



Original Research Article

Structural Equation Modeling of Factors Affecting Employment Decisions for People with Visual Impairments in Bangkok and Its Vicinity

สมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างงานผู้พิการ
ทางสายตาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

Mahesak Wongnok^{1*}

มเหศักดิ์ วงษ์นอก^{1*}

ARTICLE INFO

**Name of Author &
Corresponding Author: ***

1. Mahesak Wongnok*

มเหศักดิ์ วงษ์นอก

Faculty Of Liberal Arts

Krirk University, Thailand.

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก

Email: jungbhakorn@gmail.com

คำสำคัญ:

การจ้างงานผู้พิการทางสายตา, การตัดสินใจจ้างงาน,
แบบจำลองสมการโครงสร้าง (SEM),
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล, ความรับผิดชอบต่อ
สังคมขององค์กร (CSR)

Keywords:

Employment Of Visually Impaired Persons,
Hiring Decision-Making, Structural
Equation Modeling (SEM), Bangkok and
Vicinity, Corporate Social Responsibility
(CSR)

Article history:

Received: 26/04/2026

Revised: 20/05/2026

Accepted: 10/06/2026

Available online: 02/07/2026

How to Cite:

Wongnok, M. (2026). Structural Equation Modeling of Factors Affecting Employment Decisions for People with Visual Impairments in Bangkok and Its Vicinity. *Journal Dhamma for Life*, 32(4), 92-118.

ABSTRACT

This study aims to (1) examine organizational perspectives on modern management practices, workplace accessibility and facilities, perceptions toward visually impaired employees, and hiring decisions regarding visually impaired individuals in Bangkok Metropolitan Region; (2) validate the construct validity of these latent variables using Confirmatory Factor Analysis (CFA); (3) analyze causal relationships and path effects among variables, with employee perception as a mediating variable; and (4) propose policy and practical guidelines to enhance sustainable employment opportunities for visually impaired individuals. A quantitative research design was employed. The sample consisted of 350 executives or human resource (HR) personnel with hiring authority in private sector organizations, selected through multi-stage sampling. Data were collected using a five-point Likert-scale questionnaire with established validity and reliability. Data analysis included descriptive statistics (mean and standard deviation) and inferential statistics, namely CFA and Structural Equation Modeling (SEM).

The findings revealed that (1) respondents reported high levels of agreement across all variables, indicating strong organizational awareness of inclusive management and disability employment support; (2) the measurement model demonstrated good fit to empirical data, with factor loadings and model fit indices meeting acceptable criteria; (3) modern organizational management and workplace accessibility had significant direct effects on employee perceptions, which in turn exerted the strongest direct effect on hiring decisions.



Additionally, both factors had significant indirect effects on hiring decisions through the mediating variable; and (4) policy implications should be integrated across three levels: macro (government policy), organizational (management systems and accessible technologies), and individual (enhancing self-efficacy and career advancement), to promote sustainable employment of visually impaired individuals in urban contexts.

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความคิดเห็นขององค์กรต่อรูปแบบการจัดการองค์การยุคใหม่ ความเข้าถึงได้และสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน การรับรู้ของพนักงานผู้พิการทางสายตา และการตัดสินใจจ้างงานผู้พิการทางสายตาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (2) ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝงดังกล่าวด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) (3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและอิทธิพลเชิงเส้นทางระหว่างตัวแปร โดยมีการรับรู้ของพนักงานผู้พิการทางสายตาเป็นตัวแปรส่งผ่าน และ (4) เสนอข้อเสนอเชิงนโยบายและแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้พิการทางสายตาอย่างยั่งยืน การวิจัยใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณ โดยกลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารหรือบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่มีอำนาจตัดสินใจด้านการจ้างงานในองค์กรภาคเอกชน จำนวน 350 คน คัดเลือกด้วยวิธีการสุ่มแบบมีขั้นตอน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับที่ผ่านการตรวจสอบความตรงและความเชื่อมั่น วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ CFA และการวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้น (Structural Equation Modeling: SEM)

ผลการวิจัยพบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อทุกตัวแปรอยู่ในระดับมาก สะท้อนถึงความตระหนักขององค์กรต่อการบริหารจัดการที่ครอบคลุมและสนับสนุนการจ้างงานผู้พิการ (2) โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบและดัชนีความกลมกลืนของโมเดลอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ (3) รูปแบบการจัดการองค์การยุคใหม่และความเข้าถึงได้ในที่ทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ของพนักงานผู้พิการทางสายตา และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการตัดสินใจจ้างงานผ่านตัวแปรส่งผ่านดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยการรับรู้ของพนักงานผู้พิการมีอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อการตัดสินใจจ้างงาน และ (4) ข้อเสนอเชิงนโยบายควรบูรณาการใน 3 ระดับ ได้แก่ ระดับมหภาค (การกำหนดนโยบายภาครัฐ) ระดับองค์กร (การพัฒนากระบวนการจัดการและเทคโนโลยีที่เข้าถึงได้) และระดับปัจเจกบุคคล (การเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเองและโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ) เพื่อขับเคลื่อนการจ้างงานผู้พิการทางสายตาอย่างยั่งยืนในบริบทเมืองใหญ่

บทนำ

ในบริบทของสังคมร่วมสมัยที่ให้ความสำคัญต่อสิทธิมนุษยชน ความเสมอภาค และความหลากหลาย การสร้างโอกาสในการเข้าถึงการจ้างงานที่มีคุณค่า (Decent Work) สำหรับทุกกลุ่มประชากรถือเป็นกลไกสำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “ผู้พิการทางการเห็น” ซึ่งยังคงเผชิญข้อจำกัดเชิงโครงสร้างในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน แม้ว่าหลายประเทศ รวมถึงประเทศไทย จะมีกรอบกฎหมายรองรับ เช่น พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการ พ.ศ. 2550 ที่กำหนดมาตรการจ้างงานตามสัดส่วน (มาตรา 33 และ 35) แต่หลักฐานเชิงประจักษ์สะท้อนว่าสัดส่วนการจ้างงานผู้พิการทางสายตายังคงต่ำกว่ากลุ่มผู้พิการประเภทอื่นอย่างมีนัยสำคัญ (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการ, 2565; วิวัฒน์ กิจวิไล, 2566) ปรากฏการณ์ดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า “ข้อกำหนดเชิงนโยบายเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ” ในการขับเคลื่อนการจ้างงานอย่างแท้จริง หากแต่ต้องพิจารณาปัจจัยเชิงโครงสร้างภายในองค์กรร่วมด้วย ทั้งในมิติของระบบการบริหารจัดการ ทัศนคติของนายจ้าง และความพร้อมของสภาพแวดล้อมในการทำงาน งานวิจัยในประเทศ (เช่น ปาณิสรา บารมีสกุลชัย, 2556; พันธิดา พันธนะ, 2563) ชี้ให้เห็นข้อจำกัดสำคัญ ได้แก่ การขาดความพร้อมด้านสิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยีสนับสนุน และความเข้าใจในศักยภาพของแรงงานพิการ ขณะที่งานวิจัยต่างประเทศ (Castle, 2024; Ogedengbe, 2024) แม้พบแนวโน้มทัศนคติเชิงบวกที่เพิ่มขึ้น แต่ยืนยันว่าปัจจัยเชิงโครงสร้างขององค์กรและระบบสนับสนุนมีบทบาทต่อการตัดสินใจจ้างงาน ในบริบทของกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งเป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจและตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันสูง ความท้าทายยิ่งทวีความซับซ้อนมากขึ้น องค์กรจำนวนมากยังขาดความพร้อมในการออกแบบสถานที่ทำงานให้เข้าถึงได้ การจัดหาเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความหลากหลายและความปลอดภัยทางจิตวิทยา (Wickham, 2023; UNDP Thailand, 2023) ส่งผลให้การจ้างงานผู้พิการทางสายตายังคงมีข้อจำกัด แม้ในพื้นที่ที่มีศักยภาพด้านทรัพยากรสูง จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่าการอธิบายการจ้างงานผู้พิการทางสายตาจำเป็นต้องอาศัยกรอบแนวคิดแบบบูรณาการหลายมิติ ประกอบด้วย (1) แนวคิดการจัดการองค์การยุคใหม่ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ซึ่งเน้นองค์ประกอบ และระบบการทำงานประสิทธิภาพสูง (HPWS) (Boxall & Purcell, 2022; Armstrong, 2023) (2) แนวคิดด้านความเข้าถึงได้และการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกตามสมควร ภายใต้กรอบ CRPD และ Universal Design (3) แนวคิดด้านจิตวิทยาองค์กร เช่น ความสามารถตนเอง และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งมีบทบาทเป็นตัวแปรสื่อกลาง (Mediator) (Nilsson et al., 2021) และ (4) แนวคิดงานที่มีคุณค่า (decent work) และ Capability Approach ซึ่งสะท้อนผลลัพธ์เชิงคุณภาพของการจ้างงาน (ILO, 2021; Bhaskar et al., 2023)

แม้งานวิจัยที่ผ่านมาได้ให้ข้อค้นพบที่สำคัญ แต่ยังไม่ปรากฏ ที่สำคัญอย่างน้อย 4 ประการ ได้แก่ (1) เชิงบูรณาการ งานวิจัยส่วนใหญ่ศึกษาปัจจัยเป็นรายด้าน เช่น ทัศนคติหรือสิ่งอำนวยความสะดวก โดยขาดกรอบการวิเคราะห์เชิงบูรณาการที่เชื่อมโยงมิติองค์กร สิ่งแวดล้อม และจิตวิทยาเข้าด้วยกัน (2) เชิงระเบียบวิธี งานวิจัยจำนวนมากใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนา หรือการสำรวจความคิดเห็น โดยยังขาดการวิเคราะห์เชิงสาเหตุ



ด้วยเครื่องมือขั้นสูง เช่น Structural Equation Modeling (SEM) (3) เชิงบริบท มุ่งงานวิจัยเชิงประจักษ์ในบริบทเมืองใหญ่ของประเทศไทย โดยเฉพาะกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ค่อนข้างจำกัด (4) ด้านกลไกเชิงจิตวิทยา บทบาทของ “การรับรู้ของพนักงานผู้พิการ” ในฐานะตัวแปรสื่อกลางระหว่างนโยบายองค์การกับผลลัพธ์ด้านการจ้างงาน ยังไม่ได้รับการทดสอบอย่างเป็นระบบ เพื่อตอบสนองช่องว่างดังกล่าว งานวิจัยนี้จึงมุ่งพัฒนาและทดสอบโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่าง 4 กลุ่มตัวแปรหลัก ได้แก่ (1) รูปแบบการจัดการองค์การยุคใหม่ (2) ความเข้าถึงได้และสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงาน (3) การรับรู้ของพนักงานผู้พิการทางสายตา และ (4) การตัดสินใจจ้างงาน โดยให้ความสำคัญกับบทบาทของตัวแปรสื่อกลางในเชิงจิตวิทยา

การศึกษานี้มุ่งเน้นพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีทั้ง “ข้อจำกัดและโอกาส” ในการพัฒนาระบบการจ้างงานแบบครอบคลุม ผลการวิจัยคาดว่าจะสามารถอธิบายกลไกเชิงโครงสร้างของการตัดสินใจจ้างงานได้อย่างเป็นระบบ และนำไปสู่ข้อเสนอเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติที่สามารถยกระดับการจ้างงานผู้พิการทางสายตาให้มีคุณภาพ ยั่งยืน และสอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนในระยะยาว

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการจัดการองค์การยุคใหม่

การจัดการองค์การยุคใหม่ได้พัฒนาไปอย่างมีนัยสำคัญภายใต้บริบทของโลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนแปลงเชิงดิจิทัลที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว แนวคิดดังกล่าวมิได้มุ่งเน้นเพียงประสิทธิภาพเชิงโครงสร้างหรือการควบคุมเชิงลำดับชั้นแบบดั้งเดิม หากแต่ให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่น (Flexibility) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) และความคล่องตัวขององค์กร (Organizational Agility) เป็นสำคัญ องค์การในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนทั้งด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และพฤติกรรมของแรงงาน ส่งผลให้แนวทางการบริหารจัดการต้องเปลี่ยนผ่านไปสู่รูปแบบที่เปิดกว้างและเน้นการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น (ธีรพงศ์ สุขเจริญ, 2567; สันติพงศ์ เมืองคลี, 2565) หนึ่งในกรอบแนวคิดสำคัญคือ “องค์การแห่งการเรียนรู้” (Learning Organization) ซึ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับ แนวคิดนี้สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่มองบุคลากรเป็น “ทุนมนุษย์” (Human Capital) ที่มีคุณค่า องค์การจึงจำเป็นต้องออกแบบระบบงานให้สอดคล้องกับความสามารถและความหลากหลายของบุคลากร รวมถึงกลุ่มผู้พิการ ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีศักยภาพแต่ยังไม่ได้รับการใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ แนวคิดการมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Participation) ยังเป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) และการสร้างนวัตกรรม (Innovation) ภายในองค์กร การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการออกแบบกระบวนการทำงานช่วยส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Sense Of Ownership) และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน



โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของผู้พิการ การมีส่วนร่วมดังกล่าวจะช่วยลดข้อจำกัดและเพิ่มความเท่าเทียมในการทำงาน ในยุคดิจิทัล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ได้กลายเป็นเครื่องมือหลักในการขับเคลื่อนองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management Systems) ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (MIS) หรือเทคโนโลยีช่วยเหลือ (Assistive Technologies) ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถของพนักงานผู้พิการ โดยเฉพาะผู้พิการทางสายตา เทคโนโลยีเหล่านี้ช่วยลดข้อจำกัดด้านการเข้าถึงข้อมูลและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ (พรพรรณ มีสุข, 2568) ดังนั้น การจัดการองค์การยุคใหม่จึงต้องบูรณาการมิติของเทคโนโลยี ทรัพยากรมนุษย์ และความหลากหลายอย่างเป็นระบบ

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเข้าถึงได้และสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน

แนวคิดเรื่องความเข้าถึงได้ (Accessibility) เป็นหลักการพื้นฐานของการพัฒนาสังคมอย่างเท่าเทียมและยั่งยืน โดยมีรากฐานมาจากแนวคิดสิทธิมนุษยชนและการไม่เลือกปฏิบัติ ในบริบทขององค์กร การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความเข้าถึงไม่ได้เป็นเพียงการปฏิบัติตามกฎหมายหรือข้อบังคับเท่านั้น หากแต่เป็นกลยุทธ์ที่ช่วยเพิ่มศักยภาพของแรงงานและสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน การออกแบบสถานที่ทำงานตามหลัก Universal Design เป็นแนวทางที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย เนื่องจากมุ่งเน้นให้สภาพแวดล้อมสามารถใช้งานได้โดยบุคคลทุกกลุ่มโดยไม่ต้องมีการปรับเปลี่ยนเพิ่มเติมมากนัก สำหรับผู้พิการทางสายตา สิ่งอำนวยความสะดวกที่สำคัญ ได้แก่ ระบบนำทางภายในอาคาร โปรแกรมอ่านหน้าจอ (Screen Reader) อักษรเบรลล์ และการจัดแสงสว่างที่เหมาะสม สิ่งเหล่านี้มีผลโดยตรงต่อความสามารถในการทำงานและความเป็นอิสระของบุคคล แนวทางของ (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการ, 2565) ได้กำหนดมาตรฐานและข้อเสนอแนะสำหรับองค์กรในการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เช่น การปรับปรุงโครงสร้างทางกายภาพ การจัดหาอุปกรณ์ช่วยเหลือ และการฝึกอบรมบุคลากรให้มีความเข้าใจในความหลากหลาย งานวิจัยเชิงประจักษ์ยังสนับสนุนแนวคิดดังกล่าวโดย (เอื้องฟ้า ขนอม, 2564) พบว่าการมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตของผู้พิการ ขณะที่ (ชินินทร์ พุ่มบัณฑิต และกรรณวัฒน์ สกลฤทธิเดช, 2563) ชี้ให้เห็นว่าสวัสดิการและการสนับสนุนในองค์กรมีผลต่อความมั่นคงในการทำงานและการคงอยู่ของแรงงานผู้พิการ ในมิติทางเศรษฐศาสตร์องค์กร การลงทุนในสิ่งอำนวยความสะดวกอาจถูกมองว่าเป็นต้นทุนในระยะสั้น แต่ในระยะยาวกลับสร้างผลตอบแทนผ่านการเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) การลดอัตราการลาออก (Turnover Rate) และการเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร (Corporate Image) ในฐานะองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ของพนักงานผู้พิการทางสายตา

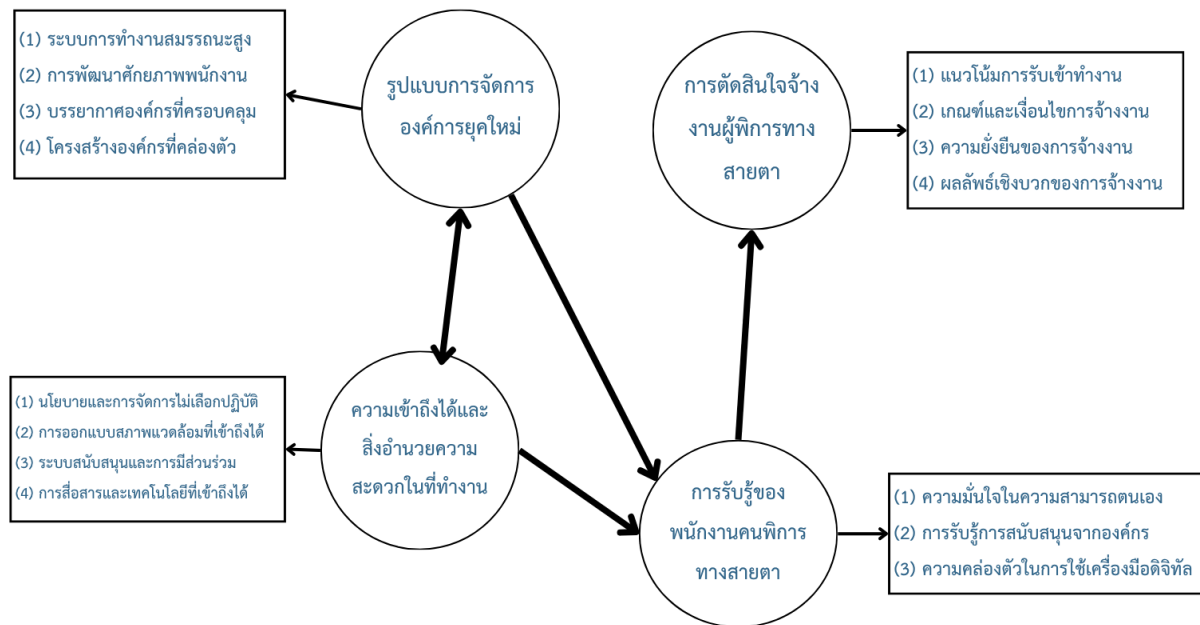
ทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support: POS) เป็นกรอบแนวคิดสำคัญที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและพนักงาน โดยเสนอว่าพนักงานจะพัฒนาการรับรู้ต่อระดับการสนับสนุนจากองค์กรผ่านประสบการณ์ต่าง ๆ เช่น การได้รับทรัพยากร การยอมรับ และการดูแลเอาใจใส่ ซึ่งการรับรู้นี้จะส่งผลต่อทัศนคติ ความผูกพัน และพฤติกรรมในการทำงาน (วายุ จิตอารีย์, 2567) สำหรับพนักงานผู้พิการทางสายตา การรับรู้การสนับสนุนมีความซับซ้อนและมีนัยสำคัญมากยิ่งขึ้น เนื่องจากบุคคลกลุ่มนี้ต้องเผชิญกับอุปสรรคทั้งทางกายภาพและทางสังคม การเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร และโอกาสในการพัฒนาอาชีพมักถูกจำกัด ดังนั้น หากองค์กรสามารถจัดให้มีระบบสนับสนุนที่เหมาะสม เช่น การฝึกอบรมเฉพาะทาง เทคโนโลยีช่วยเหลือ และการให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง จะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจ และความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง (self-worth) การรับรู้เชิงบวกต่อองค์กรยังส่งผลต่อความผูกพันเชิงอารมณ์ และความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กร งานวิจัยของ(ปิยะรัตน์ เทียงปา, 2563) พบว่าการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบมีผลต่อความสามารถในการปรับตัวของผู้พิการในที่ทำงาน และช่วยลดความเสี่ยงของการออกจากงานก่อนเวลาอันควร ในเชิงทฤษฎี การบูรณาการ POS กับแนวคิดความยุติธรรมในองค์กร และทฤษฎีแรงจูงใจ สามารถช่วยอธิบายพฤติกรรมของพนักงานผู้พิการได้อย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในบริบทที่ต้องคำนึงถึงความเท่าเทียมและความหลากหลาย

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจจ้างงานผู้พิการทางสายตา

การตัดสินใจจ้างงานผู้พิการทางสายตาเป็นกระบวนการที่ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลายมิติ ทั้งในระดับมหภาคและจุลภาค ในระดับมหภาค นโยบายภาครัฐและกรอบกฎหมายมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางของตลาดแรงงาน เช่น มาตรการจูงใจทางภาษี การกำหนดสัดส่วนการจ้างงาน และการคุ้มครองสิทธิแรงงาน อย่างไรก็ตาม งานของ (วิวัฒน์ กิจวิไล, 2562) ชี้ให้เห็นว่ายังคงมีช่องว่างระหว่างนโยบายกับการปฏิบัติจริง ซึ่งส่งผลให้การจ้างงานผู้พิการยังไม่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ในระดับองค์กร ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ทัศนคติของนายจ้าง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับศักยภาพของผู้พิการ และความพร้อมขององค์กรในการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม หากนายจ้างมีอคติหรือขาดข้อมูลที่ถูกต้อง อาจนำไปสู่การตัดสินใจที่ไม่เป็นธรรม ในทางกลับกัน องค์กรที่มีวัฒนธรรมเปิดกว้างและสนับสนุนความหลากหลาย มักมีแนวโน้มที่จะจ้างงานผู้พิการมากกว่า แนวทางกำหนดมาตรการทางกฎหมายเพื่อรองรับการทำงานของผู้พิการในหน่วยงานของรัฐ เน้นย้ำถึงความจำเป็นในการปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน รวมถึงการสร้างกลไกติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การส่งเสริมการจ้างงานเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง ท้ายที่สุด การบูรณาการแนวคิดการจัดการองค์การยุคใหม่เข้ากับนโยบายสาธารณะและการพัฒนาเทคโนโลยี จะเป็นกุญแจสำคัญในการเพิ่มโอกาส

การจ้างงานผู้พิการทางสายตายังยืน ไม่เพียงแต่ช่วยลดความเหลื่อมล้ำในสังคม แต่ยังเสริมสร้างศักยภาพของระบบเศรษฐกิจโดยรวมผ่านการใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างเต็มประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการจัดการองค์กรยุคใหม่ ความเข้าถึงได้และสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน การรับรู้ของพนักงานผู้พิการทางสายตา และการตัดสินใจจ้างงานผู้พิการทางสายตาในกรุงเทพฯ และปริมณฑล
2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบการจัดการองค์กรยุคใหม่ ความเข้าถึงได้และสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน การรับรู้ของพนักงานผู้พิการทางสายตา และการตัดสินใจจ้างงานผู้พิการทางสายตา ในกรุงเทพฯ และปริมณฑล
3. เพื่อวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลของรูปแบบการจัดการองค์กรยุคใหม่และความเข้าถึงได้ในที่ทำงานต่อการตัดสินใจจ้างงานผู้พิการทางสายตา โดยมีการรับรู้ของพนักงานผู้พิการทางสายตาเป็นตัวแปรส่งผ่าน
4. เพื่อเสนอแนวทางเชิงนโยบายและแนวปฏิบัติสำหรับการยกระดับสมรรถนะโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างงานผู้พิการทางสายตาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานการวิจัย

โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการจัดการองค์การยุคใหม่ ความเข้าถึงได้ฯ การรับรู้ของพนักงานฯ และการตัดสินใจจ้างงานฯ มีความสอดคล้อง จะยืนยันความสัมพันธ์ระหว่าง X_1 X_2 Z และ Y และผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้นบนพื้นฐานของทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้น สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับบริบทขององค์กรในประเทศไทยได้จริง โดยการยืนยันความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์จึงเป็นเงื่อนไขที่ทำให้โมเดลนี้มีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้เป็นกรอบในการพัฒนานโยบายและกลยุทธ์การจัดการเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้พิการในเชิงปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

ระเบียบวิธีการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมุ่งเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อนำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติขั้นสูงในการทดสอบสมมติฐานและตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรอิสระ ตัวแปรต้นกลาง และตัวแปรตาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและตรวจสอบโมเดลเชิงบูรณาการ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ผู้บริหารและบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (HR) ที่มีอำนาจตัดสินใจจ้างงานในองค์กรภาคเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยอ้างอิงข้อมูลปี พ.ศ. 2566 พบสถานประกอบการที่จดทะเบียนการจ้างงานผู้พิการทางสายตา 1,850 แห่ง ครอบคลุม 6 สาขารัฐกิจหลัก เกณฑ์คัดเลือกผู้เข้าร่วมวิจัยมีประสบการณ์ด้าน HR หรือการจ้างงาน ≥ 1 ปี มีอำนาจตัดสินใจหรือกำหนดนโยบายด้าน HR และ เข้าใจนโยบายการจ้างงานผู้พิการขององค์กร

2. กลุ่มตัวอย่าง อิงอัตราส่วนตัวอย่างต่อจำนวนตัวแปรสังเกตได้ (15 ตัวแปร) ที่ 10:1 จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 150 คน ใช้วิธี Multi-stage Sampling ประกอบด้วย กำหนดกรอบตัวอย่างจากฐานข้อมูล 1,850 สถานประกอบการแบ่งชั้นตามขนาดองค์กร ขนาดเล็ก 850 แห่ง ขนาดกลาง 650 แห่ง ขนาดใหญ่ 350 แห่ง สุ่มเลือกองค์กร (Cluster Sampling) สุ่มเลือกผู้บริหาร/HR ตามเกณฑ์ (Purposive Sampling) และจัดสัดส่วนตัวอย่างให้สะท้อนประชากรจริง (Proportional Allocation)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ เป็นคำถามปลายปิด เก็บข้อมูลประชากรศาสตร์ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาทำงาน ขนาดธุรกิจ และประสบการณ์ในการจ้างงานผู้พิการทางสายตา
2. รูปแบบการจัดการองค์การยุคใหม่ (X1) ครอบคลุม 4 มิติ ได้แก่ (1) ระบบการทำงานสมรรถนะสูง (HPWS) (2) การพัฒนาศักยภาพพนักงาน (3) บรรยากาศองค์กรที่ครอบคลุม (Inclusive Climate) และ (4) โครงสร้างองค์กรที่คล่องตัว (Agile Structure) มี 20 ข้อ คำถามใช้มาตราส่วน 5 ระดับ (5 = มากที่สุด ... 1 = น้อยที่สุด)
3. ความเข้าถึงได้และสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน (X2) ครอบคลุม 4 มิติ ได้แก่ (1) นโยบายและการจัดการไม่เลือกปฏิบัติ (2) การออกแบบสภาพแวดล้อมที่เข้าถึงได้ (3) ระบบสนับสนุนและการมีส่วนร่วม และ (4) การสื่อสารและเทคโนโลยีที่เข้าถึงได้ มี 20 ข้อ คำถามใช้มาตราส่วน 5 ระดับ
4. การรับรู้ของพนักงานผู้พิการทางสายตา (Z) ครอบคลุม 3 มิติ ได้แก่ (1) ความมั่นใจในความสามารถตนเอง (Self-efficacy) (2) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS) และ (3) ความคล่องตัวในการใช้เครื่องมือดิจิทัล (Digital Adaptability) มี 15 ข้อ คำถามใช้มาตราส่วน 5 ระดับ
5. การตัดสินใจจ้างงานผู้พิการทางสายตา (Y) ครอบคลุม 4 มิติ ได้แก่ (1) แนวโน้มการรับเข้าทำงาน (2) เกณฑ์และเงื่อนไขการจ้างงาน (3) ความยั่งยืนของการจ้างงาน และ (4) ผลลัพธ์เชิงบวกของการจ้างงาน มี 20 ข้อ คำถามใช้มาตราส่วน 5 ระดับ
6. คำถามปลายเปิด เปิดโอกาสให้ผู้ตอบสะท้อนข้อคิดเห็น ข้อสังเกต และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกณฑ์การให้คะแนน คะแนน 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด การตีความค่าเฉลี่ย (วิชิต อ้วน, 2550)

4.21–5.00 = มากที่สุด

3.41–4.20 = มาก

2.61–3.40 = ปานกลาง

1.81–2.60 = น้อย

1.00–1.80 = น้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แบบสอบถามฉบับร่างสร้างขึ้นตามตัวแปรและตัวชี้วัดในกรอบแนวคิด ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน (HR, จิตวิทยาองค์กร/การจัดการบุคคล, การจัดการองค์การยุคใหม่) ประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ค่าดัชนี IOC ≥ 0.50 ถือว่าเป็นที่ยอมรับ (Yusoff, 2019; Taherdoost, 2022)



2. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability Test) ทดลองแบบสอบถามกับกลุ่มนำร่อง ≥ 30 คน คำนวณ Cronbach's Alpha Coefficient ผลรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.864 (Hair et al., 2019)

3. การปรับปรุงเครื่องมือก่อนเก็บข้อมูลจริง ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญและผลทดสอบความเชื่อมั่นถูกนำมาปรับปรุงให้แบบสอบถามสมบูรณ์ ครบคลุม และเหมาะสมสำหรับการเก็บข้อมูลภาคสนาม

การตรวจสอบคุณภาพนี้สร้างความมั่นใจว่าข้อมูลที่ได้มี ความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ สะท้อนมุมมองที่แท้จริงของผู้บริหารและบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างงานผู้พิการทางสายตาอย่างชัดเจน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลัก ดำเนินการทั้งในรูปแบบภาคสนามและออนไลน์ เพื่อเพิ่มความครอบคลุมและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ตอบ แบบสอบถามภาคสนามแจกและรวบรวมด้วยตนเอง (Self-administered questionnaire) ส่วนแบบสอบถามออนไลน์จัดทำในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) เพื่อลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ แนวทางผสมผสานทั้งสองวิธีนี้ช่วยเพิ่มความครอบคลุมและลดความลำเอียงของวิธีเก็บข้อมูลเพียงรูปแบบเดียว ก่อนเริ่มเก็บข้อมูล ผู้วิจัยจัดส่งหนังสือชี้แจงวัตถุประสงค์และคำแนะนำการตอบแบบสอบถาม พร้อมกำหนดรหัสประจำฉบับแต่ละชุดเพื่อรักษาความเป็นระบบและป้องกันข้อมูลซ้ำซ้อน ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณที่เน้นความถูกต้องและน่าเชื่อถือ กลุ่มประชากรเป้าหมายคือผู้บริหารและบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวนกลุ่มตัวอย่างอิงตามอัตราส่วนตัวแปรต่อผู้ตอบ (20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ 15 ตัว) ทำให้จำนวนขั้นต่ำคือ 300 คน อย่างไรก็ตาม การเก็บข้อมูลจริงสามารถรวบรวมได้มากกว่าที่กำหนด ซึ่งช่วยเพิ่มพลังการทดสอบทางสถิติและความแม่นยำของการวิเคราะห์เชิงเส้น (Structural Equation Modeling) หลังการรวบรวมแบบสอบถาม ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วน และความสอดคล้องของคำตอบ ก่อนจัดเตรียมข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบพร้อมวิเคราะห์เชิงสถิติ เพื่อรักษาคุณภาพและลดอคติในการตีความผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

