

## บทที่ ๔ ผลการศึกษา

จากโครงการ “การศึกษาการสงเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการตามพระราชบัญญัติสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐” ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ เพื่อศึกษาการเข้าถึงสิทธิด้านอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ ตามพระราชบัญญัติสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการปฏิบัติตามมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และเพื่อเสนอแนะแนวทางการสงเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการให้เป็นไปอย่างเหมาะสมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ดังนั้นประโยชน์จากการศึกษาดังกล่าวก็จะได้รับทราบข้อมูลการเข้าถึงสิทธิด้านอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ ตามมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ อีกทั้งได้แนวทาง และวิธีการปรับปรุง การสงเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ ตามมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และได้ขอเสนอแนะแนวทางการสงเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้ แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ ผลการศึกษาเชิงพรรณนา และส่วนที่ ๒ ผลการศึกษาเชิงวิเคราะห์ มีรายละเอียดดังนี้

### ส่วนที่ ๑ ผลการศึกษาเชิงพรรณนา แบ่งออกเป็น

#### ๔.๑ ผลการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

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

#### ๔.๒ ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่

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

ซูเปอร์เซ็นเตอร์ ๒ คน

### ส่วนที่ ๒ ผลการศึกษาเชิงวิเคราะห์

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

**ประการแรก** การศึกษาการเข้าถึงสิทธิด้านอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ ตามพระราชบัญญัติสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

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

และ**ประการที่สาม** การเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการให้ เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

**ส่วนที่ ๑ ผลการศึกษาเชิงพรรณนา**

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

**๔.๑.๑ ผลการศึกษาข้อมูลของคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการ** ประกอบด้วยส่วนสำคัญ ๕ ตอน คือ

**ตอนที่ ๑** ข้อมูลทั่วไปของคนพิการ

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

**ตอนที่ ๓** ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ทำ/การทำงาน

**ตอนที่ ๔** ข้อมูลเกี่ยวกับความเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนการทำงานของคนพิการจากสถานประกอบการ

**ตอนที่ ๕** ข้อมูลเกี่ยวกับความเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนการทำงานของคนพิการจากภาครัฐ โดยมีรายละเอียดของผลการศึกษาในแต่ละตอนดังต่อไปนี้

**ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการ**

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการประมวลผลข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างในเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับ เพศ อายุและสถานภาพสมรส จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๕๐ คน รายละเอียดดังตารางที่ ๖

**ตารางที่ ๖** แสดงข้อมูลทั่วไปของคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการด้านเพศ อายุ และสถานภาพสมรส

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

จากตารางที่ ๖ พบว่า กลุ่มตัวอย่างคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการเป็นเพศชายจำนวน ๘๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๗ และเป็นเพศหญิงจำนวน ๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๗ มีอายุระหว่าง ๒๐ – ๓๐ ปี มีจำนวน ๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๗ รองลงมาคืออายุระหว่าง ๓๑ – ๔๐ ปี มีจำนวน ๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖ และมีอายุต่ำกว่า ๒๐ ปี มีจำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๐ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน ๙๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๓ รองลงมาคือมีสถานภาพสมรสแล้ว จำนวน ๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๓ และสถานภาพหม้าย/หย่า/แยก จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๓

สรุปข้อมูลทั่วไปของคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการที่ส่วนมากเป็นเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุในวัยแรงงานระหว่าง ๒๐ – ๕๐ ปี โดยสถานภาพทางการสมรสส่วนใหญ่เป็นโสด

จากการสรุปข้อมูลดังกล่าว อาจเป็นผลมาจากคนพิการที่จะสามารถทำงานในสถานประกอบการได้นั้น อายุควรอยู่ในวัยแรงงานคือ ๒๐ – ๕๐ ปี และมักเป็นโสด ซึ่งอาจเป็นเพราะตัวเองมีภาระที่เกี่ยวกับสภาพของพิการหรือมีฐานะยากจน จึงคิดว่าอยู่เป็นโสดดีกว่า จะได้ไม่เป็นภาระแก่คนอื่น ๆ อีกประการหนึ่งจะเห็นว่าคนพิการที่เป็นผู้ชายก็สามารถหางานได้ง่ายกว่า เพราะมีงานที่หลากหลายกว่า เช่น งานช่าง งานประกอบชิ้นส่วนเครื่องกลต่าง ๆ หรืองานการผลิตที่คนพิการเพศชายสามารถทำได้ เช่นเดียวกับในประเทศสวีเดนที่สัดส่วนของผู้พิการเพศชายและผู้พิการเพศหญิง กล่าวคือ ผู้พิการเพศชายมีแนวโน้มได้รับงานทำมากกว่าเพศหญิงร้อยละ ๑๒ ส่วนคนพิการหญิงจะมีปัญหาสุขภาพมากกว่าหรือการช่วยเหลือตนเองได้ยากกว่า เช่น เมื่อมีขณะประจำเดือนก็อาจไปทำงานไม่ได้ เป็นต้น

ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการด้านประเภทความพิการ ระยะเวลาที่พิการมาและสาเหตุของความพิการ รายละเอียดดังตารางที่ ๗

**ตารางที่ ๗** แสดงข้อมูลทั่วไปของคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการด้านประเภทความพิการ ระยะเวลาที่พิการมาและสาเหตุของความพิการ

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

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

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

สรุปข้อมูลทั่วไปของคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการ ที่กว่าร้อยละ ๕๐ พิกัดมาโดยกำเนิด และส่วนใหญ่พิการมาก่อนเข้าทำงาน และคนพิการส่วนใหญ่ที่สามารถเข้าทำงานในสถานประกอบการได้จึงมีประเภทของความพิการ (ตามที่ระบุในบัตรประจำตัวคนพิการ) เป็นความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย

จากการสรุปข้อมูลดังกล่าว อาจเป็นผลมาจากคนพิการที่จะสามารถทำงานในสถานประกอบการได้นั้น จะต้องสามารถช่วยเหลือตัวเองได้พอสมควร อีกทั้งสามารถสื่อสารกับพนักงานทั่ว ๆ ไปได้ เช่นเดียวกับคนปกติ เพราะสถานประกอบการตัดสินใจรับทั้งคนที่พิการมาแต่กำเนิดหรือมีความพิการมาก่อนเข้าทำงานในสถานประกอบการแล้ว คงไม่เป็นภาระกับสถานประกอบการมากนัก

ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการด้านประเภทความพิการ ระยะเวลาที่พิการมาและสาเหตุของความพิการ รายละเอียดดังตารางที่ ๘

**ตารางที่ ๘** แสดงข้อมูลทั่วไปของคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการด้านประเภทของสถานประกอบการ ตำแหน่งงานและประเภทของงานและระยะเวลาที่ทำงานในสถานประกอบการ

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

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

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

สรุปข้อมูลทั่วไปของคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการ ประเภทของสถานประกอบการที่ทำงานจะเป็นสถานประกอบการที่เป็นผู้ผลิต อีกทั้งมักเป็นลูกจ้างชั่วคราว และมักมีระยะเวลาที่ทำงานในสถานประกอบการ ต่ำกว่า ๑ ปี

จากการสรุปข้อมูลดังกล่าว อาจเป็นผลมาจากคนพิการที่จะสามารถทำงานในสถานประกอบการ โดยเฉพาะสถานประกอบการที่เป็นผู้ผลิต ซึ่งไม่จำเป็นต้องจำกัดวุฒิทางการศึกษาก็จริง ซึ่งอาจเป็นไปได้เพียงลูกจ้างชั่วคราวหรืออาจเพราะมีการจ้างงานเป็นระยะ ๆ หรือทำงานได้เฉพาะช่วงที่ไม่เจ็บป่วยมากนักหรือไม่ค่อยมีความอดทนในการทำงานอันเนื่องจากระดับความพิการของแต่ละบุคคล ดังนั้นส่วนมากจึงมีอายุงานต่ำกว่า ๑ ปี

## ตอนที่ ๒ ข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิของการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

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

ตารางที่ ๙ แสดงข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิของการส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

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

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

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

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

ดังนั้น ผลสรุปข้อมูลดังกล่าวตามรายละเอียดข้างต้น อาจเป็นเพราะคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการจะเป็นผู้ที่พอมีความรู้ หรือเป็นผู้ที่มีความอดทน จึงพยายามที่จะเสาะแสวงหางานทำเพื่อการดำรงชีวิต จึงทำให้คนพิการในกลุ่มนี้พอรับรู้รับทราบในสิทธิของตนเองและข้อกำหนดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตนเองเหล่านี้ได้พอสมควร

ส่วนการนำเสนอข้อมูลในส่วนต่อไป เป็นการประมวลผลข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งข้อมูลที่ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ รายละเอียดดังตารางที่ ๑๐

**ตารางที่ ๑๐** แสดงข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งข้อมูลที่ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

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

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

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

ดังนั้น ผลสรุปข้อมูลดังกล่าวตามรายละเอียดข้างต้น อาจเป็นเพราะมีการรณรงค์ของสมาคมหรือองค์กรคนพิการต่าง ๆ อย่างจริงจัง จึงทำให้คนพิการในกลุ่มนี้พอรับรู้รับทราบในสิทธิของตนเองและข้อกำหนดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตนเองได้มากพอสมควร

### ตอนที่ ๓ ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ทำงาน/การทำงานของคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการ

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการประมวลผลข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ทำงาน เช่น งานในสำนักงานที่จัดให้คนพิการทำ งานบริการที่จัดให้คนพิการทำ งานการผลิตที่จัดให้คนพิการทำ และลักษณะงานที่คนพิการทำอยู่ รายละเอียดดังตารางที่ ๑๑

#### ตารางที่ ๑๑ แสดงข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของงานที่คนพิการทำ

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

จากตารางที่ ๑๑ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่ทำงานในสถานประกอบการมักทำงานในสำนักงานและฝ่ายผลิต โดยมีลักษณะงาน คือ งานธุรการและงานเอกสารและงานแยกของเสีย

สรุปข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ทา/การทำงานของคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการ โดยงานที่สถานประกอบการมักใหทาจะเป็นงานที่ไม่ต้องมีฝีมือมากนัก เช่น ทำงานในสำนักงานและฝ่ายผลิต โดยมีลักษณะงาน คือ งานด้านธุรการและงานเอกสาร

ดังนั้น ผลสรุปข้อมูลตามรายละเอียดข้างต้น อาจเป็นเพราะว่า ตั้งแต่การมีวุฒิทางการศึกษาในระดับต่ำดังข้อสรุปข้างต้น คนพิการจึงทำงานแบบแรงงานไร้ฝีมือเป็นส่วนใหญ่

ส่วนผลของข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานในเนื้อหาที่เกี่ยวกับการทำงานของคนพิการในสถานประกอบการ ด้านค่าตอบแทน วิธีเข้าทำงาน รายละเอียดดังตารางที่ ๑๒

**ตารางที่ ๑๒** แสดงข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของคนพิการในสถานประกอบการด้านค่าตอบแทน วิธีเข้าทำงาน

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

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

สรุปข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าทำงานในสถานประกอบการ พบว่า มักใช้วิธีมาสมัครเอง/ส่งจดหมายสมัครงาน และเมื่อเข้าทำงานในสถานประกอบการได้แล้ว ก็มักได้รับค่าตอบแทนต่าง ๆ จากสถานประกอบการเท่ากับพนักงานปกติ

ดังนั้น ผลสรุปข้อมูลตามรายละเอียดข้างต้น อาจเป็นเพราะว่า ตั้งแต่การมีวุฒิทางการศึกษาในระดับต่ำดังข้อสรุปข้างต้น ถึงแม้คนพิการจึงทำงานแบบแรงงานไร้ฝีมือเป็นส่วนใหญ่ แต่ก็มักใช้วิธีมาสมัครเอง/ส่งจดหมายสมัครงาน ดังนั้นสถานประกอบการจึงมักให้ค่าตอบแทนต่าง ๆ ในอัตราที่เท่ากับพนักงานที่ปกติทั่วไป เพราะเป็นแรงจูงใจส่วนหนึ่งที่จะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่คนพิการได้ด้วย



ส่วนผลของข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานในเนื้อหาที่เกี่ยวกับการทำงานของคนพิการในสถานประกอบการ ด้านอุปกรณ์อำนวยความสะดวก โครงการฝึกอบรมส่งเสริมอาชีพ การให้คำแนะนำ/การสอนงาน ความพอใจในงาน และความต้องการความช่วยเหลือ รายละเอียดดังตารางที่ ๑๓

**ตารางที่ ๑๓** แสดงข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของคนพิการในสถานประกอบการด้านอุปกรณ์อำนวยความสะดวก โครงการฝึกอบรมส่งเสริมอาชีพ การให้คำแนะนำ/การสอนงาน ความพอใจในงาน และความต้องการความช่วยเหลือ

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

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

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

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

ตามสภาพในการทำงานในสถานประกอบการนี้ มีจำนวนน้อยที่สุด มีจำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๗ และต้องการความช่วยเหลือในการทำงานในด้านยานพาหนะ การพัฒนาทักษะฝีมือในการทำงาน การให้ความช่วยเหลือด้วยเครื่องมือพิเศษในการทำงาน ด้านการจัดหาที่พักในสถานที่ทำงานให้คนพิการตามลำดับ

สรุปข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกในรูปแบบต่าง ๆ พบว่า ถึงแม้ว่าสถานประกอบการจะไม่มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานแก่คนพิการก็ตาม นอกจากนี้คนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการส่วนมากยังทำงานในสถานประกอบการที่ไม่มีโครงการฝึกอบรมส่งเสริมอาชีพแก่พนักงานพิการและไม่มีกรให้คำแนะนำ/สอนการทำงานแก่พนักงานคนพิการ แต่คนพิการเหล่านี้กว่าร้อยละ ๕๐ ก็ยังมีความพอใจในการทำงานในสถานประกอบการนี้และจะทำงานต่อไป และสิ่งสำคัญที่จะช่วยเหลือให้คนพิการสามารถออกมาทำงานได้ คือ สถานประกอบการควรมีสวัสดิการที่เกี่ยวกับเรื่องของความสะดวกในการเดินทาง เช่น รถรับ-ส่ง เป็นต้น

ดังนั้น ผลสรุปข้อมูลตามรายละเอียดข้างต้น อาจเป็นเพราะว่า คนพิการมีทางเลือกไม่มากนัก และความไม่พร้อมของสถานประกอบการ จึงทำให้คนพิการมักทำงานในสถานประกอบการที่ไม่ให้ความสำคัญในเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกและการสอนงานแก่คนพิการ เพราะจากการหางานที่ยากลำบากทางสถานประกอบการจึงมักจะรู้และคิดว่าการรับคนพิการเข้าทำงานแล้วคนพิการก็จะต้องพอใจในการทำงานในสถานประกอบการนี้และจะทำงานต่อไป ไม่ว่าสถานประกอบการจะมีความพร้อมหรือไม่มีความพร้อมในเรื่องที่กล่าวมาแล้วก็ตาม

#### ตอนที่ ๔ ความเห็นเกี่ยวกับสนับสนุนการทำงานของคนพิการจากสถานประกอบการ

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการประมวลผลข้อมูลในเนื้อหาเกี่ยวกับเรื่องที่ว่าสถานประกอบการควรจะสนับสนุนการทำงานของคนพิการอย่างไร โดยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการจำนวน ๑๕๐ คน รายละเอียดดังตารางที่ ๑๔

