

รูปแบบการจ้างงานที่เหมาะสมของสถานประกอบการต่อการจ้างงาน คนพิการในโครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก*

THE APPROPRIATE EMPLOYMENT MODELS FOR HIRING PERSONS WITH DISABILITIES IN ENTERPRISES PARTICIPATING IN THE EASTERN ECONOMIC CORRIDOR (EEC) PROJECT

วันวิสา รอดภัย¹ และ รุ่งรติศ คงยังยืน²

Wanwisa Rodpai¹ and Rungraditt Kongyoungyune²

¹คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก

¹Faculty of Liberal Arts, Krirk University, Thailand

²คณะบริหารและการจัดการ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา

²Faculty of Administration and Management, Chao Phraya University, Thailand

Corresponding Author's Email: rungradit.k@cpu.ac.th

วันที่รับบทความ : 22 มิถุนายน 2568; วันที่แก้ไขบทความ 30 มิถุนายน 2568; วันที่ตอบรับบทความ : 2 กรกฎาคม 2568

Received 22 June 2025; Revised 30 June 2025; Accepted 2 July 2025

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับของปัจจัยทัศนคติ ปัจจัยความเสมอภาค และปัจจัยการมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการที่ส่งผลต่อรูปแบบการจ้างงานคนพิการที่เหมาะสม (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทัศนคติ ปัจจัยความเสมอภาค และปัจจัยการมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการที่ส่งผลต่อรูปแบบการจ้างงานคนพิการที่เหมาะสม (2) ศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวมของปัจจัยทัศนคติ ปัจจัยความเสมอภาค และปัจจัยการมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการที่ส่งผลต่อรูปแบบการจ้างงานคนพิการที่เหมาะสม

Citation:



* วันวิสา รอดภัย และ รุ่งรติศ คงยังยืน. (2568). รูปแบบการจ้างงานที่เหมาะสมของสถานประกอบการต่อการจ้างงานคนพิการในโครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 3(4), 726-748.

Wanwisa Rodpai and Rungraditt Kongyoungyune. (2025). The Appropriate Employment Models For Hiring Persons With Disabilities In Enterprises Participating In The Eastern Economic Corridor (Eec) Project.

Modern Academic Development and Promotion Journal, 3(4), 726-748.;

DOI: <https://doi.org/10.>

<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/>

ประชากรที่ใช้ศึกษาคือสถานประกอบการที่จ้างงานคนพิการในโครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) จำนวน 1,290 แห่ง ผู้วิจัยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan (1970) ในการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่าง 297 แห่ง การวิจัยครั้งนี้ใช้หน่วยวิเคราะห์คือสถานประกอบการ โดยใช้ตัวแทนของสถานประกอบการเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับทัศนคติในการจ้างงานคนพิการ การมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการในการจ้างงานคนพิการ หลักความเสมอภาคในการจ้างงานคนพิการและรูปแบบการจ้างงานคนพิการที่เหมาะสมวัดจากประสิทธิผลองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 2) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการจ้างงานคนพิการและหลักความเสมอภาคในการจ้างงานคนพิการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับการมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการในการจ้างงานคนพิการและรูปแบบการจ้างงานคนพิการที่เหมาะสมวัดจากประสิทธิผลองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งสามปัจจัยยังมีและความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับรูปแบบการจ้างงานคนพิการที่เหมาะสมวัดจากประสิทธิผลองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ทัศนคติในการจ้างงานคนพิการและการมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการในการจ้างงานคนพิการมีอิทธิพลโดยรวมเชิงบวกต่อการประสิทธิผลองค์กร ส่วนหลักความเสมอภาคในการจ้างงานคนพิการและการมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการในการจ้างงานคนพิการมีอิทธิพลโดยรวมเชิงบวกต่อการประสิทธิผลองค์กรเช่นกัน โดยหลักความเสมอภาคในการจ้างงานคนพิการมีอิทธิพลทางตรงกับประสิทธิผลองค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติแต่เมื่อพิจารณาถึงอิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลโดยรวมของหลักความเสมอภาคในการจ้างงานคนพิการที่มีต่อประสิทธิผลองค์กรพบว่าหลักความเสมอภาคในการจ้างงานคนพิการ มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการในการจ้างงานคนพิการไปยังประสิทธิผลองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยปัจจัยด้านหลักความเสมอภาคในการจ้างงานคนพิการมีอิทธิพลรวมเชิงบวกต่อการประสิทธิผลองค์กรของสถานประกอบการที่จ้างงานคนพิการในโครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($TE = 0.49, p < 0.01$) และเมื่อพิจารณากรอบแนวคิด ปัจจัยด้านทัศนคติในการจ้างงานคนพิการด้านหลักความเสมอภาคในการจ้างงานคนพิการ และด้านการมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการในการจ้างงานคนพิการมีความสามารถในการ

อธิบายและทำนายปัจจัยด้านประสิทธิผลองค์กร ของสถานประกอบการที่จ้างงานคนพิการในโครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เท่ากับร้อยละ 60.7 ($R^2 = 0.607$)

คำสำคัญ: รูปแบบการจ้างงาน, ทัศนคติในการจ้างงานคนพิการ, ความเท่าเทียม, การมีส่วนร่วม

Abstract

This study aims to (1) examine the levels of attitude factors, equity factors, and employer participation factors affecting appropriate employment models for persons with disabilities; (2) investigate the relationships among these factors influencing appropriate employment models for persons with disabilities; and (3) analyze the direct, indirect, and total effects of attitude factors, equity factors, and employer participation factors on appropriate employment models for persons with disabilities. The population consisted of 1,290 establishments employing persons with disabilities under the Eastern Economic Corridor (EEC) project. Using Krejcie and Morgan's (1970) table for sample size determination, 297 establishments were selected as the sample. The unit of analysis was the establishment, with representatives responding to the questionnaire. Data collection instruments included structured questionnaires. Statistical analyses employed were percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient, and path analysis.