การศึกษานี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ครอบคลุมทั้งการวิเคราะห์เชิงพรรณนา การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) และการวิเคราะห์เส้นทาง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างรูปแบบการจัดการองค์การยุคใหม่ ความเข้าถึงและสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน การรับรู้ของพนักงานผู้พิการทางสายตา และการตัดสินใจจ้างงานผู้พิการทางสายตา



1. การวิเคราะห์เชิงพรรณนา ใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความถี่ และร้อยละ เพื่ออธิบายลักษณะประชากรและแนวโน้มความคิดเห็นของผู้บริหารและ HR ต่อประเด็นการจัดการองค์การ ความเข้าถึงและสิ่งอำนวยความสะดวก การรับรู้ของพนักงานผู้พิการทางสายตา และการตัดสินใจจ้างงาน
2. การวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ ความตรงเชิงเนื้อหา ประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ผ่านดัชนี IOC ≥ 0.50 ความเชื่อมั่น ทดลองแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน และคำนวณ Cronbach's Alpha ≥ 0.70
3. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ใช้ตรวจสอบ Construct Validity ของตัวแปรแฝงผ่านตัวแปรสังเกต วิเคราะห์ด้วย AMOS/LISREL และวิธี Maximum Likelihood ประเมินความสอดคล้องของโมเดลด้วย χ^2/df , GFI, CFI, TLI, RMSEA, และ RMR โดยเกณฑ์ยอมรับได้คือ $\chi^2/df < 3$, GFI, CFI, TLI > 0.90 , RMSEA, RMR < 0.08
4. การวิเคราะห์เส้นทาง (SEM) ตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝงหลัก ได้แก่ รูปแบบการจัดการองค์การยุคใหม่ ความเข้าถึงและสิ่งอำนวยความสะดวก การรับรู้ของพนักงานผู้พิการทางสายตา และการตัดสินใจจ้างงาน โดยวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง (Direct) ทางอ้อม (Indirect) และรวม (Total) ใช้ค่าสัมประสิทธิ์ β และ p-value < 0.05 ประเมินความสอดคล้องของโมเดลด้วย χ^2/df , GFI, CFI, TLI และ RMSEA
5. การพัฒนาโมเดลเชิงบูรณาการ ผล SEM ถูกใช้สร้างโมเดลเชิงบูรณาการที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดอย่างเป็นระบบ สามารถตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทั้งทางตรงและทางอ้อม และประเมินความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลวิเคราะห์จากงานวิจัยเรื่อง “สมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างงานผู้พิการทางสายตาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” โดยเรียงลำดับตามกระบวนการวิจัยเชิงปริมาณและตอบวัตถุประสงค์ทั้งสี่ข้อ ดังนี้

ตารางที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 350)

รายการ	รายละเอียด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	142	40.57
	หญิง	195	55.71
	อื่นๆ	13	3.71
อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	26	7.43
	26 - 35 ปี	90	25.71
	36 - 45 ปี	125	35.71
	46 - 55 ปี	60	17.14



รายการ	รายละเอียด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	มากกว่า 55 ปี	49	14.00
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	2.00
	ปริญญาตรี	175	50.00
	ปริญญาโท	142	40.57
	ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	26	7.43
ตำแหน่งงานปัจจุบัน	ผู้บริหารระดับสูง	28	8.00
	ผู้บริหารระดับกลาง	71	20.29
	ผู้บริหารระดับต้น	84	24.00
	นักทรัพยากรมนุษย์	139	39.71
	อื่นๆ	28	8.00
ระยะเวลาทำงานในองค์กร	น้อยกว่า 1 ปี	16	4.57
	1 - 3 ปี	70	20.00
	4 - 6 ปี	105	30.00
	7 - 10 ปี	88	25.14
	มากกว่า 10 ปี	71	20.29
ขนาดขององค์กร	ขนาดเล็ก	96	27.43
	ขนาดกลาง	120	34.29
	ขนาดใหญ่	134	38.29
ประสบการณ์จ้างผู้พิการทางสายตา	เคยจ้างในปัจจุบัน	105	30.00
	เคยจ้างในอดีต	74	21.14
	ไม่เคยแต่สนใจ	103	29.43
	ไม่เคยและไม่สนใจ	68	19.43
ประสบการณ์บริหาร HR	น้อยกว่า 1 ปี	12	3.43
	1 - 3 ปี	70	20.00
	4 - 6 ปี	108	30.86
	7 - 10 ปี	86	24.57
	มากกว่า 10 ปี	74	21.14
สาขาอุตสาหกรรม	การเงินและธนาคาร	49	14.00
	เทคโนโลยีสารสนเทศ	64	18.29
	บริการและท่องเที่ยว	54	15.43

รายการ	รายละเอียด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	ค้าปลีกและกระจายสินค้า	58	16.57
	การศึกษาและฝึกอบรม	65	18.57
	สุขภาพและความงาม	60	17.14

จากตาราง 1 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน พบว่าผู้หญิงมีสัดส่วนสูงสุด 195 คน (ร้อยละ 55.71) รองลงมาคือเพศชาย 142 คน (ร้อยละ 40.57) และกลุ่มอื่น ๆ 13 คน (ร้อยละ 3.71) สะท้อนการมีส่วนร่วมของผู้หญิงในบทบาทด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะในองค์กรที่ให้ความสำคัญกับนโยบายความหลากหลายและการจ้างงานที่ครอบคลุม

ในด้านอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 36–45 ปี 125 คน (ร้อยละ 35.71) รองลงมาคือ 26–35 ปี 90 คน (ร้อยละ 25.71) และ 46–55 ปี 60 คน (ร้อยละ 17.14) ขณะที่ต่ำกว่า 25 ปี และมากกว่า 55 ปี มี 26 คน (ร้อยละ 7.43) และ 49 คน (ร้อยละ 14.00) ตามลำดับ แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นวัยทำงานที่มีประสบการณ์และความสามารถในการตัดสินใจด้าน HR

ด้านการศึกษาสูงสุด พบว่าระดับปริญญาตรีมีจำนวนมากที่สุด 175 คน (ร้อยละ 50.00) รองลงมาคือปริญญาโท 142 คน (ร้อยละ 40.57) ปริญญาเอก 26 คน (ร้อยละ 7.43) และต่ำกว่าปริญญาตรี 7 คน (ร้อยละ 2.00) แสดงถึงคุณวุฒิที่สนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบาย HR

สำหรับตำแหน่งงานปัจจุบัน ส่วนใหญ่เป็นนักทรัพยากรมนุษย์/เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล 139 คน (ร้อยละ 39.71) รองลงมาคือผู้บริหารระดับต้น 84 คน (ร้อยละ 24.00) ระดับกลาง 71 คน (ร้อยละ 20.29) และระดับสูง/อื่น ๆ 28 คน (ร้อยละ 8.00) แสดงว่ากลุ่มเป้าหมายมีบทบาทโดยตรงในกระบวนการจ้างงาน

ระยะเวลาทำงานในองค์กรส่วนใหญ่ 4–6 ปี 105 คน (ร้อยละ 30.00) รองลงมาคือ 7–10 ปี 88 คน (ร้อยละ 25.14) 1–3 ปี 70 คน (ร้อยละ 20.00) มากกว่า 10 ปี 71 คน (ร้อยละ 20.29) และน้อยกว่า 1 ปี 16 คน (ร้อยละ 4.57) แสดงถึงความหลากหลายของประสบการณ์เชิงปฏิบัติ

ด้านขนาดองค์กร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทำงานในองค์กรขนาดใหญ่ (>200 คน) 134 คน (ร้อยละ 38.29) ขนาดกลาง 120 คน (ร้อยละ 34.29) และขนาดเล็ก 96 คน (ร้อยละ 27.43) ซึ่งบ่งชี้ถึงบทบาทสำคัญขององค์กรขนาดกลางและใหญ่ต่อการจ้างงานผู้พิการทางสายตา

ประสบการณ์การจ้างงานผู้พิการทางสายตา พบว่า 105 คน (ร้อยละ 30.00) เคยจ้างในองค์กรปัจจุบัน 74 คน (ร้อยละ 21.14) เคยจ้างในองค์กรก่อนหน้านี้ 103 คน (ร้อยละ 29.43) สนใจแต่ไม่เคยจ้าง และ 68 คน (ร้อยละ 19.43) ไม่เคยและไม่สนใจ

ประสบการณ์ด้าน HR ส่วนใหญ่ 4–6 ปี 108 คน (ร้อยละ 30.86) รองลงมาคือ 7–10 ปี 86 คน (ร้อยละ 24.57) มากกว่า 10 ปี 74 คน (ร้อยละ 21.14) และน้อยกว่า 1 ปี 12 คน (ร้อยละ 3.43) แสดงถึงความเชี่ยวชาญในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ด้านสาขาอุตสาหกรรม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มาจากการศึกษาและฝึกอบรม 65 คน (ร้อยละ 18.57) เทคโนโลยีสารสนเทศ 64 คน (ร้อยละ 18.29) สุขภาพและความงาม 60 คน (ร้อยละ 17.14) ค้าปลีก และกระจายสินค้า 58 คน (ร้อยละ 16.57) บริการและท่องเที่ยว 54 คน (ร้อยละ 15.43) และการเงิน/ธนาคาร 49 คน (ร้อยละ 14.00) สะท้อนความหลากหลายของภาคธุรกิจ

ระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ศึกษา

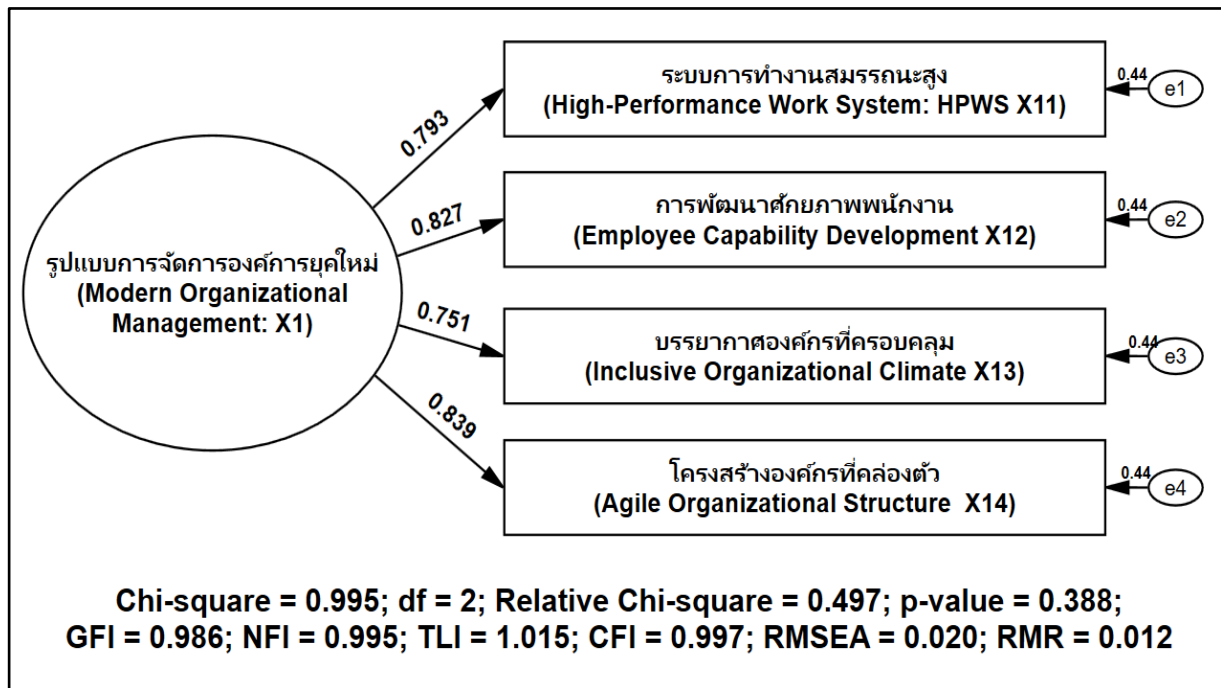
ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยรูปแบบการจัดการองค์การยุคใหม่

มิติองค์ประกอบ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านระบบการทำงานสมรรถนะสูง (HPWS)	4.03	0.668	มาก
2. ด้านการพัฒนาศักยภาพพนักงาน	4.26	0.607	มากที่สุด
3. ด้านบรรยากาศองค์กรที่ครอบคลุม (Inclusive Climate)	3.88	0.719	มาก
4. ด้านโครงสร้างองค์กรที่คล่องตัว (Agile Structure)	3.69	0.754	มาก
รวม	3.97	0.687	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยรูปแบบการจัดการองค์การยุคใหม่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.97$, $S.D. = 0.687$) ซึ่งเมื่อพิจารณารายมิติโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยน้อยไปหามาก พบว่า ด้านโครงสร้างองค์กรที่คล่องตัว (Agile Structure) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดแต่อยู่ในระดับมาก ($M = 3.69$, $S.D. = 0.754$) สะท้อนให้เห็นว่าการปรับโครงสร้างองค์กรให้มีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงยังเป็นประเด็นที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ ด้านบรรยากาศองค์กรที่ครอบคลุม (Inclusive Climate) อยู่ในระดับมาก ($M = 3.88$, $S.D. = 0.719$) ถัดมาคือ ด้านระบบการทำงานสมรรถนะสูง (HPWS) อยู่ในระดับมากเช่นกัน ($M = 4.03$, $S.D. = 0.668$) ซึ่งแสดงถึงความสามารถขององค์การในการบูรณาการเทคโนโลยีและบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนผลสัมฤทธิ์การทำงาน และท้ายที่สุด ด้านการพัฒนาศักยภาพพนักงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.26$, $S.D. = 0.607$) อันเป็นจุดแข็งสำคัญที่สะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นขององค์การในการส่งเสริมการเรียนรู้และเปิดโอกาสให้พนักงานทุกกลุ่มได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ของตัวแปรแฝง

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เป็นกระบวนการทางสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของโครงสร้างตัวแปรแฝง (Latent Variables) กับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อยืนยันว่าตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables) สามารถสะท้อนแนวคิดทางทฤษฎีของตัวแปรแฝงได้อย่างถูกต้องและมีนัยสำคัญทางสถิติ



แผนภาพที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) และคุณภาพของแบบจำลองการวัดของตัวแปรรูปแบบการจัดการองค์การยุคใหม่

ตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้	Factor Loading	S.E.	C.R.	P-value	R ²	AVE	CR
รูปแบบการจัดการองค์การยุคใหม่ (X1)						0.689	0.869
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Manpower Planning : X11)	0.781	0.121	6.213	***	0.646		
การจัดการความสามารถ (Talent Management :X12)	0.823	0.126	6.344	***			

ตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้	Factor Loading	S.E.	C.R.	P-value	R ²	AVE	CR
การพัฒนาและฝึกอบรม (Training and Development :X13)	0.739	0.118	6.182	***	0.701		
การใช้ข้อมูลและการวัดผล (Data-Driven HR and Evaluation X14)	0.832	0.127	6.451	***	0.677		

หมายเหตุ. *** $p < 0.001$ และตัวแปรสังเกตตัวแรกถูกต้องค่าเพื่อกำหนดมาตรวัด

ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดล: $\chi^2 = 0.946$, $df = 2$, $p = 0.391$, $\chi^2/df = 0.473$, $GFI = 0.985$, $CFI = 0.996$, $TLI = 1.015$, $RMSEA = 0.020$, $RMR = 0.011$

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของโมเดล

ทดสอบความสัมพันธ์ทางตรงและทางอ้อมระหว่างตัวแปร รายงานค่าความถ่วงมาตรฐาน (β) และ p-value เพื่อประเมินการส่งผ่านของตัวแปรแทรก Z และอิทธิพลของ X1 และ X2 ต่อ Y

ตารางที่ 4 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย (n = 350)

ตัวแปรและตัวแปรย่อย	Min	Max	Mean	S.D.	Skew.	Kurt.
1. รูปแบบการจัดการองค์การยุคใหม่ (X1: Modern Organizational Management)	1	5	3.87	0.49	-0.62	-0.98
1.1 ระบบการทำงานสมรรถนะสูง (X11: HPWS)	1	5	3.89	0.52	-0.55	-1.02
1.2 การพัฒนาศักยภาพพนักงาน (X12: Employee Capability Development)	1	5	3.82	0.50	-0.48	-0.96
1.3 บรรยากาศองค์กรที่ครอบคลุม (X13: Inclusive Organizational Climate)	1	5	3.91	0.47	-0.60	-1.08
1.4 โครงสร้างองค์กรที่คล่องตัว (X14: Agile Organizational Structure)	1	5	3.86	0.51	-0.57	-0.93
2. ความเข้าถึงได้และสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน (X2: Workplace Accessibility)	1	5	3.67	0.52	-0.41	-0.84
2.1 นโยบายและการจัดการไม่เลือกปฏิบัติ (X21: Non-Discrimination Policy)	1	5	3.70	0.54	-0.39	-0.90
2.2 การออกแบบสภาพแวดล้อมที่เข้าถึงได้ (X22: Accessible Environmental Design)	1	5	3.62	0.51	-0.40	-0.88



ตัวแปรและตัวแปรย่อย	Min	Max	Mean	S.D.	Skew.	Kurt.
2.3 ระบบสนับสนุนและการมีส่วนร่วม (X23: Support Systems and Participation)	1	5	3.69	0.52	-0.44	-0.92
2.4 การสื่อสารและเทคโนโลยีที่เข้าถึงได้ (X24: Accessible Communication & Techno	1	5	3.66	0.53	-0.38	-0.79
3. การรับรู้ของพนักงานผู้พิการทางสายตา (Z: Perceptions of Visually Impaired Emp	1	5	3.62	0.51	-0.35	-0.75
3.1 ความมั่นใจในความสามารถตนเอง (Z1: Self-efficacy)	1	5	3.65	0.53	-0.36	-0.80
3.2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Z2: Perceived Organizational Support)	1	5	3.60	0.50	-0.32	-0.70
3.3 ความคล่องตัวในการใช้เครื่องมือดิจิทัล (Z3: Digital Adaptability)	1	5	3.62	0.51	-0.39	-0.72
4. การตัดสินใจจ้างงานผู้พิการทางสายตา (Y: Hiring Decision for Visually Impaired	1	5	3.53	0.56	-0.28	-0.66
4.1 แนวโน้มการรับเข้าทำงาน (Y1: Hiring Intention)	1	5	3.54	0.57	-0.29	-0.70
4.2 เกณฑ์และเงื่อนไขการจ้างงาน (Y2: Employment Criteria)	1	5	3.52	0.55	-0.26	-0.61
4.3 ความยั่งยืนของการจ้างงาน (Y3: Employment Sustainability)	1	5	3.51	0.56	-0.27	-0.65
4.4 ผลลัพธ์เชิงบวกของการจ้างงาน (Y4: Positive Outcomes)	1	5	3.55	0.58	-0.33	-0.78

หมายเหตุ.: ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของความเบ้ (S.E. Skewness) = 0.241 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของความโด่ง (S.E. Kurtosis) = 0.478

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์สถิติพรรณนาของตัวแปรวิจัยสะท้อนระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อองค์ประกอบหลักของโมเดล ซึ่งประกอบด้วย 4 ตัวแปรแฝง ได้แก่ รูปแบบการจัดการองค์การยุคใหม่ ความเข้าถึงและสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน การรับรู้ของพนักงานผู้พิการทางสายตา และการตัดสินใจจ้างงานผู้พิการทางสายตา โดยใช้มาตรลิเคิร์ต 5 ระดับ ผลโดยรวมชี้ให้เห็นถึงทัศนคติในระดับสูง และสนับสนุนความเหมาะสมของข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) และแบบจำลองสมการโครงสร้าง (SEM)

ตัวแปรรูปแบบการจัดการองค์การยุคใหม่ (X1) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.87, S.D. = 0.49) โดยมีมิติที่โดดเด่น ได้แก่ บรรยากาศองค์กรที่ครอบคลุม ระบบการทำงานสมรรถนะสูง และโครงสร้างองค์กรที่คล่องตัว สะท้อนความสำคัญของความเท่าเทียม ความหลากหลาย และความยืดหยุ่นเชิงโครงสร้าง ทั้งนี้ ค่า Skewness และ Kurtosis อยู่ในช่วง ± 2 บ่งชี้การแจกแจงใกล้ปกติและความเหมาะสมต่อการวิเคราะห์เชิง

โครงสร้างด้านความเข้าถึงและสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน (X2) มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (Mean = 3.67, S.D. = 0.52) โดยทุกมิติอยู่ในช่วงใกล้เคียงกัน สะท้อนการรับรู้เชิงบวกต่อมาตรการสนับสนุน เช่น นโยบายไม่เลือกปฏิบัติ การออกแบบเพื่อการเข้าถึง และระบบสนับสนุน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Universal Design และ Reasonable Accommodation

ตัวแปรการรับรู้ของพนักงานผู้พิการทางสายตา (Z) มีค่าเฉลี่ยระดับมาก (Mean = 3.62, S.D. = 0.51) โดยเฉพาะด้านความเชื่อมั่นในความสามารถตนเองที่มีค่าสูงสุด สะท้อนบทบาทของสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเสริมพลังและประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งนี้ ค่าการกระจายข้อมูลอยู่ในเกณฑ์ที่รองรับการวิเคราะห์ SEM

ผลการเสนอแนวทางเชิงนโยบายและแนวปฏิบัติสำหรับการยกระดับสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างงานผู้พิการทางสายตา



แผนภาพที่ 2 ผลการเสนอแนวทางเชิงนโยบายและแนวปฏิบัติ

ระดับที่ 1 ระดับนโยบายมหภาค (นโยบายภาครัฐและการขับเคลื่อนระดับประเทศ) การจ้างงานผู้พิการทางสายตาให้เกิดความยั่งยืนเป็นประเด็นสำคัญทางนโยบายสาธารณะที่ต้องอาศัยการขับเคลื่อนเชิงระบบตั้งแต่ระดับมหภาคไปจนถึงระดับบุคคล การดำเนินการในระดับมหภาคจำเป็นต้องเริ่มจากการสร้างรากฐานโครงสร้างที่มั่นคง ภาครัฐมีบทบาทหลักในการกำหนดทิศทางและสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการจ้างงานผู้พิการ ทั้งในมิติทางกฎหมายและเศรษฐศาสตร์ โดยมุ่งลดต้นทุนธุรกรรมและอุปสรรคเชิงโครงสร้างที่ภาคเอกชนมักมองว่าเป็น

ภาวะ การลงทุนเชิงกลยุทธ์เหล่านี้ทำหน้าที่เป็นปัจจัยนำเข้าเชิงระบบ ที่สำคัญสำหรับการปฏิบัติในระดับองค์กร คือการสร้างแรงจูงใจทางการเงินและการคลัง ผ่านเงินอุดหนุนแบบมีเงื่อนไขและสิทธิประโยชน์ทางภาษีขั้นสูง เพื่อเปลี่ยนมุมมองจากต้นทุนจมนเป็นการลงทุนที่คุ้มค่า ทั้งยังสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ของพนักงาน ผู้พิการ ประการที่สองคือการยกระดับมาตรฐานสิ่งอำนวยความสะดวกให้เป็นข้อบังคับทางกฎหมาย โดยเน้น Universal Design มาตรฐานเทคโนโลยีช่วยเหลือ และการสนับสนุนด้านจิตวิทยา เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเข้าถึงได้อย่างแท้จริง

ระดับที่ 2 ระดับนโยบายองค์กร (ยุทธศาสตร์องค์กรเอกชนและหน่วยงานภาครัฐ) การขับเคลื่อนนโยบายในระดับองค์กรเป็นกลไกสำคัญในการแปลงนโยบายมหภาคสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม องค์กรทั้งภาคเอกชนและหน่วยงานภาครัฐจำเป็นต้องปรับโครงสร้างและวัฒนธรรมให้สอดคล้องกับรูปแบบการจัดการองค์กรยุคใหม่ (X1) ซึ่งเน้นความยืดหยุ่นและการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ การปรับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ Inclusive Agile HRM และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการยอมรับด้วยการอบรมและสื่อสารเชิงรุก ช่วยลดอคติและเสริมสร้างการรับรู้ถึงการสนับสนุนขององค์กร ส่งผลต่อความตั้งใจและการตัดสินใจจ้างงานผู้พิการอย่างยั่งยืน

ระดับ 3 ปฏิบัติการในสถานประกอบการมุ่งสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เข้าถึงได้จริง ทั้งทางกายภาพและดิจิทัล รวมถึงระบบสนับสนุนทางสังคม การปรับปรุงสำนักงานและอุปกรณ์ช่วยเหลือ การจัดอบรมการใช้เทคโนโลยี และการจัดระบบ Buddy System ช่วยลดความโดดเดี่ยวและเพิ่มการมีส่วนร่วมของพนักงานผู้พิการ การดำเนินการในระดับนี้ส่งเสริมความคล่องตัวและการรับรู้เชิงบวกในการทำงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างความยั่งยืนของการจ้างงาน

ระดับ 4 การเสริมพลังพนักงานผู้พิการเป็นหัวใจสำคัญ การมอบหมายงานที่มีคุณค่า การจัด Mentorship Program และการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในคณะทำงานด้าน Diversity & Inclusion ช่วยสร้าง Self-efficacy และความเป็นเจ้าของงาน (Ownership) ทำให้ผู้พิการเปลี่ยนบทบาทจากผู้รับเป็นผู้กระทำ มีส่วนร่วมในการสร้างคุณค่าและตัดสินใจเชิงนโยบายภายในองค์กร

อภิปรายผล

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์กรยุคใหม่

ความเข้าถึงและสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน การรับรู้ของพนักงานผู้พิการทางสายตา และการตัดสินใจจ้างงานผู้พิการทางสายตาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า โดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกตัวแปร สำหรับตัวแปร X1 (การจัดการองค์กรยุคใหม่) มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ “ระบบการทำงานสมรรถนะสูง” (Mean = 4.46) สะท้อนถึงการให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพและการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ขณะที่ “โครงสร้างองค์กรที่คล่องตัว” มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (Mean = 3.45) แสดงถึงข้อจำกัดในการปรับรูปแบบการทำงานให้ยืดหยุ่นและรองรับการจ้างงานผู้พิการ ด้านตัวแปร X2 (ความเข้าถึงและสิ่งอำนวยความสะดวก



สะดวกในที่ทำงาน) มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.62) โดยมีติ “นโยบายและการจัดการที่ไม่เลือกปฏิบัติ” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (Mean = 3.85) สะท้อนถึงความชัดเจนของนโยบายองค์กร ขณะที่ “การสื่อสารและเทคโนโลยีที่เข้าถึงได้” มีค่าเฉลี่ยเพียงระดับปานกลาง (Mean = 3.39) แสดงถึงข้อจำกัดด้านเทคโนโลยีและโครงสร้างพื้นฐานที่ยังไม่เอื้อต่อผู้พิการทางสายตา สำหรับตัวแปร Z (การรับรู้ของพนักงานผู้พิการทางสายตา) มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.62) โดยความมั่นใจในตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (Mean = 3.79) ขณะที่ความคล่องตัวด้านดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (Mean = 3.45) สะท้อนความจำเป็นในการพัฒนาทักษะดิจิทัลและระบบสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ส่วนตัวแปร Y (การตัดสินใจจ้างงาน) มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.65) โดยแนวโน้มการรับเข้าทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (Mean = 3.86) แต่การรับรู้ผลลัพธ์เชิงบวกจากการจ้างงานยังอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.44) แสดงว่าองค์กรบางแห่งยังไม่เห็นประโยชน์เชิงปฏิบัติอย่างชัดเจน ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานของชนิษฐา กำเหนิด (2566) ที่เสนอว่าการประยุกต์ใช้ระบบการทำงานสมรรถนะสูง (HPWS) การออกแบบงานแบบ Agile และบรรยากาศองค์กรที่ครอบคลุม (Inclusive Climate) ช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร รวมทั้งสอดคล้องกับ (อังสนา ธัญชัย, 2563) ที่ชี้ว่าสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเป็นปัจจัยสำคัญต่อความยั่งยืนในการทำงาน และสอดคล้องกับ Boeckmann, Ingram และ Doren (2023) ที่ระบุว่าทัศนคติของนายจ้างและความพร้อมเชิงโครงสร้างองค์กรมีอิทธิพลต่อการจ้างงานผู้พิการ อย่างไรก็ตาม เมื่อเปรียบเทียบกับบริบทต่างประเทศ พบว่าองค์กรไทยยังมีข้อจำกัดด้านโครงสร้าง เทคโนโลยี และการสื่อสารที่เข้าถึงได้ รวมถึงการมองผู้พิการในฐานะผู้รับความช่วยเหลือมากกว่าทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ ในเชิงทฤษฎี ผลการศึกษาสอดคล้องกับ Theory of Planned Behavior ของ (Ajzen, 1991) โดย X1 และ X2 ทำหน้าที่เป็นปัจจัยควบคุม Z สะท้อนทัศนคติและการรับรู้ของพนักงาน ส่วน Y เป็นผลลัพธ์เชิงพฤติกรรม สะท้อนว่าการส่งเสริมการจ้างงานผู้พิการทางสายตาจำเป็นต้องพัฒนานโยบาย โครงสร้างองค์กร และเทคโนโลยีที่เข้าถึงได้ควบคู่กัน พร้อมทั้งส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรผู้พิการ เพื่อยกระดับการจ้างงานที่ครอบคลุมและยั่งยืน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบการจัดการองค์การยุคใหม่

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ของตัวแปรแฝง 4 ตัว ได้แก่ รูปแบบการจัดการองค์การยุคใหม่ (X1) ความเข้าถึงได้และสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน (X2) การรับรู้ของพนักงานผู้พิการทางสายตา (Z) และการตัดสินใจจ้างงานผู้พิการทางสายตา (Y) พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับสูง โดยค่าดัชนีความพอดีของโมเดล (GFI, CFI, TLI และ NFI) อยู่ระหว่าง 0.986–1.015 ค่า RMSEA อยู่ระหว่าง 0.018–0.020 และค่า RMR ต่ำกว่า 0.012 สะท้อนว่าโมเดลมีความเหมาะสมและมีความคลาดเคลื่อนระหว่างโมเดลกับข้อมูลจริงในระดับต่ำ ทั้งนี้ ตัวแปรสังเกตทุกตัวสามารถอธิบายตัวแปรแฝงได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า X1 และ X2 เป็นองค์ประกอบที่สะท้อนความพร้อมเชิงโครงสร้างขององค์กร ขณะที่ Z และ Y สะท้อนปัจจัยด้านการรับรู้และ

พฤติกรรมที่สนับสนุนการจ้างงานผู้พิการทางสายตาอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะมิติความเข้าถึงได้และสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน (X2) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.744–0.834 แสดงให้เห็นว่าการออกแบบสภาพแวดล้อมตามหลัก Universal Design และการกำหนดนโยบายที่ไม่เลือกปฏิบัติเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้พิการทางสายตา สอดคล้องกับผลการศึกษาของ (สุพจน์ โพธิ์เฉลิม, 2563) สำหรับตัวแปรการรับรู้ของพนักงานผู้พิการทางสายตา (Z) พบว่ามิติการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุด (0.904) สะท้อนบทบาทสำคัญของการรับรู้ศักยภาพตนเองต่อการปรับตัวและการคงอยู่ในงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ (ปิยะรัตน์ เทียงปา, 2563) ที่ชี้ว่าการเสริมสร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนช่วยเพิ่มความสามารถในการทำงานและการรักษาสถานภาพการจ้างงาน นอกจากนี้ รูปแบบการจัดการองค์การยุคใหม่ (X1) โดยเฉพาะมิติ Inclusive Climate และระบบ High Performance Work Systems (HPWS) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.751–0.839 สะท้อนความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความเท่าเทียม การมีส่วนร่วม และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ (สุวิมล วงษา, 2566) ที่พบว่าบรรยากาศองค์กรและการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจและการคงอยู่ในงานของผู้พิการ โดยสรุป โมเดล CFA มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและมีความพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับสูง จึงมีความเหมาะสมสำหรับการพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้าง (SEM) ในขั้นตอนถัดไป ผลการศึกษานับสนับสนุนแนวคิด Social Inclusion และ Universal Design โดยชี้ให้เห็นว่าการพัฒนานโยบาย โครงสร้างองค์กร สภาพแวดล้อม เทคโนโลยี และระบบการสื่อสารที่เข้าถึงได้ ควบคู่กับการส่งเสริมการรับรู้ศักยภาพของผู้พิการ จะช่วยยกระดับการจ้างงานและการมีส่วนร่วมของผู้พิการทางสายตาในองค์กรไทยได้อย่างยั่งยืน

ผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลของรูปแบบการจัดการองค์การยุคใหม่

ผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลของรูปแบบการจัดการองค์การยุคใหม่ (X1) และความเข้าถึงได้ในที่ทำงาน (X2) ต่อการตัดสินใจจ้างงานผู้พิการทางสายตา (Y) ผ่านการรับรู้ของพนักงานผู้พิการทางสายตา (Z) พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และเกณฑ์มาตรฐานสากล ($\chi^2/df = 1.032$, GFI = 0.912, TLI = 0.991, CFI = 0.994 และ RMSEA = 0.013) สะท้อนว่าโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีความเหมาะสมและสามารถอธิบายอิทธิพลเชิงสาเหตุได้ (Kline, 2016) ผลการศึกษาพบว่า X1 มีอิทธิพลทางตรงต่อ Z ($\beta = 0.721$) แสดงให้เห็นว่าการบริหารองค์กรที่ทันสมัย การพัฒนาศักยภาพบุคลากร บรรยากาศการทำงานแบบมีส่วนร่วม และโครงสร้างที่ยืดหยุ่น ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจ ความรู้สึกมีคุณค่า และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของผู้พิการทางสายตา ซึ่งสอดคล้องกับ Social Cognitive Theory ของ (Bandura, 1997) ที่อธิบายว่าการสนับสนุนจากองค์กรช่วยเสริมความเชื่อมั่นในตนเองและเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ขณะที่ X2 มีอิทธิพลต่อ Z ในระดับสูง ($\beta = 0.746$) สะท้อนว่าการออกแบบสถานที่ทำงานที่เข้าถึงได้ การใช้เทคโนโลยีอำนวยความสะดวก และนโยบายไม่เลือกปฏิบัติ ช่วยลดข้อจำกัดในการปฏิบัติงานและส่งเสริมศักยภาพของผู้

พิการ สอดคล้องกับแนวคิด Universal Design (Story, 2011) นอกจากนี้ Z มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างงาน (Y) อย่างมีนัยสำคัญ ($\beta = 0.812$) และทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านสำคัญระหว่าง X1 และ X2 กับ Y แสดงให้เห็นว่าการมีระบบบริหารและสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอ หากไม่สามารถสร้างการรับรู้เชิงบวกและความเชื่อมั่นให้แก่ผู้พิการ ผลดังกล่าวสอดคล้องกับข้อค้นพบของ Boeckmann, Ingram และ (Doren, 2023) รวมทั้งแนวคิด Agile Human Resource Management (Moh'd et al., 2024) ที่เน้นการบริหารองค์กรอย่างยืดหยุ่นและการมีส่วนร่วมของบุคลากร ตลอดจนสอดคล้องกับข้อเสนอของ (Bhaskar, Baruch Gupta, 2023) ที่ชี้ว่าการสนับสนุนจากทั้งโครงสร้างองค์กรและปัจจัยภายในบุคคลเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมการจ้างงาน เมื่อพิจารณาในภาพรวม โมเดลการวิจัยสอดคล้องกับทั้ง Social Cognitive Theory (Bandura, 1986) และ Theory of Planned Behavior (Ajzen, 1991) โดย Z เป็นกลไกที่เชื่อมโยงการสนับสนุนจากองค์กรสู่การตัดสินใจจ้างงานอย่างเป็นระบบ อย่างไรก็ตาม เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศที่มีกฎหมายด้านการเข้าถึงที่เข้มแข็ง เช่น สหรัฐอเมริกา แคนาดา และสหภาพยุโรป บริบทของไทยยังพึ่งพานโยบายและความมุ่งมั่นของผู้บริหารองค์กรเป็นสำคัญ ดังนั้น การพัฒนารูปแบบการจัดการองค์กรควบคู่กับการสร้างสภาพแวดล้อมที่เข้าถึงได้และเสริมสร้างการรับรู้เชิงบวกของผู้พิการ จึงเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมการจ้างงานที่ยั่งยืน และสามารถประยุกต์ใช้กับแรงงานกลุ่มเปราะบางอื่นได้ในอนาคต

ผลการเสนอแนวทางเชิงนโยบายและแนวปฏิบัติสำหรับการยกระดับสมการโครงสร้าง

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) พบว่า โมเดลที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการจัดการองค์กรยุคใหม่ (X1) และความเข้าถึงได้และสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน (X2) ผ่านการรับรู้ของพนักงานผู้พิการทางสายตา (Z) ต่อการตัดสินใจจ้างงานผู้พิการทางสายตา (Y) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี ($GFI, CFI, TLI > 0.90$; $RMSEA < 0.05$; $RMR < 0.08$) สะท้อนว่าโมเดลสามารถอธิบายกลไกเชิงสาเหตุของการตัดสินใจจ้างงานได้อย่างเหมาะสม ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงพบว่า X1 และ X2 ส่งผลเชิงบวกต่อ Z ($\beta = 0.721$ และ 0.746 ตามลำดับ) ขณะที่ Z มีอิทธิพลสูงต่อ Y ($\beta = 0.812$) แสดงให้เห็นว่าการรับรู้เชิงบวกของผู้พิการทางสายตา ได้แก่ ความเชื่อมั่นในศักยภาพตนเอง (self-efficacy) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เป็นกลไกสำคัญในการเชื่อมโยงปัจจัยเชิงโครงสร้างกับการตัดสินใจจ้างงาน นอกจากนี้ X1 และ X2 ยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อ Y ผ่าน Z ($\beta = 0.585$ และ 0.606 ตามลำดับ) สะท้อนว่าการจัดการองค์กรที่ยืดหยุ่นและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อผู้พิการช่วยเสริมสร้างการรับรู้เชิงบวกและเพิ่มความพร้อมในการจ้างงานอย่างมีนัยสำคัญ ผลการศึกษาสอดคล้องกับ (Barnes and Mercer, 2024) ซึ่งเสนอแนวคิด Employment Ecosystem and Inclusive-Oriented Management ว่าความยั่งยืนของการจ้างงานผู้พิการขึ้นอยู่กับบูรณาการโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ระบบสนับสนุน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิด Enabling Workplace Conditions ที่เน้นบทบาทของ

เทคโนโลยีและสิ่งอำนวยความสะดวกในการเพิ่มความมั่นใจและศักยภาพในการทำงานของผู้พิการ ขณะเดียวกัน Crudden et al. (2024) สนับสนุนบทบาทของปัจจัยภายในบุคคล เช่น self-efficacy ความสามารถในการปรับตัวด้านดิจิทัล และการสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับตัวแปร Z และ X2 ของการศึกษานี้ ส่วนงานของ (ชนินทร์ พุ่มบัณฑิต และ กรธวัฒน์ สกลคฤหเดช, 2563) ยืนยันความสำคัญของการปรับโครงสร้างองค์กร และการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของผู้พิการ ผลการวิจัยสนับสนุนกรอบแนวคิด Social Model of Disability ที่มองว่าการลดอุปสรรคเชิงโครงสร้างและสิ่งแวดลอมเป็นปัจจัยสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของผู้พิการ และสอดคล้องกับทฤษฎี Self-Efficacy ของ (Bandura, 1997) ที่อธิบายว่าการรับรู้ความสามารถของตนเป็นกลไกถ่ายทอดอิทธิพลจากปัจจัยเชิงโครงสร้างสู่พฤติกรรมการทำงาน ดังนั้น การส่งเสริมการทำงานผู้พิการทางสายตาท่าอย่างยั่งยืนควรมุ่งบูรณาการการจัดการองค์กร การออกแบบสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีที่เข้าถึงได้ และการเสริมสร้างศักยภาพของผู้พิการ ควบคู่กับการพัฒนานโยบายส่งเสริมสิทธิ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วม และการประยุกต์ใช้แนวคิด Universal Design และ Diversity of Work Ability เพื่อสนับสนุนการทำงานที่เท่าเทียมและยั่งยืน

สรุป

การวิจัยเรื่อง “สมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างงานผู้พิการทางสายตาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นและวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างรูปแบบการจัดการองค์การยุคใหม่ ความเข้าถึงได้และสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน การรับรู้ของพนักงานผู้พิการทางสายตา และการตัดสินใจจ้างงานผู้พิการทางสายตา โดยเน้นการตรวจสอบบทบาทการรับรู้ของพนักงานผู้พิการทางสายตาเป็นตัวแปรส่งผ่าน รวมถึงเสนอแนวทางเชิงนโยบายและแนวปฏิบัติสำหรับองค์กรในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล การวิจัยนี้มุ่งวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างงานผู้พิการทางสายตาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยพิจารณารูปแบบการจัดการองค์การยุคใหม่ ความเข้าถึงได้และสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน รวมถึงการรับรู้ของพนักงานผู้พิการทางสายตาเป็นตัวแปรส่งผ่าน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารและบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่มีอำนาจตัดสินใจด้านการจ้างงานในองค์กรภาคเอกชน จำนวน 350 คน ข้อมูลถูกรวบรวมด้วยแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ และวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) และสมการโครงสร้างเชิงเส้น (SEM)

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นบทบาทสำคัญของการจัดการองค์การยุคใหม่และความเข้าถึงได้ในที่ทำงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างงานผู้พิการทางสายตา ผ่านการรับรู้ของพนักงานเป็นตัวกลาง ข้อค้นพบนี้สามารถสนับสนุนการพัฒนา นโยบายและแนวปฏิบัติองค์กรเพื่อส่งเสริมการจ้างงานอย่างเท่าเทียม เพิ่มความเข้าใจเชิงวิชาการเกี่ยวกับกลไกการตัดสินใจจ้างงานผู้พิการ และสร้างกรอบแนวคิดสำหรับงานวิจัยในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ควรจัดทำคู่มือแนวปฏิบัติสำหรับการจ้างงานผู้พิการทางสายตา (Inclusive Hiring Guidelines for the Visually Impaired: IHGV) ที่ครอบคลุมประเด็นด้านกฎหมาย แผนพัฒนาทักษะ ระบบสนับสนุน เทคโนโลยี และหลักการออกแบบ Universal Design เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางสำหรับองค์กรทุกประเภท
2. ควรพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการสรรหาและประเมินผล (Inclusive Recruitment & Evaluation Digital Platform: IREDP) ที่เอื้อต่อผู้พิการ โดยเชื่อมโยงระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรของผู้พิการ
3. ควรส่งเสริมกลไกแรงจูงใจทางนโยบาย (Inclusive Incentive Mechanism: IIM) เช่น การลดหย่อนภาษี การให้คะแนน ESG หรือระบบเครดิตทางสังคม สำหรับสถานประกอบการที่จ้างผู้พิการทางสายตาอย่างแท้จริง
4. ควรบูรณาการระบบบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคล่องตัวและยืดหยุ่น (Agile Inclusive HRM System: AIHS) โดยเฉพาะในมิติเชิงโครงสร้างองค์กร การจัดการภายใน และทัศนคติของบุคลากรภายใน ที่ส่งผลต่อการรับรู้ของผู้พิการ (Z)
5. ควรพัฒนากลไกการมีส่วนร่วมของผู้พิการในกระบวนการนโยบาย (Participatory Disability Policy Mechanism: PDPM) เช่น คณะกรรมการแรงงานผู้พิการ หรือเวทีระดมความคิดเห็น เพื่อให้ผู้พิการมีบทบาทในการกำหนดแนวทางที่กระทบต่อสิทธิและโอกาสของตนโดยตรง
6. ควรยกระดับการออกแบบระบบสนับสนุนด้านสังคมจิตวิทยาในที่ทำงาน (Workplace Psychosocial Support Model: WPSM) เพื่อช่วยลดความรู้สึกแยกตัวทางสังคม และส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกของผู้พิการต่อองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการนำแนวทางเชิงนโยบายที่เสนอไปทดลองใช้จริงในระดับองค์กร (Policy-to-Practice Pilot Evaluation: PPE) เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานและผลลัพธ์ด้านคุณภาพชีวิตของผู้พิการทางสายตา
2. ควรวิจัยเปรียบเทียบในระดับภูมิภาค (Comparative Regional Studies: CRS) เพื่อตรวจสอบความแตกต่างของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของแนวทางการจ้างงานผู้พิการในแต่ละพื้นที่



3. ควรพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้างข้ามระดับ (Multilevel Structural Equation Model: MSEM) เพื่อประเมินอิทธิพลของปัจจัยระดับบุคคล องค์กร และระบบที่ส่งผลร่วมกันต่อการจ้างงานผู้พิการทางสายตา

4. ควรศึกษารูปแบบการเสริมพลังทางจิตวิทยา (Empowerment Process Modeling: EPM) ที่เชื่อมโยงกับความสามารถในการตัดสินใจของผู้พิการในกระบวนการจ้างงาน

5. ควรทำวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) ร่วมกับองค์กรผู้พิการ เพื่อพัฒนาชุดนโยบายเฉพาะทางตามลักษณะงานและบริบทของสถานประกอบการแต่ละประเภท

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการ. (2565). *แนวทางการจัดสภาพแวดล้อมสำหรับผู้พิการในองค์กร*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการ.
- ชนิษฐา กำเหนิด. (2566). *แนวทางการจัดการเพื่อการทำงานแบบผสมผสานที่มีประสิทธิภาพ*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชนินทร์, พ., พุ่มบัณฑิต, ก., & กรธวัฒน์, ส. (2563). *ผลของสวัสดิการและการสนับสนุนต่อความมั่นคงในการทำงานของผู้พิการ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย.
- ชนินทร์ พุ่มบัณฑิต และ กรธวัฒน์ สกคฤหเดช. (2563). รูปแบบการจ้างงานและสวัสดิการของผู้พิการในประเทศไทย. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม*, 15(1).
- ธีรพงศ์ สุขเจริญ. (2567) *แนวทางการจัดการองค์การยุคใหม่: ความยืดหยุ่นและการปรับตัวขององค์กร*. *วารสารการบริหารจัดการสมัยใหม่*, 10(1), 15–33.
- ปิยะรัตน์ เทียงปา. (2563). *การติดตามการจ้างงานผู้พิการในสถานประกอบการ: กรณีศึกษาผู้พิการในสถานคุ้มครองและพัฒนา ผู้พิการบ้านนนทภูมิจังหวัดนนทบุรี*. สารนิพนธ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปาณิสรา บารมีสกุลชัย. (2556). *โอกาสในการจ้างงานและงานที่มีคุณค่าของผู้พิการทางการเห็น*. (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ). มหาวิทยาลัยสยาม.
- พัฒนดา พันธนะ. (2565). *การจ้างงานผู้พิการทางสายตา โอกาสและความท้าทาย (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพจน์ โพธิ์เฉลิม. (2563). *การศึกษาการเข้าถึงการให้บริการสาธารณะของผู้พิการในองค์การบริหารส่วนตำบลชายนาว*. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สุวิมล วงษา. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้พิการทางการเคลื่อนไหว ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาคเอกชน*. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สันติพงศ์ เมืองคลี. (2565). *แนวคิดการจัดการองค์การสมัยใหม่และการปรับตัวต่อยุคดิจิทัล*. *วารสารการบริหารจัดการสมัยใหม่*, 12(2), 77-91.

- วิชิต อุ๋อัน. (2550). การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิวัฒน์, ก. (2562). การจ้างงานผู้พิการ: ปัจจัยและอุปสรรคในบริบทองค์กรไทย. *วารสารวิจัยสังคมศาสตร์*, 8(1), 77–95.
- วิวัฒน์ กิจวิไล. (2562). การศึกษาสถานการณ์การจ้างงานผู้พิการในประเทศไทยและเปรียบเทียบกับมาตรฐานสากล. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ*, 7(1), 89–105.
- วายุ จิตอารีย์. (2567). ทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ในการพัฒนาบุคลากรพิการ. *วารสารจิตวิทยาไทย*, 39(2), 66–82.
- พรพรรณ มีสุข. (2568). เทคโนโลยีช่วยการเข้าถึงสำหรับผู้พิการทางสายตาในงานบริการ. *วารสารนวัตกรรมและความหลากหลาย*, 10(1), 94–110.
- เอื้องฟ้า ขนอม. (2564). การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้พิการภายใต้นโยบายการจ้างงานผู้พิการในองค์กร. *วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*
- อังสนา ธนัญชัย. (2563). การพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมสุขภาพสำหรับผู้พิการทางการมองเห็น. *วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยศิลปากร*.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.
- Armstrong, M. (2023). *Armstrong's handbook of strategic human resource management*. Kogan Page.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: W.H. Freeman.
- Barnes, C., & Mercer, G. (2024). *Employment ecosystem and inclusive-oriented management: Strategies for sustainable disability employment*. London, UK: Routledge.
- Bhaskar, A., Baruch, Y., & Gupta, R. (2023). Organizational support mechanisms for employees with disabilities. *Journal of Business and Psychology*, 38(4), 875–893.
- Bhaskar, A.U., Baruch, Y., & Gupta, S. (2023). Drivers of career success among the visually impaired: Improving career inclusivity and sustainability in a career ecosystem. *Work, Employment and Society*, 37(7), 1237–1256.
- Boeckmann, M., Ingram, T., & Doren, B. (2023). Employer perceptions and structural readiness for hiring people with disabilities. *Disability & Employment Journal*, 12(1), 45–62.
- Boxall, P., & Purcell, J. (2022). *Strategy and human resource management (5th ed.)*. Oxford University Press.
- Castle, C. L. (2024). Attitudes of employers towards people with visual impairment: a scoping review. *Frontiers in Rehabilitation Sciences*, 5, 1383984.
- Crudden, A., et al. (2024). Individual and organizational factors affecting sustainable employment of persons with disabilities. *International Journal of Disability Management*, 11(2), 101–120.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis (8th ed.)*. Cengage Learning.



- ILO. (2021). *Decent work and the sustainable development goals: A global perspective*. International Labour Organization.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling (4th ed.)*. New York, NY: Guilford Press.
- Moh'd, S., Gregory, A., Barroca, L., & Sharp, D. (2024). Agile human resource management in inclusive workplaces. *Human Resource Management Review*, 34(1), 100874.
- Nilsson, K., Boman, U., & Lindberg, E. (2021). General self-efficacy in individuals with visual impairment compared with the general population. *Disability and Rehabilitation*, 43(14), 1929-1936.
- Oliver, M. (1996). *Understanding disability: From theory to practice*. Basingstoke, UK: Macmillan.
- Ogedengbe, T.O., Sukhai, M., & Wittich, W. (2024). Towards identifying gaps in employment integration of people living with vision impairment: A scoping review. *British Journal of Visual Impairment*, 42(1), 1–18.
- Story, M. F. (2011). Universal design principles in practice. *Assistive Technology*, 23(4), 205–213.
- Taherdoost, H. (2022). Validity and Reliability of Questionnaires: How to Test the Validation of a Questionnaire/Survey in Research. *International Journal of Academic Research in Management*, 11(1), 1–16.
- UNDP Thailand. (2023). *Promoting decent work and inclusion for persons with disabilities*. United Nations Development Programme.
- Wickham, M. D. (2023). Addressing the Diversity Paradox: A Resource-Based View of Diversity, Equity, and Inclusion (DEI). *Journal of Organizational Behavior*, 44(3), 233-245.
- Yusoff, M. S. B. (2019). ABC of Content Validation and Index of Item-Objective Congruence (IOC). *Education in Medicine Journal*, 11(2), 49–54.

