

# ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้พิการทางการเคลื่อนไหว ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาคเอกชน

เจนจิรา เจนจิตรวาณิช<sup>1</sup>, นนทธีรัตน์ พัฒนภักดี<sup>2</sup>  
<sup>1</sup>วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล, <sup>2</sup>คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี  
พระจอมเกล้าพระนครเหนือ  
E-mail: <sup>1</sup>jane\_jinara@hotmail.com

Received: May 5, 2020  
Revised: August 17, 2020  
Accepted: August 20, 2020

## บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้พิการทางการเคลื่อนไหวที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาคเอกชน” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้พิการด้านการเคลื่อนไหว การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคนพิการทางการเคลื่อนไหวที่ปฏิบัติงานในองค์กรภาคเอกชน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) และกำหนดแนวคำถาม (Guideline) ไว้ล่วงหน้า ส่วนผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ คนพิการทางการเคลื่อนไหวที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาคเอกชนในเขตภาคกลาง จำนวน 12 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างเพิ่มจำนวนแบบลูกโซ่ (Snowball Technique) ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยหลักที่สำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้พิการด้านการเคลื่อนไหวมีทั้งหมด 5 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การ ประกอบด้วยปัจจัยย่อย คือ มีความเข้าใจคนพิการและข้อจำกัดของความสามารถ มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ ได้ทำงานในสิ่งที่ตัวเองมีความสามารถ สนใจ และรัก การได้รับโอกาสในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การได้รับสิทธิเท่าเทียมกับคนอื่น ความก้าวหน้าในอาชีพ มีความยืดหยุ่นในการทำงาน ไม่กดดัน มีการพัฒนาคนพิการ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร บรรยากาศในที่ทำงาน และฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับผู้พิการ ประกอบด้วยปัจจัยย่อยคือ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากครอบครัว และเจ้าของกิจการ 3) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ ประกอบด้วยปัจจัยย่อยคือ ค่าตอบแทน สวัสดิการด้านที่พักอาศัย สวัสดิการประกันสุขภาพ ประกันชีวิต และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และสวัสดิการอื่นๆ 4) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ ประกอบด้วยปัจจัยย่อยคือ ทักษะคติทางบวกของคนพิการ การปรับตัวของคนพิการ คนพิการพัฒนาตนเองเสมอ มีความเข้มแข็งและไม่ยอมแพ้ การดำเนินชีวิตอิสระ 5) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาครัฐ ประกอบด้วยปัจจัยย่อยคือ ความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน ประกันสังคม ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน และนโยบายภาครัฐ

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ผู้พิการทางการเคลื่อนไหว, หน่วยงานภาคเอกชน

# Factors that Effect to Quality of Work Life of Persons with Physical Disabilities who work in Private Organization

Janejira Janejitvanich<sup>1</sup>, Nontirat Pattanapakdee<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Ratchasuda College Mahidol University, <sup>2</sup>Faculty of Applied Arts, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

E-mail: <sup>1</sup>jane\_jinara@hotmail.com

Received: May 5, 2020

Revised: August 17, 2020

Accepted: August 20, 2020

## Abstract

This article is a part of the research title “Factors that Effect to Quality of Work Life of Persons with Physical Disabilities who work for Private Organizations” aimed to study the factors related to quality of work life of persons with physical disabilities who work for private organizations. This is a qualitative research that data were collected from persons with physical disabilities who work for private organizations. An in-depth interviews and a question guideline were used with a snowball technique, the sample consisted of 12 participants in the Central of Thailand who have mobility impairments. According to the findings, there were 5 main factors affecting persons with physical disabilities: 1) Factors related to organization which consisted of minor factors were understanding of disabilities and the limitations of disabilities, assistive technology for persons with disabilities, the ability to do things that are capable, interested and beloved, a job opportunity, work safety, equal rights as other people, career path, work flexibility without pressure, development of persons with disabilities, participation in organization activities, work environment and Human Resource Management. 2) Factors related to people who associated with persons with disabilities consisted of minor factors were colleagues, supervisors, family support and business owner. 3) Factors related to compensation and benefits consisted of minor factors were compensation, welfare of accommodation, welfare of health insurance, life insurance and provident fund and other benefits. 4) Factors related to persons with disabilities themselves consisted of minor factors were positive attitude of persons with disabilities, adaptation of persons with disabilities, development of persons with disabilities, strength and mindset and independent living. 5) Factors related to government consisted of minor factors were convenience when traveling to work, Social Security, Industrial Rehabilitation Centre and government policy.

**Key words:** Quality of Work Life, Persons with Physical Disabilities, Private Organization

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 ได้กล่าวถึงมาตรา 33 ว่า เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ ซึ่งปัจจุบันได้มีการปรับเปลี่ยนการรับคนพิการเข้าทำงานในอัตราส่วนจากพนักงาน 200 คน ต่อคนพิการ 1 คน เป็นพนักงาน 100 คน ต่อ คนพิการ 1 คน ซึ่งมีเป้าหมายให้เกิดการจ้างงานคนพิการมากขึ้น และทำให้คนพิการมีงานทำ และสามารถเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้ (Janejivanich, 2018)

สอดคล้องกับสภาคคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทย (Disabilities Thailand [DTH], 2015) ที่กล่าวว่า การมีงานทำและการมีอาชีพเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพราะนอกจากจะทำให้คนพิการมีรายได้ สามารถพึ่งตนเองไม่เป็นภาระต่อครอบครัวและสังคมแล้ว การทำงานยังทำให้คนพิการตระหนักในคุณค่าและศักดิ์ศรีของตนเองในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคม โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยเฉพาะอย่างยิ่งคือ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐ ที่ต้องสร้างสังคมแห่งความเท่าเทียมในการจ้างงาน (Inclusive Employment) มีการเปิดโอกาสอย่างเท่าเทียม และมีหลักปฏิบัติที่เหมาะสม เพื่อสร้างสังคมอย่างมีความสุขร่วมกัน (Inclusive Society)

นอกจากนั้นในพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 มาตรา 20 ซึ่งกล่าวถึงสิทธิการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ ตลอดจนजनสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นๆ จากรัฐวรรค 3 กล่าวว่า การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ การให้บริการที่มีมาตรฐาน การคุ้มครองแรงงาน มาตรการเพื่อการมีงานทำ ตลอดจนการได้รับการส่งเสริมอาชีพอิสระ และบริการสื่อสิ่งอำนวยความสะดวกเทคโนโลยี

หรือความช่วยเหลืออื่นใดเพื่อการทำงานและประกอบอาชีพของคนพิการ ก็ได้มีการประกาศใช้และนำไปสู่การปฏิบัติ (Department of Empowerment of Persons with Disabilities, 2010)

จากพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการที่กล่าวมาแล้วข้างต้น รวมทั้งการประกาศใช้อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (Convention on the rights of Persons with Disabilities: CRPD) ซึ่งเป็นกฎหมายระหว่างประเทศที่มีความสำคัญและมีผลต่อการกำหนดนโยบายด้านคนพิการ (National Office for Empowerment of Persons with Disabilities [NEP], 2013) จึงเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญต่อการเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพให้กับคนพิการในประเทศไทย ทั้งในเรื่องของโอกาสในการถูกจ้างงาน การได้รับสิทธิต่างๆ รวมทั้งการได้รับบริการและสิ่งอำนวยความสะดวกหรือเทคโนโลยีต่างๆ ที่จำเป็นต่อการทำงาน

