

การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ
เพื่อความมั่นคงของประเทศ

โดย

นายภิญโญ ประกอบผล
รองผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น
สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงมหาดไทย

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 59
ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช ๒๕59 - ๒๕60

บทคัดย่อ

เรื่อง การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการเพื่อความมั่นคงของประเทศ

ลักษณะวิชา สังคมจิตวิทยา

ผู้วิจัย นายภิญโญ ประกอบผล หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 59

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษานโยบาย วิเคราะห์ผลการดำเนินงาน และเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเพื่อให้เกิดความมั่นคงของประเทศ ขอบเขตของการวิจัยเน้นเฉพาะการกำหนดนโยบาย เพื่อกำหนดรูปแบบและแนวทางพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ ดำเนินการวิจัยโดยศึกษาวิเคราะห์กระบวนการ รูปแบบ และลักษณะของนโยบายการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ และเปรียบเทียบกับต่างประเทศ

ผลการวิจัยพบว่าประเทศไทยมีจุดแข็งเกี่ยวกับการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการคือ มีกฎหมายและนโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการที่ครอบคลุม และมีกลไกการขับเคลื่อนการดำเนินงานทุกระดับ จุดอ่อน คือ คนพิการส่วนใหญ่มีฐานะยากจนทำให้ขาดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ และการฟื้นฟูอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ระยะแรกเริ่ม การเข้าไม่ถึงโอกาสทางการศึกษา ทำให้เกิดปัญหาการไม่มีอาชีพ ไม่มีงานทำ สภาพแวดล้อมและบริการสาธารณะไม่เอื้อต่อการดำรงชีวิตของคนพิการนอกจากนี้คนพิการส่วนใหญ่ยังมีข้อจำกัดในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การมีส่วนร่วม การถูกเลือกปฏิบัติเมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ทำให้เกิดการจ้างงานคนพิการแต่ก็ยังไม่ครอบคลุมเพียงพอ และยังมีบางประการที่สมควรปรับปรุงแก้ไข คือ ความหมายของคนพิการที่จะได้รับการจ้างงาน การนับจำนวนลูกจ้าง และจำนวนสาขาของสถานประกอบการ ตามกฎหมายนี้

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ ประเทศไทยต้องบังคับใช้กฎหมายให้เกิดประสิทธิภาพ ยกสถานะของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นนิติบุคคล กระจายอำนาจการพิจารณาและอนุมัติเงินกู้ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดเบี้ยยังชีพคนพิการตามความรุนแรงแต่ละประเภท และประชาสัมพันธ์ถึงความสามารถของผู้พิการในการทำงาน เพื่อนำไปสู่การยอมรับ และเต็มใจในการจ้างงานผู้พิการ รวมถึงส่งเสริมให้คนรู้ในด้านสิทธิการมีงานทำ กระตุ้นให้คนพิการเข้าทำงานในตลาดแรงงานให้มากขึ้น และจัดทำโครงสร้างพื้นฐานสำหรับการคมนาคม การสื่อสาร การศึกษา การสาธารณสุข ที่เอื้อต่อการใช้ชีวิตของผู้พิการให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างเต็มศักยภาพ เช่นเดียวกับคนปกติทั่วไป

คำนำ

วิจัยเรื่อง “การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการเพื่อความมั่นคงของประเทศ” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร จัดทำขึ้นเพื่อศึกษา วิเคราะห์ผลการดำเนินงานนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการเพื่อให้เกิดความมั่นคงของประเทศ โดยศึกษาวิเคราะห์กระบวนการ รูปแบบ และลักษณะของนโยบายการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ เปรียบเทียบกับต่างประเทศ มุ่งเน้นการวิเคราะห์ความชัดเจน เพื่อให้ได้แนวทางในการกำหนดนโยบายที่เหมาะสม พร้อมทั้งสรุปผลรูปแบบและแนวทางพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการในด้านต่าง ๆ รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงบริหารจัดการ

ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้ความรู้ ให้คำแนะนำ และสามารถจัดทำวิจัยเล่มนี้สำเร็จ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวิจัยเล่มนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้สนใจพอสมควร

.....
(นายภิญโญ ประกอบผล)
นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 59
ผู้วิจัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
บทที่ ๑ บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
วิธีดำเนินการวิจัย	3
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	3
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
ความหมายของคนพิการ	4
สาเหตุของความพิการ	6
ประเภทและหลักเกณฑ์ความพิการ	6
ปัญหาและความต้องการของคนพิการ	8
การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ	9
แนวคิดทฤษฎีการเข้าถึง	14
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต	18
ประวัติความเป็นมาของการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการในไทย	20
กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	29
บทที่ ๓ นโยบายการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ	
การกำหนดนโยบาย	32
เปรียบเทียบนโยบายการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการของไทย กับต่างประเทศ	33
สรุป	47

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ ๔	วิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามนโยบายของพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550	
	รูปแบบและแนวทางพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ	49
	การส่งเสริมสิทธิด้านอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ	52
	ปัญหา / อุปสรรค ในการดำเนินงาน	63
บทที่ ๕	สรุปและข้อเสนอแนะ	
	สรุป	64
	ข้อเสนอแนะ	66
บรรณานุกรม		68
ประวัติย่อผู้วิจัย		71

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คนพิการเป็นทรัพยากรบุคคลสำคัญกลุ่มหนึ่งของประเทศที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีทั้งคนพิการที่พิการมาแต่กำเนิดและพิการภายหลัง ซึ่งปัจจุบันสภาพสังคมและเศรษฐกิจของประเทศเปลี่ยนแปลงไป แนวโน้มที่จะทำให้บุคคลกลายเป็นคนพิการมีมากขึ้นเนื่องจากอุบัติเหตุ หรือสาเหตุอื่น ๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากร การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจการเกิดภัยพิบัติ การเปลี่ยนผ่านทางระดับวิทยา รวมทั้งแบบแผนการดำเนินชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปความพิการเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนในสังคมไม่พึงปรารถนาให้เกิดขึ้น แต่เมื่อเกิดขึ้นหรือเป็นแล้วก็เป็นที่ทุกคนในสังคมต้องช่วยกันดูแลให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนคนพิการให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุขเสมือนบุคคลทั่วไป ดังพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระราชทานไว้เมื่อวันศุกร์ที่ 22 มีนาคม พ.ศ. 2517 ความตอนหนึ่งว่า “งานช่วยเหลือคนพิการนี้ก็มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะว่าผู้พิการไม่ได้อยากจะเป็นผู้พิการ และอยากช่วยเหลือตนเอง ถ้าเราไม่ช่วยเขาให้สามารถปฏิบัติงานอะไร เพื่อชีวิตและเศรษฐกิจของครอบครัว จะทำให้เกิดสิ่งที่หนักในครอบครัว หนักแก่ส่วนรวม ฉะนั้นนโยบายที่จะทำก็คือ ช่วยเขาให้ช่วยเหลือตนเองได้ เพื่อจะทำให้เขาสามารถเป็นประโยชน์ต่อสังคม” (สุจินต์ สว่างศรี, 2550: 1) จึงเป็นหน้าที่ของรัฐบาลที่จะต้องให้การดูแลช่วยเหลือและให้บริการอย่างทั่วถึงตามสิทธิขั้นพื้นฐานที่คนพิการพึงได้รับ ตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 4 ได้บัญญัติถึงการคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคล มาตรา 27 ได้บัญญัติถึงความเสมอภาค สิทธิความเท่าเทียมกัน การห้ามเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมเพราะเหตุแห่งความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ มาตรา 71 ว่าด้วยการมีสิทธิในการที่จะเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวก และความช่วยเหลือจากรัฐ และมาตรา 80 (1) เป็นเรื่องของการสงเคราะห์ รัฐต้องสงเคราะห์และจัดสวัสดิการให้แก่ผู้พิการหรือผู้ทุพพลภาพ และ ผู้อยู่ในสภาวะยากลำบากให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและพึ่งตนเองได้ และพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2556 ได้กำหนดบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิคนพิการไว้ในมาตรา 20 ว่า คนพิการมีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ ตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ

ข้อมูลตามประกาศของสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พบว่า ปัจจุบันประเทศไทยมีจำนวนประชากรประมาณ 65,729,098 คน และข้อมูลสถิติจาก กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พบว่า ประเทศไทยมีผู้พิการที่ได้รับการออกบัตรประจำตัวคนพิการ จำนวน 1,657,438 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 2.52 ของจำนวนประชากรทั้งประเทศ และเป็นคนพิการที่อยู่ในวัยทำงาน คือ ช่วงอายุตั้งแต่ 15 - 60 ปี จำนวน 781,576 คน คิดเป็นร้อยละ 47.58 เป็นคนพิการที่ประกอบอาชีพ 196,021 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 25.08 และ คนพิการที่สามารถประกอบอาชีพได้แต่ยังคงไม่ได้ประกอบอาชีพ 463,018 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 59.24 (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2559)

คนพิการจึงถือเป็นกลุ่มผู้ด้อยโอกาสในสังคม ซึ่งควรได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้ในการดำเนินชีวิตให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ แต่การส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการในประเทศไทย ยังมีอีกหลายประการที่จำเป็นต้องมีการพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตคนพิการให้มีความทัดเทียมและแก้ไขข้อจำกัดของคนพิการในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน เช่น ปัญหาการจัดสาธารณูปโภคต่าง ๆ ที่ไม่เพียงพอสำหรับคนพิการ และปัญหาการจ้างงาน เนื่องจากพบว่ายังมีปัญหาที่ไม่สามารถเข้าถึงบริการของรัฐอย่างแท้จริงทั้งในด้านสาธารณสุข การศึกษา ที่อยู่อาศัย และการประกอบอาชีพ แม้ว่าจะมีหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่เร่งระดมทรัพยากรเข้าช่วยเหลือแต่ก็ยังไม่เพียงพอกับจำนวนคนพิการที่เพิ่มขึ้น ซึ่งหากคนพิการได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านการศึกษา ได้รับการฝึกทักษะอาชีพจนสามารถประกอบอาชีพเองได้ หรือได้รับการจ้างงานจากทั้งภาครัฐและเอกชน บุคคลกลุ่มนี้ก็จะสามารถเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจและสังคม เพื่อให้ประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าเช่นเดียวกับคนปกติ และเมื่อพิจารณาถึงสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน คนพิการก็ตระหนักและให้ความสำคัญกับ “งาน” เป็นอย่างมาก เพราะเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อการดำรงชีวิตทั้งตนเองและครอบครัวให้อยู่รอดได้ในสังคม ซึ่งนอกจากจะเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายในการดูแลผู้พิการแล้ว ยังเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้พิการมีความภาคภูมิใจในการ ใช้ชีวิตอย่างมีคุณค่า ไม่เป็นภาระของสังคม คนพิการยังเป็นกำลังสำคัญส่วนหนึ่งในการพัฒนาประเทศชาติให้ก้าวหน้าต่อไปได้อีกด้วย ดังนั้นคนพิการเองต้องสร้างหลักประกันให้กับตนเองและครอบครัว โดยการหางานหรืออาชีพที่มั่นคง เพื่อให้มีรายได้ประจำเลี้ยงดูครอบครัว เพราะคนพิการก็เหมือนกับครอบครัวอื่น ๆ ที่มีชีวิตอยู่ไม่ได้ หากไม่มีรายได้ ถ้าคนพิการได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเองและมีทำงานทำก็จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมและอยู่ร่วมกับคนปกติในสังคมได้อย่างเต็มภาคภูมิ มีคุณค่า มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ทำให้ประเทศชาติเกิดความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษานโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550
2. เพื่อวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามนโยบายของพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการเพื่อให้เกิดความมั่นคงของประเทศ

ขอบเขตของการวิจัย

เน้นเฉพาะการกำหนดนโยบายการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ เพื่อกำหนดรูปแบบและแนวทางพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาวิเคราะห์กระบวนการ รูปแบบ และลักษณะของนโยบายการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ และเปรียบเทียบกับต่างประเทศบางประเทศ โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์ความชัดเจน ความสามารถในการแปลงไปสู่แผนการปฏิบัติ เพื่อให้ได้แนวทางในการกำหนดนโยบายการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการที่เหมาะสมแปลงไปสู่แผนการปฏิบัติได้จริง

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้ข้อมูลที่เป็นแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการเพื่อให้เกิดความมั่นคงของประเทศ
2. ทำให้ทราบเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิด้านอาชีพและการมีงานทำของคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการเพื่อความมั่นคงของประเทศ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ความหมายของคนพิการ

องค์การอนามัยโลก (WHO) ให้ความหมายว่าคนพิการ หมายถึง เป็นความเสียหายเปรียบของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่เกิดจากความชำรุด หรือความสามารถบกพร่อง เป็นผลให้บุคคลนั้นไม่สามารถแสดงบทบาท หรือทำอะไรให้เหมาะสมสอดคล้องตามวัย สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมได้ (สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, 2556 : 9)

ปฏิญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ พุทธศักราช 2541 ให้ความหมาย คนพิการหรือทุพพลภาพ เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าสมควรที่จะได้รับสิทธิและโอกาสในการพัฒนาให้เต็มศักยภาพ ได้รับการปกป้องคุ้มครองจากการถูกเอารัดเอาเปรียบ ได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองด้วยความเสมอภาค ได้รับข้อมูลข่าวสารสื่อต่างๆ ที่เหมาะสมกับความพิการและได้รับการยอมรับในศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ (สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, 2556 : 9)

องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้ให้คำจำกัดความว่า คนพิการ (Disabled Persons) คือ “บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีโอกาสด้านความมั่นคงในชีวิต สถานภาพการจ้างงาน หรือความก้าวหน้าในอาชีพอย่างเหมาะสมถูกจำกัดหรือลดอย่างเห็นได้ชัด อันเป็นผลจากความบกพร่องร่างกายหรือทางจิตใจ (สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, 2556 : 9)

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้ให้คำนิยามศัพท์ของคำว่า “คนพิการ” หมายความว่า บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่าง ๆ และมีความจำเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใด เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป ทั้งนี้ ตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประกาศกำหนด (พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, ๒๕๕๐)

ศูนย์มาตรฐานรหัสและข้อมูลสุขภาพแห่งชาติ International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) ให้ความหมายว่า (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2558 : 3)

ความบกพร่อง (Impairment) หมายถึง การสูญเสียหรือความผิดปกติของโครงสร้างของร่างกายหรือการใช้งานของร่างกาย (รวมถึงการทำงานด้านจิตใจ) ที่สังเกตหรือเห็นได้ชัด ดังนั้น ความบกพร่องจะพิจารณาที่ “อวัยวะ” หรือ “ระบบการทำงาน” ของส่วนต่างๆ ของมนุษย์ เช่น ตาบอด หูหนวก เป็นไป้อัมพาต ออทิสติก เป็นต้น

ข้อจำกัดในการทำกิจกรรม (Activity Limitation) หมายถึง ความยากลำบากในการทำกิจกรรมของแต่ละบุคคล เมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลทั่วไปที่มีสุขภาพปกติในวัยเดียวกันควรทำได้ อาจมีความยากลำบากได้ตั้งแต่ระดับเล็กน้อยจนถึงระดับมาก ดังนั้น ข้อจำกัดในการทำกิจกรรมจะพิจารณาที่ “ความสามารถ” ของบุคคลโดยรวมว่าสามารถทำกิจกรรมหนึ่ง ๆ จนเสร็จสิ้นได้หรือไม่ ถ้าได้จะต้องทำด้วยความลำบากหรือไม่ โดยไม่สนใจว่าบุคคลนั้นมีความบกพร่องอะไรบ้าง

ข้อจำกัดในการมีส่วนร่วม (Participation Restriction) หมายถึง ปัญหาที่บุคคลประสบเมื่ออยู่ในสถานการณ์หนึ่งของชีวิตโดยเปรียบเทียบกับสิ่งที่บุคคลนั้นทำได้กับสิ่งที่คาดหวังว่าบุคคลที่ไม่มี ความพิการสามารถทำได้ในสังคม หรือวัฒนธรรมเดียวกัน เช่น การประกอบอาชีพ การเดินทาง การดูแลบุตร การทำงานบ้าน และการเข้าร่วมกิจกรรมในชุมชน เป็นต้น

พูนพิศ อมาตยกุล และคณะ ให้ความหมายว่า คนพิการ หมายถึง ความบกพร่อง หรือ การสูญเสียสมรรถภาพของร่างกาย และ(หรือ) จิตใจ ทำให้มีข้อจำกัดความสามารถในการทำกิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งในการเรียนรู้ การสื่อความหมาย (การฟัง พูด อ่าน เขียน) การทำกิจวัตรประจำวัน การประกอบอาชีพ และการสร้างสัมพันธภาพกับคนในสังคม ซึ่งบุคคลหนึ่งๆ อาจจะมี ความบกพร่องและข้อจำกัดอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างก็ได้ (พูนพิศ อมาตยกุล และคณะ, 2549 : 14)

นิธินันท์ โคกคาน ให้ความหมายว่า คนพิการ หมายถึง ผู้ที่มีความบกพร่องหรือสูญเสียสมรรถภาพในร่างกาย สติปัญญา จิตใจและสังคม จนเป็นเหตุให้สูญเสียความสามารถในการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือไม่สามารถปฏิบัติการกิจประจำวัน ศึกษาเล่าเรียนหรือประกอบอาชีพได้อย่างคนปกติอย่างชั่วคราวหรือถาวร (นิธินันท์ โคกคาน, 2547 : 14)

จากการศึกษาข้างต้นจึงสรุปได้ว่า “คนพิการ” หมายถึง ความเสียเปรียบ ความพิการ และความบกพร่อง ซึ่งมีผลทำให้บุคคลที่ไม่สามารถดูแลตนเองได้ทั้งหมดหรือบางส่วน เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ และพิการทางออทิสติก หรือความบกพร่องอื่นใด ไม่ว่าจะเข้ามาแต่กำเนิดหรือไม่ก็ตามและมีความจำเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใดเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไปโดยได้รับสิทธิโอกาสในการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ และได้รับการยอมรับในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

