

การนำนโยบายส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคมไปปฏิบัติ :  
กรณีศึกษา สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10

**The Policy Implementation of Social Employment for Persons with Disabilities :  
A Case Study of Bangkok Employment Office 10**

ชัชวาล ตรงดี\*\*

Chatchawan Trongdee

6414832001@rumail.ru.ac.th

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการ ปัญหาอุปสรรค และแนวทางการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการนำนโยบายส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคมไปปฏิบัติ ของสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ ใช้วิธีวิจัยเอกสารและวิจัยสนามในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 คน ประกอบด้วย ข้าราชการสังกัดสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 ที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการนำนโยบายส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคมไปปฏิบัติ จำนวน 3 คน นายจ้างหรือสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการ จำนวน 2 คน และคนพิการที่เข้าร่วมโครงการ จำนวน 2 คน ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการนำนโยบายส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคมไปปฏิบัติของสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 ประกอบไปด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์หรือมาตรฐานของนโยบาย 2) ทรัพยากร 3) การติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กร 4) ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ 5) สภาพสังคม เศรษฐกิจและการเมือง 6) ความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติ โดยมีปัญหาและอุปสรรค คือ 1) ปัญหาด้านทรัพยากร 2) ปัญหาด้านการประชาสัมพันธ์ 3) ปัญหาด้านสวัสดิการคนพิการ และแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค คือ 1) เพิ่มงบประมาณดำเนินการ 2) เพิ่มการประชาสัมพันธ์การทำงานของคนพิการที่เข้าร่วมโครงการให้เห็นเป็นรูปธรรม 3) เพิ่มมาตรการทางกฎหมายเพื่อสร้างแรงจูงใจให้นายจ้างหรือสถานประกอบการเข้าร่วมโครงการ และให้สวัสดิการเพิ่มเติมแก่คนพิการ

**คำสำคัญ:** การนำนโยบายไปปฏิบัติ ; การจ้างงานคนพิการเชิงสังคม ; สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10

**Keywords:** The Policy Implementation ; Social Employment for Persons with Disabilities ; Bangkok Employment Office 10

\*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง การนำนโยบายส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคมไปปฏิบัติ : กรณีศึกษา สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10

\*\*นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## บทนำ

ปัญหาการว่างงาน ถือเป็นปัญหาในระดับมหภาคที่มีความสำคัญ เนื่องด้วยส่งผลกระทบต่อการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ จึงเป็นหน้าที่ของรัฐบาลในการกำหนดมาตรการเพื่อลดอัตราการว่างงาน รวมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนทุกคนมีงานทำอย่างเท่าเทียมและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งนอกจากกลุ่มวัยกำลัง แรงงานทั่วไปแล้ว ยังมีกลุ่มวัยกำลังแรงงานที่ต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษหรือเรียกได้ว่าเป็นกลุ่มเปราะบาง เนื่องด้วยข้อจำกัดในการใช้ชีวิตประจำวันและโอกาสในการมีงานทำ รวมทั้งเป็นกลุ่มที่มักจะถูกเลือกปฏิบัติ จากสังคม นั่นคือกลุ่มคนพิการ

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (2566) ได้รายงานข้อมูลสถานการณ์ด้านคนพิการในประเทศไทย ณ วันที่ 31 มีนาคม 2566 (รายไตรมาส) ว่ามีคนพิการทั่วประเทศอยู่ที่ 2,180,178 คน โดยมีคนพิการที่อยู่ในวัยกำลังแรงงาน คืออายุตั้งแต่ 15 – 59 ปี ทั้งสิ้น 857,117 คน คิดเป็นร้อยละ 39.31 แต่ในกลุ่มนี้มีคนพิการที่ประกอบอาชีพและแจ้งข้อมูลเพียงจำนวน 311,259 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 36.31 ของคนพิการวัยกำลังแรงงานทั้งหมด และส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ ที่มีรายได้ไม่มั่นคง อาทิเช่น อาชีพเกษตรกรรม จำนวน 166,755 คน คิดเป็นร้อยละ 53.57 อาชีพรับจ้าง จำนวน 73,845 คน คิดเป็นร้อยละ 23.72 และอาชีพอิสระ จำนวน 19,980 คน คิดเป็นร้อยละ 6.42 ตามลำดับ จากสถานการณ์ดังกล่าว จึงอาจกล่าวได้ว่า ในปัจจุบันมีกลุ่มคนพิการจำนวนมากที่ไม่ได้ประกอบอาชีพ หรือประกอบอาชีพที่ไม่มั่นคงพอที่จะสามารถเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวอย่างยั่งยืนได้

สำหรับประเทศไทย มีมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ได้แก่ พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2556 โดยมีบทบัญญัติเพื่อกำหนดมาตรการสำคัญเกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพและคุ้มครองการมีงานทำ ของคนพิการ เพื่อให้คนพิการได้มีโอกาสใช้ความสามารถ มีเงินจากการประกอบอาชีพเพื่อเป็นรายได้ ในการพึ่งพาตนเอง ลดการเป็นภาระของครอบครัวและสังคม รวมทั้งเป็นกำลังสำคัญที่ช่วยเสริมสร้าง เศรษฐกิจของประเทศ (ศรีฐธา อ่อนแก้ว, 2562, หน้า 37) โดยกำหนดรายละเอียดไว้ 3 กรณี ดังนี้ กรณีที่หนึ่ง มาตรา 33 นายจ้างหรือสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไป ต้องรับคนพิการเข้าทำงานในอัตราส่วนคนทั่วไปหนึ่งร้อยคนต่อคนพิการหนึ่งคน กรณีที่สอง หากไม่ประสงค์ รับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 มาตรา 34 นายจ้างหรือสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐส่งเงิน เข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ในอัตราค่าจ้างต่ำสุดที่บังคับใช้ของปีก่อนหน้าที่ต้องส่ง เงินเข้ากองทุนคูณด้วย 365 วัน คูณด้วยจำนวนคนพิการที่ไม่ได้รับเข้าทำงาน และกรณีที่สาม มาตรา 35 หากไม่ประสงค์รับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 และไม่ประสงค์ส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 34 นายจ้างหรือสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐ อาจจัดให้มีการให้สิทธิประเภทต่าง ๆ แก่คนพิการ หรือผู้ดูแลคนพิการ ซึ่งมีทางเลือกสำหรับการให้สิทธิอยู่ทั้งหมด 7 ประเภท ได้แก่ 1) การให้สัมปทาน 2) การจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ 3) การจัดจ้างเหมาช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการ 4) การฝึกงาน 5) การจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก 6) การจัดให้มีบริการล่ามภาษามือ และ 7) การพิจารณา มูลค่าการช่วยเหลืออื่นใด ซึ่งการดำเนินการที่ผ่านมาพบว่า มีนายจ้างหรือสถานประกอบการจำนวนมาก

