

สภาพปัญหาและแนวทางในการแก้ไขการจ้างงานผู้พิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนา
คุณภาพชีวิตคนพิการ พุทธศักราช 2550 ในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

ปนัดดา ราศรีจันทร์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

กรกฎาคม 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ ปนัดดา ราศรีจันทร์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชนของมหาวิทยาลัยบูรพา
ได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

.....
.....
.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.รชฎ จันทรน้อย)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

.....
.....ประธาน
(อาจารย์ ดร.กิจฐเขต ไกรวาส)

.....
.....กรรมการ
(อาจารย์กาญจนา บุญยัง)

.....
.....กรรมการ
(อาจารย์เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของ
มหาวิทยาลัยบูรพา

.....
..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีธ์ ธารเสนา)

วันที่...2...เดือน...กรกฎาคม...พ.ศ....2558.....

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เรื่องสภาพปัญหาและแนวทางในการแก้ไขปัญหาการจ้างงาน
คนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พุทธศักราช 2550
ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากคณาจารย์หลายท่าน ที่สละเวลา
อันมีค่าและอนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง ในการให้คำปรึกษาในการทำวิจัยครั้งนี้
การศึกษาวิจัยนี้ไม่อาจสำเร็จ หากไม่ได้รับคำแนะนำจากอาจารย์รชฎ จันทน์น้อย ซึ่งได้ให้
ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ยิ่งในการทำวิจัย ผู้เขียนรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน
และกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

การศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลของวิจัยฉบับนี้จะไม่สำเร็จลงได้ หากไม่ได้รับความ
ช่วยเหลือจากผู้ให้สัมภาษณ์ทุกท่าน ที่ได้สละเวลาอันมีค่าให้ข้อมูลและความคิดเห็นต่าง ๆ
ขอขอบพระคุณหัวหน้างานและเจ้าหน้าที่ฝ่ายส่งเสริมการมีงานทำ สำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี
ทุกคน ที่ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือเป็นอย่างดี ขอขอบคุณครอบครัวและเพื่อน ๆ ที่เป็นที่ยปรึกษา อำนวย
ความสะดวกในทุก ๆ เรื่อง และขอขอบคุณทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวมา ณ ที่นี้ที่ได้ทำให้วิจัยฉบับนี้เสร็จ
สมบูรณ์ ผู้เขียนขอขอบพระคุณจากใจจริง

ปนัดดา ราศรีจันทร์

56930019: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: สภาพปัญหาและแนวทางแก้ไข/ การจ้างงานคนพิการ

ปนัดดา ราศรีจันทร์: สภาพปัญหาและแนวทางในการแก้ไขการจ้างงานผู้พิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พุทธศักราช 2550 ในเขตอำเภอเมือง ชลบุรี จังหวัดชลบุรี (PROBLEMS AND GUIDELINES IN ADJUSTING THE EMPLOYMENT OF DISABLED PEOPLE ACCORDING TO THE PROMOTION AND QUALITY OF LIFE DEVELOPMENT OF THE DISABLED ACT 2007: A CASE STUDY OF CHON BURI CITY, CHON BUR) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: รชฎ จันทรน้อย, Ph.D. 79 หน้า. ปี พ.ศ. 2558.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางในการแก้ไขการจ้างงานผู้พิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พุทธศักราช 2550 ในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แบ่งออกเป็นสามกลุ่มได้แก่ เจ้าหน้าที่ของรัฐ นายจ้างในสถานประกอบการ และคนพิการ ทั้งหมด 31 คน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ประเด็นหลักในการสัมภาษณ์ คือ สภาพปัญหาที่พบจากการจ้างงานผู้พิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พุทธศักราช 2550 และข้อเสนอแนะและแนวทางการแก้ไขการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ ใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ จะวิเคราะห์เนื้อหา สรุปความตามประเด็น (Content analysis) การกำหนดกลุ่มคำหลัก (Keyword) ตามปัญหาการวิจัยและวัตถุประสงค์การวิจัยจำแนกและจัดระบบข้อมูล (Typology and taxonomy) เป็นการสรุปคำตอบแต่ละประเด็นตามวัตถุประสงค์การศึกษาตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ และสรุปผลนำเสนอผลการศึกษาเชิงพรรณนาความ (Description) สภาพปัญหาและแนวทางในการแก้ปัญหา การจ้างงานคนพิการตาม พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พุทธศักราช 2550 และนำเสนอจัดทำงานจังหวัดชลบุรี เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาปรับปรุงในการจ้างงานคนพิการ

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาการจ้างงานคนพิการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 แยกออกเป็นปัญหา 5 ด้าน ได้แก่ 1) ปัญหาด้านทัศนคติและความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคนพิการคนปกติยังมีทัศนคติทางลบและขาดความสำนึกร่วมรับผิดชอบของสังคมต่อคนพิการการเข้าไม่ถึงระบบการบริการและการช่วยเหลือการขาดโอกาสทางสังคมและเศรษฐกิจของคนพิการการถูกเลือกปฏิบัติ 2) ปัญหาด้านความพร้อมของคนพิการ สุขภาพร่างกายของคนพิการ และประสิทธิภาพในการทำงานของคนพิการความรู้ความสามารถไม่ตรงกับที่สถาน

ประกอบการต้องการ 3) ปัญหาด้านสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ สื่อ เทคโนโลยี สภาพแวดล้อม การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกพิเศษที่ต้องจัดสรรให้พนักงานคนพิการ เช่น ห้องน้ำ ทางลาด ล่ามภาษามือ ที่ทำให้สถานประกอบการมีค่าใช้จ่ายที่มากขึ้นอุปกรณ์ไม่เพียงพอกับคนพิการทุกประเภท ยังขาดอุปกรณ์ในการให้บริการด้านอาชีพคนพิการ เช่น ลิฟต์ ทางเดิน เป็นต้น ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของคนพิการ 4) ปัญหาเรื่องการเดินทางไปทำงานของคนพิการ สถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่มีรถรับส่งพนักงานทำให้คนพิการไม่สามารถไปทำงานได้ หรือบางสถานประกอบการมีแต่การเดินทางจากบ้านไปยังรถรับส่งก็ทำให้ลำบาก 5) ปัญหาจำนวนคนพิการที่ต้องการหางานไม่เพียงพอต่อนายจ้างในสถานประกอบการปัจจุบันคนพิการร้อยละ 80 เป็นคนพิการที่นอนป่วยติดเตียง ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ ส่วนคนพิการที่มีงานทำแล้ว และยังมีกลุ่มคนพิการที่ไม่สามารถตอบได้ว่าจะทำงานหรือไม่ และไม่มีที่ยื่นความประสงค์จะทำงานแต่อย่างใด

จากปัญหาต่าง ๆ ที่ทำให้ไม่มีการจ้างงานผู้พิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอแนวทางการแก้ไขในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

- 1) การสนับสนุนด้านการฝึกอาชีพ การจัดหางาน คือ ควรหาแนวทางหรือพัฒนาระบบบริการให้คนพิการสามารถเข้าถึงบริการการหางาน การเข้าถึงระบบทางการศึกษาให้มากขึ้นไม่ว่าจะเป็นการได้รับการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย เปิดโอกาสทางสังคมและเศรษฐกิจเช่นคนทั่วไปจัดให้มีเวทีหรือมีงานที่ให้โอกาสคนพิการได้แสดงความสามารถพลังและศักยภาพสร้างแรงจูงใจให้สามารถใช้ชีวิตอิสระพึ่งตนเองตามศักยภาพดำรงชีวิตอิสระและไม่ถูกเลือกปฏิบัติจากสังคมสนับสนุนคนพิการให้มีโอกาสร่วมกิจกรรมทางสังคมและส่งเสริมสัมพันธภาพในครอบครัวชุมชนและสังคม
- 2) การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้คนพิการ ทางภาครัฐและเอกชนควรจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้คนพิการเพื่อขยายโอกาสในการเข้าถึงบริการของรัฐ และการช่วยเหลือตนเองในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้คนพิการมีความเป็นอยู่ที่ดีและมีสุข 3) นโยบายของภาครัฐ และการจูงใจ อุดหนุนให้สถานประกอบการมีการจ้างงานมากขึ้น เพื่อให้คนพิการนั้นได้รับบริการด้านอาชีพจากรัฐทั่วถึงให้มีความมั่นคงรักษาสถานภาพและมีความก้าวหน้าในการทำงานอย่างเหมาะสมและส่งผลให้คนพิการสามารถเข้าสู่สังคมได้อย่างมีความสุขและภาครัฐควรมีหลักการหรือแนวคิดในการจัดบริการทางด้านการจ้างงานคนพิการ เช่น ควรมีจัดให้มีหน่วยงานให้บริการด้านอาชีพแก่คนพิการเป็นการเฉพาะ เพื่อให้คนพิการได้มีโอกาสเท่าเทียมกับคนงานทั่วไปในการเข้าถึงการจ้างงานในตลาดแรงงาน

56930019: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.

(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: PROBLEMS AND GUIDELINES/ EMPLOYMENT OF DISABLED

PANUDDA RASRICHAN: PROBLEMS AND GUIDELINES IN ADJUSTING THE EMPLOYMENT OF DISABLED PEOPLE ACCORDING TO THE PROMOTION AND QUALITY OF LIFE DEVELOPMENT OF THE DISABLED ACT 2007: A CASE STUDY OF CHON BURI CITY, CHON BUR. ADVISOR: RACHATA CHANNOI, Ph.D. 79 P. 2015.

The purposes of this qualitative study were to investigate problems and solutions for disability employment based on a bill of promoting and developing quality of life of disabled people B.E. 2550 in Amphoe Muaeng, Chonburi Province. 31 informants of three groups of people, including government officials, business employers, and disabled people participated in this study. The data were collected by using an interview technique. The collected data were analyzed by a content analysis technique and a keyword identification based on research questions and objectives. The data were then classified by summarizing main points and were verified for their reliability by experts in the field. The results were reported in a descriptive manner and were submitted to Chonburi Provincial Employment Center in order to solve the problems pertaining to disability employment.

The results of this study revealed that there were five aspects of problems in relation to disability employment based on bill of promoting and developing quality of life of disabled people B.E. 2550. These problems included negative attitude, perception, and understanding of people toward those with disability. Also, a lack of shared responsibility among people for disabled people was considered another problem. It was found that disabled people could not access to service systems, leading them to a lack of social and economic opportunities. They were treated unequally. Furthermore, there were problems in relation to the readiness of disabled people, particularly in terms of physical readiness, effectiveness in working as well as their level of knowledge that was not in line with the needs of entrepreneurs. In addition, there were problems in relation to facilities, equipment, medium, and technology provided for disabled people. These facilities for disabled people included restrooms, slope pavement, sign language interpreters, which were the increased costs for business employers. A lack of facilities at workplace, such as elevators and footpath, remained an obstacle for disabled people. Moreover, commuting to their workplace was considered a problem for disabled people since most of corporates do not provide transportation for them. Although some companies did provide them

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | ฉ |
| สารบัญ..... | ช |
| สารบัญตาราง..... | ฅ |
| สารบัญภาพ..... | ญ |
| บทที่ | |
| 1 บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| ปัญหาการวิจัย..... | 2 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 2 |
| ขอบเขตของการวิจัย..... | 2 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 3 |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 3 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 3 |
| 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 5 |
| แนวคิดที่เกี่ยวกับคนพิการ..... | 5 |
| แนวคิดสิทธิมนุษยชนและหลักความเสมอภาค..... | 6 |
| พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550..... | 11 |
| แนวคิดเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมาย..... | 20 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 28 |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 34 |
| รูปแบบการวิจัย..... | 34 |
| พื้นที่ในการวิจัยและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ..... | 34 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 34 |
| ขั้นตอนการวิจัย..... | 36 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 36 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 37 |

สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ | หน้า |
|---|------|
| ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล..... | 38 |
| 4 ผลการวิจัย..... | 39 |
| ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัญหาที่พบจากการจ้างงานผู้พิการตาม พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ที่ทำให้ ไม่เกิดการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33..... | 39 |
| ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข..... | 43 |
| 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 47 |
| สรุปผลการวิจัย..... | 47 |
| อภิปรายผล..... | 50 |
| ข้อเสนอแนะ..... | 52 |
| บรรณานุกรม..... | 55 |
| ภาคผนวก..... | 58 |
| ภาคผนวก ก..... | 59 |
| ภาคผนวก ข..... | 62 |
| ประวัติย่อของผู้วิจัย..... | 79 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|---|------|
| 1 | |
| ทางเลือกในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการ พุทธศักราช 2550..... | 17 |

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | หน้า |
|------------------------|------|
| 1 ขั้นตอนการวิจัย..... | 36 |

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญ มาตรา 4คุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และความเสมอภาคของบุคคล มาตรา 30 ห้ามเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม เพราะเหตุแห่งความพิการ และจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (2555-2559) มีเป้าหมายเพื่อคนพิการจำได้รับสิทธิเท่าเทียมกับบุคคลปกติ ไม่ว่าจะเป็นสิทธิในด้านการศึกษา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคม การได้รับการเตรียมความพร้อมด้านอาชีพ และสิทธิอื่น ๆ จากสถิติคนพิการในประเทศไทยมีทั้งหมด 1,434,574 คน พบว่ามีผู้พิการที่มีงานทำทั้งหมด 369,800 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2558)

จากพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 การมีงานทำของคนพิการ โดยมีเจตนารมณ์ในการกำหนดแนวทางและปรับปรุงวิธีการในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้เหมาะสม กำหนดบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และความคุ้มครองคนพิการเพื่อมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม เพราะเหตุสภาพทางกายหรือสุขภาพ คนพิการมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะและความช่วยเหลือจากรัฐ ตลอดจนกำหนดให้รัฐต้องสงเคราะห์คนพิการให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้ บทบาทของคนพิการที่มีต่อสังคม สามารถเปลี่ยนจากภาระของสังคมเป็นพลังทางสังคมได้ สามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจได้ คนพิการขอโอกาสจากสังคมเพื่อพัฒนาตนเองและสังคม และในการกำหนดนโยบายของรัฐก็ยังมีการเสริมสร้างให้ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ด้วยการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสาธารณะต่าง ๆ สำหรับรองรับผู้สูงอายุ และคนพิการ สร้างความพร้อมในการเป็นสังคมผู้สูงอายุ ให้การสงเคราะห์ จัดการศึกษา จัดสวัสดิการ รวมถึงหาอาชีพให้แก่ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการหรือทุพพลภาพ สร้างหลักประกันความมั่นคงในศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ ด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติและการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกรูปแบบ ซึ่งมีบทบัญญัติเพื่อกำหนดมาตรการสำคัญเกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพและคุ้มครองการมีงานทำของคนพิการ เพื่อให้คนพิการได้มีโอกาสใช้ความสามารถ มีรายได้ พึ่งพาตนเองได้ และลดภาระของครอบครัวและสังคมที่ต้องให้การอุปการะเลี้ยงดู รวมทั้งเป็นการส่งเสริมให้คนพิการเป็นพลังสำคัญในการเสริมสร้างทางเศรษฐกิจของครอบครัวและประเทศต่อไป

แต่จากสถิติคนพิการที่มีงานทำ ในปี พ.ศ. 2555 คิดเป็นร้อยละ 25.78 เท่านั้น ซึ่งเป็นจำนวนที่น้อยเมื่อเทียบกับจำนวนคนพิการทั้งหมด (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2558) ซึ่งสาเหตุที่ทำให้เกิดสถิติเช่นนี้เกิดจากสถานประกอบการเอกชนไม่รับคนพิการเข้าทำงาน

เนื่องจากสถานประกอบการเหล่านี้ สามารถเลือกส่งเงินสมทบให้กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแทนได้ บางสถานประกอบการใช้วิธีการประกาศรับสมัครคนพิการ โดยกำหนดคุณสมบัติสูงเกินกว่าที่คนพิการจะสามารถทำได้ ซึ่งแสดงออกว่าสถานประกอบการไม่ต้องการจ้างงานคนพิการ นอกจากนี้ อาจเกิดจากตัวผู้พิการที่ไม่ต้องการที่จะทำงาน เนื่องจากเหตุผลต่าง ๆ และอาจเกิดจากสาเหตุที่ระบบสนับสนุนจากภาครัฐอาจยังไม่เพียงพอ และหน่วยงานภาครัฐบางส่วนยังไม่เกิดการจ้างงานคนพิการ ซึ่งไม่สามารถเป็นตัวอย่างที่ดีกับสถานประกอบการภาคเอกชนได้

ดังนั้น การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางในการแก้ไขการจ้างงานผู้พิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พุทธศักราช 2550 เพื่อจะเป็นแนวทางไปสู่การขยายโอกาสให้คนพิการมีงานทำในหน่วยงานของรัฐและสถานประกอบการภาคเอกชนมากขึ้น

ปัญหาการวิจัย

การจ้างงานคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มีปัญหาอะไรบ้าง และควรมีแนวทางการแก้ไขอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการจ้างงานผู้พิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550
2. เพื่อเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาการจ้างงานผู้พิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

มุ่งศึกษาสภาพปัญหาการจ้างงานการจ้างงานผู้พิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 เสนอแนวทางในการจ้างงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550

ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษามุ่งเฉพาะในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนตุลาคม พ.ศ. 2557 ถึงพฤษภาคม พ.ศ. 2558

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ ได้ทราบถึงข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ
2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ ได้แนวทางในการจ้างงานคนพิการ
3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงหรือการกำหนดนโยบายให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประเด็นในการศึกษา

1. ศึกษาสภาพปัญหาที่พบจากการจ้างงานผู้พิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ที่ทำให้ไม่เกิดการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33
 - 1.1 ปัญหาด้านทัศนคติและความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคนพิการ
 - 1.2 ปัญหาด้านความพร้อมของคนพิการ สุขภาพร่างกายของคนพิการ และประสิทธิภาพในการทำงานของคนพิการความรู้ความสามารถไม่ตรงกับที่สถานประกอบการต้องการ
 - 1.3 ปัญหาด้านสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ สื่อ เทคโนโลยี สภาพแวดล้อมให้พนักงานคนพิการ
 - 1.4 ปัญหาการเดินทางไปทำงานของคนพิการ
 - 1.5 ปัญหาจำนวนคนพิการที่ต้องการหางานไม่เพียงพอต่อนายจ้างในสถานประกอบการ
2. ข้อเสนอแนะและแนวทางการแก้ไข
 - 2.1 การสนับสนุนด้านการฝึกอาชีพ การจัดหางาน
 - 2.2 การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้คนพิการ
 - 2.3 นโยบายของภาครัฐและการจูงใจอุดหนุนให้สถานประกอบการมีการจ้างงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้พิการ/ คนพิการ หมายถึง บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้หรือความบกพร่องทางอื่นใด

การจ้างงานคนพิการ หมายถึง การรับคนพิการที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและความพิการ
เข้ามาทำงานในสถานประกอบการ และได้รับค่าจ้าง สวัสดิการ เหมือนพนักงานปกติ

สภาพปัญหา หมายถึง สภาพปัญหาที่ทำให้คนพิการไม่ได้รับการจ้างงาน ปัจจัยที่ทำให้
คนพิการไม่ได้รับการจ้างงาน

แนวทางการแก้ไข หมายถึง แนวทางการแก้ไขปัญหาที่ทำให้มีการจ้างงานคนพิการมากขึ้น
วิธีการที่ทำให้มีการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการมากขึ้น

เจ้าหน้าที่ของรัฐ หมายถึง เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ

นายจ้างในสถานประกอบการ หมายถึง เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลหรือเจ้าของกิจการที่มีลูกจ้าง
ในสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดชลบุรี และมีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาและแนวทางในการแก้ไขปัญหาการจ้างงานคนพิการ ของในสถานประกอบการในจังหวัดชลบุรี ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเนื้อหาของการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดที่เกี่ยวกับคนพิการ
2. แนวคิดสิทธิมนุษยชนและหลักความเสมอภาค
3. พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550
4. แนวคิดเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมาย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดที่เกี่ยวกับคนพิการ

ความหมายของคนพิการ

ประกาศกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2546 ไว้ดังนี้ คนพิการ หมายถึง บุคคลซึ่งมีความสามารถถูกจำกัดให้ปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน และการมีส่วนร่วมทางสังคมได้โดยวิธีการทั่วไป เนื่องจากมีความบกพร่องทางการมองเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา และการเรียนรู้ และมีความต้องการจำเป็นพิเศษด้านต่าง ๆ เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตและมีส่วนร่วมในสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป

กฎกระทรวงฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2537) ออกตามความในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ให้ความหมายไว้ดังนี้ คนพิการ หมายถึง คนที่มีความผิดปกติหรือบกพร่องทางร่างกาย ทางสติปัญญา หรือทางจิตใจ ตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง

World Health Organization (WHO, 1952) อ้างถึงใน กรมประชาสงเคราะห์, 2539, หน้า 7) ให้ความหมายความพิการว่า คนพิการ หมายถึง เป็นความเสียหายหรือความบกพร่องของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่เกิดจากความชำรุดหรือความสามารถบกพร่อง เป็นผลทำให้บุคคลนั้น ไม่อาจแสดงบทบาทหรือทำอะไรให้เหมาะสมสอดคล้องตามวัย สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมได้

สุรางค์รัตน์ วศินารมณ (2534, หน้า 4) ให้ความหมายว่า คนพิการ คือ ผู้ซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย สมอง และจิตใจ จนทำให้ไม่สามารถปฏิบัติกิจวัตรประจำวันและดำเนินชีวิตเช่นเดียวกับคนปกติได้

แนวคิดสิทธิมนุษยชนและหลักความเสมอภาค

มนุษย์ทุกคนมีสิทธิในการดำรงชีพ มีความเท่าเทียมกัน หลักความเสมอภาคเชื่อว่า มนุษย์ทุกคนมีสิทธิได้รับสวัสดิการเพื่อคุณภาพชีวิตและจิตวิญญาณภายใต้หลักเสรีภาพและศักดิ์ศรี ตลอดจนมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ โอกาสที่เท่าเทียมกัน และมนุษย์ทุกคนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในสังคม ตลอดจนต้องรักษาระดับความเท่าเทียมกันและต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันด้วย (องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, 2557, หน้า 19)

ในระดับสากล องค์การสหประชาชาติได้ประกาศปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ซึ่งประกาศฉบับนี้ถือว่าเป็นแนวทางให้ประเทศสมาชิกปฏิบัติตาม โดยเฉพาะในข้อ 1 ระบุว่า “มนุษย์ทั้งปวงถือกำเนิดมาโดยเสรีและเสมอภาคกันทั้งศักดิ์ศรีและสิทธิ” โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนา เพศ ตลอดจนไม่ให้อุปสรรคหรือปัจจัยใด ๆ ของท้องถิ่นมาขัดขวางได้ องค์การสหประชาชาติได้จัดสมัชชาใหญ่ และเห็นความสำคัญของคนพิการที่บกพร่องทางปัญญา จึงประกาศปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิของบุคคลปัญญาอ่อน ค.ศ. 1971 ขึ้น ฉะนั้น คนที่บกพร่องทางปัญญาจึงมีสิทธิเท่าเทียมกับบุคคลอื่น ๆ โดยมีสิทธิได้รับการศึกษา การฝึกอบรม การฟื้นฟู และแนะแนว โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิทธิในความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ได้แก่ สิทธิในการทำงาน หรือในการประกอบอาชีพอื่นใด ที่คนพิการที่บกพร่องทางปัญญาสามารถพัฒนาความสามารถได้เต็มศักยภาพ

ในปี พ.ศ. 2518 สมัชชาใหญ่ขององค์การสหประชาชาติได้ประกาศปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิคนพิการ เพื่อยืนยันถึงสิทธิการเป็นพลเมืองและสิทธิทางการเมืองของคนพิการ เช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป รวมทั้งสิทธิในการศึกษาเล่าเรียน การฝึกอบรมอาชีพ การได้รับคำปรึกษาและบริการจัดหางาน นอกจากนี้ ยังมีสิทธิว่าด้วยการได้รับและดำรงไว้ซึ่งการจ้างงานหรือเข้าร่วมในงานอาชีพ ที่มีประโยชน์ต่อผลผลิตทางด้านเศรษฐกิจ โดยได้รับค่าตอบแทน ค่าประกาศนี้ แถลงว่า คนพิการต้องได้รับสิทธิดังกล่าวทั้งหมด โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ อีกทั้งคนพิการควรมีการเข้าถึงการแนะแนวอาชีพในตลาดแรงงานแบบทั่วไป

ต่อมาในปี พ.ศ. 2541 มีประกาศปฏิญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการไทย ว่าด้วยศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพ ได้รับความคุ้มครองในฐานะพลเมืองไทยตามรัฐธรรมนูญ และมีสิทธิต่าง ๆ ตามที่ระบุไว้ภายใต้ปฏิญญาฉบับนี้ โดยไม่มีข้อยกเว้นใด และปราศจากการแบ่งแยกเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา ถิ่นกำเนิด เพศ อายุ สิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่คนพิการควรได้รับ เช่น การคุ้มครอง ความช่วยเหลือ และโอกาสในการฟื้นฟูทางด้านต่าง ๆ เท่าที่จะได้จากรัฐ

กระแสแนวคิดด้านสิทธิมนุษยชนได้ส่งผลกระทบต่อประเทศไทยในการบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 โดยมีสาระสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. สิทธิและความเสมอภาค ซึ่งได้ระบุถึงบุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล เพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สถานภาพทางการหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองจะกระทำมิได้ มีการกำหนดสิทธิเสมอกันในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี มีเสรีภาพในการประกอบกิจการหรือประกอบอาชีพ และการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรม ตลอดจนมีสิทธิในการรับบริการทางสาธารณสุขที่ได้มาตรฐาน และผู้ยากไร้มีสิทธิได้รับการรักษาพยาบาลจากสถานบริการสาธารณสุขของรัฐโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

2. ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน บุคคลสามารถมีส่วนร่วมทั้งกับรัฐและชุมชนในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจทางการเมือง การวางแผนพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง รวมทั้งการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐทุกระดับ มีสิทธิและส่วนร่วมในกระบวนการพิจารณาของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติราชการทางปกครอง อันมีผลหรืออาจมีผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของตน

3. การคุ้มครองของรัฐให้ประชาชนมีสิทธิ โดยรัฐต้องดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของบุคคล จัดระบบกระบวนการยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนอย่างรวดเร็วและเท่าเทียมกัน

4. ด้านการกระจายอำนาจ กำหนดให้รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง พัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่น และระบบสาธารณสุข และสาธารณสุขมูลฐาน ตลอดจนโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัด

ด้านคนพิการ นอกจากจะได้รับความสิทธิและการมีส่วนร่วมในฐานะประชาชนดังสาระสำคัญดังกล่าวข้างต้นแล้ว รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 ในภาพรวมได้แสดงให้เห็นถึงการรองรับความเชื่อในศักดิ์ศรีและศักยภาพของคนพิการ โดยมีการบัญญัติถึงการห้ามเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม สิทธิในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม การสนับสนุนด้านการศึกษาให้เกิดความทัดเทียม การเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากสวัสดิการสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการอันเป็นสาธารณะ

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าจะมีบัญญัติว่าด้วยสิทธิคนพิการไทยหรือรัฐธรรมนูญ แต่กฎหมายระเบียบ แนวทางปฏิบัติ หรือทัศนคติสังคม ยังไม่ได้แสดงออกถึงสิทธิและความเสมอภาคของคนพิการ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะความเชื่อดั้งเดิมว่าคนพิการไม่มีศักยภาพเพียงพอ ไม่มีความสามารถจะทำงานได้ ซึ่งเป็นความคิดแบบเก่าในสังคมไทย

การรวมกลุ่มของคนพิการเป็นองค์กรมีบทบาทสำคัญต่อการเรียกร้องสิทธิ และความเสมอภาคให้กับคนพิการ ตลอดจนการเรียกร้องให้มีการออกพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 มาจนถึงพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ถือได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงฐานคิดเชิงสงเคราะห์สู่ฐานคิดเชิงสิทธิ สอดคล้องกับกระแสโลกที่ให้ความเห็นชอบต่ออนุสัญญาว่าด้วยสิทธิของคนพิการ

อนุสัญญานี้กล่าวถึงหลักการทั่วไปว่า การเคารพศักดิ์ศรีที่มีมาแต่กำเนิด การอยู่ได้ด้วยตนเองของบุคคล รวมถึงเสรีภาพในการตัดสินใจและความเป็นอิสระของบุคคล การไม่เลือกปฏิบัติ การมีส่วนร่วมทางสังคมอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ การเคารพและยอมรับในความแตกต่าง ความเสมอภาคของโอกาสและความเสมอภาคระหว่างชายและหญิง การเข้าถึงบริการ และสุดท้ายคือ การเคารพศักยภาพที่พัฒนาขึ้นของเด็กพิการและเคารพสิทธิของเด็กพิการในการให้ความคุ้มครองลักษณะอันเฉพาะของตน