2. สาเหตุของความพิการ

จากการศึกษาของคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญขององค์การอนามัยโลกได้จำแนกสาเหตุและลักษณะของความพิการในทางการแพทย์ไว้ ดังนี้ (ปราณี ประไพวัชรพันธ์, 2551 : 12)

- (1) ความพิการแต่กำเนิด
- (2) โรคติดต่อทำให้เกิดความพิการได้หลายทาง เช่น ไขสันหลังอักเสบ
- (3) โรคไม่ติดต่อ ได้แก่ โรคระบบการเคลื่อนไหว เช่น ปวดหลัง ปวดข้อ ความพิการจากกระดูก กล้ามเนื้อ อัมพาต โรคหัวใจ เป็นต้น
- (4) โรคจิตต่าง ๆ เช่น โรคประสาทซึมเศร้า โรคประสาทชนิดย้ำคิดย้ำทำ
- (5) โรคพิษสุราเรื้อรังและการติดยาเสพติดต่าง ๆ
- (6) ภัยอันตราย การบาดเจ็บ และอุบัติเหตุต่าง ๆ
- (7) ภาวะทุโภชนาการ การขาดสารอาหารเป็นอันตรายที่ก่อให้เกิดความพิการ เช่น ตาบอด สมองพิการตั้งแต่อยู่ในครรภ์
- (8) สาเหตุอื่น ๆ ได้แก่
 - 1) สิ่งแวดล้อม เช่น การได้ยินเสียงอีกทีเป็นประจำ
 - 2) การฆ่าตัวตายแต่ไม่ตาย เช่น การผูกคอตาย
 - 3) คดีอาชญากรรม เช่น การถูกยิงที่ไขสันหลังทำให้เป็นอัมพาต
 - 4) จากการรักษาพยาบาลที่ไม่ถูกวิธี เช่น กินยาผิด ฉีดยาผิด

3. ประเภทและหลักเกณฑ์ความพิการ

ประเภทของคนพิการโดยคณะกรรมการร่วมขององค์การทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติหรือยูนิเซฟ (UNICEF) ได้กำหนดประเภทของเด็กพิการดังนี้ (วัลลภา บุญรอด และคณะ, 2548 : 4)

- (1) ตาบอด
- (2) มองเห็นได้อย่างเลือนลางหรือบางส่วน
- (3) มีความบกพร่องทางการได้ยิน
- (4) ปัญญาอ่อน
- (5) มีความพิการเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวซึ่งเกิดจากความพิการทางสมอง แขน ขา และลำตัว
- (6) มีความบกพร่องทางการพูดและการใช้ภาษา
- (7) มีปัญหาทั้งด้านการเรียนรู้เฉพาะด้าน (Learning Disabilities)
- (8) มีปัญหาทางพฤติกรรมต่าง ๆ
- (9) เรียนหนังสือได้ช้า
- (10) มีปัญหาความพิการซ้ำซ้อน

ประกาศกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เรื่อง ประเภทและหลักเกณฑ์ความพิการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ กำหนดประเภทความพิการไว้ 7 ประเภท ดังนี้ (พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, ๒๕๕๐)

(1) ความพิการทางการเห็น หลักเกณฑ์กำหนดความพิการทางการเห็น ได้แก่

1) ตาบอด หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องในการเห็น เมื่อตรวจวัดการเห็นของสายตาข้างที่ดีกว่าเมื่อใช้แว่นสายตารธรรมดาแล้วอยู่ในระดับต่ำกว่า ๓ ส่วน ๖๐ เมตร (๓/๖๐) หรือ ๒๐ ส่วน ๔๐๐ ฟุต (๒๐/๔๐๐) ลงมาจนกระทั่งมองไม่เห็น แม้แต่แสงสว่าง หรือมีลานสายตาแคบกว่า ๑๐ องศา

2) ตาเห็นเลือนราง หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องในการเห็นเมื่อตรวจวัดการเห็นของสายตาข้างที่ดีกว่า เมื่อใช้แว่นสายตารธรรมดาแล้ว อยู่ในระดับตั้งแต่ ๓ ส่วน ๖๐ เมตร (๓/๖๐) หรือ ๒๐ ส่วน ๔๐๐ ฟุต (๒๐/๔๐๐) ไปจนถึงต่ำกว่า ๖ ส่วน ๑๘ เมตร (๖/๑๘) หรือ ๒๐ ส่วน ๗๐ ฟุต (๒๐/๗๐) หรือมีลานสายตาแคบกว่า ๓๐ องศา

(2) ความพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย หลักเกณฑ์กำหนดความพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย ได้แก่

1) หูหนวก หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องในการได้ยินจนไม่สามารถรับข้อมูลผ่านทางกราดได้ยิน เมื่อตรวจการได้ยิน โดยใช้คลื่นความถี่ที่ ๕๐๐ เฮิรตซ์ ๑,๐๐๐ เฮิรตซ์ และ ๒,๐๐๐ เฮิรตซ์ ในหูข้างที่ได้ยินดีกว่าจะสูญเสียการได้ยินที่ความดังของเสียง ๙๐ เดซิเบลขึ้นไป

2) หูตึง หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องในการได้ยินเมื่อตรวจวัดการได้ยิน โดยใช้คลื่นความถี่ที่ ๕๐๐ เฮิรตซ์ ๑,๐๐๐ เฮิรตซ์ และ ๒,๐๐๐ เฮิรตซ์ ในหูข้างที่ได้ยินดีกว่าจะสูญเสียการได้ยินที่ความดังของเสียงน้อยกว่า ๙๐ เดซิเบล ลงมาจนถึง ๔๐ เดซิเบล

3) ความพิการทางการสื่อความหมาย หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องทางการสื่อความหมาย เช่น พูดไม่ได้ พูดหรือฟังแล้วผู้อื่นไม่เข้าใจ เป็นต้น

(3) ความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย หลักเกณฑ์กำหนดความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย ได้แก่

1) ความพิการทางการเคลื่อนไหว หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการ

มีความบกพร่องหรือการสูญเสียความสามารถของอวัยวะในการเคลื่อนไหว ได้แก่ มือ เท้า แขน ขา อาจมาจากสาเหตุอัมพาต แขน ขา อ่อนแรง แขน ขาขาด หรือภาวะเจ็บป่วยเรื้อรัง

2) ความพิการทางร่างกาย หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องหรือความผิดปกติของศีรษะ ใบหน้า ลำตัว และภาพลักษณ์ภายนอกของร่างกายที่เห็นได้อย่างชัดเจน

(4) ความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม ได้แก่ การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมซึ่งเป็นผลมาจากความบกพร่องหรือความผิดปกติทางจิตใจหรือสมองในส่วนของการรับรู้อารมณ์หรือความคิด

(5) ความพิการทางสติปัญญา ได้แก่ การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีพัฒนาการช้ากว่าปกติ หรือมีระดับเขาว์ปัญญาต่ำกว่าบุคคลทั่วไป โดยความผิดปกตินั้นแสดงก่อนอายุ ๑๘ ปี

(6) ความพิการทางการเรียนรู้ ได้แก่ การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมโดยเฉพาะด้านการเรียนรู้ ซึ่งเป็นผลมาจากความบกพร่องทางสมอง ทำให้เกิดความบกพร่องในด้านการอ่าน การเขียน การคิดคำนวณ หรือกระบวนการเรียนรู้พื้นฐานอื่นในระดับความสามารถที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน

(7) ความพิการทางออทิสติก ได้แก่ การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากความบกพร่องทางพัฒนาการด้านสังคม ภาษา และการสื่อความหมาย พฤติกรรมและอารมณ์ โดยมีสาเหตุมาจากความผิดปกติของสมองและความผิดปกตินั้นแสดงก่อนอายุสองปีครึ่ง ทั้งนี้ ให้อ้างอิงถึงการวินิจฉัยกลุ่มออทิสติกสเปกตรัมอื่น ๆ เช่น แอสเพอเกอร์ (Asperger)

4. ปัญหาและความต้องการของคนพิการ

จूरिรัตน์ ผ่องแผ้ว ได้กล่าวถึงปัญหาและความต้องการของคนพิการไว้ ดังนี้ (วุฒิชัย แพงจ้อย, 2553 : 6)

1) ปัญหาและความต้องการด้านการแพทย์ คนพิการส่วนใหญ่อยู่ในเขตชนบทซึ่งขาดโอกาสในการได้รับการดูแลสุขภาพจากแพทย์หรือฟื้นฟูโดยแพทย์เฉพาะด้าน ซึ่งโรคหรือการเจ็บป่วยที่ควรจะได้ได้รับการรักษาให้หายได้หรือป้องกันได้กลับกลายเป็นสาเหตุทำให้พิการ อาจเป็นเพราะขาดความรู้ การศึกษา หรือเศรษฐกิจไม่เอื้ออำนวย ทำให้คนพิการขาดโอกาสเข้ารับการรักษายาบาลและไม่สามารถจัดหากายอุปกรณ์ หรือเครื่องช่วยความพิการชนิดต่าง ๆ ได้

2) ปัญหาความต้องการด้านการศึกษา ตามสภาพเขตที่พักอาศัยส่วนใหญ่คนพิการอยู่ในชนบทมีฐานะยากจน การกระจายบริการด้านการศึกษาพิเศษไปสู่ชนบทได้อย่างทั่วถึงไม่เพียงพอ กับความต้องการด้านการศึกษาของคนพิการ ผู้ปกครองต้องพาเด็กพิการมารับบริการศึกษาพิเศษในพื้นที่ ชุมชนใหญ่ ๆ ที่มีไม่กี่แห่ง คนพิการบางรายที่เรียนร่วมกับเด็กปกติต้องเผชิญกับปัญหาทัศนคติของครูและเพื่อนที่มีต่อเด็กพิการ บางคนประสบปัญหาในเรื่องอาคารสถานที่สำหรับเด็กพิการ แขน ขา และปัญหาการไม่เข้าใจในบทเรียนของเด็กพิการตาบอด เด็กพิการทางการได้ยิน และสื่อความหมาย เป็นต้น

3) ปัญหาความต้องการทางสังคม การเข้าไปมีส่วนร่วม คนพิการต้องคำนึงถึงตัวประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ ความพร้อมของคนพิการและความพร้อมของสังคม เมื่อคนพิการมีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะประกอบอาชีพได้ตามเกณฑ์ตามสมรรถภาพร่างกายและมีความพร้อมทางใจที่จะเข้าไปมีส่วนร่วม มีบทบาทและรับผิดชอบสังคมส่วนหนึ่ง แต่สังคมยังไม่พร้อมที่จะเปิดโอกาสให้คนพิการได้แสดงความสามารถ ประกอบกับการไม่เอื้ออำนวยประโยชน์ เช่น อาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมสาธารณะและบริการอื่น ๆ สำหรับคนพิการไม่สามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในสังคมได้อย่างเต็มที่และเสมอภาคเช่นเดียวกับบุคคลอื่น ๆ

4) ปัญหาและความต้องการด้านอาชีพ คนพิการที่มีความพิการเล็กน้อยและทำสิ่งต่าง ๆ ได้ส่วนใหญ่ต้องการที่จะพึ่งตนเอง ไม่เป็นภาระของครอบครัวและสังคม แต่สังคมไม่เปิดโอกาสให้คนพิการได้แสดงความสามารถ ประกอบกับคนพิการขาดความรู้ ความชำนาญ ทำให้ขาดโอกาสในการมีงานทำ แต่ถ้าได้พัฒนาความสามารถและศักยภาพของคนพิการให้มีประสิทธิภาพจนสามารถที่จะประกอบอาชีพได้ ถึงแม้ว่ารัฐได้ออกกฎหมาย พ.ศ. 2537 ออกตามความในพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 เรื่อง การจ้างงานคนพิการโดยกำหนดให้สถานประกอบการภาครัฐและเอกชน ที่มีลูกจ้างเกิน 200 คน ต้องรับคนพิการเข้าทำงานตามสัดส่วนต่อคนพิการ 1 คน แต่คนพิการก็ยังไม่ได้รับการจ้างงานตามกฎหมายดังกล่าว

5. การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

5.1 ความหมายของการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

การฟื้นฟูสมรรถภาพ หมายถึง การเสริมสร้างสมรรถภาพหรือการเสริมสร้างคนพิการให้มีสภาพดีขึ้น โดยอาศัยวิธีการทางการแพทย์ การศึกษา สังคม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตในสังคม หรือมีโอกาสได้ทำงานทัดเทียมคนทั่วไป (วัลลภา บุญรอด และคณะ, 2548 : 4)

การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 หมายความว่า การเสริมสร้างสมรรถภาพหรือการเสริมสร้างความสามารถของคนพิการให้มีสภาพที่ดีขึ้น โดยอาศัยวิธีการทางการแพทย์ ทางการศึกษา ทางสังคมและการฝึกอาชีพ

เพื่อให้คนพิการได้มีโอกาสทำงาน หรือดำรงชีวิตในสังคมทัดเทียมคนปกติมีทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ (พระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ, 2534)

(1) การฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ (Medical Rehabilitation) เป็นการ จัดบริการความช่วยเหลือทางการแพทย์ให้แก่คนพิการด้วยวิธีต่างๆ โดยการรักษา ป้องกัน ปรับสภาพ และแก้ไขสภาพความพิการตามความเหมาะสมของสภาพความพิการ เช่น การตรวจวินิจฉัย การให้ คำแนะนำปรึกษา การบำบัดรักษาโดยการให้ยาหรือศัลยกรรม การพยาบาล เวชกรรมฟื้นฟู การฟื้นฟู ปรับสภาพ ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การกายภาพบำบัด การแก้ไขการพูด (อรรถบำบัด) กิจกรรมบำบัด การฟื้นฟูสมรรถภาพทางการได้ยิน พฤติกรรมบำบัด จิตบำบัด การให้ความช่วยเหลือ ภายอุปกรณ์ หรือเครื่องช่วยความพิการและการบริการสังคมสงเคราะห์โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ทั้งนี้ ขอรับบริการได้ จากสถานพยาบาลภาครัฐหรือสถานพยาบาลตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข

(2) การฟื้นฟูสมรรถภาพทางการศึกษา (Educational Rehabilitation) เป็นการ จัดบริการทางการศึกษาแก่คนพิการตามความสามารถและความเหมาะสมกับสภาพความพิการ ในรูปแบบของการศึกษาภาคบังคับ การศึกษาสายอาชีพ การศึกษาสายสามัญ อุดมศึกษา ตามแผน การศึกษาแห่งชาติโดยการเรียนในโรงเรียนร่วมกับคนปกติหรือการศึกษาพิเศษในโรงเรียนเฉพาะทาง จึงถือว่าเป็นวิธีการ ที่จะสานต่อจากการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์และการนำไปสู่การฟื้นฟู สมรรถภาพทางด้านอาชีพและสังคม เพื่อนำไปสู่การพึ่งพาตนเองได้ของคนพิการ

(3) การฟื้นฟูสมรรถภาพทางสังคม (Social Rehabilitation) เป็นการ จัดบริการ ให้ความช่วยเหลือและชี้แนะทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อการดำรงชีวิตอยู่อย่างเหมาะสมกับ สภาพแวดล้อมและสังคม ตลอดจนการสงเคราะห์ช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ เช่น ทางด้านเศรษฐกิจ การรักษาพยาบาล การได้รับกายอุปกรณ์เครื่องช่วยความพิการ การประกอบอาชีพ ปัญหาครอบครัว จุดมุ่งหมายที่สำคัญ อีกประการหนึ่ง คือ การหาทางให้สังคมยอมรับความสามารถของคนพิการและ ให้สิทธิในการอยู่ร่วมกันสังคมเดียวกัน ไม่ถูกดูหมิ่นเหยียดหยาม นอกจากนี้ยังรวมถึงการจัด สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการดำรงชีวิตคนพิการและการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน ของคนพิการ ซึ่งถือเป็นประโยชน์ยิ่งต่อการเสริมสร้างโอกาสการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมของ คนพิการให้มากยิ่งขึ้น

(4) การฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพ (Vocational Rehabilitation) เป็นการ ให้ การฟื้นฟูเพื่อช่วยเหลือคนพิการด้วยการฝึกอาชีพที่เหมาะสมกับสภาพความพิการของคนพิการ เพื่อให้คนพิการ มีความรู้ ความสามารถในสาขาวิชาชีพใดวิชาชีพหนึ่ง เพื่อให้เขาสามารถประกอบ อาชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ ทั้งนี้ ก็เพื่อให้คนพิการได้มีโอกาสในการทำงานและดำรงชีวิต อยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุขเท่าเทียมกับบุคคลปกติ รวมทั้งสามารถทำประโยชน์ให้กับสังคม มีสิทธิ เสรีภาพเช่นเดียวกับคนปกติ เพื่อเป็นการส่งเสริมสิทธิและโอกาสของคนพิการให้มีอาชีพมีงานทำ

5.2 แนวคิดการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพคนพิการ สู่อารมณ์งานแบบ คำนึงความแตกต่างของบุคคล (Paradigm shift from Vocational Rehabilitation to Customized Employment)

แนวคิดทฤษฎีการช่วยเหลือคนพิการ พัฒนาบริการคนพิการเพื่อให้มีอาชีพและ
มีงานนั้น แนวคิดดั้งเดิมมักใช้คำว่า “การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ” ซึ่งสะท้อนถึงการให้นักวิชาชีพ
แพทย์ หรือนักฟื้นฟูสมรรถภาพเป็นศูนย์กลาง และแบบแผนทางการแพทย์ การช่วยเหลือให้คน
พิการมีอาชีพ หรือมีงานทำเป็นหน้าที่ของ “ผู้เชี่ยวชาญ” เป็นผู้ดูแลจัดการ มักจัดฝึกอบรมทักษะให้
คนพิการในศูนย์ฝึกอาชีพต่าง ๆ ปัจจุบันแนวคิดการจ้างคนพิการที่เรียกว่า Customized Employment
(CE) “การจ้างงานตามความแตกต่างของบุคคล” หรือ “การจ้างงานโดยการจัดปรับให้เหมาะสมกับบุคคล”
หมายถึง กระบวนการ หลักการ ยุทธวิธีที่ยืดหยุ่นที่แตกต่างไปจากกระบวนการจ้างงานปกติทั่วไป
และออกแบบมาเพื่อตอบสนองต่อความต้องการทั้งของนายจ้างและลูกจ้างหรือคนพิการ ผ่านการ
เจรจาต่อรอง ปรีกษาหารือ พุดคุยระหว่างคนพิการหรือตัวแทนกับนายจ้าง โดยคำนึงถึงจุดแข็ง
เงื่อนไข ความสนใจของคนพิการ การจัดสภาพแวดล้อมและสิ่งสนับสนุนคนพิการ (สำนักงาน
ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, ๒๕๕๕ : 17) การจ้างงานตามความแตกต่างของ
บุคคล (CE) เป็นทั้ง “แนวคิด” และ “กระบวนการ” ประกอบด้วยหลักสำคัญ 6 ประการ คือ