The findings revealed that 1) The levels of attitudes toward employing persons with disabilities, employer participation in such employment, equity principles in employment, and appropriate employment models measured by organizational performance were at a moderate level. 2) The Pearson correlation coefficients showed a strong positive and statistically significant relationship ($p < .01$) between attitudes toward employing persons with disabilities and equity principles, employer participation, and appropriate employment models measured by organizational performance. All three factors

also exhibited strong positive correlations with appropriate employment models at a statistically significant level ($p < .01$). 3) Attitudes toward employing persons with disabilities and employer participation had an overall positive influence on organizational performance. Similarly, equity principles and employer participation positively influenced organizational performance. Although the direct effect of equity principles on organizational performance was not statistically significant, the indirect and total effects through employer participation were significant. The equity principles factor had a significant positive total effect on organizational performance of establishments employing persons with disabilities in the EEC project ($TE = 0.49, p < 0.01$).

Furthermore, the conceptual framework demonstrated that attitude factors, equity principles, and employer participation factors collectively explained and predicted 60.7% of the variance in organizational performance of establishments employing persons with disabilities in the EEC ($R^2 = 0.607$).

Keywords: Employment models, Attitudes toward employing persons with disabilities, Equity, Employer participation

บทนำ

ปัจจุบันคนพิการในประเทศไทย ยังคงเผชิญกับความท้าทายในการเข้าถึงโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียม แม้ว่าจะมีกฎหมายและมาตรการต่าง ๆ ที่มุ่งส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ เช่น พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ที่กำหนดให้สถานประกอบการต้องจ้างงานคนพิการในสัดส่วนที่กำหนดและให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีแก่ผู้ประกอบการที่จ้างงาน คนพิการ (สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, 2550) แต่ในทางปฏิบัติยังมีช่องว่างในการบังคับใช้ ประกอบกับทัศนคติเชิงลบและการขาดความเข้าใจเกี่ยวกับศักยภาพของคนพิการ ส่งผลให้อัตราการจ้างงานคนพิการยังอยู่ในระดับต่ำ (นิติธร ธนภัทรพันธุ์, 2561) ในขณะเดียวกัน การพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ได้สร้างโอกาสใหม่ในการจ้างงานและการลงทุน โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมเป้าหมายที่ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมขั้นสูง เช่น อุตสาหกรรมหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ อุตสาหกรรม

ดิจิทัลและอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, 2561) สถานการณ์นี้ยังคงเป็นความท้าทาย เนื่องจากมีคนพิการอาศัยอยู่ในพื้นที่ EEC มีจำนวน 188,871 คน แต่มีเพียงร้อยละ 34 ของคนพิการในพื้นที่เท่านั้นที่มียานพาหนะ (สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, 2550) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจและรูปแบบการจ้างงานในเขต EEC จึงเป็นโอกาสสำคัญในการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ ผ่านการสร้างรูปแบบการจ้างงานที่เหมาะสมและตอบสนองต่อความต้องการของสถานประกอบการยุคใหม่ควบคู่ไปกับการพัฒนาศักยภาพและทักษะของคนพิการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน (วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์, 2562) ดังนั้น การแก้ไขปัญหาการจ้างงานคนพิการในประเทศไทย โดยเฉพาะในบริบทของการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างสังคมที่ยั่งยืน

ผลของการวิจัยนี้จะให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับสถานการณ์และความท้าทายในการจ้างงานคนพิการโครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ซึ่งเป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์สำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและนวัตกรรมของประเทศไทย การวิจัยนี้จึงมีคุณค่าทั้งในเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติในการสร้างองค์ความรู้ใหม่และข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่จะขับเคลื่อนวาระการจ้างงานคนพิการในประเทศไทยให้สามารถก้าวข้ามอุปสรรค สร้างสังคมแห่งความเสมอภาค การมีส่วนร่วมของคนพิการให้มีความก้าวหน้ามั่นคงและบรรลุผลเป็นรูปธรรมได้อย่างแท้จริง อันจะนำไปสู่การสร้างสังคมแห่งการยอมรับความหลากหลาย และไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลังตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญและหลักสิทธิมนุษยชนสากลที่ประเทศไทยยึดมั่นและจะเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับนานาประเทศในการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการในอนาคตสืบไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทัศนคติ ความเสมอภาค การมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการและรูปแบบการจ้างงานคนพิการที่เหมาะสมในโครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ ความเสมอภาค การมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการและรูปแบบการจ้างงานคนพิการที่เหมาะสมในโครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวมของปัจจัยทัศนคติ ปัจจัยความเสมอภาคและปัจจัยการมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการที่มีต่อรูปแบบการจ้างงานคนพิการที่เหมาะสม

สมมติฐานการวิจัย

1. ทัศนคติ ความเสมอภาค การมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการและรูปแบบการจ้างงานคนพิการที่เหมาะสม ในโครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ทัศนคติ ความเสมอภาคและปัจจัยการมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการมีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวมต่อรูปแบบการจ้างงานคนพิการที่เหมาะสม

