

บทที่ ๓ วิธีการศึกษา

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

รูปแบบของวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงประยุกต์ (Applied Research) ซึ่งศึกษาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยการศึกษการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และพื้นที่เป้าหมาย

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการและคนพิการที่อาศัยอยู่ในภาคต่าง ๆ ของประเทศที่มีจำนวนประชากรในวัยแรงงานเป็นจำนวนมาก รวม ๖ จังหวัด ภาคใต้ได้แก่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งเป็นจังหวัดที่มีนิคมอุตสาหกรรม และเป็นจังหวัดที่ประกอบไปด้วยอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม และเกษตรกรรมประกอบกับเป็นจังหวัดในภาคใต้ที่สามารถดำเนินการเก็บข้อมูลได้อย่างปลอดภัย มีสถานประกอบการเข้าข่ายต้องปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการจำนวน ๗๐ แห่ง และมีการจ้างงานคนพิการเพียง ๗๔ คน ภาคเหนือได้แก่จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นจังหวัดที่มีสถานประกอบการที่เข้าข่ายต้องปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการมากที่สุดในเขตภาคเหนือ และเป็นจังหวัดที่มีการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการมากที่สุดในเขตภาคเหนือทั้ง ๓๓ มาตรการ ๓๔ และมาตรการ ๓๕ มีจำนวนสถานประกอบการที่เข้าข่ายต้องปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการจำนวน ๒๒๗ แห่ง และมีการจ้างงานคนพิการจำนวน ๔๐๓ คน และจังหวัดลำพูน ซึ่งเป็นจังหวัดในภาคเหนือที่เป็นเขตนิคมอุตสาหกรรม แต่เป็นจังหวัดที่มีการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการน้อยที่สุดในเขตภาคเหนือ มีสถานประกอบการเข้าข่ายต้องปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการจำนวน ๙๕ แห่ง แต่มีการจ้างงานคนพิการน้อยกว่า ๑๐ คน ภาคกลางได้แก่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาซึ่งเป็นจังหวัดที่มีนิคมอุตสาหกรรมมากที่สุด สถานประกอบการส่วนใหญ่มีขนาดใหญ่มีจำนวนพนักงานมากกว่า ๑,๐๐๐ คน มีสถานประกอบการเข้าข่ายต้องปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการจำนวน ๕๒๕ แห่ง และมีการจ้างงานคนพิการจำนวน ๓๗๓ คน โดยส่วนใหญ่เลือกปฏิบัติตามกฎหมายในมาตรา ๓๔ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้แก่ จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเป็นจังหวัดที่ใหญ่ที่สุดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและมีสถานประกอบการมากที่สุดมีจำนวนสถานประกอบการที่เข้าข่ายต้องปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการจำนวน ๒๙๔ แห่ง มีการจ้างงานคนพิการจำนวน ๔๕๕ คน และ ปริมาณชลได้แก่ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งมีสถานประกอบการเข้าข่ายต้องปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการจำนวน ๖๐๓ แห่ง แต่มีการจ้างงานคนพิการเพียง ๔๐๕ คน รวม ๙ กลุ่ม ซึ่งได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่

(๑) คนพิการ โดยเป็นคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการ จาก ๖ จังหวัด ๆ ละ ๒๕ คน รวม ๑๕๐ คน และเป็นคนพิการที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการ จาก ๖ จังหวัด ๆ ละ ๒๕ คน รวม ๑๕๐ คน รวมทั้งสิ้น ๓๐๐ คน โดยขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นไปตามข้อกำหนดของสัญญาจ้างที่ปรึกษา

(๒) นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีการปฏิบัติตามและไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๓ มาตรการ ๓๔ มาตรการ ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ โดยเป็นสถานประกอบการที่มีการจ้างงานคนพิการ จาก ๖ จังหวัด ๆ ละ ๑๐ แห่ง รวม ๖๐ แห่ง และสถาน

ประกอบการที่ไม่มีมีการจ้างงานคนพิการ จาก ๖ จังหวัด ๆ ละ ๑๐ แห่ง รวม ๖๐ แห่ง รวมทั้งสิ้น ๑๒๐ แห่ง โดยขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นไปตามข้อกำหนดของสัญญาจ้างที่ปรึกษา

(๓) ผู้ดูแลคนพิการ จาก ๖ จังหวัด ๆ ละ ๑๐ คน รวม ๖๐ คน โดยขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นไปตามข้อกำหนดของสัญญาจ้างที่ปรึกษา

