



ความพร้อมและปัญหาในการจ้างงานเพื่อคุณภาพชีวิตคนพิการของสถานประกอบการ
ในจังหวัดภูเก็ต

The readiness and problems in employment for the quality of life of persons
with disabilities among establishments in Phuket Province

บัญญัติ ไวว่อง^{1*}

Bundit Vaivong^{1*}

¹สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

¹Human Resource Management, Faculty of Management Sciences, Phuket Rajabhat University

Corresponding author's e-mail: Bundit.v@pkru.ac.th^{1}

Received: December 26, 2025

Revised: January 24, 2026

Accepted: January 29, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพร้อม ปัญหาและอุปสรรค ในการจ้างงานเพื่อคุณภาพชีวิตคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดภูเก็ต เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพภายใต้กระบวนการค้นคว้าแบบปฏิบัตินิยมโดยมุ่งที่การทำงานในภาคสนามที่เกิดผลเชิงประจักษ์ในทางปฏิบัติ ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ สมาชิกชมรมบริหารงานบุคคลจังหวัดภูเก็ตที่ปฏิบัติงานในฝ่ายบริหารงานบุคคลโดยดำรงตำแหน่งบริหารในระดับผู้จัดการหรือหัวหน้างานบริหารงานบุคคลของสถานประกอบการในจังหวัดภูเก็ต ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 20 คน โดยเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเอกพันธ์และแบบสะดวก เครื่องมือวิจัย คือแบบสัมภาษณ์ ใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงโครงสร้างแบบเชิงลึก ผลการวิจัยพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมต่อคนพิการมีความยุติธรรมแต่ยังไม่เพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพคนพิการมีความพร้อมในการจัดทำสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลมีความพร้อมด้านการฝึกอบรมและเพิ่มพูนทักษะที่แตกต่างกันตามขนาดของธุรกิจ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานมีความพร้อมในสถานประกอบการขนาดใหญ่แต่ธุรกิจขนาดกลางถึงขนาดเล็กรยังต้องพัฒนา ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันและวัฒนธรรมองค์กรที่ยอมรับความแตกต่างมีความพร้อมดี ด้านประชาธิปไตยในองค์กร เสรีภาพในการแสดง

ความคิดเห็น มีความพร้อมเฉพาะกลุ่มธุรกิจขนาดใหญ่ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความยืดหยุ่นของเวลาการทำงานมีความพร้อมค่อนข้างดี ด้านเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมสถานประกอบการขนาดใหญ่มีความพร้อมดี การปรับปรุงสถานที่ให้เป็นอารยสถาปัตย์เป็นการเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันให้จังหวัดภูเก็ต

คำสำคัญ: ความพร้อม, การจ้างงาน, คุณภาพชีวิตคนพิการ, สถานประกอบการ

Abstract

This research aims to explore the readiness, problems, and obstacles in employment practices affecting the quality of life of persons with disabilities within establishments in Phuket Province. This qualitative study was conducted under the pragmatic paradigm, focusing on empirical, practical outcomes. The key informants consisted of 20 human resource managers or supervisors from the Phuket personnel management association, reaching data saturation through homogeneous and convenience sampling. The research instrument utilized was a structured in-depth interview guide. The findings revealed that compensation is perceived as fair but insufficient for current living costs. Working conditions are ready in terms of providing safe facilities and health promotion. Opportunities for capacity development through training vary significantly by business size. Job security and career advancement are well-established in large enterprises, while small and medium enterprises still need to develop these areas further to ensure that employees feel secure and have clear pathways for growth. Social integration and organizational culture regarding diversity are well-prepared. Organizational democracy and freedom of expression are primarily evident in large-scale businesses. Work-life balance and flexibility are at a relatively good level of readiness. Social contribution is highly evident in large establishments, particularly through the implementation of universal design, which serves as a strategic factor in enhancing the competitive advantage of Phuket's tourism industry.

Keywords: readiness, employment, quality of life of persons with disabilities, establishments

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และความเท่าเทียมเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะกลุ่มคนพิการ ซึ่งเป็นกลุ่มคนเปราะบางที่มักเผชิญกับข้อจำกัดในการเข้าถึงโอกาสทางอาชีพ รัฐบาลไทยจึงได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 (2550) และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 เพื่อเป็นกลไกหลักในการคุ้มครองสิทธิและจัดความเหลื่อมล้ำ โดยเฉพาะในมาตรา 33 ที่กำหนดให้สถานประกอบการต้องรับคนพิการเข้าทำงานตามสัดส่วนที่กฎหมายกำหนด เพื่อส่งเสริมให้คนพิการมีรายได้และพึ่งพาตนเองได้ กฎหมายกำหนดให้เจ้าของสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง ตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ต้องรับคนพิการเข้าทำงานในสัดส่วน ลูกจ้าง 100 คน ต่อคนพิการ 1 คนเศษของ 100 หากเกิน 50 คน ต้องรับเพิ่มอีก 1 คน โดยสถานประกอบการที่สามารถดำเนินการรับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 เป็นการจ้างงานโดยตรงเพื่อให้คนพิการมีรายได้ประจำ เงื่อนไขต้องเป็นคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการลักษณะงาน ทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสมกับลักษณะความพิการและความสามารถ แต่ในกรณีที่สถานประกอบการไม่มี

ความพร้อมในการจ้างงานคนพิการของสถานประกอบการ หรือไม่ประสงค์จะจ้างงาน หรือจ้างงานไม่ครบตามสัดส่วน แนวทางของสถานประกอบการ ต้องส่งเงินเข้าสมทบกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการหรือการส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามมาตรา 34 โดยการคำนวณจะคำนวณจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของปีนั้นคูณด้วย 365 วันต่อคนพิการ 1 คน ที่ไม่ได้จ้าง หากสถานประกอบการไม่จ้างงานตามมาตรา 33 และไม่ต้องการส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 34 สามารถเลือกใช้วิธีการให้ความช่วยเหลืออื่นแทนตามมาตรา 35 การให้สัมปทานหรือความช่วยเหลืออื่นแทนได้ประกอบด้วย 7 รูปแบบ คือ 1) การให้เช่าสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ 2) การจัดจ้างเหมา ช่างงานหรือบริการ 3) การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน 4) การจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก 5) การจัดล่ามภาษามือ 6) การให้ความช่วยเหลืออื่นใด ตามที่คณะกรรมการกำหนด และ 7) การให้สัมปทาน โดยสิทธิประโยชน์สำหรับสถานประกอบการ เพื่อเป็นการจูงใจให้เกิดการจ้างงานรัฐบาลได้กำหนดสิทธิพิเศษทางภาษีโดยการลดหย่อนภาษี สถานประกอบการที่จ้างคนพิการตามมาตรา 33 มีสิทธิยกเว้นภาษีเงินได้เป็นจำนวน ร้อยละ 100 ของรายจ่ายที่ใช้ในการจ้างคนพิการ คือ นำค่าจ้างคนพิการไปหักค่าใช้จ่ายได้ 2 เท่า การจัดทำสิ่งอำนวยความสะดวก ค่าใช้จ่ายในการจัดทำอุปกรณ์ หรือปรับปรุงสถานที่ให้คนพิการ สามารถนำมาหักลดหย่อนภาษีได้เช่นกัน ด้านบทลงโทษ หากไม่ปฏิบัติตาม กรณีที่สถานประกอบการไม่จ้างงานและไม่ส่งเงินเข้ากองทุนตามกำหนด จะต้องจ่ายดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปีของจำนวนเงินที่ต้องส่งเข้ากองทุน (กรมการจัดหางาน, 2561)

