

4.1.1.2 ความสอดคล้องกับความต้องการของคนพิการ

เมื่อวิเคราะห์ในแง่ของความสอดคล้องในการฝึกอาชีพกับความต้องการของคนพิการ พบว่า ปริมาณการรับคนพิการเข้าฝึกอาชีพไม่สอดคล้องกับความต้องการของคนพิการ ดังเช่นงานของบาร์บารา เมอร์เรย์ (2541) ที่ทำการศึกษาผลงานของศูนย์พื้นฟูอาชีพในปี พ.ศ. 2540 พบว่าในศูนย์พื้นฟูอาชีพบางแห่งจำนวนผู้พิการที่เข้ารับการฝึกอาชีพมีน้อยกว่าจำนวนที่ตั้งเป้าไว้ และบางแห่งเช่นศูนย์ที่ลพบุรี และขอนแก่น ต้องให้บริการคนพิการมากกว่าที่ตั้งเป้าหมายไว้ (ตารางที่ 7)

ตารางที่ 7 จำนวนกู้เข้ามายที่ศูนย์สามารถรับได้ ต่อจำนวนผู้รับการฝึกอาชีพจริง ปี 2540

หน่วยงาน	เป้าหมาย	จำนวนผู้ฝึกจริง	ร้อยละของผู้ฝึก
	(คน)	(คน)	ต่อเป้าหมาย
ลพบุรี	100	148	148
สมุทรปราการ	160	115	72
อุบลราชธานี (ทองพูนฯ)	100	72	72
อุบลราชธานี	250	114	46
ขอนแก่น	150	200	133
เชียงใหม่	100	95	95
นครศรีธรรมราช	100	66	66
รวม	960	810	84

ที่มา: บาร์บารา เมอร์เรย์, 2541 ตารางที่ 3.3 หน้า 28

ในขั้นตอนการเลือกสาขาวิชานักศึกษาที่เข้ารับการฝึกอาชีพ ถึงแม้ว่าคนพิการส่วนใหญ่ที่เข้ารับการฝึกอาชีพ เลือกสาขาวิชานั้น เพราะชอบหรือคิดว่าเมื่อจบแล้วงานทำได้ง่าย แต่ก็พบว่าอาชีพที่คนพิการฝึกนั้น บางครั้งไม่ได้ตรงกับความต้องการหรือความถนัดของตน คนพิการบางคนเลือก เพราะไม่รู้ความต้องการที่แท้จริงของตนว่าต้องการอะไร เช่น คนพิการบางคนเลือก เพราะเป็นความต้องการของผู้ป่วย หรือ เลือก เพราะเจ้าหน้าที่ศูนย์แนะนำ (วรชาติ พัฒนาสิน, 2545) หรือ จำเป็นต้องเลือกอาชีพนั้น เพราะข้อจำกัดด้านการศึกษาทั้ง ๆ ที่สาขาวิชานักศึกษาไม่สามารถเข้าใจได้ แต่ต้องเรียนเนื่องจากหลักสูตรส่วนใหญ่กำหนดระดับการศึกษาไว้ และบางอาชีพคนพิการมิได้นำความรู้นั้นไปใช้ในภายหลัง เท่าที่ควร เนื่องจากมีอุปสรรคเมื่อต้องปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ เช่น งานเย็บผ้าซึ่งต้องทำงานวันละ 12 - 15 ชั่วโมง ซึ่งสภาพร่างกายไม่สามารถทนได้และมีรายได้น้อย ทำให้ต้องเปลี่ยนงาน (เสรีย์ วชิรถาวรชัย, 2537 ; อรพินทร์ พิทักษ์มหากลุ, 2537; พลธรรม พลการ, 2542) การศึกษาของช่อพิพิธ นิยมพันธ์ (2543) พบว่าร้อยละ 74 ของคนพิการทางกายที่ทำอาชีพค้าสลากรถยนต์ ฝึกอาชีพมาก่อน โดยสาขาวิชานักศึกษาที่สุดคือ สาขาวิชาตัดเย็บเสื้อผ้า รองลงมา คือ ช่างหนัง และเหตุผลที่

ทำให้ไม่ประกอบอาชีพที่ฝึกมีมากน้อย โดยเหตุผลหลัก ๆ ได้แก่ รายได้ไม่เพียงพอ รองลงมาคือ สภาพร่างกายไม่เหมาะสม มีปัญหาสุขภาพ ไม่มีความอิสระ ยังไม่มีทักษะเพียงพอ เป็นต้น

นอกจากนี้จากข้อจำกัดในด้านปริมาณที่สามารถรับได้เพียงปีละประมาณไม่เกิน 1,000 คน แล้ว กระบวนการฟื้นฟูอาชีพในศูนย์ฟื้นฟูอาชีพของกรมประชาสงเคราะห์ยังมีจุดอ่อนหลายด้าน นับตั้งแต่กระบวนการคัดเลือกซึ่งตัดสินจากส่วนกลาง โดยมีอ่อนพิการยืนในสมัครเข้ารับการฝึกอาชีพที่ศูนย์ต่าง ๆ แล้ว ในสมัครจะถูกส่งมาร่วมที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ กรมประชาสงเคราะห์เพื่อนำเสนอคณะกรรมการพิจารณา หลังจากนั้นคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกจากในสมัคร รูปถ่ายและหลักฐานเอกสาร โดยไม่มีการประเมินหรือสัมภาษณ์คนพิการ โดยตรง ทำให้ขาดข้อมูลที่สำคัญ จนกระทั่งเมื่อผู้พิการเข้ามาฝึกอาชีพแล้วจึงพบว่าคนพิการบางส่วนขาดความพร้อมในหลาย ๆ ด้าน เช่น ด้านร่างกาย การศึกษา อารมณ์และจิตใจ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการฝึกอาชีพ และการตัดสินผลให้เวลานานเกินไป ทำให้คนพิการขาดโอกาสในการที่จะเข้าร่วมกิจกรรมอื่น เนื่องจากเกรงว่าช่วงเวลาจะตรงกับการเข้ารับการฝึกอาชีพ (สุกัญญา ษามวรรตน์, 2545; ชีวพร คุ้มขออ, 2544; เสาร์ วชิรถาวรชัย, 2537)

สำหรับระบบการคัดเลือกของศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน สำนักงานประกันสังคมนั้นจะแตกต่างออกไป เนื่องจากวัตถุประสงค์ของศูนย์ให้บริการเฉพาะลูกจ้างที่อยู่ในช่วงประกันตน ตามพระราชบัญญัติประกันสังคมเท่านั้น ขั้นตอนการรับสมัคร ประกอบด้วยการสัมภาษณ์ และประเมินสมรรถภาพเบื้องต้น การทดสอบความสามารถและความถ้วนด้วย โดยมีการทำทดสอบบุคคลของผู้เข้ารับการฟื้นฟูไว้ จากนั้นจึงเสนอข้อมูลต่อที่ประชุมคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานเพื่อพิจารณา แต่จำนวนคนงานที่สามารถรับเข้าฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพได้ยังจำกัด คือ ในแต่ละปีสามารถรับได้ประมาณปีละ 200 คนเท่านั้น (ยานี ประเสริฐพันธ์, 2540)

4.1.1.3 หลักสูตรการฝึกอาชีพ

ศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการ กรมประชาสงเคราะห์ 8 แห่งดำเนินการฝึกอาชีพจำนวน 17 สาขาวิชาชีพ แต่ละสาขามีหลักสูตร 6 เดือน และ 1 ปี ขึ้นอยู่กับสาขาวิชา วิชาชีพที่เปิดอบรม ได้แก่

- (1) วิชาชีพช่างตัดเย็บเสื้อผ้า
- (2) วิชาชีพช่างวิทยุ – โทรทัศน์
- (3) วิชาชีพช่างเย็บหนัง
- (4) วิชาชีพช่างไฟฟ้าและเครื่องทำความเย็น
- (5) วิชาชีพพนักงานพิมพ์ดีดและคอมพิวเตอร์
- (6) วิชาชีพช่างซ่อมจักรยานยนต์และเครื่องยนต์ขนาดเล็ก

- (7) วิชาชีพช่างตัดผ้า
- (8) วิชาชีพช่างเสริมสวยสตรี
- (9) วิชาชีพศิลปหัตถกรรม
- (10) วิชาชีพนักงานพิมพ์ดีด
- (11) วิชาชีพช่างหัตถกรรมพื้นบ้าน (ช่างกม)
- (12) วิชาชีพการใช้ไมโครคอมพิวเตอร์
- (13) วิชาชีพการใช้จัดอุตสาหกรรม
- (14) วิชาชีพช่างเชื่อมโลหะและทำมุ้งลวด
- (15) วิชาชีพนวดแผนโบราณ
- (16) วิชาชีพเกย์ตติกรรม
- (17) วิชาชีพหัตถกรรม

ผลการศึกษา เกี่ยวกับหลักสูตรการสอนวิชาชีพของแต่ละศูนย์ พบว่าหลักสูตรมีความแตกต่าง และไม่มีมาตรฐานเดียวกันอีกด้วย รวมทั้งไม่เป็นมาตรฐานเดียวกันกับสถาบันฝึกอาชีพอื่น และบางหลักสูตรล้าสมัย ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและความต้องการของคนพิการ ซึ่งหากพิจารณารายละเอียดเป็นสาขาวิชาพบว่า สาขาวิชาชีพบางสาขาเป็นที่ต้องการของคนพิการมาก ในขณะที่บางสาขามีคุณต้องการเรียนน้อย ดังเช่นที่แสดงในตารางที่ 8 แสดงการดำเนินงานของศูนย์พื้นฟูอาชีพ จังหวัดขอนแก่น ในปี พ.ศ. 2544 จะพบว่ามีคุณพิการเข้ารับการฝึกอาชีพน้อยกว่าจำนวนที่ตั้งเป้าไว้ ทั้งนี้ ส่วนหนึ่งเป็นเพราะข้อจำกัดที่สำคัญคือ ระดับการศึกษาของคนพิการ เนื่องจากหลักสูตรวิชาชีพส่วนใหญ่กำหนดระดับการศึกษาขั้นต่ำ ในขณะที่คนพิการส่วนใหญ่มีการศึกษาน้อยหรือไม่ได้รับการศึกษาในระบบโรงเรียนเลย (กุศล สุนทรชาดาและคณะ, 2545 ; บาร์บาร่า เมอร์เรย์, 2541; ชีวารพ คุ้มจ่อหอ, 2544 ; สุกัญญา ญาณวารรณ, 2545; นุชนารถ ใจนุ่นอุดมศาสตร์, 2544)

ตารางที่ 8 เป้าหมายและจำนวนที่รับจริงในศูนย์พื้นฟูอาชีพคนพิการ ขอนแก่น จำแนกตามสาขาวิชาที่ฝึกปี พ.ศ. 2544

สาขาวิชา	จำนวนเป้า		จำนวนที่ฝึก	ร้อยละของผู้ฝึก	วุฒิการศึกษาขั้น
	หมาย (คน)	จริง (คน)			
ช่างวิทยุโทรทัศน์	50	45	90	ป. 6	
ช่างไฟฟ้าและเครื่องทำความเย็น	50	41	82	ป. 4	
ช่างซ่อมจักรยานยนต์และเครื่องยนต์ขนาดเล็ก	50	19	38	ป. 4	
ช่างคอมพิวเตอร์	25	18	72	ม. 3	
ตัดผ้า (ปีละ 2 รุ่นๆละ 25 คน)	50	7	14	อ่านออกเขียนได้	
รวม	225	144	64		

ที่มา: กุศล สุนทรชาดาและคณะ, 2545 ตาราง หน้า 63

นอกจากนั้นในขั้นตอนการทดสอบเพื่อเลือกอาชีพยังพบว่า หลายสาขาวิชาชีฟไม่มีรูปแบบที่เป็นทางการหรือมีมาตรฐานสากล มีหลักเกณฑ์การทดสอบน้อย จึงทำให้คนพิการบางส่วนที่ได้รับการคัดเลือกแล้วไม่สามารถฝึกอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากความรู้พื้นฐานไม่พอ หรือสภาพร่างกายไม่พร้อม เป็นต้น ทำให้คนพิการจำนวนไม่น้อยที่สามารถฝึกอาชีพสำเร็จได้ ดังเช่นผลการดำเนินงานของศูนย์บริการสวัสดิการสังคมเคลื่มพระชนมพระราชฯ 5 รอบ สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์พระบรมราชินีนาถ จังหวัดลพบุรี ที่พบว่าจำนวนที่สำเร็จการฝึกอบรมมีน้อยกว่าจำนวนคนเข้ารับการฝึกอบรมเป็นจำนวนมากในทุก ๆ ปี (ตาราง 9)

ตารางที่ 9 จำนวนคนพิการเข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพและสำเร็จวิชาชีพ ศูนย์บริการสวัสดิการสังคมฯ จังหวัด
ลพบุรี พ.ศ. 2542 – 2544

สาขาวิชาชีพ	2542		2543		2544	
	รับฟัง	สำเร็จ	รับฟัง	สำเร็จ	รับฟัง	สำเร็จ
ช่างตัดเย็บเสื้อผ้า	25	14	23	16	10	7
ช่างเย็บหนัง	10	3	7	3	9	5
ช่างเสริมสวย	5	4	7	3	10	8
ช่างซ่อมวิทยุโทรทัศน์	44	35	42	22	25	15
ช่างซ่อมรถจักรยานยนต์	23	15	22	17	22	13
เดมียนพนักงานพิมพ์ดีด	15	9	6	-	4	4
การใช้ไมโครคอมพิวเตอร์	7	6	6	4	14	4
การใช้ข้อมูลสารสนเทศ	2	2	7	4	6	2
การนวดแผนไทย	5	5	6	5	12	2
รวม	136	93	126	74	112	63

ที่มา : สรุปผลการดำเนินงานของศูนย์บริการสวัสดิการสังคมฯ จังหวัดพะบูรี พ.ศ. 2542 – 2544 ใน สุกัญญา ภานุวรรณ, 2545 ตารางที่ 4 หน้า 39

เมื่อศึกษาความคิดเห็นของครูฝึกอาชีพในสูนย์ฝึกอาชีพต่าง ๆ ของกรมประชาสงเคราะห์พบว่า ครูฝึกอาชีพส่วนใหญ่มีความเห็นว่าหลักสูตรวิชาชีพมีความเหมาะสมแล้ว แต่มีปัญหาระดับอุปกรณ์และเครื่องมือที่ไม่พอเพียง ไม่ทันสมัย ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของผู้เข้ารับการฝึกที่ให้ความเห็นว่า อุปกรณ์ในการฝึกยังไม่พอเพียงในบางสาขาวิชา เช่น แผนกช่างซ่อมวิทยุ-โทรทัศน์ แผนกซ่อมจักรยานยนต์และเครื่องยนต์ขนาดเล็ก แผนกคอมพิวเตอร์ (ราชติ พัฒนาสิน, 2545; ชรินทร คุณพ ประพันธ์, 2541; พลธรรม พลการ, 2542) นอกจากปัญหาระดับอุปกรณ์แล้ว ครูฝึกอาชีพบางคนให้ความเห็นว่าการคัดเลือกคนพิการเข้ารับการฝึกเป็นขั้นตอนหนึ่งที่มีความลำบากมาก หากสามารถคัดเลือกคนพิการที่มีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและสติปัญญา ก็จะเกิดประโยชน์ทำให้การฝึกอาชีพได้ผล

มากขึ้น แต่หากไม่สามารถคัดเลือกได้ก็ต้องปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพคนพิการ (วราชาติ พัฒนสิน, 2545 ; ชีวารุ คุ้มจօหօ, 2544 ; เสรีย์ วชิรถาวรชัย, 2537)

ในส่วนของศูนย์ฝึกอาชีพที่ไม่ได้สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ เช่น ศูนย์พัฒนฟูสมรรถภาพคนงาน สำนักงานประกันสังคมนั้น แม้จะมีระบบการทำงานที่แตกต่างไป รวมทั้งคนพิการกลุ่มเป้าหมายก็แตกต่างไปจากศูนย์ฝึกอาชีพของกรมประชาสงเคราะห์ คือเป็นกลุ่มลูกจ้างในสถานประกอบการซึ่งขาดเจ็บจากสาเหตุใดก็ตามทำให้ต้องสูญเสียอวัยวะ แต่ปัญหาที่มีได้แตกต่างจากปัญหาที่พบในศูนย์ฝึกอาชีพคนพิการอื่น เช่น การขาดแคลนอุปกรณ์การฝึกและสื่อการสอน หรือเทคโนโลยีที่ทันสมัย และจากการติดตามผลลูกจ้างที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วพบว่า ร้อยละ 48 ของผู้ที่ตอบและส่งแบบสอบถามกลับไม่ได้นำความรู้ที่ได้รับจากศูนย์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยให้เหตุผลว่า ไม่ได้ประกอบอาชีพ ประกอบอาชีพอิสระ สาขาวิชาที่เรียนไม่ตรงกับงานที่ทำ สาขาวิชาที่เรียนเป็นแค่พื้นฐาน ไม่สามารถนำไปใช้ในทางธุรกิจได้ และไม่มีทุนในการประกอบอาชีพให้ตรงกับสาขาวิชาที่เรียน (จำพันธ์ ธุรวิทย์, 2538)

จากปัญหาที่เกิดขึ้น ศูนย์ฝึกอาชีพบางแห่งก็มีได้นิ่งนอนใจและพยายามหาวิธีแก้ไข ดังเช่นในปี พ.ศ. 2539 ศูนย์พัฒนฟูอาชีพคนพิการหาดใหญ่ จังหวัดเชียงใหม่ ได้เปิดการฝึกอบรมเสริมด้านการเกษตรนอกเวลาเรียน โดยสอนในเรื่องการขยายพันธุ์พืช การปลูกผักสวนครัว การเลี้ยงไก่ การเลี้ยงนกกระสา การเลี้ยงสุกร การเพาะเห็ด การแปรรูปผักและผลไม้อื่น ๆ เนื่องจากเห็นว่า ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพที่ศูนย์ส่วนใหญ่มาจากครอบครัวที่ทำการเกษตร ซึ่งคนพิการส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรมีความจำเป็น และความต้องการค่อนข้างหลากหลาย โดยเฉพาะเรื่องการแปรรูปผักและผลไม้ การขยายพันธุ์พืช การปลูกพืชผักสวนครัว การเลี้ยงไก่ นอกจากนั้นคนพิการยังระบุความต้องการการฝึกอบรมด้านอื่น ๆ เช่น การเลี้ยงปลา การเลี้ยงนกหงส์หยก การซื้อขายผลิตผลทางการเกษตร การเลี้ยงวัว และเลี้ยงเป็ด เป็นต้น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความกระตือรือร้นในการที่จะประกอบอาชีพเพื่อหาเลี้ยงตนเองของคนพิการ อย่างไรก็ตามปัญหาอุปสรรคคือนอกจากลักษณะความพิการที่จำเป็นต้องมีการดัดแปลงเครื่องมือ เครื่องใช้ให้เหมาะสมแล้วคนพิการยังประสบปัญหารื่องการขาดแคลนทุนและที่ดินทำกิน รวมทั้งการสนับสนุนจากรัฐ อีกด้วย (เกษร พันธุ์, 2541; สกุณา ชัยสุ, 2541)

นอกจากนี้จากปัญหาหลักคือ การขาดแคลนอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการฝึกที่ไม่เพียงพอและไม่ทันสมัยแล้ว งานวิจัยหลายฉบับพบว่า ปัญหาด้านบุคลากรก็เป็นปัญหาอีกส่วนหนึ่งในการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพของคนพิการ โดยพบว่า บุคลากรบางส่วนที่ทำงานมานาน ขาดการพัฒนาด้านความรู้และเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมทั้งเกิดความเลื่อยชาในการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นยังพบว่า

ครูฝึกอาชีพในบางสุนย์เป็นผู้มีประสบการณ์ด้านอาชีพแต่ขาดทักษะในการถ่ายทอดความรู้เนื่องจากไม่ได้ผ่านการศึกษาในวิชาชีพครู (สุกัญญา ภูลวรรณ, 2545; พลธรรม พลการ, 2542)

สำหรับการฝึกอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งมีหน้าที่ในการส่งเสริมการฝึกอาชีพให้กับคนทั่วไป แต่ได้เปิดโอกาสให้คนพิการเข้ารับการฝึกอาชีพด้วยนั้น การศึกษาโดย สถาบันบุญคำ (2544) พบว่า ถึงแม่หลักสูตรฝึกอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีหลากหลาย แต่หลักสูตรที่เปิดสอนในแต่ละปีนั้นมักจะไม่ต่อเนื่อง ทำให้คนพิการไม่สามารถกำหนดล่วงหน้าได้ว่า จะมีหลักสูตรฝึกอาชีพที่เหมาะสมกับความพิการของตนเปิดอบรมในปีนั้นหรือไม่ และจากการสำรวจสัมมติคนพิการที่เข้ารับการฝึกอาชีพในหลักสูตรต่าง ๆ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระหว่าง พ.ศ. 2538 – 2543 พบว่ามีจำนวนเพียง 1,187 คนเท่านั้น

