

ชื่อเรื่อง การบริหารงานบุคคลที่เอื้อต่อการทำงานในภาครัฐของคณพิการ : ในทัศนะของนักวิชาการ
ผู้กำหนดนโยบายของภาครัฐ และผู้แทนคณพิการ

ชื่อผู้วิจัย นางสาวสุวรรธนา เทพจิต และนายเจนกิจ ภูติรัตน์

ปีที่ทำวิจัย ได้รับทุนมูลนิธิพันเอกจินดา ณ สงขลา ประจำปี พ.ศ. 2549

หน่วยงานเจ้าของเรื่อง สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ.

การวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลที่เอื้อต่อการทำงานภาครัฐของคณพิการ : ในทัศนะของนักวิชาการ ผู้กำหนดนโยบายสาธารณะ และผู้แทนคณพิการ” มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาแนวทางที่เอื้อต่อการทำงานภาครัฐของคณพิการโดยใช้กลไกของการบริหารงานบุคคล

คณะผู้วิจัยดำเนินการวิจัยด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพแบบภาคสนาม กระบวนการวิจัยประกอบด้วย การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) การวิจัยภาคสนาม (Field Study) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปผลการศึกษา ประชากรเป้าหมายจำนวน 3 กลุ่ม คือนักวิชาการ ผู้กำหนดนโยบายสาธารณะ และผู้แทนคณพิการ รวมทั้งสิ้น 10 ท่าน เลือกโดยการเจาะจง (Purposive Sampling) และการแนะนำต่อ (Snowball Sampling) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์จากแนวคำถามที่เตรียมไว้ล่วงหน้า (Interview Guide) ตรวจสอบ Trustworthy โดยผู้เชี่ยวชาญและการ Pre-test จากกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะที่ใกล้เคียง

ผลการศึกษาพบว่า ทัศนะของประชากรเป้าหมายเห็นว่าการบริหารงานบุคคลที่เอื้อต่อการทำงานในภาครัฐของคณพิการน่าจะมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง 3 ประการ คือ **คณพิการ** : ชีตความสามารถ **การทำงานในภาครัฐ** : สภาพแวดล้อมภายในองค์การ (ลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน อุปกรณ์สำนักงานและสถานที่ทำงาน) และสภาพแวดล้อมภายนอก (ครอบครัว กฎหมาย เจตคติและความรู้เรื่องคณพิการของสังคม) **การบริหารงานบุคคล** : แนวทางและรูปแบบที่คาดว่าจะเอื้อให้คณพิการมีโอกาสที่เท่าเทียม

ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานภาครัฐของคณพิการ จำแนกตามมิติของเวลา กล่าวคือ ปัญหาและอุปสรรคซึ่งเกิดขึ้นในอดีตคือ เจตคติของสังคมที่มีต่อคณพิการและกฎหมาย ปัญหาและอุปสรรคในปัจจุบัน จำแนกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่เกี่ยวข้องกับคณพิการ คือ โอกาสในการพัฒนาศักยภาพด้านอาชีพของคณพิการ ความแตกต่างทางวัฒนธรรมในการอยู่ร่วมกัน การเลี้ยงดูของครอบครัวและความเชื่อมั่นของครอบครัวต่อคณพิการ และส่วนที่เป็นสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับคณพิการ คือ งบประมาณ การแบ่งส่วนงานและการประสานงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การสื่อสารเกี่ยวกับนโยบายการส่งเสริมอาชีพระหว่างภาครัฐ และระหว่างภาครัฐกับกลุ่มคณพิการและภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ระบบการประเมินและการจำแนกคณพิการ ความรู้ของสังคมเกี่ยวกับความพิการและคณพิการ เจตคติของบุคลากรภาครัฐต่อคณพิการ ปัญหาและอุปสรรคการทำงานภาครัฐของคณพิการจากอดีตถึงปัจจุบัน ทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมในโอกาสการทำงานภาครัฐต่อคณพิการ

ความคาดหวังต่อการส่งเสริมอาชีพการทำงานของคนพิการคือ คาดหวังให้เกิดสังคมที่ทุกคนสามารถอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและความหลากหลายอันจะทำให้คนพิการสามารถเข้ามา Share สังคมกับคนกลุ่มอื่นๆ รวมถึงสังคมการทำงาน และคาดหวังให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องปรับปรุงแบบสวัสดิการสังคมจากเน้นลงไปที่ปัจเจกบุคคลหรือคนพิการเป็นการเกื้อกูลถึงครอบครัว เพราะจะทำให้ครอบครัวดูแลคนพิการได้อย่างมีคุณภาพ คาดหวังต่อสังคมบูรณาการที่ปราศจากอุปสรรค และเคอร์พลีทิกัน (Barrier Free) และการให้คนพิการได้เข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมอย่างแท้จริง โดยการนำรายได้ของคนพิการรวมเป็นส่วนหนึ่งของผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ

ส่วนการบริหารงานบุคคลที่เอื้อต่อการทำงานของคนพิการควรเริ่มต้นจาก 1) กำหนดบทบาทของภาครัฐตามระดับของการมีส่วนร่วมต่อการส่งเสริมการทำงานภาครัฐของคนพิการจำแนกได้ 4 ฐานะ คือ ฐานะผู้นำ ฐานะผู้ถ่ายทอดความรู้ ฐานะผู้เชื่อมโยง และฐานะผู้ประชาสัมพันธ์ 2) รูปแบบอาจจะเป็นไปตามแบบ Supported Employment หรือ Free Market แต่ต้องมีความพร้อมด้านเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก การปรับสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเคลื่อนไหว และการพัฒนาระบบการศึกษาของคนพิการ 3) หลักการที่เหมาะสมควรเป็นไปตามหลักคุณธรรมและเพิ่มเติมด้วยหลักการ “เท่าเทียมแต่ไม่จำเป็นต้องเท่ากัน” “ยิ่งมีน้อย ยิ่งต้องให้มาก” และ “ละทิ้งความพิการแต่ให้พิจารณาที่ความสามารถ” 4) วิธีการควรมุ่งเน้นที่การคัดเลือกและการพัฒนาศักยภาพ ส่วนการจ่ายค่าตอบแทนและการประเมินผลการปฏิบัติงานควรใช้ Standard Rules 5) ปัจจัยสนับสนุนคืองบประมาณ การออกแบบงาน การจัดสรรเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก การปรับปรุงสภาพแวดล้อม และการพัฒนาระบบการศึกษาให้คนพิการได้ศึกษาในสาขาที่หลากหลาย

ข้อเสนอแนะของคณะผู้วิจัย คือ การกำหนดนโยบายด้านการส่งเสริมอาชีพการทำงานของคนพิการสำหรับคนพิการ ควรเริ่มต้นโดยการร่วมกันคิดหาข้อสรุปของคำว่า “เอื้อ” ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานภาครัฐของคนพิการ เพื่อนำไปกำหนดหาระดับของบริการสาธารณะที่สอดคล้องกับระดับความต้องการส่งเสริมอาชีพของคนพิการ ขั้นตอนถัดไปคือการกำหนดวิธีการบริหารงานบุคคลภาครัฐซึ่งมุ่งเน้นไปที่การประเมินเพื่อคัดเลือกคนพิการเข้าทำงาน และ Job Coach การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรใช้งานที่มอบหมายให้คนพิการเป็นเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนวิธีการประเมินใช้วิธีการมาตรฐานการฝึกอบรมและพัฒนา ควรมีการฝึกอบรมบุคลากรภาครัฐที่ทำงานร่วมกับคนพิการให้มีความรู้ความเข้าใจต่อคนพิการและความพิการ สำหรับคนพิการควรมีระบบการพัฒนาให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ การตอบแทนเป็นไปตามระบบมาตรฐานเช่นบุคลากรอื่นๆ และเพื่อให้คนพิการมีโอกาสและทางเลือกในอาชีพ ควรพัฒนาระบบการศึกษาให้คนพิการมีโอกาสได้เรียนในสาขาที่หลากหลายเพื่อเลือกอาชีพได้หลากหลายมากขึ้น ซึ่งคณะผู้วิจัยเห็นว่าน่าจะเป็นสาเหตุที่แท้จริงที่ทำให้คนพิการเข้าสู่อาชีพได้อย่างจำกัด

สำหรับงานวิจัยในลำดับถัดไป ควรวิจัยเกี่ยวเนื่องถึงปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นกับบุคลากรที่ทำงานในภาครัฐและเกิดความพิการในภายหลัง และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของภาครัฐของคนพิการ