

การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการ
ทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์

นางสาวเอื้องฟ้า ขนอม

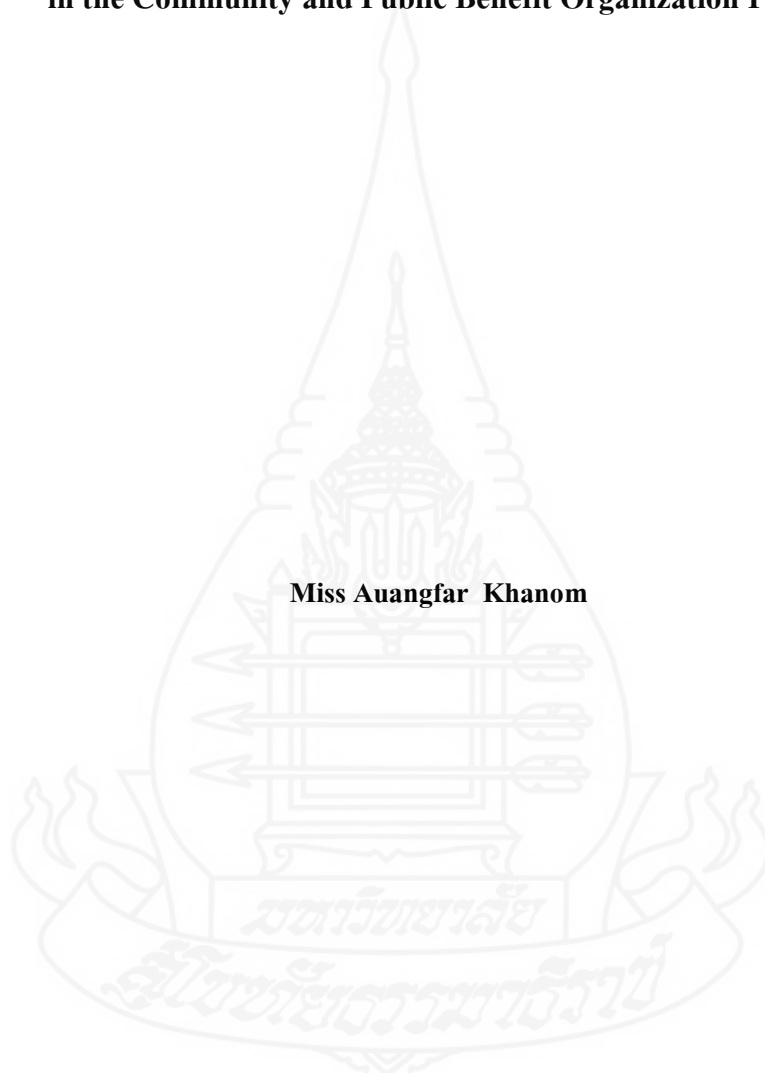


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2559

**Development of Quality of Life for Disabled under Hiring Disabled Workers
in the Community and Public Benefit Organization Policy**

Miss Auangfar Khanom



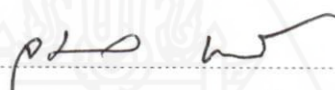
A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

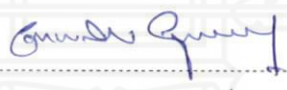
2016

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการ
ทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์
ชื่อและนามสกุล นางสาวเอื้องฟ้า จนอม
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์
2. รองศาสตราจารย์ ดร.คูสิต เวชกิจ


วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2560

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.จุมพล หนิมพานิช)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.คูสิต เวชกิจ)


..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด พรมย์)

ชื่อการศึกษาวิทยานิพนธ์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการ
ทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์

ผู้วิจัย นางสาวเอื้องฟ้า ขนอม **รหัสนักศึกษา** 2573003171 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.เทพศักดิ์ บุญรัตพันธุ์ (2) รองศาสตราจารย์ ดร.คูสิต เวชกิจ
ปีการศึกษา 2559

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ (2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนา คุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ (3) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และ องค์กรสาธารณประโยชน์ให้ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้นในอนาคต

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ คนพิการภายใต้ นโยบายการจ้าง งานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ในปี 2558 จำนวน 229 คน กลุ่มตัวอย่าง ที่นำมาศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 146 คน และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญด้านคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กร สาธารณประโยชน์ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน การทดสอบค่าที โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวและการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการ จ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ มีมากกว่าร้อยละ 80 (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ พัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ มี 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กรที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการ ปัจจัยด้านสิทธิ และสวัสดิการสำหรับคน พิการ ปัจจัยด้านนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ (3) ข้อเสนอแนะ แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กร สาธารณประโยชน์ คือ ควรมีการประชาสัมพันธ์จากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เพื่อขยายโอกาสให้ครอบคลุม ในทุกๆพื้นที่ เพื่อคนพิการสามารถเข้าร่วมโครงการได้อย่างทั่วถึง มีการวางแผนและออกแบบงานเพื่อให้เหมาะ กับประเภทความพิการ การจ้างงานควรคำนึงถึงคนพิการทุกระดับและเพิ่มการจ้างงานตามศักยภาพของคนพิการ ให้มากขึ้น เปลี่ยนการจ้างงานจากรายปีเป็นการจ้างแบบถาวร เพื่อให้คนพิการสามารถวางแผนอนาคตได้

คำสำคัญ การพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กร สาธารณประโยชน์

Thesis title: Development of Quality of Life for Disabled under Hiring Disabled Workers in the Community and Public Benefit Organization Policy

Researcher: Miss Auangfar Khanom; **ID:** 2573003171; **Degree:** Master of Public Administration;

Thesis advisors: (1) Dr. Theppasak Boonyarataphan, Associate Professor;

(2) Dr. Dusit Wechakit, Associate Professor; **Academic year:** 2016

Abstract

The objectives of this research were (1) to study success level of the development of quality of life for disabled under hiring disabled workers in the community and public benefit organization policy (2) to study factors affecting the development of quality of life for disabled under hiring disabled workers in the community and public benefit organization policy (3) to recommend approaches to develop the quality of life for disabled under hiring disabled workers in the community and public benefit organization policy.

This research was a survey research. Population was the total number of disabled who registered under hiring disabled workers in the community and public benefit organization policy in 2015 totally 229 persons. Samples selected for this research were 146 samples. Research instrument were a questionnaire and in-depth interview the experts on quality of life development under hiring disabled workers in the community and public benefit organization. Data analysis employed frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA and multiple regression, and content analysis.

The findings showed that (1) percentage of success level of the development of quality of life for disabled under hiring disabled workers in the community and public benefit organization policy was higher than 80%. (2) there were 3 factors affecting the development of quality of life for disabled under hiring disabled workers in the community and public benefit organization policy, they were organizational factor that supported the disabled employment, rights and welfare factor and policy on hiring disabled workers policy in the community and public benefit organization (3) recommended approaches to develop the quality of life for disabled under hiring disabled workers in the community and public benefit organization were relevant public sectors should publicize to expand this opportunity thoroughly in all areas so that the disabled would be able to participate in this project, there should plan and design to be aligned with types of disability, the employment should recognize every status of disabled and increase the employment based on capacities and there should change from hiring annually to permanently employment in order that the disabled could set their future plan.

Keywords: Development of quality of life, Disabled, Hiring disabled workers in the community and public benefit organization policy

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณะประโยชน์” สำเร็จด้วยดี ด้วยความกรุณาจากบุคคลหลายท่านที่ให้ความช่วยเหลือ และให้คำแนะนำอย่างดียิ่ง โดยเฉพาะรองศาสตราจารย์ ดร.เทพศักดิ์ บุญรัตพันธุ์ รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนาระบบงาน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาเสาะเวลาให้คำปรึกษาและแนะนำคิดตามการศึกษาครั้งนี้อย่างใกล้ชิดมาโดยตลอด ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้ศึกษา

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณมูลนิธินวัตกรรมทางสังคมที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและสาธารณะประโยชน์ ผู้ดูแลคนพิการและคนพิการทุกท่าน ที่ได้กรุณาเสาะเวลาให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ไม่ว่าจะเป็นในส่วนของ การตอบแบบสอบถาม และการให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ ส่งผลให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ท้ายที่สุด ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณและประโยชน์ใดๆ ของการศึกษาครั้งนี้ แต่บิดาและมารดาผู้มีพระคุณอันยิ่งใหญ่หาที่เปรียบมิได้ ผู้ซึ่งเป็นกำลังใจให้ความรัก ความห่วงใย และให้การสนับสนุนด้วยดีเสมอมา และเพื่อนนักศึกษาที่คอยให้คำปรึกษา และแนะแนวทางที่ดี ตลอดจนบุคคลต่างๆ ที่ให้ความช่วยเหลืออีกมาก ที่ผู้ศึกษาไม่ได้กล่าวนามได้หมดในที่นี้ ที่ทำให้การศึกษาวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี อนึ่งหากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้ศึกษากราบขออภัย และขอน้อมรับไว้ ณ ที่นี้

เอื้องฟ้า ขนอม

พฤศจิกายน 2560

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย	1
ปัญหาการวิจัย	4
วัตถุประสงค์การวิจัย	5
กรอบแนวคิดการวิจัย	5
สมมติฐานการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	7
นิยามเชิงปฏิบัติการ	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	16
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	17
แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ(Public Policy)	17
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต	26
แนวคิดเกี่ยวกับคนพิการ	50
แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการสังคม(Social Welfare)	123
แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจ(Motivation)	136
นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณะประโยชน์	147
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	152
สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย	163
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	172
รูปแบบการวิจัย	172
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	172

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	176
การเก็บรวบรวมข้อมูล	189
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	190
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	192
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล	194
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงาน ชุมชนและองค์กรสาธารณะประโยชน์	195
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงาน ในชุมชนและองค์กรสาธารณะประโยชน์	206
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน	229
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นปลายเปิด จากคนพิการและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นตัวแทน นายจ้างผู้ดูแลคนพิการที่ทำงานในชุมชนและองค์กร สาธารณะประโยชน์	242
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	259
สรุปการวิจัย	259
อภิปรายผล	274
ข้อเสนอแนะ	285
บรรณานุกรม	290
ภาคผนวก	300
ก แบบสอบถาม	301
ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม	307
ประวัติผู้วิจัย	310

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 พัฒนาการของการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ.....	89
ตารางที่ 2.2 หน่วยงานและองค์กรด้านคนพิการ.....	113
ตารางที่ 2.3 เปรียบเทียบทฤษฎี X และทฤษฎี Y.....	144
ตารางที่ 2.4 จำนวนคนพิการที่ได้รับการจ้างงานตามนโยบายการจ้างงานคนพิการ ทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณะประโยชน์ ประจำปี 2558	150
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในแต่ละจังหวัด.....	175
ตารางที่ 3.2 ตารางแสดงตัวบ่งชี้ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม.....	179
ตารางที่ 3.3 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	188
ตารางที่ 3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ.....	191
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	194
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อระดับความสำเร็จของ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการ ทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณะประโยชน์ในภาพรวม.....	196
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อระดับความสำเร็จของ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการ ทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณะประโยชน์ ด้านร่างกาย.....	197
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อระดับความสำเร็จของ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการ ทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณะประโยชน์ ด้านจิตใจ.....	198
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อระดับความสำเร็จของ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการ ทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณะประโยชน์ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม....	199
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อระดับความสำเร็จของ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการ ทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณะประโยชน์ ด้านสิ่งแวดล้อม.....	201

สารบัญตาราง (ต่อ)

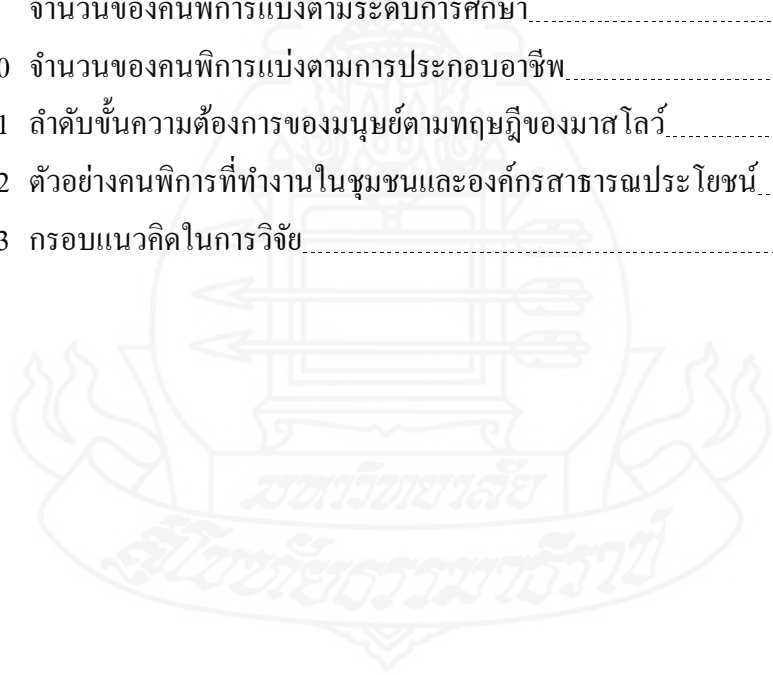
	หน้า	
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อระดับความสำเร็จของ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการ ทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณะประโยชน์ ด้านเศรษฐกิจสังคม.....	202
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อระดับความสำเร็จของ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการ ทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณะประโยชน์ ด้านการพัฒนาตนเอง และการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ.....	204
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านนโยบาย การจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กร สาธารณะประโยชน์ในภาพรวม.....	207
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านนโยบาย การจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณะประโยชน์.....	208
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านองค์กร ที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการในภาพรวม.....	211
ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านองค์กร ที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการ.....	212
ตารางที่ 4.13	ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านสิทธิ และสวัสดิการสำหรับคนพิการในภาพรวม.....	221
ตารางที่ 4.14	ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านสิทธิ และสวัสดิการสำหรับคนพิการ.....	222
ตารางที่ 4.15	ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านภาคี เครือข่ายด้านคนพิการในภาพรวม.....	227
ตารางที่ 4.16	ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านภาคี เครือข่ายด้านคนพิการ.....	228
ตารางที่ 4.17	การทดสอบระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ คนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณะประโยชน์.....	230

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กร สาธารณะประโยชน์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ.....	231
ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กร สาธารณะประโยชน์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ.....	232
ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กร สาธารณะประโยชน์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา.....	233
ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กร สาธารณะประโยชน์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ.....	234
ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณะ ประโยชน์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทความพิการ.....	235
ตารางที่ 4.23 คุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการ ทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณะประโยชน์ จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประเภทความพิการ ทดสอบเป็นรายคู่.....	236
ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณะ ประโยชน์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอาชีพ.....	237
ตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนา คุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการ ทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณะประโยชน์ จำนวน 4 ปัจจัย.....	239
ตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณะ ประโยชน์ โดยใช้ทาวส์แมทริก (TOWS Matrix).....	250

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
ภาพที่ 2.1 ตัวแบบนโยบายเศรษฐกิจ.....	23
ภาพที่ 2.2 ตัวแบบนโยบายสังคม.....	23
ภาพที่ 2.3 ตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติของแวนมีเตอร์และแวนฮอร์น.....	24
ภาพที่ 2.4 ตัวแบบการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติของ กล้า ทองขาว.....	25
ภาพที่ 2.5 จำนวนของคนพิการที่ได้รับการออกบัตรประจำตัวคนพิการ.....	54
ภาพที่ 2.6 จำนวนของคนพิการแบ่งตามสาเหตุความพิการ.....	55
ภาพที่ 2.7 จำนวนของคนพิการแบ่งตามประเภทความพิการ.....	56
ภาพที่ 2.8 จำนวนของคนพิการแบ่งตามอายุและประเภทความพิการ.....	57
ภาพที่ 2.9 จำนวนของคนพิการแบ่งตามระดับการศึกษา.....	58
ภาพที่ 2.10 จำนวนของคนพิการแบ่งตามการประกอบอาชีพ.....	59
ภาพที่ 2.11 ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์.....	140
ภาพที่ 2.12 ตัวอย่างคนพิการที่ทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์.....	151
ภาพที่ 2.13 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	171



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

คุณภาพชีวิตถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อบุคคล เพราะเป็นสิ่งบ่งบอกถึงสภาพความเป็นอยู่ของบุคคล ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ และสภาพแวดล้อมทางสังคม คุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่มนุษย์กำหนดสร้างขึ้น และชวนชวนให้ได้มาด้วยตัวของมนุษย์เอง หากมีคุณภาพชีวิตที่ดี จะทำให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสม ไม่เป็นภาระหรือไม่ก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคม สังคมหรือประเทศที่ประชากรมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี จะก่อให้เกิดปัญหาความล่าช้า หรือความล้มเหลวในการพัฒนาประเทศ ซึ่งจะเป็นปัญหาต่อเสถียรภาพ ความมั่นคง และความปลอดภัยของประเทศด้วย ในหลายประเทศจึงให้ความสำคัญกับการเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตของประชากรให้ถึงระดับมาตรฐานที่สังคมต้องการ ทั้งนี้เพื่อช่วยให้บุคคลและสังคมเกิดความเจริญก้าวหน้า มีความสุขสมบูรณ์และเกิดความมั่นคงปลอดภัยไปพร้อมๆกัน

คนพิการ ตามพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ.2551 เป็นบุคคล ซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการมองเห็นการได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรมสติปัญญาและการเรียนรู้หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่างๆ และมีความจำเป็นเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใด เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป ทั้งนี้ ตามประเภท และหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ประกาศกำหนด โดยปัจจุบันประเทศไทยมีคนพิการ 1,756,849 คน คน (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2560)

คุณภาพชีวิตคนพิการเป็นระดับความพึงพอใจในการดำรงชีวิตทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสิ่งแวดล้อม การดำรงชีวิตที่เป็นอิสระในสังคม ต้องการความช่วยเหลือจากรัฐบาล ในด้านการรักษาพยาบาล การมีงานทำและอาชีพ การจัดหาอุปกรณ์เครื่องช่วยคนพิการ และช่วยฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้

การดำเนินงานด้านคุณภาพชีวิตคนพิการที่ผ่านมาในอดีตนั้น นโยบายด้านคนพิการ เริ่มต้นจากการให้ความช่วยเหลือเบื้องต้นแก่คนพิการ ในรูปแบบให้การสงเคราะห์ โดยสถาบันต่าง ๆ ในปี พ.ศ.2483 จัดตั้งกรมประชาสงเคราะห์ สังกัดกระทรวงมหาดไทย กรมประชาสงเคราะห์ ได้ตั้งหน่วยงานรับผิดชอบดูแลเรื่องคนพิการ เป็นงานคนพิการในฝ่ายสงเคราะห์คน ไร้ที่พึ่ง เน้นการให้บริการด้านสวัสดิการสงเคราะห์ ให้แก่คนพิการต่อมาในปี พ.ศ.2534 ได้พัฒนาก้าวหน้า ไปสู่การฟื้นฟูสมรรถภาพโดยภาครัฐได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ (สพก.) ขึ้นเป็นหน่วยงาน ระดับกอง สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ โดยกระทรวงมหาดไทยมีโครงการต่าง ๆ มากมาย เพื่อช่วยเหลือคนพิการ แต่ในทางปฏิบัติคนพิการยังไม่ได้รับการส่งเสริมคุณภาพชีวิต และยังไม่ได้รับการฟื้นฟูทุกด้านอย่างจริงจังจากภาครัฐและสังคม และการบริการบางครั้งไม่ตรงตามความต้องการ ของคนพิการอย่างแท้จริง จึงไม่เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตของคน พิการ คนพิการบางคน อยู่ห่างไกล มีฐานะยากจน เข้าไม่ถึงความช่วยเหลือจากภาครัฐ และขาดการช่วยเหลือจากสังคม จึงกลายเป็นคนพิการที่ถูกทอดทิ้ง ซึ่งทำให้เกิดปัญหาทั้งทางร่างกายและจิตใจ ขาดรายได้ในการ จุนเจือครอบครัว ทั้งๆที่คนพิการก็มีศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์มีความต้องการปัจจัยขั้นพื้นฐาน ในการดำรงชีวิต มีสิทธิเหมือนคนปกติทั่วไป และคนพิการสามารถพัฒนาศักยภาพเพื่อนำไปสู่การ พึ่งตนเอง ดำรงชีวิตอย่างอิสระ และ สร้างสรรค์ประโยชน์แก่สังคมได้ ต่อมาในวันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2550 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ซึ่งมีบทบัญญัติเพื่อกำหนดมาตรการ สำคัญเกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพและคุ้มครองการมีงานทำของคนพิการ เพื่อให้คนพิการได้มีโอกาส ใช้ความสามารถ มีรายได้ และพึ่งพาตนเองได้ และลดภาระของครอบครัวและสังคมที่ต้องการ ให้การ อุปการะเลี้ยงดู รวมทั้งเป็นการส่งเสริมให้คนพิการเป็นพลังสำคัญในการเสริมสร้างทางเศรษฐกิจ ของครอบครัวและประเทศต่อไป จึงกำหนดวิธีการเพื่อให้คนพิการได้มีการประกอบอาชีพไว้ 3 กรณี คือ 1. รับคนพิการเขาทำงานตามมาตรา 33 โดยให้สถานประกอบกิจการ และหน่วยงาน ของรัฐที่มีพนักงานตั้งแต่ 100 ขึ้นไป ต้องจ้างคนพิการเข้าทำงานอัตราส่วน พนักงาน 100 คน ต่อคนพิการ 1 คน (100:1) 2. ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามมาตรา 34 โดยให้ส่งเงินเข้ากองทุนเป็นรายปีโดยคำนวณจากอัตราต่ำสุดของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับครั้งล่าสุดในปีก่อนปีที่ มีหน้าที่ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการคูณด้วยสามร้อยหกสิบห้าและคูณด้วยจำนวนคนพิการที่ไม่ได้ รับเข้าทำงาน 3. ให้สัมปทานจัดสถานที่จำหน่ายสินค้า หรือบริการจัดจ้างเหมาช่วงงาน หรือจ้าง

เหมาบริการโดยวิธีกรณีพิเศษ ฝึกงาน หรือจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ถ้ามภาษามือ หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการตามมาตรา 35

ตลอด 9 ปีที่ผ่านมาที่พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประกาศใช้ เพื่อช่วยเหลือให้คนพิการให้มีอาชีพและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีศักดิ์ศรี ถือเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับคนพิการนั้น โดยพยายามส่งเสริมคนพิการให้เข้าไปทำงานในสถานประกอบการนั้นมีความสำเร็จน้อยมาก โดยมีคนพิการที่เข้าไปทำงานในมีในสถานประกอบการ จำนวนกว่า 32,500 คน และทำงานในหน่วยงานของรัฐจำนวนกว่า 3,846 คน (2%) (ข้อมูลจากแผนพัฒนาคนพิการแห่งชาติฉบับที่ 5) จากคนพิการจำนวน 1,756,849 คน (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2560) ส่วนใหญ่คนพิการที่ได้ทำงานจะเป็นคนพิการที่มีความพิการเพียงเล็กน้อย ส่วนคนพิการที่มีความพิการมากไม่สามารถเข้ามาทำงานในสถานประกอบการได้ เนื่องจากสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการไม่เอื้ออำนวยให้กับคนพิการ เช่น ไม่มีทางลาด ไม่มีห้องน้ำสำหรับคนพิการ ฯลฯ คนพิการจึงต้องมีการปรับตัวอย่างมากกับสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่ไม่เอื้ออำนวย รวมทั้งต้องปรับตัวในการย้ายถิ่นมายังสถานที่ประกอบการที่ไกลบ้าน ไม่มีญาติ พี่น้อง และมีค่าใช้จ่ายอื่นๆที่เพิ่มขึ้นอย่างมากทั้งค่าเช่าที่พัก ค่าใช้จ่ายการกินอยู่ในชีวิตประจำวัน และค่าใช้จ่ายในการเดินทาง จึงทำให้ผู้พิการไม่คุ้มค่าที่จะมาทำงานในสถานประกอบการ และบ่อยครั้งเมื่อคนพิการมีงานทำในสถานประกอบการแล้วก็ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานที่ทำงานและเพื่อนร่วมงานได้ คนพิการจำนวนมากจึงต้องออกจากงานใน 3 เดือนแรกของการทำงาน ดังนั้นถึงแม้บริษัทจำนวนมากมีความต้องการจ้างงานคนพิการเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย แต่ก็ไม่สามารถจ้างงานคนพิการได้ เพราะไม่มีคนพิการที่พร้อมในการทำงานเพียงพอ นอกจากนี้กระบวนการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่ภาครัฐดำเนินการอยู่นั้น สามารถช่วยเหลือได้แต่คนพิการที่มีความพร้อมอยู่แล้วและมีความพิการไม่มากนัก การช่วยเหลือที่มีอยู่จึงเปรียบเสมือนเพียงการทำงานที่ยอดภูเขาน้ำแข็งเท่านั้น ไม่เพียงพอที่จะช่วยเหลือคนพิการจำนวนมากกว่า สามแสนคนที่มีความพิการมากและอยู่ในชุมชน ซึ่งไม่พร้อมเปลี่ยนชีวิตเข้ามาทำงานในเมือง

จากปัญหาดังกล่าวมูลนิธินวัตกรรมทางสังคมร่วมมือกับ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ(สสส.) กระทรวงแรงงานและบริษัทธุรกิจ จำนวน 20 แห่ง ที่มีความเห็นร่วมกันในการพัฒนาการจ้างงานคนพิการรูปแบบใหม่ โดยการจ้างงานคนพิการให้ทำงานบริการสาธารณะในพื้นที่ที่คนพิการอาศัยอยู่ เป็นการเอื้ออำนวยไปถึงคนพิการแทนการดึงคนพิการออกมาจากชุมชน ซึ่งการจ้างงานคนพิการในชุมชนจะสอดคล้องกับวิถีการดำเนินชีวิตของคนพิการ ทำให้

คนพิการมีศักดิ์ศรี สามารถพึ่งตนเองได้ และอีกด้านหนึ่งสถานประกอบการก็สามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของบริษัทที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมต่อสังคม(CSR)

โดยในปี 2558 ได้มีนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ โดยกระจายปฏิบัติงานในพื้นที่หลายจังหวัดทั่วประเทศ จำนวน 229 คนด้วยความร่วมมือของ 20 บริษัท ซึ่งผลจากการดำเนินโครงการพบว่า สามารถจัดหางานที่เหมาะสมให้กับคนพิการได้ดีขึ้นกว่าเดิมมาก เช่น ให้คนพิการทำงานช่วยสอนหนังสือในโรงเรียน ทำงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำงานพัฒนาชุมชนร่วมกับทีมงานพัฒนาชุมชนของบริษัท ทำงานในองค์กรสาธารณประโยชน์ต่าง ๆ ฯลฯ

จากการศึกษาข้อมูลข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยตระหนักได้ว่า คุณภาพชีวิตมีความสำคัญต่อคนพิการในการดำรงชีวิตอย่างปกติสุขในสังคม จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการ โดยผลการวิจัยระดับคุณภาพชีวิตที่ได้จะเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความพึงพอใจของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ว่ามีมากน้อยเพียงใด และยังเป็นเครื่องบ่งชี้ประสิทธิผล และประสิทธิภาพของนโยบายนี้ด้วย เพื่อจะนำผลการวิจัยและข้อเสนอแนะที่ได้เสนอให้ทางหน่วยงานภาครัฐเข้ามามีส่วนร่วม ส่งเสริม และช่วยสนับสนุนให้นโยบายนี้ดำเนินการไปได้ด้วยดี เพื่อช่วยในการพัฒนาสังคม และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้มีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติเป็นอย่างยิ่ง

2. ปัญหาการวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีประเด็นปัญหาการวิจัยดังนี้

2.1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ประสบความสำเร็จอยู่ในระดับใด

2.2 ปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์

2.3 นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ควรมีแนวทางอย่างไรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้นในอนาคต

3. วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

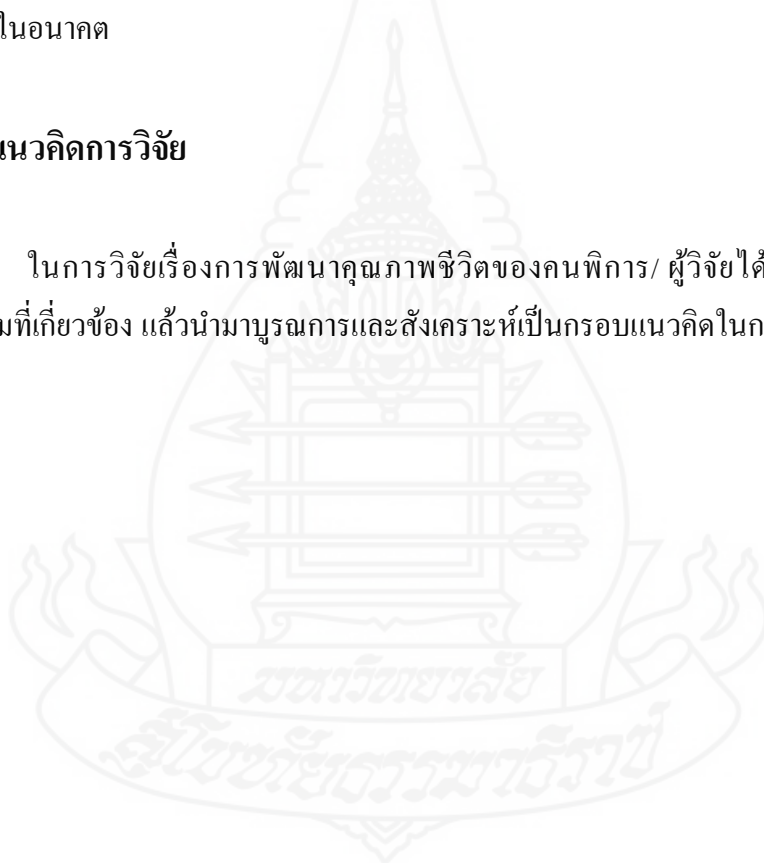
3.1 เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้
นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์

3.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้
นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์

3.3 เพื่อพัฒนาและเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้
นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ให้ประสบความสำเร็จ
มากยิ่งขึ้นในอนาคต

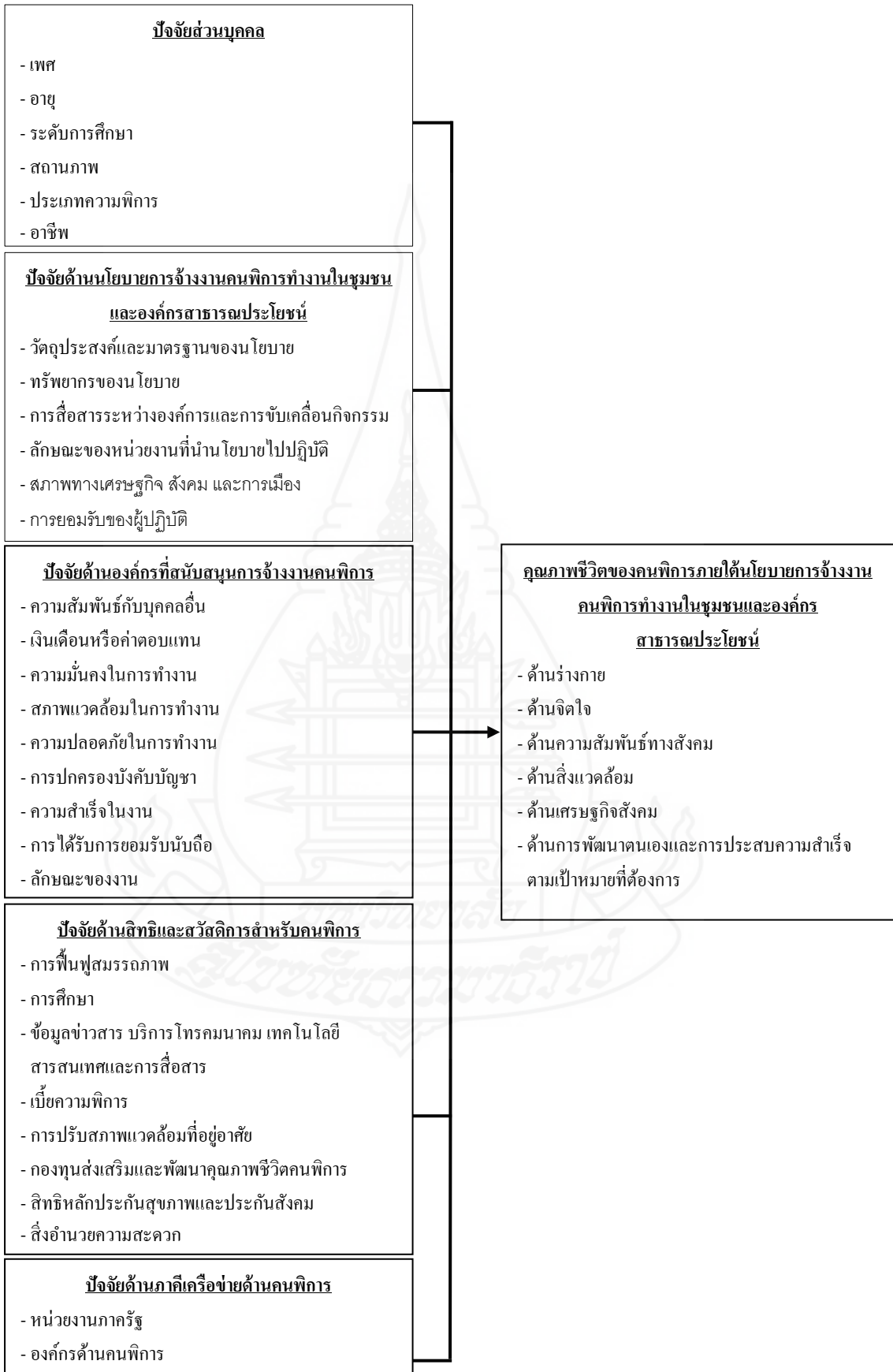
4. กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการ/ ผู้วิจัยได้ศึกษาและทบทวน
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาบูรณาการและสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1.1



ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. สมมติฐานการวิจัย

5.1 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์มีมากกว่าร้อยละ 80

5.2 การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล

5.3 มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัย ที่ประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ปัจจัยด้านองค์กรที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการ ปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการสำหรับคนพิการ และปัจจัยด้านภาคีเครือข่ายด้านคนพิการ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์

6. ขอบเขตการวิจัย

6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ปัจจัยด้านองค์กรที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการ ปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการสำหรับคนพิการ ปัจจัยด้านภาคีเครือข่ายด้านคนพิการ ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์

6.2 ขอบเขตด้านพื้นที่ งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาจังหวัดที่มีคนพิการที่ทำงานในชุมชนภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน ในปี 2558 ได้แก่ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สมุทรสงคราม นนทบุรี พระนครศรีอยุธยา ปทุมธานี ชลบุรี ระยอง จันทบุรี สระแก้ว สุพรรณบุรี สิงห์บุรี ขอนแก่น ร้อยเอ็ด ชัยภูมิ เลย เชียงใหม่

6.3 ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรในการวิจัยนี้ ประกอบด้วย

6.3.1 ตัวแปรอิสระ คือ

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทความพิการ อาชีพ

2) ปัจจัยด้านนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ประกอบด้วย วัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย ทรัพยากรของนโยบาย

การสื่อสารระหว่างองค์กรและการขับเคลื่อนกิจกรรม ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ สภาพทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง การยอมรับของผู้ปฏิบัติ

3) ปัจจัยด้านองค์กรที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการ ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เงินเดือนหรือค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชาความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในชีวิต

4) ปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการสำหรับคนพิการ ประกอบด้วย การฟื้นฟูสมรรถภาพ การศึกษา ข้อมูลข่าวสาร บริการโทรคมนาคม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ภัยพิบัติ การปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ สิทธิหลักประกันสุขภาพและประกันสังคม สิ่งอำนวยความสะดวก

5) ภาวการณ์ช่วยเหลือด้านคนพิการ ประกอบด้วย หน่วยงานภาครัฐ องค์กรด้านคนพิการ

6.3.2 ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ประกอบด้วย ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านเศรษฐกิจสังคม ด้านการพัฒนาตนเอง และการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

6.4 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

6.4.1 ประชากร คือ คนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ในปี 2558 จำนวน 229 คน ผู้ริเริ่มและผู้ดูแลนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ และผู้ดูแลคนพิการที่ทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์

6.4.2 กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ในปี 2558 จำนวน 146 คน ผู้ริเริ่มและผู้ดูแลนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ จำนวน 1 คน และตัวแทนผู้ดูแลคนพิการที่ทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ จำนวน 5 คน

6.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา ผู้วิจัยใช้เวลาในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นเวลา 1 ปี ตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2559 ถึงวันที่ 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2560

7. นิยามเชิงปฏิบัติการ

7.1 การพัฒนา หมายถึง การสนับสนุนให้คนพิการที่ได้รับการจ้างงานภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีอิสระ มีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์และเสมอภาคกับบุคคลทั่วไป

7.2 คนพิการ หมายถึง บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญาและการเรียนรู้หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบ กับมีอุปสรรคในด้านต่าง ๆ และมีความจำเป็นเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้าน ใด เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคล ทั่วไป ทั้งนี้ ตามประเภท และหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความ มั่นคงของมนุษย์ประกาศกำหนด

7.3 คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพการดำรงชีวิตที่ดีของคนพิการที่ได้รับการจ้างงาน ภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ทั้งในด้าน ร่างกาย จิตใจ ความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านเศรษฐกิจสังคม และการพัฒนาตนเอง และการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ ที่ส่งผลให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ อย่างปกติ มีความพึงพอใจ ความสุข ความปลอดภัยสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและอยู่ร่วมกับ สังคมได้อย่างเหมาะสม โดยคุณภาพชีวิตมีองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ

7.3.1 ด้านร่างกาย หมายถึง การรับรู้สภาพทางด้านร่างกายของคนพิการที่ได้รับการ จ้างงานภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ซึ่งมี ผลต่อชีวิตประจำวัน เช่น การที่คนพิการรับรู้สภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย ปราศจาก โรคภัยไข้เจ็บ มีกำลังเพียงพอที่จะสามารถทำงานและดำเนินชีวิตประจำวันได้ โดยที่ความพิการ ไม่ได้เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิต สามารถดำเนินชีวิตได้โดยอิสระโดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น

7.3.2 ด้านจิตใจ หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง โดยคน พิการที่ได้รับการจ้างงานภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กร สาธารณประโยชน์ ทำให้คนพิการมีสุขภาพจิตที่ดี มีสภาพจิตใจที่สมบูรณ์ทำให้มีความรู้สึก ภาควุฒิใจและเห็นคุณค่าในตนเอง มีกำลังใจที่ดี มีจิตใจที่ร่าเริงแจ่มใส มีความสุขในการดำเนิน ชีวิตและการทำงาน ทำให้คนพิการยอมรับสภาพความพิการของตนเองและมีจุดมุ่งหมายในการ ดำเนินชีวิต

7.3.3 ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ของคนพิการที่ได้รับการจ้างงานภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์กับบุคคลอื่น เช่น การที่คนพิการได้ทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ทำให้คนพิการได้อยู่ร่วมกับครอบครัวด้วยความสุข ความอบอุ่น มีความรักความเข้าใจกันและกัน การที่คนพิการมีงานทำทำให้ครอบครัวและคนในสังคมยอมรับ ชื่นชมและเห็นคุณค่าในตัวคนพิการ การได้พบปะสังสรรค์กับคนในสังคมช่วยให้เกิดการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างกัน ทำให้คนพิการได้รับการยอมรับ เป็นที่รักใคร่ของเพื่อนและคนในสังคม และการได้ทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ทำให้ได้เข้าร่วมในกิจกรรมกับสังคมทั้งด้านศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรมของชุมชนมากขึ้น

7.3.4 ด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง สิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตของคนพิการที่ได้รับการจ้างงานภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ เช่น การที่คนพิการได้ทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ทำให้คนพิการมีที่พักอาศัยที่มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและสนับสนุนการดำเนินชีวิต มีชีวิตอยู่อย่างอิสระ ไม่ถูกกักขัง มีความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต อยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยในการพักผ่อนหย่อนใจและคลายเครียด มีโอกาสได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ และเพียงพอ มีทรัพยากร สถานที่และแหล่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็น เช่น ร้านค้า ธนาคาร โรงพยาบาล หน่วยงานราชการ สถานบริการด้านสุขภาพ เพียงพอในการดำเนินชีวิต

7.3.5 ด้านเศรษฐกิจสังคม หมายถึง การที่คนพิการได้รับการจ้างงานภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ทำให้คนพิการมีอาชีพที่มั่นคง มีรายได้และค่าตอบแทนมั่นคงและเพียงพอในการดำรงชีวิต มีเงินออมเพื่อใช้ยามฉุกเฉิน มีสิ่งอำนวยความสะดวกและสาธารณูปโภคที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตสำหรับตัวเองและครอบครัว และมีที่อยู่อาศัยเป็นหลักแหล่งไม่ต้องย้ายถิ่นฐานเพื่อการมีงานทำ

7.3.6 การพัฒนาตนเองและการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ หมายถึง การที่คนพิการได้รับการจ้างงานภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ทำให้คนพิการมีการพัฒนาสติปัญญา มีวุฒิภาวะที่สูงขึ้น ยอมรับในความสามารถและข้อจำกัดของตนเอง ทำให้คนพิการสามารถดูแลตนเอง ตัดสินใจ แก้ไขปัญหา และวางแผนกิจกรรมในการดำเนินชีวิตประจำวันได้ การมีงานทำทำให้ได้แสดงความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ ได้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ และจดจำสิ่งต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาตนเอง ทำให้เกิดความสนใจและทำทาบ้งงานที่ทำ รู้สึกเห็นคุณค่าของงาน พอใจกับผลการปฏิบัติงานที่ดี ทำให้เกิดความมั่นใจในตนเอง กล้าแสดงออก และกล้าพบปะสังสรรค์กับบุคคลอื่นมากขึ้น ส่งผลให้คน

พิกการเกิดความเชื่อมั่นว่าสามารถจะประสบความสำเร็จในชีวิตตามเป้าหมายที่ต้องการได้ทั้งในการทำงานและในชีวิตส่วนตัว

7.4 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทความพิการ และอาชีพ ของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์

7.5 ปัจจัยด้านนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ หมายถึง ปัจจัยที่มีผลโดยตรงหรือโดยอ้อมต่อการนำนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับปัจจัย 6 ประการ ซึ่งประกอบด้วย

7.5.1 วัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย หมายถึง ความชัดเจนของวัตถุประสงค์และมาตรฐานในการนำนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ไปปฏิบัติ และความเหมาะสมของหลักเกณฑ์และแนวทางในการดำเนินนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์

7.5.2 ทรัพยากรของนโยบาย หมายถึง การสนับสนุนด้านค่าจ้างค่าตอบแทนให้กับคนพิการที่เข้าร่วมนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์

7.5.3 การสื่อสารระหว่างองค์กรและการขับเคลื่อนกิจกรรม หมายถึง การสื่อสารและการชี้แจงรายละเอียดที่ชัดเจนเกี่ยวกับมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ให้คนพิการรับทราบ

7.5.4 ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง ระดับความรู้และความชำนาญของหน่วยงานที่รับผิดชอบนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ และการดูแลคนพิการที่เข้าร่วมนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ของหน่วยงานที่รับผิดชอบ

7.5.5 สภาพทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง หมายถึง การได้รับความร่วมมือสนับสนุนและส่งเสริมนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์จากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน

7.5.6 การยอมรับของผู้ปฏิบัติ หมายถึง ความเต็มใจของคนพิการที่จะเข้าร่วมนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ และนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์สามารถแก้ปัญหาการมีงานทำของคนพิการได้

7.6 ปัจจัยด้านองค์กรที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการ หมายถึง ปัจจัยช่วยค้ำจุนหรือบำรุงรักษาจิตใจของคนพิการได้รับการจ้างงานภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ให้ทำงาน จูงใจให้คนพิการชอบและรักงาน เพื่อให้คุณภาพชีวิตคนพิการมีการเปลี่ยนแปลงในชีวิตที่ดีขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย

7.6.1 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง ความสัมพันธ์ของคนพิการที่ได้รับการจ้างงานภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ทั้งการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี มีความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ความสนิทสนมใกล้ชิด เป็นกันเอง เปิดเผย จริงใจ มีการให้เกียรติ มีการยอมรับฟังความคิดเห็น มีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร ให้โอกาสได้สร้างความสัมพันธ์และทำร่วมกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน คอยให้คำชี้แนะ ให้ความช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหาในทั้งในการปฏิบัติงานหรือในเรื่องส่วนตัว โดยการยอมรับว่าคนพิการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

7.6.2 เงินเดือนหรือค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งที่คนพิการที่ได้รับการจ้างงานภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ได้รับซึ่งอาจจะเป็นในรูปค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการหรือสิ่งอื่น ๆ จากการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ

7.6.3 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง งานที่คนพิการที่ได้รับการจ้างงานภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ทำมีความยั่งยืนและมั่นคง รวมทั้งองค์กรหรือบริษัทที่จ้างคนพิการทำงานมีความมั่นคงที่สามารถจะจ้างคนพิการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง หน่วยงานในชุมชนหรือองค์กรสาธารณประโยชน์ที่คนพิการได้ทำงานทำให้ทำให้คนพิการมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในอาชีพที่มีความมั่นคง

7.6.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของสถานที่ปฏิบัติงานของคนพิการที่ได้รับการจ้างงานภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีและมีบรรยากาศที่เหมาะสม มีความเป็นระเบียบ สะอาด ถูกสุขลักษณะ และมีพื้นที่ใช้สอยเพียงพอ มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและพร้อมใช้ และมีสิ่งอำนวยความสะดวกในอาคารสำหรับคนพิการ

7.6.5 ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อสุขภาพอนามัยและปลอดภัยจากอุบัติเหตุต่างๆ อันจะเกิดแก่ร่างกาย ชีวิต หรือทรัพย์สินของคนพิการที่ได้รับการจ้างงานภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและ

องค์กรสาธารณประโยชน์ในขณะที่ปฏิบัติงาน มีการฝึกอบรมหรือสอนการใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ หรืออุปกรณ์การทำงานอย่างปลอดภัยก่อนทำงานจริง มีการฝึกอบรมความปลอดภัยในอาคาร สถานที่ เช่น การฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ มีอุปกรณ์ป้องกันอันตราย เครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ไม่มีความเสี่ยงต่อสุขภาพ ทำให้รู้สึกปลอดภัยมีความสะดวกสบายทั้งกายและจิตใจ

7.6.6 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่คนพิการที่ได้รับการจ้างงาน ภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ได้รับการดูแล จากผู้บังคับบัญชา ในเรื่องของควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม การสั่งงานที่ชัดเจนและมีเหตุผล มีความเอื้ออาทรห่วงใยในทุกข์สุข ให้คำปรึกษาหรือแนวทางแก้ไขเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ไว้วางใจและเชื่อมั่น ให้โอกาสได้เสนอแนะและ แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

7.6.7 ความสำเร็จในงาน หมายถึง ความสามารถของคนพิการที่ได้รับการจ้างงาน ภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ที่ปฏิบัติงาน จนบรรลุเป้าหมายตามกำหนดเวลา ตามขั้นตอนและวิธีการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ ซึ่งทำให้คนพิการรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทาย ที่ได้ใช้ความสามารถในการทำงานจนงานที่ทำประสบความสำเร็จ

7.6.8 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่คนพิการที่ได้รับการจ้างงาน ภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ได้มีงานทำและมีรายได้ทำให้มีความภาคภูมิใจในตัวเอง เป็นคนสำคัญในสายตาของผู้อื่นและได้รับการยอมรับ จากสังคมว่างานที่ทำเป็นงานที่มีเกียรติ รวมทั้งการยอมรับในความสามารถ ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจ ยอมรับนับถือ การยกย่องและให้เกียรติ การให้กำลังใจ และการยอมรับในผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

7.6.9 ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะของงานหรือหน้าที่ความรับผิดชอบของคนพิการที่ได้รับการจ้างงานภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตรงตามความถนัด ได้ใช้ความรู้ ทักษะ และชำนาญที่ทำความสามารถในหลายๆด้านในการปฏิบัติงาน ปริมาณงานและภาระงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่ทำไว้อย่างชัดเจนโดยคนพิการสามารถกำหนดขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองอย่างอิสระ

7.6.10 ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานตามหน้าที่ของคนพิการที่ได้รับการจ้างงานภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์

ตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยความตั้งใจ การเอาใจใส่ด้วยความรู้ความสามารถและสำนึกในหน้าที่ โดยคนพิการมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานหรือในหน้าที่ความรับผิดชอบ

7.6.11 ความก้าวหน้าในชีวิต หมายถึง การมีงานทำของคนพิการที่ได้รับการจ้างงานภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ส่งผลให้คนพิการมีการเปลี่ยนแปลงในชีวิตที่ดีขึ้น มีอาชีพที่มีความมั่นคงต่ออนาคต รวมทั้งการที่ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและชี้แนะในการแก้ไขข้อบกพร่องจากการปฏิบัติงานทำให้คนพิการสามารถพัฒนาตนเองและการทำงาน ได้ดีขึ้น

7.7 สิทธิและสวัสดิการสำหรับคนพิการ หมายถึง คนพิการมีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ และความช่วยเหลือที่เหมาะสมประกอบด้วย

7.7.1 การฟื้นฟูสมรรถภาพ หมายถึง กระบวนการทางการแพทย์ที่ดำเนินการเพื่อปรับสภาพทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมพฤติกรรมสติปัญญา การเรียนรู้ หรือเสริมสร้างสมรรถภาพของคนพิการให้ดีขึ้นและการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ มาตรการเพื่อการมีงานทำตลอดจนได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ และบริการสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยีหรือความช่วยเหลืออื่นใด เพื่อการทำงานและประกอบอาชีพของคนพิการ รวมทั้งการส่งเสริมและฝึกทักษะในการดำเนินชีวิต การฝึกอบรมเพื่อการอยู่ร่วมกับครอบครัว สังคม และชุมชน

7.7.2 การศึกษา หมายถึง คนพิการมีสิทธิทางการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการจนตลอดชีวิตพร้อมทั้งได้รับเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการ ศึกษา โดยสามารถเข้าศึกษาได้ในสถานศึกษาทั่วไป หรือการศึกษาทางไกล หรือการศึกษานอกระบบ ที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการแต่ละประเภทและบุคคล

7.7.3 ข้อมูลข่าวสาร บริการโทรคมนาคมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง ข้อมูลข่าวสาร การสื่อสาร บริการโทรคมนาคม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการสื่อสารสำหรับคนพิการทุกประเภท

7.7.4 เบี้ยความพิการ หมายถึง เงินที่คนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการได้รับจากรัฐเดือนละ 800 บาท

7.7.5 การปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย หมายถึง บริการปรับสภาพที่อยู่อาศัยสำหรับคนพิการที่ยากจนเพื่อเพิ่มความสะดวกในการดำรงชีวิตและปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน ในที่อยู่อาศัยของคนพิการเอง เช่น ปรับปรุงห้องน้ำ ราวจับ การปรับพื้นผิวทางเดิน ฯลฯ

7.7.6 กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ หมายถึง การให้บริการ กู้ยืมเงินแก่คนพิการ และผู้ดูแลคนพิการ เพื่อเป็นทุนประกอบอาชีพหรือขยายกิจการ รายบุคคลราย ละไม่เกิน 60,000 บาท รายกลุ่ม กลุ่มละไม่เกิน 1 ล้านบาท ผ่อนชำระภายในระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี โดยไม่คิดดอกเบี้ย และส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ ให้คนพิการมีงานทำ มีรายได้เพียงพอสำหรับการดำรงชีพ ลดภาระของสังคม และพัฒนาให้คนพิการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ตลอดจนสามารถ ดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

7.7.7 สิทธิหลักประกันสุขภาพและประกันสังคม หมายถึง สิทธิที่คนพิการได้รับ บริการทางการแพทย์และบริการสาธารณสุขที่มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพ เพื่อการสร้างเสริม สุขภาพ การป้องกันโรค การตรวจวินิจฉัยโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็น ต่อสุขภาพและการดำรงชีวิต รวมถึงบริการการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก และการ ฟื้นฟูสมรรถภาพของคนพิการที่มีระดับความพิการอยู่ในเกณฑ์ที่สำนักงานหลักประกันสุขภาพ แห่งชาติและสำนักงานประกันสังคมกำหนด

7.7.8 สิ่งอำนวยความสะดวก หมายถึง สิ่งที่หน่วยงานภาครัฐหรือเอกชนจัด ให้กับคนพิการเพื่อให้คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากบริการ เช่น สภาพแวดล้อม อาคาร สถานที่ และยานพาหนะสำหรับการคมนาคมขนส่ง รวมถึงผลิตภัณฑ์ อุปกรณ์ เครื่องช่วย ความพิการและเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการดำรงชีวิตประจำวัน

7.8 ภาคิเครือข่ายด้านคนพิการ หมายถึง หน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ เป็นการดำเนินงานเพื่อการจัดบริการให้ความช่วยเหลือแก่คนพิการทุกประเภท ทั้งทางด้านการ แพทย์ การศึกษา อาชีพ และทางด้านสังคม ดังนี้

7.8.1 หน่วยงานภาครัฐ หมายถึง หน่วยงานราชการหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ ที่ ดำเนินงานเพื่อการจัดบริการให้ความช่วยเหลือ กลุ่มครองและพิทักษ์สิทธิคนพิการ ตลอดจนพัฒนา องค์กรความรู้ เทคโนโลยี เพื่อพัฒนาความสามารถของคนพิการแต่ละประเภท

7.8.2 องค์กรด้านคนพิการ หมายถึง องค์กรที่ดำเนินกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือ กลุ่มครองและพิทักษ์สิทธิคนพิการ ตลอดจนพัฒนาองค์กรความรู้ เทคโนโลยี เพื่อพัฒนาความสามารถ ของคนพิการแต่ละประเภท

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษาวิจัยมีดังนี้

8.1 นำปัญหาคุณภาพชีวิตของคนพิการไปเป็นแนวทางประกอบการพิจารณาปรับปรุง พัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์ ให้มีคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้น

8.2 นำผลการวิจัยและข้อเสนอแนะที่ได้เสนอให้หน่วยงานภาครัฐเข้ามามีส่วนร่วมส่งเสริม ช่วยสนับสนุน และต่อ ยอดนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนให้ครอบคลุมคนพิการมากขึ้นและใช้เป็นฐานในการพัฒนาคนพิการให้มีศักยภาพสูงขึ้น

8.3 ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความพึงพอใจของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนว่ามีมากน้อยเพียงใด

8.4 เป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจศึกษาในเรื่องคุณภาพชีวิตคนพิการในโอกาสต่อไป



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมโดยศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และหลักการ จากหนังสือ วารสาร และอินเทอร์เน็ต รวมทั้งผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำองค์ความรู้ดังกล่าว มาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ โดยแนวคิด ทฤษฎี หลักการ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า มีดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ
2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
3. แนวคิดเกี่ยวกับคนพิการ
4. แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการสังคม
5. แนวคิดเกี่ยวกับการจงใจ
6. นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย

1. แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ (Public Policy)

1.1 ความหมายของนโยบายสาธารณะ (Public Policy)

โธมัส อาร์. ดาย (Thomas R. Dye, 2002, PP. 1) ได้ให้ความหมายของนโยบายสาธารณะ คือ สิ่งที่รัฐบาลเลือกจะกระทำ หรือไม่กระทำ รัฐบาลเลือกที่จะกระทำครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งหมดของรัฐบาล ทั้งกิจกรรมที่เป็นกิจวัตรและกิจกรรมที่เกิดขึ้นในบางโอกาส และมีวัตถุประสงค์ให้กิจกรรมที่รัฐบาลเลือกจะกระทำบรรลุเป้าหมายด้วยดีในการให้บริการแก่สมาชิกในสังคม สำหรับรัฐบาลเลือกไม่กระทำ ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญของรัฐบาลเช่นกัน ดังนั้น การที่รัฐบาลเลือกกระทำ หรือไม่กระทำต้องเป็นไปเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

ไอรา ชาแกนสกี (Ira Sharkansky, 1970, PP. 1) ได้อธิบายว่า นโยบายสาธารณะ คือ กิจกรรมที่กระทำโดยรัฐบาล ไม่ว่าจะ เป็นกิจกรรมภายในประเทศหรือกิจกรรมระหว่าง

ประเทศ ถือว่าเป็นนโยบายสาธารณะทั้งสิ้น ซึ่งครอบคลุมประเด็นสำคัญอย่างน้อย 4 ประการ ได้แก่

1) ขอบข่ายของการบริหารสาธารณะด้านต่างๆ เช่น การศึกษา การจัดสวัสดิการ เป็นต้น

2) กฎข้อบังคับของบุคคล และหน่วยงาน ในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ เช่น วินัย ของทหาร และตำรวจ เป็นต้น

3) การเฉลิมฉลองเนื่องในโอกาส และเหตุการณ์ที่เป็นสัญลักษณ์ของประเทศ เช่น วันชาติ และวันสำคัญทางศาสนา เป็นต้น

4) การควบคุมกระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะ หรือการกระทำทางการเมืองอื่นๆ เช่น การแก้ไขกฎหมายรัฐธรรมนูญ การสถาปนา หรือตัดสัมพันธ์ภาพทางการทูต กับประเทศหนึ่ง เป็นต้น

เดวิด อีสตัน (David Easton, 1953, PP. 129) นิยามนโยบายสาธารณะ หมายถึงอำนาจในการจัดสรรคุณค่าทั้งสังคมทั้งหมด และผู้ที่มีอำนาจในการจัดสรร คือ รัฐบาลและสิ่งทีรัฐบาลตัดสินใจที่จะเลือกกระทำ หรือไม่กระทำ เป็นผลมาจากการจัดสรรคุณค่าทางสังคม ดังนั้นคุณค่าทางสังคม ต้องเป็นไปเพื่อผลประโยชน์สาธารณะ (public interest) เป็นสำคัญ

เจมส์ อี. แอนเดอร์สัน (James E. Anderson, 1994, PP. 1) ได้อธิบายว่า นโยบายสาธารณะ คือ แนวทางการปฏิบัติหรือการกระทำที่มีลักษณะชัดเจนเป็นรูปธรรมมากกว่านามธรรม เป็นชุด หรือแบบแผนของการกระทำที่ต้องกระทำดำเนินการของหน่วยงานของรัฐบาลอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนองตอบความต้องการหรือข้อเรียกร้องของประชาชน ซึ่งมีองค์ประกอบหลายประการ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติหรือชุดผู้กระทำ ซึ่งต้องรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องของสังคม โดยมีจุดมุ่งหมายว่าสิ่งใดที่จะต้องกระทำให้สำเร็จ

สมบัติ ชำรงชัยวงศ์ (2543, น. 21-22) ได้ประมวลนิยามของนักวิชาการหลายท่าน แล้วประมวลเป็นลักษณะสำคัญของนโยบายสาธารณะ ดังนี้

- 1) เป็นกิจกรรมที่รัฐบาลเลือกที่จะกระทำ หรือไม่กระทำ
- 2) เป็นการใช้อำนาจของรัฐในการจัดสรรกิจกรรม เพื่อตอบสนองค่านิยมของสังคม
- 3) ผู้มีอำนาจในการกำหนดนโยบายสาธารณะ ได้แก่ ผู้นำทางการเมือง ฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายตุลาการ พรรคการเมือง สถาบันราชการ ข้าราชการ และประมุขของประเทศ
- 4) เป็นกิจกรรมที่รัฐบาลเลือกที่จะกระทำ ต้องเป็นชุดของการกระทำที่มีแบบแผนระบบ และกระบวนการอย่างชัดเจน เป็นการกระทำที่มีการสานต่ออย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง

- 5) เป็นกิจกรรมที่รัฐบาลเลือกจะกระทำ ต้องมีเป้าหมาย วัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมาย เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนจำนวนมาก
- 6) เป็นกิจกรรมที่ต้องกระทำให้ปรากฏเป็นจริง มิใช่เป็นเพียงการแสดงเจตนารมณ์หรือความตั้งใจที่จะกระทำด้วยคำพูดเท่านั้น
- 7) เป็นกิจกรรมที่เลือกกระทำต้องมีผลลัพธ์ในการแก้ไขปัญหาสำคัญของสังคม ทั้งปัญหาความขัดแย้งหรือความร่วมมือของประชาชน
- 8) เป็นการตัดสินใจที่จะกระทำเพื่อผลประโยชน์ของประชาชนจำนวนมาก มิใช่การตัดสินใจเพื่อประโยชน์เฉพาะบุคคล และเป็นชุดของการตัดสินใจที่เป็นระบบ มิใช่การตัดสินใจแบบเอกเทศ
- 9) เป็นการเลือกทางเลือกที่จะกระทำ โดยพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด ทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม
- 10) เป็นกิจกรรมที่เกิดจากการต่อรอง หรือประนีประนอมระหว่างกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
- 11) เป็นกิจกรรมที่ครอบคลุมทั้งกิจกรรมภายในประเทศ และระหว่างประเทศ
- 12) เป็นกิจกรรมที่ชอบด้วยกฎหมาย
- 13) เป็นกิจกรรมที่รัฐบาลเลือกที่กระทำ หรือไม่กระทำอาจก่อให้เกิดผลกระทบ ทั้งทางบวก และลบต่อสังคม

1.2 ความสำคัญของนโยบายสาธารณะ

1.2.1 ความสำคัญต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นโยบายสาธารณะมีความสำคัญต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง 4 ฝ่าย คือ

1) **ความสำคัญต่อประชาชน** นโยบายสาธารณะ เป็นผลผลิตของระบบการเมืองที่สอดคล้องต่อความต้องการหรือข้อเรียกร้องของประชาชน (demands) และพลังสนับสนุนของประชาชน (supports) นโยบายสาธารณะต้องมีเนื้อหาสาระ และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน จำแนกได้เป็น 3 ประเภทที่สำคัญ ได้แก่

(1) **ปัญหาข้อขัดข้อง** เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในอดีตและมีแนวโน้มมากขึ้นในอนาคต เช่น ปัญหาความยากจน ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน เป็นต้น

(2) **ปัญหาป้องกัน** เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นประจำ ถ้าได้มีการเตรียมการป้องกันก็จะสามารถแก้ไขได้ เช่น ปัญหาน้ำท่วม ปัญหาฝนแล้ง เป็นต้น

(3) **ปัญหาเชิงพัฒนา** เป็นปัญหาที่ไม่เกิดขึ้นในปัจจุบัน แต่จะเกิดขึ้นในอนาคต การมองปัญหาต้องอาศัยวิสัยทัศน์ (vision) ของผู้นำในการมองปัญหาในอนาคตที่เรียกว่า การปฏิบัติการเชิงรุก (proactive) ปัญหาเชิงพัฒนาในปัจจุบันมุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

2) **ความสำคัญต่อนักการเมือง** นักการเมืองเป็นผู้กำหนดนโยบายสาธารณะ เพื่อจัดสรรคุณค่าทางสังคมให้สอดคล้องต่อข้อเรียกร้องของประชาชน เช่น ข้อเรียกร้องในการปราบปรามผู้มีอิทธิพล ข้อเรียกร้องในการดูแลสุขภาพอย่างทั่วถึงเป็นธรรม ข้อเรียกร้องในการลดภาวะโลกร้อน เป็นต้น

3) **ความสำคัญต่อนักบริหาร** นักบริหารเป็นผู้นำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผล (effectiveness) และประสิทธิภาพ (efficiency) นักบริหารต้องมีความรู้ความสามารถในการที่จะแปลงนโยบายออกมาเป็นแผน แผนงานและโครงการ รวมทั้งสร้างการยอมรับ สร้างพลังความร่วมมือ และสร้างการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4) **ความสำคัญต่อนักวิชาการ** ความสำเร็จของนโยบายสาธารณะขึ้นอยู่กับการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย ประเมินผล นโยบายสาธารณะของนักวิชาการที่มีส่วนร่วม และมีบทบาทในการวิเคราะห์และประเมินผลนโยบายสาธารณะ นโยบายสาธารณะ จะดำเนินการให้สอดคล้องกับคุณค่าทางสังคมที่กำหนดไว้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับการประเมินแผนงาน การประเมินโครงการ การประเมินนโยบายทำให้ทราบถึงความสำเร็จของนโยบาย ทั้งนี้หาสาระและทั้งการปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อประชาชน

1.2.2 ความสำคัญในฐานะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศ ใน 3 ด้าน ดังนี้

- 1) เป็นเครื่องมือบรรลุมิติทัศน์ และพันธกิจการพัฒนาประเทศ
- 2) เป็นเครื่องมือบรรลุมิติวัตถุประสงค์ และเป้าหมายหลัก
- 3) เป็นเครื่องมือบรรลุมิติยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

1.3 ประเภทของนโยบายสาธารณะ

สมบัติ ชำรงธัญวงศ์ (2543, น. 152) ได้จำแนกประเภทของนโยบายสาธารณะ เป็น 7 ประเภท คือ

1) **นโยบายมุ่งเน้นขอบเขตเฉพาะด้าน (Sectoral Policy) และนโยบายมุ่งเน้นสถาบันที่กำหนดนโยบาย (Institutional Policy)** โดยอธิบายว่า นโยบายมุ่งเน้นขอบเขตเฉพาะด้าน ซึ่งนโยบายของรัฐบาลจะแบ่งออกเป็นหลายด้าน แต่ผู้วิเคราะห์นโยบายอาจจะสนใจเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งก็ได้ เช่น นโยบายด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สมัยรัฐบาลภายใต้การนำของ พลเอกชวลิต

ขงใจยุทธ พ.ศ. 2539 ส่วนนโยบายมุ่งเน้นสถาบันที่กำหนดนโยบาย เป็นการศึกษาว่ามีสถาบันใดบ้าง ที่มีบทบาทในการกำหนดนโยบาย

2) *นโยบายมุ่งเน้นเนื้อหาสาระ (Substantive Policy) และนโยบายมุ่งเน้นขั้นตอนการปฏิบัติ (Procedural Policy)* นโยบายมุ่งเน้นเนื้อหาสาระ เพื่อจะวิเคราะห์ว่ารัฐบาลมีเป้าประสงค์ จะกระทำอะไร เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนหรือ กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือไม่ ก่อให้เกิดการได้เปรียบเสียเปรียบเพียงใด เช่น นโยบายการสร้างเขื่อน ขนาดใหญ่ ย่อมมีผู้ได้รับประโยชน์ในขณะเดียวกันก็มีผู้เสียประโยชน์ ดังนั้น การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสีย จึงเป็นสิ่งจำเป็นเช่นกัน ส่วนนโยบายมุ่งเน้นขั้นตอนการปฏิบัติมุ่งวิเคราะห์วิธีการในการดำเนิน นโยบายว่า ดำเนินการอย่างไร และใครเป็นผู้ดำเนินการ จึงครอบคลุมองค์การที่จะต้องรับผิดชอบ การบังคับใช้นโยบาย โดยระบุให้ชัดเจนว่าขั้นตอนการบังคับนโยบายเป็นอย่างไร หน่วยงานใด เป็นผู้รับผิดชอบในการบังคับใช้และการบังคับใช้มีขั้นตอนอย่างไร เช่น นโยบายปฏิรูปการศึกษาได้มีการตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กำหนดวิธีการ กระบวนการ และขั้นตอน การปฏิรูปการศึกษาอย่างไร

3) *นโยบายมุ่งเน้นการควบคุม โดยรัฐ (Regulatory Policy) และนโยบายมุ่งเน้นการควบคุมกำกับตนเอง (Self-Regulatory Policy)* นโยบายมุ่งเน้นการควบคุมกำกับ โดยรัฐ ได้มุ่งเน้นข้อจำกัดเกี่ยวกับพฤติกรรมของปัจเจกบุคคล และกลุ่มบุคคล ซึ่งเป็นการลดเสรีภาพหรือ การใช้ดุลพินิจที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งของผู้ถูกควบคุม เช่น นโยบายควบคุมอาวุธปืน เครื่องกระสุน วัตถุระเบิด ดอกไม้ไฟและสิ่งเทียบอาวุธปืน เป็นต้น ส่วนนโยบายมุ่งเน้นการควบคุมกำกับตนเอง จะมีลักษณะของการส่งเสริมการปกป้องผลประโยชน์ และความรับผิดชอบต่อกลุ่มตน เช่น สภานายความ แพทยสภา เป็นต้น โดยรัฐบาลมีนโยบายให้องค์กรวิชาชีพกำกับควบคุมตนเอง แทนที่รัฐจะเข้าไปควบคุม อย่างไรก็ตาม เมื่อองค์กรวิชาชีพไม่สามารถควบคุมตนเองได้ รัฐบาล ก็อาจใช้นโยบายควบคุมโดยรัฐได้

4) *นโยบายมุ่งเน้นการกระจายผลประโยชน์ (Distributive Policy) และนโยบายมุ่งเน้นการกระจายความเป็นธรรม (Redistributive Policy)* นโยบายมุ่งเน้นการกระจายผลประโยชน์ เป็นการจัดสรรบริการ หรือผลประโยชน์แก่ประชาชนบางส่วนอย่างเฉพาะเจาะจง ซึ่งผู้รับผลประโยชน์ เป็นบุคคล กลุ่มและองค์การบางแห่งก็ได้ โดยรัฐบาลเป็นผู้อุดหนุนงบประมาณหรือจัดสรรโควตาให้ เช่น นโยบายพยุหราคาข้างเปลือกของรัฐบาล ส่วนนโยบายมุ่งเน้นการกระจายความเป็นธรรม เป็นการจัดสรรความมั่งคั่ง รายได้ ทรัพย์สิน และสิทธิต่างๆ ให้แก่ประชาชนอย่างเป็นธรรม ซึ่งเกี่ยวกับกลุ่มมั่งมีและกลุ่มยากจน หรือระหว่างกรรมกรกับนายทุน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้

เกิดการกระจายรายได้ หรือผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม เช่น นโยบายการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี และนโยบายแปลงสินทรัพย์เป็นทุน เป็นต้น

5) *นโยบายมุ่งเน้นเชิงวัตถุ (Material Policy) และนโยบายมุ่งเน้นสัญลักษณ์ (Symbolic Policy)* นโยบายมุ่งเน้นเชิงวัตถุเป็นการจัดสรรทรัพยากรหรืออำนาจที่ให้ประโยชน์แก่กลุ่มต่างๆ เช่น นโยบายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ นโยบายช่วยเหลือเกษตรกรที่ประสบอุทกภัย เป็นต้น ส่วนนโยบายมุ่งเน้นเชิงสัญลักษณ์ เป็นการจัดสรรที่ไม่ใช่เชิงวัตถุ หรือสิ่งของที่จับต้องได้ เป็นนโยบายมุ่งเสริมสร้างคุณค่าทางจิตใจแก่ประชาชน เช่น นโยบายสันติภาพ ความรักชาติ และนโยบายส่งเสริมเอกลักษณ์ไทย เป็นต้น

6) *นโยบายมุ่งเน้นลักษณะเสรีนิยม (Liberal Policy) และนโยบายมุ่งเน้นลักษณะอนุรักษนิยม (Conservative Policy)* นโยบายมุ่งเน้นลักษณะเสรีนิยม เป็นการมุ่งเน้นค่านิยมความเสมอภาค การขจัดความยุติธรรมในสังคม การขจัดความยากจน การเปิดเสรีข้อมูลข่าวสาร การเปิดการค้าเสรี เช่น นโยบายแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น ส่วนนโยบายมุ่งเน้นลักษณะอนุรักษนิยม เป็นการเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไป มีความคิดแบบดั้งเดิมหรืออภิสัทธ เป็นสำคัญ ซึ่งตรงข้ามกับความคิดเสรีนิยมที่เป็นหัวก้าวหน้า เช่น นโยบายการเกณฑ์ทหารที่ชายไทยทุกคนต้องเกณฑ์ทหาร นโยบายผูกขาดกิจการเกี่ยวกับวิทยุโทรทัศน์ เป็นต้น

7) *นโยบายมุ่งเน้นลักษณะสินค้าสาธารณะ (Policy Involving Public Goods) และนโยบายมุ่งเน้นลักษณะสินค้าเอกชน (Policy Involving Private Goods)* นโยบายมุ่งเน้นลักษณะสินค้าสาธารณะ เป็นการจัดสรรผลประโยชน์หรือสินค้าสาธารณะที่ตกอยู่กับประชาชนทุกคน ไม่มีข้อจำกัด เช่น นโยบายด้านการป้องกันประเทศ นโยบายการรักษาความสงบภายใน เป็นต้น ส่วนนโยบายมุ่งเน้นสินค้าเอกชน เป็นการจัดสรรไปยังกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งอย่างชัดเจน และสามารถที่จะเรียกเก็บค่าใช้จ่ายอันเนื่องมาจากผู้ที่ได้รับประโยชน์โดยตรงได้ เช่น นโยบายเก็บขยะของเทศบาล นโยบายประกันสังคม เป็นต้น

1.4 ตัวแบบนโยบายสาธารณะ

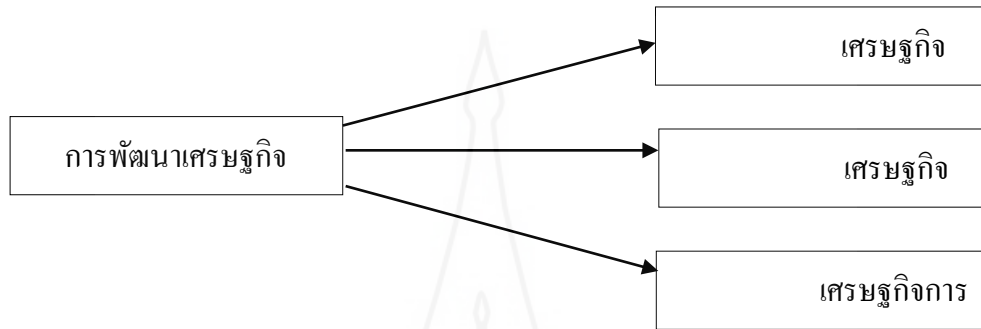
ตัวแบบนโยบายสาธารณะ มี 2 ตัวแบบที่สำคัญ คือ ตัวแบบนโยบายสาธารณะด้านเนื้อหา และตัวแบบนโยบายสาธารณะด้านกระบวนการ

1.4.1 ตัวแบบนโยบายสาธารณะด้านเนื้อหา

นโยบายสาธารณะด้านเนื้อหาอาจจำแนกได้เป็น นโยบายเศรษฐกิจ นโยบายสังคม นโยบายการศึกษา นโยบายการเมือง นโยบายการต่างประเทศ นโยบายสิ่งแวดล้อม ตลอดจน

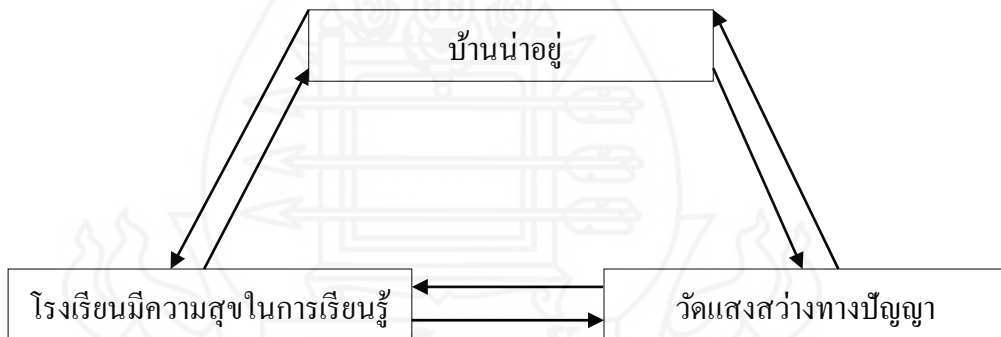
นโยบายการพัฒนาเมือง และชนบท เป็นต้น โดยนักวิชาการก็ได้มีการพัฒนาตัวแบบเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์นโยบายได้ถูกต้องแม่นยำมากขึ้น ตัวอย่างเช่น

1) ตัวแบบนโยบายเศรษฐกิจ



ภาพที่ 2.1 ตัวแบบนโยบายเศรษฐกิจ

2) ตัวแบบนโยบายสังคม



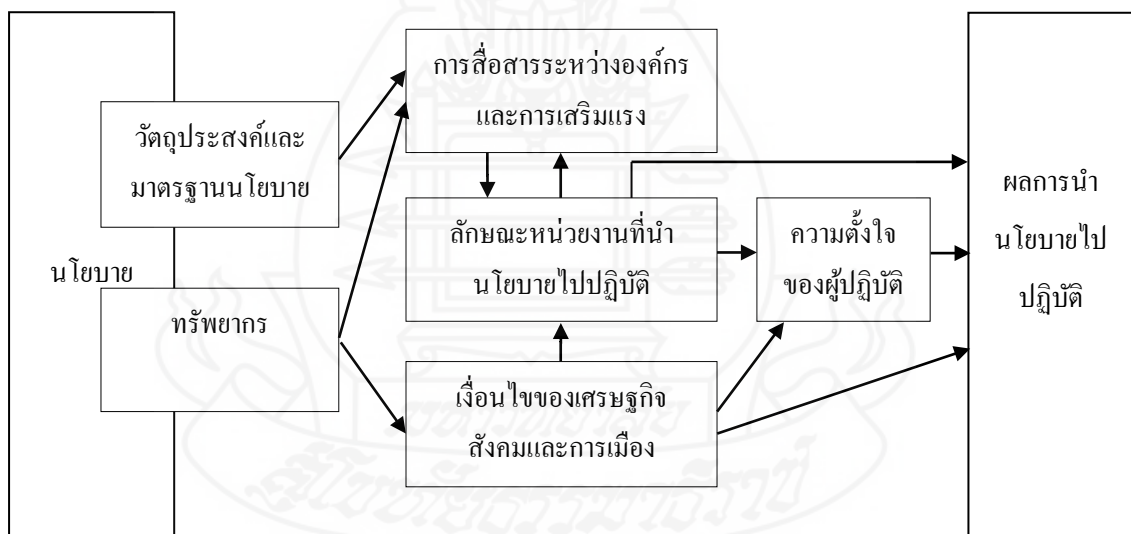
ภาพที่ 2.2 ตัวแบบนโยบายสังคม

ตัวแบบนโยบายด้านเนื้อหา ผู้ศึกษาและวิเคราะห์นโยบายสาธารณะสามารถที่จะนำตัวหลักการ (principle) แนวคิด (concept) และข้อทฤษฎี (theoretical proposition) ทางด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ การพัฒนาสังคม การพัฒนาสิ่งแวดล้อม การพัฒนาการเมือง และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือการพัฒนาด้านอื่นๆ มาสร้างตัวแบบหรือแบบจำลองอย่างง่าย เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบในการศึกษา และวิเคราะห์นโยบายสาธารณะต่อไป

1.4.2 **ตัวแบบนโยบายสาธารณะด้านกระบวนการ**

นโยบายสาธารณะด้านกระบวนการ จำแนกได้เป็น 3 ประการ คือ การกำหนดนโยบาย การนำนโยบายไปปฏิบัติ และการประเมินผลนโยบาย ซึ่งนักวิชาการที่เป็นต้นฉบับหรือเจ้าสำนัก ได้มีการคิดค้นไว้ ตัวอย่างเช่น Thomas R. Dye ได้คิดค้นตัวแบบการกำหนดนโยบายสาธารณะเพื่ออธิบายว่า นโยบายสาธารณะแต่ละประเภทมีสาเหตุมาจากอะไร มีปัจจัยใดบ้างที่ก่อให้เกิดนโยบายสาธารณะ การวิเคราะห์การนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ ได้มีนักวิชาการคิดค้นไว้มากมาย ตัวอย่างเช่น

1) **ตัวแบบการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติของ แวน มีเตอร์ และ แวน ฮอร์น (Van Meter and Van Horn, 1979)** ได้อธิบายว่า ผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับปัจจัย 6 ประการ คือ วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย ทรัพยากรนโยบาย การสื่อสารระหว่างองค์กร และการเสริมแรง ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ความตั้งใจของผู้ปฏิบัติ เงื่อนไขของเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ซึ่งปัจจัยทั้ง 6 ประการดังกล่าว จะมีผลโดยตรงหรือโดยอ้อมต่อผลการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ

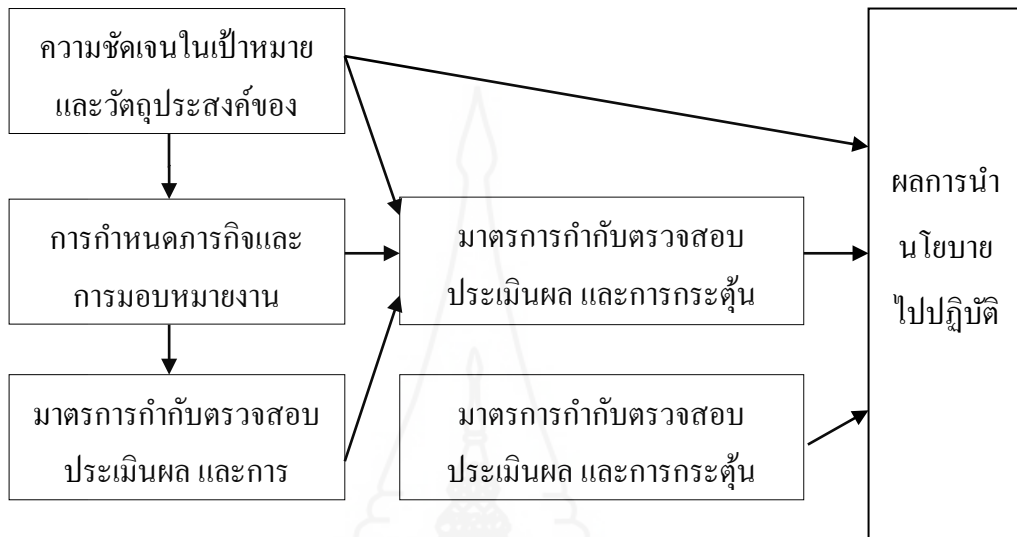


ภาพที่ 2.3 ตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติของ แวนมีเตอร์ และ แวนฮอร์น

2) **ตัวแบบการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติของ กล้า ทองขาว (2545: 8)**

ได้อธิบายว่า ผลของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับชุดตัวแปร 5 ตัวแปร คือ ความชัดเจนในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย การกำหนดภารกิจ และ

การมอบหมายงาน มาตรการกำกับตรวจสอบประเมินผลและการกระตุ้นเสริมแรง สมรรถนะขององค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ตลอดจนการสนับสนุนจากส่วนกลาง และท้องถิ่น



ภาพที่ 2.4 ตัวแบบการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติของ กล้า ทองขาว

สรุป นโยบายสาธารณะเป็นแนวทางการตัดสินใจที่รัฐบาลเลือกกระทำหรือไม่กระทำของรัฐบาลทุกระดับของประเทศหนึ่ง เพื่อชี้้นำการกระทำที่ต้องการให้เกิดผลอย่างแท้จริง โดยการกำหนดเป็นชุดสำเร็จรูป (package) ของแผน แผนงานและโครงการที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างมีเหตุผล ในอันที่จะบรรลุเป้าหมายค่านิยมของสังคมที่กำหนดไว้ โดยนโยบายสาธารณะนั้น สามารถจำแนกได้หลายด้าน เช่น นโยบายด้านเศรษฐกิจ นโยบายด้านสังคม นโยบายด้านการศึกษา นโยบายด้านการเมือง นโยบายด้านการต่างประเทศ นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม ตลอดจนนโยบายด้านการพัฒนาเมืองและชนบท เป็นต้น โดยการที่รัฐบาลจะดำเนินนโยบายสาธารณะด้านใดนั้น สามารถพิจารณาได้จากความสำคัญต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือพิจารณาความสำคัญในฐานะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศก็ได้ เช่น ดำเนินนโยบายสาธารณะโดยพิจารณาจากความสำคัญต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ให้ความสำคัญต่อประชาชน เพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน เช่น ปัญหาน้ำท่วม ปัญหากัญแดง ปัญหาความยากจน ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน ปัญหาคุณภาพชีวิต รวมถึงปัญหาเชิงพัฒนาที่มุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เช่น การการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นสิ่งสำคัญ และเป็นจุดหมายปลายทางของบุคคล ชุมชน และประเทศชาติ

โดยส่วนรวม โดยจะเห็นได้จากนโยบายรัฐบาลของแต่ละประเทศที่กำหนดให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน เป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ

2. แนวคิดกับคุณภาพชีวิต

การศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตเป็นแขนงหนึ่งของแนวคิดทางด้านสังคมศาสตร์ ซึ่งมีความสำคัญกับวิถีการดำเนินชีวิตประจำวันของบุคคลและเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม และเศรษฐกิจในชีวิตประจำวัน (Giddens and Birdsall.2001) ในระยะแรกของการศึกษามุ่งเน้นศึกษาด้านตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตเรื่องสุขภาพและนโยบายทางสังคม โดยผู้กำหนดนโยบาย ผู้บริหารและนักการเมืองการปกครองนำผลที่ได้จากการศึกษาคุณภาพชีวิตไปใช้ เพื่อการสร้างเครื่องมือในการประเมินคุณภาพชีวิต เพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวปฏิบัติในระดับนโยบายสาธารณะมากกว่าการนำไปใช้เพื่อพัฒนาทฤษฎีที่เป็นรากฐานอันนำไปสู่การศึกษาวิจัยทางวิชาการที่ลุ่มลึก (Foresight Ageing Population Panel. 2000)

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO) ได้ตระหนักถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตโดยชี้ให้เห็นว่า สุขภาพของบุคคลเป็นองค์รวมของสภาวะด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านสังคม โดยการศึกษาคุณภาพชีวิตในระยะเริ่มแรกนั้นมุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในกลุ่มประเทศยุโรปและอเมริกาเหนือเป็นสำคัญ (Townsend.1957, 1967; Young and Wilmott. 1957; Marris 1958; Townsend and Wedderburn. 1965)

หน่วยงานพฤกษวิทยาทางด้านสังคมของอเมริกา ได้กำหนดขึ้นภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 โดยหน่วยงานนี้ได้ให้ความสำคัญต่ออัตวิสัย ซึ่งเป็นประสบการณ์บั้นปลายชีวิตของบุคคล โดยมีแนวคิดสำคัญ คือ ความพึงพอใจในชีวิตของบุคคล (Cunning and Henry. 1961) ทั้งนี้ Neugarten and others (1996) ได้ชี้ให้เห็นว่าการวัดความพึงพอใจในชีวิตของบุคคลเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก และแนวคิดเกี่ยวกับการวัดคุณภาพชีวิตซึ่งเน้นความพึงพอใจของบุคคลได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในงานวิจัยด้านผู้สูงอายุในอเมริกา และขยายความสำคัญของการศึกษาดังกล่าวไปในระดับสากล

สำหรับประเทศไทย แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตเริ่มมีการปฏิบัติอย่างเป็นทางการในปี 2524 โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้พิจารณาถึงความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) และการพัฒนาเครื่องชี้วัดความต้องการพื้นฐานขั้นต่ำสำหรับสังคมไทย โดยใช้เกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐานเป็นเป้าหมายของการประเมินการพัฒนาประเทศ ต่อมาปี 2531 คณะกรรมการ

พัฒนาชนบทแห่งชาติ (กชช.) มีมติให้กรมพัฒนาชุมชนรับผิดชอบ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน (พชช.) ดังนั้น กรมพัฒนาชุมชนจึงได้จัดเก็บข้อมูล จปฐ. ทุกครัวเรือนทั่วประเทศ เพื่อนำมาประเมินผลเป็นภาพรวมของคุณภาพชีวิตคนไทย โดยดำเนินการพัฒนาเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิต มาตามลำดับ จากความเป็นมาดังกล่าวได้นำมาสู่แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ซึ่งเป็นการมองคุณภาพชีวิตของบุคคลในหลายมิติ ตัวอย่างเช่น มิติทางสังคมวิทยาให้ความสำคัญเกี่ยวกับสุขภาวะ โดยสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล มิติทางเศรษฐศาสตร์ให้ความสำคัญเกี่ยวกับมาตรฐานความเป็นอยู่ของบุคคล และมิติทางการแพทย์ให้ความสำคัญเกี่ยวกับสุขภาพของบุคคล เป็นต้น ทั้งนี้ ในการประเมินคุณภาพชีวิตของบุคคลมีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยทางด้านบุคคล ปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อม การปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ความตั้งใจในชีวิตของบุคคล ทรัพยากร และเป้าหมายในชีวิตของบุคคล

2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต

มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับ “คุณภาพชีวิต” (Quality of Life) ไว้แตกต่างกัน ดังนี้ อนุชา พวงสำลี และอรทัย อาจจำ (2539, น. 61) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตเป็นระดับของการมีชีวิตที่ดี ความสุข ความพึงพอใจในชีวิต เป็นเรื่องเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ การดำเนินชีวิตของปัจเจกบุคคลในสังคม

พัฒน์ สุจันง (2539, น. 39) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง สถานภาพของความเป็นอยู่ในทางที่ดีขึ้น ทั้งในแง่ของส่วนบุคคล ครอบครัว และชุมชน

นิสารัตน์ ศิลปะเดช (2540, น. 65) คุณภาพชีวิต คือ คุณภาพชีวิตในด้านร่างกาย สติปัญญา ความคิด มีสุขภาพกาย สุขภาพจิต ความสามารถในการแก้ปัญหา การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม การเมืองการปกครอง ซึ่งมีอยู่ในสังคมที่บุคคลเป็นสมาชิก

ชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์ (อ้างถึงใน วิฑูรย์ เดโช, 2541) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตที่มีคุณภาพอันเป็นชีวิตที่ไม่เป็นภาระไม่ก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคม มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและ จิตใจ มีความเพียบพร้อม และความสามารถที่จะดำรงสถานภาพด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และค่านิยมของสังคม กับสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้า หรือปัญหาที่ซับซ้อนได้

สุชาติ โสมประยูร (2542, น. 229) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตไว้ว่า ความพึงพอใจของบุคคลที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ และ

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาสภาวะแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ และสังคมอย่างเพียงพอ จนก่อให้เกิด สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

กัญจนพร อ่วมสำอางค์ (2547, น. 12) ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตว่า หมายถึง การมีสภาพความเป็นอยู่และการดำเนินชีวิตที่ดี หรือการใช้ชีวิตอย่างมีความสุข โดยวัดได้จาก ความรู้สึกพึงพอใจในด้านร่างกายและสติปัญญา ด้านจิตใจและอารมณ์ ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมถึงด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีวิตโดยผ่านการรับรู้และประเมินด้วยตนเอง

พัชรภรณ์ คนกล้า (2547, น. 8) ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตว่า หมายถึง ชีวิตที่สมบูรณ์ในแง่ที่ดีทั้งร่างกาย และจิตใจ ซึ่งเกิดจากการให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อ องค์ประกอบต่างๆ ตามสภาพการณ์ และสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่ เป็นอยู่ หรือได้รับอยู่ด้วยการรับรู้ การตัดสินใจของมนุษย์ในช่วงเวลาหนึ่ง สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา และสภาพการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงไป

ศิริ สามสุโพธิ์ (2543, น. 57) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสม ไม่เป็นภาระ ไม่ก่อให้เกิดปัญหาให้กับสังคมเป็น ชีวิตที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย และจิตใจ สามารถดำรงชีวิตที่ชอบธรรมสอดคล้องกับ สภาพแวดล้อม ค่านิยมของสังคม สามารถแก้ไขปัญหา ตลอดจนสามารถแสวงหาสิ่งที่ตนปรารถนาให้ได้มาอย่างถูกต้อง ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่

เบน ชินลิน (1975, PP. 1-13 อ้างถึงใน วิฑูรย์ เดโช 2541) ได้อธิบายเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตไว้ว่า ในแง่เศรษฐกิจ คุณภาพชีวิตเป็นเรื่องที่ผู้คนส่วนใหญ่มีความสุขและมีความสุข สะดวกสบายทางด้านวัตถุ คุณภาพชีวิตจึงหมายถึง การที่ผู้คนมีความสามารถที่จะทำมาหากิน มี รายได้เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในสิ่งจำเป็นพื้นฐานต่อการดำรงชีวิตและมีเวลาว่างสำหรับการ พักผ่อน ตลอดจนมีโอกาสที่จะนำรายได้ไปใช้สอยได้ตามความพอใจ ซึ่งกล่าวโดยสรุปได้ว่าเป็น การที่บุคคลมีทางเลือกหลากหลายในการกำหนดรูปแบบ หรือวิถีชีวิต

Power, Bullinger, and the WHOQOL Group (2002) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ความสุข ความพึงพอใจในชีวิต ความเป็นอยู่ที่ดี การบรรลุศักยภาพที่แท้จริงแห่งตน (Self actualization) ความมีอิสระจากความต้องการ โดยมีเป้าหมายหน้าที่การทำงานที่สมบูรณ์ด้านร่างกาย จิตใจ และ สังคม ความเป็นอยู่ที่ดี ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ และความเจ็บป่วย

Sheldon (n.d., cited in Rapley, 2003) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ความเจริญมั่งคั่ง การบรรลุผลมีความสมบูรณ์ มีการว่างงานต่ำ ความเป็นอยู่ที่ดีทางด้านจิตใจ

มีผลผลิตมวลรวม (GDP) อยู่ในระดับที่สูง มีชีวิตที่ดี มีความสนุกสนาน มีสิทธิเสรีภาพด้านประชาธิปไตย มีการตรวจสอบค่านึงถึงชีวิต ดำรงอยู่อย่างมีความหมายในชีวิต

องค์การยูเนสโก (UNESCO.1993) ให้ความหมาย คุณภาพชีวิต ว่าประกอบด้วย ความสะดวกสบายด้านวัตถุ เช่น การพัฒนาเศรษฐกิจ อนามัย โภชนาการ ที่อยู่อาศัย สิ่งแวดล้อม ตลอดจนความสะดวกสบาย รวมถึงความสามารถในการคิดของบุคคล ความสามารถในการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข และรวมถึงการกระจายปัจจัยเพื่อการดำรงชีวิตและการบริการสู่ประชาชน และสังคมอย่างทั่วถึง และเป็นธรรม

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization Quality Of Life Group. 1995) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตว่า คุณภาพชีวิตเป็นการรับรู้ของบุคคลในบริบทของชีวิตในมิติที่เกี่ยวข้องกับระบบคุณค่า และวัฒนธรรม ซึ่งบุคคลนั้นดำรงชีวิตอยู่ และเกี่ยวข้องกับเป้าหมาย ความคาดหวัง ค่านิยม ตลอดจนสุขภาพ สภาวะจิตใจ ระดับของความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ความสัมพันธ์ทางสังคม ความเชื่อส่วนบุคคล รวมทั้งความสามารถในการสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2544) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา ความรู้ ความคิด ความสามารถ คุณธรรม และวัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านอาชีพและด้านจิตใจ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตว่า คุณภาพชีวิตประกอบด้วยคำ 2 คำ คือ คุณภาพ หมายถึง ลักษณะความดี ลักษณะประจำบุคคลหรือสิ่งของ ส่วนชีวิต หมายถึง ความเป็นอยู่ กล่าวโดยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล

จากคำนิยามที่นักวิชาการทั้งหลายได้กล่าวไว้ข้างต้น จึงสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพการดำรงชีวิตที่ดีของมนุษย์ ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ ความสัมพันธ์ทางสังคม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจสังคม และการพัฒนาตนเองและการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการที่ส่งผลให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างปกติ มีความพึงพอใจ ความสุข ความปลอดภัย สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสม

2.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่หลายประการ โดยมีผู้ศึกษาและให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตไว้หลากหลาย ดังนี้

องค์การอนามัยโลก (WHO) (อ้างใน สุวัฒน์ มหัตนิรันดร์กุล และคณะ 2540) ได้แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1) *ด้านร่างกาย (Physical domain)* คือ การรับรู้สภาพทางด้านร่างกายของบุคคล ซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน เช่น การรับรู้สภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย การรับรู้ถึงความรู้สึกสุขสบาย ไม่มีความเจ็บปวด การรับรู้ถึงความสามารถที่จะจัดการกับความเจ็บปวดทางร่างกายได้ การรับรู้ถึงพลังกำลังในการดำเนินชีวิตประจำวัน การรับรู้ถึงความเป็นอิสระที่ไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น การรับรู้ถึงความสามารถในการเคลื่อนไหวของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการทำงาน การรับรู้ว่าคุณไม่ต้องพึ่งพาอาศัยต่างๆ หรือการรักษาทางการแพทย์อื่นๆ เป็นต้น

2) *ด้านจิตใจ (Psychological domain)* คือ การรับรู้สภาพทางจิตใจของตนเอง เช่น การรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง การรับรู้ถึงความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง การรับรู้ถึงความมั่นใจในตนเอง การรับรู้ถึงความคิด ความจำ สมาธิ การตัดสินใจ และความสามารถในการเรียนรู้เรื่องราวต่างๆ ของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการจัดการกับความเครียดหรือกังวล การรับรู้เกี่ยวกับความเชื่อต่างๆ ของตน ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ถึงความเชื่อด้านวิญญาณ ศาสนา การให้ความหมายของชีวิต และความเชื่ออื่นๆ ที่มีผลในทางที่ดีต่อการดำเนินชีวิต มีผลต่อการเอาชนะอุปสรรค เป็นต้น

3) *ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social relationships)* คือ การรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของตนกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการที่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคม การรับรู้ว่าคุณเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคมด้วย รวมทั้งการรับรู้ในเรื่องอารมณ์ทางเพศ หรือการมีเพศสัมพันธ์

4) *ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment)* คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ว่าคุณมีชีวิตอยู่อย่างอิสระ ไม่ถูกกักขัง มีความปลอดภัย และมั่นคงในชีวิต การรับรู้ว่าคุณได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ปราศจากมลพิษต่างๆ การคมนาคมสะดวก มีแหล่งประโยชน์ด้านการเงิน สถานบริการทางสุขภาพ และสังคมสงเคราะห์ การรับรู้ว่าคุณมีโอกาสที่จะได้รับข่าวสารหรือฝึกฝนทักษะต่างๆ การรับรู้ว่าคุณได้มีกิจกรรมสันทนาการ และมีกิจกรรมในเวลาว่าง เป็นต้น

องค์การยูเนสโก (UNESCO) (อ้างถึงใน วันเพ็ญ วอกลาง, 2535) ได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตด้านการครองชีพไว้ ดังนี้

1) *รายได้ต่อบุคคล (Per Capita Income)* หมายถึง รายได้เฉลี่ยของประชากรต่อคนต่อปี โดยคิดจากผลรวมของผลผลิตประชาชาติทั้งหมด ภายใน 1 ปี ต่อจำนวนประชากร ถ้าผลลัพธ์มีค่าสูงแสดงว่าประเทศนั้น มีการกินดีอยู่ดี เศรษฐกิจของประเทศดี

2) *สุขภาพ* เป็นปัจจัยที่แสดงถึงคุณภาพชีวิต เพราะถ้าบุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดี ร่างกายแข็งแรง มีโอกาสทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสำเร็จสูง ก่อให้เกิดความก้าวหน้า ในชีวิตทำให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

3) *ที่อยู่อาศัย* มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง และอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม วัสดุที่ก่อสร้างมีความถาวร มีคุณภาพ

4) *การศึกษา* เป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำรงชีวิต และช่วยพัฒนาคุณภาพให้ดีขึ้น รู้จัก การแก้ปัญหาตัวบ่งชี้ ได้แก่ ระดับการศึกษาภาคบังคับ ประเทศที่พัฒนาแล้ว จัดการศึกษาภาคบังคับ 12 ปี

5) *การสังคมสงเคราะห์หรือสวัสดิการสังคม* เป็นปัจจัยสำคัญของมาตรฐาน ในการดำรงชีวิต ประเทศที่พัฒนาแล้ว จะจัดสวัสดิการสังคมให้แก่คนที่ไม่สามารถช่วยเหลือ ตนเองได้ เช่น คนชรา คนพิการ คนว่างงาน

นิสาร์ตัน ศิลปะเดช (2540: 85) กล่าวว่า องค์ประกอบที่จะทำให้บุคคลมีคุณภาพ ชีวิตที่ดีหรือมีลักษณะของชีวิตที่มีความสุข ความสมบูรณ์ และมีความพึงพอใจในการมีชีวิตได้ อย่างแท้จริงนั้น จะต้องประกอบด้วยปัจจัยพื้นฐาน คือ

1) *ความสมบูรณ์ด้านร่างกายและสติปัญญา* หมายถึง การที่มนุษย์จะมีคุณภาพชีวิต ที่ดีได้นั้น จะต้องมีความเป็นปกติของร่างกายและสติปัญญาเป็นพื้นฐาน ซึ่งได้แก่ การมีอวัยวะต่างๆ ของร่างกายสมบูรณ์ครบถ้วน มีสุขภาพอนามัยที่แข็งแรง มีพลังกำลังที่สามารถทำกิจการงาน ได้ดี มีระดับการพัฒนาการของสติปัญญาเป็นปกติ สามารถศึกษาเล่าเรียน คิดไตร่ตรองหาเหตุผลต่างๆ รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้

2) *ความสมบูรณ์ด้านจิตใจและอารมณ์* หมายถึง การเป็นผู้มีจิตใจที่ดี มีอารมณ์ แจ่มใสมั่นคง ไม่แปรปรวน หงุดหงิด โมโหง่าย ใจดีมีคุณธรรม ไม่อิจฉาริษยา หรือเคียดแค้น พยาบาทผู้อื่น เป็นผู้มองโลกในแง่ดี มีความโอบอ้อมอารี พร้อมทั้งจะช่วยเหลือผู้อื่นที่ตกทุกข์ได้ยาก หรือเดือนร้อนเสมอ การมีพื้นฐานด้านจิตใจ และอารมณ์ที่ดี จะช่วยให้บุคคลเกิดความสุขและความสงบ ในการดำรงชีวิต

3) *ความสมบูรณ์ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม* หมายถึง การเป็นคนที่ได้รับการยอมรับ จากคนทั่วไป อันเนื่องมาจากการมีมนุษยสัมพันธ์อันดี มีความสามารถในการปรับตัว ยอมรับ ในความสามารถ และความสำคัญของผู้อื่น ตลอดจนสิ่งอื่นๆที่อยู่รอบตัว ดังนั้น จึงเป็นผู้ที่เห็นคุณค่า ของบุคคลและสิ่งแวดล้อม และคิดที่จะปรับปรุงพัฒนาให้สิ่งแวดล้อมเหล่านั้น คงคุณค่าและ ประโยชน์อยู่ตลอดไป การมีความสมบูรณ์ด้านสังคม และสิ่งแวดล้อม จะช่วยให้บุคคลมีชีวิต ที่เหมาะสมกลมกลืน และเข้ากันได้ดีกับสังคมสิ่งแวดล้อมของตน

4) *ความสมบูรณ์ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ* หมายถึง ความสามารถที่จะจัดหาสิ่งจำเป็นต่าง ๆ ที่จะช่วยให้ชีวิตดำรงอยู่ได้อย่างดี ตามฐานะของตนเอง ตลอดจนสภาพของสังคม เศรษฐกิจ และบุคคลมี ปัจจัยจำเป็นเหล่านี้ ได้แก่ ปัจจัย 4 ซึ่งมี อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค สิ่งอำนวยความสะดวกสบายต่างๆ การศึกษา การพักผ่อน ซึ่งบุคคลจำเป็นต้องจัดหาหรือจัดให้มีความจำเป็น ในสภาพสังคม และสิ่งแวดล้อมของตน การมีปัจจัยจำเป็นในการดำรงชีวิตที่พอเพียง ย่อมช่วยให้บุคคลมีความสะดวกสบาย ไม่ลำบากขัดสน และย่อมนำมา ซึ่งความสุข และความพึงพอใจในชีวิต

สุมาลี และคณะ (2545 อ้างถึงใน เดิมศักดิ์, 2545) ได้สรุปว่า คุณภาพชีวิตมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1) *ด้านความจำเป็นพื้นฐาน* หมายถึง สิ่งที่สนับสนุนการดำรงชีวิตประจำวันให้แก่ประชาชน ได้แก่ รายได้ ที่อยู่อาศัย และสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า ประปา เป็นต้น

2) *ด้านความเป็นอยู่* หมายถึง สิ่งที่สนับสนุนชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน ที่นอกเหนือจากความจำเป็นพื้นฐานในข้อที่หนึ่ง ได้แก่ การมีงานทำ การมีสุขภาพร่างกายที่ดีและการมีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน เป็นต้น

3) *ด้านโอกาสในการดำรงชีวิต* หมายถึง สิ่งที่สนับสนุนให้มีการปรับปรุงการดำรงชีวิตประจำวันและชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดียิ่งขึ้น ได้แก่ การศึกษา การคมนาคมขนส่ง การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การมีส่วนร่วมในครอบครัว และการมีส่วนร่วมในชุมชน เป็นต้น

4) *ด้านความสะดวกสบายของชีวิต* หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น ได้แก่ การมีเวลาพักผ่อนหย่อนใจ มีการนันทนาการ อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี

5) *มีส่วนร่วมทางด้านประเพณีและวัฒนธรรมของชุมชน* เป็นต้น
 กุหลาบ รัตนัสัจจธรรม และคณะ (2535, น. 10 - 11 อ้างถึงใน มาลี สบายยิ่ง, 2546) ได้อธิบายว่าองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต สามารถแสดงมิติต่างๆได้ ดังนี้

1) *คุณภาพชีวิตด้านร่างกาย* หมายถึง อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย สุขภาพอนามัย พลังงาน การออมทรัพย์ สิ่งอำนวยความสะดวกในครอบครัว และในการประกอบอาชีพ

2) *คุณภาพชีวิตด้านอารมณ์* หมายถึง การพักผ่อนหย่อนใจที่มีคุณภาพ ประโยชน์ ความนิยมชมชอบในศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น ความสัมพันธ์ที่อบอุ่นในครอบครัวและชุมชน ความรักและความเป็นเจ้าของที่มีต่อหมู่คณะ

3) *คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ* หมายถึง สภาพแวดล้อมที่บริสุทธิ์ สะอาด และเป็นระเบียบ ปราศจากมลภาวะในดิน น้ำ อากาศ และเสียง มีทรัพยากรที่จำเป็นแก่ การดำรงชีพ และการคมนาคมที่สะดวก

4) *คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม* หมายถึง โอกาสในการศึกษา การประกอบอาชีพที่เท่าเทียมกัน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะ ความปลอดภัยในร่างกาย ชีวิต และทรัพย์สิน การปกครองที่ให้สิทธิเสรีภาพและความเสมอภาค ความเป็นธรรมด้านรายได้ และ ทางสังคม ความร่วมมือร่วมใจในชุมชน ความเป็นระเบียบวินัย มีความเห็นอกเห็นใจกัน และ มีค่านิยมที่สอดคล้องกับหลักธรรมของศาสนา

5) *คุณภาพชีวิตด้านความคิด* หมายถึง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโลก ชีวิต และ ชุมชน การศึกษา วิชาอาชีพ ความสามารถในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาต่างๆของตัวเอง ครอบครัว และชุมชน การเป็นที่ยอมรับของชุมชน การสร้างความสำเร็จด้วยตนเอง การยอมรับ ตนเอง และการมีเป้าหมายในชีวิตที่เหมาะสม

6) *คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ* หมายถึง การมีคุณธรรมในส่วนตัว และสังคม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต เมตตากรุณา ช่วยเหลือเกื้อกูล กตัญญูกตเวที ความจงรักภักดีต่อชาติ ความศรัทธา ในศาสนา ความเสียสละ และการละเว้นจากอบายมุข

Campbell and Roger (1976, PP. 117-124) กล่าวถึง องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ไว้ 3 ประการ คือ

- 1) *องค์ประกอบด้านกายภาพ* ได้แก่ ปัจจัยทางมลภาวะ ที่อยู่อาศัย
- 2) *องค์ประกอบด้านสังคม* ได้แก่ ปัจจัยทางการศึกษา สุขภาพอนามัย ความมั่นคง ของครอบครัว
- 3) *องค์ประกอบทางจิตวิทยา* ได้แก่ ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ความสำเร็จ ความผิดหวัง และความคับข้องใจในชีวิต

สำนักงานเสริมสร้างเอกลักษณ์ของชาติ (2526, น. 83-85) ได้แบ่งองค์ประกอบ ของคุณภาพชีวิตออกเป็น 2 ระดับ ดังนี้

1) *ระดับจุลภาพ* ได้แก่ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของมนุษย์ในระดับบุคคล หรือระดับครอบครัว องค์ประกอบที่สำคัญมี 9 ประการ ดังนี้

(1) *สุขภาพอนามัย* ได้แก่ การบำรุง ป้องกัน ส่งเสริม และดำรงไว้ซึ่งสภาพ แห่งความสมบูรณ์ของร่างกาย และจิตใจ เพื่อสามารถนำไปใช้ในการดำรงชีวิต และอยู่ในสังคมได้ อย่างเป็นสุข ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ การที่บุคคลจะมีสุขภาพอนามัยดีทั้งร่างกายและจิตใจ

ต้องขึ้นอยู่กับบริบทอาหารที่ถูกหลักโภชนาการ การออกกำลังกายที่สม่ำเสมอ และการพักผ่อนอย่างเพียงพอ

(2) *การมีงานทำ* การที่บุคคลมีการประกอบอาชีพที่พึงประสงค์ตามความรู้ความสามารถ และความถนัดของตนเอง เป็นหลักแหล่งมีหลักประกันที่แน่นอน ทำให้มีความรับผิดชอบ เอาใจใส่มากกว่าที่งานส่งผลให้บุคคลประสบความสำเร็จ ตามที่ได้ตั้งความหวังและความฝันของตนเอง สภาพการว่างงาน หรือการมีงานทำที่ไม่พึงประสงค์เป็นการบั่นทอนสุขภาพจิตต่อบุคคลเป็นอย่างมาก อาจทำให้เกิดความท้อแท้เบื่อหน่ายต่อชีวิต เป็นบ่อเกิดของความรู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่าไร้ความสามารถ

(3) *รายได้* เป็นองค์ประกอบทางด้านเศรษฐกิจของบุคคลและครอบครัว นอกจากจะต้องมีรายได้ประจำเพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามความเหมาะสมแล้ว ยังต้องมีรายได้อีกบางส่วนที่เหลืออกอ้อมไว้เพื่อสร้างฐานะเป็นปีกแผ่นให้ตนเอง เป็นค่าใช้จ่ายในยามฉุกเฉิน เช่นเจ็บไข้ได้ป่วยรวมทั้งการใช้เพื่อความสะดวกสบายในชีวิต รายได้นี้ อาจได้จากการปฏิบัติงานประจำวัน และรายได้เสริมจากการดำเนินกิจการบางอย่างเพิ่มเติม

(4) *ที่อยู่อาศัย* ได้แก่ การมีที่อยู่อาศัยเป็นหลักแหล่งสำหรับตัวเองและครอบครัว อยู่ในสภาพแวดล้อมที่คึกคักพอเหมาะกับสมาชิกในครอบครัว มีความสะอาดถูกสุขลักษณะ ตลอดจนมีเครื่องอำนวยความสะดวก และสาธารณูปโภคเพียงพอกับความต้องการตามสมควรกับฐานะความเป็นอยู่

(5) *การใช้เวลาว่าง* ได้แก่ เวลาที่เหลือจากการใช้ในการทำงานหลัก เวลาสำหรับภารกิจส่วนตัว และเวลาสำหรับการนอนหลับพักผ่อน เป็นเวลาที่ใช้สำหรับการพักผ่อนหย่อนใจตามปกติแล้วควรมีวันละประมาณ 2 - 4 ชั่วโมง เวลาว่างนี้ ควรนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อชีวิต ซึ่งเรียกว่ากิจกรรมนันทนาการ ซึ่งสามารถกระทำได้ตามเหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และสังคมได้หลายประการ เช่น ทำงานอดิเรก เล่นกีฬา เล่นดนตรี กิจกรรมด้านสังคมและอาสาสมัคร ฯลฯ

(6) *การศึกษา* คือ วิธีการที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองหรือจากผู้อื่น สอนให้การศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ และนอกระบบ การศึกษาทำให้คนมีความรู้ มีสติปัญญา มีเหตุผลมีคุณธรรม และวัฒนธรรม มีพละนาถยที่สมบูรณ์ มีทักษะในการประกอบอาชีพที่พึงตนเองได้ เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ตลอดจนมีความรู้ความสามารถในเทคโนโลยีที่เหมาะสม การศึกษาไม่มีวันสิ้นสุดจะเกิดขึ้นต่อเนื่องตลอดจนชีวิต อันอาจเกิดจากความตั้งใจ และไม่ตั้งใจศึกษาก็ตาม

(7) *ความสัมพันธ์กับผู้อื่น* มนุษย์จำเป็นต้องมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เพราะต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม เช่น เพื่อนบ้าน เพื่อนเรียน ผู้ร่วมทำงาน ในการมีความสัมพันธ์ดังกล่าว อาจมีทั้งดีและไม่ดี อันจะทำให้เกิดความรู้สึกทางด้านจิตใจตามมา ได้แก่ รัก เ็นดู ไม่ชอบเกลียด หมั่นไส้ ฯลฯ การเป็นคนมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีทั้งชีวิตส่วนตัว ชีวิตสังคม และชีวิตการทำงาน จะส่งผลให้บุคคลนั้นสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยความสะดวกสบาย

(8) *ชีวิตครอบครัว* คือ การที่สมาชิกในครอบครัว อันประกอบด้วย พ่อ แม่ ลูก และสมาชิกคนอื่นๆ เช่น ปู่ ย่า ตา ยาย ฯลฯ อยู่ร่วมกัน ความสัมพันธ์ในครอบครัวมุ่งเน้นในด้านความรัก ความเข้าใจ ความผูกพัน เอื้ออาทรกันและกัน ความรับผิดชอบต่อน้ำที่ของแต่ละคน การที่มีชีวิตครอบครัวจะอยู่ด้วยความสุข มีความอบอุ่น มีความมั่นคงทางด้านจิตใจและผลดีอื่นๆ ก็ขึ้นอยู่กับสมาชิกของครอบครัวเอง

(9) *ความปลอดภัย* ชีวิตและทรัพย์สินของมนุษย์ อาจมีภัยอันตรายจากสาเหตุต่างๆ เช่น อาชญากรรม อุบัติเหตุ ภัยพิบัติธรรมชาติ โรคภัยไข้เจ็บต่างๆ รวมทั้งสงคราม ที่อาจเกิดขึ้น จะส่งผลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์ได้ มนุษย์ทุกคนประสงค์มีชีวิตอยู่ด้วยความปลอดภัยทั้งสิ้น แต่ภัยอันตรายบางอย่างก็ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้เช่นกัน เช่น ภัยจากธรรมชาติ แต่ถ้ามีการป้องกันล่วงหน้า ก็อาจทำให้เกิดอันตรายน้อยลงได้

2) *ระดับมหภาค* ได้แก่ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของมนุษย์ในระดับสังคม การที่บุคคลบางกลุ่มมีคุณภาพชีวิตที่ดี มิใช่หมายความว่า คุณภาพชีวิตระดับมหัพภาคหรือระดับสังคม หรือระดับบุคคลส่วนรวมจะดีตามไปด้วยเสมอไป เพราะบางครั้งในสังคมนั้น อาจมีบุคคลส่วนใหญ่ที่ยังเผชิญอยู่กับความด้อยคุณภาพชีวิต ซึ่งภายหลัง อาจเป็นสาเหตุให้คุณภาพชีวิตที่ดีของบุคคลส่วนน้อยได้รับการกระทบกระเทือนในด้านลบด้วย ถ้าคุณภาพชีวิตระดับมหัพภาค หรือระดับสังคมดีแล้ว ย่อมแสดงว่า คุณภาพชีวิตของบุคคลส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ที่ดี และมีโอกาสที่จะชักจูงให้ทุกคนในสังคมมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีโอกาสที่จะชักจูงให้ทุกคนในสังคมมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นตามไปด้วยเช่นกัน คุณภาพชีวิตระดับมหัพภาค หรือระดับสังคมนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ

(1) *มาตรฐานการดำรงชีวิต (Standard of Living)* เป็นระดับความเป็นอยู่ของสังคมที่เกี่ยวข้องกับพื้นฐานการดำรงชีวิตประจำวัน โดยปกติแล้วจะพิจารณาความเป็นอยู่ของบุคคลโดยส่วนรวมในสังคมแล้วใช้หลักการทางสถิติวิเคราะห์เปรียบเทียบกับระดับมาตรฐานที่ควรจะเป็นของสังคม

(2) *ภาวะประชากร (Population Situation)* ในแต่ละสังคมย่อมมีการเปลี่ยนแปลงทางประชากรอยู่เสมอ อาจมีการเพิ่มหรือลดลงของจำนวนประชากรทั้งหมด ซึ่งมีสาเหตุมาจากการเกิด การตาย การย้ายถิ่นฐานเข้าและออกของประชากร โดยจะมีความแตกต่างกันตั้งแต่อดีตปัจจุบัน และอนาคตอันแสดงให้เห็นถึงสภาวะการณ์ของสังคมว่ามีความเหมาะสมต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลเพียงใด

(3) *ทรัพยากร (Resource)* ทุกสังคมมีทรัพยากรแตกต่างกันไป ทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ การรู้จักนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นสิ่งที่ต้องคำนึงถึงเป็นอย่างมากทรัพยากรต่างๆ จะมีความสัมพันธ์กันเอง จึงจะส่งผลกระทบต่อถึงกันอยู่เสมอ การจะนำทรัพยากรมาใช้ จึงต้องมีการวางแผนที่ดีเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สังคม และหลีกเลี่ยงความเสียหายที่อาจเกิดตามมา

(4) *ปัจจัยทางสังคม (Society Factor)* สังคม คือ กลุ่มคนที่อยู่ในอาณาเขตบริเวณหนึ่งที่มีการติดต่อสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างกัน มีระยะเวลาที่อยู่ร่วมกัน ตลอดจนมีสถาบันต่างๆ ตอบสนองความต้องการของสมาชิก จะเห็นได้ว่า สังคม มีความหมายที่กว้างขวางมากและชี้ให้เห็นได้ว่าบุคคลและสังคมไม่สามารถแยกกันได้ ดังนั้น สังคมจึงมีบทบาทต่อคุณภาพชีวิตของบุคคลในสังคมด้วยโดยทั่วไป

(5) *กระบวนการพัฒนา (Process of Development)* การที่จะยกระดับการกินคืออยู่ดีของบุคคลในสังคมให้สูงขึ้น สิ่งสำคัญอย่างยิ่ง คือ ต้องมีการพัฒนาเศรษฐกิจในสังคม เพื่อให้บุคคลส่วนรวมในสังคมมีรายได้สูงขึ้น โดยต้องดำเนินการเป็นขั้นตอนในลักษณะกระบวนการ เพื่อให้บุคคลในสังคมมีความเจริญ และมั่นคงทางเศรษฐกิจอย่างแท้จริงในระยะยาว

ชามา (1988, PP. 24 อ้างถึงใน ผจญ เฉลิมสาร 2540) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ทั้งในระดับมหภาค และจุลภาค ดังนี้

1) *มาตรฐานการครองชีพ* ประกอบด้วย ที่อยู่อาศัย อาหาร หรือโภชนาการ สุขภาพ การศึกษา การมีงานทำ รายได้ประชาชาติ และการบริการทางสังคม

2) *ภาวะประชากร* ประกอบด้วย ขนาดประชากร อัตราเกิด อัตราตาย การย้ายถิ่น และความหนาแน่นของประชากร

3) *สังคมและวัฒนธรรม* ประกอบด้วย ระบบการเมืองการปกครอง ระบบสังคม และค่านิยมทางวัฒนธรรม

4) *กระบวนการพัฒนา* ประกอบด้วย ลำดับความสำคัญของการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ และการค้า

Ferrell et al. (1995) เสร็จองค์ประกอบคุณภาพชีวิตเป็น 4 องค์ประกอบ คือ

1) *ความผาสุกด้านร่างกายและอาการทางกาย (physical well-being and symptom)* ได้แก่ ความสามารถในการทำหน้าที่ของร่างกาย เช่น ความเหนื่อยล้าการพักผ่อนนอนหลับ การเจริญพันธุ์ อาการเจ็บหรือปวด ความอยากรับประทานอาหารและสุขภาพของร่างกายโดยทั่วไป

2) *ความผาสุกด้านจิตใจ (psychological well-being)* เป็นความสามารถในการควบคุม ความวิตกกังวล ความรู้สึกซึมเศร้าความทุกข์ทรมานในการดูแลผู้ป่วยความกลัว เช่น กลัวผู้ป่วย จะกลับเป็นซ้ำ กลัวการลุกลามของโรค และความรู้สึกทุกข์ทรมาน จากการเห็นผู้ป่วยทุกข์ทรมาน จากการวินิจฉัยโรค และการรักษา ตลอดจนความรู้สึกเป็นสุข และการรับรู้คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ โดยรวม

3) *ความผาสุกด้านสังคม (social well-being)* เป็นความสามารถในการควบคุม ความรู้สึกทุกข์ทรมานใจที่มีผู้ป่วยในครอบครัว ความสามารถในการดำรงอยู่ในสังคมได้ตามปกติ ไม่มีพฤติกรรมแยกตัวออกจากสังคม ความสามารถในการกระทำบทบาทหน้าที่ของตนเอง การมีสัมพันธ์ภาพกับ ครอบครัวและสังคมที่เป็นไปตามปกติการได้รับการยอมรับจากสังคม และ ความสามารถในการจัดการเกี่ยวกับการเงินของครอบครัว

4) *ความผาสุกด้านจิตวิญญาณ (spiritual well-being)* เป็นความรู้สึกถึงการมีความหวัง เช่น การมีจุดมุ่งหมายในการดำเนินชีวิต การมีความรู้สึกและความเชื่อในทางที่ดีรวมทั้งการได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนา เช่น การไปวัดการทำสมาธิ เป็นต้น

Bowling (1995) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตตามการรับรู้ของประชาชน โดยอาศัยข้อมูล จากการสำรวจด้วยวิธีการสัมภาษณ์ประชาชน จำนวน 2,000 คน ของ the Office of Population Censuses and Surveys (OPCS) ซึ่งคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์พัฒนามาจากเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิต เป็นรายบุคคล และเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตเป็นเฉพาะ โรค มีทั้งแบบปลายปิดและแบบปลายเปิด พบว่าองค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิต 5 อันดับแรก คือ

1) *สัมพันธ์ภาพภายในครอบครัว หรือกับบุคคลอื่น* ได้แก่ สัมพันธ์ภาพกับคู่สมรส สัมพันธ์ภาพกับบุตร สัมพันธ์ภาพกับเพื่อน สัมพันธ์ภาพกับบิดามารดา เป็นต้น

2) *สุขภาพของตนเอง* ได้แก่ การมีสุขภาพกายที่ดีความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรม เป็นต้น

3) *สุขภาพของบุคคลใกล้ชิดและที่รับผิดชอบ* ได้แก่ สุขภาพของคู่สมรส เป็นต้น

4) *ความมั่นคงทางการเงิน ที่อยู่อาศัย และมาตรฐานการดำรงชีวิต* ได้แก่ การมีงานทำ มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น เครื่องใช้ไฟฟ้า ก๊าซหุงต้ม เป็นต้น

5) *ชีวิตสังคมและกิจกรรมอดิเรก* ได้แก่ การเดินทางท่องเที่ยว เป็นต้น

Zhan (1992) ได้สรุปองค์ประกอบคุณภาพชีวิตว่าควรประกอบด้วย ความพึงพอใจในเรื่องต่างๆ ไป ความรู้สึกความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง เกี่ยวกับภาพลักษณ์ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง หรืออึดมโนทัศน์ ภาวะสุขภาพและการทำหน้าที่ของร่างกาย เช่น การปฏิบัติกิจวัตรประจำวันและความพึงพอใจเกี่ยวกับอาชีพ การศึกษาและรายได้ หรือเศรษฐกิจ-สังคม ความต้องการในด้านต่างๆ ของบุคคลถ้าได้รับการตอบสนองในทางที่ดี ก็จะทำให้บุคคลมีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

1) *ความพึงพอใจในชีวิต* เป็นการเปรียบเทียบเกี่ยวกับความปรารถนาและความสำเร็จที่เกิดขึ้นของบุคคล ซึ่งจะมีการเปลี่ยนแปลงตามปัจจัยพื้นฐาน บุคลิกภาพ สิ่งแวดล้อม ภาวะสุขภาพของบุคคล

2) *อึดมโนทัศน์* ได้แก่ อึดมโนทัศน์ด้านร่างกาย อึดมโนทัศน์ส่วนบุคคล เป็นต้น

3) *สุขภาพและการทำหน้าที่ด้านสุขภาพ* ได้แก่ อาการเจ็บป่วยการรับรู้ด้านสุขภาพ การมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพ ความสัมพันธ์ กับสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

4) *ปัจจัยด้านเศรษฐกิจสังคม* ได้แก่ อาชีพ การศึกษา และรายได้ เป็นต้น

Flanagan (1978) กล่าวถึง องค์ประกอบคุณภาพชีวิตว่า ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ความผาสุกด้านร่างกาย และองค์ประกอบด้านวัตถุที่สำคัญในการดำเนินชีวิต (physical and material well-being) ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (relations with other people) การมีส่วนร่วมกิจกรรมในสังคม (socialcommunity and civic activity) การพัฒนาตนเองและการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ (personal development and fulfillment) และการสันทนาการ (recreation)

1) *ความผาสุกด้านร่างกาย และองค์ประกอบด้านวัตถุที่สำคัญในการดำเนินชีวิต (physical and material well-being)* ประกอบด้วย

(1) *องค์ประกอบในการดำรงชีวิต* ได้แก่ การมีอาหารที่ดี มีที่อยู่อาศัย ทรัพย์สินสมบัติความสะดวกสบาย เงิน ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และความคาดหวังกับสิ่งเหล่านี้ในอนาคต

(2) *สุขภาพ และความปลอดภัยส่วนบุคคล* ได้แก่ การปราศจากอาการเจ็บป่วย การมีสุขภาพที่สมบูรณ์ การมีสุขภาพจิตที่ดี การหลีกเลี่ยงจากอุบัติเหตุและอันตรายอื่นๆ ที่เกิดกับสุขภาพ การรักษา และการแก้ปัญหาทางด้านสุขภาพ

2) *ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (relations with other people)*

(1) *สัมพันธ์ภาพกับคู่สมรส หรือเพื่อนต่างเพศ* ได้แก่ ความรัก ความเข้าใจได้ ความพึงพอใจในเพศสัมพันธ์ ความเข้าใจ การสื่อสาร การเห็นคุณค่า การยกย่อง และความพอใจซึ่งกันและกัน

(2) สัมพันธภาพกับบุตรหลาน ได้แก่ การติดตามดูความเจริญเติบโตของบุตรหลาน การใช้เวลาร่วมกัน การปรับตัวเข้ากับบุตรหลาน การให้คำแนะนำ การให้ความช่วยเหลือบุตรหลาน และการได้รับการยกย่องจากบุตรหลาน

(3) สัมพันธภาพกับญาติพี่น้อง ได้แก่ การเยี่ยมเยียนกัน ความเข้าใจ การทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดร่วมกัน และความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

(4) สัมพันธภาพกับเพื่อนสนิท ได้แก่ เพื่อนสนิท การทำกิจกรรมร่วมกัน ความสนใจในสิ่งเดียวกัน การยอมรับ การเยี่ยมเยียน การสนับสนุน การให้และรับความช่วยเหลือ และการให้คำแนะนำ

3) การมีส่วนร่วมกิจกรรมในสังคม (*social community and civic activity*)

(1) การมีกิจกรรมในการให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคม ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือเด็กและผู้ใหญ่ ทั้งในรูปแบบที่กระทำเป็นการส่วนตัว หรือเป็นสมาชิกขององค์กร เช่น กลุ่มอาสาสมัครต่างๆ

(2) การมีกิจกรรมในท้องถิ่นและหน่วยงานของรัฐ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการเลือกตั้ง การมีอิสระในการเมือง สังคม การนับถือศาสนา และการยอมรับในนโยบายของสังคม

4) การพัฒนาตนเอง และการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ (*personal development and fulfillment*)

(1) การพัฒนาสติปัญญา ได้แก่ การเรียนรู้การได้รับความรู้ความเข้าใจในด้านต่างๆ ของชีวิต และความสามารถในการแก้ปัญหา

(2) การเข้าใจในตนเองและการวางแผน ได้แก่ การพัฒนาและสร้างหลักการเบื้องต้นของชีวิต การมีวุฒิภาวะที่สูงขึ้น การยอมรับในความสามารถและข้อจำกัดของตนเอง การเจริญเติบโตและการพัฒนาตนเอง ความสามารถในการตัดสินใจการวางแผนกิจกรรมในชีวิตและบทบาทของตนเอง

(3) การประกอบอาชีพและการทำงาน ได้แก่ มีความสนใจ และทำทาบกับงานที่ทำ รู้สึกเห็นคุณค่าในงานที่ทำ พอใจกับการทำงานได้ดีมีความสามารถในการเรียนรู้จดจำและปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ

(4) การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้แก่ การกล้าแสดงออก มีความคิดสร้างสรรค์มีจินตนาการ มีพรสวรรค์ในด้านดนตรี ศิลปะการเขียน งานฝีมือการถ่ายภาพ การละคร เป็นต้น

5) การสันทนาการ (recreation)

(1) การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม ได้แก่ การมีความสุขสนุกสนานที่บ้าน และที่อื่นๆ การร่วมงานสังสรรค์ หรืองานสังคม การพบปะกับบุคคลแปลกหน้า และการมีส่วนร่วมในองค์กรของสังคม

(2) การได้รับสิ่งบันเทิงใจ ได้แก่ การดูโทรทัศน์ การฟังเพลง การดูภาพยนตร์ การอ่านหนังสือและการดูกีฬา เป็นต้น

(3) การพักผ่อนหย่อนใจ โดยตนเองเป็นผู้ปฏิบัติ ได้แก่ การเล่นกีฬา การตกปลา การเล่นเรือ การเดินป่า การเดินรำ เป็นต้น

จากการศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตที่ผ่านมา พบว่าในปัจจุบันนี้ ได้มีการพัฒนาเพื่อจะให้องค์ประกอบคุณภาพชีวิต สามารถอธิบายคุณภาพชีวิตของแต่ละกลุ่มได้ และมีความชัดเจนยิ่งขึ้น และมีการนำทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการอธิบายคุณภาพชีวิต รวมทั้งพยายามปรับปรุงขึ้นเป็นรูปแบบเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของคนพิการ ภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์ ตามแนวคิดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก Power, Bullinger and WHOQOL Group (2002) อ้างถึงใน เครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อ ฉบับภาษาไทย (WHOQOL - BREF - THAI) โดยประเมินคุณภาพชีวิตตามการรับรู้คุณภาพชีวิตของบุคคลเกี่ยวกับมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย (physical domain) ด้านจิตใจ (psychological domain) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (social relationships) ด้านสิ่งแวดล้อม (environment) แนวคิดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตขององค์การยูเนสโก (UNESCO) (อ้างถึงใน วันเพ็ญ วอกลาง 2535) กล่าวถึง องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในด้านการสังคมสงเคราะห์ แนวคิดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตของ Zhan (1992) กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในด้านเศรษฐกิจสังคม และแนวคิดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตของ Flanagan (1978) กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในด้านการพัฒนาตนเอง และการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ (personal development and fulfillment)

2.3 ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิต

เอสเคป (อ้างถึงใน พิษิต พิทักษ์เทพสมบัติ 2540: 90) ได้กำหนดเกณฑ์การวัดคุณภาพชีวิต เพื่อใช้เป็นดัชนีวัดระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคงด้านเศรษฐกิจ
2. ความมั่นคงด้านสุขภาพอนามัย

3. ความมั่นคงด้านสติปัญญา
4. ความมั่นคงด้านชีวิตการทำงาน
5. ความมั่นคงด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ
6. ความมั่นคงด้านชีวิตครอบครัว
7. ความมั่นคงด้านชีวิตภายในชุมชน

องค์การสหประชาชาติ (อ้างถึงใน อิสมาอีล เจ๊ะนิ 2554) ได้กำหนดตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตของประเทศไทย ในภาคพื้นเอเชียและแปซิฟิกไว้ 9 หมวด ดังนี้

1. สุขภาพอนามัย
2. ที่อยู่อาศัย
3. สิ่งแวดล้อม
4. การศึกษา
5. ความปลอดภัยของสาธารณะ
6. วัฒนธรรม
7. การจ้างงานและชีวิตการทำงาน
8. รายได้
9. สวัสดิการสังคม

สภาเศรษฐกิจและสังคมแห่งเอเชียและแปซิฟิก (อ้างถึงใน UNESCO,1981)

ได้เสนอแนะเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตไว้ 3 กลุ่ม คือ

1. เกณฑ์ชี้วัดทางเศรษฐกิจ ประกอบด้วย GNP และ GDP
2. เกณฑ์ชี้วัดทางด้านสังคมที่เป็นวัตถุวิสัย (*Objective Social Indicators*) ประกอบด้วย
 - 2.1 สุขภาพ/โภชนาการ
 - 2.2 การศึกษา/การเรียนรู้
 - 2.3 ที่อยู่อาศัย และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ
 - 2.4 ชีวิตการทำงาน
 - 2.5 หลักประกันทางสังคม
 - 2.6 ความปลอดภัยส่วนบุคคล
 - 2.7 การใช้เวลาว่างและเวลา
 - 2.8 การมีส่วนร่วมทางสังคม
 - 2.9 เสรีภาพของมนุษย์

3. **เกณฑ์ชีวิตทางสังคมที่เป็นจิตวิสัย (Subjective Social Indicators)** ประกอบด้วย ข้อมูลเกี่ยวกับปฏิกิริยาของบุคคลและการรับรู้ ซึ่งถือเป็นคุณภาพชีวิต ระดับการรับรู้เกี่ยวกับความสุข ความพึงพอใจในชีวิตเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ดังนี้

- 3.1 การทำงาน
- 3.2 ชีวิตครอบครัว
- 3.3 รายได้
- 3.4 ที่อยู่อาศัย
- 3.5 สุขภาพ
- 3.6 สิ่งแวดล้อม
- 3.7 การใช้เวลาว่าง
- 3.8 รัฐบาล

2.4 เกณฑ์ที่ใช้วัดคุณภาพชีวิตที่พัฒนาขึ้นในประเทศไทย

เกณฑ์ที่พัฒนาขึ้นในประเทศไทย ในที่นี้มาจากนักวิชาการ นักวิจัย สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และกรมพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ดังรายละเอียด ดังนี้

โฆสิต ปั้นเปี่ยมรัษฎ์ (2523) ได้สรุปบทบาทของเครื่องชี้ภาวะสังคมเพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาประเทศไทยไว้ 9 ด้าน ซึ่งเป็นแนวทางในการศึกษาเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตต่อไปนี้ โดยทั้ง 9 ด้าน มีดังนี้

1. ด้านการศึกษา ได้แก่ การอ่านออกเขียนได้ของบุคคล การเรียนต่อของบุคคล การออกจากโรงเรียนกลางคัน และการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษา
2. ด้านสาธารณสุข ได้แก่ การตายของเด็กทารกอายุต่ำกว่า 1 ปี การตายของเด็กอายุ 1-4 ปี การตายด้วยสาเหตุสำคัญ การมีและการใช้น้ำสะอาด การตายด้วยโรคติดต่อที่ป้องกันได้ การป่วยด้วยโรคทพโภชนาการ การป่วยเป็นโรคจิตประสาท การฆ่าตัวตาย และอายุขัยเฉลี่ยเมื่อแรกเกิด
3. ด้านประชากร ได้แก่ การเกิดและการตาย การเป็นภาระเลี้ยงดู การย้ายถิ่น โครงสร้างประชากร และจำนวนคนต่อในครอบครัวต่อพื้นที่ทำกิน
4. ระดับความยากจน ได้แก่ การขาดแคลนสิ่งจำเป็นในการดำรงชีพ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า

5. ภาวะทุพโภชนาการ ได้แก่ น้ำหนักของเด็กแรกคลอดเมื่อครบกำหนด น้ำหนัก และส่วนสูงที่ต่ำกว่ามาตรฐานของเด็กอายุ 0-1 ปี การป่วยด้วยโรคขาดสารอาหาร การบริโภคน้ำอาหาร โพรตีน และไขมันของคนในครอบครัว

6. ภาวะเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ การกระจายรายได้ในครอบครัวปริมาณ การบริโภคข้าวของทุกคนในครอบครัว รายได้ และรายจ่ายต่อบุคคลในครัวเรือน และการเก็บออม ของคนในครัวเรือน

7. สภาพที่อยู่อาศัย ได้แก่ จำนวนคนต่อเนื้อที่ต่อครัวเรือน และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน และการบันเทิงภายในบ้าน

8. การใช้เวลาว่าง ได้แก่ เวลาที่ใช้เพื่อความบันเทิง และพักผ่อนหย่อนใจ

9. ด้านคุณภาพชีวิต ได้แก่ สภาพจิตใจ ความอบอุ่นในครอบครัว สิ่งแวดล้อมในบ้าน ความสำนึกเรื่องความปลอดภัยมั่นคง และความก้าวหน้าในชีวิต

เกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ที่ใช้เป็นเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตของคนไทย สรุปได้ ดังนี้

1. ดัชนีความอยู่เย็นเป็นสุข และดัชนีความสงบสุขอยู่ในระดับดีขึ้น
2. ปีการศึกษาเฉลี่ยของคนไทย เพิ่มขึ้น 12 ปี และผู้เรียนทุกระดับการศึกษา มีคุณธรรมจริยธรรมในระดับสูงขึ้น
3. ระดับค่าเฉลี่ยเขาวัวปัญญาของเด็กเพิ่มขึ้น อยู่ในช่วง 90-110
4. สัดส่วนประชากรที่เข้าถึงโครงข่ายคมนาคม และอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 80
5. สัดส่วนผู้ใช้อินเทอร์เน็ต เพื่อการเรียนรู้ของประชากรอายุ 6 ปีขึ้นไป เพิ่มขึ้น เป็นร้อยละ 45
6. จำนวนบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนาเพิ่มสูงขึ้นเป็น 15 คนต่อประชากร 10,000 คน
7. ดัชนีความอบอุ่นของครอบครัวอยู่ในระดับดีขึ้น
8. จำนวนคดีตาม พ.ร.บ. คู่ครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวลดลง
9. คนในครัวเรือนมีส่วนร่วมทำกิจกรรมสาธารณะของหมู่บ้าน/ชุมชนเพิ่มขึ้น
10. อัตราการป่วยด้วยโรคไม่ติดต่อ ได้แก่ โรคหัวใจ หลอดเลือดสมองตีบ เบาหวาน และความดันโลหิตสูงลดลง

11. อัตราเพิ่มของผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 3 ต่อปี

12. สัดส่วนรายได้ระหว่างกลุ่มประชากรที่มีรายได้สูงสุดอยู่ที่ร้อยละ 10.0 กับกลุ่มที่มีรายได้น้อย ก็อยู่ที่ร้อยละ 10.0 เช่นกัน

13. สัดส่วนผู้อยู่ใต้เส้นความยากจนลดลง

คณะกรรมการอำนวยการงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน (พชช.) ได้นำเครื่องชี้วัดความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) รวม 9 หมวด มาใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาวิเคราะห์คุณภาพชีวิตของคนไทย โดยข้อมูลเครื่องชี้วัดความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) เป็นข้อมูลในระดับครัวเรือนที่จัดเก็บทุกครัวเรือนที่มีผู้อาศัยอยู่จริง ในหมู่บ้าน/ชุมชน ทั้งที่มีเลขที่บ้าน และไม่มีเลขที่บ้านเป็นประจำทุกปี เพื่อแสดงถึงสภาพความจำเป็นพื้นฐานของคน ในครัวเรือนต่างๆ เกี่ยวกับคุณภาพการดำรงชีวิตที่ได้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำไว้ว่าคนควรมีคุณภาพชีวิตในแต่ละเรื่องอย่างไร ในช่วงเวลาหนึ่งๆ โดยคณะกรรมการอำนวยการงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน (พชช.) จะแต่งตั้งคณะทำงาน ประกอบด้วย หน่วยงานผู้แทนที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เพื่อช่วยกันปรับปรุงตัวชี้วัด และเกณฑ์ชี้วัดทุก 5 ปี ให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในช่วงเวลานั้น โดยให้กรมพัฒนาชุมชน (กชช.) เป็นผู้ประสานการจัดเก็บข้อมูล (จปฐ.)

เครื่องชี้วัดข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ปี 2555 ในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ประกอบด้วย 5 หมวด 30 ตัวชี้วัด ดังนี้

หมวดที่ 1 สุขภาพดี (มีสุขภาพและอนามัยดี)	มี 7 ตัวชี้วัด
หมวดที่ 2 มีบ้านอาศัย (มีบ้านอาศัยและสภาพแวดล้อมเหมาะสม)	มี 8 ตัวชี้วัด
หมวดที่ 3 ฝึกฝนการศึกษา (มีการศึกษาที่เหมาะสม)	มี 5 ตัวชี้วัด
หมวดที่ 4 รายได้ก้าวหน้า (มีงานทำและมีรายได้)	มี 4 ตัวชี้วัด
หมวดที่ 5 ปลูกฝังค่านิยมไทย (ประพฤติดีและมีคุณธรรม)	มี 6 ตัวชี้วัด

2.5 การประเมินคุณภาพชีวิต

การประเมินคุณภาพชีวิตเป็นเรื่องที่ได้แย้งกันมากกว่าควรจะเป็นอย่างไร เนื่องจากไม่มีข้อตกลงที่ชัดเจน เกี่ยวกับแนวคิดคุณภาพชีวิต จึงมีผลทำให้ไม่มีเครื่องมือวัด หรือประเมินคุณภาพชีวิตที่จัดว่ามีความเที่ยงตรงและเชื่อมั่นที่ดีที่สุดตามไปด้วย ดังนั้น การประเมินคุณภาพชีวิตของบุคคลจึงแตกต่างกัน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับแนวคิดและวัตถุประสงค์ของผู้วิจัยหรือผู้นำไปใช้ซึ่งสามารถประเมินได้หลายแนวทาง ดังนี้

Frank-Stromborg (1988) การประเมินคุณภาพชีวิต อาจกระทำได้ 3 ลักษณะ ได้แก่

- 1) การประเมินคุณภาพชีวิตแบบข้อมูลเชิงปริมาณ จากการใช้มาตรวัดแบบวัตถุวิสัย (objective scale yielding quantitative data) เป็นการประเมินโดยผู้อื่น และให้ค่าออกมาเป็นคะแนน
- 2) การประเมินคุณภาพชีวิตแบบข้อมูลเชิงปริมาณ จากการใช้มาตรวัดแบบจิตวิสัย (objective scale yielding quantitative data) เป็นการประเมิน โดยตนเองตามความหมาย หรือ ประสบการณ์ในชีวิตของแต่ละคน เช่น ความพึงพอใจ ความสุขในชีวิต โดยการประเมินเป็นค่าคะแนน ตามความคิดเห็นของแต่ละคน
- 3) การประเมินคุณภาพชีวิตแบบข้อมูลเชิงคุณภาพทางจิตวิสัย (subjective scale yielding quantitative data) เป็นการประเมิน โดยตนเองในลักษณะการบรรยาย และบอกเล่าถึงสภาพ ที่เป็นอยู่ หรือความคิดเห็น และการรับรู้ของแต่ละบุคคล

Meeberg (1993 อ้างถึงใน บรรจง วาที, 2544) ได้ให้ แนวทางในการประเมินคุณภาพชีวิตโดยอาศัยตัวบ่งชี้ ซึ่งจำแนกได้ 2 ประเภท คือ

- 1) ตัวบ่งชี้เชิงวัตถุวิสัย (objective indicators) เป็นข้อมูลที่เป็นรูปธรรม สามารถสังเกตและวัดได้ เช่น อาชีพ การศึกษาการทำหน้าที่ของร่างกาย เป็นต้น
- 2) ตัวบ่งชี้เชิงจิตวิสัย (subjective indicators) เป็นการประเมินข้อมูลทางด้านจิตวิทยาเกี่ยวกับการรับรู้หรือความรู้สึกทางอารมณ์และจิตใจของบุคคล เช่น ความพึงพอใจ ความสุข ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง เป็นต้น การประเมินด้วยวิธีนี้ อาจอาศัยตัวบ่งชี้เพียงด้านเดียว หรือสองด้านก็ได้

Oleson (1990 อ้างถึงใน ศิราณี ปันคำ, 2542) ได้สรุปดัชนีวัดคุณภาพชีวิตออกเป็น 2 อย่าง คือ

- 1) ดัชนีวัดคุณภาพชีวิตเชิงวัตถุวิสัย (objective indicators) เป็นการประเมินสิ่งที่เป็นรูปธรรมของบุคคล แต่ไม่ใช่เป็นการรับรู้หรือเป็นประสบการณ์ในชีวิตของบุคคล ได้แก่ รายได้ที่อยู่อาศัย การทำหน้าที่ของสุขภาพ
- 2) ดัชนีวัดคุณภาพชีวิตเชิงจิตวิสัย (subjective indicators) เป็นประสบการณ์ชีวิต โดยตรงของแต่ละบุคคล ได้แก่ ความสุข ความพึงพอใจ

Zhan (1992 อ้างถึงใน ศิราณี ปันคำ, 2542) แบ่งการประเมินคุณภาพชีวิตออกเป็น 2 ด้าน คือ

1) ด้านวัตถุวิสัย (objective) เป็นการประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมของบุคคลที่เป็นผลมาจากประสบการณ์ชีวิต แต่อย่างไรก็ตาม สภาพเหล่านี้ ไม่ใช่การประเมินโดยตรงจากประสบการณ์ ได้แก่ สังคม เศรษฐกิจ ที่อยู่อาศัย สิ่งแวดล้อม การปฏิบัติกิจกรรมประจำวัน เป็นต้น

2) ด้านจิตวิสัย (subjective) เป็นการประเมินโดยตรงต่อสิ่งที่บุคคลรับรู้ความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับความสุข และระดับความสามารถของบุคคลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในประสบการณ์

Draper (1992 อ้างถึงใน ศิราณี ปันคำ, 2542) ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตที่ผ่านมา พบว่าข้อคิดเห็นเกี่ยวกับบุคคลที่ควรเป็นผู้ตัดสินคุณภาพชีวิต มี 3 ลักษณะ คือ

1) คุณภาพชีวิต เป็นการรับรู้ความรู้สึกส่วนบุคคลที่จะต้องตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่มีใครที่จะสามารถตัดสินใจแทนได้ ได้แก่ ความเจ็บปวด ระดับความสุข

2) คุณภาพชีวิต เป็นกระบวนการของการเปรียบเทียบ เพื่อตัดสินคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยบุคคลอื่น

3) คุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับประเด็นด้านวิชาชีพ โดยเฉพาะบุคลากรด้านสุขภาพ จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินคุณภาพชีวิตของผู้รับบริการ

Hughes (1990) เป็นนักวิชาการ/นักวิจัยที่ได้ให้ความสำคัญกับการประเมินคุณภาพชีวิตได้อย่างครอบคลุมในหลากหลายมิติ โดยได้แบ่งการประเมินคุณภาพชีวิตเป็น 8 มิติ ประกอบด้วย

1. มิติความพึงพอใจเชิงอัตวิสัย ประกอบด้วย ความพึงพอใจในการดำเนินชีวิตของบุคคลอย่างมีความสุข ความพึงพอใจในความสำเร็จของชีวิต

2. มิติสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ประกอบด้วย มาตรฐานความเป็นอยู่เกี่ยวกับที่พักอาศัย สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี การเข้าถึงบริการต่างๆ ทั้งของภาครัฐ และเอกชน อาทิ ร้านค้า บริการขนส่งสาธารณะ สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เป็นต้น

3. มิติสภาพแวดล้อมทางสังคม ประกอบด้วย ครอบครัว และเครือข่ายสังคม กิจกรรมพักผ่อนหย่อนใจ และการมีส่วนร่วมในองค์กรสาธารณะต่างๆ

4. มิติเศรษฐกิจและสังคม ประกอบด้วย รายได้และความมั่งคั่ง โภชนาการที่ดี และมาตรฐานความเป็นอยู่โดยรวม

5. มิติวัฒนธรรม ประกอบด้วย การให้ความสำคัญและการเคารพในความหลากหลายด้าน อายุ เพศ ชาติพันธุ์ ศาสนา และความแตกต่างในอาชีพ

6. มิติสุขภาพ ประกอบด้วย การมีสุขภาพที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ

7. มิตินุคลิกภาพ ประกอบด้วย การมีสุขภาพจิตที่ดี มีคุณธรรม มีความพึงพอใจในชีวิต และมีความสุข

8. มิตีความเป็นอิสระส่วนบุคคล ประกอบด้วย ความสามารถในการตัดสินใจ การเลือก การจัดการ การควบคุม และการเจรจาต่อรองในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตนเอง

มีผู้ที่เคยศึกษาให้ข้อเสนอแนะว่า ในการประเมินคุณภาพชีวิต ควรพิจารณาทั้งเชิงวัตถุวิสัยและเชิงจิตวิสัย โดยเชิงวัตถุวิสัยเป็นการประเมินหน้าที่ของบุคคล (person's function) และเชิงจิตวิสัยเป็นการวิเคราะห์ถึงสภาวะจิตสังคมของบุคคลนั้น (Homes, 1989; Meeberg, 1993) แต่บางงาน มีการประเมินเชิงวัตถุวิสัย หรือเชิงจิตวิสัยแต่เพียงอย่างเดียวก็ได้ ขึ้นอยู่กับแนวการศึกษา นอกจากนี้ การประเมินคุณภาพชีวิต อาจพิจารณาจากโครงสร้างหรือองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตได้แก่

1. การประเมินโดยพิจารณาว่าคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย โครงสร้างมิติเดียว (unidimensional) ซึ่งนิยามกันมากในอดีต บุคคลจะประเมินคุณภาพชีวิตของตน โดยใช้คำถามเดียวสรุปคุณภาพชีวิตโดยรวมทั้งหมดซึ่ง Cantril (1963 อ้างใน บรรจง วาที, 2544) ได้กล่าวว่า นักวิจัยทั้งหลายจะไม่สามารถประเมินคุณภาพชีวิตจากความเป็นจริงของบุคคลได้ถ้าบุคคลถูกบังคับให้เลือกระหว่างหัวข้อ ปัญหา สัญลักษณ์และสถานการณ์ต่างๆ ให้เป็นของตนเอง เนื่องจากชีวิตของบุคคลเป็นองค์รวมไม่สามารถประเมิน โดยแยกขอบเขตหรือหัวข้อที่ตั้งขึ้นได้ การรับรู้ชีวิตของบุคคลเป็นการมองภาพรวมทั้งหมดในโลกแห่งความเป็นจริงของตน รวมทั้งการรับรู้ด้วยตนเองต่อความสุขและความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ถึงคุณภาพชีวิต เช่น เครื่องมือของ Cantril (1965) เป็นการประเมินเชิงจิตวิสัย ที่เป็น โครงสร้างมิติเดียวและมีผลการประเมินเป็นเชิงปริมาณ

2. การประเมินโดยพิจารณาว่าคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย โครงสร้างหลายมิติ (multidimensional) คุณภาพชีวิตจะขึ้นอยู่กับหลายสิ่ง Padilla & Garnt (1985) ให้ความเห็นว่าการประเมินคุณภาพชีวิตโดยใช้โครงสร้างหลายมิติ อาจเหมาะสมกว่าการประเมินโดยใช้โครงสร้างมิติเดียว เพราะช่วยให้เห็นภาพที่ถูกต้องของเหตุการณ์ในชีวิตทั้งหมด นอกจากนี้ ยังสามารถศึกษาผลของแต่ละองค์ประกอบที่มีต่อคุณภาพชีวิตได้ สามารถแสดงให้เห็นว่า ทำไมคนเราจึงพอใจและไม่พึงพอใจกับบางสิ่งบางอย่าง เช่น คุณภาพชีวิตของผู้ป่วยมีผลจากองค์ประกอบต่างๆ มากมาย เช่น สถานภาพส่วนบุคคล แบบแผนการรักษา ภาวะเศรษฐกิจ สังคม และการสนับสนุนทางสังคม เป็นต้น ส่วนงานที่ผู้วิจัยเลือกใช้โครงสร้างใด มาเป็นองค์ประกอบขึ้นอยู่กับทฤษฎีและวัตถุประสงค์ของการศึกษา

สรุป การประเมินคุณภาพชีวิตของบุคคล มีความหลากหลาย และมีรูปแบบวิธีการประเมินที่แตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการศึกษานั้นๆ การประเมินคุณภาพชีวิต โดยอาศัยตัวบ่งชี้มี 2 ชนิด คือ 1) ตัวบ่งชี้เชิงจิตวิสัย (subjective indicators) ซึ่งเป็นการประเมินคุณภาพชีวิต โดยใช้ข้อมูลด้านเศรษฐกิจและสังคม ที่ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ประเมิน จากความคิดเห็นของตนเอง เช่น รายได้ การศึกษาอาชีพ ที่อยู่อาศัย และสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล เป็นต้น และ 2) ตัวบ่งชี้เชิงวัตถุวิสัย (objective indicators) เป็นการประเมินคุณภาพชีวิต โดยใช้แบบวัดทางด้านจิตวิทยา ประเมินโดยการสอบถามความรู้สึกและเจตคติที่มีต่อประสบการณ์ชีวิต การรับรู้ หรือความรู้สึกอารมณ์ และจิตใจของบุคคลต่อสภาพความเป็นอยู่ในการดำรงชีวิตและสิ่งต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิต ความพึงพอใจในชีวิต ความผาสุก ความรู้สึกเป็นสุข ความรู้สึกมีคุณค่าในตัวเอง ตลอดจนการตัดสินใจ หรือการรับรู้ต่อคุณค่า และความหมายในชีวิตของบุคคล

2.6 การพัฒนาคุณภาพชีวิต

2.6.1 ความหมายของการพัฒนาคุณภาพชีวิต

การให้ความหมาย หรือคำจำกัดความของคำว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่เป็นมาตรฐานและได้รับการยอมรับเป็นหนึ่งเดียวกัน คงเป็นเรื่องยาก เพราะมีหลายมิติ ซึ่งบางอย่างอาจเหมือน หรือแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับเป้าประสงค์ที่มุ่งเน้น

ความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 คำว่า พัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในทางที่เจริญขึ้น คุณภาพ หมายถึง ลักษณะที่ดีเด่นของบุคคลหรือสิ่งของ ชีวิต หมายถึง ความเป็นอยู่ ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิต จะหมายถึง การที่บุคคลมีการเปลี่ยนแปลงความเป็นอยู่ในทางที่เจริญขึ้น และมีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาคุณภาพชีวิตไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สุภางค์ จันทวานิช และ วรณี ไทยานันท์ (2526) การพัฒนาคุณภาพชีวิต หมายถึง การทำให้บุคคลมีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ดำเนินชีวิตในทางชอบธรรม มีความพอใจในความเป็นอยู่ของตนเอง และสามารถปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รายงานคุณภาพชีวิตคนไทยในชนบท กรมการพัฒนาชุมชน (2555) การพัฒนาคุณภาพชีวิต หมายถึง การพัฒนาคนในทุกๆด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านสุขภาพอนามัย การศึกษา จิตใจ คุณธรรม ความพร้อมในการดำรงชีวิตในสังคม ความสามารถในการประกอบอาชีพ รวมถึงการพัฒนาในทุกขั้นตอนของชีวิต นับตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยสูงอายุ เพื่อประโยชน์ในการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งส่วนบุคคล สังคม และประเทศชาติ

2.6.2 ความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิต

1) ความปรารถนาอันสูงสุดของมนุษย์ คือ การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้นแต่ละบุคคล จึงพยายามที่จะพัฒนาตนเองและสังคมไปสู่เป้าหมายที่ปรารถนา ไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา การมีอาชีพ การมีรายได้ มีคุณธรรม และจริยธรรม รวมถึงการรู้จักบริหารตนเอง ซึ่งหากทุกคนสามารถปฏิบัติได้เช่นนี้ ก็เท่ากับว่าสามารถช่วยยกระดับทั้งของตนเองและของสังคม ให้มีคุณค่า มีความเจริญงอกงาม พัฒนาไปสู่สังคมอุดมคติ ปัญหาต่างๆ ในสังคมจะลดลงหรือหมดไป เช่น ปัญหาครอบครัว ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาอาชญากรรม ปัญหามลภาวะเป็นพิษ เป็นต้น

2) ในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการแข่งขันด้านเศรษฐกิจอย่างรุนแรง องค์กรต่างๆ ต้องมีขีดความสามารถในการดำเนินงาน ซึ่งขีดความสามารถในการดำเนินงานจะเพิ่มขึ้นได้ ต้องอาศัยความอยู่ดีมีสุขของบุคลากร การที่บุคลากรไม่ต้องกังวลกับชีวิตส่วนตัว มีความสุขกายสบายใจ จะทำให้ทำงานด้วยความทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังสมอง ส่งผลให้ผลผลิตที่เกิดขึ้นมีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานตามไปด้วย

3) คุณภาพชีวิตที่ดี เป็นสิ่งสำคัญ และเป็นจุดหมายปลายทางของบุคคล ชุมชน และประเทศชาติ โดยส่วนรวม หากประเทศใดที่ประชาชนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี จะสามารถพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับอารยประเทศได้ ดังนั้น ประเทศต่างๆ จึงให้ความสำคัญอย่างเต็มที่ในการที่จะพัฒนา และปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชนให้สูงขึ้น จนถึงระดับมาตรฐานที่สังคมต้องการ โดยจะเห็นได้จากนโยบายรัฐบาลของแต่ละประเทศที่กำหนดให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนเป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ

สรุป แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เป็นการมองคุณภาพชีวิตของบุคคล ในหลายมิติ ทั้งในด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมสิ่งแวดล้อม ด้านเศรษฐกิจ สังคม และด้านการพัฒนาตนเอง และการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ ที่ส่งผลให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างปกติ มีความพึงพอใจ ความสุข ความปลอดภัย สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสม โดยการประเมินคุณภาพชีวิตของบุคคล ในด้านต่างๆ ชำ้ต้นว่า บุคคลมีการเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตไปในทางที่ดีขึ้น ทั้งความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ดำเนินชีวิตในทางชอบธรรม มีความพอใจในความเป็นอยู่ของตนเอง และสามารถปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น มีความหลากหลาย และมีรูปแบบวิธีการประเมินที่แตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการศึกษานั้นๆ โดยผลจากการประเมินคุณภาพชีวิตจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านสุขภาพอนามัย การศึกษา จิตใจ คุณธรรม ความพร้อมในการดำรงชีวิตในสังคม

ความสามารถในการประกอบอาชีพ รวมถึงการพัฒนาในทุกขั้นตอนของชีวิตนับตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยสูงอายุ โดยคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นจุดหมายปลายทางของบุคคล ชุมชน และประเทศชาติ โดยส่วนรวม หากประเทศใดที่ประชาชนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี จะสามารถพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับอารยประเทศได้ ดังนั้น ประเทศต่าง ๆ จึงให้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการที่จะพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชนให้สูงขึ้น จนถึงระดับมาตรฐานที่สังคมต้องการ

3. แนวคิดเกี่ยวกับคนพิการ

3.1 ความหมายของคนพิการ

มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับ “คนพิการ” ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

Hammerman and Maikowski (1981) ความพิการ หมายถึง ความเสียเปรียบ (Handicap) ความพิการ (Disability) และความบกพร่อง (Impairment) สามารถอธิบายได้ว่า บุคคลหนึ่งอาจมีความบกพร่อง โดยไม่พิการและพิการโดยไม่เกิดความเสียเปรียบก็ได้ หากได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวหรือสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพ สิ่งเหล่านี้ สามารถเยียวยาความบกพร่องที่มีอยู่ได้ และจะไม่ส่งผลทำให้บุคคลนั้น เกิดความเสียเปรียบในการดำรงชีวิต

นิรันดร์ โลกคาน (2547: 8) ได้ให้ความหมายคนพิการว่า คนพิการ หมายถึง ผู้ที่มีความบกพร่องหรือสูญเสียสมรรถภาพในร่างกาย สติปัญญา จิตใจและสังคม จนเป็นเหตุให้สูญเสียความสามารถในการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือไม่สามารถปฏิบัติภารกิจประจำวัน ศึกษาเล่าเรียน หรือประกอบอาชีพได้อย่างคนปกติทั่วไปอย่างชั่วคราว หรือถาวร

กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2548) ได้ให้ความหมาย คนพิการ หรือบุคคลทุพพลภาพ ไว้ว่า เป็นบุคคลซึ่งมีความสามารถถูกจำกัดให้ปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน และการมีส่วนร่วมทางสังคมได้โดยวิธีการทั่วไป เนื่องจากมีความบกพร่องทางการมองเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญาและการเรียนรู้ และมีความต้องการจำเป็นพิเศษ ด้านต่างๆ เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิต และมีส่วนร่วมในสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 (2550: 2) ให้ความหมายว่า คนพิการ หมายความว่า บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือการเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากการบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับ

มีอุปสรรคในด้านต่างๆ และมีความจำเป็นเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใด เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป

องค์การอนามัยโลก (WHO) (กรมประชาสงเคราะห์, 2550) ให้ความหมายว่า คนพิการ หมายถึง เป็นความเสียหายของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่เกิดจากความชำรุด หรือความสามารถบกพร่อง เป็นผลทำให้บุคคลนั้นไม่สามารถแสดงบทบาท หรือทำอะไรให้เหมาะสมสอดคล้องตามวัย สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมได้

อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (2552: 21) ให้ความหมายว่า คนพิการ หมายถึง บุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา หรือทางประสาทสัมผัสในระยะยาว ซึ่งอาจทำให้เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพของบุคคลนั้นในสังคมพื้นฐานที่เท่าเทียมกับบุคคลอื่น

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ให้ความหมายว่า คนพิการ (Disabled Persons) คือ บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีโอกาสด้านความมั่นคงในชีวิต สภาพการทำงาน หรือความก้าวหน้าในอาชีพอย่างเหมาะสมถูกจำกัด หรือลดอย่างเห็นได้ชัด อันเป็นผลจากความบกพร่องทางกายหรือจิตใจ (องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, 2549)

องค์การสหประชาชาติ (อ้างถึงใน ขนิษฐา เทวินทรภักดี 2540: 33) คำว่าคนพิการ (Disable person) หมายถึง คนที่ไม่สามารถดูแลตัวเองได้ทั้งหมด หรือบางส่วนที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตอยู่อย่างปกติ หรือการใช้ชีวิตในสังคม อันมีผลมาจากความบกพร่องทางกายหรือจิตไม่ว่าจะเป็นมาแต่กำเนิดหรือไม่ ก็ตาม

3.2 ประเภทของความพิการ

ตามประกาศกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เรื่อง ประเภทและหลักเกณฑ์ความพิการ ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 29 พฤษภาคม 2552 เล่ม 126 ตอนพิเศษ 77 ง กำหนดประเภทความพิการไว้ 6 ประเภท ตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

3.2.1 ความพิการทางการเห็น ได้แก่

1) *ตาบอด* หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องในการเห็น เมื่อตรวจวัดการเห็นของสายตาข้างที่ดีกว่าเมื่อใช้แว่นสายตาธรรมดาแล้วอยู่ในระดับต่ำกว่า 3 ส่วน 60 เมตร (3/60) หรือ 20 ส่วน 400 ฟุต (20/400) ลงมาจนกระทั่งมองไม่เห็น แม้แต่แสงสว่างหรือมีลานสายตาแคบกว่า 10 องศา

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

3.2.2 ความพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย ได้แก่

1) *หูหนวก* หมายถึง การที่บุคคล การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องในการได้ยิน จนไม่สามารถรับข้อมูลผ่านทาง การได้ยิน เมื่อตรวจการได้ยินโดยใช้คลื่นความถี่ที่ 500 เฮิรตซ์ 1,000 เฮิรตซ์ และ 2,000 เฮิรตซ์ในหูข้างที่ได้ยินดีกว่า จะสูญเสียการได้ยินที่ความดังของเสียง 90 เดซิเบลขึ้นไป

2) *หูตึง* หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องในการได้ยิน เมื่อตรวจวัดการได้ยิน โดยใช้คลื่นความถี่ที่ 500 เฮิรตซ์ 1,000 เฮิรตซ์ และ 2,000 เฮิรตซ์ในหูข้างที่ได้ยินดีกว่า จะสูญเสียการได้ยินที่ความดังของเสียงน้อยกว่า 90 เดซิเบลลงมาถึง 40 เดซิเบล

3) *ความพิการทางการสื่อความหมาย* หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องทางการสื่อความหมาย เช่น พูดไม่ได้ พูดหรือฟังแล้วผู้อื่นไม่เข้าใจ เป็นต้น

3.2.3 ความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย ได้แก่

1) *ความพิการทางการเคลื่อนไหว* หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องหรือการสูญเสียความสามารถของอวัยวะในการเคลื่อนไหว ได้แก่ มือ เท้า แขน ขา อาจมาจากสาเหตุอัมพาต แขน ขา อ่อนแรง แขน ขาขาด หรือภาวะเจ็บป่วยเรื้อรัง จนมีผลกระทบต่อการทำงานมือ เท้า แขน ขา

2) *ความพิการทางร่างกาย* หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องหรือความผิดปกติของศีรษะ ใบหน้า ลำตัว และภาพลักษณ์ภายนอกของร่างกาย ที่เห็นได้อย่างชัดเจน

3.2.4 ความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรมหรือออทิสติก ได้แก่

1) ความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากความบกพร่องหรือความผิดปกติทางจิตใจ หรือสมองในส่วนของการรับรู้อารมณ์หรือความคิด

2) ความพิการทางออทิสติก หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากความบกพร่องทางพัฒนาการด้านสังคม ภาษาและการสื่อความหมาย พฤติกรรมและอารมณ์ โดยมีสาเหตุมาจากความผิดปกติของสมอง และความผิดปกตินั้น แสดงก่อนอายุ 2 ปีครึ่ง ทั้งนี้ ให้อ้างอิงถึงการวินิจฉัยกลุ่มออทิสติกสเปกตรัมอื่นๆ

3.2.5 ความพิการทางสติปัญญา ได้แก่ การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีพัฒนาการช้ากว่าปกติ หรือมีระดับเชาวน์ปัญญาต่ำกว่าบุคคลทั่วไป โดยความผิดปกตินั้นแสดงก่อนอายุ 18 ปี

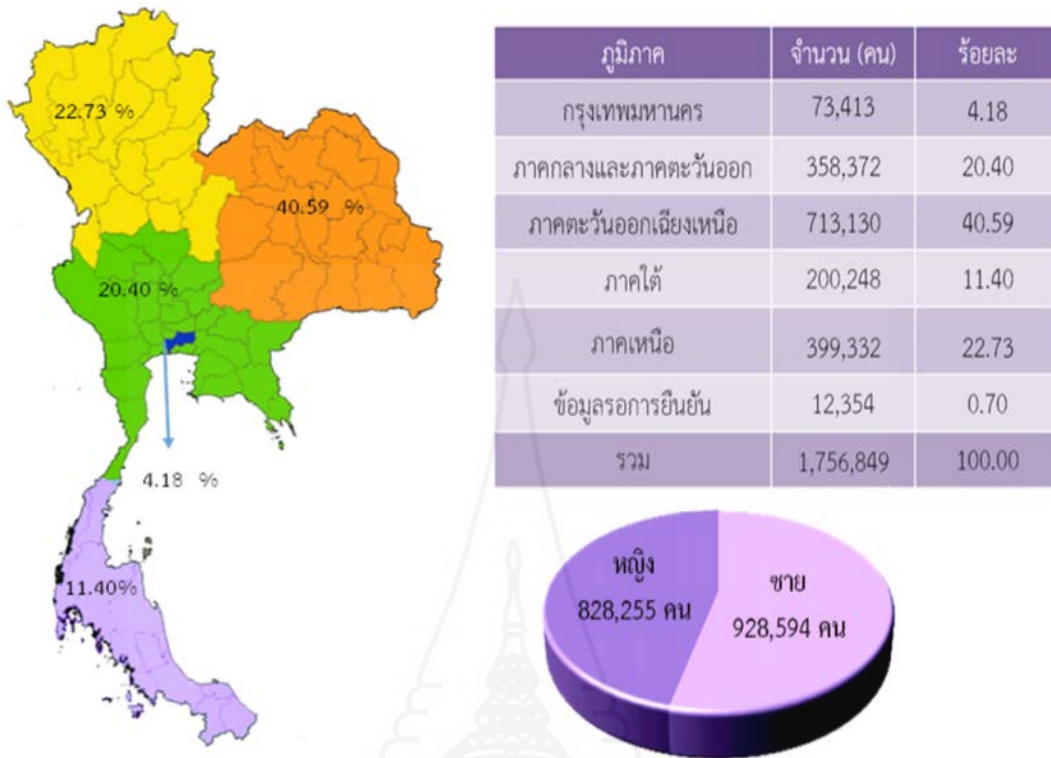
3.2.6 ความพิการทางการเรียนรู้ ได้แก่ การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม โดยเฉพาะด้านการเรียนรู้ ซึ่งเป็นผลมาจากความบกพร่องทางสมอง ทำให้เกิดความบกพร่องในด้านการอ่าน การเขียน การคิดคำนวณหรือกระบวนการเรียนรู้พื้นฐานอื่นในระดับความสามารถที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ตามช่วงอายุ และระดับสติปัญญา

3.3 สถานการณ์ด้านคนพิการในประเทศไทย

3.3.1 จำนวนของคนพิการที่ได้รับการออกบัตรประจำตัวคนพิการ

1) คนพิการที่ได้รับการออกบัตรประจำตัวคนพิการ จำนวน 1,756,849 คน (ร้อยละ 2.66) ของประชากรทั้งประเทศ

2) คนพิการ เพศชาย จำนวน 928,594 คน (ร้อยละ 52.86) เพศหญิง จำนวน 828,255 คน (ร้อยละ 47.14)

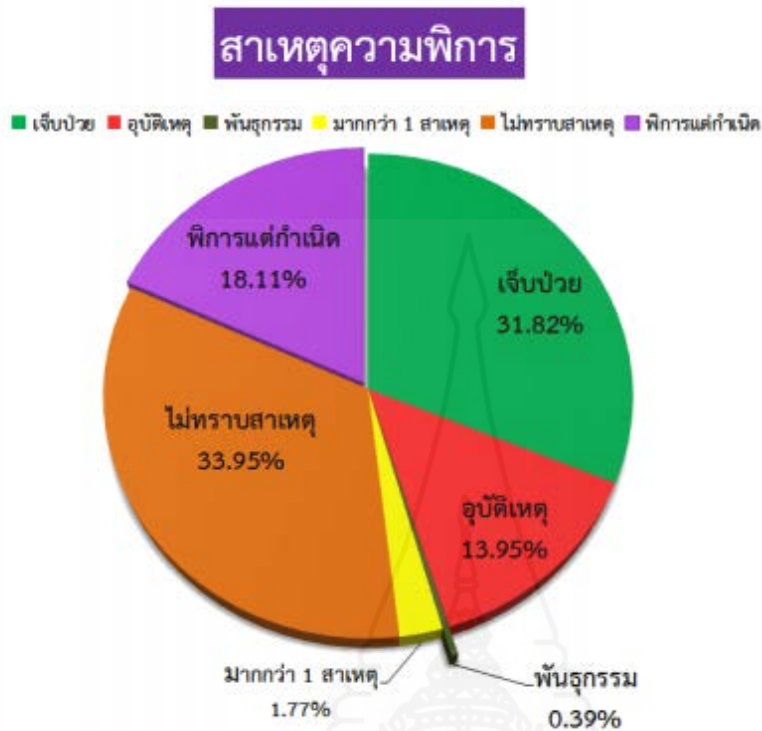


ภาพที่ 2.5 จำนวนของคนพิการที่ได้รับการออกบัตรประจำตัวคนพิการ

ที่มา: รายงานข้อมูลสถานการณ์ด้านคนพิการในประเทศไทยประจำเดือนมีนาคม 2560 กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2560 จาก www.dla.go.th

3.3.2 จำนวนของคนพิการแบ่งตามสาเหตุความพิการ

- 1) ภาวะความเจ็บป่วยและโรคต่างๆ ในภายหลัง ได้แก่ ความดันโลหิต หลอดเลือดหัวใจตีบ ข้อสันหลังอักเสบ โรคติดเชื้อ เมาหวาน และลมชัก ร้อยละ 31.82
- 2) ความพิการแต่กำเนิด ร้อยละ 18.11
- 3) อุบัติเหตุ ร้อยละ 13.95
- 4) พันธุกรรม ร้อยละ 0.39
- 5) มากกว่า 1 สาเหตุ ร้อยละ 1.77
- 6) แพทย์มาระบุสาเหตุความพิการ ร้อยละ 33.95



ภาพที่ 2.6 จำนวนของคนพิการแบ่งตามสาเหตุความพิการ

ที่มา: รายงานข้อมูลสถานการณ์ด้านคนพิการในประเทศไทยประจำเดือนมีนาคม 2560 กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2560 จาก www.dla.go.th

3.3.3 จำนวนของคนพิการแบ่งตามประเภทความพิการ

- 1) ทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหว จำนวน 851,582 คน (ร้อยละ 48.82)
- 2) ทางการได้ยิน/สื่อความหมาย จำนวน 321,050 คน (ร้อยละ 18.40)
- 3) ทางการเห็น จำนวน 184,080 คน (ร้อยละ 10.55)
- 4) ทางสติปัญญา จำนวน 121,950 คน (ร้อยละ 7.22)
- 5) ทางจิตใจหรือพฤติกรรม จำนวน 129,081 คน (ร้อยละ 7.40)
- 6) ทางออทิสติก จำนวน 9,849 คน (ร้อยละ 0.56)
- 7) ทางการเรียนรู้ จำนวน 8,058 คน (ร้อยละ 0.46)

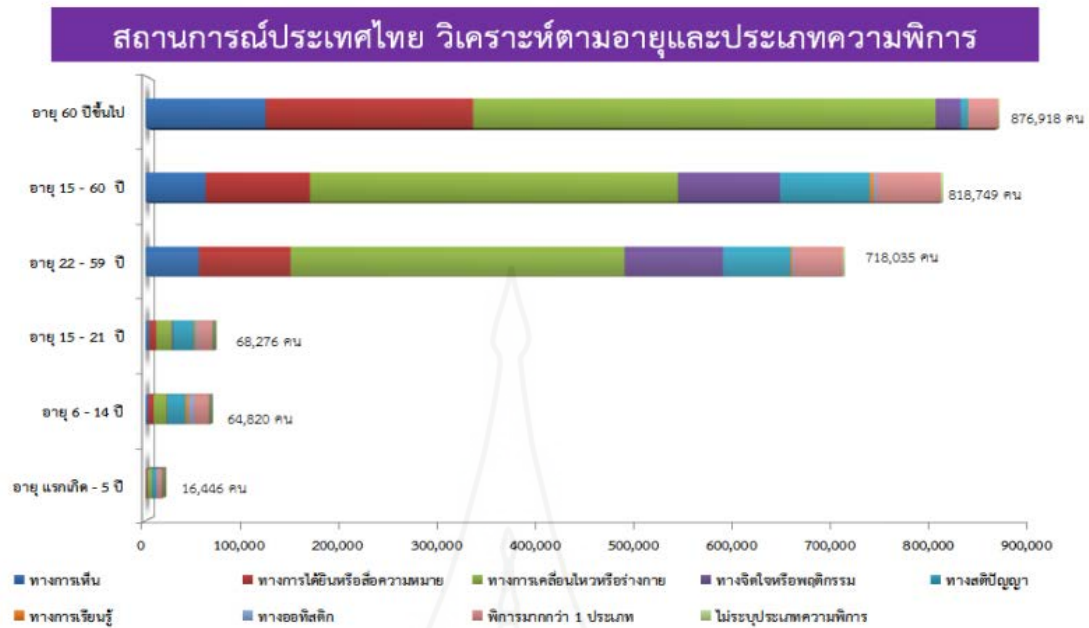


ภาพที่ 2.7 จำนวนของคนพิการแบ่งตามประเภทความพิการ

ที่มา: รายงานข้อมูลสถานการณ์ด้านคนพิการในประเทศไทยประจำเดือนมีนาคม 2560 กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2560 จาก www.dla.go.th

3.3.4 จำนวนของคนพิการแบ่งตามอายุและประเภทความพิการ

- 1) คนพิการที่อยู่ในวัยทำงาน อายุระหว่าง 15-60 ปี มีจำนวน 818,749 คน (ร้อยละ 46.93)
- 2) คนพิการอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป มีจำนวน 876,918 คน (ร้อยละ 50.27)
- 3) คนพิการที่มีอายุระหว่าง 22-59 ปี และคนพิการวัยสูงอายุ (อายุ 60 ปีขึ้นไป) มีความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือร่างกายมากที่สุด (ร้อยละ 47.75) และ (ร้อยละ 54.17) ตามลำดับ
- 4) คนพิการที่อยู่ในวัยเด็กและวัยศึกษา (แรกเกิด-21 ปี) มีอัตราส่วนของคนพิการทางสติปัญญามากที่สุด (ร้อยละ 29.66)



ภาพที่ 2.8 จำนวนของคนพิการแบ่งตามอายุและประเภทความพิการ

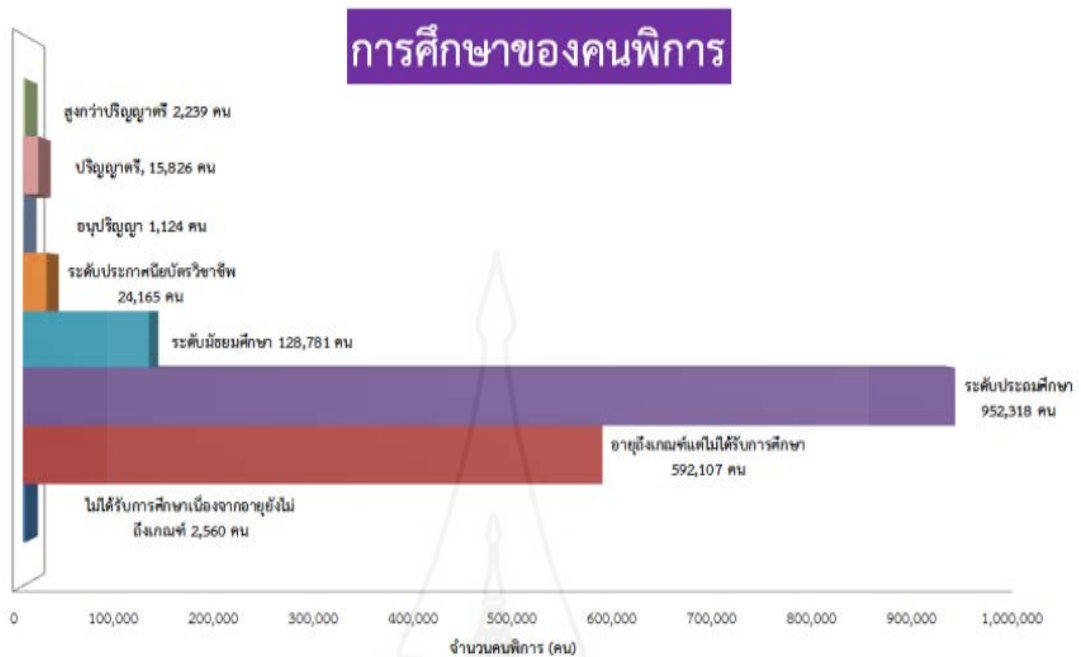
ที่มา : รายงานข้อมูลสถานการณ์ด้านคนพิการในประเทศไทยประจำเดือนมีนาคม 2560 กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2560 จาก www.dla.go.th

3.3.5 จำนวนของคนพิการแบ่งตามระดับการศึกษา

1) คนพิการที่ไม่ได้รับการศึกษา มีจำนวน 594,667 คน (ร้อยละ 34.09) โดยแบ่งเป็นอายุไม่ถึงเกณฑ์ที่จะเรียน จำนวน 2,560 คน (ร้อยละ 0.43) อายุถึงเกณฑ์แต่ไม่ได้รับการศึกษา จำนวน 309,661 คน (ร้อยละ 51.87) และเป็นผู้สูงอายุ (อายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป) จำนวน 282,446 คน (ร้อยละ 47.70)

2) คนพิการที่ได้รับการศึกษา

- (1) ระดับประถมศึกษา จำนวน 952,318 คน (ร้อยละ 54.59)
- (2) ระดับมัธยมศึกษา จำนวน 128,781 คน (ร้อยละ 7.38)
- (3) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช./ปวส./ปวท.) จำนวน 24,165 คน (ร้อยละ 1.39)
- (4) ระดับอนุปริญญา จำนวน 1,124 คน (ร้อยละ 0.06)
- (5) ระดับปริญญาตรี จำนวน 15,826 คน (ร้อยละ 0.91)
- (6) ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2,239 คน (ร้อยละ 0.13)



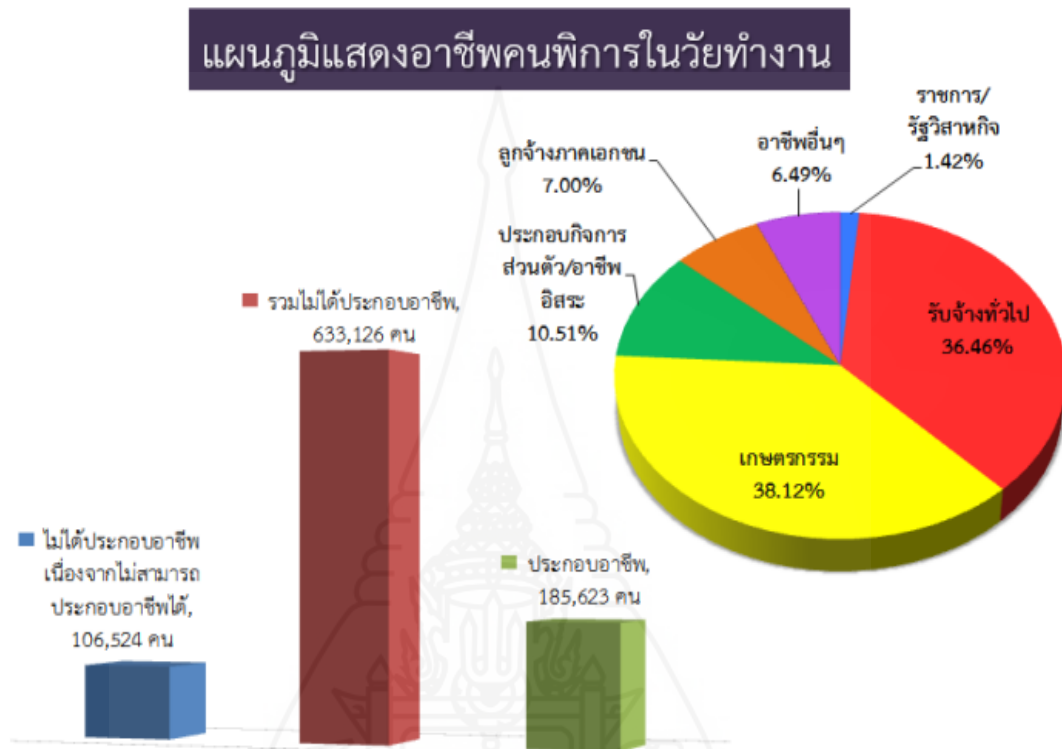
ภาพที่ 2.9 จำนวนของคนพิการแบ่งตามระดับการศึกษา

ที่มา: รายงานข้อมูลสถานการณ์ด้านคนพิการในประเทศไทยประจำเดือนมีนาคม 2560 กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2560 จาก www.dla.go.th

3.3.6 จำนวนของคนพิการแบ่งตามการประกอบอาชีพ

- 1) คนพิการที่ประกอบอาชีพ จำนวน 185,623 คน (ร้อยละ 22.67)
- 2) คนพิการที่สามารถประกอบอาชีพได้ ที่ยังไม่ได้ประกอบอาชีพ จำนวน 526,602 คน (ร้อยละ 64.32)
- 3) คนพิการที่ไม่สามารถประกอบอาชีพได้ (เนื่องจากพิการมากช่วยเหลือตนเองไม่ได้) จำนวน 106,524 คน (ร้อยละ 13.01)
- 4) การประกอบอาชีพของคนพิการ
 - (1) รับจ้างทั่วไป ร้อยละ 36.46
 - (2) เกษตรกรรม ร้อยละ 38.12
 - (3) ประกอบกิจการส่วนตัว/ธุรกิจอิสระ ร้อยละ 10.51
 - (4) ลูกจ้างภาคเอกชน ร้อยละ 7.00

- (5) รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 1.42
- (6) ประกอบอาชีพอื่นๆ เช่น หาของป่า เก็บของเก่าขาย ร้อยละ 6.49



ภาพที่ 2.10 จำนวนของคนพิการแบ่งตามการประกอบอาชีพ

ที่มา: รายงานข้อมูลสถานการณ์ด้านคนพิการในประเทศไทยประจำเดือนมีนาคม 2560 กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2560 จาก www.dla.go.th

3.4 กฎหมายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในประเทศไทย

3.4.1 รัฐธรรมนูญไทยแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550

มาตรา 30 บุคคลย่อมเสมอภาคกันในกฎหมาย และได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล เพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกาย หรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ จะกระทำมิได้

มาตรา 40(6) เด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ หรือผู้พิการ หรือผู้ทุพพลภาพ ย่อมมีสิทธิได้รับความคุ้มครองในการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีอย่างเหมาะสม และย่อมมีสิทธิได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมในคดีที่เกี่ยวกับความรุนแรงทางเพศ

มาตรา 49 บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกัน ในการรับการศึกษาไม่น้อยว่าสิบสองปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ หรือผู้อยู่ในภาวะยากลำบาก ต้องได้รับการสนับสนุนจากรัฐเพื่อให้ได้รับการศึกษาโดยทัดเทียมกับบุคคลอื่น

มาตรา 54 บุคคลซึ่งพิการ หรือทุพพลภาพ มีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์ จากสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ และความช่วยเหลือที่เหมาะสมกับรัฐ บุคคลวิกลจริตย่อมได้รับความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ

มาตรา 80(1) คุ้มครองและพัฒนาเด็กและเยาวชน สนับสนุนการอบรมเลี้ยงดู และให้การศึกษาปฐมวัย ส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย เสริมสร้างและพัฒนาความเป็น ปึกแผ่นของสถาบันครอบครัวและชุมชน รวมทั้งสงเคราะห์และจัดสวัสดิการให้แก่ ผู้สูงอายุ ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือผู้ทุพพลภาพ และผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และพึ่งพา ตนเองได้

3.4.2 พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 เป็นกฎหมายที่ปรับปรุงมาจากพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 และให้มีการยกเลิกพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 เนื่องจากเห็นว่าพระราชบัญญัตินี้ ใช้บังคับมาเป็นเวลานานสาระสำคัญและรายละเอียดเกี่ยวกับการสงเคราะห์และการฟื้นฟูสมรรถภาพ คนพิการไม่เหมาะสมกับสภาพสังคมปัจจุบัน สมควรกำหนดแนวทางและปรับปรุงวิธีการในการส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 กำหนดบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และความคุ้มครองคนพิการ เพื่อมิให้มีการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมเพราะเหตุสภาพทางกายหรือสุขภาพ รวมทั้งให้คนพิการมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ และความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ ตลอดจนให้รัฐต้องสงเคราะห์คนพิการให้ มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเอง มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 19 กันยายน พ.ศ.2550 โดยมีสาระสำคัญดังนี้

มาตรา 12 ให้มีสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ขึ้น เป็นส่วนราชการในกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งไม่มีฐานะเป็นกรม

ตามมาตรา 18 วรรคสี่แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 โดยมีเลขานุการ ซึ่งมีฐานะเป็นอธิบดี เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและบุคลากรของสำนักงาน

มาตรา 15 การกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ มาตรการ โครงการ หรือวิธีปฏิบัติ ของหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใดในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ต่อคนพิการจะกระทำมิได้ การกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ ตามวรรคหนึ่งให้หมายความรวมถึง การกระทำหรืองดเว้นกระทำที่แม้จะมีได้มุ่งหมายให้เป็นการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการโดยตรง แต่ผลของการกระทำนั้นทำให้คนพิการต้องเสียสิทธิประโยชน์ที่ควรจะได้รับเพราะเหตุแห่งความพิการด้วยการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผลทางวิชาการ จริต ประเพณี หรือประโชชน์สาธารณะสนับสนุนให้กระทำได้ตามความจำเป็นและสมควรแก่กรณี ไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง แต่ผู้กระทำการนั้น จะต้องจัดให้มีมาตรการช่วยเหลือเยียวยาหรือรักษาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์แก่คนพิการตามความจำเป็นเท่าที่จะทำได้

มาตรา 16 คนพิการที่ได้รับหรือจะได้รับความเสียหายจากการกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการตามมาตรา 15 มีสิทธิร้องขอต่อคณะกรรมการ ให้มีคำสั่งเพิกถอนการกระทำหรือห้ามมิให้กระทำการนั้นได้ คำสั่งของคณะกรรมการให้เป็นที่สุด

มาตรา 19 เพื่อประโยชน์ในการได้รับสิทธิตามมาตรา 20 คนพิการอาจยื่น คำขอมิบัตรประจำตัวคนพิการต่อนายทะเบียนกลาง หรือนายทะเบียนจังหวัด ณ สำนักงานทะเบียนกลาง สำนักงานทะเบียนจังหวัด หรือสถานที่อื่นตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา 20 คนพิการมีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิ่งอำนวยความสะดวก อันเป็นสาธารณะตลอดจนสวัสดิการ และความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ ดังต่อไปนี้

(1) การบริการฟื้นฟูสมรรถภาพโดยกระบวนการทางการแพทย์และ ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลค่าอุปกรณ์ เครื่องช่วยความพิการ และสื่อส่งเสริมพัฒนาการ เพื่อปรับสภาพทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมพฤติกรรมสติปัญญา การเรียนรู้ หรือเสริมสร้างสมรรถภาพให้ดีขึ้น ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนด

(2) การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติหรือแผนการศึกษา แห่งชาติตามความเหมาะสมในสถานศึกษาเฉพาะ หรือในสถานศึกษาทั่วไป หรือการศึกษา ทางเลือก หรือการศึกษานอกระบบโดยให้หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาสำหรับคนพิการให้การสนับสนุนตามความเหมาะสม

(3) การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ การให้บริการที่มี มาตรฐานการ ค้ำครองแรงงาน มาตรการเพื่อการมีงานทำ ตลอดจนได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ และบริการสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกเทคโนโลยีหรือความช่วยเหลืออื่นใด เพื่อการทำงานและ ประกอบอาชีพของคนพิการ ตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ประกาศกำหนด

(4) การยอมรับและมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม เศรษฐกิจและ การเมืองอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานแห่งความเท่าเทียมกับบุคคลทั่วไป ตลอดจน ได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับคนพิการ

(5) การช่วยเหลือให้เข้าถึงนโยบาย แผนงาน โครงการ กิจกรรม การพัฒนา และบริการอันเป็นสาธารณะ ผลิตภัณฑ์ที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต การช่วยเหลือทางกฎหมาย และการจัดหาทุนความว่าต่างแก่ต่างคดีให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

(6) ข้อมูลข่าวสาร การสื่อสาร บริการโทรคมนาคม เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารและเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการสื่อสารสำหรับคนพิการทุกประเภท ตลอดจนบริการสื่อสารสาธารณะจากหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กำหนดในกฎกระทรวง

(7) บริการล่ามภาษามือตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

(8) สิทธิที่จะนำสัตว์นำทาง เครื่องมือหรืออุปกรณ์นำทาง หรือเครื่องช่วย ความพิการใดๆ ติดตัวไปในยานพาหนะหรือสถานที่ใดๆ เพื่อประโยชน์ในการเดินทาง และการได้รับ สิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ โดยได้รับการยกเว้นค่าบริการ ค่าธรรมเนียม และค่าเช่าเพิ่มเติม สำหรับสัตว์เครื่องมืออุปกรณ์หรือเครื่องช่วยความพิการ ดังกล่าว

(9) การจัดสวัสดิการเบี้ยความพิการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการ กำหนดในระเบียบ

(10) การปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย การมีผู้ช่วยคนพิการหรือการจัดให้ มีสวัสดิการอื่นตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ ผู้ช่วยคนพิการ ให้มีสิทธิ ได้รับการลดหย่อนหรือยกเว้นค่าบริการ ค่าธรรมเนียมตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด คนพิการ ที่ไม่มีผู้ดูแลคนพิการ มีสิทธิได้รับการจัดสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและการเลี้ยงดูจากหน่วยงานของรัฐ ในกรณีที่มีสถานสงเคราะห์เอกชน จัดที่อยู่อาศัยและสวัสดิการให้แล้ว รัฐต้องจัดเงินอุดหนุนให้แก่ สถานสงเคราะห์เอกชนนั้น ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ

ผู้ดูแลคนพิการมีสิทธิได้รับบริการให้คำปรึกษา แนะนำฝึกอบรมทักษะ การเลี้ยงดู การจัดการศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำ ตลอดจนความช่วยเหลืออื่นใด เพื่อให้พึ่งตนเองได้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ คนพิการและผู้ดูแลคนพิการมีสิทธิได้รับการลดหย่อนภาษี หรือยกเว้นภาษี ตามที่กฎหมายกำหนด องค์กรเอกชนที่จัดให้คนพิการได้รับสิทธิประโยชน์ตามมาตรา 33 มีสิทธิได้รับการลดหย่อนภาษี หรือยกเว้นภาษี เป็นร้อยละของจำนวนเงินค่าใช้จ่ายตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา 23 ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นกองทุนหนึ่งในสำนักงานเรียกว่า “กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ” เพื่อเป็นทุนสำหรับการใช้จ่ายเกี่ยวกับการคุ้มครองและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการการส่งเสริมและการดำเนินงานด้านการสงเคราะห์ช่วยเหลือคนพิการ การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการการศึกษาและการประกอบอาชีพของคนพิการ รวมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ โดยจัดสรรให้อย่างเป็นทางการและทั่วถึง

มาตรา 33 เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ ทั้งนี้ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐจะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน

มาตรา 34 นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีได้รับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวนที่กำหนดตามมาตรา 33 ให้ส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 24 (5) ทั้งนี้ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวง กำหนดจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนนายจ้าง หรือเจ้าของสถานประกอบการที่ต้องส่งเงินเข้ากองทุนตามวรรคหนึ่ง แต่มิได้ส่ง ส่งล่าช้าหรือส่งเงินไม่ครบถ้วน ให้เสียดอกเบี้ยในอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีของจำนวนเงินที่ยังไม่ได้ส่งเข้ากองทุน นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งรับคนพิการเข้าทำงาน หรือส่งเงินเข้ากองทุนตามวรรคหนึ่ง มีสิทธิได้รับ ยกเว้นภาษีเป็นร้อยละของจำนวนเงินค่าจ้างที่จ่ายให้แก่คนพิการ หรือเงินที่ส่งเข้ากองทุนแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา 35 ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 หรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 และไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 34 หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้นอาจให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน

หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการแทนก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ

มาตรา 36 เลขานุการมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้อายัดทรัพย์สินของ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งไม่ส่งเงินที่จะต้องส่งตามมาตรา 34 การมีคำสั่งให้อายัด ทรัพย์สินตามวรรคหนึ่ง จะกระทำได้อีกเมื่อได้ส่งคำเตือนเป็นหนังสือโดยส่งทางไปรษณีย์ ลงทะเบียนตอบรับให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนำเงินส่งเข้ากองทุนหรือส่งเงินที่ค้างจ่าย ภายในเวลาที่กำหนด แต่ต้องไม่น้อยกว่าสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างหรือเจ้าของสถาน ประกอบการได้รับหนังสือนั้น และนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่จ่ายภายในเวลาที่กำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการอายัดทรัพย์สินตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีว่าการ กระทรวงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของมนุษย์กำหนด ทั้งนี้ ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 37 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของ มนุษย์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ออกกฎกระทรวง เพื่อกำหนดลักษณะ หรือการจัดให้มีอุปกรณ์ ส่งอำนวยความสะดวก หรือบริการในอาคาร สถานที่ ยานพาหนะบริการขนส่ง หรือบริการสาธารณะอื่น ให้คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ เจ้าของอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ บริการขนส่ง หรือผู้ให้บริการสาธารณะอื่น ซึ่งได้จัดอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก หรือบริการตามวรรคหนึ่ง มีสิทธิได้รับการลดหย่อนภาษี หรือยกเว้นภาษี เป็นร้อยละของจำนวน เงินค่าใช้จ่ายตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา 38 นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่จ้างคนพิการเข้าทำงาน มากกว่าร้อยละหกสิบของลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น โดยมีระยะเวลาจ้างเกินกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ในปีภาษีใดมีสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเงินได้ในปีภาษีนั้น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา 39 ให้สำนักงานมีอำนาจประกาศโฆษณาข้อมูลการปฏิบัติหรือไม่ ปฏิบัติตามมาตรา 33 มาตรา 34 และมาตรา 35 ต่อสาธารณะอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้งในกรณีของรัฐ หรือหน่วยงานของรัฐจะพิจารณาให้สัมปทาน การส่งเสริมการลงทุน การประกาศเกียรติคุณ ลินเชื่อ รางวัล เครื่องราชอิสริยาภรณ์หรือสิทธิประโยชน์อื่นใด แก่นายจ้างหรือสถานประกอบการใด ให้นำข้อมูลที่ได้ประกาศตามวรรคหนึ่งมาประกอบการพิจารณาด้วย

มาตรา 41 ให้ถือว่าบัตรประจำตัวคนพิการตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟู สมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 เป็นบัตรประจำตัวคนพิการตามมาตรา 19 แห่งพระราชบัญญัตินี้

3.4.3 พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2556 แก้ไขเพิ่มเติมจากพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 เนื่องจากยังขาดมาตรการในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพคนพิการ เพื่อแก้ไขปัญหาในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ สิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ ตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ จึงเป็นการสมควรกำหนดให้สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติมีฐานะเป็นกรม และกำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบให้คำแนะนำ และช่วยเหลือคนพิการให้ได้รับสิทธิประโยชน์และการอำนวยความสะดวกเพิ่มขึ้น รวมทั้งกำหนดให้องค์กรด้านคนพิการหรือองค์กรอื่นใด ที่ให้บริการแก่คนพิการมีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการมากขึ้น ตลอดจนกำหนดให้มีศูนย์บริการคนพิการเพื่อทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการบริการ และแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบังคับการตามกฎหมายให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้ มีผลบังคับใช้เมื่อ วันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2556 โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

มาตรา 8 ให้ยกเลิกความในวรรคสามของมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน “หลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขในการร้องขอ การรวบรวมพยานหลักฐาน การไต่ถามและ การวินิจฉัยตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด ซึ่งคณะกรรมการอาจจัดให้มีคณะอนุกรรมการจัดการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการปฏิบัติหน้าที่แทนได้ ทั้งนี้ องค์กรประกอบคุณสมบัติ และลักษณะต้องห้าม การดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ และค่าตอบแทนของคณะอนุกรรมการ หรือผู้ไต่ถามให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด”

มาตรา 9 ให้ยกเลิกความในวรรคสามของมาตรา 19 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน “การยื่นคำขอมีบัตรประจำตัวคนพิการ การออกบัตร การกำหนดเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจออกบัตรประจำตัวคนพิการ การกำหนดสิทธิหรือการเปลี่ยนแปลงสิทธิ การขอสิทธิของคนพิการ และอายุบัตรประจำตัวคนพิการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด”

มาตรา 10 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นวรรคสี่ของมาตรา 19 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 “ในกรณีที่บัตรประจำตัวประชาชนสามารถบรรจุข้อมูลคนพิการได้ครบถ้วนตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้บัตรประจำตัวประชาชนแทนบัตรประจำตัวคนพิการ”

มาตรา 11 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา 19/1 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 “มาตรา 19/1 คนพิการซึ่งไม่มีสถานการทะเบียนราษฎรตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎร อาจได้รับความช่วยเหลือที่เหมาะสมตามหลักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์จากรัฐ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ”

มาตรา 17 ให้ยกเลิกความในมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และให้ใช้ความต่อไปนี้เป็นแทน “มาตรา 35 ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 หรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 และไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 34 หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้น อาจให้สัมปทานจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการ โดยวิธีกรณีพิเศษ ฝึกงานหรือจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ล่ามภาษามือ หรือให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ”

มาตรา 20/1 เพื่อประโยชน์ในการใช้สิทธิตามพระราชบัญญัตินี้ คนพิการอาจดำเนินการ ดังต่อไปนี้

- (1) เสนอแนะต่อคณะกรรมการ สำนักงาน หรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อกำหนดมาตรการให้คนพิการได้รับสิทธิตามที่กฎหมายกำหนด
- (2) ร้องขอให้หน่วยงานของรัฐ หรือเอกชนที่เกี่ยวข้อง จัดให้มีการสนับสนุนอำนวยความสะดวกหรือปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใด เพื่อให้คนพิการสามารถใช้สิทธิได้ตามที่กฎหมายกำหนด
- (3) ร้องขอให้หน่วยงานของรัฐ หรือเอกชน พิจารณาแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ
- (4) ร้องขอให้หน่วยงานของรัฐ หรือเอกชน ที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐชี้แจงรายละเอียดและอำนวยความสะดวกแก่คนพิการ เพื่อให้คนพิการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารหรือใช้สิทธิประโยชน์ของตนได้
- (5) ร้องขอให้หน่วยงานของรัฐ หรือเอกชน ดำเนินการแก้ไขกฎหรือระเบียบ แผนงาน โครงการหรือกิจกรรม แล้วแต่กรณี เพื่อให้คนพิการได้รับสิทธิตามที่กฎหมายกำหนดในกรณีที่คนพิการไม่สามารถดำเนินการด้วยตนเองได้ ให้ผู้ดูแลคนพิการหรือองค์กรด้านคนพิการที่เกี่ยวข้อง เป็นผู้ดำเนินการแทนได้ในกรณีหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่เกี่ยวข้อง

มิได้ดำเนินการภายในระยะเวลาอันสมควรตามที่มีการร้องขอ ให้คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ หรือองค์กรด้านคนพิการมีสิทธิร้องขอให้สำนักงานดำเนินการ ตามมาตรา 13/1 ได้

มาตรา 20/2 ให้องค์กรด้านคนพิการหรือองค์กรอื่นใดที่ให้บริการแก่คนพิการที่ได้รับการรับรองมาตรฐานจากคณะกรรมการตามมาตรา 6(10) มีสิทธิดำเนินการดังต่อไปนี้

(1) เสนอแนะต่อคณะกรรมการหรือสำนักงาน เพื่อปรับปรุงสิทธิประโยชน์แก่คนพิการเพิ่มขึ้น

(2) เสนอแนะต่อหน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อส่งเสริมหรือให้บริการแก่คนพิการ ให้ได้รับสิทธิอย่างครบถ้วน

(3) เรียกร้องแทนคนพิการให้ได้รับสิทธิสำหรับคนพิการตามพระราชบัญญัตินี้

(4) ให้ความช่วยเหลือคนพิการเพื่อให้สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ตามพระราชบัญญัตินี้

(5) ให้บริการจัดหางานและส่งเสริมการมีงานทำให้แก่คนพิการ โดยอาจได้รับเงินอุดหนุนจากกองทุน

(6) ให้บริการหรือจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมการกีฬาหรือนันทนาการสำหรับคนพิการ โดยอาจได้รับการสนับสนุนจากรัฐ

(7) ประสานงานเกี่ยวกับงานอันมีลิขสิทธิ์ของบุคคลอื่นเพื่อประโยชน์แก่คนพิการ ทั้งนี้ ตามกฎหมายว่าด้วยลิขสิทธิ์

(8) ขอใช้ที่ราชพัสดุหรือทรัพย์สินอื่นของทางราชการ เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และอาจได้รับยกเว้นค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายอื่นตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

(9) ดำเนินการตามที่สำนักงานมอบหมาย เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง (1) ถึง (9) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ

มาตรา 20/3 ให้จัดตั้งศูนย์บริการคนพิการ เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามพระราชบัญญัตินี้ ราชการส่วนท้องถิ่นอาจจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการตามวรรคหนึ่งได้ โดยใช้งบประมาณของตนเองการจัดตั้งและการยกเลิก การกำหนดประเภทองค์กร มาตรฐานการดำเนินการ และคุณสมบัติของผู้ดำเนินการศูนย์บริการคนพิการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนดทั้งนี้ ให้ศูนย์บริการคนพิการได้รับการสนับสนุนด้านการเงิน หรือด้านอื่น ตามระเบียบที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนา

สังคมและความมั่นคงของมนุษย์กำหนด หรือได้รับเงินสนับสนุนจากกองทุนตามหลักเกณฑ์
ที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา 20/4 ให้ศูนย์บริการคนพิการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) สํารวจ ติดตามสภาพปัญหาคนพิการ และจัดทำระบบข้อมูลการให้บริการ
ในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ

(2) ให้บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ และ
ความช่วยเหลือตามที่คนพิการร้องขอ และตามที่หน่วยงานของรัฐกำหนด รวมทั้งการให้คำปรึกษา
หรือช่วยดำเนินการเกี่ยวกับการขอใช้สิทธิประโยชน์แก่คนพิการ

(3) เรียกหรือแทนคนพิการให้ได้รับสิทธิประโยชน์สำหรับคนพิการ
ตามพระราชบัญญัตินี้

(4) ให้ความช่วยเหลือในการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐาน การฟื้นฟูสมรรถภาพ
ด้านอาชีพ การฝึกอาชีพ และการจัดหางานให้แก่คนพิการ

(5) ให้ความช่วยเหลือคนพิการให้ได้รับเครื่องมือ หรืออุปกรณ์ตามความ
ต้องการจำเป็นพิเศษเฉพาะบุคคล

(6) ประสาน คัดกรอง ส่งต่อ และให้ความช่วยเหลือคนพิการ หรือผู้ที่มี
แนวโน้มว่าจะพิการ ให้ได้รับการดูแลรักษาพยาบาลที่เหมาะสม

(7) ประสานความช่วยเหลือกับหน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ
เพื่อให้ความช่วยเหลือคนพิการ ตามประเภทความพิการ

(8) ติดตาม และประเมินผล และรายงาน เกี่ยวกับการได้รับสิทธิประโยชน์
ตามพระราชบัญญัตินี้ และการดำรงชีวิตของคนพิการ

(9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎหมายอื่น
หรือตามที่คณะกรรมการหรือสำนักงานมอบหมายการให้บริการแก่คนพิการ ให้ศูนย์บริการคนพิการ
ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด เมื่อได้รับการร้องขอจากศูนย์บริการคนพิการ
ให้หน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบพิจารณา และดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ โดยคำนึงถึง
การคุ้มครองคนพิการเป็นสำคัญ ในกรณีที่มีปัญหาการดำเนินการให้ศูนย์บริการคนพิการรายงาน
ต่อสำนักงาน เพื่อนำเสนอคณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยหรือดำเนินการอื่นใด ตามอำนาจหน้าที่
การกำหนดอำนาจหน้าที่ของศูนย์บริการคนพิการแต่ละประเภท การดำเนินงาน และการให้บริการ
แก่คนพิการของศูนย์บริการคนพิการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด”

3.4.4 พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551

พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 28 มกราคม พ.ศ. 2551 โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

มาตรา 5 คนพิการมีสิทธิทางการศึกษา ดังนี้

(1) ได้รับการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายตั้งแต่แรกเกิด หรือพบความพิการจนตลอดชีวิต พร้อมทั้งได้รับเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา

(2) เลือกรับบริการทางการศึกษา สถานศึกษา ระบบ และรูปแบบการศึกษา โดยคำนึงถึงความสามารถ ความสนใจ ความถนัด และความต้องการจำเป็นพิเศษของบุคคลนั้น

(3) ได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐาน และประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการจัดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ การทดสอบทางการศึกษา ที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการ แต่ละประเภท และบุคคล

มาตรา 6 ให้ครูการศึกษาพิเศษในทุกสังกัด มีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษตามที่กฎหมายกำหนด ให้ครูการศึกษาพิเศษ ครู และคณาจารย์ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ องค์ความรู้การศึกษาต่อเนื่องและทักษะในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา 7 ให้สถานศึกษาของรัฐและเอกชนที่จัดการเรียนร่วม สถานศึกษาเอกชนการกุศลที่จัดการการศึกษาสำหรับคนพิการ โดยเฉพาะ และศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ได้รับเงินอุดหนุนและความช่วยเหลือเป็นพิเศษจากรัฐ หลักเกณฑ์และวิธีการในการรับเงินอุดหนุนและความช่วยเหลือเป็นพิเศษ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา 8 ให้สถานศึกษาในทุกสังกัด จัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล โดยให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการ และต้องมีการปรับปรุงแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในประกาศกระทรวง

สถานศึกษาในทุกสังกัด และศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการ อาจจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย ในรูปแบบที่หลากหลาย ทั้งการเรียนร่วม การจัดการศึกษาความพิการ รวมถึงการให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพ การพัฒนาศักยภาพในการดำรงชีวิตอิสระ การพัฒนาทักษะพื้นฐานที่จำเป็น การฝึกอาชีพ หรือการบริการอื่นใด ให้สถานศึกษาในทุกสังกัดจัดสภาพแวดล้อม ระบบสนับสนุนการเรียนการสอน ตลอดจนบริการ

เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา ที่คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ ให้สถานศึกษาระดับอุดมศึกษาในทุกสังกัด มีหน้าที่รับคนพิการเข้าศึกษาในสัดส่วนหรือจำนวนที่เหมาะสม ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด สถานศึกษาใดปฏิเสธไม่รับคนพิการเข้าศึกษา ให้ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ตามกฎหมาย ให้สถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสนับสนุนผู้ดูแลคนพิการ และประสานความร่วมมือจากชุมชนหรือนักวิชาชีพ เพื่อให้คนพิการได้รับการศึกษาทุกระดับ หรือบริการทางการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการ

มาตรา 9 ให้รัฐจัดเงินอุดหนุนเพื่อส่งเสริมการวิจัยพัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง และการพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและความสามารถในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ให้รัฐจัดสรรงบประมาณ และทรัพยากรทางการศึกษาอื่น เป็นพิเศษให้เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการและสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

มาตรา 10 เพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ให้ราชการส่วนท้องถิ่น ออกข้อบัญญัติ เทศบัญญัติ ข้อกำหนด ระเบียบหรือประกาศ แล้วแต่กรณี ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 21 ให้จัดตั้งกองทุนขึ้น เรียกว่า “กองทุนส่งเสริมและพัฒนาศึกษาสำหรับคนพิการ” ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อใช้จ่ายในการส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาศึกษาสำหรับคนพิการอย่างเป็นธรรม และทั่วถึง โดยกองทุน ประกอบด้วย

(1) เงิน และทรัพย์สินที่โอนมาจากเงินกองทุนการศึกษาสำหรับคนพิการ ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยกองทุนการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2556

(2) เงินอุดหนุนจากรัฐบาล

(3) เงินอุดหนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(4) เงินรายได้ที่ได้จากการออกสลาก หรือการจัดกิจกรรม

(5) ดอกผล และผลประโยชน์ที่เกิดจากเงิน หรือทรัพย์สินของกองทุน

(6) เงิน หรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาค หรือมอบให้

(7) รายได้บางส่วนจากภาษีของสินค้าและบริการที่เป็นสาเหตุแห่งความพิการ

ตามที่กฎหมายกำหนด

3.4.5 พระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545

พระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ มีสาระสำคัญ ดังนี้

มาตรา 5 กำหนดให้บุคคลทุกคนมีสิทธิได้รับบริการสาธารณสุขที่มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพ เพื่อการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การตรวจวินิจฉัยโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อสุขภาพและการดำรงชีวิต ทั้งนี้ ให้รวมถึงบริการการแพทย์แผนไทย และการแพทย์ทางเลือก และการฟื้นฟูสมรรถภาพของคนพิการที่มีระดับความพิการอยู่ในเกณฑ์ที่สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติกำหนด และการลงทะเบียนในระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ซึ่งจะได้รับ บัตรทอง ท.74 (สำหรับคนพิการ) สิทธิประโยชน์เฉพาะคนพิการที่นอกเหนือจากสิทธิประโยชน์ในระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ได้แก่ สิทธิได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพทั้งใน และนอกหน่วยบริการ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ได้แก่ กายภาพบำบัด กิจกรรมบำบัด การประคบ/แก้ไข การพูด จิตบำบัด พฤติกรรมบำบัด การฟื้นฟูทางการได้ยิน การฟื้นฟูทางการเห็น การรับกายอุปกรณ์เครื่องช่วย ตามประเภทความพิการ และการพัฒนาศักยภาพในรูปแบบอื่น

3.4.6 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

มาตรา 54 ผู้ประกันตนหรือบุคคล ตามมาตรา 33 มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุน ดังต่อไปนี้

- 1) ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย
- 2) ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร
- 3) ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ
- 4) ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย
- 5) ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร
- 6) ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ
- 7) ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน ยกเว้นผู้ประกันตน ตามมาตรา 39

3.4.7 ปฏิญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการไทย ได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2541 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) คนพิการมีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ มีสิทธิ และเสรีภาพแห่งบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครองในฐานะพลเมืองไทย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และมีสิทธิต่างๆ ตามที่ระบุไว้ภายใต้ปฏิญญานี้ โดยไม่มีข้อยกเว้นใดๆ และโดยปราศจากการแบ่งแยกเชื้อชาติ ศาสนา การเมือง ภาษา ถิ่นกำเนิด เพศ อายุ หรือสถานะอื่นใด

- 2) คนพิการมีสิทธิแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง
- 3) คนพิการมีสิทธิเข้าร่วมในการตัดสินใจในกำหนดนโยบาย และแผนงานทุกด้านที่เกี่ยวกับคนพิการ ทั้งในระดับชาติ และระดับท้องถิ่น
- 4) คนพิการมีสิทธิได้รับการดูแลฟื้นฟูสมรรถภาพ และพัฒนา ตั้งแต่แรกเกิด และแรกเริ่มที่พบความพิการ รวมทั้งผู้ปกครองและครอบครัวของคนพิการต้องได้รับการสนับสนุนจากรัฐในทุกด้าน เพื่อให้สามารถฟื้นฟูสมรรถภาพและพัฒนาคนพิการอย่างเต็มศักยภาพและสอดคล้องกับความต้องการของแต่ละบุคคล
- 5) คนพิการมีสิทธิได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอย่างอิสระได้ด้วยตนเองอย่างเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล
- 6) คนพิการมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพในทุกระดับทุกรูปแบบของการจัดการศึกษาตามความต้องการของคนพิการอย่างเท่าเทียมกับบุคคลทั่วไป ทั้งการศึกษาในระบบ นอกโรงเรียน และการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยไม่มีการจำกัด กีดกันเลือกปฏิบัติ หรือข้อยกเว้นใด ๆ
- 7) คนพิการมีสิทธิและโอกาสได้รับการเตรียมความพร้อมด้านอาชีพ การฝึกอาชีพ การประกอบอาชีพทุกประเภท ได้รับการจ้างงาน หรือว่าจ้างงานเข้าทำงานตามความต้องการและความสามารถ โดยได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ ได้รับความก้าวหน้า รวมทั้งได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยไม่มีการกีดกัน หรือเลือกปฏิบัติ
- 8) คนพิการมีสิทธิได้รับการปกป้องคุ้มครองจากการถูกคุกคามทางเพศ ทำร้ายร่างกายและจิตใจ กักขัง เอารัดเอาเปรียบ หรือการแสวงหาประโยชน์ใดๆ จากความพิการ ทั้งนี้ให้ได้รับความช่วยเหลือทางด้านกฎหมาย เช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป
- 9) คนพิการมีสิทธิอยู่ร่วมกับครอบครัว ชุมชนของตน และมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในกิจกรรมของครอบครัว ชุมชน และสังคม
- 10) คนพิการมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก บริการ และความช่วยเหลือจากรัฐ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้เช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป
- 11) คนพิการมีสิทธิได้รับการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ให้ครอบครัว ชุมชน และสังคมได้รับรู้และเข้าใจคนพิการในทางที่สร้างสรรค์ โดยเฉพาะในเรื่องสิทธิ ศักยภาพและความสามารถ รวมทั้งการบำเพ็ญประโยชน์ของคนพิการ

12) คนพิการมีสิทธิได้รับและเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร โดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของคนพิการ ทั้งนี้ ต้องได้รับการสนับสนุนให้มีสื่อทุกประเภทที่เหมาะสมกับความพิการ รวมทั้งต้องจัดให้มีล่ามภาษามือ อักษรเบรลล์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรืออุปกรณ์พิเศษอื่นๆ ที่ใช้ในการสื่อสาร

13) คนพิการ และครอบครัว ชุมชน สังคม มีสิทธิได้รับและเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร เพื่อทราบถึงสิทธิอันระบุไว้ในปฏิญญานี้โดยทั่วถึง

14) รัฐต้องให้ความสำคัญ และปฏิบัติตามพันธสัญญาที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ ซึ่งได้ลงนาม หรือตกลงร่วมกันในระดับประเทศ และระดับนานาชาติ

3.5 พันธกรณี อนุสัญญา กรอบยุทธศาสตร์ระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

3.5.1 อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (Convention on the Rights of Persons with Disabilities: CRPD) ประกาศใช้โดย องค์การสหประชาชาติ เมื่อวันที่ 3 พฤษภาคม 2551 เป็นกฎหมายระหว่างประเทศที่มีความสำคัญ และมีผลต่อการกำหนดนโยบายด้านคนพิการของประเทศไทย อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการฉบับนี้ ประเทศไทย ได้ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2551 และมีผลบังคับใช้ เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2551 โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1) ความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ ทุกคนมีความเสมอภาคปราศจากการเลือกปฏิบัติได้รับการคุ้มครอง และสิทธิประโยชน์ที่เสมอภาคกันตามกฎหมาย ดังนั้นห้ามเลือกปฏิบัติใดๆ เพราะเหตุจากความพิการ และประกันให้คนพิการได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายโดยเสมอภาค มีประสิทธิภาพจากการเลือกปฏิบัติในทุกด้าน และมีขั้นตอนที่เหมาะสมทั้งปวง เพื่อรับรองให้มีการช่วยเหลือที่สมเหตุผล

2) สตรีพิการ สตรี และเด็กหญิงพิการ ได้รับการเลือกปฏิบัติที่หลากหลายได้รับสิทธิ และเสรีภาพขั้นพื้นฐานอย่างเต็มที่ และโดยเสมอภาค ดำเนินเพื่อรองรับให้เกิดการพัฒนาความก้าวหน้า และการให้อำนาจแก่ สตรีพิการ

3) เด็กพิการ ดำเนินมาตรการเพื่อให้เด็กพิการสามารถได้รับสิทธิมนุษยชน และเสรีภาพขั้นพื้นฐานได้อย่างเต็มที่ โดยเสมอภาค แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในทุกเรื่องที่มีผลต่อตน บนพื้นฐานอันเท่าเทียมกับเด็กอื่น และได้รับความช่วยเหลือสำหรับความพิการและที่เหมาะสมต่ออายุ

4) การเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับคนพิการในสังคม

(1) ความรู้เกี่ยวกับคนพิการให้มีขึ้นในสังคม เสริมสร้างการเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีของคนพิการ

- (2) ต่อสู้กับเจตคติของกลุ่มสังคม อคติ และการปฏิบัติที่เป็นภัยต่อคนพิการ
- (3) ส่งเสริมถึงความสามารถและการเอื้อประโยชน์ของคนพิการต่อสังคม
- (4) ริเริ่มและคงไว้ ซึ่งการให้ความรู้แก่สาธารณชนที่มีประสิทธิภาพ

ใน โครงการต่างๆ

(5) สนับสนุนการเคารพสิทธิของคนพิการในทุกระดับการศึกษา รวมทั้ง
เด็กตั้งแต่วัยเยาว์

(6) กระตุ้นให้สื่อทั้งหลายแพร่ภาพของคนพิการ ในลักษณะที่สอดคล้อง
กับวัตถุประสงค์ของอนุสัญญาฉบับนี้

(7) ส่งเสริมโครงการฝึกอบรม ให้ความรู้ เกี่ยวกับคนพิการและสิทธิ
ของคนพิการ

5) การเข้าถึง เพื่อให้คนพิการดำรงชีวิตอยู่ได้โดยอิสระ และมีส่วนร่วม
อย่างเต็มที่ในทุกด้านของชีวิต รัฐจะต้องดำเนินมาตรการที่เหมาะสม เพื่อให้คนพิการเข้าถึงและ
ใช้ประโยชน์ได้เท่าเทียมกับคนอื่น ในเรื่องของสภาพแวดล้อม การคมนาคมขนส่ง สารสนเทศ
การสื่อสาร เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก และบริการต่างที่จัดให้สาธารณชน ทั้งในเมืองและ
ในชนบท

6) สิทธิในการมีชีวิต รัฐจะดำเนินมาตรการที่จำเป็นทั้งปวง เพื่อให้คนพิการ
สามารถใช้สิทธิในการมีชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ บนพื้นฐานของความเสมอภาค

7) สถานการณ์ที่มีความเสี่ยง และสถานการณ์ฉุกเฉินทางมนุษยธรรม
รัฐจะดำเนินมาตรการเพื่อประกันความปลอดภัยของคนพิการในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง ความขัดแย้ง
ที่มีการใช้กำลัง สถานการณ์ฉุกเฉินทางมนุษยธรรมและภัยธรรมชาติ ภายใต้กฎหมายระหว่างประเทศ

8) การยอมรับอย่างเสมอภาคภายใต้กฎหมาย

(1) คนพิการมีสิทธิได้รับการยอมรับในทุกแห่งหนว่าเป็นบุคคลภายใต้
กฎหมาย มีความ สามารถตามกฎหมายบนพื้นฐานอันเท่าเทียมกันกับบุคคลอื่นในทุกแง่มุมของชีวิต
เข้าถึงการสนับสนุนที่ตนต้องการในการใช้ความสามารถตามกฎหมาย

(2) มีมาตรการที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพตามหลักกฎหมายสิทธิ
มนุษยชนระหว่างประเทศเพื่อป้องกันการไร้ความสามารถตามกฎหมายของคนพิการไปในทางที่ผิด

(3) ดำเนินมาตรการเพื่อประกันสิทธิที่เท่าเทียมกันของคนพิการในการ
เป็นเจ้าของหรือรับมรดกซึ่งทรัพย์สิน การควบคุมการเงินของตน และการเข้าถึงเงินกู้ทางธนาคาร

เงินจํานอง และสินเชือทางการเงินในรูปแบบอื่นๆอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งประกันว่าคนพิการจะ
ไม่ถูกลิดรอนสิทธิตามอำเภอใจ

9) การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม คนพิการการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม
อย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของความเสมอภาคกับผู้อื่น มีการส่งเสริมการฝึกอบรมที่เหมาะสม
สำหรับผู้ที่ทำงานในด้านการบริหารกระบวนการยุติธรรม เจ้าหน้าที่ตำรวจ และเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์

10) เสรีภาพและความมั่นคงของบุคคล คนพิการได้รับสิทธิในเสรีภาพและ
ความมั่นคงของบุคคลบนพื้นฐานที่เสมอภาคกับคนอื่น ไม่ถูกลิดรอนเสรีภาพของตนโดยมิชอบ
ด้วยกฎหมาย หรือตามอำเภอใจ หากคนพิการถูกลิดรอนเสรีภาพโดยกระบวนการใดๆ จะได้รับ
การลิดรอนบนพื้นฐานที่เท่าเทียมกับผู้อื่น

11) เสรีภาพการการถูกรุทรมาน หรือการปฏิบัติโดยโหดร้าย ไร้มนุษยธรรม
หรือลดศักดิ์ศรี หรือการลงโทษ คนพิการย่อมไม่เป็นเหยื่อของการกระทำทารุณหรือโหดร้าย
ไร้มนุษยธรรม หรือการปฏิบัติต่อบอย่างเลวร้ายหรือในลักษณะเป็นการลงโทษ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง
ไม่สามารถทำการทดลองทางการแพทย์ หรือวิทยาศาสตร์โดยปราศจากการยินยอมโดยสมัครใจ
ของคนพิการ และมีมาตรการป้องกันทางกฎหมาย การปกครอง ทางศาล หรือมาตรการอื่นๆ
เพื่อป้องกันคนพิการเป็นเหยื่อของการกระทำทารุณ หรือโหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือการปฏิบัติ
ต่อบอย่างเลวร้าย หรือในลักษณะเป็นการลงโทษบนพื้นฐานที่เท่าเทียมกับผู้อื่น

12) เสรีภาพจากการแสวงหาผลประโยชน์ การใช้ความรุนแรง และการถูกล่อลวง

(1) ใช้มาตรการทางกฎหมาย การปกครอง สังคม การศึกษาและมาตรการอื่น
ที่เหมาะสม เพื่อคุ้มครองคนพิการทั้งภายใน และนอกเคหสถานจากการแสวงหาผลประโยชน์
การใช้ความรุนแรง และการถูกล่อลวงในทุกรูปแบบ รวมถึงการละเมิดทางเพศ

(2) ใช้มาตรการที่เหมาะสม เพื่อป้องกันการแสวงหาผลประโยชน์ การใช้
ความรุนแรง และล่อลวง มีการช่วยเหลือที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงเพศและวัยของบุคคล ให้การสนับสนุน
คนพิการ ครอบครัวและผู้ดูแลคนพิการ โดยการทำข้อมูลสารสนเทศและความรู้เกี่ยวกับการหลีกเลี่ยง
ตระหนัก และรายงานเหตุการณ์การถูกแสวงหาผลประโยชน์ การใช้ความรุนแรง และล่อลวง

(3) ดำเนินมาตรการที่เหมาะสมในการส่งเสริมการรักษา ให้หายจาก
การพิการทางร่างกาย และความพิการทางจิตใจ ส่งเสริมการฟื้นฟูสมรรถภาพ และการกลับเข้าไป
ในสังคมของคนพิการที่ตกเป็นเหยื่อของการแสวงหาผลประโยชน์ การใช้ความรุนแรงและ
การล่อลวง ในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อสุขภาพ สวัสดิการ การเคารพตนเอง ศักดิ์ศรีและ
การอยู่ได้ด้วยตนเองของบุคคล

(4) มีการจัดทำกฎหมายและนโยบายที่มีประสิทธิภาพ มีการบังคับ การสอบสวน และการดำเนินคดี สำหรับการแสวงหาผลประโยชน์ การใช้ความรุนแรงและ การล่อลวง ที่เกิดขึ้น

13) การพิทักษ์ศักดิ์ศรีของบุคคล คนพิการทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการเคารพ ต่อศักดิ์ศรีทางร่างกายและจิตใจของตน บนพื้นฐานอันเท่าเทียมกับบุคคลอื่น

14) เสรีภาพในการย้ายถิ่นฐาน และการถือสัญชาติ

(1) คนพิการมีเสรีภาพในการย้ายถิ่นฐาน การเลือกที่อยู่อาศัยของตนเอง การถือสัญชาติ การเปลี่ยนแปลงสัญชาติ ได้อย่างเสมอภาคกับผู้อื่น ไม่ถูกถอนสัญชาติตามอำเภอใจ ไม่ถูกกีดกันสิทธิในการได้รับ ครอบครอง การใช้เอกสารสัญชาติ เอกสารอื่นเกี่ยวกับบัตรประจำตัว การออกนอกประเทศ การเข้าออกประเทศของตน เพราะเหตุจากความพิการ

(2) เด็กพิการได้รับการจดทะเบียนทันทีหลังจากเกิด มีสิทธิในการมีชื่อ สัญชาติ การรู้จัก และการเลี้ยงดูจากบิดามารดาตั้งแต่เกิด

15) การอยู่ได้ด้วยตนเอง และการได้รับการยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งในชุมชน คนพิการมีโอกาสเลือกที่อยู่อาศัยโดยเสมอภาคกับผู้อื่น ไม่จำเป็นต้องอาศัยในที่จัดเตรียมให้เฉพาะ เท่านั้น สามารถเข้าถึงบริการต่างๆ ทั้งภายในเคหสถาน ที่พักอาศัย และในชุมชน ได้รับการช่วยเหลือ ที่จำเป็นต่อชีวิต และได้รับการยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ไม่ถูกทอดทิ้งและแบ่งแยกออกจากชุมชน บริการ และสิ่งอำนวยความสะดวกต้องจัดสรรไว้ให้คนพิการอย่างเสมอภาคกับประชาชน ทั่วไป และตรงตามความต้องการของคนพิการ

16) การเคลื่อนไหวนิวส่วนบุคคล อำนาจความสะดวกในการเคลื่อนไหวนิวของคนพิการ การเข้าถึงเครื่องช่วย เครื่องมือ เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวกในการเคลื่อนไหว จัดฝึกอบรมด้านทักษะการเคลื่อนไหวแก่คนพิการ และเจ้าหน้าที่ผู้เชี่ยวชาญที่ทำงานกับคนพิการ สนับสนุนให้องค์กรเอกชนผลิตเครื่องช่วยในการเคลื่อนไหว เครื่องมือ เทคโนโลยีที่ช่วยในการเคลื่อนไหว ทุกอิริยาบถของคนพิการ

17) เสรีภาพในการแสดงออก และแสดงความคิดเห็น และการเข้าถึง สารสนเทศ ใช้มาตรการที่เหมาะสม เพื่อให้คนพิการสามารถใช้สิทธิเสรีภาพในการแสดงออกและ แสดงความคิดเห็น เสรีภาพในการแสวงหา ได้รับและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและความคิดเห็น ทุกประเภท บนพื้นฐานอันเท่าเทียมกันกับบุคคลอื่น และผ่านรูปแบบการสื่อสารทุกชนิดตามที่ คนพิการเลือก

18) การเคารพความเป็นส่วนตัว คนพิการต้องไม่ถูกแทรกแซงโดยอำเภอใจ หรือโดยมิชอบด้วยกฎหมายต่อความเป็นส่วนตัว ครอบครัว เคหสถาน หรือการติดต่อสื่อสาร ถูกโจมตีเกียรติยศชื่อเสียงโดยมิชอบด้วยกฎหมาย ได้รับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลสุขภาพ และการฟื้นฟูสมรรถภาพ อย่างเสมอภาคกับผู้อื่น

19) การเคารพในการสร้างครอบครัว และสถาบันครอบครัว

(1) มีมาตรการได้ผลและเหมาะสม เพื่อจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ เกี่ยวกับการสมรส ครอบครัว ความสัมพันธ์ของบิดามารดา และความสัมพันธ์อื่นๆ

(2) รับรองสิทธิ และความรับผิดชอบของคนพิการกับการเป็นผู้ปกครอง ผู้อุปถัมภ์ ผู้พิทักษ์ และการรับบุตรบุญธรรม โดยให้บรรจุไว้ในกฎหมายแห่งชาติ

(3) รับรองว่าเด็กพิการ มีสิทธิเท่าเทียมกับผู้อื่นในด้านชีวิตครอบครัว ป้องกันการปกปิด ละทิ้ง ละเลย และพรากเด็กพิการจากครอบครัว โดยขัดต่อความประสงค์ของ บิดามารดา เพราะความพิการ ยกเว้นแต่กำหนดโดยเจ้าพนักงานที่มีอำนาจตามการตัดสินใจของศาล

(4) กรณีครอบครัวไม่สามารถดูแลเด็กพิการได้ รัฐจะดำเนินการ เพื่อให้เด็กพิการได้รับการดูแล

20) การศึกษา

(1) คนพิการได้รับสิทธิในด้านการศึกษาที่ทั่วถึงในทุกระดับ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานที่เท่าเทียมกัน เพื่อพัฒนาศักยภาพ ด้านร่างกาย และจิตใจ การสำนึกในศักดิ์ศรีและคุณค่าของตน ทักษะในการพัฒนาชีวิต การพัฒนา บุคลิกภาพ พรสวรรค์ และความคิดสร้างสรรค์ ให้คนพิการสามารถมีส่วนร่วมในสังคมอย่างอิสระ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(2) ส่งเสริมการเรียนรู้อักษรเบรลล์ ตัวอักษรทางเลือกอื่น ภาษามือ การสื่อสารแบบผสมผสานที่เหมาะสมที่สุดกับแต่ละบุคคล ทักษะการสร้างความรู้ความคุ้นเคยกับ สภาพแวดล้อม การเคลื่อนไหว ทำให้เกิดการพัฒนาด้านความรู้ และสังคมได้สูงสุด และการสนับสนุน ให้มีสิ่งช่วยบอกทาง สำหรับผู้ที่สายตาเลือนราง

(3) มีมาตรการที่เหมาะสมในการจ้างครูที่มีความชำนาญในการใช้ ภาษามือ และอักษรเบรลล์ และฝึกอบรมผู้ประกอบวิชาชีพ และการใช้วิธีหรือรูปแบบการสื่อสาร ทางเลือกแบบผสมผสาน เทคนิค และวัสดุการเรียนการสอนเพื่อสนับสนุนคนพิการ

(4) ดำเนินการให้คนพิการเข้าถึงการศึกษาระดับอุดมศึกษา การฝึกอบรม วิชาชีพ การศึกษาผู้ใหญ่ โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ

21) สุขภาพ

(1) จัดบริการสุขภาพแก่คนพิการในระดับ ขอบเขต คุณภาพและมาตรฐานเดียวกัน ที่เป็นบริการที่ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ หรือเสียค่าใช้จ่ายตามที่จัดให้ประชาชนทั่วไป ให้บริการที่เกี่ยวกับความพิการ การวินิจฉัยโรค และการบริการช่วยเหลืออย่างเหมาะสม บริการที่จัดให้เพื่อให้เกิดความพิการน้อยที่สุด ป้องกันไม่ให้เกิดความพิการเพิ่มขึ้น จัดบริการสาธารณสุขให้ใกล้ชิดกลุ่มเป้าหมายทั้งในชุมชน และพื้นที่ชนบท

(2) กำหนดให้ผู้มีอาชีพเกี่ยวกับด้านสาธารณสุขทั้งภาครัฐและเอกชน ดูแลคนพิการด้วยคุณภาพเดียวกับคนอื่นๆ ภายใต้มาตรฐานจรรยาบรรณเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ

(3) กำหนดข้อห้ามบังคับไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ ในการทำประกันสุขภาพ และประกันชีวิตที่กำหนดอนุญาตไว้ตามกฎหมายแห่งชาติ

(4) ป้องกันการเลือกปฏิบัติต่อการดูแลสุขภาพ การบริการสาธารณสุข อาหาร และอาหารเหลว ด้วยเหตุเพราะความพิการ

22) การส่งเสริมและฟื้นฟูสมรรถภาพ

(1) ดำเนินมาตรการที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพ และการสนับสนุนที่เท่าเทียมกัน เพื่อให้คนพิการสามารถอยู่ได้ด้วยตนเอง ใช้ความสามารถด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และอาชีพได้อย่างเต็มที่ ได้รับการยอมรับเข้าเป็นส่วนหนึ่ง และมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในทุกด้านของชีวิต โดยจัดระบบเสริมสร้าง และขยายบริการส่งเสริม และฟื้นฟูสมรรถภาพที่ครอบคลุมในด้านสุขภาพ การจ้างงาน การศึกษา และบริการสังคม

(2) ส่งเสริมให้พัฒนาด้านการฝึกอบรมระยะต้นอย่างต่อเนื่อง สำหรับผู้เชี่ยวชาญ และเจ้าหน้าที่ที่ทำงานด้านบริการส่งเสริม และฟื้นฟูสมรรถภาพของคนพิการ

(3) สนับสนุนให้มีอุปกรณ์ และเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวกที่ออกแบบไว้ สำหรับคนพิการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม และฟื้นฟูสมรรถภาพของคนพิการ

23) งาน และการว่าจ้างงาน

(1) รับรองสิทธิของคนพิการในการทำงานได้ โดยเสมอภาคกับผู้อื่น สิทธิในโอกาสที่จะหาเลี้ยงชีพ โดยการทำงานที่ตนเป็นผู้ตัดสินใจเลือกโดยอิสระ และได้รับการยอมรับในตลาดแรงงาน ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เปิด อยู่ร่วมผู้อื่น

(2) ห้ามเลือกปฏิบัติเหตุเพราะความพิการในทุกด้านเกี่ยวกับการจ้างงาน ทั้งการคัดเลือก ว่าจ้าง การจ้างงานและความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ปกป้องสิทธิของคนพิการ

โดยเสมอภาคกับผู้อื่น ในเงื่อนไขของการทำงาน โอกาสที่เท่าเทียมกัน ค่าตอบแทน ความปลอดภัย การทำงานที่ถูกสุขลักษณะ ค้ำครองจากการก่อวินาศกรรมและการชดเชยตามคำร้องเรียน

(3) คนพิการสามารถใช้สิทธิในรูปของสหภาพแรงงานและการค้า โดยเสมอภาคกับผู้อื่น การเข้าถึงแผนงานด้านเทคนิคและการแนะแนวอาชีพ บริการจัดหางาน และการฝึกอาชีพอย่างต่อเนื่อง

(4) ส่งเสริมให้คนพิการประกอบอาชีพอิสระ การเป็นผู้ประกอบการ และธุรกิจของตัวเอง จ้างคนพิการเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ และหน่วยงานเอกชน

(5) คนพิการไม่ถูกหว่านเหินหวายไว้เหยงทาส หรือเข้ารับใช้ ได้รับการคุ้มครองจากการบังคับใช้แรงงาน โดยเท่าเทียมกับผู้อื่น

24) มาตรฐานความเป็นอยู่ และความคุ้มครองทางสังคมอย่างพอเพียง

(1) ตระหนักถึงสิทธิของคนพิการสำหรับมาตรฐานความเป็นอยู่ ที่พอเพียงสำหรับตนเอง และครอบครัว มีอาหาร เครื่องนุ่งห่ม และที่อยู่อาศัยที่พอเพียง มีแหล่งน้ำ ที่สะอาด สามารถเข้าถึงสิทธิเหล่านี้ โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติเพราะความพิการ

(2) คนพิการโดยเฉพาะผู้หญิง เด็กหญิง และผู้สูงอายุ สามารถเข้าถึง แผนคุ้มครองด้านสังคม แผนขจัดความยากจน

(3) รับรองให้คนพิการเข้าถึงบริการ เครื่องมือและความช่วยเหลือ ที่สมเหตุสมผลสามารถแบกรับค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับความพิการได้ ช่วยเหลือเรื่องค่าใช้จ่าย ที่เกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ การเงิน การฝึกอบรม การให้คำแนะนำกับคนพิการ และครอบครัว คนพิการที่ยากจน ให้คนพิการเข้าถึงแผนงานเคหะของรัฐ เข้าถึงแผนสิทธิประโยชน์หลังเกษียณอายุ โดยเท่าเทียมกับผู้อื่น

25) การมีส่วนร่วมในทางการเมืองและสาธารณะ คนพิการสามารถ มีส่วนในด้านเกี่ยวกับการเมือง และสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่ และเท่าเทียมกับผู้อื่น โดยเป็นไปตามกฎหมายที่บังคับใช้ โดยทางตรง หรือโดยการมีสิทธิเลือกผู้แทนได้อย่างอิสระ การลงคะแนนเสียงและเป็นผู้รับสมัครเลือกตั้ง ส่งเสริมให้คนพิการมีส่วนร่วมในองค์กรอิสระ สมาคมที่ทำงานด้านสาธารณะ และด้านการเมือง

26) การมีส่วนร่วมในด้านวัฒนธรรม นันทนาการ เวลาว่าง และกีฬา

(1) คนพิการมีสิทธิเข้าถึงสิ่งที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมในทุกรูปแบบที่สามารถ เข้าถึงได้ เข้าถึงโปรแกรมโทรทัศน์ ภาพยนตร์ ละคร สถานที่จัดงานแสดงศิลปวัฒนธรรม โรงละคร

พิพิธภัณฑน์ โรงภาพยนตร์ ห้างสมุด บริการด้านท่องเที่ยว อนุสาวรีย์ โบราณสถานด้านวัฒนธรรม และกิจกรรมด้านวัฒนธรรมอื่นๆ ที่สำคัญของประเทศ

(2) ใช้มาตรการที่เหมาะสมเพื่อให้คนพิการได้พัฒนา และใช้ศักยภาพของตนด้านการสร้างสรรค์งาน ด้านศิลปะและปัญญา เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและเพิ่มคุณค่าทางสังคม

(3) กระตุ้น และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนพิการในกิจกรรมด้านกีฬาทุกระดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรมนันทนาการได้อย่างเหมาะสมกับลักษณะความพิการ ให้คนพิการเข้าถึงสถานที่จัดกีฬา นันทนาการและท่องเที่ยว โรงเรียนจัดกิจกรรมนันทนาการ กิจกรรมเวลาว่าง และกีฬาให้เด็กพิการได้มีส่วนร่วมอย่างเสมอภาค

3.5.2 ปฏิญญารัฐมนตรีว่าด้วยทศวรรษคนพิการแห่งเอเชียและแปซิฟิก พ.ศ. 2556 - 2565

รัฐบาลของประเทศสมาชิกในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก ผู้แทนจากองค์กรภาคประชาสังคม องค์กรของคนพิการ องค์กรเพื่อคนพิการ องค์กรระหว่างประเทศ องค์กรความร่วมมือเพื่อพัฒนา และองค์กรภายใต้ระบบองค์การสหประชาชาติ ได้มาร่วมประชุมพร้อมกัน ณ เมืองอินซอน สาธารณรัฐเกาหลี เพื่อกำหนดทศวรรษใหม่ของคนพิการแห่งเอเชียแปซิฟิก พ.ศ. 2556 - 2565 เพื่อ “ทำสิทธิให้เป็นจริง” สำหรับคนพิการในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก (Incheon Strategy to Make the Right Real for Persons with Disabilities in Asia and the Pacific) ยุทธศาสตร์อินซอน จะทำการวัดความก้าวหน้าในการพัฒนาคุณภาพชีวิต และการเต็มเต็มสิทธิของคนพิการในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิกจำนวน 650 ล้านคน ซึ่งส่วนใหญ่มีฐานะยากจน ทุกๆ 3 ปี จนถึงสิ้นสุดทศวรรษใน พ.ศ. 2565

โดยประเทศไทยได้ให้ความสำคัญ และการขับเคลื่อนการดำเนินงานภายใต้ยุทธศาสตร์อินซอน ทั้งภาครัฐ องค์กรคนพิการ และภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการของประเทศไทย ให้สามารถเข้าถึงสิทธิที่เป็นจริงอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกับทุกคนในสังคม เพื่อสร้างสังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันต่อไป

ปฏิญญารัฐมนตรีว่าด้วยทศวรรษคนพิการแห่งเอเชียและแปซิฟิก พ.ศ. 2556 - 2565 ประกอบด้วย 10 เป้าประสงค์ 27 เป้าหมาย เพื่อทำสิทธิให้เป็นจริง ดังนี้

เป้าประสงค์ที่ 1 ลดความยากจน และขยายโอกาสในการทำงาน และการจ้างงาน

ในทศวรรษคนพิการแห่งเอเชียและแปซิฟิกนี้ จะต้องได้เห็นความก้าวหน้ามากขึ้นในการลดความยากจนของคนพิการ และครอบครัวคนพิการมีความเสียเปรียบอย่างมาก

ในตลาดแรงงาน และมีส่วนร่วมในด้านเศรษฐกิจน้อย ซึ่งเป็นเหตุให้มีความยากจนมากกว่าคนที่ไม่พิการอย่างมาก หนึ่งในแนวทางที่ดีที่สุด ในการที่จะหลุดพ้นจากความยากจน คือ การมีงานทำที่เหมาะสมและจำเป็นต้องมีการศึกษาด้วย การฝึกอบรม และการสนับสนุนที่จำเป็นเพื่อให้สามารถทำงานนั้น ได้อย่างยั่งยืน ผู้ที่มีความสามารถและต้องการที่จะทำงานจะต้องได้รับการสนับสนุน ค้ำครอง และมีการเตรียมความพร้อมในการที่จะบรรลุเป้าหมายดังกล่าว จะต้องมีการปรับตลาดแรงงานให้มีความเหมาะสม การช่วยให้คนพิการและครอบครัวพ้นจากความยากจนจะนำไปสู่การเติบโตของประเทศ โดยทุกคนมีส่วนร่วมและมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยมีเป้าหมายในการดำเนินการ ดังนี้

- 1) ขจัดความยากจนรุนแรงในกลุ่มคนพิการ
- 2) เพิ่มงาน และการจ้างงานให้กับคนพิการในวัยแรงงานที่สามารถทำงานได้ และมีความต้องการที่จะทำงาน
- 3) เพิ่มการมีส่วนร่วมของคนพิการในแผนงานการฝึกอาชีพ และแผนงานส่งเสริมการจ้างงาน ซึ่งได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาล

เป้าประสงค์ที่ 2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมือง และการตัดสินใจ

การมีส่วนร่วมของคนพิการในกระบวนการทางการเมืองและการตัดสินใจ ถือเป็นหลักสำคัญในการวัดว่าในสังคมนั้น มีการตระหนักถึงสิทธิของคนพิการหรือไม่ การที่คนพิการสามารถออกเสียงเลือกตั้งและสมัครรับเลือกตั้งได้นั้น ถือเป็นหัวใจของเป้าประสงค์นี้ ในทศวรรษคนพิการในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิกนี้จะต้องมีความก้าวหน้าที่มากขึ้นและครอบคลุมในเรื่องการมีส่วนร่วมของคนพิการที่หลากหลายทุกกลุ่ม รวมทั้งสตรีและเยาวชนพิการ ในกระบวนการทางการเมืองและการตัดสินใจในทุกระดับ นอกจากนี้ ควรมีการปรับปรุงเทคโนโลยีเพื่อเอื้อให้คนพิการสามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจที่เป็นสาธารณะ และสามารถใช้สิทธิของตน รวมทั้งมีความรับผิดชอบในฐานะสมาชิกของสังคมอย่างเต็มที่ การปรับปรุง รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้คนพิการมีการเข้าถึงอย่างเท่าเทียมในการติดต่อราชการ ในกระบวนการฯ ยุติธรรม รวมถึงกระทรวงต่างๆและหน่วยงานต่างๆ โดยมีเป้าหมายในการดำเนินการ ดังนี้

- 1) ประกันว่าคนพิการมีตัวแทนในหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่ในการตัดสินใจ
- 2) จัดบริการที่สมเหตุสมผล เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนพิการในกระบวนการทางการเมือง

เป้าประสงค์ที่ 3 ส่งเสริมการเข้าถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ การขนส่ง สาธารณะ ความรู้ และการสื่อสาร

การเข้าถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ การขนส่งสาธารณะ ความรู้สารสนเทศ และการสื่อสาร เป็นเงื่อนไขเบื้องต้นที่จะทำให้คนพิการสามารถใช้สิทธิของตนได้ในสังคมบูรณาการ การทำให้พื้นที่ในเมืองชนบท และพื้นที่ห่างไกลเป็นพื้นที่ที่คนพิการสามารถเข้าถึงได้ ตามหลักการออกแบบที่เป็นสากล ไม่ใช่เพียงแค่เพิ่มความปลอดภัยและอำนวยความสะดวกให้กับคนพิการเท่านั้น แต่ยังรวมถึงสมาชิกอื่นๆ ในสังคม ด้วยการตรวจสอบการเข้าถึงเป็นแนวทางที่สำคัญอันจะนำไปสู่การประกันความสามารถในการเข้าถึงของคนพิการ และจะต้องครอบคลุมในทุกขั้นตอนของกระบวนการวางแผน การออกแบบ การก่อสร้าง การบำรุงรักษา และการตรวจสอบและประเมินผล การเข้าถึงอุปกรณ์เครื่องช่วย และบริการที่เกี่ยวข้องเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นในการที่จะทำให้คนพิการสามารถมีอิสระในการดำรงชีวิตประจำวัน และอยู่อย่างมีศักดิ์ศรีการที่จะประกันว่าคนพิการที่อยู่ในพื้นที่ที่มีทรัพยากรน้อย จะสามารถเข้าถึงอุปกรณ์เครื่องช่วยได้ จะต้องมีการสนับสนุนการทำวิจัย การพัฒนาการผลิต การจำหน่าย และการบำรุงรักษา โดยมีเป้าหมายในการดำเนินการ ดังนี้

- 1) เพิ่มความสามารถในการเข้าถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เป็นสาธารณะในเมืองหลวงของประเทศ
- 2) ส่งเสริมการเข้าถึง และการใช้บริการขนส่งสาธารณะ
- 3) ส่งเสริมการเข้าถึง และใช้ประโยชน์จากบริการสารสนเทศและการสื่อสาร
- 4) ลดสัดส่วนคนพิการที่ไม่สามารถมีอุปกรณ์เครื่องช่วยที่เหมาะสมตามความต้องการได้ ให้เหลือเพียงครึ่งหนึ่ง

เป้าประสงค์ที่ 4 ส่งเสริมความเข้มแข็ง การคุ้มครองทางสังคม

การคุ้มครองทางสังคมที่มีอยู่ในประเทศกำลังพัฒนาในเอเชียและแปซิฟิก มักจำกัดอยู่แค่โครงการประกันสังคม ซึ่งผู้ที่สามารถเข้าถึงจะต้องเป็นผู้ที่ทำงานประจำและมีสัญชาติทำงานในรูปแบบของการทำงานที่เป็นทางการ ทำให้คนส่วนใหญ่โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนพิการไม่ได้รับสวัสดิการที่เพียงพอ ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์ที่ประกันว่าคนพิการมีความเสมอภาคในการเข้าถึงการคุ้มครองทางสังคม และส่งเสริมเวทีสำหรับการคุ้มครองทางสังคม โดยเน้นเรื่องการ

ดูแลสุขภาพและการประกันรายได้ขั้นพื้นฐานสำหรับทุกคน นอกจากนี้ ยังขาดการจัดบริการที่จำเป็น รวมถึงบริการผู้ช่วยคนพิการ และการให้คำปรึกษาฉันท์เพื่อน ซึ่งจะทำให้คนพิการอยู่ในชุมชนได้อย่างอิสระ บริการเหล่านี้ เป็นพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของคนพิการในสังคม โดยมีเป้าหมายในการดำเนินการ ดังนี้

1) เพิ่มความสามารถในการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพทั้งหมด รวมทั้งการฟื้นฟูสมรรถภาพสำหรับคนพิการ

2) เพิ่มจำนวนคนพิการในการเข้าร่วมแผนงานคุ้มครองทางสังคม

3) ขยายบริการ และแผนงานคุ้มครองทางสังคม รวมถึงบริการผู้ช่วยคนพิการ และการให้คำปรึกษาฉันท์เพื่อน เพื่อให้คนพิการทุกกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนพิการอ่อน คนพิการระดับรุนแรง และคนพิการประเภทอื่นๆ ให้สามารถอยู่ในชุมชนได้โดยอิสระ

เป้าประสงค์ที่ 5 ขยายการช่วยเหลือในระยะแรกเริ่มและด้านการศึกษาให้กับเด็กพิการ

ประเด็นเรื่องความพิการและพัฒนาการช้าในเด็ก ได้ถูกกละเลยมานานแล้ว โดยที่เด็กในกลุ่มนี้ ส่วนใหญ่จะอยู่ในครอบครัวที่ยากจน ในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก มีเด็กพิการจำนวนมากที่ไม่สามารถเข้าถึงแผนงานด้านการช่วยเหลือในระยะแรกเริ่มและแผนงานด้านการศึกษา การค้นพบเด็กที่มีพัฒนาการช้าตั้งแต่เนิ่นๆ จะเป็นสิ่งสำคัญพอๆ กับการชั่งน้ำหนักและวัดส่วนสูงเด็ก และทารกอย่างสม่ำเสมอ หลังจากค้นพบแล้ว จำเป็นต้องให้การช่วยเหลือที่เหมาะสมโดยทันที เพื่อให้เด็กมีพัฒนาการรอบด้านอย่างเต็มศักยภาพ ตัวอย่างการช่วยเหลือในระยะแรกเริ่ม ได้แก่ การกระตุ้น การดูแล การเลี้ยงดู การศึกษา ก่อนวัยเรียน การลงทุน ในแผนงานช่วยเหลือในระยะแรกเริ่มให้ผลดีกว่าการช่วยเหลือในด้านการศึกษาหรืออบรม เมื่อเด็กอายุมากขึ้น การที่รัฐบาลให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือในระยะแรกเริ่มแก่เด็กพิการ มีผลที่สำคัญต่อพัฒนาการของพวกเขา นอกจากนี้ รัฐบาลจำเป็นต้องให้หลักประกันว่าเด็กพิการสามารถเข้าถึงการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมกับคนอื่นๆ ในชุมชนที่พวกเขาอยู่อาศัย โดยในกระบวนการดังกล่าว จะให้ครอบครัวมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อเด็กพิการด้วย โดยมีเป้าหมายในการดำเนินการ ดังนี้

1) ขยายมาตรการในการค้นหา และการให้ความช่วยเหลือในระยะแรกเริ่มแก่เด็กพิการ ตั้งแต่แรกเกิดจนถึงก่อนวัยเรียน

2) ลดช่องว่างให้เหลือครึ่งหนึ่งระหว่างเด็กพิการ และเด็กทั่วไปที่เข้าเรียนในระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา

เป้าประสงค์ที่ 6 ประกันความเท่าเทียมทางเพศและการส่งเสริมพลังสตรี

เด็กหญิง และสตรีพิการ เผชิญกับการเลือกปฏิบัติและการละเมิด ในหลายรูปแบบ การถูกโดดเดี่ยวบวกกับการต้องพึ่งพาผู้ดูแลทำให้เขาเหล่านั้น ตกอยู่ในสภาวะที่เปราะบางอย่างยิ่งต่อการถูกแสวงหาผลประโยชน์ ความรุนแรง และการล่วงละเมิด รวมทั้งมีความเสี่ยงอื่นๆ เช่น การติดเชื้อเอชไอวี (HIV) การตั้งครรภ์ การเสียชีวิตของมารดาและทารก เด็กหญิงและสตรีพิการ มักจะถูกกละเลยในแผนงานด้านการสร้างความเท่าเทียมทางเพศ ข้อมูลเกี่ยวกับอนามัยเจริญพันธุ์และการดูแลสุขภาพทางเพศ รวมทั้งการดูแลสุขภาพโดยทั่วไป และบริการที่เกี่ยวข้องมักไม่อยู่ในรูปแบบและภาษาที่คนพิการสามารถเข้าถึงได้ พันธะสัญญาของทศวรรษคนพิการแห่งเอเชียและแปซิฟิกจะบรรลุได้ ก็ต่อเมื่อเด็กหญิงและสตรีพิการ มีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการพัฒนาของสังคมกระแสหลัก โดยมีเป้าหมายในการดำเนินการ ดังนี้

- 1) เสริมพลังเด็กหญิงและสตรีพิการ ให้สามารถเข้าถึงโอกาสอันเท่าเทียมในการพัฒนาของสังคมกระแสหลัก
- 2) สร้างหลักประกันว่ามีผู้แทนสตรีพิการในหน่วยงานของรัฐในระดับที่มีอำนาจในการตัดสินใจ
- 3) สร้างหลักประกันว่าเด็กหญิงและสตรีพิการสามารถเข้าถึงบริการด้านอนามัยเจริญพันธุ์ และสุขภาพทางเพศอย่างเท่าเทียมกับเด็กหญิงและสตรีที่ไม่พิการ
- 4) เพิ่มมาตรการเพื่อปกป้องเด็กหญิงและสตรีพิการจากความรุนแรง และการล่วงละเมิดทุกรูปแบบ

เป้าประสงค์ที่ 7 ประกันการจัดการ และการลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติ สำหรับคนพิการ

ภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก เป็นภูมิภาคที่ได้รับผลกระทบจากภัยธรรมชาติมากที่สุด รวมทั้งภัยที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพอากาศ คนพิการและกลุ่มคนที่มีความเปราะบางกลุ่มอื่นๆ มีความเสี่ยงสูงกว่าในการที่จะเสียชีวิต ได้รับบาดเจ็บ หรือมีความพิการมากขึ้น อันเนื่องมาจากการที่ไม่ได้มีการรวมประเด็นด้านคนพิการไว้ในนโยบาย แผน และแผนงานการลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติ การประกาศแจ้งเตือนสาธารณภัย มักอยู่ในรูปแบบและภาษาที่คนพิการไม่สามารถเข้าถึงได้ นอกจากนี้ ทางออกฉุกเฉิน ที่พักพิงเมื่อเกิดภัยพิบัติ และสิ่งอำนวยความสะดวกมักจะไม่ได้ปลอดภัยสำหรับคนพิการ การให้คนพิการเข้าร่วมการซ้อมเพื่อเตรียมความพร้อมในกรณีฉุกเฉินอย่างสม่ำเสมอ และมาตรการต่างๆ เพื่อลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติในระดับท้องถิ่น หรือระดับตำบลจะช่วยขจัดหรือบรรเทาความเสี่ยง และความเสียหายที่เกิดจากภัยพิบัติได้

โครงสร้างทางกายภาพ และข้อมูลที่สอดคล้องกับหลักการออกแบบที่เป็นสากล จะช่วยเพิ่มโอกาสด้านความปลอดภัยและการมีชีวิตรอด โดยมีเป้าหมายในการดำเนินการ ดังนี้

1) เสริมสร้างความเข้มแข็งในการวางแผนลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติซึ่งรวมคนพิการไว้ในแผนด้วย

2) เสริมสร้างความเข้มแข็งในการใช้มาตรการเพื่อให้ความช่วยเหลือที่เหมาะสม และทันเวลาแก่คนพิการที่ประสบภัยพิบัติ

เป้าประสงค์ที่ 8 ปรับปรุงข้อมูลด้านคนพิการให้หน้าเชื่อถือ และสามารถเปรียบเทียบได้

คนพิการมีแนวโน้มที่จะถูกมองข้าม ไม่มีสิทธิมีเสียง และไม่ถูกนับ เพียงไม่กี่ปีมานี้เอง ที่พวกเขาถูกนับ แต่นิยามคำว่า ความพิการ และคนพิการ ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลด้านคนพิการ ก็แตกต่างกันอย่างมากในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก ดังนั้น เมื่อนำข้อมูลของแต่ละประเทศมาเปรียบเทียบกัน จึงเป็นข้อมูลที่ไม่น่าเชื่อถือ ภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก จำเป็นต้องมีสถิติที่แม่นยำเกี่ยวกับคนพิการหลากหลายกลุ่ม รวมทั้งข้อมูลด้านสถานภาพทางสังคมของคนพิการ การมีสถิติด้านคนพิการที่พอเพียงจะเป็นหลักฐานในการวางแผนนโยบายเพื่อส่งเสริมการตระหนักในสิทธิคนพิการ การมีทศวรรษคนพิการแห่งเอเชียและแปซิฟิก ถือเป็น โอกาสอันดีที่จะส่งเสริมให้มีการรวบรวมข้อมูล โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ข้อมูลเหล่านี้ สามารถนำมาเปรียบเทียบกันได้ในเวลาที่ต่างกันและเปรียบเทียบกัน ได้ระหว่างประเทศ เป็นเรื่องจำเป็นที่จะต้องมีการมีข้อมูลพื้นฐานเพื่อใช้ในตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์อินซอน เพื่อวัดผลสัมฤทธิ์เป้าประสงค์และเป้าหมาย โดยมีเป้าหมายในการดำเนินการ ดังนี้

1) ผลิต และเผยแพร่ข้อมูลที่เชื่อถือได้และสามารถนำมาเปรียบเทียบกันได้ในระดับสากล ในรูปแบบที่คนพิการสามารถเข้าถึงได้

2) จัดทำสถิติ ด้านคนพิการที่เชื่อถือได้ในช่วงกึ่งกลางทศวรรษ (พ.ศ. 2560) เพื่อใช้เป็นแหล่งข้อมูลในการประเมินความก้าวหน้าเพื่อผลสัมฤทธิ์ของเป้าประสงค์ และเป้าหมายของยุทธศาสตร์อินซอน

เป้าประสงค์ที่ 9 เร่งให้มีการสัตยาบันและดำเนินการตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ และการปรับกฎหมายในประเทศให้สอดคล้องกับอนุสัญญา

อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการเป็นกฎหมายระหว่างประเทศฉบับแรกที่ว่าด้วยเรื่องความพิการ โดยเฉพาะและมีการระบุถึงแนวทางที่ครอบคลุมเกี่ยวกับการเคารพการปกป้องและการเติมเต็มสิทธิของคนพิการ อนุสัญญานี้ เน้นการเสริมพลังคนพิการในฐานะ

ผู้ถือครองสิทธิ ไม่ใช่เป็นเพียงเป้าหมายของการสงเคราะห์ ภูมิภาคของESCAP เป็นผู้ที่มียุทธศาสตร์สำคัญในการริเริ่มและการร่างอนุสัญญาดังกล่าว จากข้อมูลถึงวันที่ 30 ตุลาคม พ.ศ. 2555 ได้มีรัฐภาคีของอนุสัญญาจำนวน 126 ประเทศ จากทั่วโลก และมีประเทศที่ลงนามรับรองอนุสัญญา จำนวน 154 ประเทศ สำหรับในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก รัฐบาลของ 35 ประเทศ ได้ลงนามรับรองอนุสัญญา และ 25 ประเทศ ได้ให้สัตยาบัน หรือภาคยานุวัติอนุสัญญา โดยมีเป้าหมายในการดำเนินการ ดังนี้

1) ภายในถึงกลางทศวรรษ (พ.ศ. 2560) รัฐบาลของประเทศในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก จะให้สัตยาบันหรือภาคยานุวัติอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการเพิ่มอีก 10 ประเทศ และเมื่อสิ้นสุดทศวรรษ (พ.ศ. 2565) รัฐบาลของประเทศในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิกอีก 10 ประเทศ จะให้สัตยาบันหรือภาคยานุวัติอนุสัญญา

2) ออกกฎหมายระดับประเทศที่มีบทบัญญัติว่าด้วยการบริหารจัดการเลือกปฏิบัติ มาตรฐานด้านเทคนิค และมาตรการอื่นๆ เพื่อการยึดถือและปกป้องสิทธิคนพิการ แก้ไข หรือยกเลิก กฎหมายระดับประเทศที่มีการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้กฎหมายระดับประเทศ สอดคล้องกับอนุสัญญา

เป้าประสงค์ที่ 10 พัฒนาคือความร่วมมือในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และระหว่างภูมิภาค

จากประสบการณ์ที่มีทศวรรษคนพิการในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิกมาแล้วสองทศวรรษ เป็นการตอกย้ำถึงความสำคัญของความร่วมมือกันในระดับอนุภูมิภาค ระดับภูมิภาค และระหว่างภูมิภาค เพื่อการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมไปถึงการแลกเปลี่ยนบทเรียน แนวทางปฏิบัติที่ดี และการแก้ไขปัญหาด้วยแนวทางใหม่ที่ได้ค้นพบ สำหรับข้อตกลงปูซานว่าด้วยความร่วมมือเพื่อการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งได้รับการรับรองในการประชุมระดับสูงว่าด้วยประสิทธิผลของความช่วยเหลือครั้งที่ 4 เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2554 ณ เมืองปูซาน สาธารณรัฐเกาหลี โดยข้อตกลงดังกล่าว ได้ตระหนักถึงความสำคัญของพันธสัญญาระหว่างประเทศในเรื่องความพิการ เพื่อสร้างรากฐานความร่วมมือ อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ สังคม ภาคพลเรือน และภาคเอกชน สามารถมีบทบาทสำคัญในการที่จะเร่งให้เกิดวิธีการใหม่ๆ เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายและเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์อินซอน ภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก ยังคงเผชิญกับความท้าทายในระยะยาว สำหรับพื้นที่ที่เคยมีความขัดแย้ง ปัญหาเรื่องกบระเบิดหรือวัตถุระเบิดอื่นๆ ที่หลงเหลือจากสงคราม จะยิ่งเร่งอุปสรรคของการพัฒนาและบั่นทอนความเป็นอยู่ที่ดี การมีทศวรรษคนพิการในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก ช่วยเปิดโอกาสที่เอื้อต่อการสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศในระดับ

พหุมติ เพื่อเป็นการจัดซื้อทำทายเหล่านี้และเพื่อสนับสนุนการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายในการดำเนินการ ดังนี้

- 1) ปรึกษาให้กับกองทุนระดับพหุภาคีแห่งเอเชียและแปซิฟิก ซึ่งดำเนินการโดย (United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific: ESCAP) รวมทั้งข้อริเริ่มและแผนงานต่างๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินการตามปฏิญญารัฐมนตรีว่าด้วยทศวรรษคนพิการแห่งเอเชียและแปซิฟิกพ.ศ. 2556 - 2565 และยุทธศาสตร์อินซอน
- 2) หน่วยงานด้านความร่วมมือเพื่อการพัฒนาในภูมิภาคเอเชีย และแปซิฟิก สนับสนุนการรวมประเด็นด้านความพิการไว้ในนโยบายและแผนงานของตน
- 3) คณะกรรมาธิการประจำภูมิภาคของสหประชาชาติสนับสนุนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และแนวทางการปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับประเด็นด้านคนพิการ และการดำเนินการตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ

3.5.3 ทศวรรษคนพิการแห่งอาเซียน พ.ศ. 2554-2563 (ASEAN Decade of Persons with Disabilities 2011-2020)

จากการประชุมสุดยอดผู้นำอาเซียน ครั้งที่ 18 ณ กรุงจาการ์ตา ระหว่างวันที่ 7 - 8 พฤษภาคม 2554 ได้มีการยืนยันถึงความเป็นไปได้ในการที่จะส่งเสริมให้อาเซียนเป็นประชาคมที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งคนทุกกลุ่มในสังคม รวมทั้งคนพิการสามารถมีส่วนร่วมและได้รับประโยชน์เต็มที่จากการรวมตัวของชาติอาเซียน ต่อมาในการประชุมสุดยอดผู้นำอาเซียน ครั้งที่ 19 ที่จัดขึ้นในเดือนพฤศจิกายน 2554 ณ เกาะบาหลีประเทศอินโดนีเซีย ผู้นำอาเซียนยังได้เน้นถึงความสำคัญในการส่งเสริมบทบาท โอกาส และการมีส่วนร่วมของคนพิการในการพัฒนาภูมิภาค ด้วยการรับข้อริเริ่มสำหรับปฏิญญาบาหลีว่าด้วยการส่งเสริมบทบาท และการมีส่วนร่วมของคนพิการในประชาคมอาเซียน รวมทั้งประกาศทศวรรษคนพิการแห่งอาเซียน พ.ศ. 2554 - 2563: ช่วงเวลาแห่งการส่งเสริมการพัฒนางานด้านคนพิการแบบบูรณาการในอาเซียน (Concept Note and Mobilization Plan of ASEAN Decade for Persons with Disabilities: The Thematic Years to Promote Disability Inclusive Development in ASEAN) ซึ่งเสนอโดยประเทศไทย โดยสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (ปัจจุบันกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ) กำหนดให้เป็นช่วงเวลาหลักของการส่งเสริมการพัฒนางานด้านคนพิการแบบบูรณาการในอาเซียน การส่งเสริมสิทธิและโอกาสที่เท่าเทียมของคนพิการในทุกภาคส่วนของอาเซียน ซึ่งสอดคล้องกับอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ โดยเน้นย้ำว่าประเด็นด้านคนพิการมีความเกี่ยวข้องกับประชาคมทั้งสามเสาหลักของอาเซียน และเพื่อเป็นการให้เกียรติต่อองค์กรสาขาของอาเซียน

รวมทั้งกลไก และพิธีสารต่างๆ ที่มีอยู่แล้ว ทศวรรษคนพิการแห่งอาเซียน จะใช้กลไกที่มีอยู่แล้ว เหล่านี้ ร่วมกับข้อริเริ่มอื่น ๆ ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในอาเซียน ทั้งนี้ สำคัญของ ทศวรรษคนพิการแห่งอาเซียน พ.ศ. 2554 - 2563 ประกอบด้วย 15 ประเด็น ได้แก่

- (1) การตระหนักรู้และการปกป้องสิทธิเสรีภาพของคนพิการ
- (2) การพัฒนาและบังคับใช้กฎหมาย และการรวมประเด็นด้านคนพิการ เข้าไว้ในกระแสหลักในการกำหนดนโยบาย และแผน
- (3) การจ้างงาน และงานที่มีคุณค่า
- (4) การศึกษาที่เหมาะสม และเพียงพอ
- (5) การดูแลสุขภาพ และการฟื้นฟูสมรรถภาพ รวมทั้งการฟื้นฟูสมรรถภาพ โดยชุมชน
- (6) การมีส่วนร่วมทางการเมือง และการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมของ คนพิการ
- (7) การดำรงชีวิตการบรรเทาความยากจน และบริการทางสังคม
- (8) การดำรงชีวิตอิสระ และการมีส่วนร่วมในชุมชน
- (9) เด็กพิการ
- (10) สตรีพิการ
- (11) ผู้สูงอายุพิการ
- (12) การมีส่วนร่วมในวัฒนธรรม นันทนาการ สันทนาการ และกีฬา
- (13) การเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยี เครื่องช่วยข้อมูลข่าวสาร สิ่งอำนวยความสะดวก การคมนาคม บริการ
- (14) การสร้างศักยภาพรัฐบาล องค์กรพึ่งตนเองของคนพิการ และองค์กร ทางสังคมภาคพลเรือน
- (15) คนพิการที่อยู่ในภาวะฉุกเฉิน

3.6 พัฒนาการของการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

ประเทศไทย เห็นความสำคัญของคุณภาพชีวิตคนพิการ จึงจัดตั้งหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง และรับผิดชอบในการดูแลคุณภาพชีวิตคนพิการ ตั้งแต่ พ.ศ. 2483 ถึง ปัจจุบัน เพื่อให้ คนพิการมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ ตลอดจนให้รัฐต้องสงเคราะห์คนพิการให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และพึ่งตนเองได้ ซึ่งมีรายละเอียด ตามตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 พัฒนาการของการส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

พ.ศ.	รายละเอียด
2483	- จัดตั้งกรมประชาสงเคราะห์ สังกัดกระทรวงมหาดไทย - กรมประชาสงเคราะห์ ได้ตั้งหน่วยงานรับผิดชอบดูแลเรื่องคนพิการ ระดับกลุ่มงาน เป็นงานคนพิการในฝ่ายสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่ง กองสวัสดิการสงเคราะห์ เน้นการให้บริการ ด้านสวัสดิการสงเคราะห์ ให้แก่คนพิการ
2493	- กรมประชาสงเคราะห์ ย้ายมาตั้งที่สะพานขาว โดยยกระดับงานคนพิการเป็นฝ่ายสงเคราะห์คนพิการในกองสวัสดิการสงเคราะห์
2524	- กรมประชาสงเคราะห์ และองค์กรเอกชนด้านคนพิการ ได้ร่วมกันผลักดันกฎหมายเกี่ยวกับคนพิการ ในเรื่องสิทธิและ โอกาสของการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
2534	- รัฐบาล ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 - จัดตั้ง สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ (สฟก.) ขึ้นเป็นหน่วยงานระดับกอง สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย - กรมประชาสัมพันธ์ โอนงานคนพิการในฝ่ายสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่ง มารวมไว้ที่ สฟก. - สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ (สฟก.) มีหน้าที่ 1. เป็นสำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ 2. เป็นสำนักทะเบียนกลางสำหรับคนพิการ 3. ดำเนินการทั้งงานด้านวิชาการ การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ 4. สนับสนุนหน่วยงานสถาบันที่ให้บริการด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ
2536	- ปรับโครงสร้างการบริหารราชการ โดยโอนสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ กรมประชาสงเคราะห์ สังกัดกระทรวงมหาดไทยไปสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
2545	- สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ (สฟก.) เปลี่ยนชื่อเป็น สำนักส่งเสริมและพิทักษ์คนพิการ (สทก.) สังกัดสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและพิทักษ์เด็กเยาวชน ผู้ด้อยโอกาสคนพิการและผู้สูงอายุ (สท.) กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) - สำนักส่งเสริมและพิทักษ์คนพิการ ทำหน้าที่เหมือน สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ โดยเน้นงานวิชาการและการจัดทำองค์ความรู้ด้านคนพิการ สำหรับงานบริการและการให้สวัสดิการสงเคราะห์คนพิการ

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

พ.ศ.	รายละเอียด
2550	<ul style="list-style-type: none"> - พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 29 กันยายน 2550 - สารสำคัญของพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 คือ คนพิการได้รับสิทธิตามกฎหมายมากขึ้น อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ลดหย่อนภาษีสำหรับผู้ดูแลคนพิการ และให้กระทรวงต่างๆเข้ามาดูแลคนพิการมากขึ้น - จัดตั้งสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ สังกัดกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของชีวิต - สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ
2556	- พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 20 มีนาคม 2556

ที่มา: ปรับปรุง “ประวัติหน่วยงาน” สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ สืบค้น เมื่อวันที่ 21 มีนาคม 2560 จาก <http://www.nep.go.th>

3.7 แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ

แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ เป็นแผนแม่บทที่กำหนดแนวทางการดำเนินงานด้านคนพิการของประเทศไทยให้กับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยในช่วงที่ผ่านมาได้มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการมาแล้ว จำนวน 5 ฉบับ ซึ่งแต่ละฉบับได้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทั้งในด้านสาระและกระบวนการจัดทำแผนอย่างต่อเนื่อง ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงและสถานการณ์ทางสังคมต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการของประเทศไทย โดยแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ทั้ง 5 ฉบับ มีสาระสำคัญ ดังนี้

3.7.1 แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2540-2544

แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2540 - 2544 กำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นให้คนพิการ มีสุขภาพที่ดีที่สุดตามสภาวะความพิการที่เป็นจริงมีความสามารถเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล รู้จักสิทธิและหน้าที่ในฐานะพลเมืองที่ดีมีอาชีพ มีงานทำ ดำรงชีวิตอย่างมีเกียรติมีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับผู้อื่นในสังคม ตลอดจนครอบครัว ชุมชน และสังคม ให้โอกาส

และยอมรับคนพิการเช่นเดียวกับคนทั่วไป โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญในการให้คนพิการ ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การแพทย์ การศึกษา อาชีพและการมีงานทำ และบริการสังคมต่างๆ โดยได้จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตคนพิการไว้ ดังนี้

- 1) ให้การศึกษาและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเรื่องคนพิการ เพื่อสร้างเจตคติเชิงสร้างสรรค์ต่อคนพิการ และเปิดโอกาสให้คนพิการมีความเสมอภาคกับคนทั่วไป
- 2) เผยแพร่ความรู้ เรื่อง ความสามารถในการพัฒนาตนเองของคนพิการ และศักยภาพของคนพิการ
- 3) สร้างความตระหนักรู้สิทธิ และหน้าที่แก่คนพิการ ครอบครัว ชุมชน และสังคม สถานประกอบการ ตลอดจนบุคลากรของทั้งภาครัฐ และเอกชนที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับคนพิการ
- 4) เร่งรัดปรับปรุง แก้ไข และใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิทธิของคนพิการ
- 5) ส่งเสริมสุขภาพของคนพิการ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ
- 6) ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพคนพิการ โดยการบริการฟื้นฟู สมรรถภาพทางการแพทย์แบบบูรณาการ สหวิชาชีพและการแพทย์ทางเลือก
- 7) ขจัดความไม่รู้หนังสือของคนพิการ พร้อมกับการพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
- 8) สนับสนุนการจัดกิจกรรมทางด้านกีฬา นันทนาการสำหรับคนพิการ
- 9) สนับสนุนการฝึกอาชีพและการประกอบอาชีพของคนพิการ ทั้งการประกอบอาชีพอิสระ การทำงานในหน่วยงานเอกชน สถานประกอบการ หน่วยงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ
- 10) จัดระบบสวัสดิการสังคมสำหรับคนพิการ เพื่อสร้างหลักประกันพัฒนาคูณภาพชีวิตคนพิการ
- 11) การส่งเสริมการวิจัยและการพัฒนาคูณภาพชีวิตคนพิการ การประเมินผลโครงการ และการดำเนินงานเกี่ยวกับคนพิการ
- 12) การส่งเสริมการนำผลงานวิจัยและพัฒนาไปปฏิบัติ และสร้างผลิตผลอย่างเป็นรูป ธรรม
- 13) พัฒนาการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การสื่อสาร การบริการ เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อม สำหรับคนพิการแต่ละประเภท
- 14) การจัดบริการเพื่อคนพิการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การสื่อสาร การบริการ เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อม

15) ส่งเสริมการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสาร การสื่อสาร การบริการ เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ต่อการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพของคนพิการแต่ละประเภท

16) ส่งเสริมความเข้มแข็งองค์กรของคนพิการ องค์กรเพื่อคนพิการและ องค์กรผู้ปกครองคนพิการ ในการมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

17) การส่งเสริมคนพิการและครอบครัว มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ทั้งในระดับนโยบาย แผนงาน โครงการ กฎหมาย ตลอดจนการรับบริการที่มีผลกระทบต่อคนพิการ

18) ส่งเสริมบทบาทของชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กร ด้านคนพิการ องค์กรรัฐ สถาบันทางศาสนา องค์กรภาคธุรกิจเอกชน เป็นกลไกในการพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ

19) สนับสนุนการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาทางด้านคนพิการ

20) ส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านคนพิการ ครอบครัว และผู้ปกครองคนพิการอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน

3.7.2 แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545-2549

แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545-2549 มีเป้าหมาย สำคัญในการเสริมสร้างเจตคติเชิงสร้างสรรค์ และสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาของคนพิการ การพัฒนาเทคโนโลยีทางกฎหมาย เพื่อพัฒนาและคุ้มครองสิทธิคนพิการให้มีความเสมอภาค ตลอดจน พัฒนาคนพิการในทุกมิติ รวมถึงการส่งเสริมการรวมตัวขององค์กรด้านคนพิการอย่างเข้มแข็ง โดยได้จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการไว้ ดังนี้

1) ให้การศึกษาและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเรื่องคนพิการ เพื่อสร้างเจตคติ เชิงสร้างสรรค์ต่อคนพิการ และเปิดโอกาสให้คนพิการมีความเสมอภาคกับคนทั่วไป

2) เผยแพร่ความรู้ เรื่องความสามารถในการพัฒนาตนเองของคนพิการและ ศักยภาพของคนพิการ

3) สร้างความตระหนักรู้สิทธิ และหน้าที่แก่ คนพิการ ครอบครัว ชุมชน และสังคม สถานประกอบการ ตลอดจนบุคลากรของทั้งภาครัฐและเอกชนที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับ คนพิการ

4) เร่งรัดปรับปรุง แก้ไข และใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิทธิของคนพิการ

5) ส่งเสริมสุขภาพของคนพิการ ทั้งร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ

6) ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพคนพิการ โดยการบริการฟื้นฟูสมรรถภาพ ทางกายแบบบูรณาการ สหวิชาชีพและการแพทย์ทางเลือก

- 7) ขจัดความไม่รู้หนังสือของคนพิการ พร้อมกับการพัฒนาการจัดการศึกษา
เพื่อคนพิการอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
- 8) สนับสนุนการจัดกิจกรรมทางด้านกีฬา นันทนาการสำหรับคนพิการ
- 9) สนับสนุนการฝึกอาชีพ และการประกอบอาชีพของคนพิการ ทั้งการ
ประกอบอาชีพอิสระ การทำงานในหน่วยงานเอกชน สถานประกอบการ หน่วยงานภาครัฐและ
รัฐวิสาหกิจ
- 10) จัดระบบสวัสดิการสังคมสำหรับคนพิการ เพื่อสร้างหลักประกันพัฒนา
คุณภาพชีวิตคนพิการ
- 11) ส่งเสริมการวิจัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ การประเมินผล
โครงการ และการดำเนินงานเกี่ยวกับคนพิการ
- 12) การส่งเสริมการนำผลงานวิจัย และพัฒนาไปปฏิบัติ และสร้างผลิตผล
อย่างเป็นรูปธรรม โดยไม่เสียค่าลิขสิทธิ์
- 13) พัฒนาการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การสื่อสาร การบริการ เทคโนโลยี และ
สภาพแวดล้อมสำหรับคนพิการ
- 14) การจัดบริการเพื่อคนพิการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การสื่อสาร การบริการ
เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อม
- 15) ส่งเสริมการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสาร การสื่อสาร การบริการ เทคโนโลยี
และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพของคนพิการแต่ละประเภท
- 16) ส่งเสริมความเข้มแข็งองค์กรของคนพิการ องค์กรเพื่อคนพิการและ
องค์กรผู้ปกครองคนพิการ ในการมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
- 17) การส่งเสริมคนพิการและครอบครัวมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ
ทั้งในระดับนโยบาย แผนงาน โครงการ กฎหมาย ตลอดจนการรับบริการที่มีผลกระทบต่อคนพิการ
- 18) ส่งเสริมบทบาทของชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กร
ด้านคนพิการ องค์กรภาครัฐ สถาบันศาสนา องค์กรภาคธุรกิจเอกชนเป็นกลไกในการพัฒนาคุณภาพ
ชีวิตคนพิการ
- 19) สนับสนุนการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาทางด้านคนพิการ
- 20) ส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านคนพิการ ครอบครัว
และผู้ปกครองคนพิการอย่างเพียงพอ และมีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐาน

3.7.3 แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2550-2554

แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2550 - 2554 เป็นแผนยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้น โดยมีเป้าหมายให้คนพิการได้รับการคุ้มครองสิทธิ มีคุณภาพชีวิตที่ดี เต็มตามศักยภาพ มีส่วนร่วมในสังคมอย่างเต็มที่ และเสมอภาค ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปราศจากอุปสรรค โดยได้จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตคนพิการไว้ ดังนี้

1) ด้านการบริหารจัดการระบบการพัฒนาคูณภาพชีวิตคนพิการ โดยมีแนวทางและมาตรการในการดำเนินการ ดังนี้

(1) จัดตั้งคณะกรรมการประสานงานด้านคนพิการแห่งชาติ เพื่อประสานการบริหารจัดการระบบการพัฒนาคูณภาพชีวิตคนพิการให้เป็นไปตามเป้าหมาย โดยใช้หลักธรรมาภิบาล

(2) พัฒนาระบบบริการคนพิการทุกด้าน ทั้งทางด้านการแพทย์ การศึกษา อาชีพ และสังคม ให้ครอบคลุมทั่วถึง

(3) ส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐ และองค์กรเอกชนมีการจัดซื้อ สิ่งอำนวยความสะดวก และความช่วยเหลืออื่นใด ล่ามภาษามือ เอกสารอักษรเบรลล์ หนังสือเสียง ภายอุปกรณ์เครื่องช่วยความพิการที่เกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ และการดำรงชีวิตอิสระ

(4) ส่งเสริมการผลิต และพัฒนาบุคลากรด้านคนพิการให้มีจำนวนเพียงพอ และมีความรู้ความสามารถที่จะเป็นผู้ให้บริการทุกด้าน รองรับทันความต้องการจำเป็นด้านการพัฒนาคูณภาพชีวิตคนพิการ และกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก

(5) ผลักดันให้เกิดระบบการจัดสรรงบประมาณ เงินอุดหนุน และเพิ่มรายรับของกองทุนเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐ และองค์กรเอกชน สามารถให้บริการทุกด้านแก่คนพิการอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

(6) ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม ด้านการพัฒนาคูณภาพชีวิตคนพิการทุกด้าน และนำผลงานวิจัยไปปรับใช้เพื่อพัฒนางานด้านคนพิการ

(7) สนับสนุนทุนการวิจัย และการเผยแพร่ผลงาน

(8) สนับสนุนให้องค์กรที่เกี่ยวข้องมีการจัดทำระบบฐานข้อมูลด้านคนพิการ ให้เป็นระบบบูรณาการที่มีประสิทธิภาพเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2) ด้านการส่งเสริม สนับสนุน ความเข้มแข็งขององค์กรด้านคนพิการและเครือข่ายในการพัฒนาคูณภาพชีวิตคนพิการ โดยมีแนวทางและมาตรการในการดำเนินการ ดังนี้

(1) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้ง และหรือการดำเนินงานขององค์กรด้านคนพิการ และเครือข่ายในด้านงบประมาณ วิชาการ และการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

(2) สนับสนุนให้องค์กรด้านคนพิการ และเครือข่าย มีบทบาทเป็นที่ปรึกษา หรือคณะกรรมการระดับท้องถิ่นถึงระดับชาติ เพื่อให้ข้อคิดเห็นนำสู่การตัดสินใจของรัฐและองค์กรที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานด้านคนพิการ

(3) ยกกระดับความสามารถในการแก้ปัญหา และพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรด้านคนพิการ และเครือข่าย

(4) ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความรู้ความเข้าใจ และมีส่วนร่วมในการสนับสนุนองค์กรด้านคนพิการ

3) *ด้านการสร้างเสริมเจตคติที่ดีของคนพิการ ครอบครัว และสังคม ที่มีต่อความพิการ และคนพิการ* โดยมีแนวทางและมาตรการในการดำเนินการ ดังนี้

(1) พัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมทางสังคมในทุกระบบ ทั้งหน่วยงานภาครัฐ และองค์กรเอกชนที่เกี่ยวข้อง ให้คนพิการและครอบครัวสามารถมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง

(2) ส่งเสริมให้สตรีพิการมีโอกาสแสดงศักยภาพ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม

(3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานภาครัฐ และองค์กรเอกชน จัดกิจกรรมในการเสริมสร้างเจตคติที่ถูกต้อง และสร้างสรรค์ต่อความพิการคนพิการ และครอบครัว

(4) สนับสนุนการจัดทำสื่อที่มีคุณภาพ เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมศักยภาพ การมีส่วนร่วม และความเสมอภาคของคนพิการ

(5) ส่งเสริมสนับสนุนให้คนพิการมีงานทำ

(3) ส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐ และองค์กรเอกชนติดตามประเมินผลจำนวนคนพิการที่สามารถดำรงชีวิตอิสระ

4) *ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมที่ปราศจากอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของคนพิการ* โดยมีแนวทางและมาตรการในการดำเนินการ ดังนี้

(1) ผลักดันให้มีนโยบาย และวาระแห่งชาติ ในการจัดสภาพแวดล้อมที่ปราศจากอุปสรรค (Accessible Environment) และส่งเสริมการเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร เพื่อก้าวสู่สังคมที่ปราศจากอุปสรรคเพื่อคนทั้งมวล (Barrier free Society for All) และผลักดันให้มีการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

(2) ขอร่าง/ปรับปรุง กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวกับอาคารสถานที่ การขนส่ง บริการสาธารณะ โทรคมนาคม (Telecommunication) เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร (Information and Communication Technology) รวมทั้งเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก

ความสะดวก (Assistive Technology) ส่งเสริมการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเพื่อให้มีสภาพแวดล้อมที่ปราศจากอุปสรรค และบริการทุกด้านแก่คนพิการ

(3) ส่งเสริมการจัดหลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอน ด้านการออกแบบที่เป็นสากล และเป็นธรรม (Universal Design)

(4) ส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษา ให้มีการจัดการเรียนการสอน ด้านการออกแบบที่เป็นสากล และเป็นธรรม (Universal Design)

(5) พัฒนา และขยายศูนย์ส่งเสริม และสาธิตให้บริการด้านการออกแบบที่เป็นสากล และเป็นธรรม (Universal Design) ทั้งสำหรับการเรียนการสอน และการขยายบริการสู่ชุมชน

(6) สร้างกลไกการติดตาม กำกับ ดูแล และตรวจสอบด้านสภาพแวดล้อม และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่ปราศจากอุปสรรค

3.7.4 แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2555-2559

แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ.2555-2559 ได้กำหนดประเด็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการที่สำคัญ เพื่อเป็นกรอบในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการไว้ ดังนี้

1) การสร้างสังคมบูรณาการ เพื่อคนพิการ และทุกคนในสังคม โดยให้คนพิการสามารถเข้าถึง และใช้ประโยชน์ได้จากสิทธิอย่างเท่าเทียม และเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติต่อคนพิการและผู้ดูแลคนพิการ มีบริการเพื่อให้คนพิการเข้าถึงสิทธิตามกฎหมายและตอบสนองความจำเป็นของคนพิการแต่ละประเภท มีการเฝ้าระวังและป้องกัน การแสวงหาประโยชน์ การใช้ความรุนแรง และการล่วงละเมิดต่อคนพิการ โดยมีแนวทาง และมาตรการในการดำเนินการดังนี้

(1) ภาครัฐมีหน้าที่จัดให้มีบริการเพื่อให้คนพิการเข้าถึงสิทธิตามกฎหมาย และตอบสนองความจำเป็นของคนพิการแต่ละประเภท

(2) สนับสนุนให้องค์กรภาคเอกชนจัดบริการตามกฎหมายให้ตอบสนองต่อความจำเป็นต่อคนพิการแต่ละประเภท

(3) เฝ้าระวังและป้องกันการแสวงหาผลประโยชน์ การใช้ความรุนแรง และการล่วงละเมิดต่อคนพิการ

(4) พัฒนา ปรับปรุง แก้ไข กฎหมาย กลไก และวิธีการปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมคุ้มครองสิทธิ และจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการและผู้ดูแลคนพิการ โดยให้ความสำคัญเป็นพิเศษต่อเด็กพิการ และสตรีพิการ

(5) สร้างหลักประกันให้คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ ในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

(6) รมรณรงค์ เผยแพร่ และประชาสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมทุกภาคส่วนของสังคมบูรณาการให้มีส่วนร่วม สนับสนุนการเข้าถึงสิทธิ และจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการและผู้ดูแลคนพิการ

2) สร้างสภาพแวดล้อม พัฒนาเทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสารที่คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ โดยส่งเสริมให้องค์กรทุกภาคส่วนรวมถึงองค์กรธุรกิจภาคเอกชนจัดให้คนพิการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสภาพแวดล้อม อาคาร สถานที่ และการคมนาคมขนส่ง รวมถึงผลิตภัณฑ์ อุปกรณ์ เครื่องช่วยความพิการและเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการดำรงชีวิตประจำวัน หรือเพื่อการสื่อสาร ตลอดจนเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ข้อมูลข่าวสาร และบริการโทรคมนาคม โดยมีแนวทางและมาตรการในการดำเนินการ ดังนี้

(1) ภาครัฐรวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่จัดและส่งเสริมให้องค์กรทุกภาคส่วนรวมถึงองค์กรธุรกิจเอกชนจัดให้คนพิการเข้าถึง และใช้ประโยชน์ได้จากสภาพแวดล้อม อาคาร สถานที่ และการคมนาคมขนส่ง

(2) ภาครัฐรวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่จัดและส่งเสริมให้องค์กรทุกภาคส่วน รวมถึงองค์กรธุรกิจเอกชนจัดให้คนพิการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากผลิตภัณฑ์ อุปกรณ์ และเครื่องช่วยความพิการ รวมถึงเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการดำรงชีวิตประจำวัน โดยมีการประเมินความต้องการและความเหมาะสมในการใช้งานคนพิการ

(3) ภาครัฐรวมถึงองค์กรอิสระ มีหน้าที่จัดและส่งเสริมให้องค์กรทุกภาคส่วน รวมถึงองค์กรธุรกิจเอกชนจัดให้คนพิการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ข้อมูลข่าวสาร การสื่อสาร บริการโทรคมนาคม รวมถึงเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการสื่อสาร โดยมีการประเมินความต้องการและความเหมาะสมในการใช้งานของคนพิการ

(4) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน และการฝึกอบรมเกี่ยวกับการสร้างและปรับสภาพแวดล้อม โดยอาศัยหลักการออกแบบที่เป็นสากลและเป็นธรรมชาติเพื่อการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ของคนพิการ

(5) สนับสนุนการจัดตั้งกลไกให้คำปรึกษา ติดตามประเมินผลและพัฒนานวัตกรรม เพื่อส่งเสริมการปรับสภาพแวดล้อมทางสังคมและที่อยู่อาศัยให้คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ในการดำรงชีวิตได้จริง

3) สร้างพลังอำนาจให้คนพิการสามารถเข้าถึงบริการต่างๆ ทั้งด้านการแพทย์ การศึกษา อาชีพและการมีงานทำ กีฬา การท่องเที่ยว ตลอดจนปรับปรุงกลไกด้านการเงิน การคลังและงบประมาณ เพื่อการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้มีประสิทธิภาพ การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ภาคประชาสังคม และภาคส่วนอื่นๆที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่คนพิการ เพื่อรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และภัยพิบัติทางธรรมชาติ โดยมีแนวทางและมาตรการในการดำเนินการ ดังนี้

(1) เสริมพลังคนพิการให้เข้าถึงบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข อย่างสอดคล้อง และเพียงพอกับความจำเป็นของแต่ละบุคคล รวมทั้งเฝ้าระวังและป้องกัน ความพิการ การได้รับสิทธิประโยชน์จากบริการหลักประกันสุขภาพ กองทุนประกันสังคมและ กองทุนเงินทดแทน

(2) เสริมสร้างการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของคนพิการตั้งแต่แรกเกิด หรือแรกพบความพิการ จนตลอดชีวิต รวมถึงการจัดการศึกษาอย่างเหมาะสม และมีคุณภาพ

(3) พัฒนา และเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการช่วยเหลือระยะ เริ่มแรกแก่คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการและผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่คนพิการ เพื่อรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และภัยพิบัติทางธรรมชาติ

(4) เสริมพลังคนพิการและผู้ดูแลคนพิการเพื่อความมั่นคงและความก้าวหน้าด้านอาชีพหรือการทำงานโดยมีรายได้ที่เพียงพอ ทั้งในระบบตลาดแรงงาน นอก ระบบตลาดแรงงาน การประกอบอาชีพอิสระ รวมถึงส่งเสริมธุรกิจเพื่อสังคมเพื่อคนพิการ เพื่อร่วม สร้างเศรษฐกิจของประเทศ

(5) เสริมพลังคนพิการเพื่อเข้าถึงสิทธิเสรีภาพในการเดินทางท่องเที่ยว และนันทนาการบนพื้นฐานของความเท่าเทียมกับบุคคลทั่วไป

(6) เสริมพลังคนพิการให้มีความพร้อมในการออกกำลังกายและ เล่นกีฬาเพื่อสุขภาพ และการได้รับพัฒนาศักยภาพด้านกีฬาสู่ความเป็นเลิศ

(7) ปรับปรุงกลไกด้านการเงิน การคลัง และงบประมาณ เพื่อการส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้มีประสิทธิภาพ และกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ภาคประชาสังคม และภาคส่วนอื่นๆที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ

(8) ศึกษาและดำเนินการให้มีแหล่งรายได้ เพื่อสนับสนุนการเงิน การคลัง และงบประมาณ เพื่อการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการอย่างเพียงพอ และอย่างยั่งยืน

(9) จัดตั้งและสนับสนุน การดำเนินงานสถาบันทางวิชาการเพื่อการวิจัย และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

(10) พัฒนาผลงานทางวิชาการ งานวิจัยด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการที่สามารถนำไปกำหนดนโยบายด้านคนพิการของประเทศ

4) สร้างความเข้มแข็งขององค์กรด้านคนพิการและเครือข่ายในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านคนพิการอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการรวมตัวจัดตั้ง และสร้างความเข้มแข็งขององค์กรด้านคนพิการทุกประเภท ทั้งในระดับจังหวัดและท้องถิ่น ส่งเสริมและสนับสนุนทรัพยากร โดยเฉพาะด้านการเงินและวิชาการ แก่องค์กรด้านคนพิการให้สามารถบริหารจัดการ รวมถึงส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิ ตลอดจนจัดบริการให้แก่คนพิการได้อย่างมีมาตรฐาน สนับสนุนให้องค์กรด้านคนพิการและเครือข่าย มีบทบาทเป็นส่วนหนึ่งของคณะกรรมการในทุกระดับ และทุกมิติ ในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา โดยมีแนวทางและมาตรการในการดำเนินการ ดังนี้

(1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการรวมตัว จัดตั้ง และสร้างความเข้มแข็งขององค์กรด้านคนพิการทุกประเภท ทั้งในระดับจังหวัด และท้องถิ่น

(2) ส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรด้านคนพิการให้มีบทบาทในภาคสังคมหรือกิจกรรมด้านคนพิการระดับนานาชาติ

(3) ส่งเสริมและสนับสนุนทรัพยากรด้านการเงิน และวิชาการ แก่องค์กรด้านคนพิการให้สามารถบริหารจัดการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิ ตลอดจนจัดบริการให้แก่คนพิการได้อย่างมีมาตรฐาน

(4) สนับสนุนให้องค์กรด้านคนพิการและเครือข่าย มีบทบาทเป็นส่วนหนึ่งของคณะกรรมการในทุกระดับ และทุกมิติในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา

(5) สนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดให้มีการสมทบงบประมาณ เพื่อสร้างความเข้มแข็ง และศักยภาพแก่องค์กรด้านคนพิการในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการและผู้ดูแลคนพิการ

5) สร้างเสริมเจตคติเชิงสร้างสรรค์ต่อความพิการและคนพิการ โดยการสร้างเสริมความรู้ ความเข้าใจและตระหนักรู้เกี่ยวกับศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ศักยภาพ และการดำรงชีวิตอิสระ สิทธิและหน้าที่ของคนพิการ รวมถึงส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนจัดกิจกรรมในการสร้างเสริมเจตคติเชิงสร้างสรรค์ต่อความพิการ คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการและครอบครัว

- (1) สร้างเสริมความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักรู้เกี่ยวกับศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ศักยภาพ และการดำรงชีวิตอิสระ สิทธิและหน้าที่ของคนพิการ
- (2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน จัดกิจกรรมในการสร้างเสริมเจตคติเชิงสร้างสรรค์ต่อความพิการ คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ และครอบครัว
- (3) พัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมทางสังคมในทุกด้าน เพื่อให้คนพิการสามารถแสดงศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่
- (4) พัฒนารูปแบบ และวิธีการ ในการเปลี่ยนแปลงแนวคิดเกี่ยวกับคนพิการ จากสังคมเวทนานิยม เป็นสังคมฐานนิยม
- (5) บรรลุความรู้เรื่องความพิการ และคนพิการ ในหลักสูตรการศึกษาทุกระดับ และทุกระบบ
- (6) จัดตั้งและสนับสนุนสถาบันการสื่อสารสังคม เพื่อสื่อสารสาธารณะเรื่องคนพิการอย่างมีประสิทธิภาพ

3.7.5 แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2560 - 2564

จากการประเมินผลแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2555 - 2559 ทั้งในเชิงผลผลิต และผลลัพธ์ พบว่าคนพิการจำนวนกว่า 828,200 คน ได้มีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินงาน ตามแผนงาน โครงการภายใต้ยุทธศาสตร์ ทั้งนี้ หากพิจารณาถึงความสำเร็จ และความก้าวหน้าของการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติ เมื่อสิ้นสุดแผนพบว่า มีความก้าวหน้าและความสำเร็จ มากกว่าร้อยละ 70 โดยยุทธศาสตร์ที่ประสบความสำเร็จมากที่สุด คือ ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม โดยไม่เลือกปฏิบัติต่อคนพิการ รองลงมา คือ ยุทธศาสตร์ เสริมพลังอำนาจให้กับคนพิการและผู้ดูแลคนพิการ ยุทธศาสตร์ ส่งเสริมศักยภาพและความเข้มแข็งแก่องค์กรด้านคนพิการและเครือข่าย ยุทธศาสตร์ สร้างสภาพแวดล้อม พัฒนาเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารที่คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ และยุทธศาสตร์สร้างเสริมเจตคติเชิงสร้างสรรค์ต่อความพิการและคนพิการ ตามลำดับ

ผลการดำเนินงานที่สำคัญ ได้มีการขับเคลื่อนการพัฒนาสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ครอบคลุมทุกมิติ ทำให้คนพิการได้เข้าถึงสิทธิต่างๆ เพิ่มมากขึ้น อาทิ การเพิ่มสวัสดิการเบี้ยความพิการจาก 500 บาท เป็น 800 บาท จำนวน 1,384,734 คน (ณ ปีงบประมาณ 2559) โดยคนพิการที่มีบัตรประจำตัวแล้วสามารถได้รับเบี้ยความพิการทันที การพัฒนาชุดสิทธิประโยชน์ในด้านสุขภาพ การจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในทุกระดับ ทั้งนี้ มีโรงเรียนเฉพาะความพิการ จำนวน 46 โรงเรียน มีนักเรียนพิการจำนวน 12,975 คน การจัดการศึกษาแบบเรียนรวม มีนักเรียนพิการจำนวน 386,823 คน

ใน 21,972 โรงเรียนทั่วประเทศ และพัฒนาศูนย์การเรียนรู้เฉพาะความพิการ เป้าหมาย 1 อำเภอ 1 ศูนย์การเรียนรู้ เป็นต้น

ด้านการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ มีคนพิการทำงานในสถานประกอบการ จำนวนกว่า 32,500 คน และทำงานในหน่วยงานของรัฐจำนวนกว่า 3,846 คน ซึ่งนับว่าเป็นพัฒนาการที่ดีในเชิงของการสร้างโอกาสให้คนพิการได้แสดงศักยภาพ และสังคมได้ตระหนักถึงความสามารถของคนพิการที่เป็นกำลังสำคัญในการร่วมพัฒนาประเทศ รวมถึงการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระให้กับคนพิการและผู้ดูแลคนพิการ ให้บริการกู้ยืมเงินคนพิการ หรือผู้ดูแลคนพิการ จำนวน 60,228 ราย โดยไม่เสียดอกเบี้ย และได้ปรับเพิ่มวงเงินกู้ยืมเงินทุนประกอบอาชีพรายบุคคล จากเดิมรายละไม่เกิน 40,000 บาท เป็นไม่เกินรายละ 60,000 บาท และให้มีการพิจารณาเป็นรายๆ ไป โดยไม่เกิน 120,000 บาทต่อราย ทำให้คนพิการมีงานทำ และมีรายได้เลี้ยงดูตนเอง และครอบครัวมากยิ่งขึ้น

ด้านสิทธิและสวัสดิการของคนพิการ มีการพัฒนาระบบบริการล่ามภาษามือ ส่งเสริมพัฒนาความรู้ให้กับล่ามภาษามือ จัดทำหลักสูตรพัฒนาล่ามภาษามือในระยะสั้นและระยะยาว และสร้างความตระหนักรู้แก่บุคคลทั่วไป เกี่ยวกับการใช้ภาษามือไทย มีล่ามภาษามือได้รับการจัดจ้างจำนวน 649 คน จัดบริการผู้ช่วยคนพิการ จำนวน 780 คน มีการฝึกอบรมให้ความรู้ผู้ช่วยคนพิการตามหลักสูตรผู้ช่วยคนพิการระดับพื้นฐาน เพื่อให้สามารถดูแลคนพิการในระดับรุนแรงที่มีความประสงค์จะขอรับบริการผู้ช่วยคนพิการ รวมถึงได้มีการส่งเสริมและพัฒนาทักษะคนพิการ โดยให้บริการอุปการะเลี้ยงดูด้านปัจจัย 4 บริการทางสังคมสงเคราะห์ รักษาพยาบาลฟื้นฟูปรับสภาพร่างกาย จิตใจ ตามสภาพความพิการ ส่งเสริมพัฒนาการให้บริการด้านการศึกษาและวิชาชีพ ในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ และศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ สังกัดกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จำนวน 22 แห่ง มีคนพิการกว่า 5,191 คน

การผลักดันการจัดตั้งอำนาจความสะดวกสำหรับคนพิการและทุกคนในสังคม เข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ ซึ่งมีหน่วยงานราชการที่จะต้องดำเนินการจัดตั้งอำนาจความสะดวกสำหรับคนพิการจำนวนทั้งสิ้น 43,024 แห่ง และได้มีการจัดตั้งอำนาจความสะดวกไปแล้ว จำนวน 22,259 แห่ง (คิดเป็นร้อยละ 51.74) รวมถึงการปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยให้เอื้อต่อการดำรงชีวิตของคนพิการกว่า 10,000 หลัง และได้ดำเนินการพัฒนา และสร้างชุมชนต้นแบบอารยสถาปัตย์ โดยดำเนินการนำร่องกว่า 33 จังหวัด และมีแผนที่จะดำเนินการให้ครอบคลุมทุกจังหวัดในปี พ.ศ. 2561 นอกจากนี้ ได้ดำเนินการพัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพเพื่อรองรับระบบคมนาคมขนส่งที่เอื้อต่อคนพิการ โดยได้มีการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่างๆ เพื่อเตรียม

ความพร้อมรองรับรถโดยสารปรับอากาศใช้เชื้อเพลิงก๊าซธรรมชาติ (NGV) ชานต่ำ ประกอบด้วย กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงคมนาคม กระทรวงมหาดไทย กรุงเทพมหานคร สถาบันการศึกษา องค์กรคนพิการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยดำเนินการศึกษาและสำรวจเส้นทางเดินรถ NGV ชานต่ำ การปรับปรุงทางลาด ทางเดินเท้า ป้ายหยุดรถ ประจำทาง จำนวน 1,234 แห่ง

นอกจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพดังกล่าวข้างต้น ได้มีการพัฒนาเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการในหลายๆ โครงการ เช่น การให้บริการเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อบริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาสำหรับคนพิการ การพัฒนาขอเข้าเทียมสำหรับคนพิการระดับเหนือเข่า การจัดทำมาตรฐาน สื่อสิ่งพิมพ์ อิเล็กทรอนิกส์ การพัฒนาเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวกด้านการอ่าน กระบวนการคิดและคณิตศาสตร์ สำหรับเด็กนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ การจัดตั้งศูนย์บริการถ่ายทอดการสื่อสารแห่งประเทศไทย และการติดตั้งตู้ TTRS กว่า 210 ตู้ ทั่วประเทศ เพื่อให้บริการคนหูหนวก การจัดบริการโทรศัพท์ภาพ ผ่านการถ่ายทอดการสื่อสารสำหรับคนหูหนวก การพัฒนาอุปกรณ์ช่วยฝึกเดิน สำหรับผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง (I-Walk) พัฒนาอิฐทางเท้า แม่เหล็ก และไม้ทำนทางคนพิการทางสายตา หุ่นยนต์เสริมพลังช่วยพยุงเดิน สำหรับผู้ป่วยอัมพาตครึ่งล่าง และอัมพาตครึ่งซีก เป็นต้น

สำหรับผลการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม ภายใต้แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติฉบับที่ 4 พ.ศ. 2555 - 2559 ในเชิงของกลไกการขับเคลื่อนงานด้านคนพิการในระดับพื้นที่ คือ การจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการในระดับพื้นที่ โดยมีการจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการระดับจังหวัดทุกจังหวัด และกรุงเทพมหานคร รวมจำนวน 77 แห่ง และจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไป จำนวน 1,096 ศูนย์ จำแนกเป็น องค์กรด้านคนพิการที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน จำนวน 64 ศูนย์ และราชการส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานภาครัฐ จำนวน 1,010 ศูนย์ และส่วนราชการอื่นอีก จำนวน 22 ศูนย์ นอกจากการดำเนินการดังกล่าวข้างต้น การขับเคลื่อนงานด้านคนพิการที่สำคัญอีกประการคือ การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรด้านคนพิการและเครือข่าย ให้สามารถส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิของคนพิการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีองค์กรด้านคนพิการในแต่ละประเภท ความพิการจำนวน 835 องค์กรทั่วประเทศ ทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนงานด้านคนพิการร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ทั้งนี้ การดำเนินงานขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการดังกล่าวข้างต้น จะสำเร็จไปไม่ได้ถ้าหากสังคมยังขาดเจตคติที่ดี และสร้างสรรค์ต่อคนพิการและความพิการ โดยในช่วงของการขับเคลื่อนแผนที่ผ่านมาได้มีการจัดทำ

โครงการพัฒนาศักยภาพนักร้องนักดนตรีตาบอดในที่สาธารณะ: จากถนนสู่ดวงดาว (From Street to Stars) เพื่อยกระดับการประกอบอาชีพของนักร้อง นักดนตรีคนตาบอด ทั่วประเทศ โดยกิจกรรมประกอบด้วย การอบรมเล่นดนตรี ร้องเพลง และพัฒนาบุคลิกภาพ โดยมีคนพิการทางการเห็นสมัครเข้าร่วมโครงการ 800 คน และผ่านการคัดเลือก 50 คน รวมไปถึงการแสดงศักยภาพ การแสดงในพื้นที่สาธารณะ และเผยแพร่ MV เพลงกำลังใจ และบทเพลง cover อื่น ๆ ของศิลปิน S2S ผ่านช่องทางมีเดีย เช่น YouTube ช่องทาง GMM ซึ่งนับว่าเป็นการสร้างสื่อสารสังคมให้เห็นถึงศักยภาพของคนพิการที่สามารถเป็นพลังในการขับเคลื่อน และสร้างสังคมที่อยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันต่อไป

จากสรุปผลการประเมินแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ.2555 - 2559 ข้างต้น สะท้อนให้เห็นถึงพัฒนาการในการขับเคลื่อนแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ในเชิงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่เพิ่มขึ้นในทุกช่วงแผน แต่การดำเนินงานให้บรรลุซึ่งวิสัยทัศน์ของแต่ละแผนนั้น จะต้องอาศัยปัจจัยสำคัญทั้งในเชิงนโยบายของผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ ทรัพยากรในการขับเคลื่อนแผน งบประมาณ บุคลากร ตลอดจนกลไกในเชิงกฎหมาย ระเบียบต่างๆ ที่จะต้องเอื้อต่อการดำเนินงาน รวมถึงเจตคติของสังคมต่อคนพิการและความพิการ อย่างไรก็ตาม จากการผลการประเมินข้างต้น ได้สะท้อนให้เห็นว่า ยุทธศาสตร์ของแผนดังกล่าว ยังมีความสำคัญ และจะต้องมีการขับเคลื่อนต่อไปในช่วงแผนฉบับต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของคณะกรรมการสังคม กิจการเด็ก เยาวชน สตรีผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส สภานิติบัญญัติแห่งชาติ รวมถึงข้อเสนอสมัชชาคนพิการระดับชาติปีพ.ศ. 2559 ที่เห็นควรคงยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2555 - 2559 ไว้ในแผนระยะต่อไป เพื่อให้การขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มีความต่อเนื่องเกิดผลเป็นรูปธรรมต่อไปอย่างแท้จริง

แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2560 - 2564 ได้กำหนดประเด็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการที่สำคัญ เพื่อเป็นกรอบในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการไว้ ดังนี้

- 1) เสริมพลังและพัฒนา ศักยภาพคนพิการในทุกช่วงวัย ตั้งแต่ แรกเกิดหรือแรกพบความพิการ รวมถึง บุคคลที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นเฉพาะบุคคล
- 2) เสริมพลังและพัฒนา ศักยภาพสตรีพิการ และเด็กหญิงพิการ เพื่อให้เข้าถึงโอกาสอันเท่าเทียมในการพัฒนาสังคมกระแสหลัก
- 3) เสริมพลังและพัฒนา ศักยภาพผู้นำคนพิการ และแกนนำเครือข่ายให้สามารถส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการอย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน

- 4) พัฒนาศักยภาพและสร้างความเข้มแข็งให้แก่กลุ่มผู้ประกอบการ ผู้ดูแลคนพิการ ครอบครัว และเครือข่ายในการส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
- 5) สนับสนุนการรวมกลุ่ม การจัดตั้ง การสร้างความเข้มแข็ง และธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการขององค์กรด้านคนพิการในทุกระดับ
- 6) เสริมพลังให้องค์กรด้าน คนพิการทุกระดับสามารถส่งเสริม ค้ำครองสิทธิคนพิการอย่างมีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของกระบวนการนโยบายสาธารณะด้านคนพิการ และที่เกี่ยวข้อง
- 7) สนับสนุนทรัพยากร องค์ความรู้ และการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพแก่องค์กรด้านคนพิการในทุกระดับ
- 8) พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพ ในการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มแก่คนพิการ
- 9) เพิ่มประสิทธิภาพระบบการดูแลสุขภาพคนพิการ การรักษา พยาบาล ป้องกันความพิการ การฟื้นฟูสมรรถภาพ อุปกรณ์เครื่องช่วยความพิการ เพื่อให้คนพิการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 10) เพิ่มประสิทธิภาพระบบ การจัดการศึกษาและการเรียนรู้ทั้งใน ระบบและนอกระบบทุกระดับการศึกษา รวมทั้งการเรียนรวม โรงเรียนเฉพาะ ความพิการ การศึกษานอกโรงเรียน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ศูนย์การเรียน เฉพาะความพิการของภาครัฐและเอกชน เพื่อให้คนพิการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ทางการศึกษา
- 11) เพิ่มประสิทธิภาพระบบ ค้ำครองทางสังคม ระบบสนับสนุนทางสังคม ระบบสวัสดิการ การจัดบริการสังคม และความช่วยเหลืออื่นตามความต้องการจำเป็นพิเศษเฉพาะบุคคล แก่คนพิการในทุกช่วงวัย
- 12) เพิ่มประสิทธิภาพของ ระบบและกลไก ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เพื่อเพิ่มศักยภาพของคนพิการให้มีความสามารถในการ ประกอบอาชีพ มีงานทำ และมีรายได้มากขึ้น
- 13) จัดระบบสนับสนุนการ ท่องเที่ยว กีฬา นันทนาการ วัฒนธรรม และบันเทิง สำหรับคนพิการอย่างมี ประสิทธิภาพ
- 14) พัฒนากฎหมาย นโยบาย ยุทธศาสตร์ ตลอดจนกลไกการดำเนินงานด้านคนพิการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้สอดคล้องกับอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ รวมถึงข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการตามอนุสัญญาที่เกี่ยวข้อง ยุทธศาสตร์อินซอน เป้าหมายการพัฒนา

ที่ยั่งยืน กรอบการดำเนินงานเช่นใด เพื่อการลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติ และพันธกรณีระหว่างประเทศอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

15) สนับสนุนการจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการ บ้านพิทักษ์สิทธิคนพิการ ให้สามารถจัดบริการคนพิการในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

16) เพิ่มประสิทธิภาพ และปรับปรุงระบบข้อมูลด้านคนพิการของประเทศไทย ให้สามารถนำไปใช้ในการ กำหนดนโยบายและการจัดบริการอย่างมีประสิทธิภาพ

17) พัฒนาระบบการจัดการ ภัยพิบัติการลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติ และการฟื้นฟูหลังจากการเกิดภัยพิบัติสำหรับคนพิการ รวมถึงการจัดระบบการประกันภัยสำหรับคนพิการที่เท่าเทียม

18) ส่งเสริมและสนับสนุนให้การเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติต่างๆ ของหน่วยงานภาครัฐมีการผนวกรวมประเด็นเรื่องความพิการไว้ด้วย เพื่อให้สามารถนำข้อมูลดังกล่าว มาวิเคราะห์และนำไปใช้ในการกำหนด นโยบายและการจัดบริการให้คนพิการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

19) พัฒนาศักยภาพของหน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชน ให้มีสมรรถนะ และองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ

20) ยกระดับการบริหาร จัดการกองทุนส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้มีประสิทธิภาพ และมีมาตรฐานเพื่อให้นักพิการ ผู้ดูแลคนพิการ องค์กรด้านคนพิการ ได้เข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จริงอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม

21) พัฒนาระบบการส่งเสริมคุ้มครองสิทธิ และจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ ครอบครัวคนพิการ ในทุกรูปแบบ รวมถึงเร่งรัดการแก้ไขกฎหมายเพื่อให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ

22) สนับสนุนและพัฒนาองค์ความรู้ และงานวิจัย นวัตกรรม เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก ในทุกมิติที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

23) เสริมสร้างความเข้าใจแก่ผู้บริหารนโยบายในทุกระดับ เพื่อเสริมสร้างเจตคติที่ดีด้านคนพิการ

24) สื่อสารสังคม สร้างการรับรู้และความเข้าใจผ่านสื่อ สิ่งพิมพ์ ออนไลน์ วิทยุ โทรทัศน์และสื่อทางเลือก ให้คนในสังคมมีความรู้ความเข้าใจ เพื่อสร้างเจตคติที่ดีและสร้างสรรค์ต่อคนพิการและความพิการ

25) ส่งเสริมและสนับสนุน หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ให้จัดกิจกรรมที่เป็นการ สร้างเสริมเจตคติที่ดีต่อคนพิการ รวมถึงให้เกิดความรู้และความเข้าใจ

ในกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านคนพิการ อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ ยุทธศาสตร์อินซอน เป้าหมาย การพัฒนาที่ยั่งยืน กรอบการดำเนินงานเซน ไคเพื่อการลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติและพันธกรณี ระหว่างประเทศอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

26) สร้างโอกาสสนับสนุน ให้มีคนพิการต้นแบบ และเปิดพื้นที่ให้คนพิการ ได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มความสามารถในทุกรูปแบบในกิจกรรมต่างๆ ของสังคม

27) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีช่องทางของสื่อทางเลือกเพื่อผลิต และเผยแพร่ เนื้อหาสาระ ด้านคนพิการในทุกมิติ

28) ผลักดัน การบรรจุประเด็นเรื่องคนพิการเข้าในหลักสูตรการเรียน การสอนที่เกี่ยวข้องในทุกระดับ

29) เร่งรัดสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้หน่วยงานภาครัฐ องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม จัดสภาพแวดล้อม การเดินทาง และบริการ สาธารณะที่ทุกคน สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้อย่างเท่าเทียม รวมถึงผลักดันให้มีการออก กฎหมายว่าด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมที่ทุกคนเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ (Accessibility for all Act)

30) เร่งรัดดำเนินการจัดทำมาตรฐาน สิ่งอำนวยความสะดวกของ สภาพแวดล้อมและมาตรฐานการให้บริการ เกณฑ์การประเมินคุณภาพ และมีการตรวจสอบติดตาม การจัดสภาพแวดล้อม และบริการสาธารณะที่ทุกคนเข้าถึง และใช้ประโยชน์ได้

31) เร่งรัดดำเนินการปรับปรุง และพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยวทุกแห่ง ดำเนินการ จัดทำ และจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้คนพิการ และทุกคนในสังคมสามารถเข้าถึงและ ใช้ประโยชน์ได้อย่างทั่วถึง และเท่าเทียม

32) พัฒนาระบบการคมนาคม ขนส่งสาธารณะทุกรูปแบบ ให้เอื้อต่อ การดำรงชีวิตของคนพิการ และทุกคนในสังคม

33) เร่งรัดการจัดทำบัญชีแห่งชาติ ด้านเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก สำหรับคนพิการ เพื่อให้เกิดประสิทธิ ภาพการจัดบริการที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็น เฉพาะบุคคล รวมถึงพัฒนาระบบการประเมินความต้องการจำเป็น และประสิทธิภาพของการใช้งาน

34) ผลักดันให้มีการออกแบบเพื่อทุกคน การพัฒนาเทคโนโลยีสิ่ง อำนวย ความสะดวก การช่วยเหลือที่สมเหตุสมผลในบริการข้อมูลข่าวสาร โทรคมนาคม ดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจ และสังคม และสื่อสาธารณะเพื่อให้ คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากข้อมูลข่าวสาร อย่างเท่าเทียมกับบุคคลอื่น

35) บูรณาการเครือข่ายด้านคนพิการ และสร้างการมีส่วนร่วมทั้งหน่วยงานภาครัฐเอกชนภาคประชาสังคม และภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในรูปแบบกลไกภาครัฐ และรูปแบบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตลอดจนเชื่อมโยงการให้บริการ ด้านคนพิการอย่างมีประสิทธิภาพ

36) ส่งเสริมสนับสนุน ให้มีการบูรณาการประเด็นด้านคนพิการเข้ากับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20ปี นโยบายโครงการแผนงานและงบประมาณ แบบบูรณาการของหน่วยงานของรัฐ และเอกชนที่เกี่ยวข้อง

37) สร้างความเข้มแข็ง และพลังในการขับเคลื่อนเครือข่ายการดำเนินงานด้านคนพิการ และประเภทความพิการ รวมถึงเครือข่ายข้ามประเด็นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถดำเนินงาน ด้านคนพิการอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ

38) สนับสนุนให้เกิดวิสาหกิจเพื่อสังคมเพื่อคนพิการ และภาครัฐ เพื่อสังคมด้านคนพิการ และส่งเสริมให้มีการบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ และองค์กรด้านคนพิการ พึ่งตนเองได้

39) บูรณาการและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายการดำเนินงาน ด้านคนพิการ ในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และระหว่างประเทศ เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

3.8 แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการของต่างประเทศ

3.8.1 สาธารณรัฐสิงคโปร์

ยุทธศาสตร์ด้านคนพิการของสาธารณรัฐสิงคโปร์ ดำเนินการ โดย SG Enable ซึ่งมีการก่อตั้งขึ้นในเดือนกรกฎาคม ค.ศ.2013 มีพันธกิจ คือ

- 1) จัดหาข้อมูล และบริการ
- 2) การจัดหาทุน และการสนับสนุนคนพิการและผู้ดูแลคนพิการ
- 3) การปรับปรุงการอบรม และทางเลือกในการทำงานให้กับคนพิการ

มีแผนยุทธศาสตร์ที่ชื่อว่า Enabling Master Plan (2012-2016) ซึ่งเป็นแผนแม่บทของชาติที่มีระยะเวลา 5 ปี ซึ่งมีความต้องการที่จะสร้างสังคมที่มีความเสมอภาค โดยมีคนพิการเป็นส่วนสำคัญ และเป็นสมาชิกที่ร่วมสร้างและได้รับการเสริมพลังเพื่อให้บรรลุความสามารถของเขา โดยเน้นยุทธศาสตร์ที่เป็นลักษณะของช่วงชีวิตของคนพิการ โดยมี 6 ยุทธศาสตร์สำคัญดังต่อไปนี้

- 1) การช่วยเหลือตั้งแต่เริ่มแรก (Early Intervention)
- 2) การศึกษา (Education) เป็นการสนับสนุนโรงเรียนการศึกษาแบบพิเศษ (Special Education - SPED) ซึ่งได้ทุนมาจากองค์การสวัสดิการอาสา ในเรื่องของการปรับปรุงหลักสูตร โครงสร้างพื้นฐานของโรงเรียน การอบรม การพัฒนาครูรวมถึงการให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วม
- 3) การมีงานทำ (Employment) โดยที่ SG Enable ทำงานร่วมกับนายจ้างในการอบรมและการขยายทางเลือกของงาน มี Open Door Fund (ODF) ที่เป็นทุนสนับสนุนผู้ว่าจ้างในการออกแบบงาน การปรับปรุงสถานที่ทำงาน การอบรมและการบูรณาการการทำงานของคนพิการ รวมถึงการมี Workfare Income Supplement (WIS) และ Special Employment Credit ให้กับคนพิการ และนายจ้างตั้งแต่ ปี ค.ศ. 2012
- 4) การดูแลผู้สูงอายุ (Adult Care) มีการจัดศูนย์ดูแลและอบรมทักษะผู้สูงอายุ (Day Activity Centers) ที่ต้องการความช่วยเหลือระดับสูง และ Drop-in Disability programmer (DDP) เป็น โปรแกรมทดลองที่ศูนย์โดยให้คนพิการที่ต้องการการดูแลในระดับต่ำเข้ามามีส่วนร่วมกับกิจกรรมทางสังคมได้
- 5) การเข้าถึงสภาพแวดล้อม (Accessibility) การคมนาคมที่คนพิการสามารถจ่ายได้ ไม่ว่าจะเป็นสัมปทานการเดินทางสาธารณะสำหรับคนพิการ การให้เงินช่วยเหลือทางด้านการเดินทางแก่คนพิการที่เข้าร่วม โครงการที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ รวมถึงแท็กซี่สำหรับคนพิการให้เดินทางไปทำงานหรือเรียนหนังสือ การเข้าถึงการคมนาคมสาธารณะ ไม่ว่าจะเป็นการเข้าถึงสถานี MRT/LRT รถประจำทาง ซึ่งร้อยละ 96 ของรถประจำทาง รถเข็นคนพิการสามารถเข้าถึงได้ และจะเป็นร้อยละ 100 ใน ปี ค.ศ. 2020 รวมถึงทางเดินสำหรับคนพิการและเงินสนับสนุนจากรัฐบาลสำหรับแท็กซี่สโตนลอนดอน ที่มีหลังคาสูงสำหรับรถเข็นคนพิการ นอกจากนี้ มีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตร โดยมีมาตรการทางด้านสภาพแวดล้อม ที่ประกาศใช้ใหม่รวมถึงการปรับปรุงอาคารภาครัฐ และอสังหาริมทรัพย์ของ HBD รวมถึงการมีลิฟท์ทุกชั้น รวมทั้งการมีทุน 40 ล้านดอลลาร์สำหรับการปรับปรุงอาคารเอกชน และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยี โดยเฉพาะ Assistive Technology Fund เพิ่มเป็นสองเท่า ในปี ค.ศ. 2012 สำหรับการซื้ออุปกรณ์การสื่อสารที่ใช้สำหรับการทำงาน และการเรียน
- 6) ความมั่นคงทางการเงิน (Financial Security) เพื่อเป็นแผนในการช่วยคนพิการและผู้ดูแลคนพิการสำหรับอนาคต แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ MediShield สำหรับเด็กที่มาจากครอบครัวชนชั้นล่างที่เกิดมาพร้อมกับสภาพพิการแต่กำเนิด Special Needs Trust Company

(SNTC) การจัดการเงินที่ได้รับเงินสนับสนุนจากภาครัฐ และ Special Needs Saving Scheme (SNSS) คือ การได้รับเงินรายเดือนจากบัญชีของผู้ปกครองที่เสียชีวิตไปแล้ว

3.8.2 ประเทศญี่ปุ่น

มีแผนปฏิบัติการด้านคนพิการที่ชื่อว่า The Government Action Plan for Persons with Disabilities - A Seven-Year Normalization Strategy ซึ่งเน้นวิสัยทัศน์ที่เรียกว่า “มุ่งสู่สังคมสำหรับทุกคน (Towards a Society for All)” โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ อยู่ทั้งสิ้น 7 ประเด็นด้วยกัน ได้แก่

- 1) การอยู่อาศัยในชุมชนเหมือนคนทั่วไป เป็นการเน้นในเรื่องของที่อยู่อาศัย ที่ทำงาน กิจกรรมและระบบสุขภาพ และสวัสดิการที่จำเป็นเพื่อคนพิการจะได้เป็นสมาชิกของสังคมได้
- 2) การสนับสนุนการพึ่งพาตนเองของคนพิการ การจัดสรรด้านระบบการศึกษา สำหรับคนพิการทำให้สามารถมีงานทำที่เหมาะสม
- 3) การสนับสนุนสังคมที่ปราศจากอุปสรรค การกำจัดอุปสรรคสภาพแวดล้อมเชิงกายภาพทำให้คนพิการสามารถเข้าถึงได้
- 4) พุ่งเป้าไปที่คุณภาพชีวิต การจัดสรร การทำวิจัยเกี่ยวกับอุปกรณ์และเทคโนโลยีในการช่วยเหลือคนพิการ รวมถึงรายการโทรทัศน์ กีฬา และนันทนาการ
- 5) การรับประกันความปลอดภัยของการอยู่อาศัย การป้องกันอาชญากรรม และภัยพิบัติผ่านระบบการเตือนภัย และเครือข่าย เพื่อเป็นการสร้างความปลอดภัยให้กับคนพิการ
- 6) กำจัดอุปสรรคด้านจิตวิทยา การเสริมเจตคติที่ดีต่อคนพิการ ผ่านการประชาสัมพันธ์แลกเปลี่ยนระหว่างคนพิการกับคนทั่วไป
- 7) การสนับสนุนการร่วมมือ และแลกเปลี่ยนกับนานาชาติที่เหมาะสม โดยรัฐบาลญี่ปุ่นจะทำการถ่ายทอดความรู้ด้านคนพิการ ทั้งนโยบายจากอดีตและปัจจุบัน และให้ความช่วยเหลือด้านการเงิน เพื่อสนับสนุนนโยบายให้ครอบคลุมไปถึงพันธมิตรนานาชาติ

3.8.3 สาธารณรัฐฟินแลนด์

มีแผนยุทธศาสตร์ด้านคนพิการของประเทศฟินแลนด์ มีชื่อเรียกว่า VAMPO ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญกับการทำให้เห็นนโยบายด้านคนพิการเข้าไปเป็นมาตรการในทุกส่วนของหน่วยงานต่างๆ ในไม่กี่ปีข้างหน้า โดย VAMPO เป็นแผนที่มีการนำไปปฏิบัติในระหว่างปี ค.ศ. 2010 - 2011 โดยก่อนที่จะมี VAMPO นโยบายด้านคนพิการที่มีผลกระทบต่อคนพิการของ Finland คือ A Government Report on Disability Policy of 2016 โดยในรายงานฉบับดังกล่าวมีการระบุหลักการ

สำคัญ 3 ประการอันได้แก่ (1) สิทธิและความเสมอภาคของคนพิการ (2) การมีส่วนร่วมอย่างเต็มสิทธิ (3) การบริการที่มีความจำเป็นและการสนับสนุน โดยที่รายงานดังกล่าวมีการตั้งเป้าหมายไว้ 10 ประการอันได้แก่

- 1) นโยบายคนพิการต้องรับประกันสิทธิมนุษยชน และไม่มีการแบ่งแยก
 - 2) นโยบายคนพิการมีการเขียนขึ้น เพื่อเป็นแนวทางให้กับกิจกรรมเชิงนโยบายของคนพิการ
 - 3) การสนับสนุน การเข้าถึงการจ้างงานของคนพิการ
 - 4) ระดับรายได้ที่เหมาะสมจะได้รับการรับประกัน
 - 5) การตระหนักถึงความเสมอภาคทางการศึกษาและการบริการ และการสนับสนุนในการเรียนจะได้รับการรับประกัน
 - 6) การรับประกันสิทธิทางวัฒนธรรม และการเข้าถึงการเผยแพร่วัฒนธรรม
 - 7) การสนับสนุนความเป็นไปได้ในการดำรงชีวิตอิสระ (Independent Living)
 - 8) การปรับปรุงการจัดการชีวิตผ่านการบริการสำหรับคนพิการ
 - 9) การเพิ่มขึ้นของการมีส่วนร่วมและการเข้าถึงด้วยการแก้ปัญหาทางเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - 10) การเพิ่มขึ้นของการได้มาซึ่งความรู้ที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ และการสร้างความเข้มแข็งในการวิจัยเกี่ยวกับคนพิการ
- โดยที่ VAMPO มองถึงอุปสรรคสำหรับคนพิการในฟินแลนด์ ดังต่อไปนี้
- 1) การดำรงชีวิตอิสระ รวมถึงความเท่าเทียมกันทางด้านโอกาสในด้านของชีวิตครอบครัว ที่อยู่อาศัย การสื่อสาร การเคลื่อนไหว การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และการติดต่อสื่อสาร รวมถึงการมีงานทำ การเข้าถึงระบบยุติธรรม ความปลอดภัยของคน และจริยธรรม
 - 2) การถูกรวมและการมีส่วนร่วมในสังคม ซึ่งหมายถึงสิทธิพลเมือง สิทธิทางกฎหมาย การจัดการบริการสาธารณะ
 - 3) สภาพแวดล้อมที่ถูกสร้างขึ้น เพื่อการเพิ่มการเข้าถึงสภาพแวดล้อม และการช่วยเหลือ
 - 4) การบริการทางด้านจราจร ในด้านการเข้าถึงการจราจรและสภาพแวดล้อม รวมถึงการสนับสนุนต่างๆ
 - 5) การศึกษาและการเรียน เกี่ยวข้องกับการเข้าเรียน การเรียนรู้ตลอดชีวิตของนักเรียนพิการ

- 6) การทำงาน การจ้างงาน ความก้าวหน้าในงาน รวมถึงการถูกกีดกันจากสังคม
- 7) สุขภาพและการฟื้นฟูโดยมีบริการพื้นฐานแก่พลเมืองทุกคน การเข้าถึงบริการในด้านเวลา รวมถึงการใช้ Assistive Technology (AT)
- 8) ประกันสังคม การพัฒนาบำนาญ การสร้างความยืดหยุ่น ทางด้านสวัสดิการต่างๆ ในการป้องกันความยากจน
- 9) การได้รับการปกป้องทางกฎหมาย ความปลอดภัยและจริยธรรมส่วนบุคคล สำหรับคนพิการ การได้รับการป้องกันจากการถูกทำร้าย และความรุนแรง รวมถึงเหตุการณ์ฉุกเฉิน และวิกฤติต่างๆ
- 10) วัฒนธรรมและสันตนาการ คือ โอกาสที่เท่าเทียมกันของคนพิการ ในการเข้าถึง กีฬา ศิลปะ ห้องสมุด และการท่องเที่ยว
- 11) การเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ เป็นการป้องกันไม่ให้คนพิการถูกเลือกปฏิบัติ
- 12) การสร้างพื้นฐานความรู้ทางด้านคนพิการ ซึ่งจะเป็พื้นฐานในการดำเนินนโยบายด้านคนพิการต่อไป
- 13) การรับประกันความยั่งยืนของทรัพยากรนโยบายด้านคนพิการ โดยงบประมาณจากการคืนภาษี

3.8.4 **สมาพันธ์รัฐเยอรมัน**

แผนของประเทศเยอรมันเรียกว่า Action Plan for the Inclusion of Persons with Disabilities (2013 - 2015) มีหลักการสำคัญ ดังต่อไปนี้

- 1) ความเท่าเทียมกันของคนพิการ เป็นประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน
- 2) คนพิการเป็นกลุ่มคนที่มีความต้องการที่แตกต่างในด้านของสภาพแวดล้อมที่ปราศจากอุปสรรค
- 3) การเข้าถึงสภาพแวดล้อมโดยปราศจากอุปสรรค เป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อความเสมอภาค
- 4) เพื่อเป็นการรับประกันว่าคนพิการมีสิทธิที่เท่าเทียม โดยนโยบายการพัฒนาของเยอรมันมีลักษณะคู่ขนาน
- 5) คนพิการต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย โครงการและยุทธศาสตร์ที่มีผลต่อคนพิการ
- 6) การรวมคนพิการในงานพัฒนามีกระบวนการที่เกี่ยวข้อง และความรับผิดชอบ

7) การสร้างความเข้มแข็งต่อสิทธิของคนพิการภายในสังคมที่แตกต่างกัน
ต้องมีส่วนร่วม

8) การป้องกันและการไม่แบ่งแยก จะต้องสนับสนุนซึ่งกันและกัน

3.8.5 เครือรัฐออสเตรเลีย

แผนยุทธศาสตร์ของประเทศ คือ National Disability Strategy (2010 - 2020) โดยวิสัยทัศน์ของแผนฉบับนี้ คือ “สังคมออสเตรเลียมีความเสมอภาคที่ให้พลังแก่คนพิการ เพื่อเติมเต็มศักยภาพในฐานะพลเมืองที่เท่าเทียมกัน” ยุทธศาสตร์เป็นไปตามหลักการปรากฏในมาตราที่ 3 ของ CRPD อันได้แก่

1) การให้ความเคารพต่อศักดิ์ศรีความอิสระของบุคคล รวมถึงอิสรภาพในการเลือก และความเป็นอิสระของคน

2) การไม่เลือกปฏิบัติ

3) การมีส่วนร่วมเต็มรูปแบบและมีประสิทธิผล และการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

4) การเคารพในความแตกต่าง และการยอมรับคนพิการเป็นส่วนหนึ่งของความแตกต่าง

5) ความเสมอภาคทางโอกาส

6) การเข้าถึง

7) ความเท่าเทียมกันระหว่างชายและหญิง

8) การเคารพศักยภาพในการพัฒนาของเด็กพิการ และการเคารพสิทธิของเด็กพิการที่จะยอมรับความเป็นตัวตนของคนพิการ

3.9 หน่วยงานและองค์กรด้านคนพิการ

หน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ เป็นการดำเนินงานเพื่อการจัดบริการให้ความช่วยเหลือแก่คนพิการทุกประเภท ทั้งทางด้านการแพทย์ การศึกษา อาชีพ และทางด้านสังคม ซึ่งมีรายละเอียดตามตารางที่ 2.2 ดังนี้

ตารางที่ 2.2 หน่วยงานและองค์กรด้านคนพิการ

หน่วยงานและองค์กร เพื่อคนพิการ	บทบาท/กิจกรรม
กระทรวงแรงงาน	- บริการจัดหางานสำหรับคนพิการ และสามารถให้บริการได้ที่ กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน สำนักจัดหางาน กรุงเทพฯ 10 แห่ง และสำนักจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด
กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	ฝึกอบรมอาชีพให้แก่คนพิการ โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย วิชาชีพที่เปิดสอนในแต่ละศูนย์มีหลากหลาย เช่น ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างตัดเย็บเสื้อผ้า ช่างเสริมสวย ช่างตัดผม ช่างเย็บหนัง ช่างเชื่อมโลหะและคอมพิวเตอร์
กรมสุขภาพจิต	- ให้บริการด้านสุขภาพจิตและปัญหาอ่อนทั้งในด้านส่งเสริมป้องกัน บำบัดรักษา และฟื้นฟู สมรรถภาพจิตใจ - ให้บริการบำบัดรักษาผู้ป่วย - งานวิชาการด้านสุขภาพจิตและปัญหาอ่อน
สำนักส่งเสริมและพิทักษ์คนพิการสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ	- ส่งเสริมการฝึกอบรมอาชีพให้แก่คนพิการในชุมชน การรวมกลุ่มประกอบอาชีพอิสระ และการฝึกอบรมอาชีพสำหรับคนพิการทางสติปัญญาในชุมชน - ดำเนินการส่งเสริมการทำงานของคนพิการ โดยส่งเสริมการทำงานใน 2 รูปแบบ คือ การประเมิน สมรรถภาพคนพิการก่อนไปทำงาน และการทดลองทำงานในสถานประกอบการ (On the Job Training) - การประกวดสถานประกอบการดีเด่นด้านการจ้างงานคนพิการ และองค์กรดีเด่นที่สนับสนุนการทำงานด้านคนพิการ - จัดหางานให้แก่คนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการ - บริการจดทะเบียนคนพิการ - บริการกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ
โรงพยาบาลรามารับดี (คลินิก โสตสัมผัสและการพูด)	ฝึกพูด สำหรับผู้ที่บกพร่องทางการได้ยินที่พบในเด็ก
โรงพยาบาลศรีธัญญา	ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพและบริการจัดหางาน ให้แก่คนพิการทางจิตใจ หรือพฤติกรรม
โรงพยาบาลยุวประสาท และศูนย์สุขวิทยาจิต	- จัดบริการ คลินิกกระตุ้นการพัฒนารเด็ก (development) - เปิดให้บริการปรึกษาปัญหา สุขภาพจิต เด็กและวัยรุ่น และบริการให้คำปรึกษาทางโทรศัพท์
โรงเรียนอาชีพพระมหาไถ่พัทยา	ฝึกอบรมอาชีพสำหรับ คนพิการทางกายและการเคลื่อนไหว ในสาขาวิชาชีพอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

หน่วยงานและองค์กร เพื่อคนพิการ	บทบาท/กิจกรรม
สภาคณพิการทุกประเภทแห่ง ประเทศไทย	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นหน่วยงานที่คอยติดตามคั่นหาระเบียบข้อบังคับกฎหมาย ที่มีผลประโยชน์ต่อคนพิการมาเผยแพร่ทราบถึงสิทธิอันพึงมีพึงได้ - มีหน้าที่คอยติดตามคั่นหาศึกษาระเบียบข้อบังคับกฎหมายที่ทำให้ คนพิการเสียผลประโยชน์เพื่อเสนอและชักชวนให้มีการแก้ไข เสนอกฎหมายที่ให้ผลประโยชน์แก่ คนพิการ - เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับคนพิการต่อสังคม เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และทัศนคติที่ถูกต้อง - ส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในระหว่างคนพิการด้วยกัน และเป็นองค์กรตัวแทนคนพิการทุกประเภทในการติดต่อกับ องค์กรอื่น ทั้งภาครัฐบาลและเอกชน ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิทธิ ผลประโยชน์ของคนพิการทุกประเภท - เสริมสร้างความรู้ และประสบการณ์แก่คนพิการ ให้ข้อมูล ข่าวสาร และประชาสัมพันธ์ กิจกรรมของคนพิการให้สังคมได้รับทราบ
สมาคมคนตาบอดแห่งประเทศไทย	<ul style="list-style-type: none"> - พนักงานสลับสายโทรศัพท์ โทรศาสตร์ นวดแผนโบราณ และ ส่งเสริมการจำหน่ายสลากกินแบ่ง รัฐบาล
สมาคมคนหูหนวกแห่งประเทศไทย	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมการศึกษาของคนหูหนวก และเพื่อให้ความร่วมมือกับ องค์กร หรือสมาคมคนพิการทั่วโลก - บริการล่ามภาษามือ - ฝึกอาชีพคนหูหนวก - ให้คำแนะนำปรึกษา และเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ที่เป็นประโยชน์แก่ คนหูหนวก
สมาคมผู้ไร้กระดูกเสียง ในประเทศไทย	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นศูนย์กลางเผยแพร่ความรู้ในด้านการฝึกพูด - ฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้ไร้กระดูกเสียง - ฝึกสอนการพูดโดยใช้หลอดอาหารแก่ผู้ไร้กระดูกเสียง
สมาคมคนหูหนวกและหูตึง แห่งประเทศไทย	<ul style="list-style-type: none"> - ช่วยเหลือคนหูหนวกที่มีปัญหาในด้านการประกอบอาชีพ - แนะนำอาชีพที่เหมาะสม ให้สามารถช่วยเหลือตนเองและ ครอบครัวได้
สมาคมคนพิการแห่งประเทศไทย	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นตัวแทนของคนพิการ ในกิจกรรมเกี่ยวกับสิทธิและประโยชน์ของ คนพิการทางการเคลื่อนไหวทั่วประเทศ

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

หน่วยงานและองค์กร เพื่อคนพิการ	บทบาท/กิจกรรม
สมาคมทหารผ่านศึกพิการ แห่งประเทศไทย	- เสริมสร้างความสามัคคี รวมถึงจัดสวัสดิการอื่นๆ เพื่อสมาชิก ตลอดจนการบำเพ็ญกุศลสาธารณะ
สมาคมเพื่อบุคคลปัญญาอ่อน แห่งประเทศไทย	- ดำเนินงานอันเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ และส่วนรวม - ส่งเสริมฟื้นฟูอาชีพ และการศึกษาของบุคคลปัญญาอ่อน - ส่งเสริมสวัสดิภาพ และพิทักษ์สิทธิของบุคคลปัญญาอ่อน ที่พึงได้รับตามกฎหมาย
สถาบันราชานุกูล	จัดบริการ โครงการทดลองจ้างงานบุคคลปัญญาอ่อนในสถาน ประกอบการ
สมาคมสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์	- เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพจิต - บริการส่งเสริมสุขภาพจิต แก่ประชาชนทั่วไป ในด้านการให้คำ ปรึกษา แนะนำ แก้ไข ปัญหาทางด้านอารมณ์ จิตใจ ปัญหา ครอบครัว การศึกษา การงาน อาชีพ รวมทั้งปัญหาการผิดปกติ ทางบุคลิกภาพและการปรับตัว การจัดบริการสงเคราะห์ ผู้ต้องโทษและพิน โทษ เพื่อสร้างเสริม สุขภาพจิต ผ่อนคลาย ความเครียด และลดความรุนแรงทางอารมณ์ของผู้ต้องขังเพื่อ ส่งเสริมนโยบายป้องกัน แก้ไข ปัญหาอาชญากรรมทางราชการ ด้วยมาตรการทางสังคมสงเคราะห์
สมาคมกีฬาคนพิการแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ (ส.ก.พ.ท.)	ส่งเสริม สนับสนุน และเผยแพร่การกีฬาให้แก่คนพิการ
สมาคมคนพิการนนทบุรี	- ดำเนินการจัดกิจกรรมทางสังคม ให้คำปรึกษาแนะนำแก่คนพิการ - การฝึกอบรมการดำรงชีวิตอิสระ การกีฬา และการประกอบอาชีพ
มูลนิธิคนพิการไทย	- ดำเนินการบริการข้อมูลข่าวสารแก่คนพิการ - บริการรถโยก รถเข็นแก่คนพิการ รวมทั้งการซ่อมบำรุง - จัดโครงการฝึกอบรม สัมมนา - ประสานเครือข่ายองค์กรคนพิการทั่วประเทศ

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

หน่วยงานและองค์กร เพื่อคนพิการ	บทบาท/กิจกรรม
มูลนิธิคนพิการจังหวัดแพร่	<ul style="list-style-type: none"> - การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายนอกจังหวัด เพื่อให้ผู้พิการได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพในทุกๆ ด้านทั้งด้านการแพทย์ การศึกษา และอาชีพ - จัดบริการครบวงจรให้กับคนพิการและครอบครัวในจังหวัด เพื่อให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพ และสามารถดำรงชีวิต และความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
มูลนิธิคริสเตียน เพื่อเด็กพิการ	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการให้การฟื้นฟูสมรรถภาพเด็กพิการให้ช่วยเหลือตนเองได้ - มีศูนย์ส่งเสริม และฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการในชุมชน - เตรียมความพร้อมให้ เด็กอยู่ในครอบครัว
มูลนิธิคอลฟิลด์เพื่อคนตาบอด	<ul style="list-style-type: none"> - ฝึกอาชีพและศึกษานอกระบบเป็นการกุศล พร้อมทั้งส่งเสริมอาชีพให้แก่ตาบอดไม่ว่าเหล่ากำเนิด หรือศาสนาใด
ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ	<ul style="list-style-type: none"> - ให้ความร่วมมือกับองค์กรการกุศลทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นสาธารณประโยชน์ - ส่งเสริมและประสานการดำเนินการดำเนินงานเกี่ยวกับตาบอด - ให้ความร่วมมือกับองค์กรที่เกี่ยวข้องกับคนตาบอดระหว่างประเทศ
มูลนิธิช่วยคนตาบอด แห่งประเทศไทย ในพระราชูปถัมภ์	<ul style="list-style-type: none"> - ช่วยเหลือคนพิการทางการศึกษา,อาชีพให้กับคนตาบอด - สนับสนุนกิจกรรมคนตาบอดในด้านต่างๆ - มีหน่วยงานในสังกัด 5 แห่ง คือ โรงเรียนสอนคนตาบอดกรุงเทพฯ ศูนย์พัฒนาสมรรถภาพคนตาบอด ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อคนตาบอด - ศูนย์ฝึกอาชีพหญิงตาบอดสามพราน และศูนย์พัฒนาอาชีพคนตาบอด เพื่อให้การศึกษาสามัญและการฝึกอบรมในด้านอาชีพ
มูลนิธิช่วยคนปัญญาอ่อน แห่งประเทศไทย ในพระราชูปถัมภ์	<ul style="list-style-type: none"> - ฝึกอบรม การศึกษาและบริการสวัสดิการสังคมในด้านต่างๆ แก่คนปัญญาอ่อน - ดำรวจการศึกษา วิจัยภาวะความบกพร่องทางสติปัญญาของคนปัญญาอ่อน - การสนับสนุน ร่วมมือและประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน - ส่งเสริมการศึกษา และฝึกอบรมวิชาชีพด้าน กรรมเกษตรกรรม ศิลปกรรม
มูลนิธิช่วยเหลือเด็กพิการ อุบลราชธานี	<ul style="list-style-type: none"> - ฝึกอบรม / เตรียมความพร้อมอาชีพให้กับเด็กพิการ - อบรมให้ครอบครัวเด็กในการดูแลเด็กพิการ - ประสานส่งต่อช่วยเหลือเด็กพิการในหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

หน่วยงานและองค์กร เพื่อคนพิการ	บทบาท/กิจกรรม
มูลนิธิตะวันฉาย	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการค้อยโอกาสในชุมชน ดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาความคิด การฝึกทักษะการดำรงชีวิต และการเรียนรู้งานเกษตรแบบธรรมชาติ ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง - การฝึกทักษะการดำรงชีวิต และการพัฒนาคุณภาพชีวิต - การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเกษตรธรรมชาติ
มูลนิธิธรรมมิกชน เพื่อคนตาบอดในประเทศไทย ใน พระบรมราชูปถัมภ์	<ul style="list-style-type: none"> - จัดการเรียนการสอนแก่คนตาบอด และการเรียนร่วม - ผลิตสื่อการเรียนการสอนแก่ คนตาบอด
มูลนิธิธิดาเมตตาธรรม	<ul style="list-style-type: none"> - โครงการฟื้นฟูผู้พิการจังหวัดเลย - ศูนย์การเรียนรู้กายอุปกรณ์ภูมิปัญญาชาวบ้าน - จัดอบรมให้ความรู้กับครอบครัวเด็กพิการในชุมชน
มูลนิธิพระมหาไถ่ เพื่อการพัฒนาคนพิการ	<ul style="list-style-type: none"> - สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของคณะพระมหาไถ่ในงานที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ - ส่งเสริมให้คนพิการได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ การศึกษา อาชีพ และสังคม - เพื่อสร้างสถานศึกษาสำหรับคนพิการ - ส่งเสริมหรือศึกษาวิจัยค้นคว้า และเผยแพร่เรื่องเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ - ส่งเสริมสนับสนุนและให้ความร่วมมือกับองค์กรทั้งภาครัฐ และเอกชนที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการฟื้นฟูสมรรถภาพ - ฝึกอาชีพสำหรับ คนพิการทางกาย และการเคลื่อนไหว ในสาขาวิชาชีพ อิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์
มูลนิธิพิทักษ์ดวงตาลำปาง	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการทางสายตา และคนพิการในชุมชนให้สามารถช่วยเหลือตัวเอง มีอาชีพหาเลี้ยงตัวเอง

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

หน่วยงานและองค์กร เพื่อคนพิการ	บทบาท/กิจกรรม
มูลนิธิพัฒนาคนพิการไทย	<ul style="list-style-type: none"> - บริการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเรื่องคนพิการ โดยจัดทำเว็บไซต์ เฟสบุ๊ค และทวิตเตอร์ และสาร ม.พ.พ.ท. - บริการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิของคนพิการทุกประเภท - บริการให้คำปรึกษาแนะแนว แก่คนพิการ และผู้เกี่ยวข้อง - บริการให้สวัสดิการแก่คนพิการ โดยให้บริการแก้ไขปัญหาคงคนพิการเป็นกลุ่ม และเป็นรายบุคคล
มูลนิธิพัฒนาคนพิการไทย	<ul style="list-style-type: none"> - บริการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเรื่องคนพิการ โดยจัดทำเว็บไซต์ เฟสบุ๊ค และทวิตเตอร์ และสาร ม.พ.พ.ท. - บริการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิของคนพิการทุกประเภท - บริการให้คำปรึกษาแนะแนว แก่คนพิการ และผู้เกี่ยวข้อง - บริการให้สวัสดิการแก่คนพิการ โดยให้บริการแก้ไขปัญหาคงคนพิการเป็นกลุ่ม และเป็นรายบุคคล - บริการสนับสนุนกิจกรรมเกี่ยวกับคนพิการ โดยร่วมกิจกรรมด้านคนพิการกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน - บริการด้านวิชาการ โดยจัดทำโครงการสัมมนา/ประชุม และวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาคงคนพิการในทุกมิติ - บริการส่งเสริมการประกอบอาชีพของคนพิการ - บริการสนับสนุนนักกีฬาพิการ เพื่อการแข่งขันทั้งระดับชาติ
มูลนิธิเพื่อเด็กพิการ	<ul style="list-style-type: none"> - จัดอบรมให้ความรู้พ่อแม่ที่มีลูกพิการรุนแรง - พัฒนา พี่นฟูเด็กพิการทั้งทางด้านการแพทย์ การศึกษา สังคม - สนับสนุน พัฒนาเครือข่ายครอบครัวเด็กพิการให้เกิดความเข้มแข็ง - จัดบริการ และให้ความช่วยเหลือเด็กพิการในชุมชนต่างๆ - ประสานงาน และร่วมกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนด้านความพิการ
มูลนิธิเพื่อพัฒนาคนพิการ	<ul style="list-style-type: none"> - บริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ โดยชุมชน ทั้งทางด้านการแพทย์ การศึกษา และอาชีพ - การจัดอบรมให้กับครอบครัวและคนพิการ - ประสานส่งต่อหน่วยงาน

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

หน่วยงานและองค์กร เพื่อคนพิการ	บทบาท/กิจกรรม
มูลนิธิศรีบุญเรืองเพื่อคนพิการ	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาและฟื้นฟูคนพิการและครอบครัว เน้นการฟื้นฟูคนพิการ โดยชุมชน - ประสานส่งต่อช่วยเหลือคนพิการ ทั้งทางด้านกายภาพ การศึกษา สังคม และอาชีพ
มูลนิธิวิถีอิสระของคนพิการ	<ul style="list-style-type: none"> - เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้การดำรงชีวิตอิสระและสิทธิของคนพิการ - ส่งเสริมความเข้มแข็งคนพิการและองค์กรด้านคนพิการ - รณรงค์ และมีส่วนร่วมทางสังคมให้เกิดสภาพแวดล้อมที่คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ - ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาอาชีพที่คนพิการสามารถทำได้ เช่น ฝึกอบรมการวาดภาพของคนพิการรุนแรง
มูลนิธิศูนย์มิตรภาพมนุษย์ล้อเอเชีย	<ul style="list-style-type: none"> - การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เช่น โครงการเสริมสร้างศักยภาพเด็กพิการและครอบครัว โครงการปรับปรุงที่อยู่อาศัย โครงการซ่อมบำรุงเก้าอี้ล้อเข็น - ส่งเสริมโรงเรียนต้นแบบ
มูลนิธิส่งเสริมและพัฒนาคนพิการ	<ul style="list-style-type: none"> - เปิดอบรมหลักสูตรคอมพิวเตอร์ระยะสั้นฟรี ให้กับผู้พิการทางการเคลื่อนไหว - จัดตั้งสถานฝึกอาชีพตัวอย่างสำหรับเป็นแหล่งทดลองวิธีการที่เหมาะสม ให้คนพิการนำไปประกอบอาชีพในชุมชนเดิมของตน
มูลนิธิส่งเสริมอาชีพคนตาบอด	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนากลยุทธ์สายโทรศัพท์ คอมพิวเตอร์ นวดแผนโบราณ และดนตรี
มูลนิธิสถาบันแสงสว่าง	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมผู้ประกอบการและครอบครัวให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการเลี้ยงดูลูกที่เป็นเด็กพิเศษ - จัดหาทุนการศึกษา และจัดอบรมบุคลากรที่จะทำงานกับเด็กพิเศษ การให้บริการ
มูลนิธิอนุเคราะห์คนพิการในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระศรีนครินทร์ราชบรมราชชนนี	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมด้านการศึกษา ระดับปฐมวัยจนถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3 - ฝึกวิชาชีพแก่คนพิการแขนขา และลำตัว เช่น การประกอบอาหาร การทำพืชมเส่น้ำ การเลี้ยงปลา การปลูกผัก การทำสิ่งประดิษฐ์

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

หน่วยงานและองค์กร เพื่อคนพิการ	บทบาท/กิจกรรม
มูลนิธิสากลเพื่อคนพิการ	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมความตระหนักรู้ในศักยภาพของคนพิการ - อบรมปฏิบัติการให้ความรู้ฟื้นฟูสมรรถภาพเด็กเล็กผู้พิการแบบองค์รวม - พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคคลออทิสติก - จัดตั้งชมรมผู้ปกครองคนพิการทางการเรียนรู้ - โครงการจากภาระสู่พลัง - ค่ายส่งเสริมสมรรถภาพและการดำเนินชีวิตอิสระสำหรับเด็กพิการ - ส่งเสริมเด็กพิการในชนบทที่ห่างไกลให้ได้รับการศึกษา - โครงการฝึกอาชีพพระยะสั้น - ผลิตหนังสือเสียงสำหรับคนตาบอด - สร้างเครือข่ายฟื้นฟูสมรรถภาพผู้พิการโดยชุมชน - โครงการหอดิลปียิ้มสู้
มูลนิธิอนุเคราะห์คนหูหนวก ในพระบรมราชินูปถัมภ์	<ul style="list-style-type: none"> - บริการฟื้นฟูสมรรถภาพสำหรับผู้มีความบกพร่องทางการได้ยินอย่างครบวงจร - ตรวจการได้ยิน และบริการเครื่องช่วยฟังและอุปกรณ์ประกอบเครื่องช่วยฟัง - ให้คำปรึกษาแนะนำผู้ปกครองเด็กหูหนวกและคนหูหนวกด้านการศึกษาและอาชีพ - ศึกษาและวิจัยด้านความรู้เกี่ยวกับการสูญเสียการได้ยิน - ด้านสารสนเทศเกี่ยวกับคนหูหนวก เพื่อเป็นศูนย์ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาพิเศษ
มูลนิธิออทิสติกไทย	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาทักษะการเรียนรู้และการฝึกอาชีพแก่ บุคคลออทิสติก แอสเพอร์เกอร์ หรือบุคคลที่บกพร่องทางการเรียนรู้ อายุตั้งแต่ 10-25 ปี - จัดบริการด้านการศึกษา หลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนแบบเบ็ดเสร็จขั้นพื้นฐาน การอบรมให้ความรู้แก่ครอบครัว และชุมชน และมี การจัดบริการฝึกอาชีพ

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

หน่วยงานและองค์กร เพื่อคนพิการ	บทบาท/กิจกรรม
ศูนย์คริสเตียนเพื่อพัฒนา คนพิการ	การบำบัดฟื้นฟู บริการเสริมทักษะทางวิชาการด้านการศึกษาพิเศษ และเตรียมความพร้อม ส่งเสริมการศึกษาเฉพาะทาง และพัฒนาทักษะอาชีพ ส่งเสริมการประกอบอาชีพให้ครอบครัวเด็กพิการ ส่งเสริมความรู้ ในชุมชน โรงเรียน สื่อวิทยุ
ศูนย์พัฒนาคนพิการและ เครือข่ายจังหวัดมหาสารคาม	ให้การสนับสนุนงบประมาณดำเนินกิจกรรมให้เกิดความเข้มแข็งของ คนพิการ ให้การสนับสนุนส่งเสริมคุณภาพคนพิการ จัดตั้งกองทุน สนับสนุนคนพิการ
ศูนย์รวมมิตรสำหรับเด็กและ เยาวชน	<ul style="list-style-type: none"> - บริการฟื้นฟูเด็กพิการรุนแรงในชุมชน และครอบครัวเด็กพิการ ไร้สัญชาติ - จัดอบรมครอบครัวเด็กพิการในชุมชน - ฝึกอาชีพให้กับเยาวชนและคนพิการ
ศูนย์พัฒนาสมรรถภาพ คนตาบอด	<ul style="list-style-type: none"> - นวดแผน โบราณ - งานเกษตรงานทอสานการฝีมือและช่างประดิษฐ์
ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อคนตาบอด	การผลิตหนังสือเบรลล์และการผลิตหนังสือเทป
ศูนย์ฝึกอาชีพหญิงตาบอด สามพราน	การบริการด้านห้องสมุด นวดแผน โบราณ งานบ้าน การประกอบอาหาร การเรียนดนตรีไทย งานการฝีมือ และช่างประดิษฐ์
ศูนย์พัฒนาอาชีพคนตาบอด ศูนย์การเรียนรู้และสาธิตอาชีพ คนตาบอดธนบุรี	หัตถกรรม ช่างไม้ และพนักงานสลับสายโทรศัพท์ การเรียนรู้ และสาธิตอาชีพคนตาบอด
ศูนย์ฝึกอาชีพของมูลนิธิสายใจ ไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์	ช่างเย็บหนัง และแกะสลักแก้ว
ศูนย์สิทธิรณรงค์เพื่อการฟื้นฟู สมรรถภาพ ทางการแพทย์ แห่งชาติ	<ul style="list-style-type: none"> - ฟื้นฟูสภาพจิตใจ และร่างกายของคนพิการ บริการกายอุปกรณ์ ทางการแพทย์
ศูนย์จัดหางานคนพิการ พระมหาไถ่	จัดบริการหางานให้คนพิการโดยเฉพาะเพื่อการให้คนพิการสามารถ เข้าถึงบริการด้านฟื้นฟูสมรรถภาพ โดยการเสริมทักษะทางอาชีพ เพื่อให้ คนพิการเข้าสู่ตลาดการจ้างงาน หรือการประกอบอาชีพอิสระ ตาม ศักยภาพ และความสนใจ

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

หน่วยงานและองค์กร เพื่อคนพิการ	บทบาท/กิจกรรม
ศูนย์พระมหาไถ่ เพื่อการดำรงชีวิตอิสระ ของคนพิการ	บริการหลัก 4 อย่างที่มีความจำเป็นต่อ คนพิการที่จะมีชีวิตรองอย่างอิสระได้ คือ - ข้อมูลข่าวสารและการส่งต่อ - การฝึกทักษะการดำรงชีวิตอย่างอิสระ - การให้คำปรึกษาแนะนำแบบเพื่อน - การพิทักษ์สิทธิ์
สภาสังคมสงเคราะห์ แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์	- ให้การสงเคราะห์และพัฒนาคนพิการทางการศึกษา การฝึกอาชีพ การฟื้นฟูสมรรถภาพทางกาย และสังคม นันทนาการ กีฬาคนพิการ - ให้บริการแนะนำปรึกษาปัญหาทุกประเภทแก่ คนพิการ และข้อมูล ข่าวสาร ของคนพิการ - ดำเนินการสนับสนุนส่งเสริมการแข่งขันกีฬาคนพิการทั้งในประเทศ และ ต่างประเทศ
องค์การแฮนด์แคป อินเตอร์เนชันแนล ประเทศไทย	- จัดทำอุปกรณ์ช่วยเหลือคนพิการทุกประเภท โดยผู้รับบริการไม่ต้องเสีย ค่าใช้จ่าย - ฟื้นฟูปรับสภาพทางร่างกายในขณะที่รอรับขาเทียมหรือเครื่องช่วยความพิการ - บริการทางด้านคำแนะนำปรึกษา - จัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่คนในท้องถิ่น - ให้คำปรึกษาและป้องกันภัยจากทุ่นระเบิด - สนับสนุนการดำเนิน โครงการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ โดยชุมชน

ที่มา: มูลนิธิพัฒนาคนพิการไทย สืบค้นจาก <http://www.pwdsthai.com> และมูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อพัฒนา
คนพิการ
สืบค้นจาก <http://www.mahatai.org/helpcenter.htm> เมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2559

สรุป คนพิการเป็นบุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือ
เข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว
การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา และการเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบ
กับมีอุปสรรคในด้านต่างๆ และมีความจำเป็นเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่ง
ด้านใด เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้

อย่างบุคคลทั่วไป การดำเนินงานด้านคุณภาพชีวิตคนพิการที่ผ่านมาในอดีตนั้น นโยบายด้านคนพิการ เริ่มต้นจากการให้ความช่วยเหลือเบื้องต้นแก่คนพิการ ในรูปแบบให้การสงเคราะห์ โดยสถาบันต่าง ๆ ต่อมาได้พัฒนาก้าวหน้าไปสู่การฟื้นฟูสมรรถภาพ โดยภาครัฐมีโครงการต่างๆมากมาย รวมทั้ง มีการออกกฎหมาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการหลายฉบับ ด้วยกัน เช่น รัฐธรรมนูญไทยแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545 ปฏิญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการไทยอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (Convention on the Rights of Persons with Disabilities: CRPD) และแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 1-5 พ.ศ. 2540 - 2564 เป็นต้น และยังมีหน่วยงานและองค์กรด้านคนพิการทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนที่ดำเนินงานเกี่ยวกับคนพิการ เพื่อช่วยเหลือ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับคนพิการ และปัจจุบันประเทศไทยได้มีการจัดสวัสดิการสังคมให้กับคนพิการในด้านต่างๆ มากมาย เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้มีคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้นจนถึงระดับมาตรฐานที่ต้องการ เพื่อให้คนพิการเป็นอีกพลังสำคัญในการเสริมสร้างทางเศรษฐกิจของครอบครัว และในการพัฒนาประเทศต่อไป

4. แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการสังคม (Social Welfare)

4.1 ความหมายของคำว่า “สวัสดิการสังคม” (Social Welfare)

นักวิชาการทั้งต่างประเทศ และในประเทศไทย ได้ให้นิยามความหมายคำว่า “สวัสดิการสังคม” ไว้แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับการรับรู้ การให้คุณค่าแนวคิดที่แตกต่างกัน ในที่นี้ขอรวบรวมความหมายที่มีผู้ให้นิยามไว้ ในแต่ละช่วงเวลา ดังนี้

กู๊ดดี (Goode) ให้ความหมายว่า สวัสดิการสังคม เป็นระบบการให้การช่วยเหลือ โดยจัดสรรให้ในรูปของสิ่งของ และบริการ ไปสู่บุคคล กลุ่มคนต่างๆ โดยผ่านสถาบันทางสังคม ได้แก่ ครอบครัว โบสถ์ สหภาพแรงงาน รัฐ กู๊ดดี เชื่อว่า สวัสดิการสังคมต้องปกป้องคุ้มครองผู้ยากไร้ ดังนั้น สวัสดิการสังคมจึงมีความหมายมากกว่าการกินดี อยู่ดี ทางเศรษฐกิจของปัจเจกบุคคล แต่รวมถึงความคิดในการปกป้องคุ้มครองผู้ยากไร้ เช่นเดียวกับเป็นการปกป้องสังคมจากผู้ยากไร้ด้วย

รีด (Reid) นิยาม สวัสดิการสังคม คือ ความคิดที่แสดงให้เห็นว่าเป็นพันธะทางจริยธรรม ทางสังคมที่จะช่วยเหลือผู้ยากไร้ในลักษณะของกิจกรรมที่จัดระบบ โดยผ่านนโยบาย

และแผนงานของรัฐ เพื่อตอบสนองปัญหาสังคมที่เห็นได้ เพื่อปรับปรุงความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของผู้ที่อยู่ในภาวะเสี่ยงทางสังคม

รีอคโฟ (Rocheffort) กล่าวว่า สวัสดิการสังคม หมายถึง ระบบการจัดสรรของสังคม ให้กับคนในสังคมที่มีความจำเป็น ซึ่งสังคมจะต้องปกป้องกลุ่มคนที่เดือดร้อน และจำเป็น ขณะเดียวกันก็ต้องปกป้องสังคมจากกลุ่มที่เดือดร้อนและคนในสังคม

ไฟเอเดเลนเดอร์ และ เอพท์ (Friedlander and Apte, 1980:4) ได้ให้ความหมายสวัสดิการสังคมว่า เป็นผลประโยชน์และบริการที่รัฐได้กำหนดไว้เป็นนโยบายและมีระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการเพื่อจัดบริการต่างๆไว้ให้แก่ประชาชนให้เป็นไปตามความต้องการที่สอดคล้องกับสิ่งที่สังคมต้องการ สวัสดิการสังคมนั้นเป็นที่ยอมรับในสังคมว่าเป็นบริการพื้นฐานที่มีความสำคัญที่ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงจากสถานะที่เคยยากลำบากไปสู่สิ่งที่คาดหวังที่ดีว่า

นิคม จันทรวิฑูร สวัสดิการสังคม หมายถึง โครงการที่รัฐหรือสังคมจัดขึ้นเพื่อช่วยเหลือคนที่ด้อยทางเศรษฐกิจและสังคม และไม่สามารถช่วยตนเองได้ ได้แก่ เด็กกำพร้า เด็กอนาถาไร้ที่พึ่ง เด็กเร่ร่อนไร้ที่พึ่ง และคนยากจนที่ขาดรายได้ในการครองชีพ คนชรา คนพิการ และผู้ประสบภัยต่างๆ เป็นต้น โครงการนี้ส่วนใหญ่ดำเนินการโดยรัฐ เรียกว่า “การประชาสงเคราะห์” สำหรับโครงการที่ดำเนินการโดยองค์กรเอกชน เรียกว่า “การสังคมสงเคราะห์” สวัสดิการสังคมเป็นโครงการที่ผู้ได้รับประโยชน์ไม่ต้องออกเงินสมทบ โดยได้เงินค่าใช้จ่ายจากงบประมาณของรัฐ และการบริจาคในกรณีที่เป็นโครงการที่ดำเนินการโดยองค์กรเอกชน

เรณู โชติคิลก ได้ให้ความหมายที่เพิ่มเติมนอกเหนือจากความเป็นอยู่ของประชาชน โดยเพิ่มว่า พื้นฐานในเรื่องสวัสดิการสังคมจะต้องประกอบด้วย มีหลักประกันรายได้ขั้นต่ำ มีการจัดหาบ้านช่องที่พักอาศัยของประชาชน มีบริการในเรื่องสุขภาพของประชาชน มีระบบการประกันสังคม

สุวรรณ รื่นยศ ให้ความหมายว่า งานสวัสดิการสังคมมีความหมายครอบคลุมไปถึงการดำเนินการทุกอย่างของรัฐและเอกชน เพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนมนุษย์ หรือกลุ่มชนที่รวมกันเป็นสังคม เป็นชาติ ผู้ที่ไม่สามารถช่วยตนเองให้มีความสุขทั้งทางกายและจิตใจ ให้มีปัจจัยอันจำเป็นแก่การดำรงชีพ คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ตลอดจนการบำบัดโรคภัยไข้เจ็บ การศึกษาอบรมตามสมควรแก่อัธยาศัย และความรู้ที่จะทำมาหาเลี้ยงชีพ โดยสุจริต เพื่อความเรียบร้อย และความเป็นปึกแผ่นของสังคม

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) ว่าหมายถึงระบบการจัดบริการสังคม เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคมและพัฒนาสังคม รวมทั้งการส่งเสริม

ความมั่นคงทางสังคม เพื่อให้ประชาชนสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้ในระดับมาตรฐาน โดยบริการดังกล่าว จะต้องตอบสนองความต้องการพื้นฐานของประชาชนให้ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ทั้งในด้านการศึกษาที่ดี การมีสุขภาพอนามัย การมีที่อยู่อาศัย การมีงานทำ การมีรายได้ การมีสวัสดิการแรงงาน การมีความมั่นคงทางสังคม การมีนันทนาการ และบริการทางสังคมทั่วไป โดยระบบการจัดบริการสังคมต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิที่ประชาชนต้องได้รับ และเข้ามามีส่วนร่วมในระบบการจัดบริการสังคมในทุกระดับ

พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ.2546 ฉบับปรับปรุงแก้ไข พ.ศ. 2550 ได้ให้ความหมาย สวัสดิการสังคม หมายถึง ระบบการจัดบริการสังคม ซึ่งเกี่ยวกับการป้องกัน การแก้ไขปัญหา การพัฒนา และการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม เพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และพึงตนเองได้อย่างทั่วถึง เหมาะสม เป็นธรรม และให้เป็นไปตามมาตรฐานทั้งทางด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การทำงานและการมีรายได้ นันทนาการ กระบวนการยุติธรรม และบริการทางสังคมทั่วไป โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิที่ประชาชนจะต้องได้รับ และมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมทุกระดับ

สารานุกรมบริการสังคม (Encyclopedia of Social Work, 1971,1446) ได้ให้ความหมาย สวัสดิการสังคมว่า หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นทั้งหน่วยงานทั้งของรัฐและอาสาสมัครเอกชน โดยมีเป้าหมายในการแก้ไขปัญหาสังคม ปรับปรุงความเป็นอยู่ของบุคคล ชุมชน และป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น ในการดำเนินงานจะอาศัยบุคคลที่เกี่ยวข้องในหลากหลายอาชีพ ทั้งนักวิชาการ นักบริหาร นักกฎหมาย นักสังคมสงเคราะห์ แพทย์ พยาบาล วิศวกร และนักวิชาชีพอื่นๆ

สารานุกรมบริทานิกา (Encyclopedia Britannica) ได้ให้ความหมายสวัสดิการสังคมว่า หมายถึง การปฏิบัติ การดำเนินการจัดทำในเรื่องต่างๆ ทั้งโดยจากภาครัฐหรือภาคเอกชน เพื่อช่วยเหลือชุมชน กลุ่มคน บุคคลและครอบครัวในสังคมให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ให้มีมาตรฐานการดำรงชีพที่ดี มีฐานะความเป็นอยู่ทางสังคมที่น่าพึงพอใจ และช่วยเหลือผู้อื่นที่อยู่ในสังคมได้

4.2 ความสำคัญของสวัสดิการสังคม

สวัสดิการสังคมมีความสำคัญในด้านต่างๆ ดังนี้

4.2.1 สวัสดิการสังคมเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบุคคลทุกคนในสังคม สวัสดิการสังคมจะเข้าไปเกี่ยวข้องตั้งแต่การเกิด การศึกษา การทำงาน การเจ็บป่วย การรักษาพยาบาล จนถึงวัยเกษียณ และตาย สวัสดิการสังคม จึงมีส่วนในวัฏจักรชีวิต (life cycle) ของบุคคลแต่ละคนในสังคม ทั้งนี้ เพราะทุกคนจะได้รับการดูแลเอาใจใส่ตั้งแต่อยู่ในครรภ์มารดา พอเกิดมาก็จะได้รับ

การดูแลเอาใจใส่จากพ่อแม่ และสมาชิกในครอบครัว ทั้งในด้านความเป็นอยู่ อาหารการกิน โภชนาการ สุขอนามัย การอบรมสั่งสอนให้รู้จักมีความรับผิดชอบ รู้จักซื่อสัตย์ พอเติบโตใหญ่ขึ้น ก็จะศึกษาหาความรู้ได้รับการอบรม และความรู้จากครูอาจารย์ในโรงเรียน จบจากการศึกษาก็เข้าสู่ สังคมการทำงาน โดยประกอบอาชีพตามสายงานที่ได้ศึกษา การทำงานทำให้บุคคลมีรายได้ เพื่อเลี้ยงชีพ หากงานที่ทำมีความมั่นคง และได้รับรายได้เพียงพอ ก็จะมีความสุขในชีวิต แต่ถ้าโชคร้าย ที่งานที่ทำเสี่ยง ไม่มีความมั่นคง หรืองานที่ทำมีปัจจัยเสี่ยงที่อาจเกิดปัญหาต่อสุขภาพและรายได้ ไม่เพียงพอต่อการครองชีพ ก็จะทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมาอีกหลายประการ เช่น เกิดการเจ็บป่วย ปัญหาภาระหนี้สิน เนื่องจากรายได้ไม่เพียงพอกับการดำรงชีพ การหยุดงาน การเลิกจ้าง และปัญหา อื่นๆ อีกหลายด้านที่จะตามมา โดยปกติทุกๆ ไป บุคคลทุกคนในสังคมต้องการได้รับบริการขั้น พื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ทั้งในด้านที่อยู่อาศัยที่ดี อาหารที่เพียงพอกับความ ต้องการ บริการ ด้านสุขภาพอนามัยที่ดี ได้รับการศึกษาที่เพียงพอต่อการไปประกอบอาชีพ บริการด้านนันทนาการ และบริการด้านการแพทย์ เป็นต้น จึงมีข้อคำถามว่า ใครควรจะทำหน้าที่ด้านต่างๆ ดังกล่าว หรือ หน้าที่ในด้านจัดระบบสวัสดิการสังคมให้แก่ประชาชน และบุคคลใดบ้างที่ควรจะได้รับการ ดังกล่าวที่จัดขึ้น บริการที่จัดให้ นั้นควรจัดให้กับคนทุกคนในสังคม หรือกลุ่มผู้ด้อยโอกาสในสังคม และลำดับของการให้บริการสวัสดิการสังคมใด ควรได้รับการก่อนหลัง การบริหารจัดการใน ลักษณะใด ที่จะทำให้บุคคลต่างๆ ในสังคมได้รับการสวัสดิการสังคมอย่างทั่วถึง และให้ได้รับ บริการอย่างเป็นธรรม ประเด็นต่างๆ ตามที่กล่าวมานี้ ยังมีข้อถกเถียงกันทั้งในด้านแนวคิด ปรัชญา และวิธีการที่เหมาะสม ซึ่งจะขึ้นกับการพัฒนาการของสังคมในแต่ละยุค แต่ละสมัย และแตกต่างกันไป ในแต่ละประเทศ การประยุกต์ใช้สวัสดิการสังคม ก็จะแตกต่างกันไป ในแต่ละสังคมตามความจำเป็น และความเหมาะสม

4.2.2 สวัสดิการสังคมเป็นหน้าที่ของรัฐ ในอดีตการดูแลคุ้มครองสมาชิกของสังคม เป็นบทบาทหน้าที่ของสถาบันครอบครัว ครอบครัว จึงเป็นสถาบันแรกที่สำคัญต่อการสร้างระบบ ความมั่นคงของมนุษย์ และสังคม ระบบการดูแลสมาชิกในครอบครัว จึงขึ้นอยู่กับระบบฐานะของ ครอบครัวนั้นๆ ว่าเป็นอย่างไร แต่ถ้าครอบครัวใด ไม่สามารถทำหน้าที่เบื้องต้นได้ ระบบสนับสนุน ทางสังคม รองลงมา คือ ระบบเครือญาติ ระบบเพื่อนบ้าน ระบบชุมชน ก็จะทำหน้าที่ให้การดูแล สงเคราะห์แบบชั่วคราว ในขณะที่องค์กรภาครัฐจะเข้ามามีบทบาทรับผิดชอบ ก็ต่อเมื่อระบบ สนับสนุนทางสังคมที่ใกล้ชิดของบุคคลนั้น ไม่สามารถทำหน้าที่ดังกล่าวได้

หน้าที่สำคัญของรัฐอีกประการหนึ่ง คือ การดูแลรับผิดชอบให้ประชาชน ที่เดือดร้อน ให้ได้รับบริการสังคมขั้นพื้นฐาน หรือบริการสวัสดิการสังคมจากรัฐ ฉะนั้น สิทธิของ

ประชาชนในฐานะที่เป็นพลเมืองของรัฐ (Civil Right) ก็ควรจะได้รับการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของรัฐ รัฐในฐานะผู้ปกครองที่มีอำนาจ ซึ่งมีหน้าที่โดยชอบธรรมที่จะจัดสรรทรัพยากรให้กับประชาชน ในอดีตรัฐกับประชาชนได้สร้างพันธะสัญญาร่วมกันที่เรียกว่า “สัญญาประชาคม” อำนาจของรัฐ จึงเป็นอำนาจที่ชอบธรรม รัฐบาล จึงมีหน้าที่หลักโดยมีนโยบายการดูแลทุกข์และสุขของประชาชน ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ตามอัตภาพของตน ประชาชนส่วนใหญ่ จึงมีความศรัทธาเชื่อถือต่ออำนาจรัฐว่า เป็นผู้ที่เหมาะสมต่อการจัดบริการสวัสดิการสังคมได้เป็นอย่างดี

ดังนั้นจะเห็นได้จากนโยบายของรัฐ ในรูปของกฎหมายและพระราชบัญญัติสวัสดิการสังคมของแต่ละประเทศ งานสวัสดิการสังคมจึงขึ้นอยู่กับระบบการเมืองการปกครอง ระบบเศรษฐกิจ และระบบสังคมวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ อย่างไรก็ตาม การจัดบริการสวัสดิการสวัสดิการสังคม ซึ่งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่แตกต่างกัน เช่น กลุ่มประเทศเสรีนิยมประชาธิปไตยเชื่อว่า ควรปล่อยให้กลไกตลาดทำหน้าที่จัดระบบบริการสวัสดิการสังคม รัฐจะปล่อยให้ประชาชนรับผิดชอบดูแลสวัสดิการของตัวเอง รัฐจะเข้ามาทำหน้าที่ดูแลจัดสวัสดิการเฉพาะกลุ่มประชาชนที่ไม่สามารถดูแลตนเองได้ โดยรัฐได้สร้างเครื่องมือทดสอบความจำเป็น (Means - Test) ขึ้นมา รัฐจะจัดสรรงบประมาณส่วนหนึ่งมาให้กับหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดการกระจายบริการสวัสดิการสังคมให้กับกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ขณะที่กลุ่มประเทศสังคมนิยม ส่วนหนึ่งเชื่อว่า รัฐควรมีหน้าที่จัดสรรทรัพยากร บริการสวัสดิการสังคมให้กับประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และเป็นธรรม รัฐในฐานะผู้ปกครองจะไม่ปล่อยให้บริการสวัสดิการสังคม เป็นเรื่องของปัจเจกบุคคล บริการของรัฐในลักษณะนี้ คำนึงถึงความเสมอภาคของคนทุกคนในสังคมที่พึงได้รับบริการจากรัฐ เป็นต้น จากความเชื่อดังกล่าว จึงส่งผลให้งานสวัสดิการสังคมของแต่ละประเทศแตกต่างกัน

