

การศึกษาผลลัพธ์ทางสังคมกับทัศนคติต่อการทำงานร่วมกับคนพิการ:  
กรณีศึกษาที่เกิดจากการบังคับใช้มาตรา 33 ของพระราชบัญญัติส่งเสริมและ  
พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 กับทัศนคติของพนักงาน  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต

ชญญา ปัญญากำพล \*

ศิญาณี หิรัญสาลี

วิทยาลัยโลกคดีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

---

วันที่รับบทความ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2562

วันที่แก้ไขบทความ 31 มีนาคม พ.ศ.2562

วันที่ตอบรับบทความ 10 เมษายน พ.ศ.2562

---

#### บทคัดย่อ

การศึกษานี้ได้พัฒนากระบวนการวัดผลกระทบทางสังคมที่เกิดจากการบังคับมาตรา 33 ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นเพื่อนร่วมงานหรือพนักงานในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต จากการศึกษา พบว่า การจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการอาจมีส่วนทำให้พนักงานมีทัศนคติต่อการทำงานของคนพิการในทางที่ดี โดยไม่ได้มองว่าคนพิการเป็นภาระในการทำงานร่วมกัน และสร้างแนวคิดความรับผิดชอบของทุกภาคส่วน (ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน) ในการส่งเสริมให้คนพิการสามารถพึ่งตนเองได้ เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มพนักงานที่ไม่เคยทำงานร่วมกับคนพิการเลย อย่างไรก็ตาม ในประเด็นทัศนคติต่อการช่วยเหลือคนพิการนั้น พบว่า การจ้างงานตามมาตรา 33 ไม่ได้เอื้อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติใด ๆ แต่เมื่อพิจารณาถึงคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มข้อคำถามดังกล่าว พบว่า คะแนนเฉลี่ยของข้อคำถามเหล่านั้นอยู่ในเกณฑ์ที่เป็นทัศนคติที่ดีต่อคนพิการอยู่แล้ว การศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าแนวคิดการวัดผลลัพธ์ทางสังคมสามารถนำมาปรับใช้กับการวัดผลลัพธ์ทางสังคมของกฎหมายได้ โดยวิธีการวัดผลลัพธ์ทางสังคมนี้จะช่วยให้ผู้ร่างและปรับปรุงกฎหมายสามารถเห็นผลกระทบได้โดยเร็ว และยุ่งยากน้อยกว่าการวิเคราะห์ผลกระทบทางกฎหมายวิธีอื่น ๆ อย่างไรก็ตาม อาจไม่ครอบคลุมเท่า แต่การวัดผลลัพธ์ในแนวคิดนี้มุ่งเน้นการกำหนดกรอบการวัดผลลัพธ์ที่ตรงกับวัตถุประสงค์ของกฎหมายมากที่สุด และเน้นพิสูจน์ให้เห็นผลตามวัตถุประสงค์ตั้งต้นได้รวดเร็วและตรงจุดมากกว่า

**คำสำคัญ:** การวัดผลกระทบของกฎหมาย, กฎหมายส่งเสริมคนพิการ, การวัดผลลัพธ์ทางสังคม

---

\*ผู้รับผิดชอบบทความ: c.punyakumpol@gmail.com

DOI: 10.14456/tujournal.2019.8

**Social Impact of Law in Changing the Attitude of Target Group:  
A Case Study of Article 33 of the Empowerment of Persons with  
Disability Act, B.E. 2550 and the Attitude of Employees at  
Thammasat University, Rangsit Campus**

**Chanya Punyakumpol \***

**Siyanee Hirunsalee**

**School of Global Studies, Thammasat University**

---

*Received 1 February 2019*

*Received in revised 31 March 2019*

*Accepted 10 April 2019*

---

**Abstract**

This study measures social impact of law, using Article 33 of the Empowerment of Persons with Disability Act, B.E. 2550, as a case study to examine the change in attitudes towards persons with disabilities (PWDs) from employees and/or colleagues. The study finds that employments of PWDs can improve employees' attitude towards PWDs. Particularly, they tend to think that PWDs are not burden to their work and also develop the sense of responsibility (both for government and private sectors) in empowering PWDs to be self-reliance. However, employments under Article 33 do not lead to change in attitude regarding the need to provide direct support for PWDs among employees. Yet, based on the survey, all employees, regardless of Article 33, exhibit positive attitude towards direct supports for PWDs. This study uses the concept of social impact assessment to assess the impact of law. It shows that using social impact assessment approach can help drafters to quickly assess the impact and how to improve the law, as it is less complex than the traditional approach of regulatory impact assessment. Even though it may not be as comprehensive, this approach can be a good substitute when time is of the essence.

**Keywords:** Regulatory Impact Assessment, Empowerment of Persons with Disability Law, Social Impact Assessment

---

\*Corresponding author: [c.punyakumpol@gmail.com](mailto:c.punyakumpol@gmail.com) DOI: 10.14456/tujournal.2019.8

## บทนำ

กฎหมายเป็นหนึ่งในปัจจัยทางสังคมที่สำคัญ ก่อให้เกิดผลกระทบและความเปลี่ยนแปลงต่อสังคม เนื่องจากเป็นระเบียบข้อบังคับที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อวิถีชีวิต ความเป็นอยู่ของผู้คนในสังคม อย่างไรก็ตามการมุ่งวัดผลกระทบของกฎหมายในประเทศไทย แม้มีใช้เรื่องใหม่ เนื่องจากรัฐบาลไทยได้มีการกำหนดให้หน่วยงานต่าง ๆ จัดทำการวิเคราะห์ผลกระทบทางกฎหมายตั้งแต่ปี พ.ศ.2531 แต่จากงานศึกษาของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2557) พบว่าการวิเคราะห์ผลกระทบทางกฎหมายในประเทศไทยโดยส่วนใหญ่ ยังขาดประสิทธิภาพ ตลอดจนขาดคู่มือที่ใช้กำหนดมาตรฐานการประเมินผลกระทบของกฎหมาย ส่งผลให้การวิเคราะห์ผลกระทบทางกฎหมายในประเทศไทย ยังไม่เป็นตามมาตรฐานสากล ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการศึกษาและพัฒนาวิธีการวัดผลกระทบ หรือผลลัพธ์ทางสังคมของกฎหมาย ตามวัตถุประสงค์ของการประกาศใช้กฎหมายนั้น ๆ มากขึ้น เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

งานวิจัยชิ้นนี้ศึกษาการนำเครื่องมือการวัดผลลัพธ์ทางสังคมมาปรับใช้กับการวัดผลกระทบและผลลัพธ์ในการบังคับใช้กฎหมายในบริบทของประเทศไทย โดยศึกษาการบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการ พ.ศ.2550 ซึ่งเป็นหนึ่งในความพยายามของภาครัฐ ในอันที่จะเสริมพลัง (Empower) ผู้พิการ ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างพึ่งพาตนเอง ไม่ต้องอาศัยความช่วยเหลือในรูปแบบการสงเคราะห์ทั้งจากภาครัฐและเอกชน ทั้งนี้ก็เพราะการสงเคราะห์นั้น แม้จะเป็นไปโดยเจตนาดี แต่ก็มีลักษณะเป็นการกดทับผู้พิการ ด้วยเหตุว่าการสงเคราะห์นั้น ตั้งอยู่บนฐานคิดที่เชื่อว่าผู้พิการไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ จึงจำเป็นต้องมีผู้อื่นที่จะต้องได้รับ “ความช่วยเหลือ” จากผู้ที่อยู่ในฐานะ “เหนือกว่า” ในแง่นี้จึงอาจกล่าวได้ว่า แนวนโยบายการส่งเสริมคนพิการก่อนหน้าพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 นั้น ล้วนแล้วแต่เป็นแนวนโยบายที่เน้นการสงเคราะห์คนพิการ ผ่านการให้ความช่วยเหลือ ซึ่งถึงที่สุดแล้วได้ก่อให้เกิดอคติ (Bias) ที่สำคัญขึ้นในสังคมไทย ทำให้สังคมมีทัศนคติต่อคนพิการว่าไม่สามารถพึ่งพาตนเองได้ และเป็นภาระต่อสังคม

ทั้งนี้งานวิจัยได้พัฒนากระบวนการวัดผลกระทบทางสังคมที่เกิดจากการบังคับใช้กฎหมาย โดยใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 เป็นกรณีศึกษาและมุ่งวัดผลการลดอคติทางสังคมที่มีต่อคนพิการ โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นเพื่อนร่วมงานหรือพนักงานในสถานประกอบการ อันเป็นวัตถุประสงค์หลักข้อหนึ่งภายใต้มาตรา 33, 34 และ 35 ของกฎหมายฉบับดังกล่าว กล่าวคือมุ่งวัดว่าพระราชบัญญัติ ฯ ช่วยส่งผลให้อคติของเพื่อนร่วมงานที่มีต่อผู้พิการ มีการลดลงหรือไม่ หรือมีแนวโน้มไปในทางบวกหรือไม่เพื่อให้อคติที่ลดลงแล้วหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมายจะได้นำเอาแนวทางการวัดผลดังกล่าว ไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษา วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของการบังคับใช้กฎหมายอื่น ๆ ต่อไป

## การทบทวนวรรณกรรมและแนวคิดทฤษฎี

การทบทวนวรรณกรรมในงานวิจัยชิ้นนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) การทบทวนวรรณกรรมแนวคิดการวัดผลกระทบของกฎหมาย และผลลัพธ์ทางสังคม และ 2) การทบทวนวรรณกรรมแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายคนพิการ

### 1) แนวคิดการวัดผลกระทบของกฎหมายและผลลัพธ์ทางสังคม

การพิจารณาบังคับใช้กฎหมายใด ๆ นั้น ย่อมมีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนในหลากหลายรูปแบบ ดังนั้น ในหลายประเทศทั่วโลก โดยเฉพาะในกลุ่มประเทศสมาชิกองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) ได้กำหนดให้มีการศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบจากการออกกฎหมาย (Regulatory Impact Assessment) โดยมีวัตถุประสงค์หลัก ๆ สองประการ คือ 1) เพื่อพัฒนากระบวนการออกกฎหมายและการกำกับดูแลของภาครัฐ และ 2) เพื่อปรับปรุงคุณภาพของกฎหมายให้ดีขึ้น (วีรวลัย ไพบูลย์จิตต์อารีย์, 2558) โดยในประเทศไทยเอง ได้เริ่มมีการตื่นตัวและศึกษาการวิเคราะห์ผลกระทบจากกฎหมายมากขึ้น โดยในรัฐธรรมนูญฉบับปี 2560 มาตรา 77 เองได้กำหนดให้มีการ “รับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องวิเคราะห์ ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมายอย่างรอบด้านและเป็นระบบ...เมื่อกฎหมายมีผลบังคับใช้แล้ว รัฐพึงจัดให้มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมายในรอบระยะเวลาที่กำหนด โดยรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย เพื่อพัฒนากฎหมายทุกฉบับให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป”

เดชรัตน์ สุขกาเนต (2560) ได้สรุปขั้นตอนการวิเคราะห์ผลกระทบจากกฎหมายในบริบทของประเทศไทย ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดกรอบเป้าหมายหรือขอบเขตในการประเมินให้ชัดเจน 2) การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย โดยพิจารณาจากกลุ่มที่ได้รับผลกระทบ และ 3) การกำหนดวิธีการที่เหมาะสม ทั้งนี้วิธีการที่ได้รับการนิยมเป็นอย่างมากในการวิเคราะห์ผลกระทบของกฎหมาย ได้แก่ การวิเคราะห์ผลประโยชน์และต้นทุนในการออกกฎหมาย (Benefit-Cost Analysis: BCA) การวิเคราะห์ต้นทุนในการออกกฎหมายอย่างเดียว (Cost-Effectiveness Analysis: CEA) และการวิเคราะห์ Multi-Criteria Analysis

ทั้งนี้ มีข้อสังเกตว่าขั้นตอนการวิเคราะห์ผลกระทบทางกฎหมายในสองขั้นตอนแรกนั้นมีความคล้ายคลึงกับการตั้งกรอบการวิเคราะห์ผลลัพธ์ทางสังคม โดยทั่วไปแล้ว การประเมินผลลัพธ์ทางสังคม หมายถึง กระบวนการในการประเมินค่าผลต่อเนื่องทางสังคม (Social Consequence) ที่เกิดจากการดำเนินงานของโครงการหรือกิจการเพื่อสังคม ทั้งนี้ การประเมินผลลัพธ์ทางสังคมนั้นมีความสำคัญในฐานะเครื่องมือในการแยกแยะและพัฒนาแผนการดำเนินงานที่สามารถสร้างผลตอบแทนทางสังคมที่ได้จากการลงทุน (Social Return on Investment) มากที่สุด (Nicolls

และคณะ, 2012) จากการศึกษาการดำเนินโครงการเพื่อสังคมในประเทศไทย สฤณี อาชวานันทกุล และ ภัทรพร แยมลลอ (2560) พบว่าความท้าทายของผู้ประกอบการเพื่อสังคมในประเทศไทยคือ การขาดการวัดเป้าหมายทางสังคมที่เป็นรูปธรรม และมีความตรง ชัด และวัดได้ชัดเจน ไม่สามารถ วัดพัฒนาการหรือความคืบหน้าในการดำเนินงานได้ การประเมินผลลัพธ์ทางสังคมมุ่งเน้นการวัด เป้าหมายการดำเนินงานที่มีความเป็นรูปธรรม ชัดเจน และที่สำคัญที่สุดคือเป็นตัวเลขที่วัดได้ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ง่ายและตรงกัน

ทั้งนี้ การประเมินผลลัพธ์ทางสังคมมีเครื่องมือที่สำคัญ 2 เครื่องมือหลัก ได้แก่ ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง (Theory of Change) และ ห่วงโซ่ผลลัพธ์ (Impact Value Chain) ซึ่งจะอธิบายในลำดับต่อไปดังนี้

## 2) ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง (Theory of Change)

ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง มีต้นกำเนิด ในช่วงราวทศวรรษ 1990 ในฐานะของ ความพยายามพัฒนาทฤษฎีการประเมิน (Evaluation theory) โดยอิงรากฐานจากทฤษฎีโปรแกรม (Program theory) ซึ่งเป็นกำหนดความเชื่อมโยงแบบ “ถ้า” ... “แล้ว” (Stein and Valters, 2012, p. 3) โดยทั่วไปแล้วหมายถึงทฤษฎีที่ว่าด้วยวิธีการสร้างความเปลี่ยนแปลงแก่สถานะเดิม (Status Quo) โดยทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงจะทำหน้าที่เป็นเครื่องมือในการแยกแยะความเชื่อมโยง ระหว่างเป้าหมายของกิจการเพื่อสังคมกับวิธีการไปสู่เป้าหมาย

นอกจากนี้ Anderson (2012, น. 2) ได้ให้คำจำกัดความทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า คือรูปแบบ หนึ่งของกระบวนการให้อรรถาธิบายต่อสมมติฐานอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีลักษณะชี้แจงขั้นตอนหรือ วิธีการที่นำไปสู่เป้าหมายในระยะยาว และความเชื่อมโยงระหว่างกิจกรรมของกิจการกับผลลัพธ์ (Outcome) ของการลงมือทำกิจกรรมนั้น ๆ กล่าวคือทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง คือกระบวนการใน การสร้างสมมติฐานเพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของกิจกรรมที่จัดเพื่อมุ่งหวังให้เกิดความ เปลี่ยนแปลง กับผลลัพธ์ของกิจกรรมนั้น ๆ

ในทางปฏิบัติ ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงมักถูกนำมาใช้ในรูปแบบของ “ตัวแบบแห่งตรรกะ (logic model)” เพื่ออธิบายฐานคิดของการกระทำที่คาดหวังว่าจะนำไปสู่ผลลัพธ์ สฤณี อาชวานันทกุล และ ภัทรพร แยมลลอ (อ้างแล้ว) ได้อธิบายว่า โดยทั่วไปแล้วทฤษฎีการ เปลี่ยนแปลงมักอยู่ในรูปโครงสร้าง “ถ้า... แล้ว...” เพื่อเชื่อมโยงให้เห็นว่า “ถ้า” มีการทำกิจกรรม เพื่อสังคมอย่างใดอย่างหนึ่ง “แล้ว” จะเกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้น เช่น “ถ้ามี ผู้ช่วยแพทย์ที่มีคุณภาพ แล้วผู้ป่วยจะมีสุขภาพที่ดีขึ้น” กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงคือ การตั้งสมมติฐานในรูปแบบโครงสร้าง “ถ้า... แล้ว...” เพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างการ

ดำเนินงานของกิจการเพื่อสังคมและผลลัพธ์ที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นจากการดำเนินงานนั้น ๆ เพื่อใช้เป็นฐานทางความคิดในการดำเนินงาน

### 3) ห่วงโซ่ผลลัพธ์ (Impact Value Chain)

ห่วงโซ่ผลลัพธ์ หรืออาจได้เรียกว่า ตัวแบบเชิงตรรกะที่ใช้ในการประเมินผลกระทบทางสังคมในภาคธุรกิจทั้งในรูปตัวเงินและในรูปผลกระทบ โดยองค์กรเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศของสหรัฐอเมริกา (United States Agency for International Development : USAID) ได้เริ่มพัฒนาแนวคิดห่วงโซ่ผลลัพธ์ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลกระทบทางสังคม ที่เกิดจากแผนงานและโครงการขององค์กรดังกล่าว (Ebrahim & Rangan, 2014, p. 10)

คลาร์ก และคณะ (Clark et. al., 2004) ได้อธิบายความสำคัญของห่วงโซ่ผลลัพธ์ไว้ว่า ห่วงโซ่ผลลัพธ์เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการแบ่งแยกผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ออกจากกัน นอกจากนี้คลาร์ก และคณะ ได้อธิบายความหมายของคำว่าผลกระทบ (Impact) ว่า หมายถึง ส่วนหนึ่งของผลลัพธ์ทั้งหมดที่เกิดขึ้นในฐานะผลของกิจกรรมและการดำเนินงานขององค์กร เป็นผลที่เกิดขึ้นนอกเหนือและมากกว่าผลที่อาจจะเกิดขึ้นในกรณีที่ไม่มีการดำเนินงานหรือกิจกรรมนั้น ๆ ขององค์กร

สฤณี อาชวานันทกุลและภัทราพร แยมละออ (2560, น. 34-36) ได้ชี้ว่าห่วงโซ่ผลลัพธ์คือการแจกแจงกิจกรรม ที่กิจการเพื่อสังคมมุ่งหมายที่จะทำ และผลผลิต (Output) ที่คาดว่าจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกล่าวคือ ห่วงโซ่ผลลัพธ์คือความพยายามร้อยเรียงปัจจัย 4 อย่างเข้าด้วยกันในลักษณะทางเดียว ได้แก่ 1) ปัจจัยนำเข้า (Input) ซึ่งหมายถึง ทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ, 2) กิจกรรม (Activities) หมายถึง การดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ โดยอาศัยปัจจัยนำเข้ามาเป็นทรัพยากร เพื่อให้เกิดผลผลิตและผลลัพธ์, 3) ผลผลิต (Output) หมายถึง ผลระยะสั้นที่เกิดจากการดำเนินงาน ต้องสามารถวัดได้ในเชิงตัวเลข และ 4) ผลลัพธ์ (Outcome หรือ Impact) หมายถึง ผลลัพธ์ทางสังคมระยะยาว อันเป็นเป้าหมายที่แท้จริงของการดำเนินงานเพื่อสังคม โดยผลลัพธ์ดังกล่าวจะต้องเกิดขึ้นจากการดำเนินกิจการเพื่อสังคมนั้นโดยตรง

ทั้งนี้ขั้นตอนในการสร้างห่วงโซ่ผลลัพธ์โดยทั่วไป จะต้องเริ่มจากการระบุแจกแจงกิจกรรมต่าง ๆ ที่กิจการเพื่อสังคมวางแผนว่าจะทำหรือได้ทำไปแล้ว ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวได้เปลี่ยนปัจจัยนำเข้า ให้กลายเป็นผลลัพธ์ จากนั้นในขั้นถัดมา กิจกรรมเพื่อสังคมจำเป็นจะต้องระบุผลผลิตที่มีลักษณะเป็นรูปธรรม ตรง ชัด วัดได้ และสามารถสะท้อนให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถเห็นได้ว่าผลลัพธ์ทางสังคมที่คาดหวังเกิด ได้เกิดขึ้นจริง ข้อสำคัญประการหนึ่งคือผลผลิตที่สามารถวัดได้นั้นสามารถนำมาใช้เป็นตัวชี้วัดว่ากิจการเพื่อสังคมนั้น ๆ สร้างผลลัพธ์ทางสังคมที่ตรงกับเป้าหมายมากน้อยเพียงใด

ในการศึกษาวิธีการวัดผลลัพธ์ทางสังคม คณะผู้วิจัยเลือกใช้กรอบการวิเคราะห์ผลลัพธ์ทางสังคม กล่าวคือ การตั้งทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง และห่วงโซ่ผลลัพธ์ในการตั้งกรอบการวิเคราะห์ผลลัพธ์ของ กฎหมายในกรณีศึกษา นี้ ในขั้นตอนต่อไปจะเป็นการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย คนพิการ

#### 4) แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายคนพิการ

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคนพิการในประเทศไทย เริ่มจาก พระราชบัญญัติฟื้นฟูคุณภาพ ชีวิตคนพิการ พ.ศ.2534 โดยพระราชบัญญัติฯ ฉบับนี้มุ่งเน้นการสงเคราะห์ฟื้นฟูสมรรถภาพและ การพัฒนาศักยภาพของคนพิการ ต่อมาในปีพ.ศ.2550 ได้มีการปรับแก้และบัญญัติเป็น พระราชบัญญัติฉบับใหม่ เรียกว่า พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 (พ.ศ.2556) โดยให้เหตุผลว่า “การสงเคราะห์และฟื้นฟู สมรรถภาพคนพิการไม่เหมาะสมกับสภาพสังคมปัจจุบัน สมควรกำหนดแนวทางและปรับปรุง วิธีการในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นและกำหนด บทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และความคุ้มครองคนพิการเพื่อให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็น ธรรม” ดังนั้นนอกเหนือจากการพัฒนาศักยภาพของคนพิการแล้ว พระราชบัญญัติฉบับใหม่นี้ยัง เน้นเรื่องสิทธิและสวัสดิการของคนพิการเพิ่มเติมด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การยอมรับและมีส่วนร่วม ร่วมในกิจกรรมทางสังคม และมีการจัดตั้งกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการขึ้นภายใต้ พระราชบัญญัติดังกล่าว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตได้อย่างอิสระ มีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ และมีความเสมอภาค และมีส่วนร่วมทางสังคมมากยิ่งขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นการลดอคติจากสถานประกอบการนับเป็นหนึ่งในเป้าประสงค์หลักของ พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 โดยการกำหนดให้สถาน ประกอบการจะต้องมีการจ้างงานคนพิการตามอัตราส่วนที่กำหนดในประกาศและระเบียบที่ออก ภายใต้อัตราส่วนนี้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

มาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติฯ กำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และ หน่วยงานของรัฐ รั้บคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานใน สถานประกอบการหรือหน่วยงานรัฐนั้น โดยอัตราส่วนที่เหมาะสมนั้น ได้ถูกกำหนดไว้ใน กฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐ จะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้า กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2554 กำหนดให้อัตราส่วนคนพิการที่นายจ้าง หรือเจ้าของสถานประกอบการต้องรับเข้าทำงาน ต่อ จำนวนลูกจ้างที่ไม่ใช่คนพิการอยู่ที่ 1:100

กล่าวคือต้องรับคนพิการเข้าทำงาน 1 คน ต่อจำนวนลูกจ้างที่ไม่ใช่คนพิการ 100 คน โดยเศษของลูกจ้างที่ไม่ใช่คนพิการ 100 คน ถ้าเกิน 50 คน จะต้องรับคนพิการเพิ่มอีก 1 คน

ในกรณีที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ไม่ประสงค์จะรับผู้พิการเข้าทำงานตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 33 นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการสามารถเลือกใช้ช่องทางตามมาตรา 34 ที่กำหนดไว้ว่า นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีได้รับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวนที่กำหนดในมาตรา 33 ให้ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยจำนวนเงินที่จะต้องนำส่งเข้ากองทุน ฯ จะคำนวณจากอัตราต่ำสุดของอัตราจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้ครั้งหลังสุดในปีก่อนหน้าปีที่มีหน้าที่ส่งเงินเข้ากองทุน ฯ คูณด้วย 365 และคูณด้วยจำนวนคนพิการที่ไม่ได้รับเข้าทำงานตามมาตรา 33

นอกจากนี้ ในกรณีที่นายจ้างและเจ้าของสถานประกอบการ ไม่ประสงค์จะรับผู้พิการเข้าทำงานตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 33 และไม่ประสงค์จะนำส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามที่กำหนดในมาตรา 34 นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการสามารถเลือกใช้ช่องทางตามมาตรา 35 ที่กำหนดว่า อาจให้สัมปทานจัดจำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการโดยวิธีกรณีพิเศษ ฝึกงาน หรือจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ล่ามภาษามือ หรือให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่ผู้พิการได้

จากงานศึกษาของเมฆินทร์ เมธาวิกุล และคณะ (2556, น.6, 116-119 ) พบว่าแม้ในประเทศไทยจะมีคนพิการที่จดทะเบียนคนพิการกับกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นจำนวนมากว่า 1.3 ล้านคน แต่กลับมีคนที่มีงานทำในสถานประกอบการเพียง 15,856 คน จากสัดส่วนที่สถานประกอบการต้องรับคนพิการเข้าทำงานเป็นจำนวนประมาณ 68,000 คน ทั้งนี้เนื่องจากสถานประกอบการส่วนใหญ่เลือกที่จะจ่ายเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามมาตรา 34 มากกว่า ด้วยเหตุว่าเป็นค่าใช้จ่ายที่คงที่ นอกจากนี้จากการศึกษาข้างต้น ยังพบว่ายังมีสถานประกอบการที่ไม่ได้ดำเนินการตามกฎหมายมาตราใด ๆ ในด้านการจ้างงานคนพิการอยู่เป็นจำนวนมาก ประมาณร้อยละ 50 และพบว่าพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการ พ.ศ.2550 ยังคงส่งผลกระทบต่อผู้พิการไม่มากนัก เนื่องจากปัญหาที่สำคัญ ประการ ได้แก่ 1) ผู้พิการส่วนมากยังไม่ตระหนักและรู้ถึงสิทธิของตนเอง 2) ยังมีสถานประกอบการจำนวนมากที่เลือกไม่ปฏิบัติตามกฎหมายข้างต้น 3) คนพิการส่วนใหญ่ยังขาดความพร้อมและทักษะที่จะเข้าทำงานในสถานประกอบการ 4) ฐานข้อมูลคนพิการยังมีความไม่สมบูรณ์ ทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางานให้คนพิการ ไม่สามารถจัดหางานที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานในสถานประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 5) สถานประกอบการส่วนใหญ่ยังขาดสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่คนพิการ



สุภา จรตล และ โชคชัย สุทธาเวศ (2556, น. 18-32) ได้ศึกษาสภาพการให้บริการแก่คนพิการของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน โดยใช้การศึกษาพบว่าการจัดบริการด้านการจ้างงานของรัฐแก่คนพิการของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน มีปัญหาที่สำคัญดังต่อไปนี้ 1) ตำแหน่งงานที่รองรับความพิการทุกประเภทยังมีน้อย 2) หน่วยงานของรัฐขาดเครื่องมือในการอำนวยความสะดวกให้แก่คนพิการ เช่น ล่ามภาษามือ เครื่องมือสื่อสารสำหรับคนตาบอด 3) ระบบการคมนาคมขนส่งของประเทศไทยยังมีลักษณะไม่เอื้อต่อการเดินทางของคนพิการ ทำให้คนพิการประสบปัญหาในการเดินทางจากบ้านพักมาที่ทำงาน นอกจากนี้เมื่อพิจารณาในเชิงตัวเลข จะพบว่าในปี 2555 มีคนพิการขึ้นทะเบียนหางานกับกรมการจัดหางานจำนวน 2,727 คน แต่มีคนพิการได้รับการบรรจุงานจริงเป็นจำนวน 1,141 คน คิดเป็นร้อยละ 41.84 เท่านั้น แม้ภาครัฐจะมีแนวทางและนโยบายรวมถึงกลไกในการส่งเสริมให้คนพิการสามารถมีงานทำ อย่างไรก็ตาม ด้วยปัญหาที่สำคัญหลายประการ ส่งผลให้มีคนพิการได้มีงานทำจริงไม่มากเท่าที่มุ่งหวัง

จิตรา ศิริสมบุญธลภ (2559, น.2-3) ได้ศึกษาสถานประกอบการที่มีการปฏิบัติกรจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33, 34 และ 35 ในแง่มุมต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ 1) สิทธิและโอกาสของคนพิการในการได้รับการจ้างงาน 2) เจตคติของสถานประกอบการที่มีต่อการจ้างงานคนพิการและความพิการ 3) ความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานประกอบการ (Corporate Social Responsibility) จากการศึกษาพบว่าในแง่มุมของการให้โอกาสและสิทธิการเข้าถึงการจ้างงานของคนพิการ ตามพระราชบัญญัติ ฯ มีสถานประกอบการส่วนน้อยเท่านั้นที่ปฏิบัติตามมาตรา 33 ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติตามมาตรา 33 เพียงอย่างเดียวหรือปฏิบัติควบคู่กับมาตราอื่น ๆ ได้แก่มาตรา 34 และ 35 นอกจากนี้จิตรายังได้เปรียบเทียบแนวโน้มให้เห็นว่าในช่วงระหว่างปี พ.ศ.2554-พ.ศ.2556 ค่าเฉลี่ยของร้อยละของสถานประกอบการที่ปฏิบัติตามกฎหมาย มีเพียงร้อยละ 40.38 เท่านั้น

