

แนวทางกำหนดมาตรการทางกฎหมายเพื่อรองรับการนำวิธีการทำงานที่บ้าน มาใช้ในการส่งเสริมและคุ้มครองการทำงานของคณพิการในหน่วยงานของรัฐ

LEGAL MEASURES SETTING GUIDELINES FOR DISABLE PERSONS OFFICER TO WORK FROM HOME PROCESS IN PUBLIC SECTORS

ณัฐชัย เปรมประเสริฐ*

Nattachai Premprasert*

ภูมิ โชคเหมาะ**

Poom Chokmoh**

วันที่รับบทความ 4 สิงหาคม 2565

วันที่แก้ไขบทความ 2 ธันวาคม 2565

วันที่ตอบรับบทความ 2 ธันวาคม 2565

* นักศึกษาหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ ปริดี พนมยงค์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต และ
นิติกรชำนาญการ สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีแพ่ง 8 สำนักงานอัยการสูงสุด

* LL.M. Student, Pridi Banomyong Faculty of Law, Dhurakij Pundit University,
Lawyer, Office of the Attorney General

* e-mail: 791943@gmail.com

** รองศาสตราจารย์, คณะนิติศาสตร์ปริดี พนมยงค์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

** Associate Professor, Pridi Banomyong Faculty of Law, Dhurakij Pundit University

** e-mail: poom_chokmoh@hotmail.com

บทคัดย่อ

คนพิการถือว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ และมีความปรารถนาที่จะทำงานในอาชีพที่ต้องการเหมาะสมกับข้อจำกัดหรือศักยภาพของตนเอง และนับแต่มีการบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีผลทำให้อัตราการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐสูงขึ้นเป็นลำดับเรื่อยมา แต่ก็ต้องถือว่าการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐยังไม่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งอาจมีสาเหตุหลายประการ แต่ปัญหาที่สำคัญ คือ ปัญหาในเรื่องการขาดสิ่งอำนวยความสะดวกและระบบคมนาคมขนส่งที่รองรับคนพิการ รวมไปถึงเจตคติเชิงลบของบุคลากรที่เกี่ยวข้องอาจมองว่าคนพิการเป็นภาระ ซึ่งการแก้ไขปัญหาดังกล่าวนอกจากจะต้องจัดสร้าง ปรับปรุง และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบคมนาคมขนส่ง ตลอดจนปลูกฝังทัศนคติที่ถูกต้องแล้ว ควรพิจารณานำวิธีการทำงานทางเลือกที่เหมาะสมกับข้อจำกัดของคนพิการมาใช้เพื่อส่งเสริมและคุ้มครองการทำงานของคนพิการควบคู่ไปกับการแก้ไขปัญหา เพื่อลดข้อจำกัดของคนพิการ เพิ่มโอกาส ตลอดจนแสดงศักยภาพการทำงานของคนพิการได้อย่างเต็มที่

วิธีการทำงานทางไกลหรือการทำงานจากที่บ้านเป็นวิธีการทำงานทางเลือกรูปแบบหนึ่งที่ลูกจ้างหรือพนักงานสามารถที่เป็นคนพิการสามารถทำงานจากที่บ้านหรือสถานที่ใดก็ได้นอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานหรือสำนักงานของนายจ้าง อันเป็นการลดข้อจำกัดหรือความไม่สะดวกของคนพิการเรื่องการเดินทางไปและกลับจากสถานที่ทำงาน ทำให้คนพิการสามารถบริหารจัดการการทำงานให้สอดคล้องกับการจัดการชีวิต สุขภาพ และครอบครัวของคนพิการ ส่งเสริมสิทธิในการประกอบอาชีพ เพิ่มโอกาสในการได้รับการจ้างงานโดยหน่วยงานของรัฐอย่างเสมอภาคกับเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป แต่การนำวิธีการทำงานรูปแบบนี้มาใช้ก็มีข้อพิจารณาว่าเมื่อคนพิการได้เข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐแล้วต้องไม่ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม เพราะเหตุที่ตนเองเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน และในขณะที่หน่วยงานของรัฐเองก็จะ ได้รับผลการปฏิบัติงานจากคนพิการอย่างเต็มศักยภาพเป็นการตอบแทน ภายใต้เงื่อนไขการคุ้มครองการทำงานที่เหมาะสมในแง่มุมต่าง ๆ แต่จากการศึกษาพบว่าปัจจุบันประเทศไทยยังไม่มีเพื่อรองรับการนำวิธีการทำงานที่บ้านมาใช้ในการส่งเสริมและคุ้มครองการทำงานของคนพิการในหน่วยงานของรัฐไว้เป็นการเฉพาะ จะมีก็แต่เพียงกฎหมายลำดับรองของหน่วยงานต่าง ๆ และถูกตราขึ้นเพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนและรองรับกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 เท่านั้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอให้มีการตรากฎหมายว่าด้วยการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้พิการนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานขึ้น โดยกฎหมายดังกล่าวควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ นิยามหรือความหมาย และขอบเขตการบังคับใช้ของการทำงานจากที่บ้านให้ชัดเจน ความหมายของการทำงานจากที่บ้าน ความสัมพันธ์ในบริบทของการบรรจุเข้ารับราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้างของส่วนราชการขอบเขตการใช้บังคับกับกลุ่มบุคคลใช้หลักความสมัครใจผ่านการจัดทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้พิการกับผู้บังคับบัญชา กำหนดประเภทของงานที่สามารถนำวิธีการทำงานจากที่บ้านมาใช้ ควรมีมาตรการที่สร้างความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน ตลอดจนควรกำหนดภาระงาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน และหลักประกันว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้พิการที่ทำงานทางไกลหรือทำงานจากที่บ้านจะมีเทียบเท่ากับพนักงานหรือลูกจ้างที่ทำงาน ณ สำนักงานของนายจ้าง

คำสำคัญ: การทำงานที่บ้าน คนพิการ หน่วยงานของรัฐ

Abstract

People with disabilities are considered important human resources. and have a desire to work in the desired profession appropriate to their limitations or potential And since the enforcement of the Empowerment and Development of the Life of Persons with Disabilities Act B.E. 2550 and its amendments. As a result, the rate of employment of people with disabilities in government agencies has been increasing continuously. But it must be considered that the employment of people with disabilities in government agencies is still not in accordance with the law. This could be for several reasons. But the main problem is the lack of facilities and transportation systems that support the disabled. Including the negative attitude of the personnel involved may view people with disabilities as a burden. In order to solve such problems, in addition to having to build, improve and develop the infrastructure transportation system as well as instilling the right attitude, alternative work methods that are appropriate to the limitations of people with disabilities should be considered to promote and protect the work of people with disabilities, along with solving problems. To reduce the limitations of people with disabilities, increase their opportunities and show their full potential in working with people with disabilities.

Telework, or working from home, is an alternative way of working where an employee or employee with disabilities can work from home or anywhere outside of the organization's location or location. employer's office enable people with disabilities to manage work in balance with life, health and family management of people with disabilities promote the right to occupation Increase the likelihood of being employed by government agencies on an equal basis with individuals. However, when adopting this method of working, there are considerations that when people with disabilities work in government agencies, they must not be unfairly discriminated against because they are authorized government officials. Work outside the agency's location And while the government agency itself will Receiving work performance from people with disabilities to their full potential in return under conditions of proper protection of work in various aspects. However, the study found that at present, Thailand does not have a specific support for the use of working from home methods in promoting and protecting the work of people with disabilities in government agencies. There will only be subordinate laws of various agencies and it was enacted to apply to all government officials and to accommodate the COVID-19 epidemic situation.

Therefore, the researcher proposed the enactment of a law on the work of disabled government officials outside the agency's location. In such law, the objectives should be

specified. Definition or meaning and the applicability of working from home clearly. The meaning of working from home Relationship in the context of recruitment government employee Or employees of government agencies Scope of application to groups of people Using the principle of voluntary through the establishment of a mutual agreement between disabled government officials and their supervisors. Identify the types of jobs that work-from-home methods can apply. Measures should be taken to create work-life balance. as well as should set the workload performance standards and guarantees that disabled government officials working remotely or working from home are equivalent to employees or employees working at the employer's office.