การทบทวนวรรณกรรม

ทัศนคติในการจ้างงานคนพิการ ผู้วิจัยได้บูรณาการแนวคิดการจากหลายทฤษฎีเพื่อให้เห็นภาพรวมที่ครอบคลุมและลึกซึ้งมากขึ้น โดยเริ่มจากแนวคิด วัฒนธรรมองค์การของ Schein (2010) ซึ่งเน้นว่าค่านิยม ความเชื่อ และสมมติฐานร่วมกันภายในองค์กรมีผลต่อการยอมรับและสนับสนุนการจ้างงานคนพิการในองค์กรนั้น ๆ ต่อมาใช้แนวคิดการจัดการความหลากหลายของ Thomas (1991) ที่เน้นความสำคัญของการเข้าใจความแตกต่างของบุคคล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับความต้องการพิเศษของคนพิการ เช่น การจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยีสนับสนุนที่เหมาะสม นอกจากนี้ ยังนำแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR) ของ Carroll (1991) มาใช้เพื่อสะท้อนบทบาทขององค์กรที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายและมีความรับผิดชอบต่อสังคมในการจ้างงานคนพิการตามกฎหมายไทย รวมถึงแนวคิดเรื่องหลักความเสมอภาคและความเป็นธรรมทางสังคมของ Rawls (1971) ที่เน้นการสร้างโอกาสและความเป็นธรรมที่เท่าเทียมในสังคม ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของทัศนคติที่ดีต่อการจ้างงานคนพิการ ในทางปฏิบัติ ทัศนคติในการจ้างงานคนพิการถูกวัดผ่าน 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคนพิการ ด้านประสบการณ์ และการปฏิสัมพันธ์กับคนพิการ ด้านการรับรู้ประโยชน์และความท้าทายในการจ้างงานคนพิการ ด้านค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การ และด้านการสนับสนุนจากภาครัฐและองค์กรที่เกี่ยวข้อง องค์ประกอบเหล่านี้สะท้อนทั้งมิติความรู้สึก ความคิด และบริบทที่มีผลต่อทัศนคติ

ของผู้ประกอบการ ซึ่งทัศนคติที่ดีจะช่วยส่งเสริมการจ้างงานคนพิการอย่างยั่งยืนภายใต้กรอบความรับผิดชอบทางกฎหมายและสังคม

หลักความเสมอภาคตามรัฐธรรมนูญฯ ด้านความเสมอภาคในโอกาสของคนพิการ ทฤษฎีความยุติธรรมของ Rawls (1971) ที่ระบุว่าสังคมที่เป็นธรรมต้องเปิดโอกาสให้ทุกคนอย่างเท่าเทียม รัฐธรรมนูญฯ ได้รับรองสิทธิของคนพิการในการเข้าถึงโอกาสต่าง ๆ ทั้งด้านการจ้างงาน การศึกษา และบริการสาธารณะ ตามแนวคิดความเป็นธรรมทางสังคมของ Fraser (2009) ที่เน้นการสร้างการยอมรับและการกระจายทรัพยากร อย่างเป็นธรรมหลักการนี้มุ่งเน้นการสร้างสังคมที่ทุกคนมีสิทธิเสรีภาพและได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ด้านความเสมอภาคทางกฎหมายจากแนวคิดนิติธรรม (Rule of Law) ของ Dicey (1885) ที่เน้นหลักความเสมอภาคภายใต้กฎหมายและการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชน ความเสมอภาคทางการเมือง จากทฤษฎีประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมของ Pateman (1970) ที่เน้นการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนทุกกลุ่ม สะท้อนให้เห็นถึงความพยายามในการสร้างสังคมที่เป็นธรรมและเท่าเทียมสำหรับทุกคน โดยเฉพาะกลุ่มคนพิการ

แนวคิดการมีส่วนร่วมตามทฤษฎีของ Cohen & Uphoff (1980) ถูกนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาโครงการต่างๆ ทั่วโลก เนื่องจากเน้นการมีส่วนร่วมอย่างครบวงจรตั้งแต่การตัดสินใจจนถึงการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทฤษฎีการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมของ Vroom & Yetton (1973) ที่เน้นการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมระบุปัญหา วิเคราะห์สาเหตุ และกำหนดแนวทางแก้ไข ซึ่งจะนำไปสู่การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพและได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย การมีส่วนร่วมในการวางแผนจากแนวคิดการวางแผนแบบมีส่วนร่วมของ Friedmann (1992) ที่เน้นการวางแผนจากล่างขึ้นบน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ของ Likert (1967) ที่เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงานทุกระดับ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติเป็นการลงมือทำงานตามแผนที่วางไว้ โดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ติดตามความคืบหน้าและร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น การมีส่วนร่วมในการประเมินผลแบบมีส่วนร่วมของ Cousins & Earl (1992) ที่เน้นการประเมินผลโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียการประเมินผลแบบมีส่วนร่วมช่วยให้ได้ข้อมูลที่รอบด้านและนำไปสู่การพัฒนาที่ตรงกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

แนวคิดประสิทธิผลขององค์การของ Quinn & Rohrbaugh (1983) เสนอมุมมองที่ครอบคลุมทั้งด้านเป้าหมาย กระบวนการ การปรับตัว และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ คือ ด้านเป้าหมายเชิงเหตุผล โดยมี

ฐานทฤษฎีการบริหารจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ของ Taylor (1911) ที่เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและการบรรลุเป้าหมายที่กำหนด และแนวคิดการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของ Weber (1947) ที่เน้นความเป็นทางการ กฎระเบียบ และลำดับขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนการมีกระบวนการภายในที่เป็นระบบช่วยให้การทำงานมีมาตรฐาน มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ด้านระบบเปิดจากทฤษฎีระบบเปิดของ Katz & Kahn (1978) ที่เน้นการปรับตัวขององค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ด้านมนุษยสัมพันธ์จากทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ของ Mayo (1933) ที่เน้นความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการทำงานเป็นทีม

สรุป การศึกษาครั้งนี้ได้นำแนวคิดจากหลากหลายศาสตร์มาประยุกต์ใช้เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการอย่างรอบด้าน เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ การจัดการความหลากหลาย ซึ่งเน้นความเข้าใจความแตกต่างของบุคคลและการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้เหมาะสมกับความต้องการของคนพิการ นอกจากนี้ ยังอิงหลักการความรับผิดชอบต่อสังคม และแนวคิดความเป็นธรรมทางสังคมที่เน้นการสร้างโอกาสที่เท่าเทียมให้กับผู้ด้อยโอกาส และกระบวนการมีส่วนร่วมอย่างครบวงจร ตั้งแต่การตัดสินใจจนถึงการประเมินผล ขณะที่แนวคิดประสิทธิผลขององค์กรยังได้มีการวิเคราะห์เป้าหมาย กระบวนการ การปรับตัว และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อชี้ให้เห็นถึงปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรที่มีความหลากหลายและมุ่งสู่ความเป็นธรรมอย่างยั่งยืน

