

## แนวทางการพัฒนาการจ้างงานคนพิการอย่างยั่งยืน

### GUIDELINES FOR PROMOTING SUSTAINABLE EMPLOYMENT OF PERSONS WITH DISABILITIES

ชาติชาย นรเศรษฐาภรณ์\*

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Chartchai Norasethaporn \*

Graduate College of Management Sripatum University, Bangkok, Thailand

\*E-mail: drchartchai@gmail.com

Received: 2022-03-02

Revised: 2022-04-12

Accepted: 2022-04-12

#### บทคัดย่อ

ประเทศไทยมีเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการ อีกทั้งยังตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ จึงได้มีการออกพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 โดยเฉพาะ มาตรา 33, 34 และ 35 ที่มุ่งเน้นจัดการเรื่องการจ้างงาน การส่งเสริมอาชีพ และการคุ้มครองการมีงานทำของคนพิการโดยตรง อย่างไรก็ตามยังพบว่ามีคนพิการที่อยู่ในวัยทำงานเพียงร้อยละ 36.83 เท่านั้นที่มีงานทำ จากการศึกษาปัญหาการจ้างงานคนพิการของสถานประกอบการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาการจ้างงานคนพิการอย่างยั่งยืน ดังนี้ 1) การจัดการระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการ ของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และกรมการจัดหางาน ควรเป็นฐานข้อมูลเดียวกันและมีความเชื่อมโยงกัน 2) การแก้ไขกฎหมายให้เอื้อต่อการจ้างงานคนพิการ 3) ควรผ่อนคลายกฎระเบียบในการอนุมัติโครงการประกอบอาชีพคนพิการตามมาตรา 35 เพื่อเพิ่มโอกาสในการจ้างงานคนพิการอย่างยั่งยืน 4) แก้ไข ทบทวน และปรับปรุง การขอใช้สิทธิส่งเสริมการประกอบอาชีพคนพิการตามมาตรา 35 5) การขึ้นทะเบียนสมาคมและมูลนิธิที่ดำเนินงานเกี่ยวข้องกับคนพิการเพื่อสามารถกำกับดูแลและประสานงาน 6) ให้ความรู้แก่นายจ้างและสถานประกอบการอย่างสม่ำเสมอ 7) การบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐในการเตรียมความพร้อมและพัฒนา ศักยภาพคนพิการ 8) ให้สิทธิประโยชน์พิเศษแก่หน่วยงานภาคเอกชนที่จัดเป็นสถานศึกษาเพื่อเตรียม

ความพร้อมและพัฒนาศักยภาพคนพิการ 9) การให้สิทธิประโยชน์แก่นายจ้างหรือสถานประกอบการที่มีการจ้างงานคนพิการเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด

**คำสำคัญ:** ปัญหาการจ้างงาน การจ้างงานคนพิการ การจ้างงานอย่างยั่งยืน

## ABSTRACT

Thailand had a vision for developing the quality of life among persons with disabilities and realized their problems. Consequently, the Empowerment of Persons with Disabilities Act, B.E. 2550 (2007) was enacted, particularly the provision 33, 34, and 35 which emphasized the employment, career promotion, and direct employment protection of persons with disabilities. Nevertheless, only 36.83 percent of persons with disabilities had job. From the study on problems of employment of persons with disabilities gained from both public and private sectors, there were sustainable solutions for developing the employment of persons with disabilities: 1) data management related to persons with disabilities of the Department of Empowerment of Persons with Disabilities and Department of Employment should be linked, 2) law amendment should be done to guarantee the employment of persons with disabilities, 3) regulations for approving the employment project for persons with disabilities based on the provision 35 should be relaxed in order to sustainably increase the employment opportunities for persons with disabilities, 4) claim of rights regarding the empowerment of persons with disabilities according to the provision 35 should be amended, revised, and adapted, 5) registration with the associations and foundations of persons with disabilities was recommended in order to enhance the cooperation and supervision, 6) government agencies should regularly provide knowledge to the enterprises, 7) all public agencies should coordinate for the preparation and potential development of persons with disabilities, 8) special benefits should be granted to private providers in education for the preparation and potential development of persons with disabilities, and 9) incentive programs should be generated to the organization that employed persons with disabilities beyond the number allowed by law.

**Keywords:** Problems of Employment, Employment for Persons with Disabilities, Sustainable Employment

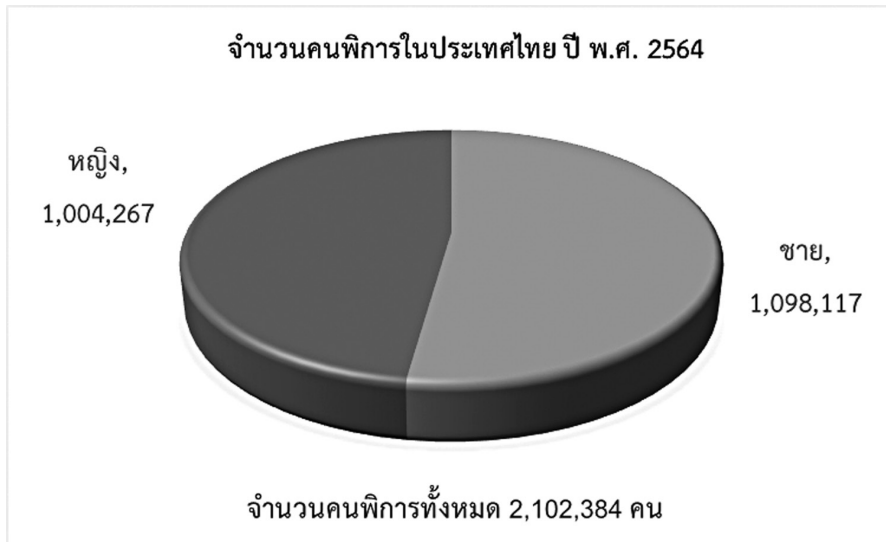
## บทนำ

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มีสาระที่สำคัญคือปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ การจัดสวัสดิการ การส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิ การสนับสนุนให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตอิสระ มีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ และเสมอภาคกับบุคคลทั่วไป มีส่วนร่วมทางสังคมอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ เพื่อให้คนพิการได้มีโอกาสทำงานหรือดำรงชีวิตในสังคมอย่างเต็มศักยภาพ สิ่งสำคัญประการหนึ่งในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการคือการพัฒนาศักยภาพ การส่งเสริมอาชีพ และขยายโอกาสในการทำงานและการจ้างงาน เพื่อให้คนพิการมีรายได้สามารถหาเลี้ยงตัวเองและครอบครัวอย่างเพียงพอ มีความภาคภูมิใจในตนเอง ดังที่บัญญัติไว้ในมาตรา 33, 34, 35 ของ พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอาชีพและการคุ้มครองการมีงานทำของคนพิการ ถึงแม้ว่ากฎหมายจะพยายามสนับสนุนให้เกิดการจ้างงานคนพิการด้วยมาตรการต่าง ๆ แต่ในปัจจุบัน ปัญหาการ

