

นวัตกรรมทางสังคมที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ประเภทผู้พิการตาม
แนวทางของผู้ประกอบการองค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร
Social Innovation That Affects The Management of Human Resources
for People with Disabilities According to The Guidelines of Private
Enterprise Entrepreneurs in Bangkok

บุญชาญ ผ่านสุวรรณ, ปัญญา จันทกิจ, ชุมพล รอดแจ่ม, ธวัชชัย สู่เพื่อน และเอกโอฬาร โชติอนุสรณ์
Boonchan Phansuwan, Panyada Chantakit, Chumpon Rodjaem, Thawatchai Supuean,
and Ekkolarn Chotanusorn

วิทยาลัยนวัตกรรมและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
College of Innovation and Management, Suan Sunandha Rajabhat University

E-mail¹ : s65567810012@ssru.ac.th

Date Received : 23 April 2025

Date Revised : 22 October 2025

Date Accepted : 8 December 2025

Date Published online : 27 March 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับปัจจัยนวัตกรรมทางสังคมและปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับคนพิการ และ (2) ศึกษานวัตกรรมทางสังคมที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ประเภทคนพิการตามแนวทางของผู้ประกอบการองค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จาก 333 องค์กร และผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามและแนวคำถามในการสัมภาษณ์ ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ (IOC = 0.67–1.00, Cronbach's Alpha = 0.783) สถิติที่ใช้ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมานโดยใช้การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า (1) องค์กรให้ความสำคัญกับระดับปัจจัยนวัตกรรมทางสังคมและปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับคนพิการในองค์กรเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร ในระดับมาก และ (2) นวัตกรรมทางสังคม ประกอบด้วย การพัฒนาทักษะและความรู้ วัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม การสร้างเครือข่ายและ

¹ ผู้ประพันธ์บรรณกิจ (corresponding author)

พันธมิตร และการใช้เทคโนโลยีที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ประเภทคนพิการตามแนวทางของผู้ประกอบการองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นสามารถทำนายตัวแปร Y ได้ร้อยละ 77.5 ทั้งนี้ ควรมีแนวทางนวัตกรรมทางสังคมมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ช่วยให้องค์กรสามารถสร้างความเท่าเทียมและเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานคนพิการได้ อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จของการจ้างงานคนพิการนั้นขึ้นอยู่กับการพัฒนาทักษะและความรู้ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง และการปรับสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม

คำสำคัญ : นวัตกรรมทางสังคม, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, คนพิการ, ผู้ประกอบการองค์กรเอกชน

Abstract

This research aimed to (1) investigate the levels of social innovation factors and human resource management (HRM) factors for employees with disabilities, and (2) identify social innovation factors influencing the HRM of employees with disabilities according to the approaches implemented by private sector organizations in Bangkok. The study employed a mixed-methods approach. The samples comprised 333 executives and HR officers, along with 5 key informants. The research instruments included questionnaires and in-depth interview guidelines that passed content validity (IOC = 0.67–1.00) and reliability testing (Cronbach's Alpha = 0.783). Data analysis utilized descriptive statistics, stepwise multiple regression analysis, and content analysis. The results indicated that (1) private organizations in Bangkok highly emphasized the importance of both social innovation factors and HRM factors for disabled employees, and (2) the social innovation factors significantly influencing HRM approaches for employees with disabilities at a statistical significance level of 0.01 included skill and knowledge development, creation of an open organizational culture, adaptation of the work environment, building networks and partnerships, and technology application. The stepwise multiple regression analysis revealed that these factors could predict the dependent variable at 77.5%. Implementing social innovation strategies in HRM enables organizations to foster equality and enhance the performance of employees with disabilities. However, successful disability employment relies on systematic skill and knowledge development, cultivating an open organizational culture, and creating a supportive and accessible work environment.

Keywords: Social Innovation, Human Resource Management, Disabilities, Private Sector Enterprises

บทนำ

นวัตกรรมทางสังคมมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการรวมกลุ่มเปราะบาง โดยเฉพาะในบริบทของ คนพิการ องค์การระหว่างประเทศ เช่น องค์การอนามัยโลกและธนาคารโลก ได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการพัฒนาแนวทางที่ช่วยเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของคนพิการในสังคมผ่านรายงานที่นำเสนอกรอบแนวคิด และแนวปฏิบัติที่สามารถนำไปใช้ในระดับโลก (World Health Organization & World Bank, 2011) ขณะเดียวกัน ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสิทธิของคนพิการผ่านกฎหมายและนโยบายต่าง ๆ เช่น พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2560-2564) ซึ่งเน้นการจ้างงานและการพัฒนาศักยภาพของคนพิการให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างอิสระและมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคม (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2560) อย่างไรก็ตาม อัตราการจ้างงานของคนพิการในประเทศไทยยังคงอยู่ในระดับต่ำ โดยมีคนพิการที่ขึ้นทะเบียนกว่า 2 ล้านคน แต่มีเพียงร้อยละ 2.5 เท่านั้นที่สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2565) สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนถึงช่องว่างระหว่างนโยบายและการปฏิบัติจริง รวมถึงความจำเป็นในการพัฒนาแนวทางที่สามารถสนับสนุนให้คนพิการเข้าถึงโอกาสทางอาชีพได้อย่างเท่าเทียม

แนวคิดเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นองค์ประกอบสำคัญของการสร้างสังคมที่ครอบคลุมและยั่งยืน งานวิจัยของ Heinze and Naegele (2022) ศึกษากระบวนการดูแลผู้สูงอายุที่ยืดหยุ่น ซึ่งเป็นตัวอย่างของนวัตกรรมทางสังคมที่ช่วยให้ประชากรกลุ่มเปราะบางสามารถเข้าถึงบริการที่เหมาะสมกับความต้องการของตนเอง นวัตกรรมทางสังคมไม่เพียงช่วยปรับปรุงคุณภาพชีวิตของผู้รับบริการ แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาแนวปฏิบัติที่สามารถนำไปใช้ได้จริง Mulgan (2019) ได้อธิบายว่า การมีส่วนร่วมของสังคมและการพัฒนาแนวคิดเชิงนวัตกรรมสามารถเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับโลก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Cajiaba-Santana (2014) ที่เน้นถึงบทบาทของนวัตกรรมทางสังคมในการปรับตัวให้เข้ากับบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การศึกษาดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า นวัตกรรมทางสังคมเป็นกลไกที่สามารถช่วยลดช่องว่างทางโอกาส และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของกลุ่มประชากรที่อยู่ชายขอบของสังคม ในบริบทของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ Nachmias and Caven (2019) ศึกษาแนวปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริมการจ้างงานของคนพิการ โดยชี้ให้เห็นว่าการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตรและครอบคลุมเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้คนพิการสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ Noe et al. (2021) ยังเน้นถึงความสำคัญของการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการพัฒนาศักยภาพของพนักงานและความสามารถขององค์กรในการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม การวิจัยเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความยืดหยุ่นและสามารถรองรับความหลากหลายของบุคลากรเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความเท่าเทียมและการพัฒนาที่ยั่งยืน

