

เอกสารหมายเลข 3

ผลงานเรื่อง

แนวทางการพัฒนาการจ้างงานคนพิการตามระบบสัดส่วน (โควตา)

โดย

นายสฤทธิเดช ขำปัญญา

ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์

ตำแหน่งเลขที่ 247

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน

(นักวิชาการแรงงานทรงคุณวุฒิ)

ตำแหน่งเลขที่ 11

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงาน

## คำนำ

การศึกษาเรื่องแนวทางพัฒนาการจ้างงานคนพิการตามระบบสัดส่วน(โควตา) ผู้ขอรับการประเมินได้ให้ความสนใจในเรื่องนี้ เนื่องจากกระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานหลักในการส่งเสริมการมีงานทำแก่คนพิการตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 อีกทั้งเป็นหน่วยออก “กฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ จะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2554” และเป็นหน่วยงานหลักในการสร้างงานให้แก่คนพิการและผู้ดูแลคนพิการตามมาตรา 35 ตาม “ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงานหรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ พ.ศ. 2552” ดังนั้น จึงอยากศึกษาแนวทางการพัฒนาการจ้างงานคนพิการตามระบบสัดส่วน (โควตา) เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์ตาม พ.ร.บ.ดังกล่าว

ทั้งนี้ เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำแนวทางฯ ดังกล่าว ไปเป็นกรอบในการดำเนินงาน ซึ่งหากนายจ้างหรือสถานประกอบการ และหน่วยงานภาครัฐ สามารถจ้างงานคนพิการตามกฎหมายกระทรวงฯ พ.ศ.2554 ได้ตามสัดส่วน (โควตา) หรือสามารถสร้างงานให้แก่คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ ตามมาตรา 35 ได้ครบตามสัดส่วนที่กำหนด จะเป็นการเพิ่มรายได้ให้กับประเทศให้กับสังคม อีกทั้งจะเป็นการลดภาระของสังคมที่ต้องรับผิดชอบต่อคนพิการ โดยแทนที่จะเป็นการสงเคราะห์ให้กับคนพิการเพียงอย่างเดียว แต่เป็นการสร้างโอกาส สร้างเกียรติและศักดิ์ศรีให้กับคนพิการในฐานะที่เป็นบุคคลคนหนึ่งคนหนึ่งในสังคม เมื่อคนพิการมีงานทำมีความมั่นคง ก็จะเป็นการลดภาระของสังคม อีกทั้งจะเป็นการช่วยสังคมและประเทศชาติอีกทางหนึ่งด้วย

ผู้ขอรับการประเมินจึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การศึกษาครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการจ้างงานคนพิการตามระบบสัดส่วน(โควตา) และต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำไปปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการดำเนินงานตามนโยบายต่าง ๆ รวมทั้งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการจ้างงานคนพิการต่อไป

สฤชดิเดช ขำปัญญา

กุมภาพันธ์ 2555

## บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์การศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาการจ้างงานคนพิการตามระบบสัดส่วน (โควตา) เพื่อ 1. ศึกษาการจ้างงานคนพิการตามระบบสัดส่วน (โควตา) 2. ศึกษาวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคการจ้างงานคนพิการตามระบบสัดส่วน (โควตา) และ 3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการจ้างงานคนพิการตามระบบสัดส่วน (โควตา)

การศึกษาเน้นการศึกษาจากเอกสารเป็นหลัก เช่น สถานการณ์ตลาดแรงงาน และสถานการณ์คนพิการ การจ้างงานคนพิการตามระบบสัดส่วน(โควตา) ของต่างประเทศ การจ้างงานคนพิการตามระบบสัดส่วน(โควตา) ของไทย ได้แก่

1. การจ้างงานคนพิการตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 (การจ้างงานตามกฎหมายกระทรวง (พ.ศ. 2537)

2. การจ้างงานคนพิการตามพ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ได้แก่ 1) การจ้างงานตามมาตรา 33 และมาตรา 34 วรรค 1 (การจ้างงานตาม“กฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2554”) และ 2. การสร้างงานตามมาตรา 35 (การดำเนินงานตามระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงานหรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ พ.ศ. 2552 และ(ร่าง) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมอาชีพคนพิการเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการเพิ่มเติม รวมทั้ง (ร่าง) คู่มือแนวทางการปฏิบัติการส่งเสริมโอกาสคนพิการ ตามมาตรา 35

### ผลการศึกษาพบว่า

1. การจ้างงานคนพิการตามข้อ 1. ได้กำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจ้างงานคนพิการในสัดส่วนคนทั่วไปต่อคนพิการ 200 : 1 หากประสงค์ไม่จ้างหรือถือว่าประสงค์ไม่จ้างให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจ่ายเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ เป็นจำนวนเงินเท่ากับ 0.5 ของค่าแรงขั้นต่ำคูณ 365 คูณจำนวนคนพิการที่ต้องจ้างในจังหวัดนั้น ๆ กฎหมายดังกล่าวไม่มีมาตรการบังคับ ด้วยเหตุนี้เมื่อนายจ้างจำนวนมาก ละเลยไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย หรือปฏิบัติตามกฎหมายโดยใช้วิธีประกาศรับคนพิการเข้าทำงาน ในตำแหน่งงานที่คาดว่าคนพิการทำไม่ได้ เมื่อไม่มีคนพิการมาสมัคร จึงไม่ต้องจ้างคนพิการเข้าทำงาน ถึงแม้จะไม่ประสบผลสำเร็จในแง่ “จำนวนการจ้างงานคนพิการ” แต่ถือว่าการจ้างงานคนพิการมีความคืบหน้าและขับเคลื่อนไปพอสมควร

2. การจ้างงานคนพิการตามข้อ 2. ได้กำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไปรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดในอัตราส่วน

ลูกจ้างที่มีใช้คนพิการทุก 100 คน : คนพิการหนึ่งคน เศษของ 100 คนถ้าเกิน 50 คนต้องรับคนพิการเพิ่มอีก 1 คน หากมิได้รับคนพิการเข้าทำงาน และมีได้ดำเนินการตามมาตรา ๓๕ ให้ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นรายปี โดยคำนวณจากอัตราต่ำสุดของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับครั้งหลังสุดในปีก่อนปีที่มีหน้าที่ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ คูณด้วยสามร้อยหกสิบห้า และคูณด้วยจำนวนคนพิการที่ไม่ได้รับเข้าทำงาน

มีปัจจัยที่คาดว่าจะสามารถบรรลุผลตามเจตนารมณ์ที่วางไว้ ไม่ว่าจะเป็นระบบการศึกษาสำหรับคนพิการ ปัจจุบันรัฐบาลโดยกระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายให้คนพิการได้เรียนฟรีจนจบปริญญาตรี (ทำให้มีคนพิการเข้าสู่ตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น) การออกอนุบัญญัติ (การออกกฎหมายลำดับรอง) ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงคมนาคม กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงาน และกระทรวงสาธารณสุข ส่วนใหญ่ได้ออกอนุบัญญัติรองรับเกือบทุกแห่งแล้ว (มีเหลือส่วนน้อย) ที่เหลือเป็นกระบวนการขับเคลื่อน(การบังคับใช้) ไปพร้อม ๆ กัน นอกจากนี้ ยังมีมาตรการจูงใจด้านภาษี และมาตรการลงโทษจากสังคม มาเป็นมาตรการ/แนวทางที่ทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย

ปัญหาและอุปสรรคการจ้างงานคนพิการตามระบบสัดส่วน (โควต้า) พบว่าคนพิการครอบครัวคนพิการ นายจ้าง ผู้เกี่ยวข้อง และประชาชนทั่วไปขาดความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติเชิงสร้างสรรค์ต่อคนพิการ อันเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การมีส่วนร่วมส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพของคนพิการ ข้อจำกัดอันเกิดจากความพิการ ขาดอุปกรณ์เครื่องช่วยความพิการ เวชภัณฑ์ สิ้นเปลือง เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกและการช่วยเหลือที่สมเหตุสมผล ที่เอื้อต่อการประกอบอาชีพ วุฒิการศึกษาไม่ถึงระดับที่นายจ้างต้องการ เป็นต้น

สำหรับข้อเสนอแนะ ควรพัฒนาระบบจัดหางานสำหรับคนพิการให้ทันสมัย พัฒนาระบบการพัฒนาทักษะ/พัฒนาฝีมือให้กับคนพิการ สร้างความเข้าใจให้แก่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และพัฒนาระบบการสร้างงานให้แก่คนพิการตามมาตรา 35 สนับสนุนการรับงานไปทำที่บ้านและการรวมกลุ่มอาชีพคนพิการ ส่งเสริมให้คนพิการเป็นผู้ประกอบการภาคสังคม หรือ “กิจการเพื่อสังคม” (Social Enterprise) กระทรวงคมนาคม ควรกำหนดมาตรฐานการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้สูงอายุและคนพิการตามหลัก Universal Design (UD)” หรือ “อารยะสถาปัตย์” การนำรายได้ที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจ่ายให้แก่กองทุนฯ ไปให้คนพิการกู้ยืมเงินไปประกอบอาชีพได้อย่างทั่วถึง ด้วยการกระจายอำนาจการพิจารณาและอนุมัติเงินกู้ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อปท.) เร่งแก้ไขปัญหาด้านอาชีพของคนพิการ เร่งการประชาสัมพันธ์/การสื่อสารต่อสาธารณะ และควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมในประเด็นต่าง ๆ เช่น คนพิการได้งานทำเพราะอะไร และที่ไม่ได้งานทำเพราะอะไร การศึกษาถึงผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบที่เกิดขึ้นกับสถานประกอบการภาคเอกชน และหน่วยงานของรัฐ เมื่อมีการรับคนพิการเข้าทำงาน และความพึงพอใจของสถานประกอบการภาคเอกชนและหน่วยงานของรัฐ ต่อการรับคนพิการเข้าทำงาน เป็นต้น

# สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
บทคัดย่อ	ข
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
บทที่ 1      บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
1.3 ขอบเขตการศึกษา	4
1.4 ข้อยกเว้นการศึกษา	4
1.5 นิยามศัพท์	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2      แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550	6
2.2 นโยบายรัฐบาล (นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร)	6
2.3 อนุสัญญาระหว่างประเทศเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ	6
2.4 พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ พ.ศ.2550	7
2.5 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542	9
2.6 พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551	9
2.7 พระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545	9
2.8 พระราชบัญญัติสุขภาพจิต พ.ศ. 2551	10
2.9 ความหมายและประเภทของคนพิการ	10
2.10 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับเจตคติและคนพิการ	13
2.11 แนวคิดเกี่ยวกับการพึ่งพาตนเอง	14
2.12 แนวคิดและหลักการการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการทางอาชีพ	15
2.13 แนวคิดสิทธิมนุษยชนและหลักความเสมอภาค	17
2.14 สิทธิ และสวัสดิการของคนพิการ	20
2.15 การจัดการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลเพราะเหตุความพิการ	28
2.16 อนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ	31
2.17 ปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อคนพิการที่เข้าสู่ระบบการจ้างงาน	32
2.18 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	35

<b>บทที่ 3</b>	<b>แนวทางพัฒนาการจ้างงานคนพิการตามระบบสัดส่วน (โควตา)</b>	
3.1	สถานการณ์ตลาดแรงงานและสถานการณ์คนพิการ	37
3.2	การจ้างงานคนพิการตามระบบสัดส่วน (โควตา) ของต่างประเทศ	44
3.3	การจ้างงานคนพิการตามระบบสัดส่วน (โควตา) ของไทย	50
3.3.1	การจ้างงานคนพิการตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 (การจ้างงานตามกฎหมายกระทรวง (พ.ศ.2537))	50
3.3.2	การจ้างงานคนพิการตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550	57
3.3.3	(ร่าง) คู่มือแนวทางการปฏิบัติการส่งเสริมโอกาสคนพิการ ตามมาตรา 35	75
<b>บทที่ 4</b>	<b>ผลการศึกษาวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการจ้างงานคนพิการ</b>	
4.1	การศึกษาวិเคราะห์การจ้างงานตามระบบสัดส่วน (โควตา)	91
4.2	การศึกษาวิเคราะห์ “การสร้างงาน” ให้แก่คนพิการด้วยวิธีอื่นใดแทนการจ้างงานตามระบบสัดส่วน (การจ้างงานตามมาตรา 35)	97
4.3	ปัจจัยที่ทำให้การจ้างงานคนพิการตาม “กฎหมายกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2554” และ “การสร้างงาน” ให้แก่คนพิการด้วยวิธีอื่นใดแทนการจ้างงาน ตามระบบสัดส่วนบรรลุเป้าหมาย	98
4.4	การศึกษาวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของการจ้างงานคนพิการตามระบบสัดส่วน (โควตา)	104
<b>บทที่ 5</b>	<b>สรุปผลการศึกษา ข้อเสนอแนะและข้อเสนอแนะ</b>	
5.1	สรุปผลการศึกษาจ้างงานคนพิการตามระบบโควตา (ตามกฎหมายกระทรวง พ.ศ.2554)	107
5.2	ข้อสังเกตต่อการจ้างงานคนพิการตามระบบโควตา (ตามกฎหมายกระทรวง พ.ศ.2554)	110
5.3	ข้อเสนอแนะการจ้างงานคนพิการตามระบบโควตา(ตามกฎหมายกระทรวง พ.ศ.2554)	110
<b>บรรณานุกรม</b>		117
<b>ภาคผนวก</b>		120
	พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550	121
	แบบขึ้นทะเบียนขอใช้สิทธิตามมาตรา 35 (คนพิการ/ผู้ดูแลคนพิการ)	138
	แบบแจ้งขอใช้สิทธิตามมาตรา 35	140

## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
ตารางที่ 1 จำนวนคนพิการจำแนกตามความพิการ	39
ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของคนพิการอายุตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป แบ่งตามระดับการศึกษา เพศ และเขตทั่วราชอาณาจักร 2550	40
ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการที่ต้องการจ้างแรงงานเพิ่ม จำแนกตามขนาดสถานประกอบการทักษะ/ฝีมือแรงงานที่เข้ามาทำงานใหม่ประเภทอาชีพ ทั่วราชอาณาจักร พ.ศ. 2551	41
ตารางที่ 4 อัตราร้อยละของคนพิการที่มีอายุตั้งแต่ 15 ขึ้นไปทำงาน จำแนกตามขนาดสถานประกอบการอาชีพ	43
ตารางที่ 5 อัตราร้อยละของคนพิการที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปทำงาน จำแนกตามขนาดสถานประกอบการสภาพการทำงาน เขตการปกครอง และเพศ	44
ตารางที่ 6 จำนวนและอัตราร้อยละของประชากรพิการที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามขนาดสถานประกอบการรายได้	44
ตารางที่ 7 สัดส่วนการจ้างงานคนพิการของต่างประเทศ	50
ตารางที่ 8 สรุปข้อมูลจำนวนสถานประกอบการที่บังคับตามกฎหมาย พ.ศ.2537	92
ตารางที่ 9 สรุปจำนวนสถานประกอบการที่ปฏิบัติและไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย	92
ตารางที่ 10 สรุปจำนวนสถานประกอบการที่ปฏิบัติตามกฎหมายในรูปแบบต่างๆ และไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย	93

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากอดีตถึงปัจจุบัน คนพิการยังคงได้รับการยอมรับและเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถน้อยมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในชนบท เพราะสังคมมีความเชื่อที่ผิดว่าคนพิการเป็นบุคคลที่น่าสงสาร ด้อยศักยภาพ ไม่สามารถทำงานได้เท่ากับคนทั่วไป ความเชื่อที่ผิดทำให้คนพิการขาดโอกาสทางการศึกษา ไม่ได้รับการสนับสนุนให้ออกมามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม รวมถึงการถูกกีดกันทั้งทางสังคม อันเกิดจากทัศนคติดังกล่าว และสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เต็มไปด้วยอุปสรรค คนพิการจำนวนมากที่พยายามดิ้นรนศึกษาและหางานทำ เพื่อมีชีวิตที่ดีไม่เป็นภาระผู้อื่น แต่มีเพียงจำนวนส่วนน้อยเท่านั้น ที่ได้รับโอกาสที่ดีจากสังคมหรือสามารถฝ่าฟันปัญหาอุปสรรคเหล่านั้นได้

ปัจจุบันผู้พิการทั่วโลก มีจำนวนกว่า 600 ล้านคน โดยมีความพิการทางกาย ประสาทสัมผัส สติปัญญา หรือจิตใจในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง จำนวนผู้พิการดังกล่าวคิดเป็นสัดส่วนประมาณร้อยละ 10 ของประชากรโลก ทั้งนี้ คนพิการมีอยู่ในทุกประเทศ และมากกว่าสองในสามอาศัยอยู่ในประเทศกำลังพัฒนา และแนวคิดระดับสากล มีความเชื่อว่าคนพิการมีศักยภาพไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าบุคคลทั่วไป หากได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างมีคุณภาพ เป็นความเชื่อที่มีพื้นฐานมาจากหลักสิทธิมนุษยชน เป็นความเชื่อในสิทธิและความเสมอภาคของบุคคล<sup>1</sup>

ความเชื่อในศักยภาพในด้านการทำงาน ปรากฏในข้อแนะที่ 99 และข้อแนะที่ 168 (Recommendation 99 and Recommendation 168) และอนุสัญญาที่ 159 (Convention 159) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization หรือ ILO) ซึ่งมีสาระสำคัญ คือ คนพิการทุกคนควรได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ ด้วยการฝึกอบรมเฉพาะตัวกับคนทั่วไป ถ้าหากเงื่อนไขการฝึกอบรมหรือการจ้างงานไม่สนองตอบต่อความต้องการ หรือความจำเป็นของคนพิการ ควรเปิดโอกาสให้คนพิการได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพที่จัดให้สำหรับคนพิการโดยเฉพาะ ทั้งนี้ ในการประกอบอาชีพและการจ้างงานคนพิการจะต้องอยู่บนหลักแห่งความเสมอภาคกับบุคคลทั่วไป<sup>2</sup>

ประเทศที่ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญา 159 จะต้องกำหนดนโยบายในการฟื้นฟูอาชีพ การพัฒนาฝีมือแรงงาน การจัดหางาน การจ้างงาน การคุ้มครองแรงงาน ให้คนพิการได้รับการปฏิบัติโดยเสมอภาค จะต้องมีการป้องกันการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ให้มีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ความสามารถตรงกับภารกิจ ให้มีผู้ทำหน้าที่ในการประสานความร่วมมือเพื่อการปรึกษาหารือกันกับองค์กรนายจ้างและคนพิการ ตลอดจนให้มีการเปลี่ยนแปลงหรือ

<sup>1</sup> หลักสูตรนักบริหารแรงงานระดับสูง.( 2553). รายงานการศึกษากลุ่ม “การส่งเสริมและขยายโอกาสการมีงานทำให้คนพิการ. หน้า 1.

<sup>2</sup> [http://ils.labour.go.th/doc/อนุสัญญาฉบับที่\\_159.dpf](http://ils.labour.go.th/doc/อนุสัญญาฉบับที่_159.dpf)

ปรับสภาพแวดล้อมสถานประกอบการ การออกแบบหรือกำหนดขั้นตอนการทำงาน การกำหนดเครื่องมือหรือเครื่องจักรกล เพื่อความเหมาะสมตามสภาพความพิการ และสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือจะต้องให้ผู้แทนองค์กรของคนพิการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและติดตามการดำเนินงาน<sup>3</sup>

จากอนุสัญญาฯ ดังกล่าวข้างต้น เป็นความพยายามขององค์การสากลที่จะทำให้คนพิการควรได้รับการดูแลและมีอาชีพ เพื่อการดำรงอยู่อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคม หลายประเทศให้การยอมรับกับอนุสัญญาด้วยการลงนามในสัตยาบันกับอนุสัญญาฉบับดังกล่าว รวมทั้งประเทศไทยได้มีการลงนามแล้ว เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2550 ซึ่งส่งผลให้ประเทศไทยต้องปฏิบัติตามข้อบังคับของอนุสัญญาดังกล่าว ตั้งแต่วันที่ 11 ตุลาคม 2551 เป็นต้นมา

เมื่อพิจารณาข้อเท็จจริงของการสำรวจความพิการของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี 2550 พบว่าประเทศไทยมีคนพิการ 1.9 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 2.9 จากประชากรทั้งสิ้น 65.5 ล้านคน มีคนพิการในวัยทำงานประมาณ 1.8 ล้านคน มีคนพิการที่ไม่มียางเท้าถึง 1.2 ล้านคน หรือร้อยละ 64.8 ของคนพิการวัยแรงงาน มีเพียงร้อยละ 35.2 ที่มียางเท้า และร้อยละ 19.4 ทำงานภาคเกษตรและประมงมากที่สุด รองลงมาได้แก่งานบริการ และงานขาย<sup>4</sup> รายได้ของคนพิการส่วนใหญ่ต่ำกว่า 7,000 บาท<sup>5</sup> ข้อมูลนี้แสดงให้เห็นถึงความไม่มั่นคงที่เกิดขึ้นกับคนพิการและภาระที่ครอบครัวหรือสังคมจะต้องแบกรับจากการว่างงานของคนพิการ นอกจากนั้นยังเกิดความสูญเสียทางเศรษฐกิจหรือความสูญเสียโอกาสจากกำลังการผลิตของคนพิการ ซึ่งหากคนพิการเหล่านี้ ได้รับการฝึกทักษะที่เหมาะสมและมีระบบสนับสนุนในการทำงานที่ดีน่าจะสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้

ในปี พ.ศ. 2534 รัฐบาลได้ออกพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ โดยได้กำหนดมาตรการในการส่งเสริมการทำงานให้คนพิการ กำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป รับคนพิการเข้าทำงาน 1 คน แต่ในทางปฏิบัติพบว่ามีคนพิการจำนวนน้อยมากที่เข้าสู่การทำงานในสถานประกอบการ จากข้อมูลสำนักงานส่งเสริมและพิทักษ์คนพิการ<sup>6</sup> ในปี พ.ศ.2550 มีสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป จำนวน 6,312 แห่ง แต่มีเพียง 1,596 แห่งที่รับและมีคนพิการเข้าทำงาน โดยมีจำนวนคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการเหล่านี้เพียง 3,765 คน

เหตุผลประการหนึ่งที่สถานประกอบการไม่รับคนพิการเข้าทำงาน เนื่องจากสามารถเลือกการส่งเงินสมทบให้กับกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ (ปัจจุบันคือ กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ) และยังพบว่าสถานประกอบการใช้วิธีประกาศรับสมัครคนพิการโดยกำหนดคุณสมบัติสูงเกินกว่าที่คนพิการจะสามารถทำได้ ทำให้คนพิการไม่สามารถสมัครเข้าทำงาน สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 200 คน ให้เหตุผลว่าไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน นอกจากนั้น ยังไม่ปรากฏว่ามีระบบสนับสนุนที่เพียงพอจากภาครัฐ ยิ่งไปกว่านั้น

<sup>3</sup> อาร์เธอร์ โอ เรลลี. (2547). สิทธิในการทำงานที่มีคุณค่าของผู้พิการ. หน้า 17-18.

<sup>4</sup> สำนักงานสถิติแห่งชาติ(2550) การสำรวจความพิการ พ.ศ.2550.

<sup>5</sup> สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ. (2552). รายงานสถานการณ์คนพิการ ปี 2552. หน้า 9

<sup>6</sup> ปัจจุบันคือ สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ซึ่งได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นหน่วยงานระดับกรม ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550

สถานประกอบการยังมีความเห็นอีกว่า หน่วยงานภาครัฐไม่สามารถเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับสถานประกอบการในการรับคนพิการเข้าทำงาน<sup>7</sup>

ต่อมา พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มาตรา 33 มาตรา 34 วรรคหนึ่ง ได้ให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ในการออกอนุบัญญัติรองรับ พ.ร.บ. ดังกล่าว และในปี 2554 กระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการออก “กฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงานและจำนวนเงินที่ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2554” ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้พิจารณาและมีมติอนุมัติเมื่อวันที่ 22 มิถุนายน 2553 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 128 ตอนที่ 30 ก วันที่ 29 เมษายน 2554 และมีผลบังคับใช้ไป แล้วตั้งแต่วันที่ 26 ตุลาคม 2554 เป็นต้นมา ได้บัญญัติให้ “หน่วยงานภาครัฐ” และ “นายจ้างหรือสถานประกอบการ” ซึ่งมี “ผู้ปฏิบัติงาน” หรือ “ลูกจ้าง” 100 คนขึ้นไป รับคนพิการที่สามารถทำงานได้ไม่ว่าอยู่ในตำแหน่งใด อัตราส่วนลูกจ้างที่มีใช้คนพิการทุก 100 คนต่อคนพิการ 1 คน เศษของ 100 คนถ้าเกิน 50 คน ต้องรับคนพิการเพิ่มอีก 1 คน และหากมิได้ดำเนินการตามมาตรา 35 คือ การให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการ หรือผู้ดูแลคนพิการ ต้องส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นรายปี โดยคำนวณจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย (ปัจจุบันคืออัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดพะเยา 159 บาท × 365 วัน × จำนวนคนพิการที่ไม่ได้รับเข้าทำงาน เช่น กรณีไม่รับคนพิการเข้าทำงาน 1 คน จะต้องส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ 58,035 บาท (159 บาท × 365 วัน × 1 คน)

จากกฎกระทรวงฯ ดังกล่าว ผู้ขอรับการประเมิน จึงตระหนักถึงแนวทางการพัฒนาการจ้างงานคนพิการตามระบบสัดส่วน(โควต้า) ตามกฎกระทรวงฯ ดังกล่าว เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และประเด็นสำคัญ กฎกระทรวงฯ ฉบับนี้ เริ่มบังคับใช้กับภาครัฐด้วย ดังนั้น จึงเห็นควรทำการศึกษาและเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการจ้างงานคนพิการตามระบบสัดส่วน(โควต้า) ให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ในการเพิ่มประสิทธิภาพการจ้างงานคนพิการต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาการจ้างงานคนพิการตามระบบสัดส่วน (โควต้า)
- 2.2 เพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคการจ้างงานคนพิการตามระบบสัดส่วน (โควต้า)
- 2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการจ้างงานคนพิการตามระบบสัดส่วน (โควต้า)

<sup>7</sup> พิมพ์ ขจรธรรม. (2547). โครงการการสังเคราะห์องค์ความรู้ด้านการประกอบอาชีพของคนพิการ. หน้า 38.

### 3. ขอบเขตและวิธีการศึกษา

เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดย

3.1 ศึกษาจากเอกสาร (Documentaty Research) ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เอกสารประกอบการสัมมนาหรือการประชุมวิชาการ รายงานการประชุมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ บทความ วารสาร หนังสือพิมพ์ หนังสือ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย และค้นคว้าข้อมูลจากเว็บไซต์ต่างประเทศ เป็นต้น

3.2 ศึกษาข้อมูลพฤติกรรมการจ้างงานคนพิการตามระบบสัดส่วน (โควต้า) ทั้งในและต่างประเทศ

3.3 ศึกษาอนุสัญญาและข้อเสนอแนะ กฎหมายไทยที่สอดคล้องกับการจ้างงานคนพิการตามระบบสัดส่วน (โควต้า)

### 4. ขอบจำกัดการศึกษา

เนื่องจากกระทรวงแรงงาน เพิ่งดำเนินการออก “กฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงานและจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2554” และได้มีผลบังคับใช้แล้ว ตั้งแต่วันที่ 26 ตุลาคม 2554 เป็นต้นมา และเมื่อกลางเดือนกันยายน 2554 กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ได้มีหนังสือแจ้งภาคเอกชน (นายจ้าง/สถานประกอบการ) และหน่วยงานภาครัฐ ดำเนินการสำรวจจำนวนลูกจ้างที่มีใช้คนพิการ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2554 และดำเนินการตามกฎกระทรวงฯ พ.ศ. 2554 ในช่วงระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2554 – 31 มกราคม 2555 (ดำเนินการภายใน 4 เดือน) และให้รายงานผลการดำเนินงานภายในวันที่ 31 มกราคม 2555 (สำหรับภาคเอกชน) และวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2555 (สำหรับหน่วยงานภาครัฐ) จึงทำให้ไม่มีข้อมูลผลการดำเนินงานตามกฎกระทรวงฯ ดังกล่าว ทั้งของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

### 5. นิยามศัพท์

5.1 “คนพิการ” หมายความว่า บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่างๆ และมีความจำเป็นเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใด เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป ทั้งนี้ ตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ประกาศกำหนด

5.2 “การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ” หมายความว่า การเสริมสร้างสมรรถภาพหรือความสามารถของคนพิการให้มีสภาพที่ดีขึ้น หรือดำรงสมรรถภาพหรือความสามารถที่มีอยู่เดิมไว้ โดย

อาศัยกระบวนการทางการแพทย์ การศาสนา การศึกษา สังคม อาชีพ หรือกระบวนการอื่นใด เพื่อให้คนพิการได้มีโอกาสทำงานหรือดำรงชีวิตในสังคมอย่างเต็มศักยภาพ

5.3 “การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต” หมายความว่า การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ การจัดสวัสดิการ การส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิ การสนับสนุนให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตอิสระ มีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์และเสมอภาคกับบุคคลทั่วไป มีส่วนร่วมทางสังคมอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้

5.4 การจ้างงานคนพิการตามระบบสัดส่วน(โควต้า) หมายความว่า การจ้างงานคนพิการโดยนายจ้างหรือสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ ในอัตราส่วนลูกจ้างที่มีใจคนพิการ ทุกหนึ่งร้อยคน ต่อคนพิการหนึ่งคน เศษของหนึ่งร้อยคนถ้าเกินห้าสิบคนต้องรับคนพิการเพิ่มอีกหนึ่งคน

5.5 “หน่วยงานของรัฐ” หมายความว่า กระทรวง ทบวง กรม ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น และมีฐานะเป็นกรม ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

5.6 “องค์กรคนพิการแต่ละประเภท” หมายความว่า องค์กรสมาชิกระดับชาติตามประเภท ความพิการที่ได้แจ้งชื่อไว้กับสำนักงานตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

5.7 “กองทุน” หมายความว่า กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

5.8 “คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ

5.9 “ผู้ดูแลคนพิการ” หมายความว่า บิดา มารดา บุตร สามี ภรรยา ญาติ พี่น้อง หรือบุคคลอื่นใดที่รับผิดชอบดูแลหรืออุปการะคนพิการ

5.10 “ผู้ช่วยคนพิการ” หมายความว่า บุคคลซึ่งให้ความช่วยเหลือคนพิการเฉพาะบุคคล เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจวัตรที่สำคัญในการดำรงชีวิต ทั้งนี้ ตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด (มาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550)

## 6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ทำให้ทราบการจ้างงานคนพิการตามระบบสัดส่วน(โควต้า) ปัญหาอุปสรรค และได้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการจ้างงานคนพิการตามระบบสัดส่วน(โควต้า) (ตาม“กฎกระทรวง กำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงานและจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2554”)ที่เหมาะสม

6.2 เป็นเอกสารข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ในการศึกษา/พัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ อีกทั้งจะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อประชาชน นักเรียนนักศึกษาในการศึกษาค้นคว้าเพื่อประโยชน์ในการศึกษา หรือเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการยิ่ง ๆ ขึ้นไป

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550

มาตรา 30 บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล เพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจ หรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ จะกระทำมิได้

มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ย่อมไม่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อพรรคสาม

มาตรา 54 บุคคลซึ่งพิการหรือทุพพลภาพ มีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ และความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ

#### 2.2 นโยบายรัฐบาล (นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร)

##### นโยบายความมั่นคงของชีวิตและสังคม

เสริมสร้างให้ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ด้วยการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สำหรับรองรับผู้สูงอายุและคนพิการ สร้างความพร้อมในการเป็นสังคม ผู้สูงอายุ พัฒนาบริการสุขภาพอนามัย ให้การสงเคราะห์ จัดการศึกษา จัดสวัสดิการ รวมถึงหาอาชีพ ให้แก่ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการหรือทุพพลภาพ และสนับสนุนให้ผู้สูงอายุร่วมเป็นพลังขับเคลื่อนสังคมภายใต้หลักคิดที่ว่า ผู้สูงอายุเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์สูง สมควรให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาบ้านเมือง

#### 2.3 อนุสัญญาระหว่างประเทศเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ

##### 2.3.1 อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิเด็ก พ.ศ. 2533 (Convention on the Rights of the Child)

สมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติได้รับรองอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กเมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2532 และมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 2 กันยายน 2533 สำหรับประเทศไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาระหว่างประเทศดังกล่าวเมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2535 มีผลบังคับใช้ประเทศไทยตั้งแต่วันที่ 12 เมษายน 2535 อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิเด็ก ข้อ 23 วรรค 3 ตอนท้ายกำหนดให้มีหลักประกันว่า เด็กพิการ จะสามารถที่จะเข้าถึงและได้รับการศึกษา การฝึกอบรม การบริการดูแลสุขภาพ การบริการด้านการฟื้นฟูสภาพการเตรียมสำหรับการจ้างงาน และโอกาสทางด้านสหพันธนาการในลักษณะที่ส่งเสริม

ให้เด็กสามารถบรรลุผลสำเร็จอย่างเต็มที่เท่าที่เป็นไปได้ในการเข้าถึงสังคมและการพัฒนาตนเอง ซึ่งรวมถึงการพัฒนาทางวัฒนธรรมและจิตใจด้วย ภายใต้บรรยากาศความร่วมมือระหว่างประเทศ

### 2.3.2 อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพและการจ้างงานสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2528 (C159 Vocational Rehabilitation and Employment(Disabled Persons) Convention, 1985)

สมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติได้รับรองอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพและการจ้างงานสำหรับคนพิการ เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2526 และมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2528 สำหรับประเทศไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศดังกล่าวเมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2550 มีผลบังคับใช้ประเทศไทยตั้งแต่วันที่ 11 ตุลาคม 2551 อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพและการจ้างงานสำหรับคนพิการให้ความสำคัญต่อหลักการแห่งความเสมอภาคด้านการประกอบอาชีพและการจ้างงานระหว่างคนพิการและบุคคลทั่วไป และยังถือว่าเป็นมาตรการที่มุ่งสร้างโอกาสที่เท่าเทียมกันระหว่างคนพิการกับผู้จ้างงานทั่วไป ไม่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม (ข้อ 4) นอกจากนี้ อนุสัญญาดังกล่าว ยังได้เน้นย้ำถึงหลักการที่มุ่งให้คนพิการมีโอกาสด้านการประกอบอาชีพและการจ้างงานในตลาดแรงงาน (ข้อ 3) และยังกำหนดไว้ชัดเจนใน ข้อ 5 ที่ให้องค์กรของผู้จ้างงาน โดยเฉพาะองค์กรของและเพื่อคนพิการเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

### 2.3.3 อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิคนพิการ

#### (Convention of the Rights of Persons with Disabilities)

สมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติได้รับรองอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิคนพิการ เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม 2549 และมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 4 พฤษภาคม 2551 สำหรับประเทศไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาระหว่างประเทศดังกล่าวเมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม พ.ศ. 2551 มีผลบังคับใช้ประเทศไทยตั้งแต่วันที่ 28 สิงหาคม พ.ศ. 2551 ประเทศไทยมีหน้าที่ปฏิบัติตามอนุสัญญาฯ (เอ) และ (บี) ของวรรค 1 ของข้อ 4 ซึ่งกำหนดให้ประเทศภาคีออกมาตรการทางกฎหมาย ทางปกครองและมาตรการอื่นๆ ที่เหมาะสมทั้งปวง เพื่อให้มีการปฏิบัติตามสิทธิที่รับรองไว้ในอนุสัญญานี้

## 2.4 พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ พ.ศ. 2550

ได้ระบุสาระที่ส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิในการมีงานทำของคนพิการที่สำคัญใน 5 ลักษณะ ได้แก่

1. ส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ โดย ให้คนพิการมีสิทธิเข้าถึง และใช้ประโยชน์ได้จากการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ การคุ้มครองแรงงาน มาตรการเพื่อการมีงานทำ ตลอดจนได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ และบริการสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกเทคโนโลยีหรือความช่วยเหลืออื่นใดเพื่อการทำงานและประกอบอาชีพของคนพิการ

2. จัดการเลือกปฏิบัติต่อการรับคนพิการทำงาน โดย กำหนดว่า การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการจะกระทำมิได้ และคนพิการมีสิทธิฟ้องร้องผู้เลือกปฏิบัติโดยไม่รับคนพิการทำงานได้

3. กำหนดอัตราส่วนในการรับคนพิการทำงาน โดย ระบุจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐจะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน ถ้าไม่รับคนพิการอาจให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการจัดจ้างเหมาะสม

4. กำหนดแรงจูงใจในการรับคนพิการทำงาน โดยนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่รับคนพิการทำงานได้รับการลดหย่อนหรือยกเว้นภาษี

5. กำหนดบทลงโทษในการไม่รับคนพิการทำงาน โดยนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ไม่รับคนพิการทำงาน จะต้องนำส่งเงินชดเชยเข้ากองทุน ถ้าไม่ส่งเงินจะมีมาตรการลงโทษต่างๆ

พ.ร.บ.ฯ มีข้อดีหรือจุดเด่นที่สำคัญ 9 ประการ ได้แก่

1. มีคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ประกอบด้วยนายกรัฐมนตรี เป็นประธานกรรมการ พร้อมทั้งมีปลัดกระทรวงต่างๆ และผู้แทนองค์การด้านคนพิการเป็นกรรมการ รับผิดชอบงานด้านคนพิการโดยเฉพาะ

2. มีสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ รับผิดชอบงานด้านคนพิการโดยเฉพาะ

3. ขจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ โดยกำหนดว่า นโยบาย กฎ ระเบียบ มาตรการ โครงการ หรือวิธีปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใดในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการจะกระทำมิได้

4. กำหนดให้คนพิการมีสิทธิเข้าถึง และใช้ประโยชน์ได้จากสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ โดยกระทรวงต่างๆ ต้องจัดบริการคนพิการ ได้แก่ พื้นฟูสมรรถภาพ รักษาพยาบาล เครื่องช่วยความพิการ และสื่อส่งเสริมพัฒนาการ การศึกษา การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ การยอมรับและมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ข้อมูลข่าวสาร การสื่อสาร บริการโทรคมนาคม การจัดสวัสดิการเบี้ยความพิการ การปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย และการมีผู้ช่วยคนพิการ

5. กำหนดสิทธิของคนพิการที่ไม่มีผู้ดูแล ผู้ช่วยคนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ และองค์กรเอกชนที่จัดบริการให้คนพิการ เช่น การจัดสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและการเลี้ยงดู การลดหย่อนหรือยกเว้นค่าบริการและค่าธรรมเนียม การลดหย่อนภาษีหรือยกเว้นภาษี เป็นต้น

6. ให้ราชการส่วนท้องถิ่นออกข้อบัญญัติ เทศบัญญัติ ข้อกำหนด ระเบียบหรือประกาศ แล้วแต่กรณีให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

7. ให้หน่วยงานของรัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานบริการคนพิการเรื่องใด มีหน้าที่ให้การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามอำนาจหน้าที่นั้น

8. ให้จัดตั้ง “กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ” เพื่อเป็นทุนสำหรับการใช้จ่ายเกี่ยวกับการคุ้มครองและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

9. ให้มีการออกกฎหมายกระทรวงเรื่องจัดให้มีอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก หรือบริการในอาคารสถานที่ ยานพาหนะบริการขนส่ง หรือบริการสาธารณะอื่น ให้คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ โดยกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงคมนาคม และกระทรวงมหาดไทย

## 2.5 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

มาตรา 10 ของ พ.ร.บ. ฉบับนี้กำหนดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีและรัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพหรือบุคคล ซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ โดยให้จัดตั้งแต่แรกเกิดหรือเมื่อพบความพิการ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความสามารถพิเศษ ต้องจัดด้วยรูปแบบที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงความสามารถของบุคคลนั้น

## 2.6 พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551

ซึ่งได้กำหนดสิทธิทางการศึกษาสำหรับคนพิการ โดยให้ได้รับการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการจนตลอดชีวิต พร้อมทั้งได้รับเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา สามารถเลือกบริการทางการศึกษา สถานศึกษา ระบบ และรูปแบบการศึกษา โดยคำนึงถึงความสามารถ ความสนใจ ความถนัดและความต้องการจำเป็นพิเศษของบุคคลนั้น รวมถึงได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการจัดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ การทดสอบทางการศึกษา ที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการแต่ละประเภทและบุคคล

## 2.7 พระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545

ในมาตรา 5 กำหนดให้บุคคลทุกคนมีสิทธิได้รับบริการสาธารณสุขที่มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพ เพื่อการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การตรวจวินิจฉัยโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อสุขภาพและการดำรงชีวิต ทั้งนี้ ให้รวมถึงการบริการการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก และการฟื้นฟูสมรรถภาพของคนพิการที่มีระดับความพิการอยู่ในเกณฑ์ที่สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติกำหนด และการลงทะเบียนในระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ซึ่งจะได้รับ “บัตรทอง ท.74” (สำหรับคนพิการ) สิทธิประโยชน์เฉพาะสำหรับคนพิการที่นอกเหนือจากสิทธิประโยชน์ในระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ได้แก่ สิทธิได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพทั้งในและนอกหน่วยบริการโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ได้แก่ กายภาพบำบัด กิจกรรมบำบัด การประคบ/แก้ไขการปวด จิตบำบัด พฤติกรรมบำบัด การฟื้นฟูการได้ยิน การฟื้นฟูการมองเห็น การรับกายอุปกรณ์เครื่องช่วยตามประเภทความพิการ และการพัฒนาศักยภาพในรูปแบบอื่น

## 2.8 พระราชบัญญัติสุขภาพจิต พ.ศ. 2551

สาระสำคัญที่กำหนดสิทธิของผู้ป่วย โดยให้ได้รับการบำบัดรักษาตามมาตรฐานทางการแพทย์ และได้รับการปกปิดข้อมูลเกี่ยวกับการเจ็บป่วยและการบำบัดรักษาไว้เป็นความลับ เว้นแต่มีกฎหมายบัญญัติไว้ให้เปิดเผยได้ ได้รับการคุ้มครองจากการวิจัย ได้รับการคุ้มครองในระบบประกันสุขภาพและประกันสังคม และระบบอื่น ๆ ของรัฐอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ตลอดจนห้ามมิให้ผู้ใดเปิดเผยข้อมูลด้านสุขภาพของผู้ป่วยน่าจะทำให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ป่วย

## 2.9 ความหมายและประเภทของคนพิการ

### ความหมายของคนพิการ

คำว่า “คนพิการ” นี้ เป็นคำที่สามารถกำหนดคำนิยามได้หลายประการ โดยมีปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้อง คือ เป็นการกำหนดคำนิยามขึ้นเพื่อนำไปใช้ในวัตถุประสงค์อย่างไร เช่น ทางการศึกษา ทางกฎหมาย ทางการแพทย์ หรือทางการฝึกอาชีพ เป็นต้น รวมทั้งช่วงเวลา และสภาพสังคมแวดล้อม ในขณะที่กำหนดคำนิยามนั้น ดังความเห็นของผู้เชี่ยวชาญทางการแพทย์ที่เสนอต่อสมาชิกรัฐสภาแห่งประเทศสหรัฐอเมริกา ว่าไม่สามารถกำหนดนิยามความหมายของคำว่า “คนพิการ” ได้ เนื่องจากสาเหตุสำคัญ 2 ประการ คือ (Edwards, 1996 : 9)

1. ศาสตร์ทางการแพทย์เป็นศาสตร์ที่ไม่ตายตัว มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงเสมอ
2. ความพิการนั้นเป็นปัญหาทางสังคมและทางจิตวิทยา ดังนั้น จึงไม่สามารถให้คำนิยามโดยพิจารณาจากลักษณะทางกายภาพได้

แต่อย่างไรก็ตาม เพื่อความสะดวกในการทำงาน ทางองค์กรและหน่วยงานที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ต่างก็ได้มีการให้นิยามความหมายของคำว่า คนพิการเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการทำงาน ดังตัวอย่าง

1. ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิคนพิการแห่งสหประชาชาติ พ.ศ. 2518 ได้ให้ความหมายของคำว่า “คนพิการ” ดังนี้ “คนพิการ หมายความว่า บุคคลใดก็ตามซึ่งไม่สามารถประกันการจัดหาสิ่งสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีพตามปกติของตนเอง และ/หรือต่อสังคมอันเป็นผลมาจากความบกพร่องไม่ว่าจะโดยกำหนดหรือไม่ก็ตามของสมรรถภาพทางร่างกาย หรือจิตใจ” (องค์การสหประชาชาติ, 2518 : 2)

2. องค์การสหประชาชาติได้ใช้ นิยามคำศัพท์ขององค์การอนามัยโลกในการให้ความหมายของคำสามคำที่เกี่ยวข้องกับความพิการไว้ดังนี้ (UN, 2001:1)

2.1 ความบกพร่อง หรือชำรุด (Impairment) หมายความว่า การสูญเสีย หรือมีความผิดปกติในการปฏิบัติหน้าที่อวัยวะของร่างกายจิตในด้านสรีรวิทยา

2.2 ความไร้สมรรถภาพ (Disability) เป็นผลที่เกิดจากการชำรุดให้เกิดข้อจำกัดหรือสูญเสียสมรรถภาพที่จะทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ที่ถือว่าเป็นปกติวิสัยของมนุษย์โดยทั่วไปที่ควรทำได้

2.3 ความเสียเปรียบหรือความด้อยโอกาส (Handicap) หมายความว่า ความเสียเปรียบของแต่ละบุคคลอันสืบเนื่องมาจากความด้อยสมรรถภาพ ทำให้ไม่อาจดำเนินชีวิต หรือแสดงบทบาทได้

เหมาะสมตลอดสอดคล้องตามวัย เพศ สังคม และสิ่งแวดล้อม จึงทำให้การดำเนินชีวิตยากลำบากกว่าคนทั่วไป

3. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2525 : 592) “พิการ” หมายความว่า การสูญเสียอวัยวะ มีแขนขา เป็นต้นหรือเสียไปจากสภาพเดิม

### **ประเภทและหลักเกณฑ์ความพิการ**

จากที่กล่าวมาทั้งหมดนี้จะเห็นว่าคำนิยามที่ใช้เกี่ยวกับคนพิการนั้นมีค่อนข้างมากตลอดจนประเภทของคนพิการเองก็มีอยู่ด้วยกันหลายประเภท จึงควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมในการประเมิน เพื่อจัดจำแนกประเภทของคนพิการอย่างละเอียดรอบคอบ มุ่งประโยชน์ในการให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพแก่คนพิการได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับสภาพความพิการของแต่ละบุคคล

1. องค์การอนามัยโลก ได้กำหนดไว้ใน International Classification of Functioning, Disability and Health (WHO, 2001) หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาประเมินความพิการไว้ 4 ประการ คือ

(1) Body Function คือ พิจารณาการทำงานของระบบร่างกาย และจิตใจว่าสามารถทำงานได้อย่างปกติหรือไม่ (WHO,2001:37)

(2) Body Structure คือ พิจารณาลักษณะโครงสร้างของระบบร่างกาย เช่น แขนขา และอวัยวะต่าง ๆ รวมทั้งองค์ประกอบของอวัยวะเหล่านั้น (WHO,2001:79)

(3) Activities and Participation คือ พิจารณาความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือทำกิจกรรมต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล ตลอดจนการเข้าไปมีส่วนร่วมในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ผ่านมาในการดำเนินชีวิต (WHO,2001:95)

(4) Environmental Factors คือ พิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทั้งทางด้านกายภาพสังคม เจตคติในที่ซึ่งบุคคลพิการอยู่อาศัยและดำเนินชีวิตอยู่ว่าเป็นอย่างไร (WHO, 2001:129)

2. ประกาศกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ออกตามความในมาตรา 4 พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550) ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 30 พฤษภาคม 2552 เป็นต้นมา ได้กำหนดประเภทความพิการไว้ 6 ประเภท ดังนี้

#### **2.1 ความพิการทางการเห็น ได้แก่**

(1) ตาบอด หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องในการเห็นเมื่อตรวจวัดการเห็นของสายตาข้างที่ดีกว่าเมื่อใช้แว่นสายตาธรรมดาแล้ว อยู่ในระดับต่ำกว่า 3 ส่วน 60 เมตร (3/60) หรือ 20 ส่วน 400 ฟุต (20/400) ลงมาจนกระทั่งมองไม่เห็นแม้แต่แสงสว่าง หรือมีลานสายตาแคบกว่า 10 องศา

(2) ตาเห็นเลือนราง หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องในการเห็นเมื่อตรวจวัดการเห็นของสายตาข้างที่ดีกว่า เมื่อใช้แว่นสายตาธรรมดาแล้ว อยู่ในระดับตั้งแต่ 3 ส่วน 60 เมตร (3/60)

หรือ 20 ส่วน 400 ฟุต (20/400) ไปจนถึงแยกกว่า 6 ส่วน 18 เมตร (6/18) หรือ 20 ส่วน 70 ฟุต (20/70) หรือมีลานสายตาแคบกว่า 30 องศา

## 2.2 ความพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย ได้แก่

(1) หูหนวก หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องในการได้ยิน จนไม่สามารถรับข้อมูลผ่านทางทางการได้ยิน เมื่อตรวจการได้ยิน โดยใช้คลื่นความถี่ที่ 500 เฮิรตซ์ 1,000 เฮิรตซ์ และ 2,000 เฮิรตซ์ ในหูข้างที่ได้ยินดีกว่าจะสูญเสียการได้ยินที่ความดังของเสียง 90 เดซิเบลขึ้นไป

(2) หูตึง หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือ การเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องในการได้ยิน เมื่อตรวจวัด การได้ยิน โดยใช้คลื่นความถี่ที่ 500 เฮิรตซ์ 1,000 เฮิรตซ์ และ 2,000 เฮิรตซ์ ในหูข้างที่ได้ยินดีกว่า จะสูญเสียการได้ยินที่ความดังของเสียงน้อยกว่า 90 เดซิเบลลงมาจนถึง 40 เดซิเบล

(3) ความพิการทางการสื่อความหมาย หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติ กิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมี ความบกพร่องทางการสื่อความหมาย เช่น พูดไม่ได้ พูดหรือฟังแล้วผู้อื่นไม่เข้าใจ เป็นต้น

## 2.3 ความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย ได้แก่

(1) ความพิการทางการเคลื่อนไหว หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรม ในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่อง หรือการสูญเสียความสามารถของอวัยวะในการเคลื่อนไหว ได้แก่ มือ เท้า แขน ขา อาจมาจากสาเหตุ อัมพาต แขน ขา อ่อนแรง แขน ขาขาด หรือภาวะเจ็บป่วยเรื้อรังจนมีผลกระทบต่อการทำงานมือ เท้า แขน ขา

(2) ความพิการทางร่างกาย หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมใน ชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องหรือ ความผิดปกติของศีรษะ ใบหน้า ลำตัว และภาพลักษณ์ภายนอกของร่างกายที่เห็นได้อย่างชัดเจน

## 2.4 ความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม หรือออทิสติก

(1) ความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติ กิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากความบกพร่อง หรือความผิดปกติทางจิตใจหรือสมองในส่วนของการรับรู้ อารมณ์ หรือความคิด

(2) ความพิการออทิสติก หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมใน ชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากความบกพร่องทาง พัฒนาการด้านสังคม ภาษาและการสื่อความหมาย พฤติกรรมและอารมณ์ โดยมีสาเหตุมาจากความ ผิดปกติของสมอง และความผิดปกติที่แสดงก่อนอายุ 2 ปีครึ่ง ทั้งนี้ ให้รวมถึงการวินิจฉัยกลุ่มออทิสติก สเปกตรัมอื่น ๆ เช่น แอสเพอร์เกอร์ (Asperger)

**2.5 ความพิการทางสติปัญญา** คือ การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีพัฒนาการช้ากว่าปกติ หรือมีระดับเชาวน์ปัญญาต่ำกว่าบุคคลทั่วไป โดยความผิดปกตินั้นแสดงก่อนอายุ 18 ปี

**2.6 ความพิการทางการเรียนรู้** ได้แก่ การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมโดยเฉพาะด้านการเรียนรู้ ซึ่งเป็นผลมาจากความบกพร่องทางสมอง ทำให้เกิดความบกพร่องในด้านการอ่าน การเขียน การคิดคำนวณ หรือกระบวนการเรียนรู้พื้นฐานอื่นในระดับความสามารถที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานตามช่วงอายุและระดับสติปัญญา

## 2.10 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับเจตคติและคนพิการ

เจตคติ (Attitude) พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ให้ความหมายของคำว่าเจตคติไว้ว่า เจตคติ หมายความว่า ท่าที หรือความรู้สึกต่อสิ่งใด สิ่งหนึ่ง (ราชบัณฑิตยสถาน, 2525:238)

Baron and Byrne ให้คำจำกัดความของเจตคติไว้ว่า “เจตคติ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึก ความเชื่อตลอดจนพฤติกรรมการแสดงออกทางความคิดและความมุ่งหมายทั้งของบุคคลและของกลุ่ม” ซึ่งเจตคติของมนุษย์นั้นจะมีการพัฒนามาเป็นลำดับโดยเรียนรู้จากการบอกเล่าของ บิดา มารดา และกระบวนการทางสังคมต่าง ๆ เช่น การให้รางวัล หรือ การทำโทษ (Underwood, 2000: 1-4 ) โดยอาศัยองค์ประกอบ 6 ประการที่ช่วยในการรับรู้ ได้แก่ (Will, 1999: 1-3)

1. การรับรู้โดยการสัมผัส 3 ประการ ได้แก่ การดมกลิ่น การลิ้มรส และการแตะต้องสัมผัส
2. การรับรู้ทางไกล 2 ประการ ได้แก่ การมองเห็น และการได้ยิน
3. อารมณ์

สำหรับปัญหาเจตคติกับคนพิการพบว่าอาจเกิดได้ทั้งจากตัวของคนพิการเอง หรือจากอุปสรรคทางสังคมที่มีต่อคนพิการก็ได้ โดยเราอาจจำแนกลักษณะของเจตคติของสังคมที่มีต่อคนพิการได้เป็น 3 ระยะ คือ ในระยะแรกนั้นคนพิการถูกมองว่าเป็นชนชั้นระดับล่างของสังคมปราศจากคุณค่า หรือความหมายทางกายภาพที่จะทุ่มเททรัพยากรต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือให้พวกเขาสามารถเอาชนะสภาพความพิการของตนได้ ต่อมาเจตคติของสังคมคนพิการได้เปลี่ยนแปลงไป คนพิการถูกมองว่าเป็นผู้ที่ต้องทนทุกข์ทรมานจากสภาพความพิการของตน ความพิการถือเป็นโศกนาฏกรรมประการหนึ่งซึ่งมีผลให้คนพิการตกอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ จำเป็นต้องได้รับความคุ้มครองป้องกันจากสังคมจนกระทั่งในสมัยปัจจุบันเมื่อมีการพัฒนาเทคโนโลยีต่าง ๆ มากขึ้น เรื่องราวเกี่ยวกับความพิการได้มีการศึกษาจนเกิดความเข้าใจอย่างกว้างขวางส่งผลให้สังคมเริ่มมองคนพิการในอีกแง่มุมหนึ่ง มีการยอมรับว่าคนพิการเป็นผู้มีคุณค่ามีศักยภาพในการพัฒนาสามารถช่วยเหลือตนเองได้ ซึ่งลักษณะของเจตคตินี้เป็นพื้นฐานที่สำคัญสำหรับผู้ที่ทำหน้าที่ให้บริการช่วยเหลือคนพิการว่าจะวางเป้าหมายในการมีวิถีอิสระของคนพิการผู้มารับบริการอย่างไร (Finkelstein, 1980: 6 - 14)

### 2.11 แนวคิดเกี่ยวกับการพึ่งพาตนเอง

แนวคิดการพึ่งพาตนเองของคนพิการ หมายถึง การดำรงชีวิตอิสระของคนพิการ (Independent Living) ก็คือ การมีชีวิตอยู่เช่นเดียวกับคนทั่วไป มีโอกาสในการตัดสินใจในเรื่องที่กระทบต่อชีวิตตนสามารถเลือกดำเนินชีวิตกิจกรรมตามที่ต้องการ หากจะมีข้อจำกัดเช่นเดียวกับคนปกติทั่วไป เช่น กฎเกณฑ์ทางสังคม เป็นต้น การดำเนินชีวิตอิสระของคนพิการไม่ควรถูกแปลความเพียงว่าการมีชีวิตด้วยตัวเองมีงานทำมีรายได้เป็นของตนเองเท่านั้น หากแต่เน้นความสำคัญที่ความสามารถตัดสินใจชีวิตด้วยตัวเอง คือการมีสิทธิและโอกาสเลือกหนทางปฏิบัติเอง และมีอิสระที่จะประสบความสำเร็จหรือเรียนรู้จากความผิดพลาดของคนอื่น เช่นเดียวกับคนทั่วไป

Maslow อธิบายเรื่องธรรมชาติพื้นฐานของมนุษย์ว่ามนุษย์มีเสรีที่จะเลือกทำ เลือกเป็น เลือกพอใจ แต่ก็ต้องมีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่เขาเลือกกระทำ การบรรลุเป้าหมายสูงสุดขึ้นอยู่กับว่าเขาตัดสินใจเลือกว่าเขามีความสามารถและความถนัดด้านใด เขาจะใช้ความสามารถนั้นๆ ของเขาให้เต็มได้อย่างไร

การใช้ชุมชนเป็นฐานในการปฏิบัติงาน (Community-Based) คือ การริเริ่มและดำเนินการโดยชุมชนเองเป็นรูปแบบและวิธีการอย่างหนึ่งในการป้องกัน และการรับบุคคลที่จำเป็นต้องจำกัดหรือกักกันตัว ตลอดจนระยะเวลาที่ต้องอยู่ในสถาบันลง แนวคิดนี้ถูกนำไปใช้ในสหรัฐอเมริกาและประสบความสำเร็จในระดับหนึ่ง ต่อมาได้พัฒนามาใช้ในการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการในชุมชนที่เรียกว่า Community Based Rehabilitation หรือ C.B.R. ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 4 ประการ ดังนี้

1. การลดการพึ่งพิงสถาบัน (Deinstitutionalization) หรือการลดการพึ่งพิงบริการภายนอก เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีการพึ่งตนเองให้มากที่สุด เป็นการให้บุคคลสนองต่อความต้องการของตนเองโดยใช้ทรัพยากรบุคคลและวัตถุที่มีภายในและควบคุมไว้ในสถาบันหรือสถานสงเคราะห์โดยจำเป็น โดยจัดบริการอื่นๆ ที่เหมาะสมเพื่อทดแทนซึ่งจะทำให้ผู้รับบริการไม่รู้สึกว่าด้อยคุณค่า หรือเสียศักดิ์ศรี ต้องมีการเสริมสร้างความแข็งแกร่งระบบเครือข่าย (Social Network) เสริมสร้างให้บุคคลพึ่งพาตนเอง (Self Reliance) ให้มากขึ้น และสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน (People Participation)

