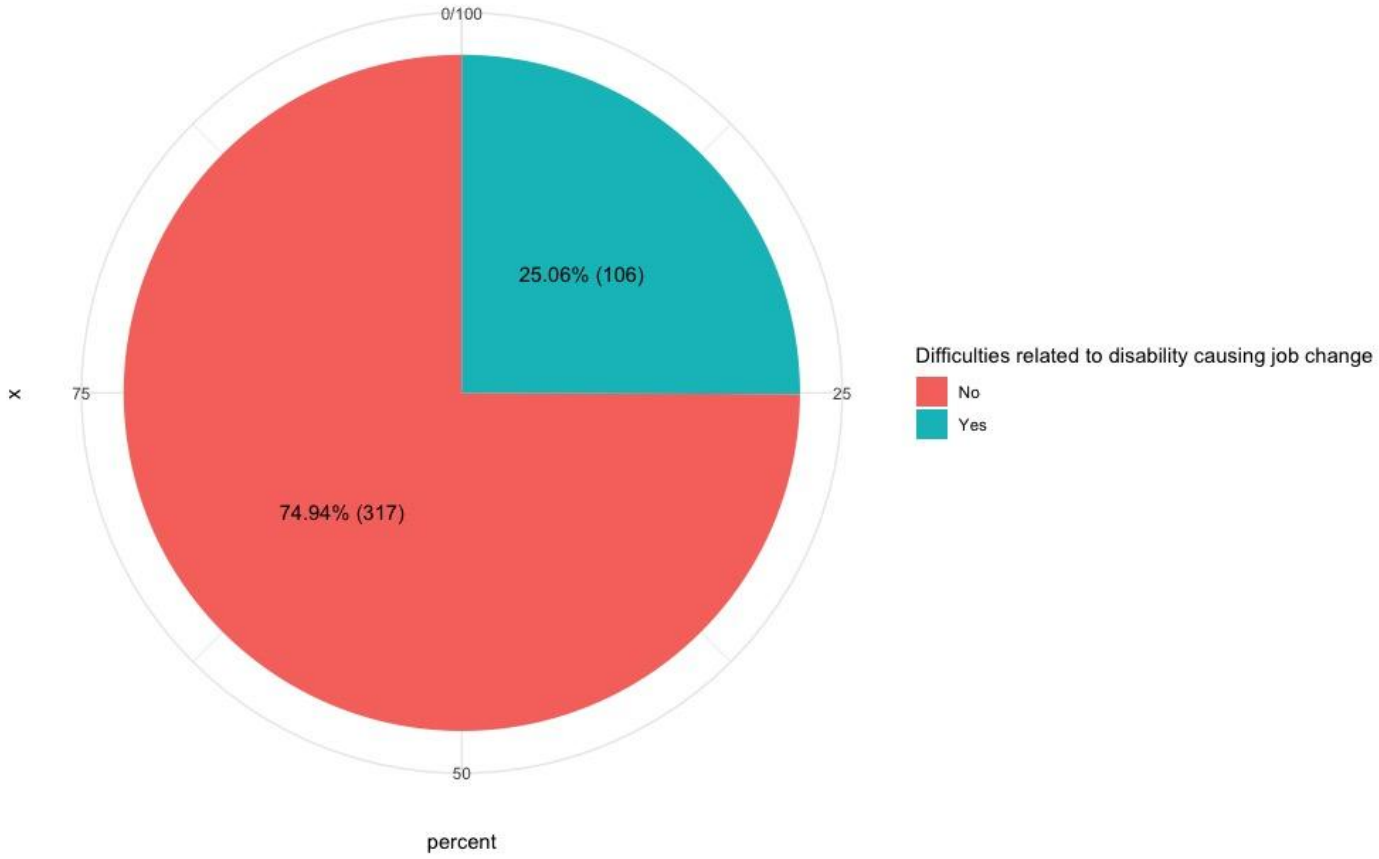
รูปภาคผนวก ณ 32 ผู้ตอบแบบสอบถามเคยเผชิญกับการเลือกปฏิบัติหรือทัศนคติเชิงลบจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้ว่าจ้างในที่ทำงานเนื่องจากความพิการหรือไม่

4.1) สาเหตุที่ท่านเปลี่ยนงานในอดีตคืออะไร (สามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)



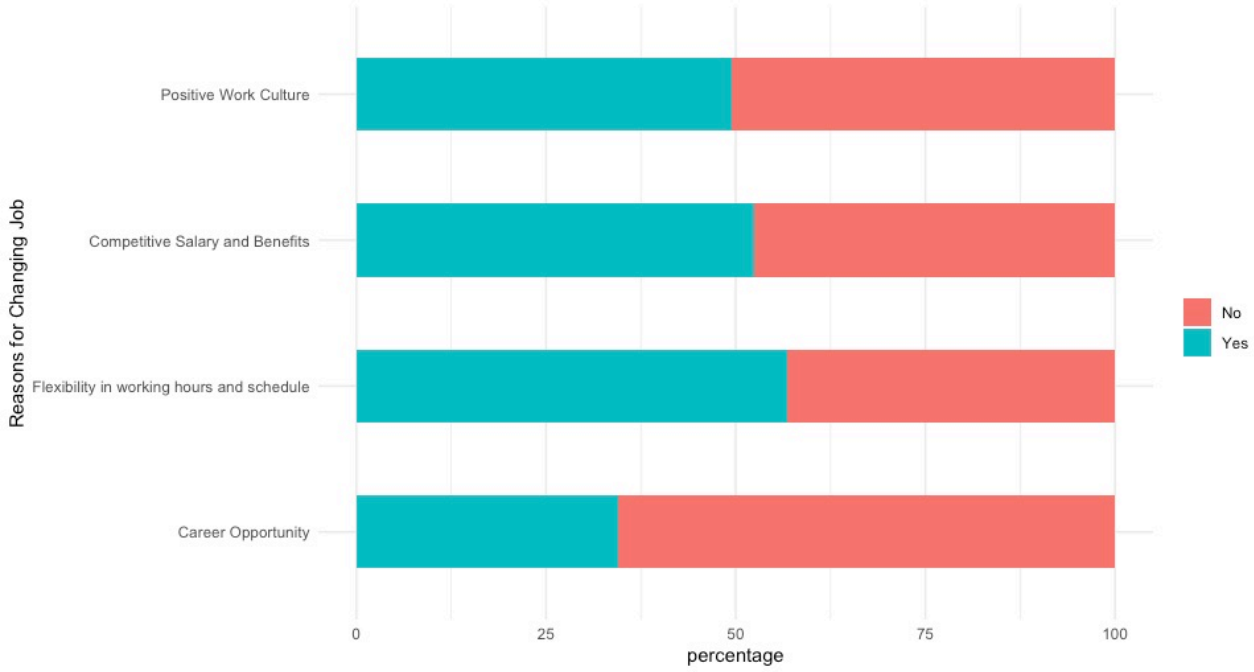
รูปภาคผนวก ณ 33 สาเหตุที่ผู้ตอบแบบสอบถามเปลี่ยนงานในอดีต

4.2) ท่านเคยเจอปัญหาที่เกี่ยวข้องกับความพิการของท่านซึ่งทำให้ท่านต้องพิจารณาออกจากงานหรือไม่



