



# รายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์

โครงการการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ

ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐



เสนอต่อ

สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ  
กระทรวงการพัฒนากำลังคนและความมั่นคงของมนุษย์

โดย

บัณฑิตวิทยาลัย สาขารัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสยาม  
กันยายน ๒๕๕๖





**ชื่อหนังสือ:** รายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์ โครงการการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

สงวนลิขสิทธิ์ ตามพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ.๒๕๓๗

โดย สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ  
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

หัวหน้าโครงการวิจัย ดร.สุรพลกาญจนะจิตรา

**รายชื่อคณะวิจัยมหาวิทยาลัยสยาม**

1. ดร.เมธินทร์ เมธาวิกุล                      นักวิจัยหลัก
2. ดร.สุมิตรา เจิมพันธ์                      นักวิจัย
3. อาจารย์วรระฆมน กุลจรรย์ธรผู้ช่วยนักวิจัย
4. อาจารย์ดวงฤทัย สังข์ทองผู้ประสานโครงการ

**รายชื่อคณะวิจัยสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ**

๑. นายสุพล บริสุทธิ์                      นิติกรชำนาญการพิเศษ
๒. นางสาวสุกัญญา ทองเกษ                      นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ
๓. นางสาววารีย์ ปัญจะผลินกุล                      นักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษ
๔. นางสาววิภาวดี วิเศษชาติ                      นักพัฒนาสังคมปฏิบัติการ
๕. นางสาวเจษฎาภรณ์จำนงค์ยา                      นักสังคมสงเคราะห์

หน่วยงานเจ้าของเรื่อง : สำนักนโยบายและวิชาการ สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติและ บัณฑิตวิทยาลัย สาขารัฐประศาสนศาสตร์มหาวิทยาลัยสยาม

**พิมพ์ครั้งแรก** กันยายน ๒๕๕๖

**จำนวน** ๓๐๐ เล่ม





## คำนำ

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๓๓, ๓๔ และ ๓๕ กำหนดให้สถานประกอบการและหน่วยราชการที่มีการจ้างคนทำงานตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไปจะต้องจ้างคนพิการเข้าทำงานด้วยในอัตราส่วน ๑๐๐: ๑ หากไม่จ้างจะต้องส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ หรือไม่ก็ต้องจัดสัมปทานให้คนพิการประกอบอาชีพ จากสถิติที่รวบรวมในพ.ศ. ๒๕๕๕ พบว่าสถานประกอบการและหน่วยงานราชการที่จ้างคนพิการทำงานมีเพียงประมาณร้อยละ ๓๐ เท่านั้น

ดังนั้น สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติจึงได้มอบให้บัณฑิตวิทยาลัย สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยามทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการโดยมีวัตถุประสงค์ ๓ ประการ คือเพื่อศึกษาการเข้าถึงสิทธิด้านอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ ปัญหาอุปสรรคของการปฏิบัติตามมาตรา ๓๓, ๓๔ และ ๓๕ รวมทั้งเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาวิจัยทั้งหน่วยงานและผู้พิการในกรุงเทพมหานครและ ๖ จังหวัด ได้แก่ ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา เชียงใหม่ ลำพูน นครราชสีมาและนครศรีธรรมราช การรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว ซึ่งได้นำเสนอผลในรายงานฉบับนี้

คณะผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานการศึกษาวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อคนพิการ ซึ่งถือว่าเป็นสมาชิกส่วนหนึ่งของสังคมในการเข้าถึงสิทธิการมีงานทำที่เท่าเทียมกับคนธรรมดา รวมทั้งจะเป็นแนวทางให้หน่วยงานที่รับผิดชอบโดยเฉพาะกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และกระทรวงแรงงาน รวมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรคนพิการ ปรับปรุงการปฏิบัติตามกฎหมายฉบับนี้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

คณะผู้วิจัย  
กันยายน ๒๕๕๖







## สารบัญ

	หน้า
คำนำ.....	ก
สารบัญ.....	ข
สารบัญตาราง.....	ง
บทที่ ๑ บทนำ.....	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล.....	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	๗
๑.๓ ขอบเขตการศึกษา.....	๗
๑.๔ นิยามศัพท์.....	๘
๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	๘
บทที่ ๒ แนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	๙
๒.๑ ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับคนพิการและการทำงานของคนพิการ.....	๙
๒.๒ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ.....	๑๔
๒.๓ กรณีตัวอย่างกฎหมายเกี่ยวกับการจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานของประเทศสวีเดน และประเทศมาเลเซีย.....	๒๕
๒.๔ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ.....	๓๖
๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	๓๗
๒.๖ กรอบแนวคิดการศึกษา.....	๔๔
บทที่ ๓ วิธีการศึกษา.....	๔๕
๓.๑ รูปแบบการวิจัย.....	๔๕
๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และพื้นที่เป้าหมาย.....	๔๕
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	๔๗
๓.๔ ขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	๕๐
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล.....	๕๑
บทที่ ๔ ผลการศึกษา.....	๕๒
ส่วนที่ ๑ ผลการศึกษาเชิงพรรณนา.....	๕๒
๔.๑ ผลการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่าง.....	๕๓
๔.๑.๑ ผลการศึกษาคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการ.....	๕๓
๔.๑.๒ ผลการศึกษาคนพิการที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการ.....	๖๓
๔.๑.๓ ผลการศึกษาสถานประกอบการที่มีการจ้างงานคนพิการ.....	๗๑
๔.๑.๔ ผลการศึกษาสถานประกอบการที่ไม่มีการจ้างงานคนพิการ.....	๗๘
๔.๑.๕ ผลการศึกษาผู้ดูแลคนพิการ.....	๘๓
๔.๒ ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ.....	๙๒
๔.๒.๑ ผลการศึกษาการสนทนากลุ่มของหน่วยงานระดับจังหวัด ๖ จังหวัด.....	๙๒
๔.๒.๒ ผลการศึกษาหน่วยงานทั้งภาครัฐส่วนกลาง, รัฐวิสาหกิจและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๙๕
๔.๒.๓ ผลการศึกษาการสัมภาษณ์เจาะลึกองค์กรคนพิการ ๑๘ องค์กร.....	๑๐๐
๔.๒.๔ ผลการศึกษาการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้บริหารระดับนโยบาย ๔ คน.....	๑๐๒





## สารบัญ

หน้า

๔.๒.๕ ผลการศึกษาการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้ทรงคุณวุฒิ ๓ คน ร่วมกับการสัมภาษณ์	
เชิงลึกตัวแทนสถานประกอบการ ตัวอย่าง บมจ.บีคซีซูเปอร์เซนเตอร์.....	๑๐๖
ส่วนที่ ๒ ผลการศึกษาเชิงวิเคราะห์.....	๑๑๑
บทที่ ๕ สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ.....	๑๑๖
๕.๑ สรุปผลการศึกษา.....	๑๑๖
๕.๒ ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย.....	๑๒๐
๕.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	๑๒๓
เอกสารอ้างอิง.....	๑๒๔
ภาคผนวก ก กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ.....	๑๒๗
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึก .....	๑๓๖
ภาคผนวก ค แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	๑๓๘
ภาคผนวก ง กำหนดการประชุมเชิงปฏิบัติการ.....	๑๖๔
ภาคผนวก จ รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ.....	๑๖๖
ภาคผนวก ฉ รายชื่อผู้วิพากษ์ผลการศึกษา.....	๑๗๐
ภาคผนวก ช ประวัติคณะผู้วิจัย.....	๑๗๒
ภาคผนวก ซ คณะผู้ประสานงานสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต	
คนพิการแห่งชาติ (พก.).....	๑๘๕





## สารบัญญัตินำ

ตารางที่		หน้า
๑	ตารางข้อมูลจำนวนคนพิการของกรมการจัดหางาน.....	๔
๒	ข้อมูลจำนวนหน่วยงานภาครัฐที่แจ้งเรื่องการปฏิบัติตามกฎหมายกระทรวงแรงงาน จำนวนหน่วยงานภาครัฐที่รับคนพิการเข้าทำงาน และจำนวนคนพิการที่ทำงานใน ภาครัฐ.....	๔
๓	สรุปการปฏิบัติตามกฎหมายเรื่องการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการทั่ว ประเทศ ประจำปี ๒๕๕๖ โดยข้อมูล ณ วันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖.....	๕
๔	แสดงวิวัฒนาการเกี่ยวกับหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการตั้งแต่ พ.ศ.๒๕๔๓ – ปัจจุบัน.....	๑๗
๕	เปรียบเทียบกฎหมายที่เกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพและการจ้างงานของประเทศ สวีเดน มาเลเซียและไทย.....	๓๔
๖	แสดงข้อมูลทั่วไปของคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการด้านเพศอายุ และ สถานะภาพสมรส.....	๕๓
๗	แสดงข้อมูลทั่วไปของคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการด้านประเภทความ พิการ ระยะเวลาที่พิการมา และสาเหตุของความพิการ.....	๕๔
๘	แสดงข้อมูลทั่วไปของคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการด้านประเภทของสถาน ประกอบการพิการ ตำแหน่งงาน และประเภทของงาน และระยะเวลาที่ทำงานใน สถานประกอบการ.....	๕๕
๙	แสดงข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิของการส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการตาม พระราชบัญญัติส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตของพิการ พ.ศ.๒๕๕๐.....	๕๖
๑๐	แสดงข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งข้อมูลที่ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำให้คน พิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตของพิการ พ.ศ.๒๕๕๐.....	๕๗
๑๑	แสดงข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของงานที่คนพิการ.....	๕๘
๑๒	แสดงข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการทำงานของคนพิการในสถานประกอบการด้าน ค่าตอบแทน วิธีการเข้าทำงาน.....	๕๙
๑๓	แสดงข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของคนพิการในสถานประกอบการด้านอุปกรณ์ อำนวยความสะดวก โครงการฝึกอบรมส่งเสริมอาชีพ การให้คำแนะนำ/การสอน งาน ความพอใจในงาน และความต้องการความช่วยเหลือ.....	๖๐
๑๔	แสดงข้อมูลความเห็นเกี่ยวกับสนับสนุนการทำงานของคนพิการจากสถาน ประกอบการ.....	๖๑
๑๕	แสดงความเห็นเกี่ยวกับความต้องการการสนับสนุนการทำงานของคนพิการจาก ภาครัฐ.....	๖๒





## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๑๖	แสดงข้อมูลทั่วไปของคนพิการที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการด้านเพศ อายุ และสถานภาพสมรส.....	๖๓
๑๗	แสดงข้อมูลทั่วไปของคนพิการที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการด้านประเภทความพิการ การประกอบอาชีพ ความต้องการมีงานทำ เหตุผลที่ไม่สามารถเข้าทำงานในสถานประกอบการ และรับเบี้ยความพิการรายเดือนๆ ละ ๕๐๐ บาท.....	๖๔
๑๘	แสดงข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิของการส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐ ที่เกี่ยวกับกฎหมาย การจ้างงานคนพิการ สิทธิของคนพิการ การได้รับการบริการจัดหางานและบรรจุงาน การได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานหรือการประกอบอาชีพอิสระ.....	๖๖
๑๙	แสดงข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิของการส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการที่เกี่ยวกับการรับรู้เกี่ยวกับการบริการกู้ยืมเงิน, การใช้บริการกู้ยืมเงิน, ช่องทางในการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการและการมีความประสงค์จะเข้ารับการฝึกอบรมทักษะในการประกอบอาชีพ.....	๖๘
๒๐	แสดงข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ทำงาน/การมีงานทำของคนพิการ.....	๖๙
๒๑	แสดงข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการที่มีการจ้างงานคนพิการ.....	๗๑
๒๒	แสดงข้อมูลเกี่ยวกับความรู้และความเข้าใจในการส่งเสริมอาชีพคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐.....	๗๒
๒๓	แสดงข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในด้านการจ้างงานคนพิการ.....	๗๓
๒๔	แสดงข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายจะจ้างคนพิการ สิ่งอำนวยความสะดวกแก่คนพิการ การอบรม/การเตรียมความพร้อมก่อนการทำงาน และการสนับสนุนให้คนพิการทำงานจากภาครัฐ.....	๗๔
๒๕	แสดงปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการ.....	๗๖
๒๖	แสดงข้อเสนอแนะในการปรับปรุงนโยบายของรัฐบาลในการจ้างงานคนพิการเพื่อให้การมีงานทำของคนพิการเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น.....	๗๗
๒๗	แสดงข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการที่ไม่มีการจ้างงานคนพิการ.....	๗๘
๒๘	แสดงข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมอาชีพคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐ ของสถานประกอบการที่ไม่มีการจ้างงานคนพิการ.....	๗๙
๒๙	แสดงข้อมูลเกี่ยวกับเหตุผลที่สถานประกอบการไม่จ้างงานคนพิการ.....	๘๐
๓๐	แสดงปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการ.....	๘๑
๓๑	แสดงข้อเสนอแนะในการปรับปรุงนโยบายของรัฐบาลในการจ้างงานคนพิการเพื่อให้การมีงานทำของคนพิการเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น.....	๘๒







## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๓๒	แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ดูแลคนพิการ.....	๘๔
๓๓	แสดงข้อมูลเกี่ยวกับระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติเรื่อง ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการปรับสภาพแวดล้อม ที่อยู่อาศัยให้คนพิการ การมีผู้ช่วยให้คนพิการ การช่วยเหลือคนพิการที่ไม่มีผู้ดูแล และสิทธิของผู้ดูแลคนพิการพ.ศ. ๒๕๕๒.....	๘๖
๓๔	แสดงข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้กฎหมายการจ้างงานคนพิการของผู้ดูแลคนพิการ.....	๘๗
๓๕	แสดงข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิในการรับบริการเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวก การกู้ยืมเงินจากกองทุนฯ และความต้องการที่จะให้ผู้พิการเข้ารับบริการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการประกอบอาชีพจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ดูแลคนพิการ.....	๘๘
๓๖	แสดงข้อมูลเกี่ยวกับความเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิในการมีงานทำของคนพิการ.....	๘๙
๓๗	แสดงข้อมูลเกี่ยวกับความเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิในการมีงานทำของคนพิการ.....	๙๐
๓๘	แสดงข้อมูลทั่วไปของหน่วยงานภาครัฐส่วนกลางระดับกรม รัฐวิสาหกิจ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๙๖
๓๙	แสดงข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐.....	๙๗
๔๐	แสดงข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการจ้างงานคนพิการ.....	๙๗
๔๑	แสดงปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการ.....	๙๘
๔๒	แสดงข้อเสนอแนะในการปรับปรุงนโยบายของรัฐบาลในการจ้างงานคนพิการเพื่อให้การมีงานทำของคนพิการเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น.....	๙๙







## บทที่ ๑ บทนำ

### ๑.๑ หลักการและเหตุผล

จากข้อความในมาตรา ๑ ของคำปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. ๑๙๔๘ (พ.ศ. ๒๔๙๑) คำปฏิญญาแห่งพิลาเดลเฟียของไอแอลโอ ปี ค.ศ. ๑๙๔๘ (พ.ศ. ๒๔๙๑) ที่กล่าวไว้ว่า “มนุษย์ทุกคนเกิดมาพร้อมสิทธิและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกัน...” เป็นการยืนยันในหลักการที่ว่ามนุษย์ทุกคนไม่ว่าจะเป็นชาติพันธุ์ การถือหลักความเชื่อ หรือมีเพศใดก็ตาม มีสิทธิที่จะได้รับสวัสดิการเพื่อคุณภาพชีวิต และการพัฒนาด้านจิตวิญญาณภายใต้หลักเสรีภาพและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและการได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกันทั้งสตรีและบุรุษ คนปกติหรือคนพิการควรได้รับโอกาสและสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในสังคมทุกระบบ (สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ, ๒๕๔๙: ๒๐)

โดยเฉพาะในปัจจุบันประเทศที่เป็นอารยะและให้ความสำคัญและการตื่นตัวในเรื่องของการให้ความสำคัญกับคนพิการ และมีความพยายามที่จะให้คนพิการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ประเทศไทยจึงให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๑ ในอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยมีเนื้อหาสาระในเรื่องของการสงเสริมคุ้มครองและประกันให้คนพิการ ว่าต้องมีสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานทั้งปวงอย่างเต็มที่และเท่าเทียมกัน และสงเสริมการเคารพในศักดิ์ศรีที่มีมาแต่กำเนิด การขจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการทุกรูปแบบ การเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสภาพแวดล้อมทางกายภาพ การขนส่ง ข้อมูลข่าวสารและบริการสาธารณะ การยอมรับความเท่าเทียมกันของคนพิการในทางกฎหมาย ความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษา การรักษาพยาบาล การมีส่วนร่วมทางการเมืองและการมีงานทำอย่างเท่าเทียมกับบุคคลทั่วไป ซึ่งถือว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อคนพิการ (อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ, ๒๕๕๑)

เพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญา ทำให้หน่วยงานที่รับผิดชอบต้องรณรงค์เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่มีความสำคัญต่อการเข้าถึงสิทธิของคนพิการอย่างเร่งด่วน เนื่องจากคนพิการบางกลุ่มในสังคมที่ขาดโอกาสในการได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารในเรื่องสิทธิอื่นที่มีพึงได้ในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ไม่สามารถเข้าถึงกระบวนการและสิทธิประโยชน์ที่สำคัญของตนได้ เช่น บริการจดทะเบียนคนพิการ บริการด้านการศึกษา บริการด้านการแพทย์ บริการด้านสังคม และบริการด้านการสงเสริมอาชีพ เป็นต้น มีการประกาศปฏิญญาว่าด้วยสิทธิของคนพิการ และในปี พ.ศ. ๒๕๒๔ มีการประกาศให้เป็นปีคนพิการสากล (The International Year of Disabled Person, IYDP) โดยมีเจตนารมณ์มุ่งเน้นให้มีการดำเนินการในเรื่องสำคัญ ๓ ประการ กล่าวคือ *ประการแรก* เป็นเรื่องของการป้องกันความพิการ *ประการที่สอง* เป็นเรื่องของการฟื้นฟูสมรรถภาพ และ *ประการที่สาม* เป็นเรื่องของการเข้าไปมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ รวมทั้งความเสมอภาคทางโอกาสในสังคม โดยถือให้วันที่ ๓ ธันวาคม ของทุกปี เป็นวันคนพิการสากล ซึ่งประเทศไทยเป็นสมาชิกขององค์การสหประชาชาติได้ดำเนินการให้บริการคนพิการมาตั้งแต่ พ.ศ.๒๕๒๔ โดยให้บริการในรูปแบบของสถานสงเคราะห์

จากสถานการณ์ที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าสำหรับประเทศไทยนั้น มีความพยายามที่จะจัดสรรสวัสดิการและสร้างโอกาสในด้านอาชีพและการมีงานทำให้เป็นไปอย่างทั่วถึง เพื่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของคนพิการให้ดีขึ้น ตามบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการสงเสริมอาชีพและการมีงานทำ ไว้ในมาตรา ๓๓





มาตรา ๓๔ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ซึ่งมีข้อกำหนดที่สำคัญ (พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และกฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๔) คือ

*ประการแรก* ตามมาตรา ๓๓ กำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐซึ่งมีลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไป รับคนพิการที่สามารถทำงานได้ ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดในอัตราส่วนลูกจ้างที่ไม่ใช่คนพิการทุกหนึ่งร้อยคน ต่อคนพิการหนึ่งคน เศษของหนึ่งร้อยคน ถ้าเกินห้าสิบคนต้องรับคนพิการเพิ่มอีกหนึ่งคน

*ประการที่สอง* ตามมาตรา ๓๔ ในกรณีที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีได้รับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวนที่กำหนดตามมาตรา ๓๓ และมีได้ดำเนินตามมาตรา ๓๕ ให้ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นรายปี โดยคำนวณจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับครั้งล่าสุดในปีก่อนหน้าปีที่มีหน้าที่ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ คูณด้วยสามร้อยหกสิบห้า และคูณด้วยจำนวนคนพิการที่ไม่ได้รับเข้าทำงาน (กฎกระทรวงแรงงาน ,พ.ศ.๒๕๕๔)

และ*ประการที่สาม* ตามมาตรา ๓๕ ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา ๓๓ หรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา ๓๓ และไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา ๓๔ หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้น อาจให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการแทน ก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบของคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้สัมปทาน จัดสถานที่หรือจำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๒ ได้ เป็นต้น

ส่วนในเรื่องของสิทธิประโยชน์ของคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และ ฉบับที่ ๒ แก้ไข พ.ศ. ๒๕๕๖ ตามมาตรา ๒๐ ซึ่งเป็นรายละเอียดสิทธิเข้าถึงและการใช้ประโยชน์จากสิ่งอำนวยความสะดวกสาธารณะ สวัสดิการและความช่วยเหลืออื่น ๆ จากรัฐ อันได้แก่ การบริการฟื้นฟูสมรรถภาพโดยกระบวนการทางแพทย์ การให้การศึกษา การฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพ การยอมรับและมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม เศรษฐกิจและการเมือง การช่วยเหลือให้เข้าถึงนโยบาย และกิจกรรมการพัฒนาและบริการสาธารณะ การช่วยเหลือทางกฎหมายและทนายความ การให้บริการข้อมูลข่าวสารและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการสื่อสาร การบริการล่ามภาษามือ การให้บริการอุปกรณ์นำทาง การจัดสวัสดิการเบี่ยงความพิการ และการปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย ซึ่งนับจากที่เริ่มประกาศใช้การส่งเสริมโอกาสและสิทธิของคนพิการ แต่คนพิการที่จดทะเบียนคนพิการและยังไม่ได้จดทะเบียนคนพิการยังขาดความรู้ ขาดข้อมูล รวมถึงไม่สามารถเข้าถึงสิทธิต่างๆ อยู่เป็นจำนวนมาก ซึ่งการจะขอใช้สิทธิต่าง ๆ นั้น กำหนดให้คนพิการจะต้องได้รับการจดทะเบียนคนพิการก่อนโดยต้องให้แพทย์เป็นผู้ประเมินระดับความพิการก่อนตามประกาศกฎกระทรวงกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เรื่อง ประเภทและหลักเกณฑ์ความพิการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๖ ที่ได้กำหนดประเภทของคนพิการออกเป็น ๗ ประเภท คือ

๑. ความพิการทางการมองเห็น
๒. ความพิการทางการได้ยินหรือการสื่อความหมาย





๓. ความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย
๔. ความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม
๕. ความพิการทางสติปัญญา
๖. ความพิการทางการเรียนรู้
๗. ความพิการทางออทิสติก

โดยให้ผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมสังคมโรงพยาบาลของกระทรวง ทบวง กรม โรงพยาบาลของรัฐวิสาหกิจ และโรงพยาบาลอื่นที่กระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนด เป็นผู้วินิจฉัยความพิการพร้อมทั้งออกเอกสารรับรองความพิการ และคนพิการแต่ละประเภทที่จะขอจดทะเบียนคนพิการจะต้องเข้าหลักเกณฑ์ระดับความพิการของแต่ละประเภท และเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้คนพิการสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างมีศักดิ์ศรี มีอาชีพ มีงานทำ และเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสามารถใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับครอบครัวและสังคมอย่างมีความสุข (ประกาศกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เรื่อง ประเภทและหลักเกณฑ์ความพิการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๕) แต่ยังมีปัญหาในกฎหมายฉบับนี้ยังขาดมาตรการในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพคนพิการเพื่อแก้ไขปัญหาในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์สิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ ตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ จึงเป็นการสมควรกำหนดให้สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติมีฐานะเป็นกรมและกำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และช่วยเหลือคนพิการให้ได้รับสิทธิประโยชน์และการอำนวยความสะดวกเพิ่มขึ้น รวมทั้งกำหนดให้องค์กรด้านคนพิการหรือองค์กรอื่นใดที่ให้บริการแก่คนพิการมีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการมากขึ้น ตลอดจนกำหนดให้มีศูนย์บริการคนพิการเพื่อทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการบริการ และแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบังคับการตามกฎหมายให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ มาอีกฉบับหนึ่งเพื่อปรับปรุงสิทธิของคนพิการและการบังคับใช้กฎหมายให้เคร่งครัดยิ่งขึ้น

การได้รับสิทธิต่าง ๆ ของคนพิการเกิดขึ้นนับตั้งแต่วันที่จดทะเบียนคนพิการ แต่การเข้าถึงหรือการใช้สิทธิประโยชน์และบริการต่าง ๆ ของคนพิการก็ยังคงเป็นอุปสรรคและปัญหาอยู่ในปัจจุบัน เนื่องจากคนพิการบางส่วนยังไม่ทราบว่าสิทธิของตนเองที่พึงได้มีอะไรบ้าง รวมไปถึงกระบวนการ และขั้นตอนของการใช้สิทธิบางอย่างก็อยู่ภายใต้การวินิจฉัยของหน่วยงานที่ให้บริการ และอุปสรรคอีกประการต่อมาที่จะทำให้คนพิการบางประเภทไม่สามารถเข้าถึงสิทธิได้มาจากอุปสรรคทางกายภาพ เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและตัวคนพิการเอง ซึ่งสภาพแวดล้อมบางอย่างก็เป็นอุปสรรคขัดขวางไม่给人พิการเข้าไปใช้บริการตามสิทธิได้โดยสะดวก เช่น คนพิการทางด้านร่างกายที่ใช้รถเข็นสำหรับคนพิการจะมีปัญหาในการใช้บริการสาธารณะ การขาดล่ามภาษามือสำหรับคนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย มีข้อสังเกตอีกประการหนึ่ง กฎหมายเกี่ยวกับคนพิการได้มีมาตั้งแต่พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๔ และได้มีการปรับปรุงพัฒนาสิทธิของคนพิการมาเป็นระยะ ๆ และปัจจุบันสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติได้มีการปรับปรุงระเบียบพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐ เพื่อให้คนพิการรับรู้และสามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ได้ง่ายขึ้น อย่างไรก็ตามยังพบว่ากลุ่มคนพิการส่วนมากยังไม่สามารถรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ อีกทั้งยังเข้าถึงบริการสวัสดิการ และการเข้าทำงานในหน่วยงานของทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้ไม่มากนัก (ตามตารางที่ ๑)



**ตารางที่ ๑** ข้อมูลจำนวนคนพิการของกรมการจัดหางาน

ลำดับ	ประเด็น	จำนวน	
		จำนวน	หน่วยนับ
๑	จำนวนสถานประกอบการลงทะเบียนกับกรมการจัดหางานเพื่อรับเข้าทำงาน	๓,๔๒๘	คน
๒	จำนวนคนพิการที่ลงทะเบียนกับกรมการจัดหางานเพื่อแจ้งความประสงค์เป็นผู้หางานทำ	๔,๐๐๕	คน
๓	จำนวนคนพิการที่ลงทะเบียนและได้งานทำแล้ว	๑,๕๑๘	คน

**ที่มา:** กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน (๒๕๕๕)

จากตารางที่ ๑ เป็นการแสดงการรวบรวมข้อมูลของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน (๒๕๕๕) ซึ่งมีสำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัดและสำนักงานจัดหางานเขตพื้นที่ในกรุงเทพฯ ทำหน้าที่รับลงทะเบียนนายจ้างที่มีความประสงค์จะจ้างงานคนพิการ คนพิการที่ประสงค์จะหางานทำ และจำนวนคนพิการที่ลงทะเบียนและได้งานทำแล้วในปี ๒๕๕๕ นอกจากนี้สำนักงานสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (พก.) (๒๕๕๕) ยังได้สำรวจข้อมูลจำนวนหน่วยงานภาครัฐที่แจ้งเรื่องการปฏิบัติตามกฎกระทรวงแรงงาน จำนวนหน่วยงานภาครัฐที่รับคนพิการเข้าทำงาน และจำนวนคนพิการที่ทำงานในภาครัฐว่ามีหน่วยงานแต่ละประเภทมีการรับคนพิการเข้าทำงานเป็นจำนวนเท่าใดบ้าง ตามรายละเอียดของตารางที่ ๒

**ตารางที่ ๒** ข้อมูลจำนวนหน่วยงานภาครัฐที่แจ้งเรื่องการปฏิบัติตามกฎกระทรวงแรงงาน จำนวนหน่วยงานภาครัฐที่รับคนพิการเข้าทำงาน และจำนวนคนพิการที่ทำงานในภาครัฐ

หน่วยงาน	จำนวนหน่วยงานที่แจ้งเรื่องการปฏิบัติตามกฎกระทรวง (หน่วย)	จำนวนภาครัฐที่รับคนพิการเข้าทำงาน (แห่ง)	จำนวนคนพิการที่ทำงานในภาครัฐ (คน)
ภาครัฐ	๒๐	๑๙	๔๓๙
รัฐวิสาหกิจ	๖๑	๓๖	๑๔๖
หน่วยงานอิสระ	๓๓	๑๕	๑๒
องค์การมหาชน	๔๕	๑๘	๑๘
มหาวิทยาลัยของรัฐ	๖๗	๖๒	๗๗
มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	๑๓	๙	๖๗
<b>รวม</b>	<b>๒๓๙</b>	<b>๑๕๙</b>	<b>๗๔๑</b>

**ที่มา:** ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๕ (สำนักงานสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ๒๕๕๕)

จากตารางที่ ๒ เป็นการแสดงจำนวนที่หน่วยงานภาครัฐในส่วนต่าง ๆ ที่สำนักงานสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (พก.) ปี ๒๕๕๕ ได้มีการสอบถามข้อมูลของการสงเสริมคนพิการเข้าทำงานในหน่วยงาน พบว่า หน่วยงานของรัฐที่แจ้งเรื่องการปฏิบัติตามกฎกระทรวงแรงงาน ทั้งสิ้น ๒๓๙ แห่ง พบว่า จำนวนหน่วยงานภาครัฐที่รับคนพิการเข้าทำงาน ทั้งสิ้น ๑๕๙ แห่ง และมีคนพิการที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐ ทั้งสิ้น ๗๔๑ คน โดยจำแนกเป็น ภาครัฐ ๔๓๙ คน รัฐวิสาหกิจ ๑๔๖ คน หน่วยงานอิสระ ๑๒ คน มหาวิทยาลัยของรัฐ ๗๗ คน และมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ๖๗ คน

ส่วนการปฏิบัติตามกฎหมายเรื่องการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการทั่วประเทศในปี พ.ศ. ๒๕๕๖ โดยข้อมูลถึงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ของปี พ.ศ. ๒๕๕๖ ที่รวบรวมโดยสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (พก.) รายละเอียดดังตารางที่ ๓

ตารางที่ ๓ สรุปการปฏิบัติตามกฎหมายเรื่องการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ ประจำปี ๒๕๕๖

ลำดับที่	รายการ	นายจ้างหรือสถานประกอบการ					ส่งเงิน เข้า กองทุน  (บาท)
		จำนวน สถานประกอบการ		การปฏิบัติตามกฎหมาย			
		แห่ง	ร้อยละ	มาตรา ๓๓	มาตรา ๓๕	ผู้ดูแล คน พิการ (ราย)	
๑	ปฏิบัติตามกฎหมายครบ ตามอัตราส่วน						
๑.๑	รับคนพิการเข้าทำงาน ครบตามอัตราส่วน	๓,๒๘๑	๒๕.๖๕	๑๐,๓๐๐	๖	๘	-
๑.๒	ส่งเงินเข้ากองทุนแทนการ รับคนพิการเข้าทำงาน	๓,๑๓๘	๒๔.๕๓	๒	-	-	๖๒๖,๕๒๘,๕๖๕.๓๓
๑.๓	ให้สัมปทานฯ	๑๑๘	๐.๙๒	-	๑๔๒	๖๙	-
๑.๔	รับคนพิการเข้าทำงานและ ส่งเงินเข้ากองทุนฯ	๑,๒๓๑	๙.๖๒	๓,๕๐๗	๙	๑๐	๔๙๘,๗๙๕,๕๑๗.๒๘
๑.๕	รับคนพิการเข้าทำงานและ ให้สัมปทานฯ	๑๒๓	๐.๙๖	๖๙๗	๒๘๐	๑๗๑	-
๑.๖	ส่งเงินเข้ากองทุนฯ และให้ สัมปทานฯ	๑๒	๐.๐๙	-	๙	-	๒,๙๘๑,๒๕๗.๐๐
๑.๗	รับคนพิการเข้าทำงาน ส่ง เงินเข้ากองทุนฯ และให้ สัมปทานฯ	๒๔	๐.๑๙	๑๕๖	๘๑	๒๐๗	๒๖,๘๖๗,๙๗๒.๙๐
	รวมลำดับที่ ๑.๑-๑.๗	๗,๙๒๗	๖๑.๙๖	๑๔,๖๖๒	๕๒๗	๔๖๕	๑,๑๕๕,๑๗๓,๓๑๒.๕๑
๒	ปฏิบัติตามกฎหมายแต่ไม่ ครบ	๖๘๔	๕.๓๕	๑,๑๓๕	๓๔	๕๒	๑๐๙,๒๔๘,๓๑๖.๙๐
๓	ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย	๔,๑๗๖	๓๒.๖๕	๕๙	๑๖	-	๖๔,๑๔๔.๐๐
	รวมทั้งสิ้น	๑๒,๗๘๗	๑๐๐	๑๕,๘๕๖	๕๗๗	๕๑๗	๑,๒๒๘,๕๖๕,๗๗๓.๔๑

ที่มา: ข้อมูล ณ วันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖ (สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ๒๕๕๕)



จากตารางที่ ๓ พบว่า ในช่วงครึ่งปีนี้ จากจำนวนสถานประกอบการทั้งสิ้น ๑๒,๗๙๐ แห่ง คือ ๑) มีสถานประกอบการที่ปฏิบัติตามกฎหมายแบบครบอัตราส่วน รวม ๗,๙๒๗ แห่ง โดยรับคนพิการเข้าทำงานครบตามอัตราส่วนตามมาตรา ๓๓ จำนวน ๓,๒๘๑ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๖๕ ส่งเงินเข้ากองทุนแผนการรับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา ๓๔ จำนวน ๓,๑๓๘ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๕๓ การให้สัมปทานฯ ตามมาตรา ๓๕ จำนวน ๑๑๘ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๐.๙๒ ส่วนสถานประกอบการที่ใช้กฎหมาย ๒ หรือ ๓ มาตราด้วยกัน ได้แก่ การรับคนพิการเข้าทำงานและส่งเงินเข้ากองทุนฯ ตามมาตรา ๓๓ และ ๓๔ จำนวน ๑,๒๓๑ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๙.๖๒ และรับคนพิการเข้าทำงานและให้สัมปทานฯ ตามมาตรา ๓๓ และ ๓๕ จำนวน ๑๒๓ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๐.๒๖ ส่งเงินเข้ากองทุนฯ และให้สัมปทานฯ ตามมาตรา ๓๔ และ ๓๕ จำนวน ๒ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๒ และรับคนพิการเข้าทำงานส่งเงินเข้ากองทุนฯ และให้สัมปทานฯ ตามมาตรา ๓๓, ๓๔, และ ๓๕ จำนวน ๑๒ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๙ ๒) สถานประกอบการที่ปฏิบัติตามกฎหมายแต่ไม่ครบตามอัตราส่วน จำนวน ๖๘๔ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๕.๓๕ และ ๓) สถานประกอบการที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายมาตราใดๆ เลย มีจำนวนมากถึง ๔,๑๗๖ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๖๕

โดยภาพรวม พบว่า การที่นายจ้างหรือสถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายทั้งแบบครบตามอัตราส่วนและไม่ครบตามอัตราส่วนในปี พ.ศ. ๒๕๕๖ ทำให้มีการจ้างงานคนพิการตามมาตรา ๓๓ รวม ๑๕,๘๕๖ คน ทำให้คนพิการและผู้ดูแลคนพิการสามารถประกอบอาชีพอิสระตามมาตรา ๓๕ ได้ รวม ๑,๐๙๔ ราย และมีการส่งเงินเข้ากองทุนฯ มากถึง ๑,๒๖๔,๔๘๕,๗๗๓.๔๑บาท ซึ่งจะเห็นได้อย่างชัดเจนว่ายังมีสถานประกอบการที่ไม่ได้ปฏิบัติตามกฎหมายในมาตราใด ๆ ที่เกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการอีกมากกว่าร้อยละ ๕๐ ซึ่งนับว่ายังมีจำนวนมาก

จากการศึกษาจะเห็นได้ว่า ปัจจุบันสถานการณ์การมีงานทำของคนพิการยังมีจำนวนน้อย และข้อมูลมีความหลากหลายตามภารกิจของหน่วยงานที่ให้บริการจัดหางานแก่คนพิการ อย่างไรก็ตามข้อมูลพบว่ามีจำนวนคนพิการที่จดทะเบียนคนพิการแล้วจำนวนมากกว่า ๑,๓๐๐,๐๐๐ คน แต่มีงานทำในสถานประกอบการเพียงจำนวน ๑๕,๘๕๖ คน คิดเป็นอัตราส่วนที่น้อยมาก และจากสัดส่วนที่สถานประกอบการจะต้องรับคนพิการเข้าทำงานตามกฎหมายจำนวน ๖๘,๐๐๐ คน แสดงถึงว่าคนพิการส่วนใหญ่ขาดโอกาสการเข้าถึงด้านอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ ตามมาตรา ๓๓ ที่กล่าวถึงประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสม ส่วนมาตรา ๓๔ ที่เป็นเรื่องเกี่ยวกับรายละเอียดที่ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีได้รับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวนที่กำหนดตามมาตรา ๓๓ ให้ส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา ๒๔ (๕) ตามกฎกระทรวงแรงงานที่กำหนดขึ้น และมาตรา ๓๕ ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา ๓๓ หรือไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา ๓๔ หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้นอาจให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการแทนก็ได้ตามแห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้ จากข้อมูลข้างต้นพบว่ายังคงมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน ทั้งในแง่ของการปฏิบัติตามกฎหมาย การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการคนพิการ การปฏิบัติตามกฎหมายของสถานประกอบการ รวมถึงตัวคนพิการส่วนใหญ่ที่ยังเข้าไม่ถึงบริการด้านอาชีพและการจัดหางานเหล่านี้ จึงเป็นเหตุให้การศึกษาว่า การปฏิบัติตามมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ มีปัญหาอุปสรรคอย่างไรบ้าง ในมุมมองของตัวบทกฎหมาย ปัญหาในเชิงโครงสร้าง นโยบาย ปัญหาของสถานประกอบการ และปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้ที่เกี่ยวข้องกับทั้ง ๓ มาตรานี้ เพื่อผลการศึกษจะสามารถนำมาเสนอแนะหรือแนวทางในการปรับปรุง พัฒนารูปแบบการ







ดำเนินงานด้านการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำสำหรับคนพิการของสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เป็นไปอย่างเหมาะสม

### ๑.๒ วัตถุประสงค์ของการศึกษา

๑. เพื่อศึกษาการเข้าถึงสิทธิด้านอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

๒. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการปฏิบัติตามมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

๓. เพื่อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### ๑.๓ ขอบเขตการศึกษา

#### ขอบเขตวิธีการศึกษา

ในการศึกษานี้ เป็นการศึกษาเชิงประยุกต์ (Applied Research) โดยใช้วิธีการศึกษาดังนี้

๑ การศึกษาเชิงเอกสาร (Documentary Research) ซึ่งเน้นการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากตัวบทกฎหมาย และงานวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความทางวิชาการ ตำราทางวิชาการ ทฤษฎีต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมาย และอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการ ตลอดจนผลการศึกษาทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ของกลุ่มนักวิชาการต่างๆ

๒ การศึกษภาคสนาม (Field Research) โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม และศึกษาเชิงคุณภาพ ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์เจาะลึก (Depth Interview) และสนทนากลุ่ม (Focus Group) จากกลุ่มตัวอย่าง

#### ขอบเขตเนื้อหา

๑ การศึกษาและวิเคราะห์การเข้าถึงสิทธิในการมีงานทำของคนพิการ สถานประกอบการ หน่วยงานภาครัฐ และที่มีการปฏิบัติงานตามมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

๒ การศึกษาเปรียบเทียบลักษณะการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการในลักษณะเดียวกันทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในภูมิภาคเอเชียและสหภาพยุโรป อย่างน้อยภูมิภาคละ ๑ ประเทศ

๓ เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการปฏิบัติตามมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

๔ เพื่อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการให้เป็นไปอย่างเหมาะสมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

#### พื้นที่ดำเนินการ

จัดเก็บข้อมูลของกลุ่มเป้าหมายทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ไม่น้อยกว่า ๖ จังหวัด

#### ขอบเขตกลุ่มเป้าหมาย

จัดเก็บข้อมูลของกลุ่มเป้าหมายทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้





(๑) ผู้แทนนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีการปฏิบัติตามและไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ จำนวนไม่น้อยกว่า ๘๐ แห่ง

(๒) ผู้แทนหน่วยงานของรัฐ (ส่วนกลาง) จำนวนไม่น้อยกว่า ๒๐ หน่วยงาน

(๓) ผู้แทนองค์กรคนพิการทุกประเภทในพื้นที่เป้าหมาย จำนวนไม่น้อยกว่า ๑๔ องค์กร

(๔) ผู้แทนหน่วยราชการระดับจังหวัด ได้แก่ สำนักงานจัดหางานจังหวัด และสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ไม่น้อยกว่า ๖ จังหวัด

(๕) คนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการ จำนวนไม่น้อยกว่า ๑๕๐ คน และคนพิการที่สามารถทำงานได้แต่ยังไม่ได้ทำงาน อย่างน้อย ๑๕๐ คน

(๖) ผู้ดูแลคนพิการ จำนวนไม่น้อยกว่า ๕๐ คน

โดยเป็นการเก็บตัวอย่างแบบมีเป้าหมาย (Purposive Sampling) เพื่อสอบถามถึงความรู้และการปฏิบัติตามมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ รวมทั้งสอบถามถึงปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการนำกฎหมายมาบังคับใช้ โดยการตั้งคำถามแบบเปิด (Open Question) ให้กลุ่มเป้าหมายและตามประเด็นปัญหาที่ได้กำหนดเพื่อการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกในแต่ละประเด็นปัญหาไว้ นอกจากนี้ยังเป็นการสัมภาษณ์แบบไร้โครงสร้าง เพื่อเป็นการเพิ่มเติมการสำรวจให้รอบด้านมากขึ้น

#### ขอบเขตการจ้างงาน

ศึกษาเฉพาะการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการภาคเอกชน และหน่วยงานภาครัฐเท่านั้น

#### ๑.๔ นิยามศัพท์

พก.	หมายถึง สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ
พม.	หมายถึง กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
พมจ.	หมายถึง สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด
รง.	หมายถึง กระทรวงแรงงาน
การส่งเสริมอาชีพ	หมายถึง การส่งเสริมอาชีพของคนพิการให้ทำงานในสถานประกอบการ

#### ๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ได้รับทราบข้อมูลการเข้าถึงสิทธิด้านอาชีพและการมีงานทำของคนพิการตามมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

๒. ได้แนวทางการและวิธีการปรับปรุงการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการตามมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

๓. ได้มีข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น





## บทที่ ๒ แนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐” คณะผู้วิจัยได้ศึกษาถึง แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรค และเพื่อเสนอแนะแนวทางที่เหมาะสมในการเข้าถึงบริการและการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิของคนพิการ โดยมีรายละเอียดเป็นลำดับดังนี้

๒.๑ ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับคนพิการและการทำงานของคนพิการ

๒.๒ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ

๒.๓ กรณีตัวอย่างกฎหมายเกี่ยวกับการจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานของประเทศสวีเดนและประเทศมาเลเซีย

๒.๔ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### ๒.๑ ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับคนพิการและการทำงานของคนพิการ

#### ๒.๑.๑ ความหมายของคนพิการ

Hammerman และ Maikowski (๑๙๘๑) ได้สรุปความหมายของ “ความพิการ” ไว้ดังนี้ ว่า หมายถึง ความเสียเปรียบ (Handicap), ความพิการ (Disability), และความบกพร่อง (Impairment) สามารถอธิบายได้ว่า บุคคลหนึ่งอาจมีความบกพร่อง โดยไม่พิการและพิการโดยไม่เกิดการเสียเปรียบก็ได้ หากได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวหรือมีสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพ สิ่งเหล่านี้สามารถเยียวยาความบกพร่องที่มีอยู่ได้ และจะไม่ส่งผลทำให้บุคคลนั้นเกิดความเสียเปรียบในการดำรงชีวิต เช่น คนตาบอดทำงานที่ใช้สายตาไม่ได้ แต่สามารถใช้คอมพิวเตอร์ที่มีเสียงประกอบได้ สามารถเล่นดนตรี เป็นนักกีฬาได้ เป็นต้น

องค์การอนามัยโลก (WHO) ให้ความหมายความพิการว่าคนพิการ หมายถึง เป็นความเสียเปรียบของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ที่เกิดจากความชำรุด หรือความสามารถบกพร่อง เป็นผลทำให้บุคคลนั้นไม่สามารถแสดงบทบาท หรือทำอะไรให้เหมาะสมสอดคล้องตามวัย สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมได้ (กรมประชาสัมพันธ์, ๒๕๔๐: ๗)

ปฏิญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ พุทธศักราช ๒๕๔๑ ให้ความหมาย คนพิการหรือทุพพลภาพ เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าสมควรที่จะได้รับสิทธิและโอกาสในการพัฒนาให้เต็มศักยภาพ ได้รับการปกป้องคุ้มครองจากการถูกเอารัดเอาเปรียบ ได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ด้วยความเสมอภาค ได้รับข้อมูลข่าวสารสื่อต่างๆ ที่เหมาะสมกับความพิการ และได้รับการยอมรับในศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์

องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้ให้คำจำกัดความจากมุมมองด้านฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพและการจ้างงานคนพิการ ว่าคนพิการ (Disabled Persons) คือ “บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีโอกาสด้านความมั่นคงในชีวิต สถานภาพการจ้างงาน หรือความก้าวหน้าในอาชีพอย่างเหมาะสมถูกจำกัดหรือลดอย่างเห็นได้ชัด อันเป็นผลจากความบกพร่องร่างกายหรือทางจิตใจ (องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ, ๒๕๔๙)





ส่วนประเทศไทย ก็ได้มีประกาศกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ วันที่ ๑๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้ความหมายของคนพิการไว้ดังนี้ “คนพิการ” หมายถึง บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่าง ๆ และมีความจำเป็นเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใด เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป ทั้งนี้ ตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประกาศกำหนด (พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๘), ๒๕๕๐: ๒-๔)

จากการศึกษาข้างต้น จึงสรุปได้ว่า “คนพิการ” หมายถึง ความเสียเปรียบ ความพิการ และความบกพร่อง ซึ่งมีผลทำให้บุคคลที่ไม่สามารถดูแลตนเองได้ทั้งหมดหรือบางส่วน เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ และพิการทางสติปัญญา หรือความบกพร่องอื่นใด ไม่ว่าจะเป็นมาแต่กำเนิดหรือไม่ก็ตามและมีความจำเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใดเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไปโดยได้รับสิทธิ โอกาสในการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ และได้รับการยอมรับในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

### ๒.๑.๒ ปัญหาการจำกัดสิทธิคนพิการในการทำงานในสถานประกอบการ

ในเรื่องของการจำกัดสิทธิของคนพิการนั้น จากการศึกษาด้านกฎหมายของวิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์ และคณะ (วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์ และคณะ, ๒๕๕๖: ๒๒ เรื่อง การแก้ไขกฎหมายที่กีดกันคนพิการในการเข้าไปมีส่วนร่วมในสังคม: ศึกษากรณี กฎหมายและกฎระเบียบที่จำกัดสิทธิคนพิการในการประกอบอาชีพ (<http://www.lawreformform.go.th>, ๒๕๕๖) ได้สรุปผลการศึกษากับปัญหาการจำกัดสิทธิคนพิการในการประกอบอาชีพเกิดจากสาเหตุดังต่อไปนี้

๑) การกำหนดลักษณะของงานหรือกำหนดอาชีพเพื่อให้คนพิการทำ ซึ่งการกำหนดโดยเฉพาะเจาะจงว่าคนพิการสามารถทำงานหรือประกอบอาชีพใดได้บ้างนั้น คนพิการมักถูกปฏิเสธไม่ให้ทำงานนอกเหนือจากที่กำหนด การกำหนดหลักเกณฑ์ในกฎหมายให้คนพิการสามารถทำงานตามลักษณะของงานหรือในอาชีพอื่นนอกเหนือจากที่กำหนดได้ จึงเป็นการขัดต่อหลักความเชื่อในศักยภาพของคนพิการ ที่มีแต่ส่งเสริมให้คนพิการทำงานที่แปลกใหม่ หรืองานที่ท้าทายความสามารถของคนพิการ นอกจากนี้ก็ยังมีเรื่องของระบบสวัสดิการจ้างงาน การสงวนอาชีพ เพราะอาชีพที่สงวนมักมีรายได้ค่อนข้างน้อย เช่น อาชีพนวดแผนไทย เป็นต้น

๒) การกำหนดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามในการประกอบอาชีพไว้ในบทบัญญัติของกฎหมาย เช่น กายพิการ กายทุพพลภาพ ไม่สมประกอบ หุนวอก หุนวอกเป็นไขซึ่งไม่สามารถอ่านออกเขียนได้ พิการทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ มีกายหรือจิตไม่เหมาะสมที่จะเป็นข้าราชการ เป็นต้น ซึ่งถ้อยคำดังกล่าวทำให้เกิดการกีดกันหรือเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมอย่างชัดเจน

๓) การใช้ดุลพินิจของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ในกรณีที่กฎหมายเปิดโอกาสให้มีการใช้ดุลพินิจเพื่อพิจารณาคณะสมมติหรือลักษณะต้องห้ามของบุคคลได้นั้น อาจก่อให้เกิดการกีดกันคนพิการในการประกอบอาชีพได้ เนื่องจากการกำหนดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามไว้ด้วยถ้อยคำดังกล่าวนี้ ต้องขึ้นอยู่กับดุลพินิจโดยแท้ของผู้บังคับใช้กฎหมาย





จากปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ ทำให้คนพิการขาดโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาให้สามารถพึ่งพิงตนเองอย่างมีศักยภาพได้ โดยเฉพาะคนพิการที่อาศัยอยู่ในชนบท ที่ขาดความรู้ ความเข้าใจในการรักษาตนให้หายจากอาการป่วย และป้องกันไม่ให้เกิดความพิการขึ้นได้นั้น ส่งผลให้ผู้ป่วยเหล่านั้นต้องกลายเป็นคนพิการอย่างถาวร อีกทั้งรัฐไม่สามารถกระจายบริการด้านการศึกษาพิเศษไปสู่ชนบทได้อย่างเพียงพอ คนพิการในชนบทจึงขาดโอกาสในการศึกษาและพัฒนาทางด้านร่างกาย และสติปัญญาได้อย่างเหมาะสม แต่ถ้าหากคนพิการได้มีโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถและคุณภาพของคนพิการให้มีประสิทธิภาพเทียบเท่ากับคนพิการในเมืองได้ ย่อมส่งผลให้คนพิการมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตน เพื่อนำไปสู่การประกอบอาชีพและพึ่งพาตนเองได้ในที่สุด รัฐจึงมีมาตรการในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในรูปแบบต่างๆ ให้คนพิการได้มีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนมากขึ้น และเพื่อให้คนพิการสามารถดูแลตนเองและอยู่ร่วมสังคมได้อย่างมีคุณภาพเช่นเดียวกับคนปกติทั่วไป ตามลำดับดังนี้

ได้มีการร่างพระราชบัญญัติเพื่อคนพิการฉบับแรกในประเทศไทยขึ้นในปี พ.ศ. ๒๕๑๙ และได้มีการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการสาขาต่างๆ ขึ้น ๕ สาขา ประกอบด้วย คณะอนุกรรมการฝ่ายการแพทย์ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ ฝ่ายการฟื้นฟูอาชีพ ฝ่ายการศึกษาและฝ่ายกฎหมายเกี่ยวกับบริการสำหรับคนพิการ จนกระทั่งในปี พ.ศ. ๒๕๒๔ ซึ่งเป็นปีคนพิการสากล คณะรัฐมนตรีในสมัยนั้นได้อนุมัติแผนการสงเคราะห์และฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการแห่งชาติระยะยาว พ.ศ. ๒๕๒๕-๒๕๓๔ ซึ่งในแผนนั้นได้ระบุให้มีกฎหมายเพื่อช่วยเหลือคุ้มครอง สวัสดิภาพและสิทธิของคนพิการขึ้นโดยเฉพาะ

ต่อมาเมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๓๔ ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการขึ้น เพราะคนพิการเป็นทรัพยากรส่วนหนึ่งของประเทศ แต่เนื่องจากสภาพของความเป็นอุปสรรคในการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพและมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมจึงสมควรสนับสนุนส่งเสริมให้คนพิการได้มีโอกาสในด้านต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกับคนปกติทั่วไป และสมควรให้คนพิการได้รับการคุ้มครอง การสงเคราะห์การพัฒนา และการฟื้นฟูสมรรถภาพ โดยวิธีทางการแพทย์ ทางการศึกษาทางสังคม และการฝึกอาชีพ ตลอดจนแก้ไขปัญหาและขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ทางเศรษฐกิจและสังคมให้แก่คนพิการ รวมทั้งให้สังคมมีส่วนร่วมในการเกื้อกูลและฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการด้วย สาระสำคัญของพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้แก่ การกำหนดให้มีคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ เป็นคณะกรรมการระดับชาติเพื่อรับผิดชอบและควบคุมดูแลให้มีการดำเนินงานด้านการสงเคราะห์ พัฒนา และการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการตามที่ได้กำหนดไว้ การกำหนดให้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเพื่อให้เกิดการสงเคราะห์ การพัฒนา และการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการพร้อมกันนั้นรัฐบาลได้สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เนื่องในวันคนพิการสากล เพื่อเป็นการส่งเสริมให้สาธารณชนได้มีความเข้าใจในเรื่องของคนพิการมากขึ้น มีการเปิดโอกาสให้คนพิการได้แสดงความสามารถและเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมอย่างเสมอภาค เพราะถือว่าคนพิการก็เป็นส่วนหนึ่งของสังคม และเป็นประชากรกลุ่มหนึ่งของสังคมเฉกเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไปในสังคมย่อมต้องได้รับสิทธิโอกาส และบริการในด้านต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นเหมือนกับบุคคลทั่วไปในสังคม หลังจากมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๔ ที่ออกโดยกระทรวงมหาดไทย ตามราชกิจจานุเบกษา ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๓๔ แล้ว (ราชกิจจานุเบกษา, ๒๕๓๔) (ต่อมาจึงมีพระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่และกิจการบริหารบางส่วนของกระทรวงมหาดไปเป็นของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๓๖ ฉบับพิเศษ หน้า ๕ เล่ม ๑๐ ตอนที่ ๙๙ ราชกิจจานุเบกษา ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๓๖) ก็ได้มีการออกกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัตินี้อีกหลายฉบับ





ส่วนตัวอย่างกฎกระทรวงสาธารณสุข ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๓๗) ที่ออกตามความในพระราชบัญญัติ การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๔ เรื่องกำหนดบริการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ ค่าใช้จ่าย ในการรักษาพยาบาลและค่าอุปกรณ์เพื่อปรับสภาพทางร่างกาย ทางสติปัญญา หรือทางจิตใจหรือ เสริมสร้างสมรรถภาพให้ดีขึ้นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ตัวอย่างกฎกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ เช่น กฎกระทรวงแรงงาน เรื่องการจ้างงาน คนพิการและการส่งเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๗, กระทรวงแรงงาน ฉบับที่ ๑ เรื่องการจ้างงานคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งออกตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๔ โดยกำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างสองร้อยคนขึ้นไป ต้องรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ ไม่ว่าจะ ตำแหน่งใดเข้าทำงานในอัตราส่วนของผู้จ้างทุกสองร้อยคนต่อคนพิการหนึ่งคน และ สถานประกอบการใด ที่รับคนพิการเข้าทำงานมีสิทธินำเงินค่าจ้างที่จ่ายให้แก่คนพิการมาหักเป็นค่าใช้จ่ายตามประมวลรัษฎากรได้ เป็นจำนวนสองเท่าของจำนวนที่จ่ายจริง และกรณีนายจ้างหรือสถานประกอบการใดที่อยู่ในเกณฑ์ต้องจ้าง งานคนพิการ ไม่พร้อมที่จะรับผิดชอบคนพิการเข้าทำงาน ต้องส่งเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ในอัตราครึ่งหนึ่งของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่บังคับใช้ในท้องที่ที่สถานประกอบการตั้งอยู่คูณด้วยสามร้อยหกสิบห้า และคูณด้วยจำนวนคนพิการซึ่งประสงค์จะไม่รับเข้าทำงาน และกฎกระทรวงแรงงานฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๔๒) ที่ออกตามความในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๔ ในเรื่องของอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ หรือบริการสาธารณะอื่นที่เจ้าของจะมีสิทธิหักเงินค่าใช้จ่ายเป็นสองเท่าของเงินที่เสียไปเพื่อจัดให้มี อุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการออกจากเงินได้สุทธิหรือกำไรสุทธิของปีที่ค่าใช้จ่ายนั้น เกิดขึ้นตามประมวลรัษฎากรตามมาตรา ๑๘ ต้องมีลักษณะตามข้อ ๒ ข้อ ๓ หรือข้อ ๔ โดยมีอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการและมีสัญลักษณ์สากลตามข้อ ๖ และข้อ ๗ ด้วย ส่วนลักษณะของอาคารที่ต้อง มีอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการ ได้แก่ อาคารของสถานสงเคราะห์คนพิการหรือคนชรา สถานศึกษาสำหรับคนพิการ โรงพยาบาล โรงแรมหอประชุม สถานศึกษา สถานิชนสงฆ์ และอาคารใน ลักษณะอื่นใดตามที่กฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคารกำหนด และลักษณะสถานที่ที่ต้องมีอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการ ได้แก่ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ หรือสถานที่ที่ให้บริการทำนองเดียวกัน รวมถึง ลักษณะยานพาหนะที่ต้องมีอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการ เช่น รถยนต์สาธารณะและ รถยนต์บริการตามกฎหมายว่าด้วยรถยนต์ รถที่ใช้ในการขนส่งผู้โดยสารประเภทการขนส่งประจำทางและไม่ ประจำทางตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบก และกฎกระทรวงเรื่องการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับ คนพิการ พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นต้น (สาวิตรี รัตนชูโชติ, ๒๕๕๒: ๒-๓)

ต่อมาจึงได้ออกพระราชกฤษฎีกา เพื่อแก้ไขบทบัญญัติให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่ของ ส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ พ.ศ. ๒๕๔๕ เล่ม ๑๑๙ ตอนที่ ๑๐๒ ก ราชกิจจานุเบกษา หน้า ๗๐ วันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๔๕ มีการแก้ไขในมาตรา ๒๙ กล่าวคือ

มาตรา ๒๙ ในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๔ ให้แก้คำว่า “กระทรวงมหาดไทย” เป็น “กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์” คำว่า “รัฐมนตรีว่าการ กระทรวงมหาดไทย” เป็น “รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์” ตาม เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่คนพิการเป็นทรัพยากรส่วนหนึ่งของประเทศ แต่ เนื่องจากสภาพของความเป็นอุปสรรคในการดำรงชีวิตในการประกอบอาชีพและในการมีส่วนร่วมใน กิจกรรมของสังคมและโดยที่สมควรสนับสนุนส่งเสริมให้คนพิการได้มีโอกาสในด้านต่างๆ สามารถดำรงชีวิต ประกอบอาชีพและมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคมเท่าเทียมกับคนปกติทั่วไป ในกรณีสมควรให้คนพิการ ได้รับการคุ้มครอง การสงเคราะห์ การพัฒนา และการฟื้นฟูสมรรถภาพโดยวิธีการทางการแพทย์







ทางการศึกษา ทางสังคมและการฝึกอาชีพ ตลอดจนแก้ไขปัญหาและจัดอุปสรรคต่างๆ ทางเศรษฐกิจและสังคมให้แก่คนพิการ รวมทั้งให้สังคมมีส่วนร่วมในการเกื้อกูลและฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้ขึ้น

จากการที่รัฐออกกฎหมายสำคัญ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการและการจ้างงานคนพิการ เช่น สัดส่วนการจ้างงานคนพิการที่กฎกระทรวง (พ.ศ. ๒๕๓๗) ซึ่งกำหนดให้สถานประกอบการเอกชนรับคนพิการเข้าทำงานในอัตราส่วนร้อยละ ๐.๕ นั้นยังไม่เพียงพอที่จะรองรับจำนวนคนพิการที่ยังว่างงานและต้องการเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ ทั้งนี้ นายจ้างยังสามารถที่จะกำหนดตำแหน่งงานที่จะประกาศรับคนพิการได้เอง ทำให้ นายจ้างที่ไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานกำหนดตำแหน่งที่จะประกาศรับให้มีคุณสมบัติสูง ทำให้ไม่มีคนพิการที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการมาสมัครได้ นอกจากนี้ นายจ้างยังสามารถที่จะเลือกส่งเงินสมทบเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการแทนการจ้างงานคนพิการได้ เนื่องจากมีอัตราไม่สูงมากนัก นอกจากนี้ยังพบว่าขาดปัจจัยทางกฎหมายที่จะมาช่วยส่งเสริมสนับสนุน และขาดการสนับสนุนที่ควรเป็น เรื่องของนโยบาย (ปรัชญา ศรีสมัย, ๒๕๔๙)

### ๒.๑.๓ คนพิการกับการมีงานทำ

ด้วยสภาพเศรษฐกิจและสังคม ปัจจุบันคนพิการตระหนักและให้ความสำคัญกับ “งาน” ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อการดำรงชีวิตอยู่รอดได้ในสังคม ดังนั้นคนพิการเองต้องสร้างหลักประกันให้กับตนเองและครอบครัว โดยการหางานที่มั่นคง เพื่อให้มีรายได้ประจำเลี้ยงครอบครัว ส่งผลให้คนพิการมีความตระหนักในคุณค่าของตนเอง เชื่อมั่นในความสามารถและศักยภาพที่ตนเองมีอยู่ว่าจะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคมได้ จึงกล่าวได้ว่า “งาน” มีคุณค่าและความสำคัญต่อคนพิการเป็นอย่างมาก และยิ่งกล่าวถึง ความสำคัญของงานกับคนพิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, ๒๕๔๓) ดังนี้

๑) คนพิการและครอบครัวต้องการมีรายได้จากการทำงาน คนพิการกับครอบครัวส่วนมากก็เหมือนกับครอบครัวอื่นๆ ที่มีชีวิตอยู่ไม่ได้หากไม่มีรายได้ประจำ

๒) คุณค่าของคนในสังคมอยู่ที่การทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ การทำงานนับเป็นคุณค่าอันสูงส่งของคนทุกชาติ ทุกภาษา ทุกวัฒนธรรม ดังนั้น เมื่อคนพิการไม่สามารถทำงานได้ เขาจะถูกตัดสินว่าเป็นผู้ล้มเหลวในชีวิตที่ไม่อาจเท่าเทียมกับบุคคลอื่นในสังคม

๓) คนพิการมีความต้องการที่มีส่วนร่วมในการใช้ชีวิตอย่างปกติ ในสังคมสถานที่ทำงานนับเป็นแหล่งสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมและพัฒนาทักษะทางสังคม ถ้าคนพิการขาดโอกาสในการมีส่วนร่วมในกระบวนการดังกล่าว ก็เท่ากับถูกขัดขวางอย่างรุนแรงในการอยู่ร่วมกับสังคม

๔) คุณค่าของการมีงานทำอยู่บนพื้นฐานความจริงที่ว่า งานทำให้ชีวิตอยู่ในกฎเกณฑ์และเป็นรูปร่างเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป การมีชีวิตอยู่ไปวัน ๆ โดยปราศจากสิ่งท้าทายจากการทำงานเป็นสิ่งที่น่าเบื่อหน่ายและห่อเหี่ยว

### ๒.๑.๔ การสนับสนุนการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ

หากพิจารณาถึงลักษณะของงานที่คนพิการสามารถทำได้ในสถานประกอบการ ที่กล่าวถึงการศึกษาของบาร์บารา เมอร์เรย์ (Barbara Marley) ผู้เชี่ยวชาญอาวุโสด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพ ประจำองค์การแรงงานระหว่างประเทศชาวอเมริกัน ได้ให้แนวทางในการจ้างงานคนพิการใน ๔ ลักษณะ ได้แก่ การจ้างงานคนพิการในโรงงานอาร์กซ์ การจ้างงานคนพิการในระบบสนับสนุน การจ้างงานในระบบเปิด และการประกอบอาชีพอิสระ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ มี ๒ ลักษณะ (สุภรธรรม มงคลสวัสดิ์, ๒๕๔๔: ๓๗-๓๘) ได้แก่





**๑) การจ้างงานคนพิการในระบบสนับสนุน** การจ้างงานในลักษณะนี้เป็นการทำงานที่คนพิการจะมีผู้สอนงาน (Job Coach) ช่วยดูแลหรืออาจจะเป็นในรูปแบบของการทดลองงาน ฝึกงาน (On the Job Training) เหมาะสำหรับคนพิการที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา หรือ การเรียนรู้ รวมทั้งคนพิการที่ไม่มีพื้นฐานความรู้หรือประสบการณ์ ที่เลี้ยงจะเป็นผู้ประสานงานระหว่างสถานประกอบการและคนพิการ เพื่อให้การทำงานดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ของนายจ้าง งานในลักษณะนี้อาจทำในรูปแบบของคณะทำงานซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของพี่เลี้ยง ซึ่งจะนำคนพิการไปทำงานต่างๆ ที่สามารถดูแลและชี้แนะได้อย่างใกล้ชิด ข้อดีของการจ้างงานในลักษณะนี้คือ คนพิการจะเกิดการเรียนรู้และพัฒนางานและสามารถที่จะเข้าสู่การจ้างงานในระบบเปิดได้ เนื่องจากสถานการณ์และสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมือนการทำงานในระบบเปิดทุกประการ

**๒) การจ้างงานระบบเปิด** จากการศึกษาของวิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์ และคณะ (๒๕๕๖) กล่าวว่า การจ้างงานระบบเปิดมีลักษณะของการคัดเลือกคนพิการที่มีความสามารถ ซึ่งจะได้รับการจ้างงานจากสถานประกอบการทั่วไป แต่ปัญหาสำคัญในการทำงานของคนพิการคือ เจตคติของนายจ้างที่มีต่อคนพิการ ซึ่งไม่ยอมรับความสามารถของคนพิการ จุดมุ่งหมายของการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการก็เพื่อให้คนพิการดำรงชีวิตอยู่กับครอบครัวและชุมชนได้อย่างมีศักดิ์ศรี มีบทบาทในสังคมได้เท่าเทียมบุคคลทั่วไปและสามารถประกอบอาชีพมีรายได้ที่มั่นคง ฉะนั้นจึงต้องรณรงค์เพื่อให้สังคมเปลี่ยนเจตคติที่มีต่อคนพิการให้ เป็นไปในทางบวก และยอมรับความสามารถของคนพิการ ถือว่าคนพิการเป็นสมาชิกคนหนึ่งของสังคมมีส่วนร่วมและบทบาทเช่นบุคคลทั่วไปอย่างมีศักดิ์ศรีและประสิทธิภาพ (วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์ และคณะ, ๒๕๕๖: ๒๐-๒๑)

## ๒.๒ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ

การส่งเสริมการจ้างงานให้คนพิการได้มีอาชีพที่เหมาะสม และมีรายได้ที่มั่นคงนั้นเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการสนับสนุนให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างอิสระ โดยลดการพึ่งพิงผู้อื่นและใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้นจึงได้มีการกำหนดสิทธิและโอกาสของคนพิการไว้ทั้งในบริบทระหว่างประเทศและในประเทศ ดังนี้

### ๒.๒.๑ ข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนพิการ

การส่งเสริมให้เกิดความเท่าเทียมกันในด้านโอกาสกลายเป็นหัวใจหลักของการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งในคำประกาศแห่ง พิลาเดลเฟีย ในปี พ.ศ. ๒๔๘๗ ระบุว่า มนุษย์ทุกคนไม่ว่าจะเป็นเผ่าพันธุ์ใด ความเชื่อใด หรือเพศใดก็ตามต่างมีสิทธิได้รับความเป็นอยู่ที่ดี และสามารถพัฒนาด้านจิตวิญญาณในสภาวะแวดล้อมที่มีเสรีภาพและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และมีโอกาสอย่างเท่าเทียมกัน โดยแนวความคิดระดับสากลมีความเชื่อว่าคนพิการมีศักยภาพไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าบุคคลทั่วไปหากได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างมีคุณภาพ เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานตามสิทธิมนุษยชนเป็นความเชื่อในเรื่องสิทธิและความเสมอภาคของบุคคล

นอกจากนี้ยังมีอนุสัญญาและข้อเสนอจากองค์กรแรงงานระหว่างประเทศที่บาร์บารา เมอร์เรย์ และ โรเบิร์ต เฮอร์อน (๒๕๔๓) ศึกษาไว้ยังสรุปเรื่องเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการว่าเป็นความเชื่อในศักยภาพ ในด้านการทำงานปรากฏในข้อแนะนำที่ ๙๙ ซึ่งเป็นข้อแนะนำฉบับแรกที่ว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพของคนพิการ ค.ศ. ๑๙๕๕ (พ.ศ. ๒๕๔๘) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยเน้นให้คนพิการมีความเสมอภาคหรือโอกาสในการประกอบอาชีพ และข้อแนะนำที่ ๑๖๘ (Recommendation ๙๙ and Recommendation ๑๖๘) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization หรือ ILO) ซึ่งมีสาระสำคัญคือ







คนพิการทุกคนควรได้รับความเสมอภาคแห่งโอกาสและการปฏิบัติต่อคนงานชายและหญิงในการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพระหว่างคนงานพิการและคนงานทั่วไป ในขณะที่คนพิการควรได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมและการปฏิบัติเกี่ยวกับการเข้าถึงการมีงานทำ การรักษาสภาพการทำงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งควรจะสอดคล้องกับความต้องการของคนพิการเอง รวมทั้งคำนึงถึงความเหมาะสมของแต่ละคนในการทำงานนั้น ๆ โดยมีประเด็นหลักคือ “การมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่” ของคนพิการในการใช้ชีวิตในสังคมและการพัฒนาและเพื่อ “ความเสมอภาค” ดังนั้นการฟื้นฟูสมรรถภาพของบุคคลดังกล่าวเหล่านั้นเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการช่วยให้พวกเขาเข้าสู่สภาพที่ใช้การได้ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม อาชีพและเศรษฐกิจให้มากที่สุด ตามความสามารถของพวกเขา และเพื่อใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด จำเป็นต้องพัฒนาและฟื้นฟูความสามารถในการทำงานของคนพิการโดยการรวมบริการต่าง ๆ ทางกายภาพ จิตเวช สังคม การศึกษา การแนะแนวอาชีพ การฝึกอาชีพและการบรรจุนงาน รวมทั้งการติดตามผลให้เป็นกระบวนการที่มีการประสานกันและมีความต่อเนื่องกระบวนการเดียว (บาร์บารา เมอร์เรย์ และ โรเบิร์ต เฮอร์อน, ๒๕๔๓: ๕๑-๘๗)

ส่วนอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๕๙ ที่ว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพและการจ้างงานสำหรับคนพิการ พ.ศ. ๒๕๒๘ (C๑๕๙ Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, ๑๙๘๕ (พ.ศ. ๒๕๒๘)) สมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติได้รับรองอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๕๙ ว่าด้วยการฟื้นฟูด้านอาชีพและการจ้างงานสำหรับคนพิการเมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๒๖ และมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๒๘ โดยประเทศไทยก็ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศดังกล่าวเมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๐ และมีผลบังคับใช้ประเทศไทยตั้งแต่วันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งอนุสัญญาฉบับที่ ๑๕๙ นี้ มีความสำคัญต่อหลักการแห่งความเสมอภาคด้านการประกอบอาชีพและการจ้างงานคนพิการและบุคคลทั่วไปและยังถือว่าเป็นมาตรการที่มุ่งสร้างโอกาสที่เท่าเทียมกันระหว่างคนพิการกับผู้ใช้แรงงานทั่วไป ไม่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม (ข้อ ๔) นอกจากนี้อนุสัญญาดังกล่าวยังได้เน้นหลักการที่มุ่งให้คนพิการมีโอกาสด้านการประกอบอาชีพและการจ้างงานในตลาดแรงงาน (ข้อ ๓) และยังกำหนดไว้ชัดเจนใน ข้อ ๕ ที่ให้องค์กรของผู้ใช้แรงงาน โดยเฉพาะองค์กรของคนพิการให้คนพิการเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายให้มากขึ้น (วีริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์ และจัวร์ ทัพวงษ์, ๒๕๕๔: ๑๖ – ๑๗)

**๒.๒.๒ สิทธิคนพิการตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการทำงานของคนพิการ**

พัฒนาการที่เกี่ยวข้องกับงานด้านคนพิการอีกประการหนึ่ง คือ องค์กรสหประชาชาติ ได้ประกาศ “อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ” (Convention on the rights of Persons with Disabilities : CRPD) ซึ่งเริ่มมีการยกร่างตั้งแต่ ค.ศ. ๒๐๐๓ (พ.ศ. ๒๕๔๖) ที่นับว่าเป็นกฎหมายระหว่างประเทศที่มีความสำคัญและมีผลต่อการกำหนดนโยบายด้านคนพิการของประเทศไทย ทั้งนี้หากพิจารณาถึงพัฒนาการของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ เป็นช่วงเวลาเดียวกับแนวคิดที่จะยกร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ เพื่อใช้ทดแทนพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๔ โดยความเป็นมาของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการนี้ เริ่มตั้งแต่ปี ค.ศ. ๒๐๐๐ (พ.ศ. ๒๕๔๓) โดยข้าหลวงใหญ่สิทธิมนุษยชน ได้ขอให้ Prof. Gerard Quinn และ Teresai Degener ศึกษาถึงหลักการขั้นพื้นฐานของสนธิสัญญา จำนวน ๖ ฉบับที่เกี่ยวกับคนพิการ เพื่อศึกษาถึงระบบและการดำเนินงานของสนธิสัญญากับส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยประเทศเม็กซิโก ได้เสนอให้สมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติริเริ่มกระบวนการยกร่างอนุสัญญาขึ้นในเดือนธันวาคม ค.ศ. ๒๐๐๑ (พ.ศ. ๒๕๔๔) โดยได้ตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจ รับผิดชอบในการตรวจสอบความเหมาะสมของอนุสัญญา และยกร่างบทบัญญัติต่าง ๆ ในอนุสัญญา และในสมัยประชุมที่ ๘ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ค.ศ. ๒๐๐๖ (พ.ศ. ๒๕๔๙) คณะกรรมการ





เฉพาะกิจได้ยอมรับบทบัญญัติของอนุสัญญาด้วยคะแนนเสียงเอกฉันท์ ซึ่งได้ส่งต่อไปยังคณะกรรมการยก  
 ร่างเพื่อตรวจสอบรูปแบบและความสอดคล้องกับอนุสัญญาอื่นๆ ต่อมาสมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติได้  
 เห็นชอบร่างอนุสัญญาและพิธีสารตามคำแนะนำของคณะกรรมการยกร่างในวันที่ ๑๓ ธันวาคม ค.ศ. ๒๐๐๖  
 (พ.ศ. ๒๕๔๙) ลักษณะเฉพาะที่สำคัญของร่างอนุสัญญานี้คือ การเข้ามามีบทบาทขององค์กรเอกชนซึ่งได้  
 รวมตัวกันอย่างไม่เป็นทางการในชื่อ International Disability Caucus (IDC) เพื่อแสดงท่าทีที่มีต่อปัญหา  
 คนพิการอย่างเป็นทางการเป็นอันหนึ่งอันเดียว องค์กรเอกชนเหล่านี้ได้เสนอแนะความคิดเห็นต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อ  
 การยกร่างอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ นอกจากนี้ ยังมีองค์กรหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง คือ  
 สำนักงานเฉพาะกิจที่ทำงานมาตลอดระยะเวลา ๘ สมัยการประชุม สำนักงานฯ นี้ เป็นผู้ที่นำความคิดของ  
 องค์กรเอกชนมาแปลงเป็นบทบัญญัติต่าง ๆ ในอนุสัญญา สำหรับหน่วยงานด้านสิทธิมนุษยชน  
 ระดับประเทศได้ให้ความสนใจอย่างยิ่งในเรื่องสิทธิคนพิการ โดยเฉพาะในขอบเขตการบังคับใช้  
 ภายในประเทศ อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการได้เปิดให้รัฐต่าง ๆ ลงนามเมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ค.ศ. ๒๐๐๗  
 (พ.ศ. ๒๕๕๐) ซึ่งมีรัฐที่ลงนามในอนุสัญญา จำนวน ๘๒ รัฐ และลงนามในพิธีสาร จำนวน ๔๔ รัฐ และให้  
 สัตยาบัน จำนวน ๑ รัฐ อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการถือว่าเป็นอนุสัญญาที่มีจำนวนผู้ลงนามในวันแรก  
 สูงสุดในประวัติศาสตร์สหประชาชาติ และเป็นอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิมนุษยชนฉบับแรกของศตวรรษที่ ๒๑  
 ซึ่งเปิดโอกาสให้องค์กรระดับภูมิภาคเข้าร่วมลงนามด้วย อันแสดงให้เห็นถึงความร่วมมือในเรื่องของการ  
 คุ้มครองสิทธิคนพิการ อนุสัญญาและพิธีสารนี้มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๓ พฤษภาคม ค.ศ. ๒๐๐๘ (พ.ศ. ๒๕๕๑)  
 (คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, ๒๕๕๕: (๖ – ๘)

โดยอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการนี้กล่าวถึงหลักการทั่วไปเกี่ยวกับเรื่องของการส่งเสริมอาชีพและ  
 การมีงานทำของคนพิการ ได้แก่ การห้ามการเลือกปฏิบัติเพราะเหตุแห่งความพิการในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับ  
 การจ้างงาน, การคุ้มครองสิทธิของคนพิการรวมทั้งโอกาสที่เท่าเทียมกันและค่าตอบแทนการทำงานที่  
 เท่ากันสำหรับเนื้องานที่เท่ากัน, การทำให้คนพิการสามารถเข้าถึงโปรแกรมแนะแนวอาชีพและแนะแนว  
 ทั่วไปบริการจัดหางานและการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง, นอกจากนี้ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต้องกำหนด  
 เรื่องของรับคนพิการเข้าทำงานในอัตราส่วนที่เหมาะสม ซึ่งการให้สัตยาบันในอนุสัญญาดังกล่าวจะเกิด  
 ผลดีในหลายประการ คือ การคุ้มครองคนพิการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ให้ความช่วยเหลือในด้าน  
 การฟื้นฟูอาชีพและการมีงานทำของคนพิการที่ถือปฏิบัติในระดับสากล ซึ่งประเทศไทยได้ให้สัตยาบันเมื่อ ๒๙  
 กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๑ และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๒๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๑ (สำนักงานส่งเสริมและพัฒนา  
 คุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ: อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ, พิมพ์ในประเทศไทยเมื่อ ๒๕๕๒: ๘๙-๙๕)  
 ตามรายละเอียดในภาคผนวก