การศึกษาเกี่ยวกับการรวมกลุ่มเปราะบางเข้าสู่ตลาดแรงงานยังเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจในระดับนานาชาติ Zhou et al. (2020) ได้ทบทวนงานวิจัยเกี่ยวกับการแทรกแซงในสถานที่ทำงานเพื่อสนับสนุนแรงงานคนพิการ โดยเน้นถึงความจำเป็นในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรเพื่อรองรับความหลากหลายของพนักงาน นอกจากนี้ Kulkarni and Lengnick-Hall (2013) ยังศึกษาถึงอุปสรรคที่คนพิการต้องเผชิญในการทำงาน และเสนอแนวทางในการปรับเปลี่ยนนโยบายและแนวปฏิบัติเพื่อให้สามารถรองรับแรงงานคนพิการได้อย่างมีประสิทธิภาพ นวัตกรรมทางสังคมจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวนี้ โดยการสร้างโอกาสที่เท่าเทียมในการเข้าถึงงานและพัฒนาอาชีพ กรุงเทพมหานครเป็นพื้นที่ที่มีความซับซ้อนทั้งในเชิงสังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งทำให้เป็นพื้นที่ศึกษาที่เหมาะสมสำหรับการวิจัยเกี่ยวกับนวัตกรรมทางสังคม Marome and Shaw (2021) ได้ศึกษาความยืดหยุ่นของเมืองและการเสริมพลังให้ชุมชนในกรุงเทพมหานคร โดยพบว่า การพัฒนานโยบายและแนวปฏิบัติที่ตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะของเมืองมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของนวัตกรรมทางสังคม ในขณะเดียวกัน Praditphet and Kamnuansilpa (2018) ได้เน้นย้ำถึงบทบาทของการมีส่วนร่วมของประชาชนและความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ในการพัฒนาเมืองที่ยั่งยืน การศึกษาในบริบทของกรุงเทพมหานครจึงสามารถให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จและอุปสรรคของการนำนวัตกรรมทางสังคมมาใช้เพื่อแก้ไขปัญหาทางสังคม

โดยสรุป การส่งเสริมนวัตกรรมทางสังคมในบริบทของการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นแนวทางสำคัญในการสร้างสังคมที่เท่าเทียมและครอบคลุม นโยบายที่ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการจำเป็นต้องคำนึงถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานและการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ในขณะเดียวกัน การศึกษาในบริบทของกรุงเทพมหานครสามารถให้แนวทางที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับบริบทของเมืองที่มีความหลากหลายและซับซ้อน ผลการศึกษานี้จะช่วยให้เกิดแนวทางที่สามารถนำไปใช้จริงในระดับนโยบายและปฏิบัติ ซึ่งจะส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในระดับบุคคล องค์กร และสังคมโดยรวม โดยอาศัยกรอบแนวคิดที่บูรณาการแนวคิดนวัตกรรมทางสังคม แนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และทฤษฎีเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการในองค์กรเอกชน ซึ่งถือเป็นชุดความรู้สำคัญที่นำมาใช้เป็นฐานในการวิจัยครั้งนี้

วิธีการวิจัยหรือระเบียบวิธีการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยนวัตกรรมทางสังคมและปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ประเภทคนพิการตามแนวทางของผู้ประกอบการองค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร
- 2) เพื่อศึกษานวัตกรรมทางสังคมที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ประเภทคนพิการตามแนวทางของผู้ประกอบการองค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของงานวิจัย

ปัจจัยนวัตกรรมทางสังคม ประกอบด้วย 1) การพัฒนาทักษะและความรู้ 2) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง 3) การปรับสภาพแวดล้อมการทำงาน 4) การสร้างเครือข่ายและพันธมิตร 5) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ประเภทคนพิการตามแนวทางของผู้ประกอบการองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษานี้ประกอบด้วยผู้ประกอบการ ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาคเอกชนที่มีการจ้างงานคนพิการในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงการดูแลพนักงานที่เป็นคนพิการ ข้อมูลจากกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (2567) ระบุว่า มีองค์กรภาคเอกชนที่จ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 และมาตรา 35 ของพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จำนวน 1,247 แห่ง ซึ่งสะท้อนถึงขอบเขตของประชากรที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการศึกษานี้

เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรอย่างเหมาะสม ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งประชากรตามขนาดและประเภทขององค์กร เช่น อุตสาหกรรมการผลิต การค้าปลีกและส่ง เทคโนโลยีสารสนเทศ และการบริการ วิธีการดังกล่าวช่วยให้การสุ่มตัวอย่างมีความครอบคลุมและสะท้อนสัดส่วนของประชากรได้อย่างแม่นยำ (Singh, 2019) การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% (Israel, 1992) ผลลัพธ์ที่ได้คือจำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 303 องค์กร อย่างไรก็ตาม เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการศึกษา ขนาดกลุ่มตัวอย่างถูกขยายขึ้นอีกร้อยละ 10 เท่ากับ 30 องค์กร ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างรวม 333 องค์กร

สำหรับการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 5 คน ซึ่งเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์โดยตรงในการบริหารจัดการคนพิการในองค์กร การเลือกผู้ให้ข้อมูลใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) โดยพิจารณาองค์กรที่ได้รับรางวัลด้านการจ้างงานคนพิการ หรือมีแนวปฏิบัติที่โดดเด่นในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ครอบคลุมกลุ่มคนพิการ (Patton, 2015) กระบวนการคัดเลือกดังกล่าวช่วยให้สามารถเข้าถึงข้อมูลเชิงลึกและแนวปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยแบบสอบถามและแนวคำถามสัมภาษณ์เชิงลึก แบบสอบถามได้รับการพัฒนาโดยอ้างอิงแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรมทางสังคมและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยออกแบบให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา มีการแบ่งออกเป็นสี่ส่วน ได้แก่ ข้อมูลประชากรศาสตร์ ระดับของนวัตกรรมทางสังคมที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ส่วนที่สองและสามใช้มาตราส่วนลิเคิร์ตแบบ 5 ระดับ ซึ่งช่วยให้สามารถวัดระดับความคิดเห็นของผู้ตอบได้อย่างแม่นยำ (Best & Kahn, 1993)

แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน โดยกระบวนการประเมินใช้ดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) ซึ่งเลือกข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้องตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไปเพื่อให้แน่ใจว่าแบบสอบถามสะท้อนวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้อย่างครบถ้วน หลังจากนั้น แบบสอบถามได้รับการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างนำร่อง 30 คน เพื่อทดสอบความเข้าใจของผู้ตอบแบบสอบถามและดำเนินการปรับปรุงก่อนนำไปใช้จริง ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้รับการตรวจสอบโดยใช้สถิติครอนบาค อัลฟา (Cronbach's Alpha) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.783 ซึ่งเป็นระดับที่น่าเชื่อถือสำหรับการเก็บข้อมูล (Cronbach, 1990)

สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ แนวคำถามสัมภาษณ์เชิงลึกได้รับการพัฒนาโดยอ้างอิงกรอบแนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมทางสังคมและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยครอบคลุมประเด็นเกี่ยวกับประสบการณ์ในการจ้างงานคนพิการ ปัจจัยที่สนับสนุนหรือเป็นอุปสรรค และแนวทางที่องค์กรใช้ในการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ แนวคำถามดังกล่าวได้รับการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ และผ่านการปรับปรุงเพื่อเพิ่มความครอบคลุมและความชัดเจน (Patton, 2015)

ผู้วิจัยได้เชื่อมโยงผลการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเข้าด้วยกัน โดยข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามใช้ในการวิเคราะห์ตัวแปรทำนาย ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ถูกนำมาใช้เพื่อขยายผลให้เข้าใจบริบทและความหมายเชิงลึกของแนวทางในการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับคนพิการ ซึ่งช่วยสนับสนุนผลการวิเคราะห์ทางสถิติ และเสริมความสมบูรณ์ของข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิจัยเชิงปริมาณนี้ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนการวิเคราะห์เชิงอนุมานใช้การสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation) และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรและสร้างแบบจำลองการพยากรณ์ โดยมีการตรวจสอบปัญหา Multicollinearity ด้วยค่า VIF และ Tolerance ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ($VIF < 5$, $Tolerance > 0.2$) และค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.948 แสดงว่าไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ของค่าคงเหลือ (Hair et al., 2019)

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และการวิเคราะห์แก่นสาระ (thematic analysis) ซึ่งเริ่มจากการถอดเทปสัมภาษณ์และการกำหนดรหัสข้อมูล (coding) ก่อนนำมาจัดกลุ่มและสร้างหัวข้อ (themes) จากนั้นทำการตีความข้อมูลเพื่อระบุความหมายและความสัมพันธ์ของข้อมูลเชิงลึก (Nowell et al., 2017) วิธีการวิเคราะห์ทั้งสองนี้ช่วยให้สามารถสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำไปใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม

ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยนวัตกรรมทางสังคมและปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ประเภทคนพิการตามแนวทางของผู้ประกอบการองค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 333 องค์กร ในการวิจัยนี้ประกอบด้วยผู้ประกอบการ ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาคเอกชนที่มีการจ้างงานคนพิการในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผลการศึกษพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งสะท้อนถึงบทบาทที่สำคัญของผู้หญิงในสายงานทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มอายุที่พบมากที่สุดอยู่ระหว่าง 31-50 ปี โดยเฉพาะผู้ที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป ซึ่งมักมีอำนาจในการตัดสินใจเชิงนโยบาย ด้านการศึกษา ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า ซึ่งบ่งชี้ถึงความสำคัญของความรู้และทักษะเชิงวิชาชีพในการบริหารองค์กรที่มีการจ้างงานคนพิการ นอกจากนี้ ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 11 ปี เป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการจ้างงานคนพิการต้องอาศัยความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการจัดการที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนในองค์กร

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยนวัตกรรมทางสังคม

ปัจจัยนวัตกรรมทางสังคม	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ระดับความคิดเห็น
1) ด้านการพัฒนาทักษะและความรู้	3.85	0.488	มาก
2) ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง	4.13	0.482	มาก
3) ด้านการปรับสภาพแวดล้อมการทำงาน	4.06	0.476	มาก
4) ด้านการสร้างเครือข่ายและพันธมิตร	4.08	0.467	มาก
5) ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	4.09	0.476	มาก
รวม	4.04	0.478	มาก

ผลการวิเคราะห์ระดับนวัตกรรมทางสังคมในองค์กรภาคเอกชนที่จ้างงานคนพิการในเขตกรุงเทพมหานครพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.04, SD = 0.478) สะท้อนถึงแนวทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพและ

ครอบคลุมทุกมิติของการพัฒนานวัตกรรมทางสังคม ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง ($\bar{X} = 4.13$) ซึ่งสะท้อนถึงการสนับสนุนความหลากหลายและการทำงานร่วมกันภายในองค์กร รองลงมาคือ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.09$) และด้านการสร้างเครือข่ายและพันธมิตร ($\bar{X} = 4.08$) ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการเชื่อมโยงและสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร ผลการวิเคราะห์ยังพบว่า ด้านการปรับสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{X} = 4.06$) มีแนวโน้มไปในทิศทางที่ส่งเสริมความสะดวกสบายและความปลอดภัยของพนักงาน ขณะที่ด้านการพัฒนาทักษะและความรู้ ($\bar{X} = 3.85$) แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการฝึกอบรมและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร โดยสรุป องค์กรมีการส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมทางสังคมอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ซึ่งช่วยเสริมสร้างศักยภาพขององค์กรและตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ประเภทคนพิการตามแนวทางของผู้ประกอบการองค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ประเภทคนพิการตามแนวทางของผู้ประกอบการองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ระดับความคิดเห็น
1) ด้านการสรรหาและคัดเลือก	4.17	0.479	มาก
2) ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา	4.15	0.482	มาก
3) ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน	4.14	0.479	มาก
4) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.12	0.482	มาก
5) ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม	4.18	0.484	มาก
6) ด้านแนวปฏิบัติที่ดี	4.16	0.481	มาก
รวม	4.15	0.481	มาก

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ประเภทคนพิการตามแนวทางขององค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, SD = 0.481) สะท้อนถึงแนวทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพและครอบคลุมทุกด้าน ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.18$) ซึ่งแสดงถึงความมุ่งมั่นขององค์กรในการสนับสนุนการทำงานของพนักงานคนพิการ รองลงมาคือ ด้านการสรรหาและคัดเลือก ($\bar{X} = 4.17$) และแนวปฏิบัติที่ดี ($\bar{X} = 4.16$) ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของการคัดเลือกบุคลากรและการพัฒนามาตรฐานการดำเนินงาน นอกจากนี้ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 4.12$) ยังเน้นถึงความสำคัญของการดูแลพนักงานผ่านระบบผลตอบแทนที่เหมาะสม ผลการวิเคราะห์โดยรวมชี้ให้เห็นว่า องค์กรให้ความสำคัญกับการสรรหา ฝึกอบรม และจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมศักยภาพของพนักงานคนพิการให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความเท่าเทียมในองค์กร

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์นวัตกรรมการทางสังคมที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ประเภทคนพิการตามแนวทางของผู้ประกอบการองค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

การวิจัยเรื่องนวัตกรรมการทางสังคมที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ประเภทคนพิการตามแนวทางของผู้ประกอบการองค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิเคราะห์พบว่า โมเดลการวิจัยมีความเหมาะสมในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยมีค่า $F = 225.463$ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < 0.001$) ซึ่งยืนยันว่าตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวมีความสัมพันธ์กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ประเภทคนพิการ