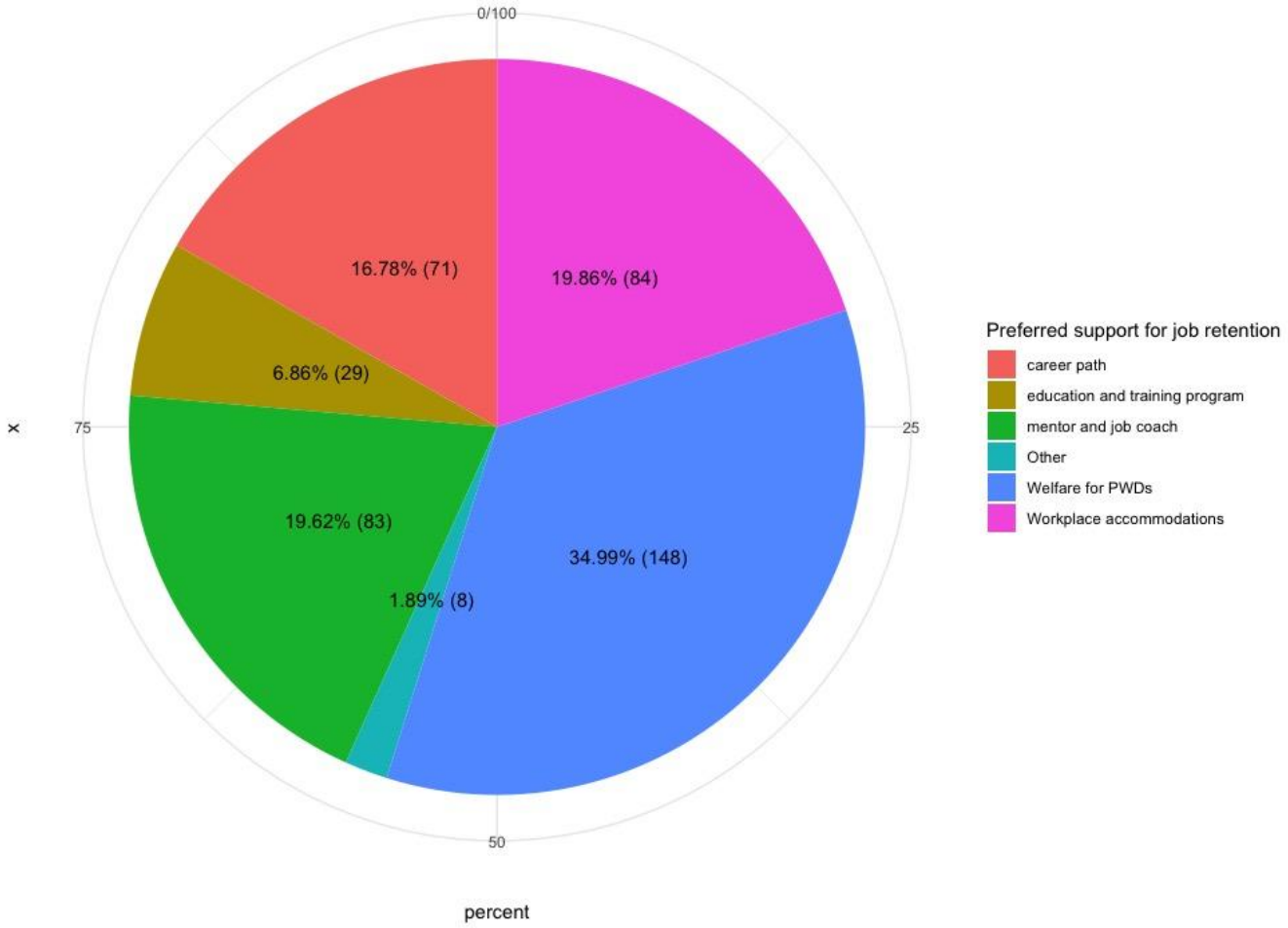
รูปภาคผนวก ณ 34 ผู้ตอบแบบสอบถามเคยเจอปัญหาที่เกี่ยวข้องกับความพิการ
ซึ่งทำให้ต้องพิจารณาออกจากงานหรือไม่

4.3) ปัจจัยใดที่ส่งผลให้ท่านครองงานในปัจจุบันได้นาน (สามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)



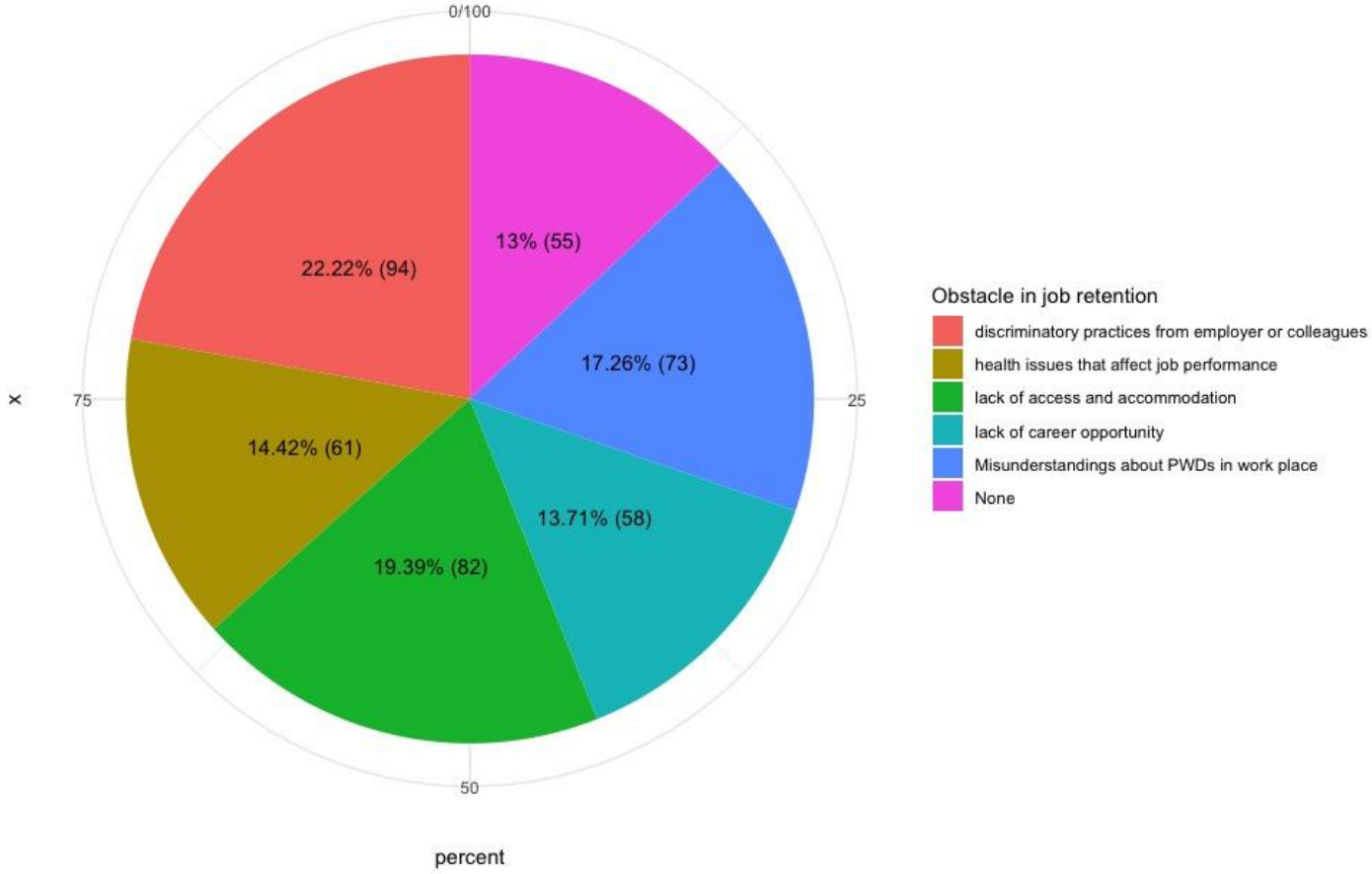
รูปภาคผนวก ณ 35 ปัจจัยใดที่ส่งผลให้ผู้ตอบแบบสอบถามครองงานในปัจจุบันได้นาน

4.4) ระบบสนับสนุนเพิ่มเติมใดที่ท่านเชื่อว่าเป็นประโยชน์สำหรับคนพิการในการได้งานและครองงาน โปรดอธิบายเพิ่มเติม



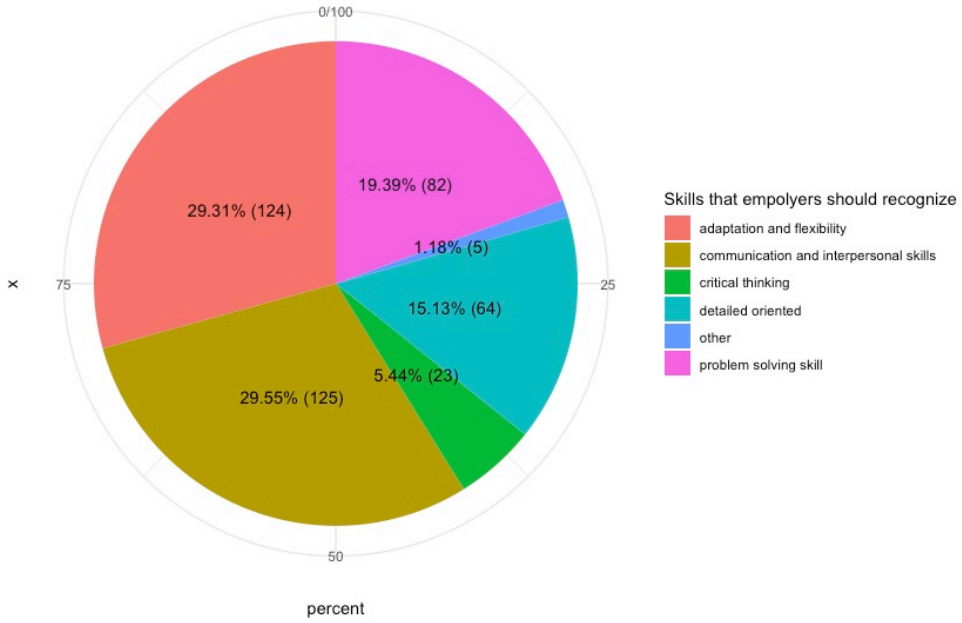
รูปภาคผนวก ฌ 36 การสนับสนุนที่ผู้ตอบแบบสอบถามพึงใจสำหรับการครองงาน

4.5) ท่านเคยเจออุปสรรคในการครองงานมาจากความพิการของท่านหรือไม่ โปรดระบุรายละเอียด



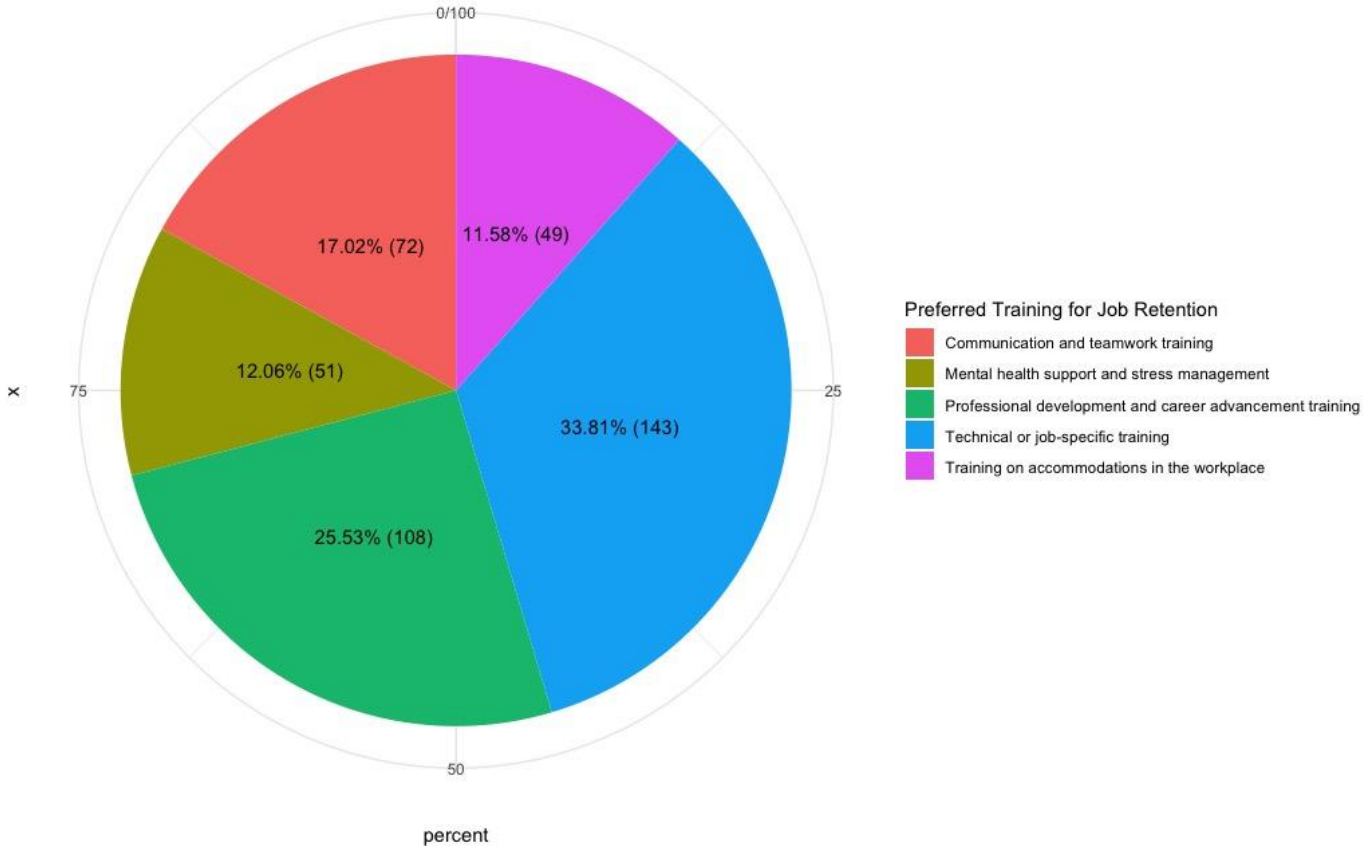
รูปภาคผนวก ณ 37 อุปสรรคต่อการครองงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.6) ทักษะหรือความสามารถของคนพิการด้านใดที่ผู้ว่าจ้างควรตระหนักถึง