**๒.๒.๓ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐** ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของการ  
 ทำงาน กล่าวคือ มาตรา ๓๐ มาตรา ๔๓ และมาตรา ๔๔ กล่าวถึงบุคคลย่อมเสมอกันในทางกฎหมาย และ  
 ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็น  
 ธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการสภาพ  
 ทางร่างกายหรือสุขภาพ สถานะบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม  
 หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญจะกระทำมิได้ รวมทั้งการมีเสรีภาพใน  
 การประกอบกิจการหรือประกอบอาชีพตลอดจนการแข่งขันโดยเสรี ซึ่งบุคคลย่อมมีสิทธิได้รับหลักประกัน  
 ความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงาน รวมทั้งหลักประกันในการดำรงชีพทั้งในระหว่างการทำงาน  
 และเมื่อพ้นภาวะการทำงาน



จะเห็นได้ว่า รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ นั้นให้ความสำคัญกับสิทธิ และโอกาสในด้านต่างๆ แก่คนพิการ กล่าวคือ เป็นการส่งเสริมให้คนพิการได้รับสิทธิด้านต่างๆ เช่นเดียวกับคนอื่นๆ ทั่วไปในสังคม โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ ซึ่งถือเป็นการเปิดโอกาสให้แก่คนพิการสามารถเข้าถึงสิทธิต่างๆ ในการฟื้นฟูสมรรถภาพ และการทำงานต่อไปด้วย (ตามรายละเอียดในภาคผนวก)

**๒.๒.๔ การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในด้านการจ้างงาน**

จากการที่ประเทศไทย เห็นความสำคัญของคุณภาพชีวิตคนพิการ จึงจัดตั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและรับผิดชอบในการดูแลคุณภาพชีวิตคนพิการมาตั้งแต่ พ.ศ. ๒๔๘๓ อีกทั้งพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.๒๕๓๔ ซึ่งต่อมาจึงมีพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ เพราะพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๔ ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน สาระสำคัญและรายละเอียดเกี่ยวกับการสงเคราะห์และการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการไม่เหมาะสมกับสภาพสังคมปัจจุบัน สมควรกำหนดแนวทางและปรับปรุงวิธีการในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น และกำหนดบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และความคุ้มครองคนพิการเพื่อมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมเพราะเหตุสภาพทางกายหรือสุขภาพ รวมทั้งให้คนพิการมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ ตลอดจนให้รัฐต้องสงเคราะห์คนพิการให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้ (พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, ๒๕๕๐: ๗๓) และปัจจุบันเป็นพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ ซึ่งมีการแก้ไขเพิ่มเติมจากกฎหมายที่ว่าด้วยหน่วยงานที่รับผิดชอบในเรื่องของการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ เพื่อให้คนพิการได้รับสิทธิประโยชน์สูงสุด ดังนั้นในเรื่องของการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการจึงมีวิวัฒนาการตั้งแต่ พ.ศ. ๒๔๘๓ - ปัจจุบัน ซึ่งมีรายละเอียดตามตารางที่ ๔ ดังนี้

**ตารางที่ ๔ แสดงวิวัฒนาการของการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตั้งแต่ พ.ศ. ๒๔๘๓ - ปัจจุบัน**

พ.ศ.	รายละเอียด
๒๔๘๓	- รัฐจัดตั้งกรมประชาสงเคราะห์ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ที่ตั้งกรมฯ อยู่ในพื้นที่วังสราญรมย์ เขตพระนคร - กรมประชาสงเคราะห์ ได้ตั้งหน่วยงานรับผิดชอบดูแลเรื่องคนพิการ ในระดับ กลุ่มงาน เป็นงานคนพิการในฝ่ายสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่ง กองสวัสดิการสงเคราะห์ - ในระยะเริ่มแรก เน้นการให้บริการ ด้านสวัสดิการสงเคราะห์ ให้แก่คนพิการ
๒๔๙๓	กรมกรมประชาสงเคราะห์ ย้ายมาตั้งที่วังสะพานขาว และคงดำเนินงานสวัสดิการสงเคราะห์ให้แก่คนพิการ โดยยกระดับงานคนพิการเป็นฝ่ายสงเคราะห์คนพิการในกองสวัสดิการสงเคราะห์
๒๕๒๔	กรมประชาสงเคราะห์ และองค์กรเอกชนด้านคนพิการเล็งเห็นความสำคัญ ในเรื่องสิทธิและโอกาสของการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จึงได้ร่วมกันผลักดันกฎหมายเกี่ยวกับคนพิการ
๒๕๓๔	- รัฐบาลได้ ประกาศใช้พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพ คนพิการ พ.ศ.๒๕๓๔ - พ.ร.บ. ดังกล่าวให้จัดตั้ง “สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ” (สพก.) ขึ้นเป็นหน่วยงานระดับกอง สังกัด กรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย - กรมประชาสงเคราะห์ ได้โอนงานคนพิการในฝ่ายสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่ง กองสวัสดิการสังคมมารวมที่ สพก. โดย สพก. ทำหน้าที่ - เป็นสำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ - เป็นสำนักทะเบียนกลางสำหรับคนพิการ



รายงานผลการศึกษาระดับสมบูรณ์ (Final Report)

โครงการ “ การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ”

พ.ศ.	รายละเอียด
	<p>-ดำเนินการทั้งงานด้านวิชาการ การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ</p> <p>-สนับสนุนหน่วยงานสถาบันที่ให้บริการด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ</p>
๒๕๓๖	<p>มีการปรับโครงสร้างการบริหารราชการเมื่อเดือนกันยายน โดยโอนสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ กรมประชาสงเคราะห์ จากสังกัดกระทรวงมหาดไทยไปสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม</p>
๒๕๔๕	<p>- มีการปฏิรูป ระบบราชการ โดยปรับปรุงโครงสร้างกระทรวง ทบวง กรม ขึ้นใหม่</p> <p>- “สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ”(สพก) ถูกเปลี่ยนชื่อเป็น “สำนักส่งเสริมและพิทักษ์คนพิการ (สทก.)” สังกัดสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและพิทักษ์เด็กเยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการและผู้สูงอายุ (สท.) กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.)</p> <p>- สทก. ทำหน้าที่เช่นเดียวกับ สพก. โดยเน้นงานวิชาการและการจัดทำองค์ความรู้ด้านคนพิการ สำหรับงานบริการ และการให้สวัสดิการสงเคราะห์แก่คนพิการ ดำเนินการโดย สำนักบริการสวัสดิการสังคม กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์</p> <p>- ย้าย สทก. มาตั้งในบริเวณสถานสงเคราะห์เด็กหญิงบ้านราชวิถี เขตราชเทวี</p>
๒๕๕๐	<p>- พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ.๒๕๕๐ มีผลบังคับใช้แล้ว ตั้งแต่วันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ.๒๕๕๐</p> <p>- จัดตั้ง “สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ”ขึ้น เป็นส่วนราชการในกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์</p> <p>- มีเลขาธิการ ซึ่งมีฐานะเทียบเท่าอธิบดี เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และบุคลากรของสำนักงาน</p> <p>- สาระสำคัญของ พระราชบัญญัติ คือ คนพิการได้รับสิทธิตามกฎหมายมากขึ้น อย่างทั่วถึง และเท่าเทียม มีการลดหย่อนภาษีให้ผู้ดูแลคนพิการ และให้กระทรวงต่างๆ เข้ามาดูแลคนพิการมากขึ้น ซึ่งประโยชน์ของการยกฐานะสำนักส่งเสริมและพิทักษ์คนพิการเดิมเป็นสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ เป็นส่วนราชการเทียบเท่ากรม ทำให้สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ดำเนินงานด้านคนพิการทั้งในเชิงนโยบายและการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น</p> <p>- บทบาทหน้าที่ของสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ คือ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เสนอนโยบาย แผนหลัก และโครงการที่เกี่ยวกับการส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และมอบหมายให้ หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องรับไปดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อไป</li> <li>- ประสานงานและร่วมมือในระดับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนงานที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการกับหน่วยงานของรัฐบาลและเอกชนที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ</li> <li>- ศึกษา วิเคราะห์ พัฒนานวัตกรรม สสำรวจ รวบรวม เก็บรักษาข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการและสถานการณ์คนพิการเพื่อประโยชน์ต่อการส่งเสริมและคุณภาพชีวิตคนพิการ</li> <li>- สนับสนุนให้มีการจัดตั้งการดำเนินงานการสร้างเสริมความเข้มแข็งขององค์กรด้านคนพิการเพื่อให้สามารถทำหน้าที่พิทักษ์สิทธิคนพิการตลอดจนสนับสนุน และประสานงานให้หน่วยงานของรัฐจัดงบประมาณให้แก่องค์กรด้านคนพิการ เพื่อดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ</li> <li>- ศึกษารูปแบบสิทธิ และสวัสดิการอื่นๆ เพื่อการส่งเสริมศักยภาพ และการคุ้มครองพิทักษ์สิทธิคนพิการตลอดจนสนับสนุนการขับเคลื่อนทางสังคม ในการบูรณาการให้คนพิการเข้าสู่สังคมอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ</li> <li>- เสนอ ปรับปรุง พัฒนากฎหมายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้ทันสมัย รวมทั้งให้คำปรึกษาและดำเนินงานเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางแพ่ง อาญา และงานคดีปกครอง รวมถึงงานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน</li> <li>- บริหารจัดการกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ</li> <li>- เป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ</li> <li>- ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติหรือตามกฎหมายอื่นหรือตามที่คณะรัฐมนตรีหรือคณะกรรมการมอบหมาย</li> </ul>





พ.ศ.	รายละเอียด
๒๕๕๖	<p>พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ ซึ่งมีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ได้แก่</p> <p>๑. ปรับปรุงประสิทธิภาพเกี่ยวกับการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิทธิต่างๆ ของคนพิการ เพิ่มบทบาทองค์กรด้านคนพิการเพื่อช่วยเหลือคนพิการ กำหนดให้มีศูนย์บริการคนพิการเพื่อให้ทุกภาคส่วนร่วมกันพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กำหนดแนวทางการอุดหนุนเงินกองทุนองค์กรคนพิการ กำหนดวิธีการสร้างงานสร้างอาชีพแก่คนพิการและผู้ดูแลคนพิการให้มากขึ้นและกำหนดแนวทางการช่วยเหลือคนพิการที่ไม่มีสถานะทางทะเบียนราษฎรให้เหมาะสมตามหลักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์</p> <p>๒. ปรับปรุงกลไกการบริหารจัดการเพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการเพิ่มบทบาทสำนักงานสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติให้มีภารกิจด้านการติดตามตรวจสอบ แนะนำและช่วยเหลือให้คนพิการเข้าถึงสิทธิและมีฐานะเป็นนิติบุคคลเพื่อให้มีสำนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ปรับปรุงกลไกการขจัดคัดเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการเพื่อให้มีคณะกรรมการปฏิบัติหน้าที่แทนคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ปรับปรุงวิธีการออกบัตรประจำตัวคนพิการเพื่ออำนวยความสะดวกแก่คนพิการมากขึ้น ปรับปรุงการบริหารกองทุนโดยคณะกรรมการบริหารกองทุนส่วนกลางสามารถมอบอำนาจให้คณะกรรมการระดับจังหวัดอนุมัติใช้จ่ายเงินกองทุนแทนได้เพื่อให้การสนับสนุนด้านเงินทุนแก่คนพิการเป็นไปด้วยความรวดเร็ว และเพิ่มบทบาทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการช่วยเหลือคนพิการ รวมทั้งให้มีศูนย์บริการคนพิการเพื่อเป็นศูนย์กลางช่วยเหลือคนพิการในทุกระดับ</p> <p>ผลของกฎหมายใหม่ จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ในเรื่องต่างๆ รวม ๑๓ ประเด็น จะส่งผลให้คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ องค์กรด้านคนพิการ และเครือข่ายได้รับประโยชน์เพิ่มขึ้น ดังนี้</p> <p>(๑) คนพิการได้รับสิทธิประโยชน์เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติมีภารกิจด้านการตรวจสอบการได้รับสิทธิประโยชน์ของคนพิการ รับการร้องขอและให้คำแนะนำช่วยเหลือให้คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิทธิต่างๆ ตามกฎหมายกำหนด ทั้งในส่วนที่ดำเนินการโดยเอกชนและหน่วยงานของรัฐ ซึ่งเดิมไม่ได้กำหนดไว้ (เพิ่มมาตรา ๑๓/๑)</p> <p>(๒) คนพิการได้รับความสะดวกเกี่ยวกับบริการบัตรประจำตัวคนพิการ เพราะได้กำหนดให้มีตัวเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจออกบัตรประจำตัวคนพิการได้หลากหลายแทนนายทะเบียนกลางหรือนายทะเบียนจังหวัด จะทำให้การทำบัตรประจำตัวคนพิการกระจายไปตามหน่วยงานที่มีความพร้อม รวมทั้งในอนาคตจะเข้าร่วมกับบัตรประชาชนก็ให้ยกเลิกบัตรประจำตัวคนพิการได้ ซึ่งเดิมคนพิการต้องเดินทางไปจังหวัดหรือศูนย์คุ้มครองสวัสดิภาพชุมชนในเขตกรุงเทพมหานคร (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔ วรรคสาม)</p> <p>(๓) คนพิการไร้สถานะเพราะไม่มีชื่อในทะเบียนราษฎร ส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในพื้นที่สูงของประเทศ ทำให้ไม่มีสัญชาติไทย อาจได้รับความช่วยเหลือที่เหมาะสมตามหลักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์จากรัฐ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ ทำให้เจ้าหน้าที่สามารถช่วยเหลือคนพิการดังกล่าวซึ่งส่วนใหญ่มีฐานะยากจนได้มีระเบียบรองรับการปฏิบัติที่ชัดเจน (เพิ่มมาตรา ๑๔/๑)</p> <p>(๔) คนพิการมีช่องทางร้องขอให้ขจัดคัดเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมได้ดียิ่งขึ้น เพราะได้กำหนดกลไกและแนวทางการขจัดคัดเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการให้ชัดเจนทั้งทางด้าน การร้องขอ การรวบรวมพยานหลักฐาน การไกล่เกลี่ย และการวินิจฉัย สามารถมอบอำนาจให้คณะกรรมการขจัดคัดเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการปฏิบัติหน้าที่แทนคณะกรรมการได้ และอนุกรรมการหรือผู้ไกล่เกลี่ยมีสิทธิได้รับคำตอบแทนตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดได้ ซึ่งกฎหมายเดิมไม่ได้กำหนดไว้ชัดเจน (แก้มาตรา ๑๖ วรรคสาม)</p> <p>(๕) คนพิการมีช่องทางเสนอแนะและร้องขอใช้สิทธิของตนเองได้ โดยกฎหมายกำหนดขั้นตอนและวิธีการให้คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ ตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐได้ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน หากไม่สามารถดำเนินการด้วยตนเองได้ก็ให้ผู้ดูแลคนพิการหรือองค์กรด้านคนพิการที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ดำเนินการแทนได้ และกรณี</p>







พ.ศ.	รายละเอียด
๒๕๕๖	<p>หน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่เกี่ยวข้องมีได้ดำเนินการภายในระยะเวลาอันสมควร ให้คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการหรือองค์กรด้านคนพิการมีสิทธิร้องขอให้สำนักงานดำเนินการตามมาตรา ๑๓/๑ ได้ ซึ่งกฎหมายเดิมมิได้กำหนดสิทธิบุคคลไว้ (เพิ่มมาตรา ๒๐/๑)</p> <p>(๖) องค์กรด้านคนพิการหรือองค์กรอื่นใดที่ให้บริการแก่คนพิการมีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในหลายเรื่องเพิ่มขึ้นใหม่ ทั้งทางด้านการเสนอแนะ การร้องขอ การช่วยเหลือให้บริการ จัดหางานและส่งเสริมการมีงานทำให้แก่คนพิการ โดยอาจได้รับเงินอุดหนุนจากกองทุน การให้บริการหรือจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการศึกษาหรือนันทนาการสำหรับคนพิการ โดยอาจได้รับการสนับสนุนจากรัฐ การประสานงานเกี่ยวกับงานอันมีลิขสิทธิ์ของบุคคลอื่นเพื่อประโยชน์แก่คนพิการ การขอใช้ที่ราชพัสดุหรือทรัพย์สินอื่นของทางราชการเพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และอาจได้รับยกเว้นค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายอื่น และดำเนินการอื่นตามที่สำนักงาน ซึ่งกฎหมายเดิมมีกำหนดไม่ชัดเจนและบางกิจกรรมไม่สามารถกระทำได้ หรือกระทำได้แต่ไม่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐ (เพิ่มมาตรา ๒๐/๒)</p> <p>(๗) คนพิการในชุมชนสามารถเข้าถึงบริการสาธารณะมากขึ้น โดยกฎหมายกำหนดให้มีศูนย์บริการคนพิการตามพื้นที่ต่างๆ กลุ่มเป้าหมาย หรือแก้ไขปัญหาเชิงประเด็นตามประเภทกิจกรรม ซึ่งอาจตั้งโดยสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือองค์กรด้านคนพิการ โดยมีอำนาจหน้าที่สำรวจ ติดตามสภาพปัญหาคนพิการ และจัดทำระบบข้อมูลการให้บริการในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบให้บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ และความช่วยเหลือตามที่คนพิการร้องขอ และตามที่หน่วยงานของรัฐกำหนด รวมทั้งการให้คำปรึกษาหรือช่วยดำเนินการเกี่ยวกับการขอใช้สิทธิประโยชน์แก่คนพิการ เรียกร้องแทนคนพิการให้ได้รับสิทธิประโยชน์สำหรับคนพิการ ให้ความช่วยเหลือในการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐาน การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ การฝึกอาชีพ และการจัดหางานให้แก่คนพิการ ให้ความช่วยเหลือคนพิการให้ได้รับเครื่องมือหรืออุปกรณ์ตามความต้องการจำเป็นพิเศษเฉพาะบุคคล ประสาน คัดกรอง ส่งต่อ และให้ความช่วยเหลือคนพิการหรือผู้ที่มีแนวโน้มว่าจะพิการให้ได้รับการดูแลรักษาพยาบาลที่เหมาะสม และประสานความช่วยเหลือกับหน่วยงานของรัฐ ติดตามและประเมินผล และรายงานเกี่ยวกับการได้รับสิทธิประโยชน์ของคนพิการ โดยศูนย์บริการได้รับการสนับสนุนทางการเงินและอื่นๆจากรัฐ เป็นบทบัญญัติใหม่ที่ทุกฝ่ายต้องร่วมกันพัฒนาให้ดีขึ้น (เพิ่มมาตรา ๒๐/๓ และมาตรา ๒๐/๔)</p> <p>(๘) คนพิการที่อาศัยในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาจากท้องถิ่นมากขึ้น เพราะกฎหมายให้อำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดสรรงบประมาณของตนเองเพื่อตั้งเป็นกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการส่วนท้องถิ่นได้ ทั้งนี้ การบริหารกองทุน การจัดการกองทุน และการอนุมัติการจ่ายเงิน ราชการส่วนท้องถิ่นอาจนำระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดมาใช้บังคับโดยอนุโลม และจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการได้ ซึ่งกฎหมายเดิมมิได้กำหนดไว้</p> <p>(๙) คนพิการและเครือข่ายได้รับการจากกองทุนรวดเร็วคล่องตัวขึ้น เพราะคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนสามารถมอบหมายให้คณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประจำจังหวัดปฏิบัติหน้าที่ในการพิจารณาอนุมัติการจ่ายเงิน อนุมัติโครงการ กำหนดวงเงิน และรายการค่าใช้จ่ายแทนได้ซึ่งกฎหมายเดิมมีหน้าที่แค่กลั่นกรองแล้วส่งส่วนกลางอนุมัติทุกราย (เพิ่มมาตรา ๒๖ วรรคสอง)</p> <p>(๑๐) องค์กรคนพิการระดับชาติหรือองค์กรคนพิการแต่ละประเภทได้รับเงินสนับสนุนสำหรับค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการจากกองทุน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ ซึ่งเดิมสนับสนุนเฉพาะสมาคมสภาคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทยเท่านั้น ทำให้ทั้ง ๗ องค์กรมีค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการเกี่ยวกับงานสำนักงาน ส่งผลให้สามารถมีกำลังสนับสนุนสร้างเสริมเครือข่ายเข้มแข็งได้ทั่วประเทศ (แก้มาตรา ๒๗)</p> <p>(๑๑) องค์กรเอกชนทุกประเภทมีสิทธิได้รับการยกเว้นภาษีสำหรับเงินที่ได้รับการอุดหนุนจากกองทุนตามที่ประมวลรัษฎากรกำหนดซึ่งเดิมต้องเสียภาษี เพราะมิใช่เงินบริจาคแบบเอกชน ซึ่งบัญญัติขึ้นมาใหม่ (เพิ่มมาตรา ๒๗/๑)</p> <p>(๑๒) คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการได้เข้าถึงการจ้างงานตามกฎหมายเพิ่มขึ้นโดยเฉพาะกรณีที่หน่วยงาน</p>



พ.ศ.	รายละเอียด
	<p>ของรัฐไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา ๓๓ หรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา ๓๓ และไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา ๓๔ อาจให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการโดยวิธีกรณีพิเศษ ฝึกงาน หรือจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ล่ามภาษามือ หรือให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ ซึ่งกฎหมายเดิมภาครัฐหรือเอกชนไม่สามารถจัดจ้างเหมาช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการโดยวิธีกรณีพิเศษได้ หรือจะจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกหรือจ้างล่ามภาษามือแทนก็ไม่ได้สิทธิตามอัตราส่วนจ้างงานคนพิการได้ (แก้มาตรา ๓๕)</p> <p>(๑๓) คนพิการและเครือข่ายมีหุ้นส่วนในการพัฒนา โดยมีหน่วยงานรองรับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการร่วมกับเครือข่ายที่มีโครงสร้างอย่างเป็นทางการและเป็นนิติบุคคล รวมทั้งเพิ่มภารกิจของสำนักงานจากเดิมมีหน้าที่เพียงผลักดัน ขับเคลื่อน ประสานงานและบริการทางวิชาการเป็นหลัก โดยเพิ่มหน้าที่ปฏิบัติการเกี่ยวกับการติดตาม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำและช่วยเหลือคนพิการให้สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิทธิเป็นจริงขึ้นมากได้ ผู้บริหารสำนักงานเปลี่ยนจากเลขาธิการเป็นผู้อำนวยการ เพราะทำหน้าที่ทั้งการขับเคลื่อนนโยบาย วิชาการและการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๒ และเพิ่มมาตรา ๑๓ (๔/๑) มาตรา ๑๓/๑ โดยเพิ่มชื่อสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติเป็นส่วนราชการที่มีฐานเป็นกรมลำดับที่ ๕ (มาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวงทบวงกรม พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ. ๒๕๕๖ กำหนดให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์มีส่วนราชการดังนี้ (๑) สำนักงานรัฐมนตรี (๒) สำนักงานปลัดกระทรวง (๓) กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (๔) สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (๔/๑) สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ และ (๕) สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ)</p> <p>(ดูรายละเอียดได้ในพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ ในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๐ ก ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๖)</p>

**ที่มา:** ปรับปรุงจาก “ประวัติหน่วยงาน” สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ สืบค้นเมื่อ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๖ จาก <http://www.nep.go.th>

**พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐** ในส่วนที่เกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพและการจ้างงานคนพิการ

ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้บัญญัติในเรื่องของการจ้างงาน ได้แก่ คนพิการมีสิทธิ์เข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นสาธารณะ ตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ เช่น การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ การให้บริการที่มีมาตรฐานการคุ้มครองแรงงาน มาตรการการมีงานทำ ตลอดจนการให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงานตามกฎหมายกำหนดจำนวนที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน ในอัตราส่วน คนปกติ ๑๐๐ คน ต่อ คนพิการ ๑ คน ส่วนนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ไม่ได้รับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวนที่กำหนดก็ให้ส่งเงินเข้ากองทุนตามอัตราตามที่กฎหมายกำหนด หรือเลือกการให้สัมปทาน คือ จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการแทนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ หรือให้อายัดทรัพย์สินของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งฝ่าฝืนกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการตามจำนวนที่ไม่ส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา ๓๔ ตามมาตรา ๓๔ ตามระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๒ แต่สำหรับหน่วยงานภาครัฐ หากไม่จ้างคนพิการเข้าทำงานก็ต้องให้สัมปทาน คือ จัดสถานที่



จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการแทนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ยังมีการดำเนินการตามพระราชบัญญัติฯ แล้ว ยังมีบทบัญญัติตามมาตรา ๓๙ ที่กำหนดให้สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติมีอำนาจออกประกาศโฆษณาข้อมูลการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามที่สาธารณะอย่างน้อยปีละครั้ง

ส่วนในเรื่องของสิทธิประโยชน์ในการปฏิบัติตามกฎหมายในเรื่องของการมีสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเพิ่มเติม เช่น นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่จ้างงานคนพิการเข้าทำงานมากกว่าร้อยละหกสิบของลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น โดยมีระยะเวลาจ้างเกินกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่รับคนพิการเข้าทำงานหรือส่งเงินเข้ากองทุน ส่วนในกรณีที่รัฐหรือหน่วยงานของรัฐจะพิจารณาให้สัมปทาน การส่งเสริมการลงทุน การประกาศเกียรติคุณ สินเชื่อ รางวัล เครื่องราชอิสริยาภรณ์ เป็นต้น

นอกจากนี้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ยังได้กล่าวถึงเรื่องสิทธิของคนพิการ การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการเพราะเหตุสภาพทางกายหรือ สุขภาพ รวมถึงสิทธิในการเข้าถึงบริการต่างๆ ตามมาตรา ๑๕ มาตรา ๑๖ และมาตรา ๒๑ ส่วนในการกำหนดเกี่ยวกับสิทธิของคนพิการในด้านอาชีพ เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน แล้วนั้นกฎหมายฉบับนี้ได้เพิ่มสิทธิในการดำเนินการกรณีที่นายจ้างหรือสถานประกอบการที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในการจ้างงานคนพิการในรูปแบบต่างๆ เช่น การส่งเงินสมทบ การประกาศโฆษณาข้อมูลการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามที่สาธารณะ และการอายัดทรัพย์สิน ทั้งนี้เพื่อเป็นการส่งเสริมให้คนพิการมีโอกาสเข้าทำงานในสถานประกอบการเพิ่มขึ้น รวมทั้งการดำเนินการต่าง ๆ ที่ทำให้คนพิการได้รับการพัฒนาและสามารถมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นตามมาตรา ๓๖ อีกด้วย (ตามรายละเอียดในภาคผนวก)

**พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖** ในส่วนที่เกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพและการจ้างงานคนพิการ (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๐ ก ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๖)

เนื่องจากพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ยังขาดมาตรการในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพคนพิการเพื่อแก้ไขปัญหาในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์สิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ ตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ จึงได้กำหนดให้สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติมีฐานะเป็นกรมและกำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และช่วยเหลือคนพิการที่ได้รับสิทธิประโยชน์และการอำนวยความสะดวกเพิ่มขึ้น รวมทั้งกำหนดให้องค์กรด้านคนพิการหรือองค์กรอื่นใดที่ให้บริการแก่คนพิการมีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการมากขึ้น ตลอดจนกำหนดให้มีศูนย์บริการคนพิการเพื่อทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการบริการ และแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบังคับการตามกฎหมายให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จากเหตุผลดังกล่าวจึงมีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับการจ้างงาน ได้แก่

- (๑) องค์กรคนพิการมีสิทธิในการดำเนินให้บริการจัดหางานและส่งเสริมการมีงานทำให้แก่คนพิการ โดยอาจได้รับเงินอุดหนุนจากกองทุน ที่เรียกว่า “กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ”
- (๒) ให้มีการจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการ โดยราชการส่วนท้องถิ่นอาจจะจัดตั้งศูนย์นี้โดยใช้งบประมาณของตนเอง เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามพระราชบัญญัตินี้







(๓) มีการให้ความช่วยเหลือในเรื่องของการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐาน การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ การฝึกอาชีพและการจัดหางานให้แก่คนพิการ

(๔) ให้เพิ่มเติมเรื่องของการจัดให้มีล่ามภาษามือ เข้าไว้ในในการปฏิบัติตามมาตรา ๓๕

สรุปภาพรวมได้ คือ พยายามให้คนพิการได้เข้าถึงสิทธิประโยชน์ของการรับบริการการจัดหางานจากรัฐตามที่กฎหมายกำหนดได้มากขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องของการจ้างงาน อย่างเช่น การให้อำนาจแก่สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (พก.) สามารถตรวจสอบการได้รับสิทธิประโยชน์ของคนพิการ โดยถ้าหน่วยงานที่รับผิดชอบฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ให้สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติแจ้งแก่หน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชนหรือบุคคลดังกล่าวให้ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดภายในระยะเวลาที่กำหนดหากยังไม่ปฏิบัติตาม สำหรับหน่วยงานราชการให้สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติสามารถรายงานต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาดำเนินการก่อนเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาสั่งการต่อไป ส่วนองค์กรเอกชนหรือบุคคล ให้แจ้งต่อหน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเพื่อใช้มาตรการการบังคับตามกฎหมาย และดำเนินการตามขั้นตอน ซึ่งมีมติของคณะกรรมการให้เป็นที่สุด เพื่อการดำเนินการมีความเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน และเพื่อจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการและให้คนพิการของประเทศไทยมีโอกาสได้รับสิทธิประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ (รายละเอียดตามภาคผนวก พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ ในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๐ ก วันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๖)

#### ๒.๒.๕ การกำหนดอัตราส่วนเพื่อสนับสนุนการจ้างงานคนพิการ

กระทรวงแรงงาน ได้ออกกฎกระทรวงฉบับที่ ๑ เรื่องการจ้างงานคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งออกตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๔ โดยเดิมกำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างสองร้อยคนขึ้นไป ต้องรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ ไม่ว่าจะตำแหน่งใดเข้าทำงานในอัตราส่วนของลูกจ้างทุกสองร้อยคนต่อคนพิการหนึ่งคน และ สถานประกอบการใดที่รับคนพิการเข้าทำงานมีสิทธินำเงินค่าจ้างที่จ่ายให้แก่คนพิการมาหักเป็นค่าใช้จ่ายตามประมวลรัษฎากรได้เป็นจำนวนสองเท่าของจำนวนที่จ่ายจริง และกรณีนายจ้างหรือสถานประกอบการใดที่อยู่ในเกณฑ์ต้องจ้างงานคนพิการ ไม่พร้อมที่จะรับผิดชอบคนพิการเข้าทำงาน ต้องส่งเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการในอัตราครึ่งหนึ่งของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้บังคับในท้องที่ที่สถานประกอบการตั้งอยู่คูณด้วยสามร้อยหกสิบห้าและคูณด้วยจำนวนคนพิการซึ่งประสงค์จะไม่รับเข้าทำงาน

ต่อมากระทรวงแรงงานได้ออกเป็นกฎกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งกำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไปรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดในอัตราส่วนลูกจ้างที่มีใช้คนพิการทุกหนึ่งร้อยคนต่อคนพิการหนึ่งคน เศษของหนึ่งร้อยคนถ้าเกินห้าสิบคนต้องรับคนพิการเพิ่มอีกหนึ่งคนการนับจำนวนลูกจ้างให้นับทุกวันที่ ๑ ตุลาคม ของแต่ละปี นอกจากนี้ยังให้หน่วยงานของรัฐซึ่งมีผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไปรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดในอัตราส่วนผู้ปฏิบัติงานที่มีใช้คนพิการทุกหนึ่งร้อยต่อคนพิการหนึ่งคนเศษของหนึ่งร้อยคนถ้าเกินห้าสิบคนต้องรับคนพิการเพิ่มอีกหนึ่งคนการนับจำนวนผู้ปฏิบัติงานให้นับทุกวันที่ ๑ ตุลาคม ของแต่ละปี ซึ่งได้แก่ กระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นกรม, ราชการส่วนท้องถิ่น, รัฐวิสาหกิจที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา, และหน่วยงานอื่นของรัฐที่เป็นนิติบุคคล เป็นต้น (รายละเอียดตามภาคผนวก)





จะเห็นได้ว่าการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาทำให้คนพิการสามารถเข้าทำงานในสถานประกอบการทั่วประเทศเพิ่มขึ้นซึ่งเป็นการส่งเสริมให้เกิดความเสมอภาคและความเชื่อมั่นในศักยภาพของคนพิการเพื่อเปิดโอกาสการมีงานทำของคนพิการและสามารถประกอบอาชีพมีรายได้และสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของคนพิการอย่างแท้จริง

### ๒.๒.๖ แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙

จากการที่คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ได้ออกแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ ซึ่งเป็นแผนยุทธศาสตร์ที่ดำเนินการภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ซึ่งกำหนดให้คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ มีหน้าที่เสนอนโยบาย แผนหลัก และโครงการเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ทั้งนี้ สาระสำคัญของแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับนี้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐, พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙, และคำแถลงนโยบายของรัฐบาล ตลอดจนอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการซึ่งเป็นกฎหมายระหว่างประเทศที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

ดังนั้นกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๕๕- ๒๕๕๙ จึงเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ โดยมีหลักการสำคัญในการสร้างสังคมที่บูรณาการเพื่อคนพิการและทุกคนในสังคม เพื่อให้ให้คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิทธิอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติต่อคนพิการและผู้ดูแลคนพิการ มีบริการเพื่อให้คนพิการเข้าถึงสิทธิตามกฎหมายและตอบสนองความจำเป็นของคนพิการแต่ละประเภท สร้างสภาพแวดล้อม พร้อมทั้งพัฒนาเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารที่คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ รวมถึงการสร้างพลังอำนาจให้คนพิการสามารถเข้าถึงบริการต่างๆทั้งด้านการแพทย์ การศึกษา อาชีพและการมีงานทำ กีฬาและการท่องเที่ยว รวมถึงการปรับปรุงกลไกด้านการเงินการคลังและงบประมาณเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้มีประสิทธิภาพ และกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นภาคประชาสังคมและภาคส่วนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความเข้มแข็งขององค์กรด้านคนพิการและเครือข่ายในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านคนพิการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนจัดบริการให้แก่คนพิการได้อย่างมีมาตรฐาน รวมถึงการสร้างเสริมเจตคติเชิงสร้างสรรค์ต่อความพิการและคนพิการให้ตระหนักรู้เกี่ยวกับสิทธิ และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์อย่างเท่าเทียมในสังคม

โดยคณะรัฐมนตรี ได้มีมติอนุมัติในหลักการของแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๔ และกำหนดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับผิดชอบในการขับเคลื่อนแผนฯ นี้ไปสู่การปฏิบัติตามแนวทางและมาตรการ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายของแต่ละยุทธศาสตร์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนฯ ให้สามารถบรรลุเป้าประสงค์ และนำไปสู่วิสัยทัศน์ของแผนฯ ในช่วงระยะเวลา ๕ ปี ทั้งนี้ เพื่อให้คนพิการสามารถเข้าถึงสิทธิอย่างแท้จริงและสร้างสังคมที่อยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, ๒๕๕๕: ก)

นอกจากการมีคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการเป็นกลไกการขับเคลื่อนงานด้านคนพิการดังกล่าวข้างต้น คนพิการจะสามารถเข้าถึงสิทธิอย่างเป็นรูปธรรมหลายด้านมากขึ้น เช่น ด้านบริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ มีการจัดให้ตามกระบวนการแพทย์ และค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ค่าอุปกรณ์เครื่องช่วยความพิการและสื่อส่งเสริมพัฒนาการ เพื่อปรับสภาพทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม





พฤติกรรม สติปัญญา และการเรียนรู้ สำหรับการจ้ดบริการด้านการศึกษา มีการจัดให้ได้รับการศึกษาไม่เสียค่าใช้จ่ายตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการจนตลอดชีวิต พร้อมทั้งได้รับเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อบริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา สามารถเลือกบริการทางการศึกษา สถานศึกษา ระบบและรูปแบบการศึกษา โดยคำนึงถึงความสามารถ ความสนใจ ความถนัดและความต้องการจำเป็นพิเศษของบุคคลนั้น รวมถึงได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา การจัดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ การทดสอบทางการศึกษา ที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการแต่ละประเภทและบุคคล ในส่วนของบริการด้านอาชีพและการมีงานทำ มีการสงเสริมอาชีพอิสระสำหรับคนพิการและมาตรการสำหรับสนับสนุนการจ้างงานคนพิการระบบสัดส่วนในสถานประกอบการ จากเดิมพนักงาน ๒๐๐ คน ต่อคนพิการ ๑ คน เป็นการกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐและสถานประกอบการ ซึ่งมีผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงาน จำนวน ๑๐๐ คน ต้องจ้างงานคนพิการ ๑ คน นับว่าเป็นพัฒนาการที่สำคัญของการจ้างงานคนพิการในประเทศไทยที่ได้มีการปรับเปลี่ยนระบบสัดส่วนในการจ้างงานคนพิการเพิ่มมากขึ้นและยังครอบคลุมไปยังหน่วยงานภาครัฐด้วย ซึ่งแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในช่วงที่ผ่านมาได้ก้าวข้ามการทำงานบนฐานการสงเคราะห์ฟื้นฟู มุ่งสู่การดำเนินงานบนฐานในเรื่องของสิทธิมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น ประเด็นสำคัญที่จะขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการบนฐานสิทธิดังกล่าวข้างต้นอย่างต่อเนื่อง จำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงการเป็นส่วนหนึ่งของคนพิการในสังคม (Inclusive Society) และการสงเสริมสิทธิที่เป็นจริงของคนพิการ (Make the Rights Real) ตามบริบทการเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ ทั้งในระดับโลกและระดับประเทศที่คาดว่าจะเป็โอกาสให้สามารถใช้จุดแข็ง ซึ่งประกอบด้วยกลไกด้านกฎหมายนโยบายและมาตรการต่าง ๆ รวมถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรด้านคนพิการ และเครือข่ายอย่างเข้มแข็ง ในการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ ดังนั้นจึงต้องมีการประเมินสถานการณ์ของการเปลี่ยนแปลงที่จะมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการของประเทศไทย ในระยะต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถคุ้มครองสิทธิคนพิการได้อย่างเสมอภาคและเป็นรูปธรรมต่อไป นอกจากนี้ คนพิการยังมีสิทธิในการได้รับและดำรงไว้ซึ่งการจ้างงานหรือการเข้าร่วมในงานอาชีพที่มีประโยชน์ต่อผลผลิตทางด้านเศรษฐกิจ โดยได้รับค่าตอบแทน และสิทธิต่าง ๆ ที่ได้รับทั้งหมดโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ อีกทั้งคนพิการควรมีทางเข้าถึงการแนะแนวอาชีพในตลาดแรงงานแบบทั่วไปอีกด้วย (คณะกรรมการสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, ๒๕๕๕: ๒ - ๓)

**๒.๓ กรณีตัวอย่างกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการสงเสริมอาชีพและการทำงานของคนพิการของประเทศสวีเดน และประเทศมาเลเซีย เพื่อให้คนพิการเข้าถึงสิทธิในการประกอบอาชีพและการทำงานมากขึ้น**

**๒.๓.๑ กฎหมายเกี่ยวกับการสงเสริมอาชีพและการทำงานของคนพิการของประเทศสวีเดน เพื่อให้คนพิการเข้าถึงสิทธิในการประกอบอาชีพและการทำงานมากขึ้น**

จากการศึกษาเรื่อง “The Swedish Disability Movement’s Alternative Report on UN International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights” เมื่อ ค.ศ. ๒๐๐๖ (Swedish Disability Federation, ๒๐๐๖: ๑ - ๓๕) เป็นการศึกษาถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานและการทำงานของคนพิการประเทศสวีเดน โดยในประเทศสวีเดนนั้นมีแนวคิดที่ว่าคนพิการคือคนปกติตั้งนั้นในประเทศสวีเดนจึงไม่มีกฎหมายเฉพาะเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ แต่หากมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับห้ามการเลือก





ปฏิบัติในชีวิตการทำงานของผู้พิการ ค.ศ. ๑๙๙๙ (The Prohibition of Discrimination in Working Life of People with Disability Act ๑๙๙๙) โดยมีสาระสำคัญของกฎหมายดังนี้

มาตรา ๒ คนพิการ คือ คนที่มีข้อจำกัดในการทำงานของร่างกาย จิตใจ และสติปัญญาซึ่งเป็นผลมาจากการบาดเจ็บหรือการเจ็บป่วยที่เป็นมาตั้งแต่กำเนิด หรือ เกิดภายหลัง หรือ คาดว่าจะเกิดในภายภาคหน้า

มาตรา ๓ นายจ้างไม่สามารถเลือกปฏิบัติในการพิจารณาใบสมัครงานลูกจ้าง จากสาเหตุของการพิการของลูกจ้าง

มาตรา ๔ นายจ้างไม่สามารถเลือกปฏิบัติในการพิจารณาใบสมัครงานของลูกจ้างโดยการตั้งระเบียบ กฎเกณฑ์ หรือวิธีการใด ๆ ที่ดูเหมือนเป็นกลางแต่ในทางปฏิบัติเป็นข้อจำกัดสำหรับคนพิการ ซึ่งในการทำกิจกรรมนั้น ๆ คนพิการจะมีข้อเสียเปรียบเมื่อเปรียบเทียบกับคนปกติ

### แผนปฏิบัติการสำหรับนโยบายคนพิการ

ในปี ๑๙๙๙ รัฐบาลสวีเดน ได้ออกแผนปฏิบัติการแห่งชาติ สำหรับคนพิการขึ้น เรียกว่า จากผู้ป่วยสู่พลเมือง (พรบ. ๑๙๙๙/๒๐๐๐: ๗๙) แผนปฏิบัติการแห่งชาตินี้ให้ใช้จนถึงปี ๒๐๑๐ และใช้บังคับกับทุกส่วนของสังคม แผนปฏิบัติการชาติเพื่อคนพิการ มีขึ้นเพื่อกำหนดและจัดอุปสรรคในการดำเนินชีวิตในสังคมของผู้พิการ ป้องกันการเลือกปฏิบัติและอุปสรรคต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นแก่เด็ก เยาวชน และผู้สูงอายุที่ด้อยโอกาสในการช่วยเหลือตัวเอง และดำเนินชีวิตด้วยตัวเอง ซึ่งแผนปฏิบัติการแห่งชาตินี้มุ่งเน้นใน ๓ ประเด็น ได้แก่

- (๑) การทำให้มีทัศนคติที่ดีแก่ผู้ด้อยโอกาสในสังคม
- (๒) สร้างโอกาสในการเข้าถึงสังคมแก่ผู้ด้อยโอกาส
- (๓) ปรับปรุงแนวความคิดการดูแลผู้ด้อยโอกาสหรือผู้พิการ

### การทำงานและการจ้างงาน

จากสถิติการจ้างงาน (กระทรวงแรงงานประเทศสวีเดน, ๒๐๐๔) ผู้ทำงาน ๑ ใน ๕ ของประชาชนเป็นผู้พิการและสัดส่วนการทำงานของคนพิการในสังคมได้ลดลงจากร้อยละ ๖๕ เป็นร้อยละ ๖๒ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ไม่พิการมีอัตราการเข้าทำงานร้อยละ ๗๗ ดังนั้น จะเห็นว่าการรับคนพิการเข้าทำงานมีสัดส่วนน้อยกว่าการรับคนไม่พิการเข้าทำงาน และยังมีความแตกต่างกันในสัดส่วนของผู้พิการเพศชายและผู้พิการเพศหญิง กล่าวคือ ผู้พิการเพศชายมีแนวโน้มได้รับงานทำมากกว่าเพศหญิงร้อยละ ๑๒

### ทัศนคติเชิงลบต่อผู้พิการ

จากการศึกษาในด้านการทำงานของคนพิการของ Temo ในปี ๒๐๐๔ โดยมีกลุ่มตัวอย่าง ๓,๓๘๐ คน พบว่า ทัศนคติของประชาชนทั่วไปที่มีต่อผู้พิการในด้านความสามารถที่จะทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่ง ที่ตอบว่า ไม่ทราบว่าคุณพิการสามารถทำงานได้หรือไม่ และร้อยละ ๗๐ ของกลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบว่า คนพิการควรทำงานกับหน่วยงานของรัฐ

### นโยบายตลาดแรงงาน

รัฐควรจะทำตัวเป็นนายจ้างและสร้างสิ่งแวดล้อมที่เป็นมิตรในการทำงานของคนพิการ หน่วยงานของรัฐควรจะทบทวนหลักเกณฑ์การจ้างงานและมีข้อเสนอแนะดังนี้

- ๑) ควรสร้างลักษณะงานที่คนพิการสามารถทำได้
- ๒) ควรจัดทัศนคติเชิงลบที่มีต่อผู้พิการในการทำงาน โดยออกเป็นกฎหมายและนำมาบังคับใช้ในสังคมอย่างจริงจัง เพื่อเสริมสร้างความตระหนักรู้ว่าพลเมืองต้องสนับสนุนผู้พิการเสมือนหนึ่งเป็นสมาชิกในสังคม



- ๓) ให้จัดทำโครงการเพื่อพัฒนาความสามารถของผู้พิการให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ
  - ๔) จัดทำระเบียบเพื่อให้หน่วยงานของรัฐยกเลิกนโยบายที่เป็นอุปสรรคต่อผู้พิการในการทำงาน
  - ๕) สร้างเงื่อนไขในการทำงานระเบียบการรับพนักงานให้รองรับต่อผู้พิการในการเข้าสมัครแข่งขันเพื่อบรรจุงาน ทั้งภาคเอกชนและภาครัฐ
  - ๖) ให้เริ่มกิจกรรมการพัฒนาผู้พิการให้สู่การทำงานโดยแปลงความสามารถในด้านต่าง ๆ ของผู้พิการและออกเป็นกฎหมายเพื่อสนับสนุน
  - ๗) ให้เพิ่มค่าลดหย่อนสำหรับกิจกรรม เงินบริจาคหรือสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นใดให้คนพิการ
- การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน**

สิ่งที่เป็นข้อบกพร่องใหญ่ที่สุดในการทำงานของผู้พิการคือ สภาพการทำงาน เนื่องจากไม่ได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงาน ทำให้คนพิการไม่สามารถทำงานได้อย่างปลอดภัย และมีความสะดวก เช่น ไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานล่วงเวลา ไม่ได้รับอนุญาตให้ปรับปรุงวิธีการทำงาน ซึ่งสภาพการทำงานจะต้องมีการปรับเปลี่ยนให้ตรงกับความต้องการทางกายและความพิการทางใจ

#### บทสรุปเกี่ยวกับประกันสังคมในสวีเดน

สำนักงานประกันสังคมของประเทศสวีเดนตระหนักดีว่า ปัจจุบันสิทธิทางประกันสังคมของประเทศสวีเดนที่มีให้คนพิการและครอบครัวยังไม่ดีพอ เนื่องจากคนพิการส่วนใหญ่มีความยากจนในด้านเศรษฐกิจ จึงทำให้รัฐบาลสวีเดน กำลังพิจารณาข้อตกลงมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น จำนวน ๕ ข้อ ดังนี้

- ๑) รัฐบาลจะผลักดันระเบียบเกี่ยวกับระบบการประกันสังคมของผู้พิการ เพื่อให้สามารถใช้ได้ทั้งผู้พิการและครอบครัวของผู้พิการ
- ๒) ร่างระเบียบนี้จะครอบคลุมถึง แพทย์เฉพาะทาง และความรับผิดชอบของแพทย์ หากมีการวินิจฉัยโรคผิด
- ๓) สามารถได้รับสินไหมทดแทนเพิ่มเติมในกรณีที่ได้รับการดูแลไม่เพียงพอ
- ๔) สามารถได้รับเบี้ยยังชีพระหว่างฝึกฝนหรือฟื้นฟูร่างกาย
- ๕) ค่าเบี้ยยังชีพสำหรับความพิการแต่ละประเภทไม่เท่ากัน

ถึงแม้ว่าประเทศสวีเดนจะมีนโยบายระเบียบและข้อปฏิบัติแห่งชาติมาตั้งแต่ปี ๑๙๙๙ ซึ่งรัฐบาลสวีเดนได้ออกกฎหมายนี้เพื่อส่งเสริมการทำงานของผู้พิการ โดยที่ผู้พิการต้องจดทะเบียนในกระทรวงแรงงาน และกระทรวงจะประเมินศักยภาพในการทำงานของผู้พิการ และจัดส่งหรือพัฒนา ความสามารถให้เหมาะสมกับตลาดแรงงาน โดยใช้เวลาอย่างน้อย ๑๒ เดือน ในการเข้าโครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน แต่จากการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องของการสนับสนุนการจ้างงานคนพิการของสหภาพยุโรปในปี ๒๐๑๒ กลับพบว่าการจ้างงานคนพิการของประเทศสวีเดนในปี ๒๐๐๐-๒๐๐๘ มีสัดส่วนการทำงานของผู้พิการของประเทศสวีเดนลดลงจากร้อยละ ๗๓ เหลือร้อยละ ๖๕ รัฐบาลสวีเดนจึงได้จัดทำโครงการ การพัฒนาฝีมือแรงงานคนพิการเพื่อเข้าสู่สถานประกอบการ แบบ Job Coach ซึ่งได้แก่ การสนับสนุนกระบวนการเริ่มตั้งแต่เริ่มต้น คือ มีระบบจ้างผู้สอนงานให้แก่คนพิการ จนกระทั่งจัดส่งคนพิการเข้าสู่ตลาดแรงงาน กระบวนการขั้นตอนสนับสนุนนี้ เป็นการบูรณาการระหว่างหน่วยงานภาครัฐ สถานประกอบการ ผู้พิการที่ต้องการทำงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานประกันสังคม หรือผู้เชี่ยวชาญทางด้านสุขภาพจากการทำโครงการดังกล่าว ทำให้นายจ้างมีความพึงพอใจและมีความกระตือรือร้นในขั้นตอนการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นอย่างมาก เหตุผลหลักได้แก่ ทักษะคิดในเชิงบวกที่ต้องการสนับสนุนให้คนพิการได้ทำงาน และคนพิการจะสามารถทำงานในสถานประกอบการได้เป็นระยะเวลานาน ซึ่งขอบเขตการทำงาน เป็นการ



ฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้ได้งานที่เหมาะสมกับคนพิการในแต่ละประเภทและระดับความพิการ (European Union, ๒๐๑๒: ๑๕๕ - ๑๕๘)

นอกจากนี้ยังพบว่าประเทศสวีเดนยังมีกฎหมายเกี่ยวกับการจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการของประเทศสวีเดน เพื่อให้คนพิการสามารถเข้าถึงสิทธิในการทำงานในสถานประกอบการมากขึ้น เนื่องจากประเทศสวีเดนมีลักษณะเป็นรัฐสวัสดิการ จึงมีการสวัสดิการสังคมให้กับประชาชนมีลักษณะเป็น “สากลหรือ ครอบคลุม (Universal)” มีผลทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของคนพิการอยู่ในระดับที่แตกต่างจากคนปกติ น้อยกว่าสถานการณ์ในประเทศอื่น ๆ โดยในปี ค.ศ. ๒๐๐๐ (พ.ศ. ๒๕๔๓) รัฐบาลได้อนุมัติแผนปฏิบัติการ ภายใต้ชื่อ “จากผู้ป่วยสู่พลเมือง (From Patient to Citizen)” ซึ่งถือว่าเป็นพัฒนาการที่สำคัญ เพราะเป็นการยกระดับการแก้ปัญหาจากเดิมที่ให้ความสำคัญกับสวัสดิการและมิติทางสังคม ไปสู่ “สิทธิมนุษยชนและประชาธิปไตย” ของคนพิการ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้ส่วนหนึ่งเป็นผลจากการผลักดันขององค์การสหประชาชาติเกี่ยวกับประเด็นคนพิการในปลายศตวรรษที่ ๒๐ ดังนั้นในปัจจุบันการแก้ไขปัญหาของคนพิการซึ่งก้าวพ้นการให้ความช่วยเหลือในระดับการจัดสวัสดิการสังคมมาแล้ว จึงให้ความสำคัญกับนโยบาย ๓ ประการ คือ

- ๑) ระบุและจัดอุปสรรคในการมีส่วนร่วมและการสร้างความเท่าเทียมในสังคม
- ๒) ป้องกันและต่อสู้กับการเลือกปฏิบัติ
- ๓) ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในหมู่เด็กและผู้ใหญ่ที่พิการ

โดยมีกฎหมายสำคัญคือ กฎหมายการห้ามการเลือกปฏิบัติในชีวิตการทำงานของผู้พิการในประเทศสวีเดน ค.ศ. ๑๙๙๙ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เป็นไปตามชื่อของกฎหมาย คือ เพื่อต่อสู้หรือจัดการกับการเลือกปฏิบัติด้านชีวิตการทำงานต่อผู้ที่มีความพิการของกายและจิตอย่างถาวร โดยความพิการนั้นอาจมีมาแต่กำเนิดหรือเป็นผลหรือคาดว่าจะเป็ผลสืบเนื่องจากการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยที่บังเกิดขึ้นในภายหลัง โดยการห้ามเลือกปฏิบัติ นั้น ได้แก่

๑) กฎหมายห้ามทั้งการเลือกปฏิบัติทางตรงและทางอ้อมที่เกี่ยวกับการจ้างงาน การเลือกปฏิบัติทางอ้อมหมายถึงการกำหนด กฎเกณฑ์ ระเบียบ คำสั่ง และวิธีการขั้นตอนที่แลดูเหมือนกับเป็นกลางและเป็นเหตุเป็นผล แต่ในทางปฏิบัติแล้วเป็นการปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียมต่อคนพิการที่เป็นลูกจ้างหรือผู้สมัครงาน ส่วนการเลือกปฏิบัติทางตรงเป็นการปฏิบัติต่อคนพิการที่เป็นลูกจ้างหรือผู้สมัครงานไม่เท่าเทียมกับการปฏิบัติต่อบุคคลอื่น ๆ ที่ไม่มีความพิการภายใต้สถานการณ์เดียวกัน รวมตลอดจนถึงการละเมิดที่เกี่ยวข้องกับความพิการทุกกรณี การเลือกปฏิบัติทั้งทางตรงและทางอ้อมที่ถือเป็นข้อห้ามตามกฎหมายนี้ ซึ่งเป็นการปฏิบัติของนายจ้างในขอบเขตต่อไปนี้

- (๑) ตัดสินใจในประเด็นการจ้างงาน การเลือกสัมภาษณ์ผู้สมัครงาน หรือการเข้ามาตราการใด ๆ ระหว่างขั้นตอนของการจ้างงาน
- (๒) การตัดสินใจในการเลื่อนตำแหน่งหรือคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมเข้ารับการอบรม หรือเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง
- (๓) การจ่ายค่าตอบแทนหรือเงื่อนไขการจ้างงาน
- (๔) การจ่ายหรือจัดการงาน
- (๕) การแจ้งการสิ้นสุดการจ้าง การให้ออก การเลิกจ้าง หรือการดำเนินมาตรการใด ๆ กับลูกจ้าง

ทั้งนี้ผู้สมัครงานที่ไม่ได้รับการจ้างหรือลูกจ้างที่ไม่ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการฝึกอบรมหรือเลื่อนตำแหน่งมีสิทธิจะได้รับข้อมูลที่เป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับการอบรมประสบการณ์ในงานและคุณสมบัติของบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการอบรมหรือเลื่อนตำแหน่งจากนายจ้างนอกจากนั้นลูกจ้างที่ร้องเรียนหรือรายงานนายจ้างเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติจะได้รับการคุ้มครองจากการโต้ตอบจากนายจ้าง







**๒) กฎหมายที่เกี่ยวกับการละเมิดลูกจ้างที่พิการของนายจ้าง** กฎหมายกำหนดให้นายจ้างที่ทราบถึงการที่ลูกจ้างถูกละเมิดบูรณภาพซึ่งเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยจากลูกจ้างอื่น ต้องจัดการสอบสวนข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการละเมิดนั้น หากการละเมิดนั้นเป็นจริงก็ต้องดำเนินมาตรการใด ๆ ที่จะป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดนั้นดำเนินต่อไป

โดยมีบทบังคับ คือ สัญญาจ้างใด ๆ หรือส่วนใดของสัญญาที่เข้าข่ายการเลือกปฏิบัติตามกฎหมายนี้ ถือเป็นโมฆะ ลูกจ้างมีสิทธิร้องขอให้มีการปรับปรุงส่วนหนึ่งส่วนใดของสัญญาจ้างที่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติหรือขอให้ยกเลิกสัญญาจ้างทั้งฉบับได้ ขณะเดียวกันลูกจ้างมีสิทธิร้องขอให้การแจ้งยุติสัญญาจ้างหรือการดำเนินการทางกฎหมายใด ๆ ต่อลูกจ้างที่ถูกเลือกปฏิบัติตามกฎหมายนี้เป็นโมฆะได้ หากการเลือกปฏิบัติของนายจ้างเป็นจริง นายจ้างต้องชดเชยค่าเสียหายต่อผู้สมัครงานหรือลูกจ้างที่ถูกเลือกปฏิบัติ หรือความเสียหายอันเกิดจากการปฏิบัติที่ตอบโต้ของนายจ้างหรือจากการละเลยไม่ทำการสอบสวนและป้องกันการล่วงละเมิดนั้น ๆ

**ผู้รับผิดชอบ** โดยกฎหมายกำหนดให้สำนักผู้ตรวจการด้านความพิการ เป็นผู้รับผิดชอบให้กฎหมายมีผลบังคับใช้

**๓) กฎหมายการห้ามเลือกปฏิบัติในเรื่องของการประกอบอาชีพ** ภายใต้กฎหมายนี้เน้นไปที่การประกอบอาชีพ การซื้อสินค้า การบริการและการใช้สิทธิด้านสวัสดิการสังคม ซึ่งจำแนกได้ ดังนี้

(๑) การจ้างงานในตลาดแรงงาน ห้ามหน่วยงานจัดหางานของรัฐ และอื่น ๆ เลือกปฏิบัติในการสรรหาและบรรจุงาน หรือการจัดกิจกรรมใด ๆ ตามนโยบายตลาดแรงงาน

(๒) การประกอบกิจการ การให้การสนับสนุนทางการเงิน การให้อนุญาต การขึ้นทะเบียนหรือการดำเนินอาชีพอื่น ๆ ในลักษณะเดียวกันซึ่งจำเป็นต่อการประกอบธุรกิจ ต้องไม่มีการเลือกปฏิบัติ

(๓) การประกอบอาชีพ การกำหนดคุณสมบัติ วิทยฐานะ อำนาจหน้าที่ การขึ้นทะเบียน การอนุญาตหรือการดำเนินการใด ๆ ในลักษณะเดียวกันที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพของบุคคลต้องไม่มีการเลือกปฏิบัติ

(๔) การเป็นสมาชิก ห้ามการเลือกปฏิบัติในการเป็นสมาชิก หรือการมีส่วนร่วมในองค์กรลูกจ้าง องค์กรนายจ้าง หรือ องค์กรวิชาชีพ ตลอดจน การรับประโยชน์จากองค์กรเหล่านั้นยกเว้นการเลือกปฏิบัติทางเพศที่เกี่ยวข้องการรับประโยชน์จากองค์กรซึ่งจัดไว้เพื่อการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ

(๕) สินค้า บริการ และการเคหะ ห้ามการเลือกปฏิบัติในการจัดหรือจำหน่ายสินค้าบริการ และการเคหะ ยกเว้นการเลือกปฏิบัติทางเพศที่เกี่ยวข้องกับการประกันสังคม หรือการเคหะที่วัตถุประสงค์หรือวิธีการจัดที่แตกต่างกันนั้นเป็นสิ่งจำเป็นตามกฎหมาย

(๖) บริการสังคมและอื่น ๆ ห้ามการเลือกปฏิบัติในการจัดสวัสดิการสังคม และการใช้สิทธิในบริการเดินทางของผู้พิการและสิทธิในเงินช่วยเหลือสำหรับการดัดแปลงเคหะ

(๗) ระบบประกันสังคม ห้ามการเลือกปฏิบัติในการให้บริการด้านระบบประกันสังคมและสิทธิประโยชน์จากระบบประกันสังคม ยกเว้นการเลือกปฏิบัติทางเพศที่เกี่ยวข้องกับประโยชน์ทดแทนบางประเภท เช่น บำนาญหญิงหม้าย และอื่น ๆ

(๘) การประกันการว่างงาน ห้ามการเลือกปฏิบัติในการจัดบริการด้านประกันการว่างงานและความช่วยเหลือแก่นักศึกษาที่จัดโดยรัฐ

**การเป็นโมฆะและความเสียหายแก่ผู้เป็นลูกจ้าง** ผู้ถูกเลือกปฏิบัติมีสิทธิเรียกร้องให้เปลี่ยนแปลงข้อกำหนดในสัญญาที่นำมาซึ่งการเลือกปฏิบัติ หรือขอให้ชดเชยค่าเสียหายในสัญญานั้น ๆ เป็นโมฆะ หากข้อกำหนดนั้นเป็นสาระสำคัญของสัญญาจ้าง การเปลี่ยนแปลงส่งผลให้สัญญานั้นขาดความสมเหตุสมผลที่จะใช้บังคับแล้วการปรับเปลี่ยนสัญญานั้นอาจต้องกระทำในลักษณะอื่น ๆ หรือยกเลิกการใช้สัญญานั้นทั้งฉบับ





หากการยกเลิกสัญญาหรือเอกสารทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสัญญานั้นเป็นผลให้เกิดการเลือกปฏิบัติ บุคคล ที่ถูกเลือกปฏิบัติมีสิทธิเรียกร้องให้เอกสารทางกฎหมายนั้นเป็นโมฆะ สำหรับผู้เลือกปฏิบัติ ต้องจ่ายค่าเสียหายจากการเลือกปฏิบัติ นั้น ๆ หากผู้เลือกปฏิบัติเป็นลูกจ้าง ผู้รับผิดชอบขอชดใช้ความเสียหาย ได้แก่ ภาษีที่เป็นเจ้าของบริการที่จัดโดยลูกจ้างผู้นั้น ผู้ที่ปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ต้องชดใช้ค่าเสียหายจากการปฏิบัติไม่เป็นธรรมนั้น ๆ หากการปฏิบัติอันไม่เป็นธรรมนั้นกระทำโดยลูกจ้าง ภาษีซึ่งเป็นเจ้าของบริการที่จัดโดยลูกจ้างผู้นั้นต้องเป็นผู้ชดใช้ค่าเสียหาย มูลค่าความเสียหายที่ต้องชดใช้สามารถปรับลดหรือยกเลิกได้หากมีเหตุผลอันควร (สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๑)

**๒.๓.๒ กฎหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพและการทำงานของคนพิการของประเทศมาเลเซีย เพื่อให้คนพิการเข้าถึงสิทธิในการประกอบอาชีพและการทำงานมากขึ้น**

จากการศึกษาของ Norani Mohd Salleh, Khalid Abdullah, Nor Aishah Buang ที่ศึกษาเกี่ยวกับโอกาสในการทำงานของคนที่ต้องการความช่วยเหลือพิเศษในมาเลเซีย (๒๐๐๑: ๗๗ - ๘๕) พบว่า ครัวจะมีการแยกประเภทออกเป็น ๔ ประเภท ได้แก่ สายอาชีพ สายกิ่งอาชีพ พนักงานที่มีความชำนาญงาน และพนักงานที่ไม่มีความชำนาญงาน

โดยมีข้อเสนอแนะ เพื่อให้บุคคลทั้ง ๔ ประเภทดังกล่าวข้างต้นเหล่านี้ ได้รับการทำงานมากขึ้น ได้แก่ นายจ้าง ครัวจะมีทัศนคติในเชิงบวกต่อคนด้อยโอกาสในการจ้างงาน และศูนย์ฝึกอาชีพควรจะมีมากขึ้น เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้ผู้พิการมีทรัพยากรหรือความชำนาญที่ถูกซ่อนเร้นไว้ และต้องการการฝึกอบรมในทางที่ถูกต้องเพื่อให้สามารถทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงาน จะทำให้คนพิการเหล่านี้มีความจงรักภักดีและทำงานนาน โดยลักษณะของงานสำหรับคนพิการประเภทต่าง ๆ มีรายละเอียดดังนี้

สำหรับผู้พิการทางสายตา ได้แก่ ผู้จัดการ ครู นายความ บรรณาธิการ พนักงานออฟฟิศ พนักงานฝ่ายบุคคล ที่ปรึกษา พนักงานแปล พนักงานจดชวเลข พนักงานนวด คนขายของ นักดนตรี คนรับโทรศัพท์ พนักงานรักษาความปลอดภัย และงานหัตถกรรม

สำหรับผู้พิการทางการเคลื่อนไหว ได้แก่ ผู้จัดการ ครู ช่างสำรวจ ช่างออกแบบ พนักงานธุรการ ช่างเทคนิค ช่างเชื่อม ช่างตัดเสื้อผ้า ช่างไม้ คนนวด แม่บ้าน และพนักงานรักษาความปลอดภัย

สำหรับคนหูหนวก ได้แก่ ผู้จัดการ ครู ช่างออกแบบ นางพยาบาล พนักงานเก็บเงิน พ่อครัว พนักงานธุรการ ช่างตัดเสื้อ พนักงานเสิร์ฟ เป็นต้น

สำหรับคนพิการทางจิต ได้แก่ พนักงานเก็บเงิน พนักงานขาย พนักงานโรงงาน ช่างฝีมือ หัตถกรรม ช่างตัดเสื้อ ช่างไม้ คนทำความสะอาด คนสวน คนกวาด เป็นต้น

**ส่วนเรื่องข้อลดหย่อนพิเศษสำหรับการจ้างงานผู้พิการในมาเลเซีย ซึ่งเป็นบทบาทของรัฐบาล ได้แก่**

- (๑) ส่งเสริมโครงการการจัดหางานสำหรับผู้พิการ
- (๒) ทำงานควบคู่ไปกับหน่วยงาน หน่วยงาน เพื่อกำหนดตำแหน่งงานที่สถานประกอบการต้องการ
- (๓) จัดการสัมมนาโดยกระทรวงการพัฒนาสังคมและกระทรวงแรงงานเพื่อทำแคมเปญการส่งเสริมการจ้างงาน
- (๔) เพิ่มค่าลดหย่อนสองเท่าให้แก่ นายจ้างที่จ้างงานคนพิการ
- (๕) ให้ค่าเบี้ยยังชีพพิเศษสำหรับคนพิการที่มีงานทำ แต่มีรายได้น้อยกว่าเดือนละ ๑๒๐๐ ริงกิต เพื่อให้คนพิการยังคงต้องทำงานในสถานประกอบการ
- (๖) เพื่อช่วยคนพิการที่มีความสามารถแต่ขาดเงินทุน ให้เริ่มธุรกิจ







### บทบาทของ NGO (องค์กรที่ไม่ใช่ของรัฐ) ได้แก่

- (๑) มีกระบวนการจัดหางาน สำหรับคนพิการ ได้แก่ การจัดทักษะความชำนาญที่เหมาะสมต่องาน
  - (๒) มีการดูแลและประเมินผลคนพิการ ที่ได้ส่งคนพิการได้เข้าทำงานแล้ว ว่าเขาได้รับงานทำที่ถูกต้องกับทักษะของเขาหรือไม่
  - (๓) มีกลยุทธ์ในการฟื้นฟูประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการสนับสนุนอย่างถูกต้อง ทั้งในด้านความรู้ ทักษะและการบำบัดทางกาย
- โดยมีข้อเสนอแนะในการเข้าถึงการทำงานของคนพิการ ได้แก่
- (๑) การปรับปรุง เสริมสร้าง และพัฒนา สภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้ทุกพื้นที่คนพิการสามารถเข้าถึงได้
  - (๒) การจัดที่พักในสถานทำงานให้แก่คนพิการ

### ส่วนปัญหาจากองค์กรที่ไม่ใช่ของรัฐ

- (๑) ปัญหาจากคนพิการ ได้แก่ การเดินทาง ระดับการศึกษา สภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวย การขาดข้อมูลในการทำงาน การได้รับค่าตอบแทนที่ต่ำกว่าปกติ
- (๒) ปัญหาจากหน่วยงานของรัฐ ได้แก่ การไม่บังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง ให้สถานประกอบการปฏิบัติตามระเบียบการจ้างงาน
- (๓) การใช้บริการ การช่วยเหลือทางการเงิน มีขั้นตอนยุ่งยาก

### แนวทางในการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกตาม พรบ.คนพิการของมาเลเซีย ๒๐๐๘

- (๑) บังคับให้สถานที่สาธารณะ อาคาร และรถสาธารณะ ต้องบังคับใช้ให้คนพิการสามารถใช้งานได้ อย่างครบถ้วน
- (๒) หน่วยงานของรัฐต้องจัดให้มีการออกแบบ และตรวจสอบว่าสิ่งอำนวยความสะดวกเหล่านั้นได้มาตรฐานสำหรับคนพิการ

### แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

- (๑) มีโอกาสเท่าเทียมกันในการทำงาน
- (๒) มีการสนับสนุนทางการเงิน ให้แก่พนักงาน เช่น อุปกรณ์พิเศษ การศึกษา เทคนิค และเงินกู้
- (๓) เปิดโอกาสให้พนักงานคนพิการจากอุบัติเหตุได้กลับเข้าทำงาน หลังจากออกจากโรงพยาบาล

### กฎหมาย พ.ร.บ. คนพิการของมาเลเซีย ปี ๒๐๐๘

มาตรา ๒๖ (๑) การเข้าถึงสิทธิบริการสาธารณะ สิ่งอำนวยความสะดวก และบริการต่าง ๆ ภายในอาคาร รัฐบาลต้องจัดทำในส่วนที่เป็นบริการสาธารณะทั้งหมด และตรวจสอบให้เอกชนสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการในเอกชน

มาตรา ๒๗ (๑) การเข้าถึงการเดินทางด้วยรถโดยสารสาธารณะ คนพิการมีสิทธิได้รับการบริการเท่ากับบุคคลอื่นโดยไม่มีอคติ และรัฐบาลจะต้องจัดรถโดยสารสาธารณะ ที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมสำหรับคนพิการที่จะใช้บริการ ซึ่งเป็นการปฏิบัติตามการออกแบบสากล (Universal Design)

มาตรา ๒๘ การเข้าถึงสิทธิการศึกษา ผู้พิการ ต้องได้รับสิทธิในการได้รับการศึกษา ตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล ประถม มัธยม และอุดมศึกษา บนพื้นฐานของความเท่าเทียมกัน กับคนปกติ ทั้งนี้ รวมถึง การได้รับการฝึกอบรมวิชาชีพ รัฐบาล และโรงเรียนเอกชนจะต้องให้บริการการศึกษา ที่พัก และสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์การเรียนการสอน หลักสูตร แก่คนพิการ เช่นเดียวกับคนปกติ





มาตรา ๒๔ การเข้าถึงสิทธิการทำงาน คนพิการจะต้องได้รับสิทธิในการเข้าถึง การทำงานเท่าเทียมกับคนปกติและได้รับการทำงานในสถานประกอบการที่มีสภาพแวดล้อมที่ดี ได้รับค่าตอบแทนที่เท่าเทียม ได้รับการพิจารณาในการทำงาน เลื่อนขั้นเงินเดือน เช่นคนปกติ คนพิการจะต้องได้รับบริการการจัดหางาน การฝึกอบรมเพื่อการทำงานเช่นเดียวกับคนปกติ (Laws of Malaysia, Act ๖๘๕, Persons With Disabilities Act ๒๐๐๘: ๒๒ – ๒๔)

นอกจากนี้ประเทศมาเลเซียยังมีกฎหมายเกี่ยวกับการจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการของประเทศมาเลเซีย เพื่อให้คนพิการสามารถเข้าถึงสิทธิในการทำงานในสถานประกอบการมากขึ้น

จากการศึกษาของสถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (๒๕๕๑) พบว่า ประเทศมาเลเซียมีประชากร ๒๗.๑๗ ล้านคน ในปลายปี ๒๐๐๖ (พ.ศ. ๒๕๔๙) มีคนพิการที่จดทะเบียนไว้กับกรมสวัสดิการสังคมของมาเลเซียจำนวน ๑๙๗,๕๑๙ คน จำนวนคนพิการทั้งหมดทั่วประเทศ อาจจะมีมากกว่าตัวเลขดังกล่าว คนพิการขั้นรุนแรงส่วนใหญ่ได้รับการดูแลจากสมาชิกในครอบครัวหรือคนที่ครอบครัวจ้างมาดูแล หรือไม่ก็อยู่ในสถาบันที่ดูแลคนพิการหรือบ้านพักคนชรา สถาบันที่ดูแลคนพิการจำนวนไม่น้อย ทำหน้าที่เป็นศูนย์ฝึกอบรมอาชีพควบคู่ไปด้วยเพื่อช่วยให้คนพิการมีหนทางหารายได้เลี้ยงดูตนเอง บ้านพักคนชราของเอกชนตั้งขึ้นเพื่อหากำไร ดังนั้นจะรับเฉพาะคนที่มีเงินจ่ายตามเวลาที่กำหนดได้เท่านั้น การบริหารสถานทั้งที่ทั้งสองประเภทดังกล่าวเป็นการบริหารแบบสถาบัน ดังนั้นจึงควบคุมการดำเนินงานประจำวันของคนพิการอย่างเข้มงวด จนคนพิการแทบไม่มีสิทธิที่จะดำรงชีวิตอิสระหรือทำสิ่งที่ต้องการได้ด้วยเหตุนี้ หลายฝ่ายจึงเห็นว่า มีความจำเป็นอย่างเร่งด่วนที่จะต้องดำเนินมาตรการรณรงค์เพื่อให้คนพิการในมาเลเซียได้ตัดสินใจชีวิตด้วยตนเอง จนถึงเดือนมิถุนายน ค.ศ. ๑๙๙๕ (พ.ศ. ๒๕๓๘) คนพิการที่ลงทะเบียนไว้กับกรมสวัสดิการสังคม มี ๕๕,๖๗๓ คน และในปลายปี ค.ศ. ๒๐๐๐ (พ.ศ. ๒๕๔๓) มีจำนวน ๙๘,๔๕๒ คน และจนถึงเดือนมิถุนายน ค.ศ. ๒๐๐๒ (พ.ศ. ๒๕๔๕) มีจำนวนประมาณ ๑๐๘,๐๐๐ คน แม้จะมีตัวเลขแสดงจำนวนคนพิการที่จดทะเบียนไว้กับกรมสวัสดิการสังคม แต่ตัวเลขดังกล่าว ไม่ได้สะท้อนจำนวนคนพิการทั้งหมดในประเทศ และดูเหมือนว่าจะไม่ทราบถึงตัวเลขที่แน่นอนเกี่ยวกับคนพิการโดยรวมในมาเลเซีย ทั้งนี้เนื่องจากการขึ้นทะเบียนคนพิการเป็นเรื่องสมัครใจ และคนมาเลยที่พิการจำนวนมากไม่ยอมมาลงทะเบียน ตามสถิติขององค์การอนามัยโลก คนพิการในแต่ละประเทศจะมีประมาณ ร้อยละ ๔-๑๐ ของจำนวนประชากรโดยรวม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระดับการพัฒนาของแต่ละประเทศ สำหรับประเทศมาเลเซียซึ่งเป็นประเทศที่กำลังพัฒนาอย่างรวดเร็วอาจประมาณได้ว่า มีคนพิการประมาณร้อยละ ๕ (๑.๓๕ ล้านคน) ของจำนวนประชากรโดยรวม (ประมาณ ๒๗ ล้านคน) อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบัน คนพิการที่ขึ้นทะเบียนไว้กับกรมสวัสดิการสังคมมีเพียงน้อยกว่าร้อยละ ๑ ของประชากรทั้งประเทศเท่านั้น ภายใต้ระบบประกันสังคม Social Security Organization (SOCSO) ของมาเลเซียคนพิการที่มีงานทำ จะได้รับการคุ้มครองทั้งชั่วคราวหรือตลอดชีพ ในรูปแบบยังชีพเดือนละ ๒๐๐ ริงกิต (๒,๐๐๐ บาท: ๑ ริงกิต เท่ากับประมาณ ๑๐ บาท) สำหรับลูกจ้างพิการที่มีรายได้ต่ำกว่า ๗๕๐ ริงกิตต่อเดือน (คนพิการที่ไม่มีงานทำจะไม่สามารถสิทธิประโยชน์นี้) ตามคำปราศรัยเรื่องงบประมาณของนายกรัฐมนตรี คนพิการยังได้รับสิทธิประโยชน์จากการทำงานเพิ่มเติมดังต่อไปนี้

- (๑) โควตาจ้างคนพิการเข้าทำงานในภาครัฐจำนวนร้อยละ ๑ ของการจ้างงานภาครัฐโดยรวม
- (๒) ชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่นสำหรับข้าราชการที่มีบุตรพิการ
- (๓) เงินทุน ๑๐ ล้านริงกิต (๒.๖ ล้านเหรียญสหรัฐ) สำหรับคนพิการที่มีโรคเรื้อรัง
- (๔) ส่วนลดร้อยละ ๒๐ เมื่อซื้อบ้านแบบประหยัด



- (๕) ส่วนลดร้อยละ ๕๐ เมื่อซื้อตั๋วเดินทางจาก Syarikat Prasarian Negera (ส่วนลดร้อยละ ๕๐ เมื่อซื้อตั๋วเครื่องบินและรถไฟ ให้อยู่แล้ว รวมทั้งผู้ช่วยเหลือส่วนบุคคลด้วย)
- (๖) ยกเว้นภาษีท้องถิ่นสำหรับมอเตอร์ไซด์ ๑๕๐ ซีซีและต่ำกว่า
- (๗) ยกเว้นภาษีท้องถิ่นหากเป็นเจ้าของยานพาหนะที่ผลิตภายในประเทศ (ส่วนลดภาษีอากรของรัฐร้อยละ ๕๐ ให้อยู่เดิมแล้ว)

ส่วนกฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนพิการของประเทศมาเลเซีย ได้แก่

(๑) กฎหมายบำนาญและกฎระเบียบเกี่ยวกับบำนาญปี ๑๙๘๐ และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Pensions Act ๑๙๘๐, Pensions Regulations ๑๙๘๐ and Employees' Provident Fund) ตามปกติบุตรธิดาที่อายุไม่ถึง ๒๑ ปี และภรรยาหม้ายของข้าราชการ มีสิทธิได้รับส่วนแบ่งจากบำนาญของบิดาหรือสามีหรือผู้ปกครองที่เสียชีวิตแล้ว แต่สำหรับบุตรธิดาที่พิการก่อนอายุ ๒๑ ปีและไม่สามารถเลี้ยงดูตนเองได้ ให้มีสิทธิรับส่วนแบ่งจากบำนาญดังกล่าวได้โดยไม่จำกัดอายุ สำหรับลูกจ้างเอกชนหากมีความประสงค์ให้เงินสะสมตกเป็นของบุตรธิดาที่พิการ จะต้องระบุชัดเจนว่า ให้บุตรธิดาดังกล่าวเป็นผู้รับสิทธิผลประโยชน์ ข้อกำหนดนี้ใช้บังคับกับบุคคลที่ไม่ใช่มุสลิมเท่านั้น สำหรับคนมุสลิมให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

(๒) กฎหมายประกันสังคมปี ๑๙๖๗, Employees Social Security Act ๑๙๖๗ ให้สิทธิประโยชน์กับลูกจ้างที่มีคุณสมบัติและได้ทำประกันตามกฎหมายนี้ เมื่อได้รับบาดเจ็บจากการทำงานและพิการบางส่วนหรือโดยสิ้นเชิงทั้งชั่วคราวและตลอดชีวิต สิทธิประโยชน์ได้แก่เงินช่วยเหลือ ทั้งที่ทยอยจ่ายหรือจ่ายหมดในคราวเดียว ค่ารักษาพยาบาลและค่าฟื้นฟูสภาพและอาชีพ หากผู้ทำประกันถึงแก่กรรมก่อนอายุ ๕๕ ปี ผู้อยู่ในความดูแลมีสิทธิได้รับบำนาญหรือสิทธิผลประโยชน์ต่อ บุตรธิดามีสิทธิได้รับสองในห้าส่วนของสิทธิประโยชน์รายวันของผู้ตายหรือบำนาญสำหรับผู้สืบทอด (survivor pension) หากไม่มีผู้รับประโยชน์ในฐานะแม่หม้าย หรือแม่หม้ายแต่งงานใหม่หรือเสียชีวิต บุตรธิดามีสิทธิได้รับสามในห้าส่วนของผลประโยชน์ด้วยเหตุพิการถาวรโดยสิ้นเชิงหรือบำนาญสำหรับผู้สืบทอด ส่วนบำนาญหรือผลประโยชน์สำหรับบุตรที่พิการ ให้จ่ายนานตราบเท่าที่ยังคงไม่สามารถเลี้ยงดูตนเองได้ แม้อายุเกิน ๒๐ ปีแล้ว

(๓) กฎหมายภาษีรายได้ปี ๑๙๗๖ (ฉบับแก้ไข) Income Tax Act ๑๙๖๗ (as amended) เป็นการสร้างแรงจูงใจในรูปภาษีสำหรับนายจ้าง นายจ้างสามารถหักค่าลดหย่อนได้สองเท่า จากค่าตอบแทนที่จ่ายให้ลูกจ้างพิการแต่ละคนและค่าใช้จ่ายสำหรับการฝึกอบรมคนพิการที่ไม่ใช่ลูกจ้าง ส่วนค่าใช้จ่ายในการจัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็นเพื่อช่วยลูกจ้างพิการในการปฏิบัติงาน ก็สามารถนำมาหักออกจากรายได้โดยรวมของบริษัทได้

(๔) กฎหมายกองทุนสำรองเลี้ยงชีพปี ๑๙๙๑ Employment Provident fund Act ๑๙๙๑ ซึ่งกฎหมายฉบับนี้เพื่อให้คนพิการที่เป็นสมาชิกเงินกองทุนมีสิทธิในการเบิกเงินเต็มจำนวนที่จ่ายเข้ากองทุนก่อนถึงเกณฑ์อายุ ๕๕ ปี หากไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากกลายเป็นคนไร้ความสามารถหรือไม่สมประกอบทางกายและสมอง ในกรณีนี้ หากมีการเบิกจ่ายก่อนอายุ ๖๐ ปี จะมีสิทธิได้รับเงินสำหรับความพิการด้วย แต่จะต้องปฏิบัติตามขั้นตอนระเบียบวิธีที่กำหนดไว้ภายใต้โครงการเบิกจ่ายเนื่องจากพิการ

จะเห็นได้ว่านอกจากการศึกษาถึงการเข้าถึงสิทธิในการมีงานทำตามของคนพิการ สถานประกอบการหน่วยงานภาครัฐ และที่มีการปฏิบัติงานตามมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ของประเทศไทยว่ามีลำดับของพัฒนาการของกฎหมายที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ จากอดีตถึงปัจจุบัน เพื่อให้คนพิการสามารถเข้าถึงทั้งสวัสดิการ การประกอบอาชีพและการมีงานทำได้มากขึ้นแล้ว ในการศึกษาครั้งนี้ ยังศึกษาถึงลักษณะการส่งเสริมอาชีพและการมี

งานทำของคนพิการตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการในต่างประเทศที่อยู่ในภูมิภาคเอเชียและสหภาพยุโรป รวม ๒ ประเทศ ได้แก่ ประเทศสวีเดนและประเทศมาเลเซีย

จากการศึกษาข้างต้น จะเห็นได้ว่าในประเทศสวีเดนซึ่งเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วและเป็นรัฐสวัสดิการที่ดีที่สุดในโลก จะให้ความสำคัญและให้มองว่าคนพิการก็เป็นพลเมืองที่มีสิทธิ มีอิสระและมีประชาธิปไตยเท่าเทียมกับพลเมืองที่ปกติ จึงมีกฎหมายที่ชัดเจนและมีลักษณะเฉพาะเพื่อคุ้มครองสิทธิต่าง ๆ เหล่านี้ให้แก่คนพิการ เพื่อที่คนพิการจะได้มีโอกาสที่เข้าถึงสวัสดิการของรัฐได้โดยเฉพาะในเรื่องของการเข้าทำงานในสถานประกอบการเช่นเดียวกับพลเมืองปกติทั่วไป แต่ประเทศที่กำลังพัฒนาเช่นประเทศมาเลเซีย ซึ่งมีลักษณะพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจใกล้เคียงกับประเทศไทย ความชัดเจนของการให้ความสำคัญกับคนพิการ โดยเฉพาะเรื่องของการจ้างงานที่ยังมีรายละเอียดในเรื่องของการเข้าถึงสิทธิไม่ค่อยชัดเจน นอกจากนี้การบังคับใช้กฎหมายจากหน่วยงานของรัฐยังไม่เป็นไปตามข้อกำหนด มีผลทำให้สถานประกอบการหลีกเลี่ยงข้อกฎหมายได้ ซึ่งประเด็นเหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่อความเข้าใจและการเข้าถึงสิทธิในการจ้างงานของคนพิการ ดังนั้นนอกจากจะทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคและแนวทางการแก้ไขในเรื่องนี้ในต่างประเทศแล้ว จะได้แนวทางที่เหมาะสมมาเป็นตัวอย่างในการเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำให้แก่คนพิการในประเทศไทยให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ตามรายละเอียดของผลการศึกษาก็จะสามารถสรุปและเปรียบเทียบการส่งเสริมอาชีพและการทำงานของทั้ง ๓ ประเทศ ซึ่งได้แก่ ประเทศสวีเดน ประเทศมาเลเซียและประเทศไทย ดังตารางที่ ๕

ตารางที่ ๕ เปรียบเทียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอาชีพและการจ้างงานของประเทศสวีเดน มาเลเซียและไทย

สวีเดน	มาเลเซีย	ประเทศไทย
กฎหมายที่ส่งเสริมอาชีพและการทำงาน ปี ๑๙๙๙ รัฐบาลสวีเดนได้ออกแผนปฏิบัติการแห่งชาติ สำหรับคนพิการขึ้นเรียกว่า “จากผู้ป่วยสู่ประชาชน” (พรบ. ๑๙๙๙/๒๐๐๐: ๗๙) ซึ่งแผนปฏิบัติการนี้ให้ใช้จนถึงปี ๒๐๑๐ เน้นใน ๓ ข้อ คือ ๑) การทำให้มีทัศนคติที่ดีแก่ผู้ด้อยโอกาสในสังคม ๒) สร้างโอกาสในการเข้าถึงสังคมแก่ผู้ด้อยโอกาส และ ๓) ปรับปรุงแนวทางการดูแลผู้ด้อยโอกาสหรือผู้พิการ ไม่มีกฎหมายที่กำหนดสัดส่วนการจ้างงานคนพิการ	กฎหมายที่ส่งเสริมอาชีพและการทำงาน - ประเทศมาเลเซีย มีกฎหมายเกี่ยวกับคนพิการที่เรียกว่า “Laws of Malaysia, Act ๖๘๕, Persons With Disabilities Act ๒๐๐๘” ซึ่งเนื้อหาเกี่ยวกับการจ้างงาน คือ มาตราที่ ๒๖, ๒๗, ๒๘, และ ๒๙ -มีกฎหมายที่เกี่ยวกับการลดหย่อนพิเศษสำหรับการจ้างงานผู้พิการซึ่งเป็นบทบาทและหน้าที่ของรัฐบาล	กฎหมายที่ส่งเสริมอาชีพและการทำงาน ประเทศไทยให้ความสำคัญกับเรื่องคนพิการมาตั้งแต่ ปี ๒๕๓๔ จึงมี พ.ร.บ. พื้นฟูสมรรถภาพคนพิการขึ้น และมีการออก พ.ร.บ.การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ตามมาตรา ๒๐, ๓๓, ๓๔, และ ๓๕ และฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖) รวมทั้งกฎกระทรวงที่สำคัญอีกหลายฉบับ -มีกฎหมายที่เกี่ยวกับการลดหย่อนพิเศษสำหรับการจ้างงานผู้พิการซึ่งเป็นบทบาทและหน้าที่ของรัฐบาล
นโยบายตลาดแรงงานของรัฐ ได้แก่ ๑) ควรสร้างลักษณะงานที่คนพิการสามารถทำได้ ๒) ควรจัดทัศนคติเชิงลบที่มีต่อผู้พิการในการทำงาน โดยออกเป็นกฎหมายและนำมาบังคับใช้ในสังคมอย่างจริงจัง ๓) ให้จัดทำโครงการเพื่อพัฒนาความสามารถของผู้พิการให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ ๔) จัดทำระเบียบเพื่อให้หน่วยงานของรัฐยกเลิกนโยบายที่เป็นอุปสรรคต่อผู้พิการในการทำงาน ๕) สร้างระเบียบการรับพนักงาน	นโยบายในการรับคนพิการเข้าทำงานแยกตามประเภทต่าง ๆ ดังนี้ สำหรับผู้พิการทางสายตา ได้แก่ ผู้จัดการ ครู ทนายความ บรรณาธิการ พนักงานออฟฟิศ พนักงานฝ่ายบุคคล ที่ปรึกษา พนักงานแปล เป็นต้น สำหรับผู้พิการทางเคลื่อนไหว ได้แก่ ผู้จัดการ ครู ช่างสำรวจ ช่างออกแบบ พนักงานธุรการ ช่างเทคนิค ช่างเชื่อม เป็นต้น สำหรับคนหูหนวก ได้แก่ ผู้จัดการ ครู	นโยบายในการรับคนพิการเข้าทำงาน -กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตามมาตรา ๒๐, ๓๓, ๓๔, และ ๓๕ แห่งพ.ร.บ.การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ -รวมทั้ง พ.ร.บ.การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖) -กฎกระทรวงแรงงาน เรื่องที่เกี่ยวกับจำนวนคนพิการต่อคนปกติ เป็นต้น



รายงานผลการศึกษาระดับสมบูรณ์ (Final Report)

โครงการ “การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐”

สวีเดน	มาเลเซีย	ประเทศไทย
ให้รองรับต่อผู้พิการในการเข้าสมัครแข่งขัน เพื่อบรรจุนางพยาบาล พนักงานเก็บเงิน พนักงานขับรถ เป็นต้น ภาครัฐ ๖) ให้เริ่มกิจกรรมการพัฒนาผู้พิการให้สู่การทำงานโดยแปลงความสามารถในด้านต่าง ๆ ของผู้พิการและออกเป็นกฎหมาย และ ๗) ให้เพิ่มค่าลดหย่อนสำหรับกิจกรรมหรือสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นใดให้คนพิการ	ช่างออกแบบ นางพยาบาล พนักงานเก็บเงิน พนักงานขับรถ เป็นต้น สำหรับคนพิการทางจิต ได้แก่ พนักงานเก็บเงิน พนักงานขาย พนักงานโรงงานช่างฝีมือ หัตถกรรม คนสวน เป็นต้น	
ประกันสังคมในสวีเดน ดังนี้ ๑) รัฐบาลผลักดันระเบียบเกี่ยวกับระบบการประกันสังคมของผู้พิการ เพื่อให้ใช้ได้ทั้งผู้พิการและครอบครัวของผู้พิการ ๒) ร่างระเบียบนี้จะครอบคลุมถึงหมอเฉพาะทาง และความรับผิดชอบของแพทย์ หากมีการวินิจฉัยโรคผิด ๓) สามารถได้รับสินไหมทดแทนเพิ่มเติมในกรณีที่ได้รับการดูแลไม่เพียงพอ ๔) สามารถได้รับเบี้ยยังชีพระหว่างฝึกฝนหรือฟื้นฟูร่างกาย และ ๕) ค่าเบี้ยยังชีพสำหรับความพิการแต่ละประเภทไม่เท่ากัน	เบี้ยยังชีพ เดือนละ ๒๐๐ ริงกิต (๒,๐๐๐ บาท โดย ๑ ริงกิต เท่ากับประมาณ ๑๐ บาท) เท่ากันทุกความพิการ	เบี้ยยังชีพ เท่ากันทุกประเภทความพิการ คือ เดือนละ ๕๐๐ บาท
<b>อุปสรรคในการเลือกปฏิบัติ</b> โดยมีกฎหมายห้ามการเลือกปฏิบัติต่อยกระดับการแก้ ปัญหาจากเดิมที่ให้ความสำคัญสำคัญกับสวัสดิการและมิติทางสังคม ไปสู่ “สิทธิมนุษยชนและประชาธิปไตย” -ให้ความสำคัญกับนโยบาย ๓ ประการคือ ๑) ระบุและจัดอุปสรรคในการมีส่วนร่วมและการสร้างความเท่าเทียมในสังคม ๒) ป้องกันและต่อสู้กับการเลือกปฏิบัติ และ ๓) ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ ในหมู่เด็กและผู้ใหญ่ที่พิการ นอกจากนี้ประเทศสวีเดนเลือกวิธีที่จะใช้กฎหมาย ๓ ฉบับ ๑) กฎหมายห้ามการเลือกปฏิบัติด้านอาชีพ ๒) กฎหมายห้ามการเลือกปฏิบัติด้านการศึกษา และ ๓) กฎหมายห้ามการเลือกปฏิบัติเพื่อคุ้มครองคนพิการจากการถูกเลือกปฏิบัติ นอกจากนี้ กฎหมายของสวีเดนยังมีลักษณะพิเศษ คือ กฎหมายให้เพียงแนว ทางกว้าง ๆ สั้น กระชับ และเข้าใจง่าย	<b>อุปสรรคในการเลือกปฏิบัติ</b> ไม่ได้อุปสรรคของปัญหาหรือไม่ได้สร้าง การคุ้มครองขึ้นเป็นการเฉพาะ โดยมีกฎหมายของมาเลเซียมีลักษณะการประมวลปัญหาการเลือกปฏิบัติต่าง ๆ ไว้ในกฎหมายฉบับเดียว จึงมีรายละเอียดมาก และกำหนดแนวปฏิบัติอย่างชัดเจน แต่ก็ยังกำหนดให้ภาครัฐและภาคเอกชน รับคนพิการเข้าทำงานปีละ ๑% ของการจ้างงาน แต่ประเทศมาเลเซียยังไม่มีกฎหมายเลือกปฏิบัติต่อคนพิการเป็นกรณีเฉพาะ (ยังเป็นร่างกฎหมาย) แต่มักปล่อยให้การคุ้มครองด้านนี้แทรกอยู่ในกฎหมายอื่น ๆ โดยเฉพาะ กฎหมายทางสังคมด้านการศึกษา สาธารณสุข และสวัสดิการสังคม ดังนั้นกฎหมายจึงยังขาดประสิทธิภาพ	<b>อุปสรรคในการเลือกปฏิบัติ</b> -โดยมีกฎหมายห้ามการเลือกปฏิบัติใน มาตรา ๑๕, ๑๖, และ ๒๑ แห่งพ.ร.บ. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ -มีคู่มือการวินิจฉัยการกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ โดยมูลนิธิสถาบันวิจัยกฎหมาย ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๕
<b>หน่วยงานที่รับผิดชอบ</b> ได้แก่ ๑) กระทรวงแรงงาน ๒) สำนักผู้ตรวจการ ด้านความพิการแห่งสวีเดน ๓) คณะกรรมการสาธารณสุขและสวัสดิการ แห่งชาติ ๔) สถาบันความพิการแห่งสวีเดน	<b>หน่วยงานที่รับผิดชอบ</b> ได้แก่ ๑) สภาที่ปรึกษาผู้พิการแห่งชาติ ๒) กระทรวงสุขภาพแห่งชาติและพัฒนาสังคม ๓) กระทรวงศึกษา ๔) กระทรวงทรัพยากรมนุษย์ และ ๕) กระทรวงสาธารณสุข	<b>หน่วยงานที่รับผิดชอบหลักๆ</b> ได้แก่ ๑) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ๒) กระทรวงแรงงาน ๓) กระทรวงมหาดไทย ๔) กระทรวงสาธารณสุข ๕) กระทรวงเทคโนโลยี





สวีเดน	มาเลเซีย	ประเทศไทย
๕) สถาบันการศึกษาพิเศษแห่งสวีเดน ๖) หน่วยงานของรัฐที่รองรับการปฏิบัติงานตามนโยบายด้านคนพิการ เรียกว่า Handisam ๗) วิชาชีพของรัฐที่เป็นแหล่งจ้างงานคนพิการที่ไม่สามารถหางานทำในตลาดแรงงานปกติได้ เรียกว่า Samhall และ ๘) สหพันธ์คนพิการแห่งสวีเดน ประกอบด้วย เทศบาล และสภามือง		สารสนเทศและการสื่อสาร ๖) กระทรวงคมนาคม

**ที่มา:** จากการสรุปผลการศึกษากฎหมายการส่งเสริมอาชีพคนพิการของประเทศไทยและประเทศมาเลเซีย และ กฎหมายการห้ามการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานคนพิการของประเทศสวีเดน

## ๒.๔ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับระบบสนับสนุนการจ้างงานคนพิการ แนวคิดการดำรงชีวิตอิสระของคนพิการ (Independent Living Concept) และมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (ISO ๒๖๐๐๐ Guidance on Social Responsibility (SR)) ประกอบการศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

### แนวคิดเกี่ยวกับระบบสนับสนุนการจ้างงานคนพิการ

บาร์บารา เมอร์เรย์ (Barbara Marley) ผู้เชี่ยวชาญอาวุโสด้านฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพ และโรเบิร์ต เฮอร์อน (Robert Heron) ผู้เชี่ยวชาญอาวุโสด้านการบริหารงานแรงงานองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ กล่าวว่าการกำหนดว่าคนพิการจะทำงานได้ได้นั้น ควรพิจารณาขอบข่ายงานที่เหมาะสมกับสภาพความพิการและตรงกับความต้องการของคนพิการ ควรเลิกคิดว่าคนพิการทำได้แต่้งานง่าย ๆ ไม่ยุ่งยากต่อการใช้เครื่องมือหรืองานประจำในแต่ละวัน แต่ควรพิจารณาว่าคนพิการส่วนใหญ่สามารถทำงานได้หลากหลาย นอกจากนั้นงานบางอย่าง ความพิการก็ไม่ใช่อุปสรรคที่จะทำให้เกิดความมีประสิทธิภาพ เช่น คนพิการที่ใช้เก้าอี้ล้อเข็นก็สามารถทำงานที่อยู่ประจำที่ได้ เช่น เจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์ เจ้าหน้าที่การเงิน หรือเจ้าหน้าที่บัญชี หรือคนตาบอดสามารถเป็นพนักงานสลับสายโทรศัพท์ หรือคนหูหนวกสามารถทำงานที่ต้องป้อนปายได้ เป็นต้น (บาร์บารา เมอร์เรย์ และโรเบิร์ต เฮอร์อน, (๒๕๕๓), อ้างถึงใน วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์ และคณะ, ๒๕๕๖: ๒๑)

นอกจากนี้ จากการศึกษาขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (๒๕๕๙) พบว่าระบบโควตาของการจ้างงานคนพิการ จะเป็นระบบที่รู้จักกันมากที่สุดและเป็นมาตรการที่ประเทศต่าง ๆ คำนึง เนื่องจากระบบนี้มีวัตถุประสงค์หลักก็เพื่อการบูรณาการคนพิการให้เข้ากับตลาดแรงงาน ยังแบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้คือ

**กลุ่มแรก เป็นระบบโควตาแบบบังคับ พร้อมระบบการลงโทษ (ระบบโควตา-ค่าปรับ)** ซึ่งระบบแบบนี้ รัฐเป็นผู้กำหนดโควตาให้สถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงาน โดยนายจ้างที่ไม่สามารถทำตามโควตาได้ต้องจ่ายค่าปรับ โดยรัฐจะนำเงินนี้ไปสนับสนุนโครงการจ้างงานคนพิการต่อไป เช่น ในประเทศเยอรมันที่เป็นชาติแรกที่น่ากฎหมายลักษณะนี้มาใช้ตั้งแต่ พ.ศ.๒๕๑๗ โดยกำหนดนายจ้างทั้งที่เป็นหน่วยงานของรัฐและเอกชนที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๒๐ คนขึ้นไป มีหน้าที่ต้องจ้างคนพิการเข้าทำงานในสัดส่วนเริ่มต้นที่ร้อยละ ๕ ของลูกจ้างทั้งหมด และปัจจุบันกำหนดการจ้างงานคนพิการที่ร้อยละ ๑๐ สำหรับงานกิจการธนาคารและการประกันภัย ร้อยละ ๖ สำหรับการจ้างงานของภาคเอกชน นอกจากนี้การใช้ระบบนี้







ยังได้แก่ประเทศ ฝรั่งเศส โปแลนด์ ออสเตรเลีย ญี่ปุ่น และประเทศจีน ซึ่งในบางประเทศ หากจ่ายค่าปรับซ้ำ ก็ต้องจ่ายค่าปรับเพิ่มขึ้นอีกด้วย เป็นต้น

**กลุ่มที่สอง เป็นระบบโควต้าแบบบังคับแต่ไม่มีระบบการลงโทษ และ/หรือระบบบังคับใช้กฎหมาย** ระบบนี้นายจ้างมีหน้าที่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าต้องจ้างคนพิการเข้าทำงานตามโควต้า ถ้าไม่สามารถทำได้ ก็จ่ายค่าปรับแทนการจ้างงาน แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์การลงโทษใด ๆ ซึ่งผลการบังคับใช้ยังไม่ค่อยดีพอ สาเหตุคือการที่กฎหมายไม่ได้กำหนดเงื่อนไขของการลงโทษไว้ ประเทศที่ใช้ระบบนี้ ได้แก่ ประเทศอังกฤษ และประเทศไทย เป็นต้น ซึ่งระบบนี้ก็มีความสมัครใจของนายจ้าง จึงยังไม่ค่อยได้ช่วยให้คนพิการมีโอกาสได้ทำงานมากนัก

และ **กลุ่มที่สาม เป็นระบบโควต้าแบบสมัครใจ โดยรัฐเป็นผู้เสนอแนะ** ระบบนี้นายจ้างไม่ได้มีภาระผูกพันตามกฎหมายในการจ้างงานคนพิการตามโควต้าแต่อย่างใด เพียงแต่ได้รับการเสนอแนะจากรัฐเท่านั้น ดังนั้นระบบนี้จึงเป็นการสมัครใจของนายจ้างและไม่มีกรณีลงโทษเมื่อนายจ้างไม่สามารถปฏิบัติตามได้ ประเทศที่ใช้ระบบนี้ ได้แก่ ประเทศเนเธอร์แลนด์ เป็นต้น (องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, ๒๕๔๙: ๓๕-๕๐)

จากรายงานสรุปข้างต้น พบว่า แม้รูปแบบระบบสนับสนุนการจ้างงานคนพิการมีลักษณะที่ใช้รูปแบบโควต้าคล้ายคลึงกัน แต่ก็เห็นได้ถึงความแตกต่างในการดำเนินงาน โดยระบบสนับสนุนจากต่างประเทศจะให้การสนับสนุนให้เกิดโควต้าการจ้างงานคนพิการมากกว่า ด้วยมองว่าคนพิการมีศักยภาพเช่นเดียวกับคนปกติทั่วไป ที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานได้หากได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสมก็จะทำให้คนพิการเหล่านั้นสามารถดำรงชีวิตได้อย่างบุคคลปกติทั่วไป ซึ่งหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนต่างให้ความร่วมมือ และมีกฎหมายบังคับใช้เพื่อปฏิบัติโดยทั่วกัน ในขณะที่ระบบการสนับสนุนการจ้างงานในประเทศไทยเป็นลักษณะของการขอความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ ให้เกิดโควต้าการจ้างงานคนพิการเข้าทำงาน โดยมีหน่วยงานภาครัฐเป็นเจ้าภาพในการสนับสนุนให้เกิดการดำเนินงานของกิจกรรมต่าง ๆ นั้น

## ๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง “การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามของคพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐” คณะผู้วิจัยได้รวบรวมผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้อ้างอิงและเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

### ๒.๕.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวกับงานลักษณะงานที่เหมาะสมกับคนพิการ

จากการศึกษาของจิราวัลย์ คงถาวร (๒๕๔๗: ๙, ๑๒๙-๑๓๓) ศึกษาเรื่อง “ความเป็นไปได้ในการจ้างงานคนพิการของบริษัทมิตซูบิชิ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด” โดยมีวัตถุประสงค์หลัก คือ ๑) เพื่อศึกษาความรู้เกี่ยวกับคนพิการของพนักงานต่อการจ้างงานคนพิการของบริษัทมิตซูบิชิ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ๒) เพื่อศึกษาความคาดหวังของพนักงานต่อการทำงานของคนพิการ และ ๓) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อการดำเนินงานเพื่อจ้างงานคนพิการ ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทฯ ที่ทำงานในสำนักงานใหญ่และโรงงานแหลมฉบัง จำนวน ๒๗๙ คน พบว่า ลักษณะงานในหน่วยงานที่เหมาะสมกับความพิการแต่ละประเภท โดยจำแนกเป็น ๔ ลักษณะ คือ บกพร่องทางการได้ยิน เหมาะสมกับงานคีย์ข้อมูลงานพิมพ์ดีด เพราะไม่ต้องใช้แรงงานมากนัก และงานเช็คสต็อก อะไหล่ ส่วนผู้ที่มีความบกพร่องทางการเคลื่อนไหวมีความเหมาะสมกับงานตอบรับโทรศัพท์ งานพัฒนาโปรแกรม (โปรแกรมเมอร์) สำหรับผู้ที่พิการหรือบกพร่องทางการมองเห็นเหมาะสมกับงานตอบรับโทรศัพท์ ส่วนผู้ที่บกพร่องทางสติปัญญา พบว่าไม่มีงานใดที่มีความเหมาะสม ในขณะที่บางส่วนมองว่างานรับส่งเอกสารมีความเหมาะสม แต่ที่ผู้บริหาร







บริษัทมองว่าการรับคนพิการเข้าทำงาน หน่วยงานต้องมีตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับลักษณะของความสามารถและความถนัดของคนพิการ

นอกจากนี้ยังเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้แก่สถานประกอบการ ได้แก่

(๑) การประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทั่วไปทราบถึงพระราชบัญญัติหรือกฎหรือระเบียบที่เกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ รวมทั้งสิ่งที่สถานประกอบการได้ดำเนินการตามกฎหมาย

(๒) มีการจัดอบรมร่วมกันระหว่างพนักงานปกติกับพนักงานที่พิการ เพื่อสร้างความสัมพันธ์และมีทัศนคติที่ดี รวมทั้งทราบถึงความสามารถของคนพิการที่รับเข้ามาทำงาน

(๓) ทดลองเปิดโอกาสให้คนพิการที่มีความสามารถเหมาะสมกับงานเข้าฝึกงานร่วมกับพนักงานปกติ

(๔) ควรเริ่มรับคนพิการเข้าทำงานในส่วนของการธุรการหรืองานสำนักงาน หรือในตำแหน่งที่เป็นงานที่ไม่ต้องใช้ฝีมือ เช่น งานขายข้อมูล งานพิมพ์ดีด งานตอบรับโทรศัพท์และงานรับขนส่งเอกสาร เป็นต้น

ส่วนองค์กรภาครัฐ ควรรณรงค์ทางสังคมและจัดทำสื่อต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่ให้กับสาธารณชนได้รับทราบเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ เพื่อสร้างการยอมรับทางสังคมและทัศนคติที่ดีต่อคนพิการ ควรมีความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งคนพิการที่สำเร็จการศึกษาด้านอาชีพเข้าฝึกงานตามความถนัดเพิ่มเติม พร้อมสร้างสิ่งจูงใจเพื่อให้หน่วยงานรับคนพิการเข้าทำงาน หรือให้การสนับสนุนสถานประกอบการที่มีความเต็มใจจ้างงานคนพิการ นอกเหนือจากมาตรการทางด้านภาษี และที่สำคัญภาครัฐควรเป็นแบบอย่างในการรับคนพิการเข้าทำงาน

### ๒.๕.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับปัญหาของนายจ้างหรือสถานประกอบการต่อการจ้างงานคนพิการ

ปัจจุบันแม้รัฐจะกำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการของเอกชนที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไป ต้องรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ในอัตราลูกจ้างทั้งหมดไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด ตามที่กฎกระทรวงแรงงาน ที่เกี่ยวกับการกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือสถานประกอบการต้องรับคนพิการเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ที่กระทรวงแรงงานออกตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ นั้น ยังไม่ได้รับการสนับสนุนจากนายจ้างหรือสถานประกอบการ ส่งผลให้คนพิการในวัยทำงานส่วนใหญ่ว่างงาน ซึ่งหากวิเคราะห์ถึงปัญหาของนายจ้างหรือสถานประกอบการต่อการจ้างงานคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

#### งานวิจัยเกี่ยวกับมุมมองหรือทัศนคติของนายจ้างต่อความสามารถของลูกจ้าง

จิราวัลย์ คงถาวร (๒๕๔๗) พบว่า สาเหตุหลักเกิดจากนายจ้างเจ้าของสถานประกอบการ ไม่ยอมรับคนพิการเข้าทำงาน แม้จะมีความรู้ความสามารถของคนพิการจะเท่าเทียมกับบุคคลทั่วไป ซึ่งเป็นปัญหาทางทัศนคติ และการประเมินขีดความสามารถในการทำงานของคนพิการ ในการทำงานเมื่อเทียบกับคนทั่วไปของนายจ้าง สืบเนื่องมาจากคนพิการจำนวนมากไม่คิดที่จะแสดงความสามารถของตนออกมาให้สังคมรับรู้ แต่กลับอาศัยความพิการเป็นเครื่องมือต่อรองขอความสงสารและเห็นใจ แต่นายจ้างก็ยังคงมีความเชื่อว่าคนพิการสามารถพัฒนาทักษะในการทำงานได้ และเห็นว่าคนพิการควรที่จะได้รับการฝึกให้เป็นคนที่พึ่งตนเองให้ได้มากที่สุด และผลการศึกษาของ สุดา นุ่มพุ่ม (๒๕๔๙) ที่พบว่าคนพิการที่มีความพิการภายหลังจะปรับตัวได้ยากกว่าคนพิการที่มีความพิการมาแต่กำเนิด และมองว่าการที่คนพิการมีเจตคติในทางลบต่อตนเอง อ่อนแอทั้งร่างกายและจิตใจ ขาดทักษะทางสังคม ไม่มีความอดทนในการทำงาน ย่อมเป็นอุปสรรค





ในการทำงานของคนพิการได้ นอกจากนี้ยังพบว่าคนพิการโดยส่วนมากตระหนักในคุณค่าของอาชีพและ  
 ปรารถนาที่จะมีงานทำ แต่มีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่มีความพร้อมที่จะสามารถประกอบอาชีพในสังคมได้

ส่วนผลการศึกษาของสุภิญญา บุญคง (๒๕๕๑) ที่พบว่า คนพิการในประเทศไทยส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับ  
 การศึกษาในระดับขั้นพื้นฐานมากนัก มีเพียงส่วนน้อยที่ได้รับการศึกษาในระดับประถมศึกษา ในขณะที่  
 คนพิการส่วนใหญ่ขาดวุฒิการศึกษาทางสายสามัญและบางส่วนไม่ได้เรียนหนังสือ ทำให้คุณสมบัติของคนพิการ  
 ไม่ตรงตามที่นายจ้างกำหนด แม้จะได้รับการฝึกอาชีพแล้ว แต่ก็ทำให้นายจ้างไม่อาจรับคนพิการเข้าทำงานได้  
 ถึงแม้มีความต้องการจะรับและเห็นถึงความสามารถก็ตาม

**๒.๕.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานประกอบการแก่คนพิการ**

จากผลการศึกษาของจิราวัลย์ คงถาวร (๒๕๔๗) พบว่าปัญหาเกิดจากการที่สถานประกอบการ  
 ไม่มีความพร้อมในด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านงบประมาณที่จะต้องลงทุนในการจัดทำสิ่ง  
 อำนวยความสะดวกเพิ่ม หากมีการจัดเตรียมสภาพแวดล้อม หรือทำการปรับปรุงอุปกรณ์ต่างๆ แล้วเมื่อ  
 พิจารณาถึงค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการจัดเตรียมกับการจ้างคนพิการเพียงไม่กี่คน เจ้าของสถานประกอบการมี  
 ความรู้สึกถึงความไม่คุ้มค่า และเมื่อพิจารณาถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่มีผลต่อสภาพการทำงานของคน  
 พิการในสถานประกอบการ ในการทำงานกับคนพิการ นอกจากความเข้าใจในตัวคนพิการของนายจ้าง  
 แล้วเพื่อนร่วมงานถือเป็นปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่สำคัญที่มีผลต่อการทำงานของคนพิการ ในแง่ของความ  
 คาดหวังของเพื่อนร่วมงานที่มีต่อคนพิการ พบว่า สภาพความพิการนั้นไม่เป็นอุปสรรคในการทำงาน คน  
 พิการสามารถทำงานได้เท่าเทียมกับคนปกติ ในขณะที่เดียวกันก็ไม่ได้คาดหวังในเรื่องของผลงานมากกว่าเรื่อง  
 การช่วยเหลือตนเองและการปรับตัวของคนพิการ เมื่อพิจารณาถึงสภาพการทำงานของคนพิการ พบว่า  
 ขาดแคลนสถานที่และเครื่องใช้ไม้สอย ขาดการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ปัญหาการเดินทางและการคมนาคม  
 สถานที่ทำงาน และที่พัก ล้วนเป็นอุปสรรคในการทำงาน

**๒.๕.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการสื่อสารของคนพิการในการทำงานในสถานประกอบการ**

จากการศึกษาของ กุลวิณัฏฐ์ วุฒิกิจ ที่ศึกษาเรื่อง “การติดตามผลการปฏิบัติงานของคนพิการในสถาน  
 ประกอบการเขตกรุงเทพมหานคร” (๒๕๕๒) พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในเรื่องการติดต่อประสานงานกับ  
 ฝ่ายต่างๆ และการสื่อสารเป็นอุปสรรคในการทำงานสำหรับคนพิการทางการได้ยิน เนื่องจากนายจ้างและ  
 เพื่อนร่วมงานใช้ภาษามือไม่เป็น

**๒.๕.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ในการทำงานของคนพิการ**

จากการศึกษาของปรีชญา ศรีสมัย (๒๕๔๙: ๑๐๓-๑๐๕) พบว่า สัดส่วนการจ้างงานคนพิการที่  
 กฎกระทรวง (พ.ศ. ๒๕๓๗) ซึ่งกำหนดให้สถานประกอบการเอกชนรับคนพิการเข้าทำงานในอัตราส่วนร้อย  
 ละ ๐.๕ นั้นไม่เพียงพอที่จะรองรับจำนวนคนพิการที่ยังว่างงานและต้องการเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ ทั้ง  
 นายจ้างยังสามารถที่จะกำหนดตำแหน่งงานที่จะประกาศรับคนพิการได้เอง ทำให้นายจ้างที่ไม่ประสงค์จะ  
 รับคนพิการเข้าทำงานกำหนดตำแหน่งที่จะประกาศรับให้มีคุณสมบัติสูง ทำให้ไม่มีคนพิการที่มีคุณสมบัติ  
 ตรงตามที่ต้องการมาสมัครได้ นอกจากนี้นายจ้างยังสามารถที่จะเลือกส่งเงินสมทบเข้ากองทุนฟื้นฟู  
 สมรรถภาพคนพิการแทนการจ้างงานคนพิการได้ เนื่องจากมีอัตราไม่สูงมากนัก นอกจากนั้นยังพบว่าขาด  
 ปัจจัยทางกฎหมายที่จะมาช่วยส่งเสริมสนับสนุน และขาดการสนับสนุนที่ควรเป็นในเรื่องของนโยบาย การ  
 กำหนดทางเลือกให้สถานประกอบการที่ไม่ประสงค์จะจ้างหรือถูกถือว่าไม่ประสงค์จะจ้างงานคนพิการ  
 สามารถเลือกที่จะส่งเงินสมทบกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการตามจำนวนที่กฎหมายกำหนดแทนการจ้าง  
 งานคนพิการได้ ทำให้สถานประกอบการเป็นจำนวนมากเลือกที่จะส่งเงินสมทบแทนการจ้างงานคนพิการ





ในขณะที่มาตรการทางภาษีที่มีดังกล่าวแม้จะมีผลทางบวกให้แก่การจ้างงานคนพิการ แต่ก็ไม่สามารถจูงใจสถานประกอบการได้เพียงพอ เนื่องจากอัตราการจ้างงานคนพิการยังมีไม่มากนัก อาจเนื่องมาจากกรณีที่ถูกกฎหมายกำหนดให้นายจ้างสามารถนำมาหักประโยชน์ในภาษีได้ตามมาตรา ๑๘ มีเพียงกรณีของค่าจ้างเท่านั้น ซึ่งปัจจุบันรัฐก็ได้เปลี่ยนอัตราการจ้างคนพิการเป็น ๑๐๐ ต่อ ๑ คน

ส่วนการศึกษาของต่อพงศ์ เสนานนท์ (๒๕๕๙) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประเมินแนวโน้มความสำเร็จของการปฏิบัติตาม(ร่าง)พระราชบัญญัติการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ” ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่มีความเห็นว่าเป็นปัญหาและอุปสรรคในทุกด้าน ได้แก่ ด้านองค์ประกอบของคณะกรรมการ เรื่องสัดส่วนของผู้แทนกลุ่มต่าง ๆ ที่เข้ามาเป็นคณะกรรมการส่งเสริมและเรื่องความเป็นตัวแทนของผู้แทนจากกลุ่มต่าง ๆ ในคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติและคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ด้านสมรรถนะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ เรื่องความรู้ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติตามนโยบาย เรื่องความพอเพียงของจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติตามนโยบาย เรื่องการมีส่วนร่วมของคนพิการในการปฏิบัติงานกับหน่วยงานที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เรื่องขั้นตอนการจดทะเบียนคนพิการ เรื่องความสามารถให้คำแนะนำด้านอาชีพสำหรับคนพิการ เรื่องการจัดตั้งสถาบันพัฒนาอาชีพคนพิการ ด้านจำนวนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เรื่องความเข้าใจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในแนวทางตามนโยบายของแต่ละหน่วยงาน เรื่องความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานที่จะดำเนินงานตามนโยบายของแต่ละหน่วยงาน เรื่องทัศนคติของผู้ปฏิบัติที่มีต่อคนพิการ และเรื่องความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ด้านทรัพยากรที่นำมาใช้ตามนโยบาย ได้แก่ เรื่องแหล่งที่มาของรายได้กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และเรื่องความพอเพียงของงบประมาณที่นำมาใช้ตามนโยบาย ด้านการสนับสนุนจากสังคม ได้แก่ เรื่องการยอมรับและร่วมมือในการปฏิบัติตามมาตรการต่าง ๆ ของนโยบาย เป็นต้น

ส่วนเรื่องของตัวชี้วัดถึงความสำเร็จของการปฏิบัติตาม(ร่าง) พระราชบัญญัตินี้ เสนอไว้ด้วยกันทั้งหมด ๑๓ ตัวชี้วัด โดย ๕ อันดับแรกที่กลุ่มเป้าหมายเห็นว่าควรจะเป็นตัวชี้วัดในการประเมินความสำเร็จของการปฏิบัติตาม(ร่าง) พระราชบัญญัติ ๕ อันดับแรก ได้แก่ ๑) ระดับคุณภาพชีวิตของคนพิการ ๒) การให้ความสำคัญด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการจากฝ่ายการเมืองเพิ่มขึ้น ๓) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ๔) สังคมให้การสนับสนุนเรื่องการพัฒนาคุณภาพคนพิการมากขึ้น และ ๕) งบประมาณที่ใช้ในงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการมีความชัดเจน ซึ่งการประเมินความสำเร็จของการปฏิบัติตาม(ร่าง) พระราชบัญญัติการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการจากตัวชี้วัดที่ได้กำหนดมีกลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่มีความเห็นว่ามีแนวโน้มที่จะไม่สำเร็จ เพราะจากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะพบว่าคนพิการจำนวนมากโดยเฉพาะคนพิการที่อยู่ในชนบทยังขาดความรู้ความเข้าใจ และการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ หลังจากจดทะเบียนคนพิการตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการแล้ว และที่สำคัญเรื่องการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ของคนพิการซึ่งถือเป็นประเด็นหลักของการศึกษาในครั้งนี้ ยังเป็นปัญหาที่เกิดจากศักยภาพในระดับปฏิบัติการของแต่ละหน่วยงานแล้ว ยังเกิดจากการกระจายบริการที่ไม่เอื้อให้เกิดการเข้าถึงบริการสำหรับคนพิการประเภทต่าง ๆ ด้วย จึงทำให้คนพิการไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ของคนพิการทั้ง ๔ ด้านตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๔ ได้เช่นกัน

ดังนั้นจากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้คือคนพิการยังมีการรับรู้และเข้าใช้สิทธิของตนค่อนข้างน้อย และปัญหาสำคัญจะเป็นด้านข้อมูลข่าวสาร ทักษะของคนพิการ คนพิการบางกลุ่มยังไม่สามารถรับรู้และเข้าใช้บริการบางอย่างได้ ประกอบกับปัญหาการไม่จัดตั้ง



อำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการก็ทำให้เข้าไม่ถึงบริการของคนพิการ รวมถึงบริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านการแพทย์ ด้านการศึกษา ด้านการประกอบอาชีพ และด้านสังคมที่รัฐจัดให้กับคนพิการนั้น ยังเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการขาดความรู้ ความเข้าใจ และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของคนพิการอีกด้วย ซึ่งมีผลต่อการพัฒนางานด้านคนพิการทั้งในระดับปฏิบัติการและระดับนโยบายต่อไป (ต่อพงศ์ เสนานนท์, ๒๕๕๙)

## ๒.๕.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวกับลักษณะนิสัยในการทำงานของลูกจ้างและแรงจูงใจของนายจ้างหรือสถานประกอบการ

### งานวิจัยที่เกี่ยวกับลักษณะนิสัยในการทำงานของลูกจ้าง

จากการศึกษาของเจนจิรา เทศทิม (๒๕๕๖) ที่ศึกษาเรื่อง “การศึกษาสถานภาพงานวิจัยด้านบริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการในประเทศไทย” พบว่า คนพิการที่มีงานทำเป็นคนที่มีความขยัน อดทน และมีความสามารถในการทำงานสูง เนื่องจากคนเหล่านี้ต้องมีความอดทนไม่ใช่ว่าความช่วยเหลือจากคนอื่น ในขณะที่ด้านความชำนาญในการทำงานที่เกิดจากศักยภาพของคนพิการที่สามารถพัฒนาได้

ส่วนการศึกษาของกุลวิณี วุฒิกร (๒๕๕๒) ที่ศึกษาเรื่อง “การติดตามผลการปฏิบัติงานของคนพิการในสถานประกอบการเขตกรุงเทพมหานคร” พบว่า เหตุผลในการรับคนพิการเข้าทำงานส่วนใหญ่ของสถานประกอบการ มองว่าคนพิการมีความรู้ ความสามารถและความเข้าใจในงาน มีความสนใจและเต็มใจในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีอัธยาศัยไมตรีและปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ดี ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตามที่ได้ตามตำแหน่งงานและไม่ขัดต่อการทำงาน ซึ่งปฏิบัติงานได้ไม่แตกต่างจากคนปกติ สิ่งสำคัญที่ทำให้สถานประกอบการพึงพอใจต่อการทำงานของคนพิการจะเกี่ยวกับความขยันและความอดทนในการทำงาน ความซื่อสัตย์ การปฏิบัติตามข้อกำหนดและกฎระเบียบในการทำงาน ซึ่งเป็นลักษณะนิสัยในการทำงานของคนพิการ

### งานวิจัยที่เกี่ยวกับการจูงใจและอุดหนุนสถานประกอบการ

การให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับได้นั้น จากตัวอย่างการศึกษาของพิสมัย นิธิไพบูลย์ (๒๕๕๐) เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างที่เข้าสู่ระบบประกันสังคม: ศึกษาเฉพาะกรณีนายจ้างที่ใช้บริการสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ ๑” พบว่า มีแรงจูงใจภายในและภายนอกเป็นแรงจูงใจให้เกิดการปฏิบัติตามกฎหมาย โดยแรงจูงใจภายในที่พบ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ต่อสังคมเกี่ยวกับการขึ้นทะเบียนประกันสังคม การร่วมจ่ายเงินสมทบ และการรับรองสิทธิให้ลูกจ้าง เพื่อเบิกเงินสิทธิประโยชน์ และด้านความมีมนุษยธรรมเกี่ยวกับความมีเมตตากรุณา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และไม่เบียดเบียนลูกจ้าง ในขณะที่แรงจูงใจภายนอกจะเป็นในเรื่องของสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับแต่ละกรณี เงื่อนไขการเกิดสิทธิในแต่ละกรณีและการเปลี่ยนแปลงสิทธิประโยชน์ในบางกรณี โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคม คือ การได้รับสิทธิลดหย่อนภาษีอากร

ส่วนในเรื่องของแรงจูงใจและอุดหนุนสถานประกอบการให้เกิดการจ้างงานคนพิการ จากการศึกษาของมูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อการพัฒนาคนพิการ (๒๕๕๒) พบว่ามาตรการทั้งสองรูปแบบ คือมีแรงจูงใจด้วย๑) มาตรการภาษีที่มีอยู่แล้วที่สามารถยื่นขอลดหย่อนได้โดยง่ายและให้มีการเพิ่มอัตราส่วนให้มากขึ้น ยังมีแรงจูงใจด้วยการส่งเสริม๒) ด้านการขอกู้ยืมเงินหรือขอรับการสนับสนุนด้านการลงทุนตามมาตรการของคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) มีการจูงใจด้วยการยกย่องให้เกียรติเชิดชูผลงานและคุณงามความดี โดยการอุดหนุนเน้นในเรื่องค่าใช้จ่ายในการปรับสภาพแวดล้อม การจ้างผู้สอนงาน (Job Coach) เพื่อให้การทำงานในสถานประกอบการอุดหนุนค่าจ้างกรณีรับคนพิการระดับรุนแรงเข้าทำงานหรือการจัดหาอุปกรณ์ สื่อเทคโนโลยี และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ นอกจากการสร้างแรงจูงใจตามกฎหมายในเรื่องให้มีการจ้างงานคนพิการ



เข้าทำแล้ว การรณรงค์ประชาสัมพันธ์แบบอย่างของคนพิการที่มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพจะเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่จะช่วยเสริมสร้างทัศนคติของคนพิการในเชิงบวกได้เป็นอย่างดี ซึ่งเป็นความรับผิดชอบของภาครัฐในการดำเนินการในเรื่องนี้

ส่วนจากการศึกษาของอสิตรา ตะวังทัน (๒๕๕๔) ที่ศึกษาเรื่อง ทักษะต่อแรงจูงใจในการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญ ๓ ข้อ คือ เพื่อศึกษาลักษณะงานที่นายจ้างหรือสถานประกอบการจัดให้กับคนพิการในสถานประกอบการ เพื่อศึกษาปัญหาของนายจ้างหรือสถานประกอบการต่อการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ และเพื่อศึกษาแรงจูงใจของนายจ้างหรือสถานประกอบการต่อการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นนายจ้างหรือสถานประกอบการเอกชนที่มีการจ้างแรงงานตั้งแต่ ๒๐๐ คนขึ้นไป และจ้างงานคนพิการจำนวน ๑๔๘ แห่ง พบว่า ลักษณะงานที่สถานประกอบการจัดให้คนพิการในสถานประกอบการ คือ งานในสำนักงาน, งานบริการ, และงานในสายการผลิต ส่วนปัญหาการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการมากที่สุด คือ ปัญหาด้านกฎหมายและระเบียบปฏิบัติ โดยพบว่ามีปัญหาด้านขาดการบังคับใช้ทางกฎหมายที่ส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานคนพิการอย่างจริงจัง ขาดการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบปฏิบัติต่อคนพิการที่ไม่ครอบคลุมสถานประกอบการ รองลงมาเป็นปัญหาด้านมุมมองของนายจ้างต่อความพิการของลูกจ้างที่ไม่มีวุฒิการศึกษาที่ตรงกับที่นายจ้างกำหนด นอกจากนี้ยังพบปัญหาเกี่ยวกับเรื่องของการสื่อสารที่ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการประสานงานกับบุคคลอื่น ส่วนเรื่องของสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่สถานประกอบการจัดให้ เช่น ห้องน้ำคนพิการ ลิฟท์และทางลาดขึ้น-ลงอาคารตามลำดับ และเรื่องของแรงจูงใจในการจ้างงานคนพิการ ได้แก่ ลักษณะนิสัยในการทำงานของลูกจ้างที่พิการ ความรับผิดชอบในการทำงานของลูกจ้างพิการ มีความขยันและอดทน มีคุณธรรมจริยธรรมและการปฏิบัติตามข้อกำหนดและกฎระเบียบการทำงาน นอกจากนี้ยังเป็นเพราะมาตรการทางกฎหมาย การลดหย่อนทางภาษี การประกาศโฆษณา กรณีปฏิบัติตามกฎหมายต่อสาธารณชน มาตรฐานการรับผิดชอบต่อสังคม และมาตรการทางสังคม เช่น การมอบรางวัลให้นายจ้างหรือสถานประกอบการดีเด่น เพื่อเป็นแรงจูงใจให้เกิดการจ้างงานคนพิการ

**๒.๕.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม**

จากการศึกษาของอสิตรา ตะวังทัน (๒๕๕๔) ได้ทบทวนแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการว่าเป็นเรื่องของความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งพบว่า ทักษะต่อแรงจูงใจในการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการนั้น มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลักๆ อยู่หลายด้าน ซึ่งมีในเรื่องของกฎหมายว่าด้วยเรื่องสิทธิของคนพิการ ที่ได้ระบุไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐, อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิของคนพิการ อนุสัญญาไอแอลโอ ฉบับที่ ๑๕๙, ในพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ตลอดจนกฎกระทรวงว่าด้วยการจ้างงานคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งออกตามความใน พ.ร.บ. การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๔, และแผนดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๕๐-๒๕๕๔ เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้นำไปสู่การขอความร่วมมือจากสถานประกอบการต่างๆ ที่มีเกณฑ์เข้าข่ายตามที่กฎหมายกำหนด ให้มีการจ้างงานคนพิการเข้าทำงาน โดยรัฐได้มีมาตรการจูงใจให้เกิดการจ้างงานคนพิการ โดยการลดหย่อนภาษี การให้สัมปทาน ตลอดจนการเชิดชูเกียรติให้แก่สถานประกอบการที่ให้ความร่วมมือ ในขณะที่เดียวกันก็ได้ให้ทางเลือกแก่สถานประกอบการที่ไม่ประสงค์จะจ้างงานคนพิการโดยการส่งเงินสมทบ เป็นต้น ซึ่งสถานประกอบการที่หันมาให้การสนับสนุนให้เกิดการจ้างงานคนพิการนั้นต่างมีทัศนคติที่แตกต่างกันไป แต่ปัจจัยหนึ่งซึ่งส่งผลให้นายจ้างหรือสถานประกอบการเหล่านั้นเข้าร่วมในการปฏิบัติตามกฎหมายกำหนดก็เนื่องจากความตระหนักในเรื่องของความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งเป็นแนวคิดหนึ่งที่ปัจจุบันสถานประกอบการต่างๆ เริ่มตระหนักว่าควรมีการคืนกำไร



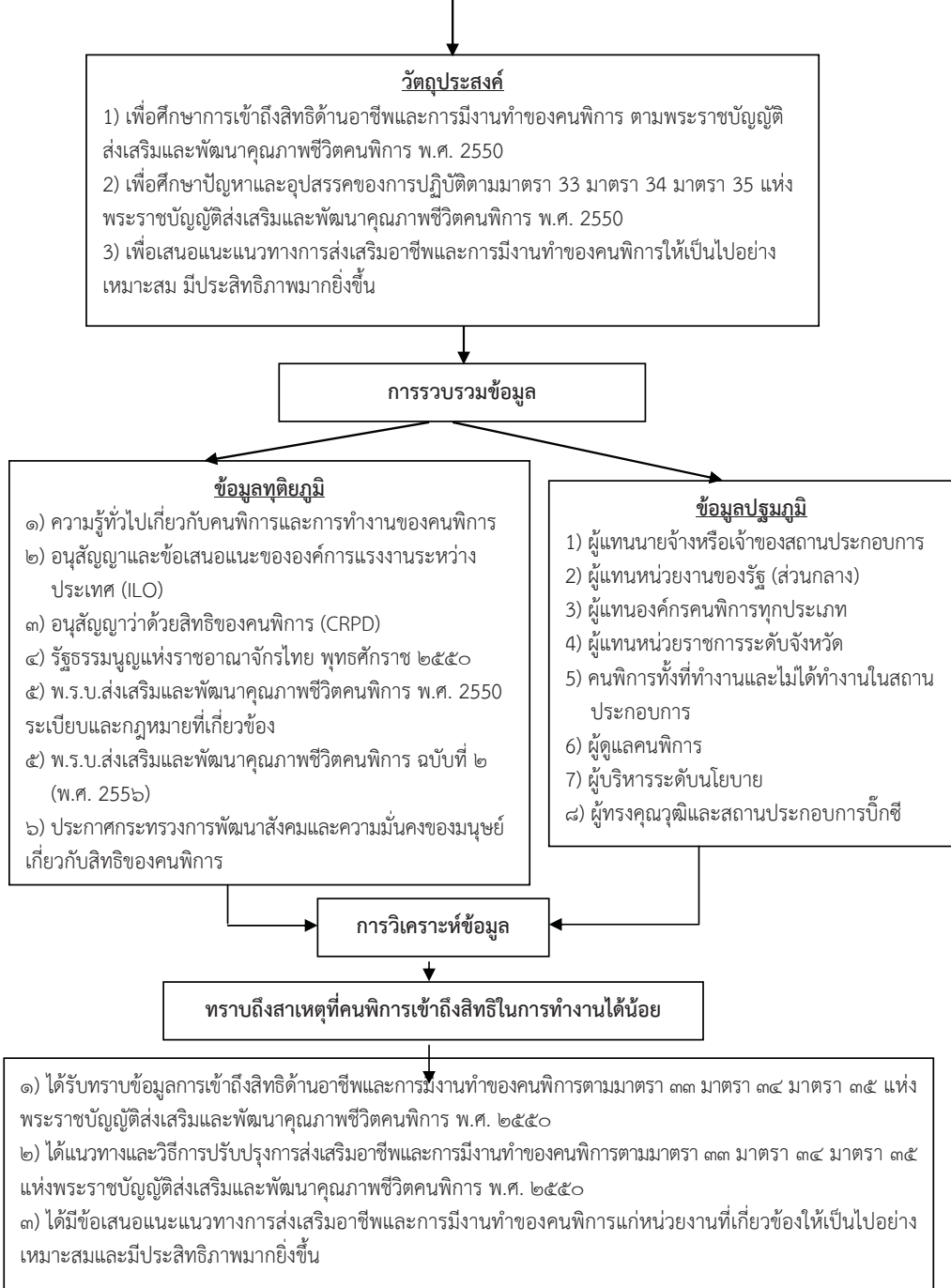






**๒.๖ กรอบแนวคิดการศึกษา**

**ประเด็นการศึกษา** เหตุใดคนพิการจึงเข้าถึงสิทธิด้านการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๓๓, มาตรา ๓๔ และมาตรา ๓๕ ไม่มากเท่าที่ควร



## บทที่ ๓ วิธีการศึกษา

### ๓.๑ รูปแบบการวิจัย

รูปแบบของวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงประยุกต์ (Applied Research) ซึ่งศึกษาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยการศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

### ๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และพื้นที่เป้าหมาย

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการและคนพิการที่อาศัยอยู่ในภาคต่าง ๆ ของประเทศที่มีจำนวนประชากรในวัยแรงงานเป็นจำนวนมาก รวม ๖ จังหวัด ภาคใต้ได้แก่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งเป็นจังหวัดที่มีนิคมอุตสาหกรรม และเป็นจังหวัดที่ประกอบไปด้วยอุตสาหกรรมพาณิชยกรรม และเกษตรกรรมประกอบกับเป็นจังหวัดในภาคใต้ที่สามารถดำเนินการเก็บข้อมูลได้อย่างปลอดภัย มีสถานประกอบการเข้าข่ายต้องปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการจำนวน ๗๐ แห่ง และมีการจ้างงานคนพิการเพียง ๗๔ คน ภาคเหนือได้แก่จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นจังหวัดที่มีสถานประกอบการที่เข้าข่ายต้องปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการมากที่สุดในเขตภาคเหนือ และเป็นจังหวัดที่มีการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการมากที่สุดในเขตภาคเหนือทั้ง มาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ และมาตรา ๓๕ มีจำนวนสถานประกอบการที่เข้าข่ายต้องปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการจำนวน ๒๒๗ แห่ง และมีการจ้างงานคนพิการจำนวน ๔๐๓ คน และจังหวัดลำพูน ซึ่งเป็นจังหวัดในภาคเหนือที่เป็นเขตนิคมอุตสาหกรรม แต่เป็นจังหวัดที่มีการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการน้อยที่สุดในเขตภาคเหนือ มีสถานประกอบการเข้าข่ายต้องปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการจำนวน ๔๕ แห่ง แต่มีการจ้างงานคนพิการน้อยกว่า ๑๐ คน ภาคกลางได้แก่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาซึ่งเป็นจังหวัดที่มีนิคมอุตสาหกรรมมากที่สุด สถานประกอบการส่วนใหญ่มีขนาดใหญ่มีจำนวนพนักงานมากกว่า ๑,๐๐๐ คน มีสถานประกอบการเข้าข่ายต้องปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการจำนวน ๕๒๕ แห่ง และมีการจ้างงานคนพิการจำนวน ๓๗๓ คน โดยส่วนใหญ่เลือกปฏิบัติตามกฎหมายในมาตรา ๓๔ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้แก่ จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเป็นจังหวัดที่ใหญ่ที่สุดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและมีสถานประกอบการมากที่สุดมีจำนวนสถานประกอบการที่เข้าข่ายต้องปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการจำนวน ๒๔๔ แห่ง มีการจ้างงานคนพิการจำนวน ๔๕๕ คน และ ปริมณฑลได้แก่ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งมีสถานประกอบการเข้าข่ายต้องปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการจำนวน ๖๐๓ แห่ง แต่มีการจ้างงานคนพิการเพียง ๔๐๕ คน รวม ๙ กลุ่ม ซึ่งได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่

(๑) คนพิการ โดยเป็นคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการ จาก ๖ จังหวัด ๆ ละ ๒๕ คน รวม ๑๕๐ คน และเป็นคนพิการที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการ จาก ๖ จังหวัด ๆ ละ ๒๕ คน รวม ๑๕๐ คน รวมทั้งสิ้น ๓๐๐ คน โดยขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นไปตามข้อกำหนดของสัญญาจ้างที่ปรึกษา

(๒) นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีการปฏิบัติตามและไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ โดยเป็นสถานประกอบการที่มีการจ้างงานคนพิการ จาก ๖ จังหวัด ๆ ละ ๑๐ แห่ง รวม ๖๐ แห่ง และสถาน



ประกอบการที่ไม่มีการจ้างงานคนพิการ จาก ๖ จังหวัด ๆ ละ ๑๐ แห่ง รวม ๖๐ แห่ง รวมทั้งสิ้น ๑๒๐ แห่ง โดยขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นไปตามข้อกำหนดของสัญญาจ้างที่ปรึกษา

(๓) ผู้ดูแลคนพิการ จาก ๖ จังหวัด ๆ ละ ๑๐ คน รวม ๖๐ คน โดยขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นไปตามข้อกำหนดของสัญญาจ้างที่ปรึกษา

(๔) หน่วยงานของรัฐ (ส่วนกลาง) ระดับกรม รัฐวิสาหกิจ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๒๗ หน่วยงาน โดยขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นไปตามข้อกำหนดของสัญญาจ้างที่ปรึกษา

(๕) หน่วยงานราชการระดับจังหวัด ได้แก่ สำนักงานจังหวัด, สำนักงานจัดหางานจังหวัด, สำนักงานแรงงานจังหวัด, สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด, สำนักงานประกันสังคมจังหวัด, สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด และสำนักงานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ดังนี้

จังหวัดนครศรีธรรมราช ๔ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด, สำนักงานจังหวัด, สำนักงานจัดหางานจังหวัด และ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด

พระนครศรีอยุธยา ๖ หน่วยงาน, สำนักงานจังหวัด, สำนักงานจัดหางานจังหวัด, สำนักงานแรงงานจังหวัด, สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด, สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด และสำนักงานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด

ปทุมธานี ๕ หน่วยงาน, สำนักงานจังหวัด, สำนักงานจัดหางานจังหวัด, สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด, สำนักงานประกันสังคมจังหวัด และสำนักงานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด

เชียงใหม่ ๖ หน่วยงาน, สำนักงานจัดหางานจังหวัด, สำนักงานแรงงานจังหวัด, สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด, สำนักงานประกันสังคมจังหวัด, สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด และสำนักงานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด

ลำพูน ๖ หน่วยงาน, สำนักงานจัดหางานจังหวัด, สำนักงานแรงงานจังหวัด, สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด, สำนักงานประกันสังคมจังหวัด, สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด และสำนักงานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด

นครราชสีมาอีก ๖ หน่วยงาน, สำนักงานจังหวัด, สำนักงานจัดหางานจังหวัด, สำนักงานแรงงานจังหวัด, สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด, สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด และสำนักงานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด รวม ๓๓ หน่วยงาน

(๖) องค์กรคนพิการทุกประเภทในพื้นที่เป้าหมายจาก ๖ จังหวัด ๆ ละ ๓ แห่ง รวม ๑๘ แห่ง โดยขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นไปตามข้อกำหนดของสัญญาจ้างที่ปรึกษา

(๗) ผู้บริหารระดับนโยบาย จำนวน ๔ หน่วยงาน ได้แก่ ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, ปลัดกระทรวงแรงงาน, ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และอธิบดีกรมการจัดหางาน ซึ่งเป็นกระทรวงหลักที่ขับเคลื่อนด้านการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ

(๘) ผู้ทรงคุณวุฒิ ๓ คน ได้แก่ นายชูศักดิ์ จันทยานนท์, ศาสตราจารย์วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์, นายฤกษ์ ละเอียด ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในการขับเคลื่อนด้านกฎหมาย และสิทธิของคนพิการ

(๙) สถานประกอบการตัวอย่าง ซึ่งได้ทำบันทึกข้อตกลงการจ้างงานคนพิการกับสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ได้แก่ผู้บริหาร บมจ. บีทีซีซูเปอร์เซ็นเตอร์ ซึ่งเป็นสถาน





ประกอบการตัวอย่างที่มีการจ้างงานคนพิการเกินกว่าสัดส่วนตามกฎหมายและมีนโยบายหลักในการจ้างงานคนพิการในท้องถิ่นให้ทำงานในสาขาของสถานประกอบการในชุมชนต่าง ๆ ทั่วประเทศอีก ๒ คน ได้แก่ นายภูวภัทร นาควิโรจน์ และนายอำนาจ เพ็ญพงศ์

### ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

๓.๓.๑ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาส่วนแรกเป็นการเก็บข้อมูลในเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยชุดแรกใช้กับกลุ่มของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ส่วนชุดที่สองจะใช้กับคนพิการทั้งที่ทำงานและไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการ จากหน่วยงานของรัฐ (ส่วนกลาง) หรือตัวแทน และผู้ดูแลคนพิการ โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง มีดังนี้

๑) ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับการรับรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐, การรับรู้เกี่ยวกับสิทธิของคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐, การเข้าถึงสิทธิของการจ้างงานของคนพิการ, และปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ ที่คณะผู้วิจัยกำหนดในแบบสัมภาษณ์

๒) สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างฉบับร่างเฉพาะที่จะสัมภาษณ์ผู้ประกอบการและคนพิการ แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๓ คน ตรวจสอบและให้การเสนอแนะ เพื่อเป็นการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ได้แก่

(๑) รศ.ดร.สมพร แสงชัย

อาจารย์พิเศษคณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า)

(๒) รศ.ดร.สัญญา สัญญาวิวัฒน์

อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยสยาม

(๓) รศ.ดร.เสาวคนธ์ สุดสวาสดิ์

ผู้ทรงคุณวุฒิ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

๓) หลังจากแบบสัมภาษณ์ได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว นำไปหาค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability Analysis) โดยใช้วิธี test-retest method สำหรับแบบสัมภาษณ์ที่สัมภาษณ์ผู้แทนสถานประกอบการและคนพิการโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๓ คน ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะรวมทั้งปรับปรุงแบบสอบถามในช่วงวันที่ ๒๑ - ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ แล้วจึงทำไปทดสอบเพื่อหาค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) โดยใช้วิธี test-retest method โดยทดสอบครั้งแรกเมื่อวันที่ ๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๖ และทดสอบครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๖ ในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ จากการทดสอบ ๒ ครั้ง และวิเคราะห์ผลในวันที่ ๒๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๖ พบว่า แบบสอบถามที่สร้างสามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้ได้โดยค่าความน่าเชื่อถือของการใช้ test-retest method นี้ ถ้ามีค่าตั้งแต่ ๐.๗๐ ขึ้นไป แสดงว่าเครื่องมือมีความน่าเชื่อถือ ซึ่งแบบสอบถามที่ทดสอบในครั้งนี้มีค่าความน่าเชื่อถือ เป็นดังนี้

ผู้แทนสถานประกอบการที่มีการจ้างงานคนพิการ จำนวน ๒๐ แห่ง	เท่ากับ ๐.๘๘
ผู้แทนสถานประกอบการที่ไม่มีการจ้างงานคนพิการ จำนวน ๒๐ แห่ง	เท่ากับ ๐.๘๕
คนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการ จำนวน ๒๐ แห่ง	เท่ากับ ๐.๘๐
คนพิการที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการ จำนวน ๒๐ แห่ง	เท่ากับ ๐.๘๙





นอกนั้นเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ จึงเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการแสดงความคิดเห็น ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของการจ้างงานคนพิการตามพระราชบัญญัติ ดังกล่าวนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มาจากการเผชิญกับสถานการณ์ ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่สำคัญในเรื่องเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ ซึ่งมีทั้งการสนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์เชิงลึก เมื่อได้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครบถ้วนทุกกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดแล้ว จึงเตรียมประสานงานเพื่อเก็บข้อมูลในพื้นที่ ๖ จังหวัด ต่อไป

**๓.๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาส่วนที่สองเป็นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่**

แบบสนทนากลุ่ม (Focus Group) ซึ่งจะใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยราชการระดับจังหวัด จาก ๖ จังหวัด คือ นครศรีธรรมราช เชียงใหม่ ลำพูน พระนครศรีอยุธยา ปทุมธานี และนครราชสีมา

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) แบบไม่มีโครงสร้าง จากองค์กรคนพิการ, รวมทั้งผู้บริหารระดับนโยบาย ได้แก่ ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, ปลัดกระทรวงแรงงาน, อธิบดีกรมการจัดหางาน และเลขาธิการสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (พก.) และผู้ทรงคุณวุฒิ ๓ คน และผู้บริหาร บมจ. บิ๊กซีซูเปอร์เซ็นเตอร์อีก ๒ คน โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑) ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับการรับรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐, การรับรู้เกี่ยวกับสิทธิของคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐, การเข้าถึงสิทธิของการจ้างงานของคนพิการ, และปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ ที่คณะผู้วิจัยกำหนดในแบบสัมภาษณ์

๒) กำหนดประเด็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

มีรายละเอียดดังนี้

**ชุดที่ ๑** เป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างกับผู้ประกอบการทั้งที่มีการจ้างงานคนพิการและไม่มีการจ้างงานคนพิการ ประกอบด้วย

- ๑) ข้อมูลพื้นฐานของสถานประกอบการ/นายจ้างผู้ให้สัมภาษณ์
- ๒) ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐
- ๓) เหตุผลในการจ้างงานคนพิการหรือไม่จ้างงานคนพิการของสถานประกอบการ
- ๔) ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการ
- ๕) ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงนโยบายของรัฐบาลในการจ้างงานคนพิการ เพื่อให้การมีงานทำตามของคนพิการเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

**ชุดที่ ๒** เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่จะสัมภาษณ์คนพิการทั้งที่ทำงานและไม่ทำงานในสถานประกอบการ ประกอบด้วย

- ๑) ข้อมูลพื้นฐานของคนพิการผู้ให้สัมภาษณ์
- ๒) ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจสิทธิและการเข้าถึงสิทธิของคนพิการในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐
- ๓) ลักษณะงานและความพึงพอใจในการทำงาน





๔) ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานคนพิการ  
 ๕) ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงนโยบายของรัฐบาลในการจ้างงานคนพิการ เพื่อให้การมีงานทำตามของคนพิการเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

**ชุดที่ ๓** เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่จะสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ดูแลคนพิการ ประกอบด้วย

- ๑) ข้อมูลพื้นฐานของผู้ดูแลคนพิการ
- ๒) ข้อมูลด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ เรื่อง ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยให้แก่คนพิการ การมีผู้ช่วยคนพิการ การช่วยเหลือคนพิการที่ไม่มีผู้ดูแล และสิทธิของผู้ดูแลคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๒
- ๓) ข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิของการส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐
- ๔) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิในการมีงานทำของคนพิการอย่างไร
- ๕) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสิทธิของผู้ดูแลคนพิการ

**ชุดที่ ๔** เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่ใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้แทนหน่วยงานของรัฐ ส่วนกลาง รัฐวิสาหกิจ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

- ๑) ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงาน
- ๒) ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมอาชีพคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐
- ๓) ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการ
- ๔) ความต้องการจ้างงานคนพิการเพิ่มเติม
- ๕) ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐรับคนพิการเข้าทำงาน เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ

**ชุดที่ ๕** เครื่องมือที่ใช้เป็นประเด็นคำถามเพื่อในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ซึ่งใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยราชการระดับจังหวัดหรือผู้แทน ประกอบด้วยประเด็นสำคัญ ๆ ดังนี้

- ๑) ความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐ ที่เกี่ยวข้องกับการมีงานทำตามของคนพิการ
- ๒) ความพร้อมในการทำงานของคนพิการ
- ๓) การเปิดโอกาสในการรับคนพิการเข้าทำงานของหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชน
- ๔) ปัญหาและอุปสรรคและข้อเสนอแนะในเรื่องนโยบายการส่งเสริมอาชีพและการจ้างงานคนพิการของภาครัฐ

**ชุดที่ ๖** ใช้ประเด็นการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบไม่มีโครงสร้าง ที่ใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นองค์กรคนพิการ, ผู้บริหารระดับนโยบาย, รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิ ๓ คน ได้แก่ อาจารย์ชูศักดิ์ จันทยานนท์, ศาสตราจารย์วิริยะ นามศิริพงศ์พันธ์, คุณกฤษณะ ละไล, และผู้บริหาร บมจ. บิ๊กซีซูเปอร์เซ็นเตอร์อีก ๒ คน ได้แก่ นายกุฎาธาร นาควิโรจน์ และนายอำนาจ เพ็ญพงศ์ โดยประเด็นคำถามจะครอบคลุมเนื้อหา ดังนี้







ประเด็นการสัมภาษณ์เชิงลึกองค์กรคนพิการ ดังนี้

- ๑) ความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ
- ๒) บทบาทขององค์กรคนพิการต่อการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐ อย่างไรบ้าง เช่น การจัดฝึกอบรมอาชีพให้คนพิการ การจัดหางานให้คนพิการ การเตรียมความพร้อมให้คนพิการก่อนทำงาน เป็นต้น
- ๓) เกี่ยวกับการรณรงค์ขององค์กรคนพิการ การเตรียมความพร้อมแก่คนพิการ การเปิดโอกาสจ้างงานคนพิการของหน่วยงานของรัฐและสถานประกอบการ รวมทั้งเรื่องของสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ แก่คนพิการ

๔) ปัญหาและอุปสรรคในการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ

๕) ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงนโยบายการส่งเสริมอาชีพและการจ้างงานคนพิการของรัฐ

ประเด็นการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารระดับนโยบาย รายละเอียดดังนี้

- ๑) ทานทราบเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๖
- ๒) การได้รับความร่วมมือจากกระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ๓) ผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการจนถึงปัจจุบัน
- ๔) ปัญหาและอุปสรรคในการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ
- ๕) ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานการส่งเสริมอาชีพและการจ้างงาน

คนพิการ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ

ประเด็นการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ รายละเอียดดังนี้

- ๑) ความคิดเห็นเกี่ยวกับพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และ ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๖
- ๒) ความคิดเห็นเกี่ยวกับขับเคลื่อนพระราชบัญญัติฉบับนี้ ขณะนี้สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (พก.) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ๓) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย
- ๔) ความคิดเห็นโดยทั่วไปเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิของการจ้างงานคนพิการอย่างไร ทั้งนี้ รูปแบบ ลักษณะของเครื่องมือ และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

**๓.๔ ขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล**

๔.๑) ประสานนัดหมายวันเก็บข้อมูลที่เหมาะสม (ทั้งรูปแบบไม่เป็นทางการและเป็นทางการ โดยการจัดทำหนังสือ)

๔.๒) ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยเตรียมความพร้อม คือ

- ยืนยันการนัดหมายก่อนเดินทางอย่างน้อย ๒-๓ วัน
- เตรียมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง (โครงการ ประเด็น เตรียมข้อมูลก่อนทำการสัมภาษณ์)
- เทปบันทึกเสียง กล้องถ่ายรูป
- แบบการสัมภาษณ์ แบบสนทนากลุ่ม และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก

๔.๓) การเก็บรวบรวมข้อมูล





การศึกษาและรวบรวมข้อมูลนั้น คณะผู้วิจัยได้ฝึกอบรมพนักงานเก็บข้อมูลเพื่อสัมภาษณ์ตามเนื้อหาในแบบสอบถามสัมภาษณ์ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ประกอบการและคนพิการ และผู้วิจัยจะดำเนินการสนทนากลุ่มกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยราชการระดับจังหวัดหรือผู้แทนและผู้ดูแลคนพิการ และใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้บริหารระดับนโยบาย เพื่อให้ได้ซึ่งข้อมูลที่สมบูรณและครบถ้วน

### ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

**การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ** เป็นการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและการใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อศึกษาข้อมูลทั่วไปและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้กับกลุ่มของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ คนพิการทั้งที่ทำงานและไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการ ผู้ดูแลคนพิการ และหน่วยงานของรัฐ โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง ได้แก่ ค่าจำนวน และร้อยละ โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ เป็นการแสดงถึงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย, ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐, ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการสงเสริมอาชีพคนพิการ ตามพระราชบัญญัติสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐, ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในด้านการจ้างงานคนพิการ, ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการ, และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงนโยบายของรัฐบาลในการจ้างงานคนพิการ เพื่อให้การมีงานทำของคนพิการเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นต้น

**การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ** เป็นการวิเคราะห์ด้านเนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งได้จากข้อมูลจากหน่วยงาน/ผู้ที่รับผิดชอบ/ผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องของการสงเสริมอาชีพและการมีงานทำตามพระราชบัญญัติสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และเพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุมในประเด็นต่าง ๆ ในเรื่องนี้ คณะผู้วิจัยจึงใช้รูปแบบและเครื่องมือตามความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง คือ การจัดสนทนากลุ่มในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่ในหน่วยราชการระดับจังหวัดที่มีหน้าที่รับผิดชอบหรือเกี่ยวข้องกับเรื่องการจ้างงานคนพิการ, สัมภาษณ์เชิงลึกองค์กรคนพิการ, สัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารระดับนโยบาย คือ ปลัดกระทรวงแรงงาน อธิบดีกรมการจัดหางาน ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) และผู้อำนวยการสำนักสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (พก.) รวม ๔ หน่วยงาน, และการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งได้แก่ นายชูศักดิ์ จันทยานนท์, ศาตราจารย์วิริยะ นามศิริพงศ์พันธ์, นายฤกษ์ ละไล, และผู้บริหารของสถานประกอบการตัวอย่างในการจ้างงานคนพิการ บมจ. บิ๊กซีซูเปอร์เซ็นเตอร์ ได้แก่ นายภูฏาธร นาควิโรจน์ และนายอำนาจ เพ็ญพงศ์







## บทที่ ๔ ผลการศึกษา

จากโครงการ “การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐” ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ เพื่อศึกษาการเข้าถึงสิทธิด้านอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการปฏิบัติตามมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และเพื่อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการให้เป็นอย่างดีเหมาะสมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ดังนั้นประโยชน์จากการศึกษาดังกล่าวก็จะได้รับทราบข้อมูลการเข้าถึงสิทธิด้านอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ ตามมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ อีกทั้งได้แนวทาง และวิธีการปรับปรุง การส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ ตามมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และได้ขอเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เป็นอย่างดีเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้ แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ ผลการศึกษาเชิงพรรณนา และส่วนที่ ๒ ผลการศึกษาเชิงวิเคราะห์ มีรายละเอียดดังนี้

### ส่วนที่ ๑ ผลการศึกษาเชิงพรรณนา แบ่งออกเป็น

#### ๔.๑ ผลการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

- ๔.๑.๑ ผลการศึกษาคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการ
- ๔.๑.๒ ผลการศึกษาคนพิการที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการ
- ๔.๑.๓ ผลการศึกษาสถานประกอบการที่มีการจ้างงานคนพิการ
- ๔.๑.๔ ผลการศึกษาสถานประกอบการที่ไม่มีการจ้างงานคนพิการ
- ๔.๑.๕ ผลการศึกษาผู้ดูแลคนพิการ

#### ๔.๒ ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่

- ๔.๒.๑ ผลการศึกษาการสนทนากลุ่มของหน่วยงานระดับจังหวัด ๖ จังหวัด
- ๔.๒.๒ ผลการศึกษาหน่วยงานทั้งภาครัฐส่วนกลาง, รัฐวิสาหกิจและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔.๒.๓ ผลการศึกษาการสัมภาษณ์เชิงลึกองค์กรคนพิการ ๑๘ องค์กร
- ๔.๒.๔ ผลการศึกษาการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารระดับนโยบาย ๔ คน
- ๔.๒.๕ ผลการศึกษาการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ ๓ คน
- ๔.๒.๖ ผลการศึกษาการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารสถานประกอบการตัวอย่าง นมจ. บีคี่

ซูเปอร์เซ็นเตอร์ ๒ คน

### ส่วนที่ ๒ ผลการศึกษาเชิงวิเคราะห์

จากการศึกษาตามโครงการ “การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐” คณะผู้วิจัยสามารถสรุปผลการศึกษาเชิงวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ ๓ ประการ รายละเอียดดังนี้

**ประการแรก** การศึกษาการเข้าถึงสิทธิด้านอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐





**ประการที่สอง** การศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคของการปฏิบัติตามมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

และ**ประการที่สาม** การเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการให้ เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

**ส่วนที่ ๑ ผลการศึกษาเชิงพรรณนา**

**๔.๑) ผลการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่าง** ได้แก่ คนพิการทั้งที่ทำงานและไม่ทำงานในสถานประกอบการ, สถานประกอบการทั้งที่มีและไม่มีกิจการจ้างงานคนพิการ, ผู้ดูแลคนพิการ, และหน่วยงานทั้งภาครัฐส่วนกลาง รัฐวิสาหกิจและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**๔.๑.๑ ผลการศึกษาข้อมูลของคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการ** ประกอบด้วยส่วนสำคัญ ๕ ตอน คือ

**ตอนที่ ๑** ข้อมูลทั่วไปของคนพิการ

**ตอนที่ ๒** ข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิของการส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

**ตอนที่ ๓** ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ทำ/การทำงาน

**ตอนที่ ๔** ข้อมูลเกี่ยวกับความเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนการทำงานของคนพิการจากสถานประกอบการ

**ตอนที่ ๕** ข้อมูลเกี่ยวกับความเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนการทำงานของคนพิการจากภาครัฐ โดยมีรายละเอียดของผลการศึกษาในแต่ละตอนดังต่อไปนี้

**ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการ**

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการประมวลผลข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างในเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง เพศ อายุและสถานภาพสมรส จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๕๐ คน รายละเอียดดังตารางที่ ๖

**ตารางที่ ๖** แสดงข้อมูลทั่วไปของคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการด้านเพศ อายุ และสถานภาพสมรส

เนื้อหา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
๑) ชาย	๘๖	๕๗.๓
๒) หญิง	๖๔	๔๒.๗
รวม	๑๕๐	๑๐๐.๐
<b>อายุ</b>		
๑) ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๓	๒.๐
๒) ๒๐ - ๓๐ ปี	๖๗	๔๔.๗
๓) ๓๑ - ๔๐ ปี	๓๙	๒๖.๐
๔) ๔๑ - ๕๐ ปี	๒๑	๑๔.๐
๕) มากกว่า ๕๐ ปี	๒๐	๑๓.๓
รวม	๑๕๐	๑๐๐.๐
<b>สถานภาพสมรส</b>		
๑) โสด	๙๘	๖๕.๓
๒) หม้าย / หย่า / แยก	๑๑	๗.๓
๓) สมรส	๔๑	๒๗.๓
รวม	๑๕๐	๑๐๐.๐



จากตารางที่ ๖ พบว่า กลุ่มตัวอย่างคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการเป็นเพศชายจำนวน ๘๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๗ และเป็นเพศหญิงจำนวน ๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๓ มีอายุระหว่าง ๒๐ - ๓๐ ปี มีจำนวน ๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๗ รองลงมา มีอายุระหว่าง ๓๑ - ๔๐ ปี มีจำนวน ๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖ และมีอายุต่ำกว่า ๒๐ ปี มีจำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๐ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน ๙๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๓ รองลงมา มีสถานภาพสมรสแล้ว จำนวน ๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๓ และสถานภาพหม้าย/หย่า/แยก จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๓

สรุปข้อมูลทั่วไปของคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการที่ส่วนมากเป็นเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุในวัยแรงงานระหว่าง ๒๐ - ๕๐ ปี โดยสถานภาพทางการสมรสส่วนใหญ่เป็นโสด

จากการสรุปข้อมูลดังกล่าว อาจเป็นผลมาจากคนพิการที่จะสามารถทำงานในสถานประกอบการได้นั้น อายุควรอยู่ในวัยแรงงานคือ ๒๐ - ๕๐ ปี และมักเป็นโสด ซึ่งอาจเป็นเพราะตัวเองมีภาระที่เกี่ยวกับสภาพของความพิการหรือมีฐานะยากจน จึงคิดว่าอยู่เป็นโสดดีกว่า จะได้ไม่เป็นการแก่คนอื่น ๆ อีกประการหนึ่งจะเห็นว่าคนพิการที่เป็นผู้ชายก็จะสามารถหางานได้ง่ายกว่า เพราะมีงานที่หลากหลายกว่า เช่น งานช่าง งานประกอบชิ้นส่วนเครื่องกลต่าง ๆ หรืองานการผลิตที่คนพิการเพศชายสามารถทำได้ เช่นเดียวกับในประเทศสวีเดนที่สัดส่วนของผู้พิการเพศชายและผู้พิการหญิง กล่าวคือ ผู้พิการเพศชายมีแนวโน้มได้รับงานทำมากกว่าเพศหญิงร้อยละ ๑๒ ส่วนคนพิการหญิงจะมีปัญหาสุขภาพมากกว่าหรือการช่วยเหลือตนเองได้ยากกว่า เช่น เมื่อมีขณะประจำเดือนก็อาจไปทำงานไม่ได้ เป็นต้น

ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการด้านประเภทความพิการ ระยะเวลาที่พิการมาและสาเหตุของความพิการ รายละเอียดดังตารางที่ ๗

ตารางที่ ๗ แสดงข้อมูลทั่วไปของคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการด้านประเภทความพิการ ระยะเวลาที่พิการมาและสาเหตุของความพิการ

เนื้อหา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ประเภทความพิการ (ตามที่ระบุในบัตรประจำตัวคนพิการ)</b>		
๑) ทางการมองเห็น	๗	๔.๗
๒) ทางการได้ยินหรือการสื่อความหมาย	๒๗	๑๘.๐
๓) ทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย	๑๑๔	๗๖.๐
๔) ทางจิตใจหรือพฤติกรรม	๑	๐.๗
๕) ทางสติปัญญา	๑	๐.๗
รวม	๑๕๐	๑๐๐.๐
<b>ระยะเวลาที่พิการมา</b>		
๑) เกิดมาก่อนที่จะเข้าทำงาน	๑๑๕	๗๖.๗
๒) เกิดระหว่างทำงานในสถานประกอบการและยังทำงานต่อมา	๓๕	๒๓.๓
รวม	๑๕๐	๑๐๐.๐
<b>สาเหตุของความพิการ</b>		
๑) กำเนิด	๘๐	๕๓.๓
๒) อุบัติเหตุ	๔๖	๓๐.๗
๓) สุขภาพ การเจ็บป่วย	๒๔	๑๖.๐
รวม	๑๕๐	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๗ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นคนพิการประเภททางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย มีจำนวน ๑๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๐ รองลงมาได้แก่คนพิการประเภททางการได้ยินหรือสื่อความหมาย มีจำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๐ ส่วนคนพิการประเภททางการทางจิตใจหรือพฤติกรรม





รายงานผลการศึกษาระดับสมบูรณ์ (Final Report)

โครงการ “การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐”

และพิการทางสติปัญญาที่มีจำนวนประเภทละ ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๗ ซึ่งส่วนใหญ่ระยะของความพิการจะเกิดมาก่อนที่จะเข้าทำงานมีจำนวน ๑๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๗ ส่วนความพิการที่เกิดระหว่างทำงานในสถานประกอบการและยังทำงานต่อ มีจำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๓ โดยสาเหตุของความพิการของกลุ่มตัวอย่างเกิดจากเป็นมาตั้งแต่กำเนิด มีจำนวน ๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๓ รองลงมาได้แก่ เกิดจากอุบัติเหตุ มีจำนวน ๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๗ และเกิดจากสุขภาพหรือการเจ็บป่วยมีจำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๐

สรุปข้อมูลทั่วไปของคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการ ที่กว่าร้อยละ ๕๐ พิกัดมาโดยกำเนิด และส่วนใหญ่พิการมาก่อนเข้าทำงาน และคนพิการส่วนใหญ่ที่สามารถเข้าทำงานในสถานประกอบการได้จึงมีประเภทของความพิการ (ตามที่ระบุในบัตรประจำตัวคนพิการ) เป็นความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย

จากการสรุปข้อมูลดังกล่าว อาจเป็นผลมาจากคนพิการที่จะสามารถทำงานในสถานประกอบการได้นั้น จะต้องสามารถช่วยเหลือตัวเองได้พอสมควร อีกทั้งสามารถสื่อสารกับพนักงานทั่ว ๆ ไปได้ เช่นเดียวกับคนปกติ เพราะสถานประกอบการตัดสินใจรับทั้งคนที่พิการมาแต่กำเนิดหรือมีความพิการมาก่อนเข้าทำงานในสถานประกอบการแล้ว คงไม่เป็นภาระกับสถานประกอบการมากนัก

ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการด้านประเภทความพิการ ระยะเวลาที่พิการมาและสาเหตุของความพิการ รายละเอียดดังตารางที่ ๘

ตารางที่ ๘ แสดงข้อมูลทั่วไปของคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการด้านประเภทของสถานประกอบการ ตำแหน่งงานและประเภทของงานและระยะเวลาที่ทำงานในสถานประกอบการ

เนื้อหา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ประเภทของสถานประกอบการที่ทำงาน (คนพิการตอบมากกว่า ๑ คำตอบ)</b>		
๑) ผู้ผลิต	๖๔	๔๒.๗
๒) ผู้ให้บริการ	๕๗	๓๘.๐
๓) อื่น ๆ (การเกษตร)	๓๐	๒๐.๐
๔) ผู้จัดการจำหน่าย	๑๑	๗.๓
๕) ผู้ส่งออก	๕	๓.๓
<b>ตำแหน่งงานและประเภทของงาน</b>		
๑) ลูกจ้างชั่วคราว	๘๔	๕๖.๐
๒) พนักงานทั่วไป	๕๕	๓๖.๗
๓) หัวหน้างาน	๘	๕.๓
๔) ผู้จัดการ	๓	๒.๐
รวม	๑๕๐	๑๐๐.๐
<b>ระยะเวลาที่ทำงานในสถานประกอบการ</b>		
๑) ต่ำกว่า ๑ ปี	๖๔	๔๒.๗
๒) ๑ - ๓ ปี	๓๔	๒๒.๖
๓) ๓ - ๕ ปี	๑๙	๑๒.๗
๔) มากกว่า ๕ ปีขึ้นไป	๓๓	๒๒.๐
รวม	๑๕๐	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๘ กลุ่มตัวอย่างทำงานในสถานประกอบการประเภทผู้ผลิต ผู้ให้บริการ และธุรกิจการเกษตร ตามลำดับ โดยส่วนมากจะทำงานในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว มีจำนวน ๘๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๐ รองลงมาคือตำแหน่งพนักงานทั่วไป มีจำนวน ๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๗ และทำงานในตำแหน่งผู้จัดการมีจำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๐ และมีระยะเวลาทำงานในสถานประกอบการ ต่ำกว่า ๑ ปี มี



จำนวน ๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๗ รองลงมา มีระยะเวลาทำงาน ๑ - ๓ ปี มีจำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๗ และมีระยะเวลาทำงาน ๓ - ๕ ปี มีจำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๗

สรุปข้อมูลทั่วไปของคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการ ประเภทของสถานประกอบการที่ทำงานจะเป็นสถานประกอบการที่เป็นผู้ผลิต อีกทั้งมักเป็นลูกจ้างชั่วคราว และมักมีระยะเวลาที่ทำงานในสถานประกอบการ ต่ำกว่า ๑ ปี

จากการสรุปข้อมูลดังกล่าว อาจเป็นผลมาจากคนพิการที่จะสามารถทำงานในสถานประกอบการ โดยเฉพาะสถานประกอบการที่เป็นผู้ผลิต ซึ่งไม่จำเป็นต้องจำกัดวุฒิทางการศึกษาที่จริง ซึ่งอาจเป็นไปได้เพียงลูกจ้างชั่วคราวหรืออาจเพราะมีการจ้างงานเป็นระยะ ๆ หรือทำงานได้เฉพาะช่วงที่ไม่เจ็บป่วยมากนัก หรือไม่ค่อยมีความอดทนในการทำงานอื่นเนื่องจากระดับความพิการของแต่ละบุคคล ดังนั้นส่วนมากจึงมีอายุงานต่ำกว่า ๑ ปี

**ตอนที่ ๒ ข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิของการส่งเสริมการมีงานทำตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐**

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการประมวลผลข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิของการส่งเสริมการมีงานทำตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการ จำนวน ๑๕๐ คน รายละเอียดดังตารางที่ ๙

**ตารางที่ ๙ แสดงข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิของการส่งเสริมการมีงานทำตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐**

เนื้อหาเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิของการส่งเสริมการมีงานทำตาม พ.ร.บ. นี้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ทราบหรือไม่ว่ามีกฎหมายที่ให้สถานประกอบการที่มีพนักงานตั้งแต่ ๑๐๐ คนต้องจ้างงานคนพิการ ๑ คน</b>		
๑) ไม่ทราบ	๔๐	๒๖.๗
๒) ทราบแต่ไม่ละเอียด	๘๔	๕๖.๐
๓) ทราบอย่างละเอียด	๒๖	๑๗.๓
รวม	๑๕๐	๑๐๐.๐
<b>สิทธิของคนพิการในการได้รับการบริการจัดหางานและบรรจุนานที่เหมาะสมจากกรมการจัดหางาน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</b>		
๑) ไม่ทราบ	๔๙	๓๒.๗
๒) ทราบ	๑๐๑	๖๗.๓
รวม	๑๕๐	๑๐๐.๐
<b>การเคยได้รับการบริการจัดหางานและบรรจุนานที่เหมาะสมจากกรมการจัดหางานหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</b>		
๑) ไม่เคยได้รับ	๘๖	๕๗.๓
๒) เคยได้รับ	๖๔	๔๒.๗
รวม	๑๕๐	๑๐๐.๐
<b>ทราบหรือไม่ว่าคนพิการมีสิทธิในการได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานหรือการประกอบอาชีพอิสระได้ตามความเหมาะสมกับภาวะแห่งความพิการจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</b>		
๑) ไม่ทราบ	๕๙	๓๙.๓
๒) ทราบ	๙๑	๖๐.๗
รวม	๑๕๐	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๙ พบว่า กลุ่มตัวอย่างคนพิการที่ทำงานสถานประกอบการส่วนใหญ่มีการรับรู้ว่ามีกฎหมายที่ให้สถานประกอบการที่มีพนักงานเกิน ๑๐๐ คนต้องจ้างงานคนพิการ ๑ คน เป็นการรับทราบกฎหมายแต่ไม่ละเอียดมีจำนวน ๘๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๐ รองลงมาได้แก่ การไม่รับทราบกฎหมาย มี



จำนวน ๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๗ และการรับทราบกฎหมายอย่างละเอียดมีจำนวนน้อยที่สุด มีจำนวน ๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๓ ซึ่งส่วนใหญ่ทราบและรับรู้สิทธิในการได้รับการบริการจัดหางานและบรรจุงานที่เหมาะสมจากกรมการจัดหางานหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีจำนวน ๑๐๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๓ และไม่รับรู้สิทธิ มีจำนวน ๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๗ โดยไม่เคยได้รับการบริการจัดหางานและบรรจุงานที่เหมาะสมจากกรมการจัดหางานหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีจำนวน ๘๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๓ และเคยได้รับการบริการมีจำนวน ๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๗ นอกจากนี้คนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการส่วนใหญ่มีการรับรู้สิทธิในการได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานหรือการประกอบอาชีพอิสระได้ตามความเหมาะสมกับภาวะแห่งความพิการจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีจำนวน ๙๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๗ และไม่รับรู้สิทธิ มีจำนวน ๕๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๓

สรุปข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิของการส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ซึ่งจะเห็นได้ว่าคนพิการที่ทำงานสถานประกอบการส่วนใหญ่มีการรับรู้ว่ามีกฎหมายที่ให้สถานประกอบการที่มีพนักงานเกิน ๑๐๐ คนต้องจ้างงานคนพิการ ๑ คน แต่เป็นการรับทราบกฎหมายที่ไม่ละเอียดหรือเพียงผิวเผินเท่านั้น แต่ส่วนใหญ่ก็ทราบและรับรู้สิทธิในการได้รับการบริการจัดหางานและบรรจุงานที่เหมาะสมจากกรมการจัดหางานหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยส่วนมากยังไม่เคยได้รับการบริการจัดหางานและบรรจุงานที่เหมาะสมจากกรมการจัดหางานหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้คนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการส่วนใหญ่มีการรับรู้สิทธิในการได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานหรือการประกอบอาชีพอิสระได้ตามความเหมาะสมกับภาวะแห่งความพิการจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและมีการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการตาม พรบ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

ดังนั้น ผลสรุปข้อมูลดังกล่าวตามรายละเอียดข้างต้น อาจเป็นเพราะคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการจะเป็นผู้ที่พอมีความรู้ หรือเป็นผู้ที่มีความอดทน จึงพยายามที่จะเสาะแสวงหางานทำเพื่อการดำรงชีวิต จึงทำให้คนพิการในกลุ่มนี้พอรับรู้รับทราบในสิทธิของตนเองและข้อกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตนเองเหล่านี้ได้พอสมควร

ส่วนการนำเสนอข้อมูลในส่วนต่อไป เป็นการประมวลผลข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งข้อมูลที่ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ รายละเอียดดังตารางที่ ๑๐

ตารางที่ ๑๐ แสดงข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งข้อมูลที่ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

เนื้อหาเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิของการส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการตาม พ.ร.บ. นี้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
การรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ โดยรู้จักช่องทางใดบ้าง (คนพิการตอบมากกว่า ๑ คำตอบ)		
๑) สماعคนพิการ	๑๐๑	๖๗.๓
๒) การเข้าร่วมประชุมชี้แจงของหน่วยงาน/สถานประกอบการ	๘๗	๕๘.๐
๓) เจ้าหน้าที่พัฒนาสังคม /จัดหางาน	๘๗	๕๘.๐
๔) คนรู้จัก / เพื่อนบ้าน /ญาติ	๗๐	๔๖.๗
๕) โทรศัพท์	๕๖	๓๗.๓
๖) สื่อหนังสือพิมพ์/วารสาร/สิ่งตีพิมพ์ต่าง ๆ	๔๒	๒๘.๐
๗) สื่ออินเทอร์เน็ต	๔๑	๒๗.๓
๘) วิทยู	๓๓	๒๒.๐
๙) อื่น ๆ	๑๐	๖.๗



จากตารางที่ ๑๐ พบว่า กลุ่มตัวอย่างคนพิการที่ทำงานสถานประกอบการส่วนใหญ่มีการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการตาม พรบ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ จากสมาคมคนพิการเป็นจำนวนมากถึง ๑๐๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๓ รองลงมาได้แก่ การเข้าร่วมประชุมชี้แจงของหน่วยงาน/สถานประกอบการและจากเจ้าหน้าที่พัฒนาสังคม/จัดหางานตามลำดับ

สรุปข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิของการส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ จะเห็นได้ว่าคนพิการที่ทำงานสถานประกอบการส่วนใหญ่มีการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ จากสมาคมคนพิการมากถึงร้อยละ ๖๗.๓

ดังนั้น ผลสรุปข้อมูลดังกล่าวตามรายละเอียดข้างต้น อาจเป็นเพราะมีการรณรงค์ของสมาคมหรือองค์กรคนพิการต่าง ๆ อย่างจริงจัง จึงทำให้คนพิการในกลุ่มนี้พอรับรู้รับทราบในสิทธิของตนเองและข้อกำหนดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตนเองได้มากพอสมควร

**ตอนที่ ๓ ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ทำงาน/การทำงานของคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการ**

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการประมวลผลข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ทำงาน เช่น งานในสำนักงานที่จัดให้คนพิการทำ งานบริการที่จัดให้คนพิการทำ งานการผลิตที่จัดให้คนพิการทำ และลักษณะงานที่คนพิการทำอยู่ รายละเอียดดังตารางที่ ๑๑

**ตารางที่ ๑๑** แสดงข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของงานที่คนพิการทำ

เนื้อหาเกี่ยวกับลักษณะของงานที่คนพิการทำ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ลักษณะงานประเภทใดที่สถานประกอบการของท่านจัดให้คนพิการทำ</b>		
<b>๑) งานในสำนักงานที่จัดให้คนพิการทำ (คนพิการตอบมากกว่า ๑ คำตอบ)</b>		
- งานเคีย์ข้อมูล	๔๘	๓๒.๐
- งานพิมพ์ดีด	๒๙	๑๙.๓
- งานอื่น ๆ	๕๕	๓๖.๗
<b>๒) งานบริการ (คนพิการตอบมากกว่า ๑ คำตอบ)</b>		
- งานประชาสัมพันธ์	๒๓	๑๕.๓
- งานตอบรับโทรศัพท์	๒๑	๑๔.๐
- งานอื่น ๆ	๑๐	๖.๗
<b>๓) งานการผลิตที่จัดให้คนพิการทำ (คนพิการตอบมากกว่า ๑ คำตอบ)</b>		
- งานเช็คสต็อก	๑๘	๑๒.๐
- งานตรวจคุณภาพ (QC)	๑๙	๑๒.๗
- งานอื่น ๆ	๑๖	๑๐.๗
<b>๔) ลักษณะงานที่คนพิการทำอยู่ (คนพิการตอบมากกว่า ๑ คำตอบ)</b>		
- ติดสติ๊กเกอร์	๑๕	๑๐.๐
- แยกของเสีย	๒๘	๑๘.๗
- รับโทรศัพท์	๒	๑.๓
- ชุรการ/งานเอกสาร	๑๐๕	๗๐.๐
รวม	๑๕๐	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๑๑ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่ทำงานในสถานประกอบการมักทำงานในสำนักงาน และฝ่ายผลิต โดยมีลักษณะงาน คือ งานธุรการและงานเอกสารและงานแยกของเสีย

สรุปข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ทำ/การทำงานของคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการ โดยงานที่สถานประกอบการมักให้ทำจะเป็นงานที่ไม่ต้องมีฝีมือมากนัก เช่น ทำงานในสำนักงานและฝ่ายผลิต โดยมีลักษณะงาน คือ งานด้านธุรการและงานเอกสาร

ดังนั้น ผลสรุปข้อมูลตามรายละเอียดข้างต้น อาจเป็นเพราะว่า ตั้งแต่การมีวุฒิทางการศึกษา ในระดับต่ำกว่าตั้งข้อสรุปข้างต้น คนพิการจึงทำงานแบบแรงงานไร้ฝีมือเป็นส่วนใหญ่

ส่วนผลของข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานในเนื้อหาที่เกี่ยวกับการทำงานของคนพิการในสถานประกอบการ ด้านค่าตอบแทน วิธีเข้าทำงาน รายละเอียดดังตารางที่ ๑๒

ตารางที่ ๑๒ แสดงข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของคนพิการในสถานประกอบการด้านค่าตอบแทน วิธีเข้าทำงาน

เนื้อหาเกี่ยวกับการทำงานของคนพิการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>การได้รับค่าตอบแทน/ เงินเดือน/ ค่าแรง/ โบนัส/ สวัสดิการจากสถานประกอบการ</b>		
๑) น้อยกว่าพนักงานที่ไม่พิการ	๑๗	๑๑.๓
๒) เท่ากับพนักงานที่ไม่พิการ	๑๒๖	๘๔.๐
๓) มากกว่าพนักงานที่ไม่พิการ	๔	๒.๗
๔) ไม่ทราบ/ไม่มีข้อมูล	๓	๒.๐
รวม	๑๕๐	๑๐๐.๐
<b>วิธีเข้าทำงานที่สถานประกอบการ</b>		
๑) มาสมัครเอง /ส่งจดหมายสมัครงาน	๖๗	๔๔.๗
๒) ผ่านทางศูนย์จัดหางานคนพิการ/องค์กรคนพิการ	๕๙	๓๙.๓
๓) ผ่านสำนักงานจัดหางานจังหวัด	๔	๒.๗
๔) ช่องทางอื่น ๆ โปรดระบุ	๒๐	๑๓.๓
รวม	๑๕๐	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๑๒ คนพิการส่วนใหญ่ได้รับค่าตอบแทน/เงินเดือน/ค่าแรง/โบนัส/สวัสดิการจากสถานประกอบการเท่ากับพนักงานที่ไม่พิการ มีจำนวน ๑๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๔ รองลงมาคือได้รับน้อยกว่าพนักงานที่ไม่พิการ มีจำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๓ และได้รับมากกว่าพนักงานที่ไม่พิการมีจำนวน ๔ คนคิดเป็นร้อยละ ๒.๗ ตามลำดับ โดยกลุ่มตัวอย่างเข้าทำงานในสถานประกอบการด้วยวิธีมาสมัครเอง/ส่งจดหมายสมัครงาน มีจำนวน ๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๗ รองลงมา ได้แก่ วิธีผ่านทางศูนย์จัดหางานคนพิการ/องค์กรคนพิการ มีจำนวน ๕๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๓ และช่องทางอื่น ๆ มีจำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๓ ตามลำดับ

สรุปข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าทำงานในสถานประกอบการ พบว่า มักใช้วิธีมาสมัครเอง/ส่งจดหมายสมัครงาน และเมื่อเข้าทำงานในสถานประกอบการได้แล้ว ก็มักได้รับค่าตอบแทนต่าง ๆ จากสถานประกอบการเท่ากับพนักงานปกติ

ดังนั้น ผลสรุปข้อมูลตามรายละเอียดข้างต้น อาจเป็นเพราะว่า ตั้งแต่การมีวุฒิทางการศึกษา ในระดับต่ำกว่าตั้งข้อสรุปข้างต้น ถึงแม้คนพิการจึงทำงานแบบแรงงานไร้ฝีมือเป็นส่วนใหญ่ แต่ก็มักใช้วิธีมาสมัครเอง/ส่งจดหมายสมัครงาน ดังนั้นสถานประกอบการจึงมักให้ค่าตอบแทนต่าง ๆ ในอัตราที่เท่ากันกับพนักงานที่ปกติทั่วไป เพราะเป็นแรงจูงใจส่วนหนึ่งที่จะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่คนพิการได้ด้วย

ส่วนผลของข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานในเนื้อหาที่เกี่ยวกับการทำงานของคนพิการในสถานประกอบการ ด้านอุปกรณ์อำนวยความสะดวก โครงการฝึกอบรมส่งเสริมอาชีพ การให้คำแนะนำ/การสอนงาน ความพอใจในงาน และความต้องการความช่วยเหลือ รายละเอียดดังตารางที่ ๑๓

ตารางที่ ๑๓ แสดงข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของคนพิการในสถานประกอบการด้านอุปกรณ์อำนวยความสะดวก โครงการฝึกอบรมส่งเสริมอาชีพ การให้คำแนะนำ/การสอนงาน ความพอใจในงาน และความต้องการความช่วยเหลือ

เนื้อหาเกี่ยวกับการทำงานของคนพิการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>สถานประกอบการมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานแก่คนพิการ</b>		
๑) ไม่มี	๑๐๔	๖๙.๓
๒) มี	๔๖	๓๐.๗
รวม	๑๕๐	๑๐๐.๐
<b>สถานประกอบการ มีโครงการฝึกอบรมส่งเสริมอาชีพแก่พนักงานคนพิการ</b>		
๑) ไม่มี	๑๒๙	๘๖.๐
๒) มี	๒๑	๑๔.๐
รวม	๑๕๐	๑๐๐.๐
<b>สถานประกอบการ มีการให้คำแนะนำ/สอนการทำงานแก่พนักงานคนพิการ</b>		
๑) ไม่มี	๙๒	๖๑.๓
๒) มี	๕๘	๓๘.๗
รวม	๑๕๐	๑๐๐.๐
<b>ความพอใจกับการทำงานของสถานประกอบการที่ทำอยู่ในปัจจุบัน</b>		
๑) ไม่พอใจและคิดหางานทำใหม่	๔	๒.๗
๒) ไม่พอใจแต่ยังคงทำงานอยู่	๓	๒.๐
๓) พอใจแต่ยังคิดหางานใหม่อยู่	๔๘	๓๒.๐
๔) พอใจและจะทำงานต่อไป	๗๙	๕๒.๗
๕) เฉยๆ / ยอมรับตามสภาพ	๑๖	๑๐.๗
รวม	๑๕๐	๑๐๐.๐
<b>ความช่วยเหลือในการทำงานด้านใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)</b>		
๑) ด้านจัดยานพาหนะ ระบุ-ส่ง	๘๕	๕๖.๗
๒) ด้านการพัฒนาฝีมือที่เหมาะสมกับคนพิการ	๓๙	๒๖.๐
๓) ด้านเครื่องมือสนับสนุนการทำงานสำหรับคนพิการ	๓๖	๒๔.๐
๔) ด้านการจัดหาที่พักในสถานที่ทำงาน	๒๕	๑๖.๗
๕) ด้านอื่น ๆ	๒๐	๑๓.๓

จากตารางที่ ๑๓ พบว่าคนพิการส่วนใหญ่ทำงานในสถานประกอบการที่ไม่มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานแก่คนพิการมีจำนวน ๑๐๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๓ และทำงานในสถานประกอบการที่มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานแก่คนพิการ มีจำนวน ๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๗

โดยส่วนใหญ่ทำงานในสถานประกอบการที่ไม่มีโครงการฝึกอบรมส่งเสริมอาชีพแก่พนักงานคนพิการ มีจำนวน ๑๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๐ และทำงานในสถานประกอบการที่มีโครงการฝึกอบรม มีจำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๐ และทำงานในสถานประกอบการที่ไม่มีการให้คำแนะนำ/สอนการทำงานแก่พนักงานคนพิการ มีจำนวน ๙๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๓ และทำงานในสถานประกอบการที่มีการให้คำแนะนำ/สอนการทำงานแก่พนักงานคนพิการมีจำนวน ๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๗

นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างยังมีความพอใจในการทำงานในสถานประกอบการนี้และจะทำงานต่อไป มีจำนวน ๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๗ รองลงมาคือมีความพอใจในการทำงานในสถานประกอบการนี้ แต่ยังไม่คิดหางานใหม่อยู่ มีจำนวน ๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๐ รวมทั้งมีความเห็นเฉยๆและยอมรับ





ทำงานในสถานประกอบการนั้นออกเดินทางจากบ้านเพื่อไปทำงานด้วยความลำบาก อีกทั้งส่วนมากเป็นแรงงานที่ไร้ฝีมือจึงอาจต้องการให้ทางสถานประกอบการเห็นความสำคัญและให้โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถจนได้เลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น ซึ่งก็จะทำให้มีอัตราค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นหรือมีโบนัส ส่วนในเรื่องของสวัสดิการต่าง ๆ นั้น คนพิการส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายในการเดินทางจึงต้องการให้ทางสถานประกอบการมีรถรับ-ส่งฟรี หรือที่พักฟรีหรือมีอาหารกลางวันฟรี ก็จะทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จึงมีความต้องการดังกล่าว

**ตอนที่ ๕ ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการได้รับการสนับสนุนการจ้างงานคนพิการจากภาครัฐ**

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการประมวลผลข้อมูลในเนื้อหาเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในด้านการสนับสนุนการจ้างงานคนพิการ จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการ จำนวน ๑๕๐ คน รายละเอียดดังตารางที่ ๑๕

**ตารางที่ ๑๕ แสดงความเห็นเกี่ยวกับความต้องการการสนับสนุนการทำงานของคนพิการจากภาครัฐ**

เนื้อหาที่เกี่ยวกับสิ่งที่ภาครัฐควรสนับสนุนการทำงานของคนพิการ (โดยเป็นคำถามปลายเปิด)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑) ควรสนับสนุนการทำงานของคนพิการด้านการเพิ่มเบี้ยคนพิการ	๔๘	๓๒.๐
๒) ควรสนับสนุนการทำงานของคนพิการด้านฝึกอาชีพคอมพิวเตอร์	๓๗	๒๔.๗
๓) ควรสนับสนุนการทำงานของคนพิการด้านจัดที่เรียนต่อฟรี	๒๖	๑๗.๓
๔) ควรสนับสนุนการทำงานของคนพิการด้านการเดินทาง คมนาคม	๙	๖.๐
๕) ควรสนับสนุนการทำงานของคนพิการด้านปรับอัตราเงินกู้เพิ่มตามสภาพเศรษฐกิจ	๖	๔.๐

จากตารางที่ ๑๕ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าภาครัฐควรจะสนับสนุนการทำงานของคนพิการในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การเพิ่มเบี้ยคนพิการ การฝึกอาชีพและทักษะในการทำงาน การจัดหาที่เรียนต่อฟรี การคมนาคมฟรี และการปรับอัตราเงินกู้ให้เข้าตรงกับสภาพเศรษฐกิจ ตามลำดับ

สรุปความเห็นเห็นว่าภาครัฐควรจะสนับสนุนการทำงานในสถานประกอบการของคนพิการ ซึ่งคนพิการส่วนมากเห็นว่าภาครัฐควรจะสนับสนุนการทำงานของคนพิการในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การเพิ่มเบี้ยคนพิการ การฝึกอาชีพและทักษะในการทำงาน การจัดหาที่เรียนต่อฟรี การคมนาคมฟรี และการปรับอัตราเงินกู้ให้เข้าตรงกับสภาพเศรษฐกิจ อาจเป็นเพราะคนพิการส่วนมาก มีความพิการมาแต่กำเนิด มีการศึกษาน้อย มีรายได้น้อย เป็นแรงงานที่ไร้ฝีมือ และที่สำคัญ คือ เรื่องของการเดินทางจากบ้านไปสถานที่ทำงานได้ด้วย ความยากลำบาก

ดังนั้นโดยภาพรวมของการศึกษาคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการ สรุปได้ว่า การที่จะให้คนพิการมีโอกาสทำงานในสถานประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชน โดยภาครัฐควรดูแลในเรื่องของการศึกษาอย่างต่อเนื่องสำหรับคนพิการอย่างจริงจัง ความสะดวกในการเดินทาง การฝึกทักษะอาชีพเพื่อให้คนพิการเป็นแรงงานที่มีฝีมือ ส่วนภาคเอกชนหรือสถานประกอบการก็ควรให้ความสำคัญในเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกที่ควรจัดหรือการจัดหาที่พักให้แก่คนพิการโดยศึกษาจากพระราชบัญญัติหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อสถานประกอบการเองก็จะเห็นว่าสถานประกอบการเองก็จะมีสิทธิต่าง ๆ อีกหลายประการ นอกจากนี้ระบบการสอนงาน (Job Coach) ก็น่าจะเป็นอีกระบบหนึ่งที่สามารถทำให้คนพิการสามารถทำงานได้เป็นระยะนาน ๆ มากขึ้น



**๔.๑.๒ ผลการศึกษาข้อมูลของคนพิการที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการ ประกอบด้วยส่วนสำคัญ ๓ ตอน คือ**

**ตอนที่ ๑** ข้อมูลทั่วไปของคนพิการที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการ

**ตอนที่ ๒** ข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิของการส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

**ตอนที่ ๓** ความเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิในการมีงานทำของคนพิการ โดยมีรายละเอียดของผลการศึกษาในแต่ละตอนดังต่อไปนี้

**ตอนที่ ๑** ข้อมูลทั่วไปของคนพิการที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการ

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการประมวลผลข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนพิการที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการในเนื้อหาที่เกี่ยวกับ เพศ, อายุ, สถานภาพสมรสจากกลุ่มตัวอย่างคนพิการที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการ จำนวน ๑๕๐ คน รายละเอียดดังตารางที่ ๑๖

**ตารางที่ ๑๖** แสดงข้อมูลทั่วไปของคนพิการที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการด้านเพศ อายุและสถานภาพสมรส

เนื้อหา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
๑) ชาย	๘๗	๕๘.๐
๒) หญิง	๖๓	๔๒.๐
รวม	๑๕๐	๑๐๐.๐
<b>อายุ</b>		
๑) ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๔	๒.๗
๒) ๒๐ - ๓๐ ปี	๑๙	๑๒.๗
๓) ๓๑ - ๔๐ ปี	๓๙	๒๖.๐
๔) ๔๑ - ๕๐ ปี	๔๑	๒๗.๓
๕) มากกว่า ๕๐ ปี	๔๗	๓๑.๓
รวม	๑๕๐	๑๐๐.๐
<b>สถานภาพสมรส</b>		
๑) โสด	๖๒	๔๑.๓
๒) หม้าย / หย่า / แยก	๑๓	๘.๗
๓) สมรส	๗๕	๕๐.๐
รวม	๑๕๐	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๑๖ พบว่ากลุ่มตัวอย่างคนพิการที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน ๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๐ และเพศหญิง มีจำนวน ๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๐ ซึ่งมียุมากกว่า ๕๐ ปี มีจำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๓ รองลงมาได้แก่ อายุระหว่าง ๔๑ - ๕๐ ปี จำนวน ๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๓ ส่วนคนพิการที่มีอายุต่ำกว่า ๒๐ ปี ของกลุ่มตัวอย่างนี้มีจำนวนเพียง ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๗ โดยส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีจำนวน ๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐ รองลงมา ได้แก่ สถานภาพโสดมีจำนวน ๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๓ และ สถานภาพโสดมีจำนวนน้อยที่สุด มีจำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๗

สรุปข้อมูลทั่วไปของคนพิการที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการที่ส่วนมากเป็นเพศชาย ซึ่งส่วนมากมีอายุมากกว่า ๕๐ ปี แต่คนพิการในกลุ่มนี้ร้อยละ ๕๐ มีสถานภาพสมรส



จากผลสรุปข้อมูลตามรายละเอียดข้างต้น อาจเป็นเพราะเป็นคนพิการที่อายุมากแล้ว คือ มากกว่า ๕๐ ปีแล้ว ความพิการที่มีอยู่คงไม่เอื้ออำนวยหรือไม่พร้อมที่จะทำงานแล้ว การเดินทางก็ไม่สะดวก อีกทั้งมีครอบครัวเลี้ยงดูตามอัธยาศัยได้

ส่วนการนำเสนอข้อมูลในส่วนต่อไป เป็นการประมวลผลข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนพิการที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการในเนื้อหาที่เกี่ยวกับประเภทความพิการ การประกอบอาชีพ ความต้องการมีงานทำ เหตุผลที่ไม่สามารถเข้าทำงานในสถานประกอบการ ได้รับเบี้ยความพิการรายเดือน เดือนละ ๕๐๐ บาท จากกลุ่มตัวอย่างคนพิการที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการ จำนวน ๑๕๐ คน รายละเอียดดังตารางที่ ๑๗

**ตารางที่ ๑๗** แสดงข้อมูลทั่วไปของคนพิการที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการด้านประเภทความพิการ การประกอบอาชีพ ความต้องการมีงานทำ เหตุผลที่ไม่สามารถเข้าทำงานในสถานประกอบการ ได้รับเบี้ยความพิการรายเดือน ๆ ละ ๕๐๐ บาท

เนื้อหา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ประเภทความพิการ (ตามที่ระบุในบัตรประจำตัวคนพิการ)</b>		
๑) ทางการมองเห็น	๒๑	๑๔.๐
๒) ทางการได้ยินหรือการสื่อความหมาย	๓๐	๒๐.๐
๓) ทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย	๘๙	๕๙.๓
๔) ทางจิตใจหรือพฤติกรรม	๔	๒.๗
๕) ทางสติปัญญา	๕	๓.๓
๖) ทางการเรียนรู้	๑	๐.๗
รวม	๑๕๐	๑๐๐.๐
<b>ปัจจุบันประกอบอาชีพหรือไม่</b>		
๑) ไม่ได้ประกอบอาชีพใด ๆ	๗๓	๔๘.๗
๒) ประกอบอาชีพ	๗๗	๕๑.๓
รวม	๑๕๐	๑๐๐.๐
<b>ปัจจุบันท่านประกอบอาชีพอะไร</b>		
๑) ไม่มีอาชีพ	๖๘	๔๕.๓
๒) รับจ้างทั่วไป	๓๓	๒๒.๐
๓) ขายของ ค้าขาย	๓๒	๒๑.๔
๔) ทำการเกษตร	๑๗	๑๑.๓
รวม	๑๕๐	๑๐๐.๐
<b>ความต้องการมีงานทำ</b>		
๑) ไม่ต้องการทำงาน	๕๒	๓๔.๗
๒) ต้องการมีงานทำ	๙๘	๖๕.๓
รวม	๑๕๐	๑๐๐.๐
<b>เหตุผลที่ท่านไม่สามารถเข้าทำงานในสถานประกอบการ</b>		
๑) สภาพร่างกายไม่พร้อม	๕๓	๓๕.๓
๒) ไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการเดินทาง	๒๑	๑๔.๐
๓) ไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน	๙	๖.๐
๔) ไม่มีความรู้ความสามารถตามที่บริษัทกำหนด	๑๙	๑๒.๗
๕) สาเหตุอื่น ๆ	๔๘	๓๒.๐
รวม	๑๕๐	๑๐๐.๐
<b>ได้รับเบี้ยความพิการรายเดือน เดือนละ ๕๐๐ บาทหรือไม่</b>		
๑) ไม่ได้รับ	๑๓	๘.๗
๒) ได้รับ	๑๓๗	๙๑.๓
รวม	๑๕๐	๑๐๐.๐



จากตารางที่ ๑๗ กลุ่มตัวอย่างที่มีความพิการประเภทพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย มีจำนวน ๘๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๓ รองลงมาได้แก่ พิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย มีจำนวน ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐ และการพิการทางการเรียนรู้ในกลุ่มตัวอย่างนี้มีเพียง ๑ คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๐.๗

กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้ประกอบอาชีพใด ๆ มีจำนวน ๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๗ ส่วนคนพิการที่ประกอบอาชีพมีจำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๓ ส่วนการประกอบอาชีพอิสระ พบว่ามีการประกอบอาชีพอิสระต่าง ๆ กัน ได้แก่ อาชีพรับจ้างทั่วไปมีจำนวน ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๐ อาชีพขายของ/ค้าขายทั่วไปมีจำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๔ และทำการเกษตรจำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๓ และไม่ได้ประกอบอาชีพประจำ มีจำนวน ๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๓ ซึ่งส่วนใหญ่ยังต้องการมีงานทำในสถานประกอบการจำนวน ๙๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๓ ส่วนที่ไม่ต้องการทำงานในสถานประกอบการ มีจำนวน ๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๗

เหตุผลที่กลุ่มตัวอย่างคนพิการที่ไม่สามารถเข้าทำงานในสถานประกอบการ เพราะว่า สภาพร่างกายไม่พร้อมจำนวน ๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๓ รองลงมาเป็นสาเหตุอื่น ๆ เช่น สมาชิกในครอบครัวไม่ต้องการให้ไปทำงาน จำนวน ๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๐ และการไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการเดินทางจำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๐ ตามลำดับ ซึ่งส่วนใหญ่ได้รับเบี้ยความพิการรายเดือน ๆ ละ ๕๐๐ บาท มีจำนวน ๑๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๓ ส่วนที่ไม่ได้รับเบี้ยความพิการรายเดือนมีเพียง ๑๓ คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๘.๙

สรุปข้อมูลทั่วไปของคนพิการที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการที่ส่วนมากมีความพิการประเภทพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย ซึ่งที่ไม่ได้ประกอบอาชีพใด ๆ เลยก็มีประมาณครึ่งหนึ่ง ส่วนที่พบว่ามีประกอบอาชีพอิสระที่มีต่าง ๆ กันไป ได้แก่ อาชีพรับจ้างทั่วไป อาชีพขายของ/ค้าขายทั่วไปและทำการเกษตร และไม่ได้ประกอบอาชีพประจำ ซึ่งหมายถึงทำงานเป็นครั้งคราวก็มีอีกจำนวนหนึ่ง และส่วนใหญ่ยังต้องการมีงานทำในสถานประกอบการ โดยเหตุผลที่กลุ่มตัวอย่างคนพิการที่ไม่สามารถเข้าทำงานในสถานประกอบการ เป็นเพราะว่า สภาพร่างกายไม่พร้อม สมาชิกในครอบครัวไม่ต้องการให้ไปทำงาน และการไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการเดินทาง ซึ่งส่วนใหญ่ก็ได้รับเบี้ยความพิการรายเดือน ๆ ละ ๕๐๐ บาท ดังนั้นคนพิการที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการ

จากผลสรุปข้อมูลตามรายละเอียดข้างต้น อาจเป็นเพราะเป็นคนพิการที่มีความพิการที่ไม่เอื้ออำนวยหรือไม่พร้อมที่จะทำงานแล้ว การเดินทางก็ไม่สะดวก อีกทั้งมีครอบครัวเลี้ยงดูตามอัตภาพได้ หรือว่าประกอบอาชีพอิสระที่สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ เช่น รับจ้างทั่วไป ค้าขาย และเกษตรกรรม และยังมีเบี้ยคนพิการอีกเดือนละ ๕๐๐ บาทด้วย เป็นต้น

**ตอนที่ ๒ ข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิของการส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐**

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการประมวลผลข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิของการส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ในเนื้อหาที่เกี่ยวกับการทราบถึงกฎหมายที่เกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ, การทราบถึงสิทธิของคนพิการและเคยได้รับการบริการจัดหางานและบรรจุนานที่เหมาะสม การทราบถึงคนพิการมีสิทธิในการได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานหรือการประกอบอาชีพอิสระได้, การได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานหรือการประกอบอาชีพอิสระ จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนพิการที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการจำนวน ๑๕๐ คน รายละเอียดดังตารางที่ ๑๘



ตารางที่ ๑๘ แสดงข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิของการส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ที่เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ สิทธิของคนพิการ การได้รับการบริการจัดหางานและบรรจุนาน การได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานหรือการประกอบอาชีพอิสระ

เนื้อหาเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิของการส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการตาม พ.ร.บ. นี้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ทราบหรือไม่ว่ามีกฎหมายที่ให้สถานประกอบการที่มีพนักงานตั้งแต่ ๑๐๐ คนต้องจ้างงานคนพิการ ๑ คน</b>		
๑) ไม่ทราบ	๔๕	๓๐.๐
๒) ทราบแต่ไม่ละเอียด	๕๖	๓๗.๓
๓) ทราบอย่างละเอียด	๔๙	๓๒.๗
รวม	๑๕๐	๑๐๐.๐
<b>สิทธิของคนพิการในการได้รับการบริการจัดหางานและบรรจุนานที่เหมาะสมจากกรมการจัดหางาน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</b>		
๑) ไม่ทราบ	๗๕	๕๐.๐
๒) ทราบ	๗๕	๕๐.๐
รวม	๑๕๐	๑๐๐.๐
<b>การเคยได้รับการบริการจัดหางานและบรรจุนานที่เหมาะสมจากกรมการจัดหางานหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</b>		
๑) ไม่เคยได้รับ	๑๑๙	๗๙.๓
๒) เคยได้รับ	๓๑	๒๐.๗
รวม	๑๕๐	๑๐๐.๐
<b>ทราบหรือไม่ว่าคนพิการมีสิทธิในการได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานหรือการประกอบอาชีพอิสระได้ตามความเหมาะสมกับภาวะแห่งความพิการจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</b>		
๑) ไม่ทราบ	๘๓	๕๕.๓
๒) ทราบ	๖๗	๔๔.๗
รวม	๑๕๐	๑๐๐.๐
<b>การได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานหรือการประกอบอาชีพอิสระได้ตามความเหมาะสมกับภาวะแห่งความพิการจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</b>		
๑) ไม่เคยได้รับ	๑๐๗	๗๑.๐
๒) เคยได้รับ	๔๓	๒๘.๗
รวม	๑๕๐	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๑๘ กลุ่มตัวอย่างคนพิการที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการที่ทราบว่ากฎหมายที่ให้สถานประกอบการที่มีพนักงานเกิน ๑๐๐ คนต้องจ้างงานคนพิการ ๑ คนโดยเป็นการรับรู้แต่ไม่ละเอียด มีจำนวน ๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๓ รองลงมาได้แก่ การรับรู้อย่างละเอียดมีจำนวน ๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๗ และไม่ทราบเกี่ยวกับกฎหมายฉบับนี้ ยังมีจำนวนถึง ๔๕ คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๓๐.๐ โดยทราบถึงสิทธิในการได้รับการบริการจัดหางานและบรรจุนานที่เหมาะสมจากกรมการจัดหางานหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและไม่ได้รับรู้สิทธิในการได้รับการบริการจัดหางานมีจำนวนเท่ากัน คือ มีจำนวน ๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐

นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มตัวอย่างคนพิการที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการบริการจัดหางานและบรรจุนานที่เหมาะสมจากกรมการจัดหางานหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีจำนวน ๑๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๓ และกลุ่มตัวอย่างที่เคยได้รับการบริการจัดหางานและบรรจุนานที่เหมาะสมจากกรมการจัดหางานหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีจำนวน ๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๗ และที่ไม่ทราบว่า





ตนเองมีสิทธิในการได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานหรือการประกอบอาชีพอิสระได้ตามความเหมาะสมกับภาวะแห่งความพิการจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีจำนวน ๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๓ ซึ่งที่ทราบว่าตนเองมีสิทธิในการได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานหรือการประกอบอาชีพอิสระมีจำนวน ๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๗ และส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานหรือการประกอบอาชีพอิสระได้ตามความเหมาะสมกับภาวะแห่งความพิการจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีจำนวนมากถึง ๑๐๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๓ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เคยได้รับการพัฒนามีเพียง ๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๗

สรุปข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิของการส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ กลุ่มตัวอย่างคนพิการที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการที่ทราบว่ามิได้กฎหมายที่ให้สถานประกอบการที่มีพนักงานเกิน ๑๐๐ คนต้องจ้างงานคนพิการ ๑ คนโดยเป็นการรับรู้อย่างไม่ละเอียด และยังมีคนพิการที่ไม่ทราบเกี่ยวกับกฎหมายฉบับนี้เลยด้วย โดยร้อยละ ๕๐ ที่ทราบถึงสิทธิในการได้รับการบริการจัดหางานและบรรจุนานที่เหมาะสมจากกรมการจัดหางานหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและไม่ได้รับรู้สิทธิในการได้รับการบริการจัดหางาน นอกจากนี้ยังส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการบริการจัดหางานและบรรจุนานที่เหมาะสมจากกรมการจัดหางานหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และกว่าร้อยละ ๕๐ ที่ไม่ทราบว่าตนเองมีสิทธิในการได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานหรือการประกอบอาชีพอิสระได้ตามความเหมาะสมกับภาวะแห่งความพิการจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งส่วนใหญ่ก็ไม่เคยได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานหรือการประกอบอาชีพอิสระได้ตามความเหมาะสมกับภาวะแห่งความพิการจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ดังนั้นการที่คนพิการไม่สามารถเข้าทำงานในสถานประกอบการ อาจเป็นเพราะคนพิการกลุ่มที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการมีการรับรู้เกี่ยวกับกฎหมายฉบับนี้ไม่มากนัก และมีผู้ไม่มีการรับรู้เกี่ยวกับกฎหมายฉบับนี้อีกถึงประมาณร้อยละ ๓๐ ที่เดียว นอกจากนี้กฎหมายต่าง ๆ ที่ควรรับรู้นั้นก็มีประมาณร้อยละ ๕๐ ส่วนอีกกว่าร้อยละ ๕๐ ที่ไม่ทราบว่าตนเองมีสิทธิในการได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ดังนั้นสำหรับคนพิการกลุ่มนี้จะเป็นกลุ่มที่ไม่ค่อยรับรู้หรือมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายเท่าใดนัก จึงไม่ค่อยทราบในรายละเอียดเกี่ยวกับสิทธิในการทำงานของตน

ดังนั้นการที่คนพิการไม่สามารถเข้าทำงานในสถานประกอบการ อาจเป็นเพราะคนพิการกลุ่มที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการมีการรับรู้เกี่ยวกับกฎหมายฉบับนี้ไม่มากนัก และมีผู้ไม่มีการรับรู้เกี่ยวกับกฎหมายฉบับนี้อีกถึงประมาณร้อยละ ๓๐ ที่เดียว นอกจากนี้กฎหมายต่าง ๆ ที่ควรรับรู้นั้นก็มีประมาณร้อยละ ๕๐ ส่วนอีกกว่าร้อยละ ๕๐ ที่ไม่ทราบว่าตนเองมีสิทธิในการได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ดังนั้นสำหรับคนพิการกลุ่มนี้จะเป็นกลุ่มที่ไม่ค่อยรับรู้หรือมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายเท่าใดนัก จึงไม่ค่อยทราบในรายละเอียดเกี่ยวกับสิทธิในการทำงานของตน

ส่วนการนำเสนอข้อมูลในส่วนต่อไป เป็นการประมวลผลข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิของการส่งเสริมการมีงานทำ ในเนื้อหาที่เกี่ยวกับการรับรู้เกี่ยวกับบริการกู้ยืมเงิน, การใช้บริการกู้ยืมเงิน, ช่องทางการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำและการมีความประสงค์จะเข้ารับการศึกษาอบรมทักษะในการประกอบอาชีพ รายละเอียดดังตารางที่ ๑๙



ตารางที่ ๑๙ แสดงข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิของการส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการที่เกี่ยวกับการรับรู้เกี่ยวกับบริการกู้ยืมเงิน, การใช้บริการกู้ยืมเงิน, ช่องทางการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการ และการมีความประสงค์จะเข้ารับการฝึกอบรมทักษะในการประกอบอาชีพ

เนื้อหาเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิของการส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการตาม พ.ร.บ. นี้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>การทราบเกี่ยวกับบริการกู้ยืมเงินเพื่อการประกอบอาชีพอิสระโดยไม่เสียดอกเบี้ยจากกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการหรือไม่อย่างไร</b>		
๑) ไม่ทราบ	๓๘	๒๕.๓
๒) ทราบ	๑๑๒	๗๔.๗
รวม	๑๕๐	๑๐๐.๐
<b>การใช้บริการกู้ยืมเงินเพื่อการประกอบอาชีพอิสระจากกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการหรือไม่อย่างไร</b>		
๑) ไม่ได้รับบริการ	๙๘	๖๕.๓
๒) ใช้บริการกู้ยืมเงิน ๑๐,๐๐๐ บาท	๕	๓.๓
๓) ใช้บริการกู้ยืมเงิน ๒๐,๐๐๐ บาท	๒๘	๑๘.๗
๔) ใช้บริการกู้ยืมเงิน ๓๐,๐๐๐ บาท	๔	๒.๗
๕) ใช้บริการกู้ยืมเงิน ๔๐,๐๐๐ บาท	๑๕	๑๐.๐
รวม	๑๕๐	๑๐๐.๐
<b>การรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ โดยรู้จากช่องทางใดบ้าง (คนพิการตอบมากกว่า ๑ คำตอบ)</b>		
๑) สมาคมคนพิการ	๑๑๐	๗๓.๓
๒) คนรู้จัก / เพื่อนบ้าน /ญาติ	๘๖	๕๗.๓
๓) โทรทัศน์	๘๕	๕๖.๗
๔) การเข้าร่วมประชุมชี้แจงของหน่วยงาน/สถานประกอบการ	๘๒	๕๔.๗
๕) เจ้าหน้าที่พัฒนาสังคม	๘๑	๕๔.๐
๖) สื่อหนังสือพิมพ์/วารสาร/สิ่งตีพิมพ์ต่าง ๆ	๕๐	๓๓.๓
๗) วิทยุ	๔๗	๓๑.๓
๘) สื่ออินเทอร์เน็ต	๓๕	๒๓.๓
<b>ความประสงค์จะเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการประกอบอาชีพ</b>		
๑) ไม่ต้องการเข้าร่วม	๕๑	๓๔.๐
๒) ต้องการเข้าร่วม	๙๙	๖๖.๐
รวม	๑๕๐	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๑๙ กลุ่มตัวอย่างคนพิการส่วนใหญ่ทราบเกี่ยวกับบริการกู้ยืมเงินเพื่อการประกอบอาชีพอิสระโดยไม่เสียดอกเบี้ยจากกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการมีจำนวนมากถึง ๑๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๗ ส่วนที่ไม่ทราบเกี่ยวกับบริการกู้ยืมเงินยังมีจำนวน ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๓ แต่ส่วนใหญ่ก็ไม่ได้ใช้บริการกู้ยืมเงินเพื่อประกอบอาชีพอิสระ มีจำนวนถึง ๙๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๓ รองลงมาได้ใช้บริการกู้ยืมเงินจำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท มีจำนวน ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๗ ส่วนคนพิการที่ใช้บริการกู้ยืมเงินและสามารถกู้ยืมเงินได้สูงสุดที่ ๔๐,๐๐๐ บาท มีจำนวนเพียง ๑๕ คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๑๐.๐ เท่านั้น ส่วนกลุ่มตัวอย่างได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการจากแหล่งต่าง ๆ ได้แก่ จากสมาคมคนพิการมากถึง ๑๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๓ นอกจากนั้นจะรับทราบข้อมูลจากคนรู้จัก/เพื่อนบ้าน/ญาติ จากโทรทัศน์ จากการเข้าร่วมประชุมชี้แจงของหน่วยงานและสถานประกอบการ และจากเจ้าหน้าที่พัฒนาสังคมตามลำดับ และยังมีมีความประสงค์จะเข้ารับการฝึกอบรมอาชีพ เช่น การอาชีพเกี่ยวกับการเกษตร การทำงานฝีมือจำนวน ๙๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๐ และคนพิการที่ไม่ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมอาชีพมีจำนวน ๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๐

สรุปข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิของการส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ก็ทราบเกี่ยวกับบริการกู้ยืมเงินเพื่อการประกอบอาชีพอิสระโดยไม่เสียดอกเบี้ยจากกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ซึ่งส่วนใหญ่ก็ไม่ได้ใช้บริการกู้ยืมเงินเพื่อประกอบอาชีพอิสระ โดยได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการจากสมาคมคนพิการเป็นหลัก และยังมีความประสงค์จะเข้ารับบริการฝึกอบรมอาชีพ เช่น การอาชีพเกี่ยวกับการเกษตร เป็นต้น

ดังนั้นการที่คนพิการไม่สามารถเข้าทำงานในสถานประกอบการ อาจเป็นเพราะในเรื่องของการกู้ยืมเงินเพื่อการลงทุนในการประกอบอาชีพที่มีขั้นตอนที่ยุ่งยาก ซึ่งจากการที่คนพิการกลุ่มนี้มีรายได้น้อยถึงแม้จะทราบรายละเอียดแต่ก็ไม่กล้ายืมเงินมา เพราะเกรงว่าจะไม่มีใช้คืนให้กับกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ซึ่งส่วนใหญ่ก็ยังมีความต้องการที่จะเข้าร่วมรับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการประกอบอาชีพ

**ตอนที่ ๓ ความเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิในการมีงานทำของคนพิการ**

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการประมวลผลข้อมูลในเรื่องของความเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิในการมีงานทำของคนพิการ จากกลุ่มตัวอย่างคนพิการที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการ จำนวน ๑๕๐ คน รายละเอียดดังตารางที่ ๒๐

**ตารางที่ ๒๐** แสดงข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ทำ/การทำงานของคนพิการ

ความเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิในการมีงานทำของคนพิการ (เป็นคำถามปลายเปิดและแต่ละคนสามารถตอบได้หลายประเด็น)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑) ภาครัฐควรจะสนับสนุนการทำงานของคนพิการด้านฝึกอาชีพ	๕๒	๓๔.๗
๒) ภาครัฐควรจะสนับสนุนการทำงานของคนพิการ ด้านเปิดโอกาสให้เข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐในชุมชน	๔๘	๓๒.๐
๓) ภาครัฐควรจะสนับสนุนการทำงานของคนพิการด้านการเพิ่มเบี้ยคนพิการ	๒๘	๑๘.๗
๔) ภาครัฐควรจะสนับสนุนการทำงานของคนพิการด้านการเดินทาง/คมนาคม	๑๙	๑๒.๗
๕) ภาครัฐควรจะสนับสนุนการทำงานของคนพิการด้านจัดที่เรียนต่อฟรี	๑๐	๖.๗

จากตารางที่ ๒๐ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดที่สำคัญเกี่ยวกับการสนับสนุนการทำงานของคนพิการจากทางภาครัฐ คือ เห็นว่าควรจะสนับสนุนด้านฝึกอาชีพ จำนวน ๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๗ ควรจะสนับสนุนด้านเปิดโอกาสให้เข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐในชุมชน จำนวน ๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๐ ควรจะสนับสนุนด้านการเพิ่มเบี้ยคนพิการจำนวน ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๗ ควรจะสนับสนุนการทำงานของคนพิการด้านการเดินทาง/คมนาคม จำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๗ และควรจะสนับสนุนการทำงานของคนพิการด้านจัดที่เรียนต่อฟรีจำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๗ ตามลำดับ

สรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิในการมีงานทำของคนพิการ ซึ่งคนพิการในกลุ่มนี้เห็นว่าทางภาครัฐควรจะสนับสนุนด้านฝึกอาชีพเป็นอันดับแรก นอกจากนี้รัฐควรเปิดโอกาสให้เข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐในชุมชน ควรจะสนับสนุนคุณภาพชีวิตคนพิการด้วยการเพิ่มเบี้ยคนพิการและเอื้ออำนวยในเรื่องของการเดินทาง/คมนาคม และเห็นควรว่ารัฐควรสนับสนุนในเรื่องของที่เรียนฟรีเพื่อเป็นพื้นฐานของการทำงานในอนาคตต่อไป ที่คนพิการกลุ่มนี้ให้ข้อเสนอแนะเช่นนี้

จากผลสรุปข้อมูลตามรายละเอียดที่กล่าวมานั้น อาจเป็นเพราะเบี้ยคนพิการที่น้อยเกินไปสำหรับ



เศรษฐกิจในปัจจุบัน อีกทั้งปัญหาเรื่องของการเดินทาง การศึกษา ที่รัฐควรให้ความสำคัญและมีแนวปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมในเรื่องเหล่านี้อย่างจริงจัง

ดังนั้นโดยภาพรวมของการศึกษาคนพิการที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการ สรุปได้ว่า การที่จะให้คนพิการมีโอกาสเข้าทำงานในสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐนั้น จำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือทั้งจากภาครัฐเป็นหลัก โดยภาครัฐควรดูแลในเรื่องของการศึกษาอย่างต่อเนื่องสำหรับคนพิการอย่างจริงจัง ความสะดวกในการเดินทาง การฝึกทักษะอาชีพเพื่อให้คนพิการเป็นแรงงานที่มีฝีมือ และหากเป็นไปได้ควรจัดระบบการให้เบี้ยคนพิการ ที่จะให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้พอสมควร ก็น่าจะเป็นอีกทางหนึ่งที่สามารถทำให้คนพิการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

**ข้อสรุป** เกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิด้านอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ของคนพิการทั้งที่ทำงานในสถานประกอบการและไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการ

สรุปโดยภาพรวมของปัญหาของการเข้าถึงสิทธิด้านอาชีพและการมีงานทำของคนพิการของคนพิการทั้งที่ทำงานและไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการ มีดังนี้

- (๑) คนพิการส่วนใหญ่ (๘๒.๗) ที่ไม่ทราบหรือทราบแต่ไม่ละเอียดเกี่ยวกับกฎหมายการจ้างงาน
- (๒) คนพิการบางส่วน (ร้อยละ ๓๒.๗) ที่ไม่ทราบเกี่ยวกับสิทธิในการบรรจุนานที่เหมาะสมจากกรมการจัดหางาน
- (๓) คนพิการส่วนใหญ่ (ร้อยละ ๕๗.๓) ที่ไม่เคยได้รับการบริการจัดหางานและบรรจุนานที่เหมาะสมจากกรมการจัดหางาน

(๔) คนพิการบางส่วน (ร้อยละ ๓๙.๓) ไม่ทราบว่ามิสิทธิในการได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานหรือการประกอบอาชีพอิสระได้ตามความเหมาะสมกับภาวะแห่งความพิการจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

- (๕) คนพิการส่วนใหญ่ (ร้อยละ ๖๗.๓) รับรู้กฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการจาก
  - ๕.๑) สมาคมคนพิการร้อยละ ๖๗.๓
  - ๕.๒) การเข้าร่วมประชุมชี้แจงของหน่วยงาน/สถานประกอบการร้อยละ ๕๘.๐
  - ๕.๓) เจ้าหน้าที่พัฒนาสังคม / จัดหางานร้อยละ ๕๘.๐
  - ๕.๔) คนรู้จัก / เพื่อนบ้าน /ญาติร้อยละ ๔๖.๗
  - ๕.๕) สื่อมวลชนต่าง ๆ เช่น รับรู้จากสื่อโทรทัศน์ร้อยละ ๓๗.๓ รับรู้จากสื่อหนังสือพิมพ์/วารสาร/สิ่งตีพิมพ์ต่าง ๆ ร้อยละ ๒๘.๐

(๖) คนพิการขาดการเตรียมความพร้อม เช่น เรื่องของการศึกษาที่มักมีการศึกษาน้อยและไม่มีวุฒิทางการศึกษาตามที่สถานประกอบการต้องการ รวมทั้งเรื่องสภาพของความพิการและความเจ็บป่วย

(๗) ขาดตำแหน่งงานที่เหมาะสม เนื่องจากความรู้ความสามารถของคนพิการยังไม่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ และมีคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการร้อยละ ๖๑.๓ ที่สถานประกอบการไม่มีการให้คำแนะนำ/สอนการทำงานแก่พนักงานคนพิการ และร้อยละ ๘๖.๐ ที่สถานประกอบการไม่มีโครงการฝึกอบรมส่งเสริมอาชีพแก่พนักงานคนพิการ

(๘) ขาดสิ่งทีเอื้อความสะดวกทั้งในการเดินทางและสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานประกอบการ โดยเฉพาะคนพิการถึงร้อยละ ๖๙.๓ ที่ทำงานในสถานประกอบการที่ไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ

(๙) ขาดทักษะทั้งเรื่องของการประกอบอาชีพอิสระของคนพิการที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการ ที่เนื่องมาจากกรรับรู้กฎหมายอย่างไม่ละเอียดจนถึงไม่รับรู้เลย อีกทั้งคนพิการที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการกว่าร้อยละ ๕๐ ที่ไม่ทราบว่าตนเองมีสิทธิในการได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานหรือการ



ประกอบอาชีพอิสระได้ตามความเหมาะสมกับภาวะแห่งความพิการจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และร้อยละ ๗๑.๐ ที่ไม่เคยได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการประกอบอาชีพอิสระ

(๑๐) ขาดเงินลงทุนที่จะประกอบอาชีพ เนื่องจากการกักเงินกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ซึ่งการดำเนินงานยุ่งยากใช้เวลานาน และอาจไม่มีเงินส่งคืนเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนพิการที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการถึงร้อยละ ๖๕.๓ ที่ไม่ได้ใช้บริการกักเงินกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการนี้

**๔.๑.๓ ผลการศึกษาข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสถานประกอบการที่มีการจ้างงานคนพิการ**  
ประกอบด้วยส่วนสำคัญ ๕ ตอน คือ

**ตอนที่ ๑** ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการที่มีการจ้างงานคนพิการ

**ตอนที่ ๒** ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

**ตอนที่ ๓** ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในด้านการจ้างงานคนพิการ

**ตอนที่ ๔** ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการ

**ตอนที่ ๕** ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงนโยบายของรัฐบาลในการจ้างงานคนพิการ เพื่อให้การมีงานทำของคนพิการเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

โดยมีรายละเอียดของผลการศึกษาในแต่ละตอนดังต่อไปนี้

**ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการที่มีการจ้างงานคนพิการ**

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการประมวลผลข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสถานประกอบการที่มีการจ้างงานคนพิการ จำนวน ๖๐ แห่ง รายละเอียดดังตารางที่ ๒๑

**ตารางที่ ๒๑** แสดงข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการที่มีการจ้างงานคนพิการ

เนื้อหา	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
<b>ชนิดของสถานประกอบการ (ตอบได้มากกว่า ๑ คำตอบ)</b>		
๑) ผู้ผลิต	๓๕	๕๘.๓
๒) ผู้ให้บริการ	๑๕	๒๕.๐
๓) ผู้จัดจำหน่าย	๑๓	๒๑.๗
๔) ผู้ส่งออก	๑๑	๑๘.๓
๕) อื่น ๆ	๓	๕.๐
<b>จำนวนพนักงาน</b>		
๑) ๑๐๐ - ๒๐๐ คน	๑๕	๒๕.๐
๒) ๒๐๑ - ๓๐๐ คน	๑๐	๑๖.๗
๓) ๓๐๑ - ๔๐๐ คน	๑๐	๑๖.๗
๔) ๔๐๑ คนขึ้นไป	๒๕	๔๑.๗
รวม	๖๐	๑๐๐.๐
<b>จำนวนคนพิการ</b>		
๑) ๑ คน	๑๒	๒๐.๐
๒) ๒ คน	๑๒	๒๐.๐
๓) ๓ คน	๑๒	๒๐.๐
๔) ๔ - ๕ คน	๑๑	๑๘.๓
๕) ๖-๑๐ คน	๖	๑๐.๐
๖) ๑๑ คนขึ้นไป	๗	๑๑.๗
รวม	๖๐	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๒๑ พบว่าประเภทของสถานประกอบการตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในประเภทผู้ผลิต จำนวน ๓๕ ราย รองลงมาคือ ประเภทผู้ให้บริการต่าง ๆ จำนวน ๑๕ ราย และประเภทผู้จัดจำหน่าย จำนวน ๑๓ ราย และประเภทอื่น ๆ จำนวน ๓ ราย โดยสถานประกอบการส่วนใหญ่มีพนักงาน ๔๐๑ คน ขึ้นไป จำนวน ๒๕ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๗ รองลงมาคือมีพนักงาน ๑๐๐ - ๒๐๐ คน จำนวน ๑๕ ราย คิดเป็น ร้อยละ ๒๕.๐ มีพนักงาน ๒๐๑ - ๓๐๐ คน และมีพนักงาน ๓๐๑ - ๔๐๐ คน มีจำนวนเท่ากันคือ ๑๐ ราย แต่ละ ประเภทคิดเป็นร้อยละ ๑๖.๗ และจำนวนคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการส่วนใหญ่มีคนพิการ ๑ - ๓ คน รวม ๓๖ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๖๐ รองลงมาคือมีคนพิการ ๔ - ๕ คน จำนวน ๑๑ แห่ง ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๑๘.๓

สรุปข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการที่มีการจ้างงานคนพิการตัวอย่างส่วนใหญ่จะอยู่ในประเภท ผู้ผลิต โดยสถานประกอบการตัวอย่างประมาณร้อยละ ๔๐ ที่มีพนักงานเกิน ๔๐๐ คนขึ้นไป ซึ่งจำนวน คนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการส่วนใหญ่จะมี ๑ - ๓ คน ที่เป็นเช่นนี้

จากผลสรุปข้อมูลตามรายละเอียดข้างต้น อาจเป็นเพราะสถานประกอบการที่มีการจ้างงานคนพิการมัก เป็นสถานประกอบการที่มีขนาดใหญ่ คือ มีพนักงานมากกว่า ๔๐๐ คนขึ้นไป ซึ่งมีความมั่นคง และน่าจะมี นโยบายรับคนพิการเข้าทำงานหรือเพื่อปฏิบัติตามพ.ร.บ.นี้ในมาตรา ๓๓ ก็ได้

**ตอนที่ ๒ ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐**

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการประมวลผลข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมอาชีพ คนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ในเนื้อหาที่เกี่ยวกับ กฎหมายที่ให้สถานประกอบการที่มีพนักงานเกิน ๑๐๐ คนต้องจ้างงานคนพิการ ๑ คน และการปฏิบัติตาม กฎหมายของสถานประกอบการ จำนวน ๖๐ แห่ง รายละเอียดดังตารางที่ ๒๒

**ตารางที่ ๒๒ แสดงข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐**

เนื้อหาเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ตาม พ.ร.บ.นี้	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
<b>ทราบหรือไม่ว่ามีกฎหมายที่ให้สถานประกอบการที่มีพนักงานตั้งแต่ ๑๐๐ คนต้องจ้างงานคนพิการ ๑ คน</b>		
๑) ทราบแต่ไม่ละเอียด	๑๐	๑๖.๗
๒) ทราบอย่างละเอียด	๕๐	๘๓.๓
รวม	๖๐	๑๐๐.๐
<b>การปฏิบัติตามกฎหมายของสถานประกอบการ</b>		
๑) รับคนพิการเข้าทำงานตามสัดส่วน ๑๐๐:๑ (มาตรา ๓๓)	๓๔	๕๖.๗
๒) ส่งเงินเข้ากองทุน ค่าแรง x ๓๖๕ วัน x จำนวนคนพิการที่ต้องจ้าง (มาตรา ๓๔)	๒	๓.๓
๓) จัดสัมปทาน หรือ การสนับสนุนอื่น ๆ แก่คนพิการ (มาตรา ๓๕)	๑	๑.๗
๔) จ้างคนพิการและจ่ายเงินสมทบ (มาตรา ๓๓ และมาตรา ๓๔)	๑๓	๒๑.๗
๕) จ้างคนพิการและให้สัมปทาน (มาตรา ๓๓ และมาตรา ๓๕)	๙	๑๕.๐
๖) อื่นๆ	๑	๑.๗
รวม	๖๐	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๒๒ พบว่า ผู้ประกอบการที่มีการจ้างงานคนพิการมีการรับรู้กฎหมายที่ให้ สถานประกอบการที่มีพนักงานตั้งแต่ ๑๐๐ คนต้องจ้างงานคนพิการ ๑ คน โดยสถานประกอบการส่วนใหญ่คือจำนวน ๕๐ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๓ ที่รับรู้กฎหมายฉบับนี้ในส่วนการส่งเสริมการจ้างงาน



คนพิการอย่างละเอียด โดยสถานประกอบการส่วนใหญ่เลือกใช้วิธีการจ้างงานครบตามจำนวนที่กฎหมายกำหนดรวม ๓๔ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๗ รองลงมาคือวิธีการจ้างงานควบคู่กับการจ่ายเงินสมทบ ๑๓ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๗ และการจ้างงานควบคู่กับการให้สัมปทานจำนวน ๙ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๐ ตามลำดับ

สรุปข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ สถานประกอบการที่มีการจ้างงานคนพิการส่วนใหญ่มีการรับรู้กฎหมายที่ให้สถานประกอบการที่มีพนักงานตั้งแต่ ๑๐๐ คนต้องจ้างงานคนพิการ ๑ คน โดยที่รับรู้กฎหมายฉบับนี้ในส่วนการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการอย่างละเอียด ซึ่งสถานประกอบการกว่าร้อยละ ๕๐ ที่เลือกใช้วิธีการจ้างงานครบตามจำนวนที่กฎหมายกำหนดหรือมีการจ้างงานควบคู่กับการจ่ายเงินสมทบ และการจ้างงานควบคู่กับการให้สัมปทาน อาจเป็นเพราะมีการรับรู้รายละเอียดของกฎหมายฉบับนี้เป็นอย่างดี จึงทราบว่า การรับคนพิการเข้าทำงานทำให้สถานประกอบการมีสิทธิต่าง ๆ หลายประการ เช่น เรื่องของการที่ได้ลดภาษี เป็นต้น ส่วนที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ๒ มาตราประกอบกัน ก็อาจเป็นไปได้ว่าจำนวนคนพิการที่ต้องจ้างยังไม่เพียงพอตามที่ต้องการก็เป็นได้ ซึ่งการส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการนั้น ปัจจุบันมีอัตราจากการคำนวณที่สูงขึ้นมาก เนื่องจากอัตราค่าแรงที่เท่ากับ ๓๐๐ บาทต่อวัน จึงทำให้สถานประกอบการพยายามจ้างคนพิการให้เป็นไปตามจำนวนที่กฎหมายกำหนด ถ้าไม่ได้จึงมีการปฏิบัติตามมาตรา ๓๕ คือการให้สัมปทานฯ มากขึ้น

**ตอนที่ ๓ ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการจ้างงานคนพิการ**

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการประมวลผลข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการจ้างงานคนพิการ ในเนื้อหาที่เกี่ยวกับเหตุผลที่สถานประกอบการของท่านรับคนพิการเข้าทำงาน, ประเภทของคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการ, นโยบายจะจ้างคนพิการทำงานเพิ่มเติม, การมีสิ่งอำนวยความสะดวกแก่คนพิการ, คนพิการควรได้รับการอบรม/เตรียมความพร้อมด้านทักษะอาชีพและการทำงานก่อนมาทำงาน, และการสนับสนุนส่งเสริมให้คนพิการทำงานจากภาครัฐ จำนวน ๖๐ แห่ง รายละเอียดดังตารางที่ ๒๓

**ตารางที่ ๒๓ แสดงข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการจ้างงานคนพิการ**

เนื้อหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการจ้างงานคนพิการ	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
<b>เหตุผลที่สถานประกอบการของท่านรับคนพิการเข้าทำงาน (ตอบได้มากกว่า ๑ คำตอบ)</b>		
๑) ปฏิบัติตามกฎหมาย	๕๘	๙๖.๗
๒) เพื่อมนุษยธรรม / CSR	๓๗	๖๑.๗
๓) คนพิการมีคุณสมบัติตามที่กำหนด	๒๖	๔๓.๓
๔) สิทธิประโยชน์ทางภาษี	๑๗	๒๘.๓
<b>ประเภทของคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการ</b>		
๑) ทางกรมมองเห็น	๑	๑.๗
๒) ทางการได้ยินหรือการสื่อความหมาย	๑๕	๒๕.๐
๓) ทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย	๔๓	๗๑.๗
๔) ทางการเรียนรู้	๑	๑.๗
รวม	๖๐	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๒๓ พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ที่มีการจ้างงานคนพิการเพื่อปฏิบัติตามกฎหมาย รองลงมาคือเพื่อมนุษยธรรม/CSR , คนพิการมีคุณสมบัติตามที่กำหนด และเพื่อสิทธิประโยชน์ทางภาษี ตามลำดับ ส่วนประเภทของคนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการส่วนใหญ่ คือ คนพิการประเภทพิการ

ทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย จำนวน ๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๗ รองลงมาคือคนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕ และคนพิการทางการเห็นและการเรียนรู้มีจำนวนน้อยที่สุด มีจำนวนประเภทย่อย ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๗

สรุปข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการจ้างงานคนพิการของสถานประกอบการส่วนใหญ่ที่มีการจ้างงานคนพิการก็เพื่อปฏิบัติตามกฎหมาย รองลงมาคือเพื่อมนุษยธรรม/CSR, คนพิการมีคุณสมบัติตามที่กำหนดและเพื่อสิทธิประโยชน์ทางภาษี ส่วนประเภทของคนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการส่วนใหญ่รับเข้าทำงานคือ คนพิการประเภทพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย

จากผลสรุปข้อมูลตามรายละเอียดข้างต้น อาจเป็นเพราะในการจ้างงานคนพิการนั้น ยังมีข้อจำกัดในหลายเรื่อง เช่น เรื่องของผลกำไร-ขาดทุน การค้ำทุน สถานประกอบการที่ยังไม่เห็นถึงความสำคัญของเรื่องการช่วยเหลือสังคมเท่าใดนัก ถ้าจะต้องมีการจ้างงานคนพิการแล้ว จึงยอมปฏิบัติตามกฎหมายเป็นหลัก หรือถ้าหากต้องจ้างก็พยายามเลือกจ้างคนพิการที่ไม่เป็นภาระกับทางสถานประกอบการมากนัก

การนำเสนอข้อมูลในส่วนต่อไป เป็นการประมวลผลข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายจะจ้างคนพิการสิ่งอำนวยความสะดวกแก่คนพิการ การอบรม/เตรียมความพร้อมก่อนมาทำงาน และการสนับสนุนให้คนพิการทำงานจากภาครัฐ รายละเอียดดังตารางที่ ๒๔

**ตารางที่ ๒๔** แสดงข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายจะจ้างคนพิการสิ่งอำนวยความสะดวกแก่คนพิการ การอบรม/เตรียมความพร้อมก่อนมาทำงาน และการสนับสนุนให้คนพิการทำงานจากภาครัฐ

เนื้อหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการจ้างงานคนพิการ	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
<b>นโยบายจะจ้างคนพิการทำงานเพิ่มเติม</b>		
๑) ไม่มี	๒๑	๓๕.๐
๒) มีในตำแหน่งฝ่ายผลิต จำนวน ๑-๕ คน	๒๙	๔๘.๓
๓) มีในตำแหน่งฝ่ายผลิต จำนวน ๖-๑๐ คน	๓	๕.๐
๔) มีในตำแหน่งฝ่ายผลิต จำนวน ๑๑ คนขึ้นไป	๒	๓.๓
๕) มีในตำแหน่งธุรการ จำนวน ๑-๕ คน	๕	๘.๓
รวม	๖๐	๑๐๐.๐
<b>การมีสิ่งอำนวยความสะดวกแก่คนพิการ (ตอบได้มากกว่า ๑ คำตอบ)</b>		
๑) ไม่มี	๓๐	๕๐.๐
๒) ห้องน้ำคนพิการ	๒๑	๓๕.๐
๓) ที่จอดรถคนพิการ	๒๑	๓๕.๐
๔) ทางลาดขึ้น-ลง	๒๐	๓๓.๓
๕) ลิฟท์	๑๐	๑๖.๗
๖) รถวีลแชร์/รถเข็น	๖	๑๐.๐
๗) ป้ายและสัญลักษณ์	๔	๖.๗
๘) สล่าภาษามือ	๒	๓.๓
๙) ทางสัญจรสำหรับคนพิการ	๑	๑.๗
<b>คนพิการควรได้รับการอบรม/เตรียมความพร้อมด้านทักษะอาชีพและการทำงานก่อนมาทำงาน</b>		
๑) ไม่ควร	๖	๑๐.๐
๒) ควรในด้านทักษะการทำงานร่วมกับคนอื่น	๕๒	๘๖.๗
๓) ควรในด้านทักษะคอมพิวเตอร์	๑	๑.๗
๔) ควรในด้านทักษะภาษาต่างประเทศ	๑	๑.๗
รวม	๖๐	๑๐๐.๐
<b>สนับสนุนในการส่งเสริมให้คนพิการทำงานจากภาครัฐ</b>		
๑) ด้านการจัดยานพาหนะในการรับ-ส่ง	๗	๑๑.๗
๒) ด้านการเตรียมความพร้อมในการทำงาน	๒๙	๔๘.๓
๓) ด้านเครื่องมือพิเศษสำหรับคนพิการในการทำงาน	๗	๑๑.๗
๔) ด้านข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการมีงานทำของคนพิการ	๑๗	๒๘.๓
รวม	๖๐	๑๐๐.๐



จากตารางที่ ๒๔ เป็นข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายของสถานประกอบการที่ต้องการจ้างคนพิการเพิ่มเติมเพื่อทำงานในฝ่ายผลิตจำนวน ๑-๕ คน มีจำนวน ๒๙ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๓ รองลงมาคือไม่มีนโยบายจ้างงานคนพิการเพิ่มเติมเนื่องจากที่มีอยู่ครบตามกำหนดแล้ว มีจำนวน ๒๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๓๕ และต้องการจ้างคนพิการเพิ่มเติมเพื่อทำงานในฝ่ายธุรการจำนวน ๑-๕ คน มีจำนวน ๕ ราย คิดเป็นร้อยละ ๘.๓ ตามลำดับ ซึ่งสถานประกอบการส่วนใหญ่ยังไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกแก่คนพิการหรือมีสิ่งอำนวยความสะดวกไม่ครบตามประเภทความพิการ สิ่งอำนวยความสะดวกที่สถานประกอบการมีได้แก่ ห้องน้ำคนพิการ ที่จอดรถคนพิการ ทางลาดขึ้น-ลง ลิฟท์ รถวีลแชร์/รถเข็น ตามลำดับ

นอกจากนี้สถานประกอบการส่วนใหญ่ยังมีความเห็นความคนพิการควรได้รับการอบรมเตรียมความพร้อมในด้านทักษะการทำงานร่วมกับคนอื่น มีจำนวน ๕๒ ราย คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๗ และมีความเห็นว่าการคนพิการไม่ควรได้รับการอบรมทักษะใด ๆ ก่อนเข้ามาทำงานในสถานประกอบการมีจำนวน ๖ รายคิดเป็นร้อยละ ๑๐

ส่วนสถานประกอบการที่เห็นว่ารัฐควรสนับสนุนเรื่องการเตรียมความพร้อมในการทำงานของคนพิการ มีจำนวน ๒๙ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๓ รองลงมาเห็นว่าการรัฐควรสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการมีงานทำของคนพิการจำนวน ๑๗ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๓ และเห็นว่ารัฐควรสนับสนุนในด้านยานพาหนะในการรับส่งหรือสนับสนุนเรื่องเครื่องมือพิเศษในการทำงาน มีจำนวน ๗ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๗

สรุปข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการจ้างงานคนพิการของสถานประกอบการในเรื่องเกี่ยวกับนโยบายของสถานประกอบการที่ต้องการจ้างคนพิการเพิ่มเติมเพื่อทำงานในฝ่ายผลิต นอกจากนี้พบว่ายังมีสถานประกอบการที่ไม่มีนโยบายจ้างงานคนพิการเพิ่มเติมเนื่องจากที่มีอยู่ครบตามกำหนดแล้ว แต่สถานประกอบการส่วนใหญ่ก็ยังไม่สิ่งอำนวยความสะดวกแก่คนพิการหรือมีสิ่งอำนวยความสะดวกไม่ครบตามประเภทความพิการ ซึ่งที่มีได้แก่ ห้องน้ำคนพิการ ที่จอดรถคนพิการ ทางลาดขึ้น-ลง ลิฟท์ รถวีลแชร์/รถเข็น เป็นต้น นอกจากนี้สถานประกอบการส่วนใหญ่ยังมีความเห็นความคนพิการควรได้รับการอบรมเตรียมความพร้อมในด้านทักษะการทำงานร่วมกับคนอื่น และเห็นว่ารัฐควรสนับสนุนเรื่องการเตรียมความพร้อมในการทำงานของคนพิการ และควรสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการมีงานทำของคนพิการ โดยเห็นว่ารัฐควรสนับสนุนในด้านยานพาหนะในการรับส่งหรือสนับสนุนเรื่องเครื่องมือพิเศษในการทำงาน

จากผลสรุปข้อมูลตามรายละเอียดข้างต้น อาจเป็นเพราะในการจ้างงานคนพิการนั้น สถานประกอบการเองก็มีข้อจำกัดในหลาย ๆ เรื่อง ดังนั้นสถานประกอบการเห็นว่ารัฐควรมีความจริงจังทั้งในเรื่องการเอื้ออำนวยที่จะให้สถานประกอบการก่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้แก่คนพิการ และการเตรียมความพร้อมให้แก่คนพิการที่ออกมาเผชิญหน้ากับสังคมด้วยเตรียมความพร้อมในด้านทักษะการทำงานร่วมกับคนอื่น และเห็นว่ารัฐควรสนับสนุนเรื่องการเตรียมความพร้อมในเรื่องของการทำงานของคนพิการเป็นสำคัญ

#### ตอนที่ ๔ ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการ

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการประมวลผลข้อมูลในเนื้อหาเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการในเนื้อหาเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกที่ต้องจัดสรรให้คนพิการ การสื่อสารของพนักงานคนพิการกับพนักงานอื่น ๆ ประสิทธิภาพในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานอื่น ๆ ในตำแหน่งเดียวกัน การจัดหาที่พักให้แก่คนพิการ การเดินทาง ไป-กลับของพนักงานคนพิการ จากสถานประกอบการที่มีการจ้างงานคนพิการจำนวน ๖๐ แห่ง รายละเอียดดังตารางที่ ๒๕



**ตารางที่ ๒๕** แสดงปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการ

เนื้อเกี่ยวกับปัญหา	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
๑) สิ่งอำนวยความสะดวกที่ต้องจัดสรรให้คนพิการ	๒๐	๓๓.๓
๒) การสื่อสารของพนักงานคนพิการกับพนักงานอื่น ๆ	๑๖	๒๖.๗
๓) ประสิทธิภาพในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานอื่น ๆ ในตำแหน่งเดียวกัน	๑๓	๒๑.๗
๔) การจัดหาที่พักให้แก่คนพิการ	๑๐	๑๖.๗
๕) การเดินทาง ไป-กลับของพนักงานคนพิการ	๙	๑๕.๐
๖) การให้คำแนะนำ/หรือการจัดหาผู้สอนงานให้แก่คนพิการ	๘	๑๓.๓
๗) ประสิทธิภาพการทำงานของคนพิการเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานอื่น ๆ ในตำแหน่งเดียวกัน	๘	๑๓.๓
๘) ความตั้งใจทำงานของพนักงานคนพิการเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น ๆ	๔	๖.๗
๙) ค่าตอบแทน/เงินเดือนของพนักงานคนพิการ	๑	๑.๗

จากตารางที่ ๒๕ พบว่าสถานประกอบการเห็นว่าสิ่งที่เป็นปัญหา/อุปสรรคในการจ้างงานคนพิการ ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวก, การสื่อสารกับพนักงานอื่น, ประสิทธิภาพการทำงาน, การจัดหาที่พัก, การเดินทางไป-กลับ, การจัดหาผู้สอนงาน, ประสิทธิภาพในการทำงาน, ความตั้งใจทำงาน, และค่าตอบแทน/เงินเดือน ตามลำดับ

สรุปปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการของสถานประกอบการที่มีการจ้างงานคนพิการ โดยเห็นว่าสิ่งที่เป็นปัญหา/อุปสรรคในการจ้างงานคนพิการที่สำคัญเป็นสามอันดับแรก คือ สิ่งอำนวยความสะดวก, การสื่อสารกับพนักงานอื่น, และประสิทธิภาพการทำงาน อาจเป็นเพราะคนพิการมีความจำเป็นที่ไม่เหมือนคนปกติทั่วไป ดังนั้นการที่จะให้คนพิการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้นสิ่งอำนวยความสะดวกจึงจำเป็นอย่างยิ่ง แต่เรื่องของข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการลงทุนในเรื่องการก่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกนี้

จากการสรุปข้างต้น เป็นไปได้ที่สถานประกอบการส่วนใหญ่จะไม่ค่อยทราบในรายละเอียดอย่างแท้จริง จึงคิดว่าเป็นภาระของสถานประกอบการมาก นอกจากนี้คนพิการบางประเภทมีความจำเป็นที่ต้องเรียนรู้ทักษะการดำรงชีวิตร่วมกับคนอื่น ๆ เช่น เพื่อนร่วมงาน หรือคนพิการที่จำเป็นต้องใช้ล่ามภาษามือเพื่อสื่อสารกับคนอื่น ๆ ตรงนี้สถานประกอบการก็ยังไม่มีความพร้อมเท่าใดนัก เหล่านี้จึงมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของคนพิการที่นับว่าเป็นภาระและเป็นปัญหาสำหรับสถานประกอบการมาก

**ตอนที่ ๕** ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงนโยบายของรัฐบาลในการจ้างงานคนพิการ เพื่อให้การมีงานทำของคนพิการเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการประมวลผลข้อมูลในเนื้อหาเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงนโยบายของรัฐบาลในการจ้างงานคนพิการ เพื่อให้การมีงานทำของคนพิการเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้นของสถานประกอบการที่มีการจ้างงานคนพิการ จำนวน ๖๐ แห่ง รายละเอียดดังตารางที่ ๒๖

ตารางที่ ๒๖ แสดงข้อเสนอแนะในการปรับปรุงนโยบายของรัฐบาลในการจ้างงานคนพิการเพื่อให้การมีงานทำของคนพิการเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เนื้อหาที่เกี่ยวกับข้อเสนอแนะ (โดยเป็นคำถามปลายเปิด)	จำนวนสถานประกอบการ ที่เสนอแนะ (แห่ง)	ร้อยละ
๑) ควรมีการเตรียมความพร้อมในการทำงานให้แก่คนพิการ	๓๓	๕๕.๐
๒) ควรมีฐานข้อมูลของคนพิการตามวุฒิการศึกษาและความสามารถในการทำงาน	๓๑	๕๑.๗
๓) ควรมีการพัฒนาทักษะการทำงานให้ตรงกับการทำงานของสถานประกอบการ	๑๙	๓๑.๗
๔) ควรปรับสัดส่วนการจ้างงานคนพิการให้มากกว่า ๑๐๐: ๑	๑๗	๒๘.๓
๕) ควรประชาสัมพันธ์รายละเอียดการจ้างงานคนพิการให้สถานประกอบการทราบอย่างต่อเนื่อง	๑๕	๒๕.๐

จากตารางที่ ๒๖ พบว่า ในการปรับปรุงนโยบายของรัฐบาลในการจ้างงานคนพิการ เพื่อให้การมีงานทำของคนพิการเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้นนั้น ที่สำคัญ คือ รัฐบาลควรมีการเตรียมความพร้อมในการทำงาน, ควรมีฐานข้อมูลของคนพิการตามวุฒิการศึกษาและความสามารถในการทำงานให้แก่คนพิการ, ควรมีการพัฒนาทักษะการทำงานให้ตรงกับการทำงานของสถานประกอบการ, ควรปรับสัดส่วนการจ้างงานคนพิการให้มากกว่า ๑๐๐: ๑ และควรมีการประชาสัมพันธ์รายละเอียดการจ้างงานคนพิการให้สถานประกอบการทราบอย่างต่อเนื่อง

สรุปข้อเสนอแนะในการปรับปรุงนโยบายของรัฐบาลในการจ้างงานคนพิการ เพื่อให้การมีงานทำของคนพิการเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้นที่สำคัญนั้น สถานประกอบการที่มีการจ้างงานคนพิการเห็นว่ารัฐบาลควรมีการเตรียมความพร้อมในการทำงานให้แก่คนพิการ โดยเริ่มต้นจากการมีฐานข้อมูลที่เป็นระบบของคนพิการตามวุฒิการศึกษาและความสามารถในการทำงานให้แก่คนพิการ ควรมีการพัฒนาทักษะการทำงานให้ตรงกับที่สถานประกอบการต้องการ ควรปรับสัดส่วนการจ้างงานคนพิการให้มากกว่า ๑๐๐: ๑ และควรมีการประชาสัมพันธ์รายละเอียดของกฎหมาย กฎ และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการให้สถานประกอบการทราบและเข้าใจอย่างต่อเนื่อง

จากข้อเสนอแนะเช่นนี้ ก็สอดคล้องกับความต้องการของคนพิการ คือ อาจเป็นเพราะคนพิการที่ส่วนใหญ่มีการศึกษาน้อย และอยู่กับบ้านตั้งแต่เด็ก ดังนั้นเมื่อถึงวัยแรงงาน ก็มีความจำเป็นที่จะต้องออกมาทำงานนอกบ้าน ดังนั้นการเตรียมความพร้อมจึงมีความสำคัญมาก ทั้งการเตรียมความพร้อมเรื่องของทักษะชีวิตและเรื่องของการประกอบอาชีพและการทำงาน แต่ภาครัฐจะทำงานที่เกี่ยวข้องกับคนพิการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น จำเป็นที่จะต้องต้องมีข้อมูลทั้งหมดของคนพิการ เช่น จำนวนคนพิการที่ทำงานไม่ได้แล้ว จำนวนคนพิการที่ยังสามารถทำงานได้ จำนวนคนพิการแต่ประเภท จำนวนคนพิการที่มีความสามารถในเรื่องต่าง ๆ จนกระทั่งถึงความต้องการทำงานของคนพิการ เป็นต้น ข้อมูลเหล่านี้จะช่วยให้หน่วยงานที่รับผิดชอบสามารถตอบสนองและให้การช่วยเหลือได้ตรงกับความต้องการของคนพิการและตรงกับความต้องการของสถานประกอบการอีกด้วย

ดังนั้นโดยภาพรวมของการศึกษาสถานประกอบการที่มีการจ้างงานคนพิการ สรุปได้ว่า การที่จะให้สถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงานนั้น จำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือทั้งจากภาครัฐเป็นหลัก โดยภาครัฐควรดูแลในเรื่องของการเตรียมความพร้อมทั้งเรื่องของทักษะชีวิตและทักษะในการทำงานให้แก่

คนพิการอย่างจริงจัง ขณะเดียวกันควรก่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการเดินทาง การฝึกทักษะอาชีพเพื่อให้คนพิการ ก็น่าจะเป็นอีกทางหนึ่งที่สามารถทำให้คนพิการเข้าถึงการทำงานได้มากขึ้น

**๔.๑.๔ ผลการศึกษาข้อมูลของสถานประกอบการที่ไม่มีการจ้างงานคนพิการ** ประกอบด้วยส่วนสำคัญ ๕ ตอน คือ

**ตอนที่ ๑** ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการที่ไม่มีการจ้างงานคนพิการ

**ตอนที่ ๒** ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

**ตอนที่ ๓** ข้อมูลเกี่ยวกับเหตุผลที่สถานประกอบการไม่จ้างงานคนพิการ

**ตอนที่ ๔** ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการ

**ตอนที่ ๕** ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงนโยบายของรัฐบาลในการจ้างงานคนพิการ เพื่อให้การมีงานทำของคนพิการเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

โดยมีรายละเอียดของผลการศึกษาในแต่ละตอนดังต่อไปนี้

**ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการที่ไม่มีการจ้างงานคนพิการ**

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการประมวลผลข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสถานประกอบการที่ไม่มีการจ้างงานคนพิการในเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง ประเภทของสถานประกอบการ, และจำนวนพนักงานในสถานประกอบการ จำนวน ๖๐ แห่ง รายละเอียดดังตารางที่ ๒๗

**ตารางที่ ๒๗** แสดงข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการที่ไม่มีการจ้างงานคนพิการ

เนื้อหา	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
<b>ชนิดของสถานประกอบการ</b>		
๑) ผู้ผลิต	๒๑	๓๕.๐
๒) ผู้ส่งออก	๑๖	๒๖.๗
๓) ผู้จัดจำหน่าย	๑๔	๒๓.๓
๔) ผู้ให้บริการ	๑๓	๒๑.๗
๕) อื่น ๆ	๒	๓.๓
<b>จำนวนพนักงาน</b>		
๑) ๑๐๐ - ๒๐๐ คน	๒๘	๔๖.๗
๒) ๒๐๑ - ๓๐๐ คน	๑๒	๒๐.๐
๓) ๓๐๑ - ๔๐๐ คน	๙	๑๕.๐
๔) ๔๐๑ คนขึ้นไป	๑๑	๑๘.๓
รวม	๖๐	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๒๗ พบว่าประเภทของสถานประกอบการที่ไม่มีการจ้างงานคนพิการส่วนใหญ่อยู่ในประเภทผู้ผลิต จำนวน ๒๑ ราย รองลงมาคือ ประเภทผู้ส่งออก จำนวน ๑๖ ราย และประเภทผู้จัดจำหน่ายจำนวน ๑๔ ราย และผู้ให้บริการ จำนวน ๑๓ ราย ซึ่งในจำนวน ๖๐ แห่งนี้ มีพนักงานจำนวน ๑๐๐ - ๒๐๐ คน ๒๘ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๗ รองลงมาคือมีพนักงาน ๒๐๑ - ๓๐๐ คน ๑๒ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐ มีพนักงาน ๓๐๑ - ๔๐๐ คน ๙ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๕ และมีพนักงาน ๔๐๑ คนขึ้นไป ๑๑ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๓



สรุปผลการศึกษาข้อมูลของสถานประกอบการที่ไม่มีการจ้างงานคนพิการส่วนใหญ่อยู่ในประเภทผู้ผลิต ซึ่งในจำนวน ๖๐ แห่งนี้ มีพนักงานจำนวน ๑๐๐ - ๒๐๐ คน แต่ก็ยังไม่เกิดการจ้างงานคนพิการจากการศึกษาข้างต้น อาจเป็นเพราะสถานประกอบการที่ไม่มีการจ้างงานคนพิการมีขนาดไม่ใหญ่มาก ดังนั้นจึงอาจไม่จำเป็นต้องจ้างงานคนพิการ อีกทั้งการส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการก็ไม่มากนัก สถานประกอบการสามารถจ่ายได้ เมื่อเทียบกับหากมีการจ้างงานคนพิการที่นอกจากจะเป็นภาระแล้ว ยังต้องมีการลงทุนมากอีกด้วย เรียกว่า ง่าย ๆ ว่า ไม่คุ้มค่ากับการลงทุน

**ตอนที่ ๒ ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ของสถานประกอบการที่ไม่มีการจ้างงานคนพิการ**

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการประมวลผลข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมอาชีพคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ในเนื้อหาที่เกี่ยวกับการรับรู้ว่ามีกฎหมายการจ้างงานคนพิการ นโยบายจะรับคนพิการเข้าทำงาน การปฏิบัติตามกฎหมายของสถานประกอบการ จำนวน ๖๐ แห่ง รายละเอียดดังตารางที่ ๒๘

**ตารางที่ ๒๘** แสดงข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ของสถานประกอบการที่ไม่มีการจ้างงานคนพิการ

เนื้อหาเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ตาม พ.ร.บ.นี้	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
<b>ทราบหรือไม่ว่ามีกฎหมายที่ให้สถานประกอบการที่มีพนักงานตั้งแต่ ๑๐๐ คนต้องจ้างงานคนพิการ ๑ คน</b>		
๑) ไม่ทราบ	๑	๑.๗
๒) ทราบแต่ไม่ละเอียด	๒๒	๓๖.๖
๓) ทราบอย่างละเอียด	๓๗	๖๑.๗
รวม	๖๐	๑๐๐.๐
<b>นโยบายจะรับคนพิการเข้าทำงาน</b>		
๑) ไม่รับ	๘	๑๓.๓
๒) เปิดรับแต่ยังไม่มีคนพิการมาสมัครงาน	๔๕	๗๕.๐
๓) รับสมัครและมีคนพิการทำงานในบริษัทแล้ว ๑ คน	๗	๑๑.๗
รวม	๖๐	๑๐๐.๐
<b>การปฏิบัติตามกฎหมายของสถานประกอบการ</b>		
๑) รับคนพิการเข้าทำงานตามสัดส่วน ๑๐๐:๑ (มาตรา ๓๓)	๒	๓.๓
๒) ส่งเงินเข้ากองทุน ค่าแรง x ๓๖๕ วัน x จำนวนคนพิการที่ต้องจ้าง (มาตรา ๓๔)	๔๗	๗๘.๓
๓) จัดสัมปทาน หรือ การสนับสนุนอื่น ๆ แก่คนพิการ (มาตรา ๓๕)	๖	๑๐.๐
๔) จ้างคนพิการและจ่ายเงินสมทบ (มาตรา ๓๓ และมาตรา ๓๔)	๒	๓.๓
๕) จ้างคนพิการและให้สัมปทาน (มาตรา ๓๓ และมาตรา ๓๕)	๓	๕.๐
รวม	๖๐	๑๐๐.๐
<b>กรณีสถานประกอบการไม่ปฏิบัติตาม มาตรา ๓๓ , มาตรา ๓๔ และ มาตรา ๓๕ ทราบหรือไม่ว่าสถานประกอบการอาจจะต้องถูกอายัดทรัพย์สินได้</b>		
๑) ไม่ทราบ	๒๑	๓๕.๐
๒) ทราบ	๓๙	๖๕.๐
รวม	๖๐	๑๐๐.๐
<b>การรับรู้ว่าสถานประกอบการมีสิทธินำค่าจ้างมาหักเพิ่มอีกร้อยละ ๑๐๐ หากจ้างงานคนพิการเกินกว่าร้อยละ ๖๐</b>		
ไม่ทราบ	๑๗	๒๘.๓
ทราบ	๔๓	๗๑.๗
รวม	๖๐	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๒๘ พบว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่ทราบอย่างละเอียดว่ามีกฎหมายที่ให้สถานประกอบการที่มีพนักงานตั้งแต่ ๑๐๐ คนขึ้นไป ต้องจ้างงานคนพิการ ๑ คน มีจำนวน ๓๗ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๗ ส่วนที่ทราบแต่ไม่ละเอียดมีจำนวน ๒๒ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๗ และไม่ทราบเกี่ยวกับกฎหมายฉบับนี้ มีเพียง ๑ แห่ง ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๑.๗ ซึ่งส่วนใหญ่มีนโยบายรับคนพิการเข้าทำงาน แต่ติดปัญหาในด้านเปิดรับแต่ยังไม่มีคนพิการมาสมัครงาน จำนวน ๔๕ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๗๕ ส่วนในเรื่องของการเลือกปฏิบัติตามกฎหมายด้วยการส่งเงินสมทบเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มีจำนวนมากถึง ๔๗ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๓ ซึ่งสถานประกอบการส่วนใหญ่ทราบว่าหากไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๓, มาตรา ๓๔, และมาตรา ๓๕ อาจจะต้องถูกอายัดทรัพย์สินได้มีจำนวน ๓๙ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๖๕ และทราบว่าสถานประกอบการเองจะมีสิทธินำค่าจ้างมาหักเพิ่มอีกร้อยละ ๑๐๐ หากจ้างงานคนพิการเกินกว่าร้อยละ ๖๐ มีจำนวนถึง ๔๓ แห่ง ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๗๑.๗

สรุปข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ โดยประกอบการที่ไม่มีกิจการจ้างงานคนพิการส่วนมากทราบอย่างละเอียดว่ามีกฎหมายที่ให้สถานประกอบการที่มีพนักงานตั้งแต่ ๑๐๐ คนขึ้นไป ซึ่งส่วนใหญ่มีนโยบายรับคนพิการเข้าทำงาน แต่ติดปัญหาที่ว่าเปิดรับสมัครแล้วแต่ยังไม่มีคนพิการมาสมัครงาน ซึ่งส่วนใหญ่จะเลือกปฏิบัติตามกฎหมายด้วยการส่งเงินสมทบเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามมาตรา ๓๔ นอกจากนี้สถานประกอบการส่วนใหญ่ยังทราบว่าหากไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๓, มาตรา ๓๔, และมาตรา ๓๕ อาจจะต้องถูกอายัดทรัพย์สินได้ และยังทราบว่าสถานประกอบการเองจะมีสิทธินำค่าจ้างมาหักเพิ่มอีกร้อยละ ๑๐๐ หากจ้างงานคนพิการเกินกว่าร้อยละ ๖๐ อีกด้วย

จากข้อมูลข้างต้นถึงแม้ว่าสถานประกอบการจะทราบเกี่ยวกับกฎหมายเป็นอย่างดีก็ตาม แต่ก็ยังไม่เกิดการจ้างงานคนพิการ อาจเป็นเพราะตามปกติสถานประกอบการมักจะทราบเกี่ยวกับกฎหมายฉบับนี้ แต่เป็นไปได้ว่าไม่ทราบในรายละเอียดที่แท้จริง ทำให้เมื่อไม่รับคนพิการเข้าทำงานก็จะจ่ายเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นหลัก และคิดว่าเมื่อจ่ายเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ก็หมดภาระของสถานประกอบการแล้ว

### ตอนที่ ๓ ข้อมูลเกี่ยวกับเหตุผลที่สถานประกอบการไม่จ้างงานคนพิการ

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการประมวลผลข้อมูลเกี่ยวกับเหตุผลในด้านการจ้างงานคนพิการ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๖๐ แห่ง รายละเอียดดังตารางที่ ๒๙

#### ตารางที่ ๒๙ แสดงข้อมูลเกี่ยวกับเหตุผลที่สถานประกอบการไม่จ้างงานคนพิการ

เนื้อหาเกี่ยวกับเหตุผลที่ไม่จ้างงานคนพิการ	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
<b>เหตุผลที่สถานประกอบการของท่านที่ไม่รับคนพิการเข้าทำงาน (สถานประกอบการตอบมากกว่า ๑ คำตอบ)</b>		
๑) ไม่มีคนพิการมาสมัครงาน	๔๒	๗๐.๐
๒) คนพิการไม่มีคุณสมบัติและความสามารถตามที่สถานประกอบการกำหนด	๑๓	๒๑.๗
๓) สถานประกอบการไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อคนพิการเพียงพอ	๑๒	๒๐.๐
๔) เห็นว่าเป็นความลำบากที่จะต้องให้คนพิการออกมาทำงานที่สถานประกอบการ	๗	๑๑.๗
<b>สถานประกอบการของท่านได้เคยติดต่อกรมการจัดหางานหรือศูนย์จัดหางานคนพิการเพื่อรับสมัครพนักงานคนพิการหรือไม่</b>		
๑) ไม่เคย	๑๐	๑๖.๗
๒) เคยแต่ไม่มีคนพิการมาสมัครงาน	๓๗	๖๑.๗
๓) เคยและมีคนพิการมาสมัคร แต่คุณสมบัติไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	๑๓	๒๑.๗
รวม	๖๐	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๒๙ พบว่า เหตุผลที่สถานประกอบการที่ไม่จ้างคนพิการ เนื่องจากไม่มีคนพิการมาสมัครงาน มีจำนวน ๔๒ แห่ง เนื่องจากคนพิการไม่มีคุณสมบัติและความสามารถตามที่สถานประกอบการกำหนดมีจำนวน ๑๓ แห่ง เนื่องจากสถานประกอบการไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อคนพิการเพียงพอมีจำนวน ๑๒ แห่ง และเนื่องจากเห็นว่าเป็นความลำบากที่จะต้องให้คนพิการออกมาทำงานที่สถานประกอบการมีจำนวน ๗ แห่ง ซึ่งส่วนใหญ่เคยติดต่อกรมการจัดหางานหรือศูนย์จัดหางานคนพิการเพื่อรับสมัครพนักงานคนพิการ แต่ไม่มีคนพิการมาสมัครงาน มีจำนวน ๓๗ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๗ รองลงมาคือเคยและมีคนพิการมาสมัคร แต่คุณสมบัติไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่สถานประกอบการกำหนดมีจำนวน ๑๓ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๗ และไม่เคยติดต่อกรมการจัดหางานหรือศูนย์จัดหางานคนพิการเพื่อรับสมัครพนักงานคนพิการเลยมีจำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๗

สรุปข้อมูลเกี่ยวกับเหตุผลที่สถานประกอบการไม่จ้างงานคนพิการ โดยเหตุผลที่สถานประกอบการที่ไม่จ้างคนพิการ เนื่องจากไม่มีคนพิการมาสมัครงาน คนพิการไม่มีคุณสมบัติและความสามารถตามที่สถานประกอบการกำหนด สถานประกอบการไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อคนพิการ และเป็นความลำบากที่จะต้องให้คนพิการออกมาทำงานที่สถานประกอบการ ซึ่งส่วนใหญ่เคยติดต่อกรมการจัดหางานหรือศูนย์จัดหางานคนพิการเพื่อรับสมัครพนักงานคนพิการ แต่ไม่มีคนพิการมาสมัครงาน และนอกจากนี้สถานประกอบการที่ไม่เคยติดต่อกรมการจัดหางานหรือศูนย์จัดหางานคนพิการเพื่อรับสมัครพนักงานคนพิการเลย

จากข้อมูลตามรายละเอียดข้างต้น อาจเป็นเพราะสถานประกอบการยังมีเงื่อนไขในการรับสมัครคนพิการเข้าทำงาน และยังไม่มีความสะดวกต่าง ๆ ให้แก่คนพิการ และถึงแม้จะเปิดรับสมัครคนพิการเพื่อให้เข้าทำงานในสถานประกอบการแล้ว แต่ก็ยังไม่มีคนพิการมาสมัคร

#### ตอนที่ ๔ ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการ

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการประมวลผลข้อมูลในเนื้อหาเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการในเนื้อหาที่เกี่ยวกับการเดินทางไป-กลับ การจัดหาที่พัก ค่าตอบแทน/เงินเดือน การจัดหาผู้สอนงาน สิ่งอำนวยความสะดวก การสื่อสารกับพนักงานอื่น ประสิทธิภาพการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และความตั้งใจทำงาน จำนวน ๖๐ แห่ง รายละเอียดดังตารางที่ ๓๐

#### ตารางที่ ๓๐ แสดงปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการ

เนื้อหาเกี่ยวกับปัญหา (สถานประกอบการตอบมากกว่า ๑ คำตอบ)	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
๑) สิ่งอำนวยความสะดวกที่ต้องจัดสรรให้คนพิการ	๔๕	๗๕.๐
๒) การจัดหาที่พักให้แก่คนพิการ	๑๗	๒๘.๓
๓) การเดินทาง ไป-กลับของพนักงานคนพิการ	๑๗	๒๘.๓
๔) ความตั้งใจทำงานของพนักงานคนพิการเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น ๆ	๗	๑๑.๗
๕) การสื่อสารของพนักงานคนพิการกับพนักงานคนอื่น ๆ	๔	๖.๗
๖) การให้คำแนะนำ/หรือการจัดการผู้สอนงานให้แก่คนพิการ	๔	๖.๗
๗) ค่าตอบแทน/เงินเดือนของพนักงานคนพิการ	๑	๑.๗

จากตารางที่ ๓๐ พบว่าสถานประกอบการเห็นว่าสิ่งที่เป็นปัญหา/อุปสรรคในการจ้างงานคนพิการ ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวก, การจัดหาที่พัก, การเดินทางไป-กลับ, ความตั้งใจทำงาน, การสื่อสารกับพนักงานอื่น, การจัดหาผู้สอนงาน, และค่าตอบแทน/เงินเดือน ตามลำดับ

สรุปปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการของสถานประกอบการที่ไม่มีกิจการจ้างงานคนพิการ เห็นว่าสิ่งที่เป็นปัญหา/อุปสรรคในการจ้างงานคนพิการที่สำคัญสามอันดับแรก คือ สิ่งอำนวยความสะดวก, การจัดหาที่พัก, การเดินทางไป-กลับ, อาจเป็นเพราะว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่จะไม่ค่อยทราบในรายละเอียดอย่างแท้จริง จึงคิดว่าเป็นภาระของสถานประกอบการมาก นอกจากนี้คนพิการบางประเภทมีค่าใช้จ่ายและมีความลำบากในการเดินทางมาก เหล่านี้จึงมีผลต่อการตัดสินใจในการทำงานคนพิการที่นับว่าเป็นภาระและเป็นปัญหาสำหรับสถานประกอบการมาก

**ตอนที่ ๕ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงนโยบายของรัฐบาลในการจ้างงานคนพิการ เพื่อให้การมีงานทำของคนพิการเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น**

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการประมวลผลข้อมูลในเนื้อหาเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงนโยบายของรัฐบาลในการจ้างงานคนพิการ เพื่อให้การมีงานทำของคนพิการเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นสถานประกอบการที่ไม่มีกิจการจ้างงานคนพิการ จำนวน ๖๐ แห่ง รายละเอียดดังตารางที่ ๓๑

**ตารางที่ ๓๑** แสดงข้อเสนอแนะในการปรับปรุงนโยบายของรัฐบาลในการจ้างงานคนพิการ เพื่อให้การมีงานทำของคนพิการเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เนื้อหาที่เกี่ยวกับข้อเสนอแนะ (โดยเป็นคำถามปลายเปิดที่สามารถตอบได้มากกว่า ๑ คำตอบ)	จำนวนสถานประกอบการ ที่เสนอแนะ (แห่ง)	ร้อยละ
๑) รัฐควรหาคนพิการให้มีจำนวนเพียงพอกับความต้องการ	๑๖	๒๖.๗
๒) รัฐควรเตรียมความพร้อมทางจิตใจความสามารถของคนพิการให้ พร้อมกับการทำงาน	๑๖	๒๖.๗
๓) รัฐควรประชาสัมพันธ์การจ้างงานคนพิการให้สถานประกอบการทราบ อย่างต่อเนื่องและเพียงพอ	๑๓	๒๑.๗
๔) ลดสัดส่วนพนักงานปกติต่อคนพิการจาก ๑๐๐:๑ ให้มากขึ้น	๑๐	๑๖.๗

จากตารางที่ ๓๑ พบว่าในการปรับปรุงนโยบายของรัฐบาลในการจ้างงานคนพิการ เพื่อให้การมีงานทำของคนพิการเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้นนั้น ที่สำคัญ คือ รัฐควรหาคนพิการให้มีจำนวนเพียงพอกับความต้องการ รัฐควรเตรียมความพร้อมทางจิตใจความสามารถของคนพิการให้พร้อมกับการทำงาน รัฐควรประชาสัมพันธ์การจ้างงานคนพิการให้สถานประกอบการทราบอย่างต่อเนื่องและเพียงพอ ลดสัดส่วนพนักงานปกติต่อคนพิการจาก ๑๐๐:๑ ให้มากขึ้น

สรุปข้อเสนอแนะในการปรับปรุงนโยบายของรัฐบาลในการจ้างงานคนพิการ เพื่อให้การมีงานทำของคนพิการเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ที่สำคัญ คือ รัฐควรหาคนพิการให้มีจำนวนเพียงพอกับความต้องการ รัฐควรเตรียมความพร้อมทางจิตใจความสามารถของคนพิการให้พร้อมกับการทำงาน รัฐควรมีการประชาสัมพันธ์การจ้างงานคนพิการให้สถานประกอบการทราบอย่างต่อเนื่องและเพียงพอ ลดสัดส่วนพนักงานปกติต่อคนพิการจาก ๑๐๐:๑ อาจเป็น ๒๐๐:๑ เช่นเดิม

ดังนั้นโดยภาพรวมของการศึกษาสถานประกอบการที่ไม่มีกิจการจ้างงานคนพิการ สรุปได้ว่า การที่จะให้สถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงานนั้น จำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือทั้งจากภาครัฐเป็นหลัก โดยภาครัฐควรหาคนพิการให้มีจำนวนเพียงพอกับความต้องการของสถานประกอบการ โดยภาครัฐควรดูแลในเรื่องของการเตรียมความพร้อมทั้งเรื่องของทักษะชีวิตและทักษะในการทำงานให้แก่คนพิการอย่างจริงจัง



ขณะเดียวกันควรก่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการเดินทาง การฝึกทักษะอาชีพเพื่อให้คนพิการ และมีการประชาสัมพันธ์การจ้างงานคนพิการให้สถานประกอบการทราบอย่างต่อเนื่องและเพียงพอ

**ข้อสรุป ปัญหาเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ของสถานประกอบการทั้งที่มีการจ้างงานและไม่มีการจ้างงานคนพิการ**

สรุปโดยภาพรวมของปัญหาเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการของสถานประกอบการทั้งที่จ้างงานและไม่จ้างงานคนพิการ มีดังนี้

- (๑) ไม่มีคนพิการมาสมัครเข้าทำงานในสถานประกอบการ
- (๒) คนพิการไม่มีคุณสมบัติและความสามารถตามที่สถานประกอบการกำหนด
- (๓) สถานประกอบการไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่คนพิการทั้งเรื่องของสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สำหรับคนพิการ เรื่องของการเดินทาง ไป-กลับของพนักงานคนพิการและการจัดหาที่พักให้แก่คนพิการ
- (๔) คนพิการมีความลำบากในการเดินทางมาทำงาน
- (๕) การจัดหาที่พักให้คนพิการยุ่งยาก
- (๖) ความลำบากในการสื่อสารของพนักงานคนพิการกับพนักงานอื่น ๆ
- (๗) ปัญหาในการจัดหาผู้ให้คำแนะนำ/หรือการจัดหาผู้สอนงานให้แก่คนพิการ ๑๓.๓
- (๘) จำนวนคนพิการที่ไม่เพียงพอกับความต้องการ โดยเฉพาะสถานประกอบการที่ไม่มีการจ้างงานคนพิการร้อยละ ๖๑.๗ ที่เคยเปิดรับสมัครแต่ไม่มีคนพิการมาสมัครงาน ดังนั้นสถานประกอบการที่ไม่มีการจ้างงานคนพิการร้อยละ ๗๘.๓ จึงปฏิบัติตามกฎหมายในมาตรา ๓๔ คือ การส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามอัตราที่ค่าแรงคูณด้วย ๓๖๕ วันและคูณด้วยจำนวนคนพิการที่ต้องจ้าง

**๔.๑.๕ ผลการศึกษาข้อมูลในกลุ่มของผู้ดูแลคนพิการ ประกอบด้วยส่วนสำคัญ ๕ ตอน คือ**

**ตอนที่ ๑** ข้อมูลทั่วไปของผู้ดูแลคนพิการ

**ตอนที่ ๒** ข้อมูลด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ เรื่อง ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยให้แก่คนพิการ การมีผู้ช่วยคนพิการ การช่วยเหลือคนพิการที่ไม่มีผู้ดูแล และสิทธิของผู้ดูแลคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๒

**ตอนที่ ๓** ข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิของการส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

**ตอนที่ ๔** ความเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิในการมีงานทำของคนพิการ

**ตอนที่ ๕** ท่านมีความเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสิทธิของผู้ดูแลคนพิการอะไรบ้าง

โดยมีรายละเอียดของผลการศึกษาในแต่ละตอนดังต่อไปนี้

**ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ดูแลคนพิการ**

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการประมวลผลข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ดูแลคนพิการ ในเนื้อหาที่เกี่ยวกับ เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, ประเภทความพิการที่ดูแลอยู่ (ตามที่ระบุในบัตรประจำตัวคนพิการ), คนพิการที่ดูแลได้รับเบี้ยความพิการรายเดือน เดือนละ ๕๐๐ บาทหรือไม่, ความต้องการให้คนพิการที่ดูแลอยู่ได้ทำงานในสถานประกอบการ, และเหตุผลที่คนพิการที่ดูแลไม่สามารถเข้าทำงานในสถานประกอบการ จากกลุ่มตัวอย่างผู้ดูแลคนพิการ จำนวน ๖๐ คน รายละเอียดดังตารางที่ ๓๒



ตารางที่ ๓๒ แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ดูแลคนพิการ

เนื้อหา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
๑) ชาย	๙	๑๕.๐
๒) หญิง	๕๑	๘๕.๐
รวม	๖๐	๑๐๐.๐
<b>อายุ</b>		
๑) ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๑	๑.๗
๒) ๒๐ - ๓๐ ปี	๖	๑๐.๐
๓) ๓๑ - ๔๐ ปี	๑๑	๑๘.๓
๔) ๔๑ - ๕๐ ปี	๑๘	๓๐.๐
๕) มากกว่า ๕๐ ปี	๒๔	๔๐.๐
รวม	๖๐	๑๐๐.๐
<b>สถานภาพสมรส</b>		
๑) โสด	๑๕	๒๕.๐
๒) หม้าย / หย่า / แยก	๙	๑๕.๐
๓) สมรส	๓๖	๖๐.๐
รวม	๖๐	๑๐๐.๐
<b>ประเภทความพิการที่ดูแลอยู่ (ตามที่ระบุในบัตรประจำตัวคนพิการ)</b>		
๑) ทางการมองเห็น	๕	๘.๓
๒) ทางการได้ยินหรือการสื่อความหมาย	๗	๑๑.๗
๓) ทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย	๒๗	๔๕.๐
๔) ทางจิตใจหรือพฤติกรรม	๔	๖.๗
๕) ทางสติปัญญา	๑๒	๒๐.๐
๖) ทางออทิสติก	๕	๘.๓
รวม	๖๐	๑๐๐.๐
<b>ได้รับเบี้ยความพิการรายเดือน เดือนละ ๕๐๐ บาทหรือไม่</b>		
๑) ไม่ได้รับ	๔	๖.๗
๒) ได้รับ	๕๖	๙๓.๓
รวม	๖๐	๑๐๐.๐
<b>ความต้องการให้คนพิการที่ท่านดูแลอยู่ ได้ทำงานในสถานประกอบการหรือไม่</b>		
๑) ไม่ต้องการทำงานเพราะไม่สามารถทำงานได้	๒๘	๔๖.๗
๒) ไม่ต้องการทำงานเพราะอายุมาก	๓๑	๕๑.๗
๓) ไม่ต้องการทำงานเพราะเดินทางไม่สะดวก	๑	๑.๖
รวม	๖๐	๑๐๐.๐
<b>เหตุผลที่คนพิการที่ท่านดูแลไม่สามารถเข้าทำงานในสถานประกอบการได้ (ตอบได้มากกว่า ๑ คำตอบ)</b>		
๑) สภาพร่างกายไม่พร้อม	๔๗	๗๘.๓
๒) ไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการเดินทาง	๑๑	๑๘.๓
๓) ไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการในที่ทำงาน	๗	๑๑.๗
๔) ไม่มีความรู้ความสามารถตามที่บริษัทกำหนด	๑๖	๒๖.๗
๕) สาเหตุอื่น ๆ	๑๐	๑๖.๗



จากตารางที่ ๓๒ กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง มีจำนวน ๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๐ และเป็นเพศชายเพียง ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๐ โดยผู้ดูแลคนพิการที่มีอายุมากกว่า ๕๐ปี มีจำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๐ รองลงมาได้แก่ อายุ ๔๑ - ๕๐ ปี มีจำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐ และมีอายุต่ำกว่า ๒๐ ปี มีจำนวนเพียง ๑ คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๑.๗ ซึ่งส่วนใหญ่แล้วมีสถานภาพทางการสมรส จำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๐ รองลงมาได้แก่สถานภาพโสด จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐ และมีสถานภาพหม้าย/หย่า/แยก มีจำนวนเพียง ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๐ โดยเป็นผู้ดูแลคนพิการประเภทพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย มีจำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๐ รองลงมาได้แก่ ประเภทพิการทางสติปัญญา จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐ และในกลุ่มผู้ดูแลคนพิการตัวอย่างนี้ดูแลคนพิการประเภทพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม มาให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เพียง ๔ คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๖.๗ นอกจากนี้ผู้ดูแลคนพิการส่วนใหญ่ดูแลคนพิการที่ได้รับเบี้ยคนพิการรายเดือนเดือนละ ๕๐๐ บาท จำนวน ๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๓ และที่คนพิการที่ดูแลคนพิการที่ไม่ได้รับเบี้ยคนพิการมีเพียง ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๗

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ดูแลคนพิการที่ไม่ต้องการให้คนพิการที่ตนเองดูแลไปทำงานเพราะมีอายุมาก มีจำนวน ๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๗ รองลงมาได้แก่ ไม่ต้องการให้ทำงานเพราะไม่สามารถทำงานได้มีจำนวน ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๗ และไม่ต้องการให้ทำงานเพราะเดินทางไม่สะดวกมีจำนวนเพียง มีจำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๖ และเหตุผลที่ผู้ดูแลคนพิการรายงานว่าคนพิการที่ตนดูแลไม่สามารถเข้าทำงานในสถานประกอบการได้ เพราะสภาพร่างกายไม่พร้อมจำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๓ รองลงมาเป็นสาเหตุเพราะไม่มีความรู้ความสามารถตามที่สถานประกอบการกำหนด จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๗ เพราะการไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการเดินทาง จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๓ และเพราะว่าไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๗ ตามลำดับ

สรุปข้อมูลทั่วไปของผู้ดูแลคนพิการตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยผู้ดูแลคนพิการที่มีจำนวนมากที่สุดคือกลุ่มที่มีอายุมากกว่า ๕๐ ปี ซึ่งส่วนใหญ่แล้วมีสถานภาพทางการสมรส และมักเป็นผู้ดูแลคนพิการประเภทพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย นอกจากนี้ผู้ดูแลคนพิการส่วนใหญ่ดูแลคนพิการที่ได้รับเบี้ยคนพิการรายเดือนเดือนละ ๕๐๐ บาท โดยกลุ่มผู้ดูแลคนพิการที่ไม่ต้องการให้คนพิการที่ตนเองดูแลไปทำงานเพราะคนพิการที่ดูแลมีอายุมากแล้ว ส่วนเหตุผลที่ผู้ดูแลคนพิการรายงานว่าคนพิการที่ตนดูแลไม่สามารถเข้าทำงานในสถานประกอบการได้ เพราะสภาพร่างกายไม่พร้อม เพราะไม่มีความรู้ความสามารถตามที่บริษัทฯ กำหนด และเพราะการไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งในการเดินทางและในที่ทำงาน

จากข้อสรุปเช่นนี้ อาจเป็นเพราะเพศหญิงเป็นเพศและมีสถานภาพสมรส ที่ทำให้มีความสามารถในเรื่องของการดูแลอยู่แล้ว ซึ่งก็ไม่ต้องต้องการให้คนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการ อาจเพราะความเป็นห่วง เนื่องจากสภาพร่างกายไม่พร้อม รวมทั้งไม่มีความรู้ ซึ่งเป็นที่ทราบกันอยู่แล้วว่าคนพิการมักมีความรู้ที่น้อย และการที่ขาดความสะดวกทั้งในการเดินทางและสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ จึงทำให้คนพิการไม่สามารถออกจากบ้านท่ามกลางความเป็นห่วงของทั้งผู้ดูแลและญาติพี่น้องรวมทั้งเพื่อนบ้านได้

**ตอนที่ ๒ ข้อมูลด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ เรื่อง ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยให้แก่คนพิการ การมีผู้ช่วยคนพิการ การช่วยเหลือคนพิการที่ไม่มีผู้ดูแล และสิทธิของผู้ดูแลคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๒**

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการประมวลผลข้อมูลเกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ เรื่อง ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการปรับ





สภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยให้แก่คนพิการ การมีผู้ช่วยคนพิการ การช่วยเหลือคนพิการที่ไม่มีผู้ดูแล และสิทธิของผู้ดูแลคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๒ ในเนื้อหาเกี่ยวกับทราบหรือไม่ว่ามีกฎหมายเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยให้แก่คนพิการ, รวมทั้งคนพิการสามารถยื่นคำขอให้มีการปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยให้แก่คนพิการได้ (โดยในกรุงเทพฯ ให้ยื่นต่อหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่วนจังหวัดอื่นให้ยื่นต่อสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดหรือหน่วยงานบริการในพื้นที่), และคนพิการสามารถยื่นขอรับการฝึกอบรมทักษะการเลี้ยงดูคนพิการให้ได้มาตรฐานตามหลักวิชาการและวิชาชีพหรือเรียนรู้และพัฒนาทักษะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการได้ จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ดูแลคนพิการ จำนวน ๖๐ คน รายละเอียดดังตารางที่ ๓๓

ตารางที่ ๓๓ แสดงข้อมูลด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ เรื่อง ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยให้แก่คนพิการ การมีผู้ช่วยคนพิการ การช่วยเหลือคนพิการที่ไม่มีผู้ดูแล และสิทธิของผู้ดูแลคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๒

เนื้อหา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ท่านทราบหรือไม่ว่ามีกฎหมายเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยให้แก่คนพิการ</b>		
๑) ไม่ทราบ	๑๕	๒๕.๐
๒) ทราบแต่ไม่ละเอียด	๓๓	๕๕.๐
๓) ทราบอย่างละเอียด	๑๒	๒๐.๐
รวม	๖๐	๑๐๐.๐
<b>ท่านทราบหรือไม่ว่าคนพิการสามารถยื่นคำขอให้มีการปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยให้แก่คนพิการได้ (โดยใน กทม. ยื่นต่อหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่วนจังหวัดอื่นให้ยื่นต่อสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดหรือหน่วยงานบริการในพื้นที่)</b>		
๑) ไม่ทราบ	๑๖	๒๖.๗
๒) ทราบ	๔๔	๗๓.๓
รวม	๖๐	๑๐๐.๐
<b>ท่านทราบหรือไม่ว่าท่านสามารถยื่นขอรับการฝึกอบรมทักษะการเลี้ยงดูคนพิการให้ได้มาตรฐานตามหลักวิชาการและวิชาชีพ หรือเรียนรู้และพัฒนาทักษะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการได้</b>		
๑) ไม่ทราบ	๑๘	๓๐.๐
๒) ทราบ	๔๒	๗๐.๐
รวม	๖๐	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๓๓ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ดูแลคนพิการมีการรับรู้ว่ามีกฎหมายเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยให้แก่คนพิการ เป็นการรับทราบอย่างไม่ละเอียด มีจำนวน ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๐ รองลงมาคือไม่ทราบว่ากฎหมายฉบับนี้มีจำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐ และทราบกฎหมายฉบับนี้อย่างละเอียด มีจำนวนเพียง ๑๒ คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐ และทราบว่าสามารถยื่นคำขอให้มีการปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยให้แก่คนพิการได้มีจำนวน ๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๓ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ทราบเกี่ยวกับเรื่องมีจำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๗

นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ดูแลคนพิการทราบเกี่ยวกับการยื่นขอรับการฝึกอบรมทักษะการเลี้ยงดูคนพิการให้ได้มาตรฐานตามหลักวิชาการและวิชาชีพ หรือเรียนรู้และพัฒนาทักษะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการได้ มีจำนวน ๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๐ ส่วนที่ไม่ทราบเรื่องนี้พบว่ามีจำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๐ สรุปข้อมูลด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ



แห่งชาติ เรื่อง ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยให้แก่คนพิการ การมีผู้ช่วยคนพิการ การช่วยเหลือคนพิการที่ไม่มีผู้ดูแลและสิทธิของผู้ดูแลคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๒ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ดูแลคนพิการร้อยละ ๕๐ มีการรับรู้ว่ามีกฎหมายเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยให้แก่คนพิการแต่รับรู้ไม่ละเอียด นอกจากนี้ยังมีภรรยาบวกละเอียดเกี่ยวกับการยื่นขอรับการฝึกอบรมทักษะการเลี้ยงดูคนพิการให้ได้มาตรฐานตามหลักวิชาการและวิชาชีพ

จากข้อสรุปตามรายละเอียดข้างต้น อาจเป็นเพราะผู้ดูแลมักพยายามหาวิธีในการดูแลคนพิการเพราะความรักความเป็นห่วง ดังนั้นทุกวิธีการที่สามารถทำได้ เพื่อคนที่ตนรัก จึงเข้าถึงการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบที่วางนี้ได้

**ตอนที่ ๓ ข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิของการส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐**

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการประมวลผลข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิของการส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ในเนื้อหาที่เกี่ยวกับ การทราบถึงกฎหมายที่ให้สถานประกอบการที่มีพนักงานเกิน ๑๐๐ คนต้องจ้างงานคนพิการ ๑ คน, การทราบว่าคนพิการมีสิทธิในการได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานหรือการประกอบอาชีพอิสระได้ตามความเหมาะสมกับภาวะแห่งความพิการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง, ทราบหรือไม่ว่าคนพิการมีสิทธิได้รับการบริการเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่คนพิการตามความจำเป็นและความเหมาะสม, ทราบเกี่ยวกับบริการกู้ยืมเงินเพื่อการประกอบอาชีพอิสระของคนพิการที่ดูแลอยู่โดยไม่เสียดอกเบี้ยจากกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการหรือไม่อย่างไร, การใช้บริการกู้ยืมเงินเพื่อการประกอบอาชีพอิสระตามสิทธิคนพิการที่ดูแลอยู่จากกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการหรือไม่อย่างไร, และการมีความประสงค์ที่จะให้ผู้พิการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการประกอบอาชีพ

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการประมวลผลข้อมูลในเรื่องของข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิของการส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ดูแลคนพิการ จำนวน ๖๐ คน รายละเอียดดังตารางที่ ๓๔

ตารางที่ ๓๔ แสดงข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้กฎหมายการจ้างงานคนพิการของผู้ดูแลคนพิการ

เนื้อหา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ทราบหรือไม่ว่ามีกฎหมายที่ให้สถานประกอบการที่มีพนักงานตั้งแต่ ๑๐๐ คนต้องจ้างงานคนพิการ ๑ คน</b>		
๑) ไม่ทราบ	๑๖	๒๖.๗
๒) ทราบแต่ไม่ละเอียด	๒๙	๔๘.๓
๓) ทราบอย่างละเอียด	๑๕	๒๕.๐
รวม	๖๐	๑๐๐.๐
<b>ท่านทราบหรือไม่ว่าคนพิการที่ท่านดูแลอยู่นั้น มีสิทธิในการได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานหรือการประกอบอาชีพอิสระได้ตามความเหมาะสมกับภาวะแห่งความพิการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</b>		
๑) ไม่ทราบ	๑๙	๓๑.๗
๒) ทราบ	๔๑	๖๘.๓
รวม	๖๐	๑๐๐.๐



จากตารางที่ ๓๔ พบว่า กลุ่มตัวอย่างทราบว่ามีความหมายที่ให้สถานประกอบการที่มีพนักงานตั้งแต่ ๑๐๐ คนต้องจ้างคนพิการจำนวน ๑ คน โดยทราบแต่ไม่ละเอียดมีจำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๓ และทราบโดยละเอียดมีจำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐ และมีกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ทราบเกี่ยวกับกฎหมายฉบับนี้ มีจำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๗ อีกทั้งยังทราบว่าคนพิการมีสิทธิในการได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานหรือการประกอบอาชีพอิสระได้ตามความเหมาะสมกับภาวะแห่งความพิการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีจำนวน ๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๓ และที่ไม่ทราบในเรื่องสิทธินี้มีจำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๗

สรุปข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิของการส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ผู้ดูแลคนพิการตัวอย่างทราบว่ามีความหมายที่ให้สถานประกอบการที่มีพนักงานตั้งแต่ ๑๐๐ คนต้องจ้างคนพิการจำนวน ๑ คน โดยทราบแต่ไม่ทราบไม่ละเอียดอีกทั้งส่วนใหญ่ยังทราบว่าคนพิการมีสิทธิในการได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานหรือการประกอบอาชีพอิสระได้ตามความเหมาะสมกับภาวะแห่งความพิการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

จากข้อสรุปดังกล่าว อาจเป็นเพราะผู้ดูแลมักพยายามหาหนทางที่ดีที่สุดเพื่อดูแลคนพิการ จึงพยายามที่จะศึกษาเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ และอาจได้ข้อมูลทั้งจากสมาคมคนพิการหรือจากญาติหรือเพื่อนบ้านหรือหน่วยงานระดับจังหวัดก็ได้

ตารางที่ ๓๕ แสดงข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิในการรับบริการเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวก การกู้ยืมเงินจากกองทุนฯ และความต้องการที่จะให้ผู้พิการเข้ารับบริการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการประกอบอาชีพ จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ดูแลคนพิการ

เนื้อหา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ท่านทราบหรือไม่ว่าคนพิการมีสิทธิได้รับการบริการเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่คนพิการตามความจำเป็นและความเหมาะสม</b>		
๑) ไม่ทราบ	๙	๑๕.๐
๒) ทราบ	๕๑	๘๕.๐
รวม	๖๐	๑๐๐.๐
<b>ท่านทราบเกี่ยวกับบริการกู้ยืมเงินเพื่อการประกอบอาชีพอิสระของคนพิการที่ท่านดูแลอยู่ โดยไม่เสียดอกเบี้ย จากกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการหรือไม่อย่างไร</b>		
๑) ไม่ทราบ	๑๒	๒๐.๐
๒) ทราบ	๔๘	๘๐.๐
รวม	๖๐	๑๐๐.๐
<b>การใช้บริการกู้ยืมเงินเพื่อการประกอบอาชีพอิสระจากกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการหรือไม่อย่างไร</b>		
๑) ไม่ได้ใช้บริการ	๕๑	๘๕.๐
๓) ใช้บริการกู้ยืมเงิน ๒๐,๐๐๐ บาท	๔	๖.๗
๔) ใช้บริการกู้ยืมเงิน ๓๐,๐๐๐ บาท	๒	๓.๓
๕) ใช้บริการกู้ยืมเงิน ๔๐,๐๐๐ บาท	๓	๕.๐
รวม	๖๐	๑๐๐.๐
<b>ความประสงค์ที่จะให้ผู้พิการเข้ารับบริการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการประกอบอาชีพ</b>		
๑) ไม่ต้องการเข้าร่วม	๒๘	๔๖.๗
๒) ต้องการเข้าร่วม วิชาชีพการเกษตร	๓๐	๕๐.๐
๓) ต้องการเข้าร่วมวิชาที่ตถกรรม	๒	๓.๓
รวม	๖๐	๑๐๐.๐



ส่วนตารางที่ ๓๕ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทราบว่าคนพิการมีสิทธิได้รับการบริการเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่นักพิการตามความจำเป็นและความเหมาะสม มีจำนวน ๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๐ และไม่ทราบในเรื่องสิทธินี้มีจำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๐ และยังไม่ทราบเกี่ยวกับการกู้ยืมเงินเพื่อการประกอบอาชีพอิสระของคนพิการที่ดูแลอยู่โดยไม่เสียดอกเบี้ยจากกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มีจำนวน ๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๐ และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ทราบเกี่ยวกับการกู้ยืมเงินมีจำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐ นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่ได้กู้ยืมเงินเพื่อการประกอบอาชีพอิสระจากกองทุนฯ มีจำนวน ๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๐ รองลงมาได้กู้ยืมเงินจำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท มีจำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๗ และที่กู้ยืมเงินได้เต็มจำนวน ๔๐,๐๐๐ บาท มีจำนวนเพียง ๓ คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๕.๐

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ดูแลคนพิการที่ต้องการให้คนพิการที่ตนดูแลอยู่ได้เข้าฝึกอบรมเพิ่มทักษะในการประกอบอาชีพในด้านการเกษตร มีจำนวน ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐ ส่วนที่ต้องการให้คนพิการเข้าฝึกอบรมเพิ่มทักษะในการประกอบอาชีพหัตถกรรม มีจำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๓ และที่ไม่ต้องการให้คนพิการเข้าฝึกอบรมเพิ่มทักษะในการประกอบอาชีพ ยังมีจำนวนถึง ๒๘ คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๔๖.๗

สรุปข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิของการส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ผู้ดูแลคนพิการทราบว่าคนพิการมีสิทธิได้รับการบริการเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่นักพิการตามความจำเป็นและความเหมาะสม รวมทั้งส่วนใหญ่ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับการกู้ยืมเงินเพื่อการประกอบอาชีพอิสระของคนพิการที่ดูแลอยู่โดยไม่เสียดอกเบี้ยจากกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ แต่ส่วนใหญ่ไม่ได้กู้ยืมเงินเพื่อการประกอบอาชีพอิสระจากกองทุนฯ และผู้ดูแลคนพิการยังมีความต้องการที่จะให้คนพิการที่ตนดูแลอยู่ได้เข้าฝึกอบรมเพิ่มทักษะในการประกอบอาชีพในด้านการเกษตร อาชีพหัตถกรรม แต่ยังมีผู้ดูแลคนพิการที่ไม่ต้องการให้คนพิการเข้าฝึกอบรมเพิ่มทักษะในการประกอบอาชีพด้วยเช่นกัน

จากข้อสรุปดังกล่าว อาจเป็นเพราะผู้ดูแลมักพยายามหารายได้เพื่อใช้ในการดูแลคนพิการ แต่ก็ยังไม่สามารถกู้ยืมเงินเพื่อการลงทุนได้ เพราะความเป็นอยู่ที่ลำบากยากเข็ญ จึงกลัวจะไม่มีเงินส่งคืนกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จึงยังต้องการให้คนพิการได้รับการฝึกอาชีพที่สามารถอยู่ที่บ้านได้ เช่น การเกษตร อาชีพหัตถกรรม เป็นต้น

**ตอนที่ ๔ ความเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิในการมีงานทำของคนพิการ**

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการประมวลผลข้อมูลในเรื่องของความเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิในการมีงานทำของคนพิการ จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ดูแลคนพิการ จำนวน ๖๐ คน รายละเอียดดังตารางที่ ๓๖

ตารางที่ ๓๖ แสดงข้อมูลเกี่ยวกับความเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิในการมีงานทำของคนพิการ

เนื้อหาที่เกี่ยวกับความเห็นหรือข้อเสนอแนะ (เป็นคำถามปลายเปิดและผู้ดูแลคนพิการแต่ละคนสามารถตอบได้หลายประเด็น)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑) ภาครัฐควรจะสนับสนุนการทำงานของนักพิการด้านฝึกอาชีพ	๓๗	๖๑.๗
๒) ภาครัฐควรให้คนพิการเรียนฟรีถึงปริญญาตรี	๒๔	๔๐.๐

จากตารางที่ ๓๖ พบว่า มีความคิดที่สำคัญเกี่ยวกับการสนับสนุนการทำงานของนักพิการจากทางภาครัฐ คือ เห็นว่าภาครัฐควรจะสนับสนุนการทำงานของนักพิการด้านฝึกอาชีพ จำนวน ๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๗ และควรจะสนับสนุนการทำงานของนักพิการให้คนพิการเรียนฟรีถึงปริญญาตรี จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ตามลำดับ





สรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิในการมีงานทำของคนพิการ ผู้ดูแลคนพิการส่วนใหญ่เห็นว่า ภาครัฐควรจะสนับสนุนการทำงานของคนพิการด้านฝึกอาชีพและการทำงานนอกจากนี้เห็นควรให้คนพิการเรียนฟรีถึงปริญญาตรี

โดยที่ผู้ดูแลคนพิการให้ข้อเสนอแนะตามรายละเอียดข้างต้น อาจเป็นเพราะคนพิการส่วนใหญ่มีรายได้และมีการศึกษาน้อย ภาครัฐควรให้ความสนใจและมีความจริงจังในการดูแลคนพิการอย่างจริงจัง เพื่อให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตได้อย่างคนปกติทั่วไป

**ตอนที่ ๕ ความเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสิทธิของผู้ดูแลคนพิการ**

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการประมวลผลข้อมูลในเรื่องของความเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสิทธิของผู้ดูแลคนพิการ จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ดูแลคนพิการ จำนวน ๖๐ คน รายละเอียดดังตารางที่ ๓๗

ตารางที่ ๓๗ แสดงข้อมูลเกี่ยวกับความเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิในการมีงานทำของคนพิการ

เนื้อหาที่เกี่ยวกับความเห็นหรือข้อเสนอแนะ (เป็นคำถามปลายเปิดและผู้ดูแลคนพิการแต่ละคนสามารถตอบได้หลายประเด็น)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑) มีเบี้ยผู้ดูแลคนพิการ	๔๑	๖๘.๓
๒) ภาครัฐควรจะสนับสนุนให้ลูกผู้ดูแลเรียนฟรี	๒๙	๔๐.๐

จากตารางที่ ๓๗ พบว่า มีความคิดที่สำคัญเกี่ยวกับการสนับสนุนการทำงานของคนพิการจากทางภาครัฐ คือ เห็นว่าภาครัฐควรจะสนับสนุนการทำงานของคนพิการด้านฝึกอาชีพ จำนวน ๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๗ และควรจะสนับสนุนการทำงานของคนพิการให้คนพิการเรียนฟรีถึงปริญญาตรี จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ตามลำดับ

สรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสิทธิของผู้ดูแลคนพิการ โดยผู้ดูแลคนพิการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนการทำงานของคนพิการจากทางภาครัฐ คือ ภาครัฐควรจะสนับสนุนการทำงานของคนพิการด้านฝึกอาชีพ ควรจะสนับสนุนการทำงานของคนพิการให้คนพิการเรียนฟรีถึงปริญญาตรี ซึ่งข้อเสนอแนะนี้ก็เช่นเดียวกับข้อสรุปที่ผ่านมา โดยอาจเป็นเพราะคนพิการส่วนใหญ่มีรายได้และมีการศึกษาน้อย นอกจากนี้ ภาครัฐควรให้ความสนใจในการดูแลคนพิการอย่างจริงจัง เพื่อให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตได้อย่างคนปกติทั่วไป

ดังนั้นโดยภาพรวมของการศึกษาผู้ดูแลคนพิการ สรุปได้ว่า การที่จะให้คนพิการประกอบอาชีพหรือเข้าทำงานในสถานประกอบการได้นั้น จำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือทั้งจากภาครัฐเป็นหลัก โดยการให้ความรู้แก่ผู้ดูแลคนพิการให้ทราบหรือทราบแต่ไม่ละเอียดเกี่ยวกับกฎหมายการจ้างงาน อีกทั้งเพื่อทราบถึงการมีสิทธิในการได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานหรือการประกอบอาชีพอิสระได้ตามความเหมาะสมกับภาวะแห่งความพิการ ดังนั้นภาครัฐควรจะสนับสนุนการทำงานของคนพิการด้านฝึกอาชีพ และควรจะสนับสนุนการทำงานของคนพิการให้คนพิการเรียนฟรีถึงปริญญาตรี เพื่อให้วางพื้นฐานในการที่จะให้คนพิการสามารถประกอบอาชีพหรือเข้าทำงานในสถานประกอบการได้มากขึ้น

**ข้อสรุป ปัญหาเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิของการส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ จากผู้ดูแลคนพิการ**

- ๑) ผู้ดูแลคนพิการส่วนใหญ่ (ร้อยละ ๗๕.๐) ไม่ทราบหรือทราบแต่ไม่ละเอียดเกี่ยวกับกฎหมายการจ้างงาน
- ๒) ผู้ดูแลคนพิการบางส่วน (ร้อยละ ๓๑.๗) ไม่ทราบถึงการมีสิทธิในการได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่ม





ศักยภาพในการทำงานหรือการประกอบอาชีพอิสระได้ตามความเหมาะสมกับภาวะแห่งความพิการ

๓) ผู้ดูแลคนพิการส่วนใหญ่ (ร้อยละ ๕๓.๓) เห็นว่าคนพิการต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการประกอบอาชีพ

สรุปผลการศึกษาจากข้อมูลเชิงปริมาณ จากผลการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ สามารถสรุปผลการศึกษากลุ่มเป้าหมาย ได้ดังนี้

**ปัญหาในการเข้าถึงสิทธิด้านอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐**

โดยจากการศึกษา พบว่า ปัญหาในการเข้าถึงสิทธิด้านอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ นั้นแยกตามกลุ่มเป้าหมายได้ดังนี้

**คนพิการทั้งที่ทำงานในสถานประกอบการและไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการ มีปัญหาดังนี้**

(๑) คนพิการส่วนใหญ่ยังไม่ทราบหรือทราบแต่ไม่ละเอียดเกี่ยวกับกฎหมายการจ้างงาน คนพิการที่มีงานทำในสถานประกอบการ ร้อยละ ๘๒.๗ และคนพิการที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการ ร้อยละ ๖๗.๓

(๒) คนพิการบางส่วนที่ยังไม่ทราบเกี่ยวกับสิทธิในการบรรจุนานที่เหมาะสมจากกรมการจัดหางาน คนพิการที่มีงานทำในสถานประกอบการ ร้อยละ ๓๒.๗ และคนพิการที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการ ร้อยละ ๕๐.๐

(๓) คนพิการส่วนใหญ่ที่ไม่เคยได้รับการบริการจัดหางานและบรรจุนานที่เหมาะสมจากกรมการจัดหางาน คนพิการที่มีงานทำในสถานประกอบการ ร้อยละ ๕๗.๓ และคนพิการที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการ ร้อยละ ๗๙.๓

(๔) คนพิการบางส่วนไม่ทราบว่าสิทธิในการได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานหรือการประกอบอาชีพอิสระได้ตามความเหมาะสมกับภาวะแห่งความพิการจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน คนพิการที่มีงานทำในสถานประกอบการ ร้อยละ ๓๙.๓ และคนพิการที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการ ร้อยละ ๕๕.๓

(๕) คนพิการส่วนใหญ่รับรู้กฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการจากสมาคมคนพิการ การเข้าร่วมประชุมชี้แจงของหน่วยงาน/สถานประกอบการ เจ้าหน้าที่พัฒนาสังคม / จัดหางาน คนรู้จัก / เพื่อนบ้าน /ญาติ และจากสื่อมวลชนต่าง ๆ เช่น รับรู้จากสื่อโทรทัศน์ สื่อหนังสือพิมพ์/วารสาร/สิ่งตีพิมพ์ต่าง ๆ

(๖) คนพิการขาดการเตรียมความพร้อม เช่น เรื่องของการศึกษาที่มักมีการศึกษาน้อยและไม่มีวุฒิทางการศึกษาตามที่สถานประกอบการต้องการ รวมทั้งเรื่องสภาพของความพิการและความเจ็บป่วย

(๗) ขาดตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับคนพิการ เนื่องจากความรู้ความสามารถของคนพิการยังไม่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ และทำงานในสถานประกอบการ ซึ่งสถานประกอบการไม่มีการให้คำแนะนำ/สอนการทำงานแก่พนักงานคนพิการและไม่มีโครงการฝึกอบรมส่งเสริมอาชีพแก่พนักงานคนพิการ

(๘) คนพิการไม่มีความสะดวกทั้งในการเดินทางและสถานประกอบการไม่จัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานสำหรับคนพิการ

(๙) คนพิการที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการขาดทักษะทั้งเรื่องของการประกอบอาชีพอิสระและไม่ทราบว่าตนเองมีสิทธิในการได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานหรือการประกอบอาชีพอิสระ รวมทั้งไม่เคยได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานหรือการประกอบอาชีพอิสระ







(๑๐) คนพิการขาดเงินลงทุนที่จะประกอบอาชีพ และไม่ได้ใช้บริการกู้ยืมเงินกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

**สถานประกอบการทั้งที่มีการจ้างงานและไม่มีการจ้างงานคนพิการ มีปัญหาดังนี้**

- (๑) ไม่มีคนพิการมาสมัครเข้าทำงานในสถานประกอบการ
- (๒) คนพิการไม่มีคุณสมบัติและความสามารถตามที่สถานประกอบการกำหนด
- (๓) สถานประกอบการไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่คนพิการทั้งเรื่องของสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สำหรับคนพิการ เรื่องของการเดินทาง ไป-กลับของพนักงานคนพิการและการจัดหาที่พักให้แก่คนพิการ
  - (๔) คนพิการมีความลำบากในการเดินทางมาทำงาน
  - (๕) การจัดหาที่พักให้คนพิการยุ่งยาก
  - (๖) ความลำบากในการสื่อสารของพนักงานคนพิการกับพนักงานอื่น ๆ
  - (๗) ปัญหาในการจัดหาผู้ให้คำแนะนำ/หรือการจัดหาผู้สอนงานให้แก่คนพิการ
  - (๘) จำนวนคนพิการที่ไม่เพียงพอกับความต้องการ โดยเฉพาะสถานประกอบการที่ไม่มีการจ้างงานคนพิการโดยเคยเปิดรับสมัครแต่ไม่มีคนพิการมาสมัครงาน

**ผู้ดูแลคนพิการ มีปัญหาดังนี้**

- ๑) ผู้ดูแลคนพิการส่วนใหญ่ไม่ทราบหรือทราบแต่ไม่ละเอียดเกี่ยวกับเกี่ยวกับกฎหมายการจ้างงาน
- ๒) ผู้ดูแลคนพิการบางส่วนไม่ทราบถึงการมีสิทธิในการได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานหรือการประกอบอาชีพอิสระได้ตามความเหมาะสมกับภาวะแห่งความพิการ
- ๓) ผู้ดูแลคนพิการส่วนใหญ่ยังเห็นว่าคนพิการต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการประกอบอาชีพ

**๔.๒ ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังนี้**

- ๔.๒.๑ ผลการศึกษาการสนทนากลุ่มของหน่วยงานระดับจังหวัด
- ๔.๒.๒ ผลการศึกษาการสัมภาษณ์ภาคีรัฐส่วนกลาง รัฐวิสาหกิจ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔.๒.๒ ผลการศึกษาการสัมภาษณ์เชิงลึกองค์กรคนพิการ
- ๔.๒.๓ ผลการศึกษาการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารระดับนโยบาย ๔ หน่วยงานในเรื่องของการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามของคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐
- ๔.๒.๔ ผลการศึกษาการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ ๓ คน รวมกับการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารสถานประกอบการตัวอย่าง บมจ. บิ๊กซีซูเปอร์เซ็นเตอร์ ๒ คน ได้แก่ นายภูฎาธร นาควิโรจน์ และนายอำนาจ เพ็ญพงศ์

**๔.๒.๑ ผลการศึกษาการสนทนากลุ่มของหน่วยงานระดับจังหวัด**

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการสรุปผลการสนทนากลุ่มของหน่วยงานระดับจังหวัด ๖ จังหวัด ได้แก่ นครศรีธรรมราช พระนครศรีอยุธยา ปทุมธานี เชียงใหม่ ลำพูน และนครราชสีมา จากสำนักงานจังหวัด,สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, สำนักงานจัดหางานจังหวัด, สำนักงานแรงงานจังหวัด, สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด, สำนักงานประกันสังคมจังหวัด, และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพอิสระหรือการประกอบอาชีพ







ในสถานประกอบการของคนพิการ โดยจำแนกตามประเด็นที่สำคัญของการเข้าถึงสิทธิในการประกอบอาชีพและการมีงานทำตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้ ๕ ประเด็น ดังนี้

**๑) การรับรู้และเข้าใจ พรบ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐**

(๑) ในส่วนของบุคลากร/ข้าราชการทั่ว ๆ ไป และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของภาครัฐ พบว่า บุคลากรที่เป็นนิติกรเท่านั้นที่มีความเข้าใจในตัว พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ฉบับนี้โดยเฉพาะมาตรา ๓๓, ๓๔ เป็นอย่างดี ส่วนมาตรา ๓๕ ที่ไม่ค่อยได้ใช้หรือไม่ได้ใช้เลยก็ไม่น่าจะทราบในรายละเอียดกันมากนัก อีกทั้งในหลายหน่วยงานก็เช่นเดียวกัน คือ มักทราบเฉพาะในส่วนที่ใช้หรือส่วนที่รับผิดชอบ อย่างเช่น นักวิชาการแรงงานที่รับผิดชอบมาตรา ๓๕ จึงมีความรู้ในมาตรานี้อย่างละเอียด เช่น ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีเจ้าหน้าที่ที่ดูแลเรื่องนี้โดยเฉพาะ แต่ในมาตราอื่นๆ เช่น มาตรา ๓๓, ๓๔ ก็จะไม่ค่อยทราบในรายละเอียด อย่างนี้เป็นต้น ดังนั้นในภาพรวมพบว่าเจ้าหน้าที่/บุคลากรทั่ว ๆ ไป ส่วนใหญ่ไม่ทราบเกี่ยวกับกฎหมายนี้ รวมทั้งไม่ทราบถึงการขับเคลื่อนกฎหมาย จึงทำให้การบังคับกฎหมายนี้ไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ ซึ่งในช่วงปี ๒๕๕๔ หลายจังหวัดพยายามริเริ่มการให้ความรู้เกี่ยวกับ พ.ร.บ. นี้แก่ทั้งบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องและบุคลากรฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการให้มากขึ้น เช่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นต้น

