OPINIONS OF WORKPLACE ADMINISTRATORS IN BANGKOK CONCERNING EMPLOYMENT OF PERSONS WITH DISABILITIES

SORAYA UNRUENNGAM

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR
THE DEGREE OF MASTER OF ARTS
(REHABILITATION SERVICE FOR PERSONS
WITH DISABILITIES)
FACULTY OF GRADUATE STUDIES
MAHIDOL UNIVERSITY
2005

ISBN 974-04-6026-7
COPYRIGHT OF MAHIDOL UNIVERSITY

Copyright by Mahidol University

Thesis

entitled

OPINIONS OF WORKPLACE ADMINISTRATORS IN BANGKOK CONCERNING EMPLOYMENTOF PERSONS WITH DISABILITIES

Soraya Unruenngam
.....
Miss Soraya Unruenngam
Candidate

Chalong Boonyananta
.....
Assoc. Prof. Chalong Boonyananta, Ph.D.
Major-Advisor

Arunee Limmanee
.....
Lect. Arunee Limmanee, M.SW.
Co-Advisor

Rassmidara Hoonsawat
.....
Assoc. Prof. Rassmidara Hoonsawat, Ph.D.
Dean
Faculty of Graduate Studies

Pimpa Kachondham
.....
Lect. Pimpa Kachondham, Ph.D.
Chair
Master of Arts Programme
in Rehabilitation Service for
Persons with Disabilities
Ratchasuda College

Copyright by Mahidol University

Thesis

entitled

OPINIONS OF WORKPLACE ADMINISTRATORS IN BANGKOK CONCERNING EMPLOYMENTOF PERSONS WITH DISABILITIES

was submitted to the Faculty of Graduate Studies, Mahidol University
for the degree of Master of Arts (Rehabilitation Service for Persons with Disabilities)
on
24 April , 2005

Miss Soraya Unruenngam
Candidate

Assoc. Prof. Chalong Boonyananta, Ph.D.
Chair

Lect. Arunee Limmanee, M.SW.
Member

Lect. Chalam Yam-ian, M.SW.
Member

Assoc. Prof. Rassmidara Hoonsawat, Ph.D.
Dean
Faculty of Graduate Studies
Mahidol University

Lect. Jitprapa Sri-on, Ph.D.
Director
Ratchasuda College
Mahidol University

Copyright by Mahidol University

ACKNOWLEDGEMENT

This thesis work has been made possible with considerable assistance form Assoc. Prof. Dr. Chalong Boonyananta, Chairman of Thesis Supervisory Committee, and Prof. Arunee Limmanee, Supervisory Committee, who have provided me with invaluable advices, suggestions, and guidelines to better perfect my thesis. I'm deeply indebted to them.

Thanks to all of the professors at Ratchasuda College, Mahidol University, for their useful research guidance. I'm grateful to all of the distinguished professors who edited my work and tested the quality of my instruments with skill and care.

I would like to thank all of the workplace administrators for their time and kind cooperation in this research. Thanks also to my fellow students at Ratchasuda College for their contributions of data collection and support.

Special gratitude is owed to every person with disability under the network "Victims of Drink and Drive" for their preliminary information and assistance.

Finally, I would like to thank my dad, Pol. Capt. Sophon Unruenngam, and my mom, Mrs. Sudjit Unruenngam for their constant support up until the completion of my research and my graduation. I would like to dedicate any good deeds derived from this thesis to them and I will always be grateful to all of my professors, friends, and persons with disability.

Soraya Unruenngam

Copyright by Mahidol University

OPINIONS OF WORKPLACE ADMINISTRATORS IN BANGKOK CONCERNING EMPLOYMENT OF PERSONS WITH DISABILITIES

SORAYA UNRUENNGAM 4337638 RSRS/M

M.A. (REHABILITATION SERVICE FOR PERSONS WITH DISABILITIES)

THESIS ADVISORS: CHALONG BOONYANANTA, Ph.D. (INTERNATIONAL AND DEVELOPMENT EDUCATION), ARUNEE LIMMANEE, M.SW. (MASTER OF SOCIAL WORK)

ABSTRACT

This study is a survey research which is aimed to: 1. study the opinions of workplace administrators in Bangkok concerning employment of persons with disabilities, 2. study relationship of opinions of workplace administrators according their characteristics, 3. study the difference of mean score of their opinions according to their characteristics. The population of this study consists of 214 workplace administrators in Bangkok which were registered as public companies. The data were analyzed by percentage, mean and standard deviation.

The study found that mean score of the opinions of the workplace administrators was 3.67, which was ranked as high level. This means the workplace administrators have good opinions in employing persons with disabilities. General opinions and categorized opinions have relationship in the same direction except the general and categorized opinions about laws related to employment of persons with disabilities that have relationship in the opposite direction. The dependent variables that affect the opinions of the workplace administrators are educational level, having disabled employees or not, experiences related to persons with disabilities, knowing laws related to employment of persons with disabilities or not. The opinions of the workplace administrators according these variables are different with statistical significance of 0.05.

According to the study, the persons who have authority in recruiting the employees should be provided information about the employment of persons with disabilities so that they have better understanding and attitudes toward persons with disabilities and are willing to employ more persons with disabilities.

KEY WORDS : OPINIONS / WORKPLACE / ADMINISTRATORS / EMPLOYMENT / PERSONS WITH DISABILITIES

84 P. ISBN 974-04-6026-7

Copyright by Mahidol University

ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการในกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ
(OPINIONS OF WORKPLACE ADMINISTRATORS IN BANGKOK CONCERNING EMPLOYMENT OF PERSONS WITH DISABILITIES)

โศรยา อุ่นเรือนงาม 4337638 RSRS/M

ศศ.ม (งานบริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ : ฉลอง บุญญานันต์ , Ph.D. (International and Development Education), อรุณี ลิ้มมณี,M.SW. (Master of Social Work)

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการในกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการในการจ้างงานคนพิการ รวมทั้งศึกษาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการกับลักษณะส่วนบุคคล โดยมีกลุ่มประชากรเป็นสถานประกอบการที่จดทะเบียนเป็นบริษัทมหาชนจำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 214 แห่ง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ทดสอบความแตกต่างและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่าคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการจ้างงานคนพิการ พบว่าอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการโดยรวมกับรายด้าน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ยกเว้นกฎหมายการจ้างงานคนพิการที่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามกันและพบว่า ระดับการศึกษา, การมีพนักงานที่พิการในสถานประกอบการ, การมีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับคนพิการ, และกฎหมายการจ้างงานคนพิการ มีค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของสถานประกอบการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีหน้าที่ในการรับบุคคลเข้าทำงานมีผลต่อการได้งานทำของคนพิการเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะผู้ที่จะสัมภาษณ์คนพิการให้มีงานทำนั้น ต้องมีการรับรู้และความเข้าใจในคนพิการ ดังกล่าวถ้ามีการให้ข้อมูลเกี่ยวข้องกับคนพิการทุกด้านให้กับผู้ที่เป็นผู้คัดเลือกพนักงานเข้าทำงาน คนพิการก็มีโอกาสได้งานทำมากขึ้น

84 หน้า ISBN 974-04-6026-7

Copyright by Mahidol University

CONTENTS

		Page
ACKNOWLEDGEMENT		iii
ABSTRACT (ENGLISH)		iv
ABSTRACT (THAI)		v
LIST OF TABLES		viii
LIST OF FIGURE		ix
CHAPTER		
1	INTRODUCTION	1
	Background	1
	Objective of the Study	2
	Scope of the Study	3
	Definition	5
	Conceptual Framework	6
	Expected Outcome	6
2	LITERATURE REVIEW	7
	Definition of persons with disabilities	8
	Laws and Policies Related to Employment Persons with Disabilities	10
	Social Opinions towards Persons with Disabilities	13
	Employment of Persons with Disabilities	16
	Problems and Obstacles in Employing Persons with Disabilities	17
	Concepts and Theories about Opinions	20
	Knowledge about the companies	21
	Related Research	24
3	METHODOLOGY	29
	Population and Samples	29

Copyright by Mahidol University

CONTENTS(cont.)

		Page
	Instrument	30
	Data Collection	33
	Data Analysis	33
4	RESULTS	34
	Results	34
	Discussion	48
5	SUMMARY AND SUGGESTION	51
	Summary	52
	Suggestion	53
BIBLIOGRAPHY		55
APPENDIX		58
BIOGRAPHY		84

Copyright by Mahidol University

LIST OF TABLES

Table		Page
1	Percentage of Each personal Information …….	35
2	Mean and SD of score of the employers' opinions …….. (general opinions and categorized opinions)	37
3	Opinions of employers according to sex …….	37
4	Opinions of employers according to ages ……	38
5	Opinions of employers according to educational level ……	38
6	Opinions of employers according to the fact that there were …….. disabled employees in their work places or not	38
7	Opinions of employers according their orientation to disabled …… persons domain in each items	39
8	Opinions of employers according to their knowledge about …….. employment of disabled persons	39
9	Opinions of employers according to their knowledge about …… laws concerning employment of disabled persons	39
10	Opinions of employers according to the policies of their work …… places in employing disabled persons	40
11	Comparisons of general opinions and categorized opinions ……	40
12	Results of levels of employers' opinion classified by individual ……. topics	44

Copyright by Mahidol University

LIST OF FIGURE

Figure		Page
1	Conceptual Framework	6

Copyright by Mahidol University

CHAPTER 1
INTRODUCTION

Background

Nowadays, disability issue is in the public interest because of the increasing number of persons with disabilities. Their disabilities are caused by diseases or accidents. Some have disabilities by birth. The National Statistical Office and the Thai Institute of Public Health Research have made a survey and found that among the population with the age of 5 years and over, 8.1% of them have disabilities. (National Public Health Foundation, 1996). And according to the statistics reported by the Institute of Population and Social Research, Mahidol University as of January 1, 2000, among the population with the ages of 15 to 59, there are 67.5% of them that have disabilities. And among 5,000,697 persons with disabilities in Thailand, there are 3,375,470 persons with disabilities who are at the ages of 15 to 59 (Suporntham Mongkolsawat, 2001). From the increasing number of persons with disabilities, it increases public awareness about disability issues in Thailand such as inequality and lack of opportunities because the public lacks knowledge and understanding about persons with disabilities (Saiwarun Wichianlert, 1999). Some people think that persons who have disabilities are inefficient even though they have been through rehabilitation. Some persons with disabilities are well educated and some have been trained for vocational skills but they are still regarded as social burden by some people (Kanitta Tewintarapak, 1996).

In reality, persons with disabilities are not inefficient. They have physical limitations and they have to face barriers in environment and attitudes of people without disabilities.

From the research related to vocational rehabilitation of persons with disabilities, it was found that the important obstacle of persons with disabilities to get a job is the attitude of the employers. The employers lack information about persons

Copyright by Mahidol University

with disabilities and their efficiency (Sirinart Bunyakiat, 1992). They think persons with disabilities cannot perform their jobs to the same level as employees without disabilities. Employers want to hire employees who can meet their requirements for the best interest of the companies or organization. Due to lack of information and knowledge about persons with disabilities, most employers have negative attitudes towards persons with disabilities and have no intention to hire them. The government realizes these problems and try to support persons with disabilities in various ways. For medical rehabilitation, the government supports physical rehabilitation for persons with disabilities until they can fully function at the maximum level of their physical condition. For educational rehabilitation, persons with disabilities have more opportunities in education. Many of them have high education. Besides, the development of computer and technology can help persons with disabilities access information and can communicate with the others freely and widely. Vocational rehabilitation is very important because if persons with disabilities can work and can support themselves and their families, they will be proud of themselves. The government pays high attention to vocational rehabilitation of persons with disabilities and declared the year 2002 as "Year of Vocational Promotion for Persons with Disabilities".

As the concept of disability work has emphasized on the efficiency of persons with disabilities, it is important that employers have appropriate opinions towards persons with disabilities so that they can have more opportunities in their work. Hence, the researcher wants to study the trend of employment and the needs of employers in order to be guidelines for preparing persons with disabilities to get into the labor market. As the opinions of employers are important factors in hiring persons with disabilities, this study is aimed to know their opinions to be information for those who work in the area of vocational rehabilitation.

Objectives of the Study

1. To study opinions of the workplace administrators towards employing persons with disabilities.

Copyright by Mahidol University

2. To study relationship of opinions of the workplace administrators towards employing persons with disabilities

3. To study differences of the opinions of workplace administrators according to their personal characteristics which are sex, age and educational level.

Questions of the Study

1. What is the opinions level of the workplace administrators towards employing persons with disabilities?

2. What is the relationship of the general opinions and specific opinions (which are willingness of employing persons with disabilities, efficiency of persons with disabilities, laws and policies of employment of persons with disabilities, problems in employing persons with disabilities?

3. What are the opinions of the workplace administrators according to their sex, age, educational level, having disabled employees in their workplaces or not, having information about employment of persons with disabilities, knowing laws related to employment of persons with disabilities, having policies in employing persons with disabilities in their workplaces or not.

Scope of the study

To study the opinions of workplace administrators in Bangkok towards the employment of persons with disabilities

Variables

1. Independent Variables

Independent Variables are personal characteristics of the workplace administrators and their business.

- sex
- age
- education level
- having disabled employees in their workplaces or not

Copyright by Mahidol University

- having experiences related to persons with disabilities
- having information about employment of persons with disabilities
- knowing laws related to employment of persons with disabilities
- having policies in employing persons with disabilities or not

2. Dependent Variables

Dependent Variables are attitudes of the workplace administrators of the workplaces.

Opinions in the following areas:

- willingness of employing persons with disabilities
- efficiency of persons with disabilities
- laws and policies of employment of persons with disabilities
- problems in employing persons with disabilities

Population and Samples

The population of this study is the 500 workplace administrators of the companies in Bangkok which are registered with the Department of Business Development, Ministry of Commerce as Public Company Limited (as active legal persons) since January 1, 1979 to January 31, 2003.

The samples are 217 workplace administrators of the companies in Bangkok which are registered with the Department of Business Development, Ministry of Commerce as Public Company Limited (as active legal persons) since January 1, 1979 to January 31, 2003.

Research Hypothesis

Opinions of workplace administrators in Bangkok towards the employment of persons with disabilities are good.

Workplace administrators in Bangkok who have different sex have different opinions towards the employment of persons with disabilities.

Copyright by Mahidol University

Workplace administrators in Bangkok who have different age have different opinions towards the employment of persons with disabilities.

Workplace administrators in Bangkok who have different educational level have different opinions towards the employment of persons with disabilities

Workplace administrators in Bangkok who have disabled employees have different opinions from those who do not have disabled employees.

Workplace administrators in Bangkok who have different experiences related to persons with disabilities have different opinions in the employment of persons with disabilities.

Workplace administrators in Bangkok who have different disability- oriented experiences have different opinions.

Workplace administrators in Bangkok who have different knowledge about laws related to employment of persons with disabilities have different opinions.

Administrators whose workplaces have different policies in employing persons with disabilities have different opinions.

General opinions of workplace administrators in Bangkok have correlation with categorized opinions.

Definition

Opinions means the feeling that is based on one's experiences and knowledge. It can be an expectation, estimation or assessment of one particular thing.

The workplace administrators of the companies mean those who have authority to make decision or to recruit employees.

The companies mean the 500 companies in Bangkok which are registered with the Department of Business Development, Ministry of Commerce as Public Company Limited (as active legal persons) since January 1, 1979 to January 31, 2003.

Persons with disabilities mean those who have physical impairments which are: visual impairment, hearing impairment, and those who lost their limbs or cannot use their limbs and trunk.