ตารางที่ ๑๔ แสดงข้อมูลความเห็นเกี่ยวกับสนับสนุนการทำงานของคนพิการจากสถานประกอบการ

| เนื้อหาเกี่ยวกับสถานประกอบการควรจะสนับสนุนการทำงานของคนพิการ (โดยเป็นคำถามปลายเปิด) | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---|------------|--------|
| ๑) ควรจะสนับสนุนการทำงานของคนพิการ ด้านการปรับตำแหน่ง                               | ๔๔         | ๒๙.๓   |
| ๒) ควรจะสนับสนุนการทำงานของคนพิการ ด้านให้มีโบนัส                                   | ๒๓         | ๑๕.๓   |
| ๓) ควรจะสนับสนุนการทำงานของคนพิการ ด้านยานพาหนะฟรี                                  | ๒๒         | ๑๔.๗   |
| ๔) ควรจะสนับสนุนการทำงานของคนพิการ ด้านที่พักฟรี                                    | ๒๒         | ๑๔.๗   |
| ๕) ควรจะสนับสนุนการทำงานของคนพิการ ด้านอาหารกลางวันฟรี                              | ๑๗         | ๑๑.๓   |
| ๖) ควรจะสนับสนุนการทำงานของคนพิการ ด้านอื่น   | ๖          | ๔.๐    |

จากตารางที่ ๑๔ พบว่ากลุ่มตัวอย่างคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการต้องการความช่วยเหลือในการทำงานในด้าน ยานพาหนะ การพัฒนาทักษะฝีมือในการทำงาน การให้ความช่วยเหลือด้วยเครื่องมือพิเศษในการทำงาน ด้านการจัดหาที่พักในสถานที่ทำงานให้คนพิการ ตามลำดับ

สรุปความเห็นเห็นว่าสถานประกอบการควรจะสนับสนุนการทำงานของคนพิการอย่างไรนั้น ก็พบว่ากลุ่มตัวอย่างคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการต้องการความช่วยเหลือในการทำงานในด้านการปรับตำแหน่ง ให้มีโบนัส ยานพาหนะ ด้านที่พักฟรี และอาหารกลางวันฟรี เป็นต้น

ดังนั้น การผลสรุปข้อมูลตามรายละเอียดข้างต้น อาจเป็นเพราะว่าคนพิการที่ต้องการออกมา

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

### ตอนที่ ๕ ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการได้รับการสนับสนุนการจ้างงานคนพิการจากภาครัฐ

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการประมวลผลข้อมูลในเนื้อหาเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในด้านการสนับสนุนการจ้างงานคนพิการ จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการ จำนวน ๑๕๐ คน รายละเอียดดังตารางที่ ๑๕

#### ตารางที่ ๑๕ แสดงความเห็นเกี่ยวกับความต้องการการสนับสนุนการทำงานของคนพิการจากภาครัฐ

| เนื้อหาที่เกี่ยวกับสิ่งที่ภาครัฐควรสนับสนุนการทำงานของคนพิการ<br>(โดยเป็นคำถามปลายเปิด) | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---|------------|--------|
| ๑) ควรสนับสนุนการทำงานของคนพิการด้านการเพิ่มเบี้ยคนพิการ                                | ๔๘         | ๓๒.๐   |
| ๒) ควรสนับสนุนการทำงานของคนพิการด้านฝึกอาชีพคอมพิวเตอร์                                 | ๓๗         | ๒๔.๗   |
| ๓) ควรสนับสนุนการทำงานของคนพิการด้านจัดที่เรียนต่อฟรี                                   | ๒๖         | ๑๗.๓   |
| ๔) ควรสนับสนุนการทำงานของคนพิการด้านการเดินทาง คมนาคม                                   | ๙          | ๖.๐    |
| ๕) ควรสนับสนุนการทำงานของคนพิการด้านปรับอัตราเงินกู้ให้เพิ่มตามสภาพเศรษฐกิจ             | ๖          | ๔.๐    |

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

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

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

**๔.๑.๒ ผลการศึกษาข้อมูลของคนพิการที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการ** ประกอบด้วยส่วนสำคัญ ๓ ตอน คือ

**ตอนที่ ๑** ข้อมูลทั่วไปของคนพิการที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการ

**ตอนที่ ๒** ข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิของการสงเสริมการมีงานทำให้คนพิการ ตามพระราชบัญญัติสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

**ตอนที่ ๓** ความเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิในการมีงานทำของคนพิการ โดยมีรายละเอียดของผลการศึกษาในแต่ละตอนดังต่อไปนี้

**ตอนที่ ๑** ข้อมูลทั่วไปของคนพิการที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการ

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

**ตารางที่ ๑๖** แสดงข้อมูลทั่วไปของคนพิการที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการด้านเพศ อายุและสถานภาพสมรส

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

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

สรุปข้อมูลทั่วไปของคนพิการที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการที่ส่วนมากเป็นเพศชาย ซึ่งส่วนมากมีอายุมากกว่า ๕๐ ปี แต่คนพิการในกลุ่มนี้ร้อยละ ๕๐ มีสถานภาพสมรส

จากผลสรุปข้อมูลตามรายละเอียดข้างต้น อาจเป็นเพราะเป็นคนพิการที่อายุมากแล้ว คือ มากกว่า ๕๐ ปีแล้ว ความพิการที่มีอยู่คงไม่เอื้ออำนวยหรือไม่พร้อมที่จะทำงานแล้ว การเดินทางก็ไม่สะดวก อีกทั้งมีครอบครัวเลี้ยงดูตามอัตราได้

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

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

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

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

กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้ประกอบอาชีพใด ๆ มีจำนวน ๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๗ ส่วนคนพิการที่ประกอบอาชีพมีจำนวน ๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๓ ส่วนการประกอบอาชีพอิสระ พบว่ามีการประกอบอาชีพอิสระต่าง ๆ กัน ได้แก่ อาชีพรับจ้างทั่วไปมีจำนวน ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๐ อาชีพขายของ/ค้าขายทั่วไปมีจำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๔ และทำการเกษตรจำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๓ และไม่ได้ประกอบอาชีพประจำ มีจำนวน ๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๓ ซึ่งส่วนใหญ่ยังต้องการมีงานทำในสถานประกอบการจำนวน ๙๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๓ ส่วนที่ไม่ต้องการทำงานในสถานประกอบการ มีจำนวน ๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๗

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

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

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

## ตอนที่ ๒ ข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิของการส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

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

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

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

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

นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มตัวอย่างคนพิการที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการบริการจัดหางานและบรรจุนานที่เหมาะสมจากกรมการจัดหางานหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีจำนวน ๑๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๓ และกลุ่มตัวอย่างที่เคยได้รับการบริการจัดหางานและบรรจุนานที่เหมาะสมจากกรมการจัดหางานหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีจำนวน ๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๗ และที่ไม่ทราบว่า

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

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

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

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

ส่วนการนำเสนอข้อมูลในส่วนต่อไป เป็นการประมวลผลข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิของการส่งเสริมการมีงานทำ ในเนื้อหาที่เกี่ยวกับการรับรู้เกี่ยวกับบริการกู้ยืมเงิน, การใช้บริการกู้ยืมเงิน, ช่องทางการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำและการมีความประสงค์จะเข้ารับการฝึกอบรมทักษะในการประกอบอาชีพ รายละเอียดดังตารางที่ ๑๙



ตารางที่ ๑๙ แสดงข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิของการส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการที่เกี่ยวกับการรับรู้เกี่ยวกับบริการกู้ยืมเงิน, การใช้บริการกู้ยืมเงิน, ช่องทางในการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการ และการมีความประสงค์จะเข้ารับการฝึกอบรมทักษะในการประกอบอาชีพ

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

จากตารางที่ ๑๙ กลุ่มตัวอย่างคนพิการส่วนใหญ่ทราบเกี่ยวกับบริการกู้ยืมเงินเพื่อการประกอบอาชีพอิสระโดยไม่เสียดอกเบี้ยจากกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการมีจำนวนมากถึง ๑๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๗ ส่วนที่ไม่ทราบเกี่ยวกับบริการกู้ยืมเงินยังมีจำนวน ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๓ แต่ส่วนใหญ่ก็ไม่ได้ใช้บริการกู้ยืมเงินเพื่อประกอบอาชีพอิสระ มีจำนวนถึง ๙๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๓ รองลงมาได้ใช้บริการกู้ยืมเงินจำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท มีจำนวน ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๗ ส่วนคนพิการที่ใช้บริการกู้ยืมเงินและสามารถกู้ยืมเงินได้สูงสุดที่ ๔๐,๐๐๐ บาท มีจำนวนเพียง ๑๕ คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๑๐.๐ เท่านั้น

ส่วนกลุ่มตัวอย่างได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการจากแหล่งต่าง ๆ ได้แก่ จากสมาคมคนพิการมากถึง ๑๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๓ นอกจากนั้นจะรับทราบข้อมูลจากคนรู้จัก/เพื่อนบ้าน/ญาติ จากโทรทัศน์ จากการเข้าร่วมประชุมชี้แจงของหน่วยงานและสถานประกอบการ และจากเจ้าหน้าที่พัฒนาสังคมตามลำดับ และยังมีความประสงค์จะเข้ารับการฝึกอบรมอาชีพ เช่น การอาชีพเกี่ยวกับการเกษตร การทำงานฝีมือจำนวน ๙๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๐ และคนพิการที่ไม่ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมอาชีพมีจำนวน ๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๐

สรุปข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิของการส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่ทราบเกี่ยวกับบริการกู้ยืมเงินเพื่อการประกอบอาชีพอิสระโดยไม่เสียดอกเบี้ยจากกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ซึ่งส่วนใหญ่ก็ไม่ได้ใช้บริการกู้ยืมเงินเพื่อประกอบอาชีพอิสระ โดยได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการจากสมาคมคนพิการเป็นหลัก และยังมีความประสงค์จะเข้ารับการฝึกอบรมอาชีพ เช่น การอาชีพเกี่ยวกับการเกษตร เป็นต้น

ดังนั้นการที่คนพิการไม่สามารถเข้าทำงานในสถานประกอบการ อาจเป็นเพราะในเรื่องของการกู้ยืมเงินเพื่อการลงทุนในการประกอบอาชีพที่มีขั้นตอนที่ยุ่งยาก ซึ่งจากการที่คนพิการกลุ่มนี้มีรายได้น้อยถึงแม้จะทราบรายละเอียดแต่ก็ไม่กล้าขอยืมเงินมา เพราะเกรงว่าจะไม่มีใช้คืนให้กับกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ซึ่งส่วนใหญ่ก็ยังมีความต้องการที่จะเข้าร่วมรับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการประกอบอาชีพ

### ตอนที่ ๓ ความเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิในการมีงานทำของคนพิการ

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการประมวลผลข้อมูลในเรื่องของความเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิในการมีงานทำของคนพิการ จากกลุ่มตัวอย่างคนพิการที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการ จำนวน ๑๕๐ คน รายละเอียดดังตารางที่ ๒๐

#### ตารางที่ ๒๐ แสดงข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ทำ/การทำงานของคนพิการ

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

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

สรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิในการมีงานทำของคนพิการ ซึ่งคนพิการในกลุ่มนี้เห็นว่าทางภาครัฐควรจะสนับสนุนด้านฝึกอาชีพเป็นอันดับแรก นอกจากนี้รัฐควรเปิดโอกาสให้เข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐในชุมชน ควรจะสนับสนุนคุณภาพชีวิตคนพิการด้วยการเพิ่มเบี้ยคนพิการและเอื้ออำนวยในเรื่องของการเดินทาง/คมนาคม และเห็นควรว่ารัฐควรสนับสนุนในเรื่องของที่เรียนฟรีเพื่อเป็นพื้นฐานของการทำงานในอนาคตต่อไป ที่คนพิการกลุ่มนี้ให้ข้อเสนอแนะเช่นนี้

จากผลสรุปข้อมูลตามรายละเอียดที่กล่าวมานั้น อาจเป็นเพราะเบี้ยคนพิการที่น้อยเกินไปสำหรับ

เศรษฐกิจในปัจจุบัน อีกทั้งปัญหาเรื่องของการเดินทาง การศึกษา ที่รัฐควรให้ความสำคัญและมีแนวปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมในเรื่องเหล่านี้อย่างยิ่ง

ดังนั้นโดยภาพรวมของการศึกษาคนพิการที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการ สรุปได้ว่า การที่จะให้คนพิการมีโอกาสเข้าทำงานในสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐนั้น จำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือทั้งจากภาครัฐเป็นหลัก โดยภาครัฐควรดูแลในเรื่องของการศึกษาอย่างต่อเนื่องสำหรับคนพิการอย่างจริงจัง ความสะดวกในการเดินทาง การฝึกทักษะอาชีพเพื่อให้คนพิการเป็นแรงงานที่มีฝีมือ และหากเป็นไปได้ควรจัดระบบการให้เบี้ยคนพิการ ที่จะให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้พอสมควร ก็น่าจะเป็นอีกทางหนึ่งที่สามารถทำให้คนพิการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

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

สรุปโดยภาพรวมของปัญหาของการเข้าถึงสิทธิด้านอาชีพและการมีงานทำของคนพิการของคนพิการทั้งที่ทำงานและไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการ มีดังนี้

(๑) คนพิการส่วนใหญ่ (๘๒.๗) ที่ไม่ทราบหรือทราบแต่ไม่ละเอียดเกี่ยวกับกฎหมายการจ้างงาน

(๒) คนพิการบางส่วน (ร้อยละ ๓๒.๗) ที่ไม่ทราบเกี่ยวกับสิทธิในการบรรจุนงานที่เหมาะสมจากกรมการจัดหางาน

(๓) คนพิการส่วนใหญ่ (ร้อยละ ๕๗.๓) ที่ไม่เคยได้รับการบริการจัดหางานและบรรจุนงานที่เหมาะสมจากกรมการจัดหางาน

(๔) คนพิการบางส่วน (ร้อยละ ๓๙.๓) ไม่ทราบว่าสิทธิในการได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานหรือการประกอบอาชีพอิสระได้ตามความเหมาะสมกับภาวะแห่งความพิการจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๕) คนพิการส่วนใหญ่ (ร้อยละ ๖๗.๓) รับรู้กฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการจาก

๕.๑) สมาคมคนพิการร้อยละ ๖๗.๓

๕.๒) การเข้าร่วมประชุมชี้แจงของหน่วยงาน/สถานประกอบการร้อยละ ๕๘.๐

๕.๓) เจ้าหน้าที่พัฒนาสังคม /จัดหางานร้อยละ ๕๘.๐

๕.๔) คนรู้จัก / เพื่อนบ้าน / ญาติร้อยละ ๔๖.๗

๕.๕) สื่อมวลชนต่าง ๆ เช่น รับรู้จากสื่อโทรทัศน์ร้อยละ ๓๗.๓ รับรู้จากสื่อหนังสือพิมพ์/วารสาร/สิ่งตีพิมพ์ต่าง ๆ ร้อยละ ๒๘.๐

(๖) คนพิการขาดการเตรียมความพร้อม เช่น เรื่องของการศึกษาที่มักมีการศึกษาน้อยและไม่มีวุฒิทางการศึกษาตามที่สถานประกอบการต้องการ รวมทั้งเรื่องสภาพของความพิการและความเจ็บป่วย

(๗) ขาดตำแหน่งงานที่เหมาะสม เนื่องจากความรู้ความสามารถของคนพิการยังไม่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ และมีคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการร้อยละ ๖๑.๓ ที่สถานประกอบไม่มีการให้คำแนะนำ/สอนการทำงานแก่พนักงานคนพิการ และร้อยละ ๘๖.๐ ที่สถานประกอบไม่มีโครงการฝึกอบรมส่งเสริมอาชีพแก่พนักงานคนพิการ

