

รูปแบบการจ้างงานและสวัสดิการของผู้พิการในประเทศไทย

Employment and Welfare Model for People with Disabilities in Thailand

ชนินทร์ พุ่มบัณฑิต¹ กรธวัฒน์ สกลศฤงคารเดช²

Chanin Phumbandit¹ Khorntawatt Sakhokaruhatdej²

¹คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ²คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

¹Faculty of Management Science, Chandrakasem Rajabhat University ² Faculty of Arts, Thailand National Sports University

E-mail: aj.chanin20@gmail.com

บทคัดย่อ

Received: March 8, 2019

Revised: August 8, 2019

Accepted: August 22, 2019

บทความวิชาการนี้ได้นำเสนอมุมมองในด้านการจ้างงานและการจัดสรรสวัสดิการจากมุมมองผู้พิการ สถานประกอบการและสังคมรอบข้าง ทั้งนี้จากการทบทวนวรรณกรรมยังพบว่าในบริบทการจ้างงานผู้พิการในประเทศไทยมีการขับเคลื่อนทั้งในระดับนโยบายและการใช้กฎหมายซึ่งเป็นปัจจัยในการขับเคลื่อนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระบบการจ้างงานและการจัดสรรสวัสดิการต้องมีการกำหนดแนวทางทั้งทางด้านการพัฒนาอาชีพ ทักษะและองค์ความรู้ของผู้พิการให้เหมาะสมกับการจ้างงานในแต่ละรูปแบบ ทั้งนี้ยังเป็นการให้สิทธิในการทำงานและแสดงศักยภาพของผู้พิการ โดยสถานประกอบการมีโอกาสได้รับสิทธิประโยชน์ตามนโยบายการจ้างงานผู้พิการในระดับประเทศ เพื่อการขับเคลื่อนประเทศและสิทธิมนุษยชนอีกด้วย

อนึ่ง นำไปสู่การเสนอรูปแบบการจ้างงานและสวัสดิการของผู้พิการในสถานประกอบการของประเทศไทย วัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อทบทวนวรรณกรรมและเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่การสร้างแนวทางการพัฒนาระบบการจ้างงานและสวัสดิการของผู้พิการให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น

คำสำคัญ : สถานประกอบการ, ผู้พิการ, การจ้างงานผู้พิการ, สวัสดิการผู้พิการ

Abstract

This academic article represents perspectives on employment and welfare allocation from the disabled perspective, employers and society. From the literature review, it found that in the context of employment, people with disabilities in Thailand are driven at both policy and legal levels, which are factors that drive stakeholders in the employment system and welfare allocation. There are guidelines for both professional development skills and knowledge of the disabled to be suitable for each type of employment. This also provide the right to work suitably with the potential of the disabled. The establishment also has the opportunity to receive benefits according to the policy on employment of people with disabilities at the national level to drive the country and human rights as well.

The objectives of this study is to present the employment patterns and welfare of the disabled in the establishment of Thailand, by reviewing literature and related documents for the formulation of guidelines for the development of employment and welfare systems for the disabled to have a higher standard of living.

Keywords : Work Place, Disabilities, Disabilities Hiring, Disabilities Welfare

ความสำคัญของการจ้างงานและการจัดสรรสวัสดิการคนพิการในประเทศไทย

คนพิการถือเป็นผู้ด้อยโอกาสทางสังคมเนื่องจากมีสภาพร่างกายที่ไม่พร้อมเหมือนกับคนปกติทั่วไป ทำให้บางคนไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ ต้องมีคนคอยดูแล บางคนก็สามารถช่วยเหลือตัวเองได้บ้างหรือบางคนก็สามารถช่วยเหลือตัวเองได้แทบเหมือนกับคนปกติ คนพิการส่วนหนึ่งแม้มีความพิการทางร่างกาย แต่ก็ยังต้องการใช้ชีวิตและทำงานได้เหมือนเช่นคนปกติทั่วไป เมื่อทำงานมีรายได้จะรู้สึกว่ามีคุณค่าสามารถใช้ชีวิตอยู่ต่อไปได้อย่างมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่ง Hammerman และ Maikowski (1981) ได้สรุปความหมายของ “ความพิการ” หมายถึง ความเสียเปรียบ (Handicap), ความพิการ (Disability), และความบกพร่อง (Impairment) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าบุคคลหนึ่งอาจมีความบกพร่องโดยไม่พิการและพิการโดยไม่เกิดการเสียเปรียบก็ได้หากได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวหรือมีสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพ สิ่งเหล่านี้สามารถเยียวยาความบกพร่องที่มีอยู่ได้และจะไม่ส่งผลทำให้บุคคลนั้นเกิดความเสียเปรียบในการดำรงชีวิต เช่น คนตาบอดทำงานที่ใช้สายตาไม่ได้แต่สามารถใช้คอมพิวเตอร์ที่มีเสียงประกอบได้สามารถเล่นดนตรี เป็นนักกีฬาได้ เป็นต้น นอกจากนี้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization ; ILO.2006) ได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ จากมุมมองด้านฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพและการจ้างงานคนพิการว่าคนพิการ (Disabled Persons) คือ “บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีโอกาสด้านความมั่นคงในชีวิตสถานภาพการจ้างงานหรือความก้าวหน้าในอาชีพอย่างเหมาะสมถูกจำกัดหรือลดอย่างเห็นได้ชัดอันเป็นผลจากความบกพร่องทางร่างกายหรือทางจิตใจ

ประเทศไทยในฐานะประเทศสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูอาชีพและการจ้างงาน (คนพิการ) ค.ศ. 1983 ได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาฉบับนี้เมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2550 และมีผลบังคับกับประเทศไทยเมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2551 แล้วนั้น สาระสำคัญของอนุสัญญา คือ กำหนดให้รัฐบาลของประเทศสมาชิกต้องดำเนินการเพื่อให้มีหรือปรับปรุงแก้ไข กฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับ ตลอดจนการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อให้คนพิการได้กลับเข้ามามีส่วนร่วมในสังคมอย่างเสมอภาคโดยได้รับโอกาสในการฝึกอาชีพและการมีงานทำ จากแนวคิดใหม่ในสังคมและพันธกรณีระหว่างประเทศ จึงได้นำไปสู่การพัฒนากฎหมายภายในประเทศ โดยพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และกฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องรับเข้าทำงานและจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2554 โดยได้กำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐซึ่งมีลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปรับคนพิการที่สามารถทำงานได้เข้าทำงานในอัตราส่วนลูกจ้างที่มีใช้คนพิการการทุกหนึ่งร้อยคนต่อคนพิการหนึ่งคน เศษของหนึ่งร้อยคนหากเกินห้าสิบคนให้รับเพิ่มอีกหนึ่งคน โดยหากไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงาน นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐอาจให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการแทนก็ได้ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ พ.ศ.2552 หากนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 รวมทั้งไม่ดำเนินการตามมาตรา 35 ให้ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามมาตรา 34 เป็นรายปี หากหน่วยงานภาครัฐไม่ดำเนินการตามมาตรา 33 และมาตรา 35 และนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่ส่งเงินเข้ากองทุนฯ หรือส่งล่าช้าต้องเสียดอกเบี้ยร้อยละ 7.5 ต่อปี และให้อำนาจผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมและ

พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ มีอำนาจยับยั้งทรัพย์สินของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ เพื่อชำระหนี้ให้แก่กองทุนฯ อีกทั้งให้มีอำนาจโฆษณารายชื่อผู้ปฏิบัติตามกฎหมาย และไม่ปฏิบัติตามกฎหมายต่อสาธารณะ