ในด้านอาชีพและการจ้างงานอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการกำหนดสาระสำคัญคือ ประเทศที่ให้สัตยาบันจะต้องรับรองสิทธิของคนพิการในการทำงานให้เสมอภาคกับผู้อื่น ทั้งนี้ รวมถึงสิทธิในการทำงานที่ตนเป็นผู้ตัดสินใจเลือกโดยอิสระ สามารถเข้าถึงและได้ยอมรับในตลาดแรงงานและสภาพการทำงานร่วมกับคนอื่น รัฐจะป้องกันและส่งเสริมความตระหนักถึงสิทธิในการทำงานทั้งของคนพิการและของคนทำงานที่กลายเป็นคนพิการในระหว่างการทำงาน โดยการดำเนินขั้นตอนที่เหมาะสม รวมถึงการตรากฎหมาย การได้รับการคุ้มครองโดยเท่าเทียมกับผู้อื่นจากการบังคับใช้แรงงาน นอกจากนี้ยังมีสาระเฉพาะในแง่ความรับผิดชอบของรัฐต่อการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการทั้งในสถานประกอบการภาคเอกชนและการรับคนพิการเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ การเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากบริการโดยทั่วไป การส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระหรือการเป็นเจ้าของกิจการ การรับรองให้จัดที่พักอาศัยตามความเหมาะสม รวมถึงการส่งเสริมให้คนพิการได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ เพื่อให้สามารถมีงานทำอย่างต่อเนื่อง

การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

ประเทศไทยให้ความสำคัญกับคนพิการ โดยได้รับอิทธิพลโดยตรงจากกระแสการพัฒนาในระดับสากล เมื่อสิ้นสุดทศวรรษคนพิการสากลประเทศไทยได้ตราพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ขึ้น พร้อมทั้งการผลักดันให้มีกฎระเบียบตามสิทธิคนพิการ การกำหนดแผนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ รวมทั้งการดำเนินแผนงานโครงการต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง อย่างไรก็ตาม ในข้อเท็จจริงโอกาสของคนพิการที่จะเข้าทำงานค่อนข้างน้อยมาก

นอกจากกฎหมายการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ซึ่งเป็นเครื่องมือหลักในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแล้ว ยังได้มีการจัดทำแผนการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการแห่งชาติ พ.ศ. 2540-2544 ขึ้น นับเป็นจุดเริ่มต้นในการกำหนดแผนระดับชาติด้านคนพิการ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะให้คนพิการได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ เพื่อให้มีขีดความสามารถที่พร้อมจะปรับตัวอยู่ในสังคมอย่างมีคุณค่าและมีความสุข มีจุดเน้นด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการแพทย์ การศึกษา การอาชีพและการจ้างงาน และด้านสังคม

ต่อมาหลังจากแผนการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการแห่งชาติ พ.ศ. 2540-2544 สิ้นสุด จึงมีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ พ.ศ. 2545-2549 ขึ้น โดยได้ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการจัดทำแผนให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจ โดยมีการบูรณาการหลักพื้นฐาน แนวคิด และการดำเนินงานด้านคนพิการ ทั้งจากรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย ปฏิญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการไทย พ.ศ. 2541 การปฏิรูปการศึกษา การปฏิรูปสุขภาพ ตลอดจนพันธกรณีระหว่างประเทศต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ 8 ด้าน ดังนี้ (คณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ, 2558)

1. ด้านการส่งเสริมความตระหนักรู้และการเสริมสร้างเจตคติเชิงสร้างสรรค์
2. ด้านสิทธิและหน้าที่
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพคนพิการ
4. ด้านการวิจัยและการพัฒนา
5. ด้านการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การสื่อสาร บริการเทคโนโลยี และสภาพแวดล้อม
6. ด้านการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรด้านคนพิการ
7. ด้านการมีส่วนร่วมของคนพิการ ครอบครัว และชุมชน
8. ด้านการบริหารจัดการแบบบูรณาการ

จากยุทธศาสตร์ข้างต้นจะเห็นได้ว่า มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการวางยุทธศาสตร์การดำเนินด้านคนพิการใหม่ จากวิถีคิดการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการทั้ง 4 ด้าน สู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแบบบูรณาการ โดยการส่งเสริมการประกอบอาชีพและการจ้างงานคนพิการ ได้ถูกบรรจุไว้ในยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาศักยภาพคนพิการ ในมาตรการสนับสนุนการฝึกอาชีพ และการประกอบอาชีพของคนพิการ ทั้งการประกอบอาชีพอิสระ การทำงานในหน่วยงานเอกชน สถานประกอบการ หน่วยงานภาครัฐ และรัฐวิสาหกิจ โดยมีแนวทางการดำเนินงานที่มุ่งเน้น ตั้งแต่การปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้ครอบคลุมเนื้อหาด้านวิชาชีพ การทดสอบ และการประเมินความถนัดทางอาชีพ ตลอดจนการเตรียมความพร้อมในการทำงานของคนพิการ แต่ละอาชีพ รวมถึงการพัฒนาครูผู้สอนวิชาชีพแก่คนพิการ การพัฒนาระบบบริหารจัดการงาน

โดยให้มีการทดสอบสมรรถภาพทางอาชีพ รวมถึงการติดตามประเมินผล เพิ่มสิทธิประโยชน์ แก่สถานประกอบการที่รับคนพิการเข้าทำงาน ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และจัดหาที่พักใกล้ที่ทำงาน สนับสนุนการรวมกลุ่มและการประกอบอาชีพอิสระ ทั้งการรวมกลุ่มของคนพิการเอง และชุมชน และสุดท้าย คือ การยกเว้นการเก็บภาษีและการเก็บเงินอื่นใดในเวลาที่นำเข้าหรือภายหลังการนำเข้าวัสดุอุปกรณ์เฉพาะสำหรับคนพิการในการประกอบอาชีพ และการปรับปรุงบัญชีรายการวัสดุอุปกรณ์ที่ควรได้รับการยกเว้นภาษีให้ทันสมัย

แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2550-2554 ได้เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพจากทุกภาคส่วนในการจัดทำแผน โดยมีจุดเน้นที่สำคัญ 4 ประการในการดำเนินงาน คือ 1) การบริหารจัดการระบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ 2) การส่งเสริมสนับสนุนความเข้มแข็งขององค์กรด้านคนพิการและเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ 3) การสร้างเสริมเจตคติที่ดีของคนพิการ ครอบครัว และสังคมที่มีต่อความพิการ และคนพิการ 4) การส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมที่ปราศจากอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของคนพิการ

ภายใต้ยุทธศาสตร์ข้างต้น ได้เกิดจุดเปลี่ยนด้านการวางแผนยุทธศาสตร์ของแผนคนพิการระดับชาติก็คือ การวางยุทธศาสตร์ในเชิงประเด็นมากยิ่งขึ้น ไม่ยึดติดกับแนวคิดการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการแบบเก่า ทำให้ประเด็นที่มีความสำคัญได้ถูกหยิบยกขึ้นมาเป็นยุทธศาสตร์และทำให้เกิดความชัดเจนในการกำหนดมาตรการรองรับมากขึ้น และในส่วนของการทำงานคนพิการ ได้มีโครงการรองรับ เช่น โครงการส่งเสริมการมีงานทำสำหรับคนพิการ โครงการแนะแนว และเตรียมความพร้อมสำหรับคนพิการเพื่อทำงานในสถานประกอบการ โครงการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการระดับรุนแรง เป็นต้น โดยมีกระทรวงแรงงานและกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นผู้รับผิดชอบ

ในช่วงเดียวกันของการผลักดันแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 3 นำไปสู่การปฏิบัติ ในปี พ.ศ. 2550 เกิดความเปลี่ยนแปลงทางการเมือง และเป็นโอกาสเดียวกันที่องค์กรคนพิการได้ผลักดันร่วมกับกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ให้มีการปรับปรุงกฎหมายการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการจนเกิดผลสำเร็จเป็นพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 โดยกฎหมายฉบับนี้ให้ความหมายของการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการว่า “การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ การจัดสวัสดิการ การส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิ การสนับสนุนให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตอิสระ มีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ และเสมอภาคกับบุคคลทั่วไป มีส่วนร่วมทางสังคมอย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพภายใต้สภาพแวดล้อมที่คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้”

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550

พระราชบัญญัตินี้ประกาศใช้โดยมีวัตถุประสงค์ คือ พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน สาระสำคัญและรายละเอียดเกี่ยวกับการสงเคราะห์และการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการไม่เหมาะสมกับสภาพสังคมปัจจุบัน สมควรกำหนดแนวทางและปรับปรุงวิธีการในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น และกำหนดบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และความคุ้มครองคนพิการเพื่อมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมเพราะเหตุสภาพทางกายหรือสุขภาพ รวมทั้งให้คนพิการมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ ตลอดจนให้รัฐต้องสงเคราะห์คนพิการให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

สาระสำคัญของกฎหมายฉบับนี้ คือ การกำหนดบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และความคุ้มครองคนพิการเพื่อมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ให้คนพิการมีสิทธิเข้าถึงการใช้ประโยชน์จากสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ ตลอดจนสวัสดิการอื่นจากรัฐ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาทิ การฟื้นฟูทางการแพทย์ การศึกษา อาชีพ การมีส่วนร่วมกิจกรรมทางสังคม การเข้าถึงแผนงาน โครงการ ข้อมูลข่าวสาร ล่ามภาษามือ การยกเว้นค่าธรรมเนียม อุปกรณ์เครื่องช่วยความพิการ การจัดสวัสดิการเบี้ยคนพิการ การปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย การจัดหาที่อยู่อาศัย การยกเว้นหรือลดหย่อนภาษีสำหรับคนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ และองค์กรเอกชนที่จัดบริการให้คนพิการ นอกจากนี้ยังได้กำหนดให้มีกลไกการดำเนินงานในระดับชาติ คือ คณะกรรมการส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ซึ่งมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน ตลอดจนให้มีสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (พก.) ขึ้นเป็นหน่วยงานระดับกรมในการประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐ ส่วนราชการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ รวมถึงสนับสนุนการสร้างเสริมความเข้มแข็งขององค์กรคนพิการ

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ โดยได้กำหนดบทบัญญัติในการสร้างโอกาสการมีงานทำของคนพิการเข้าสู่ตลาดแรงงานเช่นเดียวกับคนทั่วไป โดยมีกฎหมายที่เกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการคือ

มาตรา 33 เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ ทั้งนี้

ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน

ตามกฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำเงินส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2555 เล่มที่ 128 ตอนที่ 30 ก ราชกิจจานุเบกษา 29 เมษายน พ.ศ. 2554 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 30 ตุลาคม พ.ศ. 2554 กำหนดให้หน่วยงานของรัฐและนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการต้องรับคนพิการเข้าทำงานในอัตราและวิธีการดังนี้

1. กำหนดให้หน่วยงานของรัฐและนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไปรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด อัตราส่วนลูกจ้างที่มีไม่คนพิการทุกหนึ่งร้อยคนต่อคนพิการหนึ่งคน เศษของหนึ่งร้อยคนถ้าเกินห้าสิบคนต้องรับคนพิการเพิ่มอีกหนึ่งคน

2. กรณีหน่วยงานของรัฐซึ่งเป็นส่วนราชการระดับกระทรวงให้นับจำนวนผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดเข้าด้วยกัน เพื่อให้ปลัดกระทรวงเป็นผู้จัดสรรให้แต่ละส่วนราชการ ส่วนกรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือรัฐวิสาหกิจที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา และหน่วยงานอื่นของรัฐให้นับตามนิติบุคคล ทั้งนี้ คำว่า “ผู้ปฏิบัติงาน” หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานยกเว้นลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างตามโครงการ

3. วิธีการนับในส่วนเอกชน ให้นับจำนวนลูกจ้าง ณ วันที่ 1 ตุลาคมของแต่ละปี เพื่อคำนวณจำนวนคนพิการที่ต้องรับเข้าทำงาน นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการมีหน่วยงานหรือสาขาในจังหวัด ให้นับจำนวนลูกจ้างทุกสาขาในจังหวัดนั้นเข้าด้วยกัน ส่วนกรณีการนับหน่วยงานของรัฐ ให้นับจำนวนผู้ปฏิบัติงาน ณ วันที่ 1 ตุลาคมของแต่ละปี เพื่อคำนวณคนพิการที่ต้องรับเข้าทำงาน

ข้อพิจารณาแนวทางการดำเนินการตามมาตรา 33

1. กรณีประกาศรับสมัครแล้วไม่มีคนพิการเข้ามาสมัครได้รับการยกเว้นหรือไม่ คณะกรรมการกฤษฎีกา วินิจฉัยที่ 146/ 2554 ว่าบทบัญญัติมาตรา 33 มาตรา 34 ให้อำนาจรัฐมนตรีออกกฎกระทรวงจำนวนคนพิการและจำนวนเงินที่นายจ้างจะต้องนำส่งเข้ากองทุน ดังนั้นสาระสำคัญจึงสามารถกำหนดได้เพียงเรื่องจำนวนคนพิการที่นายจ้างและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างที่มีได้รับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวนที่กำหนดจะต้องนำส่งเข้ากองทุนเท่านั้น โดยไม่สามารถกำหนดข้อยกเว้นให้นายจ้างที่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงาน แต่ไม่มีคนพิการมาสมัคร ไม่ต้องส่งเงินเข้ากองทุนไว้ในกฎกระทรวงนี้ได้

2. พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ใช้บังคับหน่วยงานทุกประเภทได้หรือไม่ ตามคำวินิจฉัยที่ 15/ 2555 ของศาลรัฐธรรมนูญที่ว่า “เมื่อพิจารณาพระราชบัญญัติส่งเสริม ฯ มีเจตนารมณ์ในการคุ้มครองคนพิการเพื่อมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมเพราะเหตุสภาพทางกายหรือสุขภาพ รวมทั้งให้คนพิการมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ ตลอดจนให้รัฐต้องสงเคราะห์คนพิการให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งพาตนเองได้ โดยพระราชบัญญัติดังกล่าวมีผลบังคับใช้ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

3. คำว่า “คนพิการ” ต้องมีบัตรประจำตัวคนพิการหรือไม่ ในกรณีนี้ หมายถึง คนพิการตามบทนิยามของมาตรา 4 หากมีความประสงค์จะเข้าถึงสิทธิต้องยื่นคำขอมิบัตรประจำตัวคนพิการตามมาตรา 19 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550

4. รัฐวิสาหกิจที่แปรรูปเป็นบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัด แต่รัฐยังถือหุ้นใหญ่จะถือว่าเป็นหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนตามพระราชบัญญัติส่งเสริม ฯ หรือไม่ เช่น ปตท. ทอท. จะสามารถเลือกส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 34 ได้หรือไม่ ตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเสรีที่ 184/ 2556 ที่ว่าบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จะอยู่ในความหมายของรัฐวิสาหกิจที่จะเป็นหน่วยงานของรัฐตามคำนิยามหน่วยงานของรัฐไว้ชัดเจนว่า คือ รัฐวิสาหกิจที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา คำว่า “หน่วยงานอื่นของรัฐ” จึงไม่อาจมีความหมายถึงรัฐวิสาหกิจอีก แต่ความหมายถึงรัฐวิสาหกิจอีก แต่หมายความถึงเฉพาะหน่วยงานของรัฐรูปแบบอื่น เช่น องค์การมหาชนหรือองค์กรอิสระ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จึงไม่อยู่ในความหมายของ “หน่วยงานอื่นของรัฐ” จึงสามารถเลือกส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 34 ได้ และมีคำวินิจฉัยที่ 996/ 2556 กรณีบริษัท ทอท. ก็มีคำวินิจฉัยไปทำนองเดียวกัน โดยสามารถเลือกปฏิบัติได้ทั้ง 3 วิธี ได้แก่ จ้างงานตามมาตรา 33 ให้สัมปทานตามมาตรา 34 และส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 35

5. กรณีองค์กรเอกชนที่ไม่แสวงหากำไรต้องอยู่ในบังคับกฎหมายนี้หรือไม่ เช่น มูลนิธิโรงพยาบาลที่ตั้งโดยองค์การกุศล มหาวิทยาลัยเอกชน กรณีนี้เห็นว่าจะมีความสัมพันธ์เป็นนายจ้างและลูกจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ย่อมอยู่ในบังคับกฎหมายนี้ด้วย โดยไม่มีข้อกฎหมายให้ยกเว้นได้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีคำวินิจฉัยว่า หากมีความสัมพันธ์เป็นนายจ้างและลูกจ้าง ย่อมอยู่ในบังคับกฎหมายคุ้มครองแรงงานและตามประกาศกระทรวงแรงงานที่ออกตามมาตรา 20 (3) แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริม ฯ กำหนดให้คนพิการเป็นลูกจ้างย่อมได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน

6. กรณีสถานประกอบการนำคนพิการมาทำสัญญา แต่มิได้ทำงานจริง โดยจ่ายให้เดือนละหนึ่งพันบาท และมีการขึ้นทะเบียนประกันสังคมด้วย จะกระทำได้อหรือไม่ สำนักงานประกันสังคม

มีหนังสือ รง. 4339 ลงวันที่ 8 พฤศจิกายน พ.ศ. 2556 วินิจฉัยว่า กรณีสถานประกอบการนำบุคคลอื่น ซึ่งมีใช้ลูกจ้างมาขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนเป็นการยื่นแบบเป็นเท็จและมีความผิดทางอาญาตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม

7. กรณีสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐมีลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ไม่ทราบว่าจะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน หรือส่งเงินกองทุน หรือให้สัมปทาน ฯ จะยกขึ้นมาอ้างเพื่อไม่ต้องปฏิบัติได้หรือไม่ สำหรับกรณีนี้เป็นกรณีบทบัญญัติแห่งกฎหมายบังคับและกฎกระทรวงกำหนดอัตราค่าจ้างงานหรือส่งเงินมีสภาพเป็นกฎได้ประกาศใช้บังคับเป็นการทั่วไปไม่สามารถยกขึ้นมาอ้างว่าไม่รับผิดไม่ได้ ทั้งนี้ เทียบเคียงได้กับหลักการที่ว่าหลักกฎหมายวางไว้ตายตัวว่า บุคคลจะอ้างความไม่รู้กฎหมายเป็นข้อแก้ตัวเพื่อให้ตนพ้นผิดไม่ได้ เพราะถ้าขึ้นยอมให้ใช้แก้ตัวได้ คนที่เรียนรู้อย่างมากก็จะเสียเปรียบคนที่ไม่ยอมเรียนรู้อะไรเลย แต่อย่างไรก็ตาม ความจริงที่ว่าคนอาจไม่รู้ว่ามีกฎหมายอย่างนั้นอยู่จริง ๆ ก็ได้ กฎหมายจึงวางหลักไว้เช่นเดียวกันว่า ถ้าได้ความว่าเขาไม่รู้ว่ากฎหมายเช่นนั้นอยู่จริง ๆ ศาลก็อาจจะลงโทษน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ก็ได้ แต่จะลงโทษเลยไม่ได้ อันกฎหมายนั้นถึงจะมีมากมาย และถึงแม้จะไม่รู้รายละเอียดแห่งกฎหมายมีอยู่อย่างไร แต่กฎหมายนั้นก็มิได้ฝืนธรรมชาติหรือฝืนกฎแห่งศีลธรรมของสังคมแต่ละสังคม ถ้าประพฤติอยู่ในกรอบของศีลธรรมแห่งสังคมที่ตนดำรงชีวิตอยู่ก็ยากที่จะผิดกฎหมายได้ ส่วนในทางแพ่งนั้นเป็นเรื่องของประโยชน์ส่วนตน ถ้าจะทำอะไรกับใครแล้วไม่ศึกษาหรือหาผู้รู้ช่วยศึกษาให้ก็ย่อมจะเสียเปรียบคนอื่น (มีชัย ฤชุพันธุ์, 2548)

8. สรุปขั้นตอนการปฏิบัติ

8.1 ณ วันที่ 1 ตุลาคมของแต่ละปี ให้สถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐแต่ละแห่งสำรวจยอดลูกจ้าง (หน่วยงานรัฐเรียกว่าผู้ปฏิบัติงาน) ว่ามีกี่คนในจำนวนนี้ เป็นผู้ซึ่งมีบัตรประจำตัวคนพิการแล้วกี่คน เพื่อสรุปอัตราส่วนที่ต้องรับคนพิการเพิ่มขึ้นหรือไม่

8.2 ช่วงวันที่ 1 ตุลาคมของแต่ละปี จนถึงวันที่ 31 มกราคมของปีถัดไป

ให้สถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐแต่ละแห่ง ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายต้องรับคนพิการเพิ่มตามอัตราส่วนเพื่อเลือกใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือใช้ 3 วิธีตามมาตรา 33 มาตรา 34 หรือมาตรา 35 ให้สำเร็จ (รัฐใช้วิธีตามมาตรา 33 หรือมาตรา 35)

8.3 แจ้งผลการปฏิบัติการตามมาตรา 33 หรือมาตรา 34 ไปที่สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ หรือสำนักพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดที่สถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐตั้งอยู่ภายในวันที่ 31 มกราคมของปี

9. วิธีการสรรหาคคนพิการเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ กำหนดวิธีการจ้างให้เป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องของแต่ละหน่วยงาน เช่น กรณีส่วนราชการในสังกัด

กพ. หากเป็นรับข้าราชการให้สอบผ่านภาค ก ก่อน จากนั้นจึงสอบแข่งขันกันเองของคนพิการ หรือกรณีรับเป็นพนักงานราชการก็เปิดสอบแข่งขันกันเองเฉพาะคนพิการได้ ทั้งนี้ เป็นไปตาม หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร 1004/ ว55 ลงวันที่ 23 สิงหาคม พ.ศ. 2554 เรื่อง การสรรหาและ เลือกระรคนพิการเข้ารับราชการ และ ที่ นร 1004.1/ คพก/ พิเศษ 1791 ลงวันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2554 เรื่องสรรหาและเลือกสรรคนพิการเป็นพนักงานราชการ

10. ค่าจ้างที่จ้างคนพิการยกเว้นภาษีได้ 2 เท่า ตามพระราชกฤษฎีกาออกตามความ ในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 499) พ.ศ. 2553 ให้ยกเว้นภาษีเงินได้ให้แก่ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ซึ่งรับคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการเข้าทำงาน สำหรับเงินได้เป็นจำนวนร้อยละหนึ่งร้อยของรายจ่ายที่ได้จ่ายเป็นค่าจ้างในการจ้างคนพิการดังกล่าว

มาตรา 34 นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีได้รับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวน ที่กำหนดตามมาตรา 33 ให้ส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 24 (5) ทั้งนี้ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุน

นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ต้องส่งเงินเข้ากองทุนตามวรรคหนึ่ง แต่มิได้ส่ง ส่งล่าช้า หรือส่งเงินไม่ครบถ้วน ให้เสียดอกเบี้ยในอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีของจำนวนเงิน ที่ยังมิได้ส่งเข้ากองทุน

นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ซึ่งรับคนพิการเข้าทำงานหรือส่งเงินเข้ากองทุน ตามวรรคหนึ่ง มีสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเป็นร้อยละของจำนวนเงินค่าจ้างที่จ่ายให้แก่คนพิการ หรือเงินที่ส่งเข้ากองทุนแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายกำหนด

สาระสำคัญของอนุบัญญัติและแนวทางปฏิบัติ สรุปได้ ดังนี้

1. จำนวนเงินที่ต้องส่งเงิน วิธีการส่ง และการผิคนัดชำระหนี้ตามกฎหมายกระทรวงกำหนด จำนวนคนพิการ พ.ศ. 2554 สรุปได้ ดังนี้

1.1 จำนวนเงิน ให้นายจ้างผู้ใดที่มีได้รับคนพิการเข้าทำงานตามที่กำหนดในมาตรา 33 และมีได้ดำเนินการตามมาตรา 35 ให้ส่งเงินเข้ากองทุนเป็นรายปี โดยคำนวณจากอัตราต่ำสุด ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับครั้งหลังสุดในปีก่อนปี ที่มีหน้าที่ส่งเงินเข้ากองทุนคูณด้วยสามร้อยหกสิบห้า และคูณด้วยจำนวนคนพิการที่ไม่ได้รับเข้า ทำงาน

1.2 วิธีการส่งเงิน ให้ส่งเป็นเงินสด เช็คขีดคร่อมหรือธนาณัติส่งจ่ายกองทุน โดยส่งต่อ พก. หรือ พมจ. ที่สถานประกอบการตั้งอยู่ ภายในวันที่ 31 มกราคมของแต่ละปี มีหน้าที่ (ข้อ 5) โดยแนวปฏิบัติคือถึงหน่วยงาน และกรณี พมจ. รับเงินแล้ว ต้องโอนเข้ากองทุนส่วนกลางภายใน สิ้นเดือน

1.3 กรณีมิได้ส่ง ส่งล่าช้า หรือส่งเงินไม่ครบถ้วน ให้เสียดอกเบี้ยในอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีของจำนวนเงินที่ยังไม่ได้ส่งเข้ากองทุน คือ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ของปีเป็นต้นไป และกรณีดอกเบี้ย เจ้าหน้าที่สามารถใช้ดุลพินิจโดยคดหรือลดได้หรือไม่ กรณีดอกเบี้ยเคຍหรือกับกระทรวงการคลังแล้ว เห็นว่าเป็นสิ่งที่รัฐควรได้ตามกฎหมายกำหนด จึงไม่สามารถคดหรือลดได้ เทียบเคียงกับคำพิพากษาฎีกาที่ 7328/ 2541

2. เงินที่ส่งเข้ากองทุนสามารถนำเป็นค่าใช้จ่ายในการลดหย่อนภาษีได้หรือไม่ ทั้งนี้ ตามหนังสือกรมสรรพากรที่ กค 0702/ 2904 ลงวันที่ 11 เมษายน พ.ศ. 2555 สามารถนำไปหักเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจการของบริษัทได้เต็มจำนวน

3. จำนวนเงินส่งเข้ากองทุน เจ้าหน้าที่สามารถอนุญาตให้มีการผ่อนชำระได้หรือไม่ ตามหนังสือตอบข้อหารือของกระทรวงการคลังที่ กค 0427/ 43255 ลงวันที่ 13 พฤศจิกายน พ.ศ. 2556 เห็นว่าความในข้อ 5 ของกฎกระทรวง ฯ พ.ศ. 2554 ไม่เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่สามารถใช้ดุลพินิจให้มีการผ่อนชำระเงินเข้ากองทุนได้

มาตรา 38 นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่จ้างคนพิการเข้าทำงานมากกว่า ร้อยละหกสิบของลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น โดยมีระยะเวลาจ้างเกินกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ในปีภาษีใด มีสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเงินได้ในปีภาษีนั้น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายกำหนด

พระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 519) พ.ศ. 2554 เกี่ยวกับการยกเว้นภาษีให้แก่ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่จ้างบุคคล ที่มีบัตรประจำตัวคนพิการเกินร้อยละ 60 และมีระยะเวลาจ้างเกินกว่า 180 วัน ในปีภาษีใด มีสิทธินำ ค่าจ้างมาหักเพิ่มขึ้นอีกร้อยละหนึ่งร้อยหรือ 3 เท่าของค่าใช้จ่ายที่จ้างคนพิการ

มาตรา 39 ให้สำนักงานมีอำนาจประกาศโฆษณาข้อมูลการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตาม มาตรา 33 มาตรา 34 และมาตรา 35 ต่อสาธารณะอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

ในกรณีที่รัฐหรือหน่วยงานของรัฐจะพิจารณาให้สัมปทาน การส่งเสริมการลงทุน การประกาศเกียรติคุณ สินเชื่อ รางวัล เครื่องราชอิสริยาภรณ์ หรือสิทธิประโยชน์อื่นใดแก่นายจ้าง หรือสถานประกอบการใด ให้นำข้อมูลที่ได้ประกาศตามวรรคหนึ่งมาประกอบการพิจารณาด้วย