ในส่วนการพัฒนาระดับคุณภาพด้านอาชีพของกลุ่มคนพิการอีกกลุ่มนี้ คือกลุ่มทหารผ่านศึกษาพิการนั้น จากผลการศึกษาของสุจิตรา พิทักษ์ (2543) ซึ่งสำรวจทหารผ่านศึกษาพิการที่มีภูมิลำเนาในเขตกรุงเทพและปริมณฑล พบว่าประมาณครึ่งหนึ่งของทหารผ่านศึกษาพิการว่างงาน และความต้องการบริการด้านอาชีพก็ไม่แตกต่างจากกลุ่มคนพิการทั่วไป คือความต้องการด้านการแนะนำและส่งเสริมอาชีพ และการฝึกอาชีพ ความต้องการความช่วยเหลือในการจัดหาตลาด โดยเฉพาะการฝึกอาชีพด้านเกษตรเนื่องจากทหารผ่านศึกษาพิการจำนวนมากมีอาชีพทางการเกษตรก่อนเข้ามาปฏิบัติราชการ รองลงมาคือ อาชีพด้านคอมพิวเตอร์ และงานช่างต่าง ๆ ในขณะที่อาชีพที่ฝึกโดยองค์การสังเคราะห์ทหารผ่านศึกษาพิการให้กับเป็นอาชีพนอกรากเกษตร จึงพบว่าปัญหาในการฝึกอาชีพที่พบมากคือการขาดทักษะเบื้องต้นในการฝึกอาชีพ ซึ่งอาจจะจากการขาดขั้นตอนการประเมินความสามารถทางอาชีพในกระบวนการพัฒนาอาชีพซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญในกระบวนการพัฒนาระดับคุณภาพทางอาชีพ

4.1.1.4 บริการจัดหางาน

ในส่วนของกระบวนการจัดหางานของภาครัฐ ซึ่งนับเป็นงานส่วนหนึ่งในกระบวนการพัฒนาระดับคุณภาพด้านอาชีพและเป็นบริการที่จัดว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่ควรต้องดำเนินการต่อเนื่องควบคู่ไปกับการให้บริการฝึกอาชีพ แต่ก็พบว่ายังไม่ครอบคลุมและไม่เพียงพอ ดังข้อมูลที่แสดงในตารางที่ 6 ผลการดำเนินงานของกรมประชาสงเคราะห์ในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2539 – 2543 ซึ่งกรมประชาสงเคราะห์สามารถจัดหางานให้คนพิการได้เพียงปีละไม่เกิน 1,000 คน เท่านั้น ซึ่งนับว่าเป็นจำนวนที่น้อยมาก (สุรภิ วงศ์สินธุ์, 2544) งานบริการจัดหางานจัดว่าเป็นบริการเสริมของสุนย์บางสุนย์เท่านั้น เช่นสุนย์พัฒนาอาชีพคนพิการหมายคุณ สุนย์บริการสวัสดิการสังคมเคลื่อนพระชนมพรวยา 5 รอบ สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์พระบรมราชินีนาถ จังหวัดพบบุรี รับคนพิการเข้ามาฝึกอาชีพทั้งสิ้น 811 คนในช่วงปี พ.ศ. 2538 – 2544 สำเร็จการฝึกอบรมจำนวน 526 คน สุนย์ให้บริการจัดหางาน

จำนวน 160 คน ปัญหาที่พบส่วนหนึ่งเกิดจากตัวคนพิการเองที่ไม่พร้อมหรือไม่มั่นใจในตนเองว่ามีความพร้อมและความสามารถเท่าเทียมกับคนทั่วไป และส่วนหนึ่งเกิดจากการไม่ยอมรับของสถานประกอบการซึ่งส่วนใหญ่ยังไม่เปิดโอกาสให้คนพิการได้แสดงความสามารถ (สุกัญญา ญาณวรรธน์, 2545; ชีวพร คุ้มจ่อหอ, 2544) แต่ประเด็นที่ควรให้ความสำคัญได้แก่ข้อมูลเกี่ยวกับการให้บริการของภาครัฐ เช่น บริการให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการสมัครงาน ยังไม่เป็นที่รับรู้ในกลุ่มคนพิการทั่วไปที่ไม่ได้ผ่านการฝึกอาชีพในศูนย์พัฒนาอาชีพ (นิยดา หวานชัยสิทธิ์, 2543)

ด้านกลไกในหน่วยงานของภาครัฐอื่น ๆ เช่น บริการจัดหางานของกรมการจัดหางานเองยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังเช่น สถิติของกรมการจัดหางานพบว่า ตั้งแต่เดือน ตุลาคม 2537 ถึง พฤษภาคม 2543 ปรากฏมีคนพิการขอสมัครงาน 7,351 คน มีตำแหน่งงานว่าง 35,381 ตำแหน่ง แต่สามารถบรรจุคนพิการเข้าทำงานได้เพียง 2,726 คนเท่านั้น (ตารางที่ 10) (กรมการจัดหางาน, 2543 จังหวัด นนทบุรี, 2544) นอกจากนั้นผลการศึกษาพบว่า หน่วยงานภาครัฐหรือเอกชนส่วนมากมีการปฏิบัติงานเชิงรับและอยู่ภายใต้หน่วยงานของตนเอง ขาดการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงาน (สุทธารัตน์ มงคลสวัสดิ์, 2543 ; พลธารัตน์ พลการ, 2542; สุวนิล วิมลกาญจน์, 2541)

ตารางที่ 10 ผลการดำเนินงานจัดหางานให้คนพิการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2537 – 2543

การดำเนินงาน	2537	2538	2539	2540	2541	2542	2543	รวม
ผู้สมัครงาน (คน)	638	492	695	1,86	1,009	1,102	2,135	7,351
ตำแหน่งงาน	1,939	4,734	5,495	7,485	4,691	2,632	8,405	35,381
การบรรจุงาน (คน)	434	250	464	356	315	310	597	2,726

ที่มา : กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2543 ใน นนทบุรี, 2544 ตารางที่ 3.9

หน้า 59

ปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการประกอบอาชีพของคนพิการคือ การเชื่อมโยงกับตลาดแรงงาน โดยเฉพาะคนพิการที่เข้ารับการฝึกอาชีพในสถานบัน ซึ่งศูนย์ฝึกอาชีพของกรมประชาสงเคราะห์ได้มีการติดต่อประสานงานกับสถานประกอบการในท้องถิ่นบางแห่ง เช่น การเชิญเจ้าของสถานประกอบการมาที่ศูนย์ หรือในบางแห่งได้มีการจัดส่งผู้ฝึกอาชีพไปปฏิบัติงานในสถานประกอบการด้วย (บาร์บารา เมอร์เรย์, 2541) อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาหลายฉบับพบว่า คนพิการที่เข้ารับการฝึกอาชีพมีความเห็นว่าศูนย์ฝึกอาชีพยังขาดการประสานงานกับนายจ้างหรือสถานประกอบการ ซึ่งผู้พิการที่ผ่านการฝึกจากศูนย์ให้ข้อเสนอว่าควรมีการฝึกภาคปฏิบัติในสถานประกอบการด้วย เพื่อเปิดโอกาสให้คนพิการเพิ่มทักษะความชำนาญ (สุกัญญา ญาณวรรธน์, 2545; จิรภา วรรณเดช, 2545; จิตima ภูล้อชชชกิจ, 2543; ชีวพร คุ้มจ่อหอ, 2544; อรพินทร์ พิทักษ์มหารектุ, 2537; อำนาจชัย ธุรวิทย์, 2538; เสรีย์ วชิรดาวยรชัย, 2537)

4.1.1.5 การทำงานของคนพิการในหน่วยงานภาครัฐ

การศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมคนพิการทำงานในหน่วยงานรัฐบาลพบว่ามีน้อยมากจากการทบทวนเอกสารพบว่า มีพิยกรรมการวิจัยในหน่วยงานด้านการศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ คือ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ซึ่งทำการศึกษาเรื่อง การส่งเสริมคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา โดยการส่งแบบสอบถามไปยังหน่วยงานในสังกัดทั้งหมด 314 แห่ง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 292 แห่ง (ร้อยละ 93.9) ผลการศึกษาพบว่า หน่วยงานในสังกัดส่วนใหญ่ไม่มีคนพิการเข้าทำงาน (ร้อยละ 79.1) สำหรับหน่วยงานที่มีคนพิการเข้าทำงานพบว่า ประเภทคนพิการที่ทำงานมากที่สุดคือคนพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหว รองลงมาคือคนพิการทางการมองเห็น ลักษณะงานที่ทำมีหลากหลาย โดยภาพรวมหน่วยงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานของคนพิการ เนื่องจากเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในหน้าที่ และส่วนใหญ่พิการไม่มากโดยมักเกิดจากอุบัติเหตุภายในลักษณะการทำงานแล้ว ปัญหาอุปสรรคที่ทำให้คนพิการไม่สามารถทำงานด้านการศึกษาได้ คือ ไม่มีตำแหน่งที่ว่าง ไม่มีงบประมาณจ้าง ขาดอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกความสะดวกสำหรับคนพิการ และบางงานไม่เหมาะสมกับความพิการบางประเภท เช่น งานสอนในระดับประถมศึกษา พระโรงเรียนไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกความสะดวกและอาจมีปัญหาในการสอนเด็กเล็ก (สำนักงานก.ค., 2542)

4.1.2. มาตรการกำหนดสัดส่วนในการจ้างงาน (โควต้า) และการช่วยเหลือทางเศรษฐกิจ

มาตรการอื่น ๆ ของรัฐนอกเหนือจากการฝึกอาชีพที่จัดว่าเป็นการส่งเสริมอาชีพคนพิการยังมีอีกมากมาย หลายมาตรการสอดคล้องกับข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งมีการปฏิบัติกันในหลายประเทศ เช่น มาตรการกำหนดสัดส่วนลูกจ้างพิการต่อสูงขึ้นปกติ การช่วยเหลือทางเศรษฐกิจสำหรับสถานประกอบการที่รับลูกจ้างพิการเข้าทำงาน โดยการจ่ายค่าชดเชยเพื่อทดแทนการทำงานที่ไม่เต็มที่ของคนพิการ เป็นต้น ประเทศไทยได้มีการออกกฎหมายที่พ.ศ. 2537 ออกความตามพระราชบัญญัติการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 การกำหนดโควต้าให้ “ข้อ 1 สถานประกอบการของเอกชนที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป นายจ้างหรือสถานประกอบการนั้นต้องรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ในอัตราลูกจ้างทั้งหมด ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดจำนวนทุกสองร้อยคนต่อคนพิการหนึ่งคน เศษของทุกสองร้อยคนถ้าเกินหนึ่งคนต้องรับคนพิการเพิ่มอีก 1 คน ทั้งนี้ เว้นแต่สถานประกอบการนั้นไม่มีตำแหน่งงานที่มีลักษณะของงานที่คนพิการสามารถทำได้ และได้ให้แจ้งกรมประชาสงเคราะห์ทราบและกรมประชาสงเคราะห์เห็นชอบแล้ว

ข้อ 3 นายจ้างหรือเข้าของสถานประกอบการใดมีหน้าที่รับคนพิการเข้าทำงาน แต่ ประสงค์จะไม่รับคนพิการเข้าทำงาน หรือถูกถือว่าประสงค์จะไม่รับคนพิการเข้าทำงาน ให้ส่งเงินเข้ากองทุนพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเป็นรายปี ปีละครึ่งหนึ่งของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้บังคับในท้องที่ที่สถานประกอบการตั้งอยู่ด้วยคุณสามร้อยทศบิบห้า และคุณด้วยจำนวนคนพิการซึ่งไม่ประสงค์เข้าทำงาน”

นอกจากนั้น สถานประกอบการที่รับคนพิการเข้าทำงานสามารถนำเงินค่าจ้างให้แก่คนพิการมาหักเป็นค่าใช้จ่ายตามประมาณรัษฎากรได้เป็นสองเท่าของจำนวนที่จ่ายจริง (มาตรา 18)

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากกฎหมายนี้ไม่ได้ใช้บังคับกับหน่วยงานราชการและไม่มีบังคับ ทำให้มีผลในทางปฏิบัติน้อย ดังการศึกษาของ บาร์บารา เมอร์เรย์ (2541) ที่พบว่าในปี 2537 มีเพียง ร้อยละ 40 ของสถานประกอบการที่เข้าข่ายปฏิบัติตามกฎหมายนี้ โดยการประกาศรับคนพิการเข้าทำงานและโดยการจ่ายเงินเข้ากองทุนพื้นฟูคนพิการ และข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการที่แสดงในตาราง 11 แสดงให้เห็นว่ามีสถานประกอบการไม่ถึงครึ่งหนึ่งเท่านั้น ที่ปฏิบัติตามกฎหมาย รวมจำนวนคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการที่อยู่ในข่ายไม่ถึง 2,000 คนในแต่ละปี และสถานประกอบการจำนวนมากเลือกส่งเงินเข้ากองทุนพื้นฟูฯ แทนการจ้างคนพิการ

ตารางที่ 11 สถานประกอบการที่มีคนงาน 200 คนขึ้นไป ที่ปฏิบัติตามกฎหมายและจำนวนคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการ

พ.ศ.	2542	2543	2544	2545
จำนวนสถานประกอบการ (แห่ง)	4,936	5,152	4,967	4,863
ร้อยละที่ปฏิบัติตาม กม.	28.57	40.36	31.67	45.7
จำนวนสถานประกอบการที่รับคนพิการเข้าทำงาน (แห่ง)	614	1,251	806	920
จำนวนคนพิการที่ทำงาน	1,362	1,767	1,648	1,984
จำนวนสถานประกอบการที่ประกาศรับคนพิการแต่ไม่สามารถจัดหาให้ได้ (แห่ง)	266	282	176	637
จำนวนสถานประกอบการที่ส่งเงินสนับสนุนกองทุน (แห่ง)	530	572	591	604
ยอดเงินในกองทุน (ล้านบาท)	34.49	37.28	38.55	40.37

ที่มา สำนักงานคณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ, 2545

ผลการศึกษาหลายฉบับพบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ที่อยู่ในข่ายต้องจ้างงานคนพิการ (มีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป) ไม่มีนโยบายการจ้างงานคนพิการที่ชัดเจน บางแห่งเลือกที่จะส่งเงินเข้ากองทุนพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการแทนการจ้างงานคนพิการ หรือประกาศตำแหน่งงานที่กำหนดคุณสมบัติค่อนข้างสูงทำให้คนพิการไม่สามารถเข้าทำงานได้ ส่วนสถานประกอบการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 200 คนซึ่งยังไม่จดอยู่ในข่ายตามพระราชบัญญัติการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 นั้น

ไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน นอกจากราชบัณฑิตมีความเห็นว่า ไม่จำเป็นต้องรับคนพิการเข้าทำงาน แต่การศึกษานางสาวบันบูรพาฯ ระบุว่า นายจ้างส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยกับการที่จะต้องส่งเงินเข้ากองทุนหากไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงาน เพราะเป็นการช่วยสร้างโอกาสให้คนพิการไม่เป็นภาระต่อครอบครัวและสังคม แต่การศึกษานางสาวบันบูรพาฯ ระบุว่า นายจ้างส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยกับการที่จะต้องส่งเงินเข้ากองทุนหากไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงาน เพราะเป็นการไม่ให้ทางเลือกแก่นายจ้าง ซึ่งนายจ้างบางส่วนมีความเห็นว่าสถานประกอบการของตนไม่มีลักษณะงานที่เหมาะสมกับคนพิการ โดยเฉพาะงานในโรงงานอุตสาหกรรมนั้นไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานของคนพิการ และมีความเห็นว่าภาระนี้น่าจะเป็นความรับผิดชอบของรัฐบาลมากกว่า (สายรุ้ง วิเชียรเลิศ, 2542 ; กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2542; ปรีชา ภมรคล, 2540; ศรีนาดา บุญเกียรติ, 2535)

จากข้อมูลเชิงประจักษ์ในตารางที่ 11 และผลการศึกษาหลายฉบับอาจกล่าวได้ว่า นโยบายของรัฐในการส่งเสริมอาชีพของคนพิการด้วยการกำหนดมาตรฐานระบบสังคมส่วนยังไม่ได้ผลเท่าที่ควร ทั้งนี้เนื่องจากไม่มีบทลงโทษต่อสถานประกอบการที่ไม่ปฏิบัติตาม รวมทั้งนโยบายดังกล่าวขาดการรณรงค์ให้เกิดการรับรู้และเกิดจิตสำนึกในการสนับสนุนนโยบาย โดยเฉพาะการรณรงค์ในกลุ่มของนายจ้างหรือสถานประกอบการเพื่อให้เกิดการปฏิบัติตามกฎหมายด้วยความเต็มใจมากกว่าลูกบังคับ และด้วยความเชื่อมั่นในศักยภาพของคนพิการมิใช่ด้วยความสงสาร (สกัด บุญคำ, 2544)

4.1.3 กองทุนพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

มาตรการส่งเสริมอาชีพคนพิการอีกอย่างได้แก่ การจัดตั้งกองทุนพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ซึ่งเป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 “มาตรา 16 ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นกองทุนหนึ่งเรียกว่า กองทุนพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ในสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินงาน และส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาศักยภาพคนพิการ ให้เกิดการพัฒนาศักยภาพคนพิการ เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินงาน และส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาศักยภาพคนพิการ และสนับสนุนสถาบันบริการด้านการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ทางการแพทย์ ทางการศึกษา ทางสังคม และการฝึกอาชีพ ตลอดจนศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา และองค์กรที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ” ซึ่งการให้บริการถือเป็นการนำหลักการสำคัญต่าง ๆ สู่รูปธรรมของการปฏิบัติภายใต้แนวคิดมาตรการคุ้มครองทางสังคมที่ขัดแย้งกับความยากจน เป็นการช่วยเหลือเพื่อให้คนพิการสามารถพึ่งพาตนเองได้ในระดับหนึ่ง จุดมุ่งหมายหลักของกองทุนนี้ เพื่อส่งเสริมโอกาสในการประกอบอาชีพอิสระของคนพิการ โดยคนพิการที่ไม่ประสงค์จะทำงานในสถานประกอบการเอกชนหรือหน่วยงานภาครัฐสามารถถือเป็นเงินจากกองทุนนี้เพื่อไปประกอบอาชีพส่วนตัวได้โดยไม่ต้องเสียค่าเช่าบ้าน

ระเบียบการให้ถือเป็นเงินทุนประกอบอาชีพคือ คนพิการที่ขาดทุนแล้วสามารถขอถือเงินได้ภายในวงเงิน 20,000 บาทหรือหากประสงค์จะขอถือเป็นเงินมากกว่า 20,000 บาทจะต้องได้รับอนุญาต

จากคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ เป็นราย ๆ ไป ระยะเวลาการผ่อนชำระคืนภายใน 5 ปี โดยไม่เสียดอกเบี้ย โดยปกติเป็นการผ่อนชำระรายเดือน ยกเว้นอาชีพที่มีรายได้เป็นงวด เช่น อาชีพเกษตรกรรม ปศุสัตว์ สามารถผ่อนชำระเป็นรายงวดได้ ซึ่งการกู้เงินจะต้องมีผู้ค้ำประกันด้วย

ผลการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการของคนพิการหลายฉบับได้ผลที่สอดคล้องกันคือ คนพิการต้องการการสนับสนุนจากรัฐเรื่องการประกอบอาชีพ โดยเฉพาะการสนับสนุนเรื่องทุนในการประกอบอาชีพ (สุพรธรัตน์ นันทไพรโจน์, 2544; สุวิมล วิมลกาญจน์, 2541) โดยการศึกษาของสุรภี วงศ์สินธ์ (2544) แสดงให้เห็นถึงจำนวนคนพิการที่ขอรู้สึกยึดเงินทุนเพื่อประกอบอาชีพอิสระเพิ่มขึ้นทุกปี จากจำนวน 1,923 คนในปี พ.ศ. 2539 เป็น 3,242 คน ในปี 2540 และ 4,050 คน 4,624 คน ในปี 2542 และ 2543 ตามลำดับ (ตารางที่ 12)

ตารางที่ 12 ผลการอนุมัติให้กู้ยืมเงินประกอบอาชีพคนพิการระหว่างปี พ.ศ. 2538 - 2543

พ.ศ.	จำนวนคน	จำนวนเงิน
2538	208	3,690,000
2539	1,923	37,380,000
2540	3,242	64,250,000
2541	3,040	59,330,00
2542	4,050	77,370,000
2543	4,624	89,680,000
รวม	17,087	331,700,000

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการพิริยาสมรรถภาพคนพิการ, 2543. สถิติข้อมูลผลการดำเนินงานให้กู้ยืมเงินทุนประกอบอาชีพคนพิการ ใน สุรี วงศ์สินธุ์, 2544 ตารางที่ 1.2 หน้า 74