(๘) ขาดสิ่งทีเอื้อความสะดวกทั้งในการเดินทางและสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานประกอบการ โดยเฉพาะคนพิการถึงร้อยละ ๖๙.๓ ที่ทำงานในสถานประกอบการที่ไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ

(๙) ขาดทักษะทั้งเรื่องของการประกอบอาชีพอิสระของคนพิการที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการที่เนื่องมาจากการรับรู้กฎหมายอย่างไม่ละเอียดจนถึงไม่รู้เลย อีกทั้งคนพิการที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการกว่าร้อยละ ๕๐ ที่ไม่ทราบว่าตนเองมีสิทธิในการได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานหรือการ

ประกอบอาชีพอิสระได้ตามความเหมาะสมกับภาวะแห่งความพิการจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และร้อยละ ๗๑.๐ ที่ไม่เคยได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการประกอบอาชีพอิสระ

(๑๐) ขาดเงินลงทุนที่จะประกอบอาชีพ เนื่องจากการกักเงินกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ซึ่งการดำเนินงานยุ่งยากใช้เวลานาน และอาจไม่มีเงินส่งคืนเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนพิการที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการถึงร้อยละ ๖๕.๓ ที่ไม่ได้ใช้บริการกักเงินกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการนี้

**๔.๑.๓ ผลการศึกษาข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสถานประกอบการที่มีการจ้างงานคนพิการ ประกอบด้วยส่วนสำคัญ ๕ ตอน คือ**

**ตอนที่ ๑** ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการที่มีการจ้างงานคนพิการ

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

**ตอนที่ ๓** ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในด้านการจ้างงานคนพิการ

**ตอนที่ ๔** ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการ

**ตอนที่ ๕** ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงนโยบายของรัฐบาลในการจ้างงานคนพิการ เพื่อให้การมีงานทำของคนพิการเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

โดยมีรายละเอียดของผลการศึกษาในแต่ละตอนดังต่อไปนี้

**ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการที่มีการจ้างงานคนพิการ**

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการประมวลผลข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสถานประกอบการที่มีการจ้างงานคนพิการ จำนวน ๖๐ แห่ง รายละเอียดดังตารางที่ ๒๑

**ตารางที่ ๒๑** แสดงข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการที่มีการจ้างงานคนพิการ

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

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

สรุปข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการที่มีการจ้างงานคนพิการตัวอย่างส่วนใหญ่จะอยู่ในประเภทผู้ผลิต โดยสถานประกอบการตัวอย่างประมาณร้อยละ ๔๐ ที่มีพนักงานเกิน ๔๐๐ คนขึ้นไป ซึ่งจำนวนคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการส่วนใหญ่จะมี ๑ – ๓ คน ที่เป็นเช่นนี้

จากผลสรุปข้อมูลตามรายละเอียดข้างต้น อาจเป็นเพราะสถานประกอบการที่มีการจ้างงานคนพิการมักเป็นสถานประกอบการที่มีขนาดใหญ่ คือ มีพนักงานมากกว่า ๔๐๐ คนขึ้นไป ซึ่งมีความมั่นคง และน่าจะมีนโยบายรับคนพิการเข้าทำงานหรือเพื่อปฏิบัติตามพ.ร.บ.นี้ในมาตรา ๓๓ ก็ได้

## ตอนที่ ๒ ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการประมวลผลข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ในเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายที่ให้สถานประกอบการที่มีพนักงานเกิน ๑๐๐ คนต้องจ้างงานคนพิการ ๑ คน และการปฏิบัติตามกฎหมายของสถานประกอบการ จำนวน ๖๐ แห่ง รายละเอียดดังตารางที่ ๒๒

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

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

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

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

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

### ตอนที่ ๓ ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการจ้างงานคนพิการ

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

#### ตารางที่ ๒๓ แสดงข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการจ้างงานคนพิการ

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

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

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

สรุปข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในด้านการจ้างงานคนพิการของสถานประกอบการส่วนใหญ่ที่มีการจ้างงานคนพิการก็เพื่อปฏิบัติตามกฎหมาย รองลงมาคือเพื่อมนุษยธรรม/CSR, คนพิการมีคุณสมบัติตามที่กำหนดและเพื่อสิทธิประโยชน์ทางภาษี ส่วนประเภทของคนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการส่วนใหญ่รับเข้าทำงานคือ คนพิการประเภทพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย

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

การนำเสนอข้อมูลในส่วนต่อไป เป็นการประมวลผลข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายจะจ้างคนพิการสิ่งอำนวยความสะดวกแก่คนพิการ การอบรม/เตรียมความพร้อมก่อนมาทำงาน และการสนับสนุนให้คนพิการทำงานจากภาครัฐ รายละเอียดดังตารางที่ ๒๔

**ตารางที่ ๒๔** แสดงข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายจะจ้างคนพิการสิ่งอำนวยความสะดวกแก่คนพิการ การอบรม/เตรียมความพร้อมก่อนมาทำงาน และการสนับสนุนให้คนพิการทำงานจากภาครัฐ

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

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

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

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

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

จากผลสรุปข้อมูลตามรายละเอียดข้างต้น อาจเป็นเพราะในการจ้างงานคนพิการนั้น สถานประกอบการเองก็ยังมีข้อจำกัดในหลาย ๆ เรื่อง ดังนั้นสถานประกอบการเห็นว่ารัฐควรมีความจริงจังทั้งในเรื่องการเอื้ออำนวยที่จะให้สถานประกอบการก่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้แก่คนพิการ และการเตรียมความพร้อมให้แก่คนพิการที่ออกมาเผชิญหน้ากับสังคมด้วยเตรียมความพร้อมในด้านทักษะการทำงานร่วมกับคนอื่น และเห็นว่ารัฐควรสนับสนุนเรื่องการเตรียมความพร้อมในเรื่องของการทำงานของคนพิการเป็นสำคัญ

#### ตอนที่ ๔ ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการ

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



## ตารางที่ ๒๕ แสดงปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการ

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

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

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

จากการสรุปข้างต้น เป็นไปได้ที่สถานประกอบการส่วนใหญ่จะไม่ค่อยทราบในรายละเอียดอย่างแท้จริง จึงคิดว่าเป็นภาระของสถานประกอบการมาก นอกจากนี้คนพิการบางประเภทมีความจำเป็นที่ต้องเรียนรู้ทักษะการดำรงชีวิตร่วมกับคนอื่น ๆ เช่น เพื่อนร่วมงาน หรือคนพิการที่จำเป็นต้องใช้ล่ามภาษามือเพื่อสื่อสารกับคนอื่น ๆ ตรงนี้สถานประกอบการก็ยังไม่มีความพร้อมเท่าใดนัก เหล่านี้จึงมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของคนพิการที่นับว่าเป็นภาระและเป็นปัญหาสำหรับสถานประกอบการมาก

### ตอนที่ ๕ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงนโยบายของรัฐบาลในการจ้างงานคนพิการ เพื่อให้การมีงานทำของคนพิการเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการประมวลผลข้อมูลในเนื้อหาเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงนโยบายของรัฐบาลในการจ้างงานคนพิการ เพื่อให้การมีงานทำของคนพิการเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้นของสถานประกอบการที่มีการจ้างงานคนพิการ จำนวน ๖๐ แห่ง รายละเอียดดังตารางที่ ๒๖

ตารางที่ ๒๖ แสดงข้อเสนอแนะในการปรับปรุงนโยบายของรัฐบาลในการจ้างงานคนพิการเพื่อให้งานทำของคนพิการเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

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

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

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

ดังนั้นโดยภาพรวมของการศึกษาสถานประกอบการที่มีการจ้างงานคนพิการ สรุปได้ว่า การที่จะให้สถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงานนั้น จำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือทั้งจากภาครัฐเป็นหลัก โดยภาครัฐควรดูแลในเรื่องของการเตรียมความพร้อมทั้งเรื่องของการทักษะชีวิตและทักษะในการทำงานให้แก่

คนพิการอย่างจริงจัง ขณะเดียวกันควรก่อสร้างสิ่งทีความสะดวกในการเดินทาง การฝึกทักษะอาชีพเพื่อใ้คนพิการ ก็น่าจะเป็นอีกทางหนึ่งทีสามารถทำให้คนพิการเข้าถึงการทำงานได้มากขึ้น

**๔.๑.๔ ผลการศึกษาข้อมูลของสถานประกอบการทีไม่มีการจ้างงานคนพิการ** ประกอบด้วยส่วนสำคัญ ๕ ตอน คือ

**ตอนที่ ๑** ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการทีไม่มีการจ้างงานคนพิการ

**ตอนที่ ๒** ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการสงเสริมอาชีพคนพิการ ตามพระราชบัญญัติสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

**ตอนที่ ๓** ข้อมูลเกี่ยวกับเหตุผลทีสถานประกอบการไม่จ้างงานคนพิการ

**ตอนที่ ๔** ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการ

**ตอนที่ ๕** ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงนโยบายของรัฐบาลในการจ้างงานคนพิการ เพื่อใ้การมีงานทำของคนพิการเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

โดยมีรายละเอียดของผลการศึกษาในแต่ละตอนดังต่อไปนี้

**ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการทีไม่มีการจ้างงานคนพิการ**

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการประมวลผลข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างทีเป็นสถานประกอบการทีไม่มีการจ้างงานคนพิการในเนื้อหาทีเกี่ยวกับ ประเภทของสถานประกอบการ, และจำนวนพนักงานในสถานประกอบการ จำนวน ๖๐ แห่ง รายละเอียดดังตารางที ๒๗

**ตารางที ๒๗** แสดงข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการทีไม่มีการจ้างงานคนพิการ

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

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

สรุปผลการศึกษาข้อมูลของสถานประกอบการที่ไม่มีการจ้างงานคนพิการส่วนใหญ่อยู่ในประเภทผู้ผลิต ซึ่งในจำนวน ๖๐ แห่งนี้ มักมีพนักงานจำนวน ๑๐๐ - ๒๐๐ คน แต่ก็ยังไม่เกิดการจ้างงานคนพิการจากการศึกษาข้างต้น อาจเป็นเพราะสถานประกอบการที่ไม่มีการจ้างงานคนพิการมีขนาดไม่ใหญ่มาก ดังนั้นจึงอาจไม่จำเป็นที่จะต้องจ้างงานคนพิการ อีกทั้งการส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการก็ไม่มากนัก สถานประกอบการสามารถจ่ายได้ เมื่อเทียบกับหากมีการจ้างงานคนพิการที่นอกจากจะเป็นภาระแล้ว ยังต้องมีการลงทุนมากอีกด้วย เรียกว่าง่าย ๆ ว่า ไม่คุ้มค่ากับการลงทุน

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

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

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

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

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

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

จากข้อมูลข้างต้นถึงแม้ว่าสถานประกอบการจะทราบเกี่ยวกับกฎหมายเป็นอย่างดีก็ตาม แต่ก็ยังไม่เกิดการจ้างงานคนพิการ อาจเป็นเพราะตามปกติสถานประกอบการมักจะทราบเกี่ยวกับกฎหมายฉบับนี้ แต่เป็นไปได้ว่าไม่ทราบในรายละเอียดที่แท้จริง ทำให้เมื่อไม่รับคนพิการเข้าทำงานก็จะจ่ายเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นหลัก และคิดว่าเมื่อจ่ายเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ก็หมดภาระของสถานประกอบการแล้ว

### ตอนที่ ๓ ข้อมูลเกี่ยวกับเหตุผลที่สถานประกอบการไม่จ้างงานคนพิการ

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการประมวลผลข้อมูลเกี่ยวกับเหตุผลในด้านการจ้างงานคนพิการ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๖๐ แห่ง รายละเอียดดังตารางที่ ๒๙

#### ตารางที่ ๒๙ แสดงข้อมูลเกี่ยวกับเหตุผลที่สถานประกอบการไม่จ้างงานคนพิการ

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

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

สรุปข้อมูลเกี่ยวกับเหตุผลที่สถานประกอบการไม่จ้างงานคนพิการ โดยเหตุผลที่สถานประกอบการที่ไม่จ้างคนพิการ เนื่องจากไม่มีคนพิการมาสมัครงาน คนพิการไม่มีคุณสมบัติและความสามารถตามที่สถานประกอบการกำหนด สถานประกอบการไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อคนพิการ และเป็นความลำบากที่จะต้องให้คนพิการออกมาทำงานที่สถานประกอบการ ซึ่งส่วนใหญ่เคยติดต่อกิจกรรมการจัดหางานหรือศูนย์จัดหางานคนพิการเพื่อรับสมัครพนักงานคนพิการ แต่ไม่มีคนพิการมาสมัครงาน และนอกจากนี้สถานประกอบการที่ไม่เคยติดต่อกิจกรรมการจัดหางานหรือศูนย์จัดหางานคนพิการเพื่อรับสมัครพนักงานคนพิการเลย

จากข้อมูลตามรายละเอียดข้างต้น อาจเป็นเพราะสถานประกอบการยังมีเงื่อนไขในการรับสมัครคนพิการเข้าทำงาน และยังมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้แก่คนพิการ และถึงแม้จะเปิดรับสมัครคนพิการเพื่อให้เข้าทำงานในสถานประกอบการแล้ว แต่ก็ยังไม่มีคนพิการมาสมัคร

#### ตอนที่ ๔ ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการ

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

#### ตารางที่ ๓๐ แสดงปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการ

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

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

สรุปปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการของสถานประกอบการที่ไม่มีการจ้างงานคนพิการ เห็นว่าสิ่งที่เป็นปัญหา/อุปสรรคในการจ้างงานคนพิการที่สำคัญสามอันดับแรก คือ สิ่งอำนวยความสะดวก, การจัดหาที่พัก, การเดินทางไป-กลับ, อาจเป็นเพราะว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่จะไม่ค่อยทราบในรายละเอียดอย่างแท้จริง จึงคิดว่าเป็นภาระของสถานประกอบการมาก นอกจากนี้คนพิการบางประเภทมีค่าใช้จ่ายและความลำบากในการเดินทางมาก เหล่านี้จึงมีผลต่อการตัดสินใจในการทำงานคนพิการที่นับว่าเป็นภาระและเป็นปัญหาสำหรับสถานประกอบการมาก

#### ตอนที่ ๕ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงนโยบายของรัฐบาลในการจ้างงานคนพิการ เพื่อให้การมีงานทำของคนพิการเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการประมวลผลข้อมูลในเนื้อหาเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงนโยบายของรัฐบาลในการจ้างงานคนพิการ เพื่อให้การมีงานทำของคนพิการเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นสถานประกอบการที่ไม่มีการจ้างงานคนพิการ จำนวน ๖๐ แห่ง รายละเอียดดังตารางที่ ๓๑

ตารางที่ ๓๑ แสดงข้อเสนอแนะในการปรับปรุงนโยบายของรัฐบาลในการจ้างงานคนพิการ เพื่อให้การมีงานทำของคนพิการเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

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

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

ดังนั้นโดยภาพรวมของการศึกษาสถานประกอบการที่ไม่มีการจ้างงานคนพิการ สรุปได้ว่า การที่จะให้สถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงานนั้น จำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือทั้งจากภาครัฐเป็นหลัก โดยภาครัฐควรหาคนพิการให้มีจำนวนเพียงพอกับความต้องการของสถานประกอบการ โดยภาครัฐควรดูแลในเรื่องของการเตรียมความพร้อมทั้งเรื่องของทักษะชีวิตและทักษะในการทำงานให้แก่คนพิการอย่างจริงจัง

ขณะเดียวกันควรก่อสร้างสิ่งทีความสะดวกในการเดินทาง การฝึกทักษะอาชีพเพื่อให้คนพิการ และมีการประชาสัมพันธ์การจ้างงานคนพิการให้สถานประกอบการทราบอย่างต่อเนื่องและเพียงพอ

### ข้อสรุป ปัญหาเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ของสถานประกอบการทั้งที่มีการจ้างงานและไม่มีการจ้างงานคนพิการ

สรุปโดยภาพรวมของปัญหาเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการของสถานประกอบการทั้งที่จ้างงานและไม่จ้างงานคนพิการ มีดังนี้

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

#### ๔.๑.๕ ผลการศึกษาข้อมูลในกลุ่มของผู้ดูแลคนพิการ ประกอบด้วยส่วนสำคัญ ๕ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ดูแลคนพิการ

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

ตอนที่ ๓ ข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิของการส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

ตอนที่ ๔ ความเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิในการมีงานทำของคนพิการ

ตอนที่ ๕ ท่านมีความเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสิทธิของผู้ดูแลคนพิการอะไรบ้าง

โดยมีรายละเอียดของผลการศึกษาในแต่ละตอนดังต่อไปนี้

#### ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ดูแลคนพิการ

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



## ตารางที่ ๓๒ แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ดูแลคนพิการ

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

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

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

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

จากข้อสรุปเช่นนี้ อาจเป็นเพราะเพศหญิงเป็นเพศและมีสถานภาพสมรส ที่ทำให้มีความสามารถในเรื่องของการดูแลอยู่แล้ว ซึ่งก็ไม่ต้องการให้คนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการ อาจเพราะความเป็นห่วง เนื่องจากร่างกายไม่พร้อม รวมทั้งไม่มีความรู้ ซึ่งเป็นที่ทราบกันอยู่แล้วว่าคุณพิการมักมีความรู้ที่น้อย และการที่ขาดความสะดวกทั้งในการเดินทางและสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ จึงทำให้คนพิการไม่สามารถออกจากบ้านท่ามกลางความเป็นห่วงของทั้งผู้ดูแลและญาติพี่น้องรวมทั้งเพื่อนบ้านได้

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

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการประมวลผลข้อมูลเกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับระเบียบคณะกรรมการสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ เรื่อง ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการปรับ

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

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

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

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

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

สรุปข้อมูลด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

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

จากข้อสรุปตามรายละเอียดข้างต้น อาจเป็นเพราะผู้ดูแลมักพยายามหาวิธีในการดูแลคนพิการเพราะความรักความเป็นห่วง ดังนั้นทุกวิธีการที่สามารถทำได้ เพื่อคนที่ตนรัก จึงเข้าถึงการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบที่ว่ามีได้

### ตอนที่ ๓ ข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิของการสงเสริมการมีงานทำให้คนพิการ ตามพระราชบัญญัติสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการประมวลผลข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิของการสงเสริมการมีงานทำให้คนพิการตามพระราชบัญญัติสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ในเนื้อหาที่เกี่ยวกับ การทราบถึงกฎหมายที่ให้สถานประกอบการที่มีพนักงานเกิน ๑๐๐ คนต้องจ้างงานคนพิการ ๑ คน, การทราบว่าคนพิการมีสิทธิในการได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานหรือการประกอบอาชีพอิสระได้ตามความเหมาะสมกับภาวะแห่งความพิการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง, ทราบหรือไม่ว่าคนพิการมีสิทธิได้รับการบริการเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่คนพิการตามความจำเป็นและความเหมาะสม, ทราบเกี่ยวกับบริการกู้ยืมเงินเพื่อการประกอบอาชีพอิสระของคนพิการที่ดูแลอยู่โดยไม่เสียดอกเบี้ยจากกองทุนสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการหรือไม่อย่างไร, การใช้บริการกู้ยืมเงินเพื่อการประกอบอาชีพอิสระตามสิทธิคนพิการที่ดูแลอยู่จากกองทุนสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการหรือไม่อย่างไร, และการมีความประสงค์ที่จะให้ผู้พิการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการประกอบอาชีพ

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการประมวลผลข้อมูลในเรื่องของข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิของการสงเสริมการมีงานทำให้คนพิการ ตามพระราชบัญญัติสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ดูแลคนพิการ จำนวน ๖๐ คน รายละเอียดดังตารางที่ ๓๔

ตารางที่ ๓๔ แสดงข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้กฎหมายการจ้างงานคนพิการของผู้ดูแลคนพิการ

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

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

สรุปข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิของการส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ผู้ดูแลคนพิการตัวอย่างทราบว่ามีความหมายที่ให้สถานประกอบการที่มีพนักงานตั้งแต่ ๑๐๐ คนต้องจ้างคนพิการจำนวน ๑ คน โดยทราบแต่ไม่ทราบละเอียด อีกทั้งส่วนใหญ่ยังทราบว่าคนพิการมีสิทธิในการได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานหรือการประกอบอาชีพอิสระได้ตามความเหมาะสมกับภาวะแห่งความพิการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

จากข้อสรุปดังกล่าว อาจเป็นเพราะผู้ดูแลมักพยายามหาหนทางที่ดีที่สุดเพื่อดูแลคนพิการ จึงพยายามที่จะศึกษาเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ และอาจได้ข้อมูลทั้งจากสมาคมคนพิการหรือจากญาติหรือเพื่อนบ้านหรือหน่วยงานระดับจังหวัดก็ได้

**ตารางที่ ๓๕** แสดงข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิในการรับบริการเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวก การกู้ยืมเงินจากกองทุนฯ และความต้องการที่จะให้ผู้พิการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการประกอบอาชีพ จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ดูแลคนพิการ

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

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

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

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

จากข้อสรุปดังกล่าว อาจเป็นเพราะผู้ดูแลมักพยายามหารายได้เพื่อใช้ในการดูแลคนพิการ แต่ก็ยังไม่สามารถกู้ยืมเงินเพื่อการลงทุนได้ เพราะความเป็นอยู่ที่ลำบากยากเข็ญ จึงกลัวจะไม่มีเงินส่งคืนกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จึงยังต้องการให้คนพิการได้รับการฝึกอาชีพที่สามารถอยู่ที่บ้านได้ เช่น การเกษตร อาชีพหัตถกรรม เป็นต้น

#### ตอนที่ ๔ ความเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิในการมีงานทำของคนพิการ

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการประมวลผลข้อมูลในเรื่องของความเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิในการมีงานทำของคนพิการ จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ดูแลคนพิการ จำนวน ๖๐ คน รายละเอียดดังตารางที่ ๓๖

ตารางที่ ๓๖ แสดงข้อมูลเกี่ยวกับความเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิในการมีงานทำของคนพิการ

| เนื้อหาที่เกี่ยวกับความเห็นหรือข้อเสนอแนะ<br>(เป็นคำถามปลายเปิดและผู้ดูแลคนพิการแต่ละคนสามารถตอบได้หลายประเด็น) | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---|------------|--------|
| ๑) ภาครัฐควรจะสนับสนุนการทำงานของคนพิการด้านฝึกอาชีพ  | ๓๗         | ๖๑.๗   |
| ๒) ภาครัฐควรให้คนพิการเรียนฟรีถึงปริญญาตรี  | ๒๔         | ๔๐.๐   |

จากตารางที่ ๓๖ พบว่า มีความคิดที่สำคัญเกี่ยวกับการสนับสนุนการทำงานของคนพิการจากทางภาครัฐ คือ เห็นว่าภาครัฐควรจะสนับสนุนการทำงานของคนพิการด้านฝึกอาชีพ จำนวน ๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๗ และควรจะสนับสนุนการทำงานของคนพิการให้คนพิการเรียนฟรีถึงปริญญาตรี จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ตามลำดับ

สรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิในการมีงานทำของคนพิการ ผู้ดูแลคนพิการส่วนใหญ่เห็นว่า ภาครัฐควรจะสนับสนุนการทำงานของคนพิการด้านฝึกอาชีพและการทำงานนอกจากนี้เห็นควรให้คนพิการเรียนฟรีถึงปริญญาตรี

โดยที่ผู้ดูแลคนพิการให้ข้อเสนอแนะตามรายละเอียดข้างต้น อาจเป็นเพราะคนพิการส่วนใหญ่มีรายได้และมีการศึกษาน้อย ภาครัฐควรให้ความสนใจและมีความจริงใจในการดูแลคนพิการอย่างจริงจัง เพื่อให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตได้อย่างคนปกติทั่วไป

#### ตอนที่ ๕ ความเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสิทธิของผู้ดูแลคนพิการ

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการประมวลผลข้อมูลในเรื่องของความเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสิทธิของผู้ดูแลคนพิการ จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ดูแลคนพิการ จำนวน ๖๐ คน รายละเอียดดังตารางที่ ๓๗

ตารางที่ ๓๗ แสดงข้อมูลเกี่ยวกับความเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิในการมีงานทำของคนพิการ

| เนื้อหาที่เกี่ยวกับความเห็นหรือข้อเสนอแนะ<br>(เป็นคำถามปลายเปิดและผู้ดูแลคนพิการแต่ละคนสามารถตอบได้หลายประเด็น) | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---|------------|--------|
| ๑) มีเบี้ยผู้ดูแลคนพิการ  | ๔๑         | ๖๘.๓   |
| ๒) ภาครัฐควรจะสนับสนุนให้ลูกผู้ดูแลเรียนฟรี   | ๒๙         | ๔๐.๐   |

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

สรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสิทธิของผู้ดูแลคนพิการ โดยผู้ดูแลคนพิการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนการทำงานของคนพิการจากทางภาครัฐ คือ ภาครัฐควรจะสนับสนุนการทำงานของคนพิการด้านฝึกอาชีพ ควรจะสนับสนุนการทำงานของคนพิการให้คนพิการเรียนฟรีถึงปริญญาตรี ซึ่งข้อเสนอแนะนี้ก็เช่นเดียวกับข้อสรุปที่ผ่านมา โดยอาจเป็นเพราะคนพิการส่วนใหญ่มีรายได้และมีการศึกษาน้อย นอกจากนี้ ภาครัฐควรให้ความสนใจในการดูแลคนพิการอย่างจริงจัง เพื่อให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตได้อย่างคนปกติทั่วไป

ดังนั้นโดยภาพรวมของการศึกษาผู้ดูแลคนพิการ สรุปได้ว่า การที่จะให้คนพิการประกอบอาชีพหรือเข้าทำงานในสถานประกอบการได้นั้น จำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือทั้งจากภาครัฐเป็นหลัก โดยการให้ความรู้แก่ผู้ดูแลคนพิการให้ทราบหรือทราบแต่ไม่ละเอียดเกี่ยวกับกฎหมายการจ้างงาน อีกทั้งเพื่อทราบถึงการมีสิทธิในการได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานหรือการประกอบอาชีพอิสระได้ตามความเหมาะสมกับภาวะแห่งความพิการ ดังนั้นภาครัฐควรจะสนับสนุนการทำงานของคนพิการด้านฝึกอาชีพ และควรจะสนับสนุนการทำงานของคนพิการให้คนพิการเรียนฟรีถึงปริญญาตรี เพื่อให้วางพื้นฐานในการที่จะให้คนพิการสามารถประกอบอาชีพหรือเข้าทำงานในสถานประกอบการได้มากขึ้น

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

๑) ผู้ดูแลคนพิการส่วนใหญ่ (ร้อยละ ๗๕.๐) ไม่ทราบหรือทราบแต่ไม่ละเอียดเกี่ยวกับกฎหมายการจ้างงาน

๒) ผู้ดูแลคนพิการบางส่วน (ร้อยละ ๓๑.๗) ไม่ทราบถึงการมีสิทธิในการได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่ม

ศักยภาพในการทำงานหรือการประกอบอาชีพอิสระได้ตามความเหมาะสมกับภาวะแห่งความพิการ

๓) ผู้ดูแลคนพิการส่วนใหญ่ (ร้อยละ ๕๓.๓) เห็นว่าคนพิการต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการประกอบอาชีพ

**สรุปผลการศึกษาจากข้อมูลเชิงปริมาณ** จากผลการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ สามารถสรุปผลการศึกษากลุ่มเป้าหมาย ได้ดังนี้

**ปัญหาในการเข้าถึงสิทธิด้านอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐**

โดยจากการศึกษา พบว่า ปัญหาในการเข้าถึงสิทธิด้านอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ นั้นแยกตามกลุ่มเป้าหมายได้ดังนี้

**คนพิการทั้งที่ทำงานในสถานประกอบการและไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการ มีปัญหาดังนี้**

(๑) คนพิการส่วนใหญ่ยังไม่ทราบหรือทราบแต่ไม่ละเอียดเกี่ยวกับกฎหมายการจ้างงาน คนพิการที่มีงานทำในสถานประกอบการ ร้อยละ ๘๒.๗ และคนพิการที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการ ร้อยละ ๖๗.๓

(๒) คนพิการบางส่วนที่ยังไม่ทราบเกี่ยวกับสิทธิในการบรรจุงานที่เหมาะสมจากกรมการจัดหางาน คนพิการที่มีงานทำในสถานประกอบการ ร้อยละ ๓๒.๗ และคนพิการที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการ ร้อยละ ๕๐.๐

(๓) คนพิการส่วนใหญ่ที่ไม่เคยได้รับการบริการจัดหางานและบรรจุงานที่เหมาะสมจากกรมการจัดหางาน คนพิการที่มีงานทำในสถานประกอบการ ร้อยละ ๕๗.๓ และคนพิการที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการ ร้อยละ ๗๙.๓

(๔) คนพิการบางส่วนไม่ทราบว่าสิทธิในการได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานหรือการประกอบอาชีพอิสระได้ตามความเหมาะสมกับภาวะแห่งความพิการจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน คนพิการที่มีงานทำในสถานประกอบการ ร้อยละ ๓๙.๓ และคนพิการที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการ ร้อยละ ๕๕.๓

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

(๖) คนพิการขาดการเตรียมความพร้อม เช่น เรื่องของการศึกษาที่มีก็มีการศึกษาน้อยและไม่มีวุฒิทางการศึกษาตามที่สถานประกอบการต้องการ รวมทั้งเรื่องสภาพของความพิการและความเจ็บป่วย

(๗) ขาดตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับคนพิการ เนื่องจากความรู้ความสามารถของคนพิการยังไม่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ และทำงานในสถานประกอบการ ซึ่งสถานประกอบการไม่มีการให้คำแนะนำ/สอนการทำงานแก่พนักงานคนพิการและไม่มีโครงการฝึกอบรมส่งเสริมอาชีพแก่พนักงานคนพิการ

(๘) คนพิการไม่มีความสะดวกทั้งในการเดินทางและสถานประกอบการไม่จัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานสำหรับคนพิการ

(๙) คนพิการที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการขาดทักษะทั้งเรื่องของการประกอบอาชีพอิสระและไม่ทราบว่าตนเองมีสิทธิในการได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานหรือการประกอบอาชีพอิสระ รวมทั้งไม่เคยได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการประกอบอาชีพอิสระ



(๑๐) คนพิการขาดเงินลงทุนที่จะประกอบอาชีพ และไม่ได้ใช้บริการกู้ยืมเงินกองทุนสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

#### สถานประกอบการทั้งที่มีการจ้างงานและไม่มีการจ้างงานคนพิการ มีปัญหาดังนี้

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

#### ผู้ดูแลคนพิการ มีปัญหาดังนี้

- ๑) ผู้ดูแลคนพิการส่วนใหญ่ไม่ทราบหรือทราบแต่ไม่ละเอียดเกี่ยวกับเกี่ยวกับกฎหมายการจ้างงาน
- ๒) ผู้ดูแลคนพิการบางส่วนไม่ทราบถึงการมีสิทธิในการได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานหรือการประกอบอาชีพอิสระได้ตามความเหมาะสมกับภาวะแห่งความพิการ
- ๓) ผู้ดูแลคนพิการส่วนใหญ่ยังเห็นว่าคนพิการต้องการเข้ารับการศึกษาเพื่อเพิ่มทักษะในการประกอบอาชีพ

### ๔.๒ ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังนี้

- ๔.๒.๑ ผลการศึกษาการสนทนากลุ่มของหน่วยงานระดับจังหวัด
- ๔.๒.๒ ผลการศึกษาการสัมภาษณ์ภาคีรัฐส่วนกลาง รัฐวิสาหกิจ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔.๒.๒ ผลการศึกษาการสัมภาษณ์เชิงลึกองค์กรคนพิการ
- ๔.๒.๓ ผลการศึกษาการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารระดับนโยบาย ๔ หน่วยงานในเรื่องของการสงเสริมอาชีพและการมีงานทำตามของคพิการตามพระราชบัญญัติสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

๔.๒.๔ ผลการศึกษาการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ ๓ คน รวมกับการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารสถานประกอบการตัวอย่าง บมจ. บิ๊กซีซูเปอร์เซ็นเตอร์ ๒ คน ได้แก่ นายภูษาด นาควิโรจน์ และนายอำนาจ เพ็ญพงศ์

#### ๔.๒.๑ ผลการศึกษาการสนทนากลุ่มของหน่วยงานระดับจังหวัด

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

ในสถานประกอบการของคนพิการ โดยจำแนกตามประเด็นที่สำคัญของการเข้าถึงสิทธิในการประกอบอาชีพและการมีงานทำตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้ ๕ ประเด็น ดังนี้

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

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

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

### ๒) ความพร้อมในการทำงานของคนพิการ ประกอบด้วย

(๑) ด้านคนพิการ พบว่า คนพิการส่วนใหญ่ยังไม่มีความพร้อมในการทำงานในสถานประกอบการ เนื่องจาก ผู้พิการเองยังไม่ได้มีการพัฒนา เช่น เรื่องของการเดินทาง วุฒิการศึกษา การพัฒนาฝีมือ ตำแหน่งงานที่ว่างของสถานประกอบการที่ไม่ตรงกับคุณสมบัติของคนพิการที่มีอยู่ โดยเฉพาะคนพิการที่เป็นมาแต่กำเนิดก็เช่นกัน ที่ยังขาดการพัฒนาและหน่วยงานภาครัฐยังไม่ได้แยกแยะประเภทของคนพิการว่าที่ทำงานได้หรือที่ทำงานไม่ได้เลยมีจำนวนเป็นเท่าไร รวมทั้งทัศนคติของคนพิการเองที่ยังไม่กล้าออกสังคม อีกทั้งขาดการสนับสนุนทั้งจากครอบครัวและสังคม

(๒) ด้านสถานประกอบการเองก็ยังไม่เตรียมการเพื่อที่จะให้คนพิการเข้าทำงาน เช่น เรื่องของสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เรื่องของที่พักรักษาคนพิการ รวมทั้งเรื่องของตำแหน่งงานที่ว่างของสถานประกอบการที่ไม่ตรงกับคุณสมบัติของคนพิการ เป็นต้น

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

### ๓) การเปิดโอกาสให้คนพิการเข้าทำงานในหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

(๑) หน่วยงานภาครัฐควรเป็นแบบอย่างหรือผู้ริเริ่มในการรับคนพิการเข้าเป็นข้าราชการหรือพนักงานราชการ เพื่อปฏิบัติตามมาตรา ๓๓ ซึ่งปัจจุบันมักเป็นได้แค่พนักงานกองทุนส่งเสริมและพัฒนา

คุณภาพชีวิตคนพิการ ลูกจ้างเหมา และลูกจ้างชั่วคราวเท่านั้นเนื่องจากเป็นข้อจำกัดทางกฎหมาย รวมทั้งในเรื่องของการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้แก่คนพิการอย่างจริงจัง

(๒) สถานประกอบการส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีในการรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการ แต่ต้องมีคุณสมบัติตามที่สถานประกอบการกำหนด คือ สามารถทำงานในหน้าที่ได้ หรือมีวุฒิทางการศึกษาตามที่ต้องการ แต่เมื่อไม่สามารถรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการได้จึงยอมที่จะจ่ายเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามมาตรา ๓๔

#### ๔) ปัญหา/อุปสรรคในการเข้าถึงสิทธิในการทำงานของคนพิการ

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

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

(๓) คนพิการที่เข้าถึงสิทธิในการทำงานส่วนหนึ่งเพราะมีการศึกษาน้อย จึงไม่มีวุฒิการศึกษาตามที่สถานประกอบการกำหนด ทำให้การรับคนพิการเข้าทำงานเป็นเรื่องของจิตสำนึกของสถานประกอบการในแต่ละแห่ง

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

(๕) งบประมาณในการเตรียมความพร้อมของคนพิการทางอาชีพแก่คนพิการในแต่ละประเภท ของศูนย์พัฒนาอาชีพคนพิการ บางครั้งยังไม่ตรงกับที่ทางสถานประกอบการต้องการ ทำให้ศักยภาพที่คนพิการมีอยู่ยังไม่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ

(๖) กำลังคนที่จะทำงานด้านคนพิการยังไม่เพียงพอ

(๗) ความจริงใจของรัฐบาลที่จะมีนโยบายด้านการสนับสนุนอย่างแท้จริง

#### ๕) ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ

(๑) จัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการทั่วประเทศ ในด้านความต้องการมีงานทำ และลักษณะงานที่เหมาะสมกับคนพิการ

(๒) ภาครัฐควรเป็นแบบอย่างทั้งเรื่องของการจ้างงานคนพิการ และจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สำหรับคนพิการ ดังนั้นทุกภาคส่วนควรทบทวนบทบาทของตนเอง

(๓) ควรมีการพิจารณาเรื่องของสัดส่วนในการรับคนพิการเข้าทำงานที่เหมาะสม เพราะดูเหมือนเป็นภาระกับสถานประกอบการขนาดใหญ่ที่ต้องรับคนพิการจำนวนมาก แต่ไม่มีคนพิการเข้ามาสมัครหรือไม่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการ หรือมีจำนวนไม่พอตามที่ต้องการ ทำให้ต้องส่งเงินเข้ากองทุนสูงขึ้นเนื่องจากปัจจุบันค่าแรงทั่วประเทศเพิ่มขึ้นเป็นวันละ ๓๐๐ บาท

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

ต่อโครงการก็น่าจะได้ เป็นต้น เพื่อการเตรียมความพร้อมของคนพิการ จะทำให้คุณสมบัติของคนพิการมีความรู้ความสามารถ ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ

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

(๖) จัดเตรียมตำแหน่ง/กำลังคน/หน่วยงานที่จะทำงานด้านคนพิการให้ชัดเจน

(๗) รัฐบาลมีความจริงจังในการกำหนดนโยบายด้านการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการและบังคับใช้กฎหมายดังกล่าวอย่างแท้จริง

#### ๔.๒.๒ ผลการศึกษาข้อมูลจากหน่วยงานทั้งภาครัฐส่วนกลาง, รัฐวิสาหกิจและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการประมวลผลข้อมูลในเนื้อหาที่เกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานของภาครัฐส่วนกลาง, รัฐวิสาหกิจและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๒๗ แห่ง ได้แก่

ส่วนราชการ ได้แก่

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

รัฐวิสาหกิจ ได้แก่

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

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่

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

## ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงานภาครัฐส่วนกลางระดับกรม รัฐวิสาหกิจ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตารางที่ ๓๘ แสดงข้อมูลทั่วไปของหน่วยงานภาครัฐส่วนกลางระดับกรม รัฐวิสาหกิจ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

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

หน่วยงานภาครัฐส่วนกลางและรัฐวิสาหกิจที่จ้างงานคนพิการ มีจำนวน ๑๐ หน่วยงาน และได้จ้างงานคนพิการหน่วยงานละ ๔-๕ คน โดยมีเหตุผลในการจ้างงานคนพิการคือเพื่อปฏิบัติตามกฎหมายและเพื่อมนุษยธรรม แต่สำหรับรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ นั้น ใช้วิธีสงเสริมสมทบเข้ากองทุนสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามมาตรา ๓๔ ทั้งนี้หน่วยงานกลุ่มนี้ยังไม่ความต้องการจ้างงานคนพิการเพิ่มเติมในตำแหน่ง นิติกรและพนักงานธุรการ และมีข้อเสนอแนะในการสงเสริมการจ้างงานคนพิการ ได้แก่ ควรมีการจัดทำฐานข้อมูลคนพิการตามความถนัดทางอาชีพของแต่ละบุคคล และการจัดสรรงบประมาณในการจ้างงานคนพิการให้แก่หน่วยงาน

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

## ตอนที่ ๒ ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการสงเสริมอาชีพคนพิการ ตามพระราชบัญญัติสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการประมวลผลข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการสงเสริมอาชีพคนพิการ ตามพระราชบัญญัติสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ในเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายที่ให้หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพนักงานเกิน ๑๐๐ คนต้องจ้างงานคนพิการ ๑ คน และการปฏิบัติตามกฎหมายของหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน ๒๗ แห่ง รายละเอียดดังตารางที่ ๓๙

ตารางที่ ๓๙ แสดงข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

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

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

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

### ตอนที่ ๓ ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการจ้างงานคนพิการ

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการประมวลผลข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการจ้างงานคนพิการ ในเนื้อหาที่เกี่ยวกับเหตุผลที่หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับคนพิการเข้าทำงาน, จำนวน ๒๗ แห่ง รายละเอียดดังตารางที่ ๔๐

ตารางที่ ๔๐ แสดงข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการจ้างงานคนพิการ

| เนื้อหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการจ้างงานคนพิการ      | จำนวน (แห่ง) | ร้อยละ |
|--|--------------|--------|
| เหตุผลที่สถานประกอบการของท่านรับคนพิการเข้าทำงาน |              |        |
| ๑) ปฏิบัติตามกฎหมาย                              | ๑๐           | ๑๐๐.๐  |
| ๒) เพื่อมนุษยธรรม / CSR                          | ๑๐           | ๑๐๐.๐  |

จากตารางที่ ๔๐ พบว่าหน่วยงานของรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการจ้างงานคนพิการ มีเหตุผลหลักในการจ้างงานคนพิการเพื่อต้องการปฏิบัติตามกฎหมายและเพื่อมนุษยธรรม และมีความ

ต้องการที่จะจ้างคนพิการมาทำงานเพิ่มเติมในตำแหน่งพนักงานธุรการ และพนักงานทั่วไป

#### ตอนที่ ๔ ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการ

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

#### ตารางที่ ๔๑ แสดงปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการ

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

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

#### ตอนที่ ๕ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงนโยบายของรัฐบาลในการจ้างงานคนพิการ เพื่อให้การมีงานทำของคนพิการเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการประมวลผลข้อมูลในเนื้อหาเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงนโยบายของรัฐบาลในการจ้างงานคนพิการ เพื่อให้การมีงานทำของคนพิการเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้นของหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีกรจ้างงานคนพิการจำนวน ๒๗ แห่ง รายละเอียดดังตารางที่ ๔๒

ตารางที่ ๔๒ แสดงข้อเสนอแนะในการปรับปรุงนโยบายของรัฐบาลในการจ้างงานคนพิการเพื่อให้การมีงานทำของคนพิการเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

| เนื้อหาที่เกี่ยวกับข้อเสนอแนะ<br>(โดยเป็นคำถามปลายเปิด)              | จำนวนหน่วยงาน<br>ที่เสนอแนะ (แห่ง) | ร้อยละ |
|--|------------------------------------|--------|
| ๑) ควรประชาสัมพันธ์กฎหมายการจ้างงานคนพิการให้ทราบโดยทั่วกัน          | ๓๓                                 | ๕๕.๐   |
| ๒) ควรมีฐานข้อมูลของคนพิการตามวุฒิการศึกษาและความสามารถในการทำงาน    | ๓๑                                 | ๕๑.๗   |
| ๓) ควรจัดหาคณพิการที่ต้องการทำงานให้เพียงพอแก่ความต้องการของหน่วยงาน | ๑๙                                 | ๓๑.๗   |
| ๔) ควรจัดสรรงบประมาณในการจ้างงานคนพิการเพิ่มเติม                     | ๑๕                                 | ๒๕.๐   |

จากตารางที่ ๔๒ พบว่าหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการได้แก่ ควรประชาสัมพันธ์กฎหมายการจ้างงานคนพิการให้ทราบโดยทั่วกันในทุกหน่วยงานภาครัฐ ควรจัดหาคณพิการที่ต้องการทำงานให้เพียงพอแก่ความต้องการของหน่วยงาน และควรจัดสรรงบประมาณในการจ้างงานคนพิการเพิ่มเติมให้แก่หน่วยงาน ควรจัดทำฐานข้อมูลคนพิการแยกตามลักษณะงานที่คนพิการสามารถทำได้เพื่อจะได้ง่ายต่อการคัดเลือกและบรรจุเข้าทำงาน

หน่วยงานทั้งภาครัฐส่วนกลาง, รัฐวิสาหกิจและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวม ๒๗ หน่วยงาน มีปัญหาดังนี้

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

๒) เหตุผลที่ไม่จ้างงานคนพิการ

(๑) ไม่มีคนพิการมาสมัครงาน ๙ หน่วยงาน ร้อยละ ๓๓.๓๓

(๒) ไม่มีมีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ ๔ หน่วยงาน ร้อยละ ๑๔.๘๒

(๓) คนพิการไม่มีคุณสมบัติและความสามารถตามที่กำหนด ๑ หน่วยงาน ร้อยละ ๑.๗๐

(๔) ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายที่ต้องจ้างงานคนพิการ ๑ หน่วยงาน ร้อยละ ๑.๗๐

๓) ในจำนวนหน่วยงานที่ยังไม่มีการจ้างงานคนพิการ ๑๕ หน่วยงาน พบว่า

(๑) หน่วยงานมีความต้องการจ้าง ๑๓ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๖๗

(๒) หน่วยงานที่ไม่มีความต้องการจ้าง ๒ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๓๓

๔) ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างคนพิการ

(๑) การขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในการจ้างคนพิการ ๑๒ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๔๔

(๒) คนพิการขาดประสิทธิภาพในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานอื่น ๆ ในตำแหน่งเดียวกัน ๑๐ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๐๓

(๓) ปัญหาในการสื่อสารของพนักงานพิการกับพนักงานปกติ ๖ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒๒

๕) หน่วยงานของส่วนกลางรัฐ/รัฐวิสาหกิจที่จ้างมีการคนพิการ ซึ่งมีจำนวน ๑๐ หน่วยงาน



(๑) หน่วยงานได้จ้างงานจำนวนคนพิการ จำนวนตั้งแต่ ๔ – ๕ คนขึ้นไปครบตามสัดส่วนที่กฎหมายกำหนด

(๒) เหตุผลที่จ้างงานและคนพิการ เพื่อปฏิบัติตามกฎหมายและมนุษยธรรม

(๓) หน่วยงานมีความต้องการจ้างคนพิการเพิ่มเติมในตำแหน่ง นิติกร จุรกร

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

๖) หน่วยงานส่วนกลางของรัฐ/วิสาหกิจ ที่ไม่จ้างคนพิการ จำนวน ๑๐ หน่วยงาน โดยมีเหตุผลที่ไม่จ้างงานคนพิการ เนื่องจากไม่มีคนพิการมาสมัครงานและไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

๗) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่จ้างคนพิการ จำนวน ๕ หน่วยงาน โดยมีเหตุผลที่ไม่จ้างงานคนพิการ เนื่องจากไม่มีคนพิการมาสมัคร และไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของคนพิการ

#### ๔.๒.๓ ผลการศึกษาการสัมภาษณ์เชิงลึกองค์กรคนพิการ

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

๑) ความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ

องค์กรคนพิการมีความเข้าใจในมาตรา ๓๓, ๓๔ และ ๓๕ รวมทั้งมาตรา ๒๐ ที่เกี่ยวกับสวัสดิการทางด้านการแพทย์ด้วยเป็นอย่างดี เพราะประธานหรือนายกองค์กรคนพิการต่าง ๆ ทั้ง ๖๐ แห่งเหล่านี้มักทำงานด้านนี้มาหลายปีแล้ว ในขณะที่บางส่วนที่มีความรู้ความเข้าใจในมาตรา ๓๓, ๓๔ และ ๓๕ เท่าที่จำเป็นต้องใช้หรือที่เกี่ยวข้อง อย่างเช่น สมาคมคนพิการทางการมองเห็นจะมีความรู้เกี่ยวกับการกู้ยืมเงินกองทุนมาเพื่อประกอบอาชีพอิสระ เช่น ขายสลากกินแบ่งรัฐบาล เป็นต้น

๒) บทบาทและการรณรงค์ขององค์กรในการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

จากการศึกษา พบว่า บทบาทและการรณรงค์ขององค์กรนั้นดำเนินงานกันมาอย่างต่อเนื่องและมีเครือข่ายเพิ่มมากขึ้น มีกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การไปเยี่ยมเยียนที่บ้านของสมาชิก การจัดให้ความรู้เรื่องการดูแลคนพิการเพื่อให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้บ้างเพื่อให้เป็นภาระแก่ผู้ดูแลน้อยลง และให้ความรู้แก่ผู้ปกครอง/ผู้ดูแลคนพิการเพื่อให้ทราบถึงสิทธิของตนเองและสิทธิของผู้พิการ การให้ความรู้และกฎหมายในเรื่องของการกู้ยืมเงินจากกองทุนมาเพื่อประกอบอาชีพอิสระที่บ้านในวันสำคัญ ๆ ที่จัดกิจกรรมของคนพิการ เช่น ในงานวันสากลของคนพิการที่ร่วมกับทางจังหวัด จัดโครงการอบรมอาชีพ เช่น คอมพิวเตอร์ นวดแผนโบราณ การเล่นดนตรีฟรี โดยไม่มีค่าใช้จ่าย รวมทั้งการประสานงานกับสถานประกอบการที่จะรับคนพิการเข้าทำงาน และพยายามตรวจสอบว่าสถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงานตามสัดส่วนที่กฎหมายมาตรา ๓๓ กำหนดไว้หรือไม่ เป็นต้น

**๓) ความพร้อมในการทำงานของคนพิการ**

การทำงานของคนพิการยังมีความพร้อมน้อย เพราะไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งในการเดินทาง และในการทำงาน โดยเฉพาะผู้ประกอบการที่มีบุตรหลานพิการทางสติปัญญาหรือทางออทิสติก ที่อย่างน้อยคู่สามี-ภรรยา คนใดคนหนึ่งก็ต้องออกจากงานมาเพื่อดูแลลูกหลานที่พิการอยู่ที่บ้าน ที่หลาย ๆ ชุมชนมักประสานงานกับทาง พมจ. ในเรื่องของการกู้ยืมเงินเพื่อที่จะสามารถประกอบอาชีพอิสระที่บ้านได้

**๔) การเปิดโอกาสให้คนพิการทำงานในสถานประกอบการของภาครัฐและภาคเอกชน**

สถานประกอบการส่วนใหญ่พร้อมที่จะรับคนพิการเข้าทำงาน แต่คนพิการทางสติปัญญาหรือออทิสติก ความพิการทางสติปัญญา ความพิการทางการเรียนรู้ และความพิการทางออทิสติก เพราะในความเป็นจริงก็ไม่สามารถทำงานได้เลย

ถึงแม้ภาครัฐ เช่น องค์กรบริหารส่วนตำบล องค์กรบริหารส่วนจังหวัด จะดูแลเต็มที่ในด้านเบี้ยความพิการ และเงินช่วยเหลือฉุกเฉินตามกฎหมาย แต่ในความเป็นจริงคนพิการส่วนใหญ่ก็ไม่สามารถเข้าทำงานในภาครัฐได้ ส่วนภาคเอกชนก็ยังมีเงื่อนไขหลายข้อที่คนพิการส่วนใหญ่ยังไม่มี เช่นวุฒิการศึกษา หรือ ความสามารถในการเดินทางมาทำงานด้วยตนเอง และทักษะในการทำงาน

**๕) ปัญหาและอุปสรรคในการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ**

(๑) ส่วนหนึ่งเป็นปัญหาของคนพิการเอง เนื่องจากมีความพร้อมในการทำงานในสถานประกอบการน้อย ไม่สามารถแข่งขันได้

(๒) ผู้ประกอบการไม่ต้องการรับคนพิการ เนื่องจากไม่ต้องการรับภาระในเรื่องการจ้างงานคนพิการและมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยรวม อยากรให้ผู้ประกอบการ ตระหนักถึงสิทธิและความเท่าเทียมกันของมนุษย์ในการที่จะรับคนพิการ โดยไม่หลีกเลี่ยงกฎหมาย และให้คนพิการดำรงชีวิตในสังคม เหมือนคนปกติ

(๓) เนื่องจากคนพิการหลายประเภทที่ไม่สามารถทำงานได้ ซึ่งผู้ดูแลก็ปล่อยปละละเลยไม่ได้ และผู้ดูแลก็ไปไม่ได้ทำงาน ทำให้ครอบครัวขาดรายได้เข้ามาจุนเจือ ทำให้บางครั้งก็ขาดความต่อเนื่องในการรักษา ขาดยา รวมทั้งขาดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ไม่พร้อมทำงานเนื่องจากสุขภาพที่ไม่เอื้ออำนวย ทั้งยังไม่มีศูนย์ในการประชาสัมพันธ์ข่าวสารหรือการณรงค์ต่าง ๆ เกี่ยวกับเรื่องของรายได้หรือการดูแลคนพิการมากนัก

(๔) คนพิการมีการศึกษาน้อย หรือไม่มีวุฒิทางการศึกษาตามที่สถานประกอบการกำหนด

(๕) ทักษะชีวิตของบุคลากร/เจ้าหน้าที่ทั่ว ๆ ไป ยังเห็นว่าคนพิการเป็นคนป่วยมากกว่าเป็นประชากรของประเทศคนหนึ่ง ดังนั้นคนพิการจึงไม่กล้าออกจากบ้านเพื่อเข้าสู่สังคม

(๖) เบี้ยคนพิการที่น้อยเกินไป จนไม่สามารถดำรงชีพได้จากเงินเดือนละ ๕๐๐ บาทนี้

(๗) ปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ คนพิการไม่สามารถเดินทางไปไหนมาไหนได้ด้วยตนเอง เพราะเรื่องของเส้นทางคมนาคมต่าง ๆ ไม่เอื้ออำนวย ซึ่งควรหันมาให้ความสำคัญอย่างจริงจัง

(๘) ปัญหาที่สถานประกอบการ/หน่วยงานภาครัฐก็ยังไม่พร้อม เช่น เรื่องของตำแหน่งงาน เรื่องของสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สำหรับคนพิการ

**๖) ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงนโยบายการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ**

(๑) หน่วยงานของรัฐควรมีนโยบายเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมในการดำรงชีวิตและการทำงานให้แก่คนพิการในแต่ละระดับความรุนแรงที่แตกต่างกัน จึงควรให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสมกับความพิการ ทั้งเรื่องของตำแหน่งงานและเรื่องของเบี้ยคนพิการที่เป็นไปตามสภาวะการณปัจจุบัน เป็นต้น

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

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

(๔) ควรมีรถรับ-ส่ง เพราะเมื่อติดปัญหาในเรื่องของการเดินทางทำให้ไม่สามารถไปทำงานใน สถานประกอบการได้ รัฐควรให้การช่วยเหลือในเรื่องของเส้นทางคมนาคมต่าง ๆ ให้เอื้ออำนวยแก่คนพิการมากขึ้น

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

#### ๔.๒.๓ ผลการศึกษาการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารระดับนโยบาย ในเรื่องของการสงเสริมอาชีพ และการมีงานทำตามพระราชบัญญัติสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

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

##### ๑) การจ้างงานคนพิการตามพระราชบัญญัติสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

ผู้บริหารระดับสูงทุกท่านทราบรายละเอียดพระราชบัญญัติสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการฯ เป็นอย่างดี โดยพบว่าผู้บริหารทราบในรายละเอียดและมีมุมมองในพระราชบัญญัติสงเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ที่มีบทบัญญัติในเรื่องสถานประกอบการต้องจ้างงานคนพิการ ดังนี้

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

(๒) มาตรา ๓๔ กำหนดให้นายจ้างหรือสถานประกอบการที่มีได้รับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวน ที่กำหนดตามมาตรา ๓๓ ให้ส่งเงินเข้ากองทุน

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

จากบทบัญญัติข้างต้น ทำให้สถานประกอบการต้องรับคนพิการเข้าทำงานหรือไม่เช่นนั้นต้องใช้มาตรา ๓๕ หากไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ สถานประกอบการมีหน้าที่ต้องจัดหาคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา ๓๓

## ๒) การได้รับความร่วมมือจากกระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

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

(๒) ความร่วมมือในการทำโครงการส่งเสริมอาชีพคนพิการระหว่าง กรมการจัดหางาน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของชีวิต สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพคนพิการแห่งชาติ และองค์กรคนพิการต่าง ๆ

## ๓) ผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการจนถึงปัจจุบัน

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

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

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

## ๔) ปัญหาและอุปสรรคในการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ

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

(๒) ปัญหาด้านคนพิการ ที่ผ่านมามีคนพิการไม่ได้รับการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่โลกของการทำงาน เริ่มตั้งแต่การศึกษา คนพิการขาดโอกาสที่จะได้รับการศึกษา จึงไม่มีความพร้อมหรือความมั่นใจที่จะทำงาน โดยคิดว่าตนเองไม่มีศักยภาพที่จะทำงานได้ การดำรงชีวิตต้องมาจากการได้รับการสงเคราะห์

จากรัฐเท่านั้น นอกจากนี้ปัญหาเรื่องโครงสร้างพื้นฐานและคนพิการยังไม่เข้าถึงการประชาสัมพันธ์เรื่องสิทธิในการมีงานทำของคนพิการ ทำให้มีคนที่พิการหางานทำน้อย

(๓) จำนวนคนพิการไม่เพียงพอกับความต้องการของสถานประกอบการ เนื่องจากขาดการเตรียมความพร้อม สิ่งอำนวยความสะดวกในการเดินทาง ความมั่นใจในการทำงาน

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

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

#### ๕) ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานการส่งเสริมอาชีพและการจ้างงานคนพิการ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

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

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

(๒) การเลือกใช้มาตรา ๓๕ แทนการจ้างงานคนพิการ รัฐได้ให้ทางเลือกสถานประกอบการที่มีข้อจำกัดในการจ้างงานคนพิการ หรือการส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดย

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

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

(๔) จัดให้มีศูนย์สนับสนุนช่วยเหลือให้คนพิการสามารถทำงานในสถานประกอบการได้อย่างยั่งยืน โดยการจัดเจ้าหน้าที่ ซึ่งอาจมาจากหน่วยงานองค์กรเอกชน องค์กรคนพิการ หรือจากภาครัฐ ทำหน้าที่ในการเป็นที่ปรึกษาแก่คนพิการที่เริ่มทำงานในสถานประกอบการ เพื่อให้คนพิการสามารถทำงานได้ และสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมในที่ทำงานได้

(๕) การประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ความเข้าใจแก่สถานประกอบการเกี่ยวกับการปฏิบัติการกฎหมายการจ้างงานคนพิการ

(๖) สำรวจความต้องการด้านการประกอบอาชีพของคนพิการในวัยแรงงาน

(๗) จำแนกความพิการให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานของสถานประกอบการ

(๘) ส่งเสริมให้องค์กรคนพิการมีบทบาทในการเข้าถึงสิทธิการสร้างอาชีพ สร้างแรงจูงใจให้คนพิการเห็นความสำคัญของการมีงานทำ

(๙) ส่งเสริมให้ภาคเอกชนเข้ามารับคนพิการเข้าทำงานด้วยตนเอง และให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการโดยเข้าเป็นอนุกรรมการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

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

(๑๑) ควรมีการสำรวจและจัดทำข้อมูลสถิติตัวเลขคนพิการที่ต้องการทำงาน ควรมีการลงในรายละเอียด เรื่องเพศ อายุ ความพิการ จะทำให้การดึงข้อมูลมาใช้ในการให้บริการจัดหางานสะดวกเร็วขึ้น

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

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

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

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

ส่วนนายกฤษณะ ละไล เห็นว่าการส่งเสริมอาชีพคนพิการในปัจจุบันดีขึ้นกว่าเดิมมาก แต่ก็ยังไม่น่าพอใจ คือ คนพิการยังไม่สามารถเป็นไปอย่างเจตนาารมณ์ของกฎหมายที่อยากให้ เป็น และสถานประกอบการบิกซีนั้นทางสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (พก.) ว่าจ้างให้เป็นทีปรึกษาเกี่ยวกับเรื่องกฎหมายที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการตามมาตรา ๓๓, ๓๔, และมาตรา ๓๕ จึงมีความรู้เป็นอย่างดีสำหรับพระราชบัญญัติฯ นี้และปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเต็มที่ พร้อมช่วยให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติฯ นี้ เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมต่อไป

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

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

## ๒) การขับเคลื่อนพระราชบัญญัตินี้ของสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ผู้ทรงคุณวุฒิพอใจในการทำงานสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ และการขับเคลื่อนการบังคับใช้พระราชบัญญัตินี้ของสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ แต่ยังคงมีความเห็นว่า การดำเนินงานยังขาดการบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในด้านภารกิจงานฐานข้อมูล เช่น สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้น ทำให้การขับเคลื่อนหรือการบังคับใช้ พระราชบัญญัติฯ นี้ยังไม่จริงจังเท่าที่ควร ในส่วนจำนวนคนพิการที่เข้าสู่ตลาดแรงงานจึงไม่เพียงพอ เนื่องจากมีความต้องการคนพิการในตลาดแรงงานตามพระราชบัญญัติฯ นี้ จำนวน ๖๘,๐๐๐ คน แต่ ณ ปัจจุบันนี้ มีคนพิการทำงานในสถานประกอบการ เพียง ๑๗,๐๐๐ คน เท่านั้น นอกจากนี้คุณลักษณะ ละเอียด ที่ยังเห็นว่าการส่งเสริมอาชีพคนพิการในปัจจุบันดีขึ้นกว่าเดิมมาก แต่ก็ยังไม่พอก็คือ คนพิการยังไม่สามารถเข้าทำงานในสถานประกอบการอย่างเป็นไปอย่างเจตนารมณ์ของกฎหมายที่ต้องการให้เป็น เช่น ปัจจุบันอัตราส่วน ๑๐๐ ต่อ ๑ จากเดิม ๒๐๐ ต่อ ๑ ซึ่งในทางปฏิบัติยังไม่ได้ผลเท่าที่ควร แต่ปัญหาใหญ่ที่ทำให้คนพิการไม่สามารถมีงานทำได้หรือมีงานทำตามกฎหมายบัญญัติไว้ เพราะสภาพความพร้อมของคนพิการ สภาพแวดล้อมที่มีต่อคนพิการ ทำให้การเดินทางไม่สะดวกทั้งเรื่องการไปทำงานและการไปเรียนในสถานศึกษา ดังนั้นปัญหาใหญ่ที่สำคัญเร่งด่วน คือ การแก้ปัญหาสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมให้แก่คนพิการ โดยทำให้คนพิการสามารถเดินทางได้ด้วยตัวเองและในส่วนของกฎหมายก็ปรับปรุงแก้ไขควบคู่กันไป

## ๓) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการเรื่องของการจ้างงานคนพิการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ที่สำคัญคือการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง เช่น

มาตรา ๓๓ นอกจากควรจะมีการให้ข้อมูลแก่สถานประกอบการให้ชัดเจนถึงข้อดีของการจ้างงานคนพิการ โดยไม่บอกแค่กฎหมายบังคับ อาจจะต้องทำให้เห็นว่า สถานประกอบการสามารถนำค่าใช้จ่ายไปหักภาษีได้เต็มจำนวนแล้ว

(๑) ควรจะมีการประกาศรายชื่อสถานประกอบการที่มีการจ้างงานคนพิการในอัตราสูงสุด และให้รางวัลหรือเกียรติบัตรเพื่อเป็นแรงจูงใจให้สถานประกอบการได้จ้างงานมากขึ้น นอกจากนี้จะปฏิบัติตามกฎหมายแล้ว ยังใช้ในแง่ความรับผิดชอบต่อสังคม ได้

(๒) หน่วยงานของรัฐควรมีข้อมูลคนพิการในแต่ละประเภทที่พร้อมทำงานได้ โดยมีที่อยู่ของคนพิการเพื่อให้สถานประกอบการได้ จับคู่ให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานของสถานประกอบการ

(๓) เปิดศูนย์จัดหางานคนพิการอิสระ ซึ่งสมาคมคนพิการสามารถดำเนินการเองได้

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



เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้คนพิการกับสถานประกอบการได้พูดคุยกัน ได้พบปะกัน ทำไต่ถามในพื้นที ๒) พัฒนาหลักสูตรฝึกทักษะให้คนพิการในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓) จัดอบรม ฝึกทักษะให้แก่คนพิการ ให้ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ และ ๔) จัดให้มีอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวก ล่ามภาษามือ หรืออุปกรณ์พิเศษที่คนพิการต้องการเพื่อใช้ในการประกอบการซีพีอัสระในชุมชนหรือสถานประกอบการ

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

#### ๔) ความคิดเห็นโดยทั่วไปเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิของการจ้างงานคนพิการ

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

(๒) ควรมีการทำฐานข้อมูลคนพิการที่ต้องการทำงานให้เป็นปัจจุบัน ทั้งในหน่วยงานของรัฐและองค์กรคนพิการเพื่อจะได้นำไป จับคู่ กับความต้องการขององค์กรเอกชนได้

(๓) ควรมีการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการเดินทางเพื่อให้คนพิการออกจากบ้านได้โดยสะดวกโดยไม่ต้องมีคนช่วยเหลือ เมื่อเขาออกจากบ้านได้ ก็จะไปโรงเรียนได้ ไปทำงานได้ การเข้าถึงสิทธิและข่าวสารอื่น ๆ จะมากขึ้นตามลำดับ

(๔) หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนควรร่วมมือกันอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะทำให้คนพิการมีงานทำที่เหมาะสมและตรงกับความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง

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

#### สรุปผลการศึกษาจากข้อมูลเชิงคุณภาพ

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

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

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

เป็นอย่างดี ส่วนมาตรา ๓๕ ที่ไม่ค่อยได้ใช้หรือไม่ได้ใช้ จึงไม่ค่อยทราบในรายละเอียดกันมากนัก รวมทั้งไม่ทราบถึงการขับเคลื่อนกฎหมาย ส่วนสถานประกอบการภาคเอกชนมีการรับรู้ การมีความรู้ความเข้าใจ ในกฎหมายฉบับนี้อย่างผิวเผิน ยกเว้นสถานประกอบการขนาดใหญ่ที่มีพนักงานมากกว่า ๔๐๐ คนนั้นจะมีฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายฉบับนี้ในส่วนมาตรา ๓๓ และ ๓๔ เป็นอย่างดี แต่ในส่วน มาตรา ๓๕ นั้น ยังไม่มีความเข้าใจว่ากิจกรรมใดทำได้ หรือ วิธีคำนวณเป็นจำนวนพนักงาน และเมื่อ ภาคเอกชนติดต่อเจ้าหน้าที่กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ก็ไม่สามารถได้รับข้อมูลที่ ชัดเจนเพื่อการปฏิบัติได้

(๒) จากองค์กรคนพิการ พบว่า ผู้นำหรือตัวแทนองค์กรคนพิการมีความเข้าใจในตัว พระราชบัญญัติ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ฉบับนี้โดยเฉพาะมาตรา ๓๓, ๓๔ เป็นอย่างดี ส่วน มาตรา ๓๕ ที่ไม่ค่อยได้ใช้หรือไม่ได้ใช้ จึงไม่ค่อยทราบในรายละเอียดกันมากนัก รวมทั้งไม่ทราบถึงการ ขับเคลื่อนกฎหมาย และองค์การคนพิการจะเป็นสื่อกลางในการทำความเข้าใจในเรื่องกฎหมายให้คน พิการในองค์กรของตนเข้าใจ

(๓) สำหรับการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และ ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๖ นั้น จากการศึกษาพบว่าสถานประกอบการ และรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่เลือก ปฏิบัติตามในมาตรา ๓๔ การจ่ายเงินชดเชยเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เนื่องจาก เป็นวิธีที่ง่ายที่สุดในการปฏิบัติตามกฎหมายและมีค่าใช้จ่ายคงที่ รองลงมาได้แก่ การปฏิบัติตามกฎหมายใน มาตรา ๓๓ การจ้างงานคนพิการตามสัดส่วนที่กฎหมายกำหนด และการปฏิบัติตามกฎหมายในมาตรา ๓๕ การให้สัมปทานหรือความช่วยเหลือใด ๆ แก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการในการประกอบอาชีพได้รับการ นำไปใช้น้อยที่สุด และพบว่าคนพิการที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะ ทำงานในสถานประกอบการ

**ประเด็นที่ ๒ ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ ชีวิตคนพิการแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๐** ในส่วนของการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการตาม มาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ และมาตรา ๓๕ จำแนกตามหน่วยงานได้ดังนี้

จากการสนทนากลุ่มของหน่วยงานระดับจังหวัด ได้แก่

(๑) เรื่องของอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานที่รับผิดชอบในการเอาผิดกับสถานประกอบการที่ไม่ ปฏิบัติตามกฎหมายหรือพยายามหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามกฎหมาย ยังไม่สามารถปฏิบัติได้อย่างเคร่งครัด

(๒) ระบบฐานข้อมูลที่ยังไม่มีรายละเอียดเกี่ยวกับคนพิการทั้งเรื่องของเพศ อายุจำนวนคนพิการ ที่ทั้งยังทำงานได้และที่ทำงานไม่ได้แล้ว ประเภทของความพิการ ระดับความพิการ ความสามารถในการ ทำงาน รวมทั้งประเภทของงานที่คนพิการต้องการทำ เป็นต้น

(๓) คนพิการส่วนใหญ่ยังไม่มีความพร้อมในการทำงานในสถานประกอบการ เนื่องจากคนพิการเอง ยังไม่ได้มีการพัฒนา เช่น เรื่องของการเดินทาง วุฒิการศึกษา การพัฒนาฝีมือแรงงาน ตำแหน่งงาน ที่ว่างของสถานประกอบการที่ไม่ตรงกับคุณสมบัติของคนพิการที่มีอยู่ โดยเฉพาะคนพิการที่เป็นมาแต่กำเนิดก็ เช่นกัน ที่ยังขาดการพัฒนา รวมทั้งทัศนคติของคนพิการเองที่ยังไม่กล้าออกสังคม อีกทั้งขาดการสนับสนุนทั้ง จากครอบครัวและสังคม

(๔) การเปิดโอกาสให้คนพิการเข้าทำงานในหน่วยงานภาครัฐและเอกชนยังมีน้อย

(๕) เรื่องของการขาดกำลังคนที่จะทำงานด้านคนพิการ

(๖) ด้านสถานประกอบการเองและหน่วยงานของรัฐ ก็ยังไม่ได้เตรียมการเพื่อที่จะให้คนพิการเข้าทำงาน

### จากการสัมภาษณ์เชิงลึกองค์กรคนพิการ ได้แก่

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

(๒) ทักษะคติของบุคลากร/เจ้าหน้าที่ทั่ว ๆ ไป ยังเห็นว่าคนพิการเป็นคนป่วยมากกว่าเป็นประชากรของประเทศคนหนึ่ง ดังนั้นคนพิการจึงไม่กล้าออกจากบ้านเพื่อเข้าสู่สังคม

(๓) เบี้ยคนพิการที่น้อยเกินไป จนไม่สามารถดำรงชีพได้จากเงินเดือนละ ๕๐๐ บาท

(๔) คนพิการไม่สามารถเดินทางไปไหนมาไหนได้ด้วยตนเอง เพราะเรื่องของเส้นทางคมนาคมต่าง ๆ ไม่เอื้ออำนวย

(๕) ปัญหาที่สถานประกอบการ/หน่วยงานภาครัฐก็ยังไม่พร้อม เช่น เรื่องของตำแหน่งงาน เรื่องของสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สำหรับคนพิการ

### ผู้บริหารระดับนโยบาย

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

(๒) ปัญหาด้านคนพิการ ที่ยังไม่ได้รับการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่โลกของการทำงาน ที่เริ่มตั้งแต่การขาดโอกาสในการศึกษา

(๓) จำนวนคนพิการไม่เพียงพอกับความต้องการของสถานประกอบการ เนื่องจากขาดการเตรียมความพร้อม สิ่งอำนวยความสะดวกในการเดินทาง ความมั่นใจในการทำงาน

(๔) ปัญหาในเรื่องของการประสานงานระหว่างภาครัฐ และการขาดเจ้าภาพหลักในการดำเนินงาน

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

(๑) การขับเคลื่อนพระราชบัญญัตินี้ของสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (พท.) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พบว่าการขับเคลื่อนหรือการบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการนี้ยังไม่จริงจังเท่าที่ควร คนพิการที่มีงานทำจึงยังไม่เป็นไปอย่างเจตนารมณ์ของกฎหมายฉบับนี้ เช่น ปัจจุบันสัดส่วนเป็น ๑๐๐ ต่อ ๑ จากเดิม ๒๐๐ ต่อ ๑ ซึ่งในทางปฏิบัติยังไม่ได้ผลเท่าที่ควร

(๒) ความไม่พร้อมของคนพิการ ทั้งเรื่องทักษะการทำงานและทักษะชีวิต

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

## ส่วนที่ ๒ ผลการศึกษาเชิงวิเคราะห์

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

**วัตถุประสงค์ที่ ๑** ในการศึกษาการเข้าถึงสิทธิด้านอาชีพและการมีงานทำตามของคพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

จากการทบทวนการดำเนินงานด้านการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามของคพิการ โดยศึกษาข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสถานประกอบการและเป็นคพิการประเภทต่าง ๆ ได้แก่ สถานประกอบการทั้งที่มีและไม่มีคพิการจ้างงานคพิการ รวม ๑๒๐ แห่ง คพิการทั้งที่ทำงานและไม่ทำงานในสถานประกอบการรวม ๓๐๐ คน ผู้ดูแลคพิการ ๖๐ คน และหน่วยงานทั้งภาครัฐส่วนกลาง, รัฐวิสาหกิจและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) รวม ๒๗ แห่ง การสนทนากลุ่มของหน่วยงานระดับจังหวัด การสัมภาษณ์เชิงลึกองค์กรคพิการ จาก ๖ จังหวัดดังกล่าวข้างต้น รวมทั้งการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิและตัวแทนสถานประกอบการบิกซี และการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารระดับนโยบาย ๔ หน่วยงาน สามารถสรุปวิเคราะห์ผลการศึกษา โดยจำแนกตามประเด็นที่สำคัญของการเข้าถึงสิทธิด้านอาชีพและการมีงานทำตามของคพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้ ๓ ประเด็น ดังนี้

**๑) การรับรู้และความเข้าใจในพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ด้านการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามของคพิการ**

ในเรื่องของการรับรู้และความเข้าใจในพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ที่มีผลต่อส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามของคพิการยังไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัตินี้ พบว่า ทั้งกลุ่มคพิการ กลุ่มผู้ดูแลคพิการ กลุ่มสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐมีการรับรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัตินี้ แต่ส่วนใหญ่ยังทราบอย่างไม่ละเอียดเกี่ยวกับกฎหมายการจ้างงาน โดยเฉพาะบุคลากร/ข้าราชการทั่ว ๆ ไป และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของภาครัฐ ก็ยังมีความเข้าใจในตัวพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ เฉพาะมาตราหรือข้อที่ตนเองใช้ในงานเท่านั้น จึงไม่ค่อยทราบในรายละเอียดกันมากนัก รวมทั้งไม่ทราบถึงการขับเคลื่อนกฎหมาย ส่วนสถานประกอบการภาคเอกชนมีการรับรู้และมีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายฉบับนี้อย่างผิวเผินเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ยังพบว่าหน่วยงานทั้งภาครัฐส่วนกลาง, รัฐวิสาหกิจและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวม ๒๗ หน่วยงาน พบว่าที่ไม่มีการจ้างงานคพิการมี ๑๕ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๕๕ ซึ่งในจำนวนหน่วยงานที่ยังไม่มีการจ้างงานคพิการ ๑๕ หน่วยงานนี้ พบว่ามีความต้องการจ้างคือปฏิบัติตามมาตรา ๓๓ จำนวน ๑๓ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๖๗ ส่วนหน่วยงานที่มีการจ้างงานคพิการมี ๑๒ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๔๕ นั้น การรับรู้กฎหมายการจ้างงานคพิการ โดยรู้แต่ไม่ละเอียด ๘ หน่วยงาน รู้อย่างละเอียดจำนวน ๓ หน่วยงาน และไม่รู้เลย ๑ หน่วยงาน ซึ่งในการศึกษาของจิราวัลย์ คงถาวร (จิราวัลย์ คงถาวร, ๒๕๔๗: ๙, ๑๒๙-๑๓๓) ที่ให้ข้อเสนอแนะ องค์กรภาครัฐควรณรงค์ทางสังคมและจัดทำสื่อต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่ให้กับสาธารณชนได้รับทราบเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคพิการ และที่สำคัญภาครัฐควรเป็นแบบอย่างแก่สถานประกอบการภาคเอกชนในการรับคพิการเข้าทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติตามมาตรา ๓๓ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากการที่รับรู้กฎหมาย แต่ไม่เข้าใจอย่างละเอียด จึงมีผลให้หน่วยงานเหล่านี้มีปัญหาในเรื่องของการประสานงานระหว่างภาครัฐด้วยกันเอง และการขาดเจ้าภาพหลักในการดำเนินงานทำให้ไม่มีความชัดเจนของการปฏิบัติตามนโยบายว่าหน่วยงานใดควรทำหน้าที่หลักอะไรบ้าง สอดคล้องกับการศึกษาของต่อพงศ์ เสนานนท์ (๒๕๔๙) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องของการประเมินแนวโน้มความสำเร็จของการปฏิบัติตาม (ร่าง) พระราชบัญญัติการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ที่สรุปประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้คือคนพิการยังมีการรับรู้และเข้าใจสิทธิของตนค่อนข้างน้อย และปัญหาสำคัญจะเป็นด้านข้อมูลข่าวสาร ทักษะของคนพิการ คนพิการบางกลุ่มยังไม่สามารถรับรู้และเข้าใจบริการบางอย่างได้ ประกอบกับปัญหาการไม่จัดสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการก็ทำให้เข้าไม่ถึงบริการของคนพิการ รวมถึงบริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านการแพทย์ ด้านการศึกษา ด้านการประกอบอาชีพ และด้านสังคมที่รัฐจัดให้กับคนพิการนั้น ยังเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการขาดความรู้ ความเข้าใจ และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของคนพิการอีกด้วย ซึ่งมีผลต่อการพัฒนางานด้านคนพิการทั้งในระดับปฏิบัติการ และระดับนโยบาย โดยสถานประกอบการภาคเอกชนส่วนใหญ่เลือกปฏิบัติตามกฎหมายในมาตรา ๓๔ ซึ่งเป็นการส่งเสริมเงินอุดหนุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการมากที่สุด เนื่องจากเป็นสิ่งที่ทำตามกฎหมายได้ง่ายที่สุด รองลงมาคือการศึกษาปฏิบัติตามกฎหมายในมาตรา ๓๓ ซึ่งเป็นการจ้างงานคนพิการ เนื่องจากการจ้างงานคนพิการเป็นกระบวนการซึ่งต้องมีการเตรียมความพร้อมทั้งด้านคนพิการเอง และ สถานประกอบการ รวมถึงจำนวนคนพิการในท้องถิ่นที่สถานประกอบการตั้งอยู่มีไม่เพียงพอ เช่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีจำนวนสถานประกอบการเป็นจำนวนมาก และมีความต้องการจ้างงานคนพิการเป็นจำนวนมากกว่า ๒๐,๐๐๐ คน แต่จำนวนคนพิการที่พักอาศัยอยู่ในตำบลที่สถานประกอบการตั้งอยู่นั้นและมีความต้องการทำงาน และอยู่ในวัยแรงงานมีไม่เพียงพอ

## ๒) ช่องทางของการรับรู้สิทธิของคนพิการในเรื่องของการมีงานทำ

จากผลการศึกษาที่พบว่า คนพิการส่วนใหญ่มีช่องทางในการรับรู้เกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิของการมีงานทำจากสมาคมคนพิการ เนื่องจากองค์กรคนพิการมีบทบาทและการรณรงค์ซึ่งมีการดำเนินงานกันมาอย่างต่อเนื่องและมีเครือข่ายเพิ่มมากขึ้น มีกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การไปเยี่ยมบ้านของสมาชิก การให้ความรู้เรื่องการดูแลคนพิการเพื่อให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้บ้างเพื่อให้เป็นภาระแก่ผู้ดูแลน้อยลง และให้ความรู้แก่ผู้ประกอบการ/ผู้ดูแลคนพิการเพื่อให้ทราบถึงสิทธิของตนเองและสิทธิของผู้พิการ การให้ความรู้และกฎเกณฑ์ในเรื่องของการกู้ยืมเงินจากกองทุนมาเพื่อประกอบอาชีพอิสระที่บ้านในวันสำคัญ ๆ ร่วมกับทางจังหวัด จัดโครงการอบรมอาชีพโดยไม่มีค่าใช้จ่าย รวมทั้งการประสานงานกับสถานประกอบการที่จะรับคนพิการเข้าทำงาน และพยายามตรวจสอบสถานประกอบการว่ารับคนพิการเข้าทำงานตามสัดส่วนที่กฎหมายมาตรา ๓๓ กำหนดไว้หรือไม่ เป็นต้น จึงมีผลทำให้ทั้งคนพิการและผู้ดูแลคนพิการมีการรับรู้เรื่องราวที่เกี่ยวกับกฎหมายและสิทธิต่าง ๆ เพิ่มขึ้นอย่างมาก จึงเป็นที่มาของกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นภาคประชาสังคมและภาคส่วนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความเข้มแข็งขององค์กรด้านคนพิการและเครือข่ายในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านคนพิการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพไว้ในแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙

นอกจากนี้สำหรับคนพิการที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการ มักรับรู้ถึงสิทธิของการมีงานทำจากคนรู้จัก / เพื่อนบ้าน /ญาติ และสื่อโทรทัศน์ การเข้าร่วมประชุมชี้แจงของหน่วยงาน/สถานประกอบการ เจ้าหน้าที่พัฒนาสังคม สำหรับคนพิการที่มีงานทำมักรับรู้ถึงสิทธิของการมีงานทำ จากการเข้าร่วมประชุมชี้แจงของหน่วยงาน/สถานประกอบการ เจ้าหน้าที่พัฒนาสังคม/จัดหางาน คนรู้จัก / เพื่อนบ้าน / ญาติ และสื่อโทรทัศน์ และผู้ดูแลคนพิการนอกรับรู้จากสมาคมคนพิการแล้วยังรับรู้จากการเข้าร่วมประชุมชี้แจง

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

เห็นได้ว่าช่องทางในการรับรู้ถึงสิทธิในการมีงานทำของคนพิการนั้น จะช่องทาง ๕ ทางแรกที่  
เหมือนกัน คือ (๑) สมาคมคนพิการ (๒) จากการเข้าร่วมประชุมชี้แจงของหน่วยงาน/สถานประกอบการ  
(๓) เจ้าหน้าที่พัฒนาสังคม / จัดหางาน (๔) คนรู้จัก / เพื่อนบ้าน / ญาติ และ (๕) สื่อโทรทัศน์ ซึ่งจะเห็นว่า  
ที่รับรู้จากสื่อหนังสือพิมพ์/วารสาร/สิ่งตีพิมพ์ต่าง ๆ และสื่อจากวิทยุยังมีน้อย ดังนั้นซึ่งในการศึกษาของจิรา  
วัลย์ คงถาวร (จิราวัลย์ คงถาวร, ๒๕๕๗: ๙, ๑๒๙-๑๓๓) จึงให้ข้อเสนอแนะ องค์กรภาครัฐควรณรงค์ทาง  
สังคมและจัดทำสื่อต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่ให้กับสาธารณชนได้รับทราบเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคน  
พิการ และที่สำคัญภาครัฐควรเป็นแบบอย่างแก่สถานประกอบการภาคเอกชนในการรับคนพิการเข้าทำงาน  
เพื่อให้การปฏิบัติตามตรา ๓๓ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสอดคล้องกับการศึกษาของต่อพงศ์  
เสลานนท์ (๒๕๕๙) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องของการประเมินแนวโน้มความสำเร็จของการปฏิบัติตาม (ร่าง)  
พระราชบัญญัติการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ที่สรุปประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา  
ครั้งนี้คือยังเข้าไม่ถึงข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น

### ๓) การเข้าถึงสิทธิด้านอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ

ในกลุ่มผู้ประกอบการภาคเอกชน ส่วนใหญ่ไม่เคยติดต่อกรมการจัดหางานหรือศูนย์จัดหางานคนพิการ  
หรือเคยติดต่อแต่ไม่มีคนพิการมาสมัครงาน หรือเคยติดต่อแต่ไม่มีคนพิการมาสมัครงาน ก็ทำให้ไม่ทราบ  
เกี่ยวกับสิทธิต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ ส่วนคนพิการเองก็ไม่เคยได้รับการบริการจัดหางานและบรรจุ  
งานที่เหมาะสมจากกรมการจัดหางาน กลุ่มคนพิการทั้งที่ทำงานและไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการ ไม่เคย  
ได้รับการบริการจัดหางานและบรรจุงานที่เหมาะสมจากกรมการจัดหางาน สำหรับกลุ่มผู้ดูแลคนพิการส่วนใหญ่ก็  
ไม่เคยใช้บริการกู้ยืมเงินจากกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จึงยังทำให้คนพิการดำรงชีวิต  
ด้วยความยากลำบากมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของต่อพงศ์ เสลานนท์ (๒๕๕๙) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องของ  
การประเมินแนวโน้มความสำเร็จของการปฏิบัติตาม (ร่าง) พระราชบัญญัติการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ  
ชีวิตคนพิการ ที่สรุปประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้คือคนพิการยังมีการรับรู้และเข้าใช้สิทธิ  
ของตนค่อนข้างน้อย คนพิการบางกลุ่มจึงยังไม่สามารถเข้าใช้บริการบางอย่างได้ ประกอบกับปัญหาการไม่  
จัดสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการก็ทำให้เข้าไม่ถึงบริการจากภาครัฐได้

นอกจากนี้องค์กรคนพิการยังกล่าวถึงปัญหาและอุปสรรคในการรับรู้ถึงสิทธิของคนพิการส่วนหนึ่ง  
เป็นปัญหาของคนพิการเอง เนื่องจากขาดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทั้งยังไม่มีศูนย์ในการประชาสัมพันธ์ข่าวสาร  
หรือการณรงค์ต่าง ๆ เกี่ยวกับเรื่องสิทธิของการมีงานทำหรือรายได้หรือการดูแลคนพิการได้มากเท่าที่ควร

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

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

##### ๑.๑ การขาดฐานข้อมูลที่เป็นปัจจุบันของคนพิการ จำนวนคนพิการที่ต้องการทำงาน และสามารถทำงานได้

จากผลการศึกษาพบว่า ปัญหาสำคัญที่ทำให้การจ้างงานคนพิการไม่ประสบ  
ความสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากฐานข้อมูลคนพิการที่มีอยู่นั้นไม่ครบถ้วนทำให้บริหารจัดการในด้านการจ้าง

งานหรือการจับคู่กันได้ยาก เนื่องด้วยข้อมูลที่มีนั้นไม่ได้จำแนกความต้องการทำงานในสถานประกอบการ ไม่ได้จำแนกลักษณะงานที่คนพิการแต่ละคนสามารถทำได้ และไม่ได้จำแนกความสามารถในช่วยเหลือตนเองนอกบ้าน จึงทำให้สถานประกอบการหรือหน่วยงานภาครัฐไม่สามารถนำข้อมูลนี้ไปใช้เพื่อจ้างงานคนพิการได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างที่คาดหวังไว้

### ๑.๒ การขาดความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน

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

### ๑.๓ การขาดการเตรียมความพร้อมในการทำงานให้แก่คนพิการของหน่วยราชการ

จากผลการศึกษาพบว่า หน่วยราชการขาดการเตรียมความพร้อมในการทำงานให้แก่คนพิการในด้านการประกอบการชีพ การพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพให้แก่คนพิการ และขาดหลักสูตรเฉพาะในการพัฒนาทักษะด้านอาชีพของคนพิการให้เหมาะสมแก่ความพิการ และอาชีพที่คนพิการสามารถทำได้ ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่ว่า การเตรียมความพร้อมในการทำงานให้แก่คนพิการของภาครัฐควรเป็นหลักสูตรเฉพาะและตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ เพื่อที่สถานประกอบการสามารถรับคนพิการที่ผ่านการฝึกอบรมทักษะด้านนั้น ๆ เข้าทำงานในสถานประกอบการของตนได้ทันที ซึ่งจะเพิ่มอัตราการจ้างงานคนพิการให้มากขึ้น

### ๑.๔ การขาดการได้รับสัมปทานในการประกอบอาชีพตามมาตรา ๓๕ จากสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ

จากการศึกษาพบว่า คนพิการยังขาดการได้รับสัมปทานในการประกอบอาชีพตามมาตรา ๓๕ เช่น พื้นที่ขายของ การงานเหมาะการทำงาน ในส่วนนี้คนพิการยังได้เข้าถึงสิทธิได้น้อยมาก เนื่องจากสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องได้แก่ สำนักงานแรงงานจังหวัด และ สำนักงานพัฒนาสังคมจังหวัด ไม่มีระเบียบกฎเกณฑ์การปฏิบัติตามมาตรา ๓๕ ที่ชัดเจน และยังขาดการประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลในส่วนนี้แก่ สถานประกอบการ องค์กรคนพิการ และตัวคนพิการเอง ทำให้การปฏิบัติตามกฎหมายในมาตรานี้มีผลน้อยมาก

### ๑.๕ การขาดงบประมาณในการจ้างงานคนพิการ / ข้อจำกัดในการจ้างงานคนพิการของหน่วยงานของรัฐ

จากการศึกษาพบว่า หน่วยงานของรัฐมีความประสงค์จะจ้างคนพิการเข้าทำงานแต่ติดข้อจำกัดในเรื่องระเบียบการจ้างงานของหน่วยงานของรัฐ ที่ต้องมีการสอบแข่งขัน และต้องมีการกำหนดวุฒิการศึกษา ทำให้ไม่สามารถจ้างงานคนพิการได้ อีกทั้งยังมีข้อจำกัดในด้านงบประมาณในการจ้างงาน ซึ่งถ้าสามารถนำเงินกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการมาสนับสนุนในด้านนี้ได้จะช่วยเพิ่มอัตราการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐได้เป็นจำนวนมาก

## ๑.๖ การจ้างงานคนพิการน้อยของหน่วยงานของรัฐโดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการศึกษาพบว่าหน่วยงานภาครัฐยังมีการจ้างงานคนพิการน้อยโดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งน่าจะเป็นหน่วยงานที่สามารถจ้างคนพิการได้อย่างครบตามสัดส่วนที่กฎหมายกำหนด แต่กลับมีการจ้างงานคนพิการน้อยหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่งไม่มีการจ้างงานคนพิการเลย โดยอ้างว่า ไม่มีคนพิการมาสมัครงาน ไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ไม่มีงบประมาณ หรือ บางแห่งไม่มีการรับรู้ในกฎหมายการจ้างงานคนพิการ

### ๑.๗ ขาดการตรวจสอบและการบังคับใช้กฎหมาย

จากผลการศึกษาพบว่า สถานประกอบการภาคเอกชนและหน่วยงานของรัฐจำนวนมากยังไม่ได้จ้างงานคนพิการทำงานตามมาตรา ๓๓ หรือจ้างแต่ไม่ครบตามสัดส่วนที่กำหนดและบางแห่งไม่ได้ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามมาตรา ๓๔ หรือ การให้สัมปทานตามมาตรา ๓๕ ทั้งนี้เนื่องจากยังไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการตรวจสอบโดยตรงไม่ว่าของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์หรือกระทรวงแรงงาน และถึงแม้จะพบการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าวก็ไม่มีการดำเนินการตามกฎหมาย

## ๒. ปัญหาและอุปสรรคจากตัวคนพิการเอง

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

## ๓. ปัญหาจากสถานประกอบการในการขาดการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ขาดอุปกรณ์พิเศษในการปฏิบัติงาน

จากผลการศึกษาพบว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้คนพิการ เช่น ลิฟท์ขึ้นลงสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหว/ทางร่างกาย ล่ามภาษามือสำหรับคนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย อักษรเบรลล์สำหรับคนพิการทางสายตา ซึ่งทำให้คนพิการไม่ได้รับความสะดวกในการทำงาน และมีผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานด้อยลง