จ้างงานคนพิการ การเข้าถึงงาน และการมีอาชีพของคนพิการยังคงเป็นปัญหาสำคัญที่ยังไม่มีท่าทีที่จะลดน้อยลงจนถึงระดับที่ควรจะเป็น ดังจะเห็นได้จากข้อมูลในปี 2564 ซึ่งมีจำนวนคนพิการในวัยทำงานที่ประกอบอาชีพได้เพียง 315,164 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 36.83 ของจำนวนคนพิการในวัยทำงานทั้งหมด จำนวน 855,816 คน (DEP, 2021)

## กรอบในการวิเคราะห์

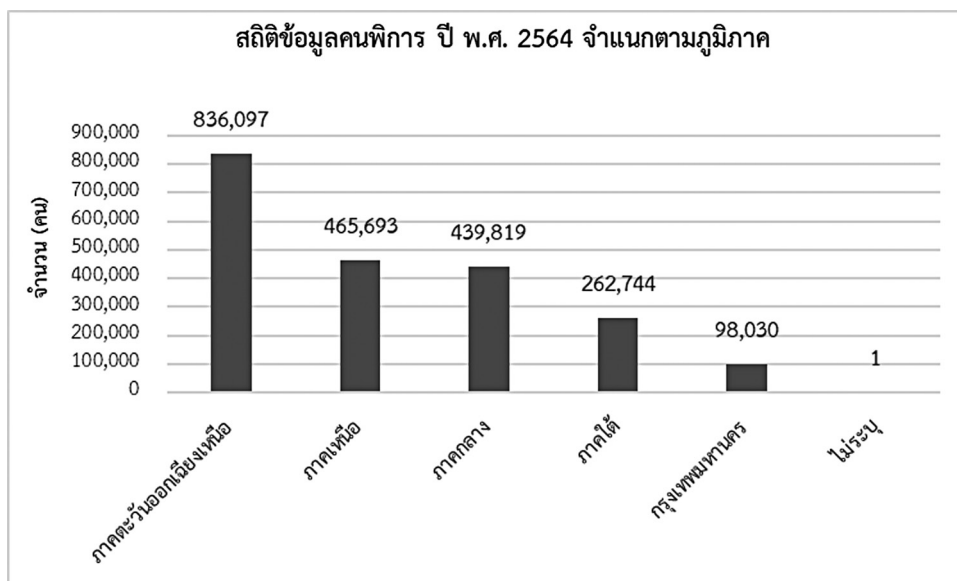
จากรายงานข้อมูลสถานการณ์ด้านคนพิการในประเทศไทย ที่จัดทำโดยกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในปี พ.ศ. 2564 พบว่าประเทศไทยมีจำนวนคนพิการที่ขึ้นทะเบียนคนพิการไว้มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 2,102,384 คน คิดเป็นร้อยละ 3.18 ของประชากรทั้งประเทศ โดยแบ่งเป็นเพศชาย 1,098,117 คน และเพศหญิง 1,004,267 คน (DEP, 2021) ตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 จำนวนคนพิการในประเทศไทย ปี พ.ศ. 2564 จำแนกตามเพศ (DEP, 2021)

และจากจำนวนคนพิการในปี พ.ศ. 2564 ดังกล่าวนี้ หากจำแนกข้อมูลของคนพิการตามถิ่นฐานที่อยู่ดังที่แสดงในภาพที่ 2 พบว่ามีคนพิการอาศัยอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด

เป็นจำนวนถึง 836,097 คน ในขณะที่อาศัยอยู่ในภาคเหนือ 465,693 คน ภาคกลาง 439,819 คน ภาคใต้ 262,744 คน และกรุงเทพมหานคร 98,030 คน ตามลำดับ (DEP, 2022)



ภาพที่ 2 สถิติข้อมูลคนพิการในประเทศไทย ปี พ.ศ. 2564 จำแนกตามภูมิภาค (DEP, 2021)

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาถึงการมีงานทำของกลุ่มคนพิการที่อยู่ในวัยทำงาน (อายุตั้งแต่ 15 - 59 ปี) จากรายงานข้อมูลสถานการณ์ด้านคนพิการในประเทศไทยของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ปี พ.ศ. 2564 ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2564 พบว่ามีคนพิการที่ประกอบอาชีพจำนวนทั้งสิ้น 315,164 คน จากจำนวนคนพิการที่อยู่ในวัยทำงานทั้งสิ้น 855,816 คน คิดเป็นร้อยละ 36.83 ซึ่งสามารถจำแนกตามอาชีพได้ตามตารางที่ 1

จากจำนวนคนพิการที่อยู่ในวัยทำงานทั้งหมด มีคนพิการที่ประกอบอาชีพร้อยละ 36.83 และมีคนพิการที่ไม่สามารถประกอบอาชีพได้ (เนื่องจากพิการมากช่วยเหลือตนเองไม่ได้) จำนวน 52,806 คน หรือร้อยละ 6.17 สะท้อนให้เห็นว่ากลุ่มคนพิการอีกประมาณร้อยละ 57 ของจำนวนคนพิการที่อยู่ในวัยทำงานทั้งหมด ยังขาดโอกาสในการเข้าถึงตำแหน่งงาน เนื่องจากการขาดความรู้ความสามารถ ศักยภาพ หรือทักษะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่เปิดรับ การขาดโอกาสทาง

ตารางที่ 1 จำนวนคนพิการในวัยทำงานที่ประกอบอาชีพ ปี พ.ศ. 2564 จำแนกตามอาชีพ (DEP, 2021)

| อันดับ | อาชีพ                                       | จำนวน   | ร้อยละ |
|--------|---------------------------------------------|---------|--------|
| 1      | เกษตรกรรม                                   | 167,546 | 53.16  |
| 2      | รับจ้าง                                     | 70,915  | 22.50  |
| 3      | ไม่ระบุอาชีพ                                | 23,893  | 7.58   |
| 4      | ผู้ประกอบการกิจการส่วนตัว/อาชีพอิสระ/ธุรกิจ | 18,948  | 6.01   |
| 5      | ลูกจ้าง/ลูกจ้างเอกชน/พนักงานบริษัท          | 17,609  | 5.59   |
| 6      | อื่นๆ                                       | 11,723  | 3.72   |
| 7      | รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ                       | 3,550   | 1.13   |
| 8      | กิจการส่วนตัว/อาชีพอิสระ/ค้าขาย             | 980     | 0.31   |
| รวม    |                                             | 315,164 | 100.00 |

การศึกษา ข้อจำกัดทางร่างกายและการเคลื่อนไหว รวมถึงการขาดความพร้อมของเครื่องมือที่เอื้อต่อการใช้ชีวิตในสังคมของคนพิการ (Charoentaveechoke, 2017)