2. การใช้ครอบครัวเป็นฐาน (Family Based) เป็นการให้บริการแทนรูปแบบและระบบสถาบัน ซึ่งจะมีส่วนส่งเสริมการลดการพึ่งพิงสถาบัน เนื่องจากเชื่อว่าครอบครัวเป็นสถาบันทางสังคมแห่งแรก ที่จะอบรมเลี้ยงดูสมาชิกตอบสนองความต้องการของสมาชิกโดยตรง มีความสัมพันธ์ร่วมมือกันในครอบครัว จึงมองว่าครอบครัวจะเป็นหน่วยที่ทำให้ผู้พิการหรือผู้รับบริการรู้สึกได้ถึงความรัก ความอบอุ่น สุขสบาย ช่วยป้องกันผลกระทบทางลบ การใช้ครอบครัวเป็นหน่วยดูแลคนพิการจึงจะลดหรือบรรเทาปัญหาได้ดีทั้งร่างกายและจิตใจ

3. การใช้กลุ่มเพื่อนบ้าน (Neighbourhood) สืบเนื่องจากเพื่อนบ้านเป็นระบบการอยู่ร่วมกันภายใต้ความเกื้อกูลกันของคนในชุมชน และเป็นเครือข่ายทางสังคมของกลุ่มคนที่อาศัยอยู่ในสิ่งแวดล้อม เป็นเครือข่ายอย่างไม่เป็นทางการที่มีค่านิยม รูปแบบการดำเนินชีวิตร่วมกันมีความสัมพันธ์ทางเครือญาติ เครือข่ายดังกล่าวนี้อาศัยความใกล้ชิดจะสร้างความยอมรับในการบรรเทาสภาพปัญหาของคนพิการได้ในระดับหนึ่ง

4. การพึ่งพิงตนเอง (Self Reliance) โดยการมองสาเหตุของวิกฤติแห่งปัญหา วิเคราะห์ปัญหาของชุมชนและตัดสินใจในการดำเนินการโดยสถาบันชุมชน เพื่อประโยชน์ของชุมชนด้านการแก้ไขปัญหา ลักษณะของการพึ่งพาตนเองนี้จะเป็นการพึ่งพาความสามารถของบุคคลหรือชุมชนหรือสังคมในการดำเนินกิจกรรมเพื่อบรรลุหลักประกันของการดำรงชีพ โดยสามารถปฏิบัติได้ทั้งระดับปัจเจกชน ครอบครัว และกลุ่มชุมชน หรือสังคมโดยมีความสัมพันธ์กับการพึ่งพาอาศัยช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

การใช้ชุมชนเป็นฐานต้องอาศัยองค์ประกอบทั้ง 4 ร่วมกัน ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชน รวมถึงปัญหาคนพิการในชุมชนเป็นการระดมทรัพยากรในชุมชนที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นให้ผู้พิการแล้วจึงเป็นความร่วมมือกันระหว่างคนพิการกับชุมชนโดยเริ่มต้นที่คนพิการและครอบครัวก่อนเนื่องจากสภาพปัญหาที่รัฐไม่อาจสนองตอบต่อคนพิการได้ทุกคน การรับคนพิการทุกคนเข้าอยู่ในสถานสงเคราะห์จึงเป็นเรื่องที่เป็นไปไม่ได้ ครอบครัวต้องมีบทบาทในการดูแลเพื่อลดการพึ่งพิงของสถาบัน ขณะเดียวกันชุมชนคือเพื่อนบ้าน เครือญาติมีส่วนผลักดันกระตุ้นให้กำลังใจเพื่อให้เขาดำรงชีวิตอยู่ต่อสู้อุปสรรคต่างๆ นานา พร้อมทั้งต้องมีบทบาทในการร่วมคิดร่วมทำร่วมแก้ปัญหากับคนพิการ โดยเป็นการพึ่งพาอาศัยกันนำไปสู่การพึ่งพิงตนเองของคนพิการได้ในที่สุด

การดำเนินงานในเรื่องการส่งเสริมคนพิการให้สามารถพึ่งตนเองได้โดยมีแนวทางที่พัฒนาทางแนวคิดและรูปแบบที่มั่นคงและก้าวหน้า โดยเฉพาะการกำหนดปณิธานว่าด้วยคนพิการไทย พ.ศ. 2541 ได้ระบุว่า “คนพิการมีสิทธิได้รับบริการฟื้นฟูสมรรถภาพ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอย่างอิสระได้ด้วยตนเองอย่างเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล”

## 2.12 แนวคิดและหลักการการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการทางอาชีพ

สิ่งที่ท้าทายการปฏิบัติงานเรื่องคนพิการในปัจจุบัน คือ จำนวนคนพิการสูงขึ้น ทั่วโลกมีคนพิการ 600 ล้านคน อยู่ในเอเชีย 370 ล้านคน และเป็นคนพิการที่อยู่ในวัยแรงงาน 386 ล้านคน คนพิการวัยทำงานในทวีปเอเชีย 238 ล้านคน ส่วนมากผู้พิการเหล่านี้อาศัยอยู่ในทวีปเอเชีย 80% อาศัยอยู่ในชนบท ทำให้ขาดโอกาสทางด้านต่างๆ ทั้งด้านการศึกษา การฝึกอบรม และการบริการต่างๆ มีการประมาณตัวเลขว่าความสูญเสียที่เกิดจากคนพิการไม่สามารถดำเนินชีวิตที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเป็นจำนวนสูงมาก

ดังนั้น บริการด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพ จึงเป็นสิ่งที่ตอบสนองความท้าทาย เพราะการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพหรือการมีงาน มีอาชีพของคนพิการเป็นเสาหลักของการฟื้นฟูสมรรถภาพที่จะทำให้คนพิการสามารถพึ่งพาตนเองได้ และมีชีวิตอย่างมีคุณค่า มีความสุข ความคิดริเริ่มนโยบายด้านคนพิการและแนวทางปฏิบัติที่กล่าวถึงสิ่งกีดขวางที่คนพิการประสบอยู่นั้น เป็นส่วนหนึ่งของผลสำเร็จในการบริการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพ และแผนงานดังกล่าวได้วางไว้ในเอกสารขององค์การสหประชาชาติ และในแผนปฏิบัติการของทศวรรษคนพิการแห่งเอเชียแปซิฟิก ที่ตระหนักถึงสิทธิคนพิการในการมีส่วนร่วมในสังคม

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ได้ให้ความหมายของการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการด้านอาชีพ (Vocation Rehabilitation) ว่าหมายถึง ความต่อเนื่องหรือ

สิ่งหนึ่งของกระบวนการฟื้นฟูสมรรถภาพที่เกี่ยวกับการให้บริการด้านอาชีพ ได้แก่ การแนะแนวอาชีพ การฝึกอาชีพและการเลือกอาชีพ ที่ได้จัดไว้ให้คนพิการใช้ในการพัฒนาตนเองไปสู่การจ้างงานที่เหมาะสม

การฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพเป็น 1 ใน 4 ด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ซึ่งการฟื้นฟูสมรรถภาพทางด้านอาชีพและการจ้างงานคนพิการในประเทศไทยได้รับอิทธิพลแนวคิดจากที่ปรึกษาการฟื้นฟูสมรรถภาพแผนการเพื่อการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ ดังข้อความที่ปรากฏในข้อเสนอจัดตั้งศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ต่อไปนี้

“รัฐบาลไทยและประเทศไทยส่วนมากมีความรู้สึกถึงความรับผิดชอบอย่างแรงกล้าต่อประเทศในการช่วยเหลือคนพิการ ความเมตตาห่วงใยนี้ย่อมเป็นธรรมดาที่ยังผลให้ผู้พิการดำเนินชีวิตในทำนองพึ่งคนอื่นและเกือบเป็นแบบนั่งอยู่เปล่าๆ อย่างไรก็ตามปัจจุบันได้มีความรู้สึกตื่นตัวขึ้นมาแล้วว่าการให้คนพิการพึ่งคนอื่น โดยการสร้างภาพแบบนี้ ทำให้เกิดภาระหนักทางสังคมและเศรษฐกิจและคุณค่าในทางปฏิบัติของการฟื้นฟูสมรรถภาพ ซึ่งจะทำให้แรงงานที่อยู่เฉยกลับเป็นแรงงานที่เป็นประโยชน์และทำให้คนพิการกลับเป็นพลเมืองที่มีความสุข ผู้วางแผนการและบริหารของรัฐบาลเข้าใจในความสุขุมของคำกล่าวนี้ว่า การฟื้นฟูคนพิการให้กลับคืนสู่ปกติในบรรดาประเทศที่มีการกระทำเช่นนี้อย่างแพร่หลายนั้นเป็นการกระทำเพื่อมนุษยชนที่ส่งผลดีต่อการพัฒนาทั้งเศรษฐกิจและทางสังคม”

การฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพนั้น นอกจากจะกล่าวถึงการฟื้นฟูเพื่อช่วยเหลือคนพิการด้วยการฝึกอาชีพที่เหมาะสมกับสภาพความพิการแล้ว ยังรวมถึงการจัดหางานให้คนพิการ การส่งเสริมการประกอบอาชีพ ทั้งในสถานประกอบการและในการประกอบอาชีพอิสระ การที่คนพิการสามารถประกอบอาชีพได้อย่างมั่นคงมีรายได้ สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้

การฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพ มีสาระสำคัญซึ่งเป็นหลักการที่กล่าวไว้ในวาระเพื่อการปฏิบัติตามประกาศทศวรรษคนพิการแห่งเอเชียและแปซิฟิก (2536-2545) ได้แก่ (ต่อพงษ์ กุลครรชิต, 2545, หน้า 11)

1. ใช้มาตรฐานแรงงานที่เป็นสากลในการฟื้นฟูด้านอาชีพและการจ้างงานคนพิการเป็นแนวทางและอ้างอิงสำหรับพัฒนาและจำเป็นตามแผนงานฝึกอาชีพและการจ้างงาน
2. ให้ความสนใจโดยเฉพาะกลุ่มเด็กหญิงและสตรีพิการ ให้มีโอกาสรับการฝึกอาชีพและการจ้างงานด้วย
3. ให้มีการเตรียมความพร้อมสำหรับการฝึกอาชีพตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษา ในกรณีที่เด็กต้องเรียนสายอาชีวะ
4. ให้ความมั่นใจเรื่องคุณภาพของแผนงานฝึกอาชีพในแง่ของความสะดวกและเพียงพอต่อการเตรียมคนพิการเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน และการให้มีบริการจัดหางานสำหรับคนพิการเพื่อให้คนพิการได้งานและตำแหน่งที่เหมาะสมในตลาดแรงงานทั่วไป
5. จัดสัมมนาและประชุมเชิงปฏิบัติการแก่คนงาน นายจ้าง ผู้แทนสถานประกอบการ องค์กรเอกชนตลอดจนองค์กรคนพิการและผู้นำในชุมชน เพื่อกำหนดแนวทางและโอกาสใหม่ๆ สำหรับคนพิการที่จะได้รับการจ้างงาน กระตุ้นให้มีการประสานงานและสถานที่ทำงานที่เหมาะสมสำหรับคนพิการ รวมทั้งพัฒนาแผนการฝึกอบรมและจ้างงานสำหรับคนพิการ

6. สร้างความเข้มแข็งในระบบบริการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ โดยกำหนดมาตรการที่เน้นถึงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ การประเมินด้านอาชีพที่เหมาะสมต่อคนพิการ การพัฒนาทักษะเจ้าหน้าที่ จัดหางานของส่วนราชการและศูนย์ฝึกอาชีพต่างๆ ในด้านการกำหนดลักษณะงาน การเลือกชนิดงาน การคัดคน การบรรจุและติดตามผล

7. ฝึกอบรมคนพิการเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง รวมทั้งทักษะด้านธุรกิจและการให้บริการ ให้คำปรึกษา เพื่อให้ได้รับการจ้างงาน กลยุทธ์การหางาน การเตรียมความพร้อมเพื่อการสัมภาษณ์งาน ในลักษณะต่างๆ ของนายจ้าง ถ้ามีความเหมาะสมและเป็นไปได้ให้ใช้สถานที่เดียวกันสำหรับคนพิการ

8. สนับสนุนและช่วยเหลือการจัดตั้งสหกรณ์โดยให้คนพิการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจการด้วย

### 2.13 แนวคิดสิทธิมนุษยชนและหลักความเสมอภาค

มนุษย์ทุกคนมีสิทธิในการดำรงชีพ มีความเท่าเทียมกัน หลักความเสมอภาคเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีสิทธิได้รับสวัสดิการ เพื่อคุณภาพชีวิตและจิตวิญญาณภายใต้หลักเสรีภาพและศักดิ์ศรี ตลอดจนมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจโอกาสที่เท่าเทียมกัน และมนุษย์ทุกคนสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในสังคม ตลอดจนต้องรักษาระดับความเท่าเทียมกันและต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันด้วย แสดงให้เห็นว่าสิทธิและความเสมอภาคไม่สามารถแยกจากกันได้และยังเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน สาระสำคัญของสิทธิมนุษยชนและความเสมอภาคถือว่ามีสถานะเป็นสากลไม่ขึ้นกับกฎหมาย แต่นำไปสู่การกำหนดกฎหมายทั้งระดับสากลและระดับประเทศ ในระดับสากล องค์การสหประชาชาติได้ประกาศปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ซึ่งประกาศฉบับนี้ถือว่าเป็นแนวทางให้ประเทศสมาชิกปฏิบัติตาม โดยเฉพาะในข้อ 1 ระบุว่า “มนุษย์ทั้งปวงถือกำเนิดมาโดยเสรีและเสมอภาคกันทั้งศักดิ์ศรีและสิทธิ” โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนา เพศ ตลอดจนไม่ให้อุปสรรคหรือปัจจัยใดๆ ของท้องถิ่นมาขัดขวางได้ องค์การสหประชาชาติได้จัดสมัชชาใหญ่และเห็นความสำคัญของคนพิการที่บกพร่องทางปัญญา จึงประกาศปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิของบุคคลปัญญาอ่อน ค.ศ. 1971 ขึ้น ฉะนั้น คนที่บกพร่องทางปัญญาจึงมีสิทธิเทียบเท่ากับบุคคลอื่นๆ โดยมีสิทธิได้รับการศึกษา การฝึกอบรม การฟื้นฟู และการแนะแนวโดยเฉพาะอย่างยิ่งสิทธิในความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ได้แก่ สิทธิในการทำงาน หรือในการประกอบอาชีพอื่นใดที่คนพิการที่บกพร่องทางปัญญาสามารถพัฒนาความสามารถได้เต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับข้อแนะที่ 99 (Recommendation 99) ซึ่งเป็นข้อแนะนำแรกที่ว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพสำหรับคนพิการ ค.ศ. 1955 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่เน้นให้คนพิการมีความเสมอภาคหรือโอกาสในการประกอบอาชีพ

ในปี ค.ศ. 1975 (พ.ศ. 2518) สมัชชาใหญ่องค์การสหประชาชาติ ได้ประกาศปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิคนพิการ เพื่อยืนยันถึงสิทธิการเป็นพลเมืองและสิทธิทางการเมืองของคนพิการเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป รวมทั้งสิทธิในการศึกษาเล่าเรียน การฝึกอบรมอาชีพ การได้รับคำปรึกษาและบริการจัดหางาน นอกจากนั้น ยังมีสิทธิว่าด้วยการได้รับและดำรงไว้ซึ่งการจ้างงานหรือการเข้าร่วมในงานอาชีพที่มีประโยชน์ต่อผลผลิตทางด้านเศรษฐกิจโดยได้รับค่าตอบแทน คำประกาศนี้แสดงว่า คนพิการต้องได้รับ

สิทธิดังกล่าวทั้งหมดโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ อีกทั้งคนพิการควรมีทางเข้าถึงการแนะแนวอาชีพในตลาดแรงงานแบบทั่วไป

ต่อมาในปี พ.ศ. 2541 มีประกาศปฎิณญาว่าด้วยสิทธิคนพิการไทย ว่าด้วยศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพ ได้รับความคุ้มครองในฐานะพลเมืองไทยตามรัฐธรรมนูญ และมีสิทธิต่างๆ ตามที่ระบุไว้ภายใต้ปฎิณญานี้ โดยไม่มีข้อยกเว้นใดๆ และปราศจากการแบ่งแยกเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา ถิ่นกำเนิด เพศ อายุ สิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่คนพิการควรได้รับ เช่น การคุ้มครอง ความช่วยเหลือ และโอกาสในการฟื้นฟูทางด้านต่างๆ เท่าที่จะได้จากรัฐ

ด้านองค์การแรงงานระหว่างประเทศก็ได้ประกาศอนุสัญญาที่ 159 ในปี ค.ศ. 1983 (พ.ศ.2526) เพื่อเป็นการย้าถึงสิทธิและความเสมอภาคด้านการจ้างงานพร้อมทั้งกำหนดถึงนโยบายและแนวปฏิบัติที่รัฐพึงจัดให้สำหรับคนพิการ สำหรับประเทศไทยได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญานี้และมีผลบังคับใช้ในวันที่ 11 ตุลาคม 2551

กระแสแนวคิดด้านสิทธิมนุษยชนได้ส่งผลชัดต่อประเทศไทยในการบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 โดยมีสาระสำคัญ 4 ประการต่อไปนี้

1. สิทธิและความเสมอภาค ซึ่งได้ระบุถึงบุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล เพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมือง จะกระทำให้ไม่ได้ มีการกำหนดสิทธิเสมอกันในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี มีเสรีภาพในการประกอบกิจการ หรือประกอบอาชีพและการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรม ตลอดจนมีสิทธิในการรับบริการทางสาธารณสุขที่ได้มาตรฐาน และผู้ยากไร้มีสิทธิได้รับการรักษาพยาบาลจากสถานบริการสาธารณสุขของรัฐโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

2. ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน บุคคลสามารถมีส่วนร่วมทั้งกับรัฐและชุมชนในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจทางการเมือง การวางแผนพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง รวมทั้งการตรวจสอบการใช้อำนาจอรัฐทุกระดับ มีสิทธิและส่วนร่วมในกระบวนการพิจารณาของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติราชการทางปกครองอันมีผลหรืออาจมีผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของตน

3. การคุ้มครองของรัฐให้ประชาชนมีสิทธิ โดยรัฐต้องดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย คุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของบุคคล จัดระบบกระบวนการยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพและอำนวยความยุติธรรมแก่ประชาชนอย่างรวดเร็วและเท่าเทียมกัน

4. ด้านการกระจายอำนาจ กำหนดให้รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง พัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นและระบบสาธารณสุขการตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัด

ด้านคนพิการนอกจากจะได้รับสิทธิและการมีส่วนร่วมในฐานะประชาชนดังสาระสำคัญข้างต้นแล้ว รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 ในภาพรวมได้แสดงให้เห็นถึงการรองรับความเชื่อ

ในศักยภาพของคนพิการ โดยมีการบัญญัติถึงการห้ามการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม สิทธิในการเข้าถึง กระบวนการยุติธรรม การสนับสนุนด้านการศึกษาให้เกิดความทัดเทียม การเข้าถึงและใช้ประโยชน์ จากสวัสดิการสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการอันเป็นสาธารณะ

นอกจากนั้น การรวมกลุ่มของคนพิการเป็นองค์กรมีบทบาทสำคัญต่อการเรียกร้องสิทธิและความเสมอภาคให้กับคนพิการ ตลอดจนการเรียกร้องให้มีการออกพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพ คนพิการ พ.ศ. 2534 มาจนถึงพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ถือได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงฐานคิดเชิงสงเคราะห์สู่ฐานคิดเชิงสิทธิ สอดคล้องกับกระแสโลกที่ให้ความเห็นชอบต่ออนุสัญญาว่าด้วยสิทธิของคนพิการ ในการประชุมสหประชาชาติ เมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2550 โดยประเทศไทยได้ร่วมลงนามด้วย ต่อมาเมื่อมีการลงสัตยาบันครบ 20 ประเทศ อนุสัญญาดังกล่าว จึงมีผลบังคับใช้ในวันที่ 3 พฤษภาคม 2551 ทั้งนี้สำหรับประเทศไทยได้ลงสัตยาบันเมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2551 และมีผลบังคับใช้วันที่ 28 สิงหาคม 2551

อนุสัญญาดังกล่าวถึงหลักการทั่วไปว่า การเคารพศักดิ์ศรีที่มีมาแต่กำเนิด การอยู่ได้ด้วยตนเอง ของบุคคล รวมถึงเสรีภาพในการตัดสินใจและความเป็นอิสระของบุคคล การไม่เลือกปฏิบัติ การมีส่วนร่วม ทางสังคมอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ การเคารพและยอมรับในความแตกต่าง ความเสมอภาคของ โอกาสและความเสมอภาคระหว่างชายและหญิง การเข้าถึงบริการและสุดท้ายคือการเคารพศักยภาพ ที่พัฒนาขึ้นของเด็กพิการในการให้ความคุ้มครองลักษณะอันเฉพาะของตน

ในด้านอาชีพและการจ้างงานอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการกำหนดสาระสำคัญไว้ดังนี้

(1) ประเทศที่ให้สัตยาบันจะต้องรับรองสิทธิของคนพิการในการทำงานให้เสมอภาคกับผู้อื่น ทั้งนี้ รวมถึงสิทธิในการทำงานที่ตนเป็นผู้ตัดสินใจเลือกโดยอิสระ สามารถเข้าถึงและได้รับการยอมรับ ในตลาดแรงงานและสภาพการทำงานร่วมกับคนอื่น รัฐจะป้องกันและส่งเสริมความตระหนักถึงสิทธิ ในการทำงานทั้งของคนพิการและของคนทำงานที่กลายเป็นคนพิการในระหว่างการทำงาน โดยการ ดำเนินขั้นตอนที่เหมาะสม รวมถึงโดยการตรากฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเด็นดังต่อไปนี้

(ก) ห้ามการเลือกปฏิบัติเพราะเหตุจากความพิการในทุกด้านที่เกี่ยวกับการจ้างงาน รวมถึงเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคล ว่าจ้าง และจ้างงาน คงไว้ซึ่งการจ้างงาน ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

(ข) ปกป้องสิทธิของคนพิการโดยเสมอภาคกับผู้อื่น ด้วยการปรับและทำให้เงื่อนไขการทำงาน เอื้อต่อคนพิการ รวมทั้งโอกาสที่เท่าเทียมกันและค่าตอบแทนการทำงานที่เสมอภาค ความปลอดภัยและ เงื่อนไขการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ รวมทั้งคุ้มครองจากการก่อกวนและการข่มขู่ตามคำร้องเรียน

(ค) รับรองให้คนพิการสามารถใช้สิทธิในรูปของสหภาพแรงงานและการค้า โดยเสมอภาค กับผู้อื่น และเป็นไปตามกฎหมายแห่งชาติที่บังคับใช้กับประชาชนทั่วไป

(ง) ทำให้คนพิการสามารถเข้าถึงแผนงานด้านเทคนิค การแนะแนวอาชีพ บริการจัดหางาน ตลอดจนการฝึกอาชีพอย่างต่อเนื่อง

(จ) ส่งเสริมโอกาสการจ้างงานและความก้าวหน้าในงานอาชีพสำหรับคนพิการในตลาดแรงงาน รวมทั้งช่วยเหลือในการจัดหา ได้รับและคงการจ้างงานไว้ รวมทั้งการได้กลับเข้าทำงานอีกครั้ง

(ฉ) ส่งเสริมโอกาสในการประกอบอาชีพอิสระ การเป็นผู้ประกอบการและเริ่มธุรกิจของตนเอง

- (ข) ว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานในหน่วยงานภาครัฐ
- (ค) ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาคเอกชนด้วยนโยบายและมาตรการที่เหมาะสม ซึ่งอาจรวมถึงแผนให้การรับรอง แรงจูงใจและมาตรการอื่นๆ
- (ง) รับรองให้จัดที่พักอาศัยตามความเหมาะสมแก่คนพิการในสถานที่ทำงาน
- (ฉ) ส่งเสริมให้คนพิการได้รับประสบการณ์ทำงานในตลาดแรงงานเปิด
- (ช) ส่งเสริมการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพให้สามารถมีงานทำอย่างต่อเนื่องและแผนงานนำคนพิการให้สามารถกลับเข้าทำงานได้อีกครั้ง

(2) รัฐภาคีรับรองว่าคนพิการย่อมไม่ถูกมองไว้เยี่ยงทาสหรือข้ารับใช้ และจะได้รับการคุ้มครองโดยเท่าเทียมกับผู้อื่นจากการบังคับใช้แรงงาน

นอกจากนี้ยังมีสาระเฉพาะด้านในแง่ความรับผิดชอบของรัฐต่อการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการทั้งในสถานประกอบการภาคเอกชนและการรับคนพิการเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ การเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากบริการโดยทั่วไป การส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระหรือการเป็นเจ้าของกิจการ การรับรองให้จัดที่พักอาศัยตามความเหมาะสม รวมถึงการส่งเสริมให้คนพิการได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพเพื่อให้สามารถมีงานทำอย่างต่อเนื่อง

แนวคิดสิทธิมนุษยชนและหลักความเสมอภาคดังที่กล่าวมา หากมนุษย์ทุกคนหรือทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติตามแนวคิดและหลักการเหล่านี้แล้ว น่าจะเชื่อได้ว่ามนุษย์ทุกคนจะอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข สำหรับประเทศไทยหลักสากลเหล่านี้ส่งผลต่อการกำหนดแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการมากพอสมควร

## 2.14 สิทธิ และสวัสดิการของคนพิการ

นิยามของคำว่า “สิทธิ” (Right) และ “สวัสดิการ” (Welfare) ได้มีผู้ให้ความหมายแตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม นิยามซึ่งเป็นที่ยอมรับกันแพร่หลาย คือ

สิทธิ หมายถึง อำนาจที่จะกระทำการใดๆ ได้อย่างอิสระ โดยได้รับการรับรองจากกฎหมายหรือประโยชน์ (interest) ของบุคคลที่กฎหมายรับรอง (recognized) และคุ้มครอง (protected)

สวัสดิการ หมายถึง การมุ่งให้เกิดการกินดีอยู่ดีของบุคคลหรือกลุ่มสวัสดิการทั่วไปของชุมชนหรือสังคม ถือว่าเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อประโยชน์ร่วมกันของส่วนรวม

สิทธิ และสวัสดิการของคนพิการซึ่งระบุในกฎหมายไทยและนโยบายของรัฐ จำแนกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ 1) สิทธิของชนชาวไทยทั่วไป รวมถึงคนพิการ และ 2) สิทธิที่ระบุเป็นของคนพิการโดยเฉพาะ

ในการศึกษาเรื่องการคุ้มครองสิทธิ และสวัสดิการของคนพิการ จึงได้รวบรวมประเด็นสำคัญทั้ง 2 ลักษณะ จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 ซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ กฎหมายระดับพระราชบัญญัติ และอนุบัญญัติรวม 34 ฉบับ ทั้งนี้ ได้จำแนกสิทธิและสวัสดิการของคนพิการเป็น สิทธิ และสวัสดิการทั่วไป รวมถึงสิทธิและสวัสดิการด้านต่างๆ รวม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ การศึกษา สังคม และอาชีพ

## 1. สิทธิของคนพิการ ได้แก่

### 1.1 สิทธิพลเมืองทั่วไป

1.1.1 ได้รับความคุ้มครองในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยไม่คำนึงถึง เพศ วัย สีผิว สัญชาติ ศาสนา หรือสติปัญญา

1.1.2 กระทำการหรือไม่กระทำการใด ๆ トラบเท่าที่ไม่ขัดกับบทบัญญัติของกฎหมาย

1.1.3 ไม่ให้บุคคลอื่นกระทำการใด ๆ ที่กระทบต่อสิทธิของคนพิการ

1.1.4 บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

1.1.5 การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ จะกระทำมิได้

1.1.6 มีผู้แทนที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องของคนพิการเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาร่างกฎหมายซึ่งจะมีผลต่อผู้พิการทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมเข้าถึง

1.1.7 ได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมกรณีที่เกี่ยวข้องกับความรุนแรงทางเพศ

1.1.8 ร้องขอให้เพิกถอนการกระทำการหรืองดเว้นการกระทำที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ

1.1.9 ร้องขอ และการวินิจฉัยและออกคำสั่งชี้ขาดเกี่ยวกับการกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ

1.1.10 มีสิทธิยื่นคำร้องต่อสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติเมื่อถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน ซึ่งหมายถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพและความเสมอภาคของบุคคลที่ได้รับการรับรองหรือคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย หรือตามกฎหมายไทย หรือตามสนธิสัญญาที่ประเทศไทยมีพันธกรณีที่จะต้องปฏิบัติตาม

1.1.11 ได้รับความคุ้มครองในการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีอย่างเหมาะสม

1.1.12 ได้รับการอำนวยความสะดวกในการเบิกความในชั้นศาล โดยกำหนดให้คู่ความฝ่ายใดหรือบุคคลใดที่มาศาลซึ่งเป็นใบ้หรือหูหนวกและอ่านเขียนหนังสือไม่ได้ มีสิทธิได้รับการจัดหาล่ามจากคู่ความฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

1.1.13 ได้รับการช่วยเหลือทางกฎหมายและจัดหาทนายความว่าต่างแก่ต่างคดีแก่คนพิการ

### 1.2 สิทธิด้านสุขภาพ

1.2.1 ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาระบบสุขภาพที่เน้นการสร้างเสริมสุขภาพอันนำไปสู่สุขภาพที่ยั่งยืนของประชาชน รวมทั้งจัดและส่งเสริมให้ประชาชนได้รับบริการ

สาธารณสุขที่มีมาตรฐานอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้เอกชน และชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสุขภาพและการจัดบริการสาธารณสุข

1.2.2 ได้รับบริการฟื้นฟูสมรรถภาพโดยกระบวนการทางการแพทย์

1.2.3 ได้รับการยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าบริการในการรับบริการทางสาธารณสุข

1.2.4 ได้รับสิทธิด้านสุขภาพ โดยกำหนดให้คนพิการที่มีความจำเพาะในเรื่องสุขภาพ ได้รับการคุ้มครองอย่างสอดคล้องและเหมาะสม รวมทั้งป้องกันมิให้เกิดความพิการโดยกำเนิด

### 1.3 สิทธิด้านการศึกษา

1.3.1 ได้รับการศึกษาเท่าเทียมกับคนทั่วไป

1.3.2 ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษตั้งแต่แรกเกิด หรือเมื่อพบความพิการ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

1.3.3 ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ถึงระดับอุดมศึกษาเป็นพิเศษ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย รวมถึงการได้รับสิทธิในสิ่งอำนวยความสะดวก

1.3.4 ได้รับบริการทางการศึกษา สถานศึกษา ระบบและรูปแบบการศึกษา โดยคำนึงถึงความสามารถ ความสนใจ ความถนัดและความต้องการจำเป็นพิเศษของบุคคลนั้น

1.3.5 สถานศึกษาของรัฐและสถานศึกษาของเอกชนที่จัดการอาชีวศึกษาหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพ มีหน้าที่รับคนพิการเข้าศึกษาตามความสามารถ ความสนใจ ความถนัด และความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการตามประเภทความพิการ

1.3.6 กำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาในทุกสังกัด ทั้งรัฐและเอกชนมีหน้าที่รับคนพิการ เข้าศึกษาในสัดส่วนหรือจำนวนที่เหมาะสม

1.3.7 ได้รับการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม

1.3.8 ได้รับการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้เกิดความเสมอภาคและความเป็นธรรมในโอกาสทางการศึกษาแก่ประชากรในกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทั้งผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ ผู้ที่อยู่ในสภาวะยากลำบาก ผู้บกพร่องทางร่างกายและสติปัญญา และชนต่างวัฒนธรรม รวมทั้งยกระดับการพัฒนาศูนย์เด็กเล็กในชุมชน

1.3.9 ได้รับเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา

1.3.10 ได้รับสวัสดิการและการช่วยเหลือจากรัฐในด้านการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติหรือแผนการศึกษาแห่งชาติตามความเหมาะสมในสถานศึกษา

1.3.11 ได้รับสิทธิระงับการเรียกให้ชำระหนี้ตามสัญญากู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา

1.3.12 ได้รับการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาอื่นเป็นพิเศษและสอดคล้องกับความจำเป็นในการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความพิการโดยคำนึงถึงความเสมอภาคและความเป็นธรรม

1.3.13 ได้รับการจัดการศึกษาเป็นพิเศษจากกระทรวงศึกษาธิการคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถานศึกษาต่าง ๆ

1.3.14 ได้รับสิทธิทางการศึกษา โดยกำหนดให้ ในกรณีที่เขตพื้นที่การศึกษาไม่อาจบริหารและจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานบางประเภทได้ สำนักงานปลัดกระทรวงหรือสำนักงานต่าง ๆ ในส่วนกลางของกระทรวงศึกษาธิการอาจจัดให้มีการศึกษาพื้นฐานหรือการศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาบางประเภทสำหรับคนพิการ

1.3.15 ได้รับความช่วยเหลือในการเดินทางไปสถานศึกษาเพราะเหตุแห่งความพิการนั้น

#### 1.4 สิทธิด้านสังคม/การใช้ชีวิตประจำวัน

1.4.1 การยอมรับและมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม เศรษฐกิจและการเมืองอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานแห่งความเท่าเทียมกับบุคคลทั่วไป ตลอดจนได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับคนพิการ

1.4.2 การช่วยเหลือให้เข้าถึงนโยบาย แผนงาน โครงการ กิจกรรม การพัฒนาและบริการอันเป็นสาธารณะ ผลิตภัณฑ์ที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต การช่วยเหลือทางกฎหมายและการจัดหาหนทางความว่าต่างแก่ต่างคดี ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

1.4.3 รัฐต้องสงเคราะห์คนชรา ผู้ยากไร้ ผู้พิการ หรือทุพพลภาพ และผู้ด้อยโอกาสให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้ โดยการจัดสวัสดิการสังคม ซึ่งหมายถึง “ระบบการจัดบริการทางสังคมซึ่งเกี่ยวกับการป้องกัน การแก้ไขปัญหา การพัฒนา และการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม เพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึงเหมาะสม เป็นธรรม และให้เป็นไปตามมาตรฐาน ทั้งทางด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การทำงาน และการมีรายได้ นั้นหนาการ กระบวนการยุติธรรม และบริการทางสังคมทั่วไป โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิที่ประชาชนจะต้องได้รับ และการมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมทุกระดับ”

1.4.4 ได้รับการสงเคราะห์และจัดสวัสดิการให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและพึ่งพาตนเองได้

1.4.5 ได้รับการจัดสวัสดิการเบี่ยงความพิการ

1.4.6 บริการล่ามภาษามือ

1.4.7 นำสัตว์นำทาง เครื่องมือหรืออุปกรณ์นำทาง หรือเครื่องช่วยความพิการใด ๆ ติดตัวไปในยานพาหนะหรือสถานที่ใด ๆ

1.4.8 ได้รับการปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย การมีผู้ช่วยคนพิการ หรือการจัดให้มีสวัสดิการอื่น

1.4.9 ได้รับการจัดสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและการเลี้ยงดูจากหน่วยงานของรัฐ ในกรณีที่คนพิการไม่มีผู้ดูแล

1.4.10 สิทธิในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ และความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ

1.4.11 สิทธิในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสาร การสื่อสาร บริการโทรคมนาคม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการสื่อสารสำหรับคนพิการทุกประเภท ตลอดจนบริการสื่อสารสาธารณะจากหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐ

1.4.12 ได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้อาคารสถานที่ต่าง ๆ ในกรุงเทพมหานครโดยกำหนดให้อาคารที่อยู่ในบังคับของกฎหมายว่าด้วยสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ จะต้องจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการในเรื่องทางเข้าสู่อาคาร ทางลาด ประตูบันได ลิฟต์ ห้องน้ำ ห้องส้วม และสถานที่จอดรถ

1.4.13 ได้รับการอำนวยความสะดวกในการใช้ตู้โทรศัพท์สาธารณะในกรุงเทพมหานคร

1.4.14 ได้รับการอำนวยความสะดวกในการสัญจรบนทางเท้า โดยกำหนดให้คนพิการได้รับการยกเว้นให้ใช้รถลากเข็นซึ่งเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการบนทางเท้าได้

1.4.15 ได้รับการอำนวยความสะดวกในการใช้บริการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนที่มีความสมบูรณ์และเหมาะสม

1.4.16 ได้รับการอำนวยความสะดวกในการใช้บริการโทรคมนาคมสาธารณะซึ่งหมายถึงกิจการโทรคมนาคมตามกฎหมายว่าด้วยองค์กรจัดสรรคลื่นความถี่และกำกักกิจการวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม

1.4.17 ผู้ดูแลคนพิการมีสิทธิได้รับการให้คำปรึกษา แนะนำ ฝึกอบรมทักษะ การเลี้ยงดู การจัดการศึกษา การส่งเสริมอาชีพ และการมีงานทำ ตลอดจนความช่วยเหลืออื่นใด เพื่อให้พึ่งตนเองได้

1.4.18 คนพิการและผู้ดูแลคนพิการมีสิทธิได้รับการลดหย่อนภาษีหรือยกเว้นภาษีตามที่กฎหมายกำหนด

1.4.19 ให้เด็กพิการเป็นเด็กที่พึงได้รับการสงเคราะห์ และกำหนดขั้นตอนและปรับปรุงวิธีการปฏิบัติต่อเด็กให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อให้เด็กได้รับการอุปการะเลี้ยงดู อบรม สั่งสอน และมีพัฒนาการที่เหมาะสม

1.4.20 ได้รับสิทธิได้รับส่วนลดค่าไฟฟ้า สำหรับทหารผ่านศึกพิการทุพพลภาพหรือพิการจาก การปฏิบัติหน้าที่ป้องกันหรือปราบปรามการกระทำอันเป็นภัยต่อความมั่นคง หรือความปลอดภัยแห่งราชอาณาจักรซึ่งได้รับบัตรประจำตัวทหารผ่านศึกนอกประจำการชั้นที่ 1 และครอบครัว

1.4.21 ได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้อาคารและพื้นที่ใช้สอยของสถานพยาบาล

1.4.22 อาคารสถานที่ต่าง ๆ ต้องมีสิ่งอำนวยความสะดวกในอาคารสำหรับผู้พิการ

1.4.23 คนพิการซึ่งมีบัตรประจำตัวคนพิการตามระเบียบนี้มีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ ตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ

1.4.24 ได้รับการอำนวยความสะดวกในการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น

1.4.25 ได้รับการอำนวยความสะดวกในการเลือกตั้งสมาชิกวุฒิสภา

1.4.26 คนพิการที่ไม่สะดวกในการไปใช้สิทธิเลือกตั้ง ได้รับการยกเว้นไม่ต้องไปใช้สิทธิเลือกตั้ง

## 1.5 สิทธิด้านอาชีพ

1.5.1 ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ การให้บริการที่มีมาตรฐาน การคุ้มครองแรงงาน มาตรการเพื่อการมีงานทำ ตลอดจนได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ และบริการสิ่งอำนวยความสะดวกเทคโนโลยีหรือความช่วยเหลืออื่นใด เพื่อการทำงานและประกอบอาชีพของคนพิการ

1.5.2 ได้รับสัมปทาน สถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ การจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือการช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ โดย หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ

## 2. สวัสดิการตามแนวนโยบายของรัฐ

### 2.1 สวัสดิการทั่วไป

2.1.1 เข้าถึงและใช้ประโยชน์จากสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ และความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ

2.1.2 สวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุ ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพและผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและพึ่งพาตนเองได้

### 2.2 สวัสดิการด้านสุขภาพ

2.2.1 ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาระบบสุขภาพที่เน้นการสร้างเสริมสุขภาพอันนำไปสู่สภาวะที่ยั่งยืนของประชาชน

2.2.2 รัฐจะส่งเสริมบทบาทอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ทั่วประเทศให้ปฏิบัติงานในเชิงรุกเพื่อส่งเสริมสุขภาพในท้องถิ่น และชุมชน การดูแลเด็ก ผู้สูงอายุ คนพิการ การดูแลผู้ป่วยในโรงพยาบาล และการเฝ้าระวังโรคในชุมชน โดยจัดให้มีสวัสดิการค่าตอบแทนให้แก่ อสม. เพื่อสร้างแรงจูงใจหนุนเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

2.2.3 ได้รับสวัสดิการและความช่วยเหลือจากรัฐ เกี่ยวกับการบริการฟื้นฟูสมรรถภาพโดยกระบวนการทางการแพทย์ และค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ค่าอุปกรณ์ เครื่องช่วยความพิการ และสื่อส่งเสริมพัฒนาการ เพื่อปรับสภาพทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือเสริมสร้างสมรรถภาพให้ดีขึ้น

## 2.3 สวัสดิการด้านการศึกษา

2.3.1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบ ให้สอดคล้องกับเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม

2.3.2 รัฐจะจัดให้ทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาฟรี 15 ปี ตั้งแต่ระดับอนุบาล ไปจนถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย พร้อมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้เกิดความเสมอภาค และความเป็นธรรมในโอกาสทางการศึกษาแก่ประชากรในกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทั้งผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ ผู้ที่อยู่ในสภาวะยากลำบาก ผู้บกพร่องทางร่างกายและสติปัญญา และชนต่างวัฒนธรรม รวมทั้งยกระดับการพัฒนาศูนย์เด็กเล็กในชุมชน

## 2.4 สวัสดิการด้านอาชีพ

2.4.1 รัฐจะส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุและคนพิการโดยการกำหนดให้มีรูปแบบที่หลากหลาย และเหมาะสมตามความสามารถของผู้สูงอายุและคนพิการ

## 2.5 สวัสดิการด้านสังคม/การใช้ชีวิตประจำวัน

2.5.1 รัฐจะส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างชายหญิง ขจัดการกระทำรุนแรง และการเลือกปฏิบัติต่อเด็ก สตรี และผู้พิการ ให้ความคุ้มครองและส่งเสริมการจัดสวัสดิการทางสังคมที่เหมาะสมแก่ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ และผู้ที่อยู่ในสภาวะยากลำบากให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น พึ่งตนเองได้

2.5.2 รัฐจะส่งเสริมและสนับสนุนโครงการวิจัยตามแนวพระราชดำริ การวิจัยและพัฒนาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทั้งงานวิจัยขั้นพื้นฐาน และงานวิจัยประยุกต์ เช่น เทคโนโลยีสำหรับผู้พิการ

จากข้อมูลข้างต้น กล่าวได้ว่า การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ทั้งด้านสุขภาพหรือด้านการแพทย์ การศึกษา สังคม/การดำรงชีวิตประจำวัน และการประกอบอาชีพหรือการมีงานทำ มีการระบุให้เป็น “สิทธิ” ซึ่งมีกฎหมายรองรับและครอบคลุมทุกด้าน ฉะนั้น หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนจึงต้องดำเนินการภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามที่กฎหมายกำหนด

ส่วนด้าน “สวัสดิการ” มีระบุเป็นนโยบายแห่งรัฐไม่มากนัก เนื่องจากการจัดสวัสดิการให้คนพิการส่วนใหญ่ได้ระบุเป็น “สิทธิ” ไว้แล้ว นอกจากนั้น หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน รวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับสามารถกำหนดนโยบายและดำเนินการจัดสวัสดิการให้คนพิการได้ตามความเหมาะสม

### รายการกฎหมายที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล – รวม 34 ฉบับ

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550
2. พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550
3. ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง
4. พระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ. 2522
5. พระราชบัญญัติกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2541
6. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
7. พระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2542

8. พระราชบัญญัติการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2543
9. พระราชบัญญัติการประกอบกิจการโทรคมนาคม พ.ศ. 2544
10. พระราชบัญญัติการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. 2545
11. พระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545
12. พระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545
13. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546
14. พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546
15. พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546
16. พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและการได้มาซึ่งสมาชิกวุฒิสภา พ.ศ. 2550
17. พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550
18. พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551
19. ข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง ควบคุมอาคาร พ.ศ. 2544
20. ประกาศกรุงเทพมหานคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการขออนุญาตติดตั้งตู้โทรศัพท์สาธารณะในที่สาธารณะ ลงวันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2546
21. ระเบียบการไฟฟ้านครหลวงว่าด้วย การให้ส่วนลดค่าไฟฟ้าแก่ผู้ที่กระทำหน้าที่ในการรบ พ.ศ. 2534
22. กฎกระทรวงว่าด้วยลักษณะของสถานพยาบาลและลักษณะการให้บริการของสถานพยาบาล พ.ศ. 2545
23. กฎกระทรวงกำหนดสิ่งอำนวยความสะดวกในอาคารสำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพ และคนชรา พ.ศ. 2548
24. ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการยื่นคำขอมีบัตรประจำตัวคนพิการ และการออกบัตร การกำหนดสิทธิหรือการเปลี่ยนแปลงสิทธิ การขอสละสิทธิของคนพิการ และอายุบัตรประจำตัวคนพิการ พ.ศ. 2552
25. ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติว่าด้วยการช่วยเหลือทางกฎหมายและจัดหาทุนความว่าต่างแก่ต่างคดีแก่คนพิการ พ.ศ. 2552
26. ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ว่าด้วยบริการล่ามภาษามือ พ.ศ. 2552
27. ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยให้แก่คนพิการ การมีผู้ช่วยคนพิการ การช่วยเหลือคนพิการที่ไม่มีผู้ดูแล และสิทธิของผู้ดูแลคนพิการ พ.ศ. 2552
28. (5) ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ พ.ศ. 2552

29. ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการร้องขอ และการวินิจฉัยเกี่ยวกับการกระทำในลักษณะที่เป็น การเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ พ.ศ. 2552

30. ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสวัสดิการเบี้ยความพิการ พ.ศ. 2552

31. ประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การบริการฟื้นฟูสมรรถภาพโดยกระบวนการทางการแพทย์และค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ค่าอุปกรณ์เครื่องช่วยความพิการ และสื่อส่งเสริมพัฒนาการสำหรับคนพิการ พ.ศ.2552

32. ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการว่าด้วยการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับคนพิการ พ.ศ.2552

33. ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการว่าด้วยการจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ.2552

34. ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการว่าด้วยการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ.2552

## 2.15 การจัดการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลเพราะเหตุความพิการ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยมาตรา 30 กำหนดให้เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล เพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ จะกระทำมิได้

อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ ได้กำหนดนิยามของ “การเลือกปฏิบัติต่อบุคคลเพราะเหตุความพิการ” หมายถึง ความแตกต่าง การกีดกัน หรือการกีดกันบนพื้นฐานของความพิการ ซึ่งมีวัตถุประสงค์หรือส่งผลให้เป็นการเสื่อมเสียหรือทำให้ไร้ผลซึ่งการยอมรับ การอุปโภคหรือการใช้สิทธิมนุษยชนหรือเสรีภาพพื้นฐานทั้งปวงบนพื้นฐานที่เท่าเทียมกับบุคคลอื่นในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ความเป็นพลเมืองหรือด้านอื่น รวมถึงการเลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบรวมทั้งการปฏิเสธการช่วยเหลือที่สมเหตุสมผล

พระราชบัญญัติจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 มาตรา 8 วรรค 5 กำหนดว่า สถานศึกษาใดปฏิเสธไม่รับคนพิการเข้าศึกษา ให้ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามกฎหมาย

### คำอธิบายเกี่ยวกับการจัดการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลเพราะเหตุความพิการ

ศาสตราจารย์ (พิเศษ) จรัญ ภักดีธนากุล ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ ได้อธิบายไว้เมื่อวันที่ 27 พฤษภาคม 2553 สรุปว่า บทบัญญัติมาตรา 15 มาตรา 16 และมาตรา 17 สามมาตรานี้ได้บัญญัติไว้เป็นพิเศษ ดังนี้

(1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๓๐ วรรคสาม ที่ห้ามไม่ให้เลือกปฏิบัติต่อบุคคลโดยไม่เป็นธรรม ถูกตีความจำกัดด้วยว่า ห้ามภาครัฐเท่านั้น ไม่ได้ห้ามภาคเอกชน การตีความอย่างนี้ก็ไม่เหมาะสมกับสภาพปัญหาของคนพิการ เพราะฉะนั้นพระราชบัญญัติส่งเสริมและ

พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๑๕ วรรคหนึ่ง<sup>1</sup> ถึงได้บัญญัติให้ชัดเจนเลยว่า ห้ามทั้งหน่วยงานของรัฐและนายจ้างเอกชน ผู้ประกอบกิจการเอกชน กว้างกว่ากรณีอื่น ถ้าท่านศึกษา ประเด็นหรือศึกษาในด้านอื่นจะพบว่าไม่มีบทบัญญัติห้ามด้านเอกชน จะมีใกล้เคียงคือด้านแรงงาน ซึ่งก็ใช้กับภาคเอกชนเป็นหลัก แต่กรณีของคนพิการนี้ กฎหมายบัญญัติชัดเจนว่า ไม่ว่าภาครัฐ ภาคเอกชน หน่วยงานใด หรือบุคคลใด จะทำการเลือกปฏิบัติกดขี่ข่มเหงไม่เป็นธรรมต่อบุคคล เพราะเหตุความพิการของเขาไม่ได้

(2) มาตรา ๑๕ วรรคสอง ของพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้เปิดมิติใหม่ซึ่งไม่เคยมีในกฎหมายห้ามการเลือกปฏิบัติด้านอื่นๆ แม้แต่กฎหมายเกี่ยวกับ สตรีซึ่งก้าวหน้ามากก็ยังไม่ปรากฏชัดเหมือนทางด้านคนพิการ โดยมาตรา ๑๕ วรรคสอง<sup>2</sup> บัญญัติชัดเจน เป็นครั้งแรกในกฎหมายไทยว่าการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลอย่างไม่เป็นธรรมหมายความว่า ความรวมถึง การเลือกปฏิบัติโดยทางอ้อม (indirect discrimination หรือ disparate impacts) ด้วย ซึ่งการห้าม เลือกปฏิบัติโดยอ้อมนี้เป็นหลักสากล แต่ในกฎหมายการเลือกปฏิบัติอื่นของไทยยังไม่ปรากฏชัดเจนน ว่าห้ามเลือกปฏิบัติโดยทางอ้อมด้วย ซึ่งมีสาระสำคัญโดยสรุป ๒ ประการ ดังนี้

ก. ถึงแม้ว่าการปฏิบัติ การวางนโยบาย การออกมาตรการ การวางแผนงาน การทำระเบียบ ออกใช้เสมอภาคกันหมดทุกคน ไม่กีดกันใคร ไม่เลือกปฏิบัติใคร มาตรฐานเดียวกันหมด แต่ถ้าผลของ ปฏิบัติการนั้นทำให้เกิดผลเสียโอกาสอย่างไม่เป็นธรรมแก่คนพิการทั่วไปก็ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการด้วย ในยุโรปเรียกว่าหลักนี้ว่า Indirect Discrimination แต่ในสหรัฐอเมริกาบางรัฐรู้จักกันในชื่อว่า disparate impact ซึ่งให้ความเข้าใจได้ง่ายในแง่ที่ว่า คุณทำเสมอภาคหมดก็จริงแต่ผลร้ายความเสียหายมันไปเกิดแก่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมากกว่าปกติ อย่างนี้ เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ต้องไปวิเคราะห์กันนะว่าแค่นั้นจะมีผลกระทบมากกว่าปกติ

ข. การเลือกปฏิบัติโดยอ้อมตามมาตรา ๑๕ วรรคสอง ตามหลักสากลถือว่าการเลือกปฏิบัติ โดยอ้อมไม่คำนึงถึงเจตนาของผู้เลือกปฏิบัติ กล่าวคือ ถึงแม้ผู้เลือกปฏิบัติการนั้น ออกกฎหมายนั้น ออกระเบียบนั้น ออกคำสั่งนั้นจะไม่มีเจตนากลับกล้ำคนพิการเลย ทำโดยสุจริตใจว่าต้องการให้เป็น มาตรฐานเดียวกัน แต่ถ้าผลของการปฏิบัติการนั้นมันทำให้เสียโอกาสหรือเสียหายกระทบต่อสิทธิ ประโยชน์ของคนพิการเกินความจำเป็นหรือเกินสมควรแล้วก็ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ทางอ้อมได้ ลองมองสิครับว่านี่คือลักษณะพิเศษ จุดที่ทำไมคำนึงถึงเจตนาในกฎหมายสากลเขาชัดเจน แต่ว่ามาตรา ๑๕ วรรคสองของพระราชบัญญัตินี้ ไม่ได้เขียนให้ชัดก็อาจต้องรอความเข้าใจ ของนักกฎหมายในบ้านเราที่จะต้องปรับตีความให้เข้ากับมาตรฐานสากลต่อไป

(3) หลักกฎหมายเรื่องห้ามเลือกปฏิบัติเขามีข้อยกเว้น ว่า ถ้าการเลือกปฏิบัติ นั้น มีเหตุผล ความจำเป็นที่ยกเว้นให้ทำได้ครับ ในกฎหมายไทยเราเรียกว่า “เลือกปฏิบัติเท่าที่เป็นธรรม” ไม่ผิดครับ

<sup>1</sup> มาตรา ๑๕ วรรคหนึ่ง “การกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ มาตรการ โครงการ หรือวิธีปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใดในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ จะกระทำมิได้”

<sup>2</sup> มาตรา ๑๕ วรรคสอง “การกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการตามวรรคหนึ่ง ให้หมายความรวมถึง การกระทำหรืองดเว้นกระทำการที่แม้จะมีได้มุ่งหมายให้เป็นการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการโดยตรง แต่ผลของการกระทำนั้นทำให้คนพิการ ต้องเสียสิทธิประโยชน์ที่ควรจะได้รับเพราะเหตุแห่งความพิการด้วย”

จะผิดก็ต่อเมื่อการเลือกปฏิบัตินั้นไม่เป็นธรรม จะเป็นธรรมหรือไม่เป็นธรรมก็ดูที่พฤติการณ์และความรุนแรงเป็นเรื่อง ๆ ไปนะครับ ในหลักสากลเขาเรียกกันว่า “การเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผลชอบธรรมอย่างเพียงพอ(objectively justifiable)” เป็นข้อยกเว้นอย่างนี้ ในกฎหมายไทย นักกฎหมายไทยใช้มาโดยตลอด ซึ่งกฎหมายของเราได้นำข้อยกเว้นนี้มาบัญญัติไว้ด้วยครับ ให้เพิ่มจากที่ใช้กันอยู่อีกจุดหนึ่งในมาตรา ๑๕ วรรคสาม ถ้าท่านดูที่มาตรา ๑๕ วรรคสาม เหมือนจะพูดหลักการสากลเลยว่า ถ้าการเลือกปฏิบัตินั้นมีเหตุผลอันสมควรเป็นธรรมก็ไม่ผิด แต่ที่เพิ่มขึ้นมาคือ ส่วนประโยคสุดท้ายของวรรคสามว่า แต่ถึงแม้จะเข้าเหตุยกเว้นให้ทำการเลือกปฏิบัติได้ด้วยเหตุชอบธรรมที่จะทำได้ก็ต้องไม่ทอดทิ้งคนพิการที่ได้ต้องสูญเสียโอกาสหรือเสียหายจากพฤติการณ์นั้น มาตรา ๑๕ วรรคสาม<sup>3</sup> ในประโยคท้ายได้บัญญัติบทคุ้มครองคนพิการไว้ว่า แม้เข้าข้อยกเว้นให้เลือกปฏิบัติต่อคนพิการได้ เพราะมีเหตุจำเป็นอย่างนั้นอย่างนี้ แต่ผู้ปฏิบัติจะต้องจัดให้มีมาตรการช่วยเหลือเยียวยาหรือรักษาสិทธิประโยชน์แก่คนพิการตามความจำเป็นเท่าที่จะกระทำได้

(4) ถ้ามีใครสักคนหนึ่งหรือกลุ่มหนึ่งไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนกระทำการฝ่าฝืนหลักห้ามเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการมีอำนาจมีสิทธิไปร้องขอให้คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติให้มีคำสั่งเพิกถอนการกระทำนั้นได้ มาตรการนี้ยังไม่มีในกฎหมายอื่น ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน หรือบุคคลที่ปฏิบัติผิดหลักการนี้ต่อคนพิการ โดยคณะกรรมการมีอำนาจสั่งเพิกถอนการกระทำนั้นได้ แล้วถ้าเขายังไม่ได้ทำแต่เขาจะต้องรอให้เขาทำให้เสียหายก่อนแล้วจะจะไปร้องขอต่อคณะกรรมการให้เพิกถอนได้ใช่หรือไม่ ไม่ต้องครับ ถ้าอยากทำ แต่ยังไม่ได้กระทำ หากกระทำแล้วจะเสียหายต่อคนพิการ ก็ขอให้คณะกรรมการสั่งห้ามไม่ให้กระทำได้ จะเห็นว่า กฎหมายอื่นไม่มีบัญญัติไว้ ส่วนศาลปกครองอาจมีหลักการนี้เฉพาะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายภาครัฐเท่านั้น แต่ไม่สามารถจะออกคำสั่งศาลแบบนี้กับภาคเอกชนได้ มาตรการพิเศษนี้เขียนไว้ในบทบัญญัติมาตรา ๑๖ วรรคหนึ่ง<sup>4</sup> ของพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ นอกเหนือจากนั้น เมื่อคณะกรรมการสั่งให้เพิกถอนการกระทำที่ไม่เป็นธรรม หรือห้ามไม่ให้กระทำการอันจะเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการแล้ว ยังไม่ตัดสิทธิผู้ที่ได้รับความเสียหายจากพฤติการณ์ที่ผิดกฎหมายนั้นที่จะฟ้องเรียกร้องค่าเสียหายต่อจิตใจ โดยไม่ต้องพิสูจน์ความเสียหายอย่างอื่นเลย บวกกับค่าเสียหายในเชิงลงโทษ ถ้าเป็นการปฏิบัติที่จงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง นี่เขียนเป็นพิเศษเลยครับ ส่วนประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ไม่มีหลักการนี้ โดยกฎหมายพิเศษบางเรื่องมีบทบัญญัติในเรื่องนี้ คือพระราชบัญญัติความรับผิดชอบต่อความเสียหายที่เกิดขึ้นจากสินค้าที่ไม่ปลอดภัย พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งให้เรียกค่าเสียหายเพื่อการลงโทษได้ แต่เขาจำกัดขอบเขตไม่ให้เกินสองเท่าของความเสียหายที่แท้จริง

<sup>3</sup> มาตรา ๑๕ วรรคสาม “การเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผลทางวิชาการ จาสดิประเพณี หรือประโยชน์สาธารณะสนับสนุนให้กระทำได้ตามความจำเป็นและสมควรแก่กรณี ไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง แต่ผู้กระทำการนั้นจะต้องจัดให้มีมาตรการช่วยเหลือเยียวยาหรือรักษาสิทธิประโยชน์แก่คนพิการตามความจำเป็นเท่าที่จะกระทำได้”

<sup>4</sup> มาตรา ๑๖ วรรคหนึ่ง “คนพิการที่ได้รับหรือจะได้รับความเสียหายจากการกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการตามมาตรา ๑๕ มีสิทธิร้องขอต่อคณะกรรมการให้มีคำสั่งเพิกถอนการกระทำหรือห้ามมิให้กระทำการนั้นได้ คำสั่งของคณะกรรมการให้เป็นที่สุด”