ที่ไม่สามารถสรรหาคนพิการที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการเข้าทำงานได้ครบ จึงทำให้ต้องนำส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 34 โดยมีการนำส่งเงินเข้ากองทุนถึงปีละกว่า 800 ล้านบาท

ผลจากการส่งเงินเข้ากองทุนนั้น ทำให้ทั้งคนพิการและนายจ้างแทบไม่ได้รับประโยชน์จากผลบังคับของกฎหมายนี้ กล่าวคือ คนพิการยังไม่ได้รับการจ้างงานจากสถานประกอบการเพิ่มขึ้น ในขณะที่เดียวกันสถานประกอบการก็ต้องรับภาระในการส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามประกาศกฎหมายที่มีผลบังคับให้ปฏิบัติ (รินทร์ดี ขอบผล, ทวีเชื้อสุวรรณทวี และอาดัม นีละไพจิตร, 2560, หน้า 63)

การจ้างงานคนพิการเชิงสังคม เป็นนโยบายของรัฐบาลจากการกำหนดแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยเน้นประเด็นความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคมให้กับประชาชนที่เป็นกลุ่มเปราะบาง ซึ่งคนพิการเป็นหนึ่งในกลุ่มเป้าหมายหลักที่จะต้องได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง กระทรวงแรงงานโดยกรมการจัดหางาน ซึ่งมีภารกิจในการส่งเสริมการมีงานทำให้กับประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมาย จึงได้ดำเนินการตามนโยบายดังกล่าว และจัดทำโครงการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคมโดยประชาสัมพันธ์เชิญชวนนายจ้างหรือสถานประกอบการที่ส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 34 ให้เปลี่ยนมาใช้สิทธิตามมาตรา 35 ในประเภทการจ้างเหมาช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการ เพื่อสร้างโอกาสให้คนพิการได้มีงานทำบริเวณพื้นที่ชุมชนใกล้บ้านในหน่วยงานสาธารณประโยชน์ โดยมีกรมการจัดหางานเป็นตัวกลางจับคู่โดยการประสานงาน 3 ฝ่าย ระหว่างคนพิการ นายจ้างหรือสถานประกอบการ และหน่วยงานสาธารณประโยชน์ โดยผลการดำเนินการตามโครงการ ในปีพ.ศ. 2565 จากเป้าหมาย 1,000 คน มีนายจ้างหรือสถานประกอบการเข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 196 แห่ง มีหน่วยงานสาธารณประโยชน์ที่เข้าร่วมโครงการ 1,032 แห่ง ส่วนคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการที่เข้าร่วมโครงการ 1,673 คน ในจำนวนนี้มีคนพิการมีงานทำ 1,499 คน ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ 499 คน คิดเป็นร้อยละ 150 ก่อให้เกิดรายได้คิดเป็นมูลค่ารวมกว่า 170 ล้านบาท นับว่าเป็นโครงการที่ประสบความสำเร็จเป็นอย่างมาก (กรมประชาสัมพันธ์, 2565) สำหรับในปีพ.ศ. 2566 กระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางานยังคงดำเนินการโครงการนี้อย่างต่อเนื่อง และกำหนดเป้าหมายคนพิการมีงานทำเพิ่มขึ้นเป็น 1,800 คน ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปีพ.ศ. 2565 ร้อยละ 20

ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรของกองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบหลักในการบริหารจัดการการดำเนินงานของโครงการนี้ จึงมีความสนใจที่จะศึกษากระบวนการนำนโยบายส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคมไปปฏิบัติ รวมถึงปัญหา อุปสรรค และแนวทางการแก้ไขปัญหาเพื่อปรับปรุงการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป

### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวิธีวิจัยดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร โดยการศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและเก็บรวบรวมข้อมูลจากบทความ หนังสือ เอกสารวิจัย รายงานการประชุม คู่มือการปฏิบัติงาน ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง และเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคม เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย
2. การลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือแบบเป็นทางการ

### ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคมไปปฏิบัติของสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 นายจ้างหรือสถานประกอบการและคนพิการที่เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคมในพื้นที่สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 คน ได้แก่ ข้าราชการสังกัดสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 ที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการนำนโยบายส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคมไปปฏิบัติ จำนวน 3 คน นายจ้างหรือสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการ จำนวน 2 คน และคนพิการที่เข้าร่วมโครงการ จำนวน 2 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือแบบเป็นทางการ โดยกำหนดคำถามสัมภาษณ์ที่แน่นอนและตายตัว และจะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะดำเนินการนัดหมายผู้ถูกสัมภาษณ์เพื่อแจ้งวันสัมภาษณ์ล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์จะมีการขออนุญาตในการจดบันทึก และบันทึกเสียงผู้ถูกสัมภาษณ์ในทุกครั้ง

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ได้แก่
  - 1.1 หนังสือทั่วไป ได้แก่ คู่มือ เอกสารประกอบการบรรยาย เอกสารทางวิชาการ วารสาร เป็นต้น
  - 1.2 หนังสืออ้างอิง ได้แก่ สารานุกรม พจนานุกรม เป็นต้น
  - 1.3 งานวิจัย วิทยานิพนธ์ ซึ่งเป็นงานที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าอย่างละเอียดในเรื่องนั้น ๆ
  - 1.4 เอกสารของทางหน่วยงานราชการ เป็นเอกสารที่ส่วนราชการจัดทำขึ้นเพื่อประกอบหรือเป็นหลักในการปฏิบัติงาน เช่น นโยบาย กฎระเบียบ พระราชบัญญัติ คู่มือปฏิบัติงาน ประกาศ คำสั่ง เป็นต้น
2. วิธีการสัมภาษณ์ โดยที่ผู้วิจัยเลือกวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยสัมภาษณ์ตามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ตามข้อที่กำหนดไว้เท่านั้น และจะจดบันทึกและบันทึกเสียงตามคำบอกของผู้ถูกสัมภาษณ์

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงคุณภาพ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็น
2. นำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ถูกสัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนนำข้อมูลไปวิเคราะห์
3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายกันและแตกต่างกันของข้อมูล ก่อนนำไปวิเคราะห์

4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัย โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

#### กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยนี้ เป็นการศึกษานโยบายส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคมของสำนักงานจัดหางาน กรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 เพื่อนำไปสู่การศึกษาระบวนการ ปัญหาและอุปสรรคของการนำนโยบายดังกล่าว ไปปฏิบัติ จากการทบทวนวรรณกรรมและแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องข้างต้น สามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิด ในการศึกษา ดังนี้

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

1. มาตรา 33 การจ้างงานคนพิการเข้าทำงานตามระบบในอัตรา 100:1
2. มาตรา 34 การส่งเงินเข้ากองทุน
3. มาตรา 35 ดำเนินการตามทางเลือกอื่น 7 ประเภท เช่น การจ้างเหมาช่วงหรือการจ้างเหมา



#### การนำนโยบายส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคมไปปฏิบัติ

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Van Meter และ Van Horn และแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาใช้เป็นแนวทาง ในการศึกษา โดยกำหนดปัจจัยเพื่อทำการวิจัยครั้งนี้ออกเป็น 6 ประการ ดังนี้

- |                                     |  |
|-------------------------------------|--|
| 1. วัตถุประสงค์หรือมาตรฐานของนโยบาย | 4. ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ |
| 2. ทรัพยากร                         | 5. สภาพสังคม เศรษฐกิจและการเมือง         |
| 3. การติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กร    | 6. ความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติ        |



ปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคมไปปฏิบัติของ สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10



แนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคม ไปปฏิบัติของสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10

## ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษากระบวนการ ขั้นตอนการนำนโยบายส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคมไปปฏิบัติของสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 พบว่า กระบวนการและขั้นตอนการนำนโยบายส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคมไปปฏิบัติ ของสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 มีดังนี้

1. วัตถุประสงค์หรือมาตรฐานของนโยบาย คือ การนำนโยบายส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคมไปปฏิบัติ นั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อประชาสัมพันธ์นายจ้างหรือสถานประกอบการที่เลือกวิธีการส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามมาตรา 34 ให้มาใช้วิธีการจ้างงานคนพิการเชิงสังคมในหน่วยงานสาธารณประโยชน์ ตามมาตรา 35 เพื่อให้คนพิการได้มีโอกาสในการมีงานทำที่ใกล้บ้าน มีรายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัว รวมทั้งมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอย่างมั่นคง อีกทั้ง ลักษณะการดำเนินนโยบายส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคมก็มีความชัดเจน ตั้งแต่แนวนโยบายของผู้บริหารระดับกระทรวงแรงงาน กอง จนถึงหน่วยงานปฏิบัติ คือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติงาน ดังนี้ (1) ส่วนกลาง คือ กองพัฒนาระบบบริการจัดหางานจัดส่งข้อมูลนายจ้างหรือสถานประกอบการที่ใช้วิธีการส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 34 ในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 (2) สำนักงานจัดหางานฯ เข้าไปประชาสัมพันธ์เพื่อเชิญชวนให้นายจ้างหรือสถานประกอบการเข้าร่วมโครงการ (3) ประสานคนพิการที่ฝากประวัติไว้ที่สำนักงานจัดหางานฯ หรือผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (4) ลงพื้นที่ประสานหน่วยงานสาธารณประโยชน์เพื่อสอบถามความต้องการในการรับคนพิการเข้าทำงาน โดยพิจารณาจากพื้นที่ที่คนพิการสามารถเดินทางมาทำงานได้ (5) ประสานงาน 3 ฝ่าย เพื่อจับคู่ระหว่างนายจ้างหรือสถานประกอบการ คนพิการ และหน่วยงานสาธารณประโยชน์ (6) ประสานนายจ้างหรือสถานประกอบการในการจัดทำสัญญาจ้างเหมาบริการ (7) ตรวจสอบการทำงานตามสัญญาจ้าง (8) สำนักงานจัดหางานฯ อนุมัติการให้สิทธิตามมาตรา 35 (9) ติดตามการทำงานของคนพิการในหน่วยงานสาธารณประโยชน์

2. ทรัพยากร คือ มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในการเข้าไปประชาสัมพันธ์ให้นายจ้างและสถานประกอบการเข้าร่วมนโยบายส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคม ทำให้ผลการดำเนินงานของสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 เป็นไปตามเป้าหมาย

3. การติดต่อสื่อสารระหว่างองค์การ คือ มีการติดต่อสื่อสารระหว่างองค์การเป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นด้านนโยบายจากผู้บริหารของกระทรวงแรงงาน และแนวทางการปฏิบัติงาน รวมทั้งเป้าหมายของนโยบายในภาพรวมจากหน่วยงานส่วนกลางคือ กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน ในรูปแบบการสื่อสารล่วงหน้าผ่านวาจา หนังสือราชการ และกลุ่มไลน์เพื่อให้เกิดความชัดเจนและรวดเร็วในการดำเนินงาน รวมทั้งมีการสื่อสารภายในองค์การระหว่างผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในการสร้างความเข้าใจและร่วมลงมือปฏิบัติไปพร้อมกับเจ้าหน้าที่ผู้นำนโยบายส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคมไปปฏิบัติ

**4. ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ** คือ สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานคร พื้นที่ 10 เป็นหน่วยงานปฏิบัติในการลงพื้นที่เพื่อประชาสัมพันธ์ให้นายจ้างรับรู้ถึงนโยบายส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคมที่มีความเหมาะสม โดยผู้อำนวยการของสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานคร พื้นที่ 10 มีนโยบายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ได้รับมอบหมาย และหน่วยงานมีการประชุมวางแผนการทำงานภายในเพื่อกำหนดวิธีการปฏิบัติงานร่วมกัน อีกทั้งยังสามารถปรับรูปแบบการให้บริการให้เหมาะสมกับข้อจำกัดด้านงบประมาณ เพื่อบริการความสะดวแก่นายจ้างและสถานประกอบการ และคนพิการ ทำให้นายจ้างและสถานประกอบการ รวมทั้งคนพิการ เกิดความรู้สึกที่ดี และมีความสนใจเข้าร่วมตามนโยบายส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคม

**5. สภาพสังคม เศรษฐกิจและการเมือง** โดยที่ผ่านมา คนพิการไม่ได้รับโอกาสในการจ้างงานตามมาตรา 33 เนื่องจากปัญหาในการเดินทางมาทำงานของคนพิการ การปรับตัวในที่ทำงานร่วมกับคนทั่วไป และการถูกตัดโอกาสในการเข้าถึงการจ้างงานของคนพิการที่ไม่มีวุฒิการศึกษา และนายจ้างและสถานประกอบการมองว่าเป็นการเพิ่มภาระทางด้านงบประมาณในการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่คนพิการ เช่น การทำทางลาด ลิฟท์สำหรับคนพิการ เป็นต้น ทำให้นายจ้างเลือกที่จะใช้วิธีการส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 34 เป็นวิธีหลักแทนการจ้างงานคนพิการ เพราะเป็นวิธีการดำเนินการที่สะดวกที่สุด ทำให้มีเงินสะสมในกองทุน ตามมาตรา 34 เป็นจำนวนมาก แต่คนพิการไม่สามารถรับประโยชน์ได้โดยตรง เนื่องจาก การขอกู้ยืมเงินจากกองทุนต้องมีขั้นตอนในการรวมตัวกันเพื่อเขียนโครงการ และมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาที่เป็นข้อจำกัดสำหรับคนพิการบางประเภท เช่น คนพิการทางสายตา คนพิการทางสติปัญญา ทางรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจึงให้ความสำคัญและมอบหมายเป็น นโยบายส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคม ตามมาตรา 35 เป็นนโยบายหลัก ในการให้ความช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางของกรมการจัดหางาน เพื่อประชาสัมพันธ์ให้นายจ้างและสถานประกอบการเปลี่ยนจากการส่งเงินเข้ากองทุน ตามมาตรา 34 เป็นการจ้างงานคนพิการทำงานเชิงสังคมในหน่วยงานราชการประโยชน์ ตามมาตรา 35 แทน ทำให้นายจ้างได้ดำเนินการตามกฎหมายโดยไม่เป็นการเพิ่มภาระด้านงบประมาณ อีกทั้งยังสามารถให้สิทธิแก่ผู้ดูแลคนพิการแทนได้ตามข้อกำหนด ส่งผลให้คนพิการได้มีโอกาสมีงานทำใกล้บ้าน สามารถทำงานที่เหมาะสมกับตนเอง โดยไม่มีข้อจำกัดด้านการปรับตัว หรือวุฒิการศึกษา มีรายได้เลี้ยงดูตนเองและครอบครัว มีความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

**6. ความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติ** คือ เจ้าหน้าที่ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติมีทัศนคติที่ดีและมีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 ได้ร่วมลงไปปฏิบัติงานในทุกขั้นตอน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเต็มใจในการให้ดำเนินการตามข้อสั่งการ และยังคงมองว่าเมื่อได้ลงพื้นที่เพื่อตรวจสอบการทำงานของคนพิการและเห็นว่าคนพิการที่เข้าร่วมโครงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ก็ยิ่งทำให้เกิดกำลังใจในการที่นำนโยบายส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคมเป็นไปปฏิบัติเป็นไปตามเป้าหมาย

**วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานนโยบายส่งเสริมจ้างงานคนพิการเชิงสังคม ของสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 สามารถสรุปได้ดังนี้**

1. ปัญหาด้านทรัพยากร เนื่องจากขาดงบประมาณที่ใช้ในการลงพื้นที่ประชาสัมพันธ์นายจ้างและสถานประกอบการ ตรวจสอบการทำงานของคนพิการ และตรวจติดตามการทำงานของคนพิการรวมทั้งอุปกรณ์ และเอกสารจำนวนมากในการดำเนินการด้านเอกสารสำหรับระบบการให้/ขอรับสิทธิคนพิการตามมาตรา 35 โดยการจัดให้มีการให้สิทธิประเภทต่าง ๆ ในกรณีที่ไม่ประสงค์รับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 และไม่ประสงค์ส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 34

2. ปัญหาด้านการประชาสัมพันธ์ มีนายจ้างและสถานประกอบการ รวมทั้งคนพิการอีกจำนวนมากที่ยังไม่ทราบว่า มีนโยบายส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคม หรือยังมองไม่เห็นถึงประโยชน์ที่นายจ้างและคนพิการจะได้รับอย่างชัดเจน

3. ปัญหาด้านสวัสดิการคนพิการ เนื่องจากคนพิการส่วนใหญ่ที่เข้าร่วมโครงการจ้างงานคนพิการเชิงสังคม ตามมาตรา 35 จะได้รับเงินค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น และไม่ได้รับสิทธิตามระบบประกันสังคม ทำให้หากในปีนั้น ไม่มีการรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศ คนพิการก็จะไม่ได้มีรายได้เพิ่มขึ้นตามปีที่ได้รับการต่อสัญญา ซึ่งอาจไม่เพียงพอและเหมาะสมกับอัตราค่าครองชีพที่สูงขึ้น

**วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคมไปปฏิบัติของสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 สามารถสรุปได้ดังนี้**

1. ควรเพิ่มงบประมาณดำเนินการตามนโยบายส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคมอย่างเหมาะสม เช่น งบประมาณดำเนินการสำหรับการลงพื้นที่ การตรวจสอบการทำงานและการตรวจติดตามการทำงานของคนพิการ และปรับบททวนเอกสารในการยื่นขอรับสิทธิในระบบให้มีความกระชับรัดกุมมากขึ้น

2. ควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์การทำงานของคนพิการตามนโยบายการจ้างงานคนพิการเชิงสังคมให้มากขึ้น เช่น การสัมภาษณ์คนพิการที่เข้าร่วมโครงการ การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของคนพิการก่อนและหลังที่จะเข้าร่วมโครงการ เพื่อเป็นการสร้างภาพลักษณ์ให้นายจ้างหรือสถานประกอบการเห็นถึงประโยชน์จากการเข้าร่วมโครงการอย่างเป็นรูปธรรม

3. ควรมีมาตรการสร้างแรงจูงใจให้นายจ้างหรือสถานประกอบการเข้าร่วมโครงการ และเพิ่มผลประโยชน์อื่นนอกเหนือจากค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแก่คนพิการ เช่น การปรับเพิ่มมาตรการทางภาษี

#### **อภิปรายผลการวิจัย**

การวิจัยดังกล่าว สามารถนำแนวคิดทฤษฎีของ Van Meter และ Van Horn หรือตัวแบบสหองค์การ (Intergovernmental Policy Implementation Model) (บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์, 2566) มาอภิปรายผลตามกรอบประเด็นปัญหาในการวิจัย ซึ่งมีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังต่อไปนี้

1. **วัตถุประสงค์หรือมาตรฐานของนโยบาย** คือ การนำนโยบายส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคมไปปฏิบัติ นั้น มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการประชาสัมพันธ์นายจ้างหรือสถานประกอบการที่เลือกวิธีการส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามมาตรา 34 ให้มาใช้วิธี