เมื่อปี พ.ศ. 2534 รัฐบาลได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 เพื่อใช้เป็นมาตรการในการเสริมสร้างสมรรถภาพหรือเสริมสร้างความสามารถของคนพิการให้ดีขึ้น โดยอาศัยวิธีทางการแพทย์ ทางการศึกษา ทางสังคม และการฝึกอาชีพ เพื่อให้คนพิการได้มีโอกาสทำงานหรือดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเท่าเทียมกับคนปกติทั่วไป ทั้งนี้ เนื้อหาของ พ.ร.บ. ตามมาตรา 15 ได้กำหนดไว้ว่า คนพิการที่ได้จดทะเบียนตามมาตรา 14 ให้ได้รับการสงเคราะห์ การพัฒนาและการฟื้นฟูสมรรถภาพ โดย (1) การได้รับบริการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์และค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ค่าอุปกรณ์เพื่อปรับสภาพทางร่างกาย ทางสติปัญญา หรือทางจิตใจ หรือเสริมสร้างสมรรถภาพให้ดีขึ้น ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (2) การได้รับการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาคะบังคับหรือการศึกษาสายอาชีพ หรืออุดมศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติตามความเหมาะสม โดยให้ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการให้การสนับสนุน

ตามความเหมาะสม (3) การให้คำแนะนำ ชี้แจง และปรึกษาเกี่ยวกับการประกอบอาชีพและการฝึกอาชีพที่เหมาะสมกับสภาพของร่างกายและสมรรถภาพที่มีอยู่ เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพได้ (4) การยอมรับและมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม และสิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงบริการต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับคนพิการ และ (5) การบริการจากรัฐในการเป็นคดีความและการติดต่อกับทางราชการ (NEP, 1991)

แต่เนื่องจากพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ได้มีการใช้บังคับมานาน สาระสำคัญและรายละเอียดเกี่ยวกับการสงเคราะห์และการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ไม่เหมาะสมกับสภาพสังคมปัจจุบัน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จึงได้เสนอร่างพระราชบัญญัติฉบับใหม่ขึ้น รัฐบาลก็ได้มีการตราพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 เพื่อกำหนดมาตรการสำคัญเกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพและการคุ้มครองการมีงานทำของคนพิการให้คนพิการได้มีโอกาสใช้ความสามารถในการสร้างรายได้และพึ่งพาตนเองได้ เพื่อเป็นการลดภาระของครอบครัวและสังคม โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** มาตรการสำคัญเกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพและการคุ้มครองการมีงานทำของคนพิการ (NEP, 2007)

| มาตรา    | รายละเอียด                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| มาตรา 33 | นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| มาตรา 34 | นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ไม่ได้รับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวนที่กำหนดตามมาตรา 33 ให้ส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 24 (5) ทั้งนี้ จำนวนเงินที่จะต้องส่งเข้ากองทุนให้เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎกระทรวง เรื่อง กำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2554                                                                                   |
| มาตรา 35 | ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐและนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 และไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 34 หน่วยงานของรัฐและนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้นอาจให้สัมปทานจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการโดยวิธีกรณีพิเศษ ผูกงาน หรือจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ล่ามภาษามือหรือให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ |

ทั้งนี้ ตามข้อกำหนดของกฎกระทรวง เรื่องกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2554 โดยระบุว่า นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและ

หน่วยงานของรัฐ ซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ต้องรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดในอัตราส่วนลูกจ้างที่มีใช้คนพิการทุก 100 คน ต่อคนพิการ 1 คน เศษของ 100 คน ถ้าเกิน 50 คน ต้องรับคนพิการเพิ่มอีก 1 คน การนับจำนวนลูกจ้างให้นับทุกวันที่ 1 ตุลาคมของแต่ละปี (MSDHS, 2011)

นอกจากนี้ แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2560-2564 ยังได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของคนพิการ ภายใต้ยุทธศาสตร์แห่งความเท่าเทียม (EQUAL) ซึ่งเน้นในเรื่องของการเสริมพลังคนพิการ และองค์กรด้านคนพิการให้มีศักยภาพและความเข้มแข็ง (Empowerment) การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ ขจัดการเลือกปฏิบัติเพื่อให้คนพิการเข้าถึงสิทธิได้จริง (Quality Management) การเสริมสร้างความเข้าใจและเจตคติเชิงสร้างสรรค์ต่อคนพิการและความพิการ (Understanding) การสร้างสภาพแวดล้อมและบริการสาธารณะที่ทุกคนเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ (Accessibility) และการส่งเสริมการบูรณาการเครือข่ายและสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการอย่างยั่งยืน (Linkage) โดยเป้าประสงค์ของแผนฯ ดังกล่าว มีหลักการสำคัญที่ต้องการให้คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากสิทธิสวัสดิการอย่างเท่าเทียม โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบ การส่งเสริมศักยภาพและความเข้มแข็งองค์กรด้านคนพิการและเครือข่าย การมีระบบการบริหารจัดการ การปฏิรูประบบนโยบาย กฎหมาย และกลไกการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านคนพิการอย่างมีประสิทธิภาพให้มีความทันสมัยและเป็นสากล

การสร้างสังคมให้มีความรู้ความเข้าใจและมีทัศนคติเชิงสร้างสรรค์ต่อความพิการและคนพิการ โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคมและสามารถอยู่ร่วมกันกับคนในสังคมได้อย่างมีความสุขและยั่งยืน (DEP, 2017)

ถึงแม้ว่าประเทศไทยจะมีการออกกฎหมายระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการจ้างงานคนพิการก็ตาม แต่ผลลัพธ์ที่ออกมากลับพบว่า ยังมีนายจ้างและสถานประกอบการรวมถึงหน่วยงานภาครัฐหลาย ๆ แห่ง ที่ไม่มีการรับคนพิการเข้าทำงานตามที่ควรจะเป็น เหตุผลหนึ่งเพราะเชื่อว่าคนพิการไม่มีศักยภาพเพียงพอที่จะสามารถทำงานได้เหมือนบุคคลปกติ สถานประกอบการบางแห่งจึงยินยอมที่จะเลือกวิธีการส่งเงินเข้ากองทุนมากกว่าการจ้างคนพิการเข้าทำงาน ดังจะเห็นได้จากข้อมูลการจ้างงานคนพิการของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐในช่วงปี พ.ศ. 2559-2564 โดยพบว่าจำนวนเงินที่สถานประกอบการส่งเข้ากองทุนกับจำนวนการให้สัมปทานจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ เมื่อรวมกันแล้วเกือบจะเท่ากับจำนวนที่สถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงาน ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** การส่งเสริมการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐ ปี 2559-2564 (ข้อมูลล่าสุด ณ 31 มีนาคม 2564) (DEP, 2021)