4.2.3 สวัสดิการสังคม มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์

ปัจจุบัน กระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้ทำให้กลุ่มประเทศสังคมนิยมส่วนหนึ่งล่มสลายไป สังคมโลกได้ก้าวเข้าสู่ระบบเสรีนิยมประชาธิปไตย งานสวัสดิการสังคมที่ปรากฏในลักษณะของรัฐสวัสดิการ (Welfare State) ส่วนหนึ่งได้ประสบปัญหาาร่วมกันที่สำคัญ คือ รัฐไม่สามารถแบกรับภาระงบประมาณค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นอย่างคาดการณไม่ได้อย่างบริการสวัสดิการสังคมต่างๆ ได้ โปรแกรมการจัดบริการในลักษณะการสงเคราะห์ประชาชน (Public Assistance) ไม่สามารถตอบสนองปัญหา และความต้องการที่แท้จริงให้กับกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมได้ โดยเฉพาะการพัฒนาให้กลุ่มเป้าหมาย สามารถพึ่งพาตนเองได้ในระยะยาว

นอกจากนี้ ยังมีข้อโต้แย้งของผู้บริหารประเทศส่วนหนึ่งที่เชื่อว่า กลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคม เป็นกลุ่มคนขี้เกียจ ไม่ทำงาน รอแต่รับบริการจากรัฐ ซึ่งไม่เป็นธรรมกับประชาชนส่วนใหญ่ที่ต้องทำงาน เสียภาษีให้รัฐ แต่รัฐต้องนำภาษีส่วนหนึ่งมาจัดให้กับคนกลุ่มนี้ ซึ่งแนวโน้มจะมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น และมักจะพึ่งพาบริการของรัฐในระยะยาว รัฐจะมีภาระความรับผิดชอบกับประชาชนกลุ่มนี้ โดยไม่จำเป็น ตัวอย่าง เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกาในยุค 1990 เป็นต้นมา ได้ตัดทอนโปรแกรมการให้ความช่วยเหลือครอบครัวที่มีปัญหาการเลี้ยงดูเด็ก (The Aid to Families with Dependent Children) หรือเรียกโดยย่อว่า AFDC โปรแกรมนี้ได้ถูกยกเลิกไปในที่สุด เป็นต้น โดยมีการพัฒนาโปรแกรมบริการใหม่ที่เน้นการช่วยเหลือที่มุ่งให้กลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมได้มีงานทำและช่วยเหลือตนเองมากขึ้น แทนการเป็นผู้รอรับบริการจากรัฐ

การจัดบริการสวัสดิการสังคมในอนาคต จึงได้รับการวิพากษ์ให้มีการทบทวนบทบาทของรัฐ ประเภท และลักษณะบริการสวัสดิการสังคม ที่เป็นอยู่อาจไม่เหมาะสม และสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของกลุ่มเป้าหมายที่แท้จริง สังคมไทย ก็ประสบปัญหาในลักษณะดังกล่าวเช่นกัน ซึ่งเป็นผลจากภาวะวิกฤตด้านเศรษฐกิจในกลางปี 2540 เป็นต้นมา รัฐไม่สามารถที่จะจัดบริการในลักษณะของรัฐสวัสดิการ (Welfare State) อีกต่อไป การจัดสวัสดิการสังคมในปัจจุบัน และอนาคต ได้พยายามปรับตัวใหม่ในลักษณะของงานสวัสดิการ (Workfare) แทน ขณะเดียวกัน รัฐก็จำเป็นต้องใช้นโยบายการจัดวางระบบเครือข่ายความปลอดภัยทางสังคม (Social Safety Net) ที่ครอบคลุมคนทุกคนในสังคม เพื่อเป็นมาตรการรองรับปัญหาการว่างงานสูงในอนาคต เช่นกัน การจัดบริการสวัสดิการสังคมเฉพาะกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมแบบสงเคราะห์เฉพาะหน้า เริ่มถูกจำกัดวงให้เล็กลง

รัฐได้พยายามผลักดันระบบสวัสดิการสังคม ในรูปของโครงการหลักประกัน แทนควบคู่กับการกระจายอำนาจลงมาภาคท้องถิ่น และภาคประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดบริการสวัสดิการสังคมมากขึ้น การจัดระบบสวัสดิการสังคม จึงไม่ใช่บทบาทของรัฐเช่นที่ผ่านมา ประชาชนกลุ่มต่างๆ ได้มีการเคลื่อนไหว รวมกลุ่มและเรียกร้องผลักดันให้เกิดระบบสวัสดิการสังคมที่มีรูปแบบหลากหลาย โดยเริ่มจากความพร้อมของกลุ่มเล็กๆ ที่ตระหนักและเห็นความสำคัญของการสร้างระบบความมั่นคงทางสังคมให้กับกลุ่มของตนเอง ในลักษณะของกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่อาศัยจากการระดมทุนตามศักยภาพของคนในชุมชนเป็นหลัก รูปแบบการบริหารจัดการที่มีความยืดหยุ่น คำนึงถึงปัญหาและความต้องการของคนในชุมชนเป็นหลัก กระแสการเปลี่ยนแปลงระบบสวัสดิการสังคมไทย จึงขึ้นอยู่กับประชาคมต่างๆ มากกว่าการปล่อยให้รัฐทำหน้าที่ดูแลด้านสวัสดิการสังคมอีกต่อไป

4.3 องค์ประกอบของงานสวัสดิการสังคม

องค์ประกอบของงานสวัสดิการสังคมโดยทั่วไปมีการใช้ใน 2 ลักษณะคือ ลักษณะกว้าง และลักษณะแคบ ดังนี้

4.3.1 องค์ประกอบของงานสวัสดิการสังคมในลักษณะกว้าง แบ่งเป็น 7 ด้าน ได้แก่

- 1) การศึกษา (Education)
- 2) สุขภาพอนามัย (Health)
- 3) ที่อยู่อาศัย (Housing)
- 4) การทำงานและการมีรายได้ (Employment and Income Maintenance)
- 5) ความมั่นคงทางสังคม (Social Security)
- 6) บริการสังคม (Social Services)
- 7) นันทนาการ (Recreation)

4.3.2 องค์ประกอบของงานสวัสดิการสังคมในลักษณะแคบ ตามพระราชบัญญัติความมั่นคงทางสังคมของประเทศสหรัฐอเมริกา แบ่งเป็น 3 บริการ ได้แก่

1) บริการประกันสังคม (Social Insurance) เป็นบริการที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 โดยใช้ระยะเวลาอยู่นานถึง 38 ปี (2495 - 2533) ซึ่งกฎหมายดังกล่าว บังคับให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง ตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม การจ่ายเงินเข้ากองทุนประกันสังคมประกอบด้วย 3 ฝ่าย ได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล ในอัตราไม่เกินร้อยละ 1.5 ของลูกจ้าง รายเดือนของลูกจ้างแต่ละคนเท่าๆ กัน โดยครอบคลุมให้ลูกจ้างได้สิทธิประโยชน์ทดแทน ในระยะแรก 4 กรณี ได้แก่ กรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยนอกเวลาการทำงาน กรณีพิการทุพพลภาพ กรณีคลอดบุตร และกรณีตาย ต่อมาเมื่อวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ.2541 กองทุนประกันสังคมได้ขยายสิทธิประโยชน์ทดแทนเพิ่มขึ้นอีก 2 กรณี คือ กรณีสงเคราะห์บุตร และกรณีชราภาพ จึงส่งผลให้ผู้ประกันตนต้องจ่ายเพิ่มอีกร้อยละ 2.0 และรัฐบาลสมทบเพิ่มร้อยละ 1.0 เงินสมทบที่ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างนำส่งร้อยละ 3.5 ต่อเดือน

ในปี 2546 รัฐบาลเห็นว่าเศรษฐกิจเริ่มที่จะฟื้นตัว จึงประกาศเพิ่มอัตราเงินสมทบ 2 กรณีหลังเป็นร้อยละ 3.0 รวมเงินสมทบฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างต้องนำส่งเป็นร้อยละ 4.5 ต่อเดือน จนกระทั่งวันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2547 ได้ขยายครอบคลุมกรณีว่างงาน จึงทำให้มีการจัดเก็บเงินสมทบเพิ่ม จากนายจ้างและลูกจ้างร้อยละ 0.5 และรัฐบาลสมทบเพิ่มอีกร้อยละ 5.0 ต่อเดือน ในปัจจุบัน บริการประกันสังคมครอบคลุม จำนวนผู้ประกันตนทั่วประเทศ 14,250,717 ล้านคน

2) *บริการสงเคราะห์ประชาชน บริการประชาสงเคราะห์ บริการสาธารณูปการ (Public Assistance)* มีการใช้คำนี้อยู่หลายคำ เช่น บริการประชาสงเคราะห์ บริการสาธารณูปการ การสงเคราะห์แบบให้เปล่า เป็นต้น บริการในลักษณะนี้ เป็นบริการหนึ่งที่รัฐให้การช่วยเหลือแก่ประชาชน หรือครอบครัวที่ไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ โดยหน่วยงานที่ให้การช่วยเหลือจะมีการทดสอบความจำเป็น (Means - Test) ก่อนให้การช่วยเหลือถือเป็นบริการทดแทนชั่วคราว เป็นการช่วยเหลือบรรเทาทุกข์เฉพาะหน้า (Relief) เช่น การให้เงิน (Cashes) การให้สิ่งของหรือเครื่องอุปโภคบริโภค (Kinds) การให้บริการอื่นๆ ที่จำเป็น (Services) ได้แก่ บริการให้คำแนะนำ บริการให้ความรู้ บริการฝึกอาชีพ บริการจัดหางาน บริการจัดหาที่อยู่อาศัย เป็นต้น บริการเหล่านี้ ถือเป็นเพียงส่วนหนึ่งของการจัดบริการสวัสดิการสังคม ซึ่งมักจะทำให้เกิดการเข้าใจผิดต่อวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ว่าเป็นการช่วยเหลือสงเคราะห์เฉพาะหน้าเท่านั้น เมื่อผู้ใช้บริการได้รับการช่วยเหลือเบื้องต้นไปแล้ว นักสังคมสงเคราะห์จำเป็นจะต้องใช้วิธีการและกระบวนการทำงานต่อเนื่อง ร่วมกับผู้ใช้บริการเพื่อพัฒนาให้ผู้ใช้บริการได้จัดการปัญหา และพัฒนาตนเองและสังคมในระยะยาวได้ต่อไป

3) *บริการสังคม (Social Services)* เป็นบริการที่รัฐ หรือเอกชนที่มีความพร้อมทำหน้าที่จัดให้มีบริการสังคม จึงเป็นบริการทางเลือกที่รัฐเปิดโอกาสให้ภาคเอกชน ภาคประชาชน ได้เข้ามามีส่วนรับผิดชอบสังคม โดยจัดบริการให้กับประชาชนแทนรัฐ เป็นการใช้กลไกตลาดเข้ามาจัดการ มุ่งส่งเสริมสวัสดิภาพของบุคคลในสังคม ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพ ซึ่งผู้ใช้บริการสามารถเลือกใช้บริการได้ตามความต้องการของตนเอง เช่น บริการของโรงพยาบาลเอกชน บริการรักษาความปลอดภัย บริการสถาบันการศึกษาเอกชน เป็นต้น บริการสังคมที่ดำเนินการโดยเอกชน จึงเป็นบริการทางเลือกให้กับประชาชนที่สามารถซื้อหาบริการได้ โดยไม่จำเป็นต้องรอใช้บริการของรัฐเพียงด้านเดียว บริการเหล่านี้ ได้แก่ สถานรับเลี้ยงเด็กกลางวัน ศูนย์ดูแลผู้สูงอายุในชุมชน สถานพักฟื้นผู้ป่วยในโรงพยาบาล เป็นต้น บริการสังคมเป็นบริการที่กระจายให้ทั้งภาครัฐและเอกชนดำเนินการ จนทำให้ขาดการตรวจสอบ ควบคุมติดตามบริการดังกล่าว ให้มีประสิทธิภาพ

ดังนั้น องค์ประกอบของงาน “สวัสดิการสังคม” ในลักษณะกว้าง 7 ด้าน และองค์ประกอบของงานสวัสดิการสังคมในลักษณะแคบ 3 ด้าน จึงขึ้นอยู่กับการนำไปใช้ของนักสวัสดิการสังคม สำหรับในสังคมไทยนำมาใช้ทั้ง 2 ลักษณะ ทั้งด้านกว้างและด้านแคบ แต่โดยทั่วไปแล้ว สังคมไทยมักจะรู้จักบริการสวัสดิการสังคมในลักษณะแคบมากกว่า โดยบริการประกันสังคม ถือเป็นบริการที่นำไปสู่การสร้าง ความมั่นคงทางสังคมให้กับลูกจ้างผู้แรงงาน

ที่พัฒนาขยายความครอบคลุม และสิทธิประโยชน์ทดแทนมากขึ้น ขณะที่บริการสงเคราะห์ประชาชนยังคงเป็นบริการที่รัฐต้องจัดสรรงบประมาณการช่วยเหลือกับผู้เดือดร้อน เป็นต้น

ปัจจุบัน รัฐพยายามใช้แนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชน ชุมชน องค์กรภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามาร่วมรับผิดชอบในระบบสวัสดิการสังคมมากขึ้น

4.4 รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคม

รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคม หมายถึง การมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆ ในการจัดสวัสดิการสังคมที่เหมาะสม เป็นธรรม ทัวถึง เท่าเทียม มีมาตรฐาน เป็นรูปแบบที่มีความหลากหลาย เป็นสวัสดิการแบบทางเลือกให้กับกลุ่มเป้าหมายต่างๆ ในสังคม

รูปแบบสวัสดิการ หมายถึง รูปแบบสวัสดิการที่เกิดจากการจัดสวัสดิการมากกว่า 1 รูปแบบขึ้นไป ถือเป็นรูปแบบใหม่ที่เกิดจากการจัดระเบียบโลกใหม่ (New World Order Model) ของนักคิดสวัสดิการสังคมทั่วโลกที่เชื่อว่า หลังยุคโลกาภิวัตน์ได้ส่งผลให้ระบบสวัสดิการสังคมในอดีตที่ผ่านมาต้องปรับตัวใหม่ เนื่องจากความหลากหลายของชนเผ่า เชื้อชาติ วัฒนธรรม มีมากขึ้น การจัดสวัสดิการในรูปแบบนี้ จึงให้ความสำคัญกับมนุษย์ทุกคน (Welfare for All) ภายใต้หลักการสิทธิ ความเท่าเทียม ความเป็นธรรม การมีส่วนร่วม และความต้องการของประชาชน ในที่นี้ หมายถึง 3 ส่วนหลัก ได้แก่

4.4.1 สวัสดิการกระแสหลัก หมายถึง สวัสดิการโดยรัฐ เป็นการจัดสวัสดิการภาคบังคับของรัฐที่จัดให้กับประชาชน โดยคำนึงถึง ความครอบคลุม ทัวถึง เป็นธรรม ครอบคลุม รูปแบบที่จัดให้ เช่น การจัดบริการในรูปแบบของสถาบัน การจัดบริการโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดสวัสดิการกระแสหลักนี้ส่วนใหญ่ จะเป็นการจัดโดยผ่านกลไกระบบการเงิน การคลัง ระบบภาษีของรัฐ และโครงสร้างการบริหารงานขององค์กรเป็นหลัก เช่น รูปแบบสวัสดิการพื้นฐาน (ภาคบังคับ) รูปแบบสวัสดิการท้องถิ่น เป็นต้น

4.4.2 สวัสดิการกระแสรอง หมายถึง สวัสดิการทางเลือกที่เกิดขึ้นจากศักยภาพ ความเข้มแข็งของภาคชุมชน ภาคประชาชน และภาคพื้นถิ่น สวัสดิการในรูปแบบนี้ จะเกิดขึ้นจากความสนใจ ความสมัครใจร่วมกันของกลุ่มเป้าหมายเป็นรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ การจัดระบบสวัสดิการจึงขึ้นอยู่กับข้อตกลงร่วมกัน ประกอบด้วย

1) **สวัสดิการพื้นถิ่น** หมายถึง การสร้างหลักประกันผ่านช่องทางของวัฒนธรรม ให้กับคนในชุมชน เป็นสวัสดิการที่เกิดขึ้นจากฐานคิดด้านประเพณี ด้านวัฒนธรรม

เฉพาะถิ่น ด้านภูมิปัญญาชาวบ้าน ด้านศาสนา ด้านจิตวิญญาณ ด้านอื่นๆ เช่น กองบุญข้าว กองทุนซากาด ในศาสนาอิสลาม เป็นต้น

2) *สวัสดิการชุมชน* สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนได้ให้ความหมายสวัสดิการชุมชน หมายถึง การสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นคงของคนในชุมชน หมายถึง ทุกอย่างที่จะทำให้คนในชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทั้งในรูปแบบของสิ่งของ เงินทุน น้ำใจ การช่วยเหลือเกื้อกูล เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตตั้งแต่ เกิด แก่ เจ็บ ตาย เช่น กองทุนสัจจะออมทรัพย์ กองทุนออมวันละบาท กองทุนสวัสดิการผู้นำชุมชน กองทุนสวัสดิการผู้สูงอายุในชุมชน เป็นต้น

3) *สวัสดิการท้องถิ่น* หมายถึง สวัสดิการโดยรัฐที่เกิดจากการกระจายอำนาจจากส่วนกลางสู่ท้องถิ่น เป็นรูปแบบการจัดสวัสดิการร่วมระหว่างรัฐบาลกลางกับรัฐบาลท้องถิ่น โดยใช้แผน โครงการ กิจกรรมด้านสวัสดิการสังคมที่ตอบสนองกับความต้องการของแต่ละท้องถิ่น

4.5 รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมของประเทศไทย

รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคม หมายถึง การจัดสวัสดิการสังคมที่เกิดขึ้นในสังคม รูปแบบการจัดจะขึ้นกับลักษณะของสังคมนั้นๆ รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมของประเทศไทย โดยทั่วไป มีดังนี้

4.5.1 รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมตามพื้นที่ตามภูมิศาสตร์(Area-Based)

พื้นที่การปกครองประเทศ เช่น ภาค จังหวัด อำเภอ ท้องถิ่น รูปแบบการจัดสวัสดิการลักษณะนี้ หน่วยงานในพื้นที่จะต้องร่วมกันจัดบริการตามภารกิจ หน้าที่ขององค์กรสวัสดิการสังคมเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม ครอบคลุมได้อย่างทั่วถึง และมีมาตรฐานด้านคุณภาพบริการที่ดี

รูปแบบสวัสดิการตามพื้นที่ที่มีข้อจำกัดการเข้าถึงแหล่งบริการของกลุ่มเป้าหมาย เพราะต้องแสดงหลักฐานสิทธิตามภูมิลำเนาของการตั้งถิ่นที่อยู่อาศัยในการรับสวัสดิการ รูปแบบนี้ควรพัฒนาโดยใช้มิติอื่นๆร่วม เช่น ใช้ฐานพื้นที่ (area-based) ร่วมกับการใช้โครงสร้างการบริหารงานขององค์กรภาครัฐ (functional-based) และการใช้การมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆ (participation-based) เพื่อให้เกิดรูปแบบการจัดสวัสดิการ ทั้งแนวคิดที่เป็นการสั่งการจากบนลงล่างและแนวราบร่วมกัน เพื่อสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคส่วนต่างๆ

4.5.2 รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมตามวิธีการให้บริการ(Methods)

รูปแบบนี้ ให้ความสำคัญกับวิธีการให้บริการทางสังคมสงเคราะห์ระดับจุลภาค เช่น เฉพาะราย กลุ่มชน และชุมชน ซึ่งเป็นรูปแบบการจัดบริการโดยตรงกับกลุ่มเป้าหมาย ขณะที่การให้บริการโดยทางอ้อมระดับมหภาค เช่น การบริหารองค์กรและการวิจัยเป็นการสนับสนุน

ให้เกิดรูปแบบการจัดสวัสดิการใหม่ๆ ขึ้นโดยทั่วไป รูปแบบการจัดสวัสดิการจะเน้นที่การให้บริการ เฉพาะรายมากกว่า ปัจจุบันรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมต้องมีการพัฒนาหลายๆ วิธี โดยเน้น การบูรณาการร่วมกัน โดยเฉพาะการทำกิจกรรมทางสังคม (social action) เช่น การรณรงค์ การผลักดัน และการต่อรองในด้านกลไกต่างๆทางสังคม เพื่อให้เกิดรูปแบบสวัสดิการใหม่ๆ ขึ้น

4.5.3 รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมในลักษณะของการเคลื่อนไหวทางสังคม (Social Movement)

รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมในลักษณะนี้ เป็นการสร้างกระแสใหม่ ซึ่งเป็นกระแสทางเลือกของสังคมต่อการจัดสวัสดิการที่เชื่อมโยงกับประเด็นปัญหาของสังคม ที่ต้องเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment) ให้กลุ่มเป้าหมายต่างๆ รู้จักปกป้องคุ้มครองสิทธิของตนเองทางการเมือง สังคม และวัฒนธรรม เพื่อให้คนในสังคมมีความตระหนักในด้านความ รับผิดชอบ ด้านสวัสดิการสังคมร่วมกัน เช่น การใช้เครือข่าย การใช้องค์กรชุมชนเคลื่อนไหว ต่อรองกับอำนาจรัฐ เป็นต้น รูปแบบนี้ จำเป็นต้องกำหนดแผนยุทธศาสตร์ เป้าหมาย กลไกการทำงาน เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนไปในทิศทางที่เหมาะสม

4.5.4 รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมโดยสถาบัน (Institutional-Based)

รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมโดยสถาบัน เป็นการจัดสวัสดิการที่รัฐควรแทรกแซงการจัดสวัสดิการให้กับ ประชาชนโดยใช้โครงสร้างอำนาจของรับทำหน้าที่จัดระบบสวัสดิการสังคมในลักษณะต่างๆ เช่น สวัสดิการภาคบังคับ เป็นการจัดผ่านกลไกนโยบายสังคมทางกฎหมาย เช่น บริการประกันสังคม บริการการศึกษาภาคบังคับ บริการประกันสุขภาพ บริการสถานสงเคราะห์ต่างๆ เป็นต้น เนื่องจาก บริการดังกล่าว ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของคนทุกคนในสังคม จึงทำให้เกิดรูปแบบ การจัดบริการสวัสดิการที่ลดการพึ่งพาสถาบันของรัฐลง บริการในลักษณะนี้ จะเกิดขึ้นจาก ภาคส่วนของชุมชน โดยประชาชนที่มีศักยภาพ ความเข้มแข็งจะเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดบริการ เฉพาะกลุ่ม เช่น กลุ่มสัจจะออมทรัพย์ กลุ่มฌาปนกิจสงเคราะห์ ชุมชน บริการลักษณะนี้ รัฐควรลด บทบาทการแทรกแซงการจัดสวัสดิการลง แล้วปล่อยให้กลไกของชุมชน ประชาชนทำหน้าที่ จัดสวัสดิการแทนรัฐ

4.6 สวัสดิการสังคมในประเทศไทย

สวัสดิการสังคมในประเทศไทย เริ่มขึ้นในรัชสมัยรัชกาลที่ 5 ตั้งแต่ได้มีการปฏิรูป การปกครองและสังคมให้สอดคล้องกับการขยายอิทธิพลจากประเทศตะวันตก โดยการปฏิรูป ระบบราชการและพัฒนาศักยภาพของประชากร ให้การศึกษาและบริการด้านสาธารณสุขใน พ.ศ.2436 การสังคมสงเคราะห์ได้มีการจัดตั้งองค์กรสังคมสงเคราะห์ขึ้นเป็นครั้งแรก ในประเทศ ชื่อว่า

“สภาอุณาโลมแดง” เพื่อช่วยเหลือรักษาพยาบาลทหารที่บาดเจ็บจากการทำสงครามกับประเทศฝรั่งเศส จากกรณีพิพาทดินแดนอิน โดจีน ต่อมาสภาอุณาโลมแดง ได้พัฒนาและเปลี่ยนเป็น “สภาอากาศไทย”

แนวคิดด้านสวัสดิการสังคมที่เป็นรูปแบบและครอบคลุมสวัสดิการ ที่เริ่มขึ้นในยุคเปลี่ยนแปลงการปกครองมีหลักการว่า จะต้องบำรุงความสุขสมบูรณ์ของราษฎรในทางเศรษฐกิจ โดยรัฐบาลจะหางานให้ราษฎรทุกคนทำ จัดทำโครงการเศรษฐกิจแห่งชาติ โดยจะต้องมีการตรวจสอบด้วยว่าด้อยโอกาสจริง จึงจะได้รับการสงเคราะห์

นโยบายสวัสดิการสังคมของไทย เน้นการช่วยเหลือประชาชนผู้ด้อยโอกาส ได้ดำเนินการมาเป็นเวลานาน โดยไม่ได้ขยายให้ครอบคลุมกว้างขวางตามลักษณะของปัญหาที่เกิดขึ้น ตามการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จนถึง พ.ศ. 2534 ได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการสังคม และได้มีการทบทวนนโยบายด้านสวัสดิการสังคมใหม่ โดยยอมรับว่าการดำเนินงานของกรมประชาสงเคราะห์ที่ผ่านมาได้เน้นด้านการสงเคราะห์ประชาชน และยังไม่ครอบคลุมกว้างขวางขึ้นกว่าเดิม เป็นนโยบายสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ การปรับเปลี่ยนได้เป็นไปตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (socio-economic structural change) โดยนโยบายสวัสดิการสังคมจะต้องเป็นนโยบายที่ประสาน 3 ด้าน ได้แก่ การประกันสังคม การประชาสงเคราะห์ และการบริการสังคม และเพื่อตอบสนองนโยบายทั้ง 3 ด้าน ทำให้เกิดโครงการสวัสดิการสังคมขึ้น ดังนี้

1) โครงการประกันสังคม ซึ่งได้เริ่มใช้มาตั้งแต่ พ.ศ.2533 ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 การประกันสวัสดิการมี 8 ประเภท คือ ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ ดาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพ ทันทกรรม และว่างงาน

2) โครงการสงเคราะห์ประชาชน โครงการประเภทนี้มีเป้าหมาย เพื่อช่วยผู้ด้อยโอกาสในสังคม เช่น โครงการของกรมประชาสงเคราะห์ งานสงเคราะห์ชุมชนขององค์กรพัฒนาเอกชน (Non-Government Organization หรือ NGO)

3) โครงการบริการสังคม การบริการสังคม ประกอบด้วย การศึกษา สาธารณสุข การเคหะ การมีงานทำ และการบริการข่าวสารข้อมูล เพื่อสวัสดิภาพของประชาชน แต่โครงการบางส่วน อาจจะคาบเกี่ยวกับการสงเคราะห์ประชาชน เช่น การบริการให้ความช่วยเหลือแก่เด็ก คนชรา และคนพิการ และเพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลในการดำเนินงาน นโยบายสวัสดิการสังคมจึงต้องให้หน่วยงานต่างๆ ทุกกระทรวง ทบวง กรม ดำเนินงานอย่างประสานสอดคล้องกัน ภายใต้ นโยบายและแผนงานสวัสดิการแห่งชาติ ไม่ได้ให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

รับผิดชอบแต่เพียงกระทรวงเดียว ตามที่คนส่วนใหญ่เข้าใจ เพราะหน่วยงานของกระทรวงดังกล่าว ครอบคลุมงานด้านประชาสงเคราะห์ การประกันสังคม การพัฒนาฝีมือแรงงาน การจัดหางาน การคุ้มครองแรงงาน และแรงงานสัมพันธ์เท่านั้น ไม่ได้ครอบคลุมงานด้านบริการสังคม เช่น การศึกษา การสาธารณสุข ซึ่งเป็นหนึ่งในสามของงานสวัสดิการสังคม

งานด้านสวัสดิการสังคมของประเทศไทย ในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปจากในอดีต กรอบแนวคิด และนโยบายด้านสวัสดิการสังคม ได้ขยายกว้างขวางมากขึ้นกว่าเดิม โดยได้ครอบคลุม ทางด้านการประกันสังคม และบริการสังคม

4.7 สวัสดิการสังคมของต่างประเทศ

สวัสดิการสังคมของประเทศนิวซีแลนด์ ประเทศนิวซีแลนด์ มีช่องว่างระหว่างคนจน กับคนรวยน้อย องค์กรอิสระที่เรียกว่า NGO มีบทบาทในการจัดสวัสดิการสังคมในประเทศมาก และได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ ให้เงินงบประมาณไปดำเนินการดูแลเรื่องนโยบาย และการจัดสวัสดิการให้ผู้สูงอายุ ทำหน้าที่เป็นผู้พิทักษ์ปกป้องสิทธิมนุษยชนของประชาชน กระทรวง พัฒนาสังคมของนิวซีแลนด์ เป็นกระทรวงที่ใหญ่ที่สุดกระทรวงหนึ่ง โดยมีหน้าที่หลักของ กระทรวงให้ความเห็นกับรัฐบาลในเรื่องการกำหนดคน นโยบายสังคมเชิงยุทธศาสตร์ (strategic social policy) การวิจัยนโยบายสาขา การวิจัยสังคม และการประเมินนโยบายในด้านการสนับสนุนรายได้ เด็ก เยาวชน ครอบครัว และชุมชน กระทรวงการพัฒนาสังคมของนิวซีแลนด์ รับผิดชอบในการให้ ความเห็นเชิงนโยบายและการสนับสนุนด้านนโยบายแก่ สำนักชุมชนและอาสาสมัคร สำนัก พลเมืองอาวุโส และสำนักประเด็นปัญหาความพิการ จัดบริการตอบสนองนโยบายด้านสนับสนุน รายได้ รวมทั้งบริการการจัดหางาน (employment services) ตลอดจนให้บริการด้านส่งเสริมภาวะ ผู้นำ ส่งเสริมการประสานงาน และแผนงานสำหรับสนับสนุนครอบครัว ดูแลการบริหารจัดการ เรื่องเงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือนักศึกษา (student allowances and loans) จัดการระบบบำนาญ เกษียณอายุ (New Zealand Superannuation) บริหารเงินบำนาญทหารผ่านศึก (veterans and pensions) และการจัดการภารกิจที่เป็นหน้าที่เฉพาะด้าน เช่น แผนงาน บัตรบริการชุมชนและการทดสอบ ความจำเป็นทางการเงิน สำหรับผู้ที่ต้องได้รับการชดเชย เมื่อต้องอยู่ในการดูแลระยะยาว

สวัสดิการสังคมและโครงการประกันสังคมของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐ เยอรมนี เป็นแบบอย่างให้ประเทศยุโรปอื่นๆ นำไปประยุกต์ใช้อย่างแพร่หลาย ตั้งแต่ ค.ศ.1830 เป็นต้นมา แต่แนวคิดสวัสดิการสังคมดังกล่าว สำหรับลัทธิสังคมนิยมกลับไม่มีความจำเป็นเนื่องจากว่า สังคมนิยมนั้น ปัจจัยการผลิตเป็นของส่วนรวม เป็นของชนชั้นแรงงาน แรงงานจึงมีสิทธิอันสมบูรณ์ ที่จะได้รับผลตอบแทนจากปัจจัยการผลิตของผู้ใช้แรงงานเอง ดังนั้น สวัสดิการสังคมในลัทธิสังคมนิยม

คือ การบริการและการให้ความช่วยเหลือแก่ เด็กกำพร้า คนพิการ และคนชรา ที่ไม่สามารถทำการผลิตได้ ซึ่งบุคคลเหล่านี้ จะได้รับการเลี้ยงดูจากรัฐให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ตามควรแก่สภาพ

สวัสดิการสังคมของกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย ซึ่งมีประเทศสวีเดน เดนมาร์ก และนอร์เวย์ เป็นรัฐสวัสดิการที่สมบูรณ์ที่สุด โดยรัฐจะต้องส่งเสริมบริการประชาชนในทุกด้าน ทั้งในด้านการศึกษา สาธารณสุข รายได้ สิ่งอำนวยความสะดวก สิทธิเสรีภาพ ความปลอดภัย และความมั่นคงในชีวิต และทรัพย์สิน ทั้งนี้ เพื่อให้ประชาชนทุกคน มีความกินดีอยู่ดี มีคุณภาพชีวิต และมีคุณภาพสังคมไม่แตกต่างกัน สวัสดิการสังคมในกลุ่มประเทศนี้ สามารถแก้ปัญหาความแตกต่างทางชนชั้นได้ โดยผ่านกระบวนการเคลื่อนไหวแรงงาน สหกรณ์ กลุ่มศาสนา และกลุ่มเกษตรกร ทำให้สังคมของประเทศ มีการจัดสรรปันส่วนปัจจัยการผลิตและผลประโยชน์อื่นๆ ทางสังคมอย่าง ยุติธรรม และเสมอภาค

สรุป สวัสดิการสังคม เป็น โครงการที่รัฐหรือสังคมจัดขึ้น เป็นระบบการให้การช่วยเหลือ โดยจัดสรรให้ในรูปของสิ่งของและบริการไปสู่บุคคล กลุ่มคนต่างๆ โดยผ่านสถาบันทางสังคม เพื่อช่วยเหลือคนที่คอยทางเศรษฐกิจและสังคม และไม่สามารถช่วยตนเองได้ ได้แก่ เด็กกำพร้า เด็กอนาถาไร้ที่พึ่ง เด็กเร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง และคนยากจนที่ขาดรายได้ในการครองชีพ คนชรา คนพิการ และผู้ประสบภัยต่างๆ เป็นต้น ให้มีปัจจัยอันจำเป็นแก่การดำรงชีพ ทั้งอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค การศึกษาที่ดี การมีสุขภาพอนามัย การมีงานทำ การมีรายได้ การมีสวัสดิการแรงงาน การมีความมั่นคงทางสังคม การมีนันทนาการ และบริการทางสังคมทั่วไป โดยระบบการจัดบริการสังคม ต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิที่ประชาชนต้องได้รับและเข้ามามีส่วนร่วมในระบบการจัดบริการสังคมในทุกระดับ และสวัสดิการสังคม ยังเป็นแรงจูงใจหรือแรงผลักดันหรือตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลไปสู่จุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายตามที่ต้องการ

5. แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจ (Motivation)

Motivation มาจากภาษาละตินว่า movere ในภาษาอังกฤษ คือคำว่า to move ซึ่งภาษาไทยแปลว่า การทำให้เกิดความเคลื่อนไหว การเคลื่อนที่ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่กระจ่างชัด ส่วนคำว่า Motivation ในทางวิชาการภาษาไทยใช้คำว่า แรงจูงใจ และการจูงใจ

5.1 ความหมายของการจูงใจ(Motivation)

ดอน เฮลรีเกล และคณะ (Don Hellriegel and othera 2001: 130) ให้ความหมายของการจูงใจว่า เป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่เป็นเหตุให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจง และตามเป้าหมาย

เคธลิน อีเวอร์สัน (Kathleen Iverson 2001: 156) ได้ให้คำนิยามว่า แรงจูงใจเป็นแรงผลักดันที่ก่อให้เกิดการกระทำ หรือตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม

เวน มอนดี้ และคณะ (R.Wayne Mondy and others 1990: 423) ให้นิยามว่า การจูงใจเป็นความตั้งใจที่จะพยายามทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

สตีเฟน รอบบิน (Stephen Robbins 1994: 465) กล่าวว่า การจูงใจเป็นความตั้งใจที่จะพยายามอย่างสูงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยมีเงื่อนไขว่า ความพยายามจะตอบสนองความต้องการของบุคคล

โจเซฟ แชมโปซ์ (Joseph Champoux 2000: 177) อธิบายว่า การจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่ก่อให้เกิดการกระตุ้น กำหนดทิศทาง และการคงอยู่ของการกระทำที่สอดคล้องกับเป้าหมาย

สรุปการจูงใจ หมายถึง การนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดัน ให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้น ผู้ที่ทำหน้าที่จูงใจ จะต้องค้นหาว่า บุคคลที่เขาต้องการจูงใจ มีความต้องการหรือมีความคาดหวังอย่างไร มีประสบการณ์ ความรู้ และทัศนคติ ในเรื่องนั้น ๆ อย่างไร แล้วพยายามดึงเอาสิ่งเหล่านั้น มาเป็นแรงจูงใจ (Motive) ในการแสดงพฤติกรรม หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่างๆ

5.2 ความสำคัญของการจูงใจ

พฤติกรรมส่วนใหญ่ มักจะมีแนวทางมุ่งไปยังเป้าหมายที่สัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการสนองความต้องการพื้นฐานทางกาย ให้สมดังความต้องการนั้นๆ เช่น มนุษย์มีความต้องการทางร่างกาย ทำให้ต้อง กิน นอน ขับถ่าย ฯลฯ อยู่ตลอดเวลา และคนเราจะมีวิธีการในการที่หาวิธีสนองความต้องการเหล่านั้น การศึกษาเรื่องของการจูงใจ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้เราได้เข้าใจถึงพฤติกรรม และวิธีการในการสร้างหนทางเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ

5.3 ประเภทของการจูงใจ

นักจิตวิทยาได้แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

5.3.1 การจูงใจภายใน(Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการในการทำ การเรียนรู้ หรือแสวงหาบางอย่างด้วยตนเอง โดยมีต้องให้มีบุคคลอื่นมาเกี่ยวข้อง

เช่น นักเรียนสนใจเล่าเรียนด้วยความรู้สึกใฝ่ดีในตัวของเขาเอง ไม่ใช่เพราะถูกบิดา มารดา บังคับ หรือเพราะมีสิ่งล่อใจใดๆ การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

1) **ความต้องการ (Need)** เนื่องจากคนทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายใน อันจะทำให้เกิดแรงขับ แรงขับนี้ จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และความพอใจ

2) **เจตคติ (Attitude)** หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งจะช่วยให้เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลทำในพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น เด็กนักเรียนรักครูผู้สอน และพอใจวิธีการสอน ทำให้เด็กมีความสนใจ ตั้งใจเรียน เป็นพิเศษ

3) **ความสนใจพิเศษ (Special Interest)** การที่เรามีความสนใจในเรื่องใดเป็นพิเศษ ก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้นๆ มากกว่าปกติ

5.3.2 การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอก ให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง หรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจเหล่านี้ ได้แก่

1) **เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล** คนที่มีเป้าหมายในการกระทำใด ๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดี และเหมาะสม เช่น พนักงานทดลองงาน มีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงาน จึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2) **ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า** คนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับ ความก้าวหน้าอย่างไร จากการกระทำนั้น ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจ และเกิดพฤติกรรมขึ้นได้

3) **บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพ** จะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น ครู อาจารย์ ก็ต้องมีบุคลิกภาพทางวิชาการที่น่าเชื่อถือ นักปกครอง ผู้จัดการ จะต้องมีบุคลิกภาพของผู้นำที่ดี เป็นต้น

5.3.3 เครื่องล่อใจอื่นๆ มีสิ่งล่อใจหลายอย่างที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้พฤติกรรมขึ้น เช่น การให้รางวัล (Rewards) อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำ หรือการลงโทษ (Punishment) ซึ่งจะกระตุ้นมิให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ การชมเชย การติเตียน การประกวด การแข่งขัน หรือการทดสอบ ก็จัดว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น

5.4 กระบวนการจูงใจ

กระบวนการจูงใจมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

5.4.1 ความต้องการ (Needs) คือ ภาวะการณ์ขาดบางสิ่งบางอย่างของอินทรีย์ อาจจะเป็น การขาดทางด้านร่างกาย หรือการขาดทางด้านจิตใจก็ได้

5.4.2 แรงขับ (Drive) เมื่อมนุษย์มีความขาดบางสิ่งบางอย่างตามข้อ 1 ที่กล่าวมาแล้ว ก็จะเกิดภาวะตึงเครียดขึ้นภายในร่างกาย ภาวะตึงเครียดนี้ จะกลายเป็นแรงขับ หรือตัวกำหนด ทิศทาง (Action Oriented) เพื่อไปสู่เป้าหมาย อันจะเป็นการลดภาวะความตึงเครียดนั้น

5.4.3 สิ่งล่อใจ (Incentive) หรือเป้าหมาย (Goal) จะเป็นตัวกระตุ้น หรือเป็นตัวล่อ ให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมตามที่คาดหวัง หรือที่ต้องการ ซึ่งอาจจะมีได้หลายระดับ ตั้งแต่สิ่งล่อใจ ในเรื่องพื้นฐาน คือ ปัจจัย 4 ไปจนถึงความต้องการทางใจในด้านต่างๆ

5.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ

5.5.1 ทฤษฎีแรงจูงใจของจอร์จเอลตัน เมโย (George Elton Mayo) สรุปสาระสำคัญ ได้ดังนี้

1) ปัจจัยทางด้านกายภาพหรือวิธีการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ เช่น การให้รางวัลเป็นตัวเงิน ไม่ได้เป็นตัวกำหนดปริมาณผลผลิต แต่ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดปริมาณผลผลิต ก็คือ ปัจจัยทางด้านสังคม

2) พฤติกรรมการทำงานของพนักงานถูกกำหนดโดยระบบการให้รางวัล และการลงโทษทางสังคม เช่น การให้ความเห็นอกเห็นใจ การให้ความนับถือและความจงรักภักดี ต่อกลุ่ม ไม่ใช่ระบบการให้รางวัล และการลงโทษทางเศรษฐกิจ ซึ่งรางวัลทางใจมีผลต่อการทำงาน มากกว่าค่าตอบแทนที่เป็นเงิน โดยเฉพาะพนักงานชั้นสูง

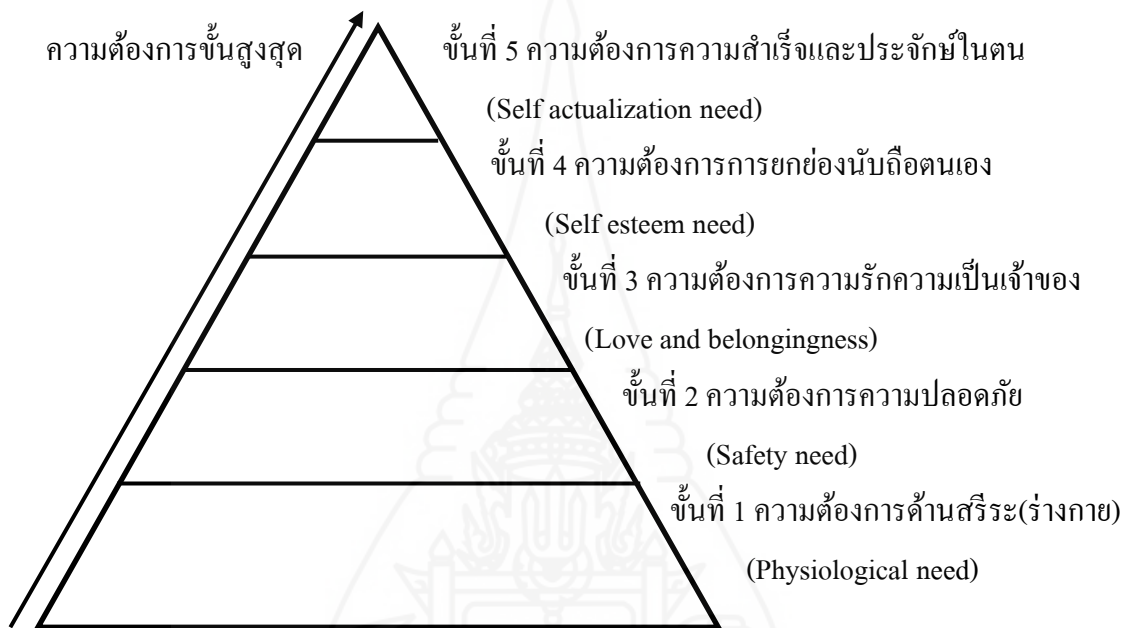
3) ผู้นำของกลุ่มที่เป็นทางการและกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ จะมีบทบาท ในการบังคับใช้ และสร้างปทัสถานทางสังคม

4) ความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม และทัศนคติของ บุคคล และอิทธิพลของกลุ่ม มีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน

5) การเปิดโอกาสให้พนักงาน มีสิทธิ์คิดและตัดสินใจในงาน โดยมีส่วนร่วม ในการแก้ไขปัญหา จะทำให้เกิดการยอมรับในตัวบุคคล ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ มากขึ้น และการที่จะตั้งระเบียบแบบแผนขององค์กรไว้ โดยไม่พิจารณาถึงตัวบุคคล ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติเลย ย่อมไม่ได้ผลเสมอไป เพราะผู้ปฏิบัติงานเป็นมนุษย์ ย่อมต้องมีความรู้สึกมีอารมณ์ และมีความนึกคิด เป็นส่วนตัว ดังนั้น ในการบริหารงาน จึงต้องนำทฤษฎีมนุษย์สัมพันธ์มาช่วย

5.5.2 ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) Abraham H. Maslow (อ้างใน นิสาร์ตัน ศิลปะเดซ, 2540: 66) ได้พัฒนาทฤษฎีที่ว่าด้วย แรงจูงใจของบุคคลขึ้นมา ซึ่งเป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงแรงจูงใจของมนุษย์ในการที่จะมีชีวิตสมบูรณ์ โดยการสนองความต้องการของคนให้มากขึ้นไปตามลำดับ โดยอธิบายว่ามนุษย์เป็นสัตว์ที่มี

ความต้องการอยู่เสมอ และความต้องการของมนุษย์สามารถจำแนกเป็น 5 ชั้น โดยมนุษย์มักดิ้นรนตอบสนองความต้องการขั้นต่ำสุดก่อน เมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว จึงแสวงหาความต้องการขั้นสูงขึ้น มนุษย์ที่ประสบความสำเร็จ คือ มนุษย์ที่สามารถสนองความต้องการของตนได้เป็นอย่างดีทุกชั้น แนวคิดทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการแสดง ดังภาพ



ภาพที่ 2.11 ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow, 1954)

ความต้องการขั้นที่ 1 ความต้องการด้านสรีระ (Physiological need)

เป็นความต้องการที่จำเป็นที่สุดของชีวิต จากแผนภูมิจะเห็นได้ว่า ความต้องการด้านสรีระเป็นความต้องการขั้นต่ำสุด ซึ่งโดยธรรมชาติแล้ว มนุษย์ทุกคนจะมีความต้องการด้านนี้ และจะมีมากที่สุดมิฉะนั้นแล้ว มนุษย์จะไม่สามารถมีชีวิตอยู่รอดได้ ความต้องการด้านสรีระ หรือความต้องการด้านร่างกาย ได้แก่ ความต้องการอาหาร การนอน ความต้องการอากาศหายใจ ความต้องการขับถ่าย ความต้องการทางเพศ ความต้องการมีกิจกรรมทางกาย เป็นต้น ถ้ามนุษย์ไม่สามารถสนองความต้องการขั้นต่ำสุดนี้ได้ มนุษย์จะไม่มีแรงจูงใจที่จะเกิดความต้องการขั้นที่สูงขึ้นได้เลย ต่อเมื่อมนุษย์สนองความต้องการขั้นที่ 1 ได้พอสมควรแล้วเท่านั้น มนุษย์จึงจะมีความต้องการขั้นต่อไป

ความต้องการขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety need) ความปลอดภัย เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนาเช่นเดียวกัน เช่น ความต้องการการคุ้มครองปกป้องรักษาความปลอดภัย ความปราศจากอันตราย ความปลอดภัยจากการทำร้ายร่างกาย และความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เป็นต้น แต่จะเกิดขึ้นเมื่อมนุษย์สามารถสนองความต้องการให้ร่างกายอยู่รอดได้ มนุษย์จะยอมเสี่ยงภัย ตัวอย่างเช่น คนเร่ร่อนพเนจร ไม่มีที่อยู่อาศัยที่ปลอดภัย หรือเป็นหลักเป็นแหล่ง เนื่องจากต้องค้นหาหาเช่ากินค่า เพื่อให้ได้อาหารมาเลี้ยงดูตนเองและครอบครัว บางคนถึงกับยอมเสี่ยงเข้าไปลักขโมยอาหารเมื่อท้องหิวเต็มที่ ทั้งนี้ เนื่องจากความต้องการด้านสรีระมีอิทธิพลมากกว่าความต้องการความปลอดภัย เมื่อบุคคลมีอาหารการกินจนท้องอิ่มพอมีชีวิตอยู่ได้ ได้พักผ่อนหลับนอนให้มีเรี่ยวแรงพอสมควร จึงจะคิดหาที่อยู่อาศัยเป็นหลักแหล่ง หากวิธีบำบัดความต้องการในขั้นที่ 1 ไม่ประสบความสำเร็จ บุคคลก็จะเร่ร่อนเสี่ยงภัยอยู่ต่อไป

ความต้องการขั้นที่ 3 ความต้องการความรักความเป็นเจ้าของ (Love and belongingness) เป็นความต้องการในด้านจิตใจ ซึ่งถือว่าเป็นความต้องการระดับกลาง เช่น ความอยากมีเพื่อน มีพวกพ้อง มีกลุ่ม มีครอบครัว และมีความรัก เป็นต้น การที่บุคคลจะเกิดแรงจูงใจให้เกิดอยากได้ หากสนองความต้องการถึงขั้นนี้ จะต้องประสบความสำเร็จในการสนองความต้องการในขั้นที่ 1 และ 2 มาแล้วพอสมควร ความสามารถในการตอบสนองความต้องการขั้นที่ 3 จะทำให้บุคคลมีความเป็นมนุษย์มากขึ้น คือ มีชีวิตอยู่อย่างมีความสุข มีความหมาย และความอบอุ่นในด้านจิตใจ เพราะการดำรงชีวิตของมนุษย์ มิได้เป็นเพียงเพื่อให้มีชีวิตอยู่รอด เหมือนสิ่งมีชีวิตอื่นๆเท่านั้น การได้รู้ว่าตนมีความหมาย และความสำคัญต่อใครบางคนที่ตนรัก หรือเป็นเจ้าของนั้น ย่อมก่อให้เกิดความสุขขึ้นในใจ

ความต้องการขั้นที่ 4 ความต้องการการยกย่องนับถือตนเอง (Self esteem need) เป็นความต้องการขั้นสูง เช่น ความอยากมีชื่อเสียง มีหน้ามีตา การได้รับการยกย่องจากคนในสังคม ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ มีความรู้ ความสามารถและเชื่อมั่นในตนเองสูง ซึ่งมนุษย์ที่ประสบความสำเร็จในด้านต่างๆ มากในระดับหนึ่งแล้วเท่านั้น จึงจะเกิดแรงจูงใจถึงระดับนี้ได้ และความต้องการในระดับนี้ จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อความต้องการขั้นที่ 1, 2 และ 3 ได้รับการตอบสนองอย่างพอควรแล้วเช่นกัน การที่บุคคลจะยอมรับนับถือตนเองได้นั้น มักจะได้รับการยกย่องนับถือจากบุคคลอื่นมาก่อน โดยที่บุคคลนั้น กระทำสิ่งต่างๆ ที่มีคุณประโยชน์ต่อทั้งตนเองและบุคคลอื่น ปรากฏผลงานที่ชัดเจน จนทำให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ และตนเองรู้สึกว่าได้ประสบความสำเร็จในงาน หรือผลแห่งการกระทำของตน จึงเกิดความเชื่อมั่น ภาคภูมิใจ มองเห็นคุณค่า และเกิดการนับถือตนเองขึ้นมา สโลว์ กล่าวไว้ว่า คนที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีส่วนใหญ่ พัฒนาตนเองขึ้นมาจนถึงระดับ 4

ความต้องการขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จและประจักษ์ในตน (Self actualization needs) หมายถึง การที่บุคคลมีความปรารถนาที่จะเข้าใจถึงตัวตนที่แท้จริงของตน ความต้องการขั้นนี้ นับเป็นความต้องการขั้นสูงสุด ซึ่งมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์จริงเท่านั้น จึงจะเกิดความต้องการถึงระดับนี้ และสามารถสนองความต้องการของตนได้ บุคคลที่จะมีแรงจูงใจให้เกิดความต้องการถึงระดับสูงสุด มักจะเป็นผู้ที่มีการประเมินตนเองอยู่เสมอ ทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลว จุดมุ่งหมายก็เพื่อพัฒนาจุดดีให้นำไปสู่ความดี หรือความสำเร็จยิ่งขึ้น ขณะเดียวกันก็พยายามแก้ไขจุดด้อย ซึ่งเป็นข้อเสียเพื่อขจัดความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นได้อีก จากการที่มีการประเมินตนเองอยู่เสมอ จึงทำให้รู้จักและเข้าใจตนเป็นอย่างดี รู้ถึงจุดเด่นและศักยภาพสูงสุดที่ตนจะไปถึงได้ ตลอดจนข้อจำกัดที่เป็นปัญหาหรืออุปสรรคของตนเองอย่างชัดเจน บุคคลดังกล่าว จึงไม่ายที่จะเปิดเผยตนเองและยอมรับความจริง เมื่อมีผู้กล่าวถึงข้อดีข้อเสียของตน ผู้มีลักษณะเช่นนี้ย่อมจะประจักษ์ถึงความเป็นจริง หรือสัจจะการแห่งตน ดังมีนักวิชาการบางท่าน จึงอธิบายความต้องการในขั้นที่ 5 นี้ว่า เป็นความต้องการที่เข้าถึงตนอย่างแท้จริง

5.5.3 ทฤษฎีการจูงใจของแมกเกรเกอร์ (McGregor's Theory X and Theory Y)

ดักลาส แมกเกรเกอร์ (Douglas McGregor) ได้ศึกษาวิจัยพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์ และได้สร้างทฤษฎีการจูงใจในการทำงานเป็น 2 ทฤษฎี ดังนี้

1) ทฤษฎี X มองว่าความเป็นมนุษย์ในแง่ไม่ดี โดยสรุปแนวคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้ได้เป็น 3 ประการ คือ

- (1) เห็นว่าธรรมชาติของมนุษย์ที่แท้จริงนั้น มนุษย์ไม่ชอบทำงาน หากมีโอกาสหลีกเลี่ยงได้ ก็พยายามหลีกเลี่ยง
- (2) เห็นว่าวิธีที่มนุษย์ทำงานได้นั้น ต้องใช้วิธีบังคับ ควบคุม ช่มชู้ สั่งการ และลงโทษ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์
- (3) เห็นว่ามนุษย์ส่วนใหญ่ ชอบเป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำ และพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่ค่อยหวังความก้าวหน้า ทะเยอทะยานน้อย แต่สิ่งที่ต้องการมากเหนืออย่างอื่น คือ ความมั่นคงปลอดภัย

จากความคิดที่มองว่ามนุษย์ไม่ดีดังกล่าว จึงเห็นได้ว่า ผู้ที่เชื่อตามแนวคิดทฤษฎีนี้ หากจะมอบหมายให้ใครทำงานอะไร จะต้องมีการควบคุมบังคับบัญชา เพราะเห็นว่าถ้าไม่มีหัวหน้าบังคับบัญชา หรือไม่มีใครมาชี้นำสั่งการ งานก็มักไม่เดิน การมีหัวหน้าบังคับบัญชาในความหมายของกลุ่มนี้ คือ การว่ากล่าวและลงโทษ เหตุที่ต้องทำดังนี้ โดยมีเหตุผลว่าพื้นฐานของคนมักเกียจคร้าน และขาดความรับผิดชอบ คือ ทฤษฎีในกลุ่มนี้ จะมองมนุษย์ในแง่ลบเป็นส่วนใหญ่

2) ทฤษฎี Y มองความเป็นมนุษย์ในแง่ดี แนวคิดของทฤษฎีนี้ สรุปสาระสำคัญได้ 6 ประการ ดังนี้

(1) โดยธรรมชาติของมนุษย์ส่วนใหญ่ มีความมานะความพยายาม ทั้งทางจิตใจและร่างกาย ความพยายามมีคู่กับความเป็นมนุษย์ เช่นเดียวกับการพักผ่อน หรือ การแสวงหาความเพลิดเพลิน

(2) มนุษย์มิได้รังเกียจการทำงาน เห็นว่างานช่วยสนองความต้องการของตน และเห็นว่า บางครั้งบางคราวที่มนุษย์จำต้องหลีกเลี่ยงงานนั้น น่าจะเนื่องจากลักษณะการควบคุม ของหัวหน้างาน หรืออำนาจการควบคุมจากภายนอก การทำให้ผลงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร อาจไม่จำเป็นต้องใช้การควบคุม และบังคับการ ให้โอกาสคนงานได้ทำงานในบรรยากาศที่เขาเป็นตัวของตัวเอง และยอมรับในวัตถุประสงค์ของงานได้ จะส่งผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

(3) มนุษย์โดยทั่วไป ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นกลุ่ม เป็นทีม เป็นคณะทำงานอยู่แล้ว ดังตัวอย่างที่บางประเทศ หรือบางท้องถิ่นนิยมมารวมกลุ่มทำงานด้วยกัน ที่เรียกว่า “ประเพณีลงแขก” ในสมัยโบราณ

(4) มนุษย์มักยึดมั่นกับวัตถุประสงค์ของงาน เมื่อทำงานสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ของงานแต่ละอย่าง จะเกิดความรู้สึกพอใจ สมใจ เกิดความพยายามในการทำงานมากขึ้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยส่วนรวม

(5) มนุษย์เกิดการเรียนรู้จากสถานการณ์ที่เหมาะสม พร้อมต่อการยอมรับ ในความรับผิดชอบของตน และพร้อมต่อการแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ใครก็ตามที่หลีกเลี่ยง ความรับผิดชอบ ขาดความทะเยอทะยานและแสวงหาความมั่นคง ความปลอดภัยอย่างเดิวน่าจะไม่ใช้ ลักษณะที่แท้จริงของเขา การกระทำนั้นๆ น่าจะเนื่องมาจากอิทธิพลของสิ่งผลักดันบางอย่าง

(6) บุคคลในองค์กรแต่ละคน มักมีคุณลักษณะในตัวด้วยกันทั้งนั้น ในด้านความสามารถทางการคิด ความฉลาด การสร้างจินตนาการ และความคิดสร้างสรรค์

ทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ มองมนุษย์ในแง่ดี จากแนวคิดมองมนุษย์ในแง่ดี ดังกล่าว ซึ่งเป็นแนวคิดที่นิยมในปัจจุบัน ก่อให้เกิดที่มาของหลักการด้านมนุษย์สัมพันธ์ คือ ความเชื่อที่ว่ามนุษย์เป็นผู้ที่ชอบสังคม อยู่คนเดียวไม่ได้ ต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับระบบสังคม ช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน นอกจากนั้น ทฤษฎี Y ยังเน้นการพัฒนาตนเองของมนุษย์แต่ละคน มนุษย์มักรู้จักตนเองดี และรู้จักความสามารถของตน ผู้บังคับบัญชาควรมีความรู้สึกนึกคิดที่ดีต่อพนักงานและควรสร้าง สถานการณ์ที่เอื้อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานไปสูเป้าหมาย ทั้งที่เป็นเป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายขององค์การ และทฤษฎีนี้ ยังมีความคิดต่อระบบงาน

อุตสาหกรรมและงานธุรกิจในปัจจุบันด้วยว่า ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน มีโอกาสแสดงความสามารถของตนเพียงบางส่วนเท่านั้น ซึ่งในองค์กรแต่ละแห่งควรให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสมากขึ้นในการแสดงความสามารถของตนให้มากที่สุด ซึ่งถ้าผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสแสดงสามารถได้เต็มที่จะส่งผลต่องานขององค์กรอีกหลายประการ ทั้งในแง่ผลงาน และความรู้สึกผูกพันกับองค์กร

ตารางที่ 2.3 เปรียบเทียบทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
1) คนส่วนมากโดยธรรมชาติแล้วไม่ชอบทำงาน	1) คนส่วนมากโดยธรรมชาติชอบทำงาน ตั้งใจทำงาน
2) คนส่วนมากไม่มีความทะเยอทะยาน มีความรับผิดชอบน้อย	2) การควบคุมด้วยตนเองเป็นสิ่งเสริมสร้างการที่จะทำให้เป้าหมายขององค์กรประสบความสำเร็จ
3) คนส่วนมาก มีความคิดริเริ่มน้อยในการแก้ปัญหา	3) ความสามารถในด้านความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหานั้น มีอยู่เกือบทุกคน
4) การจูงใจเป็นการจูงใจด้านร่างกาย และความปลอดภัยเท่านั้น	4) การจูงใจ เป็นเรื่องของความต้องการมีชื่อเสียงและความสำเร็จในชีวิต
5) คนส่วนมากชอบให้ควบคุมอย่างใกล้ชิดและถูกบังคับเพื่อให้เกิดความสำเร็จในเป้าหมายองค์กร	5) ความสามารถสั่งการได้ด้วยตนเองและมีความคิดริเริ่มในการทำงาน ถ้าหากว่าได้รับการจูงใจอย่างถูกวิธี

ที่มา: อังอิง สมคิด. 2553, น. 183

5.5.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two factors Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดอริก เฮร์ซเบิร์ก (1990 อ้างถึงใน ชีรรัช ภารการ, 2552) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่ได้รับการยอมรับที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายจากนักวิชาการ ทฤษฎีนี้มีหลายชื่อด้วยกัน คือ Motivation - Maintenance Theory, Two factors Theory, Motivation - Hygiene Theory โดยเฮร์ซเบิร์ก สรุปว่า มีปัจจัย 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบของแต่ละคน ปัจจัยดังกล่าว ได้แก่

1) *ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)* เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง กล่าวคือ เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน คนจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิตจากปัจจัยเหล่านี้ ซึ่งประกอบด้วย

(1) *ความสำเร็จในงาน (Achievement)* หมายถึง การปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมาย ตามกำหนดเวลาและความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ

(2) *การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)* หมายถึง การได้รับการชมเชยยกย่อง เชื้อถือ และความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน และบุคคลอื่นๆ

(3) *ลักษณะของงาน (Work Itself)* หมายถึง ลักษณะของงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติ จะต้องท้าทายความรู้ความสามารถ ไม่ซ้ำซากจำเจ และสร้างความรู้สึกรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

(4) *ความรับผิดชอบ (Responsibility)* หมายถึง ความตั้งใจ การเอาใจใส่ ต่องานในหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมาย

(5) *ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement)* หมายถึง งานที่ปฏิบัติ ทำให้มีโอกาสนในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น การได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสในการศึกษาต่อ อบรม สัมมนา และดูงาน

2) *ปัจจัยสุขวิทยา (Hygiene Factors)* เป็นปัจจัยที่ใช้คำจูนหรือบำรุงรักษาจิตใจของบุคคลให้ทำงาน แต่ไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากไม่มีปัจจัยนี้ หรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรจะส่งผลให้บุคคลในองค์กรนั้น เกิดความไม่ชอบงานได้ ปัจจัยสุขวิทยา ประกอบด้วย

(1) *นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration)* หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่างๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นนโยบายทั้งหมดของหน่วยงาน และความสามารถในการบริหารให้สอดคล้องกับนโยบาย

(2) *การนิเทศ (Supervision)* หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้นิเทศสามารถวิเคราะห์ความสามารถของผู้ทำงานได้ ไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์ที่มีลักษณะอยู่ในขอบเขต หรือเป็นการทำงานอิสระก็ตาม

(3) *ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Interpersonal Relationship)* หมายถึง การพบปะสังสรรค์กับบุคคลอื่นๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

(4) *สถานภาพ (Status)* หมายถึง สถานภาพของบุคคลในสายตาคณะอื่น หรือเป็นการรับรู้จากบุคคลอื่นว่าบุคคลนั้นๆ อยู่ในฐานะตำแหน่งใดในองค์กร

(5) เงินเดือน (*Salary*) หรือค่าตอบแทน (*Compensation*) หมายถึง ผลจากการทำงาน ซึ่งอาจจะเป็นในรูปค่าจ้าง เงินเดือน หรือสิ่งอื่นๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

(6) ความมั่นคงในการทำงาน (*Security*) หมายถึง ความยั่งยืนถาวรของตำแหน่งงานและองค์การในการจ้างงาน มีงานให้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน

(7) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (*Working Condition*) หมายถึง สภาพที่เหมาะสมในการทำงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย หรือความสะดวกสบายในการทำงาน

(8) สภาพความเป็นอยู่ (*Personal Life*) หมายถึง สถานการณ์ของบุคคลที่ทำให้มีความสุขในช่วงเวลาที่ไม่ทำงาน ซึ่งทำให้บุคคลมีความรู้สึก หรือเจตคติที่ดีต่องานของเขา

(9) ความปลอดภัยในการทำงาน (*Job Security*) หมายถึง ความรู้สึกปลอดภัยว่าจะทำงานในตำแหน่ง และสถานที่นั้นอย่างปลอดภัย

(10) การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การกำกับ ดูแล ควบคุม การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามความต้องการ ด้วยความเสมอภาค และยุติธรรม

5.5.5 ทฤษฎี *E R G* ของ แอลเดอร์เฟอร์ (*Clayton Alderfer E R G Theory*)

เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) ได้ขยายทฤษฎีของ Maslow และ Herzberg ให้กว้างขึ้น โดยใช้วิธีศึกษาเชิงประจักษ์ (Empirical research) สนับสนุนทฤษฎีของเขา ยังคงให้ความสนใจต่อความต้องการหลักๆ (Core needs) ของมนุษย์ โดยเขาได้แบ่งความต้องการหลัก ๆ ของมนุษย์ ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1) ความต้องการเพื่อดำรงชีพ (*Existence needs: E*) เป็นความต้องการที่จำเป็นในการอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ค่าตอบแทน ความมั่นคง สวัสดิภาพ ความปลอดภัย และประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ความต้องการเพื่อดำรงชีพนี้ เทียบได้กับความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการทางด้านความปลอดภัยของมาสโลว์ นั่นเอง

2) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (*Related needs: R*) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับสังคมรอบด้าน เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำ เป็นหัวหน้า เป็นผู้ตาม ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคมนี ถ้าเทียบกับความต้องการที่มาสโลว์กำหนดไว้ ก็คือ ความต้องการสังคม และความรัก

3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (*Growth needs: G*) เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้า ต้องการเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม บุคลิก และใช้ศักยภาพ

ของตนเองที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุด ความต้องการประเภทนี้เหมือนกับความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิตของมาสโลว์

สรุป การจูงใจ เป็นการนำเอาปัจจัยต่างๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการ พฤติกรรมส่วนใหญ่ มักจะมีแนวทางมุ่งไปยังเป้าหมายที่สัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการสนองความต้องการพื้นฐานทางกาย โดยการจูงใจเกิดขึ้นได้จากภายในที่เกิดจากความต้องการ เจตคติ และความสนใจพิเศษของบุคคลนั้นๆ เกิดจากภายนอกที่เกิดจากเป้าหมาย หรือความคาดหวังของบุคคล ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า บุคลิกภาพ และความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพ และเกิดจากเครื่องล่อใจอื่นๆ เช่น การให้รางวัล หรือการลงโทษ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น โดยมีทฤษฎีต่างๆ ที่สนับสนุนเกี่ยวกับการจูงใจไว้หลายทฤษฎีด้วยกัน เช่น ทฤษฎีแรงจูงใจของ จอร์จเอลตัน เมโย (George Elton Mayo) ทฤษฎีการจูงใจของ แมคเกรเกอร์ (McGregor's Theory X and Theory Y) และทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์ชเบิร์ก (Herzberg's Two factors Theory) เป็นต้น

โดยการจูงใจ สามารถดำเนินการได้หลายรูปแบบหลายวิธี ขึ้นอยู่กับผู้ที่ทำหน้าที่จูงใจ จะต้องค้นหาว่าบุคคลที่เขาต้องการจูงใจ มีความต้องการหรือมีความคาดหวังอย่างไร มีประสบการณ์ ความรู้ และทัศนคติในเรื่องนั้น ๆ อย่างไร แล้วพยายามดึงเอาสิ่งเหล่านั้น มาเป็นแรงจูงใจ (Motive) ในการแสดงพฤติกรรม หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น การช่วยเหลือคนพิการให้มีอาชีพ มีงานทำ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีศักดิ์ศรี โดยการดำเนินนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์

6. นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์

6.1 ความสำคัญ และความเป็นมาของนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์

การช่วยเหลือคนพิการให้มีอาชีพ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีศักดิ์ศรี ถือเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับคนพิการ แต่จากประสบการณ์ของความพยายามส่งเสริมคนพิการให้เข้าไปทำงานในสถานประกอบการนั้น ความสำเร็จน้อยมาก ส่วนใหญ่คนพิการที่ได้ทำงาน จะเป็นคนพิการที่มีความพิการเพียงเล็กน้อย ส่วนคนพิการที่มีความพิการมาก ไม่สามารถเข้ามาทำงานในสถานประกอบการได้ เนื่องจากสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการไม่เอื้ออำนวยให้กับคนพิการ เช่น ไม่มีทางลาด ไม่มีห้องน้ำสำหรับคนพิการ ฯลฯ คนพิการจึงต้อง

มีการปรับตัวอย่างมากกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ไม่เอื้ออำนวย รวมทั้งต้องปรับตัวในการย้ายถิ่นฐานมายังสถานที่ประกอบการที่ไกลบ้าน ไม่มีญาติ พี่น้องและมีค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่เพิ่มขึ้นอย่างมาก ทั้งค่าเช่าที่พัก ค่าใช้จ่ายการกินอยู่ในชีวิตประจำวัน และค่าใช้จ่ายในการเดินทาง จึงทำให้คนพิการไม่คุ้มค่าที่จะมาทำงานในสถานประกอบการ และบ่อยครั้ง เมื่อคนพิการมีงานทำในสถานประกอบการแล้ว ก็ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับที่ทำงานได้ คนพิการจำนวนมากจึงต้องออกจากงานใน 3 เดือนแรก ของการทำงาน ดังนั้น แม้บริษัทจำนวนมาก มีความต้องการจ้างงานคนพิการเพื่อให้เป็นตามกฎหมาย แต่ก็ไม่สามารถหาคนพิการจ้างได้ เพราะไม่มีคนพิการที่พร้อมในการทำงานเพียงพอ นอกจากนี้ กระบวนการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการที่ภาครัฐดำเนินการอยู่นั้น สามารถช่วยเหลือได้แต่คนพิการที่มีความพร้อมอยู่แล้ว และมีความพิการไม่มากนัก การช่วยเหลือที่มีอยู่ จึงเปรียบเสมือนเพียงการทำงานที่ยอดภูเขาน้ำแข็งเท่านั้น ไม่เพียงพอที่จะช่วยเหลือคนพิการจำนวนมากกว่าสามแสนคนที่มีความพิการมากและอยู่ในชุมชน ซึ่งไม่พร้อมเปลี่ยนชีวิตเข้ามาทำงานในเมือง

มูลนิธินวัตกรรมทางสังคม ร่วมกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) กระทรวงแรงงาน กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เครือข่ายองค์กรคนพิการ และสถานประกอบการ จำนวน 20 แห่ง จึงมีความเห็นร่วมกันในการพัฒนาการจ้างงานคนพิการในรูปแบบใหม่ โดยการจ้างงานคนพิการให้ทำงานบริการสาธารณะในพื้นที่ที่คนพิการพักอาศัย เป็นการเอื้ออำนวยไปถึงคนพิการแทนการดึงคนพิการออกจากชุมชน ซึ่งการจ้างงานคนพิการในชุมชน จะสอดคล้องกับการวิถีการดำเนินชีวิตของคนพิการ ทำให้คนพิการมีศักดิ์ศรี สามารถพึ่งตนเองได้ และอีกด้านหนึ่งสถานประกอบการ ก็สามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบริษัทที่ต้องมีส่วนร่วมทางสังคม

6.2 การจ้างงานคนพิการเพื่อทำงานในชุมชนหรือองค์กรสาธารณประโยชน์ คืออะไร

6.2.1 ทางเลือกใหม่ เป็นแนวทางการจ้างงานที่ตอบสนองความต้องการของคนพิการ และเพื่อให้บริษัท ได้จ้างคนพิการที่มีศักยภาพ มีความพร้อมจะทำงาน เป็นพนักงานของบริษัทที่มุ่งทำประโยชน์ต่อชุมชนหรือองค์กรสาธารณประโยชน์ (มูลนิธิ, สมาคม) ในฐานะพนักงานที่เป็นตัวแทนของบริษัท

6.2.2 ส่งต่อสิ่งที่ผู้ประกอบการจะได้รับ ไม่ใช่แค่เพียงตอบ โจทย์การจ้างงานตามสัดส่วนที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น ผู้ประกอบการที่จ้างคนพิการในแนวทางนี้ ยังถือเป็นผู้มีส่วนร่วมต่อสังคมที่ได้ส่งทรัพยากรบุคคล (คนพิการ) ที่มีศักยภาพและมีคุณค่า ไปทำงานที่เป็นประโยชน์ให้แก่ชุมชนหรือสังคมในนามของตัวแทนบริษัท และทรัพยากรบุคคลนี้ ยังถือเป็นการส่งเสริมให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีของบริษัทด้วย

6.2.3 คุณค่าไม่ใช่แค่โอกาส แต่คนพิการ คือ พลเมืองที่มีคุณค่าและเป็นกำลังสำคัญ การจ้างงานคนพิการ เป็นอีกหนึ่งช่องทางที่จะสามารถทำให้ผู้พิการสามารถสร้างรายได้ที่นำไปสู่การพึ่งพาตนเองได้ ยิ่งก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ (self esteem) และศักดิ์ศรี (dignity) แก่คนพิการ เพียงแค่เปิดพื้นที่ให้คนพิการได้ทำงานที่เหมาะสม

6.2.4 สังคม สร้างแรงบันดาลใจ เปลี่ยนแปลงสังคม ด้วยนวัตกรรมการทำงานนี้ นอกจากชุมชน สังคม จะได้รับประโยชน์แล้ว คนพิการ และผู้ประกอบการ ก็จะสามารถเป็นตัวอย่าง เป็นผู้จุดประกาย การสร้างแรงบันดาลใจได้ สังคมจะได้ตระหนักว่าคนพิการ คือ พลเมืองที่มีความสำคัญ มีคุณค่าต่อการพัฒนาประเทศ ที่เป็นแบบอย่างให้คนพิการอื่นๆ ลุกขึ้นมาทำงาน มาแสดงพลัง แสดงศักยภาพที่มีในตัวนำไปสู่การพึ่งพาตนเองได้ และมีศักดิ์ศรี ขณะเดียวกันผู้ประกอบการที่มีการจ้างงานคนพิการเพื่อทำงานให้กับชุมชนหรือองค์กรสาธารณประโยชน์นี้ ก็จะเป็นแรงบันดาลใจ เป็นแบบอย่างให้กับผู้ประกอบการรายอื่นๆ ให้ได้เห็นภาพว่าการจ้างงานในแนวทางนี้ เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่สามารถเข้ามามีส่วนร่วมได้ เพราะไม่ใช่แค่เพียงการจ้างงานเท่านั้น ยังเป็นการให้โอกาสคนพิการที่มีความพร้อม มีศักยภาพได้ทำงานได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมไปถึงการได้มีบทบาทต่อการมีส่วนร่วมช่วยพัฒนาสังคมไปพร้อมกันด้วย

6.3 รูปแบบการดำเนินงาน

- 6.3.1 สำรวจสถานประกอบการที่ต้องการเข้าร่วมโครงการ
- 6.3.2 ค้นหาคนพิการที่ต้องการเข้าร่วมโครงการ โดยประสานกับองค์กรคนพิการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 6.3.3 ประเมินทักษะ ความรู้ และความสนใจของคนพิการ
- 6.3.4 จัดหางานที่สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และความสนใจของคนพิการ
- 6.3.5 เตรียมความพร้อมคนพิการ สถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการและหน่วยงานที่รับคนพิการเข้าปฏิบัติงาน รวมทั้งการเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการที่พึงได้รับจากการทำงาน
- 6.3.6 ติดตาม ประเมินผล
- 6.3.7 พัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนพิการ เช่น ทักษะเฉพาะด้าน ทักษะในการสื่อสาร และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (communication and interpersonal skills)
- 6.3.8 มีมาตรการสนับสนุนคนพิการให้เข้าทำงานในรูปแบบเปิด หรือประกอบอาชีพอิสระสำหรับคนพิการที่มีความสนใจ และมีความพร้อม

6.4 การดำเนินจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์

ในปี พ.ศ. 2558 เป็นปีแรกที่มีจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ โดยมีสถานประกอบการ จำนวน 20 แห่ง ที่ได้จ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ จำนวน 229 คน ดังตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 จำนวนคนพิการที่ได้รับการจ้างงานตามนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ประจำปี 2558

จังหวัด	จำนวน ประชากร(คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง(คน)
1. ประจวบคีรีขันธ์	5	3
2. สมุทรสงคราม	32	20
3. นนทบุรี	21	13
4. พระนครศรีอยุธยา	18	12
5. ปทุมธานี	21	13
6. ชลบุรี	33	21
7. ระยอง	4	3
8. จันทบุรี	5	3
9. สระแก้ว	9	6
10. สุพรรณบุรี	9	6
11. สิงห์บุรี	5	3
12. ขอนแก่น	30	19
13. ร้อยเอ็ด	7	5
14. ชัยภูมิ	13	8
15. เลย	4	3
16. เชียงใหม่	13	8
รวมทั้งหมด	229	146

ซึ่งผลจากการดำเนินการพบว่า สามารถจัดหางานที่เหมาะสมให้กับคนพิการได้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมมาก เช่น ให้คนพิการทำงานงานช่วยสอนหนังสือในโรงเรียน ทำงานในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล ทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำงานพัฒนาชุมชนร่วมกับทีมพัฒนาชุมชนของบริษัท ฯลฯ โดยได้รับค่าตอบแทนในการจ้างงานตามอัตราปกติ (ไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ)

ซึ่งค่าตอบแทนขึ้นอยู่กับทักษะความสามารถ ประเภทและลักษณะงานที่ทำ คนพิการได้รับสิทธิประกันสังคม และสวัสดิการตามกฎหมายแรงงาน และระเบียบกฎเกณฑ์ตามที่บริษัทฯ กำหนด



คนพิการช่วยสอนหนังสือ

คนพิการช่วยดูแลผู้ป่วย

คนพิการช่วยทำงานในท้องถิ่น

ภาพที่ 2.12 ตัวอย่างคนพิการที่ทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์

ที่มา: มูลนิธินวัตกรรมทางสังคม, 2560)

จากความสำเร็จในการดำเนินการจ้างงานคนพิการในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ หากมีการพัฒนาต่อยอด โดยขยายโมเดลการจ้างงานคนพิการในชุมชนให้ครอบคลุมคนพิการมากขึ้น และใช้เป็นฐานในการพัฒนาคนพิการให้มีศักยภาพสูงขึ้น ฐานการจ้างงานในชุมชนก็จะสามารถคัดเลือกคนพิการที่มีความพร้อม เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาไปเป็นกิจการเพื่อสังคมของคนพิการ รวมทั้งสามารถคัดเลือกคนพิการที่มีความพร้อมสูง เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทักษะขั้นสูงในการทำงานให้คนพิการสามารถพัฒนาเป็นแรงงานฝีมือขั้นสูงที่มีรายได้ดีต่อไป ซึ่งการดำเนินงานในลักษณะนี้ จะเป็นการพัฒนาศักยภาพคนพิการอย่างครบวงจร และส่งเสริมผู้มีความพร้อมให้สามารถพัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพ

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปราณี ประไพพรรณ (2551) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ในตำบลอรพิมพ์ อำเภอบรบือ จังหวัดนครราชสีมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการที่เหมาะสมกับสภาพบริบทของชุมชน และบริบทคนพิการในตำบลอรพิมพ์ ผลการวิจัย พบว่า (1) บริบทด้านชุมชน พบว่า การเปลี่ยนแปลงของชุมชนจากอดีตจนถึงปัจจุบัน มีผลต่อคนพิการ ทั้งในด้านที่เป็นประโยชน์และเป็นผลเสียต่อคนพิการ (2) บริบทคนพิการ พบว่า การดูแลคนพิการมีความระดับ คือ 1) การดูแลตนเองภายในครอบครัว 2) การดูแลโดยอาสาสมัคร 3) การดูแลคนพิการโดยบุคลากรของรัฐ สาเหตุความพิการ พบว่าส่วนใหญ่เกิดจากอุบัติเหตุและโรคไม่ติดต่อ ผู้ดูแลคนพิการส่วนใหญ่เป็นมารดา รองลงมา คือ ภรรยาและบุตร พบว่าร้อยละ 74.24 ของคนพิการสามารถปฏิบัติกิจวัตรประจำวันได้ด้วยตนเอง คุณภาพชีวิตแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนใหญ่ มีความต้องการปัจจัยสี่ เงินเบี้ยยังชีพ การประกอบอาชีพ การดูแลด้านสุขภาพอนามัย (3) รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตพบว่า 1) การพัฒนาระบบการดำเนินงานด้านคนพิการ โดยการระบบข้อมูล การสร้างการมีส่วนร่วมและปรับระบบบริการของรัฐ 2) การเสริมพลังอำนาจให้แก่คนพิการ ครอบครัว และชุมชน โดยเริ่มจากการให้คุณค่า ค้นหาความสามารถ และเปลี่ยนวิธีคิดจากลบเป็นบวก ร่วมกับการวางแผน ประเมินผล สะท้อนผล (4) ผลลัพธ์ด้านคุณภาพชีวิตคนพิการ ในแต่ละด้านส่วนใหญ่ มีคุณภาพชีวิตที่อยู่ในระดับปานกลาง

กิตติยา ใจสะอาด (2552) ได้ศึกษาเรื่องการส่งเสริมการเข้าถึงบริการสวัสดิการสำหรับคนพิการในจังหวัดพิษณุโลก ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการเข้าถึงบริการสวัสดิการ สำหรับคนพิการในจังหวัดพิษณุโลก ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ผลการวิจัย พบว่าคนพิการที่ศึกษาสามารถเข้าถึงบริการสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ อยู่ในระดับปานกลาง โดยคนพิการที่ศึกษาสามารถเข้าถึงบริการสิ่งอำนวยความสะดวกจากหน่วยงานที่ไปใช้บริการมากที่สุด รองลงมา คือ บริการข้อมูลข่าวสาร บริการทางการแพทย์ บริการทางสังคม บริการด้านอาชีพ บริการทางการศึกษา และเข้าถึงบริการทางกฎหมายน้อยที่สุด สำหรับปัญหาอุปสรรคในการเข้าถึงบริการสวัสดิการสำหรับคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 พบว่า คนพิการมีปัญหาอุปสรรคในการเข้าถึงบริการสวัสดิการสำหรับคนพิการอยู่ในระดับมาก โดยคนพิการมีปัญหาและอุปสรรค เนื่องจากขาดความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เอื้อต่อการเข้าถึงบริการสวัสดิการสำหรับคนพิการ และหน่วยงานที่ให้บริการขาดการวางแผนงานในการดำเนินงาน

ด้านคนพิการที่ชัดเจนมากที่สุด ผลการศึกษาแนวทางส่งเสริมการเข้าถึงบริการสวัสดิการสำหรับคนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 พบว่าคนพิการเห็นด้วยกับแนวทางด้านความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ในการจัดสวัสดิการสำหรับคนพิการมากที่สุด โดยเห็นว่าจังหวัดควรส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กรคนพิการให้สามารถดูแลช่วยเหลือคนพิการมากที่สุด และอนุกรรมการ ควรมีบทบาทในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดทำแผนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการระดับจังหวัด ข้อเสนอแนะในการศึกษารั้งนี้ คือ ควรมีการส่งเสริมให้คนพิการในพื้นที่สามารถได้รับบริการทางการศึกษาในรูปแบบต่างๆ ซึ่งเหมาะสมกับสภาพความพิการ ควรส่งเสริมให้คนพิการเข้ารับการฝึกอาชีพ ในวิชาชีพที่เหมาะสมกับสภาพความพิการ ควรมีการส่งเสริมให้ครอบครัวคนพิการมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทัศนคติที่ดีต่อคนพิการในด้านการพัฒนาศักยภาพของคนพิการในด้านต่างๆ หน่วยงาน และบุคลากรที่ให้บริการแก่คนพิการ ควรมีทัศนคติที่ดีต่อคนพิการ ตลอดจนมีความตระหนักถึงสิทธิคนพิการในการได้รับบริการสวัสดิการสำหรับคนพิการ

พิทยา จารุพูนผล (2552) ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนาสุขภาพและคุณภาพชีวิตของผู้พิการแบบครบวงจร: สถานการณ์ ภาวการณ์ เศรษฐกิจ รูปแบบการพัฒนา องค์ความรู้ การประยุกต์ใช้ องค์ความรู้ การประเมินผล และการจัดการความรู้ ผลการวิจัย พบว่า (1) ผู้พิการมีการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา สูงถึงร้อยละ 61.5 และไม่ได้เรียนร้อยละ 28.4 ซึ่งเป็นอัตราที่น่าเป็นห่วง เพราะจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศด้านต่างๆ (2) การพัฒนาด้านต่างๆ ของผู้พิการ ยังไม่สามารถทำได้ด้นัก การดำรงชีวิตมีโอกาสที่จะรับรู้ข้อมูลข่าวสารน้อยลง และอาจถูกซ้ำเติมโยความรักและความห่วงใยของครอบครัว ทำให้ถูกห้ามออกไปนอกบ้าน ทำให้ขาดโอกาสที่จะเข้าถึงหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ในสังคม (3) การประกอบอาชีพ ผู้พิการที่ศึกษาร้อยละ 57.1 ไม่มีอาชีพอยู่ในภาคเกษตรกรรม และรับจ้างทั่วไป ทำให้มองเห็นว่าโอกาสที่ผู้พิการจะได้รับการไว้วางใจว่าเป็นผู้มีศักยภาพ หรือมีความสามารถที่จะดำรงชีวิตอยู่ได้โดยอิสระ และโอกาสที่จะได้รับการยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกับคนอื่นๆ ในสังคม เป็นไปได้ค่อนข้างน้อย (4) เมื่อพิจารณาความเชื่อมโยงกับสุขภาพ พบว่า ผู้พิการเป็นผู้ที่มีความกดดัน อาจจะถูกผลักออกจากสังคม ทำให้ผู้พิการไม่มีโอกาสที่จะแสดงศักยภาพ คุณค่าของตนเอง และไม่สามารถควบคุมปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตได้ (5) ส่วนรายได้ของผู้พิการ พบว่าอยู่ในช่วง 1,000-5,000 บาทต่อเดือน ซึ่งรายได้ก็พอๆ กับผู้ดูแลที่มีรายได้อยู่ในระดับเดียวกัน ซึ่งไม่เพียงพอในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ หรือเพียงพอแต่มีหนี้สิน แสดงให้เห็นถึงความยากลำบากในด้านรายได้ อันจะส่งผลให้การดำรงชีวิตของผู้พิการอยู่ในระดับต่ำ ขาดโอกาสที่ได้รับบริการขั้นพื้นฐาน และการ

ประกอบอาชีพ ทางเลือกอาชีพมีข้อจำกัด ผลการศึกษาครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะว่า (1) ควรจะสร้างความมั่นคงให้กับผู้พิการ โดยกำหนดลักษณะของงานหรืออาชีพให้คนพิการอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดการมีรายได้ เพื่อให้เกิดความมั่นคง ทำให้ผู้พิการมีความเชื่อมั่นในตนเอง เห็นคุณค่าของตนเอง (2) ครอบครัวหรือผู้ดูแล อยากเห็นคนพิการมีความสุข สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ในสังคม โดยการสนับสนุนจากภาครัฐในด้านการฝึกอาชีพ ควรมีรูปแบบการดูแลผู้พิการแบบ Day Care เนื่องจากครอบครัวต้องทำงาน ไม่พร้อมดูแลผู้พิการขณะทำงาน ถ้าในชุมชนมีบริการรับฝากและดูแลผู้พิการที่ช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ในเวลากลางวัน จะช่วยให้ครอบครัวสามารถไปทำงานเพื่อเพิ่มรายได้ ทำให้บรรเทาความเครียดที่ต้องดูแลผู้พิการ 24 ชั่วโมง

ยศพล เหลืองโสมนภา, สาคร พร้อมเพระ และสุกัญญา ขันวิเศษ (2552) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิต ปัญหา และความต้องการของผู้พิการ ในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารตำบลท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาคุณภาพชีวิตของผู้พิการ (2) ศึกษาปัญหาและความต้องการของผู้พิการ (3) ศึกษาปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตของผู้พิการ ผลการวิจัยพบว่า ผู้พิการทางการมองเห็น ทางกาย และทางการเคลื่อนไหว ในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารตำบลท่าช้าง ส่วนใหญ่ มีระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมและรายได้ในระดับปานกลาง ผู้พิการส่วนใหญ่ มีปัญหาอยากให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าช้างช่วยแก้ไข โดยปัญหาที่ผู้พิการอยากให้แก้ไขมากที่สุด คือ ปัญหาทางสุขภาพที่เป็นอยู่ โดยผู้พิการทางการมองเห็น ทางกาย และทางการเคลื่อนไหว ต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าช้าง สนับสนุนการจัดหาอาชีพและการจัดสวัสดิการผู้พิการ ส่วนผู้พิการทางสติปัญญา หรือการเรียนรู้ต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าช้างสนับสนุนการจัดกิจกรรมกระตุ้นพัฒนาการ ในส่วนของปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิต คนพิการพบว่า ปัจจัยการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนและรายได้ สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตของผู้พิการทางกาย และการเคลื่อนไหว ได้ร้อยละ 16 ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่าผู้พิการมีข้อเสนอแนะในประเด็นต่างๆ ที่อยากให้ช่วยเหลือในเรื่องการจัดหาอาชีพ ดังนี้ (1) การสนับสนุนเรื่องเงินทุนในการประกอบอาชีพ (2) คำแนะนำในเรื่องการจัดทำอาชีพต่อยอดจากเงินกองทุนที่ได้จากองค์การบริหารส่วนตำบลท่าช้าง (3) การหาอาชีพเสริม ผลการศึกษาครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะว่า องค์การบริหารส่วนตำบลท่าช้าง ควรจัดกิจกรรม หรือเวทีให้ผู้พิการได้มีส่วนร่วมกิจกรรมของชุมชนในรูปแบบต่างๆ ที่เหมาะสมกับความพิการที่มีอยู่ ควรหยิบยกเรื่องการส่งเสริมอาชีพขึ้นมาใหม่อีกครั้ง หลังจากที่เคยปฏิบัติไปแล้วครั้งหนึ่ง โดยอาจจะมีการจัดเวทีประชาคมการสร้างอาชีพของผู้พิการ เพื่อรื้อรูปแบบการส่งเสริมที่เหมาะสมกับท้องถิ่นและศักยภาพของผู้พิการที่แท้จริง และควรให้ผู้พิการได้รับสวัสดิการที่ควรจัดให้ผู้พิการตรงตามเวลาอย่างทั่วถึง

จิรายุ บุญสนอง (2553) ได้ศึกษาเรื่องการเข้าถึงสิทธิตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ของคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับความรู้ และปัญหาการเข้าถึงสิทธิตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ของคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัย พบว่าคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย มีความรู้เกี่ยวกับสิทธิคนพิการในระดับสูงร้อยละ 72.02 และมีปัญหาในการเข้าถึงสิทธิด้านการแพทย์อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ด้านอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ด้านสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ ข้อมูลข่าวสารถึงมือผู้พิการ โคนตรง ทันเวลา อาคารสถานที่ ต้องจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการเพิ่มมากขึ้น การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ มีเครื่องช่วยความพิการเพียงพอ สนับสนุนทุนการศึกษา ฝึกอาชีพที่เหมาะสมกับความพิการ

วุฒิชัย แพงจ้อย (2553) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานการณ์ของคนพิการและแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสวรรค์ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ผลการศึกษา พบว่า ด้านสถานการณ์ของคนพิการในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสวรรค์ ในปี 2550-2552 มีคนพิการ 54,56 และ 87 คน ตามลำดับ จำนวนคนพิการที่กล่าวถึงข้างต้นนั้น พบว่าในปี พ.ศ.2550-2551 เป็นคนพิการที่ได้รับเบี้ยยังชีพคนพิการเท่านั้น ไม่ใช่จำนวนคนพิการที่แท้จริงที่มีอยู่ในพื้นที่ ส่วนในปี พ.ศ.2552 เป็นจำนวนคนพิการทั้งหมดที่จดทะเบียนคนพิการและได้รับเบี้ยยังชีพ ส่วนปัญหาและความต้องการการดูแลของคนพิการ พบว่า มีประเด็นปัญหาและความต้องการของคนพิการ อย่างน้อย 3 ประเด็น คือ การไม่มีงานทำ การไม่ได้รับการศึกษา และการไม่ได้รับการดูแลเรื่องสุขภาพ จึงได้มีแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสวรรค์ โดยการส่งเสริมสุขภาพของคนพิการ การพัฒนาอาชีพ เพิ่มรายได้ของคนพิการในการเลี้ยงดูตนเองอย่างเพียงพอ การส่งเสริมการศึกษาของคนพิการ การจัดที่อยู่อาศัยที่เหมาะสมเอื้อกับการอยู่ร่วมกับคนในครอบครัวและคนในชุมชน และการส่งเสริมคนพิการให้อยู่ในสังคมอย่างเท่าเทียม และส่งเสริมให้คนในชุมชนมีความเข้าใจที่ดีต่อคนพิการ

จารุพันธ์ สมบูรณ์สิทธิ์ กัลยา ศรีมหัน ทพยรัตน์ อร่ามศิริ รุจิเวทย์ และวัลภา ขำจา (2554) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยความสำเร็จในการดูแลคนพิการทางกาย และการเคลื่อนไหว ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตกรณีศึกษาดำบลบางป่า ตำบลพิบูลทอง และตำบลสามเรือน อ.เมือง จ.ราชบุรี โดยมีวัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการดูแลคนพิการทางกายและการเคลื่อนไหว ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของคนพิการใน ตำบลบางป่า ตำบลพิศุททอง และตำบลสามเรือน อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับคุณภาพชีวิตของคนพิการ พบว่าคนพิการทางกายและการเคลื่อนไหว มีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($= 3.49$, S.D. = 0.43) โดยด้านความพึงพอใจในชีวิต มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($= 3.60$, S.D. = 0.52) และด้านสังคมและเศรษฐกิจมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($= 3.35$, S.D. = 0.49) (2) ปัจจัยความสำเร็จในการดูแลคนพิการทางกายและการเคลื่อนไหว ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของคนพิการ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบไปด้วย การมีจิตใจที่เป็นนักสู้ ระยะเวลาที่เกิดความพิการ การมีกิจกรรมหรืออาชีพ และการมีเครือข่าย 2) ปัจจัยด้านครอบครัว คือ การมีสมาชิกของครอบครัวเป็นผู้ดูแลอย่างใกล้ชิด 3) ปัจจัยด้านชุมชน ประกอบไปด้วย การมีส่วนร่วมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ในชุมชน การมีส่วนร่วมของชุมชน สภาพบ้านสวน และความเป็นชนบท 4) ปัจจัยด้านสังคม ประกอบไปด้วย นโยบายการช่วยเหลือคนพิการที่เป็นรูปธรรม และวัฒนธรรมไทยในเรื่องความกตัญญู ข้อเสนอแนะ จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้มีการจัดตั้งชมรมคนพิการในชุมชนให้ครอบคลุม โดยส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมสม่ำเสมอ และจัดทำฐานข้อมูลที่เป็นในการดำเนินชีวิตสำหรับคนพิการ ตลอดจนส่งเสริมการประกอบอาชีพ และสนับสนุนด้านการตลาดอย่างจริงจังต่อเนื่อง อีกทั้งมีการดูแลให้คำปรึกษาทั้งคนพิการและครอบครัว ตามสภาพปัญหา โดยเฉพาะระยะแรกของการพิการ เพื่อเป็นการประคับประคองและเสริมเติมเต็มศักยภาพให้คนพิการมีชีวิตที่มั่นคง และมีศักดิ์ศรี