(๒) ในส่วนของสถานประกอบการ พบว่า ส่วนใหญ่ก็ทราบเป็นอย่างดีโดยเฉพาะมาตรา ๓๓, ๓๔ อย่างเช่น ฝ่ายบุคลากรของสถานประกอบการในจังหวัดปทุมธานี เป็นต้น ส่วนมาตรา ๓๕ ที่ไม่ค่อยได้ใช้ จึงไม่ค่อยทราบในรายละเอียดมากนัก

**๒) ความพร้อมในการทำงานของคนพิการ ประกอบด้วย**

(๑) ด้านคนพิการ พบว่า คนพิการส่วนใหญ่ยังไม่มีความพร้อมในการทำงานในสถานประกอบการ เนื่องจาก ผู้พิการเองยังไม่ได้มีการพัฒนา เช่น เรื่องของการเดินทาง วุฒิการศึกษา การพัฒนาฝีมือ ตำแหน่งงานที่ว่างของสถานประกอบการที่ไม่ตรงกับคุณสมบัติของคนพิการที่มีอยู่ โดยเฉพาะคนพิการที่เป็นมาแต่กำเนิด เช่นกัน ที่ยังขาดการพัฒนาและหน่วยงานภาครัฐยังไม่ได้แยกแยะประเภทของคนพิการว่าทำงานได้หรือที่ทำงานไม่ได้เลยมีจำนวนเป็นเท่าไร รวมทั้งทัศนคติของคนพิการเองที่ยังไม่กล้าออกสังคม อีกทั้งขาดการสนับสนุนทั้งจากครอบครัวและสังคม

(๒) ด้านสถานประกอบการเองก็ยังไม่ได้เตรียมการเพื่อที่จะให้คนพิการเข้าทำงาน เช่น เรื่องของสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เรื่องของที่พักสำหรับคนพิการ รวมทั้งเรื่องของตำแหน่งงานที่ว่างของสถานประกอบการที่ไม่ตรงกับคุณสมบัติของคนพิการ เป็นต้น

(๓) ด้านหน่วยงานของรัฐ โดยเฉพาะหน่วยงานที่เป็นผู้ออกพระราชบัญญัติฯ นี้มา ทำให้ทั้งหน่วยงานภาครัฐและสถานประกอบการของภาคเอกชนไม่พร้อมที่จะปฏิบัติตาม เช่น เรื่องของการเดินทาง เรื่องทัศนคติของคนพิการเอง ทัศนคติของหน่วยงานภาครัฐและสถานประกอบการและของเจ้าหน้าที่/บุคลากรทั่วไปในการทำความเข้าใจกับคนพิการ อีกทั้งเรื่องฐานข้อมูลเกี่ยวกับประเภทความพิการและระดับความพิการที่ไม่สามารถทำงานได้ก็ยังไม่ครบถ้วนสมบูรณ์เพียงพอ

**๓) การเปิดโอกาสให้คนพิการเข้าทำงานในหน่วยงานภาครัฐและเอกชน**

(๑) หน่วยงานภาครัฐควรเป็นแบบอย่างหรือผู้ริเริ่มในการรับคนพิการเข้าเป็นข้าราชการหรือพนักงานราชการ เพื่อปฏิบัติตามมาตรา ๓๓ ซึ่งปัจจุบันมักเป็นได้แค่พนักงานกองทุนส่งเสริมและพัฒนา





คุณภาพชีวิตคนพิการ ลูกจ้างเหมา และลูกจ้างชั่วคราวเท่านั้นเนื่องจากเป็นข้อจำกัดทางกฎหมาย รวมทั้งในเรื่องของการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้แก่คนพิการอย่างจริงจัง

(๒) สถานประกอบการส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีในการรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการ แต่ต้องมีคุณสมบัติตามที่สถานประกอบการกำหนด คือ สามารถทำงานในหน้าที่ได้ หรือมีวุฒิทางการศึกษาตามที่ต้องการ แต่เมื่อไม่สามารถรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการได้จึงยอมที่จะจ่ายเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามมาตรา ๓๔

**๔) ปัญหา/อุปสรรคในการเข้าถึงสิทธิในการทำงานของคนพิการ**

(๑) ฐานข้อมูลของคนพิการยังไม่สมบูรณ์ ไม่ครบถ้วน ไม่เป็นระบบ ไม่ถูกต้อง คือ ยังมีคนพิการที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนอีกเป็นจำนวนมาก ยังไม่ได้แยกแยะจำนวน ประเภทคนพิการให้ชัดเจน อีกทั้งในการจดทะเบียนคนพิการก็ยังไม่ได้คัดกรองความพิการและความพร้อมในการทำงาน และบัตรหมอดอายุอีกจำนวนหนึ่งที่ยังไม่ได้ต่ออายุบัตรประจำตัว

(๒) ปัญหาเกี่ยวกับสัดส่วนในการรับคนพิการเข้าทำงานว่าควรเป็น ๒๐๐:๑ หรือ ๑๐๐:๑ หรือ ๕๐:๑

(๓) คนพิการที่เข้าถึงสิทธิในการทำงานส่วนหนึ่งเพราะมีการศึกษาน้อย จึงไม่มีวุฒิการศึกษาตามที่สถานประกอบการกำหนด ทำให้การรับคนพิการเข้าทำงานเป็นเรื่องของจิตสำนึกของสถานประกอบการในแต่ละแห่ง

(๔) สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการทั้งในการเดินทางและในสถานประกอบการยังไม่พร้อม เช่น ทางลาด ห้องน้ำคนพิการ รถโดยสารสาธารณะ ล่ามภาษามือ ทำให้สถานประกอบการหลายแห่งยังไม่สามารถรับคนพิการที่ใช้วีลแชร์หรือพิการทางการได้ยิน/เป็นใบ้เข้าทำงานได้

(๕) งบประมาณในการเตรียมความพร้อมของคนพิการทางอาชีพแก่คนพิการในแต่ละประเภท ของศูนย์พัฒนาอาชีพคนพิการ บางครั้งยังไม่ตรงกับที่ทางสถานประกอบการต้องการ ทำให้ศักยภาพที่คนพิการมีอยู่ยังไม่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ

(๖) กำลังคนที่จะทำงานด้านคนพิการยังไม่เพียงพอ

(๗) ความจริงใจของรัฐบาลที่จะมีนโยบายด้านการสนับสนุนอย่างแท้จริง

**๕) ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ**

(๑) จัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการทั่วประเทศ ในด้านความต้องการมีงานทำ และลักษณะงานที่เหมาะสมกับคนพิการ

(๒) ภาครัฐควรเป็นแบบอย่างทั้งเรื่องของการจ้างงานคนพิการ และจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สำหรับคนพิการ ดังนั้นทุกภาคส่วนควรทบทวนบทบาทของตนเอง

(๓) ควรมีการพิจารณาเรื่องของสัดส่วนในการรับคนพิการเข้าทำงานที่เหมาะสม เพราะดูเหมือนเป็นภาระกับสถานประกอบการขนาดใหญ่ที่ต้องรับคนพิการจำนวนมาก แต่ไม่มีคนพิการเข้ามาสมัคร หรือไม่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการ หรือมีจำนวนไม่พอตามที่ต้องการ ทำให้ต้องส่งเงินเข้ากองทุนสูงขึ้น เนื่องจากปัจจุบันค่าแรงทั่วประเทศเพิ่มขึ้นเป็นวันละ ๓๐๐ บาท

(๔) จัดเตรียมงบประมาณในการเตรียมความพร้อมให้แก่คนพิการทางอาชีพและการเดินทาง เช่น จำนวนของล่ามภาษามือ หลักสูตร เครื่องมือ วิทยากร การคมนาคมต่าง ๆ เป็นต้น หรือควรสนับสนุนงบประมาณในเรื่องของการจ้างงานคนพิการให้มากขึ้น เช่น จำนวนผู้เข้าโครงการฝึกอาชีพที่ตามระเบียบว่าต้องอย่างน้อย ๑๖ คนต่อ ๑ โครงการ ซึ่งไม่ควรกำหนดตายตัวแบบนี้ เพราะคนพิการคงไม่ใช่จำนวนอย่างนี้ ความพิการที่ไม่เหมือนกัน อาจฝึกคนละอาชีพกัน ตรงนี้ต้องแก้ไขที่ระเบียบ เช่น ๑-๒ คน





ต่อโครงการก็น่าจะได้ เป็นต้น เพื่อการเตรียมความพร้อมของคนพิการ จะทำให้คุณสมบัติของคนพิการมีความรู้ความสามารถ ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ

(๕) ควรให้ท้องถิ่น เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีบทบาทอย่างชัดเจนในการให้ความสำคัญกับคนพิการในพื้นที่ ควรสำรวจประเภทและจำนวนคนพิการในท้องถิ่นของตนให้ชัดเจนและจัดให้เป็นระบบ เพื่อจัดทำฐานข้อมูลในระดับท้องถิ่น

(๖) จัดเตรียมตำแหน่ง/กำลังคน/หน่วยงานที่จะทำงานด้านคนพิการให้ชัดเจน

(๗) รัฐบาลมีความจริงจังในการกำหนดนโยบายด้านการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการและบังคับใช้กฎหมายดังกล่าวอย่างแท้จริง

#### ๔.๒.๒ ผลการศึกษาข้อมูลจากหน่วยงานทั้งภาครัฐส่วนกลาง, รัฐวิสาหกิจและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการประมวลผลข้อมูลในเนื้อหาที่เกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานของภาครัฐส่วนกลาง, รัฐวิสาหกิจและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๒๗ แห่ง ได้แก่

ส่วนราชการ ได้แก่

- |   |   |
|---|---|
| ๑) สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย   | ๒) กรมการปกครอง                                     |
| ๓) กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น   | ๔) กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย                     |
| ๕) กรมการขนส่งทางบก   | ๖) สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์                |
| ๗) กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ  | ๘) สภากาชาดไทย                                      |
| ๙) กรมศุลกากร   | ๑๐) กรมที่ดิน                                       |
| ๑๑) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ   | ๑๒) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาตามอัธยาศัย           |
| ๑๓) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา   | ๑๔) กรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม |
| ๑๕) กรมโยธาธิการและผังเมือง   |   |
| ๑๖) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม |   |

รัฐวิสาหกิจ ได้แก่

- |   |                                |
|---|--------------------------------|
| ๑) ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร | ๒) ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) |
| ๓) บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)        |                                |
| ๔) องค์การขนส่งมวลชน กรุงเทพฯ           |                                |

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่

- |                                      |                           |
|--------------------------------------|---------------------------|
| ๑) เทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา          | ๒) เทศบาลนครรังสิต        |
| ๓) เทศบาลนครนครราชสีมา               | ๔) เทศบาลนครนครศรีธรรมราช |
| ๕) องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ | ๖) เทศบาลเมืองลำพูน       |
| ๗) องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี  |                           |



**ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงานภาครัฐส่วนกลางระดับกรม รัฐวิสาหกิจ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

**ตารางที่ ๓๘** แสดงข้อมูลทั่วไปของหน่วยงานภาครัฐส่วนกลางระดับกรม รัฐวิสาหกิจ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เนื้อหา	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
<b>จำนวนพนักงาน</b>		
๑) ๑๐๐ - ๒๐๐ คน	๕	๑๘.๕
๒) ๒๐๑ - ๓๐๐ คน	๒	๗.๔
๓) ๓๐๑ - ๔๐๐ คน	๔	๑๔.๘
๔) ๔๐๑ คนขึ้นไป	๑๖	๕๙.๓
รวม	๒๗	๑๐๐.๐
<b>จำนวนคนพิการ</b>		
๑) ๐ คน	๑๕	๕๕.๖
๒) ๑ - ๓ คน	๑	๓.๗
๓) ๔ - ๕ คน	๙	๓๓.๓
๔) มากกว่า ๕ คน	๒	๗.๔
รวม	๒๗	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๓๘ พบว่าข้อมูลทั่วไปของหน่วยงานภาครัฐส่วนกลาง รัฐวิสาหกิจ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนใหญ่มีข้าราชการจำนวน ๔๐๑ คนขึ้นไป มีการจ้างงานคนพิการจำนวน ๑๒ หน่วยงาน และ ไม่มีการจ้างงานคนพิการจำนวน ๑๕ หน่วยงาน โดยแบ่งสรุปผลการวิจัยเป็น ๒ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่ม หน่วยงานภาครัฐส่วนกลางและรัฐวิสาหกิจ กับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังนี้

หน่วยงานภาครัฐส่วนกลางและรัฐวิสาหกิจที่จ้างงานคนพิการ มีจำนวน ๑๐ หน่วยงาน และได้จ้างงานคนพิการหน่วยงานละ ๔-๕ คน โดยมีเหตุผลในการจ้างงานคนพิการคือเพื่อปฏิบัติตามกฎหมายและเพื่อมนุษยธรรม แต่สำหรับรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ นั้น ใช้วิธีส่งเงินสมทบเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามมาตรา ๓๔ ทั้งนี้หน่วยงานกลุ่มนี้ยังไม่มีความต้องการจ้างงานคนพิการเพิ่มเติมในตำแหน่ง นิติกรและพนักงานธุรการ และมีข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ ได้แก่ ควรมีการจัดทำฐานข้อมูลคนพิการตามความถนัดทางอาชีพของแต่ละบุคคล และการจัดสรรงบประมาณในการจ้างงานคนพิการให้แก่หน่วยงาน

หน่วยงานภาครัฐส่วนกลางและรัฐวิสาหกิจที่ไม่ได้จ้างงานคนพิการมีจำนวน ๑๐ หน่วยงาน ซึ่งในจำนวนนี้รัฐวิสาหกิจที่ให้ข้อมูลทั้ง ๔ แห่ง ซึ่งได้แก่ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) และองค์การขนส่งมวลชน กรุงเทพฯ พบว่าไม่มีการจ้างงานคนพิการเลย

**ตอนที่ ๒ ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐**

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการประมวลผลข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ในเนื้อหาที่เกี่ยวกับกฎหมายที่ให้หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพนักงานเกิน ๑๐๐ คนต้องจ้างงานคนพิการ ๑ คน และการปฏิบัติตามกฎหมายของหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน ๒๗ แห่ง รายละเอียดดังตารางที่ ๓๙



ตารางที่ ๓๙ แสดงข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

เนื้อหาเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ตาม พ.ร.บ.นี้	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
<b>ทราบหรือไม่ว่ามีกฎหมายที่ให้สถานประกอบการหรือ หน่วยงานของรัฐที่มีพนักงานตั้งแต่ ๑๐๐ คนต้องจ้างงานคนพิการ ๑ คน</b>		
๑) ไม่ทราบ	๑	๓.๗
๒) ทราบแต่ไม่ละเอียด	๑๖	๕๙.๓
๓) ทราบอย่างละเอียด	๑๐	๓๗.๐
รวม	๒๗	๑๐๐.๐
<b>การปฏิบัติตามกฎหมายของสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ</b>		
๑) ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย	๑๓	๔๘.๑
๒) รับคนพิการเข้าทำงานตามสัดส่วน ๑๐๐: ๑ (มาตรา ๓๓)	๑๐	๓๗.๐
๒) ส่งเงินเข้ากองทุน ค่าแรง x ๓๖๕ วัน x จำนวนคนพิการที่ต้องจ้าง (มาตรา ๓๔)	๔	๑๔.๘
๓) จัดสัมมนา หรือ การสนับสนุนอื่น ๆ แก่คนพิการ (มาตรา ๓๕)	๐	๐.๐
รวม	๒๗	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๓๙ พบว่าการรับรู้กฎหมายเกี่ยวกับพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๓๓ และ ๓๕ นั้น หน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่รับทราบกฎหมายแต่ไม่ละเอียด จำนวน ๑๖ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๓ มีเพียงส่วนน้อยที่ทราบโดยละเอียด จำนวน ๑๐ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๐ และไม่ทราบรายละเอียดมีจำนวน ๑ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๓.๗ เนื่องจากส่วนใหญ่ทราบจากบันทึกข้อความหรือจดหมายเวียนให้ปฏิบัติตามกฎหมายนี้ แต่ยังไม่มีการประชุมชี้แจงรายละเอียดของกฎหมาย

หน่วยงานของรัฐส่วนใหญ่ไม่ได้ปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการตามสัดส่วนมีจำนวน ๑๓ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๑ ในส่วนรัฐวิสาหกิจทั้ง ๔ หน่วยงานปฏิบัติตามกฎหมายด้วยวิธีการจ่ายเงินชดเชยเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และไม่มีหน่วยงานของรัฐหรือรัฐวิสาหกิจหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้วิธีการจัดสัมมนา หรือ การสนับสนุนอื่น ๆ แก่คนพิการตามมาตรา ๓๕

### ตอนที่ ๓ ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการจ้างงานคนพิการ

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการประมวลผลข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการจ้างงานคนพิการ ในเนื้อหาที่เกี่ยวกับเหตุผลที่หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับคนพิการเข้าทำงาน, จำนวน ๒๗ แห่ง รายละเอียดดังตารางที่ ๔๐

ตารางที่ ๔๐ แสดงข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการจ้างงานคนพิการ

เนื้อหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการจ้างงานคนพิการ	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
<b>เหตุผลที่สถานประกอบการของท่านรับคนพิการเข้าทำงาน</b>		
๑) ปฏิบัติตามกฎหมาย	๑๐	๑๐๐.๐
๒) เพื่อมนุษยธรรม / CSR	๑๐	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๔๐ พบว่าหน่วยงานของรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการจ้างงานคนพิการ มีเหตุผลหลักในการจ้างงานคนพิการเพื่อต้องการปฏิบัติตามกฎหมายและเพื่อมนุษยธรรม และมีความ



ต้องการที่จะจ้างคนพิการมาทำงานเพิ่มเติมในตำแหน่งพนักงานธุรการ และพนักงานทั่วไป

**ตอนที่ ๔ ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการ**

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการประมวลผลข้อมูลในเนื้อหาเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการในเนื้อหาเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกที่ต้องจัดสรรให้คนพิการ การสื่อสารของพนักงานคนพิการกับพนักงานอื่น ๆ ประสิทธิภาพในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานอื่น ๆ ในตำแหน่งเดียวกัน การจัดหาที่พักให้แก่คนพิการ การเดินทาง ไป-กลับของพนักงานคนพิการ จากหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีและไม่มีการจ้างงานคนพิการจำนวน ๒๗ แห่ง รายละเอียดดังตารางที่ ๔๑

**ตารางที่ ๔๑** แสดงปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการ

เนื้อเกี่ยวกับปัญหา	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
๑) สิ่งอำนวยความสะดวกที่ต้องจัดสรรให้คนพิการ	๒๐	๓๓.๓
๒) การสื่อสารของพนักงานคนพิการกับพนักงานอื่น ๆ	๑๖	๒๖.๗
๓) ประสิทธิภาพในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานอื่น ๆ ในตำแหน่งเดียวกัน	๑๓	๒๑.๗
๔) การจัดหาที่พักให้แก่คนพิการ	๑๐	๑๖.๗
๕) การเดินทาง ไป-กลับของพนักงานคนพิการ	๙	๑๕.๐
๖) การให้คำแนะนำ/หรือการจัดหาผู้สอนงานให้แก่คนพิการ	๘	๑๓.๓
๗) ประสิทธิภาพการทำงานของคนพิการเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานอื่น ๆ ในตำแหน่งเดียวกัน	๘	๑๓.๓
๘) ความตั้งใจทำงานของพนักงานคนพิการเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น ๆ	๔	๖.๗
๙) ค่าตอบแทน/เงินเดือนของพนักงานคนพิการ	๑	๑.๗

จากตารางที่ ๔๑ พบว่าปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการ ได้แก่ การขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานแก่คนพิการ ปัญหาในการสื่อสารของพนักงานคนพิการกับพนักงานอื่น ๆ การมีประสิทธิภาพในการทำงานของคนพิการน้อยกว่าพนักงานอื่น ๆ ในตำแหน่งเดียวกัน เป็น ๓ ปัญหาและอุปสรรคสำคัญในการจ้างงานคนพิการ

**ตอนที่ ๕ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงนโยบายของรัฐบาลในการจ้างงานคนพิการ เพื่อให้การมีงานทำของคนพิการเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น**

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการประมวลผลข้อมูลในเนื้อหาเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงนโยบายของรัฐบาลในการจ้างงานคนพิการ เพื่อให้การมีงานทำของคนพิการเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้นของหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีการจ้างงานคนพิการจำนวน ๒๗ แห่ง รายละเอียดดังตารางที่ ๔๒



ตารางที่ ๔๒ แสดงข้อเสนอแนะในการปรับปรุงนโยบายของรัฐบาลในการจ้างงานคนพิการเพื่อให้การมีงานทำของคนพิการเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับข้อเสนอแนะ (โดยเป็นคำถามปลายเปิด)	จำนวนหน่วยงาน ที่เสนอแนะ (แห่ง)	ร้อยละ
๑) ควรประชาสัมพันธ์กฎหมายการจ้างงานคนพิการให้ทราบโดยทั่วกัน	๓๓	๕๕.๐
๒) ควรมีฐานข้อมูลของคนพิการตามวุฒิการศึกษาและความสามารถในการทำงาน	๓๑	๕๑.๗
๓) ควรจัดหาคนพิการที่ต้องการทำงานให้เพียงพอแก่ความต้องการ	๑๙	๓๑.๗
๔) ควรจัดสรรงบประมาณในการจ้างงานคนพิการเพิ่มเติม	๑๕	๒๕.๐

จากตารางที่ ๔๒ พบว่าหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการได้แก่ ควรประชาสัมพันธ์กฎหมายการจ้างงานคนพิการให้ทราบโดยทั่วกันในทุกหน่วยงานภาครัฐ ควรจัดหาคนพิการที่ต้องการทำงานให้เพียงพอแก่ความต้องการของหน่วยงาน และควรจัดสรรงบประมาณในการจ้างงานคนพิการเพิ่มเติมให้แก่หน่วยงาน ควรจัดทำฐานข้อมูลคนพิการแยกตามลักษณะงานที่คนพิการสามารถทำได้เพื่อจะได้ง่ายต่อการคัดเลือกและบรรจุเข้าทำงาน

หน่วยงานทั้งภาครัฐส่วนกลาง, รัฐวิสาหกิจและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวม ๒๗ หน่วยงาน มีปัญหาดังนี้

๑) หน่วยงานที่ไม่มีมีการจ้างงานคนพิการ ๑๕ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๕๕ ส่วนหน่วยงานที่มีการจ้างงานคนพิการ ๑๒ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๔๕

๒) เหตุผลที่ไม่จ้างงานคนพิการ

(๑) ไม่มีคนพิการมาสมัครงาน ๙ หน่วยงาน ร้อยละ ๓๓.๓๓

(๒) ไม่มีมีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ ๔ หน่วยงาน ร้อยละ ๑๔.๘๒

(๓) คนพิการไม่มีคุณสมบัติและความสามารถตามที่กำหนด ๑ หน่วยงาน ร้อยละ ๑.๗๐

(๔) ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายที่ต้องจ้างงานคนพิการ ๑ หน่วยงาน ร้อยละ ๑.๗๐

๓) ในจำนวนหน่วยงานที่ยังไม่มีการจ้างงานคนพิการ ๑๕ หน่วยงาน พบว่า

(๑) หน่วยงานมีความต้องการจ้าง ๑๓ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๖๗

(๒) หน่วยงานที่ไม่มีความต้องการจ้าง ๒ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๓๓

๔) ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการ

(๑) การขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในการจ้างงานคนพิการ ๑๒ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๔๔

(๒) คนพิการขาดประสิทธิภาพในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานอื่น ๆ ในตำแหน่งเดียวกัน ๑๐ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๐๓

(๓) ปัญหาในการสื่อสารของพนักงานพิการกับพนักงานปกติ ๖ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒๒

๕) หน่วยงานของส่วนกลางรัฐ/รัฐวิสาหกิจที่จ้างมีการคนพิการ ซึ่งมีจำนวน ๑๐ หน่วยงาน







(๑) หน่วยงานได้จ้างงานจำนวนคนพิการ จำนวนตั้งแต่ ๔ – ๕ คนขึ้นไปครบตาม สัดส่วนที่กฎหมายกำหนด

(๒) เหตุผลที่จ้างงานและคนพิการ เพื่อปฏิบัติตามกฎหมายและมนุษยธรรม

(๓) หน่วยงานมีความต้องการจ้างคนพิการเพิ่มเติมในตำแหน่ง นิติกร ชุรการ

(๔) การรับรู้กฎหมายการจ้างงานคนพิการของหน่วยงาน ได้แก่ทราบกฎหมายแต่ไม่ละเอียด เป็นส่วนใหญ่ (๘ หน่วยงาน) และทราบกฎหมายอย่างละเอียดอย่างละเอียด จำนวน ๒ หน่วยงาน

๖) หน่วยงานส่วนกลางของรัฐ/วิสาหกิจ ที่ไม่จ้างคนพิการ จำนวน ๑๐ หน่วยงาน โดยมีเหตุผลที่ไม่จ้างงานคนพิการ เนื่องจากไม่มีคนพิการมาสมัครงานและไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

๗) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่จ้างคนพิการ จำนวน ๕ หน่วยงาน โดยมีเหตุผลที่ไม่จ้างงานคนพิการ เนื่องจากไม่มีคนพิการมาสมัคร และไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของคนพิการ

#### ๔.๒.๓ ผลการศึกษาการสัมภาษณ์เชิงลึกองค์กรคนพิการ

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ เป็นผลการศึกษาข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกองค์กรคนพิการ จำนวน ๑๘ องค์กร จาก ๖ จังหวัด ได้แก่ นครศรีธรรมราช พระนครศรีอยุธยา ปทุมธานี เชียงใหม่ ลำพูน และนครราชสีมา โดยจำแนกตามประเด็นที่สำคัญของการเข้าถึงสิทธิในการประกอบอาชีพและการมีงานทำของคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้ ๖ ประเด็น ดังนี้

#### ๑) ความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ

องค์กรคนพิการมีความเข้าใจในมาตรา ๓๓, ๓๔ และ ๓๕ รวมทั้งมาตรา ๒๐ ที่เกี่ยวกับสวัสดิการ ทางด้านการแพทย์ด้วยเป็นอย่างดี เพราะประธานหรือนายกองค์กรคนพิการต่าง ๆ ทั้ง ๖๐ แห่งเหล่านี้มักทำงานด้านนี้มาหลายปีแล้ว ในขณะที่บางส่วนที่มีความรู้ความเข้าใจในมาตรา ๓๓, ๓๔ และ ๓๕ เท่าที่ จำเป็นต้องใช้หรือที่เกี่ยวข้อง อย่างเช่น สมาคมคนพิการทางการมองเห็นจะมีความรู้เกี่ยวกับการกู้ยืม เงินกองทุนมาเพื่อประกอบอาชีพอิสระ เช่น ขายสลากกินแบ่งรัฐบาล เป็นต้น

#### ๒) บทบาทและการรณรงค์ขององค์กรในการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

จากการศึกษา พบว่า บทบาทและการรณรงค์ขององค์กรนั้นดำเนินงานกันมาอย่างต่อเนื่องและมี เครื่องมือเพิ่มมากขึ้น มีกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การไปเยี่ยมเยียนที่บ้านของสมาชิก การจัดให้ความรู้เรื่อง การดูแลคนพิการเพื่อให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้บ้างเพื่อให้เป็นภาระแก่ผู้ดูแลน้อยลง และให้ความรู้แก่ ผู้ปกครอง/ผู้ดูแลคนพิการเพื่อให้ทราบถึงสิทธิของตนเองและสิทธิของผู้พิการ การให้ความรู้และกฎเกณฑ์ใน เรื่องของการกู้ยืมเงินจากกองทุนมาเพื่อประกอบอาชีพอิสระที่บ้านในวันสำคัญ ๆ ที่จัดกิจกรรมของคนพิการ เช่น ในงานวันสากลของคนพิการที่ร่วมกับทางจังหวัด จัดโครงการอบรมอาชีพ เช่น คอมพิวเตอร์ นวดแผน โบราณ การเล่นดนตรีฟรี โดยไม่มีค่าใช้จ่าย รวมทั้งการประสานงานกับสถานประกอบการที่จะรับคนพิการ เข้าทำงาน และพยายามตรวจสอบว่าสถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงานตามสัดส่วนที่กฎหมาย มาตรา ๓๓ กำหนดไว้หรือไม่ เป็นต้น





### ๓) ความพร้อมในการทำงานของคนพิการ

การทำงานของคณพิการยังมีความพร้อมน้อย เพราะไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งในการเดินทาง และในการทำงาน โดยเฉพาะผู้ปกครองที่มีบุตรหลานพิการทางสติปัญญาหรือทางออทิสติก ที่อย่างน้อยคู่สามี-ภรรยา คนใดคนหนึ่งก็ต้องออกจากงานมาเพื่อดูแลลูกหลานที่พิการอยู่ที่บ้าน ที่หลาย ๆ ชมรมมักประสานงานกับทาง พมจ. ในเรื่องของการกู้ยืมเงินเพื่อที่จะสามารถประกอบอาชีพอิสระที่บ้านได้

### ๔) การเปิดโอกาสให้คณพิการทำงานในสถานประกอบการของภาครัฐและภาคเอกชน

สถานประกอบการส่วนใหญ่พร้อมที่จะรับคณพิการเข้าทำงาน แต่คณพิการทางความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม ความพิการทางสติปัญญา ความพิการทางการเรียนรู้ และความพิการทางออทิสติก เพราะในความเป็นจริงก็ไม่สามารถทำงานได้เลย

ถึงแม้ภาครัฐ เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด จะดูแลเต็มที่ในด้านเบี้ยความพิการ และเงินช่วยเหลือฉุกเฉินตามกฎหมาย แต่ในความเป็นจริงคณพิการส่วนใหญ่ก็ไม่สามารถเข้าทำงานในภาครัฐได้ ส่วนภาคเอกชนก็ยังมีเงื่อนไขหลายข้อที่คณพิการส่วนใหญ่ยังไม่มี เช่นวุฒิการศึกษา หรือ ความสามารถในการเดินทางมาทำงานด้วยตนเอง และทักษะในการทำงาน

### ๕) ปัญหาและอุปสรรคในการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคณพิการ

(๑) ส่วนหนึ่งเป็นปัญหาของคณพิการเอง เนื่องจากมีความพร้อมในการทำงานในสถานประกอบการน้อย ไม่สามารถแข่งขันได้

(๒) ผู้ประกอบการไม่ต้องการรับคณพิการ เนื่องจากไม่ต้องการรับภาระในเรื่องการจ้างงานคณพิการและมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยรวม อยากให้ผู้ประกอบการ ตระหนักถึงสิทธิและความเท่าเทียมกันของมนุษย์ในการที่จะรับคณพิการ โดยไม่หลีกเลี่ยงกฎหมาย และให้คณพิการดำรงชีวิตในสังคม เหมือนคนปกติ

(๓) เนื่องจากคณพิการหลายประเภทที่ไม่สามารถทำงานได้ ซึ่งผู้ดูแลก็ปล่อยปละละเลยไม่ได้ และผู้ดูแลไปไม่ได้ทำงาน ทำให้ครอบครัวขาดรายได้เข้ามาจุนเจือ ทำให้บางครั้งก็ขาดความต่อเนื่องในการรักษา ขาดยา รวมทั้งขาดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ไม่พร้อมทำงานเนื่องจากสุขภาพที่ไม่เอื้ออำนวย ทั้งยังไม่มีศูนย์ในการประชาสัมพันธ์ข่าวสารหรือการณรงค์ต่าง ๆ เกี่ยวกับเรื่องของรายได้หรือการดูแลคณพิการมากนัก

(๔) คณพิการมีการศึกษาน้อย หรือไม่มีวุฒิทางการศึกษาตามที่สถานประกอบการกำหนด

(๕) ทักษะคิดของบุคลากร/เจ้าหน้าที่ทั่ว ๆ ไป ยังเห็นว่าคณพิการเป็นคนป่วยมากกว่าเป็นประชากรของประเทศคนหนึ่ง ดังนั้นคณพิการจึงไม่กล้าออกจากบ้านเพื่อเข้าสู่สังคม

(๖) เบี้ยคณพิการที่น้อยเกินไป จนไม่สามารถดำรงชีพได้จากเงินเดือนละ ๕๐๐ บาทนี้

(๗) ปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ คณพิการไม่สามารถเดินทางไปไหนมาไหนได้ด้วยตนเอง เพราะเรื่องของเส้นทางคมนาคมต่าง ๆ ไม่เอื้ออำนวย ซึ่งควรหันมาให้ความสำคัญอย่างจริงจัง

(๘) ปัญหาที่สถานประกอบการ/หน่วยงานภาครัฐก็ยังไม่พร้อม เช่น เรื่องของตำแหน่งงาน เรื่องของสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สำหรับคณพิการ

### ๖) ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงนโยบายการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคณพิการ

(๑) หน่วยงานของรัฐควรมีนโยบายเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมในการดำรงชีวิตและการทำงานให้แก่คณพิการในแต่ละระดับความรุนแรงที่แตกต่างกัน จึงควรให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสมกับความพิการ ทั้งเรื่องของตำแหน่งงานและเรื่องของเบี้ยคณพิการที่เป็นไปตามสภาวะการณ์ปัจจุบัน เป็นต้น





(๒) รัฐต้องพยายามหาวิธีการที่จะให้คนพิการเข้าถึงสิทธิของการจ้างงาน เช่น ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ้างงานคนพิการ เพื่อให้สามารถบริการคนพิการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดูแล แม้จะไม่มี การจ้างงานเกิน ๑๐๐ คน ก็ตาม หรือการประกอบอาชีพอิสระ เช่น จัดโควต้าตลาดให้คนพิการโดยตรง ไม่ ต้องให้ไปซื้อจากเอเย่นรายใหญ่ที่รับมาขายอีกต่อหนึ่ง

(๓) สนับสนุนทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นพื้นฐานส่วนหนึ่งในการเข้าสมัครทำงาน หรือรับคนพิการเข้าทำงานโดยให้ทำงานประเภทที่ไม่ต้องการวุฒิการศึกษามากนัก เช่น การทำความสะอาด การจัดเรียงสินค้า การซักผ้า การรีดผ้า เป็นต้น

(๔) ควรมีการรับ-ส่ง เพราะเมื่อติดปัญหาในเรื่องของการเดินทางทำให้ไม่สามารถไปทำงานใน สถานประกอบการได้ รัฐควรให้การช่วยเหลือในเรื่องของเส้นทางคมนาคมต่าง ๆ ให้เอื้ออำนวยแก่คนพิการมากขึ้น

(๕) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ควรมีบทบาทอย่างจริงจังในการดูแลคนพิการในพื้นที่ให้ ชัดเจนมากกว่านี้ เช่น เข้ามามีบทบาทมากขึ้นในเรื่องของงบประมาณ ยานพาหนะ รวมทั้งการจัดกิจกรรม ต่าง ๆ ให้มากขึ้นด้วย

**๔.๒.๓ ผลการศึกษาการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารระดับนโยบาย ในเรื่องของการส่งเสริมอาชีพ และการมีงานทำตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐**

โดยการนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ เป็นผลการศึกษาข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารระดับ นโยบาย จาก ๔ หน่วยงาน ได้แก่ ๑) ปลัดกระทรวงแรงงาน ๒) อธิบดีกรมการจัดหางาน ๓) ปลัดกระทรวง การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และ๔) ผู้อำนวยการ สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคน พิการแห่งชาติ (พก.) โดยจำแนกตามประเด็นที่สำคัญของการเข้าถึงสิทธิในการประกอบอาชีพและการมี งานทำตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้ ๖ ประเด็น ดังนี้

**๑) การจ้างงานคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐**

ผู้บริหารระดับสูงทุกท่านทราบรายละเอียดพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการฯ เป็นอย่างดี โดยพบว่าผู้บริหารรับทราบในรายละเอียดและมีมุมมองในพระราชบัญญัติส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ที่มีบทบัญญัติในเรื่องสถานประกอบการต้องจ้างงานคนพิการ ดังนี้

(๑) มาตรา ๓๓ บัญญัติว่า “เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานใน อัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ ตามสัดส่วนที่กำหนดใน กฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่สถานประกอบการหรือนายจ้างหรือหน่วยงานของรัฐต้องรับเข้า ทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือสถานประกอบการต้องส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการ พ.ศ.๒๕๕๔ ซึ่งกำหนดไว้ที่ ๑๐๐ ต่อ ๑ เศษเกิน ๕๐ คนต้องรับเพิ่ม ๑ คน”

(๒) มาตรา ๓๔ กำหนดให้นายจ้างหรือสถานประกอบการที่มีได้รับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวน ที่กำหนดตามมาตรา ๓๓ ให้ส่งเงินเข้ากองทุน

(๓) มาตรา ๓๕ กำหนดว่า ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานตาม มาตรา ๓๓ และไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา ๓๔ หน่วยงานของรัฐ นายจ้าง หรือเจ้าของ สถานประกอบการนั้นอาจให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการก็ได้





จากบทบัญญัติข้างต้น ทำให้สถานประกอบการต้องรับคนพิการเข้าทำงานหรือไม่เช่นนั้นต้องใช้มาตรา ๓๕ หากไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ สถานประกอบการมีหน้าที่ต้องจัดหาคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา ๓๓

## ๒) การได้รับความร่วมมือจากกระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๑) กรมการจัดหางานได้ทำความตกลงกับสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (สำนักงาน พก.) เรื่องการส่งข้อมูลคนพิการที่จดทะเบียนมีบัตรคนพิการกับสำนักงาน พก. การจัดโครงการและกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นการส่งเสริมสิทธิและโอกาสในการมีงานทำของคนพิการ รวมถึงการสนับสนุนด้านวิทยากรเพื่อให้ความรู้แก่สถานประกอบการ หรือกลุ่มคนพิการเกี่ยวกับพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ มาโดยตลอด

(๒) ความร่วมมือในการทำโครงการส่งเสริมอาชีพคนพิการระหว่าง กรมการจัดหางาน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของชีวิต สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพคนพิการแห่งชาติ และองค์กรคนพิการต่าง ๆ

## ๓) ผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการจนถึงปัจจุบัน

ภายหลังจากพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ บังคับใช้ และกฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๔ มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ มีการปฏิบัติตามกฎหมายดังนี้

ปี ๒๕๕๔ จำนวนสถานประกอบการที่ปฏิบัติตามกฎหมายประมาณ ๓,๓๗๕ แห่ง ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ๒,๒๗๙ แห่ง คนพิการมีอาชีพ ๕,๔๓๗ คน ปี ๒๕๕๕ จำนวนสถานประกอบการที่ปฏิบัติตามกฎหมาย ๘,๑๕๑ แห่ง ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ๔,๖๑๑ แห่ง คนพิการมีอาชีพ ๑๔,๘๖๕ คน

จากตัวเลขเปรียบเทียบ ปี ๒๕๕๕ จำนวนสถานประกอบการที่ปฏิบัติตามกฎหมายเพิ่มมากขึ้น จำนวนคนพิการที่มีงานทำมีมากขึ้น จากร้อยละ ๕๙ เมื่อปี ๒๕๕๔ เป็นร้อยละ ๖๓.๐ เมื่อปี ๒๕๕๕ อาจกล่าวได้ว่ามีพัฒนาการที่ดีขึ้นมาก นายจ้างมีความตระหนักถึงการต้องปฏิบัติตามกฎหมายมากขึ้น ในขณะที่คนพิการก็มีการตื่นตัวในเรื่องของการทำงานมากขึ้น

## ๔) ปัญหาและอุปสรรคในการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ

(๑) ปัญหาด้านนายจ้าง นายจ้างบางส่วนยังมีทัศนคติว่าคนพิการไม่สามารถทำงานได้ หรือคนพิการจะทำงานได้เฉพาะงานบางประเภทเท่านั้น รวมทั้งการจ้างคนพิการเข้ามาทำงานในสถานประกอบการจะเป็นภาระที่ต้องดูแลทั้งเรื่องการจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกในอาคารสำนักงาน การดูแลระหว่างทำงานอีกด้วย นอกจากนี้ยังเห็นว่าการใช้มาตรา ๓๕ แทนการจ้างงานคนพิการ เป็นเรื่องที่ยุ่ยยาก มีรายละเอียดมากมาย เสียเวลา ทำให้เลือกที่จะใช้มาตรา ๓๔ คือการส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแทน ซึ่งแม้ว่าจะเป็นการปฏิบัติตามกฎหมายก็ตาม แต่ไม่ก่อให้เกิดการสร้างงานสร้างอาชีพแก่คนพิการ

(๒) ปัญหาด้านคนพิการ ที่ผ่านมามีคนพิการไม่ได้รับการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่โลกของการทำงาน เริ่มตั้งแต่การศึกษา คนพิการขาดโอกาสที่จะได้รับการศึกษา จึงไม่มีความพร้อมหรือความมั่นใจที่จะทำงาน โดยคิดว่าตนเองไม่มีศักยภาพที่จะทำงานได้ การดำรงชีวิตต้องมาจากการได้รับการสงเคราะห์





จากรัฐเท่านั้น นอกจากนี้ปัญหาเรื่องโครงสร้างพื้นฐานและคนพิการยังไม่เข้าถึงการประชาสัมพันธ์เรื่องสิทธิในการมีงานทำตามของคนพิการ ทำให้มีคนที่พิการหางานทำน้อย

(๓) จำนวนคนพิการไม่เพียงพอกับความต้องการของสถานประกอบการ เนื่องจากขาดการเตรียมความพร้อม สิ่งอำนวยความสะดวกในการเดินทาง ความมั่นใจในการทำงาน

(๔) ปัญหาการประสานงานระหว่างภาครัฐ ขาดเจ้าภาพหลักในการดำเนินงาน จากการที่พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ เป็นกฎหมายที่กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐทำงานร่วมกันแบบบูรณาการ เพื่อให้คนพิการได้เข้าถึงสิทธิและใช้ประโยชน์จากสิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นๆ จากรัฐในทุกๆด้าน โดยให้หน่วยงานของรัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับเรื่องใด ให้มีหน้าที่ให้การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามอำนาจหน้าที่นั้น ซึ่งทำให้การดำเนินงานเพื่อส่งเสริมสิทธิแก่คนพิการ ไม่ไปพร้อมๆกัน

(๕) ปัญหาในการส่งเสริมอาชีพคนพิการมีตั้งแต่เรื่องของสิ่งอำนวยความสะดวกในการเดินทาง เช่น รถเมล์ การพัฒนาทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ ซึ่งกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาศักยภาพด้านอาชีพ โดยสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพคนพิการแห่งชาติ (พก.) กับ กระทรวงแรงงานมีทำโครงการร่วมกันหลายโครงการ ซึ่งในส่วนกลางนั้นความร่วมมือเป็นไปอย่างดี แต่ในส่วนภูมิภาคคงต้องทำความเข้าใจกันให้มากขึ้น เรื่องคนพิการอาจจะเป็นเรื่องใหม่สำหรับกระทรวงแรงงาน เพราะเป็นเรื่องละเอียดอ่อนเนื่องจากความพิการยังมี ๗ ประเภท การพัฒนาทักษะ การฟื้นฟูในแต่ละประเภทต่างกัน การจับคู่งานกับศักยภาพก็แตกต่างกัน การแยกประเภทคนพิการเพื่อพัฒนาทักษะให้สามารถทำงานได้ตามความพิการ ดังนั้นจึงควรแยกประเภทคนพิการให้ชัดเจนและพัฒนาไปตามความเหมาะสมของแต่ละประเภท

**๕) ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานการส่งเสริมอาชีพและการจ้างงานคนพิการ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ**

จากการที่พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ อยู่บนหลักการของการส่งเสริมสิทธิของคนพิการ และทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างโอกาสการมีงานทำตามของคนพิการเพื่อให้มีอาชีพเลี้ยงดูตนเองและครอบครัว และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ดังนั้น ภาคธุรกิจ จึงต้องมีส่วนร่วมในการให้โอกาสคนพิการในการมีงานทำตาม โดยต้องจ้างงานคนพิการ ตามสัดส่วนที่กระทรวงแรงงานกำหนด อย่างไรก็ดี ภาครัฐได้เปิดโอกาสให้สถานประกอบการที่ไม่พร้อมจะจ้างงานคนพิการ สามารถเลือกใช้มาตรา ๓๕ แทนการจ้างงาน คนพิการได้ ทั้งนี้ การดำเนินการตามมาตรา ๓๕ มีกิจกรรมที่สามารถเลือกดำเนินการได้ตามความพร้อมของสถานประกอบการ ทั้งการให้สัมปทาน การจัดพื้นที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ การจัดจ้างเหมาะสมช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ

(๑) สถานประกอบการต้องมีการวิเคราะห์ตำแหน่งงาน เนื่องจากคนพิการเป็นผู้ที่มีข้อจำกัดในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากความบกพร่องทางกายภาพ หรือ สติปัญญา หรืออื่นๆ และมีความจำเป็นเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือ เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมได้ ดังนั้น ในการรับคนพิการเข้าทำงาน สถานประกอบการจำเป็นต้องวิเคราะห์ว่างานใดที่คนพิการสามารถทำได้ตามสภาพความพิการ นั้นๆ เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้คนพิการได้แสดงศักยภาพในการทำงาน นอกจากนี้ ในการประกาศรับสมัครคนพิการเข้าทำงาน ต้องพิจารณาถึงช่องทางการประชาสัมพันธ์เพื่อให้คนพิการทราบ เพราะคนพิการมีข้อจำกัดในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร

(๒) การเลือกใช้มาตรา ๓๕ แทนการจ้างงานคนพิการ รัฐได้ให้ทางเลือกสถานประกอบการที่มีข้อจำกัดในการจ้างงานคนพิการ หรือการส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดย





สามารถเลือกใช้มาตรา ๓๕ แทนการจ้างงานคนพิการได้ ทั้งนี้ สถานประกอบการสามารถเลือกดำเนินการได้ตามความพร้อมของสถานประกอบการ ทั้งการให้สัมปทาน การจัดพื้นที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ การจัดจ้างเหมาะสมช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการปรากฏตามระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้สัมปทาน จัดพื้นที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาะสมช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการใช้มาตรา ๓๕ มีรายละเอียดที่ต้องดำเนินการหลายขั้นตอน ดังนั้นสถานประกอบการจำเป็นต้องวางแผนในการดำเนินการในช่วงเวลา ๔ เดือน (ตุลาคม – มกราคม ของปีถัดไป) ตามที่สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จตามกำหนดอย่างเหมาะสม

(๓) การนำเงินกองทุนมาใช้เพื่อกระตุ้นให้เกิดการมีงานทำมากขึ้น โดยการออกมาตรการให้การอุดหนุนทางการเงินแก่นายจ้างที่จ้างงานคนพิการตามกฎหมาย โดยอาจเป็นในรูปของการอุดหนุนค่าจ้างคนพิการในช่วงเวลาทดลองงาน เป็นต้น หรือการให้เงินอุดหนุนแก่สถานประกอบการที่จ้างงานคนพิการตามจำนวน หรือเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด เพื่อเป็นการกระตุ้นหรือจูงใจให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย เพื่อให้มีการจ้างงานคนพิการมากขึ้น แทนการส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

(๔) จัดให้มีศูนย์สนับสนุนช่วยเหลือให้คนพิการสามารถทำงานในสถานประกอบการได้อย่างยั่งยืน โดยการจัดเจ้าหน้าที่ ซึ่งอาจมาจากหน่วยงานองค์กรเอกชน องค์กรคนพิการ หรือจากภาครัฐ ทำหน้าที่ในการเป็นที่ปรึกษาแก่คนพิการที่เริ่มทำงานในสถานประกอบการ เพื่อให้คนพิการสามารถทำงานได้ และสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมในที่ทำงานได้

(๕) การประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ความเข้าใจแก่สถานประกอบการเกี่ยวกับการปฏิบัติการกฎหมายการจ้างงานคนพิการ

(๖) สสำรวจความต้องการด้านการประกอบอาชีพของคนพิการในวัยแรงงาน

(๗) จำแนกความพิการให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานของสถานประกอบการ

(๘) ส่งเสริมให้องค์กรคนพิการมีบทบาทในการเข้าถึงสิทธิการสร้างอาชีพ สร้างแรงจูงใจให้คนพิการเห็นความสำคัญของการมีงานทำ

(๙) ส่งเสริมให้ภาคเอกชนเข้ามารับคนพิการเข้าทำงานด้วยตนเอง และให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการโดยเข้าเป็นอนุกรรมการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

(๑๐) ควรให้มีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาศักยภาพของคนพิการเพื่อสามารถเข้าสู่โลกของอาชีพและการทำงาน พร้อมทั้งจะทำงานในสถานประกอบการ หรือพร้อมจะประกอบอาชีพอิสระ เพื่อรองรับการจ้างงานตามมาตรา ๓๓ หรือการประกอบอาชีพตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

(๑๑) ควรมีการสำรวจและจัดทำข้อมูลสถิติตัวเลขคนพิการที่ต้องการทำงาน ควรมีการลงในรายละเอียด เรื่องเพศ อายุ ความพิการ จะทำให้การดึงข้อมูลมาใช้ในการให้บริการจัดหางานสะดวกรวดเร็วขึ้น

**๔.๒.๔ ผลการศึกษาการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ ๓ คน รวมกับการสัมภาษณ์เชิงลึกตัวแทนสถานประกอบการบักชีในเรื่องของการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้แก่ ๑) นายชูศักดิ์ จันทยานนท์ นายกสมาคมผู้ปกครองบุคคลออทิสซึมประเทศไทย รองประธานสภาคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทย และอนุกรรมการการดำเนินงานตามโครงการศึกษาการแก้ไขกฎหมายที่กีดกันคนพิการในการประกอบ**







อาชีพ ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญทำงานด้านสิทธิของคนพิการมาเป็นระยะเวลาอันยาวนานและเป็นผู้ร่วมร่างพระราชบัญญัติต่าง ๆ เกี่ยวกับสิทธิของคนพิการ ๒) ศาตราจารย์วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์ นายกสมาคมผู้พิการสากลไทย และอาจารย์ประจำคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งเป็นผู้พิการทางสายตา และเป็นผู้เชี่ยวชาญในการทำงานในด้านการป้องกันการเลือกปฏิบัติกับคนพิการ ๓) คุณกฤษณะ ละไล ผู้สื่อข่าวประจำช่องเนชั่น แชนแนล และเป็นผู้พิการทางการเคลื่อนไหว และเป็นผู้ผลักดันการออกแบบสากล (Universal Design) สำหรับการเดินทางของคนพิการ และ ๔) ผู้บริหาร บมจ. บิ๊กซีซูเปอร์เซ็นเตอร์ ซึ่งเป็น Best Practice ในการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการ โดยเป็นสถานประกอบการห้างค้าปลีกห้าง และห้างเดียวที่มีการจ้างงานคนพิการครบถ้วนตามสัดส่วนที่กฎหมายกำหนด และได้กำหนดนโยบายการจ้างงานคนพิการเป็นนโยบายหลักโดยมีเป้าหมายการจ้างงานคนพิการในสัดส่วน ๕๐ คน ต่อ พนักงานคนพิการ ๑ คน ตามประเด็นสำคัญ รายละเอียดดังนี้

**๑) ความคิดเห็นเกี่ยวกับพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และ ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๖**

ศาสตราจารย์วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์และนายชูศักดิ์ จันทยานนท์ ซึ่งอยู่ในขบวนการเรียกร้องพระราชบัญญัติมาตั้งแต่ฉบับแรกใน พ.ศ. ๒๕๕๐ และกึ่งในฉบับที่ ๒ ก็อยู่ในขบวนการนี้ด้วยในฐานะที่เป็นกรรมการวิสามัญร่างพระราชบัญญัติ โดยมีความคาดหวังสูงสุด ๓ เรื่องหลัก ใน พระราชบัญญัติฉบับนี้ กล่าวคือ ๑) *หลักประกันการมีงานทำของคนพิการ* ที่ใช้คำว่า หลักประกันการสร้างงานแก่คนพิการ ซึ่งเป็นมิติของการสร้างงานทั้งอาชีพที่เป็นอาชีพประจำ เช่น ลูกจ้างสถานประกอบการ พนักงานของรัฐ ข้าราชการ รวมทั้งอาชีพอิสระ ซึ่งเป็นการส่งเสริมอาชีพ ฉะนั้นกฎหมายฉบับนี้จะออกแบทั้งการส่งเสริมอาชีพและการทำงาน จึงมีตั้งแต่มาตรา ๓๓, มาตรา ๓๔, และมาตรา ๓๕ ๒) *เป็นเรื่องของกระบวนการ* เช่น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานคนพิการ เพราะคนพิการมีลักษณะทางกายภาพแตกต่างจากบุคคลทั่วไปจึงต้องมีกระบวนการตั้งแต่เริ่มการศึกษา การฝึกงาน การฝึกทักษะต่าง ๆ ก่อนที่จะส่งคนพิการเข้าตลาดแรงงาน ซึ่งใน กฎหมายฉบับนี้ยังไม่มีกรบัญญัติเรื่องของกระบวนการในการพัฒนาอาชีพคนพิการ เช่น การฝึกอบรมพัฒนา การจัดระบบพี่เลี้ยงในงาน และ ๓) *การให้แรงจูงใจแก่สถานประกอบการ* หรือผู้จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินชีวิตหรือส่งเสริมอาชีพคนพิการ เช่น ออกกฎหมายลดหย่อนภาษีให้จำนวนสองเท่าของค่าใช้จ่ายจริงเมื่อได้สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกให้คนพิการ

ส่วนนายกฤษณะ ละไล เห็นว่าการส่งเสริมอาชีพคนพิการในปัจจุบันดีขึ้นกว่าเดิมมาก แต่ก็ยังไม่น่าพอใจ คือ คนพิการยังไม่สามารถเป็นไปอย่างเจตนารมณ์ของกฎหมายที่อยากให้เป็น และสถานประกอบการบิกซีนั้นทางสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (พท.) ว่าจ้างให้เป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับเรื่องกฎหมายที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการตามมาตรา ๓๓, ๓๔, และมาตรา ๓๕ จึงมีความรู้เป็นอย่างดีสำหรับพระราชบัญญัตินี้ และปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเต็มที่ พร้อมช่วยให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมต่อไป

นอกจากนี้สถานประกอบการ บริษัทบิ๊กซีซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) (บิกซี) ที่มีความรู้เป็นอย่างดีในเรื่องของกฎหมายฉบับนี้ และลงนามบันทึกความเข้าใจกับสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (พท.) ไว้ (MOU) ว่า บิกซีจะร่วมกับ พท. ทำใน ๔ ด้านหลัก ๆ คือ *ประการแรก* เป็นการสร้างความตระหนักรู้ให้กับประชาชนทั่วไปว่ามีที่ยืนให้ผู้พิการทางสังคมคืออะไร และเขามีสิทธิอย่างไร และก็ความตระหนักรู้ของผู้พิการว่าโอกาสของเขายู่ที่ไหน เขาจะได้กลับมาสู่สังคม *ประการที่สอง* เป็นการเปิดโอกาสให้กับผู้พิการให้มากขึ้นเรื่อย ๆ โดยเราตั้งเป้าไว้ว่าเราจะมีผู้พิการให้ได้ ๕๐ ต่อ ๑ ตอนนี้อยู่ที่ ๑๐๐ ต่อ ๑ ตอนนี้อยู่ที่ประมาณ ๖๐ ต่อ ๑ *ประการที่สาม* เป็น







เรื่องของการดูแลสถานที่ สร้างสิ่งของอำนวยความสะดวก การดูแลเมื่อเขาเข้ามาทำงานแล้ว รวมทั้งการรวมกลับเข้าสู่สังคมด้วย คือสร้างสังคมใหม่ให้ และ *ประการที่สี่* เป็นเรื่องของการจัดงานจับแพรว ซึ่งเป็นเรื่องหนึ่งของการเปิดโอกาสให้ผู้พิการได้เข้ามารับรู้มากขึ้นว่ามีโอกาสเข้าทำงานได้ที่ไหนบ้าง เหล่านี้ล้วนทำให้คนพิการสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้มากขึ้น ดังนั้นเรื่องของการรับรู้และมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายฉบับนี้จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การจ้างงานคนพิการได้มากขึ้น

**๒) การขับเคลื่อนพระราชบัญญัตินี้ของสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง**

ผู้ทรงคุณวุฒิพอใจในการทำงานสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ และการขับเคลื่อนการบังคับใช้พระราชบัญญัตินี้ของสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ แต่ยังคงมีความเห็นว่าการดำเนินงานยังขาดการบูรณาการกันในระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในด้านการปฏิบัติงานฐานข้อมูล เช่น สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้น ทำให้การขับเคลื่อนหรือการบังคับใช้ พระราชบัญญัตินี้ยังไม่จริงจังเท่าที่ควร ในส่วนจำนวนคนพิการที่เข้าสู่ตลาดแรงงานจึงไม่เพียงพอ เนื่องจากมีความต้องการคนพิการในตลาดแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้ จำนวน ๖๘,๐๐๐ คน แต่ ณ ปัจจุบันนี้ มีคนพิการทำงานในสถานประกอบการ เพียง ๑๗,๐๐๐ คน เท่านั้น นอกจากนี้คุณลักษณะ ละเอียด ที่ยังเห็นว่าการส่งเสริมอาชีพคนพิการในปัจจุบันดีขึ้นกว่าเดิมมาก แต่ก็ยังไม่น่าพอใจ คือ คนพิการยังไม่สามารถเข้าทำงานในสถานประกอบการอย่างเป็นทางการเป็นไปอย่างเจตนาของกฎหมายที่ต้องการให้เป็น เช่น ปัจจุบันอัตราส่วน ๑๐๐ ต่อ ๑ จากเดิม ๒๐๐ ต่อ ๑ ซึ่งในทางปฏิบัติยังไม่ได้ผลเท่าที่ควร แต่ปัญหาใหญ่ที่ทำให้คนพิการไม่สามารถมีงานทำตามกฎหมายบัญญัติไว้ เพราะสภาพความพร้อมของคนพิการ สภาพแวดล้อมที่มีต่อคนพิการ ทำให้การเดินทางไม่สะดวกทั้งเรื่องการไปทำงานและการไปเรียนในสถานศึกษา ดังนั้นปัญหาใหญ่ที่สำคัญเร่งด่วน คือ การแก้ปัญหาสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมให้แก่คนพิการ โดยทำให้คนพิการสามารถเดินทางได้ด้วยตัวเองและในส่วนของกฎหมายก็ปรับปรุงแก้ไขควบคู่กันไป

**๓) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการเรื่องของการจ้างงานคนพิการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ที่สำคัญคือการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง เช่น**

มาตรา ๓๓ นอกจากควรจะมีการให้ข้อมูลแก่สถานประกอบการให้ชัดเจนถึงข้อดีของการจ้างงานคนพิการ โดยไม่บอกแคว่กฎหมายบังคับ อาจจะต้องทำให้เห็นว่า สถานประกอบการสามารถนำค่าใช้จ่ายไปหักภาษีได้เต็มจำนวนแล้ว

(๑) ควรจะมีการประกาศรายชื่อสถานประกอบการที่มีการจ้างงานคนพิการในอัตราสูงสุด และให้รางวัลหรือเกียรติบัตรเพื่อเป็นแรงจูงใจให้สถานประกอบการได้จ้างงานมากขึ้น นอกจากนี้จะปฏิบัติตามกฎหมายแล้ว ยังใช้ในแง่ความรับผิดชอบต่อสังคม ได้

(๒) หน่วยงานของรัฐควรมีข้อมูลคนพิการในแต่ละประเภทที่พร้อมทำงานได้ โดยมีที่อยู่ของคนพิการเพื่อให้สถานประกอบการได้ จับคู่ให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานของสถานประกอบการ

(๓) เปิดศูนย์จัดหางานคนพิการอิสระ ซึ่งสมาคมคนพิการสามารถดำเนินการเองได้

ส่วนมาตรา ๓๔ ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าควรจะใช้เงินจากกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จ้างเจ้าหน้าที่กองทุนประจำตามจังหวัดต่าง ๆ จังหวัดละ ๔ คน และ กำหนดหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เหล่านี้ให้ชัดเจนว่ามีหน้าที่ให้ความรู้แก่คนพิการ และสถานประกอบการ และมีหน้าที่เก็บข้อมูล คัดกรองข้อมูลการกู้เงินของคนพิการเพื่อนำไปประกอบอาชีพอิสระ โดยเจ้าหน้าที่จะทำหน้าที่ ๔ หน้าที่ ได้แก่ ๑)





เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้คนพิการกับสถานประกอบการได้พูดคุยกัน ได้พบปะกัน ทำไตรภาคีในพื้นที่ ๒) พัฒนาหลักสูตรฝึกทักษะให้คนพิการในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓) จัดอบรม ฝึกทักษะให้แก่คนพิการ ให้ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ และ ๔) จัดให้มีอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวก ล่ามภาษามือ หรืออุปกรณ์พิเศษที่คนพิการต้องการเพื่อใช้ในการประกอบการซีพีเอสในชุมชนหรือสถานประกอบการ

และมาตรา ๓๕ ควรทำระเบียบการใช้มาตรา ๓๕ ที่ชัดเจนออกมา และจัดประชุมชี้แจงกับสถานประกอบการอีกทั้งหน่วยงานของรัฐ ทั้งสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (พก.) และกระทรวงแรงงานควรจะทำความเข้าใจในการตรวจและอนุมัติการใช้มาตรา ๓๕ อย่างเร่งด่วน

**๔) ความคิดเห็นโดยทั่วไปเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิของการจ้างงานคนพิการ**

(๑) ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ถึงในระดับท้องถิ่น/องค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาล/สถานประกอบการในเรื่องสิทธิของคนพิการในการมีงานทำ การพัฒนาศักยภาพ และสามารถใช้บริการการจัดหางานของรัฐได้

(๒) ควรมีการทำฐานข้อมูลคนพิการที่ต้องการทำงานให้เป็นปัจจุบัน ทั้งในหน่วยงานของรัฐและองค์กรคนพิการเพื่อจะนำไป จับคู่ กับความต้องการขององค์กรเอกชนได้

(๓) ควรมีการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการเดินทางเพื่อให้คนพิการออกจากบ้านได้ โดยสะดวกโดยไม่ต้องมีคนช่วยเหลือ เมื่อเขาออกจากบ้านได้ ก็จะไปโรงเรียนได้ ไปทำงานได้ การเข้าถึงสิทธิและข่าวสารอื่น ๆ จะมากขึ้นตามลำดับ

(๔) หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนควรร่วมมือกันอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะทำให้คนพิการมีงานทำที่เหมาะสมและตรงกับความรู้อาจสามารถอย่างแท้จริง

(๕) หน่วยงานเอกชน ควรตั้งเป็นนโยบายในการจ้างงานคนพิการ โดยเฉพาะสถานประกอบการที่เป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่มีการค้ากับชุมชน เช่น ห้างสรรพสินค้าต่าง ๆ เพื่อเป็นต้นแบบให้คนพิการทำงานหรือฝึกทักษะทั้งในการทำงานและการเข้าสังคม และดำเนินกรรวิธี การจัดหาพนักงานคนพิการเชิงรุก โดยเข้าไปทำกิจกรรมกับชุมชนเพื่อสรรหาคคนพิการและประชาสัมพันธ์ ซึ่งกิจกรรมนี้สถานประกอบการขนาดใหญ่ที่มีความต้องการจ้างงานคนพิการจำนวนมากควรนำไปประยุกต์ใช้เพราะสามารถสรรหาคคนพิการมาทำงานได้ง่าย อีกทั้งยังเป็นการทำการตลาดกับชุมชนอีกทางหนึ่งด้วย ซึ่งกลยุทธ์นี้ บิ๊กซีนำไปใช้แล้วได้ผลสำเร็จ สามารถสรรหาคคนพิการมาทำงานได้ทุกสาขา เนื่องจากสาขาของบิ๊กซีส่วนใหญ่อยู่ในชุมชน การเดินทางมาทำงานอยู่ในระยะใกล้ ซึ่งปัจจุบันบิ๊กซีมีพนักงานคนพิการ รวม ๒๙๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐ ของจำนวนพนักงานทั้งหมด ซึ่งสูงกว่าสัดส่วนที่กฎหมายกำหนด

**สรุปผลการศึกษาจากข้อมูลเชิงคุณภาพ**

จากผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ การรับรู้และเข้าใจในพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๐ และปัญหาในการเข้าถึงสิทธิด้านอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ดังนี้

**ประเด็นที่ ๑ การรับรู้และเข้าใจในพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้แก่**

(๑) จากการสนทนากลุ่มของหน่วยงานระดับจังหวัด ในส่วนของบุคลากร/ข้าราชการทั่ว ๆ ไป และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของภาครัฐ พบว่า บุคลากรที่เป็นนิสิตกรเท่านั้นที่จะมีความเข้าใจในตัวพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ฉบับนี้โดยเฉพาะมาตรา ๓๓, ๓๔





เป็นอย่างดี ส่วนมาตรา ๓๕ ที่ไม่ค่อยได้ใช้หรือไม่ได้ใช้ จึงไม่ค่อยทราบในรายละเอียดกันมากนัก รวมทั้งไม่ทราบถึงการขับเคลื่อนกฎหมาย ส่วนสถานประกอบการภาคเอกชนมีการรับรู้ การมีความรู้ความเข้าใจ ในกฎหมายฉบับนี้อย่างผิวเผิน ยกเว้นสถานประกอบการขนาดใหญ่ที่มีพนักงานมากกว่า ๕๐๐ คนนั้นจะมีฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายฉบับนี้ในส่วนมาตรา ๓๓ และ ๓๔ เป็นอย่างดี แต่ในส่วนมาตรา ๓๕ นั้น ยังไม่มีความเข้าใจว่ากิจกรรมใดทำได้ หรือ วิธีคำนวณเป็นจำนวนพนักงาน และเมื่อภาคเอกชนติดต่อเจ้าหน้าที่กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ก็ไม่สามารถได้รับข้อมูลที่ชัดเจนเพื่อการปฏิบัติได้

(๒) จากองค์กรคนพิการ พบว่า ผู้นำหรือตัวแทนองค์กรคนพิการมีความเข้าใจในตัว พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ฉบับนี้โดยเฉพาะมาตรา ๓๓, ๓๔ เป็นอย่างดี ส่วนมาตรา ๓๕ ที่ไม่ค่อยได้ใช้หรือไม่ได้ใช้ จึงไม่ค่อยทราบในรายละเอียดกันมากนัก รวมทั้งไม่ทราบถึงการขับเคลื่อนกฎหมาย และองค์การคนพิการจะเป็นสื่อกลางในการทำความเข้าใจในเรื่องกฎหมายให้คนพิการในองค์กรของตนเข้าใจ

(๓) สำหรับการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และ ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๖ นั้น จากการศึกษาพบว่าสถานประกอบการ และรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่เลือกปฏิบัติตามในมาตรา ๓๔ การจ่ายเงินชดเชยเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เนื่องจากเป็นวิธีที่ง่ายที่สุดในการปฏิบัติตามกฎหมายและมีค่าใช้จ่ายคงที่ รองลงมาได้แก่ การปฏิบัติตามกฎหมายในมาตรา ๓๓ การจ้างงานคนพิการตามสัดส่วนที่กฎหมายกำหนด และการปฏิบัติตามกฎหมายในมาตรา ๓๕ การให้สัมปทานหรือความช่วยเหลือใด ๆ แก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการในการประกอบอาชีพได้รับการนำไปใช้น้อยที่สุด และพบว่าคนพิการที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะทำงานในสถานประกอบการ

**ประเด็นที่ ๒ ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๐** ในส่วนของการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามของคนพิการตาม มาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ และมาตรา ๓๕ จำแนกตามหน่วยงานได้ดังนี้

จากการสนทนากลุ่มของหน่วยงานระดับจังหวัด ได้แก่

(๑) เรื่องของอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานที่รับผิดชอบในการเอาผิดกับสถานประกอบการที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือพยายามหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามกฎหมาย ยังไม่สามารถปฏิบัติได้อย่างเคร่งครัด

(๒) ระบบฐานข้อมูลที่ยังไม่มีรายละเอียดเกี่ยวกับคนพิการทั้งเรื่องของเพศ อายุจำนวนคนพิการ ที่หยังยังทำงานได้และที่ทำงานไม่ได้แล้ว ประเภทของความพิการ ระดับความพิการ ความสามารถในการทำงาน รวมทั้งประเภทของงานที่คนพิการต้องการทำ เป็นต้น

(๓) คนพิการส่วนใหญ่ยังไม่มีความพร้อมในการทำงานในสถานประกอบการ เนื่องจากคนพิการเอง ยังไม่ได้มีการพัฒนา เช่น เรื่องของการเดินทาง วุฒิการศึกษา การพัฒนาฝีมือแรงงาน ตำแหน่งงานที่ว่างของสถานประกอบการที่ไม่ตรงกับคุณสมบัติของคนพิการที่มีอยู่ โดยเฉพาะคนพิการที่เป็นมาแต่กำเนิดก็เช่นกัน ที่ยังขาดการพัฒนา รวมทั้งทัศนคติของคนพิการเองที่ยังไม่กล้าออกสังคม อีกทั้งขาดการสนับสนุนทั้งจากครอบครัวและสังคม

(๔) การเปิดโอกาสให้คนพิการเข้าทำงานในหน่วยงานภาครัฐและเอกชนยังมีน้อย

(๕) เรื่องของการขาดกำลังคนที่จะทำงานด้านคนพิการ

(๖) ด้านสถานประกอบการเองและหน่วยงานของรัฐ ก็ยังไม่ได้เตรียมการเพื่อที่จะให้คนพิการเข้าทำงาน





### จากการสัมภาษณ์เชิงลึกองค์กรคนพิการ ได้แก่

(๑) จากการสัมภาษณ์เชิงลึกองค์กรคนพิการคนพิการไม่มีพร้อมในการทำงานในสถานประกอบการ ไม่สามารถแข่งขันได้ เนื่องจากคนพิการหลายประเภทที่ไม่สามารถทำงานได้ ซึ่งผู้ดูแลก็ปล่อยปละละเลยไม่ได้ และผู้ดูแลก็ไปไม่ได้ทำงาน ทำให้ครอบครัวขาดรายได้เข้ามาจนเจือ ทำให้บางครั้งก็ขาดความต่อเนื่องในการรักษา ขาดยา รวมทั้งขาดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

(๒) ทักษะของบุคลากร/เจ้าหน้าที่ทั่ว ๆ ไป ยังเห็นว่าคนพิการเป็นคนป่วยมากกว่าเป็นประชากรของประเทศคนหนึ่ง ดังนั้นคนพิการจึงไม่กล้าออกจากบ้านเพื่อเข้าสู่สังคม

(๓) เบี้ยคนพิการที่น้อยเกินไป จนไม่สามารถดำรงชีพได้จากเงินเดือนละ ๕๐๐ บาท

(๔) คนพิการไม่สามารถเดินทางไปไหนมาไหนได้ด้วยตนเอง เพราะเรื่องของเส้นทางคมนาคมต่าง ๆ ไม่เอื้ออำนวย

(๕) ปัญหาที่สถานประกอบการ/หน่วยงานภาครัฐก็ยังไม่พร้อม เช่น เรื่องของตำแหน่งงาน เรื่องของสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สำหรับคนพิการ

### ผู้บริหารระดับนโยบาย

(๑) ปัญหาด้านนายจ้าง ที่ว่าการจ้างคนพิการเข้ามาทำงานในสถานประกอบการจะเป็นภาระที่ต้องดูแลทั้งเรื่องการจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกในอาคารสำนักงาน นอกจากนี้ยังเห็นว่าการใช้มาตรา ๓๕ แทนการจ้างงานคนพิการ เป็นเรื่องที่ยุ่งยาก มีรายละเอียดมากมาย เสียเวลา ทำให้เลือกที่จะใช้มาตรา ๓๔ คือการส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแทน ซึ่งแม้ว่าจะเป็นการปฏิบัติตามกฎหมายก็ตาม แต่ไม่ก่อให้เกิดการสร้างงานสร้างอาชีพแก่คนพิการ

(๒) ปัญหาด้านคนพิการ ที่ยังไม่ได้รับการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่โลกของการทำงาน ที่เริ่มตั้งแต่การขาดโอกาสในการศึกษา

(๓) จำนวนคนพิการไม่เพียงพอต่อความต้องการของสถานประกอบการ เนื่องจากขาดการเตรียมความพร้อม สิ่งอำนวยความสะดวกในการเดินทาง ความมั่นใจในการทำงาน

(๔) ปัญหาในเรื่องของการประสานงานระหว่างภาครัฐ และการขาดเจ้าภาพหลักในการดำเนินงาน

### ผู้ทรงคุณวุฒิ ๓ คน และผู้บริหาร บมจ. บิ๊กซีซูเปอร์เซ็นเตอร์ ๒ คน พบปัญหาดังนี้

(๑) การขับเคลื่อนพระราชบัญญัตินี้ของสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (พก.) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พบว่าการขับเคลื่อนหรือการบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการนี้ยังไม่จริงจังเท่าที่ควร คนพิการที่มีงานทำจึงยังไม่เป็นไปอย่างเจตนาของกฎหมายฉบับนี้ เช่น ปัจจุบันสัดส่วนเป็น ๑๐๐ ต่อ ๑ จากเดิม ๒๐๐ ต่อ ๑ ซึ่งในทางปฏิบัติยังไม่ได้ผลเท่าที่ควร

(๒) ความไม่พร้อมของคนพิการ ทั้งเรื่องทักษะการทำงานและทักษะชีวิต

(๓) ความไม่พร้อมของการก่อสร้างอารยะสถาปัตยกรรมที่จะเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สำหรับคนพิการทั้งในหน่วยงานภาครัฐและสถานประกอบการ เช่น ความสะดวกในการคมนาคม/การเดินทาง หอพัก ทางลาด ลิฟท์ เป็นต้น





## ส่วนที่ ๒ ผลการศึกษาเชิงวิเคราะห์

จากการศึกษาตามโครงการ “การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคณพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคณพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐” คณะผู้วิจัยสามารถสรุปผลการศึกษาเชิงวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์สำคัญ ๒ ข้อ ดังนี้

**วัตถุประสงค์ที่ ๑** ในการศึกษาการเข้าถึงสิทธิด้านอาชีพและการมีงานทำของคณพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคณพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

จากการทบทวนการดำเนินงานด้านการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคณพิการ โดยศึกษาข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสถานประกอบการและเป็นคณพิการประเภทต่าง ๆ ได้แก่ สถานประกอบการทั้งที่มีและไม่มีกรจ้างงานคณพิการ รวม ๑๒๐ แห่ง คณพิการทั้งที่ทำงานและไม่ทำงานในสถานประกอบการรวม ๓๐๐ คน ผู้ดูแลคณพิการ ๖๐ คน และหน่วยงานทั้งภาครัฐส่วนกลาง, รัฐวิสาหกิจและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) รวม ๒๗ แห่ง การสนทนากลุ่มของหน่วยงานระดับจังหวัด การสัมภาษณ์เชิงลึกองค์กรคณพิการ จาก ๖ จังหวัดดังกล่าวข้างต้น รวมทั้งการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิและตัวแทนสถานประกอบการบักชี และการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารระดับนโยบาย ๔ หน่วยงาน สามารถสรุปวิเคราะห์ผลการศึกษา โดยจำแนกตามประเด็นที่สำคัญของการเข้าถึงสิทธิด้านอาชีพและการมีงานทำของคณพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคณพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้ ๓ ประเด็น ดังนี้

### ๑) การรับรู้และความเข้าใจในพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคณพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ด้านการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคณพิการ

ในเรื่องของการรับรู้และความเข้าใจในพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคณพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ที่มีผลต่อส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคณพิการยังไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัตินี้ พบว่า ทั้งกลุ่มคณพิการ กลุ่มผู้ดูแลคณพิการ กลุ่มสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐมีการรับรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัตินี้ แต่ส่วนใหญ่ยังทราบอย่างไม่ละเอียดเกี่ยวกับกฎหมายกรจ้างงาน โดยเฉพาะบุคลากร/ข้าราชการทั่ว ๆ ไป และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของภาครัฐ ก็ยังมีความเข้าใจในตัวพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคณพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ เฉพาะมาตราหรือข้อที่ตนเองใช้ในงานเท่านั้น จึงไม่ค่อยทราบในรายละเอียดกันมากนัก รวมทั้งไม่ทราบถึงการขับเคลื่อนกฎหมาย ส่วนสถานประกอบการภาคเอกชนมีการรับรู้และมีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายฉบับนี้อย่างผิวเผินเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ยังพบว่าหน่วยงานทั้งภาครัฐส่วนกลาง, รัฐวิสาหกิจและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวม ๒๗ หน่วยงาน พบว่าที่ไม่มีกรจ้างงานคณพิการมี ๑๕ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๕๕ ซึ่งในจำนวนหน่วยงานที่ยังไม่มีกรจ้างงานคณพิการ ๑๕ หน่วยงานนี้ พบว่ามีความต้องการจ้างคือปฏิบัติตามมาตรา ๓๓ จำนวน ๑๓ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๖๗ ส่วนหน่วยงานที่มีการจ้างงานคณพิการมี ๑๒ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๔๕ นั้น การรับรู้กฎหมายกรจ้างงานคณพิการ โดยรู้แต่ไม่ละเอียด ๘ หน่วยงาน รู้รายละเอียดจำนวน ๓ หน่วยงาน และไม่รู้เลย ๑ หน่วยงาน ซึ่งในการศึกษาของจิราวัลย์ คงถาวร (จิราวัลย์ คงถาวร, ๒๕๔๗: ๙, ๑๒๙-๑๓๓) ที่ให้ข้อเสนอแนะ องค์กรภาครัฐควรณรงค์ทางสังคมและจัดทำสื่อต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่ให้กับสาธารณชนได้รับทราบเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคณพิการ และที่สำคัญภาครัฐควรเป็นแบบอย่างแก่สถานประกอบการภาคเอกชนในการรับคณพิการเข้าทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติตามมาตรา ๓๓ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น