จังหวัดภูเก็ต ในฐานะเมืองท่องเที่ยวระดับโลกและศูนย์กลางทางเศรษฐกิจของภาคใต้ มีสถานประกอบการจำนวนมาก ทั้งในกลุ่มอุตสาหกรรมบริการ โรงแรม และการค้าปลีก โดยเฉพาะการกลับมาเติบโตของภาคการท่องเที่ยว ที่ส่งผลบวกต่อการจ้างงานและมีศักยภาพสูงในการรองรับการจ้างงาน อย่างไรก็ตาม แม้จะมีกฎหมายบังคับใช้มาเป็นเวลานาน แต่การจ้างงานคนพิการในภาคปฏิบัติยังคงมีความท้าทายอยู่มาก ในบริบทของจังหวัดภูเก็ต สถานการณ์การจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการจังหวัดภูเก็ตในช่วงปี พ.ศ. 2567-2568 มีทิศทางที่น่าสนใจและสอดคล้องกับการฟื้นตัวของภาคการท่องเที่ยว สถานประกอบการส่วนใหญ่มักเลือกใช้มาตรา 34 ส่งเงินกองทุนฯ การฟื้นตัวตามภาคบริการเนื่องด้วยภูเก็ตเป็นเมืองท่องเที่ยว ธุรกิจโรงแรม และร้านอาหาร มีการจ้างงานคนพิการเพิ่มขึ้นเพื่อตอบโจทย์นโยบายการท่องเที่ยวเพื่อคนทั้งมวล และเพื่อสอดคล้องกับมาตรฐานเกณฑ์การประเมินความยั่งยืนขององค์กรใน 3 ด้านหลัก คือ สิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล การปรับปรุงเกณฑ์ใหม่ในปี พ.ศ. 2568 กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์มีนโยบายปรับเกณฑ์การประเมินความพิการให้ครอบคลุมความพิการทางสังคมมากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้คนในพื้นที่ที่อาจจะถูกหล่นจากระบบเดิม เช่น ผู้ที่มีความบกพร่องบางส่วนแต่ทำงานได้เข้าสู่ระบบการจ้างงานตามกฎหมายได้ง่ายขึ้น (สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดภูเก็ต, 2568) ความท้าทายในจังหวัดภูเก็ต แม้จะมีการจ้างงานคนพิการเพิ่มขึ้น แต่ยังพบอุปสรรคเรื่องความพร้อมในการจ้างงานคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดภูเก็ต ที่ยังไม่ครอบคลุมในบางพื้นที่ของจังหวัดภูเก็ต รวมถึงช่องว่างด้านปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดภูเก็ต ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญในการศึกษา ความพร้อมของสถานประกอบการในจังหวัดภูเก็ต เพื่อให้ทราบถึงขีดความสามารถและปัจจัยที่เอื้อต่อการจ้างงานคนพิการ รวมถึงเจาะลึกถึงปัญหาและอุปสรรคที่แท้จริงที่ในการจ้างงานคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดภูเก็ตซึ่งทำให้การบังคับใช้ พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ดังกล่าวในระดับพื้นที่ยังไม่บรรลุผลสูงสุดและเกิดความเท่าเทียมในตลาดแรงงานจังหวัดภูเก็ต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความพร้อมในการจ้างงานเพื่อคุณภาพชีวิตคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดภูเก็ต
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานเพื่อคุณภาพชีวิตคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดภูเก็ต

การทบทวนวรรณกรรม

งานวิจัยเรื่อง ความพร้อมและปัญหาในการจ้างงานเพื่อคุณภาพชีวิตคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดภูเก็ต ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ความหมายของคนพิการ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้ให้ความหมายว่า พิการ หมายถึง เสียอวัยวะ มีแขนขาเสียไปจากสภาพเดิม แขนพิการ ตาพิการ สำหรับคำว่า คนพิการ หมายถึง คนที่มีความผิดปกติหรือบกพร่องทางร่างกาย ทางสติปัญญา หรือทางจิตใจ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2554)

องค์การอนามัยโลก ได้ให้ความหมายและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคนพิการของสังคมไทยว่า คนพิการเป็นความเสียเปรียบของบุคคลที่เกิดการชำรุด หรือความสามารถบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา เป็นผลให้บุคคลนั้นไม่อาจแสดงบทบาทหรือทำอะไรให้เหมาะสมสอดคล้องได้ตามวัย เพศ สังคม วัฒนธรรม และมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการสงเคราะห์เลี้ยงดูให้มีชีวิตรอด ด้วยความเมตตาสงสารตามหลักมนุษยธรรมโดยไม่ได้ให้ความสำคัญกับการป้องกันหรือฟื้นฟูให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้เฉกเช่นบุคคลทั่วไปในสังคม (World Health Organization, 2011)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้ให้ความหมายและมีแนวคิดว่า ผู้พิการ คือ บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีโอกาสด้านความมั่นคงในชีวิต สถานภาพการจ้างงานหรือความก้าวหน้าในอาชีพอย่างเหมาะสมถูกจำกัดอย่างเห็นได้ชัดอันเป็นผลจากความบกพร่องทางร่างกายหรือทางจิตใจ (องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, 2550)

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ได้ให้ความหมายคำว่า ผู้พิการ หมายถึง บุคคลที่มีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไม่มีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่าง ๆ และมีความจำเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านใดด้านหนึ่ง เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือมีส่วนร่วมทางสังคมอย่างบุคคลทั่วไป (พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550, 2550)

สรุปได้ว่า คนพิการ หมายถึง บุคคลที่มีความบกพร่อง ความผิดปกติทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา การเรียนรู้ ที่ส่งผลให้เกิดข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันและการมีส่วนร่วมในสังคม มีอุปสรรคในการเข้าถึงโอกาสการจ้างงาน จำเป็นต้องได้รับสิทธิประโยชน์ ความช่วยเหลือ และการส่งเสริมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างเท่าเทียมกับบุคคลทั่วไป

แนวคิดสิทธิมนุษยชน ความเสมอภาค และความเป็นธรรมเท่าเทียม

ตามแนวคิดหลักสิทธิมนุษยชน แนวทางของสิทธิเสรีภาพ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ให้แนวคิดความเสมอภาคในโอกาสหมายถึงความเท่าเทียมกันของโอกาสในการได้รับบริการสาธารณะของรัฐและไม่ถูกกีดกันออกจากกิจกรรมของสังคม โดยความเสมอภาคทางสังคมหมายถึงความเท่าเทียมกันทางสังคมของสมาชิกทุกคนในสังคม การไม่เลือกปฏิบัติเพราะความแตกต่างของบุคคล และรวมถึงความเสมอภาคทางกฎหมายที่หมายถึงสิทธิที่เท่าเทียมกันภายใต้กฎหมายเดียวกัน การบังคับใช้กฎหมายและการพิจารณาอย่างเสมอภาคเท่าเทียมต่อประชาชนทุกคน การได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเท่าเทียมกัน รวมถึงการคุ้มครองทางกฎหมาย เพื่อการสร้างโอกาสที่เท่าเทียมกันด้วย (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2550)

Kabanoff (1991) กล่าวว่า ความเสมอภาคในสังคมเน้นการนิยามด้านความยุติธรรมและความเป็นธรรม โดยคำนึงถึงการยอมรับในความแตกต่างหลากหลายของบุคคล ทั้งในส่วน สถานสภาพทางสังคมหรือลักษณะที่แตกต่างของแต่ละบุคคล การยอมรับในความแตกต่างหลากหลายของคนในสังคมโดยปราศจากเหตุผลในการแบ่งแยก

Deutsch (1975) กล่าวว่า ความเป็นธรรมในสังคมเน้นความสัมพันธ์ระหว่างรัฐซึ่งเป็นการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน โดยรัฐในการบริหารจัดการและประชาชนมีสิทธิในการได้รับโอกาสที่เท่าเทียม เสมอภาค และเป็นธรรมในการเข้าถึงการแบ่งปันผลประโยชน์ การพัฒนาคุณภาพชีวิต ความเป็นธรรมในสังคม การมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพชีวิต

สรุปได้ว่า สิทธิมนุษยชน ความเสมอภาค และความเป็นธรรมเท่าเทียม คือ หลักการที่มุ่งเน้นการคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยยึดถือว่าบุคคลทุกคนต้องได้รับสิทธิและโอกาสพื้นฐานอย่างเท่าเทียมกันภายใต้กฎหมายเดียวกัน ทั้งความเสมอภาคทางโอกาสและกฎหมาย คือ การที่ประชาชนทุกคนเข้าถึงบริการสาธารณะและสวัสดิการของรัฐได้ โดยไม่ถูกกีดกันมีสิทธิได้รับความคุ้มครองยุติธรรมอย่างเท่าเทียมกัน การยอมรับความหลากหลายและการไม่เลือกปฏิบัติ คือ การให้คุณค่าแก่ความแตกต่างของบุคคลในด้านสภาพร่างกาย สติปัญญา หรือสถานะทางสังคม โดยปราศจากการแบ่งแยกหรือกีดกัน

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550

เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐ รับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ (กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ, 2560)

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 (2550) ได้มีบทบัญญัติมาตรการเฉพาะในการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ ซึ่งได้กำหนดวิธีการปฏิบัติตามกฎหมายในการจ้างงานคนพิการไว้ 3 วิธี ตามมาตรา 33 มาตรา 34 และมาตรา 35 โดยมาตรา 33 บัญญัติให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐ รับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ มาตรา 34 หากนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีได้รับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวนที่กำหนดจะต้องส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และมาตรา 35 ในกรณีที่หน่วยงานไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 หรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 และไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 34 หน่วยงาน นายจ้าง หรือเจ้าของสถานประกอบการนั้น อาจให้สัมปทานจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการจัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการแทนก็ได้ (พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550, 2550)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

Huse & Cummings (1985) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิภาพขององค์กร หรืออีกความหมายหนึ่ง คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ประสิทธิภาพขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ

Walton (1973) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นคุณลักษณะที่ส่งผลให้การดำเนินชีวิตที่ดีของบุคคลตามการยอมรับของสังคม ซึ่งประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สำหรับการดำรงชีวิตอยู่ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคลโอกาส ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การบูรณาการทางสังคมในหน่วยงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงาน การทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม และความรับผิดชอบของชีวิตการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

องค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973) ได้มีแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ 8 ประการ ดังนี้

1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม คือ รายได้ที่ได้จากการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนที่มีความเหมาะสมและเป็นธรรม เช่น เงินเดือน ค่าประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทน จากการประเมินผลงาน เบี้ยเลี้ยง และสวัสดิการ เป็นต้น

2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คือ การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสะดวกสบาย เอื้อต่อการทำงานของบุคลากร เช่น ความพร้อมของอุปกรณ์ในการทำงาน ภูมิทัศน์ ระบบปรับอากาศ บรรยากาศในสถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน รวมถึงสถานที่ทำงานมีความปลอดภัยต่อทรัพย์สินและชีวิตของบุคลากร

3) โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล คือ การที่บุคลากรได้รับโอกาส ในการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการศึกษาอบรม รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพของพนักงาน ให้มีความพร้อม ทักษะ และมีศักยภาพต่อการปฏิบัติงาน

4) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน คือ โอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานและการที่บุคลากรได้รับความมั่นคงจากองค์กร รวมทั้งมีโอกาสนำความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงานหรือการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน คือ การที่บุคลากรรู้สึกว่า ตนเองมีคุณค่า และการได้รับการยอมรับในด้านความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น เกิดความร่วมมืออันดี และส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายตามที่องค์กรตั้งไว้

6) ประชาธิปไตยในองค์กร คือ การที่บุคลากรมีอิสระและสามารถป้องกันสิทธิของตนเองได้ องค์กรมีการบริหารจัดการให้บุคลากรได้รับตามสิทธิที่พึงได้รับ สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ และมีความเท่าเทียมกับบุคคลอื่น ๆ ภายใตกฎและระเบียบขององค์กร

7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว คือ การที่บุคลากรมีการจัดการชีวิตส่วนตัวให้มีความสมดุลกับการทำงาน โดยสามารถแบ่งเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวออกได้อย่างชัดเจน เช่น การมีเวลาให้กับครอบครัว แบ่งเวลางานกับเวลาพักผ่อน และมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอและเหมาะสม

8) ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม คือ การที่บุคลากรรู้สึกว่าตนมีความรู้สึกมีส่วนร่วมหรือความเกี่ยวข้องกับการกิจกรรมหรืองานที่ได้รับผิดชอบในการพัฒนาสังคมหรือเป็นประโยชน์ต่อสังคม

คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นความรู้สึกที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ เพื่อตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ จนทำให้เกิดความคุณภาพชีวิตของบุคคลและส่งผลที่ดีต่อการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ ทำให้เกิดประโยชน์ในการทำงานของทั้งบุคลากรและองค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความพร้อมและปัญหาในการจ้างงานเพื่อคุณภาพชีวิตคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดภูเก็ต จากการทบทวนวรรณกรรมและแนวคิด ทฤษฎี สามารถกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 ได้กำหนดมาตรการสำคัญเกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพและคุ้มครองการมีงานทำของคนพิการไว้ 3 กรณี ได้แก่

1. มาตรา 33 การจ้างงานคนพิการเข้าทำงาน
2. มาตรา 34 การส่งเสริมเงินเข้ากองทุน
3. มาตรา 35 ดำเนินการตามทางเลือกอื่น

องค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ วอลตัน (Walton, 1973) โดยนำแนวคิดมาเป็นแนวทางในการศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ 8 ประการ ดังนี้

- | | |
|--|---|
| 1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม | 5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน |
| 2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | 6. ประชาธิปไตยในองค์กร |
| 3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล | 7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว |
| 4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน | 8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม |

ความพร้อมในการจ้างงานเพื่อคุณภาพชีวิตคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดภูเก็ต

ปัญหา และอุปสรรค ในการจ้างงานเพื่อคุณภาพชีวิตคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดภูเก็ต

ข้อเสนอแนะ แนวทาง นโยบายในการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการจ้างงานเพื่อคุณภาพชีวิตคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดภูเก็ต

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ดำเนินการวิจัยภายใต้กระบวนทัศน์แบบปฏิบัตินิยม (pragmatic paradigm) โดยมุ่งที่การทำงานในภาคสนามที่สามารถก่อให้เกิดผลเชิงประจักษ์ในทางปฏิบัติ การวิจัยจึงใช้เครื่องมือวิจัยเป็นแนวทางสู่การทำวิจัยที่ได้ผลวิเคราะห์ทั้งในเชิงกว้างและเชิงลึกที่มาจากข้อคำถามปลายเปิดและข้อคำถามปลายปิด (วรรณวิชนี ฅนอมชาติ และคณะ, 2563) รายละเอียดต่อไปนี้

การวิจัยนี้ใช้แนวคิดปรากฏการณ์วิทยา (phenomenology) โดยทำการค้นหาความรู้จากความจริงด้วยการตั้งคำถามกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยนำข้อมูลที่ได้มาตีความและอธิบายจากความเข้าใจของตัวนักวิจัย (วรรณดี สุทธิธนากร, 2559) ผู้วิจัยใช้เหตุผลจากแนวคิดและประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักและใช้แนวทฤษฎี (transcendental phenomenology) ที่ให้ผู้ให้ข้อมูลหลักมีความอิสระในการใช้ความคิดและนำเสนอความคิดเห็นเพื่อตอบทุกข้อคำถามข้อมูลที่ได้ใช้การวิเคราะห์เชิงประเด็น เพื่อให้สามารถตอบวัตถุประสงค์ที่กำหนดได้ (อนิวัช แก้วจันทร์, 2565)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในงานวิจัย ได้แก่ สมาชิกชมรมบริหารงานบุคคลจังหวัดภูเก็ต ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายบริหารงานบุคคล โดยดำรงตำแหน่งบริหารในระดับผู้จัดการหรือหัวหน้างานบริหารงานบุคคลของสถานประกอบการในจังหวัดภูเก็ต