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์นวัตกรรมการทางสังคมที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ประเภทคนพิการตามแนวทางของผู้ประกอบการองค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

นวัตกรรมทางสังคมที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ประเภทคนพิการ	B	S.E.	Beta	T	p-value	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	0.078	0.091		0.850	0.396		
ด้านการพัฒนาทักษะและความรู้ (X1)	0.286	0.014	0.547	20.779	0.000**	0.991	1.009
ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง (X2)	0.217	0.013	0.424	16.107	0.000**	0.991	1.009
ด้านการปรับสภาพแวดล้อมการทำงาน (X3)	0.190	0.014	0.354	13.493	0.000**	0.997	1.003
ด้านการสร้างเครือข่ายและพันธมิตร (X4)	0.156	0.013	0.306	11.581	0.000**	0.985	1.016
ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (X5)	0.120	0.014	0.225	8.570	0.000**	0.999	1.001

$R = 0.880$, $R^2 = 0.775$, $Adj R^2 = 0.772$, $SE = 0.292$, $D.W. = 1.948$, $F = 225.463$, $p\text{-value} = 0.000$

หมายเหตุ. ค่า VIF ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 5.00; ค่า Tolerance ไม่ควรน้อยกว่า 0.20

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า นวัตกรรมทางสังคมทั้งห้าด้าน ได้แก่ การพัฒนาทักษะและความรู้ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง การปรับสภาพแวดล้อมการทำงาน การสร้างเครือข่ายและพันธมิตร และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ส่งผลเชิงบวกต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ประเภทคนพิการอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติ ค่า R^2 เท่ากับ 0.775 แสดงว่าตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ 77.5% ค่า Adjusted R^2 เท่ากับ 0.772 บ่งชี้ว่าโมเดลไม่มีปัญหา overfitting นอกจากนี้ ไม่มีปัญหา Multicollinearity และค่า Durbin-Watson อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ การศึกษานี้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง นวัตกรรมทางสังคม และการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับคนพิการในองค์กรภาคเอกชน โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอย ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าสมการถดถอยที่ได้มีลักษณะดังนี้

$$Y = 0.078 + 0.286X_1 + 0.217X_2 + 0.190X_3 + 0.156X_4 + 0.120X_5$$

ซึ่ง Y แทน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ประเภทคนพิการตามแนวทางของผู้ประกอบการองค์กร
เอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

X_1 แทน ด้านการพัฒนาทักษะและความรู้

X_2 แทน ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง

X_3 แทน ด้านการปรับสภาพแวดล้อมการทำงาน

X_4 แทน ด้านการสร้างเครือข่ายและพันธมิตร

X_5 แทน ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบอิทธิพลของตัวแปรต่าง ๆ ได้ง่ายขึ้น สมการมาตรฐานของการวิเคราะห์มีลักษณะดังนี้

$$Z = 0.547Z_1 + 0.424Z_2 + 0.354Z_3 + 0.306Z_4 + 0.225Z_5$$

โดยที่ Z และ $Z_1 - Z_5$ เป็นค่ามาตรฐานของตัวแปรในสมการ

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า นวัตกรรมทางสังคมในทุกด้านมีผลเชิงบวกต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับคนพิการ โดยเฉพาะ ด้านการพัฒนาทักษะและความรู้ ($\beta_1 = 0.547$) และ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง ($\beta_2 = 0.424$) ซึ่งมีอิทธิพลสูงกว่าด้านอื่น ๆ นอกจากนี้ การปรับสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\beta_3 = 0.354$) และการสร้างเครือข่ายและพันธมิตร ($\beta_4 = 0.306$) ก็มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการทำงานของคนพิการภายในองค์กร อย่างไรก็ตาม ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับ ปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับคนพิการ เนื่องจาก โมเดลนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของข้อมูลได้เพียงบางส่วน การค้นคว้าเพิ่มเติมอาจช่วยให้เข้าใจถึงปัจจัยทางสังคม เศรษฐกิจ และนโยบายที่อาจมีผลต่อการบริหารจัดการบุคลากรคนพิการได้มากขึ้น ผลการศึกษานี้ มีนัยสำคัญในทางปฏิบัติ โดยชี้ให้เห็นว่า องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรผ่านการพัฒนาทักษะและความรู้ รวมถึง การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับคนพิการ การส่งเสริมความหลากหลายและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ครอบคลุมจะช่วยสร้างองค์กรที่สามารถแข่งขันได้ในตลาดแรงงานที่มีพลวัตและให้โอกาสที่เท่าเทียมสำหรับทุกคน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกของปัจจัยนวัตกรรมทางสังคมที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ประเภทคนพิการตามแนวทางของผู้ประกอบการองค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

การศึกษานี้มุ่งเน้นการวิเคราะห์กลยุทธ์และแนวทางขององค์กรเอกชนในการบริหารจัดการแรงงานคนพิการ ผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 5 คน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายและพัฒนาแรงงานคนพิการ ผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพพบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีมุมมองที่หลากหลายและบางครั้งมีความแตกต่างกันในแต่ละประเด็น เช่น บางรายให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะเชิงเทคนิค ขณะที่บางรายเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง หรือการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อลดข้อจำกัดของคนพิการ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเหล่านี้สะท้อนถึงการปะทะสังสรรค์ทางความคิดซึ่งช่วยขยายมุมมองและทางเลือกเชิงกลยุทธ์ ผลการศึกษาพบว่า องค์กรที่สามารถจ้างงานคนพิการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มักมีแนวทางการบริหารที่เป็นระบบและปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับความต้องการของกลุ่มแรงงานนี้ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ดังกล่าวได้ถูกนำมาสังเคราะห์ร่วมกับผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ เพื่อใช้เป็นที่มาของแนวทางนวัตกรรมทางสังคมที่นำเสนอในงานวิจัยนี้

1) ความหมายและบทบาทของนวัตกรรมทางสังคม

นวัตกรรมทางสังคมถูกมองว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการลดความเหลื่อมล้ำและสร้างโอกาสในการจ้างงานสำหรับคนพิการ ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า นวัตกรรมทางสังคมไม่ใช่เพียงการปฏิบัติตามนโยบายของภาครัฐ แต่เป็นการสร้างคุณค่าให้กับองค์กรในระยะยาว “การจ้างงานคนพิการเป็นมากกว่าการทำตามข้อกำหนด หากออกแบบให้เหมาะสม องค์กรสามารถได้รับประโยชน์จากศักยภาพของกลุ่มแรงงานนี้” (ผู้ให้ข้อมูลหลัก 2, 12 กุมภาพันธ์ 2568)