ในด้านเจตคติของสถานประกอบการที่มีต่อการจ้างงานคนพิการ พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ที่แสดงเจตจำนงชัดเจนที่จะไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย มีทัศนคติในแง่ลบต่อคนพิการและการจ้างงานคนพิการ ด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้ 1) มีการประกาศรับสมัครคนพิการแล้ว แต่ไม่มีคนสมัครงาน 2) คนพิการไม่มีคุณสมบัติเพียงพอตามลักษณะงาน 3) ไม่ทราบรายละเอียดของการปฏิบัติตามกฎหมาย 4) ไม่มีรายชื่อคนพิการพร้อมทำงานในสถานประกอบการ 5) ไม่ทราบถึงกฎหมายการจ้างงานคนพิการ 6) คนพิการเป็นภาระ

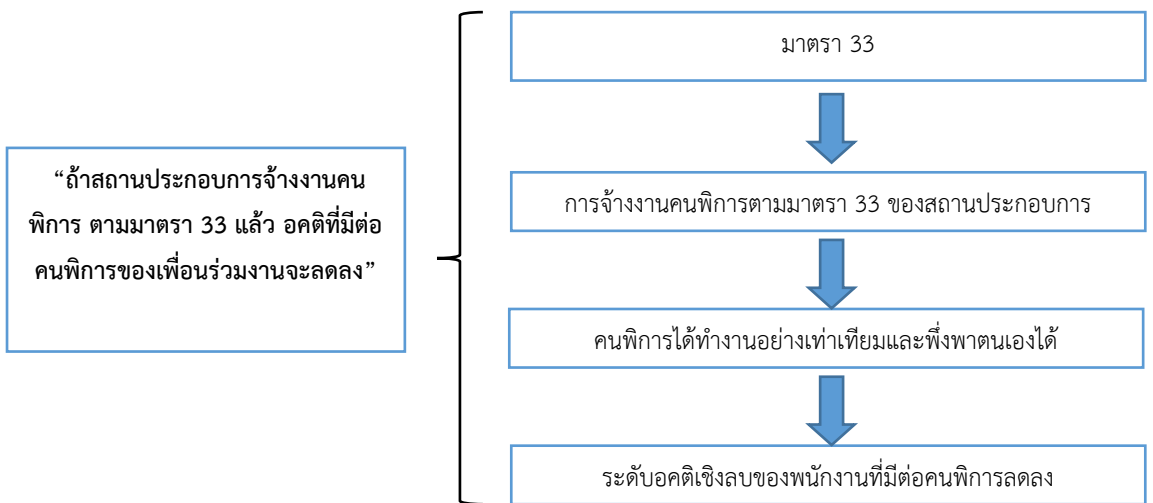
ในด้านความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่ที่เลิกจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 เป็นสถานประกอบการที่มีนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคมที่เข้มแข็งและมีลักษณะเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ซึ่งมีระบบการส่งเสริมคนพิการ เช่น โครงการให้ทุนการศึกษา การฝึกอาชีพคนพิการ อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่ากรณีที่สถานประกอบการจำนวนมากยังไม่จัดให้มีการจ้างงานคนพิการ ก็เนื่องมาจากเจตคติที่มีต่อการจ้างงานคนพิการยังไม่ถูกต้องนั่นเอง

วิชิตณี วิบูลผลประเสริฐ (2559, น. 1-3) ได้ศึกษาด้านสถานการณ์การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 มาตรา 33, 34 และ 35 พบว่า สถานประกอบการจำนวนมาก เลือกส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามมาตรา 34 แทนการจ้างงานคนพิการ

จากผลการศึกษาข้างต้น ต่างพบว่าในแง่การจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 ยังไม่ ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร อย่างไรก็ตาม ยังไม่ได้มีการศึกษาถึงผลลัพธ์ของมาตรา 33 ในการ เปลี่ยนแปลงทัศนคติของพนักงานหรือเพื่อนร่วมงานกับคนพิการที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการ งานวิจัยจึงได้พัฒนากระบวนการวัดผลกระทบทางสังคมที่เกิดจากการบังคับมาตรา 33 ภายใต้ พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 เป็นกรณีศึกษาและมุ่งวัดผล การลดอคติทางสังคมที่มีต่อคนพิการ โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นเพื่อนร่วมงาน หรือพนักงานในสถาน ประกอบการ อันเป็นวัตถุประสงค์หลักข้อหนึ่งภายใต้มาตรา 33

**วัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด และสมมติฐานในการวิจัย**

งานวิจัยชิ้นนี้มีวัตถุประสงค์หลัก คือ การพัฒนาตัวแบบเครื่องมือในการวิเคราะห์ผลลัพธ์ ทางกฎหมายที่สามารถปรับใช้ได้รวดเร็วและตรงจุด โดยผ่านกรณีศึกษาการบังคับใช้มาตรา 33 ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 เป็นกรณีศึกษา จากการ ทบทวนวรรณกรรมข้างต้น สามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ตามภาพประกอบ 1 ด้านล่าง



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

## กลุ่มประชากรเป้าหมาย กลุ่มตัวอย่าง และเครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูล

โครงการวิจัยจึงกำหนดขอบเขตของกลุ่มประชากรอยู่ที่บุคลากรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิตทั้งจากคณะต่าง ๆ โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็นสองกลุ่มได้แก่

- 1) กลุ่มบุคลากรที่ทำงานในหน่วยงานที่มีการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33
- 2) กลุ่มบุคลากรที่ทำงานในหน่วยงานที่ไม่มีการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33

ทั้งนี้ ในการเก็บข้อมูลยังมีข้อจำกัดด้านเวลาเนื่องจากการเก็บข้อมูลย้อนหลังภายหลังจากที่มีการบังคับใช้กฎหมายตามมาตรา 33 แล้ว ไม่สามารถศึกษาทัศนคติของกลุ่มเป้าหมายก่อนที่จะมีการบังคับใช้กฎหมายได้ แนวทางการแก้ไข ได้แก่ การเก็บกลุ่มตัวอย่างเชิงเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มบุคลากรที่เคยและไม่เคยทำงานร่วมกับคนพิการแทน

### การสุ่มตัวอย่าง

ในงานวิจัยครั้งนี้จะใช้การสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) เนื่องจากมีข้อจำกัดในการเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างที่จำเป็นต้องใช้การขอความร่วมมือจากบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยคณะผู้วิจัยจะขอความร่วมมือจากหน่วยงานจัดการเรียนการสอนต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต

คณะผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่สังกัดหน่วยงานจัดการเรียนการสอน ได้แก่ คณะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คณะนิติศาสตร์, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, คณะรัฐศาสตร์, คณะเศรษฐศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา, คณะศิลปศาสตร์, คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน, คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, คณะวิศวกรรมศาสตร์, สถาบันเทคโนโลยีนานาชาติสิรินธร, คณะสถาปัตยกรรมและการผังเมือง, คณะศิลปกรรมศาสตร์, คณะแพทยศาสตร์, คณะสหเวชศาสตร์, คณะทันตแพทยศาสตร์, คณะพยาบาลศาสตร์, คณะสาธารณสุขศาสตร์, คณะเภสัชศาสตร์, คณะวิทยาการการเรียนรู้และศึกษาศาสตร์, วิทยาลัยพัฒนศาสตร์ ป๋วย อึ๊งภากรณ์, วิทยาลัยนวัตกรรม, วิทยาลัยสหวิทยาการ, วิทยาลัยนานาชาติ ปรีดี พนมยงค์, วิทยาลัยแพทยศาสตร์นานาชาติจุฬาภรณ์, และ วิทยาลัยโลกคดีศึกษา

ทั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือให้แต่ละหน่วยงานตอบแบบสอบถามไม่น้อยกว่า 5 ชุด จากนั้นคณะผู้วิจัยได้ทำการจำแนกกลุ่มตัวอย่างออกเป็นสองกลุ่ม ได้แก่กลุ่มบุคลากรที่ทำงานในหน่วยงานที่มีการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 และหน่วยงานที่ไม่ได้มีการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33

### เครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บ

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่แบบสอบถามวัดเจตคติที่มีต่อคนพิการและการจ้างงานคนพิการ ซึ่งประกอบไปด้วยข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ แบ่งออกเป็น 1) ส่วนข้อมูลทั่วไป จำนวน 6 ข้อ ประกอบได้ด้วย เพศ, สถานะพนักงาน, อายุ, ระดับการศึกษา, หน่วยงานที่สังกัด และประสบการณ์ในการทำงานกับคนพิการ 2) ส่วนเจตคติต่อคนพิการและการจ้างงานคนพิการ จำนวน 14 ข้อ โดยกำหนดให้ข้อคำถามมีระดับคะแนนตั้งแต่ 0 – 4 โดย 0 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด และ 4 หมายถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง ดังภาพประกอบ 2 ด้านล่าง

ในด้านการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คณะผู้วิจัยได้เลือกใช้การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ของข้อคำถามโดยเลือกใช้การทดสอบแอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha test) เพื่อทดสอบข้อคำถามทั้ง 14 ข้อ โดยคณะผู้วิจัยได้ทำการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลก่อนหน้า (Pretest) จากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 35 คน ผลการทดสอบพบว่า ค่าแอลฟาของครอนบาคของข้อคำถามทั้ง 14 ข้อ อยู่ที่ 0.902 ซึ่งถือว่ามีความเที่ยงอยู่ในระดับสูง กล่าวคือข้อคำถามทั้ง 14 ข้อ เป็นข้อคำถามที่มีลักษณะมุ่งเป้าการวัดไปในทิศทางเดียวกัน