Copyright by Mahidol University

Research Conceptual Framework

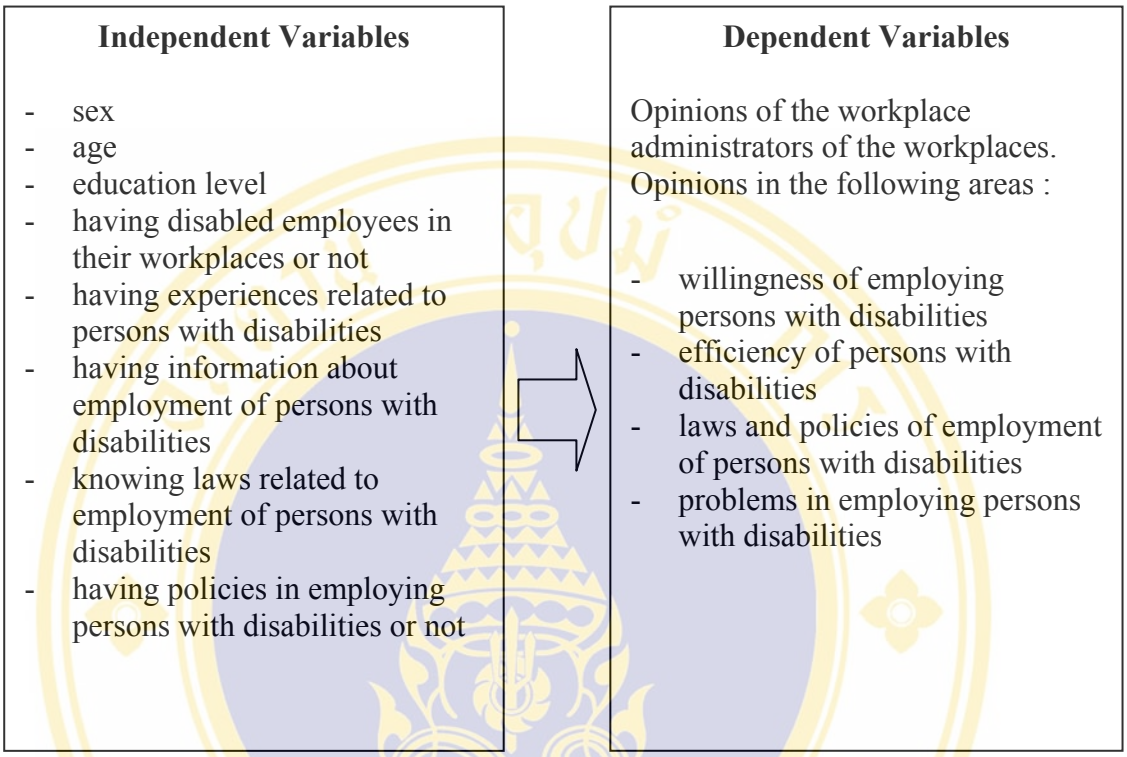

Figure 1 Conceptual Framework

Expected Outcome

1. To know opinions of workplace administrators toward employment of persons with disabilities.
2. To know factors that affect the employment of persons with disabilities.
3. To be source of information for rehabilitation counseling of persons with disabilities.

Copyright by Mahidol University

CHAPTER 2
LITERATURE REVIEW

The researcher has studied related works and has collected information about opinions of the executives based on the following topics.

Part 1 Knowledge about persons with disabilities

- 1.1 Definition of persons with disabilities
- 1.2 Laws and Policies Related to Employment of Persons with Disabilities
- 1.3 Social Opinions towards Persons with Disabilities
- 1.4 Employment of Persons with Disabilities
- 1.5 Problems and Obstacles in Employing Persons with Disabilities

Part 2 Concepts and Theories about Opinions

Part 3 Knowledge about the companies

- 3.1 Types of Companies in Thailand
- 3.2 Process and Policies in Recruiting Employees

Part 4 Related Research

Copyright by Mahidol University

Part 1 Knowledge about Persons with Disabilities

1.1 Definition of Persons with Disabilities

The World Programme of Action for Disabled Persons and the Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities have defined the term disability as any restriction or lack {resulting from an impairment) of ability to perform an activity in the manner or within the range considered normal for a human being.

Definition

World Health Organization (WHO) has defined the word handicap as a disadvantage for a given individual, resulting from an impairment or disability, that, limits or prevents the fulfillment of a role that is normal, depending on age, sex, social and cultural factors, for that individual.

The following distinction is made by the World Health Organization, in the context of health experience, between impairment, disability and handicap:

> "Impairment: Any loss or abnormality of psychological, physiological, or anatomical structure or function.
>
> Disability: Any restriction or lack {resulting from an impairment) of ability to perform an activity in the manner or within the range considered normal for a human being.
>
> Handicap: A disadvantage for a given individual, resulting from an impairment or disability, that, limits or prevents the fulfillment of a role that is normal, depending on age, sex, social and cultural factors, for that individual."

Handicap is therefore a function of the relationship between disabled persons and their environment. It occurs when they encounter cultural, physical or social barriers which prevent their access to the various systems of society that are available to other citizens. Thus, handicap is the loss or-limitation of opportunities to take part in the life of the community on an equal level with others.

Copyright by Mahidol University

The International Labor Organization (ILO) gave definition of persons with disabilities in Convention No. 159 as individual whose prospects of securing, retaining and advancing in suitable employment are substantially reduced as a result of a duly recognized physical or mental impairment.

Definition of Persons with Disabilities in Thailand

According to Section 4 of the Rehabilitation of Disabled Persons Act A.D. 1991 (B.E. 2534), disabled person means a person with physical, intellectual or psychological abnormality or impairment as categorized and prescribed in the Ministerial Regulations. And according to Sections 4 and 20 of the Rehabilitation of Disabled Persons Act B.E. 2534, there are 5 categories of persons with disabilities as follow:

1. Impairment in terms of sight
2. Impairment in terms of hearing or communication
3. Impairment in terms of physical functioning and locomotion
4. Impairment in terms of mentality or behavior
5. Impairment in terms of intellectual or learning ability

1. Impairment in terms of sight means:

An individual whose better eye, after using regular eye glasses, is able to see less than 6/18 or 20/70 downward until unable to see any light, or an individual who has a visual field of less than 30°.

2. Impairment in terms of hearing or communication means:

An individual with hearing frequency of 500, 1000, or 2000 Hertz in a better ear under the average audibility as follows:

Over 40 decibels up to the point of not hearing at all for a child of not older than 7 years of age.

Over 55 decibels up to the point of not hearing at all for a general person, or an individual with abnormality or malfunctioning of the hearing system to comprehend or use verbal language to communicate with others.

Copyright by Mahidol University

3. Impairment in terms of physical functioning or locomotion means:

A person with obvious abnormality or malfunctioning of the physical condition which makes her/him unable to perform daily routine activities, or a person who has lost her/his ability to move hands, arms, legs, or body as a result of amputation, paralysis or weakness, rheumatic disease, arthritis or chronic pain including other chronic illness caused by body system dysfunction inhibiting her/him to perform daily routine activities or maintain a living like an ordinary person.

1. Impairment in terms of mentality or behavioral condition means:

An individual with psychological abnormality or malfunctioning of certain parts of the brain associated with perception, emotion and thought which causes inability for her/him to control behavior necessary for self-care or living with others.

2. Impairment in terms of intellectual or learning ability means:

A person with abnormality or malfunctioning of the brain or intelligence level which causes inability of the person to learn through a regular educational system.

The academic professionals have defined persons with disabilities as persons who have physical, intellectual or mental impairments that limit them from their daily living. For examples, those who have physical or medical impairment, visual, hearing or intellectual impairments.

The medical professionals have defined persons with disabilities as persons who lost or have deficiency in their physical or mental ability to perform their daily activities, to learn, to work and to participate in society.

1.2 Laws and Policies Related to Employment Persons with Disabilities

For equalization of opportunities of persons with disabilities in work and employment, the Ministry of Labor and Social Welfare (after the government's reconstruction, it is called the ministry of Labor), has issued Ministerial Regulations pursuant to the Rehabilitation of Disabled Persons Act B.E. 2534. The Ministerial Regulations stated that:

Copyright by Mahidol University

1. Any private company or workplace that has more than 200 employees, the employers or owners of such companies are to hire disabled persons to any position in a ratio of 1 disabled person to every 200 regular employees. In cases where the company has over 200 employees, the company is to hire 1 additional disabled employee for every 100 regular employees. Exemption is allowed only in cases where there is no work suitable for disabled persons and the owner of the workplace has informed and received concurrence from the Department of Public Welfare.

2. Any employer or owner of the company who has the duty to hire disabled persons but prefers not to do so, must send the money to the Fund for Rehabilitation of Disabled Persons on an annual basis using the per year rate of half of the minimum wage applied in the area where the workplace is located times 365 and times the number of disabled persons the company wishes not to employ.

3. Any employer or owner of a private company who employs disabled persons in accordance is entitled to deduct the wages paid to such persons as expenses specified in the Revenue Code in an amount equal to twice the amount actually paid.

Section 18 states that an owner of a building, site, vehicle or a service provider who provides equipment to directly facilitate disabled persons is entitled to deduct double the expenses incurred for such purpose from the net income or net profit of the year during which those expenses were incurred, as the case may be, in accordance with the Revenue Code. However, the Rehabilitation Act of Disabled Persons B.E. 2534 does not have punishment for employers who do not hire persons with disabilities or do not send money to the Rehabilitation Fund. Hence, the government and the organizations of persons with disabilities try to find strategies to promote employment of persons with disabilities.

In 1983, ILO issued Convention No. 159, concerning Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons). The convention states that each Member shall consider the purpose of vocational rehabilitation as being to enable a disabled person to secure, retain and advance in suitable employment and thereby to further such person's integration or reintegration into society. Each Member shall, in

Copyright by Mahidol University

accordance with national conditions, practice and possibilities, formulate, implement and periodically review a national policy on vocational rehabilitation and employment of disabled persons. The representative organizations of employers and workers shall be consulted on the implementation of the said policy, including the measures to be taken to promote co-operation and co-ordination between the public and private bodies engaged in vocational rehabilitation activities. The representative organizations of and for disabled persons shall also be consulted.

According to the World Programme of Action which was ratified by the United Nations in the 37th Conference in 1992 and used as guidelines for the UN Decade of Persons with Disabilities 1983-1992, there were incentives for employers to hire persons with disabilities.

1. Introduce the quota system to member states.
2. Reserve some jobs for persons with disabilities.
3. Provide loans for small enterprises and cooperatives that hire persons with disabilities.
4. Give some priorities or privileges to the enterprise that hire persons with disabilities.
5. Tax reduction.
6. Provide financial support and/or knowledge to enterprises that hire persons with disabilities.

The above mentioned incentives for employers to hire persons with disabilities in their work places are some strategies that can promote employment of persons with disabilities. As a result, the labor market is more widely open for persons with disabilities.

According to the National Plan of Life Quality Development of Disabled Persons 2002-2006: 8-9 issued by the Office of Committee on Rehabilitation of Disabled Persons (OCRDP), Ministry of Social Development and Human Securities, among 5,301 private companies that have at least 200 employees, 42% of them hire persons with disabilities while 10% do not hire persons with disabilities but send

Copyright by Mahidol University

money to the Rehabilitation Fund. However, 48% of them do not hire persons with disabilities and do not send money to the Rehabilitation Fund.

According to the study, How to Create Work Opportunities for Disabled Persons of Ms. Wassana Tapaopong (2537: 58), the survey was made among 130 companies and it was found that only 23.1% of these companies employed persons with disabilities while the rest (76.9%) did not employ any pwd. As for the employment policies of these companies, 76.9% of these companies did not have policies in employing persons with disabilities and only 23.1% of them did. The reasons that the employers did not want to employ persons with disabilities were: 54.8% said their jobs were not appropriate for disabled persons while 37.0% said that they had no confidence in the ability of persons with disabilities (Wassana Tapaopong, 2537: 59).

1.3 Social Opinions towards Persons with Disabilities

In some research or articles, the term attitude is used instead of the term opinion. According to the theories of opinion, both opinion and attitude are based on the same background. Opinion and attitude are derived from previous knowledge and experiences of a person. Social attitudes towards persons with disabilities can be both positive and negative. Positive attitudes can support disability development while negative attitudes cannot.

Wiriya Namsiriphongphan (1996: 130-132) has reported negative attitudes of society, families of persons with disabilities and related persons, including persons with disabilities themselves as follow:

Negative attitudes of society towards persons with disabilities. In some culture, it is believed that people have disabilities because they did something bad in their previous lives, and they deserve it. Some people think persons with disabilities are social burdens, cannot work, cannot take care of themselves and need protection. They should only stay at home. This kind of social attitudes have negative affect on persons with disabilities. For example, there is no accessibility in public places and public transportation.

Copyright by Mahidol University

Negative attitudes of families of persons with disabilities Some families feel ashamed to have children with disabilities and hide the children in their houses. So these children do not receive medical, educational, vocational and social rehabilitation. This kind of attitudes have negative affect on children with disabilities. Some of them become dependent, lack social skills and cannot get along with other people.

Negative attitudes of the executives of educational and vocational institutions Some schools and vocational centers do not accept people with disabilities because they think it is difficult or impossible for persons with disabilities to learn or to participate in their programs. They also think it is a waste of time and money because even though persons with disabilities can be trained or educated, they will not be able to work.

Negative attitudes of employers towards persons with disabilities. Some employers think persons with disabilities cannot work as efficiently as employees who do not have disabilities. Some think persons with disabilities cannot work at all. Some employers are afraid that disabled employees may cause them too much trouble. So the try to avoid hiring persons with disabilities. Some persons with disabilities are under-employed and/or cannot not have progress in their career path.

Negative attitudes of persons with disabilities towards themselves. Some persons with disabilities think of disabilities as their inferior complex. They are ashamed of their disabilities. This kind of attitudes make them lack confidence and are not willing to have rehabilitation.

Rehabilitation of Disabled Persons Act 1991 refers to persons with disabilities as persons who can live as healthiest lives as possible even though they have disabilities, can fully use their abilities, can work an can live with dignity. They should also have equality and should be accepted by their families, communities and society.

In 1987, there was a seminar on the topic, social attitudes towards persons with disabilities, it was concluded that there are two types of attitudes towards persons with

Copyright by Mahidol University

disabilities: negative attitudes and positive attitudes. Those who have negative attitudes think that persons with disabilities do not have ability to work and to take care of themselves. Those who have positive attitudes think persons with disabilities are not different from people without disabilities. They can live their lives with dignity, and work, can have happy families just like other human beings. People who have positive attitudes are usually those who are familiar with persons with disabilities. They either work, live or know persons with disabilities.

In the study of Suporntham Mongkolsawat (2001), he interviewed people who work in academic institutes and vocational centers, as well as the owners of the work places to find their attitudes towards persons with disabilities. Their attitudes can be categorized as follow:

Efficiency of persons with disabilities

Most interviewees said that in their opinions, persons with disabilities also have abilities and can if they have equal opportunities, they can work and contribute to society as well as people without disabilities. If they are provided with appropriate technology, persons with disabilities can also work and live independently. However, it also depends on their severity of disabilities and their physical conditions. Most of all, persons with disabilities must be willing to develop themselves.

Workability

Most interviewees also thought that persons with disabilities can work as efficiently as those without disabilities if they are provided with appropriate technology. They said that employers should put disabled employees into the positions that are appropriate for them by considering their knowledge and skills, not only their disabilities.

Employment of persons with disabilities

For the employers who did not hire persons with disabilities, the reasons they gave were as follow:

- There may be more trouble in hiring persons with disabilities.

Copyright by Mahidol University

- Disabilities can be obstacles in working.
- There are no facilities in the work places.

According to the guidelines of vocational rehabilitation of Sukhothaithammathirat University, 1988 (cited in Chorthip Niyomphan, 2000: 31), it was found that it was difficult for persons with disabilities to get a job because there were many people who were unemployed. This made it very competitive for job seekers. Another problem was the negative attitudes of the employers such as:

1. Most employers tend to hire non-disabled workers because they think it is more worthwhile. They are afraid that disabled workers may not be able to work as hard as non-disabled workers and may not be as productive as non-disabled workers.
2. They think disabled workers may take more sick leaves and they may have to pay more for health conditions of disabled workers.
3. They are afraid that there may be more accidents with disabled workers and they may be filed claims for the accidents.

1.4 Employment of Persons with Disabilities

The employment of persons with or without disabilities is not different. It depends on the employment policies of each work places, human resource plans and social and economic conditions. There was a study under the title, Possibility in Employing Disabled Workers in Bangchan and Lard Krabang Industrial Settlement (Rangsima Sripruetkiat, 1994: 47-48) which presented the suggestions in recruiting disabled employees as follow:

The criteria that employers should consider from disabled employees:

1. Physical abilities
2. Education and their intellectual abilities
3. Mental health
4. Skills and areas of interests
5. Social skills

Copyright by Mahidol University

From the study about the possibility of persons with disabilities in being employed: phase 2 done by the Faculty of Social Welfare, Thammasat University (2000), it was found that, from 122 work places that have been surveyed, 28 of them (23.0%) informed that they used special criteria in recruiting disabled employees, while 77% said they did not have any special way of recruitment. Some employers said they also considered other qualifications of persons with disabilities such as what kind of work they will be able to perform with such physical conditions, how well they can take care of themselves, what kind of special skills they have, etc. Some employers said the criteria used for recruiting disabled workers is lower than that of the non-disabled.

In the seminar on Opportunities in Work of Persons with Disabilities in the New Millennium (the Office of Committee on Rehabilitation of Disabled Persons, Ministry of Labor and Social Welfare, December 3, 2000), the following information was provided.