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย ได้แก่ สมาชิกชมรมบริหารงานบุคคลจังหวัดภูเก็ต ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายบริหารงานบุคคล โดยดำรงตำแหน่งบริหารในระดับผู้จัดการหรือหัวหน้างานบริหารงานบุคคลของสถานประกอบการในจังหวัดภูเก็ต เป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก (key informants) ผู้วิจัยเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเอกพันธ์และแบบสะดวก กำหนดคุณสมบัติผู้ให้ข้อมูลหลักที่มีความสะดวก (convenience) มีความเต็มใจเข้าสัมภาษณ์ พูดคุย และให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โดยผู้ให้ข้อมูลหลักมีจำนวนมาก และเพียงพอ (data sufficiency) ต่อการแสดงออกทางความคิดและการให้ข้อมูล (expressiveness) ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 20 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ (interview form) ใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงโครงสร้างแบบเชิงลึก (ประไพพิมพ์ สุธีวสินนท์ และประสพชัย พสุนนท์, 2559) ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพและปรับการแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยเชิงคุณภาพ และแบบสังเกต (observation form) ที่ผู้วิจัยออกแบบและสร้างขึ้นจากการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสมาชิกชมรมบริหารงานบุคคลจังหวัดภูเก็ต ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายบริหารงานบุคคล โดยดำรงตำแหน่งบริหารในระดับ ผู้จัดการหรือหัวหน้างานบริหารงานบุคคลของสถานประกอบการในจังหวัดภูเก็ต ตั้งแต่เดือนมกราคม - ตุลาคม พ.ศ. 2568 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) มาจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก และข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) โดยผู้วิจัยได้ติดต่อผู้ให้ข้อมูลหลักผ่านคณะกรรมการบริหารชมรมบริหารงานบุคคล จังหวัดภูเก็ต เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเชิญชวนให้เข้าร่วมให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึก หลังจากได้รับความยินยอมจากผู้ให้ข้อมูลหลักแล้ว จึงได้นัดหมายการสัมภาษณ์ในช่วงหลังเวลาทำงาน เพื่อไม่ให้กระทบต่อภาระหน้าที่งานของผู้ให้ข้อมูลหลัก พร้อมจัดเก็บข้อมูลด้วยความรอบคอบและรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูลหลักอย่างเคร่งครัด

การตรวจสอบข้อมูลวิจัย (quality inspection of research data) ใช้การตรวจสอบแบบสามเส้า (data triangulation) ที่เป็นการสร้างหลักฐานจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อสร้างหัวข้อในการศึกษาโดยใช้แนวคิดของ Creswell & Baez (2021) เพื่อพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ได้มามีความถูกต้องหรือไม่ด้วย

3.1 ตรวจสอบด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (method triangulation) โดยใช้การสังเกตควบคู่ไปกับการซักถาม พร้อมกับศึกษาข้อมูลจากแหล่งเอกสารประกอบด้วย

3.2 ตรวจสอบด้านผู้วิจัย (investigator triangulation) โดยไม่ได้มีการเปลี่ยนตัวผู้วิจัยหรือผู้สังเกต และตรวจสอบด้านข้อมูล (data source triangulation) ด้วยการตรวจสอบข้อมูลด้านเวลา สถานที่ และบุคคล ได้ดำเนินการในระหว่างวันที่ 1 – 30 ตุลาคม พ.ศ. 2568

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องเพียงพอและความเชื่อถือได้ของข้อมูลว่าจะสามารถตอบปัญหาของการศึกษาได้อย่างครบถ้วน โดยข้อมูลที่ได้มาจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ซึ่งเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์ในเรื่องการจ้างงานคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดภูเก็ต ผู้วิจัยสามารถพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ได้มานั้นถูกต้องข้อมูลจากการวิเคราะห์ข้อมูลมีความเหมาะสมและแม่นยำ อีกทั้ง สามารถยืนยันการตรวจสอบแหล่งที่มาของข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลได้ว่ามีความน่าไว้วางใจ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ร่วมกับการวิเคราะห์แบบเชิงประเด็น (thematic analysis) และการสังเกต (อนิวัช แก้วจำนงค์ และศิริจันทร์ ภักดี, 2566) โดยมุ่งเน้นนำเสนอผลวิเคราะห์เชิงประเด็น เพื่อให้เข้าใจประเด็นที่ต้องการสำหรับตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Merriam & Tisdell (2016) เรื่อง การสะท้อนตนเอง (researcher reflexivity) โดยควบคุมอคติส่วนตัวและจัดอคติที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประเด็นมีความน่าเชื่อถือและไม่ถูกกระทบจากอคติของผู้วิจัย และใช้แนวคิดของวรรณดี สุทธิธารกร (2559) ที่เสนอให้ใช้ข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลแต่ละคนในกลุ่มด้วยสามารถใช้การตรวจสอบ ความถูกต้อง ความเหมาะสมและความสอดคล้องของข้อมูลได้ด้วย (verification) ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการวิจัยเรื่องนี้มีที่น่าไว้วางใจ (trustworthiness) ในด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ความพร้อมของสถานประกอบการในจังหวัดภูเก็ตเกี่ยวกับด้านค่าตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม สำหรับคนพิการ สามารถแบ่งมุมมองออกได้เป็นหลายระดับตามสภาพความเป็นจริงทางเศรษฐกิจของพื้นที่ ด้านความพร้อมเชิงโครงสร้างค่าตอบแทนและกฎหมาย มีความพร้อมเนื่องจากสถานประกอบการส่วนใหญ่ในภูเก็ต โดยเฉพาะกลุ่มโรงแรม 5 ดาว ห้างสรรพสินค้า และธุรกิจบริการข้ามชาติ มีความพร้อมเนื่องจากต้องปฏิบัติตามมาตรา 33 มีการจ้างงานและจ่ายค่าจ้างตามอัตราขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดเป็นพื้นฐาน ระบบสวัสดิการมาตรฐาน คนพิการมักได้รับสวัสดิการพื้นฐานเท่าเทียมกับพนักงานทั่วไป เช่น ประกันสังคม ชดเชยนิพอร์ม อาหารพนักงาน หรือรถรับส่งในบางกรณี ด้านความพร้อมเชิงความยุติธรรมตามผลงาน ในส่วนของการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมตามความสามารถ พบว่า ความพร้อมยังมีความเหลื่อมล้ำกันอยู่ กลุ่มที่พร้อม คือ สถานประกอบการที่มีระบบการบริหารงานบุคคลที่เข้มแข็งจะมีการทำคำบรรยายลักษณะงานที่ชัดเจน หากคนพิการทำงานได้ตามเป้าหมายจะได้รับโบนัสหรือการปรับเงินเดือนตามผลงานเหมือนพนักงานปกติ กลุ่มที่ยังไม่พร้อมยังมีสถานประกอบการบางแห่ง ที่มองการจ้างงานคนพิการเป็นการสงเคราะห์หรือการทำเพื่อเลี่ยงค่าปรับเงินสมทบ ส่งผลให้คนพิการมักถูกจำกัดอยู่ในตำแหน่งงานระดับล่าง ซึ่งมีเงินเดือนต่ำและยากต่อการเติบโตในสายอาชีพ เพื่อรับค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น ความพร้อมเชิงความเพียงพอต่อค่าครองชีพในภูเก็ตมีความท้าทาย เนื่องจากภูเก็ตเป็นจังหวัดที่มีค่าครองชีพสูง ความพร้อมด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพสำหรับคนพิการ ความพร้อมด้านโครงสร้างกายภาพและความปลอดภัย จังหวัดภูเก็ตเป็นเมืองท่องเที่ยวที่มีอาคารใหม่และโรงแรมระดับสากลจำนวนมาก ซึ่งส่งผลดีต่อโครงสร้างพื้นฐาน โรงแรมและห้างสรรพสินค้า มีความพร้อมในการจัดทำสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ทางลาด ห้องน้ำสำหรับคนพิการ ซึ่งนับเป็นจุดเริ่มต้นของความปลอดภัยในการทำงานด้านมาตรฐานสากล สถานประกอบการขนาดใหญ่ในภูเก็ต มักมีมาตรฐานการจัดการความปลอดภัย ทำให้มีระบบการซ่อมหนีไฟและการระบุจุดเสี่ยงที่ชัดเจน ซึ่งครอบคลุมถึงพนักงานทุกคน รวมถึงคนพิการด้วย ความพร้อมด้านจิตวิทยาองค์กรและสังคม ความปลอดภัยไม่ได้มีแค่เรื่องร่างกายแต่รวมถึงสภาพจิตใจด้วย องค์การขนาดใหญ่เริ่มมีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ เพื่อลดการตีตรา และทำให้คนพิการรู้สึกปลอดภัยที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น