แต่อย่างไรก็ตามยังมีองค์กรคนพิการหรือหน่วยงานต่างๆ ที่ยังออกมาเรียกร้องสิทธิให้กับคนพิการอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของความเท่าเทียมกันในการจ้างงาน การไม่ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมขาดการสนับสนุนในเรื่องต่างๆ เช่น การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารในการทำงาน ความเข้าใจและการยอมรับจากคนในหน่วยงาน รวมไปถึงขาดสิ่งอำนวยความสะดวกที่จะเป็นต่อการทำงาน เป็นต้น ซึ่งประเด็นที่กล่าวมานี้ นับว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญของคุณภาพชีวิตที่ในการทำงานของคนพิการ ที่จะทำให้พวกเขาเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดขวัญกำลังใจซึ่งจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่จะเป็นประโยชน์ต่อทั้งตนเองและหน่วยงานต่อไป

ซึ่งจะเห็นได้ว่าถึงแม้จะมีพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ซึ่งมีส่วนทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของคนพิการดีขึ้นในบางส่วนเท่านั้นเพราะในการการทำงานจริงๆ การทำงานของผู้พิการยังมีการไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะจากนายจ้างบางคนทีละเลยในสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการทำงานขึ้นพื้นฐานให้กับ

บางคนรู้สึกว่าคุณเองได้รับการปฏิบัติจากเพื่อนร่วมงานไม่เท่าเทียม เนื่องจากมองว่าคุณพิการเอาเปรียบในการทำงาน ได้ทำงานที่สบายกว่าคนปกติ หรือเป็นภาระในการทำงาน จึงทำให้ผู้พิการถูกปฏิบัติจากเพื่อนร่วมงานบางคนในรูปแบบการถูกข่มเหงด้วยวาจา หรือกลั่นแกล้งในการทำงานเป็นต้น หรือแม้แต่การที่ผู้พิการรับรู้เกี่ยวกับตัวเอง เป็นสิ่งที่ยังขาดการส่งเสริมในการที่จะทำให้คนพิการเห็นคุณค่าในตัวเองซึ่งประเด็นต่างๆที่กล่าวมานี้ นับว่าเป็นปัจจัยที่ยังเป็นช่องว่างของในองค์การที่จะต้องให้ความสำคัญ ซึ่งถือว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญของคุณภาพชีวิตที่ในการทำงานของคนพิการ ที่จะทำให้พวกเขาเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดขวัญกำลังใจ มีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่จะเป็นประโยชน์ต่อทั้งตนเองและหน่วยงานต่อไป

จากสถิติของสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (National Statistical Office Thailand [NSO], 2018) พบว่าผู้พิการทางการเคลื่อนไหวมีจำนวนมากที่สุดเมื่อจำแนกตามประเภทของผู้พิการในประเทศไทย ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้พิการทางการเคลื่อนไหวที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาคเอกชน ในมุมมองของผู้พิการด้านการเคลื่อนไหว ซึ่งผลการวิจัยนี้จะประโยชน์ต่อทั้งผู้พิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้แก่ผู้พิการต่อไปในอนาคต

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้พิการด้านการเคลื่อนไหว

ประโยชน์ที่ได้รับ

- 1) ทำให้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้พิการด้านการเคลื่อนไหว
- 2) เพื่อเป็นแนวทางสำหรับแนวทางสำหรับผู้

เกี่ยวข้องหรือผู้ที่มีความสนใจในการนำผลของการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้พิการด้านการเคลื่อนไหว ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆ

### วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้พิการทางการเคลื่อนไหวที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาคเอกชน” ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้พิการทางการเคลื่อนไหวที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาคเอกชนในเขตภาคกลาง ใช้วิธีสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) และกำหนดแนวคำถาม (Guideline) ไว้ล่วงหน้า

### ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) โดยเลือกคนพิการทางการเคลื่อนไหวที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาคเอกชนในเขตภาคกลาง ซึ่งขั้นตอนแรกผู้วิจัยจะใช้การสอบถามข้อมูลเบื้องต้นจากศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานภาค 1 จำนวน 6 คน และจากการแนะนำโดยกลุ่มผู้พิการทางการเคลื่อนไหวอีกจำนวน 6 ท่าน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างโดยเพิ่มจำนวนแบบลูกโซ่ (Snowball Technique) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มเป้าหมายที่มีผู้รู้ข้อมูลอย่างจำกัด ซึ่งกลุ่มตัวอย่างแต่ละคนจะเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) และแนะนำกลุ่มตัวอย่างต่อกันไป รวมเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ 12 ท่าน โดยคำนึงถึงผู้ที่มีความพิการทางการเคลื่อนไหวและปัจจุบันได้ทำงานในหน่วยงานภาคเอกชนในเขตภาคกลาง หลังจากนั้นผู้วิจัยจะคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลตามความยินยอมและความสนใจในการให้สัมภาษณ์ แล้วจึงดำเนินการขั้นตอนต่อไป ซึ่งจำนวนของผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยพิจารณาตามการอิ่มตัวของข้อมูล ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้ผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้นจำนวน 12 คน

## เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือในการเก็บข้อมูลคือ ผู้วิจัยและแนวคำถาม (Guideline) โดยสร้างแนวคำถามที่มีความยืดหยุ่นไม่ตายตัวในการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi structured Interview) ในประเด็นที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้พิการด้านการเคลื่อนไหว โดยเครื่องมือที่ใช้ประกอบการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ได้ผ่านการพิจารณาการรับรองวิจัยในคนสาขาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ก่อนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการวิจัยในครั้งนี้จะประกอบด้วย การสัมภาษณ์และเครื่องบันทึกเสียง

1. แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองและได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้องจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ แบบบันทึกข้อมูลส่วนบุคคล และแบบสัมภาษณ์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยคำถามมีลักษณะเป็นคำถามกึ่งโครงสร้างครอบคลุมเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2. เครื่องบันทึกเสียงพร้อมเทปบันทึกเสียงสำหรับการสัมภาษณ์

## ความน่าเชื่อถือของข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีการควบคุมคุณภาพและความน่าเชื่อถือของข้อมูล ดังนี้

1. เครื่องมือที่ใช้สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการตั้งคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานตามการรับรู้ของผู้พิการด้านการเคลื่อนไหว ในด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากนั้นนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้องจำนวน 5 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนของเนื้อหา และความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

2. ผู้วิจัยลงพื้นที่สัมภาษณ์และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตนเอง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน และป้องกันอคติที่เกิดจากการสัมภาษณ์ที่อาจเกิดจากตัวผู้วิจัยเองจัดเป็นการช่วยให้คุณภาพของข้อมูล

ที่ใช้สำหรับการวิจัยมีความเที่ยงตรงเพิ่มมากขึ้น

3. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการอย่างเป็นระบบทั้งกระบวนการก่อนรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และแปลความหมาย โดยพิจารณาข้อมูลจากการสัมภาษณ์และข้อมูลที่ได้จากการสังเกตอย่างละเอียด มีการตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากการถามทวนกลับไปกลับมาจากผู้ให้สัมภาษณ์

4. ผู้วิจัยตรวจสอบกับแหล่งอ้างอิงที่เชื่อถือได้ (Referential adequacy) ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งแหล่งอ้างอิงเพียงพอและเชื่อถือได้แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปตรวจสอบกับผู้ให้ข้อมูลนั้นอีกครั้งหนึ่ง

5. การตรวจสอบข้อมูลได้ดำเนินการโดยใช้วิธีการตรวจสอบแบบสามเส้าได้แก่

- 5.1 การตรวจสอบแบบสามเส้าด้านข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ควบคู่กับการสังเกต

- 5.2 ตรวจสอบความน่าเชื่อถือของผลการวิเคราะห์จากภายนอก โดยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปให้เพื่อนนักวิจัยที่มีความสนใจเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนพิการอ่านและแสดงความคิดเห็น (Peer Review)

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาตามขั้นตอน ดังนี้

1. หลังจากสัมภาษณ์ผู้วิจัยนำเทปบันทึกเสียงของผู้ให้ข้อมูลในแต่ละคนมาทำการถอดเทปแล้วบันทึกข้อมูลเก็บไว้

2. การวางแผนการวิเคราะห์ผู้วิจัยทำความเข้าใจกับข้อมูลการสัมภาษณ์ทั้งหมดในครั้งแรก โดยการอ่านอย่างรวดเร็วเพื่อจะให้เห็นภาพและออกแบบประเด็นหรือหมวดหมู่การวิจัยออกเป็นหัวข้อต่างๆ ทั้งหัวข้อหลักและหัวข้อย่อยในระหว่างการวางแผนการวิเคราะห์ข้อมูลไปด้วย

3. การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพในครั้งนี้ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการจำแนกชนิดข้อมูล (Typological Analysis) และจัดระเบียบข้อมูลที่เก็บรวบรวมไว้จากการสัมภาษณ์ร่วมกับการตีความ

หมายเพื่อให้สามารถตอบคำถามในการวิจัยครั้งนี้ ด้าน ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

4. การแปลความหมายและการนำแนวคิด และทฤษฎีมาอธิบาย ขั้นตอนนี้เป็น การเขียนพรรณนาที่ได้จากการตีความถึงผลการศึกษาออกมาตามประเด็นต่างๆที่วางแผนไว้แล้ว พร้อมทั้งนำแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่างๆมาเชื่อมโยงเข้ากับผลการวิจัยที่ค้นพบในครั้งนี้

## ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้พิการทางการเคลื่อนไหวที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาคเอกชน ผลการวิจัยพบว่ามี 29 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุดไปหาปัจจัยที่น้อยที่สุดได้แก่ 1) เพื่อนร่วมงาน 2) ผู้บังคับบัญชา 3) มีความเข้าใจคนพิการและข้อจำกัดของ ความพิการ 4) ค่าตอบแทน 5) การสนับสนุนจากครอบครัว 6) ประกันสังคม 7) สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ 8) ความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน 9) ได้ทำในสิ่งที่ตัวเองมีความสามารถสนใจและรัก 10) สวัสดิการด้านที่พักอาศัย 11) ทักษะคติทางบวกของคนพิการ 12) ได้รับโอกาสในการทำงาน 13) สวัสดิการ (ประกันสุขภาพ, ประกันชีวิต และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ) 14) ความปลอดภัยในการทำงาน 15) เจ้าของกิจการ 16) การปรับตัวของคนพิการ 17) คนพิการพัฒนาตนเองเสมอ 18) เข้มแข็งและไม่ยอมแพ้ 19) ได้รับสิทธิเท่าเทียมกับคนอื่น 20) สวัสดิการอื่นๆ (วันลา/ค่าเดินทาง/ค่าโทรศัพท์) 21) ความก้าวหน้าในอาชีพ 22) ยืดหยุ่นในการทำงาน/ไม่กดดัน 23) พัฒนาคนพิการ 24) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร 25) การดำเนินชีวิตอิสระ 26) ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน 27) ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ 28) นโยบายภาครัฐ 29) บรรยากาศในที่ทำงาน

ดังพิจารณาได้จากตัวอย่างคำกล่าวของผู้ให้

ข้อมูลสำคัญที่สะท้อนถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้พิการด้านการเคลื่อนไหวตามที่ได้สรุปไว้ มีได้หมายความว่าผู้พิการทุกคนจะมีปัจจัยดังกล่าวครบหรือเหมือนกันทุกปัจจัย ซึ่งในบทความนี้ผู้วิจัยขอเสนอจากปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุดห้าอันดับแรก โดยเริ่มจากปัจจัยที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกท่านกล่าวถึงและเห็นตรงกันว่า เป็นปัจจัยที่สำคัญมากที่สุดคือ เพื่อนร่วมงานดังเช่นตัวอย่างการให้ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนหนึ่งที่ได้กล่าวถึงประเด็นนี้ว่า

“...คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีมันจะต้องมีความเห็นอกเห็นใจ มีความเข้าใจในความเปลี่ยนแปลง เราจากเดิมที่เราเคยทำอะไรได้ตอนนี้เราทำไม่ได้ แต่ก็ไม่ใช้คำพูดจาที่ทำให้เสียกำลังใจให้เรา รู้สึกแย่...เพื่อนร่วมงานผมนี้ น้ำแก้วหนึ่งขวดหนึ่งผมถือไม่ได้เลยนะ เขาป้อนให้นะ นมกล่องนี้เขาเปิด ผมเปิดไม่ได้นะ เขาเปิดให้เลยนะ เปิดแล้วเอามาให้เรากิน พี่ไหวไหม ไม่ไหวบอกผมนะ ให้ผมมาช่วยนะ เพราะตอนนั้นผมไปเข้าอยู่ในโรงงาน รู้จักกันไง เขาก็จะมาช่วยเหลือเรา เขาก็ทำงานแล้ว พอเดินไปเขาก็เรียกมาคุยด้วย อะไรด้วยเขาก็ไม่ได้รังเกียจเรานะ”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7

“คืออย่างเพื่อนร่วมงาน คือที่นี้คิดว่า เท่าที่ทำงานมาในบริษัทเอกชน เพื่อนร่วมงานที่นี้ พี่ก็ลืมนิดๆรู้สึก ว่า เออลงตัว รู้สึกว่าโอเค แล้วก็ผลมากกับการทำงานของเราถ้าเกิดว่าเพื่อนร่วมงานแบบไม่ทำงานกันไม่สมูทแล้วก็ไม่เข้าใจ แล้วก็แบบไม่โอเคกัน มันก็มีผลกับการตัดสินใจว่าเฮ้ย เราจะอยู่ที่นี้ไหม เราจะไปต่อได้อย่างไร อะไรแบบนี้ค่ะ แต่ว่าเพื่อนร่วมงานที่นี้โอเค เข้าใจกันแล้ว ก็เรื่องการแบบดูแล หรือว่าการเป็นเพื่อนกันค่ะ มันก็ให้ความอุ่นใจ มากกว่าที่ผ่านมาอะไรอย่างนี้ค่ะ”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5