จำนวนคนพิการที่ลงทะเบียนกับกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (พก.) ระบุว่าในปี 2558 มีจำนวน 1.9 ล้านคน ไม่ได้ลงทะเบียนจำนวน 3 แสนคน เป็นข้อมูลคนพิการวัยแรงงานในประเทศไทย (อายุ 15-60 ปี) มีจำนวน 769,327 คน แบ่งเป็นคนพิการที่มิงานทำ 317,020 คน คิดเป็นร้อยละ 41% ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการทำงานและรับจ้างทั่วไปในภาคการเกษตร ที่มีรายได้ไม่สูงและไม่มั่นคง กลุ่มไม่มิงานทำ 352,859 คน ร้อยละ 46% และทำงานไม่ได้ 99,448 คน หรือร้อยละ 13% (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, 2558) รัฐบาลเห็นความสำคัญในเรื่องของคนพิการและต้องการให้ความช่วยเหลือ จึงได้จัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ สำหรับคนพิการขึ้น รวมถึงกรณีที่คนพิการที่ต้องการเข้าทำงานในสถานประกอบการก็สามารถจ้างความจำนงไว้ได้เช่นเดียวกัน นอกจากนี้รัฐบาลยังให้สิทธิพิเศษกับสถานประกอบการที่จ้างคนพิการเข้าทำงาน โดยให้สิทธิประโยชน์ทางด้านภาษีจำนวนมาก หากบางสถานประกอบการจ้างผู้พิการที่มากพอ กำไรที่สามารถทำได้จากกิจการก็จะไม่ต้องเสียภาษีให้กับรัฐ หรือเสียภาษีให้รัฐเพียงจำนวนน้อยมาก ถือว่ารัฐได้สนับสนุนธุรกิจที่ช่วยจ้างคนพิการเข้าทำงานด้วย

ด้วยเหตุนี้การส่งเสริมให้คนพิการได้กลับเข้ามามีส่วนร่วมในสังคมอย่างเสมอภาคโดยได้รับโอกาสในการมีงานทำและการได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมจากสถานประกอบการ จึงจำเป็นต้องมีการศึกษาเพื่อพัฒนาต้นแบบสถานประกอบการสู่การจ้างงานและสวัสดิการคนพิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยศึกษา ปัญหา อุปสรรค และผลกระทบเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการในของประเทศไทยในปัจจุบันเปรียบเทียบกับรูปแบบการจ้างงานและสวัสดิการคนพิการของต่างประเทศ เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นต้นแบบการจ้างงานและสวัสดิการคนพิการในสถานประกอบการที่เหมาะสมและควรจะเป็นของประเทศไทย อันจะเป็นรูปแบบและแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการต่อไป

บริบทของการจ้างงานผู้พิการในประเทศไทย

การขับเคลื่อนเพื่อให้เกิดความชัดเจนของปรัชญาหรือวิสัยทัศน์ที่มีต่อคนพิการของประเทศไทยมีมากขึ้น ดังจะเห็นได้จาก“พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550” โดยมีกระบวนการยกร่างการเปลี่ยนแปลงพระราชบัญญัติจากพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 ซึ่งผ่านการพิจารณาของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ วาระที่ 3 เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม พ.ศ.2550 และได้รับการลงพระปรมาภิไธยและประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 27 กันยายน พ.ศ.2550 ทำให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ถัดจากวันประกาศฯ คือวันที่ 28 กันยายน พ.ศ.2550 โดยเนื้อหาสาระเป็นการเปลี่ยนจากปรัชญาวิสัยทัศน์จาก“แบบแผนทางการแพทย์ไปสู่แบบแผนทางสังคม” “การสงเคราะห์ไปสู่การพัฒนาและเสริมพลังอำนาจ” “กฎหมายเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพ” (Rehabilitation Act) ไปสู่ “กฎหมายการเลือกปฏิบัติ” (Discrimination Act) อย่างชัดเจนในพระราชบัญญัติฉบับนี้ การนิยามความพิการหรือคนพิการ เน้นความหมายที่เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่าง “สภาพทางร่างกาย” ที่บกพร่องกับ “เงื่อนไขหรือบริบททางสภาพแวดล้อม” ที่เป็นอุปสรรค ดังรายละเอียดที่บัญญัติในมาตรา 4 ดังนี้ “คนพิการ” หมายความว่า บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญาการเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่าง ๆ และมีความจำเป็นพิเศษ ที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านใดด้านหนึ่ง เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป ทั้งนี้ตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ประกาศกำหนด (ทวี เชื้อสุวรรณทวี, 2552)

Harvey et al. (2013) ได้ชี้ให้เห็นว่าการจ้างงานตามความแตกต่างของบุคคล (Customized Employment) ได้แสดงให้เห็นว่าเป็นตัวแปรในการจ้างงานที่เป็นทางเลือกสำหรับแต่ละบุคคลที่มีความพิการ แต่ในการที่จะดำเนินการแก้ปัญหา การจ้างงานตามความแตกต่างของบุคคล (CE) ผู้ให้บริการช่วยเหลือจำเป็นต้องขยายขีดความสามารถหรือสมรรถนะที่พวกเขาอาจจะไม่มี ซึ่งในการศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนารูปแบบสมรรถนะการจ้างงานตามความแตกต่างของบุคคลที่สร้างขึ้นจาก ความรู้ ทักษะและความสามารถและลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับการแก้ปัญหา การจ้างงานตามความแตกต่างของบุคคลโดยใช้การวิเคราะห์งาน การเก็บรวบรวมข้อมูลกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงการสัมภาษณ์กับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ (SMEs) และการทบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ ของ SME เพื่อพัฒนางาน ความรู้ทักษะ และความสามารถ หลังจากนั้นสมรรถนะได้ ถูกพัฒนาโดยใช้วิธี Q-sort หลังจากนั้นรูปแบบ CE จะถูกตรวจสอบเพื่อให้แน่ใจว่ามีความถูกต้องแม่นยำสมบูรณ์ และสัมพันธ์กับ SME rating ผลการศึกษาพบว่ารูปแบบสุดท้ายประกอบด้วย 31 กลุ่มงาน ใน 4 องค์ประกอบของ CE และ 84 KSAOs ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และลักษณะปัจจัยเงื่อนไขต่าง ๆ (Knowledge, Skills, Abilities, Other Characteristics) ใน 9 สมรรถนะ โดยสรุปแล้ว รูปแบบสมรรถนะของ CE มีจำนวนของจุดแข็งที่จะทำให้ เป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์สำหรับการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไปคือควรค้นหาเพื่อระบุพัฒนา หรือเพิ่มวัตถุประสงค์เพื่อวัดผลลัพธ์ของ CE และทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง รูปแบบ สมรรถนะของ CE และ ผลลัพธ์ของ CE

วัฒนธรรม และทัศนคติในสังคมเกี่ยวกับการจ้างงานของคนพิการ อาจแบ่ง การพิจารณาออกได้เป็น 3 ส่วน คือ จากมุมมองของคนพิการ /ผู้ปกครองหรือผู้ดูแล มุมมองของสถาน ประกอบการและมุมมองของสังคม

1. มุมมองของผู้พิการ

Tan (2009) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดความเชื่อมั่น ในศักยภาพของตนเอง (Self – advocacy) หรือแนวคิดอิสระในการกำหนดตนเองของคนพิการกับการทำงาน สำหรับคนพิการทางการเรียนรู้ โดยผลการสำรวจเบื้องต้นเป็นการสังเกตอย่างมีส่วนร่วมของคนพิการทางการเรียนรู้ที่มีการนำเอาแนวคิด Self – advocacy ไปใช้ โดยผลการวิจัย พบว่า บทบาทของแนวคิดความเชื่อมั่นใน ศักยภาพของตนเอง (Self – advocacy) ได้ช่วยพัฒนาคนพิการทางการเรียนรู้ และยังช่วยเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ของนายจ้างได้สำเร็จ

2. มุมมองของสถานประกอบการ

จากการรวบรวมขององค์การสหประชาชาติ (United Nations, 2018) ได้ศึกษาการจ้างงานคนพิการ เมื่อปี 2017 พบว่า ในเมืองที่พัฒนาแล้วมีคนพิการในวัยทำงานมีงานทำสูงถึง 80 – 90% ส่วนในเมืองอุตสาหกรรมมีเพียง 50 – 70% เห็นได้ว่าความบกพร่องหรือความพิการยังเป็นเรื่องที่ถูกละเลยในตลาดแรงงาน ทั้งนี้การพิจารณาเพื่อตัดสินใจจ้างงานคนพิการส่วนใหญ่ไม่ได้เกิดจากการพิจารณาศักยภาพของแรงงาน แต่มาจากการเข้าใจผิด ความกลัว หรือความอคติในทางที่ผิดกับแรงงานคนพิการ เช่น ในบริเวณแถบแอฟริกาใต้ เชื่อว่า การจ้างงานคนพิการ อาจจะทำให้เกิดปัญหาในที่ทำงาน และ 1 ใน 3 ขององค์กรในทวีปอเมริกาเชื่อว่าคนพิการไม่สามารถทำงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์ได้และกลัวว่าจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายที่สูง จากตัวอย่างจะเห็นได้ว่าการไม่จ้างงานคนพิการเกิดจากความเชื่อส่วนตัว และเกรงว่ากำไรของบริษัทจะลดลง แต่ในทางตรงกันข้ามก็มีความเชื่อที่ต่างกันอย่างสิ้นเชิง เช่น ในประเทศออสเตรเลียเชื่อว่า ลูกจ้างที่เป็นคนพิการจะมีคุณลักษณะบางอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ ความซื่อสัตย์ และความพยายามในการทำงาน ซึ่งสามารถสร้างความผูกพัน และศีลธรรมแก่คนในองค์กรได้ เป็นต้น ทั้งนี้ ในมุมมองของผู้ประกอบการที่มีทัศนคติเชิงบวกกับคนพิการจะเห็นว่าการรับคนพิการเข้าทำงานในบริษัท/องค์กรจะทำให้องค์กรมีความสามารถในการพัฒนาธุรกิจให้มีชื่อเสียงและขยายตลาดออกไปได้กว้างขึ้น