แต่กฎหมายคนพิการเป็นเพียงฉบับเดียวในประเทศไทยที่เขียนให้ฟ้องร้องเอาค่าเสียหายได้ไม่เกินสี่เท่าของความเสียหายที่แท้จริง ซึ่งก็มีเหตุผลอย่างยิ่งว่าทำไมต้องให้สิทธิพิเศษต่อคนพิการมาก เราก็อธิบายว่า เพราะคุณมันไม่มีมนุษยธรรมแทนที่คุณจะให้โอกาสคนที่เป็นรองหรือด้อยโอกาส คุณก็ยังไปกดขี่ข่มเหง โดยสภาพจึงมีความร้ายแรงทางจิตใจมาก เพราะฉะนั้นเป็นการสมควรแล้วที่ศาลกำหนดให้ชดเชยค่าเสียหายเพื่อการลงโทษที่สูงกว่าความเสียหายให้ไปถึงสี่เท่าได้ ซึ่งในต่างประเทศในบางแห่งเขามีสูงไปถึงสิบเท่า ส่วนประเทศไทยเนื่องจากหลักการในข้อนี้ไม่เคยมีมาก่อนจึงได้ บัญญัติไว้ตามมาตรา ๑๖ วรรคสอง<sup>5</sup> ได้บัญญัติไว้พอสมควรแก่เหตุแล้ว

## 2.16 อนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นองค์กรชำนาญพิเศษขององค์การสหประชาชาติ ที่มุ่งสร้างหลักประกันและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีให้กับแรงงานไม่ว่าจะเป็นผู้ใด มีพันธกิจหลัก คือ การกำหนดมาตรฐาน โดยการผลักดันให้ชาติต่างๆ รับรองอนุสัญญาระหว่างประเทศด้านแรงงาน และข้อเสนอแนะต่างๆ

ทั้งนี้ จะเห็นว่้นับจากสิ้นสุดสงครามโลกครั้งที่สองเป็นต้นมาการส่งเสริมให้เกิดความเท่าเทียมกันในด้านโอกาสกลายเป็นหัวใจหลักของการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เริ่มต้นจาก “คำประกาศแห่งฟิลาเดลเฟีย ในปี พ.ศ. 2487” ระบุว่า “มนุษย์ทุกคนไม่ว่าจะเป็นเผ่าพันธุ์ใด ความเชื่อใด หรือเพศใดก็ตามต่างมีสิทธิได้รับความเป็นอยู่ที่ดี และสามารถพัฒนาด้านจิตวิญญาณในสภาวะแวดล้อมที่มีเสรีภาพและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และมีโอกาสอย่างเท่าเทียมกัน”

ในช่วงต้นปี พ.ศ. 2487 ข้อเสนอแนะต่างๆ ในเรื่องของการบริการจัดหางาน ได้แก่ การฝึกอาชีพ และการให้คำปรึกษา โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศเสนอว่าคนพิการไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนเมื่อใดก็ตามควรได้รับการฝึกอบรมร่วมกับคนอื่นๆ ภายใต้เงื่อนไขและค่าจ้างแบบเดียวกัน และการฝึกอบรมควรดำเนินต่อไปจนถึงจุดที่ว่าคนพิการได้งานในอาชีพที่ผู้นั้นได้รับการฝึกอบรม องค์การแรงงานระหว่างประเทศเรียกร้องให้ผู้พิการมีโอกาสที่เท่าเทียมกันในการจ้างงาน นอกจากนี้ ยังเรียกร้องให้มีการดำเนินการในเชิงรุกเพื่อส่งเสริมการจ้างงานคนงานที่มีความพิการรุนแรง หลักการเรื่องการได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน จึงถือเป็นหัวใจในข้อเสนอแนะยุคต้นๆ

โดยอาศัยมาตรฐานการทำงานและระบบการกำกับดูแลที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการส่งเสริมให้เกิดโอกาสที่เท่าเทียมกัน ตัวอย่างที่พบได้แก่ อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน (ILO Convention No. 100 concerning Equal Remuneration (1951)) อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ (ILO Convention No. 111

<sup>5</sup> มาตรา ๑๖ วรรคสอง “การร้องขอตามวรรคหนึ่ง ไม่เป็นการตัดสิทธิผู้ร้องในอันที่จะฟ้องเรียกค่าเสียหายฐานละเมิดต่อศาลที่มีเขตอำนาจ โดยให้ศาลมีอำนาจกำหนดค่าเสียหายอย่างอื่น อันมิใช่ตัวเงินให้แก่คนพิการที่ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมได้ และหากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการนั้นเป็นการกระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง ศาลจะกำหนดค่าเสียหายในเชิงลงโทษให้แก่คนพิการไม่เกินสี่เท่าของค่าเสียหายที่แท้จริงด้วยก็ได้” และวรรคสาม “หลักเกณฑ์และวิธีการในการร้องขอ และการวินิจฉัยตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด”

concerning Discrimination (Employment and Occupation) (1958) และอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 118 ว่าด้วยการได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน (ประกันสังคม) (ILO Convention No. 118 concerning Equality of Treatment (Social Security) (1962))

จะเห็นว่าอนุสัญญาหลายฉบับมีการระบุถึงคนพิการอย่างชัดเจนแต่มีใช้ทุกฉบับ ที่ชัดที่สุดคือ อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 111 ที่ไม่ได้รวมเอาคนพิการไว้ในกลุ่มผู้ที่ได้รับการคุ้มครองจากการเลือกปฏิบัติ แต่มีบทบัญญัติเฉพาะเจาะจงสำหรับคนพิการระบุไว้ในข้อเสนอนะที่ 99 ว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการทางอาชีพ 1955 (Recommendation No. 99 concerning Vocational Rehabilitation of the Disabled of 1955) ซึ่งเป็นมาตรการสนับสนุนพิเศษเพื่อเปิดโอกาสให้มีการบูรณาการคนพิการเข้ากับตลาดแรงงานได้อย่างสมบูรณ์

ในปี พ.ศ. 2526 หลังการประกาศใช้แผนปฏิบัติการระดับโลกว่าด้วยเรื่องคนพิการได้หนึ่งปี (The World Programme of Action concerning Disabled Persons) และหลังจากปีคนพิการสากลได้สองปี องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ประกาศใช้อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 159 และข้อแนะนำที่ 168 ว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพและการจ้างงานคนพิการ (Recommendation No. 168 concerning Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons))

อนึ่ง อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 159 กำหนดให้รัฐต่างๆ ที่ให้การรับรองปฏิญญาต้องกำหนดนโยบายของรัฐโดยยืนอยู่บนหลักการของโอกาสที่เท่าเทียมกัน ระหว่างลูกจ้างพิการและลูกจ้างไม่พิการ และปฏิบัติต่อคนพิการทั้งหญิงและชายอย่างเท่าเทียมกัน รัฐต้องดำเนินการในเชิงรุกเพื่อให้หลักการนี้เป็นไปได้จริง การเน้นให้เห็นการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ สะท้อนได้จากคำนิยามของการฝึกอาชีพคือ “สามารถทำให้คนพิการมีความมั่นคง รักษาสุขภาพ และมีความก้าวหน้าในการทำงานอย่างเหมาะสม และส่งผลให้คนพิการสามารถกลับเข้าสู่สังคมได้อย่างกลมกลืนยิ่งขึ้น”

นับแต่นั้นมาองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้เข้าไปมีส่วนร่วมอย่างจริงจังในการส่งเสริมให้เกิดความเท่าเทียมกันในการจ้างงานคนพิการ โดยจะเห็นได้จากโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวกับคนพิการ เช่น อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 168 ว่าด้วยการส่งเสริมการจ้างงานและการคุ้มครองการว่างงาน (ILO Convention No. 168 on Employment Promotion and the Protection against Unemployment (1988)) ซึ่งมีเนื้อหาว่าด้วยหลักการและสิทธิพื้นฐานในการทำงาน (The ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (1998)) และหลักปฏิบัติในการจัดการกับความพิการในสถานที่ทำงาน (The ILO Code of Practice on Managing Disability in the Workplace (2002))

## 2.17 ปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อคนพิการที่เข้าสู่ระบบการจ้างงาน

ถึงแม้ว่าทางองค์กร และหน่วยงานต่าง ๆ จะได้มีมาตรการเพื่อส่งเสริมโอกาสของคนพิการในการประกอบอาชีพ แต่เมื่อคนพิการเหล่านี้เข้าสู่ตลาดแรงงาน กลับปรากฏว่ามีคนพิการเพียงบางส่วน

เท่านั้นที่ได้รับผลสำเร็จจากการทำงานในสถานประกอบการ ในขณะที่มีคนพิการอีกมากที่ต้องเปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือลาออกจากการไปประกอบอาชีพอิสระเนื่องจากสาเหตุต่าง ๆ กัน รวมทั้งมีคนพิการอีกมากที่ไม่ได้รับโอกาสในการเข้าไปทำงานในสถานประกอบการเลย โดยมีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

## 1. ปัญหาจากตัวของบุคคลพิการเอง

1.1 **ความสามารถในการปรับตัวของคนพิการ** คนพิการบางคนเมื่อเข้าไปทำงานไม่สามารถปรับตัวได้ อันเนื่องมาจากสภาพการทำงานเพื่อนร่วมงานหรือความไม่พร้อมด้านทักษะทางสังคมเองของคนพิการ (กิตติพงศ์ สุทธิ, 2543:44) ส่งผลให้คนพิการมีอารมณ์ที่หงุดหงิด โมโหง่าย มักมีเรื่องทะเลาะเบาะแว้งกับเพื่อนร่วมงาน เมื่อต้องทำงานที่หนัก และมีรายได้ที่ไม่แน่นอน (อรพิน พิทักษ์มหาเกตุ, 2537:42-45) คนพิการก็ไม่ทราบว่าจะไปขอคำปรึกษาจากใคร จึงมักแก้ปัญหาด้วยการเปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือลาออกไปประกอบอาชีพอิสระ

1.2 **ประสิทธิภาพในการทำงานของคนพิการ** คนพิการส่วนมากยังเป็นแรงงานไร้ฝีมือ โดยเฉพาะคนพิการที่อยู่ในชนบทห่างไกลแหล่งให้บริการ และคนพิการที่ได้รับโอกาสการฝึกอาชีพก็มักเป็นคนพิการที่ทางศูนย์ฝึกอาชีพได้จัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกไว้แล้ว เช่น คนพิการทางการเคลื่อนไหวที่มีความพิการอยู่ในระดับที่ไม่รุนแรง เป็นเหตุให้คนพิการมักได้รับโอกาสน้อยกว่าบุคคลทั่วไปในการเรียนรู้ หรือการฝึกอบรมทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับผู้พิการแต่กำเนิด หรือผู้ที่พิการตั้งแต่วัยเด็ก และด้วยข้อจำกัดนี้ทำให้คนพิการมีข้อจำกัดในลักษณะงานของตน (กิตติพงศ์ สุทธิ, 2543:11,42-43) นอกจากนี้ระดับการศึกษาที่ทางสถานประกอบการกำหนดขึ้น ในการประกาศรับคนพิการเข้าทำงานมักเป็นวุฒิการศึกษาที่อยู่ในระดับสูงทำให้คนพิการขาดคุณสมบัติในการเข้าทำงาน หรือหากได้ทำงานก็มักเป็นงานในระดับล่างที่มีความก้าวหน้าน้อย (กิตติพงศ์ สุทธิ, 2543:44 สมพร แซ่เฮ้ง, 2540:17.)

1.3 **ปัญหาจากสุขภาพร่างกายของคนพิการ** ปัญหาประการหนึ่งที่คนพิการมักประสบ ในขณะที่เข้าไปทำงานในสถานประกอบการก็คือปัญหาทางสุขภาพ โดยเฉพาะเมื่อต้องทำงานหนัก ติดต่อกันเป็นเวลานาน คือ วันละ 12-15 ชั่วโมงมักเกิดการเจ็บป่วยขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มคนพิการทางการเคลื่อนไหวที่ไม่สามารถลุกขึ้นเดินต้องนั่งเก้าอี้ล้อเลื่อนในขณะที่ทำงาน ทำให้เกิดเป็นแผลกดทับขึ้น (อรพิน พิทักษ์มหาเกตุ, 2537:43-44) คนพิการเหล่านี้จึงมักต้องลาหยุดงานเพื่อไปรับการรักษาพยาบาลบ่อย

1.4 **ปัญหาจากสภาพจิตใจของคนพิการ** จากการติดตามผลของเจ้าหน้าที่จัดหางานพบว่า คนพิการบางส่วนยังขาดความพร้อมทางจิตใจ เมื่อเข้าไปทำงานในสถานประกอบการมักมีพฤติกรรมแยกตัวออกจากสังคม และคำนึงถึงแต่ปมด้อยของตนเอง เกรงว่าเพื่อนร่วมงานจะรังเกียจ ขาดความอดทนในการทำงานทำให้เข้าใจว่าไม่มีความตั้งใจจริงในการทำงาน (กรมประชาสัมพันธ์, 2540:2)

1.5 **ปัญหาการเดินทาง และการขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงาน** คนพิการส่วนใหญ่มีปัญหาในการเดินทางจากที่พักมายังสถานที่ทำงานโดยเฉพาะกับผู้พิการทางการมองเห็น

ผู้พิการทางเคลื่อนไหว และผู้พิการทางสติปัญญา (กิตติพงศ์ สุทธิ, 2543:11) ดังนั้นคนพิการเหล่านี้ ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่ประสบปัญหาในการใช้บริการขนส่งมวลชนต่าง ๆ (กรมประชาสัมพันธ์, 2540:2) จึงจำเป็นต้องมีที่พักอยู่ภายใน หรือใกล้สถานที่ทำงาน แต่ปรากฏว่ามีสถานประกอบการเพียงส่วนน้อย เท่านั้นที่จัดที่พักให้ ทำให้คนพิการต้องเช่าที่พักในการอยู่อาศัย หรือต้องมีความลำบากในการเดินทางมาทำงาน โดยเฉพาะคนพิการที่มีบ้านอยู่ต่างจังหวัดซึ่งเดินทางเข้าทำงานในกรุงเทพมหานคร และบริเวณชานเมือง อีกทั้งที่พักส่วนใหญ่ที่คนพิการเช่าอยู่ก็มักมีราคาแพง ในส่วนที่ที่พักที่มีราคาถูกนั้นก็มักมีปัญหา ด้านสุขอนามัย และขาดสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ (สมพร แซ่เอ็ง, 2540:17) นอกจากนี้ สิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงานก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการทำงานของ คนพิการ เช่น ขันบันไดสำหรับขึ้นลงเป็นอุปสรรคสำคัญต่อคนพิการทางการเคลื่อนไหว (กิตติพงศ์ สุทธิ, 2543:11)

## 2. ปัญหาจากเจตคติที่ไม่ถูกต้อง

ปัญหาจากเจตคติเป็นอุปสรรคสำคัญที่สุด ในการแก้ปัญหาคนพิการของประเทศไทย รศ.วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์ (2542:12) ได้กล่าวถึงปัญหาด้านเจตคตินี้ไว้ว่า การที่คนพิการในประเทศไทยไม่ได้รับการพัฒนามีสาเหตุมาจากความเชื่อ 2 ประการ คือ

2.1 คนไทยไม่มีความเชื่อในศักยภาพ และความสามารถที่ตนเองมีอยู่ หรือมีเพียงจำนวนน้อยที่เชื่อในความสามารถของตนเอง ทำให้ต้องหันไปพึ่งสิ่งศักดิ์สิทธิ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสังคมได้หล่อหลอมให้คนพิการเข้าใจว่า ตนไม่มีความสามารถต้องคอยพึ่งผู้อื่นอยู่เสมอ การแก้ปัญหาของสังคมไทยจึงเป็นการโยนภาระให้คนอื่น โดยครอบครัวจะพยายามหาสถานที่อื่นให้คนพิการอยู่แทนที่จะให้อยู่กับครอบครัว

2.2 คนไทยไม่เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีความเท่าเทียมกัน โดยมองว่าคนพิการเป็นคนที่น่าสงสารต้องได้รับการช่วยเหลือ ดังนั้นในการแก้ไขปัญหาจึงต้องเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถที่จะพัฒนา และแก้ไขปัญหาของตนเองได้ โดยสังคมเพียงแต่ให้โอกาสคนพิการพัฒนาความสามารถ และมีโอกาสมีงานทำเช่นเดียวกับคนทั่วไป จากความเชื่อที่ไม่ถูกต้องนี้ทำให้ครอบครัวของคนพิการไม่ต้องการให้คนพิการออกไปทำงานนอกบ้าน เพราะมีความเป็นห่วงในความปลอดภัยของคนพิการ (กิตติพงศ์ สุทธิ, 2543:33) นอกจากนี้เพื่อพิจารณาปัญหาทางเจตคติอาจกล่าวได้ว่า ปัญหาทางเจตคติที่ไม่ถูกต้องต่อคนพิการในปัจจุบันมีรากฐานมาจากนโยบายในอดีตของประเทศที่ได้มีความเด่นชัดในด้านคนพิการ ทั้งในด้านการสงเคราะห์ หรือการพัฒนา โดยปล่อยให้เป็นการของครอบครัว ชุมชนหรือองค์กรการกุศล คนพิการไม่ได้ถูกนับรวมให้อยู่ในกลุ่มทรัพยากรมนุษย์ซึ่งจะต้องได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมในการสร้างความเจริญให้แก่ประเทศ ดังที่ โรเบิร์ต เฮอร์อน ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประจำประเทศไทย กล่าวว่า “เป็นนโยบายแบ่ง คนพิการออกจากบุคคลทั่วไปในสังคม” ซึ่งยิ่งทำให้คนในสังคมมองคนพิการว่าเป็นบุคคลอื่น เป็นบุคคลกลุ่มพิเศษ จึงหลีกเลี่ยงที่จะทำความเข้าใจ หรือมีปฏิสัมพันธ์ด้วย และด้วยความไม่เข้าใจนี้ส่งผลให้คนในสังคมมีความเชื่อผิด ๆ เกี่ยวกับคนพิการหลายประการ เช่น คนพิการไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยตนเอง (กิตติพงศ์ สุทธิ, 2543:46)

### 3. ปัญหาจากทางสถานประกอบการ

นายจ้างนับเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการเปิดโอกาสในการทำงานของคนพิการ แต่ที่ผ่านมายังมีนายจ้างในสถานประกอบการเพียงบางส่วนที่ยินดีเปิดโอกาสในการทำงานให้แก่คนพิการ ซึ่งพอจะสรุปปัญหาจากทางสถานประกอบการได้ดังนี้

3.1 นายจ้างพิจารณาให้ค่าตอบแทนในการทำงานแก่คนพิการน้อย เนื่องจากสาเหตุ 2 ประการ คือ

1) นายจ้างเห็นว่าคนพิการคงไม่มีรายจ่ายอะไรมาก

2) คนพิการทำงานได้ไม่เท่าคนปกติจึงให้เงินเดือนน้อยกว่า (อรพิน พิทักษ์มหาเกตุ, 2537:35-41)

3.2 เมื่อคนพิการไปสมัครงานกับทางสถานประกอบการมักได้รับการปฏิเสธว่าคนพิการคงทำงานให้ไม่ได้ เขาจ้างคนปกติดีกว่า (อรพิน พิทักษ์มหาเกตุ, 2537: 42) อันเป็นการแสดงให้เห็นถึงการขาดข้อมูลของนายจ้างเกี่ยวกับตำแหน่งงานที่คนพิการสามารถทำได้ (กิตติพงศ์ สุทธิ, 2543:60)

3.3 นายจ้างเป็นจำนวนมากยังไม่ทราบสาระสำคัญของพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ จึงยังไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย (กิตติพงศ์ สุทธิ, 2543:60)

3.4 นายจ้างมีความกังวลว่า การรับคนพิการเข้าทำงาน โดยเฉพาะพิการทางการมองเห็น จะทำให้ต้องสิ้นเปลืองเงินในการจัดซื้ออุปกรณ์พิเศษเพื่อช่วยในการทำงานเป็นมูลค่าสูง

3.5 ในภาพรวมเมื่อนายจ้างจะเริ่มมีความเข้าใจ และให้การยอมรับในสมรรถภาพของคนพิการมากขึ้น แต่คุณสมบัติของคนพิการเองกลับยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของนายจ้าง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะยังไม่มีหลักสูตรที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานได้อย่างแท้จริง (กิตติพงศ์ สุทธิ, 2543:60-62)

3.6 นายจ้างมีความกังวลว่าการรับคนพิการเข้าทำงานอาจทำให้เกิดปัญหาติดตามมาอีกหลายประการ ทั้งที่เป็นความลำบากของคนพิการเอง และความยุ่งยากของผู้ร่วมงาน (กิตติพงศ์ สุทธิ, 2543:43)

### 4. ปัญหาจากอุปสรรคทางกฎหมาย

ปัญหาด้านการจำกัดสิทธิของคนพิการโดยกฎหมาย หรือกฎระเบียบต่าง ๆ พอจะแยกออกได้เป็น 2 ประเด็นดังนี้

1) สิทธิ มีกฎหมาย ข้อบังคับที่จำกัดสิทธิคนพิการไม่ให้ประกอบอาชีพ และเลือกปฏิบัติในเรื่องค่าตอบแทน ความก้าวหน้า สวัสดิการ และการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

2) โอกาส คนพิการไม่ได้รับโอกาสให้มีงานทำเหมือนบุคคลทั่วไป (สภาคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทย , 2542:1)

### 2.18 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อการพัฒนาคนพิการ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องระบบสนับสนุนการจ้างงานคนพิการในตลาดแรงงานเปิด พบว่ารัฐมีการสนับสนุนการจ้างงานคนพิการ

ให้ความสำคัญกับบริการขั้นพื้นฐานก่อนเข้าสู่กระบวนการฟื้นฟูสมรรถภาพทางด้านอาชีพ แต่เป็นบริการที่ไม่เพียงพอต่อการเตรียมความพร้อมให้คนพิการเข้าสู่อาชีพได้ คนพิการส่วนมากมีการศึกษาต่ำและไม่มีคุณภาพ บริการฟื้นฟูสมรรถภาพทางด้านอาชีพขาดแคลนทั้งคุณภาพและปริมาณ ทักษะคิดและแรงจูงใจเป็นทั้งทางบวกและทางลบต่อการมีงานทำของคนพิการ รวมทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพเป็นอุปสรรคต่อการทำงานส่งผลให้คนพิการไม่มีงานทำ

รพีภัทร์ วงษ์ภักดี (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสิทธิและโอกาสในการประกอบอาชีพของคนพิการ : ศึกษากรณีผู้พิการทางการเห็น โดยเก็บตัวอย่างผู้พิการทางการมองเห็นที่ประกอบอาชีพแล้ว 26 คน ไม่ประกอบอาชีพจำนวน 4 คน และผู้บังคับบัญชาและนายจ้างจำนวน 5 คน พบว่าผู้พิการทางการมองเห็นยังถูกกีดกันไม่ได้รับโอกาสในการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมได้อย่างเต็มที่ ยังต้องเผชิญกับสถานะการถูกรังเกียจกีดกันในเรื่องของการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ ซึ่งมีความขัดแย้งกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคนพิการของประเทศไทยหลายฉบับที่ได้ให้สิทธิคนพิการในหลายด้าน แม้ในปัจจุบันผู้พิการทางการมองเห็นจะสามารถขอรับบริการด้านต่าง ๆ อย่างมากมาย แต่เนื่องจากยังมีผู้พิการทางการมองเห็นอยู่เป็นจำนวนมากที่ยังตกสำรวจ ไม่ทราบถึงสิทธิที่ตนมี รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ที่ให้บริการยังมีข้อจำกัดในการให้บริการอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม อีกทั้งผู้พิการทางการมองเห็นบางส่วน ยังไม่เคยได้รับทราบข้อมูลที่ถูกต้องทั่วถึง ทำให้ไม่สามารถที่จะใช้สิทธิและขาดโอกาสในการประกอบอาชีพ

สุภรธรรม มงคลสวัสดิ์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการ พบว่าปัญหาและอุปสรรคในการประกอบอาชีพของคนพิการ คือ เจตคติของครอบครัว ชุมชน และสังคม ส่วนมากเป็นไปในทางที่ไม่ถูกต้อง ทำให้คนพิการขาดโอกาสทางการศึกษา ไม่ได้รับการพัฒนาและขาดโอกาสในการออกสู่สังคม แม้จะมีกฎหมายและกลไกหลักในการส่งเสริมและพัฒนาคนพิการ แต่ในทางปฏิบัติขาดการเอาใจใส่อย่างจริงจังและต่อเนื่องจากรัฐบาลและหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง ทำให้บริการด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการขาดทั้งคุณภาพและปริมาณ ดังนั้น จึงต้องเร่งหามาตรการในการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่สามารถเชื่อมโยงและตอบสนองต่อความต้องการด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพแก่คนพิการ โดยจัดตั้งสถาบันแรงงานคนพิการแห่งชาติ เพื่อเป็นกลไกหลักในการบริหารจัดการ

### บทที่ 3

#### แนวทางพัฒนาการจ้างงานคนพิการตามระบบสัดส่วน(โควตา)

ในบทนี้ เป็นการศึกษารวบรวมข้อมูลแนวทางพัฒนาการจ้างงานคนพิการตามระบบสัดส่วน (โควตา) ทั้งในประเทศและต่างประเทศ แล้วนำมาสังเคราะห์เพื่อนำเสนอให้เป็นหมวดหมู่ ซึ่งประกอบด้วยสถานการณ์ตลาดแรงงานและสถานการณ์คนพิการ การจ้างงานคนพิการตามระบบ สัดส่วน(โควตา) ของต่างประเทศ และการจ้างงานคนพิการตามระบบสัดส่วน(โควตา) ของไทย รายละเอียดต่อไปนี้

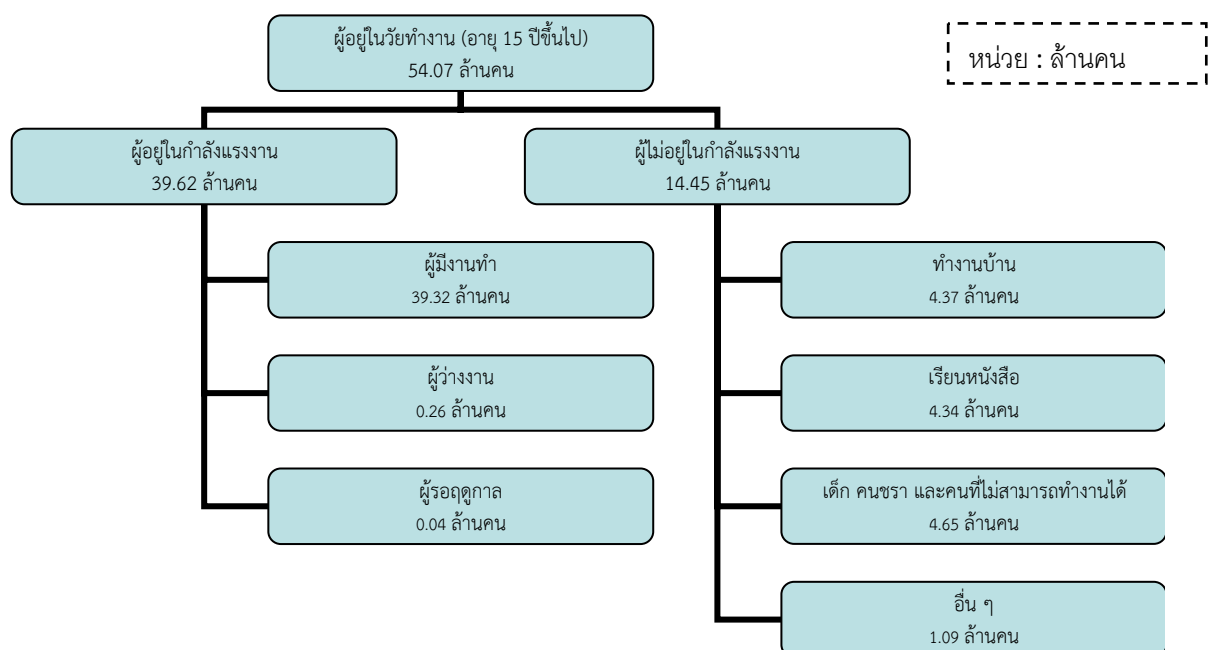
#### 3.1 สถานการณ์ตลาดแรงงานและสถานการณ์คนพิการ

##### 3.1.1 สถานการณ์ตลาดแรงงานไทย

##### (1) กำลังแรงงาน

ข้อมูลกำลังแรงงานเป็นข้อมูลผลสำรวจภาวะการทำงานของประชากร โดยสำนักงาน สถิติแห่งชาติ สำหรับไตรมาสที่ 3 ปี 2554 พบว่า ประเทศไทยมีประชากรที่อยู่ในวัยทำงานหรืออายุ 15 ปี ขึ้นไปจำนวน 54.07 ล้านคน จำแนกเป็น ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 39.62 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 73.28 ของประชากรวัยแรงงานทั้งหมด ได้แก่ ผู้มีงานทำ 39.32 ล้านคน ผู้ว่างงาน 0.26 ล้านคน และผู้รอฤดูกาล 0.04 ล้านคน ขณะที่ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงานมีจำนวน 14.45 ล้านคน คิดเป็นอัตรา ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน (Inactive Rate) KILM 13 ร้อยละ 26.72 จำแนกเป็น ผู้ทำงานบ้าน 4.37 ล้านคน เรียนหนังสือ 4.34 ล้านคน เด็ก คนชรา และคนที่ไม่สามารถทำงานได้มี 4.65 ล้านคน และอื่น ๆ 1.09 ล้านคน ดังปรากฏในแผนภูมิ 1

แผนภูมิ 1 ภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาส 2 ปี 2554



## (2) ตำแหน่งที่นายจ้าง/สถานประกอบการต้องการแรงงาน

สำหรับความต้องการแรงงาน (ตำแหน่งงานว่างสะสม) จากนายจ้าง/สถานประกอบการ ณ เดือนพฤศจิกายน 2554 จำนวน 150,789 อัตรา อุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานมากที่สุด คือ อุตสาหกรรมการผลิต 76,209 อัตรา รองลงมาคือ การขายส่ง ขายปลีก ซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์ 28,789 อัตรา กิจกรรมการบริหารและบริการสนับสนุน 11,334 อัตรา ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร 7,862 อัตรา ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร 5,736 อัตรา

ตำแหน่งที่นายจ้าง/สถานประกอบการต้องการแรงงานมาก 10 อันดับแรก ได้แก่ 1) แรงงานบรรจุผลิตภัณฑ์ 2) แรงงานด้านการประกอบ 3) พนักงานขาย 4) เจ้าหน้าที่สำนักงาน 5) ผู้ขับรถยนต์ รถรับจ้าง และรถตู้ 6) แม่บ้าน 7) เจ้าหน้าที่คลังสินค้า 8) ผู้ควบคุมเครื่องเย็บ เครื่องปัก ช่างเย็บ ช่างปักด้วยเครื่องจักร 9) เจ้าหน้าที่เก็บเงินและเจ้าหน้าที่ขายตัว และ 10) เจ้าหน้าที่บัญชี

ความต้องการดังกล่าวข้างต้น นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการต้องการคนทำงานที่มีการศึกษา รับ ปวช.- ปวส./อนุปริญญา จำนวนมากกว่าผู้สมัครงานประมาณ 10 เท่า ในขณะที่ความต้องการแรงงานในระดับประถมศึกษาและต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษา ระดับปริญญาตรีและสูงกว่า มีจำนวนมากกว่าผู้สมัครงานประมาณ 2 – 3 เท่า<sup>1</sup>

### 3.1.2 สถานการณ์คนพิการ

#### (1) จำนวนคนพิการ

จำนวนคนพิการในประเทศไทยจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละหน่วยงาน จากการสำรวจคนพิการของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ. 2550 มีคนพิการ จำนวน 1,871,860 คน ส่วนสถาบันวิจัยสาธารณสุขไทย มูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ ได้สุ่มตัวอย่างครัวเรือนโดยใช้การตรวจร่างกาย พบว่ามีคนพิการประมาณร้อยละ 8.1 ของประชากรทั้งหมด<sup>2</sup> สถิติจำนวนคนพิการของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ณ วันที่ 2 ตุลาคม 2554 มีคนพิการที่ได้จดทะเบียนแล้วจำนวน 1,386,965 คน จำแนกเป็นชาย 828,140 คน (ร้อยละ 59.7) และหญิง 558,825 คน (ร้อยละ 40.3)<sup>3</sup> จะเห็นได้ว่าปัจจุบันยังไม่มีข้อมูลสถิติที่จะทำให้ทราบจำนวนคนพิการที่แน่ชัด เพราะจำนวนคนพิการจะมีอย่างน้อยเพียงใด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับให้การให้คำจำกัดความของคำว่า คนพิการเป็นสำคัญ

ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้ข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติเป็นหลัก เนื่องจากสำนักงานสถิติแห่งชาติสำรวจโดยอาศัยนิยามที่สอดคล้องกับนิยาม “ความพิการ” ของ International Classification of Functioning, Disability and Health หรือ ICF คือ แนวคิดหลักของบัญชีสากลเพื่อการจำแนก

<sup>1</sup> <http://lmi.doe.go.th/> Labour Market Research Division. กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. Online . สืบค้นวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2555

<sup>2</sup> สุวิทย์ ประดับมุข และคณะ. รายงานการวิจัยเรื่อง ระบบบริการทางการแพทย์และความต้องการของคนพิการตาม พ.ร.บ.ฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534. มูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ.

<sup>3</sup> สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตแห่งชาติ, เอกสารประกอบการประชุมชี้แจงกฎกระทรวงฯ พศ.2554 ณ กรมโยธาธิการและผังเมือง, 11 มกราคม 2555

การทำงาน ความพิการและสุขภาพ, กระทรวงสาธารณสุข) พบว่ามีจำนวนประชากรที่พิการ (จากนิยาม “ประชากรที่พิการ” หมายถึง ผู้ที่มีความลำบากหรือปัญหาสุขภาพ ซึ่งเป็นต่อเนื่องมาตั้งแต่หกเดือนขึ้นไป หรือมีความลำบากในการดูแลตนเอง หรือมีลักษณะบกพร่อง) จำแนกตามความพิการได้ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนคนพิการจำแนกตามความพิการ

ที่	ประเภทความพิการ	รวม (คน)	ร้อยละ
1	ทางการเห็น	138,138	9.96
2	ทางการได้ยิน	177,457	12.79
3	ทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย	594,678	42.88
4	ทางจิตใจ พฤติกรรมหรือออทิสติก	77,161	5.56
5	ทางสติปัญญา	107,798	7.77
6	ทางการเรียนรู้	1,920	0.14
7	พิการมากกว่า 1 ประเภท	161,159	11.62
8	ไม่ทราบ	128,654	9.28
	รวม	1,386,965	100.00

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

## (2) สถานการณ์ทางการศึกษาของคนพิการ

การที่คนพิการไม่มีงานทำและถึงแม้ว่ามีงานทำก็มีรายได้ต่ำมากนั้น สาเหตุหลักมาจากการขาดโอกาสทางการศึกษา จากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติในกลุ่มประชากรที่พิการอายุตั้งแต่อายุ 5 ขวบขึ้นไป จำนวน 1,865,298 คน ไม่ได้ศึกษาเลยจำนวน 453,130 คน (ร้อยละ 24.3) ได้รับการศึกษาจำนวน 1,411,680 คน (ร้อยละ 75.75) และสำเร็จการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาจำนวน 1,109,818 คน (ร้อยละ 78.6) สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษาจำนวน 151,470 คน (ร้อยละ 10.7) สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจำนวน 70,793 คน (ร้อยละ 5.0) สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจำนวน 47,803 คน (ร้อยละ 3.4) สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญา (ร้อยละ 0.8) ระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 1.2) และสูงกว่าระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 0.1) ซึ่งจากข้อมูลจะเห็นได้อย่างชัดเจนว่าคนพิการส่วนมากได้รับการศึกษาที่ไม่สูงนัก รายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของคนพิการอายุตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

แบ่งตามระดับการศึกษา เพศ และเขตที่วราขอาณาจักร 2550

การศึกษาของคนพิการ	รวม	เขตการปกครอง		เพศ	
		ในเขตเทศบาล	นอกเขตเทศบาล	ชาย	หญิง
ยอดรวม	1,865,298	311,574	1,553,724	860,435	1,004,863
รวมร้อยละ	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
ไม่เรียน หรือ ไม่เคยเรียน	24.3	21.3	24.9	18.4	29.3
ได้รับการศึกษา	75.7	78.7	75.1	81.6	70.6

การศึกษาของคนพิการ	รวม	เขตการปกครอง		เพศ	
		ในเขตเทศบาล	นอกเขตเทศบาล	ชาย	หญิง
ระดับการศึกษาที่สำเร็จรวมร้อยละ	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
- ก่อนประถมศึกษา	78.6	70.9	80.2	71.2	85.9
- ประถมศึกษา	10.7	8.7	11.2	14.2	7.3
- มัธยมศึกษาตอนต้น	5.0	7.7	4.4	7.2	2.9
- มัธยมศึกษาตอนปลาย	3.4	6.2	2.8	4.7	2.1
- อนุปริญญา	0.8	1.7	0.6	1.1	0.6
- ปริญญาตรี	1.2	3.8	0.6	1.3	1.0
- สูงกว่าปริญญาตรี	0.1	0.4	0.0	0.1	0.1
- การศึกษาอื่น ๆ	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
- ไม่ทราบระดับการศึกษา	0.1	0.5	0.1	0.1	0.1
- ไม่ทราบ	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

สำหรับการศึกษาระดับอุดมศึกษาจากรายงานของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาแห่งชาติ (2552) พบว่ามีคนพิการที่กำลังศึกษาในระดับอาชีวศึกษามีจำนวน 1,670 คน ส่วนในระดับอุดมศึกษามีจำนวน 1,953 คน ซึ่งจะเห็นว่าการศึกษาของคนพิการในระดับสูง ๆ ยังมีอยู่น้อยมาก แต่ข้อมูลจากการสำรวจความต้องการคนทำงานในตลาดแรงงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2551) พบว่าเป็นงานที่อยู่ในความต้องการของสถานประกอบการคือ ผู้ที่มีทักษะในงานพื้นฐาน งานทางเทคนิค งานบริการ และเสมียนหรือเจ้าหน้าที่ทั่วไป โดยมากต้องการผู้ที่จบการศึกษาทางด้านวิชาชีพไม่ว่าจะเป็นระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรืออนุปริญญา ซึ่งการศึกษาในระดับนี้มีคนพิการศึกษาอยู่น้อยมาก ดังนั้นจึงน่าจะส่งเสริมสนับสนุนให้คนพิการมีงานทำในกลุ่มงานตามลักษณะเช่นนี้ ไม่ว่าจะเป็นโดยส่งเสริมด้านการศึกษาหรือการฝึกอาชีพอย่างมีคุณภาพให้มีทักษะตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ก็น่าจะเป็นหนทางสำหรับสนับสนุนการจ้างงานคนพิการได้รายละเอียดตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการที่ต้องการจ้างแรงงานเพิ่ม

จำแนกตามขนาดสถานประกอบการทักษะ/ฝีมือแรงงานที่เข้ามาทำงานใหม่

ประเภทอาชีพ ทัวราชาณาจักร พ.ศ. 2551

ประเภทอาชีพ	ทักษะ/ฝีมือแรงงานที่เข้ามาทำงานใหม่							
	รวม		มาก		ปานกลาง		น้อย	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ทัวราชาณาจักร	66,350	100.0	12,308	18.6	41,807	63.0	12,234	18.4
• ผู้บริหาร/ผู้จัดการ	1,280	100.0	598	46.7	478	37.3	205	16.0
• ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ	6,807	100.0	2,035	29.9	4,285	63.0	486	7.1

ประเภทอาชีพ	ทักษะ/ฝีมือแรงงานที่เข้ามาทำงานใหม่							
	รวม		มาก		ปานกลาง		น้อย	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
● ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานด้านเทคนิค	10,966	100.0	2,415	22.0	7,428	67.7	1,123	10.3
● เสมียน/เจ้าหน้าที่สำนักงาน	7,773	100.0	1,332	17.1	4,838	62.3	1,602	20.6
● พนักงานบริการ/พนักงานขาย	12,094	100.0	1,491	12.3	7,685	63.6	2,917	24.1
● ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและประมง	77	100.0	1	1.3	44	57.1	32	41.6
● ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่างๆ	13,780	100.0	3,284	23.8	8,748	63.5	1,748	12.7
● ผู้ปฏิบัติงานในโรงงานผู้ควบคุมเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	6,095	100.0	745	12.2	3,749	61.5	1,602	26.3
● พนักงาน/คนงานทั่วไป	7,478	100.0	407	5.4	4,552	60.9	2,519	33.7

หมายเหตุ : สถานประกอบการ 1 แห่ง สามารถตอบประเภทอาชีพที่ต้องการได้มากกว่า 1 ประเภทอาชีพ

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ สํารวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ พ.ศ. 2551

### (3) สถานการณ์การจ้างงานคนพิการ

เมื่อพิจารณาถึงการมีงานทำของคนพิการซึ่งเป็นการถามคนพิการที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป และเป็นการสอบถามคนมีงานทำในรอบ 12 เดือนก่อนวันสัมภาษณ์ พบว่าคนพิการประมาณ 638,994 คน หรือร้อยละ 1.7 เท่านั้นที่มีงานทำ ซึ่งเป็นอัตราที่ต่ำมากเมื่อเทียบกับคนทั่ว ๆ ไปซึ่งมีงานทำประมาณ 37,706,845 คน หรือร้อยละ 98.3<sup>4</sup> โดยที่คนพิการที่อยู่นอกเขตเทศบาลมีอัตราการมีงานทำมากกว่าคนพิการที่อยู่ในเขตเทศบาล (ร้อยละ 86.6 และ 13.4 ตามลำดับ) ซึ่งจะเห็นได้ว่า เมื่อเปรียบเทียบกับคนทั่วไปแล้ว อัตราการมีงานทำของคนพิการต่ำกว่าคนทั่วไปเป็นอย่างมาก การที่มีคนพิการอาศัยอยู่นอกเขตเทศบาลในสัดส่วนที่สูงมากสะท้อนต่อการประกอบอาชีพของคนพิการอย่างแน่นอน โดยพบว่า คนพิการเกินกว่าครึ่งหนึ่งประกอบอาชีพเกษตรและประมงมากที่สุด (ร้อยละ 55.2) รองลงมาได้แก่ อาชีพขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ในด้านการขาย การให้บริการ (ร้อยละ 13.5) ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมือ และธุรกิจอื่น ๆ (ร้อยละ 10.0) พนักงานบริการและพนักงานขายในร้านค้า (ร้อยละ 8.9) ส่วนอาชีพผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการและตลาดมีอัตราส่วนที่น้อยมากเพียงร้อยละ 7.8 เท่านั้น

เป็นที่น่าสังเกตว่า หากเปรียบเทียบกลุ่มคนพิการเพศชายกับเพศหญิงแล้ว พบว่ามีความแตกต่างในด้านอาชีพค่อนข้างชัดเจน โดยคนพิการเพศหญิงมีอาชีพด้านการบริการและการขาย

<sup>4</sup> เปรียบเทียบคนพิการที่มีงานทำ พ.ศ. 2544 พบว่าคนพิการมีงานทำร้อยละ 1.0 และคนทั่วไปมีงานทำร้อยละ 99.0 ซึ่งนับว่าสัดส่วนการมีงานทำของคนพิการในปี พ.ศ. 2544 ต่ำกว่า พ.ศ. 2550

มากกว่าเพศชาย (ร้อยละ 13.1 และร้อยละ 5.6 ตามลำดับ) และมีคนพิการเพศหญิงเพียงร้อยละ 4.9 เท่านั้นที่มีอาชีพรับราชการ ในขณะที่ร้อยละ 10.5 ของคนพิการเพศชายมีอาชีพด้านนี้ รายละเอียดตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 อัตราร้อยละของคนพิการที่มีอายุตั้งแต่ 15 ขึ้นไปทำงาน

จำแนกตามขนาดสถานประกอบการอาชีพ

รวมทั่ว ราชอาณาจักร 38,345,839	คนทั่วไป 37,706,845	คนพิการ 638,994	รวม	เขตการปกครอง		เพศ	
				ในเขต เทศบาล	นอกเขต เทศบาล	ชาย	หญิง
รวม 100	98.3	1.7	638,994	85,872	553,122	360,057	278,937
รวมร้อยละ			100.0	13.4	86.6	56.3	43.7
จำแนกอาชีพ			100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
● ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในการเกษตรและการ ประมง			55.2	23.0	60.2	54.6	56.1
● พนักงานบริการและพนักงานขายในร้านค้า			8.9	25.0	6.4	5.6	13.1
● ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และ ผู้จัดการและตลาด			7.8	11.7	7.2	10.5	4.9
● ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมือ และธุรกิจอื่น ๆ			10.0	11.2	9.8	11.0	8.8
● อาชีพขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ในด้านการขาย การ ให้บริการและผู้ใช้แรงงาน			13.5	17.2	12.9	13.6	13.4
● อาชีพอื่นๆ			4.6	11.7	3.5	4.7	3.7
● ผู้ปฏิบัติงานที่จัดจำแนกอาชีพไม่ได้			0.0	0.2	0.0	0.0	0.0

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ การสำรวจความพิการ พ.ศ. 2550

เมื่อพิจารณาสถานภาพการทำงานในตารางที่ 5 พบว่าคนพิการส่วนใหญ่ประกอบธุรกิจส่วนตัว โดยไม่มีลูกจ้าง (ร้อยละ 46.6) รองลงมาช่วยธุรกิจของครัวเรือน (ร้อยละ 25.9) ลูกจ้างของภาคเอกชน (20.5) ในขณะที่คนพิการที่มีสถานภาพเป็นลูกจ้างของรัฐบาลหรือรัฐวิสาหกิจมีอยู่เพียงร้อยละ 2.4 และร้อยละ 0.1 เท่านั้น ซึ่งสะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ขาดการสนับสนุนจากภาครัฐในการจ้างงานคนพิการ เมื่อพิจารณาจำแนกตามขนาดสถานประกอบการ(เพศ) พบว่าคนพิการหญิงส่วนใหญ่ที่มีสถานภาพการทำงานคือ ช่วยธุรกิจของครอบครัวครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างถึงร้อยละ 42.9 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงภาวะที่ยังต้องพึ่งพิงคนอื่นในด้านเศรษฐกิจที่ค่อนข้างสูงของคนพิการหญิง

ตารางที่ 5 อัตราร้อยละของคนพิการที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปทำงาน  
จำแนกตามขนาดสถานประกอบการสถานภาพการทำงาน เขตการปกครอง และเพศ

สภาพการทำงาน	รวม	เขตการปกครอง		เพศ	
		ในเขตเทศบาล	นอกเขตเทศบาล	ชาย	หญิง
ยอดรวม	638,994	85,872	553,122	360,057	278,937
รวมร้อยละ	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
นายจ้าง	4.3	4.1	4.4	5.9	2.3
ผู้ประกอบการธุรกิจของตนเอง	46.6	46.3	46.7	56.3	34.2
ผู้ช่วยธุรกิจของครัวเรือน	25.9	20.6	26.7	12.7	42.9
ลูกจ้างรัฐบาล	2.4	5.5	1.9	2.9	1.7
ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ	0.1	0.5	0.1	0.2	0.0
ลูกจ้างเอกชน	20.5	22.6	20.2	22.0	18.6
สมาชิกของการรวมกลุ่มผู้ผลิต	0.1	0.3	0.1	0.1	0.2
ผู้ที่ไม่สามารถจำแนกสถานภาพการทำงานได้	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0
ไม่ทราบ	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, รายงานสำรวจคนพิการ พ.ศ. 2550

นอกจากนี้ผลของการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติพบว่า คนพิการที่มีงานทำมีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่า 4,000 บาทต่อเดือนมีเกินกว่าครึ่งหนึ่งถึงร้อยละ 64.0 ซึ่งต่ำกว่าค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ส่วนผู้ที่มีรายได้สูงกว่าเดือนละ 13,000 บาทมีเพียงประมาณร้อยละ 1.63 เท่านั้น ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงสภาพทางเศรษฐกิจของคนพิการที่หนีไม่พ้นความยากจน รายละเอียดตามตารางที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวนและอัตราร้อยละของประชากรพิการที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป  
จำแนกตามขนาดสถานประกอบการรายได้

รายได้ (บาท)	รวม	เขตการปกครอง		เพศ	
		ในเขตเทศบาล	นอกเขตเทศบาล	ชาย	หญิง
ยอดรวม	473,684	68,169	405,516	314,458	159,226
รวมร้อยละ	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
ไม่มีรายได้	7.15	2.58	7.92	7.44	6.58
น้อยกว่า 4,000	64.01	50.50	66.28	61.02	69.91
4,001-7,000	15.81	19.81	15.14	16.91	13.64
7,001-10,000	5.56	8.96	4.99	6.28	4.16
10,001-13,000	5.54	12.10	4.43	6.26	4.11
มากกว่า 13,000	1.63	5.61	0.96	1.78	1.33
ไม่ทราบ	0.3	0.45	0.28	0.32	0.27

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ การสำรวจคนพิการ 2550

### 3.2 การจ้างงานคนพิการตามระบบสัดส่วน(โควตา) ของต่างประเทศ

ระบบโควตาอาจเป็นระบบที่รู้จักกันมากที่สุด และเป็นมาตรการที่ประเทศส่วนใหญ่คุ้นเคย ระบบนี้มีวัตถุประสงค์หลักคือการบูรณาการคนพิการให้เข้ากับตลาดแรงงาน ระบบนี้บางครั้งก็ถูกหมายกำหนดขึ้นมาเอง บางครั้งก็โดยการตัดสินใจหรือการออกระเบียบโดยรัฐก็ได้

ภายใต้ระบบโควตานี้ นายจ้างที่มีลูกจ้างตามจำนวนที่กฎหมายกำหนดต้องแน่ใจว่าในบรรดาลูกจ้างของตนทั้งหมด มีลูกจ้างที่เป็นคนพิการตามสัดส่วนที่กฎหมายกำหนด ระบบนี้เกิดขึ้นเป็นครั้งแรกในยุโรปอันเป็นผลพวงมาจากสงครามโลกครั้งที่หนึ่ง และในระยะแรกมีเพียงทหารผ่านศึกที่พิการเท่านั้นที่จะได้รับสิทธินี้ ปกติแล้วระบบโควตาจะไม่ครอบคลุมนายจ้างที่เป็นเจ้าของสถานประกอบการขนาดเล็ก ต่อมาหลังสงครามโลกครั้งที่สองนั้น มีการขยายขอบเขตระบบโควตาให้ครอบคลุมคนพิการที่เป็นพลเรือนด้วย และหลายประเทศทั่วโลกก็ได้ยอมรับระบบนี้ โดยยังคงยกเว้นไม่บังคับใช้กับสถานประกอบการขนาดเล็กเมื่อไม่นานมานี้ระบบโควตาได้ขยายขอบเขตให้ครอบคลุมถึงคนพิการทางสติปัญญาด้วย (เช่นในประเทศญี่ปุ่น) และคนพิการทางจิตใจ (เช่นในประเทศเยอรมนี)

**ระบบโควตาในต่างประเทศ แบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่ม/ระบบ ดังนี้**

1. ระบบโควตาแบบบังคับ พร้อมระบบการลงโทษ (ระบบโควตา-ค่าปรับ)
2. ระบบโควตาแบบบังคับ แต่ไม่มีระบบการลงโทษ และ/หรือระบบการบังคับใช้กฎหมาย
3. ระบบโควตาแบบสมัครใจ โดยรัฐเป็นผู้เสนอแนะ

**ระบบที่ 1 ระบบโควตาแบบบังคับ พร้อมระบบการลงโทษ**

ภายใต้ระบบโควตานี้ รัฐกำหนดโควตาให้สถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงาน โดยนายจ้างที่ไม่สามารถทำตามโควตาได้ต้องจ่ายค่าปรับ โดยรัฐจะนำเงินที่ได้จากค่าปรับไปสนับสนุนโครงการจ้างงานคนพิการต่อไป

ประเทศเยอรมนีเป็นประเทศแรกๆ ที่ประกาศใช้กฎหมายลักษณะนี้มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2517 ตามบทบัญญัติ The Social Code, Book 9 ปี พ.ศ. 2545 นายจ้างทั้งที่เป็นหน่วยงานของรัฐและเอกชน ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คน ขึ้นไป มีหน้าที่ต้องจ้างคนพิการเข้าทำงานในสัดส่วนร้อยละ 5 ของลูกจ้างทั้งหมด หากนายจ้างใดไม่สามารถทำตามเงื่อนไขได้ต้องจ่ายค่าปรับเป็นอัตราคงที่สำหรับคนงานคนพิการเป็นรายบุคคลที่หน่วยงานไม่สามารถรับมาทำงานตามโควตาได้ ค่าปรับที่ได้นี้รัฐจะนำมาส่งเสริมการฟื้นฟูคนพิการ และการจ้างงานคนพิการ ทั้งยังสามารถนำมาใช้ในวัตถุประสงค์อื่นๆ อีกได้ เช่น การให้เงินอุดหนุนนายจ้างที่จ้างคนพิการเกินโควตา หรือนำมาอุดหนุนช่วยค่าใช้จ่ายส่วนเกินอันเป็นผลจากการจ้างงานคนพิการ เช่น การปรับปรุงอาคารหรือการจัดฝึกอบรมเพิ่มเติม

สหภาพยุโรปเริ่มใช้ระบบโควตาแบบบังคับนี้ รวมทั้งประเทศฝรั่งเศสด้วย ในประเทศฝรั่งเศสค่าปรับที่รัฐได้จากหน่วยงานที่ไม่สามารถรับคนพิการเข้าทำงานครบตามโควตา จะถูกนำไปใช้อุดหนุนโครงการฝึกอาชีพคนพิการ กฎหมายโควตาของฝรั่งเศสยังเสนอทางเลือกอื่นๆ โดยเปิดโอกาสให้นายจ้างสามารถเลือกที่จะซื้อสินค้าหรือบริการจากหน่วยงานการกุศลที่จ้างคนพิการทำงาน หรือมีการตกลงกันระหว่างองค์กรนายจ้างหรือลูกจ้างโดยมุ่งหมายให้มีการบูรณาการคนงานเข้ากับ

ระบบโดยอาศัยการสรรหา การฝึกอบรม การรักษาตำแหน่งงาน หรือการปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป

ในประเทศญี่ปุ่น โควตาการจ้างงานคนพิการจะผันแปรไปตามสถานะการจ้างงานเต็มเวลาและไม่เต็มเวลาในตลาดแรงงาน

ปกติแล้วหน่วยงานของรัฐจะเป็นผู้บริหารกองทุน (The National Rehabilitation Fund (NRF)) ในบางประเทศจะใช้หุ้นส่วนทางสังคมเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น ในประเทศฝรั่งเศสกองทุนจะบริหารโดยสมาคมที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายในปี พ.ศ. 2530 (AGEFIPG) โดยคณะกรรมการบริหารของสมาคมนี้ประกอบด้วยนายจ้าง คนงาน คนพิการผู้มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ มาจากการเสนอชื่อโดยหุ้นส่วนทางสังคม องค์กรคนพิการและกระทรวงแรงงาน (the ministry for employment and solidarity)

ในบางประเทศ สำนักงานสรรพากรจะทำหน้าที่เรียกเก็บค่าปรับและส่งเงินค่าปรับต่อให้กองทุน (The National Rehabilitation Fund (NRF)) เช่น ประเทศโปแลนด์ การจ่ายค่าปรับจะอยู่ภายใต้กฎหมายภาษี ภายใต้กฎหมายนี้สำนักงานสรรพากรจะทำหน้าที่ควบคุมดูแลการเรียกเก็บค่าปรับและส่งมอบต่อให้กองทุน NRF หากเมื่อใดนายจ้างไม่ได้จ่ายเงินเข้ากองทุน(The National Rehabilitation Fund (NRF)) โดยตรงแล้ว กองทุนสามารถร้องขอให้สำนักงานสรรพากรอายัดทรัพย์สิน เช่น เงินจากบัญชีนายจ้างได้โดยตรง หรือแม้กระทั่งยึดทรัพย์สินนายจ้างได้ โดยไม่จำเป็นต้องอาศัยคำพิพากษาจากศาลแต่อย่างใด

ในบางประเทศหากส่งค่าปรับล่าช้า นายจ้างจะต้องจ่ายค่าปรับตามจำนวนวันที่จ่ายค่าปรับล่าช้า เช่น ประเทศจีน เป็นต้น

ในบางประเทศ รัฐให้ความสำคัญกับระบบโควตาเป็นอย่างมาก เนื่องจากสามารถระดมทุนรวมทั้งสามารถนำเงินทุนไปใช้ในการสนับสนุนการจ้างงานคนพิการได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังช่วยทำให้เกิดการจ้างงานอย่างเป็นระบบด้วย หากนายจ้างเลือกที่จะจ่ายค่าปรับแทนที่จะจ้างงานคนพิการเมื่อใดแล้ว รัฐควรหันกลับมาทบทวนระบบในทันที โดยเฉพาะในด้านการดำเนินงานและประสิทธิผลของระบบ

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของระบบโควตา และสร้างความมั่นคงในอาชีพให้กับคนพิการ รัฐอาจเสนอทางเลือกอื่นๆ ให้นายจ้างด้วย นอกเหนือจากการบังคับให้รับคนพิการเข้าทำงาน หรือไม่เรียกเก็บค่าปรับ ตัวอย่างเช่น การจัดให้มีการอบรมในสถานที่ทำงาน (on-the-job-training) การฝึกงาน หรือการจัดทำแผนการสรรหา และฝึกอบรมผู้พิการ และ/หรือการปรับปรุงสถานประกอบการให้ก้าวหน้าเทคโนโลยีด้วย

สาระสำคัญ หากรัฐนิยมใช้ระบบโควตา – ค่าปรับ เนื่องจากคิดว่าเป็นแหล่งระดมทุนเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในกิจกรรมของคนพิการ และบริการสนับสนุนคนพิการแล้ว

## ระบบที่ 2 ระบบโควตาแบบบังคับแต่ไม่มีระบบการลงโทษ และ/หรือระบบการบังคับใช้กฎหมาย

ภายใต้ระบบนี้ นายจ้างมีหน้าที่ตามกฎหมายต้องจ้างคนพิการเข้าทำงานตามโควตา หากแต่ไม่มีระบบการลงโทษรองรับที่ดีเพียงพอ ไม่ว่าจะเป็นกรณีที่ไม่ปฏิบัติตามโควตา หรือมี แต่การบังคับใช้ไม่ดีพอ สาเหตุมาจากการที่กฎหมายไม่ได้กำหนดเงื่อนไขการลงโทษ หรือไม่ก็เมื่อมีการละเมิดเจ้าหน้าที่ของรัฐกลับตัดสินใจไม่ดำเนินการฟ้องร้องใดๆ เช่น ประเทศอังกฤษ เมื่อปี พ.ศ. 2536 นายจ้างในอังกฤษน้อยกว่าร้อยละ 20 สามารถจ้างงานคนพิการตามโควตาที่กำหนดไว้ร้อยละสามได้ ตาม พ.ร.บ. การจ้างงานคนพิการ ปี พ.ศ. 2537 (The Disabled Persons (Employment) Act of 1944) ซึ่งสาเหตุความล้มเหลวของระบบนี้มาจากความไม่เต็มใจหรือการขาดความสามารถของรัฐบาลชุดต่อมาในการบังคับระบบโควตาโดยการพยายามรักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมืองด้วยการยินยอม หรือไม่เอาผิดนายจ้างที่ไม่สามารถทำตามระบบโควตาได้ ต่อมารัฐบาลได้ยกเลิกระบบโควตาไป ในปี พ.ศ. 2539 เมื่อมีกฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติเนื่องจากความพิการมีผลบังคับใช้ในปี พ.ศ. 2538 (The Disability Discrimination Act)