การติดตามผลการกู้ยืมเงินของคนพิการ โดยรวมของสหกรณ์ วะสีนันท์ (2544) พบว่า ส่วนใหญ่ของคนที่กู้ยืมเงินกองทุนฟื้นฟูฯ เป็นคนพิการทางกายและการเคลื่อนไหว (ร้อยละ 81.9) และเป็นการกู้เพื่อการประกอบอาชีพทางการเกษตรกรรมหรือการเลี้ยงสัตว์มากที่สุด (ตารางที่ 13) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาในบางจังหวัด ซึ่งพบว่าคนพิการที่กู้ยืมเป็นเพชรชามากกว่าเพชรหญิง อาชีพที่คนพิการกู้ยืมเงินไปลงทุนมากที่สุดคือการเลี้ยงสัตว์ รองลงมาคือการค้าขาย เช่น ขายอาหาร-เครื่องดื่ม ขายสลากรถกินแบ่งรัฐบาล ขายเสื้อผ้า-เครื่องประดับ เป็นต้น แต่ประเด็นที่น่าสนใจคือวัตถุประสงค์ของ

การถูกรุกจำนวนมากเป็นการถูกรุกเพื่อไปใช้หนี้ที่เกิดจากการประกอบอาชีพ มากกว่าที่จะเป็นการถูกรุกเพื่อเริ่มต้นประกอบอาชีพ (นงลักษณ์ ทองพิทักษ์วงศ์, 2545)

จากการติดตามผลการดำเนินงานของกองทุนพื้นฟูฯ พบว่า ยังมีปัญหาอุปสรรคที่ควรต้องนำไปปรับปรุงเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่มีประโยชน์แก่คนพิการมากขึ้น เช่น การปรับปรุงกฎระเบียบขั้นตอนที่ค่อนข้างยุ่งมาก โดยเฉพาะในการหาผู้ค้าประกัน หลักเกณฑ์การถูกรุกให้สอดคล้องกับอาชีพอิสระของคนพิการ รวมทั้งเพิ่มการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานเพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานด้วย (สุวกี วงศ์สีนันท์, 2544; ช่อทิพย์ นิยมพันธ์, 2543)

ถึงแม้ว่าบริการการถูกรุกเงินทุนประกอบอาชีพเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งในการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระของคนพิการก็ตาม การมีเงินทุนประกอบอาชีพอิสระเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ ที่จะทำให้คนพิการประสบความสำเร็จได้ คนพิการส่วนใหญ่ยังต้องการบริการอื่นจากภาครัฐ เช่น การให้ความรู้เกี่ยวกับการตลาด เทคนิคการบริหารจัดการ เพื่อจะช่วยให้คนพิการประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพอิสระที่ตนต้องการได้

ตารางที่ 13 การประกอบอาชีพของคนพิการที่กู้ยืมเงินทุนประกอบอาชีพ จำแนกตามประเภทความพิการ
ในระหว่างปี พศ. 2538 – 2543 (16 มี.ค. 2543)

อาชีพ	ประเภทความพิการ					จำนวน	ร้อยละ
	ชาย	ตา	หู	สติปัญญา	พุติกรรม		
1. ค้าขาย							
- ลากกินแบ่งรัฐบาล	1,745	694	54	7	3	2,503	15.6
- ของชำ	1,725	110	75	29	8	1,947	12.1
- อาหาร	982	50	75	17	7	1,131	7.1
- เสื้อผ้า	123	10	83	2	-	218	1.4
- อื่น ๆ (ดอกไม้/ของที่ระลึกงานศีริมีอ)	567	37	66	5	1	676	4.2
รวม	5,142	901	353	60	19	6,475	40.4
2. เกษตรกรรม							
- เลี้ยงสัตว์	4,098	433	359	166	24	5,080	31.7
- ปลูกพืช	1,073	88	87	17	3	1,268	7.9
- ประมง	42	1	2	-	-	45	0.3
รวม	5,213	522	448	183	27	6,393	39.9
3. งานบริการ/รับจำนำ							
- ตัดเย็บเสื้อผ้า	604	4	56	-	1	665	4.1
- ช่างช่อง	1,289	99	34	-	1	1,423	8.9
- นวดแผนไทย	291	3	18	-	-	312	1.9
- ชั้กรีด	2	18	-	-	-	20	0.1
- อื่น ๆ (ทอผ้า/เล่นดนตรี/พิมพ์คอมฯ/ งานศิลปะ)	587	107	45	5	1	745	4.6
รวม	2,773	231	153	5	3	3,165	19.7
รวมจำนวนทั้งสิ้น	13,128	1,654	954	248	49	16,033	100.0
ร้อยละ	81.9	10.3	6.0	1.5	0.3	100.0	

ที่มา : ดัดแปลงจากสำนักงานคณะกรรมการพิเศษสมรรถภาพคนพิการ, 2543. สถิติข้อมูลผลการดำเนินงาน

ให้กู้ยืมทุนประกอบอาชีพของคนพิการ ใน สรวี วะสีนนท์, 2544 ตารางที่ 1.4 หน้า 77

4.2 ปัจจัยด้านสถานประกอบการ

4.2.1 นายจ้าง

ปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมการประกอบอาชีพของคนพิการหนีจากปัจจัยด้านมาตรการและกลไกของรัฐซึ่งส่วนใหญ่จะเน้นในทางอุปทาน (Supply) คือการฝึกอาชีพคนพิการเพื่อป้อนตลาด ดังเช่น การปฏิบัติงานของศูนย์ฝึกอาชีพต่าง ๆ และวิศว ปัจจัยด้านอุปสงค์ (Demand) ซึ่งได้แก่ สถานประกอบการต่าง ๆ ซึ่งภาครัฐเองก็ได้ตระหนักรถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องนำปัจจัยด้านสถานประกอบการหรือนายจ้างเข้ามามีส่วนร่วมด้วย ดังจะเห็นได้จากการกำหนดกฎหมายให้สถานประกอบการปฏิบัติไว้ในพระราชบัญญัติการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 และตามมาด้วยการออกกฎหมายโดยเฉพาะ เช่น กฎหมายประกอบ พ.ศ. 2537 เป็นต้น ดังนั้นในการส่งเสริมอาชีพของคนพิการจึงจำเป็นจะต้องทราบความต้องการของตลาดโดยเฉพาะสถานประกอบการต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นแหล่งงานหลักในการรองรับคนพิการจากศูนย์ฝึกอาชีพ

จากการทบทวนเอกสารพบว่า มีงานวิจัยหลายฉบับที่ได้ศึกษาเรื่องสถานประกอบการ เช่น การศึกษาของกองประสานการพัฒนาฝีมือแรงงานสตรีและเด็ก ฝ่ายพัฒนาฝีมือแรงงานคนพิการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (2542) ซึ่งเปิดโอกาสให้คนพิการเข้าฝึกอาชีพร่วมกับคนปกติในสาขาอาชีพที่ความพิการไม่เป็นอุปสรรคต่อการฝึกอาชีพ ได้สำรวจความต้องการของสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไปจำนวน 600 แห่งทั่วประเทศโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแต่ได้รับตอบกลับเพียง 175 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 34.29 ผลการวิเคราะห์พบว่ามีสถานประกอบการเพียงร้อยละ 54.9 ที่มีลูกจ้างพิการทำงานซึ่งส่วนใหญ่เป็นคนพิการทางด้านร่างกาย (ร้อยละ 83.8) ที่เหลือคือคนพิการทางการเห็นและคนพิการทางการได้ยินในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน สถานประกอบการที่มีลูกจ้างพิการมีความเห็นว่าลูกจ้างพิการมีความรู้ความชำนาญในงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี และไม่มีปัญหาในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน แต่ในทางตรงข้ามก็มีสถานประกอบการอีกเกือบครึ่งหนึ่งซึ่งไม่ต้องการรับคนพิการเข้าทำงานและเลือกส่งเงินเข้ากองทุนพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการแทนการจ้างงาน หรือประกาศตำแหน่งงานโดยกำหนดคุณสมบัติไว้สูงทำให้คนพิการไม่สามารถเข้าทำงานได้ และเหตุผลที่ไม่รับคนพิการเข้าทำงานหรือฝึกงานในสถานประกอบการได้แก่ ไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการ ไม่เข้าใจคนพิการ ไม่ทราบว่าคนพิการทำอะไรได้บ้างหรือจะมีประสิทธิภาพเท่ากับคนปกติหรือไม่ โดยสถานประกอบการบางแห่งให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า รัฐควรเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ภาคเอกชนในการรับคนพิการเข้าทำงานในหน่วยงานราชการหรือรัฐวิสาหกิจ และรัฐควรจัดสิ่งสาธารณูปโภคในสังคมให้อื้อต่อคนพิการ เป็นต้น

สุรพล ปรานานนิชและคณะ (2541) ศึกษากลุ่มนายจ้าง และลูกจ้างพิการในสถานประกอบการพบว่า สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 200 คนขึ้นไป มีพีเพียงไม่เกินร้อยละ 15-20 เท่านั้นที่จ้างลูกจ้างพิการทำงาน การจ้างงานเฉลี่ยอยู่ร้อยละ 1.98 – 2.52 คน โดยคนพิการทางการเคลื่อนไหวมีโอกาสการทำงานมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ (ตารางที่ 11) และผลการศึกษาอีกหลายฉบับ เช่น รังสิตา ศรีพุทธกีรติ (2537) และ สายวรุณ วิเชียร เลิศ (2542) ที่พบว่าสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น ลากกระบัง รวมทั้งปราจีนบุรี ส่วนใหญ่ไม่เคยรับคนพิการเข้าทำงาน

ด้านความคิดเห็นของนายจ้างหรือหัวหน้างานต่อการทำงานของลูกจ้างพิการพบว่า ส่วนใหญ่ ความคิดเห็นของนายจ้างต่อลูกจ้างพิการจะเป็นในทางบวก เช่น นายจ้างมีความเห็นว่าลูกจ้างพิการสามารถทำงานได้ใกล้เคียงกับคนปกติ คนพิการมีความตั้งใจและอดทนสูง และโอกาสการพัฒนาความสามารถของลูกจ้างพิการสามารถเป็นไปได้ โดยการเพิ่มความพยายามมากขึ้นและ/หรือปรับเครื่องมือและกระบวนการทำงาน แต่ก็ยังมีนายจ้างบางส่วนซึ่งยังไม่ค่อยมั่นใจว่าลูกจ้างพิการสามารถทำงานได้ดีหรือมีความสามารถเรียนรู้ได้เร็วเท่าคนปกติ (วนิดา เพชรทองไทย, 2540 ; เสรีย์ วชิรดา ชัย, 2537; สิรินาถ นุญกีรติ, 2535) ในการสัมภาษณ์นายจ้างพบว่าการที่สถานประกอบการจ้างคนพิการเข้าทำงาน เพราะต้องการทำให้ลูกต้องตามกฎหมาย ถงสาร และเพื่อสร้างภาพลักษณ์ขององค์กร ต่อสังคม และมีนายจ้างบางคนให้ความเห็นว่า คนพิการสามารถทำงานได้ตามปกติและความพิการยังทำให้คนพิการสามารถสร้างผลผลิตได้มากกว่าคนปกติ เพราะคนพิการมักจะไม่พูดคุยหรือลูกจากที่นั่งทำงานไปที่อื่น จึงทำให้มีระยะเวลาสร้างผลผลิตได้มากกว่าปกติ (ปรีชา ภมรคล, 2540) นายจ้างบางส่วนให้ข้อคิดเห็นว่าเมื่อกันพิการจะมีความรู้ในการทำงาน แต่ความสามารถในการนำความรู้มาประยุกต์ใช้กับงานยังไม่ดีนัก ทั้งนี้ อาจเนื่องจากการที่คนพิการนั้นขาดประสบการณ์ ไม่ค่อยมีโอกาสสังสรรค์กับบุคคลภายนอกมากนัก (เพ็ญศรี ฟุ่งยอดศรี, 2545)

สำหรับความพร้อมในการรับคนพิการเข้าทำงานพบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ตอบว่ามีความพร้อมที่จะส่งเสริมคนพิการเข้าทำงาน และบางส่วนให้ความสนใจเรื่องการรับคนพิการเข้าทำงาน โดยมองในเรื่องของ “ความรับผิดชอบต่อสังคม” เหตุผลส่วนหนึ่งในการรับคนพิการเข้าทำงานมาจากเจตคติของนายจ้างที่ต้องการช่วยเหลือสังคม ต้องการให้คนพิการมีรายได้เลี้ยงตนเอง ได้และไม่เป็นภาระต่อสังคม แต่เมื่อถึงประเด็นเรื่องความพร้อมในการจัดเครื่องอุปกรณ์ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน นายจ้างยังไม่แน่ใจที่จะเตรียมความพร้อมทางด้านนี้ เพราะพิจารณาถึงค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้น หรือว่าจะทำให้นายจ้างเสียประโยชน์ การรับคนพิการเข้าทำงานมักจะเลือกรับคนที่ไม่พิการมากนัก หรือคนที่มีความพิการแต่ไม่เป็นอุปสรรคในการทำงาน (เพ็ญศรี ฟุ่งยอดศรี, 2544; สุกรธรรม มงคลสวัสดิ์, 2544; สุวินล วิมลกาญจน์, 2541; วนิดา เพชรทองไทย, 2540; สิริ

นาด บุณยเกียรติ, 2535; สายวรุณ วิเชียรเดิศ, 2542; วสนา ตะเกาพงษ์, 2537) ผู้บริหารในสถานประกอบการบางคนมีความเห็นว่าคนพิการควรจะปรับตัวให้เข้ากับเครื่องมือเครื่องใช้ของบริษัท (กัลป์aha เฟอร์เรย์, 2540) สำหรับการปรับสิ่งแวดล้อมให้อีกต่อคนพิการนั้นมีสถานประกอบการเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่ได้ปรับหรือดัดแปลงอุปกรณ์ หรืออาคารสถานที่ เช่นสถานประกอบการบางแห่งในเขตจังหวัดเชียงใหม่ที่ได้ปรับทางเดิน ห้องสุขา เพื่ออำนวยความสะดวกต่อคนพิการที่นั่นรถเข็นรวมทั้งการจัดที่อู่อาศัยให้ (จิรภาน วรรณาลีศ, 2545; ปริชา ภมรคล, 2540)

อย่างไรก็ตาม พนบว่ามีนายจ้างบางคนที่แม่รับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการแล้วก็ตามแต่ยังมีความคิดว่า ไม่สามารถรับคนพิการจำนวนมาก ๆ เข้ามาทำงานได้ เพราะเกรงจะเกิดภัยพจน์ที่ไม่ดีต่อชาวต่างประเทศที่มาเยี่ยมชมกิจการ เนื่องจากเกรงว่าชาวต่างชาติจะคิดว่าโรงงานเราเปรียบคนพิการที่ให้มานั่งทำงาน เนื่องจากคนพิการในประเทศที่เจริญแล้วมักจะได้รับสวัสดิการจากรัฐโดยไม่ต้องมานั่งทำงานเช่นนี้ (เสรีย์ วชิรဓารชัย, 2537)

การศึกษาความพึงพอใจของผู้ประกอบธุรกิจเอกชนที่รับคนพิการที่ผ่านการฝึกอบรมด้านคอมพิวเตอร์ พนบว่าแม่นายจ้างจะพึงพอใจเรื่องความรับผิดชอบในการทำงานของลูกจ้างพิการ แต่ด้านความรู้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของคนพิการ ตลอดจนด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานนั้น นายจ้างมีความพึงพอใจในระดับค่อนข้างต่ำ ทั้งนี้เนื่องจากว่า แม่ผู้พิการมีความรู้ด้านคอมพิวเตอร์จากการที่ได้รับการฝึกอบรมแต่การขาดความรู้พื้นฐานในการศึกษาเป็นเหตุสำคัญต่อการเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์รวมทั้งในส่วนอื่นๆที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมทำให้ผลการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ดีเท่าพนักงานอื่น ในส่วนของการอบรมของหมายงานให้คนพิการทำ พนบว่างานที่คนพิการได้รับน้อมบหมายให้ทำมักไม่ตรงกับความรู้ที่ได้รับการฝึกอบรมมา เช่นคนพิการหลายคนที่จบการฝึกอบรมด้านคอมพิวเตอร์ แต่ได้รับน้อมบหมายให้ทำงานที่ไม่เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ยุทธพงษ์ ปุญญาคต, 2540) งานที่สถานประกอบการหลายแห่งมอบหมายให้คนพิการทำมักเป็นงานสำนักงาน หรืองานเบา ๆ เท่านั้น ซึ่งสถานประกอบการไม่ทราบว่าการกระทำเช่นนั้น คือ ปัญหาที่ทำให้คนพิการขาดแรงจูงใจในการทำงาน เพราะไม่มีโอกาสก้าวหน้า (กัลป์aha วงศ์ทอง, 2545; ณอนศรี ทองรักษา, 2544; สายวรุณ วิเชียรเดิศ, 2542; ; สิรินาด บุณยเกียรติ, 2535)

ประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับสถานประกอบการคือ นายจ้างจำนวนมากขาดความรู้เกี่ยวกับ คนพิการ พ.ร.บ.การพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ โดยเฉพาะเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่พึงได้จากการจ้างงานคนพิการ เช่น การนำค่าใช้จ่ายไปลดหย่อนภาษี เป็นต้น (วนิดา เพชรทองไทย, 2540) ในขณะเดียวกันก็มีผู้ประกอบการบางส่วนที่ไม่เห็นด้วยกับการที่ต้องส่งเงินเข้ากองทุนพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการหากไม่ประสงค์จะจ้างคนพิการ เพราะเห็นว่าเป็นการบังคับฝ่ายเอกชนเท่านั้นในขณะ

ที่ฝ่ายภาครัฐที่ควรเป็นตัวอย่างกลับไม่อยู่ในข่ายที่ต้องปฏิบัติตาม (กลปงหา เฟอร์เรย, 2540; วนิดา ทองไทย, 2540))

สาขาวัฒนาแรงงานและสวัสดิการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2543) ชี้ว่าศึกษาเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของลูกจ้างและโอกาสการประกอบอาชีพของลูกจ้างพิการ ในการทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสถานประกอบการ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างจากสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปทั่วประเทศและหน่วยงานภาครัฐชี้ว่ารวมทั้งรัฐวิสาหกิจรวมทั้งสิ้นจำนวน 652 แห่งได้รับการตอบกลับร้อยละ 47.8 พบว่า ประมาณครึ่งหนึ่งของหน่วยงานเหล่านี้ไม่มีนโยบายการจ้างคนพิการ สำหรับหน่วยงานที่จ้างคนพิการมักจะจ้างคนพิการแห่งละ 1- 5 คน และส่วนใหญ่เป็นคนพิการทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหวมากที่สุด รองลงมาคือ คนพิการทางการเห็น เหตุผลที่ไม่จ้างคนพิการคือไม่มีตำแหน่งที่เหมาะสม หรือไม่มีคนพิการมาสมัครงาน ไม่มีอุปกรณ์ที่เหมาะสมและเกรงว่าคนพิการจะมีปัญหาในการปรับตัว ประเด็นที่น่าสนใจคือเมืองร้อยละ 30.4 ของหน่วยงานภาครัฐ และร้อยละ 8.1 ของรัฐวิสาหกิจเท่านั้นที่มีคนพิการทำงาน ในขณะที่ภาคเอกชนมีถึงร้อยละ 61.5 ที่แจ้งว่ามีคนพิการทำงานในหน่วยงาน

4.2.2 ผู้ร่วมงาน

การศึกษาด้านผู้ร่วมงานมักเป็นการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือเจตคติต่อการทำงานของคนพิการ ผลการศึกษาพบว่า เจตคติของผู้ร่วมงานต่อคนพิการอยู่ในระดับค่อนข้างมาก หรือต่ำ หรือไม่ตั้งใจในการปฏิบัติงาน (จิรภา วรรณเลิศ, 2545; เสรีย์ วชิรลักษย, 2537) แต่พฤติกรรมของพนักงานเหล่านี้ที่ปฏิบัติต่อคนพิการอยู่ในระดับปานกลาง และการได้รับข่าวสารความรู้เกี่ยวกับคนพิการ ตลอดจนการมีประสบการณ์เกี่ยวกับคนพิการมีผลต่อเจตคติต่อเพื่อนร่วมงานที่พิการ (ผ่องลักษณ์ โสดศิริ, 2542) เช่น การศึกษาของศักดิ์ธาร อุบลวัตร (2545) พบว่าบริบทบางแห่งที่รับคนตาบอดเข้ามาทำงานเป็นพนักงานสลับสายโทรศัพท์มีการเตรียมความพร้อมให้แก่พนักงานในระดับต่าง ๆ จนถึงระดับผู้บริหาร โดยบริบทแจ้งให้ทราบล่วงหน้าว่าจะมีการรับพนักงานที่มีความพิการเข้ามาทำงาน และเมื่อพนักงานนั้นเข้ามาทำงานแล้ว ทางสถานประกอบการได้พาไปแนะนำให้รู้จักเพื่อนร่วมงานในแผนกต่าง ๆ ทำให้เกิดความคุ้นเคย ซึ่งช่วยให้การปรับตัวในสถานที่ทำงานง่ายขึ้น

ในขณะเดียวกัน การศึกษาเดียวกันนี้พบว่าคนพิการซึ่งทำงานในสถานประกอบการบางแห่ง ก็พบปัญหารื่องเพื่อนร่วมงานที่ไม่เข้าใจว่าทำไม่เจิงต้องรับคนพิการเข้าทำงาน ซึ่งทำให้คนพิการนั้นใช้ความพยายามและอดทนในการทำงานมากขึ้น (ศักดิ์ธาร อุบลวัตร, 2545)