### 1. ระดับอคติที่มีต่อความพิการและการจ้างงานคนพิการ

ข้อคำตอบมีระดับการวัดตั้งแต่ 0 – 4 , โดย 0 หมายถึง “เห็นด้วยน้อยที่สุด” และ 4 หมายถึง “เห็นด้วยมากที่สุด”

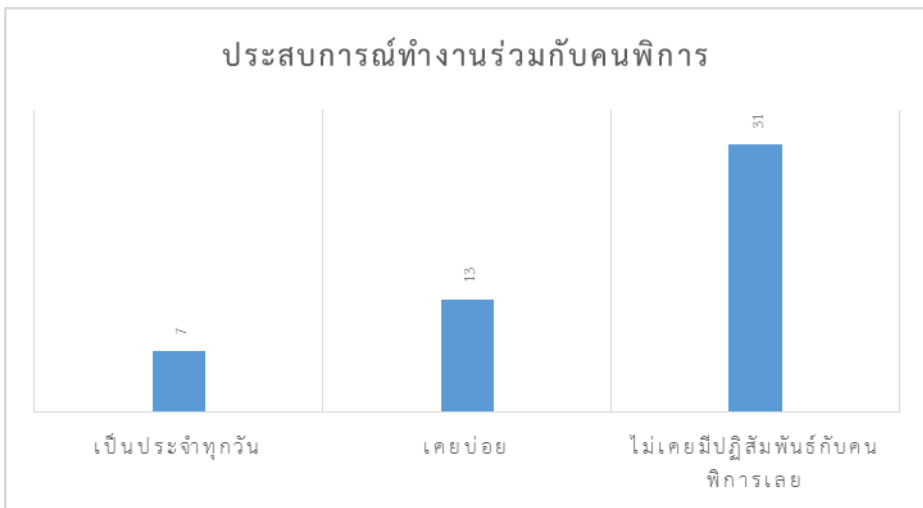
ข้อความ	0	1	2	3	4
อคติต่อความพิการและการจ้างงานคนพิการ					
1. ท่านเห็นว่าการทำงานร่วมกับคนพิการ <u>ไม่ได้</u> เป็นภาระ					
2. ท่านเห็นว่าการทำงานร่วมกับคนพิการ <u>ไม่ได้</u> ส่งผลให้การดำเนินงานล่าช้ากว่าปกติ					
3. ท่านเห็นว่าการทำงานกับคนพิการ อาจมีปัญหาเรื่องการสื่อสาร					
4. ท่านเห็นว่าสถานประกอบการ สมควรจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่คนพิการ					
5. ท่านเห็นว่าการฝึกสอนงานคนพิการ ไม่ลำบากไปกว่าการฝึกสอนงานคนทั่วไป					
6. ท่านเห็นว่าคนพิการสามารถทำงานได้อย่างทัดเทียมกับคนทั่วไป					
7. ท่านเห็นว่าการจ้างงานคนพิการ เป็นการส่งเสริมให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตอย่างพึ่งพาตนเองได้					
8. ท่านเห็นว่า การจ้างงานคนพิการ เป็นการสร้างความเสมอภาคให้เกิดขึ้นในสังคม					
9. ถ้าเลือกได้ ท่านอยากทำงานร่วมกับคนไม่พิการ มากกว่า คนพิการ					
10. ท่านเห็นว่าภาครัฐควรจัดให้มีเงินช่วยเหลือที่เพียงพอต่อคนพิการ มากกว่าจัดให้คนพิการมีงานทำ					
11. ท่านรู้สึกที่ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าคนพิการ					
12. ท่านเห็นว่าการมีกฎหมายบังคับให้สถานประกอบการ รับคนพิการเข้าทำงาน เป็นการสร้างภาระให้แก่สถานประกอบการ					
13. ท่านเห็นว่าการส่งเสริมคนพิการควรกระทำผ่านการช่วยเหลือทางตรง ทั้งโดยภาครัฐและเอกชน					
14. ท่านเห็นว่าการที่สถานประกอบการ ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามมาตรา 34 คื้มค่ากว่าการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33					

ภาพประกอบ 2 เครื่องมือแบบสอบถาม

## ผลการวิจัย

### ผลการศึกษาเชิงพรรณนา

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 51 คน พบว่า เมื่อพิจารณาในมิติของช่วงอายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างอยู่ในช่วงอายุตั้งแต่ 24 จนถึง 56 ในแง่ของระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง นอกจากนี้ในแง่ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับคนพิการ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 60.8 หรือ 31 คนจาก 51 คน ไม่เคยมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับคนพิการเลย ร้อยละ 25.5 หรือ 13 คน เคยมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับคนพิการส่วนที่เหลือร้อยละ 13.7 หรือ 7 คน มีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับคนพิการเป็นประจำทุกวัน ตามภาพประกอบ 3 ด้านล่าง ในการศึกษาครั้งนี้จะวิเคราะห์ข้อมูลการตอบคำถามของกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับคนพิการที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพื่อทดสอบสมมติฐานที่กล่าวไว้ในบทที่ 3 ข้างต้น ว่าการที่พนักงานได้ทำงานร่วมกับคนพิการในสถานประกอบการจะสามารถทำให้อคติต่อคนพิการลดลงหรือไม่



ภาพประกอบ 3 การแบ่งกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามตามประสบการณ์ทำงานร่วมกับคนพิการ

ภาพประกอบ 4 แสดงคะแนนเฉลี่ยตามประสบการณ์การทำงานร่วมกับคนพิการของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งตามประสบการณ์การทำงานร่วมกับคนพิการโดยในเบื้องต้นพบว่าทุกกลุ่มมีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานที่เป็นคนพิการในเชิงบวก โดยอาจมีบางข้อคำถามที่มีการตอบที่แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้กลุ่มที่เคยทำงานร่วมกับคนพิการในภาพรวมจะมีคะแนนเฉลี่ยในทางบวกมากกว่ากลุ่มที่ไม่เคยมีประสบการณ์ทำงานกับคนพิการเลย โดยเฉพาะในประเด็นว่าการทำงานร่วมกับคนพิการไม่ได้เป็นภาระในการทำงาน ไม่ได้ส่งผลให้การดำเนินงานล่าช้ากว่าปกติ ไม่มีปัญหาในการสื่อสาร นอกจากนี้ยังเห็นด้วยมากกว่าว่าสถานประกอบการควรตัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่คนพิการ อย่างไรก็ตาม กลุ่มคนที่มีประสบการณ์ทำงานร่วมกับคนพิการจะมีทัศนคติในการสงเคราะห์คนพิการมากกว่าการสร้างคุณค่าให้เกิดความเท่าเทียม โดยสังเกตจากคะแนนในข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับ การเห็นด้วยกับการส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการมากกว่าการจ้างงานคนพิการโดยตรง อย่างไรก็ตามการวิเคราะห์ข้างต้นยังเป็นเพียงการสังเกตจากค่าเฉลี่ยเท่านั้น ยังไม่ได้เป็นการศึกษานัยสำคัญทางสถิติ

#### การทดสอบค่าเฉลี่ย

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละข้อคำถาม ในเบื้องต้นเลือกเอาสถิติทดสอบ t-test มาใช้ โดยทำการจับกลุ่มเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มได้แก่กลุ่มพนักงานที่ทำงานร่วมกับคนพิการ และพนักงานที่ไม่เคยทำงานร่วมกับคนพิการ (โดยรวมกลุ่มที่ “เคยบ่อย” และ “เป็นประจำทุกวัน” ไว้ด้วยกันเนื่องจากกลุ่มที่ไม่เคยทำงานร่วมกับคนพิการมีจำนวนมากกว่า และทำให้จำนวนรวมใกล้เคียงกันมากขึ้น) เพื่อพิจารณาความแตกต่างที่มีนัยสำคัญต่อทัศนคติที่มีต่อผู้พิการและทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับผู้พิการ โดยในการทดสอบ t-test จะต้องตรวจสอบเงื่อนไขเบื้องต้น 3 ข้อ ดังนี้

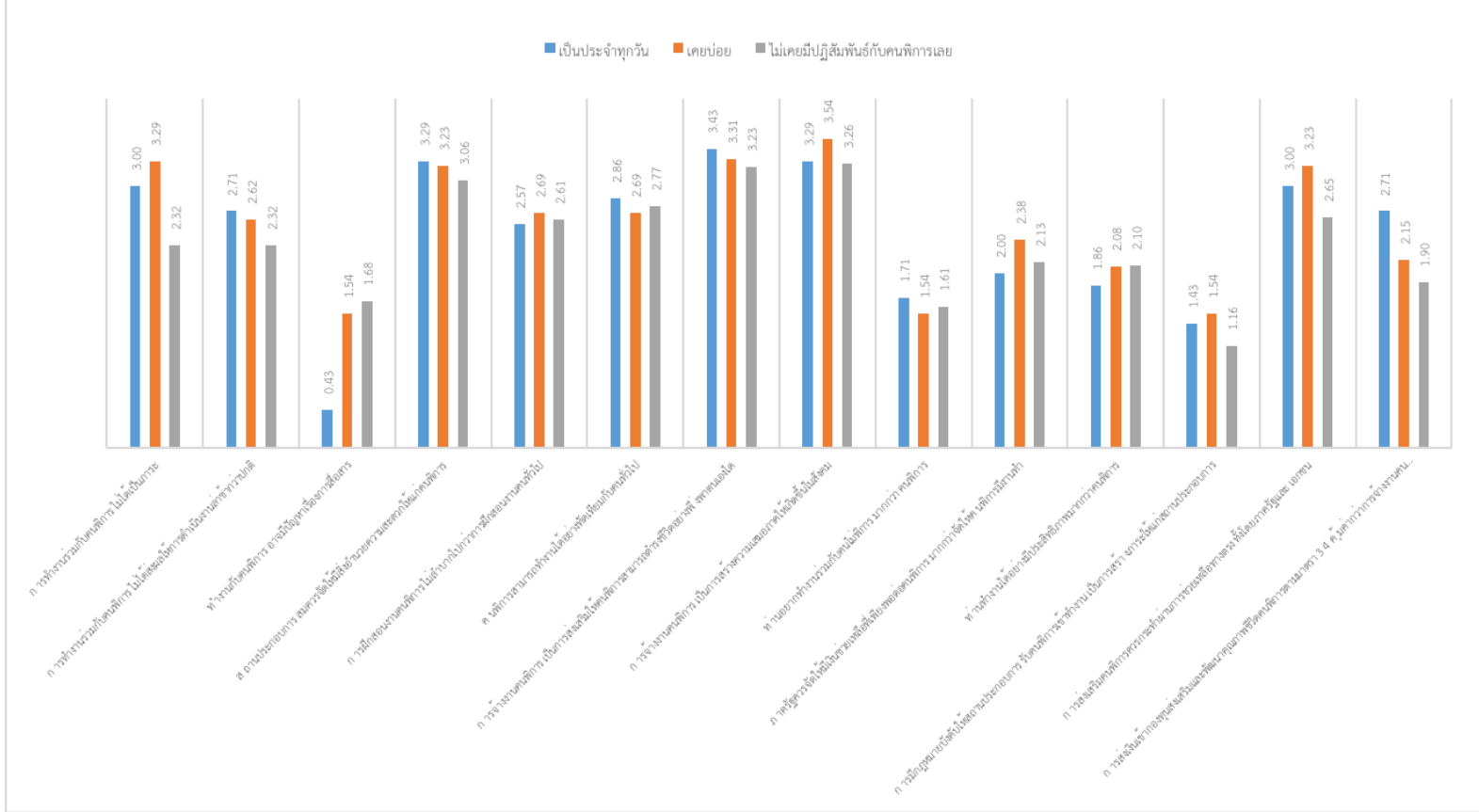
- 1) ข้อมูลที่นำมาทดสอบควรมาจากข้อมูลที่มีการกระจายตัวปกติ (Normal Distribution) หรือใกล้เคียง
- 2) ข้อมูลที่นำมาทดสอบแต่ละกลุ่มต้องเป็นอิสระจากกัน
- 3) ประชากรแต่ละกลุ่มมีความแปรปรวน (Variance) เท่ากัน