การจ้างงานคนพิการเชิงสังคมตามมาตรา 35 โดยทำงานในหน่วยงานสาธารณประโยชน์หรือชุมชนใกล้บ้าน เช่น กวาดลานวัด ผู้ช่วยทำงานในโรงพยาบาล เป็นต้น เพื่อให้คนพิการได้มีโอกาสในการมีงานทำที่ใกล้บ้าน มีรายได้ เลี้ยงดูตนเองและครอบครัว รวมทั้งมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอย่างมั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชฎาภรณ์ หงษ์ภักดี (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการให้บริการ แบบศูนย์บริหารราชการ จับไวใส่สะอาด กรณีศึกษาสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ วัตถุประสงค์ของนโยบายมีความชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 ที่กล่าวว่า "...เป็นนโยบายที่กระทรวงแรงงาน และทำนุรื้อมนตรีกกระทรวงแรงงานมอบหมายอย่างชัดเจน เพื่อต้องการที่จะดึงนายจ้างที่ยื่นเงินเข้ากองทุน มาตรา 34 ให้หันมาใช้การจ้างงานตามมาตรา 35 แทน โดยไปทำงานในหน่วยงานสาธารณะชุมชนต่าง ๆ เช่น โรงพยาบาล หน่วยงานภาครัฐ..." (ผอ.สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10, 2566, สัมภาษณ์ ส่วนบุคคล, 12 มิถุนายน 2566) รวมทั้งสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 3 ซึ่งกล่าวว่า "...เป็นนโยบายที่เป็นชัดเจนและเป็นประโยชน์ โดยเฉพาะกรมการจัดหางานในการเป็นตัวกลางเชื่อม 3 ฝ่าย ระหว่างนายจ้าง คนพิการ และหน่วยงานสาธารณประโยชน์ ซึ่งตรงตามภารกิจในการส่งเสริมการมีงานทำให้ประชาชนทุกกลุ่ม ซึ่งทำให้คนพิการมีอาชีพ มีรายได้ ดูแลตนเองได้ ไม่เป็นภาระของครอบครัว..." (นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 12 มิถุนายน 2566)

2. **ทรัพยากร** คือ มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในการเข้าไป ประชาสัมพันธ์ให้นายจ้างและสถานประกอบการเข้าร่วมนโยบายส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคม ทำให้ผลการดำเนินงานของสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 เป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา ตรีแก้ว (2560) ได้ศึกษา ปัจจัยความสำเร็จในการนำนโยบายส่งเสริมการปลูกผักปลอดสารพิษไปปฏิบัติ กรณีศึกษา สำนักพัฒนาสังคมกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน มีความเหมาะสม มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 1 ซึ่งกล่าวว่า "...มีความรู้เพียงพอ สามารถวัดได้จากผลการดำเนินการที่สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 สามารถทำผลงานได้มากที่สุด..." (ผอ.สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 12 มิถุนายน 2566) รวมทั้งสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 5 ที่กล่าวว่า "...เจ้าหน้าที่มีการให้ความรู้ได้อย่างดีเยี่ยม สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 อำนวยความสะดวกในการเตรียมข้อมูลและเอกสารได้ดี ค่อนข้างรวดเร็ว..." (ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 19 มิถุนายน 2566)

3. **การติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กร** คือ มีการติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กรเป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นด้านนโยบายจากผู้บริหารของกระทรวงแรงงาน และแนวทางการปฏิบัติงาน รวมทั้งเป้าหมายของนโยบายในภาพรวมจากหน่วยงานส่วนกลางคือ กองพัฒนาระบบบริการจัดหางานเพื่อให้เกิดความชัดเจนและรวดเร็วในการดำเนินงาน รวมทั้งมีการสื่อสารภายในองค์กรระหว่างผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางาน กรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในการสร้างความเข้าใจและร่วมลงมือปฏิบัติไปพร้อมกับเจ้าหน้าที่ผู้แนะนำนโยบายส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคมไปปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพริกา ประพุดติตรง (2565) ได้ศึกษา การนำนโยบายสร้างภูมิคุ้มกันยาเสพติดในเด็กปฐมวัยด้วยองค์ความรู้

เพื่อการพัฒนาทักษะสมอง (Executive Functions : EF) ไปปฏิบัติ กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน ชุมชนหมู่ 8 สะพานสูง (สุเหร่าซีรอ) กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วย การสื่อสารระหว่างองค์กรและกิจกรรมการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 ที่กล่าวว่า "...การประสานงานมีความชัดเจน มีการติดต่อสื่อสารและทำงานคู่ไปกับส่วนกลางมาตลอด..." (ผอ.สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานคร พื้นที่ 10, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 12 มิถุนายน 2566) รวมทั้งสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 2 ซึ่งกล่าวว่า "...มีการสื่อสารแนวปฏิบัติ เป้าหมายในภาพรวมจากกรมการจัดหางาน และส่วนกลางคือ กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน อีกทั้งนโยบายของผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 ที่ค่อนข้างมีความชัดเจน โดยผู้อำนวยการท่านได้ลงไปทำงานกับน้อง ๆ ด้วยทุกขั้นตอน..." (นักวิชาการแรงงานชำนาญการ, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 12 มิถุนายน 2566)

**4. ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ** คือ สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานคร พื้นที่ 10 เป็นหน่วยงานปฏิบัติในการประชาสัมพันธ์ให้นายจ้างรับรู้ถึงนโยบายส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคมที่มีความเหมาะสม โดยผู้อำนวยการของสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 มีนโยบายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ได้รับมอบหมาย และหน่วยงานมีการประชุมวางแผนการทำงานภายในเพื่อกำหนดวิธีการปฏิบัติงานร่วมกัน อีกทั้ง ยังสามารถปรับปรุงแบบการให้บริการให้เหมาะสมกับข้อจำกัดด้านงบประมาณ เพื่อบริการความสะดวกแก่นายจ้างและสถานประกอบการ และคนพิการทำให้นายจ้างและสถานประกอบการ รวมทั้งคนพิการเกิดความรู้สึกที่ดี และสนใจในนโยบายส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชณี ผันนะทัย (2562) "ได้ศึกษา บทเรียนของความสำเร็จในการบริหารจัดการ หาบเร่แผงลอย กรณีศึกษา : เยวราช เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการจัดระเบียบแผงลอยไปปฏิบัติในพื้นที่เยวราช ประกอบด้วย ปัจจัยสมรรถนะของหน่วยงานที่ปฏิบัติ โดยสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามนโยบาย ซึ่งสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 1 ที่กล่าวว่า "...สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 เน้นการปฏิบัติงานตามนโยบายอยู่แล้ว บุคลากรจึงสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างดี..." (ผอ.สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 12 มิถุนายน 2566)

