บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงทางอาชีพการขายสลากกินแบ่งรัฐบาลของคนพิการไทย ได้นำเสนอเป็น 3 ตอน ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับสลากกินแบ่งรัฐบาล
2. แนวคิดเกี่ยวข้องกับคนพิการ
3. แนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงทางอาชีพ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับสลากกินแบ่งรัฐบาล

สลากกินแบ่งรัฐบาลหรือลอตเตอรี่ได้มีการเริ่มออกเป็นครั้งแรกในประเทศไทยเมื่อ ปี พ.ศ. 2517 ในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 โดยมี “นายเฮนรี อาลาบัสเตอร์ หรือ ครู อาลบาสเตอร์” ซึ่งเป็นชาวอังกฤษคนแรกที่เป็นผู้นำลักษณะวิธีการออกรางวัลแบบยุโรปหรือที่เรียกว่า “ลอตเตอรี่” มาเผยแพร่ในประเทศไทย ซึ่งการออกรางวัลสลากกินแบ่งรัฐบาล หรือลอตเตอรี่เกิดขึ้นเป็นคราว แรกในวโรกาสพระราชพิธีเฉลิมพระชนพรรษาของรัชกาลที่ 5 เนื่องด้วยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้า เจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชประสงค์ที่จะช่วยเหลือพ่อค้าต่างชาติที่นำสินค้ามาร่วมแสดงในงานพิพิธภัณฑ์ที่ตึกคอง คาเดียร์ ณ พระบรมมหาราชวัง ให้ทำการจำหน่ายสินค้าได้ จึงได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าพระราชทานพระบรมราชานุญาตให้กรมทหารม้ามหาดเล็ก คือ พระยาภาสกรวงศ์ ร่วมกับครูอาลบาสเตอร์ออกรางวัลแบบยุโรป และกำหนดเงื่อนไขวิธีการออกสลากนั้น โดยกำหนดให้ผู้ถูกรางวัลได้รับสิ่งของอันเป็นสินค้าของพ่อค้าต่างชาติ ที่นำสินค้ามาร่วมแสดงในงานซึ่งมีมูลค่าเท่ากับเงินรางวัลแทน แต่หากผู้ใดต้องการที่จะรับเป็นเงินสดก็จะถูกลดเงินลงร้อยละ 10 ของเงินรางวัล และนับแต่นั้นมาก็ไม่ปรากฏหลักฐานว่าได้มีการออกลอตเตอรี่อีกจนสิ้นรัชกาล

ต่อมาในสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 เมื่อปี พ.ศ. 2460 ซึ่งเป็นช่วงระหว่างสงครามโลก ครั้งที่ 1 ประเทศอังกฤษมีความต้องการที่จะกู้เงินจากประเทศไทยเพื่อใช้ในการสงคราม แต่ด้วยประเทศอังกฤษไม่สามารถที่จะขอกู้จากรัฐบาลประเทศไทยได้โดยตรงเพราะเกรงว่าจะเกิดปัญหาการเมืองภายในประเทศ พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงได้พระราชทานพระบรมราชานุญาตให้รัฐบาลไทยดำเนินนโยบายกู้เงินจากประชาชนชาวไทยด้วย การจำหน่ายลอตเตอรี่แทน และในรัชสมัยเดียวกัน รัชกาลที่ 6 ได้ทรงพระราชทานพระบรมราชานุญาต ให้ออก “ลอตเตอรี่

เสือป่าล้านบาท” เพื่อหารายได้บำรุง กองเสือป่าอาสาสมัคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดซื้ออาวุธปืนและเครื่องใช้ต่าง ๆ ในกิจการของกองเสือป่า ด้วย การพิมพ์ลอตเตอรี่จำนวน 1 ล้านฉบับ จำหน่ายฉบับละ 1 บาท

ภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองในปีพ.ศ. 2475 สมัยรัชกาลของพระบาทสมเด็จพระปกเกล้า เจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 7 สลากกินแบ่งรัฐบาลได้มีการออกรางวัลอีกครั้งในปีพ.ศ. 2476 เนื่องจากรัฐบาลไทยใน ขณะนั้นประสบปัญหาด้านการคลัง ด้วยเหตุที่รัฐบาลได้มีนโยบายที่จะลดเงินรัชชูปการ กล่าวคือ เงินที่เรียก เก็บจากชายไทยที่ไม่ต้องรับราชการทหาร ทำให้รัฐขาดรายได้พระบาท-สมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว จึงทรงมีพระราชดำริให้มีการออกลอตเตอรี่รัฐบาลขึ้น โดยเรียกว่า “ลอตเตอรี่สยามรัฐบาล”

โดยในปี พ.ศ. 2477 คณะรัฐมนตรีได้อนุมัติให้กระทรวงมหาดไทยออก "สลากกินแบ่งบำรุงเทศบาล" เพื่อนำเงินมาบำรุงเทศบาลทั่วไป ก่อสร้างสาธารณวัตถุต่าง ๆ เช่น โรงพยาบาล โรงเรียน เป็นต้น โดยกำหนดว่า หากเดือนใดเป็นเดือนออกสลากกินแบ่งรัฐบาลของกรมสรรพากรให้งดจำหน่ายสลากกินแบ่งบำรุงเทศบาลในเดือนนั้น และตั้งแต่นั้นก็ได้มีการออกสลากกินแบ่งรัฐบาลและสลากบำรุงเทศบาลเรื่อยมา จนเมื่อปี พ.ศ. 2482 สลากกินแบ่งรัฐบาลเริ่มมีการดำเนินการอย่างเป็นทางการ โดยเริ่มจากการที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้โอนกิจการสลากกินแบ่งรัฐบาลและสลากบำรุงเทศบาลที่เคยอยู่ในสังกัดของกระทรวงมหาดไทยมาสังกัดในกระทรวงการคลัง และได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการออกสลากกินแบ่งรัฐบาลขึ้นในวันที่ 5 เมษายน 2482 โดยถือเป็นวันสถาปนาสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล

ปัจจุบันได้มีการประกาศใช้ พระราชบัญญัติสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล พ.ศ. 2517 แก้ไขเพิ่มเติม กฎหมายว่าด้วยสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 กำหนดสถานะให้สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลเป็นนิติบุคคลและเป็นรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงการคลัง มีหน้าที่ในการดำเนินการออกสลากกินแบ่งรัฐบาล จัดการโรงพิมพ์อันเป็นอุปกรณ์ในการพิมพ์สลากกินแบ่งรัฐบาลหรือสิ่งพิมพ์อื่นที่คณะกรรมการให้ความเห็นชอบและกระทำการอื่นใดที่เกี่ยวเนื่องหรือที่เป็นประโยชน์แก่การดำเนินกิจการของสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ซึ่งสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลได้ดำเนินการกิจการดังกล่าวเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน

การจำหน่ายสลากกินแบ่งรัฐบาล

สลากกินแบ่งรัฐบาลเป็นการพนันชนิดหนึ่งที่มีแนวโน้มในการเล่นเพิ่มขึ้นทุกปี สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลจึงได้มีการปรับเปลี่ยนลักษณะและวิธีการจำหน่ายสลากกินแบ่งรัฐบาลให้มีความทันสมัยและให้ เพียงพอต่อความต้องการของผู้ซื้อมากขึ้น ด้วยการพิมพ์สลากกินแบ่งรัฐบาลหกหลัก (Lottery 6: L6) ขึ้นมา ซึ่งสลากดังกล่าวมีทั้งสลากรูปแบบใบที่จำหน่ายในลักษณะเป็นการค้าปลีกแก่ผู้ซื้อโดยตรง และสลากรูปแบบดิจิทัล มีลักษณะจำหน่ายบนแพลตฟอร์มออนไลน์ใน แอปพลิเคชันเป๋าตัง

นอกจากนี้บริษัทเอกชนต่างก็ได้เข้ามามีบทบาทในการจำหน่ายสลากกินแบ่งรัฐบาลบนแพลตฟอร์มออนไลน์ของตนเองอีกด้วย ดังนี้

1. ลักษณะการจำหน่ายสลากกินแบ่งรัฐบาล

ปัจจุบันสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลมีการกำหนดประเภทและรูปแบบสลากกินแบ่งรัฐบาลหกหลัก (Lottery 6: L6) ขึ้นมา เพื่อเป็นการเพิ่มทางเลือกในการซื้อขายสลากแบบถูกกฎหมายให้แก่ผู้ซื้อมากขึ้น โดยการจำหน่ายสลากกินแบ่งรัฐบาลหกหลัก มีลักษณะการจำหน่าย 2 รูปแบบ คือ การจำหน่ายสลากกินแบ่ง

รัฐบาลแบบใบ จำนวน 80 ล้านฉบับ และการจำหน่ายสลากกินแบ่งรัฐบาลแบบดิจิทัล หรือที่เรียกว่า สลากดิจิทัล จำนวน 21 ล้านฉบับ

สลากกินแบ่งรัฐบาลแบบใบ หมายถึง สลากที่สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลพิมพ์ออกจำหน่ายเป็นใบสลากฉบับจริง โดยสลากกินแบ่งรัฐบาลแบบใบจะมีลักษณะเป็นใบกระดาษเหมือนกับสลากที่จำหน่ายอยู่ ตามร้านค้าหรือจุดจำหน่ายสลากทั่วไปทุกประการ ซึ่งสลากแบบใบจะมีลายน้ำเส้นไหมสอดแทรกอยู่ในเนื้อกระดาษ และมีการพิมพ์สัญลักษณ์ป้องกันการปลอมแปลงต่าง ๆ รวมถึงพิมพ์ข้อความ L6 แบบใบลงบนสลาก ด้วย ทั้งนี้ เมื่อผู้ซื้อทำการซื้อสลากกินแบ่งรัฐบาลรูปแบบใบ ผู้ซื้อจะได้รับสลากฉบับจริง ที่ระบุหมายเลขสลาก งวดวันที่ ชุดที่รวมถึงรายละเอียดอื่น ๆ ที่พิมพ์ไว้บนใบสลาก เพื่อใช้ในการตรวจสอบความถูกต้องของสลากฉบับนั้น ๆ เก็บไว้ในความครอบครองเพื่อเป็นหลักฐานในการรับเงินรางวัลในกรณีที่สลากฉบับนั้นถูกรางวัล

วิธีการรับเงินรางวัลของสลากกินแบ่งรัฐบาลแบบใบ ผู้ซื้อต้องนำสลากแบบใบฉบับจริงที่ถูกรางวัล พร้อมด้วยบัตรประจำตัวประชาชนมาขึ้นเงินรางวัลที่สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลหรือที่ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ธนาคารกรุงไทย และธนาคารออมสินทุกสาขา

สลากกินแบ่งรัฐบาลแบบดิจิทัล หมายถึง สลากกินแบ่งรัฐบาลหกหลัก (Lottery 6: L6) ซึ่งจำหน่ายผ่านแพลตฟอร์ม กล่าวคือ สลากในรูปแบบดิจิทัลจะมีลักษณะคล้ายกับสลากรูปใบ โดยจะมีการพิมพ์ข้อความ L6 แบบดิจิทัลบนสลาก แต่จะไม่มี QR Code และสัญลักษณ์รูปภาพบนในสลาก รวมทั้งไม่มีการพิมพ์สลากขึ้นมาเป็นใบเพื่อจำหน่ายอีกด้วย ซึ่งสลากดิจิทัลจะเป็นข้อมูลที่อยู่ในระบบดิจิทัลเป็นไฟล์ภาพสลาก ผู้ซื้อสามารถทำการซื้อสลากดิจิทัลได้ผ่านทางแอปพลิชันเป๋าตัง เมื่อผู้ซื้อทำการซื้อสลากกินแบ่งรัฐบาลรูปแบบดิจิทัลบนแอปพลิเคชันเป๋าตังแล้ว ผู้ซื้อจะได้รับไฟล์ภาพสลากไว้ในความครอบครอง ไฟล์ภาพสลากดังกล่าวจะถูกเก็บไว้ในแอปพลิเคชันเป๋าตังของผู้ซื้อ โดยกรรมสิทธิ์ในสลากดิจิทัลที่ได้ทำการซื้อขายแล้วจะตกเป็นของผู้ซื้อแต่เพียงผู้เดียว ผู้ซื้อไม่สามารถโอนกรรมสิทธิ์ในสลากของตนไปยังผู้อื่นได้ ทั้งนี้ สลากดิจิทัลนับเป็นสลากอีกรูปแบบหนึ่งที่สำนักงานสลาก