| ปี   | หน่วยงาน      | ต้องจ้าง | จ้าง 33*      | ส่งเงิน 34*   | สัมปทาน 35*      | จ้างแล้ว | ต้องจ้างเพิ่ม |
|------|---------------|----------|---------------|---------------|------------------|----------|---------------|
|      |               | (คน)     | (คน) (ร้อยละ) | (คน) (ร้อยละ) | (สัญญา) (ร้อยละ) | (ร้อยละ) | (ร้อยละ)      |
| 2559 | สถานประกอบการ | 61,740   | 33,256 53.86  | 21,413 34.68  | 7,657 12.40      | 100.95   | -             |
|      | หน่วยงานรัฐ   | 15,416   | 2,303 14.94   | - -           | 498 3.23         | 18.11    | 81.89         |
| 2560 | สถานประกอบการ | 62,738   | 36,206 57.71  | 16,284 25.96  | 11,425 18.21     | 101.88   | -             |
|      | หน่วยงานรัฐ   | 12,932   | 4,469 34.56   | - -           | 1,359 10.51      | 45.05    | 54.95         |
| 2561 | สถานประกอบการ | 64,478   | 37,816 58.65  | 14,969 23.22  | 12,627 19.58     | 101.44   | -             |
|      | หน่วยงานรัฐ   | 12,500   | 6,556 52.45   | - -           | 4,038 32.30      | 84.75    | 15.25         |
| 2562 | สถานประกอบการ | 69,994   | 40,182 57.41  | 15,700 22.43  | 13,169 18.81     | 98.65    | 1.35          |
|      | หน่วยงานรัฐ   | 14,226   | 3,327 23.39   | - -           | 2,930 20.60      | 43.98    | 56.02         |
| 2563 | สถานประกอบการ | 86,754   | 40,820 47.05  | 13,559 15.63  | 14,052 16.20     | 78.87    | 21.13         |
|      | หน่วยงานรัฐ   | 15,412   | 2,633 17.08   | - -           | 1,278 8.29       | 25.37    | 74.63         |
| 2564 | สถานประกอบการ | 82,192   | 27,690 33.69  | 12,300 14.96  | 6,090 7.41       | 56.06    | 43.94         |
|      | หน่วยงานรัฐ   | 18,032   | 1,668 9.25    | - -           | 22 0.12          | 9.37     | 90.63         |

หมายเหตุ : พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ตามมาตรา 33 34 และ 35

เมื่อพิจารณาตารางข้างต้น จะพบว่า ตัวเลขการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐ ตามมาตรา 33 34 และ 35 มีอัตราส่วนที่ลดลงอย่างต่อเนื่องทั้ง 3 มาตรา มาตลอด 3 ปี นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2562 เป็นต้นมา ทั้งจากสถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐ โดยอัตราการลดลงเฉลี่ยของการจ้างงาน ตามมาตรา 33 อยู่ที่ร้อยละ 11.36 มาตรา 35 อยู่ที่ร้อยละ 7.39 และมาตรา 34 อยู่ที่ร้อยละ 2.75 ตามลำดับ ส่งผลให้มีอัตราส่วนคนพิการที่ต้องจ้างเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องด้วยเช่นกัน สำหรับสาเหตุพื้นฐานที่การจ้างงานคนพิการไม่มีความคืบหน้าเท่าที่ควรนั้น น่าจะมีสาเหตุจาก

1. นโยบายของรัฐบาลและกระทรวงที่เกี่ยวข้องในแต่ละช่วง ให้ความสำคัญกับเรื่อง

การจ้างงานและการมีอาชีพของคนพิการเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมที่ไม่เท่ากัน และไม่ตอบสนองต่อสถานการณ์โควิด-19

2. กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ในการจ้างงานตาม ม. 33 มีความสลับซับซ้อนและยุ่งยาก ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญที่นายจ้างหรือสถานประกอบการส่วนใหญ่เลือกที่จะไม่จ้างคนพิการเข้ามาทำงาน แต่เลือกที่จะส่งเงินเข้ากองทุนแทน เพื่อเป็นการตัดปัญหาต่าง ๆ ที่อาจตามมา เช่น

2.1 การจ้างคนพิการเข้ามาทำงานในแต่ละปีนั้น จะต้องเริ่มจ้างตั้งแต่วันที่ 1 มกราคมของปีนั้น ๆ หรือต้องจ้างงานก่อนวันที่ 1 มกราคม แต่หากมีการจ้างงานหลังจากนั้นถือว่าการจ้างงานไม่ครบ 1 ปี ซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายเงินเพิ่มและเงินค่าปรับด้วย

2.2 การเปลี่ยนแปลงการจ้างงาน  
คนพิการทุกกรณี สถานประกอบการจะต้องหา  
คนพิการคนใหม่มาทดแทนคนเก่าให้ได้ภายใน  
45 วัน นับจากวันที่คนพิการคนเก่าออกไป ซึ่งไม่ได้  
เป็นเรื่องที่ง่ายนักในหลาย ๆ กรณี หากนายจ้าง  
ไม่สามารถหาคนพิการมาทดแทนได้ภายในเวลา  
45 วัน นายจ้างจะต้องจ่ายเงินเพิ่มและเงินค่าปรับ  
ด้วยเช่นกัน

2.3 เอกสารที่กฎหมายกำหนดให้  
นายจ้างจะต้องจัดเตรียมเกี่ยวกับการจ้างงาน  
คนพิการ ไม่ว่าจะเป็นสัญญาว่าจ้าง บัตรคนพิการ  
บัตรประชาชนและทะเบียนบ้าน ของคนพิการ  
ทุกคนและทุก ๆ ปี ที่จะต้องจัดเตรียมและไปยื่น  
ให้ทางกับกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต  
คนพิการ ต้องยื่นภายในวันที่ 31 มีนาคมของทุกปี  
หากยื่นช้ามีความผิดทางกฎหมาย

3. การเตรียมความพร้อม และการพัฒนา  
ศักยภาพคนพิการ เพื่อรองรับการเข้าสู่ตลาด  
แรงงานในการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33  
ในปัจจุบันยังมีการดำเนินการเรื่องดังกล่าวน้อยมาก  
โดยเฉพาะกลุ่มคนพิการที่มีศักยภาพและ  
ความพร้อมในการทำงานนั้นมีจำนวนไม่เพียงพอ  
กับความต้องการของนายจ้างและตลาดแรงงาน

นอกจากนี้ ยังมีสาเหตุสำคัญ ๆ  
ที่ส่งผลให้คนพิการไม่ได้รับโอกาสในการจ้างงาน  
อย่างที่เหมาะสมนั้น อาจมีสาเหตุหลัก ๆ มาจาก  
ระบบการจัดการฐานข้อมูลคนพิการ เนื่องจาก  
ฐานข้อมูลคนพิการเป็นแหล่งข้อมูลสำคัญ  
ที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ เพื่อนำไปใช้ในการจัดบริการ  
และสวัสดิการให้แก่คนพิการตามนโยบายต่าง ๆ  
ของภาครัฐ โดยในปัจจุบันมีหลายหน่วยงานที่มีการ  
จัดทำฐานข้อมูลของตนเอง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นข้อมูล