อย่างไรก็ตาม เมื่อทดสอบการกระจายตัวของข้อมูลข้างต้น พบว่ามีการกระจายตัวที่ไม่ปกติ (Non-Normal) คณะผู้วิจัยจึงเลือกใช้การทดสอบของวิลคอกซัน แมนทีวิทนี (Wilcoxon-Mann-Whitney Test) เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ยแบบไม่ใช้พารามิเตอร์ (Non-Parametric) คือ ค่ามัธยฐาน (Median) ระหว่าง 2 กลุ่มแทน

เนื่องจากการรวมกลุ่มพนักงานที่มีเพื่อนร่วมงานเป็นคณพิการไว้ด้วยกัน จึงมีความจำเป็นในการเปรียบเทียบทั้งค่าเฉลี่ยและค่ามัธยฐานของแต่ละกลุ่มโดยสามารถสรุปในภาพประกอบ 5 และภาพประกอบ 6 ได้ดังนี้

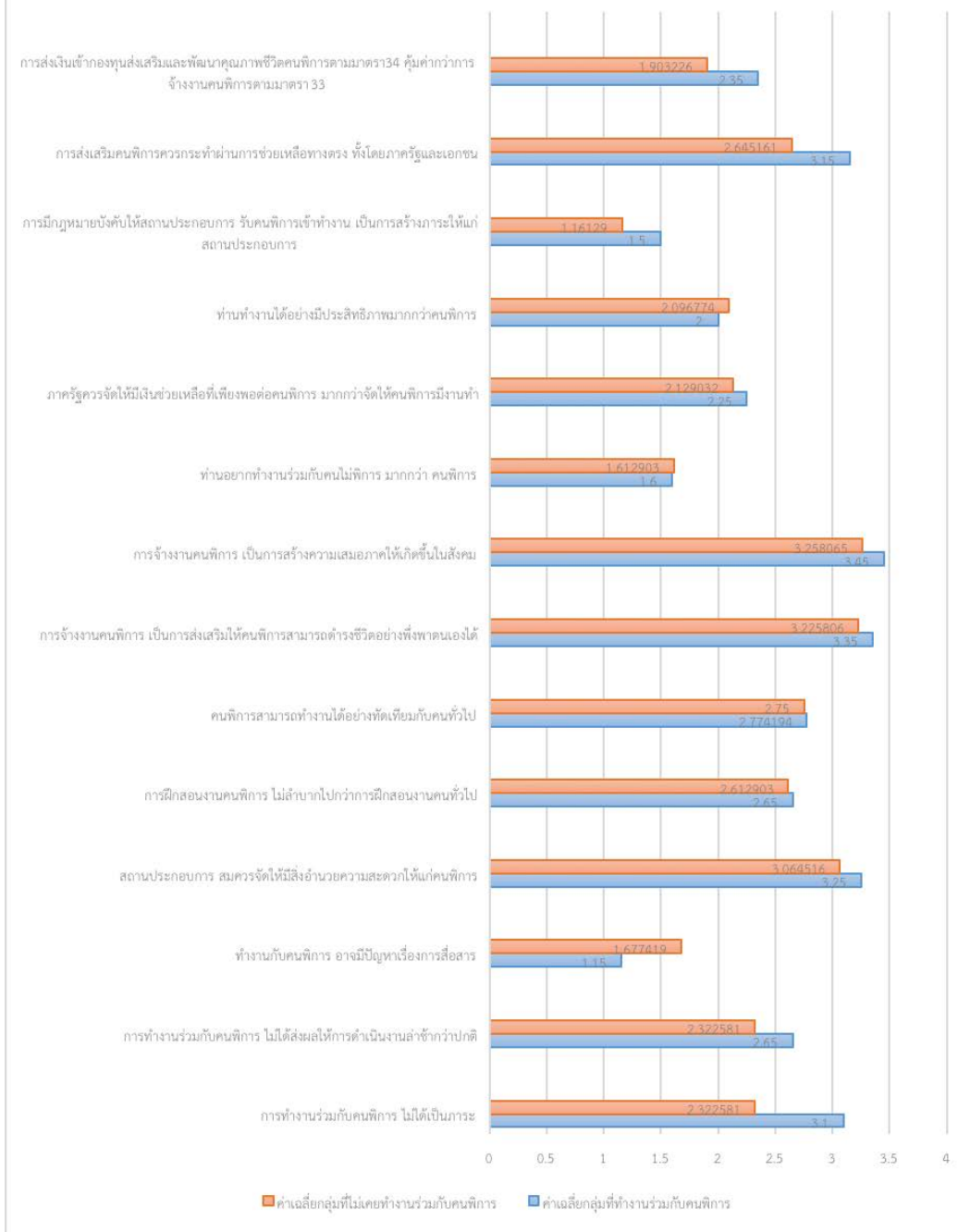


### คะแนนเฉลี่ยตามประสพการณ์การทำงานร่วมกับคนพิการ



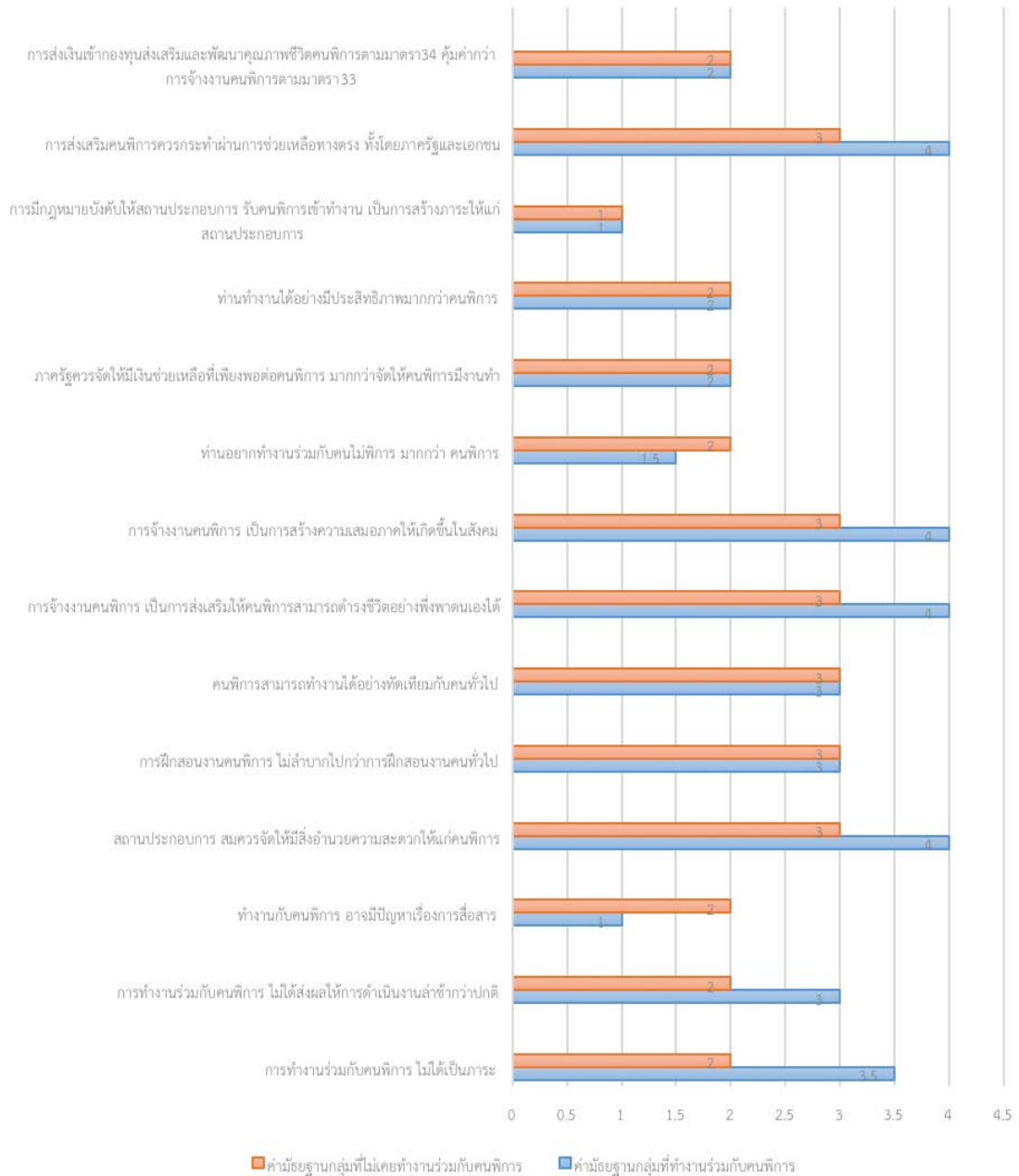
ภาพประกอบ 4 คะแนนเฉลี่ยแบ่งกลุ่มตามประสพการณ์การทำงานร่วมกับคนพิการ

### ค่าเฉลี่ยคะแนนทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานร่วมกับคนพิการ



ภาพประกอบ 5 ค่าเฉลี่ยคะแนนทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานร่วมกับคนพิการ

### คำมัยฐานคะแนนทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานร่วมกับคนพิการ



ภาพประกอบ 6 คำมัยฐานคะแนนทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานร่วมกับคนพิการ

จากภาพประกอบ 5 และภาพประกอบ 6 ข้างต้น อาจสังเกตได้ว่าในแทบทุกคำถามนั้น ทั้งคะแนนเฉลี่ยและค่ามัธยฐานของกลุ่มที่มีเพื่อนร่วมเป็นคนพิการจะมีทัศนคติต่อการทำงานของ คนพิการดีกว่ากลุ่มที่ไม่เคยมีเพื่อนร่วมงานเป็นคนพิการมาก่อน โดยอาจมีข้อคำถามที่คะแนน เฉลี่ยและค่ามัธยฐานของทั้งสองกลุ่มที่ใกล้เคียงกัน อาทิ ในหมวดของคะแนนเฉลี่ยมีเพียงคำถามว่า “ท่านอยากทำงานร่วมกับคนไม่พิการ มากกว่าคนพิการ” ที่มีค่าคะแนนใกล้เคียงกัน หรือในหมวด ของค่ามัธยฐาน จะมีคำถามที่เกี่ยวข้องกับการส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคน พิการ มาตรา 33 เป็นการสร้างภาระให้สถานประกอบการ และคำถามเชิงเปรียบเทียบการทำงาน กับคนพิการก็การทำงานกับคนไม่พิการเท่านั้นที่ค่ามัธยฐานระหว่างสองกลุ่มเท่ากัน

อย่างไรก็ตาม การแสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่ามัธยฐานข้างต้นเป็นเพียงการแสดงสถิติ เชิงพรรณนาเท่านั้น ยังไม่ได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลความแตกต่างระหว่างสองกลุ่มในเชิงความมี นัยสำคัญทางสถิติ ในลำดับต่อไปจะเป็นผลการวิเคราะห์ความแตกต่างตามสถิติเชิงอนุมานเพื่อหา ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้การทดสอบของวิลคอกซัน แมนทวิทีนีย์ ตามที่ บรรยายไว้ข้างต้น ดังนี้

จากการวิเคราะห์พบว่ากลุ่มพนักงานที่ทำงานร่วมกับคนพิการมีแนวโน้มที่จะมีทัศนคติต่อ คนพิการในคำถาม 1-4 ด้านล่าง ดีกว่ากลุ่มพนักงานที่ไม่เคยทำงานร่วมกับคนพิการเลย โดยมี ค่าทางสถิติตามตารางที่

- 1) คนพิการไม่ได้เป็นภาระในการทำงาน
- 2) การทำงานร่วมกับคนพิการไม่ได้ทำให้งานล่าช้ากว่าปกติ
- 3) การทำงานร่วมกับคนพิการไม่มีปัญหาในการสื่อสาร และ
- 4) คนพิการควรได้รับการส่งเสริมทางตรงจากทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

**ตาราง 1** คำถามที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำถาม	p-value
การทำงานร่วมกับคนพิการไม่ได้เป็นภาระ	0.003991
การทำงานร่วมกับคนพิการไม่ได้ส่งผลให้การดำเนินการล่าช้ากว่าปกติ	0.07422
ทำงานกับคนพิการอาจมีปัญหาเรื่องการสื่อสาร	0.03978
การส่งเสริมคนพิการควรกระทำผ่านการช่วยเหลือทางตรงทั้งโดยภาครัฐและเอกชน	0.06341

จากการเปรียบเทียบข้างต้น พบว่าค่ามัธยฐานของข้อความที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกับคนพิการระหว่างกลุ่มที่ทำงานร่วมกับคนพิการและกลุ่มที่ไม่เคยทำงานร่วมกับคนพิการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ที่  $p\text{-value} < 0.1$ ) ซึ่งสามารถตีความได้ว่ากลุ่มที่เคยทำงานร่วมกับคนพิการจะมีมุมมองต่อคนพิการในด้านความสามารถในการทำงานที่แตกต่างจากกลุ่มที่ไม่เคยร่วมงานกับคนพิการเลยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อย่างไรก็ตามในข้อความอื่น ๆ ที่เหลือตามตารางที่ 2 ด้านล่างนั้น พบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างกลุ่มที่ทำงานร่วมกับกับกลุ่มที่ไม่เคยทำงานร่วมกับคนพิการ ทั้งนี้เป็นที่น่าสังเกตว่าในประเด็นการทำงานกับคนพิการนั้น กลุ่มที่เคยทำงานร่วมกับคนพิการจะมีแนวโน้มที่จะมองว่าการทำงานกับคนพิการไม่ได้เป็นภาระ และไม่ได้ทำให้งานล่าช้ากว่าปกติมากกว่ากลุ่มที่ไม่เคยทำงานร่วมกับคนพิการเลย แม้จะมองกว่าการทำงานร่วมกับคนพิการอาจมีปัญหาด้านการสื่อสารก็ตาม และที่สำคัญพบว่ากลุ่มคนที่เคยทำงานร่วมกับคนพิการจะมีแนวโน้มที่มองว่าภาครัฐ และภาคเอกชนควรส่งเสริมคนพิการในการทำงานมากกว่ากลุ่มคนที่ไม่เคยทำงานร่วมกับคนพิการเลย

ตาราง 2 คำถามที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คำถาม	p-value
สถานประกอบการสมควรจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ	0.4126
การฝึกสอนงานคนพิการ ไม่ลำบากไปกว่าการฝึกสอนงานคนทั่วไป	0.5926
คนพิการสามารถทำงานได้อย่างทัดเทียมกับคนทั่วไป	0.87
การจ้างงานคนพิการ เป็นการส่งเสริมให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตอย่างพึ่งพาตนเองได้	0.375
การจ้างงานคนพิการ เป็นการสร้างความเสมอภาคให้เกิดขึ้นในสังคม	0.2062
ท่านอยากทำงานร่วมกับคนไม่พิการ มากกว่า คนพิการ	0.7876
ภาครัฐควรจัดให้มีเงินช่วยเหลือที่เพียงพอต่อคนพิการ มากกว่า จัดให้คนพิการมีงานทำ	0.3013
ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าคนพิการ	0.8716

คำถาม	p-value
การมีกฎหมายบังคับให้สถานประกอบการ รับคนพิการเข้าทำงาน เป็นการสร้างภาระให้แก่สถานประกอบการ	0.7787
การส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามมาตรา 34 คุ่มค่ากว่าการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33	0.7595

ในขณะเดียวกัน ประเด็นด้านการช่วยเหลือคนพิการ อาทิ การสมควรจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก การส่งเสริมให้คนพิการพึ่งพาตนเองได้ การช่วยเหลือจากภาครัฐ การบังคับสถานประกอบการตามมาตรา 33 และการส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 34 และ ประเด็นเปรียบเทียบความสามารถในการทำงานระหว่างคนพิการและคนไม่พิการนั้น แนวโน้มทัศนคติของทั้งสองกลุ่มไม่มีความต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาข้างต้นพบว่ากลุ่มพนักงานที่ทำงานร่วมกับคนพิการมีแนวโน้มที่จะมีทัศนคติต่อคนพิการในประเด็นความสามารถในการทำงานของคนพิการโดย**ไม่เป็นภาระกับเพื่อนร่วมงาน ไม่ส่งผลให้มีการทำงานช้ากว่าปกติ ไม่มีปัญหาด้านการสื่อสาร และประเด็นความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างภาครัฐและเอกชนในการส่งเสริมคนพิการ** ดีกว่ากลุ่มพนักงานที่ไม่เคยทำงานร่วมกับคนพิการเลย อย่างไรก็ตามในส่วนข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับการให้สถานประกอบการมีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ ความลำบากในการฝึกสอนคนพิการ การส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ การให้ความช่วยเหลือทางการเงินจากภาครัฐ และการบังคับให้สถานประกอบการจ้างงานคนพิการ พบว่ากลุ่มพนักงานทั้งสองกลุ่มไม่ได้มีทัศนคติที่แตกต่างกัน

สามารถสรุปได้เบื้องต้นว่า การจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการอาจมีส่วนทำให้พนักงานมีทัศนคติต่อการทำงานของคนพิการในทางที่ดี ทั้งนี้จากการเปลี่ยนเทียบระหว่างสองกลุ่มคือ กลุ่มบุคลากรที่เคยกับกลุ่มบุคลากรที่ไม่เคยทำงานกับคนพิการมาก่อน กล่าวคือ กลุ่มบุคลากรที่เคยทำงานร่วมกับคนพิการไม่ได้มองว่าคนพิการเป็นภาระในการทำงานร่วมกัน และสร้างแนวความคิดความรับผิดชอบของทุกภาคส่วน (ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน) ในการส่งเสริมให้คนพิการสามารถพึ่งตนเองได้ เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มพนักงานที่ไม่เคยทำงานร่วมกับคนพิการเลย ซึ่งนับว่าบรรลุวัตถุประสงค์หนึ่งตามมาตรา 33 อย่างไรก็ตาม พบว่าในประเด็นทัศนคติต่อการช่วยเหลือคนพิการนั้น การจ้างงานตามมาตรา 33 ไม่ได้เอื้อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติใด ๆ แต่เมื่อพิจารณาถึงคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มข้อคำถามดังกล่าว พบว่าคะแนนเฉลี่ยของข้อคำถามเหล่านั้นอยู่ในเกณฑ์ที่เป็นทัศนคติที่ดีต่อคนพิการอยู่แล้ว จึงไม่ได้ถือว่าเป็นประเด็นที่น่ากังวล

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอเชิงเทคนิค

- (1) การขยายผลการศึกษา การศึกษาในเบื้องต้นยังมีข้อจำกัดในการเก็บข้อมูล ไม่ได้มีการเก็บข้อมูลก่อนและหลังการบังคับใช้มาตรา 33 ของสถานประกอบการ รายละเอียดประเภทงานของคนพิการ และประเภทของความพิการที่อาจส่งผลแตกต่างกันต่อทัศนคติของพนักงาน และขอบเขตการศึกษา ยังจำกัดอยู่ที่พนักงานมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต อย่างไรก็ตาม การหาทัศนคติของลูกจ้างในภาพรวม ซึ่งหมายรวมถึง ในภาคธุรกิจ อุตสาหกรรม อื่น และภาครัฐ ยังมีความจำเป็น เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่สะท้อนแนวคิดของคนหลากหลายกลุ่มในประเทศ
- (2) การขยายผลการศึกษา ยังสามารถทำได้โดยการขยายกลุ่มเป้าหมายในการสำรวจ ได้แก่ กลุ่มนายจ้าง หรือผู้บริหารองค์กร และกลุ่มคนพิการที่มีงานประจำเอง โดยสำหรับกลุ่มนายจ้างหรือผู้บริหารองค์กร ควรมุ่งเน้นประเด็นการเปลี่ยนแปลงด้านทัศนคติต่อการจ้างงานคนพิการ และความยินดีในการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกคนพิการ และสำหรับกลุ่มคนพิการที่ทำงาน ควรมุ่งเน้นประเด็นความเชื่อมั่นในตนเอง และความมั่นใจในการดำเนินชีวิตในสังคมตามปกติ

### ข้อเสนอเชิงผลลัพธ์และการวัดผลลัพธ์ทางสังคม

- (1) ผลการศึกษาข้างต้นสามารถสรุปได้เบื้องต้นว่าการจ้างงานคนพิการ (ตาม มาตรา 33) ส่งผลให้ทัศนคติของเพื่อนร่วมงานกับคนพิการดีขึ้น โดยเฉพาะในประเด็นการไม่มองว่าคนพิการเป็นภาระในการร่วมงาน ดังนั้น จะเห็นได้ว่า มาตรา 33 สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในระดับหนึ่ง อย่างไรก็ตาม หากดูจากสถิติการจ้างงานตามมาตรา 33 ของผู้ประกอบการแล้ว ยังพบว่าอยู่ในสัดส่วนที่น้อยมากเมื่อเทียบกับจำนวนคนพิการที่ว่างงานและอยู่ในวัยทำงาน ดังนั้น หากภาคส่วนที่เกี่ยวข้องต้องการขยายผลให้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ หมายรวมถึงการจัดหางานให้คนพิการ กับสถานประกอบการต่าง ๆ ในเชิงรุก ไม่ใช่เพียงการให้สถานประกอบการที่ต้องปฏิบัติตามมาแจ้งเรื่องเท่านั้น หรือ

อาจอยู่ในรูปของการปรับมาตรา 34 ให้มีมูลค่าสูงขึ้นเมื่อเทียบกับการปฏิบัติ  
ตามมาตรา 33 เป็นต้น

- (2) หากย้อนกลับไปที่วัตถุประสงค์ของงานวิจัยตั้งต้น คือ การพัฒนาเครื่องมือและ  
ทดสอบใช้แนวคิดการวัดผลลัพธ์ทางสังคมในการผลของการบังคับใช้กฎหมาย  
ผ่านกรณีศึกษาที่เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ จะพบว่า  
แนวคิดดังกล่าวสามารถนำมาปรับใช้กับการวัดผลลัพธ์ทางสังคมของกฎหมาย  
ได้ โดยวิธีการวัดผลลัพธ์ทางสังคมนี้จะช่วยให้ผู้ร่างและปรับปรุงกฎหมาย  
สามารถเห็นผลกระทบได้โดยเร็ว และยุ่งยากน้อยกว่าการวิเคราะห์  
ผลประโยชน์และต้นทุนในการออกกฎหมาย (Benefit-Cost Analysis: BCA)  
การวิเคราะห์ต้นทุนในการออกกฎหมายอย่างเดียว (Cost-Effectiveness  
Analysis: CEA) และการวิเคราะห์ Multi-Criteria Analysis อย่างไรก็ตามอาจ  
ไม่ครอบคลุมเท่ากับการวัดในวิธีการข้างต้น แต่การวัดผลลัพธ์ในแนวคิดบน  
พื้นฐานของทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงและห่วงโซ่ผลลัพธ์มุ่งเน้นการกำหนดกรอบ  
การวัดผลลัพธ์ที่ตรงกับวัตถุประสงค์ของกฎหมายมากที่สุด และเน้นพิสูจน์ให้  
เห็นผลตามวัตถุประสงค์ตั้งต้นได้รวดเร็วและตรงจุดมากกว่า

## เอกสารอ้างอิง

### ภาษาไทย

- จิตรา ศิริสมบุญลภ. (2559). การจ้างงานคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนา  
คุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550. รายงานประจำปี 2559, กรมส่งเสริมและพัฒนา  
คุณภาพชีวิตคนพิการ. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อ 14 พฤศจิกายน 2560, จาก  
<https://bit.ly/2Hs8aPz>
- เดชรัต สุขกำเนิด. (2560). การวิเคราะห์ผลกระทบของกฎหมายภายใต้รัฐธรรมนูญใหม่. โพสต์ทู  
เดย์. สืบค้นจาก <https://www.posttoday.com/social/think/492621>
- ประกาศกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ.2552 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2  
พ.ศ.2555
- พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการ พ.ศ. 2550



เมฆินทร์ เมธาวิกุล และ คณะ. (2556). รายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์ การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550. สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ยศพล เหลืองโสภา, สาคร พร้อมเพราะ, และ สุกัญญา ชันวิเศษ. (2554). คุณภาพชีวิต ปัญหาและความต้องการของผู้พิการในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี. วารสารศูนย์การแพทยศาสตร์คลินิก โรงพยาบาลพระปกเกล้า. 28(2), 98 – 109.

วิชิตณี วิบุลผลประเสริฐ. (2559). การให้ความช่วยเหลือด้านอาชีพแก่ผู้มีปัญหาด้านสุขภาพในเชิงกายภาพ. สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย : TDRI. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อ 14 พฤศจิกายน 2560, จาก <https://bit.ly/2J37HjL>

วีรวัลย์ ไพบูลย์จิตต์อารีย์. (2558). การวิเคราะห์ผลกระทบในการออกกฎหมาย. รายงานที่ไดอาร์ไอ, 114. สืบค้นจาก <https://tdri.or.th/2015/09/wb114/>

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2557). รายงานฉบับสมบูรณ์. โครงการศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ผลกระทบในการออกกฎหมาย (Regulatory Impact Analysis). สืบค้นเมื่อ 14 พฤศจิกายน 2560, จาก <https://tdri.or.th/wp-content/uploads/2015/04/ria-final.pdf>

สฤณี อาชวานันทกุล, และ ภัทรพร แยมลออ. (2560). คู่มือการประเมินผลลัพธ์ทางสังคม (Social Impact Assessment) และผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน (Social Return on Investment: SROI). ม.ป.ท.

สุภา จรดล และ โชคชัย สุทธาเวช. (2556). การจัดบริการด้านการจ้างงานของรัฐแก่คนพิการ. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 24(3), 18-32.

### ภาษาอังกฤษ

Anderson, A. (2547). *Theory of Change as a Tool for Strategic Planning: A Report on Early Experiences*. The Aspen Institute: Roundtable on Community Change.

Clark, C. et al. (2004). *Double bottom line project report: Assessing social impact in double bottom line ventures*. Methods catalog. Retrieved May 28, 2010.

(Online), From

<http://www.shidler.hawaii.edu/Portals/1/resources/DoubleBottomLine.pdf>

- Ebrahim, A. & Rangan, V. (2014). What Impact? A Framework for Measuring the Scale & Scope of Social Performance. *California Management Review*, 56(3), 118-141. University of California Press.
- Kahneman, D. & Tversky, A. (1979). Prospect Theory and Analysis of Decision under Risk. *Econometrica*, 47(2), 263-292. Retrieved from [https://www.princeton.edu/~kahneman/docs/Publications/prospect\\_theory.pdf](https://www.princeton.edu/~kahneman/docs/Publications/prospect_theory.pdf)
- Nicolls, J. et al. (2012). *A Guide to Social Return on Investment*. The SROI Network: Accounting for Value. Retrieved from <http://www.socialvalueuk.org/app/uploads/2016/03/The%20Guide%20to%20Social%20Return%20on%20Investment%202015.pdf>
- Stein, D. & Valters, C. (2012). *Understanding Theory of Change in International Development*. Justice and Research Program, London School of Economics and Political Sciences. Houghton Street, London.
- Sunstein, C. R. & Jolls, C. (2004). *Debiasing through Law*. John M. Olin Law & Economics Working Paper No.255. Chicago law school. Chicago. (Online). Retrieved from <https://bit.ly/2vmB6Ub>
- Vanclay, F. (2015). *Social Impact Assessment: Guideline for Assessing and Managing the Social Impact of Project*. International Association of Impact Assessment. Groningen; Netherland.
- The United Nations. (2015). *Transforming our World: the 2030 Agenda for Sustainable Development*. Sustainable Development Knowledge Platform. Retrieved from <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>.
- World Health Organization. (2018). *Disability and Health*. Retrieved from <http://www.who.int/en/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>