ในประเทศไทย มีการกำหนดโควตาตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ (The Disabled Persons (Employment) Act of 1991) โดยผู้ที่ไม่สามารถทำตามโควตาให้มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าปรับแทนการจ้างงานคนพิการ หากแต่ในทางปฏิบัติยังไม่มีมีการลงโทษผู้ไม่ทำตามระบบโควตาได้แต่อย่างใด เนื่องจากระบบการคุ้มครองตามมาตรการทางสังคมจากพระราชบัญญัตินี้มีน้อยมาก

## ระบบที่ 3 ระบบโควตาตามความสมัครใจภายใต้การชี้แนะ

ภายใต้ระบบนี้ นายจ้างไม่ได้มีภาระผูกพันตามกฎหมายในการจ้างคนพิการตามโควตา แต่ได้รับการเสนอแนะให้ทำ ดังนั้น ระบบนี้จึงเป็นไปโดยความสมัครใจ และไม่มีการลงโทษเมื่อนายจ้างไม่สามารถปฏิบัติตามกฎหมายได้

ระบบโควตารูปแบบนี้เกิดขึ้นในประเทศเนเธอร์แลนด์ ในช่วงกลางทศวรรษที่ 80 โดยกฎหมายกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องอำนวยความสะดวกในการจ้างงานแก่คนพิการ และกำหนดโควตาระหว่างร้อยละสามถึงห้า โดยมีหน่วยงานมีหน้าที่ต้องทำให้ได้ภายในสามปี สามปีต่อมารัฐบาลได้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของระบบโควตา และพบว่าระบบนี้มีผลต่อการจ้างงานคนพิการเพียงเล็กน้อยเท่านั้น และต่อมาจึงได้ยกเลิกระบบนี้ไป ต่อมาในช่วงปลายทศวรรษที่ 90 ได้กำหนดให้หน่วยงานต่างๆ ต้องรับคนพิการเข้าทำงานระหว่างร้อยละสามถึงเจ็ดให้ได้ภายในเจ็ดปี ซึ่งไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน

## สัดส่วนการจ้างงานคนพิการของต่างประเทศ

ผลการศึกษาของคณะกรรมการว่าด้วยความเสมอภาคในโอกาสของฮ่องกงในปี 2003 พบว่ามีไม่น้อยกว่า 30 ประเทศได้นำระบบสัดส่วน(โควตา) ไปใช้เพื่อคุ้มครองสิทธิด้านการมีงานทำของคนพิการ เหตุผลสำคัญที่ประเทศต่างๆ ได้นำระบบนี้มาใช้กับประเทศ สรุปได้ ดังนี้

1. เป็นมาตรการพิเศษทางกฎหมายในการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ
2. เป็นการคุ้มครองการทำงานของคนพิการ

3. เป็นการสร้างความเสมอภาคในโอกาสของประชาชน (บางคนมีข้อจำกัดจึงไม่ทันคนอื่นหรือเข้าไม่ถึง)
4. ที่ฝรั่งเศสมีกฎหมายในปี 2005 เพื่อเพิ่มมาตรการลงโทษและมาตรการเฉพาะในการจ้างงานคนพิการให้มีความเข้มข้น
5. การจ่ายเงินค่าปรับแทนการจ้างงานคนพิการถือเป็นความล้มเหลวของระบบโควตาที่ประเทศญี่ปุ่นกำหนดให้สถานประกอบการทำแผนปฏิบัติเพื่อรับคนพิการภายใน 1 ปี หลังจากนั้นต้องจ่ายค่าปรับเป็นเดือน ๆ ละ 50,000 เยน
6. มีความเชื่อว่านายจ้างมีศักยภาพและมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือและพัฒนาเศรษฐกิจแก่กลุ่มคนพิการได้
7. เพิ่มสิทธิให้คนพิการอายุ 15-64 ปีมีงานทำโดยไม่แบ่งแยก(ออสเตเรีย)
8. เพื่อให้ตลาดแรงงานของคนพิการเดินหน้าไปได้ เป็นความรับผิดชอบของรัฐ
9. เป็นการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ
10. ที่สเปนใช้ระบบนี้แล้วปัจจุบันภาคเอกชนมีคนพิการทำงาน ร้อยละ 30 ภาครัฐ ร้อยละ 25 โดยภาครัฐจะประสบผลสำเร็จที่สุด
11. ในสังคมสมัยใหม่ ต้องพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยให้มีสิทธิเสรีภาพ ศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม
12. การมีคุณภาพชีวิตทางสังคม การดำรงชีวิตอิสระและการมีส่วนร่วมของคนพิการ
13. คนพิการมีข้อจำกัดไม่สามารถเผชิญกับการแข่งขันในการเข้าทำงานกับแรงงานทั่วไปได้
14. เป็นการสร้างสำนักสาธารณะให้เกิดขึ้นในสังคมที่มีต่อคนพิการ ไม่ให้คนพิการเป็นพลเมืองชั้นสอง
15. ระบบโควตาจะช่วยให้คนพิการพึ่งพาตนเอง ลดการพึ่งพาคนอื่น ลดทัศนคติทางลบในการทำงานในระยะยาวของคนพิการ
16. เป็นการสร้างมาตรฐานความเท่าเทียมกันระหว่างคนพิการและคนทั่วไป เคารพความแตกต่าง เอื้ออำนวยอย่างสมเหตุสมผลให้แก่คนพิการ
17. ที่ประเทศญี่ปุ่นเริ่มใช้ระบบนี้เมื่อปี 1976 เพื่อส่งเสริมการจ้างงานคนพิการปัจจุบันมี 6 ล้านคน
18. ที่ประเทศเยอรมันได้มีกฎหมายห้ามเลือกปฏิบัติเพิ่มขึ้นในปี 2001 เนื่องจากมีจำนวนคนพิการทั้งหมด 6 ล้านคน มีการว่างงานจำนวนถึง 1.9 แสนคนในปี 1999
19. ที่ประเทศแคนาดาไม่มีระบบโควตา แต่มีกฎหมายคุ้มครองสิทธิอย่างเต็มที่การเลือกปฏิบัติเพราะเหตุความพิการมีความผิดทางอาญา
20. การกำหนดให้หน่วยงานของรัฐและเอกชนต้องจ้างงานคนพิการตามระบบโควตาเพื่อให้คนพิการมีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งพาตนเองได้ รวมทั้งเป็นการพัฒนาศักยภาพคนพิการและองค์กรของคนพิการให้มีความเข้มแข็งและดูแลกันเองได้ไม่เกิดภาระต่อบุคคลและเกิดความคุ้มค่าต่อเศรษฐกิจและสังคมซึ่งสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ศึกษาปี 2551) ได้ประมาณการว่าคนพิการไทยสร้าง

มูลค่าทางเศรษฐกิจมากกว่า 14,600 ล้านบาทต่อปี หากสามารถจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องการจ้างงาน จะทำให้คนพิการมีโอกาสสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น โดยการส่งเสริมให้คนพิการใช้ศักยภาพโดยการมีงานทำเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 จะมีมูลค่าเพิ่มขึ้น 1,460 ล้านบาท รวมทั้งเป็นการลดภาระทางเศรษฐกิจของบุคคลผู้ซึ่งดูแลคนพิการได้อีกจำนวนหนึ่ง ทำให้บุคคลเหล่านั้นกลับมาทำงานสร้างรายได้เหมือนเดิมและจะทำให้มูลค่าทางเศรษฐกิจเพิ่มสูงขึ้น และหากพิจารณามิติทางสังคม ผลการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมจะทำให้คนในสังคมเกิดความรับรู้ได้ สะท้อนถึงระดับจิตใจ ความรับผิดชอบ ความเอื้ออาทรที่คนในสังคมมีต่อกัน การสร้างจิตสำนึกและความรู้สึกนี้จะมีผลต่อการสร้างความสมานฉันท์ในสังคมได้ นอกจากนี้ การมีกฎหมายซึ่งเป็นการจัดการเชิงระบบรองรับ จะทำให้สร้างการยอมรับสถานะของประเทศในเวทีโลกที่ได้อนุวัติให้เป็นไปตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ

สำหรับการศึกษาเกี่ยวกับการนำระบบ Quota system เพื่อคุ้มครองการมีงานทำให้แก่คนพิการ ได้มีองค์กรสิทธิมนุษยชนของต่างประเทศ ได้รวบรวมไว้โดยเห็นว่า ประเทศในเอเชียได้กำหนดโควตาอยู่ระหว่างร้อยละ 1-2 ของจำนวนแรงงานทั้งหมด ประเทศในภาคพื้นยุโรปจะอยู่ระหว่างร้อยละ 2-7 โดยประเทศอิตาลีได้กำหนดไว้สูงสุดร้อยละ 7 และประเทศไทยกำหนดไว้ร้อยละ 0.50<sup>5</sup> ดังนี้

ตารางที่ 6 สัดส่วนการจ้างงานคนพิการของต่างประเทศ<sup>6</sup>

ลำดับ	ประเทศ	อัตราส่วนหน่วยงานภาครัฐ	อัตราส่วนหน่วยงานเอกชน
1	อิตาลี	ลูกจ้าง 15-35 คน จ้าง 1 คน ,36-50 จ้าง 2 คน	ลูกจ้าง 15-35 คน จ้าง 1 คน ,36-50 จ้าง 2 คน
		ลูกจ้างมากกว่า 50 คนขึ้นไปร้อยละ 7	ลูกจ้างมากกว่า 50 คนขึ้นไปร้อยละ 7
2	ฝรั่งเศส	ลูกจ้าง 20 คนขึ้นไปร้อยละ 6	ลูกจ้าง 20 คนขึ้นไปร้อยละ 6
3	โปแลนด์	ร้อยละ 2 ของลูกจ้างทั้งหมด	ลูกจ้าง 25 คนขึ้นไปร้อยละ 6
4	เยอรมัน	ลูกจ้าง 20 คนขึ้นไปร้อยละ 5	20 คนขึ้นไปร้อยละ 5
5	ฮังการี	ไม่มีข้อมูล	20 คนขึ้นไปร้อยละ 5
6	โปรตุเกส	ไม่มีข้อมูล	จ้างขั้นต่ำร้อยละ 5
7	ออสเตรีย	ร้อยละ 4	ร้อยละ 4
8	ออสเตรเลีย	ไม่มีข้อมูล	25 คนขึ้นไปร้อยละ 4
9	สโลเวเนีย	ร้อยละ 2 (สวัสดิการสังคมร้อยละ 6)	ร้อยละ 4 ภาคเกษตรร้อยละ 6
10	รัสเซีย	ไม่มีข้อมูล	15-30 จ้าง 1 คน/100 คน ร้อยละ 3
11	อาเจนติน่า	ร้อยละ 4	ไม่มีข้อมูล

<sup>5</sup> คณะกรรมการว่าด้วยความเสมอภาคในโอกาสฮ่องกง [www.eoc.org.hk](http://www.eoc.org.hk).

<sup>6</sup> สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตแห่งชาติ. การใช้ระบบโควตาเพื่อคุ้มครองการจ้างงานคนพิการ : สถานการณ์และกฎหมาย. [www.tddf.of.th](http://www.tddf.of.th).

ลำดับ	ประเทศ	อัตราส่วนหน่วยงานภาครัฐ	อัตราส่วนหน่วยงานเอกชน
12	ลักซ์เซมเบิร์ก	ไม่มีข้อมูล	50 คนขึ้นไปรับร้อยละ 2 ถึง 5
13	ตุรกี	ไม่มีข้อมูล	50 คนขึ้นไปรับร้อยละ 3
14	อังกฤษ	ไม่มีข้อมูล	20 คน ขึ้นไปรับร้อยละ 3
15	สเปน	50 คนขึ้นไปรับร้อยละ 2	50 คนขึ้นไปรับร้อยละ 2
16	เนเธอร์แลนด์	ร้อยละ 2-5	ร้อยละ 2-5
17	บราซิล	ไม่มีข้อมูล	100 คนขึ้นไปรับร้อยละ 2 - 5
18	เกาหลีใต้	50 คนขึ้นไปรับร้อยละ 2	50 คนขึ้นไปรับร้อยละ 2
19	เบลเยียม	ไม่มีข้อมูล	ร้อยละ 2
20	มาเลเซีย	ไม่มีข้อมูล	56 คนขึ้นไปรับร้อยละ 1.8
21	ญี่ปุ่น	ส่วนกลาง/ท้องถิ่นร้อยละ 2.1, ศึกษา/กึ่งรัฐ ร้อยละ 2	เอกชน คนงาน 63 คนขึ้นไปรับร้อยละ 1.8
22	จีน	ร้อยละ 1.5-2	ร้อยละ 1.5-2
23	อินเดีย	ร้อยละ 1.5 ถึง 3	ร้อยละ 1.5 ถึง 3
24	เวียดนาม	ไม่มี	ร้อยละ 2 ถึง 3
25	ฟิลิปปินส์	ร้อยละ 1.23 รัฐซื้อสินค้าร้อยละ 10 ต่อปี	ลดหย่อนภาษีร้อยละ 25 ของค่าจ้าง
26	ปากีสถาน	ร้อยละ 1	ไม่มีข้อมูล
27	อินโดนีเซีย	ไม่มี	ร้อยละ 1
28	ศรีลังกา	ร้อยละ 1	ไม่มี
29	กัมพูชา(ร่าง กม.)	ร้อยละ 2 จะใช้บังคับในปี 2010	ร้อยละ 2 บังคับใช้พร้อมกัน
30	ฟีจี(ร่างกม.)	ร้อยละ 2	ร้อยละ 2
31	จอร์แดน	ร้อยละ 2	ใช้มาตรการส่งเสริม/คุ้มครองแทน
32	ไทย	ร่างกฎกระทรวง 200 คน รับร้อยละ 0.50	ลูกจ้าง 200 คนขึ้นไปรับร้อยละ 0.50
33	ลาว(ร่าง)	ร่างกม.ห้ามเลือกปฏิบัติ/กำลังกำหนดโควตา	ห้ามเลือกปฏิบัติ/ลดหย่อนภาษี/โควตา

### สรุป

การจ้างงานแบบระบบโควต้าหรือสัดส่วนเป็นที่ยอมรับจากหลายประเทศ แต่อีกหลายประเทศก็ไม่เลือกใช้วิธีนี้ เนื่องจากการเลือกใช้ระบบใดเพื่อสนับสนุนคนพิการให้ได้รับการจ้างงาน จะขึ้นอยู่กับเงื่อนไขทางสังคม เศรษฐกิจ และนโยบายของแต่ละประเทศ ประเทศที่ไม่เลือกใช้ระบบสัดส่วนในการจ้างงานคนพิการ เช่น ประเทศสิงคโปร์ แต่จะมีระบบดูแลที่ทำให้เกิดการจ้างงานและสวัสดิการคนพิการ โดยมีหน่วยงานรับผิดชอบ คือ The Bizlink Centre ซึ่งมีการอบรมอาชีพ การจัดโครงการจ้างงาน

ของภาครัฐ การจัดหางาน ศูนย์มีหน้าที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ต้องประสานงานกับสถานประกอบการ เพื่อคนพิการจะได้เข้าสู่ตลาดแรงงาน<sup>7</sup>

ส่วนประเทศเนเธอร์แลนด์ได้ยกเลิกระบบโควต้าแล้ว หลังจากพยายามดำเนินการให้ครอบคลุมการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ แต่ก็ประกาศยกเลิกระบบนี้ในที่สุด เนื่องจากพบว่าไม่ผลต่อการจ้างงานคนพิการเพียงเล็กน้อย<sup>8</sup>

ประเทศในแถบยุโรป ส่วนใหญ่ใช้ระบบโควตากับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างจำนวนไม่มาก บางประเทศไม่ได้กำหนดจำนวนลูกจ้างขั้นต่ำไว้เลย ประเทศที่กำหนดจำนวนลูกจ้างไว้ต่ำสุดคือ เยอรมันกำหนดไว้โดยประมาณ 20 โดยที่โควต้าสูงสุด คือประเทศอิตาลี ซึ่งกำหนดไว้ถึงร้อยละ 7 หากไม่นับรวม ประเทศไทยประเทศที่กำหนดไว้ต่ำสุดคือ ประเทศมาเลเซีย ซึ่งกำหนดไว้เพียงไว้ร้อยละ 1.8 อัตราต่ำสุดนี้ก็ยังห่างจากอัตราของประเทศไทยที่กำหนดไว้เพียงร้อยละ 0.5 เท่านั้น อย่างไรก็ตามการกำหนดโควตาก็ไม่ใช่ทางออกที่ดีที่สุด สำหรับระบบสนับสนุนการจ้างงานคนพิการ แต่มีองค์ประกอบอื่นที่สำคัญด้วยเช่นกัน ได้แก่ ความพร้อมของคนพิการ เจตคติและความจริงใจในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง การเดินทาง สภาพแวดล้อมของสังคมรวมถึงในสถานประกอบการด้วย ซึ่งจำเป็นที่จะต้องใช้ระบบสนับสนุนที่มีความหลากหลายผสมผสานกัน จึงจะทำให้เกิดการจ้างงานคนพิการอย่างกว้างขวางขึ้น

### 3.3 การจ้างงานคนพิการตามระบบสัดส่วน(โควตา) ของไทย

#### 3.3.1 การจ้างงานคนพิการตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 (การจ้างงานตามกฎหมายกระทรวง (พ.ศ. 2537))

##### (1) สาระสำคัญของพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ที่เกี่ยวกับการจ้างงาน

มาตรา 17 บัญญัติว่าเพื่อเป็นการคุ้มครองและสงเคราะห์คนพิการ ให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนด ...

(2) ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการของเอกชนรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับลูกจ้างอื่น

ในกรณีที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการประสงค์จะไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามสัดส่วนที่กำหนดจะขอส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 16 ตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แทนการรับคนพิการเข้าทำงานก็ได้

มาตรา 18 วรรคสอง บัญญัติว่านายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการของเอกชนซึ่งรับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 17 (2) มีสิทธินำเงินค่าจ้างที่จ่ายให้แก่คนพิการมาหักเป็นค่าใช้จ่ายตามประมวลรัษฎากรได้เป็นสองเท่าของจำนวนที่จ่ายจริง

<sup>7</sup> สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ. รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ เรื่อง ระบบสนับสนุนการจ้างงานคนพิการในตลาดแรงงานเปิด. มีนาคม 2552. หน้า 50

<sup>8</sup> องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. (2549). แนวปฏิบัติ. หน้า 40

## (2) สารสำคัญกฎกระทรวง (พ.ศ. 2537)

แนวความคิดเกี่ยวกับระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับลูกจ้างอื่นตามกฎหมายไทย เริ่มมีตั้งแต่ครั้งที่มีการยกร่างพ.ร.บ.การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 แต่รัฐบาลในสมัยนั้นไม่เห็นชอบด้วยกับข้อเสนอของกลุ่มคนพิการ ที่ให้มีการกำหนดไว้ในกฎหมายให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงาน ในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับลูกจ้างอื่น ด้วยเหตุผลว่าการสร้างแรงจูงใจให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงานด้วยสิทธิประโยชน์ทางภาษี น่าจะดีกว่าการใช้มาตรการเชิงบังคับให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงาน ส่วนกลุ่มคนพิการต้องการเห็นการจ้างงานของคนพิการเพิ่มมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด จึงยังยืนยันให้ใช้ทั้งมาตรการประโยชน์ทางภาษีควบคู่ไปกับระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการ

มาตรา 17 จึงได้บัญญัติแต่เพียงว่า “เพื่อเป็นการคุ้มครองและสงเคราะห์คนพิการ ให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนด (2)ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการของเอกชนรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับลูกจ้างอื่น ในกรณีที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการประสงค์จะไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามสัดส่วนที่กำหนดจะขอส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 16 ตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงแทนการรับคนพิการเข้าทำงานก็ได้”

ดังนั้น กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จึงออกกฎกระทรวง (พ.ศ.2537) ดังนี้

### กฎกระทรวง

(พ.ศ.2537)

#### ออกตามความในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 17 และมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 สถานประกอบการของเอกชนใดมีลูกจ้างตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไป นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้นต้องรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ในอัตราลูกจ้างทั้งหมดไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดจำนวนทุกสองร้อยคนต่อคนพิการหนึ่งคน เศษของทุกสองร้อยคนถ้าเกินหนึ่งร้อยคนต้องรับคนพิการเพิ่มอีกหนึ่งคน ทั้งนี้ เว้นแต่สถานประกอบการนั้นไม่มีตำแหน่งงานที่มีลักษณะของงานที่คนพิการสามารถทำได้ และได้แจ้งให้กรมประชาสงเคราะห์ทราบ และเห็นชอบด้วยแล้ว

ให้กรมประชาสงเคราะห์กำหนดลักษณะของงานที่คนพิการสามารถทำได้โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

สถานประกอบการของเอกชนใดตามวรรคหนึ่งยังไม่มีคนพิการทำงาน หรือมีไม่ครบตามอัตราที่กำหนดในวรรคหนึ่ง ให้แจ้งให้กรมประชาสงเคราะห์ทราบภายในวันที่ 30 มกราคมของแต่ละปี(ปัจจุบันกิจการได้โอนมาอยู่ในภารกิจของสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ) และประกาศรับสมัครคนพิการเข้าทำงาน โดยต้องกำหนดระยะเวลารับสมัครไม่น้อยกว่าสามสิบวันถ้าไม่มีคนพิการมาสมัครภายในเวลาที่กำหนด และกรมประชาสงเคราะห์ยังไม่ส่งคนพิการมาสมัครภายในสามสิบวันนับแต่วันที่กรมประชาสงเคราะห์ได้รับแจ้งให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้นได้รับยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติวรรคหนึ่งสำหรับปีนั้น

ข้อ 2 ในการรับสมัครคนพิการเข้าทำงานตามข้อ 1 วรรคสาม นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ โดยความเห็นชอบของกรมประชาสงเคราะห์จะกำหนดลักษณะของความพิการให้เหมาะสมกับงานที่จะรับก็ได้

การไม่รับคนพิการที่มาสมัครหรือที่กรมประชาสงเคราะห์ส่งมาสมัครเข้าทำงานอันมิใช่เหตุแห่งความประพฤติหรือประวัติของคนพิการหรือลักษณะของความพิการ ตามที่กำหนดในวรรคหนึ่งของผู้สมัครงานนั้นเอง ให้ถือว่านายจ้างประสงค์จะไม่รับคนพิการเข้าทำงาน

ข้อ 3 นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการใดมีหน้าที่รับคนพิการเข้าทำงาน แต่ประสงค์จะไม่รับคนพิการเข้าทำงานหรือถูกถือว่าประสงค์จะไม่รับคนพิการเข้าทำงาน ให้ส่งเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ (ปัจจุบันโอนมาเป็นของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ) เป็นรายปี ปีละครึ่งหนึ่งของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้บังคับในท้องที่ที่สถานประกอบการตั้งอยู่คูณด้วยสามร้อยหกสิบห้า และคูณด้วยจำนวนคนพิการซึ่งประสงค์จะไม่รับเข้าทำงาน

ข้อ 4 กำหนดวิธีการส่งเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการให้ส่งเป็นเงินสด เช็คขีดคร่อม หรือ ธนาณัติ โดยส่งต่อสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ กรมประชาสงเคราะห์ หรือ ที่ทำการกรมประชาสงเคราะห์จังหวัดที่สถานประกอบการตั้งอยู่

การส่งเงินโดยเช็คหรือธนาณัติตามวรรคหนึ่ง ให้ส่งจ่ายกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

ข้อ 5 ในวาระเริ่มแรกให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการปฏิบัติตามกฎกระทรวงนี้ ภายใน 90 วัน นับแต่วันที่กรมประชาสงเคราะห์ประกาศกำหนดลักษณะของงานที่คนพิการสามารถทำได้ตามข้อ 1 วรรคสอง แต่การแจ้งให้กรมประชาสงเคราะห์ทราบตามข้อ 1 วรรค 3 ให้แจ้งภายใน 30 วัน นับแต่วันที่กรมประชาสงเคราะห์ประกาศกำหนดลักษณะงานดังกล่าว

ให้ไว้ ณ วันที่ 21 กรกฎาคม พ.ศ.2537

(นายไพฑูรย์ แก้วทอง)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

ก. จากนัยของกฎกระทรวง (พ.ศ. 2537) ดังกล่าวข้างต้น มีข้อสังเกตบางประการ คือ

ข้อ 1 วรรค 1 แห่งกฎกระทรวงฉบับที่ 1 พ.ศ. 2537 ออกตามความใน พ.ร.บ. การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 กำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการต้องรับคนพิการสามารถทำได้ในอัตราลูกจ้างทั้งหมดไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด จำนวนทุก 200 คนต่อคนพิการ 1 คน เศษของทุก 200 คนถ้าเกิน 100 คนต้องรับคนพิการเพิ่มอีก 1 คน และ วรรค 2 กำหนดว่า ให้กรมประชาสงเคราะห์กำหนดลักษณะของงานที่คนพิการสามารถทำได้ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ใน พ.ศ. 2537 คนไทยทั่วไปไม่เชื่อว่าคนพิการมีความสามารถทำงานได้ ถึงแม้คนพิการบางคนมีความสามารถทำงานได้ก็สามารถทำงานได้เฉพาะงานบางประเภทเท่านั้นเอง ด้วยเหตุนี้กฎกระทรวงจึงกำหนดให้จ้างเฉพาะคนพิการที่สามารถทำงานได้ตามลักษณะงานที่กรมประชาสงเคราะห์ประกาศ และกำหนดให้เฉพาะบริษัทขนาดใหญ่ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไปเท่านั้น มีหน้าที่ต้องจ้างแรงงานคนพิการตามระบบสัดส่วน เพื่อแก้ปัญหาการกำหนดกรอบงานของคนพิการว่าสามารถทำงานอะไรได้บ้าง กลุ่มคนพิการจึงได้รณรงค์ให้กรมประชาสงเคราะห์นำทุกงานของทุกสาขาอาชีพมาประกาศว่าเป็นงานที่คนพิการสามารถทำได้ โดยไม่แยกแยะว่างานประเภทไหน คนพิการประเภทไหนทำได้ แต่เป็นการพูดไปโดยภาพรวม ดังนั้น การประกาศลักษณะงานของกรมประชาสงเคราะห์จึงมิได้เป็นอุปสรรคต่อการสมัครงานของคนพิการแต่อย่างใด ส่วนการกำหนดให้บริษัทขนาดใหญ่ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คน

ขึ้นไปต้องจ้างงานคนพิการ เป็นเรื่องที่สังคมรับได้ ทั้งนี้ เพื่อให้กฎหมายระบบสัดส่วนการจ้างงานสามารถดำเนินการต่อไปได้ **แต่กลุ่มคนพิการไม่เห็นด้วยกับการกำหนดสัดส่วนโดยยึดจังหวัดเป็นหลัก แต่ต้องการให้ยึดเอานิติบุคคลเป็นหลัก** เพราะบริษัท 2 แห่งที่มีลูกจ้าง 1,000 คนเท่ากัน แต่บริษัทหนึ่งมีหลายสาขา แต่ละจังหวัดมีลูกจ้างไม่ถึง 200 คนก็ไม่ต้องจ้างงานคนพิการแม้แต่คนเดียว แต่อีกบริษัทหนึ่งมีลูกจ้าง จังหวัดละ 333 คนต้องจ้างคนพิการจังหวัดละ 2 คน รวมทั้งบริษัทต้องจ้างถึง 6 คน หากใช้นิติบุคคลเป็นฐานคิด ทั้ง 2 บริษัทต้องจ้างงานคนพิการเท่ากัน บริษัทละ 5 คน

ข. ข้อ 3 แห่งกฎกระทรวงดังกล่าว กำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการใดมีหน้าที่รับคนพิการเข้าทำงาน แต่ประสงค์จะไม่รับคนพิการเข้าทำงานหรือถูกถือว่าประสงค์จะไม่รับคนพิการเข้าทำงาน ให้ส่งเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเป็นรายปี ปีละครึ่งหนึ่งของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้บังคับในท้องที่ที่สถานประกอบการตั้งอยู่คูณด้วยสามร้อยหกสิบห้า และคูณด้วยจำนวนคนพิการซึ่งประสงค์จะไม่รับเข้าทำงาน

กลุ่มคนพิการต้องการให้ใช้ค่าแรงขั้นต่ำคูณด้วย 365 (วัน) คูณด้วยจำนวนคนพิการที่ต้องจ้าง ทั้งนี้ เพราะต้องการให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจ้างงานคนพิการมากกว่าจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ เพราะยิ่งจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ สูงมากเท่าไร ยิ่งมีมูลเหตุชักจูงใจให้นายจ้างจ้างงานคนพิการมากขึ้น ยิ่งให้ผลประโยชน์ในทางภาษีให้หักค่าใช้จ่ายได้ 2 เท่าของค่าใช้จ่ายที่จ่ายเป็นค่าแรงให้กับคนพิการ ยิ่งสร้างแรงจูงใจให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจ้างคนพิการมากขึ้นอีกทางหนึ่ง

อย่างไรก็ตาม ตัวแทนฝ่ายนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการยังเรียกร้องให้จ่ายครึ่งหนึ่งของค่าแรงขั้นต่ำของท้องถิ่นของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป เพื่อให้สอดคล้องกับการคำนวณเงินเข้ากองทุนฯ เป็นจังหวัด ๆ ไป นอกเหนือจากต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ น้อยลงครึ่งหนึ่ง เนื่องจากกฎหมายตั้งอยู่บนหลักเมตตาธรรม กลุ่มคนพิการจึงยอมรับเพื่อให้ระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการได้เริ่มต้นในประเทศไทย เพราะถึงแม้กฎกระทรวงจะกำหนดให้จ่ายเท่ากับค่าแรงขั้นต่ำตามที่คนพิการเรียกร้อง แต่ถ้าหากนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่ปฏิบัติก็ย่อมไม่มีผลแต่อย่างใด เพราะกฎหมายไม่ได้กำหนดสภาพบังคับเอาไว้ว่า ถ้านายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่จ้างงานคนพิการและไม่จ่ายเงินเข้ากองทุนฯ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะถูกลงโทษหรือจะถูกบังคับให้เป็นไปตามกฎหมายด้วยวิธีใด แม้กลุ่มคนพิการให้ใช้วิธีโฆษณาว่า นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการใดได้ปฏิบัติตามกฎหมายและไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย หน่วยงานของรัฐยังเกรงใจว่าจะถูกฟ้องข้อหาหมิ่นประมาทได้

ค. ข้อ 1 วรรค 3 แห่งกฎกระทรวงดังกล่าว กำหนดให้ภายในวันที่ 30 มกราคมของแต่ละปี นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ต้องแจ้งให้สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (พ.ก.) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ทราบว่าตนยังไม่ได้จ้างคนพิการเข้าทำงาน หรือจ้างแล้วแต่ไม่ครบ และประกาศรับสมัครคนพิการเข้าทำงานโดยต้องกำหนดระยะเวลารับสมัครไม่น้อยกว่า 30 วัน ในกรณีดังกล่าว ถ้าไม่มีคนพิการมาสมัครภายในเวลาที่กำหนด และสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ยังไม่ส่งคนมาสมัครภายใน 30 วัน

นับแต่วันที่สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ได้รับแจ้ง นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้นจะได้รับยกเว้นไม่ต้องจ้างงานคนพิการสำหรับปีนั้น

ในกลุ่มนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ปฏิบัติตามกฎหมาย มีจำนวนไม่น้อยใช้วิธีประกาศรับคนพิการเข้าทำงานในตำแหน่งที่เข้าใจว่าคนพิการไม่สามารถทำได้ เพื่อใช้เป็นข้ออ้างว่าไม่มีคนพิการมาสมัครเข้าทำงานและไม่ขอจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ ตัวอย่าง ธนาคารบางแห่งประกาศรับสมัครตำแหน่งวิศวกรคอมพิวเตอร์ จบปริญญาโท เพราะรู้ว่าไม่มีคนพิการที่จบวิศวกรคอมพิวเตอร์ในระดับปริญญาโทมาสมัครอย่างแน่นอน และบริษัทบางแห่งประกาศรับสมัครคนพิการบางประเภท โดยปฏิเสธคนพิการประเภทอื่น ๆ ซึ่งน่าจะถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการประเภทอื่นได้

### 3.3.2 การจ้างงานคนพิการตามพ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550

(1) พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน และในการกิจการจ้างงานคนพิการ

**มาตรา 20** คนพิการมีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ ตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ ดังต่อไปนี้...(3) การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ การให้บริการที่มีมาตรฐาน การคุ้มครองแรงงาน มาตรการเพื่อการมีงานทำ ตลอดจนได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ และบริการสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกเทคโนโลยีหรือความช่วยเหลืออื่นใด เพื่อการทำงานและประกอบอาชีพของคนพิการ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กระทรวงแรงงานประกาศกำหนด

(ขณะนี้ ณ เดือนกุมภาพันธ์ 2555 กระทรวงแรงงานได้จัดทำ (ร่าง)ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ การให้บริการที่มีมาตรฐาน การคุ้มครองแรงงาน มาตรการเพื่อการมีงานทำ ตลอดจนได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ และบริการสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกเทคโนโลยีหรือความช่วยเหลืออื่นใด เพื่อการทำงานและประกอบอาชีพของคนพิการ ซึ่งผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการร่างกฎหมายของกระทรวงแรงงานเรียบร้อยแล้ว อยู่ระหว่างให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานลงนาม)

ร่างประกาศฯ ดังกล่าว เป็นมาตรการส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำ จึงเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการจ้างงานคนพิการ

**มาตรา 33** เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้นายจ้างหรือสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ ทั้งนี้ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐจะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน

**มาตรา 34** นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีได้รับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวนที่กำหนดตามมาตรา 33 ให้ส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 24(5) (กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ) ทั้งนี้ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนเงิน

ที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ จะต้องนำส่งเข้ากองทุนนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ที่ต้องส่งเงินเข้ากองทุนตามวรรคหนึ่ง แต่มิได้ส่ง ส่งล่าช้าหรือส่งเงินไม่ครบถ้วน ให้เสียดอกเบี้ยในอัตรา ร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีของจำนวนเงินที่ยังไม่ได้ส่งเข้ากองทุน

นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ซึ่งรับคนพิการเข้าทำงาน หรือส่งเงินเข้ากองทุนตามวรรคหนึ่ง มีสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเป็นร้อยละของจำนวนเงินค่าจ้างให้แก่ คนพิการหรือเงินที่ส่งเข้ากองทุนแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ตามที่กฎหมายกำหนด

**มาตรา 35** ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานตาม มาตรา 33 หรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 และ ไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 34 หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือสถานประกอบการนั้นอาจ ให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้ความช่วยเหลือ อื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด ในระเบียบ

**(2) การออกอนุบัญญัติรองรับ พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550** ซึ่งจะกล่าวถึงมาตรา 33 มาตรา 34 และมาตรา 35 เป็นหลัก ดังนี้

กระทรวงแรงงาน ได้ออก “กฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือ เจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือ เจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2554” โดยได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 128 ตอนที่ 30 ก วันที่ 29 เมษายน 2554 โดยมีผลบังคับใช้ไปแล้วตั้งแต่วันที่ 26 ตุลาคม 2554 เป็นต้นมา ดังนี้

“กฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐ จะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการพ.ศ. 2554”

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 33 มาตรา 34 วรรคหนึ่ง และมาตรา 45 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและ พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพ ของบุคคล ซึ่งมาตรา 29 ประกอบกับมาตรา 41 และมาตรา 43 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้ กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 กฎกระทรวงนี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

ข้อ 2 ในกฎกระทรวงนี้

“ผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงาน หรือผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่อ อย่างอื่นของหน่วยงานของรัฐ ซึ่งปฏิบัติงานประจำในหน่วยงานของรัฐนั้น และให้หมายความรวมถึงผู้ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ ในต่างประเทศ และผู้ซึ่งอยู่ระหว่างการลาโดยได้รับเงินเดือนด้วย แต่ไม่หมายความรวมถึงลูกจ้างชั่วคราว หรือพนักงานจ้าง เหมาที่ปฏิบัติงานโดยมีกำหนดระยะเวลาตามสัญญาจ้าง

ข้อ 3 ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไป รับคนพิการที่สามารถทำงานได้ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดในอัตราส่วนลูกจ้างที่มีใช้คนพิการทุกหนึ่งร้อยคน ต่อคนพิการหนึ่งคน เศษของหนึ่งร้อยคนถ้าเกินห้าสิบคนต้องรับคนพิการเพิ่มอีกหนึ่งคน

การนับจำนวนลูกจ้างให้นับทุกวันที่ 1 ตุลาคม ของแต่ละปี และกรณีนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการผู้ใดมีหน่วยงานหรือสำนักงานสาขาในจังหวัดเดียวกันให้นับรวมลูกจ้างของหน่วยงานหรือสำนักงานสาขาทุกแห่งในจังหวัดนั้นเข้าด้วยกัน

ข้อ 4 ให้หน่วยงานของรัฐซึ่งมีผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไปรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดในอัตราส่วนผู้ปฏิบัติงานที่มีใช้คนพิการทุกหนึ่งร้อยต่อคนพิการหนึ่งคน เศษของหนึ่งร้อยคนถ้าเกินห้าสิบคนต้องรับคนพิการเพิ่มอีกหนึ่งคน

การนับจำนวนผู้ปฏิบัติงานให้นับทุกวันที่ 1 ตุลาคม ของแต่ละปี และให้นับโดยวิธี ดังต่อไปนี้

(1) กระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นกรม ให้นับจำนวนผู้ปฏิบัติงานรวมกันเป็นกระทรวง ทั้งนี้ เมื่อได้จำนวนคนพิการที่แต่ละกระทรวงจะต้องรับแล้ว ให้ปลัดกระทรวงดำเนินการจัดสรรให้หน่วยงานใดในสังกัดรับคนพิการเข้าทำงาน โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่คนพิการสามารถทำได้ตามความเหมาะสม

(2) ราชการส่วนท้องถิ่น ให้นับจำนวนผู้ปฏิบัติงานของแต่ละองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง

(3) รัฐวิสาหกิจที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา ให้นับจำนวนผู้ปฏิบัติงานของแต่ละรัฐวิสาหกิจ

(4) หน่วยงานอื่นของรัฐที่เป็นนิติบุคคล ให้นับจำนวนผู้ปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานอื่นของรัฐ

ข้อ 5 นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการผู้ใดที่ได้รับคนพิการเข้าทำงานตามที่กำหนดในข้อ 3 และมีได้ดำเนินการตามมาตรา 35 ให้ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นรายปี โดยคำนวณจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับครั้งสุดท้ายในปีก่อนปีที่มีหน้าที่ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ คูณด้วยสามร้อยหกสิบห้า และคูณด้วยจำนวนคนพิการที่ไม่ได้รับเข้าทำงาน

การส่งเงินตามวรรคหนึ่ง ให้ส่งเป็นเงินสด เช็คขีดคร่อมหรือธนาคัติสั่งจ่ายกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยส่งต่อสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ หรือสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดที่สถานประกอบการตั้งอยู่ ภายในวันที่ 31 มกราคม ของแต่ละปี

ให้ไว้ ณ วันที่ 26 เมษายน พ.ศ. 2554

(เฉลิมชัย ศรีอ่อน)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

## (2) บทบัญญัติกรณีไม่รับคนพิการเข้าทำงาน โดยให้ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

มาตรา 34 นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีได้รับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวนที่กำหนดตามมาตรา 33 ให้ส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 24 (5) ทั้งนี้ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุน

นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ต้องส่งเงินเข้ากองทุนตามวรรคหนึ่ง แต่มิได้ส่งส่งล่าช้าหรือส่งเงินไม่ครบถ้วน ให้เสียดอกเบี้ยในอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีของจำนวนเงินที่ยังไม่ได้ส่งเข้ากองทุน

นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งรับคนพิการเข้าทำงานหรือส่งเงินเข้ากองทุนตามวรรคหนึ่งมีสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเป็นร้อยละของจำนวนเงินค่าจ้างที่จ่ายให้แก่คนพิการหรือเงินที่ส่งเข้ากองทุนแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายกำหนด

จากกฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2554 ข้างต้นได้กำหนด

1. ให้นายจ้างผู้ใดที่มีได้รับคนพิการเข้าทำงานตามที่กำหนด และมีได้ดำเนินการตามมาตรา 35 ให้ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นรายปี โดยคำนวณจากอัตราต่ำสุดของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับครั้งหลังสุดในปีก่อนปีที่มีหน้าที่ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ คูณด้วยสามร้อยละหกลีบห้า และคูณด้วยจำนวนคนพิการที่ไม่ได้รับเข้าทำงาน

2. วิธีการส่งเงิน ให้ส่งเป็นเงินสด เชื่อกิตติกรรมหรือธนาคาสั่งจ่ายกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยส่งต่อสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติหรือสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดที่สถานประกอบการตั้งอยู่ ภายในวันที่ 31 มกราคม ของแต่ละปี

พระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรของกรมสรรพากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 499) พ.ศ.2553 ให้ยกเว้นภาษีเงินได้ให้แก่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ซึ่งรับคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการเข้าทำงาน สำหรับเงินได้เป็นจำนวนร้อยละหนึ่งร้อยของรายจ่ายที่ได้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างคนพิการดังกล่าว รายละเอียดพระราชกฤษฎีกา ดังนี้

พระราชกฤษฎีกา

ออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 499) พ.ศ. 2553

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2553

เป็นปีที่ 65 ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่าโดยที่เป็นการสมควรยกเว้นภาษีเงินได้ให้แก่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ซึ่งรับคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการเข้าทำงาน และเจ้าของอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ บริการขนส่งหรือผู้ให้บริการสาธารณะอื่น ซึ่งได้จัดอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวก หรือบริการให้แก่คนพิการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 187 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และมาตรา 3(1) แห่งประมวลรัษฎากร ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลรัษฎากร (ฉบับที่ 10) พ.ศ. 2496 อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา 29 ประกอบกับมาตรา 33 และมาตรา 41 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยบัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชกฤษฎีกาขึ้นไว้ ดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชกฤษฎีกานี้เรียกว่า “พระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 499) พ.ศ. 2553”

มาตรา 2 พระราชกฤษฎีกานี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา 3 ให้ยกเว้นภาษีเงินได้ตามส่วน 2 และส่วน 3 หมวด 3 ในลักษณะ 2 แห่งประมวลรัษฎากร ให้แก่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งรับคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเข้าทำงานสำหรับเงินได้ เป็นจำนวนร้อยละหนึ่งร้อยของรายจ่ายที่ได้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างคนพิการดังกล่าว

มาตรา 4 ให้ยกเว้นภาษีเงินได้ตามส่วน 2 และส่วน 3 หมวด 3 ในลักษณะ 2 แห่งประมวลรัษฎากร ให้แก่เจ้าของอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ บริการขนส่ง หรือผู้ให้บริการสาธารณะอื่น ซึ่งได้จัดอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก หรือบริการในอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ บริการขนส่ง หรือบริการสาธารณะอื่น ให้แก่คนพิการในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ สำหรับเงินได้เป็นจำนวนร้อยละหนึ่งร้อยของรายจ่ายที่ได้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดให้มีอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก หรือบริการดังกล่าว

มาตรา 5 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังรักษาการตามพระราชกฤษฎีกานี้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ

นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ:- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ เนื่องจากรัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมให้มีการจ้างแรงงานคนพิการ และเพื่อให้คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก หรือบริการในอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ บริการขนส่ง หรือบริการสาธารณะอื่น อันจะทำให้คนพิการสามารถปฏิบัติงานได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งพาตนเองได้สมควรยกเว้นภาษีเงินได้ให้แก่ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งรับคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการ ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเข้าทำงาน และยกเว้นภาษีเงินได้ให้แก่เจ้าของอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ บริการขนส่ง หรือผู้ให้บริการสาธารณะอื่น ให้แก่คนพิการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้

(ร.จ. ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 127 ตอนที่ 37 ก วันที่ 9 มิถุนายน 2553)

### (3) นายจ้างหรือหน่วยงานของรัฐสามารถใช้มาตรการอื่นแทนการจ้างงานหรือส่งเงินเข้ากองทุน

ตามมาตรา 35 ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 หรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 และไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 34 หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้นอาจให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการแทนก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ

ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงานหรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ พ.ศ. 2552

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 11 และมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา 29 ประกอบมาตรา 41 และมาตรา 43 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบัญญัติแห่งกฎหมาย คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติจึงกำหนดระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ พ.ศ.2552”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ 3 ในระเบียบนี้

“การให้สัมปทาน” หมายความว่า การให้สิทธิแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการครอบครองหรือใช้ประโยชน์จากทรัพยากรหรือทรัพย์สินใดๆ เพื่อให้คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการได้ใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพ

“การจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ” หมายความว่า การจัดสถานที่บริเวณองค์กรหรือภายนอกองค์กรเพื่อให้คนพิการดูแลคนพิการได้ใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพ

“การจัดจ้างเหมาช่วงงาน” หมายความว่า การให้คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการได้ทำสัญญากับหน่วยงานของรัฐหรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ โดยรับจะดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนในงานใดในความรับผิดชอบของหน่วยงานของรัฐหรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้นเพื่อประโยชน์แก่หน่วยงานของรัฐหรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้นและหมายความรวมถึงการให้คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการทำสัญญากับผู้รับเหมาช่วงงานของหน่วยงานของรัฐหรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ เพื่อรับช่วงงานในความรับผิดชอบของหน่วยงานของรัฐหรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการด้วย

“การฝึกงาน” หมายความว่า กระบวนการเพิ่มความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์แก่การประกอบอาชีพ

“หน่วยงานของรัฐ” หมายความว่า กระทรวง ทบวง กรม ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรม ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ

“คณะอนุกรรมการ” หมายความว่า คณะอนุกรรมการส่งเสริมอาชีพคนพิการซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้ง

ข้อ 4 หน่วยงานของรัฐที่ไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 หรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 และไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 34 ให้แจ้งความจำนงค์ต่อปลัดกระทรวงแรงงานหรือผู้ว่าราชการจังหวัด หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากปลัดกระทรวงแรงงานหรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี เพื่อจัดให้มีการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้มีการช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการตามระเบียบนี้

ข้อ 5 การให้สัมปทานต้องมีระยะเวลาดำเนินงานไม่น้อยกว่าหนึ่งปี โดยดำเนินการได้ ดังต่อไปนี้

(1) การให้ครอบครองทรัพย์สินของหน่วยงานของรัฐหรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการเพื่อให้คนพิการได้ใช้เป็นสถานที่ประกอบอาชีพหรือจำหน่ายสินค้าหรือบริการ เช่น การติดตั้งเครื่องจำหน่ายเครื่องดื่มอัตโนมัติ เครื่องจำหน่ายสลากกินแบ่งรัฐบาล เครื่องถ่ายเอกสาร

(2) ให้คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการจำหน่ายสินค้าหรือบริการซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานของรัฐหรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ

(3) มอบวัสดุอุปกรณ์ที่หน่วยงานของรัฐหรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการมิได้ใช้ประโยชน์เพื่อให้นักพิการหรือผู้ดูแลคนพิการได้หาประโยชน์จากวัสดุอุปกรณ์นั้น

(4) การจัดสรรคลื่นความถี่ หรือเวลาออกอากาศของสถานีวิทยุ หรือสถานีวิทยุโทรทัศน์ซึ่งอยู่ในความครอบครองของหน่วยงานของรัฐหรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งอยู่ในช่วงเวลาที่ประชาชนสามารถรับฟังหรือรับชมได้อย่างแพร่หลายเพื่อหาประโยชน์ต่อไป

(5) การให้สัมปทานในเรื่องอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการกำหนด

มูลค่าตามวรรคหนึ่ง ต้องไม่น้อยกว่าปีละอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องถิ่นนั้น คูณด้วยสามร้อยหกสิบห้าต่อคนพิการหนึ่งคนที่ต้องรับเข้าทำงาน

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ในกรณีมีกฎหมายกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ ให้ดำเนินการเป็นไปตามขั้นตอนของกฎหมายว่าด้วยการนั้น

ข้อ 6 การจัดให้มีสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ ต้องมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

- (1) สถานที่ตั้งให้อยู่ในสถานที่เห็นได้ง่าย สะดวกต่อการซื้อสินค้าหรือบริการ
- (2) มีสาธารณูปโภค และสิ่งอำนวยความสะดวกที่คนพิการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้
- (3) สถานที่ต้องมั่นคงแข็งแรง ปลอดภัย
- (4) ได้รับการยกเว้นค่าเช่าพื้นที่
- (5) มีระยะเวลาดำเนินงานไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

มูลค่าตามวรรคหนึ่ง ให้คำนวณจากอัตราค่าเช่าพื้นที่รวมกับค่าใช้จ่ายตามที่คณะกรรมการกำหนด และต้องไม่น้อยกว่าปีละอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำในท้องถิ่นนั้นคูณด้วยสามร้อยหกสิบห้าต่อคนพิการหนึ่งคนที่ต้องรับเข้าทำงาน

ข้อ 7 การจัดจ้างเหมาช่วงงานหรือให้การช่วยเหลืออื่นใด โดยจัดให้มีการทำสัญญาเพื่อให้นักพิการได้มีอาชีพและมีระยะเวลาดำเนินงานไม่น้อยกว่าหกเดือน และให้หมายความรวมถึงการดำเนินการในเรื่องต่างๆ ดังนี้

ก) หน่วยงานของรัฐ

- (1) สั่งซื้อสินค้าหรือผลิตภัณฑ์จากคนพิการโดยวิธีกรณีพิเศษ
- (2) ขายสินค้า หรือจัดจ้างเหมาบริการให้คนพิการโดยวิธีกรณีพิเศษ
- (3) ให้วัสดุอุปกรณ์ที่หมดความจำเป็นแก่คนพิการตามความจำเป็นทั้งนี้ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบของทางราชการว่าด้วยการนั้น

ข) นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ

- (1) สั่งซื้อสินค้าหรือผลิตภัณฑ์จากคนพิการ
- (2) ขายสินค้า หรือจัดจ้างเหมาบริการที่ได้มาตรฐานตามที่คณะกรรมการกำหนด
- (3) อนุญาตให้ใช้สิทธิเครื่องหมายการค้า วัสดุอุปกรณ์หรือทรัพย์สินทางปัญญาตามระยะเวลาที่

คณะกรรมการกำหนด

มูลค่าการจัดจ้างเหมาช่วงงานตาม (ก) และ (ข) ต้องไม่น้อยกว่าห้าเท่าของอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำในท้องถิ่นนั้นคูณด้วยสามร้อยหกสิบห้าต่อคนพิการหนึ่งคนที่ต้องรับเข้าทำงาน

ข้อ 8 การฝึกงานแก่คนพิการ มีหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

- (1) ต้องมีการถ่ายทอดวิทยาการ เทคโนโลยี กระบวนการผลิต หรือองค์ความรู้ขององค์กรให้แก่คนพิการ
- (2) หลักสูตรในการฝึกงานต้องเสนอต่อปลัดกระทรวงแรงงานหรือผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากปลัดกระทรวงแรงงานหรือผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากปลัดกระทรวงแรงงานหรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณีเพื่อให้ความเห็นชอบก่อนดำเนินการ

(3) ต้องรับผิดชอบในการจัดสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ เอกสาร วิทยากร เบี้ยเลี้ยงคนพิการที่ฝึกงานให้เป็นไปตามอัตราที่คณะกรรมการกำหนด โดยมีให้เรียกเก็บค่าใช้จ่ายใดๆ จากคนพิการ

(4) มีระยะเวลาฝึกงานไม่น้อยกว่าหกเดือน

มูลค่าการฝึกงานตามวรรคหนึ่ง ต้องมีมูลค่าไม่น้อยกว่าปีละอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องถิ่นนั้นคูณด้วยสามร้อยหกสิบห้าต่อคนพิการที่ต้องรับเข้าทำงาน

ข้อ 9 ให้คณะอนุกรรมการ ประกอบด้วย

- 1) ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานอนุกรรมการ
  - 2) ผู้แทนสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ผู้แทนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้แทนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผู้แทนกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผู้แทนกระทรวงพาณิชย์ ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และผู้แทนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นอนุกรรมการ
  - 3) ผู้แทนองค์การคนพิการแต่ละประเภท จำนวนเจ็ดคน ซึ่งสมาคมสภาคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทยเสนอเป็นอนุกรรมการ
  - 4) ผู้แทนสภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย ผู้แทนสภาองค์การลูกจ้างแห่งประเทศไทย ผู้แทนสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย และผู้แทนสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยเป็นอนุกรรมการ
  - 5) ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ในด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการจำนวนสองคน เป็นอนุกรรมการ
- อธิบดีกรมการจัดหางาน เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ  
รองเลขาธิการสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ เป็นอนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ 10 ให้นำบทบัญญัติมาตรา 7 มาตรา 8 มาตรา 9 และมาตรา 11 วรรคสามแห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 มาใช้บังคับกับการดำรงตำแหน่งการพ้นจากตำแหน่งของอนุกรรมการตามข้อ (3) (4) และ (5) และให้นำความมาตรา 10 มาใช้บังคับกับการประชุมของคณะอนุกรรมการ โดยอนุโลม

ข้อ 11 ให้คณะอนุกรรมการ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- 1) ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงานฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการเพิ่มเติมจากที่กำหนดในระเบียบนี้
- 2) กำกับดูแลหน่วยงานของรัฐและนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการปฏิบัติตามระเบียบที่ออกตามความในมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550
- 3) ส่งเสริมให้มีการกระจายความช่วยเหลือคนพิการและผู้ดูแลคนพิการซึ่งหน่วยงานของรัฐหรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการเป็นผู้ให้การสนับสนุนอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม
- 4) พิจารณาถึงความเหมาะสมของความช่วยเหลือตามระเบียบนี้
- 5) จัดทำรายงานประจำปีการให้ความช่วยเหลือคนพิการทางด้านอาชีพ หรือความช่วยเหลือคนพิการและผู้ดูแลคนพิการซึ่งหน่วยงานของรัฐและนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการเป็นผู้สนับสนุน
- 6) ขอให้หน่วยงานของรัฐหรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการมาชี้แจงข้อเท็จจริงหรือให้ความเห็นต่อคณะอนุกรรมการ หรือส่งเอกสารพยานหลักฐานมาเพื่อประกอบการพิจารณา
- 7) พิจารณาเสนอคณะกรรมการเพื่อให้ประกาศเกียรติคุณ หรือสนับสนุนสินเชื่อ รางวัลเสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ หรือสิทธิประโยชน์อื่นใด ให้แก่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ให้ความช่วยเหลือคนพิการทางด้านอาชีพ

- 8) รายงานผลการปฏิบัติงานให้คณะกรรมการทราบปีละครั้ง
- 9) ส่งเสริมสนับสนุนให้องค์กรของคนพิการและองค์กรเพื่อคนพิการตลอดจนหน่วยงานของรัฐและหน่วยงานภาคเอกชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติการตามระเบียบนี้

10) ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

ข้อ 12 ให้ปลัดกระทรวงแรงงาน หรือผู้ว่าราชการจังหวัด หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากปลัดกระทรวงแรงงานหรือผู้ว่าราชการจังหวัดแล้วแต่กรณีทำหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1) รับขึ้นทะเบียนคนพิการที่ขอรับการส่งเสริมอาชีพ
- 2) รับขึ้นทะเบียนหน่วยงานของรัฐ หรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ประสงค์จะดำเนินการตามระเบียบนี้

3) ตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับมูลค่าของการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าและบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการที่หน่วยงานของรัฐ หรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการแห่งนั้นต้องรับผิดชอบ

4) แจ้งให้องค์การของคนพิการหรือองค์การอื่นที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ เข้ารับความช่วยเหลือทราบ

ข้อ 13 ให้คนพิการที่ประสงค์จะขอรับความช่วยเหลือตามระเบียบนี้ ยื่นความประสงค์ต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามข้อ 12 ทั้งนี้ ไม่ตัดสิทธิที่จะขอรับความช่วยเหลือโดยตรงจากหน่วยงานของรัฐหรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ

การขอรับความช่วยเหลือตามวรรคหนึ่ง ให้คนพิการดำเนินการยื่นคำขอด้วยตนเอง

ในกรณีที่คนพิการเป็นผู้เยาว์ คนเสมือนไร้ความสามารถหรือคนไร้ความสามารถหรือในกรณีที่คนพิการมีสภาพความพิการถึงขั้นไม่สามารถไปยื่นคำขอด้วยตนเองได้ ให้ผู้ดูแลคนพิการยื่นคำขอเพื่อขอรับความช่วยเหลือแทนคนพิการได้ แต่ต้องนำหลักฐานว่าเป็นผู้ดูแลคนพิการไปแสดงต่อเจ้าหน้าที่ด้วย

การยื่นคำขอรับความช่วยเหลือตามวรรคหนึ่ง คนพิการอาจดำเนินการในรูปแบบการรวมกลุ่มประกอบอาชีพตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการประกาศกำหนดก็ได้

ข้อ 14 เมื่อหน่วยงานของรัฐหรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ได้ดำเนินการช่วยเหลือคนพิการตามระเบียบนี้แล้ว ให้ส่งเอกสารผลการดำเนินงาน หรือสัญญาที่เกี่ยวข้องตามแบบที่ปลัดกระทรวงแรงงานกำหนดให้เจ้าหน้าที่ของรัฐตามข้อ 12 ภายในสามสิบวันนับตั้งแต่วันที่ดำเนินการแล้วเสร็จ เพื่อแจ้งให้กองทุนได้ทราบ และหักออกจากจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการแห่งนั้นค้างหนี้กองทุนที่ต้องชำระเนื่องจากไม่รับคนพิการเข้าทำงานต่อไป

ข้อ 15 ให้ปลัดกระทรวงแรงงานและปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์รักษาการตามระเบียบนี้ และมีอำนาจกำหนดวิธีปฏิบัติตลอดจนกำหนดแบบเอกสารต่างๆในส่วนที่เกี่ยวกับราชการของกระทรวงนั้น เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบนี้

กรณีมีปัญหาหรือข้อขัดแย้งในการปฏิบัติการตามระเบียบนี้ ให้ผู้รักษาการตามวรรคหนึ่งเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดในส่วนที่เกี่ยวกับราชการของกระทรวงนั้น

ประกาศ ณ วันที่ 1 กันยายน พ.ศ.2552

อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ

นายกรัฐมนตรี

ประธานกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ

นอกจากนี้ คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตแห่งชาติ ยังได้มีมติในการประชุมครั้งที่ 1/2555 เมื่อวันที่ 10 มกราคม 2555 เห็นชอบ (ร่าง) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมอาชีพคนพิการ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการเพิ่มเติม ซึ่งขณะนี้ กรมการจัดหางาน ในฐานะเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมอาชีพคนพิการอยู่ระหว่างเสนอปลัดกระทรวงแรงงานลงนามในประกาศฯ ดังกล่าว รายละเอียด ดังนี้