(1) กระบวนการตั้งอยู่บนทักษะ ศักยภาพ ความสนใจของคนพิการเป็นหลัก
รวมทั้งคำนึงถึงความต้องการตลาดแรงงานมหภาค มากกว่าการคำนึงถึงความต้องการตลาดแรงงาน
ท้องถิ่น

(2) กระบวนการเน้นการสร้าง “ตำแหน่งใหม่และมีความเฉพาะ” ที่เหมาะสมกับ
คนพิการ โดยการเจรจาต่อรองประสานกับนายจ้างหรือผู้ประกอบการ

(3) ยุทธวิธีเป็นไปเพื่อสร้างดุลยภาพของประโยชน์และความต้องการ ทั้งคนพิการ
และนายจ้าง มีความยืดหยุ่นในกระบวนการจ้างงาน

(4) กระบวนการเน้นสร้างเสริมศักยภาพ ผลผลิตในการทำงานของคนพิการโดย
การ จัดอุปกรณ์ เครื่องมือ สภาพแวดล้อมที่สอดคล้องกับทักษะ ความสนใจ เพื่อสนับสนุนส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการทำงานของคนพิการ และประโยชน์ของนายจ้าง

(5) ส่งเสริมการใช้ทรัพยากร วิธีการช่วยเหลือที่มีอยู่แล้วของนายจ้าง เช่น การ
อบรมพนักงานใหม่ การสอนงานจากเพื่อนร่วมงาน การนิเทศงานจากหัวหน้างาน เป็นต้น

(6) ปัจจัยความสำเร็จ อยู่ที่การมองและปฏิบัติว่าคนพิการมีศักยภาพในตัวเอง
และมีอิสระในการเลือกตามความถนัด หรือทักษะของตน

สำหรับกระบวนการ CE ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

(1) การค้นหาคุณลักษณะของคนพิการ (Discovery) ในขั้นนี้เป็นการประเมิน 4 สิ่ง คือ KSAOs ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และลักษณะปัจจัยเงื่อนไขต่างๆ (Skills, Abilities, Other Characteristics)

(2) การวางแผนและวิเคราะห์งานที่เหมาะสมกับคนพิการ (Job Search Planning) ในขั้นนี้หลังจากทราบคุณลักษณะของคนพิการแล้ว คือ การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) ที่มีอยู่ในสถานประกอบการหรือตลาดแรงงาน ซึ่งสิ่งที่ต้องพิจารณาที่สำคัญ คือ หน้าที่ ภาระงาน ความสัมพันธ์ ภายใน ภายนอก อุปกรณ์ที่จำเป็น ความรับผิดชอบ คุณสมบัติเฉพาะ และเงื่อนไขต่าง ๆ ในการทำงาน นั้น ๆ ได้สำเร็จ ซึ่งในขั้นตอนนี้อาจจำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญมาช่วยพิจารณาด้วย

(3) การพัฒนางานและการเจรจาเพื่อให้มีการจ้างงาน (Job Development/Negotiation) ในขั้นนี้ คือ นำเอาข้อมูลในข้อที่ (1) และ (2) มาพิจารณาว่ามีความสอดคล้องหรือมีช่องว่างอะไรหรือไม่ มีความจำเป็นที่ต้องจัด/ปรับคุณลักษณะของคนพิการและงานในสถานประกอบการ สิ่งอำนวยความสะดวก ขั้นตอนการทำงานและสภาพแวดล้อม ปัจจัยเกื้อหนุนใดบ้าง ซึ่งจะต้องประสานเจรจา ทั้งฝั่งของคนพิการและสถานประกอบการหรือนายจ้าง ซึ่งถือเป็นขั้นตอนสำคัญและอาจจะมีการปรึกษาในรูปของคณะบุคคล หรือรายบุคคลก็ได้

(4) การช่วยเหลือหลังการบรรจุเข้าทำงาน หรือขณะมีการจ้างงาน (Post Employment Support) ขั้นนี้ คือ การติดตาม ประเมินผล รวมทั้งให้การช่วยเหลือ สนับสนุน ประสานงาน เพื่อให้การทำงานของคนพิการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ได้ประโยชน์ สูงสุดทั้งคนพิการและนายจ้าง

5.3 แนวคิดเกี่ยวกับระบบสนับสนุนการจ้างงานคนพิการ

บาร์บารา เมอร์เรย์ (Barbara Marley) ผู้เชี่ยวชาญอาวุโสด้านฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพ และโรเบิร์ต เฮอร์อน (Robert Heron) ผู้เชี่ยวชาญอาวุโสด้านการบริหารงานแรงงาน องค์การแรงงานระหว่างประเทศ กล่าวว่าในการกำหนดว่าคนพิการจะทำงานใดได้นั้น ควรพิจารณา มอบหมายงานที่เหมาะสมกับสภาพความพิการและตรงกับความต้องการของคนพิการ ควรเลิกคิดว่า คนพิการทำได้แต่่งานง่าย ๆ ไม่ยุ่งยากต่อการใช้เครื่องมือหรืองานประจำในแต่ละวัน แต่ควรพิจารณาว่าคนพิการส่วนใหญ่สามารถทำงานได้หลากหลาย นอกจากนั้นงานบางอย่าง ความพิการก็ไม่ใช่อุปสรรคที่จะทำให้เกิดความมีประสิทธิภาพ เช่น คนพิการที่ใช้เก้าอี้ล้อเข็นก็สามารถทำงานที่อยู่ประจำที่ได้ เช่น เจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์ เจ้าหน้าที่การเงิน หรือเจ้าหน้าที่บัญชี หรือคนตาบอดสามารถเป็นพนักงานสลับสายโทรศัพท์ หรือคนหูหนวกสามารถทำงานที่ต้องป็นป้ายได้ เป็นต้น (สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, ๒๕๕๕ : 36)

นอกจากนี้จากการศึกษาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (๒๕๔๙) พบว่า ระบบโควต้าของการจ้างงานคนพิการ จะเป็นระบบที่รู้จักกันมากที่สุดและเป็นมาตรการที่ประเทศต่าง ๆ

คุ้นเคย เนื่องจากระบบนี้มีวัตถุประสงค์หลักก็เพื่อการบูรณาการคนพิการให้เข้ากับตลาดแรงงาน
ยังแบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม คือ

กลุ่มแรก เป็นระบบโควต้าแบบบังคับ พร้อมระบบการลงโทษ (ระบบโควตา - ค่าปรับ)
ซึ่งระบบแบบนี้รัฐเป็นผู้กำหนดโควต้าให้สถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงาน นายจ้างที่ไม่
สามารถทำตามโควต้าได้ต้องจ่ายค่าปรับซึ่งรัฐจะนำเงินนี้ไปสนับสนุนโครงการจ้างงานคนพิการต่อไป
ประเทศเยอรมันเป็นชาติแรกที่น่ากฎหมายลักษณะนี้มาใช้ตั้งแต่ พ.ศ.2517 โดยกำหนดนายจ้างทั้งที่
เป็นหน่วยงานของรัฐและเอกชนที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๒๐ คนขึ้นไป มีหน้าที่ต้องจ้างคนพิการเข้าทำงานใน
สัดส่วนเริ่มต้นที่ร้อยละ ๕ ของลูกจ้างทั้งหมด และปัจจุบันกำหนดการจ้างงานคนพิการที่ร้อย
ละ 10 สำหรับงานกิจการธนาคารและการประกันภัย ร้อยละ ๖ สำหรับการจ้างงานของภาคเอกชน
นอกจากนี้การใช้ระบบนี้ยังได้แก่ ประเทศฝรั่งเศส โปแลนด์ ออสเตรเลีย ญี่ปุ่น และประเทศจีน ซึ่ง
ในบางประเทศ หากจ่ายค่าปรับซ้ำก็ต้องจ่ายค่าปรับเพิ่มขึ้นอีกด้วย เป็นต้น

กลุ่มที่สอง เป็นระบบโควต้าแบบบังคับแต่ไม่มีระบบการลงโทษ และ/หรือ
ระบบบังคับใช้กฎหมาย ระบบนี้นายจ้างมีหน้าที่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าต้องจ้างคนพิการเข้าทำงาน
ตามโควต้า ถ้าไม่สามารถทำได้ก็จ่ายค่าปรับแทนการจ้างงานแต่ยังไม่มีระบบการลงโทษใด ๆ ซึ่งผล
การบังคับใช้ยังไม่ค่อยดี ประเทศที่ใช้ระบบนี้ ได้แก่ ประเทศอังกฤษ และประเทศไทย เป็นต้น ซึ่งระบบนี้
ก็เป็นความสมัครใจของนายจ้างจึงยังไม่ค่อยได้ช่วยให้คนพิการมีโอกาสได้ทำงานมากนัก

กลุ่มที่สาม เป็นระบบโควต้าแบบสมัครใจ โดยรัฐเป็นผู้เสนอแนะ ระบบนี้นายจ้าง
ไม่ได้มีภาระผูกพันตามกฎหมายในการจ้างงานคนพิการตามโควต้า เพียงแต่ได้รับการเสนอแนะจาก
รัฐเท่านั้น ดังนั้น ระบบนี้จึงเป็นการสมัครใจของนายจ้างและไม่มีการลงโทษเมื่อนายจ้างไม่สามารถ
ปฏิบัติตามได้ ประเทศที่ใช้ระบบนี้ ได้แก่ ประเทศเนเธอร์แลนด์ เป็นต้น

จากรายงานสรุปข้างต้น พบว่า แม้รูปแบบระบบสนับสนุนการจ้างงานคนพิการมี
ลักษณะที่ใช้รูปแบบโควต้าคล้ายคลึงกัน แต่ก็เห็นได้ถึงความแตกต่างในการดำเนินงานโดยระบบ
สนับสนุนจากต่างประเทศจะให้การสนับสนุนให้เกิดโควต้าการจ้างงานคนพิการมากกว่า ด้วยมองว่า
คนพิการมีศักยภาพเช่นเดียวกันกับคนปกติทั่วไป ที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานได้หากได้รับการ
การสนับสนุนที่เหมาะสม ก็จะทำให้คนพิการเหล่านั้นสามารถดำรงชีวิตได้อย่างบุคคลปกติทั่วไป
ซึ่งหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนต่างให้ความร่วมมือ และมีกฎหมายบังคับใช้เพื่อปฏิบัติโดยทั่วกัน
ในขณะที่ระบบการสนับสนุนการจ้างงานในประเทศไทยเป็นลักษณะของการขอความร่วมมือจาก
หน่วยงานต่าง ๆ ให้เกิดโควต้าการจ้างงานคนพิการเข้าทำงาน โดยมีหน่วยงานภาครัฐเป็นเจ้าภาพ
สนับสนุนให้เกิดการดำเนินงานของกิจกรรมต่าง ๆ

6. แนวคิดทฤษฎีการเข้าถึง

6.1 ความหมายของการเข้าถึง

ชินษฐา เทวินทรภักดี (ณิชาภา กิตตินานันท์ , 2555 : 31) ให้ความหมายว่า คือ สิ่งอำนวยความสะดวก หมายถึง การที่จะได้รับความสะดวกเพื่อเข้าถึงการใช้ประโยชน์และสิทธิในการได้ใช้บริการในด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ บริการสาธารณะ อาคารสถานที่ต่าง ๆ รวมทั้งการเข้าถึงบริการด้านการศึกษา ด้านอาชีพ และการมีงานทำ ด้านที่อยู่อาศัยบริการขนส่งสาธารณะ ตลอดจนการปรับปรุงข้อมูลข่าวสารโดยต้องอาศัยสิ่งอำนวยความสะดวกที่เป็นสิ่งเฉพาะสำหรับคนหูหนวก หรือคนตาบอด เป็นต้น

ศรีทัชทิม พานิชพันธ์ (2541 : 5) ให้ความหมายว่า คือ การเข้าถึงบริการด้านต่าง ๆ โดยวิธีที่แตกต่างกัน อาทิเช่น ด้านการเข้าถึงข่าวสาร หรือ Access Service เป็นการให้ข่าวสารแก่ประชาชน เกี่ยวกับสิทธิ ผลประโยชน์ หรือบริการต่าง ๆ ที่พึงทราบการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้รับบริการหรือช่วยให้เข้าใจบริการมีการดำเนินการส่งไปรับบริการหรือส่งต่อไปยังหน่วยงานที่เหมาะสม หรือส่งต่อไปเพื่อให้รับบริการต่าง ๆ หรือหน่วยงานต่าง ๆ อำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้ให้บริการตอบสนองต่อความต้องการผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสม

สุกัญญา บุญคง (2551 : 22) ให้ความหมายว่า หมายถึง การสร้างสภาพทางกายภาพ ทางสังคมและทางจิตวิทยา ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพชีวิตด้วยการ จัดสิ่งอำนวยความสะดวกแก่คนพิการ ให้ปราศจากอุปสรรคในการเข้าใช้หรือเข้าถึงสิทธิในการใช้ประโยชน์ได้มากที่สุด

กิตติยา ไสสะอาด (2552 : 37) ให้ความหมายว่า หมายถึง แนวทางและวิธีการในการเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ รวมถึงการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดี และปราศจากอุปสรรคหรือข้อจำกัดในการ เข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมไปอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

กล่าวโดยสรุป การเข้าถึง หมายถึง การได้รับสิทธิหรือการใช้ประโยชน์ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่ทำให้คนพิการสามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ควรได้รับการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อที่จะลดข้อจำกัดในการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมได้อย่างเท่าเทียมทั่วถึง และเป็นธรรมให้แก่คนพิการในการเข้าถึงบริการทางสังคมด้วยวิธีการที่แตกต่างกันไปตามสภาพความพิการเพื่อให้คนพิการได้รับสิทธิประโยชน์ได้อย่างแท้จริง

6.2 ประเภทของการเข้าถึงสิทธิ

การเข้าถึงของคนพิการนั้นปัจจุบันได้มุ่งเน้นไปในเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวก สำหรับคนพิการเป็นหลักโดยมีผู้จัดประเภทของการเข้าถึงบริการต่าง ๆ ของคนพิการไว้ดังนี้ (นิชานา กิตตินานันท์ , 2551 : 32)

6.2.1 การเข้าถึงสิทธิในด้านการศึกษา ความหมายว่า เด็กพิการควรจะสามารถรับบริการด้านการศึกษา โดยสามารถจะไปเรียนร่วมในโรงเรียนสามัญได้โดยปราศจากอุปสรรคในเรื่องอาคารเรียน ห้องเรียน ห้องอาหาร และห้องน้ำ โดยเด็กพิการสามารถเข้าใช้ร่วมกับเด็กปกติได้ สำหรับเด็กตาบอดและเด็กหูพิการทางการได้ยินจำเป็นต้องมีอุปกรณ์พิเศษช่วยในการเรียนการสอน จึงควรมีบริการไว้ให้ เช่น หนังสือเบรลล์ เทป เครื่องพิมพ์ดีด สำหรับเด็กตาบอด เครื่องขยายเสียง เครื่องช่วยฟัง โสตทัศนูปกรณ์อื่น ๆ สำหรับเด็กหูตึง รวมทั้งล่ามภาษามือ ซึ่งจะทำให้หน้าที่แปลภาษาพูดให้เป็นภาษามือ เพื่อให้เด็กพิการทางการได้ยิน (หูหนวกสนิท) ได้เข้าใจในคำสอน และบทเรียนต่าง ๆ ประการสุดท้าย คือ ควรมีครูเดินสอนสำหรับเด็กพิการที่อยู่ตามบ้านในชนบท โดยปัจจุบันมีศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบ

6.2.2 การเข้าถึงสิทธิในการทำงาน ความหมายรวมทั้งการได้งานทำที่เหมาะสมและการปรับปรุงวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน สถานที่การทำงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ให้เข้ากับลักษณะความพิการประเภทต่าง ๆ เช่น โตะ เก้าอี้ เป็นต้น รวมถึงการอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ และได้รับบริการเช่นเดียวกับบุคคลอื่น ๆ

6.2.3 การเข้าถึงสิทธิในทางสังคม หมายถึงการที่คนพิการจะเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ในสังคมเพื่อให้เกิดแต้มต่อทางสังคมได้อย่างเต็มที่และเสมอภาคเท่าเทียมบุคคลปกติอื่น ๆ จำเป็นจะต้องมีองค์ประกอบหลายประการเป็นเครื่องส่งเสริม และสนับสนุน ทั้งในด้านส่วนตัวของผู้พิการ คือ ต้องมีความพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทางด้านร่างกาย ต้องแข็งแรงพอที่จะช่วยเหลือตนเองได้ มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานหาเลี้ยงตนเองได้ มีความพร้อมทางใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ในส่วนของสังคมก็ต้องพร้อมที่จะเอื้ออำนวย ความสะดวกให้แก่ผู้พิการให้ได้ใช้สิทธิเท่าเทียมกับบุคคลอื่น ๆ ดังต่อไปนี้

