

## Research Article

# การเปรียบเทียบการจ้างงานบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษและบุคคลทั่วไป ของผู้ประกอบการ: การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น และแนวทาง การส่งเสริมการมีงานทำ

## A Comparison of the Employment of People with and without Special Needs from Employers' Perspectives: A Need Assessment and Guidelines for the Employment Promotion

วิรุจ กิจนันทวิวัฒน์<sup>1</sup>  
Virut Kitnuntaviwat

Article History

Received: May 25, 2021

Revised: October 29, 2021

Accepted: November 5, 2021

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการจ้างงานบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษ 2) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการจ้างงานบุคคลทั่วไป 3) เปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการจ้างงานบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษและบุคคลทั่วไป และ 4) นำเสนอแนวทางการส่งเสริมการมีงานทำของบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีแบบเชิงอธิบายเป็นลำดับ เริ่มจากการวิจัยเชิงปริมาณ ตัวอย่างวิจัยคือ ผู้ประกอบการจำนวน 435 คน ที่รับบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษและบุคคลทั่วไปเข้าทำงาน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น จากนั้นศึกษาเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ประกอบการจำนวน 10 คน และผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ จำนวน 5 คน ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมการมีงานทำของบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นในการจ้างงานบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษและบุคคลทั่วไปของผู้ประกอบการ อันดับแรกแตกต่างกัน โดยอันดับแรกของบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษ คือ ทักษะและคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการ ในขณะที่บุคคลทั่วไป คือ ทักษะทางการเงิน แต่อันดับสุดท้ายเหมือนกัน คือ ทักษะชีวิตและอาชีพ และแนวทางการ

<sup>1</sup> สาขาวิชาธุรกิจและอาชีวศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Business and Vocational Education, Faculty of Education, Chulalongkorn University, E-mail: virut.k@chula.ac.th

ส่งเสริมการมีงานทำของบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษ ประกอบด้วย แนวทางสำหรับหน่วยงานสำคัญ 3 หน่วยงาน ได้แก่ สถานศึกษา สถานประกอบการ และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

**คำสำคัญ:** การจ้างงาน บุคคลผู้มีความต้องการพิเศษ ผู้ประกอบการ การส่งเสริมการมีงานทำ ความต้องการจำเป็น

## Abstract

The purposes of this study were 1) to analyze the need assessment in employing people with special needs, 2) to analyze the need assessment in employing people without special needs, 3) to compare the need assessment between employing people with and without special needs, and 4) to propose guidelines for the employment promotion of people with special needs. This study used mixed method research with explanatory sequential design. First, it used quantitative research as the sample of this study consisted of 435 entrepreneurs across Thailand that employed both people with and without special needs. The data were collected by using a questionnaire. The results obtained were analyzed using descriptive statistics and prioritization needs index technique (PNI<sub>Modified</sub>). Then, qualitative research was conducted by using a semi-structure interview form to interview 10 entrepreneurs and 5 government executives. Data were analyzed using content analysis to propose guidelines for the employment promotion of people with special needs. The result of this study showed that the top priority of need assessment in developing employability skills of people with special needs was the entrepreneurship skill while that of people without special needs was financial skill. Nevertheless, the last priority of need assessment of both groups was the life and career skill. Guidelines for promoting the employment of people with special needs consists of 3 important agencies: school, entrepreneur and government agencies.

**Keywords:** Employment, People with Special Needs, Entrepreneur, Employment Promotion, Need Assessment

## บทนำ

การมีงานทำหรือการได้รับการจ้างงานถือเป็นส่วนหนึ่งในการดำรงชีวิตของมนุษย์ไม่เว้นแม้แต่มองบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษ หรือคนทั่วไปเรียกว่า คนพิการ เพื่อเป็นการส่งเสริมความเท่าเทียมในสังคม ตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการในระดับนานาชาติ ประเทศไทยได้ออกกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษให้ดีขึ้น ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 ไว้ในมาตรา 33 มาตรา 34 และมาตรา 35 (Office of

the Council of State, 2013) อย่างไรก็ตาม แม้ว่ามีกฎหมายรองรับการจ้างงาน แต่จากงานวิจัยที่ผ่านมา ยังพบว่า บุคคลผู้มีความต้องการพิเศษยังคงมีปัญหาบางประการ เช่น ลักษณะความพิการที่มีข้อจำกัดในการทำงาน ทักษะการทำงานไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ หรือการถูกเลือกปฏิบัติจากผู้ประกอบการ (Caldwell, Harris, & Renko, 2016; Tantixalerm et al., 2020) จากผลสำรวจบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษของประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2563 พบว่า บุคคลผู้มีความต้องการพิเศษได้รับการศึกษาจำนวน 1,572,343 คน คิดเป็นร้อยละ 75.73 ของ

บุคคลผู้มีความต้องการพิเศษทั้งหมด ได้รับการศึกษาสูงสุดในระดับประถมศึกษา จำนวน 1,281,173 คน โดยสาเหตุหลักมาจากปัญหาทางด้านร่างกาย ขาดแคลนทุนทรัพย์ และขาดโอกาสทางสังคม (Department of Empowerment of Persons with Disabilities (DEP), 2020) ทั้งนี้ การไม่ได้รับการศึกษาที่เหมาะสมยิ่งส่งผลให้บุคคลผู้มีความต้องการพิเศษขาดโอกาสเป็นอย่างมากในการได้รับการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเพื่อการมีงานทำ

World Economic Forum (WEF) (2020) ได้นำเสนอรายงานอนาคตของงานในปี 2020 โดยคาดการณ์ว่าโลกการทำงานจะเผชิญกับภาวะการหยุดชะงัก 2 ต่อ (double-disruption) ทั้งจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด-19 และการใช้ระบบควบคุมอัตโนมัติ (automation) เข้ามาทดแทนการจ้างคน โดยจะส่งผลกระทบต่อคนทำงานที่มีทักษะไม่ตรงกับความต้องการของธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป และมีความเสี่ยงที่จะไม่มีงานทำ โดยเฉพาะบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษจึงมีความจำเป็นอย่างมากที่บุคคลกลุ่มนี้ต้องพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคต หรือในที่นี้เรียกว่าทักษะเพื่อการมีงานทำ (employability skills) เพื่อให้บุคคลผู้มีความต้องการพิเศษสามารถทำงานได้ตรงกับความต้องการของธุรกิจและการประกอบอาชีพ

จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะเพื่อการมีงานทำพบว่า เป็นทักษะที่จำเป็นในการพัฒนามนุษย์ในศตวรรษที่ 21 แบบองค์รวม เพื่อใช้ในการทำงานของทุกอาชีพที่หลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน หรือการประกอบอาชีพอิสระประกอบด้วย 3 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 1) ทักษะชีวิตและอาชีพ 2) ทักษะและคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการ และ 3) ทักษะทางการเงิน

ทักษะชีวิตและอาชีพเป็นทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน และบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษควรได้รับการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ ซึ่งเป็นหนึ่งในทักษะสำคัญของการมีงานทำที่ช่วยส่งเสริมให้สามารถเข้าใจตนเอง และเลือกอาชีพที่เหมาะสมได้ (World Health Organization: WHO, 2010) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Onkeaw (2019) และ Tantixalerm et al. (2020) ที่สนับสนุนว่าทักษะชีวิตและอาชีพมีความสำคัญสำหรับ

บุคคลผู้มีความต้องการพิเศษให้ได้รับการจ้างงานและมีคุณภาพการดำรงชีวิตดีขึ้น

ทักษะและคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการเป็นทักษะจำเป็นที่ส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการของบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษ เพื่อลดปัญหาการเลือกปฏิบัติของนายจ้างและการหารายได้ (Darcy, Collins, & Stronach, 2020) ทั้งนี้ จากการสำรวจจอตราการเป็นผู้ประกอบการของบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษพบว่าบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษมีโอกาสเลือกเป็นผู้ประกอบการสูงกว่าบุคคลทั่วไป เนื่องจากต้องการลดข้อจำกัดในการหางานทำในสถานประกอบการ (Australian Bureau of Statistics, 2012; Department of Empowerment of Persons with Disabilities: DEP, 2020) นอกจากนั้น ข้อมูลการประกอบอาชีพของ Department of Empowerment of Persons with Disabilities (DEP) (2020) ระบุว่า บุคคลผู้มีความต้องการพิเศษที่อยู่ในวัยทำงานในประเทศไทยจำนวน 857,073 คน มีเพียง 212,382 คน ที่ประกอบอาชีพหรือคิดเป็นร้อยละ 24.78 โดยบุคคลที่ได้ทำงานส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม (ร้อยละ 48.00) รับจ้างทั่วไป (ร้อยละ 22.93) และประกอบธุรกิจส่วนตัว (ร้อยละ 5.92) และมีเพียงร้อยละ 4.88 ที่ทำงานเป็นพนักงานในสถานประกอบการ

ส่วนทักษะทางการเงิน เป็นทักษะพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับทุกคน เพื่อให้สามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข (Organization for Economic Co-operation and Development: OECD, 2016) โดยงานวิจัยของ Prosper Canada Centre (2015) และ Hordacre (2016) พบตรงกันว่า บุคคลผู้มีความต้องการพิเศษส่วนใหญ่ขาดทักษะทางการเงิน และมีความเสี่ยงที่จะได้รับรายได้ต่ำกว่าบุคคลทั่วไป ซึ่งมีผลต่อการดำรงชีวิต แต่หากบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษมีทักษะทางการเงินที่เหมาะสมจะสามารถวางแผนการหาเงินและใช้จ่ายเองได้ ซึ่งเป็นการสร้างความมั่นใจให้กับตนเองและครอบครัว