Keywords: Work from Home, People with Disabilities, Officer

1. บทนำ

เป้าหมายสูงสุดทางสังคมของรัฐที่มีต่อประชาชน คือ การให้ประชาชนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมด้วยความอุดมสมบูรณ์และมีความสุข โดยรัฐจะทำหน้าที่บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี และมีความสุขในด้านต่าง ๆ เช่น สุขภาพกาย สุขภาพจิต การมีสิ่งอำนวยความสะดวก ทำให้สามารถใช้ชีวิตประจำวันได้อย่างสะดวกสบาย เป็นต้น¹ และเมื่อนุชหรือประชาชนภายในรัฐมีอายุถึงช่วงวัยที่ทำงานได้ ก็ย่อมจะแสวงหาโอกาส รวมทั้งสร้างโอกาสที่จะร่วมงานกับสถานประกอบการที่พวกเขาคิดว่าเหมาะสม เพื่อให้ปัจจุบันและอนาคตเป็นไปตามความคาดหวัง² ซึ่งคนพิการเองก็ถือว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญและมีความปรารถนาที่จะทำงานในอาชีพที่ต้องการ เหมาะสมกับข้อจำกัดหรือศักยภาพของตนเองเช่นกัน

เมื่อกล่าวถึงคนพิการ นิยามหรือความหมายของคนพิการ หมายถึง บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่าง ๆ และมีความจำเป็นเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใด เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป (มาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม) ซึ่งคำว่า “มีความจำเป็นเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใด เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน

¹ วิจิตรา (ฟุ้งถัดดา) วิเชียรชม, กฎหมายสวัสดิการสังคม, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2561), น. 15.

² ปาณิสรา บารมีสกุลชัย, “โอกาสในการจ้างงานและงานที่มีคุณค่าของคนพิการทางการเห็น,” (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2558), น. 8.

หรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป” นี้เอง ที่ย่อมรวมไปถึงการพิจารณานำวิธีการทำงานที่มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับข้อจำกัดของคนพิการมาใช้

จากข้อมูลสถิติพบว่า ประเทศไทยมีคนพิการประมาณ 2,096,531 คน (รอการยืนยันจำนวน 1,163 คน) คิดเป็นร้อยละ 3.17 ของประชากรทั้งประเทศ ซึ่งจำนวนดังกล่าวนี้เป็นการรวบรวมจากคนพิการที่ได้รับการออกบัตรประจำตัวคนพิการเท่านั้น³ และมีคนพิการที่ประกอบอาชีพ จำนวน 248,559 คน คิดเป็นร้อยละ 29.02 ของจำนวนคนพิการที่อยู่ในวัยทำงานทั้งหมด และมีคนพิการที่มีอาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ จำนวนประมาณ 1,925 คน หรือคิดเป็นเพียงร้อยละ 0.77 เท่านั้น

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการมีงานทำของคนพิการดังกล่าว จึงได้กำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐซึ่งมีลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป รับคนพิการที่สามารถทำงานได้เข้าทำงานในอัตราส่วนลูกจ้างที่มีใช้คนพิการทุกหนึ่งร้อยคนต่อคนพิการหนึ่งคน เศษของหนึ่งร้อยคนหากมีลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานเกินห้าสิบคนให้รับเพิ่มอีกหนึ่งคน โดยหากไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงาน นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐอาจให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการแทนก็ได้ หากนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 รวมทั้งไม่ดำเนินการตามมาตรา 35 ให้ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามมาตรา 34 เป็นรายปี หากหน่วยงานภาครัฐไม่ดำเนินการตามมาตรา 33 และมาตรา 35 และนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่ส่งเงินเข้ากองทุนฯ หรือส่งล่าช้าต้องเสียดอกเบี้ยร้อยละ 7.5 ต่อปี และให้อำนาจผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติมีอำนาจอายัดทรัพย์สินของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ เพื่อชำระหนี้ให้แก่กองทุนฯ อีกทั้งมีอำนาจโฆษณารายชื่อผู้ปฏิบัติตามกฎหมาย และไม่ปฏิบัติตามกฎหมายต่อสาธารณะ ซึ่งมาตรการดังกล่าวมีผลทำให้อัตราการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐเพิ่มขึ้นเรื่อยมา

อย่างไรก็ตาม ข้อมูลการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐ ประจำปี 2562 ของกลุ่มส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ กองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ข้อมูล ณ วันที่ 10 มีนาคม 2563⁴ พบว่า หน่วยงานรัฐ ยังคงต้องจ้างงานคนพิการเพิ่มเพื่อให้ครบตามจำนวนที่กฎหมายกำหนดอีก 7,969 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 56.02 ของจำนวนคนพิการที่ต้องจ้างงานตามกฎหมายทั้งหมด ทำให้เห็นได้ว่ายังมีคนพิการอีกเป็นจำนวนมากที่หน่วยงานของรัฐต้องจ้างงานเพิ่มเติมให้ครบตามจำนวนที่กฎหมายกำหนด แต่การดำเนินการก็ยังมีหลายประการด้วยกัน แต่ปัญหาที่สำคัญและควรหยิบยกขึ้นพิจารณา ได้แก่

³ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, “รายงานข้อมูลสถานการณ์ด้านคนพิการในประเทศไทย,” สืบค้นเมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2564, จาก <https://dep.go.th/images/uploads/files/situation>

⁴ กลุ่มส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ กองกองทุนส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ, “การส่งเสริมการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐ ประจำปี 2562,” สืบค้นเมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2564, จาก <https://dep.go.th/th/news/performance-report-2562>

1) ปัญหาในเชิงเจตคติหรือทัศนคติเชิงลบของบุคคลหรือองค์กรที่มีต่อคนพิการของหน่วยงานของรัฐ และสถานประกอบการ เช่น การไม่เชื่อมั่นในความสามารถของคนพิการ⁵ เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับในความสามารถ เป็นต้น

2) ปัญหาเกี่ยวกับการขาดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและการแสดงศักยภาพของคนพิการที่ถูกต้องและเหมาะสม เช่น ปัญหาการขาดโอกาสการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องทั้งด้านกายภาพ จิตใจ และทักษะอาชีพ⁶ หรือปัญหาการมอบหมายงานให้กับคนพิการอย่างไม่เต็มศักยภาพ⁷ เป็นต้น

3) ปัญหาเกี่ยวกับการขาดสิ่งอำนวยความสะดวก การออกแบบอาคารสถานที่ทำงาน สถานที่สาธารณะ ระบบคมนาคมขนส่ง และสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับการทำงาน ที่ไม่เอื้อต่อการเดินทางและการทำงานของคนพิการ อีกทั้งการปรับปรุงอาคารสถานที่เพื่อคนพิการเพียงไม่กี่คนกลายเป็นเรื่องไม่คุ้มค่า⁸

การแก้ไขปัญหาดังกล่าวข้างต้น มิอาจกระทำได้อย่างง่ายหรือในระยะเวลาอันสั้น ดังนั้น จึงควรมีการกำหนดวิธีการทำงานทางเลือกให้แก่คนพิการที่สามารถแก้ไขปัญหาในเรื่องนี้ควบคู่ไปกับการปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกหรือโครงสร้างพื้นฐานทางระบบคมนาคมขนส่ง รวมถึงเป็นวิธีการทำงานที่มีความยืดหยุ่น สามารถทำให้คนพิการแสดงศักยภาพการทำงานออกมาได้อย่างเต็มที่ โดยไม่ติดขัดกับปัญหาเรื่องความไม่สะดวกในการปฏิบัติงานหรือการเดินทางไปและกลับ อันจะนำมาซึ่งการสร้างทัศนคติเชิงบวกให้กับผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ในขณะที่เดียวกันก็ต้องทำให้หน่วยงานของรัฐหรือผู้ประกอบการในฐานะนายจ้างของคนพิการสามารถยอมรับและเต็มใจที่จะจ้างงานคนพิการโดยเชื่อมั่นได้ว่าจะได้เจ้าหน้าที่รัฐหรือลูกจ้างที่ตรงกับความต้องการของนายจ้าง สอดคล้องกับตำแหน่งงาน ตลอดจนทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

2. แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับการทำงานทางไกล หรือการทำงานจากที่บ้าน

การทำงานทางไกล (Telework) หรือการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) อาจมีชื่อเรียกที่แตกต่างกันออกไป เช่น Telework, Work From Home, Remote Working, Flex Work, Flexible Work ฯลฯ แต่ก็เป็นการทำงานในรูปแบบหรือวิธีการหนึ่งที่ถูกจ้างหรือพนักงานสามารถทำงานจากที่บ้านหรือสถานที่ใดก็ได้นอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานหรือสำนักงานของนายจ้าง เช่น ทำงาน ณ ที่พักอาศัยของลูกจ้าง ทำงานที่ร้านกาแฟ หรือทำงานที่ Co-Working space โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาใช้ในการทำงาน การประสานงานระหว่างลูกจ้างกับเพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงการเสนอผลงาน การเสนอชิ้นงาน และการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาตรวจสอบ ซึ่งอาจเป็นการทำงานในช่วง

⁵ ณรงค์ศักดิ์ หนูสอน และคณะ, “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานผู้พิการและผู้ทุพพลภาพในระบบประกันสังคม,” (งานวิจัยเสนอต่อสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน, 2558), น. 173.

⁶ ณรงค์ จันโต, “แนวทางการจ้างงานและการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการในประเทศไทย,” วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, ฉบับที่ 2, ปีที่ 12, (กรกฎาคม 2563), น.160.

⁷ อ่างแล้ว เจริญธรรมที่ 5, น. 4

⁸ อ่างแล้ว เจริญธรรมที่ 5, น. 165.

ระยะเวลาสั้น ๆ เช่น ลูกจ้างทำงานจากที่บ้านหรือทำงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานเป็นครั้งคราว เป็นต้น หรืออาจเป็นการทำงานแบบระยะยาว เช่น เป็นนโยบายของหน่วยงานหรือองค์กรที่ต้องการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้ลูกจ้างหรือพนักงานทำงานทำงานจากที่บ้านหรือทำงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานอย่างถาวร

แต่เดิมนั้นเป้าประสงค์หลักที่นำวิธีการทำงานทางไกล (Telework) หรือการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) มาใช้ก็เพื่อแก้ไขปัญหาการจราจรติดขัด ลดการใช้น้ำมันเชื้อเพลิง รวมถึงเป็นมาตรการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และต่อมาก็เป็นวิธีการทำงานที่ใช้เพื่อสร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน ทำให้เกิดสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานของลูกจ้าง ทั้งนี้ เนื่องจากเป็นวิธีการทำงานที่วัดผลการทำงานจาก “ชิ้นงาน” เป็นหลัก ไม่ได้มุ่งเน้นไปที่เรื่องเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการทำงาน สถานที่ทำงาน ตลอดจนกระบวนการและขั้นตอนในการทำงานเหมือนเช่นการทำงาน ณ ที่ตั้งหรือสำนักงานของนายจ้าง ซึ่งต่อมาการทำงานทางไกลหรือการทำงานจากที่บ้านได้รับความนิยมมากขึ้นจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19

สำหรับองค์ประกอบหรือข้อพิจารณาเมื่อจะมีการนำวิธีการทำงานทางไกล (Telework) หรือการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home)⁹ ประกอบด้วย

- (1) ต้องมีการกำหนดลักษณะหรือประเภทของงานว่า งานลักษณะใดหรือประเภทใดที่สามารถทำงานจากทางไกล (Telework) หรือการทำงานจากที่บ้าน
- (2) ต้องมีการกำหนดเวลาทำงานเริ่มต้นและสิ้นสุดของลูกจ้างในแต่ละวัน
- (3) ต้องมีการกำหนดงานที่ต้องทำ (การมอบหมายงาน) ที่ชัดเจน ซึ่งอาจมอบหมายงานเป็นรายวัน รายสัปดาห์ รวมถึงมีการกำหนดเป้าหมายความคืบหน้าของการทำงานในแต่ละช่วงเวลา
- (4) ต้องมีกระบวนการติดตามและวัดผลการดำเนินงาน เช่น ระบบการส่งเอกสาร ระบบการส่งงานระหว่างผู้ได้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา และระหว่างผู้ได้บังคับบัญชากับแผนกหรือหน่วยงานอื่น ๆ เช่น ส่งโดยแอปพลิเคชัน LINE, e-Mail เป็นต้น ส่วนการวัดผลนั้นอาจกำหนดให้รายงานผลการดำเนินงานตามระยะเวลา เช่น ประจำวัน ประจำสัปดาห์ ภายใต้การตรวจสอบของผู้บังคับบัญชาตาม Checklist ที่กำหนด เป็นต้น
- (5) ต้องมีการกำหนดเรื่องเงินช่วยเหลือ หรือค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ในการทำงาน เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต ค่าอาหาร ฯลฯ เป็นต้น ระหว่างที่ลูกจ้างหรือพนักงานทำงานที่บ้าน
- (6) ต้องมีการสนับสนุนเรื่องอุปกรณ์สื่อสารหรือเทคโนโลยี มีการสำรวจว่าพื้นที่พักอาศัยหรือพื้นที่อื่นที่ใช้ทำงานนั้นเหมาะสมที่จะใช้ทำงานหรือไม่ การวางระบบอุปกรณ์สื่อสาร รวมถึงแอปพลิเคชันที่ช่วยการทำงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน

จากองค์ประกอบข้างต้น การนำวิธีการทำงานทางไกลหรือการทำงานจากที่บ้านมาใช้กับผู้พนักงานย่อมมีความเหมาะสม เนื่องจาก

⁹ สุพจน์ นาคสวัสดิ์, Work From Home Guide วิธีของ HR และองค์กรยุคใหม่, (กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2563), น. 31-36.

- 1) ทำให้คนพิการสามารถในการใช้อุปกรณ์ที่คุ้นเคย เนื่องจากได้ทำงานที่บ้านหรือสถานที่อื่นที่เหมาะสม
- 2) ทำให้คนพิการสามารถจัดการเวลาได้อย่างยืดหยุ่น มีประสิทธิภาพ รวมถึงสอดคล้องกับปัญหาสุขภาพของตน
- 3) ทำให้คนพิการทำงานได้อย่างสะดวกมากขึ้น เพราะสามารถจัดวางตำแหน่งของอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสมกับการใช้งานของตนเอง
- 4) ลดปัญหาและความยุ่งยากในการเดินทางของคนพิการ
- 5) ลดปัญหาอคติของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากคนพิการสามารถแสดงศักยภาพการทำงานได้อย่างเต็มที่ ไม่ติดขัดข้อจำกัดในเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกและโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ

การนำวิธีการทำงานทางไกล หรือการทำงานจากที่บ้านมาใช้เพื่อส่งเสริมและคุ้มครองการทำงานของคนพิการในหน่วยงานของรัฐ นอกจากจะมีข้อดีและเป็นประโยชน์ต่อผู้พิการ ดังกล่าวข้างต้นแล้วยังสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีในทางกฎหมายมหาชน ดังนี้