1. The number of persons with disabilities who were employed in 1998 was higher than that of the year 1997 but in 1999, the number of persons with disabilities who were employed was lower than the year 1998 even though there were more work places.
2. Among 5 categories of persons with disabilities, persons with physical disabilities have highest possibility in getting jobs.
3. The top ten work positions that employers expect are: computer programmers, operators, general clerk, production staff, sewing workers, accountant, cleaners, general staff, Bar Code attaching workers (Faculty of Social Welfare, Thammasat University, 2000).

1.5 Problems and Obstacles in Employing Persons with Disabilities

The problems in employing disabled workers can be from the employers or from disabled workers themselves.

Copyright by Mahidol University

Problems from employers are:

- The employers do not prepare their work places for disabled workers.
- The labor market is not open for disabled workers due to inappropriate attitudes of employers.
- The positions available are not appropriate for disabled workers.
- There is no punishment for employers who do not hire persons with disabilities and do not send money to the Rehabilitation Fund. Only incentives are not enough to encourage them to hire persons with disabilities.
- There are no facilities for persons with disabilities in work places such as ramps and wheelchair restrooms, and there are no laws to enforce employers to provide facilities for disabled workers.
- Some positions require high level of education. As a result, persons with disabilities cannot apply because most of them lack educational opportunities. Only a few persons with disabilities are well educated.
- Some employers do not believe in the abilities of disabled workers.

Problems from disabled workers are:

- Some of them are trained in the vocational centers and lack skills in real work places.
- Some persons with disabilities lack social skills because they did not go to school and some were kept at home.
- Employees with hearing impairment have difficulty in communicating with their employers and co-workers.

It was suggested that the government support persons with disabilities and employers by setting up an employment center for persons with disabilities, developing information system concerning employment of persons with disabilities, cooperating with private companies and organizations, providing information to persons with disabilities and employers. (National Plan on Development of Life Quality of Disabled Persons 2002-2006)

Copyright by Mahidol University

In the study of Suporntham Mongkolsawat (2000: 177) on Guidelines on Employment Promotion of Persons with Disabilities, some employers were interviewed about the problems of hiring persons with disabilities and the problems they raised were related to inaccessible infrastructure and environment such as no ramps, elevators, wheelchair restrooms, etc.

From the study about the possibility of persons with disabilities in being employed: phase 2 done by the Faculty of Social Welfare, Thammasat University (2000: 31), among the 129 employers that were interviewed, 24.0% of them said they encountered problems in hiring persons with disabilities. The most commonly found problems were: persons with disabilities cannot perform their work to the standard level, and some cannot get along with their co-workers.

Vassna Tapaopong's study (1994: 6-9) on "Employment Opportunities for Disabled" indicates the reasons for unemployed disabled as:

1. Their lack of abilities such as knowledge, skill, education both in compulsory and vocational.
2. Inconvenient mode of commutation. They have no access to public transport services. Service routes are limited leading to more expenses for their traveling.
3. Working environment problems. For example, there are no elevators, slopes specially designed for the disabled. They have difficulties adjusting themselves to their colleagues and their abilities refused due to their disability.
4. Employer's attitude. This is regarded as a major obstruction of employment opportunity for persons with disabilities. Some companies do not welcome the disabled since they are uncertain of their ability.

Similar findings of many researches state that a major problem to prevent the disabled from being employed is employer's attitudes.

Copyright by Mahidol University

Part 2 Concepts and Theories about Opinions

Definition

Tawee Leraman (1977: 4) defined opinion as the way people express their feelings on the basis of fact and attitudes towards something, somebody or a group of people or a situation. Opinion can be for or against something.

Prapaphen Suwan (1977: 3) defined opinion as the way people express their attitudes and emotions. It will have specific reaction to a certain situation.

Thai Dictionary, Ratchabandittayastarn Edition (1981:246) defined opinion as something people derived from the process of intellectual thinking. It may or may not have been proved.

Sucha Jan-em (1981:80) defined opinion as a person's feeling toward something. People's opinions can be different. Opinion is part of attitude.

Sutho Charoensuk (1982:58-59) defined opinion as a feeling derived from previous experiences and learning of a person, resulting in one's feeling about something in a positive, negative or neutral way.

Sopha Choo-pikulchai (1982:218) defined opinion as something unexpectable or unpredictable. It is the feeling of like or dislike. Opinion can be expressed by words, but what people say does not necessarily mean their real opinions.

Kolesmik (1971:32) defined opinion as the expression of feelings derived from the evaluation of a certain thing. Opinion is influenced by attitude.

Good (1973:339) defined opinion as the thinking, impression, belief and the decision of something. It cannot be judged as right or wrong.

In conclusion, opinion means the feelings derived from the previous learning and experiences of a person. It can be an expectation, an estimation or an evaluation of a certain thing.

Copyright by Mahidol University

Theories of Opinions

Theories of psycho-socialists about opinions are summarized as the process of acknowledgement or interpretation of a person based on his/her previous experiences and background. Previous experiences and background are main factors that encourage the acknowledgement and creation of attitudes. Attitudes are not only influenced by outside factors but also previous experiences of people. It explains why people understand or interpret the same situation in a different way. In conclusion, people develop their attitudes and opinions from their previous experiences and background (Aloport, 1935: Doob, 1947: Chein, 1948: Munn et al 1947 cited in Purachai, 1988: 35-36).

From the above definitions, it can be concluded that opinion is something derived from the same process as attitude. That is, it is based on the learning, acknowledgement and previous experiences.

Part 3 Knowledge about the companies

3.1 Types of Companies in Thailand

Work places in Thailand can be divided into 9 types as follow:

- Agriculture
- Production of Raw Materials
- Manufacturing
- Construction
- Wholesale and Retail Trade
- Communication and Transportation
- Finance, Insurance and Real Estate
- Service Enterprise
- Government Enterprises

Copyright by Mahidol University

According to the Ministry of Labor and Social Welfare, work places (or enterprises) can be divided into 3 types based on their sizes (Umaporn, 1997: 10 cited in Supreeda Lieu-chalermwong, 2000: 56).

Small scale enterprise means an enterprise with less than 100 workers.

Medium scale enterprise means an enterprise with 100 - 300 workers

Large enterprise means an enterprise with more than 300 workers

In recruiting employees, each work place has its own policy depending on some factors like type of business and manpower. The main purpose of recruitment is to have employees who are qualified. The recruiting process starts when there is a position available in the work place due to the resign, change of a position or the need of more employees. (Thongchai Santiwong, 1990 cited in Saiwarun Wichianlert, 1999: 22)

3.2 Process and Policies in Recruiting Employees

Recruitment is important because it is related to manpower of a company, which is one of the main factors of the success (or failure) of a company. The human resource management is must be done in accordance with the company's policy and economic condition.

Things to be considered in recruitment of new employees are: the company's policy, job vacancies, qualification of each position, economic situation of the company and the country.

Things to be considered in the recruitment:

1. Analyze the job and determine qualifications of the applicants for that job such as age, education, ability and skills, etc.

2. There should be appropriate number of staff for every position, and each company should have clear policies on human resource management. The policies are set by the Human Resource Department of the company. It will identify jobs and set

Copyright by Mahidol University

up policies in recruiting staff for the jobs. The recruitment is very important for the overall management of the company. It needs good techniques and strategies to get someone who is qualified for a position (Thongfoo Siriwong, 1993: 31).

When a company is recruiting new employees, it needs cooperation from many sections and many people such as the executives, heads of each sections, staff who are familiar with the available position. For the convenience and time saving, each company should have written policies in staff recruitment. The policies should identify choices, equality and fairness (Chau Rotchanasaeng, 1993: 205).

Guidelines of Employee Recruitment

1. Consider whether it is worthy to hire that employee because wage and salary are also included in production cost.
2. There are several ways to recruit staff for certain positions, promoting the current staff for the new positions which are higher than their current ones, putting someone in a new position which is more appropriate or recruiting new employees.
3. The recruiting process must be done with fairness. It should not be influenced by particular persons or groups.
4. The standards of the recruitment consist of: education skills and expertise, personality other qualifications such as previous experiences in similar jobs, ability to speak many languages, typing skills, correspondent skills, etc.

The recruiting process is done by the Personnel Department of each company. In recruiting a large number of applicants, those who are in charge must do it with high consideration and responsibilities so that they can find someone who is the most suitable for that particular position (Thongfoo Siriwong, 1993: 31-32).

In recruiting staff, there must be clear and appropriate policies.

There are 4 main things to consider as follow:

1. Personalities such as honest, hard working, having moral, etc.
2. Emotions such as open or shut in

Copyright by Mahidol University

3. Abilities such as physical and intellectual abilities, ability to adjust oneself to the environment

4. Strong will to work

In general, all the above qualifications can be applied to most jobs. However, different jobs require different level of qualifications (Chau Rotchanasaeng, 1993:205).

From the above information, we can conclude that there are several things to consider in recruiting staff. Those who are responsible for the recruitment should know the nature of the available position and have authority in decision making on the recruitment. Qualifications of the applicants to be considered are education, ability, skills and personality. These qualifications must be in accordant with the available position.

Part 4 Related Research

Sirinart Bunyakiat (1992) has done the study on the topic, "Preparation of Work Places for Hiring Disabled Employees: Case Study on Work Places that Participated in the Seminar on Rehabilitation of Disabled Persons". In this study, samples were 60 work places that participated in the seminar. The result of the study was that: most employers said they were ready to hire persons with disabilities and would provide equal opportunities in career path and salary provided that the disabled employees can perform their jobs in the same level as non-disabled employees.

For the question, "Do you think disabled workers will be burden for you?", the employers who had never hired persons with disabilities said they were not sure because they did not know the abilities of the disabled employees.

For the question concerning attitudes of employers, the employers said they were not sure if disabled employees would be able to do all activities like non-disabled employees. Some disabled employees raise problems about their disabilities to

Copyright by Mahidol University

negotiate with the employers. However, the employers of these 60 work places still believe in the abilities and skills of the disabled employees.

Rangsima Sripruetkiat (1994) has done the study on the topic, "Possibility in Employing Disabled Workers in Industrial Settlement: Case Study in Bangchan and Lard Krabang Industrial Settlement". The study was done with 42 disabled workers in 4 work places and employers in 97 work places.

The result of the study was as follows:

Only 12.4% of the employers were willing to hire persons with disabilities. They think persons with disabilities cannot work as efficiently as non-disabled workers. Some prefer to send money to the Rehabilitation Fund rather than hiring persons with disabilities.

For employers who are willing to hire persons with disabilities, they want to hire only those who have mild disabilities such as missing some fingers, or missing part of one leg. For persons with disabilities who lost function of left hand, left leg or right leg, it is more difficult for them to be employed. For those who lost function of right hand, left arm or right arm, it is almost impossible for them to be employed.

What employers cared most about the abilities of the disabled workers were knowledge about their jobs. The second thing is the practical skills and the third important thing is the knowledge of theories about the jobs. However, most disabled workers (81%) still lack work experiences because they did not get enough practice from the vocational centers.

Kalapangha Ferria (1997) has done the study on the topic, "Attitudes of the Executives in Employing Persons with Disabilities: Case Study on Life Insurance". The executives of 2 work places were interviewed and it was found that they knew about the Rehabilitation of Disabled Persons Act 1991 and knew that persons with disabilities also have abilities to work. The executives in 2 work places said they were willing to hire persons with disabilities but none of them applied. The executives in 10

Copyright by Mahidol University

work places thought that disabled employees would not be burden of the work places. Most of the executives thought that, in recruiting disabled employees, things to be considered are their abilities, not disabilities. However, there were executives in 3 work places who did not believe that disabled employees would be able to perform the jobs as efficiently as non-disabled employees.

What the executives cared most was the abilities of disabled employees. They were willing to pay the salary to disabled employees in the same rate as non-disabled employees if they have equal abilities. However, most employers were not willing to adapt their work places for the disabled employees. They thought it was the responsibilities of the disabled employees to adjust themselves to the environment of the work places.

The Division of Children and Women Skill Development, Department of Skill Development (1999) has done the study on the topic, "Need Assessment of the Work Places: Skill Development of Disabled Persons by the Department of Skill Development". The data were collected from 174 work places and it was found that 42.9% of those work places wanted to employ persons with disabilities while 41.1% did not. They either sent money to the Rehabilitation Fund or set high requirements for the positions so that persons with disabilities could not apply.

Pachonglak Sotsiri (1999) studied about attitudes of colleagues of disabled employees. The study was done with 153 employees in government offices and private companies and it was found that they have positive attitudes toward their disabled colleagues. The variables such as sex and ages did not effect their attitudes toward their disabled colleagues while other variables such as their knowledge about disabilities, their orientation with persons with disabilities and their experiences in working with persons with disabilities affect their attitudes toward their disabled colleagues.

Saiwaroon Wichianlert (1999: 96-98) has done the study on the topic, "Opportunities of Disabled Workers to Work at Industrial Settlement: Case Study in

Copyright by Mahidol University

304 Industrial Settlements in Pracheenburi". The data were collected via questionnaires that were sent to employers in 21 industrial settlements and was found that these work places have less than 200 employees. Among the 21 work places, only 7 of them hire disabled workers. Data about employers: Most employers were male. Ages range between 20-40 and most of them got bachelor degrees.

Data about hiring persons with disabilities: Most of them think that hiring persons with disabilities does not bring any burden to the work places because persons with disabilities can also work as efficiently as non-disabled workers and they use the same criteria to consider wage, salary and promotion with non-disabled workers. About the preparation of the work places: the employers said they were willing to adapt their work places and/or equipment to be accessible for disabled workers.

The Committee of Rehabilitation of Disabled Persons organized a seminar on the topic, "Work Opportunities of Disabled Persons in the New Millennium"(Office of the Committee of Rehabilitation of Disabled Persons, Ministry of Labor and Social Welfare, December 3, 1999) and collected the data about the employers as follow:

1. Most employers know about the Rehabilitation of Disabled Persons Act 1991 and are willing to hire persons with disabilities. For those who already hire persons with disabilities, they also know that they can get tax deduction in the amount of twice of the salary that they paid for disabled workers.
2. Disabled workers who are more likely to be employed are those who do not have severe disabilities. Most of them have disabilities in one or two legs. Some have disabilities in one or more fingers. For those who have disabilities in hand and/or arm are less likely to be employed.
3. Qualifications that the employers consider most are knowledge, skills and work experiences.
4. Other qualifications to be considered: The employers want workers who are hard working, honest, self-disciplined, responsible, ambitious, creative, polite, having good human relationship and are willing to listen to other people's opinions and willing to improve themselves.

Copyright by Mahidol University

In 2000, the Faculty of Social Welfare, Thammasat University has done the study on the topic, “Work Opportunities of Disabled Persons: Phase 2”. In this study, the policies of disabled people employment were focused. The study was done with 297 work places and it was found that only 151 work places (50.8%) had policies in employing disabled workers while 146 work places (49.2%) did not have policies in employing disabled workers. Among these 146 work places, 32.5% were government offices, 3.3% were state enterprises and 64.2% were private companies.

For the work places that did not hire persons with disabilities, the reasons they gave were: no appropriate positions available (46.6%), no disabled people applied for the positions (23.3%), no policies in employing disabled workers (2 work places), no vacancies (6 work places), having less than 200 employees (5 work places), no accessibility (4 work places). In 1993, a study was done with 652 work places that had 100 employees and more and it was found that 69.1% of them would hire persons with disabilities who applied for the positions in their work places while 30.9% of them would not. The reasons they did not hire persons with disabilities were: no appropriate positions, no adapted equipment or environment, concerned that persons with disabilities may have problems in adjusting themselves to the work places.

Generally, the employers have good attitude towards persons with disabilities but the majority does not have any policy to hire them due to inappropriate type of work and facilities for them.

Copyright by Mahidol University

CHAPTER 3
METHODOLOGY

1. This survey research is aimed to study opinions of the employers in work places in Bangkok concerning employment of persons with disabilities. The opinions are divided into the following categories :

2. Willingness of employing persons with disabilities
3. Efficiency of persons with disabilities
4. Laws and Policies in employment of persons with disabilities
5. Problems in employing persons with disabilities

Methodology

1. Documentary Survey: from texts, articles, thesis, research on related topics, and other documents.

2. Field Survey: The instrument of this study was the questionnaire constructed from related theories and concepts. These questionnaires were sent by mail to the employers who were requested to finish and send them back within 15 days.

Population and Samples

Population

The population of this study is the 500 executives of the companies in Bangkok which are registered with the Department of Business Development, Ministry of Commerce as Public Company Limited (as active legal persons) since January 1, 1979 to January 31, 2003.