ที่เกี่ยวข้องเฉพาะการดำเนินงานของหน่วยงานนั้น ๆ  
ทำให้ฐานข้อมูลมีความไม่ครอบคลุม การขาดการ  
ประชาสัมพันธ์และการบูรณาการข้อมูลระหว่าง  
หน่วยงาน ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนของข้อมูลบางส่วน  
และไม่สามารถสะท้อนภาพรวมสถานการณ์ของ  
คนพิการในสังคมได้ และถึงแม้ว่าปัจจุบันจะมี  
หลายหน่วยงานที่รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการ  
แต่การเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้ทำได้ยากมาก  
(Kanchanachitha et al. 2013) อีกทั้งฐานข้อมูล  
คนพิการที่มีอยู่ก็ไม่มีข้อมูลเพียงพอที่จะบอกได้ว่า  
มีคนพิการที่มีความพร้อมหรืออยู่ในวิสัยที่จะ  
ทำงานในสถานประกอบการหรือหน่วยงานภาครัฐ  
ได้นั้น มีจำนวนอยู่เท่าไร เพราะจำนวนคนพิการ  
ที่อยู่ในวิสัยที่จะทำงานในสถานประกอบการได้นั้น  
จะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดสัดส่วนของการ  
จ้างงานคนพิการที่ควรจะเป็นตาม ม. 33 และ  
การกำหนดเงื่อนไขหรือมาตรการในการส่งเสริม  
ช่วยเหลือ และดูแลคนพิการตาม ม. 35 อย่าง  
เหมาะสมกับสภาพทางกายภาพและอื่น ๆ ของ  
คนพิการ ทั้งนี้ เนื่องจากหน่วยงานภาครัฐ  
บางหน่วยงานไม่มีระบบที่สนับสนุนให้สามารถ  
สืบค้นข้อมูลแบบออนไลน์ได้บางหน่วยงานมีการ  
เปิดเผยข้อมูลแค่เฉพาะบางส่วนเท่านั้น อีกทั้ง  
ยังมีการจัดเก็บข้อมูลชนิดเดียวกันในรูปแบบ  
ที่แตกต่างกัน ทำให้ข้อมูลที่พบไม่พร้อมสำหรับ  
การใช้งาน ทำให้ผู้ที่ต้องใช้ข้อมูลต้องทำการปรับ  
ข้อมูลให้ตรงกันก่อนจึงจะสามารถนำข้อมูลต่าง ๆ  
เหล่านั้นไปใช้งานได้

การกำหนดโครงสร้างฐานข้อมูลคนพิการ  
ที่ไม่เป็นระบบ ขาดความครอบคลุมของข้อมูล  
ที่สำคัญ และไม่มีการเชื่อมโยงกับหน่วยงานและ  
สถานพยาบาลอื่น ๆ ทำให้ไม่สามารถตรวจสอบ

การได้รับบริการฟื้นฟูสมรรถภาพและอุปกรณ์เครื่องช่วยคนพิการในระดับบุคคลได้ ส่งผลให้คนพิการบางส่วนได้รับอุปกรณ์ฯ ซ้ำซ้อน มีผลเสียทั้งต่อคนพิการและผลเสียเชิงเศรษฐกิจ อีกทั้งยังขาดกลไกการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้ให้บริการรวมถึงผู้ปฏิบัติงานสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ ทำให้ไม่สามารถรับทราบข้อมูลนอกเหนือจากส่วนที่หน่วยงานของตนเองรับผิดชอบได้ (Duangthipsirikul, 2015)

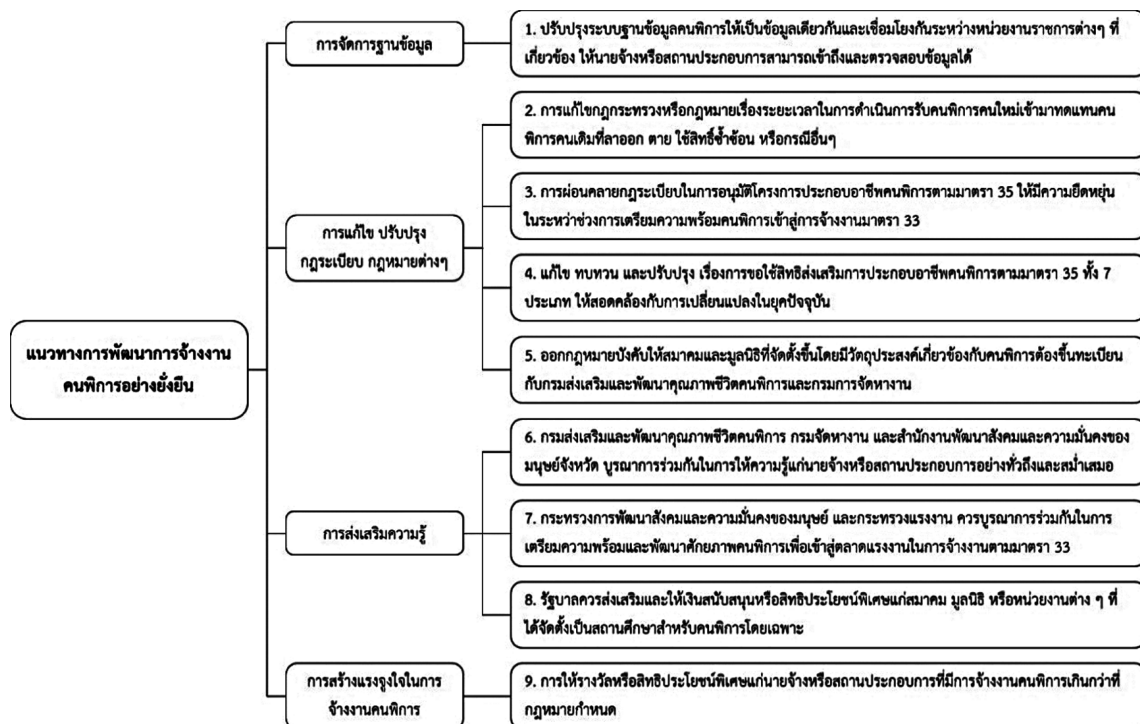
ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการอีกประเด็นที่น่าสนใจ คือ การที่สถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่มีความพร้อมในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับคนพิการซึ่งนับเป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ในปัจจุบันยังมีสถานประกอบการที่ไม่สามารถจ้างคนพิการเข้าทำงานได้ครบตามจำนวน และแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยการส่งเงินเข้ากองทุนแทน (Onkaew, 2019)

จากสถานการณ์ปัญหาเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการที่กล่าวมา แม้รัฐบาลจะมีการออกกฎระเบียบมาเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว แต่ทว่าตัวเลขทางสถิติที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการในประเทศก็ยังมีอยู่น้อยมาก อย่างไรก็ตามก็ดีที่ทางรัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวยังคงต้องให้ความสำคัญของคนพิการ และการเยียวยาในหลายๆ ด้านเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตและจิตใจ ที่ผ่านมาการให้ความช่วยเหลือหรือสวัสดิการจากรัฐบาลนั้น ยังไม่ครบถ้วน ดังเช่นเรื่องการศึกษา การประกอบอาชีพ การจดทะเบียนคนพิการ และอุปกรณ์เครื่องช่วยสำหรับคนพิการ ดังนั้นรัฐบาลควรสนับสนุนช่วยเหลือคนพิการในเรื่องดังกล่าวให้ครอบคลุมทั่วถึง

ด้วยข้อจำกัดที่มีของนายจ้างที่ไม่มีฐานข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการที่มีความสามารถเหมาะสมที่จะเข้าทำงานในบริษัทของตน หรือแม้แต่การมีสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมต่อการทำงานของคนพิการ ส่วนคนพิการเองที่อาจติดปัญหาในเรื่องของระบบขนส่งมวลชนที่ไม่เอื้ออำนวยทำให้ไม่สามารถเดินทางไปทำงานได้ บางครั้งอาจเกิดปัญหาในการปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงาน รวมถึงการขาดทักษะและศักยภาพที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่เปิดรับ และหน่วยงานรัฐเองที่ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจ ขาดระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงานของคนพิการที่ครอบคลุมทั่วประเทศ ไม่ได้มีกฎหมายใหม่หรือนโยบายที่เป็นแรงจูงใจในการให้นายจ้างและคนพิการสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