2.2 หลักการและทฤษฎีในเรื่องสิทธิและเสรีภาพ

“สิทธิ” ซึ่งเป็นอำนาจที่บุคคลพึงมีเพื่อเรียกร้องให้รัฐหรือบุคคลอื่นกระทำการหรืองดเว้นกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยให้การใช้สิทธิตามกฎหมายของบุคคลนั้นบรรลุผลหรือสะดวกขึ้น ดังนั้น หากรัฐกำหนดมาตรการใด ๆ ที่เป็นการรองรับหรือส่งเสริมการใช้สิทธิของผู้ด้อยโอกาสหรือคนพิการ เช่น อนุญาตให้นำวิธีการทำงานทางไกลหรือการทำงานจากที่บ้านมาใช้กับคนพิการ ก็ย่อมจะทำให้รัฐต้องยอมผูกพันตนตามกฎหมายที่ตนเองกำหนดให้คนพิการนี้สามารถพัฒนาและใช้ศักยภาพของตนเองในเรื่องของการประกอบอาชีพด้วยวิธีการทำงานทางไกลหรือการทำงานจากที่บ้าน ภายใต้ข้อจำกัดของความพิการได้อย่างเต็มที่นั่นเอง¹⁰

2.3 หลักการและทฤษฎีในเรื่องแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ

แนวนโยบายพื้นฐานตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 เกี่ยวกับการมีงานทำของประชาชนนั้น ได้บัญญัติไว้อย่างชัดเจนว่ารัฐต้องส่งเสริมให้ประชาชนซึ่งก็คือคนทุกกลุ่มทุกช่วงวัยมีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสมกับศักยภาพและให้มีงานทำ และพึงให้ความช่วยเหลือแก่คนพิการให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ ดังนั้น ย่อมเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะพิจารณาดำเนินการใด ๆ รวมไปถึงการกำหนดมาตรการทางกฎหมายที่จะส่งเสริมให้คนพิการสามารถทำงานได้อย่างเหมาะสมกับศักยภาพ รวมถึงการพิจารณาการนำวิธีการทำงานทางไกลที่มีความยืดหยุ่นมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับคนพิการด้วย

2.4 หลักการและทฤษฎีในเรื่องความเสมอภาค และการห้ามเลือกปฏิบัติ

หลักความเสมอภาคนั้น มุ่งเน้นไปที่การห้ามรัฐหรือองค์กรของรัฐทำการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลเพราะเหตุความแตกต่างในเรื่องใด ๆ ก็ตาม แต่ในขณะเดียวกันก็มุ่งขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้ผู้ที่อ่อนแอหรือผู้ที่มีศักยภาพอ่อนแอกว่าในสังคม (รวมถึงคนพิการ) ได้ใช้สิทธิหรือเสรีภาพได้เช่นเดียวหรือใกล้เคียงกับบุคคลที่มี

¹⁰ สุรียา ปานแป้น และอนุวัฒน์ บุญนันท์, คู่มือสอบกฎหมายรัฐธรรมนูญ, พิมพ์ครั้งที่ 9 (กรุงเทพมหานคร: โอเดียส พรินต์ติ้ง, 2560), น. 21-25.

ศักยภาพเข้มแข็งกว่า ดังนั้น การนำวิธีการทำงานทางไกล (Telework) หรือการทำงานจาก (Work From Home) ที่บ้านมาใช้ส่งเสริมการจ้างงานและคุ้มครองการปฏิบัติงานของคนพิการในหน่วยงานของรัฐ จึงสอดคล้องกับหลักการที่ว่ารัฐมีหน้าที่ต้องส่งเสริมการใช้สิทธิและเสรีภาพของคนพิการให้ใกล้เคียงหรือเท่าเทียมกับผู้ที่ไม่พิการ ในขณะที่เดียวกันมาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นนี้ย่อมไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อผู้ไม่พิการ¹¹

3. มาตรการตามกฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศ และกฎหมายของประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและคุ้มครองการทำงานของคนพิการ ตลอดจนกฎหมายที่เกี่ยวกับการทำงานทางไกล (Telework) และการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home)

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) (Article 1, Article 2 และ Article 7)¹² กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ค.ศ. 1966 (International Covenant on Civil and Political Rights) (PART II Article 2-5)¹³ ได้ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยบุคคลทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการยอมรับนับถือว่าเป็นบุคคลตามกฎหมายในที่ทุกสถาน รัฐไม่อาจยกเอาความแตกต่างในเรื่องต่าง ๆ เช่น เชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความเห็นทางการเมือง หรือทางอื่นใด ชาติหรือสังคมอันเป็นที่มาเดิม ทรัพย์สิน กำเนิด หรือสถานะอื่นใด มาใช้เป็นข้ออ้างในการเลือกปฏิบัติได้ ในขณะที่กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ค.ศ. 1966 (International Convent on Economic, Social and Cultural Rights – ICESCR) (PART III Article 6 และ Article 7)¹⁴ ได้ให้ความสำคัญกับการรับรองสิทธิในการทำงาน กล่าวคือ รัฐภาคีรับรองสิทธิที่จะทำงาน ซึ่งรวมทั้งสิทธิของทุกคนในโอกาสที่จะหาเลี้ยงชีพโดยงานซึ่งตนเลือกหรือรับอย่างเสรี และจะดำเนินขั้นตอนอันเหมาะสมที่จะพิทักษ์สิทธินี้ และยังได้รับรองสิทธิของทุกคนที่จะมีสภาวะการทำงานยุติธรรมและเอื้อประโยชน์ซึ่งให้ประกันโดยเฉพาะราย อันทำให้ผู้ทำงานทั้งหมด อย่างน้อยที่สุดจะมีความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควรสำหรับตนเองและครอบครัว มีโอกาสที่เท่ากันในการได้รับการสนับสนุนให้ทำงานในระดับสูงที่เหมาะสม โดยไม่อยู่ภายใต้ข้อพิจารณาใด นอกจากอาวุโสและความสามารถ รวมถึงทั้งยังให้ความสำคัญกับระยะเวลาในการพักผ่อนด้วย

¹¹ ขนกานต์ สังสีแก้ว, “ความผิดฐานเลือกปฏิบัติ,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2559), น. 13.

¹² กระทรวงการต่างประเทศ, “ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน,” สืบค้นเมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2564, จาก <https://humanrights.mfa.go.th/upload/pdf/udhr-th-en.pdf>.

¹³ United Nations, “International Covenant on Civil and Political Rights,” Retrieved August 15, 2021, from <https://www.ohchr.org/sites/default/files/ccpr.pdf>

¹⁴ กรมองค์การระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ, “กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม,” สืบค้นเมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2564, จาก <https://humanrights.mfa.go.th/upload/pdf/icescr.pdf>

สำหรับอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิของคนพิการ (Convention on the Rights of Persons with Disabilities) (Article 3 General principles (a) – (h)) มีสาระสำคัญและความมุ่งหมาย ได้แก่ (1) การเคารพในศักดิ์ศรีของตนเอง การอยู่ได้ด้วยตนเอง ตลอดจน เสรีภาพในการตัดสินใจเลือกด้วยตนเอง และความเป็นอิสระของบุคคลที่เป็นคนพิการ (2) การไม่เลือกปฏิบัติต่อคนพิการ (3) การมีส่วนร่วม และการอยู่ในสังคมของคนพิการ (4) การเคารพในความแตกต่าง และการยอมรับคนพิการว่าเป็นส่วนหนึ่งของความหลากหลายของมนุษย์และมนุษยชาติ (5) ความเท่าเทียมกันในโอกาส (6) การเข้าถึง (7) ความเท่าเทียมกันระหว่างชายและหญิง และ (8) การเคารพความสามารถในการพัฒนาของเด็กพิการ และการเคารพในสิทธิของเด็กพิการที่จะรักษาอัตลักษณ์ของตน ซึ่งรัฐภาคี (รวมถึงประเทศไทย) มีพันธกรณีทั่วไปที่จะต้องรับรองและส่งเสริมการใช้สิทธิมนุษยชน และเสรีภาพขั้นพื้นฐานของคนพิการ โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติในรูปแบบต่าง ๆ อันเป็นเหตุมาจากความพิการ ซึ่งการห้ามเลือกปฏิบัติต่อคนพิการนี้เองถือเป็นหัวใจสำคัญของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิของคนพิการเลยก็ว่าได้ และความมุ่งหมายที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การกำหนดให้รัฐภาคีในอนุสัญญาต้องมีมาตรการที่เหมาะสมให้คนพิการได้เข้าถึงสภาพแวดล้อม การขนส่ง สารสนเทศและการสื่อสาร อุปกรณ์หรือบริการที่เปิดให้แก่สาธารณชน บนพื้นฐานของความเท่าเทียมกับบุคคลอื่น ทั้งนี้ ก็เพื่อให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเป็นอิสระและมีส่วนร่วมในแง่มุมต่าง ๆ ของชีวิตอย่างเต็มที่¹⁵