(1) สิทธิในการเลือกตั้ง ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ทุกคนมีสิทธิในการสมัครรับเลือกตั้งและออกเสียงเลือกตั้ง ถ้ามีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กฎหมายบัญญัติไว้แต่ในทางปฏิบัติคนพิการจะถูกขลิบสิทธิ และไม่สามารถใช้สิทธิได้ เช่น คนตาบอดไม่สามารถใช้สิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งได้เพราะบัตรลงคะแนนเสียงเลือกตั้งเป็นตัวอักษรธรรมดา มิใช่ตัวอักษรเบรลล์ที่คนตาบอดสามารถอ่านได้ คนร่างกายพิการที่ต้องใช้รถเข็นก็ประสบปัญหาในการไปใช้สิทธิลงคะแนน เพราะคูหาเลือกตั้งมักจะเล็กและแคบรถเข็นเข้าไปไม่ได้หรือสถานที่เลือกตั้งไม่สะดวก ต้องขึ้นบันได เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ถือว่าไม่เอื้ออำนวยให้เกิดการเข้าถึงสำหรับคนพิการในการไปใช้สิทธิเลือกตั้ง

(2) สิทธิในการเข้าใช้อาคารสถานที่อาคารต่าง ๆ ของสถานที่ทำการของรัฐและเอกชน หรือสถานที่สาธารณะประโยชน์อื่น ๆ ควรจะคำนึงถึงการเข้าใช้ร่วมของคนพิการ ด้วยทางขึ้นลงที่เป็นบันไดควรจะมีทางลาดหรือราวบันไดสำหรับคนพิการ ประตูทางเข้าออกควรจะมี ความกว้างพอสมควรที่จะให้รถเข็นสำหรับคนพิการ ผ่านเข้าออกได้สะดวก ไม่ควรใช้ประตูหมุนที่ เข้าได้ทีละคน เพราะเป็นอุปสรรคต่อคนพิการทางร่างกายและคนตาบอดตามชั้นต่าง ๆ ควรมีเครื่องหมาย บอกขึ้นชัดเจน และควรมีอักษรเบรลล์ ลิฟท์ควรจะมีจัดตั้งแผงบังคับให้พอดีที่คนนั่งรถเข็นจะกดได้ รวมทั้งควรมีภาษาเบรลล์กำกับ ในบางประเทศจะมีเสียงบอกเมื่อถึงชั้นต่าง ๆ ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ อย่างมากสำหรับคนตาบอด ห้องน้ำ ห้องส้วม ควรจะมี ความกว้างพอที่รถเข็นสำหรับคนพิการจะ เข้าไปได้ ประตูควรเป็นแบบเลื่อนเพื่อสะดวกในการเข้าออก ควรจะมีจัดที่จอดรถเป็นพิเศษสำหรับ คนพิการ การวางโทรศัพท์สาธารณะควรจะมีอยู่ในระดับที่คนพิการที่นั่งเก้าอี้ล้อเข็นจะสามารถใช้ได้

(3) สิทธิในการได้รับข่าวสารข้อมูล ในปัจจุบันเทคโนโลยีได้เข้ามามี บทบาทต่อชีวิตประจำวันมากขึ้น ความก้าวหน้าด้านวิทยาการทำให้เกิดการประดิษฐ์คิดค้นเครื่องมือ เครื่องใช้ในการติดต่อสื่อสารสำหรับคนพิการ เช่น เครื่องโทรศัพท์สำหรับคนหูหนวกที่เปลี่ยนเสียงเป็น ตัวอักษรปรากฏบนจอภาพ จะใช้ได้สำหรับคนที่มีเครื่องรับ-ส่งเท่านั้น สำหรับเมืองไทยยังไม่มีเครื่องนี้ ใช้คอมพิวเตอร์ที่มีเสียงสำหรับคนตาบอดเมื่อคนตาบอดพิมพ์ติดสอบถามข้อมูลใด ๆ ที่ต้องการ คำตอบที่ได้รับจะเป็นเสียงพูดในประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศในยุโรปจะมีรายการวิทยุสำหรับ คนตาบอดเป็นการเสนอข่าวสารเรื่องราวความเป็นไปต่าง ๆ ในสังคม ตามที่เป็นหัวข้อข่าวอยู่ในหน้า หนังสือพิมพ์ รวมทั้งสารคดีน่ารู้ต่าง ๆ รวมทั้งยังมีหนังสือพิมพ์ที่พิมพ์ออกมาเป็นเบรลล์ สำหรับใน ประเทศไทยยังไม่มีบริการข่าวสารข้อมูลให้แก่คนพิการเท่าที่ควรอย่างเช่น ควรจัดให้มีล่ามภาษามือ ประกอบรายการภาคข่าวทางสถานีโทรทัศน์ทุกช่อง เพื่อให้คน หูหนวกที่ไม่รู้หนังสือได้รับทราบ ข่าวสารข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน ตามโรงพยาบาลของรัฐควรมีเจ้าหน้าที่ทำหน้าที่ทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์หรือนัก สังคมสงเคราะห์ที่ผู้รู้ภาษามือ เพื่อจะได้ติดต่อให้บริการแก่คนหูหนวกได้ เพราะคนหูหนวกจะมีปัญหา มากในเรื่องไปรับการรักษาพยาบาลจากโรงพยาบาลของรัฐแล้วไม่สามารถติดต่อสื่อสารทำความเข้าใจกันได้ ไม่สามารถบอกอาการเจ็บป่วยให้แพทย์เข้าใจได้

ดังนั้น ประเภทของการเข้าถึงสิทธิ หมายถึง การเข้าถึงสิทธิในด้านการศึกษากิจการ เข้าถึงสิทธิการทำงาน การเข้าถึงสิทธิในด้านสังคม และการเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

6.3 ปัญหาการเข้าถึงสิทธิ

วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์ กล่าวถึงการเข้าถึงสิทธิของคนพิการ ดังนี้ (นิชภา กิตตินานันท์, 2551 : 35)

6.3.1 การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก จากสภาพความพิการของคนพิการไม่สามารถ ใช้ยานพาหนะขนส่งสาธารณะได้ หรือใช้ได้แต่ไม่ได้รับความสะดวก เนื่องจากยานพาหนะเหล่านั้น ไม่ได้จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ ทำให้คนพิการไม่มีสิทธิเสรีภาพในการเดินทาง

เหมือนกับบุคคลอื่น และทำให้คนพิการเดินทางไปรับบริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ หรือเดินทางไปทำงานไม่ได้

6.3.2 คนพิการไม่สามารถเดินทางโดยวิธีอื่นได้ หรือได้แต่ลำบากเช่น ในกรณีของคนพิการแขนขา และลำตัวจะใช้รถจักรยานยนต์ดัดแปลงในท้องถิ่นไม่ได้ เพราะรถจักรยานยนต์ดัดแปลง ไม่ได้รับอนุญาตให้ขึ้นทะเบียน คนพิการที่ใช้รถสำหรับคนพิการก็ไม่อาจเดินทางไปไหนมาไหน เพราะทางเดินเท้าไม่มีทางลาด ในกรณีของคนตาบอด สุนัขนำทางสำหรับคนตาบอด ห้ามนำขึ้นรถขนส่งสาธารณะทางบก ห้ามเข้าโรงแรมและภัตตาคาร ส่วนคนตาบอดที่ใช้ไม้เท้าไม่ได้รับความสะดวก เนื่องจากถนนหนทางต่าง ๆ มักจะมีการเปิดฝาท่อระบายน้ำไว้ หรือทางข้ามถนนไม่มีสัญญาณเสียง เมื่อเป็นเช่นนี้ย่อมทำให้คนพิการไม่มีสิทธิเสรีภาพในการเดินทางเหมือนกับบุคคลทั่วไป หรือไม่อาจเดินทางไปรับบริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ หรือเดินทางไปทำงานได้ หรือไปได้แต่ไม่ได้รับความสะดวก

6.3.3 ความรู้ความเข้าใจของคนพิการ บางคนไม่มีความรู้ในการเข้าถึงแหล่งบริการสิทธิสวัสดิการ และกฎระเบียบต่าง ๆ บางคนไม่เห็นประโยชน์ของการขึ้นทะเบียนหรือของการมีบัตรประจำตัวคนพิการ ทุกวันนี้คนพิการที่จำเป็นต้องขึ้นทะเบียน หรือมีบัตรประจำตัวคนพิการก็เฉพาะคนพิการที่ต้องการกู้ยืมเงินจากกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเท่านั้น เมื่อคนพิการไม่เห็นประโยชน์ของการขึ้นทะเบียน หรือของการมีบัตรประจำตัวคนพิการ ผนวกกับการขึ้นทะเบียน หรือการออกบัตรประจำตัวคนพิการมีความยุ่งยาก เสียเวลาและค่าใช้จ่าย จึงทำให้คนพิการจำนวนมากไม่ยอมมาขึ้นทะเบียน หรือออกบัตรประจำตัวคนพิการ การที่คนพิการมาขึ้นทะเบียนคนพิการจำนวนน้อย ย่อมมีผลกระทบต่อการวางแผนงานการให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการด้านต่าง ๆ และทำให้รัฐบาลจัดสรรงบประมาณให้เพื่อใช้ฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการได้น้อย

6.3.4 คนพิการมีเจตคติต่อตนเองในทางลบ โดยเชื่อว่าความพิการทำให้ตนเองไม่สามารถทำอะไรได้ เชื่อว่าความพิการเป็นปมด้อย เป็นเรื่องที่คนอื่นจะดูถูกดูแคลน เจตคติในทางลบนี้ มีผลทำให้คนพิการขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ทำให้คนพิการไม่ต้องการได้รับการฟื้นฟู ทำให้คนพิการ ขาดความกระตือรือร้นในการรับการฟื้นฟูสมรรถภาพ

6.3.5 ปัญหาครอบครัวการมีชีวิตคู่หรือครอบครัวของคนพิการ ปัญหาการมีชีวิตคู่หรือครอบครัวของคนพิการสามารถแยกได้ดังต่อไปนี้ คือ ความสัมพันธ์ในครอบครัวดูแลเอาใจใส่ของสมาชิกความอบอุ่นในครอบครัว ปัญหาครอบครัวขาดผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์ที่สมาชิกของครอบครัวจะไปขอคำปรึกษาแนะนำ ปัญหาความยากจน ส่วนครอบครัวที่ต้องการให้คนพิการได้รับบริการฟื้นฟูสมรรถภาพโดยเฉพาะครอบครัวในชนบท ก็ไม่มีเงินที่จะพาคนพิการไปรับบริการ ณ สถานที่ให้บริการ ซึ่งมักอยู่ไกลจากที่อยู่ของตน หรือไม่มีเงินสำหรับค่าใช้จ่ายที่จำเป็น

6.4 ปัญหาการจำกัดสิทธิคนพิการในการทำงานในสถานประกอบการ

ในเรื่องของการจำกัดสิทธิของคนพิการนั้น จากการศึกษาของวริยะ นามศิริพงศ์พันธ์ และคณะ ได้สรุปผลการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการจำกัดสิทธิคนพิการในการประกอบอาชีพเกิดจากสาเหตุดังต่อไปนี้ (สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, ๒๕๕๕ : 10)

1) การกำหนดลักษณะของงานหรือกำหนดอาชีพเพื่อให้นักพิการทำ ซึ่งการกำหนดโดยเฉพาะเจาะจงว่าคนพิการสามารถทำงานหรือประกอบอาชีพใดได้บ้างนั้น คนพิการมักถูกปฏิเสธไม่ให้ทำงานนอกเหนือจากที่กำหนด การกำหนดหลักเกณฑ์ในกฎหมายให้นักพิการสามารถทำงานตามลักษณะของงานหรือในอาชีพอื่นนอกเหนือจากที่กำหนดได้ จึงเป็นการขัดต่อหลักความเชื่อในศักยภาพของคนพิการที่มีแต่ส่งเสริมให้นักพิการทำงานที่แปลกใหม่ หรืองานที่ทำทลายความสามารถของคนพิการ นอกจากนี้ก็ยังมีเรื่องของระบบสวัสดิการจ้างงาน การสงวนอาชีพ เพราะอาชีพที่สงวนมักมีรายได้ค่อนข้างน้อย เช่น อาชีพวาดแผนไทย เป็นต้น

2) การกำหนดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามในการประกอบอาชีพไว้ในบทบัญญัติของกฎหมาย เช่น การพิการ ภาวะทุพพลภาพ ไม่สมประกอบ หูหนวก เป็นใบ้ ซึ่งไม่สามารถอ่านออกเขียนได้ พิการทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ มีกายหรือจิตไม่เหมาะสมที่จะเป็นข้าราชการ เป็นต้น ซึ่งถ้อยคำดังกล่าวทำให้เกิดการกีดกันหรือเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมอย่างชัดเจน

3) การใช้ดุลยพินิจของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ในกรณีที่กฎหมายเปิดโอกาสให้มีการใช้ดุลยพินิจเพื่อพิจารณาคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามของบุคคลได้นั้น อาจก่อให้เกิดการกีดกันคนพิการ ในการประกอบอาชีพได้ เนื่องจากการกำหนดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามไว้ด้วยถ้อยคำดังกล่าวนั้น ต้องขึ้นอยู่กับดุลยพินิจโดยแท้ของผู้บังคับใช้กฎหมาย

7. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

7.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต

องค์การยูเนสโก (UNESCO) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ระดับความเป็นอยู่ที่ดีของสังคมและระดับความพึงพอใจในความต้องการส่วนหนึ่งของมนุษย์ (ณัฐวุฒิ แพงสวัสดิ์, 2552 : 9)

มีเปิร์ก ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ความพึงพอใจในชีวิตทั่ว ๆ ไป เป็นความสามารถทางอารมณ์ในการประเมินผลชีวิตตนเองตามความพึงพอใจ สภาพที่ยอมรับได้ของสุขภาพทางกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม (ณัฐวุฒิ แพงสวัสดิ์, 2552 : 9)

นิพนธ์ คันธเสวี ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของบุคคลในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม ความคิดและจิตใจ เป็นชีวิตที่มีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจอารมณ์ สังคม ตามอัตภาพและสภาวะ (ปราณี ประไพวัชรพันธ์, 2551 : 16)

จากการศึกษาข้างต้นจึงสรุปได้ว่า “คุณภาพชีวิต” หมายถึง การดำรงชีวิตในระดับที่เหมาะสมของมนุษย์ตามสภาพความจำเป็นพื้นฐานในสังคมซึ่งสนองต่อสิ่งที่ต้องการทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและความคิดอย่างเพียงพอจนก่อให้เกิดความสุขตลอดทั้งการมีสุขภาพทางร่างกายและจิตใจที่ดี

7.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

สำหรับองค์การอนามัยโลก (WHO) ได้แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตไว้ 6 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านระดับความเป็นอิสระของบุคคล ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านความเชื่อส่วนบุคคล ต่อมาในปี ค.ศ. 1995 ทีมพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกได้จัดองค์ประกอบใหม่ โดยรวมองค์ประกอบบางด้านเข้าด้วยกัน คือ ด้านร่างกายกับด้านความเป็นอิสระของบุคคล และด้านจิตใจกับด้านความเชื่อส่วนบุคคล จึงเหลือเพียง 4 ด้าน ดังนี้ (พัชรีย์เหล่าแหลง, 2556 : 10)

(1) ด้านร่างกาย (Physical) คือ การรับรู้สุขภาพทางด้านร่างกายของบุคคลซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน ได้แก่ การรับรู้สุขภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย การรับรู้ถึงความรู้สึกสุขสบายไม่มีความเจ็บปวด การรับรู้ถึงความสามารถที่จะจัดการกับความเจ็บปวดทางด้านร่างกาย การรักษาทางการแพทย์ การรับรู้ผลกำลังในการดำเนินชีวิตประจำวัน การพักผ่อนนอนหลับ การปฏิบัติกิจวัตรประจำวันและการทำงาน

(2) ด้านจิตใจ (Psychological) คือ การรับรู้สุขภาพทางจิตใจของตนเอง ได้แก่ การรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ความมั่นใจในตนเอง การรับรู้ความคิด ความจำ สมาธิ การตัดสินใจ ความสามารถจัดการกับความเศร้า ความกังวล การรับรู้ถึงด้านจิตวิญญาณ ศาสนา การให้ความหมายของชีวิต และความเชื่อถืออื่น ๆ ที่มีผลต่อการดำรงชีวิตและการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

(3) ด้านความสัมพันธ์ทางด้านสังคม (Social Relationship) คือ การรับรู้ด้านความสัมพันธ์ของตนเองกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการที่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคม การรับรู้ว่าคุณได้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคมด้วย รวมทั้งการรับรู้เรื่องอารมณ์ทางเพศหรือการมีเพศสัมพันธ์

(4) ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ว่าคุณมีชีวิตอยู่อย่างอิสระไม่ถูกกักขัง มีความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต การรับรู้ว่าคุณได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี การคมนาคมสะดวกมีแหล่งประโยชน์ด้านการเงิน มีสถานบริการสุขภาพ สถานบริการสังคม การรับรู้ว่าคุณได้รับข่าวสาร ได้มีกิจกรรมสันทนาการและกิจกรรมในเวลาว่าง เป็นต้น

8. ประวัติความเป็นมาของการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการในไทย

ประเทศไทยเห็นความสำคัญของคุณภาพชีวิตคนพิการจึงจัดตั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และรับผิดชอบในการดูแลคุณภาพชีวิตคนพิการมาตั้งแต่ พ.ศ. ๒๔๘๓ โดยจัดตั้งกรมประชาสงเคราะห์ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ตั้งอยู่ในวังสราญรมย์ เขตพระนคร ในระยะเริ่มแรก เน้นการให้บริการด้านสวัสดิการสงเคราะห์ให้แก่คนพิการ ปี พ.ศ. 2524 กรมประชาสงเคราะห์ และองค์กรเอกชนด้านคนพิการเล็งเห็นความสำคัญ ในเรื่องสิทธิและโอกาสของการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จึงได้ร่วมกันผลักดันกฎหมายเกี่ยวกับคนพิการ จนในปี พ.ศ. 2534 รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 และเนื่องจากพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ใช้บังคับมานาน สาระสำคัญและรายละเอียดเกี่ยวกับการสงเคราะห์ และการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการไม่เหมาะสมกับสังคมปัจจุบัน จึงได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ ซึ่งมีการแก้ไขเพิ่มเติมจากกฎหมายที่ว่าด้วยหน่วยงานที่รับผิดชอบในเรื่องของการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ เพื่อให้คนพิการได้รับสิทธิประโยชน์สูงสุด การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในประเทศไทยจึงมีวิวัฒนาการตั้งแต่ พ.ศ. ๒๔๘๓ - ปัจจุบัน ดังนี้

ปี พ.ศ. 2483 รัฐจัดตั้งกรมประชาสงเคราะห์ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ตั้งกรมอยู่ในพื้นที่วังสราญรมย์ เขตพระนคร ซึ่งกรมประชาสงเคราะห์ ได้ตั้งหน่วยงานรับผิดชอบดูแลเรื่องคนพิการในระดับกลุ่มงาน เป็นงานคนพิการในฝ่ายสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่ง กองสวัสดิการสงเคราะห์ ซึ่งในระยะเริ่มแรกเน้นการให้บริการ ด้านสวัสดิการสงเคราะห์ให้แก่คนพิการ

ปี พ.ศ. 2493 กรมประชาสงเคราะห์ ย้ายมาตั้งที่วังสะพานขาวและคงดำเนินงานสวัสดิการสงเคราะห์ให้แก่คนพิการโดยยกกระดานคนพิการเป็นฝ่ายสงเคราะห์คนพิการในกองสวัสดิการสงเคราะห์

ปี พ.ศ. 2524 กรมประชาสงเคราะห์และองค์กรเอกชนด้านคนพิการเล็งเห็นความสำคัญในเรื่องสิทธิและโอกาสของการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จึงได้ร่วมกันผลักดันกฎหมายเกี่ยวกับคนพิการ

ปี พ.ศ. 2534 รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 พระราชบัญญัตินี้ได้จัดตั้ง “สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ” (สพก.) ขึ้นเป็นหน่วยงานระดับกอง สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย กรมประชาสงเคราะห์ ได้โอนงานคนพิการในฝ่ายสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่ง กองสวัสดิการสังคม มารวมที่ สพก.

ปี พ.ศ. 2536 มีการปรับโครงสร้างการบริหารราชการเมื่อเดือนกันยายน โดยโอนสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการกรมประชาสงเคราะห์ จากสังกัดกระทรวงมหาดไทย ไปสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

ปี พ.ศ. 2545 มีการปฏิรูประบบราชการโดยปรับปรุงโครงสร้างกระทรวง ทบวง กรม ขึ้นใหม่ “สำนักคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ” (สพก) ถูกเปลี่ยนชื่อเป็น “สำนักส่งเสริมและพิทักษ์คนพิการ (สทก.)” สังกัดสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและพิทักษ์เด็กเยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการและผู้สูงอายุ (สท.) กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) และย้าย สทก. มาตั้งในบริเวณสถานสงเคราะห์เด็กหญิงบ้านราชวิถี เขตราชเทวี

ปี พ.ศ. 2550 พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 27 กันยายน พ.ศ.2550 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 28 กันยายน พ.ศ. 2550 และจัดตั้ง “สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ” ขึ้นเป็นส่วนราชการในกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ปี พ.ศ. ๒๕๕๖ พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖

9. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

9.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของการทำงาน กล่าวคือ มาตรา 27 มาตรา 43 และมาตรา 48 กล่าวถึงบุคคลย่อมเสมอกันในทางกฎหมาย และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางร่างกายหรือสุขภาพ สถานะบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรมหรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญจะกระทำมิได้ รวมทั้งการมีเสรีภาพในการประกอบกิจการ หรือประกอบอาชีพตลอดจนการแข่งขันโดยเสรี ซึ่งบุคคลย่อมมีสิทธิได้รับหลักประกันความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงาน รวมทั้งหลักประกันในการดำรงชีพ ทั้งในระหว่างการทำงานและเมื่อพ้นสภาวะการทำงานจะเห็นได้ว่า รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 นั้นให้ความสำคัญกับสิทธิและโอกาสในด้านต่างๆ แก่คนพิการ โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ ซึ่งถือเป็นการเปิดโอกาสให้แก่คนพิการสามารถเข้าถึงสิทธิต่างๆ ในการฟื้นฟูสมรรถภาพ และการทำงานต่อไปด้วย (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, ๒๕๖๐)

9.2 อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (Convention on the rights of Persons with Disabilities : CRPD) ซึ่งเริ่มมีการยกร่างตั้งแต่ ค.ศ. ๒๐๐๓ (พ.ศ. ๒๕๔๖) ที่นับว่าเป็นกฎหมายระหว่างประเทศที่มีความสำคัญและมีผลต่อการกำหนดนโยบายด้านคนพิการของประเทศไทย ทั้งนี้ หากพิจารณาถึงพัฒนาการของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ เป็นช่วงเวลาเดียวกับแนวคิดที่จะยก

ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ เพื่อใช้ทดแทนพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๔ โดยความเป็นมาของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการนี้เริ่มตั้งแต่ปี ค.ศ. ๒๐๐๐ (พ.ศ. ๒๕๔๓) โดยข้าหลวงใหญ่สิทธิมนุษยชน ได้ขอให้ Prof. Gerard Quinn และ Teresai Degener ศึกษาถึงหลักการขั้นพื้นฐานของสนธิสัญญา จำนวน ๖ ฉบับ ที่เกี่ยวกับคนพิการ เพื่อศึกษาถึงระบบและการดำเนินงานของสนธิสัญญากับส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยประเทศเม็กซิโกได้เสนอให้สมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติริเริ่มกระบวนการยกร่างอนุสัญญาขึ้นในเดือนธันวาคม ค.ศ. ๒๐๐๑ (พ.ศ. ๒๕๔๔) โดยได้ตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจ รับผิดชอบในการตรวจสอบความเหมาะสมของอนุสัญญา และยกร่างบทบัญญัติต่าง ๆ ในอนุสัญญา และในสมัยประชุมที่ ๘

เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ค.ศ. ๒๐๐๖ (พ.ศ. ๒๕๔๙) คณะกรรมการเฉพาะกิจได้ยอมรับบทบัญญัติของอนุสัญญาด้วยคะแนนเสียงเอกฉันท์ ซึ่งได้ส่งต่อไปยังคณะกรรมการยกร่างเพื่อตรวจสอบรูปแบบและความสอดคล้องกับอนุสัญญาอื่น ๆ ต่อมาสมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติได้เห็นชอบร่างอนุสัญญาและพิธีสารตามคำแนะนำของคณะกรรมการยกร่างในวันที่ ๑๓ ธันวาคม ค.ศ. ๒๐๐๖ (พ.ศ. ๒๕๔๙) ลักษณะเฉพาะที่สำคัญของร่างอนุสัญญานี้ คือ การเข้ามามีบทบาทขององค์กรเอกชนซึ่งได้รวมตัวกันอย่างไม่เป็นทางการในชื่อ International Disability Caucus (IDC) เพื่อแสดงท่าทีที่มีต่อปัญหาคนพิการอย่างเป็นทางการในชื่อ International Disability Caucus (IDC) เพื่อแสดงท่าทีที่มีต่อปัญหาคนพิการอย่างเป็นทางการในชื่ออันหนึ่งอันเดียว องค์กรเอกชนเหล่านี้ได้เสนอแนะความคิดเห็นต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการยกร่างอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ นอกจากนี้ยังมีองค์กรหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งคือสำนักงานเฉพาะกิจที่ทำงานมาตลอดระยะเวลา ๘ สมัยการประชุมสำนักงานฯ นี้ เป็นผู้ที่น่าความคิดขององค์กรเอกชนมาแปลงเป็นบทบัญญัติต่าง ๆ ในอนุสัญญาสำหรับหน่วยงานด้านสิทธิมนุษยชนระดับประเทศได้ให้ความสนใจอย่างยิ่งในเรื่องสิทธิคนพิการ โดยเฉพาะในขอบเขตการบังคับใช้ภายในประเทศ อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการได้เปิดให้รัฐต่าง ๆ ลงนามเมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ค.ศ. ๒๐๐๗ (พ.ศ. ๒๕๕๐) ซึ่งมีรัฐที่ลงนามในอนุสัญญาจำนวน ๘๒ รัฐ และลงนามในพิธีสารจำนวน ๔๔ รัฐ และให้สัตยาบัน จำนวน ๑ รัฐ อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการถือว่าเป็นอนุสัญญาที่มีจำนวนผู้ลงนามในวันแรกสูงสุดในประวัติศาสตร์สหประชาชาติและเป็นอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิมนุษยชนฉบับแรกของศตวรรษที่ ๒๑ ซึ่งเปิดโอกาสให้องค์กรระดับภูมิภาคเข้าร่วมลงนามด้วย อันแสดงให้เห็นถึงความร่วมมือในเรื่องของการคุ้มครองสิทธิคนพิการ อนุสัญญาและพิธีสารนี้มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๓ พฤษภาคม ค.ศ. ๒๐๐๘ (พ.ศ. ๒๕๕๑)

โดยอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการนี้กล่าวถึงหลักการทั่วไปเกี่ยวกับเรื่องของการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ ได้แก่ การห้ามเลือกปฏิบัติเพราะเหตุแห่งความพิการ ในทุกด้านที่เกี่ยวกับการจ้างงาน, การคุ้มครองสิทธิของคนพิการรวมทั้งโอกาสที่เท่าเทียมกัน และค่าตอบแทนการทำงานที่เท่ากันสำหรับเนื้องานที่เท่ากัน, การทำให้คนพิการสามารถเข้าถึงโปรแกรมแนะแนวอาชีพ และแนะแนวทั่วไปบริการจัดหางานและการฝึกอาชีพอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต้องกำหนดเรื่องของการรับคนพิการเข้าทำงานในอัตราส่วนที่

เหมาะสม ซึ่งการให้สัตยาบันในอนุสัญญาฉบับดังกล่าวจะเกิดผลดีในหลายประการ คือ การคุ้มครองคนพิการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ให้ความช่วยเหลือในด้านการฟื้นฟูอาชีพและการมีงานทำของคนพิการที่ถือปฏิบัติในระดับสากล ซึ่งประเทศไทยได้ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๑ และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๒๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๑ (สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, ๒๕๕๕ : 15)

9.3 องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้มีบทบาทในด้านการส่งเสริมให้เกิดความเท่าเทียมกันในด้านโอกาสกลายเป็นหัวใจหลักของการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งในคำประกาศแห่งฟีลาเดลเฟีย ในปี พ.ศ. 2487 ระบุว่า มนุษย์ทุกคนไม่ว่าจะเป็นเผ่าพันธุ์ใด ความเชื่อใด หรือเพศใดก็ตามต่างมีสิทธิได้รับความเป็นอยู่ที่ดี และสามารถพัฒนาด้านจิตวิญญาณในสภาวะแวดล้อมที่มีเสรีภาพและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและมีโอกาสอย่างเท่าเทียมกัน โดยแนวความคิดระดับสากลมีความเชื่อว่าคนพิการมีศักยภาพไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าบุคคลทั่วไปหากได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างมีคุณภาพ เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานตามสิทธิมนุษยชนเป็นความเชื่อในเรื่องสิทธิและความเสมอภาคของบุคคลนอกจากนี้ยังมีอนุสัญญาและข้อเสนอแนะจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ บาร์บารา เมอร์เรย์และ โรเบิร์ต เฮอร์อน ศึกษาไว้ยังสรุปเรื่องเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการว่าเป็นความเชื่อในศักยภาพในด้านการทำงานปรากฏในข้อเสนอแนะที่ 99 ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะฉบับแรกที่ว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพของคนพิการ ค.ศ. ๑๙๙๕ (พ.ศ. ๒๕๓๘) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยเน้นให้คนพิการมีความเสมอภาคหรือโอกาสในการประกอบอาชีพและข้อเสนอแนะที่ 168 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization หรือ ILO) ซึ่งมีสาระสำคัญคือคนพิการทุกคนควรได้รับความเสมอภาคแห่งโอกาสและการปฏิบัติต่อคนงานชายและหญิงในการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพระหว่างคนงานพิการและคนงานทั่วไป ในขณะที่คนพิการควรได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมและการปฏิบัติเกี่ยวกับการเข้าถึงการมีงานทำ การรักษาสภาพการทำงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งควรจะสอดคล้องกับความต้องการของคนพิการเอง รวมทั้งคำนึงถึงความเหมาะสมของแต่ละคนในการทำงาน โดยมีประเด็นหลักคือ “การมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่” ของคนพิการในการใช้ชีวิตในสังคมและการพัฒนาและเพื่อ “ความเสมอภาค” ดังนั้น การฟื้นฟูสมรรถภาพของบุคคลดังกล่าวเหล่านั้นเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการช่วยให้พวกเขาคืนสู่สภาพที่ใช้การได้ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม อาชีพและเศรษฐกิจให้มากที่สุด ตามความสามารถของพวกเขา และเพื่อใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด จำเป็นต้องพัฒนาและฟื้นฟูความสามารถในการทำงานของคนพิการโดยการรวมบริการต่าง ๆ ทางกายภาพ จิตเวช สังคม การศึกษาการแนะแนวอาชีพ การฝึกอาชีพและการบรรจุนาน รวมทั้งการติดตามผลให้เป็นกระบวนการที่มีการประสานกันและมีความต่อเนื่อง กระบวนการเดียว ส่วนอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 159 ที่ว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพและการจ้างงานสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2528 สมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติ

ได้รับรองอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูด้านอาชีพ และการจ้างงานสำหรับคนพิการเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน พ.ศ. 2526 และมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน พ.ศ. 2528 โดยประเทศไทยก็ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ดังกล่าวเมื่อวันที่ 11 ตุลาคม พ.ศ. 2550 และมีผลบังคับใช้ประเทศไทยตั้งแต่วันที่ 11 ตุลาคม พ.ศ. 2551 ซึ่งอนุสัญญาฉบับที่ 159 นี้ให้ความสำคัญต่อหลักการแห่งความเสมอภาคด้านการประกอบอาชีพและการจ้างงานคนพิการและบุคคลทั่วไปและยังถือว่าเป็นมาตรการที่มุ่งสร้างโอกาสที่เท่าเทียมกันระหว่างคนพิการกับผู้ใช้แรงงานทั่วไป ไม่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม (ข้อ 4) นอกจากนี้อนุสัญญาฉบับนี้ยังได้เน้นหลักการที่มุ่งให้คนพิการมีโอกาสด้านการประกอบอาชีพและการจ้างงานในตลาดแรงงาน (ข้อ 3) และยังกำหนดไว้ชัดเจนใน ข้อ 5 ที่ให้องค์กรของผู้ใช้แรงงาน โดยเฉพาะองค์กรของคนพิการเพื่อให้คนพิการเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายให้มากขึ้น (สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, ๒๕๕๕ : 14)

9.4 พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ (เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพและการจ้างงานคนพิการ)

ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ได้บัญญัติในเรื่องของการจ้างงาน ได้แก่ คนพิการมีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นสาธารณะ ตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ เช่น การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพการให้บริการที่มีมาตรฐานการคุ้มครองแรงงาน มาตรการการมีงานทำ ตลอดจนการให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงานตามกฎหมายที่กำหนดจำนวนที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับคนพิการเข้าทำงานในอัตราส่วน คนปกติ ๑๐๐ คน ต่อคนพิการ ๑ คน ส่วนนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีได้รับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวนที่กำหนดก็ให้ส่งเงินเข้ากองทุนตามอัตราตามที่กฎหมายกำหนด หรือเลือกการให้สัมปทาน คือ จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการแทน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ หรือให้อายัดทรัพย์สินของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งฝ่าฝืนกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงาน คนพิการตามจำนวนที่ไม่ส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 34 ตามระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ ๒๕๕๒ แต่สำหรับหน่วยงานภาครัฐ หากไม่จ้างคนพิการเข้าทำงานก็ต้องให้สัมปทาน คือ จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการแทนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด นอกจากนี้ยังมีการดำเนินการตามพระราชบัญญัติฯ แล้วยังมีบทบัญญัติตามมาตรา 39 ที่กำหนดให้สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติมีอำนาจออกประกาศโฆษณาข้อมูลการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามที่สาธารณะอย่างน้อยปีละครั้ง ส่วนในเรื่องของสิทธิประโยชน์ ในการปฏิบัติตามกฎหมาย การมีสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเพิ่มเติม

เช่น นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่จ้างงานคนพิการเข้าทำงานมากกว่าร้อยละหกสิบของลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น โดยมีระยะเวลาจ้างเกินกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่รับคนพิการเข้าทำงานหรือส่งเงินเข้ากองทุน ส่วนในกรณีของรัฐหรือหน่วยงานของรัฐจะพิจารณาให้สัมปทาน การส่งเสริมการลงทุน การประกาศเกียรติคุณ สินเชื่อรางวัล เครื่องราชอิสริยาภรณ์ เป็นต้น

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ยังได้กล่าวถึงเรื่องสิทธิของคนพิการ การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการเพราะเหตุสภาพทางกายหรือ สุขภาพรวมถึงสิทธิในการเข้าถึงบริการต่าง ๆ ตามมาตรา ๑๕ มาตรา ๑๖ และมาตรา ๒๑ ส่วนในการกำหนดเกี่ยวกับสิทธิของคนพิการในด้านอาชีพ เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน แล้วนั้นกฎหมายฉบับนี้ได้เพิ่มสิทธิในการดำเนินการกรณีที่นายจ้างหรือสถานประกอบการที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในการจ้างงานคนพิการในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การส่งเงินสมทบ การประกาศโฆษณาข้อมูลการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามที่สาธารณะ และการอายัดทรัพย์สิน ทั้งนี้เพื่อเป็นการส่งเสริมคนพิการมีโอกาสเข้าทำงานในสถานประกอบการเพิ่มขึ้น รวมทั้งการดำเนินการต่าง ๆ ที่ทำให้คนพิการได้รับการพัฒนาและสามารถมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นตาม มาตรา ๓๖ อีกด้วย

9.5 พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ (เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพและการจ้างงานคนพิการ)