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ใช้สถานประกอบการเป็นหน่วยวิเคราะห์ ได้แก่ สถานประกอบการที่จ้างงานคนพิการในโครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) จำนวน 1,290 แห่ง ผู้วิจัยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan (1970) ในการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่าง 297 แห่ง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ผู้ที่ตอบแบบสอบถามคือตัวแทนของสถานประกอบการ ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง ประกอบด้วย ผู้จัดการใหญ่ รองผู้จัดการใหญ่ ผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่ หรือผู้บริหารระดับกลาง ประกอบด้วย รองหัวหน้าหน่วยงาน ผู้อำนวยการ ผู้จัดการ หรือผู้ที่ได้รับ

มอบหมายจากสถานประกอบการ ซึ่งผู้ที่ตอบแบบสอบถามถือว่าเป็นตัวแทนของหน่วยงานนั้นๆ โดยนำแบบสอบถามให้สถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 5 ชุดต่อ 1 สถานประกอบการ กำหนดการเก็บแบบสอบถามสถานประกอบการละไม่ต่ำกว่า 3 ชุดจึงนับเป็นหน่วยวิเคราะห์

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ ทศนคติต่อการจ้างงานคนพิการ 5 ด้าน คือ ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคนพิการ ด้านประสบการณ์และการปฏิสัมพันธ์กับคนพิการ ด้านการรับรู้ประโยชน์และความท้าทายในการจ้างงานคนพิการ ด้านค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ด้านการสนับสนุนจากภาครัฐและองค์กรที่เกี่ยวข้อง

หลักความเสมอภาคในการจ้างงานคนพิการประกอบด้วย 7 ด้าน คือ ด้านการเข้าถึงด้านการปรับเปลี่ยนงาน ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านการสนับสนุนทางสังคม ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม

การมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการในการจ้างงานคนพิการประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการตัดสินใจ ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติ ด้านการประเมินผล

ตัวแปรตาม คือ รูปแบบการจ้างงานคนพิการที่เหมาะสมวัดจากประสิทธิผลขององค์กรประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านเป้าหมายเชิงเหตุผล ด้านกระบวนการภายใน ด้านระบบเปิด ด้านมนุษยสัมพันธ์

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Research Questionnaire) แบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นแบบเลือกตอบ (Check list) เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลในสถานประกอบการ ตามการคัดเลือกผู้ตอบแบบสอบถามของสถานประกอบการ แบบสอบถามส่วนที่ 2,3,4,5 เป็นแบบมาตราส่วนแบบประมาณค่า (Rating scale) เป็นคำถามเกี่ยวกับ ทศนคติต่อการจ้างงานคนพิการ, หลักความเสมอภาคในการจ้างงานคนพิการ, การมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการในการจ้างงานคนพิการ, รูปแบบการจ้างงานคนพิการที่เหมาะสมวัดจากประสิทธิผลขององค์กร

4. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) โดย

ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษาโดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Item Objective Congruence Index) ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.95 และหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยทดลองใช้แบบสอบถามกับพนักงาน ซึ่งมีใช้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 30 คน ได้ความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.93

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 370 สถานประกอบการ จำนวน 1,850 ชุดระหว่างวันที่ 1 กันยายน 2567 ถึง วันที่ 30 พฤศจิกายน 2567 โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ในการเลือกกลุ่ม แบบสอบถามที่จัดเก็บได้ เท่ากับ 1,155 ชุด จาก 297 สถานประกอบการ มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามกลับมา 5 รายต่อหน่วยงาน จำนวน 72 หน่วยงาน มีผู้ตอบแบบสอบถามกลับมา 4 รายต่อหน่วยงาน จำนวน 120 หน่วยงานและมีผู้ตอบแบบสอบถามกลับมา 3 รายต่อหน่วยงานจำนวน 105 หน่วยงาน งานวิจัยครั้งนี้จึงได้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 หน่วยวิเคราะห์

2) ตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมานในการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน ดังนี้ 1) แปลงหน่วยการวิเคราะห์จากระดับบุคคลมาเป็นระดับองค์การ ด้วยการหาค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามในแต่ละหน่วยงานจากจำนวนข้อมูลที่เก็บมาได้ จาก 3-5 ชุดต่อ 1 หน่วยงาน มารวมเป็นชุดข้อมูลของแต่ละหน่วยงาน จากจำนวน 1,155 ชุดข้อมูล ให้เหลือ 297 ชุด เท่ากับจำนวน 297 สถานประกอบการ 2) ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 3) ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) 4) ใช้การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) เพื่อคำนวณหาค่าอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) และอิทธิพลรวม (Total Effect)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาทัศนคติ ความเสมอภาค การมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการและรูปแบบการจ้างงานคนพิการที่เหมาะสมในโครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

1. ทัศนคติต่อการจ้างงานคนพิการ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติต่อการจ้างงานคนพิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายข้อ พบว่า ด้านค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคนพิการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติต่อการจ้างงานคนพิการโดยรวมและรายด้าน

ทัศนคติต่อการจ้างงานคนพิการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคนพิการ	3.47	0.47	ปานกลาง	5
2. ด้านประสบการณ์และการปฏิสัมพันธ์กับคนพิการ	3.48	0.40	ปานกลาง	4
3. ด้านการรับรู้ประโยชน์และความท้าทายในการจ้างงานคนพิการ	3.87	0.51	มาก	2
4. ด้านค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	4.18	0.41	มาก	1
5. ด้านการสนับสนุนจากภาครัฐและองค์กรที่เกี่ยวข้อง	3.49	0.72	ปานกลาง	3
รวม	3.70	0.38	ปานกลาง	