4.3 ปัจจัยเกี่ยวกับคนพิการ

4.3.1 กระบวนการเข้าสู่อาชีพของคนพิการ

การศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการในการเข้าสู่อาชีพของคนพิการเป็นประเด็นที่มีผู้สนใจศึกษา น้อย เช่น นิรนล เย็นสุข (2539) ศึกษาระบวนการเข้าสู่อาชีพของคนพิการในชุมชนเมืองประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ การรับรู้ข่าวสารข้อมูล การคิดวิเคราะห์เพื่อการตัดสินใจ การทดลองประกอบอาชีพ และการตัดสินใจยึดเป็นอาชีพหาร ซึ่งในขั้นตอนของการรับรู้ข่าวสารข้อมูลนั้นเครื่องข่ายของคนพิการมีส่วนสำคัญมาก เช่น การเข้าสู่อาชีพของคนตาบอดที่เป็นพนักงานสลับสายโทรศัพท์ส่วนใหญ่เป็นการติดต่อสมัครด้วยตนเอง รองลงมาคือ การติดต่อผ่านทางสมาคมมูลนิธิหรือองค์กรของคนตาบอด โดยการติดต่อผ่านหน่วยราชการมีส่วนช่วยให้คนตาบอดได้งานทำบ้างแต่เป็นจำนวนน้อย แต่ปัจจุบันที่คนพิการพบคือ การขาดสื่อที่คนพิการเข้าถึงเพื่อการรับข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ เช่นเอกสารเบอร์ล หรือ ล่ามภาษาเมือง เป็นต้น (ศักดิ์ธ อุบลวัตร, 2545) ปัจจัยที่สำคัญต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพคือ รายได้ เช่น การยึดอาชีพขายสลากรกินแบ่งรัฐบาลซึ่งเป็นอาชีพที่ไม่จำเป็นต้องใช้ความรู้สูงและมีรายได้ดี อย่างไรก็ได้ คนพิการหลายคนได้ให้เหตุผลที่ต้องประกอบอาชีพขายสลากรกินแบ่งเนื่องมาจากไม่มีทางเลือกในการประกอบอาชีพอayer อื่น หรือโอกาสในการประกอบอาชีพอื่น ๆ เช่นคนทั่วไปมีน้อยมาก (ช่อทิพย์ นิยมพันธ์, 2543; ระภีภัทร วงศ์ภักดี, 2542)

สำหรับกลุ่มคนพิการทางการได้ยิน ลักษณะและอุปสรรคในการประกอบอาชีพแตกต่างจากคนพิการกลุ่มอื่น โดยอุปสรรคที่พบส่วนใหญ่เกิดเนื่องจากปัญหาเรื่องการสื่อสารทำให้เกิดข้อจำกัดในการศึกษาและการเลือกอาชีพ ทำให้คนพิการทางการได้ยินนิยมประกอบอาชีพอิสระ เช่น ค้าขายรับจ้างอิสระ งานช่างฝีมือ ขายพวงมาลัย เป็นต้น ซึ่งส่วนมากเป็นอาชีพที่รายได้น้อยและมักไม่ค่อยเพียงพอ รวมทั้งไม่มีความมั่นคง (รังสิตา วิวัฒน์วงศ์วัฒนา, 2545)

ดังนั้นการสนับสนุนเรื่องการประกอบอาชีพคนพิการจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องคำนึงถึงกระบวนการเหล่านี้ เช่น การใช้สื่อต่างๆ เพื่อประชาสัมพันธ์หรือให้ความรู้ที่เกี่ยวกับอาชีพ เช่น แหล่งงาน คุณสมบัติ เป็นต้น การศึกษาหลายฉบับพบว่า คนพิการมีความเห็นว่าการได้รับข่าวสารข้อมูลต่างๆ ที่จะเป็นประโยชน์ในการประกอบอาชีพจากหน่วยงานของรัฐ เช่น กรมประชาสงเคราะห์ (เดิม) ยังค่อนข้างน้อย (นุชnarot ใจนุ่ม อุคมศาสตร์, 2544; สุรภา กลางคิกุล, 2542) การศึกษาเกี่ยวกับการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของคนพิการพบว่า คนพิการต้องการรับสารต่าง ๆ เช่นเกี่ยวกับการแนะนำอาชีพที่หลากหลายที่เหมาะสมกับคนพิการ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้พิการและครอบครัว เช่น นำประวัติคนพิการที่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ การเสนอภูมิปัญญาไทยทุกสาขาอาชีพ เป็นต้น โดยขอให้เพิ่มข้อมูลเหล่านี้ในจุลสารพื้นฟู (อุบลทิพย์ เพชรชู, 2542)

โดยสรุป อาจกล่าวได้ว่า ได้ว่าระบบการทำงานที่เป็นเอกเทศโดยไม่มีการประสานงานในแนวราบระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะหน่วยงานราชการ รวมทั้งการขาดระบบข้อมูลที่ว่า สารที่คนพิการสามารถเข้าถึงได้ การขาดการแนะนำอาชีพ การขาดการทำงานเชิงรุกของหน่วยงานเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนพิการจำนวนมากขาดโอกาสในการประกอบอาชีพ

4.3.2 เจตคติต่อตนเองหรือต่อการทำงาน

เจตคติต่อการทำงาน คนพิการส่วนใหญ่ต้องการทำงานเพื่อให้สังคมตระหนัก รับรู้และยอมรับในตัวตนพิการ อาชีพมีความสำคัญกับคนพิการ ทำให้ชีวิตมีคุณค่า เป็นการแสดงถึงศักยภาพและได้พัฒนาตนเอง และเมื่อมีงานทำคนพิการจำนวนมากมีความต้องการพัฒนางานที่ทำอยู่ให้ดีขึ้น เช่น มีความรู้สึกพอใจที่ได้รับมอบหมายงานอื่นนอกเหนือจากการประจำ ทำงานนอกเวลาเพื่อให้งานสำเร็จ เป็นต้น (สุรภา กาสาณติกุล, 2542) คนพิการจำนวนหนึ่งมีความคิดว่า ความพิการไม่เป็นอุปสรรคในการทำงาน คนพิการมีศักยภาพและความสามารถเท่าเทียมกับคนปกติ หากได้รับการพัฒนาที่เหมาะสม แต่ความพิการอาจเป็นอุปสรรคในการเดินทางไปทำงาน หรืองานที่ต้องมีการเคลื่อนไหว ขึ้นบันได เป็นต้น แต่ยังมีคนพิการบางส่วนที่มีความเห็นว่าคนพิการมีความสามารถที่ไม่ทัดเทียมกับคนไม่พิการ (สุกรธรรม มงคลสวัสดิ์, 2544)

สำหรับเจตคติต่อตนเองนั้น ผลการศึกษาคนพิการที่กำลังฝึกอาชีพในศูนย์ฝึกอาชีพ 8 แห่งของกรมประชาสงเคราะห์พบว่าคนพิการเห็นคุณค่าในตนเองระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ มีความรู้สึกว่าตนเองยอมแพ่ง่าย นิ่งอยากรีบคนอื่น และเป็นคนที่ผู้อื่นพึงไม่ได้ (วิจิตร แก้วเครือวัลย์, 2544) โดยเฉพาะกลุ่มคนพิการในภายหลังการถ่ายคนมีความรู้สึกไม่พอใจที่ตนเองพิการ การยอมรับสภาพความพิการและการปรับตัวเป็นกระบวนการที่ยากและต้องใช้เวลานาน นอกจากนั้นการมองไม่เห็นคุณค่าตนเองยังมีผลต่อการทำงานและการปรับตัวในการทำงานอีกด้วย คนพิการบางส่วนต้องการได้รับบริการให้คำปรึกษาเพื่อให้เกิดความมั่นคงในจิตใจและคำแนะนำเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ แหล่งงานรองรับ (สุพรธารัตน์ นันทไฟโรจน์, 2544; สุวิมล วิมลกาญจน์, 2541)

4.3.3 การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน

ผลการศึกษาส่วนใหญ่เกี่ยวกับคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการพบว่า คนพิการส่วนใหญ่สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ มีความรู้สึกว่าสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีความสุข สามารถปรึกษาและคุยกับเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของตน รวมทั้งมีการพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลาทำงาน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปรับตัวในการทำงานของคนพิการคือ การได้รับการสนับสนุนจากสถานประกอบการ และจากสังคม (สุรภา กาสาณติกุล, 2542) อย่างไรก็ตาม คนพิการบางส่วนยังมีความรู้สึกกังวลใจใน

เรื่องความพิการ ยังมีความรู้สึกเป็นปมด้อยและจำยอมอยู่ ทำให้ยังมีปัญหาในเรื่องการปรับตัวอยู่บ้าง โดยเฉพาะกลุ่มคนพิการทางการได้ยินมีปัญหาเรื่องการปรับตัวมากกว่ากลุ่มคนพิการประเภทอื่น เพราะสภาพความพิการก่อให้เกิดข้อจำกัดในการสื่อสารแสดงออกถึงความต้องการของตนเอง (เพ็ญ ศรี ฟุ่งยอดศรี, 2545; กัลป์งหา วงศ์ทอง, 2545; ศักดิ์ธาร อุบลวัตร, 2545; ณอนศรี ทองรักษา, 2544; สายวารุณ วิเชียรเดช, 2542; สุรภา กาสาณติกุล, 2542; จำพันธ์ ธูรวิทย์, 2538; สิรินาถ บุณยะเกียรติ, 2535) การศึกษาเชิงลึกโดยวิธีการสัมภาษณ์พบว่า คนพิการบางคนที่มีโอกาสประกอบอาชีพ แต่ไม่สามารถประกอบอาชีพได้ เนื่องจากไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมและเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมได้ (นิรัมล เย็นสุข, 2539) มีการศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัวของคนพิการที่เข้ารับการฟื้นฟูอาชีพในศูนย์ฝึกอาชีพของกรมประชาสงเคราะห์ 6 แห่งพบว่า การปรับตัวในด้านสังคม เช่น การปรับตัวกับเพื่อน ครูและเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับดี แต่คนพิการส่วนใหญ่มีการนับถือตนเองน้อย ประเด็นที่น่าสนใจคือ การรับรู้เกี่ยวกับข่าวสารข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับตัวของคนพิการยังค่อนข้างน้อย (โอกาส พิมลวิชยาภิจ, 2539)

4.3.4 ความคาดหวังต่อการทำงาน

ในส่วนของความคาดหวังในการทำงาน ด้านการปรับสถานที่ทำงานนั้น พบว่าคนพิการบางส่วนที่ทำงานในสถานประกอบการไม่ได้คาดหวังเรื่องนี้นัก เนื่องจากคิดว่าคนพิการเป็นเพียงคนส่วนน้อยของบริษัทหรือองค์กร จึงไม่คาดหวังมากนักว่าทางบริษัทจะปรับสภาพแวดล้อมให้ ดังนั้น หากคนพิการรู้สึกว่าสภาพแวดล้อมในที่ทำงานแม้จะไม่สอดคล้องนัก แต่ก็ไม่ทำให้ยำแย่จนก่อให้เกิดความทุกข์ทรมานกาย หรือทำให้เป็นอุปสรรคต่อการทำงานมากนัก คนพิการก็มีความพอใจแล้ว (สมพร แซ่เช้ง, 2540) เช่น ในการศึกษาสภาพการทำงานของคนตาบอดที่ทำหน้าที่เป็นพนักงานสลับสายโทรศัพท์พบว่า ที่ทำงานขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น อุปกรณ์ช่วยในการอ่านข้อมูลบนจอภาพของเครื่องโทรศัพท์สำหรับคนตาบอด รวมทั้งข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงาน เช่น ชื่อบุคลากรที่เป็นอักษรเบรลล์ แต่คนตาบอดก็ใช้วิธีแก้ปัญหาโดยให้เพื่อนช่วยอ่านให้ฟังและใช้ความจำเป็นต้น

4.4 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีหรือสื่อที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนพิการ

งานวิจัยด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพิการ เช่น การปรับหรือดัดแปลงอุปกรณ์เพื่อให้เหมาะสมในการทำงาน ยังนับว่ามีน้อยมาก จากการทบทวนพบว่ามีงานวิจัยของ จินดา อุ่นสอน (2545) เรื่องการสร้างสื่อคอมพิวเตอร์เพื่อสำรวจความสนใจด้านอาชีพของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โดยใช้สื่อคอมพิวเตอร์คือ ซีดี-รอม ซึ่งมีทั้งภาพ ซึ่งแสดงคำอธิบายด้วยการใช้ภาษา มือและเสียงแนะนำอาชีพและสำรวจความต้องการเรียนวิชาอาชีพของเด็กหญูนวาระดับมัธยมปีที่ 3 ของโรงเรียนเศรษฐสีรพบว่า อาชีพที่นักเรียนหญูนวารต้องการทำ 5 อันดับแรกได้แก่ ครูสอนเด็ก

ทุหนวก ครูสอนภาษาเมืองไทย จิตกร ตัดเย็บเสื้อผ้า ขายขนมและเบเกอรี่ ส่วนอาชีพที่ต้องการน้อยที่สุดได้แก่ อาชีพช่างซ่อมรองเท้า และอาชีพปิคร้านขายหนังสือ โดยมีความแตกต่างกันบ้างเล็กน้อยในความต้องการด้านอาชีพระหว่างนักเรียนชายและหญิง เหตุผลในการชอบอาชีพส่วนใหญ่มาจากการที่เด็กนักเรียนทราบว่ามีสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ปีกสอนและมีรุ่นพี่ที่จบการศึกษาแล้วประกอบอาชีพเหล่านี้ ส่วนเหตุผลสำหรับอาชีพที่ไม่ชอบก็สอดคล้องกับค่านิยมของคนพิการทางการได้ยินที่ไม่ชอบงานหนัก งานที่ไม่สวยงามหรือสกปรก เช่น งานซ่อมรองเท้า หรือ การไม่ชอบอ่านหนังสือหรือขาดทักษะในการอ่านทำให้ไม่ชอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับหนังสือ เป็นต้น

ผลของงานวิจัยแสดงให้เห็นถึงการนำเทคโนโลยีเพื่อให้ข้อมูลและการแนะนำทางด้านอาชีพได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับธรรมชาติคนพิการ

4.5 ปัจจัยด้านครอบครัว

ครอบครัว คือ กลุ่มนบุคคลที่มีความผูกพันกันทางอารมณ์และจิตใจในการดำเนินชีวิตร่วมกันรวมทั้งการพึ่งพา กันทางสังคมและเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์กันทางกฎหมาย และทางสายโลหิตครอบครัวเป็นสถาบันแรกในการเรียนรู้สังคม อิทธิพลของครอบครัวมีผลต่อการปรับตัวของสมาชิกในสังคม โดยเป็นไปตามความแตกต่างในด้านต่าง ๆ เช่น ระบบอำนาจในครอบครัว ลักษณะและขนาดของครอบครัว ภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนความสัมพันธ์ของครอบครัว เป็นต้น แต่บทบาทที่สำคัญของครอบครัวคือการเป็นกำลังใจให้คนพิการ โดยเฉพาะคนที่พิการถาวร หลังในช่วงของการยอมรับสภาพและการปรับตัวให้สามารถต่อสู้กับปัญหาต่าง ๆ ได้ (สุวิมล วิมลกาญจน์, 2541; โอกาส พิมลวิชยากิจ, 2539))

การศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของครอบครัวในการส่งเสริมการประกอบอาชีพคนพิการ โดยตรงมีน้อยมาก ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาทางอ้อมคือถ้าความสัมพันธ์ของคนในครอบครัวจากตัวคนพิการ การศึกษาจากกลุ่มครอบครัวคนพิการ โดยตรงของ คณานักศึกษาหลักสูตรประชาสงเคราะห์ รุ่นที่ 9 (2536) พบว่า สมาชิกในครอบครัวส่วนใหญ่มีเจตคติทางบวกต่อบุคคลพิการในครอบครัว เช่นมีความเห็นว่าคนพิการควรได้รับความเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ คนพิการสามารถช่วยตนเองได้ในกิจกรรมประจำวันและมีประโยชน์ต่อครอบครัว โดยแสดงออกด้วยการให้กำลังใจและปลอบใจมากที่สุด รองลงมาคือการนำคนพิการไปรับการรักษาหรือขอรับการอุปกรณ์หรือนำคนพิการไปฝึกอาชีพจากหน่วยงานภาครัฐ อย่างไรก็ตามผลการศึกษาพบว่า ร้อยละ 62.8 ของคนพิการที่ได้รับการฝึกอาชีพแล้ว ไม่สามารถนำวิชาชีพที่ฝึกไปประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองได้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า สมาชิกในครอบครัวขาดแรงกระตุนและจูงใจให้คนพิการมีความกระตือรือร้น หรือสนับสนุนให้คนพิการมีกำลังใจที่จะใช้ความสามารถและศักยภาพในการจะนำวิชาชีพที่ได้รับการฝึกอบรมมาดำเนินการประกอบอาชีพ

ส่วนงานที่ศึกษาบทบาทครอบครัวด้วยวิธีการทางอ้อม เช่น สุรภา กาสาณติกุล (2542) พบว่า สัมพันธภาพในครอบครัวนับเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการปรับตัวของคนพิการ ที่ทำงานในสถานประกอบการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งหมายความว่า คนพิการที่มีสัมพันธภาพในครอบครัวดีจะมีการปรับตัวในการทำงานที่ดีด้วย เช่นเดียวกับ การศึกษาของเกยร พันธุ (2543) ซึ่ง พบว่าครอบครัวมีบทบาทในการสนับสนุนในการประกอบอาชีพของคนพิการ เช่น การยอมรับว่าคนพิการทำงานได้ การส่งเสริมให้คนพิการเข้ารับการฝึกอบรมและประกอบอาชีพที่ถนัด แต่บทบาทของครอบครัวในการช่วยเหลือให้คำแนะนำ แก้ไขเมื่อมีปัญหาด้านการทำงานยังคงข้างหนือ

โอกาส พิมลวิชัยกิจ (2539) ให้ความสำคัญต่อบทบาทของครอบครัวต่อการปรับตัวทางสังคมของคนพิการซึ่งส่งผลทางอ้อมต่อการทำงานคือการปรับตัวในสถานที่ทำงาน โดยเชื่อว่าคนพิการที่อาศัยในครอบครัวขยายที่มีสมาชิกจำนวนมาก ย่อมมีโอกาสในการเรียนรู้ประสบการณ์ในเชิงสังคมที่หลากหลายยิ่งเป็นพื้นฐานในการสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมภายนอกได้ดีกว่าคนพิการที่อยู่ในครอบครัวเดียว ซึ่งผลการศึกษาพบว่าคนพิการที่อยู่ในครอบครัวขยายมีแนวโน้มในการปรับตัวทางสังคมได้ดีกว่า

เจตคติของครอบครัวเป็นเรื่องสำคัญ หากครอบครัวมีความรู้ที่ไม่ถูกต้องหรือมีเจตคติที่ไม่ถูกต้อง จะมีผลต่อการปฏิบัตต่องคนพิการที่ไม่เหมาะสม เช่น การปกป่องคนพิการมากเกินไป การไม่ส่งเสริมให้เด็กพิการได้รับการศึกษา ซึ่งจะทำให้คนพิการไม่ได้รับการพัฒนาและขาดความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ ผลการศึกษาพบว่าเจตคติของคนพิการและครอบครัวเป็นปัจจัยที่สำคัญ โดยพบว่า มีคนพิการบางรายแจ้งความประสงค์ในช่วงที่ไปข้อจดทะเบียนว่าต้องการฝึกอาชีพ แต่เมื่อมีการประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้ไปฝึกอาชีพกลับได้รับการปฏิเสธจากครอบครัว เนื่องจากครอบครัวยังมีทัศนคติที่ไม่ถูกต้องเกี่ยวกับการดูแลคนพิการ (นงลักษณ์ ทองพิทักษ์วงศ์, 2545; นุชนารถ ใจดี อดุลศรี, 2544; สุกรธรรน มงคลสวัสดิ์, 2543)

4.6 บทบาทองค์กรเอกชน องค์กรคนพิการ

ภาคเอกชนนับว่าได้มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมอาชีพคนพิการมาตลอด นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2507 นุลินิชช่วยคนตาบอดแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้เริ่มจัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพ สำหรับคนตาบอด ต่อมาในปี พ.ศ. 2511 นุลินิชช่วยคนปัญญาอ่อน ได้จัดตั้ง โรงงานในอารักษ์ขึ้นที่ โรงเรียนปัญญาอุปถัมภ์ เพื่อฝึกอาชีพให้กับคนปัญญาอ่อน ส่วนสถาบันฝึกอาชีพสำหรับคนหูหนวก

สมาคมคนหูหนวกแห่งประเทศไทย ได้จัดตั้งขึ้นใน ปี พ.ศ. 2524 นอกจากนั้นยังมีองค์กรเอกชนอีก many ที่ได้จัดฝึกอาชีพให้คนพิการ ในหน่วยงานเอกชนหลายแห่ง เช่น

1. โรงเรียนอาชีวะพระมหาไถ่ พัทยา จังหวัดชลบุรี ให้บริการฝึกอาชีพแก่คนพิการทางร่างกายและการเคลื่อนไหว 2 แผนก คือ แผนกอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเป็นช่างซ่อมวิทยุ-โทรทัศน์ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ และแผนกคอมพิวเตอร์
2. ศูนย์ส่งเสริมอาชีพและพัฒนาคนพิการ ของสถาบันสังเคราะห์แห่งประเทศไทย ให้บริการฝึกอาชีพแก่คนพิการทุกประเภท
3. มูลนิธิส่งเสริมและพัฒนาอาชีพคนพิการ ให้บริการฝึกอาชีพคอมพิวเตอร์สำนักงานหลักสูตร 6 เดือนแก่คนพิการทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหว และคนพิการประเภทอื่น ๆ ที่เหมาะสม
4. ศูนย์ฝึกอาชีพของมูลนิธิสายใจไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ให้บริการฝึกอาชีพแก่พิการผ่านศึกษา
5. สมาคมคนตาบอดแห่งประเทศไทย มีการดำเนินงานให้การส่งเสริมอาชีพแก่คนพิการทางการเห็น
6. ศูนย์พัฒนาสมรรถภาพคนตาบอดแห่งประเทศไทย จังหวัดนนทบุรี และศูนย์ฝึกอาชีพหญิงตาบอด สามพราน ของมูลนิธิช่วยคนตาบอดแห่งประเทศไทยฯ ให้บริการฝึกอาชีพนวดแผนโบราณ งานทอสาน งานเกย์ตร งานบ้าน งานการฝีมือและช่างประดิษฐ์ เป็นต้น
7. ศูนย์พัฒนาอาชีพคนตาบอด จังหวัดนนทบุรี ของมูลนิธิช่วยคนตาบอดแห่งประเทศไทยฯ ให้บริการฝึกงานแก่คนพิการทางการเห็นที่สำเร็จการฝึกอบรมจากศูนย์พัฒนาสมรรถภาพคนตาบอด
8. มูลนิธิคอลฟิลด์เพื่อคนตาบอด ในพระราชนิเวศน์
9. มูลนิธิส่งเสริมอาชีพคนตาบอด ให้บริการส่งเสริมอาชีพและเพิ่มพูนทักษะในงานอาชีพแก่คนพิการทางการเห็น เช่น วิชาคอมพิวเตอร์ นวดแผนโบราณ การฝึกอาชีพพนักงานสลับสายโทรศัพท์ เป็นต้น
10. ศูนย์ฝึกอาชีพปั้นญุ่น มูลนิธิช่วยคนปั้นญุ่นอ่อนแห่งประเทศไทย
11. สถาบันฝึกอาชีพของสมาคมคนหูหนวกแห่งประเทศไทย
(สุกรธรรม มงคลสวัสดิ์ 2544; จิตินา กุลอัชชะกิจ, 2543; สุปรีดา คงธรรม, 2542)

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่ามีหน่วยงานของภาคเอกชนหลายแห่ง ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพของคนพิการ โดยเฉพาะการฝึกอาชีพทั้งระยะสั้น ระยะยาว แต่งานวิจัยในส่วนของภาคเอกชนยังมีน้อย เช่น การศึกษาของกัลยาณี พุ่มชูครี (2545) เกี่ยวกับสถานภาพการทำงานของคน

พิการทางกายที่จำกัดจากโรงเรียนอาชีวะพระมหาไถ่ ซึ่งเป็นหน่วยงานเอกชนที่จัดหลักสูตรสำหรับเด็กคนพิการเพื่อประกอบอาชีพทางด้านอิเลคทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2520 ผลการศึกษาพบว่าคนพิการส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในหลักสูตรที่เรียน และทำงานทำได้โดยไม่ยากนักโดยบางส่วนทำงานในบริษัทหรือสถานประกอบการ แต่มีบางส่วนประกอบอาชีพอิสระ ปัจจุบันที่พนักงานส่วนใหญ่คือการเดินทางไปทำงาน สำหรับบางคนถึงแม้ว่าบริษัทได้จัดที่พักไว้ แต่ปัจจุบันเรื่องสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมที่ไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับคนเป็นอุปสรรคที่คนพิการต้องเผชิญ

ในส่วนการฝึกอาชีพของภาคเอกชน วนิชา เพชรทองไทย (2540) ทำการประเมินผลโครงการฝึกอาชีพของภาคเอกชน คือโครงการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ให้แก่คนพิการของมูลนิธิส่งเสริมและพัฒนาคนพิการ ซึ่งกลุ่มเป้าหมายได้แก่ คนพิการทางร่างกายและการเคลื่อนไหว โดยศึกษาเฉพาะคนพิการที่จบการฝึกอบรมแล้วได้งานทำในสถานประกอบการเท่านั้นและศึกษากลุ่มน้อยจำนวนว่า ในภาพรวมแล้วโครงการนี้นับว่าประสบผลสำเร็จในการสนับสนุนด้านการประกอบอาชีพของคนพิการถึงแม้ว่าจะยังมีข้อบกพร่องเล็กน้อยเกี่ยวกับความทันสมัยของหลักสูตรบ้างก็ตาม

บทบาทขององค์กรเอกชน/องค์กรคนพิการที่เด่นชัดคือ มีส่วนสำคัญในการสนับสนุนและสร้างโอกาสในการทำงานของคนพิการเป็นอย่างมาก เช่น การฝึกอาชีพให้กับคนพิการโดยจัดเป็นหลักสูตรทั้งระยะยาวและหลักสูตรระยะสั้น เช่น โรงเรียนอาชีวะพระมหาไถ่ ศูนย์พัฒนาสมรรถภาพคนตาบอด มูลนิธิส่งเสริมและพัฒนาคนพิการ เป็นต้น ซึ่งคนพิการที่ผ่านการฝึกอาชีพส่วนใหญ่จะไม่ค่อยมีปัญหาในการทำงานทำ ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรเอกชนเหล่านี้นอกจากทำหน้าที่ด้านฝึกอาชีพแล้วยังมีบทบาทในการด้านการทำงานด้วย โดยการประสานกับนายจ้างหรือสถานประกอบการ ดังนั้นคนพิการส่วนใหญ่ที่จบการฝึกอาชีพจึงได้งานทำ (ฐิติมา ภุลอัชชะกิจ, 2543, ยุทธพงษ์ ปุญเขตต์, 2540) แต่บทบาทสำคัญขององค์กรคนพิการในการส่งเสริมการประกอบอาชีพของคนพิการคือ การเป็นตัวกลางเชื่อมระหว่างคนพิการและแหล่งงานหรือแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ดังเช่นพบว่าการเข้าสู่อาชีพพนักงานสลับสายโทรศัพท์ของคนตาบอดจำนวนมากจากการติดต่อผ่านสมาคม มูลนิธิ หรือองค์กรคนตาบอด (ศักดิ์ธาร อุบลวัตร, 2545) หรือ การสนับสนุนในเรื่องของการกระจายข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ ที่สำคัญ เช่น เรื่องการจดทะเบียนคนพิการ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้แก่กลุ่มคนพิการที่เป็นสมาชิกทราบ เป็นต้น (สุวิมล วิมลกาญจน์, 2541)

ปัจจุบัน บทบาทขององค์กรเอกชนในระดับท้องถิ่นต่อการส่งเสริมการประกอบอาชีพของคนพิการในชุมชนที่มีความก้าวหน้ามากขึ้นด้วยการมีเครือข่ายชุมชนคนพิการจังหวัดต่าง ๆ ²⁴ ร่วมกับ

²⁴ ข้อมูล ณ เดือน พฤษภาคม 2546 ได้มาจาก สถาบันพัฒนาองค์กรเอกชน (องค์กรอาชีวศึกษา)

หน่วยงานในท้องถิ่น เช่น องค์กรบริหารส่วนตำบลที่ได้จัดทำโครงการต่างๆ ขึ้นในชุมชน เช่น โครงการพัฒนาอาชีพเพื่อเพิ่มศักยภาพคนพิการ จังหวัดอุทัยธานี จัดกรรฟึกอาชีพการทำไบเบิล แกะสลักหินอ่อน การผลิตพิมเสนน้ำ แซมพูสระบบ โครงการศูนย์ฝึกอาชีพคนพิการ ตำบลลุน จังหวัดพะเยา จัดอบรมการเลี้ยงไก่ วิชาชีพจักสาน โครงการ ศูนย์วิชาการฝึกอาชีพให้กับคนพิการและชุมชนคลองน้ำไหล อำเภอคลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร จัดอบรมซ่อมแซมเครื่องวิทยุ โทรทัศน์ พัดลม เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ผลงานของโครงการเหล่านี้ยังขาดการเผยแพร่หรือจัดทำเป็นงานวิจัยเพื่อเผยแพร่หรือประเมินผล จึงทำให้สารสนเทศทั่วไปได้มีโอกาสสรับทราบน้อย

สรุปปัญหาและอุปสรรคในการประกอบอาชีพของคนพิการ

จากการทบทวนงานวิจัยด้านอาชีพของคนพิการ พบว่ามีความสอดคล้องกันค่อนข้างมากโดยเฉพาะประเด็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการมีงานทำของคนพิการดังข้อสรุปที่ Heron & Murray,²⁵ (1997) และ สถาบันบุญคำ (2544) รวมรวมไว้ดังนี้

1. การขาดการศึกษา คนพิการส่วนใหญ่อาศัยในชนบทจึงทำให้ด้อยโอกาสทางการศึกษา ซึ่งก่อให้เกิดความจำกัด โอกาสที่จะเข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพ หรือ มีโอกาสมีงานทำ เนื่องจากไม่มีโอกาสที่จะได้รับประกาศนียบัตรที่มีการยอมรับทั่วไป
2. การไม่ได้รับการพื้นฟูสมรรถภาพในด้านต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพทำให้เป็นอุปสรรคต่อการเข้ารับการพื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ
3. การขาดทักษะการทำงาน หมายถึง การขาดทักษะที่ได้รับการยอมรับหรือทักษะที่ไม่เกี่ยวกับโอกาสในตลาดแรงงาน อาจจะมีผลทำให้ไม่มีงานทำ หรือต้องทำงานที่เป็นงานประจำช้าๆ ยาก ไม่มั่นคง และไม่มีโอกาสก้าวหน้า
4. ความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในตลาดแรงงาน ซึ่งพบว่าการแข่งขันทางศรษฐกิจทำให้มีเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ ผู้พิการที่มีทักษะต่ำและเสียเปรียบอยู่แล้ว จะยิ่งหางานทำได้ยากยิ่งขึ้น
5. ทัศนคติและการรับรู้ของนายจ้าง นายจ้างไม่เข้าใจคนพิการและความสามารถที่แท้จริงของคนพิการ จึงมองหมายงานให้ไม่เท่ากับคนปกติ
6. การขาดการมีโอกาสประกอบอาชีพอิสระ คนพิการก็เช่นเดียวกับคนปกติเมื่อเริ่มทำงานของตนเอง คือ ต้องการคำแนะนำ ปรึกษา ฝึกอบรม และโอกาสในการเข้าถึงแหล่งเงินกู้และตลาดแต่ผู้พิการที่ประกอบอาชีพอิสระต้องการมากกว่านั้น คือต้องการความช่วยเหลือเพิ่มเติมใน

²⁵ Heron & Murray, 1997. (อ้างแล้ว)

การปรับเครื่องมือและที่ทำงานให้เหมาะสมกับความต้องการจำเพาะของตน รวมทั้งการ
อุดหนุนช่วยเหลือด้านเงินทุนเพื่อการปรับเปลี่ยนเหล่านี้

7. เนื่องจากการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรมเมื่อได้งานทำ ผู้พิการอาจจะไม่ได้รับสัญญาการจ้างงานที่
เป็นทางการ ไม่ได้รับสิทธิในฐานะลูกจ้างอย่างเต็มที่ เช่น ไม่ได้รับเงินค่าตอบแทนเท่าค่าจ้าง
ขั้นต่ำ หรือมีความไม่มั่นคงในการทำงาน ได้ค่าจ้างต่ำกว่าคนปกติ เพราะนายจ้างคิดว่าคน
พิการทำงานได้ไม่เท่าคนปกติ
8. ต้นทุนการทำงานที่เพิ่มขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับคนปกติแล้ว ผู้พิการอาจมีต้นทุนในการทำงาน
ที่มากกว่า เช่น ผู้ที่ใช้รถเข็นต้องเดินทางโดยรถแท็กซี่ไปทำงาน
9. การขาดการสนับสนุนจากครอบครัว ซึ่งมักจะเกิดจากความไม่เข้าใจคนพิการทำให้ปักป้อง
คนพิการมากเกินไป ไม่ให้โอกาสคนพิการได้เข้าสู่สังคมภายนอก ทำให้คนพิการขาดความ
เชื่อมั่นในตนเอง ขาดความเข้าใจสังคมและมีปัญหาในการปรับตัว

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะจากการนิวัจัยต่าง ๆ

เอกสารที่สืบค้นได้สมบูรณ์มีทั้งหมด 90 เรื่อง แบ่งเป็นงานวิจัย/งานวิจัยเพื่อประกอบการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ 25 เรื่อง และเป็นงานวิทยานิพนธ์/ภาคนิพนธ์ 65 เรื่อง (หมายเหตุ - มีงานวิจัย/วิทยานิพนธ์ที่สืบค้นได้แต่ชื่อเรื่องเดียวไม่สามารถหาเอกสารฉบับสมบูรณ์ได้ก่อนปี พ.ศ. 10 เรื่อง)

การแบ่งประเด็นหรือหัวข้อของงานวิจัย/วิทยานิพนธ์ แบ่งออกเป็นประเด็นหลัก 6 ประเด็น ดังที่กล่าวข้างต้น ทั้งนี้ งานวิจัยบางเรื่องอาจจัดอยู่ในประเด็นได้มากกว่าหนึ่งประเด็น จากผลการวิเคราะห์เอกสารทั้ง 90 เรื่องเมื่อแบ่งเป็นประเด็นต่าง ๆ สามารถสรุปได้ดังนี้

- การศึกษาเกี่ยวกับการประกอบอาชีพของคนพิการส่วนใหญ่ เป็นการศึกษากลุ่มคนพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหว รองลงมาคือคนพิการทางการเห็น ส่วนคนพิการกลุ่มนี้พบน้อยมาก และไม่พบการศึกษาเกี่ยวกับการทำงานของคนพิการทางสติปัญญา หรือจิตใจเลย
- งานวิจัยส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ โดยการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง ใช้เครื่องมือคือแบบสอบถาม โดยอาจมีการสัมภาษณ์ในระดับลึกประกอบ
- งานวิจัยที่จัดอยู่ในประเด็นที่ 1: ปัจจัยหลัก อันได้แก่ นโยบาย มาตรการและกลไกสนับสนุนของภาครัฐมีจำนวน 38 เรื่อง
- งานวิจัยที่จัดอยู่ในประเด็นที่ 2: ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง – ด้านสถานประกอบการ นายจ้าง เพื่อนร่วมงาน มีจำนวน 11 เรื่อง
- งานวิจัยที่จัดอยู่ในประเด็นที่ 3: ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง – ด้านตัวคนพิการ มีจำนวน 29 เรื่อง
- งานวิจัยที่จัดอยู่ในประเด็นที่ 4: ครอบครัว มีจำนวน 4 เรื่อง
- งานวิจัยที่จัดอยู่ในประเด็นที่ 5: องค์กรเอกชน/องค์กรคนพิการ มีจำนวน 5 เรื่อง
- งานวิจัยด้านเทคโนโลยีหรืออุปกรณ์ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมหรือประกอบอาชีพ มีเพียง 1 เรื่องเท่านั้น

สรุปผลที่ได้จากการนิวัจัยต่าง ๆ

ปัจจัยด้านกลไกของรัฐ

- ระบบการให้การบริการพื้นฟูด้านอาชีพทั้งของภาครัฐและเอกชน ให้ความสำคัญกับการพื้นฟูอาชีพในสถาบัน ซึ่งถึงแม้ว่าศูนย์พื้นฟูอาชีพจะมีอยู่หลายแห่งทุกภาคของประเทศไทยและมีหลักสูตรหลัก ๆ กว่า 5 หลักสูตรก็ตาม แต่จำนวนคนพิการที่ทุกศูนย์ฯ สามารถรับเข้าฝึกอาชีพได้มีจำนวนน้อย

มากเพียงปีละประมาณ 1,000 คนเท่านั้น นอกจานนี้ก็ยังไม่สามารถครอบคลุมคนพิการทุกประเภท ส่วนใหญ่กลุ่มคนพิการที่ได้รับโอกาสมากที่สุดคือคนพิการทางกายและการเคลื่อนไหว รองลงมาคือ คนพิการทางการเห็น คนพิการทางการได้ยิน คนพิการกลุ่มที่ด้อยโอกาสที่สุดคือกลุ่มคนพิการทางจิต ใจและพฤติกรรม รวมทั้งคนพิการทางสติปัญญาและการเรียนรู้

- ระบบการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพของภาครัฐและภาคเอกชนให้ความสำคัญเรื่องการฝึกอาชีพเป็นหลัก โดยไม่ค่อยให้ความสำคัญต่อองค์ประกอบของห้องน้ำนตอนส่วนอื่นในกระบวนการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพอื่นซึ่งมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนกัน เช่น ขันตอนการประเมินความสามารถ หรือความถนัดทางอาชีพ การแนะนำอาชีพ และที่สำคัญที่สุดคือ การจัดหางานรวมทั้งการติดตามผลหลังจากที่คนพิการได้เข้าไปทำงานแล้ว จากการทบทวนงานวิจัยพบว่า กระบวนการคัดคนเข้าฝึกอาชีพในสูนย์ฝึกอาชีพส่วนใหญ่เป็นการคัดเลือกโดยคณะกรรมการในส่วนกลางโดยการพิจารณาจากใบสมัครและภาพถ่ายเป็นหลัก โดยขาดการประเมินสมรรถภาพหรือความสามารถนัดของคนพิการ ทำให้ วิชาชีพที่ฝึกไม่สอดคล้องกับสมรรถภาพทางด้านร่างกาย ความถนัดหรือความต้องการของคนพิการ ทำให้คนพิการหลายคนไม่มีความตั้งใจจริงในการฝึกอบรมวิชาชีพ

นอกจากนี้ ขันตอนสุดท้ายคือขันตอนการติดตามผลเมื่อได้รับการจ้างงานแล้ว เป็นขันตอนที่สูนย์ฟื้นฟูอาชีพปฏิบัติน้อยมาก ซึ่งกระบวนการทั้งหมดนี้เป็นกระบวนการที่ต้องเชื่อมโยงและต่อเนื่องกันจึงจะช่วยให้คนพิการประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพได้

ในด้านหลักสูตรของสูนย์ฟื้นฟูอาชีพพบว่า หลายหลักสูตรไม่ทันสมัยหรือสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกไม่ทันสมัยต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และไม่เพียงพอ นอกจากนี้ยังพบปัญหาในเรื่องบุคลากรของสูนย์ฝึกอาชีพในเรื่องของความชำนาญ ประสบการณ์ในการสอนและความกระตือรือร้น

- ระบบการทำงานของหน่วยงานภาครัฐยังเป็นการทำงานในเชิงรับ ขาดการประชาสัมพันธ์ ทำให้คนพิการจำนวนมากขาดโอกาสในการได้รับทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบริการส่งเสริมอาชีพ ต่าง ๆ

● มาตรการจำกัดกำลังคนนับเป็นอุปสรรคอย่างหนึ่งต่อการเข้าทำงานของคนพิการในหน่วยงานภาครัฐ เนื่องจากหน่วยงานส่วนใหญ่ไม่มีตำแหน่งว่างและไม่มีงบประมาณจ้างบุคลากรเพิ่มเติม

- ปัญหาและอุปสรรคที่เด่นชัดที่สุดของคนพิการในการประกอบอาชีพคือ ความลำบากในการเดินทางไปทำงาน เนื่องจากลักษณะของงานที่ต้องเดินทางไปทำงานที่สถานที่สาธารณะต่าง ๆ อีกทั้งระบบขนส่งมวลชนที่ไม่ได้คำนึงถึงคนพิการ ทำให้คนพิการจำนวนมากขาดโอกาสในการเข้าถึงการฝึกอาชีพ โอกาสในการทำงาน โดยเฉพาะคนพิการทางกายและการเคลื่อนไหว ทั้ง ๆ ที่มีกฎหมาย เช่น กฎหมาย ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2542) กำหนดเรื่องลักษณะงานพาหนะที่ต้องมีอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการ ไว้อย่างชัดเจน แต่ก็มีการภาคขันในเรื่องนี้ ในขณะที่

คนพิการที่ได้มีโอกาสทำงานต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางที่สูงกว่าคนทั่วไป เพราะต้องใช้บริการรถแท็กซี่เนื่องจากไม่สามารถใช้บริการรถโดยสารธรรมด้าได้