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณา “เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน” (Sustainable Development Goals (SDGs)) แล้ว มีจุดเน้นในเป้าหมายที่ 8 คือ การส่งเสริมศักยภาพการมีงานทำและการจ้างงานเต็มที่ และเป็นงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน อันจะเห็นได้ว่า หัวใจของความมุ่งหมายในข้อนี้ คือ ศักยภาพในการทำงานและการจ้างงาน และการเป็นงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน (รวมถึงคนพิการ) ซึ่งก็สอดคล้องกับหลักเรื่อง “งานที่มีคุณค่า” หรือ Decent Work นั่นเอง¹⁶

ในกรณีของยุทธศาสตร์อินซอน หรือยุทธศาสตร์อินซอนเพื่อ “ทำให้สิทธิเป็นจริง (Incheon Strategy: Make the Right Real)” มีจุดเน้นสำคัญอยู่ในเป้าประสงค์ที่ 1 เรื่อง ลดความยากจนและขยายโอกาสในการทำงานและการจ้างงาน โดยในทศวรรษคนพิการแห่งเอเชียและแปซิฟิกนี้ จะต้องมีความก้าวหน้ามากขึ้นในการลดความยากจนของคนพิการและครอบครัวคนพิการซึ่งมีความเสียเปรียบอย่างมากในตลาดแรงงาน และมีส่วนร่วมในด้านเศรษฐกิจน้อย ซึ่งเป็นเหตุให้มีความยากจนมากกว่าคนที่ไม่พิการอย่างมาก หนึ่งในแนวทางที่ดีที่สุดในการที่จะหลุดพ้นจากความยากจน คือ การมีงานทำที่เหมาะสมและการสนับสนุนที่จำเป็นเพื่อให้สามารถทำงานนั้นได้อย่างยั่งยืน ต้องมีการปรับตลาดแรงงานให้มีความเหมาะสม¹⁷

¹⁵ สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, “อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ,” สืบค้นเมื่อวันที่ 16 สิงหาคม 2564, จาก <http://web1.dep.go.th/sites/default/files/files/law/137.pdf>.

¹⁶ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, “เป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ,” สืบค้นเมื่อวันที่ 20 กันยายน 2564, จาก <http://e-plan.dla.go.th/activityImage/422.pdf>

¹⁷ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 กันยายน 2564, จาก <http://web1.dep.go.th/sites/default/files/files/law/sites/default/files/files/law/อินซอน.pdf>.

ในขณะที่กฎหมายของประเทศต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและคุ้มครองการทำงานของคนพิการ ได้แก่ กรณีสหรัฐอเมริกา ซึ่งกฎหมายหลักที่ให้ความคุ้มครองแก่คนพิการในประเทศสหรัฐอเมริกา คือ รัฐบัญญัติว่าด้วยความพิการของคนอเมริกัน (Americans with Disability Act of 1990 (ADA)) ประเทศอังกฤษมีกฎหมายเกี่ยวกับคนพิการที่สำคัญ คือ พระราชบัญญัติการห้ามเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ ค.ศ. 1995 (Disability Discrimination Act 1995 (DDA)) ส่วนประเทศญี่ปุ่นมีกฎหมายพื้นฐานสำหรับคนพิการ ค.ศ. 1970 (the Basic Law for Persons with Disabilities 1970) พระราชบัญญัติส่งเสริมการจ้างงาน ฯลฯ สำหรับคนพิการ ค.ศ. 1960 (Law for Employment Promotion, etc., of the Disabled, 1960) กฎหมายว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติสำหรับคนพิการ ค.ศ. 2014 (Law to Eliminate Discrimination Against People with Disabilities) จะเห็นลักษณะร่วมกันบางประการ ได้แก่

- 1) การมีมาตรการป้องกันหรือห้ามการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างที่เป็นคนพิการ
- 2) การมีมาตรการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อม เช่น อาคาร สถานที่ อุปกรณ์สำนักงาน ฯลฯ ในการทำงานให้เอื้อต่อการทำงานของลูกจ้างที่เป็นคนพิการ
- 3) การมีมาตรการกำหนดให้นายจ้างต้องปรับเปลี่ยนเงื่อนไขการทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน ให้มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับข้อจำกัดด้านร่างกาย สติปัญญา หรือจิตใจของคนพิการ
- 4) การส่งเสริมการจ้างงานคนพิการอยู่บนพื้นฐานของศักยภาพของคนพิการที่สามารถปฏิบัติงานได้ แต่รัฐพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือหรือให้การสนับสนุน

จากสาระสำคัญหรือความมุ่งหมายประการที่ 3 เรื่องการมีมาตรการกำหนดให้นายจ้างต้องปรับเปลี่ยนเงื่อนไขการทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน ให้มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับข้อจำกัดด้านร่างกาย สติปัญญา หรือจิตใจของคนพิการนี้เอง ที่วิธีการทำงานทางไกล (Telework) หรือการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) มีความสอดคล้องกับหลักการดังกล่าว เนื่องจากวิธีการทำงานในรูปแบบนี้จะมีส่วนช่วยให้การทำงานของคนพิการมีความยืดหยุ่นในเรื่องเงื่อนไขการทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน

ในขณะที่กฎหมายของประเทศไทยที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและคุ้มครองการทำงานของคนพิการนั้น มีจำนวนหลายฉบับและในหลายระดับ ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หรือพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตลอดจนกฎหมายลูกบทที่ออกภายใต้พระราชบัญญัติดังกล่าว ตลอดจนแผนในระดับต่าง ๆ ที่กฎหมายกำหนดไว้ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ซึ่งกฎหมายทุกฉบับต่างก็มีวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกันในหลายแง่มุม กล่าวคือ แง่มุมการสร้างความเป็นธรรมและความเสมอภาคในสังคม การป้องกันหรือขจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการในการจ้างงานและการทำงาน การกำหนดหน้าที่ให้รัฐหรือนายจ้างต้องปรับปรุงสภาพแวดล้อมในที่สาธารณะ อาคาร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปฏิบัติงานหรือลูกจ้างที่เป็นคนพิการ แล้วแต่กรณี และสุดท้าย คือ แง่มุมในการสนับสนุนช่วยเหลือด้านอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการดำรงชีวิตและการทำงานของคนพิการ

ทั้งหมดที่ผู้วิจัยได้กล่าวมาข้างต้น ทำให้เห็นว่า กฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายของต่างประเทศ และกฎหมายของประเทศไทยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการมีงานทำของคนพิการ จึงต้องส่งเสริมการจ้างงานและในขณะเดียวกันก็ต้องมีมาตรการที่คุ้มครองการทำงานของคนพิการ ซึ่งหากจะนำแนวคิดการทำงานทางไกลหรือการทำงานจากที่บ้านมาใช้ โดยกำหนดเป็นมาตรการทางกฎหมายสำหรับคนพิการ จึงจำเป็นต้องศึกษากฎหมายของต่างประเทศเพื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายของประเทศไทยด้วย