Samples

Samples size was calculated from the population of 500 employers from 500 work places in Bangkok which are registered with the Department of Business

Copyright by Mahidol University

Development, Ministry of Commerce as Public Company Limited (as active legal persons) since January 1, 1979 to January 31, 2003. The sample size was calculated, using R.V. Krejcie R.W Morgan's formulae. As a result, the samples consist of 217 employers from 217 work places.

Instrument

The instrument of this study was the questionnaire which consists of open-ended and close-ended questions (multiple-choice). For the questions that ask for the opinions of the samples, the opinions were divided into 5 scales: strongly agree, agree, not sure, disagree and strongly disagree. Samples were asked to choose one answer for one question in this part of the questionnaire.

Content of the questionnaire

Part 1

Personal information such as ages, sex, education, and their positions
Information about the work places such as types of business, number of employees, all positions in the work places

Part 2

5 Opinions of the employers in the following categories : willingness of employing persons with disabilities, efficiency of persons with disabilities, laws and policies of employment of persons with disabilities, problems in employing persons with disabilities.

The instrument was developed through the following process :

1. Review and study related theories from texts, research and other documents and define terms related to opinions in employing persons with disabilities.
2. Develop questions related to opinions of the employers

Copyright by Mahidol University

In this part, there were 20 questions which can be divided into 4 categories.

1. Questions No. 1 – 5 are related to willingness to employ persons with disabilities
2. Questions No. 6 – 10 are related to the efficiency of persons with disabilities
3. Questions No. 11 – 13 are related to laws and policies in employment of persons with disabilities
4. Questions No. 14 – 20 are related to problems in employing persons with disabilities

The opinions are rated into 5 scales (using Likert scale) as: strongly agree, agree, not sure, disagree and strongly disagree. For questions related to positive attitudes, the scales are scored as follow:

Strongly agree	5 points
Agree	4 points
Not sure	3 points
Disagree	2 points
Strongly disagree	1 point

For questions related to negative attitudes, the scales are scored as follow:

Strongly agree	1 point
Agree	2 points
Not sure	3 points
Disagree	4 points
Strongly disagree	5 points

The mean of positive opinions is divided into 5 intervals as follow :

Range	Levels of opinions
4.50 – 5.00	very good
3.50 – 4.49	good
2.50 – 3.49	fair
1.50 –2.49	pretty low
1.00 – 1.49	low

Copyright by Mahidol University

The mean of negative opinions is divided into 5 intervals as follow :

Range	Levels of opinions
4.50 – 5.00	low
3.50 – 4.49	pretty low
2.50 – 3.49	fair
1.50 –2.49	good
1.00 – 1.49	very good

Testing Instrument

The instrument was tested for the validity and reliability by the following process :

1. Content Validity

The researcher developed the questionnaire and asked for advice from the advisors and the experts in this area. he experts consist of two vocational rehabilitation specialists from the Office of the Promotion and Protection of Disabled Persons, Ministry of Social Development and Human Securities. Then the questionnaire was revised according to the advice of the advisors and the experts before having approval.

2. Reliability

For the try out, the questionnaire was given to the employers who have similar characteristics to the samples. It consisted of 30 employers from the work places in Chonburi Province. Then the reliability was calculated using Alpha coefficient.

- Reliability of the questions about willingness to employ persons with disabilities = 0.89
- Reliability of the questions about the ability of persons with disabilities = 0.83
- Reliability of the questions about laws and policies in employment of persons with disabilities = 1.00
- Reliability of the questions about problems in employing persons with disabilities = 0.88

Copyright by Mahidol University

$$\alpha = \frac{n}{n-1}\left[1 - \frac{\sum \sigma i^2}{\sigma x^2}\right]$$

α = reliability coefficient

n = numbers of questions

σi^2 = Single Item variance

σx^2 = Total Item Variance

3. Revise questionnaire and have approval from advisors.

Data Collection

1. Search for information about work places in Bangkok from the Ministry of Commerce. The population consists of 500 work places. Write down numbers 1 to 500 in 500 pieces of paper and draw up 217 pieces of paper by random sampling. Then check the names of the companies that have the same numbers as the papers that were drawn.

2. The Faculty of Graduate Study, Mahidol University issued official letters to employers to request them to fill out the questionnaires and return them to the researcher.

3. All 214 of returned questionnaires were examined for their completeness and accuracy prior to data collection.

Data Analysis

1. The data were analyzed using SPSS/PC * (Statistical package for the social science version PC). The statistics used for data analysis are:

2. Obtained the mean and standard deviation of opinion scores, both in total and in individual topics, and evaluated them with the criteria.

3. Obtained the mean and standard deviation of the opinion scores, both in total and in topics, classified by age, gender, level of education, experiences with person with disability, and disabled employment policy.

Copyright by Mahidol University

CHAPTER 4
RESULTS

The objective of this study is to know opinions of the employers in work places in Bangkok concerning employment of persons with disabilities. The result is presented and explained by tables and narrative description. It was divided into 6 parts as follow:

Part 1	General Information of the Employers
Part 2	Opinions of the Employers
Part 3	Correlation of General Information of the Employers and their Opinions
Part 4	Correlation of General Opinions and Categorized Opinions of the Employers
Part 5	Level of Employers' Opinion Classified in Percentage of individual Topics
Part 6	Discussion

Copyright by Mahidol University

Part 1 General Information of the Employees

Among the employers from 214 work places, 62.6% of them were female and 37.4% were male. Most of them were between 20-30 years of age (53.7%), 31-40 (39.3%), and over 40 (7%)

The majority (85.5%) had a bachelor degree, 8.4 per cent was an undergraduate, and 6.1 per cent had a master degree.

Most of the work places (91.6%) did not have disabled employees. For types of disabilities that the employees had, 4.2% of them were paralyzed in their legs. 82.7% of the employers were not disability-oriented, and 65.4% did not know about laws concerning employment of persons with disabilities while 40.7% did. 78.5% of these work places did not have policies in employing persons with disabilities. (As per Table 1)

Table 1 Percentage of Each personal Information (N=214)

Independent Variables	Numbers	%
Sex		
male	80	37.4
female	134	62.6
Age		
20-30 years old	115	53.7
31-40 years old	84	39.3
over 40 years old	15	7.0
Education		
Lower than bachelor degree	18	8.4
Bachelor degree	183	85.5
Master degree or higher	13	6.1
Having disabled employees		
Yes	18	8.4
No	196	91.6

Copyright by Mahidol University

Table 1 Percentage of Each personal Information (N=214) (cont.)

Independent Variables	Numbers	%
If yes, what type of disabilities?		
Visually impaired	2	0.93
Losing one or two arms	2	0.93
Losing one or two legs	6	2.8
Hearing impaired	3	1.4
Paralysis on arms or legs	9	4.2
Orientation with disabled persons		
yes	37	17.3
no	177	82.7
Having information about disability employment		
yes	74	34.6
no	87	40.7
Knowledge of laws concerning employment of disabled persons		
Yes	127	59.3
No	87	40.7
Having policies in employing disabled persons		
yes	46	21.5
no	168	78.5

Part 2 Opinions of Employers

According to Table 2, mean score of general opinions of employers concerning employment of disabled people was 3.67 ($\bar{x}$ = 3.67) and the standard deviation was 1.01 (SD = 1.01). For categorized opinions, it can be described as follow:

For the categories of intention to employ persons with disabilities and ability of persons with disabilities, mean scores were at "good" level. Mean score of intention to employ persons with disabilities was 4.26 and standard deviation was 0.83. Mean

Copyright by Mahidol University

score of ability of persons with disabilities was 3.80 and standard deviation was 0.93. For categories of laws and policies in employment of disabled people and problems in employing disabled people, mean scores were at "fair" level. Mean score of laws and policies in employment of disabled people was 2.73 and standard deviation was 1.36 while mean score of problems in employing disabled people was 3.60 and standard deviation was 1.05 respectively.

Table 2 Mean and SD of score of the employers' opinions (general opinions and categorized opinions) (N = 214)

Dependent variables	$\overline{X}$	SD	Data analysis
General opinions	3.67	1.01	good
Categorized opinions			
Willingness to employ disabled workers	4.26	.83	good
Efficiency of persons with disabilities	3.80	.93	good
Laws and policies in employment of persons with disabilities	2.73	1.36	fair
Problems in employing persons with disabilities	3.60	1.05	good

Part 3 Opinions of employers according to different variables

From Table 3, we can conclude that the difference in opinions of employers according to sexes was not statistically significant.

Table 3 Opinions of employers according to sex (N = 214)

Sex	N	$\overline{X}$	SD	t-test
Male	80	72.29	7.98	-1.839
Female	134	74.16	6.68	

*statistical significance = 0.05

Copyright by Mahidol University

From Table 4, we can conclude that the difference in opinions of employers according to ages was not statistically significant.

Table 4 Opinions of employers according to ages (N = 214)

Age	N	$\overline{X}$	SD	One way anova
20-30	115	73.72	7.03	
31-40	84	73.49	7.40	.467
over 40	15	71.27	7.97	

*statistical significance = 0.05

From Table 5, we can conclude that there is difference between educational levels : the first one was the difference between "lower than bachelor degree and bachelor degree, and the second one was the difference between "lower than bachelor degree and master degree or higher. After the comparison, we can conclude that it has difference with statistical significance of 0.05.

Table 5 Opinions of employers according to educational level (N = 214)

Educational level		Mean Difference	P-value
Lower than bachelor degree	Bachelor degree	-3.50*	.049*
	Master degree or higher	-5.81*	.027*

*statistical significance = 0.05

From Table 6, we can conclude that there is difference between opinions of employers whose workplaces have disabled workers and those whose workplaces do not have disabled workers with statistical significance of 0.05.

Table 6 Opinions of employers according to the fact that there were disabled employees in their work places or not (N = 214)

Having disabled employees	N	$\overline{X}$	SD	t-test
Yes	78	78.28	7.77	3.010*
No	196	73.02	7.04	

*statistical significance = 0.05

Copyright by Mahidol University

From Table 7, we can conclude that there is difference between opinions of employers who were disability oriented and those who were not, with statistical significance 0.05.

Table 7 Opinions of employers according their orientation to disabled persons (N = 214)

Orientation to disabled persons	N	$\overline{X}$	SD	t-test
Yes	37	70.97	8.57	-2.321*
No	177	73.98	6.84	

*statistical significance = 0.05

From Table 8, we can conclude that there is no difference with statistical significance between opinions of employers who had knowledge about employment of disabled persons and those who did not.

Table 8 Opinions of employers according to their knowledge about employment of disabled persons (N = 214)

Knowledge about employment of disabled persons	N	$\overline{X}$	SD	t-test
Yes	74	74.01	7.98	.816
No	140	73.16	6.82	

*statistical significance = 0.05

From Table 9, we can conclude that there is difference between opinions of employers who had knowledge about laws concerning employment of disabled persons and those who were not, with statistical significance 0.05.

Table 9 Opinions of employers according to their knowledge about laws concerning employment of disabled persons (N = 214)

Knowledge about laws concerning employment of disabled persons	N	$\overline{X}$	SD	t-test
Yes	127	74.30	6.83	2.072*
No	87	72.23	7.66	

*statistical significance = 0.05

Copyright by Mahidol University

From Table 10, we can conclude that there is no difference with statistical significance between opinions of employers whose workplaces have policies in employing disabled persons and employers whose workplaces did not such policies.

Table 10 Opinions of employers according to the policies of their work places in employing disabled persons (n = 214)

Having policies in employing disabled persons	N	$\overline{X}$	SD	t-test
Yes	46	74.76	8.44	1.382
No	168	73.10	6.85	

*statistical significance = 0.05

Part 4 Correlation of general opinions and categorized opinions of employers

From Table 11, we can see that the correlation of general opinions and categorized opinions of employers in three topics: "intention to employ disabled persons", "efficiency of disabled persons" and "problems in employing disabled persons", was one-way correlation, with statistical significance 0.01 But there is no correlation with statistical significance between general opinions and categorized opinion in the topic "knowledge about laws and policies related to employment of disabled persons".

Table 11 Comparisons of general opinions and categorized opinions (N = 214)

Variable	N	$\overline{X}$	SD	R
General opinions				
Intention to employ disabled persons	214	21.0	2.99	.648**
Efficiency of disabled persons	214	19.03	2.63	.737**
Knowledge about laws and policies related to employment of disabled persons	214	8.21	5.11	-.009
Problems in employing disabled persons	214	25.25	4.26	.793**

**statistical significance = 0.01

Copyright by Mahidol University

Part 5 Levels of Employers' Opinion Classified by Individual Topics Results of employers' opinion in topics were as follows (As per Table 12).

Opinions of Employers Willingness to employ disabled workers

1. The workplaces are willing to employ disabled workers if their qualifications match the requirements, results are: strongly agree 57.0 percent, agree 28.5 percent, not sure 10.3 percent, disagree 3.3 percent, and strongly disagree 0.9 percent.

2. The workplaces are willing to employ disabled workers regardless of law enforcement, results are: agree 37.9 percent, strongly agree 35.5 percent, not sure 17.8 percent, disagree 6.1 percent, and strongly disagree 2.8 percent.

3. The workplaces fear that employing disabled workers will lower their customer confidence, results are: agree 42.1per cent, not sure 28.0, strongly agree 16.4 percent, percent, disagree11.2 percent, and strongly disagree 2.3 percent.

4. The workplaces feel that the government should support persons with disability in terms of their employment, results are: strongly agree 59.3 per cent, agree 34.6per cent, not sure 4.7 per cent, disagree 1.4 per cent, and strongly disagree 0 per cent.

5. The workplaces feel that persons with disability should be given the same opportunity to work as normal people, results are: strongly agree 60.3 per cent, agree 34.6 per cent, not sure 3.3per cent, disagree 1.9 per cent, and strongly disagree 0 per cent.

Opinions of Employers Efficiency of persons with disabilities

1. The workplaces feel that persons with disability are able to work suitably for their disability with the same quantity and quality of work as normal people, results are: agree 38.3 percent, not sure 29.9 percent, strongly agree 20.6 percent, disagree 9.3 percent, and strongly disagree 1.9 percent.

2. The workplaces feel that persons with disability cannot work in the workplace, results are: strongly agree 51.4 percent, agree 31.8 percent, not sure 11.2 percent, disagree 5.1 percent, and strongly disagree 5.0 percent.

Copyright by Mahidol University

3. The workplaces feel that there are work restrictions for persons with disability due to their personality and free movement, results are: agree 29.9 percent, disagree 27.6 percent, not sure 27.1 percent, strongly agree 9.8 percent, and strongly disagree 5.6 percent.

4. The workplaces think that good points of persons with disability are patience and diligence, results are: strongly disagree 51.4 percent, agree 35.0 percent, not sure 32.2 percent, disagree 15.9 percent, and strongly agree 15.4 percent.

5. The workplaces think that persons with disability should be employed for their ability and not compassion, results are: strongly agree 58.9 percent, agree 30.8 percent, not sure 9.8 percent, disagree 0 percent, and strongly disagree 0.5 percent.

Opinions of Employers Laws and policies in employment of persons with disabilities

1. The workplaces feel that tax-reduction measures for any workplaces with persons with disability encourage them to employ persons with disability, results are: disagree 39.3 percent, strongly disagree 20.1 percent, agree 15.4 percent, not sure14.0 percent, and strongly agree 11.2 percent respectively.

2. The workplaces feel that they prefer to make contributions to the disabled rehabilitation fund to employ persons with disability, results are: agree 30.8 percent, disagree 24.3 percent, strongly disagree 22.0 percent, strongly agree 15.9 percent and not sure 7.0 percent.

3. The workplaces think that stronger punishments should be inflicted on any workplaces that refuse to employ persons with disability, results are: disagree 26.6 percent, agree and strongly disagree 25.2 percent, not sure13.1 percent, and strongly agree 9.8 percent.

Opinions of Employers Problems in employing persons with disabilities

1. The workplaces fear that persons with disability will have difficulty adjusting themselves to their co-workers, results are: agree 30.8 percent, not sure 29.0 percent, strongly agree 28.0 percent, disagree 8.9 percent and strongly disagree 3.3 percent.

Copyright by Mahidol University

2. The workplaces think that by employing persons with disability, their burden increases since some fringe benefits such as housing, transportation, etc. must be provided for them, results are: agree 42.1 percent, strongly agree 20.1 percent, disagree 19.6 percent, not sure 15.0 percent, and strongly disagree 3.3 percent.

3. The workplaces think that hiring persons with disability is not worth the money paid to them due to their disability problem, results are: strongly agree 42.1 percent, agree 31.8 percent, not sure 16.8 percent, disagree 8.4 percent, and strongly disagree 0.9 percent.

4. The workplaces think that there are more problems employing persons with disability than employing normal people, e.g. inconvenient place for persons with disability, results are: agree 32.2 percent, disagree 24.8 percent, not sure 23.4 percent, strongly agree 17.3 percent, and strongly disagree 2.3 percent.

5. The workplaces find that the ability of persons with disability does not correspond with their requirements, results are: not sure 38.8 percent, agree 34.1 percent, disagree 15.9 percent, strongly agree 8.9 percent, and strongly disagree 2.3 percent.

6. The workplaces find that the majority of persons with disability possess lower level of education than the level required by them, results are agree 36.9 percent, disagree 23.8 percent, strongly agree 20 percent, not sure 17.8 percent, and strongly disagree 1.4 percent.

7. The workplaces do not think that persons with disability can hold a high position or perform a complex task due to their mental conditions like short tempered, self-willed, and sensitive, results are: agree 30.8 percent, not sure 29.4 percent, strongly agree 28.0 percent, disagree 8.9 percent and strongly disagree 2.8 percent.

Copyright by Mahidol University

Table 12 Results of Levels of Employers' Opinion Classified by Individual Topics

Opinions of Employers	Numbers	%
Willingness to employ disabled workers		
1. You are willing to employ persons with disability if their qualifications match your requirements.		
Strongly agree	122	57.0
Agree	61	28.5
Not sure	22	10.3
Disagree	7	3.3
Strongly disagree	2	0.9
2. You are willing to employ persons with disability regardless of law enforcement.		
Strongly agree	76	35.5
Agree	81	37.9
Not sure	38	17.8
Disagree	13	6.1
Strongly disagree	6	2.8
3. You feel that employing persons with disability lowers your customer confidence.		
Strongly agree	35	6.4
Agree	90	42.1
Not sure	60	28.0
Disagree	24	11.2
Strongly disagree	5	2.3
4. You think that the government should support persons with disability in terms of their employment.		
Strongly agree	127	59.3
Agree	74	34.6
Not sure	10	4.7
Disagree	3	1.4
Strongly disagree	0	0
5. Persons with disability should be given the same opportunity to work as normal people.		
Strongly agree	129	60.3
Agree	74	34.6
Not sure	7	3.3
Disagree	4	1.9
Strongly disagree	0	0

Copyright by Mahidol University

Table 12 Results of Levels of Employers' Opinion Classified by Individual Topics (cont.)

Opinions of Employers	Numbers	%
Efficiency of disabled persons		
6. Persons with disability are able to work suitably for their disability with the same quantity and quality of work as normal people.		
Strongly agree	44	20.6
Agree	82	38.3
Not sure	64	29.9
Disagree	20	9.3
Strongly disagree	4	1.9
7. Persons with disability cannot work in the workplace.		
Strongly agree	110	51.4
Agree	68	31.8
Not sure	24	11.2
Disagree	11	5.1
Strongly disagree	1	5.0
8. You think that there are some restrictions in the workplace for persons with disability in terms of their personality and free movement.		
Strongly agree	21	9.8
Agree	64	29.9
Not sure	58	27.1
Disagree	59	27.6
Strongly disagree	12	5.6
9. You think that good points of persons with disability are patience and diligence.		
Strongly agree	33	15.4
Agree	75	35.0
Not sure	69	32.2
Disagree	34	15.9
Strongly disagree	3	1.4
10. You employ persons with disability for their ability and not compassion.		
Strongly agree	126	58.9
Agree	66	30.8

Copyright by Mahidol University

Table 12 Results of Levels of Employers' Opinion Classified by Individual Topics (cont.)

Opinions of Employers	Numbers	%
10. You employ persons with disability for their ability and not compassion.		
Not sure	21	9.8
Disagree	0	0
Strongly disagree	1	0.5
Knowledge about laws and policies related to employment of disabled persons		
11. Tax-reduction measure for any workplace with persons with disability encourages you to employ them.		
Strongly agree	24	11.2
Agree	33	15.4
Not sure	30	14.0
Disagree	84	39.3
Strongly disagree	43	20.1
12. If possible, you prefer to make contributions to the disabled rehabilitation fund to employ them.		
Strongly agree	34	15.9
Agree	66	30.8
Not sure	15	7.0
Disagree	52	24.3
Strongly disagree	47	22.0
13. You agree that stronger punishments should be inflicted on any workplaces that refuse to hire person with disability.		
Strongly agree	21	9.8
Agree	54	25.2
Not sure	28	13.1
Disagree	57	26.6
Strongly disagree	54	25.2
Problems in employing disabled persons		
14. Once hired, you think that persons with disability will have difficulty adjusting themselves to their colleagues		
Strongly agree	60	28.0
Agree	66	30.8
Not sure	62	29.0

Copyright by Mahidol University

Table 12 Results of Levels of Employers' Opinion Classified by Individual Topics (cont.)

Opinions of Employers	Numbers	%
Problems in employing disabled persons		
14. Once hired, you think that persons with disability will have difficulty adjusting themselves to their colleagues (cont.)		
Disagree	19	8.9
Strongly disagree	7	3.3
15. Hiring persons with disability increases your burden to provide them with fringe benefits such as housing, transportation, etc.		
Strongly agree	43	20.1
Agree	90	42.1
Not sure	32	15.0
Disagree	42	19.6
Strongly disagree	7	3.3
16. You think that hiring persons with disability is not worth the money paid to them due to their disability problem.		
Strongly agree	90	42.1
Agree	68	31.8
Not sure	36	16.8
Disagree	18	8.4
Strongly disagree	2	0.9
17. You think that there are more problems unfavorable place to work and working equipment to hire persons with disability than to hire normal people.		
Strongly agree	37	17.3
Agree	69	32.2
Not sure	50	23.4
Disagree	53	24.8
Strongly disagree	5	2.3
18. You find that the ability of most persons with disability do not correspond with your requirements.		
Strongly agree	19	8.9
Agree	73	34.1
Not sure	83	38.8
Disagree	34	15.9
Strongly disagree	5	2.3

Copyright by Mahidol University

Table 12 Results of Levels of Employers' Opinion Classified by Individual Topics (cont.)

Opinions of Employers	Numbers	%
19. You find that most persons with disability posses lower level of education than the level required by you.		
Strongly agree	43	20.1
Agree	79	36.9
Not sure	38	17.8
Disagree	51	23.8
Strongly disagree	3	1.4
20. You agree that persons with disability cannot perform a complex task or hold a high position due to their mental conditions like short tempered, self-willed and sensitive.		
Strongly agree	60	28.0
Agree	66	30.8
Not sure	63	29.4
Disagree	19	8.9
Strongly disagree	6	2.8

Part 5 Discussion

Results of the study on Opinions of Workplace Administrators in Bangkok Concerning Employment of Persons with Disability on 214 samples can be summarized as follows.

After being processed, the average opinion of workplace administrators concerning persons with disability in 4 aspects: need for persons with disability, efficiency of persons with disability, law related to employment of persons with disability, and problems in employing persons with disability, showed a positive result (3.67). Opinions of workplace administrators classified by gender, age, level of education, presence of disabled employees, experiences with persons with disability, job positions for persons with disability, and law and policy of workplaces on employment of persons with disability were significantly different at 0.05 statistics. Different level of administrators' education resulted in different opinions. It agrees with Saiwarun Vichienlerd's (1999: 96-98) study on Opportunity for Persons with Disability to Work in Industrial Parks and found that the majority of employers had a

Copyright by Mahidol University

bachelor degree and had less than 200 employees. Only 7 workplaces employed persons with disability. The employers had good attitudes towards persons with disability and considered their work as good as normal people and were pleased to hire them.

The presence of disabled workers affected opinions of workplace administrators. By hiring persons with disability, the employers realize their ability causing them to accept persons with disability. On the contrary, any workplaces without disabled workers have bad attitudes towards their efficiency and, therefore, refuse to hire them. This coincides with Saiwarun Vichienlerd (1999: 96-98) who found that any employers that hire persons with disability had good attitudes towards them. They believed that persons with disability could work as same as normal people and were pleased to hire them. Different experiences with persons with disability lead to different opinions of workplace administrators. These experiences enable employers to be acquainted with and accept disability and to realize the efficiency of each types of person with disability. This means more chances for them. It coincides with Kalapangha Peria (1997) who found that a workplace understood the Disabled Rehabilitation Act and realized the efficiency of persons with disabilities. It also corresponds with the theory saying that opinion, as well as attitude, must originate from learning and awareness. Therefore, a workplace's positive knowledge about disability shall result in a positive attitude towards persons with disability.

Employers' awareness and unawareness of employment law of persons with disabilities affect their opinions. As disabled employment law is made to protect persons with disability and to benefit employers, the employers should be familiar with it to be able to understand and realize the efficiency of each type of persons with disabilities. It also gives them more job opportunity. Without this knowledge, employers are likely to reject them. It agrees with Wassana Tapaopong's study (1994:59) on job opportunities for persons with disabilities conducted at the workplaces having no policy on disabled employment. Reasons given were nature of job not favorable for persons with disabilities (54.8%) and uncertainty of their efficiency (37.0%).

Total and individual opinions of workplace administrators related to one another except disabled employment law as workplace administrators do not have

Copyright by Mahidol University

clear knowledge about it and do not know how it works resulting in medium opinion in law. It coincides with Wassana Tapaopong's findings (1994:141) on job opportunities for persons with disabilities that employers' attitudes towards the disabled were relatively good. They did not have any knowledge about the Disabled Rehabilitation Act. As a result, they could not conform to it.

Based on the overall results, workplace opinions on persons with disabilities apparently depend on the business interests. Even though the workplaces are willing to employ persons with disabilities, they concern that it can lower the customer confidence. They find the workplace unsuitable for persons with disability since the workplace population has stable business in the form of public company limited whose revenue is among the top of list. They have high confidence from the customers and they require high qualify of work. The recruitment process is, therefore, based on their business return and interest.

Possibilities for a firm and renowned workplace (public company limited) to hire persons with disabilities still exist if education, career, and image in terms of physical readiness and personality, for persons with disabilities have been improved and the workplaces are informed of the benefits from employing the disabled. The results indicated here are only parts of the employer's opinion and, therefore, can not represent the opinions of them all.

Copyright by Mahidol University

CHAPTER 5
SUMMARY AND SUGGESTION

The study on Opinions of Workplace Administrators in Bangkok Concerning Employment of Persons with Disabilities aims at:

1. Examining opinions of workplace administrators concerning employment of persons with disabilities.
2. Exploring the relation between opinions of workplace administrators concerning employment of persons with disabilities.
3. Exploring the mean between opinions of workplace administrators and personal character.

This is a survey research and the population is 214 workplace administrators in Bangkok area. The workplace must register with the Department of Business Development, Ministry of Commerce as Public Company Limited (as active legal persons). Instruments developed for data collection was a questionnaire regarding opinions of workplace administrators on employment of persons with disabilities in topics that include need for employment of persons with disabilities, efficiency of persons with disabilities, law and policies related to employment of persons with disabilities, and problems in employing persons with disabilities. It was tested for content validity and reliability by the experts and yielded the followings results: 0.89, 0.83, 1.00, and 0.88 respectively. It was then mailed out to 217 workplace administrators for the purpose of data collection. Only 214 copies of them were returned. Data obtained was processed and analyzed by the computer using percentage, mean, difference test between variables, and standard deviation. Followings are the summary and suggestions of this study.

Copyright by Mahidol University

Summary

1. The majority (62.6%) was female and 37.4 per cent was male, aged between 20-30, with a bachelor degree (85.5%), and 91.6 per cent didn't employ persons with disabilities. Main type of persons with disabilities who work in the workplace was weak limbs/paralysis (4.2%). Most employers (82.7%) never had any experiences with persons with disabilities and 65.4 per cent did not know anything about recruitment information. Fifty-nine point three per cent were aware of disabled employment whereas 78.5 per cent did not have any policy to hire persons with disabilities.

2. Survey results of workplace administrator's opinions on employment of persons with disabilities were as follows:

- Total opinions of workplace administrators are positive with the mean of 3.67.

- Opinions of workplace administrators classified by level of education, presence of disabled worker, experiences with persons with disabilities, knowledge about disable employment law are significantly different at 0.05 which means different level of education affects opinions of workplace administrators on employment of persons with disabilities. Presence of disabled workers increases the mean of opinions on persons with disabilities for the workplace that hires persons with disabilities. This indicates that after employing persons with disabilities and they can work satisfactory, the employers' opinions on them improve. As a result, they should be encouraged to work as a trainee in any workplace. To have a disabled as a family member or relative significantly decreases opinions on persons with disabilities at 0.05; perhaps this is due to the burden carried in taking care of them which in turn lowers the opinion of employment persons with disabilities. In order for the employers to change their opinions, disabled applicants must be more confident must not be a burden to them.

The average of those who know about disabled employment law is higher than those who do not. This first has better knowledge about privileges and benefits of disabled employment. On the other hand, those who do not know anything about

Copyright by Mahidol University

disabled employment law have no way of knowing the outcome of employing disabled persons and make contributions to the rehabilitation fund.

3. Total and individual opinions of workplace administrators related to one another except disabled employment law.

Suggestions

1. Based on the study, total opinions of workplace administrators were relatively positive except individual opinions on employment law and policies that were moderate. It shows that a workplace does not have clear understanding about disabled employment law and do not want any punishments for the workplace that refuse to hire persons with disabilities. They agreed with contributions to the disabled rehabilitation fund and not the disabled employment. The majority agreed with tax-reduction measures for employment of persons with disabilities. Promotion of disabled employment law should, therefore, continues and with every workplace. Every workplace should revise their disabled employment policy to avoid any possible punishment.

2. Persons responsible for recruitment, the interviewer in particular, have high effect on the disabled employment. They must possess good awareness and understanding of persons with disabilities. This raises the opportunity for a job for persons with disabilities.

3. Apart from dissemination of disability information, the government should expand the education opportunity for persons with disabilities equally to that of normal people. They should be able to study in a good school and in a vocation required by the workplace that would match the need of the labor market.

4. A workplace should be encouraged to hire persons with disabilities as a trainee to increase its confidence in them and its opinion on them might change.

Copyright by Mahidol University

Suggestions for Further Study

1. This study intended to explore employers' opinion on all kinds of disabled employment. As a result, some questions were not specific. It is advisable to separate opinions and need for employment according to types of disability for a more detailed and useful result.

2. The study on different variables, such as types of workplace, nature of work, and knowledge and qualification required for employing persons with disability, should be conducted.

3. There should be a separate study of workplaces, for example, computer workplace, office worker workplace.

4. It is recommended to change the data collection method and questionnaire for the next research.

Copyright by Mahidol University

BIBLIOGRAPHY

Ajzen. & Fishbein. (1980). Understanding attitudes and predicting social behavior.

Good, C.V. (1973). Dictionary of Education. New York : McGraw Hill Book Company, Inc.

Kolesmik, W.L.(1970).Education Psychology. New York: McGraw Hill Book.

Rajecki , D.W. (1990). Attitudes. (2nd ed.), Sunderland: Sinauer Associates.

กองวิชาการบริหารงานบุคคล. (2543) การส่งเสริมคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา. กระทรวงศึกษาธิการ.กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์การศาสนา

คนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทย,สภา(2535).กฎหมายที่เกี่ยวกับคนพิการ.แผนปฏิบัติการระดับโลกว่าด้วยเรื่องคนพิการ.นนทบุรี.

ขนิษฐา เทวินทรภักติ. (2544) องค์ประกอบสำคัญในการกำหนดแนวทางสู่ความสำเร็จของคนพิการ. กระทรวงศึกษาธิการ. กรมการศึกษานอกโรงเรียน. การศึกษาผลการดำเนินงานการจัดการศึกษานอกโรงเรียน สำหรับคนพิการ. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

จุไรพร จินตกานนท์. (2535). การสร้างแบบวัดทัศนคติ. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ต่อพงษ์ กุลครรชิต.(2545) เจตคติ: ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการมีส่วนร่วมของสังคม. นิตยสารของกรมประชาสงเคราะห์, 45(1), 27–29.

บุญเรียง ขจรศิลป์. (2542). สถิติวิจัย. กรุงเทพมหานคร: หจก. พี เอ็น การพิมพ์

ประชาสงเคราะห์, กรม. (ม.ป.ป.) พระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534. กรุงเทพมหานคร

ประสิทธ์ ดิสวัฒน์. (2526).การสงเคราะห์และฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร.กรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย.