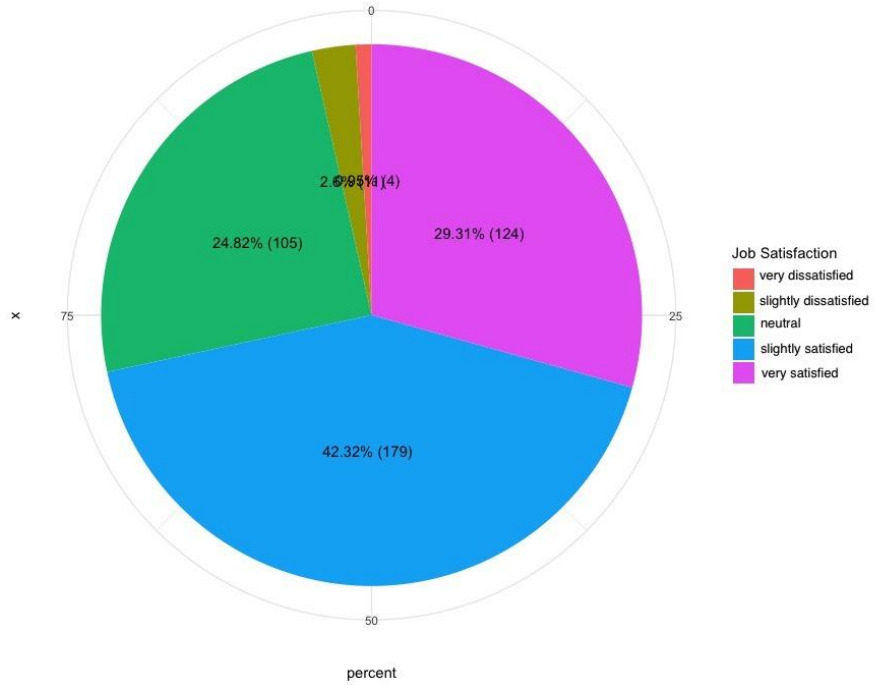
รูปภาคผนวก ณ 38 ทักษะหรือความสามารถของคนพิการด้านใดที่ผู้ว่าจ้างควรตระหนักถึง

4.7) การฝึกอบรมหรือการสนับสนุนประเภทใดที่จะเป็นประโยชน์กับท่านมากที่สุดในการครองงาน



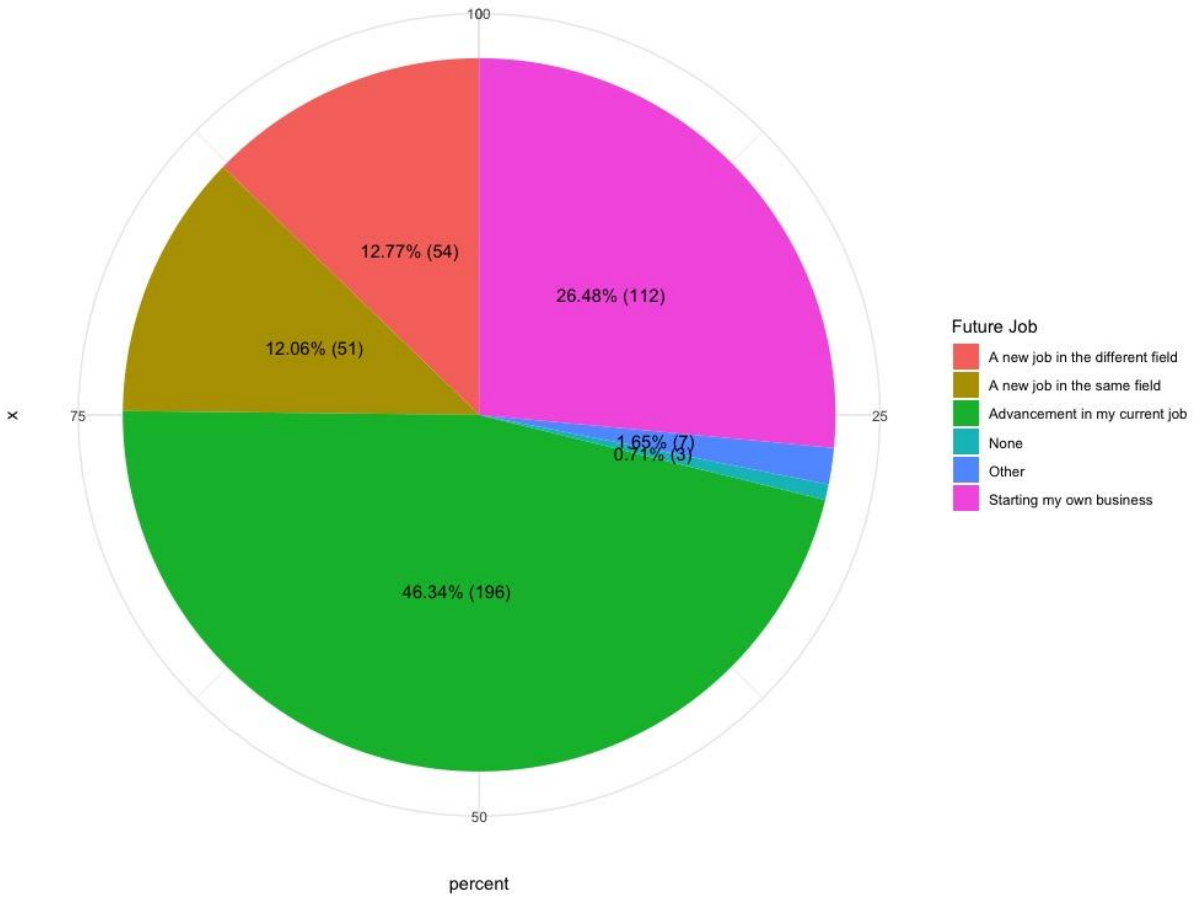
รูปภาคผนวก ณ 39 การฝึกอบรมเพื่อการครองงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่พึงใจ

5.1) ท่านพอใจกับงานปัจจุบันของท่านมากน้อยเพียงใด โปรดระบุรายละเอียด



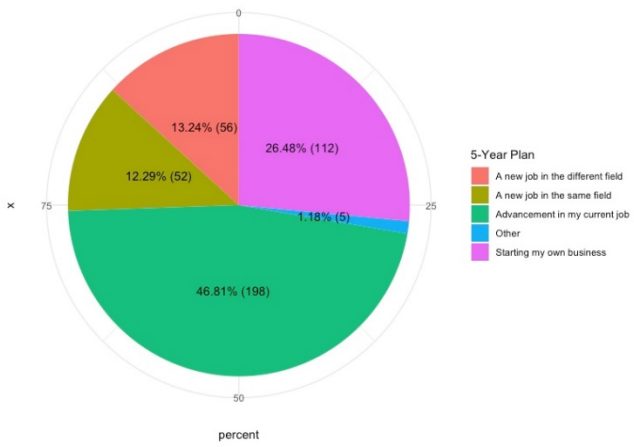
รูปภาคผนวก ณ 40 ความพึงพอใจในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