- มาตรการการสร้างโอกาสในการทำงาน ด้วยระบบการกำหนดสัดส่วนโดยไม่มีบล็อกโถงสถานประกอบการ รวมทั้งมาตรการสร้างแรงจูงใจให้นายจ้างด้วยการให้รางวัลประกาศเกียรติคุณนั้น มีประโยชน์ในด้านการสร้างให้เกิดความตระหนักของผู้ประกอบการ แต่เนื่องจากการไม่มีบล็อกโถง จึงยังนับว่าไม่ได้ผลเท่าที่ควร ดังเห็นได้ชัดเจนจากข้อมูลของสถานประกอบการที่ทำตามกฎหมายนี้ ไม่ถึงครึ่งหนึ่งของสถานประกอบการที่เข้าข่าย
- มาตรการการส่งเสริมการทำงานด้านการประกอบอาชีพอิสระด้วยการจัดให้มีกองทุนพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเพื่อให้คนพิการสามารถกู้ยืมเงินทุนเพื่อประกอบอาชีพเป็นมาตรการที่มีประโยชน์ แต่เนื่องจากการดำเนินงานเกี่ยวกับการพื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพยังไม่มีความชื่อมโยง และเป็นกระบวนการที่ต้องเนื่องเป็นระบบ จึงทำให้ผลของการนำประโยชน์จากเงินกู้ยืมไปประกอบอาชีพไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร จากผลงานวิจัยพบว่า จำนวนผู้กู้ยืมเงินกองทุนเพื่อนำไปประกอบอาชีพยังไม่มากนัก (ไม่ถึงสองหมื่นคนในช่วง 6 ปี) ผู้พิการที่ประกอบอาชีพอิสระนอกจากจะประสบปัญหารือเงินทุนในการประกอบอาชีพแล้ว ยังประสบปัญหานี้ด้านการหาตลาดหรือสถานที่จำหน่ายผลิตภัณฑ์ เนื่องจากการขาดความรู้และประสบการณ์ในการประกอบอาชีพอิสระ การตลาด และการขาดบริการเสริมอื่น ๆ เช่น การจัดหาตลาด การจัดบริการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการตลาด การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการประกอบอาชีพอิสระ ทำให้คนพิการที่ประกอบอาชีพอิสระจำนวนมากไม่สามารถพันฝ่าอุปสรรค ได้และประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพอิสระ ได้

ปัจจัยด้านสถานประกอบการ

- ผลการศึกษาเกี่ยวกับเขตคติของนายจ้าง/สถานประกอบการพบว่ามีความคิดเห็นที่หลากหลาย โดยนายจ้างบางส่วนมีเขตคติทางบวกกับคนพิการ โดยมีความเห็นว่าคนพิการมีความยั่นยานแข็ง มีความรับผิดชอบ มีความสามารถใกล้เคียงกับคนปกติหรือมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองในการทำงาน ได้ ในขณะที่ยังมีนายจ้างจำนวนไม่น้อยที่ไม่แน่ใจในความสามารถของคนพิการ มีความเห็นว่าคนพิการยังขาดความคิดสร้างสรรค์ ขาดทักษะในการนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน และนายจ้างบางส่วน ไม่ต้องการรับคนพิการเข้าทำงานอันเนื่องมาจากการผลประโยชน์ทางธุรกิจและไม่เห็นด้วยกับการที่ต้องส่งเงินเข้ากองทุนพื้นฟู
- สถานประกอบการส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องคนพิการ ไม่มีข้อมูลว่าคนพิการมีความสามารถทำงานอะไรได้บ้าง จึงไม่มีความแน่ใจว่าควรจะมอบหมายงานอะไรให้เหมาะสมกับความสามารถของคนพิการ นอกจากนี้สถานประกอบการส่วนใหญ่ยังขาดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและแนวปฏิบัติในการจ้างงานคนพิการ

- สถานประกอบการเกือบทั้งหมดไม่มีการปรับสถานที่ หรืออุปกรณ์เพื่อเอื้อต่อการทำางานของคนพิการ และมีสถานประกอบการเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่ได้ทำการปรับปรุงสถานที่หรือเครื่องมือให้เหมาะสมกับคนพิการด้วยการสร้างทางลาด ห้องสุขาสำหรับคนพิการ เป็นต้น ถึงแม้ว่าจะมีกฎหมายที่เอื้อให้สถานประกอบการสามารถนำรายจ่ายในการสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มาหักเงินค่าใช้จ่ายเป็นสองเท่าของเงินที่เสียไปออกจากเงินได้สุทธิหรือกำไรสุทธิของปีที่ค่าใช้จ่ายเกิดขึ้นภายนอกตัว ดังนั้นคนพิการที่จะสามารถทำงานในสถานประกอบการได้จึงเป็นคนที่มีความพิการไม่มากนักเท่านั้น ส่วนคนที่มีความพิการมากແທจะไม่มีโอกาสในการทำงานเลย
- ถึงแม้ว่าคนพิการจะได้รับโอกาสในการทำงานแล้วก็ตาม ยังพบว่าคนพิการส่วนมากขาดโอกาสในการพัฒนาตนเองเมื่อเข้าทำงานแล้ว เช่น โอกาสในการฝึกอบรมเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนางาน ทั้งนี้ ส่วนหนึ่งเนื่องมาจากลักษณะงานหรือตำแหน่งที่งานที่คนพิการได้รับมอบหมายให้ทำส่วนใหญ่เป็นงานที่ไม่ได้ใช้ความรู้เชิงวิชาการระดับสูง นายจ้างจึงไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องสนับสนุนเรื่องการพัฒนาตนของของผู้พิการ
- เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่มีเจตคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานที่พิการ โดยเฉพาะหากได้มีโอกาสรับทราบข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการ

ปัจจัยด้านคนพิการและครอบครัว

- ปัญหาพื้นฐานที่ก่อให้เกิดปัญหาตามมาในทุก ๆ ด้านของคนพิการ คือ การขาดโอกาสในการศึกษาของคนพิการ เนื่องจากคนพิการส่วนใหญ่จงการศึกษาเพียงแค่ ระดับประถมศึกษา (หรือไม่ได้รับการศึกษาในระบบโรงเรียนเลย) ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการฝึกอาชีพ ซึ่งอาชีพจำนวนมากโดยเฉพาะอาชีพที่เกี่ยวกับการจ้างในระบบแรงงานเปิด เช่นการทำงานในสถานประกอบการต่าง ๆ จำเป็นต้องมีความรู้ขั้นพื้นฐานในระดับหนึ่ง เช่นต้องมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นขึ้นไป ดัง เช่นที่พนักงานวิจัยหลายฉบับที่ระบุว่าคุณลักษณะในสถานที่ฝึกอาชีพส่วนใหญ่ยังมีความเห็นว่า ปัญหาของการฝึกอาชีพที่ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรส่วนหนึ่งเกิดจากตัวคนพิการเองที่มีการศึกษาน้อยทำให้เป็นอุปสรรคต่อการฝึกอาชีพหลายอาชีพ

ระดับการศึกษาที่น้อยออกจากก่อให้เกิดข้อจำกัดในเรื่องตำแหน่งหน้าที่การทำงานของคนพิการ ซึ่งโดยมากสูงได้ที่ต่ำ ความไม่มั่นคงและขาดความก้าวหน้าในอาชีพการทำงานแล้ว ยังมีผลต่อการมองเห็นคุณค่าของตนเอง คนพิการบางส่วนยังมีเจตคติในทางลบต่อตนเอง ทำให้ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง รวมทั้งขาดความพร้อม ขาดทักษะทางสังคมและทักษะในการทำงาน ทำให้มีผลต่อศักยภาพในการทำงาน

นอกจากนั้น ปัญหาเรื่องระดับการศึกษายังเป็นสาเหตุส่วนหนึ่งที่ทำให้ระบบการกำหนดสัดส่วน (โควต้า) ไม่ได้ผลเท่าที่ควร เนื่องจากแม้ว่าสถานประกอบการจะส่งประกาศความต้องการรับ

คนพิการเข้าทำงานในตำแหน่งต่างๆ มากมายก็ตาม แต่ก็ไม่สามารถหาคนพิการที่มีคุณสมบัติตามที่สถานประกอบการต้องการได้อย่างเพียงพอ เนื่องจากคนพิการส่วนใหญ่มีการศึกษาน้อย

- ครอบครัวของคนพิการจำนวนมากยังขาดความเข้าใจเรื่องคนพิการ ดังเช่นที่พนักงานวิจัยหลายฉบับว่า บางครอบครัวคิดว่าเป็นเรื่องน่าอับอาย บางครอบครัวปักป้องคนพิการมากเกินไปโดยเฉพาะคนพิการที่เป็นผู้หญิงทำให้คนพิการขาดโอกาสในการศึกษา ขาดโอกาสในการมีกิจกรรมในสังคมซึ่งสั่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยให้คนพิการประสบความสำเร็จในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่าครอบครัวคนพิการที่อยู่ในชนบทที่ห่างไกลยังไม่เต็มใจให้คนพิการเข้ารับการฝึกอาชีพเนื่องจากเป็นห่วงกลัวคนพิการลำบาก รวมทั้งไม่สะดวกในการเดินทางไปรับส่ง จึงทำให้คนพิการจำนวนมากต้องสูญเสียโอกาสในการพัฒนาตนเอง

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัยต่าง ๆ

ตัวบ่งชี้การและกลไกของการรับ

- ภาครัฐควรปรับปรุงนโยบายและมาตรการต่างๆ เพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพและแก้ไขปัญหาที่คนพิการประสบเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ โดยพิจารณาจากกระบวนการพื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพที่จะต้องทำให้ครบวงจร นับตั้งแต่การแนะนำและให้คำปรึกษาด้านอาชีพ การฝึกอาชีพ การจัดหางาน การติดตามผล ปรับปรุงระบบการคัดเลือกคนพิการเพื่อเข้ารับการฝึกอาชีพซึ่งความอนุให้สูงสุด ปัจจุบันการคัดเลือกโดยตรงแทนที่จะเป็นการตัดสินจากลักษณะทางเพื่อจะได้แก้ไขเรื่องการฝึกอาชีพที่ไม่ตรงกับความถนัดหรือความต้องการของคนพิการ ทั้งนี้สูงสุด ควรปรับปรุงกระบวนการในการคัดเลือกโดยให้ความสำคัญในขั้นตอนการแนะนำอาชีพและการประเมินความถนัดทางอาชีพโดยมีบุคลากรที่ได้รับการอบรมและมีความรู้ด้านนี้

สำหรับในกรณีที่คนพิการที่ยังมีพื้นฐานการศึกษามาไม่เพียงพอ สูงสุดฝึกอาชีพควรประสานงานกับหน่วยงานการศึกษาก่อนเรียนเพื่อจัดการศึกษาเพิ่มเติมแก่ผู้ที่ต้องการเป็นการเสริมพื้นฐานที่จำเป็นในการฝึกอาชีพให้ดีขึ้น

- สูงสุดฝึกอาชีพต่าง ๆ ควรมีการประสานงานกับสถานประกอบการเพื่อให้คนพิการได้มีโอกาสฝึกงานในสถานประกอบการในช่วงของการฝึกอาชีพ ทำให้ได้รับประสบการณ์จริงเป็นการเตรียมความพร้อมซึ่งจะช่วยให้การปรับตัวต่องานง่ายขึ้น และทำให้การคงอยู่ในงานนานขึ้น และยังเป็นการสร้างความเข้าใจของนายจ้างและคนหัวไฟที่จะทำงานกับคนพิการด้วยทั้งในเรื่องคนพิการ ตลอดจนกฎหมายที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ควรปรับปรุงหลักสูตรฝึกอาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด และควรเพิ่มเนื้อหาสาระเกี่ยวกับทักษะการปรับตัวในการทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยเพื่อเตรียมความพร้อมของคนพิการที่จะออกสู่สังคมไปทำงานร่วมกับคนทั่วไป

- ภาครัฐควรเป็นตัวอย่างในการส่งเสริมการประกอบอาชีพของคนพิการด้วยการรับคนพิการเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ นโยบายกำหนดสัดส่วนคนพิการควรจะครอบคลุมถึงหน่วยงานภาครัฐด้วยเช่นกัน สัดส่วนคนพิการที่กำหนดสำหรับภาครัฐควรเป็นสัดส่วนที่สูงกว่าที่กำหนดสำหรับภาคเอกชน นอกจานนี้ภาครัฐควรมีมาตรการส่งเสริมการทำงานของคนพิการ เช่น การมีนโยบายในเรื่องการกำหนดตำแหน่งงานเฉพาะที่ชัดเจนสำหรับคนพิการหรือส่วนอาชีพบางอาชีพไว้สำหรับคนพิการโดยเฉพาะ การจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณเพื่อจ้างคนพิการเพิ่มเติมโดยเฉพาะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับคนพิการทั้งด้านการศึกษาหรือการจ้างงาน การตั้งเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกควรเปิดโอกาสให้คนพิการด้วย
- กลุ่มคนพิการทางสติปัญญาและการเรียนรู้ คนพิการทางจิตใจและพุติกรรมเป็นกลุ่มที่ด้อยโอกาสที่สุดโดยเฉพาะในด้านโอกาสในการประกอบอาชีพ ดังนั้นรัฐควรมีมาตรการและกลไกเพื่อช่วยเหลือคนพิการกลุ่มนี้เป็นพิเศษและเร่งด่วน เช่น การเพิ่มโรงงานในอารักษ์สำหรับผู้ที่มีความพิการมาก สำหรับผู้ที่พิการไม่มากนักควรสนับสนุนให้ออกไปทำงานข้างนอกโดยมีการติดต่อประสานงานกับสถานประกอบการให้รับคนพิการเข้าไปทำงานตามความเหมาะสมโดยจัดให้มีระบบการช่วยเหลือ (Supported Employment Services) เช่น ผู้ช่วยเหลือด้านอาชีพ (Job Coach) ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง และใช้มาตรการสร้างแรงจูงใจแก่สถานประกอบการที่ให้ความร่วมมือสนับสนุนการจ้างงานคนพิการ เช่น การประกาศเกียรติคุณ การให้เงินชดเชยบางส่วน เป็นต้น
- รัฐควรให้ความสำคัญของการพัฒนาสมรรถภาพด้านอาชีพให้แก่กลุ่มคนพิการในชนบทซึ่งเป็นกลุ่มคนส่วนใหญ่ด้วยการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ และควรมีการปรับปรุงมาตรการสนับสนุนการประกอบอาชีพ เช่น การปรับปรุงกระบวนการและขั้นตอนการให้กู้ยืมเงินจากกองทุนพัฒนาสมรรถภาพคนพิการ ควรมีการกำหนดระยะเวลาปลดหนี้สำหรับคนพิการที่กู้ยืมเงินไปลงทุนในบางอาชีพ เช่น การเกษตรหรือเลี้ยงสัตว์ ที่ต้องรอผลผลิตซึ่งมีระยะเวลา นอกจานี้ ควรเพิ่มบริการด้านการให้ความรู้ที่จำเป็นในการประกอบอิสระ เช่น ความพร้อมในการประกอบอาชีพ เทคนิคการจัดการด้านการตลาดต่าง ๆ รวมทั้งมีการให้บริการด้านข่าวสารข้อมูล กฎหมาย สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพอิสระ
- รัฐควรเพิ่มมาตรการเพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพของคนพิการในตลาดแรงงานเปิดออกหนีจากการมีระบบโควต้าแล้ว ควรมีการเพิ่มมาตรการด้านแรงจูงใจแก่สถานประกอบการ เช่น ประกาศเกียรติคุณน้ำยิ่งขึ้นที่ให้ความร่วมมือรับบุกรุกขึ้นที่พิการเข้าทำงานให้เป็นที่รับรู้แก่สาธารณะชน มีการยกย่องหรือให้รางวัลเป็นพิเศษ ตลอดจนเผยแพร่เกียรติคุณและผลงานของคนพิการที่ทำประโยชน์ต่อสังคมเพื่อให้สังคมได้ทราบถึงความสามารถของคนพิการ
- รัฐควรสนับสนุนการรวมกลุ่มขององค์กรคนพิการเพื่อให้เกิดเครือข่ายในด้านอาชีพและแหล่งทุน เช่น การรวมกลุ่มผลิตภัณฑ์คนพิการ รวมทั้งสนับสนุนเรื่องงบประมาณแก่องค์กรเอกชน/องค์กรคนพิการที่ดำเนินงานฝึกอาชีพให้แก่คนพิการ

- รัฐควรลงทุนด้านบุคลากร โดยการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้ก้าวทัน วิชาการและเทคโนโลยี รวมทั้งจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการให้คำแนะนำด้านการประกอบอาชีพให้แก่เจ้าหน้าที่เพื่อจะได้ให้คำปรึกษาแนะนำมานักพิการ ได้อย่างถูกต้อง
- รัฐควรปรับปรุงระบบฐานข้อมูลคนพิการในด้านต่าง ๆ ให้มีความครบถ้วน เป็นปัจจุบัน มีศูนย์ข้อมูลของคนพิการที่มีระบบฐานข้อมูลที่สำคัญ เพื่อเป็นเครื่องมือในการประเมินผลเชิงนโยบาย ประเมินสถานการณ์ด้านคนพิการ โดยเฉพาะสถานการณ์การทำงานของคนพิการ รวมทั้งการดำเนินการด้านการประชาสัมพันธ์เชิงรุกในเรื่องข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น ด้านกฎหมายหรือระเบียบต่าง ๆ ความสามารถของคนพิการเพื่อให้สังคมมีความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับคนพิการ
- รัฐควรสนับสนุนการจัดตั้งองค์กรระดับชาติด้านการพัฒนารถภาพด้านอาชีพของคนพิการ ที่ไม่ได้อยู่ภายใต้ระบบราชการเพื่อทำหน้าที่ด้านวิชาการ วิจัย ศูนย์ข้อมูลสารสนเทศและการประชาสัมพันธ์ การประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

ด้านสถานประกอบการ

- สถานประกอบการที่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานควรมีการเตรียมความพร้อมล่วงหน้า ทั้งความพร้อมของบุคลากร สถานที่ และอุปกรณ์ เช่น การแข่งข่าวสารให้พนักงานรับทราบล่วงหน้าจะช่วยให้สัมพันธภาพของพนักงานทั่วไปกับพนักงานพิการดีขึ้น นอกจากนี้การปฐมนิเทศ เกี่ยวกับสถานที่ทำงาน ระบบงาน จะช่วยให้พนักงานพิการที่เข้ามาทำงานใหม่ปรับตัวต่อการทำงานได้เร็วขึ้น สถานประกอบการควรส่งเสริมให้คนพิการได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เช่นการเปิดโอกาสให้ลูกจ้างพิการได้เข้ารับการอบรมเพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง
- สถานประกอบการควรให้ความใส่ใจและจัดให้มีระบบสวัสดิการแก่ลูกจ้างพิการ โดยจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ ซึ่งสถานประกอบการสามารถหาข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวก ข้อมูลเกี่ยวกับการสิทธิในการนำค่าใช้จ่ายนั้นไปลดหย่อนภาษีได้จากหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง

ด้านตัวคนพิการ

- ด้านคนพิการเองควรพยายามพัฒนาตนเอง เช่นการพัฒนาตนเองด้วยการบูรณาการความรู้เพิ่มเติม นอกจากนี้งานวิจัยบางฉบับได้เสนอแนะให้คนพิการควรปรับปรุงตนเอง เช่น พัฒนาทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความมีเจตคติที่ต้องการเปิดตัวเองสู่สังคม มีการยอมรับในบุคคลอื่นอย่างไม่มีอคติ และพยายามช่วยเหลือตนเองด้วยการติดตามการขอรับบริการต่าง ๆ ด้วยตนเองอีกทางหนึ่ง ด้วยพยายามเข้าหน้าที่ที่ให้บริการมีจำนวนจำกัด

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย

การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพทั้งของคนพิการและไม่พิการเป็นกระบวนการที่จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกันระหว่างขั้นตอนต่าง ๆ ตั้งแต่การให้การศึกษาเพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการประกอบอาชีพในอนาคตและเมื่อจบการศึกษาเกิดเป็นขั้นตอนของการเข้าสู่วัยแห่งการทำงาน แต่หากเกิดการขัดข้องหรือหยุดชะงักอันเนื่องมาจากการเกิดความพิการในภายหลังจากสาเหตุใดก็ตามทำให้กระบวนการที่ควรจะต้องดำเนินไปตามปกติต้องสะดุดลง ก็จำเป็นต้องมีระบบที่จะเข้ามาช่วยให้บุคคลนั้นสามารถดำรงชีวิตและปฏิบัติกรรมที่เหมาะสมกับวัยของตนได้ ซึ่งการพื้นฟูสมรรถภาพทางด้านอาชีพเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้คนพิการสามารถดำเนินกิจกรรมคือการทำงานได้ตามศักยภาพที่เขามีอยู่