2) กลยุทธ์การบริหารจัดการแรงงานคนพิการ

องค์กรที่จ้างงานคนพิการได้อย่างมีประสิทธิภาพมักมีแนวทางเชิงรุก ได้แก่ (1) การสรรหาผ่านเครือข่ายเฉพาะทาง เช่น องค์กรสนับสนุนคนพิการและศูนย์ฝึกอาชีพ (2) การพัฒนาทักษะผ่านโปรแกรมฝึกอบรมเฉพาะด้าน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของพนักงาน และ (3) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อให้พนักงานทั่วไปมีความเข้าใจเกี่ยวกับศักยภาพของแรงงานคนพิการ “องค์กรของเรามุ่งเน้นการฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับการทำงานร่วมกับคนพิการ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและลดอคติ” (ผู้ให้ข้อมูลหลัก 4, 14 กุมภาพันธ์ 2568)

3) อุปสรรคและความท้าทาย

แม้จะมีแนวทางสนับสนุนการจ้างงานคนพิการ แต่อุปสรรคที่พบ ได้แก่ (1) โครงสร้างพื้นฐานที่ไม่เอื้ออำนวย ทำให้คนพิการบางกลุ่มทำงานได้ไม่เต็มที่ (2) อคติของพนักงานทั่วไป ที่มองว่าคนพิการมีข้อจำกัด

และ (3) ข้อจำกัดด้านทักษะของคนพิการเอง โดยเฉพาะทักษะด้านดิจิทัล “ถึงแม้องค์กรมีนโยบายชัดเจน แต่ยังคงมีปัญหาเรื่องทัศนคติของพนักงานที่ต้องได้รับการปรับเปลี่ยน” (ผู้ให้ข้อมูลหลัก 3, 13 กุมภาพันธ์ 2568)

4) ปัจจัยที่ส่งเสริมความสำเร็จ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า (1) ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การจ้างงานคนพิการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (2) การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก เช่น มาตรการจูงใจทางภาษี (3) การใช้เทคโนโลยีช่วยเหลือ เช่น ซอฟต์แวร์แปลงเสียงเป็นข้อความ “องค์กรควรมีแผนงานระยะยาวสำหรับการจ้างงานคนพิการ เช่น การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ” (ผู้ให้ข้อมูลหลัก 1, 11 กุมภาพันธ์ 2568)

5) ข้อเสนอแนะเพื่อแนวทางที่ยั่งยืน

เพื่อให้การจ้างงานคนพิการเกิดความยั่งยืน องค์กรควรดำเนินการใน 3 ระดับ ได้แก่ ระดับนโยบาย ภาครัฐ ควรมีแพลตฟอร์มจับคู่ตำแหน่งงานและมาตรการลดหย่อนภาษี ระดับองค์กร ควรมีแผนการจ้างงานที่ยืดหยุ่นและการฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับการทำงานร่วมกับคนพิการ และระดับปฏิบัติการ ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานและใช้เทคโนโลยีช่วยเหลือ “สิ่งสำคัญคือทำให้การจ้างงานคนพิการเป็นเรื่องปกติในองค์กร ไม่ใช่เพียงการปฏิบัติตามกฎหมาย” (ผู้ให้ข้อมูลหลัก 5, 15 กุมภาพันธ์ 2568)

แม้ว่าการจ้างงานคนพิการในองค์กรเอกชนจะเผชิญข้อจำกัดหลายประการ แต่หากองค์กรสามารถออกแบบ กลยุทธ์การบริหารจัดการแรงงานคนพิการที่เป็นระบบ และได้รับ การสนับสนุนจากภาครัฐ เทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ก็จะช่วยให้งานคนพิการสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมในระยะยาว

ตอนที่ 4 ผลการสร้างแนวทางนวัตกรรมทางสังคมที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ประเภทคนพิการตามแนวทางของผู้ประกอบการองค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

นวัตกรรมทางสังคมเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความเท่าเทียมทางสังคม และเปิดโอกาสให้คนพิการสามารถเข้าถึงการจ้างงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่จ้างงานคนพิการได้อย่างมีประสิทธิภาพมักมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ตอบสนองต่อความต้องการของคนพิการและองค์กร โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง การปรับสภาพแวดล้อมการทำงาน การสร้างเครือข่ายและพันธมิตร และการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการทำงานของพนักงานคนพิการ

การศึกษานี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพื่อตรวจสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการจ้างงานคนพิการ พบว่า องค์กรที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนานวัตกรรมทางสังคมสามารถจ้างงานคนพิการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และลดข้อจำกัดที่เกิดขึ้นจากอุปสรรคภายในองค์กร

1) ความสำคัญของนวัตกรรมทางสังคมในบริบทของการจ้างงานคนพิการ

นวัตกรรมทางสังคมเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดความเหลื่อมล้ำและเพิ่มโอกาสให้กับคนพิการในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน จากการศึกษา พบว่าองค์กรที่สามารถจ้างงานคนพิการได้อย่างมีประสิทธิภาพมักมีแนวทางที่เน้นการสร้างสังคมที่เปิดกว้างและสนับสนุนการพัฒนาทักษะของคนพิการเพื่อนำไปสู่การทำงานที่มีคุณภาพ

องค์กรที่ประสบความสำเร็จในการจ้างงานคนพิการมีลักษณะร่วมกัน คือ การปรับแนวคิดการจ้างงานจากการทำตามข้อกำหนดของกฎหมาย ไปสู่การสร้างคุณค่าให้กับองค์กรและสังคม ซึ่งช่วยให้เกิดผลลัพธ์ที่ยั่งยืนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการบริหารจัดการองค์กร

2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับการจ้างงานคนพิการ

ผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการจ้างงานคนพิการ ได้แก่

2.1) การพัฒนาทักษะและความรู้ของพนักงานคนพิการ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดในการจ้างงานคนพิการ โดยมีค่า Beta (β) เท่ากับ 0.547 แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาทักษะผ่านการฝึกอบรมและการสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของพนักงานคนพิการ ช่วยเพิ่มโอกาสให้พวกเขาสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถเติบโตในสายอาชีพได้

2.2) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง วัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างช่วยให้พนักงานทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น โดยมีค่า Beta (β) เท่ากับ 0.424 องค์กรที่ไม่มีการเลือกปฏิบัติและสนับสนุนการทำงานของคนพิการ ช่วยลดอคติที่มีต่อพนักงานคนพิการ และทำให้พวกเขาสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

2.3) การปรับสภาพแวดล้อมการทำงาน สถานที่ทำงานที่เหมาะสมกับพนักงานคนพิการสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ โดยมีค่า Beta (β) เท่ากับ 0.354 ปัจจัยนี้รวมถึงการปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เข้าถึงได้ง่าย การจัดหาอุปกรณ์ช่วยเหลือ และการออกแบบระบบการทำงานที่รองรับความต้องการของคนพิการ

2.4) การสร้างเครือข่ายและพันธมิตร การมีเครือข่ายและพันธมิตรที่แข็งแกร่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการจ้างงานคนพิการ โดยมีค่า Beta (β) เท่ากับ 0.306 การร่วมมือกับองค์กรภาครัฐและเอกชน รวมถึงสมาคมคนพิการ สามารถช่วยให้พนักงานคนพิการได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสม และช่วยเพิ่มโอกาสในการพัฒนาอาชีพ

2.5) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี แม้ว่าจะมีค่า Beta (β) เท่ากับ 0.225 ซึ่งต่ำกว่าปัจจัยอื่น ๆ แต่ก็ยังคงเป็นปัจจัยสำคัญ เทคโนโลยีช่วยลดช่องว่างในการทำงานของคนพิการ เช่น การใช้ระบบช่วยอ่านหน้าจอ ซอฟต์แวร์การสื่อสาร และเครื่องมือดิจิทัลที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

3) อุปสรรคในการจ้างงานคนพิการ

แม้ว่าการจ้างงานคนพิการจะได้รับการส่งเสริมมากขึ้น แต่ยังคงมีอุปสรรคสำคัญที่องค์กรต้องเผชิญ ได้แก่ ทัศนคติของพนักงานทั่วไปที่มองว่าการจ้างงานคนพิการเป็นภาระ โครงสร้างพื้นฐานของสถานที่ทำงานที่ไม่รองรับการทำงานของคนพิการ และข้อจำกัดด้านทักษะของคนพิการ เช่น ทักษะทางดิจิทัลหรือความสามารถเฉพาะทางที่จำเป็นต่อการทำงาน

4) แนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ

เพื่อให้การจ้างงานคนพิการมีความยั่งยืน องค์กรและภาครัฐควรมีการพัฒนาแนวทางใน 3 ระดับ ได้แก่ ระดับนโยบายภาครัฐที่มุ่งเน้นการปรับปรุงกฎหมายและมาตรการจูงใจ เช่น การลดภาษีสำหรับองค์กรที่จ้างงานคนพิการ รวมถึงการพัฒนาแพลตฟอร์มจับคู่ตำแหน่งงานเพื่อช่วยให้คนพิการสามารถหางานที่เหมาะสมได้ง่ายขึ้น ระดับองค์กรที่เน้นการส่งเสริมแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนพิการให้มีศักยภาพในการทำงาน และการสนับสนุนการอบรมพนักงานทั่วไปให้มีความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานร่วมกับคนพิการ ระดับปฏิบัติการที่องค์กรควรดำเนินการปรับปรุงสถานที่ทำงานให้รองรับการทำงานของคนพิการ และใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของคนพิการ

จากการศึกษาสรุปได้ว่า การนำแนวคิด นวัตกรรมทางสังคม มาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ช่วยให้องค์กรสามารถสร้างความเท่าเทียมและเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานคนพิการได้ อย่างไรก็ตามความสำเร็จของการจ้างงานคนพิการนั้นขึ้นอยู่กับ การพัฒนาทักษะและความรู้ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง และการปรับสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาระดับปัจจัยนวัตกรรมทางสังคมและปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ประเภทคนพิการตามแนวทางของผู้ประกอบการองค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษาพบว่า ระดับปัจจัยนวัตกรรมทางสังคมและปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับคนพิการตามแนวทางของผู้ประกอบการองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.15, SD = 0.481) แสดงให้เห็นว่าองค์กรมีแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นการสร้างโอกาสให้กับพนักงานคนพิการผ่านกลยุทธ์ที่ครอบคลุมทั้งในด้านนโยบาย นวัตกรรม และสภาพแวดล้อมการทำงาน องค์กรประกอบที่ได้รับการประเมินสูงสุดคือ “การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม” (ค่าเฉลี่ย 4.18) ซึ่งสะท้อนถึงการให้ความสำคัญกับการออกแบบสถานที่ทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อสนับสนุนพนักงานคนพิการ โดยแนวทางนี้มีส่วนช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพิ่มความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือก

พนักงานคนพิการได้รับการประเมินในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.17) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่อง “การไม่มีอคติในการคัดเลือกบุคลากรที่มีความพิการ” (ค่าเฉลี่ย 4.29) ซึ่งสะท้อนถึงความพยายามขององค์กรในการลดการเลือกปฏิบัติและเพิ่มโอกาสทางอาชีพให้กับกลุ่มคนพิการ อย่างไรก็ตาม การเพิ่มโอกาสในการได้รับการจ้างงานยังคงเป็นประเด็นที่สามารถพัฒนาเพิ่มเติมได้ (ค่าเฉลี่ย 4.08) ในแง่ของแนวปฏิบัติที่ดี องค์กรที่นำแนวทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพมาใช้ได้รับการประเมินในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.16) โดยเฉพาะ “การนำกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการบริหารจัดการพนักงานคนพิการ” (ค่าเฉลี่ย 4.27) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการดำเนินนโยบายที่มุ่งเน้นความเป็นธรรมและการสนับสนุนพนักงานทุกกลุ่ม

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาแนวทางส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างพนักงานคนพิการและพนักงานทั่วไปยังเป็นสิ่งที่ต้องได้รับการปรับปรุงต่อไป แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานของพนักงานคนพิการได้รับการสนับสนุนจากงานวิจัยของ Schur et al. (2020) ซึ่งระบุว่าองค์กรที่มีการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานการออกแบบพื้นที่ทำงานที่เข้าถึงได้ และการใช้เทคโนโลยีสนับสนุน มีแนวโน้มที่จะเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและลดอัตราการลาออกของพนักงานคนพิการ ในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ Bonaccio et al. (2020) ศึกษากระบวนการสรรหาและคัดเลือกพนักงานคนพิการ และพบว่าองค์กรที่มีแนวทางการคัดเลือกที่ปราศจากอคติและมีมาตรฐานที่ชัดเจนสามารถเพิ่มอัตราการจ้างงานของพนักงานกลุ่มนี้ได้ อย่างมีนัยสำคัญ งานวิจัยนี้สนับสนุนผลการศึกษาที่พบว่ากระบวนการคัดเลือกที่เป็นธรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมโอกาสของพนักงานคนพิการ นอกจากนี้ งานวิจัยของ Suwanaketsa et al. (2023) ศึกษาการนำแนวปฏิบัติที่ดีมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับคนพิการในองค์กรเอกชนไทย และพบว่าการมีโครงการพี่เลี้ยง (Mentorship Programs) และการออกแบบนโยบายที่ยืดหยุ่นเป็นกลยุทธ์ที่ช่วยให้พนักงานคนพิการสามารถปรับตัวและพัฒนาทักษะได้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาที่ระบุว่า การสนับสนุนและการให้โอกาสในการพัฒนาทักษะเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพของพนักงานคนพิการ จากผลการศึกษา องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นไปที่การออกแบบพื้นที่ทำงานที่เข้าถึงได้ การปรับใช้เทคโนโลยี และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง นอกจากนี้ ควรมีการพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีอย่างเป็นระบบ เช่น การสร้างโครงการพี่เลี้ยง การให้คำปรึกษา และการฝึกอบรมที่เหมาะสมสำหรับพนักงานทุกระดับ ในด้านการสรรหาและคัดเลือก ควรมีการออกแบบกระบวนการที่โปร่งใสและปราศจากอคติ เช่น การใช้แบบประเมินที่คำนึงถึงความสามารถที่แท้จริงของผู้สมัคร มากกว่าการพิจารณาจากข้อจำกัดทางร่างกายเพียงอย่างเดียว และควรมีการกำหนดเป้าหมายเชิงนโยบายเพื่อเพิ่มอัตราการจ้างงานของพนักงานคนพิการอย่างชัดเจน สุดท้าย องค์กรควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างพนักงานทุกกลุ่ม ผ่านการจัดกิจกรรมที่ช่วยสร้างความเข้าใจและลดอคติทางสังคม การดำเนินมาตรการดังกล่าวจะช่วยให้องค์กรสามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสนับสนุนพนักงานคนพิการให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

ผลการศึกษาวัฒนธรรมทางสังคมที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ประเภทคนพิการตามแนวทางของผู้ประกอบการองค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมทางสังคมมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับคนพิการในองค์กรเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะในด้านการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม (Workplace Adaptation) การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสนับสนุน (Assistive Technology) และการกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนพิการในองค์กร (Inclusive HR Policies) ซึ่งล้วนเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเพิ่มโอกาสทางอาชีพและลดอุปสรรคที่คนพิการต้องเผชิญในสถานที่ทำงาน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการจ้างงานคนพิการ โดยองค์กรที่มีการปรับโครงสร้างสถานที่ทำงานให้สามารถเข้าถึงได้ง่าย เช่น การติดตั้งทางลาด การปรับปรุงห้องน้ำ และการกำหนดโซนทำงานที่เหมาะสมสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหว สามารถเพิ่มโอกาสให้คนพิการสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดข้อจำกัดในการทำงาน นอกจากนี้ การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่มีความยืดหยุ่น เช่น การอนุญาตให้ทำงานจากที่บ้าน หรือการจัดตารางงานที่ปรับได้ เป็นแนวทางที่ช่วยให้พนักงานคนพิการสามารถทำงานได้อย่างเท่าเทียมกับพนักงานทั่วไปอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่พบจากการศึกษา คือ การนำเทคโนโลยีมาช่วยสนับสนุนการทำงานของคนพิการ โดยเฉพาะการใช้ซอฟต์แวร์ช่วยอ่านหน้าจอสำหรับคนพิการทางสายตา เทคโนโลยีการสื่อสารสำหรับคนพิการทางการได้ยิน และระบบปัญญาประดิษฐ์ที่ช่วยปรับปรุงกระบวนการทำงานสำหรับพนักงานที่มีข้อจำกัดทางร่างกาย ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า องค์กรที่ลงทุนในเทคโนโลยีเพื่อรองรับการทำงานของคนพิการมีแนวโน้มที่จะสามารถเพิ่มอัตราการจ้างงานและลดอุปสรรคในการทำงานได้มากกว่าองค์กรที่ไม่มีการใช้เทคโนโลยีดังกล่าว นอกจากนี้ การกำหนดนโยบายภายในองค์กรที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนพิการ เป็นอีกหนึ่งกลยุทธ์สำคัญที่ช่วยให้พนักงานคนพิการสามารถปรับตัวเข้าสู่ระบบการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยองค์กรที่มีการจัดโปรแกรมฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานร่วมกับคนพิการ และการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Mentorship Program) เพื่อให้พนักงานทั่วไปสามารถเข้าใจและให้การสนับสนุนคนพิการ สามารถลดอคติที่มีต่อคนพิการในที่ทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพของทีมงานโดยรวม ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลพร กัลยาณมิตร และ จิรประภา อัครบวร (2565) ซึ่งระบุว่า วัฒนธรรมทางสังคมมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาระบบการจ้างงานที่เท่าเทียมสำหรับคนพิการ โดยเฉพาะการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้สามารถรองรับพนักงานที่มีข้อจำกัดทางกายภาพและการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนความหลากหลาย นอกจากนี้ งานของ Cajiiba-Santana and Luu (2022) ได้เน้นย้ำว่า การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานของคนพิการสามารถช่วยลดข้อจำกัดในการจ้างงานและเพิ่มโอกาสทางอาชีพสำหรับกลุ่มแรงงานเปราะบาง จากผลการศึกษา องค์กรควรให้ความสำคัญกับ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมกับพนักงานคนพิการ โดยเน้นไปที่การออกแบบสถานที่ทำงานที่สามารถรองรับการทำงานของคนพิการได้ทุกประเภท นอกจากนี้ ควรมีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในที่ทำงานเพื่อช่วยลดข้อจำกัดในการทำงานของ

คนพิการ เช่น การใช้ระบบ AI หรือซอฟต์แวร์ช่วยอ่านหน้าจอ เพื่อให้คนพิการสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในส่วนของการพัฒนาโยบายองค์กร ควรมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันระหว่างพนักงานทั่วไปและพนักงานคนพิการ โดยอาจจัดการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานร่วมกับคนพิการ รวมถึงการจัดตั้งโครงการพี่เลี้ยงที่ช่วยให้พนักงานทั่วไปสามารถเข้าใจและให้การสนับสนุนพนักงานคนพิการได้ดียิ่งขึ้น การดำเนินการดังกล่าว ไม่เพียงแต่ช่วยให้พนักงานคนพิการสามารถทำงานได้อย่างราบรื่นเท่านั้น แต่ยังช่วยสร้างองค์กรที่มีความครอบคลุมและสนับสนุนความหลากหลาย ซึ่งเป็นแนวโน้มสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบันการบูรณาการแนวทางเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยให้องค์กรสามารถเพิ่มโอกาสทางอาชีพให้กับพนักงานคนพิการ แต่ยังช่วยให้เกิดการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนในระยะยาว การพัฒนาโยบายเชิงรุกที่มุ่งเน้นการลดข้อจำกัดและเพิ่มศักยภาพของพนักงานคนพิการจะช่วยให้ธุรกิจสามารถแข่งขันได้ในตลาดแรงงานที่มีความหลากหลายและมีพลวัตสูงขึ้น

บทสรุป

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์สองประการชี้ว่า องค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมี “ระดับปัจจัยนวัตกรรมทางสังคม” และ “ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับคนพิการ” อยู่ในระดับมากโดยสม่ำเสมอ สะท้อนโครงสร้างการบริหารที่เปิดรับความหลากหลายและขับเคลื่อนด้วยหลักฐานเชิงประจักษ์ องค์กรประกอบที่โดดเด่นของนวัตกรรมทางสังคม ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี การสร้างเครือข่าย การปรับสภาพแวดล้อมทำงาน และการพัฒนาทักษะและความรู้ ขณะเดียวกัน ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความเข้มแข็งทั้งการสรรหา ฝึกอบรม ประเมินผล ค่าตอบแทน และการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สำหรับวัตถุประสงค์ที่สอง การวิเคราะห์เชิงสาเหตุด้วยการถดถอยพหุคูณยืนยันว่า ปัจจัยนวัตกรรมทางสังคมทั้งห้าด้านส่งผลเชิงบวกต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญ โดย “การพัฒนาทักษะและความรู้” และ “วัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง” มีอิทธิพลสูงสุด ชี้แนะนโยบายว่า การลงทุนกับทักษะ การปรับค่านิยมองค์กร และการออกแบบงาน-สภาพแวดล้อมที่เข้าถึงได้ คือคัมภีร์หลักในการยกระดับความเท่าเทียมและประสิทธิภาพการจ้างงานคนพิการอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับคนพิการ

- 1) ควรพัฒนาแนวทางการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะของคนพิการให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน โดยใช้แพลตฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ที่เข้าถึงง่ายเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานของคนพิการ ซึ่งการพัฒนาทักษะถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานคนพิการ
- 2) องค์กรควรส่งเสริมวัฒนธรรมที่เปิดกว้างและไม่เลือกปฏิบัติ โดยจัดการฝึกอบรมให้พนักงานทั่วไปเกี่ยวกับแนวทางการทำงานร่วมกับคนพิการ รวมถึงออกแบบโครงสร้างองค์กรที่รองรับการทำงานของคนพิการ เช่น การจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาภายในองค์กร
- 3) ควรปรับปรุงโครงสร้างสถานที่ทำงานให้รองรับคนพิการ โดยติดตั้งอุปกรณ์อำนวยความสะดวกและออกแบบพื้นที่ทำงานให้เหมาะสม เพื่อลดข้อจำกัดในการเคลื่อนไหวและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาการจ้างงานคนพิการในองค์กรภาครัฐและธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) เพื่อเปรียบเทียบแนวทางการจ้างงานและข้อจำกัดในแต่ละบริบท ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อการจ้างงานขององค์กรที่มีขนาดแตกต่างกัน
- 2) ควรศึกษาผลกระทบของเทคโนโลยีที่ใช้สนับสนุนคนพิการในสถานที่ทำงาน โดยมุ่งเน้นไปที่ประสิทธิภาพของเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ระบบช่วยอ่านหน้าจอสำหรับคนพิการทางสายตา หรือซอฟต์แวร์ที่ช่วยให้คนพิการทำงานร่วมกับทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงศึกษาความคุ้มค่าของการลงทุนในเทคโนโลยี

การศึกษานี้ได้สร้างองค์ความรู้ใหม่ในรูปของสมการทำนายปัจจัยนวัตกรรมทางสังคมที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับคนพิการในองค์กรเอกชน ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถต่อยอดเชิงปฏิบัติได้จริง เช่น การออกแบบโปรแกรมพัฒนาทักษะ การสร้างระบบสนับสนุนภายในองค์กร และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มโอกาสการจ้างงานคนพิการ

เอกสารอ้างอิง

- กมลพร กัลยาณมิตร และจิระประภา อัครบวร. (2565). การส่งเสริมการจ้างงานคนพิการในองค์กรเอกชน. *วารสารการบริหารทรัพยากรมนุษย์*, 10(2), 55–72.
- กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. (2565). *สถิติคนพิการในประเทศไทย*. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.

- กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. (2567). รายงานสถานการณ์การจ้างงานคนพิการในประเทศไทย
ไทย พ.ศ. 2567. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2560). แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับ
ที่ 5 (พ.ศ. 2560-2564). กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- Best, J. W., & Kahn, J. V. (1993). *Research in education* (7th ed.). Allyn & Bacon.
- Bonaccio, S., Connelly, C. E., Gellatly, I. R., Jetha, A., & Ginis, K. A. M. (2020). The participation
of people with disabilities in the workplace across the employment cycle: Employer
concerns and research evidence. *Journal of Business and Psychology*, 35(2), 135-158.
- Cajaiba-Santana, G. (2014). Social innovation: Moving the field forward. *Technological
Forecasting and Social Change*, 82, 42-51.
- Cajaiba-Santana, G., & Luu, H. M. (2022). Social innovation and employment opportunities for
persons with disabilities. *Journal of Business Ethics*, 178(3), 451-468.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). Harper & Row.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th
ed.). Cengage Learning.
- Heinze, R. G., & Naegele, G. (2022). Flexible care systems for the elderly: Social innovation in
action. *Ageing International*, 47(1), 101-120.
- Israel, G. D. (1992). *Determining sample size*. University of Florida Cooperative Extension
Service, Institute of Food and Agriculture Sciences, EDIS.
- Kulkarni, M., & Lengnick-Hall, M. L. (2013). Obstacles to success in the workplace for people
with disabilities: A review and research agenda. *Human Resource Development
Review*, 13(2), 158-180. <https://doi.org/10.1177/1534484313485229>
- Marome, W., & Shaw, R. (2021). Urban resilience and community empowerment: A case
study of social innovation in Bangkok. In R. Shaw, A. Danier, & S. Chatterjee (Eds.),
Urban disasters and resilience in Asia (pp. 47-60). Butterworth-Heinemann.
- Mulgan, G. (2019). *Social innovation: How societies find the power to change*. Policy Press.
- Nachmias, S., & Caven, V. (Eds.). (2019). *Inequality and organisational practice: Employment
relations*. Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-11647-7>
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Fundamentals of human
resource management*. McGraw-Hill Education.

- Nowell, L. S., Norris, J. M., White, D. E., & Moules, N. J. (2017). Thematic analysis: Striving to meet the trustworthiness criteria. *International Journal of Qualitative Methods, 16*(1), 1–13.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice* (4th ed.). SAGE Publications.
- Praditphet, N., & Kamnuansilpa, P. (2018). Innovating social innovation: A case study of urban development in Bangkok. *Kasetsart Journal of Social Sciences, 39*(2), 230-235.
- Schur, L., Nishii, L., Adya, M., Kruse, D., Bruyère, S. M., & Blanck, P. (2020). Accommodating employees with and without disabilities. *Human Resource Management, 59*(2), 139-153.
- Singh, K. (2019). *Quantitative social research methods*. SAGE Publications.
- Suwanaketsa, N., Rungreangkulkij, S., & Yimyam, S. (2023). Inclusive employment practices for persons with disabilities in Thailand. *Asia Pacific Journal of Social Work and Development, 33*(1), 56-74.
- World Health Organization & World Bank. (2011). *Social innovation for disability inclusion: A global perspective*. World Health Organization.
<https://www.who.int/publications/i/item/9789241564182>
- Zhou, Y., Wu, C.-H., Zou, M., & Williams, M. (2020). When is the grass greener on the other side? A longitudinal study of the joint effect of occupational mobility and personality on the honeymoon–hangover experience during job change. *Journal of Organizational Behavior, 42*(4), 41–61. <https://doi.org/10.1002/job.2491>