จากการที่รับรู้กฎหมาย แต่ไม่เข้าใจอย่างละเอียด จึงมีผลให้หน่วยงานเหล่านี้มีปัญหาในเรื่องของการประสานงานระหว่างภาครัฐด้วยกันเอง และการขาดเจ้าภาพหลักในการดำเนินงานทำให้ไม่มีความชัดเจนของการปฏิบัติตามนโยบายว่าหน่วยงานใดควรทำหน้าที่หลักอะไรบ้าง สอดคล้องกับการศึกษาของต่อพงศ์ เสลานนท์ (๒๕๔๔) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องของการประเมินแนวโน้มความสำเร็จของการปฏิบัติตาม (ร่าง) พระราชบัญญัติการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ที่สรุปประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้คือคนพิการยังมีการรับรู้และเข้าใจสิทธิของตนค่อนข้างน้อย และปัญหาสำคัญจะเป็นด้านข้อมูลข่าวสาร ทักษะของคนพิการ คนพิการบางกลุ่มยังไม่สามารถรับรู้และเข้าใช้บริการบางอย่างได้ ประกอบกับปัญหาการไม่จัดสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการก็ทำให้เข้าไม่ถึงบริการของคนพิการ รวมถึงบริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านการแพทย์ ด้านการศึกษา ด้านการประกอบอาชีพ และด้านสังคมที่รัฐจัดให้กับคนพิการนั้น ยังเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการขาดความรู้ ความเข้าใจ และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของคนพิการอีกด้วย ซึ่งมีผลต่อการพัฒนางานด้านคนพิการทั้งในระดับปฏิบัติการและระดับนโยบาย โดยสถานประกอบการภาคเอกชนส่วนใหญ่เลือกปฏิบัติตามกฎหมายในมาตรา ๓๔ ซึ่งเป็นการส่งเงินชดเชยเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการมากที่สุด เนื่องจากเป็นสิ่งที่ทำตามกฎหมายได้ง่ายที่สุด รองลงมาคือการศึกษาปฏิบัติตามกฎหมายในมาตรา ๓๓ ซึ่งเป็นการจ้างงานคนพิการ เนื่องจากการจ้างงานคนพิการเป็นกระบวนการซึ่งต้องมีการเตรียมความพร้อมทั้งด้านคนพิการเอง และ สถานประกอบการ รวมถึงจำนวนคนพิการในท้องถิ่นที่สถานประกอบการตั้งอยู่มีไม่เพียงพอ เช่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีจำนวนสถานประกอบการเป็นจำนวนมาก และมีความต้องการจ้างงานคนพิการเป็นจำนวนมากกว่า ๒๐,๐๐๐ คน แต่จำนวนคนพิการที่พักอาศัยอยู่ในตำบลที่สถานประกอบการตั้งอยู่นั้นและมีความต้องการทำงาน และอยู่ในวัยแรงงานมีไม่เพียงพอ

## ๒) ช่องทางของการรับรู้สิทธิของคนพิการในเรื่องของการมีงานทำ

จากผลการศึกษาที่พบว่า คนพิการส่วนใหญ่มีช่องทางในการรับรู้เกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิของการมีงานทำจากสมาคมคนพิการ เนื่องจากองค์กรคนพิการมีบทบาทและการรณรงค์ซึ่งมีการดำเนินงานกันมาอย่างต่อเนื่องและมีเครือข่ายเพิ่มมากขึ้น มีกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การไปเยี่ยมบ้านของสมาชิก การจัดให้ความรู้เรื่องการดูแลคนพิการเพื่อให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้บ้างเพื่อให้เป็นภาระแก่ผู้ดูแลน้อยลง และให้ความรู้แก่ผู้ปกครอง/ผู้ดูแลคนพิการเพื่อให้ทราบถึงสิทธิของตนเองและสิทธิของผู้พิการ การให้ความรู้และกฎหมายในเรื่องของการกู้ยืมเงินจากกองทุนมาเพื่อประกอบอาชีพอิสระที่บ้านในวันสำคัญ ๆ ร่วมกับทางจังหวัด จัดโครงการอบรมอาชีพโดยไม่มีค่าใช้จ่าย รวมทั้งการประสานงานกับสถานประกอบการที่จะรับคนพิการเข้าทำงาน และพยายามตรวจสอบสถานประกอบการว่ารับคนพิการเข้าทำงานตามสัดส่วนที่กฎหมายมาตรา ๓๓ กำหนดไว้หรือไม่ เป็นต้น จึงมีผลทำให้ทั้งคนพิการและผู้ดูแลคนพิการมีการรับรู้เรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายและสิทธิต่าง ๆ เพิ่มขึ้นอย่างมาก จึงเป็นที่มาของกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นภาคประชาสังคมและภาคส่วนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความเข้มแข็งขององค์กรด้านคนพิการและเครือข่ายในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านคนพิการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพไว้ในแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙

นอกจากนี้สำหรับคนพิการที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการ มักรับรู้ถึงสิทธิของการมีงานทำจากคนรู้จัก / เพื่อนบ้าน /ญาติ และสื่อโทรทัศน์ การเข้าร่วมประชุมชี้แจงของหน่วยงาน/สถานประกอบการ เจ้าหน้าที่ที่พัฒนาสังคม สำหรับคนพิการที่มีงานทำมักรับรู้ถึงสิทธิของการมีงานทำ จากการเข้าร่วมประชุมชี้แจงของหน่วยงาน/สถานประกอบการ เจ้าหน้าที่ที่พัฒนาสังคม/จัดหางาน คนรู้จัก / เพื่อนบ้าน / ญาติ และสื่อโทรทัศน์ และผู้ดูแลคนพิการนอกรับรู้จากสมาคมคนพิการแล้วรับรู้จากการเข้าร่วมประชุมชี้แจง







ของหน่วยงาน/สถานประกอบการ เจ้าหน้าที่พัฒนาสังคม / จัดหางาน คนรู้จัก / เพื่อนบ้าน /ญาติและ  
โทรศัพท์

เห็นได้ว่าช่องทางในการรับรู้ถึงสิทธิในการมีงานทำของคนพิการนั้น จะช่องทาง ๕ ทางแรกที่  
เหมือนกัน คือ (๑) สมาคมคนพิการ (๒) จากการเข้าร่วมประชุมชี้แจงของหน่วยงาน/สถานประกอบการ  
(๓) เจ้าหน้าที่พัฒนาสังคม / จัดหางาน (๔) คนรู้จัก / เพื่อนบ้าน / ญาติ และ (๕) สื่อโทรศัพท์ ซึ่งจะเห็นว่า  
ที่รับรู้จากสื่อหนังสือพิมพ์/วารสาร/สิ่งตีพิมพ์ต่าง ๆ และสื่อจากวิทยุยังมีน้อย ดังนั้นซึ่งในการศึกษาของจิรา  
วัลย์ คงถาวร (จิราวัลย์ คงถาวร, ๒๕๔๗: ๙, ๑๒๙-๑๓๓) จึงให้ข้อเสนอแนะ องค์กรภาครัฐควรณรงค์ทาง  
สังคมและจัดทำสื่อต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่ให้กับสาธารณชนได้รับทราบเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคน  
พิการ และที่สำคัญภาครัฐควรเป็นแบบอย่างแก่สถานประกอบการภาคเอกชนในการรับคนพิการเข้าทำงาน  
เพื่อให้การปฏิบัติตามตรา ๓๓ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสอดคล้องกับการศึกษาของต่อพงศ์  
เสลานนท์ (๒๕๔๙) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องของการประเมินแนวโน้มความสำเร็จของการปฏิบัติตาม (ร่าง)  
พระราชบัญญัติการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ที่สรุปประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา  
ครั้งนี้คือยังเข้าไปไม่ถึงข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น

### ๓) การเข้าถึงสิทธิด้านอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ

ในกลุ่มผู้ประกอบการภาคเอกชน ส่วนใหญ่ไม่เคยติดต่อกรมการจัดหางานหรือศูนย์จัดหางานคนพิการ  
หรือเคยติดต่อแต่ไม่มีคนพิการมาสมัครงาน หรือเคยติดต่อแต่ไม่มีคนพิการมาสมัครงาน ก็ทำให้ไม่ทราบ  
เกี่ยวกับสิทธิต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ ส่วนคนพิการเองก็ไม่เคยได้รับการบริการจัดหางานและบรรจุ  
งานที่เหมาะสมจากกรมการจัดหางาน กลุ่มคนพิการทั้งที่ทำงานและไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการ ไม่เคย  
ได้รับการบริการจัดหางานและบรรจุงานที่เหมาะสมจากกรมการจัดหางาน สำหรับกลุ่มผู้ดูแลคนพิการส่วนใหญ่ก็  
ไม่เคยใช้บริการกู้ยืมเงินจากกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จึงยังทำให้คนพิการดำรงชีวิต  
ด้วยความยากลำบากมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของต่อพงศ์ เสลานนท์ (๒๕๔๙) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องของ  
การประเมินแนวโน้มความสำเร็จของการปฏิบัติตาม (ร่าง) พระราชบัญญัติการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ  
ชีวิตคนพิการ ที่สรุปประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือคนพิการยังมีการรับรู้และเข้าใช้สิทธิ  
ของตนค่อนข้างน้อย คนพิการบางกลุ่มจึงยังไม่สามารถเข้าใช้บริการบางอย่างได้ ประกอบกับปัญหาการไม่  
จัดตั้งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการก็ทำให้เข้าไปไม่ถึงบริการจากภาครัฐได้

นอกจากนี้องค์กรคนพิการยังกล่าวถึงปัญหาและอุปสรรคในการรับรู้ถึงสิทธิของคนพิการส่วนหนึ่ง  
เป็นปัญหาของคนพิการเอง เนื่องจากขาดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทั้งยังไม่มีศูนย์ในการประชาสัมพันธ์ข่าวสาร  
หรือการณรงค์ต่าง ๆ เกี่ยวกับเรื่องของสิทธิของการมีงานทำหรือรายได้หรือการดูแลคนพิการได้มากเท่าที่ควร

**วัตถุประสงค์ที่ ๒** ด้านปัญหาและอุปสรรคของการปฏิบัติตามมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕  
ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ โดยมีประเด็นปัญหาและ  
อุปสรรคดังนี้

### ๑. ปัญหาจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการแห่งชาติ กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้น

#### ๑.๑ การขาดฐานข้อมูลที่ปัจจุบันของคนพิการ จำนวนคนพิการที่ต้องการทำงาน และสามารถทำงานได้

จากผลการศึกษาพบว่า ปัญหาสำคัญที่ทำให้การจ้างงานคนพิการไม่ประสบ  
ความสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากฐานข้อมูลคนพิการที่มีอยู่นั้นไม่ครบถ้วนทำให้บริหารจัดการในด้านการจ้าง







งานหรือการจับคู่งานได้ยาก เนื่องด้วยข้อมูลที่มีนั้นไม่ได้จำแนกความต้องการทำงานในสถานประกอบการ ไม่ได้จำแนกลักษณะงานที่คนพิการแต่ละคนสามารถทำได้ และไม่ได้จำแนกความสามารถในช่วยเหลือตนเองนอกบ้าน จึงทำให้สถานประกอบการหรือหน่วยงานภาครัฐไม่สามารถนำข้อมูลนี้ไปใช้เพื่อจ้างงานคนพิการได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างที่คาดหวังไว้

**๑.๒ การขาดความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน**

จากผลการศึกษาพบว่าคนพิการส่วนใหญ่ได้รับความช่วยเหลือในการจัดหางาน ข่าวสารเกี่ยวกับคนพิการจากองค์กรคนพิการ ซึ่งองค์กรคนพิการจะประสานงานกับหน่วยงานของรัฐเพื่อขอรับการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการเดินทางหรือสิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้ชีวิตของคนพิการ เช่น ไม้เท้า เครื่องช่วยฟัง เป็นต้น ทั้งนี้สิ่งอำนวยความสะดวกในการเดินทางเช่น รถโดยสารสาธารณะ ยังมีอยู่น้อยมากที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่คนพิการจะสามารถเดินทางได้ตามลำพัง สำหรับสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน หรือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน หากเป็นอุปกรณ์พื้นฐาน เช่น ไม้เท้า รถเข็นวีลแชร์ เครื่องช่วยฟัง หรือ เครื่องมืออ่านอักษรเบรลล์นั้น คนพิการสามารถขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐได้

**๑.๓ การขาดการเตรียมความพร้อมในการทำงานให้แก่คนพิการของหน่วยราชการ**

จากผลการศึกษาพบว่า หน่วยราชการขาดการเตรียมความพร้อมในการทำงานให้แก่คนพิการในด้านการประกอบการชีพ การพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพให้แก่คนพิการ และขาดหลักสูตรเฉพาะในการพัฒนาทักษะด้านอาชีพของคนพิการให้เหมาะสมแก่ความพิการ และอาชีพที่คนพิการสามารถทำได้ ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่ว่า การเตรียมความพร้อมในการทำงานให้แก่คนพิการของภาครัฐควรเป็นหลักสูตรเฉพาะและตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ เพื่อที่สถานประกอบการสามารถรับคนพิการที่ผ่านการฝึกอบรมทักษะด้านนั้น ๆ เข้าทำงานในสถานประกอบการของตนได้ทันที ซึ่งจะเพิ่มอัตราการจ้างงานคนพิการให้มากขึ้น

**๑.๔ การขาดการได้รับสัมปทานในการประกอบอาชีพตามมาตรา ๓๕ จากสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ**

จากการศึกษาพบว่า คนพิการยังขาดการได้รับสัมปทานในการประกอบอาชีพตามมาตรา ๓๕ เช่นพื้นที่ขายของ การงานเหมืองการทำงาน ในส่วนนี้คนพิการยังได้เข้าถึงสิทธิได้น้อยมาก เนื่องจากสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องได้แก่ สำนักงานแรงงานจังหวัด และ สำนักงานพัฒนาสังคมจังหวัด ไม่มีระเบียบกฎเกณฑ์การปฏิบัติตามมาตรา ๓๕ ที่ชัดเจน และยังขาดการประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลในส่วนนี้แก่ สถานประกอบการ องค์กรคนพิการ และตัวคนพิการเอง ทำให้การปฏิบัติตามกฎหมายในมาตรานี้มีผลน้อยมาก

**๑.๕ การขาดงบประมาณในการจ้างงานคนพิการ / ข้อจำกัดในการจ้างงานคนพิการของหน่วยงานของรัฐ**

จากการศึกษาพบว่า หน่วยงานของรัฐมีความประสงค์จะจ้างคนพิการเข้าทำงานแต่ติดข้อจำกัดในเรื่องระเบียบการจ้างงานของหน่วยงานของรัฐ ที่ต้องมีการสอบแข่งขัน และต้องมีการกำหนดวุฒิการศึกษา ทำให้ไม่สามารถจ้างงานคนพิการได้ อีกทั้งยังมีข้อจำกัดในด้านงบประมาณในการจ้างงาน ซึ่งถ้าสามารถนำเงินกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการมาสนับสนุนในด้านนี้ได้จะช่วยเพิ่มอัตราการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐได้เป็นจำนวนมาก





## ๑.๖ การจ้างงานคนพิการน้อยของหน่วยงานของรัฐโดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการศึกษาพบว่าหน่วยงานภาครัฐยังมีการจ้างงานคนพิการน้อยโดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งน่าจะเป็นหน่วยงานที่สามารถจ้างคนพิการได้อย่างครบตามสัดส่วนที่กำหนด แต่กลับมีการจ้างงานคนพิการน้อยหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่งไม่มีการจ้างงานคนพิการเลย โดยอ้างว่า ไม่มีคนพิการมาสมัครงาน ไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ไม่มีงบประมาณ หรือ บางแห่งไม่มีการรับรู้ในกฎหมายการจ้างงานคนพิการ

### ๑.๗ ขาดการตรวจสอบและการบังคับใช้กฎหมาย

จากผลการศึกษาพบว่า สถานประกอบการภาคเอกชนและหน่วยงานของรัฐจำนวนมากยังไม่ได้จ้างงานคนพิการทำงานตามมาตรา ๓๓ หรือจ้างแต่ไม่ครบตามสัดส่วนที่กำหนดและบางแห่งไม่ได้ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามมาตรา ๓๔ หรือ การให้สัมปทานตาม มาตรา ๓๕ ทั้งนี้เนื่องจากยังไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการตรวจสอบโดยตรงไม่ว่าของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์หรือกระทรวงแรงงาน และถึงแม้จะพบการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าวก็ไม่มีการดำเนินการตามกฎหมาย

## ๒. ปัญหาและอุปสรรคจากตัวคนพิการเอง

จากผลการศึกษา พบว่าปัญหาและอุปสรรคจากตัวคนพิการเอง ได้แก่การมีวุฒิการศึกษาต่ำกว่า วุฒิการศึกษาที่สถานประกอบการกำหนด และขาดทักษะในการทำงาน รวมถึงการจำแนกตำแหน่งงานให้เหมาะสมกับความพิการ การศึกษา และทักษะในการทำงาน การรับค่าตอบแทน สวัสดิการ เช่นเดียวกับคนปกติ ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานด้านร่างกายและสุขภาพ ประชากร / กลุ่มตัวอย่าง ทุกกลุ่มส่วนมากยังไม่เข้าใจ มาตรา ๓๓, ๓๔ และ ๓๕ ของพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ อย่างละเอียดทำให้การจ้างงานคนพิการจึงมีไม่มากเท่าที่ควร ประกอบกับคนพิการที่ได้สมัครทำงานในสถานประกอบการมีจำนวนน้อยและไม่ตรงกับคุณสมบัติของตำแหน่งงาน เนื่องจากคนพิการส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาต่ำและยังไม่มีเตรียมความพร้อมทักษะในการทำงานและคนพิการบางประเภทไม่สามารถทำงานในสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐได้เนื่องจากไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ แต่ถ้าคนพิการได้เข้าทำงานในสถานประกอบการแล้ว คนพิการจะได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการเท่ากับคนงานปกติ ซึ่งคนพิการที่ได้เข้าทำงานในสถานประกอบการส่วนใหญ่จะเป็นคนพิการด้านการเคลื่อนไหวและด้านร่างกาย คนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย และ คนพิการทางสายตา สำหรับคนพิการประเภทอื่น ๆ ยังมีการเข้าทำงานในสถานประกอบการเป็นจำนวนน้อยมาก

## ๓. ปัญหาจากสถานประกอบการในการขาดการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ขาดอุปกรณ์พิเศษในการปฏิบัติงาน

จากผลการศึกษาพบว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้คนพิการ เช่น ลิฟท์ขึ้นลงสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหว/ทางร่างกาย ล่ามภาษามือสำหรับคนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย อักษรเบรลล์สำหรับคนพิการทางสายตา ซึ่งทำให้คนพิการไม่ได้รับความสะดวกในการทำงาน และมีผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานด้อยลง





## บทที่ ๕ สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การศึกษาโครงการ “การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐” มีวัตถุประสงค์ของ ๓ ประการ คือ เพื่อศึกษาการเข้าถึงสิทธิด้านอาชีพและการมีงานทำตามของคนพิการ รวมทั้งศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการปฏิบัติตามมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และเพื่อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามของคนพิการให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการและคนพิการที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ ๖ จังหวัด ได้แก่ นครศรีธรรมราช พระนครศรีอยุธยา ปทุมธานี เชียงใหม่ ลำพูน และนครราชสีมา ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างรวม ๙ กลุ่ม ได้แก่ ๑) คนพิการทั้งที่ทำงานและไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการ จำนวน ๓๐๐ คน ๒) นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการทั้งที่จ้างและไม่จ้างงานคนพิการ จำนวน ๑๒๐ คน ๓) ผู้ดูแลคนพิการ จำนวน ๖๐ คน ๔) หน่วยงานของรัฐหรือผู้แทน (ส่วนกลาง) ระดับกรม รัฐวิสาหกิจ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๒๗ หน่วยงาน ๕) หน่วยงานราชการระดับจังหวัด จำนวน ๓๐ หน่วยงาน ๖) องค์กรคนพิการ จำนวน ๑๘ คน ๗) ผู้บริหารระดับนโยบาย จำนวน ๔ คน และ ๘) ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านคนพิการ จำนวน ๓ คนรวมทั้ง ๙) สถานประกอบการตัวอย่างในการจ้างงานคนพิการ คือ บริษัท บิ๊กซีเซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) อีก ๑ แห่ง โดยมีเครื่องมือในการศึกษาได้แก่ แบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง และ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบไม่มีโครงสร้าง และประเด็นการสนทนากลุ่ม และได้ดำเนินการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนพฤษภาคม – มิถุนายน ๒๕๕๖ โดยมีผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

### ๕.๑ สรุปผลการศึกษา

จากข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพพบว่า กลุ่มตัวอย่าง ทุกกลุ่มส่วนมากยังไม่เข้าใจ มาตรา ๓๓, ๓๔ และ ๓๕ ของพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ อย่างละเอียดทำให้การจ้างงานคนพิการจึงไม่มากเท่าที่ควร ประกอบกับคนพิการที่จะสมัครทำงานในสถานประกอบการมีจำนวนน้อยและไม่ตรงกับคุณสมบัติของตำแหน่งงาน เนื่องจากคนพิการส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาต่ำและยังไม่มีเตรียมความพร้อมทักษะในการทำงานและคนพิการบางประเภทไม่สามารถทำงานในสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐได้ คนพิการส่วนใหญ่ใช้บริการองค์กรคนพิการในพื้นที่มากกว่าหน่วยงานของรัฐในการหางานทำ ทั้งนี้เพราะยังไม่มีหน่วยงานหรือเจ้าภาพหลักที่รับผิดชอบในเรื่องนี้แม้จะได้สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบ แต่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดก็ทำงานหลายด้านบางแห่งก็ถือว่าเป็นงานฝากจึงไม่ได้ให้ความสนใจเท่าที่ควร ลูกจ้างกองทุนส่งเสริมและพัฒนาอาชีพคนพิการที่ส่งมาประจำสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดยังไม่ทราบหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน บางจังหวัดจึงถูกใช้ไปทำงานอย่างอื่น การบูรณาการระหว่างกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์กับกระทรวงแรงงานยังไม่ชัดเจน มีลักษณะเป็นการประสานงานมากกว่าการมีส่วนร่วม การออกกฎกระทรวงตามมาตรา ๓๓ และ ๓๔ ไม่ได้เปิดโอกาสให้ผู้ประกอบการได้แสดงความคิดเห็น ส่วนมาตรา ๓๕ ยังไม่มีการกำหนดรายละเอียดในการได้สัมปทาน หน่วยงานของรัฐในส่วนกลางมีการจ้างงานคนพิการเฉพาะส่วนราชการที่มีขนาดใหญ่และยังไม่มี ความเข้าใจอย่างละเอียดถึงกฎหมายดังกล่าว โดยเฉพาะ รัฐวิสาหกิจจะเลือกจ่ายเงินเข้ากองทุนส่งเสริม







เห็นควรให้มีการสำรวจข้อมูลคนพิการและบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงานให้สอดคล้องกันเพื่อให้การนำเอาข้อมูลไปใช้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุด

ส่วนในด้านสิทธิในการรับบริการจัดหางานที่เหมาะสมกับความพิการของตนเอง สิทธิในการได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าทำงานในสถานประกอบการนั้น คนพิการส่วนใหญ่ยังไม่รับรู้ถึงสิทธิของตนเองในด้านนี้ ทำให้ไม่ได้รับบริการในการจัดหางาน โดยช่องทางการรับรู้สิทธิด้านอาชีพและการมีงานทำตามของคนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ นั้นคนพิการส่วนใหญ่รับรู้ข่าวสารผ่านองค์กรคนพิการ

องค์กรคนพิการยังกล่าวถึงปัญหาและอุปสรรคในการรับรู้สิทธิของคนพิการส่วนหนึ่งเป็นปัญหาของคนพิการเอง เนื่องจากขาดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทั้งยังไม่มีศูนย์กลางในการประชาสัมพันธ์ข่าวสารหรือการณรงค์ต่าง ๆ ในเรื่องของสิทธิของการมีงานทำหรือรายได้หรือการดูแลคนพิการได้มากเท่าที่ควร

**๒. ด้านการเข้าถึงสิทธิด้านอาชีพและการมีงานทำตามของคนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐**

จากการที่มีการรับรู้กฎหมายแต่ไม่เข้าใจอย่างละเอียดจึงมีผลให้หน่วยงานเหล่านี้มีปัญหในเรื่องการประสานงานระหว่างภาครัฐด้วยกันเอง และการขาดเจ้าภาพหลักในการดำเนินงานทำให้ไม่มีความชัดเจนของการปฏิบัติตามนโยบายว่าหน่วยงานใดควรทำหน้าที่หลักอะไรบ้าง คนพิการยังไม่การรับรู้และเข้าใจสิทธิของตนเองค่อนข้างน้อยและปัญหาสำคัญจะเป็นด้านข้อมูลข่าวสาร ทักษะคนพิการ คนพิการบางกลุ่มยังไม่สามารถรับรู้และเข้าใจบริการบางอย่างได้ ประกอบกับปัญหาการไม่จัดสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการทำให้เข้าไม่ถึงบริการของคนพิการ รวมถึงบริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านการแพทย์ ด้านการศึกษา ด้านการประกอบอาชีพ และด้านสังคมที่รัฐจัดให้กับคนพิการนั้น ยังเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการขาดความรู้ ความเข้าใจ และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของคนพิการอีกด้วย ซึ่งมีผลต่อการพัฒนางานด้านคนพิการทั้งในระดับปฏิบัติการและระดับนโยบาย

ในกลุ่มผู้ประกอบการภาคเอกชนส่วนใหญ่ไม่เคยติดต่อกรมการจัดหางานหรือศูนย์จัดหางานคนพิการ หรือบางส่วนที่เคยติดต่อ แต่ไม่มีคนพิการมาสมัครงานก็ทำให้ไม่ทราบเกี่ยวกับสิทธิต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ ส่วนคนพิการเองส่วนใหญ่ทั้งได้ทำงานและไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการไม่เคยได้รับการบริการจัดหางานและบรรจุนานที่เหมาะสมจากกรมการจัดหางาน และกลุ่มคนพิการส่วนใหญ่ที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการไม่เคยใช้บริการกู้ยืมเงินจากกองทุนส่งเสริมและพัฒนาอาชีพคนพิการจึงทำให้คนพิการดำรงชีวิตด้วยความยากลำบากมากขึ้น ถึงแม้ว่าหน่วยงานของรัฐได้จัดให้มีบริการตามสิทธิด้านอาชีพและการมีงานทำตาม ในด้านการรับบริการจัดหางานโดยสำนักงานจัดหางานจังหวัดมีโครงการนัดพบแรงงานอยู่เป็นประจำแต่เป็นการจัดงานนัดพบแรงงานเพื่อทำการจับคู่สถานประกอบการและผู้ที่ต้องการทำงานทั่วไป ทั้งคนปกติและคนพิการ และสถานที่ในการจัดงานนัดพบแรงงานแต่ละครั้งอยู่ไกลจากภูมิลำเนาของคนพิการทำให้คนพิการจำนวนน้อยที่ทราบเรื่องโครงการจัดพบแรงงาน และสามารถเดินทางไปร่วมงานได้ อีกทั้งการเดินทางไปร่วมงานนั้นไม่มีสิ่งรับรองการได้งานทำ ทำให้คนพิการต้องพิจารณาการเข้าร่วมงานของตนเองเนื่องจากค่าใช้จ่ายในการเดินทางในแต่ละครั้งมีจำนวนมาก สิทธิในการได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าทำงานในสถานประกอบการโดยศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด แต่หลักสูตรที่ทางศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดจัดอบรมนั้นส่วนใหญ่เป็นการอบรมเพื่อประกอบอาชีพอิสระ เช่น หัตถกรรม เกษตรกรรม มีเพียงส่วนน้อยที่เป็นโครงการเพิ่มทักษะในการทำงานในสถานประกอบการ เช่น ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานยังมีข้อจำกัดในด้านจำนวนคนที่เข้ารับการศึกษาอบรมต่อหลักสูตรต้องมียังน้อย ๑๖ คน ซึ่งทำให้คนพิการที่จะใช้สิทธิในการ





เข้ารับการศึกษาอบรมมีน้อยมาก และเป็นผลทำให้ไม่ได้รับการจ้างงานในสถานประกอบการ แต่ในส่วนของสิทธิในการขอเงินเพื่อประกอบอาชีพอิสระนั้นผู้พิการและผู้ดูแลคนพิการมีการรับรู้สิทธิและมีการใช้สิทธิพอสมควร แต่ยังมีปัญหาอุปสรรคอยู่บ้างในการเข้าถึงสิทธิการขอเงินเพื่อประกอบอาชีพอิสระในด้านของระเบียบการค้ำประกัน และจำนวนเงินสูงสุดในการขอกู้ เพียง ๔๐,๐๐๐ บาทนั้นไม่เพียงพอต่อการประกอบอาชีพอิสระในปัจจุบัน

ตามวัตถุประสงค์ที่ ๒ ศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคของการปฏิบัติตามมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ซึ่งจำแนกตามประเด็นที่เป็นปัญหาและอุปสรรค ดังนี้

**๑) ด้านฐานข้อมูลคนพิการ**

จากการศึกษาพบว่า ฐานข้อมูลคนพิการยังไม่ชัดเจนและครบถ้วนสมบูรณ์ ได้แก่ คนพิการจำนวนมากไม่ได้ลงทะเบียนเป็นคนพิการในระบบของสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ฐานข้อมูลในการลงทะเบียนคนพิการไม่ได้รับความต้องการมีงานทำ ความสามารถในการทำงาน วุฒิการศึกษา ความสามารถในการเดินทางด้วยตนเอง และที่อยู่ปัจจุบัน และยังขาดการบูรณาการข้อมูลซึ่งกันและกันในหน่วยงานระหว่างกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์และกระทรวงแรงงาน ทำให้สถานประกอบการไม่สามารถจ้างงานคนพิการได้ครบตามกฎหมาย และยังไม่มีการจำแนกประเภทคนพิการกับตำแหน่งงานที่เหมาะสม หรือ คนพิการบางประเภทอาจทำงานไม่ได้

**๒) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการเดินทางของคนพิการ**

ภาครัฐและสถานประกอบการยังขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในการเดินทางสำหรับคนพิการ เช่น ทางเท้าสำหรับคนตาบอด รถโดยสารสาธารณะสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหน่วยงานที่เป็นผู้ออกกฎหมายทำให้คนพิการไม่สามารถเดินทางจากบ้านไปยังสถานที่ทำงานได้ด้วยตนเอง อันเป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้คนพิการไม่สามารถเข้าทำงานในสถานประกอบการได้ ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นขององค์กรคนพิการ และผู้ดูแลคนพิการที่มีความต้องการให้ภาครัฐและสถานประกอบการได้มีการเตรียมความพร้อมในเรื่องนี้เพื่อให้เกิดการเดินทางไปทำงานหรือประกอบกิจการจะเป็นไปอย่างราบรื่นและสะดวก

**๓) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของคนพิการ**

สถานประกอบการเองก็ยังไม่ได้เตรียมการเพื่อที่จะให้คนพิการเข้าทำงาน เช่น เรื่องของสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เรื่องห้องน้ำคนพิการ ทางลาดขึ้น-ลง ลิฟท์ เรื่องที่พักภายในสถานประกอบการ ป้ายสัญลักษณ์ต่าง ๆ สำหรับคนพิการ ล่ามภาษามือ อักษรเบรลล์ รวมทั้งเรื่องของตำแหน่งงานที่ว่างของสถานประกอบการที่ไม่ตรงกับคุณสมบัติของคนพิการที่ต้องการ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นขององค์กรคนพิการ และผู้ทรงคุณวุฒิที่เห็นควรให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่คนพิการ เนื่องจากคนพิการบางประเภทต้องอาศัยเครื่องมือพิเศษในการทำงาน เช่น คนพิการทางการมองเห็น คนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย และคนพิการทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหว เป็นต้น

**๔) ด้านความพร้อมในการทำงานของคนพิการ**

การศึกษาพบว่าคนพิการส่วนใหญ่ยังไม่มีความพร้อมในการทำงานในสถานประกอบการ เนื่องจากผู้พิการเองยังไม่ได้รับการพัฒนา เช่น เรื่องของการเดินทาง วุฒิการศึกษา การพัฒนาฝีมือ ตำแหน่งงานที่ว่างของสถานประกอบการที่ไม่ตรงกับคุณสมบัติของคนพิการที่มีอยู่ โดยเฉพาะคนพิการที่เป็นมาแต่กำเนิดซึ่งกันที่ยังขาดการพัฒนาและหน่วยงานภาครัฐยังไม่ได้แยกประเภทของคนพิการว่าที่ทำงานได้หรือที่ทำงานไม่ได้เลยมีจำนวนเป็นเท่าไร รวมทั้งทัศนคติของคนพิการเองที่ยังไม่กล้าออกสังคม อีกทั้งขาดการสนับสนุนทั้งจากครอบครัวและสังคม ทำให้คนพิการบางส่วนไม่ต้องการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของสถาน







ประกอบการและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้การจ้างงานคนพิการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และคนพิการมีความสามารถในการทำงานและมีความมั่นใจในตนเองในการออกมาทำงานในสถานประกอบการ

**๕) ด้านการบูรณาการกันหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ**

ปัญหาการประสานงานระหว่างภาครัฐ การขาดเจ้าภาพหลักในการดำเนินงาน จากการที่พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ เป็นกฎหมายที่กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐทำงานร่วมกันแบบบูรณาการ เพื่อให้คนพิการได้เข้าถึงสิทธิและใช้ประโยชน์จากสิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นๆ จากรัฐในทุกๆด้าน โดยให้หน่วยงานของรัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับเรื่องใด ให้มีหน้าที่ให้การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามอำนาจหน้าที่นั้น ซึ่งทำให้การดำเนินงานเพื่อส่งเสริมสิทธิแก่คนพิการ ไม่ไปพร้อมๆกัน โดยเฉพาะความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงได้แก่ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และกระทรวงแรงงานยังไม่มี การบูรณาการกันเท่าที่ควรจึงเป็นผลให้สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ และหน่วยงานคนพิการในส่วนภูมิภาคที่เป็นหน่วยงานของสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตแห่งชาติ จึงไม่ได้รับการเอาใจใส่เท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นในการสนทนากลุ่มของหน่วยงานภาครัฐ

**๕.๒ ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ที่ ๓** ที่ต้องการเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นนั้น จากผลการศึกษาวิจัยจึงได้มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

**๑) ข้อเสนอในการส่งเสริมให้คนพิการเข้าถึงสิทธิด้านอาชีพและการมีงานทำ คณะผู้วิจัยขอเสนอแนวทางดังนี้**

๑.๑ สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติควรจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ รายละเอียดของกฎหมายในมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (พก.) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของชีวิต (พม.) และกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ต้องร่วมมือกันเพื่อดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่กลุ่มเป้าหมายและผู้ที่เกี่ยวข้องรวมทั้งประชาชนทั่วไปอย่างจริงจัง เพื่อให้ทุกภาคส่วนได้รับรู้เรื่องเกี่ยวกับคนพิการและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติตามกฎหมายสามารถบังคับใช้ได้มีประสิทธิภาพ โดยการจัดทำคู่มือในลักษณะคำถาม-คำตอบ การจัดสัมมนาระหว่างคนพิการ สถานประกอบการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับจังหวัดโดยให้ความสำคัญแก่องค์กรคนพิการในการที่จะเป็นผู้อำนวยความสะดวก ประสานงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐและคนพิการเนื่องจากคนพิการจะรับรู้ข่าวสารผ่านช่องทางขององค์กรคนพิการมากที่สุด

๑.๒ สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติควรจัดช่องทางให้คนพิการได้รับข่าวสารจากภาครัฐในหน่วยงานทั้งระดับจังหวัดและระดับท้องถิ่นเพื่อให้การรับรู้สิทธิและการเข้าถึงสิทธิของคนพิการมีมากยิ่งขึ้น โดยจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการระดับตำบลที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับตำบล (องค์การบริหารส่วนตำบล หรือ เทศบาล) ที่อยู่ใกล้ภูมิถิ่นอาศัยของคนพิการอันเป็นการอำนวยความสะดวกในการเดินทางให้แก่คนพิการ และคนพิการจะสามารถได้รับข่าวสารได้อย่างรวดเร็วและครบถ้วน





๑.๓ สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติควรจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการระดับตำบลเพื่อให้บริการด้านการจัดหางาน การพัฒนาทักษะแรงงานของคนพิการเพื่อให้คนพิการสามารถเข้าใช้บริการได้อย่างสะดวก เนื่องจากอยู่ในภูมิภาคของงานคนพิการ สามารถเดินทางไปมาได้สะดวก

๒) ข้อเสนอในการแก้ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ และมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๐ คณะผู้วิจัยขอเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคดังต่อไปนี้

๒.๑ สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติควรมีการสำรวจข้อมูลคนพิการให้ชัดเจน โดยจำแนกลักษณะงานที่คนพิการแต่ละประเภทสามารถทำได้ และความต้องการมีงานทำในสถานประกอบการ รวมถึงความสามารถในการเดินทางไปทำงานยังสถานประกอบการ และนำข้อมูลคนพิการนี้ไปบูรณาการกับข้อมูลความต้องการจ้างงานคนพิการของสถานประกอบการจากกรมการจัดหางาน และสามารถจับคู่สถานประกอบการและคนพิการให้มีการจ้างงานเกิดขึ้นได้มากขึ้น

๒.๒ หน่วยงานของรัฐควรมีการเตรียมความพร้อมโดยการจัดสรรงบประมาณเพื่อคนพิการตั้งแต่เรื่องของการศึกษา โดยคนพิการควรได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องจนถึงระดับปริญญาตรีโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย เพื่อที่จะได้มีวุฒิทางการศึกษาไว้สมัครเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐหรือสถานประกอบการของเอกชนได้ ส่วนเรื่องของการออกสังคมก็เช่นเดียวกัน เนื่องจากคนพิการมีความอายต่อสังคมรอบด้านมาตั้งแต่ยังวัยเยาว์ ดังนั้นในการออกสู่สังคมในวัยแรงงานจึงเป็นเรื่องที่ยากมาก จนคนพิการไม่น้อยที่เป็นภาระแก่ครอบครัว ดังนั้นในปัจจุบันทั่วโลกจึงหันมาให้ความสำคัญที่ต้องการให้มองคนพิการว่าเป็นพลเมืองของประเทศ จึงมีความพยายามที่จะให้คนพิการมีการประกอบอาชีพทั้งอิสระหรือทำงานในสถานประกอบการ เพื่อที่จะได้ดูแลตนเองรวมทั้งดูแลครอบครัวได้ ไม่เป็นภาระของใคร ดังนั้นในเรื่องทักษะชีวิตนั้น รัฐก็ควรที่มีหลักสูตรนี้อยู่ในการเรียนปกติของคนพิการ อย่างเช่น การเรียนร่วมกับคนปกติก็ถือว่าเป็นทางหนึ่งของการแก้ไขปัญหา แต่นอกจากนี้รัฐควรให้ความรู้แก่ประชาชนทั่วไปให้มีความเข้าใจคนพิการว่าความแตกต่างเป็นเพียงเรื่องร่างกาย แต่จิตใจก็เป็นเหมือนคนธรรมดาทั่วไป และรัฐก็ควรเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติต่อคนพิการ เช่น การให้บริการต่าง ๆ ของหน่วยงานภาครัฐ ควรให้ความเอาใจใส่เนื่องจากความไม่สะดวกต่าง ๆ กับคนพิการด้วยความเอื้ออาทร สิ่งที่สำคัญก็คือการเตรียมความพร้อมด้านทักษะในการทำงานที่เหมาะสมกับความพิการ โดยจะต้องร่วมมือกับสถาบันการศึกษา เครื่องมือในการทำงานสำหรับคนพิการและสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานให้จัดหลักสูตรสำหรับคนพิการ โดยจัดกิจกรรมที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตลาดแรงงานและหากงบประมาณภาครัฐไม่พอเพียง ควรใช้งบประมาณจากกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเข้าสนับสนุน

๒.๓ สถานประกอบการควรจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เรื่องห้องน้ำ ทางลาดขึ้น-ลง ลิฟท์ เรื่องที่พัก ป้ายบอกต่าง ๆ สำหรับคนพิการ รวมทั้งเรื่องของตำแหน่งงานที่ว่างของสถานประกอบการที่ไม่ตรงกับคุณสมบัติของคนพิการที่ต้องการ เป็นต้น ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่หลักของรัฐโดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องระดับภูมิภาคและท้องถิ่นที่จะต้องมีการประชาสัมพันธ์เพื่อให้ความรู้และความกระจ่างแก่สถานประกอบการ ในเรื่องของการจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ แก่คนพิการ หรือเรื่องของการลดหย่อนภาษีในกรณีต่าง ๆ เพื่อให้สถานประกอบการเข้าใจและเลือกแนวทางในเรื่องของการจ้างงานคนพิการได้อย่างถูกต้อง และเป็นการจูงใจให้จ้างงานคนพิการซึ่งจะได้ผลดีกว่าการบังคับใช้กฎหมาย นอกจากนี้ควรมีระบบการ





ขอความร่วมมือจากสถานประกอบการในการจ้างงานและฝึกทักษะไปในตัวด้วยแทนที่จะรับเฉพาะผู้ที่มีคุณสมบัติและความสามารถเพียงพอแก่งานในสถานประกอบการเท่านั้น

๒.๔ หน่วยงานที่เป็นผู้ออกพระราชบัญญัติฉบับนี้และกระทรวงทั้งกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์และกระทรวงแรงงานควรจะเป็นตัวอย่างทั้งในด้านการจ้างงานคนพิการและการมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของกฎหมายการจ้างงานคนพิการ มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วน โดยแต่งตั้งเจ้าภาพหลักในการดำเนินงานในแต่ละโครงการเพื่อให้คนพิการได้เข้าถึงสิทธิและใช้ประโยชน์จากสิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่น ๆ จากรัฐในทุก ๆ ด้าน โดยให้หน่วยงานของรัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับเรื่องใด ให้มีหน้าที่ให้การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามอำนาจหน้าที่นั้นซึ่งทำให้การดำเนินงานเพื่อส่งเสริมสิทธิแก่คนพิการดำเนินการไปพร้อม ๆ กัน จึงควรให้หน่วยงานหลัก เช่น หน่วยงานย่อยหรือหน่วยในภูมิภาคของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์กับหน่วยงานย่อยหรือหน่วยงานในภูมิภาคของกระทรวงแรงงาน รวมทั้งองค์กรคนพิการควรร่วมมือกันอย่างจริงจังเพื่อดูแลและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ ให้เป็นไปอย่างถูกต้องและเหมาะสม นอกจากนี้ควรรับฟังความคิดเห็นของสถานประกอบการในเรื่องสัดส่วนการจ้างงานคนพิการ การส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาอาชีพคนพิการ และการจัดสัมมนาและควรประสานงานกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ในการเปิดตำแหน่งและยกเว้นระเบียบในการเข้าทำงานให้แก่คนพิการ

๒.๕ กระทรวงแรงงานและสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ควรกำหนดระเบียบและเงื่อนไขในการให้สัมปทาน หรือ ความช่วยเหลือใดๆ ในการประกอบอาชีพของคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๐ เพื่อเป็นทางเลือกให้แก่สถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐในการปฏิบัติตามกฎหมายนอกเหนือจากมาตรา ๓๓ การจ้างงานตามสัดส่วนที่กฎหมายกำหนด และ มาตรา ๓๔ การส่งเงินชดเชยเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

๒.๖ สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติควรให้การสนับสนุนให้หน่วยงานของรัฐโดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านงบประมาณ และให้ตระหนักถึงความสำคัญในการจ้างงานคนพิการ รวมทั้งการกำหนดให้มีอัตราค่าจ้างสำหรับปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มากกว่าเดิม

๒.๗ สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติและกรมการจัดหางาน ควรจะมีการบูรณาการกันในการปฏิบัติตามกฎหมายในมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ และมาตรา ๓๕ มากกว่าที่เป็นอยู่หรืออาจจะมอบให้สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินงานโดยมีกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานสนับสนุน

๒.๘ ควรมีหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการตรวจสอบการปฏิบัติตามมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ และมาตรา ๓๕ ทั้งของสถานประกอบการเอกชนและหน่วยงานของรัฐอย่างจริงจังและหากพบการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าวก็ควรมีการดำเนินคดีหรือดำเนินการตามแนวทางที่กฎหมายกำหนดอย่างเคร่งครัดต่อไป





### ๕.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรมีจำแนกประเภทความพิการ ความรุนแรงของการพิการ ความต้องการมีงานทำทั้งในสถานประกอบการหรือประกอบอาชีพอิสระ วุฒิการศึกษา ความต้องการในการฝึกอบรมทักษะอาชีพ ความสามารถในการเดินทางด้วยตนเอง และที่อยู่ปัจจุบัน โดยกำหนดตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับคนพิการแต่ละประเภทและให้กรมการจัดหางานนำข้อมูลไปใช้ในการจัดหางาน และควรมีการสำรวจตำแหน่งงานที่สถานประกอบและหน่วยงานของรัฐมีความต้องการคนพิการเข้าทำงานในลักษณะงานใด เพื่อให้มีการประสานงานเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิการทำงานของคนพิการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) ควรมีการศึกษาในด้านการเตรียมความพร้อมของคนพิการ ซึ่งเป็นงานที่ต้องบูรณาการกันหลายภาคส่วน ตั้งแต่การศึกษาในระบบ การฝึกอบรมอาชีพเพื่อทำงานในสำนักงาน หรือ โรงงาน โดยจัดหลักสูตรการฝึกให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ โดยให้สถานประกอบการแจ้งความประสงค์หลักสูตรที่ต้องการให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานฝึกอบรม หรือ อาจจะให้สถานประกอบการดำเนินการฝึกอบรมคนพิการก่อนรับเข้าทำงานโดยสามารถนำค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมไปหักลดหย่อนภาษีได้รวมถึงการเตรียมความพร้อมในด้านการเข้าสังคม ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น

๓) ควรมีการศึกษาเชิงลึกในเรื่องวิธีการบูรณาการ ระหว่างหน่วยงานผู้รับผิดชอบได้แต่กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงแรงงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ อัตรากำลังและการพัฒนาอัตรากำลัง สำนักงบประมาณ องค์กรเอกชนและสมาคม ตลอดจนมูลนิธิ เกี่ยวข้องกับคนพิการ ถึงระบบข้อมูล ขั้นตอน วิธีการ และการปฏิบัติ ว่ายังมีปัญหาข้อขัดข้อง ในการขับเคลื่อนการปฏิบัติตามกฎหมาย อย่างไรบ้างทั้งราชการส่วนกลาง(รวมทั้งรัฐวิสาหกิจ) ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่นให้ชัดเจน และจะมีวิธีการแก้ไขอย่างไร รวมทั้งระบบของคนพิการ (และผู้เกี่ยวข้อง) ที่จะต้องรองรับต่อไป

๔) ควรมีการศึกษาวิจัยบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในท้องถิ่นทุกระดับทั้งในระดับกรุงเทพมหานครและในจังหวัด อำเภอ ตำบลและหมู่บ้านชุมชนต่างๆ เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับคนพิการตั้งแต่การประสานการขึ้นทะเบียนคนพิการในทุกพื้นที่ในเขตการดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การให้ความช่วยเหลือและการสงเคราะห์คนพิการไม่ว่าจะเป็นการให้เบี้ยสงเคราะห์คนพิการ การดูแลให้ทุนประกอบอาชีพต่างๆ การเอื้ออาทรในการนำผู้พิการไปรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล รวมตลอดทั้งการจ้างงานคนพิการ เนื่องจากมีงบประมาณพอที่จะสนับสนุนกิจกรรมดังกล่าวได้ แต่เนื่องจากยังมีความเห็นว่าการจ้างงานคนพิการส่วนท้องถิ่นยังไม่ได้ช่วยดำเนินการในการสงเคราะห์และการจ้างงานคนพิการมากพอ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองก็ยังมีข้อขัดข้องในเรื่องอัตรากำลัง เรื่องงบประมาณสนับสนุนเพิ่มเติม ซึ่งหากสามารถสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพในเรื่องมีศูนย์บริการช่วยเหลือสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในระดับท้องถิ่นก็จะทำให้การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ โดยเฉพาะในมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ และ มาตรา ๓๕ ได้ผลและมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้นกว่าที่เป็นอยู่





**เอกสารอ้างอิง**

กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, กองวิชาการบริหารงานบุคคล, กลุ่มงานสรรหาบุคคล. (๒๕๕๓). *การส่งเสริมคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.

กรมประชาสงเคราะห์. (๒๕๕๐). *พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๔*. กรุงเทพมหานคร: กรมประชาสงเคราะห์.

กชกร ศรีพันธ์. (๒๕๓๗). *บทบาทของสมาชิกครอบครัวที่มีต่อพฤติกรรมในการเผชิญปัญหาของคนพิการ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กัลปังกา เพอร์เรีย. (๒๕๕๐). *ทัศนคติของผู้บริหารต่อการรับคนพิการเข้าทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีธุรกิจประกันชีวิต*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก.

กิติพงศ์ สุทธิ. (๒๕๕๓). *การดำเนินงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๔*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กุลวิณี วุฒิก. (๒๕๕๒). *การติดตามผลการปฏิบัติงานของคนพิการในสถานประกอบการเขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จิราวัลย์ คงถาวร. (๒๕๕๗). *ความเป็นไปได้ในการจ้างงานคนพิการของ บริษัท มิตรบุษิณี มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เจนจิรา เทศทิม. (๒๕๕๖). *การศึกษาสถานภาพงานวิจัยด้านบริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการในประเทศไทย*. รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

บัณฑิตา ทรัพย์กมล. (๒๕๕๔). *ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรภาคธุรกิจ : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานอุตสาหกรรมเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บาร์บารา เมอร์เรย์, และโรเบิร์ต เฮอร์อน. (๒๕๕๓). *การจัดหางานให้คนพิการ : ส่วนประกอบสำคัญสำหรับบริการที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิกองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ.

ปรีชญา ศรีสมย์. (๒๕๕๙). *มาตรการทางกฎหมายว่าด้วยการจ้างงานคนพิการและการคุ้มครองคนพิการในการทำงาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙.

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙.

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ พ.ศ. ๒๕๕๐ - ๒๕๕๔.

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙.

พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๔.

พิสมัย นิธิโพธิ์. (๒๕๕๐). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างที่เข้าสู่ระบบประกันสังคม : ศึกษาเฉพาะกรณีนายจ้างที่ใช้บริการสำนักงานประกันสังคม เขตพื้นที่ ๑*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

มูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อการพัฒนาคนพิการ. (๒๕๕๒). *ระบบสนับสนุนการจ้างงานคนพิการในตลาดแรงงานเปิด*. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, สำนักงาน





ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ.

ระพีภัทร์ วงษ์ภักดี. (๒๕๕๒). สิทธิและโอกาสการประกอบอาชีพของคนพิการ: ศึกษากรณีผู้พิการ

ทางการมองเห็น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐.

ราชกิจจานุเบกษา. (๒๕๓๔). พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๔.

ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม ๑๐๘, ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๓๔.

ราชกิจจานุเบกษา. (๒๕๓๖). พระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่และกิจการบริหารบางส่วนของกระทรวง

มหาดไปเป็นของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๓๖ ฉบับพิเศษ หน้า ๕ เล่ม

๑๐ ตอนที่ ๙๙ ราชกิจจานุเบกษา ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๓๖)

ราชกิจจานุเบกษา. (๒๕๔๕). พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ เล่ม ๑๑๙ ตอนที่

๑๐๒ ก ราชกิจจานุเบกษา หน้า ๗๐ วันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๔๕

ราชกิจจานุเบกษา. (๒๕๕๒). ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

แห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้สัมปทาน จัดสถานที่หรือจำหน่ายสินค้าหรือ

บริการ จัดจ้างเหมาะสมช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแล

คนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๒. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ.

วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์. (๒๕๓๙). กฎหมายและนโยบายรัฐเกี่ยวกับคนพิการ.

กรุงเทพฯ: บริษัท สำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด.

วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์, และคณะ (๒๕๔๖) การแก้ไขกฎหมายที่กีดกันคนพิการในการเข้าไป

มีส่วนร่วมในสังคม : ศึกษากรณี กฎหมาย และกฎระเบียบที่จำกัดสิทธิคนพิการ

ในการประกอบอาชีพ. กรุงเทพฯ: กรมประชาสงเคราะห์.

ศิริลักษณ์ มาปง. (๒๕๕๑). การเมืองเข้าถึงบริการฟื้นฟูสมรรถภาพของคนพิการภายหลังการจดทะเบียน

คนพิการ : ศึกษาเฉพาะกรณีศูนย์บริการจดทะเบียนคนพิการแบบเบ็ดเสร็จ

โรงพยาบาลสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (๒๕๕๑). การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อ

คนพิการในสังคมไทย. สำนักสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สายรุ้ง วิเชียรเลิศ. (๒๕๔๒). การสร้างโอกาสของคนพิการในการเข้าทำงานในนิคมอุตสาหกรรม:

ศึกษาเฉพาะกรณีนิคมอุตสาหกรรม ๓๐๔ จังหวัดปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญา

มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, คณะศิลปศาสตร์.

สาวิตรี รัตนชูโชติ. (๒๕๕๒). การเข้าถึงสิทธิของคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนา

คุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนา

สังคม), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุกัญญา บุญคง. (๒๕๕๑). แนวทางการพัฒนาการเข้าถึงบริการด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

สำหรับคนพิการในการใช้บริการรถไฟฟ้าใต้ดิน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต,

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุดา นุ่มพุ่ม. (๒๕๔๙). ความมั่นคงในอาชีพและรายได้ของคนพิการที่ผ่านการอบรมหลักสูตรคอมพิวเตอร์

ของมูลนิธิส่งเสริมและพัฒนาคนพิการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุภรธรรม มงคลสวัสดิ์. (๒๕๔๔). แนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการ. วิทยานิพนธ์สังคม-

สังเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.







- สุภรธรรม มงคลสวัสดิ์. (๒๕๕๔). รายงานการศึกษาวิจัยฉบับสมบูรณ์โครงการการวิจัยรูปแบบ และแนวทางการส่งเสริมกลุ่มอาชีพหรือสวัสดิการสำหรับคนพิการ.
- สุภรธรรม มงคลสวัสดิ์ และคณะ. (๒๕๕๒). ระบบสนับสนุนการจ้างงานคนพิการในตลาดแรงงานเปิด. ชลบุรี: มูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อการพัฒนาสังคม.
- สุรางค์รัตน์ วชิรารมณ, และคณะ. (๒๕๔๓). โอกาสการประกอบอาชีพของผู้พิการ ระยะที่ ๒. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ. (๒๕๕๒). พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐ (ฉบับอ้างอิง ปรับปรุงครั้งที่ ๘). กรุงเทพฯ: ดีสุวรรณชัยพลาย เซอร์วิส.
- สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ. (๒๕๕๒). อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ. กรุงเทพมหานคร: หจก.ไอเดีย สแควร์.
- สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ. (๒๕๕๖). พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๖. กรุงเทพฯ: ดีสุวรรณชัยพลาย เซอร์วิส.
- สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ. (๒๕๔๙). แนวทางการปฏิบัติความเสมอภาคทางนิติบัญญัติ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำอนุภาคเอเชีย.
- สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ. (๒๕๕๐). อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ. (๒๕๕๐). ปฏิญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการไทย. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ. (๒๕๕๒). คนพิการกับสิทธิตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. (๒๕๔๙). มุ่งสร้างความสะดวกเพื่อโอกาสในการจ้างงานสำหรับคนพิการ โดยทางนิติบัญญัติแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ.
- อลิศรา ตะวังทัน. (๒๕๕๔). ทักษะต่อแรงจูงใจในการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ. วิทยานิพนธ์สังคมศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- องค์การอนามัยโลก (The WHO QOL-๑๐๐ AND THE WHO BREF). (๒๕๔๑). แบบวัดคุณภาพชีวิตวารสารกรมสุขภาพจิต เดือนกุมภาพันธ์.
- องค์การสหประชาชาติ (๒๕๒๕) แผนปฏิบัติการระดับโลกว่าด้วยเรื่องคนพิการ. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท.
- Hammerman, Susan and Maikowski, Stephen. (๑๙๘๑). *The economics of Disability international perspective*. New York.
- Norani Mohd Salleh, Khalid Abdullah, Nor Aishah Buang. (๒๐๐๑). Job Opportunities for Special Needs Population in Malaysia
- United nation. (๑๙๙๐). *Study on the Development of Quality of Life Indicators in Asia and Pacific*, UN. [www.oknation.net/blog/silc/๒๐๐๘/๐๓/๒๐/entry-๒](http://www.oknation.net/blog/silc/๒๐๐๘/๐๓/๒๐/entry-๒), สืบค้นเมื่อเมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖.







รายงานผลการศึกษาระดับสมบูรณ (Final Report)

โครงการ “การศึกษาการสงเสริมอาชีพและการมีงานทำตามพระราชบัญญัติสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐”

## ภาคผนวก ก

### กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ



**อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (Convention on the rights of Persons with Disabilities (CRPD)) (สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ: อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ, ๒๕๕๒: ๘๙-๙๕)**

ฯลฯ

ข้อ ๒๗ เกี่ยวกับเรื่องของการจ้างงานได้กำหนดสาระสำคัญไว้ดังนี้

๑. รัฐภาคียอมรับสิทธิของคนพิการในการทำงานบนพื้นฐานที่เท่าเทียมกับบุคคลอื่น ทั้งนี้รวมถึงสิทธิในโอกาสที่จะหาเลี้ยงชีพโดยการทำงานที่ตนเป็นผู้ตัดสินใจเลือกโดยอิสระและได้รับการยอมรับในตลาดแรงงาน และทำงานในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปิดกว้างทำงานร่วมกันและที่คนพิการสามารถเข้าถึงได้ ให้รัฐภาคีป้องกันและส่งเสริมให้การใช้สิทธิของคนพิการในการทำงานดังกล่าวเป็นจริง รวมถึงสำหรับผู้ซึ่งได้รับความพิการในระหว่างการจ้างงาน โดยการดำเนินขั้นตอนที่เหมาะสม รวมถึงการตรากฎหมาย ดังนี้

(เอ) ห้ามการเลือกปฏิบัติเพราะเหตุแห่งความพิการในทุกด้านที่เกี่ยวกับการจ้างงาน รวมถึงเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคล การว่าจ้าง และการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง ความก้าวหน้าในอาชีพการงานและสภาพการทำงานที่ถูกสุขอนามัยและปลอดภัย

(บี) คุ้มครองสิทธิของคนพิการ บนพื้นฐานที่เท่าเทียมกับบุคคลอื่นในการมีเงื่อนไขการทำงานที่เป็นธรรมและเอื้อประโยชน์ต่อคนพิการ รวมทั้งโอกาสที่เท่าเทียมกันและค่าตอบแทนการทำงานที่เท่ากันสำหรับเนื้องานที่เท่ากัน ความปลอดภัยและเงื่อนไขการทำงานที่ถูกสุขอนามัย รวมถึงการคุ้มครองจากการถูกคุกคาม และการจัดการแก้ไขข้อร้องเรียน

(ซี) ประกันว่าคนพิการสามารถใช้สิทธิในรูปของสภาพแรงงานบนพื้นฐานที่เท่าเทียมกับบุคคลอื่น

(ดี) ทำให้คนพิการสามารถเข้าถึงโปรแกรมแนะแนวอาชีพและแนะแนวทั่วไปบริหารจัดการหางานและการฝึกอาชีพอย่างต่อเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพ

(อี) ส่งเสริมโอกาสการจ้างงานและความก้าวหน้าในงานอาชีพสำหรับคนพิการในตลาดแรงงาน รวมทั้งช่วยเหลือในการหางาน ได้งานและคงสภาพการจ้างงานรวมทั้งการกลับเข้าทำงาน

(เอฟ) ส่งเสริมโอกาสในการประกอบอาชีพอิสระ การเป็นผู้ประกอบการและการพัฒนาสหกรณ์ และการเริ่มธุรกิจของตนเอง

(จี) ว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานในหน่วยงานภาครัฐ

(เอช) ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาคเอกชนด้วยนโยบายและมาตรการที่เหมาะสมซึ่งอาจรวมถึงที่เป็นมาตรการเชิงบวก สิ่งจูงใจและมาตรการอื่นๆ

(ไอ) ประกันให้มีการจัดให้ความช่วยเหลือที่สมเหตุสมผลแก่คนพิการในสถานที่ทำงาน

(เอจ) ส่งเสริมให้คนพิการได้รับประสบการณ์ทำงานในตลาดแรงงานเปิด

(เค) ส่งเสริมให้มีโปรแกรมการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพและวิชาชีพ การรักษาตำแหน่งงานและการกลับเข้าทำงานสำหรับคนพิการ

๒. ให้รัฐภาคีประกันว่าคนพิการย่อมไม่ถูกนำลงไปเป็นทาสหรือไม่ตกอยู่ในภาวะเยี่ยงทาส และจะได้รับการคุ้มครองจากการถูกเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ทั้งนี้บนพื้นฐานที่เท่าเทียมกับบุคคลอื่น

ฯลฯ





## รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐

ฯลฯ

มาตรา ๔ มาตรา ๒๙ มาตรา ๓๐ และ มาตรา ๓๒ กำหนดเกี่ยวกับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลสิทธิและเสรีภาพในชีวิตและร่างกาย ความเสมอภาคกันในทางกฎหมายโดยห้ามมิให้มีการจำกัดสิทธิ และการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

มาตรา ๔๐ มาตรา ๔๙ และมาตรา ๕๔ ได้กำหนดสิทธิที่คนพิการพึงได้รับ คือ สิทธิในกระบวนการยุติธรรมความคุ้มครองในการดำเนินกระบวนการพิจารณาตี สิทธิในการได้รับการศึกษา ไม่น้อยกว่าสิบสองปี โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย สิทธิในการเข้าถึงสิทธิในการใช้ประโยชน์จากสวัสดิการสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ และความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ

มาตรา ๔๓ และมาตรา ๔๔ กล่าวถึงเสรีภาพในการประกอบกิจการหรือประกอบอาชีพตลอดจนการแข่งขันโดยเสรี ซึ่งบุคคลย่อมมีสิทธิได้รับหลักประกันความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงาน รวมทั้งหลักประกันในการดำรงชีพทั้งในระหว่างการทำงานและเมื่อพ้นภาวะการทำงาน

มาตรา ๘๐ รัฐต้องดำเนินการตามนโยบายด้านสังคม การสาธารณสุข การศึกษาและวัฒนธรรม โดยคุ้มครองและพัฒนาเด็กและเยาวชน สนับสนุนการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาปฐมวัย ส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย เสริมสร้างและพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของสถาบันครอบครัวและชุมชน รวมทั้งต้องสงเคราะห์และจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุ ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพและผู้อยู่ในภาวะยากลำบาก ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและพึ่งตนเองได้

ฯลฯ

## พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๕๖ (ในเล่ม ๑๒๔ ตอนที่ ๖๑ ก ราชกิจจานุเบกษา ๒๗ กันยายน ๒๕๕๐)

ฯลฯ

มาตรา ๒๐ คนพิการมีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ ตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ ดังต่อไปนี้

(๑) การบริการฟื้นฟูสมรรถภาพโดยกระบวนการทางการแพทย์และค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ค่าอุปกรณ์ เครื่องช่วยความพิการ และสื่อส่งเสริมพัฒนาการ เพื่อปรับสภาพทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือเสริมสร้างสมรรถภาพให้ดีขึ้น ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนด

(๒) การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติหรือแผนการศึกษาแห่งชาติตามความเหมาะสมในสถานศึกษาเฉพาะหรือในสถานศึกษาทั่วไป หรือการศึกษาทางเลือก หรือการศึกษานอกระบบโดยให้หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาสำหรับคนพิการให้การสนับสนุนตามความเหมาะสม

(๓) การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ การให้บริการที่มีมาตรฐาน การคุ้มครองแรงงาน มาตรการเพื่อการมีงานทำ ตลอดจนได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ และบริการสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกเทคโนโลยีหรือความช่วยเหลืออื่นใด เพื่อการทำงานและประกอบอาชีพของคนพิการ ตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานประกาศกำหนด





(๔) การยอมรับและมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม เศรษฐกิจและการเมืองอย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานแห่งความเท่าเทียมกับบุคคลทั่วไป ตลอดจนได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับคนพิการ

(๕) การช่วยเหลือให้เข้าถึงนโยบาย แผนงาน โครงการ กิจกรรม การพัฒนาและบริการ อันเป็นสาธารณะ ผลติภัณฑ์ที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต การช่วยเหลือทางกฎหมายและการจัดหา ทุนความว่าต่างแก่ต่างคดี ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

(๖) ข้อมูลข่าวสาร การสื่อสาร บริการโทรคมนาคม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการสื่อสารสำหรับคนพิการทุกประเภทตลอดจนบริการสื่อสาร สาธารณะจากหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและ เงื่อนไขที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกำหนดในกฎกระทรวง

(๗) บริการล่ามภาษามือตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

(๘) สิทธิที่จะนำสัตว์นำทาง เครื่องมือหรืออุปกรณ์นำทาง หรือเครื่องช่วยความพิการใด ๆ ติดตัวไปในยานพาหนะหรือสถานที่ใด ๆ เพื่อประโยชน์ในการเดินทาง และการได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก อันเป็นสาธารณะ โดยได้รับการยกเว้นค่าบริการ ค่าธรรมเนียม และค่าเช่าเพิ่มเติมสำหรับสัตว์ เครื่องมือ อุปกรณ์ หรือเครื่องช่วยความพิการดังกล่าว

(๙) การจัดสวัสดิการเบี้ยความพิการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด ในระเบียบ

(๑๐) การปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย การมีผู้ช่วยคนพิการ หรือการจัดให้มีสวัสดิการ อื่นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบผู้ช่วยคนพิการ ให้มีสิทธิได้รับการ ลดหย่อนหรือยกเว้นค่าบริการ ค่าธรรมเนียมตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดคนพิการที่ไม่มีผู้ดูแล คนพิการ มีสิทธิได้รับการจัดสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและการเลี้ยงดูจากหน่วยงานของรัฐ ในกรณีที่มิใช่สถาน สงเคราะห์เอกชนจัดที่อยู่อาศัยและสวัสดิการให้แล้ว รัฐต้องจัดเงินอุดหนุนให้แก่สถานสงเคราะห์เอกชนนั้น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ ผู้ดูแลคนพิการมีสิทธิได้รับการให้ ค่าปรึกษา แนะนำ ฝึกอบรมทักษะ การเลี้ยงดู การจัดการศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำ ตลอดจนความช่วยเหลืออื่นใด เพื่อให้พึ่งตนเองได้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดใน ระเบียบคนพิการและผู้ดูแลคนพิการมีสิทธิได้รับการลดหย่อนภาษีหรือยกเว้นภาษี ตามที่กฎหมายกำหนด องค์กรเอกชนที่จัดให้คนพิการได้รับสิทธิประโยชน์ตามมาตรานี้ มีสิทธิได้รับการลดหย่อนภาษีหรือยกเว้น ภาษีเป็นร้อยละของจำนวนเงินค่าใช้จ่ายตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา ๓๓ เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้นายจ้างหรือเจ้าของ สถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่ เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ ทั้งนี้ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวง แรงงานออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐ จะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน

มาตรา ๓๔ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีได้รับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวนที่ กำหนดตามมาตรา ๓๓ ให้ส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา ๒๔ (๕) ทั้งนี้ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุน นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ต้องส่งเงินเข้ากองทุนตามวรรคหนึ่ง แต่มิได้ส่ง ส่งล่าช้าหรือส่งเงิน ไม่ครบถ้วน ให้เสียดอกเบี้ยในอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีของจำนวนเงินที่ยังไม่ได้ส่งเข้ากองทุนนายจ้างหรือ







เจ้าของสถานประกอบการซึ่งรับคนพิการเข้าทำงานหรือส่งเงินเข้ากองทุนตามวรรคหนึ่งมีสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเป็นร้อยละของจำนวนเงินค่าจ้างที่จ่ายให้แก่คนพิการหรือเงินที่ส่งเข้ากองทุนแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา ๓๕ ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา ๓๓ หรือ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา ๓๓ และไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา ๓๔ หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้นอาจให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการ หรือผู้ดูแลคนพิการแทนก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ

มาตรา ๓๖ ให้อายุทรัพย์สินของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งฝ่าฝืนกฎหมาย เกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการตามจำนวนที่ไม่ส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา ๓๔ ตามมาตรา ๓๔ ตาม ระเบียบกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๒ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการอายุ ทรัพย์สินของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ไม่ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตาม พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ จะกระทำได้อีกเมื่อได้ส่งค่าเตือนเป็น หนังสือโดยส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนำเงินส่งเข้ากองทุน หรือส่งเงินที่ค้างจ่ายภายในเวลาที่กำหนด แต่ต้องไม่น้อยกว่าสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างหรือเจ้าของ สถานประกอบการนำเงินส่งเข้ากองทุนหรือส่งเงินที่ค้างจ่ายภายในเวลาที่กำหนด แต่ต้องไม่น้อยกว่าสามสิบ วันนับแต่วันที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการได้รับหนังสือนั้น

มาตรา ๓๗ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์รัฐมนตรีว่าการ กระทรวงคมนาคม และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ออกกฎกระทรวง เพื่อกำหนดลักษณะหรือการจัดให้มีอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก หรือบริการในอาคาร สถานที่ยานพาหนะบริการขนส่ง หรือ ให้บริการสาธารณะอื่นให้คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้

**สิทธิประโยชน์ปฏิบัติตามกฎหมาย**

๑) นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่จ้างงานคนพิการเข้าทำงานมากกว่า ร้อยละหกสิบ ของลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น โดยมีระยะเวลาจ้างเกินกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวันในปีภาษีใดมีสิทธิได้รับ ยกเว้นภาษีเงินได้ในปีภาษีนั้น ทั้งนี้ตามที่กฎหมายกำหนด

๒) นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งรับคนพิการเข้าทำงานหรือส่งเงินเข้ากองทุนมีสิทธิ ได้รับยกเว้นภาษีเป็นร้อยละร้อยละของจำนวนเงินค่าจ้าง ที่จ้างให้แก่คนพิการหรือเงินที่ส่งเข้ากองทุนแล้วแต่ กรณี ทั้งนี้ตามที่กฎหมายกำหนด คือ ให้ลดได้ร้อยละ ๓๐๐

๓) ในกรณีที่รัฐหรือหน่วยงานของรัฐจะพิจารณาให้สัมปทาน การส่งเสริมการลงทุน การประกาศ เกียรติคุณ สินเชื่อ รางวัล เครื่องราชอิสริยาภรณ์ หรือสิทธิประโยชน์อื่นใดแก่นายจ้าง หรือสถาน ประกอบการใดให้นำข้อมูลที่ได้ประกาศตามมาตรา ๓๔ วรรคหนึ่ง ซึ่งเป็นการปฏิบัติตามกฎหมายมา ประกอบการพิจารณาด้วย





พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๐ ก วันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๖)

ฯลฯ

มาตรา ๒๐/๒ ให้องค์กรด้านคนพิการหรือองค์กรอื่นใดที่ให้บริการแก่คนพิการที่ได้รับการรับรองมาตรฐานจากคณะกรรมการตามมาตรา ๖ (๑๐) มีสิทธิดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) เสนอแนะต่อคณะกรรมการหรือสำนักงาน เพื่อปรับปรุงสิทธิประโยชน์แก่คนพิการเพิ่มขึ้น

(๒) เสนอแนะต่อหน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อส่งเสริมหรือให้บริการแก่คนพิการให้ได้รับสิทธิอย่างครบถ้วน

(๓) เรียกร้องแทนคนพิการให้ได้รับสิทธิสำหรับคนพิการตามพระราชบัญญัตินี้

(๔) ให้ความช่วยเหลือคนพิการเพื่อให้สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ตามพระราชบัญญัตินี้

(๕) ให้บริการจัดหางานและส่งเสริมการมีงานทำให้แก่คนพิการ โดยอาจได้รับเงินอุดหนุนจากกองทุน

(๖) ให้บริการหรือจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการกีฬาหรือนันทนาการสำหรับคนพิการโดยอาจได้รับการสนับสนุนจากรัฐ

(๗) ประสานงานเกี่ยวกับงานอันมีลิขสิทธิ์ของบุคคลอื่นเพื่อประโยชน์แก่คนพิการ ทั้งนี้ตามกฎหมายว่าด้วยลิขสิทธิ์

(๘) ขอใช้ที่ราชพัสดุหรือทรัพย์สินอื่นของทางราชการเพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และอาจได้รับยกเว้นค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายอื่นตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

(๙) ดำเนินการตามที่สำนักงานมอบหมายเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง (๓) ถึง (๘) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบมาตรา ๒๐/๓ ให้จัดตั้งศูนย์บริการคนพิการ เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามพระราชบัญญัตินี้ ราชการส่วนท้องถิ่นอาจจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการตามวรรคหนึ่งได้โดยใช้งบประมาณของตนเองการจัดตั้งและการยกเลิก การกำหนดประเภทองค์กร มาตรฐานการดำเนินการ และคุณสมบัติของผู้ดำเนินการศูนย์บริการคนพิการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด ทั้งนี้ ให้ศูนย์บริการคนพิการได้รับการสนับสนุนด้านการเงินหรือด้านอื่นตามระเบียบที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์กำหนด หรือได้รับเงินสนับสนุนจากกองทุนตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา ๒๐/๔ ให้ศูนย์บริการคนพิการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) สำรวจ ติดตามสภาพปัญหาคนพิการ และจัดทำระบบข้อมูลการให้บริการในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

(๒) ให้บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ และความช่วยเหลือตามที่คนพิการร้องขอ และตามที่หน่วยงานของรัฐกำหนด รวมทั้งการให้คำปรึกษาหรือช่วยดำเนินการเกี่ยวกับการขอใช้สิทธิประโยชน์แก่คนพิการ

(๓) เรียกร้องแทนคนพิการให้ได้รับสิทธิประโยชน์สำหรับคนพิการตามพระราชบัญญัตินี้

(๔) ให้ความช่วยเหลือในการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐาน การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ การฝึกอาชีพและการจัดหางานให้แก่คนพิการ





- (๕) ให้ความช่วยเหลือคนพิการที่ได้รับเครื่องมือหรืออุปกรณ์ตามความต้องการจำเป็นพิเศษเฉพาะบุคคล
- (๖) ประสาน คัดกรอง ส่งต่อ และให้ความช่วยเหลือคนพิการหรือผู้ที่มีแนวโน้มว่าจะพิการให้ได้รับการดูแลรักษาพยาบาลที่เหมาะสม
- (๗) ประสานความช่วยเหลือกับหน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเพื่อให้ความช่วยเหลือคนพิการตามประเภทความพิการ
- (๘) ติดตามและประเมินผล และรายงานเกี่ยวกับการได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้และการดำรงชีวิตของคนพิการ
- (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น หรือตามที่คณะกรรมการหรือสำนักงานมอบหมายการให้บริการแก่คนพิการ ให้ศูนย์บริการคนพิการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนดเมื่อได้รับการร้องขอจากศูนย์บริการคนพิการ ให้หน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบพิจารณาและดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ โดยคำนึงถึงการคุ้มครองคนพิการเป็นสำคัญ ในกรณีที่มีปัญหาการดำเนินการให้ศูนย์บริการคนพิการรายงานต่อสำนักงานเพื่อนำเสนอคณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยหรือดำเนินการอื่นใดตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดอำนาจหน้าที่ของศูนย์บริการคนพิการแต่ละประเภท การดำเนินงาน และการให้บริการแก่คนพิการของศูนย์บริการคนพิการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ”

ฯลฯ

#### กฎกระทรวงแรงงานว่าด้วยการจ้างงานคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๗

กระทรวงแรงงาน ได้ออกกฎกระทรวงฉบับที่ ๑ เรื่องการจ้างงานคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งออกตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.๒๕๓๔ โดยกำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างสองร้อยคนขึ้นไป ต้องรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ ไม่ว่าจะตำแหน่งใดเข้าทำงานในอัตราส่วนของลูกจ้างทุกสองร้อยคนต่อคนพิการหนึ่งคน และ สถานประกอบการใดที่รับคนพิการเข้าทำงานมีสิทธินำเงินค่าจ้างที่จ่ายให้แก่คนพิการมาหักเป็นค่าใช้จ่ายตามประมวลรัษฎากรได้เป็นจำนวนสองเท่าของจำนวนที่จ่ายจริง และกรณีนายจ้างหรือสถานประกอบการใดที่อยู่ในเกณฑ์ต้องจ้างงานคนพิการ ไม่พร้อมที่จะรับผิดชอบคนพิการเข้าทำงาน ต้องส่งเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการในอัตราครึ่งหนึ่งของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้บังคับในท้องที่ที่สถานประกอบการตั้งอยู่คูณด้วยสามร้อยหกสิบห้าและคูณด้วยจำนวนคนพิการซึ่งประสงค์จะไม่รับเข้าทำงาน

#### กฎกระทรวงแรงงานฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๕๒) ออกตามความในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๔ ไว้ดังนี้

ฯลฯ

ข้อ ๑ อาคาร สถานที่ ยานพาหนะ หรือบริการสาธารณะอื่นที่เจ้าของจะมีสิทธิหักเงินค่าใช้จ่ายเป็นสองเท่าของเงินที่เสียไปเพื่อจัดให้มีอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการออกจากเงินได้สุทธิหรือกำไรสุทธิของปีที่ค่าใช้จ่ายนั้นเกิดขึ้นตามประมวลรัษฎากรตามมาตรา ๑๘ ต้องมีลักษณะตามข้อ ๒ ข้อ ๓ หรือข้อ ๔ โดยมีอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการและมีสัญลักษณ์สากลตามข้อ ๖ และข้อ ๗ ด้วย





ข้อ ๒ ลักษณะอาคารที่ต้องมีอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการ ได้แก่ อาคารของสถานสงเคราะห์คนพิการหรือคนชรา สถานศึกษาสำหรับคนพิการ โรงพยาบาล โรงแรมหอประชุม สถานศึกษา สถานิชนสงฆ์ และอาคารในลักษณะอื่นใดตามที่กฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคารกำหนด

ข้อ ๓ ลักษณะสถานที่ที่ต้องมีอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการ ได้แก่

(๑) สวนสาธารณะ สวนสัตว์ หรือสถานที่ที่ให้บริการทำนองเดียวกัน

(๒) สถานที่อื่นใดที่ได้จัดไว้เพื่อให้บริการสาธารณะ หรือให้ประชาชนกลุ่มหนึ่งกลุ่มใด ซึ่งอาจมีคพิการรวมอยู่ด้วยได้ใช้บริการ

ข้อ ๔ ลักษณะยานพาหนะที่ต้องมีอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการ ได้แก่

(๑) รถยนต์สาธารณะและรถยนต์บริการตามกฎหมายว่าด้วยรถยนต์

(๒) รถที่ใช้ในการขนส่งผู้โดยสารประเภทการขนส่งประจำทางและไม่ประจำทางตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบก

(๓) รถไฟหรือรถไฟฟ้าตามกฎหมายว่าด้วยยานนั้น

(๔) เรือโดยสารตามกฎหมายว่าด้วยการเดินเรือในน่านน้ำไทย

(๕) อากาศยานขนส่งตามกฎหมายว่าด้วยการเดินอากาศ

ข้อ ๕ ลักษณะบริการสาธารณะที่ต้องมีอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการ ได้แก่ บริการสาธารณะอื่นนอกจากอาคาร สถานที่ หรือยานพาหนะ ตามข้อ ๒ ข้อ ๓ หรือ ข้อ ๔ ที่ได้จัดไว้เพื่อให้บริการสาธารณะหรือให้ประชาชนกลุ่มหนึ่งกลุ่มใดซึ่งอาจมีคพิการรวมอยู่ด้วยได้ใช้บริการ เช่น โทรศัพท์สาธารณะ ตู้ไปรษณีย์

ข้อ ๖ อุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการกำหนด เว้นแต่ในกรณีที่ยกเว้นที่ควบคุมอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ หรือบริการสาธารณะอื่นจะได้อำนาจที่อำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการไว้โดยเฉพาะและมีมาตรฐานไม่ต่ำกว่าที่คณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการกำหนด

ข้อ ๗ ให้เจ้าของอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ หรือบริการสาธารณะอื่นที่จัดให้มีอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการด้วยสัญลักษณ์ตามวรรคหนึ่ง รวมทั้งขนาดและตำแหน่งที่แสดงของสัญลักษณ์ดังกล่าว ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการกำหนด

ฯลฯ





**กฎกระทรวงแรงงาน กำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๔** ดังนี้

ฯลฯ

ข้อ ๓ ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไปรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดในอัตราส่วนลูกจ้างที่มีใบคนพิการทุกหนึ่งร้อยคนต่อคนพิการหนึ่งคน เศษของหนึ่งร้อยคนถ้าเกินห้าสิบคนต้องรับคนพิการเพิ่มอีกหนึ่งคนการนับจำนวนลูกจ้างให้นับทุกวันที่ ๑ ตุลาคม ของแต่ละปี และกรณีนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการผู้ใดมีหน่วยงานหรือสำนักงานสาขาในจังหวัดเดียวกันให้นับรวมลูกจ้างของหน่วยงานหรือสำนักงานสาขาทุกแห่งในจังหวัดนั้นเข้าด้วยกัน

ข้อ ๔ ใ้หน่วยงานของรัฐซึ่งมีผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไปรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดในอัตราส่วนผู้ปฏิบัติงานที่มีใบคนพิการทุกหนึ่งร้อยต่อคนพิการหนึ่งคนเศษของหนึ่งร้อยคนถ้าเกินห้าสิบคนต้องรับคนพิการเพิ่มอีกหนึ่งคนการนับจำนวนผู้ปฏิบัติงานให้นับทุกวันที่ ๑ ตุลาคม ของแต่ละปี และให้นับโดยวิธี ดังต่อไปนี้

(๑) กระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นกรม ใ้รับจำนวนผู้ปฏิบัติงานรวมกันเป็นกระทรวง ทั้งนี้ เมื่อได้จำนวนคนพิการที่แต่ละกระทรวงจะต้องรับแล้วให้ปลัดกระทรวงดำเนินการจัดสรรให้หน่วยงานใดในสังกัดรับคนพิการเข้าทำงาน โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่คนพิการสามารถทำได้ตามความเหมาะสม

(๒) ราชการส่วนท้องถิ่นใ้รับจำนวนผู้ปฏิบัติงานของแต่ละองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง

(๓) รัฐวิสาหกิจที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา ใ้รับจำนวนผู้ปฏิบัติงานของแต่ละรัฐวิสาหกิจ

(๔) หน่วยงานอื่นของรัฐที่เป็นนิติบุคคล ใ้รับจำนวนผู้ปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานอื่นของรัฐ

ข้อ ๕ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการผู้ใดที่มีรับคนพิการเข้าทำงานตามที่กำหนดในข้อ ๓ และมีได้ดำเนินการตามมาตรา ๓๕ ให้ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นรายปี โดยคำนวณจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับครั้งล่าสุดในปีก่อนปีที่มีหน้าที่ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ คูณด้วยสามร้อยหกสิบห้า และคูณด้วยจำนวนคนพิการที่ไม่ได้รับเข้าทำงานการส่งเงินตามวรรคหนึ่ง ให้ส่งเป็นเงินสด เช็คขีดคร่อมหรือธนาคัตถ์ส่งจ่ายกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยส่งต่อสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติหรือสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดที่สถานประกอบการตั้งอยู่ ภายในวันที่ ๓๑ มกราคม ของแต่ละปี

ฯลฯ









รายงานผลการศึกษาระดับสมบูรณ (Final Report)

โครงการ “การศึกษาการสงเสริมอาชีพและการมีงานทำตามพระราชบัญญัติสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐”

ภาคผนวก ข  
รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึก





### ผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึกระดับผู้บริหาร

๑. นายวิเชียร ชาลิต ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์  
เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๖ ที่สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
๒. นายแพทย์สมเกียรติ ฉายะศรีวงศ์ ปลัดกระทรวงแรงงาน  
เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๕๖ ที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๓. นางนภา เศรษฐกร ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์  
เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๖ ที่สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ
๔. นายประวิทย์ เคียงผล อธิบดีกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน  
เมื่อวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ที่สำนักงานอธิบดีกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

### ผู้ทรงคุณวุฒิ

๑. นายชูศักดิ์ จันทยานนท์ นายกสมาคมผู้ปกครองเด็กออทิสติกไทย  
เมื่อวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๕๖ ที่สมาคมผู้ปกครองเด็กออทิสติกไทย
๒. ศาตราจารย์วิริยะ นามศิริพงศ์พันธ์ นายกสมาคมคนพิการสากลไทย  
เมื่อวันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๕๖ ที่สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ
๓. นายภุชณะ ละไล ผู้ประกาศข่าวช่องเนชั่น แชลแนล  
เมื่อวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๕๖ ที่เนชั่น แชลแนล

### สถานประกอบการตัวอย่างในการจ้างงานคนพิการ บมจ.บีคซีซูเปอร์เซ็นเตอร์

๑. นายภูฏาธาร นาควิโรจน์ ผู้อำนวยการฝ่ายองค์กรสัมพันธ์  
เมื่อวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๕๖ ที่บมจ. บีคซีซูเปอร์เซ็นเตอร์ สำนักงานใหญ่
๒. นายอำนาจ เพ็ญพงศ์ ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล  
เมื่อวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๕๖ ที่บมจ. บีคซีซูเปอร์เซ็นเตอร์ สำนักงานใหญ่





รายงานผลการศึกษาระดับสมบูรณ (Final Report)

โครงการ “การศึกษาการสงเสริมอาชีพและการมีงานทำตามพระราชบัญญัติสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐”

## ภาคผนวก ค แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย



**แบบสอบถาม สถานประกอบการที่มีการจ้างงานคหบดี**  
เรื่อง การส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคหบดีตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคหบดี พ.ศ. ๒๕๕๐

**คำชี้แจง**

แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เก็บข้อมูลประกอบการศึกษาเรื่อง การส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคหบดีตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคหบดี พ.ศ. ๒๕๕๐ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะถูกนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาและจัดทำรายงานเท่านั้น ซึ่งจะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด ผู้ศึกษาใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง และขอขอบคุณที่ท่านกรุณาใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

**ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป**

โปรดตอบคำถามต่อไปนี้ โดยทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  หน้าข้อความที่เป็นจริงตามรายละเอียดเกี่ยวกับหน่วยงานของท่าน

๑. ชนิดของสถานประกอบการ

- ( ) ๑. ผู้ผลิต ( ) ๒. ผู้จัดการจำหน่าย  
( ) ๓. ผู้ให้บริการ ( ) ๔. ผู้ส่งออก  
( ) ๕. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

๒. จำนวนพนักงานในบริษัท/หน่วยงานของท่าน

- ( ) ๑. ๑๐๐ - ๒๐๐ คน ( ) ๒. จำนวน ๒๐๑ - ๓๐๐ คน  
( ) ๓. จำนวน ๓๐๑ - ๔๐๐ คน ( ) ๔. จำนวนตั้งแต่ ๔๐๑ คนขึ้นไป

๓. จำนวนคหบดีที่ทำงานในสถานประกอบการของท่านมีจำนวน.....คน

**ส่วนที่ ๒ ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมอาชีพคหบดี ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคหบดี พ.ศ. ๒๕๕๐**

๔. ท่านทราบหรือไม่ว่ามีกฎหมายที่ให้สถานประกอบการที่มีพนักงานเกิน ๑๐๐ คนต้องจ้างงานคหบดี จำนวน ๑ คน

- ( ) ๑. ไม่ทราบ ( ) ๒. ทราบแต่ไม่ละเอียด  
( ) ๓. ทราบอย่างละเอียด

๕. สถานประกอบการของท่านได้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคหบดี พ.ศ. ๒๕๕๐ ในด้านการจ้างงานคหบดี ในข้อใด

- ( ) ๑. รับคหบดีเข้าทำงานตามสัดส่วน ๑ ต่อ ๑๐๐ (ตามมาตรา ๓๓)  
( ) ๒. ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคหบดี ((ค่าแรง x ๓๖๕) / จำนวนคหบดี (ตามมาตรา ๓๔)





- ( ) ๓. จัดสัมปทาน หรือ การสนับสนุนอื่น ๆ แก่คนพิการ (ตามมาตรา ๓๕) เช่น จ้าง  
 เหมางาน ฝึกงาน ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ดูแลคนพิการ เป็นต้น ได้แก่.....
- ( ) ๔. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

**ส่วนที่ ๓ ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการจ้างงานคนพิการ**

๖. เหตุผลที่สถานประกอบการของท่านรับคนพิการเข้าทำงาน (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)
- ( ) ๑. ปฏิบัติตามกฎหมาย
- ( ) ๒. เพื่อมนุษยธรรม หรือ CSR
- ( ) ๓. คนพิการมีคุณสมบัติและความสามารถตามที่บริษัทฯ กำหนด
- ( ) ๔. สิทธิประโยชน์ทางภาษี ( ) ๕. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
๗. คนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการของท่าน รับคนพิการประเภทใด (ตามที่ระบุในบัตร  
 ประจำตัวคนพิการ)
- ( ) ๑. พิการทางการเห็น
- ( ) ๒. พิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย
- ( ) ๓. พิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย
- ( ) ๔. พิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม
- ( ) ๕. พิการทางสติปัญญา
- ( ) ๖. พิการทางการเรียนรู้
- ( ) ๗. พิการออทิสติก
- ( ) ๘. พิการซ้อน
๘. สถานประกอบการของท่านมีนโยบายจะจ้างคนพิการทำงานเพิ่มเติมหรือไม่
- ( ) ๑. ไม่มี
- ( ) ๒. มี ในตำแหน่ง.....จำนวน.....คน
๙. สถานประกอบการของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกแก่คนพิการดังนี้ (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)
- ( ) ๑. ไม่มี ( ) ๒. มี ได้แก่
- ( ) ๒.๑ ทางลาดขึ้น-ลง ( ) ๒.๓ ห้องน้ำคนพิการ
- ( ) ๒.๔ รถวีลแชร์/รถเข็น ( ) ๒.๕ ล่ามภาษามือ
- ( ) ๒.๖ หนังสืออักษรเบรลล์ ( ) ๒.๗ ลิฟท์
- ( ) ๒.๘ ทางสัญจรสำหรับคนพิการ ( ) ๒.๙ ที่จอดรถคนพิการ
- ( ) ๒.๑๐ ที่จอดรถ ( ) ๒.๑๑ ป้ายและสัญลักษณ์
- ( ) ๒.๑๒ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
๑๐. ท่านคิดว่าคนพิการควรได้รับการอบรม/เตรียมความพร้อมด้านทักษะอาชีพและการทำงานก่อนมา  
 ทำงาน
- ( ) ๑. ไม่ควร
- ( ) ๒. ควรได้รับการฝึกฝนเพิ่มเติมในด้านที่สอดคล้องกับความพิการ.....