ตารางที่ 1 ทางเลือกในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พุทธศักราช 2550

| ทางเลือก | ประโยชน์ |
|---|--|
| 1. มาตรา 33 จ้างงานคนพิการในอัตราคนพิการ 1 ต่อ 100 คน เริ่มนับจำนวน 1 ตุลาคมของทุกปี | 1. ไม่ต้องส่งเงินเข้ากองทุน 2. ได้รับยกเว้นภาษี 2 เท่า |
| 2. มาตรา 38 จ้างงานคนพิการมากกว่า 60% ของจำนวนพนักงานทั้งหมด เริ่มนับจำนวน 1 ตุลาคมของทุกปี | 1. ไม่ต้องส่งเงินเข้ากองทุน 2. ได้รับยกเว้นภาษี 3 เท่า |
| 3. มาตรา 34 ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ภายใน 31 มกราคมของทุกปี (ค่าจ้างขั้นต่ำ x 365 วัน x จำนวนคนพิการที่ยังไม่ได้รับตามอัตรา) | ได้รับยกเว้นภาษี 1 เท่า |
| 4. มาตรา 35 ให้สัมปทานจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการจัดจ้างเหมาะสมช่วงงานฝึกงาน หรือให้ช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการ หรือผู้ดูแลคนพิการแทน ระยะเวลาให้สัมปทาน ไม่น้อยกว่า 1 ปี | 1. ไม่ต้องส่งเงินเข้ากองทุน แต่ไม่ได้รับการยกเว้นภาษี 2. เขียนโครงการส่งกรมการจัดหางาน 3. มูลค่าตามกฎหมายกำหนดในแต่ละเรื่อง |
| 5. มาตรา 37 เจ้าของอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ หรือบริการสาธารณะอื่น ๆ ซึ่งได้จัดอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการ เช่น การสร้างอาคาร ยานพาหนะ | 4 ต้องจ้างคนพิการ หรือส่งเงินเข้ากองทุน 5. ค่าใช้จ่ายดังกล่าวสามารถนำไปหัก 2 เท่าของเงินที่เสียไปออกจากเงินได้สุทธิ หรือกำไรสุทธิของปีที่ค่าใช้จ่ายนั้นเกิดขึ้น |

การปฏิบัติตามกฎหมายเรื่องการจ้างงานคนพิการ ประจำปี 2557

ด้วยพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ซึ่งมีบทบัญญัติเพื่อกำหนดมาตรการสำคัญเกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพและคุ้มครองการมีงานทำของคนพิการ เพื่อให้คนพิการได้มีโอกาสใช้ความสามารถ มีรายได้ และพึ่งพาตนเองได้ และลดภาระของครอบครัวและสังคมที่ต้องให้การอุปการะเลี้ยงดู

รวมทั้งเป็นการส่งเสริมให้คนพิการเป็นพลังสำคัญในการเสริมสร้างทางเศรษฐกิจของครอบครัว และประเทศต่อไป จึงกำหนดวิธีการเพื่อให้คนพิการได้มีการประกอบอาชีพไว้ 3 กรณี คือ

1. รับคนพิการเขาทำงานตามมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550

2. ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550

3. ให้สัมปทานจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556

สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ขอชี้แจงแนวปฏิบัติตาม กฎหมายในการจ้างงานคนพิการ ประจำปี 2557 ดังนี้

1. การกำหนดอัตราส่วนในการจ้างคนพิการ

ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนับจำนวนลูกจ้างที่มีใช้คนพิการทุกสาขารวมกัน ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2556 เพื่อคำนวณจำนวนคนพิการที่ต้องรับเข้าทำงานในอัตราส่วนลูกจ้าง ที่มีใช้คนพิการทุกหนึ่งร้อยคนต่อคนพิการหนึ่งคน เศษของหนึ่งร้อยคนถ้าเกินห้าสิบคนต้องรับ คนพิการเพิ่มอีกหนึ่งคน ทั้งนี้ ในกรณีนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีสำนักงานสาขา ให้นำจำนวนลูกจ้างรวมทุกสาขาเข้ากับสำนักงานใหญ่ของนิติบุคคลด้วย

2. การปฏิบัติการให้เป็นไปตามกฎหมาย

ในระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2556 ถึงวันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2557 ให้นายจ้างหรือ เจ้าของสถานประกอบการพิจารณาเลือกวิธีการปฏิบัติ ดังนี้

2.1 จ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 ให้นายจ้างหรือสถานประกอบการส่งสำเนา สมุดประจำตัวคนพิการ หรือสำเนาบัตรประจำตัวคนพิการ โดยให้คนพิการลงลายมือชื่อรับรองเอกสาร ส่งสำเนาสัญญาจ้าง ซึ่งมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี และส่งสำเนา สปส. 1-10 ส่วนที่ 2 ที่ระบุชื่อ คนพิการของเดือนที่รายงานมาพร้อมแบบรายงานการปฏิบัติตามกฎหมายในการจ้างงานคนพิการ

2.2 จ่ายเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 34 ให้ส่งเงินเข้ากองทุนเป็นรายปี โดยคำนวณจาก อัตราต่ำสุดของอัตรากำจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับครั้งหลังสุด ในปีก่อนปีที่มีหน้าที่ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการคูณด้วยสามร้อย หกสิบห้าและคูณด้วยจำนวนคนพิการที่ไม่ได้รับเข้าทำงาน (ให้ใช้อัตรากำจ้างขั้นต่ำ วันละ 300 บาท) โดยส่งเป็นเงินสด เช็คขีดคร่อม หรือธนาณัติสั่งจ่าย “กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

คนพิการ” และให้ส่งถึงสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติที่สำนักงานใหญ่ของสถานประกอบตั้งอยู่ ภายในวันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2557

2.3 จัดสัมมนา หรือจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน หรือจ้างเหมาบริการ โดยวิธีกรณีพิเศษ ฝึกงาน หรือจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกล่ามภาษามือหรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการตามมาตรา 35 ต้องยื่นหนังสือขอใช้สิทธิต่อสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ซึ่งเป็นที่ตั้งของพื้นที่ดำเนินการ และให้ส่งเอกสารตามแบบที่กรมการจัดหางานกำหนด โดยส่งสำเนาสำัญญะหว่างนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการกับคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการด้วย รวมทั้งส่งสำเนาบัตรประจำตัวคนพิการหรือสำเนาบัตรประจำตัวผู้ดูแลคนพิการมาพร้อมแบบรายงานการปฏิบัติตามกฎหมายในการจ้างงานคนพิการ

3. การรายงาน

ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการรายงานผลการปฏิบัติตามข้อ 2 ต่อผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติที่สำนักงานใหญ่ของสถานประกอบการตั้งอยู่ภายในวันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2557 โดยแบบรายงานการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการต้องมีลายมือชื่อของผู้มีอำนาจลงนามผูกพันนิติบุคคลตามกฎหมาย พร้อมส่งสำเนาหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคล

อนึ่ง กรณีนายจ้างหรือสถานประกอบการดำเนินการตามมาตรา 33 มาตรา 34 หรือมาตรา 35 ไม่ครบถ้วน ภายในวันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2557 จะต้องเสียดอกเบี้ยจากเงินต้นที่ต้องนำส่งเงินเข้ากองทุน ฯ ตามมาตรา 34 วรรคสอง ในอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2557 เป็นต้นไป

จากพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พุทธศักราช 2550

เรื่อง การจ้างงานคนพิการดังกล่าวทั้งหมด สรุปได้ดังนี้

ข้อกำหนด

1. ภาครัฐและเอกชนต้องจ้างงานคนพิการในอัตราคนพิการ 1 ต่อพนักงาน 100 คน หรือ
2. ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ หรือ
3. ให้สัมปทานจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการจัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน

หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการแทน

โทษ

อายุคทัพรพ์สิน

ผลกระทบ

ภาครัฐและเอกชนต้องปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าว ซึ่งมีผลบังคับใช้ 26 ตุลาคม 2554 เป็นต้นไป

อุปสรรคและปัญหาในการปฏิบัติตามกฎหมาย

1. ความรู้ความสามารถของคนพิการไม่ตรงกับความต้องการของการจ้างงาน
2. สถานที่หรือสถาบันฝึกอบรมวิชาชีพให้คนพิการไม่เพียงพอ
3. สภาพสังคมไม่เอื้ออำนวยต่อการประกอบอาชีพของคนพิการ
4. ภาครัฐและเอกชนขาดความเข้าใจในการทำงานและใช้ชีวิตร่วมกับคนพิการ

แนวคิดเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมาย

ที่มาและแนวคิดทฤษฎีการบังคับใช้กฎหมาย (Law enforcement theory)

ภาระหน้าที่ของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมก็คือ การบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเสมอภาค นักอาชญาวิทยาได้พัฒนาแนวคิดและขอบเขตปรัชญาการบังคับใช้กฎหมายและการควบคุมสังคม (The philosophy of enforcing laws and social control) ให้รวมตลอดไปถึงการควบคุมพฤติกรรมอันนำไปสู่การกระทำผิดด้วย สำหรับลักษณะที่สำคัญเกี่ยวกับปรัชญาการบังคับใช้กฎหมายและการควบคุมทางสังคม มี 3 ประการ

1. รัฐเป็นผู้ใช้มาตรการทางกฎหมายเพื่อควบคุมความประพฤติและคุ้มครองพิทักษ์ผลประโยชน์ของสมาชิกในสังคมตามหลักกฎหมายมหาชนในฐานะที่รัฐ มีอำนาจเหนือราษฎรมิได้รวมถึงกฎหมายเอกชน อันเป็นกฎหมายว่าด้วยความสัมพันธ์ระหว่างราษฎรในฐานะเท่าเทียมกัน
2. รัฐเป็นผู้ได้รับอำណัติมอบหมาย (Mandate) จัดสรรเจ้าหน้าที่ควบคุมรับผิดชอบการปฏิบัติหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยและความผาสุกของชุมชนให้เป็นไปตามเจตนารมณ์และหลักกฎหมายอย่างเคร่งครัด
3. การบังคับใช้กฎหมาย จะต้องบังคับใช้แก่สมาชิกในสังคมโดยเสมอภาคภายใต้หลักนิติธรรม (Justice under law) ปราศจากความลำเอียงหรือรังเกียจเด็ดฉันทันทีโดยสิ้นเชิง

พัฒนาการกำเนิดความคิดทางกฎหมาย

1. การทำความเข้าใจความหมายของ “กฎหมาย” ต้องทำความเข้าใจในปรัชญากฎหมายในสำนักความคิดต่าง ๆ และจะทำให้ผู้ศึกษามีทัศนคติที่กว้างขึ้น
2. สำนักความคิดต่าง ๆ หมายถึง แนวคิดหรือทฤษฎีทางกฎหมายที่นักปราชญ์กฎหมายกลุ่มหนึ่งมีความคิดเห็นหรือความเชื่อตรงกัน แม้ว่าจะเกิดขึ้นต่างยุคต่างสมัยก็ตาม

3. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อกฎหมายมีส่วนสำคัญหลายประการ ทั้งแนวความคิดทางศาสนา จารีตประเพณี ความคิดเห็นของนักปรัชญากฎหมาย เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญ ในการเกิดการเปลี่ยนแปลงการใช้และการพัฒนากฎหมาย

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาความคิดในทางกฎหมาย

1. ศาสนา เป็นปัจจัยที่ให้ก่อให้เกิดกฎหมายและมีอิทธิพลต่อการเกิดและการเปลี่ยนแปลงกฎหมาย

2. จารีตประเพณี เป็นปัจจัยที่ให้ก่อให้เกิดกฎหมายและมีอิทธิพลต่อการใช้กฎหมาย

3. ความเห็นของนักกฎหมาย เป็นปัจจัยทำให้เกิดกฎหมายและมีอิทธิพลต่อการใช้กฎหมาย

4. เหตุการณ์ในสังคม มีส่วนทำให้เกิดกฎหมายและมีอิทธิพลต่อการใช้กฎหมาย

ศาสนา

กฎหมายตราสามดวงของประเทศไทย ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วน คือ พระธรรมศาสตร์ และพระราชศาสตร์ เป็นกฎหมายที่ได้รับอิทธิพลจากศาสนาในการก่อกำเนิดขึ้น ผ่านคติ ความเชื่อ ในศาสนาฮินดูและศาสนาพุทธ พระธรรมศาสตร์เป็นส่วนที่เน้นอุดมคติในเรื่องความยุติธรรม ส่วนพระราชศาสตร์ ซึ่งเป็นเรื่องของบรรดากฎหมาย อรรถคดี พระราชบัญญัติ พระราชกำหนด และพระราชวินิจฉัยของพระมหากษัตริย์ และยังได้กล่าวถึงลักษณะของการเป็นผู้พิพากษาที่ดี ต้องยึดหลักอินทภาษ คือ เวลาพิจารณาคดีจะต้องปราศจากอคติ 4 คือ ฉันทาคติ (รัก) โทษาคติ (ชัง) โมหาคติ (เขลา) และภยากติ (กลัว) ล้วนแล้วมีความสอดคล้องกับความเชื่อในเรื่องสวรรค์และนรก ในความเชื่อทางศาสนาทั้งสิ้น

จารีตประเพณี

เมื่อจารีตประเพณีได้รับการยอมรับและยึดถือปฏิบัติก็จะมีการนำมาบัญญัติในกฎหมาย ลายลักษณ์อักษรขึ้น แต่จารีตประเพณีอีกส่วนหนึ่งที่ไม่ได้มีการบัญญัติไว้เป็นลายลักษณ์อักษร แต่สังคมก็ยังยอมรับปฏิบัติกันต่อมา มีผลในการยอมรับปฏิบัติเสมือนเป็นกฎเกณฑ์ตามกฎหมาย

ความเห็นของนักปรัชญาทางกฎหมาย

ความเห็นของนักปรัชญาทางกฎหมายหรือนักปราชญ์ทางกฎหมาย หรือคำพิพากษาของศาลหรือระบบของกฎหมายอาจเกิดขึ้นจากข้อคิดเห็น ข้อโต้แย้งที่มีต่อตัวบทกฎหมาย หรือคำพิพากษาของศาล หรือระบบของกฎหมายได้สร้างบทบาทและเปลี่ยนแปลงขึ้นในวงการกฎหมายอาจส่งผลต่อระบบกฎหมายของประเทศ ระบบศาล หรือมีกฎหมาย หรือแก้ไขกฎหมาย

เหตุการณ์

เหตุการณ์และสภาพปัจจัยแวดล้อมของสังคมหรือของประเทศ มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวบทกฎหมายหรือมีบทกฎหมายขึ้น หรืออาจส่งผลต่อการใช้การตีความกฎหมายด้วย ดังเช่นการนำเทคโนโลยีโดยเฉพาะอย่างยิ่งเครื่องคอมพิวเตอร์มาใช้ในชีวิตประจำวัน การพัฒนาทางเทคโนโลยีทางคอมพิวเตอร์และโทรคมนาคมก่อให้เกิดระบบอินเทอร์เน็ต ส่งผลให้ต้องมีการตรากฎหมายขึ้นรองรับ

วิวัฒนาการระบบกฎหมาย

1. กฎหมายนั้นได้วิวัฒนาการมาจากระเบียบ ความประพฤติ ศีลธรรม จารีตประเพณี ศาสนา แล้วกลายเป็นมีสภาพบังคับได้
2. ระบบกฎหมายไทยได้วิวัฒนาการมาเป็นขั้นตอนตามสภาพความเป็นเอกราชตลอดมา
3. ในการพัฒนาระบบกฎหมายไทยให้ถึงเป้าหมายนั้น ย่อมมีปัญหาและอุปสรรคหลายประการ

วิวัฒนาการของระบบกฎหมายที่สำคัญของโลก

1. ในสมัยดั้งเดิมนั้นยังไม่มีภาษาเขียน จึงต้องใช้คำสั่งของหัวหน้า ประเพณี ศีลธรรม ศาสนา และความเป็นธรรมตามความรู้สึกของมนุษย์ให้มีสภาพบังคับตามนามธรรมเป็นกฎหมายได้
2. เมื่อมนุษย์รู้จักภาษาเขียนก็ได้เขียนบันทึกสิ่งที่บังคับตามนามธรรมขึ้นใช้ และต่อมาก็ได้พัฒนาขึ้นให้เป็นกฎหมายลายลักษณ์อักษรหรือประมวลกฎหมาย
3. ในบางประเทศ เช่น ประเทศอังกฤษ ยังคงยึดจารีตประเพณีที่ปฏิบัติมาเป็นหลักกฎหมาย และอาศัยคำพิพากษาของศาลที่พิพากษาวางหลักใช้เป็นกฎหมายในระบบกฎหมายคอมมอนลอว์
4. กฎหมายในระบบอื่น เช่น กฎหมายสังคมนิยม กฎหมายอิสลาม ย่อมจัดอยู่ในระบบประมวลกฎหมาย
5. เมื่อหลักกฎหมายของประเทศต่าง ๆ คล้ายคลึงกัน ย่อมใช้กฎหมายฉบับเดียวกันได้ นักกฎหมายก็สามารถใช้กฎหมายฉบับเดียวกันได้ทั่วโลก กลายเป็นหลักสากลขึ้น

กฎหมายในสังคมบรรพกาล

เมื่อมีกรณีพิพาทหรือโต้แย้งเกิดขึ้น ผู้ที่เป็นหัวหน้าเผ่าจะต้องเป็นผู้ชี้ขาด ซึ่งต้องอาศัยความถูกต้องตามกฎหมายเกณฑ์ การชี้ขาดดังกล่าวบังคับแก่คู่กรณีได้ โดยจะต้องปฏิบัติตามและเชื่อฟังคำชี้ขาดและกฎเกณฑ์เช่นนั้นจึงเป็นกฎหมาย

จารีตประเพณี

จารีตประเพณีเกิดจากพฤติกรรมการเล่นแบบของมนุษย์ตามความเคยชินที่คนในสังคมนั้นจะกระทำตามคนส่วนใหญ่ เมื่อพฤติกรรมเหล่านั้นได้มีการปฏิบัติต่อเนื่องกันมาเรื่อย ๆ เป็นระยะเวลา

อันยาวนาน หากผู้ใดฝ่าฝืนไม่ยอมประพฤติหรือปฏิบัติตามก็จะได้รับการตำหนิอย่างรุนแรงจากสังคม ในบางครั้งก็จะมีสภาพเป็นการลงโทษ ในที่สุดก็จะกลายเป็นหลักบังคับใช้กับประชาชนในถิ่นนั้น ๆ และเป็นกฎหมายจารีตประเพณีโดยไม่รู้ตัว

วิวัฒนาการของระบบประมวลกฎหมาย

ระบบประมวลกฎหมายนั้นจะมีลักษณะเป็นรูปร่างของกฎหมาย 3 ประการ คือ

1. เป็นระบบกฎหมายที่มาจากกฎหมายโรมันและใช้กันอยู่ทั่วไปในยุโรป ซึ่งแตกต่างไปจากกฎหมายจารีตประเพณี
2. เป็นการตั้งหลักเกณฑ์ที่ใช้บังคับถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งแตกต่างไปจากกฎหมายมหาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะแตกต่างไปจากกฎหมายอาญา

3. เป็นกฎหมายที่มีสภาพบังคับ ซึ่งตรงข้ามกับกฎหมายพระหรือศาสนจักร

แนวโน้มของวิวัฒนาการของระบบกฎหมายในโลกปัจจุบัน

แนวโน้มในการวิวัฒนาการของระบบกฎหมายในโลกปัจจุบันนี้จะเป็นการใช้ระบบกฎหมายซีวิลลอว์ทั้งหมด โดยสามารถจะจัดรูปแบบและพัฒนาได้โดยฝ่ายนิติบัญญัติ โดยนักนิติศาสตร์ของประเทศต่าง ๆ ก็จะนำความคิดเห็นที่เป็นธรรมซึ่งมีอยู่โดยทั่วไป ไปบัญญัติใช้ในกฎหมายในประเทศของตนเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกัน ต่อไปนานเข้าหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ของกฎหมายก็จะคล้ายคลึงกันทุกประเทศในโลก เกือบจะเรียกว่าใช้กฎหมายฉบับเดียวกัน ซึ่งนักกฎหมายก็จะสามารถใช้กฎหมายเรื่องเดียวกันได้ทั่วโลก ถือว่าเป็นหลักสากล

วิวัฒนาการของระบบกฎหมายไทย

1. ระบบกฎหมายไทยก่อนที่ยังไม่มีภาษาเขียนเป็นหนังสือ ซึ่งเริ่มใช้ในสมัยพ่อขุนรามคำแหงมหาราชในสมัยสุโขทัยตอนปลายและสมัยกรุงศรีอยุธยา จึงมีกฎหมายเป็นลายลักษณ์อักษรขึ้น
2. ในสมัยต้นกรุงรัตนโกสินทร์ได้มีการจัดทำกฎหมายในรูปของประมวลกฎหมายไทยสำเร็จ เรียกว่า กฎหมายตราสามดวง

3. ในปัจจุบันนี้ในประเทศไทยได้มีกฎหมายในรูปของประมวลกฎหมายครบถ้วนระบบกฎหมายก่อนกรุงรัตนโกสินทร์

ศิลาจารึกพ่อขุนรามคำแหงมหาราชเทียบได้กับมหากฎบัตร (Magna carta) ของอังกฤษ ซึ่งของอังกฤษถือว่าเป็นรัฐธรรมนูญฉบับแรกของอังกฤษ เพราะในศิลาจารึกมีข้อความที่เป็นหลักประกันสิทธิและเสรีภาพของราษฎรในสมัยนั้น และนักนิติศาสตร์บางท่านเรียกว่า “กฎหมายสี่บท” โดยเกี่ยวกับเรื่องกฎหมายมรดก กฎหมายที่ดิน กฎหมายวิธีพิจารณา และกฎหมายร้องทุกข์

ระบบกฎหมายต้นกรุงรัตนโกสินทร์

ในสมัยต้นกรุงรัตนโกสินทร์ ประเทศไทยได้ใช้ระบบประมวลกฎหมายหรือกฎหมายลายลักษณ์อักษร เพราะพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราชได้ชำระกฎหมายขึ้นใหม่โดยจัดทำเป็นประมวลกฎหมายขึ้นเรียกว่า “กฎหมายตราสามดวง” หรือ “ประมวลกฎหมายรัชกาลที่ 1”

ระบบประมวลกฎหมายในประเทศไทย

ในสมัยกรุงสุโขทัยนั้น สมัยพ่อขุนรามคำแหงมหาราชเป็นการใช้หลักกฎหมายทั่วไปที่เห็นว่าเป็นธรรมและใช้ระบบกฎหมายในสังคมบรรพกาล ต่อมาในสมัยพญาเลอไท มีหลักฐานว่าได้มีการจารึกในลักษณะเป็นกฎหมายลายลักษณ์อักษร โดยปรากฏเป็นเรื่อง ๆ ไป และหลักฐานยังปรากฏอีกว่า ในสมัยกรุงสุโขทัยยังมีการใช้กฎหมายพระธรรมศาสตร์ ซึ่งเป็นคัมภีร์ที่สืบทอดมาจากมนูศาสตร์ของชาวฮินดู นอกจากนี้ ก็ยังใช้พระราชศาสตร์ คือ คำสั่งของพระมหากษัตริย์เป็นกฎหมายอีกด้วย

ในสมัยกรุงศรีอยุธยา มีหลักฐานปรากฏชัดว่า ได้ใช้กฎหมายลายลักษณ์อักษรอย่างสมบูรณ์ กฎหมายที่ใช้ก็คือ พระธรรมศาสตร์ อันเป็นหลักกฎหมายที่มีต้นกำเนิดมาจากอินเดีย นอกจากนี้ พระมหากษัตริย์ได้ทรงตรากฎหมายขึ้นเพื่อใช้บังคับแก่ราษฎร เรียกว่า พระราชศาสตร์ ซึ่งมีกฎหมายที่เป็นลายลักษณ์อักษรอยู่หลายเรื่องด้วยกัน

ในสมัยต้นกรุงรัตนโกสินทร์คงใช้กฎหมายเดิมของกรุงศรีอยุธยา แต่ต่อมาได้มีการตรากฎหมายจัดทำเป็นประมวลกฎหมายขึ้นเรียกว่า “กฎหมายตราสามดวง” หรือ “ประมวลกฎหมายรัชกาลที่ 1” ทั้งนี้เพื่อปรับปรุงให้เกิดความยุติธรรมยิ่งขึ้น จึงเป็นการใช้กฎหมายลายลักษณ์อักษรโดยตรงต่อมารัชกาลที่ 5 ได้เริ่มดำเนินการชำระกฎหมายขึ้นเป็นหมวดหมู่ในลักษณะของระบบประมวลกฎหมาย

ในปัจจุบันนี้ประเทศไทยได้ใช้กฎหมายในระบบประมวลกฎหมายหรือกฎหมายลายลักษณ์อักษรตามระบบที่ต่างประเทศยอมรับและพัฒนาแล้ว ซึ่งมีการออกกฎหมายเป็นลายลักษณ์อักษรในระบบรัฐสภาอย่างสมบูรณ์

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาระบบกฎหมายไทย

1. ปัจจุบันการศึกษาวิชานิติศาสตร์ได้กระจายอยู่ในหลายสถาบัน ทำให้เกิดแนวความคิดการใช้กฎหมายแตกต่างกัน เป็นภัยต่อแนวความคิดทางกฎหมายของประเทศเป็นอย่างยิ่ง
2. การฝึกอาชีพทางกฎหมายมีแยกจากกัน แล้วแต่หน่วยงานในอาชีพนั้น ไม่อาจจะพัฒนาความคิดทางกฎหมายไปในแนวทางเดียวกัน
3. การร่างกฎหมายในปัจจุบันไม่เป็นไปตามระบบของการร่างกฎหมายที่ถูกต้อง จึงทำให้ขัดต่อหลักการและกฎหมายอื่น

4. ประเทศไทยไม่มีระบบติดตามและประเมินผลการบังคับใช้กฎหมาย จึงมีกฎหมายบางฉบับไม่มีประชาชนปฏิบัติตาม

กฎหมายกับความเป็นธรรมในสังคม

1. กฎหมายเป็นสิ่งที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อให้มนุษย์อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และเพื่อเป็นธรรมในสังคม อย่างไรก็ตาม กฎหมายบางฉบับอาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรม เช่น กฎหมายที่มีบทบัญญัติล้าสมัย หรือมีบทบัญญัติที่ไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ในสังคม

2. กฎหมายไม่สามารถบัญญัติขึ้นให้ครอบคลุมข้อเท็จจริงทุกกรณีได้ จึงมีบทบัญญัติให้ดุลพินิจแก่ผู้บังคับใช้กฎหมายเพื่อให้เกิดความยืดหยุ่น โดยอาจกำหนดแนวทางหรือกรอบในการใช้ดุลพินิจไว้หรือไม่ก็ได้ตามความเหมาะสม รวมทั้งมีกระบวนการแก้ไขการใช้ดุลพินิจที่ไม่เป็นธรรม

3. ในการสร้างความเป็นธรรมในสังคมโดยกฎหมาย นอกจากกฎหมายจะตราขึ้นโดยมีเจตนารมณ์เพื่อความเป็นธรรมแล้ว ผู้ใช้กฎหมายต้องใช้กฎหมายเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม และเมื่อพบว่ากฎหมายใดมีบทบัญญัติที่ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมในสังคม ย่อมจำเป็นต้องมีการแก้ไขกฎหมายนั้นให้เกิดความเป็นธรรมต่อไปด้วย

บทบัญญัติของกฎหมายที่ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรม

ปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้แนวความคิดของประชาชนในสังคมได้เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิทยาการและเทคโนโลยีที่พัฒนาไปอย่างไม่หยุดยั้ง ส่งผลให้กฎหมายที่บัญญัติขึ้นในสภาพสังคมยุคหนึ่ง ๆ ล้าสมัย ไม่เหมาะสมที่จะนำมาใช้ในยุคปัจจุบัน การยังคงใช้กฎหมายที่ล้าสมัย ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ผู้เกี่ยวข้องและสังคม

กฎหมายบางฉบับบัญญัติขึ้นบนพื้นฐานของสภาพการณ์ช่วงหนึ่ง ๆ ของสังคม ต่อมาเมื่อสภาพการณ์นั้น ๆ ได้สิ้นสุดลงหรือเปลี่ยนแปลงไป การยังคงใช้กฎหมายนั้นต่อไป จึงไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่สังคมหรือกฎหมายนั้น ไม่อาจนำมาใช้บังคับได้โดยปริยาย

บทบัญญัติที่ล้าสมัย

บทบัญญัติของกฎหมายอื่นที่ล้าสมัยและไม่เป็นธรรม เพราะแนวคิดของสังคมในยุคปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไป เช่น บทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวกับการจัดการทรัพย์สินระหว่างสามีภรรยา ซึ่งแต่เดิมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 5 พ.ศ. 2478 บัญญัติให้สามีแต่เพียงผู้เดียวเป็นผู้มีอำนาจในการจัดการสินสมรส ซึ่งสภาพสังคมปัจจุบันฝ่ายหญิงก็มีส่วนช่วยหารายได้ให้แก่ครอบครัว และรัฐธรรมนูญยอมรับให้มีสิทธิเท่าเทียมกับชาย จึงไม่เป็นธรรมที่จะให้ฝ่ายชายแต่เพียงฝ่ายเดียวเป็นผู้จัดการทรัพย์สินของครอบครัว ซึ่งต่อมาในปี พ.ศ. 2519 ได้มีการแก้ไขประมวล

กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยครอบครัว ให้สามีและภริยาเป็นผู้จัดการสินสมรสร่วมกัน และได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมหลักกฎหมายดังกล่าวอีกหลายครั้ง ล่าสุดในปี พ.ศ. 2533 ได้มีการแก้ไขให้สามีหรือภริยาจัดการสินสมรสโดยลำพังได้ เว้นแต่ในกิจการที่สำคัญบางประการที่ต้องจัดการร่วมกันหรือได้รับความยินยอมจากอีกฝ่ายหนึ่ง ปรากฏตามมาตรา 1476 ซึ่งยังมีผลใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน

บทบัญญัติที่ไม่สอดคล้อง

บทบัญญัติของกฎหมายที่ไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ในยุคปัจจุบัน เช่น พระราชกำหนดจัดตั้งศาลพิเศษเพื่อพิจารณาพิพากษาคดีความผิดฐานขบถภายนอกราชอาณาจักร พุทธศักราช 2483 และพระราชบัญญัติโอนคดีพระราชกำหนดจัดตั้งศาลพิเศษเพื่อพิจารณาพิพากษาคดีความผิดฐานขบถภายนอกพระราชอาณาจักร พุทธศักราช 2483 ซึ่งในปัจจุบันมีบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 234 วรรคสอง บัญญัติว่า “การตั้งศาลขึ้นใหม่เพื่อพิจารณาพิพากษาคดีใดคดีหนึ่งหรือคดีที่มีข้อหาฐานใดฐานหนึ่งโดยเฉพาะแทนศาลที่มีอยู่ตามกฎหมายสำหรับพิจารณาพิพากษาคดีนั้นจะกระทำมิได้” และกฎหมายดังกล่าวถูกยกเลิกโดยพระราชบัญญัติยกเลิกกฎหมายบางฉบับที่ไม่เหมาะสมกับกาลปัจจุบัน พ.ศ. 2546 แล้ว

ดุลพินิจของผู้ใช้กฎหมายกับความเป็นธรรม

1. เนื่องจากกฎหมายไม่สามารถบัญญัติขึ้นให้ครอบคลุมข้อเท็จจริงทุกกรณีได้ จึงจำเป็นต้องมีบทบัญญัติที่ให้ดุลพินิจแก่ผู้บังคับใช้กฎหมายเพื่อความยืดหยุ่น ให้สามารถปรับใช้กฎหมายเพื่ออำนวยความสะดวกได้ตามความเหมาะสมแก่กรณี
2. ในการให้ดุลพินิจในกฎหมาย อาจเป็นการให้ดุลพินิจโดยเด็ดขาดแก่ผู้ใช้กฎหมาย หรือโดยกำหนดแนวทาง หรือกรอบในการใช้ดุลพินิจหรือไม่ก็ได้ ตามความเหมาะสมหรือความสำคัญของเรื่องที่กฎหมายนั้นให้ดุลพินิจไว้
3. การใช้ดุลพินิจย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลผู้ใช้ดุลพินิจที่กฎหมายกำหนดไว้ บางครั้งอาจมีการใช้ดุลพินิจอย่างไม่เหมาะสมหรือไม่เป็นไปตามกฎหมาย จึงจำเป็นต้องมีกระบวนการแก้ไขการใช้ดุลพินิจที่ไม่เป็นธรรม โดยองค์กรต่าง ๆ

ดุลพินิจในกฎหมาย

กฎหมายฉบับหนึ่งบัญญัติว่า “เมื่อปรากฏแก่เจ้าพนักงานท้องถิ่นว่าอาคารหรือส่วนของอาคารใดหรือสิ่งหนึ่งสิ่งใดซึ่งต่อเนื่องกับอาคารมีสภาพชำรุดทรุดโทรม หรือปล่อยให้มิสภาพรกรุงรังจนอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพของผู้อยู่อาศัย หรือมีลักษณะไม่ถูกต้องด้วยสุขลักษณะของการใช้เป็นที่อยู่อาศัย ให้เจ้าพนักงานท้องถิ่นมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้เจ้าของหรือผู้ครอบครองอาคารนั้นจัดการแก้ไขเปลี่ยนแปลงหรือถอนอาคาร หรือสิ่งหนึ่งสิ่งใดซึ่งต่อเนื่อง

กับอาคารทั้งหมดหรือแต่บางส่วนหรือจัดการอย่างอื่นตามความจำเป็น เพื่อมิให้เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือให้ถูกต้องด้วยสุขลักษณะ ภายในเวลาซึ่งกำหนดให้ตามสมควร” บทบัญญัติดังกล่าวมีลักษณะเป็นการให้ดุลพินิจแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐหรือไม่

บทบัญญัติของกฎหมายข้างต้น มีลักษณะเป็นการให้ดุลพินิจแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ เนื่องจากก่อนออกคำสั่ง เจ้าหน้าที่ที่ท้องถิ่นจะต้องใช้ดุลพินิจพิจารณาว่าอาคารมีสภาพที่ “อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพของผู้อยู่อาศัย หรือมีลักษณะไม่ถูกต้องด้วยสุขลักษณะของการใช้เป็นที่อยู่อาศัย” หรือไม่

แนวทางการใช้ดุลพินิจ

กฎหมายจำเป็นต้องกำหนดแนวทางในการใช้ดุลพินิจ เพื่อให้การใช้ดุลพินิจเป็นไปในทางเดียวกัน เพื่อเป็นหลักประกันการใช้ดุลพินิจในการให้เกิดความเป็นธรรมแก่ผู้เกี่ยวข้อง เพราะผู้ใช้อดุลพินิจได้คำนึงถึงเงื่อนไขต่าง ๆ ที่กฎหมายวางกรอบไว้ และเพื่อเป็นพื้นฐานในการตรวจสอบการใช้ดุลพินิจอีกทางหนึ่งด้วย

การแก้ไขการใช้ดุลพินิจที่ไม่เป็นธรรม

การแก้ไขการใช้ดุลพินิจที่ไม่เป็นธรรมของฝ่ายตุลาการ โดยทั่วไปสามารถกระทำได้ โดยการอุทธรณ์คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลชั้นต้น ตามมาตรา 223-มาตรา 246 และการฎีกาคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลอุทธรณ์ ตามมาตรา 247-มาตรา 252 แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง ตามลำดับ หรือการอุทธรณ์ฎีกาตามกฎหมายว่าด้วยวิธีพิจารณาคดีของศาลชำนาญพิเศษอื่นของศาลยุติธรรม เช่น ศาลแรงงาน ศาลภาษีอากร

การใช้กฎหมายให้เกิดความเป็นธรรม

1. กฎหมายทั้งหลายตราขึ้นโดยมีเจตนารมณ์ประการหนึ่ง คือ เพื่อการรักษาความสงบสุขและความเป็นธรรมของสังคมโดยรวม บนพื้นฐานของความชอบธรรมตามกฎหมายและศีลธรรม
2. การใช้กฎหมายเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม คือ การใช้กฎหมายให้ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมายให้มากที่สุด หรือในการที่ต่อมาบทบัญญัติของกฎหมายอาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่บุคคลผู้ต้องปฏิบัติตามกฎหมายด้วยสาเหตุต่าง ๆ ผู้ใช้กฎหมายจึงจำเป็นต้องหาหนทางใช้กฎหมายให้เกิดความเป็นธรรมให้มากที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้
3. เจตนารมณ์ของกฎหมายเพื่อสร้างความเป็นธรรมในยุคหนึ่ง อาจมองว่าไม่เป็นธรรมในอีกยุคสมัยหนึ่ง หากสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไป ทำให้กฎหมายทั้งฉบับหรือบทบัญญัติบางบทบัญญัติของกฎหมายก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมอย่างชัดเจน โดยที่ผู้ใช้กฎหมายไม่สามารถหาหนทางในการใช้กฎหมายอย่างเป็นธรรมได้ จำเป็นต้องแก้ไขกฎหมายเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อไป

เจตนารมณ์ของกฎหมายกับความเป็นธรรม

เจตนารมณ์ของกฎหมายมีความสำคัญในการสร้างความเป็นธรรมให้แก่สังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศไทยซึ่งเป็นประเทศในระบบที่ใช้กฎหมายลายลักษณ์อักษร โดยหลักแล้วผู้ใช้กฎหมายจำเป็นต้องใช้กฎหมายซึ่งตราขึ้นโดยฝ่ายนิติบัญญัติ ซึ่งเป็นตัวแทนของปวงชน และในการตรากฎหมายฉบับใดฉบับหนึ่งนั้นย่อมมีความมุ่งหมายที่จะสร้างความสงบสุข และเป็นธรรมแก่สังคม หรือเพื่อแก้ไขปัญหาของสังคมอยู่แล้ว

การใช้กฎหมายเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม

การใช้กฎหมายให้เกิดความเป็นธรรมเกิดขึ้นได้จากหลายองค์ประกอบ เช่น จากเจตนารมณ์และบทบัญญัติของกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อความเป็นธรรมและจากตัวของผู้ใช้กฎหมายที่ต้องเป็นผู้มีคุณธรรมในจิตใจ และการแก้ไขกฎหมายที่ไม่เป็นธรรมเป็นหน้าที่ของประชาชนทุกคน และทุกองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน (การศึกษายุคดิจิทัล, 2558)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุรสิทธิ์ พรหมจักร (2547) ได้ศึกษาเรื่อง มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนพิการ จุดประสงค์เพื่อเป็นแนวทางในการหามาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการ รวมถึงการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรการหรือกฎหมายที่มีอยู่ เพื่อให้คนพิการได้รับความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบการ จากการศึกษาพบว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มิได้กล่าวถึงมาตรการเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานคนพิการในสถานประกอบการ แต่ได้บัญญัติไว้กว้าง ๆ โดยให้อำนาจรัฐมนตรีที่จะออกจกกฎกระทรวงประกาศกระทรวงหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ นอกจากนี้พระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 กฎกระทรวง ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2542) ออกตามความในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 และระเบียบคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการว่าด้วยมาตรฐานอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการก็ได้กล่าวถึงมาตรการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนพิการในสถานประกอบการไว้เป็นการเฉพาะเช่นกัน จากการศึกษาผู้เขียนได้มีข้อเสนอแนะให้มีการออกกฎกระทรวงโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 103 วรรคแรก แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎหมายกระทรวงกำหนดมาตรฐานในนายจ้างด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนพิการในสถานประกอบการเป็นการเฉพาะนอกเหนือจาก

มาตรการที่สถานประกอบการใช้อยู่ และกำหนดให้มีมาตรการจูงใจและช่วยเหลือฝ่ายนายจ้าง หรือสถานประกอบการในการจ้างงานคนพิการให้มากขึ้นตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534

อัทธายู อมาตยกุล (2549) ได้ศึกษาเรื่อง การจ้างงานและการคุ้มครองคนพิการ ตามกฎหมายไทย ศึกษาภายใต้กรอบอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ จากการศึกษาพบว่า ในปัจจุบันมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคนพิการโดยตรงเพียงฉบับเดียว คือ พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 โดยในเรื่องเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการนั้น พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้มีการออกกฎกระทรวงกำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการในภาคเอกชนที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป ต้องรับคนพิการเข้าทำงาน ก็ให้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพพิการแทน ปัญหาที่เกิดขึ้น คือ พระราชบัญญัติฉบับนี้ไม่มีสภาพบังคับในทางกฎหมาย ดังนั้น หากนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่ปฏิบัติตาม ก็ไม่ต้องรับโทษแต่อย่างใด เนื่องจากไม่มีบทลงโทษกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติฉบับนี้ ปัญหาที่สองคือ พระราชบัญญัติฉบับนี้มีผลใช้บังคับกับภาคเอกชนเท่านั้น ไม่รวมไปถึงในส่วนของภาครัฐ เป็นเหตุให้ภาครัฐไม่ต้องรับคนพิการเข้าทำงานเหมือนกับภาคเอกชน ปัญหาที่สามคือ พระราชบัญญัติฉบับนี้มีลักษณะเป็นการจำกัดอาชีพแก่คนพิการ เนื่องจากในกฎกระทรวง พ.ศ. 2537 ที่ออกตามความในพระราชบัญญัติฉบับนี้ กำหนดอาชีพที่คนพิการสามารถทำได้เอาไว้ในประกาศของกรมประชาสงเคราะห์เรื่อง กำหนดลักษณะของงานที่คนพิการสามารถทำได้เอาไว้ ซึ่งประกาศฉบับดังกล่าวได้มีการประกาศใช้มาเป็นระยะเวลาอันแล้ว ดังนั้น เมื่อมีอาชีพใหม่ๆ เกิดขึ้นในปัจจุบัน เช่น นักออกแบบเว็บไซต์ นักโปรแกรมเมอร์ ฯลฯ ก็เป็นเหตุให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการสามารถที่จะอ้างได้ว่างานเหล่านี้ไม่มีอยู่ในประกาศกรมประชาสงเคราะห์ จึงไม่ต้องประกาศรับคนพิการในตำแหน่งเหล่านี้ ในเรื่องของการคุ้มครองลูกจ้างที่เป็นคนพิการ จากการศึกษาพบว่า ในปัจจุบันยังไม่มียกกฎหมายใดที่มีการคุ้มครองลูกจ้างพิการเอาไว้เป็นการเฉพาะ เมื่อคนพิการได้รับการจ้างงานและมีสถานะเป็นลูกจ้างแล้ว ย่อมได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมาตรฐานในการคุ้มครองระหว่างลูกจ้างที่เป็นคนทั่วไปกับลูกจ้างที่เป็นคนพิการในบางเรื่อง ย่อมที่จะต้องได้รับความคุ้มครองที่แตกต่างกัน เช่น สิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงาน การคุ้มครองในกรณีลูกจ้างที่เกิดความพิการภายหลังวันลาเพื่อไปฟื้นฟูสมรรถภาพทางด้านอาชีพและฝึกอบรมอาชีพ ทั้งนี้เนื่องจากคนพิการมีอุปสรรคทางด้านกายภาพเป็นสำคัญ ขอเสนอแนะแนวทางในการแก้ไข 1) กำหนดให้หน่วยงานของรัฐต้องรับคนพิการเข้าทำงานในระบบอัตราส่วนเช่นเดียวกับของภาคเอกชน และให้มีการนิยามความหมายของคำว่าหน่วยงานของรัฐเอาไว้ว่าหมายถึง หน่วยงานประเภทใดบ้างที่ต้องรับคนพิการ

เข้าทำงาน 2) กำหนดมาตรการทางด้านค่าปรับ รวมถึงการอายัดทรัพย์สินในกรณีไม่ส่งเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ หรือส่งล่าช้า 3) ยกเลิกประกาศของกรมประชาสงเคราะห์เรื่อง กำหนดลักษณะของงานที่คนพิการสามารถทำได้ 4) กำหนดให้มีการเพิ่มหมวดสำหรับการใช้แรงงานคนพิการเป็นการเฉพาะ ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

นวนัฐ วงศ์เมฆ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความพร้อมของคนพิการที่ได้รับการฟื้นฟูอาชีพต่อการเข้าสู่ตลาดแรงงาน ศึกษาเฉพาะกรณี โรงเรียนอาชีวะพระมหาไถ่ พัทยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพร้อมในการเข้าสู่แรงงานของคนพิการที่ได้รับการฟื้นฟู และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเข้าสู่แรงงานของคนพิการ พบว่า คนพิการเข้ารับการฟื้นฟูอาชีพในหลักสูตรคอมพิวเตอร์และการจัดการภาคธุรกิจภาคอังกฤษมากที่สุด ด้านความต้องการเข้าสู่ตลาดแรงงาน พบว่า คนพิการมีความต้องการเข้าสู่ตลาดแรงงานมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46 โดยต้องการหน่วยงานช่วยด้านการจัดหางานเพื่อเพิ่ม โอกาสการได้งานทำมากที่สุด ด้านทักษะต่อการเข้าสู่ตลาดแรงงาน พบว่า คนพิการมีทักษะในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.30 โดยคนพิการมีการฝึกฝนทักษะการใช้อุปกรณ์ในการประกอบอาชีพให้เกิดความชำนาญมากที่สุด แต่ยังคงขาดประสบการณ์จากการศึกษาดูงานและประสบการณ์ในการทำงาน ด้านทัศนคติต่อการเข้าสู่ตลาดแรงงาน พบว่า คนพิการมีทัศนคติที่ดีในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59 โดยคิดว่าแม้พิการก็สามารถหารายได้เลี้ยงตนเองได้ ปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน พบว่า คนพิการที่มีอายุน้อยมีความต้องการเข้าสู่ตลาดแรงงานน้อยกว่าคนพิการที่อายุมากกว่า และสภาพความพิการแขนมีทักษะการทำงานน้อยกว่าของสภาพความพิการขาและสภาพความพิการทั้งแขนและขา ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้ ควรส่งเสริมให้คนพิการมีประสบการณ์จากการศึกษาดูงานและประสบการณ์ทำงานจริง ปลูกฝังจิตสำนึกของประโยชน์ในการมีงานทำแก่คนพิการที่มีอายุน้อย และรัฐควรส่งเสริมให้มีการจัดตั้งหน่วยงานความสะดวกแก่คนพิการ

ลักนาวดี สายมิตร (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาในการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมในการจ้างงานคนพิการ จากการศึกษาพบว่า บทกฎหมายของประเทศไทย จะเห็นได้ว่าไม่มีกฎหมายฉบับใดที่บัญญัติคุ้มครองคนพิการในเรื่องการจ้างงานไว้เป็นการเฉพาะ พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 แม้จะมีการบัญญัติเกี่ยวกับการห้ามเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการไว้ แต่ก็ไม่ได้บัญญัติเกี่ยวกับการห้ามเลือกปฏิบัติในการจ้างงานคนพิการไว้ อย่างไรก็ตามสามารถนำบทบัญญัติดังกล่าวซึ่งเป็นบททั่วไปมาปรับใช้กับกรณีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานคนพิการ กล่าวคือ หากมีการกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานคนพิการ คนพิการนั้นก็จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายนี้ด้วย กฎหมายฉบับนี้ บัญญัติช่องทางให้คนพิการที่ได้รับความเสียหายจากการกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

สามารถใช้สิทธิเรียกร้อง โดยใช้สิทธิร้องขอต่อคณะกรรมการให้มีคำสั่งเพิกถอนการกระทำ หรือห้ามมิให้กระทำการนั้นได้ แต่ยังมีปัญหาเกี่ยวกับการใช้กฎหมายฉบับนี้หลายประการ ดังนี้

ประการแรก ปัญหาความหมายของการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมในการจ้างงานคนพิการ เนื่องจากยังไม่มีบัญญัติลงไปให้แน่ชัดว่ามีกรณีใดบ้างที่ถือได้ว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม จึงเห็นว่าควรมีการบัญญัติให้มีความชัดเจนเหมือนเช่นในประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศออสเตรเลีย ที่มีการบัญญัติว่ากรณีใดบ้างที่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการในการจ้างงาน ทำให้คนพิการทราบถึงสิทธิและหน้าที่ของคนได้อย่างชัดเจน ประการที่สอง คือ ปัญหาเกี่ยวกับ ประเภทของคนพิการที่มีสิทธิร้องขอให้เพิกถอนการกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรม เนื่องจากปัจจุบันกฎหมายกำหนดประเภทคนพิการไว้ 6 ประเภท เพื่อให้กฎหมาย ฉบับนี้มีผลในการคุ้มครองคนพิการหรือบุคคลผู้มีความบกพร่องด้านต่าง ๆ จากการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมได้อย่างทั่วถึง จึงเห็นว่ากฎหมายควรเปิดกว้างในการให้สิทธิกับบุคคลทุกคน ที่มีความบกพร่องด้านใดด้านหนึ่งจนเป็นเหตุให้บุคคลนั้นไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่าง เป็นปกติเหมือนคนทั่วไปได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายฉบับนี้ โดยความบกพร่องนั้นอาจไม่เข้า ตามประเภทคนพิการตามที่กฎหมายนี้กำหนดไว้ หากแต่บุคคลนั้นพิสูจน์ได้ว่ามีความบกพร่องนั้น เป็นอุปสรรคในการประกอบกิจกรรมในชีวิตประจำวัน และการเข้าไปมีส่วนร่วมในสังคม บุคคลนั้น ย่อมมีสิทธิตามกฎหมายฉบับนี้ทุกประการ ประการที่สาม คือ ปัญหาการใช้ระบบสัดส่วน กับการห้ามเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม เนื่องจากกฎหมายของประเทศไทยใช้ทั้งมาตรการส่งเสริม และมาตรการห้ามเลือกปฏิบัติควบคู่กัน ซึ่งมาตราทั้งสองไม่ได้ขัดแย้งกันแต่อย่างใด ดังนั้น จึงควร สร้างดุลยภาพระหว่างสองมาตรานี้ กล่าวคือ ควรมีการสนับสนุนมาตรการส่งเสริมให้มีการจ้างงาน คนพิการตามระบบสัดส่วนและการให้ประโยชน์ในทางภาษี เพื่อจูงใจให้เจ้าของสถานประกอบการ ทั้งหลายยอมรับคนพิการเข้าทำงาน เพราะหากจะใช้มาตรการห้ามเลือกปฏิบัติแต่เพียงอย่างเดียว อาจจะทำให้เกิดอคติความรังเกียจได้ แต่อย่างไรก็ตาม หากมีการกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือก ปฏิบัติในการจ้างงานเกิดขึ้นจริง นายจ้างและเจ้าของสถานประกอบการก็ไม่อาจอ้างว่าตนรับ คนพิการเข้าทำงานครบตามที่กฎหมายกำหนดแล้ว หรือส่งเงินเข้ากองทุนแทนการจ้างงานคนพิการ แล้วได้เช่นกัน ประการสุดท้าย ปัญหาผลกระทบต่อระบบธุรกิจ จะเห็นว่าการรับคนพิการเข้าทำงานนั้น ได้ทั้งแรงงานและได้ประโยชน์หลายประการ เช่น มีสิทธิได้รับการยกเว้นภาษีเป็นร้อยละของจำนวน เงินค่าจ้างที่จ่ายให้แก่คนพิการหรือเงินที่ส่งเข้ากองทุนแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ตามที่กฎหมายกำหนด จึงไม่ส่งผลต่อการประกอบธุรกิจแต่อย่างใด แต่จะมีเพียงกรณีเดียวที่ส่งผลกระทบต่อประกอบการธุรกิจ ของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ คือ กรณีที่นายจ้างไม่ประสงค์จะจ้างคนพิการ โดยนายจ้างหรือสถานประกอบการที่ไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามที่กฎหมายกำหนดต้องส่งเงิน

เข้ากองทุน หากไม่ส่ง ส่งล่าช้า หรือไม่ครบถ้วน ต้องเสียดอกเบี้ยในอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปี ของจำนวนเงินที่ยังไม่ส่งเข้ากองทุน อย่างไรก็ตาม ข้อเสนอในการแก้ไขที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ยังมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาต่อไปให้ละเอียดถี่ถ้วนยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและสอดคล้อง กับวิวัฒนาการของสังคมต่อไป

วุฒิชัย แพงจ้อย (2553) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานการณ์ของคนพิการและแนวทางการส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสวรรค์ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ผลการศึกษาพบว่า ด้านสถานการณ์ของคนพิการในเขตพื้นที่ รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสวรรค์ ในปี พ.ศ. 2550-2552 มีคนพิการ 54, 56 และ 87 คน ตามลำดับ จำนวนคนพิการที่กล่าวถึงข้างต้นนั้น พบว่า ในปี พ.ศ. 2550-2551 เป็นจำนวน คนพิการที่ได้รับเบี้ยยังชีพคนพิการเท่านั้น ไม่ใช่จำนวนคนพิการที่แท้จริงที่มีอยู่ในพื้นที่ ส่วนในปี พ.ศ. 2552 เป็นจำนวนคนพิการทั้งหมดที่จดทะเบียนคนพิการและได้รับเบี้ยยังชีพ ส่วนปัญหา ความต้องการการดูแลของคนพิการ พบว่า มีประเด็นปัญหาและความต้องการของคนพิการอย่างน้อย 3 ประเด็น คือ การไม่มีงานทำ การไม่ได้รับการศึกษา และการไม่ได้รับการดูแลเรื่องสุขภาพ จึงได้มีแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการ ในเขตพื้นที่องค์การบริหาร ส่วนตำบลโพนสวรรค์ โดยการส่งเสริมสุขภาพของคนพิการ การพัฒนาอาชีพ เพิ่มรายได้ ของคนพิการในการเลี้ยงดูตนเองอย่างเพียงพอ การส่งเสริมการศึกษาของคนพิการ การจัดที่อยู่อาศัย ที่เหมาะสมเอื้อต่อการอยู่ร่วมกับครอบครัวและคนในชุมชน และการส่งเสริมคนพิการให้อยู่ในสังคม อย่างเท่าเทียม และส่งเสริมให้คนในชุมชนมีความเข้าใจที่ดีต่อคนพิการ

อลิศรา ตะวังทัน (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะต่อแรงจูงใจในการจ้างงานคนพิการ ในสถานประกอบการ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาลักษณะงานที่นายจ้างหรือสถานประกอบการ จัดให้กับคนพิการในสถานประกอบการ ระดับปัญหาและความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการจ้างงาน คนพิการ จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี มีการศึกษาระดับ ปริญญาตรี เป็นผู้แทนที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ตอบสอบถาม ประเภทสถานประกอบการ เป็นอุตสาหกรรมการผลิต มีลักษณะงานที่จัดให้กับคนพิการเป็นงานสำนักงาน สถานประกอบการ มีการจัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับคนพิการในสถานประกอบการ โดยจัดห้องน้ำ ให้คนพิการมากที่สุด ส่วนแรงจูงใจสำคัญที่ทำให้นายจ้างจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ คือ ลักษณะนิสัยการทำงานของผู้จ้างพิการ ส่วนปัญหาการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ คือ ด้านกฎหมายและระเบียบปฏิบัติ เมื่อพิจารณาในด้านความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า สถานภาพการทำงานที่ต่างกันของผู้แทนนายจ้างมีผลต่อความคิดเห็นด้านความพิการของผู้จ้าง

และด้านการสื่อสารแตกต่างกัน ส่วนประเภทกิจการที่ต่างกันมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อปัญหาการจ้างงานคนพิการด้านกฎหมายและระเบียบปฏิบัติแตกต่างกัน การเป็นผู้แทนนายจ้างที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจต่อการจ้างงานคนพิการด้านมาตรการจูงใจทางสังคมแตกต่างกัน และประเภทกิจการที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการจ้างงานคนพิการด้านมาตรการทางกฎหมาย และมาตรฐานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน ข้อเสนอแนะจากการศึกษา รัฐบาลควรมีการปรับแก้มาตรการจูงใจทางสังคมในเรื่องของประกาศเกียรติคุณ รางวัล เนื่องจากสิ่งดังกล่าวไม่เป็นแรงจูงใจให้เกิดการจ้างงานคนพิการ ควรจัดเวทีสาธารณะให้คนพิการมีพื้นที่ในการแสดงศักยภาพ เพื่อเพิ่ม โอกาสในการจ้างงานคนพิการ และควรรณรงค์ให้มีการบังคับใช้กฎหมาย การส่งเสริมการจ้างงานคนพิการอย่างจริงจัง ตลอดจนควรมีการประชาสัมพันธ์ฐานข้อมูลแรงงานคนพิการอย่างเป็นระบบแก่สถานประกอบการ พร้อมทั้งส่งเสริมให้คนพิการมีการศึกษาขั้นพื้นฐานควบคู่กับการพัฒนาอาชีพให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน นอกจากนี้ นายจ้างควรเปิดโอกาสให้คนพิการเข้าทำงานเพิ่มมากขึ้น โดยสร้างมุมมองและทัศนคติของผู้บริหารด้วยการเลือกวิธีการจ้างงานคนพิการมากกว่าส่งเงินสมทบเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งเน้นที่จะศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางในการแก้ไขปัญหา การจ้างงานคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ในสถานประกอบการในจังหวัดชลบุรี ซึ่งการได้มาซึ่งข้อมูลเชิงลึก ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงเอกสารและการวิจัยเชิงสำรวจด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก

พื้นที่ในการวิจัยและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. พื้นที่ในการวิจัย พื้นที่ในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant) ในการสัมภาษณ์ที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ ทั้งหมด 31 คน

ได้แก่

กลุ่มที่หนึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐ จำนวน 5 คน

กลุ่มที่สอง คนพิการ แบ่งออกเป็นคนพิการที่ได้รับการจ้างงานแล้วจำนวน 6 คน

และคนพิการที่ยังไม่ได้รับการจ้างงาน จำนวน 6 คน

กลุ่มที่สาม นายจ้างในสถานประกอบการ แบ่งออกเป็นกลุ่มนายจ้างที่จ้างงานคนพิการ ตามมาตรา 33 จำนวน 7 คน และกลุ่มนายจ้างที่ไม่ได้จ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 จำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี แบบสัมภาษณ์ดังกล่าวเป็นแบบโครงสร้างที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาและแนวทางในการแก้ไขปัญหาการจ้างงานคนพิการตามพระราชบัญญัติและส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550