5.2) ท่านหวังว่าจะได้งานประเภทใดในอนาคต



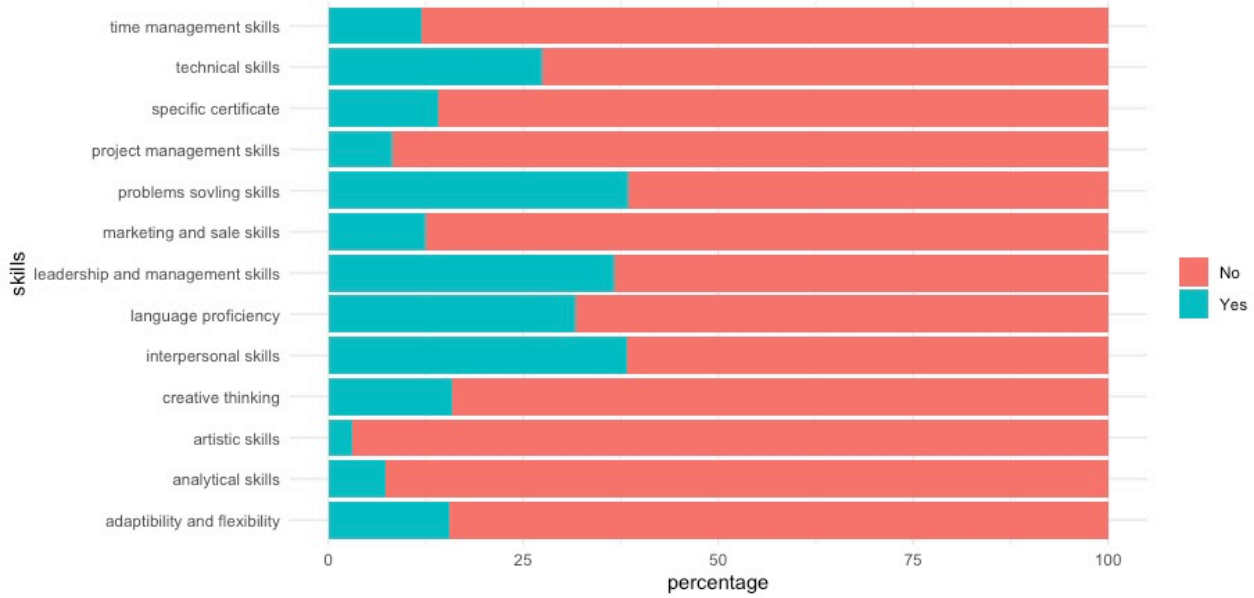
รูปภาคผนวก ฌ 41 ความคาดหวังที่จะได้งานบางประเภทในอนาคตของผู้ตอบแบบสอบถาม

5.3) เป้าหมายในอาชีพของท่านอีกห้าปีข้างหน้าคืออะไร



รูปภาคผนวก ฌ 42 เป้าหมายในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถามในอีกห้าปีข้างหน้า

5.4) ท่านต้องการทักษะหรือประสบการณ์ใดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในอาชีพของท่าน โปรดเลือกคำตอบไม่เกินสามคำตอบ



รูปภาคผนวก ฌ 43 ทักษะหรือประสบการณ์ที่ผู้ตอบแบบสอบถามจำเป็นต้องมีเพื่อใหบรรลุเป้าหมายในอาชีพ

ภาคผนวก ญ:
โครงร่างแบบประเมินดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC)
แบบสอบถามสำหรับคนพิการที่เคยมีประสบการณ์การทำงานหรือยังทำงานอยู่ในปัจจุบัน
โครงการวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับแนวทางการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงาน

คำชี้แจง: โปรดพิจารณาข้อคำถามในแบบสอบถามนี้ โดยให้พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และเขียนเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยแบบสอบถามฉบับนี้มีกลุ่มเป้าหมายคือคนพิการที่เคยมีประสบการณ์การทำงานหรือยังทำงานอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งเกณฑ์การพิจารณามีดังต่อไปนี้

+ 1	หมายถึง	ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือกรอบการวิจัย
0	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือกรอบการวิจัย
- 1	หมายถึง	ข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือกรอบการวิจัย

ในกรณีที่ท่านมีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการปรับปรุงข้อคำถามแต่ละข้อโปรดเขียนข้อเสนอแนะของท่านลงในช่องข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์	คำถาม	คะแนน			ความคิดเห็น
		-1	0	+1	
1. เพื่อรวบรวมข้อมูลการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในด้านการจ้างงานและการครองงานเพื่อสร้างฐานข้อมูลการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงานของคนพิการ	1. ท่านมีบัตรคนพิการหรือไม่ ☐ มี ☐ ไม่มี				
	2. ท่านอายุเท่าไหร่ ☐ 18-24 ☐ 25-30 ☐ 31-45 ☐ 46-55 ☐ 56-600 ☐ 61 หรือมากกว่านั้น				
	3. เพศของท่านคือเพศอะไร ☐ ชาย				

	☐ หญิง ☐ นอน-ไบนารี่☐ ไม่ขอระบุ				
	4. ภูมิลำเนาของท่านคือที่ใด จังหวัด_____อำเภอ_____				
	5. ที่อยู่อาศัยของท่าน ณ ปัจจุบันคือที่ใด จังหวัด_____อำเภอ_____				
	6. ท่านมีความพิการทางด้านใด (ท่านสามารถเลือกได้มากกว่าหนึ่งคำตอบ) ☐ ความพิการทางด้านการเห็น ☐ ความพิการทางการได้ยิน ☐ ความพิการทางการสื่อสาร ☐ ความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย ☐ ความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม ☐ ความพิการทางสติปัญญา ☐ ความพิการทางการเรียนรู้ ☐ ออทิสติก				
	7. สาเหตุความพิการของท่าน ☐ พิการแต่กำเนิด ☐ พิการในภายหลัง				
	8. ท่านสามารถพึ่งพาตนเองได้หรือพึ่งพาผู้ดูแลผู้ปกครอง ☐ พึ่งพาตนเองได้ ☐ พึ่งพา โปรดระบุ				
2. เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยและจัดทำแนวทางการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงานของคนพิการ	9. ปัจจุบันนี้ท่านได้เข้าศึกษาหรือได้รับการอบรมอยู่หรือไม่ หากใช่ ท่านได้สมัครเข้าศึกษาที่โรงเรียนหรือโปรแกรมฝึกอบรมประเภทใด ☐ ใช่ ในโรงเรียนแบบทั่วไป ☐ ใช่ ในวิทยาลัยเฉพาะทาง ☐ ใช่ ในมหาวิทยาลัย				

	☐ ใช่ ในโรงเรียนแบบออนไลน์/เสมือนจริง ☐ ใช่ ในแผนการเรียนอาชีวศึกษาหรือโรงเรียนช่าง ☐ ไม่ใช่ ฉันไม่ได้สมัครเข้าศึกษาในโรงเรียนหรือการฝึกอบรม				
	10. ท่านสำเร็จการศึกษาในระดับใดโปรดระบุข้อมูลตาม ตารางด้านล่าง (ดูเอกสารแนบ 1)				
	11. ท่านหางานล่าสุดได้อย่างไร ☐ บอร์ดประกาศหางานออนไลน์ ☐ เว็บไซต์ของบริษัท ☐ การแนะนำจากเพื่อน/สมาชิกในครอบครัว ☐ การแนะนำจากเครือข่ายเพื่อการประกอบอาชีพ โปรดระบุ ☐ หน่วยงานสรรหาบุคคลหรือผู้สรรหาผู้บริหาร โปรดระบุ ☐ องค์กรเกี่ยวกับ/สำหรับบุคคลผู้มีความพิการ โปรดระบุ ☐ อื่น ๆ โปรดระบุ				
	12. ท่านเผชิญความท้าทายใด ๆ ในระหว่างกระบวนการหางานเพราะความพิการของท่านหรือไม่ โปรดระบุถึงรายละเอียดให้เราทราบ (สามารถเลือกได้มากกว่าหนึ่งคำตอบและโปรดอธิบายรายละเอียด) ☐ การเลือกปฏิบัติเนื่องจากความพิการ ☐ โอกาสทางอาชีพที่จำกัดในสาขางานของ ฉัน ☐ การขาดประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้อง ☐ การขาดการศึกษา/การฝึกอบรม ☐ การขาดข้อมูล/การเข้าถึงข้อมูล				

	☐ ไม่ ฉันไม่เผชิญความท้าทายใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพิการของฉันในระหว่างกระบวนการหางาน ☐ อื่น ๆ โปรดระบุ โปรดอธิบายเพิ่มเติม				
	13. ท่านเคยมีประสบการณ์ในเรื่องของการเลือกปฏิบัติหรืออคติในระหว่างกระบวนการสรรหาบุคคลเข้าทำงานหรือไม่ ☐ เคย โปรดระบุ ☐ ไม่เคย				
	14. ท่านเคยได้รับความช่วยเหลือหรือการสนับสนุนใด ๆ ในระหว่างการหางานของท่านหรือไม่ หากเคย ความช่วยเหลือหรือ การสนับสนุนประเภทใดที่ท่านได้รับ ☐ เคย โดยเป็นความช่วยเหลือในการค้นหางานจาก องค์กรที่มุ่งเน้นช่วยเหลือคนพิการ ☐ เคย โดยเป็นการให้คำปรึกษาหรือการชี้แนะจาก เครือข่ายเพื่อการประกอบอาชีพ ☐ เคย โดยเป็นความช่วยเหลือทางการเงินด้วย ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการค้นหางาน ☐ เคย โดยวิธีอื่น ๆ โปรดระบุ ☐ ไม่เคย ฉันไม่เคยได้รับความช่วยเหลือหรือการ สนับสนุนใดเลยในระหว่างการค้นหา งานของฉัน				
	15. ท่านเคยได้รับการสนับสนุนหรือความช่วยเหลือใดก็ตามจากหน่วยงานหรือองค์กรจากภาครัฐในการค้นหางานของท่านหรือไม่ หากเป็นเช่นนั้น ประสบการณ์ที่ว่านั้นเป็นอย่างไร ☐ เคย จากหน่วยงาน ประสบการณ์ในแง่บวก โปรดระบุ				

	☐ เคย จากหน่วยงาน ประสบการณ์ในแง่ลบ โปรดระบุ ☐ ไม่เคย ฉันไม่เคยได้รับการสนับสนุนหรือ ความ ช่วยเหลือใดเลยจากหน่วยงานหรือ องค์กรจากภาครัฐในการค้นหางานของฉัน				
	16. ท่านเคยถูกปฏิเสธโอกาสการจ้างงาน เนื่องจากความพิการของท่านหรือไม่ กรุณา แจ้ง รายละเอียดให้เราทราบ ☐ เคย หลายครั้ง ☐ เคย หนึ่งครั้ง ☐ ไม่เคย โปรดระบุ				
	17. ท่านรู้จัก Disability Support Services (DSS) หรือไม่ และท่านเคยได้ใช้บริการจาก DSS หรือไม่ ☐ รู้จัก และเคยใช้บริการ ☐ รู้จัก แต่ไม่เคยใช้บริการ ☐ ไม่รู้จัก และไม่เคยใช้บริการ				
	18. หากท่านเคยใช้บริการจาก Disability Support Services (DSS) ท่านเล็งเห็นว่า หน่วยงานดังกล่าวสามารถสนับสนุนคน พิการได้อย่างดีในด้านใด				
	19. กรุณาอธิบายถึงผู้ว่าจ้าง ตำแหน่ง และความ รับผิดชอบหลักในปัจจุบันของท่าน ชื่อบริษัท/องค์กรผู้ว่าจ้าง ตำแหน่ง ลักษณะงาน/ความรับผิดชอบที่ทำ				
	20. งานล่าสุดของท่านคืองานอะไร ท่านทำงาน นั้น มานานเท่าไหร่ ☐ งานประจำ - น้อยกว่า 6 เดือน ☐ งานประจำ - ระหว่าง 6 เดือนถึง 1 ปี				

	☐ งานประจำ - ระหว่าง 1 ปีถึง 3 ปี ☐ งานประจำ - มากกว่า 3 ปี ☐ งานไม่ประจำ - น้อยกว่า 6 เดือน ☐ งานไม่ประจำ - ระหว่าง 6 เดือนถึง 1 ปี ☐ งานไม่ประจำ - ระหว่าง 1 ปีถึง 3 ปี ☐ งานไม่ประจำ - มากกว่า 3 ปี				
	21. ท่านเคยมีงานอื่นมาก่อนงานปัจจุบันนี้หรือไม่ หากเคย กรุณาอธิบายถึงผู้ว่าจ้าง ตำแหน่ง และความรับผิดชอบหลักในงานก่อนหน้านี้ของท่านในแต่ละงาน (ข้ามข้อนี้ หากคำตอบของท่านคือไม่เคย หากท่านมีมากกว่า 5 งาน กรุณาแจกแจงรายละเอียดงานล่าสุด ของท่านเพียง 5 งาน) (ดูเอกสารแนบ 1)				
	22. ท่านเคยรับผิดชอบงานในสายอาชีพของท่านอย่างไร โปรดระบุถึงรายละเอียดของ งานที่ท่านรับผิดชอบเหล่านั้น				
	23. ท่านหางานที่ผ่านมาดังกล่าวมาได้อย่างไร (สามารถเลือกได้มากกว่าหนึ่งคำตอบ) ☐ เว็บไซต์ค้นหางานออนไลน์ ☐ ช่องทางติดต่อส่วนตัว ☐ เว็บไซต์ของบริษัท ☐ สำนักงานจัดหางาน ☐ โฆษณาบนหนังสือพิมพ์ ☐ องค์กรเกี่ยวกับ/สำหรับคนพิการ ☐ อื่น ๆ โปรดระบุ				
	24. ท่านคิดว่าทักษะหรือคุณภาพที่สำคัญที่สุดที่ท่านได้มีส่วนร่วมกับงานล่าสุดของท่านคืออะไร กรุณาจัดอันดับคำตอบของท่านตั้งแต่ 1-3 เมื่อให้ 1 เป็นทักษะที่สำคัญที่สุด ☐ การสื่อสาร				