## ร่าง

ประกาศคณะอนุกรรมการส่งเสริมอาชีพคนพิการ  
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การ  
ช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการเพิ่มเติม

เพื่อให้การให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้  
การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการเพิ่มเติม เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต  
คนพิการและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในข้อ 11 (1) แห่งระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคน  
พิการแห่งชาติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน  
หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ พ.ศ. 2552 คณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต  
คนพิการแห่งชาติจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะอนุกรรมการส่งเสริมอาชีพคนพิการ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ  
ให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือ  
ผู้ดูแลคนพิการเพิ่มเติม"

ข้อ 2 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ในประกาศนี้

“หน่วยงานของรัฐ” หมายความว่า กระทรวง ทบวง กรม ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมี  
ฐานะเป็นกรม ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา  
หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

“คนพิการ” หมายความว่า บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไป  
มีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม  
สติปัญญา การเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่างๆ และมีความจำเป็นเป็นพิเศษ  
ที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใด เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทาง  
สังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป ทั้งนี้ ตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคง  
ของมนุษย์ประกาศกำหนด

“ผู้ดูแลคนพิการ” หมายความว่า บิดา มารดา บุตร สามเณร ญาติ พี่น้อง หรือบุคคลอื่นใดที่รับ  
ดูแลหรืออุปการะคนพิการ

“หน่วยงานของรัฐที่ดูแลคนพิการ” หมายความว่า หน่วยงานของรัฐที่ให้บริการ หรือจัดกิจกรรม  
โครงการ ที่มีวัตถุประสงค์ส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการ

“องค์กรด้านคนพิการ” หมายความว่า องค์กรที่มีคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการเป็นสมาชิกและเป็น  
กรรมการบริหารองค์กรไม่น้อยกว่าสองในสามของกรรมการทั้งหมด ตลอดจนมีอำนาจตัดสินใจในการดำเนินงานเพื่อ  
คุ้มครองสิทธิของคนพิการ หรือองค์กรที่มีวัตถุประสงค์หรือกิจการหลักเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต  
คนพิการและมีใช้หน่วยงานภาครัฐ

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากปลัดกระทรวงแรงงานหรือผู้ว่าราชการ  
จังหวัดแล้วแต่กรณี ตามที่กำหนดไว้ในข้อ 12 แห่งระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ  
แห่งชาติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน  
หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ พ.ศ. 2552

ข้อ 4 หน่วยงานของรัฐซึ่งไม่ประสงค์รับคนพิการเข้าทำงาน หรือนายจ้างหรือสถานประกอบการซึ่ง  
ไม่รับคนพิการเข้าทำงานและไม่ประสงค์ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ให้ขึ้นทะเบียน  
เพื่อให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่  
คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการแทน ณ สถานที่ ดังต่อไปนี้

- (1) ในเขตกรุงเทพมหานคร ณ สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่
- (2) จังหวัดอื่น ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัด

หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือสถานประกอบการซึ่งได้ขึ้นทะเบียนตามวรรคหนึ่งอาจดำเนินการประกาศให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน แก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการได้ ณ สถานที่ตั้งของหน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือสถานประกอบการนั้น

ข้อ 5 คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการที่ประสงค์ขอรับสัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใด จากหน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือสถานประกอบการตามข้อ 4 ให้ขึ้นทะเบียนเพื่อขอรับสิทธิพร้อมแสดงบัตรประจำตัวคนพิการตามกฎหมายว่าด้วยส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ณ สถานที่ ดังต่อไปนี้

- (1) ในเขตกรุงเทพมหานคร ณ สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่
- (2) จังหวัดอื่น ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัด

กรณีคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการได้ขึ้นทะเบียนขอรับสิทธิหลายแห่ง ให้คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการได้สิทธิรับสัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใด จากหน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือสถานประกอบการได้เพียงแห่งเดียว

กรณีคนพิการ หรือผู้ดูแลคนพิการไม่ขอรับสิทธิตามวรรคหนึ่งด้วยตนเอง หน่วยงานของรัฐ ที่ดูแลคนพิการหรือองค์กรด้านคนพิการอาจยื่นขอรับสิทธิแทนคนพิการที่อยู่ในความดูแลได้ ทั้งนี้การขอรับสิทธิแทนให้กระทำได้ไม่เกินจำนวนคนพิการที่อยู่ในความดูแล

ข้อ 6 การให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

- (1) การจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ

(ก) คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการซึ่งขอรับสิทธิต้องมีความสามารถและมีปัจจัยในการดำเนินกิจการให้เป็นผลสำเร็จโดยไม่เป็นที่เสื่อมเสียแก่หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือสถานประกอบการ

(ข) การคำนวณมูลค่าพื้นที่ในการให้สถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ ให้ใช้เกณฑ์ดังนี้

1) กรณีสถานประกอบการมีการให้เช่าพื้นที่ในการจำหน่ายสินค้าหรือบริการอยู่แล้วให้คิดมูลค่าพื้นที่ตามอัตราค่าเช่าซึ่งสถานประกอบการให้เช่า

2) ค่าเช่าพื้นที่ในการจำหน่ายสินค้าหรือบริการจะรวมค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า ค่าโทรศัพท์ ค่าอินเทอร์เน็ต หรือค่าใช้จ่ายอื่นใดด้วยหรือไม่ก็ได้ แต่ต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องถิ่นนั้นคูณด้วยสามร้อย หกสิบห้าต่อคนพิการหนึ่งคนที่ต้องรับเข้าทำงาน

3) อัตราค่าเช่าพื้นที่ให้ใช้เกณฑ์การประเมินราคาเช่าที่ดินหรืออาคารของกรมธนารักษ์ กระทรวงการคลัง หรือสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ หรือ เทียบเคียงราคาเช่าพื้นที่ใกล้เคียงกับสถานประกอบการ

(ค) การจัดหาอุปกรณ์ในการจำหน่ายสินค้าหรือบริการเป็นหน้าที่ของคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการที่ขอรับสิทธิ หรือหน่วยงานของรัฐที่ดูแลคนพิการ หรือองค์กรด้านคนพิการแล้วแต่กรณี

- (2) การจัดจ้างเหมาช่วงงาน

(ก) เมื่อผู้ว่าจ้างได้ตกลงทำสัญญาจ้างเหมาช่วงงานกับคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการแล้วให้ส่งสำเนาสัญญาจ้างเหมาช่วงงานให้แก่สำนักจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ หรือสำนักงานจัดหางานจังหวัดและสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดในท้องถิ่นที่รับผิดชอบทราบภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ได้ทำสัญญา

(ข) คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ หรือองค์กรด้านคนพิการอาจรวมกลุ่มรับเหมาช่วงงานได้

(ค) คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ หรือองค์กรด้านคนพิการต้องไม่นำงานทั้งหมดหรือบางส่วนไปให้ผู้อื่นทำเว้นแต่นั้นต้องชี้ทักษะพิเศษ

- (3) การฝึกงาน

(ก) หลักสูตรที่เสนอขอความเห็นชอบในการฝึกงานต้องเป็นงานที่ใช้เทคนิคและเทคโนโลยี หรือเป็นงานที่ต้องถ่ายทอดองค์ความรู้ขององค์กรในกระบวนการผลิตให้แก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ ซึ่งหลักสูตรที่เสนอขอความเห็นชอบต้องไม่ใช่งานลักษณะไร้ฝีมือ

(ข) หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือสถานประกอบการต้องจ่ายเบี้ยเลี้ยงในการฝึกงานให้แก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการในอัตราเท่ากับค่าจ้างขั้นต่ำในท้องถิ่นนั้นตลอดระยะเวลาการฝึกงาน

(ค) หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือสถานประกอบการต้องจัดให้มีผู้ให้คำแนะนำที่มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 2 ปี ในการฝึกงานแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ

(ง) หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือสถานประกอบการต้องออกประกาศนียบัตรให้แก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการเมื่อจบหลักสูตรการฝึกงาน

(จ) สถานที่ในการฝึกงานจะเป็นภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กรก็ได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม

ข้อ 7 ให้หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือสถานประกอบการซึ่งคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการได้ยื่นขอรับสิทธิ แจ้งผลการอนุญาตหรือไม่อนุญาตการขอรับสิทธิเป็นหนังสือให้คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการทราบภายใน 15 วัน นับแต่วันที่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการยื่นคำขอรับสิทธิ พร้อมทั้งแจ้งผลการอนุญาตหรือไม่อนุญาตให้สำนักจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ หรือสำนักงานจัดหางานจังหวัด และสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในท้องถิ่นที่รับผิดชอบทราบด้วย

นายจ้างหรือสถานประกอบการจะต้องสำรวจจำนวนลูกจ้างทั้งหมดที่มีอยู่ ณ วันที่ 1 ตุลาคม ของทุกปี เพื่อนำมาคำนวณอัตราส่วนที่จะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน หากนายจ้างหรือสถานประกอบการไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวนดังกล่าว นายจ้างหรือสถานประกอบการต้องส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการภายในวันที่ 31 มกราคมของปีถัดไป

ข้อ 8 ข้อบังคับและเงื่อนไข

(1) การตรวจสอบสถานที่หากพบว่าไม่เป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ ให้เจ้าหน้าที่แจ้งสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ หรือสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด แล้วแต่กรณีทราบ

(2) ห้ามผู้ที่ได้รับสิทธิ จำหน่าย จ่าย โอนสิทธิ หรือให้บุคคลใดเข้าช่วงสิทธิแทนตน

(3) กรณีผู้ดูแลคนพิการที่ได้รับสิทธิถึงแก่ความตาย ให้ผู้ดูแลคนพิการรายใหม่ที่มีชื่อในบัตรประจำตัวคนพิการเป็นผู้ดำเนินการแทน โดยแจ้งหน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือสถานประกอบการที่ใช้สิทธิพิจารณาอนุญาต

(4) กรณีคนพิการที่ได้รับสิทธิถึงแก่ความตาย สิทธิที่ได้รับย่อมเป็นอันสิ้นสุด

ข้อ 9 ผลแห่งสัญญา

(1) การยกเลิกสัญญา การต่อสัญญา การเปลี่ยนแปลงสัญญา ให้หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือสถานประกอบการ แจ้งให้สำนักจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ หรือสำนักงานจัดหางานจังหวัด และสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในท้องถิ่นที่รับผิดชอบทราบภายใน 15 วัน นับแต่วันที่มีการยกเลิกสัญญา การต่อสัญญา การเปลี่ยนแปลงสัญญา แล้วแต่กรณี

(2) กรณีคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการเลิกกิจการก่อนสิ้นสุดสัญญาหน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือสถานประกอบการ ต้องจัดให้มีคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการรายใหม่เข้ารับสิทธิแทนภายใน 45 วัน นับแต่วันที่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการแจ้งเลิกกิจการ

ข้อ 10 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับกับหน่วยงานของรัฐต่อเมื่อกฎกระทรวงที่ออกตามความในมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มีผลบังคับใช้

ประกาศ ณ วันที่

พ.ศ....

(นายสมเกียรติ ฉายะศรีวงศ์)

ปลัดกระทรวงแรงงาน

ประธานอนุกรรมการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

#### (4) กรณีนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในการจ้างงานตามระบบโควตา

มาตรา 36 เลขานุการ<sup>9</sup> มีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้อายัดทรัพย์สินของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งฝ่าฝืนกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการตามจำนวนที่ไม่ส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 34

การมีคำสั่งให้อายัดทรัพย์สินตามวรรคหนึ่ง จะกระทำได้ต่อเมื่อได้ส่งคำเตือนเป็นหนังสือโดยส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนำเงินส่งเข้ากองทุนหรือส่งเงินที่ค้างจ่ายภายในเวลาที่กำหนด แต่ต้องไม่น้อยกว่าสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการได้รับหนังสือนั้น และนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่จ่ายภายในเวลาที่กำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการอายัดทรัพย์สินตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์กำหนด ทั้งนี้ ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการอายัดทรัพย์สินของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ไม่ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2552 ได้กำหนดสาระสำคัญ แนวทางการสั่งให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ไม่ส่งเงินเข้ากองทุนและหรือบุคคลภายนอกมิให้จำหน่าย จ่าย โอน หรือทำนิติกรรมใด ๆ เกี่ยวกับทรัพย์สิน หรือสิทธิเรียกร้องที่ได้สั่งอายัดไว้ รวมตลอดถึงการสั่งให้บุคคลภายนอกมิให้นำส่งเงินเข้ากองทุนด้วย

(ขั้นตอน ได้แก่ การตรวจทรัพย์สินโดยให้พนักงานเจ้าหน้าที่กำหนดมูลหนี้ที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการต้องชำระและเป็นหนี้ที่ยังไม่ขาดอายุความ (อายุความ 10 ปี) ให้พนักงานเจ้าหน้าที่เสนอความเห็นต่อเลขานุการเพื่อส่งคำเตือนพร้อมเหตุผลเป็นหนังสือโดยส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนำเงินส่งเข้ากองทุนภายในเวลาที่กำหนดแต่ไม่น้อยกว่าสามสิบวัน นับแต่วันที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ไม่ส่งเงินเข้ากองทุนได้รับหนังสือดังกล่าว เมื่อนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่ส่งเงินตามที่แจ้ง ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการตรวจสอบทรัพย์สิน รวมทั้งสิทธิเรียกร้องของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ไม่ส่งเงินเข้ากองทุนและทรัพย์สินซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อได้ว่าเป็นของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่ส่งเงินเข้ากองทุนเมื่อดำเนินการตรวจสอบทรัพย์สินแล้ว ให้พนักงานเจ้าหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับรายการทรัพย์สินที่สมควรอายัดต่อเลขานุการเพื่อพิจารณาออกคำสั่งเป็นหนังสือให้อายัดทรัพย์สินโดยทรัพย์สินที่ให้อายัด ได้แก่ สหกรณ์ทรัพย์อันมีรูปร่างและต้องไม่เป็นสิ่งของที่เน่าเสียง่าย อสังหาริมทรัพย์ สิทธิทั้งปวงอันมีอยู่ในทรัพย์สิน เงินที่บุคคลภายนอกจะต้องชำระให้แก่ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ไม่ส่งเงินเข้ากองทุน รวมทั้งเปิดโอกาสให้คัดค้านคำสั่งได้ เมื่อได้รับการชำระหนี้โดยลูกหนี้นำเงินมาชำระหรือได้ดำเนินคดีแพ่งสามารถบังคับเอา กับทรัพย์สินจนครบมูลหนี้แล้ว จึงถอนการอายัด)

<sup>9</sup> เลขานุการ หมายถึง เลขานุการสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ

### (5) สิทธิประโยชน์ในการปฏิบัติตามกฎหมาย

มาตรา 38 นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่จ้างคนพิการเข้าทำงานมากกว่าร้อยละ หกสิบของลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น โดยมีระยะเวลาจ้างเกินกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวันในปีภาษีใด มีสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเงินได้ในปีภาษีนั้น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายกำหนด

พระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 519) พ.ศ. 2554 เกี่ยวกับการยกเว้นภาษีให้แก่ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่จ้างบุคคลที่มีบัตรประจำตัวคนพิการเกินร้อยละ 60 และมีระยะเวลาจ้างเกินกว่า 180 วันในปีภาษีใด มีสิทธินำค่าจ้าง มาหักเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 100 หรือ 3 เท่าของค่าใช้จ่ายที่จ้างคนพิการ

#### พระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 519) พ.ศ. 2554

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ 4 พฤษภาคม พ.ศ. 2554

เป็นปีที่ 66 ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า โดยที่เป็นการสมควรยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาและภาษีเงินได้นิติบุคคล บางกรณี

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 187 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และมาตรา 3 (1) แห่งประมวลรัษฎากร ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลรัษฎากร (ฉบับที่ 10) พ.ศ. 2496 อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา 29 ประกอบกับมาตรา 33 และมาตรา 41 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยบัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชกฤษฎีกาขึ้นไว้ ดังต่อไปนี้

**มาตรา 1** พระราชกฤษฎีกานี้เรียกว่า “พระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 519) พ.ศ. 2554”

**มาตรา 2** พระราชกฤษฎีกานี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

**มาตรา 3** ให้ยกเว้นภาษีเงินได้ตามส่วน 2 และส่วน 3 หมวด 3 ในลักษณะ 2 แห่งประมวลรัษฎากร สำหรับเงินได้ที่จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดให้คนพิการได้รับสิทธิประโยชน์และใช้ประโยชน์ได้จากสิ่งอำนวยความสะดวก อันเป็นสาธารณะ ตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ดังต่อไปนี้

(๑) สำหรับบุคคลธรรมดา ให้ยกเว้นภาษีสำหรับเงินได้พึงประเมินหลังจากหักค่าใช้จ่ายและหักลดหย่อน ตามมาตรา 47 (1) (2) (3) (4) (5) หรือ (6) แห่งประมวลรัษฎากร เป็นจำนวนร้อยละหนึ่งร้อยของเงินได้ที่จ่าย เป็นค่าใช้จ่ายในการจัดให้คนพิการได้รับสิทธิประโยชน์แต่เมื่อรวมกับเงินได้ที่ได้รับยกเว้นสำหรับการจ่ายเป็นค่าใช้จ่าย เพื่อสนับสนุนการศึกษาสำหรับโครงการที่กระทรวงศึกษาธิการให้ความเห็นชอบแล้ว ต้องไม่เกินร้อยละสิบของเงินได้ พึงประเมินหลังจากหักค่าใช้จ่ายและหักลดหย่อนดังกล่าว

(๒) สำหรับบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล ให้ยกเว้นภาษีสำหรับเงินได้เป็นจำนวนร้อยละหนึ่งร้อย ของรายจ่ายที่จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดให้คนพิการได้รับสิทธิประโยชน์ แต่เมื่อรวมกับรายจ่ายที่จ่ายเป็นค่าใช้จ่าย เพื่อสนับสนุนการศึกษาสำหรับโครงการที่กระทรวงศึกษาธิการให้ความเห็นชอบและรายจ่ายที่จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการ จัดสร้างและการบำรุงรักษาสวนเด็กเล่น สวนสาธารณะ หรือสนามกีฬาของเอกชนที่เปิดให้ประชาชนใช้เป็นการทั่วไป โดยไม่เก็บค่าบริการใด ๆ หรือสนามเด็กเล่น สวนสาธารณะหรือสนามกีฬาของทางราชการแล้ว ต้องไม่เกินร้อยละสิบ ของกำไรสุทธิก่อนหักรายจ่ายเพื่อการกุศลสาธารณะหรือเพื่อการสาธารณประโยชน์ และรายจ่ายเพื่อการศึกษาหรือ

เพื่อการกีฬาตามมาตรา 65 ตี (3) แห่งประมวลรัษฎากร

ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนด

**มาตรา 4** ให้ยกเว้นภาษีเงินได้ตามส่วน 2 และส่วน 3 หมวด 3 ในลักษณะ 2 แห่งประมวลรัษฎากร ให้แก่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งรับคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เข้าทำงานเกินกว่าร้อยละหกสิบของลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น โดยมีระยะเวลาจ้างเกินกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวันในปีภาษีหรือรอบระยะเวลาบัญชีที่มีเงินได้ สำหรับเงินได้เป็นจำนวนร้อยละหนึ่งร้อยของรายจ่ายที่ได้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างคนพิการดังกล่าว เพิ่มขึ้นจากสิทธิยกเว้นภาษีเงินได้ตามมาตรา 3 แห่งพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 499) พ.ศ. 2553 ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนด

**มาตรา 5** ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังรักษาการตามพระราชกฤษฎีกานี้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ

นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ เนื่องจากรัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมให้คนพิการได้รับสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และส่งเสริมให้มีการจ้างแรงงานคนพิการเพิ่มขึ้น สมควรยกเว้นภาษีเงินได้ให้แก่ผู้มีเงินได้ที่ได้จัดให้คนพิการได้รับสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ ตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการและยกเว้นภาษีเงินได้ให้แก่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการเพิ่มขึ้นสำหรับนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งรับคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเข้าทำงาน จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้

(ร.จ.ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 128 ตอนที่ 34 ก วันที่ 11 พฤษภาคม 2554)

(เช่น นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่จ้างแรงงานคนพิการเกินกว่าร้อยละ 60 มีสิทธินำค่าจ้างคนพิการมาหักเป็นรายจ่ายได้ 3 เท่าของค่าใช้จ่ายจริง กรณีที่จ้างคนพิการ 100,000 บาท/คน/ปี ก็มีสิทธิหักค่าใช้จ่ายได้ถึง 300,000 บาท/คน/ปี หากได้จ้างคนพิการเป็นจำนวนมาก ย่อมน่าเชื่อได้ว่านายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้นจะไม่มีกำไรทางภาษีที่ต้องไปเสียภาษีแต่อย่างใด)

มาตรา 39 ให้สำนักงานมีประกาศโฆษณาข้อมูลการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 33 มาตรา 34 และมาตรา 35 ต่อสาธารณะอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

ในกรณีที่รัฐหรือหน่วยงานของรัฐจะพิจารณาให้สัมปทาน การส่งเสริมการลงทุน การประกาศเกียรติคุณ สินเชื่อ รางวัล เครื่องราชอิสริยาภรณ์ หรือสิทธิประโยชน์อื่นใด แก่นายจ้างหรือสถานประกอบการใดให้นำข้อมูลที่ได้ประกาศตามมาตรา 39 วรรคหนึ่ง ซึ่งเป็นการปฏิบัติตามกฎหมายมาประกอบการพิจารณาด้วย

(ปัจจุบันสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (พ.ก.) ได้คัดเลือกนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ที่จ้างแรงงานคนพิการไว้เกินกว่าระบบสัดส่วนการจ้างงานกำหนด ให้ได้รับใบประกาศเกียรติคุณในวันที่ 3 ธันวาคม ของทุกปี โดยมี ฯพณฯ นายกรัฐมนตรีเป็นผู้มอบประกาศเกียรติคุณดังกล่าว และอยู่ในระหว่างดำเนินการขอพระราชทานรางวัล “ยิ้มสู้” ให้แก่องค์กรเอกชนที่เชิดชูคุณค่าแห่งความเท่าเทียมกันของคนพิการ ซึ่งรวมถึงองค์กรเอกชนที่ได้จ้างงานคนพิการเป็นจำนวนมาก และจัดสวัสดิการให้แก่คนพิการได้อย่างบุคคลทั่วไปด้วย)

**(6) อำนาจของพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง ตามมาตรา 4 และมีอำนาจตามมาตรา 14 ในการกำหนดโทษกรณีฝ่าฝืนกฎหมายตามมาตรา 40**

มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้ “รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีรักษาทตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 14 เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) มีหนังสือแจ้งให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ชี้แจงข้อเท็จจริงหรือความเห็นในการปฏิบัติงาน ส่งผู้แทนมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำ หรือส่งเอกสารหรือพยานหลักฐานอื่น มาประกอบการพิจารณา

(2) มีหนังสือแจ้งให้บุคคลที่เกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำหรือมีหนังสือชี้แจงข้อเท็จจริง หรือส่งเอกสารหรือพยานหลักฐานอื่นมาประกอบการพิจารณา

(ประกาศกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เรื่อง แต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต พ.ศ.2550 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับราชการของกระทรวง เมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2553 ให้ข้าราชการในสังกัด ซึ่งดำรงตำแหน่งต่อไปนี้ เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ ได้แก่ 1) ปลัดกระทรวง รองปลัดกระทรวง ผู้ตรวจราชการกระทรวง อธิบดีกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ รองอธิบดีกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เลขาธิการสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ รองเลขาธิการ พมจ. ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาสังคม ผู้อำนวยการศูนย์คุ้มครองสวัสดิภาพชุมชน นิติกร นักพัฒนาสังคม และนักวิชาการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ และสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติระดับปฏิบัติการหรือเทียบเท่าขึ้นไป และ 2) ให้ข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งดำรงตำแหน่งต่อไปนี้ เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ เพื่อปฏิบัติการตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต พ.ศ.2550 เฉพาะในเขตท้องที่ ที่มีอำนาจหน้าที่ดูแลและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ผู้ว่าราชการจังหวัดและรองผู้ว่าราชการจังหวัด)

**(7) บทบัญญัติเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ**

ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มาตรา 15 กำหนดห้ามหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชนหรือบุคคลกระทำการที่มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ มาตรการ โครงการ หรือวิธีปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใดในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ และให้หมายความรวมถึงการกระทำหรืองดเว้นการกระทำใดที่กระทบต่อคนพิการแม้จะไม่มีจุดมุ่งหมายเป็นการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการโดยตรง แต่ผลของการกระทำนั้นทำให้คนพิการต้องเสียสิทธิประโยชน์ที่ควรจะได้รับเพราะเหตุแห่งความพิการด้วย ทั้งนี้ ในกฎหมายต่างประเทศได้กำหนดให้การเลือกปฏิบัติในการจ้างงานถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ โดยกฎหมายได้กำหนดให้มีกลไกการปฏิบัติเพื่อจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ

ตามมาตรา 6 กำหนดให้คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ โดยมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานกรรมการมีอำนาจกำหนดวินิจฉัยและมีคำสั่งเพิกถอนการกระทำหรือห้ามมิให้กระทำการที่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ โดยคำสั่งของคณะกรรมการถือเป็นที่สุด โดยมีระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการร้องขอ และการวินิจฉัยเกี่ยวกับการกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ พ.ศ.2552 ขณะนี้อยู่ระหว่างประกาศในราชกิจจานุเบกษา อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 16 เพื่อกำหนดแนวทางการร้องเรียน การรวบรวมข้อเท็จจริง และการวินิจฉัย เพื่อกำหนดการกระทำนั้นได้ นอกจากนั้นยังกำหนดให้ผู้เสียหายฟ้องศาลเรียกค่าเสียหายหรืออาจจะได้รับความเสียหายได้อีกสั้เท่าตามมาตรา 17 ด้วย

### 3.3.3 (ร่าง) คู่มือแนวทางการปฏิบัติการส่งเสริมโอกาสคนพิการ ตามมาตรา 35

#### แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550

ตามกฎหมายกระทรวงแรงงานที่ออกตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ได้กำหนดให้สถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐบาลรับคนพิการเข้าทำงานในอัตราส่วน 100:1 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 26 ตุลาคม 2554 กฎกระทรวงดังกล่าวจะส่งผลให้มีตำแหน่งงานสำหรับคนพิการประมาณ 90,000 ตำแหน่ง ทั้งในหน่วยงานของรัฐบาลและสถานประกอบการเอกชน<sup>10</sup>

ทั้งนี้ การสรรหาคนพิการเข้าทำงานถึง 90,000 คนนั้น ต้องอาศัยความพร้อมของสถานประกอบการ ตลอดจนความพร้อมในศักยภาพของคนพิการ ดังนั้น พระราชบัญญัติฯ จึงได้กำหนดแนวทางการส่งเสริมคนพิการตามมาตรา 35 ในการสนับสนุนการให้สัมปทาน จัดจ้างเหมาช่วงงาน การฝึกงาน ตลอดจนการสนับสนุนอื่นใดที่องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนสามารถสนับสนุนได้ตามความเหมาะสม เพื่อเป็นทางเลือกหนึ่งให้กับสถานประกอบการ

แต่ด้วยแนวทางการสนับสนุนคนพิการมาตรา 35 มีหลักเกณฑ์ในการสนับสนุน เงื่อนไข และการประเมินมูลค่าที่ซับซ้อนและมีรายละเอียดมากกว่าการจ้างงาน อีกทั้งภาครัฐก็ ยังขาดข้อมูลสนับสนุนเชิงปฏิบัติในการปฏิบัติตามมาตรา 35 ตลอดจนกรณีศึกษา และแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ดังนั้น เพื่อเป็นการสนับสนุนการปฏิบัติตามมาตรา 35 อย่างมีประสิทธิภาพ คณะอนุกรรมการสร้างเสริมกิจการภาคสังคมเพื่อคนพิการ ซึ่งมีเลขาธิการสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ เป็นประธานกรรมการ และมีภาคส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคธุรกิจ ร่วมเป็นคณะอนุกรรมการ ได้เห็นชอบแผนยุทธศาสตร์สร้างเสริมกิจการภาคสังคมเพื่อคนพิการ ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ที่ 2 เพื่อพัฒนาความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนแบบบูรณาการ ซึ่งจะมุ่งส่งเสริมศักยภาพของกลุ่ม/องค์กรคนพิการให้มีศักยภาพพร้อมรองรับการให้บริการหรือการสนับสนุนจากภาครัฐและภาคธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ร่วมกับกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน และคณะอนุกรรมการส่งเสริมอาชีพคนพิการ จัดทำแนวทางเชิงปฏิบัติในการสร้างโอกาสการมีงานทำแก่คนพิการ ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติฯ โดยร่วมมือกับภาคธุรกิจในการจัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติสนับสนุนโอกาสการทำงานของคนพิการ

<sup>10</sup> คู่มือแนวทางการปฏิบัติการส่งเสริมโอกาสคนพิการ ตามมาตรา 35

ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ขึ้นเพื่อกำหนดใช้เป็นแนวทางปฏิบัติสู่องค์กรธุรกิจอย่างกว้างขวาง

ข้อกำหนดตามมาตรา 35 การให้สัมปทาน การจัดสถานที่จำหน่ายสินค้า การจัดจ้างเหมาช่วงงาน การฝึกงาน การให้การช่วยเหลืออื่นเพื่อแทนการจ้างคนพิการและไม่ต้องส่งเงินเข้ากองทุน

1. ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 หรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 และไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 34

2. หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้นอาจให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการแทนก็ได้

ใน (ร่าง) คู่มือฯ ดังกล่าว ประกอบด้วยกฎหมายและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการมีงานทำของคนพิการตามพ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 (ความเป็นมา ข้อกำหนดตามมาตรา 33 การจ้างงานคนพิการ ข้อกำหนดตามมาตรา 34 การส่งเงินเข้ากองทุนแทนการจ้างงานคนพิการ(เฉพาะองค์กรภาคเอกชน) ข้อกำหนดตามมาตรา 35 การให้สัมปทาน การจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าการจัดจ้างเหมาช่วงงาน การฝึกงาน การให้การช่วยเหลืออื่นเพื่อแทนการจ้างคนพิการและไม่ต้องส่งเงินเข้ากองทุน สิทธิประโยชน์ของสถานประกอบการ คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการได้รับ และมาตรการตามกฎหมายบังคับกรณีฝ่าฝืน)

นอกจากนั้นยังมีขั้นตอนการปฏิบัติตามมาตรา 35 เช่น ขั้นตอนการแสดงความจำนง ขั้นตอนการอนุมัติในการดำเนินงาน ขั้นตอนการติดตามรายงานผลการดำเนินงาน

แนวทางในเชิงปฏิบัติแต่ละประเภท ได้แก่ การให้สัมปทาน การจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ การจัดจ้างเหมาช่วงงาน การฝึกงาน การสนับสนุนอื่นใด รวมทั้งที่อยู่ส่วนราชการติดต่อ ที่อยู่องค์กรคนพิการ

### (1) การให้สัมปทาน

#### ความหมาย

การให้สิทธิแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการครอบครอง หรือใช้ประโยชน์จากทรัพยากรหรือทรัพย์สินใด ๆ เพื่อให้คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการได้ใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพ

**หมายเหตุ** “คนพิการ” หมายถึง ผู้มีบัตรประจำตัวคนพิการ

“ผู้ดูแลคนพิการ” หมายถึง ผู้รับอุปการะคนพิการโดยเป็นผู้มีชื่อในบัตรประจำตัวคนพิการว่าเป็นผู้ดูแลคนพิการ

#### หลักเกณฑ์

การให้ หรือการให้เช่ายืมทรัพย์สินขององค์กรตามระยะเวลากำหนด เพื่อให้คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการได้ใช้ในการประกอบอาชีพ เช่น

1. การให้สัมปทานเครื่องจักรเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของคนพิการ
2. การให้วัสดุ/อุปกรณ์/วัตถุดิบ/สินค้าหรือบริการใดๆขององค์กรเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการ

ดำเนินงานของคนพิการ

3. การให้สัมปทานพื้นที่เพื่อเป็นสถานที่ดำเนินงานของคนพิการ
4. การให้สัมปทานส่วนงานใดภายในองค์กรแก่องค์กรคนพิการเป็นผู้ดำเนินงาน
5. การให้คนพิการเป็นผู้จัดจำหน่ายสินค้า/บริการขององค์กร
6. การจัดสรรคลื่นความถี่ หรือเวลาออกอากาศของสถานีวิทยุ หรือสถานีวิทยุโทรทัศน์ เพื่อให้

คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการได้ใช้ในการประชาสัมพันธ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพ

#### แนวทางการประเมินมูลค่า

1. ประเมินตามมูลค่าการให้สัมปทานการเช่าหรือการขายขาดทรัพย์สิน (ตามกรณี การให้เช่า หรือขายขาด) โดยไม่เกินอัตราที่องค์กรคิดค่าบริการในปีก่อนหน้าปีประเมิน
2. ในกรณีที่ทรัพย์สินดังกล่าวมีการซ่อมบำรุงให้ประเมินมูลค่าตามกำหนดเวลาและราคาที่องค์กรคิดค่าบริการในปีก่อนหน้าปีประเมิน
3. ประเมินมูลค่าตามราคาของช่องสัญญาณ ช่วงเวลาและความถี่ในการออกอากาศ โดยไม่เกินอัตราที่องค์กรคิดค่าบริการในปีก่อนหน้าปีประเมิน
4. ในกรณีที่มีการจัดจ้างเหมาช่วงงาน, การฝึกอบรม ให้ประเมินตามมูลค่าการสนับสนุนดังกล่าวเพิ่มเติมจากมูลค่าการสัมปทาน

หมายเหตุ ในกรณีที่องค์กรไม่มีข้อมูลสถิติให้องค์กรทำการประเมินเปรียบเทียบกับองค์กรในประเภทเดียวกันในพื้นที่ใกล้เคียง

#### การประเมินความสำเร็จ

1. ต้องมีสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร และลงลายมือชื่อทั้งสองฝ่าย
2. ระบุสถานที่ตั้งให้ชัดเจน
3. ระบุรายละเอียดข้อตกลงกันของทั้ง 2 ฝ่ายให้ครบถ้วนชัดเจน
4. ต้องมีระยะเวลาดำเนินงานไม่น้อยกว่า 1 ปี
5. ต้องมีบุคคลพิการอย่างน้อย 1 คนได้รับผลประโยชน์
6. มูลค่าของสัญญาต่อปี ต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องถิ่นคูณด้วย 365 ต่อคนพิการ 1 คนที่ต้องรับเข้าทำงาน ( $1 \times 159 \times 365 = 58,035$  บาท)

#### ข้อพิจารณา

##### ในกรณีทรัพย์สิน

1. ควรพิจารณาการจัดอบรมการใช้งานวัสดุ/อุปกรณ์ให้คนพิการได้ประโยชน์จากการสัมปทานดังกล่าวและสามารถดำเนินงานได้ตรงตามความต้องการในเชิงธุรกิจ
2. ควรกำหนดแนวทางการบ่งชี้ ตลอดจนแนวทางการความปลอดภัยจากการใช้งานเป็นพิเศษกับกรณีความพิการ
3. ควรกำหนดระยะเวลาการประกันทรัพย์สิน แนวทางการซ่อมบำรุง/และตรวจสอบสภาพการใช้งานให้เป็นปกติอย่างสม่ำเสมอจากองค์กรธุรกิจเจ้าของทรัพย์สิน
4. ในกรณีที่ทรัพย์สิน เครื่องมือหรือวัสดุอุปกรณ์ที่ได้รับสัมปทานมานั้นเกิดปัญหาและทำให้ไม่

สามารถประกอบอาชีพได้ตามวัตถุประสงค์ของการให้สัมปทาน องค์กรธุรกิจจะสรรหาอุปกรณ์ทดแทนใดๆ เพื่อให้การดำเนินงานตามสัญญาสัมปทานนั้นบรรลุผล

5. การพิจารณาระยะเวลาในการให้สัมปทานให้พิจารณาถึงช่วงเวลาที่เกิดผลผลิตจริง และหากเมื่อสิ้นสุดเวลาการสัมปทาน ผลผลิตอื่นใดที่ยังคงค้างจากการดำเนินงานของคนพิการให้พิจารณาเป็นกรรมสิทธิ์ของคนพิการ

#### **ในกรณีกิจการ**

1. พิจารณาการให้แนวทางสนับสนุนการขาย/การตลาด/การประชาสัมพันธ์ให้แก่คนพิการ/ผู้ดูแลคนพิการตามความเหมาะสมที่จะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการขายสินค้าและบริการดังกล่าว
2. พิจารณาการฝึกอบรมคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการในทักษะการขายสินค้า/บริการ
3. ในกรณีที่ไม่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าที่กำหนดนั้น องค์กรควรมีมาตรการการช่วยส่งเสริมหรือพัฒนาทักษะกระบวนการ ตลอดจนโปรแกรมการส่งเสริมการขายอื่นใดที่จะเสริมให้คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการสามารถพัฒนาผลการดำเนินงานขึ้น
4. การให้สัมปทาน(ตามข้อ1)อาจทำควบคู่กับการฝึกอบรม และรวมถึงการจัดซื้อจัดจ้างสินค้าและบริการนั้นได้

#### **ในกรณีการจัดสรรช่องทางประชาสัมพันธ์**

1. ช่องสัญญาณดังกล่าวควรอยู่ในช่วงเวลาที่ประชาชนสามารถรับฟังหรือรับชมได้อย่างแพร่หลาย เพื่อบรรลุเป้าหมายในการประชาสัมพันธ์สินค้า/บริการและการดำเนินงานองค์กรคนพิการ
2. ในกรณีที่มีการจัดทำรายการหรือสื่อประชาสัมพันธ์ ให้นับรวมค่าใช้จ่ายการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เพิ่มเติมจากค่าช่องสัญญาณ

#### **ตัวอย่างของการให้สัมปทาน**

1. ให้สัมปทานการติดตั้งเครื่องจำหน่ายเครื่องดื่มอัตโนมัติกับคนพิการหรือองค์กรคนพิการ
2. ให้สัมปทานพื้นที่, ให้พันธุ์พืช ระบบงานต่างๆเพื่อทำกิจกรรม ในกรณีพืชยืนต้น
3. ให้สัมปทานพื้นที่, ให้พันธุ์พืช ระบบงานต่างๆเพื่อทำกิจกรรม ในกรณีพืชล้มลุก
4. ให้สัมปทานรถเช่าใช้เพื่อประกอบอาชีพ
5. ให้สัมปทานเช่าเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อเปิดร้านเกมส์
6. การให้พื้นที่เช่าสำนักงานแก่คนพิการองค์กรคนพิการ
7. ให้สัมปทานร้านกาแฟในบริเวณองค์กร
8. ให้ช่องสัญญาณวิทยุโทรทัศน์เพื่อประชาสัมพันธ์สินค้าและบริการ
9. จัดทำและเผยแพร่รายการวิทยุโทรทัศน์ที่รณรงค์ส่งเสริมโอกาสการสร้างงานคนพิการ
10. จัดสรรวัสดุอุปกรณ์ของสถานประกอบการให้แก่องค์กรคนพิการเพื่อนำไปจำหน่าย
11. ให้สัมปทานเช่าเครื่องถ่ายเอกสาร เพื่อประกอบอาชีพ
12. ให้สัมปทานการติดตั้งตู้เติมเงินมือถืออัตโนมัติ
13. ให้สัมปทานการติดตั้งเครื่องซักผ้าหยอดเหรียญ
14. จัดสรรหมึกพิมพ์เครื่องพริ้นเตอร์ให้แก่องค์กรคนพิการเพื่อใช้ในการประกอบอาชีพ

15. จัดสรรขนมปังสำหรับทำแซนด์วิช เพื่อนำไปประกอบอาชีพ
16. จัดสรรบัตรเติมน้ำมันฟรีสำหรับคนพิการเพื่อใช้ในการประกอบอาชีพ
17. ให้สัมปทานคนพิการองค์กรคนพิการเป็นตัวแทนจำหน่ายผลิตภัณฑ์ของบริษัท
18. จัดสรรไหมพรมสำหรับถักโครเชต์ให้กับกลุ่มคนพิการเพื่อจัดทำผลิตภัณฑ์จำหน่าย
19. จัดสรรน้ำตาลทรายแดงให้กับกลุ่มคนพิการที่ทำขนมไทยขาย
20. จัดสรรเสื้อโปโลให้กับคนพิการเพื่อนำไปจำหน่ายต่อ

**ตัวอย่าง :** การให้สัมปทานการติดตั้งเครื่องจำหน่ายเครื่องดื่มอัตโนมัติกับคนพิการหรือองค์กรคนพิการ

<b>สัญญา</b>	มีการจัดทำสัญญาระหว่างสถานประกอบการกับคนพิการ/สมาคมคนพิการ..โดยสถานประกอบการรับผิดชอบติดตั้งเครื่องจำหน่ายเครื่องดื่มอัตโนมัติในสภาพใหม่ให้ 1 ตู้ขนาดกว้าง 81 x 72 x 187 เซนติเมตร บรรจุสินค้าได้ 216 ชิ้น เมื่อครบกำหนดสัญญาให้ตกเป็นของสมาคม
<b>สถานที่ตั้ง</b>	ภายในบริเวณชั้นล่างของอาคารโรงงานด้านหน้าเห็นชัดเจน จังหวัดกรุงเทพฯ
<b>รายละเอียด</b>	ให้คนพิการ/สมาคมคนพิการเป็นผู้จัดหาสินค้าที่เป็นเครื่องดื่มยกเว้นเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ มาจำหน่ายทุกๆ 15 วัน โดยราคาจำหน่ายให้ตกลงร่วมกัน และให้สถานประกอบการเป็นผู้รับผิดชอบค่าไฟฟ้า พร้อมทั้งดูแลรักษาตามสมควร หากเสียหายจากการใช้งานปกติให้สมาคมเป็นคนซ่อมแซม
<b>ระยะเวลา</b>	ตั้งแต่...ถึง... รวมเวลา 1 ปี
<b>ผลประโยชน์</b>	เงินรายได้ที่เกิดจากการจำหน่ายให้ตกเป็นของคนพิการ/สมาคมคนพิการ โดยให้จัดหาคนพิการมาดูแลและได้ประโยชน์จากการจำหน่าย 1 คน ได้แก่.....ตามบัตรประจำตัวคนพิการที่แนบ
<b>มูลค่าของสัญญา</b>	เป็นเงิน 280,000 บาท/ปี (ค่าตู้เครื่องดื่ม 1 ตู้ 250,000 บาท ประมาณค่าเช่าสถานที่มูลค่า 20,000 บาทต่อปี ค่ากระแสไฟฟ้า 10,000 บาทต่อปี) ซึ่งต้องมีมูลค่าไม่น้อยกว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของสถานที่ตั้ง x 365 x จำนวนคนพิการที่ต้องรับ ( $215 \times 365 \times 1 = 78,475$ )

## (2) การจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ

### ความหมาย

การจัดสถานที่บริเวณองค์กรหรือภายนอกองค์กรเพื่อให้คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการได้ใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพ

### หลักเกณฑ์

การจัดสรรพื้นที่ให้คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการได้ประชาสัมพันธ์/จัดจำหน่าย สินค้าและบริการ

### แนวทางการประเมินมูลค่า

1. มูลค่าการจัดสถานที่ให้คำนวณจากอัตราค่าเช่าพื้นที่รวมกับค่าใช้จ่ายตามที่คณะกรรมการกำหนด
2. ประเมินจากมูลค่าอัตราค่าเช่าพื้นที่ หรือการจัดช่องทางการตลาด ตลอดจนการประชาสัมพันธ์ การเข้าถึงตลาดผลิตภัณฑ์/บริการของคนพิการไม่เกินกว่าอัตราที่องค์กรคิดในปีก่อนหน้าปีประเมิน
3. รวมทั้งการประเมินมูลค่าค่าใช้จ่ายอันจะเกิดขึ้นโดยองค์กรเป็นผู้สนับสนุนในการจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าบริการหรือการจัดช่องทางการตลาดอื่นใด เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าบำรุงรักษาทำความสะอาด ค่าจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ ค่าสนับสนุนทางการตลาด เป็นต้น

### การประเมินความสำเร็จ

1. ต้องมีสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร และลงลายมือชื่อทั้งสองฝ่าย
2. ระบุสถานที่ตั้งให้ชัดเจน
3. ระบุรายละเอียดข้อตกลงกันของทั้ง 2 ฝ่ายให้ครบถ้วนชัดเจน
4. ต้องมีระยะเวลาดำเนินงานไม่น้อยกว่า 1 ปี
5. ต้องมีบุคคลพิจารณาอย่างน้อย 1 คนได้รับผลประโยชน์
6. มูลค่าของสัญญาต่อปี ต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องถิ่นคูณด้วย 365 ต่อ

คนพิการ 1 คนที่ต้องรับเข้าทำงาน ( $1 \times 159 \times 365 = 58,035$  บาท)

### ข้อพิจารณา

#### ในกรณีสถานที่

1. สถานที่ต้องตั้งอยู่ในบริเวณที่พบเห็นได้ง่าย สะดวกต่อการซื้อสินค้าหรือบริการ
2. มีสาธารณูปโภค และสิ่งอำนวยความสะดวกที่คนพิการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้
3. สถานที่ต้องมั่นคงแข็งแรง ปลอดภัย
4. ได้รับการยกเว้นค่าเช่าพื้นที่

#### ตัวอย่าง

1. ห้างร้านเปิดให้มีโซนสินค้าบริการของคนพิการ
2. องค์กรธุรกิจเปิดพื้นที่ในโซนตลาดสาธารณะให้คนพิการขายสินค้าและบริการ
3. โรงแรมจัดพื้นที่นันทนาการให้คนพิการได้ประชาสัมพันธ์และขายสินค้าบริการ
4. องค์กรเปิดโซนพื้นที่ร้านอาหารให้คนพิการดำเนินการขายอาหารในสถานประกอบการ
5. โรงแรมจัดสรรพื้นที่ให้คนพิการเปิดบริการร้านนวดแผนไทย
6. องค์กรจัดสรรพื้นที่ให้คนพิการเปิดบริการร้านซักรีดให้กับพนักงานที่พักในสถานประกอบการ
7. มหาวิทยาลัยจัดสรรพื้นที่ให้คนพิการเปิดร้านขายหนังสือให้กับนักศึกษา
8. โรงเรียนจัดสรรพื้นที่ให้คนพิการเปิดร้านขายเครื่องเขียนแก่นักเรียน
9. โรงพยาบาลจัดสรรพื้นที่ให้คนพิการเปิดร้านขายและจัดดอกไม้
10. องค์กรจัดสรรพื้นที่ให้คนพิการเปิดร้านสะดวกซื้อ
11. โรงแรมจัดสรรพื้นที่ให้คนพิการเปิดร้านขายของที่ระลึกสำหรับนักท่องเที่ยว
12. สวนสัตว์จัดสรรพื้นที่ให้คนพิการเปิดบริการสตูดิโอถ่ายภาพที่ระลึกให้นักท่องเที่ยว
13. สวนสนุกจัดสรรพื้นที่ให้คนพิการเปิดร้านขายของเล่นและลูกโป่งสำหรับลูกค้า
14. สนามบินจัดสรรพื้นที่ให้คนพิการเปิดร้านขายโปสการ์ดที่ระลึก
15. องค์กรจัดสรรพื้นที่ให้คนพิการเปิดดำเนินการรับฝากรถ
16. ห้างสรรพสินค้าจัดสรรพื้นที่ให้คนพิการเปิดร้านทำนวมบัตร์และทรายยาง
17. องค์กรจัดสรรพื้นที่ให้คนพิการเปิดบริการร้านเสริมสวย
18. องค์กรจัดสรรพื้นที่ให้คนพิการเปิดร้านบริการแปลภาษา
19. สถานีรถไฟจัดสรรพื้นที่ให้คนพิการเปิดร้านขายเครื่องดื่มและอาหารว่าง

## ตัวอย่าง

สัญญา	มีการจัดทำสัญญาระหว่างห้างสรรพสินค้ากับคนพิการ/สมาคมคนพิการ โดยห้างสรรพสินค้ารับจะเปิดโซนพื้นที่ของห้างสรรพสินค้า ขนาด 60 ตรม. โดยแบ่งเป็นบูธได้ จำนวน 20 บูธ ให้แก่องค์กรคนพิการเพื่อจำหน่ายสินค้าผลิตภัณฑ์ของสมาชิก
สถานที่ตั้ง	บริเวณภายในห้างสรรพสินค้า โซนหน้าประตูทางเข้า จังหวัดกรุงเทพมหานคร
รายละเอียด	ให้คนพิการ/สมาคมคนพิการนำสินค้ามาขายได้ทุกวัน ตามเวลาเปิดทำการของห้างสรรพสินค้า โดยห้างสรรพสินค้าจะเป็นผู้รับผิดชอบค่าสาธารณูปโภคต่างๆ
ระยะเวลา	ตั้งแต่...ถึง... รวมเวลา 1 ปี
ผลประโยชน์	เงินรายได้ที่เกิดจากการจำหน่ายให้ตกเป็นของคนพิการ/สมาคมคนพิการ ที่ดำเนินการเปิดร้านขายสินค้าตามพื้นที่ที่จัดสรรให้
มูลค่าของสัญญา	เป็นเงิน 2,280,000 บาท/ปี (ประมาณค่าเช่าสถานที่วันละ 300 บาท/บูธมูลค่า 2,160,000 บ./ปี ค่าสาธารณูปโภคเดือนละ 500 บาท/บูธ 120,000 บ./ปี) ซึ่งต้องมีมูลค่าไม่น้อยกว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของสถานที่ตั้ง $\times 365 \times$ จำนวนคนพิการที่ต้องรับ $(215 \times 365 \times 1 = 78,575 \text{ บาท})$

## (3) การจัดจ้างเหมาช่วงงาน

ความหมาย

การให้คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการได้ทำสัญญากับหน่วยงานของรัฐหรือเจ้าของสถานประกอบการ โดยรับจะดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดในความรับผิดชอบของหน่วยงานของรัฐหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้นเพื่อประโยชน์แก่หน่วยงานของรัฐหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้น และหมายความรวมถึงการให้คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการทำสัญญากับผู้รับเหมาช่วงงานของหน่วยงานของรัฐหรือเจ้าของสถานประกอบการ เพื่อรับช่วงงานในความรับผิดชอบของหน่วยงานของรัฐหรือเจ้าของสถานประกอบการด้วย

หลักเกณฑ์

1. จัดซื้อสินค้าผลิตภัณฑ์จากคนพิการ/ผู้ดูแลคนพิการ/องค์กรคนพิการ
2. จัดจ้างงานบริการจากคนพิการ/ผู้ดูแลคนพิการ/องค์กรคนพิการ
3. การดำเนินงาน/โครงการกับผู้รับเหมาช่วงงานขององค์กรที่จ้างองค์กรคนพิการ
4. การให้คนพิการใช้สิทธิเครื่องหมายการค้า หรือทรัพย์สินทางปัญญา เพื่อประโยชน์ใน

การประกอบอาชีพ หรือการดำเนินงานขององค์กร

แนวทางการประเมินมูลค่า

1. ประเมินมูลค่าการจัดซื้อจัดจ้างจากอัตราการจัดซื้อจัดจ้างมาตรฐานและต้องไม่ต่ำกว่าปีก่อนการประเมิน
2. ในกรณีดำเนินโครงการกับผู้รับเหมา ให้พิจารณาประเมินตามมูลค่าค่าจ้างรายปีของคนพิการ/ผู้ดูแลคนพิการทั้งหมดที่ผู้รับเหมาจัดสรรรายชื่อลงในการดำเนินโครงการกับผู้จ้าง ทั้งนี้ รายชื่อคนพิการ/ผู้ดูแลคนพิการดังกล่าวต้องไม่ซ้ำซ้อนกับการคิดมาตรา 33 ขององค์กรผู้รับเหมา

### 3. ประเมินมูลค่าการลิขสิทธิ์จากอัตรามาตรฐานและต้องไม่เกินกว่าปีก่อนการประเมิน

#### การประเมินความสำเร็จ

1. จัดให้มีการทำสัญญาการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อให้คนพิการได้มีอาชีพและมีระยะเวลาดำเนินงานเป็นลายลักษณ์อักษร และลงลายมือชื่อทั้งสองฝ่าย โดยสัญญาต้องได้รับความเห็นชอบจากจัดหางานเขตพื้นที่

2. ระบุสถานที่ตั้งให้ชัดเจน

3. ระบุรายละเอียดข้อตกลงกันของทั้ง 2 ฝ่ายให้ครบถ้วนชัดเจน

4. ต้องมีระยะเวลาดำเนินงานไม่น้อยกว่า 6 เดือน

5. ต้องมีบุคคลพิการอย่างน้อย 1 คนได้รับผลประโยชน์

6. มูลค่าการจัดซื้อจัดจ้างต้องไม่น้อยกว่า 5 เท่า ของอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำในท้องถิ่นนั้นๆ โดยผู้จ้างสามารถหักค่าจ้างที่จ่ายให้คนพิการหนึ่งคนที่ต้องรับเข้าทำงาน

หมายเหตุ การคิดมูลค่าจ้างเหมาะสมช่วงงาน กรณีผู้รับจ้างเป็นผู้จัดหาวัสดุอุปกรณ์เมื่อดำเนินการแล้วสามารถประมาณการกำไรได้ไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ หรือกรณีผู้ให้สัญญาเป็นผู้จัดหาวัสดุอุปกรณ์ควรประมาณการได้ว่าคนพิการมีรายได้ไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำเช่นกันซึ่งเข้าหลักเกณฑ์ตามวรรคหนึ่งของข้อ 7

7. การให้ใช้สิทธิเครื่องหมายการค้าหรือทรัพย์สินทางปัญญาระยะเวลาดำเนินงานไม่น้อยกว่า 6 เดือน

8. มูลค่าการให้ใช้สิทธิ ต้องไม่น้อยกว่า 5 เท่า ของอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำในท้องถิ่นนั้นๆ โดยผู้จ้างสามารถหักค่าจ้างที่จ่ายให้คนพิการหนึ่งคนที่ต้องรับเข้าทำงาน

#### ข้อพิจารณา

##### ในกรณีจัดซื้อจัดจ้างโดยตรง

1. ควรกำหนดขอบเขตการดำเนินงานร่วมกันอย่างชัดเจน

2. ควรพิจารณาเงื่อนไขและข้อจำกัดในการดำเนินงาน

3. พิจารณาเงื่อนไขการตรวจรับและชำระค่าบริการอย่างเป็นธรรม

4. หากเป็นการดำเนินงานร่วมกันในช่วงเริ่มต้นควรพิจารณาแนวทางการฝึกอบรมและประเมินผลการดำเนินงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

##### ในกรณีจัดซื้อจัดจ้างโดยผ่านผู้รับเหมา

1. สัญญาระหว่างบริษัทกับผู้รับเหมาควรกำหนดแนวทางการส่งเสริมคนพิการให้ดำเนินงานในโครงการ

2. บริษัทผู้จ้างควรตรวจสอบว่ารายชื่อคนพิการที่กำหนดในการประเมินมูลค่าการสนับสนุนตามการจัดซื้อจัดจ้างโครงการนั้นได้รับการจ้างอยู่ในบริษัทผู้รับเหมาจริง

##### ในกรณีลิขสิทธิ์

1. ผลงานที่เกิดจากการดำเนินงานของคนพิการภายใต้การใช้ลิขสิทธิ์หรือทรัพย์สินทางปัญญานั้นให้ถือเป็นผลงานของคนพิการ

## 2. ควรระบุเงื่อนไข/ข้อจำกัดในการใช้สิทธิหรือทรัพย์สินทางปัญญาร่วมกันอย่างชัดเจน

### ตัวอย่างการจัดจ้างเหมาช่วงงาน

1. องค์กรจัดซื้อผลิตภัณฑ์ชุดของขวัญจากคนพิการ
2. การจัดซื้อผลิตภัณฑ์น้ำยาทำความสะอาดจากกลุ่มคนพิการ
3. องค์กรจัดซื้อชุดอาหารว่างเพื่อจัดประชุมอบรม จากคนพิการ
4. องค์กรจ้างคนพิการทำงานออกแบบ จัดทำป้าย Backdrop และสื่อประชาสัมพันธ์
5. องค์กรเช่าสถานที่โรงแรมขององค์กรคนพิการ สำหรับการจัดอบรมขององค์กร
6. องค์กรจ้างคนพิการให้ทำชุดฟอร์ม หมวกเน็ต ถุงมือของพนักงานภายในโรงงาน
7. องค์กรจ้างคนพิการทำงาน Recycle กระดาษผลิตภัณฑ์ในสำนักงาน
8. องค์กรใช้บริการถ่ายเอกสารและจัดทำรูปเล่มจากคนพิการ
9. องค์กรจ้างคนพิการให้บริการล้างรถให้แก่พนักงานผู้บริหารในองค์กร
10. องค์กรจ้างคนพิการในการออกแบบจัดทำโปรแกรมคอมพิวเตอร์
11. องค์กรจ้างคนพิการผลิตงานเครื่องประดับอัญมณี
12. องค์กรจ้างจัดทำโครงการพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์จากองค์กรที่มีคนพิการมากกว่ากำหนด
13. บริษัทจ้างพนักงานทำความสะอาดพิการทางหูจากองค์กรให้บริการบุคลากร (Service Center)
14. องค์กรอนุญาตให้คนพิการใช้สิทธิเครื่องหมายการค้า
15. องค์กรมอบวัสดุอุปกรณ์หรือทรัพย์สินทางปัญญาตามระยะเวลาที่คณะกรรมการกำหนด
16. องค์กรให้คนพิการให้สิทธิในการเปิดแฟรนไชส์บริการขององค์กร
17. องค์กรให้คนพิการใช้โปรแกรมซอฟต์แวร์ซึ่งเป็นลิขสิทธิ์ขององค์กร
18. บริษัทผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคดำเนินโครงการร่วมกับคนพิการในฐานะผู้จัดจำหน่ายสินค้า
19. องค์กรจัดจ้างคนพิการซ่อมบำรุงเครื่องจักรในโรงงาน
20. องค์กรจัดจ้างคนพิการทำพวงกุญแจคริสตัลเพื่อใช้เป็นของแถมสำหรับขอบคุณลูกค้า

### ตัวอย่าง องค์กรจัดซื้อผลิตภัณฑ์ชุดของขวัญจากคนพิการ

สัญญา	มีการจัดทำสัญญาระหว่างสถานประกอบการกับคนพิการ/สมาคมคนพิการ โดยสถานประกอบการจะสั่งซื้อผลิตภัณฑ์ชุดของขวัญจากฝีมือคนพิการ เป็นระยะเวลา 4 ครั้ง จำนวนสั่งซื้อครั้งละ 500 ชุด รวมสั่งซื้อทั้งหมด 2,000 ชุดต่อปี
สถานที่ตั้ง	จังหวัดแม่ฮ่องสอน
รายละเอียด	ให้ทางคนพิการ/สมาคมคนพิการเป็นผู้จัดการเพื่อการขนส่งสินค้าที่สั่งซื้อ
ระยะเวลา	ตั้งแต่...ถึง... รวมเวลา 6 เดือน
ผลประโยชน์	เงินรายได้ที่เกิดจากการจำหน่ายให้ตกเป็นคนพิการ/สมาคมคนพิการ เพื่อนำเงินที่ได้ไปแบ่งสรรให้ผู้พิการที่ผลิตชิ้นงาน
มูลค่าของสัญญา	เป็นเงิน 300,000 บาท (ค่าสินค้าที่สั่งซื้อชุดละ 150 บาท) ซึ่งต้องมีมูลค่าไม่น้อยกว่า 5 เท่า ของ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของสถานที่ตั้ง $\times 365 \times$ จำนวนคนพิการที่ต้องรับ $(5 \times 163 \times 365 \times 1 = 297,475 \text{ บาท})$

#### (4) การฝึกงาน

##### ความหมาย

กระบวนการเพิ่มความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์แก่การประกอบอาชีพของคนพิการ

##### หลักเกณฑ์

1. การดำเนินการฝึกอบรมหลักสูตรงาน/อาชีพให้แก่คนพิการ/ผู้ดูแลคนพิการ
2. การจัดตั้งศูนย์ศึกษาเรียนรู้งานร่วมกับองค์กรคนพิการภายในองค์กร

##### แนวทางการประเมินมูลค่า

ประเมินมูลค่าตามการจัดการอบรมฝึกงาน โดยหมายรวมถึง การจัดทำหลักสูตร องค์กรความรู้ การจัดสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ เอกสาร วิทยากรและเจ้าหน้าที่ในการฝึกอบรม เบี้ยเลี้ยงคนพิการ และการเดินทางต่างๆ

##### การประเมินความสำเร็จ

1. ต้องมีสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร และลงลายมือชื่อทั้งสองฝ่าย
2. ระบุสถานที่ตั้งให้ชัดเจน
3. ระบุรายละเอียดข้อตกลงกันของทั้ง 2 ฝ่ายให้ครบถ้วนชัดเจน
4. ต้องมีระยะเวลาดำเนินงานไม่น้อยกว่า 6 เดือน
5. ต้องมีบุคคลพิการอย่างน้อย 1 คนได้รับผลประโยชน์
6. มูลค่าของสัญญาต่อปี ต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องถิ่นคูณด้วย 365 ต่อคนพิการ 1 คนที่ต้องรับเข้าทำงาน (1 คน \* 159 บาท \* 365 วัน = 58,035 บาท)

##### ข้อพิจารณา

1. ต้องมีการถ่ายทอดวิทยาการ เทคโนโลยี กระบวนการผลิต หรือองค์ความรู้ขององค์กรให้แก่คนพิการ
2. หลักสูตรในการฝึกงานต้องเสนอต่อปลัดกระทรวงแรงงานหรือผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากปลัดกระทรวงแรงงานหรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี เพื่อให้ความเห็นชอบก่อนดำเนินการ
3. ต้องรับผิดชอบในการจัดสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ เอกสาร วิทยากร เบี้ยเลี้ยงคนพิการที่ฝึกงานให้เป็นไปตามอัตราที่คณะกรรมการกำหนด โดยมีให้เรียกเก็บค่าใช้จ่ายใด ๆ จากคนพิการ

##### ตัวอย่าง

1. องค์กรรับฝึกงานหลักสูตรการเรียนเขียนโปรแกรมในอินเทอร์เน็ตให้แก่ผู้พิการทางการได้ยิน
2. องค์กรการจัดตั้งศูนย์และรับฝึกงานหลักสูตร Call Center สำหรับคนพิการทางสายตา
3. องค์กรรับฝึกงานหลักสูตรการซ่อมคอมพิวเตอร์ให้แก่คนพิการ
4. องค์กรรับฝึกงานหลักสูตรการนวดสปาและนวดแผนไทยให้แก่คนพิการ
5. องค์กรรับฝึกงานหลักสูตรการการทำอาหารยุโรปให้แก่คนพิการ
6. โรงแรมรับฝึกงานหลักสูตรการแกะสลักผักและผลไม้ให้แก่คนพิการ

7. องค์กรรับฝึกงานหลักสูตรการเย็บหนังให้แก่คนพิการ
8. องค์กรรับฝึกงานหลักสูตรการขายประกันทางโทรศัพท์ให้แก่คนพิการ
9. องค์กรรับฝึกงานหลักสูตรนักเขียนมืออาชีพให้แก่คนพิการ
10. องค์กรรับฝึกงานหลักสูตรการเพาะเลี้ยงเห็ดให้แก่คนพิการ
11. โรงพยาบาลรับฝึกงานหลักสูตรนักร่างกายภาพบำบัดให้แก่คนพิการ
12. องค์กรรับฝึกงานหลักสูตรเขียนแอปพลิเคชันของมือถือให้แก่คนพิการ
13. องค์กรรับฝึกงานหลักสูตรการเป็นดีเจมืออาชีพให้แก่คนพิการ
14. องค์กรรับฝึกงานหลักสูตรมัคคุเทศก์ให้แก่คนพิการ
15. องค์กรรับฝึกงานหลักสูตรการแต่งเพลงให้แก่คนพิการ
16. องค์กรรับฝึกงานหลักสูตรการสกรีนเสื้อยืดให้แก่คนพิการ
17. องค์กรรับฝึกงานหลักสูตรการบริการจองตั๋วเครื่องบินให้แก่คนพิการ
18. องค์กรรับฝึกงานหลักสูตรการผลิตเฟอร์นิเจอร์หวายให้แก่คนพิการ
19. องค์กรรับฝึกงานหลักสูตรการตัดเย็บเสื้อผ้าสุนัขให้แก่คนพิการ
20. องค์กรรับฝึกงานหลักสูตรการติดตั้งเครื่องปรับอากาศให้แก่คนพิการ

ตัวอย่าง : องค์กรรับฝึกงานหลักสูตรการเรียนเจียรไนอัญมณีให้แก่ผู้พิการทางการได้ยิน

สัญญา	มีการจัดทำสัญญาระหว่างสถานประกอบการกับคนพิการ โดยสถานประกอบการรับฝึกงานคนพิการ 1 คนในหลักสูตรการเรียนเจียรไนอัญมณีให้แก่ผู้พิการทางการได้ยิน
รายละเอียด	สถานประกอบการเป็นผู้ดำเนินการจัดหาอุปกรณ์ต่างๆที่จำเป็น และจัดหาสถานที่พักอาศัย พร้อมให้เบี้ยเลี้ยงสำหรับผู้พิการตลอดการเข้าร่วมหลักสูตร
ระยะเวลา	ตั้งแต่...ถึง... รวมเวลา 6 เดือน
ผลประโยชน์	คนพิการได้รับความรู้พร้อมทั้งทักษะในการประกอบอาชีพ ได้แก่.....ตามบัตรประจำตัวคนพิการที่แนบ
มูลค่าของสัญญา	เป็นเงิน 92,000 บาท (ค่าเบี้ยเลี้ยง 7,000 บาท/เดือน = 42,000 บาท ค่าวิทยากร 20,000 บาท ค่าเอกสาร 2,000 บาท ค่าเครื่องมือในการเจียรไนอัญมณี 10,000 บาท ค่าที่พักพร้อมค่าน้ำค่าไฟ 3,000 บาท ต่อเดือน = 18,000 บาท ) <u>ซึ่งต้องมีมูลค่าไม่น้อยกว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของสถานที่ตั้ง x 365 x จำนวนคนพิการที่ต้องรับ</u> (215 x 365 x 1 = 78,475 บาท)

#### (5) การสนับสนุนอื่นใด

(เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมอาชีพคนพิการพิจารณา)

##### หลักการ

การสนับสนุนอื่นใดที่องค์กรจัดสรร/ดำเนินการ ส่งเสริม สนับสนุน เพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างงาน/อาชีพ/ส่งเสริมศักยภาพและยกระดับคุณภาพชีวิตคนพิการ

### **แนวทางการสนับสนุน**

1. การจัดสรรทุน/การร่วมทุน กับคนพิการ/องค์กรคนพิการ
2. การเป็นตัวกลาง/นายหน้า การจับคู่ทางการค้า(Business Matching) สินค้า/บริการของคนพิการ/องค์กรคนพิการ
3. การพัฒนาปรับปรุง Job Design ขององค์กรให้เหมาะสมกับคนพิการ/องค์กรคนพิการ ตลอดจนเปิดให้มีการร่วมพัฒนาและการฝึกอบรมกับคนพิการ
4. การอบรมทักษะศักยภาพเพื่อส่งเสริมในการประกอบอาชีพให้แก่คนพิการ
5. การร่วมพัฒนาสินค้า/บริการขององค์กรคนพิการให้ได้มาตรฐาน ตรงความต้องการของตลาดภาคธุรกิจ (Product/Service Development)
6. การจัดสรรทรัพยากร/บุคลากร/ผู้เชี่ยวชาญ เข้าร่วมในการพัฒนา/ปรับปรุง/วางแผนงานขององค์กรคนพิการ
7. การจัดโปรแกรมส่งเสริมการตลาด เช่น จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์, โฆษณา, แผ่นพับ, Social Network, สื่อออนไลน์, Event
8. การจัดหาช่องทางการจัดจำหน่ายสินค้าและบริการของคนพิการ หรือการตลาดใด เช่น เว็บไซต์, การขายตรง

### **แนวทางการสนับสนุน 1 : การจัดสรรทุน/การร่วมทุน กับคนพิการ/องค์กรคนพิการ**

#### **แนวทางการประเมินมูลค่า**

1. ประเมินมูลค่าตามค่าธรรมเนียมการจัดสรรทุน/การร่วมทุน
2. ในกรณีที่มีการอบรมเตรียมความพร้อมก่อนพบนักลงทุน ให้ประเมินมูลค่าการอบรม/การจัดเตรียมความพร้อมก่อนการดำเนินแผนงาน
3. ในกรณีเป็นผู้ร่วมทุน ประเมินมูลค่าตามมูลค่าทุนในการเป็นผู้ร่วมทุน (Business Venture) รวมทั้งมูลค่าการพัฒนา/ให้คำปรึกษาองค์กรเพื่อดำเนินงานตามเป้าหมายของกิจการในการร่วมทุน

#### **การประเมินความสำเร็จ**

1. ต้องมีสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร และลงลายมือชื่อทั้งสองฝ่าย
2. ระบุสถานที่ตั้งให้ชัดเจน
3. ระบุรายละเอียดข้อตกลงกันของทั้ง 2 ฝ่ายให้ครบถ้วนชัดเจน
4. ต้องมีบุคคลพิการอย่างน้อย 1 คนได้รับผลประโยชน์มูลค่าของสัญญาต่อปี ต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องถิ่นนั้นด้วย 365 ต่อคนพิการ

#### **ข้อพิจารณา**

1. ควรกำหนดขอบเขตการดำเนินงานอย่างชัดเจน (FA, Business Matching, Business Venture)
2. ในกรณีที่เป็นการร่วมทุนควรกำหนดเป้าหมายของกิจการร่วมทุนอย่างชัดเจน ตลอดจนบทบาทหน้าที่ของบริษัทร่วมทุน และองค์กรคนพิการ

### ตัวอย่างการสนับสนุนอื่นใด

1. องค์กรจัดตั้งศูนย์เลี้ยงไก่ไข่ให้องค์กรคนพิการเพื่อดำเนินธุรกิจเลี้ยงไก่ไข่ ตลอดจนให้คำปรึกษาในการดำเนินธุรกิจ และสนับสนุนในการเข้าถึงช่องทางการตลาด
  2. องค์กรเกี่ยวกับโทรคมนาคม จัดตั้งศูนย์ Call Center ร่วมกับองค์กรคนพิการเพื่อรับบริการลูกค้าในฟังก์ชันงานพิเศษ
  3. องค์กรจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า จัดตั้งศูนย์ซ่อมอิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับองค์กรคนพิการเพื่อรับบริการซ่อมสินค้า
  4. องค์กรจัดสรรทุนช่วยเหลือสำหรับการตั้งต้นเปิดร้านขายน้ำปั่นเพื่อสุขภาพให้กับคนพิการสมาคมคนพิการ
  5. องค์กรจัดตั้งศูนย์จำหน่ายปลาสวยงามให้กับคนพิการสมาคมคนพิการนำปลามาจำหน่าย
- ตัวอย่าง** องค์กรจัดตั้งศูนย์เลี้ยงไก่ไข่ให้องค์กรคนพิการเพื่อดำเนินธุรกิจเลี้ยงไก่ไข่ ตลอดจนให้คำปรึกษาในการดำเนินธุรกิจ และสนับสนุนในการเข้าถึงช่องทางการตลาด

<b>สัญญา</b>	มีการจัดทำสัญญาระหว่างสถานประกอบการกับคนพิการ/สมาคมคนพิการ โดยสถานประกอบการจัดตั้งศูนย์เลี้ยงไก่ไข่ให้กับองค์กรคนพิการเพื่อดำเนินการธุรกิจเลี้ยงไก่ไข่
<b>รายละเอียด</b>	อำเภอ.....จังหวัดกาญจนบุรี
<b>ระยะเวลา</b>	สถานประกอบการเป็นผู้ลงในการจัดตั้งศูนย์ และค่าใช้จ่ายในการซื้ออุปกรณ์ที่ใช้ภายในศูนย์ทั้งหมด
<b>ผลประโยชน์</b>	เงินรายได้ที่เกิดจากการนำไข่ไปจำหน่ายให้ตกเป็นของคนพิการ/สมาคมคนพิการ โดยให้จัดหาคคนพิการมาดูแลและได้ประโยชน์จากการจำหน่ายจำนวน 3 คน ได้แก่ .....ตามบัตรประจำตัวคนพิการที่แนบ
<b>มูลค่าของสัญญา</b>	เป็นเงิน 500,000 บาท (ราคาค่าใช้จ่ายจัดตั้งศูนย์ดังนี้ ค่าก่อสร้าง 200,000 บาท ค่าอุปกรณ์ที่จำเป็นในเลี้ยงไก่ไข่ 200,000 บาท ค่าวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน 100,000 บาททั้งหมด 500,000 บาท) <u>ซึ่งต้องมีมูลค่าไม่น้อยกว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของสถานที่ตั้ง x 365 x จำนวนคนพิการที่ต้องรับ (181 x 365 x 1 = 66,065 บาท)</u>

**แนวทางการสนับสนุน 2: การเป็นตัวกลาง/นายหน้า การจับคู่ทางการค้า(Business Matching) สินค้า/บริการ ของคนพิการ/องค์กรคนพิการ**

### แนวทางการประเมินมูลค่า

ประเมินมูลค่าการเป็นตัวกลาง/นายหน้า ไม่เกินกว่าอัตราที่องค์กรคิดในปีก่อนปีประเมิน

### การประเมินความสำเร็จ

1. ต้องมีสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร และลงลายมือชื่อทั้งสองฝ่าย
2. ระบุสถานที่ตั้งให้ชัดเจน
3. ระบุรายละเอียดข้อตกลงกันของทั้ง 2 ฝ่ายให้ครบถ้วนชัดเจน
4. ต้องมีบุคคลพิการอย่างน้อย 1 คนได้รับผลประโยชน์
5. มูลค่าของสัญญา ต้องไม่น้อยกว่าปีละ เทียบเท่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องถิ่นนั้นคูณด้วย 365

ต่อคนพิการ 1 คนที่ต้องรับเข้าทำงาน ( $1 \times 159 \times 365 = 58,035$  บาท)

### ข้อพิจารณา

1. กำหนดรูปแบบ/เงื่อนไขของการเป็นตัวกลาง/นายหน้าในการจับคู่ทางการค้าในการจำหน่ายสินค้า/บริการอย่างชัดเจนร่วมกัน
2. องค์กรควรประเมินประมาณการยอดขาย และให้คำแนะนำหรือการสนับสนุน/ส่งเสริมทางการตลาดเพิ่มเติมเพื่อให้บรรลุตามยอดประมาณการ
3. ในกรณีที่ช่องทางการตลาดดังกล่าวไม่สามารถเกิดประโยชน์ให้แก่คนพิการได้จริง คนพิการมีสิทธิ์ที่จะขอยกเลิกสัญญาได้

### ตัวอย่าง

1. องค์กรค้าข้าวเป็นนายหน้ารับสินค้าของคนพิการเพื่อจัดจำหน่ายแก่บริษัทห้างร้านต่างๆ
2. บริษัทนายหน้าจัดหาสินค้าปีใหม่จากคนพิการเพื่อนำเสนอบริษัทองค์กรต่าง ๆ
3. องค์กรรับเป็นตัวแทนจำหน่ายผลิตภัณฑ์ประเภทเครื่องดื่มผลไม้ของคนพิการ
4. องค์กรรับเป็นนายหน้าส่งออกมะม่วงน้ำดอกไม้ให้แก่คนพิการ/สมาคมคนพิการ

ตัวอย่าง : องค์กรค้าข้าวเป็นนายหน้ารับสินค้าของคนพิการเพื่อจัดจำหน่ายแก่บริษัทห้างร้านต่างๆ

สัญญา	มีการจัดทำสัญญาระหว่างสถานประกอบการกับคนพิการ/สมาคมคนพิการ โดยสถานประกอบการรับทำหน้าที่เป็นนายหน้ารับข้าวไปจำหน่ายต่อ จำนวน 500 ตัน
สถานที่ตั้ง	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
รายละเอียด	คนพิการ/สมาคมคนพิการเป็นผู้รับผิดชอบการจัดส่งสินค้าไปยังบริษัทห้างร้านต่างๆ ที่สถานประกอบการติดต่อจำหน่ายได้
ผลประโยชน์	เงินรายได้ที่เกิดจากการจำหน่ายได้ของคนพิการ/สมาคมคนพิการ โดยให้จัดหาคนพิการมาดูแล และได้ประโยชน์จากการจำหน่าย จำนวน 1 คน ได้แก่.....ตามบัตรประจำตัวคนพิการที่แนบ
มูลค่าของสัญญา	เป็นเงิน 75,000 บาท (ราคาค่านายหน้าขายข้าวร้อยละ 1 จากราคาข้าวตันละ 15,000 ) <u>ซึ่งต้องมีมูลค่าไม่น้อยกว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของสถานที่ตั้ง <math>\times 365 \times</math> จำนวนคนพิการที่ต้องรับ <math>(190 \times 365 \times 1 = 69,350</math> บาท)</u>

**แนวทางการสนับสนุน 3: การพัฒนาปรับปรุง Job Design ขององค์กรให้เหมาะสมกับคนพิการ/องค์กรคนพิการ ตลอดจนเปิดให้มีการร่วมพัฒนาและการฝึกอบรมกับคนพิการ**

### แนวทางการประเมินมูลค่า

1. ประเมินมูลค่าตามการพัฒนากลยุทธ์แนวทาง (Strategy & Policy) ปรับปรุงกระบวนการงาน (Job Design) ขององค์กรให้สอดคล้องกับการสนับสนุนการสร้างงานคนพิการ
2. รวมทั้งมูลค่าในการดำเนินโครงการและจัดการอบรม โดยหมายรวมถึง การจัดทำหลักสูตร องค์กรความรู้ การจัดสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ เอกสาร วิทยากรและเจ้าหน้าที่ในการฝึกอบรม เปี้ยเลี้ยงคนพิการ และการเดินทางต่างๆ

### การประเมินความสำเร็จ

1. ต้องมีสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร และลงลายมือชื่อทั้งสองฝ่าย
2. ระบุสถานที่ตั้งให้ชัดเจน
3. ระบุรายละเอียดข้อตกลงกันของทั้ง 2 ฝ่ายให้ครบถ้วนชัดเจน
4. ต้องสามารถระบุถึงประโยชน์ต่อบุคคลพิการ
5. มูลค่าของสัญญาต่อปี ต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องถิ่นนั้นคูณด้วย 365 ต่อคนพิการ 1 คนที่ต้องรับเข้าทำงาน ( $1 \times 159 \times 365 = 58,035$  บาท)

### ข้อพิจารณา

1. ควรมีการดำเนินงานร่วมกับองค์กรคนพิการหรือคนพิการ เพื่อให้การพัฒนาความต้องการทางการตลาดนั้นเหมาะสมและสอดคล้องกัน
2. ต้องรับผิดชอบในการจัดสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ เอกสาร วิทยากร เบี้ยเลี้ยงคนพิการที่ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามอัตราที่คณะกรรมการกำหนด โดยมีให้เรียกเก็บค่าใช้จ่ายใด ๆ จากคนพิการ
3. ควรพิจารณาให้มีแนวทางในการขยายองค์ความรู้ในการปรับกระบวนการทำงานให้แก่องค์กรธุรกิจที่อยู่ในประเภทเดียวกันเพื่อสามารถรองรับตลาดแรงงานของคนพิการได้มากขึ้น

**ตัวอย่าง :** องค์กรจัดงานสัมมนาสำหรับภาคธุรกิจเอกชนร่วมกับคนพิการสมาคมคนพิการ เพื่อพัฒนานโยบายและแนวทางปฏิบัติ ตลอดจน Job Design Process ให้เหมาะสมกับคนพิการ และพัฒนาศักยภาพคนพิการให้เหมาะสม

<b>สัญญา</b>	มีการจัดทำสัญญาระหว่างสถานประกอบการกับคนพิการ/สมาคมคนพิการ โดยสถานประกอบการจะร่วมดำเนินโครงการสำหรับภาคธุรกิจเอกชนเพื่อพัฒนาปรับปรุงนโยบายขององค์กรธุรกิจให้ส่งเสริมการสร้างโอกาสการมีงานทำของคนพิการ โดยเชิญภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมในการดำเนินโครงการ ระยะเวลา 1 วัน
<b>สถานที่ตั้ง</b>	จังหวัดเชียงราย
<b>รายละเอียด</b>	สถานประกอบการเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินโครงการร่วมกับสมาคมคนพิการ โดยร่วมพัฒนาแนวนโยบายการส่งเสริมคนพิการร่วมกับสมาคมคนพิการ
<b>ผลประโยชน์</b>	เกิดนโยบายและแนวปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมในการพัฒนาศักยภาพคนพิการให้เหมาะสมกับตลาดแรงงาน
<b>มูลค่าของสัญญา</b>	เป็นเงิน 68,000 บาท (ราคาค่าวิทยากร 3 คน = 30,000 บาท ค่าสถานที่ 9,000 บาท ค่าเอกสาร 5,000 บาท ค่าอาหารว่าง ชุดละ 50 บาท = 2,500 บาท ค่าวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในงานสัมมนา 2,000 บาท ค่าตกแต่งสถานที่ 7,000 บาท ค่าเบี้ยเลี้ยงคนละ 250 บาท = 12,500 บาท) ซึ่งต้องมีมูลค่าไม่น้อยกว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของสถานที่ตั้ง $\times 365 \times$ จำนวนคนพิการที่ต้องรับ ( $166 \times 365 \times 1 = 60,590$ บาท)

**แนวทางการสนับสนุน 4: การอบรมทักษะศักยภาพเพื่อส่งเสริมในการประกอบอาชีพให้แก่คนพิการ**  
**แนวทางการประเมินมูลค่า**

ประเมินมูลค่าตามการจัดอบรมโดยหมายรวมถึง การจัดทำหลักสูตร องค์กรความรู้ การจัดสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ เอกสาร วิทยากรและเจ้าหน้าที่ในการฝึกอบรม เบี้ยเลี้ยงคนพิการ และการเดินทางต่างๆ

**การประเมินความสำเร็จ**

1. ต้องมีสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร และลงลายมือชื่อทั้งสองฝ่าย
2. ระบุสถานที่ตั้งให้ชัดเจน
3. ระบุรายละเอียดข้อตกลงกันของทั้ง 2 ฝ่ายให้ครบถ้วนชัดเจน
4. ต้องมีบุคคลพิการอย่างน้อย 1 คนได้รับผลประโยชน์
5. มูลค่าของสัญญา ต้องไม่น้อยกว่าปีละ เทียบเท่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องถิ่นนั้นคูณด้วย 365

ต่อคนพิการ 1 คนที่ต้องรับเข้าทำงาน ( $1 \times 159 \times 365 = 58,035$  บาท)

**ข้อพิจารณา**

1. ต้องมีการถ่ายทอดวิทยาการ เทคโนโลยี กระบวนการผลิต หรือองค์ความรู้ขององค์กรให้แก่คนพิการ
2. ต้องรับผิดชอบในการจัดสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ เอกสาร วิทยากร เบี้ยเลี้ยงคนพิการที่ฝึกงาน ให้เป็นไปตามอัตราที่คณะกรรมการกำหนด โดยมีให้เรียกเก็บค่าใช้จ่ายใด ๆ จากคนพิการ
3. ให้พิจารณาการประเมินและการทดสอบทักษะก่อนและหลังการอบรมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาอย่างแท้จริง และควรดำเนินการอบรมให้คนพิการสามารถมีทักษะที่สูงขึ้นจากเดิม
4. ให้พิจารณาการออกประกาศนียบัตรการฝึกอบรม

**ตัวอย่าง**

1. องค์กรผู้ประกอบการ เปิดอบรมหลักสูตรพัฒนาศักยภาพเชิงผู้ประกอบการให้แก่คนพิการ
2. ธนาคารเปิดอบรมหลักสูตรการเงินการลงทุนให้แก่คนพิการ
3. บริษัทผลิตและจัดจำหน่ายชุดอาหารว่าง เปิดอบรมหลักสูตรทักษะการบริหารจัดการคลังสินค้า
4. มหาวิทยาลัยเปิดอบรมหลักสูตรทักษะการสื่อสารเพื่อการประชาสัมพันธ์อย่างสัมฤทธิ์ผล
5. บริษัทออกแบบผลิตภัณฑ์ เปิดอบรมหลักสูตรการอบรมทักษะการสร้างสรรค์บรรจุภัณฑ์เพิ่มมูลค่า ให้แก่กลุ่มอาชีพอิสระคนพิการ

6. บริษัท IT เปิดอบรมหลักสูตรการอบรมทักษะการตลาดยุคดิจิทัล ให้แก่คนพิการสมาคมคนพิการ

7. องค์กรจัดฝึกอบรมเปิดอบรมหลักสูตรทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการขายให้แก่คนพิการ

**ตัวอย่าง : องค์กรจัดฝึกอบรมเปิดอบรมหลักสูตรทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการขายให้แก่**

**คนพิการ**

สัญญา	มีการจัดทำสัญญาระหว่างสถานประกอบการกับคนพิการ/สมาคมคนพิการ โดยสถานประกอบการจะเปิดอบรมหลักสูตรทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการขาย โดยรับ 15 คน/หลักสูตร ระยะเวลา 5 วัน 2 ครั้ง/ปี
-------	---

สถานที่ตั้ง	จังหวัดชลบุรี
รายละเอียด	สถานประกอบการเป็นผู้รับผิดชอบจัดสถานที่และอุปกรณ์สำหรับการเปิดหลักสูตรและจัดหาสถานที่พักอาศัยพร้อมให้เบี้ยเลี้ยงผู้พิการตลอดการเข้าร่วมหลักสูตร
ผลประโยชน์	คนพิการได้รับความรู้พร้อมทั้งทักษะในการประกอบอาชีพจำนวน 15 คน ได้แก่.....ตามบัตรประจำตัวคนพิการที่แนบ
มูลค่าของสัญญา	เป็นเงิน 88,500 บาท (ราคาค่าวิทยากร 10,000 บาท/ครั้ง ค่าสถานที่ 7,500 บาท/ครั้ง ค่าเอกสารในการอบรม 1,500 บาท ค่าอาหารกลางวันและอาหารว่าง ชุดละ 70 บาท/วัน = 5,250 บาท/ครั้ง ค่าเบี้ยเลี้ยง 250 บาท/คน/วัน = 18,750 บาท/ครั้ง) ซึ่งต้องมีมูลค่าไม่น้อยกว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของสถานที่ตั้ง $\times 365 \times$ จำนวนคนพิการที่ต้องรับ ( $196 \times 365 \times 1 = 71,540$ บาท)

**แนวทางการสนับสนุน 5: การร่วมพัฒนาสินค้า/บริการขององค์กรคนพิการให้ได้มาตรฐาน ตรงความต้องการของตลาดภาคธุรกิจ (Product/Service Development)**

**แนวทางการประเมินมูลค่า**

1. ประเมินมูลค่าตามมูลค่าโครงการการพัฒนาสินค้า/บริการขององค์กรคนพิการ โดยหมายรวมถึงองค์ความรู้ การดำเนินแผนงาน การจัดสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ เอกสาร เจ้าหน้าที่ในการฝึกอบรม เบี้ยเลี้ยงคนพิการ และการเดินทางต่างๆ
2. การประเมินมูลค่าให้รวมถึงค่าใช้จ่ายในการทดลองตลาด (หากมี)

**การประเมินความสำเร็จ**

1. ต้องมีสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร และลงลายมือชื่อทั้งสองฝ่าย
2. ระบุสถานที่ตั้งให้ชัดเจน
3. ระบุรายละเอียดข้อตกลงกันของทั้ง 2 ฝ่ายให้ครบถ้วนชัดเจน
4. ต้องมีบุคคลพิการอย่างน้อย 1 คนได้รับผลประโยชน์
5. มูลค่าของสัญญาต่อปี ต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องถิ่นคูณด้วย 365 ต่อคนพิการ 1 คนที่ต้องรับเข้าทำงาน ( $1 \times 159 \times 365 = 58,035$  บาท)

**ข้อพิจารณา**

1. ต้องมีการถ่ายทอดวิทยากร เทคโนโลยี กระบวนการผลิต หรือองค์ความรู้ขององค์กรให้แก่คนพิการ
2. ต้องรับผิดชอบในการจัดสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ เอกสาร วิทยากร เจ้าหน้าที่ ผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมการดำเนินโครงการ
3. ลิขสิทธิ์ของการพัฒนาสินค้า/บริการดังกล่าวให้เป็นลิขสิทธิ์ของคนพิการหรือลิขสิทธิ์ร่วมที่คนพิการสามารถใช้ได้อย่างอิสระและสามารถนำไปพัฒนาต่อยอดได้

**ตัวอย่าง**

1. องค์กรสนับสนุนการพัฒนากระบวนการสร้างสรรค์บรรจุภัณฑ์ให้กับสินค้า/บริการของคนพิการ
2. องค์กรร่วมพัฒนาการออกแบบผลิตภัณฑ์ประเภทกระเป๋าให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล
3. องค์กรร่วมสร้างสรรค์สูตรขนมรสใหม่ให้กับสินค้าของคนพิการ

4. องค์กรสนับสนุนการพัฒนาการปลูกกล้วยไม้ให้กับคนพิการ/สมาคมคนพิการให้ได้มาตรฐานสำหรับการส่งออก

**ตัวอย่าง :** องค์กรสนับสนุนการพัฒนาการปลูกกล้วยไม้ให้กับคนพิการ/สมาคมคนพิการให้ได้มาตรฐานสำหรับการส่งออก

<b>สัญญา</b>	มีการจัดทำสัญญาระหว่างสถานประกอบการกับคนพิการ/สมาคมคนพิการ โดยสถานประกอบการจะดำเนินการอบรมการปลูกกล้วยไม้พร้อมการบรรจุหีบห่อให้ได้มาตรฐานสำหรับการส่งออก
<b>สถานที่ตั้ง</b>	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
<b>รายละเอียด</b>	สถานประกอบการรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมการปลูกกล้วยไม้ทั้งหมด พร้อมแจกพันธุ์กล้วยไม้แคทรียาแท้ 500 ต้น และสถานประกอบการจะรับซื้อกล้วยไม้ที่ปลูกโดยคนพิการเพื่อส่งออกต่อไป
<b>ผลประโยชน์</b>	สินค้าของคนพิการ/สมาคมคนพิการ ได้รับการพัฒนาส่งผลให้เกิดการเพิ่มยอดขายซึ่งนำมาถึงรายได้ที่เพิ่มขึ้น
<b>มูลค่าของสัญญา</b>	เป็นเงิน 75,000 บาท (ราคาค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ดังนี้ ค่าวิทยากร 1 คน = 15,000 บาท ค่าวัสดุอุปกรณ์ในการอบรม 10,000 บาท และพันธุ์กล้วยไม้ต้นละ 100 บาท = 50,000 บาท ) ซึ่งต้องมีมูลค่าไม่น้อยกว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของสถานที่ตั้ง $\times 365 \times$ จำนวนคนพิการที่ต้องรับ $(190 \times 365 \times 1 = 69,350 \text{ บาท})$

**แนวทางการสนับสนุน 6: การจัดสรรทรัพยากร/บุคคลากร/ผู้เชี่ยวชาญ เข้าร่วมในการพัฒนา/ปรับปรุง/วางแผนงานขององค์กรคนพิการ**

**แนวทางการประเมินมูลค่า**

1. ประเมินมูลค่าตามมูลค่าโครงการการพัฒนา/ปรับปรุง/วางแผนงานขององค์กรคนพิการ โดยหมายรวมถึง การดำเนินแผนงาน บุคคลากรผู้เชี่ยวชาญ การจัดสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ เอกสาร เบี้ยเลี้ยง คนพิการ และการเดินทางต่าง ๆ

**การประเมินความสำเร็จ**

1. ต้องมีสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร และลงลายมือชื่อทั้งสองฝ่าย
2. ระบุสถานที่ตั้งให้ชัดเจน
3. ระบุรายละเอียดข้อตกลงกันของทั้ง 2 ฝ่ายให้ครบถ้วนชัดเจน
4. ต้องมีบุคคลพิการอย่างน้อย 1 คนได้รับผลประโยชน์
5. มูลค่าของสัญญาต่อปี ต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องถิ่นคูณด้วย 365 ต่อคนพิการ 1 คนที่ต้องรับเข้าทำงาน  $(1 \times 159 \times 365 = 58,035 \text{ บาท})$

**ข้อพิจารณา**

1. ต้องมีการถ่ายทอดวิทยากร เทคโนโลยี กระบวนการผลิต หรือองค์ความรู้ขององค์กรให้แก่คนพิการ
2. ต้องรับผิดชอบในการจัดสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ เอกสาร วิทยากร เจ้าหน้าที่ ผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมการดำเนินโครงการฯ

3. วัตถุประสงค์การดำเนินงานดังกล่าวเพื่อสร้างความเข้มแข็งขององค์กร ตลอดจนการสร้างอาชีพ แก่คนพิการ

#### ตัวอย่าง

1. บริษัทสนับสนุนการพัฒนาองค์กรคนพิการในการวางแผนปรับปรุงการบริหารจัดการองค์กร (Business Transformation)

2. องค์กรสนับสนุนการพัฒนาองค์กรคนพิการในการวางแผนการประชาสัมพันธ์สินค้า/บริการ

**ตัวอย่าง :** องค์กรสนับสนุนการพัฒนาองค์กรคนพิการในการวางแผนการประชาสัมพันธ์สินค้า/บริการ

สัญญา	มีการจัดทำสัญญาระหว่างสถานประกอบการกับคนพิการ/สมาคมคนพิการ โดยบริษัทจะจ้างผู้เชี่ยวชาญงานด้านประชาสัมพันธ์ให้บริการจัดการงานด้านประชาสัมพันธ์สินค้าหรือบริการของคนพิการ
สถานที่ตั้ง	จังหวัดชลบุรี
รายละเอียด	สถานประกอบการรับผิดชอบค่าจ้างที่ปรึกษาทางด้านประชาสัมพันธ์โครงการทั้งหมด
ระยะเวลา	ตั้งแต่...ถึง... รวมเวลา 1 ปี
ผลประโยชน์	คนพิการหรือสมาคม/คนพิการ ได้รับการพัฒนาและปรับปรุงงานด้านประชาสัมพันธ์ให้ดียิ่งขึ้น ส่งผลถึงภาพลักษณ์ที่ดีของสินค้า/บริการ
มูลค่าของสัญญา	เป็นเงิน 360,000 บาท (ค่าจ้างที่ปรึกษา เดือนละ 30,000บาท ) <u>ซึ่งต้องมีมูลค่าไม่น้อยกว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของสถานที่ตั้ง x 365 x จำนวนคนพิการที่ต้องรับ (196 x 365 x 1 = 71,540 บาท)</u>

**แนวทางการสนับสนุน 7: การจัดโปรแกรมส่งเสริมการตลาด เช่น จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์, โฆษณาผ่าน Social Network สื่อออนไลน์, Event**

#### แนวทางการประเมินมูลค่า

- 1 ประเมินมูลค่าการจัดทำโปรแกรมส่งเสริมการตลาด
- 2 ประเมินมูลค่าตามอัตราที่องค์กรเคยคิดค่าบริการในปีก่อนหน้าปีประเมิน

#### การประเมินความสำเร็จ

1. ต้องมีสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร และลงลายมือชื่อทั้งสองฝ่าย
2. ระบุสถานที่ตั้งให้ชัดเจน
3. ระบุรายละเอียดข้อตกลงกันของทั้ง 2 ฝ่ายให้ครบถ้วนชัดเจน
4. ต้องมีบุคคลพิการอย่างน้อย 1 คนได้รับผลประโยชน์
5. มูลค่าของสัญญาต่อปี ต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องถิ่นคูณด้วย 365 ต่อคนพิการ 1 คนที่ต้องรับเข้าทำงาน ( $1 \times 159 \times 365 = 58,035$  บาท)

#### ข้อพิจารณา

กำหนดรูปแบบ/เงื่อนไขของการจัดทำโปรแกรมส่งเสริมการตลาดอย่างชัดเจนร่วมกัน

**ตัวอย่าง**

1. บริษัท Organize ดำเนินการประชาสัมพันธ์องค์กรคนพิการในงาน Event ต่างๆ
2. โรงพิมพ์ จัดทำสื่อสิ่งพิมพ์เพื่อประชาสัมพันธ์องค์กรคนพิการ
3. บริษัทสื่อ Agency จัดทำสื่อวีดิทัศน์เพื่อประชาสัมพันธ์ให้องค์กรคนพิการ

ตัวอย่าง : บริษัทสื่อ Agency จัดทำสื่อวีดิทัศน์เพื่อประชาสัมพันธ์ให้องค์กรคนพิการ

สัญญา	มีการจัดทำสัญญาระหว่างสถานประกอบการกับคนพิการ/สมาคมคนพิการ โดยสถานประกอบการจัดทำสื่อวีดิทัศน์เพื่องานประชาสัมพันธ์ให้กับองค์กร และจัดส่งให้ในรูปแบบซีดี
สถานที่ตั้ง	จังหวัดสุรินทร์
รายละเอียด	สถานประกอบการรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการจัดทำสื่อวีดิทัศน์ทั้งหมด โดยคนพิการ/สมาคมคนพิการเป็นผู้ส่งข้อมูล และจัดหาพิธีกร
ผลประโยชน์	คนพิการ/สมาคมคนพิการ ได้รับการประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักมากยิ่งขึ้น
มูลค่าของสัญญา	เป็นเงิน 60,000 บาท (ค่าจัดทำสื่อวีดิทัศน์ 40,000 บาท ค่าเบี้ยเลี้ยงพิธีกร 20,000 บาท ทั้งนี้ ประเมินจากอัตราค่าบริการในปีก่อนหน้าปีประเมิน) ซึ่งต้องมีมูลค่าไม่น้อยกว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของสถานที่ตั้ง $\times 365 \times$ จำนวนคนพิการที่ต้องรับ $(162 \times 365 \times 1 = 59,130 \text{ บาท})$

**แนวทางการสนับสนุน 8: การจัดหาช่องทางการจัดจำหน่ายสินค้าและบริการของคนพิการ หรือ การตลาดใด เช่น เว็บไซต์, การขายตรง**

**แนวทางการประเมินมูลค่า**

- 1 ประเมินมูลค่าจากค่าใช้จ่ายในการจัดทำหรือจัดหาช่องทางการจัดจำหน่าย
- 2 ประเมินมูลค่าจากการฝึกอบรมให้ใช้โปรแกรมในการจัดทำช่องทางการจัดจำหน่าย

**การประเมินความสำเร็จ**

1. ต้องมีสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร และลงลายมือชื่อทั้งสองฝ่าย
2. ระบุสถานที่ตั้งให้ชัดเจน
3. ระบุรายละเอียดตกลงกันของทั้ง 2 ฝ่ายภายใต้ครบถ้วนชัดเจน
4. ต้องมีบุคคลพิการอย่างน้อย 1 คนได้รับผลประโยชน์
5. มูลค่าของสัญญาต่อปี ต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องถิ่นคูณด้วย 365 ต่อ

คนพิการ 1 คนที่ต้องรับเข้าทำงาน  $(1 \times 159 \times 365 = 58,035 \text{ บาท})$

**ข้อพิจารณา**

1. กำหนดรูปแบบ/เงื่อนไขของการจัดสรรช่องทางการตลาดในการจำหน่ายสินค้า/บริการ อย่างชัดเจนร่วมกัน
2. องค์กรควรประเมินประมาณการยอดขาย และให้คำแนะนำหรือการสนับสนุน/ส่งเสริมทางการตลาดเพิ่มเติมเพื่อให้บรรลุตามยอดประมาณการ
3. ในกรณีที่ช่องทางการตลาดดังกล่าวไม่สามารถเกิดประโยชน์แก่คนพิการได้จริง คนพิการมีสิทธิ์ที่จะขอยกเลิกสัญญาได้

**ตัวอย่าง**

1. องค์กรจัดช่องทาง E ให้แก่สมาคมคนพิการ
2. องค์กรจัดบริการระบบการขายตรงให้แก่สมาคมคนพิการ

**ตัวอย่าง :** องค์กรจัดบริการระบบการขายตรงให้แก่สมาคมคนพิการ

สัญญา	มีการจัดทำสัญญาระหว่างสถานประกอบการกับคนพิการ/สมาคมคนพิการ โดยสถานประกอบการดำเนินการวางแผนจัดบริการระบบขายตรงและอบรมวิธีการดำเนินงาน 4 ครั้งให้แก่คนพิการ/สมาคมคนพิการ
สถานที่ตั้ง	จังหวัดลพบุรี
รายละเอียด	สถานประกอบการรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการจัดทำระบบและการอบรม
ผลประโยชน์	เงินรายได้ที่เกิดจากการขายให้ตกเป็นของคนพิการ/สมาคมคนพิการจำนวน 1 คน ได้แก่..... ตามบัตรประจำตัวคนพิการที่แนบ
มูลค่าของสัญญา	เป็นเงิน 70,000 บาท (ค่าจัดทำระบบขายตรง 30,000 บาท ค่าฝึกอบรมวิธีการดำเนินงาน 4 ครั้ง ครั้งละ 10,000 บาท = 40,000 บาท) ซึ่งต้องมีมูลค่าไม่น้อยกว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของสถานที่ตั้ง x 365 x จำนวนคนพิการที่ต้องรับ ( $182 \times 365 \times 1 = 66,430$ บาท)

## บทที่ 4

### ผลการศึกษาวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการจ้างงานคนพิการ

#### 4.1 การศึกษาวิเคราะห์การจ้างงานตามระบบสัดส่วน (โควตา)

##### 4.1.1 การศึกษาการจ้างงานคนพิการตามกฎหมาย (พ.ศ. 2537) (ออกตามความใน พ.ร.บ. การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534)

เนื่องจากกฎหมาย (พ.ศ. 2537) ตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 มีบทบัญญัติเพียงให้อำนาจรัฐมนตรีกำหนดอัตราส่วนที่เหมาะสมในการรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการและในกรณีไม่รับคนพิการเข้าทำงานก็ให้ส่งเงินเข้ากองทุน และมีบทบัญญัติจูงใจว่ากรณีนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการของเอกชนซึ่งรับคนพิการเข้าทำงาน มีสิทธินำเงินค่าจ้างที่จ่ายให้แก่คนพิการมาหักเป็นค่าใช้จ่ายตามประมวลรัษฎากรได้เป็นสองเท่าของจำนวนที่จ่ายจริงเท่านั้น โดยไม่มีบทบัญญัติลงโทษกรณีฝ่าฝืนแต่อย่างใด ทำให้กฎหมายไม่มีสภาพบังคับซึ่งแตกต่างจากกฎหมายต่างประเทศ กำหนดว่าการปฏิเสธไม่รับคนพิการเข้าทำงานเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมมีโทษทั้งทางแพ่งและอาญา จึงมีจุดอ่อนและข้อจำกัดในด้านต่างๆ เช่น

1. บทบัญญัติตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ไม่มีลงโทษกรณีฝ่าฝืนทั้งทางแพ่งและทางอาญารวมทั้งทางสังคม เนื่องจากวัตถุประสงค์ของกฎหมายมุ่งเน้นการสงเคราะห์และฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ มิใช่กฎหมายที่ก่อตั้งสิทธิคนพิการโดยตรง ทำให้เจ้าหน้าที่ทำได้เพียงมีหนังสือขอความร่วมมือเท่านั้น รวมทั้งให้รางวัลสถานประกอบการดีเด่นที่ให้ความร่วมมือกับทางราชการ รวมทั้งใช้มาตรการจูงใจทางภาษีเท่านั้น

2. กำหนดให้สถานประกอบการใช้ดุลพินิจในการออกประกาศตำแหน่งงานว่างสำหรับคนพิการ ในกรณีไม่มีคนพิการมาสมัครก็ไม่ต้องจ่ายเงินเข้ากองทุน ทำให้สถานประกอบการบางแห่งประกาศคุณสมบัติของตำแหน่งงานว่างอยู่ในระดับสูง ทำให้คนพิการไม่สามารถเข้าทำงานได้

3. กำหนดให้สถานประกอบการที่ไม่รับคนพิการเข้าทำงานต้องส่งเงินเข้ากองทุนปีละครึ่งหนึ่งของค่าจ้างขั้นต่ำที่ต้องจ้างคนพิการในปีนั้น ทำให้จำนวนเงินที่ต้องส่งมีพื้นฐานคิดมาจากค่าปรับกรณีไม่รับคนพิการเข้าทำงาน ซึ่งแตกต่างจากแนวคิดของต่างประเทศที่เห็นว่าการจ่ายค่าปรับเป็นความล้มเหลวของระบบจ้างงานคนพิการ ดังนั้นเงินค่าปรับต้องจ่ายในอัตราสูงเพื่อบีบให้รับคนพิการเข้าทำงาน เช่น ที่ญี่ปุ่นคิดค่าปรับเป็นรายเดือนๆ ละห้าหมื่นเยนต่อคนพิการที่ต้องจ้างหนึ่งคน ทำให้มีคนพิการทำงานในภาคเอกชนมากกว่าภาคอื่นโดยคนพิการทุกพันคนในญี่ปุ่นปี 2006 (6 ล้านคน) พบว่ามีคนพิการทำงานในภาคธุรกิจเอกชนถึง 496 คน ทำงานในภาครัฐราชการ 56 คน ทำงานในโรงงานอาลักษณ์ขนาดใหญ่ 125 คน ทำงานในโรงอาลักษณ์ของชุมชน 89 คน ส่วนอัตราการทำงานในประเทศไทยคิดเพียงร้อยละ 50 เศษเท่านั้น มีสถานประกอบการจำนวนมาก

และแนวโน้มเพิ่มขึ้นในการเลือกส่งเงินเข้ากองทุนแทนการจ้างงาน ทำให้คนพิการทั่วประเทศทำงานในสถานประกอบการเพียงหลักพันคนเท่านั้น(คนพิการมี 1.9 ล้านคน)

4. การยอมรับในศักยภาพคนพิการในการทำงานยังมีน้อย โดยมองว่าเป็นภาระ และต้องจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกทำให้สิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย รวมทั้งยังไม่เห็นความสำคัญและไม่ตระหนักในงานด้านนี้ ทำให้การจ้างงานคนพิการมีน้อยด้วย รวมทั้งการทำความเข้าใจของภาครัฐยังไม่ทั่วถึง มีเพียงมีหนังสือขอความร่วมมือไปทุกปี และเมื่อเดือนสิงหาคม 2552 ที่ผ่านมากระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้มี MOU ร่วมกับกระทรวงแรงงาน หอการค้าแห่งประเทศไทยและสมาคมผู้ค้าหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเพื่อผลักดันการจ้างงานคนพิการให้มากขึ้น

5. การกำหนดอัตรา 200 คนต้องจ้างคนพิการ 1 คน ครอบคลุมอัตราตำแหน่งงานให้แก่คนพิการตามระบบโควตา เพียง 16,032 คน(ข้อมูลปี 2550) ซึ่งสถานประกอบการเกือบครึ่งหนึ่งอยู่ในกรุงเทพและปริมณฑล ส่วนคนพิการกระจายตัวอยู่ทั่วประเทศ ทำให้ยากลำบากในการมาทำงานในเมืองใหญ่และมีต้นทุนค่าใช้จ่ายสูง รวมทั้งคนพิการเป็นผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา ผลการศึกษาของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี 2550 มีคนพิการจบปริญญาตรีเพียงร้อยละ 1 เท่านั้น ขณะที่สถานประกอบการสามารถกำหนดคุณสมบัติลูกจ้างไว้สูง ทำให้โอกาสในการหางานทำของคนพิการ 1.9 ล้านคนมีน้อยมาก

สำหรับสถานการณ์การจ้างงานและการปฏิบัติตามกฎหมาย สรุปได้ ดังนี้

ตารางที่ 8 สรุปข้อมูลจำนวนสถานประกอบการที่บังคับตามกฎหมายกระทรวง พ.ศ.2537

ที่	รายละเอียด	หน่วย นับ	ปีงบประมาณ					
			2549		2550		2551	
			กทม.	ภูมิภาค	กทม.	ภูมิภาค	กทม.	ภูมิภาค
1	สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 200 คนขึ้นไป	แห่ง	1,932	4,256	1,947	4,365	2,059	4,572
2	ส่งประกาศตำแหน่งงานว่าง สำหรับคนพิการ	ตำแหน่ง	4,248	1,845	2,605	1,975	3,185	2,381
3	ผู้พิการที่ได้งานทำแล้ว	คน	879	3,347	908	2,857	1,953	2,628

ตารางที่ 9 สรุปจำนวนสถานประกอบการที่ปฏิบัติและไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย

สถานประกอบการ	2549 (แห่ง)	2550 (แห่ง)	2551 (แห่ง)
- มีลูกจ้าง 200 คน ขึ้นไป	6,188	6,312	6,631
- ที่ปฏิบัติตามกฎหมาย	4,125 (66.66%)	3,408 (53.99%)	3,594 (54.19%)

สถานประกอบการ	2549 (แห่ง)	2550 (แห่ง)	2551 (แห่ง)
- ที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย	2,063 (33.34%)	2,904 (46.01%)	3,037 (45.81%)

ตารางที่ 10 สรุปจำนวนสถานประกอบการที่ปฏิบัติตามกฎหมายในรูปแบบต่างๆ  
และไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย

ที่	รายการ	- 2550 -		หมายเหตุ	- 2551 -	
		แห่ง	คน		แห่ง	คน
1	สถานประกอบการที่มี ลูกจ้าง <u>200 คนขึ้นไป</u>	6,312	16,032	กทม. = 1,947 แห่ง ภูมิภาค = 4,365 แห่ง	6,631	-
2	ส่งประกาศตำแหน่ง งานว่างสำหรับคน พิการ	1,133	4,580	กทม. = 592 แห่ง 2,605 อัตรา ภูมิภาค = 541 แห่ง 1,975 อัตรา	1,007	5,566 (อัตรา)
3	รับคนพิการเข้าทำงาน	460	1,216	กทม. = 80 แห่ง 236 อัตรา ภูมิภาค = 380 แห่ง 980 อัตรา	448	896
4	แจ้งว่ามีคนพิการ ทำงานอยู่แล้ว	1,136	2,549	กทม. = 347 แห่ง 672 คน ภูมิภาค = 789 แห่ง 1,877 คน	1,261	3,685
5	ส่งเงินสมทบเข้า กองทุน ฯ	679	1,708	กทม. = 404 แห่ง 35,544,535.48 บ.	878	1,407
		57.02 ล้านบาท		ภูมิภาค = 275 แห่ง 21,482,867.00 บ.	78.03 ล้านบาท	
6	แจ้งว่ามีลูกจ้างไม่ถึง 200 คน	115	-	กทม. = 76 แห่ง ภูมิภาค = 39 แห่ง	61	-
7	สถานประกอบการที่ ปฏิบัติตามกฎหมาย	3,408 (53.99 %)	-	กทม. = 1,423 แห่ง ภูมิภาค = 1,985 แห่ง	3,594 (54.19%)	-
8	สถานประกอบการไม่ ปฏิบัติตามกฎหมาย (ไม่ประกาศรับฯ + ไม่ ส่งเงินเข้ากองทุน)	2,904 (46.01 %)	-	กทม. = 524 แห่ง ภูมิภาค = 2,380 แห่ง	3,037 (45.81 %)	-

ข้อมูลจาก การจ้างงานคนพิการ : สถานการณ์และกฎหมาย - มูลนิธิพัฒนาคนพิการไทย “

[www.tddf.or.th/tddf/library/files/doc/library-2009-09-24-601.doc](http://www.tddf.or.th/tddf/library/files/doc/library-2009-09-24-601.doc)

หากพิจารณาข้อดีข้อเสียแล้ว สัดส่วนการจ้างงานคนทั่วไปต่อคนพิการในอัตรา 200 : 1 มีข้อดี  
อยู่ที่ว่า สามารถทำให้เกิดความเป็นธรรมระหว่างนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการด้วยกัน

ด้วยเหตุว่า อัตรา 200 : 1 ได้มีการถือปฏิบัติกันอยู่แล้ว แต่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการบางแห่งไม่ได้ปฏิบัติตามกฎหมายก็ไม่มีอะไรเกิดขึ้น ทำให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ปฏิบัติตามกฎหมายมีความรู้สึกถึงความไม่เป็นธรรม

ส่วนข้อเสีย อัตรา 200 : 1 ใช้มานานกว่า 15 ปีแล้ว หากยังคงสัดส่วนเดิม คงไม่สามารถสร้างงานให้แก่คนพิการได้อย่างเป็นสาระสำคัญ จะสร้างงานให้คนพิการเพิ่มขึ้นก็ได้เพียงหลักพันจากการใช้มาตรการบังคับตามกฎหมายและจากการสร้างงานเพิ่มขึ้นจากหน่วยงานของรัฐเท่านั้น

ถึงแม้จะมีปัญหาระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการไม่มีสภาพบังคับทางกฎหมาย อีกทั้ง ปัญหาการประกาศรับคนพิการเข้าทำงานในตำแหน่งที่คิดว่าคนพิการทำไม่ได้และไม่มีคนพิการมาสมัคร รวมถึงปัญหาใช้วิธีคำนวณระบบสัดส่วนเป็นจังหวัด ๆ ไป ถึงกระนั้นก็ตาม ในปี พ.ศ. 2550 นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจ้างแรงงานคนพิการจำนวน 1,216 คน (ตารางที่ 10 ข้อ 3.) อีกทั้ง ยินดีจ่ายเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการถึง 57.02 ล้านบาท (ตารางที่ 10 ข้อ 5.) ถึงแม้ว่า ระบบสัดส่วนการจ้างงานตาม พ.ร.บ. การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ไม่ประสบผลสำเร็จในการบังคับใช้ แต่หากวิเคราะห์ในแง่มุมที่ว่าระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการสามารถสร้างงานให้แก่คนพิการทั้งในระบบลูกจ้างและในระบบอาชีวศึ่ได้จำนวนมากพอสมควร เมื่อนำเอาความเชื่อของสังคมไทยที่เชื่อว่าคนพิการไม่สามารถทำงานได้และกฎหมายไม่มีสภาพบังคับมาประกอบการพิจารณา ต้องถือว่าระบบสัดส่วนการจ้างงานตาม พ.ร.บ. การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ค่อนข้างประสบผลสำเร็จพอสมควร

**4.1.2 การศึกษาการจ้างงานคนพิการตาม“กฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงานและจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2554”**

เพื่อให้ระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 17 (2) ของ พ.ร.บ.การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ให้ระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการมีสภาพบังคับ ยกเลิกวิธีการให้ประกาศรับคนพิการ ถ้าไม่มีคนพิการมาสมัคร ถือว่าปฏิบัติตามกฎหมายแล้วไม่ต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ เพื่อมิให้นายจ้างหรือสถานประกอบการที่ยินยอมปฏิบัติตามกฎหมายถูกเอาเปรียบ

จากตัวเลขของสำนักงานสถิติแห่งชาติประจำปี พ.ศ. 2544 พบว่า คนพิการอยู่ในวัยทำงานจำนวน 638,994 คน แต่มีงานทำจำนวน 237,272 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 ของคนพิการที่อยู่ในวัยทำงานทั้งหมด เพื่อให้คนพิการมีงานทำเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยยะสำคัญในเวลาอันรวดเร็ว กลุ่มคนพิการจึงมีความประสงค์ให้ระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการ โดยมีจุดมุ่งหมายให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการสร้างงานให้แก่คนพิการด้วยวิธีใด ๆ ก็ได้ เช่น การจ้างงาน การให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการ

หรือผู้ดูแลคนพิการ ด้วยเหตุว่าการสร้างงานให้คนพิการคน 1 นั้นสามารถสร้างงานให้คนไทยถึง 2 คน เนื่องจากโดยปกติแล้วคนพิการที่ไม่มีงานทำนอกจากจะต้องเป็นภาระของครอบครัวแล้ว ยังต้องมีคนในครอบครัวอีก 1 คนคอยดูแลด้วย

มาตรา 33 แห่ง พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 กำหนดว่า “เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานให้อัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ ทั้งนี้ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนที่นายจ้างของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐจะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน”

ระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 ได้กำหนดให้หน่วยงานของรัฐต้องจ้างแรงงานคนพิการตามระบบสัดส่วนด้วย ซึ่งแต่ดั้งเดิมนักกฎหมายให้เหตุผลว่ากฎหมายเอกชนไม่สามารถจะไปบังคับหน่วยงานของรัฐได้ แต่กลุ่มคนพิการให้เหตุผลว่า พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 เป็นกฎหมายสิทธิมนุษยชน หน่วยงานของรัฐต้องอยู่ในบังคับแห่งกฎหมายสิทธิมนุษยชนด้วย นอกจากนี้ ในอารยประเทศควรจะทำแบบอย่างที่ดีให้เอกชนปฏิบัติตาม ไม่ใช่บังคับให้เอกชนทำแต่หน่วยงานของรัฐไม่ยอมทำ ทั้ง ๆ ที่รัฐมีหน้าที่ดูแลช่วยเหลือให้คนพิการมีงานทำ ในเรื่องนี้ ฝ่ายนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการก็ได้เรียกร้องให้หน่วยงานของรัฐต้องจ้างแรงงานคนพิการด้วยเหตุผลในทำนองเดียวกัน ส่วนการกำหนดจำนวนที่นายจ้างของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกเป็นกฎกระทรวง

มาตรา 34 วรรค 1 บัญญัติไว้ชัดว่า “นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีได้รับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวนที่กำหนดตามมาตรา 33 ให้ส่งเงินเข้ากองทุนฯ ตามมาตรา 24 (5)” นั้นหมายความว่า ถ้านายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่จ้างงานคนพิการตามระบบสัดส่วนที่กฎหมายกำหนดต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะอ้างว่าได้มีการประกาศรับคนพิการแล้ว แต่ไม่มีคนพิการมาสมัครจึงไม่ต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ หลักการนี้ไม่สามารถนำมาใช้ได้อีกแล้ว เพราะกฎหมายมิได้เปิดโอกาสให้ทำเช่นนั้นได้ การประกาศรับคนพิการถึงแม้ไม่มีคนพิการมาสมัคร ก็ต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ ตามมาตรา 34 วรรค 1