นอกจากปัจจัยที่เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานแล้ว ร่องลงมาผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้กล่าวถึงปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้า) ไว้ดังตัวอย่างบทสัมภาษณ์ส่วนหนึ่งดังต่อไปนี้

“หัวหน้างาน เข้าใจลูกน้องค่ะ เขาไม่กดดันเรา เขาบอกให้ระมัดระวังในการทำงาน ไม่ต้องรีบ ”  
ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3

“พอดีเจอเจ้านายที่เป็นคนดีแล้วก็เข้าใจกายภาพเรา แล้วก็ให้โอกาสเรา เวลาเราป่วยหรืออะไรอย่างเนี่ย เขาก็จะดูแลเรา ให้เราลาได้ตามสบายเท่าที่เราถ้าไหวก็มานะ ถ้าไม่ไหวก็ไม่ต้องมา support เราหมดทุกอย่าง...ทุกวันที่มอบให้เรามันคือดี ซึ่งน้อยคนที่จะเจอแบบเจ้านายที่เห็นใจเรา ก็ถือว่าเราโชคดี... เราเคยลาออกไปประมาณ 6 เดือน เพราะว่าไม่ไหวกับกรุงเทพฯ เบื่อ เหนื่อยกับการเดินทางมากก็เลยลาออกไป แต่เจ้านายเราโทรไปถามเดือนที่ 6 ว่าเบื่อหรือยังกับชีวิตที่บ้าน ได้ทำอะไรหรือเปล่า อยากกลับมาไหม ถ้าอยากกลับมาเธอมาเริ่มต้นได้นะ มาได้เสมอให้โทรมาหาได้เลยบอกว่าคุณอยากเริ่มงานนะ สิ่งนั้นก็กลับมา คุณก็จะเป็นคนเดิมคือคำพูดเหล่านี้ คือเจ้านายเรา”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1

ในส่วนของประเด็นที่สามคือ เข้าใจคนพิการ และข้อจำกัดของความพิการ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญหลายท่านได้กล่าวถึงในประเด็นนี้ไว้ ดังตัวอย่างบทสัมภาษณ์บางท่าน ดังนี้

“ผู้ร่วมงานก็ดีครับ เขาก็เข้าใจว่าเราทำได้เท่านี้เนาะ...คือว่าผมกระตุกเยอะ ไม่สะดวกกับการทำงานในชีวิตประจำวัน ผมก็เลยจะออกที่แรก แต่เขาก็ช่วยเหลือผม เขาให้ผมไปลาพัก พอเวลาพักเสร็จผมก็กลับไปทำงานเหมือนเดิม ที่นี้ขามันก็กระตุกแรงเหมือนเดิม ก็เลยถามเขาว่าทำงานที่บ้านได้ไหม เขาก็ให้ แต่ต้องไปเสนอก่อน ยื่นเรื่องก่อนว่าจะได้ไหม...ในที่ทำงานเขาดีนะ ตอนผมป่วย ผมขาดงานไปเยอะเลย เขาก็ยังเลี้ยงผมไว้ เขาก็ยังไม่เอาเราออก”

“หนึ่งตัวสถานที่ทำงานเองจะต้องเข้าใจและเรียนรู้คนพิการและความพิการที่จะต้องเข้ามาทำงานด้วยกัน เช่น มีคนพิการทางการเคลื่อนไหวในที่ทำงานเนี่ย บางทีก็ต้องยอมรับเรียนรู้ซึ่งกันและกัน อะไรคือข้อจำกัดของเขา ข้อจำกัดด้านการเคลื่อนไหวนะ...ต่อมาเจ้าหน้าที่หรือบริษัทอาจจะต้องเรียนรู้ ต้องยอมรับว่าคนพิการในสังคม วิธีการใช้คำพูดกับเขาดีกว่า วิธีการเรียกเขา คืออย่างน้อยไม่ควรเรียกเขาเป็นตัวตลก หรือเอาความพิการของเขามากดทับเขาในภาพลักษณ์ที่ไม่ดี บางทีเราอาจรู้สึกว่ามันพูดเล่นๆ แต่มันพูดเล่นๆ ทุกวันไง จริงๆ แล้วคำนี้เป็นคำคนนะ ถึงแม้จะพูดจริงพูดเล่น เขาก็จะรู้สึกว่าไม่มีความสุขในการทำงาน”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 12

ปัจจัยต่อมาในลำดับที่สี่ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนพิการด้านการเคลื่อนไหว คือ ค่าตอบแทน ดังบทสัมภาษณ์บางส่วนที่ขอกล่าวถึงดังนี้ “ค่าตอบแทนเท่าเทียมกับคนที่ปกติเพราะว่า ยังไงก็ต้องทำให้อย่างน้อยๆ มองในสายตาเขาไม่ครบปกติก็ได้ครบเท่าเขาหน่อย เพราะว่ามันใช้จ่ายอะไร สังคมทุกวันนี้มันไม่เลือกเลยว่าพิการไม่พิการ ไม่เลือกนะครับ ไปซื้อเขาไม่เลือกเลย คนพิการแต่ดีตรงที่ BTS ฟรี ก็รถทัวร์ลดครึ่ง เอาประวัติคนพิการไปยื่นปั๊บเขาให้นั่งฟรี ผมว่าดีอยู่แต่อยากพิการใหม่ผมว่าไม่อยากเลยบอกตรงๆ ผมไม่อยากจะ”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 10

“ปัจจัยแรกเลยครับ เงินเดือน เงินเดือนสำคัญมากเลยครับ เพราะว่าถ้าทุกบริษัทจะรับคนพิการเข้า ผมอยากให้ดูจากตำแหน่งงานที่เขาทำ แล้วก็วุฒิการศึกษาที่เขาจบ พอเรามีตำแหน่งงานที่เขาตามเป้าหมาย แล้วก็วุฒิการศึกษาที่เขาจบ คือเอาไปเทียบกับคนปกติครับคือเงินมันจะ matching กัน สู้สู้กัน แต่ผมว่ามันก็ยากนะที่จะให้เงินเดือนสูงๆ กับคนพิการ เพราะเขามองว่าเราพิการ เขาคิดว่าประสิทธิภาพในการทำงานก็คงจะด้อยตามไปด้วย”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6

และปัจจัยในลำดับที่ห้าที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนพิการซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญกล่าวถึง คือ การสนับสนุนจากครอบครัวของผู้พิการ ที่ให้การช่วยเหลือและสนับสนุนในด้านต่างๆ ทั้งด้านการศึกษา ความเป็นอยู่ในชีวิตประจำวัน การให้กำลังใจ และการยอมรับในความพิการ ดังตัวอย่างบทสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

“ที่บ้านหนู สนับสนุนให้ทำงานอยู่แล้ว ตั้งแต่แบบตั้งแต่เล็กเขา คือจะทำอะไรก็แค่บอก เขาก็จะสนับสนุน เช่นแบบเรียนที่ไหน ก็หาข้อมูลไปให้เขา เขาก็ช่วยไปปรับไปส่ง หรือยังงั้นหรือหาหอพักอะไรอย่างนี้ เขาก็เต็มที่”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5

“พี่ได้สามีดี เขายอมรับได้...แฟนก็พาไปวันที่มีนัดหมอบ แฟนก็ขาดงานพานั่งรถไป เอารถไปจอดที่นั่น เราก็ไปโรงพยาบาลศิริราชกลับมา เราก็นั่งรถกลับมาบ้านเรา...โอ้โหตีมากเลยผ้าถุงผ้าอะไรชุดชั้นนงชุดชั้นใน อย่างนี้ซักให้หมด ข้าวหาให้กินตลอดหาให้กินนี่คือพี่ไม่ได้ทำอะไรเลย เราก็อยากทำบ้าง บางครั้งเราก็ตะกายไปซักผ้าซักรีด พี่ชอบทำงานใช้ไหม เช็ดถูขัดอะไร แบบในบ้านเรานี้แหละ ค่อยๆทำไปบางที่... พี่ได้แฟนดีได้สามีดี พุดง่าย ๆ ใจดีทุกอย่าง”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 11

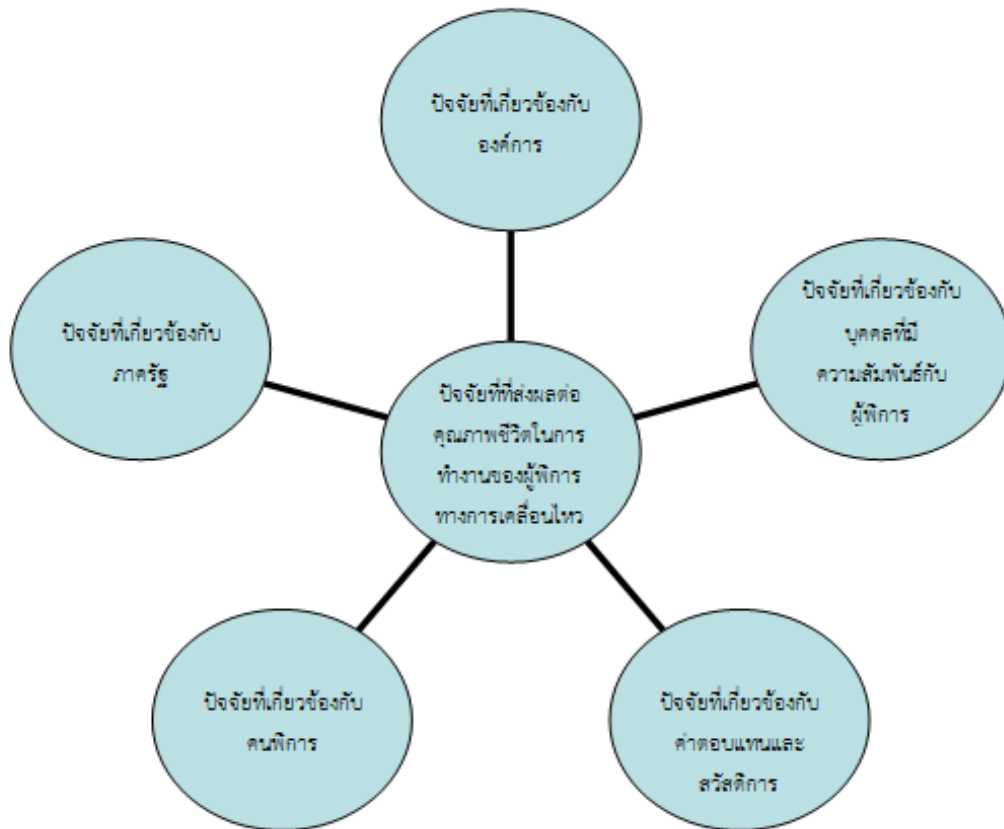
### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้พิการทางการเคลื่อนไหวที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาคเอกชนสามารถสรุปเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญทั้งหมด 5 ปัจจัย ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยย่อย 29 ปัจจัย โดยทางผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยทำการกำหนดกรอบประเด็น (Thematic framework) เพื่อหาปัจจัยหลักที่สำคัญจากข้อมูลที่ได้มาจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งทางผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ประเด็นปัจจัยต่างๆ ที่มีความสอดคล้องกัน และนำมาจัดเข้าเป็นกลุ่มปัจจัยเดียวกัน ซึ่งทำให้เห็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพ

ชีวิตในการทำงานของคนพิการจากมุมมองของผู้พิการเองประกอบด้วย 1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การ 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับผู้พิการ 3) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ 4) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ และ 5) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาครัฐ โดยที่ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การประกอบด้วย เข้าใจคนพิการและข้อจำกัดของความสามารถ สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ ได้ทำในสิ่งที่ตัวเองมีความสามารถสนใจและรัก ได้รับโอกาสในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ได้รับสิทธิเท่าเทียมกับคนอื่น ความก้าวหน้าในอาชีพ มีความยืดหยุ่นในการทำงาน มีการพัฒนาคนพิการ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ และบรรยากาศในที่ทำงาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับผู้พิการประกอบด้วย เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา (หัวหน้า) ครอบครัว และเจ้าของกิจการ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนและสวัสดิการประกอบด้วย ค่าตอบแทน สวัสดิการที่พึง สวัสดิการ ด้านประกันสุขภาพ ประกันชีวิต และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และสวัสดิการอื่นๆ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคนพิการประกอบด้วย ทักษะคติทางบวกของคนพิการ การปรับตัวของคนพิการ คนพิการพัฒนาตนเองเสมอ และความเข้มแข็ง ไม่ยอมแพ้ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาครัฐ ประกอบด้วย ประกันสังคม ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน และนโยบายของภาครัฐ

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้พิการทางการเคลื่อนไหวที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาคเอกชน ตามแผนภูมิภาพดังต่อไปนี้





ภาพที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้พิการทางการเคลื่อนไหว  
ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาคเอกชน

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้พิการทางการเคลื่อนไหวที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาคเอกชน” ดังได้สรุปมาข้างต้นแล้วนั้น ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

ปัจจัยหลักที่เกี่ยวข้องกับองค์กรสามารถอธิบายได้ว่า องค์กรมีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้พิการด้านการเคลื่อนไหวเป็นอย่างมาก เพราะในชีวิตการทำงานของคนทุกคนคงต้องการได้รับโอกาสในการจ้างงานจากองค์กรที่ตนเองสนใจ และเมื่อได้รับการจ้างงานแล้วผู้พิการย่อมต้องการได้รับความเข้าใจเกี่ยวกับความพิการและข้อจำกัดของแต่ละบุคคลจากบุคคลอื่นๆ ในองค์กรรวมถึงการได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมสอดคล้องกับ Gwen

(1997) ที่ได้ศึกษาประเด็นสำคัญที่เกี่ยวกับความก้าวหน้าของผู้พิการไว้ 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยที่เกิดจากตัวบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์กร ซึ่งเขาได้สรุปกลยุทธ์ในการก้าวข้ามผ่านอุปสรรคในการดำเนินการของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า ควรมีการจัดการฝึกอบรมให้กับคนในองค์กรเกี่ยวกับความหลากหลายในองค์กร การจัดการฝึกอบรมให้กับคนพิการในองค์กร การจัดการฝึกอบรมให้กับหัวหน้างาน โปรแกรมที่ปรึกษาเกี่ยวกับงาน การช่วยเหลือผู้พิการ และการจัดการกับความไม่พึงพอใจของเพื่อนร่วมงาน นอกจากนั้นแล้ว ในการปฏิบัติงานก็ยิ่งประกอบด้วยอีกหลายปัจจัยที่จะส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้พิการทางการเคลื่อนไหวไม่ว่าจะเป็นการได้ทำในสิ่งที่ตัวเองมีความสามารถ สนใจ และรัก ดังจะเห็นในบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านหนึ่ง

ซึ่งทำงานในธุรกิจการพิมพ์ ที่ได้กล่าวในประเด็นนี้ว่า “ต้องให้เขาเลือกเอง เพราะเขาจะทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ...ผมไม่ชอบประมาณงานนั่งโต๊ะผมไม่ค่อยชอบ ผมชอบงานที่ลู่ๆ มากกว่า ที่ไปแก้ปัญหาคือได้แล้วก็ภูมิใจว่าเราสามารถแก้ปัญหาให้เขาได้ ซ่อมเครื่องให้เขาเดินได้อย่างนี้ อย่างไฟเขาเสียเราก็ไปทำให้ภูมิใจซ่อมได้อย่างนี้” รวมทั้งงานที่ทำอยู่ควรมีความยืดหยุ่น มีความปลอดภัยในการทำงาน และบรรยากาศในที่ทำงานที่ดีมีความเป็นกันเอง อีกทั้งมีการพัฒนาคนพิการอยู่อย่างต่อเนื่องเช่น การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของคนพิการ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร และอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญสำหรับคนพิการด้านการเคลื่อนไหวในการทำงานคือ สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ ดังบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญอีกท่านหนึ่งซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานทั้งในภาครัฐและเอกชน รวมทั้งเป็นผู้พิการทางการเคลื่อนไหวท่านหนึ่งที่เป็นผู้ขับเคลื่อนให้เกิดการจ้างงานคนพิการในประเทศไทย ได้กล่าวถึงปัจจัยนี้ไว้ว่า “ที่สำคัญคือสิ่งอำนวยความสะดวก ขอให้เขาได้เข้าไปสถานที่ทำงานได้ มีทางลาด มีลิฟต์ มีห้องน้ำ พิการทางการเคลื่อนไหวเขาจะเป็นกังวลกับเรื่องพวกนี้มาก การเดินทาง สิ่งอำนวยความสะดวก การเข้าห้องน้ำ หรือบางทีถ้าเป็นตึกเก่าๆก็ไม่สะดวก ก็ต้องปรับใช้ใหม่ครับ วิธีการปรับก็ต้องคุยกันว่าจะปรับอย่างไรไม่ให้มันเยอะมันมากเกินไป สิ่งเหล่านี้มันสร้างบรรยากาศให้เรา รู้สึกว่าเราเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร” และจากที่กล่าวมาแล้วนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับ Kridongplong (2010) ที่กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นประเด็นสำคัญที่องค์กรควรเสริมสร้างให้เกิดขึ้นด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ลดความเบื่อหน่าย และป้องกันไม่ให้คุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำลง ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับผู้พิการประกอบด้วย เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา (หัวหน้า) ครอบครัว และเจ้าของกิจการ สามารถ

อธิบายได้ว่า การที่มีความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระหว่าง เจ้าของกิจการ ผู้บังคับบัญชา (หัวหน้า) หรือเพื่อนร่วมงาน ทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นมิตร มีความเอื้ออาทรต่อกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก และได้รับโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นสิ่งที่ตัวบุคคลเองรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองได้รับการยอมรับนับถือ และได้รับเกียรติจากบุคคลรอบข้างภายในองค์กร โดยสิ่งเหล่านี้ที่บุคคลได้รับทำให้รู้สึกตัวเองมีคุณค่าในองค์กร นอกจากนี้ความสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัว การที่ครอบครัวเข้าใจและให้การสนับสนุนในการทำงาน ก็เป็นสิ่งที่เกื้อหนุนทางจิตใจที่ทำให้ตัวบุคคลมีความสุขในการทำงานและส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้นด้วย สอดคล้องกับ Herzberg, Mausner, and Synyderman (1959) ที่ได้กล่าวถึงปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลถึงความไม่พึงพอใจในการทำงานและยังเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานไว้หลายปัจจัยย่อย ซึ่งหนึ่งในปัจจัยย่อยที่สอดคล้องกับผลการวิจัย คือ ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) โดยแบ่งความสัมพันธ์ออกเป็น 3 ประเภทหลักได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นนี้มีความสำคัญในเกือบทุกสถานการณ์ในองค์กร เช่น การยอมรับ หรือการเปลี่ยนแปลงสถานะในองค์กร นอกจากนั้น ยังสอดคล้องกับ Thai Health Promotion Foundation (ThaiHealth, 2009) ที่กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับความสุข 8 ประการของมนุษย์ ซึ่งหนึ่งในนั้นคือ ความสุขของครอบครัว (Happy Family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง จะเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกันเป็นกำลังใจในการที่จะสามารถเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนและสวัสดิการประกอบด้วย ค่าตอบแทน สวัสดิการที่พึงสวัสดิการด้านประกันสุขภาพ ประกันชีวิต และ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และสวัสดิการอื่นๆ ซึ่งปัจจัยด้านเหล่านี้ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญที่ทำให้บุคคลรู้สึกมีความมั่นคง โดยองค์การก็จะต้องให้ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการให้มีเหมาะสมและเพียงพอ ตามสภาพทางเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน แต่สิ่งที่องค์การจะต้องคำนึงถึงในการให้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนและสวัสดิการนั้นจะต้องให้ด้วยความยุติธรรมและเป็นธรรมเท่าเทียมกับคนปกติทั่วไป โดยที่บุคลากรที่เป็นผู้พิการไม่รู้สึกว่าตนเองได้รับความลำเอียงจากนายจ้างหรือหัวหน้างาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก็จะทำให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น และมีเกิดความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับ Krudsuek (2015) ศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสอดคล้องกับ Herzberg et al. (1959) ที่ได้กล่าวถึงปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เกี่ยวกับเงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary and Pay) ว่าหมายรวมถึงเหตุการณ์ทุกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการตอบแทน ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้แล้วในประเด็นของสวัสดิการหรือผลประโยชน์ต่างๆ ที่ได้รับ ก็ยังทำให้ผู้พิการรู้สึกถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่โดยรวมทั้งทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคง และลดภาระค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ดังที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านหนึ่งซึ่งเป็นพนักงานในบริษัทเอกชน เขตลาดพร้าว ได้กล่าวไว้ว่า “ที่บริษัทมีกองทุนสำรองฯ ถ้าผมไม่มีตรงนี้ก็แย่เหมือนกัน เพราะว่าเงินทุกบาทที่ผมได้มาผมไปทุ่มให้กับการจ่ายค่าบ้านมากกว่า... ของผมเหมือนมีเป็นประกันอุบัติเหตุ 1 ใบ แล้วก็พวกค่ารักษาพยาบาล

รายปีที่เขาจะจ่ายให้ ต่อปี ปีนี้คุณจะต้องก็หมิ่น เบิกค่าใช้จ่ายนี้ได้ก็พิน ก็หมิ่น บริษัทอื่นถ้าจะรับคนพิการเข้าจริงๆ ก็ควรจะต้องมี อย่างผมไปโรงพยาบาลมีตั้งค์ติดตัวอยู่แบบสามพันกว่าบาท แล้วต้องไปถอนฟังก์ุดประกันสังคมให้ 900 บาท ผมก็ต้องเอาเงินส่วนตัวออกไป พอเอาเงินส่วนตัวออกไปเราก็ไม่เหลือใช้แล้วอย่างน้อยก็ได้เงินบริษัทให้เข้ามา ถ้าเราไม่มีตรงนี้เราแย่นะ ต่อปีนี่เยอะนะ เพราะประกันสังคมไม่ได้ช่วยอะไรอยู่แล้ว ช่วยน้อยมาก”

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ ประกอบด้วยทัศนคติทางบวกของคนพิการ การปรับตัวของคนพิการ คนพิการพัฒนาตนเองเสมอ และความเข้มแข็งไม่ยอมแพ้ โดยปัจจัยเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของคนพิการดีขึ้น ก็ต้องเริ่มต้นจากตัวของผู้พิการเองด้วยการที่รับรู้ตัวเอง มองเห็นคุณค่าในตนเอง ยอมรับในตัวตน โดยไม่นำความพิการของตนเองมาเป็นข้ออ้างในดำเนินชีวิตในการทำงาน แต่ต้องพิจารณาตนเองว่ายังมีสิ่งใดที่จะต้องพัฒนา และจะต้องพัฒนาตนเองในเรื่องใดบ้างเพื่อที่จะทำให้เป็นการพิสูจน์ศักยภาพในการทำงานรวมทั้งสิ่งต่างๆ ที่จะต้องเจอในการทำงาน ผู้พิการจะต้องสามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้และไม่ทอดทิ้งอุปสรรคที่ต้องเจอ โดยมองว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับตนเอง ซึ่งการรับรู้ตนเองเป็นสิ่งสำคัญ ทำให้การกระทำของตนเองมีเป้าหมายและสามารถประสบความสำเร็จ สามารถพัฒนาตนเองต่อไปได้ เป็นการช่วยส่งเสริมให้คนพิการมีมุมมองทางด้านบวกต่อตนเอง และการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งสะท้อนให้เห็นในบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านหนึ่งที่กล่าวว่า “ผมก็อยากบอกผู้พิการคนอื่นว่ามีไม่ใช่ว่าเราจะต้องรอแต่เขาอย่างเดียว เราก็ควรที่จะศึกษาความรู้เองเพื่อที่จะมาประดับตัวเอง ถ้าเราไม่เอาเงินเดือนมันก็ตามบริษัท แต่ถ้าคุณหาความรู้เอง จบจุมที่หลายๆ อย่างอะไรต่างๆ มันจะข้ามกระโดดเลยครับ เรียกได้ว่าอุปเกรดตัวเองให้มันสูงขึ้น... ตัวอย่างผมก็ได้ ผมเข้ามา 8 ปีที่แล้ว ผมสอบเข้าตำแหน่ง IT ตำแหน่งคอม แล้วพอ

ตำแหน่งคอมพิวติ้งไป ผมก็ไปอยู่ TV พอ TV ปิดตัวไปผมก็ต้องไปพวกโซเซียล ก็ต้องเรียนรู้ไปเรื่อยๆ ครับ เพราะผมไม่ได้จบอิเล็กทรอนิกส์ด้วยครับ ผมต้องไปอยู่ TV ต้องเรียนรู้ใหม่เลย ไปศึกษาใหม่ทั้งหมดเลย แล้วก็จน TV เขาปิดตัวไป ตอนนี้ก็เป็นพวกดูแลเฟสบุ๊คดูแลไลน์ พวก spare part ซึ่งพวกนี้ผมก็ไม่รู้เรื่องเลย หม้อหุงข้าว เครื่องซักผ้า มีอะไหล่ส่วนไหน ก็ต้องศึกษาจากที่ลูกค้าถามบ่อยๆ เช่น อะไหล่บอร์ดตัวนี้คืออะไร แล้วเราก็ไปเปิดดูจากรูปแล้วก็จำ พอจำไปเรื่อยๆ มันก็จะจำได้เอง มันต้องจำไปเรื่อยๆ” และสอดคล้องกับ Vornholt, Uitdewilligen, and Nijhuis (2013) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับของคนพิการในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า การยอมรับของพนักงานที่มีความพิการมีอิทธิพลจากสามตัวแปรหลักคือ ลักษณะของเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของคนพิการ และลักษณะของนายจ้าง/องค์กร ซึ่งในตัวแปรลักษณะของคนพิการที่น่าสนใจ เป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของคนพิการเองที่ทำให้เกิดการยอมรับทางสังคม รวมไปถึงพฤติกรรมทางสังคมของคนพิการ ความสามารถในการสื่อสาร และสุขอนามัยของคนพิการ นอกจากนี้แล้วยังสอดคล้องกับ Janejitvanich (2018) ที่ผลการวิจัยพบว่า หนึ่งในหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพอิสระของคนพิการ คือ ผู้พิการต้องใฝ่รู้และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาครัฐ ประกอบด้วย ประกันสังคม ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน นโยบายของภาครัฐ และความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของคนพิการได้ดีขึ้นด้วย หน่วยงานภาครัฐถือเป็นกำลังขับเคลื่อนที่สำคัญในส่งเสริม สนับสนุน ให้คนที่พิการเกิดฟื้นฟูสมรรถภาพเพื่อที่จะประกอบอาชีพได้ ให้มีงานทำ มีรายได้ สามารถเลี้ยงดูตนเองได้อย่างยั่งยืน รวมทั้งนโยบายต่างๆที่ภาครัฐออกมาเป็นส่วนที่ผลักดันให้คนพิการได้มีโอกาสในการทำงานในภาคเอกชน ซึ่งเป็นที่ที่คนพิการได้พิสูจน์ตนเองด้วยการแสดง

ศักยภาพในการทำงาน ทำให้หน่วยภาคเอกชนยอมรับในความสามารถของคนพิการ และให้โอกาสในการจ้างงานเพิ่มขึ้นด้วย อีกทั้งการที่รัฐให้สิทธิคนพิการที่เป็นผู้ประกันตน ซึ่งทำให้คนพิการมีความทัดเทียมกันในทุกๆสิทธิ ซึ่งจะส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ นายสุรเดช วลี อธิการ เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน เกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือคนพิการให้ได้รับความสะดวกตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมไว้ว่า “คนพิการในระบบประกันสังคมสามารถเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลที่เลือกไว้ได้ อีกทั้งยังได้รับสิทธิประโยชน์ในระบบประกันสังคมครบถ้วนเหมือนเดิม ได้แก่ เงินค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณีพักรักษาตัวตามคำสั่งแพทย์ กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ เสียชีวิต สงเคราะห์บุตร วางงาน และชราภาพ” (Prachachat Editorial Department, 2017) นอกจากนี้ประกันสังคมแล้ว ผู้ให้ข้อมูลสำคัญยังกล่าวถึงศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านหนึ่งได้กล่าวในประเด็นนี้ไว้ว่า “ทางศูนย์ฯ ก็มีการให้คำถามให้คะแนนว่าผมทำงาน 1 ปี หลังจากพิการนี้เขาก็มาถามมาสอบถามกับนายจ้างว่า ผมทำงานเป็นอย่างไร มีประสิทธิภาพอย่างไร... แล้วก็ทางศูนย์ฯก็ไม่ทิ้งผม ก็คือโทรถามกับนายจ้างคนนี้ เพราะว่าผมพิการอยู่กับเขาก็ 4 ปี ทางศูนย์ฯ เขาก็โทรเข้ามาถามว่า เป็นไรรับคนพิการคนนี้เข้าไปทำงานเป็นยังไงๆ ได้ปีหนึ่งแล้วจะขออนุญาตสอบถามแล้วก็มีหนังสือมาให้คะแนนนะ เขาก็โทรมาอย่างนี้ เขาก็โทรติดตามตลอด พี่อ้อย พี่ฝ่ายประเมิน คือผมจะมีพี่เลี้ยงก็จะโทรตาม ก็โทรสอบถาม...คือของผมนี่นอกศูนย์ นอกศูนย์ก็คือยังถามยังติดตาม คือไม่ทอดทิ้ง ก็เหมือนเคสอื่นๆคือไปเยี่ยมจะมี 4 ปี 3 ปีจะมาเยี่ยม 1 ครั้งเยี่ยมว่าผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ จากศูนย์แล้วออกมาจากศูนย์ฯ แล้วเป็นอย่างไรบ้างเขาก็จะออกมาเยี่ยมๆ” และในส่วนของนโยบายของภาครัฐที่เป็นปัจจัยหนึ่งที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกล่าวถึง สะท้อนให้เห็นจากส่วนหนึ่งในพันธกิจของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ

ชีวิตคนพิการว่าส่งเสริมให้คนพิการได้เข้าถึงสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ และสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะอย่างเท่าเทียม ปราศจากการถูกเลือกปฏิบัติ ขับเคลื่อนและบูรณาการนโยบายด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (Department of Empowerment of Persons with Disabilities [DEP], 2018)

### ข้อเสนอแนะ

1. ภาครัฐควรส่งเสริมให้ผู้พิการเห็นความสำคัญของการเห็นคุณค่าในตนเอง มองเห็นความสามารถของตนเอง รวมทั้งผลักดันให้เกิดการสนับสนุนทางสังคมและคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนพิการอย่างเป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่อง และเท่าเทียมกับคนทั่วไป

2. องค์กรหรือหน่วยงานภาคเอกชนควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้พิการ เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายและความเท่าเทียมในสังคม โดยพัฒนาปัจจัยในด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนานาคุณภาพชีวิตในการทำงานและการอยู่ร่วมกันในสถานประกอบการ (Inclusive Workplace)

3. ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรออกแบบกระบวนการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่มีความพิการและพนักงานทั่วไป ตั้งแต่ก่อนที่จะรับคนพิการเข้ามาทำงานในองค์กรของตน เช่น การวิเคราะห์งานการจัดฝึกอบรมให้แก่พนักงานในองค์กรเพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับความพิการและข้อจำกัดต่างๆ รวมไปถึงการให้ความสำคัญในการ

พัฒนาศักยภาพของผู้พิการอย่างต่อเนื่อง

4. บุคคลที่เกี่ยวข้องกับคนพิการในการทำงานและครอบครัวควรให้ความเข้าใจและสนับสนุนช่วยเหลือในด้านต่างๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานของคนพิการ เนื่องจากผลการวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เจ้าของกิจการ และครอบครัว เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับคนพิการมาเป็นอันดับต้นๆ

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. การศึกษาครั้งต่อไปอาจมีการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นอื่นที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนพิการด้านการเคลื่อนไหวเช่น ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน วิธีการจัดการกับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น

2. ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีการศึกษากลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเฉพาะผู้พิการด้านการเคลื่อนไหวเท่านั้น จึงน่าจะมีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มคนพิการประเภทอื่นๆ ซึ่งอาจจะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างออกไป

3. ข้อค้นพบจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ถือเป็นการเริ่มต้นที่สำคัญในการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนพิการด้านการเคลื่อนไหวที่ปฏิบัติงานในภาคเอกชน ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปอาจมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้พิการในองค์กรทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน

### เอกสารอ้างอิง

Department of Empowerment of Persons with Disabilities. (2018). *Vision, mission, strategy*.

Retrieved from <http://dep.go.th/Content/View/1256/2>

Department of Empowerment of Persons with Disabilities. (2010). *Empowerment of Persons with Disabilities Act, B.E. 2550 (4th ed)*. Bangkok: Dee Suwan supply service.

Disabilities Thailand. (2015). *The guidelines for the operation of employment support and job creation for persons with disabilities under empowerment of persons with disabilities Act, B.E. 2007*. Bangkok: Duean Tula.

- Gwen, E. J. (1997). Advancement opportunity issues for persons with disabilities. *Human Resource Management Review*, 7(1), 55-76.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synyderman, B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). NY: John Wiley and Sons.
- Janejitvanich, J. (2018). *Factors related to career success of persons with disabilities who are self-employed* (Research report). Nakhon Pathom: Mahidol University.
- Kridongplong, P. (2010). *Quality of work life of personnel of subdistrict administration organizations in Pak Chong district Nakhon Ratchasima province*. (Master's thesis). Mahasarakham University, Mahasarakham, Thailand
- Krudsuek, S. (2015). *Quality of life in workplace, organizational commitment and communication within the organization affection the good organizational citizenship of private company's employees in Bangkok*. (Master's thesis). Bangkok University, Prathum Thani, Thailand.
- National Office for Empowerment of Persons with Disabilities. (2013). *Project for career promotion and employment of people with disabilities under Empowerment of Persons with Disabilities Act, B.E. 2007*. Bangkok: n.p.
- National Statistical Office Thailand. (2018). *Statistics of persons with disabilities who have ID card for persons with disabilities: classified by province, types of disabilities and gender categories*. Retrieved from <https://data.go.th/DatasetDetail.aspx?id=b5966a54>
- Prachachat Editorial Department. (2017). *People with disabilities with social security rights can be admitted to hospitals according to their rights of choice*. Retrieved from <https://www.prachachat.net/general/news-78770>
- Thai Health Promotion Foundation. (2009). *Let's create the organization of happiness*. Bangkok: n.p.
- Vornholt, K., Uitdewilligen, S., & Nijhuis, N. (2013). Factors affecting the acceptance of people with disabilities at work: A literature review. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 37(2), 463-475