ภคชล มัจฉา (2554) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการดำเนินงานด้านการให้บริการด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความรู้ความเข้าใจในสิทธิของคนพิการ ในการเข้าถึงบริการของรัฐตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 (2) ศึกษาความต้องการและปัญหาของคนพิการที่มีต่อการให้บริการด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 (3) ศึกษาความ พึงพอใจของคนพิการที่มีต่อการจัดบริการทางด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการของ รัฐตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 (4) ศึกษาแนวทาง พัฒนาการดำเนินงานด้านการให้บริการด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ผลการวิจัย พบว่า (1) ความรู้ความเข้าใจในสิทธิของคนพิการ ในการเข้าถึงบริการของรัฐตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 พบว่าโดยภาพรวมผู้พิการ มีความรู้ความเข้าใจในสิทธิของคนพิการในการเข้าถึงบริการ

ของรัฐถูกต้อง คิดเป็นร้อยละ 88.37 โดยมีความรู้ความเข้าใจถูกต้องมากที่สุด คือ ด้านสังคม และสวัสดิการเบี่ยงชีพ ร้อยละ 92.31 และผู้พิการมีความรู้ความเข้าใจไม่ถูกต้อง มากที่สุด คือ ด้านการศึกษา ร้อยละ 18.22 2. (2) ความต้องการและปัญหาของคนพิการที่มีต่อการให้บริการด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 2.1 ความต้องการของคนพิการที่มีต่อการให้บริการด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2.2 ปัญหาของคนพิการที่มีต่อการให้บริการด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3) ความพึงพอใจของคนพิการที่มีต่อการให้บริการด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (4) แนวทางพัฒนาการดำเนินงานด้านการให้บริการด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 พบแนวทางที่สำคัญ คือ สนับสนุนสื่อการเรียนการสอนและอุปกรณ์ส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับช่วยเหลือคนพิการ เช่น อักษรเบลล์ ให้เพียงพอ สนับสนุนให้ผู้พิการได้รับเงินทุนและกู้ยืมเงินลงทุนไปประกอบอาชีพ และณรงค์ให้หน่วยงานเอกชนเห็นความสำคัญของคนพิการ โดยส่งเสริมให้จัดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ

อัมพิกา อนวัช (2554) ได้ศึกษาเรื่องการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการของเทศบาลตำบลหนองเบน อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการของเทศบาลตำบลหนองเบน อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัย พบว่า แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการของเทศบาลตำบลหนองเบน คือ 1) ด้านสุขภาวะทั้งร่างกายและจิตใจ ควรประสานกับหน่วยงานหรือองค์กรภาคประชาชน เอกชน เพื่อบริหารการความร่วมมือในการให้ความช่วยเหลือคนพิการด้านการรักษา การหาอุปกรณ์สำหรับคนพิการ การให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลคนพิการสำหรับผู้ดูแลคนพิการ 2) ด้านอาชีพและรายได้ ควรมีการสำรวจความต้องการ เพื่อจัดฝึกอบรมอาชีพที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการและความสามารถของคนพิการ 3) ด้านที่อยู่อาศัยที่เหมาะสมและสภาพแวดล้อมที่ดี ควรมีการสำรวจปัญหาและความต้องการด้านที่อยู่อาศัยในสภาพความจำเป็น ความเหมาะสม ดำเนินการวางแผนในการปรับปรุง ซ่อมแซม หรือออกแบบเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความพิการ และควรมีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ช่วยเหลือคนพิการในพื้นที่สาธารณะ 4) ด้านการศึกษา ควรประสานกับโรงเรียนที่รองรับคนพิการเพื่อให้คนพิการได้มีโอกาสดูหาความรู้ ความสามารถทัดเทียมกับบุคคลทั่วไป 5) ด้านเจตคติที่ต่อคนพิการและความพิการ ควรประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบถึงความเป็นอยู่ของคนพิการว่าสามารถดำรง

ชีวิตประจำวัน ได้อย่างมีศักดิ์ศรี มีความรู้ความสามารถเท่ากับบุคคลทั่วไป เข้าใจยอมรับในคุณค่า และให้โอกาสคนพิการ 6) ด้านการมีส่วนร่วมของคนพิการในกิจกรรมของสังคม ควรส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมของชุมชน เพื่อสร้างโอกาสให้คนพิการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมมากขึ้น และส่งเสริมการจัดตั้งการรวมกลุ่ม จัดตั้งชมรม เพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานของเทศบาลตำบลหนองเบน ทำให้คนพิการเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

ชาญ สุปินะ (2555) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของเทศบาลนครปากเกร็ดในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาบทบาทของเทศบาลนครปากเกร็ดในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประเภทต่างๆ ที่อาศัยอยู่ในเทศบาลนครปากเกร็ด (2) เสนอแนวทางการพัฒนาบทบาทของเทศบาลนครปากเกร็ด ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการประเภทต่าง ๆ ผลการวิจัย พบว่า (1) เทศบาลนครปากเกร็ด มีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการครบทั้ง 5 ประเภท คือ ความพิการทางการมองเห็น ความพิการทางการได้ยินและสื่อความหมาย ความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย ความพิการทางพฤติกรรมหรือออทิสติก และความพิการทางสติปัญญา และมีโครงสร้างการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในด้านต่างๆ ครบทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านสังคม และด้านสวัสดิการ แต่มีคนพิการเพียงส่วนน้อยที่ได้รับประโยชน์จากการดำเนินการของเทศบาล และส่วนใหญ่ได้รับประโยชน์เฉพาะด้านสวัสดิการ โดยได้รับเบี้ยยังชีพคนพิการ (2) เทศบาลนครปากเกร็ด ควรปรับปรุงการดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการ ทั้งในด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านสังคม และด้านสวัสดิการ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น โดยเน้นความสำคัญของการพัฒนาด้านอาชีพ เพื่อให้คนพิการสามารถพึ่งพาตนเอง และมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน

ศศินันท์ วาสิน, ฤาเดช เกิดวิชัย, วรางคณา จันทรังค (2556) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตคนพิการในจังหวัดนนทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตคนพิการ ปัจจัยส่วนบุคคล การเห็นคุณค่าในตนเอง สัมพันธภาพในครอบครัว การบริการที่ได้รับจากภาครัฐ และภาคีเครือข่ายคนพิการในจังหวัดนนทบุรี (2) ศึกษาอิทธิพลระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตคนพิการในจังหวัดนนทบุรี และ (3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัย พบว่าคนพิการส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย คิดเป็น ร้อยละ 66.9 อายุตั้งแต่ 31-59 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.7 สถานภาพโสด ร้อยละ 46.1 ด้านการศึกษา พบว่า คนพิการร้อยละ 50 จบระดับชั้นประถมศึกษา มีคนพิการที่ไม่มีโอกาสได้เรียนหนังสือ ร้อยละ 33.1 สำหรับรายได้ พบว่า ผู้พิการ ร้อยละ 78.6 มีรายได้น้อยกว่า 500 บาทต่อเดือน และพบว่าแหล่งรายได้ ส่วนใหญ่ร้อยละ 74.7 มาจากรัฐบาล และระยะเวลาพิการ ส่วนใหญ่ตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป การเห็นคุณค่า

ในตนเองอยู่ในระดับปานกลาง สัมพันธภาพในครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีการทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวน้อย การบริการที่ได้รับจากภาครัฐ ด้านสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอาชีพและการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย ภาเคีเครือข่ายอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าคุณภาพชีวิตคนพิการทางด้านร่างกาย จิตใจ และสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนคุณภาพชีวิตทางด้านสังคม อยู่ในระดับน้อย ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตคนพิการในจังหวัดนนทบุรี พบว่า ภาเคีเครือข่ายคนพิการมีอิทธิพลทางบวกกับคุณภาพชีวิตคนพิการมากที่สุด รองลงมา คือ การบริการที่ได้รับจากภาครัฐ การเห็นคุณค่าในตนเอง เพศ และสัมพันธภาพในครอบครัวตามลำดับ ส่วนอายุ และสถานภาพสมรส มีอิทธิพลทางลบกับคุณภาพชีวิตคนพิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และจากการวิจัยนี้ พบว่า ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาพิการ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตคนพิการอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองสำคัญที่สุด รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในเครือข่ายคนพิการ สัมพันธภาพในครอบครัว การบริการที่ได้รับจากภาครัฐ เพศ อายุ และสถานภาพสมรส ตามลำดับ นอกจากนี้ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ การศึกษา และระยะเวลาพิการ ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของคนพิการ

สุภาพ ชุมรัมย์ (2556) ได้ศึกษาเรื่องการนำนโยบายว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการไปสู่การปฏิบัติในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษากระบวนการนำนโยบายสาธารณะว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการไปสู่การปฏิบัติ โดยเน้นกรณีของกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการไปสู่การปฏิบัติ (3) นำข้อเสนอแนะเพื่อให้การนำนโยบายว่าด้วยคนพิการสู่การปฏิบัติมีประสิทธิภาพและทั่วถึงมากยิ่งขึ้น โดยคำนึงถึงสิทธิและศักดิ์ศรีที่ทัดเทียมกันของคนพิการ ผลการศึกษา พบว่า (1) การนำนโยบายว่าด้วยคนพิการไปสู่การปฏิบัติ โดยกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ส่วนใหญ่ต้องดำเนินไปตามระบบ และระเบียบราชการ แต่การได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายการเมืองก็มีความสำคัญ โดยเฉพาะด้านการจัดสรรงบประมาณ และการยกระดับสถานภาพของข้าราชการผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีอำนาจสั่งการที่สูงขึ้น (2) การนำนโยบายสู่การปฏิบัติที่ได้ผลดี ขึ้นอยู่กับทักษะในการบริหารภายในหน่วยงานของกระทรวงเอง และความสามารถในการประสานงานร่วมมือกับกระทรวง ทบวง กรม อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งองค์การภาคเอกชนและตัวคนพิการ (3) กลไกของระบบราชการให้ความสำคัญกับสายบังคับบัญชาและระเบียบ กฎเกณฑ์ละเอียด ผู้รับผิดชอบในด้านการปฏิบัติ จึงมักต้องใช้ดุลยพินิจในการหาทางแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าให้ลุล่วงไปด้วยดี ภายในขอบเขตที่ไม่ละเมิดกฎหมาย (4) การวิจัยพบว่า สืบเนื่องจากข้อจำกัดต่างๆ คือ ทรัพยากรบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการทำตาม

กำหนดเวลา ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่จำเป็นต้องใช้วิธีการแล้วแต่เหมาะสมของตนเองในการแก้ไข ปัญหาเฉพาะหน้า และมรกรนำเสนอให้หน่วยเหนือทราบ เพื่อ (5) ความพยายามในการนำนโยบาย ผู้การปฏิบัติ แม้มีอุปสรรคบางประการ แต่ภาพรวม คือ ผลลัพธ์อยู่ในด้านบวก ดังตัวอย่างได้แก่ การมีจำนวนผู้ได้เข้าลงทะเบียนอย่างเป็นทางการว่าเป็นคนพิการ ประเภทต่าง ๆ ซึ่งทำให้มีสิทธิ ได้รับบริการต่างๆ อันเป็นผลให้ให้มีมาตรฐาน และคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้น

ธานีรัตน์ ผ่องแผ้ว (2557) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตคนพิการขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในอำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช: ปัจจัยที่มีผลและแนวทางปฏิบัติ โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อ (1) วัดระดับคุณภาพชีวิตคนพิการในอำเภอท่าศาลา (2) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผล ต่อคุณภาพชีวิตคนพิการในอำเภอท่าศาลา (3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการของ องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าศาลา ผลการศึกษา พบว่าระดับคุณภาพชีวิตคนพิการ ในอำเภอท่าศาลา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเห็นคุณค่าในตนเอง การสนับสนุนทางสังคมกับคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ.001 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตได้ร้อยละ 71.6 ในส่วน แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าศาลา มีแนวทาง โดยการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องช่วยเหลือในด้านการรักษา ให้ความรู้ในการดูแล สุขภาพแก่คนพิการและครอบครัวคนพิการ มีการให้กำลังใจ และจัดให้มีการพบปะพูดคุยกัน โดยจัดให้มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างคนพิการ และชุมชน รวมถึงมีการวางแผนในการปรับปรุง ซ่อมแซมที่อยู่อาศัย เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความพิการและการใช้ชีวิตประจำวันของคนพิการ ตลอดจนการสร้างอาชีพที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการและความสามารถของคนพิการ

สันติ โกสิยานุภาพ (2557) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุดรดิษฐ์ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ (1) ศึกษาสภาพและแนวทาง การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุดรดิษฐ์ ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุดรดิษฐ์ ในภาพรวม มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตเป็นรายด้าน จากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการมีส่วนร่วมของคนพิการในกิจกรรมของสังคม รองลงมา คือ ด้านเจตคติต่อคนพิการและความพิการ และด้านสภาวะด้านร่างกายและจิตใจ ตามลำดับ แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุดรดิษฐ์ พบว่าด้านภาวะ ร่างกายและจิตใจ ควรมีการจัดกิจกรรมให้คนพิการได้รวมกลุ่ม เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหมู่ คนพิการ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน ด้านอาชีพและรายได้ ควรมีการจัด

งบประมาณเพื่อเป็นทุนสำรองสำหรับฝึกออาชีพแก่คนพิการ ด้านที่อยู่อาศัยที่เหมาะสมและสภาพแวดล้อม ควรจัดงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม โดยรอบสำหรับผู้พิการ ด้านการศึกษา ควรมีการจัดการเรียน การสอน สำหรับคนพิการที่ช่วยเหลือตนเองได้ ในชุมชนเพื่อความสะดวกในการรับการศึกษา ด้านเจตคติที่ดีต่อคนพิการและความพิการ ควรจัดกิจกรรมที่คนพิการสามารถเข้าร่วมได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้คนพิการมีความรู้สึกมีคุณค่า ในตนเอง และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และด้านการมีส่วนร่วมของคนพิการในกิจกรรมของสังคม ควรให้คนพิการเข้ามีส่วนร่วมในการหาแนวทางวิธีการเพื่อการแก้ไขปัญหา หรือแนวทางการพัฒนาผู้พิการ

เกรียงศิริ วิเจริญ (2559) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการดำเนินการให้บริการด้านการฟื้นฟู สรรพภาพตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534: กรณีศึกษาอำเภอเมือง อุดรดิตต์ จังหวัดอุดรดิตต์ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่คนพิการ ได้รับความ การเข้าถึงบริการในด้านต่างๆ ที่รัฐจัดให้ และศึกษาความพึงพอใจของคนพิการต่อการจัดการ บริการทางด้านฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการของรัฐ ผลการวิจัย พบว่าปัญหาและอุปสรรคที่คนพิการ ได้รับความ การเข้าถึงบริการในด้านต่างๆ ที่รัฐจัดให้ คือ คนพิการไม่ได้รับการศึกษาเท่าที่ควร เนื่องจากสถานศึกษาแพสำหรับคนพิการในจังหวัดอุดรดิตต์ ยังไม่มีและอยู่ห่างไกล และความพึงพอใจ ของคนพิการต่อการจัดบริการทางด้านฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการของรัฐ คือ คนพิการมีความพึงพอใจ ด้านการฟื้นฟูทางสังคม ทางอาชีพ ทางการศึกษาและทางการแพทย์ อยู่ในระดับปานกลาง

พัชรพล อ่อนสุระทุม (2559) ได้ศึกษาเรื่องกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ทางการเคลื่อนไหวกโดยชุมชน ตำบลธาตุทอง อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการทางการเคลื่อนไหวกโดยชุมชน ตำบลธาตุทอง ผลการศึกษา พบว่า เกิดกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการทางการเคลื่อนไหวก สรุปลงเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาบริบทและวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหา ขั้นตอนที่ 2 การจัดทำแผนพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ โดยมีภารกิจหลัก 10 กิจกรรม คือ 1) การสร้างภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วม 2) การจ่ายเบี้ยยังชีพ 3) การอบรมความรู้ 4) การสนับสนุน ภายอุปกรณ์ 5) การจัดบริการแพทย์แผนไทย 6) การเสริมกำลังใจ 7) การเฝ้าระวังภัยสุขภาพ 8) การเปิด พื้นที่ให้มีส่วนร่วมทางสังคม 9) การปรับสภาพแวดล้อม และ 10) การสร้างอาชีพเสริม ขั้นตอนที่ 4 การประเมินคุณภาพชีวิตคนพิการ และขั้นตอนที่ 5 การวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จ และ ถอดบทเรียน ซึ่งส่งผลให้คนพิการส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตระดับดีในด้านสุขภาพจิตด้านสัมพันธภาพ ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม ร้อยละ 63.00, 54.53 และ 65.20 ตามลำดับ ด้านสุขภาพกายอยู่ใน

ระดับปานกลาง ร้อยละ 52.20 และคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับดีร้อยละ 65.20 โดยสรุป ปัจจัยแห่งความสำเร็จครั้งนี้ เกิดจากการใช้กลไกขับเคลื่อนในระดับพื้นที่ โดยจัดตั้งสภาเด็กและเยาวชนเป็นทำงานเชิงรุกในชุมชน เพื่อการเสริมพลังให้กับกลุ่มเป้าหมายอย่างใกล้ชิดและติดตามอย่างต่อเนื่อง

พระมหาสุรเสริญ กระจ่างทอง (2559) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาการจัดบริการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตคนพิการ ในอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี ตามยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2555-2559 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตคนพิการในอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี ตามยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2555-2559 (2) ศึกษาแนวทางการพัฒนา การจัดบริการ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตคนพิการในอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี ตามยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2555-2559 ผลการศึกษา พบว่าระดับคุณภาพชีวิตคนพิการในอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี ตามยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2555-2559 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ยุทธศาสตร์ที่ 5 สร้างเสริมเจตคติเชิงสร้างสรรค์ต่อความพิการและคนพิการ ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมศักยภาพและความเข้มแข็งขององค์กรด้านคนพิการ และเครือข่าย ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม โดยไม่เลือกปฏิบัติต่อคนพิการและผู้ดูแลคนพิการ ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างเสริมพลังอำนาจให้แก่คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ และยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างสภาพแวดล้อม พัฒนาเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสาร ที่คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ และ 2) แนวทางการพัฒนาการจัดบริการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตคนพิการในอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี ตามยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2555-2559 ในแต่ละด้าน คือ 2.1 ยุทธศาสตร์ที่ 5 คือ จัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิ กฎหมาย ข้อบังคับ ข้อยกเว้น สำหรับผู้พิการ และความสำคัญของผู้พิการ 2.2 ยุทธศาสตร์ที่ 4 คือ เปิดโอกาสให้ผู้พิการเข้ามามีบทบาทในหน่วยงาน หรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับคนพิการให้มากขึ้น 2.3 ยุทธศาสตร์ที่ 1 คือ รัฐบาลควรสนับสนุนงบประมาณ และบุคลากร เกี่ยวกับงานด้านคนพิการให้มากขึ้น 2.4 ยุทธศาสตร์ที่ 3 คือ สนับสนุนให้คนพิการเป็นตัวแทนในหน่วยงาน หรือองค์กร และ 2.5 ยุทธศาสตร์ที่ 2 คือ พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศที่คนพิการสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวก

8. สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์นั้น ผู้วิจัย ได้ศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น แล้วนำมาบูรณาการและสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย สรุปได้ดังนี้

8.1 ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรอิสระ เป็นตัวแปรที่บูรณาการและสังเคราะห์มาจากทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยตัวแปรอิสระแบ่งเป็นปัจจัยด้านต่างๆ ดังนี้

8.1.1 ปัจจัยด้านนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์ เป็นตัวแปรอิสระที่บูรณาการและสังเคราะห์มาจากทฤษฎีตัวแบบการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติของ แวน มีเตอร์ และแวน ฮอร์น (Van Meter and Van Horn) โดยปัจจัยด้านนโยบายการจ้างงานคนพิการ ทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ หมายถึง ปัจจัยที่มีผลโดยตรง หรือโดยอ้อมต่อการนำนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์ไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ ขึ้นอยู่กับปัจจัย 6 ประการ ดังนี้

- 1) **วัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย** หมายถึง ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ และมาตรฐานในการนำนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์ไปปฏิบัติ และความเหมาะสมของหลักเกณฑ์และแนวทางในการดำเนินนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์
- 2) **ทรัพยากรของนโยบาย** หมายถึง การสนับสนุนด้านค่าจ้างค่าตอบแทนให้กับคนพิการที่เข้าร่วมนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์
- 3) **การสื่อสารระหว่างองค์กรและการขับเคลื่อนกิจกรรม** หมายถึง การสื่อสารและการชี้แจงรายละเอียดที่ชัดเจน เกี่ยวกับมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์ให้คนพิการรับทราบ
- 4) **ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ** หมายถึง ระดับความรู้และความชำนาญของหน่วยงานที่รับผิดชอบนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์ และการดูแลคนพิการที่เข้าร่วมนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์ของหน่วยงานที่รับผิดชอบ

5) *สภาพทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง* หมายถึง การได้รับความร่วมมือ สนับสนุนและส่งเสริมนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์ จากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน

6) *การยอมรับของผู้ปฏิบัติ* หมายถึง ความเต็มใจของคนพิการที่จะเข้าร่วม นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ และนโยบายการจ้างงาน คนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์สามารถแก้ปัญหาการมีงานทำของคน พิการได้

8.1.2 ปัจจัยด้านองค์กรที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการ เป็นตัวแปรอิสระที่บูรณาการ และสังเคราะห์มาจากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two factors Theory) เป็นทฤษฎี การจูงใจที่ได้รับการยอมรับที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายจากนักวิชาการ ทฤษฎีนี้มีหลายชื่อ ด้วยกัน คือ Motivation - Maintenance Theory, Two factors Theory, Motivation - Hygiene Theory โดยปัจจัยด้านองค์กรที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการ หมายถึง ปัจจัยช่วยค้ำจุนหรือบำรุงรักษา จิตใจของคนพิการได้รับการจ้างงาน ภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และ องค์กรสาธารณประโยชน์ให้ทำงาน จูงใจให้คนพิการชอบและรักงาน เพื่อให้คุณภาพชีวิต คนพิการมีการเปลี่ยนแปลงในชีวิตที่ดีขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ ประกอบด้วย

1) *ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น* หมายถึง ความสัมพันธ์ของคนพิการที่ได้รับการ จ้างงาน ภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ทั้งการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี มีความ สามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ความสนิทสนมใกล้ชิด เป็นกันเอง เปิดเผย จริ่งใจ มีการให้เกียรติ มีการยอมรับฟังความคิดเห็น มีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร ให้โอกาสได้สร้างความสัมพันธ์ และทำร่วมกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน คอยให้คำชี้แนะ ให้ความช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหา ในทั้งในการปฏิบัติงานหรือในเรื่องส่วนตัว โดยการยอมรับว่าคนพิการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2) *เงินเดือนหรือค่าตอบแทน* หมายถึง สิ่งที่คนพิการที่ได้รับการจ้างงาน ภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ได้รับ ซึ่งอาจจะ เป็นในรูปค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการหรือสิ่งอื่นๆ จากการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ปริมาณงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบ

3) *ความมั่นคงในการทำงาน* หมายถึง งานที่คนพิการที่ได้รับการจ้างงาน ภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ทำมีความยั่งยืน และ

มั่นคง รวมทั้งองค์กรหรือบริษัทที่จ้างคนพิการทำงานมีความมั่นคงที่สามารถจะจ้างคนพิการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง หน่วยงานในชุมชนหรือองค์กรสาธารณประโยชน์ที่คนพิการได้ทำงานทำให้ทำให้คนพิการมีความเชื่อมั่น และศรัทธาในอาชีพที่มีความมั่นคง

4) *สภาพแวดล้อมในการทำงาน* หมายถึง สภาพทางกายภาพของสถานที่ปฏิบัติงานของคนพิการที่ได้รับการจ้างงาน ภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีและมีบรรยากาศที่เหมาะสม มีความเป็นระเบียบ สะอาด ถูกสุขลักษณะ และมีพื้นที่ใช้สอยเพียงพอ มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและพร้อมใช้ และมีถึงอำนวยความสะดวกในอาคารสำหรับคนพิการ

5) *ความปลอดภัยในการทำงาน* หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อสุขภาพอนามัย และปลอดภัยจากอุบัติเหตุต่างๆ อันจะเกิดแก่ร่างกาย ชีวิต หรือทรัพย์สินของคนพิการที่ได้รับการจ้างงาน ภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์ ในขณะที่ปฏิบัติงาน มีการฝึกอบรมหรือสอนการใช้เครื่องมือ เครื่องใช้หรืออุปกรณ์การทำงานอย่างปลอดภัยก่อนทำงานจริง มีการฝึกอบรมความปลอดภัยในอาคารสถานที่ เช่น การฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ มีอุปกรณ์ป้องกันอันตราย เครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ไม่มีความเสี่ยงต่อสุขภาพ ทำให้รู้สึกปลอดภัย มีความสะดวกสบายทั้งกายและจิตใจ

6) *การปกครองบังคับบัญชา* หมายถึง การที่คนพิการที่ได้รับการจ้างงาน ภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์ได้รับการดูแลจากผู้บังคับบัญชา ในเรื่องของควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม การสั่งงานที่ชัดเจนและมีเหตุผล มีความเอื้ออาทรห่วงใยในทุกข์สุข ให้คำปรึกษาหรือแนวทางแก้ไขเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ไว้วางใจและเชื่อมั่น ให้โอกาสได้เสนอแนะและแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

7) *ความสำเร็จในงาน* หมายถึง ความสามารถของคนพิการที่ได้รับการจ้างงาน ภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์ที่ปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายตามกำหนดเวลา ตามขั้นตอนและวิธีการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ ซึ่งทำให้คนพิการรู้สึกว่าตนมีคุณค่า และรู้สึกท้าทายที่ได้ใช้ความสามารถในการทำงาน จนงานที่ทำประสบความสำเร็จ

8) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่คนพิการที่ได้รับการจ้างงาน ภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ได้มีงานทำ และมีรายได้ทำให้มีความภาคภูมิใจในตัวเอง เป็นคนสำคัญในสายตาของผู้อื่น และได้รับการยอมรับจากสังคมว่างานที่ทำเป็นงานที่มีเกียรติ รวมทั้งการยอมรับในความสามารถ ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจ ยอมรับนับถือ การยกย่องและให้เกียรติ การให้กำลังใจ และการยอมรับในผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

9) ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะของงาน หรือหน้าที่ความรับผิดชอบของคนพิการที่ได้รับการจ้างงาน ภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตรงตามความถนัด ได้ใช้ความรู้ทักษะและชำนาญที่ทำทายความสามารถในหลายๆ ด้าน ในการปฏิบัติงาน ปริมาณงาน และภาระงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่ทำไว้อย่างชัดเจน โดยคนพิการสามารถกำหนดขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองอย่างอิสระ

10) ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานตามหน้าที่ของคนพิการที่ได้รับการจ้างงาน ภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยความตั้งใจ การเอาใจใส่ด้วยความรู้ความสามารถและสำนึกในหน้าที่ โดยคนพิการมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน หรือในหน้าที่ความรับผิดชอบ

11) ความก้าวหน้าในชีวิต หมายถึง การมีงานทำของคนพิการที่ได้รับการจ้างงาน ภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ส่งผลให้คนพิการมีการเปลี่ยนแปลงในชีวิตที่ดีขึ้น มีอาชีพที่มีความมั่นคงต่ออนาคต รวมทั้งการที่ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และชี้แนะ ในการแก้ไขข้อบกพร่องจากการปฏิบัติงานทำให้คนพิการสามารถพัฒนาตนเอง และการทำงานได้ดีขึ้น

8.1.3 สิทธิ และสวัสดิการสำหรับคนพิการ เป็นตัวแปรอิสระที่บูรณาการและสังเคราะห์มาจากพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มาตรา 20 (1), (2), (6), (9), (10) และมาตรา 23 พระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า พ.ศ. 2545 (มาตรา 5) พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 รัฐธรรมนูญไทยแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 (มาตรา 49) แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 4 และฉบับที่ 5 อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (Convention on the Rights of Persons with Disabilities: CRPD) ปฏิญญา รัฐมนตรีว่าด้วยทศวรรษคนพิการแห่งเอเชีย และ

แปซิฟิก พ.ศ. 2556 - 2565 และปฏิญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการไทย โดยสิทธิและสวัสดิการสำหรับคนพิการ หมายถึง คนพิการมีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวก อันเป็นสาธารณะ และความช่วยเหลือที่เหมาะสม ประกอบด้วย

1) การฟื้นฟูสมรรถภาพ หมายถึง กระบวนการทางการแพทย์ที่ดำเนินการเพื่อปรับสภาพทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือเสริมสร้างสมรรถภาพของคนพิการให้ดีขึ้น และการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ มาตรการเพื่อการมีงานทำ ตลอดจนได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ และบริการสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยีหรือความช่วยเหลืออื่นใด เพื่อการทำงานและประกอบอาชีพของคนพิการ รวมทั้งการส่งเสริมและฝึกทักษะในการดำเนินชีวิต การฝึกอบรมเพื่อการอยู่ร่วมกับครอบครัว สังคม และชุมชน

2) การศึกษา หมายถึง คนพิการมีสิทธิทางการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ตั้งแต่แรกเกิด หรือพบความพิการจนตลอดชีวิต พร้อมทั้งได้รับเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา โดยสามารถเข้าศึกษาได้ในสถานศึกษาทั่วไป หรือการศึกษาทางเลือก หรือการศึกษานอกระบบ ที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการแต่ละประเภท และบุคคล

3) ข้อมูลข่าวสาร บริการโทรคมนาคม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง ข้อมูลข่าวสาร การสื่อสาร บริการโทรคมนาคม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการสื่อสารสำหรับคนพิการทุกประเภท

4) เบี้ยความพิการ หมายถึง เงินที่คนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการได้รับจากรัฐเดือนละ 800 บาท

5) การปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย หมายถึง บริการปรับสภาพที่อยู่อาศัยสำหรับคนพิการที่ยากจน เพื่อเพิ่มความสะดวกในการดำรงชีวิตและปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันในที่อยู่อาศัยของคนพิการเอง เช่น ปรับปรุงห้องน้ำ ราวจับ การปรับพื้นผิวทางเดิน ฯลฯ

6) กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ หมายถึง การให้บริการกู้ยืมเงินแก่คนพิการ และผู้ดูแลคนพิการ เพื่อเป็นทุนประกอบอาชีพหรือขยายกิจการ รายบุคคลรายละไม่เกิน 60,000 บาท รายกลุ่ม กลุ่มละไม่เกิน 1 ล้านบาท ผ่อนชำระภายในระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี โดยไม่คิดดอกเบี้ย และส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ ให้คนพิการมีงานทำ มีรายได้เพียงพอสำหรับการดำรงชีพ ลดภาระของสังคม และพัฒนาให้คนพิการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ตลอดจนสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ของความเป็นมนุษย์

7) **สิทธิหลักประกันสุขภาพและประกันสังคม** หมายถึง สิทธิที่คนพิการได้รับ บริการทางการแพทย์และบริการสาธารณสุขที่มีมาตรฐาน และมีประสิทธิภาพ เพื่อการสร้างเสริม สุขภาพ การป้องกันโรค การตรวจวินิจฉัยโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็น ต่อสุขภาพและการดำรงชีวิต รวมถึงบริการการแพทย์แผน ไทยและการแพทย์ทางเลือก และ การฟื้นฟูสมรรถภาพของคนพิการที่มีระดับความพิการอยู่ในเกณฑ์ที่สำนักงานหลักประกันสุขภาพ แห่งชาติ และสำนักงานประกันสังคมกำหนด

8) **สิ่งอำนวยความสะดวก** หมายถึง สิ่งที่หน่วยงานภาครัฐ หรือเอกชน จัดให้กับคนพิการเพื่อให้คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากบริการ เช่น สภาพแวดล้อม อาคาร สถานที่ และยานพาหนะ สำหรับการคมนาคมขนส่ง รวมถึงผลิตภัณฑ์ อุปกรณ์ เครื่องช่วย ความพิการ และเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการดำรงชีวิตประจำวัน

8.1.4 ภาคิ์เครือข่ายด้านคนพิการ เป็นตัวแปรอิสระที่บูรณาการและสังเคราะห์ มาจากแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ซึ่งเป็นแผนแม่บทที่กำหนดแนวทางการดำเนินงาน ด้านคนพิการของประเทศไทยให้กับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยในช่วงที่ผ่านมาได้มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการมาแล้ว จำนวน 5 ฉบับ ตั้งแต่ พ.ศ.2540 - 2564 และพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 มาตรา 20/2 โดยภาคิ์เครือข่ายด้านคนพิการ หมายถึง หน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ เป็นการดำเนินงานเพื่อการจัดบริการให้ความช่วยเหลือแก่คนพิการทุกประเภท ทั้งทางด้าน การแพทย์ การศึกษา อาชีพ และทางด้านสังคม ดังนี้

1) **หน่วยงานภาครัฐ** หมายถึง หน่วยงานราชการหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ ที่ดำเนินงานเพื่อการจัดบริการให้ความช่วยเหลือ ค้ำครองและพิทักษ์สิทธิคนพิการ ตลอดจน พัฒนาองค์ความรู้ เทคโนโลยี เพื่อพัฒนาความสามารถของคนพิการแต่ละประเภท

2) **องค์กรด้านคนพิการ** หมายถึง องค์กรที่ดำเนินกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือ ค้ำครองและพิทักษ์สิทธิคนพิการ ตลอดจนพัฒนาองค์ความรู้ เทคโนโลยี เพื่อพัฒนาความสามารถ ของคนพิการแต่ละประเภท

8.2 ตัวแปรตาม

8.2.1 คุณภาพชีวิตคนพิการ ภายใต้ันนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์

ตัวแปรตามผู้วิจัยได้บูรณา และสังเคราะห์มาจากจากองค์ประกอบของ คุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก (WHO) องค์ประกอบคุณภาพชีวิตของสำนักงานเสริมสร้าง

เอกลักษณ์ของชาติ องค์ประกอบคุณภาพชีวิตของFerrell et al. องค์ประกอบคุณภาพชีวิตของZhan และองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตของ Flanagan โดยแบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1) *ด้านร่างกาย (Physical domain)* คือ การรับรู้สภาพทางด้านร่างกายของคนพิการที่ได้รับการจ้างงาน ภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน เช่น การที่คนพิการรับรู้สภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ มีกำลังเพียงพอที่จะสามารถทำงานและดำเนินชีวิตประจำวันได้ โดยที่ความพิการไม่ได้เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิต สามารถดำเนินชีวิตได้โดยอิสระโดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น

2) *ด้านจิตใจ (Psychological domain)* คือ การรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง โดยคนพิการที่ได้รับการจ้างงานภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ทำให้คนพิการมีสุขภาพจิตที่ดี มีสภาพจิตใจที่สมบูรณ์ ทำให้มีความรู้สึกภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในตนเอง มีกำลังใจที่ดี มีจิตใจที่ร่าเริงแจ่มใส มีความสุขในการดำเนินชีวิตและการทำงาน ทำให้คนพิการยอมรับสภาพความพิการของตนเองและมีจุดมุ่งหมายในการดำเนินชีวิต

3) *ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social relationships)* คือ ความสัมพันธ์ของคนพิการที่ได้รับการจ้างงาน ภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์กับบุคคลอื่น เช่น การที่คนพิการได้ทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ทำให้คนพิการได้อยู่ร่วมกับครอบครัวด้วยความสุข ความอบอุ่น มีความรักความเข้าใจกันและกัน การที่คนพิการมีงานทำทำให้ครอบครัวและคนในสังคมยอมรับ ชื่นชมและเห็นคุณค่าในตัวคนพิการ การได้พบปะสังสรรค์กับคนในสังคมช่วยให้เกิดการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างกัน ทำให้คนพิการได้รับการยอมรับ เป็นที่รักใคร่ของเพื่อนและคนในสังคม และการได้ทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ทำให้ได้เข้าร่วมในกิจกรรมกับสังคม ทั้งด้านศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรมของชุมชนมากขึ้น

4) *ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment)* คือ สิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตของคนพิการที่ได้รับการจ้างงาน ภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ เช่น การที่คนพิการได้ทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ทำให้คนพิการมีที่พักอาศัยที่มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และสนับสนุนการดำเนินชีวิต มีชีวิตอยู่อย่างอิสระ ไม่ถูกกักขัง มีความปลอดภัย และมั่นคงในชีวิต อยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี

มีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยในการพักผ่อนหย่อนใจและคลายเครียด มีโอกาสได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์และเพียงพอ มีทรัพยากร สถานที่ และแหล่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็น เช่น ร้านค้า ธนาคาร โรงพยาบาล หน่วยงานราชการ สถานบริการด้านสุขภาพ เพียงพอในการดำเนินชีวิต

5) *ด้านเศรษฐกิจสังคม (Economic society)* หมายถึง การที่คนพิการได้รับการจ้างงาน ภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ทำให้คนพิการมีอาชีพที่มั่นคง มีรายได้ และค่าตอบแทนมั่นคง และเพียงพอในการดำรงชีวิต มีเงินออมเพื่อใช้จ่ายฉุกเฉิน มีสิ่งอำนวยความสะดวกและสาธารณูปโภคที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตสำหรับตัวเองและครอบครัว และมีที่อยู่อาศัยเป็นหลักแหล่งไม่ต้องย้ายถิ่นฐานเพื่อการมีงานทำ

6) *การพัฒนาตนเองและการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ (personal development and fulfillment)* คือ การที่คนพิการได้รับการจ้างงาน ภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ทำให้คนพิการ มีการพัฒนาสติปัญญา มีวุฒิภาวะที่สูงขึ้น ยอมรับในความสามารถและข้อจำกัดของตนเอง ทำให้คนพิการสามารถดูแลตนเอง ตัดสินใจ แก้ไขปัญหาและวางแผนกิจกรรมในการดำเนินชีวิตประจำวันได้ การมีงานทำ ทำให้ได้แสดงความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ ได้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ และจดจำสิ่งต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาตนเอง ทำให้เกิดความสนใจและทำทาบกับงานที่ทำ รู้สึกเห็นคุณค่าของงาน พอใจกับผลการปฏิบัติงานที่ดี ทำให้เกิดความมั่นใจในตนเอง กล้าแสดงออก และกล้าพบปะสังสรรค์กับบุคคลอื่นมากขึ้น ส่งผลให้คนพิการเกิดความเชื่อมั่นว่าสามารถจะประสบความสำเร็จในชีวิต ตามเป้าหมายที่ต้องการได้ ทั้งในการทำงานและในชีวิตส่วนตัว



ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 2.13 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์มีระเบียบวิธีวิจัยที่เกี่ยวข้อง รูปแบบการวิจัย ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย วิธีการสุ่มตัวอย่าง การคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องมือทางสถิติ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. รูปแบบการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ใช้การวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) โดยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่เน้นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการสำรวจแบบตัดขวางที่เก็บรวบรวมข้อมูลเฉพาะช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง รวมไปถึงใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ที่เน้นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากกลุ่มตัวอย่างที่ผู้ริเริ่มนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ และตัวแทนนายจ้างผู้ดูแลคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ด้วยการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ โดยใช้การวิเคราะห์ SWOT

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ คนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ในปี 2558 จำนวนทั้งหมด 229 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนประชากร คือ คนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ในปี 2558 โดยใช้สูตรการคำนวณของ ทาโรยามาเน่ (Taro Yamane's, 1967: 398) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ทั้งหมด จำนวน 146 คน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ e คือ ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง (0.05)²
 N คือ ขนาดของประชากร
 n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

แทนค่า $n = \frac{229}{1+229(0.05)^2}$
 $= 146$

ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนเท่ากับ 146 คน

2.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยเลือกกลุ่มโดยการแยกประชากรออกเป็นแต่ละจังหวัด และในแต่ละชั้นภูมิจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) โดยการสุ่มตัวอย่างจากคนพิการที่ได้รับการจ้างงานภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ในปี 2558 ในแต่ละจังหวัด แล้วเทียบสัดส่วนเพื่อหาขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมในแต่ละจังหวัด ดังต่อไปนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างแต่ละจังหวัด} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด } \times \text{ จำนวนประชากรในแต่ละจังหวัด}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

2.4 การคำนวณจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในแต่ละจังหวัด

$$\text{จังหวัดประจวบคีรีขันธ์} = \frac{146 \times 5}{229} = 3 \text{ คน}$$

$$\text{จังหวัดสมุทรสงคราม} = \frac{146 \times 32}{229} = 20 \text{ คน}$$

$$\text{จังหวัดนนทบุรี} = \frac{146 \times 21}{229} = 13 \text{ คน}$$

$$\text{จังหวัดพระนครศรีอยุธยา} = \frac{146 \times 18}{229} = 12 \text{ คน}$$

$$\text{จังหวัดปทุมธานี} = \frac{146 \times 21}{229} = 13 \text{ คน}$$

$$\text{จังหวัดชลบุรี} = \frac{146 \times 33}{229} = 21 \text{ คน}$$

$$\text{จังหวัดระยอง} = \frac{146 \times 4}{229} = 3 \text{ คน}$$

$$\text{จังหวัดจันทบุรี} = \frac{146 \times 5}{229} = 3 \text{ คน}$$

$$\text{จังหวัดสุพรรณบุรี} = \frac{146 \times 9}{229} = 6 \text{ คน}$$

$$\text{จังหวัดสระแก้ว} = \frac{146 \times 9}{229} = 6 \text{ คน}$$

$$\text{จังหวัดสิงห์บุรี} = \frac{146 \times 5}{229} = 3 \text{ คน}$$

$$\text{จังหวัดขอนแก่น} = \frac{146 \times 30}{229} = 19 \text{ คน}$$

$$\text{จังหวัดร้อยเอ็ด} = \frac{146 \times 7}{229} = 5 \text{ คน}$$

$$\text{จังหวัดชัยภูมิ} = \frac{146 \times 13}{229} = 38 \text{ คน}$$

$$\text{จังหวัดเลย} = \frac{146 \times 4}{229} = 3 \text{ คน}$$

$$\text{จังหวัดเชียงใหม่} = \frac{146 \times 13}{229} = 8 \text{ คน}$$

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในแต่ละจังหวัด

จังหวัด	จำนวน ประชากร(คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง(คน)
1. ประจวบคีรีขันธ์	5	3
2. สมุทรสงคราม	32	20
3. นนทบุรี	21	13
4. พระนครศรีอยุธยา	18	12
5. ปทุมธานี	21	13
6. ชลบุรี	33	21
7. ระยอง	4	3
8. จันทบุรี	5	3
9. สระแก้ว	9	6
10. สุพรรณบุรี	9	6
11. สิงห์บุรี	5	3
12. ขอนแก่น	30	19
13. ร้อยเอ็ด	7	5
14. ชัยภูมิ	13	8
15. เลย	4	3
16. เชียงใหม่	13	8
รวมทั้งหมด	229	146

สำหรับผู้บริหารจะเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีเจาะจง (purposive sampling) เพื่อสัมภาษณ์เชิงลึกในฐานะผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 6 คน ดังนี้

1) คุณอภิชาติ การุณกรสกุล ประธานมูลนิธิธรรมาภิบาลทางสังคม ผู้ริเริ่ม และผู้ดูแลนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์

2) ตัวแทนผู้ดูแลคนพิการที่ทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ จำนวน 5 คน ดังนี้

(1) คุณหนึ่งฤทัย สุขจันทร์ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม เทศบาลตำบลหนองพลับ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ตัวแทนผู้ดูแลคนพิการภาคตะวันตก

(2) คุณสาคร มูลโพรงงาม เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน บริษัทน้ำตาลมิตร จำกัด (จังหวัดขอนแก่น ร้อยเอ็ด ชัยภูมิ) ตัวแทนผู้ดูแลคนพิการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

(3) คุณวัลลพ สาลี ผู้อำนวยการศูนย์การดำรงชีวิตอิสระคนพิการจังหวัดปทุมธานี ตัวแทนผู้ดูแลคนพิการภาคกลาง

(4) คุณจรรवरณ ศิริเจริญธรรม นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ เทศบาลตำบลนาป่า จังหวัดชลบุรี ตัวแทนผู้ดูแลคนพิการภาคตะวันออก

(5) คุณกัชกร ทวีศรี ผู้อำนวยการพัฒนาเอเชียตะวันออกเฉียงใต้/อุปนายกสมาคมวัฒนธรรมความพิการเชียงใหม่ ตัวแทนผู้ดูแลคนพิการภาคเหนือ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลใน 2 ลักษณะ คือ เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative data) ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

3.1.1 การกำหนดเนื้อหาของข้อมูลที่ต้องการ โดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์การวิจัยและสมมติฐานการวิจัย แล้วแยกออกมาเป็นหัวข้อย่อย

3.1.2 การกำหนดประเภทของคำถาม โดยมีทั้งคำถามปลายเปิด (open-end question) และคำถามปลายปิด (close-end question)

3.1.3 การร่างแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสอบถามความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาและร่างแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

1) ส่วนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

2) ส่วนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับตัวแปรอิสระ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์โดยแบ่งออกเป็น

(1) ปัจจัยด้านนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ประกอบด้วย วัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย ทรัพยากรของนโยบาย การสื่อสารระหว่างองค์กรและการขับเคลื่อนกิจกรรม ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ สภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง การยอมรับของผู้ปฏิบัติ

(2) ปัจจัยด้านองค์กรที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการ ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เงินเดือนหรือค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในชีวิต

(3) ปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการสำหรับคนพิการ ประกอบด้วย การฟื้นฟูสมรรถภาพ การศึกษา ข้อมูลข่าวสาร บริการโทรคมนาคม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ภัยพิบัติ การปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ สิทธิหลักประกันสุขภาพและประกันสังคม สิ่งอำนวยความสะดวก

(4) ปัจจัยด้านภาคีเครือข่ายด้านคนพิการ ประกอบด้วย หน่วยงานภาครัฐ องค์กรด้านคนพิการ ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์

ซึ่งเป็นการสอบถามระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง โดยแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบโดยใช้มาตราลิเกิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ระดับที่ 2 หมายถึง น้อย

ระดับที่ 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับที่ 4 หมายถึง มาก

ระดับที่ 5 หมายถึง มากที่สุด

3) ส่วนที่ 3 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับตัวแปรตาม ที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ประกอบด้วย ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านเศรษฐกิจ สังคม ด้านการพัฒนาตนเองและการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งเป็นการ

สอบถามระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง โดยแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบโดยใช้มาตราลิเกิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ระดับที่ 2 หมายถึง น้อย

ระดับที่ 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับที่ 4 หมายถึง มาก

ระดับที่ 5 หมายถึง มากที่สุด

4) ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค รวมทั้งข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน มีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้นในอนาคต โดยเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3.1.4 การตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถาม การตรวจสอบความเที่ยงตรงเอามาผสมกับ 3.1.5 โดยตรวจสอบโครงสร้างแบบสอบถามและข้อคำถามในแบบสอบถามว่าครอบคลุมเนื้อหาและสอดคล้องกันตามวัตถุประสงค์การวิจัยและสมมติฐานการวิจัย หรือไม่ ตรวจสอบรูปแบบของแบบสอบถาม ภาษาที่ใช้ การเรียงลำดับและความยาวของคำถาม

3.1.5 การสอบถามความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ศึกษาด้านงานวิจัย ผู้วิจัยได้ให้อาจารย์ที่ศึกษาด้านงานวิจัยตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (content analysis) เพื่อให้ความคิดเห็นพร้อมทั้งปรับปรุง แก้ไขให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

สำหรับตัวบ่งชี้ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามของแบบสอบถาม มีดังนี้



ตารางที่ 3.2 ตารางแสดงตัวบ่งชี้ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ตัวแปรอิสระ	ตัวบ่งชี้	แบบสอบถาม
1. ปัจจัยด้านนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์		
1.1 วัตถุประสงค์และ ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ	ความชัดเจนของวัตถุประสงค์และมาตรฐาน ความเหมาะสมของหลักเกณฑ์และแนวทาง ในการดำเนินนโยบาย	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 2
1.2 ทรัพยากรของนโยบาย	การสนับสนุนด้านกำลังค่าตอบแทนให้กับ คนพิการที่เข้าร่วมนโยบาย	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 3
1.3 การสื่อสารระหว่างองค์กร และการขับเคลื่อนกิจกรรม	ความชัดเจนในการสื่อสารและชี้แจง รายละเอียดเกี่ยวกับมาตรฐานและวัตถุประสงค์ ของนโยบาย	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 4-5
1.4 ลักษณะของหน่วยงานที่นำ นโยบายไปปฏิบัติ	ระดับความรู้และความชำนาญของหน่วยงาน ที่รับผิดชอบนโยบาย ความเหมาะสมของการดูแลคนพิการที่เข้า ร่วมนโยบายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 6 ส่วนที่ 2 ข้อที่ 7
1.5 สภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง	การได้รับความร่วมมือสนับสนุนและส่งเสริม นโยบายจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 8
1.6 การยอมรับของผู้ปฏิบัติ	ความเต็มใจของคนพิการที่จะเข้าร่วมนโยบาย ประสิทธิภาพของนโยบายในการแก้ปัญหา การทำงานของคนพิการ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 9 ส่วนที่ 2 ข้อที่ 10
2. ปัจจัยด้านองค์กรที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการ		
2.1 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น รับฟังความคิดเห็นซึ่งกัน และกัน	ความสัมพันธ์อันดีต่อกันของคนพิการกับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การอยู่ร่วมกันอย่างเข้าใจ มีความสามัคคี และช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เปิดเผย จริงใจ มีการให้เกียรติ การยอม ให้ความช่วยเหลือและคำชี้แนะเมื่อมีปัญหาในการ ปฏิบัติงาน การติดต่อประสานงานในการปฏิบัติงาน การสร้างความสัมพันธ์และทำกิจกรรมต่างๆร่วมกัน การให้คำปรึกษาและช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาหรือ เดือดร้อนในเรื่องส่วนตัว การยอมรับว่าคนพิการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 11 ส่วนที่ 2 ข้อที่ 12 ส่วนที่ 2 ข้อที่ 13 ส่วนที่ 2 ข้อที่ 14 ส่วนที่ 2 ข้อที่ 15 ส่วนที่ 2 ข้อที่ 16 ส่วนที่ 2 ข้อที่ 17 ส่วนที่ 2 ข้อที่ 18

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	ตัวปั่งชี้	แบบสอบถาม
2.2 เงินเดือนหรือค่าตอบแทน	ความเหมาะสมของค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการ หรือสิ่งอื่น ๆ ที่ได้รับจากการ ปฏิบัติงาน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 19
	ความเหมาะสมของค่าจ้าง เงินเดือนที่ได้ รับกับความรู้ ความสามารถ ปริมาณงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 20
2.3 ความมั่นคงในการทำงาน	งานที่ทำมีความยั่งยืนและมั่นคง	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 21
	ความมั่นคงขององค์กรหรือบริษัท ฯ ที่จ้าง ทำงาน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 22
	ความเชื่อมั่นและศรัทธาในอาชีพที่มีความ มั่นคง	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 23
2.4 สภาพแวดล้อมในการ	ความเป็นระเบียบ สะอาด ถูกสุขลักษณะ ทำงานและมีพื้นที่ใช้สอยเพียงพอ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 24 ส่วนที่ 2 ข้อที่ 25
	ความเพียงพอและพร้อมใช้ของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงาน	
	ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมทาง สิ่งอำนวยความสะดวกในอาคารสำหรับ คนพิการ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 26 ส่วนที่ 2 ข้อที่ 27
2.5 ความปลอดภัยในการ ทำงาน	ความเหมาะสมของการจัดสภาพการทำงาน ที่เอื้ออำนวยต่อสุขภาพอนามัยและความ ปลอดภัย	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 28
	ความเหมาะสมของการฝึกอบรมหรือการ สอน ใช้เครื่องมือ เครื่องใช้หรืออุปกรณ์การ ทำงาน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 29
2.5 ความปลอดภัยในการ ทำงาน (ต่อ)	ความเหมาะสมของการฝึกอบรมความ ปลอดภัยในอาคารสถานที่	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 30
	ความเหมาะสมของอุปกรณ์ป้องกันอันตราย และเครื่องอำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงาน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 31

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	ตัวบ่งชี้	แบบสอบถาม
2.6 การปกครองบังคับบัญชา	การให้คำปรึกษาหรือแนวทางแก้ไขเมื่อ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 32
	ประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน	
	การให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่น	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 33
	การสั่งงานที่ชัดเจนและมีเหตุผล	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 34
	ความเอื้ออาทรห่วงใยในทุกข์สุข	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 35
	การให้โอกาสได้เสนอแนะและแสดงความ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 36
	คิดเห็น	
	การให้ความยุติธรรมและความเสมอภาคกัน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 37
	อย่างเท่าเทียม	
2.7 ความสำเร็จในงาน	ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 38
	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้บรรลุ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 39
	เป้าหมายตามกำหนดเวลา ขึ้นตอนและ	
	วิธีการ	
	ประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาในการ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 40
	ปฏิบัติงาน	
2.8 การได้รับการยอมรับนับถือ	การได้รับการยอมรับในความสามารถ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 41
	ความภาคภูมิใจในตัวเองและเป็นคนสำคัญ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 42
	ในสายตาของผู้อื่น	
	การได้รับการยอมรับจากสังคม	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 43
	การได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 44
	และให้เกียรติ	
	การได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงาน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 45
การได้รับการยอมรับว่างานที่ทำเป็นงาน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 46	
	ที่มีเกียรติ	

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	ตัวปั่งชี้	แบบสอบถาม
2.9 ลักษณะของงาน	ความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 47
	ชอบกับความถนัดหรือความรู้ความสามารถ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 48
	ความเหมาะสมปริมาณงานและภาระงานที่รับผิดชอบ	
	การใช้ความสามารถในหลายๆด้าน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 49
	ความชัดเจนของหน้าที่ความรับผิดชอบ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 50
2.10 ความรับผิดชอบ	การมีอิสระในการกำหนดขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงาน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 51
	ความสำเร็จของหน้าที่งานตามที่ได้รับมอบหมาย	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 52
	การมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานหรือหน้าที่ความรับผิดชอบ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 53
	ความตั้งใจและเอาใจใส่การปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 54
2.11 ความก้าวหน้าในชีวิต	งานที่ทำเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงต่ออนาคต	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 55
	การมีงานทำทำให้ชีวิตมีการเปลี่ยนแปลง	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 56
	เป้าหมายตามกำหนดเวลา ขั้นตอนและวิธีการ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 57
	ประสิทธิภาพในการแก้ไขข้อบกพร่องจากการปฏิบัติงานช่วยในการพัฒนาตนเองและการทำงาน	

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	ตัวปัจจัย	แบบสอบถาม
3. ปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการสำหรับคนพิการ		
3.1 การฟื้นฟูสมรรถภาพ	ประสิทธิภาพของการฟื้นฟูสมรรถภาพ ทางการแพทย์	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 58
	ประสิทธิภาพของการฟื้นฟูสมรรถภาพ ด้านอาชีพ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 59
	ประสิทธิภาพของการส่งเสริมและฝึกทักษะ ในการดำเนินชีวิต	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 60
	ประสิทธิภาพของการฝึกอบรมและการ พัฒนาทักษะเพื่อการอยู่ร่วมกับครอบครัว สังคมและชุมชน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 61
3.2 การศึกษา	การได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามที่รัฐ กำหนด	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 62
	ความเท่าเทียมของการศึกษาที่มีมาตรฐาน และการรับประกันคุณภาพ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 63
	ความเหมาะสมของสถานศึกษาหรือบริการ ทางการศึกษา	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 64
3.3 ข้อมูลข่าวสาร	การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิ ประโยชน์และสวัสดิการ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 65
บริการโทรคมนาคม เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	ความเหมาะสมของการให้บริการให้ยืม อุปกรณ์และเครื่องมือ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 66
	ความเหมาะสมของการให้ข้อมูลข่าวสาร ของสื่อสาธารณะต่างๆ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 67
3.4 เบี้ยความพิการ	ความเหมาะสมของนโยบายการจ่ายเบี้ย ความพิการ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 68
3.5 การปรับสภาพแวดล้อม ที่อยู่อาศัย	ความเหมาะสมของบริการปรับสภาพ แวดล้อมที่อยู่อาศัย	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 69
3.6 กองทุนส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ	ความเหมาะสมของบริการกู้ยืมเงิน เพื่อเป็นทุนประกอบอาชีพหรือขยายกิจการ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 70

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	ตัวบ่งชี้	แบบสอบถาม
3.7 สิทธิหลักประกันสุขภาพ และประกันสังคม	ความเหมาะสมของสิทธิหลักประกัน สุขภาพและสิทธิประกันสังคมตามที่ กฎหมายกำหนด	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 71
	คุณภาพและมาตรฐานของบริการขั้นพื้นฐาน ทางการแพทย์และสาธารณสุข	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 72
	ความเพียงพอของบริการขั้นพื้นฐานทาง การแพทย์และสาธารณสุขต่อสุขภาพและ การดำรงชีวิต	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 73
	ความสะดวกและเพียงพอสำหรับการใช้ บริการทางการแพทย์และสาธารณสุข	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 74
3.8 สิ่งอำนวยความสะดวก	ความเหมาะสมของผลิตภัณฑ์ อุปกรณ์ หรือเครื่องช่วยความพิการ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 75
	ความเหมาะสมของเทคโนโลยีหรือสิ่ง อำนวยความสะดวกเพื่อการดำรงชีวิต ประจำวัน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 76
	ความเหมาะสมของสิ่งอำนวยความสะดวก ของอาคารสถานที่สำหรับคนพิการ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 77
	ความเหมาะสมของอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก ของรถโดยสารสาธารณะ สำหรับคนพิการ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 78
4. ปัจจัยด้านภาคีเครือข่ายด้านคนพิการ		
4.1 หน่วยงานภาครัฐ	ความเหมาะสมของข้อมูลข่าวสารในด้าน ต่างๆ ที่ได้รับจากหน่วยงานภาครัฐ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 79
	การให้ความช่วยเหลือและบริการในด้าน ต่างๆของหน่วยงานภาครัฐ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 80
	ความเหมาะสมของสิทธิประโยชน์และ สวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงานภาครัฐ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 81
	การเข้ารับบริการและติดต่อกับหน่วยงาน ภาครัฐ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 82

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	ตัวบ่งชี้	แบบสอบถาม
4.2 องค์กรด้านคนพิการ	การให้ความช่วยเหลือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์กรด้านคนพิการ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 83
	ความเหมาะสมของการให้ความช่วยเหลือและบริการในด้านต่างๆขององค์กรด้านคนพิการ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 84
5. คุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์		
5.1 ด้านร่างกาย	การมีสุขภาพแข็งแรงมีกำลังที่เพียงพอในการทำงานและดำเนินชีวิตประจำวัน	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 1
	การรับรู้ว่าคุณภาพการไม่ได้เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิต	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 2
	การดำเนินชีวิตได้โดยอิสระโดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 3
5.2 ด้านจิตใจ	การมีกำลังใจที่ดี มีจิตใจที่ร่าเริงแจ่มใสมีความสุขในการดำเนินชีวิตและการทำงาน	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 4
	การมีความรู้สึกภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในตนเอง	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 5
5.3 ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม	การให้ยอมรับสภาพความพิการและมีจุดมุ่งหมายในการดำเนินชีวิต	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 6
	การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างคนในสังคม	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 7
	การได้รับการยอมรับและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนและคนในสังคม	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 8
	การเข้าร่วมในกิจกรรมทางด้านศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรมของชุมชน	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 9
	การได้รับการยอมรับ ชื่นชมและเห็นคุณค่าจากครอบครัวและคนในสังคม	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 10
	การอยู่กับครอบครัวด้วยความสุขความอบอุ่นมีความรักความเข้าใจกันและกัน	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 11

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	ตัวบ่งชี้	แบบสอบถาม
5.4 ด้านสิ่งแวดล้อม	การดำเนินชีวิตอยู่อย่างอิสระ ไม่ถูกกักขัง	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 12
	และมีความปลอดภัยในการดำเนินชีวิต	
	การมีสถานที่และแหล่งอำนวยความสะดวก	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 13
	ที่เพียงพอในการดำเนินชีวิต	
	การมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยในการ	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 14
พักผ่อนหย่อนใจและคลายเครียด		
5.5 ด้านเศรษฐกิจสังคม	การได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 16
	และเพียงพอกับการดำเนินชีวิต	
	การมีที่พักอาศัยที่มีสภาพแวดล้อมที่	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 17
	ปลอดภัยและสนับสนุนการดำเนินชีวิต	
	การมีรายได้และค่าตอบแทนที่มั่นคงการมีอาชีพที่มั่นคง	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 18
5.6 ด้านการพัฒนาตนเอง	การมีสิ่งอำนวยความสะดวกและ	
	สาธารณูปโภคที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 19
	การมีที่อยู่อาศัยเป็นหลักแหล่ง ไม่ต้องย้าย	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 20
	ถิ่นฐานเพื่อการมีงานทำ	
	การมีเงินออมเพื่อใช้ยามฉุกเฉินสำหรับ	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 21
ตัวเอง และครอบครัว		
และการประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ต้องการ	การมีวุฒิภาวะที่สูงขึ้น ขอมรับในความ	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 22
	สามารถและข้อจำกัดของตนเอง	
	การแสดงความสามารถและความคิดสร้าง	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 23
	สรรค์ทั้งในการทำงานและในชีวิตส่วนตัว	
	สามารถดูแลตนเอง ตัดสินใจ แก้ไขปัญหา	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 24
	และวางแผนกิจกรรมในการดำเนินชีวิตประจำวัน	
	ความสนใจและทำทายกับงานที่ทำ	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 25
	รู้สึกเห็นคุณค่าของงาน พอใจกับผลการปฏิบัติงานที่ดี	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 26
	สามารถเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ และจดจำสิ่ง	
	ต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาตนเอง	
การมีความมั่นใจในตนเอง กล้าแสดงออก	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 27	
และกล้าพบปะสังสรรค์กับบุคคลอื่นมากขึ้น		
การมีความเชื่อมั่นว่าจะประสบความสำเร็จ	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 28	
ในชีวิตตามเป้าหมายที่ต้องการ		

3.1.6 การทดสอบแบบสอบถามกับกลุ่มประชากรที่คล้ายคลึงกันกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ได้รับการสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำผลการทดสอบมาพิจารณาเกี่ยวกับความชัดเจนของคำชี้แจง ความเข้าใจคำถาม การแปลความหมายข้อความของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อคำถาม

3.1.7 การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น(reliability)

โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient method) ซึ่งเป็นวิธีที่ครอนบาค (Cronbach) พัฒนาขึ้นมา โดยมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้ (วรรณดี แสงประทีปทอง 2549: 143)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[\frac{1 - \sum s_i^2}{S_x^2} \right]$$

เมื่อ α = ค่าความเชื่อถือได้

k = จำนวนข้อความ

S_i^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ

S_x^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปทดสอบกับกลุ่มที่คล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบข้อความว่าสามารถสื่อความหมายได้ตรงตามต้องการ และมีความเหมาะสมหรือไม่ โดยทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค และใช้เกณฑ์ยอมรับที่ค่ามากกว่า 0.70

ตารางที่ 3.3 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค
ตัวแปรอิสระ	
1. ปัจจัยด้านนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์	0.822
2. ปัจจัยด้านองค์กรที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการ	0.953
3. ปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการสำหรับคนพิการ	0.928
4. ปัจจัยด้านภาคีเครือข่ายด้านคนพิการ	0.891
ตัวแปรตาม	
คุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์	0.943

3.1.8 การนำข้อบกพร่องที่พบจากการทดสอบแบบสอบถามมาแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้ถูกต้องครบถ้วน

3.2 ข้อมูลเชิงคุณภาพ (qualitative data) ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยแบบสัมภาษณ์เชิงลึกจะเป็นคำถามทั้งปลายปิดและปลายเปิด แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

3.2.1 ส่วนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

3.2.2 ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ที่เกี่ยวกับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์

3.3.3 ส่วนที่ 3 แบบสัมภาษณ์ที่เกี่ยวกับความคิดเห็นด้านจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค ในการดำเนิน นโยบายจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์ รวมทั้งข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการดำเนิน นโยบายจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ให้ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ยังใช้แบบสอบถามส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรครวมทั้งข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้นในอนาคต โดยในส่วนนี้เป็นการเปิดโอกาสให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระต่อประเด็นดังกล่าวข้างต้น

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งที่เป็นข้อมูลปฐมภูมิและข้อมูลทุติยภูมิ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1.1 การเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถาม มีขั้นตอน ดังนี้

- 1) จัดทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยจากมหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมราช เพื่อขอความร่วมมือจากประธานมูลนิธินวัตกรรมทางสังคมในการตอบแบบสอบถาม
- 2) นำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยจากมหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมราชไปขออนุญาตจากประธานมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม
- 3) เมื่อได้รับอนุญาตจากประธานมูลนิธินวัตกรรมทางสังคมแล้วจึงดำเนินการส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง
- 4) ติดตาม รวบรวมและตรวจสอบจำนวนและความครบถ้วนของข้อมูลของแบบ สอบถาม

4.1.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก มีขั้นตอน ดังนี้

- 1) จัดทำหนังสือขอความร่วมมือในการขอสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อการวิจัยจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช เพื่อขอความร่วมมือประธานมูลนิธินวัตกรรมทางสังคมในการให้สัมภาษณ์
- 2) นำหนังสือขอความร่วมมือในการขอสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อการวิจัยจากมหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมราชไปขออนุญาตจากประธานมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม
- 3) เมื่อได้รับอนุญาตจากประธานมูลนิธินวัตกรรมทางสังคมแล้วจึงนัดหมายและดำเนินการสัมภาษณ์
- 4) สรุปข้อมูลของแบบสัมภาษณ์

4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) เก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร และบันทึกต่าง ๆ (document study) เช่น พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 1-6 หนังสือเรื่องบทสังเคราะห์ภาพรวมการพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาสในสังคมไทย หนังสือเรื่องมองความพิการผ่านแนวคิดและทฤษฎี หนังสือเรื่องสวัสดิการสังคม

กับสังคมไทย Social Welfare in Thai Society หนังสือเรื่องกรรณานโยบายไปปฏิบัติ หนังสือเรื่องทฤษฎีกรรณานโยบายสาธารณะไปปฏิบัติหนังสือเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม เอกสารการสอนชุดวิชานโยบายสาธารณะ Public Policy เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการทรัพยากรครอบครัวและชุมชนเพื่อคุณภาพชีวิต เอกสารการสอนชุดวิชานโยบายสาธารณะและการวางแผน Public Policy and Planning เอกสารการสอนชุดวิชาการแนะแนวกับคุณภาพ รายงานการศึกษาเรื่องทิศทางและรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมของประเทศไทย รายงานข้อมูลสถานการณ์ด้านคนพิการในประเทศไทย รายงานเปรียบเทียบแบบวัดคุณภาพชีวิตขององค์กรอนามัยโลกทุก 100 ตัวชี้วัดและ 26 ตัวชี้วัด คู่มือกฎหมายการปฏิบัติงาน เพื่อการส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ สืบค้นจาก <http://www.mahatai.org/helpcenter.htm> สืบค้นจาก <http://www.pwdsthai.com> สืบค้นจาก <http://www.nep.go.th> และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.1 ข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative data) ได้มาจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลตามหลักสถิติ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.1.1 สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยอ้างอิงเกณฑ์การกำหนดช่วงคะแนนเฉลี่ยโดยใช้อันตรภาคชั้น เพื่อใช้ในการแปลความ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.79 หมายถึง น้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 1.80 – 2.59 หมายถึง น้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.60 – 3.39 หมายถึง ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.40 – 4.19 หมายถึง มาก

คะแนนเฉลี่ย 4.20 – 5.00 หมายถึง มากที่สุด

5.1.2 สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression) ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน (stepwise regression) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ สรุปได้ดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ประเภทข้อมูลเชิงปริมาณ	ประเภทสถิติ	สถิติ
1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทความพิการและอาชีพ	สถิติเชิงพรรณนา	ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณะประโยชน์มีมากกว่าร้อยละ 80	สถิติเชิงอนุมาน	การทดสอบค่าที (t-test)
3. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณะประโยชน์ มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติเชิงอนุมาน	การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)
4. มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัย ที่ประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณะประโยชน์ ปัจจัยด้านองค์กรที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการ ปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการสำหรับคนพิการและปัจจัยด้านภาคีเครือข่ายด้านคนพิการที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณะประโยชน์	สถิติเชิงอนุมาน	การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression) ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน (stepwise regression)

5.2 ข้อมูลเชิงคุณภาพ (qualitative data) ได้มาจากการศึกษาเอกสารและบันทึกแบบสอบถามปลายเปิดและการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุป 2 วิธี คือ วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลแบบอุปนัย (inductive analysis) และวิธีการวิเคราะห์โดยการจำแนกข้อมูล (typological analysis) อย่างเป็นระบบ โดยใช้กรอบ SWOT และนำเสนอผลการวิจัย โดยการบรรยายและอธิบายตามกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการภายใต้ นโยบาย การจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ ข้อมูลการวิจัย แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการ ภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการ ภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และข้อที่ 2

4.1 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบาย การจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ มีมากกว่าร้อยละ 80

4.2 การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการ ทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.3 มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่ประกอบด้วย ปัจจัยด้านนโยบายการจ้างงาน คนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ปัจจัยด้านองค์กรที่สนับสนุนการจ้างงาน คนพิการ ปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการสำหรับคนพิการ และปัจจัยด้านภาคีเครือข่ายด้านคนพิการ ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงาน ในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3

5.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นปลายเปิดจากคนพิการ เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และ องค์กรสาธารณประโยชน์

5.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์

5.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิค SWOT ที่ได้จากการสัมภาษณ์ ตัวแทนนายจ้างผู้ดูแลคนพิการที่ทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์

5.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงาน ในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับ (1) เพศ (2) อายุ (3) ระดับการศึกษา (4) สถานภาพ (5) ประเภทความพิการ และ (6) อาชีพ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n = 146)		
ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	88	60.3
หญิง	58	39.7
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	15	10.3
31-40 ปี	45	30.8
41-50 ปี	43	29.5
51-60 ปี	28	19.2
มากกว่า 60 ปี	15	10.3
3. ระดับการศึกษา		
ไม่ได้รับการศึกษา	20	13.7
ม.6 หรือต่ำกว่า	116	79.5
ปวช./ปวส.	4	2.7
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	6	4.1
4. สถานภาพ		
โสด	83	56.8
สมรส	46	31.5
หม้าย/หย่าร้าง	17	11.6

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
5. ประเภทความพิการ		
ตาบอด	2	1.4
ตาเห็นเลือนราง	5	3.4
หูหนวก	11	7.5
หูตึง	5	3.4
ความพิการทางการสื่อความหมาย	4	2.7
ความพิการทางการเคลื่อนไหว	80	54.8
ความพิการทางร่างกาย	21	14.4
ความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม	14	9.6
ความพิการทางออทิสติก	-	-
ความพิการทางสติปัญญา	3	2.1
ความพิการทางการเรียนรู้	-	-
อื่น ๆ	1	0.7
6. อาชีพ		
ทำงานในชุมชน	102	69.9
ทำงานกับองค์กรสาธารณประโยชน์	44	30.1

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 88 คน (ร้อยละ 60.3) มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 45 คน (ร้อยละ 30.8) มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6 หรือต่ำกว่า จำนวน 116 คน (ร้อยละ 79.5) มีสถานภาพโสด จำนวน 83 คน (ร้อยละ 56.8) มีความพิการทางการเคลื่อนไหว จำนวน 80 คน (ร้อยละ 54.8) และมีอาชีพทำงานในชุมชน จำนวน 102 คน (ร้อยละ 69.9)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการ ภายใต้ต้นนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ต้นนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ (ตัวแปรตาม) ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม

ด้านเศรษฐกิจสังคม และด้านการพัฒนาตนเองและการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ
สรุปผลได้ดังตารางที่ 4.2-4.8

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพ
ชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กร
สาธารณประโยชน์ ในภาพรวม

การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	การจัด ลำดับ
1 ด้านร่างกาย	4.15	0.54	มาก	3
2 ด้านจิตใจ	4.28	0.53	มากที่สุด	1
3 ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม	4.20	0.51	มากที่สุด	2
4 ด้านสิ่งแวดล้อม	4.09	0.56	มาก	6
5 ด้านเศรษฐกิจสังคม	4.12	0.68	มาก	5
6 ด้านการพัฒนาตนเองและการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ	4.12	0.60	มาก	4
รวม	4.16	0.48	มาก	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการ
ภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ มีความสำเร็จอยู่
ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ คือ
ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 รองลงมา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20
ด้านร่างกาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ด้านการพัฒนาตนเองและการประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย
ที่ต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ด้านเศรษฐกิจสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และด้านสิ่งแวดล้อม
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ตามลำดับ

เมื่อนำระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการ
จ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ด้านร่างกาย มาวิเคราะห์รายละเอียด
เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการแล้ว พบว่า ความพิการไม่ได้เป็นอุปสรรคในการ
ดำเนินชีวิต สามารถดำเนินชีวิตได้โดยอิสระ โดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น และช่วยทำให้คนพิการ
มีสุขภาพแข็งแรง มีกำลังเพียงพอที่จะสามารถทำงานและดำเนินชีวิตประจำวันได้ ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ด้านร่างกาย

n=146				
ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนา คุณภาพชีวิตของคนพิการ ด้านร่างกาย	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	การจัด ลำดับ
1 การทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ทำให้ท่านมีความสุขร่างกายแข็งแรง มีกำลังเพียงพอที่จะสามารถทำงานและดำเนินชีวิตประจำวันได้	4.09	0.70	มาก	3
2 ผลจากนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ทำให้ท่านรู้ว่าความพิการไม่ได้เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิต	4.21	0.60	มากที่สุด	1
3 ผลจากนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ทำให้ท่านสามารถดำเนินชีวิตได้โดยอิสระโดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น	4.14	0.69	มาก	2
รวม	4.15	0.54	มาก	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ด้านร่างกาย เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ คือ ผลจากนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ทำให้คนพิการรู้ว่าความพิการไม่ได้เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 รองลงมา ได้แก่ ผลจากนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ทำให้คนพิการสามารถดำเนินชีวิตได้โดยอิสระโดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ทำให้คนพิการมีความสุขร่างกายแข็งแรง มีกำลังเพียงพอที่จะสามารถทำงานและดำเนินชีวิตประจำวันได้ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ตามลำดับ

เมื่อนำระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ด้านจิตใจ มาวิเคราะห์รายละเอียดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการแล้วจะช่วยทำให้คนพิการมีจิตใจที่ร่าเริงแจ่มใส

มีความสุขในการดำเนินชีวิตและการทำงาน ภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในตนเอง และมีจุดมุ่งหมายในการดำเนินชีวิต ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์ ด้านจิตใจ

n=146				
ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการ ด้านจิตใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	การจัดลำดับ
1 ผลจากนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์ ทำให้ท่านมีกำลังใจที่ดี มีจิตใจที่ร่าเริงแจ่มใส มีความสุขในการดำเนินชีวิต และการทำงาน	4.32	0.58	มากที่สุด	1
2 การทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ทำให้ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในตนเอง	4.31	0.61	มากที่สุด	2
3 ผลจากนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์ ทำให้ท่านยอมรับสภาพความพิการของท่านและมีจุดมุ่งหมายในการดำเนินชีวิต	4.22	0.62	มากที่สุด	3
รวม	4.28	0.53	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ต้นนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์ ด้านจิตใจ เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ คือ ผลจากนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ทำให้คนพิการมีกำลังใจที่ดี มีจิตใจที่ร่าเริงแจ่มใส มีความสุขในการดำเนินชีวิตและการทำงานในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 รองลงมา ได้แก่ การทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ทำให้คนพิการมีความรู้สึกภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในตนเองในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 และผลจากนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ทำให้คนพิการยอมรับสภาพความพิการของคนพิการและมีจุดมุ่งหมายในการดำเนินชีวิตในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ตามลำดับ

เมื่อนำระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มาวิเคราะห์รายละเอียดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการแล้วช่วยให้เกิดการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างกันทำให้คนในครอบครัวและสังคมยอมรับ ชื่นชมและเห็นคุณค่า อยู่ด้วยความสุข ความอบอุ่น มีความรักความเข้าใจ มีโอกาสได้ร่วมกิจกรรมด้านศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรมของชุมชนมากขึ้น และได้รับการยอมรับเป็นที่รักใคร่ของเพื่อน และคนในสังคม ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม

n=146				
ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของคนพิการ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	การจัดลำดับ
1 การทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ทำให้ท่านได้พบปะสังสรรค์กับคนในสังคมช่วยให้เกิดการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างกัน	4.27	0.58	มากที่สุด	1
2 ผลจากนโยบายการจ้างงานคนพิการการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ทำให้ท่านได้รับการยอมรับและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนและคนในสังคม	4.15	0.60	มาก	5
3 ทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ทำให้ท่านได้เข้าร่วมในกิจกรรมทางด้านศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรมของชุมชนมากขึ้น	4.18	0.65	มาก	4
4 ผลจากนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ทำให้ครอบครัวและคนในสังคมยอมรับ ชื่นชมและเห็นคุณค่าในตัวท่าน	4.22	0.60	มากที่สุด	2
5 ผลจากนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ทำให้ท่านและครอบครัวอยู่ด้วยความสุข ความอบอุ่น มีความรักความเข้าใจกันและกันมากขึ้น	4.19	0.66	มาก	3
รวม	4.20	0.51	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ ดังนี้ คือ การทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ทำให้คนพิการได้พบปะสังสรรค์กับคนในสังคมช่วยให้เกิดการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างกันในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 รองลงมา ได้แก่ ผลจากนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ทำให้ครอบครัวและคนในสังคมยอมรับ ชื่นชมและเห็นคุณค่าในตัวคนพิการในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ผลจากนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ทำให้คนพิการและครอบครัวอยู่ด้วยความสุข ความอบอุ่น มีความรักความเข้าใจกัน และกันมากขึ้นในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ทำให้คนพิการได้เข้าร่วมในกิจกรรมทางด้านศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรมของชุมชนมากขึ้นในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และผลจากนโยบายการจ้างงานคนพิการการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์ ทำให้คนพิการได้รับการยอมรับ และเป็นที่รักใคร่ของเพื่อน และคนในสังคมในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ตามลำดับ

เมื่อนำระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ด้านสิ่งแวดล้อม มาวิเคราะห์รายละเอียดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการแล้วช่วยให้สามารถดำเนินชีวิตอยู่อย่างอิสระ ไม่ถูกกักขัง และมีความปลอดภัยในการดำเนินชีวิตใน การทำงาน เช่น ร้านค้า ธนาคาร โรงพยาบาล หน่วยงานราชการ ได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ และสนับสนุนในการดำเนินชีวิต มีที่พักอาศัยที่มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยในการพักผ่อนหย่อนใจและคลายเครียด ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ด้านสิ่งแวดล้อม

n=146

ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของคนพิการ ด้านสิ่งแวดล้อม	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	การจัด ลำดับ
1 นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและ องค์กรสาธารณประโยชน์ ทำให้ท่านสามารถดำเนิน ชีวิตได้อย่างอิสระ ไม่ถูกกักขัง และมีความปลอดภัย ในการดำเนินชีวิต	4.22	0.58	มากที่สุด	1
2 การทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ มี สถานที่และแหล่งอำนวยความสะดวก เช่น ร้านค้า ธนาคาร โรงพยาบาล หน่วยงานราชการ สถานบริการด้านสุขภาพ ที่เพียงพอในการดำเนินชีวิตของท่าน	4.12	0.65	มาก	2
3 การทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ มี สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยในการพักผ่อนหย่อนใจ และคลายเครียดให้กับท่าน	4.00	0.74	มาก	5
4 นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและ องค์กรสาธารณประโยชน์ ทำให้ท่านได้รับข้อมูล ข่าวสารที่เป็นประโยชน์และเพียงพอต่อการดำเนิน ชีวิตของท่าน	4.09	0.69	มาก	3
5 นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและ องค์กรสาธารณประโยชน์ ทำให้ท่านมีที่พักอาศัยที่มี สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและสนับสนุนการดำเนิน ชีวิต	4.01	0.72	มาก	4
รวม	4.09	0.56	มาก	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ด้านสิ่งแวดล้อม เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ คือนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ทำให้คนพิการสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างอิสระ ไม่ถูกกักขัง และมีความปลอดภัยในการดำเนินชีวิตในระดับมาก

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 รองลงมา ได้แก่ การทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ มีสถานที่และแหล่งอำนวยความสะดวก เช่น ร้านค้า ธนาคาร โรงพยาบาล หน่วยงานราชการ สถานบริการด้านสุขภาพ ที่เพียงพอในการดำเนินชีวิตของคนพิการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ทำให้คนพิการได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์และเพียงพอต่อการดำเนินชีวิตของคนพิการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ทำให้คนพิการมีที่พักอาศัยที่มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและสนับสนุนการดำเนินชีวิตในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ มีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยในการพักผ่อนหย่อนใจและคลายเครียดให้กับคนพิการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ตามลำดับ

เมื่อนำระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ด้านเศรษฐกิจสังคม มาวิเคราะห์รายละเอียดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการแล้วช่วยให้มีที่อยู่อาศัยเป็นหลักแหล่งไม่ต้องย้ายถิ่นฐาน ทำให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกและสาธารณูปโภคที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต มีรายได้และค่าตอบแทนที่มั่นคง และมีอาชีพที่มั่นคง และมีเงินออมเพื่อใช้ยามฉุกเฉินสำหรับตัวเองและครอบครัว ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ด้านเศรษฐกิจสังคม

ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของคนพิการ ด้านเศรษฐกิจสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	การจัด ลำดับ	n=146
1 ผลจากนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์ ทำให้ท่านมีรายได้และ ค่าตอบแทนที่มั่นคง	4.12	0.78	มาก	3	
2 ผลจากนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์ ทำให้ท่านมีอาชีพที่ มั่นคง	4.10	0.78	มาก	4	

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของคนพิการ ด้านเศรษฐกิจสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	การจัด ลำดับ
3 ผลจากนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์ ทำให้ท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกและสาธารณูปโภคที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตของท่านและครอบครัว	4.17	0.74	มาก	2
4 นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและ องค์กรสาธารณประโยชน์ ทำให้ท่านมีที่ ที่อยู่อาศัยเป็นหลักแหล่ง ไม่ต้องย้ายถิ่นฐาน เพื่อการมีงานทำ	4.23	0.68	มากที่สุด	1
5 ผลจากนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์ ทำให้ท่านมีเงินออม เพื่อใช้ยามฉุกเฉินสำหรับตัวเองและครอบครัว	3.99	0.92	มาก	5
รวม	4.12	0.68	มาก	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ด้านเศรษฐกิจสังคม เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ คือ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ทำให้คนพิการมีที่อยู่อาศัยเป็นหลักแหล่ง ไม่ต้องย้ายถิ่นฐานเพื่อการมีงานทำในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 รองลงมา ได้แก่ ผลจากนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ทำให้คนพิการมีสิ่งอำนวยความสะดวกและสาธารณูปโภคที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตของคนพิการและครอบครัวในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ผลจากนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ทำให้คนพิการมีรายได้และค่าตอบแทนที่มั่นคงในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ผลจากนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ทำให้คนพิการมีอาชีพที่มั่นคงในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และผลจากนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ทำให้คนพิการมีเงินออมเพื่อใช้ยามฉุกเฉินสำหรับตัวเองและครอบครัวในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ตามลำดับ

เมื่อนำระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ด้านการพัฒนาตนเองและการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ มาวิเคราะห์รายละเอียดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการแล้วทำให้มีความมั่นใจในตนเอง กล้าแสดงออก และกล้าพบปะสังสรรค์กับบุคคลอื่น มีความเชื่อมั่นว่าจะประสบความสำเร็จในชีวิตตามเป้าหมาย เกิดความสนใจ เห็นคุณค่า และทำทากับงานที่ทำ สามารถดูแลตนเอง ตัดสินใจ แก้ไขปัญหาและวางแผนกิจกรรมในการดำเนินชีวิตประจำวัน สามารถเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ และจดจำสิ่งต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาตนเอง ได้แสดงความสามารถและความคิดสร้างสรรค์ ทั้งในการทำงานและในชีวิตส่วนตัว และทำให้มีวุฒิภาวะที่สูงขึ้น ขอมรับในความสามารถและข้อจำกัดของตนเอง ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ด้านการพัฒนาตนเองและการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

n=146					
ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของคนพิการ ด้านการพัฒนาตนเองและ การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ		\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	การจัด ลำดับ
1	นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและ องค์กรสาธารณประโยชน์ ทำให้ท่านมีวุฒิภาวะที่ สูงขึ้น ขอมรับในความสามารถและข้อจำกัดของ ตนเอง	4.08	0.74	มาก	7
2	นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและ องค์กรสาธารณประโยชน์ ทำให้ท่านได้แสดง ความสามารถและความคิดสร้างสรรค์ ทั้งในการ ทำงานและในชีวิตส่วนตัว	4.09	0.79	มาก	6
3	นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและ องค์กรสาธารณประโยชน์ ทำให้ท่านสามารถดูแล ตนเอง ตัดสินใจ แก้ไขปัญหาและวางแผนกิจกรรมใน การดำเนินชีวิตประจำวันได้	4.10	0.77	มาก	4

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

	ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของคนพิการ ด้านการพัฒนาตนเองและ การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	การจัด ลำดับ
4	นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและ องค์กรสาธารณประโยชน์ ทำให้ท่านมี ความเกิดความสนใจและทำทาบกับงานที่ทำ รู้สึกเห็น คุณค่าของงาน พอใจกับผลการปฏิบัติงานที่ดี	4.10	0.70	มาก	3
5	นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและ องค์กรสาธารณประโยชน์ ทำให้ท่านสามารถเรียนรู้ใน สิ่งใหม่ๆและจดจำสิ่งต่างๆเพื่อนำมาพัฒนาตนเองได้	4.10	0.79	มาก	5
6	ผลจากนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์ ทำให้ท่านมีความมั่นใจ ในตนเอง กล้าแสดงออก และกล้าพบปะสังสรรค์กับ บุคคลอื่นมากขึ้น	4.17	0.60	มาก	1
7	นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและ องค์กรสาธารณประโยชน์ ทำให้ท่านมีความเชื่อมั่นว่า ท่านจะประสบความสำเร็จในชีวิตตามเป้าหมายที่ ต้องการ	4.17	0.70	มาก	2
	รวม	4.12	0.60	มาก	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ด้านการพัฒนาตนเองและการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ คือ ผลจากนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ทำให้คนพิการมีความมั่นใจในตนเอง กล้าแสดงออก และกล้าพบปะสังสรรค์กับบุคคลอื่นมากขึ้นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมา ได้แก่ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ทำให้คนพิการมีความเชื่อมั่นว่าคนพิการจะประสบความสำเร็จในชีวิตตามเป้าหมายที่ต้องการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ทำให้คนพิการมีความเกิดความสนใจและทำทาบกับงานที่ทำ รู้สึกเห็นคุณค่า

ของงาน พอใจกับผลการปฏิบัติงานที่ดีในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ทำให้คนพิการสามารถดูแลตนเอง ตัดสินใจ แก้ไขปัญหาและวางแผนกิจกรรมในการดำเนินชีวิตประจำวันได้ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ทำให้คนพิการสามารถเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ และจดจำสิ่งต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาตนเองได้ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ทำให้คนพิการได้แสดงความสามารถ และความคิดสร้างสรรค์ ทั้งในการทำงานและในชีวิตส่วนตัวในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์ทำให้คนพิการมีวุฒิภาวะที่สูงขึ้น ยอมรับในความสามารถ และข้อจำกัดของตนเองในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการ ภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพคนพิการ ภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ (ตัวแปรอิสระ) ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ปัจจัยด้านองค์กรที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการ ปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการสำหรับคนพิการ และปัจจัยด้านภาคีเครือข่ายด้านคนพิการ ผู้วิจัยนำเสนอเป็นภาพรวมดังต่อไปนี้

3.1 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ได้แก่ ด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย ด้านทรัพยากรของนโยบาย ด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรและการขับเคลื่อนกิจกรรม ด้านลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง และด้านการยอมรับของผู้ปฏิบัติในภาพรวม ดังตารางที่ 4.9 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ในภาพรวม

n=146				
ปัจจัยด้านนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	การจัดลำดับ
1 ด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย	4.07	0.60	มาก	3
2 ด้านทรัพยากรของนโยบาย	4.06	0.72	มาก	5
3 ด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรและการขับเคลื่อนกิจกรรม	4.03	0.66	มาก	6
4 ด้านลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ	4.17	0.54	มาก	2
5 ด้านสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง	4.07	0.66	มาก	4
6 ด้านการยอมรับของผู้ปฏิบัติ	4.33	0.45	มากที่สุด	1
รวม	4.12	0.46	มาก	-

จากตารางที่ 4.9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ปัจจัยด้านนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ คือ ด้านการยอมรับของผู้ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รองลงมา ได้แก่ ด้านลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ด้านสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ด้านทรัพยากรของนโยบาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรและการขับเคลื่อนกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ตามลำดับ

เมื่อนำปัจจัยด้านนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย ด้านทรัพยากรของนโยบาย ด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรและการขับเคลื่อนกิจกรรม ด้านลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง และด้านการยอมรับของผู้ปฏิบัติ มาวิเคราะห์เป็นรายชื่อ ดังตารางที่ 4.10 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านนโยบายการจ้างงานคนพิการ
ทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์

n=146				
ปัจจัยด้านนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	การจัด ลำดับ
ด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย				
1 นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและ องค์กรสาธารณประโยชน์ มีการกำหนด วัตถุประสงค์และมาตรฐานของการนำนโยบายไป ปฏิบัติไว้ชัดเจนมากน้อยเพียงใด	3.98	0.67	มาก	2
2 หลักเกณฑ์และแนวทางในการดำเนินนโยบายการ จ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กร สาธารณประโยชน์ มีความเหมาะสมมากน้อย เพียงใด	4.17	0.71	มาก	1
รวม	4.07	0.60	มาก	
ด้านทรัพยากรของนโยบาย				
1 การสนับสนุนด้านค่าจ้างค่าตอบแทนให้กับคนพิการ ที่เข้าร่วมนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานใน ชุมชนและองค์กรสาธารณ ประโยชน์มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด	4.06	0.72	มาก	1
ด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรและการขับเคลื่อน กิจกรรม				
1 นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและ องค์กรสาธารณประโยชน์ มีการสื่อสารและการ ชี้แจงรายละเอียดที่ชัดเจนของนโยบายให้ท่านทราบ มากน้อยเพียงใด	4.03	0.72	มาก	2
2 การสื่อสารและการชี้แจงรายละเอียด เกี่ยวกับมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานใน ชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ มีผลต่อการ ตัดสินใจเข้าร่วมนโยบายของท่านมากน้อยเพียงใด	4.03	0.71	มาก	1
รวม	4.03	0.66	มาก	

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ด้านลักษณะของหน่วยงาน ที่นำนโยบายไปปฏิบัติ					
1	หน่วยงานที่รับผิดชอบนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ มีความรู้ ความชำนาญในงานที่เกี่ยวกับนโยบายฯ มากน้อยเพียงใด	4.19	0.59	มาก	1
2	หน่วยงานที่รับผิดชอบนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ มีการดูแลคนพิการที่เข้าร่วมนโยบายฯ มากน้อยเพียงใด	4.15	0.69	มาก	2
รวม		4.17	0.54	มาก	
ด้านสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง					
1	หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนให้ความร่วมมือ สนับสนุน และส่งเสริมให้คนพิการเข้าร่วมนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ มากน้อยเพียงใด	4.07	0.66	มาก	1
ด้านการยอมรับของผู้ปฏิบัติ					
1	ท่านมีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ มากน้อยเพียงใด	4.41	0.54	มากที่สุด	1
2	นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ สามารถแก้ปัญหาการมีงานทำของคนพิการ ได้มากน้อยเพียงใด	4.26	0.53	มากที่สุด	2
รวม		4.33	0.45	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อปัจจัยด้านนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ ดังต่อไปนี้

1) ด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อปัจจัยด้านนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ คือ หลักเกณฑ์และแนวทางในการดำเนินนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน

และองค์กรสาธารณประโยชน์ มีความเหมาะสมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมา ได้แก่ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ มีการกำหนดวัตถุประสงค์และมาตรฐานของการนำนโยบายไปปฏิบัติไว้ชัดเจนในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ตามลำดับ

2) ด้านทรัพยากรของนโยบาย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ปัจจัยด้านนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ด้านทรัพยากรของนโยบายที่ว่าการสนับสนุนด้านค่าจ้างค่าตอบแทนให้กับคนพิการที่เข้าร่วมนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06

3) ด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรและการขับเคลื่อนกิจกรรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ปัจจัยด้านนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรและการขับเคลื่อนกิจกรรม เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ คือ การสื่อสารและการชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับมาตรฐาน และวัตถุประสงค์ของนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ มีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมนโยบายฯ ของคนพิการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 รองลงมา ได้แก่ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ มีการสื่อสาร และการชี้แจงรายละเอียดที่ชัดเจนของนโยบายให้คนพิการทราบในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ตามลำดับ

4) ด้านลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ปัจจัยด้านนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ด้านลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ คือ หน่วยงานที่รับผิดชอบนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ มีความรู้ ความชำนาญในงานที่เกี่ยวข้องกับนโยบายฯ ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานที่รับผิดชอบนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ มีการดูแลคนพิการที่เข้าร่วมนโยบายฯ ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ตามลำดับ

5) ด้านสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ปัจจัยด้านนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ด้านสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ที่ว่า หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนให้ความร่วมมือ สนับสนุน และส่งเสริมให้คนพิการเข้าร่วมนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07

6) ด้านการยอมรับของผู้ปฏิบัติ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ปัจจัยด้านนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ด้านการยอมรับของผู้ปฏิบัติเมื่อจำแนกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ คือ คนพิการมีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 รองลงมา ได้แก่ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์ สามารถแก้ปัญหาการมีงานทำของคนพิการได้ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ตามลำดับ

3.2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านองค์กรที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในชีวิต ในภาพรวม ดังตารางที่ 4.11ต่อไป