แต่จากสภาพปัจจุบันจะเห็นได้ว่ากระบวนการพื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพของคนพิการในประเทศไทยมีหน่วยงานภาครัฐที่รับผิดชอบหลายหน่วยงาน ตั้งแต่หน่วยงานด้านการศึกษา หน่วยงานด้านแรงงาน หน่วยงานด้านการสวัสดิการสังคม เป็นต้น แต่การขาดเจ้าภาพที่แท้จริงทำให้ขาดการประสานงานกันจึงทำให้งานการส่งเสริมอาชีพของคนพิการไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ถึงแม้ผู้ที่เกี่ยวข้อง กลุ่มคนพิการและสังคมได้ตระหนักรถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและมีความพยายามที่จะแก้ไขด้วยวิธีเชิงบูรณาการ ดังจะเห็นได้จากการที่มีการประกาศให้ปี 2545 เป็นปีส่งเสริมอาชีพคนพิการและมีการตั้งคณะกรรมการส่งเสริมอาชีพคนพิการซึ่งได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาและส่งเสริมอาชีพคนพิการ (2545 – 2549) เพื่อให้เป็นแนวทางในการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ พร้อมทั้งได้แต่งตั้งคณะกรรมการ 6 คณะเพื่อรับผิดชอบดำเนินงานด้านต่าง ๆ ให้ครอบคลุมการกิจที่กำหนดแล้วกีตาม

แต่เนื่องจากกระบวนการส่งเสริมการประกอบอาชีพการประกอบอาชีพของคนพิการเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนและต้องเกี่ยวข้องกับหน่วยงานต่าง ๆ มีขั้นตอนต่าง ๆ มากมายมากที่คนพิการหรือแม้แต่คนทั่วไปจะสามารถเข้าใจและปฏิบัติตามได้ ในอดีตที่ผ่านมาแม้ว่าประเทศไทยจะมีนโยบายและแผนงานด้านคนพิการหลายฉบับรวมทั้งมีการกำหนดมาตรการต่าง ๆ ออกมามากมายแล้วกีตาม แต่การดำเนินงานด้านคนพิการยังมีความจำกัดและอุปสรรคอีกมาก ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

- ควรมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่เสมือนเจ้าภาพในการรับผิดชอบ คุ้มครอง ประสานงานและติดตามคนพิการที่ครบวงจรดังเช่นในบางประเทศเช่น ประเทศไทยหรือสหราชอาณาจักรมีหน่วยงานรับผิดชอบด้านการพื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพโดยตรงในทุกระดับตั้งแต่ระดับประเทศ ระดับรัฐและระดับท้องถิ่น ซึ่งทำหน้าที่ในลักษณะที่ครบวงจร โดยมีบุคลากรที่ทำหน้าที่นี้โดยเฉพาะที่เรียกว่าเป็น Vocational Counselor หรือ Rehabilitation Counselor รับผิดชอบจัดทำแผนด้านอาชีพสำหรับคนพิการที่ต้องการรับบริการ (Individualized Plan for Employment – IPE) เช่นเดียวกับการที่มีหน่วยงานด้านการศึกษา รับผิดชอบเด็กพิการในวัยเรียนและมีการจัดทำโปรแกรมการศึกษาเฉพาะสำหรับเด็กพิการแต่ละคน (Individualized Education Plan – IEP) เนื่องจากคนพิการแต่ละคนมีความต้องการ ความสนใจ และ

ปัญหาหรือข้อจำกัดที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องจัดทำแผนการพื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพของคนพิการแต่ละคน ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่การประเมินความพร้อม ความสามารถรวมทั้งข้อจำกัดในการทำงาน การแนะนำ การประสานงานเรื่องฝึกอาชีพ การจัดทำงาน การติดตามและประเมินผล โดยมีระบบการสนับสนุนและช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทั้งแก่นายจ้างและคนพิการเมื่อมีปัญหาในสถานที่ทำงาน โดยเฉพาะช่วงแรกที่คนงานพิการเริ่มงานใหม่หรือคนที่มีความพิการมาก (Employment Support Service) เนื่องจากเป็นช่วงระยะเวลาที่ต้องการการปรับตัว หรือจัดหาผู้ช่วยเหลือสำหรับคนพิการ เป็นต้น ซึ่งในส่วนของการรับรอง ประเมิน การติดตามผลและการช่วยเหลือในสถานที่ทำงานนี้ยังมีการดำเนินการน้อยมากในประเทศไทย จึงทำให้ผลการวิจัยพบว่าคนพิการจำนวนมากไม่ได้ทำงานตรงตามสาขาวิชาชีพที่ได้รับการฝึก หรือต้องเปลี่ยนงานหรือต้องออกจากงานเนื่องจากประสบอุปสรรคต่าง ๆ ในที่ทำงาน

หน่วยงานดังกล่าวไม่จำเป็นต้องตั้งหน่วยงานใหม่แต่ปรับรูปแบบการทำงานของหน่วยงานเดิมที่ทำงานพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการด้านอาชีพที่มีอยู่แล้วให้ทำงานครบทุกมิติ และกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบให้ชัดเจน เช่น รับผิดชอบคนพิการในวัยทำงาน ส่วนคนพิการในวัยเรียนควรเป็นความรับผิดชอบของหน่วยงานทางการศึกษา และเน้นเรื่องการประสานงานระหว่างหน่วยงานด้านการศึกษาและหน่วยงานด้านอาชีพเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการดูแลคนพิการในช่วงวัยที่เปลี่ยนผ่านจากวัยเรียนเป็นวัยทำงาน (Transition services) หน่วยงานนี้ควรมีการประสานงานเชื่อมโยงกันในระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับห้องถูน จังหวัดจนถึงส่วนกลาง การจัดสรรงบประมาณอาจเป็นการตั้งงบประมาณรายหัวในลักษณะเดียวกับการตั้งงบประมาณของระบบการสาธารณสุขและระบบการศึกษา

- เนื่องจากหน่วยงานของรัฐไม่สามารถให้บริการฝึกอาชีพคนพิการได้อย่างเพียงพอ กับความต้องการของคนพิการ ดังนั้นแทนที่จะมุ่งเน้นทุ่มเทงบประมาณเพื่อสร้างศูนย์ฝึกอาชีพสำหรับคนพิการ โดยเฉพาะเพียงด้านเดียว รัฐอาจใช้วิธีการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการฝึกอาชีพหรือซื้อบริการพื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพขององค์กรเอกชนหรือองค์กรคนพิการอีกชิ้น ซึ่งจะช่วยให้คนพิการได้รับการพื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ ได้รวดเร็วและทั่วถึงมากขึ้น
- บริการการฝึกอาชีพของคนพิการที่ไม่มีความพิการมากนัก ควรเป็นการฝึกอาชีพในศูนย์ฝึกอาชีพทั่วไปร่วมกับคนทั่วไป เช่นศูนย์ฝึกอาชีพของกรมแรงงาน เนื่องจากมีหลักสูตรที่หลากหลาย มีมาตรฐานและสอดคล้องกับความต้องการของตลาด แต่ทั้งนี้หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องจะต้องประสานงานกันในเรื่องการจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการอย่างเพียงพอและเหมาะสม มีระบบการขนส่ง รวมทั้งหลักสูตรต้องมีความยืดหยุ่น ทั้งนี้เพื่อให้คนพิการได้กลับเข้ามายังส่วนหนึ่งของสังคม ได้เรียนรู้วิธีการในการทำงานร่วมกับคนอื่นซึ่งจะช่วยให้การปรับตัวในสถานที่ทำงานจริงได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างโอกาสให้คนทั่วไปในสังคมได้ทำความรู้จักกับคนพิการจนเกิดความรู้สึกว่าคนพิการก็คือส่วนหนึ่งของสังคมเช่นกัน

- เนื่องจากคนพิการส่วนใหญ่อยู่ในชนบทและมีการศึกษาน้อยซึ่งทำให้ไม่สามารถเข้าสู่ระบบการฝึกอาชีพในสถาบันเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานเปิดได้ ดังนั้นการฝึกอาชีพคนพิการในรูปแบบของอาชีพอิสระจึงน่าจะเป็นทางเลือกที่เหมาะสมกว่า โดยอาชีพที่ฝึกควรสอดคล้องกับวิถีชุมชนรวมทั้งความต้องการของตลาด การฝึกอาชีพควรฝึกร่วมกับคนทั่วไปในชุมชน โดยไม่จำเป็นต้องจัดฝึกอาชีพให้เฉพาะกลุ่มคนพิการเนื่องจากคนพิการเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนและชุมชนจะได้ช่วยกันดูแลกันและกัน แต่รัฐควรช่วยเรื่องการจัดหาตลาดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ เทคนิคการจัดการด้านการตลาดต่าง ๆ ทั้งนี้ การจัดฝึกอาชีพในชุมชนควรเป็นการประสานงานและร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งองค์กรของรัฐ องค์กรของคนพิการ และองค์กรของชุมชนท้องถิ่น
- การจัดบริการให้คำปรึกษาแก่คนพิการ ควรเป็นบริการหนึ่งที่มีอยู่ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ เช่น ในหน่วยงานทางด้านการแพทย์และสาธารณสุขซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีโอกาสได้พบคนพิการทั้งคนพิการแต่กำเนิดและคนพิการในภายหลังมากกว่าหน่วยงานอื่น บริการดังกล่าวควรเป็นบริการเบื้องต้นเกี่ยวกับด้วยคำแนะนำในการปรับตัว และการแนะนำให้ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพอย่างโดยเร็วและต่อเนื่อง โดยเฉพาะการฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกายด้วยวิธีทางการแพทย์ ด้านจิตใจเพื่อเตรียมสำหรับการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพต่อไป
- ถึงแม้ว่าจะมีพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสทางการศึกษาให้แก่คนพิการ แต่ต้องใช้เวลาอีกไม่ต่ำกว่าสิบปีในการที่จะทำให้คนพิการที่จะเข้าสู่วัยแรงงานมีการศึกษาเกินกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนต้นซึ่งเป็นพื้นฐานเบื้องต้นสำหรับการเข้ารับการฝึกอาชีพ หลักสูตรฝึกอาชีพในสถาบันฝึกอาชีพส่วนใหญ่จะมีบุคคลสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกในเรื่องการศึกษาขั้นต่ำ ดังนั้นศูนย์ฝึกอาชีพควรประสานงานกับการศึกษากลุ่มอาชีวศึกษาเพื่อช่วยเสริมเรื่องความรู้พื้นฐานที่จำเป็น
- มาตรการกำหนดสัดส่วนโดยไม่มีบ่งลงโทษ รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจไม่ได้ผลเท่าที่ควร นอกจากนี้ ถึงแม้ว่าผลการศึกษาเกี่ยวกับเจตคติของนายจ้าง/สถานประกอบการพบว่า นายจ้างส่วนใหญ่มีเจตคติทางบวกกับคนพิการ แต่ประเด็นที่น่าสังเกตคือ สิ่งที่นายจ้างชูชนชัยคือคนพิการมีความขยันขันแข็ง ตั้งใจทำงาน คนพิการสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงาน สถานที่ทำงาน และเพื่อนร่วมงานได้ ซึ่งเป็นการมุ่งเน้นที่ตัวคนพิการและคิดว่าเป็นหน้าที่ของคนพิการที่จะต้องปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมมากกว่าที่จะทำการปรับสภาพแวดล้อมให้อีกต่อคนพิการ จะเห็นได้ว่าสถานประกอบการเกือบทั้งหมดไม่มีการปรับสถานที่ หรืออุปกรณ์เพื่ออีกต่อการทำงานเลยถึงแม้ว่าจะมีกฎหมายที่อ่อนโยนให้สถานประกอบการสามารถนำรายจ่ายในการสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มาหักเงินค่าใช้จ่ายเป็นสองเท่าของเงินที่เสียไปออกจากเงินได้สูงหรือกำไรสูงของปีที่ค่าใช้จ่ายเกิดขึ้นภายใต้ความต้องการ ดังนั้นคนพิการที่จะสามารถทำงานในสถานประกอบการได้จึงเป็นคนที่มีความพิการไม่นำกันกันเท่านั้น ส่วนคนที่มีความพิการมากແแทจะไม่มีโอกาสในการทำงานเลย

ดังนั้นหน่วยงานภาครัฐควรเพิ่มมาตรการอื่น เช่น การเพิ่มแรงจูงใจให้สถานประกอบการที่จ้างงานคนพิการและมีการปรับสถานที่หรืออุปกรณ์ด้วยการให้เงินชดเชยแก่สถานประกอบการเช่น

ในช่วงการทำงานระยะแรก ๆ หรือช่วงการทดลองงานของคนพิการ โดยอาจจัดสรรเงินจากกองทุนพื้นฟูเพื่อสนับสนุนให้แก่สถานประกอบการนั้น ตลอดจนมีมาตรการใช้กฎหมายห้ามการเลือกปฏิบัติ ต่อคนพิการ เป็นต้น

มาตรการที่น่าจะก่อให้เกิดความตระหนักของสังคมคือมาตรการการประชาสัมพันธ์เชิงรุกให้สถานประกอบการและสังคมทั่วไปได้รับทราบข้อมูลและข้อเท็จจริงเกี่ยวกับคนพิการเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง เช่นในด้านความสามารถของคนพิการ กฏหมายที่เกี่ยวข้องและแนวปฏิบัติของสถานประกอบการเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ ซึ่งการประชาสัมพันธ์อาจทำได้หลายลักษณะ เช่น การจัดสัมมนา การเยี่ยมสถานประกอบการ การประชาสัมพันธ์ผ่านทางสื่อสารมวลชนต่าง ๆ การสร้างเว็บไซต์เพื่อให้ความรู้ ข่าวสารข้อมูลและเปิดโอกาสให้สถานประกอบการหรือบุคคลที่สนใจสามารถสอบถามข้อมูลและให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ได้ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

จากการทบทวนงานวิจัยพบว่า งานวิจัยด้านอาชีพของคนพิการมีอยู่จำนวนไม่น้อยแต่เกือบทั้งหมดเป็นงานวิจัยขนาดเล็กซึ่งเป็นข้อจำกัดในการขยายผลในวงกว้างหรือนำไปใช้ในเชิงปฏิบัติได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้รวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานวิจัยที่คิดว่าควรดำเนินการต่อไปโดยจัดลำดับตามความสำคัญ ดังนี้

- การสำรวจสถานภาพการทำงานของคนพิการเปรียบเทียบกับคนทั่วไประดับชาติ โดยควรดำเนินการสำรวจเป็นระยะ ๆ โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการติดตามและประเมินสถานการณ์ด้านคนพิการในประเทศไทย และการเปรียบเทียบกับต่างประเทศ
- การประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการทศวรรษคนพิการแห่งเอเชียแปซิฟิก (1993-2002) ของประเทศไทย รวมทั้งแผนการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2540-2544) และแผนพัฒนาและส่งเสริมอาชีพคนพิการ (พ.ศ. 2544 – 2549)
- การประเมินผลประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการดำเนินงานของกองทุนพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ในด้านการนำมายใช้เพื่อการส่งเสริมอาชีพคนพิการ
- การประเมินผลการฝึกอาชีพของศูนย์ฝึกอาชีพต่าง ๆ ทั้งในด้านหลักสูตรต่าง ๆ ที่มีอยู่ว่า เหมาะสมหรือสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและคนพิการหรือไม่ ประเมินระบบการบริการด้านส่งเสริมการประกอบอาชีพอื่น ๆ นอกเหนือจากการฝึกอาชีพที่ดำเนินการอยู่ว่าเพียงพอ หรือไม่ รวมทั้งการศึกษาและประเมินผลรูปแบบการดำเนินงานขององงานในอาชีวศึกษา ว่าความรูปแบบลักษณะใดจึงจะเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ของประเทศไทย โดยเปรียบเทียบกับรูปแบบต่าง ๆ ในต่างประเทศ

- การวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาเครื่องมือและอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของคนพิการ หรือการคิดค้นนวัตกรรมที่ช่วยปรับปรุงเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ช่วยในการทำงานของคนพิการ ทั้งอุปกรณ์ที่เป็นเทคโนโลยีพื้นฐานและเทคโนโลยีขั้นสูงซึ่งงานวิจัยด้านนี้ยังมีน้อยมาก
- การศึกษาเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายในการลงทุนด้านการส่งเสริมการประกอบอาชีพคนพิการกับผลกระทบเชิงเศรษฐกิจจากการไม่มีงานทำของคนพิการ
- การศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการจัดบริการฝึกอาชีพคนพิการระหว่างหน่วยงานภาคเอกชนและหน่วยงานของรัฐ
- การศึกษาเกี่ยวกับโอกาสการทำงานของคนพิการในหน่วยงานภาครัฐหรือรัฐวิสาหกิจ เนื่องจากงานวิจัยส่วนใหญ่มักจะให้ความสำคัญกับโอกาสการทำงานของคนพิการในภาคเอกชน เช่น ในสถานประกอบการ การศึกษาหรือข้อมูลการทำงานในภาครัฐมีเพียงเรื่องเดียวซึ่งเป็นการศึกษาเฉพาะในหน่วยงานทางการศึกษาเท่านั้น
- การศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการดำเนินด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการด้านอาชีพ (Vocational Rehabilitation System) ของประเทศต่าง ๆ และประเทศไทย เพื่อนำไปสู่การหารูปแบบที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย
- การศึกษาเกี่ยวกับการทำงานต่ำกว่าระดับ (underemployment) ของคนพิการ เช่น การทำงานที่ต่ำกว่ามาตรฐาน ความแตกต่างเรื่องค่าจ้างเมื่อเปรียบกับคนทั่วไปที่ทำงานในระดับเดียวกัน เป็นต้น
- การศึกษาเกี่ยวกับการทำงานของผู้หลูงพิการ
- การศึกษาความต้องการของตลาดแรงงานโดยเฉพาะความต้องการ ความพึงพอใจของนายจ้างในการทำงานคนพิการ หรือ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการ
- การศึกษาปัญหาอุปสรรคและความต้องการในด้านการฟื้นฟูทางอาชีพของคนพิการแต่ละประเภท โดยเฉพาะกลุ่มคนพิการทางสติปัญญาและการเรียนรู้ คนพิการทางจิตใจและพฤติกรรมเนื่องจากเป็นกลุ่มที่ด้อยโอกาสมากที่สุดในทุกด้าน โดยเฉพาะโอกาสในการประกอบอาชีพ
- การศึกษาเรื่องการปรับตัวของคนพิการ ตลอดจนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัว
- การศึกษาเกี่ยวกับเขตติดและพฤติกรรมของคนปกติในการทำงานร่วมกับคนพิการ
- การศึกษาเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของคนพิการที่ผ่านการฝึกอาชีพจากศูนย์ฟื้นฟูอาชีพหรือศูนย์ฝึกอาชีพต่าง ๆ
- การศึกษาเกี่ยวกับบทบาทขององค์กรเอกชน องค์กรคนพิการในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ
- การศึกษาแนวทางของครอบครัวต่อการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

โดยสรุป การส่งเสริมการประกอบอาชีพของคนพิการจะสำเร็จได้จะต้องประกอบด้วยปัจจัยหลายด้านตั้งแต่กลไกที่มีประสิทธิภาพของภาครัฐที่มีการจัดการอย่างเป็นระบบ โดยมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นเจ้าภาพอย่างแท้จริงซึ่งควรจะต้องมีการทำงานที่ครบวงจร ซึ่งอาจเป็นหน่วยงานที่มีอยู่เดิมแต่ปรับบทบาทให้การทำงานครอบคลุมมากขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องจัดตั้งหน่วยงานใหม่ การมีหน่วยงานหลายหน่วยรับผิดชอบจำเป็นต้องอาศัยการประสานงานที่ดี มีคะแนนกีฬาที่งานพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการจะประสบความสำเร็จได้แม้ว่าจะมีแผนระดับชาติด้านคนพิการต่าง ๆ มากมายก็ตาม

แต่สิ่งที่สำคัญที่จะทำให้คนพิการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นนั้น อยู่ที่การสนับสนุนจากสังคมบนฐานแนวคิดแห่งความเสมอภาคมิใช่แนวคิดของความเมตตาแต่เพียงอย่างเดียว สังคมต้องปรับเจตคติของคนในสังคมให้มองคนพิการว่าคือ บุคคลหนึ่งซึ่งอาจมีข้อจำกัดในสมรรถภาพบางด้านแต่มีความสามารถ มีความต้องการและมีสิทธิที่ไม่แตกต่างจากคนทั่วไป