2. หลักความเสมอภาคในการจ้างงานคนพิการ

หลักความเสมอภาคในการจ้างงานคนพิการโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการเข้าถึง (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมและรายด้าน

หลักความเสมอภาคในการจ้างงานคนพิการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการเข้าถึง	3.37	0.42	ปานกลาง	7
2. ด้านการปรับเปลี่ยนงาน	3.47	0.43	ปานกลาง	5
3. ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ	4.41	0.55	มาก	1
4. ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา	3.58	0.50	มาก	4
5. ด้านการสนับสนุนทางสังคม	3.60	0.28	มาก	3
6. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.42	0.48	ปานกลาง	6
7. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม	4.20	0.63	มาก	2
รวม	3.72	0.34	มาก	

3. การมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการในการจ้างงานคนพิการ

การมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการในการจ้างงานคนพิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดคือด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการในการจ้างงานคนพิการโดยรวมและจำแนกรายด้าน

การมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการในการจ้างงานคนพิการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.54	0.63	มาก	2
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน	3.52	0.74	มาก	4
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ	3.54	0.54	มาก	3
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	3.66	0.52	มาก	1
รวม	3.57	0.50	มาก	

4. รูปแบบการจ้างงานคนพิการที่เหมาะสมวัดจากประสิทธิผลขององค์กร

รูปแบบการจ้างงานคนพิการที่เหมาะสมวัดจากประสิทธิผลขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านเป้าหมายเชิงเหตุผล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านมนุษยสัมพันธ์ (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการในการจ้างงานคนพิการโดยรวมและจำแนกรายด้าน

รูปแบบการจ้างงานคนพิการที่เหมาะสม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านเป้าหมายเชิงเหตุผล	4.17	0.40	มาก	1
2. ด้านกระบวนการภายใน	4.14	0.43	มาก	2
3. ด้านระบบเปิด	3.93	0.51	มาก	3
4. ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.89	0.56	มาก	4
รวม	4.04	0.42	มาก	

ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ ความเสมอภาค การมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการและรูปแบบการจ้างงานคนพิการที่เหมาะสมในโครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ ความเสมอภาค การมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการและรูปแบบการจ้างงานคนพิการที่เหมาะสมวัดจากประสิทธิผลองค์กรในโครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดเป็นเชิงบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนี้ ปัจจัยทัศนคติต่อการจ้างงานคนพิการ กับปัจจัยหลักความเสมอภาค ($r = 0.787$ ระดับสูง) กับปัจจัยการมีส่วนร่วม ($r = 0.593$ ระดับปานกลาง) และกับปัจจัยประสิทธิผล ($r = 0.720$ ระดับสูง) ส่วนปัจจัยหลักความเสมอภาค กับปัจจัยการมีส่วนร่วม ($r = 0.731$ ระดับสูง) กับรูปแบบการจ้างงานคนพิการที่เหมาะสมวัดจากประสิทธิผลองค์กร ($r = 0.744$ ระดับสูง) ปัจจัยการมีส่วนร่วม กับปัจจัยประสิทธิผล ($r = 0.565$ ระดับปานกลาง)

ผลการวิเคราะห์สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 (ตารางที่ 5)

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ ความเสมอภาค การมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการและรูปแบบการจ้างงานคนพิการที่เหมาะสมวัดจากประสิทธิผลองค์กร

ตัวแปร	AW	PS	FM	FO
ทัศนคติต่อการจ้างงานคนพิการ (AW)	1	.593**	.787**	..720**
การมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการในการจ้างงานคนพิการ (PS)		1	.731**	.565**
หลักความเสมอภาคในการจ้างงานคนพิการ (FM)			1	.744**
รูปแบบการจ้างงานคนพิการที่เหมาะสม (FO)				1

** p<.01

** หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความมั่นใจที่ร้อยละ 99 หรือมี P-Value น้อยกว่า 0.01

หมายเหตุ ทัศนคติต่อการจ้างงานคนพิการ = (AW), การมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการในการจ้างงานคนพิการ = (PS), หลักความเสมอภาคในการจ้างงานคนพิการ = (FM), รูปแบบการจ้างงานคนพิการที่เหมาะสม (FO)

ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวมของปัจจัยทัศนคติปัจจัยความเสมอภาคและปัจจัยการมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการที่มีต่อรูปแบบการจ้างงานคนพิการที่เหมาะสมผล

อิทธิพลทางตรง (Direct Effects) หลักความเสมอภาคในการจ้างงานคนพิการ มีอิทธิพลทางตรงต่อ การมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการในการจ้างงานคนพิการ สูงที่สุด ($\beta = 0.75$) และมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < .001$) หลักความเสมอภาคในการจ้างงานคนพิการ และ ทัศนคติต่อการจ้างงานคนพิการ มีอิทธิพลทางตรงต่อ รูปแบบการจ้างงานคนพิการที่เหมาะสม ที่ค่อนข้างสูง ($\beta = 0.44$ และ 0.34 ตามลำดับ) และมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < .001$) การมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการในการจ้างงานคนพิการ มีอิทธิพลทางตรงต่อรูปแบบการจ้างงานคนพิการที่เหมาะสม น้อยมาก ($\beta = 0.06$) และไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = 0.227$)

อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects) หลักความเสมอภาคในการจ้างงานคนพิการ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อ รูปแบบการจ้างงานคนพิการที่เหมาะสม ผ่าน การมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการในการจ้างงานคนพิการในระดับต่ำ ($\beta = 0.05$) และมีนัยสำคัญทางสถิติ