กินแบ่งรัฐบาลพิมพ์ขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกในการจำหน่ายแก่ประชาชนและเพื่อแก้ไขปัญหาการจำหน่ายสลากเกินราคา

วิธีการรับเงินรางวัลของสลากกินแบ่งรัฐบาลแบบดิจิทัล ระบบในแอปพลิเคชันเป๋าตังจะตรวจสอบ การถูกรางวัลอัตโนมัติให้แก่ผู้ซื้อ โดยผู้ซื้อสามารถเลือกรับเงินรางวัลได้ 2 ช่องทาง คือ โดยการรับเงินโอนเข้าบัญชีธนาคารกรุงไทย หรือเข้า จี วอลเล็ต (G-Wallet) ในแอปพลิเคชันเป๋าตังของผู้ซื้อการออกรางวัลและจำนวนเงินรางวัลของสลากกินแบ่งรัฐบาลหกหลัก (Lottery 6: L6) มีดังนี้

1. รางวัลที่หนึ่ง 1 รางวัล 6,000,000 บาท
2. รางวัลที่สอง 5 รางวัล รางวัลละ 200,000 บาท
3. รางวัลที่สาม 10 รางวัล รางวัลละ 80,000 บาท
4. รางวัลที่สี่ 50 รางวัล รางวัลละ 40,000 บาท
5. รางวัลที่ห้า 100 รางวัล รางวัลละ 20,000 บาท
6. รางวัลข้างเคียงรางวัลที่หนึ่ง 2 รางวัล รางวัลละ 100,000 บาท
7. รางวัลเลขหน้า 3 ตัว 2 รางวัล รางวัลละ 4,000 บาท
8. รางวัลเลขท้าย 3 ตัว 2 รางวัล รางวัลละ 4,000 บาท
9. รางวัลเลขท้าย 2 ตัว 1 ครั้ง รางวัลละ 2,000 บาท

2. วิธีการซื้อและจำหน่ายสลากกินแบ่งรัฐบาลในรูปแบบการค้าปลีก

ในสมัยของพระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 3 หวย ก.ข. ได้รับความนิยมจากราษฎรเป็นอย่างมาก เนื่องด้วยความต้องการของผู้แทงหวยที่ต้องการได้เงินเพิ่มจากการเสี่ยงโชคผู้ที่จะแทง หวยจึงต้องไปซื้อหวยจากเสมียนที่ตั้งขายอยู่ตามมุมถนนต่าง ๆ ซึ่งเมื่อผู้แทงหวยได้ซื้อหวย ก.ข. แล้ว เสมียนจะทำการออกใบเสร็จรับเงินโรงหวยให้ โดยใบเสร็จดังกล่าวจะมี การเขียนข้อความเกี่ยวกับอักษรหรือตัวเลขที่ผู้ ซื้อแทง วัน เดือน ปี เวลาออกหวย และจำนวนเงินที่แทง รวมทั้งรางวัลที่จะได้รับไว้

ปัจจุบันการจำหน่ายสลากกินแบ่งรัฐบาล สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลไม่ได้เป็นผู้จำหน่ายเองโดยตรง แต่มีการจัดสรรโควตาสลากกินแบ่งรัฐบาลแบบใบให้แก่ตัวแทนจำหน่ายสลากกินแบ่งรัฐบาลรายย่อย เพื่อให้ตัวแทนดังกล่าวนำสลากฉบับจริงแบบใบที่ได้รับการจัดสรรมาจากสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลไปจำหน่ายในลักษณะการจำหน่ายปลีกให้แก่ผู้ซื้อโดยตรง ทั้งนี้เพื่อให้ ผู้จำหน่ายมีรายได้จากการประกอบอาชีพ และทำให้ผู้ซื้อได้รับความสะดวกในการเลือกซื้อสลากกินแบ่งรัฐบาล เนื่องจากสำนักงานกินแบ่งรัฐบาลมีตัวแทนจำหน่ายสลากอยู่ทั่วทุกพื้นที่ในประเทศไทย แต่อย่างไรก็ตาม ผู้จำหน่ายสลากกินแบ่งรัฐบาลที่สามารถจำหน่ายสลากได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายจะต้องทำการจำหน่ายสลากปลีกกับผู้ซื้อโดยตรง ตามร้านค้าหรือสถานที่ต่าง ๆ ณ จุดที่ได้แจ้งต่อสำนักงาน

สลากกินแบ่งรัฐบาลไว้ และต้องได้รับอนุญาตจากสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลก่อนจึงจะทำการจำหน่าย ณ จุดนั้นได้ ซึ่งผู้บริโภคสามารถตรวจสอบจุดจำหน่ายสลากของตัวแทน จำหน่ายสลากกินแบ่งรัฐบาลที่ได้รับอนุญาตได้ทางแอปพลิเคชัน เป๋าตัง หรือ เว็บไซต์ของสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล วิธีการจำหน่ายสลากกินแบ่งรัฐบาลตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบันจึงมีลักษณะเป็นการจำหน่ายในรูปแบบการค้าปลีกแก่ผู้ซื้อเรื่อยมา

3. วิธีการซื้อและจำหน่ายสลากกินแบ่งรัฐบาลบนแพลตฟอร์มออนไลน์ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีย่อมนำมาซึ่งความเปลี่ยนแปลง วิธีการจำหน่ายสลากกินแบ่งรัฐบาลก็เป็นอีกหนึ่งสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา การจำหน่ายสลากกินแบ่งรัฐบาลในปัจจุบัน จึงไม่ได้มีเพียงแค่การจำหน่าย ณ แผงจำหน่ายในลักษณะการค้าปลีกของตัวแทนจำหน่ายสลากกินแบ่งรัฐบาลรายย่อยเท่านั้น แต่ทางสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลและนิติบุคคลเอกชนหลายรายต่างได้เข้ามามีบทบาทในการจำหน่ายสลากกินแบ่งรัฐบาลบนแพลตฟอร์มออนไลน์

รูปแบบเกี่ยวกับการจัดสรรสลากกินแบ่งรัฐบาล

การจำหน่ายสลากกินแบ่งรัฐบาลโดยชอบด้วยกฎหมายนั้น ผู้ที่เป็นตัวแทนจำหน่ายจะต้องได้รับอนุญาตจากสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลก่อนจึงจะสามารถจำหน่ายสลากกินแบ่งรัฐบาลได้โดยสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลมีมาตรการจัดสรรสลากเป็น 2 ระบบ คือ ระบบตัวแทนจำหน่ายหรือโควตาและระบบซื้อจองล่วงหน้า ดังนี้

1. การจัดสรรสลากกินแบ่งรัฐบาลตามระบบตัวแทนจำหน่ายหรือโควตา

ระบบตัวแทนจำหน่ายหรือโควตา เป็นกรณีที่สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลได้มีการจัดสรรสลากกินแบ่งรัฐบาลให้แก่ตัวแทนจำหน่าย 3 ประเภท ได้แก่ สมาคม/องค์กร/มูลนิธิบุคคลทั่วไปรายย่อย และคนพิการ เป็นผู้นำสลากไปจำหน่ายแทนสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้วยวิธีการจับสลาก ซึ่งผู้ที่ลงทะเบียนตามระบบ ระบบตัวแทนจำหน่ายหรือโควตานี้จะได้รับบัตรมาเขียนชื่อนามสกุล ระบุตัวตน เมื่อเขียนเสร็จก็นำบัตร ที่เขียนชื่อดังกล่าวมาใส่ในกล่อง จากนั้นเจ้าหน้าที่จะทำการจับสลากคัดเลือกผู้ที่ได้รับสรรจัดสลากในระบบ ตัวแทนจำหน่ายหรือโควตา ตามจำนวนที่กำหนดไว้โดยผู้จำหน่ายสลากกินแบ่งรัฐบาลตามระบบตัวแทนจำหน่ายหรือโควตาจะได้รับการจัดสรรสลากตามจำนวนที่สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลกำหนด คือ คนละ 5 เล่ม เท่ากัน ทั้งนี้สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลจะทำการจำหน่ายสลากให้กับผู้ค้าสลากตามระบบตัวแทนจำหน่ายหรือโควตาในราคา 70.40 บาท เพื่อให้ตัวแทนจำหน่ายนำสลากดังกล่าวไปจำหน่ายในราคา 80 บาท ตามราคาที่กำหนดไว้บนสลาก ซึ่งตัวแทนจำหน่ายที่มีโควตาของกรุงเทพมหานคร สามารถติดต่อขอรับสลากได้ที่สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล (สนามบินน้ำ) และตัวแทนจำหน่ายที่มีโควตาของต่างจังหวัด สามารถติดต่อขอรับสลากได้ที่ศาลากลางจังหวัดหรือสำนักงานคลังจังหวัดนั้น ๆ

การเป็นตัวแทนจำหน่ายประเภทบุคคลทั่วไปต้องมีคุณสมบัติดังนี้

1. ตัวแทนจำหน่ายประเภทบุคคลทั่วไป ต้องมีสัญชาติไทย มีอายุไม่ต่ำกว่า 20 ปีบริบูรณ์และไม่เกิน 80 ปีบริบูรณ์

2. มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สามารถจำหน่ายสลากได้ด้วยตนเอง ไม่เป็นผู้วิกลจริตจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบหรือผู้ไร้ความสามารถ หรือผู้เสมือนไร้ความสามารถ หรือเป็นโรคติดต่อซึ่งเป็นที่น่ารังเกียจของสังคม

3. ได้รับสลากเพียงโควตาเดียว ไม่ซ้ำซ้อนและให้หมายความรวมถึงการไม่ซ้ำซ้อนกับสมาชิกของตัวแทนจำหน่ายประเภทสมาคม มูลนิธิองค์กรด้วย

4. ต้องไม่เป็นพนักงานหรือลูกจ้างของสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ลูกจ้างบริษัทฯ ที่บริษัทฯ ได้จัดให้มาปฏิบัติงานที่สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล หรือคู่สมรสตามกฎหมาย ไม่เป็นข้าราชการ ไม่เป็นพระภิกษุกรณีใช้สิทธิคนพิการในการเป็นตัวแทนจำหน่ายสลากกินแบ่งรัฐบาล หากจำหน่ายโดยตัวเองไม่ได้โดยสภาพให้ผู้ดูแลคนพิการเป็นผู้จำหน่ายสลากแทน

การเป็นตัวแทนจำหน่ายประเภทสมาคม มูลนิธิหรือองค์กรการกุศลต่าง ๆ ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

สมาคม มูลนิธิ หรือองค์กรการกุศลต่าง ๆ ต้องมีสถานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายเป็นองค์กร/ หน่วยงานที่มีวัตถุประสงค์ในการจำหน่ายสลากกินแบ่งรัฐบาล รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการ และต้องจดทะเบียนจัดตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยผ่านการรับรองจากผู้สอบบัญชีที่ได้รับอนุญาต มีเอกสารที่แสดงการช่วยเหลือ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้พิการ รวมทั้งต้องแสดงรายชื่อสมาชิกผู้พิการที่รับสลากไปจำหน่ายไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของจำนวนสลากที่รับไปจำหน่าย วิธีการที่จะนำสลากให้สมาชิกไปจำหน่าย พร้อมแผนการจำหน่ายสลาก และสมาชิกที่รับสลากไปจำหน่ายของสมาคม มูลนิธิ หรือองค์กรนั้น จะต้องมีคุณสมบัติและเงื่อนไขเช่นเดียวกับตัวแทนประเภทบุคคลทั่วไป

2. การจัดสรรสลากกินแบ่งรัฐบาลตามระบบผู้ซื้อ-จองล่วงหน้าสลากกินแบ่งรัฐบาล

การจัดสรรสลากกินแบ่งรัฐบาลตามระบบผู้ซื้อ-จองล่วงหน้าสลากกินแบ่งรัฐบาลของสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล มีวัตถุประสงค์เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ค้ารายย่อยตัวจริงสามารถซื้อสลากกินแบ่งรัฐบาลได้โดยตรงจากสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล โดยไม่ต้องผ่านพ่อค้าคนกลางอันเป็นมาตรการแก้ไขปัญหาสลากเกินราคา

สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลได้จัดสรรสลากกินแบ่งรัฐบาลตามระบบผู้ซื้อ-จองล่วงหน้า โดย แบ่งเป็นสลากซื้อ จำนวน 40,000 เล่ม สลากจอง จำนวน 650,000 เล่ม รวมทั้งสิ้นไม่เกิน 69 ล้านฉบับ

รูปแบบสลากสั่งซื้อ คือ สลากที่ตัวแทนจำหน่ายในระบบโควตาไม่มารับตามจำนวนโควตาและสลากที่สั่งจองไม่หมดในวันที่ทำการสั่งจอง ซึ่งผู้สั่งซื้อจะได้รับสลากดังกล่าวตรงกับงวดที่มีการสั่งซื้อ โดยผู้ค้าสลากสั่งซื้อจะต้องไม่ได้ทำการสั่งจองสลากในงวดนั้น ๆ มาก่อน จึงจะมีสิทธิสั่งซื้อสลากได้ตามที่สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลเปิดให้ทำการสั่งซื้อไว้โดยเฉพาะ

รูปแบบสลากสั่งจองล่วงหน้า คือ สลากที่สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลทำการพิมพ์ตามจำนวนที่ผู้ค้าสลากได้จองไว้สำหรับงวดถัดไป ซึ่งการสั่งจองล่วงหน้านั้น สำนักงานสลาก กินแบ่งรัฐบาลจะมีกำหนดเวลาประกาศให้สั่งจองล่วงหน้า ผู้ที่ทำการสั่งจองสั่งไว้แล้วจะไม่สามารถทำการสั่งซื้อสลากในงวดเดียวกันได้อีก โดยผู้ที่จะเป็นตัวแทนจำหน่ายสลากกินแบ่งรัฐบาลรายย่อยตามระบบผู้ซื้อ-จองล่วงหน้าสลากกินแบ่งรัฐบาลได้นั้นจะต้องมีคุณสมบัติดังนี้ ต้องเป็นบุคคลธรรมดา มีสัญชาติไทย อายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปีบริบูรณ์ ไม่เป็นข้าราชการ และจะต้องไม่เป็นผู้มีสิทธิตามทะเบียนผู้ค้าสลากระบบตัวแทนจำหน่ายหรือโควตา (สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล, 2568)

เดิมผู้ซื้อ-จองล่วงหน้าสลากกินแบ่งรัฐบาล สามารถทำรายการซื้อ-จองล่วงหน้าได้ครั้งละ 5 เล่มต่องวด ด้วยวิธีการสุ่มคัดเลือก (Random) ต่อมาได้เปลี่ยนเป็นระบบการต่อคิวเข้าจองซื้อล่วงหน้า ซึ่งผู้ค้ารายใดมาต่อคิวเข้าจองก่อนก็จะได้รับสลากจำนวนที่สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลจัดสรรให้ แต่หากผู้ค้ารายใดต่อคิวเข้าจองไม่ทันก็จะไม่ได้รับสลากในงวดนั้นไปจำหน่าย

ปัจจุบันสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ได้ปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการจำหน่ายสลากกินแบ่งรัฐบาลตามระบบผู้ซื้อ-จองล่วงหน้าสลากกินแบ่งรัฐบาล โดยการให้ผู้ค้าสลากทำการซื้อ-จองล่วงหน้าด้วยตนเองตามความสมัครใจผ่านช่องทางแอปพลิเคชันเป๋าตัง เพียงช่องทางเดียว ไม่ต้องสุ่มคัดเลือกเช่นแต่ก่อน ผู้ค้าสลากทุกรายจึงมีสิทธิได้รับการจัดสรรสลาก รายละ 3 เล่ม ต่องวด และหากมีสลากที่จำหน่ายไม่หมดหลังเวลา 12:00 น.ของวันที่เปิดซื้อจอง สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลจะนำสลากดังกล่าวมาเปิดให้ผู้ค้าทุกคนได้ทำการซื้อ-จองอีกครั้งใน วันเดียวกันในโควตารายละ 3 เล่มเช่นเดิม ตั้งแต่เวลา 15:00 น. ถึง 16:00 น. ซึ่งหากผู้ค้ารายใดทำการซื้อ-จองทั้ง 2 รอบ ผู้ค้ารายนั้นก็จะได้รับสลากรวมเป็น 6 เล่ม ส่วนผู้ค้ารายใดที่ไม่ได้ทำการซื้อ-จองในรอบหลังก็จะได้รับสลาก 3 เล่มตามที่จัดสรรไปแล้ว แต่อย่างไรก็ตาม ทางสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลก็ได้เพิ่มทางเลือกให้แก่ผู้ค้าสลากตามระบบซื้อ-จองได้รับการจัดสรรสลากเพิ่มเป็น 5 เล่ม เมื่อผู้ค้าสลากได้สมัครเป็นผู้ค้าสลากดิจิทัลที่จำหน่ายสลากบนแอปพลิเคชัน เป๋าตัง

ทั้งนี้สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลได้มีการกำหนดเงื่อนไขของตัวแทนจำหน่ายสลากกินแบ่งรัฐบาลที่ได้รับการจัดสรรสลากกินแบ่งรัฐบาลตามระบบตัวแทนจำหน่ายหรือโควตาและระบบ ผู้ซื้อ-จองล่วงหน้า สลากกินแบ่งรัฐบาลไว้ว่า ตัวแทนผู้จำหน่ายสลากกินแบ่งรัฐบาลได้รับการจัดสรรนั้นจะต้องเป็นผู้ทำการจำหน่ายสลากด้วยตนเอง โดยต้องจำหน่ายสลากตามราคาที่กำหนดไว้

บนสลาก ตามสถานที่ ณ จุดที่ได้แจ้งต่อสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลไว้และต้องจำหน่ายสลากด้วยวิธีจำหน่ายปลีกกับผู้บริโภคโดยตรงเท่านั้น ห้ามขายส่งให้กับผู้ที่จะนำไปจำหน่ายต่ออีกทอดหนึ่ง หากตัวแทนผู้จำหน่ายสลากรายใดฝ่าฝืนสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลจะพิจารณาตัดสิทธิตัวแทนจำหน่ายและบอกเลิกสัญญาทันที

ประเภทสลากกินแบ่งรัฐบาล

สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล (2568) ปัจจุบันสลากกินแบ่งที่นิยมเล่นกันทั่วโลกแบ่งออกได้เป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. สลากแบบธรรมดา (Conventional lottery) สลากกินแบ่งประเภทนี้ส่วนมากมีพื้นฐานมาจากการเลือกซื้อหมายเลขก่อนที่จะมีการออกรางวัล โดยมีรางวัลตั้งแต่รางวัลใหญ่จนถึงรางวัลย่อยและรางวัลข้างเคียง สลากชนิดนี้จัดว่าเป็นประเภท Passive กล่าวคือ ผู้เล่นไม่สามารถเลือกหมายเลขที่ต้องการจะซื้อได้เป็นจำนวนมาก เนื่องจากหมายเลขจำกัดเฉพาะตามจำนวนสลากที่พิมพ์เท่านั้น มักเป็นที่นิยมในประเทศสเปน สหพันธรัฐเยอรมันนี ญี่ปุ่น และไทย โดยรูปแบบของสลากประเภทดังกล่าวมีหลายลักษณะ บางครั้งสลาก 1 ชุด จะมีการออกรางวัลเป็นงวดๆ ซึ่ง บางประเทศใช้เวลาถึง 6 เดือนในการออกรางวัลคราวหนึ่ง เช่น ประเทศเนเธอร์แลนด์ และประเทศสหพันธรัฐ-เยอรมันนี เป็นต้น

2. สลากล็อตโต (Lotto) สลากประเภทนี้ถือว่าเป็นสลากประเภท Active กล่าวคือ ผู้เล่นสามารถเลือกซื้อหมายเลขใดก็ได้ มากเท่าที่ตนต้องการ เช่น Lotto แบบ 6/49 หมายความว่าผู้เล่นเลือกได้ 6 หมายเลข จากหมายเลขชุดหนึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 49 หมายเลข เช่น ผู้เล่นเลือก 2, 9, 13, 27, 31, 49 เป็นต้น หากผลการออกรางวัลเป็น 2, 10, 13, 24, 31,36 นั่ง หมายถึง ผู้เล่นถูก 3 หมายเลขคือ 2, 13, 31 รางวัลจะเพิ่มมากขึ้นหากผู้เล่นถูกหมายเลขมากขึ้น หากถูกทั้งหมด 6 หมายเลขถือว่า เงินรางวัล "แจ๊กพอต" แตก เงินรางวัลของสลาก Lotto มีลักษณะคล้ายกับการแข่งม้า คือ เงินรางวัล มีสัดส่วนเป็นไปตามยอดจำหน่ายของสลากแต่ละงวด หากงวดใดไม่มีผู้ถูกรางวัลแจ๊กพอต เงินรางวัลจะทบไปในงวดถัดไป ซึ่งเป็นผลให้เงินรางวัลแจ๊กพอตสูงขึ้น ซึ่งเป็นกลยุทธ์ในการดึงดูดใจลูกค้าได้เป็นอย่างมาก

3. สลากแบบรู้ผลทันที (Instant lottery) สลากประเภทนี้ผู้เล่นจะสามารถทราบผลทันทีว่าตนเองถูกรางวัลหรือไม่ ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ เป็นประเทศแรกที่ริเริ่มให้มีสลากประเภทนี้ขึ้นมา โดยแรกเริ่มเดิมทีนั้นเป็นสลากที่ถูกพับหลายครั้งเพื่อปกปิดรางวัลภายใน เนื่องจากได้มี การกำหนดรางวัลไว้ล่วงหน้าแล้ว จนกระทั่งบริษัท Scientific Games Development Corporation Metro Atlanta มลรัฐจอร์เจีย สหรัฐอเมริกา ได้พัฒนาสลากแบบขูดให้มีรูปแบบดังเช่นปัจจุบัน กล่าวคือ ผู้เล่นจะสามารถทราบได้ทันทีว่าตนเอง "ได้ หรือ สูญ" เพราะหมายเลขที่ได้รับรางวัลได้ถูกพิมพ์ลงในตัวสลากไว้แล้ว และฉาบด้วยฟิล์มทึบแสงป้องกันการมองเห็นจากภายนอก ผู้เล่นเพียงแต่ใช้ขอบเหรียญ

ขูดสลากเท่านั้นก็จะพบทันทีว่าตนได้รับรางวัลหรือไม่ สลากแบบขูดนี้เป็นที่นิยมมากในประเทศสหรัฐอเมริกา และได้เผยแพร่ไปยังที่ต่าง ๆ ทั่วโลก สำหรับประเทศไทยนั้นได้เคยออกสลากประเภทดังกล่าวเช่นกันในปี พ.ศ. 2524 ซึ่งดำเนินการโดยโรงพยาบาลภูมิพลเพื่อหารายได้สร้างตึกคุ้มเกล้า

4. สลากตัวเลข (the number game) สลากประเภทนี้เริ่มดำเนินการขึ้นเป็นครั้งแรกที่ประเทศสหรัฐอเมริกา และแคนาดาในมลรัฐควิเบก (Quebec) ต่อมาได้แพร่หลายไปในหลายประเทศมีทั้งสลากที่มีให้เลือก 3 ตัวเลข และสลากประเภท 4 ตัวเลข วิธีการเล่นสลาก 4 ตัวเลข คือ ผู้เล่นเลือกเลขใดก็ได้ตั้งแต่ 000-9999 จากนั้นเลือกรูปแบบที่จะเล่น เช่น แบบถูกต้องทั้งตัวเลขและตำแหน่ง (straight) แบบถูกต้องเฉพาะตัวเลขแต่ตำแหน่งสลับกัน (box) แบบถูกสองคู่หน้า (front pair) แบบถูกสองคู่หลัง (back pair) เป็นต้น ต่อมาจึงเลือกวันที่จะเล่น จำนวนเงิน แล้วกรอกข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้ลงในแบบฟอร์ม (betting slip) จากนั้นรอฟังผลการออกรางวัลซึ่งแต่ละองค์กรกำหนดวันออกสลากต่างกันไป เช่น อาจออกรางวัลทุกวันหรือออกทุกวันเสาร์ เป็นต้น ส่วนกฎเกณฑ์ข้อบังคับต่าง ๆ ผู้เล่นมีสิทธิเล่นแตกต่างกันไปตามแต่กฎหมายของมลรัฐนั้น ๆ