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านองค์กรที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการในภาพรวม

n=146				
ปัจจัยด้านองค์กรที่สนับสนุน การจ้างงานคนพิการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	การจัด
				ลำดับ
1 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	4.20	0.50	มากที่สุด	2
2 ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน	4.05	0.61	มาก	10
3 ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.11	0.67	มาก	6
4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.05	0.59	มาก	9
5 ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	3.94	0.65	มาก	11
6 ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.23	0.50	มากที่สุด	1
7 ด้านความสำเร็จในงาน	4.08	0.55	มาก	7
8 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.13	0.48	มาก	4
9 ด้านลักษณะของงาน	4.05	0.50	มาก	8
10 ด้านความรับผิดชอบ	4.11	0.54	มาก	5
11 ด้านความก้าวหน้าในชีวิต	4.18	0.60	มาก	3
รวม	4.10	0.40	มาก	-

จากตารางที่ 4.11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ปัจจัยด้านองค์กรที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 รองลงมา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ด้านความก้าวหน้าในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ด้านเงินเดือน หรือค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ตามลำดับ

เมื่อนำปัจจัยด้านองค์กรที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในชีวิต มาวิเคราะห์เป็นรายข้อดังตารางที่ 4.12 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านองค์กรที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการ

n=146				
ปัจจัยด้านองค์กรที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	การจัดลำดับ
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น				
1 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีกับท่าน มากน้อยเพียงใด	4.18	0.60	มาก	4
2 เพื่อนร่วมงานของท่านอยู่ร่วมกันอย่างเข้าใจ มีความสามัคคี และช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	4.28	0.55	มากที่สุด	3
3 เพื่อนร่วมงานของท่านมีลักษณะเป็นกันเอง เปิดเผยจริงใจ มีการให้เกียรติ การยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.09	0.67	มาก	7
4 เพื่อนร่วมงานของท่านให้คำชี้แนะและให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.14	0.66	มาก	5

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

n=146				
ปัจจัยด้านองค์กรที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	การจัดลำดับ
5 เพื่อนร่วมงานของท่านให้การติดต่อประสานงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	4.13	0.69	มาก	6
6 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้โอกาสท่านได้สร้างความสัมพันธ์และทำร่วมกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน	4.32	0.67	มากที่สุด	2
7 เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและช่วยเหลือเป็นอย่างดีเมื่อท่านมีปัญหาหรือเดือนร้อนในเรื่องส่วนตัว	4.02	0.87	มาก	8
8 เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.32	0.57	มากที่สุด	1
รวม	4.20	0.50	มากที่สุด	
ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน				
1 ปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบเหมาะสมกับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ	4.04	0.68	มาก	2
2 ความรู้ความสามารถของท่านเหมาะสมกับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ	4.06	0.66	มาก	1
รวม	4.05	0.61	มาก	
ด้านความมั่นคงในการทำงาน				
1 งานที่ท่านทำมีความยั่งยืนและความมั่นคง	4.04	0.79	มาก	3
2 องค์กรหรือบริษัทที่จ้างท่านทำงานมีความมั่นคง และสามารถจ้างท่านทำงานได้อย่างต่อเนื่อง	4.10	0.75	มาก	2
3 หน่วยงานในชุมชนหรือองค์กรสาธารณประโยชน์ที่ท่านทำงานทำให้ท่านรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในอาชีพที่มีความมั่นคง	4.19	0.72	มากที่สุด	1
รวม	4.11	0.67	มาก	

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

n=146				
ปัจจัยด้านองค์กรที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	การจัด ลำดับ
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน				
1 สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด เหมาะสมและมีพื้นที่ใช้สอยเพียงพอในการ ปฏิบัติงาน	4.08	0.66	มาก	2
2 หน่วยงานในชุมชนหรือองค์กรสาธารณประโยชน์ ที่ท่านทำงานมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและพร้อมใช้	4.03	0.72	มาก	3
3 หน่วยงานในชุมชนหรือองค์กรสาธารณประโยชน์ ที่ท่านทำงานมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีและ มีบรรยากาศที่เหมาะสม	4.09	0.62	มาก	1
4 หน่วยงานในชุมชนหรือองค์กรสาธารณประโยชน์ ที่ท่านทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกในอาคาร สำหรับคนพิการ	4.01	0.82	มาก	4
รวม	4.05	0.59	มาก	
ด้านความปลอดภัยในการทำงาน				
1 หน่วยงานในชุมชนหรือองค์กรสาธารณประโยชน์ ที่ท่านทำงานจัดสภาพการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อ สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน	4.07	0.62	มาก	2
2 หน่วยงานในชุมชนหรือองค์กรสาธารณประโยชน์ ที่ท่านทำงานมีการฝึกอบรมหรือสอนการใช้ เครื่องมือ เครื่องใช้หรืออุปกรณ์การทำงานอย่าง ปลอดภัยก่อนทำงานจริง	4.08	0.65	มาก	1
3 หน่วยงานในชุมชนหรือองค์กรสาธารณประโยชน์ ที่ท่านทำงานมีการฝึกอบรมความปลอดภัยใน อาคารสถานที่ เช่น การฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ	3.69	0.96	มาก	4
4 อุปกรณ์ป้องกันอันตราย เครื่องอำนวยความสะดวก สะดวกในการปฏิบัติงานทำให้ท่านรู้สึกปลอดภัยมี ความสะดวกสบายทั้งกายและจิตใจ	3.90	0.85	มาก	3
รวม	3.94	0.65	มาก	

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

n=146				
ปัจจัยด้านองค์กรที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	การจัดลำดับ
ด้านการปกครองบังคับบัญชา				
1 ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำปรึกษาหรือแนวทางแก้ไขเมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.25	0.65	มากที่สุด	3
2 ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวท่าน	4.16	0.64	มาก	6
3 ผู้บังคับบัญชามีการสั่งงานที่ชัดเจนและมีเหตุผล	4.19	0.64	มาก	5
4 ผู้บังคับบัญชามีความเอื้ออาทรห่วงใยในทุกข์สุขของท่าน	4.30	0.61	มากที่สุด	1
5 ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านได้เสนอแนะและแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	4.22	0.62	มากที่สุด	4
6 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมและมีความเสมอภาคกับทุกคนอย่างเท่าเทียม	4.26	0.58	มากที่สุด	2
รวม	4.23	0.50	มากที่สุด	
ด้านความสำเร็จในงาน				
1 ความสามารถของท่านส่งผลให้งานที่ท่านทำประสบความสำเร็จ	4.10	0.61	มาก	1
2 การปฏิบัติงานของท่านบรรลุเป้าหมายตามกำหนดเวลา ขั้นตอนและวิธีการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.10	0.66	มาก	2
3 การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของท่านมีความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ	4.02	0.63	มาก	3
รวม	4.08	0.55	มาก	

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

n=146				
ปัจจัยด้านองค์กรที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	การจัด ลำดับ
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ				
1 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับใน ความสามารถของท่าน	4.08	0.63	มาก	5
2 การมีงานทำและมีรายได้ทำให้ท่านมีความ ภาคภูมิใจในตัวเองและเป็นคนสำคัญในสายตา ของผู้อื่น	4.22	0.62	มาก	1
3 การมีงานทำและมีรายได้ทำให้สังคมยอมรับในตัว ท่าน	4.15	0.57	มาก	3
4 ผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน ยอมรับนับถือ ยกย่องและให้เกียรติท่านเสมอ	4.15	0.55	มาก	2
5 เพื่อนร่วมงานยอมรับในผลการปฏิบัติงานของท่าน	4.13	0.61	มาก	4
6 สังคมยอมรับว่างานที่ท่านทำเป็นงานที่มีเกียรติ	4.06	0.67	มาก	6
รวม	4.13	0.48	มาก	
ด้านลักษณะของงานที่ทำ				
1 งานที่ท่านทำหรือหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่ ตรงกับความถนัดหรือความรู้ความสามารถของท่าน	4.14	0.58	มาก	
2 ปริมาณงานและภาระงานที่ท่านรับผิดชอบมีความ เหมาะสม	4.09	0.57	มาก	
3 งานที่ท่านทำหรือหน้าที่ความรับผิดชอบมีลักษณะ ท้าทายความสามารถของท่านในหลาย ๆ ด้าน	3.92	0.76	มาก	
4 มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่ท่าน ทำไว้อย่างชัดเจน	4.15	0.61	มาก	
5 การกำหนดขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานของท่าน ท่านมีอิสระในกำหนดได้ด้วยตนเอง	3.95	0.75	มาก	
รวม	4.05	0.50	มาก	

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

n=146				
ปัจจัยด้านองค์กรที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	การจัดลำดับ
ด้านความรับผิดชอบ				
1 หน้าทำงานตามที่ได้รับมอบหมายท่านสามารถทำได้สำเร็จอย่างน้อยเพียงใด	4.17	0.57	มาก	2
2 การตัดสินใจในการปฏิบัติงานหรือหน้าที่ความรับผิดชอบท่านสามารถตัดสินใจได้อย่างอิสระ	3.94	0.78	มาก	3
3 การปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ท่านทำด้วยความตั้งใจและเอาใจใส่ด้วยความรู้ความสามารถและสำนึกในหน้าที่	4.23	0.54	มากที่สุด	1
รวม	4.11	0.54	มาก	
ด้านความก้าวหน้าในชีวิต				
1 งานที่ท่านทำเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงต่ออนาคตของท่าน	4.03	0.80	มาก	3
2 การมีงานทำส่งผลให้ท่านมีการเปลี่ยนแปลงในชีวิตที่ดีขึ้น	4.25	0.59	มากที่สุด	1
3 ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและชี้แนะในการแก้ไขข้อบกพร่องจากการปฏิบัติงานทำให้ท่านสามารถพัฒนาตนเองและการทำงานได้ดีขึ้น	4.25	0.64	มากที่สุด	2
รวม	4.18	0.60	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อ ปัจจัยด้านองค์กรที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการเมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ ดังต่อไปนี้

1) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ปัจจัยด้านองค์กรที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ คือ เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับว่าคนพิการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 รองลงมา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้โอกาสคนพิการได้สร้างความสัมพันธ์และทำร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 เพื่อนร่วมงานของคนพิการอยู่ร่วมกันอย่างเข้าใจ มีความสามัคคี และช่วยเหลือเกื้อกูลกันในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีกับคนพิการ

ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เพื่อนร่วมงานของคณพิการให้คำชี้แนะและให้ความช่วยเหลือเมื่อคณพิการมีปัญหาในการปฏิบัติงานในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 เพื่อนร่วมงานของคณพิการให้การติดต่อประสานงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เพื่อนร่วมงานของคณพิการมีลักษณะเป็นกันเอง เปิดเผย จริ่งใจ มีการให้เกียรติ การยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและช่วยเหลือเป็นอย่างดีเมื่อคณพิการมีปัญหาหรือเดือนร้อนในเรื่องส่วนตัวในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ตามลำดับ

2) ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ปัจจัยด้านองค์กรที่สนับสนุนการจ้างงานคณพิการ ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ คือ ความรู้ความสามารถของคณพิการเหมาะสมกับเงินเดือน และค่าตอบแทนที่คณพิการได้รับในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 รองลงมา ได้แก่ ปริมาณงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบเหมาะสมกับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่คณพิการได้รับในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ตามลำดับ

3) ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ปัจจัยด้านองค์กรที่สนับสนุนการจ้างงานคณพิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ คือ หน่วยงานในชุมชนหรือองค์กรสาธารณประโยชน์ ที่คณพิการทำงานทำให้คณพิการรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในอาชีพที่มีความมั่นคงในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 รองลงมา ได้แก่ องค์กรหรือบริษัทฯ ที่จ้างคณพิการทำงานมีความมั่นคง และสามารถจ้างคณพิการทำงานได้อย่างต่อเนื่องในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และงานที่คณพิการทำมีความยั่งยืนและความมั่นคงในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ตามลำดับ

4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ปัจจัยด้านองค์กรที่สนับสนุนการจ้างงานคณพิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ คือ หน่วยงานในชุมชนหรือองค์กรสาธารณประโยชน์ ที่คณพิการทำงานมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีและมีบรรยากาศที่เหมาะสมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 รองลงมา ได้แก่ สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด เหมาะสม และมีพื้นที่ใช้สอยเพียงพอในการปฏิบัติงานในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 หน่วยงานในชุมชน หรือองค์กรสาธารณประโยชน์ ที่คณพิการทำงานมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและพร้อมใช้ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และหน่วยงานในชุมชน หรือองค์กรสาธารณประโยชน์ ที่คณพิการทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกในอาคารสำหรับคณพิการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ตามลำดับ

5) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ปัจจัยด้านองค์กรที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ คือ หน่วยงานในชุมชนหรือองค์กรสาธารณประโยชน์ ที่คนพิการทำงานมีการฝึกอบรมหรือสอนการใช้เครื่องมือ เครื่องใช้หรืออุปกรณ์การทำงาน

อย่างปลอดภัยก่อนทำงานจริงในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานในชุมชนหรือองค์กรสาธารณประโยชน์ ที่คนพิการทำงานจัดสภาพการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 อุปกรณ์ป้องกันอันตราย เครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานทำให้คนพิการรู้สึกปลอดภัย มีความสะดวกสบายทั้งกายและจิตใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และหน่วยงานในชุมชนหรือองค์กรสาธารณประโยชน์ ที่คนพิการทำงานมีการฝึกอบรมความปลอดภัยในอาคารสถานที่ เช่น การฝึกซ้อมอพยพหนีไฟในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ตามลำดับ

6) ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ปัจจัยด้านองค์กรที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการ ด้านการปกครองบังคับบัญชา เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ คือ ผู้บังคับบัญชามีความเอื้ออาทรห่วงใยในทุกข์สุขของคนพิการในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 รองลงมา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของคนพิการมีความยุติธรรมและมีความเสมอภาคกับทุกคนอย่างเท่าเทียมในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ผู้บังคับบัญชาของคนพิการสามารถให้คำปรึกษาหรือแนวทางแก้ไขเมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสคนพิการได้เสนอแนะ และแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ผู้บังคับบัญชามีการสั่งงานที่ชัดเจนและมีเหตุผลในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวคนพิการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ตามลำดับ

7) ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ปัจจัยด้านองค์กรที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการ ด้านความสำเร็จในงาน เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ คือ ความสามารถของคนพิการส่งผลให้งานที่คนพิการทำประสบความสำเร็จในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 รองลงมา ได้แก่ การปฏิบัติงานของท่านบรรลุเป้าหมายตามกำหนดเวลา ขั้นตอนและวิธีการได้อย่างมีประสิทธิภาพในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของคนพิการมีความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ตามลำดับ

8) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ปัจจัยด้านองค์การที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ คือ การมีงานทำและมีรายได้ทำให้คนพิการมีความภาคภูมิใจในตัวเองและเป็นคนสำคัญในสายตาของผู้อื่นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 รองลงมา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยอมรับนับถือ ยกย่องและให้เกียรติคนพิการเสมอในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 การมีงานทำและมีรายได้ทำให้สังคมยอมรับในตัวคนพิการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เพื่อนร่วมงานยอมรับในผลการปฏิบัติงานของคนพิการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความสามารถของคนพิการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และสังคมยอมรับว่างานที่คนพิการทำเป็นงานที่มีเกียรติในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ตามลำดับ

9) ด้านลักษณะของงานที่ทำ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ปัจจัยด้านองค์การที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการ ด้านลักษณะของงานที่ทำ เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ คือ มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่คนพิการทำไว้อย่างชัดเจนในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 รองลงมา ได้แก่ งานที่คนพิการทำหรือหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่ตรงกับความถนัดหรือความรู้ความสามารถของคนพิการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ปริมาณงานและภาระงานที่คนพิการรับผิดชอบมีความเหมาะสมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 การกำหนดขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานของคนพิการ คนพิการมีอิสระในกำหนดได้ด้วยตนเองในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และงานที่คนพิการทำหรือหน้าที่ความรับผิดชอบมีลักษณะท้าทายความสามารถของคนพิการในหลาย ๆ ด้านในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ตามลำดับ

10) ด้านความรับผิดชอบ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ปัจจัยด้านองค์การที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการ ด้านความรับผิดชอบ เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ คือ การปฏิบัติงานตามหน้าที่ คนพิการทำด้วยความตั้งใจและเอาใจใส่ด้วยความรู้ความสามารถและสำนึกในหน้าที่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 รองลงมา ได้แก่ หน้าที่งานตามที่ได้รับมอบหมายคนพิการสามารถทำได้สำเร็จในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และการตัดสินใจในการปฏิบัติงานหรือหน้าที่ความรับผิดชอบคนพิการสามารถตัดสินใจได้อย่างอิสระในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ตามลำดับ

11) ด้านความก้าวหน้าในชีวิต พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ปัจจัยด้านองค์กรที่สนับสนุนการทำงานคนพิการ ด้านความก้าวหน้าในชีวิต เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ คือ การมีงานทำส่งผลให้คนพิการมีการเปลี่ยนแปลงในชีวิตที่ดีขึ้นในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 รองลงมา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและชี้แนะในการแก้ไขข้อบกพร่องจากการปฏิบัติงานทำให้คนพิการสามารถพัฒนาตนเองและการทำงานได้ดีขึ้นในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และงานที่คนพิการทำเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงต่ออนาคตของคนพิการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ตามลำดับ

3.3 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการสำหรับคนพิการ ได้แก่ ด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพ ด้านการศึกษา ด้านข้อมูลข่าวสาร บริการโทรคมนาคม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านเบี้ยความพิการ ด้านการปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย ด้านกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ด้านสิทธิหลักประกันสุขภาพ และประกันสังคม และด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ในภาพรวม ดังตารางที่ 4.13 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการสำหรับคนพิการในภาพรวม

n=146				
ปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการสำหรับคนพิการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	การจัดลำดับ
1 ด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพ	4.08	0.56	มาก	1
2 ด้านการศึกษา	3.77	0.86	มาก	7
3 ด้านข้อมูลข่าวสาร บริการ โทรคมนาคม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	3.91	0.65	มาก	4
4 ด้านเบี้ยความพิการ	3.88	0.92	มาก	5
5 ด้านการปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย	4.00	0.69	มาก	3
6 ด้านกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	3.87	0.96	มาก	6
7 ด้านสิทธิหลักประกันสุขภาพและประกันสังคม	4.02	0.64	มาก	2
8 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	3.76	0.76	มาก	8
รวม	3.91	0.58	มาก	-

จากตารางที่ 4.13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการ สำหรับคนพิการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ คือ ด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 รองลงมา ได้แก่ ด้านสิทธิหลักประกันสุขภาพและประกันสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ด้านการปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ด้านข้อมูลข่าวสาร บริการ โทรคมนาคม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ด้านเบี้ยความพิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ด้านกองทุนส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และด้านสิ่งอำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ตามลำดับ

เมื่อนำปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการสำหรับคนพิการ ด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพ มาวิเคราะห์รายละเอียดเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์จากการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ ส่งเสริมเพื่อการอยู่ร่วมกับครอบครัว สังคมและชุมชน ดำเนินชีวิตได้ดีขึ้น และเสริมสร้างสมรรถภาพ โดยกระบวนการทางการแพทย์ช่วยให้ท่านมีสมรรถภาพที่ดีขึ้น มาวิเคราะห์เป็นรายชื่อ ดังตารางที่ 4.14 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการสำหรับคนพิการ

				n=146	
ปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการสำหรับคนพิการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	การจัดลำดับ	
ด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพ					
1 การฟื้นฟู ปรับสภาพ และเสริมสร้างสมรรถภาพโดยกระบวนการทางการแพทย์ช่วยให้ท่านมีสมรรถภาพที่ดีขึ้น	3.96	0.85	มาก	4	
2 การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ เพื่อการมีทำงานและประกอบอาชีพท่านสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานได้	4.15	0.70	มาก	1	
3 การส่งเสริมและฝึกทักษะในการดำเนินชีวิตทำให้ท่านสามารถดำเนินชีวิตได้ดีขึ้น	4.08	0.68	มาก	3	
4 การฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะเพื่อการอยู่ร่วมกับครอบครัว สังคมและชุมชน ส่งเสริมให้ท่านอยู่ร่วมกับครอบครัว สังคมและชุมชนได้อย่างปกติสุข	4.14	0.55	มาก	2	
รวม	4.08	0.56	มาก		

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

n=146				
ปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการสำหรับคนพิการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	การจัดลำดับ
ด้านการศึกษา				
1 การศึกษาขั้นพื้นฐานที่ท่านได้รับไม่น้อยกว่า 12 ปี ตามที่รัฐกำหนด	3.73	1.03	มาก	2
2 ท่านได้รับการศึกษาที่เป็นมาตรฐานและมีกรับประกันคุณภาพการศึกษาเท่าเทียมกับคนปกติ	3.86	0.93	มาก	1
3 สถานศึกษาหรือบริการทางการศึกษา มีให้ท่านเลือกเข้ารับบริการ ได้ตามความเหมาะสมสำหรับความพิการของท่าน	3.72	0.92	มาก	3
รวม	3.77	0.86	มาก	
ด้านข้อมูลข่าวสาร บริการโทรคมนาคม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร				
1 ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการสำหรับคนพิการที่ท่านได้รับเป็นประโยชน์ต่อท่านมากน้อยเพียงใด	4.18	0.62	มาก	1
2 การให้บริการให้ยืมอุปกรณ์และเครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเหมาะสมกับท่านมากน้อยเพียงใด	3.61	0.99	มาก	3
3 การให้ข้อมูลข่าวสารของสื่อสาธารณะต่างๆ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ ล่ามภาษามือหนังสือพิมพ์ อินเทอร์เน็ต นิตยสาร วารสาร มีความเหมาะสมกับท่านมากน้อยเพียงใด	3.94	0.84	มาก	2
รวม	3.91	0.65	มาก	
ด้านเบี้ยความพิการ				
1 นโยบายการจ่ายเบี้ยความพิการมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด	3.88	0.92	มาก	-
ด้านการปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย				
1 บริการปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยเพื่อเพิ่มความสะดวกในการดำรงชีวิตและปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันเป็นประโยชน์ต่อท่านมากน้อยเพียงใด	4.00	0.69	มาก	-

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

n=146				
ปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการสำหรับคนพิการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	การจัดลำดับ
ด้านกองทุนส่งเสริมและ				
พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ				
1. บริการกู้ยืมเงิน เพื่อเป็นทุนประกอบอาชีพหรือขยายกิจการ มีความเหมาะสมและเป็น	3.87	0.96	มาก	-
ด้านสิทธิหลักประกันสุขภาพและประกันสังคม				
1. สิทธิหลักประกันสุขภาพและสิทธิประกันสังคม ตามที่กฎหมายกำหนดมีความเหมาะสมกับท่านมากน้อยเพียงใด	4.05	0.75	มาก	2
2. บริการขั้นพื้นฐานทางการแพทย์และสาธารณสุขมีคุณภาพและมาตรฐานมากน้อยเพียงใด	4.02	0.68	มาก	3
3. บริการขั้นพื้นฐานทางการแพทย์และสาธารณสุข ท่านได้รับบริการที่เพียงพอต่อสุขภาพและการดำรงชีวิตของท่าน	3.93	0.71	มาก	4
4. บริการทางการแพทย์และสาธารณสุข เช่น สถานีอนามัย ศูนย์บริการสาธารณสุข หรือโรงพยาบาล ท่านสามารถไปใช้บริการได้โดยสะดวกและมีเพียงพอสำหรับการใช้บริการ	4.07	0.78	มาก	1
รวม	4.02	0.64	มาก	
ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก				
1. ผลิตภัณฑ์ อุปกรณ์ หรือเครื่องช่วยความ พิจารณ์ เช่น เครื่องช่วยพยุงตัว รถนั่งคนพิการ มีส่วนช่วยในการอำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิตประจำวันของท่านมากน้อยเพียงใด	3.87	0.93	มาก	1
2. เทคโนโลยีหรือสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการดำรงชีวิตประจำวัน เช่น ล่ามภาษา มือ การเปิด-ปิดไฟ การควบคุมการทำงานของโทรทัศน์ ที่ท่านได้รับเป็นประโยชน์และมี ความเหมาะสมกับท่านมากน้อยเพียงใด	3.70	0.89	มาก	3

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการสำหรับคนพิการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	การจัดลำดับ
3. สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการของอาคารสถานที่ต่างๆที่ท่านไปใช้บริการ เช่น ทางลาด ลิฟต์บันได ที่จอดรถ ประตู ห้องน้ำ ห้องส้วม ที่นั่ง มีความเหมาะสมและอำนวยความสะดวกให้กับท่านมากน้อยเพียงใด	3.83	0.90	มาก	2
4. อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการของรถโดยสารสาธารณะ รถไฟ เรือ และเครื่องบิน มีความเหมาะสมและอำนวยความสะดวกให้กับท่านมากน้อยเพียงใด	3.62	1.01	มาก	4
รวม	3.76	0.76	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อปัจจัยด้านสิทธิ และสวัสดิการสำหรับคนพิการ เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ ดังต่อไปนี้

1) ด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ปัจจัยด้านสิทธิ และสวัสดิการสำหรับคนพิการ ด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพ เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ คือ การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ เพื่อการมีทำงานและประกอบอาชีพคนพิการสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานได้ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 รองลงมา ได้แก่ การฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะเพื่อการอยู่ร่วมกับครอบครัว สังคมและชุมชนส่งเสริมให้คนพิการอยู่ร่วมกับครอบครัว สังคมและชุมชน ได้อย่างปกติสุขในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 การส่งเสริมและฝึกทักษะในการดำเนินชีวิตทำให้คนพิการสามารถดำเนินชีวิตได้ดีขึ้นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และการฟื้นฟู ปรับสภาพ และเสริมสร้างสมรรถภาพโดยกระบวนการทางการแพทย์ช่วยให้คนพิการมีสมรรถภาพที่ดีขึ้นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ตามลำดับ

2) ด้านการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการสำหรับคนพิการ ด้านการศึกษา เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ คือ ท่านได้รับการศึกษาที่เป็นมาตรฐานและมีการรับประกันคุณภาพการศึกษาเท่าเทียมกับคนปกติในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 รองลงมา ได้แก่ การศึกษาขั้นพื้นฐานที่ท่านได้รับไม่น้อยกว่า 12 ปี ตามที่รัฐกำหนดในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และสถานศึกษาหรือบริการทางการศึกษา มีให้ท่าน

เลือกเข้ารับบริการ ได้ตามความเหมาะสมสำหรับความพิการของคนพิการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ตามลำดับ

3) ด้านข้อมูลข่าวสาร บริการโทรคมนาคม เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการสำหรับคนพิการ ด้านข้อมูลข่าวสาร บริการโทรคมนาคม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ คือ ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการสำหรับคนพิการที่ท่านได้รับเป็นประโยชน์ต่อคนพิการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมา ได้แก่ การให้ข้อมูลข่าวสารของสื่อสาธารณะต่างๆ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ ล่ามภาษามือหนังสือพิมพ์ อินเทอร์เน็ต นิตยสาร วารสาร มีความเหมาะสมกับคนพิการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และการให้บริการให้ยืมอุปกรณ์และเครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเหมาะสมกับคนพิการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ

4) ด้านเบี้ยความพิการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ปัจจัยด้านสิทธิ และสวัสดิการสำหรับคนพิการ ด้านเบี้ยความพิการ พบว่า นโยบายการจ่ายเบี้ยความพิการมีความเหมาะสมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88

5) ด้านการปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการสำหรับคนพิการ ด้านการปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย พบว่า บริการปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยเพื่อเพิ่มความสะดวกในการดำรงชีวิตและปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน เป็นประโยชน์ต่อคนพิการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00

6) ด้านกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการสำหรับคนพิการ ด้านกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พบว่า บริการกู้ยืมเงิน เพื่อเป็นทุนประกอบอาชีพหรือขยายกิจการ มีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อคนพิการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

7) ด้านสิทธิหลักประกันสุขภาพ และประกันสังคม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการสำหรับคนพิการ ด้านสิทธิหลักประกันสุขภาพ และประกันสังคม เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ คือ บริการทางการแพทย์และสาธารณสุข เช่น สถานีอนามัย ศูนย์บริการสาธารณสุข หรือโรงพยาบาลคนพิการสามารถไปใช้บริการได้ โดยสะดวก และมีเพียงพอสำหรับการใช้บริการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 รองลงมา ได้แก่ สิทธิหลักประกันสุขภาพ และสิทธิประกันสังคมตามที่กฎหมายกำหนดมีความเหมาะสมกับคนพิการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 บริการขั้นพื้นฐานทางการแพทย์ และสาธารณสุข มีคุณภาพและมาตรฐานในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และบริการขั้นพื้นฐานทางการแพทย์

และสาธารณสุขคนพิการได้รับบริการที่เพียงพอต่อสุขภาพ และการดำรงชีวิตของคนพิการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ตามลำดับ

8) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ปัจจัยด้านสิทธิ และสวัสดิการสำหรับคนพิการ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ คือ ผลิตภัณฑ์ อุปกรณ์ หรือเครื่องช่วยความพิการเช่น เครื่องช่วยพยุงตัวรถนั่งคนพิการ มีส่วนช่วยในการอำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิตประจำวันของคนพิการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 รองลงมา ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการของอาคารสถานที่ต่าง ๆ ที่คนพิการไปใช้บริการ เช่น ทางลาด ลิฟต์ บันได ที่จอดรถ ประตู ห้องน้ำ ห้องส้วมที่นั่ง มีความเหมาะสม และอำนวยความสะดวกให้กับคนพิการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 เทคโนโลยีหรือสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการดำรงชีวิตประจำวัน เช่น ล่ามภาษา มือ การเปิด-ปิดไฟ การควบคุมการทำงานของโทรทัศน์ ที่คนพิการได้รับเป็นประโยชน์และมีความเหมาะสมกับคนพิการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการของรถโดยสารสาธารณะ รถไฟ เรือ และเครื่องบิน มีความเหมาะสม และอำนวยความสะดวกให้กับคนพิการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ตามลำดับ

3.4 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านภาคีเครือข่ายด้านคนพิการ ได้แก่ ด้านหน่วยงานภาครัฐ และด้านองค์กรด้านคนพิการ ในภาพรวม ดังตารางที่ 4.15 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านภาคีเครือข่ายด้านคนพิการ ในภาพรวม

n=146				
ปัจจัยด้านภาคีเครือข่ายด้านคนพิการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	การจัดลำดับ
1. ด้านหน่วยงานภาครัฐ	3.90	0.65	มาก	2
2. ด้านองค์กรด้านคนพิการ	4.09	0.68	มาก	1
รวม	4.00	0.59	มาก	-

จากตารางที่ 4.15 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ปัจจัยด้านภาคีเครือข่ายด้านคนพิการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ คือ ด้านองค์กรด้านคนพิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 รองลงมา ได้แก่ ด้านหน่วยงานภาครัฐ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ตามลำดับ

เมื่อนำปัจจัยด้านภาคีเครือข่ายด้านคนพิการ ด้านหน่วยงานภาครัฐ มาวิเคราะห์ รายละเอียดเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่หน่วยภาครัฐจัดให้คนพิการ การเข้าถึงบริการของคนพิการ ข้อมูลข่าวสารในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ และการให้ความช่วยเหลือและบริการในด้านต่าง ๆ ของหน่วยงานภาครัฐ มาวิเคราะห์เป็นรายข้อดังตารางที่ 4.16 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านภาคีเครือข่ายด้านคนพิการ

n=146				
ปัจจัยด้านภาคีเครือข่ายด้านคนพิการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	การจัดลำดับ
ด้านหน่วยงานภาครัฐ				
1. ข้อมูลข่าวสารในด้านต่างๆที่เกี่ยวข้องกับคนพิการจากหน่วยงานภาครัฐท่านได้รับรู้มากน้อยเพียงใด	3.90	0.76	มาก	3
2. การให้ความช่วยเหลือและบริการในด้านต่างๆของหน่วยงานภาครัฐเพียงพอต่อความต้องการของท่านมากน้อยเพียงใด	3.88	0.70	มาก	4
3. สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่หน่วยภาครัฐจัดให้เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตของท่านมากน้อยเพียงใด	3.92	0.82	มาก	1
4. การเข้ารับบริการและติดต่อกับหน่วยงานภาครัฐท่านสามารถเข้าถึงได้มากน้อยเพียงใด	3.90	0.68	มาก	2
รวม	3.90	0.65	มาก	-
ด้านองค์กรด้านคนพิการ				
1. องค์กรด้านคนพิการมีส่วนช่วยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของท่านมากน้อยเพียงใด	4.08	0.70	มาก	2
2. การให้ความช่วยเหลือและบริการในด้านต่าง ๆ ขององค์กรด้านคนพิการเป็นประโยชน์ต่อท่านมากน้อยเพียงใด	4.10	0.76	มาก	1
รวม	4.09	0.68	มาก	-

จากตารางที่ 4.16 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีต่อปัจจัยด้านภาคีเครือข่ายด้านคนพิการ เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ ดังต่อไปนี้

1) ด้านหน่วยงานภาครัฐ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ปัจจัยด้านภาคีเครือข่ายด้านคนพิการ ด้านหน่วยงานภาครัฐ เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ คือ

สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่หน่วยภาครัฐจัดให้เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตของคนพิการ ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 รองลงมา ได้แก่ การเข้ารับบริการและติดต่อกับหน่วยงาน ภาครัฐคนพิการสามารถเข้าถึงได้ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ข้อมูลข่าวสารในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคนพิการจากหน่วยงานภาครัฐคนพิการได้รับรู้ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และการให้ความช่วยเหลือและบริการในด้านต่าง ๆ ของหน่วยงานภาครัฐเพียงพอต่อความต้องการ ของคนพิการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ตามลำดับ

2) ด้านองค์กรด้านคนพิการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ปัจจัยด้านภาคีเครือข่าย ด้านคนพิการ ด้านองค์กรด้านคนพิการ เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ ดังนี้ คือ การให้ความช่วยเหลือและบริการในด้านต่าง ๆ ขององค์กรด้านคนพิการเป็นประโยชน์ต่อคน พิการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 รองลงมา ได้แก่ องค์กรด้านคนพิการมีส่วนช่วยในการ พัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และข้อที่ 2

4.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคน พิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ มีมากกว่า ร้อยละ 80

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติทดสอบ t (t-test) อธิบายได้ถึงระดับความสำเร็จ ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและ องค์กรสาธารณประโยชน์ ได้ดังนี้

H_0 : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการ จ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ น้อยกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 80

H_1 : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการ จ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ มากกว่าร้อยละ 80

ซึ่งการจะปฏิเสธสมมติฐาน H_0 จะต้องเข้าเงื่อนไข 2 ประการ คือ

1) $\text{Sig. (2-tailed)} < 0.05$ และ

2

2) $t > 0$

ในการทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์หาค่าความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์ โดยใช้ค่าสถิติทดสอบ t (t-test) โดยสามารถแสดงได้ตามตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 การทดสอบระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์

ระดับความสำเร็จ	\bar{X}	S.D.	Mean Difference	Df	t	Sig. (2 tailed)	Sig. (1 tailed)
รวม	4.16	0.48	0.96	145	23.90	.000*	.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์มีมากกว่าร้อยละ 80 โดยใช้ค่าสถิติทดสอบ t (t-test) ดังตารางที่ 4.17 ได้ค่าค่าสถิติ t เท่ากับ 23.90 และค่า Sig.(1-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธ H_0 หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ยืนยันสมมติฐาน H_1 ที่กล่าวไว้ว่า ค่าเฉลี่ยความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ มีมากกว่าร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 และผลการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวยืนยันให้เห็นว่า ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ มีมากกว่าร้อยละ 80

4.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ มีความแตกต่างกันตาม ปัจจัยส่วนบุคคล

4.2.1 ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยสถิติทดสอบ t-test สามารถอธิบายถึงคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ดังนี้

H_0 : การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ มีความแตกต่างกัน

การวิเคราะห์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ มาทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติ t-test ได้ตามตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ

คุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้							
นโยบาย	เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig	
การจ้างงานคนพิการ							
ภาพรวมคุณภาพชีวิตของคน	ชาย	88	4.19	0.47	0.873	0.384	
พิการภายใต้ นโยบายการจ้างงาน	หญิง	55	4.12	0.50			
คนพิการ							

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ได้แก่ เพศชายและเพศหญิง โดยใช้ค่าสถิติทดสอบ t (t-test) ดังตารางที่ 4.18 ได้ค่า ค่าสถิติ t เท่ากับ 0.873 และค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .384 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับ H_0 นั่นคือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

4.2.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยสถิติทดสอบ F-test สามารถอธิบายถึงการ พัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กร สาธารณประโยชน์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ดังนี้

H_0 : การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ มีความแตกต่างกัน

การวิเคราะห์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ มาทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติ F-test ได้ตามตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	1.175	4	.294	1.244	0.295
ภายในกลุ่ม	33.282	141	.236		

จากตารางที่ 4.19 เมื่อทดสอบสมมติฐานแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 5 ช่วงอายุ ได้แก่ (1) ต่ำว่า 30 ปี (2) 31-40 ปี (3) 41-50 ปี (4) 51-60 ปี และ (5) มากกว่า 60 ปี โดยนำค่าเฉลี่ยของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์ ของแต่ละช่วงอายุ มาทำการวิเคราะห์ด้วยวิธี One-Way ANOVA ด้วยสถิติ F-test ได้ค่า F เท่ากับ 1.244 และค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .295 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึง ยอมรับ H_0 นั่นคือ ค่าเฉลี่ยการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ของแต่ละช่วงอายุไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

4.2.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยสถิติทดสอบ F-test สามารถอธิบายถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ดังนี้

H_0 : การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน

H_1 : การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษามีความแตกต่างกัน

การวิเคราะห์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา มาทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติ F-test ได้ตามตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	1.115	3	.372	1.582	0.196
ภายในกลุ่ม	33.342	142	.235		

จากตารางที่ 4.20 เมื่อทดสอบสมมติฐานแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ระดับการศึกษา ได้แก่ (1) 'ไม่ได้รับการศึกษา (2) ม.6 หรือต่ำกว่า (3) ปวช./ปวส. และ (4) ปริญญาตรีหรือสูงกว่า โดยนำค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ของแต่ละระดับการศึกษา มาทำการวิเคราะห์ด้วยวิธี One-Way ANOVA ด้วยสถิติ F-test ได้ค่า F เท่ากับ 1.582 และค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .196 ซึ่ง มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึง ยอมรับ H_0 นั่นคือ ค่าเฉลี่ยการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ของแต่ละระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

4.2.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยสถิติทดสอบ F-test สามารถอธิบายถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ ดังนี้

H_0 : การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ มีความแตกต่างกัน

การวิเคราะห์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ มาทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติ F-test ได้ตามตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.716	2	.358	1.517	0.223
ภายในกลุ่ม	33.740	143	.236		

จากตารางที่ 4.21 เมื่อทดสอบสมมติฐานแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 สถานภาพ ได้แก่ (1) โสด (2) สมรส และ (3) หม้าย/หย่าร้าง โดยนำค่าเฉลี่ยของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ของแต่ละสถานภาพ มาทำการวิเคราะห์ด้วยวิธี One-Way ANOVA ด้วยสถิติ F-test ได้ค่า F เท่ากับ 1.517 และค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .223 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึง ยอมรับ H_0 นั่นคือ ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ของแต่ละสถานภาพไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

4.2.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยสถิติทดสอบ F-test สามารถอธิบายถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประเภทความพิการ ดังนี้

H_0 : การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประเภทความพิการไม่แตกต่างกัน

H_1 : การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประเภทความพิการมีความแตกต่างกัน

การวิเคราะห์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประเภทความพิการ มาทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติ F-test ได้ตามตารางที่ 4.22-4.23

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประเภทความพิการ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	7.404	8	.926	4.687	0.000*
ภายในกลุ่ม	27.052	137	.197		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 เมื่อทดสอบสมมติฐานแบ่งการวิเคราะห์ ห้อออกเป็น 9 ประเภทความพิการ ได้แก่ (1) ตาบอด (2) ตาเห็นเลือนราง (3) หูหนวก (4) หูตึง (5) ความพิการทางการสื่อความหมาย (6) ความพิการทางการเคลื่อนไหว (7) ความพิการทางร่างกาย (8) ความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม และ (9) ความพิการทางสติปัญญา โดยนำค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ของแต่ละประเภทความพิการ มาทำการวิเคราะห์ด้วยวิธี One-Way ANOVA ด้วยสถิติ F-test ได้ค่า F เท่ากับ 4.687 และค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อทดสอบสมมติฐานของ 8 ประเภทความพิการ ดังนั้น จึงปฏิเสธ H_0 หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือยอมรับ H_1 นั่นคือ ค่าเฉลี่ยการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ของแต่ละประเภทความพิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการ ภายใต้แผนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประเภทความพิการ ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe ดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้แผนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประเภทความพิการ ทดสอบเป็นรายคู่

ประเภทความพิการ	\bar{X}	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
(1) ตาบอด	4.62	-	.998	.999	.867	.171	.961	1.000	.883	1.000
(2) ตาเห็นเลือนราง	4.24	-	-	1.000	.991	.272	1.000	.992	.995	1.000
(3) หูหนวก	4.31	-	-	-	.991	.060	.952	.994	.886	1.000
(4) หูตึง	3.89	-	-	-	-	.860	.996	.438	1.000	.983
(5) ความพิการทางการสื่อความหมาย	3.29	-	-	-	-	-	.122	.003*	.511	.264
(6) ความพิการทางการเคลื่อนไหว	4.12	-	-	-	-	-	-	.116	.996	1.000
(7) ความพิการทางร่างกาย	4.51	-	-	-	-	-	-	-	.148	.999
(8) ความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม	3.97	-	-	-	-	-	-	-	-	.990
(9) ความพิการทางสติปัญญา	4.30	-	-	-	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการ ภายใต้แผนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประเภทความพิการ เมื่อทำการทดสอบเป็นรายคู่ พบความแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ความพิการทางการสื่อความหมายกับความพิการทางร่างกาย

4.2.6 ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยสถิติทดสอบ t-test สามารถอธิบายถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอาชีพ ดังนี้

H_0 : การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอาชีพ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอาชีพ มีความแตกต่างกัน

การวิเคราะห์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอาชีพ มาทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติ t-test ได้ตามตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอาชีพ

คุณภาพชีวิตของคนพิการ		อาชีพ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig
ภายใต้นโยบาย	การจ้างงานคนพิการ						
ภาพรวมคุณภาพชีวิตของคน	ทำงานในชุมชน		102	4.19	0.48	1.309	0.193
พิการภายใต้	ทำงานกับองค์กร		44	4.08	0.49		
คนพิการ	สาธารณประโยชน์						

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอาชีพ ได้แก่ ทำงานในชุมชน และทำงานกับองค์กรสาธารณประโยชน์ โดยใช้ค่าสถิติทดสอบ t (t-test) ได้ค่า ค่าสถิติ t เท่ากับ 1.309 และค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .193 ซึ่ง

มากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับ H_0 นั่นคือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการ ภายใต้ต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอาชีพไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

4.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่ประกอบด้วย ปัจจัยด้านนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ปัจจัยด้านองค์กรที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการ ปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการสำหรับคนพิการ และปัจจัยด้านภาคีเครือข่ายด้านคนพิการที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ต้นนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์

สำหรับการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4.3 นี้ ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression) ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน (stepwise regression) ซึ่งสามารถอธิบายถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ต้นนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ได้ ดังนี้

H_0 : ไม่มีปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ต้นนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์

H_1 : ปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัยมีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ต้นนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ผู้วิจัยนำการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ซึ่งเป็นวิธีการเพิ่มตัวแปรที่อธิบายหรือทำนายความแปรผันเพิ่มได้มากที่สุดมาใช้ โดยสามารถแสดงรายละเอียดได้ดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ จำนวน 4 ปัจจัย

(n=146)

ตัวแปรอิสระ (ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้าง งานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กร สาธารณประโยชน์)	Coefficients	ลำดับปัจจัยที่เข้าสู่สมการถดถอย		
		1	2	3
1. ปัจจัยด้านองค์กรที่สนับสนุน การจ้างงานคนพิการ	Standardized (Beta) Unstandardized (B)	0.784 0.949	0.523 0.632	0.382 0.462
2. ปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการ สำหรับคนพิการ	Standardized (Beta) Unstandardized (B)		0.338 0.284	0.313 0.263
3. ปัจจัยด้านนโยบายการจ้างงาน คนพิการทำงานในชุมชนและองค์กร สาธารณประโยชน์	Standardized (Beta) Unstandardized (B)			0.247 0.259
Constant		0.622	0.692	0.342
R		0.784	0.813	0.834
R ²		0.615	0.661	0.696
R ² Change		-	0.046	0.035
Std. Error of the Estimate		0.303	0.285	0.271
F		230.064	139.283	108.198
Sig. (P)		0.000*	0.000*	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมการถดถอยในการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ จำนวน 4 ปัจจัย แสดงให้เห็นว่า มี 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ดังนี้

1) ปัจจัยลำดับแรกที่เข้าสู่สมการถดถอย ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กรที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการที่อธิบายหรือทำนายความผันแปรของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้

นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ได้ร้อยละ 61.5 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($R^2=0.615$, Sig. (P) < 0.05)

2) ปัจจัยลำดับที่สองที่เข้าสู่สมการถดถอย ได้แก่ ปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการ สำหรับคนพิการที่อธิบายหรือทำนายความผันแปรของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ เพิ่มขึ้นเท่ากับร้อยละ 4.6 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (R^2 Change =0.046, Sig. (P) < 0.05)

3) ปัจจัยลำดับที่สามที่เข้าสู่สมการถดถอย ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายการจ้างงาน คนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ที่อธิบายหรือทำนายความผันแปรของการ พัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กร สาธารณประโยชน์ เพิ่มขึ้นเท่ากับร้อยละ 3.5 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (R^2 Change =0.035, Sig. (P) < 0.05)

4) เมื่อนำปัจจัยทั้ง 3 ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กรที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการ ปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการสำหรับคนพิการ และปัจจัยด้านนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงาน ในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ มารวมกันแล้ว พบว่า สามารถอธิบายความผันแปรของการ พัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กร สาธารณประโยชน์ ได้ร้อยละ 69.6 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($R^2=0.696$, Sig. (P) < 0.05)

ในขณะที่ปัจจัยที่ไม่สามารถอธิบายหรือทำนายความผันแปรของการพัฒนา คุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กร สาธารณประโยชน์ มีจำนวน 1 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านภาคีเครือข่ายด้านคนพิการ

เมื่อเปรียบเทียบน้ำหนักในการอธิบายตัวแปรอิสระในเรื่องความผันแปร ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และ องค์กรสาธารณประโยชน์ ทั้ง 3 ปัจจัย พบว่า เมื่อควบคุมปัจจัยอื่น ๆ ให้คงที่แล้ว ปัจจัยที่มีอิทธิพล และอธิบายความผันแปรเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคน พิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ได้จากมากไปหาน้อย เรียงตามลำดับได้ ดังนี้ ดังนี้ (1) ปัจจัยด้านองค์กรที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการ (Beta=0.784) (2) ปัจจัยด้านสิทธิ และ สวัสดิการสำหรับคนพิการ (Beta=0.338) และ (3) ปัจจัยด้านนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงาน ในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ (Beta=0.247) โดยพบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัย ด้านองค์กรที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการ ปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการสำหรับคนพิการ และ ปัจจัยด้านนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ มีความสัมพันธ์

เชิงบวกกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงาน ในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ หรือกล่าวได้ว่า หากมีการนำปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัยมาปฏิบัติ แล้วจะส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงาน ในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ประสบความสำเร็จมากขึ้น

ทั้งนี้ สามารถนำมาแสดงเป็นสมการถดถอยความผันแปรของตัวแปรตามที่เป็น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงาน ในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ได้ ดังนี้

$$Y = 0.622 + 0.784X_1 + 0.338X_2 + 0.247X_3$$

เมื่อกำหนดให้

Y คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงาน คนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์

X_1 คือ ปัจจัยด้านองค์กรที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการ

X_2 คือ ปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการสำหรับคนพิการ

X_3 คือ ปัจจัยด้านนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และ องค์กรสาธารณประโยชน์

จึงสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ได้ว่า ปัจจัยด้านองค์กร ที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการ ปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการสำหรับคนพิการ และปัจจัยด้าน นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และ องค์กรสาธารณประโยชน์ ซึ่งผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคน พิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ มีปัจจัย ทั้งหมดจำนวน 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กรที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการ ปัจจัยด้านสิทธิ และสวัสดิการสำหรับคนพิการ ปัจจัยด้านนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กร สาธารณประโยชน์ และปัจจัยด้านภาคีเครือข่ายด้านคนพิการ พบว่า มี 1 ปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และ องค์กรสาธารณประโยชน์ ส่วนที่เหลืออีก 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กรที่สนับสนุนการจ้างงาน คนพิการ ปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการสำหรับคนพิการ และปัจจัยด้านนโยบายการจ้างงานคน พิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ล้วนมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการ

ภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3

5.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นปลายเปิดจากคนพิการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์

5.1.1 จุดแข็งหรือข้อดีของนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์

- 1) เป็นการเพิ่มช่องทางและทางเลือกอีกช่องทางหนึ่งในการสนับสนุนให้คนพิการมีงานทำ
- 2) ทำให้คนพิการมีรายได้เลี้ยงตัวเองและครอบครัว มีกินมีใช้ในชีวิตประจำวันพึ่งพาตัวเองได้ ไม่เดือดร้อนและเป็นภาระกับคนในครอบครัว มีความเป็นอยู่และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- 3) ทำให้คนพิการได้ออกมาทำงาน ทำประโยชน์ให้กับสังคม เกิดภูมิใจในสิ่งที่ได้ทำ ช่วยให้มีอาชีพที่มีเกียรติ และได้ทำงานตามความถนัดของตนเอง
- 4) การได้ทำงานในชุมชน ใกล้บ้าน ได้อยู่กับครอบครัว อยู่ในสภาพแวดล้อมที่คุ้นเคย ทำให้ไม่ต้องเดินทางไกลไปทำงานและไม่มีค่าเช่ามาก ภาระงานมีความเหมาะสมกับความพิการ
- 5) การทำงานให้กับองค์กรสาธารณประโยชน์ ทำให้ได้มาพบปะกับประชาชน มีสังคม ได้เรียนรู้โลกภายนอก กล้าที่จะออก ทำให้มีการปรับตัวมากขึ้น และได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของชุมชนและสังคม
- 6) ได้แสดงความสามารถและพัฒนาศักยภาพของตนเอง และได้ทำประโยชน์เพื่อสังคม ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า เป็นที่ยอมรับของคนในชุมชนและสังคม
- 7) ทำให้คนพิการมีความภูมิใจที่ไม่ต้องเป็นภาระคนอื่น
- 8) ได้ทำงานแบบเพื่อช่วยเพื่อน ได้พาเพื่อนคนพิการออกสู่สังคม
- 9) คนพิการได้แสดงออกและมีความมั่นใจในตนเองมากขึ้น และรู้สึกว่าไม่ได้ค้อยค่าไปกว่าคนปกติ

5.1.2 จุดอ่อนหรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไขของนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์

- 1) เรื่องสิทธิการรักษาพยาบาลที่เปลี่ยนไป เช่น เดิมใช้สิทธิ ก.74 เมื่อเข้าทำงานตามนโยบายจ้างคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ แล้ว สิทธิจะเปลี่ยนไปเป็นประกันสังคม แต่นโยบายยังไม่ชัดเจน ทำให้สับสนต่อการใช้สิทธิรักษาพยาบาล
- 2) ยังมีการละเมิดสิทธิและการจ้างงานแบบเอาเปรียบคนพิการ
- 3) การดูแลสวัสดิการและการอำนวยความสะดวกต่อการทำงานไม่ทั่วถึง ความปลอดภัยในการทำงานต่ำ
- 4) สถานประกอบการยังไม่ค่อยเห็นความสามารถของคนพิการทำให้มีการจ้างงานคนพิการแบบปีต่อปี
- 5) นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ยังเป็นเพียงนโยบาย โดยควรเปลี่ยนให้เป็นการจ้างแบบถาวร เพื่อไม่ให้คนพิการต้องกังวลว่าจะตกงาน คนพิการยังไม่สามารถวางแผนชีวิตได้เนื่องจากการทำงานยังไม่ยั่งยืน
- 6) ขาดการเตรียมความพร้อมของคนพิการก่อนเข้าทำงานจริง และการเตรียมความพร้อมของหน่วยงานที่รับคนพิการเข้าทำงานยังไม่ดีพอ
- 7) ยังไม่มีความก้าวหน้าในการทำงาน
- 8) ต้องมีองค์กรคนพิการคอยช่วยติดตาม กำกับการทำงานของคนพิการในองค์กรสาธารณประโยชน์
- 9) สภาพร่างกายและความพิการของคนพิการเป็นอุปสรรคในการทำงาน
- 10) ค่าจ้างไม่เป็นไปตามวุฒิการศึกษาและความสามารถของคนพิการ
- 11) ปัญหาการสื่อสารของคนพิการกับเพื่อนร่วมงานและกับบุคคลอื่น เนื่องจากต้องใช้ล่ามภาษามือในการสื่อสาร
- 12) ขาดการฝึกงานเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ
- 13) การทำงานที่ซ้ำ ๆ กันทำให้ขาดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง
ด้านอื่น ๆ

5.1.3 โอกาสหรือปัจจัยสนับสนุนจากภายนอกของนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์

- 1) การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ องค์กรคนพิการ และองค์กรเอกชนในการให้โอกาสคนพิการได้มีงานทำ โดยเข้ามาจ้างงานคนพิการทำงานเพิ่มมากขึ้น

2) บริษัทเอกชนที่เข้าร่วมโครงการ ควรให้สิทธิและสวัสดิการต่างๆ เท่ากับพนักงานของบริษัท

5.1.4 อุปสรรคหรือข้อจำกัดจากภายนอกของนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงาน ในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์

- 1) บางสถานที่หรือบุคคลบางท่านยังไม่เข้าใจในการทำงานของคนพิการที่รับการทำงานตามนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์
- 2) ยังขาดการขยายนโยบายไปในวงกว้างเพื่อให้คนในสังคมรับรู้มากขึ้น และยอมรับการทำงานของคนพิการ
- 3) แนวคิดของคนทั่วไปที่มีต่อคนพิการ ที่คิดว่าคนพิการทำงานไม่ได้ สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยกับคนพิการและหน่วยงานต่างๆยังไม่เข้าใจถึงหลักการจ้างงานคนพิการที่ตีพอ
- 4) บางพื้นที่หรือหน่วยงานต่างๆในท้องถิ่นไม่เข้าใจถึงการทำงานของคนพิการ ไม่ค่อยให้ความร่วมมือ ทำให้เป็นอุปสรรคในการทำงานส่งผลต่อความสำเร็จของงานที่ทำ
- 5) ขาดการปรับปรุงด้านสิ่งอำนวยความสะดวกของสถานที่ทำงาน
- 6) ระเบียบและกฎหมายที่ไม่เอื้ออำนวยแก่คนพิการเท่าที่ควร
- 7) ถ้ามีภาคีเครือข่ายและบริษัทที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับการจ้างงานตามนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ และเห็นประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการมากกว่านี้ก็จะทำให้คนพิการมีคุณภาพชีวิตที่ดีมากขึ้น

5.1.5 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์

- 1) ควรเชิญคนพิการไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการออกนโยบาย
- 2) ต้องการให้เห็นนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ เพิ่มอายุของคนพิการที่รับเข้าทำงานมากกว่าอายุ 60 ปี โดยให้จ้างงานตามศักยภาพของคนพิการแต่ละคน เนื่องจากคนพิการบางคนอายุเกิน 60 ปี แต่ยังมีศักยภาพในการทำงานต่อได้
- 3) ต้องการให้หน่วยงานของรัฐ องค์กรและสถานประกอบการต่างๆ ได้รับรู้และเข้าใจถึงการจ้างงานคนพิการและอยากให้ได้รับการสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน
- 4) เพิ่มการจ้างงานตามศักยภาพของคนพิการให้มากขึ้น

5) ควรประเมินและติดตามการทำงานของคณพิการทุกๆปีและปรับเปลี่ยนโยกย้ายงานที่มอบหมายตามความศักยภาพของคณพิการ

6) คณพิการรุนแรงส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถสูง หน่วยงานหรือสถานประกอบการต้องให้โอกาสคณพิการเข้าทำงานพร้อมกับต้องมีสิ่งอำนวยความสะดวกให้เหมาะสมกับคณพิการ เช่น ห้องน้ำ ทางลาด และควรมีการทำสัญญาจ้างระยะยาว มีสิทธิ และสวัสดิการให้เท่าเทียมกับพนักงานปกติ เช่น ค่าล่วงเวลา โบนัส จัดไปเที่ยว เป็นต้น

7) ไม่ต้องการให้จ้างคณพิการเป็นนโยบายปีต่อปี ควรเป็นการจ้างแบบยั่งยืน เพื่อให้คณพิการสามารถวางแผนอนาคตได้

8) อยากรให้คณพิการที่ขาดโอกาสได้รับการจ้างงาน ได้รับการจ้างงานมากขึ้น โดยเฉพาะคณพิการที่การเดินทางไม่สะดวก

9) เพิ่มโอกาสและความหลากหลายของงานในการจ้างคณพิการทำงาน

5.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคณพิการภายใต้นโยบายจ้างงานคณพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์

5.2.1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคณพิการภายใต้นโยบายจ้างงานคณพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ด้านร่างกาย ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นตรงกันว่า นโยบายจ้างงานคณพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ทำให้คณพิการได้มีโอกาสใช้ร่างกายในการทำงาน ทำให้ร่างกายได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพ และคณพิการเกิดการพัฒนาร่างกายจากการทำงานร่วมกับคนในองค์กร

5.2.2 การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคณพิการภายใต้นโยบายจ้างงานคณพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ด้านจิตใจ ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นตรงกันว่า นโยบายจ้างงานคณพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ทำให้คณพิการมีความภาคภูมิใจ และเห็นคุณค่าในคนที่สามารถพึ่งตนเองได้ มีความมั่นใจในตนเอง กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออกมากขึ้น และทำให้มีจิตใจที่เข้มแข็งยิ่งขึ้นจากการทำงาน

5.2.3 การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคณพิการภายใต้นโยบายจ้างงานคณพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นตรงกันว่า นโยบายจ้างงานคณพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างคณพิการกับผู้คนในชุมชนและสังคม คนในสังคมมีทัศนคติที่ดีขึ้นเกิดการยอมรับและเห็นคุณค่าในตัวคณพิการ และทำให้คณพิการมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ในสังคมมากขึ้น

5.2.4 การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ด้านสิ่งแวดล้อม ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นตรงกันว่านโยบายจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ทำให้ชุมชนหรือองค์กรสาธารณประโยชน์ มีการพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่คนพิการเป็นอย่างดี คนพิการมีความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิตเนื่องจากการทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่คุ้นเคย

5.2.5 การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ด้านเศรษฐกิจสังคม ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นตรงกันว่านโยบายจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ทำให้คนพิการมีรายได้ที่มั่นคง มีเงินใช้จ่ายในการดำรงชีวิตสำหรับตัวเองและครอบครัว บ้านหรือที่อยู่อาศัยมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีสิ่งอำนวยความสะดวกหรืออุปกรณ์เครื่องใช้ในบ้านเพิ่มมากขึ้น และมีเงินเก็บออมไว้ใช้ในยามขาดส่น

5.2.6 การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ด้านการพัฒนาตนเองและการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นตรงกันว่านโยบายจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ทำให้คนพิการมีการพัฒนาตนเอง มีการพัฒนาด้านทักษะการพัฒนาความรู้เพิ่มมากขึ้นจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากการทำงาน เกิดการเรียนรู้งานเท่ากับคนปกติ คนพิการได้พัฒนาประสบการณ์ในการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน การได้ทำงาน ได้พบปะผู้อื่นที่หลากหลายทำให้คนพิการกล้าที่จะแสดงออก กล้าคิด กล้าทำมากขึ้น โดยที่ไม่รู้สึกอายว่าเป็นคนพิการ

5.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิค SWOT ที่ได้จากการสัมภาษณ์ตัวแทนนายจ้างผู้ดูแลคนพิการที่ทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ นั้น ผู้วิจัยได้นำเทคนิคการวิเคราะห์แบบ SWOT มาใช้เป็นแนวทางกำหนดกรอบในการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และข้อจำกัดของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ โดยข้อมูลนั้นได้จากการสัมภาษณ์ผู้ริเริ่มนโยบาย เลขานุการนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์ และตัวแทนนายจ้างผู้ดูแลคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์ เพื่อศึกษาเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการจดบันทึก

มาสังเคราะห์เชิงเนื้อหา พร้อมนำเสนอในรูปแบบการเขียนบรรยายความเรียง โดยแยกแยะออกมาเป็นประเด็น ๆ ดังต่อไปนี้

5.3.1 จุดแข็งหรือข้อดีของนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ที่ทำให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประสบความสำเร็จ

ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 6 ท่านเกี่ยวกับจุดแข็งหรือข้อดีของนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ที่ทำให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์และสรุปความออกมาได้ 4 ข้อ ดังนี้

- 1) คนพิการมีความสามารถในการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานได้
- 2) คนพิการมีความพยายามและตั้งใจในการทำงานมากเพราะต้องการมีส่วนร่วมในการหาเงินใช้จ่ายและต้องการลดภาระในครอบครัว
- 3) คนพิการสามารถนำความรู้และศักยภาพที่มีอยู่ไปใช้ในการปฏิบัติงานในหลาย ๆ ตำแหน่งเหมือนคนปกติ
- 4) คนพิการเป็นผู้ที่สามารถพัฒนาการเรียนรู้การทำงาน และการเข้าสังคมได้เป็นอย่างดี

5.3.2 จุดอ่อนหรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไขของนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ที่ทำให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประสบความสำเร็จ

ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 6 ท่านเกี่ยวกับจุดอ่อนหรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไขของนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ที่ทำให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์ และสรุปความออกมาได้ 7 ข้อ ดังนี้

- 1) สรีระทางร่างกายความพิการทำให้คนพิการมีข้อจำกัดในการทำงานในบางตำแหน่ง
- 2) คนพิการบางประเภทมีการรับรู้ น้อยมาก จึงส่งผลให้ความสามารถทำงานน้อยมาก
- 3) มีคุณวุฒิทางการศึกษาที่ต่ำกว่าคนปกติจึงทำให้มีโอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานน้อย
- 4) มีคนพิการเข้าร่วมนโยบายจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์ค่อนข้างน้อย

5) ประเภทของคนพิการมีหลายประเภทจึงส่งผลให้ยากและอาจเกิดความสับสนในการจัดหาดำเน่งงานเพื่อมอบหมายงานให้เหมาะสมคนพิการแต่ละประเภท

6) คนพิการและผู้ดูแลยังขาดทักษะด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานผ่านแอปพลิเคชันในแต่ละวัน

7) สุขภาพของคนพิการเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คนพิการไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน

5.3.3 โอกาสหรือปัจจัยสนับสนุนจากภายนอกของนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ที่ทำให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประสบความสำเร็จ

ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 6 ท่านเกี่ยวกับโอกาสหรือปัจจัยสนับสนุนจากภายนอกของนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ที่ทำให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์และสรุปความออกมาได้ 10 ข้อ ดังนี้

1) ภาครัฐมีนโยบายและมีกฎหมายในการจ้างงานคนพิการพร้อมทั้ง มีการตรวจสอบและการติดตามให้หน่วยงานมีการจ้างงานคนพิการอย่างจริงจัง

2) ภาครัฐมีการประชาสัมพันธ์ถึงข้อกำหนดเกี่ยวกับการให้มีการจ้างงานคนพิการให้ทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์

3) นโยบายของรัฐสามารถสร้างภาพลักษณ์ทางการตลาดให้กับองค์กรได้ในด้านการสร้างความเท่าเทียมกันในสังคมและการตอบแทนสังคม

4) มีเงินจำนวนมากจากกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการที่สามารถใช้ในการช่วยเหลือคนพิการ

5) มีกฎหมายรองรับสิทธิพิเศษแก่คนพิการ

6) ภาครัฐให้คนพิการมีสิทธิในการได้รับค่าตอบแทนในการช่วยเหลือจากภาครัฐ

7) ครอบครัวและสังคมคนรอบข้างเปิดโอกาส ยอมรับ และเห็นคุณค่าของคนพิการมากขึ้น

8) คนพิการมีโอกาสในการเลือกทำงานกับหน่วยงานที่ตนมีความสะดวกในการเดินทางและมีความคุ้นชินกับคนในชุมชนที่ทำงานได้

9) พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มาตรา 35 มีข้อกำหนดที่สอดคล้องกับข้อจำกัดด้านความพิการ เพื่อลดภาวะการเสี่ยงต่อสุขภาพ หรือเพิ่มความพิการ

10) เครือข่ายประชาสังคมและบุคลากรด้านงานวิชาการจากสถาบันทางการศึกษาให้การยอมรับการทำงานร่วมกับคนพิการเป็นอย่างดี

5.3.4 อุปสรรคหรือข้อจำกัดจากภายนอกของนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ที่ทำให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประสบความสำเร็จ

ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 6 ท่านเกี่ยวกับอุปสรรคหรือข้อจำกัดจากภายนอกของนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ที่ทำให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์และสรุปความออกมาได้ 10 ข้อ ดังนี้

- 1) ปัญหาอุปสรรค ด้านการเดินทาง ระยะทาง ค่าเดินทาง และระบบขนส่งคนพิการ
- 2) ปัญหาด้านทัศนคติของคนทั่วไปมองคนพิการว่าคนพิการไม่สามารถประกอบอาชีพ และคนพิการต้องการแต่การสงเคราะห์เท่านั้น
- 3) ข้อจำกัดจากข้อกฎหมายหรือระเบียบต่าง ๆ ทำให้ผู้ประกอบการไม่กล้าที่จะเข้าร่วมโครงการ
- 4) ปัญหาเจ้าหน้าที่รัฐไม่เข้าใจระบบการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ จึงทำให้การประสานงานล่าช้า
- 5) หน่วยงานขาดความพร้อมในการรับคนพิการเข้ามาทำงาน โดยมองในเรื่องการรองรับในเรื่องความแตกต่างทางกายภาพ ข้อจำกัดทางร่างกาย และการศึกษา คนพิการมีค่าตอบแทนจึงต่ำกว่า รวมทั้งความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเลื่อนขั้น และการขึ้นเงินเดือน เป็นต้น
- 6) หน่วยงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ยังขาดสิ่งอำนวยความสะดวกด้านกายภาพแก่คนพิการเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกแก่คนพิการในการทำงาน
- 7) หน่วยงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ยังขาดความเข้าใจในความพิการแต่ละประเภทของคนพิการ
- 8) ภาครัฐยังทำงานเฉพาะการกำกับและตรวจสอบให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย โดยยังขาดการส่งเสริมการปฏิบัติให้เกิดผลดีขึ้นต่อคนพิการอย่างแท้จริง

9) องค์กรด้านคนพิการ ยังขาดทำงานร่วมกับภาคเอกชน หรือสถานประกอบการต่าง ๆ และมักเรียกร้องให้ภาครัฐเป็นผู้ดำเนินการแทน

10) ภาคเอกชน มีการปฏิบัติตามกฎหมาย แต่ไม่ได้มีการตระหนักถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการจริง ๆ

จากการทบทวนข้อมูลสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับจุดแข็งหรือข้อดี จุดอ่อน หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไข โอกาสหรือปัจจัยสนับสนุนจากภายนอก และอุปสรรคหรือข้อจำกัดจากภายนอกของนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ที่ทำให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประสบความสำเร็จที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 6 ท่าน ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่สัมภาษณ์มาจัดลำดับความสำคัญโดยการถ่วงน้ำหนักจากจำนวนผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ในประเด็นนั้น ๆ และนำมาสรุปเป็นตารางหมวดหมู่ตามสภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อใช้ในการกำหนดเป็นมุมมองของนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ที่ทำให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประสบความสำเร็จ โดยใช้เทคนิค ทาวส์ แมททริก (TOWS Matrix) มาประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์ อันนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ และข้อเสนอแนะสำหรับนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ที่ทำให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประสบความสำเร็จตามลำดับ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ โดยใช้ทาวส์แมททริก (TOWS Matrix)

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
1. ภาครัฐมีนโยบายและมีกฎหมายในการจ้างงานคนพิการพร้อมทั้งมีการตรวจสอบและการติดตามให้หน่วยงานมีการจ้างงานคนพิการอย่างจริงจัง	1. ปัญหาอุปสรรค ด้านการเดินทาง ระยะทาง ค่าเดินทาง และระบบขนส่งคนพิการ
2. ภาครัฐมีการประชาสัมพันธ์ถึงข้อกฎหมายเกี่ยวกับการให้มีการจ้างงานคนพิการให้ทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์	2. ปัญหาด้านทัศนคติของคนทั่วไป มองคนพิการว่าคนพิการไม่สามารถประกอบอาชีพ และคนพิการต้องการแต่การสงเคราะห์เท่านั้น

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
3. นโยบายของรัฐสามารถสร้างภาพลักษณ์ทางการตลาดให้กับองค์กรได้ในด้านการสร้างความเท่าเทียมกันในสังคมและการตอบแทน4. มีเงินจำนวนมากจากกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการที่สามารถใช้ในการช่วยเหลือคนพิการ	3. ข้อจำกัดจากข้อกฎหมายหรือระเบียบต่าง ๆ ทำให้ผู้ประกอบการไม่กล้าที่จะเข้ามาร่วมโครงการ
5. มีกฎหมายรองรับสิทธิพิเศษแก่คนพิการ	4. ปัญหาเจ้าหน้าที่รัฐไม่เข้าใจระบบการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์การสาธารณประโยชน์ จึงทำให้การประสานงานล่าช้า
6. ภาครัฐให้คนพิการมีสิทธิในการได้รับค่าตอบแทนในการช่วยเหลือจาก ภาครัฐ	5. หน่วยงานขาดความพร้อมในการรับคนพิการเข้ามาทำงานโดยมองในเรื่องการรองรับในเรื่องความแตกต่างทางกายภาพ ข้อจำกัดทางร่างกาย และการศึกษา คนพิการมีค่าตอบแทนจึงต่ำกว่า รวมทั้งความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเลื่อนขั้น และการขึ้นเงินเดือน เป็นต้น
7. ครอบครัวและสังคมคนรอบข้างเปิดโอกาส ยอมรับ และเห็นคุณค่าของคนพิการมาก	6. สถานประกอบการขาดสิ่งอำนวยความสะดวกด้านกายภาพ แก่คนพิการเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกแก่คนพิการในการทำงาน
8. คนพิการมีโอกาสในการเลือกทำงานกับหน่วยงานที่ตนมีความสะดวกในการเดินทางและมีความคุ้นชินกับคนในชุมชนที่ทำงานได้	7. สถานประกอบการขาดความเข้าใจในความพิการแต่ละประเภทของคนพิการ
	8. ภาครัฐยังทำงานเฉพาะการกำกับและตรวจสอบให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย โดยยังขาดการส่งเสริมการปฏิบัติให้เกิดผลดีขึ้นต่อคนพิการอย่างแท้จริง

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

	โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
	<p>9. พรบ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มาตรา 35 มีข้อกำหนดที่สอดคล้องกับข้อจำกัดด้านความพิการ เพื่อลดภาวะการเสี่ยงต่อสุขภาพหรือเพิ่มความพิการ</p> <p>10. เครือข่ายประชาสังคมและบุคลากรด้านงานวิชาการจากสถาบันทางการศึกษาให้การยอมรับการทำงานร่วมกับคนพิการเป็นอย่างดี</p>	<p>9. องค์กรด้านคนพิการ ยังขาดทำงานร่วมกับภาคเอกชนหรือสถานประกอบการต่าง ๆ และมักเรียกร้องให้ภาครัฐเป็นผู้ดำเนินการแทน</p> <p>10. ภาคเอกชน มีการปฏิบัติตามกฎหมายแต่ไม่ได้มีการตระหนักถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการจริง ๆ</p>
จุดแข็ง (Strength)	SO Strategy (Strength + Opportunity) กลยุทธ์เชิงรุก	ST Strategy (Strength + Threat) กลยุทธ์เชิงรับ/เชิงป้องกัน
<p>1. คนพิการมีความสามารถในการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานได้</p> <p>2. คนพิการมีความพยายามและตั้งใจในการทำงานมากเพราะต้องมีส่วนร่วมในการหาเงินใช้จ่ายและต้องการลดภาระในครอบครัว</p> <p>3. คนพิการสามารถนำความรู้และศักยภาพที่มีอยู่ไปใช้ในการปฏิบัติ งานในหลาย ๆ ตำแหน่งเหมือนคนปกติ</p>	<p>1. จัดตั้งกองทุนเพื่อสร้างผู้ประกอบการคนพิการให้สามารถประกอบอาชีพเป็นเจ้าของกิจการเล็ก ๆ ของตนเองได้ (S2 + O4)</p> <p>2. จัดประชาสัมพันธ์ในแง่การสร้างภาพลักษณ์ให้กับหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการโดยเน้นประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนและองค์กรอื่นๆ มองเห็นว่าคนพิการสามารถทำงานได้จริง (S1 + S2 + O3)</p> <p>3. ชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ควรมีการจัดระบบตำแหน่งในการจ้างงานคนพิการที่สอดคล้องกับประเภทและจำนวนของคนพิการ (S1 + O1 + O9)</p>	<p>1. ชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ควรเปิดโอกาสให้คนพิการสามารถรับงานมาทำที่บ้านได้ เพื่อลดปัญหาเรื่องการ เดินทาง และระบบรับส่งคนพิการ (S2 + T1)</p> <p>2. จัดกิจกรรมแสดงผลงานและผลการทำงานของคนพิการเพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติและมุมมองของคนทั่วไปที่มองว่าผู้พิการเป็นภาระและไม่สามารถทำงานได้ (S2+S3+ T2)</p> <p>3. ภาครัฐควรเดินหน้าให้การสนับสนุนส่งเสริมคนพิการให้มีงานทำ รวมถึงสนับสนุนสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแก่คนพิการอย่างจริงจัง เพราะเมื่อ</p>

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

จุดแข็ง (Strength)	SO Strategy (Strength + Opportunity) กลยุทธ์เชิงรุก	ST Strategy (Strength + Threat) กลยุทธ์เชิงรับ/เชิงป้องกัน
4. คนพิการเป็นผู้ที่สามารถพัฒนาการเรียนรู้การทำงานและการเข้าสังคมได้เป็นอย่างดี	<p>4. จัดอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพคนพิการให้สอดคล้องกับนโยบายตลาดแรงงานในประเทศ พิกัด (S4 + O1 + O4)</p> <p>5. สัมมนาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงานของคนพิการต่างหน่วยงาน เพื่อการถอดบทเรียนที่เอื้ออำนวยและเป็นประโยชน์ในการทำงานของคนพิการ (S4 + O8)</p> <p>6. จัดให้มีการบำบัดรักษาและส่งเสริมสุขภาพของคนพิการทุกหน่วยงาน (S2 + O9)</p> <p>7. จัดตั้งทีมวิทยากรคนพิการในการทำกิจกรรมถ่ายทอดความรู้ด้านวิชาการเพื่อเพิ่มทักษะความสามารถให้แก่คนพิการคนอื่น ๆ (S3 + O10)</p> <p>8. ชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ควรเลือกผู้ดูแลคนพิการที่มีความรู้ด้านโภชนาการคอยให้คำแนะนำเรื่องสุขภาพและการบริโภคให้แก่คนพิการ (S2 + O6)</p>	<p>คนพิการสามารถดูแลเลี้ยงดูตนเองได้ก็จะสามารถลดภาระของรัฐอย่างแท้จริง (S1 + S2 + T8)</p> <p>4. ภาครัฐ องค์กรด้านคนพิการ องค์กรสาธารณประโยชน์ ภาค เอกชน และชุมชน ควรมีความมือร่วมใจกันเป็นภาคีเพื่อขับเคลื่อนช่วยเหลือคนพิการให้มีความสามารถพัฒนาทั้งด้านฝีมือชีวิต ความเป็นอยู่ และอยู่ร่วมกันเป็นสังคมที่เอื้ออาทรต่อกัน (S1 + S2 + T11)</p>

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

จุดอ่อน (Weakness)	WO Strategy (Weakness + Opportunity) กลยุทธ์เชิงปรับ/เชิงพัฒนา	WT Strategy (Weakness + Threat) กลยุทธ์เชิงเปลี่ยน/เชิงประคองตัว
<ol style="list-style-type: none"> 1. สรีระทางร่างกายความ พิการ ทำให้คนพิการมีข้อจำกัดในการทำงานในบางตำแหน่ง 2. คนพิการบางประเภทมี การรับรู้ น้อยมาก จึงส่งผลให้ ความสามารถทำงานน้อยมาก 3. มีคุณวุฒิทางการศึกษาที่ต่ำว่า คนปกติจึงทำให้มีโอกา สในความก้าว หน้าในหน้าที่ การงานน้อย 4. มีคนพิการเข้าร่วม นโยบายจ้างงานคนพิการ ทำงานในชุมชนและ องค์กรสาธารณประโยชน์ ก่อนข้างน้อย 5. ประเภทของคนพิการมีหลาย ประเภทจึงส่งผล ให้ยากและอาจ เกิดความ สับสนในการจัดหา ตำแหน่งงานเพื่อ มอบหมายงานให้ เหมาะสมคนพิการแต่ละ ประเภท 6. คนพิการและผู้ดูแลยังขาด ทักษะ ด้านการรายงานผลการ ปฏิบัติงานผ่านแอปพลิเคชันใน แต่ละวัน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ภาครัฐควรสร้างระบบฐานข้อมูล ประวัติคนพิการแต่ละประเภท เพื่อใช้ในการประชาสัมพันธ์ถึง สิทธิและความเหลือที่คนพิการจะ ได้รับเพื่อจูงใจให้ผู้พิการทั้งหมด มาเข้าร่วมนโยบายการจ้างงานคน พิการทำงานในชุมชนและองค์กร สาธารณประโยชน์ (W4 + O6) 2. จัดอบรมเพิ่มทักษะและความรู้ให้ คนพิการมีความรู้และ ความสามารถที่หลากหลายมากขึ้นจนสามารถทำงานได้หลาย หน้าที่ได้ (W5 + O4) 3. สร้างที่พี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำ คนพิการและคนดูแลคนพิการ เกี่ยวกับการใช้แอปพลิเคชัน ในการทำงานและการรายงาน ผลการปฏิบัติงานในแต่ละวัน (W5 + O4) 4. ภาครัฐควรเพิ่มอัตราค่าตอบแทน ในการช่วยเหลือแก่คนพิการที่มี ความรับรู้ น้อยให้มากขึ้น (W2 + O6) 5. ภาครัฐควรจัดการศึกษาเพื่อให้คน พิการมีความรู้ความสามารถและมี คุณวุฒิทางการศึกษาเพิ่มมากขึ้น (W3 + O4) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับประเภท ความพิการพร้อมทั้งจัดทำ ฐานข้อมูลของคนพิการให้ สอดคล้องกัน เพื่อใช้เป็นคู่มือ ในการจ้างงานของสถาน ประกอบการทุกแห่ง (W1 + W5 + T7) 2. ภาครัฐควรจัดระบบการจ้างงาน คนพิการที่มีมาตรฐานเดียวกัน พร้อมทั้งควรจัดอบรมเจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความเข้าใจ ในหลักการเหตุผลและขั้นตอน การจ้างงานคนพิการไปใน ทิศทางเดียวกัน (W1 + W5 + T4 + T7) 3. ภาครัฐควรมีมาตรการบังคับทาง กฎหมายอย่างเข้มแข็งในการเร่ง ให้สถานประกอบการพร้อมรับ คนพิการเข้าทำงานอย่างจริงจัง พร้อมกับเข้าช่วยเหลือและแจ้ง สิทธิประโยชน์ให้คนพิการเข้า ร่วมโครงการและเข้าทำงานกับ ชุมชนและองค์กร สาธารณประโยชน์มากขึ้น (W4 + T5)

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

จุดอ่อน (Weakness)	WO Strategy (Weakness + Opportunity) กลยุทธ์เชิงปรับ/เชิงพัฒนา	WT Strategy (Weakness + Threat) กลยุทธ์เชิงเปลี่ยน/เชิงประคองตัว
7. สุขภาพของคนพิการเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คนพิการไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน	6. จัดอบรมและพัฒนาศักยภาพ ความชำนาญเฉพาะด้านของคนพิการที่ สอดรับกับสภาพร่างกายและประเภท ความพิการพร้อมกับจัดตำแหน่งงาน ว่างรองรับ โดยผสานความร่วมมือกับเครือข่ายประชาสังคม ชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์ ทุกแห่ง (W1 + O9 + O10)	4. ภาครัฐควรเป็นผู้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์จ้างงานคนพิการและคอยกำกับดูแลรวมถึงตรวจสอบให้คนพิการได้รับการสนับสนุนในการทำงานด้วยความภาคภูมิใจ เห็นคุณค่าของตนและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอย่างแท้จริง (W1 + W2 + W3 +T8) 5. องค์กรด้านคนพิการควรผสมความร่วมมือด้านการตอบแทนทางสังคมกับภาคเอกชน หรือสถานประกอบการต่าง ๆ ในเรื่องการให้ความช่วยเหลือ พัฒนาศักยภาพ ส่งเสริมสุขภาพของคนพิการ เพื่อให้คนพิการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและสามารถอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างภาคภูมิใจ (W1 + W2 + W3 +T9)

จากตารางที่ 4.51 ผู้วิจัยได้นำจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงาน คนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ มาวิเคราะห์เป็นข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์เชิงรุก กลยุทธ์เชิงรับ หรือเชิงป้องกัน กลยุทธ์เชิงปรับหรือเชิงพัฒนา และกลยุทธ์เชิงเปลี่ยนหรือเชิงประคองตัว เพื่อเป็น

แนวทางในการการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงาน คนพิการทำงาน ในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากกลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy)

1.1 จัดตั้งกองทุนเพื่อสร้างผู้ประกอบการคนพิการให้สามารถประกอบอาชีพ เป็นเจ้าของกิจการเล็ก ๆ ของตนเองได้ (S2 + O4)

1.2 จัดประชาสัมพันธ์ในแง่การสร้างภาพลักษณ์ให้กับหน่วยงานที่เข้าร่วม โครงการ โดยเน้นประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนและองค์กรอื่น ๆ มองเห็นว่าคนพิการสามารถ ทำงานได้จริง (S1 + S2 + O3)

1.3 ชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ควรมีการจัดระบบตำแหน่งในการ จ้างงานคนพิการที่สอดคล้องกับประเภทและจำนวนของคนพิการ (S1 + O1 + O9)

1.4 จัดอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพคนพิการให้สอดคล้องกับนโยบาย ตลาดแรงงานในประเทศ พิกัด (S4 + O1 + O4)

1.5 จัดสัมมนาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงานของคน พิกัดต่างหน่วยงาน เพื่อการถอดบทเรียนที่เอื้ออำนวยและเป็นประโยชน์ในการทำงานของคน พิกัด (S4 + O8)

1.6 จัดให้มีการบำบัดรักษาและส่งเสริมสุขภาพของคนพิการทุกหน่วยงาน (S2 + O9)

1.7 จัดตั้งทีมวิทยากรคนพิการในการทำกิจกรรมถ่ายทอดความรู้ด้านวิชาการ เพื่อเพิ่มทักษะความสามารถให้แก่คนพิการคนอื่น ๆ (S3 + O10)

1.8 ชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ควรเลือกผู้ดูแลคนพิการที่มีความรู้ ด้านโภชนาการคอยให้คำแนะนำเรื่องสุขภาพและการบริโภคให้แก่คนพิการ (S2 + O6)

2. ข้อเสนอแนะจากกลยุทธ์เชิงรับหรือกลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategy)

2.1 ชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ควรเปิดโอกาสให้คนพิการสามารถ รับงานมาทำที่บ้านได้ เพื่อลดปัญหาเรื่องการเดินทาง และระบบรับส่งคนพิการ (S2 + T1)

2.2 จัดกิจกรรมแสดงผลงานและผลการทำงานของคนพิการเพื่อปรับเปลี่ยน ทัศนคติและมุมมองของคนทั่วไปที่มองว่าผู้พิการเป็นภาระและไม่สามารถทำงานได้ (S2+ S3 + T2)

2.3 ภาครัฐควรเดินหน้าให้การสนับสนุนส่งเสริมคนพิการให้มีงานทำรวมถึง สนับสนุนสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแก่คนพิการอย่างจริงจัง เพราะเมื่อคนพิการสามารถดูแลเลี้ยง ตนเองได้ก็จะสามารถลดภาระของรัฐอย่างแท้จริง (S1 + S2 + T8)

2.4 ภาครัฐ องค์กรด้านคนพิการ องค์กรสาธารณประโยชน์ ภาคเอกชน และชุมชน ควรมีความมือร่วมใจกันเป็นภาคีเพื่อขับเคลื่อนช่วยเหลือคนพิการให้มีงานทำ

มีการพัฒนาทั้งด้านฝีมือ ชีวิต ความเป็นอยู่ และอยู่ร่วมกันเป็นสังคมที่เอื้ออาทรต่อกัน (S1 + S2 + T11)

3. ข้อเสนอแนะจากกลยุทธ์เชิงปรับหรือกลยุทธ์เชิงพัฒนา (WO Strategy)

3.1 ภาครัฐควรสร้างระบบฐานข้อมูลประวัติคนพิการแต่ละประเภท เพื่อใช้ในการประชาสัมพันธ์ถึงสิทธิและความเหลือที่คนพิการจะได้รับ เพื่อจูงใจให้ผู้พิการทั้งหมดมาเข้าร่วมนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ (W4 + O6)

3.2 จัดอบรมเพิ่มทักษะและความรู้ให้คนพิการมีความรู้และความสามารถที่หลากหลายมากขึ้นจนสามารถทำงานได้หลายหน้าที่ได้ (W5 + O4)

3.3 สร้างที่ที่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำคนพิการและคนดูแลคนพิการเกี่ยวกับการใช้แอปพลิเคชันในการทำงานและการรายงานผลการปฏิบัติงานในแต่ละวัน (W5 + O4)

3.4 ภาครัฐควรเพิ่มอัตราค่าตอบแทนในการช่วยเหลือแก่คนพิการที่มีความรับรู้น้อยให้มากขึ้น (W2 + O6)

3.5 ภาครัฐควรจัดการศึกษาเพื่อให้คนพิการมีความรู้ความสามารถ และมีคุณวุฒิทางการศึกษาเพิ่มมากขึ้น (W3 + O4)

3.6 จัดอบรมและพัฒนาศักยภาพความชำนาญเฉพาะด้านของคนพิการที่สอดคล้องกับสภาพร่างกายและประเภทความพิการพร้อมกับจัดตำแหน่งงานไว้รองรับ โดยผสมความร่วมมือกับเครือข่ายประชาสังคม ชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์ ทุกแห่ง (W1 + O9 + O10)

4. ข้อเสนอแนะจากกลยุทธ์เชิงเปลี่ยนหรือกลยุทธ์เชิงประคองตัว (WT Strategy)

4.1 จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับประเภทความพิการพร้อมทั้งจัดทำฐานข้อมูลของคนพิการให้สอดคล้องกัน เพื่อใช้เป็นคู่มือในการจ้างงานของสถานประกอบการทุกแห่ง (W1 + W5 + T7)

4.2 ภาครัฐควรจัดระบบการจ้างงานคนพิการที่มีมาตรฐานเดียวกันพร้อมทั้งควรจัดอบรมเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในหลักการ เหตุผลและขั้นตอนการจ้างงานคนพิการไปในทิศทางเดียวกัน (W1 + W5 + T4 + T7)

4.3 ภาครัฐควรมีมาตรการบังคับทางกฎหมายอย่างเข้มแข็งในการเร่งให้สถานประกอบการพร้อมรับคนพิการเข้าทำงานอย่างจริงจัง พร้อมกับเข้าช่วยเหลือและแจ้งสิทธิประโยชน์ให้คนพิการเข้าร่วมโครงการและเข้าทำงานกับชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ มากขึ้น (W4 + T5)

4.4 ภาครัฐควรเป็นผู้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์จ้างงานคนพิการและคอยกำกับดูแลรวมถึงตรวจสอบให้คนพิการได้รับการสนับสนุนในการทำงานด้วยความภาคภูมิใจ เห็นคุณค่าของตนและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอย่างแท้จริง (W1 + W2 + W3 + T8)

4.5 องค์กรด้านคนพิการควรประสานความร่วมมือด้านการตอบแทนทางสังคมกับภาคเอกชนหรือสถานประกอบการต่าง ๆ ในเรื่องการให้ความช่วยเหลือ พัฒนาศักยภาพ ส่งเสริมสุขภาพของคนพิการ เพื่อให้คนพิการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและสามารถอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างภาคภูมิใจ (W1 + W2 + W3 +T9)

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้นำมาสรุปเป็นสาระสำคัญได้ ดังนี้

5.1 ควรมีการกำกับติดตามในรูปแบบกัลยาณมิตร เพื่อช่วยเหลือทั้งสองฝ่ายคือ คนพิการ และผู้จ้าง

5.2 ควรมีการวางแผนและออกแบบงานเพื่อให้เหมาะสมกับประเภทความพิการ และให้มีการส่งเสริมพัฒนาทักษะแก่คนพิการทำงานตำแหน่งหน้าที่นั้น ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพ

5.3 ควรคำนึงถึงคนพิการทุกระดับ เช่น คนพิการที่ใช้รถเข็น อาจหาเครื่องมือเพื่อช่วยให้คนพิการที่ใช้รถเข็นได้เข้าทำงานได้

5.4 ควรทำวิจัยเป็นระยะ ๆ เมื่อมีการติดตามผลคุณภาพชีวิตของคนพิการเพื่อพัฒนาระบบการจ้างงานให้ทั่วถึง และเท่าเทียม

5.5 ควรดำเนินการนโยบายจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์ควบคู่ไปกับการเตรียมความพร้อม และพัฒนาให้คนพิการสามารถเข้าสู่การจ้างงานในระบบสถานประกอบการได้ในอนาคต

5.6 ควรปรับเพิ่มค่าแรงเป็นเงินเดือนให้เพียงพอ และสอดคล้องกับค่าใช้จ่ายของคนพิการตามสภาพเศรษฐกิจ

5.7 ควรมีการประชาสัมพันธ์จากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เพื่อขยายโอกาสให้ครอบคลุมในทุก ๆ พื้นที่ เพื่อคนพิการสามารถเข้าร่วม โครงการได้อย่างทั่วถึง

5.8 ภาครัฐควรลดขั้นตอน และกระบวนการปฏิบัติงานให้น้อยลงเท่าที่จำเป็น

5.9 ควรมีแนวทางที่ชัดเจนในการป้องกันผู้ที่แอบแฝงหาผลประโยชน์กับคนพิการ

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอไว้ 3 หัวข้อ ได้แก่ สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามในการวิจัยไว้ 3 ประการ ได้แก่ (1) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ประสบความสำเร็จอยู่ในระดับใด (2) ปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ และ (3) นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ควรมีแนวทางอย่างไรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้นในอนาคต และจากปัญหาการวิจัยทั้ง 3 ประการ ผู้วิจัยได้นำมากำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยที่สอดคล้องกัน เพื่อหาคำตอบและข้อค้นพบจากการวิจัยได้ดังนี้ คือ (1) เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ และ (3) เพื่อพัฒนา และเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์ให้ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้นในอนาคต

สำหรับกรอบแนวคิดในการวิจัย ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม โดยตัวแปรอิสระในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ (1) เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ปัจจัยด้านนโยบายการจ้างงาน

คนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ จำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปร วัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย ตัวแปรทรัพยากรของนโยบาย ตัวแปรการสื่อสารระหว่าง องค์กรและการขับเคลื่อนกิจกรรม ตัวแปรลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ตัวแปร สภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง และตัวแปรการยอมรับของผู้ปฏิบัติ (2) ปัจจัยด้านองค์กรที่ สนับสนุนการจ้างงานคนพิการ จำนวน 11 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ตัวแปร เงินเดือนหรือค่าตอบแทน ตัวแปรความมั่นคงในการทำงาน ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแปรความปลอดภัยในการทำงาน ตัวแปรการปกครองบังคับบัญชา ตัวแปรความสำเร็จในงาน ตัวแปรการได้รับการยอมรับนับถือ ตัวแปรลักษณะของงานที่ทำ ตัวแปรความรับผิดชอบ และตัว แปรความก้าวหน้าในชีวิต (3) ปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการสำหรับคนพิการ จำนวน 8 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรการฟื้นฟูสมรรถภาพ ตัวแปรการศึกษา ตัวแปรข้อมูลข่าวสาร บริการโทรคมนาคม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ตัวแปรเบี้ยความพิการ ตัวแปรการปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่ อาศัย ตัวแปรกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตัวแปรสิทธิหลักประกันสุขภาพ และประกันสังคม และตัวแปรสิ่งอำนวยความสะดวก และ (4) ปัจจัยด้านภาคีเครือข่ายด้านคนพิการ จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรหน่วยงานภาครัฐ และตัวแปรองค์กรด้านคนพิการ โดยกำหนด ให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการภายใต้แผนนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กร สาธารณประโยชน์เป็นตัวแปรตาม

ผู้วิจัยได้นำวัตถุประสงค์การวิจัยมาร่วมกำหนดสมมติฐานการวิจัยให้สอดคล้องกัน ดังนี้ (1) วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ จึงตั้งสมมติฐานว่า ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการ ทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์มีมากกว่าร้อยละ 80 (2) วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงาน ในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ จึงตั้งสมมติฐานไว้ 2 สมมติฐาน คือ การพัฒนาคุณภาพ ชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กร สาธารณประโยชน์ มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล และมีปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัย ที่ประกอบไปด้วยปัจจัยด้านนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กร สาธารณประโยชน์ ปัจจัยด้านองค์กรที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการ ปัจจัยด้านสิทธิ และ สวัสดิการสำหรับคนพิการ และปัจจัยด้านภาคีเครือข่ายด้านคนพิการที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนา คุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กร

สาธารณประโยชน์ และ (3) วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ให้ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้นในอนาคต สำหรับวัตถุประสงค์ข้อนี้ไม่ได้ตั้งสมมติฐานไว้เนื่องจากเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ

รูปแบบการวิจัยผู้วิจัยใช้แบบการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-experimental Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) แบบตัดขวาง ประชากรประกอบด้วย คนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ในปี พ.ศ. 2558 จำนวน 229 คน สำหรับวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ ทาโรยามาเน่ (Taro Yamane's, 1967: 398) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 146 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยเลือกสุ่ม โดยการแยก ประชากรออกเป็นแต่ละจังหวัด และในแต่ละชั้นภูมิจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) แล้วคำนวณหาจำนวนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ จะได้กลุ่ม ตัวอย่างจากประชากรแต่ละจังหวัด

สำหรับวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้ คือ เก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิด้วยการแจกแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิด้วยการศึกษาจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ รวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ผลงานของหน่วยงานต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพคนพิการ นโยบายการจ้างงานคนพิการ องค์กรที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการ สิทธิและสวัสดิการ สำหรับคนพิการ และภาคีเครือข่ายด้านคนพิการ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นใช้ทั้งการวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงปริมาณ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ แบ่งออกได้เป็น 2 วิธี คือ (1) การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา โดยการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ เพื่อพรรณนาเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา รวมถึงการใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพรรณนาตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม (2) การวิเคราะห์สถิติอนุมาน นำมาใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้ การทดสอบสมมติฐานข้อที่หนึ่งเรื่องระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์มีมากกว่าร้อยละ 80 ใช้สถิติ และเทคนิคการวิเคราะห์แบบ t-test การทดสอบสมมติฐานข้อที่สองเรื่อง เมื่อเปรียบเทียบการ พัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กร