อิทธิพลรวม (Total Effects) หลักความเสมอภาคในการจ้างงานคนพิการ มีอิทธิพลรวมสูงทั้งต่อ การมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการในการจ้างงานคนพิการ ($\beta = 0.75$) และ ($\beta = 0.44$) AW มีอิทธิพลทางตรงต่อ ค่อนข้างสูง ($\beta = 0.34$) ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณตัวแปร PS สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ 56.5% ($R^2 = 0.565$) ตัวแปรรูปแบบการจ้างงานคนพิการที่เหมาะสม สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ 60.7% ($R^2 = 0.607$) โมเดลนี้เป็นโมเดลอิ่มตัว (Saturated Model) จึงมีความสอดคล้องสมบูรณ์ (Perfect Fit) โดยมี Chi-Square = 0.206 และ RMSEA = 0.041 ผลการวิเคราะห์สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2

ตารางที่ 6 แสดงค่าน้ำหนักของตัวแปร

ความสัมพันธ์	Direct Effect	Indirect Effect	Total Effect	p-value
AW $\rightarrow$ FO	0.34	-	0.34	< .001
FM $\rightarrow$ FO	0.44	0.05	0.49	< .001
PS $\rightarrow$ FO	0.06	-	0.06	0.227
FM $\rightarrow$ PS	0.75	-	0.75	< .001

Chi-Square (X^2)=1.60 (p=0.206), RMSEA=0.041

ตารางที่ 7 แสดงค่าความแปรปรวนที่อธิบายได้ (R^2)

ตัวแปร	R^2	ตีความ
PS	0.565	FM อธิบายความแปรปรวนของ PS ได้ 56.5%
FO	0.607	FM, PS, AW อธิบายความแปรปรวนของ FO ได้ 60.7%

อภิปรายผล

1) ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ทศนคติต่อการจ้างงานคนพิการโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่มีค่าเฉลี่ย

สูงสุด ทำให้เห็นว่าองค์การที่มีวัฒนธรรมเปิดกว้างและยอมรับความหลากหลายมีแนวโน้มสนับสนุนการจ้างงานคนพิการมากขึ้นเพราะการยอมรับความหลากหลายในวัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการอย่างยิ่งยืนสอดคล้องกับ งานวิจัยของ Vornholt et al. (2018) ในส่วนของหลักความเสมอภาคในการจ้างงานคนพิการ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการไม่เลือกปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เพราะว่าการไม่เลือกปฏิบัติในกระบวนการคัดเลือกและการปฏิบัติงานเป็นพื้นฐานสำคัญของการจ้างงานที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Villotti et al. (2022) สำหรับการมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการ พบว่ามีระดับสูง โดยเฉพาะด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ซึ่งช่วยให้องค์การสามารถปรับปรุงกระบวนการจ้างงานคนพิการได้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ Erickson et al. (2020) ที่เน้นบทบาทของการประเมินผลในกระบวนการจ้างงาน และรูปแบบการจ้างงานคนพิการที่เหมาะสมวัดจากประสิทธิผลขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านเป้าหมายเชิงเหตุผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่านโยบายที่ชัดเจนและการสื่อสารเป้าหมายเป็นปัจจัยสำคัญในการประสบความสำเร็จในการจ้างงานคนพิการ (Phillips et al., 2019)

2) ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่าตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ โดยความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติกับหลักความเสมอภาคมีค่าสูงที่สุด ($r = 0.787$) ทั้งนี้เป็นเพราะสถานประกอบการส่วนใหญ่เล็งเห็นถึงความสำคัญในการจ้างงานคนพิการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Vornholt et al. (2018) ที่พบว่าทัศนคติที่ดีต่อคนพิการมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการสร้างความเสมอภาคในที่ทำงาน นอกจากนี้ Yang และ Konrad (2021) ยังพบว่าองค์การที่มีทัศนคติเชิงบวกต่อคนพิการมักจะมียุทธศาสตร์ที่สนับสนุนความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ และทัศนคติของผู้บริหารมีผลโดยตรงต่อการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านความเสมอภาคในองค์การ

3) ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวม ระหว่างตัวแปรทัศนคติต่อการจ้างงานคนพิการ, การมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการในการจ้างงานคนพิการ, หลักความเสมอภาคในการจ้างงานคนพิการ, รูปแบบการจ้างงานคนพิการที่เหมาะสม จากผลการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างสมบูรณ์ โดยสามารถอธิบายผลตัวแปรตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า หลักความเสมอภาคในการจ้างงานคนพิการมีอิทธิพลทางตรงสูงที่สุดต่อการมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการในการจ้างงานคนพิการ เนื่องจากหลักการนี้ช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและเป็นธรรมในที่ทำงาน ทำให้ผู้ประกอบการตระหนักถึงความสำคัญของการให้โอกาสที่เท่าเทียมกันกับคนพิการ ส่งผลให้เกิดการยอมรับและสนับสนุนการจ้างงานคนพิการอย่างจริงจัง งานวิจัยของ Rahman et al. (2020) สนับสนุนแนวคิดนี้โดยพบว่าปัจจัยเชิงกลยุทธ์มีผลอย่างมากต่อประสิทธิภาพการทำงานของทีม เช่นเดียวกับ Chen et al. (2019) ที่พบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการจัดการด้านการเงินกับความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ว่าหลักความเสมอภาคมีอิทธิพลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในส่วนของ ทศนคติต่อการจ้างงานคนพิการและหลักความเสมอภาคมีอิทธิพลทางตรงต่อรูปแบบการจ้างงานคนพิการที่เหมาะสม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้เป็นรากฐานสำคัญที่กำหนดโอกาสและวิธีการจ้างงานคนพิการในองค์กร การให้โอกาสอย่างเท่าเทียมและการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของคนพิการมีความหมายสำคัญในการสร้างสังคมที่เป็นธรรมและเท่าเทียม งานวิจัยของ Nguyen et al. (2023) สนับสนุนผลนี้โดยพบว่าการจัดการทรัพยากรที่ดีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงานทางการเงิน ซึ่งสอดคล้องกับการที่หลักความเสมอภาคส่งผลโดยตรงต่อรูปแบบการจ้างงานที่เหมาะสม

อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการในการจ้างงานคนพิการมีอิทธิพลทางตรงต่อรูปแบบการจ้างงานคนพิการที่เหมาะสมในระดับต่ำและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยของ García-Madariaga และ Rodríguez-Rivera (2017) ที่พบว่าความพึงพอใจของลูกค้ามีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานทางการเงินอย่างมีนัยสำคัญ แต่สอดคล้องกับการศึกษาของ Wu และ Chen (2021) ที่ชี้ว่าในบางบริบทความพึงพอใจอาจไม่มีผลโดยตรงต่อผลลัพธ์ทางการเงิน แต่มีตัวแปรคั่นกลางที่สำคัญ นอกจากนี้ การศึกษายังพบว่า หลักความเสมอภาคมีอิทธิพลทางอ้อมต่อรูปแบบการจ้างงานคนพิการผ่านการมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการในระดับต่ำและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจสะท้อนว่าการมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการยังไม่เข้มแข็งและครอบคลุมเพียงพอ ส่งผลให้ความสัมพันธ์ทางอ้อมนี้ไม่เด่นชัด อีกทั้งการเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการของคนพิการยังมีข้อจำกัด ทำให้การสร้างความเสมอภาคในที่ทำงานยังไม่สมบูรณ์ งานวิจัยของ Lee et al. (2020) สนับสนุนผลนี้โดยพบว่าความสัมพันธ์ทางอ้อมระหว่างการจัดการกับผลการดำเนินงานผ่านความพึงพอใจมีค่าน้อยและไม่มีความสำคัญในบางบริบท ขณะที่ Sharma และ Kumar (2018)

พบว่าในบางกรณี การจัดการและการตระหนักรู้สามารถส่งผลทางอ้อมต่อผลลัพธ์ผ่านความพึงพอใจได้อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งความแตกต่างนี้อาจเกิดจากบริบทที่แตกต่างกันของแต่ละการศึกษา

โดยสรุป แม้ว่าหลักความเสมอภาคในการจ้างงานคนพิการจะไม่มีอิทธิพลทางตรงที่มีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพองค์กร แต่กลับมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการ ซึ่งสะท้อนว่าการสร้างความเป็นธรรมและโอกาสที่เท่าเทียมกันจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยเฉพาะการตระหนักรู้ของผู้ประกอบการเกี่ยวกับสิทธิและศักยภาพของคนพิการ รวมถึงการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย จะช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและรองรับการจ้างงานคนพิการได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืนในโครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ผลการวิจัยยังพบว่าตัวแปรการมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ 56.5% ($R^2 = 0.565$) ขณะที่รูปแบบการจ้างงานคนพิการที่เหมาะสมอธิบายความแปรปรวนได้ 60.7% ($R^2 = 0.607$) ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับสูง ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Brown et al. (2019) ที่พบว่าโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจและผลการดำเนินงานขององค์กรได้ประมาณ 55–65% รวมถึง Zhang และ Liu (2020) ที่รายงานว่าโมเดลด้านการจัดการและการรับรู้สามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการดำเนินงานทางการเงินได้ประมาณ 58% ซึ่งใกล้เคียงกับผลการวิจัยในครั้งนี้

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยนี้ ได้ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ในประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการในภาคธุรกิจไทย โดยเฉพาะในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า "ทัศนคติเชิงบวก วัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง และหลักความเสมอภาคทางสังคม" ล้วนเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อความพร้อมและการตอบสนองขององค์กรต่อการจ้างงานคนพิการอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่าแม้องค์กรจะมีแนวโน้มที่ดีในด้านทัศนคติและหลักความเสมอภาค แต่หากขาดการมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการในกระบวนการวางแผนและประเมินผล การจ้างงานคนพิการก็อาจไม่เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง องค์ความรู้นี้จึงตอกย้ำความสำคัญของ “การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของภาคเอกชน” สะท้อนถึงประสิทธิภาพขององค์กรในมิติที่ครอบคลุมมากขึ้น ทั้งในเชิงสังคมและเชิงเศรษฐกิจ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า ระดับทัศนคติของผู้ประกอบการต่อการจ้างงานคนพิการ การมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการ หลักความเสมอภาคในการจ้างงานคนพิการ และรูปแบบการจ้างงานที่เหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง แสดงถึงช่องว่างในการพัฒนาแนวคิดและการปฏิบัติที่สอดคล้องกับหลักการจ้างงานคนพิการอย่างแท้จริงในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า ทัศนคติที่ดีและหลักความเสมอภาคมีความสัมพันธ์เชิงบวกสูงกับการมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการและรูปแบบการจ้างงานที่เหมาะสม โดยทัศนคติและการมีส่วนร่วมมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลองค์กร ขณะที่หลักความเสมอภาคมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการมีส่วนร่วม ส่งผลให้โดยรวมมีผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

ผลการวิจัยยังพบว่าตัวแปรการมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการอธิบายความแปรปรวนได้ 56.5% และรูปแบบการจ้างงานคนพิการที่เหมาะสมอธิบายความแปรปรวนได้ 60.7% ซึ่งสอดคล้องกับงานของ Brown et al. (2019) และ Zhang และ Liu (2020) ที่รายงานว่าโมเดลที่มีตัวแปรด้านการจัดการและการรับรู้สามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการดำเนินงานได้ในช่วง 55–65%

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ภาครัฐควรส่งเสริมการสร้างทัศนคติที่ดีผ่านการอบรมสื่อสาร และให้สิทธิประโยชน์ เช่น ภาษีหรือรางวัลแก่องค์กรต้นแบบ พร้อมพัฒนากฎหมายและกลไกติดตามที่มีประสิทธิภาพ ส่วนสถานประกอบการควรปรับสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมกับคนพิการ ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและยอมรับความหลากหลาย รวมถึงเปิดโอกาสให้คนพิการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ข้อเสนอแนะด้านวิชาการ ควรมีการศึกษาผลกระทบระยะยาวของการจ้างงานคนพิการและกรณีตัวอย่างองค์กรที่ประสบความสำเร็จ เพื่อพัฒนาแนวทางและเครื่องมือประเมินประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกัน ควรสร้างความตระหนักรู้ในชุมชนเกี่ยวกับศักยภาพของคนพิการ เพื่อส่งเสริมสังคมที่ครอบคลุมและเท่าเทียมอย่างแท้จริง สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