ประภาพร ระย้าเพชร (2540) . คุณลักษณะที่พึ่งประสงค์ของแรงงานประเภทวิชาพาณิชย์กรรมตามความต้องการของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐบาลในจ.มุกดาหาร. วิทยานิพนธ์จิตวิทยาการศึกษา , บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ประภาเพ็ญ สุวรรณ.(2526).ทัศนคติ : การวัด การเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรม อนามัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์

Copyright by Mahidol University

ประมวล เสนาฤทธิ์. (2530). เมื่อนายจ้างเปิดใจ : มีอะไรให้คิดบ้าง ใน บรรจง ชูสกุลชาติ (บรรณาธิการ), บทสัมภาษณ์คนอย่างไรที่นายจ้างต้องการ (หน้า 13-16). กรุงเทพฯ : กรมอาชีวศึกษา

พิมพ์วัลย์ ปรีดาสวัสดิ์และนภาภรณ์ หะวานนท์.(2524).การดูแลตนเอง ทัศนะทางสังคมวัฒนธรรม. นครชัยศรี: ศูนย์ศึกษานโยบายสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล

ผจงลักษณ์ โสตศิริ. (2542). ทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานต่อผู้ร่วมงานที่พิการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต , บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ธีรวุฒิ เอกะกุล.(2542). เอกสารประกอบการสอน รายวิชาการวัดเจตคติ. อุบลราชธานี : ภาควิชาทดสอบ และวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

ทวี เลรามัญ (2520). ความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วาสนา ตะเภาพงษ์. (2537). การสร้างโอกาสการมีงานทำของพิการ. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, คณะสังคมสงเคราะห์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิยะดา ศักดิ์ศรี.(2531).กายภาพบำบัดกับบทบาทพยาบาล.กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์.(2533). เอกสารคำสอนวิชา วผ 306 : การวัดทัศนคติเบื้องต้น. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ราชบัณฑิตสถาน (2524). พจนานุกรมสังคมวิทยาอังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตสถาน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์โอเดี่ยนสโตร์.

รังสิมา ศรีพฤกธิ์เกียรติ. (2537). ความเป็นไปได้ของนายจ้างในการรับคนพิการเข้าทำงานในนิคมอุตสาหกรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมบางชันและลาดกระบัง. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายและการวางแผนสังคม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีสังคม (เกริก)

ศักดิ์ สุนทรเสณี.(2531). เจตคติ. กรุงเทพฯ : ดี.ดี.บุ๊คสโตร์.

สุชา จันทร์เอม (2542). จิตวิทยาสังคม.กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชจำกัด.

สุภรธรรม มงคลสวัสดิ์. (2544). แนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการจัดการโครงการสวัสดิการสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.

Copyright by Mahidol University

สุปรีดา ลิ่วเฉลิมวงศ์. (2543). การศึกษาความต้องการของสถานประกอบการประเภทห้างสรรพสินค้าในเขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับความสามารถของผู้สำเร็จการศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาการตลาด. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหาร อาชีวะและเทคนิคการศึกษา ภาควิชาบริหารเทคนิคการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

สุโท เจริญสูข. (2525). หลักจิตวิทยาและพัฒนาการของมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: แพร่พิทยา

โสภา ชูพิกุลชัย (2528). ความรู้เบื้องต้นทางจิตวิทยา. กรุงเทพมหานคร: สูตรไพศาล.

อรพินทร์ พิทักษ์มหาเกตุ. (2527). ปัญหาการเข้าสู่แรงงานของคนพิการที่เคยได้รับการฟื้นฟูอาชีพจากศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการ. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

อรสา ประยูรหงษ์.(2536).การศึกษาเจตคติ และลักษณะพฤติกรรมการตอบสนองต่อการใช้ภาชนะโฟมของผู้บริโภคในห้างสรรพสินค้าเขตกรุงเทพมหานคร. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

Copyright by Mahidol University

APPENDIX

Copyright by Mahidol University

APPENDIX A

List of Experts

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. นางสุนีย์ สายสุพัฒน์ผล ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
2. นางสาวสุทธิดา จุฑามาศ หัวหน้าสำนักสถาบันส่งเสริมและพัฒนาอาชีพคนพิการ สำนักส่งเสริมและพิทักษ์คนพิการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

Copyright by Mahidol University

APPENDIX B

Instrument

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารในสถานประกอบการในกรุงเทพมหานคร

เกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัย มีจุดมุ่งหมายเพื่อการศึกษารวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการของผู้บริหารในสถานประกอบสถานประกอบการในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่ได้จดทะเบียนเป็นสถานประกอบการ กับกระทรวงพาณิชย์ ในรูปแบบบริษัท จำกัด(มหาชน) ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2522 ถึงวันที่ 31 เดือนมกราคม 2546 จำนวน 217 แห่ง

2. ผลที่ได้รับจากแบบสอบถามครั้งนี้ จะนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวิจัยเพื่อการศึกษา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อคนพิการทุกประเภท เพื่อที่จะนำข้อมูลของความคิดเห็นจากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางประกอบในการช่วยเหลือในการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการในการประกอบอาชีพ

3. ข้อมูลทั้งหมดจะนำไปใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น ซึ่งผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์โดยสรุปเป็นภาพรวมคำตอบของท่านจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ และไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด จึงขอความกรุณามายังท่านผู้ตอบแบบสอบถาม ได้โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ทั้งนี้เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล และการมีคุณค่าอย่างยิ่งของงานวิจัยในครั้งนี้

Copyright by Mahidol University

แบบสอบถาม

เรื่อง: การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการในกรุงเทพมหานคร

เกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ

ส่วนที่1 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานประกอบการ

คำชี้แจง แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลเป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของท่านและสถานประกอบการของท่าน โปรดใส่เครื่องหมาย √ลงในช่องว่าง □ และเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงตามลักษณะความเป็นจริงของท่าน

แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของท่านและสถานประกอบการของท่าน

ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานประกอบการ

1. เพศ

□ ชาย □ หญิง

2. อายุ ... . ปี

3. ตำแหน่ง .....

4. วุฒิการศึกษาสูงสุด .....

5. ประเภทของสถานประกอบการ .....

6. บริษัทของท่านมีพนักงานทั้งหมด ..... คน

7. บริษัทของท่านมีพนักงานที่เป็นผู้พิการหรือไม่

□ มี จำนวน .....คน □ ไม่มี

8. (ในกรณีที่มีพนักงานคนพิการ) พนักงานที่พิการของท่าน มีความบกพร่องหรือผิดปกติในเรื่องใด

□ สายตาเลือนลาง จำนวน .....คน ตำแหน่ง.....

□ ตาบอด จำนวน .....คน ตำแหน่ง.....

□ แขนขาด 1 หรือ 2 ข้าง จำนวน .....คน ตำแหน่ง.....

□ ขาขาด 1 หรือ 2 ข้าง จำนวน .....คน ตำแหน่ง.....

□ หูหนวก หรือ เป็นใบ้ จำนวน .....คน ตำแหน่ง.....

□ อัมพาต แขนขาไม่มีแรง จำนวน .....คน ตำแหน่ง.....

□ อื่นๆ ระบุ..... จำนวน .....คน ตำแหน่ง.....

9. ท่านมีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับคนพิการหรือไม่ เช่น มีญาติพี่น้องประสบอุบัติเหตุและพิการ เป็นต้น

□ เคยมี □ ไม่เคยมี

10. ท่านเคยทราบแหล่งข้อมูลการจัดหางานคนพิการหรือไม่

□ ทราบ □ ไม่ทราบ

11. ท่านเคยทราบกฎหมาย ที่ว่าสถานประกอบการใดมีคนงานตั้งแต่ 200 คนขึ้นไปต้องรับพนักงานที่เป็นคนพิการหรือไม่

□ ทราบ □ ไม่ทราบ

12. สถานประกอบการมีนโยบายที่จะรับคนพิการเข้าทำงานหรือไม่

□ มี □ ไม่มี

Copyright by Mahidol University

ส่วนที่ 2

<u>คำชี้แจง</u> ประกอบไปด้วยแบบสอบถามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการในด้านความต้องการจ้างงานคนพิการ ความสามารถคนพิการ กฎหมายการจ้างงานคนพิการ และอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการ โปรดใส่เครื่องหมาย √ ลงในช่องว่างเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ ที่ตรงกับความคิดเห็น ของท่านมากที่สุด และกรุณาตอบทุกข้อ

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
<u>ความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับความต้องการจ้างงานคนพิการ</u> 1. ท่านยินดีรับคนพิการเข้าทำงาน ถ้ามีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับความต้องการของท่าน 2. ท่านยินดีรับคนพิการเข้าทำงานแม้ไม่มีกฎหมายบังคับ 3. ท่านเห็นว่าการรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการของท่านจะทำให้สถานประกอบการของท่านขาดความเชื่อมั่นจากลูกค้า 4. ท่านคิดว่ารัฐบาลควรสนับสนุนคนพิการในเรื่องการจ้างงานคนพิการ 5. คนพิการควรได้รับโอกาสในการทำงานเหมือนคนปกติ ความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับความสามารถของคนพิการ 6. คนพิการสามารถปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับสภาพความพิการในปริมาณและคุณภาพที่ไม่แตกต่างไปจากผลงานของคนที่มีร่างกายปกติ					

Copyright by Mahidol University

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
7. คนพิการเป็นบุคคลที่ไม่สามารถทำงานในสถานประกอบการได้					
8. ท่านคิดว่าคนพิการมีข้อจำกัด ในการทำงานในสถานประกอบการ ของท่านเนื่องจากบุคลิกภาพ และความคล่องตัว					
9. ท่านคิดว่าคนพิการ ทุกคนมีคุณสมบัติที่ดีในด้าน ความอดทน และความขยัน					
10. ท่านรับคนพิการ เข้าทำงานด้วยความสามารถมิใช่ความสงสาร ความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับกฎหมายและนโยบายการจ้างงานคนพิการ					
11. มาตรการลดหย่อนภาษีให้กับสถานประกอบการที่รับคนพิการเข้าทำงาน มีผลทำให้ท่านตัดสินใจรับคนพิการเข้าทำงาน					
12. ถ้าท่านเลือกได้ ท่านเลือกที่จะส่งเงินสมทบเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการแทนการรับคนพิการเข้าทำงาน					
13. ท่านเห็นด้วยกับการที่กฎหมายจะมีการเพิ่มบทลงโทษสถานประกอบการที่ไม่รับคนพิการเข้าทำงาน					

Copyright by Mahidol University

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
<u>ความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการ</u> 14. ท่านเห็นว่าการรับคนพิการเข้าทำงานจะมีปัญหาต่อการปรับตัวกับเพื่อนร่วมงานในสถานประกอบการ 15. การจ้างคนพิการเข้าทำงานเป็นการเพิ่มภาระ ในการจัดสวัสดิการ เช่น ที่พัก รถรับส่ง ฯลฯ 16. ท่านคิดว่าการจ้างงานคนพิการไม่คุ้มกับค่าจ้าง เนื่องจากสภาพความพิการ ที่เป็นอุปสรรค 17. ท่านเห็นว่าการรับคนพิการเข้าทำงานมีปัญหามากกว่ารับคนปกติ เข้าทำงาน เช่น สถานที่ในการทำงาน อุปกรณ์ วิธีการทำงาน ไม่สะดวกสำหรับคนพิการ 18. ท่านเห็นว่าส่วนมากคนพิการมีความรู้ความสามารถไม่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ 19. ท่านเห็นว่าคนพิการส่วนใหญ่มีการศึกษาต่ำกว่าเกณฑ์ที่สถานประกอบการท่านกำหนด					

Copyright by Mahidol University

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
20. ท่านเห็นด้วยว่าคนพิการเป็นคนที่ทำงานที่มีความซับซ้อนหรือรับตำแหน่งงานในระดับสูงๆไม่ได้ เนื่องจากสภาวะทางจิตใจ เช่น โมโหง่าย เอาแต่ใจ และใจน้อย					

Copyright by Mahidol University

APPENDIX C

Name The Companies

รายชื่อสถานประกอบการ

1. ไทยโทเรเท็กซ์ไทล์มิลลส์ จำกัด (มหาชน)
   20 อาคารบุปผจิต ชั้น 6 ถนนสาทรเหนือ แขวงสีลม เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร
2. สุรามหาราษฎร จำกัด (มหาชน)14 ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
3. โรงแรมประดิพัทธ์ จำกัด (มหาชน)
   173 / 1 ถนนประดิพัทธ์ แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร
4. เคเบิลทีวี (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
   99 / 1 ถนนหลังสวน แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานค
5. ซีวีดี เอ็นเตอร์เทนเมนท์ จำกัด (มหาชน)
   61 / 34 ซอยอมรพันธุ์นิเวศน์ 4 ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
6. ประสิทธิ์พัฒนา จำกัด (มหาชน)
   364 / 1 ถนนศรีอยุธยา แขวงถนนพญาไท เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร
7. ทิปโก้แอสฟัลท์ จำกัด (มหาชน)
   118 / 1 ถนนพระราม 6 แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร
8. สับปะรดไทย จำกัด (มหาชน)
   118 / 1 ถนนพระราม 6 แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร
9. ไทยวา จำกัด (มหาชน)
   21 / 63 – 66 อาคารไทยวาทาวเวอร์ ชั้น 21 – 22 ถนนสาทรใต้ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพมหานคร
10. บางกอกไนล่อน จำกัด (มหาชน)
    138 อาคารบุญมิตร (ชั้น 4) ถนนสีลม แขวงสุริยวงศ์ เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร
11. สยาม ซันเท็ลคอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)
    555/7-11 ซอยสุขุมวิท 63 (เอกชัย) ถนนสุขุมวิท แขวงคลองตันเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

Copyright by Mahidol University

12. เยเนอรัล ออลปิตัล โปรดัคส์ จำกัด (มหาชน)
    75/1 ถนนพระรามหก แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร
13. ปตท. สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน)
    555 หมู่ 1 ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
14. ไทยลิฟท์ อินดัสตรีส์ จำกัด (มหาชน)
    239 ถนนริมคลองประปา แขวงบางซื่อ เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร
15. แลนด์แอนด์เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน)
    38 ถนนคอนแวนต์ แขวงสีลม เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร
16. ทราฟฟิกคอร์นเนอร์โฮลดิ้งส์ จำกัด (มหาชน)
    2922 / 202 ชั้น 11 อาคารชาญอิสระทาวเวอร์ 2 ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร
17. แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)
    414 ถนนพหลโยธิน แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร
18. รอยัล ปริ๊นเซส จำกัด (มหาชน)
    946 ถนนพระราม 4 แขวงสีลม เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร
19. แปซิฟิค แอสเซ็ทส์ จำกัด (มหาชน)
    140 ห้อง 1608 ชั้น 16 อาคารวันแปซิฟิคเพลส ถนนสุขุมวิท แขวงคลองเตย เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร
20. เอเชียโฮเต็ล จำกัด (มหาชน)
    296 ถนนพญาไท แขวงถนนเพชรบุรี กรุงเทพมหานคร
21. ไทยพาณิชย์ประกันภัย จำกัด (มหาชน)
    48 / 21 – 24 อาคารทิสโก้ ทาวเวอร์ ชั้นที่ 12 เอ ถนนสาทรเหนือ แขวงสีลม เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร
22. สมิติเวช จำกัด (มหาชน)
    133 ซอยกลาง ถนนสุขุมวิท แขวงคลองตันเหนือ เขตวัฒนา กรุงเพทมหานคร
23. อาหารสยาม จำกัด (มหาชน)
    3195 / 14 ชั้น 9 อาคารวิบูลย์ธานี 1 ถนนพระราม 4 แขวงคลองตัน เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร

Copyright by Mahidol University

24. เทเลคอมเอเชีย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)
    18 อาคารเทเลคอมทาวเวอร์ ถนนรัชดาภิเษก แขวงห้วยขวาง เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร
25. ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)
    9 ถนนรัชดาภิเษก แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
26. โอเชียนกลาส จำกัด (มหาชน)
    75 / 89 – 91 ชั้น 34 อาคารโอเชียนทาวเวอร์ 2 ถนนสุขุมวิท 19 (ซอยวัฒนา) แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร
26. โรงพยาบาล ลาดพร้าว จำกัด (มหาชน)
    2699 ถนนลาดพร้าว แขวงวังทองหลาง เขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร
27. สวีเดนมอเตอร์ส จำกัด (มหาชน)
    1527 ถนนสุขุมวิท 71 แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร
28. นำสินประกันภัย จำกัด (มหาชน)
    767 ถนนกรุงเทพ – นนทบุรี แขวงบางซื่อ เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร
29. ไทยเศรษฐกิจประกันภัย จำกัด (มหาชน)
    160 ถนนสาทรเหนือ แขวงสีลม เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร
30. ล็อกซเล่ย์ จำกัด (มหาชน)
    102 ถนน ณ ระนอง แขวงคลองเตย เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร
31. ช. การช่าง จำกัด (มหาชน)
    587 ถนนสุทธิสารวินิจฉัย แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร
32. เงินทุนสินเอเชีย จำกัด (มหาชน)
    622 ชั้น 11, 12, 13 ถนนสุขุมวิท แขวงคลองตัน เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร
33. บางจากปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน)
    210 หมู่ 1 ซอยสุขุมวิท 64 ถนนสุขุมวิท แขวงบางจาก เขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร
34. หลักทรัพย์ เคจีไอ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
    323 อาคารยูไนเต็ดเซ็นเตอร์ ชั้น 9, 23 – 25, 45 ถนนสีลม แขวงสีลม เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร
35. อินเตอร์แนชั่นแนลเอนจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน)
    979 / 81 – 95 ถนนพหลโยธิน แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร

Copyright by Mahidol University

36. ธนาคารดีบีเอส ไทยทนุ จำกัด (มหาชน)
    393 ถนนสีลม แขวงสีลม เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร
37. เทเวศประกันภัย จำกัด (มหาชน)
    97 และ 99 ถนนราชดำเนินกลาง แขวงบวรนิเวศ เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร
38. ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)
    333 ถนนสีลม แขวงสีลม เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร
39. ชูโอ เซ็นโก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
    622 อาคารเอ็มโพเรียม ชั้น 18 ถนนสุขุมวิท แขวงคลองตันเหนือ เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร
40. ห้างสรรพสินค้าโรบินสัน จำกัด (มหาชน)
    2 ถนนสีลม แขวงสุริยวงศ์ เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร
41. เพาเวอร์ – พี จำกัด (มหาชน)
    333 อาคารเล้าเป้งง้วน 1 ชั้น 1 – 2 และชั้น 25 ซอยเฉยม่วง ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
42. กฤษดามหานคร จำกัด (มหาชน)
    97 / 4 ถนนสุโขทัย แขวงดุสิต เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร
43. อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน)
    7/9-18 ถนนอรุณอมรินทร์ แขวงอรุณอมรินทร์ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร
44. ธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครธน จำกัด (มหาชน)
    90 ถนนสาทรเหนือ แขวงสีลม เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร
45. เงินทุน ธนชาติ จำกัด (มหาชน)
    444 อาคารเอ็มบีเค ทาวเวอร์ ชั้น 10-12, 12 เอ 15-17, 19 และ 20 ถนนพญาไท แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร
46. ควอลิตี้เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน)
    66 อาคารคิวเฮ้าส์ อโศก ชั่น 19 และ ชั้น 21 ถนนสุขุมวิท 21 (อโศก) แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร
47. ปิโตรเคมีแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)
    123 อาคารซันทาวเวอร์ส บี ชั้น 31-35 ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

Copyright by Mahidol University

48. ยัวซ่าแบตเตอรี่ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน)
    33 ซอยสุขุมวิท 51 (ช่องลม) ถนนสุขุมวิท แขวงคลองตันเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร
49. ดุสิตธานี จำกัด (มหาชน)
    946 ถนนพระราม 4 แขวงสีลม เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร
50. กรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน)
    25 ถนนสาทรใต้ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพมหานคร
51. บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)
    89/36 อาคารยูนิเวสท์ ชั้น 7 ถนนราชดำริห์ แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร
52. สงขลาแคนนิ่ง จำกัด (มหาชน)
    979/9-10 ชั้น 12 อาคาร เอส เอ็ม ทาวเวอร์ ถนนพหลโยธิน แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร
53. หลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
    849 อาคารวรวัฒน์ ชั้น 11 ห้อง 1102, ชั้น 14 ห้อง 1404 และชั้น 15 ถนนสีลม แขวงสีลม เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร
54. นครหลวง เส้นใยสังเคราห์ จำกัด (มหาชน)
    170/9-10 ชั้น 4 อาคารโอเชี่ยนทาวเวอร์ 1 ถนนรัชดาภิเษก (สุขุมวิท 16) แขวงคลองเตย เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร
55. โฮมเพลส กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)
    283 / 39 – 41 อาคารโฮมเพลสออฟฟิศบิลดิ้ง ชั้น 8 ซอยสุขุมวิท 55 (ทองหล่อ) ถนนสุขุมวิท แขวงคลองตันเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร
56. เงินทุน กรุงเทพธนาทร จำกัด (มหาชน)
    25 อาคารกรุงเทพประกันภัย/ไว.ดับยู.ซี.เอ.ชั้นที่ 23 ถนนสาทรใต้ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพมหานคร
57. ทศพล แลนด์ จำกัด (มหาชน)
    200 อาคารทศพล ถนนรัชดาภิเษก แขวงห้วยขวาง เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร
58. บ้านปู จำกัด (มหาชน)
    1550 ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวงมักกะสัน เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร
59. เอ็ม ดี เอ็กซ์ จำกัด (มหาชน)
    2/4 อาคารนายเลิศทาวเวอร์ ชั้น 7-10 ถนนวิทยุ แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร

Copyright by Mahidol University

60. ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน)
    34/3 อาคารไทยประกันภัย ซอยหลังสวน ถนนเพลินจิต แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร
61. โรงพิมพ์ตะวันออก จำกัด (มหาชน)
    51/29 หมู่ที่ 3 ซอยสถานสามัคคี ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงตลาดบางเขน เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร
62. ประกันคุ้มภัย จำกัด (มหาชน)
    26/5-6 ชั้น 1, 26/10-11 ชั้น 4, 26/15-19 ชั้น 16 และ 26/54-55 ชั้น 15 อาคารอรกานต์ ถนนชิดลม แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร
63. นวกิจประกันภัย จำกัด (มหาชน)
    100/50,51,53 ชั้นที่ 26 เลขที่ 20/4-6 ชั้นที่ 28 อาคารสาธรธานี สาธรธานีคอมเพล็กซ์ ถนนสารทรเหนือ แขวงสีลม เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร
64. ยูไนเต็ดคอมมูนิเกชั่น อินดัสตรี จำกัด (มหาชน)
    499 หมู่ที่ 3 ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
65. เดอะ ไมเนอร์ ฟู้ด กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)
    99 อาคารเบอร์ลี่ยุคเกอร์เฮ้าส์ ชั้นที่ 15,16 ซอยรูเบีย ถนนสุขุมวิท 42 แขวงพระโขนง เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร
66. ชินแซทเทลไลท์ จำกัด (มหาชน)
    414 ถนนพหลโยธิน แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร
67. รอยัลการ์เด้น รีซอร์ท จำกัด (มหาชน)
    99 อาคารเบอร์ลี่ยุคเกอร์ ชั้นที่ 16 ซอยรูเบีย ถนนสุขุมวิท 42 แขวงพระโขนง เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร
68. ไมเนอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)
    99 อาคารเบอร์ลี่ยุคเกอร์ ชั่นที่ 16 และชั้นที่ 18 ซอยรูเบีย ถนนสุขุมวิท 42 แขวงพระโขนง เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร
69. ไทยวาฟูดโปรดักส์ จำกัด (มหาชน)
    21 / 63 อาคารไทยวาทาวเวอร์ ชั้น 21 ถนนสาทรใต้ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพมหานคร
70. เงินทุน เกียรตินาคิน จำกัด (มหาชน)
    500 ถนนเพลินจิต แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร

Copyright by Mahidol University

71. โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ จำกัด (มหาชน)
    210 ซอยสุขุมวิท 1 (รื่นฤดี) ถนนสุขุมวิท แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร
72. อาร์. เอส. โปรโมชั่น จำกัด (มหาชน)
    419 / 1 ซอยลาดพร้าว 15 ถนนลาดพร้าว แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
73. โรงแรมเรียนเต็ล (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
    48 ตรอกโอเรียนเต็ล ซอยบูรพา ถนนเจริญกรุง แขวงบางรัก เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร
74. โรงพยาบาลวิภาวดี จำกัด (มหาชน)
    51 / 3 ถนนงามวงศ์วาน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
75. เกียรติผล จำกัด (มหาชน)
    25 / 1 ซอยเลิศสิน 1 ถนนสุขุมวิท แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร
76. แม็ทชิ่ง สตูดิโอ จำกัด (มหาชน)
    305 / 10 ซอยวรรักษ์ ถนนสุโขทัย แขวงดุสิต เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร
77. ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)
    888 / 160 – 1 ชั้น 16 อาคารมหาทุนพลาซ่า ถนนเพลินจิต แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน
    กรุงเทพมหานคร
78. เวชธานี จำกัด (มหาชน)
    1 ซอยลาดพร้าว 111 (ทิพย์มณี) ถนนลาดพร้าว แขวงคลองจั่น เขตบางกะปิ
    กรุงเทพมหานคร
79. พาโตเคมีอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)
    3388 ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร
80. บางกอกแลนด์ จำกัด (มหาชน)
    1091 / 290 ศูนย์การค้าเมโทร ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวงมักกะสัน เขตพญาไท
    กรุงเทพมหานคร
81. พร้อมเพอร์ตี้ เพอร์เฟค จำกัด (มหาชน)
    100 / 1 อาคารวรสมบัติ ชั้น 17 ถนนพระราม 9 แขวงห้วยขวาง เขตห้วยขวาง
    กรุงเทพมหานคร
82. สว่างเอ็กซ์ฟอร์ด จำกัด (มหาชน)
    307 – 307 / 1 – 4, 56, 305 ถนนสุรวงศ์ แขวงสุริยวงศ์ เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

Copyright by Mahidol University

83. ยูนิไทย ไลน์ จำกัด (มหาชน)
    25 อาคารอัลม่าลิงค์ ชั้น 11 ซอยชิดลม ถนนเพลินจิต แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร
84. ปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน)
    898 อาคารเพลินจิตทาวเวอร์ ชั้น 14 ถนนเพลินจิต แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร
85. หลักทรัพย์จัดการกองทุน เอ็มเอฟซี จำกัด (มหาชน)
    193 – 195 อาคารเลครัชดาออฟฟิส คอมเพล็กซ์ ชั้น 30 – 32 ถนนรัชดาภิเษก แขวงคลองเตย เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร
86. โรงแรมเซ็นทรัลพลาซ่า จำกัด (มหาชน)
    1695 ถนนพหลโยธิน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
87. ปัญจพล พัลพ์ อินดัสตรี้ จำกัด (มหาชน)
    323 ถนนสีลม แขวงสีลม เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร
88. บ้านฉาง กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)
    133 ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร
89. เงินทุน สินอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)
    130 – 132 อาคารสินธรทาวเวอร์ 2 ชั้น 3, 4, 5 ถนนวิทยุ แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร
90. ประกันภัยไทยวิวัฒน์ จำกัด (มหาชน)
    71 ถนนดินแดง แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร
91. มติชน จำกัด (มหาชน)
    12 ถนนเทศบาลนฤมาล หมู่บ้านประชานิเวศน์ 1 แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
92. กะรัต สุขภัณฑ์ จำกัด (มหาชน)
    888 / 150 – 153 อาคารมหาทุนพลาซ่า ชั้น 15 ถนนเพลินจิต แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร
93. เอสเซก อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)
    131 – 133 – 133 / 1 – 3 ซอยปราโมทย์ ถนนสุรวงศ์ แขวงสุริยวงศ์ เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

Copyright by Mahidol University

94. ไรมอน แลนด์ จำกัด (มหาชน)
62 อาคารเดอะมิลเลนเนีย ชั้น 22 ห้อง 2201 – 3 ถนนหลังสวน แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร
95. เดอะ เอ็ม กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)
1041, 1043 และ 1045 ถนนพหลโยธิน แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร
96. มั่นคงเคหะการ จำกัด (มหาชน)
719 อาคารมั่นคงเคหะการ ถนนบรรทัดทอง แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร
97. หลักทรัพย์ ยูไนเต็ด จำกัด (มหาชน)
1550 อาคารแกรนด์อัมรินทร์ทาวเออร์ จำกัด (มหาชน) ชั้น 5 ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวงมักกะสัน เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร
98. จุฑานาวี จำกัด (มหาชน)
153 นารณทาวเวอร์ สุขุมวิท 39 (ซอยพร้อมพงษ์) ถนนสุขุมวิท แขวงคลองตันเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร
99. เอเซียไฟเบอร์ จำกัด (มหาชน)
33/133-136 ถนนสุรวงศ์ แขวงสุริยวงศ์ เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร
100. ยูนิเวสท์ แลนด์ จำกัด (มหาชน)
546 ถนนรัชดาภิเษก แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
101. ภัทรา เซรามิก จำกัด (มหาชน)
1091/213-215 ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวงมักกะสัน เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร
102. ปทุมไรซมิล แอนด์ แกรนารี จำกัด (มหาชน)
444 ชั้น 9 อาคารเอ็มบีเค ทาวเวอร์ ถนนพญาไท แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร
103. นิวอิมพีเรียลโฮเต็ล จำกัด (มหาชน)
199 ซอยสายน้ำทิพย์ ถนนสุขุมวิท แขวงคลองตัน เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร
104. ไทยรับประกันภัยต่อ จำกัด (มหาชน
222/1 ซอยร่วมฤดี ถนนวิทยุ แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร
105. ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน)
3000 ถนนพหลโยธิน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
106. กรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน)
2 ซอยศูนย์วิจัย 7 ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร

Copyright by Mahidol University

107. ซิงเกอร์ประเทศไทย จำกัด (มหาชน)

321 ถนนสี่พระยา แขวงสี่พระยา เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

108. ร็อกเวิธ จำกัด (มหาชน)

294-300 ถนนอโศก-ดินแดง แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร

109. ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)

1 ถนนปูนซิเมนต์ไทย แขวงบางซื่อ เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร

110. ณรงค์อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)

1 ปากซอยอรรถพนฤมิตร ถนนดินแดง แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร

111. เอเชี่ยน พร็อพเพอร์ตี้ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)

170/57 อาคารโอเชี่ยนทาวเวอร์ ชั้น 13 ถนนรัชดาภิเษกตัดใหม่ แขวงคลองเตย เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร

112. เทคโนโลยี่ แอพพลิเคชั่นส์ จำกัด (มหาชน)

2571 ถนนลาดพร้าว แขวงวังทองหลาง เขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร

113. เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

313 อาคาร ซี.พี.ทาวเวอร์ ถนนสีลม แขวงสีลม เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

114. กรุงเทพผลิตผลอุตสาหกรรมการเกษตร จำกัด (มหาชน)

313 อาคาร ซี.พี.ทาวเวอร์ ถนนสีลม แขวงสีลม เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

115. กรุงเทพโปรดิ้วส์ จำกัด (มหาชน)

313 อาคาร ซี.พี.ทาวเวอร์ ถนนสีลม แขวงสีลม เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

116. เจริญโภคภัณฑ์อีสาน จำกัด (มหาชน)

313 อาคาร ซี.พี.ทาวเวอร์ ถนนสีลม แขวงสีลม เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

117. ทีทีแอนด์ที จำกัด (มหาชน)

252/30 อาคารเมืองไทย-ภัทร คอมเพล็กซ์ 1 ชั้น 24 ถนนรัชดาภิเษก แขวงห้วยขวาง เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร

118. ภัทร เรียล เอสเตท จำกัด (มหาชน)

252/0251, 252/253 อาคารสำนักงานเมืองไทย-ภัทร 2 ถนนรัชดาภิเษก แขวงห้วยขวาง เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร

119. กรุ๊ปลิส จำกัด (มหาชน)

63 ซอย 1 ถนนเทศบาลนิมิตใต้ แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