Slelton and Moore (1999) ได้ศึกษาหาปัจจัยที่สามารถบ่งชี้การ สนับสนุนหรือการขัดขวางการจ้างงานคนพิการในตอนเหนือของคาบสมุทรเพนินซูลา ประเทศมาเลเซีย ทั้งนี้พบว่าส่วนใหญ่ของ ผู้ประกอบการชอบการจ้างงานคนพิการโดยผู้ประกอบการเห็นว่าการจ้างงานควรมีมาตรฐานซึ่งไม่ควรคำนึงถึงความพิการ คิดเป็นร้อยละ 92.2 ทั้งนี้ นโยบายหรือกลไกที่จะจัดการกับปัญหาที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ หรือ สภาพแวดล้อมที่สร้างขึ้นเพื่อเอื้อกับความพิการ ยังมีการใช้งานอยู่น้อยมาก ทั้งนี้ผู้ประกอบการมีความกังวลในด้านความสามารถของคนพิการในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เช่นเดียวกับค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องในการจ้างงานและฝึกอบรมคนพิการอริศรา ตะวงทัน (2554) ได้ศึกษาลักษณะงานที่นายจ้างจัดให้แก่คนพิการ ระดับปัญหาและแรงจูงใจในการจ้างงานคนพิการในประเทศไทย พบว่า นายจ้างหรือผู้แทนสถานประกอบการให้ความสำคัญกับลักษณะนิสัยในการทำงานของลูกจ้าง กล่าวคือ ความขยันและความอดทน มีความรับผิดชอบในงานที่ทำ คุณธรรมจริยธรรม และการปฏิบัติตามกฎระเบียบการทำงานขององค์กร ตามลำดับ

มูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อการพัฒนาคนพิการ (2552) ได้ศึกษาหาแนวทางพัฒนาระบบสนับสนุนการจ้างงานคนพิการทุกประเภทในตลาดแรงงานเปิด ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ทศนคติและแรงจูงใจของคนพิการ ครอบครัว และนายจ้างหรือสถานประกอบการ เป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการมีงานทำสำหรับคนพิการ ปัจจุบันส่วนใหญ่ของนายจ้าง หรือสถานประกอบการมีทัศนคติในเชิงลบกับคนพิการ เนื่องจากถูกกฎหมายบังคับให้รับคนพิการเข้าทำงาน แต่เมื่อมีการทำความเข้าใจ หรือสร้างทัศนคติในเชิงบวกและมีมาตรการจูงใจให้สถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้คนพิการมีโอกาสในการเข้าทำงาน และเกิดการยอมรับและมีมุมมองในภาพรวมในทางบวกมากขึ้น

3. มุมมองของสังคม

Barnes and Oliver (1993) ได้ศึกษาเกี่ยวกับวิวัฒนาการและการเปลี่ยนแปลงแนวคิดทางสังคมที่เกี่ยวกับความพิการ ซึ่งรวมถึงการมีงานทำของคนพิการด้วย ผลการศึกษา พบว่า การเปลี่ยนแปลงแนวคิดทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการมีงานทำของคนพิการจากอดีตสู่ปัจจุบัน อาจแบ่งได้ เป็น 3 ยุคใหญ่ ๆ คือ (1) ยุคกลางซึ่งกิจกรรมหลักทางเศรษฐกิจขึ้นอยู่กับที่ดินและโรงนา การผลิตในยุคนี้จึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องกีดกันคนพิการออกไปจากการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจและสังคมในชุมชน (2) ต่อมาในยุคปฏิวัติ อุตสาหกรรมแนวคิดเสรีนิยมและการจัดสรรบุคคลตามแนวคิดทางการแพทย์ ประกอบกับอิทธิพลของแนวคิดของ ดาร์วิน (Social darwinism) คนพิการต้องถูกกันออกจากการทำงานเนื่องจากเหตุผลด้านสภาพการทำงานในโรงงานนั้นไม่เหมาะสมกับคนพิการ จึงนำไปสู่การแยกคนพิการออกจากชีวิตทางเศรษฐกิจและสังคมกระแสหลัก ผลักดันให้คนพิการไปอยู่ในสถานที่ที่จัดไว้เฉพาะตลอดชีวิต ส่วนยุคที่สามเป็นยุคที่คนพิการเริ่มมีอิสรภาพจากการกีดกันของสังคมผ่านการพัฒนาและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี ทำให้คนพิการทำงานร่วมกับคนทั่วไปได้มากขึ้นและมีคนพิการและองค์กรคนพิการที่ทำงานในระดับของมืออาชีพระดับสูงมากขึ้น ทำให้ปัจจุบันแนวคิดเกี่ยวกับคนพิการและการทำงานในสังคม มิได้มองความพิการเป็นปัญหาทางการแพทย์ที่ต้องได้รับการรักษาระยะยาว หรือ ต้องกลายเป็นคนส่วนน้อยของสังคม หากแต่จะต้องถูกส่งเสริมให้เข้าสู่สังคมในฐานะสังคมของคนทั้งมวล

ในบริบทการจ้างงานผู้พิการของไทยในด้านนโยบาย กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (2554) ได้กำหนดให้มีแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2555 – 2559 อันว่าด้วยการสร้างเสริมพลังอำนาจให้แก่คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ ดังยุทธศาสตร์ที่ 3 ข้อ 4 คือ เสริมพลังคนพิการและผู้ดูแลคนพิการเพื่อความมั่นคงและความก้าวหน้าด้านอาชีพหรือการทำงานโดยมีรายได้ที่เพียงพอ ทั้งในระบบตลาดแรงงาน การประกอบอาชีพอิสระ รวมถึงการทำธุรกิจเพื่อสังคมของคนพิการ เพื่อร่วมสร้างเศรษฐกิจของประเทศ โดยมี

หน่วยงานรับผิดชอบได้แก่กระทรวงแรงงาน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งองค์กรภาคเอกชน

ระบบและกลไกสนับสนุนการจ้างงานคนพิการ

Gustafsson, Peralta and Danermark (2013) ได้กล่าวว่า การสนับสนุนการจ้างงานเป็นวิธีการหนึ่งที่มีความโดดเด่นมากที่สุดที่ออกแบบมาต่อสู่กับการถูกปฏิเสธหรือคัดออกของคนพิการในสถานที่ทำงาน งานวิจัยเกี่ยวกับการจ้างงานแบบสนับสนุนช่วยเหลือ (Supported Employment: SE) โดยส่วนใหญ่มุ่งเน้นไปที่ฝั่งอุปทานหรือมุมมองของคนพิการค่อนข้างมากกว่าฝั่งอุปสงค์หรือมุมมองของนายจ้างต่อการจ้างงานคนพิการ วัตถุประสงค์ของการศึกษานี้คือ เพื่อค้นหาว่าอะไรคือสิ่งที่นายจ้างที่มีประสบการณ์ในการจ้างงานคนพิการเห็นว่าเป็นการสนับสนุนที่ประสบความสำเร็จจากหน่วยงาน/องค์กรที่สนับสนุนการจ้างงาน โดยการสัมภาษณ์ นายจ้าง 15 คน และผู้จัดการ 5 คน บทสัมภาษณ์ถูกวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลลัพธ์แสดงให้เห็นว่า องค์กรที่มีการสนับสนุนการจ้างงานมีบทบาทสำคัญใน 3 ประการคือ เป็นนายหน้า เป็นผู้แนะนำและเป็นผู้แก้ปัญหา มุมมองของนายจ้างที่ช่วยให้คนพิการประสบผลสำเร็จในการจ้างงานคือ ความปลอดภัย ความรับผิดชอบต่อแรงงานหรือ ลูกจ้างและการพัฒนา/การปลูกฝังของความสัมพันธ์ในเรื่องของความเชื่อถือว่าไว้วางใจกับนายจ้าง