เนื่องจากพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ยังขาดมาตรการในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพคนพิการเพื่อแก้ไขปัญหาในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์สิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ ตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ จึงได้กำหนดให้สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติมีฐานะเป็นกรมและกำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และช่วยเหลือคนพิการให้ได้รับสิทธิประโยชน์และการอำนวยความสะดวกเพิ่มขึ้น รวมทั้งกำหนดให้องค์กรด้านคนพิการหรือองค์กรอื่นใดที่ให้บริการแก่คนพิการมีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการมากขึ้น ตลอดจนกำหนดให้มีศูนย์บริการคนพิการเพื่อทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการบริการ และแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบังคับการตามกฎหมายให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพจากเหตุผลดังกล่าวจึงมีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับการจ้างงาน ได้แก่

(๑) องค์กรคนพิการมีสิทธิในการดำเนินให้บริการจัดหางานและส่งเสริมการมีงานทำให้แก่คนพิการโดยอาจได้รับเงินอุดหนุนจากกองทุนที่เรียกว่า “กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ”

(๒) ให้มีการจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการ โดยราชการส่วนท้องถิ่นอาจจะจัดตั้งศูนย์นี้โดยใช้งบประมาณของตนเอง เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามพระราชบัญญัตินี้

(๓) มีการให้ความช่วยเหลือในเรื่องของการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐาน การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ การฝึกอาชีพและการจัดหางานให้แก่คนพิการ

(๔) ให้เพิ่มเติมเรื่องของการจัดให้มีล่ามภาษามือ เข้าไว้ในการปฏิบัติตามมาตรา ๓๕ สรุป คือ พยายามให้คนพิการได้เข้าถึงสิทธิประโยชน์ของการรับบริการการจัดหางานจากรัฐตามที่กฎหมายกำหนดได้มากขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องของการจ้างงาน อย่างเช่นการให้อำนาจแก่สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (พค.) สามารถตรวจสอบการได้รับสิทธิประโยชน์ของคนพิการโดยถ้าหน่วยงานที่รับผิดชอบฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดให้สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติแจ้งแก่หน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชนหรือบุคคลดังกล่าวให้ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดภายในระยะเวลาที่กำหนดหากยังไม่ปฏิบัติตาม สำหรับหน่วยงานราชการให้สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติสามารถรายงานต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาดำเนินการก่อนเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาสั่งการต่อไป ส่วนองค์กรเอกชนหรือบุคคลให้แจ้งต่อหน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเพื่อใช้มาตรการบังคับตามกฎหมายและดำเนินการตามขั้นตอน ซึ่งมติของคณะกรรมการให้เป็นที่สุดเพื่อการดำเนินการมีความเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนและเพื่อขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการและให้คนพิการของประเทศไทยมีโอกาสได้รับสิทธิประโยชน์ได้อย่างเต็มที่

9.6 ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๒ สรุปได้ดังนี้

๑. ให้มีคณะกรรมการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ประกอบด้วยปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธาน มีอำนาจหน้าที่ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการเพิ่มเติมจากที่กำหนดในระเบียบนี้

๒. ให้หน่วยงานของรัฐและสถานประกอบการที่ไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา ๓๓ หรือนายจ้างไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา ๓๓ และไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา ๓๔ ให้แจ้งความจำนงต่อปลัดกระทรวงแรงงานหรือผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมาย เพื่อจัดให้มีการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการได้

๓. ให้คนพิการหรือกลุ่มคนพิการที่ประสงค์จะขอรับความช่วยเหลือให้ยื่นคำขอด้วยตนเองต่อสำนักงานกรมการจัดหางานในเขตพื้นที่ ทั้งนี้ ไม่ตัดสิทธิที่จะขอรับความช่วยเหลือโดยตรงจากหน่วยงานของรัฐหรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ

9.7 กฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง กระทรวงแรงงาน ได้ออกกฎกระทรวงฉบับที่ 1 เรื่องการจ้างงานคนพิการ พ.ศ. 2537 ซึ่งออกตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 โดยเดิมกำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างสองร้อยคนขึ้นไป ต้องรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ ไม่ว่าจะตำแหน่งใดเข้าทำงานในอัตราส่วนของลูกจ้างทุกสองร้อยคนต่อคนพิการหนึ่งคนและสถานประกอบการใดที่รับคนพิการเข้าทำงานมีสิทธินำเงินค่าจ้างที่จ่ายให้แก่คนพิการมาหักเป็นค่าใช้จ่ายตามประมวลรัษฎากรได้เป็นจำนวนสองเท่าของจำนวนที่จ่ายจริง และกรณีนายจ้างหรือสถานประกอบการใดที่อยู่ในเกณฑ์ต้อง จ้างงานคนพิการไม่พร้อมที่จะรับผิชอบคนพิการเข้าทำงานต้องส่งเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการในอัตราครึ่งหนึ่งของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้บังคับในท้องที่ที่สถานประกอบการตั้งอยู่คูณด้วยสามร้อยหกสิบห้าและคูณด้วยจำนวนคนพิการซึ่งประสงค์จะ ไม่รับเข้าทำงาน

ต่อมากระทรวงแรงงานได้ออกเป็นกฎกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งกำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไป รับคนพิการที่สามารถทำงานได้ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดในอัตราส่วนลูกจ้างที่มีใช้คนพิการทุกหนึ่งร้อยคนต่อคนพิการหนึ่งคน เศษของหนึ่งร้อยคนถ้าเกินห้าสิบคนต้องรับคนพิการเพิ่มอีกหนึ่งคน การนับจำนวนลูกจ้างให้นับทุกวันที่ ๑ ตุลาคม ของแต่ละปี นอกจากนี้ยังให้หน่วยงานของรัฐซึ่งมีผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไปรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดในอัตราส่วนผู้ปฏิบัติงานที่มีใช้คนพิการทุกหนึ่งร้อยต่อคนพิการหนึ่งคนเศษของหนึ่งร้อยคนถ้าเกินห้าสิบคนต้องรับคนพิการเพิ่มอีกหนึ่งคนการนับจำนวนผู้ปฏิบัติงานให้นับทุกวันที่ ๑ ตุลาคม ของแต่ละปี ซึ่งได้แก่ กระทรวง ทบวง กรม หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นกรม, ราชการส่วนท้องถิ่น, รัฐวิสาหกิจที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา, และหน่วยงานอื่นของรัฐที่เป็นนิติบุคคล เป็นต้น

จะเห็นได้ว่าการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาทำให้คนพิการสามารถเข้าทำงานในสถานประกอบการทั่วประเทศเพิ่มขึ้นซึ่งเป็นการส่งเสริมให้เกิดความเสมอภาคและความเชื่อมั่นในศักยภาพของคนพิการเพื่อเปิดโอกาสการมีงานทำของคนพิการและสามารถประกอบอาชีพมีรายได้และสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของคนพิการอย่างแท้จริง

9.8 แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 5 พ.ศ. ๒๕60 – ๒๕64

เป็นแผนยุทธศาสตร์ที่ดำเนินการภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ซึ่งกำหนดให้คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติมีหน้าที่เสนอนโยบาย แผนหลัก และโครงการเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ทั้งนี้ สำคัญสำคัญของแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติฉบับนี้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕6๐, พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑2 พ.ศ. ๒๕60 – ๒๕64 และคำแถลงนโยบายของรัฐบาล ตลอดจนอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการซึ่งเป็นกฎหมายระหว่างประเทศที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ จึงเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ โดยมีหลักการสำคัญในการสร้างสังคมที่บูรณาการเพื่อคนพิการและทุกคนในสังคม เพื่อที่จะให้คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิทธิอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติต่อคนพิการและผู้ดูแลคนพิการ เพื่อให้คนพิการเข้าถึงสิทธิตามกฎหมายและตอบสนองความจำเป็นของคนพิการแต่ละประเภท สร้างสภาพแวดล้อม พร้อมทั้งพัฒนาเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารที่คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้รวมถึงการสร้างพลังอำนาจให้คนพิการสามารถเข้าถึงบริการต่าง ๆ ทั้งด้านการแพทย์ การศึกษา อาชีพและการมีงานทำ กีฬาและการท่องเที่ยว รวมถึงการปรับปรุงกลไกด้านการเงินการคลังและงบประมาณเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้มีประสิทธิภาพ และกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นภาคประชาสังคมและภาคส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความเข้มแข็งขององค์กรด้านคนพิการและเครือข่ายในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านคนพิการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนจัดบริการให้แก่คนพิการได้อย่างมีมาตรฐาน รวมถึงการสร้างเสริมเจตคติเชิงสร้างสรรค์ต่อความพิการและคนพิการให้ตระหนักรู้เกี่ยวกับสิทธิ และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์อย่างเท่าเทียมในสังคม

นอกจากการมีคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการเป็นกลไกการขับเคลื่อนงานด้านคนพิการดังกล่าวข้างต้น คนพิการจะสามารถเข้าถึงสิทธิอย่างเป็นรูปธรรมหลายด้านมากขึ้น เช่น ด้านบริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ มีการจัดให้ตามกระบวนการทางการแพทย์ และค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ค่าอุปกรณ์เครื่องช่วยความพิการและสื่อส่งเสริมพัฒนาการ เพื่อปรับสภาพทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมพฤติกรรม สติปัญญา และการเรียนรู้ สำหรับการจัดบริการด้านการศึกษามีการจัดให้ได้รับการศึกษาไม่เสียค่าใช้จ่ายตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการจนตลอดชีวิต พร้อมทั้งได้รับเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวกสื่อบริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา ระบบและรูปแบบการศึกษา โดยคำนึงถึงความสามารถ ความสนใจ ความถนัดและความต้องการจำเป็นพิเศษของบุคคลนั้น รวมถึงได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา การจัดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ การทดสอบทางการศึกษา ที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการ

จำเป็นพิเศษของ คนพิการแต่ละประเภทและบุคคล ในส่วนของบริการด้านอาชีพและการมีงานทำ มีการส่งเสริมอาชีพอิสระสำหรับคนพิการและมาตรการสำหรับสนับสนุนการจ้างงานคนพิการระบบ สัดส่วนในสถานประกอบการจากเดิมพนักงาน ๒๐๐ คน ต่อคนพิการ ๑ คน เป็นการกำหนดให้ หน่วยงานภาครัฐและสถานประกอบการซึ่งมีผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงาน จำนวน ๑๐๐ คน ต้องจ้าง งานคนพิการ ๑ คน นับว่าเป็นพัฒนาการที่สำคัญของการจ้างงานคนพิการในประเทศไทย ที่ได้มีการ ปรับเปลี่ยนระบบสัดส่วนในการจ้างงานคนพิการเพิ่มมากขึ้นและยังครอบคลุมไปยังหน่วยงาน ภาครัฐด้วย ซึ่งแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในช่วงที่ผ่านมาได้ก้าวข้ามการทำงานบน ฐานการสงเคราะห์ฟื้นฟู มุ่งสู่การดำเนินงาน บนฐานในเรื่องของสิทธิมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น ประเด็นสำคัญที่จะขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการบนฐานสิทธิ ดังกล่าว อย่างต่อเนื่อง จำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงการเป็นส่วนหนึ่งของคนพิการในสังคม (Inclusive Society) และการส่งเสริมสิทธิที่เป็นจริงของคนพิการ (Make the Rights Real) ตามบริบทการ เปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ทั้งในระดับโลกและระดับประเทศที่คาดว่าจะเปิดโอกาสให้ สามารถใช้จุดแข็งซึ่งประกอบด้วยกลไกด้านกฎหมายนโยบายและมาตรการต่าง ๆ รวมถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรด้านคนพิการและเครือข่ายอย่างเข้มแข็ง ในการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ ดังนั้น จึงต้องมีการประเมินสถานการณ์ของการ เปลี่ยนแปลงที่จะมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการของประเทศไทย ในระยะต่อไปอย่างมี ประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถคุ้มครองสิทธิ คนพิการได้อย่างเสมอภาคและเป็นรูปธรรมต่อไป นอกจากนี้ คนพิการยังมีสิทธิในการได้รับและดำรงไว้ซึ่งการจ้างงานหรือการเข้าร่วมในงานอาชีพที่มี ประโยชน์ต่อผลผลิตทางด้านเศรษฐกิจ โดยได้รับค่าตอบแทนและสิทธิต่างๆ ที่ได้รับทั้งหมดโดย ปราศจากการเลือกปฏิบัติ อีกทั้งคนพิการควรมีทางเข้าถึงการแนะแนวอาชีพในตลาดแรงงานแบบ ทั่วไปอีกด้วย (สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, ๒๕๕๕ : 24)

10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วุฒิชัย แพงจ้อย (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ ชีวิตคนพิการ ในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสวรรค์ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ผลการศึกษาพบว่า ด้านสถานการณ์ของคนพิการในเขตพื้นที่รับผิดชอบของ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสวรรค์ ในปี พ.ศ. 2550 - 2552 มีคนพิการ 54, 56 และ 87 คน ตามลำดับ จำนวนคนพิการ ที่กล่าวถึงข้างต้นนั้นพบว่าในปี พ.ศ. 2550 - 2551 เป็นจำนวนคน พิการที่ได้รับ เบี้ยยังชีพคนพิการเท่านั้น ไม่ใช่จำนวนคนพิการที่แท้จริงที่มีอยู่ในพื้นที่ ส่วนในปี พ.ศ. 2552 เป็นจำนวนคนพิการทั้งหมดที่จดทะเบียนคนพิการและได้เบี้ยยังชีพ ส่วนปัญหาและ ความต้องการดูแลของคนพิการพบว่า มีประเด็นปัญหาและความต้องการของคนพิการอย่างน้อย 3 ประเด็น คือ การไม่มีงานทำ การไม่ได้รับการศึกษา และการไม่ได้รับการดูแลเรื่องสุขภาพ จึงได้มี

แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการ การพัฒนาอาชีพ เพิ่มรายได้ของคนพิการ ในการเลี้ยงดูตนเองอย่างเพียงพอ การส่งเสริมการศึกษาของคนพิการ การจัดที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม เอื้อต่อการอยู่ร่วมกับครอบครัวและคนในชุมชน และการส่งเสริมคนพิการให้อยู่ในสังคมอย่างเท่าเทียมและส่งเสริมให้คนในชุมชนมีความเข้าใจที่ดีต่อคนพิการ

ภคชล มัจฉา (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานด้านการให้บริการด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ในพื้นที่เขตจังหวัดตาก ผลการวิจัยพบว่า ความรู้ความเข้าใจในสิทธิของคนพิการในการเข้าถึงบริการของรัฐตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 พบว่า โดยภาพรวมผู้พิการมีความรู้ความเข้าใจในสิทธิของคนพิการในการเข้าถึงบริการของรัฐถูกต้องมากที่สุด คือ ด้านสังคมและสวัสดิการเบี้ยยังชีพ และผู้พิการมีความรู้ความเข้าใจไม่ถูกต้องมากที่สุด คือ ด้านการศึกษา ความต้องการและปัญหาของคนพิการที่มีต่อการให้บริการด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการพบว่า โดยภาพรวมและรายได้อยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจของคนพิการ ที่มีต่อการให้บริการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แนวทางพัฒนาการดำเนินงานด้านการให้บริการด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พบแนวทางที่สำคัญคือ สนับสนุนสื่อการเรียนการสอนและอุปกรณ์ส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับช่วยเหลือคนพิการ เช่น อักษรเบลล์ ให้เพียงพอ สนับสนุนให้ผู้พิการได้รับเงินทุนและกู้ยืมเงินลงทุนไปประกอบอาชีพ และรณรงค์ให้หน่วยงานเอกชนเห็นความสำคัญของคนพิการโดยส่งเสริมให้จัดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ

อนัญญา เจียนรัมย์ (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ ด้านที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม ด้านการศึกษา ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอาชีพและรายได้ อยู่ในระดับปานกลาง และด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคม อยู่ในระดับน้อยที่สุด ผลการเปรียบเทียบพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน และสาเหตุของความพิการที่แตกต่างกันไม่ทำให้ความต้องการได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการแตกต่างกัน แต่ลักษณะความพิการที่แตกต่างกัน ทำให้ความต้องการได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ควรดำเนินการดังนี้ จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้ในด้านสุขภาพร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านอาชีพ และด้านรายได้ ควรจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษาสำหรับคนพิการ และปรับปรุงที่อยู่อาศัย สภาพแวดล้อมและจัดสิ่งจำเป็นในชีวิตให้คนพิการ

ทวี เชื้อสุวรรณทวี และคณะ (2558 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาโอกาสในการทำงานที่เหมาะสมกับความพิการ ตามภาค จังหวัด พื้นที่ 5 แห่งในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า คนพิการส่วนใหญ่ร้อยละ 79 ของกลุ่มตัวอย่าง ยังไม่มีงานทำ การจ้างงานในสถานประกอบการในมุมมองการรับรู้ของคนพิการและนายจ้าง คนพิการมีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับทักษะอาชีพและตำแหน่งงานที่มีอยู่ในตลาดแรงงาน แต่ลักษณะทักษะที่เหมาะสมกับงานเหล่านี้อาจแตกต่างกันบ้างตามประเภทและลักษณะของความพิการ คนพิการทางการได้ยินและสื่อความหมายเป็นกลุ่มคนพิการที่เป็นที่ต้องการของสถานประกอบการมากที่สุด เนื่องจากสามารถทำงานได้ต่อเนื่อง มีความคล่องแคล่ว มีข้อจำกัดทางกายภาพและการเคลื่อนไหวน้อยกว่าความพิการประเภทอื่น นอกจากนี้คนพิการส่วนใหญ่ต้องการเข้าสู่การจ้างงานโดยใช้หลักการเช่นเดียวกับคนทั่วไป อาจต้องการการช่วยเหลือเรื่องที่พักและค่าสนับสนุนค่าพาหนะเพื่อลดภาระการเดินทาง ผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะว่าควรมีการพัฒนาและเตรียมการในการจ้างงานคนพิการเข้าสู่ตลาดแรงงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมการจัดการศึกษาและอบรมคนพิการที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน การจัดระบบสนับสนุนคนพิการที่ได้รับการจ้างงานเพื่อลดภาระคนพิการและนายจ้าง เช่น การสนับสนุนค่าเดินทาง ค่าที่พัก ค่าจัดปรับสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน โดยใช้งบจากรัฐบาลโดยเฉพาะเงินกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ นอกจากนี้การส่งเสริมเจตคติทางบวกและความเข้าใจของนายจ้างที่มีต่อคนพิการและการจ้างงานยังเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องต่อไป

สุमितตรา เจริญพันธ์ และไชยนันท์ ปัญญาศิริ (2558 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการจ้างงานผู้พิการในประเทศไทยเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยมีข้อเสนอแนะทั้งเชิงนโยบายสาธารณะและเชิงการปฏิบัติตามนโยบายที่มาจากการสังเคราะห์ความรู้จากกรณีศึกษา 5 ประเทศ คือ ปรับเปลี่ยนมุมมองต่อคนพิการที่สะท้อนค่านิยมของสังคมไทยและความเป็นภูมิภาคนิยมแบบอาเซียนและถือปฏิบัติสากล ภาครัฐควรมีการทำงานในเชิงรุกและบูรณาการระหว่างหน่วยงานและจัดทำระบบสนับสนุนเบี้ยยังชีพผู้พิการให้เกิดความยุติธรรมโปร่งใสตามหลักปฏิบัติสากล ภาครัฐและภาคเอกชนควรร่วมมือกันเร่งดำเนินการก่อสร้างและจัดทำระบบโครงสร้างพื้นฐานที่เอื้อต่อการใช้ชีวิตของผู้พิการให้สามารถดำรงชีวิตอย่างคนปกติได้ พัฒนาศักยภาพของผู้พิการให้สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานและสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจแบบประเทศที่พัฒนาแล้ว และพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือระดับภูมิภาคอาเซียน เปิดพื้นที่ให้ผู้พิการในอาเซียนและพัฒนาประเทศไทยให้เป็นศูนย์กลางของอาเซียนในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้พิการ

บทที่ 3

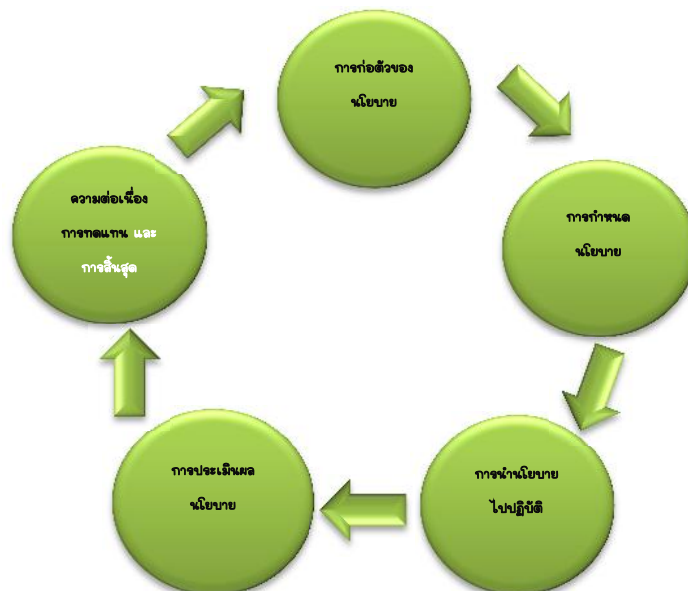
นโยบายการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ

1. การกำหนดนโยบาย

“นโยบายสาธารณะ” (Public Policy) เป็นทิศทางหรือแนวทางที่สังคมโดยภาพรวมเห็น ว่าหรือเชื่อถือว่าควรที่จะดำเนินการไปในทางนั้น ซึ่งทิศทางหรือแนวทางนั้นอาจเกิดขึ้นมาจาก ความคิดริเริ่มของรัฐบาล ภาคเอกชน หรือภาคประชาชนก็ได้ ดังนั้น นโยบายสาธารณะจึงมี ความหมายกว้างขวางโดยรวมถึงนโยบายของรัฐบาล กฎหมายจากรัฐสภา นโยบายองค์กรท้องถิ่น และการปฏิบัติการในระดับสาธารณะของภาคประชาชนและภาคเอกชน (นาตยา แท่นนิล, 2555 : 12)

1.1 กระบวนการและขั้นตอนของนโยบายสาธารณะ แบ่งออกได้เป็น 5 ขั้นตอน คือ

- 1) การก่อตัวของนโยบายสาธารณะ (public policy making)
- 2) การกำหนดนโยบายสาธารณะ (public policy decision-making)
- 3) การนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ (public policy implementation)
- 4) การประเมินผลนโยบายสาธารณะ (public policy evaluation) และ
- 5) การต่อเนื่อง การทดแทน หรือการยุตินโยบายสาธารณะ (public policy maintenance succession & termination)



ภาพที่ 1 กระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะ

1.2 ปัญหาการกำหนดนโยบายสาธารณะ

รูปแบบของนโยบายที่อาจสร้างปัญหาให้กับสังคมในระยะยาว คือนโยบายแบบประชานิยมที่มุ่งแสวงหาฐานเสียง โดยการใช้จ่ายเงินล่วงหน้าไม่คำนึงถึงการลงทุนพัฒนาในโครงสร้างพื้นฐานใหม่ ๆ เนื่องจากในท้ายที่สุดทรัพยากรของรัฐมีจำกัด ผู้กำหนดนโยบายจึงต้องคำนึงถึงบัญชีส่วนรายรับ และบัญชีส่วนรายจ่าย โดยไม่ให้มีอัตราส่วนของหนี้สาธารณะต่อผลผลิตมวลรวมประเทศ (GDP) มากจนเกินไป นอกจากนี้ประชาชนยังต้องทำการตรวจสอบการดำเนินนโยบายของรัฐบาลว่า มีการเอื้อต่อการแสวงหาผลประโยชน์ทางธุรกิจของตนเอง หรือของพวกพ้องบ้างหรือไม่ หากการกำหนดนโยบายของรัฐบาลมีปัญหา เช่น ไม่ตอบสนองความต้องการของประชาชน มีการใช้นโยบายแบบประชานิยมมากเกินไป หรือมีการทุจริตคอร์รัปชัน เอื้อผลประโยชน์ต่อพวกพ้อง ประชาชนก็มีสิทธิ และสามารถใช้อำนาจของตนในฐานะพลเมืองผู้จ่ายภาษีในการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลผ่านการเลือกตั้ง หรือการเสนอชื่อถอดถอนบุคลากรของรัฐที่กระทำความผิด ตลอดจนการประท้วงหรือการต่อต้านโดยการไม่เสียภาษี (tax revolt) ก็ได้ เป็นต้น

2. เปรียบเทียบนโยบายการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการของไทยกับต่างประเทศ

2.1 ประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่นมีกฎหมายเกี่ยวกับคนพิการครั้งแรกในปี ค.ศ. 1949 และยังให้มีการแยกบริการสวัสดิการให้กับบุคคลพิการอย่างเด่นชัด โดยแยกจากบริการที่ให้สำหรับผู้ที่ยากจน ต่อมาในทศวรรษที่ 1960 – 1969 รัฐบาลญี่ปุ่นพยายามสร้างสถาบันเพื่อดูแลคนพิการ ซึ่งผลงานนี้น่าพึงพอใจมากพอควร แต่ยังมีข้อบกพร่อง ซึ่งผลงานวิจัยของ Hayashi และ Okuhira ในปี ค.ศ.2001 พบว่า มีข้อบกพร่อง คือ (1) การให้บริการทางการแพทย์ที่ไม่ถูกต้องหรือคุณภาพต่ำ (2) มีการผ่าตัดอย่างไม่เหมาะสม (3) มีการให้คนไข้ทั้งชายและหญิงอาบน้ำร่วมกัน โดยผู้ดูแลเป็นผู้ชาย (4) คุณภาพของห้องน้ำไม่ดี และ (5) ผลจากการแสดงความไม่พอใจ ก็คือ มีการประท้วงด้วยการอดข้าว หรือมีการนั่งประท้วง ต่อมามีการรวมตัวกันจนเกิดการรวมกลุ่มเพื่อเรียกร้องสิทธิคนพิการ (สุภาพ ชุมรัมย์, 2556 : 82)

ในช่วงทศวรรษที่ 1980 – 1989 รัฐบาลญี่ปุ่นได้เน้นเป้าหมายในเชิงนโยบายในการให้คนพิการสามารถครองชีวิตอยู่อย่างอิสระ แทนที่จะต้องไปอยู่สถาบันที่มีสถานที่สำหรับคนพิการโดยเฉพาะ ในระดับท้องถิ่นองค์การสำหรับสิทธิของคนพิการได้เจรจากับรัฐบาลท้องถิ่น เพื่อได้รับบริการจากรัฐแบบเดียวกัน และมีการประกาศกฎหมายที่ว่าด้วยการให้บริการและการสนับสนุน Support for Persons with Disabilities Act ซึ่งประกาศใช้ในปี ค.ศ. 2006 กฎหมายฉบับนี้มุ่งที่จะช่วยให้มีการซึมซับบุคคลผู้พิการเข้าสู่ชีวิตชุมชน มีการจัดตั้งอย่างเป็นระบบในระดับชาติ

และให้มีการช่วยเหลือทางด้านการจ้างงานด้วย อย่างไรก็ตามมีปัญหาหลายอย่าง เช่น ค่าธรรมเนียมที่แพง และการให้บริการในขอบเขตจำกัดในชนบท (ทวี เชื้อสุวรรณ, 2557 : 80)

1) การจ้างงานคนพิการ

ประเทศญี่ปุ่นใช้ระบบโควตาเช่นเดียวกับประเทศเยอรมันและประเทศไทย โดยมีกฎหมายส่งเสริมการจ้างงานเกิดขึ้นในปี ค.ศ. 1960 โดยจะกำหนดสัดส่วนการจ้างงานคนพิการ อย่างเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายและเพื่อให้มีความเหมาะสมกับสภาพสังคมในแต่ละช่วงอัตราการจ้างงาน จึงมีการปรับเปลี่ยนทุก ๆ 5 ปี และมีการสำรวจสภาพคนพิการทุก 5 ปี ถ้าบริษัทใดไม่ปฏิบัติตาม โดยไม่มีเหตุผลอันควร กระทรวงแรงงานจะประกาศรายชื่อบริษัทเหล่านี้ผ่านทางสื่อมวลชน ส่งผลกระทบต่อในทางที่ไม่ดีแก่ชื่อเสียงของบริษัทนั้นได้ อีกทั้งตามกฎหมายมีการกำหนดหน้าที่ให้สถานประกอบการที่ไม่ประสงค์จะจ้างงานคนพิการตามที่กฎหมายกำหนดต้องจ่ายเงินชดเชยเป็นเงินค่าปรับ แทนการจ้างงาน หากผู้ประกอบการรายใดไม่จ่ายเงินค่าปรับตามที่กฎหมายกำหนดก็จะถูกเรียกเก็บเป็นเงินเพิ่มอีกร้อยละ 10 ของยอดเงินค้างชำระ เว้นแต่กรณีที่มีเหตุผลอันควร และหากยังเพิกเฉยไม่ชำระเงินในส่วนนี้ กฎหมายกำหนด ให้กระทรวงแรงงานสามารถเรียกเก็บเงินอีกประเภทหนึ่งจาก นายจ้างได้เรียกว่าการส่งเงินล่าช้าซึ่งเงินนี้จะคำนวณตามจำนวนวันตั้งแต่วันถัดจากวันที่ครบกำหนดชำระจนกว่าจะชำระเสร็จสิ้น โดยคิดอัตราร้อยละ 14.5 ต่อปี หรือทำการยึดทรัพย์สินต่อไป

และยังมีระบบที่สำคัญมาก คือ การฝึกทักษะเพื่อให้คนพิการสามารถเข้ากับ สภาพแวดล้อมของที่ทำงานได้ โดยผู้ประกอบการจะเป็นคนฝึกทักษะเพื่อให้คนพิการสามารถเข้ากับ สภาพแวดล้อมของที่ทำงานได้โดยผู้ประกอบการจะเป็นคนฝึกทักษะตามสภาพงานนั้น ๆ โดยจะมีการจ่ายค่าตอบแทนแก่ผู้ประกอบการที่ทำการฝึกอบรมให้ รวมทั้งคนพิการที่เข้ารับการอบรมด้วย ซึ่งส่งผลให้มีการจ้างคนพิการเพิ่มขึ้นอย่างมาก เมื่อกฎหมายกำหนดชัดเจนว่าเป็นหน้าที่ของ ผู้ประกอบการที่ต้องจ้างคนพิการให้เกินอัตราที่กำหนดไว้ โดยรัฐจะจ่ายเงินเพิ่มสำหรับการจ้างงาน คนพิการให้แก่ นายจ้างที่จ้างงานเกินโควตาที่กำหนดในอัตรา 14,000 เยน ต่อคนพิการ 1 คน และ จ่ายเงินรางวัลตอบแทน เมื่อนายจ้างที่มีลูกจ้าง 300 คน หรือต่ำกว่า แต่มีการจ้างคนพิการเกิน จำนวนที่กฎหมายกำหนด อีกทั้งมีการให้เงินช่วยเหลือแก่นายจ้างสำหรับการจัดทำสิ่งอำนวยความสะดวก และเครื่องมือที่จำเป็นรวมถึงค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการเกี่ยวกับลูกจ้างคนพิการอีกด้วย

2) การคุ้มครองคนพิการในการทำงาน

ประเทศญี่ปุ่นกำหนดให้เป็นหน้าที่ของศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพ สำหรับคนพิการในท้องถิ่น ทำการติดต่อกับสถานประกอบการเพื่อประสานอาชีพสำหรับคนพิการ ในท้องถิ่นในการดำเนินการติดต่อกับสถานประกอบการที่จ้างหรือกำลังจะจ้างคนพิการเข้าทำงาน ในการทำหน้าที่ฟื้นฟูอาชีพพร้อมทั้งประสานงานกับศูนย์การจัดหางานของภาครัฐ ซึ่งงานหลักจะ เกี่ยวข้องกับสถานประกอบการและคนพิการ สำหรับสถานประกอบการ คือ การช่วยเหลือให้คำแนะนำ

การบริหารคนพิการตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน ในส่วนของคนพิการนั้นจะประเมินสมรรถภาพงานที่เหมาะสมและความสามารถของคนพิการแต่ละคน โดยมีโปรแกรมต่าง ๆ เช่น การเตรียมความพร้อมก่อนการเข้าทำงาน การอบรมการทำงาน การพัฒนาขอบข่ายงานให้กว้างขึ้นตามความเหมาะสมของแต่ละคน นอกจากนี้สถานประกอบการต้องมีความเข้าใจในการแก้ปัญหาคนพิการให้ใกล้เคียงความเป็นจริงและตรงประเด็นมากที่สุด ซึ่งเป็นการให้ความช่วยเหลือคนพิการภายหลังเข้าสู่ระบบการจ้างงานนั้น ทางศูนย์ฟื้นฟูมีหน้าที่ให้ข้อมูลการเตรียมความพร้อมกับสถานประกอบการในเรื่องการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีให้แก่คนพิการได้อย่างต่อเนื่องและให้ความช่วยเหลือด้านการทำงานให้แก่คนพิการได้ 3 ประการ คือ การเตรียมสภาพแวดล้อมของการทำงาน การเตรียมความพร้อมของสถานที่ทำงาน การพัฒนาขีดความสามารถของคนพิการในการทำงาน สถานประกอบการต้องเตรียมความพร้อมในด้านของเงื่อนไขการจ้างงานคนพิการ เช่น ค่าจ้างต้องเป็นไปตามเงื่อนไขของกฎหมายแรงงาน และต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด, ปัญหาการเดินทางของคนพิการ โดยเฉพาะคนพิการทางการเคลื่อนไหวอาจมีปัญหาเรื่องการมาทำงานในเวลาเร่งด่วน ซึ่งสถานประกอบการอาจเปลี่ยนเวลาเข้างานของคนพิการเพื่อให้เดินทางมาทำงานสะดวกยิ่งขึ้น นอกจากนี้สถานประกอบการต้องมีการเตรียมห้องพยาบาลไว้เพื่อคนพิการที่ต้องการพักผ่อนในบางช่วงเวลาด้วย, การสร้างความเข้าใจแก่พนักงานทั่วไปเกี่ยวกับคนพิการในการทำงานของคนพิการเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้ผู้พิการทำงานอย่างต่อเนื่องและไม่เกิดปัญหาสภาพจิตใจ, สถานประกอบการที่รับคนพิการเข้าทำงาน ควรมีบุคคลที่ทำหน้าที่ดูแลคนพิการโดยเฉพาะ (keypersons) เพราะคนพิการจะมีปัญหาเรื่องสภาพของจิตใจเนื่องจากความไม่เข้าใจในตัวคนพิการของเพื่อนร่วมงาน หรือปัญหาในการสื่อสารโดยเฉพาะคนพิการทางหู จึงทำให้เกิดความโดดเดี่ยวในสถานที่ทำงาน

2.2 ประเทศสิงคโปร์

สิงคโปร์ไม่มีกฎหมายเกี่ยวกับคนพิการโดยตรงหรือเป็นการเฉพาะ แต่สอดแทรกในกฎหมาย นโยบายของกระทรวง หรือหน่วยงานต่าง ๆ เช่น กฎหมายเกี่ยวกับการบริการสุขภาพ การศึกษา การจ้างงาน การอยู่ร่วมในสังคมของกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษา และกระทรวงพัฒนาชุมชน เยาวชนและกีฬา โดยรวมคนพิการใช้แนวทางเดียวกับประชาชนทั่วไป ที่เน้นการสนับสนุนทุนด้านการศึกษา การมีอาชีพ เป็นสำคัญ ตัวอย่างกฎหมาย นโยบาย โครงการด้านสวัสดิการที่ใช้กับ คนทั่วไปและครอบคลุมต่อการพัฒนา ช่วยเหลือ บริการแก่คนพิการด้วย ได้แก่ (ทีวี ซีเอสวีรณ, 2557 : 90)

1) ด้านสุขภาพและสาธารณสุข :