(๔) หน่วยงานของรัฐ (ส่วนกลาง) ระดับกรม รัฐวิสาหกิจ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๒๗ หน่วยงาน โดยขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นไปตามข้อกำหนดของสัญญาจ้างที่ปรึกษา

(๕) หน่วยงานราชการระดับจังหวัด ได้แก่ สำนักงานจังหวัด, สำนักงานจัดหางานจังหวัด, สำนักงานแรงงานจังหวัด, สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด, สำนักงานประกันสังคมจังหวัด, สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด และสำนักงานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ดังนี้

จังหวัดนครศรีธรรมราช ๔ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด, สำนักงานจังหวัด, สำนักงานจัดหางานจังหวัด และ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด

พระนครศรีอยุธยา ๖ หน่วยงาน, สำนักงานจังหวัด, สำนักงานจัดหางานจังหวัด, สำนักงานแรงงานจังหวัด, สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด, สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด และสำนักงานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด

ปทุมธานี ๕ หน่วยงาน, สำนักงานจังหวัด, สำนักงานจัดหางานจังหวัด, สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด, สำนักงานประกันสังคมจังหวัด และสำนักงานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด

เชียงใหม่ ๖ หน่วยงาน, สำนักงานจัดหางานจังหวัด, สำนักงานแรงงานจังหวัด, สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด, สำนักงานประกันสังคมจังหวัด, สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด และสำนักงานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด

ลำพูน ๖ หน่วยงาน สำนักงานจัดหางานจังหวัด, สำนักงานแรงงานจังหวัด, สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด, สำนักงานประกันสังคมจังหวัด, สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด และสำนักงานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด

นครราชสีมาอีก ๖ หน่วยงาน สำนักงานจังหวัด, สำนักงานจัดหางานจังหวัด, สำนักงานแรงงานจังหวัด, สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด, สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด และสำนักงานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด รวม ๓๓ หน่วยงาน

(๖) องค์กรคนพิการทุกประเภทในพื้นที่เป้าหมายจาก ๖ จังหวัด ๆ ละ ๓ แห่ง รวม ๑๘ แห่ง โดยขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นไปตามข้อกำหนดของสัญญาจ้างที่ปรึกษา

(๗) ผู้บริหารระดับนโยบาย จำนวน ๔ หน่วยงาน ได้แก่ ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, ปลัดกระทรวงแรงงาน, ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และอธิบดีกรมการจัดหางาน ซึ่งเป็นกระทรวงหลักที่ขับเคลื่อนด้านการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ

(๘) ผู้ทรงคุณวุฒิ ๓ คน ได้แก่ นายชูศักดิ์ จันทยานนท์, ศาตราจารย์วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์, นายกฤษณะ ละไล ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในการขับเคลื่อนด้านกฎหมาย และสิทธิของคนพิการ

(๙) สถานประกอบการตัวอย่าง ซึ่งได้ทำบันทึกข้อตกลงการจ้างงานคนพิการกับสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ได้แก่ผู้บริหาร บมจ. บิ๊กซีซูเปอร์เซ็นเตอร์ ซึ่งเป็นสถาน

ประกอบการทำงานที่มีการจ้างงานคนพิการเกินกว่าสัดส่วนตามกฎหมายและมีนโยบายหลักในการจ้างงานคนพิการในท้องถิ่นให้ทำงานในสาขาของสถานประกอบการในชุมชนต่าง ๆ ทั่วประเทศอีก ๒ คน ได้แก่ นายภูษาร นาควิโรจน์ และนายอำนาจ เพ็ญพงศ์

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

๓.๓.๑ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาส่วนแรกเป็นการเก็บข้อมูลในเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยชุดแรกใช้กับกลุ่มของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ส่วนชุดที่สองจะใช้กับคนพิการทั้งที่ทำงานและไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการ จากหน่วยงานของรัฐ (ส่วนกลาง) หรือตัวแทน และผู้ดูแลคนพิการ โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง มีดังนี้

๑) ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับการรับรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐, การรับรู้เกี่ยวกับสิทธิของคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐, การเข้าถึงสิทธิของการจ้างงานของคนพิการ, และปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ ที่คณะผู้วิจัยกำหนดในแบบสัมภาษณ์