ประเทศสเปนมีการตราพระราชกำหนดฉบับที่ 28 ว่าด้วยการทำงานทางไกล (Royal Decree Law 28/2020)¹⁸ มีจุดเด่นในเรื่องการบังคับใช้กับลูกจ้างที่ทำงานทางไกลเป็นประจำเท่านั้น ดังนั้น จะต้องกำหนดประเภทของกลุ่มลูกจ้างให้ชัดเจนเสียก่อนว่า ลูกจ้างกลุ่มใดที่จะนำบทบัญญัติตามกฎหมายฉบับนี้ไปใช้ การยืนยันหลักการที่ว่าการทำงานทางไกลจะเกิดขึ้นได้โดยความสมัครใจของคู่สัญญาร่วมกันทั้งสองฝ่าย การเปิดช่องให้นายจ้างซึ่งมีข้อจำกัดในการทำงานทางไกลต้องอธิบายเหตุผลให้ได้ เช่น ความเป็นไปไม่ได้ในทางเทคนิค และปัญหาความไม่มีศักยภาพขององค์กร (นายจ้าง) ที่จะจ้างงานทางไกลหรือให้ทำงานจากที่บ้านเช่นนั้นได้ เป็นต้น

สหรัฐอเมริกา มีกฎหมายที่ชื่อว่า “รัฐบัญญัติคนพิการของสหรัฐอเมริกา 1990” (Americans with Disability Act of 1990)¹⁹ มีการกำหนดหลักการเรื่อง สิ่งอำนวยความสะดวกที่สมเหตุสมผล หรือ Reasonable Accommodations ใน Section 3 (E) (i) (III) ที่มีหลักการเกี่ยวกับการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้คนพิการที่มีคุณสมบัติที่ต้องการสามารถปฏิบัติงานได้ เช่น การปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวก ปรับโครงสร้างวิธีการทำงานให้เหมาะสม ปรับปรุงตารางเวลาทำงาน เป็นต้น แต่ในการให้สิทธิแก่คนพิการที่จะร้องขอทำงานจากที่บ้านนั้น ต้องได้ความว่าการทำงานจากที่บ้านจะถือเป็นสิทธิของคนพิการหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับสถานการณ์ กล่าวคือ ต้องได้ความว่าลูกจ้างต้องสามารถปฏิบัติงานสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพจากที่บ้าน ต้องไม่ทำให้นายจ้างรับภาระเกินควร และต้องคำนึงถึงสิ่งอำนวยความสะดวกทางเลือกสำหรับการทำงานอื่น ๆ ที่มีอยู่แล้ว ณ สำนักงานของนายจ้าง (นายจ้างได้จัดเตรียมไว้ให้แล้ว)

สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ มีการตราบัญญัติการสื่อสารโทรคมนาคม ค.ศ. 2018 (พ.ศ. 2561) (รัฐบัญญัติสาธารณรัฐที่ 11165) (Telecommuting Act of 2018)²⁰ ซึ่งได้กำหนดหลักการในเรื่องความสมัครใจ สัญญาทำงานทางไกลจะต้องตกลงกันอย่างชัดเจน แต่ข้อตกลงดังกล่าวนี้จะต้องไม่น้อยกว่าสิทธิขั้นต่ำอันเป็นมาตรฐานที่กำหนดไว้ตามกฎหมายแรงงาน และต้องรวมไปถึงความสามารถที่จะชดเชยชั่วโมงการทำงานได้จำนวนขั้นต่ำสุดของชั่วโมงการทำงาน การทำงานล่วงเวลา วันหยุด วันลา ค่าจ้างในวันลา ประโยชน์จากสวัสดิการสังคม และความมั่นคงของตำแหน่งงาน นายจ้างต้องจัดหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษร

¹⁸ Lawyers & Accountants S.L.U., “New law on teleworking and distance working in Spain,” Retrieved September 15, 2021, from <https://www.landac.com/en/the-remote-working-law-in-spain/>

¹⁹ U.S. Government Publishing Office, “Americans with disabilities act of 1990,” Retrieved June 10, 2021, from <https://www.govinfo.gov/content/pkg/COMPS-803/pdf/COMPS-803.pdf>

²⁰ DIVINALAW, “Work from home: Legal considerations,” Retrieved August 20, 2021, <https://www.divinalaw.com/dose-of-law/work-from-home-legal-considerations/>

ให้แก่ลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างจะได้มีความเข้าใจอย่างเพียงพอเกี่ยวกับเงื่อนไขของการทำงานทางไกล รวมไปถึง ห้วงเวลาของสัญญา หน้าที่ และความรับผิดชอบของลูกจ้าง (Section 4) มีการกำหนดหลักการเรื่องการปฏิบัติ ต่อกันที่เป็นธรรม (Section 5) เพื่อให้มั่นใจว่าลูกจ้างที่ทำงานทางไกลผ่านเทคโนโลยีการสื่อสารจะได้รับการ ปฏิบัติที่เหมือนกันเมื่อเปรียบเทียบกับลูกจ้างที่ทำงาน ณ สำนักงานของนายจ้าง ได้แก่ การได้รับอัตราค่าจ้าง ไม่น้อยกว่าที่กฎหมายแรงงานกำหนด ซึ่งรวมไปถึงสิทธิรวมตัวกันของลูกจ้างด้วย (Section 5 (a)) มีสิทธิในการ มีช่วงเวลาพัก วันหยุดประจำสัปดาห์ และวันหยุดพิเศษ (Section 5 (b)) มีระดับความหนักของภาระงานและ การทำงานเหมือนหรือเทียบเท่ากับมาตรฐานของลูกจ้างที่ทำงาน ณ สำนักงานของนายจ้าง (Section 5 (c)) มีสิทธิในการเข้าถึงการฝึกอบรมและการพัฒนาอาชีพในมาตรฐานเดียวกันกับลูกจ้างที่ทำงาน ณ สำนักงานของ นายจ้าง และอยู่ภายใต้นโยบายการประเมินผลงานเดียวกันกับลูกจ้างที่ทำงาน ณ สำนักงานของนายจ้าง (Section 5 (d))

นอกจากนี้ ควรมีการนำกฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวกับการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน (Right to Disconnect) มาใช้ในการกำหนดมาตรการทางกฎหมายด้วย เนื่องจากการทำงานจากที่บ้านมี แนวโน้มที่จะทำให้เกิดการส่งงานนอกเหนือเวลาทำงาน (เวลาราชการปกติ) อยู่บ่อยครั้ง จนทำให้ลูกจ้างที่ ทำงานที่บ้านแนวโน้มเกิดความเครียดจากสภาวะการทำงานที่ไม่มีวันจบสิ้น ซึ่งประเทศต่าง ๆ ได้แก่ ได้มีการ ตรากฎหมายหรือบทบัญญัติเพื่อควบคุมการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน ดังนี้ สาธารณรัฐฝรั่งเศส มีการแก้ไข เพิ่มเติมประมวลกฎหมายแรงงาน (Code du Travail) ในมาตรา L2242-8 สาธารณรัฐอิตาลี ได้มีการตรา กฎหมายฉบับที่ 81/2017 (มาตรการที่จะปกป้องลูกจ้างและมาตรการที่จะช่วยยืดหยุ่นเวลาและสถานที่ในการ ทำงาน) สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ มีประมวลกฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ มาตรา 84 ของข้อบังคับ แห่งรัฐฉบับที่ 442 (The Labor code of the Philippines (Presidential Decree No. 442)²¹

สำหรับประเทศไทยนั้น ยังไม่มีกฎหมายในระดับพระราชบัญญัติที่กำหนดมาตรการรองรับการนำวิธีการ ทำงานทางไกล (Telework) หรือการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) มาใช้ในการส่งเสริมและ ค้ำครองการทำงานของคนพิการในหน่วยงานของรัฐเป็นการเฉพาะ แม้ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของ โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) หน่วยงานของรัฐในประเทศไทยได้กำหนดให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ ภายในสังกัดปฏิบัติงานนอกที่ตั้งสำนักงานหรือหน่วยงานเป็นหลัก และมีการกำหนดระเบียบภายในชั้นใช้บังคับ เพื่อรองรับวิกฤตการณ์ของโรค เช่น มติคณะรัฐมนตรีที่กำหนดแนวทางการให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ กรณีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ลงวันที่ 17 มีนาคม 2563 ตามข้อเสนอของสำนักงาน ก.พ. หรือมติของคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ในการประชุมครั้งที่ 12/2563 เมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2563 ที่มีมติให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาพิจารณาสั่งให้ ข้าราชการรัฐสภาสามัญ พนักงานราชการรัฐสภา และลูกจ้างประจำของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาปฏิบัติงาน ภายในที่พักอาศัยได้ หรือกรณีของข้าราชการรัฐสภาสามัญสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ที่สำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภาได้ออกประกาศสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เรื่อง แนวทางการให้ข้าราชการและบุคลากร

²¹ สุริเยนทร์ ศรีสังข์, “การตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน,” สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2564, จาก <https://www.krisdika.go.th/data/activity/act13458.pdf>, น. 5-7.

ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาปฏิบัติงานภายในที่พักอาศัย กรณีสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ฉบับที่ 4 ลงวันที่ 4 มกราคม 2564 เป็นต้น แต่มาตรการตามระเบียบภายในดังกล่าว ก็ไม่ได้มีสถานะเป็นกฎหมายในระดับพระราชบัญญัติ และยังมีมาตรการบางอย่างที่ไม่ครอบคลุม ดังเช่น กรณีคู่มือหรือข้อเสนอแนะขององค์การระหว่างประเทศ กฎหมายของต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทางไกล (Telework) หรือการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home)

4. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาของผู้วิจัยพบว่า

4.1 บทสรุป

อัตราการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐยังไม่ถึงเกณฑ์ขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งปัญหานี้ อาจเกิดขึ้นจากสาเหตุหลายประการ เช่น ปัญหาในเชิงเจตคติหรือทัศนคติเชิงลบของบุคคลหรือองค์กรที่มีต่อคนพิการของหน่วยงานของรัฐ และสถานประกอบการ ปัญหาเกี่ยวกับการขาดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ และการแสดงศักยภาพของคนพิการที่ถูกต้องและเหมาะสม และปัญหาเกี่ยวกับการขาดสิ่งอำนวยความสะดวก การออกแบบอาคารสถานที่ทำงาน สถานที่สาธารณะ ระบบคมนาคมขนส่ง และสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ที่ไม่เอื้อต่อการเดินทางและการทำงานของคนพิการ อีกทั้งการปรับปรุงอาคารสถานที่เพื่อคนพิการ เพียงไม่กี่คนกลายเป็นเรื่องไม่คุ้มค่า ซึ่งการแก้ไขปัญหาดังกล่าวต้องดำเนินการไปตามข้อจำกัดเรื่องงบประมาณ ระยะเวลา และการปรับทัศนคติของบุคคลที่เกี่ยวข้อง อย่างไรก็ตาม ควรมีการนำวิธีการทำงานทางเลือก คือ การทำงานทางไกลหรือการทำงานจากที่บ้านมากำหนดเป็นมาตรการทางกฎหมายในระดับพระราชบัญญัติ เพื่อรองรับการทำงานของคนพิการในหน่วยงานของรัฐ เพื่อให้เป็นเสมือนทางเลือกหนึ่งที่จะช่วยให้การทำงานของคนพิการเป็นไปอย่างสะดวกมากขึ้น สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และในขณะเดียวกัน ก็เป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในเรื่องความรู้ความสามารถของคนพิการ ซึ่งมีไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าคนที่ไม่พิการ

4.2 ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เพื่อเป็นการรองรับการนำวิธีการทำงานทางไกล (Telework) หรือการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) มาใช้ในการส่งเสริมและคุ้มครองการทำงานของคนพิการในหน่วยงานของรัฐ ให้เป็นไปอย่างยั่งยืน มีฐานทางกฎหมายรองรับ จึงควรนำหลักการที่เหมาะสมตามหลักกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศมาปรับใช้ให้เหมาะสม โดยระบุหลักการดังต่อไปนี้ไว้ในร่างพระราชบัญญัติที่จะตราขึ้น

4.2.1 ต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ นิยามหรือความหมาย และขอบเขตการบังคับใช้ของการทำงานทางไกล (Telework) หรือการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ให้ชัดเจน เช่น การทำงานทางไกลหรือการทำงานจากที่บ้านมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ทำให้การทำงานมีความยืดหยุ่นมากขึ้น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระมากขึ้นในการบรรลุผลสำเร็จของงาน และสำหรับหน่วยงานของรัฐแล้ว หน่วยงานของรัฐจะได้รับประโยชน์จากการที่การทำงานของลูกจ้างมีประสิทธิภาพมากขึ้น องค์กรสามารถแข่งขันได้ดียิ่งขึ้น เพิ่มแรงจูงใจให้กับพนักงาน ลดปัญหาการลาออกจากการงานของพนักงาน ลดขนาดพื้นที่

สำนักงานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ และยังเพิ่มโอกาสแก่นายจ้างที่จะเข้าถึงกลุ่มบุคคลที่มีความสามารถได้เข้ามาทำงานกับนายจ้างมากยิ่งขึ้น ซึ่งสาระสำคัญที่กล่าวนี้ปรากฏตามกรอบข้อตกลงของสหภาพยุโรปเกี่ยวกับการทำงานทางไกล 2002 (Frame Agreement on Telework 2002) และข้อแนะนำเกี่ยวกับการทำงานทางไกลของสมาพันธ์แรงงานระหว่างประเทศ (ITUC Legal Guide - Telework) เป็นต้น นอกจากนี้วัตถุประสงค์ที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้คนพิการมีโอกาสเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐมากขึ้น เพื่อช่วยเหลือคนพิการซึ่งเป็นผู้ที่ต้องเผชิญปัญหาในการเดินทางไปทำงาน ณ สำนักงานของนายจ้างซึ่งเป็นหลักการที่ปรากฏตามข้อแนะนำเกี่ยวกับการทำงานทางไกลของสมาพันธ์แรงงานระหว่างประเทศ (ITUC Legal Guide - Telework)

4.2.2 ควรกำหนดนิยามหรือความหมายให้ชัดเจน เช่น การทำงานทางไกล หรือการทำงานจากที่บ้าน คือรูปแบบหนึ่งของการจัดระเบียบวิธีการทำงาน โดยใช้หรือผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศในบริบทของสัญญาจ้างงานหรือความสัมพันธ์ตามสัญญาการจ้างงาน (ถ้าเป็นกรณีหน่วยงานของรัฐ คือ บริบทของการบรรจุเข้ารับราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้างของส่วนราชการ) ซึ่งงานนั้นผู้ปฏิบัติงานสามารถนำงานออกไปทำในสถานที่อื่นนอกเหนือจากสถานที่ทำงานประจำของนายจ้าง โดยการให้ความหมายข้างต้น ปรากฏตามกรอบข้อตกลงของสหภาพยุโรปเกี่ยวกับการทำงานทางไกล 2002 (Frame Agreement on Telework 2002) เป็นต้น

4.2.3 ควรกำหนดขอบเขตการใช้บังคับกับบุคคลให้ชัดเจน เช่น ในกรณีของสหรัฐอเมริกา ที่มีกฎหมายการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานทางไกล หรือ Telework Enhancement Act of 2010 ซึ่งใช้บังคับกับหน่วยงานของรัฐฝ่ายบริหาร และได้กำหนดให้หน่วยงานของรัฐทุกหน่วยไปกำหนดนโยบายเกี่ยวกับคุณสมบัติของหน่วยงานที่สามารถนำวิธีการทำงานทางไกลไปใช้ได้ เป็นต้น