Harris และคณะ (2013) พบว่า ผู้ประกอบการเพื่อสังคมได้เพิ่มความสนใจมากขึ้นเรื่อย ๆ ในฐานะที่เป็นกลยุทธ์การจ้างงานที่เป็นไปได้สำหรับคนพิการ อย่างไรก็ตามยังมีส่วนน้อยนักที่ทราบเกี่ยวกับประสบการณ์ของผู้ประกอบการเพื่อสังคมกับความพิการในความสัมพันธ์กับความต้องการจำเป็นพื้นฐานของพวกเขาโอกาสสำหรับการมีส่วนร่วม และอุปสรรคที่พวกเขาต้องเผชิญ นอกจากนี้ยังมีส่วนน้อยที่เข้าใจว่าผู้ประกอบการเพื่อสังคมแตกต่างจากการจ้างงานตนเอง หรือ รูปแบบต่าง ๆ ของผู้ประกอบการในเชิงพาณิชย์ อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยในเรื่องนี้เป็นตัวแทนของการวิจัยเชิงประจักษ์ซึ่งผสมผสานสาขาของการศึกษาความพิการ และการศึกษาด้านผู้ประกอบการเพื่อค้นหา/สำรวจ ผู้ประกอบการเพื่อสังคมในหมู่คนพิการโดยการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ทำงานในสาขาที่เกี่ยวข้อง(n=19) และประชุมกลุ่มย่อยกับผู้ประกอบการเพื่อสังคมกับตัวผู้พิการเอง (n = 27) ได้ 3 รูปแบบที่ปรากฏออกมาจากการวิจัยเชิงคุณภาพในครั้งนี้ ที่มีความสำคัญโดยเฉพาะในการกำหนดนโยบาย การทำงานของผู้เชี่ยวชาญ/การทำงานอย่างมืออาชีพในสาขาของการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ ได้แก่ (1) การศึกษาการฝึกอบรมและข้อมูลสารสนเทศ (2) การเงินการระดมทุน และการพัฒนาสินทรัพย์ (3) เครือข่ายและการสนับสนุน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้ประกอบการเพื่อสังคมสามารถที่จะเป็นรูปแบบการจ้างงานที่มีประสิทธิภาพแต่ ปัจจุบันยังมีการใช้ประโยชน์อยู่น้อย (Underutilized) ด้วยการลงทุนเพิ่มสามารถเสนอ วิธีการที่มีความหมายสำหรับผู้พิการที่จะเข้าร่วมในตลาดแรงงาน และเป็นส่วนเติมเต็มกลยุทธ์ที่มีอยู่ในการแข่งขันและการจ้างงานตามความต้องการของเจ้าของเพื่อที่จะเป็นทางเลือกและการตัดสินใจของตนเอง

Tan (2009) ได้ศึกษาแนวทางการนำเอากิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise) มาใช้ในการสนับสนุนคนพิการให้เข้าสู่การจ้างงานผ่านการทดลองด้วยโปรแกรมสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านการจ้างงานอย่างผสมผสาน (Hybrid Transitional – Supported Employment Using Social Enterprise) ซึ่งมีผู้เข้าร่วมจำนวน 25 คน ในระหว่างเดือนพฤษภาคม 2006 – ธันวาคม 2007 โดยจะให้ผู้พิการทางจิตเข้าร่วมอบรมทักษะวิชาชีพด้านการทำอาหารและเครื่องดื่มในร้านกาแฟในสิงคโปร์ ที่มีการบริหารงานในลักษณะของกิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise) และมีการประเมินผลทั้งหมด 5 ด้านคือ พฤติกรรมการทำงานคุณภาพงานการแนะนำตัว ความร่วมมือกันและทักษะทางสังคม ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้คือ ผู้เข้าร่วมทั้งหมดที่จบหลักสูตรนี้ออกมามีพฤติกรรมการทำงานดีขึ้น ผู้ที่จบหลักสูตรจาก

ร้านกาแฟสามารถออกมาทำงานด้านธุรกิจอาหารและเครื่องดื่มและธุรกิจค้าปลีก ได้ โดยสรุปแล้ว ดังนั้นแนวทางของกิจการเพื่อสังคม Social Enterprise สามารถช่วยเหลือคนที่มีความพิการทางจิตให้มีความสามารถในการทำงานและผลของการจ้างงานได้ในแนวทางหนึ่ง

คณะกรรมการการยุโรป (European Commission, 1998) ได้จัดเอกสารข้อเสนอแนะเพื่อการจัดทำคู่มือการจ้างงานคนพิการของรัฐสมาชิก EU โดยในปี 1994 อัตราการมีงานทำของคนพิการใน EU ยังต่ำกว่าของอัตราการจ้างงานในคนไม่พิการถึง 20 -30% และมีปัญหาที่คนพิการถูกจ้างในงานทักษะต่ำหรือมีค่าตอบแทนต่ำอันเป็นผลมาจากการที่คนพิการมีการศึกษาน้อยอีกด้วย ซึ่งเอกสารนี้ได้บ่งบอกว่ารัฐสมาชิก EU จะต้องเพิ่มอัตราการมีงานทำโดยอาศัยการส่งเสริมสวัสดิการในงานและการจำกัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่ขัดขวาง พร้อมกันนั้นจะต้องส่งเสริมให้มีโอกาสงานที่เพียงพอสำหรับคนพิการ ในขณะเดียวกันก็ต้องพัฒนาคคนพิการให้มีทักษะในงานที่เหมาะสม และจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ให้คนพิการสามารถเข้าสู่งานได้โดยยังได้นำเสนอถึงแผนยุทธศาสตร์ การจ้างงานคนพิการใหม่ของ EU ที่วางแนวทางที่แต่ละรัฐสมาชิกสามารถนำไปปฏิบัติในการจัดทำแผนปฏิบัติการของแต่ละชาติได้ ได้แก่ (1) การจัดทำแผนที่มีความชัดเจนและเป้าหมายที่ชัดเจน การกำหนดประเด็นในแผนยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับปัญหากระแสหลักของคนพิการ (2) การส่งเสริมการเข้าถึงการศึกษาและการอบรม (3) การออกแบบระบบช่วยเหลือด้านรายได้สำหรับคนพิการ (4) การเพิ่มเนื้อหาแผนปฏิบัติการให้ครอบคลุมตลาดแรงงานที่หลากหลายด้าน (5) การสร้างความมั่นใจในการออกแบบงานที่เหมาะสมกับความพิการ (6) การเพิ่มความตระหนักของ ผู้เกี่ยวข้อง (7) การส่งเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่ ๆ และปลอดภัยสำหรับคนพิการ (8) การเชื่อมความร่วมมือกับ องค์กรคนพิการ (9) การกำหนดแผนงานที่มีประสิทธิภาพและความรับผิดชอบ และ (10) การยกระดับการ ประสานงานระหว่างผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด

Abdullah, Mey, Eng, Othman and Omar. (2013) ได้ศึกษาสภาพปัจจุบันของการจัดบริการเตรียมความพร้อมผู้เรียนที่เป็นคนพิการไปสู่การทำงาน (Transition service) ของสถานศึกษาในมาเลเซีย โดยมีกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาทั้งสถานศึกษาของรัฐและองค์กรพัฒนาเอกชน ผลการศึกษาพบว่าการจัดบริการดังกล่าวยังอยู่ในช่วงเริ่มต้นสำหรับประเทศมาเลเซีย ในระดับนโยบายยังไม่มีนโยบายหรือระบบในการส่งเสริมการจัดบริการ Transition คนพิการจากสถานศึกษาไปสู่การทำงานโดยเฉพาะ โดยมีกลุ่มเป้าหมายเพียงร้อยละ 4.76 ที่เชื่อว่านักเรียนคนพิการจะสามารถปรับตัวเข้าสู่การทำงานได้ และมีน้อยกว่าร้อยละ 20 ของกลุ่มเป้าหมายที่เชื่อว่านักเรียนจะสามารถทำงานได้หลังจบการศึกษา โดยการศึกษาครั้งนี้ได้มีข้อเสนอแนะให้ (1) ยกย่องโปรแกรมหรือ หลักสูตรและบริการของทั้งสถานศึกษาของภาครัฐและองค์กรพัฒนาเอกชน ในการเตรียมผู้เรียนคนพิการไปสู่การทำงาน ทั้งในด้านทักษะงานและการดำรงชีวิตในสังคม (2) ส่งเสริมให้ผู้เรียนคนพิการมีโอกาสเรียนรู้ในบริบทแห่ง โลกความเป็นจริง เช่น การฝึกงานจริง เป็นต้น (3) เพิ่มการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและครอบครัวได้มีส่วนร่วมในแผนการเตรียมความพร้อมโดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ของการได้รับการจ้างงานและการดำรงชีวิตในสังคมเป็นหลัก (4) เพิ่มความร่วมมือระหว่างนักการศึกษา นายจ้างและชุมชนให้มากขึ้น

นอกจากนี้ International Labour Office (2013) ได้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการในการศึกษาของประเทศต่าง ๆ พบว่านานาชาติมีแนวทางใน การส่งเสริมโอกาสการจ้างงานให้กับคนพิการอยู่หลายแนวทาง ดังนี้ (1) การใช้ระบบสัดส่วน (Quota System) ในการจ้างงานคนพิการหรือให้จ่ายเงินสมทบเพื่อทดแทนการจ้างงานเข้าสู่กองทุนที่ก่อตั้งขึ้นเพื่อส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ (2) การห้ามการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมในการจ้างงานคนพิการและกำหนดให้นายจ้างให้ความช่วยเหลืออย่างสมเหตุสมผล (Reasonable Accommodation) ต่อลูกจ้างคนพิการ (3) การประกันให้ลูกจ้างที่ได้รับความพิการหลังเข้าทำงาน ได้สิทธิในการทำงานต่อและสามารถกลับมาทำงาน

ได้หลังรักษาตัว หรือได้รับงานใหม่ที่เหมาะสมในองค์กรเดิม (4) การสร้างแรงจูงใจโดยให้สิทธิพิเศษในการเข้ามาเป็นคู่สัญญากับภาครัฐแก่นายจ้างที่มีการจ้างงานคนพิการตามกฎหมาย

นอกจากนี้ International Labour Office (2013) ยังได้รวบรวมแนวปฏิบัติที่ดีจากองค์กรที่มีการดำเนินงานในลักษณะกลไกสนับสนุนการจ้างงานคนพิการของประเทศต่าง ๆ ในเอเชียและแปซิฟิก ซึ่งมีรูปแบบขององค์กรที่หลากหลาย พบว่าองค์กรเหล่านั้นมีรูปแบบการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้ (1) การบริการประเมินงานที่เหมาะสมสำหรับคนพิการ (2) การสนับสนุนการจ้างงานภาคเอกชนผ่านบริการจัดหางานให้นายจ้างและคนพิการ (3) การจัดสัมมนาการฝึกอบรมและให้คำปรึกษาแก่นายจ้างเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ (4) การฝึกอบรมคนพิการเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าทำงาน (5) การติดตามผลการจ้างงานของผู้มารับบริการ (6) การสร้างพันธมิตรร่วมกับองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (7) การประชาสัมพันธ์ต่อภาคเอกชนและสังคมให้ตระหนักถึงความสำคัญในการจ้างงาน

แนวทางการจ้างงานผู้พิการในสถานประกอบการของประเทศไทย

จากข้อมูลของ International Labour Office (2013) ได้อธิบายมาตรฐานสากลเกี่ยวกับประเภทอาชีพ ตำแหน่งงาน และลักษณะงานที่เหมาะสมกับความพิการในวรรณกรรมต่างประเทศ ไม่พบว่ามีข้อกำหนดมาตรฐานสากลเกี่ยวกับประเภทอาชีพ ตำแหน่งงาน และลักษณะงานที่เหมาะสมกับความพิการแต่ละประเภท ที่ได้รับการรับรองจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับสากลอย่างเป็นทางการ แต่มีผู้เชี่ยวชาญได้อธิบายเรื่องดังกล่าวไว้ในแนวทางที่สอดคล้องกัน ซึ่งอาจแยกตามประเภทความพิการได้ดังนี้

1. ความพิการทางการเห็น ประเภทอาชีพและลักษณะงานในภาพรวมที่เหมาะสมกับความพิการทางการเห็นคืองานแทบทุกประเภทที่คนซึ่งไม่พิการทางการเห็นทำได้ เพียงแต่จะมีองค์ประกอบในการทำงานที่แตกต่างออกไป ซึ่งจะอาศัยการใช้เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกเข้ามาช่วย เช่น ระบบ screen reader ในคอมพิวเตอร์ หรือ portable barcode scanner ประเภทอาชีพที่เหมาะสม เช่น พนักงาน call center หรือบริการลูกค้า ลักษณะงานของประเภทอาชีพนี้คือ งานที่พนักงานต้องเป็นเสมือนตัวแทนขององค์กรในการตอบสนองความต้องการของลูกค้า ตอบคำถามหรือแก้ไขปัญหาความไม่พอใจต่าง ๆ ของลูกค้าผ่านทางโทรศัพท์

ส่วนมูลนิธิเพื่อคนตาบอดอเมริกัน(American Foundation for the Blind) ได้ระบุว่าประเภทอาชีพและลักษณะงานที่เหมาะสมกับคนพิการทางการเห็นนั้นมีอยู่เป็นจำนวนมาก เช่น นักกฎหมาย ศิลปิน นักบัญชี เลขานุการ พนักงานบริการลูกค้า พนักงานในโรงงาน นักวิเคราะห์ทางการเงิน ที่ปรึกษา ครู พ่อครัว พนักงานขาย พนักงานธุรการ ฯลฯ เนื่องจากการใช้เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีในปัจจุบันทำให้คนพิการทำงานประเภทต่าง ๆ ได้ง่ายขึ้น

2. ความพิการทางการได้ยินหรือการสื่อความหมาย ประเภทอาชีพและลักษณะงานในภาพรวมที่เหมาะสมกับความพิการทางการได้ยินคือ งานที่ต้องทำกับอุปกรณ์ที่มีเสียงดังหรือสภาพแวดล้อมที่มีเสียงดัง เพราะเสียงที่เกิดขึ้นจะไม่สามารถรบกวนคนพิการและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น พนักงานประจำเครื่องจักรอุตสาหกรรม (Industrial Machinery Worker) ลักษณะงานของประเภทอาชีพนี้คือการทำงานร่วมกับเครื่องจักรที่ใช้ในอุตสาหกรรม ด้วยการเข้าทำงานเป็นกะเพื่อดูแลอุปกรณ์และเครื่องจักรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น เครื่องสายพาน เครื่องบรรจุภัณฑ์ ช่างซ่อมเครื่องจักร หรือผู้ทำเครื่องมือและแม่แบบ (Machinist, Tool-and-Die Maker) ลักษณะงานของประเภทอาชีพนี้คือการตั้งค่าหรือควบคุมดูแลเครื่องจักรผ่านเครื่องมืออื่นอีกชั้นหนึ่ง เช่น คอมพิวเตอร์ นอกจากนี้ยังต้องทำงานร่วมกับพิมพ์เขียวของเครื่องจักร ภาพร่างของผลิตภัณฑ์ คำนวณ และยืนยันความถูกต้องของขนาดและ

ขอบเขตต่าง ๆ ในกระบวนการผลิตด้วยเครื่องจักร ติดตามตรวจสอบการทำงานเครื่องจักร และตรวจสอบผลิตภัณฑ์ที่ออกจากเครื่องจักรและมีปัญหา

นอกจากนี้ ศูนย์การศึกษาคนหูหนวกแห่งชาติอเมริกา (The National Deaf Education Center) ยังพบว่า คนหูหนวกสามารถทำงานได้ดีในตำแหน่งต่อไปนี้ เช่น นักบัญชี นักแสดง สถาปนิก นักชีววิทยา ช่างไม้/จิตรกร นักเคมี เจ้าหน้าที่ธุรการ คนเขียนแบบ วิศวกร เกษตรกร ที่ปรึกษาทางการเงิน ช่างสวน บรรณารักษ์ ช่าง ช่างพิมพ์ นักสังคมสงเคราะห์ นักสถิติ นักเขียน และอื่น ๆ

3. ความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย คนพิการประเภทนี้สามารถทำงานได้หลากหลาย โดยลักษณะงานที่เหมาะสมและมีความปลอดภัย เช่น งานในกลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ วิศวกรรม การบัญชีและการเงินและสาขาวิชาชีพอื่น ๆ ซึ่งอาจอธิบายรายละเอียดแยกตามประเภทอาชีพที่สำคัญได้ดังนี้

นักบัญชี (Accountant) ประเภทอาชีพนี้มีลักษณะงานคือการจัดเตรียมและตรวจสอบบันทึกทางการเงินขององค์กร ซึ่งสามารถทำได้ทั้งในสำนักงานบัญชีหรือฝ่ายบัญชีภายในองค์กรธุรกิจต่าง ๆ ที่หลากหลาย

พนักงานขาย (Sales Person) ลักษณะงานของประเภทอาชีพนี้คือการขายผลิตภัณฑ์หรือบริการผ่านการสื่อสารกับผู้ที่จะเป็นลูกค้าเกี่ยวกับความสามารถของสินค้าและบริการในการตอบสนองความต้องการของพวกเขาได้

ครูหรืออาจารย์ ผู้ฝึกสอน (Teacher, Mentor) ลักษณะงานของประเภทอาชีพนี้เป็นงานให้สอนเพื่อช่วยเหลือกลุ่มผู้คนในระดับอายุต่าง ๆ ที่หลากหลายเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ ซึ่งรวมไปถึงการสอนออนไลน์ที่เป็นทางเลือกให้คนพิการไม่ต้องออกจากบ้าน

นักเขียน (Writer) ลักษณะงานของประเภทอาชีพนี้เป็นการสื่อสารกับผู้อ่านผ่านการเขียนไม่ว่าจะอยู่ในลักษณะของหนังสือพิมพ์ วารสาร รวมถึงการเขียนเนื้อหาเว็บไซต์ และหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (E-Book)

นักวิเคราะห์ระบบคอมพิวเตอร์ (Computer Systems Analyst) ลักษณะงานของประเภทอาชีพนี้คืองานที่อาศัยความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบระบบคอมพิวเตอร์และดำเนินการเพื่อช่วยเหลือองค์กรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นักพัฒนาซอฟต์แวร์ (Software Developer) ลักษณะงานของประเภทอาชีพนี้คือการใช้ความเชี่ยวชาญในการพัฒนาระบบและโปรแกรมซอฟต์แวร์ต่าง ๆ โดยการเขียน การทดสอบ การพัฒนาและคอยช่วยเหลือผู้ใช้งานซอฟต์แวร์เกี่ยวกับปัญหาเฉพาะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

เลขานุการและผู้ช่วยผู้บริหาร คนพิการที่ใช้วีลแชร์ สามารถปฏิบัติงานในลักษณะงานของเสมียนและงานที่ใช้ความสามารถในการเขียนโดยใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องได้ ซึ่งคนพิการสามารถทำงานเหล่านี้ได้อย่างสมบูรณ์ไม่ต่างจากคนทั่วไป

4. ความพิการทางจิตใจและพฤติกรรม คนที่มีความพิการทางจิตสามารถรักษาผ่านวิธีการรักษาจะเป็นการให้ยาและบำบัด ทั้งนี้คนที่มีความพิการของโรคจิตเภท (Schizophrenia) ดังนั้นคนพิการกลุ่มนี้จึงสามารถทำงานในลักษณะงานที่หลายหลายได้แทบทุกประเภท รวมทั้งสามารถทำงานในตำแหน่งงานกลางถึงระดับสูงด้วยจากการศึกษายังพบว่า การจ้างคนที่มีอาการทางจิตให้ประสบความสำเร็จ จะต้องอาศัยความยืดหยุ่นในการปรับแผนการทำงาน ปรับโครงสร้างรายละเอียดของงาน หรือเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน

5. ความพิการทางสติปัญญาหรือการเรียนรู้ คนพิการทางสติปัญญาสามารถทำงานได้อย่างดีในงานที่หลายหลายและเป็นที่น่าไว้วางใจ แตกต่างไปตามความถนัดและความสนใจของแต่ละคน โดยในภาพรวมของลักษณะงานต้องเป็นงานที่ไม่ซับซ้อนจนเกินไปและไม่ใช่งานที่อาศัยทักษะวิชาชีพ ตัวอย่างเช่น การเป็นพนักงานศูนย์ดูแล

สัตว์เลี้ยง พนักงานทำความสะอาด พนักงานพิมพ์ข้อมูล พนักงานคลังสินค้า พนักงานส่งของ พนักงานโรงงาน พนักงานถ่ายเอกสาร พนักงานร้านขายของชำ เป็นต้น

6. คนขอทิสติก คนพิการที่เป็นบุคคลขอทิสติกส่วนใหญ่จะประสบความสำเร็จในลักษณะงานทางศิลปะ เช่น การทำเครื่องประดับ ทำงานด้วยดอกไม้และพืช หรือประกอบธุรกิจส่วนตัว ซึ่งระดับของการทำงานจะมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับพฤติกรรมขอทิสติก ในการจ้างงานคนขอทิสติกจึงควรหารือกับที่ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญนั้น ๆ กับการหาประเภทอาชีพ ลักษณะงาน และตำแหน่งงานที่ดีที่สุดและเหมาะสม

การได้มาซึ่งแรงงานคนพิการและรูปแบบการจ้างงานคนพิการ Hammerman and Maikowski (1981) ได้ศึกษาการสร้างควมเข้าใจและการสร้างความมีส่วนร่วมของการให้บริการการจ้างงานคนพิการในธุรกิจของประเทศออสเตรเลีย โดยการรวมกลุ่มและคัดเลือกผู้สมัคร เพื่อให้สะดวกต่อการได้งานทำและรักษาการจ้างงานคนพิการไว้ได้ โดยผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสำเร็จในการที่จะรับสมัครงานคนพิการ มีดังต่อไปนี้ (1) ความกระตือรือร้นในการทำงานของผู้สมัคร (2) ความต้องการในงาน (3) การให้ข้อมูลด้านการเงิน และศักยภาพของคนพิการ (4) การให้ความช่วยเหลือในการปรับตัวในสถานประกอบการ (5) การให้ความสนับสนุนและแนะนำแนวทางที่ดีที่สุดในการทำงานร่วมกันเพื่อนร่วมงาน (6) การให้คำปรึกษานายจ้างและคนพิการที่ได้รับการเข้าทำงานตามความต้องการ

สุภรธรรม มงคลสวัสดิ์ (2544) ได้กล่าวถึงแนวคิดเรื่องการจ้างงานและรูปแบบของการจ้างงานในปัจจุบัน โดยนำแนวคิดของบาร์บารา เมอร์เรย์ ผู้เชี่ยวชาญอาวุโสด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพประจำองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่ได้กล่าวถึงแนวทางการจ้างงานที่แบบออกได้เป็น 4 ลักษณะ ซึ่งสรุปออกมาได้ ดังนี้

1. การจ้างงานในโรงงานในอารักขา (Sheltered Workshop) คือ การจัดให้คนพิการเข้าทำงานในโรงงานที่ดำเนินการโดยรัฐบาล โดยจะมีการคอยติดตามดูแลการทำงานของคนพิการโดยใกล้ชิดเน้นสำหรับคนพิการที่มีความพิการมากหรือยังไม่มีทักษะในการทำงาน โรงงานในอารักขายังมีบริการอยู่ในหลาย ๆ ประเทศ แต่ส่วนมากจะถูกแทนที่ด้วยการจ้างงานคนพิการในระบบสนับสนุน เนื่องจากการดำเนินการในระบบโรงงานในอารักขาจะเสียค่าใช้จ่ายสูง คนพิการจะอยู่นานมีจำนวนเพียงเล็กน้อยที่จะออกไปทำงานในระบบเปิด ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพต่ำไม่ได้มาตรฐาน แรงงานคนพิการในโรงงานในอารักขาไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย ขาดความสัมพันธ์อันดีกับระบบตลาดและมีตลาดจำกัด

2. การจ้างงานคนพิการในระบบสนับสนุนการจ้างงานในลักษณะนี้เป็นการทำงานที่คนพิการจะมีพี่เลี้ยงช่วยดูแลหรืออาจจะเป็นในรูปของการทดลองงาน ฝึกงานที่เหมาะสมสำหรับคนพิการที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาหรือการเรียนรู้ รวมทั้งคนพิการที่ไม่มีพื้นฐานความรู้หรือประสบการณ์ พี่เลี้ยงจะเป็นผู้ประสานงานระหว่างสถานประกอบการและคนพิการ เพื่อให้งานดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ของนายจ้างงานในลักษณะนี้อาจทำในรูปของคณะทำงานซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของพี่เลี้ยง ซึ่งจะนำคนพิการไปทำงานต่าง ๆ ที่สามารถดูแลและชี้แนะได้อย่างใกล้ชิด รูปแบบของการดำเนินงานได้แก่ การกำหนดประเภทสถานประกอบการในธุรกิจขนาดเล็ก การรับงานจร เช่น งานทำความสะอาด งานดูแลสวน เป็นต้น ซึ่งมีข้อดีก็คือ คนพิการจะเกิดการเรียนรู้และพัฒนาจนสามารถที่จะเข้าสู่การจ้างงานในระบบเปิดได้ เนื่องจากสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ในการทำงานเหมือนกับการทำงานในระบบเปิดทุกประการ

3. การจ้างงานระบบเปิดคนพิการที่มีความสามารถจะได้รับการจ้างงานในสถานประกอบการทั่วไป แต่ก็พบว่ามีปัญหาสำคัญในการทำงานของคนพิการคือ เจตคติของนายจ้างที่มีต่อคนพิการ ซึ่งไม่ยอมรับในความสามารถของคนพิการ จุดมุ่งหมายของการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการก็เพื่อให้คนพิการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับครอบครัวและสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรี มีบทบาทในสังคมได้เท่าเทียมกับบุคคลทั่วไป และสามารถประกอบอาชีพ

มีรายได้ที่มั่นคงได้ ฉะนั้นจึงต้องมีการณรงค์เพื่อให้สังคมเปลี่ยนเจตคติที่มีต่อคนพิการให้เป็นไปทางบวกและยอมรับในความสามารถของคนพิการ ถือว่าคนพิการเป็นสมาชิกในสังคมและมีส่วนร่วมในสังคมเช่นบุคคลทั่วไปอย่างมีศักดิ์ศรีและประสิทธิภาพ เป็นต้น

4. การประกอบอาชีพอิสระเป็นการดำเนินการประกอบอาชีพของตนเอง เป็นธุรกิจเล็กอาจดำเนินการโดยตัวคนพิการคนเดียว หรือมีเพื่อนร่วมงานไม่มากนัก การประกอบอาชีพอิสระจำเป็นจะต้องมีความรู้ ด้านวิชาชีพ เฉพาะ การดำเนินงานทางธุรกิจ การจัดการ การเก็บเอกสาร การตลาด มีแหล่งเงินทุน หรือการสนับสนุนด้านเงินทุน มีแหล่งทรัพยากร หรือวัตถุดิบต่าง ๆ มีแหล่งการสนับสนุนด้านวิชาการ และมีการรองรับของตลาดสินค้า เป็นต้น

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง “ความเป็นไปได้ในการจ้างงานคนพิการของบริษัท มิตรชุบิโมเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อการดำเนินงานเพื่อจ้างงานคนพิการ ซึ่งผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารบริษัทมองว่าการรับคนพิการเข้าทำงานหน่วยงานต้องมีตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับลักษณะของความพิการและความถนัดของคนพิการ นอกจากนี้ยังเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้แก่สถานประกอบการ ได้แก่

1. การประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทั่วไปทราบถึงพระราชบัญญัติหรือกฎหรือระเบียบที่เกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการรวมทั้งสิ่งที่สถานประกอบการได้ดำเนินการตามกฎหมาย
2. มีการจัดอบรมร่วมกันระหว่างพนักงานปกติกับพนักงานที่พิการเพื่อสร้างความสัมพันธ์และมีทัศนคติที่ดีรวมทั้งทราบถึงความสามารถของคนพิการที่รับเข้ามาทำงาน
3. ทดลองเปิดโอกาสให้คนพิการที่มีความสามารถเหมาะสมกับงานเข้าฝึกงานร่วมกับพนักงานปกติ
4. ควรเริ่มรับคนพิการเข้าทำงานในส่วนของงานธุรการ หรืองานสำนักงาน หรือในตำแหน่งที่เป็นงานกึ่งไร้ฝีมือก่อน เช่น งานคีย์ข้อมูล งานพิมพ์ดีด งานตอบรับโทรศัพท์ และงานรับขนส่งเอกสาร เป็นต้น

แนวทางการจัดสวัสดิการในการทำงานสำหรับคนพิการในสถานประกอบการ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (2549) ได้เสนอแนะว่าการสนับสนุนการจ้างงานสามารถจัดให้แก่นายจ้างหรือคนพิการฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หรือทั้งสองฝ่าย ควรมีการสนับสนุนโดยการวางแผนที่ดี และมีทรัพยากรสนับสนุนโดยสามารถจัดได้หลายรูปแบบ ดังนี้

1. การจัดหาอุปกรณ์เครื่องช่วยพิเศษในการทำงาน เพื่อให้ผู้พิการสามารถทำงานหรือเข้ารับการฝึกอบรมได้ เช่น บุคคลตาบอดต้องใช้คอมพิวเตอร์ที่มีตัวอักษรเบรลล์ (Braille) ซึ่งต้องใช้เครื่องมือดัดแปลงในการทำงานด้านเกษตรกรรม เป็นต้น ทั้งนี้ภาครัฐควรให้การสนับสนุนการจัดหาเครื่องมือดังกล่าว โดยการให้ขอยืมชั่วคราว หรือจัดให้เป็นการถาวรแก่นายจ้างหรือคนพิการ ซึ่งควรพิจารณา และกำหนดการเก็บค่าธรรมเนียมหรือเงินมัดจำสำหรับอุปกรณ์
2. การจัดหาอุปกรณ์เครื่องช่วยพิเศษในการดำรงชีวิตประจำวัน เพื่อเพิ่มความสามารถในการกระทำต่าง ๆ ให้แก่ผู้พิการสามารถช่วยเหลือตัวเองในชีวิตประจำวัน ได้แก่ แก้วอึรรัดเข็น และเครื่องช่วยฟัง เป็นต้น ซึ่งอุปกรณ์เครื่องช่วยพิเศษเป็นส่วนสำคัญในการช่วยให้คนพิการมีงานทำและรักษางานนั้นไว้ได้
3. การจัดบริการด้านการคมนาคมขนส่งและเดินทาง เป็นอีกข้อจำกัดสำหรับผู้พิการในการเดินทางไปทำงาน และสถานที่อื่น ๆ ของคนพิการ ทั้งนี้คนพิการจำนวนมากไม่มีรถยนต์เป็นของตัวเองหรือสามารถจ่ายค่าแท็กซี่ได้ ดังนั้นมาตรการข้างต้นจึงสามารถนำมาใช้ส่งเสริมให้คนพิการสามารถเดินทางไปทำงานได้อย่างปลอดภัยและเหมาะสม เช่น

Ang, Ramayah and Van (2013) ได้ศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานคนพิการในมาเลเซีย เพื่อศึกษาว่าแนวทางบริหารงานบุคคลรูปแบบต่างๆ 4 แนวทาง ได้แก่ Upward Influence (การจัดความสัมพันธ์แบบเน้นล่างขึ้นบน) Performance Management (การบริหารบุคคลโดยเน้นผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล) Leader – Member Exchange (การบริหารงานบุคคลที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งมีระดับความสัมพันธ์แตกต่างกันไปตามบริบทของแต่ละคน) และ Organizational Support (การบริหารบุคคลที่องค์กรจะสนับสนุนพนักงานผ่านการให้ประโยชน์ต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานทำงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่) ว่ามีความสัมพันธ์กับการผลลัพธ์ของจ้างงาน (Employment Outcome) เมื่อพิจารณาจากมุมมองคนพิการซึ่งปรากฏเป็นรูปธรรม ได้แก่ การเลื่อนค่าจ้าง ความพึงพอใจในงาน และการได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างไรบ้างผลการศึกษาค้นคว้าว่า

(1) การใช้แนวทาง Upward Influence ในรูปแบบที่ไม่เคร่งครัดและมีเหตุผล จะช่วยส่งเสริมให้เกิด Employment Outcome ในเชิงบวกต่อคนพิการรุนแรงมากกว่าคนพิการไม่รุนแรง ในขณะที่การใช้แนวทางนี้ในรูปแบบที่เคร่งครัด จะทำให้เกิด Employment Outcome ในเชิงลบต่อคนพิการรุนแรงมากกว่าคนพิการไม่รุนแรง

(2) การใช้แนวทาง Performance ทั้งการพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ (In-Role Behavior) และผลการปฏิบัติในฐานะสมาชิกองค์กร (Organizational Citizenship Behavior) จะช่วยทำให้เกิด Employment Outcome ในเชิงบวกต่อคนพิการรุนแรงมากกว่าคนพิการไม่รุนแรง

(3) การใช้แนวทาง Leader – Member Exchange จะมีความเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดต่อ Employment Outcome ในคนพิการรุนแรงมากกว่าคนพิการไม่รุนแรง

(4) การใช้แนวทาง Organizational Support จะมีความเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดต่อ Employment Outcome ในคนพิการรุนแรงมากกว่าคนพิการไม่รุนแรงทำงานได้ดีขึ้น

นอกจากนี้ จากการสัมภาษณ์คณะไตรภาคี งานแถลงทิศทางการส่งเสริมการสร้างงานคนพิการ ปี 2556 กิจการเพื่อสังคมโน้สคอร์ป (2556) ได้มีการนำเสนอแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กรต่าง ๆ ในการจ้างงานคนพิการ โดยให้มีการจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการเท่าเทียมกับพนักงานปกติหรือมากกว่าปกติ เช่น การจัดหาที่พักใกล้กับสถานที่ทำงาน และมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและสถานที่ภายในองค์กร เพื่อให้คนพิการสามารถเดินทางได้สะดวก เป็นต้น อีกทั้งยังนำเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการติดต่อสื่อสารและส่งงานเพิ่มขึ้นได้ นอกจากนี้ ควรมีการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ โดยการจัดฝึกอบรมกับพนักงานปกติ เพื่อส่งเสริมให้คนพิการเข้าศึกษาต่อในระดับสูงตามความสนใจและสร้างความก้าวหน้าในการทำงานของคนพิการอย่างยั่งยืน สุดท้ายควรมีการจัดกิจกรรมกีฬาภายในองค์กร เพื่อสร้างความผูกพันกับองค์กรและส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรเกิดการยอมรับในศักยภาพความสามารถของคนพิการด้วย

บทสรุป

จากนโยบายการสนับสนุนของภาครัฐที่จะทำให้เกิดความเท่าเทียมในสังคมกับผู้ที่มีความบกพร่องทางด้านร่างกายเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น ทำให้เกิดนโยบายที่จะสนับสนุนให้เกิดการจ้างงานในกลุ่มผู้พิการ โดยมีการกำหนดเป็นพระราชบัญญัติอย่างชัดเจน การจ้างงานผู้พิการสามารถแบ่งออกได้ตามลักษณะของความพิการเป็น 6 รูปแบบด้วยกัน คือ ความพิการทางการมองเห็น ความพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย ความพิการทางการเคลื่อนไหว ความพิการทางจิตใจและพฤติกรรม ความพิการทางสติปัญญาและการเรียนรู้ และความพิการในรูปแบบอื่นใด จากความพิการในรูปแบบที่แตกต่างกันจะเป็นตัวกำหนดลักษณะงานที่แตกต่างกันไป ซึ่งแนวทางการจัดสรรสวัสดิการให้แก่ผู้พิการมีรูปแบบเดียวกับผู้ปฏิบัติงานปกติ แต่ความแตกต่างที่ได้จากผลการวิจัยในการจัดสรร

สวัสดิการให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานทั้งของผู้พิการและผู้ปฏิบัติงานปกติ ถ้าองค์กรกำหนดแรงจูงใจในการทำงานที่มีความเคร่งครัด กัดดันและใช้เหตุและผลจะทำให้ผลการปฏิบัติงานของผู้พิการมีผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่าผู้ปฏิบัติงานปกติ

ดังนั้น การจ้างงานผู้พิการต้องคำนึงถึงหลายมิติ ทั้งทางด้านความคิดของผู้พิการเอง การยอมรับของสถานประกอบการหรือนายจ้างที่มีการสนับสนุนให้เกิดการจ้างงานผู้พิการ สังคมที่ยอมรับในความแตกต่างรวมถึงแนวทางการสนับสนุนจากภาคส่วนต่าง ๆ ให้เกิดความเท่าเทียมในการใช้ชีวิตของผู้พิการในสังคมไทย ปัจจัยเหล่านี้จึงเป็นตัวแปรให้ผู้พิการได้มีพื้นที่ในการแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานและช่วยกันพัฒนาสังคมในภาพรวมต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ. (2558). พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2554. สืบค้นจาก <http://dep.go.th/?q=th/law/act>.
- กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ. (2558). เอกสารชุดความรู้มาตรฐานคุณภาพชีวิตคนพิการ ปี 2561. สืบค้นจาก <http://dep.go.th/?q=th/ประเภทเอกสารเผยแพร่/งานวิจัย>.
- กิจการเพื่อสังคมโนสค์ออร์ป. (2556). เอกสารการสัมมนาคณะไตรภาคี งานแถลงทิศทางการส่งเสริมการสร้างงานคนพิการ ปี 2556 (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทวี เชื้อสุวรรณ. (2552). รูปแบบการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการที่เหมาะสมกับชุมชนพุทธมณฑลปฏิบัติของไอแอลโอ. สืบค้นจาก <https://www.ryt9.com/s/cabt/107110>.
- มูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อพัฒนาคนพิการ. (2552). ระบบสนับสนุนการจ้างงานคนพิการในตลาดแรงงานเปิด. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ.
- สุภธรรม มงคลสวัสดิ์. (2544). แนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการ (โครงการสวัสดิการสังคม บัณฑิตวิทยาลัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. (2553). การจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการในสถานประกอบการ: แนวปฏิบัติของไอแอลโอ. กรุงเทพฯ: สำนักงานกลุ่มประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ.
- Abdullah, M. N. L. Y., Mey, S. C., Eng, T. K., Othman, R., & Omar, A. F. (2013). School-to-work transition services for students with disabilities in Malaysia: organizations' views on policy and practices. *Journal of Research in Special Educational Needs*, (4), 259–272.
- American Foundation for the Blind. (2018). *Annual Report*. Retrieved February 16, 2019, Retrieved from <https://www.afb.org>.
- Ang, M.C.H., Ramayah, T., & Vun, T.K. (2013). Hiring Disabled People in Malaysia: An Application of the Theory of Planned Behavior. *Journal of International Social Research*, 6(27), 50.
- Barnes, C. & Oliver, M. (1993). *Disability: A Sociological Phenomenon Ignored by Sociologists*. Leeds: University of Leeds.
- European Commission. (1998). *European Economy 1998*. Retrieved March 15, 2019, Retrieved from http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/1998/index_en.htm.

- Gustafsson, J., Peralta, J. P., & Danermark, B. (2013). The employer's perspective on Supported employment for people with disabilities: Successful approaches of supported employment organizations. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 38(2), 99–111.
- Hammerman, S. & Maikowski, S. (1981). *The Economics of disability: International perspectives*. New York: Rehabilitation International.
- Harris, S. P., Renko, M., & Caldwell, K. (2013). Accessing social entrepreneurship: Perspectives of people with disabilities and key stakeholders. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 38(1), 35–48.
- Harvey, J., Szoc, R., Rosa, M.D., Pohl, M., & Jenkins, J. (2013). Understanding the Competencies need to customize jobs: A competency model for customized employment. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 38, 77–89.
- International Labour Office. (2013). Global Employment Trends 2013. Retrieved March 15, 2019, Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_202326.pdf.
- Tan, B.-L. (2009). Hybrid transitional-supported employment using social enterprise: A retrospective study. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 33(1), 53–55.
- United Nations. (2018). *Human Development Report*. Retrieved March 15, 2019, Retrieved from <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr14-report-en-1.pdf>.