ความพร้อมด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มีความพร้อมด้านการฝึกอบรมและเพิ่มพูนทักษะ สถานประกอบการในภูเก็ตมีความพร้อมที่แตกต่างตามขนาดของธุรกิจ กลุ่มธุรกิจบริการขนาดใหญ่มีความพร้อม เนื่องจากมีแผนฝึกอบรมที่ชัดเจน คนพิการที่เข้าทำงานในกลุ่มนี้ มักได้รับโอกาสเข้าอบรมทักษะภาษาอังกฤษ ทักษะการบริการ และการใช้เทคโนโลยี ซึ่งเป็นการพัฒนาสมรรถภาพให้เทียบเท่ากับพนักงานทั่วไปและมีความพร้อมด้านการแนะแนวและระบบพี่เลี้ยง การพัฒนาสมรรถภาพจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีคนให้คำแนะนำ สถานประกอบการหลายแห่งในภูเก็ตเริ่มนำระบบพี่เลี้ยง

มาใช้ ซึ่งช่วยให้คนพิการสามารถปรับตัวและพัฒนาทักษะทำงานได้เร็วขึ้น มีความร่วมมือกับภาครัฐ ภูเก็ตมีความพร้อมในแง่ของเครือข่ายความร่วมมือกับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดภูเก็ต และสถาบันการศึกษา ซึ่งช่วยส่งเสริมการพัฒนาเฉพาะทางให้กับคนพิการในสถานประกอบการ

ความพร้อมด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงานในจังหวัดภูเก็ต ความมั่นคงของคนพิการในสถานประกอบการมักผูกติดอยู่กับประเภทของอุตสาหกรรมและรูปแบบการจ้างงาน มีความพร้อมในกลุ่มสถานประกอบการขนาดใหญ่ เช่น โรงแรมเรือสากัล หรือห้างสรรพสินค้ารายใหญ่ มีความพร้อมในการมอบความมั่นคงเพราะมีการทำสัญญาจ้างงานที่ชัดเจน มีสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด ความก้าวหน้าในการทำงาน ยังถือเป็นจุดที่ต้องพัฒนาอีกมาก ความพร้อมในการผลักดันคนพิการขึ้นสู่ระดับบริหารยังมีจำกัด สถานประกอบการส่วนใหญ่ยังจำกัดคนพิการในตำแหน่งสนับสนุน เช่น งานเอกสาร งานจัดสวน หรือพนักงานคลังสินค้า ซึ่งมีเส้นทางความก้าวหน้าที่สั้นกว่างานสายหลัก ความพร้อมด้านการประเมินผลที่เป็นธรรม สถานประกอบการเริ่มมีความพร้อมในการใช้ระบบที่วัดผลตามงานจริงมากขึ้น หากคนพิการในภูเก็ตสามารถแสดงทักษะที่โดดเด่น เช่น ทักษะภาษาต่างประเทศ หรือทักษะไอที องค์การยุคใหม่ก็พร้อมที่จะเปิดโอกาสให้ขยับตำแหน่งเป็นหัวหน้าทีม

ความพร้อมด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้วยวัฒนธรรมองค์การที่ยอมรับความแตกต่างของสถานประกอบการระดับสากลส่งผลให้มีความพร้อม เนื่องจากโรงแรมในภูเก็ตที่เป็นเครือข่ายต่างประเทศ มักมีที่เข้มแข็งมีการอบรมพนักงานให้เข้าใจเรื่องความหลากหลาย ทำให้การยอมรับคนพิการในฐานะเพื่อนร่วมงานไม่ใช่คนป่วย ส่วนสถานประกอบการท้องถิ่นเริ่มมีการปรับตัวมากขึ้น แต่อาจยังติดภาพจำที่เน้นการให้ความช่วยเหลือมากกว่าการอยู่ร่วมกันแบบเท่าเทียม ความพร้อมในการปรับตัวของเพื่อนร่วมงาน สถานประกอบการมีความพร้อมในการจัดกิจกรรม เพื่อสอนวิธีสื่อสารกับพนักงานคนพิการ และมีความพร้อมด้านกิจกรรมทางสังคมและนันทนาการ ความพร้อมด้านประชาธิปไตยในองค์การและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น มีความพร้อมในกลุ่มสถานประกอบการที่เป็นระบบการบริหารองค์การที่เป็นระบบสากลโดยมักมีช่องทางให้พนักงานแสดงความเห็น เช่น กล่องรับความคิดเห็น หรือการสำรวจความพึงพอใจพนักงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การจัดทำสภาพแวดล้อม ความพร้อมที่เห็นชัดที่สุดในภูเก็ต คือ การที่สถานประกอบการบางแห่งเริ่มถามความเห็นพนักงานพิการก่อนการปรับปรุงสถานที่ เช่น การสร้างทางลาด ซึ่งถือเป็นก้าวแรกของประชาธิปไตยในที่ทำงาน การตัดสินใจเชิงนโยบายในระดับการวางแผนกลยุทธ์ของบริษัทคนพิการในภูเก็ตส่วนใหญ่ยังไม่มีส่วนร่วม เป็นเพียงผู้รับคำสั่งหรือปฏิบัติตามนโยบายที่ผู้บริหารกำหนดไว้ให้ ความเสมอภาคและสิทธิในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การเข้าถึงข้อมูล ความพร้อมอยู่ในเกณฑ์ดีในแง่การประกาศข่าวสารผ่านสื่อดิจิทัล แต่ยังขาดความพร้อมในการทำข้อมูลให้เคลิบเคลิ้มข่าวสารบริษัทที่มีคำบรรยายแทนเสียง ความเท่าเทียมในสิทธิ คนพิการในสถานประกอบการภูเก็ตส่วนใหญ่ได้รับสิทธิในการเลือกตั้งกรรมการสวัสดิการพนักงาน หรือมีสิทธิออกเสียงในกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทที่เท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นจุดสะท้อนความพร้อมพื้นฐานที่ดี

ความพร้อมด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความยืดหยุ่นของเวลาการทำงาน ความพร้อมในกลุ่มงานสนับสนุน สถานประกอบการในภูเก็ตมีความพร้อมค่อนข้างดีสำหรับคนพิการที่ทำงานในสายธุรการหรือบัญชี โดยเริ่มมีการปรับใช้ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นหรือการทำงานจากที่บ้านในบางวัน การทำงานล่วงเวลาในช่วงฤดูการท่องเที่ยวของภูเก็ตภาระงานมักจะสูงขึ้นมา โดยให้พนักงานพิการเลือกรับหรือไม่รับงานล่วงเวลา โดยคำนึงถึงความจำเป็นในการพักผ่อนหรือการทำกายภาพบำบัดส่วนตัว สวัสดิการและกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิต เวลาสำหรับการดูแลสุขภาพ สถานประกอบการที่มีความพร้อมจะอนุญาตให้คนพิการสามารถลางานเพื่อไปพบแพทย์ตามนัด

ความพร้อมด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม สถานประกอบการขนาดใหญ่ในภูเก็ตมีความพร้อมในสายตานักท่องเที่ยวสากล นักท่องเที่ยวทั่วโลกปัจจุบันให้ความสำคัญกับการท่องเที่ยวอย่างมีจริยธรรม สถานประกอบการที่จ้างคนพิการจึงได้รับประโยชน์จากการเป็นที่ยอมรับในระดับสากล เมื่อสถานประกอบการพร้อมจ้างคนพิการจะเริ่มปรับปรุงสถานที่

ให้เป็นอารยสถาปัตย์ ซึ่งประโยชน์ไม่ได้เกิดเฉพาะกับพนักงาน แต่ยังรวมถึงนักท่องเที่ยวพิการและผู้สูงอายุเป็นการเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันให้จังหวัดภูเก็ตด้วย

การอภิปรายผล

บริบทของจังหวัดภูเก็ต ซึ่งเป็นเมืองท่องเที่ยวระดับโลกที่มีค่าครองชีพสูงกว่าหลายพื้นที่ในประเทศไทย การพิจารณาเรื่อง ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมสำหรับคนพิการ จึงไม่ใช่แค่เรื่องของข้อกฎหมายแต่เป็นเรื่องของการสร้างความเท่าเทียมในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การนิยามความเพียงพอในบริบทพื้นที่ภูเก็ต เนื่องจากภูเก็ตมีดัชนีค่าครองชีพสูงมาก ทั้งค่าเดินทาง ค่าอาหาร และค่าที่พัก ดังนั้นคำว่าเพียงพอ สำหรับคนพิการอาจมีรายละเอียดที่มากกว่าคนทั่วไป ทั้งต้นทุนแฝงในการใช้ชีวิต คนพิการอาจมีค่าใช้จ่ายส่วนเพิ่ม เกณฑ์มาตรฐานการพิจารณาแค่ค่าแรงขั้นต่ำ อาจไม่ตอบโจทย์คุณภาพชีวิตในภูเก็ต ค่าตอบแทนตามความสามารถและผลงานโดยไม่เอาสภาพความพิการมาเป็นเงื่อนไขในการกีดกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของเมธาวร วิพัฒน์กิจวิไล (2563) ได้ศึกษาการจ้างงานคนพิการในประเทศไทยการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันภายใต้กรอบแนวคิดวงจรการบริหารจัดการภาครัฐที่มีพลเมืองตื่นรู้เป็นศูนย์กลาง พบว่า สถานประกอบการมีการประกาศใช้มาตรการทางกฎหมายหรือนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการในประเด็นการจัดหางาน มีแนวทางการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการโดยสนับสนุนความช่วยเหลือทางการเงินแก่สถานประกอบการที่เข้าร่วมการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ

สภาพการทำงาน ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และสภาพการทำงานสำหรับคนพิการในจังหวัดภูเก็ตเป็นประเด็นที่น่าสนใจ เนื่องจากภูเก็ตเป็นจังหวัดที่มีโครงสร้างทางเศรษฐกิจพึ่งพาอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยวเป็นหลัก ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อรูปแบบการจ้างงานและความพร้อมของสถานประกอบการ การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยต้องทำความเข้าใจในการสื่อสารที่เหมาะสมกับคนพิการแต่ละประเภท สอดคล้องกับงานวิจัยของจิราวัลย์ คงถาวร (2547) ได้ศึกษาความเป็นไปได้ในการจ้างงานคนพิการของบริษัท มิตรบุษิ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัญหาเกิดจากการที่สถานประกอบการ ไม่มีความพร้อมในด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านงบประมาณที่จะต้องลงทุนในการจัดทำสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่ม หากมีการจัดเตรียมสภาพแวดล้อม หรือทำการปรับปรุงอุปกรณ์แล้วเมื่อพิจารณาถึงค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการจัดเตรียมกับการจ้างคนพิการ สถานประกอบการมีความรู้สึกถึงความไม่คุ้มค่า ปัจจุบันแวดล้อมที่สำคัญที่มีผลต่อการทำงานของคนพิการยังขาดแคลนสถานที่และเครื่องใช้ไม่สอยในสถานที่ทำงานล้วนเป็นอุปสรรคในการทำงาน

คนพิการในจังหวัดภูเก็ตส่วนใหญ่ทำงานในส่วนงานเอกสาร โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของคนพิการ เพื่อให้คนพิการในภูเก็ตมีความมั่นคงและก้าวหน้ามากขึ้น สถานประกอบการต้องออกแบบเส้นทางเติบโตให้คนพิการเห็นว่า สามารถขยับไปตำแหน่งใดได้บ้าง พนักงานคนพิการที่มีศักยภาพเข้าอยู่ในกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่งขององค์กร อุปสรรคสำคัญที่สุดที่ทำให้คนพิการในภูเก็ตไม่ค่อยได้รับการเลื่อนตำแหน่งด้วยข้อจำกัดด้านสมรรถนะ ทักษะของตัวบุคคลหรือทัศนคติ สอดคล้องกับงานวิจัยของกุลวิมล วุฒิกร และคณะ (2565) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานของแรงงานผู้พิการทางการเคลื่อนไหว พบว่า สถานการณ์ปัจจุบันสถานประกอบการควรพัฒนาสมรรถนะแรงงานผู้พิการและแรงงาน ผู้พิการต้องพัฒนาตนเองจากการที่ความต้องการสมรรถนะหลัก สมรรถนะการจัดการ และสมรรถนะหน้าที่ของแรงงาน ผู้ประกอบการมีความคาดหวังสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้พิการในระดับสูง

คนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการของจังหวัดภูเก็ตที่เป็นเมืองที่ขับเคลื่อนด้วยภาคบริการ ต้องอาศัยทักษะฝีมือมากกว่าพละกำลังทางกาย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ความพร้อม ความก้าวหน้าในอาชีพ ตัวชี้วัดสำคัญคือความพร้อมที่แท้จริง การมองข้ามกำแพงความพิการของสถานประกอบการ จะมองคนพิการตามสมรรถนะหากคนพิการแสดงให้เห็นว่าสามารถบริหารจัดการงานได้จะมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสู่ระดับหัวหน้างานหรือผู้เชี่ยวชาญและการเปิดโอกาส

ให้คนพิการได้ทำงานบริหารจัดการได้โดยไม่ถูกจำกัดด้วยคำว่าคนพิการ สอดคล้องกับงานวิจัยของปานิสร่า บารมีสกุลชัย (2558) ได้ศึกษาโอกาสในการจ้างงานและงานที่มีคุณค่าของคนพิการทางการเห็น พบว่า ด้านการพัฒนาตนเองและการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงาน ด้านการพัฒนาตนเองและการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลจากนโยบายการจ้างงานคนพิการ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน คนพิการต้องมีความมั่นใจในตนเอง กล้าแสดงออก และกล้าพบปะสังสรรค์กับบุคคลอื่นและต้องยอมรับในความสามารถและข้อจำกัดของตนเอง การสนับสนุนให้คนพิการมีบทบาทในกิจกรรมสำคัญของบริษัทที่ไม่ใช่แค่เป็นผู้ร่วมงาน แต่เป็นผู้นำกิจกรรม ในบางโอกาสเป็นการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ถือเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้การจ้างงานคนพิการยั่งยืนเพราะค่าตอบแทนสูงหรือสถานที่ปลอดภัย แต่ถ้าพนักงานคนพิการเข้ากับเพื่อนร่วมงานไม่ได้หรือรู้สึกแปลกแยกก็ลาออก จังหวัดภูเก็ต ซึ่งเป็นสังคมที่มีความเป็นพหุวัฒนธรรมและเน้นงานบริการ ความพร้อมในด้านทัศนคติของพนักงานส่วนใหญ่คุ้นเคยกับการทำงานกับความหลากหลาย ทำให้มีต้นทุนทางทัศนคติที่ยืดหยุ่น จึงยอมรับการทำงานร่วมกับคนพิการได้ง่าย คนพิการได้เข้าร่วมกิจกรรมหรือการประชุมทีม สถานประกอบการในภูเก็ตส่วนใหญ่ทำได้ดี โดยมีการจัดสถานที่และกิจกรรมที่เอื้อให้ทุกคนได้มีส่วนร่วม สอดคล้องกับงานวิจัยของเอื้องฟ้า ขนอม (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ พบว่า ความสัมพันธ์ทางสังคมการจ้างงานคนพิการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คนพิการได้พบปะสังสรรค์กับคนในสังคมช่วยให้เกิดการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างกันในระดับมากที่สุด การได้รับการยอมรับและเป็นที่รักใคร่ของเพื่อนและคนในสังคมในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลระดับมากที่สุด เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับว่าคนพิการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและช่วยเหลือเป็นอย่างดีเมื่อคนพิการมีปัญหาหรือเดือนร้อนในเรื่องส่วนตัว

สถานประกอบการในภูเก็ตมีความเป็นประชาธิปไตยสำหรับทุกคนอย่างแท้จริง ด้วยรูปแบบการประชุมให้ทุกคนเข้าถึงได้เพื่อให้พนักงานพิการสามารถโต้แย้งหรือเสนอความคิดเห็นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดตั้งคณะทำงานหรือตัวแทนพนักงานพิการ เพื่อให้คำปรึกษาแก่ฝ่ายบริหารโดยตรง ได้สื่อสารสิทธิที่พนักงานพิการพึงมีให้ชัดเจน ไม่ใช่เพียงแค่นำหน้าที่ที่ต้องทำแต่เพื่อสร้างความรู้สึกว่าเป็นเจ้าขององค์การร่วมกัน พนักงานพิการกล้าที่จะคัดค้านหรือเสนอแนะสิ่งที่แตกต่างจากผู้บริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของอลิศรา ตะวังทัน (2554) ได้ศึกษาทัศนคติต่อแรงจูงใจในการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ พบว่า ปัญหาการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการคือ ด้านกฎหมายและระเบียบปฏิบัติส่งผลให้ประชาธิปไตยในองค์กร เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น นายจ้างมีความคิดเห็นด้านความพิการของลูกจ้างและด้านการสื่อสารแตกต่างกัน ส่วนประเภทกิจการที่ต่างกันมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อปัญหาการจ้างงานคนพิการ ด้านกฎหมายและระเบียบปฏิบัติแตกต่างกัน การเป็นผู้แทนนายจ้างที่ต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจต่อการจ้างงานคนพิการด้านมาตรการจูงใจทางสังคมและด้านประชาธิปไตยในองค์กร เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นแตกต่างกันและประเภทกิจการที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการจ้างงานคนพิการตามมาตรการทางกฎหมายต่างกัน

ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวสำหรับคนพิการ ถือเป็นมิติที่มีความท้าทายเฉพาะตัวสูงมาก เนื่องจากลักษณะของเศรษฐกิจยุคใหม่ที่เน้นภาคบริการและการท่องเที่ยว ซึ่งมีเวลาทำงานไม่แน่นอน ความเข้าใจในข้อจำกัดทางกายภาพสถานประกอบการที่มีความพร้อมสูงที่จะมีการปรับเปลี่ยนลักษณะงานให้เหมาะสมกับสภาพร่างกาย เพื่อไม่ให้พนักงานพิการเกิดความเหนื่อยล้าจนเกินไป ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและการดูแลสุขภาพหรือทำธุระที่เกี่ยวข้องกับความพิการได้โดยไม่ถือเป็นวันลาหยุดปกติหรือมีระบบการสะสมชั่วโมงการทำงานเพื่อแลกวันหยุด การเข้าถึงกิจกรรมสันทนาการสถานประกอบการหลายแห่งในภูเก็ต มีสิ่งอำนวยความสะดวก มีพื้นที่พักผ่อนซึ่งคนพิการสามารถเข้าถึงและใช้งานได้ในช่วงเวลาพักเพื่อสร้างความผ่อนคลายจากการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของเจนจิรา เจนจิตรวาณิช และนนทิรัตน์ พัฒนภักดี (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้พิการทางการเคลื่อนไหวที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาคเอกชน พบว่า

องค์การให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้พิการด้านการเคลื่อนไหวเป็นอย่างมาก เพราะในชีวิตการทำงานของคนต้องการได้รับโอกาสในการจ้างงานจากองค์กรที่ตนเองสนใจและเมื่อได้รับการจ้างงานแล้วผู้พิการย่อมต้องการได้รับความเข้าใจเกี่ยวกับความพิการและข้อจำกัดของแต่ละบุคคลจากบุคคลอื่นในองค์กร รวมไปถึงการได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมสถานประกอบการในจังหวัดภูเก็ต การจ้างงานคนพิการด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม เนื่องจากภูเก็ตเป็นจุดหมายปลายทางระดับโลก การสร้างสังคมที่เท่าเทียมจึงช่วยยกระดับภาพลักษณ์เมืองท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ความพร้อมในมิติเศรษฐกิจและสังคม การจ้างงานคนพิการในภูเก็ต ช่วยเปลี่ยนจากภาระให้กลายเป็นพลังทางเศรษฐกิจ การลดความเหลื่อมล้ำ การที่ธุรกิจบริการรับคนพิการเข้าทำงานช่วยให้คนพิการมีรายได้เลี้ยงชีพตนเองและครอบครัว ลดการพึ่งพาจากรัฐ เพียงการสร้างต้นแบบสังคม เมื่อสถานประกอบการในภูเก็ตเริ่มจ้างงานคนพิการจะเกิดกระแสความตื่นตัวให้ธุรกิจเห็นว่า คนพิการทำได้ ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนมุมมองทางสังคมจากความสงสารเป็นการให้โอกาส สอดคล้องกับงานวิจัยของวราฯ เจริญทวีโชค (2560) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการกรุงเทพมหานคร พบว่า คนพิการ ซึ่งเป็นบุคคลที่ไม่สามารถดูแลตนเองได้ทั้งหมดหรืออาจมีบางส่วน เนื่องจากความบกพร่องทางการได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร และภาวะจิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม มีความจำเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือในทุกด้าน เพื่อให้สามารถมีส่วนร่วม กับสังคมได้อย่างทั่วถึง โดยการได้รับการยอมรับการปฏิบัติที่ลดความเหลื่อมล้ำและเห็นคุณค่าในศักดิ์ความเป็นมนุษย์ โอกาสในการทำงาน เพื่อให้คนพิการเหล่านั้นมีงานทำ มีรายได้ มีความมั่นคงในชีวิตด้วยการได้รับสวัสดิการ สามารถช่วยเหลือ และเลี้ยงดูตนเองได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษามีประเด็นสำคัญในความเหลื่อมล้ำของความพร้อมตามขนาดและประเภทธุรกิจที่สะท้อนให้เห็นว่า ความพร้อมไม่ได้เกิดขึ้นอย่างเท่าเทียมกันในทุกภาคส่วนของจังหวัดภูเก็ต โดยเฉพาะธุรกิจขนาดกลาง และเล็กยังติดกับดักการมองการจ้างงานคนพิการ เป็นเพียงการสงเคราะห์หรือทำเพื่อเลี่ยงการส่งเงินเข้ากองทุน ทำให้คนพิการขาดความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า การยกระดับจากสิ่งอำนวยความสะดวกสู่อารยสถาปัตย์เพื่อการแข่งขันเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่น่าสนใจโดยการเชื่อมโยงการจ้างงานคนพิการเข้ากับภาพลักษณ์ของจังหวัดภูเก็ต ในฐานะเมืองท่องเที่ยวระดับโลก การปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เป็นอารยสถาปัตย์ไม่ได้เป็นเพียงการทำตามกฎหมาย แต่เป็นกลยุทธ์เพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันให้กับภาคการท่องเที่ยวของภูเก็ต เพื่อตอบโจทย์นโยบายการท่องเที่ยวเพื่อคนทั้งมวล ความท้าทายเฉพาะตัวของบริบทภูเก็ต ปัจจัยเฉพาะพื้นที่ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตคนพิการ คือ ค่าครองชีพสูง แม้ค่าตอบแทนจะยุติธรรมตามกฎหมาย แต่ในบริบทภูเก็ตที่มีค่าครองชีพสูง ค่าจ้างขั้นต่ำอาจไม่เพียงพอต่อการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างแท้จริงสำหรับคนพิการ และเปลี่ยนมุมมองจากการจ้างงานเพื่อหน้าที่ตามกฎหมายไปสู่การจ้างงานที่ยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำหรับสถานประกอบการภาคธุรกิจเอกชน ด้านการจัดทำขั้นตอนการรับคนพิการเข้าทำงานตามข้อกำหนดกฎหมายและสิทธิประโยชน์ทางภาษี เพื่อลดความกังวลด้านความยุ่งยากของสถานประกอบการ สร้างโมเดลการปรับสภาพแวดล้อม การปรับปรุงสถานที่ทำงานในบริบทของธุรกิจบริการและการท่องเที่ยวที่ไม่กระทบต่อความสวยงาม แต่เอื้อต่อคนพิการ รวมทั้งการสร้าง ความเข้าใจกับพนักงานที่ชี้ให้เห็นว่าการมีคนพิการในทีมช่วยสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดี

1.2 สำหรับหน่วยงานภาครัฐ ด้านการพัฒนาฐานข้อมูลร่วมกันโดยระบุทักษะของคนพิการในจังหวัดภูเก็ต ให้ตรงกับประเภทงานที่สถานประกอบการต้องการ และออกมาตรการจูงใจเชิงพื้นที่ โดยเสนอให้จังหวัดภูเก็ตมีรางวัลสถานประกอบการ

ต้นแบบด้านการจ้างงานคนพิการเพื่อเป็นเกียรติประวัติและใช้ในการประชาสัมพันธ์ธุรกิจ

1.3 สำหรับการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะ ด้านการนำเสนอโครงการนำร่องให้จังหวัดภูเก็ตเป็นจังหวัดต้นแบบ ที่เน้นการจ้างงานคนพิการในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวระดับโลก การเข้าถึงระบบขนส่ง การเดินทาง ที่เป็นอุปสรรคสำคัญ และมีระบบขนส่งสาธารณะในจังหวัดภูเก็ตที่เอื้อต่อการไปทำงานของคนพิการ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรดำเนินการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (mixed methods research) ที่มีทั้งข้อมูลเชิงปริมาณเติมเต็มข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ตอบโจทย์วิจัยได้อย่างสมบูรณ์ ลึกซึ้ง และครอบคลุมในการพัฒนาแบบจำลองการจ้างงานผู้พิการสำหรับผู้ประกอบการต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรมการจัดหางาน. (2561). คู่มือการให้บริการตามมาตรา 33 และมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 (ฉบับสมบูรณ์). กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน.
- กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ. (2560). คู่มือมาตรฐานการจัดสวัสดิการสังคมในสถานคุ้มครองคนไร้ที่พึ่งตามพระราชบัญญัติการคุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง พ.ศ. 2557. กองคุ้มครองสวัสดิภาพและเสริมสร้างคุณภาพชีวิต และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กุลวีน วุฒิก, ธีรโชติ สัตตาคม, อรุณรัตน์ คล้ายพงษ์, ปรางค์มณี เดชคุ้ม และมุกดา ศรีรงค์. (2565). การพัฒนาสมรรถนะในการทำงานของแรงงานผู้พิการทางการเคลื่อนไหว. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, 24(2), 29-38.
- จิราวัลย์ คงถาวร. (2547). ความเป็นไปได้ในการจ้างงานคนพิการของ บริษัท มิตรบุษิ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เจนจิรา เจนจิตรวานิช และนนทรีรัตน์ พัฒนภักดี. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้พิการทางการเคลื่อนไหว ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาคเอกชน. วารสารวิทยาลัยราชสุดาเพื่อการศึกษาและพัฒนาคนพิการ, 16(2), 4-17.
- ประไพพิมพ์ สุธีสินนท์ และประสพชัย พสุนนท์. (2559). กลยุทธ์การเลือกตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ. วารสารปริทัศน์ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 29(2), 31-48.
- ปานิสรา บารมีสกุลชัย. (2558). โอกาสในการจ้างงานและงานที่มีคุณค่าของคนพิการทางการเห็น. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เมธพร วิพัฒน์กิจวิไล. (2563). การจ้างงานคนพิการในประเทศไทย: การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันภายใต้กรอบแนวคิดวงจรการบริหารจัดการภาครัฐที่มีพลเมืองตื่นรู้เป็นศูนย์กลาง. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550. (2550, 27 กันยายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 124 ตอนที่ 61 ก. หน้า 8-24. <https://dep.go.th/th/law-academic/statute>.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 (พิมพ์ครั้งที่ 2). นานมีบุ๊คส์.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2550, 24 สิงหาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 124 ตอนที่ 47 ก. หน้า 1-127.

- วรรณดี สุทธิธารกร. (2559). การวิจัยเชิงคุณภาพ : การวิจัยในกระบวนทัศน์ทางเลือก (พิมพ์ครั้งที่ 3). สยามปริทัศน์.
- วรรณวิชนี ถนอมชาติ, อุทัย อันพิมพ์ และจำเนียร จวงตระกูล. (2563). การนำเสนอผลการวิจัยเชิงคุณภาพ. *วารสารชุมชนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*, 14(4), 1-13.
- วรษา เจริญทวีโชค. (2560). แนวทางพัฒนาการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดภูเก็ต. (2568). รายงานสถานการณ์ทางสังคมจังหวัดภูเก็ต ประจำปี 2568. สืบค้น 1 ตุลาคม 2568 จาก <https://phuket.m-society.go.th/elementor-2636/>.
- องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ. (2550). การจ้างงานสำหรับผู้พิการตามหลักสิทธิมนุษยชน (เอเชีย) รายงานการประชุมไตรภาคี. ฝ่ายฝีมือแรงงานและการมีงานทำไอลอโอภายใต้โครงการความช่วยเหลือจากไอร์แลนด์ องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2565). แนวคิดเกี่ยวกับการวัด ความคลาดเคลื่อนจากการวัด และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยสำหรับการทำวิจัยเชิงปริมาณ ด้านเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ. *วารสารเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 14(4), 203-226.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2566). เทคนิคการเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักในการทำวิจัยเชิงคุณภาพ. คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อนิวัช แก้วจำนงค์ และศิริจันทร์ ภักดี. (2566). คุณลักษณะบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษาที่พึงประสงค์ ของผู้ใช้บัณฑิตกับความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์กร. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์*, 15(3), 214-227.
- อลิศรา ตะวังทัน. (2554). ทักษะต่อแรงจูงใจในการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เอื้องฟ้า ขนอม. (2559). การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Creswell, J. W., & Baez, J. W. (2021). *30 Essential Skills for the Qualitative Researcher* (2nd ed). SAGE Publications.
- Deutsch, M. (1975). Equity, equality, and need: What determines which value will be used as the basis of distributive justice?. *Journal of Social Issues*, 31(3), 137-149.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organization Development and Change* (3d ed). West Publishing.
- Kabanoff, B. (1991). Equity, equality, power, and conflict. *Academy of Management Review*, 16, 416-441.
- Merriam, S. B., & Tisdell, E. J. (2016). *Qualitative research: A guide to design and implementation* (4th ed). Jossey-Bass.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it?. *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.
- World Health Organization. (2011). *World report on disability 2011*. World Health Organization. <https://www.who.int/teams/noncommunicable-diseases/sensory-functions-disability-and-rehabilitation/world-report-on-disability>.