๒) สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างฉบับร่างเฉพาะที่จะสัมภาษณ์ผู้ประกอบการและคนพิการ แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๓ คน ตรวจสอบและให้การเสนอแนะ เพื่อเป็นการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ได้แก่

(๑) รศ.ดร.สมพร แสงชัย

อาจารย์พิเศษคณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า)

(๒) รศ.ดร.สัญญา สัญญาวิวัฒน์

อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยสยาม

(๓) รศ.ดร.เสาวคนธ์ สุดสวาสดี

ผู้ทรงคุณวุฒิ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

๓) หลังจากแบบสัมภาษณ์ได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว นำไปหาค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability Analysis) โดยใช้วิธี test-retest method สำหรับแบบสัมภาษณ์ที่สัมภาษณ์ผู้แทนสถานประกอบการและคนพิการโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๓ คน ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะรวมทั้งปรับปรุงแบบสอบถามในช่วงวันที่ ๒๑ - ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ แล้วจึงทำไปทดสอบเพื่อหาค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) โดยใช้วิธี test-retest method โดยทดสอบครั้งแรกเมื่อวันที่ ๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๖ และทดสอบครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๖ ในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ จากการทดสอบ ๒ ครั้ง และวิเคราะห์ผลในวันที่ ๒๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๖ พบว่า แบบสอบถามที่สร้างสามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้ได้โดยค่าความน่าเชื่อถือของการใช้ test-retest method นี้ ถ้ามีค่าตั้งแต่ ๐.๗๐ ขึ้นไป แสดงว่าเครื่องมือมีความน่าเชื่อถือ ซึ่งแบบสอบถามที่ทดสอบในครั้งนี้มีความน่าเชื่อถือ เป็นดังนี้

ผู้แทนสถานประกอบการที่มีการจ้างงานคนพิการ จำนวน ๒๐ แห่ง	เท่ากับ ๐.๘๘
ผู้แทนสถานประกอบการที่ไม่มีการจ้างงานคนพิการ จำนวน ๒๐ แห่ง	เท่ากับ ๐.๘๕
คนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการ จำนวน ๒๐ แห่ง	เท่ากับ ๐.๘๐
คนพิการที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการ จำนวน ๒๐ แห่ง	เท่ากับ ๐.๘๙

นอกนั้นเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงคุณภาพ จึงเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการแสดงความคิดเห็น ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของการจ้างงานคนพิการตามพระราชบัญญัติ ดังกล่าวนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มาจากการเผชิญกับสถานการณ์ ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่สำคัญในเรื่องเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ ซึ่งมีทั้งการสนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์เชิงลึก เมื่อได้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครบถ้วนทุกกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดแล้ว จึงเตรียมประสานงานเพื่อเก็บข้อมูลในพื้นที่ ๖ จังหวัด ต่อไป

๓.๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาส่วนที่สองเป็นการเก็บข้อมูลในเชิงคุณภาพ ได้แก่

แบบสนทนากลุ่ม (Focus Group) ซึ่งจะใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยราชการระดับจังหวัด จาก ๖ จังหวัด คือ นครศรีธรรมราช เชียงใหม่ ลำพูน พระนครศรีอยุธยา ปทุมธานี และนครราชสีมา

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) แบบไม่มีโครงสร้าง จากองค์กรคนพิการ, รวมทั้งผู้บริหารระดับนโยบาย ได้แก่ ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, ปลัดกระทรวงแรงงาน, อธิบดีกรมการจัดหางาน และเลขาธิการสำนักงานสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (พก.) และผู้ทรงคุณวุฒิ ๓ คน และผู้บริหาร บมจ. บิ๊กซีซูเปอร์เซ็นเตอร์อีก ๒ คน โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑) ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับการรับรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐, การรับรู้เกี่ยวกับสิทธิของคนพิการตามพระราชบัญญัติสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐, การเข้าถึงสิทธิของการจ้างงานของคนพิการ, และปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ ที่คณะผู้วิจัยกำหนดในแบบสัมภาษณ์

๒) กำหนดประเด็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการสงเสริมการจ้างงานคนพิการ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

มีรายละเอียดดังนี้

ชุดที่ ๑ เป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างกับผู้ประกอบการทั้งที่มีการจ้างงานคนพิการและไม่มีการจ้างงานคนพิการ ประกอบด้วย