5. สลากกีฬา (toto) สลากรูปแบบนี้เป็นการทายผลการแข่งขันกีฬา ซึ่งประเทศแถบยุโรปและอเมริกาใต้นิยมเล่นกันมาก โดยการแทงผลการแข่งขันฟุตบอล ซึ่งผู้เล่น 18 ต้องใช้ความสามารถความรู้รอบตัว ประกอบกับข่าวสารข้อมูล บทวิจารณ์ผลการแข่งขันฟุตบอลคู่สำคัญๆที่ผ่านมา เช่น ในประเทศฮังการี ออกสลาก toto โดยกำหนดให้การแทงผลการแข่งขันฟุตบอลคู่สำคัญครั้งละ 14 คู่ เป็นการแข่งขันทั้งในประเทศและนอกประเทศ โดยกำหนดเครื่องหมายว่า “1” ทายว่าทีมเจ้าบ้านชนะ “X” ทายว่าเสมอกัน “2” ทายว่าทีมเยือนเป็นผู้ชนะ หากทายถูกทั้ง 14 คู่ จะได้รับรางวัลใหญ่สุด หากทายถูก 7 คู่ จะได้รับรางวัลต่ำสุด สำหรับข้อมูลว่าคู่ใด ใครเป็นเจ้าบ้าน ใครเป็นทีมเยือนสามารถหาได้ตามหนังสือพิมพ์ หรือตามร้านค้าจำหน่ายสลากกินแบ่งทั่วไป สำหรับประเทศไทยปัจจุบันมีการออกสลากกินแบ่งประเภทเดียว คือ สลากแบบธรรมดา (conventional lottery) โดยการดำเนินการออกสลากทั้งหมดตกอยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติสำนักงานสากกินแบ่งรัฐบาล พ.ศ. 2517 โดยกฎหมายดังกล่าวได้บัญญัติให้การออกจำหน่ายสลากกินแบ่งรัฐบาลต้องจำหน่ายในราคาตามที่กำหนด

สรุปได้ว่า สลากกินแบ่งรัฐบาล หมายถึง เอกสารหรือตั๋วที่ออกโดยสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐ มีวัตถุประสงค์เพื่อจำหน่ายให้ประชาชนได้เสี่ยงโชค โดยการซื้อสลากหมายเลขต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า หากหมายเลขที่ซื้อตรงกับหมายเลขที่ออกผลรางวัล ก็จะได้รับเงินรางวัลตามที่กำหนดไว้ โดยรูปแบบของสลากกินแบ่งรัฐบาล มีดังนี้ 1) สลากกินแบ่งรัฐบาลแบบดั้งเดิม (แบบกระดาษ) เป็นสลากที่พิมพ์บนกระดาษ มีหมายเลข 6 หลัก จำหน่ายเป็นคู่ (ฉบับละ 80 บาท) มีการออกรางวัลทุกวันที่ 1 และ 16 ของเดือน 2) สลากดิจิทัล (Digital lottery) เป็นสลากที่

จำหน่ายผ่านแอปพลิเคชัน “ถุงเงิน” และ “เป๋าตัง” มีข้อมูลเหมือนสลากแบบกระดาษทุกประการ แต่จัดเก็บในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ผู้ซื้อสามารถตรวจผลและรับเงินรางวัลผ่านระบบออนไลน์ได้โดยตรง มุ่งลดปัญหาการขายเกินราคาและเพิ่มความสะดวกในการซื้อ ดังนั้น รูปแบบของสลากกินแบ่งรัฐบาลในปัจจุบันมีทั้งสลากแบบกระดาษและสลากดิจิทัล ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือ การเสี่ยงโชคอย่างถูกกฎหมายที่รัฐจัดให้ เพื่อสร้างรายได้และส่งเสริมสวัสดิการของประเทศ

แนวคิดเกี่ยวข้องกับคนพิการ

ความหมายของคนพิการ

Hammerman and Maikowski (1981) ได้สรุปความหมายของ “ความพิการ” ว่าหมายถึง ความเสียเปรียบ (Handicap) ความพิการ (Disability) และความบกพร่อง (Impairment) สามารถอธิบายได้ว่าบุคคลหนึ่งอาจมีความบกพร่องโดยไม่พิการและพิการโดยไม่เกิดการเสียเปรียบก็ได้หากได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวหรือมีสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพสิ่งเหล่านี้สามารถเยียวยาความบกพร่องที่มีอยู่ได้และจะไม่ส่งผลทำให้บุคคลนั้นเกิดความเสียเปรียบในการดำรงชีวิต เช่น คนตาบอดทำงานที่ใช้สายตาไม่ได้แต่สามารถใช้คอมพิวเตอร์ที่มีเสียงประกอบได้ สามารถเล่นดนตรี เป็นนักกีฬาได้ เป็นต้น

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2557) ได้ให้ความหมาย คนพิการหรือบุคคลทุพลภาพ ไว้ว่า เป็นบุคคลซึ่งมีความสามารถถูกจำกัดให้ปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันและการมีส่วนร่วมทางสังคมได้โดยวิธีการทั่วไป เนื่องจากมีความบกพร่องทางการมองเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญาและการเรียนรู้และมีความต้องการจำเป็นพิเศษด้านต่าง ๆ เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตและมีส่วนร่วมในสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2550) ให้ความหมายว่า คนพิการ หมายความว่า บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีการบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใดประกอบกับอุปสรรคในด้านต่าง ๆ และมีความจำเป็นเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใด เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป

อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, 2552) ให้ความหมายว่า คนพิการ หมายรวมถึงบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญาหรือทางประสาทสัมผัสในระยะยาว ซึ่งอาจทำให้เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพของบุคคลนั้นในสังคมพื้นฐานที่เท่าเทียมกับบุคคลอื่น

รุ่งชฎาพร ใจยา (2558) สามารถอธิบายความหมายของคนพิการได้ว่า คนพิการ คือ บุคคลหนึ่งอาจมีความบกพร่อง โดยไม่พิการและพิการโดยไม่เกิดการเสียเปรียบก็ได้ หากได้รับสนับสนุนจากครอบครัว หรือมีสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพ สิ่งเหล่านี้สามารถเยียวยาความบกพร่องที่มีอยู่ได้และจะไม่ส่งผลทำให้บุคคลนั้นเกิดความเสียเปรียบในการดำรงชีวิต เช่น คนตาบอดทำงานที่ใช้สายตาไม่ได้ แต่สามารถใช้คอมพิวเตอร์ที่มีเสียงประกอบได้ สามารถเล่นดนตรี เป็นนักกีฬาได้ เป็นต้น

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (2559) องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ได้ให้คำจำกัดความจากมุมมองด้านฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพและการจ้างงานคนพิการว่า คนพิการ (Disabled persons) คือ “บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีโอกาสด้านความมั่นคงในชีวิตสถานภาพการจ้างงานหรือความก้าวหน้าในอาชีพอย่างเหมาะสม ถูกจำกัดหรือลดอย่างเห็นได้ชัดอันเป็นผลจากความบกพร่องทางร่างกาย หรือทางจิตใจ

บัวแก้ว ทองมี (2562) สรุปไว้ในงานวิจัยว่า การนิยามความพิการเน้นความหมาย สภาพความบกพร่องหรือความผิดปกติทางร่างกาย อารมณ์ สติปัญญา ที่เป็นอุปสรรค ดังบัญญัติในมาตรา 4 “คนพิการ” หมายความว่า บุคคลที่มีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน การมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญาการเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่น และมีความจำเป็นในการได้รับความช่วยเหลือด้านใดด้านหนึ่ง เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือเข้ามีส่วนร่วมกับสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป ทั้งนี้ตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ประกาศกำหนด

อมร พงษ์สว่าง (2564) สรุปไว้ว่า คนพิการ หมายถึง คนที่ถูกจำกัดความสามารถหรือเกิดข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป เนื่องจากมีความบกพร่องทางมองเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญาการเรียนรู้ และมีความต้องการจำเป็นพิเศษด้านต่าง ๆ เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตและมีส่วนร่วมในสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป หรือในอีกนัยหนึ่งกล่าวคือ คนพิการคือ เป็นความเสียเปรียบของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ที่เกิดจากความชำรุดหรือความสามารถบกพร่อง เป็นผลที่ทำให้บุคคลนั้นไม่อาจแสดงบทบาท หรือกระทำอะไรให้เหมาะสมสอดคล้องตามวัย สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมได้

สรุปได้ว่า คนพิการ หมายถึง บุคคลที่มีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา และการเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่าง ๆ และมีความจำเป็นเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านใดด้านหนึ่ง เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป

ประเภทของความพิการ

ประเภทของความพิการ ปัจจุบันกฎหมายไทยแบ่งคนพิการออกเป็น 7 ประเภท ตามกฎหมายของกระทรวงที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ประกาศกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เรื่อง ประเภทและหลักเกณฑ์ความพิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555 จัดแบ่ง “ความพิการ” ออกเป็น 7 ประเภท คือ ความพิการทางการมองเห็น ความพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย ความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย ความพิการทางจิตใจและพฤติกรรม ความพิการทางสติปัญญา ความพิการทางการเรียนรู้และความพิการทางออทิสติก

คนพิการแต่ละประเภทมีรายละเอียดความพิการในประกาศกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เรื่องประเภทและหลักเกณฑ์ความพิการ (ฉบับที่ 2) ออกตามความในพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ประกอบพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่สอง) พ.ศ. 2556 (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2557) กำหนดลักษณะ ดังนี้

1. ความพิการทางการเห็น

1.1 ตาบอด หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องในการเห็น เมื่อตรวจวัดการเห็นของสายตาข้างที่ดีกว่าเมื่อใช้แว่นสายตาธรรมดาแล้ว อยู่ในระดับแย่กว่า 3 ส่วน 60 เมตร (3/60) หรือ 20 ส่วน 400 ฟุต (20/400) ลงมาจนกระทั่งมองไม่เห็นแม้แต่แสงสว่างหรือมีลานสายตาแคบกว่า 10 องศา

1.2 ตาเห็นเลือนราง หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องในการเห็นเมื่อตรวจวัดการเห็นของสายตาข้างที่ดีกว่า เมื่อใช้แว่นสายตาธรรมดาแล้ว อยู่ในระดับตั้งแต่ 3 ส่วน 60 เมตร (3/60) หรือ 20 ส่วน 400 ฟุต (20/400) ไปจนถึงแย่กว่า 6 ส่วน 18 เมตร (6/18) หรือ 20 ส่วน 70 ฟุต (20/70) หรือมีลานสายตาแคบกว่า 30 องศา

2. ความพิการทางการได้ยินและสื่อความหมาย

2.1 หูหนวก หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องในการได้ยินจนไม่สามารถรับข้อมูลผ่านทางการได้ยิน เมื่อตรวจการได้ยิน โดยใช้คลื่นความถี่ที่ 500 เฮิรตซ์ 1,000 เฮิรตซ์ และ 2,000 เฮิรตซ์ ในหูข้างที่ได้ยินดีกว่าจะสูญเสียการได้ยินที่ความดังของเสียง 90 เดซิเบล ขึ้นไป

2.2 หูตึง หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องในการได้ยิน เมื่อตรวจวัดการได้ยิน โดยใช้คลื่นความถี่ที่ 500 เฮิรตซ์ 1,000 เฮิรตซ์ และ 2,000 เฮิรตซ์ ในหูข้างที่ได้ยินดีกว่าจะสูญเสียการได้ยินที่ความดังของเสียงน้อยกว่า 90 เดซิเบลลงมาจนถึง 40 เดซิเบล

2.3 ความพิการทางการสื่อความหมาย หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องทางการสื่อความหมาย เช่น พูดไม่ได้ พูดหรือฟังแล้วผู้อื่นไม่เข้าใจ เป็นต้น

3. ความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย

3.1 ความพิการทางการเคลื่อนไหว หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องหรือการสูญเสียความสามารถของอวัยวะในการเคลื่อนไหว ได้แก่ มือ เท้า แขน ขา อาจมาจากสาเหตุอัมพาต แขน ขาอ่อนแรง แขน ขาขาด หรือภาวะเจ็บป่วยเรื้อรังจนมีผลกระทบต่อการทำงานของมือ เท้า แขน ขา

3.2 ความพิการทางร่างกาย หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องหรือความผิดปกติของศีรษะ ใบหน้า ลำตัว และภาพลักษณ์ภายนอกของร่างกายที่เห็นได้อย่างชัดเจน

4. ความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม

4.1 ความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากความบกพร่องหรือความผิดปกติทางจิตใจหรือสมองในส่วนของการรับรู้ อารมณ์ หรือความคิด

4.2 ความพิการออทิสติก หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากความบกพร่องทางพัฒนาการด้านสังคม ภาษาและการสื่อความหมาย พฤติกรรมและอารมณ์ โดยมีสาเหตุมาจากความผิดปกติของสมอง และความผิดปกตินั้นแสดงก่อนอายุ 2 ปีครึ่ง ทั้งนี้ ให้รวมถึงการวินิจฉัยกลุ่มออทิสติกสเปกตรัมอื่น ๆ เช่น แอสเปอเกอร์ (Asperger)

5. ความพิการทางสติปัญญา

การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีพัฒนาการช้ากว่าปกติ หรือมีระดับเชาวน์ปัญญาต่ำกว่าบุคคลทั่วไป โดยความผิดปกตินั้นแสดงก่อนอายุ 18 ปี

6. ความพิการทางการเรียนรู้

การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมโดยเฉพาะด้านการเรียนรู้ ซึ่งเป็นผลมาจากความบกพร่องทางสมอง ทำให้เกิดความบกพร่องในด้านการอ่าน การเขียน การคิดคำนวณ หรือกระบวนการเรียนรู้พื้นฐานอื่น ในระดับความสามารถที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานตามช่วงอายุและระดับสติปัญญา

7. ความพิการทางออทิสติก

การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากความบกพร่องทางพัฒนาการด้านสังคม ภาษาและการสื่อความหมาย พฤติกรรมและอารมณ์โดยมีสาเหตุมาจากความผิดปกติของสมองและความผิดปกตินั้นแสดงก่อนอายุสองปีครึ่ง ทั้งนี้ให้รวมถึงการวินิจฉัยออทิสติกสเปกตรัมอื่น ๆ เช่น แอสเปอร์เกอร์

สาเหตุความพิการ

สำหรับสาเหตุความพิการสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ สาเหตุทางสังคม และสาเหตุทางการแพทย์มีรายละเอียด ดังนี้ (ขัตพันธ์ ชุมนุสนธิ์. 2558)

1. สาเหตุทางสังคม เช่น การเกิดสงคราม การจ้างงานที่มีภาวะเสี่ยงต่อการสูญเสียอวัยวะ รวมไปถึงความเจริญก้าวหน้าด้านการแพทย์ที่สามารถช่วยรักษาชีวิตของผู้ป่วยไว้ได้แต่อาจจะสูญเสียอวัยวะหรือการทำหน้าที่ของอวัยวะบางอย่างไปซึ่งเป็นเหตุของความพิการ

2. สาเหตุทางการแพทย์ ซึ่งเป็นความพิการที่อาจจะได้รับมาตั้งแต่กำเนิด เช่น ปัญญาอ่อนหรือโรคจิตบางประเภท และความพิการที่ได้รับมาภายหลัง เช่น หูตึง เนื่องจากอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีเสียงดังเป็นเวลานาน การเกิดอุบัติเหตุที่ทำให้สูญเสียอวัยวะ เป็นต้น ผลจากการให้ความหมายหรือนิยามของคำว่า “ความพิการหรือคนพิการ” มีความหลากหลาย กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จึงได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเมื่อ ปี พ.ศ. 2546 เพื่อกำหนดนิยามของคำว่าคนพิการขึ้นโดยเชิญผู้แทนจากส่วนราชการและองค์กรภาคเอกชน ด้านคนพิการทุกประเภทและทุกกลุ่มมาร่วมพิจารณาเพื่อให้คนพิการสามารถเข้าถึงบริการได้ทั่วถึง นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการอย่างแท้จริง และกำหนดคำนิยาม “คนพิการ” ซึ่งเป็นคำจำกัดความเกี่ยวกับความพิการที่ใช้เป็นแนวคิดหลักในการวิจัยครั้งนี้ไว้ กล่าวคือ “คนพิการ” คือ บุคคลซึ่งความสามารถถูกจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน และการมีส่วนร่วมทางสังคมได้โดยวิธีการทั่วไป เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน หรือการเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญาหรือการเรียนรู้ และมีความต้องการจำเป็นพิเศษด้านต่าง ๆ เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตและมีส่วนร่วมในสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป

ปัญหาและความต้องการของคนพิการ

ปัญหาและความต้องการหลักในการดำรงชีวิตของคนพิการสามารถแบ่งออกเป็น 4 ประการ ดังนี้ (กมลพรรณ พันพึ่ง, 2547)

1. ปัญหาและความต้องการด้านการแพทย์ คนพิการจำนวนมากเกือบร้อยละ 80 อาศัยอยู่ในชนบท คนพิการเหล่านี้มักไม่ได้รับการดูแลรักษาจากแพทย์ ดังนั้น อาการหรือโรคที่ควรจะรักษาให้หายได้หรือป้องกันได้จึงกลายเป็นสาเหตุที่ทำให้พิการ อันเนื่องมาจากขาดความรู้ ขาดการศึกษา หรือเศรษฐกิจไม่เอื้ออำนวย จึงทำให้คนพิการเหล่านี้ขาดโอกาสในการเข้ารับการรักษาพยาบาล ตลอดจนไม่สามารถจัดหากายอุปกรณ์หรือเครื่องช่วยคนพิการชนิดต่าง ๆ ได้

2. ปัญหาและความต้องการด้านการศึกษา ด้วยเหตุที่คนพิการส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในชนบท และมีฐานะยากจน รวมทั้งรัฐไม่สามารถกระจายบริการด้านการศึกษาพิเศษไปสู่ชนบทได้อย่างเพียงพอกับความต้องการด้านการศึกษาของเด็กพิการได้ ทำให้ผู้ปกครองของเด็กพิการต้องพาเด็กพิการไปเข้ารับการศึกษาพิเศษซึ่งมีอยู่ในแต่ในจังหวัดใหญ่ ๆ ไม่กี่แห่งเท่านั้น ส่วนเด็กพิการที่เขาเรียนร่วมกับเด็กปกติก็ต้องเผชิญกับปัญหาทัศนคติของครูและเพื่อน ๆ ที่มีต่อเด็กพิการ บางคนถูกรังแก ถูกรังเกียจ ถูกล้อเลียนหรือแสดงความสงสารอย่างผิด ๆ อีกทั้งยังต้องเผชิญอุปสรรคในเรื่องอาคารสถานที่สำหรับคนพิการแขนขา อุปสรรคในการเดินทางไปโรงเรียนของเด็กตาบอดและเด็กพิการแขนขา

3. ปัญหาและความต้องการด้านอาชีพ คนพิการที่ไม่พิการมากจนทำอะไรไม่ได้ ส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะพึ่งตนเอง มีรายได้เป็นของตนเอง ไม่ต้องการทำตนเป็นภาระของครอบครัวและสังคม แต่ทัศนคติของสังคมที่มีต่อคนพิการไม่เอื้ออำนวยและไม่เปิดโอกาสให้เขาได้แสดงความสามารถ ประกอบกับคนพิการขาดความรู้ความชำนาญ จึงเป็นการยากที่คนพิการจะได้งานทำ แต่ถ้าได้มีการพัฒนาขีดความสามารถและคุณภาพของคนพิการให้มีประสิทธิภาพ คนพิการก็สามารถประกอบอาชีพได้ ดังนั้น รัฐและเอกชนควรให้ความสนใจมุ่งดำเนินการในเรื่องการฝึกอาชีพให้แก่คนพิการ โดยจัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพคนพิการที่สามารถสนองตอบต่อความต้องการของคนพิการทุกประเภทได้และควรจะฝึกอาชีพให้เหมาะสมกับสภาพความพิการ โดยมีหลักสูตรการฝึกอาชีพที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน แม้คนพิการจะได้รับการฝึกอาชีพและมีความพร้อมที่จะทำงานแล้วก็ตาม ก็ยังเป็นการยากที่คนพิการจะได้งานทำ เพราะตลาดแรงงานในปัจจุบันมีการแข่งขันกันสูงและมีคนว่างงานจำนวนมาก และที่สำคัญต้องมีมาตรการช่วยเหลือเพื่อสนับสนุนให้คนพิการมีงานทำ โดยให้รัฐออกกฎข้อบังคับ เรื่อง “โควตาในการทำงานของคนพิการ” โดยกำหนดให้สถานประกอบการของรัฐและเอกชนที่มีลูกจ้างมาก ๆ ต้องรับคนพิการเข้าทำงานตามสัดส่วนที่เหมาะสม

4. ปัญหาและความต้องการด้านสังคม การที่คนพิการจะเข้าไปมีส่วนร่วมในสังคมนั้น จะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ ความพร้อมของคนพิการ และความพร้อมของ

สังคม เมื่อคนพิการมีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ มีความรู้ ความสามารถเพียงพอที่จะประกอบอาชีพได้ตามถนัด ตามสมรรถภาพของร่างกาย และมีความพร้อมทางด้านจิตใจที่จะเข้าไปมีส่วนร่วม มีบทบาทและความรับผิดชอบในสังคม ในขณะเดียวกันถ้าสังคมยังไม่พร้อม ไม่เปิดโอกาสให้คนพิการได้แสดงความสามารถโดยยังยึดติดอยู่กับเจตคติที่คับแคบและความไม่เข้าใจ ก็ย่อมจะแสดงอาการไม่ยอมรับ ประกอบกับการไม่เอื้ออำนวยประโยชน์ด้านวัตถุ เช่น อาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม สาธารณะ และบริการอื่น ๆ ด้วยแล้ว ผลก็คือ คนพิการไม่สามารถจะเข้าไปมีส่วนร่วมในสังคมได้อย่างเต็มที่และเสมอภาคเช่นเดียวกับบุคคลอื่น ๆ ดังนั้น คนพิการจึงเรียกร้องให้หน่วยงานของรัฐและเอกชนที่ให้บริการด้านสาธารณะต่าง ๆ คำนึงถึงคนพิการประเภทต่าง ๆ ด้วย เช่น ที่ทำการต่าง ๆ ของรัฐที่ประชาชนต้องเข้าไปติดต่อควรจะมีทางลาด ราวบันไดสำหรับคนพิการที่ใช้รถเข็นหรือเครื่องช่วยในการเดินทาง และรถไฟฟ้าหรือโครงการขนส่งมวลชนต่าง ๆ ก็ควรจะคำนึงถึงการร่วมใช้บริการของคนพิการด้วย

สรุปได้ว่า ปัญหาและความต้องการของคนพิการ คือ คนพิการประสบกับปัญหาหลากหลายด้าน ทั้งด้านร่างกาย สังคม เศรษฐกิจ และการเข้าถึงบริการของรัฐ โดยสามารถสรุปได้ ดังนี้ 1) ด้านโอกาสและการเข้าถึง คนพิการจำนวนมากยังขาดโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา การประกอบอาชีพ การสื่อสาร และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม ส่งผลให้ไม่สามารถใช้ชีวิตได้อย่างเท่าเทียมกับคนทั่วไป 2) ด้านเศรษฐกิจและอาชีพ คนพิการจำนวนไม่น้อยมีรายได้ไม่เพียงพอ ขาดความมั่นคงทางอาชีพ และไม่ได้รับการส่งเสริมด้านการฝึกอาชีพหรือการมีงานทำที่เหมาะสม 3) ด้านสังคมและทัศนคติ ยังคงมีอคติหรือการมองคนพิการในแง่สงสาร มากกว่าการมองว่าเป็นบุคคลที่มีศักยภาพ ส่งผลให้เกิดการเลือกปฏิบัติและการกีดกันทางสังคม 4) ด้านสุขภาพและการฟื้นฟูสมรรถภาพ คนพิการบางส่วนขาดการดูแลด้านสุขภาพที่เหมาะสม รวมถึงอุปกรณ์ช่วยเหลือ เช่น รถเข็น เครื่องช่วยฟัง หรือเทคโนโลยีสนับสนุนอื่น ๆ และ 5) ด้านสิทธิและสวัสดิการ แม้รัฐจะมีนโยบายและกฎหมายรองรับ แต่การเข้าถึงสิทธิประโยชน์ยังไม่ทั่วถึง เช่น เงินอุดหนุน บัตรประจำตัวคนพิการ หรือสิทธิในการศึกษาและทำงาน ดังนั้น ปัญหาหลักของคนพิการ คือ การขาดโอกาสและการเข้าถึงทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตอย่างเท่าเทียม ส่วนความต้องการที่สำคัญ คือ การได้รับการสนับสนุนให้สามารถพึ่งพาตนเอง มีอาชีพ มีรายได้ และมีส่วนร่วมในสังคมอย่างมีศักดิ์ศรี

แนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงทางอาชีพ

ความหมายของความมั่นคงทางอาชีพ

มณฑ์ลภัส บุปผาโท (2558) สรุปไว้ในงานวิจัยว่า ความมั่นคงทางอาชีพ หมายถึง ความมั่นคงทางอาชีพในด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย รายได้การออม หนี้สิน และเงินทุนและด้านการประกอบอาชีพ ประกอบด้วย ความพึงพอใจ ความมั่นคง ที่เป็นผลมาจากการประกอบอาชีพขายลอตเตอรี่

รติรัตน์ ภาสดา (2559) ให้ความหมายไว้ในงานวิจัยว่า ความมั่นคงทางอาชีพ หมายถึง ความเชื่อมั่นของ พนักงานเงินรายได้ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี ที่เกิดจากเสถียรภาพในการทำงานผลตอบแทนที่เป็นธรรม สวัสดิการสังคมที่ได้รับจากรัฐ และองค์กรที่สังกัดอยู่ โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ

วนัสนันท์ ดงสถาน (2559) ให้ความหมายไว้ในงานวิจัยว่า ความมั่นคงทางอาชีพ หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรด้านงาน รักษาความปลอดภัยและจราจรที่มีต่อความรู้สึกปลอดภัย การมีความเชื่อมั่น การมีเสถียรภาพทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานและการดำเนินชีวิตของตนเอง ซึ่งมาจากการมีค่าตอบแทนหรือรายได้ประจำของบุคลากร การมีสวัสดิการหรือประโยชน์ทดแทน การมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานของบุคลากร เพราะบุคลากรด้านงานรักษาความปลอดภัยและจราจร ทุกคนล้วนแต่มีความจำเป็นต่าง ๆ ที่ยังรอการตอบสนองและเป็นแรงเสริมที่จะทำให้บุคลากรด้านงานรักษาความปลอดภัยและจราจรในองค์กร มีความพึงพอใจและทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานและองค์กรโดยภาพรวม

เชาวลิต รอบโลก (2560) ให้ความหมายไว้ในงานวิจัยว่า ความมั่นคงทางอาชีพ คือ ความรู้สึกปลอดภัย ความไม่กลัว ความเชื่อมั่น ความสบายใจในหลักประกันคุณภาพชีวิตที่จะได้รับสิทธิ เสรีภาพ ความเท่าเทียมกันในเรื่องความคุ้มครองความจำเป็นขั้นพื้นฐานว่าจะยังคงได้รับแน่นอน ความมั่นใจในอาชีพการทำงานว่า คุณภาพชีวิตจะยังคงสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้จนเกษียณอายุการทำงาน เพราะมีค่าตอบแทนและสวัสดิการทดแทนจ่ายให้ โดยที่ไม่เป็นภาระทางสังคม ประเภทของความมั่นคงในการทำงาน

สรุปได้ว่าความมั่นคงทางอาชีพ หมายถึง ความมั่นคงทางอาชีพ การทำงานของคนพิการที่คนพิการมีความถนัด เชี่ยวชาญ หรือได้รับการอบรม ถ่ายทอด ขายสลากกินแบ่งรัฐบาลสำหรับผู้พิการของไทย ที่ทำให้เกิด รายได้ การออม หนี้สิน และเงินทุนและด้านการประกอบอาชีพ ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทน 2) สวัสดิการ 3) ความก้าวหน้าในอาชีพ และ 4) การได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งเป็นผลมาจากการประกอบอาชีพขายสลากกินแบ่งรัฐบาล

ความสำคัญของความมั่นคงทางอาชีพ

ภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่สามารถกระทบต่อองค์การ ทำให้มนุษย์ตระหนักถึงการปรับตัวเพื่อให้สามารถอยู่รอดและเติบโตได้แบบยั่งยืน สิ่งเหล่านี้ต้องขึ้นอยู่กับคุณภาพชีวิตที่ดีและหลักประกันในการดำเนินชีวิตและสิ่งสำคัญที่สามารถตอบโจทย์ได้ดีที่สุดนั้นก็คือ ความมั่นคงในการทำงาน ดังเช่น

วิกรม อัศวิกุล (2541) ศึกษาพบว่าความสำคัญของความมั่นคงทางอาชีพมี 3 ประการ คือ

1. ความมั่นคงในการทำงานเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ทำให้ลูกจ้างมีหลักประกันในการทำงาน มีความรู้สึกแน่ใจว่าเมื่อปฏิบัติงานตามหน้าที่แล้วจะได้รับการพิจารณาโดยไม่ลำเอียง ส่วนจุดมุ่งหมายในการทำงานถึงแม้จะมีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันในแต่ละคน เช่น บางคนทำงานเพราะต้องการมีรายได้บางคนต้องการมีชื่อเสียงเกียรติยศ แต่หากงานนั้นไม่มั่นคง ไม่มีความสุขหรือขาดอิสระในการทำงาน ลูกจ้างหรือพนักงานก็จะเกิด ความเสื่อมและเกิดความเสียหายแก่งานได้สำหรับเครื่องกระตุ้นในการทำงานมีหลายอย่าง เช่น การมีสภาพการทำงานที่ดีผลตอบแทนน่าพอใจ รวมทั้งมีความมั่นคงในการทำงานซึ่งจากการวิจัย พบว่า บุคคลต้องการความมั่นคงในการทำงานมากที่สุด

2. ความมั่นคงในการทำงานช่วยให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจ ซึ่งขวัญและกำลังใจมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน การที่พนักงานมีความมั่นใจและสบายใจย่อมปฏิบัติงานได้ดี ในทางตรงข้าม หากพนักงานมีความหวาดระแวงว่าตนเองจะได้รับความไม่เป็นธรรมหรือถูกกลั่นแกล้งพนักงานอาจเสียขวัญและหมดกำลังใจได้

3. หากความมั่นคงในการทำงานเป็นเครื่องกระตุ้น และเครื่องบำรุงขวัญในการทำงานย่อมทำให้ผลงานดีขึ้น เป็นเครื่องช่วยให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพอันจะเป็นประโยชน์แก่นายจ้างโดยตรง

ศจี อนันต์นพคุณ (2542) สรุปไว้ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. สร้างความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์กรและหมู่คณะ
3. เกื้อหนุนให้บุคลากรมีระเบียบวินัย ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ และมีศีลธรรม
4. สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ เกิดพลังร่วม ขจัดปัญหาและอุปสรรคขององค์กรได้
5. สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรต่อนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร
6. เกื้อหนุนให้เกิดทัศนคติที่ดีและมีความคิดสร้างสรรค์ต่อองค์กร
7. ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและทำงานกับองค์กรตราบนานเท่านาน

Maslow (1943: 370-396 อ้างถึงใน เอกรัตน์ เปาอินทร์, 2542) อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ ว่าประกอบด้วย

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สร้างความพึงพอใจให้กับบุคคลเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ อาหาร น้ำ อากาศ ยารักษาโรค การพักผ่อนนอนหลับ เพศสัมพันธ์และความพึงพอใจทางประสาทสัมผัส

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety or security need) เป็นความต้องการขั้นที่สอง ซึ่งบุคคลมีความต้องการ ความมั่นคง การป้องกัน ความเป็นอิสระจากความกลัว และความวิตกกังวล ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินหน้าที่การงาน เช่น ความปลอดภัย ไม่มีอันตรายจากโจรผู้ร้าย การคุกคาม การเสี่ยงภัย ทำให้ได้รับความเจ็บปวดอันตรายทั้งทางร่างกายและจิตใจ รวมถึงหน้าที่การงาน การมีรายได้ที่มั่นคงและสม่ำเสมอ มีสวัสดิการ มีบำเหน็จบำนาญ

3. ความต้องการการยอมรับหรือความต้องการด้านสังคมและความรัก (Acceptance or social and love needs) เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการด้านความรักจากบุคคลรอบข้างความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกของกลุ่มของครอบครัวต้องการได้รับความเอาใจใส่และเป็นที่รักของเพื่อน

4. ความต้องการการยกย่องนับถือ (Esteem needs) เป็นความต้องการได้รับความนับถือ ทั้งจากตนเองและคนอื่น ซึ่งพิจารณาได้ 2 ลักษณะ คือ เน้นที่ลักษณะภายใน หมายถึง ความต้องการประสบความสำเร็จ ความเชื่อมั่นในตนเอง และความมีอิสระ หากเน้นที่ลักษณะภายนอก จะหมายถึง ความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ สถานภาพ ความสำคัญ และการยกย่อง สรรเสริญ เพื่อให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง บุคคลจึงพยายามทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าตนก็สามารถทำได้

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for actualization) เป็นความต้องการที่จะใช้ความสามารถสูงสุดที่ตนมีอยู่ ซึ่งหมายถึง การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและความต้องการเป็นแบบอย่างที่บุคคลต้องการ เช่น นักเขียนที่มีชื่อเสียง

ปิยฉัตร กุลทัพ (2550) อธิบาย ความสำคัญของความมั่นคงในการทำงานว่าเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการและมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งความมั่นคงในการทำงานยังเป็นเครื่องกระตุ้นให้มีความขยันหมั่นเพียร ทำงานอย่างมีความสุขและเป็นแรงจูงใจให้เกิดขวัญและกำลังใจ ก่อให้เกิดความจงรักภักดี ความสามัคคี สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรภายองค์การต่อนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การให้เกิดพลังร่วมกันทำงาน ช่วยในการขจัดปัญหาและอุปสรรคในองค์การได้ ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การ ทำให้ผลของการทำงานบรรลุจุดมุ่งหมาย เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและยังเป็นการเพิ่มศักยภาพให้องค์การด้วย แต่ถ้าหากองค์การใดไม่มีความมั่นคงในการทำงาน ก็จะทำให้บุคลากรเกิดความไม่แน่ใจในสถานภาพของตน ทำงานไม่มีความสุขหรือไม่มีอิสระแก่ตนเอง ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน หวาดระแวงอยู่ตลอดเวลา ผลของการปฏิบัติงานก็จะไม่ดีตามไปด้วย

พรรณิภา องค์มณีโชติ (2554) อธิบายว่า ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดพลังในการทำงานที่สูงขึ้น มีขวัญและกำลังใจกระตุ้นให้เกิดความขยันหมั่นเพียร ก่อให้เกิด

งานที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงยังทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจ และเชื่อมั่นในอาชีพของตน

องค์ประกอบของความมั่นคงทางอาชีพ

องค์ประกอบของความมั่นคงทางอาชีพของลูกจ้างไว้ 4 ประการ (วิกรม อัศวิกุล, 2541) ดังนี้

1. หลักความรู้ความสามารถ กล่าวคือ องค์กรจะต้องใช้ความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานมีวิธีการที่ยุติธรรมในการเลือกเฟ้นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมแก่ตำแหน่งหน้าที่ในการให้ความเสมอภาคและโอกาสอันทัดเทียมแก่ผู้ที่มีคุณสมบัติความรู้ความสามารถในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งและการพิจารณาบำเหน็จความชอบโดยไม่เลือกชั้นวรรณะ ศาสนา หรือเพศ นอกจากนี้ยังต้องมีการพัฒนาตัวบุคคลด้วย คือ ต้องมีการฝึกอบรม

2. หลักความเป็นกลาง หลักนี้เป็นหลักที่สำคัญยิ่งโดยเฉพาะกับผู้ปฏิบัติงานราชการ คือ จะต้องไม่ฝักใฝ่ในการเมือง ต้องไม่มีส่วนในการเมือง ต้องมีการคุ้มครองหรือควบคุมมิให้การเมืองเข้ามาแทรกแซงในการปฏิบัติงาน

3. หลักความซื่อสัตย์สุจริตและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม คือ ผู้ปฏิบัติจะต้องประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกที่ควรปฏิบัติงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ ไม่เกะกะเกเรหรือเฉื่อยชาในการทำงานและตัวผู้บังคับบัญชาเองก็ต้องใช้อำนาจอย่างเป็นธรรมและซื่อสัตย์

4. หลักความสมดุลของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ หลักนี้ถือเป็นเรื่องสำคัญ บางคนทำงานโดยไม่ต้องรับผิดชอบ บางคนมีงาน มีหน้าทีมีความรับผิดชอบ แต่ไม่มีอำนาจหรือมีอำนาจแต่ไม่มีความรับผิดชอบ บางคนมีความรับผิดชอบเกินหน้าที่ ความไม่สมดุลแห่งอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนี้เป็นสิ่งกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงอย่างยิ่ง

ตัวบ่งชี้ความมั่นคงทางอาชีพ

สายทิพย์ วงศ์สังข์ฮะ (2540) ได้กำหนดตัวบ่งชี้ความมั่นคงทางอาชีพ ดังต่อไปนี้

1. ความมั่นคงในการทำงาน
2. ความสำเร็จของงาน
3. ความรับผิดชอบ
4. สภาพการทำงาน
5. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา
6. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
7. ความสัมพันธ์ระว่างลูกค้า
8. การยอมรับนับถือ

9. การควบคุมแนะนำทั่วไป
10. นโยบายและการบริหาร
11. การปกครองบังคับบัญชา
12. ความสำคัญของตนต่อองค์กร
13. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
14. ค่าตอบแทน
15. สวัสดิการ

สุรางค์รัตน์ วศินารมณ์ (2540) ได้เสนอไว้ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม
2. สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศองค์กรที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย
3. มีโอกาสแสดงออก
4. มีโอกาสก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง
5. มีการผสมผสานเกี่ยวกับงานที่ทำในองค์การ
6. เคารพสิทธิส่วนบุคคล
7. ความสมดุลในการทำงาน การใช้เวลาว่างและชีวิตครอบครัว
8. มีส่วนร่วมรับผิดชอบกับองค์กรในด้านสังคมของชีวิตการทำงาน
9. ค่าจ้าง
10. ประโยชน์เกื้อกูล
11. ความมั่นคงในการทำงาน
12. การเลือกตารางการทำงาน
13. การลดความกดดันในการทำงาน
14. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและเฉพาะบางกรณีที่อาจส่งผลต่อลูกจ้าง
15. ประชาธิปไตยในการทำงาน
16. การแบ่งผลกำไร
17. บำเหน็จบำนาญ
18. การส่งเสริมคุณภาพพนักงาน
19. การลดวันทำงานให้เหลือเพียง 4 วันในหนึ่งสัปดาห์

สำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สำนักงานปลัดกระทรวง (2548) ได้แก่

1. สถานภาพการทำงาน

2. รายได้จากการทำงานและทรัพย์สิน
3. ปริมาณหนี้สิน
4. ภาระในการส่งหนี้สิน
5. เงินออม
6. ความพึงพอใจในงาน
7. ความมั่นคงในงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความมั่นคงทางอาชีพ

วนัสนันท์ ดงสถาน (2559) กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความมั่นคงทางอาชีพ ซึ่งมาจากการมีค่าตอบแทนหรือรายได้ประจำของบุคลากร การมีสวัสดิการหรือประโยชน์ทดแทน การมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานของบุคลากร ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องการเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น การมีเสรีภาพ ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการดำเนินชีวิตของตนเอง

Forehand and Gilmer (1964 อ้างถึงใน ณธัชพงศ์ พิสิษนุพงศ์, 2561) ได้แบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่เป็นองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านความปลอดภัย คือ ความมั่นคงในการทำงานเกิดจากการที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอบอุ่นใจ และความปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์กร
2. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน คือ การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาจากการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม พร้อมกับการเลื่อนตำแหน่งงานที่เหมาะสม การให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการยอมรับและยกย่องชมเชยซึ่งจะช่วย ส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อและมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น
3. ด้านองค์กรและการจัดการ คือ ลักษณะการจัดโครงสร้างขององค์กร การวางนโยบาย แนวทางวิธีปฏิบัติภายในองค์กร ชื่อเสียงและการดำเนินงานขององค์กร
4. ด้านค่าจ้าง คือ เงินเดือนเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน และมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค
5. ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน คือ เรื่องของงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรีและได้รับการยอมรับนับถือเป็นงานบริการสาธารณะ เป็นงานที่ตรงตามความสามารถและช่วยส่งเสริมความคิดริเริ่มเป็นงานท้าทายและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

6. ด้านนิเทศงาน คือ การได้รับความเอาใจใส่ได้รับการตรวจแนะนำงานอย่างใกล้ชิด พร้อมกับการได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานโดยการนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พึงพอใจต่องานที่ทำได้และการนิเทศงานไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เขาตัดสินใจย้ายงานหรือลาออกจากงานได้

7. ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน คือ การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกัน ได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงานรวมทั้งรู้จักหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนสร้างความ สามัคคีในที่ทำงาน

8. ด้านติดต่อสื่อสาร คือ การให้ข่าวสารในองค์กรเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กร สำหรับข่าวสารที่เกี่ยวกับแผนงานที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่และกำลังจะทำในอนาคต แต่ในขณะที่การรับรู้ เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชาเชื่อมโยงกับการรับรู้ด้านนโยบายการทำงานและข่าวสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานของบุคคลในแต่ละฝ่าย

9. ด้านสภาพการทำงาน คือ การแสดงออกถึงระเบียบ ที่สร้างความปลอดภัยตั้งแต่เครื่องจักรที่ถูกจัดไว้อย่างเป็นระเบียบพร้อมใช้งาน รวมถึงคุณภาพของอากาศถ่ายเทดี ไม่เสียงรบกวนโดยจะต้องมีแสงสว่างที่เพียงพอ นอกจากนี้ในบางองค์กรจะมีสถานที่ให้ออกกำลังกายและมีโรงอาหารใกล้ที่ทำงาน ศูนย์อนามัย และสถานที่จอดรถ เป็นต้น

10. ด้านสวัสดิการที่เป็นผลประโยชน์ คือ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือไปจาก ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เช่น เบี้ยบำเหน็จบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลาพักผ่อน ค่ารักษาพยาบาล การจัดประกันภัยประกันสุขภาพ เป็นต้น

วิทวัส รุ่งเรืองผล (2558) อธิบายว่า ปัจจัยที่สามารถก่อให้เกิดผลกระทบในวงกว้างต่ออุตสาหกรรมหรือธุรกิจ หรือเรียกว่า PEST analysis ประกอบไปด้วย

1. ปัจจัยด้านนโยบายและการเมือง (Political) อธิบายถึงผลกระทบที่เกิดจากการเมือง การตรากฎหมายของรัฐบาล ตลอดจนการกำหนดนโยบายของรัฐบาล ซึ่งมีอิทธิพลต่อบุคคลและองค์กรธุรกิจ

2. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (Economics) เป็นการรายงานแนวโน้มทิศทางของเศรษฐกิจที่มีผลกระทบต่อการดำเนินกิจกรรมขององค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม

3. ปัจจัยด้านสังคม (Social) เป็นแรงกดดันทั่วไปในสังคมที่มีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตและพฤติกรรมของบุคคล

4. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (Technology) ในรอบทศวรรษที่ผ่านมา เทคโนโลยีได้ก่อให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงของโลกในด้านต่าง ๆ เนื่องจากเทคโนโลยีถูกปรับปรุงพัฒนาขึ้น

มาอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิด ผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ จำนวนมาก มีวัตถุประสงค์หลักคือเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่มนุษย์เป็นสำคัญ

ดวงกมล วิเชียรสาร (2562) กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความมั่นคงทางอาชีพ ได้แก่

1. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal factors)
    1.1 ลักษณะเนื้อหาของงาน
    1.2 ผลตอบแทน
    1.3 โอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ
    1.4 โอกาสในการเรียนรู้พัฒนา ความสามารถ
    1.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
    1.6 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
    1.7 สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน
2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (External factors)
    2.1 เศรษฐกิจ
    2.2 สังคม
    2.3 เทคโนโลยี
    2.4 นโยบายและการเมือง

แพรวา ตั้งประเสริฐ (2568) ได้สรุปตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงทางอาชีพ ไว้ดังนี้

1. ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ (Economic security) ซึ่งรวมถึงปัจจัยเช่นรายได้และผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน รายได้และผลตอบแทนส่วนใหญ่เป็นตัวชี้วัดที่สำคัญในการวัดความสำเร็จในการทำงานของตนเอง

2. ความต่อเนื่องในการจ้างงาน (Job continuation) หมายถึง การมั่นใจในความต่อเนื่องและความมั่นคงของงานที่มัคคุเทศก์อิสระมีอยู่และเสถียรภาพในระยะยาวที่เป็นตัวชี้วัดที่สำคัญในการวัดความสำเร็จและความพึงพอใจในอาชีพของมัคคุเทศก์อิสระ

3. การมีสุขภาวะที่ดี (Physical and phycological well-being) หมายถึง การที่มัคคุเทศก์อิสระมีความเป็นอยู่ที่ดีทั้งสุขภาพทางกายและจิตใจ

4. การมีหลักประกันในการดำเนินชีวิต (Having security in life) หมายถึง การมีความมั่นคงในเรื่องการเงินและความปลอดภัยในชีวิตประจำวันการมีหลักประกันในการดำเนินชีวิตสามารถช่วยให้มัคคุเทศก์อิสระมีความสมดุลในเรื่องการเงินและทรัพยากรทางการเงิน เพื่อรองรับความต้องการพื้นฐานและเพิ่มความมั่นคงในการดำเนินชีวิต

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความมั่นคงทางอาชีพ ได้แก่ 1) ความมั่นคงทางด้านรายได้ รายได้ที่เพียงพอและสวัสดิการที่เหมาะสมช่วยให้พนักงานรู้สึกมั่นคงและมีกำลังใจในการทำงานต่อเนื่อง 2) ความมั่นคงทางด้านงาน การมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เอื้อต่อการทำงาน และมีบรรยากาศที่ดีในองค์กร ส่งผลให้เกิดความรู้สึกมั่นใจและผูกพันกับงาน 3) ความมั่นคงทางด้านทักษะ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาและฝึกอบรม ส่งผลให้พนักงานมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในอนาคต และ 4) ความมั่นคงทางด้านการมีสุขภาวะที่ดี การที่คนพิการมีความเป็นอยู่ที่ดีทั้งสุขภาพทางกายและจิตใจ ดังนั้น ความมั่นคงในการทำงานขึ้นอยู่กับทั้งปัจจัยด้านเศรษฐกิจ องค์กร และจิตใจของพนักงาน โดยมีหัวใจสำคัญคือ ความพึงพอใจ โอกาสก้าวหน้า และการได้รับการสนับสนุนอย่างเหมาะสมจากองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขัตพันธ์ ชุมนุสนธิ์ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างความสามารถในการจัดการตนเองของคนพิการเพื่อการพึ่งตนเองอย่างยั่งยืน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษารูปแบบการเสริมสร้างความสามารถในการจัดการตนเองของคนพิการเพื่อการพึ่งตนเองอย่างยั่งยืนตามสภาพปัจจุบัน และ 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างความสามารถในการจัดการตนเองของคนพิการเพื่อการพึ่งตนเองอย่างยั่งยืนที่เหมาะสม กลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) คนพิการต้นแบบในการจัดการตนเองเพื่อการพึ่งตนเองอย่างยั่งยืน และ 2) ผู้เชี่ยวชาญด้านคนพิการ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ 1) แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง และ 2) แบบสอบถามความคิดเห็นการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติบรรยายค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการเสริมสร้างความสามารถในการจัดการตนเองของคนพิการเพื่อการพึ่งตนเองอย่างยั่งยืนที่เหมาะสม มีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ 1) การประกอบอาชีพ 2) การเรียนรู้ 3) เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก 4) การดูแลตนเอง และ 5) การตระหนักในตนเอง และมีกระบวนการ 5 ขั้นตอน คือ 1) การเตรียมความพร้อม 2) การสร้างการเรียนรู้ 3) การเสริมพลัง 4) การติดตามและประเมินผล และ 5) การรวมกลุ่ม

มณฑ์ลภัส บุปผาโท (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความมั่นคงทางอาชีพของคนขายลอตเตอรี่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความมั่นคงทางอาชีพของคนขายลอตเตอรี่ และเพื่อศึกษาผลกระทบของนโยบายควบคุมราคาสลากกินแบ่งรัฐบาลต่อความมั่นคงทางอาชีพของคนขายลอตเตอรี่ การศึกษาใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณโดยสำรวจความคิดเห็นเรื่องความมั่นคงทางอาชีพและผลกระทบจากนโยบายควบคุมราคาสลากกินแบ่งรัฐบาล กลุ่มตัวอย่างคือคนขายลอตเตอรี่ จำนวน 82 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสถิติทดสอบ t-test ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วน

ใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 31-40 ปี ระดับการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา มีสถานภาพสมรส จำนวนสมาชิกในครอบครัวส่วนใหญ่มีจำนวน 4-6 คน และสมาชิกในครอบครัวมีงานทำ 1-3 คน ส่วนใหญ่เป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในครอบครัว กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประเภทการจำหน่ายลอตเตอรี่แบบไม่มีโควตา มีระยะเวลาในการประกอบอาชีพ 6-10 ปี มีระยะเวลาในการขายต่องวด 11-15 วัน ส่วนใหญ่ขายลอตเตอรี่หมดในแต่ละงวด จำนวนเล่มที่ขายต่ำกว่า 10 เล่ม มีรายได้เฉลี่ยต่องวด 10,001 บาท ขึ้นไป กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีอาชีพเสริม ความมั่นคงทางอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในด้านเศรษฐกิจ กลุ่มตัวอย่างมีเงินทุนเพียงพอในการซื้อลอตเตอรี่มาจำหน่ายมากที่สุด ส่วนในด้านการประกอบอาชีพพบว่า มีความพึงพอใจในการประกอบอาชีพขายลอตเตอรี่มากที่สุด ความคิดเห็นต่อผลกระทบของนโยบายควบคุมราคาสลากกินแบ่งรัฐบาลในด้านความสามารถในการประกอบอาชีพ พบว่า สามารถขายลอตเตอรี่ได้ง่ายขึ้น แต่ได้กำไรจากการขายลอตเตอรี่ลดลง ทำให้รายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย ส่วนในด้านความคิดเห็นต่อนโยบายควบคุมราคาสลากกินแบ่งรัฐบาล พบว่า สามารถปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างเคร่งครัด เพราะหากฝ่าฝืนกฎหมายก็จะเสียเงินค่าปรับหรือถูกจำคุก

เอื้องฟ้า ขนอม (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้ นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ และ 3) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์ให้ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้นในอนาคต การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ คนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ ในปี พ.ศ. 2558 จำนวน 229 คน กลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 146 คน และเครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ มีมากกว่าร้อยละ 80 2) ปัจจัยที่มีอิทธิผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ มี 3 ปัจจัย ได้แก่

ปัจจัยด้านองค์กรที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการ ปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการสำหรับคนพิการ ปัจจัยด้านนโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ 3) ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายใต้นโยบายการจ้างงานคนพิการทำงานในชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ คือ ควรมีการประชาสัมพันธ์จากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เพื่อขยายโอกาสให้ครอบคลุมในทุก ๆ พื้นที่ เพื่อคนพิการสามารถเข้าร่วมโครงการได้อย่างทั่วถึง มีการวางแผนและออกแบบงานเพื่อให้เหมาะกับประเภทความพิการ การจ้างงานควรคำนึงถึงคนพิการทุกระดับและเพิ่มการจ้างงานตามศักยภาพของคนพิการให้มากขึ้น เปลี่ยนการจ้างงานจากรายปีเป็นการจ้างแบบถาวร เพื่อให้คนพิการสามารถวางแผนอนาคตได้

เชาวลิต รอบโลก (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่องความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างสถานประกอบการอาหารรายย่อย ในพื้นที่เขตเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของลูกจ้าง เกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงานในสถานประกอบการอาหารรายย่อย และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของลูกจ้างเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงานในสถานประกอบการอาหารรายย่อย โดยเป็นผลจากการวิเคราะห์จากลูกจ้างในสถานประกอบการอาหารรายย่อยในพื้นที่เขตเทศบาล เมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี เป็นจำนวนประชากรที่ไม่สามารถระบุจำนวนที่แน่นอนได้ ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การคำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำมาจัดระดับโดยใช้เกณฑ์การแบ่งช่วงเท่าๆ และสถิติการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการสำรวจความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างสถานประกอบการอาหารรายย่อยในพื้นที่เขตเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี พบว่า ภาพรวมลูกจ้างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้านความปลอดภัย และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในสัดส่วนที่เท่ากัน และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของลูกจ้างเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงานในสถานประกอบการอาหารรายย่อย พบว่า ลูกจ้างที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน และจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างสถาน ประกอบการอาหารรายย่อยในพื้นที่เขตเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ลูกจ้างที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างสถานประกอบการอาหารรายย่อยในพื้นที่เขตเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน

ดวงกมล วิเชียรสาร (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร และปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยการสำรวจ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้แทนยาของบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-35 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 90,000 บาท 2) ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ ลักษณะเนื้อหาของงาน ผลตอบแทน โอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ โอกาสในการเรียนรู้ พัฒนาความสามารถ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีความสำคัญในระดับมาก 3) ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี นโยบายและการเมือง มีความสำคัญในระดับมาก และ 4) การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความก้าวหน้าในเงินเดือน ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง มีความสำคัญในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน 2) ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร และ 3) ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บัวแก้ว ทองมี (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการในการส่งเสริมอาชีพ สำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม และ 2) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ จำนวน 333 ฉบับ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าของสถานประกอบการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ผู้ควบคุมงานคนพิการ และคนพิการ มีค่าความเชื่อมั่น .985 และมีผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ที่คัดเลือกมาเพื่อประเมินแนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการ สถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพ ปัญหาและความต้องการในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการ

ในจังหวัดนครปฐม ภาพรวมมีปัญหาและความต้องการในด้านการจ้างงานคนพิการอยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสภาพการจ้างงานคนพิการ ด้านปัญหาในการจ้างงานคนพิการ และด้านความต้องการในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยของสภาพปัญหาและความต้องการจากสูงสุดไปหาต่ำสุด มีรายละเอียดรองลงมา ดังนี้ ด้านความต้องการในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการ และด้านปัญหาในการจ้างงานคนพิการ ตามลำดับ และ 2) แนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม มีแนวทาง 3 ด้าน คือ (1) ด้านสภาพการจ้างงานคนพิการ โดยการให้ความรู้ผู้ปฏิบัติงานด้านระเบียบข้อกฎหมายให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพิ่มมาตรการลดหย่อนภาษีให้กับสถานประกอบการ และการพัฒนาฐานข้อมูลความสามารถและทักษะอาชีพของคนพิการให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน (2) ด้านปัญหาในการจ้างงานคนพิการ มีการบรูณาการกับหน่วยงานเพื่อเตรียมความพร้อมคนพิการก่อนเข้าสู่การมีงานทำ การพัฒนาระบบบริการ จัดหางานคนพิการให้มีประสิทธิภาพ และ (3) ด้านความต้องการในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการ มีการประชาสัมพันธ์ช่องทางให้สถานประกอบการจ้างงานคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการโดยตรง จัดตั้งศูนย์จัดหางานคนพิการให้ครอบคลุมทุกอำเภอ และมีองค์กรตัวกลางที่เชื่อมโยงระหว่างสถานประกอบการและคนพิการ รวมถึงการพัฒนาองค์ความรู้และแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ

รณรงค์ จันใด (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการจ้างงานและการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการในประเทศไทย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและมีข้อมูลเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานราชการ สถานประกอบการขนาดใหญ่ และนายกสมาคมคนพิการ รวมทั้งการสนทนากลุ่มผู้แทนจากหน่วยงานรัฐและเอกชนที่มีการจ้าง งานคนพิการ ผู้แทนคนพิการ และกลุ่มอาชีพคนพิการและผู้ดูแลคนพิการ และการประชุม ระดมความคิดเห็นจากผู้แทนสถานประกอบการเอกชน หน่วยงานของราชการ องค์กรคนพิการ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาหรือสาร ผลการวิจัยพบว่า 1) คนพิการที่ถูกว่าจ้างหรือประกอบอาชีพจำนวนไม่ถึงครึ่งของจำนวนคนพิการและคนพิการที่ไม่ได้รับการจ้างงานหรือประกอบอาชีพมีศักยภาพที่จะประกอบอาชีพเลี้ยงดูตนเองได้ และ 2) คนพิการสามารถประกอบอาชีพได้หลากหลายตามประเภทความพิการ อาทิ งานบริการ งานสำนักงาน และงานอิสระ เป็นต้น สำหรับแนวทางในการส่งเสริมพฤติกรรมการจ้างงานและส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ มี 3 แนวทาง ได้แก่ การจ้างงานและส่งเสริมอาชีพที่คนพิการทำร่วมกับคนไม่พิการ การจ้างงานและส่งเสริมอาชีพที่ทำเฉพาะคนพิการ และการจ้างงานและส่งเสริมอาชีพคนพิการในชุมชน ทั้งนี้ระบบการจ้างงานและส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการไม่ใช่การสงเคราะห์แต่เป็นสิทธิมนุษยชนหรือสิทธิด้านอาชีพของคนพิการเท่าเทียมกับคนไม่พิการ

ตาณ คงทน (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่องภารกิจสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลต่อความมั่นคงทางอาชีพของผู้พิการรายย่อย วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อนโยบายสลากกินแบ่งรัฐบาล 2) ภารกิจสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลและการจัดสรรโควตาเพื่อผู้พิการรายย่อย และ 3) แนวทางของสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรโควตาที่ส่งผลต่อความมั่นคงทางอาชีพของผู้พิการรายย่อย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้พิการรายย่อยที่จำหน่ายสลาก เจ้าหน้าที่สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล และตัวแทนการจัดจำหน่ายสลาก เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก และวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อนโยบายสลากกินแบ่งรัฐบาล ประกอบด้วย รัฐบาล เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม การเมืองและกฎหมาย และเทคโนโลยี 2) ภารกิจสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลและการจัดสรรโควตาเพื่อผู้พิการรายย่อย สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล มีภารกิจหลักอยู่ 4 ประการ ได้แก่ 1) การพิมพ์ 2) การจำหน่าย 3) การออกรางวัล และ 4) การจ่ายรางวัล สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลได้มีการจัดสรรสลากกินแบ่งรัฐบาลและสลากบำรุงการกุศลให้แก่ผู้พิการรายย่อยรับไปจำหน่ายโดยตรง จัดสรรผ่านสมาคมผู้พิการประเภทต่าง ๆ รวมทั้งผ่านสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย และองค์การทหารผ่านศึก และ 3) แนวทางของสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรโควตาที่ส่งผลต่อความมั่นคงทางอาชีพของผู้พิการรายย่อยผู้ที่ต้องการประกอบอาชีพขายสลากต้องทำการสมัครเป็นตัวแทนจำหน่ายที่สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ส่วนคนที่ไม่ได้รับการจัดสรรโควตา และสนใจที่จะประกอบอาชีพนี้ต้องซื้อสลากกับพ่อค้าคนกลาง คือ ยี่ปั๊ว และซาปั๊ว ซึ่งนโยบายได้ส่งผลต่ออาชีพของคนขายลอตเตอรี่ได้รับความเดือดร้อน ทำให้คนขายลอตเตอรี่เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในอาชีพ