

# การให้คุณค่าในการจ้างงานคนพิการ ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขต: กรณีศึกษากลุ่มเขตกรุงเทพใต้



## ที่มาและความสำคัญ

การจ้างงานคนพิการ เป็นหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐและสถานประกอบการพึงกระทำเพื่อให้คนพิการเข้าถึงสิทธิตามกฎหมาย กรุงเทพมหานครเป็นหน่วยงานที่สนองต่อต่อกฎหมายดังกล่าว โดยจัดทำโครงการจ้างงานคนพิการเพื่อปฏิบัติงานในสำนักงานเขต การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งเน้นถึงรูปแบบการให้คุณค่าต่อการจ้างงานคนพิการของกลุ่มเขตกรุงเทพใต้\* ที่สอดคล้องกับอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (CRPD) และกฎหมายอื่น ๆ ที่สนับสนุนให้สิทธิของคนพิการในการทำงานบนพื้นฐานที่เท่าเทียมกับบุคคลอื่น ตลอดจนศึกษาข้อค้นพบด้านข้อจำกัด เพื่อนำมาเป็นแนวทางการพัฒนางาน



## วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษากระบวนการจ้างงานคนพิการในสำนักงานเขต กลุ่มเขตกรุงเทพใต้
- 2) เพื่อศึกษารูปแบบการให้คุณค่าจากการทำงานของคนพิการในการปฏิบัติงานในสำนักงานเขต กลุ่มเขตกรุงเทพใต้
- 3) เพื่อศึกษาข้อจำกัดและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของคนพิการในสำนักงานเขต กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ และแนวทางการพัฒนางาน

## วิธีการศึกษา

ปฏิบัติตามแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Approach) โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์เชิงลึก เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ขับเค็ล่อนนโยบายการจ้างงานคนพิการในสำนักงานเขต ทั้งข้าราชการผู้ควบคุมงาน หัวหน้างาน และผู้บังคับบัญชา

## ผลการศึกษา

### 1 กระบวนการจ้างงาน

กระบวนการจ้างงานอาสาสมัครคนพิการในสำนักงานเขต

- 1) ขั้นตอนการคัดเลือก ประกาศรับสมัครคนพิการ คัดเลือกคนพิการที่มีคุณสมบัติ ประกาศขึ้นบัญชี เรียกตัวเพื่อเข้าปฏิบัติงาน
- 2) การมอบหมายงานให้คนพิการ
  - 2.1 ประจําอยู่ที่ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม มีสัดส่วนมากที่สุด
  - 2.2 กระจายไปช่วยงานยังฝ่ายต่าง ๆ ทั้ง 9 ฝ่ายลักษณะงานที่อาสาสมัครคนพิการได้รับมอบหมายให้ทำงานมากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่
  1. งานด้านธุรการ (51.92%)
  2. งานบริการประชาชน รับลงทะเบียน (15.38%)
  3. งานด้านประชาสัมพันธ์ (9.62%)

### 2 รูปแบบการให้คุณค่า

- 1) มีดีการยังชีพ - วัตถุประสงค์คนพิการที่ได้รับการจ้างงานได้รับค่าจ้างที่เพียงพอต่อการยังชีพ มีเงินใช้จ่าย
- 2) มีดีทางสังคม - การสื่อสาร บรรยากาศการทำงานร่วมกันระหว่างอาสาสมัครคนพิการกับเจ้าหน้าที่อื่น ถูกหลอหลอมให้เป็นส่วนหนึ่งของทีม
- 3) มีดีตามกฎหมาย - สถาบัน ถือได้ว่า กทม. มีความตื่นตัวในการปฏิบัติตามกฎหมาย ส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ดีของสถาบัน และจัดการเลือกปฏิบัติ
- 4) มีดีทางสถานะและการยอมรับ เจ้าหน้าที่ผู้ควบคุมการทำงาน หัวหน้างานให้การยอมรับ เชื้อมั่นและชื่นชม
- 5) มีดีทางความหมายและความเกี่ยวข้องส่วนบุคคล ความหมายในงานทำให้เกิดความเชี่ยวชาญ และการเชื่อมโยงระหว่างตัวตนกับงาน

### 3 ข้อจำกัดและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

- 1) สื่อสารไม่ค่อยเข้าใจกันระหว่างคนพิการและผู้ควบคุมงาน จากข้อจำกัดของคนพิการบางประเภท
- 2) ผลสำเร็จของงานไม่เท่ากับคนทั่วไป
- 3) การประชาสัมพันธ์เข้าไม่ถึงคนพิการ จึงทำให้บางเขตจ้างงานคนพิการไม่ครบ
- 4) ปัญหาเจตคติที่ส่งผลต่อการล้อเลียนคนพิการ

## ข้อเสนอแนะ

1. ควรปรับเกณฑ์การประเมินผลงานการทำงานที่เป็นแบบอย่างใช้ได้ทุกเขต
2. จัดตั้งศูนย์กลางให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงานร่วมกับคนพิการ ประเภท 4 5 6 และ 7
3. กระจายทรัพยากรบุคคลที่ได้จากการจ้างงานครั้งนี้ไปทุกฝ่ายในสำนักงานเขต
4. เจ้าหน้าที่สร้างความไว้วางใจและเป็นพื้นที่ปลอดภัยสำหรับอาสาสมัครคนพิการ
5. ปรับเพิ่มค่าตอบแทนตามความสามารถและเพิ่มสวัสดิการอื่น ๆ
6. ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน แบบทำงานที่ไหนก็ได้



\* กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ ประกอบด้วย เขตคลองเตย บางคอแหลม บางนา บางรัก ปทุมวัน พระโขนง ยานนาวา วัฒนา สาทร และสวนหลวง