### แนวทางการพัฒนาการจ้างงานคนพิการอย่างยั่งยืน

จากความเป็นมาและสภาพปัญหาของการจ้างงานและการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่ผ่านมา ทำให้จำนวนการจ้างงานคนพิการยังไม่เพิ่มขึ้นเท่าที่ควรจะเป็นตามเป้าหมาย ผู้ศึกษาได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในเรื่องดังกล่าวที่จะทำอย่างไรให้สถานประกอบการต่าง ๆ ได้มีการจ้างงานหรือส่งเสริมอาชีพให้กับคนพิการเพิ่มขึ้นตามนโยบายของรัฐบาล จึงได้ทำการศึกษา เก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งจากการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 การทำโครงการส่งเสริมอาชีพแก่คนพิการ โครงการให้ความรู้ทางด้านอาชีพ การตลาด การเป็นผู้ประกอบการ และอื่น ๆ ทำให้ทราบปัญหาและแนวทางแก้ไข โดยมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาการจ้างงานคนพิการอย่างยั่งยืนดังแสดงในภาพที่ 3



ภาพที่ 3 แนวทางการพัฒนาการจ้างงานคนพิการอย่างยั่งยืน

1. การจัดการฐานข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการทั้งระบบ ในเรื่องการจัดการฐานข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการ ระหว่างกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และกรมการจัดหางาน ควรมีการดำเนินการทำเป็นฐานข้อมูลเดียวกันและมีความเชื่อมโยงระหว่างกัน ให้นายจ้างหรือสถานประกอบการ หรือหน่วยงานราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงและตรวจสอบข้อมูลได้ ในกรณีที่มีคนพิการสมัครเข้าทำงานโดยใช้สิทธิตามมาตรา 33 และ/หรือคนพิการใช้สิทธิการประกอบอาชีพ มาตรา 35 ซึ่งหากนายจ้างหรือสถานประกอบการสามารถตรวจสอบข้อมูลได้ตั้งแต่ต้น ก็จะสามารถป้องกันปัญหาคนพิการใช้สิทธิซ้ำซ้อน และไม่เสียเวลาในการแก้ไข เปลี่ยนแปลงคนพิการคนใหม่ หรือนายจ้างจะต้องมีการจ่ายเงินเพิ่ม และเบี้ยปรับ

ในกรณีหากคนพิการมาทดแทนไม่ทันหรือไม่ได้ตามที่กฎหมายกำหนดภายในเวลา 45 วัน

2. การแก้ไขกฎกระทรวงหรือกฎหมายในเรื่องระยะเวลาในการดำเนินการรับคนพิการคนใหม่เข้ามาทดแทนคนพิการคนเดิมที่ลาออก ตาย ใช้สิทธิซ้ำซ้อน หรือกรณีอื่น ๆ เนื่องจากในปัจจุบันกฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างหรือสถานประกอบการ ในการดำเนินการรับคนพิการคนใหม่เข้ามาทดแทนคนพิการคนเดิม ที่ลาออก ตาย ใช้สิทธิซ้ำซ้อน หรือกรณีอื่น ๆ ภายในระยะเวลาไม่เกิน 45 วัน นับตั้งแต่วันที่คนพิการคนเดิมลาออกไป แต่จากสภาพความพร้อมและศักยภาพของคนพิการที่พร้อมจะทำงานในสถานประกอบการต่าง ๆ ของคนพิการยังมีน้อยมาก ไม่เพียงพอต่อความต้องการของสถานประกอบการในตลาด

แรงงาน จึงเห็นควรเสนอให้มีการแก้ไขและขยายระยะเวลา ในการรับคนพิการมาทดแทนจากเดิม กำหนดไม่เกิน 45 วัน ให้ขยายออกไปเป็นไม่เกิน 90 วัน

3. กรมจัดหางาน สำนักงานจัดหางาน จังหวัด หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการอนุมัติ โครงการส่งเสริมการประกอบอาชีพคนพิการ ตามมาตรา 35 ในระหว่างที่หน่วยงานต่าง ๆ กำลังเตรียมความพร้อมและพัฒนาศักยภาพของคนพิการ เพื่อให้สามารถทำงานเป็นพนักงานประจำตามมาตรา 33 กรมจัดหางานหรือสำนักงาน จัดหางานจังหวัด ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการอนุมัติ โครงการประกอบอาชีพคนพิการตามมาตรา 35 ควรพิจารณาผ่อนคลายกฎระเบียบให้มีความ ยืดหยุ่นภายใต้เงื่อนไขของความเป็นจริง เพื่อให้ เกิดโอกาสในการสร้างงาน สร้างอาชีพที่ยั่งยืน ตลอดจนเป็นการเพิ่มโอกาสให้กับคนพิการที่ยังไม่มี ความพร้อมในการทำงานเป็นพนักงานประจำ ตามมาตรา 33 และคนพิการที่มีข้อจำกัดหรือ ไม่สามารถออกมาทำงานประจำนอกที่อยู่อาศัย ได้มีช่องทางการสร้างรายได้เพิ่มมากขึ้นจากช่องทาง ของมาตรา 35

4. การแก้ไข ทบทวน และปรับปรุง ในเรื่องการขอใช้สิทธิส่งเสริมการประกอบอาชีพ คนพิการตามมาตรา 35 ทั้ง 7 ประเภท ด้วย พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการ พ.ศ. 2550 โดยเฉพาะในเรื่องการ ขอใช้สิทธิส่งเสริมการประกอบอาชีพคนพิการ ตามมาตรา 35 ที่ได้ระบุไว้ทั้ง 7 ประเภท คือ ให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จ้างเหมาช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการ ฝึกงาน จัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก

ล่ามภาษามือ และการให้ความช่วยเหลืออื่นใด แก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ มีการใช้บังคับ มาเป็นระยะเวลาหนึ่งแล้ว โดยหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนายจ้าง สถานประกอบการ สมาคม มูลนิธิ คนพิการ รวมถึงกรมจัดหางาน สำนักงานจัดหางานจังหวัดต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการ ในเรื่องการขอใช้สิทธิตามมาตรา 35 ดังกล่าว ต่างก็ทราบถึงปัญหา อุปสรรค ข้อดี ข้อเสียต่าง ๆ ของข้อจำกัดในประเด็นดังกล่าวนี้ จึงเห็นสมควร ให้มีการปรับปรุงแก้ไขข้อกำหนดดังกล่าว ให้ทัน กับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน รัฐบาลควรจัด เวทีในการระดมความคิดเห็น เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะอย่างรอบด้าน รวมถึงควรจัดทำ Workshop โดยเชิญบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง กับการขอใช้สิทธิมาตรา 35 ทั้งหน่วยราชการ ที่รับผิดชอบโดยตรง สถานประกอบการ สมาคม มูลนิธิ คนพิการ รวมถึงกรมจัดหางานและสำนักงาน จัดหางานจังหวัดต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อสรุปในการ ปรับปรุงแก้ไขในเรื่องการขอใช้สิทธิการประกอบ อาชีพคนพิการตามมาตรา 35 ที่เหมาะสมกับ สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงต่อไป

5. การออกกฎหมายบังคับให้สมาคม และมูลนิธิที่จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เกี่ยวข้องกับ คนพิการต้องขึ้นทะเบียนกับกรมส่งเสริมและ พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการและกรมการจัดหางาน การออกกฎหมายบังคับให้สมาคมและมูลนิธิ ที่จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เกี่ยวข้องกับคนพิการ ต้องขึ้นทะเบียนกับกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ ชีวิตคนพิการและกรมการจัดหางานด้วย รวมทั้ง ให้มีการตรวจสอบข้อมูลของสมาคมและมูลนิธิ ตลอดจนการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันทุกปี เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน สะดวกรวดเร็ว

ในการติดต่อประสานงานต่าง ๆ รวมทั้งง่ายต่อการกำกับและควบคุมด้วย

6. การให้ความรู้แก่นายจ้างหรือสถานประกอบการอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปีกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กรมจัดหางาน และสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ทุกจังหวัด ควรทำงานบูรณาการร่วมกัน ควรมีบทบาทเพิ่มมากขึ้นกว่าปัจจุบัน และทำงานในเชิงรุกในเรื่องการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 และการส่งเสริมอาชีพให้กับคนพิการตามมาตรา 35 ข้อดี ข้อเสีย สิทธิประโยชน์ของนายจ้าง ของคนพิการ บทลงโทษ และเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับคนพิการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ความรู้กับนายจ้างหรือสถานประกอบการที่มีผู้บริหารเป็นชาวต่างชาติ ซึ่งควรจะต้องจัดเวทีการให้ความรู้เช่นนี้ขึ้นเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ

7. หน่วยงานภาครัฐโดยเฉพาะกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และกระทรวงแรงงาน ควรบูรณาการการทำงานร่วมกันในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาศักยภาพคนพิการเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานในการจ้างงานตามมาตรา 33 ในการสร้างงานที่ยั่งยืนให้กับคนพิการ การส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษา การจัดฝึกและพัฒนาอาชีพสำหรับคนพิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของคนพิการให้เพิ่มขึ้นสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างปกติสุขอย่างแท้จริง โดยการจัดในลักษณะของการฝึกอบรมงานวิชาชีพ และการเตรียมความพร้อมในการทำงาน มีรูปแบบของการจัดการศึกษาวิชาชีพในโรงเรียนหรือสถาบันฝึกอาชีพที่จัดขึ้นเฉพาะสำหรับคนพิการ ภายใต้การบริหารจัดการของ

หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อส่งเสริมทักษะความรู้ และความสามารถในการปฏิบัติงานตามความเหมาะสมต่อสภาพความบกพร่องของคนพิการ เพราะนอกจากที่นายจ้างจะให้ความสำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของคนพิการแล้ว ทักษะและความรู้ในการทำงานก็มีความสำคัญไม่แพ้กัน (Onkaew, 2019) ตลอดจนมีการเตรียมความพร้อมให้แก่คนพิการก่อนการประกอบอาชีพ ในสถานประกอบการหรือการประกอบอาชีพอิสระ เพื่อให้คนพิการมีรายได้และสามารถพึ่งพาตนเองได้โดยไม่เป็นภาระของคนในครอบครัวหรือสังคม (Tavinpakti, 1998)

ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาศักยภาพคนพิการเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานในการจ้างงานตามมาตรา 33 เพื่อให้ นายจ้างหรือสถานประกอบการที่ต้องการจ้างคนพิการมาทำงานให้ครบจำนวนตามที่กฎหมายกำหนดเกิดความมั่นใจว่า มีแรงงานคนพิการที่มีศักยภาพและมีจำนวนเพียงพอต่อการจ้างงาน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งมีศูนย์ฝึกอบรมทั่วประเทศ และกระทรวงแรงงาน ซึ่งมีศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานทั่วประเทศ ควรบูรณาการการทำงานร่วมกัน และประสานความร่วมมือกับโรงเรียนพิเศษที่สอนคนพิการ สถาบันการศึกษา หรือมหาวิทยาลัย ตามภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วประเทศ อีกทั้งภาครัฐควรส่งเสริมให้สถานประกอบการที่มีความพร้อม และมีความเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพต่าง ๆ ที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาแก่คนพิการ เพื่อให้สามารถผลิตแรงงานคนพิการที่มีศักยภาพ และมีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ

8. รัฐบาลควรส่งเสริมและให้เงินสนับสนุนหรือสิทธิประโยชน์พิเศษแก่สมาคม มูลนิธิ หรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่ได้จัดตั้งเป็นสถานศึกษาสำหรับคนพิการโดยเฉพาะ รัฐบาลควรสนับสนุนงบประมาณหรือสิทธิประโยชน์พิเศษแก่สมาคม มูลนิธิ หรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่ได้จัดตั้งเป็นสถานศึกษาสำหรับคนพิการ ในการเปิดโอกาสให้คนพิการได้เข้ามาศึกษาอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ เพื่อเตรียมความพร้อมและพัฒนาศักยภาพให้คนพิการมีความพร้อมเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานในการจ้างงานตามมาตรา 33 โดยการสนับสนุนงบประมาณหรือสิทธิประโยชน์พิเศษแก่สมาคม มูลนิธิ หรือหน่วยงานต่าง ๆ นั้น ซึ่งภาครัฐสามารถกำหนดการสนับสนุนให้เป็นรายหัวตามจำนวนของคนพิการ ที่นายจ้างหรือสถานประกอบการได้มีการรับคนพิการที่จบการศึกษาออกมาแล้วและเข้าทำงานจริง โดยให้สามารถตรวจสอบข้อมูลและความถูกต้องของรายชื่อได้จากระบบในประกันสังคม ดังเช่นที่บางองค์กรในประเทศไทยได้ดำเนินการอยู่ตามต้นแบบที่มาจากประเทศญี่ปุ่น

9. การให้รางวัลหรือสิทธิประโยชน์พิเศษแก่นายจ้างหรือสถานประกอบการที่มีการจ้างงานคนพิการเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด การให้รางวัลหรือสิทธิประโยชน์พิเศษแก่นายจ้างหรือสถานประกอบการที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีเกี่ยวกับคนพิการ เช่น มีการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด หรือได้มีการส่งเสริมอาชีพให้กับคนพิการตามมาตรา 35 เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด ดังนั้นเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับสถานประกอบการที่มีความพร้อมหรือศักยภาพในการจ้างงานคนพิการ