ในส่วนของงานวิจัยนั้น ถึงแม้ว่างานวิจัยด้านอาชีพของคนพิการในประเทศไทยมีอยู่จำนวนไม่น้อย แต่พบว่าส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่เป็นลักษณะของวิทยานิพนธ์ หรือการทำวิจัยเพื่อดำเนินการวิชาการเฉพาะบุคคลซึ่งมักมีข้อจำกัดหลายด้าน เช่น ด้านงบประมาณ เวลา กำลังคน ทำให้งานวิจัยเหล่านี้เป็นการศึกษาขนาดเล็ก ครอบคลุมเฉพาะหน่วยงานเพียงไม่กี่แห่ง รวมทั้งไม่สามารถนำมาใช้ในการอธิบายสถานการณ์ที่นอกเหนือไปจากหน่วยงานที่ทำวิจัยได้ จึงก่อให้เกิดการนำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมอาชีพได้ไม่นานนัก ดังนั้นสิ่งที่ยังนับว่าขาดอยู่มากในส่วนของงานวิจัยเพื่อนำไปสู่การส่งเสริมการประกอบอาชีพคือ งานวิจัยขนาดกลางหรือขนาดใหญ่ที่มีลักษณะเป็นงานวิจัยที่บูรณาการหลายมิติที่เกี่ยวข้องเข้าด้วยกัน ไม่ใช่เป็นการแยกวิเคราะห์เป็นส่วน ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานวิจัยที่ยังนับว่ามีน้อยมากคือ งานวิจัยเกี่ยวกับการดัดแปลงเทคโนโลยีเพื่อช่วยในการทำงาน งานวิจัยเชิงประเมินผลซึ่งจากการทบทวนงานวิจัยด้านนี้พบว่า งานเกี่ยวกับการส่งเสริมการประกอบอาชีพของคนพิการมีอยู่จำนวนมากในหลายหน่วยงาน มีการจัดโครงการฝึกอบรมด้านอาชีพต่าง ๆ จำนวนมากแต่ยังขาดการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ จึงทำให้ขาดข้อมูลสะท้อนกลับที่จะนำไปปรับปรุงแก้ไขและทำให้หลายโครงการมีแต่รายงานการดำเนินงานเท่านั้น อย่างไรก็ตาม ประเด็นที่สำคัญที่สุดคืองานวิจัยเหล่านี้ยังจำกัดอยู่ในหน่วยงานที่ทำวิจัย ขาดการเผยแพร่องค์ความรู้สู่สาธารณะชน ซึ่งหากจะให้บรรลุถึงเป้าหมายของการวิจัยที่ควรมุ่งสู่การนำไปใช้แล้ว คงต้องมีระบบการจัดการเรื่องการเผยแพร่องค์ความรู้สู่สาธารณะชน จึงจะสามารถสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงนโยบายและภาคปฏิบัติได้มากยิ่งขึ้น

กระบวนการวิเคราะห์

ประเด็นการวิเคราะห์	กระบวนการวิจัย	กระบวนการพิจารณา	ประ掏กู้นตัวอย่าง
1. กลไกการรัฐ -นโยบาย/มาตรการ -วิธีการดำเนินการ - กม.ที่เกี่ยวข้อง - บุคลากร	1. การสำารวจ 2. คุณภาพ 3. การสำารวจเอกสาร 4. ประเมินผลการดำเนินงาน	0. คณิตศาสตร์ 1. กรรมของเห็น 2. かる เกี่ยวน 3. ร่างกาย/การเคลื่อนไหว 4. จิตใจ/พฤติกรรม 5. สังคม/ญาติ/ครอบครัว/ชุมชน 6. ทุกประเพณี	1. คณิตศาสตร์/คณิตทางทุน/รากเบี้ยงชั้ว 2. คณิตศาสตร์/ผ่านการพิจารณาศูนย์ฝึก 3. คณงานที่ศูนย์มาพูน 4. คณิตศาสตร์/ทำงานในสถานประกอบการ 5. คณิตศาสตร์/ผู้นำคนพิการ 6. ผู้บริหารสถานประกอบการ/นายจ้าง 7. ผู้อนร่วมงาน 8. เจ้าหน้าที่ภาครัฐ 9. ครอบครัวคนพิการ 10. อื่นๆ
2. สถานประกอบการ - นายจ้าง - พลนร่วมงาน - การเรียนรู้และการเขียนบัญชี	1. ทุกประเพณี 2. ความต้องการ/ความพึงพอใจ 3. คุณภาพ 4. ครอบครัว	1. คุณภาพ 2. คุณภาพ 3. คุณภาพ 4. คุณภาพ 5. คุณภาพ 6. ผู้บริหารสถานประกอบการ/นายจ้าง 7. ผู้อนร่วมงาน 8. เจ้าหน้าที่ภาครัฐ 9. ครอบครัวคนพิการ 10. อื่นๆ	1. คุณภาพ 2. คุณภาพ 3. คุณภาพ 4. คุณภาพ 5. คุณภาพ 6. ผู้บริหารสถานประกอบการ/นายจ้าง 7. ผู้อนร่วมงาน 8. เจ้าหน้าที่ภาครัฐ 9. ครอบครัวคนพิการ 10. อื่นๆ

6. เหตุโน้มถี่งอ่อนนวยความสะดวก

บทความสำหรับการเผยแพร่ เรื่อง การส่งเสริมการประกอบอาชีพของคนพิการ

การมีงานทำเป็นเป้าหมายสำคัญของบุคคลทุกคน ไม่ว่าคนผู้ด้อยจักษุจะพิการหรือไม่ก็ตาม เพราะเป็นการแสดงให้เห็นถึงความมีคุณค่าในตนเอง ความสามารถพิเศษของคนเองไม่ใช่ภาระต่อสังคม แต่คนพิการซึ่งลูกจัดเป็นกลุ่มประชากรด้อยโอกาสสัมภับด้วยลักษณะทางกายภาพที่ต้องการความช่วยเหลือในการประกอบอาชีพมากกว่าคนทั่วไป เพราะไม่เพียงแต่ความเสียเปลี่ยนในเชิงศรีระเท่านั้น แต่สังคมทั่วไปยังขาดความรู้และความตระหนักริเรื่องสิทธิของคนพิการอีกด้วย

สถานการณ์ด้านคนพิการในประเทศไทย จากการสำรวจคนพิการครั้งล่าสุดซึ่งดำเนินการโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติในปี พ.ศ. 2544 พนักงานคนพิการร้อยละ 1.8 ดังนั้นจำนวนคนพิการในประเทศไทยจึงมีไม่ต่ำกว่า 1 ล้านคน เป็นประชากรวัยแรงงาน (อายุ 15 - 59 ปี) จำนวน 664,215 คน โดย ประชากรพิการที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป เป็นผู้มีงานทำเพียงร้อยละ 31.9 หรือประมาณ 3 แสนคนเท่านั้นซึ่งเป็นอัตราที่ต่ำมากเมื่อเทียบกับคนทั่วไปซึ่งมีงานทำร้อยละ 73.7 คนพิการเกินกว่าครึ่งหนึ่งมีอาชีพทางด้านการเกษตรและประมง รองลงมาได้แก่งานฝีมือ/ธุรกิจการค้า การขายและบริการต่างๆ คนพิการส่วนใหญ่ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง รองลงมาคือ เป็นลูกจ้าง ซึ่งส่วนมากเป็นลูกจ้างของภาคเอกชน ในขณะที่คนพิการที่มีสถานภาพเป็นลูกจ้างของรัฐบาลหรือรัฐวิสาหกิจมีอยู่เพียงร้อยละ 3.1 เท่านั้น ประเด็นที่น่าสนใจคือ คนพิการหญิงส่วนใหญ่มีสถานภาพการทำงานลักษณะช่วยธุรกิจในครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง (ร้อยละ 42.4) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงภาวะที่บังต้องพึ่งพาคนอื่นในด้านเศรษฐกิจที่ค่อนข้างสูงของคนพิการผู้หญิง

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศไทย ฯ เริ่มตระหนักริเรื่องความสนใจกลุ่มคนพิการโดยพยายามหามาตรการต่างๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานของคนพิการ เช่น การกำหนดสัดส่วนการรับคนพิการเข้าทำงาน (โควต้า) การจัดให้มีกองทุนเพื่อสนับสนุนการประกอบอาชีพของคนพิการ การจัดให้มีระบบการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ (Vocational Rehabilitation) ที่หลากหลาย เช่น การแนะแนวให้คำปรึกษาเรื่องอาชีพ การฝึกอาชีพ การจัดหางาน บริการให้ความช่วยเหลือเมื่อคนพิการเริ่มเข้าทำงานหรือเริ่มงานใหม่ (Job coach) การให้เงินสนับสนุนแก่นายจ้างสำหรับชดเชยลูกจ้างที่ทำงานได้ไม่เต็มที่เนื่องจากความพิการ การสนับสนุนหลังจากที่คนพิการได้เข้าทำงานแล้ว เป็นต้น

ประเทศไทยได้ตระหนักริเรื่องความสำคัญของคนพิการและมีนโยบายด้านคนพิการที่เป็นรูปธรรม โดยในปี พ.ศ. 2534 ประเทศไทยได้ประกาศพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ซึ่งถือเป็นการประกาศนโยบายชัดเจนในเรื่องการส่งเสริมคนพิการในทุกด้านและได้กำหนดให้การฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพเป็นส่วนหนึ่งของการบูรณาการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยมีมาตรการและกลไกต่างๆ ทั้งในด้านกฎหมาย และมาตรการทางสังคมเพื่อสนับสนุนการ

ประกอบอาชีพของคนพิการ เช่น การจัดตั้งกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ การกำหนดสัดส่วนให้สถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงาน เป็นต้น และได้ประกาศให้ปี พ.ศ. 2545 เป็นปีส่งเสริมอาชีพคนพิการมีการจัดทำแผนพัฒนาและส่งเสริมอาชีพคนพิการ (พ.ศ. 2545 – 2549) โดยมีกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพของคนพิการในประเทศไทย อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรและอัตราการว่างงานของคนพิการยังอยู่ในระดับสูง

จากการสำรวจงานวิจัยต่าง ๆ ในประเทศไทยในช่วง 10 ปีที่ผ่านมาจำนวนกว่า 90 เรื่องและการทบทวนเอกสารต่างประเทศที่เกี่ยวข้องพบว่า มาตรการด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพในประเทศไทยให้ความสำคัญกับบริการฝึกอาชีพมากกว่าบริการสนับสนุนด้านอาชีพอื่น ๆ ผลการศึกษาพบว่า ศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 8 แห่งสามารถให้บริการฝึกอาชีพแก่คนพิการได้เพียงประมาณไม่เกิน 1 พันคนต่อปีเท่านั้น โดยบางแห่งจำนวนผู้พิการที่เข้ารับการฝึกอาชีพมีน้อยกว่าจำนวนที่ตั้งเป้าไว้ ในขณะที่บางแห่งสามารถให้บริการคนพิการได้น้อยกว่าจำนวนคนที่ต้องการฝึก ปัญหาที่พบมากในการฝึกอาชีพคนพิการส่วนใหญ่มีการศึกษาน้อยและบางคนมีสภาพร่างกายไม่พร้อมทำให้เกิดข้อจำกัดในการฝึกอาชีพหลายสาขา ปัญหาหลักของศูนย์ฝึกอาชีพคือ การขาดแคลนอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการฝึกที่ไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย การจัดบริการไม่ครอบคลุมคนพิการทุกประเภทโดยส่วนใหญ่ผู้รับการฝึกอาชีพเป็นคนพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหว

ในขณะเดียวกัน แนวโน้มการฝึกอาชีพให้แก่คนพิการในหลายประเทศเริ่มเปลี่ยนไปจากเดิมที่เคยเน้นการมีศูนย์หรือหน่วยงานเฉพาะเพื่อฝึกอาชีพคนพิการเป็นการจัดฝึกอาชีพร่วมกับคนทั่วไป ซึ่งเป็นวิธีที่เหมาะสมกับคนที่มีความสามารถไม่มากนัก ประเทศไทยได้เริ่มดำเนินการในแนวคิดนี้ขึ้น แล้ว เช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานได้เปิดรับคนพิการเข้าฝึกอาชีพร่วมกับคนทั่วไป

สำหรับมาตรการกำหนดสัดส่วนการจ้างงานลูกจ้างพิการต่อลูกจ้างทั้งหมดเป็นอีกมาตรการหนึ่งที่หลายประเทศนำมาใช้โดยมีความแตกต่างกันในเรื่องของการกำหนดสัดส่วนระหว่างลูกจ้างทั้งหมดกับลูกจ้างพิการ รวมทั้งมาตรการลงโทษหากสถานประกอบการไม่ปฏิบัติตาม ประเทศไทยกำหนดให้สถานประกอบการของเอกชนที่มีลูกจ้างตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไปต้องรับคนพิการหนึ่งคน ต่อลูกจ้างสองร้อยคน แต่เนื่องจากกฎหมายนี้ไม่ได้ใช้บังคับกับหน่วยงานราชการและไม่มีบทลงโทษทำให้มีผลในทางปฏิบัติน้อย โดยพบว่าสถานประกอบการไม่ถึงครึ่งหนึ่งปฏิบัติตามกฎหมายนี้ สถานประกอบการส่วนใหญ่ที่อยู่ในที่อยู่ไม่มีนโยบายการจ้างงานคนพิการที่ชัดเจน หลายแห่งเลือกที่จะส่งเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการแทนการจ้างงานคนพิการ ผลการศึกษาใน 18 ประเทศในทวีปยุโรปพบว่า ไม่มีประเทศใดที่ประสบความสำเร็จจากการใช้ระบบโควต้าในการบังคับการจ้างงานคนพิการ แต่ระบบนี้มีประโยชน์คือเป็นแหล่งทุนเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับคนพิการ เช่น เพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพในด้านอื่น ๆ หรือชดเชยให้แก่นายจ้างที่ต้องปรับสถานที่

ทำงานหรืออุปกรณ์ให้เอื้อแก่คนพิการ หรือชดเชยกับการที่นายจ้างอาจต้องสูญเสียผลการผลิตลงไปบ้างเนื่องจากการจ้างคนพิการทำงาน ซึ่งขณะนี้หลายประเทศเลือกใช้กฎหมายห้ามการเลือกปฏิบัติแกนการกำหนดสัดส่วน

มาตรการส่งเสริมอาชีพคนพิการอีกมาตรการหนึ่งได้แก่ การจัดตั้งกองทุนพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ซึ่งพบว่าจำนวนคนพิการที่ขอรับเงินทุนเพื่อประกอบอาชีพเพิ่มขึ้นทุกปี ส่วนใหญ่เป็นคนพิการทางกายและการเคลื่อนไหว วัตถุประสงค์ของการกู้คือเพื่อการประกอบอาชีพทางการเกษตรกรรมหรือการเลี้ยงสัตว์มากที่สุด คนพิการส่วนใหญ่ต้องการบริการอื่นเสริมนอกเหนือจากการกู้เงิน เช่น การให้ความรู้เกี่ยวกับการตลาด เทคนิคการบริหารจัดการ เพื่อจะช่วยให้คนพิการประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพเพิ่มเติม

สำหรับด้านสถานประกอบการ พบว่าสถานประกอบการจำนวนมากไม่มีข้อมูลรวมทั้งไม่เข้าใจคนพิการว่าสามารถทำอะไรได้บ้าง สถานประกอบการส่วนใหญ่ที่มีลูกจ้างพิการมีความเห็นว่า ลูกจ้างพิการมีความรู้ความชำนาญในงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี ไม่มีปัญหาในการทำงานร่วมกันเพื่อร่วมงาน แต่ยังขาดความสามารถในการนำความรู้มาประยุกต์ใช้กับงาน สถานประกอบการยังขาดความตระหนักและไม่ให้ความสำคัญเรื่องการปรับอุปกรณ์และสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้อีกด้วยการทำงานของคนพิการ ในส่วนคนพิการเองนั้น ผลการศึกษาพบว่า คนพิการบางส่วนมีความเห็นว่าความพิการไม่เป็นอุปสรรคในการทำงานและพยายามปรับตัวเอง ในขณะที่คนพิการบางส่วนยังขาดทักษะและความพร้อมในการทำงานรวมทั้งต้องการคำปรึกษาเพื่อให้เกิดความมั่นคงด้านจิตใจ

การศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของครอบครัวในการส่งเสริมการประกอบอาชีพคนพิการพบว่า บทบาทที่สำคัญของครอบครัวคือการเป็นกำลังใจให้คนพิการ โดยเฉพาะคนที่พิการทางหลังในช่วงของการยอมรับสภาพและการปรับตัวให้สามารถต่อสู้กับปัญหาต่าง ๆ ได้ ซึ่งพบว่าบางครอบครัวยังมีความรู้ที่ไม่ถูกต้องหรือมีเจตคติที่ไม่ถูกต้องและมีผลต่อการปฏิบัติต่อคนพิการที่ไม่เหมาะสม เช่น การปกป่องคนพิการมากเกินไป การไม่ส่งเสริมให้เด็กพิการได้รับการศึกษา ซึ่งจะทำให้คนพิการไม่ได้รับการพัฒนาและขาดความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ

นอกเหนือจากภาครัฐแล้ว ภาคเอกชนหรือองค์กรคนพิการมีบทบาทสำคัญมากในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ เช่นการฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้นและระยะยาว คนพิการที่ผ่านการฝึกอาชีพจากภาคเอกชนส่วนใหญ่จะไม่ค่อยมีปัญหาในการหางานทำ เนื่องจากองค์กรเอกชนเหล่านี้นอกจากทำหน้าที่ด้านฝึกอาชีพแล้ว ยังมีบทบาทในด้านการหางานด้วย แต่บทบาทสำคัญขององค์กรคนพิการคือเป็นตัวกลางเชื่อมระหว่างคนพิการและแหล่งงานหรือแหล่งข้อมูลต่าง ๆ

จากการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า เนื่องจากการพื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพของคนพิการในประเทศไทยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบหลายหน่วยงาน ตั้งแต่หน่วยงานด้านการศึกษา หน่วยงานด้านแรงงาน หน่วยงานด้านการสวัสดิการสังคม เป็นต้น แต่การขาดเจ้าภาพที่แท้จริงทำให้ขาด

การประสานงานกันจึงทำให้งานการส่งเสริมอาชีพของคนพิการไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ถึงแม้ว่าประเทศไทยจะมีนโยบายและแผนงานด้านคนพิการหลายฉบับมาแล้วก็ตาม ดังนั้นแนวทางแก้ไขคือ ควรมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่สมอ่อนเจ้าภาพในการรับผิดชอบ ดูแล ประสานงานและติดตามคนพิการที่ครบวงจร ซึ่งอาจเป็นหน่วยงานที่มีอยู่เดิมแต่ปรับบทบาทให้การทำงานครอบคลุมมากขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องจัดตั้งหน่วยงานใหม่ แต่สิ่งสำคัญคือต้องมีบุคลากรที่ทำหน้าที่ด้านการส่งเสริมอาชีพโดยเฉพาะและมีระบบการสนับสนุนและช่วยเหลือให้ข้อมูลหรือคำแนะนำทั้งแก่นายจ้างและคนพิการ เมื่อมีปัญหาในสถานที่ทำงานโดยเฉพาะช่วงแรกที่คุณงานพิการเริ่มงานใหม่ รวมทั้งควรมีการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่รับผิดชอบการศึกษาของคนพิการในวัยเรียน และหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องการประกอบอาชีพของคนพิการในวัยทำงาน เช่น มีระบบการเตรียมคนพิการในวัยเรียนเพื่อเข้าสู่การทำงาน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง โดยเฉพาะสำหรับคนพิการที่ต้องการการดูแลที่ต่อเนื่อง

บริการการฝึกอาชีพของคนพิการที่มีความพิการไม่มากนักควรเป็นการฝึกอาชีพในศูนย์ฝึกอาชีพทั่วไปร่วมกับคนทั่วไปซึ่งอาจเป็นศูนย์ฝึกอาชีพของเอกชนก็ได้ โดยหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องจะต้องประสานงานกันในเรื่องการจัดให้มีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการอย่างเพียงพอและเหมาะสม มีระบบการขนส่ง รวมทั้งหลักสูตรต้องมีความยืดหยุ่น และเนื่องจากคนพิการส่วนใหญ่อยู่ในชนบทและมีการศึกษาน้อยมาต่อการด้านอาชีพจึงควรให้ความสำคัญกับคนกลุ่มนี้โดยควรพัฒนารูปแบบการฝึกอาชีพคนพิการในลักษณะอาชีพอิสระที่สอดคล้องกับวิถีชุมชนรวมทั้งความต้องการของตลาด และเป็นการฝึกอาชีพร่วมกับคนทั่วไปในชุมชน

โดยสรุป คนพิการส่วนใหญ่ต้องการทำงานเพื่อให้สังคมตระหนัก รับรู้และยอมรับในตัวคนพิการ แต่ปัญหาและอุปสรรคที่เด่นชัดที่สุดในการประกอบอาชีพคือ การขาดโอกาสในการศึกษา การเดินทางไปทำงาน และเจตคติของสังคม แนวทางแก้ไขคือรัฐควรมีมาตรการด้านการศึกษาที่หลากหลาย เช่นการจัดการศึกษานอกโรงเรียนในลักษณะหลักสูตรระยะสั้นนอกเหนือจากการระบบการศึกษาปกติแก่คนพิการ รวมทั้งให้มีบริการสนับสนุนทางวิชาการต่าง ๆ ในการเรียนการสอน เช่น สื่อการเรียนการสอน ที่เหมาะสมกับคนพิการแต่ละประเภท มีมาตรการด้านนโยบายที่ชัดเจนและจริงจัง เกี่ยวกับการจัดอุปสรรคในที่สาธารณะ และการจัดอุปสรรคในเชิงสังคม โดยสังคมต้องเปลี่ยนแนวคิดในการทำงานกับคนพิการจากการสร้างเคราะห์ที่เป็นแนวคิดเรื่องสิทธิ และความเสมอภาค เช่นเดียวกับคนทั่วไป