- ๑) ข้อมูลพื้นฐานของสถานประกอบการ/นายจ้างผู้ให้สัมภาษณ์
 - ๒) ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการสงเสริมอาชีพคนพิการ ตามพระราชบัญญัติสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐
 - ๓) เหตุผลในการจ้างงานคนพิการหรือไม่จ้างงานคนพิการของสถานประกอบการ
 - ๔) ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการ
 - ๕) ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงนโยบายของรัฐบาลในการจ้างงานคนพิการ
- เพื่อให้การมีงานทำตามของคนพิการเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ชุดที่ ๒ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่จะสัมภาษณ์คนพิการทั้งที่ทำงานและไม่ทำงานในสถานประกอบการ ประกอบด้วย

- ๑) ข้อมูลพื้นฐานของคนพิการผู้ให้สัมภาษณ์
- ๒) ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจสิทธิและการเข้าถึงสิทธิของคนพิการในการสงเสริมอาชีพคนพิการ ตามพระราชบัญญัติสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐
- ๓) ลักษณะงานและความพึงพอใจในการทำงาน

- ๔) ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานคนพิการ
- ๕) ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงนโยบายของรัฐบาลในการจ้างงานคนพิการ เพื่อให้การมีงานทำของคนพิการเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ชุดที่ ๓ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่จะสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ดูแลคนพิการ ประกอบด้วย

- ๑) ข้อมูลพื้นฐานของผู้ดูแลคนพิการ
- ๒) ข้อมูลด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบคณะกรรมการสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ เรื่อง ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยให้แก่คนพิการ การมีผู้ช่วยคนพิการ การช่วยเหลือคนพิการที่ไม่มีผู้ดูแล และสิทธิของผู้ดูแลคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๒
- ๓) ข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิของการสงเสริมการมีงานทำให้คนพิการ ตามพระราชบัญญัติสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐
- ๔) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิในการมีงานทำของคนพิการอย่างไร
- ๕) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสิทธิของผู้ดูแลคนพิการ

ชุดที่ ๔ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่ใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้แทนหน่วยงานของรัฐ ส่วนกลาง รัฐวิสาหกิจ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

- ๑) ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงาน
- ๒) ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการสงเสริมอาชีพคนพิการตามพระราชบัญญัติสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐
- ๓) ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการ
- ๔) ความต้องการจ้างงานคนพิการเพิ่มเติม
- ๕) ข้อเสนอแนะในการสงเสริมให้หน่วยงานภาครัฐรับคนพิการเข้าทำงาน เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ

ชุดที่ ๕ เครื่องมือที่ใช้เป็นประเด็นคำถามเพื่อในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ซึ่งใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยราชการระดับจังหวัดหรือผู้แทน ประกอบด้วยประเด็นสำคัญ ๆ ดังนี้

- ๑) ความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ที่เกี่ยวข้องกับการมีงานทำของคนพิการ
- ๒) ความพร้อมในการทำงานของคนพิการ
- ๓) การเปิดโอกาสในการรับคนพิการเข้าทำงานของหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชน
- ๔) ปัญหาและอุปสรรคและข้อเสนอแนะในเรื่องนโยบายการสงเสริมอาชีพและการจ้างงานคนพิการของภาครัฐ

ชุดที่ ๖ ใช้ประเด็นการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบไม่มีโครงสร้าง ที่ใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นองค์กรคนพิการ, ผู้บริหารระดับนโยบาย, รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิ ๓ คน ได้แก่ อาจารย์ชูศักดิ์ จันทยานนท์, ศาสตราจารย์วิริยะ นามศิริพงศ์พันธ์, คุณกฤษณะ ละไล, และผู้บริหาร บมจ. บิ๊กซีซูเปอร์เซ็นเตอร์อีก ๒ คน ได้แก่ นายกุฎาธาร นาคริโรจน์ และนายอำนาจ เพ็ญพงศ์ โดยประเด็นคำถามจะครอบคลุมเนื้อหา ดังนี้

ประเด็นการสัมภาษณ์เชิงลึกองค์กรคนพิการ ดังนี้

๑) ความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ

๒) บทบาทขององค์กรคนพิการต่อการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐ อย่างไรก็ตาม เช่น การจัดฝึกอบรมอาชีพให้คนพิการ การจัดหางานให้คนพิการ การเตรียมความพร้อมให้คนพิการก่อนทำงาน เป็นต้น

๓) เกี่ยวกับการรณรงค์ขององค์กรคนพิการ การเตรียมความพร้อมแก่คนพิการ การเปิดโอกาสจ้างงานคนพิการของหน่วยงานของรัฐและสถานประกอบการ รวมทั้งเรื่องของสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ แก่คนพิการ

๔) ปัญหาและอุปสรรคในการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ

๕) ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงนโยบายการส่งเสริมอาชีพและการจ้างงานคนพิการของรัฐ

ประเด็นการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารระดับนโยบาย รายละเอียดดังนี้

๑) ท่านทราบเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๖

๒) การได้รับความร่วมมือจากกระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๓) ผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการจนถึงปัจจุบัน

๔) ปัญหาและอุปสรรคในการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ

๕) ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานการส่งเสริมอาชีพและการจ้างงานคนพิการ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ

ประเด็นการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ รายละเอียดดังนี้

๑) ความคิดเห็นเกี่ยวกับพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และ ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๖

๒) ความคิดเห็นเกี่ยวกับขับเคลื่อนพระราชบัญญัติฉบับนี้ ขณะนี้สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (พก.) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๓) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๔) ความคิดเห็นโดยทั่วไปเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิของการจ้างงานคนพิการอย่างไร ทั้งนี้ รูปแบบ ลักษณะของเครื่องมือ และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

๓.๔ ขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๔.๑) ประสานนัดหมายวันเก็บข้อมูลที่เหมาะสม (ทั้งรูปแบบไม่เป็นทางการและเป็นทางการ โดยการจัดทำหนังสือ)

๔.๒) ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยเตรียมความพร้อม คือ

- ยืนยันการนัดหมายก่อนเดินทางอย่างน้อย ๒-๓ วัน
- เตรียมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง (โครงการ ประเด็น เตรียมข้อมูลก่อนทำการสัมภาษณ์)
- เทปบันทึกเสียง กล้องถ่ายรูป
- แบบการสัมภาษณ์ แบบสนทนากลุ่ม และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก

๔.๓) การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาและรวบรวมข้อมูลนั้น คณะผู้วิจัยได้ฝึกรอบมพนักงานเก็บข้อมูลเพื่อสัมภาษณ์ตามเนื้อหาในแบบสอบถามสัมภาษณ์ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ประกอบการและคนพิการ และผู้วิจัยจะดำเนินการสนทนากลุ่มกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยราชการระดับจังหวัดหรือผู้แทนและผู้ดูแลคนพิการ และใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้บริหารระดับนโยบาย เพื่อให้ได้ซึ่งข้อมูลที่สมบูรณและครบถ้วน

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เป็นการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและการใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อศึกษาข้อมูลทั่วไปและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้กับกลุ่มของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ คนพิการทั้งที่ทำงานและไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการ ผู้ดูแลคนพิการ และหน่วยงานของรัฐ โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง ได้แก่ ค่าจำนวน และร้อยละ โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ เป็นการแสดงถึงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย, ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐, ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการสงเสริมอาชีพคนพิการ ตามพระราชบัญญัติสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐, ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการจ้างงานคนพิการ, ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการ, และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงนโยบายของรัฐบาลในการจ้างงานคนพิการ เพื่อให้การมีงานทำของคนพิการเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นต้น

การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ เป็นการวิเคราะห์ด้านเนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งได้จากข้อมูลจากหน่วยงาน/ผู้ที่รับผิดชอบ/ผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องของการสงเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการตามพระราชบัญญัติสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และเพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุมในประเด็นต่าง ๆ ในเรื่องนี้ คณะผู้วิจัยจึงใช้รูปแบบและเครื่องมือตามความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง คือ การจัดสนทนากลุ่มในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่ในหน่วยราชการระดับจังหวัดที่มีหน้าที่รับผิดชอบหรือเกี่ยวข้องกับเรื่องการจ้างงานคนพิการ, สัมภาษณ์เชิงลึกองค์กรคนพิการ, สัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารระดับนโยบาย คือ ปลัดกระทรวงแรงงาน อธิบดีกรมการจัดหางาน ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) และผู้อำนวยการสำนักสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (พก.) รวม ๔ หน่วยงาน, และการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งได้แก่ นายชูศักดิ์ จันทยานนท์, ศาตราจารย์วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์, นายกฤษณะ ละไล, และผู้บริหารของสถานประกอบการตัวอย่างในการจ้างงานคนพิการ บมจ. บิ๊กซีซูเปอร์เซ็นเตอร์ ได้แก่ นายภูษาน นาควิโรจน์ และนายอำนาจ เพ็ญพงศ์