ผู้วิจัยได้ตั้งประเด็นคำถามประกอบการสัมภาษณ์ดังนี้

1.1 ท่านคิดว่าการจ้างงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ตามมาตรา 33 คือ การรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการในอัตราคนปกติ 100 คน ต่อคนพิการ 1 คน มีปัญหาอย่างไรบ้าง

1.2 ท่านคิดว่ามีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจ้างงานผู้พิการในสถานประกอบการอย่างไร

2. การพัฒนาคุณภาพเครื่องมือ โดยนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความครอบคลุมของเนื้อหา (Content validity) ตลอดจนลักษณะของถ้อยคำและภาษาที่ใช้เหมาะสมแล้วนำมาปรับปรุงให้ได้แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามที่สมบูรณ์สำหรับเก็บข้อมูลจริง

3. ผู้เชี่ยวชาญ

3.1 นางวาสนา จวงสอน

นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการมีงานทำ
สำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี

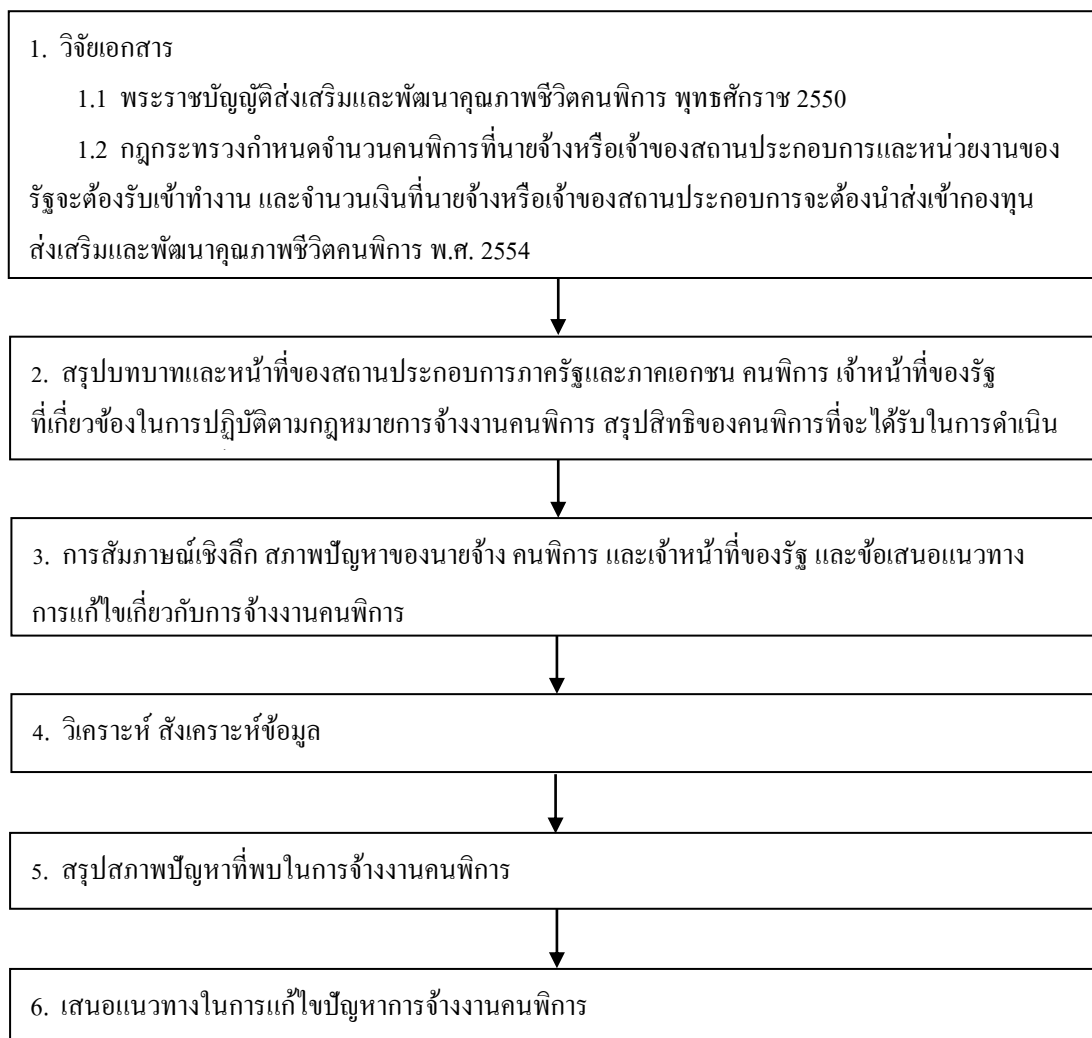
3.2 นายเศรษฐบุปวีร์ รินทะวงศ์

นักวิชาการแรงงาน
เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ

3.3 อาจารย์รัชฎ จันทร์น้อย

อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
มหาวิทยาลัยบูรพา

ขั้นตอนการวิจัย



ภาพที่ 1 ขั้นตอนการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ จะวิเคราะห์เนื้อหา สรุปรูปแบบตามประเด็น (Content analysis) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การกำหนดกลุ่มคำหลัก (Keyword) ตามปัญหาการวิจัยและวัตถุประสงค์การวิจัย
 - 1.1 กลุ่มคำหลักในเรื่องสภาพการจ้างงานผู้พิการในสถานประกอบการ ได้แก่ การจ้างงานคนพิการเข้าทำงานสถานประกอบการ สิ่งอำนวยความสะดวก

1.2 กลุ่มคำหลักในเรื่องเนื้อหาสาระและการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พุทธศักราช 2550 ได้แก่ การจ้างงานคนพิการ ปฏิบัติตาม พรบ.

1.3 กลุ่มคำหลักในเรื่องข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจ้างงานผู้พิการในสถานประกอบการอย่างไร ได้แก่ แนวทางการแก้ไข วิธีการแก้ปัญหา

2. จำแนกและจัดระบบข้อมูล (Typology and taxonomy) เป็นการสรุปคำตอบแต่ละประเด็นตามวัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 สภาพปัญหาที่พบจากการจ้างงานผู้พิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ที่ทำให้ไม่เกิดการจ้างงานคนพิการ

2.1.1 ปัญหาด้านทัศนคติและความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคน

2.1.2 ปัญหาด้านความพร้อมของคนพิการ สุขภาพร่างกายของคนพิการ และประสิทธิภาพในการทำงานของคนพิการความรู้ความสามารถไม่ตรงกับที่สถานประกอบการต้องการ

2.1.3 ปัญหาด้านสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ สื่อ เทคโนโลยี สภาพแวดล้อมให้พนักงานคน

2.1.4 ปัญหาการเดินทางไปทำงานของคน

2.1.5 ปัญหาจำนวนคนพิการที่ต้องการหางานไม่เพียงพอต่อนายจ้างในสถานประกอบการ

2.2 ข้อเสนอแนะและแนวทางการแก้ไข

2.2.1 การสนับสนุนด้านการฝึกอาชีพ การจัดหางาน

2.2.2 การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้คนพิการ

2.2.3 นโยบายของภาครัฐ และการจูงใจอุดหนุนให้สถานประกอบการมีการจ้างงาน

3. ตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลโดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ

4. สรุปและนำเสนอผลการศึกษาเชิงพรรณนาความ (Description) สภาพปัญหาและแนวทางในการแก้ปัญหการจ้างงานคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พุทธศักราช 2550 และนำเสนอจัดหางานจังหวัดชลบุรี เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาปรับปรุงในการจ้างงานคนพิการ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษารั้งนี้ การเก็บรวบรวมข้อมูลได้มาจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) โดยการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล สังกัดสี่หน้าท่าทางผู้ตอบ บันทึกถลง

ในแบบสัมภาษณ์แล้วนำข้อมูลที่สัมภาษณ์มาจำแนกคำตอบที่เหมือนกันและคำตอบต่างกัน จัดเข้ากลุ่มตามประเด็นที่ใช้ในการศึกษา เพื่อนำไปสู่แนวทางการแก้ไขปัญหาการจ้างงานคนพิการให้การจ้างงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลทางเอกสารต่าง ๆ จะค้นคว้าเท่าที่สามารถกระทำได้ในช่วงระยะเวลาศึกษาอย่างจำกัดตามที่กำหนดไว้ในปฏิทินการศึกษา ส่วนการดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างได้ใช้เวลาช่วงวันที่ 20 ตุลาคม พ.ศ. 2557 ถึงวันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2558

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางในการแก้ไขปัญหาการจ้างงานคนพิการ ของในสถานประกอบการในอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พุทธศักราช 2550 โดยการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึกกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ นายจ้างที่ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ ผู้พิการที่ได้รับการจ้างงาน และที่ไม่ได้รับการจ้างงาน และนายจ้างหรือเจ้าหน้าที่ในสถานประกอบการ จำนวน 31 คน สามารถวิเคราะห์ผลการศึกษาเชิงประเด็นที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาและแนวทางในการแก้ไขปัญหาการจ้างงานคนพิการของในสถานประกอบการในอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พุทธศักราช 2550 พบว่า มีปัญหาดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัญหาที่พบจากการจ้างงานผู้พิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ที่ทำให้ไม่เกิดการจ้างงานคนพิการ ตามมาตรา 33

1. ปัญหาด้านทัศนคติและความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคนพิการ ในปัจจุบันคนปกติยังมีทัศนคติทางลบและขาดความสำนึกร่วมรับผิดชอบของสังคมต่อคนพิการ การเข้าไม่ถึงระบบการบริการและการช่วยเหลือการขาดโอกาสทางสังคมและเศรษฐกิจของคนพิการการถูกเลือกปฏิบัติ แม้จะมีข้อบัญญัติทางกฎหมายและนโยบายที่ดีการบัญญัติกฎหมายและนโยบายสังคมที่ขาดความตระหนักมีส่วนร่วมของสังคมการมีส่วนร่วมและจิตสำนึกร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ปรากฏในบทสัมภาษณ์ดังนี้

“ความเชื่อและทัศนคติของนายจ้างในสถานประกอบการที่ส่วนใหญ่คิดว่าคนพิการมีสมรรถนะในการทำงานไม่ดีเท่าคนปกติ และนายจ้างไม่มีความรู้ความเข้าใจต่อคนพิการอย่างแท้จริงและมองไม่เห็นถึงศักยภาพของคนพิการ” (ปกรณ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2558)

“ประเด็นเรื่องทัศนคติและความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคนพิการเป็นปัญหาอุปสรรคสำคัญลำดับต้น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทัศนคติของนายจ้างหรือเจ้าสถานประกอบการที่มักมองว่าการจ้างงานคนพิการนั้นมีความยุ่งยาก คนพิการไม่สามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ” (ประกิต (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2558)

“นายจ้างสถานประกอบการชอบคิดว่า คนพิการไม่สามารถทำงานได้ดีเท่าคนปกติ แล้วยังต้องจ้างงานในอัตราเงินเดือนที่เท่ากัน แต่คนพิการอาจไม่มีศักยภาพพอ” (จกกล (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2558)

“คนในสังคมยังคิดว่า คนพิการมีความรู้ น้อยจะทำอะไรได้บ้าง ถึงคิดนั้นจะเป็นคนพิการทางการเดิน การเคลื่อนไหว แต่คิดนั้นสามารถทำงานได้เหมือนคนปกติ คิดนั้นคิดว่าปัญหาเกิดจากทัศนคติของคนปกติที่มองคนพิการว่ายังไม่สามารถทำงานได้ และกลัวจะรับเข้าไปเป็นภาระ (สมศักดิ์ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2558)

“สถานประกอบการไม่เปิดโอกาสให้คนพิการได้พิสูจน์ความสามารถเลย เวลาที่คนพิการโทรไปสมัครงานเอง มักจะมีโอกาสน้อยที่จะได้เรียกมาสัมภาษณ์หรือได้รับเข้าทำงาน นายจ้างมองว่าคนพิการไม่มีความสามารถพอเลยไม่ยอมจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33” (สมเกียรติ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2558)

2. ปัญหาด้านความพร้อมของคนพิการ สุขภาพร่างกายของคนพิการ และประสิทธิภาพในการทำงานของคนพิการ ความรู้ความสามารถไม่ตรงกับที่สถานประกอบการต้องการ คนพิการบางรายไม่มีความพร้อมและไม่ประสงค์จะทำงาน ความสามารถของผู้พิการบางคนยังไม่ตรงกับสิ่งที่ผู้ประกอบการต้องการ หรือแม้ว่าบางครั้งความต้องการตรงกัน แต่การเดินทางของผู้พิการระหว่างบ้านกับที่ทำงานนั้นยากลำบาก ทำให้ไม่ทันต่อระบบที่คนปกติปฏิบัติ ปรากฏในบทสัมภาษณ์ดังนี้

“ปัญหาการจ้างงานส่วนมากจากที่เจอคนพิการส่วนมากสภาพร่างกายไม่พร้อมทำงาน บางคนสภาพร่างกายพร้อมทำงาน แต่ที่บ้านก็ไม่ให้ทำงาน เพราะกลัวเกิดอันตราย” (ปรกรณ์ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2558)

“คนพิการไม่ต้องการที่จะทำงานด้วยสภาพร่างกายไม่พร้อมจะทำงาน บางรายเป็นผู้ป่วยติดเตียงไม่สามารถทำงานได้ เลยไม่ประสงค์จะสมัครงาน หรือขอความช่วยเหลือในการสมัครงานแต่อย่างใด” (ปฏิคม (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2558)

“สาเหตุที่คนพิการไม่มีงานทำหรือเข้าสู่ตลาดแรงงานได้จำนวนน้อยมักมาจากตัวคนพิการที่อาจยังไม่ได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถที่เพียงพอในการทำงาน รวมถึงทักษะการใช้ชีวิตในสังคม จึงขาดแรงจูงใจในการหางาน และบางครั้งเมื่อได้ทำงาน แต่ทำงานไม่ได้ตามความคาดหวังของสถานประกอบการ หรือทำงานไม่ไหวด้วยประสิทธิภาพของคนพิการเอง ทำให้ต้องออกจากงาน เลยยิ่งทำให้ขาดแรงจูงใจในการที่จะทำงานไปอีก” (ประวิตร (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2558)

“คิดว่าปัญหาจากตัวคนพิการที่ไม่พร้อมจะทำงาน แม้ตามสถิติคนพิการจะมีอยู่มาก แต่ก็ไม่ได้พร้อมจะทำงานทั้งหมด” (ปกรณ์ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2558)

“เรื่องงานนี้อยู่ที่ตัวบุคคลนะ ถ้าเรามีความสามารถ มีความตื่นตัวทางด้านการศึกษา คนก็จะมองข้ามเรื่องความพิการไป แต่ทั้งนี้ก็ต้องคำนึงด้วยว่าเราเป็นคนพิการแบบไหน ทำอะไรได้ทำอะไรไม่ได้ อย่างงานที่ผมทำซึ่งต้องเดินตลอด แต่ผมใช้ไม้เท้าช่วยก็เลยไม่ค่อยมีปัญหา แต่ถ้าเป็นวีลแชร์ก็คงหมดสิทธิ์ เพราะฉะนั้น เรื่องสถานที่ทำงานถือเป็นเรื่องใหญ่ ควรจะหาสถานที่ที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกด้วย” (สมบูรณ์ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2558)

“สุขภาพร่างกายความพร้อมที่จะทำงานของคนพิการเป็นปัญหาใหญ่ที่สุด เพราะกว่าสถานประกอบการของเราจะหาคนพิการเข้าทำงานได้ ใช้เวลานานมาก” (สมหญิง (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2558)

“การหาคนพิการเข้ามาทำงานในสถานประกอบการเป็นปัญหาที่สุด เราแจ้งตำแหน่งงานกับสำนักงานจัดหางานเป็นเวลาหลายเดือนกว่าจะมีคนพิการมาสมัครงาน ทั้งที่ตำแหน่งงานวุฒิการศึกษาก็ไม่ได้สูงมาก” (สมใจ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2558)

“คนพิการเข้ามาทำงานแล้วทำไม่ได้ เปลี่ยนงาน คนพิการไม่มีความพร้อมที่จะทำงาน อาจด้วยเรื่องของสุขภาพ มาทำ ๆ หยุด ๆ บางทีก็หายไปเลย” (สมนึก (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2558)

“สถานประกอบการมองว่าคนพิการยังขาดทักษะความรู้ที่จะมาทำงานได้ และอาจเป็นภาระของบริษัทในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้คนพิการ” (สมหวัง (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2558)

3. ปัญหาด้านสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ สื่อ เทคโนโลยี สภาพแวดล้อมให้พนักงานคนพิการ เช่น ห้องน้ำ ทางลาด ล่ามภาษามือ สิ่งเหล่านี้ทำให้สถานประกอบการมีค่าใช้จ่ายที่มากขึ้น วัสดุอุปกรณ์และสถานที่เป็นส่วนสำคัญในการให้บริการด้านอาชีพคนพิการของรัฐ ยังไม่เข้าถึง คนพิการที่มาใช้บริการอุปกรณ์ไม่เพียงพอกับคนพิการทุกประเภท เช่น ยังขาดอุปกรณ์ในการให้บริการด้านอาชีพคนพิการ เช่น ลิฟต์ ทางเดิน เป็นต้น ปราบกฏในบทสัมภาษณ์ดังนี้

“ต้องจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้คนพิการ ปรับสถานที่ให้เอื้อต่อคนพิการ ซึ่งอาจจะเป็นการลงทุนที่ไม่คุ้ม” (ปกรณ์ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2558)

“คิดว่าเกิดจากนายจ้างคิดว่าการทำงานคนพิการมาทำงานเป็นเรื่องลำบาก และการหาสิ่งอำนวยความสะดวกมาให้คนพิการก็ลำบากด้วยเช่นกัน” (สมควร (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2558)

“การจ้างงานของรัฐแก่คนพิการ คือ ตำแหน่งงานที่รองรับความพิการทุกประเภท มีน้อย ขาดเครื่องมือเครื่องใช้อำนวยความสะดวกให้กับคนพิการในการเข้าถึงสิทธิ ไม่มีเครื่องมือการสื่อสารสำหรับคนหูหนวกและคนตาบอด การเดินทางไปทำงานคนพิการประสบปัญหาการเดินทาง เนื่องจากระยะทางระหว่างสถานประกอบการกับบ้านพักคนพิการไกลกันมาก” (สมหมาย (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2558)

“ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เกิดจากการเดินทางของคนพิการ เช่น ที่พัก สถานที่ทำงาน จะอยู่ห่างไกลกัน และสถานประกอบการไม่มีการจัดรถรับส่งโดยเฉพาะ ทำให้คนพิการทางการเคลื่อนไหวจึงไม่สะดวกที่จะไปทำงาน เพราะมีค่าใช้จ่ายที่สูง ทำให้คนพิการที่ไม่สามารถเดินทางไกลได้ ต้องลาออกแทนการเดินทางที่ต้องมีค่าใช้จ่าย” (สมพร (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2558)

“สถานประกอบการในภาครัฐบางแห่งยังไม่มีจ้างงานคนพิการเลย สิ่งอำนวยความสะดวกให้คนพิการก็ยังมี ไม่มี แล้วจะบังคับให้ภาคเอกชนทำตาม โดยจ้างคนพิการ 1 ต่อ 100 สถานประกอบการ เรามีลูกจ้างคนปกติแค่ 90 กว่าคน ต้องจ้างคนพิการ 1 คน คิดว่าทำได้ง่ายหรือการจ้างคนพิการหนึ่งคน เราต้องจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้คนพิการ ทั้งห้องน้ำและสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ซึ่งก็ต้องลงทุนทั้งนั้น” (ใจดี (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2558)

4. ปัญหาการเดินทางไปทำงานของคนพิการเป็นอุปสรรคต่อการทำงานของคนพิการ การเดินทางไปทำงานคนพิการประสบปัญหาการเดินทาง เนื่องจากระยะทางระหว่างสถานประกอบการกับบ้านพักคนพิการไกลกันมาก สถานประกอบการไม่มีรถรับส่ง ปรากฏในบทสัมภาษณ์ดังนี้

“ปัญหาหลัก ๆ เลย คือ การเดินทางจากบ้านไปทำงาน บริษัทส่วนใหญ่ไม่มีรถรับส่ง” (จงดี้ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2558)

“โรงงานที่มารับสมัครงานไม่มีรถรับส่งก็ทำให้เราไม่สามารถที่จะไปทำงานกับเค้าได้ เพราะการเดินทางแต่ละทีของเราเป็นเรื่องยากมาก และเรานั่งวีลแชร์จะให้ไปขึ้นรถเมล์โรงงานก็ทำได้ยาก ดังนั้น การเดินทางเป็นอุปสรรคกับเรามาก” (สมทรง (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2558)

5. ปัญหาจำนวนคนพิการที่ต้องการหางานไม่เพียงพอต่อนายจ้างในสถานประกอบการ ปัจจุบันคนพิการร้อยละ 80 เป็นคนพิการที่นอนป่วยติดเตียง ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ ส่วนคนพิการที่มิงานทำแล้ว และคนกลุ่มที่ไม่สามารถตอบได้ว่าจะทำงานหรือไม่ และไม่มีการยื่นความประสงค์จะทำงานแต่อย่างใด พบว่า มีอยู่ร้อยละ 10 ตามลำดับเท่ากัน ถ้าหากผู้ประกอบการไม่สามารถจ้างงานผู้พิการได้จะสร้างความเดือดร้อนให้กับผู้ประกอบการเป็นอย่างมากและทำให้เสียบรรยากาศการลงทุน การกระตุ้นเศรษฐกิจได้รับการกระทบกระเทือน ซึ่งตามอัตราส่วนของคนพิการ

ต่อความต้องการมีน้อยมาก ไม่เพียงพอต่อความต้องการของสถานประกอบการในปัจจุบัน ปรากฏในบทสัมภาษณ์ดังนี้

“สถานประกอบการที่ต้องการจะรับคนพิการเข้าทำงานจริง ๆ เลย หากคนพิการไปทำงานตามมาตรา 33 ได้ยาก เลยเลือกปฏิบัติตามทางเลือกอื่น และคนพิการที่มาหางานยังน้อยกว่าความต้องการของสถานประกอบการอยู่มาก” (ปฏิคม (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2558)

“แม้จะมีคนพิการจำนวนมาก แต่ก็เชื่อว่าคนพิการเหล่านี้ต้องการที่จะหางานจริง ๆ และคนพิการบางราย ครอบครัวไม่ให้มาทำงาน เพราะเป็นห่วงเป็นผู้หญิง ช่วยเหลือตนเองไม่ได้ ปล่อยให้ไปทำงานในสถานประกอบการไม่ได้ เรื่องความพร้อมของคนพิการที่จะเข้ามาสู่ตลาด หรือแม้แต่ตำแหน่งยังที่ยังไม่เปิดกว้างให้คนพิการมากนัก คือ มีปัญหาหลากหลาย แล้วเรื่องนี้เราก็มองไปข้างหน้าไม่ได้ คุณอยากทำงานใหม่ ต้องเป็นความประสงค์ของเจ้าตัวที่อยากออกมาข้างนอก เราถึงจะช่วยได้ถูก” (ประภา (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2558)

“สถานประกอบการเคยส่งเจ้าหน้าที่เข้าไปรับสมัครคนพิการเนื่องในวันคนพิการสากล ที่ผ่านมามีคนพิการเข้าร่วมเป็นจำนวนมาก แต่ก็มีคนพิการน้อยมากที่ต้องการหางาน มาสมัครงานที่บูท และคนพิการบางรายเป็นผู้พิการที่มีนิ้วขาดไปบางนิ้วมาสมัครงาน แต่ไม่มีบัตรคนพิการ บริษัทก็ไม่สามารคนนำมาเป็น โควต้าได้” (สมยศ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2558)

“เราส่งตำแหน่งงานว่างไปที่จัดหางานก็ไม่มีคนพิการที่สามารถมาทำงานกับเราได้” (ใจดี (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2558)

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะและแนวทางการแก้ไข

จากปัญหาต่าง ๆ ที่ทำให้ไม่มีการจ้างงานผู้พิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอแนะแนวทางการแก้ไขในประเด็นปัญหาต่าง ๆ ผู้ศึกษาได้จัดประเด็นข้อเสนอแนะตามหมวดหมู่ ดังนี้

1. การสนับสนุนด้านการฝึกอาชีพ การจัดหางาน ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดเห็นด้วยอย่างยิ่งต่อการจัดให้มีการฝึกอาชีพและการจัดหางานอย่างเป็นระบบ ปรากฏในบทสัมภาษณ์ดังนี้

“ควรมีนโยบายให้เจ้าหน้าที่ทำงานเชิงรุก หรือเปิดช่องทางในการให้คนพิการเข้ามาสมัครงาน ฝึกอาชีพให้คนพิการพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน การฝึกอาชีพคนพิการควรมีการฝึกอย่างเหมาะสมกับความต้องการของตลาดแรงงาน เพราะเมื่อคนพิการได้รับการฝึกอาชีพแล้วจะมีระบบในการหาตลาดแรงงานคนพิการให้สามารถหางานได้เหมาะสม” (ปกรณ์ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2558)

“ควรเพิ่มกระบวนการส่งเสริมและสนับสนุนด้านการประกอบอาชีพ ซึ่งปัจจุบัน โครงการส่งเสริมการประกอบอาชีพต่าง ๆ ของคนพิการ ไม่มีกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่องและไม่มี การลงพื้นที่ในการให้คำปรึกษาหรือให้ความรู้กับคนพิการและญาติในการประกอบอาชีพต่าง ๆ เท่าที่ควร ดังนั้น จึงส่งผลให้ผู้พิการส่วนใหญ่ต้องประกอบอาชีพที่ขาดความมั่นคง มีรายได้ไม่แน่นอน และต้องแบ่งรายได้ในแต่ละวันออกเป็นหลายส่วนและเป็นค่าจ้างสำหรับผู้นำไปประกอบอาชีพ ผู้พิการควรได้รับการอบรมทักษะในการประกอบอาชีพแล้ว หรือการใช้สิทธิในการกู้ยืมเงิน เพื่อประกอบอาชีพแล้ว แต่ไม่มีการให้ความรู้หรือไม่ได้รับการส่งเสริมด้านอื่น” (ปฏิคม (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2558)

“แม้ว่าการดำเนินงานในด้านการส่งเสริมอาชีพจะมีคนพิการเพิ่มขึ้น ในขณะเดียวกัน ก็ยังคงมีคนพิการที่ยังไม่ได้รับการส่งเสริมอยู่ คนพิการบางส่วนยังไม่ได้รับโอกาสและการดูแล เท่าที่ควร จึงเป็นเรื่องสำคัญที่รัฐจะต้องคำนึงถึงในส่วนนี้เพิ่มขึ้น ต้องมีการศึกษาอย่างจริงจังเกี่ยวกับ สภาพปัญหาการจذبบริการด้านการจ้างงานของคนพิการ โดยเฉพาะการเข้าถึงการบริการทางด้านอาชีพ และปัญหาของการบริการด้านอาชีพของรัฐแก่คนพิการว่ามีปัจจัยสำคัญใดบ้างที่ภาครัฐจะสามารถ นำไปปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้การจัดการบริการทางด้านอาชีพของรัฐแก่คนพิการสามารถทำได้ มีประสิทธิภาพมากขึ้น อยากให้มีศูนย์ฝึกคนพิการที่พอจะออกมา สถานประกอบการรับเข้าทำงานเลย” (จกกล (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2558)

“ควรให้คนพิการได้รับสิทธิและเข้าถึงระบบทางการศึกษาให้มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็น การได้รับการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายตั้งแต่แรกเกิด หรือพบความพิการตลอดชีวิตได้รับเทคโนโลยี ถึงอำนวยความสะดวก สื่อบริการ และความช่วยเหลือทางการศึกษา มีการจัดระบบการศึกษา ให้มีความหลากหลาย ยืดหยุ่นตามความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการแต่ละประเภท และแต่ละบุคคล” (สมปอง (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2558)

2. การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้คนพิการ ควรหาแนวทางหรือพัฒนาระบบบริการให้ คนพิการสามารถเข้าถึงบริการสุขภาพและบริการสาธารณะต่าง ๆ ควรจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อให้คนพิการได้เข้าถึงระบบต่าง ๆ ได้มากขึ้น ปรากฏในบทสัมภาษณ์ดังนี้

“บริษัทที่จะจ้างงานคนพิการ ควรมีการรับส่งด้วย อยากให้รัฐบาลมีมาตรการบังคับ เพราะการเดินทางไปทำงานของคนพิการลำบาก” (จกดี (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2558)

“อยากให้นายจ้างจัดหาสวัสดิการในเรื่องรถรับส่ง การเดินทางที่เหมาะสมกับคนพิการ เพราะการเดินทางทำได้ลำบากมาก” (สมศักดิ์ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2558)

“รัฐควรอุดหนุนในเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกให้สถานประกอบการด้วยบางส่วน เพราะสถานประกอบการทางเดียวจะรับภาระทางนี้ไม่ไหว” (จรัญ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2558)

3. นโยบายของภาครัฐ และการจูงใจอุดหนุนให้สถานประกอบการมีการจ้างงานมากขึ้น การจูงใจและการที่ภาครัฐอุดหนุนสถานประกอบการจะทำให้มีการจ้างงานคนพิการมากขึ้น ควรมีการปรับปรุงนโยบายให้สอดคล้องต่อความต้องการของนายจ้างคนพิการมากขึ้น เจ้าหน้าที่ของรัฐ ควรทำงานในเชิงรุกมากขึ้น เพื่อให้การจ้างงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ปรากฏในบทสัมภาษณ์ ดังนี้

“ต้องมีการกำหนดตำแหน่งงานให้คนพิการสามารถบรรจุเข้าทำงานได้ ซึ่งที่ผ่านมา ภาครัฐเป็นเพียงผู้กำหนดนโยบายให้เอกชนรับคนพิการเข้าทำงานเท่านั้น ภาครัฐควรสร้างมาตรการจูงใจให้สถานประกอบการจ้างงานคนพิการ ควรมีมาตรการที่ส่งเสริมแนะแนวอาชีพตามความต้องการของสถานประกอบการ” (ประวิตร (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2558)

“อยากให้นายจ้างมองเห็นถึงความสำคัญของคนพิการและอยากให้ภาครัฐเข้ามาช่วยประสานระหว่างนายจ้างกับคนพิการที่ต้องการหางานจริง ๆ ภาครัฐน่าจะหาช่องทางให้คนพิการติดต่อง่ายขึ้น และเจ้าหน้าที่รัฐน่าจะมีคนที่สามารถสื่อสารกับคนพิการเป็นภาษามือได้ด้วย เพื่อตัวคนพิการจะได้ติดต่อสื่อสารได้ง่ายขึ้น” (สมควร (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2558)

“ควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการในทุก ๆ สถานประกอบการทั้งที่มีการจ้างงานและไม่มีการจ้างงาน รัฐบาลควรรหาหลักสูตรการฝึกอบรมที่เหมาะสมและช่วยพัฒนาคนพิการให้มีประสิทธิภาพในการทำงานให้มากขึ้น เพื่อที่คนพิการจะสามารถหางานทำได้ และนายจ้างอาจจะจ้างงานมากกว่าไปใช้มาตรการอื่น” (สมบูรณ์ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2558)

“ควรมีการเตรียมความพร้อมขององค์การภาครัฐที่มีต่อการขยายการจัดบริการด้านการจ้างงานของรัฐแก่คนพิการ มีการกำหนดนโยบายและมาตรการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง ก่อนที่จะปรับเปลี่ยนระบบต่าง ๆ ภายในหน่วยงานการประชาสัมพันธ์ขององค์การภาครัฐที่มีต่อการจัดบริการด้านการจ้างงานของรัฐแก่คนพิการ มีจัดการตั้งศูนย์กลางบริการด้านการจ้างงานคนพิการที่ใกล้บ้าน งบประมาณเพื่อจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการประเภทต่าง ๆ งบประมาณเป็นสิ่งสำคัญในการจัดหางานให้คนพิการมีงานทำ และการทำงานเชิงรุกเพื่อเข้าถึงคนพิการในท้องถิ่น เจ้าหน้าที่ที่ทำงานในท้องถิ่นจะต้องมีความอดทนสูงในการรับรู้เรื่องของคนพิการที่มาใช้บริการจัดหางานตามความต้องการของคนพิการ” (สมหญิง (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2558)

“เจ้าหน้าที่ต้องใช้มาตรการต่าง ๆ เพื่อจัดให้มีการแนะแนวอาชีพ การฝึกอาชีพ การบรรจุงาน การจ้างงาน และบริการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งประเมินผลการดำเนินงานเพื่อสามารถทำให้คนพิการมีความมั่นคง มีการจ้างงานและมีความก้าวหน้าในอาชีพ การบริการที่ใช้อยู่สำหรับคนงาน โดยทั่วไปต้องปรับใช้ตามความจำเป็นเท่าที่จะเป็นไปได้และเหมาะสม ต้องมีการดำเนินการเพื่อส่งเสริมให้มีการก่อตั้งและการพัฒนาการฟื้นฟูอาชีพและการบริการจัดหางานให้แก่คนพิการในพื้นที่ชนบทและชุมชนที่ห่างไกล ควรมีการโรงเรียนที่สนับสนุนในการศึกษาที่จะทำให้คนพิการสามารถประกอบอาชีพได้โดยตรง” (สมใจ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2558)

“อยากให้ภาครัฐมีการจัดสอนภาษาสากล ภาษามือ ล่ามที่สื่อสารกับคนพิการได้ เพราะหลายบริษัทก็ต้องการจ้างงานคนพิการ น่าจะมีผู้สนใจเข้าร่วมมาก และเป็นประโยชน์ต่อคนพิการและเจ้าหน้าที่ในสถานประกอบการ ซึ่งก็จะทำให้การจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการมากขึ้น” (สมสมัย (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2558)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 การมีงานทำของคนพิการ โดยมีเจตนารมณ์ในการกำหนดแนวทางและปรับปรุงวิธีการในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้เหมาะสม กำหนดบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และความคุ้มครองคนพิการเพื่อมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมเพราะเหตุสภาพทางกายหรือสุขภาพ คนพิการมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะและความช่วยเหลือจากรัฐ ตลอดจนกำหนดให้รัฐต้องสงเคราะห์คนพิการให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้ บทบาทของคนพิการที่มีต่อสังคมสามารถเปลี่ยนจากภาระของสังคมเป็นพลังทางสังคมได้ สามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจได้ คนพิการขอโอกาสจากสังคมเพื่อพัฒนาตนเองและสังคม และในการกำหนดนโยบายของรัฐบายก็ยังมี การเสริมสร้างให้ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ด้วยการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสาธารณะต่าง ๆ สำหรับรองรับผู้สูงอายุและคนพิการ

สภาพปัญหาของการจ้างงานคนพิการ คือ สถานประกอบการเอกชนไม่รับคนพิการเข้าทำงาน เนื่องจากสถานประกอบการเหล่านี้สามารถเลือกส่งเงินสมทบให้กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแทนได้ บางสถานประกอบการใช้วิธีการประกาศรับสมัครคนพิการ โดยกำหนดคุณสมบัติสูงเกินกว่าที่คนพิการจะสามารถทำได้ ซึ่งแสดงออกว่าสถานประกอบการไม่ต้องการจ้างงานคนพิการ นอกจากนี้ อาจเกิดจากตัวผู้พิการที่ไม่ต้องการที่จะทำงาน เนื่องจากเหตุผลต่าง ๆ และอาจเกิดจากสาเหตุที่ระบบสนับสนุนจากรัฐอาจยังไม่เพียงพอ และหน่วยงานภาครัฐบางส่วนยังไม่เกิดการจ้างงานคนพิการ ซึ่งไม่สามารถเป็นตัวอย่างที่ดีกับสถานประกอบการภาคเอกชนได้ ที่เป็นข้อค้นพบเชิงประเด็นจากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ของรัฐบาลจังหวัดที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ ผู้พิการที่ได้รับการจ้างงาน และที่ไม่ได้รับการจ้างงาน และนายจ้างหรือเจ้าหน้าที่ในสถานประกอบการ จำนวน 31 คน แสดงให้เห็นสภาพปัญหาและแนวทางในการแก้ไขปัญหา การจ้างงานคนพิการของในสถานประกอบการในอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัญหาการจ้างงานผู้พิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 พบว่า หลังจากที่ พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 26 ตุลาคม พ.ศ. 2554 ที่ผ่านมา โดยบังคับให้เอกชนรวมหน่วยงานรัฐ รัฐวิสาหกิจ และองค์กรอิสระ ต้องรับคนพิการเข้าทำงานในอัตรา 100 คน

ต่อคนพิการ 1 คน แลกกับการที่สถานประกอบการต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ทำให้ผู้ประกอบการต่างประสบปัญหาไม่สามารถจ้างคนพิการได้ตามจำนวนที่กำหนด เนื่องจากคนพิการที่สามารถปฏิบัติงานได้มีไม่เพียงพอกับความต้องการของสถานประกอบการ ทำให้ในแต่ละปีสถานประกอบการต้องนำเงินส่งเข้ากองทุน ฯ จำนวนมาก

ไม่สามารถจ้างคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการ เนื่องจากไม่มีผู้มาสมัครเข้าทำงาน และได้ทำการสอบถามข้อมูลคนพิการจากสำนักงานพัฒนาความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) แล้ว ระบุว่าปัจจุบันคนพิการร้อยละ 80 เป็นคนพิการที่นอนป่วยติดเตียง ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ ส่วนคนพิการที่มีงานทำแล้ว และคนกลุ่มที่ไม่สามารถตอบได้ว่า จะทำงานหรือไม่ และไม่มีภาระยื่นความประสงค์จะทำงานแต่อย่างใด พบว่า มีอยู่ร้อยละ 10 ตามลำดับเท่ากัน

สถานประกอบการไม่ได้สามารถหาคนพิการเข้ามาทำงานได้ แม้ว่าจะมีการไปตั้งบูทรับสมัครงานคนพิการของสภาอุตสาหกรรมในวันคนพิการสากลที่ผ่านมา ซึ่งมีคนพิการเข้าร่วมงานกว่า 500 คน แต่มีคนพิการเข้ามาสมัครงานเพียงแค่ 2 คน ซึ่งคนพิการที่มาสมัครงานนั้นไม่สามารถทำงานได้ เนื่องจากมีโรคประจำตัวและมีปัญหาในการเดินทาง

ขาดมาตรการในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เพื่อแก้ไขปัญหาในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์สิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ ตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ จึงได้เสนอให้มีการปรับปรุงกฎหมายในครั้ง นี้ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพเกี่ยวกับการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิทธิต่าง ๆ ของคนพิการให้เป็นไปอย่างทั่วถึงและปรับปรุงกลไกการบริหารจัดการเพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สถานประกอบการส่วนใหญ่ก็ไม่สามารถดำเนินการตามเจตนารมณ์ที่แท้จริงของกฎหมายได้ โดยส่วนใหญ่เลือกที่จะจ่ายเงินเข้ากองทุนแทนที่จะรับคนพิการ ทำให้ยังมีคนพิการอีกมากที่ไม่มีโอกาสทำงาน การให้ความรู้ที่ถูกต้องกับผู้ประกอบการจึงเป็นสิ่งที่ต้องทำอย่างเร่งด่วน เพราะการที่สถานประกอบการให้โอกาสผู้พิการได้มีงานทำไม่เพียงจะเป็นการให้สิทธิและโอกาสแก่ผู้พิการเท่านั้น กฎหมายยังมอบผลตอบแทนที่คุ้มค่าให้กับสถานประกอบการด้วย

คุณภาพชีวิตคนพิการที่ไม่เหมาะสมเกิดจากสถานการณ์จำนวนคนพิการที่เพิ่มขึ้น ทัศนคติทางลบและขาดความสำนึกร่วมรับผิดชอบของสังคมต่อคนพิการ การเข้าไม่ถึงระบบการบริการและการช่วยเหลือการขาดโอกาสทางสังคมและเศรษฐกิจของคนพิการการถูกเลือกปฏิบัติ แม้จะมีข้อบัญญัติทางกฎหมายและนโยบายที่ดีการบัญญัติกฎหมายและนโยบายสังคมที่ขาดความตระหนักมีส่วนร่วมของสังคมการมีส่วนร่วมและจิตสำนึกร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการและขาดแนวทางการนำไปปฏิบัติที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมที่ต่อเนื่อง มีหลักการและใช้องค์ความรู้ที่เฉพาะทาง

การจัดบริการด้านการจ้างงานของรัฐแก่คนพิการ คือ ตำแหน่งงานที่รองรับความพิการทุกประเภทมีน้อย ขาดเครื่องมือเครื่องใช้อำนวยความสะดวกให้กับคนพิการในการเข้าถึงสิทธิ ได้แก่ ไม่มีล่ามภาษามือสำหรับคนหูหนวก เครื่องมือการสื่อสารสำหรับคนตาบอด การเดินทางไปทำงานคนพิการประสบปัญหาการเดินทาง เนื่องจากระยะทางระหว่างสถานประกอบการกับบ้านพักคนพิการ ไกลกันมาก

การดำเนินงานในด้านการส่งเสริมอาชีพจะมีคนพิการเพิ่มขึ้น ในขณะที่เดียวกันก็ยังคงมีคนพิการที่ยังไม่ได้รับการส่งเสริมอยู่ แสดงให้เห็นว่าคนพิการบางส่วนยังไม่ได้รับโอกาสและการดูแลเท่าที่ควร จึงเป็นเรื่องสำคัญที่รัฐจะต้องคำนึงถึงในส่วนนี้เพิ่มขึ้น

2. ผลการศึกษาแนวทางในการจ้างงานผู้พิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550

รัฐบาลได้มีการจัดสวัสดิการและให้ความช่วยเหลือคนพิการทุกประเภทความพิการอย่างเท่าเทียมกัน แต่อาจจะไม่ค่อยรู้กัน จึงต้องอาศัยองค์กรเครือข่ายประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ความเข้าใจ เพราะทางกระทรวง พม. มีกองทุนสนับสนุนแล้ว ไม่ว่าจะเป็นสมาคม มูลนิธิ ชมรม ที่เกี่ยวกับผู้พิการหรือผู้บกพร่องทางจิตจะต้องลงไปดูว่าพวกเขาได้รับความช่วยเหลือทั่วถึงหรือไม่ พวกเขาไร้ทราบหรือยังว่าจะได้รับสิทธิอันพึงมีพึงได้อย่างไรบ้าง ไปสำรวจมาและรวบรวมมาที่พวก ก็จะมีกรรมการ หรืออนุกรรมการคอยให้ความช่วยเหลือ ถ้ายังไม่มีสวัสดิการก็จัดหาสวัสดิการที่ควรได้รับไว้ให้พวกเขา หรือยังมีจุดใดบ้างที่ยังทำให้พวกเขาไม่สามารถเข้าถึงสิทธินั้น ๆ

ภาครัฐเองหรือภาคเอกชนหรือประชาชนทั่วไป อยากให้เห็นความสำคัญของคนพิการ เพราะคนพิการก็คือส่วนหนึ่งของสังคมที่มีความสำคัญ แทนที่จะคิดว่าพวกเขาเป็นภาระของสังคม หากพวกเขาได้รับการพัฒนาการช่วยเหลือ พวกเขาจะมาเป็นพลังให้กับสังคม ทั้งด้านเศรษฐกิจและด้านอื่น ๆ ที่พวกเขาจะช่วยให้ จึงอยากให้ทุกคนมองคนพิการว่าเป็นคุณค่า ในขณะนี้ก็มีการณรงค์ให้มีการจ้างงานคนพิการ ในอัตราร้อยละ 1 ในภาคเอกชน และภาครัฐเองก็ต้องจ้างด้วย โดยจะต้องมีการพัฒนาศักยภาพให้คนพิการสามารถทำงานได้ ไม่ต้องเป็นภาระของสังคม ให้มองคนพิการเหมือนคนทั่วไป ควรได้รับสิทธิอันพึงมีและมีศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกับผู้อื่น

ควรหาแนวทางหรือพัฒนาระบบบริการให้คนพิการสามารถเข้าถึงบริการสุขภาพ และได้รับการดูแลสุขภาพแบบองค์รวมครบวงจรเพื่อเป้าหมาย คือ มีสุขภาพะองค์รวมที่ครอบคลุมทั้งสุขภาพะทางกายจิตสังคมและจิตวิญญาณ ตามพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2550 ควรให้คนพิการได้รับสิทธิและเข้าถึงระบบทางการศึกษาให้มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็น การได้รับการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการตลอดชีวิต ได้รับเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อบริการ และความช่วยเหลือทางการศึกษา มีการจัดระบบการศึกษา

ให้มีความหลากหลาย ยืดหยุ่นตามความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการแต่ละประเภท และแต่ละบุคคล และควรจะมีการประสานความร่วมมือกันระหว่างกาให้บริการทางการแพทย์กับการศึกษาด้วย โดยเฉพาะเด็กที่มีความพิการมากจนไม่สามารถไปโรงเรียนได้ หน่วยงานทางการศึกษาอาจมีการจัดการให้บริการเป็นการศึกษานอกโรงเรียนหรือการศึกษาตามอัธยาศัย การได้รับการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการตลอดชีวิต ได้รับเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อบริการ และความช่วยเหลือทางการศึกษา มีการจัดระบบการศึกษาให้มีความหลากหลาย ยืดหยุ่นตามความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการแต่ละประเภทและแต่ละบุคคล และควรจะมีการประสานความร่วมมือกันระหว่างกาให้บริการทางการแพทย์กับการศึกษาด้วย โดยเฉพาะเด็กที่มีความพิการมากจนไม่สามารถไปโรงเรียนได้ หน่วยงานทางการศึกษาอาจมีการจัดการให้บริการเป็นการศึกษานอกโรงเรียนหรือการศึกษาตามอัธยาศัย

อภิปรายผล

ผลการศึกษาในครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ประเด็นหลัก คือ สภาพปัญหาการจ้างงานผู้พิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พุทธศักราช 2550 กับแนวทาง การแก้ไขปัญหาการจ้างงานผู้พิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พุทธศักราช 2550

สภาพปัญหาการจ้างงานผู้พิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พุทธศักราช 2550 ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ปัญหาผู้ประกอบการต่างประสบปัญหา ไม่สามารถจ้างคนพิการได้ตามจำนวนที่กำหนด เนื่องจากคนพิการที่สามารถปฏิบัติงานได้มีไม่เพียงพอ กับความต้องการของสถานประกอบการ ทำให้ในแต่ละปีสถานประกอบการต้องนำเงินส่งเข้า กองทุน ฯ จำนวนมาก และไม่สามารถจ้างคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการ เนื่องจากไม่มี ผู้มาสมัครเข้าทำงาน และที่ผ่านมามาสถานประกอบการส่วนใหญ่อีกก็ไม่สามารถดำเนินการตามเจตนารมณ์ ที่แท้จริงของกฎหมายได้ โดยส่วนใหญ่เลือกที่จะจ่ายเงินเข้ากองทุนแทนที่จะรับคนพิการ ทำให้ยังมี คนพิการอีกมากที่ไม่มีโอกาสทำงาน การให้ความรู้ที่ถูกต้องกับผู้ประกอบการจึงเป็นสิ่งที่จะต้องทำ อย่างเร่งด่วน เพราะการที่สถานประกอบการให้โอกาสผู้พิการได้มีงานทำไม่เพียงจะเป็นการให้สิทธิ และโอกาสแก่ผู้พิการเท่านั้น กฎหมายยังมอบผลตอบแทนที่คุ้มค่าให้กับสถานประกอบการด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวุฒิชัย พงษ์จ้อย (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสถานการณ์ของคนพิการและแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล โพนสวรรค์ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ผลการศึกษาพบว่า ด้านสถานการณ์ของคนพิการ

ในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล โพนสวรรค์ ในปี พ.ศ. 2550-2552 มีคนพิการ 54, 56 และ 87 คน ตามลำดับ จำนวนคนพิการที่กล่าวถึงข้างต้นนั้น พบว่า ในปี พ.ศ. 2550-2551 เป็นจำนวนคนพิการที่ได้รับเบี้ยยังชีพคนพิการเท่านั้น ไม่ใช่จำนวนคนพิการที่แท้จริงที่มีอยู่ในพื้นที่ ส่วนในปี พ.ศ. 2552 เป็นจำนวนคนพิการทั้งหมดที่จดทะเบียนคนพิการและได้รับเบี้ยยังชีพ ส่วนปัญหาความต้องการการดูแลของคนพิการ พบว่า มีประเด็นปัญหาและความต้องการของคนพิการ อย่างน้อย 3 ประเด็น คือ การไม่มีงานทำ การไม่ได้รับการศึกษา และการไม่ได้รับการดูแลเรื่องสุขภาพ จึงได้มีแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการ ในเขตพื้นที่องค์การบริหาร ส่วนตำบล โพนสวรรค์ โดยการส่งเสริมสุขภาพของคนพิการ การพัฒนาอาชีพ เพิ่มรายได้ของคนพิการ ในการเลี้ยงดูตนเองอย่างเพียงพอ การส่งเสริมการศึกษาของคนพิการ การจัดที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม ีต่อการอยู่ร่วมกับครอบครัวและคนในชุมชน และการส่งเสริมคนพิการให้อยู่ในสังคมอย่างเท่าเทียม และส่งเสริมให้คนในชุมชนมีความเข้าใจที่ดีต่อคนพิการ พบว่า สภาพปัญหาการทำงานคนพิการนี้ อาจเป็นเพราะว่า จำนวนคนพิการที่ต้องการหางานทำจริงกับจำนวนสถานประกอบการที่ต้องการ ยังไม่เพียงพอต่อกัน และคนพิการบางส่วนที่ต้องการหางานทำจริงไม่มีผู้ดูแลคอยดูแลก็ยังไม่สามารถที่จะทำงานได้ตอบสนองตามที่นายจ้างต้องการ ทำให้นายจ้างเลือกหาทางเลือกปฏิบัติทางอื่นแทน การจ้างงานผู้พิการ

ประเด็นที่สอง แนวทางในการจ้างงานผู้พิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 จากการสัมภาษณ์พบว่า ควรหาแนวทางหรือพัฒนาระบบบริการ ให้คนพิการสามารถเข้าถึงบริการสุขภาพ และได้รับการดูแลสุขภาพแบบองค์รวมครบวงจร เพื่อเป้าหมาย คือ มีสุขภาพของครอบครัวที่ครอบคลุมทั้งสุขภาพะทางกายจิตสังคมและจิตวิญญาณ ตามพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2550 และควรให้ความสำคัญในเรื่อง การมีส่วนร่วมความเสมอภาคของคนพิการที่พึงได้รับความเท่าเทียมกับคนทั่วไปและทางเจ้าหน้าที่ของรัฐสมควรได้มีการดำเนินการตามขั้นตอนในการบริการการจ้างงานของคนพิการให้เป็นระบบ โดยจัดให้มีการแนะแนวอาชีพ การฝึกอาชีพ การบรรจุนาน การจ้างงาน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของอลิศรา ตะวังทัน (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะต่อแรงจูงใจในการจ้างงานคนพิการ ในสถานประกอบการ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาลักษณะงานที่นายจ้างหรือสถานประกอบการ จัดให้กับคนพิการในสถานประกอบการ ระดับปัญหาและความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการจ้างงาน คนพิการ จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นผู้แทนที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ตอบสอบถาม ประเภทสถานประกอบการ เป็นอุตสาหกรรมการผลิต มีลักษณะงานที่จัดให้กับคนพิการเป็นงานสำนักงาน สถานประกอบการ มีการจัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับคนพิการในสถานประกอบการ

โดยจัดห้องน้ำให้คนพิการมากที่สุด ส่วนแรงจูงใจสำคัญที่ทำให้นายจ้างจ้างงานคนพิการ ในสถานประกอบการ คือ ลักษณะนิสัยการทำงานของคนพิการ ส่วนปัญหาการจ้างงานคนพิการ ในสถานประกอบการ คือ ด้านกฎหมายและระเบียบปฏิบัติ เมื่อพิจารณาในด้านความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร พบว่า สถานภาพการทำงานที่ต่างกันของผู้แทนนายจ้างมีผลต่อความคิดเห็น ด้านความพิการของคนจ้าง และด้านการสื่อสารแตกต่างกัน ส่วนประเภทกิจการที่ต่างกัน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อปัญหาการจ้างงานคนพิการด้านกฎหมายและระเบียบปฏิบัติ แตกต่างกัน การเป็นผู้แทนนายจ้างที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจต่อการจ้างงานคนพิการ ด้านมาตรการจูงใจทางสังคมแตกต่างกัน และประเภทกิจการที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการจ้างงาน คนพิการด้านมาตรการทางกฎหมายและมาตรฐานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน ข้อเสนอแนะจากการศึกษา รัฐบาลควรมีการปรับแก้มาตรการจูงใจทางสังคมในเรื่องของประกาศ เกียรติคุณ รางวัล เนื่องจากสิ่งดังกล่าวไม่เป็นแรงจูงใจให้เกิดการจ้างงานคนพิการ ควรจัดเวทีสาธารณะ ให้คนพิการมีพื้นที่ในการแสดงศักยภาพ เพื่อเพิ่ม โอกาสในการจ้างงานคนพิการ และควรรณรงค์ให้ มีการบังคับใช้กฎหมายการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการอย่างจริงจัง ตลอดจนควรมีการประชาสัมพันธ์ ฐานข้อมูลแรงงานคนพิการอย่างเป็นระบบแก่สถานประกอบการ พร้อมทั้งส่งเสริมให้คนพิการ มีการศึกษาขั้นพื้นฐานควบคู่กับการพัฒนาอาชีพให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน นอกจากนี้ นายจ้างควรเปิดโอกาสให้คนพิการเข้าทำงานเพิ่มมากขึ้น โดยสร้างมุมมองและทัศนคติ ของผู้บริหารด้วยการเลือกวิธีการจ้างงานคนพิการมากกว่าส่งเงินสมทบเข้ากองทุนส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

ข้อเสนอแนะ

สภาพปัญหาและแนวทางในการแก้ไขปัญหาการจ้างงานคนพิการของในสถานประกอบการ ในจังหวัดชลบุรี ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จึงระบุข้อเสนอ เพิ่มเติมไว้ดังนี้

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรมีการกำหนดนโยบายและมาตรการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังก่อนที่จะปรับเปลี่ยนระบบต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน ควรให้ทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นบุคลากร ของหน่วยงานภาครัฐ คนพิการ เจ้าของสถานประกอบการ เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อให้ทุกคนมีความเข้าใจตรงกันและส่งผลให้หน่วยงานภาครัฐที่จัดบริการทางการจ้างงาน คนพิการนั้น ได้มีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. การประชาสัมพันธ์ขององค์กรภาครัฐที่มีต่อการจัดบริการด้านการจ้างงานของรัฐ แก่คนพิการ หน่วยงานภาครัฐควรมีการสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ในการให้บริการด้านการจ้างงาน ให้คนพิการได้รับรู้ที่มารับบริการมากขึ้น จัดการตั้งศูนย์กลางบริการด้านการจ้างงานคนพิการ ที่ใกล้บ้าน เพื่อให้ทุกคนได้รับบริการด้านการจ้างงานคนพิการอย่างทั่วถึงแล้วก็หรือรับบริการจนกว่า ได้รับการบรรจุงาน

3. งบประมาณเพื่อจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการประเภทต่าง ๆ งบประมาณเป็นสิ่งสำคัญในการจัดหางานให้คนพิการมีงานทำ เพื่อเป็นการช่วยเหลือคนพิการได้ ส่วนหนึ่ง โดยนำไปใช้ในการจัดบริการด้านการจ้างงานของรัฐแก่คนพิการ เช่น การตั้งศูนย์ใกล้บ้าน เพื่อให้คนพิการสามารถมารับบริการได้อย่างง่ายขึ้น

4. การทำงานเชิงรุกเพื่อเข้าถึงคนพิการในท้องถิ่น เจ้าหน้าที่ที่ทำงานในท้องถิ่นจะต้อง มีความอดทนสูงในการรับรู้เรื่องของคนพิการที่มารับบริการจัดหางานตามความต้องการของคนพิการ ต้องปรับให้เข้าสภาพแวดล้อมในปัจจุบันในแต่ละที่แต่ละท้องถิ่นต่างกันไป ทำได้โดยผู้นำในท้องถิ่น โดยเฉพาะองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ ควรจะเป็นผู้นำในการสนับสนุนให้คนพิการมีงานทำ เพื่อประโยชน์แก่เศรษฐกิจของท้องถิ่นด้วย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการจัดบริการด้านการจ้างงาน คนพิการของบุคลากรกับประเภทคนพิการที่มารับบริการของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้ทราบถึง ความเชื่อมโยงระหว่างการปฏิบัติงานกับประเภทคนพิการ และการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป

2. การวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเปรียบเทียบการจัดบริการด้านการจ้างงานคนพิการ ของหน่วยงานภาครัฐกับการจัดบริการด้านการจ้างงานของสำนักงานจัดหางานเอกชน เพื่อนำผลการวิจัย ไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการบริหารของหน่วยงานภาครัฐในการจัดบริการด้านการจ้างงาน คนพิการต่อไป

3. ควรมีการศึกษาวิจัยถึงผลของการจ้างงานคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ในสถานประกอบการในจังหวัดชลบุรี เพื่อก่อให้เกิด องค์ความรู้ใหม่ ทั้งนี้ความรู้ใหม่จะก่อให้เกิดประโยชน์และการพัฒนามากยิ่งขึ้น

4. ควรปรับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษานี้ โดยการเพิ่มเติม ข้อมูลหรือคำถามที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของผู้พิการที่มีต่อสภาพปัญหาและแนวทาง ในการแก้ไขปัญหาการจ้างงานคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ในสถานประกอบการในจังหวัดชลบุรี

5. ควรขยายขอบเขตในการศึกษาไปปัจจัยอื่น ๆ /ตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหา และแนวทางในการแก้ไขปัญหาการจ้างงานคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ในสถานประกอบการในจังหวัดชลบุรี เพื่อนำผลที่ได้มาศึกษาว่า ควรมีการปรับปรุงแนวทางหรือเสริมศักยภาพหรือการสื่อสารในประเด็นใดบ้าง

บรรณานุกรม

- กรมประชาสัมพันธ์. (2539). *นิยามของคนพิการ*. เข้าถึงได้จาก http://www.apdi2002.com/index.php?lay=boardshow&ac=webboard_show&WBntype=1&No=1302099
- กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2557). *พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556*. กรุงเทพฯ: ดิสุวรรณ์ชัยพลายเซอร์วิส.
- การศึกษายุคดิจิทัล. (2558). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับกฎหมาย*. เข้าถึงได้จาก <http://kasmos52.wordpress.com>
- คณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ. (2558). *แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ พ.ศ. 2545-2549*. เข้าถึงได้จาก http://www.m-society.go.th/content_detail.php?pageid=44
- จกกล (นามสมมติ). (2558, 28 มกราคม). สัมภาษณ์.
- จงดี (นามสมมติ). (2558, 28 มกราคม). สัมภาษณ์.
- จรงค์ (นามสมมติ). (2558, 28 มกราคม). สัมภาษณ์.
- ใจดี (นามสมมติ). (2558, 28 มกราคม). สัมภาษณ์.
- นวนัฐ วงศ์เมฆ. (2552). *ความพร้อมของคนพิการที่ได้รับการฟื้นฟูอาชีพต่อการเข้าสู่ตลาดแรงงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี โรงเรียนอาชีวะพระมหาไถ่ พัทยา. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงาน และสวัสดิการมหบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- ปกรณ์ (นามสมมติ). (2558, 28 มกราคม). สัมภาษณ์.
- ปฏิคม (นามสมมติ). (2558, 28 มกราคม). สัมภาษณ์.
- ประภา (นามสมมติ). (2558, 28 มกราคม). สัมภาษณ์.
- ประวิตร (นามสมมติ). (2558, 28 มกราคม). สัมภาษณ์.
- มิชย์ ฤชุพันธุ์. (2548). *ถาม-ตอบกับ มิชย์ ฤชุพันธุ์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานที่ปรึกษาากฎหมายมิชย์ไทย แลนด์.
- มูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อการพัฒนาคนพิการ. (2552). *ระบบสนับสนุนการทำงานคนพิการในตลาดแรงงานเปิด*. กรุงเทพฯ: กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.