	☐ การทำงานเป็นทีม ☐ การแก้ไขปัญหา ☐ การจัดการเวลา ☐ ทักษะทางเทคนิค ☐ ความคิดสร้างสรรค์ ☐ ความสามารถปรับตัว ☐ ความใส่ใจในรายละเอียด ☐ ความรับผิดชอบ ☐ ความซื่อสัตย์ ☐ ความตรงต่อเวลา ☐ อื่น ๆ โปรดระบุ				
	25. มีทรัพยากรหรือระบบสนับสนุนอื่นใดก็ตามที่ท่านรู้สึกว่าอาจเป็นประโยชน์สำหรับคนพิการในการหางานอีกหรือไม่ กรุณาเลือกไม่เกินสองคำตอบที่เกี่ยวข้อง ☐ นิทรรศการรวมงานเฉพาะสำหรับคน พิการ ☐ บริการจัดหางาน ☐ ทรัพยากรออนไลน์สำหรับคนพิการที่ กำลังหางาน ☐ โปรแกรมสนับสนุนโดยภาครัฐ ☐ โครงการขยายเขตเข้าถึงผู้ว่าจ้าง ☐ อื่น ๆ โปรดระบุ				
	26. ปัจจัยใดส่งผลให้ผู้ว่าจ้างมีแนวโน้มมากยิ่งขึ้นที่จะจ้าง คนพิการ ☐ สิ่งจูงใจหรือคำสั่งโดยภาครัฐให้ว่าจ้างคนพิการ ☐ ข้อผูกมัดของผู้ว่าจ้างที่มีต่อความ หลากหลายและการรวมเข้าเป็นส่วนหนึ่ง ☐ ทักษะและประสบการณ์ที่				

	เกี่ยวข้องของ ผู้สมัคร ☐ เครือข่ายหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับความพิการของผู้สมัคร ☐ สถานะความพิการของผู้สมัคร เพื่อให้ บรรลุถึงโควตาความหลากหลาย ☐ ไม่มีปัจจัยใดเป็นพิเศษ ☐ อื่น ๆ โปรดระบุ				
	27. ท่านเปิดเผยความพิการของท่านให้ผู้ว่าจ้างของท่านทราบอย่างไร ท่านเผชิญความท้าทายใด ๆ ในการเปิดเผยบ้างหรือไม่ ☐ ฉันเปิดเผยความพิการของฉันในตอนที่ส่งประวัติย่อ/CV ของฉัน และเอกสารอื่น ๆ ☐ ฉันเปิดเผยความพิการของฉันในระหว่าง กระบวนการสัมภาษณ์งาน ☐ ฉันเปิดเผยความพิการของฉันหลังจากที่ ยอมรับข้อเสนอรับเข้าทำงาน ☐ ฉันไม่ได้เปิดเผยความพิการของฉันต่อผู้ว่าจ้าง ☐ ฉันเผชิญความท้าทายในการเปิดเผยความพิการของฉัน โปรดระบุ				
	28. ท่านเชื่อว่าการเปิดเผยความพิการของท่าน ต่อผู้ว่าจ้างนั้นเป็นประโยชน์หรือว่าส่งผลเสีย ต่อโอกาสการจ้าง งานของท่าน ☐ เป็นประโยชน์ ☐ ส่งผลเสีย ☐ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ โปรดระบุ				

	29. ท่านมีความต้องการพิเศษเฉพาะในสถานที่ทำงานหรือไม่ หากใช่ ท่านได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกซึ่งส่งผลให้ท่านสามารถดำเนินภาระงานของท่านได้อย่างเต็มประสิทธิภาพหรือไม่ กรุณาระบุถึงประเภทของการสนับสนุนหรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่ท่านได้รับให้เราทราบ ☐ ใช่ ฉันต้องการและได้รับสิ่งอำนวยความ สะดวก โปรดระบุ ☐ ใช่ ฉันต้องการสิ่งอำนวยความสะดวก แต่ ยังไม่ได้รับ ☐ ไม่ใช่ ฉันไม่ต้องการสิ่งอำนวยความสะดวก				
	30. ท่านจัดการกับความพิการของท่านในระหว่างการทำงานอย่างไร มีกลยุทธ์หรือเทคนิคเฉพาะใดก็ตามซึ่งได้ผลดีกับท่านหรือไม่ (สามารถเลือกได้มากกว่า 1 คำตอบ) ☐ ช่วงพักที่สม่ำเสมอ ☐ เทคโนโลยีอำนวยความสะดวก ☐ ตารางการทำงานที่ยืดหยุ่น ☐ ทางเลือกการทำงานจากที่บ้าน ☐ สิ่งอำนวยความสะดวกที่จัดไว้ให้โดยผู้ ว่าจ้าง ☐ อื่น ๆ โปรดระบุ				
	31. ท่านรู้สึกว่าความพิการของท่านเป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าภายในบริษัทที่ท่านทำงานอยู่หรือไม่ กรุณาระบุเหตุผลให้เราทราบ ☐				

	ใช่ ☐ ไม่ใช่ โปรดระบุ				
	32. การสนับสนุนหรือทรัพยากรใดที่ท่านจะต้องมีเพื่อให้ ท่านครองงานไว้ได้ (สามารถเลือก ได้มากกว่า 1 คำตอบ) ☐ สิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติม ☐ โอกาสในการฝึกอบรมหรือการได้รับการศึกษา ☐ โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ ☐ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานหรือการจัดการ ☐ การมีพี่เลี้ยงในการช่วยสอนงาน ☐ การสะท้อนผลการทำงานและการให้คำแนะนำ ☐ อื่น ๆ โปรดระบุ				
	33. ท่านเคยได้รับโอกาสในการฝึกอบรมหรือการพัฒนาใน ที่ทำงานเพื่อช่วยให้ท่านได้เติบโตในสายอาชีพหรือไม่ ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่ โปรดระบุ				
	34. ท่านรู้สึกว่าผู้ว่าจ้างเข้าใจความต้องการและสมรรถภาพของคนพิการหรือไม่ ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่ โปรดระบุ				
	35. ท่านรู้สึกว่าผู้ว่าจ้างมีความรับผิดชอบที่จะต้องจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้				

	อย่างเหมาะสมสำหรับลูกจ้างที่พิการใช่หรือไม่ ☐ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ เป็นกลาง ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
	36. ท่านได้รับการฝึกอบรมหรือการสนับสนุนที่เพียงพอจากผู้ว่าจ้างของท่านในการแนะแนวทางไปยังสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงานหรืออุปสรรคต่อการเข้าถึงหรือไม่ ☐ ใช่ อย่างสม่ำเสมอ ☐ ใช่ บางครั้ง ☐ ไม่ใช่ ไม่เคยเลย โปรดระบุ				
	37. ท่านเชื่อว่าจะมีจุดอ่อนซึ่งเกี่ยวโยงกับคนพิการใน สถานที่ทำงานใช่หรือไม่ กรุณาแจ้งเหตุผลให้เราทราบ ☐ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ เป็นกลาง ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โปรดระบุ				
	38. ท่านเคยเผชิญกับการเลือกปฏิบัติหรือทัศนคติเชิงลบจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานในที่ทำงานเพราะความพิการของท่านหรือไม่ ถ้าใช่ ท่านช่วยยกตัวอย่างได้หรือไม่				

	☐ ใช่ บ่อยครั้ง โปรดระบุ ☐ ใช่ เป็นบางโอกาส โปรดระบุ ☐ ไม่ใช่				
	39. สาเหตุหลักที่ท่านเปลี่ยนงานในอดีตคืออะไร (เลือกทุกตัวเลือกที่ใช้ได้) ☐ การขาดโอกาสการเติบโตในสายอาชีพ ☐ เงินเดือนหรือค่าตอบแทนต่ำ ☐ ความพึงพอใจในงานมีจำกัด ☐ สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานไม่เอื้ออำนวย ☐ ความยากลำบากอันเกิดจากความพิการ ☐ การเดินทางที่ยากลำบาก/ระยะทางไปทำงาน ☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ)				
	40. ท่านเคยเผชิญกับความท้าทายที่เกี่ยวข้องกับความพิการของท่านซึ่งทำให้ท่านต้องพิจารณาออกจากงานหรือไม่ ☐ ใช่ ฉันเคยเผชิญความท้าทายซึ่งทำให้ฉันพิจารณาออกจากงาน ☐ ไม่ใช่ ฉันไม่เคยเผชิญความท้าทายซึ่งทำ ให้ฉันพิจารณาออกจากงาน หากใช่ ความท้าทายที่ท่านเคยเผชิญนั้นคืออะไร				
	41. ปัจจัยใดบ้างที่จะทำให้ท่านอยู่ในงานปัจจุบันได้นานขึ้นหรือมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ โปรดเลือกไม่เกิน สองคำตอบที่ใช้ได้ ☐ โอกาสเพื่อการพัฒนาทางด้านอาชีพ ☐ เงินเดือนและสิทธิประโยชน์ที่มีการแข่งขัน ☐ วัฒนธรรมในการทำงานเชิงบวกและพลวัตในทีม				

	☐ ความยืดหยุ่นทางด้านชั่วโมงการทำงานและตาราง ☐ เส้นทางในการก้าวหน้าทางอาชีพที่ชัดเจน ☐ อื่น ๆ โปรดระบุ				
	42. มีทรัพยากรหรือระบบสนับสนุนอื่นใดที่ท่านรู้สึกว่าจะเป็นประโยชน์สำหรับคนพิการใน การครองงานหรือไม่ โปรดแจ้งให้เราทราบเหตุผล ☐ ผู้ฝึกอบรมหรือผู้ให้ปรึกษางาน ☐ บอร์ดประกาศหางานและบริการจัดหา งานเฉพาะคนพิการ ☐ สิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงานและมาตรการส่งเสริมการเข้าถึง ☐ โครงการให้การศึกษาและการฝึกอบรม ☐ เครือข่ายสนับสนุนและกลุ่มผู้ส่งเสริมสาเหตุ โปรดอธิบายเหตุผลเพิ่มเติม				
	43. ท่านเคยเผชิญกับอุปสรรคในการครองงานเนื่องจากความพิการของท่านหรือไม่ ถ้าเป็นเช่นนั้น อุปสรรคเหล่านั้นคืออะไร ☐ การขาดการเข้าถึงและสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงาน ☐ อคติหรือการเลือกปฏิบัติจากผู้ว่าจ้างหรือเพื่อนร่วมงาน ☐ โอกาสในการทำงานที่จำกัดในสาขางานหรืออุตสาหกรรมเฉพาะทาง ☐ จุดด่างพร้อยหรือความเข้าใจผิดเกี่ยวกับความพิการและการทำงาน ☐ ความท้าทายที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพซึ่งส่งผลกระทบต่อสมรรถภาพในการทำงาน				

	☐ อื่น ๆ โปรดระบุ				
	44. ทักษะและความสามารถใดที่ท่านรู้สึกว่าสำคัญที่สุดที่ผู้ว่าจ้างควรตระหนักถึงในคนพิการ ☐ ทักษะการแก้ไขปัญหาและการคิดเชิงวิพากษ์ ☐ ความสามารถปรับตัวและความยืดหยุ่น ☐ ทักษะด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่แข็งแรง ☐ ความใส่ใจในรายละเอียดและความแม่นยำ ☐ ทักษะทางเทคนิคและเฉพาะทางที่เกี่ยวเนื่องกับงาน ☐ อื่น ๆ โปรดระบุ				
	45. การฝึกอบรมหรือการสนับสนุนประเภทใดที่จะเป็นประโยชน์กับท่านมากที่สุดในการครองงาน ☐ การฝึกอบรมทางเทคนิคหรือเฉพาะเจาะจงต่องาน ☐ การฝึกอบรมความสามารถในการเข้าถึงและการอำนวยความสะดวก ☐ การฝึกอบรมการสื่อสารและการทำงาน เป็นทีม ☐ การสนับสนุนด้านสุขภาพจิตและการจัดการความเครียด ☐ การฝึกอบรมการพัฒนาและความก้าวหน้าทางอาชีพ ☐ อื่น ๆ โปรดระบุ				
	46. ท่านพอใจกับงานปัจจุบันของท่านมากน้อยเพียงใด โปรดแจ้งให้เราทราบเหตุผล				

	☐ พอใจอย่างมาก ☐ พอใจ ☐ เป็นกลาง ☐ ไม่พอใจ ☐ ไม่พอใจอย่างมาก เหตุผล:				
	47. ท่านหวังว่าจะได้งานประเภทใดในอนาคต (ถ้ามี) ☐ ประเภทเดียวกับงานปัจจุบัน ☐ งานที่ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้นในสาขา งานเดิม ☐ งานที่อยู่ในสาขางานต่างออกไป โปรดระบุ ☐ ธุรกิจส่วนตัว/การเป็นผู้ประกอบการ ☐ อื่น ๆ โปรดระบุ				
	48. เป้าหมายในอาชีพของท่านในอีกห้าปีข้างหน้าคืออะไร ☐ ความก้าวหน้าในงานปัจจุบัน ☐ งานใหม่ในสาขางานเดิม ☐ การเปลี่ยนอาชีพ ☐ การเริ่มต้นประกอบธุรกิจ ☐ อื่น ๆ โปรดระบุ				
	49. ท่านต้องการทักษะหรือประสบการณ์ใดบ้างเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในอาชีพของท่าน โปรดเลือกคำตอบที่เกี่ยวข้องไม่เกินสามคำตอบ ☐ ทักษะทางเทคนิคในสาขางานหรืออุตสาหกรรมเฉพาะทาง ☐ ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร				

	☐ ทักษะความเป็นผู้นำและการจัดการ ☐ ทักษะการแก้ไขปัญหาและการคิดเชิงวิพากษ์ ☐ ทักษะการจัดการเวลาและการจัดองค์กร ☐ ความรู้หรือใบรับรองเฉพาะอุตสาหกรรม ☐ ทักษะการขายหรือการตลาด ☐ ความสามารถทางภาษา ☐ ทักษะความคิดสร้างสรรค์หรือศิลปะ ☐ ประสบการณ์ในบทบาทหรืออุตสาหกรรมที่คล้ายกัน ☐ ทักษะการจัดการโครงการ ☐ ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น ☐ อื่น ๆ โปรดระบุ				
	50. ท่านจะให้คำแนะนำเกี่ยวกับการหางานและการทำงานอย่างไรแก่คนพิการคนอื่น ๆ ซึ่งกำลังมองหางานทำ				
	51. ประสบการณ์สำคัญที่ท่านต้องการแบ่งปันเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานในฐานะ คนพิการ				
	52. ผู้ว่าจ้างจะมีแนวทางการสนับสนุนลูกจ้างที่มีความพิการในกระบวนการจัดหางานและสถานที่ทำงานให้ดีขึ้นอย่างไรบ้าง				
	53. ท่านมีข้อเสนอแนะต่อ Disability Support Services (DSS) และมหาวิทยาลัยอย่างไรเพื่อให้หน่วยงานดังกล่าวสามารถหนุนเสริม คนพิการในการทำงานและการครองงานได้ดียิ่งขึ้น				

คำแนะนำเพิ่มเติม