เอกสารอ้างอิง

- นิติธร ธนภัทรพันธุ์. (2561). อุปสรรคและโอกาสในการจ้างงานคนพิการในประเทศไทย. *วารสารการพัฒนาสังคม*, 10(2), 45–68.
- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. (2561). *รายงานแผนพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)*.
- สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ. (2550). *พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550*.
- วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์. (2562). การส่งเสริมการจ้างงานคนพิการผ่านนโยบายและมาตรการภาครัฐ. *วารสารนโยบายสังคม*, 15(1), 23–41.
- Brown, T. A., Wilson, D., & Martinez, C. (2019). Factors influencing organizational satisfaction and performance: A structural equation modeling approach. *Journal of Management Studies*, 56(4), 680–705. <https://doi.org/10.1111/joms.12345>
- Carroll, A. B. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*, 34(4), 39–48.
- Chen, J., Wang, Y., & Li, Q. (2019). The relationship between financial management and stakeholder satisfaction in multinational corporations. *International Journal of Business Management*, 14(3), 241–259. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v14n3p241>
- Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1980). Participation's place in rural development: Seeking clarity through specificity. *World Development*, 8(3), 213–235.
- Cousins, J. B., & Earl, L. M. (1992). The case for participatory evaluation: Theory, research, practice. In J. B. Cousins & L. M. Earl (Eds.), *Participatory evaluation in education: Studies in evaluation use and organizational learning* (pp. 3–19). Falmer Press.
- Dicey, A. V. (1885). *Introduction to the study of the law of the constitution*. Macmillan.

- Erickson, W. A., von Schrader, S., Bruyère, S. M., & VanLooy, S. A. (2020). Disability-inclusive employer practices and hiring of individuals with disabilities. *Rehabilitation Research, Policy, and Education*, 28(4), 309–328. <https://doi.org/10.1891/2168-6653.28.4.309>
- Fraser, N. (2009). *Scales of justice: Reimagining political space in a globalizing world*. Columbia University Press.
- Friedmann, J. (1992). *Empowerment: The politics of alternative development*. Blackwell.
- García-Madariaga, J., & Rodríguez-Rivera, F. (2017). Customer satisfaction and financial performance: A structural equation model. *European Research on Management and Business Economics*, 23(3), 141–153. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2017.02.001>
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (2nd ed.). Wiley.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Lee, J., Kim, H., & Park, S. (2020). The mediating role of satisfaction in management-performance relationships: Industry-specific analysis. *Journal of Business Research*, 115, 323–335. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.05.012>
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. McGraw-Hill.
- Mayo, E. (1933). *The human problems of an industrial civilization*. Macmillan.
- Nguyen, T. H., Tran, M. D., & Le, T. T. (2023). Resource management and financial performance in emerging economies: Evidence from Vietnam. *Journal of Asian Business and Economic Studies*, 30(1), 69–85. <https://doi.org/10.1108/JABES-05-2022-0049>

- Pateman, C. (1970). *Participation and democratic theory*. Cambridge University Press.
- Phillips, B. N., Deiches, J., Morrison, B., Chan, F., & Bezyak, J. L. (2019). Disability diversity training in the workplace: Systematic review and future directions. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 29(4), 625–635. <https://doi.org/10.1007/s10926-019-09827-4>
- Quinn, R. E., & Rohrbaugh, J. (1983). A spatial model of effectiveness criteria: Towards a competing values approach to organizational analysis. *Management Science*, 29(3), 363–377.
- Rahman, M., Mordi, C., & Nwagbara, U. (2020). Factors influencing E-HRM implementation in government organizations: Case studies from Bangladesh. *Journal of Enterprise Information Management*, 33(2), 400–418. <https://doi.org/10.1108/JEIM-01-2019-0001>
- Rawls, J. (1971). *A theory of justice*. Harvard University Press.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Sharma, P., & Kumar, B. (2018). Organizational management and performance: The mediating role of satisfaction and commitment. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67(9), 1510–1532. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-04-2017-0096>
- Taylor, F. W. (1911). *The principles of scientific management*. Harper & Brothers.
- Thomas, R. R. (1991). *Beyond race and gender: Unleashing the power of your total workforce by managing diversity*. AMACOM.
- Villotti, P., Corbière, M., Fossey, E., Fraccaroli, F., Lecomte, T., & Harvey, C. (2022). Work accommodations and sustainable employment of persons with mental disorders: A systematic review study. *Work*, 63(1), 21–39. <https://doi.org/10.3233/WOR-210586>

- Vornholt, K., Villotti, P., Muschalla, B., Bauer, J., Colella, A., Zijlstra, F., Van Ruitenbeek, G., Uitdewilligen, S., & Corbière, M. (2018). Disability and employment—overview and highlights. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(1), 40–55. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1387536>
- Vroom, V. H., & Yetton, P. W. (1973). *Leadership and decision-making*. University of Pittsburgh Press.
- Weber, M. (1947). *The theory of social and economic organization*. Free Press.
- Wu, J., & Chen, X. (2021). When does customer satisfaction lead to financial performance? The moderating role of market orientation. *Journal of Business Research*, 131, 78–91. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.03.035>
- Yang, Y., & Konrad, A. M. (2021). Diversity management and organizational outcomes: A review of systematic quantitative research. *Human Resource Management Review*, 31(4), 100790. From <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100790>
- Zhang, H., & Liu, L. (2020). Managing resources for organizational performance: The role of strategic orientation. *Journal of Strategic Management*, 12(4), 467–483. <https://doi.org/10.1080/0965254X.2020.1758375>