๑๑. ท่านคิดว่ารัฐบาลควรสนับสนุนเรื่องอะไรในการส่งเสริมให้คนพิการทำงาน

- ( ) ๑. ด้านการจัดยานพาหนะในการรับส่ง
- ( ) ๒. ด้านการเตรียมความพร้อมในการทำงาน
- ( ) ๓. ด้านเครื่องมือพิเศษสำหรับคนพิการในการทำงาน
- ( ) ๔. ด้านข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการมีงานทำของคนพิการ
- ( ) ๕. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ส่วนที่ ๔ ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการ

โปรดตอบคำถามต่อไปนี้ โดยทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  หน้าข้อความที่เป็นจริงตามรายละเอียดเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการจ้างงานคนพิการของหน่วยงานของท่าน

ข้อ	รายละเอียด	ไม่มีปัญหา	มีปัญหา
๑๒.	การเดินทางไป-กลับ ของพนักงานคนพิการ		
๑๓.	การจัดหาที่พักให้แก่คนพิการ		
๑๔.	ค่าตอบแทน/เงินเดือนของพนักงานคนพิการ		
๑๕.	การให้คำแนะนำ/หรือการจัดหาผู้สอนงานให้แก่คนพิการ		
๑๖.	สิ่งอำนวยความสะดวกพิเศษที่ต้องจัดสรรให้พนักงานคนพิการ เช่น ห้องน้ำ ทางลาด ล่ามภาษามือ หรือ อักษรเบรลล์ ทำให้สถานประกอบการของท่าน มีค่าใช้จ่ายมากขึ้น		
๑๗.	การสื่อสารของพนักงานคนพิการกับพนักงานคนอื่น ๆ		
๑๘.	ประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานคนพิการเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานอื่น ๆ ในตำแหน่งเดียวกัน เช่น สามารถทำงานเสร็จได้เร็วกว่าเวลาที่กำหนด ใช้ต้นทุนน้อยกว่า เป็นต้น		
๑๙.	ประสิทธิผลการทำงานของพนักงานคนพิการเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานอื่น ๆ ในตำแหน่งเดียวกัน เช่น มีความพอใจในงานมากกว่าพนักงานปกติ		
๒๐.	ความตั้งใจทำงานของพนักงานคนพิการเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น ๆ		
๒๑.	อื่น ๆ (โปรดระบุ).....		

ส่วนที่ ๕ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงนโยบายของรัฐบาลในการจ้างงานคนพิการ เพื่อให้การมีงานทำของคนพิการเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

.....

.....

.....

.....

.....

.....





**แบบสอบถาม สถานประกอบการที่ไม่มีกิจการจ้างงานคนพิการ**  
เรื่อง การส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

**คำชี้แจง**

แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เก็บข้อมูลประกอบการศึกษาเรื่อง การส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะถูกนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาและจัดทำรายงานเท่านั้น ซึ่งจะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด ผู้ศึกษาใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง และขอขอบคุณที่ท่านกรุณาใช้เวลาในการตอบแบบสอบถาม ณ โอกาสนี้

**ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป**

โปรดตอบคำถามต่อไปนี้ โดยทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  หน้าข้อความที่เป็นจริงตามรายละเอียดเกี่ยวกับหน่วยงานของท่าน

๑. ประเภทของสถานประกอบการ

- ( ) ๑. ผู้ผลิต ( ) ๒. ผู้จัดจำหน่าย  
( ) ๓. ผู้ให้บริการ ( ) ๔. ผู้ส่งออก  
( ) ๕. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

๒. จำนวนพนักงานในบริษัท/หน่วยงานของท่าน

- ( ) ๑. ๑๐๐ - ๒๐๐ คน ( ) ๒. จำนวน ๒๐๑ - ๓๐๐ คน  
( ) ๓. จำนวน ๓๐๑ - ๔๐๐ คน ( ) ๔. จำนวนตั้งแต่ ๔๐๑ คนขึ้นไป

**ส่วนที่ ๒ ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐**

๓. ท่านทราบหรือไม่ว่ามีกฎหมายที่ให้สถานประกอบการที่มีพนักงานเกิน ๑๐๐ คนต้องจ้างงานคนพิการจำนวน ๑ คน

- ( ) ๑. ไม่ทราบ ( ) ๒. ทราบแต่ไม่ละเอียด  
( ) ๓. ทราบอย่างละเอียด

๔. สถานประกอบการของท่านมีนโยบายจะรับคนพิการเข้าทำงานหรือไม่

- ( ) ๑. ไม่รับ ( ) ๒. เปิดรับแต่ยังไม่มีคนพิการมาสมัครงาน  
( ) ๓. รับสมัครและมีคนพิการทำงานในบริษัทแล้ว จำนวน.....คน

๕. สถานประกอบการของท่านได้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ในด้านการจ้างงานคนพิการ ในข้อใด

- ( ) ๑. รับคนพิการเข้าทำงานตามสัดส่วน ๑ ต่อ ๑๐๐ (ตามมาตรา ๓๓)  
( ) ๒. ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ((ค่าแรง x ๓๖๕)/จำนวนคนพิการ (ตามมาตรา ๓๔)







รายงานผลการศึกษาระดับสมบูรณ์ (Final Report)

โครงการ “ การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ”

- ( ) ๓. จัดสัมมนา หรือ การสนับสนุนอื่น ๆ แก่คนพิการ (ตามมาตรา ๓๕) เช่น จ้าง  
 เหมืองงาน ฝึกงาน ให้ความช่วยเหลือแก่คนดูแล เป็นต้น ได้แก่.....
- ( ) ๔. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
๖. กรณีสถานประกอบการไม่ปฏิบัติตาม มาตรา ๓๓ , มาตรา ๓๔ และ มาตรา ๓๕ ท่านทราบ  
 หรือไม่ว่าสถานประกอบการอาจจะต้องถูกอายัดทรัพย์สินได้
- ( ) ๑. ไม่ทราบ
- ( ) ๒. ทราบ
๗. ท่านทราบหรือไม่ว่า สถานประกอบการมีสิทธินำค่าจ้างมาหักเพิ่มขึ้นอีกร้อยละหนึ่งร้อย หรือ  
 ๓ เท่าของค่าใช้จ่ายที่จ้างคนพิการ กรณีสถานประกอบการ ที่มีการจ้างงานคนพิการมากกว่า  
 ร้อยละ ๖๐ ของจำนวนพนักงานทั้งหมด โดยมีระยะเวลาจ้างงานเกินว่า ๑๘๐ วันในปีภาษีใด
- ( ) ๑. ไม่ทราบ
- ( ) ๒. ทราบ

ส่วนที่ ๓ เหตุผลที่ไม่จ้างงานคนพิการ

๘. เหตุผลที่สถานประกอบการของท่านไม่รับคนพิการเข้าทำงาน (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)
- ( ) ๑. ไม่มีคนพิการมาสมัครงาน
- ( ) ๒. ไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อคนพิการพอเพียง
- ( ) ๓. คนพิการไม่มีคุณสมบัติและความสามารถตามที่บริษัทฯ กำหนด
- ( ) ๔. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
๙. สถานประกอบการของท่าน ได้เคยติดต่อกรมการจัดหางาน หรือศูนย์จัดหางานคนพิการ  
 เพื่อรับสมัครพนักงานคนพิการหรือไม่
- ( ) ๑. ไม่เคย
- ( ) ๒. เคยแต่ไม่มีคนพิการมาสมัครงาน
- ( ) ๓. เคย และมีคนพิการมาสมัครงาน แต่คุณสมบัติไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน
- ( ) ๔. อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....







**แบบสอบถาม คณพิการที่ทำงานในสถานประกอบการ**  
**เรื่อง การสงเสริมอาชีพและการมีงานทำของคณพิการตามพระราชบัญญัติสงเสริมและพัฒนาคุณภาพ**  
**ชีวิตคณพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐**

**คำชี้แจง**

แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เก็บข้อมูลประกอบการศึกษาเรื่อง การสงเสริมอาชีพและการมีงานทำของคณพิการตามพระราชบัญญัติสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคณพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะถูกนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาและจัดทำรายงานเท่านั้น ซึ่งจะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด ผู้ศึกษาใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง และขอขอบคุณที่ท่านกรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

**ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป**

โปรดตอบคำถามต่อไปนี้ โดยทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  หน้าข้อความที่เป็นจริงตามรายละเอียดเกี่ยวกับหน่วยงานของท่าน

๑. เพศ

( ) ๑. ชาย

( ) ๒. หญิง

๒. อายุ

( ) ๑. ต่ำกว่า ๒๐ ปี

( ) ๒. อายุ ๒๐-๓๐ ปี

( ) ๓. อายุ ๓๑-๔๐ ปี

( ) ๔. อายุ ๔๑-๕๐ ปี

( ) ๕. อายุมากกว่า ๕๐ ปี

๓. สถานภาพสมรส

( ) ๑. โสด

( ) ๒. หม้าย/หย่า/แยก

( ) ๓. สมรส

๔. ประเภทความพิการ (ตามที่ระบุในบัตรประจำตัวคณพิการ)

( ) ๑. พิการทางการเห็น

( ) ๒. พิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย

( ) ๓. พิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย

( ) ๔. พิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม

( ) ๕. พิการทางสติปัญญา

( ) ๖. พิการทางการเรียนรู้

( ) ๗. พิการออทิสติก

( ) ๘. พิการซ้อน

๕. ความพิการของท่าน

( ) ๑. เกิดมาก่อนที่จะเข้าทำงาน

( ) ๒. เกิดระหว่างทำงานในสถานประกอบการและยังทำงานต่อมา





๖. ความพิการของท่านเกิดจาก.....
๗. ประเภทของสถานประกอบการที่ท่านทำงาน
- ( ) ๑. ผู้ผลิต
- ( ) ๒. ผู้จัดการจำหน่าย
- ( ) ๓. ผู้ให้บริการ
- ( ) ๔. ผู้ส่งออก
- ( ) ๕. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
๘. ตำแหน่งงานและประเภทของงาน
- ( ) ๑. ลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งระบุ.....
- ( ) ๒. พนักงานทั่วไป ตำแหน่งระบุ.....
- ( ) ๓. หัวหน้างาน
- ( ) ๔. ผู้จัดการ
- ( ) ๕. สูงกว่าผู้จัดการ
๙. ระยะเวลาที่ท่านทำงานในสถานประกอบการ
- ( ) ๑. ต่ำกว่า ๑ ปี
- ( ) ๒. ตั้งแต่ ๑ ปี แต่ไม่ถึง ๓ ปี
- ( ) ๓. ๓-๕ ปี
- ( ) ๔. มากกว่า ๕ ปีขึ้นไป

**ส่วนที่ ๒ ข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิของการส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐**

๑๐. ท่านทราบหรือไม่ว่ามีกฎหมายที่ให้สถานประกอบการที่มีพนักงานเกิน ๑๐๐ คนต้องจ้างงานคนพิการ จำนวน ๑ คน
- ( ) ๑. ไม่ทราบ ( ) ๒. ทราบแต่ไม่ละเอียด
- ( ) ๓. ทราบอย่างละเอียด
๑๑. ท่านทราบหรือไม่ว่าท่านมีสิทธิในการได้รับการบริการจัดหางานและบรรจุนานที่เหมาะสมจากกรมการจัดหางาน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ( ) ๑. ไม่ทราบ ( ) ๒. ทราบ
๑๒. ท่านเคยได้รับการบริการจัดหางานและบรรจุนานที่เหมาะสมจากกรมการจัดหางาน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ( ) ๑. ไม่เคยได้รับ ( ) ๒. เคยได้รับ
๑๓. ท่านทราบหรือไม่ว่าท่านมีสิทธิในการได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานหรือการประกอบอาชีพอิสระได้ตามความเหมาะสมกับภาวะแห่งความพิการจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ( ) ๑. ไม่ทราบ ( ) ๒. ทราบ





๑๔. ท่านได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ โดยรู้จากช่องทางใดบ้าง

	ช่องทางของสื่อ	ไม่รู้	รู้
๑.	จากสมาคมคนพิการ		
๒.	จากการเข้าร่วมประชุมชี้แจงของหน่วยงาน หรือ สถานประกอบการ		
๓.	สื่ออินเทอร์เน็ต		
๔.	จากคนรู้จัก / เพื่อนบ้าน /ญาติ		
๕.	จากเจ้าหน้าที่ ระบุหน่วยงาน.....		
๖.	จากสื่อหนังสือพิมพ์/วารสาร/สิ่งตีพิมพ์ต่างๆ		
๗.	จากวิทยุ		
๘.	จากโทรทัศน์		
๙.	อื่นๆ (โปรดระบุ).....		

ส่วนที่ ๓ ลักษณะของงานที่ทำ/การทำงาน

๑๕. ลักษณะงานประเภทใดที่สถานประกอบการของท่านจัดให้คนพิการทำ

๑) ลักษณะงานในสำนักงาน เช่น

งานคีย์ข้อมูล ( ) ๑.ไม่ได้จัด ( ) ๒. จัด

พิมพ์ดีด ( ) ๑.ไม่ได้จัด ( ) ๒. จัด

อื่นๆ (โปรดระบุ).....

๒) ลักษณะงานบริการ เช่น

งานประชาสัมพันธ์ ( ) ๑.ไม่ได้จัด ( ) ๒. จัด

งานตอบรับโทรศัพท์ ( ) ๑.ไม่ได้จัด ( ) ๒. จัด

อื่นๆ (โปรดระบุ).....

๓) ลักษณะในงานการผลิต

งานเช็คสต็อก ( ) ๑.ไม่ได้จัด ( ) ๒. จัด

งานตรวจคุณภาพ (QC) ( ) ๑.ไม่ได้จัด ( ) ๒. จัด

อื่นๆ (โปรดระบุ).....

๔) ลักษณะการทำงานของท่าน คือ.....

๑๖. ท่านได้รับค่าตอบแทน/ เงินเดือน/ ค่าแรง/ โบนัส/ สวัสดิการจากสถานประกอบการ

( ) ๑. น้อยกว่าพนักงานที่ไม่พิการ

( ) ๒. เท่ากับพนักงานที่ไม่พิการ

( ) ๓. มากกว่าพนักงานที่ไม่พิการ

( ) ๔. ไม่ทราบ/ไม่มีข้อมูล

๑๗. ท่านเข้าทำงานที่สถานประกอบการ นี้ด้วยวิธีใด

( ) ๑. มาสมัครเอง/ ส่งจดหมายสมัครงาน

( ) ๒. ผ่านทางศูนย์จัดหางานคนพิการ/องค์กรคนพิการ

( ) ๓. ผ่านสำนักงานจัดหางานจังหวัด





( ) ๔. ช่องทางอื่น ๆ (โปรดระบุ).....

๑๘. สถานประกอบการ มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานแก่คนพิการ

( ) ๑. ไม่มี ( ) ๒. มี ได้แก่.....

๑๙. สถานประกอบการ มีโครงการฝึกอบรมส่งเสริมอาชีพแก่พนักงานคนพิการ

( ) ๑. ไม่มี ( ) ๒. มี ได้แก่.....

๒๐. สถานประกอบการ มีการให้คำแนะนำ/สอนการทำงานแก่พนักงานคนพิการ

( ) ๑. ไม่มี ( ) ๒. มี ได้แก่.....

๒๑. ท่านพอใจกับการทำงานของสถานประกอบการนี้

- ( ) ๑. ไม่พอใจและคิดหางานทำใหม่
- ( ) ๒. ไม่พอใจแต่ยังคงทำงานอยู่
- ( ) ๓. พอใจ แต่ยังไม่คิดหางานใหม่อยู่
- ( ) ๔. พอใจและจะทำงานต่อไป
- ( ) ๕. เฉยๆ/ยอมรับตามสภาพ

๒๒. ท่านอยากได้รับความช่วยเหลือในการทำงานด้านใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)

- ( ) ๑. ด้านจัดยานพาหนะ รับ-ส่ง
- ( ) ๒. ด้านการพัฒนาฝีมือที่เหมาะสมกับคนพิการ
- ( ) ๓. ด้านเครื่องมือสนับสนุนการทำงานสำหรับคนพิการ
- ( ) ๔. ด้านการจัดหาที่พักในสถานที่ทำงาน
- ( ) ๕. ด้านอื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ส่วนที่ ๔ ท่านมีความเห็นว่าสถานประกอบการควรจะสนับสนุนการทำงานของคนพิการอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ ๕ ท่านมีความเห็นว่าภาครัฐควรจะสนับสนุนการทำงานของคนพิการอย่างไร

.....

.....

.....





**แบบสอบถาม คนพิการที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการ**  
**เรื่อง การส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคหบดีตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐**

**คำชี้แจง**

แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เก็บข้อมูลประกอบการศึกษาเรื่อง การส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคหบดีตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาและจัดทำรายงานเท่านั้น ซึ่งจะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด ผู้ศึกษาใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง และขอขอบคุณที่ท่านกรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

**ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป**

โปรดตอบคำถามต่อไปนี้ โดยทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  หน้าข้อความที่เป็นจริงตามรายละเอียดเกี่ยวกับหน่วยงานของท่าน

๑. เพศ

- ( ) ๑. ชาย ( ) ๒. หญิง

๒. อายุ

- ( ) ๑. ต่ำกว่า ๒๐ ปี ( ) ๒. อายุ ๒๐-๓๐ ปี  
 ( ) ๓. อายุ ๓๑-๔๐ ปี ( ) ๔. อายุ ๔๑-๕๐ ปี  
 ( ) ๕. อายุมากกว่า ๕๐ ปี

๓. สถานภาพสมรส

- ( ) ๑. โสด ( ) ๒. หม้าย/หย่า/แยก  
 ( ) ๓. สมรส

๔. ประเภทความพิการ (ตามที่ระบุในบัตรประจำตัวคนพิการ)

- ( ) ๑. พิการทางการเห็น  
 ( ) ๒. พิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย  
 ( ) ๓. พิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย  
 ( ) ๔. พิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม  
 ( ) ๕. พิการทางสติปัญญา  
 ( ) ๖. พิการทางการเรียนรู้  
 ( ) ๗. พิการออทิสติก  
 ( ) ๘. พิการซ้อน (โปรดระบุ).....

๕. ขณะนี้ท่านประกอบอาชีพหรือไม่

- ( ) ๑. ไม่ได้ประกอบอาชีพใดๆ ( ) ๒. ประกอบอาชีพ

๖. ปัจจุบันท่านประกอบอาชีพ.....







๗. ความต้องการมีงานทำ
- ( ) ๑. ไม่ต้องการทำงาน ระบุสาเหตุ.....ง
- ( ) ๒. ต้องการมีงานทำ
๘. เหตุผลที่ท่านไม่สามารถเข้าทำงานในสถานประกอบการ
- ( ) ๑. สภาพร่างกายไม่พร้อมทำงาน
- ( ) ๒. ไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน
- ( ) ๓. ไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการในสถานที่ทำงาน
- ( ) ๔. ไม่มีความรู้ความสามารถตามที่บริษัทฯ ต้องการ
- ( ) ๕. สาเหตุอื่นๆ (โปรดระบุ).....
๙. ท่านได้รับเบี้ยความพิการรายเดือน เดือนละ ๕๐๐ บาทหรือไม่
- ( ) ๑. ไม่ได้รับ
- ( ) ๒. ได้รับ

**ส่วนที่ ๒ ข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิของการส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐**

๑๐. ท่านทราบหรือไม่ว่ามีกฎหมายที่ให้สถานประกอบการที่มีพนักงานเกิน ๑๐๐ คนต้องจ้างงานคนพิการ จำนวน ๑ คน
- ( ) ๑. ไม่ทราบ ( ) ๒. ทราบแต่ไม่ละเอียด
- ( ) ๓. ทราบอย่างละเอียด
๑๑. ท่านทราบหรือไม่ว่าท่านมีสิทธิในการได้รับการบริการจัดหางานและบรรจุนานที่เหมาะสมจากกรมการจัดหางาน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ( ) ๑. ไม่ทราบ ( ) ๒. ทราบ
๑๒. ท่านเคยได้รับการบริการจัดหางานและบรรจุนานที่เหมาะสมจากกรมการจัดหางาน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ( ) ๑. ไม่เคยได้รับ ( ) ๒. เคยได้รับ
๑๓. ท่านทราบหรือไม่ว่าท่านมีสิทธิในการได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานหรือการประกอบอาชีพอิสระได้ตามความเหมาะสมกับภาวะแห่งความพิการจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ( ) ๑. ไม่ทราบ ( ) ๒. ทราบ
๑๔. ท่านได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานหรือการประกอบอาชีพอิสระได้ตามความเหมาะสมกับภาวะแห่งความพิการจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ( ) ๑. ไม่ได้รับ ( ) ๒. ได้รับ
๑๕. ท่านทราบเกี่ยวกับบริการกู้ยืมเงินเพื่อการประกอบอาชีพอิสระ โดยไม่เสียดอกเบี้ย จากกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการหรือไม่อย่างไร
- ( ) ๑. ไม่ทราบ ( ) ๒. ทราบ









๗. เหตุผลที่คนพิการที่ท่านดูแลไม่สามารถเข้าทำงานในสถานประกอบการ เพราะเหตุใด (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)

- ๑. สภาพร่างกายไม่พร้อมทำงาน
- ๒. ไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน
- ๓. ไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการในสถานที่ทำงาน
- ๔. ไม่มีความรู้ความสามารถตามที่บริษัทฯ ต้องการ
- ๕. สาเหตุอื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ เรื่อง ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยให้แก่คนพิการ การมีผู้ช่วยคนพิการ การช่วยเหลือคนพิการที่ไม่มีผู้ดูแล และสิทธิของผู้ดูแลคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๒

๘. ท่านทราบหรือไม่ว่ามีกฎหมายเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยให้แก่คนพิการ

- ๑. ไม่ทราบ
- ๒. ทราบแต่ไม่ละเอียด
- ๓. ทราบอย่างละเอียด

๙. ท่านทราบหรือไม่ว่าคนพิการสามารถยื่นคำขอให้มีการปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยให้แก่คนพิการได้ (โดยใน กทม.ยื่นต่อหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่วน จังหวัดอื่นให้ยื่นต่อสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดหรือหน่วยงานบริการในพื้นที่)

- ๑. ไม่ทราบ
- ๒. ทราบ

๑๐. ท่านทราบหรือไม่ว่าท่านสามารถยื่นขอรับการฝึกอบรมทักษะการเลี้ยงดูคนพิการให้ได้มาตรฐานตามหลักวิชาการและวิชาชีพ หรือเรียนรู้และพัฒนาทักษะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการได้

- ๑. ไม่ทราบ
- ๒. ทราบ

ส่วนที่ ๓ ข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิของการส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการ ตามพระราช- บัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

๑๑. ท่านทราบหรือไม่ว่ามีกฎหมายที่ให้สถานประกอบการที่มีพนักงานเกิน ๑๐๐ คนต้องจ้างงานคนพิการ จำนวน ๑ คน

- ๑. ไม่ทราบ
- ๒. ทราบแต่ไม่ละเอียด
- ๓. ทราบอย่างละเอียด

๑๒. ท่านทราบหรือไม่ว่าคนพิการที่ท่านดูแลอยู่นั้น มีสิทธิในการได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานหรือการประกอบอาชีพอิสระได้ตามความเหมาะสมกับภาวะแห่งความพิการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

- ๑. ไม่ทราบ
- ๒. ทราบ

๑๓. ท่านทราบหรือไม่ว่าคนพิการมีสิทธิได้รับการบริการเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่คนพิการตามความจำเป็นและความเหมาะสม

- ๑. ไม่ทราบ
- ๒. ทราบ





๑๔. ท่านทราบเกี่ยวกับบริการกู้ยืมเงินเพื่อการประกอบอาชีพอิสระของคนพิการที่ท่านดูแลอยู่ โดยไม่เสียดอกเบี้ย จากกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการหรือไม่อย่างไร

( ) ๑. ไม่ทราบ ( ) ๒. ทราบ

๑๕. ท่านได้ใช้บริการกู้ยืมเงินเพื่อการประกอบอาชีพอิสระตามสิทธิของคนพิการที่ท่านดูแลอยู่ จากกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการหรือไม่อย่างไร

( ) ๑. ไม่ได้ใช้บริการ ( ) ๒. ใช้บริการกู้ยืมเงิน จำนวน..... บาท

๑๖. ท่านมีความประสงค์ที่จะให้ผู้พิการเข้ารับบริการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการประกอบอาชีพ

( ) ๑. ไม่ต้องการเข้าร่วม  
( ) ๒. ต้องการเข้าร่วม วิชาชีพที่ต้องการฝึกทักษะ (โปรดระบุ).....

ส่วนที่ ๔ ท่านมีความเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิในการมีงานทำของคนพิการอย่างไร

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

ส่วนที่ ๕ ท่านมีความเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสิทธิของผู้ดูแลคนพิการอะไรบ้าง

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....







๖. ในหน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกแก่คนพิการดังนี้ (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)

( ) ๑ ไม่มี ( ) ๒ มี ได้แก่.....

.....

.....

.....

**ส่วนที่ ๓ ปัญหาและอุปสรรคในกรณีที่มีการจ้างงานคนพิการ หรือหากคิดว่าจะจ้างคนพิการเพิ่มเติม**

ข้อ	รายละเอียด	ไม่มีปัญหา	มีปัญหา
๗.	การเดินทางไป-กลับ ของพนักงานคนพิการ		
๘.	การจัดหาที่พักให้แก่คนพิการ		
๙.	ค่าตอบแทน/เงินเดือนของพนักงานคนพิการ		
๑๐.	การให้คำแนะนำ/หรือการจัดหาผู้สอนงานให้แก่คนพิการ		
๑๑.	สิ่งอำนวยความสะดวกพิเศษที่ต้องจัดสรรให้พนักงานคนพิการ เช่น ห้องน้ำ ทางลาด ล่ามภาษามือ หรือ อักษรเบรลล์ ทำให้สถานประกอบการของท่าน มีค่าใช้จ่ายมากขึ้น		
๑๒.	การสื่อสารของพนักงานคนพิการกับพนักงานคนอื่น ๆ		
๑๓.	ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานคนพิการเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานอื่น ๆ ในตำแหน่งเดียวกัน เช่น สามารถทำงานเสร็จได้เร็วกว่าเวลาที่กำหนด ใช้ต้นทุนน้อยกว่า เป็นต้น		
๑๔.	ประสิทธิผลการทำงานของพนักงานคนพิการเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานอื่น ๆ ในตำแหน่งเดียวกัน เช่น มีความพอใจในงานมากกว่าพนักงานปกติ		
๑๖.	ความตั้งใจทำงานของพนักงานคนพิการเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น ๆ		
๑๖.	อื่น ๆ (โปรดระบุ).....		

**ในกรณีที่หน่วยงานของท่านไม่มีการจ้างงานคนพิการ**

๑๗. หน่วยงานของท่านทราบหรือไม่ว่าหน่วยงานของรัฐซึ่งมีผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไปรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดในอัตราส่วนผู้ปฏิบัติงานที่มีใช้คนพิการทุกหนึ่งร้อยคนต่อคนพิการหนึ่งคน เศษของหนึ่งร้อยคนถ้าเกินห้าสิบคนต้องรับคนพิการเพิ่มอีก ๑ คน (ตามมาตรา ๓๓)

( ) ๑. ไม่ทราบ ( ) ๒. ทราบแต่ไม่ละเอียด  
( ) ๓. ทราบอย่างละเอียด

๑๘. เหตุผลที่ไม่มีการจ้างงานคนพิการ เพราะเหตุใด (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)

( ) ๑. ไม่มีคนพิการมาสมัครงาน  
( ) ๒. ไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อคนพิการอย่างพอเพียง









ประเด็นการสนทนากลุ่ม ของหน่วยราชการระดับจังหวัด  
เรื่อง การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามพระราชบัญญัติส่งเสริม  
และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

คำชี้แจง

ประเด็นการสนทนากลุ่มชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เก็บข้อมูลประกอบการศึกษา เรื่อง การส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มจะถูกนำไปใช้ประโยชน์ทางการวิจัยเพื่อการศึกษาและจัดทำรายงานเท่านั้น ซึ่งจะไม่ส่งผลกระทบต่อเข้าผู้ร่วมการสนทนาแต่ประการใด ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการเข้าร่วมสนทนาให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง และขอขอบคุณที่ท่านกรุณาสละเวลาในการเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม มา ณ โอกาสนี้

- ๑) ความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการมีงานทำตามของคณพิการของบุคลากรในหน่วยงานของท่าน
- ๒) วิธีการในการจ้างงานคนพิการ
- ๓) การรณรงค์การจ้างงานคนพิการของหน่วยงานของท่าน เป็นอย่างไร
- ๔) ท่านคิดว่า คนพิการส่วนใหญ่มีความพร้อมในการทำงานมากน้อยเพียงใด เพราะเหตุใด
- ๕) ท่านคิดว่า ปัจจุบันสถานประกอบการ หรือบริษัทเอกชน เปิดโอกาสในการรับคนพิการเข้าทำงานมากน้อยเพียงใด เพราะเหตุใด
- ๖) ท่านคิดว่า ปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐ เปิดโอกาสให้คนพิการเข้ารับการบรรจุเป็นข้าราชการหรือพนักงานราชการมากน้อยเพียงใด เพราะเหตุใด
- ๗) การเตรียมความพร้อมในการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของท่าน เช่น สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน การบริการด้านยานพาหนะสำหรับคนพิการ หรืออื่น ๆ
- ๘) ปัญหาและอุปสรรคในการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามของคณพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการพ.ศ.๒๕๕๐ ของหน่วยงานของท่าน
- ๙) ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงนโยบายการส่งเสริมอาชีพและการจ้างงานคนพิการของรัฐ





ประเด็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) ผู้แทนองค์กรคนพิการ  
เรื่อง การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามพระราชบัญญัติส่งเสริม  
และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

คำชี้แจง

ประเด็นการสัมภาษณ์เชิงลึกชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เก็บข้อมูลประกอบการศึกษา เรื่อง การส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจะถูกนำไปใช้ประโยชน์ทางการวิจัยเพื่อการศึกษาและจัดทำรายงานเท่านั้น ซึ่งจะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้เข้าร่วมให้สัมภาษณ์แต่ประการใด ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการเข้าร่วมในการให้สัมภาษณ์ให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง และขอขอบคุณที่ท่านกรุณาสละเวลาในการให้สัมภาษณ์เชิงลึกมา ณ โอกาสนี้

๑) ความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามของคณพิการ

๒) หน่วยงานของท่านมีบทบาทต่อการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามของคณพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐ อย่างไรบ้าง เช่น การจัดฝึกอบรมอาชีพให้คณพิการ การจัดหางานให้คณพิการ การเตรียมความพร้อมให้คณพิการก่อนทำงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓) การรณรงค์การจ้างงานคณพิการของหน่วยงานของรัฐในปัจจุบัน เป็นอย่างไร

๔) ท่านคิดว่า คณพิการส่วนใหญ่มีความพร้อมในการทำงานมากน้อยเพียงใด เพราะเหตุใด

๕) ท่านคิดว่า ปัจจุบันสถานประกอบการ หรือบริษัทเอกชน เปิดโอกาสในการรับคณพิการเข้าทำงานมากน้อยเพียงใด เพราะเหตุใด

๖) ท่านคิดว่า ปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐ เปิดโอกาสให้คณพิการเข้ารับการบรรจุเป็นข้าราชการหรือพนักงานราชการมากน้อยเพียงใด เพราะเหตุใด

๗) ปัญหาและอุปสรรคในการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามของคณพิการที่ท่านประสบมา

๘) ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงนโยบายการส่งเสริมอาชีพและการจ้างงานคณพิการของรัฐ





## ประเด็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview)

ผู้บริหารระดับสูง ของกระทรวงแรงงาน

เรื่อง การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามของคณพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

### คำชี้แจง

ประเด็นการสัมภาษณ์เชิงลึก ชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เก็บข้อมูลประกอบการศึกษา เรื่อง การส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามของคณพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก จะถูกนำไปใช้ประโยชน์ทางการวิจัยเพื่อการศึกษาและจัดทำรายงานเท่านั้น ซึ่งจะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้เข้าร่วมการสัมภาษณ์แต่ประการใด ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการเข้าร่วมให้สัมภาษณ์ให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง และขอขอบคุณที่ท่านกรุณาสละเวลาในการให้สัมภาษณ์ มา ณ โอกาสนี้

๑) ท่านทราบเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการฯ อย่างไร

๒) ขณะนี้การได้รับความร่วมมือ จะได้รับความร่วมมือจากกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ด้านใดบ้าง และท่านเห็นว่าท่านจะได้รับความร่วมมือมากกว่านี้ หรือไม่อย่างไร

๓) ท่านคิดว่า การดำเนินงานเรื่องเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ จนถึงปัจจุบันนี้ได้ผลมากน้อยเพียงใด

๔) ปัญหาและอุปสรรคในการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามของคณพิการที่ท่านประสบมา

๕) ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานการส่งเสริมอาชีพและการจ้างงานคนพิการ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ







## ประเด็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview)

ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรื่อง การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

### คำชี้แจง

ประเด็นการสัมภาษณ์เชิงลึก ชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เก็บข้อมูลประกอบการศึกษา เรื่อง การส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก จะถูกนำไปใช้ประโยชน์ทางการวิจัยเพื่อการศึกษาและจัดทำรายงานเท่านั้น ซึ่งจะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้เข้าร่วมการสัมภาษณ์แต่ประการใด ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการเข้าร่วมให้สัมภาษณ์ให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง และขอขอบคุณที่ท่านกรุณาสละเวลาในการให้สัมภาษณ์ มา ณ โอกาสนี้

๑) ความคิดเห็นเกี่ยวกับพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

และ ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๖

๒) ท่านเห็นว่าขณะนี้สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (พก.) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการขับเคลื่อน พรบ. นี้อย่างไร และ การขับเคลื่อนดังกล่าว ท่านมีความพึงพอใจหรือไม่

๓) ท่านคิดว่าหากจะให้การจ้างงานคนพิการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ควรดำเนินการอย่างไร

๔) ท่านมีความคิดเห็นโดยทั่วไปเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิของการจ้างงานคนพิการอย่างไร





ประเด็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview)  
สถานประกอบการตัวอย่างบมจ. บิ๊กซีซูเปอร์เซ็นเตอร์  
เรื่อง การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามพระราชบัญญัติส่งเสริม  
และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

คำชี้แจง

ประเด็นการสัมภาษณ์เชิงลึก ชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เก็บข้อมูลประกอบการศึกษา เรื่อง การส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก จะถูกนำไปใช้ประโยชน์ทางการวิจัยเพื่อการศึกษาระดับปริญญาโท ซึ่งจะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้เข้าร่วมการสัมภาษณ์แต่ประการใด ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการเข้าร่วมให้สัมภาษณ์ให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง และขอขอบคุณที่ท่านกรุณาสละเวลาในการให้สัมภาษณ์ มา ณ โอกาสนี้

๑) ความคิดเห็นเกี่ยวกับพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และ ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๖

๒) ท่านเห็นว่าขณะนี้สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (พก.) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการขับเคลื่อน พรบ. นี้ อย่างไร และ การขับเคลื่อนดังกล่าว ท่านมีความพึงพอใจหรือไม่

๓) ท่านคิดว่าหากจะให้การจ้างงานคนพิการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ควรดำเนินการอย่างไร

๔) ท่านมีความคิดเห็นโดยทั่วไปเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิของการจ้างงานคนพิการอย่างไร

๕) แนวความคิดในการจ้างงานคนพิการของหน่วยงานของท่าน







รายงานผลการศึกษาระดับสมบูรณ์ (Final Report)

โครงการ “การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐”

## ภาคผนวก ง

### กำหนดการการประชุมเชิงปฏิบัติการ



กำหนดการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อวิพากษ์ผลการศึกษา  
การศึกษาระบบส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนา  
คุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐  
วันพฤหัสบดีที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๖  
ห้องแกรนด์บอลรูม ชั้น ๑๐ โรงแรมแกรนด์ไฮแอท ถนนเยาวราช  
เวลา ๘.๓๐ – ๑๒.๐๐ น.

เวลา

๘.๐๐ – ๘.๐๐ น.	ลงทะเบียน
๘.๐๐ – ๘.๑๕ น.	พิธีเปิด - ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ประธานในพิธี เดินทางมาถึงห้องประชุม - ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและวิชาการของสำนักงานส่งเสริมและ พัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ กล่าวรายงาน - ประธานกล่าวเปิดพิธี
๘.๑๕ – ๑๐.๑๕ น.	- ดร.สุรพล กาญจนะจิตรา คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยามและที่ปรึกษา (หัวหน้าโครงการวิจัยฯ) กล่าวถึง ภาพรวมโครงการวิจัย - ดร. เมธิรินทร์ เมธาวีกุล นักวิจัยหลัก กล่าวสรุปผลการศึกษา โดยมี ดร.สุเมธ แสงนิมิต เป็นผู้ดำเนินรายการ
๑๐.๑๕ – ๑๐.๓๐ น.	พักรับประทานอาหารว่าง
๑๐.๓๐ – ๑๑.๓๐ น.	ผู้ทรงคุณวุฒิวิพากษ์ผลการศึกษา ๑. ดร.วิทยา ผิวผ่อง ผู้ว่าราชการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๒. รศ.ดร.เสาวคนธ์ สุดสวัสดิ์ อาจารย์ประจำคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ๓. นายชูศักดิ์ จันทยานนท์ นายกสมาคมผู้ปกครองเด็กออทิสติกไทย
๑๑.๓๐ – ๑๒.๐๐ น.	ถาม – ตอบ
๑๒.๑๕ – ๑๓.๓๐ น.	รับประทานอาหารกลางวัน







ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง / หน่วยงาน
๓๒	คุณวัชรกร คงนิล	นิติกรปฏิบัติการ พก.
<b>กระทรวงแรงงาน</b>		
๓๓	คุณสุวรรณา อินทสุภา	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
๓๔	คุณปรีชา ทะโคดา	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
๓๕	คุณสุนารี คงสถิต	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ กรมการจัดหางาน
๓๖	คุณวัชรี้ เค็งสม	
๓๗	คุณวีระชาติ บุญเข้ม	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
๓๘	คุณศิรินันท์ รัตนาร	ผู้อำนวยการศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน สำนักงานประกันสังคม
๓๙	คุณสุภาพร แก้วมณี	นักจิตวิทยาชำนาญการศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน
<b>องค์กรคนพิการ</b>		
๔๐	คุณพัชรา มั่งคิลป์	ประธานชมรมผู้ประกอบการเพื่อคนพิการทางสติปัญญาสู่การมีงานทำ
๔๑	คุณธีรยุทธ สมบัติทยานนท์	กรรมการชมรมผู้ประกอบการเพื่อคนพิการทางสติปัญญาสู่การมีงานทำ
๔๒	คุณกษพร ใจบริสุทธิ์	ผอ.ศูนย์การเรียนรู้และสาธิตอาชีพคนตาบอดภาคเหนือ
๔๓	คุณกิจจาพร ชื่นบุญ	กรรมการสมาคมผู้ประกอบการบุคคลออทิสซึม (ไทย)
๔๔	คุณดุสิต สมั่นเถาะ	เจ้าหน้าที่ฝ่ายอาชีพ สมาคมคนพิการแห่งประเทศไทย
๔๕	คุณวาสนา ลำลีรัตน์	เลขานุการฝ่ายส่งเสริมอาชีพและจ้างงาน สมาคมสภาคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทย
๔๖	คุณศิริรัช ไชยรัตน์	เจ้าหน้าที่องค์กรส่วนภูมิภาค สมาคมสภาคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทย
๔๗	คุณทวีศักดิ์ อยู่เจริญ	อุปนายกคนที่ ๒ สมาคมคนหูหนวกแห่งประเทศไทย
๔๘	คุณอัญชลี อภินันท์	ฝ่ายบริการสมาชิก สมาคมคนหูหนวกแห่งประเทศไทย
๔๙	คุณดาวศรี โลกตุ	ล่ามภาษามือ สมาคมคนหูหนวกแห่งประเทศไทย
๕๐	คุณศิริพร แสนท้าว	
๕๑	คุณดวงดาว ไทยคำ	เลขานุการ มูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อการพัฒนาคนพิการ
๕๒	คุณเอกรินทร์ สวัสดิ์แวงควง	ผู้จัดการศูนย์จัดหางานคนพิการพระมหาไถ่
๕๓	คุณวรณิษฐา บุญมา	ที่ปรึกษาด้านทรัพยากรมนุษย์ มูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อการพัฒนาคนพิการ
๕๔	คุณทรงศักดิ์ รุ่งสูง	เจ้าหน้าที่จัดหางาน ศูนย์จัดหางานคนพิการพระมหาไถ่
๕๕	คุณวิมลรัตน์	
<b>กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น</b>		
๕๖	คุณกานทุพงษ์ ประสมแก้ว	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
๕๗	คุณเจษฎาพร ดงกานัน	นักทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
๕๘	คุณปัทมา ปาณิวรรณ	นักพัฒนาสังคมชำนาญการ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
๕๙	คุณนิกร สุขใส	ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น



รายงานผลการศึกษาดับสมบุรณ์ (Final Report)

โครงการ “ การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ”

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง / หน่วยงาน
<b>สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ</b>		
๖๐	คุณวิทัศน์ โรจนวรฤทธิ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
๖๑	คุณกรรณิการ์ นุ่มไทย	
<b>คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน</b>		
๖๒	คุณมนिता คำภักดิ์	นักพัฒนาระบบราชการชำนาญการ
๖๓	คุณสุนิสา คำแก้ว	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
๖๔	คุณณัฐชยา เตชะปัญญา	
<b>มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต</b>		
๖๕	คุณอัจฉราวรรณ ประภักดิ์รังสี	กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
๖๖	คุณอุษณีย์ เพียรสุวรรณ	นิติกร กองกฎหมาย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
<b>มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์</b>		
๖๗	คุณสุรชัย จิวเจริญสกุล	คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
<b>มหาวิทยาลัยมหิดล</b>		
๖๘	คุณขจรพรรณ สุวรรณสาริต	วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล
๖๙	คุณชินพงษ์ ไกรสิงห์สม	
<b>สถาบันราชานุกูล</b>		
๗๐	แพทย์หญิง อัมพร บุญผลพิทักษ์	ผู้อำนวยการสถาบันราชานุกูล
๗๑	คุณอรพรรณ ชมชื่น	นักสังคมสงเคราะห์ สถาบันราชานุกูล
๗๒	คุณจารุพัชร ฉลาดแพทย์	นักสังคมสงเคราะห์ สถาบันราชานุกูล
<b>หน่วยงานภาคเอกชน</b>		
๗๓	คุณสรเสริญ สารรัตน์	นักทรัพยากรบุคคล บริษัท แพรนต้า จิวเวลรี่ จำกัด
๗๔	คุณสุรพล สีละสิริ	ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ บริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)
๗๕	คุณสุพจน์ ยวดยิ่งยง	ผู้จัดการสำนักทรัพยากรบุคคล บริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)
๗๖	คุณวาวเดือน ล้ำซ้ำ	ตัวแทนบริษัท Advanced contact center
๗๗	คุณอภิรักษ์ ศรีบรรชาดา	
<b>สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย</b>		
๗๘	คุณดวงพร ชัยพัฒนายน	รองเลขาธิการ สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย
๗๙	คุณอุกฤษณ์ กาญจนเกตุ	รักษาการผู้อำนวยการ สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย
๘๐	คุณนำชัย เผื่อนพิพัฒน์	รองเลขาธิการ สภาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมไทย





รายงานผลการศึกษาระดับสมบูรณ์ (Final Report)

โครงการ “การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐”

## ภาคผนวก ฉ รายชื่อผู้วิพากษ์ผลการศึกษา







## รายชื่อผู้วิพากษ์ผลการศึกษา

- |                               |  |
|-------------------------------|--|
| ๑. ดร.วิทยา ผิวผ่อง           | ผู้ว่าราชการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา                   |
| ๒. รศ.ดร.เสาวคนธ์ สุดสวาสต์   | อาจารย์ประจำคณะสังคมศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| ๓. อาจารย์ชูศักดิ์ จันทยานนท์ | นายกสมาคมผู้ประกอบการเด็กออทิสติกไทย                 |





รายงานผลการศึกษาระดับสมบูรณ (Final Report)

โครงการ “การศึกษาการสงเสริมอาชีพและการมีงานทำตามพระราชบัญญัติสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐”

## ภาคผนวก ข ประวัติคณะผู้วิจัย



## คณะผู้วิจัยมหาวิทยาลัยสยาม

- ๑) อาจารย์ ดร.สุรพล กาญจนะจิตรา (หัวหน้าโครงการ)  
คณบดี บัณฑิตวิทยาลัย สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม
- ๒) อาจารย์ ดร.เมฆินทร์ เมธาวิกุล (นักวิจัยหลัก)  
อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตวิทยาลัย สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม
- ๓) อาจารย์ ดร.สุमितตรา เจริญพันธ์ (นักวิจัย)  
อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตวิทยาลัย สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม
- ๔) อาจารย์วราภรณ์ กุลจิรันธร (ผู้ช่วยนักวิจัย)  
อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตวิทยาลัย สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม
- ๕) อาจารย์ดวงฤทัย ลังษ์ทอง (ผู้ประสานงานโครงการ)  
อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตวิทยาลัย สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม





**ประวัติตร. สรพล กาญจนะจิตรา หัวหนาโครงการ**

๑. ประวัติสวนบุคคล

ชื่อ (ไทย) นายสรพล กาญจนะจิตรา เพศ ชาย  
 (English) Mr. Surapol Kanchanachitra  
 สถานที่เกิด กรุงเทพมหานคร วัน/เดือน/ปี ๐๙/๑๒/๒๕๔๐  
 สถานะภาพสมรส สมรส  
 ความชำนาญเฉพาะดาน การวิจัยทางสังคมศาสตร์ การบริหารงานภาครัฐและการพัฒนาชนบท  
 Specialization Research Methodology in Sociology, Public Administration and Rural Development  
 ทะเบียนนักวิจัย นักวิจัยดานสังคมวิทยา ของสภาวิจัยแห่งชาติ (เลขทะเบียน ๔๖๑๐๐๗๓)  
 ทะเบียนที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ประเภท A (เลขทะเบียน ๑๒๘๑) ของศูนย์ข้อมูลทีปรึกษาไทย กระทรวงการคลัง  
 เลขที่บัตรประจำตัวประชาชน ๓-๑๐๐๑-๐๐๓๕๓-๗๑-๕

๒. ที่อยู่

๙๖ ถนนบำรุงเมือง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ๑๐๓๐๐  
 Tel ๐๒-๒๒๑-๓๗๒๒  
 Mobile ๐๘๑-๖๓๖-๑๗๒๖  
 Fax ๐๒-๖๒๒-๐๙๘๙

๓. ตำแหน่งปัจจุบัน

๑. คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยสาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม
๒. อนุกรรมการข้าราชการพลเรือนเกี่ยวกับระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๓. กรรมการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์และกระทรวงต่างประเทศ
๔. ทีปรึกษาลักสูตรนักบริหารระดับสูงของสำนักงาน ก.พ.

๔. ประวัติการศึกษา มหาวิทยาลัย

- พ.ศ. ๒๕๑๒ รัฐศาสตร์บัณฑิต (เกียรตินิยม) สาขาการปกครอง จุฬาลงกรณ์
- พ.ศ. ๒๕๑๖ M.S. สาขาสังคมวิทยา (Cornell University)
- พ.ศ. ๒๕๑๙ Ph.D. สาขาสังคมวิทยา (Cornell University)

๕. ประสบการณ์ด้านการบริหาร

- รองปลัดกระทรวงมหาดไทย
- ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสงคราม /จังหวัดชุมพร/ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา





- ประธานกรรมการการประปานครหลวง
- กรรมการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
- กรรมการอำนวยการสำนักงานธนาคุณุเคราะห์

#### ๖. ประสพการณ์ด้านการวิจัย

- รายงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของกลุ่มอาชีพ (งานวิจัยได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ประเภททั่วไป ประจำปีงบประมาณ ๒๕๒๙) กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ๒๕๒๙
- รายงานการประเมินผลโครงการพัฒนาเด็กและครอบครัว ซี.ซี.เอฟ. (งานประเมินผลนี้ได้รับสนับสนุนจากมูลนิธิสงเคราะห์คนยากจน ซี.ซี.เอฟ.) กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ๒๕๒๙
- รายงานการวิจัยการศึกษาเกี่ยวกับรูปและการประสานงานของหน่วยงานด้านเยาวชนนอกระบบโรงเรียน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี ๒๕๒๙
- รายงานการวิจัยเรื่องการประเมินผลระยะครั้งแรกของแผนปฏิบัติการโครงการพัฒนาองค์กรประชาชน กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ๒๕๓๐
- ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ๒๕๓๑
- รายงานการวิจัยเรื่องผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาเศรษฐกิจหมู่บ้านปีงบประมาณ ๒๕๓๒ กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ๒๕๓๒
- รายงานการประเมินผลการชุมนุมผู้นำสตรีตำบลทั่วประเทศกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ๒๕๓๓
- รายงานการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชายแดน กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ๒๕๓๓
- รายงานผลการสำรวจข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้านเป้าหมาย พ.ศ. ๒๕๓๔ โครงการจัดที่ทำกินให้กับราษฎรผู้ยากไร้ในพื้นที่ป่าสงวนเสื่อมโทรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (คจก.ตอ./น) กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ๒๕๓๔
- รายงานการศึกษาระบบการปรับปรุงการบริหารราชการแผ่นดินส่วนภูมิภาคและประสิทธิภาพของผู้ว่าราชการจังหวัด. สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ๒๕๕๐
- รายงานการศึกษายุทธศาสตร์และการพัฒนาประสิทธิภาพของผู้ว่าราชการจังหวัด. คณะกรรมการการปกครองวุฒิสภา ๒๕๕๐
- รายงานโครงการสำรวจและศึกษาระบบรับรู้และความคิดเห็นของประชาชนในเรื่องการจัดเก็บค่า บำบัดน้ำเสีย การประปานครหลวง พ.ศ. ๒๕๕๕

#### ๗. บทความวิชาการ





รายงานผลการศึกษาระดับสมบูรณ์ (Final Report)

โครงการ “การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐”

๑. แนวโน้มและการเปลี่ยนแปลงการบริหารราชการจาก พรบ. ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง. วารสารดำรงราชานุภาพ ฉบับที่ ๒๗ (เมษายน – มิถุนายน ๒๕๕๑)
๒. ข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล วารสารดำรงราชานุภาพ ฉบับที่ ๓๕ (เมษายน – มิถุนายน ๒๕๕๓)
๓. การบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ. วารสารข้าราชการ (กันยายน – ตุลาคม ๒๕๕๓)
๔. หนังสือและตำราเรียน
  ๑. ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พิมพ์ครั้งที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๕๓
  ๒. การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ เอกสารประกอบการบรรยาย พ.ศ. ๒๕๕๕
๕. เป็นที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลักสูตรนักบริหารระดับสูงของสำนักงาน ก.พ. จำนวน ๑๕๐ เรื่องเช่น ประหยัด ดิว่อง.การจัดสวัสดิการให้แก่คนพิการ : กรณีศึกษาการจ้างงานคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๕





**ประวัติศร. เมฆินทร์ เมธาวิกุล นักวิจัยหลัก**

๑. ประวัติส่วนบุคคล

ชื่อ (ไทย) นายเมฆินทร์ เมธาวิกุล เพศ ชาย  
 (English) Mr. Mekin Methawikull  
 สถานที่เกิด กรุงเทพมหานคร วัน/เดือน/ปี ๒๑/๗/๒๕๔๑  
 สถานะภาพสมรส โสด  
 ความชำนาญเฉพาะด้าน การวิจัยทางสังคมศาสตร์ การบริหารงานภาครัฐ  
 Specialization Research Methodology in Sociology, Public Administration  
 เลขที่บัตรประจำตัวประชาชน ๓-๑๐๒๑-๐๑๔๐๙๑๖๓

๒. ที่อยู่

๖๒๘/๔๐ หมู่บ้านสิริวัลย์ ถนนเลียบบคลองรังสิตคลอง ๑ ตำบล  
 ประชาธิปัตย์  
 อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ๑๐๑๓๐  
 Tel ๐๒-๑๙๑-๒๐๔๗  
 Mobile ๐๘๑-๕๓๕-๕๐๑๕  
 Fax ๐๒-๑๙๑-๒๐๔๗

๓. ตำแหน่งปัจจุบัน

๑. อาจารย์บัณฑิตวิทยาลัยสาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
 สยาม  
 ๒. อาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช/มหาวิทยาลัย  
 นครสวรรค์  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลย์สงคราม/มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
 ๒. ที่ปรึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
 ๓. กรรมการฝ่ายวิชาการ สมาคมนักปกครองแห่งประเทศไทย  
 ๔. ประธานอนุกรรมการวินิจฉัยปัญหาหรือข้อโต้แย้ง คณะกรรมการ  
 การเลือกตั้ง

๔. ประวัติการศึกษา

- รัฐศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยมดี) สาขาวิชาการปกครอง  
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์  
 - นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์  
 - รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์  
 - ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการพัฒนานักบริหารระดับสูง มหาวิทยาลัย  
 ราชภัฏสวนสุนันทา  
 - สัมมนาโครงการสู่ความเป็นเลิศทางการบริหาร  
 หลักสูตร “กลยุทธ์การแก้ปัญหาและการตัดสินใจสำหรับผู้บริหาร”







หลักสูตร “การวิเคราะห์สัมพันธภาพทางสังคม”

หลักสูตร “การนำเสนอความคิดอย่างมีประสิทธิภาพ” (รุ่นที่ ๒)

และหลักสูตร “การนำประชุมที่มีประสิทธิภาพ”

- การอบรมหลักสูตร “ผู้บริหารระดับสูง” ของกระทรวงมหาดไทย

- การอบรมหลักสูตร “คอมพิวเตอร์ผู้บริหารระดับสูง” (รุ่นที่ ๑) ของ  
กระทรวงมหาดไทย

- การอบรมเรื่อง ๔ บทบาทภาวะผู้นำ (๔ Role of Leadership) รุ่นที่ ๑  
โดย PacRim Leadership Center Co., Ltd.

- การฝึกอบรมนักบริหารระดับสูง โดยทุนสำนักงาน ก.พ. หลักสูตร  
“Leadership Management & Governance in the Public  
Sector”

“Executive Training & Study Visit for Thai Government  
Officials” และได้รับประกาศนียบัตร Asia Pacific School of  
Economics Government ของ The Australian National  
University (ANU)

#### ๕. ประสบการณ์ด้านการบริหาร

- ผู้อำนวยการกองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
- รองผู้ว่าราชการจังหวัดนครนายก/จังหวัดน่าน/จังหวัดพิษณุโลก
- ผู้ว่าราชการจังหวัดชุมพร/จังหวัดระนอง/จังหวัดปทุมธานี

#### ๖. ประสบการณ์ด้านการวิจัย/วิชาการ

๑. สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด.สมาคมนักปกครอง.กรุงเทพมหานคร ๒๕๕๓

๒. การบริหารราชการส่วนภูมิภาคเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติได้อย่างไร.การเสวนา  
สมาคมนักปกครองไทย.กรุงเทพมหานคร๒๕๕๔

๓. มหาดไทย...ไร้หน้า...จริงหรือ?.วารสารดำรงราชานุภาพ.สำนักงานปลัดกระทรวง  
มหาดไทย.กรุงเทพมหานคร๒๕๕๕

๔. เอกสารศึกษาเรื่องบทบาทของฝ่ายปกครองในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัยในปี  
๒๕๕๔ ในจังหวัดภาคเหนือตอนล่างและภาคกลางตอนบน





**ประวัติ ดร.สุमितตรา เจิมพันธ์ นักวิจัย**

๑. ประวัติส่วนบุคคล

ชื่อ (ไทย) นางสุमितตรา เจิมพันธ์ เพศ หญิง  
 (English) Mrs. Sumittra Jhermpun  
 สถานที่เกิด กรุงเทพมหานคร วัน/เดือน/ปี ๑๑/๐๓/๒๕๐๓  
 สถานะภาพสมรส สมรส  
 ความชำนาญเฉพาะด้าน การวิจัยทางจิต-พฤติกรรมศาสตร์  
 Specialization Research Methodology in Psychology-Bahavior  
 ทะเบียนนักวิจัย นักวิจัยด้านสังคมวิทยา ของสภาวิจัยแห่งชาติ (เลขทะเบียน ๔๖๑๐๐๗๓)  
 เลขที่บัตรประจำตัวประชาชน ๕-๑๒๐๑-๐๐๐๖๒-๗๒-๕

๒. ที่อยู่

๑๑๔๑ ม.เสนาวิลลาส๔ แขวงคลองจั่น เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๔๐

Tel ๐๒-๓๗๕-๔๓๕๔

Mobile ๐๘๙-๕๑๘-๘๐๑๒

Fax ๐๒-๓๗๕-๔๓๕๕

๓. ตำแหน่งปัจจุบัน

อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม

๔. ประวัติการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

- วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาชีววิทยา (จุลชีววิทยา)
- ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า)
- ปรัชญาดุุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

๕. รางวัลเกียรติคุณพิเศษ

- นักศึกษาเรียนดี ระดับมหาบัณฑิต สาขาวิจัยพฤติกรรมศาสตร์กับการพัฒนาบุคคล จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า)
- รางวัลวิทยานิพนธ์ระดับชมเชย จากโครงการวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (๒๕๔๗) ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ และนำเสนอวิทยานิพนธ์ เมื่อ วันที่ ๒ กันยายน ๒๕๔๗ ณ โรงแรมมิราเคิล แกรนด์คอนเวนชั่น กรุงเทพฯ





๖. ประสบการณ์ด้านการวิจัย

๑) งานวิจัยเชิงทดลอง เรื่อง “ผลการฝึกจิต-พฤติกรรมแบบบูรณาการต่อพฤติกรรมขับชื้ออย่างปลอดภัยของนักเรียนวัยรุ่นตอนต้น” พ.ศ.๒๕๕๖ โดยดิฉันเป็นผู้ร่วมวิจัยกับอาจารย์สกล เทียงแท้ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง จ.ราชบุรี รับผิดชอบการเขียนผลการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติขั้นสูง เช่น การวิเคราะห์คุณภาพแบบสอบถามด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ด้วย Discriminant Power, ๓-way ANOVA, Multiple Regression เป็นต้น และบทสรุปผลการศึกษา ภายใต้การดูแลของ ศ.ดร.ดวงเดือน พันธุมนาวิน

๒) บทความเรื่อง “ผลการฝึกจิต-พฤติกรรมแบบบูรณาการต่อพฤติกรรมขับชื้ออย่างปลอดภัยของนักเรียนวัยรุ่นตอนต้น” พ.ศ.๒๕๕๖ (ผู้ร่วมวิจัย) ได้รับการตีพิมพ์ ในวารสารจิตพฤติกรรมศาสตร์: ระบบพฤติกรรมไทย สภาวิจัยแห่งชาติ ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๑ ประจำเดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๙

๓) การวิจัยเรื่อง “การจัดการความขัดแย้ง: กรณีศึกษาโครงการระบบบำบัดน้ำเสีย ตำบลคลองด่าน” พ.ศ.๒๕๕๒ ใช้พื้นที่ศึกษา ที่ตำบลคลองด่าน อ.บางบ่อ โดยเข้าพบเพื่อขอสัมภาษณ์แกนนำที่ต่อต้านการสร้างบำบัดน้ำเสียคลองด่าน แล้วก็ได้พบคุณฉลา ทิมทอง ผู้ร่วมเขียนหนังสือร่วมกับวิวัฒน์ชัย อัทธการ และฉัตร จันทร์อำไพ ใน “เปิดแฟ้ม ...ADB แกะรอยบ่อบำบัด น้ำเสีย “คลองด่าน” ๒๓,๗๐๐ ล้านบาท (๒๕๕๖) ที่กรุณาให้ข้อมูลต่าง ๆ ทั้งเอกสารและ CD การประชุมของคณะรัฐมนตรีในช่วงต่าง ๆ อันเป็นที่มาเกี่ยวกับทุจริตคลองด่าน

๕) “การสำรวจและศึกษาการรับรู้ และความคิดเห็นของประชาชนในเรื่องการจัดเก็บค่าบำบัดน้ำเสีย” เสร็จสิ้นลงได้อย่างสมบูรณ์ตามสัญญาจ้างที่ปรึกษา, สัญญาจ้างเลขที่ จท. ๑๑๐/๒๕๕๕, โดยลงนามสัญญา วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ วงเงินค่างานทั้งสัญญา ๓๐๙,๔๔๔ บาท และมีระยะเวลาดำเนินการภายใน ๙๐ วัน (๗ กุมภาพันธ์ - ๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๕)

๗) บทความวิชาการ

บทความ Book Review หนังสือเกี่ยวกับการนำ balanced scorecards มาใช้ในประเทศไทยให้กับวารสารพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์ (นิด้า) ปีที่ ๑๒ เล่มที่ ๒ (ธันวาคม ๒๕๕๓) หน้า ๑๑๔-๑๒๓ ซึ่งมี รศ.ดร. ดวงเดือน พันธุมนาวิน เป็นบรรณาธิการ

๘) หนังสือและตำราเรียน

๑. ระเบียบวิธีวิจัยทางทรัพยากรมนุษย์ เอกสารประกอบการสอน พ.ศ. ๒๕๕๖

๒. การจัดการและการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เอกสารประกอบการบรรยาย

พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๖

๙) เป็นที่ปรึกษาคณะวิทยานิพนธ์นิพนธ์ให้แก่ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน ๒ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความร่วมมือของภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาการท่องเที่ยวของไทย





รายงานผลการศึกษาระดับสมบูรณ์ (Final Report)

โครงการ “ การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ”

เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้แก่ นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิตโรงเรียนเสนาธิการทหารบก  
จำนวน ๓ เรื่องและปัจจุบันยังเป็นทีปรึกษาสารนิพนธ์ให้แก่ศึกษามหาวิทยาลัยสยาม เป็นต้น





**ประวัติ อาจารย์วราภรณ์ กุลจิรันธร ผู้ช่วยนักวิจัย**

๑. ประวัติส่วนบุคคล

ชื่อ (ไทย) นางสาววราภรณ์ กุลจิรันธร เพศ หญิง  
 (English) Miss Wasamon Kuljirundhorn  
 สถานที่เกิด กรุงเทพมหานคร วัน/เดือน/ปี ๒๙/๑/๒๕๑๖  
 สถานะภาพสมรส โสด  
 ความชำนาญเฉพาะด้าน การวิจัยทางสังคมศาสตร์ นโยบายสาธารณะ  
 Specialization Research Methodology in Sociology, Public Policy  
 เลขที่บัตรประจำตัวประชาชน ๓-๑๐๑๒-๐๐๒๖๒-๓๗๒

๒. ที่อยู่

๙๙/๑๓๔ หมู่บ้านพฤษภิมิรมย์รีเจนท์ ถนนพระราม๒ แขวงสามต้น  
 เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ๑๐๑๕๐

Tel ๐๒-๔๘๒-๘๐๘๘  
 Mobile ๐๘๑-๘๐๔-๙๕๒๐  
 Fax ๐๒-๔๘๒-๘๐๘๘

๓. ตำแหน่งปัจจุบัน

๑. อาจารย์บัณฑิตวิทยาลัยสาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
 สยาม  
 ๒. อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

๔. ประวัติการศึกษา

Bachelor of Business Administration – Assumption University  
 นิติศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับ ๑) – จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
 รัฐศาสตรบัณฑิต – มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
 Master of Business Administration – University of Texas at  
 Austin  
 รัฐศาสตรมหาบัณฑิต – มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
 Ph.D. Candidate, Doctor of Philosophy in Public  
 Administration – National Institute of Development  
 Administration (NIDA)

๕. ประสบการณ์ด้านการบริหาร

Loan Officer : American Express Bank, Dallas, TX, USA.  
 Investment Banker : Merger and Acquisition, J.F. Thanakom  
 Security Company Limited.  
 Export Manager : Food Division, Thai-MC Company (Affiliated  
 company of Mitsubishi Corporation , Japan.





รายงานผลการศึกษาระดับสมบูรณ์ (Final Report)

โครงการ “ การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ”

Export Director : Marwin Printing and Publishing Public  
Company Limited

๖. ประสพการณ์ด้านการวิจัย/วิชาการ

**Feasibility Study – Thailand Satellite Project**, Master of Business Thesis,  
University of Texas at Austin, ๑๙๙๘

**ผลกระทบจากนโยบายหยวนดินของรัฐบาล**, สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๙

**การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของนักศึกษาด้วยวิธีการเรียนการสอนแบบโครงการ**,  
มหาวิทยาลัยสยาม, ๒๕๕๓

**การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน : กรณีศึกษาการสื่อสาร  
ภาษาอังกฤษของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม**, มหาวิทยาลัยสยาม, ๒๕๕๔

**Factors Affects Unwanted Pregnancy : A Case Study of Undergraduate  
Students in Bangkok**, Unpublished - Doctor of Philosophy in Public  
Administration –

National Institute of Development Administration (NIDA), ๒๕๕๔

**ระดับการเตรียมพร้อมของนักศึกษาเพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน : การบูรณาการทักษะ  
ภาษาอังกฤษกับอาหารและเครื่องแต่งกาย**, มหาวิทยาลัยสยาม, ๒๕๕๕





**ประวัติ อาจารย์ดวงฤทัย สังข์ทอง ผู้ประสานงานโครงการ**

๑. ประวัติส่วนบุคคล

ชื่อ (ไทย) นางสาวดวงฤทัย สังข์ทอง เพศ หญิง  
 (English) Miss Duangruthai Sangthong  
 สถานที่เกิด กรุงเทพมหานคร วัน/เดือน/ปี ๑๘/๑/๒๕๒๙  
 สถานะภาพสมรส โสด  
 ความชำนาญเฉพาะด้าน การวิจัยทางสังคมศาสตร์และรัฐศาสตร์  
 Research Methodology in Sociology and Political of Science  
 เลขที่บัตรประจำตัวประชาชน ๑-๑๐๑๕-๐๐๑๓๘๘๓๔๔

๒. ที่อยู่ ๙๓๑/๔๑ ซ.เอกชัย ซอย ๕ ถ.เอกชัย ต.มหาชัย อ.เมือง จ.สมุทรสาคร ๗๔๐๐๐  
 Tel ๐๓๔-๘๒๐๓๔๘  
 Mobile ๐๘๙-๖๙๗๔๙๙๑

๓. ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์บัณฑิตวิทยาลัยสาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม

๔. ประวัติการศึกษา - อักษรศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับสอง) สาขาวิชาเอกปรัชญา  
 วิชาโท  
 รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
 - รัฐศาสตรมหาบัณฑิต ภาคความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ จุฬาลงกรณ์  
 มหาวิทยาลัย

๕. ประสบการณ์ด้านการวิจัย/วิชาการ

- หัวข้อวิทยานิพนธ์ ยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของเกาหลีใต้ในยุคโลกาภิวัตน์เชิงเสรีนิยม  
 ใหม่: ศึกษากรณีบันทึกความเข้าใจด้านแรงงานระหว่างไทยกับ  
 เกาหลีใต้  
 SOUTH KOREA’S LABOUR STRATEGY UNDER NEO-  
 LIBERALISM GLOBALIZATION: A CASE STUDY OF  
 THAILAND- SOUTH KOREA MOU ON LABOUR









รายงานผลการศึกษาระดับสมบูรณ์ (Final Report)

โครงการ “การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐”

ภาคผนวก ข  
คณะผู้ประสานงานสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต  
คนพิการแห่งชาติ