Copyright by Mahidol University

120. กรุงเทพแกรนด์แปซิซิคลีส จำกัด (มหาชน)
175 อาคารสาธรซิตี้ทาวเวอร์ ชั้น 24 ถนนสาทรใต้ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพมหานคร
121. เงินทุน กรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)
898 ชั้น 3 อาคารเพลินจิตทาวเวอร์ แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร
122. ยูไนเต็ด บรอดคาสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)
118/1 อาคารทิปโก้ ถนนพระรามหก แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร
123. สัมมากร จำกัด (มหาชน)
195 ถนนพญาไท แขวงปทุมวัน เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร
124. แนเชอรัล พาร์ต จำกัด (มหาชน)
88 ซอยกลาง (สุขุมวิท 49 ถนนสุขุมวิท แขวงคลองตันเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร
125. ไทยพัฒนาโรงงานอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)
98 อาคาร เจ.ซี.เควิน ชั้น 10 ถนนนราธิวาสราชนครินทร์ แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพมหานคร
126. ไทยผลิตภัณฑ์ยิปซั่ม จำกัด (มหาชน)
539/2 ถนนศรีอยุธยา แขวงถนนพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร
127. ซิเมนต์ไทยพร็อพเพอร์ตี้ (2001) จำกัด (มหาชน)
1 ถนนปูนซิเมนต์ไทย แขวงบางซื่อ เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร
128. เชียงใหม่โฟรเซ่นฟูดส์ จำกัด (มหาชน)
149/34 ชั้น 3-4 ซอยแองโกลพลาซ่า ถนนสุรวงศ์ แขวงสุริยวงศ์ เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร
129. สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน)
3498 ชั้น 2 ถนนลาดพร้าว เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร
130. ยูไนเต็ด แสตนดาร์ด เพอร์พินิจ จำกัด (มหาชน)
2 ถนนสุขุมวิท แขวงคลองเตย เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร
131. หลักทรัพย์ แอ๊ดคินซัน จำกัด (มหาชน)
132 อาคารสินธร ชั้น 2 ถนนวิทยุ แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร
132. พรีเชียส ชิบปิ้ง จำกัด (มหาชน)
8 อาคารคาเธ่ย์เฮ้าส์ ชั้น 7 ถนนสาธรเหนือ แขวงสีลม เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

Copyright by Mahidol University

133. ทีทีแอล อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)

98 อาคาร 1 ถนนราชดำเนินกลาง แขวงบวรนิเวศ เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร

134. อุตสาหกรรมถังโลหะไทย จำกัด (มหาชน)

193 / 142 ถนนรัชดาภิเษก แขวงคลองเตย เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร

135. หลักทรัพย์ พัฒนลีน จำกัด (มหาชน)

21 / 3 อาคารไทยวาทาวเวอร์ ถนนสาทรใต้ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพมหานคร

136. สหวิริยาสตัลอินดิสตรี จำกัด (มหาชน)

26 / 1 อาคารประภาวิทย์ ชั้น 1 – 3 ถนนสุรศักดิ์ แขวงสีลม เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

137. ไทยพาณิชย์นิวยอร์คไลฟ์ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)

1060 อาคาร 1 ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ชั้น 3 – 10 ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวงมักกะสัน เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร

138. ลิพัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน)

33 / 137 ถนนสุรวงศ์ แขวงสุริยวงศ์ เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

139. ไดนาสตี้ เซรามิค จำกัด (มหาชน)

48 / 16 ถนนรัชดาภิเษก แขวงสาเสนนอก เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร

140. สหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)

65 อาคารชำนาญ เพ็ญชาติ บิสเนส เซ็นเตอร์ ชั้น 29 ถนนพระราม 9 แขวงห้วยขวาง เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร

141. มุราโมโต้ อีเล็คตรอน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

85 / 3 หมู่ที่ 5 ถนนรามอินทรา แขวงคันนายาว เขตคันนายาว กรุงเทพมหานคร

142. จรัญประกันภัย จำกัด (มหาชน)

401 ถนนรัชดาภิเษก แขวงสาเสนนอก เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร

143. เอ็นอีพี อสังหาริมทรัพย์และอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)

41 ซอยราชครู ถนนพหลโยธิน แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร

144. โรงแรมรอยัลออคิด (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

2 ตรอกกัปตันบุช ถนนเจริญกรุง แขวงสี่พระยา เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

145. ผลิตไฟฟ้า จำกัด (มหาชน)

222 หมู่ที่ 5 ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร

146. ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

35 ถนนสุขุมวิท แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

Copyright by Mahidol University

147. เยื่อกระดาษสยาม จำกัด (มหาชน)

1 ถนนปูนซิเมนต์ไทย แขวงบางซื่อ เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร

148. อิตาเลียนไทย ดิเวล็อบเมนต์ จำกัด (มหาชน)

2034 / 132 – 161 ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร

149. จีเอ็มเอ็ม แกรมมี่ จำกัด (มหาชน)

50 ถนนสุขุมวิท 21 (อโศก) แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

150. ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน)

1101 ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวงมักกะสัน เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร

151. อินเตอร์ไลฟ์ จอห์นแฮนกอด ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)

364 / 30 ถนนศรีอยุธยา แขวงถนนพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร

152. เอ็ม บี เค ดีเวลล็อปเมนท์ จำกัด (มหาชน)

444 ชั้น 8 อาคารเอ็ม บี เค เซ็นเตอร์ ถนนพญาไท แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร

153. เอส แอนด์ พี ซินดิเคท จำกัด (มหาชน)

457 – 457 / 6 ซอยสุขุมวิท 55 (ซอยทองหล่อ) ถนนสุขุมวิท แขวงคลองตันเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

154. กู๊ดเยียร์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

66 ซอยอโศก ถนนสุขุมวิท 21 แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

155. คุ้มเกล้าประกันภัย จำกัด (มหาชน)

246 – 246 / 1 ถนนจารุเมือง แขวงรองเมือง เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร

156. ไทยพลาสติก และเคมีภัณฑ์ จำกัด (มหาชน)

183 ชั้น 14 – 15 อาคารรัจนาการ ถนนสาทรใต้ แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพมหานคร

157. ไทยคาร์บอนแบล็ค จำกัด (มหาชน)

888 / 162 – 163 อาคารมหาทุนพลาซ่า ชั้น 16 ถนนเพลินจิต แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร

158. ภัทรประกันภัย จำกัด (มหาชน)

252 อาคารภัทรประกันภัย ถนนรัชดาภิเษก แขวงห้วยขวาง เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร

160. อยุธยา อลิอันซ์ ซี. พี. ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)

898 อาคารเพลินจิตทาวเวอร์ ชั้น 6, ชั้น 10, ชั้น 16 – 17 และชั้น 18 โซนเอ ถนนเพลินจิต แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร

Copyright by Mahidol University

161. เงินทุนหลักทรัพย์ เอไอจี ไฟแนนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด
102 ซอยอารี (สุขุมวิท 26) ถนนสุขุมวิท แขวงคลองตัน เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร
162. สหพัฒนาอินเตอร์โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)
2156 ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร
163. ศรีอยุธยาประกันภัย จำกัด (มหาชน)
898 อาคารเพลินจิตทาวเวอร์ ชั้น 7 ถนนเพลิตจิต แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร
164. ซันวู้ดอินดัสทรีส์ จำกัด (มหาชน)
32/27 ถนนสุขุมวิท 21 (ซอยอโศก) ถนนสุขุมวิท แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร
165. เคี่ยนหงวน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
138-140-140/1-152 ถนนวิทยุ แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร
166. สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน)
2156 ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร
167. รัตนการเคหะ จำกัด (มหาชน)
2922/305-306 ชั้น 29 อาคารชาญอิสสระทาวเวอร์ 2 ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร
168. สามัคคีประกันภัย จำกัด (มหาชน)
2/4 อาคารสามัคคีประกันภัย ชั้น 12 โครงการนอร์ธปาร์ค ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร
169. ฟาร์อีสท์ ดีดีบี จำกัด (มหาชน)
465/1-467 ถนนศรีอยุธยา แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร
170. น้ำมันพืชไทย จำกัด (มหาชน)
149 ถนนรัชดาภิเษก (ท่าพระ-ตากสิน) แขวงบุคคโล เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร
171. สตาร์บล็อค กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)
555 อาคาร เอฟ เอฟ พี ทาวเวอร์ ชั้น 11 ซอยสุขุมวิท 63 (เอกมัย) ถนนสุขุมวิท แขวงคลองตันเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร
172. อีสต์เอเชียติ๊ก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
1168/98-100 อาคารลุมพินีทาวเวอร์ ชั้น 33 ถนนพระราม 4 แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสารทร กรุงเทพมหานคร

Copyright by Mahidol University

173. เสริมสุข จำกัด (มหาชน)

252 / 35 – 36 อาคารสำนักงานเมืองไทย ภัทร คอมเพล็กซ์ ชั้น 27 – 28 ถนนรัชดาภิเษก แขวงห้วยขวาง เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร

174. ชลประทานซีเมนต์ จำกัด (มหาชน)

3974 ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร

175. แมนดารินโอเต็ล จำกัด (มหาชน)

662 ถนนพระราม 4 แขวงมหาพฤฒาราม เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

176. สยามอุตสาหกรรมการเกษตร สับปะรดและอื่น ๆ จำกัด (มหาชน)

75 / 105 อาคาร โอเชี่ยนทาวเวอร์ 2 ชั้น 38 สุขุมวิท 19 (ซอยวัฒนา) ถนนสุขุมวิท แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

177. หลักทรัพย์ เอบีเอ็น แอนโร เอเชีย จำกัด (มหาชน)

175 ชั้น 3 / 1 อาคารสาธรซิตี้ทาวเวอร์ ถนนสาธรใต้ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพมหานคร

178. บูติคนิวซิตี้ จำกัด (มหาชน)

1112 / 53 – 75 ซอยสุขุมวิท 48 (ปิยะวัชร) ถนนสุขุมวิท แขวงพระโขนง เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร

179. โฟร์โมสต์ ฟรีสแลนด์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

อาคาร เอส พี ชั้น 6 เลขที่ 388 ถนนพหลโยธิน แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร

180. แชงกรี – ลา โฮเต็ล จำกัด (มหาชน)

89 ซอยวัดสวนพลู ถนนเจริญกรุง แขวงบางรัก เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

181. ทักษิณคอนกรีต จำกัด (มหาชน)

555 ชั้น 17 อาคาร เอส เอส พี ทาวเวอร์ ซอยสุขุมวิท 63 (เอกมัย) ถนนสุขุมวิท แขวงคลองตันเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

182. อุตสาหกรรมอาหาร ส. ขอนแก่น จำกัด (มหาชน)

259 / 13 ซอยพิบูลเวศน์ ถนนสุขุมวิท 71 แขวงพระโขนงเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

183. ยูนิคแก๊ส แอนด์ ปิโตรเคมิคัลส์ จำกัด (มหาชน)

36 / 89 – 36 / 90 อาคารพี. เอส. ทาวเวอร์ ชั้น 26 ซอยสุขุมวิท 21 (อโศก) ถนนสุขุมวิท แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

Copyright by Mahidol University

184. ธนาคารยูโอบี รัตนสิน จำกัด (มหาชน)
690 ถนนสุขุมวิท แขวงคลองตัน เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร
185. อาหารสากล จำกัด (มหาชน)
1 อาคารสิวะดล ถนนคอนแวนต์ แขวงสีลม แขวงบางรัก กรุงเทพมหานคร
186. พรูเด็นเชียล ทีเอสไลฟ์ ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)
82 อาคารแสงทองธานี ชั้น 28, 30 – 31 ถนนสารทรเหนือ แขวงสีลม เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร
187. นิวซิตี้ (กรุงเทพฯ) จำกัด (มหาชน)
295 / 19 – 22 ถนนมเหสังข์ แขวงสุริยวงศ์ เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร
188. อัมรินทร์ พลาซ่า จำกัด (มหาชน)
1550 ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวงมักกะสัน เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร
189. เคปเปล ไทย พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน)
138 / 108 อาคารจูเวลเลอรี่ เซ็นเตอร์ ชั้น 30 ถนนนเรศ แขวงสี่พระยา เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร
190. คาร์เปท อินเตอร์แนชั่นแนล ไทยแลนด์ จำกัด (มหาชน)
2054 ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร
191. ยูบีซี เคเบิ้ล เน็ตเวอร์ค จำกัด (มหาชน)
118 / 1 อาคารทิปโก้ ถนนพระราม 6 แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร
192. ไทย โอ. พี. พี จำกัด (มหาชน)
1741 ถนนจันทร์ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพมหานคร
193. เงินทุน กรุงไทยธนกิจ จำกัด (มหาชน)
159 อาคารเสริมมิตรทาวเวอร์ ชั้น 15 – 16 ซอยสุขุมวิท 21 (อโศก) ถนนสุขุมวิท แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร
194. โรงแรมราชดำริ จำกัด (มหาชน)
155 ถนนราชดำริ แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร
195. บางกอกสหประกันภัย จำกัด (มหาชน)
175 – 177 ชั้น 3 ถนนสุรวงศ์ แขวงสุริยวงศ์ เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร
196. โรงแรมเอราวัณ จำกัด (มหาชน)
494 ถนนเพลินจิต แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร

Copyright by Mahidol University

197. ทุ่งคาฮาเบอร์ จำกัด (มหาชน)

14 ถนนรัชดาภิเษก แขวงห้วยขวาง เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร

198. ชิโน – ไทย รีซอร์เซส ดิเวลล็อปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)

32 / 23 ชั้น 2 อาคาร ชิโน – ไทย ทาวเวอร์ ถนนสุขุมวิท 21 (ซอยอโศก) แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

199. ทรัพย์ศรีไทยคลังสินค้า จำกัด (มหาชน)

2044 / 25 – 27 ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร

200. สยามพาณิชย์ลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน)

32 / 24 – 26, 32 / 20, 32 / 53 ซอยสุขุมวิท 21 (อโศก) ถนนสุขุมวิท แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

201. ลัคกี้เท็คซ์ (ไทย) จำกัด (มหาชน)

20 ถนนสาธรเหนือ แขวงสีลม เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

202. ศรีวรา เรียล เอสเตท กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

283 / 49 อาคารโฮมเพลสออฟฟิศบิลดิ้ง ชั้น 10 ซอยสุขุมวิท 55 (ทองหล่อ 13) ถนนสุขุมวิท แขวงคลองตันเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

203. ซีเอทีวี (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

304 / 38 หมู่ที่ 6 ถนนประชาชื่น แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร

204. แผ่นดินทอง พร็อพเพอร์ตี้ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)

153 / 3 ชั้น 8 อาคาร โกลเด้นพาวิลเลียน ซอยมหาดเล็กหลวง 1 ถนนราชดำริ แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร

205. สแกนดิเนเวียลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน)

142 ถนนสุขุมวิท แขวงคลองเตย เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร

206. แอล. พี. เอ็น. ดีเวลลอปเมนท์ จำกัด (มหาชน)

1168 / 109 อาคารลุมพินี ทาวเวอร์ ชั้น 36 ถนนพระราม 4 แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพมหานคร

207. ทางด่วนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)

238 / 7 ถนนอโศก – ดินแดง แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร

208. ธนาคาร ไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน)

44 ถนนสาทรเหนือ แขวงสีลม เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

Copyright by Mahidol University

209. สยามเฆมี จำกัด (มหาชน)

26 / 36 – 37 ชั้น 11 อาคารอรกานต์ ซอยชิดลม ถนนเพลินจิต แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร

210. ฟินิคซ์ ฟัสพ์ แอนด์ เพเพอร์ จำกัด (มหาชน)

75 / 120 – 121 อาคาร โอเชี่ยนทาวเวอร์ 2 ชั้น 42 สุขุมวิทซอย 19 (วัฒนา) แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

211. เงินทุนหลักทรัพย์เอ็มซีซี จำกัด (มหาชน)

161 / 1 อาคารเอส จี ทาวเวอร์ ชั้น 6 ซอยมหาดเล็กหลวง 3 ถนนราชดำริ แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร

212. โอเรียนเต็ล แล็บปิดารี่ จำกัด (มหาชน)

116 / 1 ถนนสีลม แขวงสุริยวงศ์ เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

213. คาโปรแลคตันไทย จำกัด (มหาชน)

87 / 2 อาคาร ซี อาร์ ซีออลซี่ซันเพลส ชั้น 9 ถนนวิทยุ แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร

214. ทุนเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

54 อาคารบีบี ชั้น 18 ห้องเลขที่ 1812 สุขุมวิท 21 (ซอยอโศก) ถนนสุขุมวิท แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

Copyright by Mahidol University

BIOGRAPHY

NAME	Miss Soraya Unruenngam
DATE OF BIRTH	20 February 1975
PLACE OF BIRTH	Chonburi, Thailand
INSTITUTION ATTENDED	Srinakarintrawirot University, 1994-1997 Bachelor Degree of Science (Physical Therapy) Mahidol University, 2000-2005 Master of Art (Rehabilitation Service for Persons with Disabilities)

Copyright by Mahidol University