สาขารณประโยชน์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีความแตกต่างกันสถิติทดสอบ t-test และ F-test และการทดสอบสมมติฐานข้อที่สามมีปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัย ที่ประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาขารณประโยชน์ ปัจจัยด้านองค์กรที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการ ปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการสำหรับคนพิการ และปัจจัยด้านภาคีเครือข่ายด้านคนพิการที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาขารณประโยชน์ ใช้สถิติและเทคนิคการวิเคราะห์แบบ F-test โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwise Regression) นอกจากนี้แล้ว ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ตัวแทนผู้ริเริ่มนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาขารณประโยชน์ จำนวน 1 คน และตัวแทนนายจ้างผู้ดูแลคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กรสาขารณประโยชน์ จำนวน 5 คน รวม 6 คน เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการจดบันทึกมาสังเคราะห์เชิงเนื้อหา เพื่อนำเสนอในรูปแบบการเขียนบรรยายความเรียง

1.2 ข้อค้นพบจากการวิจัย

ข้อค้นพบจากการวิจัย แบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาขารณประโยชน์ ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพคนพิการภายใต้้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาขารณประโยชน์ ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และข้อที่ 2 และตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 88 คน (ร้อยละ 60.3) มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 45 คน (ร้อยละ 30.8) มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6 หรือต่ำกว่า จำนวน 116 คน (ร้อยละ 79.5) มีสถานภาพโสด จำนวน 83 คน (ร้อยละ 56.8) มีความพิการทางการเคลื่อนไหว จำนวน 80 คน (ร้อยละ 54.8) และมีอาชีพทำงานในชุมชน จำนวน 102 คน (ร้อยละ 69.9)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาขารณประโยชน์ (ตัวแปรตาม) มีความสำเร็จอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 รองลงมา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ด้านร่างกาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ด้านการพัฒนาตนเอง และการประสบ

ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ด้านเศรษฐกิจสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านเศรษฐกิจสังคม และด้านการพัฒนาตนเองและการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการได้ ดังนี้

1) ด้านร่างกาย พบว่า ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการ ภายใต้ต้น โขบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ด้านร่างกาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 โดยพบว่า ผลจากนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ทำให้คนพิการรู้ว่าความพิการไม่ได้เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.21 และการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์ทำให้คนพิการมีสุขภาพแข็งแรง มีกำลังเพียงพอที่จะสามารถทำงานและดำเนินชีวิตประจำวันได้ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 4.09

2) ด้านจิตใจ พบว่า ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการ ภายใต้ต้น โขบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ด้านจิตใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 โดยพบว่า ผลจากนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ทำให้คนพิการมีกำลังใจที่ดี มีจิตใจที่ร่าเริงแจ่มใส มีความสุขในการดำเนินชีวิตและการทำงานในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.32 และผลจากนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ทำให้คนพิการยอมรับสภาพความพิการของคนพิการและมีจุดมุ่งหมายในการดำเนินชีวิตในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 4.22

3) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม พบว่า ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ต้น โขบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 โดยพบว่า การทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ทำให้คนพิการได้พบปะสังสรรค์กับคนในสังคมช่วยให้เกิดการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.27 และผลจากนโยบายการจ้างงานคนพิการการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ทำให้คนพิการได้รับการยอมรับและเป็นที่รักใคร่ของเพื่อนและคนในสังคมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 4.15

4) ด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ด้านสิ่งแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 โดยพบว่า นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ทำให้คนพิการสามารถดำเนินชีวิตอยู่อย่างอิสระ ไม่ถูกกักขัง และมีความปลอดภัยในการดำเนินชีวิตในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.22 และการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์มีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยในการพักผ่อนหย่อนใจและคลายเครียดให้กับคนพิการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 4.00 ตามลำดับ

5) ด้านเศรษฐกิจสังคม พบว่า ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ด้านเศรษฐกิจสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 โดยพบว่า นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ทำให้คนพิการมีที่อยู่อาศัยเป็นหลักแหล่ง ไม่ต้องย้ายถิ่นฐานเพื่อการมีงานทำในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และผลจากนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ทำให้คนพิการมีเงินออม เพื่อใช้ยามฉุกเฉินสำหรับตัวเองและครอบครัวในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.99

6) ด้านการพัฒนาตนเองและการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ พบว่า ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ด้านการพัฒนาตนเองและการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 โดยพบว่า ผลจากนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ทำให้คนพิการมีความมั่นใจในตนเอง กล้าแสดงออก และกล้าพบปะสังสรรค์กับบุคคลอื่นมากขึ้นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.17 และนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์ทำให้คนพิการมีวุฒิภาวะที่สูงขึ้น ยอมรับในความสามารถและข้อจำกัดของตนเองในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 4.08

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์ ซึ่งประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ ด้านนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์ ด้านองค์กรที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการ ด้านสิทธิ และสวัสดิการสำหรับคนพิการ และด้านภาคีเครือข่ายด้านคนพิการ ผู้วิจัยนำเสนอเป็นรายปัจจัยได้ดังต่อไปนี้

3.1 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ คือ ด้านการยอมรับของผู้ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รองลงมา ได้แก่ ด้านลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ด้านสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ด้านทรัพยากรของนโยบาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรและการขับเคลื่อนกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย ด้านทรัพยากรของนโยบาย ด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรและการขับเคลื่อนกิจกรรม ด้านลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง และด้านการยอมรับของผู้ปฏิบัติ ได้ดังนี้

1) ด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 โดยพบว่า หลักเกณฑ์และแนวทางในการดำเนินนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์มีความเหมาะสมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.17 รองลงมา ได้แก่ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์มีการกำหนดวัตถุประสงค์และมาตรฐานของการนำนโยบายไปปฏิบัติไว้ชัดเจนในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

2) ด้านทรัพยากรของนโยบาย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 โดยพบว่า การสนับสนุนด้านค่าจ้างค่าตอบแทนให้กับคนพิการที่เข้าร่วมนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06

3) ด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรและการขับเคลื่อนกิจกรรม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 โดยพบว่า การสื่อสารและการชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์มีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมนโยบายฯ ของคนพิการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.03 รองลงมา ได้แก่ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์มีการสื่อสารและการชี้แจงรายละเอียดที่ชัดเจนของนโยบายให้คนพิการทราบในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03

4) ด้านลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 โดยพบว่า หน่วยงานที่รับผิดชอบนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงาน

ในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์มีความรู้ ความชำนาญในงานที่เกี่ยวกับนโยบายฯ ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.19 รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานที่รับผิดชอบนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์มีการดูแลคนพิการที่เข้าร่วมนโยบาย ฯ ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15

5) ด้านสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 โดยพบว่า หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนให้ความร่วมมือ สนับสนุน และส่งเสริมให้คนพิการเข้าร่วมนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07

6) ด้านการยอมรับของผู้ปฏิบัติ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 โดยพบว่า คนพิการมีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.41 รองลงมา ได้แก่ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์สามารถแก้ปัญหาการมีงานทำของคนพิการได้ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26

3.2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านองค์กรที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 รองลงมา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ด้านความก้าวหน้าในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ด้านเงินเดือน หรือค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านเงินเดือน หรือค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในชีวิตได้ ดังนี้

1) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 โดยพบว่า เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับว่าคนพิการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.32 และเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา และช่วยเหลือเป็นอย่างดีเมื่อคนพิการมีปัญหาหรือเดือนร้อนในเรื่องส่วนตัวในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 4.02

2) ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 โดยพบว่า ความรู้ความสามารถของคนพิการเหมาะสมกับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่คนพิการได้รับในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.06 และปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบเหมาะสมกับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่คนพิการได้รับในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 4.04

3) ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 โดยพบว่า หน่วยงานในชุมชนหรือองค์กรสาธารณประโยชน์ที่คนพิการทำงานทำให้คนพิการรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในอาชีพที่มีความมั่นคงในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.19 และงานที่คนพิการทำงานมีความยั่งยืนและความมั่นคงในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 4.04

4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 โดยพบว่า หน่วยงานในชุมชนหรือองค์กรสาธารณประโยชน์ที่คนพิการทำงานมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีและมีบรรยากาศที่เหมาะสมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.09 และหน่วยงานในชุมชนหรือองค์กรสาธารณประโยชน์ที่คนพิการทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกในอาคารสำหรับคนพิการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 4.01

5) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 โดยพบว่า หน่วยงานในชุมชนหรือองค์กรสาธารณประโยชน์ที่คนพิการทำงานมีการฝึกอบรมหรือสอนการใช้เครื่องมือ เครื่องใช้หรืออุปกรณ์การทำงานอย่างปลอดภัยก่อนทำงานจริงในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.08 และหน่วยงานในชุมชนหรือองค์กรสาธารณประโยชน์ที่คนพิการทำงานมีการฝึกอบรมความปลอดภัยในอาคารสถานที่ เช่น การฝึกซ้อมอพยพหนีไฟในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.69

6) ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 โดยพบว่า ผู้บังคับบัญชามีความเอื้ออาทรห่วงใยในทุกข์สุขของคนพิการในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.30 และผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวคนพิการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 4.16

7) ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 โดยพบว่า ความสามารถของคณพิการส่งผลให้งานที่คณพิการทำประสบความสำเร็จในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.10 และการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของคณพิการมีความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 4.02

8) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 โดยพบว่า การมีงานทำและมีรายได้ทำให้คณพิการมีความภาคภูมิใจในตัวเอง และเป็นคนสำคัญในสายตาของผู้อื่นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.22 และสังคมยอมรับว่างานที่คณพิการทำเป็นงานที่มีเกียรติในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 4.06

9) ด้านลักษณะของงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 โดยพบว่า มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่คณพิการทำไว้อย่างชัดเจนในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.15 และงานที่คณพิการทำหรือหน้าที่ความรับผิดชอบมีลักษณะท้าทายความสามารถของคณพิการในหลาย ๆ ด้านในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.92

10) ด้านความรับผิดชอบ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 โดยพบว่า การปฏิบัติงานตามหน้าที่ คณพิการทำด้วยความตั้งใจและเอาใจใส่ด้วยความรู้ความสามารถและสำนึกในหน้าที่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.23 และการตัดสินใจในการปฏิบัติงานหรือหน้าที่ความรับผิดชอบคณพิการสามารถตัดสินใจได้อย่างอิสระในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.94

11) ด้านความก้าวหน้าในชีวิต พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 โดยพบว่า การมีงานทำส่งผลให้คณพิการมีการเปลี่ยนแปลงในชีวิตที่ดีขึ้นในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.25 และงานที่คณพิการทำเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงต่ออนาคตของคณพิการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 4.03

3.3 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการสำหรับคณพิการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ คือ ด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 รองลงมา ได้แก่ ด้านสิทธิหลักประกันสุขภาพ และประกันสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ด้านการปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ด้านข้อมูลข่าวสาร บริการ โทรคมนาคม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ด้านเบี่ยงความพิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ด้านกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคณพิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และด้านสิ่งอำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพ ด้านการศึกษา ด้านข้อมูล ข่าวสาร บริการ โทรคมนาคม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านเบี่ยงเบนพิการ ด้านการ ปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย ด้านกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ด้านสิทธิ หลักประกันสุขภาพและประกันสังคม และด้านสิ่งอำนวยความสะดวกได้ ดังนี้

1) ด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 โดยพบว่า การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ เพื่อการมีทำงานและประกอบอาชีพคนพิการสามารถ นำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานได้ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.15 และการฟื้นฟู ปรับสภาพ และเสริมสร้างสมรรถภาพโดยกระบวนการทางการแพทย์ช่วยให้คนพิการมีสมรรถภาพ ที่ดีขึ้นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.96

2) ด้านการศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 โดยพบว่า ท่านได้รับการศึกษาที่เป็นมาตรฐานและมีการรับประกันคุณภาพการศึกษาเท่ากับคนปกติ ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.86 และสถานศึกษาหรือบริการทางการศึกษา มีให้ท่านเลือก เข้ารับบริการ ได้ตามความเหมาะสมสำหรับความพิการของคนพิการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 3.72

3) ด้านข้อมูลข่าวสาร บริการ โทรคมนาคม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 โดยพบว่า ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับสิทธิ ประโยชน์และสวัสดิการสำหรับคนพิการที่ท่านได้รับเป็นประโยชน์ต่อคนพิการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.18 และการให้บริการให้ยืมอุปกรณ์และเครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเหมาะสมกับคนพิการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.61

4) ด้านเบี่ยงเบนพิการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 พบว่า นโยบายการจ่ายเบี่ยงเบนพิการมีความเหมาะสมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88

5) ด้านการปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 พบว่า บริการปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยเพื่อเพิ่มความสะดวกในการ ดำรงชีวิตและปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันเป็นประโยชน์ต่อคนพิการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.00

6) ด้านกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พบว่า โดยรวมอยู่ ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 พบว่า บริการกู้ยืมเงิน เพื่อเป็นทุนประกอบอาชีพหรือขยาย กิจการ มีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อคนพิการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

7) ด้านสิทธิหลักประกันสุขภาพและประกันสังคม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 โดยพบว่า บริการทางการแพทย์และสาธารณสุข เช่น สถานีอนามัย ศูนย์บริการสาธารณสุข หรือโรงพยาบาลคนพิการสามารถไปใช้บริการได้โดยสะดวก และมีเพียงพอสำหรับการใช้บริการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.07 และบริการขั้นพื้นฐานทางการแพทย์และสาธารณสุขคนพิการได้รับบริการที่เพียงพอต่อสุขภาพและการดำรงชีวิตของคนพิการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.93

8) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 โดยพบว่า ผลิตภัณฑ์ อุปกรณ์ หรือเครื่องช่วยความพิการเช่น เครื่องช่วยพยุงตัว รถนั่งคนพิการมีส่วนช่วยในการอำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิตประจำวันของคนพิการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.87 และอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการของรถโดยสารสาธารณะ รถไฟ เรือ และเครื่องบิน มีความเหมาะสมและอำนวยความสะดวกให้กับคนพิการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.62

3.4 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านภาคีเครือข่ายด้านคนพิการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ คือ ด้านองค์กรด้านคนพิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 รองลงมา ได้แก่ ด้านหน่วยงานภาครัฐ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านหน่วยงานภาครัฐ และด้านองค์กรด้านคนพิการได้ดังนี้

1) ด้านหน่วยงานภาครัฐ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 โดยพบว่า สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่หน่วยภาครัฐจัดให้เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตของคนพิการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.92 และการให้ความช่วยเหลือและบริการในด้านต่าง ๆ ของหน่วยงานภาครัฐเพียงพอต่อความต้องการของคนพิการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.88

2) ด้านองค์กรด้านคนพิการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 โดยพบว่า การให้ความช่วยเหลือและบริการในด้านต่าง ๆ ขององค์กรด้านคนพิการเป็นประโยชน์ต่อคนพิการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.10 และองค์กรด้านคนพิการมีส่วนช่วยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 4.08

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และข้อที่ 2

4.1 ผลการวิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 1 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ มีมากกว่าร้อยละ 80 พบว่า เมื่อวิเคราะห์โดยใช้สถิติทดสอบ t (t-test) ค่า Sig.(1-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 และค่าสถิติ t เท่ากับ 23.90 ซึ่งมากกว่า 0 ดังนั้นจึงปฏิเสธ H_0 หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ยืนยันสมมติฐาน H_1 ที่กล่าวไว้ว่า ค่าเฉลี่ยความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ มีมากกว่าร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 และผลการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวยืนยันให้เห็นว่า ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์มีมากกว่าร้อยละ 80

4.2 ผลการวิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า (1) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ของแต่ละเพศไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน (2) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ของแต่ละช่วงอายุไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน (3) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ของแต่ละระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน (4) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ของแต่ละสถานภาพไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน (5) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ของแต่ละประเภทความพิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน และ (6) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ของแต่ละอาชีพไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

4.3 ผลการวิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 3 มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่ประกอบด้วย ปัจจัยด้านนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ปัจจัยด้านองค์กรที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการ ปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการสำหรับคนพิการ และ

ปัจจัยด้านภาคีเครือข่ายด้านคนพิการที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ พบว่า ปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์ มีทั้งหมด 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กรที่สนับสนุนการจ้างงาน คนพิการ ปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการสำหรับคนพิการ ปัจจัยด้านนโยบายการจ้างงานคนพิการ ทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ส่วนปัจจัยด้านภาคีเครือข่ายด้านคนพิการไม่มี อิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ซึ่งเป็นข้อมูลในเชิงคุณภาพ โดยใช้เทคนิค SWOT มาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบในการสัมภาษณ์ จากนั้นนำมาสังเคราะห์ เรียบเรียง พร้อมทั้งได้จัดลำดับความสำคัญเชิงเนื้อหา โดยยึดสาระสำคัญจากจำนวนของผู้ให้สัมภาษณ์เป็น หลัก และทำตารางสรุปสาระสำคัญการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายจ้างงานคน พิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ จากบทสัมภาษณ์ในประเด็นจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) อุปสรรค (Threat) เพื่อใช้การวิเคราะห์เป็นประเด็น ยุทธศาสตร์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายจ้างงานคนพิการทำงานใน ชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ โดยอาศัยตาราง ทาวส์ แมทริก (TOWS Matrix) ในการ กำหนดกลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy) กลยุทธ์เชิงรับ/เชิงป้องกัน (ST Strategy) กลยุทธ์เชิงปรับ/เชิง พัฒนา (WO Strategy) กลยุทธ์เชิงเปลี่ยน/เชิงประคองตัว (WT Strategy) ประกอบในการสังเคราะห์ จนได้ข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1. จัดตั้งกองทุนเพื่อสร้างผู้ประกอบการคนพิการให้สามารถประกอบอาชีพเป็น เจ้าของกิจการเล็ก ๆ ของตนเองได้
2. จัดประชาสัมพันธ์ในแง่การสร้างภาพลักษณ์ให้กับหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการ โดยเน้นประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนและองค์กรอื่น ๆ มองเห็นว่าคนพิการสามารถทำงานได้จริง
3. ชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ควรมีการจัดระบบตำแหน่งในการจ้างงาน คนพิการที่สอดคล้องกับประเภทและจำนวนของคนพิการ
4. จัดอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพคนพิการให้สอดคล้องกับนโยบายตลาดแรงงาน ในประเทศ พิการ

5. จัดสัมมนาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงานของคนพิการต่างหน่วยงาน เพื่อการถอดบทเรียนที่เอื้ออำนวยและเป็นประโยชน์ในการทำงานของคนพิการ
6. จัดให้มีการบำบัดรักษาและส่งเสริมสุขภาพของคนพิการทุกหน่วยงาน
7. จัดตั้งทีมวิทยากรคนพิการ ในการทำกิจกรรมถ่ายทอดความรู้ด้านวิชาการ เพื่อเพิ่มทักษะความสามารถให้แก่คนพิการคนอื่น ๆ
8. ชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ควรเลือกผู้ดูแลคนพิการที่มีความรู้ด้านโภชนาการคอยให้คำแนะนำเรื่องสุขภาพและการบริโภคให้แก่คนพิการ
9. ชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ควรเปิดโอกาสให้คนพิการสามารถรับงานมาทำที่บ้านได้ เพื่อลดปัญหาเรื่องการเดินทาง และระบบรับส่งคนพิการ
10. จัดกิจกรรมแสดงผลงานและผลการทำงานของคนพิการเพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติและมุมมองของคนทั่วไปที่มองว่าผู้พิการเป็นภาระและไม่สามารถทำงานได้
11. ภาครัฐควรเดินหน้าให้การสนับสนุนส่งเสริมคนพิการให้มีงานทำรวมถึงสนับสนุนสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแก่คนพิการอย่างจริงจัง เพราะเมื่อคนพิการสามารถดูแลเลี้ยงดูตนเองได้ก็จะสามารถลดภาระของรัฐอย่างแท้จริง
12. ภาครัฐ องค์กรด้านคนพิการ องค์กรสาธารณประโยชน์ ภาคเอกชน และชุมชน ควรมีความมือร่วมใจกันเป็นภาคีเพื่อขับเคลื่อนช่วยเหลือคนพิการให้มีงานทำ มีการพัฒนาทั้งด้านฝีมือ ชีวิต ความเป็นอยู่ และอยู่ร่วมกันเป็นสังคมที่เอื้ออาทรต่อกัน
13. ภาครัฐควรสร้างระบบฐานข้อมูลประวัติคนพิการแต่ละประเภทเพื่อใช้ในการประชาสัมพันธ์ถึงสิทธิและความเหลือที่คนพิการจะได้รับ เพื่อจูงใจให้ผู้พิการทั้งหมดมาเข้าร่วมนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์
14. จัดอบรมเพิ่มทักษะและความรู้ให้คนพิการมีความรู้และความสามารถที่หลากหลายมากขึ้นจนสามารถทำงานได้หลายหน้าที่ได้
15. สร้างที่พึ่งพิงคอยให้คำแนะนำคนพิการและคนดูแลคนพิการเกี่ยวกับการใช้แอปพลิเคชันในการทำงานและการรายงานผลการปฏิบัติงานในแต่ละวัน
16. ภาครัฐควรเพิ่มอัตราค่าตอบแทนในการช่วยเหลือแก่คนพิการที่มีความรับรู้น้อยให้มากขึ้น
17. ภาครัฐควรจัดการศึกษาเพื่อให้คนพิการมีความรู้ความสามารถและมีคุณวุฒิทางการศึกษาเพิ่มมากขึ้น

18. จัดอบรมและพัฒนาศักยภาพความชำนาญเฉพาะด้านของคณพิการที่สอดคล้องกับสภาพร่างกายและประเภทความพิการพร้อมกับจัดตำแหน่งงานไว้รองรับ โดยผสมความร่วมมือกับเครือข่ายประชาสังคม ชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์ทุกแห่ง

19. จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับประเภทความพิการพร้อมทั้งจัดทำฐานข้อมูลของคณพิการให้สอดคล้องกัน เพื่อใช้เป็นคู่มือในการจ้างงานของสถานประกอบการทุกแห่ง

20. ภาครัฐควรจัดระบบการจ้างงานคณพิการที่มีมาตรฐานเดียวกันพร้อมทั้งจัดอบรมเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในหลักการ เหตุผลและขั้นตอนการจ้างงานคณพิการไปในทิศทางเดียวกัน

21. ภาครัฐควรมีมาตรการบังคับทางกฎหมายอย่างเข้มแข็งในการเร่งให้สถานประกอบการพร้อมรับคณพิการเข้าทำงานอย่างจริงจัง พร้อมกับเข้าช่วยเหลือและแจ้งสิทธิประโยชน์ให้คณพิการเข้าร่วมโครงการและเข้าทำงานกับชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์มากขึ้น

22. ภาครัฐควรเป็นผู้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์จ้างงานคณพิการและคอยกำกับดูแลรวมถึงตรวจสอบให้คณพิการได้รับการสนับสนุนในการทำงานด้วยความภาคภูมิใจ เห็นคุณค่าของตนและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอย่างแท้จริง

23. องค์กรด้านคณพิการควรผสมผสานความร่วมมือด้านการตอบแทนทางสังคมกับภาคเอกชนหรือสถานประกอบการต่าง ๆ ในเรื่องการให้ความช่วยเหลือ พัฒนาศักยภาพ ส่งเสริมสุขภาพของคณพิการ เพื่อให้คณพิการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและสามารถอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างภาคภูมิใจ

2. อภิปรายผล

2.1 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคณพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคณพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ มีมากกว่าร้อยละ 80 พบว่า เมื่อวิเคราะห์โดยใช้สถิติทดสอบ t (t-test) ค่า Sig.(1-tailed) เท่ากับ.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 และค่าสถิติ t เท่ากับ 23.90 ซึ่งมากกว่า 0 ดังนั้นจึงปฏิเสธ H_0 หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ยืนยันสมมติฐาน H_1 ที่กล่าวไว้ว่า ค่าเฉลี่ยความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคณพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคณพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ มีมากกว่าร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 และผลการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวยืนยันให้เห็นว่า ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคณ

พิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์มีมากกว่าร้อยละ 80 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ประสบความสำเร็จมากกว่าร้อยละ 80 อาจเป็นผลมาจากนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กร สาธารณประโยชน์สามารถสนองตอบความต้องการของคนพิการ ทำให้คนพิการที่ตอบ แบบสอบถามได้รับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตที่ได้รับการดูแลและพัฒนาสภาพความเป็นอยู่ที่ ดี ขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านสังคม ทำให้มีความสุขมากขึ้น รวมไปถึงเรื่องของ สิทธิและโอกาสในการเข้าถึงบริการที่มีความเหมาะสมกับสภาพร่างกายของตน ทั้งทางการแพทย์ การศึกษา อาชีพ และสังคมแวดล้อมที่ยอมรับในความสามารถในการทำงานเพื่อสังคมที่คนพิการ ทำอยู่ จึงทำให้รู้สึกถึงคุณค่าในตน มีเครือข่ายและมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมอย่างเต็มภาคภูมิ เสมอภาคกับคนปกติ รวมทั้งได้รับการในเรื่องอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ ข้อมูล ข่าวสาร เทคโนโลยี และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น ท่าภาษามือ เอกสารอักษรเบรลล์ หนังสือเสียง เครื่องช่วยในการเคลื่อนไหวสำหรับคนพิการในรูปแบบต่าง ๆ และการได้รับความรู้และข่าวสาร ที่จำเป็นต่อการดำรงชีพอย่างปกติสุขจากสื่อต่าง ๆ อีกด้วย ดังที่ กระทรวงพัฒนาสังคมและความ มั่นคงมนุษย์ (2550: 17-24) ได้กล่าวถึงแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2550-2554 ไว้ว่า เป็นกรอบกำหนดแนวทางสำหรับดำเนินงานด้านคนพิการ ให้ภาคีภาครัฐและ องค์กรเอกชนด้านคนพิการใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการเกี่ยวกับคนพิการ เพื่อให้คนพิการ เข้าถึงสิทธิและโอกาสในการพัฒนาตนเองในทุกมิติของสังคม สามารถเลือกรูปแบบการบริการที่ เหมาะสมตามความต้องการจำเป็นของแต่ละบุคคลและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างอิสระ เพื่อให้ สังคมยอมรับและเปิดโอกาสให้คนพิการและองค์กรด้านคนพิการมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมทาง สังคมอย่างเต็มที่ มีประสิทธิภาพ และเสมอภาคกับคนทั่วไป และเพื่อให้คนพิการสามารถเข้าถึง และใช้บริการในอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ ข้อมูล ข่าวสารและการสื่อสาร เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก และบริการสาธารณะอื่น ๆ เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนพิการเห็น ว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และ องค์กรสาธารณประโยชน์ประสบความสำเร็จมากกว่าร้อยละ 80 และสอดคล้องตามที่ สุภางค์ จันทวานิช และ วรณี ไทยอนันท์ (2526) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาคุณภาพชีวิต ไว้ว่า การทำให้บุคคล มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ดำเนินชีวิตในทางชอบธรรม มีความพอใจในความ เป็นอยู่ของตนเอง และสามารถปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

และสอดคล้องตาม รายงานคุณภาพชีวิตคนไทยในชนบท กรมการพัฒนาชุมชน (2555) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาคุณภาพชีวิต ไว้ว่า คือการพัฒนาคนในทุกๆด้านไม่ว่าจะเป็นด้านสุขภาพ อนามัย การศึกษา จิตใจ คุณธรรม ความพร้อมในการดำรงชีวิตในสังคม ความสามารถในการประกอบอาชีพ รวมถึงการพัฒนาในทุกขั้นตอนของชีวิตนับตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยสูงอายุ เพื่อประโยชน์ในการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภคชล มัจฉา (2554) ที่ทำวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการดำเนินงานด้านการให้บริการด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 แล้วพบว่า ความพึงพอใจของคนพิการที่มีต่อการให้บริการด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิทยา จารุพูนผล (2552) ศึกษาเรื่องการพัฒนาสุขภาพและคุณภาพชีวิตของผู้พิการแบบครบวงจร : สถานการณ์ ภาวการณ์ รุขแบบการพัฒนา องค์ความรู้ การประยุกต์ใช้องค์ความรู้ การประเมินผลและการจัดการความรู้ โดยได้ขอเสนอแนะว่า ควรจะสร้างความมั่นคงให้กับผู้พิการ โดยกำหนดลักษณะของงานหรืออาชีพให้คนพิการอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดการมีรายได้ เพื่อให้เกิดความมั่นคง ทำให้ผู้พิการมีความเชื่อมั่นในตนเอง เห็นคุณค่าของตนเอง ครอบครัวหรือผู้ดูแลอยากเห็นคนพิการมีความสุข สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ในสังคม และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วุฒิชัย แพงจ้อย (2553) ศึกษาเรื่องแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ได้เสนอแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสวรรค์ โดยการส่งเสริมสุขภาพะของคนพิการ การพัฒนาอาชีพเพิ่มรายได้ของคนพิการในการเลี้ยงดูตนเองอย่างเพียงพอ การส่งเสริมการศึกษาของคนพิการ การจัดที่อยู่อาศัยที่เหมาะสมเอื้อกับการอยู่ร่วมกับคนในครอบครัวและคนในชุมชน และการส่งเสริมคนพิการให้อยู่ในสังคมอย่างเท่าเทียมและส่งเสริมให้คนในชุมชนมีความเข้าใจที่ดีต่อคนพิการ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัมพิกา อนวัช (2554) ศึกษาเรื่องส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการของเทศบาลตำบลหนองเบน อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการของเทศบาลตำบลหนองเบน คือ ด้านสุขภาพะทั้งร่างกายและจิตใจ ควรประสานกับหน่วยงานหรือองค์กรภาคประชาชน เอกชน เพื่อบูรณาการความร่วมมือในการให้ความช่วยเหลือคนพิการ ด้านอาชีพและรายได้ ควรจัดฝึกอบรมอาชีพที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการและความสามารถของคนพิการ ด้านที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม และสภาพแวดล้อมที่ดี ควรมีการดำเนินการวางแผนในการปรับปรุง ซ่อมแซม หรือออกแบบ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความพิการ และควรมีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก

ต่าง ๆ ที่ช่วยเหลือคนพิการในพื้นที่สาธารณะ ด้านการมีส่วนร่วมของคนพิการในกิจกรรมของสังคม ควรส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมของชุมชน เพื่อสร้างโอกาสให้คนพิการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมมากขึ้น และส่งเสริมการจัดตั้งการรวมกลุ่ม ทำให้คนพิการเกิดความภาคภูมิใจในตนเองและสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พัชรพล อ่อนสุระทุม (2559) ศึกษาเรื่องกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการทางการเคลื่อนไหวโดยชุมชน ตำบลธาตุทอง อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร พบว่า คนพิการส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตระดับดี ในด้านสุขภาพจิต ด้านสัมพันธภาพทางสังคมและด้านสิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับดี

2.2 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

2.2.1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ของแต่ละประเภทความพิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

จากการทดสอบสมมติฐานที่ พบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ของแต่ละประเภทความพิการแตกต่างกันนั้น อาจเนื่องมาจากประเภทหรือลักษณะของความพิการนี้เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดอุปสรรคต่อการทำงานอย่างยิ่ง ตัวอย่างเช่น คนพิการที่ตาบอดมีข้อจำกัดในการทำงานเพราะข้อบกพร่องทางด้านกายภาพประสาทตาไม่สามารถทำงานที่ใช้ทักษะในการมองเห็น หรือคนที่หูหนวกที่ไม่สามารถทำงานรับโทรศัพท์ได้ เป็นต้น ดังที่ United Nations Escap (2010: 44) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้พิการ ได้แก่ ผู้ที่โอกาสในการได้มาหรือการดำรงไว้ซึ่งสถานภาพ และความก้าวหน้าทางการศึกษา และยากที่จะฝึกอบรม และการทำงาน และการพัฒนาในฐานะเป็นสมาชิกที่ทัดเทียมกันของชุมชน ได้ถูกลดลงอย่างมาก เห็นได้ชัด อันเป็นผลจากการที่มีข้อบกพร่องทางด้านกายภาพด้านประสาทสัมผัส ด้านสติปัญญา และด้านการพัฒนา สอดคล้องกับ อนุญญา เจียนรัมย์ (2557) ศึกษา เรื่อง ความต้องการได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ลักษณะความพิการที่แตกต่างกัน ทำให้ความต้องการได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

2.2.2 การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์ของแต่ละเพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และอาชีพไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

จากการทดสอบสมมติฐานที่พบว่า เพศ ช่วงอายุ การศึกษา สถานภาพ และ อาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงาน ในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน นั้น อาจเนื่องมาจาก คนพิการไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง ช่วงอายุที่แตกต่างกัน มีระดับการศึกษาต่างกัน มีสถานภาพ เป็นคนโสด สมรส หรือหม้าย/หย่าร้าง และอาชีพที่อาจต่างกัน ไปก็แล้วแต่ ต่างก็เป็นคนพิการ ที่สามารถสิทธิในการทำงานและได้รับค่าตอบแทนในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์เท่าเทียมกัน จึงทำให้มีความคิดเห็นว่าการวิจัยส่วนนี้ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการ ภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์แต่อย่างใด จึงส่งผลให้คนพิการที่มีเพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และอาชีพต่างกันมีความคิดเห็น ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และ องค์กรสาธารณประโยชน์ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สมนรรักษ์ สุวรรณทรัพย์ ยุติ ลีลักษณ์วิระ และวรรณรัตน์ ลาวัณ. (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่อิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตคนพิการทางการเคลื่อนไหว ในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ระดับการศึกษา ในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับ ประถมศึกษา (ร้อยละ 55.20) โดยพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตอาจเป็นเพราะส่วนใหญ่ อาจเคยได้รับความรู้และได้รับคำแนะนำต่าง ๆ เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ หรือมีผู้คอยกระตุ้นเตือน ให้มีการฟื้นฟูสมรรถภาพ ตลอดจนได้รับความช่วยเหลือตามความจำเป็นอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติตน เพื่อดูแลและฟื้นฟูสมรรถภาพทางกาย หรือช่วยตนเองได้ตาม ศักยภาพที่มีอยู่ อายุ ที่พบในกลุ่มตัวอย่างมีค่ามัธยฐานอายุ เท่ากับ 54 ปี ซึ่งเป็นอายุที่อยู่ในวัยทำงาน และวัยผู้ใหญ่ มีประสิทธิภาพในการปรับตัว และจัดการ ดูแลสุขภาพตนเองมาพอสมควร จากการ ตั้งสมมติฐาน ตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยผู้ใหญ่จึงทำให้อายุไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิต และสอดคล้อง กับ อนุญญา เจริญรัมย์ (2557) ศึกษาเรื่อง ความต้องการได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ผลการ เปรียบเทียบ พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน และสาเหตุความ พิการ ที่แตกต่างกันไม่ทำให้ความต้องการได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการแตกต่างกัน

2.3 ผลการวิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 3 มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่ประกอบด้วย ปัจจัย ด้านนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ปัจจัยด้านองค์กร ที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการ ปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการสำหรับคนพิการ และปัจจัยด้านภาคี เครือข่ายด้านคนพิการที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้าง งานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติทดสอบด้วยถดถอย

เชิงพหุคูณในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ มีทั้งหมด 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กรที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการ ปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการสำหรับคนพิการ ปัจจัยด้านนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ส่วนปัจจัยด้านภาคีเครือข่ายด้านคนพิการไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ จึงยอมรับสมมติฐาน จากผลข้างต้นผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

จากการทดสอบสมมติฐานที่พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการ ปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการสำหรับคนพิการ และปัจจัยด้านนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์นั้น โดยสรุปได้ดังนี้

2.3.1 ปัจจัยด้านองค์กรที่สนับสนุนการจ้างงานคน อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนพิการเห็นว่า ปัจจัยด้านองค์กรที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการมีความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบตรงกับความถนัดหรือความรู้ความสามารถ ปริมาณงานและภาระงานที่รับผิดชอบ มีการกำหนดขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงาน และมีความท้าทาย รวมทั้งการมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพและบรรยากาศ ความสะอาด พื้นที่ในการปฏิบัติงาน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และสิ่งอำนวยความสะดวกในอาคารสำหรับคนพิการ ทำให้คนพิการมีการเปลี่ยนแปลงในชีวิตที่ดีขึ้น ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและชี้แนะ และความมั่นคงต่ออนาคต จนทำให้คนพิการเกิดความตั้งใจและเอาใจใส่ด้วยความรู้ความสามารถและสำนึกในหน้าที่ ทำให้สามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ และมีการตัดสินใจอย่างอิสระในการปฏิบัติงาน และการที่ผู้บังคับบัญชามีความเอื้ออาทรห่วงใย ความยุติธรรม การให้คำปรึกษา การให้โอกาสแสดงความคิดเห็น และการสั่งงานที่ชัดเจนและมีเหตุผล สอดคล้องกับการศึกษาของ อวิรุทธ์ ฉัตรมาลาทอง (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพคนพิการในศูนย์ฝึกอาชีพคนพิการจากผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องด้านคนพิการ และผู้บริหารศูนย์ฝึกอาชีพคนพิการรวมถึงองค์กรธุรกิจที่มีการจ้างงานในเขตภาคกลาง พบข้อเสนอแนะในการส่งเสริมและพัฒนาเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการ ได้แก่ ด้านรูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพจัดให้มีกิจกรรมการฝึกที่เหมาะสมกับความต้องการ และเป็นของคนพิการในแต่ละประเภท แต่ละบุคคล รวมถึงมีการประเมินพื้นฐานเพื่อวิเคราะห์

ความต้องการของคนพิการ ด้านผู้ฝึกสอนอาชีพให้คนพิการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพให้มีความเชื่อมโยงกับความสามารถในการฝึกสอนวิชาชีพแก่คนพิการ ส่งเสริม สนับสนุนสมรรถนะเพิ่มเติมของผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการในด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ และสร้างแรงจูงใจให้ผู้ฝึกสอน เช่น การให้ค่าตอบแทนหรือการประกาศเกียรติคุณ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม ประสานความร่วมมือกับองค์กรต่าง ๆ ในการสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับคนพิการ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยและปลอดภัยต่อคนพิการ มีการพัฒนาเทคโนโลยีที่ทดแทนปัญหาความบกพร่องของคนพิการ รวมถึงการใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และดำเนินนโยบายของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน หน่วยงานด้านคนพิการ การพัฒนาหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการผู้พิการเป็นแหล่งเรียนรู้ มีการจัดทำแผนหรือโครงการเพื่อระดมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับคนพิการให้เข้ามามีส่วนร่วมและเพิ่มบทบาทของหน่วยงานผู้การเป็นผู้เสริมสร้างเจตคติเชิงสร้างสรรค์ในเรื่องความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับคนพิการผู้สังคม รวมทั้งการที่คนพิการรู้สึกได้ว่า ตนเองได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพทำให้สามารถอยู่ร่วมกับครอบครัว สังคม และชุมชนได้อย่างมีความสุข รวมทั้งการเสริมสร้างสมรรถภาพจากการได้รับบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขช่วยให้มีสมรรถภาพที่ดีขึ้น การได้รับข้อมูลข่าวสารจากวิทยุ โทรทัศน์ ล่ามภาษามือ และอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารที่ทันสมัย และการได้รับสิทธิประกันสังคมตามที่กฎหมายกำหนดอย่างเพียงพอและสอดคล้องกับการศึกษาของ นนทชา แสงวรุจน์ (2553) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาองค์กรทางสังคมในการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพของคนพิการ: ศึกษากรณีชมรมคนพิการจังหวัดเพชรบูรณ์ ที่นำเสนอว่า ปัจจุบันสถานการณ์คนพิการในประเทศไทยมีหน่วยงานภาครัฐเข้ามาดูแลเกี่ยวข้อง รวมทั้งมีกฎหมายว่าด้วยคนพิการที่สำคัญของไทยที่เอื้อต่อคนพิการ และการให้บริการในเรื่องการฝึกอาชีพโดยมีการจัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพพิเศษต่างๆ ขึ้นมา ซึ่งมีความสอดคล้องกับทางชมรมคนพิการอำเภอวิเชียรบุรีที่มีบทบาทในการดำเนินงานในการฟื้นฟูคนพิการให้ความช่วยเหลือ

2.3.2 ปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการสำหรับคนพิการ อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนพิการเห็นว่า ตนเองได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพทำให้สามารถอยู่ร่วมกับครอบครัว สังคม และชุมชนได้อย่างมีความสุข รวมทั้งการเสริมสร้างสมรรถภาพจากการได้รับบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขช่วยให้มีสมรรถภาพที่ดีขึ้น มีการปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยสำหรับคนพิการที่ยากจนเพื่อเพิ่มความสะดวกในการดำรงชีวิตและปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันในที่อยู่อาศัยของคนพิการเอง เช่น ปรับปรุงห้องน้ำ ราวจับ การปรับพื้นผิวทางเดิน

และการได้รับสิทธิประกันสังคมตามที่กฎหมายกำหนดอย่างเพียงพอ เมื่อเป็นเช่นนี้ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนพิการส่วนใหญ่จึงเห็นตรงกันว่า ปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการสำหรับคนพิการมีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ดังที่ พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มาตรา 20(1) การบริการฟื้นฟูสมรรถภาพโดยกระบวนการทางการแพทย์และค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลค่าอุปกรณ์ เครื่องช่วยความพิการ และสื่อส่งเสริมพัฒนาการ เพื่อปรับสภาพทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมพฤติกรรมสติปัญญา การเรียนรู้ หรือเสริมสร้างสมรรถภาพให้ดีขึ้น (มาตรา 20 (10)) การปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย การมีผู้ช่วยคนพิการให้มีสิทธิได้รับการลดหย่อนหรือยกเว้นค่าบริการ ค่าธรรมเนียมตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด คนพิการที่ไม่มีผู้ดูแลคนพิการ มีสิทธิได้รับการจัดสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและการเลี้ยงดูจากหน่วยงานของรัฐ ในกรณีที่มีสถานสงเคราะห์เอกชน จัดที่อยู่อาศัย และสวัสดิการให้แล้ว รัฐต้องจัดเงินอุดหนุนให้แก่สถานสงเคราะห์เอกชนนั้น ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ และตามพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า พ.ศ. 2545 (มาตรา 5) การฟื้นฟูสมรรถภาพของคนพิการที่มีระดับความพิการอยู่ในเกณฑ์ที่สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติกำหนด มีสิทธิประโยชน์เฉพาะคนพิการที่นอกเหนือจากสิทธิประโยชน์ในระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ได้แก่ สิทธิได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพทั้งในและนอกหน่วยบริการโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ได้แก่ กายภาพบำบัด กิจกรรมบำบัด การประเมิน/แก้ไข การพูด จิตบำบัด พฤติกรรมบำบัด การฟื้นฟูทางการได้ยิน การฟื้นฟูทางการเห็น การรับกายอุปกรณ์ เครื่องช่วยตามประเภทความพิการ และการพัฒนาศักยภาพในรูปแบบอื่น และสอดคล้องกับการศึกษาของ เกรียงศิริ วิเจริญ (2559: 85) ที่ศึกษาเรื่อง แนวทางการดำเนินการให้บริการด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534: กรณีศึกษาอำเภอเมืองอุดรดิษฐ์ จังหวัดอุดรดิษฐ์ ที่นำเสนอว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้กับคนพิการต้องครอบคลุมในมิติของชีวิตส่วนตัว ชีวิตการทำงาน ชีวิตครอบครัวและสังคมและตัวชีวิตในแต่ละด้านจะมีทั้งในเชิงวัตถุวิสัยและจิตวิสัยเพื่อให้ครอบคลุมปัญหาใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น การฟื้นฟูสมรรถภาพทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ทางการแพทย์ การศึกษา อาชีพและสังคม และการจัดสภาวะแวดล้อมทางกายภาพ สังคม และจิตวิทยาในด้านการศึกษา การทำงานและสังคม จะช่วยส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตและโอกาสของคนพิการให้ทัดเทียมกับคนปกติ และสอดคล้องกับการศึกษาของกิจดิยาใจสอาด (2552) ศึกษาเรื่องการส่งเสริมการเข้าถึงบริการสวัสดิการสำหรับคนพิการในจังหวัดพิษณุโลก ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 พบว่า คนพิการ

เข้าถึงสวัสดิการสำหรับคนพิการด้านบริการสิ่งอำนวยความสะดวกมากที่สุด รองลงมา คือ บริการข้อมูลข่าวสาร บริการทางการแพทย์ บริการทางสังคม บริการด้านอาชีพ บริการทางการศึกษา และบริการทางกฎหมาย แนวทางส่งเสริมการเข้าถึงบริการสวัสดิการสำหรับคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 พบว่า คนพิการเห็นด้วยกับแนวทางด้านความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการจัดสวัสดิการสำหรับคนพิการ โดยเห็นว่าจังหวัดควรส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กรคนพิการให้สามารถดูแลช่วยเหลือคนพิการและอนุกรรมการควรมีบทบาทในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดทำแผนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการระดับจังหวัด และเสนอว่า ควรมีการส่งเสริมให้คนพิการในพื้นที่สามารถได้รับบริการทางการศึกษาในรูปแบบต่างๆ ซึ่งเหมาะสมกับสภาพความพิการ ควรส่งเสริมให้คนพิการเข้ารับการฝึกอาชีพ ในวิชาชีพที่เหมาะสมกับสภาพความพิการ ควรมีการส่งเสริมให้ครอบครัวคนพิการมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทัศนคติที่ดีต่อคนพิการในด้านการพัฒนาศักยภาพของคนพิการในด้านต่าง ๆ หน่วยงานและบุคลากรที่ให้บริการแก่คนพิการ ควรมีทัศนคติที่ดีต่อคนพิการ ตลอดจนมีความตระหนักถึงสิทธิคนพิการในการได้รับบริการสวัสดิการสำหรับคนพิการ และสอดคล้องกับการศึกษาของจรรยา บุญสนอง (2553) ศึกษาเรื่องการเข้าถึงสิทธิตามพระราชบัญญัติส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ของคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ผลการศึกษาพบว่า คนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือร่างกายมีความรู้เกี่ยวกับสิทธิคนพิการในระดับสูง และสอดคล้องกับการศึกษาของ ภคชล มัจฉา (2554) ศึกษาเรื่องแนวทางการดำเนินงานด้านการให้บริการด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 พบว่า โดยภาพรวมผู้พิการมีความรู้ความเข้าใจในสิทธิของคนพิการในการเข้าถึงบริการของรัฐถูกต้อง โดยมีความรู้ความเข้าใจถูกต้องมากที่สุด คือ ด้านสังคม และสวัสดิการเบี้ยยังชีพ แนวทางการดำเนินงานด้านการให้บริการด้านการส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ คือ สนับสนุนสื่อการเรียนการสอน และอุปกรณ์ส่งเสริมการเรียนรู้ สำหรับช่วยเหลือคนพิการ เช่น อักษรเบลล์ ให้เพียงพอ สนับสนุนให้ผู้พิการได้รับเงินทุน และกู้ยืมเงินลงทุน ไปประกอบอาชีพ และณรงค์ให้หน่วยงานเอกชนเห็นความสำคัญของคนพิการ โดยส่งเสริมให้จัดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ

2.3.3 ปัจจัยด้านนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์กลุ่มตัวอย่างเห็นว่านโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์การมีหลักเกณฑ์และแนวทางในการดำเนินนโยบายมีความเหมาะสม และมีความชัดเจนในการกำหนดวัตถุประสงค์และมาตรฐานของการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีการสื่อสาร

ชี้แจงรายละเอียดมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์การสาธารณประโยชน์ที่ชัดเจนสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน รวมทั้งความสามารถที่ทำให้คนพิการเข้าร่วมด้วยความเต็มใจในการเข้าร่วมนโยบาย และมีความมั่นใจในการแก้ปัญหาการมีงานทำของนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์การสาธารณประโยชน์ สอดคล้องกับแนวคิดของ ดี เอช แมซมานเนียน และพี เซบาตเตียร์ (D. H. Mazmanian and P. Sabatier, 1983) ที่เห็นว่า การที่นโยบายจะได้รับการปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์มากขึ้น แล้ไหนนั้นขึ้นอยู่กับความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบายนั้นและวัตถุประสงค์นั้นจะต้องสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันด้วย และแนวคิดของ วรเดช จันทรศร (2548: 127) ที่เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาลกลาง และท้องถิ่นต้องเป็นไปอย่างมีคุณภาพและเป็นไปตามหลักของการกระจายอำนาจ สามารถสื่อสารกันเข้าใจและบังคับใช้นโยบายได้ สามารถการติดต่อสื่อสารและประสานงานได้อย่างเต็มที่มีระบบการจัดการที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันไม่มีความขัดแย้งภายในองค์การในการขับเคลื่อนนโยบาย รวมไปถึงการรับรู้ นโยบาย เช่น ความรู้ความเข้าใจนโยบาย ทิศทางการสนองตอบ เช่น ยอมรับ หรือเฉย ๆ หรือปฏิเสธนโยบาย และระดับความเข้มข้นของการสนองตอบ เช่น การยอมรับหรือปฏิเสธดังกล่าวมีระดับมากหรือน้อยเพียงใด ทศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัตินั้นจะต้องเป็นผู้มีทัศนคติที่จะน่านโยบายนั้นไปปฏิบัติให้บรรลุผลด้วย ดังที่ เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ (2551: 219) ได้ตั้งข้อสังเกตสำคัญในการนำตัวแบบการน่านโยบายไปปฏิบัติไปใช้อธิบายปรากฏการณ์ต่าง ๆ ไว้ว่า กระบวนการสื่อสารถือได้ว่าเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย การสื่อสารระหว่างหน่วยงานและกิจกรรมการส่งเสริม ลักษณะของหน่วยงานที่น่านโยบายไปปฏิบัติ และที่สำคัญ คือ การยอมรับในตัวผู้ปฏิบัติตามนโยบายนั้น และสอดคล้องกับการศึกษาของ สุภาพ ชุมรัมย์ (2556) ศึกษาเรื่องการน่านโยบายว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการไปสู่การปฏิบัติในประเทศไทย พบว่า การน่านโยบายว่าด้วยคนพิการไปสู่การปฏิบัติ โดยกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ส่วนใหญ่ต้องดำเนินไปตามระบบ และระเบียบราชการ แต่การได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายการเมืองก็มีความสำคัญ โดยเฉพาะด้านการจัดสรรงบประมาณและการยกระดับสถานภาพของข้าราชการผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีอำนาจสั่งการที่สูงขึ้น การน่านโยบายสู่การปฏิบัติที่ได้ผลดีขึ้นอยู่กับทักษะในการบริหารภายในหน่วยงานของกระทรวงเอง และความสามารถในการประสานงานร่วมมือกับกระทรวง ทบวง กรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งองค์การภาคเอกชนและตัวคนพิการ กลไกของระบบราชการให้ความสำคัญกับสายบังคับบัญชาและระเบียบ กฎเกณฑ์ละเอียด ผู้รับผิดชอบในด้านการปฏิบัติ จึงมักต้องใช้ดุลยพินิจในการหาทางแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าให้ลุล่วงไปด้วยดี ภายในขอบเขตที่ไม่ละเมิด

กฎหมาย ความพยายามในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติภาพรวม คือ ผลลัพธ์อยู่ในด้านบวก ดังตัวอย่างได้แก่ การมีจำนวนผู้ได้เข้าถึงทะเบียนอย่างเป็นทางการว่าเป็นคนพิการ ประเภทต่าง ๆ ซึ่งทำให้มีสิทธิได้รับบริการต่างๆ อันเป็นผลให้ให้มีมาตรฐานและคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้น

จากการทดสอบสมมติฐานที่พบว่า ปัจจัยด้านภาคีเครือข่ายด้านคนพิการ ไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์นั้น อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนพิการเห็นว่าหน่วยงานภาครัฐยังไม่ค่อยสนับสนุนในเรื่องให้ความช่วยเหลือในการจัดสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ให้คนพิการให้เข้าถึงบริการเท่าที่ควร คนพิการได้รับข้อมูลข่าวสารในด้านต่าง ๆ และหน่วยงานภาครัฐบริการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการที่ขาดประสิทธิภาพ เมื่อเป็นเช่นนี้ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนพิการส่วนใหญ่จึงเห็นตรงกันว่า ปัจจัยด้านภาคีเครือข่ายด้านคนพิการไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มาตรา 20 (อ้างถึงใน กิจติยา ใจสะอาด, 2552: 38) ที่กำหนดว่า ให้คนพิการมีสิทธิเข้าถึง และใช้ประโยชน์ได้จากสิ่งอำนวยความสะดวก อันเป็นสาธารณะ ตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลือจากรัฐในด้านต่าง ๆ ได้แก่ บริการทางการศึกษา บริการทางการแพทย์ บริการด้านอาชีพ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม การได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก การได้รับบริการที่จำเป็น ข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยี และบริการโทรคมนาคม และสอดคล้องกับ ปราณิ ประไพวัชรพันธ์ (2551) ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในตำบลอรพิมพ์ อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา พบว่าการดูแลคนพิการมีหลายระดับ คือ การดูแลตนเองภายในครอบครัว การดูแลโดยอาสาสมัคร และการดูแลคนพิการโดยบุคลากรของรัฐ โดยมีรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิต รัฐควรพัฒนาระบบการดำเนินงานด้านคนพิการ โดยการระบบข้อมูล การสร้างการมีส่วนร่วม และปรับระบบบริการของรัฐ และการเสริมพลังอำนาจให้แก่คนพิการ ครอบครัวและชุมชน โดยเริ่มจากการให้คุณค่า ค้นหาความสามารถและเปลี่ยนวิถีคิดจากลบเป็นบวก และสอดคล้องกับ กิจติยา ใจสะอาด (2552) ศึกษาเรื่องการส่งเสริมการเข้าถึงบริการสวัสดิการสำหรับคนพิการในจังหวัดพิษณุโลก ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 พบว่าหน่วยงานที่ให้บริการขาดการวางแผนงานในการดำเนินงานด้านคนพิการที่ชัดเจนมากที่สุด โดยคนพิการเห็นด้วยกับแนวทางด้านความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการจัดสวัสดิการสำหรับคนพิการมากที่สุด โดยเห็นว่าจังหวัดควรส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กรคนพิการให้สามารถดูแลช่วยเหลือคนพิการมากที่สุดและอนุกรรมการควรมีบทบาทในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดทำ

แผนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการระดับจังหวัด และสอดคล้องกับ ยศพล เหลืองโสมนภา,สาคร พร้อมเพราะ และสุกัญญา ชั้นวิเศษ (2552) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิต ปัญหาและความต้องการของผู้พิการในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารตำบลท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี พบว่า ผู้พิการส่วนใหญ่มีปัญหาอยากให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าช้างช่วยสนับสนุนการจัดหาอาชีพ การจัดสวัสดิการผู้พิการ การจัดกิจกรรมกระตุ้นพัฒนาการ และสอดคล้องกับ ชาญ สุปีนะ (2555) ศึกษาเรื่องบทบาทของเทศบาลนครปากเกร็ดในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการ พบว่า แต่มีคนพิการเพียงส่วนน้อยที่ได้รับประโยชน์จากการดำเนินการของเทศบาล และส่วนใหญ่ได้รับประโยชน์เฉพาะด้านสวัสดิการ โดยได้รับเบี้ยยังชีพคนพิการ เทศบาลนครปากเกร็ดควรปรับปรุงการดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการทั้งในด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านสังคมและด้านสวัสดิการ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น โดยเน้นความสำคัญของการพัฒนาด้านอาชีพเพื่อให้คนพิการสามารถพึ่งพาตนเองและมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน และสอดคล้องกับ ศศินันท์ วาสิน, ฤาเดช เกิดวิชัย, วรางคณา จันทร์คง (2556) พบว่า การบริการที่ได้รับจากภาครัฐ ด้านสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอาชีพและการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย ภาคีเครือข่ายอยู่ในระดับปานกลาง

3. ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ซึ่งมีทั้งหมด 4 ปัจจัย คือ (1) ปัจจัยด้านนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ (2) ปัจจัยด้านองค์กรที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการ (3) ปัจจัยด้านสิทธิ และสวัสดิการสำหรับคนพิการ และ (4) ปัจจัยด้านภาคีเครือข่ายด้านคนพิการ รวมทั้งทั้งหมด 27 ตัวแปร โดยมีตัวแปรที่เข้าสู่สมการจำนวน 13 ตัวแปร ได้แก่ (1) วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย (2) การสื่อสารระหว่างองค์กรและการขับเคลื่อนกิจกรรม (3) การยอมรับของผู้ปฏิบัติ (4) ลักษณะของงานที่ทำ (5) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (6) ความก้าวหน้าในชีวิต (7) ความรับผิดชอบ (8) การปกครองบังคับบัญชา (9) การฟื้นฟูสมรรถภาพ (10) ข้อมูลข่าวสาร บริการโทรคมนาคม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (11) สิทธิหลักประกันสุขภาพและประกันสังคม (12) หน่วยงานภาครัฐ และ (13) องค์กรด้านคนพิการ เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการ

ภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์บรรลุผลยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ในแต่ละด้านดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ในการกำหนดวัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย ควรมีการประชุมระดมความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ หลักเกณฑ์ และมาตรฐานที่เหมาะสมกับแนวทางในการดำเนินนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของภาคส่วนต่างๆ

2) ด้านทรัพยากรนโยบาย ที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างค่าตอบแทนให้กับคนพิการที่เข้าร่วมนโยบายนั้น ควรมีการหางานที่เหมาะสมให้กับคนพิการทำตามวุฒิการศึกษาหรือตามความรู้ความสามารถ เพื่อให้สามารถกำหนดค่าจ้างให้กับผู้พิการที่เข้าร่วมนโยบายได้ตามวุฒิการศึกษาหรือตามความรู้ความสามารถ มากกว่าการจ่ายตามอัตราค่าแรงขั้นต่ำเหมือนกันหมดทุกคน และควรกำหนดให้องค์กรที่จ้างคนพิการทำงานตามนโยบายนี้มีการจัดสวัสดิการให้กับคนพิการเทียบเท่ากับพนักงานขององค์กรนั้นๆ

3) ควรมีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน และรายละเอียดในการดำเนินนโยบายให้กับผู้บริหารของทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปปฏิบัติได้รับทราบและมีความเข้าใจที่ตรงกัน และควรมีการจัดทำเอกสารหรือคู่มือเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ หลักเกณฑ์ มาตรฐานและรายละเอียดในการดำเนินนโยบายแจกจ่ายให้กับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อให้เจ้าหน้าที่หรือบุคลากรที่เป็นผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามหลักเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด เพื่อลดปัญหาในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

4) การขับเคลื่อนนโยบายไปสู่หน่วยงานหรือองค์กรที่จะเข้าร่วมนโยบายในการจ้างงานคนพิการทำงาน ควรมีการสื่อสารหรือประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึงทั้งประเทศ โดยการอาศัยหน่วยงานราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ต่างๆ ให้มีส่วนช่วยในการประชาสัมพันธ์ชี้แจงถึงรายละเอียดของนโยบายให้หน่วยงานหรือองค์กรที่มีความต้องการจ้างคนพิการทำงานได้รับทราบอย่างทั่วถึง เพื่อให้หน่วยงานหรือองค์กรที่มีความต้องการจ้างคนพิการทำงานได้มาเข้าร่วมนโยบายนี้เพิ่มมากขึ้น

5) หน่วยงานที่รับผิดชอบในการดูแลคนพิการที่ได้รับการจ้างงานให้ทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ต้องมีความรู้ความชำนาญในการกำหนดลักษณะงาน หรือสรรหางานให้คนพิการได้ทำตามความรู้ความสามารถ หรือตามวุฒิการศึกษา เพื่อให้เกิดการมีคุณค่า

ในงานที่ทำ มีการวางแผนความก้าวหน้าทางอาชีพให้กับคนพิการ เพื่อให้เกิดความมั่นคงในอาชีพ มีการวางแผนในการฝึกอบรม ฝึกทักษะ และพัฒนาฝีมือในการทำงานให้กับคนพิการ เพื่อให้เกิดความชำนาญหรือเกิดการพัฒนาฝีมือให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6) หน่วยงานหรือองค์กรที่จ้างคนพิการทำงานในชุมชน หรือองค์กรสาธารณประโยชน์ ต้องมีการวางแผนในการดูแลคนพิการที่จ้างให้ทำงานในชุมชนหรือองค์กรสาธารณประโยชน์ ให้เหมือนเป็นพนักงานขององค์กร ทั้งในเรื่องของการไปดูการทำงาน การจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทน การให้สวัสดิการ การให้การสนับสนุนในเรื่องต่าง ๆ หรือการจัดให้คนพิการได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อให้คนพิการเกิดความรู้สึกเป็นพนักงานคนหนึ่ง ของหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ

7) กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ควรปรับปรุงในเรื่องการให้ความช่วยเหลือคนพิการให้มีขอบข่ายที่กว้างมากขึ้น โดยต้องมีการสำรวจเชิงลึกถึงความต้องการของคนพิการ ว่าคนพิการต้องการให้กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเข้าไปช่วยเหลือหรือสนับสนุนในเรื่องใดบ้าง ที่สามารถทำให้คนพิการสามารถได้เข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ตรงตามความต้องการของคนพิการ แล้วนำผลที่ได้มากำหนดเป็นแผนการดำเนินงานให้เจาะจงไปในแต่ละประเภทความต้องการของคนพิการ เช่น สนับสนุนอุปกรณ์หรือเครื่องมือในการประกอบอาชีพ สนับสนุนเครื่องช่วยฟื้นฟูสมรรถภาพ สนับสนุนการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของที่พักอาศัย สนับสนุนเครื่องอุปโภคบริโภค เป็นต้น และต้องดำเนินการให้คนพิการได้เข้าถึงและใช้ประโยชน์จากกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการได้ทั่วถึงทุกพื้นที่ เพื่อให้กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเกิดการยอมรับจากคนพิการ และสามารถใช้จ่ายประโยชน์ได้ตรงตามความต้องการ

3.2 ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ

3.2.1 ด้านนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์

1) การประชาสัมพันธ์และการสื่อสารเกี่ยวกับรายละเอียดของวัตถุประสงค์ของนโยบายไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินนโยบายและคนพิการให้มีความชัดเจน และทั่วถึงมากขึ้น

2) ควรกำหนดวัตถุประสงค์และมาตรฐานของการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ชัดเจนกว่าที่เป็นอยู่

3) ควรจัดอบรมเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในหลักการเหตุผลและขั้นตอนการจ้างงานคนพิการไปในทิศทางเดียวกัน

4) ควรมีการสื่อสารรายละเอียดและการดำเนินงานของนโยบายระหว่างหน่วยงานของรัฐกับเจ้าหน้าที่รัฐที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการได้รับทราบอย่างทั่วถึงเพื่อให้การการขับเคลื่อนนโยบายเป็นไปด้วยความราบรื่น

5) หน่วยงานหรือองค์กรที่จ้างคนพิการทำงานในชุมชนหรือองค์กรสาธารณประโยชน์ควรพิจารณาเงินเดือนหรือค่าตอบแทนการทำงานให้กับคนพิการตามการทำงานตามวุฒิการศึกษา ความรู้ความสามารถ หรือศักยภาพ

3.1.2 ด้านองค์กรที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการ

1) หน่วยงานหรือองค์กรที่จ้างคนพิการทำงานในชุมชนหรือองค์กรสาธารณประโยชน์ควรมีการเพิ่มสวัสดิการที่นอกเหนือจากค่าจ้างให้กับคนพิการเท่ากับพนักงานประจำขององค์กร

2) ควรให้ความสำคัญกับสิ่งอำนวยความสะดวกในอาคารสำหรับคนพิการเพิ่มมากขึ้น

3) ควรมีการจัดฝึกอบรมด้านความปลอดภัยในการทำงานให้กับคนพิการทั้งในเรื่องของการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานที่ปลอดภัย การฝึกอบรมความปลอดภัยในอาคารสถานที่ เพื่อให้คนพิการไม่เกิดอันตรายจากการทำงานและสามารถเอาตัวรอดได้เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินต่างๆ

4) ผู้บังคับบัญชาของคนพิการที่ร่วมโครงการควรแสดงออกถึงความไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวคนพิการในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่คนพิการ

5) ควรสร้างคุณค่าในอาชีพที่คนพิการทำให้เห็นว่า เป็นงานที่มีความมั่นคงต่ออนาคต

6) ควรจัดหางานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถให้แก่คนพิการ เพื่อสร้างความกระตือรือร้น และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่คนพิการ

7) ควรส่งเสริมให้คนพิการที่ร่วมโครงการมีความมั่นใจและสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ

8) มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้คนพิการมีการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ทั้งการทำงาน การดำรงชีวิต การอยู่ร่วมกับสังคม เพื่อให้คนเกิดการเปลี่ยนแปลง และมีความก้าวหน้าในชีวิตที่ดีขึ้น

3.1.3 ด้านสิทธิและสวัสดิการสำหรับคนพิการ

- 1) ควรเพิ่มจำนวนบุคลากรในการฟื้นฟู ปรับสภาพ และเสริมสร้างสมรรถภาพคนพิการให้เพียงพอกับความต้องการของคนพิการ
- 2) ควรมีการจัดการศึกษานอกระบบให้กับคนพิการ ที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของคนพิการแต่ละประเภท
- 3) ควรจัดอุปกรณ์และเครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการให้บริการให้เพียงพอและเหมาะสมกับความต้องการของคนพิการ
- 4) ควรจัดสวัสดิการที่เกี่ยวกับการดำรงชีพในชีวิตประจำวันให้กับคนพิการเพิ่มเติมจากเบ็ญความพิการ
- 5) ควรเพิ่มจำนวนสถานที่ในการบริการขั้นพื้นฐานทางการแพทย์ และสาธารณสุขแก่คนพิการให้เพียงพอต่อสุขภาพและการดำรงชีวิต
- 6) กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ควรมีนโยบายในเชิงลึกในการพัฒนาคุณภาพคนพิการ ที่ทำให้คนพิการสามารถเข้าถึงได้มากขึ้น
- 7) รัฐควรมีเงินสนับสนุนบางส่วนในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้กับคนพิการ เพื่อให้ทั้งหน่วยงานภาครัฐ เอกชน หรือหน่วยงานอื่นๆ มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับคนพิการครบตามที่กฎหมายกำหนด

3.1.4 ปัจจัยด้านภาคีเครือข่ายด้านคนพิการ

- 1) หน่วยงานภาครัฐควรสำรวจความต้องการในการรับบริการของคนพิการในด้านต่าง ๆ เพื่อดำเนินการด้านการจัดสวัสดิการให้ความช่วยเหลือคนพิการได้อย่างเต็มที่
- 2) องค์กรด้านคนพิการควรผลักดันและสนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการเพิ่มมากขึ้น

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับความต้องการของคนพิการในการปฏิบัติงาน โดยแยกตามประเภทความพิการ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ให้สัมฤทธิ์ผลมากยิ่งขึ้น

3.2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลในการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ข้อมูลแก่คนพิการได้รับรู้สิทธิประโยชน์ของตนมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้คนพิการรับทราบถึงแนวทางในการใช้สิทธิของตนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมพัฒนาชุมชน. (2555). รายงานคุณภาพชีวิตคนชนบทไทยจากข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ) ปี 2555. กรุงเทพมหานคร.
- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2548). รายงานการศึกษาเรื่อง ทิศทางและรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมของประเทศไทย. (พิมพ์ครั้งที่ 1). เทพเพ็ญวานิชย์.
- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2550). แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2550-2554. กรุงเทพมหานคร.
- กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. (2560). รายงานข้อมูลสถานการณ์ด้านคนพิการในประเทศไทยประจำเดือนมีนาคม 2560. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2560 จาก <http://dep.go.th/home>
- กัญจนพร อ่วมสำอางค์. (2547). การศึกษาคุณภาพชีวิตของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดกองการศึกษาสงเคราะห์กรมสามัญศึกษา เขตภาคกลาง. (ปริญญาานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- กิจติยา ใจสะอาด. (2552). การส่งเสริมการเข้าถึงบริการสวัสดิการสำหรับคนพิการในจังหวัดพิษณุโลก ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาพัฒนาชุมชนมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- เกรียงศิริ วิเจริญ. (2559). แนวทางการดำเนินการให้บริการด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534: กรณีศึกษาอำเภอเมืองอุดรดิตถ์ จังหวัดอุดรดิตถ์ (การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ขนิษฐา เทวินทรภักดี. (2540). แนวทางการฟื้นฟูสมรรถภาพ: ผู้การพัฒนายั่งยืนของคนพิการ. กรมประชาสงเคราะห์, กรุงเทพมหานคร.
- คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ. (2555). แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติฉบับที่ 4 พ.ศ. 2555-2559. กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, กรุงเทพมหานคร.

- คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติฉบับที่ 5 พ.ศ.2560-2564*. กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, กรุงเทพมหานคร.
- จารุพันธ์ สมบูรณ์สิทธิ์ กัลยา ศรีมหัน หทัยรัตน์ อร่ามศิริรุจิเวทย์ และวัลภา ขำจา. (2554). *ปัจจัยความสำเร็จในการดูแลคนพิการทางกายและการเคลื่อนไหว ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต กรณีศึกษาตำบลบางป่า ตำบลพิบูลทอง และตำบลสามเรือน อ.เมือง จ.ราชบุรี* (รายงานการวิจัยวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงสาธารณสุข, ราชบุรี).
- จิรายุ บุญสนอง. (2553). *การเข้าถึงสิทธิตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 ของคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือร่างกาย อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ชาญ สุปินะ. (2555). *บทบาทของเทศบาลนครปากเกร็ดในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการ*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ. (2546). *บทสังเคราะห์ภาพรวมการพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาสในสังคมไทย*. แอดิสันเพรส โปรดักส์ จำกัด.
- ทวี เชื้อสุวรรณทวี. (2551). *มองความพิการผ่านแนวคิดและทฤษฎี*. ธนาเพรส, กรุงเทพมหานคร.
- ธานีรัตน์ ผ่องแผ้ว. (2557). *คุณภาพชีวิตคนพิการขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช: ปัจจัยที่มีผลและแนวทางปฏิบัติ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- ธีรรักษ์ ภารการ. (2552). *ทฤษฎีการจูงใจ*. สืบค้นเมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2559.
จาก <http://www.learners.in.th/blogs/posts/281186>
- นนทชา แสวงรุจน์. (2553). *การศึกษาองค์กรทางสังคมในการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพของคนพิการ : ศึกษากรณีชมรมคนพิการจังหวัดเพชรบูรณ์*. (โครงการวิจัยเฉลิมพระเกียรติเนื่องในวโรกาสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระชนพรรษา 82 พรรษา).
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, เพชรบูรณ์.
- นิศารัตน์ ศิลปะเดช. (2540). *ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต*. กรุงเทพมหานคร:
พิศิษฐ์การพิมพ์.

- นิรันดร์ โลกาน. (2547). การพึ่งตนเองของคนพิการทางกายในอำเภอหนองเรือ จังหวัด
ขอนแก่น. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บรรจง วาที. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างความหวัง พฤติกรรมเผชิญความเครียดกับคุณภาพชีวิต
ของครอบครัวผู้ป่วยเอดส์. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปราณี ประไพวัชรพันธ์. (2551). รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในตำบลอรพินธุ์
อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาสาธารณสุขศาสตร
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). คุณภาพชีวิตการทำงาน. โปรดักท์ ทวิตี เวิลด์. (มกราคม-เมษายน 2540),
22-25
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2525). อักษรเจริญพันธ์, กรุงเทพฯ.
- พรพิมล พรแก้ว. (2551). ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของคนพิการทางการเคลื่อนไหว :
กรณีศึกษาในคนพิการวัยทำงานที่กำลังเข้ารับการศึกษาอาชีพ. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพมหานคร.
- พระมหาสรเสริญ กระจ่างทอง. (2559). แนวทางการพัฒนาการจัดบริการเพื่อยกระดับคุณภาพ
ชีวิตคนพิการในอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี ตามยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาคุณภาพ
ชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2555-2559. (วิทยานิพนธ์สังคมศาสตร์
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพมหานคร.
- พัชราภรณ์ คนกล้า. (2547). คุณภาพชีวิตในโรงเรียนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย
สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้
ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิทยา จารุพูนผล. (2552). การพัฒนาสุขภาพและคุณภาพชีวิตของผู้พิการแบบครบวงจร :
สถานการณ์ ภาเคีเครือข่าย รูปแบบการพัฒนา องค์ความรู้ การประยุกต์ใช้องค์ความรู้
การประเมินผลและการจัดการความรู้. (งานวิจัยคณะสาธารณสุขศาสตร์)
มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพมหานคร.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2540). แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ ความหมาย การวัด. โรงพิมพ์โอ.
เอส.พรินติ้ง เฮาส์, กรุงเทพมหานคร.

- พัชรพล อ่อนสุระทุม. (2559). *กระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการทางการเคลื่อนไหวโดยชุมชน ตำบลธาตุทอง อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญา
 สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
 พัฒน์ สุจำนง. (2539). *นี่คือชีวิต*. โรงพิมพ์โอ.เอส.พรินต์ติ้ง เฮาส์, กรุงเทพมหานคร.
 เพ็ญศรี วายวานนท์. (2537). *การจัดการทรัพยากรคน*. กรุงเทพมหานคร.จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 ลาวัลย์ กิจรุ่งเรืองกุล. (2547). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของผู้ติดเชื้อเอชไอวีและ
 ผู้ป่วยเอดส์*. (การศึกษานิพนธ์ ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ภคชล มัจฉา. (2554). *แนวทางพัฒนาการดำเนินงานด้านการให้บริการด้านการส่งเสริมและพัฒนา
 คุณภาพชีวิตคนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ*.
 (วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ภาณุพงษ์ จุนปาน. (2555). *คุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก*.
 (วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ภาวิณี กาญจนานา. (2554). *หลักการตลาด*. มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2553). ใน *เอกสารการสอนชุดวิชา นโยบายสาธารณะ Public
 Policy* หน่วยที่ 1-2. (พิมพ์ครั้งที่ 1). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2557). *เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการการบริหารทรัพยากร
 มนุษย์* หน่วยที่ 6-10. (พิมพ์ครั้งที่ 2) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2556). ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการการบริหาร
 ทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 8-15. (พิมพ์ครั้งที่ 2) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,
 นนทบุรี.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2557). ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการทรัพยากร
 ครอบครัวและชุมชนเพื่อคุณภาพชีวิต* หน่วยที่ 1-7 (พิมพ์ครั้งที่ 1)
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2557). ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการทรัพยากร
 ครอบครัวและชุมชนเพื่อคุณภาพชีวิต* หน่วยที่ 8-15 (พิมพ์ครั้งที่ 1)
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2558). ใน เอกสารการสอนชุดวิชา นโยบายสาธารณะและการวางแผน *Public Policy and Planning* หน่วยที่ 5. (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- _____. (2558). ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการแนะแนวกับคุณภาพชีวิต หน่วยที่ 1-7. (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- _____. (2558). ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการแนะแนวกับคุณภาพชีวิต หน่วยที่ 8-15. (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- มูลนิธินวัตกรรมทางสังคม. (2560). นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณะประโยชน์. สืบค้นเมื่อวันที่ 8 มกราคม 2560 จาก <https://www.sif.or.th/>
- มูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อพัฒนาคนพิการ. (2559). หน่วยงานและองค์กรด้านคนพิการ. สืบค้นเมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2559 จาก <http://www.mahatai.org/helpcenter.htm>
- มูลนิธิพัฒนาคนพิการไทย. (2559). หน่วยงานและองค์กรด้านคนพิการ. สืบค้นเมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2559 จาก <http://www.pwdsthai.com>
- ยศพล เหลืองโสมนภา, สาคร พร้อมเพราะ และสุกัญญา ชันวิเศษ. (2552). *คุณภาพชีวิต ปัญหาและความต้องการของผู้พิการในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารตำบลท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี*.
- ระพีพรรณ คำหอม. (2549). *สวัสดิการสังคมกับสังคมไทย Social Welfare in Thai Society*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). พริกหวานกราฟฟิค.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2551). *การนำนโยบายไปปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์.
- วรเดช จันทรศร. (2548). *ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร: สมาคมนักวิจัยมหาวิทยาลัยไทย.
- วิภาพร มาพบสุข. (2550). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วิฑูรย์ เดโช. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ:กรณีศึกษาข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนอง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ.
- วันชัย ธนะวังน้อย และยงยุทธ พึ่งวงศ์ญาติ. (2541). *รายงานการวิจัยคุณภาพชีวิตของชาวชุมชนแออัดในเขตจังหวัดปทุมธานี*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

- วุฒิชัย แพงจ้อย. (2553). *แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สมนรัชต์ สุวรรณทรัพย์ ยูวดี ลีลัคณาวิระ และวรรณรัตน์ ลาวัณ. (2559). *ปัจจัยที่อิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตคนพิการทางการเคลื่อนไหว ในจังหวัดปทุมธานี*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ศศิธร สุขทอง. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. นนทบุรี.
- ศศินันท์ วาสิน, ฤาเดช เกิดวิชัย และวรางคณา จันทร์คง. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตคนพิการในจังหวัดนนทบุรี*. (คุยฎีนิพนธ์ ปริญญาคุยฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, กรุงเทพฯ.
- ศิริธานี ปั่นคำ. (2542). *คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตชนบทจังหวัดเชียงราย*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศิริ ฮามสุโพธิ์. (2543). *ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข*. ชรรรมาเปรส, นครปฐม.
- สมบัติ ชำรงธัญวงศ์. (2543). *นโยบายสาธารณะ แนวคิดการวิเคราะห์และกระบวนการ คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*.
- สันติ โกสิยานุภาพ. (2557). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุดรดิคตต์*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิคตต์, อุดรดิคตต์.
- สุกานดา ปัญญาโณม. (2553). *การรับรู้สิทธิคนพิการตามมาตรา 20 ของพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 กรณีศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- สุชาติ โสมประยูร. (2542). *สุขภาพเพื่อชีวิต*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สุภาพ ชุมรัมย์. (2556). การนำนโยบายว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการไปสู่การปฏิบัติในประเทศไทย ปีที่ 3. วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์. (ฉบับมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ฉบับที่ 2)
- สุรัชย์ กิตติโกสินทร์. (2550). การฝึกอาชีพคนพิการตามแผนนโยบายภาครัฐ: กรณีศึกษาศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการบ้านทองพูนเผ่าพันธ์ จังหวัดอุบลราชธานี. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- สุรพล ภายจนจิตรรา และ คณะ. (2556). รายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์ โครงการการส่งเสริมอาชีพและการมี งานทำของคนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550. กรุงเทพมหานคร: สำนักนโยบายและวิชาการ สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาชีวิตคนพิการแห่งชาติกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพมหานคร.
- สุวัฒน์ มหัตนรินทร์กุล และคณะ. (2540). เปรียบเทียบแบบวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกทุก 100 ตัวชี้วัดและ 26 ตัวชี้วัด โรงพยาบาลสวนปรุง จังหวัดเชียงใหม่.
- สุวัฒน์ มหัตนรินทร์กุล ปรีทรรศ ศิลปกิจ และวนิดา พุ่มไพศาลชัย. (2541). คุณภาพชีวิตของคนไทยในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ. (ทุนสนับสนุนจากกรมสุขภาพจิต โรงพยาบาลสวนปรุง จังหวัดเชียงใหม่)
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2240-2544). เม็ดทราย พรินดิง, กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ. (2559). ประวัติหน่วยงาน. สืบค้นเมื่อวันที่ 21 มีนาคม 2560 จาก <http://www.nep.go.th>
- สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2552). คู่มือกฎหมายการปฏิบัติงาน เพื่อการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, กรุงเทพมหานคร.
- สำนักส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ. อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ. กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, กรุงเทพมหานคร.

- อภิรุทธ์ นัตรมาลาทอง. (2555). *การพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- อนัญญา เจียนรัมย์. (2557). *ความต้องการได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, กรุงเทพมหานคร.
- อนุชาติ พวงสำลี และอรทัย อาจน้า. (2539). *การพัฒนาเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตและสังคมไทย*. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.), กรุงเทพมหานคร.
- อิสมาอีล เจนี่. (2554). ศึกษาแนวคิดการบูรณาการกระบวนการทัศน์พัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมิติองค์รวม (รูปธรรม นามธรรม เชิงซ้อน). ศูนย์เฝ้าระวังสถานการณ์ภาคใต้. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2559 จาก <http://www.deepsouthwatch.org/en/node/2663>
- อัมพิกา อนวัช. (2554) *การส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการของเทศบาลตำบลหนองเบน อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- Anderson, Jamera E. (1994). *Public Policy Making* (2nd ed.). New York: Houghton Mifflin.
- Campbell, A. (1976). Subjective Measure of Well Being, *American Psychologist*. 31 (January): 117-124.
- Dye, Thomas R. (2002). *Understanding Public Policy*. New Jersey: A Simon & Schuster.
- Easton, David. (1993). *The Political System*. New York: Knopf.
- Mazmanian, Daniel A. and Sabatier, Paul A. (1983) *The Implementation of Public Policy: A Framework of Analysis Policy Studies Journal Contents Special Issue*.
- Sharkansky, Ira, (1970). *Policy Analysis in Political Science*. Chicago: Makham Publishing Company
- United Nations Escap. (2010). *Disability at a Glance 2010: A profile of 36 countries and areas in Asia and the Pacific*. New York: Author.
- Van Meter, Donald S. and Carl E. Van Horn. (1975). "The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework." *Administration and Society*. Vol 6, 4 (February)

Zhan,L,(1992). Quality of Life : Conceptual and Measurement Issues. *Journal of Advanced Nursing*.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สืบช่วยธรรมมาภิบาล



ภาคผนวก
แบบสอบถาม

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการภายใต้ต้นนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน
และองค์กรสาธารณะประโยชน์คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ใช้สำหรับสัมภาษณ์ผู้เริ่มนโยบาย เลขานุการนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณะประโยชน์ และตัวแทนนายจ้างผู้ดูแลคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณะประโยชน์ เพื่อศึกษาเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการภายใต้ต้นนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณะประโยชน์

2. แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสัมภาษณ์ที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ที่เกี่ยวกับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ต้นนโยบายจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณะประโยชน์

ส่วนที่ 3 แบบสัมภาษณ์ที่เกี่ยวกับความคิดเห็นด้านจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค ในการดำเนินนโยบายจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณะประโยชน์ รวมทั้งข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการดำเนินนโยบายจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณะประโยชน์ให้ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

3. ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ โดยจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ของการวิจัยเท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ให้สัมภาษณ์ที่กท่านที่เสียสละเวลาและให้ความสำคัญในการให้สัมภาษณ์ในครั้งนี้

นางสาวเอื้องฟ้า ขนอม

นักศึกษาระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ วิชาเอกรัฐประศาสนศาสตร์

E-mail : Auangfar.k@hotmail.com โทรศัพท์ : 095-7482929

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป**คำชี้แจง** โปรดบันทึกข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. ชื่อ-นามสกุลผู้ให้สัมภาษณ์

.....

2. ตำแหน่งปัจจุบัน

.....

3. บริษัท/หน่วยงาน

.....

4. วัน เวลาและสถานที่สัมภาษณ์

.....

ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ที่เกี่ยวกับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณะประโยชน์

1. ท่านคิดว่าคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณะประโยชน์มีการพัฒนาในด้านต่างๆอย่างไรบ้าง

1.1 ด้านร่างกาย

.....
.....
.....

1.2 ด้านจิตใจ

.....
.....
.....
.....
.....

1.3 ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม

.....
.....
.....

1.4 ด้านสิ่งแวดล้อม

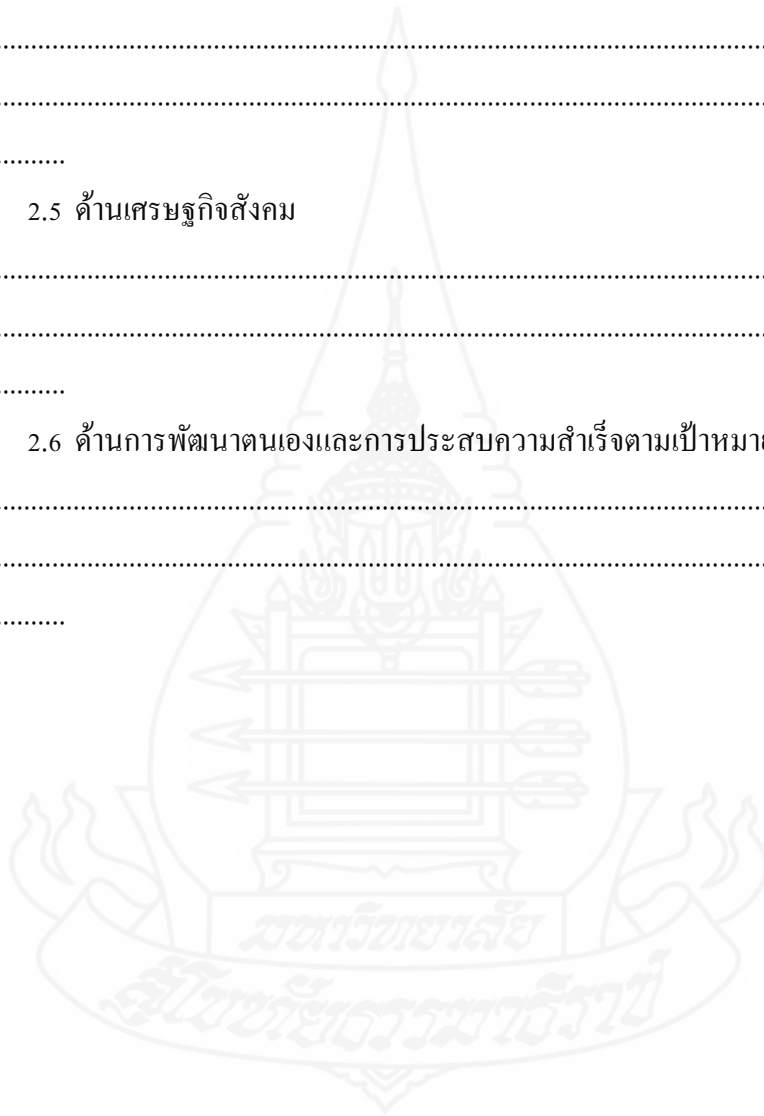
.....
.....
.....

2.5 ด้านเศรษฐกิจสังคม

.....
.....
.....

2.6 ด้านการพัฒนาตนเองและการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

.....
.....
.....



ส่วนที่ 3 แบบสัมภาษณ์ที่เกี่ยวกับความคิดเห็นด้านจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค ในการดำเนินนโยบายจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณะประโยชน์ รวมทั้ง ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการดำเนินนโยบายจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และ องค์กรสาธารณะประโยชน์ให้ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

1. ท่านคิดว่านโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณะประโยชน์มี จุดแข็งหรือข้อดี ในเรื่องใดบ้างที่ทำให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประสบความสำเร็จ

.....
.....
.....
.....
.....
.....

2. ท่านคิดว่านโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณะประโยชน์มี จุดอ่อนหรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไข ในเรื่องใดบ้างที่อาจทำให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประสบความสำเร็จได้ยากหรือมีปัญหาในการนำไปปฏิบัติ

.....
.....
.....
.....
.....
.....

3. ท่านคิดว่านโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณะประโยชน์มี โอกาสหรือปัจจัยสนับสนุนจากภายนอก ในด้านใดบ้างที่ช่วยสนับสนุนให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

.....
.....
.....

4. ท่านคิดว่านโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณะประโยชน์มีอุปสรรคหรือข้อจำกัดจากภายนอกในเรื่องใดบ้างที่อาจทำให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประสบความสำเร็จได้ยากหรือมีปัญหาในการนำไปปฏิบัติ

.....

.....

.....

.....

.....

5. ท่านมีข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมใดบ้างในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณะประโยชน์ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น

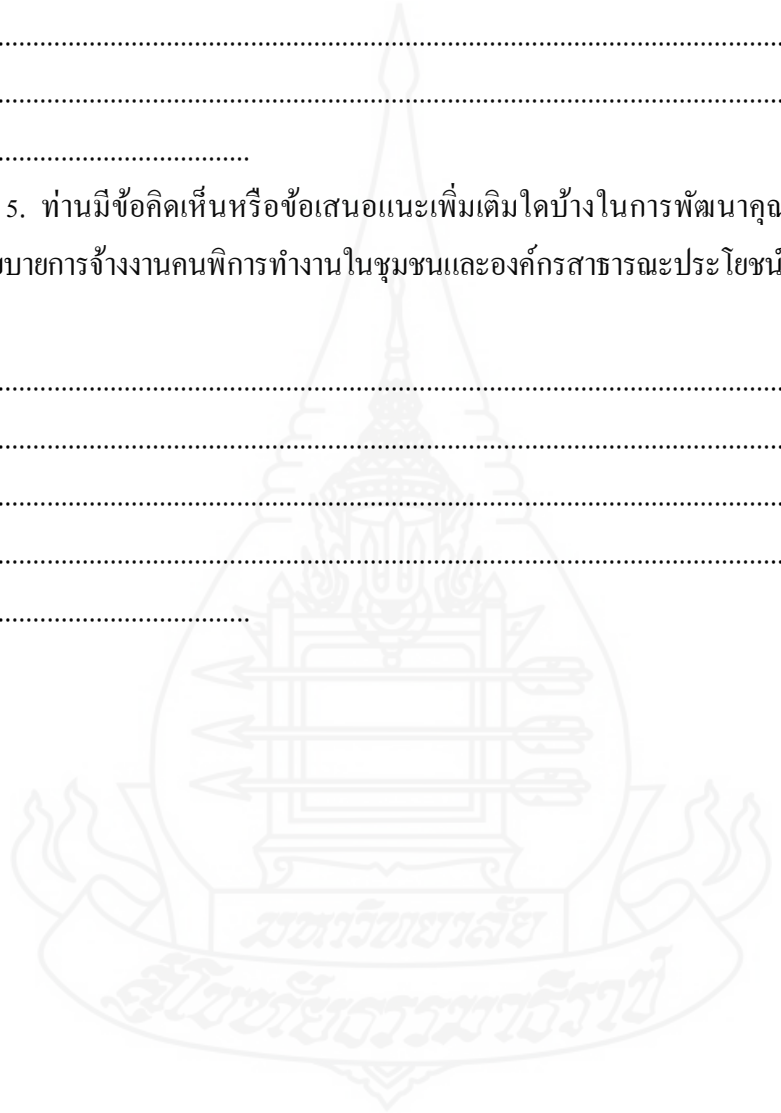
.....

.....

.....

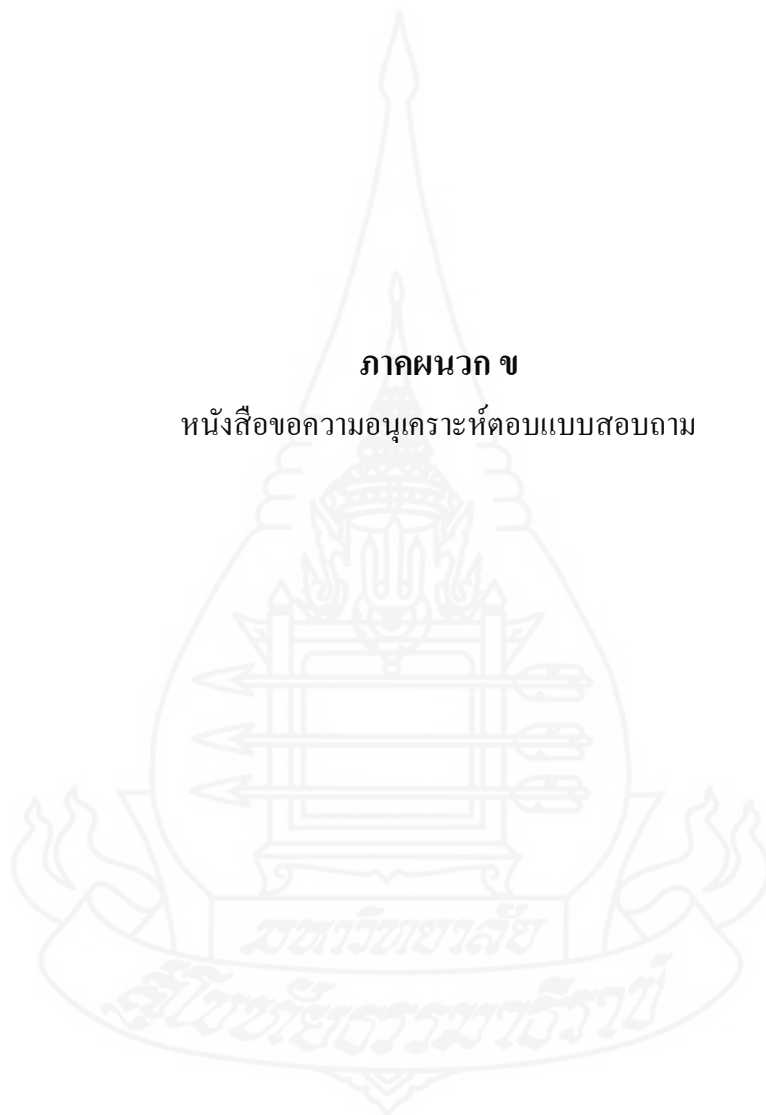
.....

.....



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม





ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๗/ บ ๕๗๖

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ประธานมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางสาวเอื้องฟ้า ขนอม นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การพัฒนาคุณภาพ
ชีวิตคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณะประโยชน์” ตามโครงการ
การศึกษาค้นคว้าอิสระและแบบสอบถามของนักศึกษาที่แนบมาพร้อมนี้

ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากท่านซึ่งเป็นผู้บริหาร จึงเรียนมาเพื่อขอ
ความอนุเคราะห์จากท่านในการขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยหากต้องการสอบถาม
รายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๕-๗๔๘๒๙๒๙

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ
โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ณัฐศิษฐ์ ใจสะอาด)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๗/ บ ๕๗๗

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ประธานมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสัมภาษณ์ จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางสาวเอื้องฟ้า ขนอม นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การพัฒนาคุณภาพ
ชีวิตคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณะประโยชน์” ตามโครงการ
การศึกษาค้นคว้าอิสระและแบบสัมภาษณ์ของนักศึกษาที่แนบมาพร้อมนี้

ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากท่านซึ่งเป็นผู้บริหาร จึงเรียนมาเพื่อขอ
ความอนุเคราะห์จากท่านในการขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยหากต้องการสอบถาม
รายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๕-๗๔๘๒๙๒๙

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา

ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ณัฐศิษฏ์ ใจสอาด)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวเอื้องฟ้า ขนอม
วัน เดือน ปีเกิด	23 เมษายน พ.ศ. 2525
สถานที่เกิด	อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา 2549 รัฐศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2555
สถานที่ทำงาน	บริษัท นูโอโน้ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดนครปฐม
ตำแหน่ง	ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