4.2.4 การทำงานทางไกล (Telework) หรือการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็นคนพิการ ต้องเกิดขึ้นจากความสมัครใจ ผ่านการจัดทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้พิการกับผู้บังคับบัญชา ภายใต้หลักความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ที่แม้จะเป็นคนพิการ) กับหน่วยงานของรัฐซึ่งเป็นนิติสัมพันธ์ตามกฎหมายมหาชน ดังนั้น ควรนำหลักการที่กำหนดไว้ตามกฎหมายการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานทางไกลของประเทศสหรัฐอเมริกา หรือ Telework Enhancement Act of 2010 ซึ่งให้อำนาจแก่หน่วยงานของรัฐกำหนดคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีสิทธิร้องขอทำงานทางไกล จากนั้นจึงให้หน่วยงานของรัฐเป็นผู้พิจารณาว่าจะอนุญาตให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ซึ่งร้องขอทำงานทางไกลนั้นทำงานทางไกลได้หรือไม่ และเมื่อหน่วยงานของรัฐได้พิจารณาอนุญาตให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นทำงานทางไกลได้แล้ว จึงเข้าสู่กระบวนการทำงานทางไกลต่อไป

4.2.5 หน่วยงานของรัฐต้องกำหนดประเภทของงานที่สามารถนำวิธีการทำงานทางไกลหรือการทำงานจากที่บ้านมาใช้ ดังเช่นกรอบข้อตกลงของสหภาพยุโรปเกี่ยวกับการทำงานทางไกล 2002 (Frame Agreement on Telework 2002) และข้อแนะนำเกี่ยวกับการทำงานทางไกลของสมาพันธ์แรงงานระหว่างประเทศ (ITUC Legal Guide - Telework) รวมไปถึงกฎหมายการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานทางไกลของประเทศสหรัฐอเมริกา หรือ Telework Enhancement Act of 2010 ที่มีการบัญญัติหลักการในเรื่องการกำหนดประเภทหรือการแบ่งประเภทของงานไว้เช่นเดียวกันใน Section 6502 (b) (4) ที่ให้หัวหน้าหน่วยงานของรัฐไม่รับหรือไม่

อนุญาตให้เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีภารกิจจำเป็นต้องมาทำงานเป็นรายวันเป็นพื้นฐานหรือต้องมาทำงานทุกวัน ณ ที่ตั้งของหน่วยงาน เข้าร่วมโครงการการทำงานทางไกลนี้ แต่ทั้งนี้ อาจกำหนดเป็นข้อยกเว้นให้หัวหน้าหน่วยงานของรัฐมีอำนาจกำหนดคุณสมบัติของผู้พิการที่จะมีสิทธิทำงานทางไกล รวมถึงหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการทำงานทางไกลเพิ่มเติมได้ เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการดำเนินงาน

4.2.6 ควรมีมาตรการที่สร้างความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน เช่น นำหลักการตามข้อเสนอแนะสำหรับ นายจ้างเกี่ยวกับการจ้างงานแบบทำงานที่บ้าน เพื่อรองรับต่อสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่ระบุว่าควรให้ลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิบริหารจัดการการทำงานของตนเองได้ ภายใต้การติดตามงานอย่างเหมาะสม ไม่ติดตามงานบ่อยครั้งเกินไปจนทำให้การทำงานไม่มีอิสระ หรือติดตามงานน้อยครั้งเกินไปจนทำให้ลูกจ้างไม่ทำงานหรือทำงานไม่มีคุณภาพ

4.2.7 ควรกำหนดภาระงานและมาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้พิการที่ทำงานทางไกล (Telework) หรือทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ให้เทียบเท่ากับพนักงานหรือลูกจ้างที่ทำงาน ณ สำนักงานของนายจ้าง และควรมีหลักประกันว่าลูกจ้างแบบทำงานทางไกลจะได้รับการปฏิบัติที่เหมือนกับ ลูกจ้างที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานของนายจ้าง เช่น การจ่ายเงิน การลา สภาพการจ้างงาน เป็นต้น อันเป็น หลักการที่ปรากฏตามรัฐบัญญัติการสื่อสารโทรคมนาคม ค.ศ. 2018 หรือ Telecommuting Act of 2018 ของสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ที่ได้กำหนดหลักการเพื่อเน้นย้ำความชัดเจนว่าจะต้องมีการปฏิบัติต่อกันที่เป็นธรรม และเป็นมาตรฐานเดียวกันกับลูกจ้างที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานของนายจ้าง

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. “เป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ.”

<http://e-plan.dla.go.th/activityImage/422.pdf>, 20 กันยายน 2564.

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. “รายงานข้อมูลสถานการณ์ด้านคนพิการในประเทศไทย.”

<https://dep.go.th/images/uploads/files/situation>, 11 สิงหาคม 2564.

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ.

<http://web1.dep.go.th/sites/default/files/files/law/sites/default/files/files/law/อินซอน.pdf>, 30 กันยายน 2564.

กรมองค์การระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ. “กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ

สังคม และวัฒนธรรม.” <https://humanrights.mfa.go.th/upload/pdf/icescrt.pdf>, 15 สิงหาคม 2564.

กระทรวงการต่างประเทศ. “ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน.”

<https://humanrights.mfa.go.th/upload/pdf/udhr-th-en.pdf>, 15 สิงหาคม 2564.

กลุ่มส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ กองกองทุนส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ. “การส่งเสริมการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐ ประจำปี 2562.” <https://dep.go.th/th/news/performance-report-2562>, 11 สิงหาคม 2564.

ชนกานต์ สังข์แก้ว. “ความผิดฐานเลือกปฏิบัติ.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2559.

ณรงค์ศักดิ์ หนูสอน และคณะ. “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการจ้างงานผู้พิการและผู้ทุพพลภาพในระบบประกันสังคม.” งานวิจัยเสนอต่อสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน, 2558.

ประทีป ทับอรรถตานนท์ และจิตาภา พรยิ่ง. สิทธิคนพิการในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: บริษัท กรุงสยามพับลิชชิง จำกัด, 2561.

ปาณิสรา บารมีสกุลชัย. “โอกาสในการจ้างงานและงานที่มีคุณค่าของคนพิการทางการเห็น.” สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2558.

ณรงค์ จันใด. “แนวทางการจ้างงานและการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการในประเทศไทย.” วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา. ฉบับที่ 2. ปีที่ 12. (กรกฎาคม 2563).

วิจิตรา (ฟุ้งถัดดา) วิเชียรชม. กฎหมายสวัสดิการสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์, 2561.

สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ. “อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ.” <http://web1.dep.go.th/sites/default/files/files/law/137.pdf>, 16 สิงหาคม 2564.

สุพจน์ นาคสวัสดิ์. Work From Home Guide วิธีของ HR และองค์กรยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์เซ็นเตอร์, 2563.

สุริยา ปานแป้น และอนุวัฒน์ บุญนันท์. คู่มือสอบกฎหมายรัฐธรรมนูญ. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: ไอเดีย พรินติ้ง, 2560.

สุริเยนทร์ ศรีสังข์, “การตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน,” สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2564, จาก <https://www.krisdika.go.th/data/activity/act13458.pdf>, น. 5-7, 15 กรกฎาคม 2564.

ภาษาต่างประเทศ

DIVINALAW, “Work from home: Legal considerations,” <https://www.divinalaw.com/dose-of-law/work-from-home-legal-considerations/>, August 10, 2021.

European Trade Union Confederation (ETUC). “FRAMEWORK AGREEMENT ON TELEWORK,” https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf, July 7, 2021.

ILO, An employers’ guide on working from home in response to the outbreak of COVID 19, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_745024.pdf, August 8, 2021.

ITUC Legal Guide – Telework, <https://www.ituc-csi.org/ituc-legal-guide-telework>, November 10, 2021.

Lawyers & Accountants S.L.U., “ New law on teleworking and distance working in Spain,” <https://www.landac.com/en/the-remote-working-law-in-spain/>, September 15, 2021.

U.S. Government Publishing Office, “Americans with disabilities act of 1990,” <https://www.govinfo.gov/content/pkg/COMPS-803/pdf/COMPS-803.pdf>, June 10, 2021.

United Nations, “ International Covenant on Civil and Political Rights, ” <https://www.ohchr.org/sites/default/files/ccpr.pdf>, August 15, 2021.