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะเพื่อการมีงานทำในประเทศไทย ส่วนมากจะเลือกศึกษาเฉพาะบุคคลทั่วไป (Koolnaphadol, I-nang, Yu-iam, & Suwannaphd, 2019; Salao, 2017) หรือบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษ (Hongngam, 2015; Onkeaw,

2019; Tantixalerm et al., 2020; Thammasat University Research and Consultancy Institute, 2019) แต่การศึกษาเพื่อเปรียบเทียบบุคคลทั้งสองกลุ่มเพื่อพัฒนาให้บุคคลผู้มีความต้องการพิเศษสามารถปฏิบัติงานได้เทียบเท่ากับบุคคลทั่วไปยังมีอยู่จำกัด ในการนี้ Wongwanich (2015) ได้อธิบายถึงการประเมินความต้องการจำเป็น (need assessment) ไว้ว่าเป็นกระบวนการที่เป็นระบบเพื่อใช้ในการศึกษาความแตกต่าง (discrepancy) หรือการศึกษาช่องว่าง (gap) ระหว่างสภาพที่เป็นจริง (what is) กับสภาพที่ควรจะเป็น (what should be) เพื่อให้ได้สภาพสิ่งที่สามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนาอย่างเร่งด่วนให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคล หรือหน่วยงาน ซึ่งการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นมีประโยชน์อย่างมากในการวางแผนการดำเนินงาน โดยเป็นการวิจัยที่ช่วยให้ผู้วิจัยสำรวจปัญหาหรือความต้องการเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำมาปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังงานวิจัยของ Salao (2017) ที่ศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นของผู้เรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะศตวรรษที่ 21

ดังนั้น การวิจัยนี้จึงต้องการเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการจ้างงานบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษและบุคคลทั่วไปในมุมมองของผู้ประกอบการที่มีต่อทักษะเพื่อการมีงานทำ เพื่อให้ทราบถึงความต้องการจำเป็นอย่างเร่งด่วนในการพัฒนาการปฏิบัติงาน อันนำไปสู่การนำเสนอแนวทางการส่งเสริมการมีงานทำของบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษ เพื่อใช้ในการวางแผนและพัฒนาการปฏิบัติงานให้บุคคลผู้มีความต้องการพิเศษสามารถพัฒนาทักษะเพื่อการมีงานทำได้เทียบเท่ากับบุคคลทั่วไป เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตรงความต้องการของนายจ้างในสถานประกอบการ หรือสามารถประกอบอาชีพอิสระในการเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้อย่างเต็มศักยภาพ

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการจ้างงานบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษของผู้ประกอบการ
2. เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการจ้างงานบุคคลทั่วไปของผู้ประกอบการ

3. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการจ้างงานบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษและบุคคลทั่วไปของผู้ประกอบการ

4. เพื่อนำเสนอแนวทางการส่งเสริมการมีงานทำของบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษ

### การทบทวนวรรณกรรม

#### 1. ความเป็นมาและความหมายของทักษะเพื่อการมีงานทำ

จากการศึกษาวิจัยพบว่า ทักษะเพื่อการมีงานทำ (employability skills) ถูกนำไปใช้ในความหมายและคำจำกัดความที่หลากหลายขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการศึกษาในแต่ละประเทศ (Morningstar, Lombardi, Fowler, & Test, 2017; Office of Career, Technical, and Adult Education (CTE), 2020; United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO), 2016) เช่น ทักษะเพื่อการมีงานทำ (employability skills) ทักษะทางอารมณ์และสังคม (soft skills) หรือทักษะข้ามสายงาน (transversal skills) อย่างไรก็ตาม เมื่อศึกษาถึงความหมายและคำจำกัดความพบว่า คำที่ถูกเรียกนั้นมีความหมายและแนวคิดในการศึกษาวิจัยเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

UNESCO (2016) เสนอว่าทักษะเพื่อการมีงานทำเป็นสมรรถนะที่หลายประเทศในโลกให้ความสำคัญในการพัฒนาให้กับผู้เรียนเพื่อเตรียมความพร้อมสู่โลกของอาชีพ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 6 กลุ่ม คือ 1) ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และนวัตกรรม เช่น การคิดสร้างสรรค์ การเป็นผู้ประกอบการ 2) ทักษะด้านระหว่างบุคคล เช่น การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม 3) ทักษะด้านภายในบุคคล เช่น การมีวินัยในตัวเอง ความขยันหมั่นเพียร 4) ทักษะด้านความเป็นพลเมืองโลก เช่น เคารพในความหลากหลาย 5) ทักษะด้านการรู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศ เช่น ความสามารถในการรับและวิเคราะห์ข้อมูล ICT และ 6) ทักษะอื่นๆ เช่น ความมีสุขภาพดี

ในขณะที่ Morningstar et al. (2017) ได้ศึกษากรอบแนวคิดความพร้อมสู่การมีงานทำของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาโดยครอบคลุมทั้งผู้เรียนทั่วไปและผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ พบว่ามี 6 ด้าน ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วม

ในกิจกรรม 2) ชุดกรอบความคิด เป็นแนวคิดที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ 3) ทักษะการเรียนรู้ เป็นทักษะต่างๆ ที่ผู้เรียนใช้ในกระบวนการเรียนรู้ 4) ทักษะสังคม เป็นทักษะที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 5) ทักษะการคิดอย่างวิจารณ์ญาณ และ 6) ทักษะการปรับตัวระหว่างการเปลี่ยนผ่าน ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญในการดำรงชีวิตและทำงานหลังเรียนจบ เช่น ด้านทักษะการเป็นผู้ประกอบการ และทักษะทางการเงิน ส่วน Jaya, Haryoko, and Suhaeb (2018) ได้ศึกษาทักษะต่างๆ ของผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ และพบว่า ทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ และทักษะการเป็นผู้ประกอบการของบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษ ล้วนเป็นทักษะที่จำเป็นที่ต้องได้รับการส่งเสริมไม่แตกต่างจากบุคคลทั่วไป นอกจากนี้ ทักษะทางการเงินก็นับเป็นทักษะจำเป็นเพื่อการมีงานทำสำหรับทุกคนในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข (OECD, 2016)

ดังนั้น ในงานวิจัยนี้ทักษะเพื่อการมีงานทำ หมายถึง ทักษะที่จำเป็นในการพัฒนามนุษย์ในศตวรรษที่ 21 แบบองค์รวม ซึ่งเป็นทักษะเพื่อใช้ในการทำงานของทุกอาชีพ ในบริบทสถานการณ์และการทำงานในอาชีพที่หลากหลาย เป็นทักษะที่แต่ละบุคคลสามารถใช้เพื่อเพิ่มความสำเร็จในการดำรงชีวิตและสามารถประยุกต์ใช้ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีทักษะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน หรือมีความเป็นผู้ประกอบการสามารถนำไปใช้เพื่อประกอบอาชีพอิสระ

## 2. องค์ประกอบของทักษะเพื่อการมีงานทำ

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับทักษะเพื่อการมีงานทำ ผู้วิจัยสามารถแบ่งทักษะเพื่อการมีงานทำเป็น 3 องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ทักษะชีวิต และอาชีพ ทักษะและคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการ และทักษะทางการเงิน โดยการสังเคราะห์แต่ละองค์ประกอบจากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่ศึกษากับบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษ และบุคคลทั่วไป โดยมีรายละเอียดในการศึกษาแต่ละทักษะดังนี้

### 2.1 ทักษะชีวิตและอาชีพ

ทักษะชีวิตและอาชีพเป็นทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพของทุกคน

ผู้วิจัยสังเคราะห์แนวคิดและองค์ประกอบจากงานวิจัยของ Partnership for 21st Century Learning (2019) UNESCO (2016) รวมทั้งงานวิจัยของ McGee (2019) Jaya et al. (2018) International Labour Office (ILO) (2008) และ Onkeaw (2019) โดยสรุปได้ว่า ทักษะชีวิตและอาชีพ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการใช้ความรู้ เจตคติ และความสามารถในการปรับเปลี่ยนตนเองให้มีความเหมาะสมในการจัดการแก้ปัญหาต่างๆ ที่อยู่รอบตัวเพื่อให้ตนเองดำรงชีวิตและอยู่รอดปลอดภัยในสังคมได้ และมีการเตรียมพร้อมและสร้างทางเลือกเพื่อให้ตนเองสามารถเผชิญกับสภาพสังคมปัจจุบันและการประกอบอาชีพเพื่อพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพได้

ในงานวิจัยนี้ สามารถจำแนกทักษะชีวิตและอาชีพได้เป็น 4 องค์ประกอบย่อยดังนี้ 1) ทักษะทางสังคม 2) ทักษะการคิด 3) ทักษะเฉพาะตัวบุคคล และ 4) ทักษะด้านอาชีพ

### 2.2 ทักษะและคุณลักษณะการผู้ประกอบการ

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยที่ศึกษาทักษะและคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการของ Tittel and Terzidis (2020) Bagheri and Abbariki (2017) และ European Commission (2016) และสรุปได้ว่า ทักษะและคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการ หมายถึง ความสามารถ การกระทำ พฤติกรรม และกระบวนการคิดของบุคคลในการใช้ความรู้ เจตคติ และความสามารถในการริเริ่มดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจด้วยตนเองให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของการประกอบธุรกิจหรือประกอบอาชีพอิสระที่ตั้งไว้ ซึ่งจำเป็นต้องมีการบูรณาการความสามารถดังกล่าวเข้ากับคุณลักษณะส่วนบุคคลและนำมาใช้ โดยจำแนกได้ 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ทักษะด้านธุรกิจ และ 2) คุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการ

### 2.3 ทักษะทางการเงิน

ทักษะทางการเงินเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิตของทุกคน เพราะระดับทักษะทางการเงินจะมีความเชื่อมโยงและส่งผลกระทบต่อความอยู่ดีมีสุขทางการเงินและความสามารถในการประกอบอาชีพ ในการนี้ ธนาคารแห่งประเทศไทยได้สำรวจทักษะทางการเงินของคนไทยในปีพุทธศักราช 2559 และพบว่า คนไทยมีความรู้ทางการเงิน (คิดเป็นร้อยละ 48.60) อยู่ในระดับที่

ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของ OECD (คิดเป็นร้อยละ 65.70) ของปี พ.ศ. 2558 (Bank of Thailand, 2016) ทั้งนี้ ผู้วิจัย สังเคราะห์แนวคิดและองค์ประกอบจากงานวิจัยของ (OECD, 2016) ซึ่งถูกนำมาใช้ศึกษาในแต่ละประเทศ ทั่วโลก รวมทั้งงานวิจัยของ Hordacre (2016) และ Prosper Canada Centre (2015) และสรุปได้ว่า ทักษะทางการเงิน หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการใช้ ความรู้ เจตคติ และความสามารถที่เกี่ยวกับการเงิน ทั้ง การออมเงิน การลงทุน การจัดบันทึกรายได้ค่าใช้จ่าย และการซื้อสินทรัพย์ต่างๆ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุน ความเป็นอิสระภาพทางการเงินของแต่ละบุคคล และสามารถจำแนกได้ 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) การทำ ธุรกิจทางการเงิน 2) การวางแผนและการจัดการด้านการเงิน และ 3) ความเสี่ยงและผลตอบแทน

### 3. งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวข้องกับการมีงานทำของบุคคล ผู้มีความต้องการพิเศษ

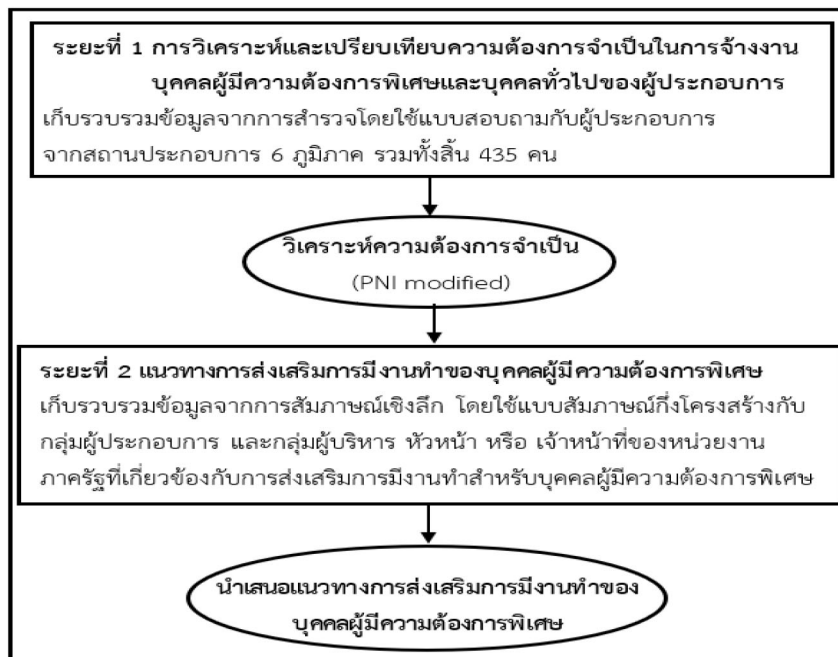
Onkeaw (2019) ศึกษาความคาดหวัง ปัญหา และ อุปสรรคของนายจ้างต่อการจ้างงานคนพิการตาม พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และพบว่า นายจ้างมีความคาดหวังต่อการจ้างงาน คนพิการในระดับมาก โดยมีความคาดหวังมากที่สุดใน ด้านพฤติกรรมในการทำงาน และอุปสรรคที่พบมากที่สุด คือ การขาดการประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ความรู้กับสถานประกอบการ ในกรณีนี้ Tantixaler et al. (2020) ศึกษาสภาพและปัญหาของการจัดการ ศึกษาในสายอาชีพสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ ทางการเรียนรู้ และพบว่า หลักสูตรฝึกอาชีพระยะสั้น ยังไม่สามารถฝึกทักษะอาชีพหรือทักษะสำคัญจำเป็น ต่อการมีงานทำให้กับบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษได้ ครบทุกทักษะ เนื่องจากขาดความเชี่ยวชาญในทักษะ สายอาชีพของครูที่ยังคงต้องพัฒนาทักษะการจัดการ เรียนการสอนสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ และ

ยังขาดการส่งเสริมให้ครูมีทัศนคติเชิงบวกต่อผู้เรียน นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้เรียนและครอบครัวต้องการโอกาส เรียนร่วมกับบุคคลทั่วไป แต่มีความกังวลเกี่ยวกับการ ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม และผู้เรียนต้องการเรียน หลักสูตรที่สามารถนำไปใช้ประกอบอาชีพได้จริง

นอกจากนั้น Thammasat University Research and Consultancy Institute (2019) ศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบการจ้างงานและการส่งเสริมการมี งานทำของคนพิการในประเทศไทย และพบว่า คนพิการ สามารถประกอบอาชีพได้หลากหลาย ดังนั้น จึงควร พัฒนาอาชีพและทักษะที่สอดคล้องกับประเภทความ พิกัดและตรงกับความต้องการคนพิการ สร้างทางเลือก ในการพัฒนาทักษะ รวมถึงปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร การฝึกอาชีพให้ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการ ของตลาดงาน ซึ่งตรงกับการศึกษาของ Hongngam (2015) ที่ศึกษาความสอดคล้องระหว่างความต้องการ ของสถานประกอบการกับทักษะอาชีพของแรงงานพิการ โดยพบว่า ปัญหาการจ้างงานของคนพิการเกิดจาก ความไม่สอดคล้องกันระหว่างความต้องการของสถาน- ประกอบการและทักษะของคนพิการ ดังนั้น หน่วยงาน ภาครัฐควรจัดตั้งสถาบันการพัฒนาทักษะอาชีพของ แรงงานคนพิการ ร่วมมือกับสถานประกอบการ และทุก ภาคส่วนเพื่อฝึกทักษะที่จำเป็นในการทำงานให้คนพิการ ทำงานได้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ

### วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยแบบผสมวิธีแบบเชิง อธิบายเป็นลำดับ (explanatory sequential design) (Creswell, 2013) โดยเริ่มจากการวิจัยเชิงปริมาณ และ ใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อขยายผลในเชิงลึกเพื่อนำเสนอ แนวทางการส่งเสริมการมีงานทำของบุคคลผู้มีความ ต้องการพิเศษในสถานประกอบการ โดยแบ่งการศึกษา ออกเป็น 2 ระยะ ดังภาพ 1 โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 วิธีการดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธีแบบเชิงอธิบายเป็นลำดับ

### ระยะที่ 1 การวิเคราะห์และเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการจ้างงานบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษและบุคคลทั่วไปของผู้ประกอบการ

การศึกษาในระยะที่ 1 เป็นการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 และวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 โดยการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) เพื่อวิเคราะห์และเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการจ้างงานระหว่างบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษและบุคคลทั่วไปของผู้ประกอบการ มีรายละเอียดดังนี้

#### 1.1 ประชากรและตัวอย่างวิจัย

ประชากร คือ ผู้ประกอบการ ซึ่งหมายถึง นายจ้าง ผู้จัดการ หรือหัวหน้าฝ่ายของสถานประกอบการ จำนวน 14,453 แห่งที่รับบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษเข้าทำงาน ทั้งภาคเอกชน และภาครัฐ ในอัตราส่วน 100 คน: บุคคลผู้มีความต้องการพิเศษ 1 คน ตามมาตรา 33 และมาตรา 35 แห่ง พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2556 (Division of Fund and Equality Promotion for Persons with Disabilities, 2019) ตัวอย่างวิจัย คือ ผู้ประกอบการจำนวน 435 คน จากสถานประกอบการทั่วประเทศ โดยได้มาจากการสุ่ม

ตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยผู้วิจัยได้รับรายชื่อและที่อยู่สถานประกอบการทั่วประเทศจากกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยแบ่งออกเป็น 6 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกและตะวันตก ภาคใต้ และกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จากนั้นสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยการจับสลากเลือกรายชื่อสถานประกอบการจากจังหวัดต่างๆ ในแต่ละภูมิภาค