เพิ่มขึ้น จึงเห็นสมควรเสนอให้ตราเป็นพระราชบัญญัติหรือกฎกระทรวง เพื่อให้สิทธิและผลประโยชน์แก่นายจ้างหรือสถานประกอบการเฉพาะในส่วนของการจ้างงานคนพิการที่ได้ทำการจ้างงานหรือส่งเสริมอาชีพเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด คืบกลับมาให้กับนายจ้างหรือสถานประกอบการนั้น ๆ ไม่ว่าจะคืบกลับมาในรูปแบบของเงิน หรือด้านภาษีพิเศษ แล้วให้นำเงินในส่วนที่เกินจำนวนดังกล่าวนั้น ไปทำกิจกรรมเพื่อเป็นประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับคนพิการต่อไป โดยห้ามนำเงินส่วนเกินที่ได้รับมาดังกล่าวมาใช้ภายในกิจการของสถานประกอบการนั้น แต่ให้นำไปทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับคนพิการโดยตรง เช่น ซื้อรถเข็น รถลากจูง อุปกรณ์กีฬา หรืออุปกรณ์ที่จำเป็นต่าง ๆ สำหรับคนพิการเท่านั้น หรือนำเงินจำนวนดังกล่าว นั้นไปปรับปรุง หรือก่อสร้างทางลาด ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับคนพิการ ทั้งนี้ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสาธารณะต่อไป

## สรุป

การแก้ไขปัญหาการจ้างงานคนพิการให้เกิดผลสำเร็จและมีความยั่งยืน โดยมีจุดมุ่งหมายคือการที่คนพิการสามารถสร้างรายได้เลี้ยงดูตนเองและครอบครัว สามารถยกระดับคุณภาพชีวิต และมีความภาคภูมิใจในความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกับบุคคลทั่วไปในสังคม ไม่สามารถทำได้โดยอาศัยการทำงานของภาครัฐเพียงฝ่ายเดียว หากต้องอาศัยความร่วมมือกันจากทุกภาคส่วนในสังคม ภาคเอกชนหรือสถานประกอบการ รวมทั้งหน่วยงานของรัฐ ถือว่าเป็นผู้ที่ได้รับผลประโยชน์โดยตรง นอกเหนือจากตัวคนพิการที่มีอาชีพ มีรายได้ เพราะสถานประกอบการที่มีการจ้างงานคนพิการ

นอกจากจะได้ประสิทธิผลของงานแล้ว ยังได้สิทธิพิเศษทางภาษี หรือประโยชน์จากมาตรการจูงใจอื่น ๆ ด้วย ดังนั้นการเพิ่มการจ้างงานคนพิการจึงจำเป็นที่จะต้องเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอแนะข้อมูล ร่วมกำหนดนโยบาย และร่วมผลิตแรงงานคนพิการที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด โดยภาครัฐมีบทบาทในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการข้อมูลบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดทิศทางการทำงานที่สอดคล้องไปในทางเดียวกัน รวมทั้งการปรับปรุงกฎหมายให้เอื้อต่อการจ้างงานคนพิการ หรือสร้างอาชีพแก่คนพิการมากขึ้น ในส่วนของคนพิการหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับคนพิการก็ถือเป็นส่วนสำคัญ

เพราะเข้าใจความแตกต่างของคนพิการที่มีความบกพร่องต่างกัน ต้องการความช่วยเหลือหรือการจัดอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการทำงานต่างกัน รูปแบบงานที่เหมาะสมจึงมีส่วนสำคัญในการทำงานของคนพิการแต่ละประเภท เป็นต้น ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งนี้มีส่วนช่วยให้เกิดการจ้างงานคนพิการมากขึ้นหากมีการนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

\* บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของบทความทางวิชาการส่วนบุคคล ผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรการบริหารความมั่นคงสำหรับผู้บริหารระดับสูง รุ่นที่ 2 สมาคมวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ในพระบรมราชูปถัมภ์ (สวปอ.มส. SML รุ่นที่ 2) ประจำปีพุทธศักราช 2563-2564

## REFERENCES

- Charoentaveechoke, V. (2017). **Development of Employment of Persons with Disabilities in Enterprises in Bangkok**. Thammasat University, Bangkok. (in Thai)
- Chatmalathong, A. (2012). **Developing Policy Recommendations for Training and Career Development for Enhancement of Potential Thai Disabled Workers in the Central Region**. Chulalongkorn University, Bangkok. (in Thai)
- Department of Empowerment of Persons with Disabilities (DEP). (2017). **The 5th National Quality of Life Development Plan for Persons with Disabilities 2017-2021**. Bangkok: Department of Empowerment of Persons with Disabilities.
- Department of Empowerment of Persons with Disabilities (DEP). (2021). **Statistics on the Employment of Persons with Disabilities in the Workplace as of March 31, 2021**. Retrieved from [https://dep.go.th/th/law-academic/service\\_stats/stat-depjob](https://dep.go.th/th/law-academic/service_stats/stat-depjob) [2022, 16 Jan.].
- Department of Empowerment of Persons with Disabilities (DEP). (2022). **Situation of Persons with Disabilities 31 December 2021 (Quarterly)**. Retrieved from [https://dep.go.th/images/uploads/files/Situation\\_dep64.pdf](https://dep.go.th/images/uploads/files/Situation_dep64.pdf) [2022, 25 Jan.].

- Department of Empowerment of Persons with Disabilities (DEP). (2022). **Statistics of persons with disabilities as of December 2021**. Retrieved from [http://ecard.dep.go.th/nep\\_all/file/Stat2564/stat\\_Dec64.pdf](http://ecard.dep.go.th/nep_all/file/Stat2564/stat_Dec64.pdf) [2022, 7 Jan.].
- Duangthipsirikul, S. (2015). **Policy Brief: Vol. 22 Persons with Disabilities Database: An Important Mechanism Waiting for Development**. Retrieved from <https://www.hitap.net/documents/150477> [2021, 25 Nov.]. (in Thai)
- Kanchanachitra, S. et al. (2013). **The Final Study Report on Employment Promotion and Self-Employment Promotion Project for Persons with Disabilities according to the Persons with Disabilities Empowerment Act B.E. 2550**. Bangkok: Siam University. (in Thai)
- Ministry of Social Development and Human Security (MSDHS). (2011). **Ministerial Regulations: To Specify Numbers of Employees with Disabilities that the Employers, Entrepreneurs and Government Agencies Shall Recruit in Their Workplaces, and the Amount of Money that the Employers or Entrepreneurs Shall Send to the Fund for Empowerment of Persons with Disabilities**. Royal Thai Government Gazette. 128(30), 7-9.
- National Office for Empowerment of Persons with Disabilities (NEP). (1991). **Persons with Disabilities Empowerment Act, B.E. 2534**. Retrieved from <http://web1.dep.go.th/sites/default/files/files/law/42.pdf> [2021, 7 Dec.].
- National Office for Empowerment of Persons with Disabilities (NEP). (2007). **Persons with Disabilities Empowerment Act, B.E. 2550**. Retrieved from <http://web1.dep.go.th/sites/default/files/files/news/2.pdf> [2021, 7 Dec.].
- Onkaew, K. (2019). **The Expectations, Problems, and Obstacles of the Employers on the Employment of Persons with Disabilities Abiding by the Persons with Disabilities Empowerment Act, B.E. 2550 and its amendments (No.2), B.E. 2556**. Journal Of Ratchasuda College, Research and Development of Persons With Disabilities. 15(1), 35-49. (in Thai)
- Tavinpakti, K. (1998). **Clearing the Way of Rehabilitation to the Sustainable Development of Persons with Disabilities**. Bangkok: Department of Public Welfare. (in Thai)