ตามกฎกระทรวงแรงงานฯ พ.ศ. 2554 ให้เพิ่มอัตราส่วนจ้างงานคนพิการจาก 200 : 1 เป็น 100 : 1 ด้วยเหตุผลว่าระบบสัดส่วนการจ้างงานนี้ได้เปลี่ยนจุดมุ่งหมายจากการจ้างงานคนพิการโดยตรงเป็นมุ่งสร้างงานให้คนพิการเป็นหลัก

สำหรับภาคเอกชน หากระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการยังใช้อัตราส่วน 200 : 1 จะหวังให้คนพิการมีงานทำมากกว่าเดิมอย่างเป็นสาระสำคัญคงไม่ได้ อย่างมากสามารถเพิ่มงานให้คนพิการทำเพิ่มขึ้นก็หลักพันอัตราเท่านั้น ด้วยการบังคับให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ไม่ได้ปฏิบัติตามกฎหมายให้มาปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย ในภาวะที่คนพิการยังว่างงานอยู่เป็นจำนวนมาก

จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเข้ามาคิดค้นหาวิธีให้ทุกภาคส่วนเข้ามาร่วมกันช่วยกันสร้างงานให้แก่คนพิการ มีงานทำเพิ่มขึ้นอย่างเป็นสาระสำคัญ การมีงานทำของคนพิการที่เพิ่มมากขึ้นอย่างเป็นสาระสำคัญ ย่อมส่งผลดีต่อเศรษฐกิจของประเทศชาติโดยรวมด้วย

หากวิเคราะห์ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายแล้ว พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มีจุดมุ่งหมายให้หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการเข้ามามีบทบาทสำคัญในการสร้างงานให้แก่คนพิการผ่านระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการ โดยยึดหลักว่า หากหน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่อยู่ในฐานะที่จะจ้างงานคนพิการได้ ก็สามารถเลือกหาวิธีสร้างงานให้แก่คนพิการได้ในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ รวมตลอดไปถึงการฝึกงานให้แก่คนพิการด้วย การช่วยเหลือให้คนพิการมีงานทำเป็นการทั่วไป ตามมาตรา 35 ต้องถือเป็นโปรแกรมที่เป็นมาตรการเชิงบวก (Affirmative Action Programmes) ตามข้อ 27(เอช) แห่งอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิคนพิการ

ผู้ขอรับการประเมินเห็นด้วยกับกฎกระทรวงฯ ดังกล่าว ที่ให้ใช้สัดส่วนการจ้างงานคนทั่วไปต่อคนพิการในอัตราส่วน 100 : 1 ด้วยเหตุผลที่ว่า กลุ่มเป้าหมายที่กฎหมายต้องการใช้บังคับนั้น เป็นกลุ่มคนพิการทั่วไป ไม่ใช่เฉพาะกลุ่มคนพิการรุนแรงเท่านั้น อีกทั้งเจตนารมณ์ของมาตรา 33 มาตรา 34 วรรค 1 และมาตรา 35 มีจุดมุ่งหมายให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ “สร้างงาน” ให้แก่คนพิการให้ได้อย่างเป็นสาระสำคัญ เพราะถึงแม้ไม่มีคนพิการให้จ้างตามมาตรา 33 และนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่ประสงค์จะจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ ก็สามารถเลือกวิธีสร้างงานให้แก่คนพิการได้ตามมาตรา 35 รวมทั้งการฝึกงานให้แก่คนพิการด้วย

กล่าวโดยสรุป สัดส่วนการจ้างงานคนทั่วไปต่อคนพิการ 100 : 1 น่าจะเป็นอัตราส่วนที่เหมาะสมที่สุดในปัจจุบัน เพราะสามารถสร้างงานให้คนพิการได้เพิ่มขึ้น ซึ่งอาจจะเป็นการจ้างงานหรือการสร้างงานประเภทอาชีพอิสระให้แก่คนพิการก็ได้ ในขณะเดียวกันก็ไม่เป็นการเพิ่มภาระให้แก่ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการมากเกินไปนัก เนื่องจากการจ้างงานคนพิการ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีและสิทธิประโยชน์อื่น นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการอาจจะหันมาฝึกงานให้แก่คนพิการมากขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้ได้คนพิการตรงตามสายงานของตน กรณีหลังนี้ย่อมเป็นประโยชน์ทั้งแก่คนพิการ และนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ

เมื่อมาตรการสัดส่วน 100 : 1 ใช้บังคับไปได้สักระยะหนึ่ง ประเทศไทยก็ควรเพิ่มอัตราส่วนเป็น 50 : 1 ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถสร้างงานให้แก่คนพิการอย่างเห็นได้อย่างแจ่มชัด ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงการมีงานทำของคนพิการเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 35 เป็นร้อยละ 40 ของจำนวนคนพิการทั้งหมด การเพิ่มอัตราส่วนเป็น 50 : 1 นั้น ควรจะกระทำภายในระยะเวลาที่เหมาะสม ซึ่งจะเป็นช่วงที่เศรษฐกิจของโลกได้มีการฟื้นตัวอย่างมีเสถียรภาพ ส่วนอัตรา 100 : 1 ยังคงให้ใช้ได้กับกลุ่มคนพิการรุนแรง เพื่อสร้างแรงจูงใจให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการมาจ้างแรงงานคนพิการระดับรุนแรงเพิ่มมากขึ้น

เมื่อกฎหมายจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมเพราะเหตุแห่งความสามารถทำงานได้อย่างดี ระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการอาจมุ่งเน้นเฉพาะกลุ่มคนพิการรุนแรงก็ได้

#### 4.2 การศึกษาวิเคราะห์ “การสร้างงาน” ให้แก่คนพิการด้วยวิธีอื่นใดแทนการจ้างงานตามระบบสัดส่วน (การจ้างงานตามมาตรา 35)

ดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่า ระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มีจุดมุ่งหมายให้หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการได้สร้างงานให้แก่คนพิการ เพื่อให้คนพิการไม่ต้องเป็นภาระ แต่กลับมาเป็นพลังให้แก่สังคม ให้คนพิการมีส่วนร่วมในการสร้างความมั่งคั่งในทางเศรษฐกิจให้กับประเทศไทยด้วย ด้วยเหตุนี้จึงกำหนดให้หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่จำเป็นต้องจ้างงานคนพิการด้วยตนเอง แต่อาจจะมาช่วยฝึกงาน หรือให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ มาตราการตามมาตรา 35 นี้ถือเป็นโปรแกรมที่เป็นมาตรการเชิงบวก

มาตรา 35 กำหนดให้ ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 หรือ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 และไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุนฯ ตามมาตรา 34 หน่วยงานของรัฐ และนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้นอาจให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการแทนก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตาม “ระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ พ.ศ. 2552” ในระเบียบดังกล่าวได้กำหนดให้มีคณะกรรมการชุดหนึ่งซึ่งปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธาน มีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลหน่วยงานของรัฐ และนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบนี้

บทบาทในการดำเนินงานตามมาตรา 35 เป็นบทบาทหลักของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ในการขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว โดย

1. ให้บริการจัดหางานแก่คนพิการ ตามมาตรา 20(3) ของ พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550
2. รับขึ้นทะเบียนขอรับสิทธิตามมาตรา 35 ให้แก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ
3. ให้บริการแก่นายจ้าง/สถานประกอบการ/หน่วยงานภาครัฐในการรับแจ้งตำแหน่งงานว่างและรับแจ้งขอรับสิทธิตามมาตรา 35 ได้แก่ การให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ
4. ให้บริการจัดหางานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E – Services) [www.doe.go.th](http://www.doe.go.th)
5. โดยหน่วยงานที่ให้บริการแก่คนพิการ/ผู้ดูแลคนพิการ/นายจ้าง/สถานประกอบการ/หน่วยงานของรัฐ

ส่วนกลาง ได้แก่ สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1 – 10 และศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการ

ส่วนภูมิภาค ได้แก่ สำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด

นอกจากนี้ ยังมี“ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมอาชีพคนพิการ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ผึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการเพิ่มเติม” และ “(ร่าง) คู่มือแนวทางการปฏิบัติการส่งเสริมโอกาสคนพิการตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550” เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงาน จึงคาดว่าจะทำให้การดำเนินงานตามมาตรา 35 บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

**4.3 ปัจจัยที่ทำให้การจ้างงานคนพิการตาม“กฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงานและจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2554” และ“การสร้างงาน” ให้แก่คนพิการด้วยวิธีอื่นใดแทนการจ้างงาน ตามระบบสัดส่วนบรรลุเป้าหมาย**

ปัจจัยที่ทำให้การจ้างงานคนพิการตามระบบโควต้า ประสบผลสำเร็จ มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

#### **4.3.1 มาตรการจูงใจ ได้แก่ มาตรการทางภาษีสำหรับนายจ้างที่จ้างแรงงานคนพิการ**

(1) **ค่าจ้างคนพิการเข้าทำงาน** นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งรับคนพิการเข้าทำงาน มีสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเงินได้เป็นจำนวนร้อยละหนึ่งร้อยของรายจ่ายในการจ้างคนพิการดังกล่าว ตามมาตรา 3 ของพระราชกฤษฎีกาฉบับที่ 499 พ.ศ. 2553

แต่เดิม ค่าใช้จ่ายที่เป็นเงินเดือนหรือค่าจ้างคนพิการ นายจ้างสามารถนำค่าจ้างนั้นมาหักเป็นค่าใช้จ่ายได้เท่าที่จ่ายจริงเท่านั้น เช่น ค่าจ้างคนพิการปีละ 120,000 บาท ก็นำมาหักเป็นค่าใช้จ่ายของกิจการได้ 120,000 บาท ไม่ต่างจากลูกจ้างทั่วไปแต่อย่างใด

เพื่อสร้างแรงจูงใจให้นายจ้างจ้างแรงงานคนพิการ มาตรา 3 ของพระราชกฤษฎีกาฉบับที่ 499 พ.ศ. 2553 กำหนดว่า “ให้ยกเว้นภาษีเงินได้ตามส่วน 2 และส่วน 3 หมวด 3 ในลักษณะ 2 แห่งประมวลรัษฎากร ให้แก่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ซึ่งรับคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเข้าทำงานสำหรับเงินได้เป็นจำนวนร้อยละหนึ่งร้อยของรายจ่ายที่ได้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างคนพิการดังกล่าว”

นั่นหมายความว่านายจ้าง หรือเจ้าของสถานประกอบการสามารถนำค่าจ้างคนพิการมาหักเป็นรายจ่ายเพิ่มได้ถึง 2 เท่าของที่จ่ายเป็นค่าจ้างคนพิการ ในกรณีนี้ค่าจ้างที่จ่ายจริงคือ 120,000 บาท สามารถถือเป็นรายจ่ายได้ถึง 240,000 บาท ทั้ง ๆ ที่จ่ายค่าจ้างคนพิการเพียง 120,000 บาทเท่านั้น

ผลที่ตามมาเท่ากับรัฐบาล ได้ช่วยจ่ายค่าจ้างแรงงานคนพิการในรูปของประโยชน์ทางภาษี นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการเสียภาษีอัตราเท่าใด ก็ได้รับประโยชน์เท่ากับร้อยละของอัตราภาษีนั้น โดยทั่วไปห้างหุ้นส่วนบริษัทเสียภาษีในอัตราร้อยละ 30 ย่อมหมายความว่ารัฐบาล

ได้ช่วยออกค่าจ้างในรูปภาษีร้อยละ 30 คิดเป็นจำนวนเงิน  $120,000 \times 30/100 = 36,000$  บาท แสดงว่านายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจ่ายจริงเพียง 84,000 บาทเท่านั้น

ทั้งนี้ต้องไม่ลืมว่า สิทธิประโยชน์ทางภาษีนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะได้รับก็ต่อเมื่อมีลูกจ้างที่มีบัตรประจำตัวคนพิการเข้าทำงานเท่านั้น

**(2) รายจ่ายในการจัดให้มีอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก หรือบริการแก่ลูกจ้างที่เป็นคนพิการ** นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการมีสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเงินได้เป็นจำนวนร้อยละหนึ่งของรายจ่ายในการจัดให้มีอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก หรือบริการดังกล่าวแก่ลูกจ้างที่เป็นคนพิการ

โดยทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวกับสวัสดิการในการจ้างงาน เช่น อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก หรือบริการในอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ บริการขนส่ง หรือบริการสาธารณะ นายจ้างสามารถนำค่าจ้างนั้นมาหักเป็นค่าเสื่อมราคาหรือค่าใช้จ่ายได้แล้วแต่กรณี ในกรณีที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการเสียค่าใช้จ่ายเพื่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ลูกจ้างเป็นเงิน 100,000 บาท ย่อมสามารถหักเป็นค่าเสื่อมราคาหรือถือเป็นรายจ่ายได้ 100,000 บาทอยู่แล้วตามปกติ

แต่เพื่อส่งเสริมให้มีการจ้างแรงงานพิการ มาตรา 4 ของพระราชกฤษฎีกาฉบับที่ 499 พ.ศ. 2553 กำหนดว่า “ให้ยกเว้นภาษีเงินได้ตามส่วน 2 และส่วน 3 หมวด 3 ในลักษณะ 2 แห่งประมวลรัษฎากร ให้แก่เจ้าของอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ บริการขนส่ง หรือผู้ให้บริการสาธารณะอื่น ซึ่งได้จัดอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก หรือบริการในอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ บริการขนส่ง หรือบริการสาธารณะอื่น ให้แก่คนพิการในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ(มาตรา 37) สำหรับเงินได้เป็นจำนวนร้อยละหนึ่งของรายจ่ายที่ได้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดให้มีอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก หรือบริการดังกล่าว”

นั่นหมายความว่ารัฐบาล ได้ช่วยออกค่าใช้จ่ายเพื่อสวัสดิการแก่ลูกจ้างพิการในรูปของประโยชน์ทางภาษี นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการเสียภาษีอัตราเท่าใด ก็ได้รับประโยชน์เท่ากับร้อยละของอัตราภาษีนั้น

โดยทั่วไปห้างหุ้นส่วนบริษัทเสียภาษีในอัตราร้อยละ 30 ย่อมหมายความว่ารัฐบาลได้ช่วยออกค่าใช้จ่ายเพื่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับลูกจ้างพิการในรูปภาษีร้อยละ 30 หากซึ่งนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการหรือเจ้าของอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ บริการขนส่ง หรือผู้ให้บริการสาธารณะอื่น ได้เสียค่าใช้จ่ายสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ลูกจ้างพิการหรือจัดให้คนพิการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ เป็นจำนวนเงิน 100,000 บาท รัฐบาลก็ช่วยออกค่าใช้จ่ายดังกล่าวด้วยเป็นเงินจำนวน  $100,000 \times 30/100 = 30,000$  บาท แสดงว่านายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจ่ายจริงเพียง 70,000 บาทเท่านั้น

ค่าสร้างสิ่งอำนวยความสะดวก 1 แสนบาท

รัฐบาลช่วยจ่าย =  $100,000 \times 30/100 = 30,000$  บาท

สถานประกอบการจ่ายเพียง = 70,000 บาท

ทั้งนี้ต้องไม่ลืมว่า สิทธิประโยชน์ทางภาษีนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ จะได้รับก็ต่อเมื่อมีลูกจ้างที่มีบัตรประจำตัวคนพิการเข้าทำงานเท่านั้น

### (3) มีลูกจ้างพิการมากกว่าร้อยละ 60 ของลูกจ้างทั้งหมด

มาตรา 38 ของ พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 กำหนดว่า “นายจ้าง หรือ เจ้าของสถานประกอบการที่จ้างคนพิการเข้าทำงานมากกว่าร้อยละ 60 ของลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น โดยมีระยะเวลาจ้างเกินกว่า 180 วันในปีภาษีใด มีสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเงินได้ในปีภาษีนั้น ทั้งนี้ตามที่กฎหมายกำหนด”

ในกรณีนี้กรมสรรพากรต้องการให้มีการยกเว้นภาษีเงินได้แก่กิจการ ซึ่งต้องใช้แรงงานจำนวนมาก จึงได้เสนอให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่จ้างแรงงานคนพิการเกินกว่าร้อยละ 60 มีสิทธิได้รับยกเว้นหรือลดหย่อนเพิ่มเติมอีกร้อยละหนึ่งร้อย

นั่นหมายความว่านายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่จ้างแรงงานคนพิการเกินกว่าร้อยละ 60 มีสิทธินำค่าจ้างคนพิการมาหักเป็นรายจ่ายได้ 3 เท่าของค่าใช้จ่ายจริง กรณีที่จ้างคนพิการ 100,000 บาท/ คน/ ปี ก็มีสิทธิหักค่าใช้จ่ายได้ถึง 300,000 บาท/ คน/ ปี หากได้จ้างคนพิการเป็นจำนวนมากย่อมน่าเชื่อได้ว่านายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้นจะไม่มีกำไรทางภาษีที่ต้องไปเสียภาษีแต่อย่างใด

#### ตัวอย่างสิทธิประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ ตามมาตรการทางภาษีสำหรับนายจ้างที่จ้างแรงงานคนพิการ

บริษัท ก. มีรายได้จากการขายสินค้าเป็นจำนวนเงิน 20 ล้านบาท มีลูกจ้าง 1,000 คน ค่าแรงเฉลี่ย 1 แสนบาท /คน / ปี มีค่าใช้จ่ายอื่น ๆ รวมเป็นเงิน 90 ล้านบาท บริษัทใจดีเสียภาษีในอัตราร้อยละ 30 อยากทราบว่าบริษัทฯ ต้องจ้างแรงงานคนพิการกี่คน ถ้าไม่จ้างต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเป็นจำนวนเงินเท่าใด หากจ้างแรงงานคนพิการ บริษัทฯ จะได้รับสิทธิประโยชน์ในทางภาษีเท่าใด

$$\begin{aligned}
 \text{กำไร} &= (\text{เงินได้} - \text{ค่าใช้จ่าย}) \\
 &= (200 \text{ ล้านบาท} - (\text{ค่าแรง } 100 \text{ ล้านบาท} + 90 \text{ ล้านบาท})) \\
 &= (200 \text{ ล้านบาท} - 190 \text{ ล้านบาท}) \\
 &= 10 \text{ ล้านบาท} \\
 \text{เสียภาษี} &= 10 \text{ ล้านบาท} \times (\text{อัตราภาษี} / 100) \\
 &= 10 \text{ ล้านบาท} \times 30 / 100 \\
 &= 3 \text{ ล้านบาท}
 \end{aligned}$$

1. กรณีที่ 1 กรณีไม่จ้างงานคนพิการเลย ตามกฎกระทรวงฯ พ.ศ. 2554 นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการต้องจ้างคนพิการในสัดส่วนลูกจ้างทั่วไป 100 คนต่อลูกจ้างคนพิการ 1 คน ถ้าไม่จ้างต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนจำนวนเท่ากับค่าแรงขั้นต่ำสุดของประเทศคูณด้วย 365 วัน คูณด้วยจำนวนคนพิการที่ต้องจ้าง

(1) บริษัทฯ ต้องจ้างแรงงานคนพิการ =  $1,000 / 100 = 10$  คน

(2) บริษัทฯ ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

ค่าแรงขั้นต่ำที่สุดของประเทศ 159 บาท  $\times$  365 วัน  $\times$  10 คน = 580,350 บาท

หมายความว่า บริษัทฯ จะต้องเสียภาษี 3 ล้านบาท และต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ อีก 580,350 บาท รวมเป็นเงินทั้งหมด 3,580,350 บาท (หมายเหตุ ขณะนี้รัฐบาลกำลังดำเนินการร่างกฎหมาย กำหนดให้เงินที่จ่ายเข้ากองทุนได้รับการยกเว้นหรือลดหย่อนภาษีได้)

## 2. กรณีที่ 2 กรณีจ้างคนพิการ

ถ้าบริษัทฯ จ้างคนพิการเข้าทำงาน 10 คน แทนการจ้างคนทั่วไป

บริษัทฯ ยังมีคนงาน 1,000 คน (รายจ่าย 100 ล้านบาท) + รายจ่ายคนพิการ 1 ล้านบาท (คนพิการ 10 คน x คนละ 1 แสนบาท/ปี = รายจ่าย 101 ล้านบาท)

การคิดกำไร = 200 ล้านบาท - (101 ล้านบาท + 90 ล้านบาท)

= 9 ล้านบาท

ภาษี = 9 ล้านบาท \* 30/100 = 2,700,000 บาท

## เปรียบเทียบกรณีที่ 1 และกรณีที่ 2

กรณีที่ 1 ต้องเสียภาษีเต็มจำนวนและต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนถึง 580,350 บาท

กรณีที่ 2 ทำให้เสียภาษีน้อยลงประมาณ 3 แสนบาท และไม่ต้องจ่ายเงินเข้ากองทุน เท่ากับบริษัทฯ ประหยัดเงินทั้งหมด 880,350 บาท

## 3. กรณีที่ 3 กรณีไม่ต้องเสียภาษีเลย

หากบริษัทฯ จ้างคนพิการเข้าทำงานแทนคนทั่วไปเพียงแค่ 100 คน ไม่ต้องถึงร้อยละ 60 ของลูกจ้างทั้งหมด (1,000 \* 60/100 = 600 คน) บริษัทฯ ก็ไม่ต้องเสียภาษีแต่อย่างใด เนื่องจากการที่บริษัทสามารถนำเงินเดือนคนพิการมาเป็นรายจ่ายสองเท่า ทำให้บริษัทไม่มีกำไรทางภาษีมาคำนวณภาษี เช่น

กำไร = (เงินได้ - ค่าใช้จ่าย)  
 = ( 200 ล้านบาท - (ค่าแรงคนปกติ 100 ล้านบาท + ค่าแรงคนพิการ 10 ล้านบาท + ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ 90 ล้านบาท )  
 = ( 200 ล้านบาท - 200 ล้านบาท )  
 (ไม่มีกำไร) และไม่ต้องเสียภาษี

## 4.3.2 มาตรการส่งเสริม/จูงใจ

มาตรา 39 วรรค 2 ของพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 กำหนดว่า “ในกรณีที่รัฐหรือหน่วยงานของรัฐจะพิจารณาให้สัมปทาน การส่งเสริมการลงทุน การประกาศเกียรติคุณ ลินเชื่อ รางวัล เครื่องราชอิสริยาภรณ์ หรือสิทธิประโยชน์อื่นใด แก่นายจ้าง หรือสถานประกอบการใด ให้นำข้อมูลที่ได้ประกาศตามวรรคหนึ่งมาประกอบการพิจารณาด้วย”

นอกจากสิทธิประโยชน์ทางภาษีที่นายจ้าง หรือเจ้าของสถานประกอบการได้รับจากการจ้างลูกจ้างพิการแล้วนั้น ยังมีสิทธิประโยชน์อื่นที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการอาจได้รับตามมาตรา 39 วรรค 2 ดังที่กล่าวข้างต้น ปัจจุบันสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (พ.ก.) ได้คัดเลือกนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ที่จ้างแรงงานคนพิการไว้เกินกว่าระบบสัดส่วนการจ้างงานกำหนด ให้ได้รับใบประกาศเกียรติคุณในวันที่ 3 ธันวาคม ของทุกปี โดยมีนายกรัฐมนตรีเป็นผู้มอบประกาศเกียรติคุณดังกล่าว

ปัจจุบัน สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ อยู่ในระหว่างดำเนินการขอพระราชทานรางวัล “ยิ้มสู้” ให้แก่องค์กรเอกชนที่เชิดชูคุณค่าแห่งความเท่าเทียมกันของคนพิการ ซึ่งรวมถึงองค์กรเอกชนที่ได้จ้างงานคนพิการเป็นจำนวนมาก และจัดสวัสดิการให้แก่คนพิการได้อย่างบุคคลทั่วไปด้วย

#### 4.3.3 มาตรการอื่น ๆ

นอกจากนั้น ภาครัฐยังได้สนับสนุนมาตรการภาษีอื่น ๆ เพิ่มขึ้น ดังนี้

1. ผู้ดูแลคนพิการซึ่งเป็นผู้ที่มีชื่อในบัตรประจำตัวคนพิการยังสามารถลดหย่อนภาษีสำหรับผู้ดูแลคนพิการคนละ 60,000 บาท หากคนพิการนั้นเป็นผู้สูงอายุก็สามารถลดหย่อนภาษีเพิ่มขึ้นได้อีก 30,000 บาท เพื่อบรรเทาภาระทางภาษีให้แก่ผู้ให้การอุปการะเลี้ยงดูคนพิการที่มีฐานะยากจน โดยคนพิการนั้น มีรายได้ไม่เกิน 30,000 บาทต่อปี

2. กฎกระทรวงเพื่อยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา สำหรับเงินได้พึงประเมินที่มีเงินได้เป็นบุคคลที่มีบัตรประจำตัวคนพิการและมีอายุไม่เกิน 65 ปี ไม่เกิน 190,000 บาทในปีภาษีนั้น โดยทั้งนี้ สำหรับเงินได้พึงประเมินที่ได้รับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2553 เป็นต้นไป

3. พระราชกฤษฎีกาเพื่อยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาและภาษีเงินได้นิติบุคคล สำหรับเงินได้ของบุคคลธรรมดา หรือนิติบุคคลที่จัดให้คนพิการได้รับสิทธิตามมาตรา 20 (การแพทย์ การศึกษา การมีงานทำ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยี สวัสดิการสังคม กิจกรรม โครงการบริการ ผลิตภัณฑ์ที่จำเป็นในการดำเนินชีวิต การอำนวยความสะดวกต่างๆ ) เป็นจำนวนร้อยละ 100 ของรายจ่ายแต่ไม่เกินร้อยละ 10 ของเงินได้พึงประเมินหลังจากหักค่าใช้จ่ายและค่าลดหย่อนดังกล่าว โดยรวมในส่วนค่าใช้จ่ายเพื่อสนับสนุนการศึกษา และยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาและภาษีเงินได้นิติบุคคลสำหรับนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่จ้างคนพิการเข้าทำงานมากกว่าร้อยละ 60 ของลูกจ้างทั้งหมดและมีระยะเวลาจ้างเกิน 180 วัน โดยยกเว้นเพิ่มขึ้นอีกเป็นจำนวนร้อยละหนึ่งร้อยของรายจ่ายในการจ้างคนพิการดังกล่าว( 3 เท่าของค่าจ้าง) รวมทั้งคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ มีมติเสนอกระทรวงการคลังให้การลดหย่อนภาษีในกรณีนายจ้างเลือกใช้วิธีการส่งเงินเข้ากองทุนเช่นเดียวกับการบริจาคเข้ากองทุน โดยสามารถหักเป็นค่าใช้จ่ายได้เต็มจำนวน ขณะนี้อยู่ระหว่างประกาศหลักเกณฑ์ฯ

ดังนั้น ประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติตามมาตรา 33 และมาตรา 35 เป็นเรื่องของ “การจ้างงานคนพิการ” ด้วยเหตุผลที่ว่า หากมีการจ้างงานคนพิการ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการมีสิทธิหักค่าใช้จ่ายเป็น 2 เท่าของเงินเดือนที่จ่ายจริง (มาตรา 34 วรรค 3 และ มาตรา 3 แห่งพระราชกฤษฎีกา ฉบับที่ 499 ลงวันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2553) จึงเห็นได้ชัดว่าในกรณีที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการเปิดรับสมัครงานทั่วไป และมีคนพิการไปสมัคร อีกทั้งสามารถผ่านการทดสอบได้ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการมีเหตุผลที่จะรับคนพิการมากที่สุด เพราะจะไม่ถูกร้องเรียนว่ามีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ และยังมีสิทธิประโยชน์ทางภาษี รวมทั้งไม่ต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ แต่อย่างใด

แต่ถ้านายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการเลือกที่จะจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ เงินที่จ่ายนั้นก็หักค่าใช้จ่ายได้เพียงเท่าเดียว นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการมีแต่เสียไม่ได้รับอะไรตอบแทน หากเลือกสร้างงานให้แก่คนพิการตามมาตรา 35 ค่าใช้จ่ายก็หักได้เพียงเท่าเดียว แต่อาจจะนำไปประชาสัมพันธ์สร้างภาพพจน์ให้แก่องค์กรในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ได้

#### 4.3.4 มาตรการลงโทษ

##### การบังคับใช้ระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการ

ถ้านายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่ประสงค์ที่จะจ้างแรงงานคนพิการ และไม่ประสงค์ที่จะปฏิบัติตามมาตรา 35 ก็ต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นแล้ว แต่ถ้าไม่จ่ายหรือจ่ายล่าช้าต้องเสียดอกเบี้ยร้อยละ 7.5 ต่อปี (มาตรา 34 วรรค 2) เมื่อได้ส่งคำเตือนเป็นหนังสือโดยส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนำเงินส่งเข้ากองทุนฯ หรือส่งเงินที่ค้างจ่ายภายในเวลาที่กำหนด แต่ต้องไม่น้อยกว่า 30 วันนับแต่วันที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการได้รับหนังสือนั้น และนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่จ่ายภายในเวลาที่กำหนด เลขาธิการสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้อายัดทรัพย์สินของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้นได้ หลักเกณฑ์และวิธีการอายัดทรัพย์สินให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของมนุษย์ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการอายัดทรัพย์สินของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการฯ พ.ศ. 2552 ซึ่งออกโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของมนุษย์ (มาตรา 36)

ในทางปฏิบัติการอายัดทรัพย์สินจะนิยมอายัดเงินในบัญชีธนาคาร นอกจากนั้นยังสั่งให้ธนาคารโอนเงินที่อายัดมาไว้ที่กองทุนฯ ได้ การอายัดเงินในบัญชีธนาคาร นอกจากจะทำให้กองทุนฯ ได้เงินแล้ว ยังเป็นการ discredit นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ทำให้มีประวัติว่าเคยถูกหน่วยงานราชการอายัดทรัพย์สิน ส่งผลเสียหายต่อภาพลักษณ์ของธุรกิจ ซึ่งมีความเสียหายมากกว่าตัวเงินที่จ่ายเข้ากองทุนฯ

นอกจากนี้ การโฆษณาต่อสาธารณะเป็นมาตรการลงโทษทางสังคมอีกรูปแบบหนึ่งประเทศญี่ปุ่นนำมาตรการดังกล่าวมาใช้และได้ผลเป็นอย่างดี เมื่อมีการประกาศรายชื่อผู้ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย องค์กรด้านคนพิการจะดำเนินการณรงค์ไม่ให้ประชาชนซื้อสินค้าจากบริษัทที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย หากได้มีการดำเนินการตามทั้งสองมาตรการที่ได้กล่าวมาข้างต้น น่าเชื่อได้ว่า จะมีการจ้างงาน สร้างงานตามมาตรา 35 หรือมีการจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ อีกเป็นจำนวนมาก เพราะปรากฏว่าในปี พ.ศ. 2553 ยังมีนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจำนวน 2,952 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 48.84 ที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือปฏิบัติแต่ยังไม่ครบตามกฎหมาย และนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจำนวน 366 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 6.06 ที่ยังไม่ได้รับคนพิการเข้าทำงานและได้ประกาศงานตำแหน่งงานว่างเท่านั้น<sup>1</sup>

<sup>1</sup> ศ.วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์. (พฤษภาคม 2554). บทวิพากษ์นโยบายและข้อเท็จจริงในทางปฏิบัติเกี่ยวกับคนพิการในประเทศไทย : ความเสมอภาคในโอกาสของการมีงานทำและไม่ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม. หน้า 35

เงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจ่ายเข้ากองทุนฯ นั้น ได้นำไปให้คนพิการกู้ยืมเงินเพื่อประกอบอาชีพ นับตั้งแต่เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2538 ถึง 31 สิงหาคม พ.ศ. 2553 ได้มีการอนุมัติให้คนพิการกู้ยืมเงินไปประกอบอาชีพจำนวน 70,106 ราย เป็นเงิน 1,597 ล้านบาทเศษ<sup>2</sup> จึงน่าจะเชื่อได้ว่า การกู้ยืมเงินไปประกอบอาชีพของคนพิการตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันน่าจะทำให้แก่คนพิการมีงานทำได้หลายหมื่นคน นอกจากนี้ กองทุนฯ ยังได้อนุมัติเงินอุดหนุนให้กับโครงการฝึกอาชีพให้แก่คนพิการ เช่น คนตาบอดได้รับการสนับสนุนนวดแผนไทย หรือเรียนคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

การนำรายได้ที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจ่ายให้แก่กองทุนฯ ไปให้คนพิการกู้ยืมเงินเพื่อไปประกอบอาชีพยังไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 มีการตั้งวงเงินกู้ให้คนพิการกู้เงินไปประกอบอาชีพเป็นจำนวนเงิน 190 ล้านบาท แต่มีการอนุมัติเงินกู้ให้คนพิการกู้ยืมเงินไปประกอบอาชีพเพียง 139.7 ล้านบาท<sup>3</sup> ในขณะที่คนพิการที่ต้องการกู้ยืมเงินไปประกอบอาชีพยังรอคอยการอนุมัติเงินกู้จำนวนมาก ปัญหาเกิดขึ้นเนื่องจาก การยื่นคำขอกู้ยืมเงินต้องยื่นที่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด คนพิการที่อยู่ในชนบททางไกลจะมีปัญหาในการเดินทางเพื่อยื่นคำร้องและทำสัญญาเงินกู้ ส่วนเจ้าหน้าที่ก็มีปัญหาในการเดินทางเพื่อไปประเมินความพร้อมของคนพิการในการกู้ยืมเงินไปประกอบอาชีพ ประกอบกับหลายจังหวัด อนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการจังหวัดจัดประชุมอนุมัติเงินกู้เพียงปีละ 1-2 ครั้ง ทำให้คนพิการจำนวนมากขาดโอกาสที่จะเข้าถึงแหล่งเงินกู้เพื่อเอาไปประกอบอาชีพ

#### 4.4 การศึกษาวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคของการจ้างงานคนพิการตามระบบสัดส่วน (โควตา)

##### 4.4.1 ปัญหาที่คนพิการพบบ่อยๆในการประกอบอาชีพ

(1) คนพิการ ครอบครัวคนพิการ นายจ้าง ผู้เกี่ยวข้อง และประชาชนทั่วไปขาดความรู้ความเข้าใจ และเจตคติเชิงสร้างสรรค์ต่อคนพิการ อันเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การมีส่วนร่วมส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพของคนพิการ

(2) ข้อจำกัดอันเกิดจากความพิการ เนื่องจากยังไม่ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพทั้งด้านการแพทย์ ศึกษา สังคม และอาชีพอย่างเต็มศักยภาพเท่าที่ควร

(3) ขาดอุปกรณ์เครื่องช่วยความพิการ เวชภัณฑ์สิ้นเปลือง เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกและการช่วยเหลือที่สมเหตุสมผล ที่เอื้อต่อการประกอบอาชีพ

(4) วุฒิการศึกษาไม่ถึงระดับที่นายจ้างต้องการ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมหรือมัธยม ศึกษา

(5) ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะในการประกอบอาชีพไม่ถึงระดับที่นายจ้างต้องการ

(6) ระดับความรู้ ประสบการณ์ และทักษะในการประกอบอาชีพไม่สอดคล้องกับความต้องการของนายจ้าง

<sup>2</sup> หน้าเดียวกันกับ <sup>1</sup>

<sup>3</sup> หน้าเดียวกันกับ <sup>1</sup>

(7) ขาดบุคลากรสอนงาน หรือฝึกอบรมทักษะการประกอบอาชีพหรือการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชน

(8) การจัดการศึกษาสำหรับคนพิการไม่เอื้อต่อการนำไปสู่การประกอบอาชีพเท่าที่ควร

(9) ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ

(10) มีอุปสรรคในการเดินทางไปประกอบอาชีพ หรือไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการเดินทาง หรือไม่สามารถใช้บริการขนส่งสาธารณะ หรือการเดินทางไปประกอบอาชีพมีค่าใช้จ่ายสูง หรือการเดินทางไปประกอบอาชีพสุ่มเสี่ยงต่อการเกิดอันตราย/อุบัติเหตุสูง

(11) ขาดความรู้และประสบการณ์ในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ หรือทำงานร่วมกับคนอื่น

(12) ขาดความรู้เชิงธุรกิจ การพัฒนาและสร้างมูลค่าเพิ่มของผลิตภัณฑ์ การบรรจุหีบห่อ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการประกอบอาชีพอิสระ

(13) ขาดตลาดที่จะจำหน่ายผลิตภัณฑ์ของคนพิการ

(14) ขาดหน่วยงานให้คำปรึกษาและแนะแนวทางประกอบอาชีพอย่างจริงจัง และมีประสิทธิภาพ

#### 4.4.2 อุปสรรคในการมีงานทำของคนพิการ สรุปดังนี้

(1) **เจตคติของคน** คนส่วนใหญ่มักคิดว่าคนพิการช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ และคนพิการทำงานไม่ได้ ทั้งคนพิการ พ่อแม่คนพิการ คนในครอบครัวคนพิการ รวมถึงคนในสังคมส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับคนพิการน้อยมาก เชื่อกันว่าคนพิการช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ และคนพิการทำงานไม่ได้ เพราะร่างกายหรือแขนขาพิการ เป็นอัมพาต เดินไม่ได้ ตาบอด หูหนวก ปัญญาอ่อน หรือเป็นโรคจิต เป็นต้น นอกจากนั้น คนส่วนหนึ่งยังคิดว่า ความพิการเกิดจากคนพิการ พ่อแม่คนพิการ หรือคนในครอบครัวทำบาปทำกรรมไว้ ฉะนั้น ทุกคนที่เกี่ยวข้องต้องชดใช้กรรม โดยช่วยกันเลี้ยงดูคนพิการ การให้คนพิการทำงาน หรือการจ้างคนพิการทำงานเป็นบาปเป็นกรรม ก็เลยไม่มีใครจ้างคนพิการทำงาน

(2) **สภาพแวดล้อมในสังคมไม่เอื้ออำนวยต่อคนพิการ** เช่น สถานที่ทำงานไม่มีทางลาด และห้องน้ำที่คนพิการซึ่งใช้เก้าอี้เข็นใช้ได้ ไม่มีบริการขนส่งมวลชน เช่น รถเมล์ หรือรถไฟให้คนพิการใช้เดินทางได้ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบที่รัฐบาลจะต้องจัดทำ เพื่อให้คนพิการซึ่งเสียภาษีให้รัฐเช่นเดียวกับคนไม่พิการได้สามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างเท่าเทียมกับคนทั่วไป คนพิการได้รณรงค์ เรื่อง สิ่งอำนวยความสะดวกดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง โดยนำเสนอหลักการว่าสิ่งอำนวยความสะดวกเหล่านั้นจัดทำเพื่อคนทุกคน กล่าวคือ เป็นประโยชน์ต่อผู้สูงอายุ หญิงตั้งครรภ์ ผู้เจ็บป่วย คนไม่แข็งแรง เด็ก และคนพิการ ทั้งภาครัฐและเอกชนจึงเริ่มต้นตัว เรียนรู้ เอาใจใส่ และจัดทำสิ่งอำนวยความสะดวกมากขึ้น

#### 4.4.3 อุปสรรคในการช่วยเหลือคนพิการเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ

(1) คนพิการ ครอบครัวคนพิการ นายจ้าง ผู้เกี่ยวข้อง และประชาชนทั่วไปขาดความรู้ความเข้าใจ และเจตคติเชิงสร้างสรรค์ต่อคนพิการ อันเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การช่วยเหลือคนพิการเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ

(2) ขาดเงินสนับสนุนการเข้าไปให้ความช่วยเหลือคนพิการเกี่ยวกับอาชีพ

(3) ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และประสบการณ์ในการเข้าไปให้ความช่วยเหลือคนพิการเกี่ยวกับอาชีพ

(4) ขาดแหล่งวางจำหน่ายสินค้า และบุคลากรในการจัดการการตลาดให้แก่ผู้พิการที่ผลิตสินค้าจำหน่ายแบบยั่งยืนและต่อเนื่อง

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา ข้อเสนอแนะและข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการศึกษาจ้างงานคนพิการตามระบบโควตา (ตามกฎหมายกระทรวง พ.ศ. 2554)

ประเทศไทยเริ่มใช้ระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการตั้งแต่ปี พ.ศ.2534 โดยมาตรา 17 (2) ของ พ.ร.บ.การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 ประกอบกับกฎกระทรวง ฉบับที่ 1/2537 ออกตาม พ.ร.บ.ดังกล่าวได้กำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ จ้างงานคนพิการ ในสัดส่วนคนทั่วไปต่อคนพิการ 200 : 1 หากประสงค์ไม่จ้างหรือถือว่าประสงค์ไม่จ้างให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจ่ายเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ เป็นจำนวนเงิน เท่ากับ 0.5 ของค่าแรงขั้นต่ำคูณ 365 คูณจำนวนคนพิการที่ต้องจ้างในจังหวัดนั้น ๆ

กฎหมายดังกล่าวไม่มีมาตรการบังคับ ด้วยเหตุนี้เมื่อนายจ้างจำนวนมาก ละเลยไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย หรือปฏิบัติตามกฎหมายโดยใช้วิธีประกาศรับคนพิการเข้าทำงาน ในตำแหน่งงานที่คาดว่าคนพิการทำไม่ได้ เมื่อไม่มีคนพิการมาสมัคร จึงไม่ต้องจ้างคนพิการเข้าทำงาน ทั้งระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการนี้ไม่ได้ใช้บังคับกับหน่วยงานของรัฐ เพราะถือว่าเป็นกฎหมายเอกชน ซึ่งใช้บังคับหน่วยงานของรัฐไม่ได้

เมื่อมีการยกเลิก พ.ร.บ.ฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 และประกาศใช้ พ.ร.บ.ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 แทน โดยพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มาตรา 33 มาตรา 34 และมาตรา 35 ได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการในหลายลักษณะ ไม่ว่าจะเป็นประเด็น

1. ด้านอัตราส่วนของการจ้างงานคนพิการกับบุคคลทั่วไปที่ต้องพิจารณาว่าต้องมีอัตราส่วนเท่าใด
2. ด้านการเตรียมการสำหรับการจ้างงานคนพิการในอนาคต
3. ด้านแนวทางที่จะมีรองรับหากหน่วยงานไม่ประสงค์ที่จะจ้างคนพิการเข้าทำงาน
4. ด้านกระบวนการขับเคลื่อนอนุบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานและการบังคับใช้

ซึ่งประเด็นต่างๆ เหล่านี้ ล้วนแต่มีความสำคัญต่อการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงแนวคิดทัศนคติเกี่ยวกับคนพิการ แทนที่จะคิดว่าเป็นภาระต่อสังคมเพียงอย่างเดียว ให้หันกลับมาพิจารณาแนวคิดในสังคมฐานสิทธิที่ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกัน ซึ่งการสร้างงานให้กับคนพิการจะเป็นการเพิ่มรายได้ให้กับประเทศ ให้กับสังคม อีกทั้งจะเป็นการลดภาระของสังคมที่ต้องรับผิดชอบต่อคนพิการ โดยแทนที่จะเป็นการสงเคราะห์ให้กับคนพิการเพียงอย่างเดียว แต่เป็นการสร้างโอกาส สร้างเกียรติและศักดิ์ศรีให้กับคนพิการในฐานะที่เป็นบุคคลคนหนึ่งคนหนึ่งในสังคม เมื่อคนพิการมีงานทำมีความมั่นคง ก็จะเป็นการลดภาระของสังคม อีกทั้งจะเป็นการช่วยสังคมและประเทศชาติอีกทางหนึ่งด้วย

จากกรณีข้างต้น จะเห็นว่าประเด็นการจ้างงานคนพิการในสังคมฐานสิทธิเป็นเรื่องใหม่ ที่ทุกภาคส่วนต้องทำความเข้าใจร่วมกัน รวมทั้งต้องมีการแลกเปลี่ยน แนวคิดทัศนคติที่มีต่อคนพิการ

ในการจ้างงาน และร่วมกันพิจารณาหาแนวทางที่เหมาะสมต่อสังคมไทย ไม่ว่าจะเป็นประเด็นการพัฒนา ศักยภาพของคณพิการให้เป็นแรงงานที่มีคุณภาพ การเปลี่ยนวิกฤตเป็นโอกาสที่สังคมสามารถ ดำเนินการได้แทนที่จะสงเคราะห์เพียงอย่างเดียวกลับมาสามารถช่วยพัฒนาประเทศได้อีกแนวทางหนึ่ง ด้วย การพิจารณาอัตราส่วนการจ้างงานคณพิการ การพิจารณางานที่เหมาะสมทั้งในด้านรูปแบบและ การเอื้อประโยชน์ต่อคณพิการอย่างอื่นแทนการจ้างงาน

หากมีการเตรียมพร้อม มีการวางแผนที่ดีมีการร่วมมือกันในหลายภาคส่วน จะก่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดต่อการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคณพิการ ส่งผลดีต่อสังคมและประเทศชาติ กลับกันหากไม่มีการเตรียมความพร้อมในเรื่องนี้ คนส่วนใหญ่ในสังคมยังมีความเข้าใจและทัศนคติ แบบผิดๆ ต่อคณพิการ เห็นว่าคณพิการเป็นภาระแทนที่จะเป็นโอกาส จะก่อให้เกิดปัญหาในหลายๆ ด้าน ตามมา ทั้งในด้านของการขัดต่อทบัญญัติของกฎหมาย รวมถึงการเพิ่มความขัดแย้งของคนในสังคม ในหลาย ๆ ประเด็น ไม่ว่าจะเป็นระหว่างคณพิการกับคนทั่วไป กับนายจ้างลูกจ้าง ฯลฯ

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคณพิการ พ.ศ. 2550 ได้เพิ่มสภาพบังคับ ให้กับระบบสัดส่วนการจ้างงานคณพิการ ด้วยการกำหนดให้การจ่ายเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคณพิการล่าช้าต้องเสียดอกเบี้ยร้อยละ 7.5 ต่อปี และให้อำนาจเลขาธิการสำนักงานส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตคณพิการแห่งชาติ มีอำนาจอายัด ทรัพย์สินของนายจ้างหรือเจ้าของสถาน ประกอบการ เพื่อชำระหนี้ให้แก่กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคณพิการได้ อีกทั้งให้อำนาจ โฆษณารายชื่อผู้ปฏิบัติตามกฎหมาย และไม่ปฏิบัติตามกฎหมายต่อสาธารณะ เช่นในหนังสือพิมพ์ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 34 วรรค 2 มาตรา 36 และ 39 วรรค 1

ระบบสัดส่วนการจ้างงานคณพิการยังใช้บังคับหน่วยงานของรัฐตามมาตรา 33 ซึ่งกระทรวงแรงงานได้ออก “กฎกระทรวงกำหนดจำนวนคณพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถาน ประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงานและจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถาน ประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคณพิการ พ.ศ. 2554” มา โดยใช้แทน กฎกระทรวงฉบับที่ 1/2537 กฎกระทรวงฯ พ.ศ. 2554 และมีผลบังคับใช้ไปแล้วตั้งแต่วันที่ 26 ตุลาคม 2554 เป็นต้น ได้กำหนดสัดส่วนการจ้างงานบุคคลทั่วไปต่อ คณพิการ 100: 1 ซึ่งเพิ่มขึ้น จากเดิมอีก 1 เท่าตัว ถ้าไม่จ้างคณพิการตามระบบสัดส่วนการจ้างงานคณพิการ นายจ้างหรือเจ้าของสถาน ประกอบการมีสองทางเลือก คือ

**ทางเลือกที่ 1 สร้างงานให้คณพิการตามมาตรา 35** ของพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว เช่น ให้สัมปทาน ให้สถานที่แก่คณพิการจำหน่ายสินค้า ผักงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คณพิการหรือ ผู้ดูแลคณพิการแทน เป็นต้น ทั้งนี้ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการต้องขาดรายได้ หรือเสีย ค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติตามมาตรา 35 คิดเป็นจำนวนเงินเท่ากับค่าแรงขั้นต่ำ คูณ 365 คูณด้วยจำนวน คณพิการที่ต้องจ้าง การสร้างงานตามมาตรา 35 นี้จะมีผลใช้บังคับได้ต่อเมื่อมีการออกประกาศตามข้อ 6 ถึง 8 ของ “ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคณพิการแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ผักงาน หรือ ให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คณพิการหรือผู้ดูแลคณพิการ พ.ศ. 2552”

สำหรับการออกประกาศตามข้อ 6 – 8 ของระเบียบคณะกรรมการฯ นั้น ขณะนี้ คณะอนุกรรมการส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธาน อธิบดีกรมการจัดหางาน เป็นเลขานุการ) ได้จัดทำ (ร่าง) ประกาศคณะอนุกรรมการส่งเสริมอาชีพคนพิการ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการเพิ่มเติม (ฉบับที่....) เรียบร้อยแล้ว (เนื้อหาเป็น รายละเอียดเชิงลึก/วิธีการคิดคำนวณของหลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ ) ขณะนี้ อยู่ระหว่างนำเสนอ ปลัดกระทรวงแรงงานลงนาม

**ทางเลือกที่ 2 จ่ายเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ** ตามกฎกระทรวงฯ พ.ศ. 2554 ให้จ่ายเงินเข้ากองทุนเป็นจำนวนเงิน เท่ากับ ค่าแรงขั้นต่ำสุดของประเทศ(159 บาท) คูณ 365 คูณจำนวนคนพิการที่ต้องจ้าง ทำให้นายจ้างหรือ เจ้าของสถานประกอบการที่อยู่ในจังหวัดที่มีค่าแรงขั้นต่ำสุดของประเทศ ต้องจ่ายเงินเพิ่มขึ้นอีกเท่าตัว

นอกจากนี้ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการยังมีหน้าที่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ ตามมาตรา 15 ถึง มาตรา 17 อีกด้วย

อย่างไรก็ตาม กฎหมายว่าด้วยการห้ามเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ ยังเป็นเรื่องใหม่ ยังขาดรายละเอียดว่าข้อเท็จจริงอย่างไร ที่จะถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ

ความสำเร็จของการใช้กฎหมายว่าด้วยความเท่าเทียมกันในโอกาสของคนพิการในการมีงานทำ ขึ้นอยู่กับการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมในการจ้างงานคนพิการและระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวโน้มการจ้างงานคนพิการตามระบบสัดส่วน(โควตา) ตามกฎกระทรวงฯ พ.ศ. 2554 ผู้ขอรับการประเมินมีความเห็นว่า มีปัจจัยที่คาดว่าจะสามารถบรรลุผลตามเจตนารมณ์ของ พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ที่วางไว้ ไม่ว่าจะเป็นการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ปัจจุบันรัฐบาลโดยกระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายให้คนพิการได้เรียนฟรีจนจบปริญญาตรี ตามพระราชบัญญัติจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 (ทำให้มีคนพิการเข้าสู่ตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น) การออกอนุบัญญัติ (การออกกฎหมายลำดับรอง) ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ให้ครบถ้วนและขับเคลื่อน(บังคับใช้)ไปพร้อม ๆ กัน ไม่ว่าจะเป็นอนุบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์และคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ กระทรวงคมนาคม กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงาน และกระทรวงสาธารณสุข

นอกจากนี้ ยังมีมาตรการจูงใจด้านภาษี ซึ่งเป็นสิทธิประโยชน์ที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะได้ คือ สามารถนำปลดหย่อนภาษีเงินได้นิติบุคคล และหากในปีนั้นมีการจ้างงานคนพิการในอัตราร้อยละ 60 และมีระยะเวลา 6 เดือนขึ้นไป นายจ้างฯ ไม่ต้องเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลเลย และมาตรการลดโทษจากสังคมตามมาตรา 39 ที่เป็นหน้าที่ของสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ในการรวบรวมรายชื่อของบริษัทหรือองค์กรเอกชนที่ปฏิบัติตามกฎหมาย

และไม่ปฏิบัติตามกฎหมายมาประกาศให้สังคมได้รับรู้ โดยอาจนำมาเผยแพร่ตามสื่อต่าง ๆ และการรณรงค์ไม่ให้ประชาชนหรือสังคมใช้สินค้าหรือบริการจากหน่วยงานนั้น ๆ

## 5.2 ข้อสังเกตต่อการจ้างงานคนพิการตามระบบโควตา (ตามกฎหมาย พ.ศ. 2554)

เนื่องจากเป็นปีแรกของการจ้างงานคนพิการตามกฎหมาย พ.ศ. 2554 และขณะนี้สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ อยู่ระหว่างรวบรวมผลการดำเนินงาน และยังไม่เผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณชน แต่ผู้ขอรับการประเมินได้มีข้อสังเกตต่อการที่องค์กร/หน่วยงานภาครัฐ และเอกชน ยังไม่ได้ดำเนินการรับคนพิการเข้าทำงานอย่างจริงจัง น่าจะมาสาเหตุ ดังนี้

(1) องค์กร/หน่วยงานภาครัฐ และเอกชนยังไม่ได้รับทราบ หรือยังขาดความรู้ความเข้าใจ เรื่องกฎหมายแรงงานฯ รวมถึงสาระสำคัญในมาตรา 35 ของ พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะประเด็นการเลือกปฏิบัติต่อการรับคนพิการเข้าทำงาน

(2) องค์กร/หน่วยงานภาครัฐ และเอกชน คนพิการ ครอบครัวคนพิการ ผู้เกี่ยวข้อง และประชาชนทั่วไปขาดความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติเชิงสร้างสรรค์ต่อคนพิการ ในเรื่องการรับคนพิการเข้าทำงาน

(3) องค์กร/หน่วยงานภาครัฐ และเอกชนอาจมีความกังวลต่อการทำงานร่วมกับคนพิการ ประเภทต่างๆ รวมถึงการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก หรือการจัดการช่วยเหลือที่สมเหตุสมผล และสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของคนพิการแต่ละประเภท

(4) องค์กร/หน่วยงานภาครัฐ และเอกชนยังไม่ประจักษ์ต่อศักยภาพในการทำงานของคนพิการ

(5) การที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ อยู่ในเขตพื้นที่ประสบอุทกภัย (ช่วงระยะเวลาที่กฎหมาย พ.ศ. 2554 มีผลบังคับใช้ คือ ตั้งแต่วันที่ 26 ตุลาคม 2554 เป็นต้นมา และช่วงเดือนตุลาคม 2554 – ธันวาคม 2554 เป็นช่วงวิกฤติอุทกภัยของประเทศไทย ซึ่งเป็นช่วงเวลาเดียวกัน)

ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและกรมการจัดหางาน และกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ จะต้องเร่งแก้ไขปัญหาฯ ดังกล่าวข้างต้น

## 5.3 ข้อเสนอแนะการจ้างงานคนพิการตามระบบสัดส่วน (โควตา)

ผู้ขอรับการประเมิน วิเคราะห์แล้วมีความเห็นว่า ระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการในประเทศไทย เป็นระบบการสร้างงานให้แก่คนพิการ ซึ่งอาจจะเป็น “การจ้างงาน” หรือ “การสร้างงาน” ให้คนพิการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ จึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

### 5.3.1 พัฒนาระบบจัดหางานสำหรับคนพิการให้ทันสมัย

เมื่อกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2554 มีผลบังคับใช้ และเมื่อนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการประกาศรับคนพิการและไม่มีคนพิการมาสมัคร ก็ต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ต้องการจ้างแรงงานคนพิการอย่างแท้จริง สามารถจ้างแรงงานคนพิการได้ตามที่ต้องการ การพัฒนาระบบจัดหางานสำหรับคนพิการให้ทันสมัย ดังนี้

(1) กระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางาน ควรพัฒนาระบบที่ให้บริการแก่คนพิการได้อย่างทั่วถึงในทุกตำบล กล่าวคือ สำนักงานจัดหางานจังหวัดต้องทำเครือข่ายกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้คนพิการสามารถไปลงทะเบียนสมัครงานที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้

(2) กระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางาน ควรพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ให้รองรับเพื่อให้การสมัครงานผ่านระบบ Online ของคนพิการเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เพื่อเปิดโอกาสให้คนพิการสมัครงานทางอินเทอร์เน็ต (Internet) ได้ด้วยตนเองอีกทางหนึ่ง และเชื่อมโยงข้อมูลของคนพิการสมัครงานผ่านระบบ Online เข้ามาอยู่ในฐานข้อมูลของกรมการจัดหางานด้วย

(3) กระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางาน ควรขยายผลการจัดหางานแบบจับคู่พร้อมอำนวยความสะดวกให้แก่คนพิการ โดยต้องไม่ลืมว่าคนพิการส่วนใหญ่ยากจน การเดินทางไปหานายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการเพื่อสัมภาษณ์ด้วยตนเองนั้น ย่อมมีปัญหาค่าใช้จ่ายและค่าใช้จ่ายจะมากยิ่งขึ้น หากไม่มีขนส่งสาธารณะในท้องถิ่นของตน

(4) กระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางาน ควรจัดให้มีระบบผู้ช่วยฝึกงาน (Job Coach) การจัดหางานให้คนพิการบางประเภท เช่น คนตาบอด มีความจำเป็นต้องมีผู้ช่วยฝึกงาน (Job Coach) ช่วยเหลือตั้งแต่ฝึกให้คนตาบอดเดินทางไปทำงานและสามารถทำงานในสำนักงานได้ด้วยตนเอง

(5) กระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางาน ควรสนับสนุนอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่คนพิการ เนื่องจากการทำงานของคนพิการอาจต้องมีอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งโดยทั่วไปมักมีราคาแพง ดังนั้น คนพิการจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากรัฐ

(6) กระทรวงแรงงาน ควรส่งเสริม “องค์กรเอกชน” จัดหางานให้แก่คนพิการ โดยปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ให้องค์กรด้านคนพิการสามารถเป็นหน่วยจัดหางานให้แก่คนพิการได้ และรัฐบาลให้ค่าตอบแทนเป็นรายหัว ซึ่งอาจคิดคำนวณจากค่าใช้จ่ายที่รัฐได้ใช้ไปเพื่อการดังกล่าว เพื่อช่วยให้องค์กรด้านคนพิการสามารถขยายงานได้เพิ่มมากขึ้น การได้รับเงินอุดหนุนเป็นรายหัวให้องค์กรเอกชนนั้นมีทำอยู่แล้ว ในเรื่องการจัดการศึกษาให้แก่คนพิการ

### 5.3.2 พัฒนาระบบการพัฒนาทักษะ/พัฒนาฝีมือให้กับคนพิการ

(1) ให้โรงเรียนเฉพาะความพิการและกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน วางแผนฝึกงาน/ทักษะอาชีพให้แก่คนพิการ ตามความต้องการของคนพิการและของนายจ้าง แทนการฝึกงานตามที่โรงเรียนเฉพาะความพิการหรือกรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องการฝึก ทั้งนี้ เพื่อมิให้การฝึกงานแก่คนพิการดังกล่าวกลายเป็นการสูญเสียเปล่า

(2) สร้างเครือข่ายในการพัฒนาศักยภาพคนพิการหรือการให้โอกาสคนพิการเข้าร่วมในการฝึกอบรมอาชีพ (Inclusion of people with disabilities in vocational training) เป็นการฝึกอบรมอาชีพแบบองค์รวมหรือครอบคลุม (Inclusive Instructor Training) ได้แก่ การฝึกยกระดับ (Upgrading Training) การฝึกซ้ำหรือทบทวนหรือฝึกในหลักสูตรเดิม (Re-training) การฝึกในสถานประกอบการ (On the job Training) มีลักษณะการปฏิบัติและแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

- 1) มีการแนะแนวอาชีพเพื่อทางเลือกที่เหมาะสม
- 2) หลักสูตรที่ฝึกมีความเหมาะสมสอดคล้องกับตลาดแรงงาน
- 3) ครูฝึก เจ้าหน้าที่ มีทัศนคติที่ดี มีความเชี่ยวชาญด้านความพิการและพร้อมรับการสนับสนุนเพื่อปรับเปลี่ยนตามวิธีและเทคนิคการสอน
- 4) มีทรัพยากรเพียงพอในการฝึกอบรมอาชีพ
- 5) นโยบายและกลยุทธ์หลักมีความชัดเจน
- 6) มีข้อมูลที่ชัดเจนว่ามีคนพิการต้องการความช่วยเหลือมากเท่าไร และต้องการความช่วยเหลืออะไร

- 7) อำนวยความสะดวกคนพิการในแต่ละประเภท
- 8) หลักสูตรปรับเปลี่ยนเอื้อประโยชน์เหมาะสมกับคนพิการ
- 9) การสร้างเครือข่ายโดยการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 10) คนพิการสามารถกลับมาเป็นครูฝึกอบรมอาชีพได้

**และมีกลยุทธ์ในการเพิ่มจำนวนคนพิการให้มาเข้ารับการฝึกอบรมอาชีพ ดังนี้**

- 1) การเข้าถึงครอบครัวคนพิการ โดยการนำเสนอหลักสูตรแบบครอบคลุมและเป็นสากล (สามารถใช้ได้ทั้งคนพิการและคนทั่วไป)
- 2) คนในสังคมมีแนวคิดใหม่
- 3) สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐานให้พร้อม อาทิ ทางลาด ห้องน้ำ ป้ายบอกทาง เป็นต้น
- 4) การสร้างทีมงานเพื่อสนับสนุน โดยครูฝึกมีบทบาทสำคัญที่ต้องมีแนวคิดใหม่ มุมมองเปิดกว้างและให้สิทธิคนพิการเท่าเทียมกับผู้รับการฝึกทั่วไป ตลอดจนเข้าใจในศักยภาพของผู้รับการฝึกแต่ละคน
- 5) ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการช่วยเหลือคนพิการ องค์กรลูกจ้างให้ความสำคัญกับคนพิการ อาทิ หางานให้ทำที่เหมาะสมกับศักยภาพ
- 6) ครูแนะแนวทำหน้าที่ให้คำแนะนำทุกเรื่อง เช่น การฝึกอบรม การมีอาชีพในระยะยาวในอนาคต การให้ความช่วยเหลือและการให้ความดูแลภาพรวมทุกอย่างของคนพิการ

7) การฝึกอบรมในสถานประกอบการ (On the job Training) สถานประกอบการต้องจัดห้องพักให้คนพิการ

(3) ศึกษาแบบที่เหมาะสม ในการพัฒนาฝีมือแรงงานคนพิการ โดยประสานความร่วมมือกับหน่วยงานเครือข่ายด้านคนพิการทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อร่วมกันดำเนินโครงการต้นแบบในการศึกษารูปแบบหลักสูตรที่เหมาะสมสำหรับคนพิการ และนำผลการศึกษาเป็นแนวทางการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด และศูนย์ฝึกอบรมขององค์กรคนพิการ

### 5.3.3 สร้างความเข้าใจให้แก่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และพัฒนาระบบการสร้างงานให้แก่คนพิการตามมาตรา 35

ข้อมูล ณ วันที่ 13 ตุลาคม พ.ศ. 2552 หากสัดส่วนการจ้างงานคนทั่วไปต่อคนพิการ ในอัตรา 100 : 1 นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการต้องจ้างงานคนพิการจำนวน 46,362 อัตรา แต่ ณ วันที่ 23 สิงหาคม พ.ศ. 2553 นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการได้จ้างงานคนพิการไปเพียง 3,778 อัตรา ยังเหลือตำแหน่งงานว่างถึงจำนวน 43,584 อัตรา<sup>1</sup> แม้จะกำหนดให้หน่วยงานของรัฐจ้างงานคนพิการตามระบบสัดส่วนในทำนองเดียวกับภาคเอกชน และได้พัฒนาระบบการจัดหางานเป็นอย่างดีแล้วก็ตาม แต่น่าเชื่อว่า คนพิการจะไม่เพียงพอกับความต้องการของหน่วยงานของรัฐ และนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ต้องสร้างงานให้แก่คนพิการตามมาตรา 35

การพัฒนาระบบการสร้างงานให้แก่คนพิการตามมาตรา 35 ต้องดำเนินการดังต่อไปนี้

(1) ให้เร่งออกประกาศคณะกรรมการส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธาน อธิบดีกรมการจัดหางานเป็นเลขานุการ) เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้สัมปทานจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาะสมช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใด แก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการเพิ่มเติม (ฉบับที่....) ทั้งนี้เพื่อให้การสร้างงานแก่คนพิการตามมาตรา 35 สามารถดำเนินการไปได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

(2) ให้รัฐบาลมีนโยบายให้หน่วยงานของรัฐสร้างงานให้แก่คนพิการตามมาตรา 35 ในกรณีไม่อาจจ้างงานคนพิการได้ตามมาตรา 33

ในการปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรา 35 นี้ รัฐบาลควรกำหนดเป็นนโยบายให้หน่วยงานราชการนำไปปฏิบัติในกรณีที่หน่วยงานราชการไม่สามารถจ้างงานคนพิการตามอัตราส่วนที่กฎหมายกำหนด เพราะกรณีหน่วยงานของรัฐ ไม่เหมือนกับหน่วยงานของเอกชน หากหน่วยงานของรัฐไม่จ้างงานคนพิการก็ไม่สามารถบังคับให้จ่ายเงินเข้ากองทุนฯ ได้ ดังนั้น หน่วยงานของรัฐจึงต้องให้ความสำคัญในการปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรา 35 มากกว่าหน่วยงานของเอกชน

(3) พัฒนาระบบการสร้างงานตามมาตรา 35 ให้แก่คนพิการควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบการจัดหางานผ่านระบบ Online ในการพัฒนาระบบจัดหางานผ่านระบบ Online สำหรับคนพิการนั้น

<sup>1</sup> ศ.วริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์. (พฤษภาคม 2554). บทวิพากษ์นโยบายและข้อเท็จจริงในทางปฏิบัติเกี่ยวกับคนพิการในประเทศไทย : ความเสมอภาคในโอกาสของการมีงานทำและไม่ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม. บทสรุปผู้บริหาร หน้า 6

ต้องเปิดโอกาสให้คนพิการสามารถแจ้งความจำนงค์ที่จะขอรับสิทธิประโยชน์ตามมาตรา 35 เช่น แจ้งความจำนงค์ขอฝึกงานในด้านต่าง ๆ หรือต้องการสถานที่ขายสินค้าหรือบริการต่าง ๆ เป็นต้น ในขณะเดียวกัน นอกจากเปิดโอกาสให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการแจ้งความประสงค์ที่จะรับสมัครงานแล้ว ยังควรเปิดโอกาสให้หน่วยงานของรัฐหรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการแจ้งความประสงค์ที่จะให้สิทธิประโยชน์ตามมาตรา 35 ในเรื่องต่าง ๆ แทนการจ้างงานและการจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ ได้ ส่วนการการจัดหางานควรจะทำหน้าที่ประสานงานให้ความต้องการของคนพิการกับหน่วยงานของรัฐหรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการสอดคล้องกัน และสามารถดำเนินงานจนบรรลุเจตนารมณ์ของกฎหมาย อีกทั้งเปิดโอกาสให้องค์กรเอกชนเข้ามาทำหน้าที่ประสานงานได้ด้วย ในทำนองเดียวกันกับการจ้างงานดังที่ได้กล่าวมาแล้ว

(4) นายจ้าง/ผู้ประกอบการหลายแห่ง ยอมจ่ายเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ แทนการจ้างงานคนพิการ เพราะเห็นว่าการจ้างงานคนพิการมีภาระที่ต้องดูแลหลายเรื่อง เช่น การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นต้น

### 5.3.4 สนับสนุนการรับงานไปทำที่บ้านและการรวมกลุ่มอาชีพคนพิการ

5.3.5 ส่งเสริมให้คนพิการเป็นผู้ประกอบการภาคสังคม หรือ “กิจการเพื่อสังคม” (Social Enterprise) โดยมีระบบสนับสนุนในการฝึกอบรม เรื่อง การประกอบการ การหาแหล่งเงินทุน การตลาด การพัฒนาสินค้าหรือบริการ รวมทั้งการส่งเสริมคนพิการโดยการพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์และเว็บไซต์ การออกแบบคอมพิวเตอร์กราฟฟิก การผลิตสื่อโทรทัศน์วิทยุ การผลิตและจำหน่ายกายอุปกรณ์หรือเครื่องช่วยคนพิการ ซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนากิจการคนพิการให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน และควรนำไปเป็นต้นแบบเพื่อพัฒนาอาชีพให้คนพิการอย่างยั่งยืน

5.3.6 กระทรวงคมนาคม ควรกำหนดมาตรฐานการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้สูงอายุและคนพิการตามหลัก Universal Design (UD)” หรือ “อารยะสถาปัตย์” เพื่อใช้เป็นเกณฑ์เบื้องต้นสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องประกอบการพิจารณาดำเนินการปรับปรุงหรือก่อสร้างสถานที่ อาคารหรือยานพาหนะที่ให้บริการประชาชนให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้สูงอายุและคนพิการที่มีประสิทธิภาพและอยู่บนกรอบบรรทัดฐานเดียวกัน โดยรูปแบบการดำเนินการจะต้องรวบรวมข้อมูล มาตรฐานการออกแบบระบบอารยะสถาปัตย์ ข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องเพื่อวิเคราะห์และสรุปเป็นข้อกำหนดมาตรฐานสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการและผู้สูงอายุในประเทศไทย

5.3.7 นำรายได้ที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจ่ายให้แก่กองทุนฯ ไปให้คนพิการกู้ยืมเงินไปประกอบอาชีพได้อย่างทั่วถึง ด้วยการกระจายอำนาจการพิจารณาและอนุมัติเงินกู้ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อปท.) ทั้งนี้ เพื่อความสะดวกของคนพิการในการยื่นคำขอและความสะดวกของเจ้าหน้าที่ในการประเมินความพร้อมของคนพิการ เนื่องจาก อปท. มีพื้นที่ไม่กว้างขวางมาก ประกอบกับเป็นหน่วยงานจ่ายเบี้ยความพิการอยู่แล้ว หลาย อปท. ให้คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการมารับเบี้ยความพิการด้วยตนเอง การให้ อปท. เป็นหน่วยพิจารณาและอนุมัติเงินกู้ย่อมเหมาะสมกว่าเพราะมีความใกล้ชิดกับคนพิการมากกว่า รู้ดีว่าคนพิการคนใดในท้องถิ่นของตนนั้น

มีความต้องการ จำเป็นมากน้อยเพียงใดในการกู้ยืมเงินไปประกอบอาชีพ การชำระหนี้เงินกู้ก็สะดวกสำหรับคนพิการ เพราะคนพิการสามารถขอให้หักเบี้ยคนพิการชำระหนี้เงินกู้ของตนได้ ทำให้โอกาสหนี้เงินกู้เป็นหนี้สูญมีน้อยลงกว่าที่เป็นอยู่ การมอบอำนาจให้ อบท. มีอำนาจพิจารณาและอนุมัติเงินกู้ได้นั้นจำเป็นต้องแก้ไข พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ให้อนุกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการมีอำนาจที่จะมอบอำนาจฯ ดังกล่าวได้

### 5.3.8 เร่งแก้ไขปัญหาด้านอาชีพของคนพิการ ดังนี้

(1) เร่งบังคับใช้กฎกระทรวงแรงงานฯ และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ไปพร้อม ๆ กันอย่างมีประสิทธิภาพ

(2) พัฒนาบริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการด้านการแพทย์ให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย และเป็นสากล เพื่อให้คนพิการมีสุขภาพะ สามารถดำเนินชีวิตและทำงาน หรือประกอบอาชีพได้อย่างเต็มศักยภาพ และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

(3) สร้างและเผยแพร่ความรู้เรื่องคนพิการ เพื่อให้คนพิการ ครอบครัวคนพิการ ผู้เกี่ยวข้อง และประชาชนทั่วไปตระหนักถึงความเท่าเทียมกันในศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ และสิทธิมนุษยชน พร้อมทั้งส่งเสริมให้คนพิการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมบูรณาการ โดยบรรจุบทความเรื่องคนพิการในหลักสูตรทุกระดับชั้นเรียน ตลอดจนเผยแพร่เรื่องคนพิการผ่านสื่อมวลชนทุกประเภทอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอจนสัมฤทธิ์ผลอย่างกว้างขวาง

(4) ปฏิรูปการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการให้ทันสมัย และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน หรือตลาดผลิตภัณฑ์

(5) จัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างศักยภาพคนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ หรือครอบครัวคนพิการให้สามารถประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน

(6) ปฏิรูประบบบริการการขนส่งสาธารณะทุกประเภทให้ประชาชนทุกคน รวมถึงผู้สูงอายุ หญิงตั้งครรภ์ เด็ก ผู้มีสภาพร่างกายอ่อนแอ และคนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้อย่างเท่าเทียมกัน

(7) ปฏิรูประบบบริการข้อมูลข่าวสารสาธารณะผ่านสื่อทุกประเภท และเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวกให้ประชาชนทุกคน รวมถึง คนพิการสามารถเข้าถึง รับรู้ และใช้ประโยชน์ได้อย่างเท่าเทียมกัน โดยเฉพาะเรื่อง/สาระที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพของคนพิการ

(8) ประชาสัมพันธ์/เผยแพร่/สื่อสารสังคม เพื่อสร้างความตระหนักรู้ต่อศักยภาพการทำงาน และการจัดทำผลิตภัณฑ์ของคนพิการ และครอบครัว รวมถึงสนับสนุนให้เกิดการจ้างงานคนพิการ และการอุดหนุนผลิตภัณฑ์ของคนพิการอย่างกว้างขวาง

### 5.3.9 เร่งการประชาสัมพันธ์/การสื่อสารต่อสาธารณะ

การรณรงค์ให้รับคนพิการเข้าทำงาน โดยการสื่อสารสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ กว้างขวาง และทั่วถึง เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักรู้ในศักยภาพของคนพิการ หรือคุณค่าของผลิตภัณฑ์ของคนพิการ จะส่งผลให้หน่วยงานรัฐและเอกชน หันมาให้ความสนใจ

สนับสนุนการทำงาน หรือการประกอบอาชีพของคนพิการ ควรใช้วิธีการที่ตอบสนองต่อความต้องการของคนพิการ นายจ้าง และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ด้วยการสื่อสารในทิศทาง ต่อไปนี้

(1) คนพิการมีศักยภาพมากกว่าที่ใครๆ คิด  
(2) คนพิการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม....มีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์และสิทธิเท่าเทียมกับคนทั่วไป

- (3) พัฒนาคนพิการ เพื่อ พัฒนาสังคมไทย
- (4) คนพิการพึ่งตนเองได้...ถ้าเราร่วมมือ...ให้โอกาสคนพิการ
- (5) รวมพลัง ร่วมเปลี่ยนคนพิการ จาก “ภาระ” เป็น “พลัง” ของสังคม
- (6) สร้างสังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน...อุดหนุนผลิตภัณฑ์ของคนพิการ
- (7) สร้างสังคม...ที่ทุกคนเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากบริการสาธารณะร่วมกันอย่างเสมอภาค

ภาค

- (8) การศึกษา พัฒนาคนพิการ ...เป็นพื้นฐานสู่การประกอบอาชีพ
- (9) จ้างงานคนพิการวันนี้...เพื่อชีวิตที่ดีในวันหน้า
- (10) อุดหนุนผลิตภัณฑ์ของคนพิการ....มาตรฐานโอท็อป
- (11) มีอาชีพมั่นคง....คนพิการดำรงชีวิตอิสระ
- (12) มีการศึกษา มีงานทำ มีรายได้...คนพิการไทยพึ่งตนเองได้ ไม่เป็นภาระของใคร
- (13) สังคมฐานสงเคราะห์ช่วยคนพิการอยู่รอด...สังคมฐานสิทธิช่วยคนพิการให้พึ่งตนเอง

#### 5.3.10 กระทรวงแรงงาน ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

- (1) ปัญหาทางด้านการจ้างงานคนพิการ โดยเฉพาะในประเด็นคนพิการได้งานทำเพราะอะไร และที่ไม่ได้งานทำเพราะอะไร เพื่อค้นหาแนวทางแก้ไขภาวะการว่างงานของคนพิการ
- (2) การศึกษาถึงผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบที่เกิดขึ้นกับสถานประกอบการภาคเอกชนและหน่วยงานของรัฐ เมื่อมีการรับคนพิการเข้าทำงาน
- (3) ความพึงพอใจของสถานประกอบการภาคเอกชนและหน่วยงานของรัฐ ต่อการรับคนพิการเข้าทำงาน

## บรรณานุกรม

### หนังสือภาษาไทย

รายงานการศึกษากลุ่ม หลักสูตรนักบริหารแรงงานระดับสูง (นบรส.) รุ่นที่ 1 กระทรวงแรงงาน. (2553).

การส่งเสริมและขยายโอกาสการมีงานทำให้คนพิการ, กรุงเทพฯ.

สภาคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทย. (2552). **อนุบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ**

**ชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550.** กรุงเทพฯ : สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2551). **สรุปผลที่สำคัญ การสำรวจความพิการ พ.ศ. 2550.** กรุงเทพฯ : สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ. (2554). **คู่มือแนวทางการปฏิบัติการส่งเสริม**

**โอกาสคนพิการ ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคน**

**พิการ พ.ศ.2550.** กรุงเทพฯ : สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ.

สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ. (2554). **พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนา**

**คุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 ฉบับอ้างอิง (ปรับปรุงครั้งที่ 6).** พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ.

สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ. (2553). **รายงานผลการดำเนินงาน กองบริหาร**

**กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ประจำปี 2553.** กรุงเทพฯ : สำนักงาน

ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ.

สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ. (2552). **รายงานสถานการณ์คนพิการ ปี 2552.**

กรุงเทพฯ : สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ.

สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ. (2555). **แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ**

**แห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2555-2559.** กรุงเทพฯ : สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

คนพิการแห่งชาติ.

สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ. (2549). **มุ่งสร้างความเสมอภาค เพื่อโอกาสในการจ้างงาน สำหรับผู้พิการ**

**โดยทางนิติบัญญัติ แนวปฏิบัติ.** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ.

### รายงานวิจัย

วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์ และ จุไร ทัพวงษ์. (2554). “**บทวิพากษ์นโยบายและข้อเท็จจริงในทางปฏิบัติเกี่ยวกับคนพิการในประเทศไทย:ความเสมอภาคในโอกาสของการมีงานทำและไม่ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม**”, องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO).

สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2551). “**รายงานสถานการณ์คนพิการปี พ.ศ.2551**”,

สมาคมนักสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย.

สุภรธรรม มงคลสวัสดิ์ และคณะ. (2552). “**ระบบสนับสนุนการจ้างงานคนพิการในตลาดแรงงานเปิด**”,

มูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อการพัฒนาคนพิการ.<sup>112</sup>

### สื่ออิเล็กทรอนิกส์

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2553). **รายงานการสัมมนาเรื่อง การจ้างงานคนพิการ.** [ออนไลน์]. จากเว็บไซต์

<http://www.tddf.or.th/tddf/library/files/doc/library-2010-08-03-844.doc>

- กลุ่มกฎหมาย สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ. (2552). การใช้ระบบโควตาเพื่อ  
คุ้มครองการจ้างงานคนพิการ : สถานการณ์และกฎหมาย. [ออนไลน์]. จากเว็บไซต์  
<http://www.tddf.or.th/tddf/library/files/coc/library-2009-09-21-601.doc>
- คณะทำงานเพื่อจัดการประชุมระดับเอเชียและแปซิฟิก. (2551). การพัฒนาคนพิการโดยชุมชน : ยุทธศาสตร์หลัก  
ในการทำงานด้านคนพิการในประเทศกำลังพัฒนา. [ออนไลน์]. จากเว็บไซต์ <http://www.thaingo.org/writer.php?id=956>
- คณะอนุกรรมการด้านคนพิการ. (2553). สรุปผลการเสวนา เรื่อง “การจ้างงานคนพิการในสังคมฐานสิทธิ”.  
[ออนไลน์]. จากเว็บไซต์ <http://www.senate.go.th/committee2551/committee/files/.../Jop%20right.do..>
- คณะอนุกรรมการด้านคนพิการ. อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ กับ การจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ.  
[ออนไลน์]. จากเว็บไซต์ <http://www.tddf.or.th/tddf/library/files/doc/library-2008-10-03-498.doc>
- จรัญ ภักดีธนากุล ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ. การบรรยายพิเศษ เรื่อง “การจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็น  
ธรรมต่อคนพิการ : กฎหมายและวิธีปฏิบัติเพื่อความเป็นธรรมในสังคม”. [ออนไลน์].  
จากเว็บไซต์ [http://www.pwdsthai.com/idnex.php?option=com\\_content&view=article&id=1616%3A2011-07-11-13-22-59&catid=90%3A2011-06-07-12-47-54&Itemid=172&lang=th](http://www.pwdsthai.com/idnex.php?option=com_content&view=article&id=1616%3A2011-07-11-13-22-59&catid=90%3A2011-06-07-12-47-54&Itemid=172&lang=th)
- ปรีดา ลิ้มนันทกุล. "กฎหมายและสิทธิประโยชน์ทางภาษีในการจ้างงานคนพิการ". [ออนไลน์]. จากเว็บไซต์  
<http://www.tddf.or.th/tddf/library/files/doc/library-2011-04-08-1050.doc>
- ฝ่ายสื่อสารสาธารณะ. (2554). “กระจายการจ้างงานให้คนพิการอย่างเป็นธรรม วาระเร่งด่วนที่รัฐบาลใหม่ต้องทำ”.  
[ออนไลน์]. จาก สถาบันสร้างเสริมสุขภาพคนพิการ (สสพ.) จากเว็บไซต์ <http://www.news.thaipbs.or.th/>
- พวงแก้ว กิจธรรม. การมีงานทำของคนพิการ,จากมูลนิธิพัฒนาคนพิการไทย. [ออนไลน์]. จากเว็บไซต์  
<http://www.tddf.or.th/library/files/doc/library-2009-12-2-662.doc>
- .ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย : ปฏิรูปประเทศไทยเพื่อคุณภาพชีวิตคนพิการ. [ออนไลน์].  
จากเว็บไซต์ <http://www.tddf.or.th/tddf/library/files/doc/library-2010-09-22-881.doc>
- “มูลนิธิพัฒนาคนพิการไทย กับ งานส่งเสริมอาชีพคนพิการ”. [ออนไลน์].  
ผู้จัดการมูลนิธิพัฒนาคนพิการไทย. จากเว็บไซต์ <http://www.tddf.or.th/tddf/library/files/doc/library-2011-08-25-1127.doc>
- วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์. การอนุญาตให้เป็นไปตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการในประเทศไทย. [ออนไลน์].  
จากเว็บไซต์ [http://www.wiriya.net/download.php?id=0107&\\_picfilename...10...](http://www.wiriya.net/download.php?id=0107&_picfilename...10...)
- วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์ และคณะ. “รายงานการศึกษาการแก้ไขกฎหมายที่กีดกันคนพิการในการเข้าไป  
มีส่วนร่วมในสังคม ศึกษากรณีกฎหมาย และกฎระเบียบที่จำกัดสิทธิคนพิการในการ  
ประกอบอาชีพ”. [ออนไลน์]. สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา : จากเว็บไซต์ <http://www.lawreform.go.th/lawreform/index.php?Itemid...>
- สถาบันสร้างเสริมสุขภาพคนพิการ (สสพ.). (2554). “ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับคนพิการ”. [ออนไลน์]. สถาบันสร้าง  
เสริมสุขภาพคนพิการ (สสพ.) : จากเว็บไซต์ <http://www.healthyability.com> >

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. “ความพิการ...ปัญหาใหญ่ในอนาคต”. [ออนไลน์]. สำนักงานสถิติ : จากเว็บไซต์  
[http://www.service.nso.go.th/nso/nsopublish/citizen/news\\_disability.jsp](http://www.service.nso.go.th/nso/nsopublish/citizen/news_disability.jsp)

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. “ผู้พิการ ต้องการแบบไหน!!”. [ออนไลน์]. สำนักงานสถิติ : จากเว็บไซต์  
[http://www.service.nso.go.th/nso/nsopublish/citizen/news\\_disability.jsp](http://www.service.nso.go.th/nso/nsopublish/citizen/news_disability.jsp)

สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (พก.). การปฏิบัติตามกฎหมายเรื่องการจ้างงาน  
 คนพิการ ประจำปี 2555. [ออนไลน์]. จากเว็บไซต์ [http://www.nep.go.th/index.php?news\\_detailid&=148](http://www.nep.go.th/index.php?news_detailid&=148)

อนรรฆ พิทักษ์ธานิน. (2554). ข้อเสนอแนะบางประการเกี่ยวกับ “การรับคนพิการเข้าทำงานในสถาน  
 ประกอบการ”. [ออนไลน์]. จากเว็บไซต์ <http://www.bangkokbiznews.com/>

### หนังสือพิมพ์

อารยะสถาปัตย์’ เพื่อ ผู้สูงอายุ-คนพิการ (25 กุมภาพันธ์ 2555) สยามธุรกิจ.ฉบับที่ 1278 จากเว็บไซต์  
<http://www.tddf.or.th/tddf/newsroom/detail.php?id=0014126&newscate=07>

### วารสาร

กองบรรณาธิการ กรมการจัดหางาน. (2554). ภาวะความต้องการแรงงาน. สถานการณ์ตลาดแรงงาน.  
 ฉบับเดือนธันวาคม 2554.

ภาคผนวก



## พระราชบัญญัติ

ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

พ.ศ. ๒๕๕๐

### ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๐

เป็นปีที่ ๖๒ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของ  
สภานิติบัญญัติแห่งชาติ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ  
พ.ศ. ๒๕๕๐”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๔

มาตรา ๔ ในพระราชบัญญัตินี้

“คนพิการ” หมายความว่า บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือ  
เข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร

จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่าง ๆ และมีความจำเป็นเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใด เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป ทั้งนี้ ตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ประกาศกำหนด

“การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ” หมายความว่า การเสริมสร้างสมรรถภาพหรือความสามารถของคนพิการให้มีสภาพที่ดีขึ้น หรือดำรงสมรรถภาพหรือความสามารถที่มีอยู่เดิมไว้ โดยอาศัยกระบวนการทางการแพทย์ การศาสนา การศึกษา สังคม อาชีพ หรือกระบวนการอื่นใด เพื่อให้คนพิการได้มีโอกาสทำงานหรือดำรงชีวิตในสังคมอย่างเต็มศักยภาพ

“การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต” หมายความว่า การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ การจัดสวัสดิการ การส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิ การสนับสนุนให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตอิสระ มีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ และเสมอภาคกับบุคคลทั่วไป มีส่วนร่วมทางสังคมอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้

“หน่วยงานของรัฐ” หมายความว่า กระทรวง ทบวง กรม ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น และมีฐานะเป็นกรม ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

“องค์กรคนพิการแต่ละประเภท” หมายความว่า องค์กรสมาชิกระดับชาติตามประเภทความพิการ ที่ได้แจ้งชื่อไว้กับสำนักงานตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ

“ผู้ดูแลคนพิการ” หมายความว่า บิดา มารดา บุตร สามี ภรรยา ญาติ พี่น้อง หรือบุคคลอื่นใด ที่รับดูแลหรืออุปการะคนพิการ

“ผู้ช่วยคนพิการ” หมายความว่า บุคคลซึ่งให้ความช่วยเหลือคนพิการเฉพาะบุคคลเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจวัตรที่สำคัญในการดำรงชีวิต ทั้งนี้ ตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

“เลขาธิการ” หมายความว่า เลขาธิการสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๕ ให้มีคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติประกอบด้วย นายกรัฐมนตรี เป็นประธานกรรมการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นรองประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ปลัดกระทรวงคมนาคม ปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงยุติธรรม ปลัดกระทรวงแรงงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ ผู้แทนองค์การคนพิการแต่ละประเภท จำนวนเจ็ดคน ซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้ง โดยคำนึงถึงจำนวนสมาชิกขององค์การคนพิการนั้น และ ผู้ทรงคุณวุฒิอีกหกคนซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้ง เป็นกรรมการ

ให้เลขาธิการ เป็นกรรมการและเลขานุการ และให้คณะกรรมการแต่งตั้งข้าราชการในสำนักงาน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

มาตรา ๖ ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอนโยบาย แผนหลัก และโครงการเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและมอบหมายให้หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องรับไปดำเนินการ ตามอำนาจหน้าที่ต่อไป ทั้งนี้ นโยบายดังกล่าวต้องคำนึงถึงพันธกรณีระหว่างประเทศที่ประเทศไทยมีอยู่ด้วย

(๒) ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีผู้รับผิดชอบในการออกกฎกระทรวงตามมาตรา ๒๐ (๖) มาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๓๗ วรรคหนึ่ง

(๓) เสนอความเห็นและให้คำปรึกษาต่อรัฐมนตรีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับนโยบายหรือกฎหมาย อันใดของรัฐที่อาจมีผลกระทบต่อคนพิการ

(๔) กำหนดระเบียบและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแก่หน่วยงานของรัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ความช่วยเหลือทางวิชาการ เงินอุดหนุน สิ่งอำนวยความสะดวก หรือบริการต่าง ๆ อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

(๕) วินิจฉัยและมีคำสั่งเพิกถอนการกระทำหรือห้ามมิให้กระทำการที่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ

(๖) พิจารณาให้การสนับสนุนและช่วยเหลือกิจกรรมของหน่วยงานของรัฐและเอกชนเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

(๗) กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการบริหารกองทุน การจัดหาผลประโยชน์ และการจัดการกองทุน โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง ระเบียบเกี่ยวกับการพิจารณาอนุมัติการจ่ายเงินเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ระเบียบเกี่ยวกับการจัดทำรายงานสถานะการเงินและการบริหารกองทุน ระเบียบเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินกองทุน และการคัดหนี้เป็นสูญโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง และระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

(๘) จัดกิจกรรมหลักระดับชาติเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

(๙) อนุมัติโครงการหรือแผนงานที่จะใช้เงินกองทุน ในส่วนที่เกินกว่าอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารกองทุน

(๑๐) กำหนดมาตรฐาน ให้การรับรองหรือเพิกถอนการรับรององค์กรด้านคนพิการหรือองค์กรอื่นใดที่ให้บริการแก่คนพิการ ตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

(๑๑) ปฏิบัติการอื่นตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา ๗ กรรมการซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปีนับแต่วันที่ได้รับแต่งตั้ง

เมื่อครบกำหนดวาระตามวรรคหนึ่ง ให้ดำเนินการแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ภายในหกสิบวัน ในระหว่างที่ยังไม่ได้แต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ ให้กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อดำเนินงานต่อไปจนกว่ากรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่

กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

มาตรา ๘ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๔) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๕) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ในความผิดอันได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๖) นายกรัฐมนตรีให้ออก

มาตรา ๙ ในกรณีที่กรรมการซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้นายกรัฐมนตรีแต่งตั้งผู้อื่นเป็นกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่าง ทั้งนี้ ให้ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทนอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

ในกรณีที่มีการแต่งตั้งกรรมการเพิ่มขึ้นในระหว่างที่กรรมการซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วยังมีวาระอยู่ในตำแหน่ง ให้ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้เป็นกรรมการเพิ่มขึ้นอยู่ในตำแหน่งได้เท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งไว้แล้ว

มาตรา ๑๐ การประชุมของคณะกรรมการ ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

ในกรณีที่ประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้รองประธานกรรมการทำหน้าที่แทน ถ้ารองประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้กรรมการซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งขึ้นทำหน้าที่แทน

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

ให้มีการประชุมคณะกรรมการไม่น้อยกว่าปีละสามครั้ง

มาตรา ๑๑ เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้เป็นการทั่วถึง ให้คณะกรรมการแต่งตั้งคณะกรรมการตามประเภทความพิการ คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประจำจังหวัดในแต่ละจังหวัดและคณะกรรมการอื่น เพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

องค์ประกอบ คุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม และการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

คณะกรรมการแต่ละคณะตามวรรคหนึ่งให้มีคนพิการซึ่งมีบัตรประจำตัวคนพิการตามมาตรา ๑๕ อย่างน้อยหนึ่งคนเป็นอนุกรรมการ

ให้นำความในมาตรา ๑๐ มาใช้บังคับแก่การประชุมของคณะกรรมการตามวรรคหนึ่งโดยอนุโลม

มาตรา ๑๒ ให้มีสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติขึ้นเป็นส่วนราชการในกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งไม่มีฐานะเป็นกรมตามมาตรา ๑๘ วรรคสี่ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ โดยมีเลขาธิการซึ่งมีฐานะเป็นอธิบดี เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและบุคลากรของสำนักงาน

ให้เลขาธิการ เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งการแต่งตั้งให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติ

มาตรา ๑๓ ให้สำนักงานมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล ส่วนราชการ หน่วยงานอื่น ๆ ของรัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศในการดำเนินงาน การทำงานร่วมกันในระดับนโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนงานด้านคนพิการเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

(๒) ดำรง ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมและเก็บรักษาข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการ สถานการณ์ของคุณภาพชีวิตคนพิการ เพื่อประโยชน์ต่อการป้องกัน การรักษา การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ และจัดทำแผนงาน วิเคราะห์ วิจัย ติดตาม ประเมินผลเสนอต่อคณะกรรมการ

(๓) จัดทำแผนงานเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการ

(๔) สนับสนุนให้มีการจัดตั้ง การดำเนินงาน การสร้างความเข้มแข็งขององค์กรด้านคนพิการ เพื่อให้สามารถทำหน้าที่พิทักษ์สิทธิคนพิการ ตลอดจนสนับสนุนและประสานงานให้หน่วยงานของรัฐ จัดงบประมาณให้แก่องค์กรด้านคนพิการ เพื่อดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

(๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายอื่นหรือตามที่ คณะรัฐมนตรีหรือคณะกรรมการมอบหมาย

มาตรา ๑๔ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) มีหนังสือแจ้งให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการชี้แจงข้อเท็จจริงหรือความเห็น ในการปฏิบัติงาน ส่งผู้แทนมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำ หรือส่งเอกสารหรือพยานหลักฐานอื่น มาประกอบการพิจารณา

(๒) มีหนังสือแจ้งให้บุคคลที่เกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำหรือมีหนังสือชี้แจงข้อเท็จจริง หรือส่งเอกสาร หรือพยานหลักฐานอื่นมาประกอบการพิจารณา

มาตรา ๑๕ การกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ มาตรการ โครงการ หรือวิธีปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใดในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ จะกระทำมิได้

การกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการตามวรรคหนึ่ง ให้หมายความรวมถึงการกระทำหรืองดเว้นกระทำการที่แม้จะมีได้มุ่งหมายให้เป็นการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ โดยตรง แต่ผลของการกระทำนั้นทำให้คนพิการต้องเสียสิทธิประโยชน์ที่ควรจะได้รับเพราะเหตุแห่ง ความพิการด้วย

การเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผลทางวิชาการ จริตประเพณี หรือประโยชน์สาธารณะสนับสนุนให้กระทำได้ตามความจำเป็นและสมควรแก่กรณี ไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง แต่ผู้กระทำการนั้นจะต้องจัดให้มีมาตรการช่วยเหลือเยียวยาหรือรักษาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์แก่คนพิการตามความจำเป็นเท่าที่จะกระทำได้

มาตรา ๑๖ คนพิการที่ได้รับหรือจะได้รับความเสียหายจากการกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการตามมาตรา ๑๕ มีสิทธิร้องขอต่อคณะกรรมการให้มีคำสั่งเพิกถอนการกระทำหรือห้ามมิให้กระทำการนั้นได้ คำสั่งของคณะกรรมการให้เป็นที่สุด

การร้องขอตามวรรคหนึ่ง ไม่เป็นการตัดสิทธิผู้ร้องในอันที่จะฟ้องเรียกค่าเสียหายฐานละเมิดต่อศาลที่มีเขตอำนาจ โดยให้ศาลมีอำนาจกำหนดค่าเสียหายอย่างอื่น อันมิใช่ตัวเงินให้แก่คนพิการที่ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมได้ และหากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการนั้นเป็นการกระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง ศาลจะกำหนดค่าเสียหายในเชิงลงโทษให้แก่คนพิการไม่เกินสี่เท่าของค่าเสียหายที่แท้จริงด้วยก็ได้

หลักเกณฑ์และวิธีการในการร้องขอ และการวินิจฉัยตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา ๑๗ ในการใช้สิทธิตามมาตรา ๑๖ คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการอาจขอให้องค์กรด้านคนพิการที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ร้องขอหรือฟ้องคดีแทนได้

การฟ้องคดีตามมาตรา ๑๖ วรรคสอง ไม่ว่าคนพิการเป็นผู้ฟ้องเองหรือองค์กรด้านคนพิการที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ฟ้องแทน ให้ได้รับยกเว้นค่าฤชาธรรมเนียม

มาตรา ๑๘ ให้สำนักงานเป็นสำนักงานทะเบียนกลางสำหรับคนพิการในกรุงเทพมหานคร โดยมีเลขาธิการ เป็นนายทะเบียนกลาง สำหรับจังหวัดอื่นให้สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดทำหน้าที่เป็นสำนักงานทะเบียนจังหวัดสำหรับคนพิการในจังหวัดของตนอีกหน้าที่หนึ่ง โดยมีพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด เป็นนายทะเบียนจังหวัด

มาตรา ๑๕ เพื่อประโยชน์ในการได้รับสิทธิตามมาตรา ๒๐ คนพิการอาจยื่นคำขอมิบัตรประจำตัวคนพิการต่อนายทะเบียนกลางหรือนายทะเบียนจังหวัด ณ สำนักงานทะเบียนกลาง สำนักงานทะเบียนจังหวัด หรือสถานที่อื่นตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

ในกรณีที่คนพิการเป็นผู้เยาว์ คนเสมือนไร้ความสามารถหรือคนไร้ความสามารถหรือในกรณีที่คนพิการมีสภาพความพิการถึงขั้นไม่สามารถไปยื่นคำขอด้วยตนเองได้ ผู้ปกครอง ผู้พิทักษ์ ผู้อนุบาล หรือผู้ดูแลคนพิการ แล้วแต่กรณี จะยื่นคำขอแทนก็ได้ แต่ต้องนำหลักฐานว่าเป็นคนพิการไปแสดงต่อนายทะเบียนกลางหรือนายทะเบียนจังหวัด แล้วแต่กรณีด้วย

การยื่นคำขอมิบัตรประจำตัวคนพิการและการออกบัตร การกำหนดสิทธิหรือการเปลี่ยนแปลงสิทธิการขอสถานะสิทธิของคนพิการ และอายุบัตรประจำตัวคนพิการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ

มาตรา ๒๐ คนพิการมีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ ตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ ดังต่อไปนี้

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

(๒) การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติหรือแผนการศึกษาแห่งชาติตามความเหมาะสม ในสถานศึกษาเฉพาะหรือในสถานศึกษาทั่วไป หรือการศึกษาทางเลือก หรือการศึกษานอกระบบ โดยให้หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาสำหรับคนพิการให้การสนับสนุนตามความเหมาะสม

(๓) การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ การให้บริการที่มีมาตรฐาน การคุ้มครองแรงงาน มาตรการเพื่อการทำงาน ตลอดจนได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ และบริการสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยีหรือความช่วยเหลืออื่นใด เพื่อการทำงานและประกอบอาชีพของคนพิการ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานประกาศกำหนด

(๔) การยอมรับและมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม เศรษฐกิจและการเมืองอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานแห่งความเท่าเทียมกับบุคคลทั่วไป ตลอดจนได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับคนพิการ

(๕) การช่วยเหลือให้เข้าถึงนโยบาย แผนงาน โครงการ กิจกรรม การพัฒนาและบริการอันเป็นสาธารณะ ผลิตภัณฑ์ที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต การช่วยเหลือทางกฎหมายและการจัดหาทุนความว่าต่างแ่ต่างคดิ ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

(๖) ข้อมูลข่าวสาร การสื่อสาร บริการโทรคมนาคม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการสื่อสารสำหรับคนพิการทุกประเภทตลอดจนบริการสื่อสารสาธารณะจากหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกำหนดในกฎกระทรวง

(๗) บริการล่ามภาษามือตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

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

(๙) การจัดสวัสดิการเบี่ยความพิการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ

(๑๐) การปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย การมีผู้ช่วยคนพิการ หรือการจัดให้มีสวัสดิการอื่นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ

ผู้ช่วยคนพิการ ให้มีสิทธิได้รับการลดหย่อนหรือยกเว้นค่าบริการ ค่าธรรมเนียมตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

คนพิการที่ไม่มีผู้ดูแลคนพิการ มีสิทธิได้รับการจัดสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและการเลี้ยงดูจากหน่วยงานของรัฐ ในกรณีที่มีสถานสงเคราะห์เอกชนจัดที่อยู่อาศัยและสวัสดิการให้แล้ว รัฐต้องจัดเงินอุดหนุนให้แก่สถานสงเคราะห์เอกชนนั้น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ

ผู้ดูแลคนพิการมีสิทธิได้รับการให้คำปรึกษา แนะนำ ฝึกอบรมทักษะ การเลี้ยงดู การจัดการศึกษา การส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำ ตลอดจนความช่วยเหลืออื่นใด เพื่อให้พึ่งตนเองได้ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ

คนพิการและผู้ดูแลคนพิการมีสิทธิได้รับการลดหย่อนภาษีหรือยกเว้นภาษี ตามที่กฎหมายกำหนด องค์กรเอกชนที่จัดให้คนพิการได้รับสิทธิประโยชน์ตามมาตรา ๖ มีสิทธิได้รับการลดหย่อนภาษี หรือยกเว้นภาษีเป็นร้อยละของจำนวนเงินค่าใช้จ่ายตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา ๒๑ เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้ราชการส่วนท้องถิ่น ออกข้อบัญญัติ เทศบัญญัติ ข้อกำหนด ระเบียบหรือประกาศ แล้วแต่กรณี ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๒๒ ให้หน่วยงานของรัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับเรื่องใดมีหน้าที่ให้การส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามอำนาจหน้าที่นั้น

มาตรา ๒๓ ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นกองทุนหนึ่งในสำนักงาน เรียกว่า “กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ” เพื่อเป็นทุนสำหรับการใช้จ่ายเกี่ยวกับการคุ้มครองและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ การส่งเสริมและการดำเนินงานด้านการสงเคราะห์ช่วยเหลือคนพิการ การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ การศึกษาและการประกอบอาชีพของคนพิการ รวมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของ องค์กรที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ โดยจัดสรรให้อย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

มาตรา ๒๔ กองทุนประกอบด้วย

(๑) ทรัพย์สิน สิทธิ หนี้ เงินงบประมาณ และรายได้ในกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๔ ที่โอนมาตามมาตรา ๔๒

(๒) เงินอุดหนุนจากรัฐบาล ทั้งนี้ ให้รัฐบาลจัดสรรให้เพียงพอแก่การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

(๓) เงินหรือทรัพย์สินที่ได้รับบริจาค เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ของกองทุน

(๔) เงินรายได้จากการออกสลากหรือที่ได้มาจากการจัดกิจกรรม

(๕) เงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการส่งเข้ากองทุนตามมาตรา ๓๔

(๖) ดอกผลที่เกิดจากเงินหรือทรัพย์สินของกองทุน

- (๗) รายได้จากการขาย การลงทุน หรือการหาประโยชน์จากทรัพย์สินของกองทุน
- (๘) เงินหรือทรัพย์สินที่ตกเป็นของกองทุน หรือที่กองทุนได้รับตามกฎหมายหรือนิติกรรม
- (๙) รายได้บางส่วนจากภาษีของสินค้าและบริการที่เป็นสาเหตุแห่งความพิการตามที่กฎหมาย

กำหนด

(๑๐) รายได้อื่น

เงินและทรัพย์สินของกองทุนตามวรรคหนึ่ง ไม่ต้องส่งคลังเป็นเงินรายได้แผ่นดิน

การบริจาคเงินหรือทรัพย์สินเข้ากองทุน ให้ผู้บริจาคมำไปหักลดหย่อนหรือยกเว้นภาษีได้ตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา ๒๕ ให้มีคณะกรรมการบริหารกองทุนคณะหนึ่ง ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงการพัฒนาลังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นประธานอนุกรรมการ ผู้แทนกระทรวงมหาดไทย ผู้แทนกระทรวงแรงงาน ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข ผู้แทนสำนักงานประมาณ ผู้แทนกรมบัญชีกลาง ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้งจำนวนเก้าคน ในจำนวนนี้ต้องเป็นผู้แทนองค์การคนพิการอย่างน้อยเจ็ดคนเป็นอนุกรรมการ และให้เลขาธิการเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

มาตรา ๒๖ ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) บริหารกองทุน รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการลงทุน การหาประโยชน์และการจัดการกองทุนให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

(๒) พิจารณานุมัติการจ่ายเงิน อนุมัติโครงการ กำหนดวงเงินและรายการค่าใช้จ่าย เพื่อสนับสนุนแผนงานหรือโครงการเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามที่คณะกรรมการตามประเภทความพิการ คณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประจำจังหวัดหรือคณะอนุกรรมการอื่นเสนอ ทั้งนี้ ตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

(๓) รายงานสถานะการเงินและการบริหารกองทุนต่อคณะกรรมการตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา ๒๗ ให้สมาคมสภาคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทยได้รับเงินสนับสนุนสำหรับค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการจากกองทุน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ

มาตรา ๒๘ การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินกองทุน และการตัดหนี้เป็นสูญ ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

มาตรา ๒๙ ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนจัดทำการเงินส่งผู้สอบบัญชีตรวจสอบภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชีทุกปี

ให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเป็นผู้สอบบัญชีของกองทุนในรอบปี แล้วทำรายงานผลการสอบบัญชีของกองทุนเสนอต่อคณะกรรมการ

มาตรา ๓๐ ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนจำนวนเจ็ดคน ประกอบด้วย ประธานกรรมการและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนห้าคน ซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้งจากผู้ซึ่งมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ด้านการเงิน การประเมินผล และการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ซึ่งในจำนวนนี้จะต้องเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญด้านการประเมินผลจำนวนสองคน และคนพิการซึ่งมีบัตรประจำตัวคนพิการตามมาตรา ๑๕ อย่างน้อยหนึ่งคน เป็นกรรมการโดยมีรองปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ซึ่งปลัดกระทรวงมอบหมายเป็นกรรมการและเลขานุการ

ผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการตามวรรคหนึ่ง ต้องไม่เป็นผู้แทนขององค์กรที่ได้รับเงินอุดหนุนจากกองทุนนี้

มาตรา ๓๑ คณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (๑) ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานของกองทุน
- (๒) รายงานผลการปฏิบัติงานพร้อมทั้งข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการ

ให้คณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนมีอำนาจเรียกเอกสารหรือหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนจากบุคคลใดหรือเรียกบุคคลใดมาชี้แจงข้อเท็จจริงเพื่อประกอบการพิจารณาประเมินผลได้

มาตรา ๓๒ ให้นำบทบัญญัติมาตรา ๗ มาตรา ๘ มาตรา ๙ มาตรา ๑๐ และมาตรา ๑๑ วรรคสาม มาใช้บังคับกับการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง และการประชุมของคณะกรรมการบริหารกองทุน

ตามมาตรา ๒๕ และคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนตามมาตรา ๓๐ โดยอนุโลม

มาตรา ๓๓ เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ ทั้งนี้ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐจะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน

มาตรา ๓๔ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีได้รับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวนที่กำหนดตามมาตรา ๓๓ ให้ส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา ๒๔ (๕) ทั้งนี้ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุน

นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ต้องส่งเงินเข้ากองทุนตามวรรคหนึ่ง แต่มิได้ส่ง ส่งล่าช้า หรือส่งเงินไม่ครบถ้วน ให้เสียดอกเบี้ยในอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีของจำนวนเงินที่ยังไม่ได้ส่งเข้ากองทุน

นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งรับคนพิการเข้าทำงานหรือส่งเงินเข้ากองทุนตามวรรคหนึ่ง มีสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเป็นร้อยละของจำนวนเงินค่าจ้างที่จ่ายให้แก่คนพิการหรือเงินที่ส่งเข้ากองทุนแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา ๓๕ ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา ๓๓ หรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา ๓๓ และไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา ๓๔ หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้นอาจให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการแทนก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ

มาตรา ๓๖ เลขานุการมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้อายัดทรัพย์สินของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งไม่ส่งเงินที่จะต้องส่งตามมาตรา ๓๔

การมีคำสั่งให้อายัดทรัพย์สินตามวรรคหนึ่ง จะกระทำได้อีกเมื่อได้ส่งคำเตือนเป็นหนังสือโดยส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนำเงินส่งเข้ากองทุนหรือส่งเงินที่ค้างจ่ายภายในเวลาที่กำหนด แต่ต้องไม่น้อยกว่าสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการได้รับหนังสือนั้น และนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่จ่ายภายในเวลาที่กำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการอายัดทรัพย์สินตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์กำหนด ทั้งนี้ ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๓๗ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ออกกฎกระทรวง เพื่อกำหนดลักษณะ หรือการจัดให้มีอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก หรือบริการในอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ บริการขนส่ง หรือบริการสาธารณะอื่น ให้คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้

เจ้าของอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ บริการขนส่ง หรือผู้ให้บริการสาธารณะอื่น ซึ่งได้จัดอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก หรือบริการตามวรรคหนึ่ง มีสิทธิได้รับการลดหย่อนภาษี หรือยกเว้นภาษีเป็นร้อยละของจำนวนเงินค่าใช้จ่ายตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา ๓๘ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่จ้างคนพิการเข้าทำงานมากกว่าร้อยละหกสิบของลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น โดยมีระยะเวลาจ้างเกินกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวันในปีภาษีใด มีสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเงินได้ในปีภาษีนั้น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา ๓๙ ให้สำนักงานมีอำนาจประกาศโฆษณาข้อมูลการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ และมาตรา ๓๕ ต่อสาธารณะอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

ในกรณีที่รัฐหรือหน่วยงานของรัฐจะพิจารณาให้สัมปทาน การส่งเสริมการลงทุน การประกาศเกียรติคุณ สินเชื่อ รางวัล เครื่องราชอิสริยาภรณ์ หรือสิทธิประโยชน์อื่นใด แก่นายจ้างหรือสถานประกอบการใด ให้นำข้อมูลที่ได้ประกาศตามวรรคหนึ่งมาประกอบการพิจารณาด้วย

มาตรา ๔๐ ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามมาตรา ๑๔ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา ๔๑ ให้ถือว่าบัตรประจำตัวคนพิการตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๔ เป็นบัตรประจำตัวคนพิการตามมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๔๒ ให้โอนบรรดาทรัพย์สิน สิทธิ หนี้ เงินงบประมาณ และรายได้ที่ประกอบเป็นกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๔ ไปเป็นของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามพระราชบัญญัตินี้

ให้โอนงบประมาณและบุคลากรของสำนักส่งเสริมและพิทักษ์คนพิการ สังกัดสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษาไปเป็นของสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ

มาตรา ๔๓ ในระหว่างที่ยังมิได้แต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติตามพระราชบัญญัตินี้ ให้คณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับทำหน้าที่คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติตามพระราชบัญญัตินี้ จนกว่าคณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งขึ้นใหม่จะเข้ารับหน้าที่ ทั้งนี้ ไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๔๔ ให้บรรดากฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่ออกตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๔ ยังคงใช้บังคับต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ จนกว่าจะมีกฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๔๕ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้รัฐมนตรีแต่ละกระทรวงมีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่กับออกกฎกระทรวง ระเบียบ หรือประกาศเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ ในส่วนที่เกี่ยวกับราชการของกระทรวงนั้น

กฎกระทรวง ระเบียบ หรือประกาศนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

พลเอก สุรยุทธ์ จุลานนท์

นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๔ ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน สาระสำคัญและรายละเอียดเกี่ยวกับการสงเคราะห์และการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ไม่เหมาะสมกับสภาพสังคมปัจจุบัน สมควรกำหนดแนวทางและปรับปรุงวิธีการในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น และกำหนดบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และความคุ้มครองคนพิการเพื่อมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมเพราะเหตุสภาพทางกายหรือสุขภาพ รวมทั้งให้คนพิการมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ ตลอดจนให้รัฐต้องสงเคราะห์คนพิการให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้



แบบยื่นทะเบียนขอใช้สิทธิตามมาตรา 35  
(คนพิการ/ผู้ดูแลคนพิการ)

รูปถ่าย 1 นิ้ว

ข้อมูลคนพิการ

1. เลขประจำตัวประชาชน
2. ประเภทความพิการ ☐ การมองเห็น ☐ การได้ยิน ☐ การเคลื่อนไหว ☐ จิตใจ ☐ สติปัญญา ☐ พิกัดเข้าซ้อน
3. ชื่อ ☐ 1. นาย ☐ 2. นาง ☐ 3. นางสาว ..... นามสกุล.....
4. ที่อยู่ปัจจุบันที่ติดต่อได้ ชื่ออาคาร/บ้าน ..... ห้องเลขที่ ..... ชั้นที่ ..... เลขที่ ..... หมู่ที่ .....  
ซอย..... ถนน..... แขวง/ตำบล..... เขต/อำเภอ..... จังหวัด.....  
รหัสไปรษณีย์..... โทรศัพท์..... Email ..... สถานที่ใกล้เคียง.....
5. วัน / เดือน / ปีเกิด ..... อายุ..... ปี สัญชาติ ..... ศาสนา .....
6. สถานภาพ ☐ 1. โสด ☐ 2. สมรส ☐ 3. อื่น ๆ (ระบุ).....
7. สำเร็จการศึกษา ☐ ไม่มีการศึกษา ☐ ต่ำกว่าประถมศึกษา ☐ ประถมศึกษา ☐ มัธยมศึกษาตอนต้น  
☐ มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโทขึ้นไป ☐ อื่น ๆ ระบุ .....

ข้อมูลผู้ดูแลคนพิการ

1. เลขประจำตัวประชาชน
2. ชื่อ ☐ 1. นาย ☐ 2. นาง ☐ 3. นางสาว ..... นามสกุล.....
3. ที่อยู่ปัจจุบันที่ติดต่อได้ ชื่ออาคาร/บ้าน ..... ห้องเลขที่ ..... ชั้นที่ ..... เลขที่ ..... หมู่ที่ .....  
ซอย..... ถนน..... แขวง/ตำบล..... เขต/อำเภอ..... จังหวัด.....  
รหัสไปรษณีย์..... โทรศัพท์..... Email ..... สถานที่ใกล้เคียง.....
4. วัน / เดือน / ปีเกิด ..... อายุ..... ปี สัญชาติ ..... ศาสนา .....
5. สถานภาพ ☐ 1. โสด ☐ 2. สมรส ☐ 3. อื่น ๆ (ระบุ).....
6. ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับคนพิการ คือ .....
7. สำเร็จการศึกษา ☐ ไม่มีการศึกษา ☐ ต่ำกว่าประถมศึกษา ☐ ประถมศึกษา ☐ มัธยมศึกษาตอนต้น  
☐ มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโทขึ้นไป ☐ อื่น ๆ ระบุ .....

ผู้ขอใช้สิทธิตามมาตรา 35 ☐ คนพิการขอใช้สิทธิด้วยตนเอง ☐ ผู้ดูแลคนพิการขอใช้สิทธิแทน

ประเภทการขอใช้สิทธิตามมาตรา 35

- ☐ สัมปทาน ระบุประเภทสัมปทาน.....
- ☐ สถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ ระบุขนาดพื้นที่ที่ต้องการใช้ประกอบกิจการ.....ตารางเมตร  
ระบุประเภทกิจการ.....
- ☐ รับจ้างเหมาช่วงงาน ระบุประเภทงาน.....
- ☐ ฝึกงาน ระบุหลักสูตรที่ต้องการฝึกงาน.....
- ☐ ความช่วยเหลืออื่น ๆ ระบุ .....

ระยะเวลาการใช้สิทธิ ตั้งแต่ ..... จนถึง .....

สาธารณูปโภคที่จำเป็นต้องใช้ ☐ ไฟฟ้า ☐ ประปา ☐ โทรศัพท์ ☐ Internet ☐ อื่นๆ (ระบุ) .....

ประสบการณ์ในการประกอบอาชีพของผู้ขอใช้สิทธิฯ (ถ้ามี) โดยเริ่มด้วยอาชีพครั้งสุดท้าย

ประเภทอาชีพ	สถานที่	ระยะเวลา ปี/เดือน	สาเหตุที่เลิกการ ประกอบอาชีพ

การเปิดเผยข้อมูลแก่สถานประกอบการ ☐ ยินยอม ☐ ไม่ยินยอม

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อมูลการขึ้นทะเบียนขอใช้สิทธิตามมาตรา 35 เป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....ผู้ขึ้นทะเบียนขอใช้สิทธิ  
วันที่.....

การแสดงความยินยอมให้ผู้ดูแลคนพิการใช้สิทธิตามมาตรา 35 แทนคนพิการ (กรณีให้ผู้ดูแลคนพิการขอใช้สิทธิแทน)

ข้าพเจ้า ..... ถือบัตรประจำตัวคนพิการเลขที่ .....

ยินยอมให้..... ซึ่งเป็นผู้ดูแลข้าพเจ้าดำเนินการขึ้นทะเบียนขอใช้สิทธิตามมาตรา 35 แทนข้าพเจ้า

ลงชื่อ..... คนพิการ  
วันที่.....



แบบแจ้งขอใช้สิทธิตามมาตรา 35  
(สถานประกอบการ/หน่วยงานภาครัฐ)

1. เลขประจำตัวผู้เสียภาษี (นิติบุคคล)/เลขที่บัตรประจำตัวประชาชน.....
2. ชื่อสถานประกอบการ.....ประเภทกิจการ.....
3. สถานที่ตั้ง.....ตรอก.....ถนน.....เขต/อำเภอ.....
4. จังหวัด.....โทรศัพท์/โทรสาร.....
5. ชื่อบุคคลที่ติดต่อ.....โทรศัพท์/โทรสาร.....
6. เลขที่บัตรนายจ้าง(ถ้ามี).....ออกให้ ณ.....
7. สถานประกอบการมีลูกจ้างจำนวน.....คน จ้างคนพิการเข้าทำงานแล้ว.....คน ประสงค์ให้คนพิการใช้สิทธิตามมาตรา 35 จำนวน.....คน
8. ความต้องการขอใช้สิทธิตามมาตรา 35 \*

[illegible]

หมายเหตุ : \* สถานประกอบการอาจใช้สิทธิมากกว่า 1 ประเภท ขึ้นอยู่กับจำนวนคนพิการ

ลงชื่อ.....ผู้ว่าใช้สิทธิ

( )

ร่วมได้จนได้