#### 1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 5 ตอน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check lists) เพื่อสอบถามข้อมูลทั่วไป และใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) เพื่อถามความคิดเห็นของผู้ประกอบการเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานในปัจจุบันและระดับการปฏิบัติงานที่พึงประสงค์ของบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษและบุคคลทั่วไปในการปฏิบัติงานที่มีต่อทักษะเพื่อการทำงาน โดย 5 หมายถึง บุคคลผู้มีความต้องการพิเศษและบุคคลทั่วไปมีการปฏิบัติงานในปัจจุบัน/ผู้ประกอบการมีความพึงประสงค์ให้ปฏิบัติงานในระดับ

มากที่สุด และ 1 หมายถึง บุคคลผู้มีความต้องการพิเศษ และบุคคลทั่วไปมีการปฏิบัติงานในปัจจุบัน/ผู้ประกอบการมีความพึงประสงค์ให้ปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด และยังมีข้อคำถามปลายเปิดเพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอในการจ้างงาน บุคคลผู้มีความต้องการพิเศษ รวมถึงมีการสอบถามข้อมูลการติดต่อกลับเพื่อแสดงความยินยอมในการให้สัมภาษณ์เชิงลึกในการเก็บรวบรวมข้อมูลระยะที่ 2

ผู้วิจัยสังเคราะห์เพื่อพัฒนาแบบสอบถามด้านทักษะชีวิตและอาชีพ จากงานวิจัยหลักของ Partnership for 21st Century Learning (2019) UNESCO (2016) Koolnaphadol et al. (2019) ด้านทักษะและคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการโดย European Commission (2016) Tittel and Terzidis (2020) และด้านทักษะทางการเงิน โดย OECD (2016)

### 1.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยการพิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถามเป็นรายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Item Objective Congruence: IOC) กับผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาพิเศษ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านอาชีวศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิในสถานประกอบการ และพบว่า ข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกทั้งหมดมีค่าดัชนี IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 และได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 2 สังคมศาสตร์มนุษยศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โครงการวิจัยที่ 119/63 COA No. 136/2563 วันที่รับรอง 24 สิงหาคม 2563 รวมถึงมีการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) และพบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ 0.70 แสดงว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีความน่าเชื่อถือ (Cronbach, 1990) และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ค่าความเชื่อมั่นในแต่ละองค์ประกอบ ได้แก่ ด้านทักษะชีวิตและอาชีพ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 ด้านทักษะและคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.70 และด้านทักษะทางการเงิน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 ซึ่งอยู่สูงกว่าเกณฑ์ทุกองค์ประกอบ

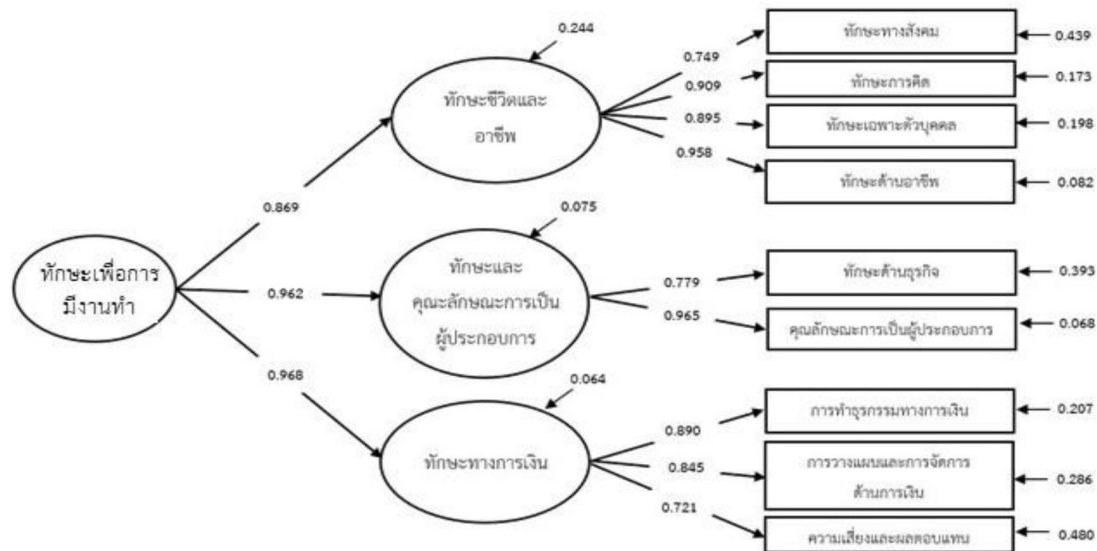
นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดทักษะเพื่อการมีงานทำที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีและข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตรวจสอบความตรงแบบรวมศูนย์ (convergent validity) และความตรงแบบแตกต่าง (discriminant validity) โดยเกณฑ์มาตรฐาน คือ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของแต่ละตัวแปรสังเกตได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เฉลี่ย (Average Variance Extracted: AVE) ของแต่ละตัวแปรแฝงต้องมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป และค่าความเที่ยงเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: CR) ของแต่ละตัวแปรแฝงต้องมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป (Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2006)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักมาตรฐานองค์ประกอบ (standardized factor loading) และพบว่า ทักษะชีวิตและอาชีพมีค่า AVE เท่ากับ 0.78 และค่า CR เท่ากับ 0.93 ทักษะและคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการ มีค่า AVE เท่ากับ 0.77 และค่า CR เท่ากับ 0.87 ทักษะทางการเงิน มีค่า AVE เท่ากับ 0.68 และค่า CR เท่ากับ 0.86 ทักษะเพื่อการมีงานทำมีค่า AVE เท่ากับ 0.87 และค่า CR เท่ากับ 0.95

จากนั้นผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่สอง (second order confirmatory factor analysis) เนื่องจากโมเดลการวัดทักษะเพื่อการมีงานทำที่พัฒนาขึ้นมีลักษณะเป็นโมเดลการวัดสองอันดับ (second order) โดยอันดับที่หนึ่งเป็นโมเดลการวัดองค์ประกอบของทักษะเพื่อการมีงานทำ 3 องค์ประกอบ คือ 1) ทักษะชีวิตและอาชีพ มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ ทักษะทางสังคม ทักษะการคิด ทักษะเฉพาะบุคคล และทักษะด้านอาชีพ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) อยู่ระหว่าง 0.749 - 0.958 2) ทักษะและคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการ มี 2 ตัวบ่งชี้ คือ ทักษะด้านธุรกิจ และคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) อยู่ระหว่าง 0.779 - 0.965 และ 3) ทักษะทางการเงิน มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ การทำธุรกรรมทางการเงิน การวางแผนและการจัดการด้านการเงิน และความเสียสละและผลตอบแทน ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) อยู่ระหว่าง 0.721 - 0.890

ส่วนอันดับที่สองเป็นโมเดลการวัดทักษะเพื่อการมีงานทำซึ่งมี 3 องค์ประกอบ มีค่าสัมประสิทธิ์อยู่ระหว่าง 0.869 – 0.968 ดังที่กล่าวมา ซึ่งผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของโมเดลการวัดทักษะเพื่อการมีงานทำพบว่า โมเดลการวัดทักษะเพื่อ

การมีงานทำมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ( $\chi^2$  (15,  $N = 435$ ) = 21.275,  $p = 0.128$ ,  $CFI = 0.998$ ,  $TLI = 0.996$ ,  $SRMR = 0.014$ ,  $RMSEA = 0.031$ ) ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของทักษะเพื่อการมีงานทำ

#### 1.4 การเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ลงทะเบียนจำนวน 2,000 ชุด ไปยังสถานประกอบการ ตามรายชื่อและที่อยู่ที่ได้รับจากกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามที่ได้จากกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษาในฐานะเจ้าของทุน และแนบซองเปล่าติดแสตมป์ระบุชื่อและที่อยู่ผู้วิจัย รวมถึงมอบปากกาเป็นสิ่งที่ตอบแทนเพื่อจูงใจให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามโดยเก็บข้อมูลเดือนกันยายน พ.ศ. 2563 ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามตอบกลับและเป็นฉบับสมบูรณ์ จำนวน 435 ชุด คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 21.75 สอดคล้องกับ Aaker, Kumar, Day, and Leone (2011) ที่ได้นำเสนอว่าการส่งแบบสอบถามต้องมีอัตราผลตอบแทนอย่างน้อยร้อยละ 20.00

#### 1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงบรรยายและวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และนำมาแปลความหมาย โดยใช้เกณฑ์การแปลผลความคิดเห็น 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00-1.80) น้อย (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.81-2.60) ปานกลาง (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.61-3.40) มาก (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.41-4.20) และมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.21-5.00) จากนั้นทำการจัดลำดับความสำคัญ (priority setting) โดยใช้ดัชนีจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ( $PNI_{modified}$ ) (Wongwanich, 2015)

## ระยะที่ 2 แนวทางการส่งเสริมการมีงานทำของบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษ

การศึกษาในระยะที่ 2 เป็นการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) กับกลุ่มบุคคล 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้ประกอบการของสถานประกอบการ จำนวน 10 คน และกลุ่มผู้บริหาร หรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐ จำนวน 5 คน ที่มีความรู้และประสบการณ์ตรงในการทำงานเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการมีงานทำสำหรับบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษ โดยเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling)