ลักเนาดี สายมิตร. (2553). *ปัญหาการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมในการจ้างงานคนพิการ.*

วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชากฎหมายธุรกิจ, คณะนิติศาสตร์,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วุฒิชัย แพงจ้อย. (2553). *แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ.* การศึกษาอิสระ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครอง
ท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สมควร (นามสมมติ). (2558, 28 มกราคม). สัมภาษณ์.

สมใจ (นามสมมติ). (2558, 28 มกราคม). สัมภาษณ์.

สมทรง (นามสมมติ). (2558, 28 มกราคม). สัมภาษณ์.

สมนึก (นามสมมติ). (2558, 28 มกราคม). สัมภาษณ์.

สมปอง (นามสมมติ). (2558, 28 มกราคม). สัมภาษณ์.

สมพร (นามสมมติ). (2558, 28 มกราคม). สัมภาษณ์.

สมยศ (นามสมมติ). (2558, 28 มกราคม). สัมภาษณ์.

สมศักดิ์ (นามสมมติ). (2558, 28 มกราคม). สัมภาษณ์.

สมสมัย (นามสมมติ). (2558, 28 มกราคม). สัมภาษณ์.

สมหญิง (นามสมมติ). (2558, 28 มกราคม). สัมภาษณ์.

สมหมาย (นามสมมติ). (2558, 28 มกราคม). สัมภาษณ์.

สมหวัง (นามสมมติ). (2558, 28 มกราคม). สัมภาษณ์.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2555). *สถิติคนพิการ ปี พ.ศ. 2555.* เข้าถึงได้จาก

http://service.nso.go.th/nso/nso_center/project/search_center/23project-th.htm

สุรสิทธิ์ พรหมจักร. (2547). *มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัยอาชีวอนามัย*

และสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนพิการ. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชานิติศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

สุรางค์รัตน์ วสินารมณี. (2534). ผลกระทบของการพัฒนาอุตสาหกรรมที่มีต่อบุคคลครอบครัวและ
สังคม. *วารสารกรมประชาสัมพันธ์*, 36(6), 23-27.

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. (2557). *แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2557-2561).*

กรุงเทพฯ: องค์การแรงงานระหว่างประเทศ.

อลิศรา ตะวังทัน. (2554). *ทัศนคติต่อแรงจูงใจในการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ.*

วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและนโยบาย
สวัสดิการสังคม, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อัธยา อมาตยกุล. (2549). การจ้างงานและการคุ้มครองแรงงานคนพิการตามกฎหมายไทย: ศึกษาภายใต้กรอบอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานิติศาสตร์, คณะนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

กฎกระทรวง

**กฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ
และหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของ
สถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
พ.ศ. 2554**

เป็นกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงาน
ของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้า
กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2554 เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงนี้
คือ โดยที่มาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550
บัญญัติให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ โดยให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวง
แรงงานออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ
และหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน และมาตรา 34 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว
บัญญัติให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีได้รับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวนที่กำหนด
ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน
ออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุน
จึงจำเป็นต้องออกกฎกระทรวงนี้

กฎกระทรวงมีเนื้อหา ดังนี้

อาศัยอำนาจตามมาตราในมาตรา 33 มาตรา 34 วรรคหนึ่ง และมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติ
ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการ
เกี่ยวกับการจำกัดสิทธิเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา 29 ประกอบกับมาตรา 41 และมาตรา 43
ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 กฎกระทรวงนี้ ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับประกาศ
ในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ 2 ในกฎกระทรวงนี้

“ผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงาน หรือผู้ปฏิบัติงาน
ซึ่งเรียกชื่ออย่างอื่นของหน่วยงานของรัฐ ซึ่งปฏิบัติงานประจำหน่วยงานของรัฐนั้น และให้ความหมาย
รวมถึงผู้ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในต่างประเทศ และผู้ซึ่งอยู่ระหว่างการลา โดยมีกำหนดระยะเวลาตาม
สัญญาจ้าง

ข้อ 3 ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไป รับคนพิการหนึ่งคน เศษของหนึ่งร้อย ถ้าเกินห้าสิบคนต้องรับคนพิการเพิ่มอีกหนึ่งคน

การนับจำนวนลูกจ้างให้นับทุกวันที่ 1 ตุลาคม ของแต่ละปี และกรณีนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการผู้ใดมีหน่วยงานหรือสำนักงานสาขาในจังหวัดเดียวกันให้นับรวมลูกจ้างของหน่วยงาน หรือสำนักงานสาขาทุกแห่งในจังหวัดนั้นเข้าด้วยกัน

ข้อ 4 ให้นำหน่วยงานของรัฐซึ่งมีผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไปรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดในอัตราส่วนผู้ปฏิบัติงานที่มีใช้คนพิการทุกหนึ่งร้อยคนต่อคนพิการหนึ่งคน เศษของหนึ่งร้อยคน ถ้าเกินห้าสิบคนต้องรับคนพิการเพิ่มอีกหนึ่งคน

การนับจำนวนผู้ปฏิบัติงานให้นับทุกวันที่ 1 ตุลาคม ของแต่ละปี และให้นับโดยวิธีดังต่อไปนี้

(1) กระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นกรม ให้นำจำนวนผู้ปฏิบัติงานรวมกันเป็นกระทรวง ทั้งนี้ เมื่อได้จำนวนคนพิการที่แต่ละกระทรวง จะต้องรับแล้วให้ปลัดกระทรวงดำเนินการจัดสรรให้หน่วยงานใดในสังกัดรับคนพิการเข้าทำงาน โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่คนพิการสามารถทำได้ตามความเหมาะสม

(2) ราชการส่วนท้องถิ่น ให้นำจำนวนผู้ปฏิบัติงานของแต่ละองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ที่มีกฎหมายจัดตั้ง

(3) รัฐวิสาหกิจที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา ให้นำจำนวนผู้ปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานอื่นของรัฐ

ข้อ 5 นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการผู้ใดมิได้รับคนพิการเข้าทำงานตามที่กำหนดในข้อ 3 และมีได้ดำเนินการตามมาตรา 35 ให้ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการรายปี โดยคำนวณจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับครั้งล่าสุดในปีก่อนปีที่มีหน้าที่ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการคูณสามร้อยหกสิบห้า คูณด้วยจำนวนคนพิการที่ไม่ได้รับเข้าทำงาน

การส่งเงินตามวรรคหนึ่ง ให้ส่งเป็นเงินสด เช็คขีดคร่อม หรือธนาณัติส่งจ่ายกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยส่งต่อสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ หรือสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดที่สถานประกอบการตั้งอยู่ ภายในวันที่ 31 มกราคม ของแต่ละปี

ภาคผนวก ข
แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง “สภาพปัญหาและแนวทางในการแก้ไขการจ้างงานผู้พิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พุทธศักราช 2550 ในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี”

คำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์

- ท่านคิดว่าการจ้างงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ตามมาตรา 33 คือ การรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการในอัตราคนปกติ 100 คน ต่อคนพิการ 1 คน มีปัญหาอย่างไรบ้าง
- ท่านคิดว่ามีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจ้างงานผู้พิการในสถานประกอบการอย่างไร

การเรียบเรียงข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 (เจ้าหน้าที่ของรัฐ)

1. ท่านคิดว่าการจ้างงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ตามมาตรา 33 คือ การรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการในอัตราคนปกติ 100 คน ต่อคนพิการ 1 คน มีปัญหาอย่างไรบ้าง

ปัญหาการจ้างงานส่วนมากจากที่เจอบุคคลพิการ ส่วนมากสภาพร่างกายไม่พร้อมทำงาน บางคนสภาพร่างกายพร้อมทำงาน แต่ที่บ้านก็ไม่ให้ทำงาน เพราะกลัวเกิดอันตราย และปัญหาอีกกรณีก็คือ เพราะความเชื่อและทัศนคติของนายจ้างในสถานประกอบการที่ส่วนใหญ่คิดว่าคนพิการมีสมรรถนะในการทำงานไม่ดีเท่าคนปกติ การจัดระบบโควตาถือว่าเป็นการบีบรัดเกินไปในการจ้างงานคนพิการ เพราะมีคนพิการที่ต้องการหางานจริง ๆ น้อยกว่าความต้องการของสถานประกอบการอยู่มาก และนายจ้างไม่มีความรู้ความเข้าใจต่อคนพิการอย่างแท้จริง และมองไม่เห็นถึงศักยภาพของคนพิการ ทำให้นายจ้างเลือกปฏิบัติที่จะไม่จ้างงานคนพิการ เพราะต้องจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้คนพิการ ปรับสถานที่ให้เอื้อต่อคนพิการ ซึ่งอาจจะเป็นการลงทุนที่ไม่คุ้ม

2. ท่านคิดว่ามีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจ้างงานผู้พิการในสถานประกอบการอย่างไร ควรมีนโยบายให้เจ้าหน้าที่ทำงานเชิงรุก หรือเปิดช่องทางในการให้คนพิการเข้ามาสมัครงาน ฝึกอาชีพให้คนพิการพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน การฝึกอาชีพคนพิการ ควรมีการฝึกอย่างเหมาะสมกับความต้องการของตลาดแรงงาน เพราะเมื่อคนพิการได้รับการฝึกอาชีพแล้ว จะมีระบบในการหาตลาดแรงงานคนพิการให้สามารถหางานได้เหมาะสม

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 (เจ้าหน้าที่ของรัฐ)

1. ท่านคิดว่าการจ้างงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ตามมาตรา 33 คือ การรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการในอัตราคนปกติ 100 คน ต่อคนพิการ 1 คน มีปัญหาอย่างไรบ้าง

ประเด็นเรื่องทัศนคติและความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคนพิการเป็นปัญหาอุปสรรคสำคัญลำดับต้น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทัศนคติของนายจ้างหรือเจ้าสถานประกอบการที่มักมองว่าการจ้างงานคนพิการนั้นมีความยุ่งยาก คนพิการไม่สามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ และในพระราชบัญญัติฉบับนี้มีทางเลือกในการปฏิบัติตาม ไม่จำเป็นต้องรับคนพิการเข้าทำงานอย่างเดียว นายจ้างบางสถานประกอบการเลยไปเลือกใช้ทางเลือกอื่น คือ การให้สัมปทาน

จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการจ้างเหมาช่วงฝึกงานแทน ควรปรับปรุงสาระของพระราชบัญญัติ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550

2. ท่านคิดว่ามีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจ้างงานผู้พิการในสถานประกอบการอย่างไร เจ้าของและผู้บริหารกิจการควรถาตำแหน่งงานและลักษณะงานที่เหมาะสมในการจ้าง คนพิการเข้าทำงาน อย่างมองข้ามความสำคัญหรือคิดว่าส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ ชีวิตคนพิการเป็นรายปีก็ได้ แม้ว่าเป็นการทำตามกฎหมายเหมือนกัน ไม่มีข้อบกพร่อง เมื่อมองแง่มุม ของกฎหมาย แต่ในปัจจุบันภาคสังคมให้ความใส่ใจกับพฤติกรรมขององค์กรธุรกิจมากขึ้น การไม่จ้างคนพิการเข้าทำงาน โดยยอมเสียเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการนั้น อาจไม่ดีพอในสายตาของสังคมรอบข้างก็เป็นได้

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 (เจ้าหน้าที่ของรัฐ)

1. ท่านคิดว่าการจ้างงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ตามมาตรา 33 คือ การรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการในอัตราคนปกติ 100 คน ต่อคนพิการ 1 คน มีปัญหาอย่างไรบ้าง

คนพิการไม่ต้องการที่จะทำงานด้วยสภาพร่างกายไม่พร้อมจะทำงาน บางรายเป็นผู้ป่วย ติดเตียงไม่สามารถทำงานได้ เลยไม่ประสงค์จะสมัครงาน หรือขอความช่วยเหลือในการสมัครงาน แต่อย่างไร สถานประกอบการที่ต้องการจะรับคนพิการเข้าทำงานจริง ๆ เลยหาคนพิการไปทำงาน ตามมาตรา 33 ได้ยาก เลยเลือกปฏิบัติตามทางเลือกอื่น และคนพิการที่มาหางานยังน้อยกว่า ความต้องการของสถานประกอบการอยู่มาก

2. ท่านคิดว่ามีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจ้างงานผู้พิการในสถานประกอบการอย่างไร ควรจะเพิ่มกระบวนการส่งเสริมและสนับสนุนด้านการประกอบอาชีพ ซึ่งปัจจุบัน โครงการส่งเสริมการประกอบอาชีพต่าง ๆ ของคนพิการไม่มีกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่อง และไม่มีการลงพื้นที่ในการให้คำปรึกษาหรือให้ความรู้กับคนพิการและญาติในการประกอบอาชีพ ต่าง ๆ เท่าที่ควร ดังนั้น จึงส่งผลให้ผู้พิการส่วนใหญ่ต้องประกอบอาชีพที่ขาดความมั่นคง มีรายได้ ไม่แน่นอน และต้องแบ่งรายได้ในแต่ละวันออกเป็นหลายส่วนและเป็นค่าจ้างสำหรับผู้นำพาไป ประกอบอาชีพ ผู้พิการควรได้รับการอบรมทักษะในการประกอบอาชีพแล้ว หรือการใช้สิทธิ ในการกู้ยืมเงินเพื่อประกอบอาชีพแล้ว แต่ไม่มีการให้ความรู้หรือไม่ได้รับการส่งเสริมด้านอื่น

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4 (เจ้าหน้าที่ของรัฐ)

1. ท่านคิดว่าการจ้างงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ตามมาตรา 33 คือ การรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการในอัตราคนปกติ 100 คน ต่อคนพิการ 1 คน มีปัญหาอย่างไรบ้าง

ปัญหา คือ แม้จะมีคนพิการจำนวนมาก แต่ก็ใช้ว่าคนพิการเหล่านี้ต้องการที่จะหางานจริง ๆ และคนพิการบางราย ครอบครัวไม่ให้นำมาทำงาน เพราะเป็นห่วงเป็นผู้หญิง ช่วยเหลือตนเองไม่ได้ ปลดปล่อยให้ไปทำงานในสถานประกอบการไม่ได้

หน้าที่ของเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานก็คือ ต้องหาตัวคนพิการให้เข้าไปสู่สถานประกอบการให้ได้มากที่สุด ซึ่งก็เป็นไปตามกฎกระทรวงเรื่องสัดส่วน แต่ความเป็นจริงมันทำได้ยาก เพราะปัญหาไม่ได้อยู่ที่กระทรวงแรงงาน แต่อยู่ที่ระบบอยู่ที่โครงสร้าง ไม่ว่าจะเป็สิ่งอำนวยความสะดวกให้เขามาทำงานได้ เรื่องความพร้อมของคนพิการที่จะเข้ามาสู่ตลาด หรือแม้แต่ตำแหน่งที่ยังไม่เปิดกว้างให้คนพิการมากนัก คือ มีปัญหาหลากหลาย แล้วเรื่องนี้เราก็ก็นั่งบึ้งไม่ได้ คุณอยากทำงานใหม่ ต้องเป็นความประสงค์ของเจ้าตัวที่อยากออกมาข้างนอก เราถึงจะช่วยได้ถูก

2. ท่านคิดว่ามีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจ้างงานผู้พิการในสถานประกอบการอย่างไร ต้องมีการกำหนดตำแหน่งให้คนพิการสามารถบรรจุเข้ารับราชการได้ ซึ่งที่ผ่านมาภาครัฐเป็นแต่เพียงผู้กำหนดนโยบายให้ภาคเอกชนรับคนพิการเข้าทำงานเท่านั้น ควรสร้างมาตรการจูงใจให้สถานประกอบการจ้างงานคนพิการ ควรส่งเสริมมาตรการเพื่อมุ่งแนะแนวอาชีพให้ตรงกับคนพิการในแต่ละลักษณะความพิการ

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5 (เจ้าหน้าที่ของรัฐ)

1. ท่านคิดว่าการจ้างงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ตามมาตรา 33 คือ การรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการในอัตราคนปกติ 100 คน ต่อคนพิการ 1 คน มีปัญหาอย่างไรบ้าง

สาเหตุที่คนพิการไม่มีงานทำหรือเข้าสู่ตลาดแรงงานได้จำนวนน้อยมักมาจากตัวคนพิการที่อาจยังไม่ได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถที่เพียงพอในการทำงาน รวมถึงทักษะการใช้ชีวิตในสังคม จึงขาดแรงจูงใจในการหางาน และบางครั้งเมื่อได้ทำงาน แต่ทำงานไม่ได้ตามความคาดหวังของสถานประกอบการหรือทำงานไม่ไหวด้วยประสิทธิภาพของคนพิการเอง ทำให้ต้องออกจากงาน เลยยิ่งทำให้ขาดแรงจูงใจในการที่จะทำงานไปอีก

2. ท่านคิดว่ามีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจ้างงานผู้พิการในสถานประกอบการอย่างไร คนในสังคมควรตระหนักถึงและเล็งเห็นความสำคัญส่งเสริมให้คนพิการได้เข้าทำงานในสถานประกอบการและให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้เช่นเดียวกับคนปกติทั่วไป

โดยไม่ต้องมีมาตรการหรือกฎหมายบังคับ และสถานประกอบการก็มีแนวโน้มที่จะรับคนพิการเข้าทำงานเพิ่มอีก และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สาธารณสุข ศูนย์ฟื้นฟูอาชีพ และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้น ควรมีนโยบายในการส่งเสริมการจ้างงานทำ ตลอดจนการสร้างมาตรฐานในการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนแก่คนพิการ เพื่อที่จะดีไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง นอกจากนี้ยังควรมีนโยบายในการเสริมสร้างความรู้และความเข้าใจในเกี่ยวกับการทำงานร่วมกับคนพิการ เพื่อให้เกิดการยอมรับในการทำงานร่วมกัน ซึ่งอาจจะเป็นนโยบายที่จะต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องในระยะยาวต่อไป

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6 (คนพิการที่ได้รับการจ้างงาน)

1. ท่านคิดว่าการจ้างงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ตามมาตรา 33 คือ การรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการในอัตราคนปกติ 100 คน ต่อคนพิการ 1 คน มีปัญหาอย่างไรบ้าง

นายจ้างสถานประกอบการชอบคิดว่า คนพิการไม่สามารถทำงานได้ดีเท่าคนปกติ แล้วยังต้องจ้างงานในอัตราเงินเดือนที่เท่ากัน แต่คนพิการอาจไม่มีศักยภาพพอ นายจ้างเลยไปเลือกใช้มาตราอื่น

2. ท่านคิดว่ามีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจ้างงานผู้พิการในสถานประกอบการอย่างไร แม้ว่า การดำเนินงานในด้านการส่งเสริมอาชีพจะมีคนพิการเพิ่มขึ้น ในขณะที่เดียวกัน ก็ยังคงมีคนพิการที่ยังไม่ได้รับการส่งเสริมอยู่ คนพิการบางส่วนยังไม่ได้รับโอกาสและการดูแลเท่าที่ควร จึงเป็นเรื่องสำคัญที่รัฐจะต้องคำนึงถึงในส่วนนี้เพิ่มขึ้น ต้องมีการศึกษาอย่างจริงจังเกี่ยวกับสภาพปัญหาการให้บริการด้านการจ้างงานของคนพิการ โดยเฉพาะการเข้าถึงการบริการทางด้านอาชีพและปัญหาของการบริการด้านอาชีพของรัฐแก่คนพิการว่ามีปัจจัยสำคัญใดบ้างที่ภาครัฐจะสามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนา เพื่อให้การจัดการบริการทางด้านอาชีพของรัฐแก่คนพิการสามารถทำได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อยากให้มีศูนย์ฝึกคนพิการที่พอจะบอออกมา สถานประกอบการรับเข้าทำงานเลย

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7 (คนพิการที่ได้รับการจ้างงาน)

1. ท่านคิดว่าการจ้างงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ตามมาตรา 33 คือ การรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการในอัตราคนปกติ 100 คน ต่อคนพิการ 1 คน มีปัญหาอย่างไรบ้าง

คิดว่าปัญหามาจากตัวคนพิการที่ไม่พร้อมจะทำงาน แม้ตามสถิติคนพิการจะมีอยู่มาก แต่ก็ไม่ได้พร้อมจะทำงานทั้งหมด และปัญหาหลัก ๆ เลย คือ การเดินทางจากบ้านไปทำงาน บริษัทส่วนใหญ่ไม่มีรถรับส่ง

2. ท่านคิดว่ามีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจ้างงานผู้พิการในสถานประกอบการอย่างไร
บริษัทที่จะจ้างงานคนพิการควรมีรถรับส่งด้วย อยากให้รัฐบาลมีมาตรการบังคับ

เพราะการเดินทางไปทำงานของคนพิการลำบาก

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8 (คนพิการที่ได้รับการจ้างงาน)

1. ท่านคิดว่าการจ้างงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550
ตามมาตรา 33 คือ การรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการในอัตราคนปกติ 100 คน
ต่อคนพิการ 1 คน มีปัญหาอย่างไรบ้าง

คิดว่าเกิดจากนายจ้างคิดว่าการจ้างงานคนพิการมาทำงานเป็นเรื่องลำบาก และการหา
สิ่งอำนวยความสะดวกมาให้คนพิการก็ลำบากด้วยเช่นกัน นายจ้างยังมองไม่เห็นถึงศักยภาพ
ของคนพิการ คิดว่าคนพิการมีศักยภาพไม่พอต่อการทำงาน อยากให้นายจ้างเล็งเห็นบ้างว่าคนพิการ
ไม่ใช่ทุกคนที่ไม่สามารถทำงานได้ เพราะบางคนก็ไม่ได้พิการมาตั้งแต่กำเนิด เกิดอุบัติเหตุ
เรามีความพร้อมที่จะทำงาน เราอยากให้มองเราเหมือนคนปกติไม่ใช่ว่าเป็นคนไม่มีศักยภาพ

2. ท่านคิดว่ามีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจ้างงานผู้พิการในสถานประกอบการอย่างไร
อยากให้นายจ้างมองเห็นถึงความสำคัญของคนพิการและอยากให้ภาครัฐเข้ามาช่วย
ประสานระหว่างนายจ้างกับคนพิการที่ต้องการหางานจริง ๆ ภาครัฐน่าจะหาช่องทางให้คนพิการ
ติดต่อง่ายขึ้น และเจ้าหน้าที่รัฐน่าจะมีคนที่สามารถสื่อสารกับคนพิการเป็นภาษามือได้ด้วย
เพื่อตัวคนพิการจะได้ติดต่อสื่อสารได้ง่ายขึ้น

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9 (คนพิการที่ได้รับการจ้างงาน)

1. ท่านคิดว่าการจ้างงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550
ตามมาตรา 33 คือ การรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการในอัตราคนปกติ 100 คน
ต่อคนพิการ 1 คน มีปัญหาอย่างไรบ้าง

คนในสังคมยังคิดว่า คนพิการมีความรู้ น้อยจะทำอะไรได้บ้าง ถึงดิฉันจะเป็นคนพิการ
ทางการเดิน การเคลื่อนไหว แต่ดิฉันสามารถทำงานได้เหมือนคนปกติ ดิฉันคิดว่าปัญหาเกิดจาก
ทัศนคติของคนปกติที่มองคนพิการว่ายังไม่สามารถทำงานได้ และกลัวจะรับเข้าไปเป็นภาระ

2. ท่านคิดว่ามีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจ้างงานผู้พิการในสถานประกอบการอย่างไร
อยากให้นายจ้างจัดหาสวัสดิการในเรื่องรถรับส่ง การเดินทางที่เหมาะสมกับคนพิการ
เพราะการเดินทางทำได้ลำบากมาก

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 10 (คนพิการที่ได้รับการจ้างงาน)

1. ท่านคิดว่าการจ้างงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ตามมาตรา 33 คือ การรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการในอัตราคนปกติ 100 คน ต่อคนพิการ 1 คน มีปัญหาอย่างไรบ้าง

เรื่องงานนี้อยู่ที่ตัวบุคคลนะ ถ้าเรามีความสามารถ มีความตื่นตัวทางด้านการศึกษา คนก็จะมองข้ามเรื่องความพิการไป แต่ทั้งนี้ก็ต้องคำนึงด้วยว่าเราเป็นคนพิการแบบไหน ทำอะไรได้ทำอะไรไม่ได้ อย่างงานที่ผมทำ ซึ่งต้องเดินตลอด แต่ผมใช้ไม้เท้าช่วยก็เลยไม่ค่อยมีปัญหา แต่ถ้าเป็นวิลแชร์ก็คงหมดสิทธิ์ เพราะฉะนั้น เรื่องสถานที่ทำงานถือเป็นเรื่องใหญ่ ควรจะหาสถานที่ที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกด้วย แต่หลาย ๆ ที่ก็เริ่มจัดหาให้แล้วนะ แม้จะเป็นส่วนน้อยก็ตาม

2. ท่านคิดว่ามีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจ้างงานผู้พิการในสถานประกอบการอย่างไร ควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการในทุก ๆ สถานประกอบการ ทั้งที่มีการจ้างงานและไม่มีการจ้างงาน รัฐบาลควรมหาหลักสูตรการฝึกอบรมที่เหมาะสมและช่วยพัฒนาคนพิการให้มีประสิทธิภาพในการทำงานให้มากขึ้น เพื่อที่คนพิการจะสามารถหางานทำได้ และนายจ้างอยากจะจ้างงานมากกว่าไปใช้มาตราอื่น

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 11 (คนพิการที่ได้รับการจ้างงาน)

1. ท่านคิดว่าการจ้างงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ตามมาตรา 33 คือ การรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการในอัตราคนปกติ 100 คน ต่อคนพิการ 1 คน มีปัญหาอย่างไรบ้าง

ตำแหน่งงานที่บริษัทต้องการไม่ตรงกับความสามารถคนพิการ สิ่งอำนวยความสะดวกในสถานประกอบการไม่มี ทัศนคติของนายจ้างต่อการทำงานของคนพิการ

2. ท่านคิดว่ามีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจ้างงานผู้พิการในสถานประกอบการอย่างไร นายจ้างควรให้ความสำคัญกับคนพิการก่อน ปรับทัศนคติให้ดีขึ้นก่อน แล้วถึงจะรู้ว่าคนพิการต้องการอะไร งานไหนที่คนพิการอย่างเรา ๆ จะทำได้ นายจ้างถึงจะได้จ้างตำแหน่งงานที่คนพิการสามารถทำได้ ไม่เกินความสามารถของคนพิการ ภาครัฐก็ควรช่วยเหลือในด้านการประสานงานด้วย

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 12 (คนพิการที่ยังไม่ได้รับการจ้างงาน)

1. ท่านคิดว่าการจ้างงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ตามมาตรา 33 คือ การรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการในอัตราคนปกติ 100 คน ต่อคนพิการ 1 คน มีปัญหาอย่างไรบ้าง

สถานประกอบการไม่เปิดโอกาสให้คนพิการได้พิสูจน์ความสามารถเลย เวลาที่คนพิการโทรไปสมัครงานเอง มักจะมีโอกาสน้อยที่จะได้เรียกมาสัมภาษณ์หรือได้รับเข้าทำงาน นายจ้างมองว่าคนพิการไม่มีความสามารถพอเลยไม่ยอมจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33

2. ท่านคิดว่ามีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจ้างงานผู้พิการในสถานประกอบการอย่างไร อยากให้มีบริษัทที่รองรับคนพิการทำงานให้เยอะขึ้น และตรงกับความต้องการของคนพิการมากขึ้น งานที่คนพิการพอจะทำได้ และเหมาะสม

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 13 (คนพิการที่ยังไม่ได้รับการจ้างงาน)

1. ท่านคิดว่าการจ้างงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ตามมาตรา 33 คือ การรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการในอัตราคนปกติ 100 คน ต่อคนพิการ 1 คน มีปัญหาอย่างไรบ้าง

ความพร้อมของคนพิการเป็นเรื่องที่สำคัญ ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เพราะเรื่องนี้ เป็นอุปสรรคโดยตรงกับคนพิการ

2. ท่านคิดว่ามีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจ้างงานผู้พิการในสถานประกอบการอย่างไร ควรหาแนวทางหรือพัฒนาระบบบริการให้คนพิการสามารถเข้าถึงบริการสุขภาพ และได้รับการดูแลสุขภาพแบบองค์รวมครบวงจร เพื่อเป้าหมาย คือ มีสุขภาวะองค์รวมที่ครอบคลุม ทั้งสุขภาวะทางกายจิตสังคมและจิตวิญญาณ

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 14 (คนพิการที่ยังไม่ได้รับการจ้างงาน)

1. ท่านคิดว่าการจ้างงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ตามมาตรา 33 คือ การรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการในอัตราคนปกติ 100 คน ต่อคนพิการ 1 คน มีปัญหาอย่างไรบ้าง

สถานประกอบการเอกชนไม่รับคนพิการเข้าทำงาน เนื่องจากสถานประกอบการเหล่านี้ สามารถเลือกส่งเงินสมทบให้กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแทนได้ บางสถานประกอบการใช้วิธีการประกาศรับสมัครคนพิการ โดยกำหนดคุณสมบัติสูงเกินกว่าที่คนพิการจะสามารถทำได้ ซึ่งแสดงออกว่าสถานประกอบการไม่ต้องการจ้างงานคนพิการ นอกจากนี้ อาจเกิดจากตัวผู้พิการที่ไม่ต้องการที่จะทำงาน เนื่องจากเหตุผลต่าง ๆ และอาจเกิดจาก

สาเหตุที่ระบบสนับสนุนจากภาครัฐอาจยังไม่เพียงพอ และหน่วยงานภาครัฐบางส่วนยังไม่เกิดการจ้างงานคนพิการ ซึ่งไม่สามารถเป็นตัวอย่างที่ดีกับสถานประกอบการภาคเอกชนได้

2. ท่านคิดว่ามีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจ้างงานผู้พิการในสถานประกอบการอย่างไร ควรให้คนพิการได้รับสิทธิและเข้าถึงระบบทางการศึกษาให้มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็น การได้รับการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการตลอดชีวิต ได้รับเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อบริการ และความช่วยเหลือทางการศึกษา มีการจัดระบบการศึกษา ให้มีความหลากหลาย ยืดหยุ่นตามความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการแต่ละประเภท และแต่ละบุคคล

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 15 (คนพิการที่ยังไม่ได้รับการจ้างงาน)

1. ท่านคิดว่าการจ้างงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ตามมาตรา 33 คือ การรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการในอัตราคนปกติ 100 คน ต่อคนพิการ 1 คน มีปัญหาอย่างไรบ้าง

การจ้างงานของรัฐแก่คนพิการ คือ ตำแหน่งงานที่รองรับความพิการทุกประเภทมีน้อย ขาดเครื่องมือเครื่องใช้อำนวยความสะดวกให้กับคนพิการในการเข้าถึงสิทธิ ไม่มีเครื่องมือการสื่อสาร สำหรับคนหูหนวกและคนตาบอด การเดินทางไปทำงานคนพิการประสบปัญหาการเดินทาง เนื่องจากระยะทางระหว่างสถานประกอบการกับบ้านพักคนพิการไกลกันมาก

2. ท่านคิดว่ามีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจ้างงานผู้พิการในสถานประกอบการอย่างไร รัฐบาลควรมีการสนับสนุน ออกมาตรการให้นายจ้างมีการรับลูกจ้างผู้พิการ ไปฝึกอาชีพ เพื่อให้คนพิการรู้ว่าสามารถทำได้ไหม ก่อนการรับเข้าทำงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 16 (คนพิการที่ยังไม่ได้รับการจ้างงาน)

1. ท่านคิดว่าการจ้างงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ตามมาตรา 33 คือ การรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการในอัตราคนปกติ 100 คน ต่อคนพิการ 1 คน มีปัญหาอย่างไรบ้าง

การหางานให้คนพิการคนหนึ่ง ไม่ใช่เอาชื่อคนพิการมาแล้วบอกให้คุณไปบริษัท ก. เอเบอร์ไปแล้วโทรหาเขาได้เลย แค่นี้มันไม่จบนะ กระบวนการเตรียมตัวให้คนพิการมีเรื่องเยอะแยะ ไปหมด ซึ่งพอเขาโทรมาหาเราแล้ว เช่น คุณอยากเป็นพนักงานธุรการหรือ เราก็ต้องมาดูว่าเขาทำได้ หรือเปล่า ใช้คอมพิวเตอร์เป็นไหม ใช้โปรแกรมออฟฟิศได้เปล่า ถ่ายเอกสารส่งแฟกซ์ได้ไหม ก่อนส่งคนพิการไปสัมภาษณ์ที่บริษัท ไม่ใช่พอส่งไปแล้วก็ปล่อยเลย ไม่ติดตามผล

2. ท่านคิดว่ามีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจ้างงานผู้พิการในสถานประกอบการอย่างไร การมีหน่วยงานหลักเป็นผู้รับผิดชอบจัดหางานให้คนพิการ โดยตรง ภาครัฐควรมีหลักการ หรือแนวคิดในการจัดบริการทางด้านการจ้างงานคนพิการ เช่น ควรมีจัดให้มีหน่วยงานให้บริการ ด้านอาชีพแก่คนพิการเป็นการเฉพาะ เช่น สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ควรเป็นหน่วยงานหลักส่งเสริมสนับสนุนให้บริการด้านอาชีพแก่คนพิการที่มีความพิการหลากหลาย เนื่องจากมีเงินกองทุนที่เกิดจากการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการส่งเข้ากองทุนมาดำเนินการ ให้บริการด้านอาชีพแก่คนพิการ

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 17 (คนพิการที่ยังไม่ได้รับการจ้างงาน)

1. ท่านคิดว่าการจ้างงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ตามมาตรา 33 คือ การรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการในอัตราคนปกติ 100 คน ต่อคนพิการ 1 คน มีปัญหาอย่างไรบ้าง

โรงงานที่มารับสมัครงานไม่มีรถรับส่งก็ทำให้เราไม่สามารถที่จะไปทำงานกับเค้าได้ เพราะการเดินทางแต่ละทีของเราเป็นเรื่องยากมาก และเรานั่งวีลแชร์ จะให้ไปขึ้นรถเมล์โรงงาน ก็ทำได้ยาก ดังนั้น การเดินทางเป็นอุปสรรคกับเรามาก

2. ท่านคิดว่ามีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจ้างงานผู้พิการในสถานประกอบการอย่างไร ควรมีการสนับสนุนอุปกรณ์สำหรับคนพิการในการทำงานให้คนพิการจะได้สะดวก เวลาทำงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 18 (นายจ้างที่จ้างงานคนพิการตามมาตรา 33)

1. ท่านคิดว่าการจ้างงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ตามมาตรา 33 คือ การรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการในอัตราคนปกติ 100 คน ต่อคนพิการ 1 คน มีปัญหาอย่างไรบ้าง

เรื่องพิการส่วนไหนเป็นสิ่งสำคัญนะ ถ้าเขาตาบอดก็คงจะเย็บผ้า เราก็ต้องคุยกับเขาว่า เขาพอใจจะทำอาชีพนี้หรือไม่ ถ้าสมมติเขาพอใจ เราก็พัฒนาต่อได้ แต่ถ้าไม่ เราก็ไม่อยากจะฝัน ซึ่งวิธีการรับคนนั้น เราต้องเปิดโอกาสให้เขาลองว่าจะทำได้มั้ย มีความตั้งใจบวกกับความมานะพยายาม ซึ่งการทำแบบนี้มีข้อดี คือ เราจะได้ไม่เสียเวลากันทั้งสองฝ่าย

2. ท่านคิดว่ามีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจ้างงานผู้พิการในสถานประกอบการอย่างไร ภาครัฐควรสนับสนุนด้านข้อมูลด้านคนพิการรายชื่อคนพิการในวัยทำงาน ความถนัด ของคนพิการแต่ละประเภท หรือแต่ละบุคคล เพื่อให้ง่ายต่อการที่บริษัทจะรับคนพิการเข้าทำงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 19 (นายจ้างที่จ้างงานคนพิการตามมาตรา 33)

1. ท่านคิดว่าการจ้างงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ตามมาตรา 33 คือ การรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการในอัตราคนปกติ 100 คน ต่อคนพิการ 1 คน มีปัญหาอย่างไรบ้าง

สุขภาพร่างกายความพร้อมที่จะทำงานของคนพิการเป็นปัญหาใหญ่ที่สุด เพราะกว่าสถานประกอบการของเราจะหาคนพิการเข้าทำงานได้ ใช้เวลานานมาก

2. ท่านคิดว่ามีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจ้างงานผู้พิการในสถานประกอบการอย่างไร ควรมีการเตรียมความพร้อมขององค์กรภาครัฐที่มีต่อการขยายการจัดบริการด้านการจ้างงานของรัฐแก่คนพิการ มีการกำหนดนโยบายและมาตรการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังก่อนที่จะปรับเปลี่ยนระบบต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน การประชาสัมพันธ์ขององค์กรภาครัฐที่มีต่อการจัดบริการด้านการจ้างงานของรัฐแก่คนพิการ มีจัดการตั้งศูนย์กลางบริการด้านการจ้างงานคนพิการที่ใกล้บ้าน งบประมาณเพื่อจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการประเภทต่าง ๆ งบประมาณเป็นสิ่งสำคัญในการจัดหางานให้คนพิการมีงานทำและการทำงานเชิงรุก เพื่อเข้าถึงคนพิการในท้องถิ่น เจ้าหน้าที่ที่ทำงานในท้องถิ่นจะต้องมีความอดทนสูงในการรับรู้เรื่องของคนพิการที่มาใช้บริการจัดหางานตามความต้องการของคนพิการ

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 20 (นายจ้างที่จ้างงานคนพิการตามมาตรา 33)

1. ท่านคิดว่าการจ้างงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ตามมาตรา 33 คือ การรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการในอัตราคนปกติ 100 คน ต่อคนพิการ 1 คน มีปัญหาอย่างไรบ้าง

การหาคนพิการเข้ามาทำงานในสถานประกอบการเป็นปัญหาที่สุด เราแจ้งตำแหน่งงานกับสำนักงานจัดหางานเป็นเวลาหลายเดือนกว่าจะมีคนพิการมาสมัครงาน ทั้งที่ตำแหน่งงานวุฒิการศึกษาไม่ได้สูงมาก

2. ท่านคิดว่ามีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจ้างงานผู้พิการในสถานประกอบการอย่างไร เจ้าหน้าที่ต้องใช้มาตรการต่าง ๆ เพื่อจัดให้มีการแนะแนวอาชีพ การฝึกอาชีพ การบรรจุงาน การจ้างงาน และบริการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อสามารถทำให้คนพิการมีความมั่นคง มีการจ้างงาน และมีความก้าวหน้าในอาชีพ การบริการที่ใช้อยู่สำหรับคนงานโดยทั่วไปต้องปรับใช้ตามความจำเป็นเท่าที่จะเป็นไปได้และเหมาะสม ต้องมีการดำเนินการเพื่อส่งเสริมให้มีการก่อตั้งและการพัฒนาการฟื้นฟูอาชีพและการบริการจัดหางานให้แก่คนพิการในพื้นที่ชนบทและชุมชนที่ห่างไกล ควรมีการโรงเรียนที่สนับสนุนในการศึกษาที่จะทำให้คนพิการสามารถประกอบอาชีพได้โดยตรง

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 21 (นายจ้างที่จ้างงานคนพิการตามมาตรา 33)

1. ท่านคิดว่าการจ้างงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ตามมาตรา 33 คือ การรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการในอัตราคนปกติ 100 คน ต่อคนพิการ 1 คน มีปัญหาอย่างไรบ้าง

คนพิการเข้ามาทำงานแล้วทำไม่ได้ เปลี่ยนงาน คนพิการไม่มีความพร้อมที่จะทำงาน อาจด้วยเรื่องของสุขภาพ มาทำ ๆ หยุด ๆ บางทีก็หายไปเลย

2. ท่านคิดว่ามีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจ้างงานผู้พิการในสถานประกอบการอย่างไร การจ้างงานคนพิการนับเป็นเรื่องที่ทุกภาคส่วนต้องทำความเข้าใจร่วมกัน ต้องมีการแลกเปลี่ยนแนวคิดทัศนคติที่มีต่อคนพิการในการจ้างงานระหว่างนายจ้างกับคนพิการ เพื่อการพัฒนาศักยภาพของคนพิการให้เป็นแรงงานที่มีคุณภาพ โดยการเลือกงานที่เหมาะสม และเอื้อประโยชน์ต่อคนพิการ เพราะการยอมรับในศักยภาพคนพิการในการทำงานยังมีน้อย ควรมีหน่วยงานร่วมระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนด้านคนพิการในการจัดระบบการพัฒนาอาชีพ แบบครบวงจร มีหลักสูตรอาชีพต่าง ๆ ที่หลากหลายและตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน นอกจากการฝึกอาชีพแล้ว ควรมีการฝึกทักษะในการดำรงชีวิตให้คนพิการด้วย

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 22 (นายจ้างที่จ้างงานคนพิการตามมาตรา 33)

1. ท่านคิดว่าการจ้างงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ตามมาตรา 33 คือ การรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการในอัตราคนปกติ 100 คน ต่อคนพิการ 1 คน มีปัญหาอย่างไรบ้าง

สถานประกอบการเคยส่งเจ้าหน้าที่เข้าไปรับสมัครคนพิการ เนื่องในวันคนพิการสากล ที่ผ่านมามีคนพิการเข้าร่วมเป็นจำนวนมาก แต่ก็มีคนพิการน้อยมากที่ต้องการหางาน มาสมัครงาน ที่บูท และคนพิการบางรายเป็นผู้พิการที่มีนิ้วขาดไปบางนิ้วมาสมัครงาน แต่ไม่มีบัตรคนพิการ บริษัทก็ไม่สามารณนำมาเป็นโควต้าได้

2. ท่านคิดว่ามีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจ้างงานผู้พิการในสถานประกอบการอย่างไร หน่วยงานภาครัฐควรเข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุนให้คนพิการสามารถพัฒนาตนเองได้ด้วยการเสริมการฝึกอาชีพและจัด โควตาตำแหน่งงานให้กับคนพิการ โดยต้องให้สถานประกอบการกำหนดสัดส่วนตำแหน่งงานสำหรับคนพิการต่อคนทั่วไปอย่างชัดเจน เพื่อที่จะให้สถานประกอบการมีการจ้างงานคนพิการมากกว่าปัจจุบัน สำนักงานจัดหางาน ควรมีการทำงานเชิงรุกมากกว่านี้ เพราะบางทีสำนักงานทำแค่การส่งหนังสือส่งตัวไป แต่เมื่อคนพิการ เข้าไปทำ ไม่สามารถทำงานได้ เจ้าหน้าที่ควรจะมีการไปส่งคนพิการ พาไปสัมภาษณ์ ให้คนพิการ ทำงาน และควรติดตามผลด้วย

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 23 (นายจ้างที่จ้างงานคนพิการตามมาตรา 33)

1. ท่านคิดว่าการจ้างงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ตามมาตรา 33 คือ การรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการในอัตราคนปกติ 100 คน ต่อคนพิการ 1 คน มีปัญหาอย่างไรบ้าง

คนพิการไปทำงานในบริษัทแล้ว เขาต้องประสบปัญหาเรื่องการเดินทาง สภาพพื้นที่ไม่อำนวย การสื่อสารกับคนพิการยากในเรื่องการสั่งงาน ปัญหาการไม่สามารถจ้างคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการ เนื่องจากไม่มีผู้มาสมัครเข้าทำงาน

2. ท่านคิดว่ามีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจ้างงานผู้พิการในสถานประกอบการอย่างไร อยากให้ภาครัฐมีการจัดสอนภาษาสากล ภาษามือ ล่ามที่สื่อสารกับคนพิการได้ เพราะหลายบริษัทก็ต้องมีการจ้างงานคนพิการ น่าจะมีผู้สนใจเข้าร่วมมาก และเป็นประโยชน์ต่อคนพิการและเจ้าหน้าที่ในสถานประกอบการ ซึ่งก็จะทำให้การจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการมากขึ้น

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 24 (นายจ้างที่จ้างงานคนพิการตามมาตรา 33)

1. ท่านคิดว่าการจ้างงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ตามมาตรา 33 คือ การรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการในอัตราคนปกติ 100 คน ต่อคนพิการ 1 คน มีปัญหาอย่างไรบ้าง

ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เกิดจากการเดินทางของคนพิการ เช่น ที่พัก สถานที่ทำงาน จะอยู่ห่างไกลกัน และสถานประกอบการไม่มีการจัดรถรับส่งโดยเฉพาะ ทำให้คนพิการทางการเคลื่อนไหวจึงไม่สะดวกที่จะไปทำงาน เพราะมีค่าใช้จ่ายที่สูง ทำให้คนพิการที่ไม่สามารถเดินทางไกลได้ ต้องลาออกแทนการเดินทางที่ต้องมีค่าใช้จ่าย

2. ท่านคิดว่ามีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจ้างงานผู้พิการในสถานประกอบการอย่างไร สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อคนพิการก็เป็นสิ่งที่สำคัญมาก การคมนาคมขนส่งจะต้องสามารถให้บริการได้อย่างแท้จริง การสนับสนุนด้านการคมนาคมควรมี

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 25 (นายจ้างที่ไม่ได้จ้างงานคนพิการตามมาตรา 33)

1. ท่านคิดว่าการจ้างงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ตามมาตรา 33 คือ การรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการในอัตราคนปกติ 100 คน ต่อคนพิการ 1 คน มีปัญหาอย่างไรบ้าง

สถานประกอบการมองว่าคนพิการยังขาดทักษะความรู้ที่จะมาทำงานได้ และอาจเป็นภาระของบริษัทในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้คนพิการ ทางบริษัทเลยเลือกใช้มาตรา 35 โดยให้สัมปทานคนพิการมาขายของในบริษัทแทนการจ้างงานคนพิการมาทำงานแทน

เพราะค่าใช้จ่ายพอ ๆ กัน และเราไม่ต้องจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มให้คนพิการด้วย เช่น ห้องน้ำ
พื้นลาด เป็นต้น

2. ท่านคิดว่ามีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจ้างงานผู้พิการในสถานประกอบการอย่างไร
ควรมีการจัดอบรมเนื้อหาสาระของการจ้างงานตาม พรบ. ฉบับนี้ ให้นายจ้างได้เข้าร่วม
อบรมบ้าง เพราะในบริษัทของเรายังเข้าใจตัวกฎหมายนี้ไม่ชัดเจนเลย

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 26 (นายจ้างที่ไม่ได้จ้างงานคนพิการตามมาตรา 33)

1. ท่านคิดว่าการทำงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550
ตามมาตรา 33 คือ การรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการในอัตราคนปกติ 100 คน
ต่อคนพิการ 1 คน มีปัญหาอย่างไรบ้าง

ปัญหา คือ กฎหมายกำหนดให้จ้างคนพิการต่อคนปกติ 1 ต่อ 100 คนปกติ
ในสถานประกอบการเรา 700 กว่าคน ต้องจ้างคนพิการทั้งหมด 8 คนเป็นอย่างน้อย แต่จำนวน
คนพิการที่จะมาสมัครงานก็ค่อนข้างน้อย เราเปิดรับสมัครเองก็มีเข้ามาไม่กี่คน และก็ได้ระยะหนึ่ง
ก็ออกไปบ้าง หากจากทางจัดหางานจำนวนคนพิการที่ไปฝากประวัติที่ต้องการหางานก็ยังมีน้อยมาก
และในจังหวัดชลบุรีสถานประกอบการก็มีตั้งมาก จะให้คนพิการเพียงพอดต่อการจ้างงานได้อย่างไร
เวลาจ้างงานคนพิการสถานประกอบการต้องปรับปรุงสถานที่เพื่ออำนวยความสะดวกแก่คนพิการ
ทางเราไม่ชอบปรับปรุงสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับคนพิการ และไม่รู้ว่
การจ้างงานคนพิการมาจะทำให้คุ้มทุนหรือไม่ เลยเลือกปฏิบัติตามกฎหมายในมาตราอื่นแทน

2. ท่านคิดว่ามีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจ้างงานผู้พิการในสถานประกอบการอย่างไร
ควรลดขั้นตอนการลดหย่อนให้กับบริษัทที่รับคนพิการ เช่น การจัดอบรม การลดหย่อน
ภาษีได้ขั้นตอนค่อนข้างยากมาก รัฐบาลมีมาตรการแต่ภาคเอกชน อยากให้มีมาตรการกับภาครัฐ
ที่ไม่มีการจ้างงานคนพิการด้วย

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 27 (นายจ้างที่ไม่ได้จ้างงานคนพิการตามมาตรา 33)

1. ท่านคิดว่าการทำงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550
ตามมาตรา 33 คือ การรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการในอัตราคนปกติ 100 คน
ต่อคนพิการ 1 คน มีปัญหาอย่างไรบ้าง

สถานประกอบการในภาครัฐบางแห่งยังไม่มีมีการจ้างงานคนพิการเลย สิ่งอำนวยความสะดวก
ให้คนพิการก็ยังมี แล้วจะบังคับให้ภาคเอกชนทำตาม โดยจ้างคนพิการ 1 ต่อ 100
สถานประกอบการเรามีลูกจ้างคนปกติแค่ 90 กว่าคน ต้องจ้างคนพิการ 1 คน คิดว่าทำได้ง่ายหรือ
การจ้างคนพิการหนึ่งคน เราต้องจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้คนพิการ ทั้งห้องน้ำและสิ่งอำนวยความสะดวก
อื่น ๆ ซึ่งก็ต้องลงทุนทั้งนั้น เราเลยเลือกส่งเงินเข้ากองทุนแทนการจ้างงานคนพิการ

ต่อไป ถึงแม้ว่าค่าใช้จ่ายจะสูงกว่า แต่บริษัทคิดว่าส่งเงินเข้ากองทุนน่าจะคุ้มกว่า และเราส่งตำแหน่งงานว่างไปที่จัดหางานก็ไม่มีคนพิการที่สามารถมาทำงานกับเราได้

2. ท่านคิดว่ามีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจ้างงานผู้พิการในสถานประกอบการอย่างไร รัฐบาลน่าจะมึนโยบายในการอำนวยความสะดวกแก่คนพิการที่ต้องการหางาน ในเรื่องการเดินทาง

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 28 (นายจ้างที่ไม่ได้จ้างงานคนพิการตามมาตรา 33)

1. ท่านคิดว่าการจ้างงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ตามมาตรา 33 คือ การรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการในอัตราคนปกติ 100 คน ต่อคนพิการ 1 คน มีปัญหาอย่างไรบ้าง

ปัญหา คือ งานในโรงงานของเราไม่เหมาะให้คนพิการเข้ามาทำงาน เพราะอาจเกิดอันตรายได้ และการสื่อสารของเรากับคนพิการทำได้ยาก ทำให้การสั่งงานเป็นไปได้ยากด้วย ทำให้งานอาจผิดพลาดได้ ทางเราเลือกใช้มาตรา 35 แทน และการจะปรับปรุงโรงงานสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกให้คนพิการเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก และไม่คุ้มทุน

2. ท่านคิดว่ามีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจ้างงานผู้พิการในสถานประกอบการอย่างไร รัฐควรอุดหนุนในเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกให้สถานประกอบการด้วยบางส่วน เพราะสถานประกอบการทางเดียวจะรับภาระทางนี้ไม่ไหว

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 29 (นายจ้างที่ไม่ได้จ้างงานคนพิการตามมาตรา 33)

1. ท่านคิดว่าการจ้างงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ตามมาตรา 33 คือ การรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการในอัตราคนปกติ 100 คน ต่อคนพิการ 1 คน มีปัญหาอย่างไรบ้าง

ปัญหาในการจ้างงานคนพิการที่ทางผมคิดว่าเป็นปัญหา คือ เรื่องการสื่อสารของทางเรากับคนพิการทำได้ยาก ทำให้การสั่งงานเป็นไปได้ยากด้วย ทำให้งานอาจผิดพลาดได้ และถ้าจะจ้างล่ามภาษามือ หรือส่งหัวหน้างานฝึกการใช้ก็เป็นเรื่องที่ลำบากและมีต้นทุนสูง ทางสถานประกอบการคิดว่าการจัดสัมปทานให้คนพิการเป็นทางเลือกที่ดีกว่าการจ้างงานคนพิการมาทำงานในสถานประกอบการ

2. ท่านคิดว่ามีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจ้างงานผู้พิการในสถานประกอบการอย่างไร ควรให้คนพิการได้รับสิทธิและเข้าถึงระบบทางการศึกษาให้มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการได้รับการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการตลอดชีวิต ได้รับเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อบริการ และความช่วยเหลือทางการศึกษา มีการจัดระบบการศึกษา

ให้มีความหลากหลาย ยืดหยุ่นตามความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการ เพื่อให้คนพิการมีคุณภาพชีวิตที่ดี และพร้อมที่จะทำงานจริง ๆ

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 30 (นายจ้างที่ไม่ได้จ้างงานคนพิการตามมาตรา 33)

1. ท่านคิดว่าการจ้างงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ตามมาตรา 33 คือ การรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการในอัตราคนปกติ 100 คน ต่อคนพิการ 1 คน มีปัญหาอย่างไรบ้าง

สถานประกอบการของเราเลือกใช้การจัดสัมปทานให้คนพิการเข้ามาขายของในโรงงาน แทนการจ้างคนพิการ เพราะเรายังไม่พร้อม เนื่องจากสถานที่ทำงานและงานในโรงงานของเราไม่เหมาะกับคนพิการ

2. ท่านคิดว่ามีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจ้างงานผู้พิการในสถานประกอบการอย่างไร น่าจะมีการฝึกอบรมด้านอาชีพให้คนพิการที่เค้าต้องการจะทำงานจริง ๆ คนพิการจะได้มีศักยภาพ

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 31 (นายจ้างที่ไม่ได้จ้างงานคนพิการตามมาตรา 33)

1. ท่านคิดว่าการจ้างงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ตามมาตรา 33 คือ การรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการในอัตราคนปกติ 100 คน ต่อคนพิการ 1 คน มีปัญหาอย่างไรบ้าง

การที่บริษัทไม่ได้จ้างคนพิการ เนื่องจากในบริษัทไม่มีงานประเภทที่คนพิการจะสามารถทำงานได้ และไม่ได้มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ เราเลยเลือกใช้มาตรา 35 แทน คือ การให้สัมปทานกับคนพิการมาขายอาหารที่โรงอาหารของโรงงาน โดยส่วนตัวคิดว่าปัญหาของการจ้างงานคนพิการ คือ คนพิการที่สามารถทำงานได้มีน้อยกว่าความต้องการของสถานประกอบการ บางคนไม่ต้องการจะทำงาน บางคนมาทำแล้วทำไม่ได้

2. ท่านคิดว่ามีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจ้างงานผู้พิการในสถานประกอบการอย่างไร รัฐบาลจัดสวัสดิการที่สามารถให้คนพิการเขาคำรงชีวิตอยู่กับคนปกติได้ ไม่ว่าจะเรื่อง การศึกษา การทำงาน ความเป็นอยู่ เพื่อที่คนพิการจะสามารถช่วยเหลือตนเองได้ สถานประกอบการ จะได้สามารถรับเขาเข้าทำงานได้