**5. สภาพสังคม เศรษฐกิจและการเมือง** ด้านสังคมและเศรษฐกิจ พบว่า ที่ผ่านมามาประเทศไทย ได้กำหนดมาตรการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ มาตรา 33 มาตรา 34 และมาตรา 35 ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม แต่คนพิการก็ยังไม่ได้รับโอกาสในการจ้างงานตามมาตรา 33 เนื่องจากปัญหาในการเดินทางมาทำงานของคนพิการ การปรับตัวในที่ทำงานร่วมกับคนทั่วไป และการถูกตัดโอกาสในการเข้าถึงการจ้างงานของคนพิการที่ไม่มีวุฒิการศึกษา ประกอบกับภาวะเศรษฐกิจของประเทศที่พึ่งพื้จากสถานการณ์ COVID-19 นายจ้างและสถานประกอบการจึงมองว่าเป็นการเพิ่มภาระทางด้านงบประมาณในการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่คนพิการ เช่น การทำทางลาด ลิฟท์สำหรับคนพิการ เป็นต้น ทำให้นายจ้างเลือกที่จะใช้วิธีการส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 34 เป็นวิธีหลักแทนการจ้างงานคนพิการ เพราะเป็นวิธีการดำเนินการที่สะดวกที่สุด ทำให้มีเงินสะสมในกองทุน ตามมาตรา 34 เป็นจำนวนมาก แต่คนพิการไม่สามารถรับประโยชน์

ได้โดยตรง เนื่องจากการขอกู้ยืมเงินจากกองทุนต้องมีการขั้นตอนในการรวมตัวกันเพื่อเขียนโครงการ และมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาที่เป็นข้อจำกัดสำหรับคนพิการบางประเภท เช่น คนพิการทางสายตา คนพิการทางสติปัญญา ด้านการเมือง จากสภาพสังคมและเศรษฐกิจดังกล่าว รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจึงให้ความสำคัญและมอบหมายเป็นนโยบายส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคม ตามมาตรา 35 เป็นนโยบายหลักในการให้ความช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางของกรมการจัดหางาน เพื่อประชาสัมพันธ์ให้นายจ้างและสถานประกอบการเปลี่ยนจากการส่งเงินเข้ากองทุน ตามมาตรา 34 เป็นการจ้างงานคนพิการทำงานเชิงสังคมในหน่วยงานสาธารณประโยชน์ ตามมาตรา 35 แทน ทำให้นายจ้างได้ดำเนินการตามกฎหมายโดยไม่เป็นการเพิ่มภาระด้านงบประมาณ อีกทั้งยังสามารถให้สิทธิแก่ผู้ดูแลคนพิการแทนได้ตามข้อกำหนด ส่งผลให้คนพิการได้มีโอกาสมีงานทำใกล้บ้าน สามารถทำงานที่เหมาะสมกับตนเอง โดยไม่มีข้อจำกัดด้านการปรับตัว หรือวุฒิการศึกษา มีรายได้เลี้ยงดูตนเองและครอบครัว มีความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษฎา วีระโกศลพงศ์ และนราเชต ยิ้มสุข (2561) ได้ศึกษา การส่งเสริมการมีงานทำกับการจัดการความหลากหลายของคนพิการในวาระประเทศไทย 4.0 ผลการวิจัยพบว่า มีการรองรับในมิติของกฎหมายและนโยบายต่อการจ้างงานและคุ้มครองคนพิการแล้ว ปัญหาที่ต้องตระหนักคือวิธีคิดของคนในสังคมยังตีตราและเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลธาร ปิ่นเจริญ (2562) ได้ศึกษา สถานภาพและประเด็นปัญหาการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ผลการวิจัยพบว่า ประเด็นปัญหาการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้แก่ 4) ศักยภาพหรือทักษะของคนพิการที่ทำให้ไม่สามารถเข้าสู่ระบบการจ้างงาน เนื่องจากคนพิการมีข้อจำกัดในการเข้าสู่ระบบการจ้างงานคนพิการ ซึ่งสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 2 ที่กล่าวว่า "...มองว่ายังมีการปิดกั้นการจ้างงานคนพิการอยู่ เพราะส่วนใหญ่ นายจ้างมองว่าเป็นภาระของบริษัท ในการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกหรือปัญหาในการเดินทางของคนพิการเอง..." (นักวิชาการแรงงานชำนาญการ, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 12 มิถุนายน 2566) รวมทั้งยังสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 7 ที่กล่าวว่า "...สำหรับที่มองว่า ต่อให้มีกฎว่าคนปกติ 100 คน ต้องรับคนพิการทำงาน 1 คน แต่ถ้าเรามองว่าเราเป็นภาระ มองว่าเขาจะต้องต่อเติมสิ่งอำนวยความสะดวกให้เรา มันก็ไม่มีประโยชน์อะไรสำหรับคนพิการ เจอมากับตัว บริษัทก็ไม่รับคนพิการ เพราะต้องทำห้องน้ำให้ ต้องทำทางลาดให้..."

**6. ความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติ** คือ เจ้าหน้าที่ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติมีทัศนคติที่ดี และมีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 ได้ร่วมลงไปปฏิบัติงานในทุกขั้นตอน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเต็มใจในการให้ดำเนินการตามข้อสั่งการ นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังมองว่าเมื่อได้ลงพื้นที่เพื่อตรวจสอบการทำงานของคนพิการและเห็นว่าคนพิการที่เข้าร่วมโครงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ก็ยังทำให้เกิดกำลังใจในการที่จะน่านโยบายส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคมเป็นไปปฏิบัติให้เป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ธวัชชัย ไพโรพฤกษ์ (2565) ได้ศึกษา การน่านโยบายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุไปปฏิบัติของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า การน่านโยบายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุไปปฏิบัติของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัด

สมุทรสงคราม ประกอบไปด้วย ด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 2 ที่กล่าวว่า “...มีใจพร้อมที่จะเข้าไปให้บริการ เพราะมองว่าเมื่อเห็นคนพิการได้งานทำ ตัวเจ้าหน้าที่เองก็มีความสุข รวมทั้งมีการร่วมด้วยช่วยกันของฝ่ายส่งเสริมการมีงานทำที่ทุกคนร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่...” (นักวิชาการแรงงานชำนาญการ, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 12 มิถุนายน 2566) รวมทั้งยังสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 3 ซึ่งกล่าวว่า “...ทุกคนยังเต็มใจในการให้บริการ โดยมองว่าเป็นการให้ออกาสให้คนพิการมีคุณภาพชีวิตที่ดี อยู่ได้ด้วยตนเอง ถึงแม้บุคลากรจะน้อย และเหนื่อย แต่เมื่อลงพื้นที่ไปสัมผัสคนพิการแล้ว ก็ทำให้รู้ว่าคุณภาพชีวิตเขาดีขึ้น ก็ทำให้มีกำลังใจในการทำงานต่อ...” (นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 12 มิถุนายน 2566)

### **ปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายส่งเสริมจ้างงานคนพิการเชิงสังคมของสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10**

1. ปัญหาด้านทรัพยากร เนื่องจากขาดงบประมาณที่ใช้ในการลงพื้นที่ประชาสัมพันธ์นายจ้าง และสถานประกอบการ ตรวจสอบการทำงานของคนพิการ และตรวจติดตามการทำงานของคนพิการ ซึ่งสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 2 กล่าวว่า “...ณ ปัจจุบัน ยังขาดงบประมาณอยู่ เช่น งบประมาณในการลงพื้นที่ไปประชาสัมพันธ์หรือการดำเนินการอื่น ๆ ในโครงการ เลยมีการประยุกต์จากการลงพื้นที่ ให้นายจ้างมาดำเนินการในการให้สิทธิที่สำนักงานแทน...” (นักวิชาการแรงงานชำนาญการ, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 12 มิถุนายน 2566)

2. ปัญหาด้านการประชาสัมพันธ์ มีนายจ้างและสถานประกอบการ รวมทั้งคนพิการอีกจำนวนมากที่ยังไม่ทราบว่า มีนโยบายส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคม หรือยังมองไม่เห็นถึงประโยชน์นายจ้าง และคนพิการจะได้รับอย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ คริษฐา อ่อนแก้ว (2562) ได้ศึกษาความคาดหวัง ปัญหา และอุปสรรคของนายจ้างต่อการจ้างงานคนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2556 ผลการศึกษาพบว่ามีปัญหาและอุปสรรคมากที่สุดคือ การประชาสัมพันธ์ของหน่วยที่เกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พุทธศักราช (พ.ศ.) 2550 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2556 ยังให้ความรู้กับสถานประกอบการไม่ทั่วถึง และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 7 ที่กล่าวว่า “...บริษัทก็ใช้มาตรา 34 นี้กันเยอะ เพราะไม่รู้ว่ามีโครงการทางเลือก มีมาตรา 35 ด้วย...” (เจ้าหน้าที่ธุรการ, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 22 มิถุนายน 2566)

3. ปัญหาด้านสวัสดิการคนพิการ เนื่องจากคนพิการส่วนใหญ่ที่เข้าร่วมโครงการจ้างงานคนพิการเชิงสังคม ตามมาตรา 35 จะได้รับเงินค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น และไม่ได้รับสิทธิตามระบบประกันสังคม ทำให้หากในปีนั้น ไม่มีการรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศ คนพิการก็จะไม่ได้มีรายได้เพิ่มขึ้นตามปีที่ได้รับการต่อสัญญา ซึ่งอาจไม่เพียงพอและเหมาะสมกับอัตราค่าครองชีพที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรษา เจริญทวีโชค (2560) ได้ศึกษา แนวทางพัฒนาการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อลักษณะการจัดสวัสดิการคนพิการของสถานประกอบการด้านสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 7 ที่กล่าวว่า “ก็มีผลกระทบเช่น มาตรา 35 จะได้รับ

เงินเดือนตามค่าจ้างขั้นต่ำ ถ้าในปีนั้นค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไม่ปรับขึ้น เงินเดือนก็จะไม่ขึ้นด้วย ...” (เจ้าหน้าที่ธุรการ, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 22 มิถุนายน 2566)

### แนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคมไปปฏิบัติของสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10

1. ควรเพิ่มงบประมาณดำเนินการตามนโยบายส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคมอย่างเหมาะสม เช่น งบประมาณดำเนินการสำหรับการลงพื้นที่ การตรวจสอบการทำงาน และการตรวจติดตามการทำงานของคนพิการ ซึ่งสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 1 ที่กล่าวว่า “...ควรเพิ่มเรื่องของงบประมาณ และมองว่าส่วนกลางยังตั้งเป้าหมายภาพรวมให้คนพิการเข้าทำงานยังไม่เยอะ กรมการจัดหางานควรจะมีการเน้นเรื่องนี้เพิ่มเติมต่อไป ...” (ผอ.สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 12 มิถุนายน 2566)

2. ควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์การทำงานของคนพิการตามนโยบายการจ้างงานคนพิการเชิงสังคมให้มากขึ้น เช่น การสัมภาษณ์คนพิการที่เข้าร่วมโครงการ การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของคนพิการก่อนและหลังที่จะเข้าร่วมโครงการ เพื่อเป็นการสร้างภาพลักษณ์ให้นายจ้างหรือสถานประกอบการ เห็นถึงประโยชน์จากการเข้าร่วมโครงการอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับการวิจัยของ รื่นฤดี ขอบผล, ทวี เชื้อสุวรรณทวี และอาดัม นีละไพจิตร (2560) ได้ศึกษา มุมมองเชิงลึกต่อการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มาตรา 35 ของสถานประกอบการ ผลการวิจัยพบว่า ควรสร้างความรู้ความเข้าใจโดยการประชาสัมพันธ์เรื่องคนพิการหรือความพิการ สิทธิประโยชน์ให้สถานประกอบการ และคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ โดยเฉพาะกฎหมายที่เกี่ยวกับอาชีพ และการจ้างงานโดยผ่านช่องทางบริการสื่อสาธารณะ ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 2 ที่กล่าวว่า “...อยากให้ส่วนกลางดำเนินการสร้างภาพลักษณ์การทำงานของคนพิการตามนโยบายการจ้างงานเชิงสังคมให้มากขึ้น เพื่อให้ให้นายจ้างได้เห็นประโยชน์ว่าการดำเนินการนี้คนพิการเข้าไปทำประโยชน์ในหน่วยงาน ประโยชน์อย่างไร มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอย่างไร ก่อน - หลัง ที่จะรับมาเข้ามา...” (นักวิชาการแรงงานชำนาญการ, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 12 มิถุนายน 2566)