สำหรับการติดต่อและการเข้าถึงผู้ให้สัมภาษณ์ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ประกอบการของสถานประกอบการ ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความร่วมมือในการเป็นผู้ให้สัมภาษณ์ไปยังผู้ประกอบการที่สมัครใจให้ที่อยู่สำหรับการติดต่อจากแบบสอบถามในระยะที่ 1 หรือผู้ประกอบการที่ได้รับการแนะนำโดยทำการสัมภาษณ์ระหว่างเดือนตุลาคม พ.ศ. 2563 ถึงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2563 ส่วนการสัมภาษณ์กลุ่มผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐ ผู้วิจัยส่งหนังสือเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังกลุ่มผู้บริหารฯ โดยดำเนินการสัมภาษณ์ระหว่างเดือนธันวาคม พ.ศ. 2563 ถึง เดือนมกราคม พ.ศ. 2564 ซึ่งเมื่อได้รับการตอบรับให้เข้าสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งสองกลุ่ม ผู้วิจัยได้ติดต่อด่วน วัน เวลา และสถานที่ที่ผู้ให้สัมภาษณ์สะดวกในการให้ข้อมูล และผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเองหลังจากผู้ให้สัมภาษณ์แสดงความยินยอมอย่างเป็นทางการโดยลายลักษณ์อักษรในเอกสารยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยสร้างข้อคำถามการสัมภาษณ์จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการมีงานทำของบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษ และจากผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นจากการเปรียบเทียบการจ้างงานบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษและบุคคลทั่วไปของผู้ประกอบการในแบบสอบถามระยะที่ 1 โดยมีการตรวจสอบความเหมาะสมของข้อคำถามของแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างกับผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มเดียวกับการวิจัยในระยะที่ 1 และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อ

นำเสนอแนวทางการส่งเสริมการมีงานทำของบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษ

## ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปพบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการที่เป็นผู้ผลิต คิดเป็นร้อยละ 42.30 ( $n = 184$ ) รองลงมาเป็นผู้ให้บริการ คิดเป็นร้อยละ 33.79 ( $n = 147$ ) เป็นผู้จัดจำหน่าย คิดเป็นร้อยละ 11.72 ( $n = 51$ ) และอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 12.19 ( $n = 53$ ) ผลการวิจัยนี้แนะนำให้เสนอโดยเรียงลำดับจากผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการจ้างงานบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษ การจ้างงานบุคคลทั่วไป และเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการจ้างงานบุคคลทั้งสองกลุ่ม จนนำไปสู่การนำเสนอแนวทางการส่งเสริมการมีงานทำของบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษ ตามลำดับดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการจ้างงานบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษของผู้ประกอบการพบว่า สภาพการปฏิบัติงานในปัจจุบันของบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษในมุมมองของผู้ประกอบการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 2.79, SD = 0.73$ ) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะชีวิตและอาชีพ ( $M = 3.07, SD = 0.73$ ) และองค์ประกอบที่อยู่ในระดับน้อยและมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ทักษะและคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการ ( $M = 2.57, SD = 0.84$ )

ในขณะที่สภาพการปฏิบัติงานที่พึงประสงค์ของบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษในมุมมองของผู้ประกอบการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $M = 3.51, SD = 0.71$ ) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะชีวิตและอาชีพ ( $M = 3.72, SD = 0.67$ ) และองค์ประกอบที่อยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ทักษะและคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการ ( $M = 3.32, SD = 0.82$ )

เมื่อพิจารณาดัชนีจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการจ้างงานบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษของผู้ประกอบการพบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.21 –

0.29 โดยความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษอย่างเร่งด่วน ลำดับแรกคือ ทักษะและคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการ มีค่า  $PNI_{Modified}$  เท่ากับ 0.29 ลำดับที่สอง คือ ทักษะทาง

การเงิน มีค่า  $PNI_{Modified}$  เท่ากับ 0.28 และลำดับสุดท้ายคือ ทักษะชีวิตและอาชีพ มีค่า  $PNI_{Modified}$  เท่ากับ 0.21 ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ความต้องการจำเป็นในการจ้างงานบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษของผู้ประกอบการ

| องค์ประกอบ                              | สภาพการปฏิบัติงานในปัจจุบัน (D) |             |                | สภาพการปฏิบัติงานที่พึงประสงค์ (I) |             |            | $PNI_{Modified}$ | ลำดับ |
|-----------------------------------------|---------------------------------|-------------|----------------|------------------------------------|-------------|------------|------------------|-------|
|                                         | M                               | SD          | แปลผล          | M                                  | SD          | แปลผล      |                  |       |
| 1. ทักษะชีวิตและอาชีพ                   | 3.07                            | 0.73        | ปานกลาง        | 3.72                               | 0.67        | มาก        | 0.21             | 3     |
| 2. ทักษะและคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการ | 2.57                            | 0.84        | น้อย           | 3.32                               | 0.82        | ปานกลาง    | 0.29             | 1     |
| 3. ทักษะทางการเงิน                      | 2.72                            | 0.81        | ปานกลาง        | 3.48                               | 0.82        | มาก        | 0.28             | 2     |
| <b>รวม</b>                              | <b>2.79</b>                     | <b>0.73</b> | <b>ปานกลาง</b> | <b>3.51</b>                        | <b>0.71</b> | <b>มาก</b> | <b>0.26</b>      |       |

2. ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการจ้างงานบุคคลทั่วไปของผู้ประกอบการพบว่า สภาพการปฏิบัติงานในปัจจุบันของบุคคลทั่วไปในมุมมองของผู้ประกอบการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.39$ ,  $SD = 0.62$ ) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ทักษะชีวิตและอาชีพ ( $M = 3.69$ ,  $SD = 0.56$ ) องค์ประกอบที่อยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยในลำดับที่สอง คือ ทักษะและคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการ ( $M = 3.27$ ,  $SD = 0.71$ ) และลำดับสุดท้าย คือ ทักษะทางการเงิน ( $M = 3.21$ ,  $SD = 0.78$ )

ในขณะที่สภาพการปฏิบัติงานที่พึงประสงค์ของบุคคลทั่วไปในมุมมองของผู้ประกอบการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.11$ ,  $SD = 0.62$ ) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ทักษะชีวิตและอาชีพ ( $M = 4.35$ ,  $SD = 0.58$ ) และองค์ประกอบที่อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ทักษะทางการเงิน ( $M = 3.99$ ,  $SD = 0.77$ )

เมื่อพิจารณาดัชนีจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการจ้างงานบุคคลทั่วไปของผู้ประกอบการ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.18 – 0.24 โดยความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคคลทั่วไปอย่างเร่งด่วน ลำดับแรก คือ ทักษะทางการเงิน มีค่า  $PNI_{Modified}$  เท่ากับ 0.24 และลำดับสุดท้าย คือ ทักษะชีวิตและอาชีพ มีค่า  $PNI_{Modified}$  เท่ากับ 0.18 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความต้องการจำเป็นในการจ้างงานบุคคลทั่วไปของผู้ประกอบการ

| องค์ประกอบ                              | สภาพการปฏิบัติงานในปัจจุบัน (D) |      |         | สภาพการปฏิบัติงานที่พึงประสงค์ (I) |      |           | PNI Modified | ลำดับ |
|-----------------------------------------|---------------------------------|------|---------|------------------------------------|------|-----------|--------------|-------|
|                                         | M                               | SD   | แปลผล   | M                                  | SD   | แปลผล     |              |       |
| 1. ทักษะชีวิตและอาชีพ                   | 3.69                            | 0.56 | มาก     | 4.35                               | 0.58 | มากที่สุด | 0.18         | 3     |
| 2. ทักษะและคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการ | 3.27                            | 0.71 | ปานกลาง | 4.00                               | 0.70 | มาก       | 0.22         | 2     |
| 3. ทักษะทางการเงิน                      | 3.21                            | 0.78 | ปานกลาง | 3.99                               | 0.77 | มาก       | 0.24         | 1     |
| รวม                                     | 3.39                            | 0.62 | ปานกลาง | 4.11                               | 0.62 | มาก       | 0.21         |       |

3. ผลการเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการจ้างงานบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษและบุคคลทั่วไปของผู้ประกอบการ ในภาพรวมพบว่า ความต้องการจำเป็นในการจ้างงานบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษในภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.26 ซึ่งค่า PNI<sup>Modified</sup> ในภาพรวม และแต่ละองค์ประกอบมีค่ามากกว่าความต้องการจำเป็นในการจ้างงานบุคคลทั่วไปที่ในภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.21 โดยความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษและบุคคลทั่วไปอย่างเร่งด่วน อันดับแรกแตกต่างกัน โดยอันดับแรก

ของบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษ คือ ทักษะและคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการ มีค่า PNI<sup>Modified</sup> เท่ากับ 0.29 และของบุคคลทั่วไป คือ ทักษะทางการเงิน มีค่า PNI<sup>Modified</sup> เท่ากับ 0.24 ในขณะที่อันดับที่สองของบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษ คือ ทักษะทางการเงิน มีค่า PNI<sup>Modified</sup> เท่ากับ 0.28 และของบุคคลทั่วไป คือ ทักษะและคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการ มีค่า PNI<sup>Modified</sup> เท่ากับ 0.22 และอันดับสุดท้ายเหมือนกัน คือ ทักษะชีวิตและอาชีพ มีค่า PNI<sup>Modified</sup> เท่ากับ 0.21 และ 0.18 ตามลำดับ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการจ้างงานบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษและบุคคลทั่วไปของผู้ประกอบการ

| องค์ประกอบ                              | บุคคลผู้มีความต้องการพิเศษ |       | บุคคลทั่วไป             |       |
|-----------------------------------------|----------------------------|-------|-------------------------|-------|
|                                         | PNI <sup>Modified</sup>    | ลำดับ | PNI <sup>Modified</sup> | ลำดับ |
| 1. ทักษะชีวิตและอาชีพ                   | 0.21                       | 3     | 0.18                    | 3     |
| 2. ทักษะและคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการ | 0.29                       | 1     | 0.22                    | 2     |
| 3. ทักษะทางการเงิน                      | 0.28                       | 2     | 0.24                    | 1     |
| รวม                                     | 0.26                       |       | 0.21                    |       |

4. จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามและข้อมูลจากการสัมภาษณ์พบว่า ทักษะเพื่อการมีงานทำที่ประกอบด้วย ทักษะชีวิตและอาชีพ ทักษะและคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการ และทักษะทางการเงิน เป็นทักษะที่บุคคลผู้มีความต้องการพิเศษจำเป็น

ต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้เท่าเทียมกับบุคคลทั่วไป และหากสามารถพัฒนาทักษะเหล่านี้ได้ใกล้เคียงกับบุคคลทั่วไป ผู้ประกอบการก็พร้อมให้โอกาสและพิจารณารับเข้าทำงานในตำแหน่งงานที่เหมาะสม โดยแนวทางการส่งเสริมการมีงานทำของ

บุคคลผู้มีความต้องการพิเศษเกี่ยวข้องกับ 3 หน่วยงานสำคัญ ได้แก่ สถานศึกษา สถานประกอบการ และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 สถานศึกษา เป็นหน่วยงานสำคัญที่ต้องพัฒนาทักษะและคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการ ทักษะทางการเงิน และทักษะชีวิตและอาชีพให้กับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ โดยมีแนวทางการพัฒนาทักษะดังนี้

1) ด้านทักษะและคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการ สถานศึกษามีแนวทางการพัฒนาทักษะโดยส่งเสริมให้จัดการเรียนรู้เชิงรุก (active learning) โดยใช้โครงงานอาชีพ หรือใช้โครงงานเป็นฐาน เพื่อพัฒนาทักษะด้านธุรกิจให้ผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษได้เรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะในการเป็นผู้ประกอบการ ผ่านการสร้างเครือข่ายร่วมและทำงานร่วมกับสถานประกอบการ เพื่อบูรณาการแนวคิดในการเป็นผู้ประกอบการ (entrepreneurial mindset) เข้าไปในหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในลักษณะสหสาขาวิชา

2) ด้านทักษะทางการเงิน สถานศึกษามีแนวทางการพัฒนาทักษะโดยการจัดทำหรือพัฒนาหลักสูตรให้มีการสร้างหรือบูรณาการความรู้และทักษะทางการเงินให้กับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ โดยเน้นให้ลงมือปฏิบัติ และสามารถนำไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน ผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบการเรียนรู้เชิงรุกอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพื่อปลูกฝังและสร้างวินัยทางการเงินที่ดีกับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ

3) ด้านทักษะชีวิตและอาชีพ สถานศึกษามีแนวทางการพัฒนาทักษะโดยส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเอง (self-esteem) ให้กับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษผ่านการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม และการเสริมแรงทางบวก ฝึกให้สามารถดูแลช่วยเหลือตนเองในชีวิตประจำวันได้อย่างปลอดภัย ส่งเสริมให้ผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพผ่านการจัดการการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน (Work-Integrated Learning: WIL) ควบคู่การส่งเสริมการรู้เท่าทันเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT literacy) เพื่อยกระดับทักษะด้านอาชีพ และจัดให้มีการแนะแนวอาชีพ (vocational guidance) ตั้งแต่แรกเข้าศึกษาเพื่อสร้าง

เส้นทางความก้าวหน้าในการทำงานสายอาชีพ (career path) และมีครูดูแลให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงข้อจำกัดที่แตกต่างกันตามประเภทความพิการและความปลอดภัยของผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษรายบุคคลเป็นสำคัญ

4.2 สถานประกอบการ เป็นหน่วยงานที่บุคคลผู้มีความต้องการพิเศษจะสามารถปฏิบัติงานตามความต้องการของสถานประกอบการและปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลทั่วไปได้ โดยมีแนวทางสำคัญ 2 ด้าน ดังนี้

1) การให้ความเสมอภาคและความเท่าเทียม โดยผู้ประกอบการควรปฏิบัติกับบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษด้วยความเสมอภาคเทียบเท่ากับบุคคลทั่วไป ทั้งด้านตำแหน่งหน้าที่ การปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในงานผลตอบแทน สวัสดิการ และการเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวก มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างบุคคลทั้งสองกลุ่มเพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน และสามารถทำงานช่วยเหลือกันได้ และอาจมีการกำหนดตำแหน่งพิเศษเป็นพนักงานผู้ดูแลและความช่วยเหลือสำหรับพนักงานผู้มีความต้องการพิเศษโดยเฉพาะ

2) การพัฒนาเพิ่มทักษะเพื่อการมีงานทำ โดยผู้ประกอบการควรส่งเสริมให้พนักงานทุกคนเข้าใจในธรรมชาติและความหลากหลายของบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษ เพื่อปรับเปลี่ยนแนวคิดเป็นกรอบความคิดแบบพัฒนาได้ (growth mindset) และทำงานร่วมกับสถานศึกษาเพื่อพัฒนาหลักสูตรและจัดการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน (WIL) เพื่อร่วมค้นหาความต้องการและความถนัดทางวิชาชีพของผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ ตั้งแต่เริ่มเข้าเรียนในสถานศึกษาจนกระทั่งส่งต่อเพื่อเข้ามาปฏิบัติงานในสถานประกอบการ รวมทั้งต้องส่งเสริมให้มีการจัดอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มทักษะและคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการ ทักษะทางการเงิน และทักษะชีวิตและอาชีพ ให้กับบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษ ผ่านการเน้นฝึกปฏิบัติงานตามสภาพจริง (On-the -Job Training : OJT)

4.3 หน่วยงานภาครัฐ เป็นหน่วยงานที่จะต้องดูแลช่วยเหลือบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีแนวทางสำคัญ 2 ด้าน ดังนี้

1) การให้บริการและการเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยการจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมการมีงานทำสำหรับบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษแบบ one-stop service เน้นการพัฒนาเชิงพื้นที่ เพื่ออำนวยความสะดวกประสานงานให้คำแนะนำด้านต่างๆ ติดตามข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับความต้องการจ้างงาน และเป็นช่องทางในการสมัครงานกับสถานประกอบการ และจัดทำฐานข้อมูลกลาง (database) ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่รับผิดชอบดูแลและช่วยเหลือบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษ เพื่อใช้ในการบริหารงานและบริการข้อมูลแบบครบวงจร

2) การปรับปรุงพัฒนาและนำกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการมีงานทำของบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษไปใช้ให้มีประสิทธิภาพ โดยการประชาสัมพันธ์และอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและข้อกำหนดต่างๆ ในการจ้างงานบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง รวมถึงควรเพิ่มมาตรการลดหย่อนสิทธิประโยชน์ทางภาษีเพิ่มเติมแบบขั้นบันไดหรือแบบก้าวหน้า สำหรับสถานประกอบการที่มีค่าใช้จ่ายในการส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาทักษะเพื่อการมีงานทำให้บุคคลผู้มีความต้องการพิเศษ และปรับปรุงกฎหมายให้มีความทันสมัย ยืดหยุ่น ไม่ซับซ้อน และเหมาะสมกับประเภทของความพิการของบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษ

### อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการจ้างงานบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษในมุมมองผู้ประกอบการต่อทักษะเพื่อการมีงานทำพบว่า สภาพการปฏิบัติงานในปัจจุบันในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเรียงองค์ประกอบพบว่า ด้านทักษะชีวิตและอาชีพ มีค่าอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยสูงสุดสอดคล้องกับสภาพการจัดการเรียนรู้สำหรับบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษในปัจจุบันที่มุ่งเน้นพัฒนาทักษะในการดำเนินชีวิตและทักษะอาชีพของบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษ จากงานวิจัยของ Jaya et al. (2018), Onkeaw (2019) และ Tantixalerm et al. (2020) ที่กล่าวถึงการผลักดันและให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะการดำเนินชีวิตและทักษะอาชีพ ซึ่งเป็นทักษะที่

สำคัญจำเป็นต่อบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษ จึงทำให้บุคคลผู้มีความต้องการพิเศษได้รับการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพในระบบการศึกษามาอย่างต่อเนื่อง แต่เมื่อพิจารณาสภาพการปฏิบัติงานที่พึงประสงค์ของทักษะชีวิตและอาชีพอยู่ระดับมาก จึงควรส่งเสริมและพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพให้กับบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างโอกาสในการมีงานทำและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นต่อไป

2. ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการจ้างงานบุคคลทั่วไปในมุมมองผู้ประกอบการต่อทักษะเพื่อการมีงานทำพบว่า สภาพการปฏิบัติงานในปัจจุบันในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาสภาพการปฏิบัติงานที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบการต้องการให้บุคคลทั่วไปที่ทำงานควรได้รับการพัฒนาทักษะเพื่อการมีงานทำในทุกองค์ประกอบให้สูงขึ้นจากเดิมที่มีอยู่ในปัจจุบัน สอดคล้องกับ Morningstar et al. (2017) UNESCO (2016) และ Koolnaphadol et al. (2019) ที่เสนอว่าทักษะเพื่อการมีงานทำมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกับทุกคน โดยทุกประเทศควรให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบายการจัดการเรียนรู้ทักษะเหล่านี้อย่างกลมกลืนในหลักสูตรและการเรียนการสอน และสอดคล้องกับ CTE (2020) ที่ได้พัฒนารอบทักษะเพื่อการมีงานทำ อันประกอบด้วย ชุดความรู้ทางวิชาการ (academic knowledge) ความเชี่ยวชาญด้านเทคนิค (technical expertise) และชุดของทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เพื่อการมีงานทำโดยได้กำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดมาตรฐานการมีงานทำสำหรับการจัดการศึกษาทุกระดับในประเทศสหรัฐอเมริกา

3. ดัชนีจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสำหรับบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษพบว่า ทักษะและคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการเป็นทักษะที่จำเป็นต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วนเป็นอันดับแรก เนื่องจากเป็นทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นที่เป็นทางเลือกให้กับบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษในการประกอบอาชีพอิสระ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Barba-Sánchez, Ortiz-García, and Olaz-Capitán (2019) และ Caldwell et al. (2016) ที่เสนอว่า บุคคลผู้มีความต้องการพิเศษที่มีทักษะและคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการ

จะสามารถก้าวข้ามข้อจำกัดในการจ้างงาน และเลือกทำงานตามความถนัด ความสนใจ สุขภาพ และลักษณะความพิการของตนเองในการประกอบอาชีพ และสอดคล้องกับ Darcy et al. (2020) ที่เสนอว่า การศึกษาเกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการในบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษยังมีอยู่จำกัด จึงควรส่งเสริมให้มีการศึกษาประเด็นดังกล่าวนี้เพิ่มมากขึ้น

4. ดัชนีจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสำหรับบุคคลทั่วไปพบว่า ทักษะทางการเงินเป็นทักษะที่จำเป็นต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วนเป็นอันดับแรก สอดคล้องกับการศึกษาของ Bank of Thailand (2016) ที่พบว่า ความรู้ทางการเงินของคนไทยอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง จึงต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วนเพราะเป็นทักษะพื้นฐานสำคัญต่อการดำรงชีวิตและการทำงานของคน ดังนั้น สถานศึกษา ภาครัฐ และภาคเอกชน ควรร่วมมือกันเพื่อส่งเสริมทักษะทางการเงินให้กับทุกคน เช่น ให้ความรู้เกี่ยวกับความเสี่ยงและผลตอบแทนที่ได้จากการออมและการลงทุน ส่งเสริมให้มีการวางแผนและจัดการด้านการเงิน และสามารถทำธุรกรรมทางการเงิน การจัดทำบันทึกรายรับรายจ่ายด้วยตนเองได้ ซึ่งสอดคล้องกับ Amonhaemanon and Isaramalai (2019) ที่ได้เสนอว่า หากต้องการยกระดับทักษะทางการเงินของบุคคล ภาครัฐต้องมีความคาดหวังว่าเมื่อประชากรมีความรู้ความเข้าใจทางการเงินแล้ว บุคคลต้องปรับทัศนคติความเชื่อของตนเองจนนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม อีกทั้งต้องสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้จริงในชีวิตประจำวัน

5. ดัชนีจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสำหรับบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษและบุคคลทั่วไปพบว่า ทักษะชีวิตและอาชีพเป็นทักษะที่มีความต้องการจำเป็นต้องพัฒนาเป็นลำดับสุดท้าย เนื่องจากเป็นทักษะที่สถานศึกษาและสถานประกอบการให้ความสำคัญและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ผลวิจัยนี้ยังพบว่า ผู้ประกอบการยังคงต้องการให้พนักงานได้รับการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพอย่างต่อเนื่อง อาทิ การพัฒนาทักษะการคิด และทักษะอาชีพ สอดคล้องกับ World Economic Forum (WEF) (2020) ที่ให้ข้อเสนอว่า พนักงานทุกคนจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา

เสริมทักษะชีวิตและอาชีพใหม่และพัฒนาทักษะเดิมที่มีอยู่ (reskill/ upskill/ new skill) เพื่อให้สามารถทำงานได้ตรงกับความต้องการของธุรกิจและการประกอบอาชีพที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในอนาคต

6. แนวทางการส่งเสริมการมีงานทำของบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษ มีหน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย สถานศึกษา สถานประกอบการ และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษต้องมีความรู้ ความสามารถ และทักษะต่างๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ซึ่งหน่วยงานที่จะพัฒนาให้บุคคลผู้มีความต้องการพิเศษสามารถมีงานทำได้ คือ สถานศึกษา โดยความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษ ให้สามารถปฏิบัติงานได้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ นอกจากนี้ หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงแรงงาน และกระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานที่สำคัญในการส่งเสริมการมีงานทำของบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษ เนื่องจากบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาและส่งเสริมทั้งในแง่ของทักษะเพื่อการมีงานทำ กฎหมายการจ้างงาน การประสานงานให้ความร่วมมือในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานประกอบการ

ดังนั้น บุคคลผู้มีความต้องการพิเศษจำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมจากทั้ง 3 หน่วยงานดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับ Thammasat University Research and Consultancy Institute (2019) Tantixalerm et al. (2020) และ Onkeaw (2019) ที่กล่าวถึง การผลักดันให้เกิดการสร้างโอกาสทางอาชีพหรือการมีงานทำสำหรับบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษ อันเป็นผลมาจากความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่างๆ และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ทั้งสถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ และภาคประกอบการ โดยต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องด้วยกันทั้งระบบ เพื่อสร้างโอกาสทางอาชีพและพัฒนาส่งเสริมศักยภาพทางการเรียนรู้และทักษะเพื่อการมีงานทำของบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษ เพื่อให้สามารถประกอบสัมมาอาชีพและสามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมอย่างยั่งยืน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า แนวทางการส่งเสริมการมีงานทำของผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษสำหรับสถานศึกษา ควรพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษสามารถพัฒนาทักษะเพื่อการมีงานทำ ทั้งนี้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือและทำงานร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่สำคัญ โดยคำนึงถึงบริบทและที่ตั้งของสถานศึกษา และประเภทความพิการของผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ เนื่องจากสถานศึกษาแต่ละแห่งมีสภาพแวดล้อม สถานที่ตั้ง และการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาที่แตกต่างกัน รวมถึงความถนัดในการพัฒนาวิชาชีพของผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษที่มีประเภทความพิการแตกต่างกัน ดังนั้น การนำแนวทางการส่งเสริมการมีงานทำของผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษของสถานศึกษาไปประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาจึงควรปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมของสถานศึกษาและความต้องการในการจ้างงานของสถานประกอบการควบคู่กัน

2. ผู้ประกอบการควรนำแนวทางการส่งเสริมการมีงานทำของบุคคลที่มีความต้องการพิเศษไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนานโยบายโดยพิจารณาตามความเหมาะสมของสถานประกอบการ ทั้งในแง่ของขนาด ประเภท ชนิด และที่ตั้งของสถานประกอบการ เนื่องจาก การวิจัยในครั้งนี้เป็นการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นต่อการจ้างงานในภาพรวมของสถานประกอบการ จึงอาจทำให้ผลการวิจัยในบางประเด็นไม่สอดคล้องกับการนำไปพัฒนาเป็นนโยบายของสถานประกอบการได้ทุกแห่ง

3. หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรนำแนวทางการส่งเสริมการมีงานทำของบุคคลที่มีความต้องการพิเศษไปกำหนดเป็นนโยบายในการปฏิบัติของรัฐบาลในการพัฒนาการมีงานทำของบุคคลที่มีความต้องการพิเศษ โดยการพิจารณาความเกี่ยวข้องและความเหมาะสม

ในการกำหนดหน่วยงานภาครัฐผู้รับผิดชอบ และควรให้เกิดการบูรณาการการทำงานเชิงรุกร่วมกันระหว่างหน่วยงาน รวมถึงพัฒนาห่วงโซ่มูล (data ecosystem) เพื่อให้เกิดการส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเปรียบเทียบความต้องการจ้างงานบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษและบุคคลทั่วไป ต่อสภาพการปฏิบัติงานในมุมมองของผู้ประกอบการ โดยไม่ได้แบ่งศึกษาตามประเภทความพิการ หรือ ลักษณะงานหรือประเภทงานที่ทำ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้อาจมีผลการศึกษาที่สอดคล้องหรือแตกต่างกัน ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการจ้างงานบุคคลผู้มีความต้องการพิเศษและบุคคลทั่วไป โดยแยกศึกษาตามประเภทความพิการ หรือ ลักษณะงานหรือประเภทงานที่ทำในสถานประกอบการ

2. งานวิจัยนี้เป็นต้นแบบในการศึกษาขององค์ประกอบทักษะเพื่อการมีงานทำ ซึ่งได้รวมเอาทักษะชีวิตและอาชีพ ทักษะการเป็นผู้ประกอบการ และทักษะทางการเงิน มาศึกษาร่วมกัน อย่างไรก็ตาม จากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ส่งผลต่อการปรับตัวของสถานประกอบการที่ต้องนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้เพิ่มมากขึ้น ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มการศึกษาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (digital literacy)

### กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของชุดโครงการทุนนวัตกรรมสายอาชีพชั้นสูง สำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ โดยได้รับทุนสนับสนุนจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) ผู้วิจัยขอขอบพระคุณหน่วยงานผู้ทรงคุณวุฒิ และบุคคลทุกๆ คนที่ได้ให้ความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีมา ณ โอกาสนี้

## บรรณานุกรม

- Aaker, D. A., Kumar, V., Day, G. S., & Leone, R. P. (2011). *Marketing research* (10th ed.). United Kingdom: John Wiley and Sons (Asia).
- Amonhaemanon, D., & Isaramalai, I. (2019). Thaksa khwām rōprū thāng kānngōēn khū 'arai hēt dai chūng samkhan [Financial literacy: What is it and why does it matter?]. *NIDA Business Journal*, 25, 51-80.
- Australian Bureau of Statistics. (2012). Disability and labour force participation, 2012. Retrieved September 7, 2019, from <https://www.abs.gov.au/ausstats/abs@.nsf/PrimaryMainFeatures/4433.0.55.006?OpenDocument>
- Bagheri, A., & Abbariki, M. (2017). Competencies of disabled entrepreneurs in Iran: Implications for learning and development. *Disability & Society*, 32(1), 69-92.
- Bank of Thailand. (2016). *Rāingān phonlaka rasamruāt thaksa thāng kānngōēn khōng Thai pī oṅphanhārōihasipkāo* [Thai financial literacy survey report B.E. 2559]. Bangkok: Bank of Thailand.
- Barba-Sánchez, V., Ortiz-García, P., & Olaz-Capitán, A. (2019). Entrepreneurship and disability: Methodological aspects and measurement instrument. *Journal of Entrepreneurship Education*, 22(2), 1-6.
- Caldwell, K., Harris, S. P., & Renko, M. (2016). Social entrepreneurs with disabilities: Exploring motivational and attitudinal factors. *Canadian Journal of Disability Studies*, 5(1), 211-244.
- Creswell, J. W. (2013). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Thousand oaks, CA: SAGE.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York, NY: Harper Collins Publishers.
- Darcy, S., Collins, J., & Stronach, M. (2020). *Australia's disability entrepreneurial ecosystem: Experiences of people with disability with microenterprises, self-employment, and entrepreneurship*. Australia: UTS Business School, University of Technology Sydney.
- Department of Empowerment of Persons with Disabilities (DEP). (2020). *Rāingān khōmūn sathanakān dān khonphikān nai prathēt Thai* [Report information on the situation of persons with disabilities in Thailand]. Retrieved March 3, 2021, from <https://dep.go.th/images/uploads/files/situation31dec63.pdf>
- Division of Fund and Equality Promotion for Persons with Disabilities. (2019). *Kān songsoēm kān chāng ngān khonphikān nai sathanprakōpkān læ nuāingān khōng rat pracham pī sōngphanhārā'ayahoksipsoṅ* [Promotion of employment of people with disabilities in enterprises and government agencies for the year 2019]. Retrieved July 15, 2020, from [https://ejob.dep.go.th/hire\\_stat\\_oct\\_62.pdf](https://ejob.dep.go.th/hire_stat_oct_62.pdf)
- European Commission. (2016). *Entrepreneurship education at school in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis* (6th ed.). New Jersey, NY: Prentice Hall.

- Hongngam, K. (2015). *Rāṅgān kāṅsuksā chabap sombūn kāṅsuksā khwām sōṭkhloṅ rawāṅ khwāmtoṅkān khoṅ sathanprakoṅkān kap thaksa 'āchīp khoṅ rāṅngān khonphikān* [Study of the relationship between the demands of business establishments and the skills of persons with disabilities]. Bangkok: Empowerment of Persons with Disabilities Department.
- Hordacre, A-L. (2016). Understanding everyday money skills for young people with disabilities. Retrieved June 1, 2020, from <https://dspace.flinders.edu.au/xmlui/handle/2328/39226>
- International Labour Office (ILO). (2008). *Skills development through community based rehabilitation (CBR)*. Switzerland: International Labour Office.
- Jaya, H., Haryoko, S., & Suhaeb, S. (2018). Life skills education for children with special needs in order to facilitate vocational skills. *Journal of Physics: Conference Series*, 1028(1), 1-10.
- Koolnaphadol, P., I-nang, P., Yu-iam, S., & Suwannaphd, P. (2019). Kāṅphatthana thaksa 'āchīp lāe kān damrong chīp samrap kāṅriānrū satawat thī yīsīp 'et duāi krabūānkān choṅg chittawitthaya soṅsāṅg sakkayaphap hāṅg ton [The development of career and living skill for learning in the 21st century through the psychological self-empowerment process]. *Srinakharinwirot Academic Journal of Education*, 20(1), 15-27.
- McGee, K. (2019). Vocational skills for special education. Retrieved May 9, 2019, from <https://www.theclassroom.com/vocational-skills-special-education-8173206.html>
- Morningstar, M. E., Lombardi, A., Fowler, C. H., & Test, D. W. (2017). A college and career readiness framework for secondary students with disabilities. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 40(2), 79-91.
- Office of Career, Technical, and Adult Education (CTE). (2020). Employability skills framework. Retrieved August 12, 2020, from <https://cte.ed.gov/initiatives/employability-skills-framework>
- Office of the Council of State. (2013). Phraratchabanyat songsoem lāe phatthana khunnaphap chīwit khonphikān PhōSoṭ soṅgphanhārōṭhāsīp lāe thī kākhai phoemtoem (chabap thī soṅg) PhōSoṭ soṅgphanhārōṭhāsīphok [Empowerment of persons with disabilities act B.E. 2550 and the revised second edition B.E. 2556]. *Government Gazette*, 130(30A), 1-18.
- Onkeaw, K. (2019). Khwāmkhātwang panha lāe 'uppasak khoṅ nāichāṅg toṭ kān chā ngōṅgā nakha naphi kān tāmpha ra rāṭ banyat songsoem lāe phatthana khunnaphap chīwit khonphikān PhōSoṭ soṅgphanhārōṭhāsīp lāe kākhai phoemtoem chabap thī soṅg PhōSoṭ soṅgphanhārōṭhāsīphok [Expectation; problems and obstacles of employers to disabled person's employment according to the act of promotion and development of quality of life for disabled persons act B.E. 2550 (2007) and the 2nd edit B.E. 2556 (2013)]. *Journal of Ratchasuda College*, 15(1), 35-49.
- Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). (2016). OECD/INFE core competencies framework on financial literacy for youth. Retrieved May 2, 2020, from <https://www.oecd.org/finance/Core-Competencies-Framework-Youth.pdf>

- Partnership for 21st Century Learning. (2019). Framework for 21st century learning definitions. Retrieved May 2, 2020, from [https://static.battelleforkids.org/documents/p21/P21\\_Framework\\_DefinitionsBfK.pdf](https://static.battelleforkids.org/documents/p21/P21_Framework_DefinitionsBfK.pdf)
- Prosper Canada Centre. (2015). Financial literacy and people living with disabilities. Retrieved April 25, 2020, from <https://prospercanada.org/getattachment/9c828bab-8237-4f61-ad71-5ed0978ebf90/Financial-Literacy-and-People-Living-with-Disabili.aspx>
- Salao, P. (2017). *Kānpromœn khwāmtōṅkān c̄hampen nai kān sœmsāṅ thaksa satawat thī yīsip ‘et khōṅ nakriān radap matthayommasuksā tōṅ plāi* [The needs assessment to strengthen 21st century skills of high school students] (Master's thesis, Silpakorn University).
- Tantixalerm, C., Tachaphahapong, S. S., Kitnuntaviwat, V., Bulpakd, B., Amompaisarnloet, W., & Tinmala, D. (2020). *Kānsuksā saphāp læ panhā khōṅ kānchatkān suksā nai sai ‘āchīp samrap phū riān thī mī khwāmtōṅkān phisēt thāṅkān riānrū* [The study of state and problems in education provision for students with learning special needs in vocational trainings for career]. *Journal of Ratchasuda College*, 16(1), 33-45.
- Thammasat University Research and Consultancy Institute. (2019). *Khrōṅkān c̄hattham nœōthāṅ kānphatthana rabop kān c̄hāṅ ngān læ kān songsoēm kānmī ngān tham khōṅ khonphikān nai prathēt Thai* [Methods on developing employment system and promoting job opportunities to disable person in Thailand]. Bangkok: Faculty of Social Administration, Thammasat University.
- Tittel, A., & Terzidis, O. (2020). Entrepreneurial competences revised: Developing a consolidated and categorized list of entrepreneurial competences. *Entrepreneurship Education*, 3(1), 1-35.
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO). (2016). Assessment of transversal competencies: Policy and practice in the Asia – Pacific region. Retrieved May 2, 2020, from <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000246590>
- Wongwanich, S. (2015). *Kānwichai pramœn khwāmtōṅkān c̄hampen* (Phim khrang thī sām) [Need assessment research (3rd ed.)]. Bangkok: Chulalongkorn University press.
- World Economic Forum (WEF). (2020). The future of jobs report 2020. Retrieved January 3, 2021, from <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>
- World Health Organization (WHO). (2010). *CBR guidelines khōṅ ‘Oṅkān ‘Anāmai Lōk chabap phāsā hai* (community based rehabilitation) [CBR guidelines of the world health organization Thai version (community based rehabilitation) (1st ed.)]. Bangkok: Premium Express.