3. ควรมีมาตรการสร้างแรงจูงใจให้นายจ้างหรือสถานประกอบการ เพิ่มผลประโยชน์อื่นนอกเหนือจากค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแก่คนพิการ เช่น การปรับเพิ่มมาตรการทางภาษี ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ชลธรา ปิ่นเจริญ (2562) ได้ศึกษา สถานภาพและประเด็นปัญหาการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ผลการศึกษาพบว่า ควรมีการพิจารณาแก้ไขปรับปรุงกฎหมายและระเบียบหรือวิธีปฏิบัติที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 3 ที่กล่าวว่า “...อยากให้นายจ้างเพิ่มในส่วนของสวัสดิการที่ใกล้เคียงกับมาตรา 33 เนื่องจากการจ้างงานตามมาตรา 35 จะมีเฉพาะของรายได้ที่เป็นค่าแรงขั้นต่ำของประเทศเท่านั้น เป็นไปได้ในอนาคตอาจมีมาตรการทางภาษี เช่น เพิ่มจาก 1 เท่า เป็น 1.5 เท่า เพื่อเพิ่มแรงจูงใจของนายจ้างมากขึ้น...” (นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 12 มิถุนายน 2566)

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. หน่วยงานต้นสังกัดควรเพิ่มงบประมาณในการดำเนินนโยบายส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคมอย่างเหมาะสม เพื่อให้หน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ควรจัดทำแผนการประชาสัมพันธ์เชิงรุก เพื่อนำเสนอภาพการทำงานของคนพิการตามนโยบายส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคมให้มากขึ้น เพื่อให้เห็นการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของคนพิการก่อนและหลังที่จะเข้าร่วมโครงการ และสร้างภาพลักษณ์ให้นายจ้างหรือสถานประกอบการเห็นถึงประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม
3. ควรกำหนดมาตรการเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจให้นายจ้างหรือสถานประกอบการเข้าร่วมโครงการ และพิจารณาเพิ่มผลประโยชน์อื่นให้แก่คนพิการนอกเหนือไปจากค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

## ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยความสำเร็จของการนำนโยบายส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคมไปปฏิบัติในพื้นที่อื่น ๆ นอกจากกรุงเทพมหานคร เพื่อเปรียบเทียบในระดับภูมิภาค
2. ควรศึกษาผลของการนำนโยบายส่งเสริมการจ้างงานไปปฏิบัติ ในแง่ของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของคนพิการหลังจากมีงานทำ
3. ควรศึกษาปัจจัยที่นายจ้างและสถานประกอบการเลือกใช้วิธีการส่งเงินเข้ากองทุน ตามมาตรา 34 เพื่อปรับปรุงการดำเนินตามนโยบายส่งเสริมการจ้างงานคนพิการให้สอดคล้องกับสภาพปัญหามากขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

- กรมประชาสัมพันธ์. (2565). *กระทรวงแรงงาน ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคม มีงานทำมีรายได้ สามารถเลี้ยงดูตนเองและครอบครัว*. ค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2566, จาก <https://www.prd.go.th/th/content/category/detail/id/39/iid/122154>
- กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. (2566). *สถานการณ์คนพิการ 31 มีนาคม 2566 (รายไตรมาส)*. ค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2566, จาก <https://dep.go.th/th/law-academic/knowledge-base/disabled-person-situation>
- กฤษฎา วีระโกศลพงศ์ และนราเขต ยิ้มสุข. (2561). *การส่งเสริมการมีงานทำกับการจัดการความหลากหลายของคนพิการในวาระประเทศไทย 4.0*. วารสารพัฒนาสังคม, 20(1), หน้า 77-96
- คริสฐา อ่อนแก้ว. (2562). *ความคาดหวัง ปัญหา และอุปสรรคของนายจ้างต่อการจ้างงานคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2556*. วารสารวิทยาลัยราชสุดาเพื่อการวิจัยและพัฒนาคนพิการ, 15(1), หน้า 35-49
- ชลธาร ปิ่นเจริญ. (2562). *สถานภาพและประเด็นปัญหาการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม*. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ธวัชชัย ไพรพุกฤษ. (2565). การนำนโยบายเบี่ยยังชีพผู้สูงอายุไปปฏิบัติของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา PAD 7402 การนำนโยบายไปปฏิบัติและการประเมินผลนโยบาย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ
- พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556. (2556, มีนาคม 29). ราชกิจจานุเบกษา, 130(30ก), 1.
- พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550. (2550, กันยายน 19). ราชกิจจานุเบกษา, 130(30ก), 1.
- รุ่งนภา ตรีแก้ว. (2560). ปัจจัยความสำเร็จในการนำนโยบายส่งเสริมการปลูกผักปลอดภัยสารพิษไปปฏิบัติ: กรณีศึกษา สำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัชฎาภรณ์ หงส์ภักดี. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการให้บริการแบบศูนย์บริหารราชการ ฌับไวใสสะอาด กรณีศึกษาสำนักงานเขตราชเทวีกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รัชนี้ ผันนะทัย. (2562). บทเรียนของความสำเร็จในการบริหารจัดการ หาบเร่แผงลอย กรณีศึกษา : เขียวราชเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รีณฤดี ชอบผล, ทวีเชื้อสุวรรณทวี และอาดัม นีละไพจิตร. (2560). มุมมองเชิงลึกต่อการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มาตรา 35 ของสถานประกอบการ. ใน การสัมมนาวิชาการระดับชาติด้านคนพิการ ครั้งที่ 9 ปี 2560 (หน้า 63-75). นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล
- วรรษา เจริญทวีโชค. (2560). แนวทางพัฒนาการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพริกา ประพฤติตรง. (2565). การนำนโยบายสร้างภูมิคุ้มกันยาเสพติดในเด็กปฐมวัยด้วยองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาทักษะสมอง (Executive Functions : EF) ไปปฏิบัติ กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนชุมชนหมู่ 8 สะพานสูง (สุเหร่าซีร้อ) กรุงเทพมหานคร การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

### ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

- คนที่ 1 ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10. (2566), บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 12 มิถุนายน 2566
- คนที่ 2 นักวิชาการแรงงานชำนาญการ. (2566), บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 12 มิถุนายน 2566
- คนที่ 3 นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ. (2566), บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 12 มิถุนายน 2566
- คนที่ 5 ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์. (2566), บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 20 มิถุนายน 2566
- คนที่ 7 เจ้าหน้าที่ธุรการ. (2566), บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 22 มิถุนายน 2566