(1) กฎหมายว่าด้วยโรงพยาบาลเอกชนและคลินิกการแพทย์ (Private Hospitals and Medical Clinics Act) กำหนดให้มีการจัดบ้านพักดูแลรักษา (Nursing Home) เพื่อบริการดูแลรักษาผู้ที่ไม่อาจรักษาตนเองที่บ้านได้ ซึ่งการบริการนี้ กระทรวงสาธารณสุขได้ทำงาน

อย่างใกล้ชิดกับองค์กรอาสาสมัครเพื่อดำเนินการและจัดตั้งบ้านพักดูแลรักษาให้เพียงพอกับความ ต้องการมากยิ่งขึ้น

(2) กระทรวงสาธารณสุขได้จัดให้มีการช่วยเหลือด้านการเงินแก่คนชราและคน พิการในโครงการการร่วมดูแลเบื้องต้น (Primary Care Partnership Scheme (PCPS)) โดยให้ความ ช่วยเหลือแก่ชาวสิงคโปร์ที่เป็นคนพิการ ได้แก่ การทำความสะอาดร่างกายหรืออาบน้ำ ทานอาหาร เดินทาง แต่งตัว หรือเคลื่อนไหว และมีรายได้ต่อเดือนของครอบครัวไม่เกิน 800 ดอลลาร์สิงคโปร์

2) ด้านการศึกษา :

(1) มีโรงเรียนพิเศษของเด็กพิการ (Special Education (SPED) Schools) มีการบริหารงานโดยองค์กรสวัสดิการอาสาสมัครต่างๆ (Voluntary Welfare Organisations (VWos)) โดยได้รับเงินทุนจากกระทรวงศึกษาธิการและสภาสวัสดิการสังคมแห่งชาติ (National Council of Social Service (NCSS))

(2) โครงการ Integrated Child Care Program (ICCP) ซึ่งเป็นโครงการ สำหรับช่วยเหลือคนพิการที่อยู่ในวัยเรียนชั้นประถมและมัธยม

(3) โครงการเงินกองทุนเพื่อการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ (MOE Tuition Grant) เป็นโครงการที่มีขึ้นเพื่อให้นักเรียนที่ศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยระดับปริญญาตรีและนักเรียนที่ ศึกษาในโพลีเทคนิค ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการจะช่วยรับผิดชอบค่าเล่าเรียนในระดับมหาวิทยาลัยของ สิงคโปร์ เป็นจำนวนเงินค่อนข้างสูงในรูปของเงินกองทุนเพื่อการศึกษา (Tuition Grant :TG) ซึ่ง เงินทุนเพื่อศึกษานี้มีค่าเท่ากับส่วนต่างของค่าเล่าเรียนปกติ (ค่าเทอมและค่าหลักสูตรใน มหาวิทยาลัย) และค่าเล่าเรียนที่นักศึกษาจ่ายจริง

3) ด้านสวัสดิการอื่น ๆ:

(1) มีบ้านพักคนพิการ ได้แก่ Residential Homes เป็นบ้านพักอาศัย สำหรับคนพิการ ซึ่งโครงการนี้จะเป็นทางเลือกสุดท้ายสำหรับการดูแลคนพิการ เพราะต้องการให้ คนพิการได้ฝึกฝนและอยู่กับครอบครัวและสังคม และยังมีบ้านพัก Hostels สำหรับคนพิการที่ทำงาน

(2) โครงการ Caregiver Training Grant ได้แก่ โครงการอบรมให้ความรู้ใน การดูแลคนพิการแก่บุคคลที่มีหน้าที่ในการดูแลโดยเฉพาะครอบครัว ภายใต้เงินจำนวน 500,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ ตลอดระยะเวลา 5 ปี

(3) โครงการส่งเสริมให้มีการจัดที่พักอาศัย สถานที่ และสิ่งแวดล้อม เพื่อ อำนวยความสะดวกให้แก่คนพิการทางร่างกาย ภายใต้กฎการควบคุมการก่อสร้างอาคาร (Building Control Regulations) และระเบียบการสร้างอาคาร (Building Code) กำหนดให้อาคารที่ สร้างใหม่ต้องเอื้ออำนวยให้คนพิการสามารถเข้าถึงอาคารได้สะดวกที่สุด ซึ่งจะช่วยให้อาคารสำนักงาน ต่าง ๆ พร้อมต่อการรองรับการทำงานของคนพิการ

ในด้านการจ้างงานคนพิการ แม้สิงคโปร์จะไม่ได้มีกฎหมายการจ้างงานคนพิการ หรือกฎหมายที่ห้ามการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานไว้เป็นการเฉพาะ แต่ก็มีการใช้กระบวนการทางสังคมเพื่อควบคุมการเลือกปฏิบัติ และสร้างเสริมความเป็นธรรมในการจ้างงานผ่านการจัดตั้ง “พันธมิตรไตรภาคีเพื่อวิธีปฏิบัติในการจ้างงานที่เป็นธรรม” (Tripartite Alliance for Fair Employment Practices : TAFEP) ที่มีองค์กรต่างๆ ในสิงคโปร์เข้าร่วมลงนามให้คำมั่นเพื่อจ้างงานที่เป็นธรรมกว่า 2,400 ราย สิงคโปร์มีระบบการฟื้นฟูสมรรถภาพในโรงงานของคนพิการเพื่อให้คนพิการสามารถกลับเข้าสู่การทำงานได้หลังการได้รับบาดเจ็บหรือเกิดอุบัติเหตุ แต่ระบบดังกล่าวยังอยู่ในช่วงเริ่มต้น สิงคโปร์ยังไม่มีศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพในโรงงานโดยเฉพาะ ทำให้โรงพยาบาลที่คนพิการเข้ารับการรักษากลับจะเป็นผู้รับบทบาทหลักในการฟื้นฟูด้านอาชีพแทน สำหรับหน่วยงานเอกชนที่รับคนพิการเข้าทำงาน โดยการให้งบประมาณในการจัดปรับสถานที่ทำงาน ซื่ออุปกรณ์ เครื่องมือ เพื่อสนับสนุนให้คนพิการทำงานได้ควบคู่ไปกับการจัดให้มีบริการหางานให้แก่คนพิการ ที่ดำเนินการโดยหน่วยประชาชนคนพิการของกระทรวง (Ministry’s Disabled People Section) นอกจากนี้ยังมีโครงการสนับสนุนเงินปรับปรุงสถานประกอบการ (โครงการ Job Redesign Scheme) การสนับสนุนค่าจ้างงานคนพิการรายเดือนแก่นายจ้าง (โครงการ Special Employment Credit หรือ SEC) โดยรัฐจะจ่ายเงินช่วยเหลือนายจ้างที่จ้างงานคนพิการ ในอัตรา 16 - 23% (แตกต่างกันตามช่วงอายุของคนพิการ) ของค่าจ้างรายเดือนที่คนพิการได้รับ เฉพาะคนพิการที่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่า 4,000 เหรียญต่อเดือน โครงการนี้ทำให้นายจ้างจะได้รับประโยชน์ทันที ต่างจากกรณีการให้สิทธิประโยชน์ทางภาษี ซึ่งหากสถานประกอบการไม่มีกำไรก็จะไม่สามารถขอลดภาษีได้

ส่วนคนพิการที่ไม่สามารถเข้าสู่การทำงานในสถานประกอบการได้ ประเทศสิงคโปร์ยังมีโครงการ Shelter Workshops ช่วยเหลือให้คนพิการได้มีการทำงาน ในบริเวณที่พักอาศัยโดยจะติดตั้งเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานในที่พัก หรือที่เรียกว่า Factory Setting ในช่วงการรักษาคนพิการที่รับเข้ามาให้สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องในสถานประกอบการนั้น

ส่วนปัญหาของการจ้างงานคนพิการในสิงคโปร์นั้น นอกเหนือจากระบบฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพที่ยังอยู่ในช่วงเริ่มต้นดังที่กล่าวไปแล้วนั้น การที่สิงคโปร์ไม่มีกฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานต่อคนพิการ ที่กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่จัดสิ่งอำนวยความสะดวกหรือการช่วยเหลือที่สมเหตุสมผลต่อลูกจ้างคนพิการดังเช่นในสหรัฐอเมริกา ทำให้แม้ในปัจจุบันนายจ้างสิงคโปร์จะมีการจ้างงานคนพิการมากขึ้น แต่ความตระหนักของนายจ้างในการจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการในการทำงานยังมีอยู่น้อย ทำให้การจ้างงานไม่ได้รับประสิทธิภาพเต็มที่ และคนพิการที่หางานบางส่วนก็ยังคงสูญเสียโอกาสที่จะได้รับงานไปด้วย

2.3 ประเทศสหรัฐอเมริกา

กฎหมายคนพิการอเมริกัน ปี ค.ศ. 1990 (The Americans with disability Act 1990: ADA) ถือเป็นกฎหมายสิทธิพลเมืองที่ดัดฉบับหนึ่งที่เคยมีมาของชาติอเมริกา กฎหมายดังกล่าวมีจุดมุ่งหมายเพื่อขจัดปัญหาการเลือกปฏิบัติ (Discrimination) ต่อคนพิการ และต้องการให้คนพิการเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจและสังคมกระแสหลักของวิถีชีวิตของคนอเมริกัน ดังนั้นจึงเสมือนเป็นกฎหมายสิทธิพลเมือง ปี ค.ศ. 1964 (Civil Right Law) อีกฉบับหนึ่ง ADA เป็นพันธสัญญาที่จะทำให้คนพิการมีโอกาสเท่าเทียม ใน 4 ประเด็นใหญ่ ๆ คือ 1) สิทธิการถูกจ้างงาน 2) สิทธิการเดินทาง/คมนาคมและบริการสาธารณะ 3) สิทธิในการเข้าถึงที่พักอาศัยและสินค้า 4) สิทธิในการติดต่อทางโทรคมนาคม

ในด้านการจ้างงาน กฎหมายกำหนดให้สถานประกอบการเอกชนที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 15 คน ขึ้นไป จะต้องไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมในการจ้างงานต่อคนพิการไม่ว่าจะเป็นในขั้นของการรับเข้าทำงาน การให้ค่าตอบแทนหรือความก้าวหน้า การจัดสวัสดิการ ฯลฯ นอกจากนี้องค์กรต้องมีช่องทางในการสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ ที่เอื้อและทำให้ลูกจ้างที่พิการสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารนั้นด้วย โดยที่สหรัฐอเมริกาไม่มีการกำหนดสัดส่วนขั้นต่ำในการรับคนพิการเข้าทำงาน แต่มีการกำหนดมาตรฐานตามกฎหมายกระทรวงแรงงานที่ออกภายใต้กฎหมายฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ปี 1973 ให้องค์กรที่จะเป็นคู่สัญญากับรัฐบาลกลางต้องกำหนดเป้าหมายในการจ้างงานคนพิการอย่างน้อย 7% เพื่อกระตุ้นให้เกิดการรับคนพิการและติดตามความก้าวหน้าของการจ้างงาน

ประเทศสหรัฐอเมริกามีการใช้แนวทางการจ้างงานแบบมีการสนับสนุน (Supported employment) หรือ การจ้างงานที่มีการจัดปรับให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล (Customized employment) ให้สามารถทำงานและมีความก้าวหน้าหรือสามารถแข่งขันได้ มาใช้ในการจ้างงานคนพิการตั้งแต่ปี 1980 และได้กลายเป็นต้นแบบให้มีการนำไปใช้ในภูมิภาคอื่น ๆ ของโลกอีกด้วย ซึ่งอาจแบ่งรายละเอียดของแนวทางดังกล่าวตามช่วงของกระบวนการที่สำคัญในการจ้างงานได้ดังนี้ (ทวี เชื้อสุวรรณ, 2557 : 67)

1) ช่วงการเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การมีงานทำ

สหรัฐอเมริกามีระบบการเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การมีงานทำ โดยมีการให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพและการทดลองงาน ที่เชื่อมต่อการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ที่ดำเนินการโดยสำนักงานบริหารความมั่นคงทางสังคม (Social Security Administration) ผ่านศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพต่าง ๆ ในพื้นที่ 50 รัฐ และยังมีสวัสดิการสังคมที่ช่วยเหลือค่าใช้จ่ายส่วนหนึ่งของคนพิการที่ต้องเสียไปเพื่อใช้ในการลดความเสียหายอันเนื่องมาจากความพิการ และจำเป็นต้องใช้เพื่อให้ได้มาซึ่งการมีงานทำ (Impairment-Related Work Expenses) เช่น ค่าใช้จ่ายในการซื้อยาเวชภัณฑ์ส่วนตัว หรืออุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่าง ๆ หรือค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เป็นต้น

2) ช่วงการรับคนพิการเข้าทำงาน

ในช่วงการรับคนพิการเข้าทำงาน สถานประกอบการจะเป็นฝ่ายที่มีบทบาทสำคัญในการให้ความช่วยเหลือด้านสถานที่ทำงาน (Workplace Accommodations) ทั้งในด้านการเตรียมเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก (Assistive Technology) การสร้างสรรค์หรือปรับงานที่เหมาะสมกับความพิการ (Job Modification) และการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งภาครัฐได้สนับสนุนโดยการให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีของสถานประกอบการ ซึ่งครอบคลุมส่วนของค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไปเพื่อการจัดอุปสรรคในการทำงานสำหรับคนพิการ และสถานประกอบการยังมีที่ปรึกษาจากหน่วยงานพิเศษหรือองค์กรกลางต่าง ๆ ที่จะคอยให้คำปรึกษาเกี่ยวกับ การติดตั้ง การจัดหา และปรับใช้เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการในสถานประกอบการ เพื่อให้สถานประกอบการและคนพิการสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุด

3) ช่วงการรักษาคนพิการให้อยู่กับองค์กร

ในช่วงของการรักษาคนพิการให้สามารถทำงานในองค์กรได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพนั้น อาศัยการดำเนินการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่หลากหลาย ได้แก่ การจัดให้มี Job Coach ในสถานประกอบการ ซึ่ง Job Coach จะเป็นผู้ที่มีบทบาทในการช่วยเหลือให้คนพิการในระดับความรุนแรง และประเภทความพิการต่าง ๆ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น หรืออาจจัดให้มีพี่เลี้ยงที่อาจเป็นคนพิการเองหรือไม่พิการก็ได้ในการสอนงานและถ่ายทอดงาน, การให้ความช่วยเหลือจากนายจ้าง หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานโดยเฉพาะกลุ่มคนพิการด้วยกันในที่ทำงาน เพื่อให้คนพิการทำงานร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขและพึงพอใจ และนอกจากนี้ยังเป็นการช่วยเหลือคนพิการในการฝึกอบรมในงาน และการให้คำปรึกษาตามบทบาทหน้าที่ของคนพิการ เพื่อให้คนพิการประสบความสำเร็จในหน้าที่ของตน เป็นต้น

ปัญหาหลักในการจ้างงานและมีอาชีพของคนพิการในสหรัฐอเมริกา คือ การเข้าไม่ถึงงาน ตำแหน่งงานขั้นสูงหรืองานที่ใช้ทักษะ (Skill Position/Job) หรืองานส่วนใหญ่เป็นงานไร้ฝีมือ (Unskilled Position/Job) ข้อจำกัดในสถานที่ทำงาน โอกาสที่ไม่เท่าเทียมในอัตราการคงอยู่ และความก้าวหน้าในอาชีพ รวมทั้งการขาดการเตรียมอาชีพ และการเข้าสู่ตลาดแรงงานเร็วเกินไป ในวัยอันควร ในมัธยมปลาย หรือก่อนการเข้าสู่ระดับอุดมศึกษา นอกจากนี้ ในด้านปัญหาหลักของการเลือกปฏิบัติจากการจ้างงานของคนพิการในสหรัฐอเมริกามี 8 ลักษณะใหญ่ๆ คือ

- 1) การยุติการจ้างโดยไม่มีเหตุผลและแจ้งล่วงหน้า (Unwarranted Discharge)
- 2) การข่มขู่กรรโชก (Intimidation)
- 3) การกลั่นแกล้ง ทำให้อับอาย (Harassment)
- 4) การไม่จัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมให้ (Non Reasonable Accommodation)

- 5) ประเด็นที่เกี่ยวกับเงื่อนไขและลักษณะการจ้างงานที่ไม่เหมาะสม (Inappropriate Term and Condition of Employment)
- 6) การปฏิบัติในการจ้างที่ไม่เป็นธรรม (Unfair Hiring Practices)
- 7) การได้รับส่งเสริมในอาชีพที่ไม่เท่าเทียม (Unequal Access to Promotion Opportunities)
- 8) การได้รับค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม (Inequitable Wages)

2.4 ประเทศอังกฤษ

กฎหมาย นโยบายด้านคนพิการและการจ้างงานคนพิการมีกฎหมายด้านคนพิการ คือกฎหมายการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการปี ค.ศ.1995 (The Disability Discrimination Act 1995 : DDA) บัญญัติขึ้นมีจุดประสงค์เพื่อจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการกฎหมายให้สิทธิคนพิการใน 3 ประเด็นใหญ่ ๆ ได้แก่

- 1) การจ้างงาน : โดยมีการบัญญัติไว้ใน วันที่ 2 ธันวาคม ค.ศ.1996 (พ.ศ. 2539)
- 2) การเข้าถึงสินค้า สิ่งใช้สอยและบริการ : โดยมีการบัญญัติไว้ใน วันที่ 1 ตุลาคม ค.ศ.1999 (พ.ศ. 2542)
- 3) การซื้อ หรือ เช่าที่ดินและทรัพย์สิน : โดยมีการบัญญัติไว้ในเดือนตุลาคม ค.ศ.2004 (พ.ศ. 2547)

ประเทศอังกฤษมีระบบการเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การมีงานทำ โดยแบ่งออกเป็นศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพซึ่งให้บริการแก่คนพิการ ซึ่งมีทั้งหน่วยงานของรัฐและเอกชน และในส่วนของระบบการศึกษา ในสถาบันการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรืออุดมศึกษาของอังกฤษ จะต้องจัดให้มีการให้คำปรึกษาด้านอาชีพหลังจบการศึกษาให้แก่ผู้เรียนโดยไม่มีทางเลือกปฏิบัติ ส่วนคนพิการทั่วไปที่มีอายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป ที่สนใจเข้าสู่การทำงาน ก็อาจขอคำปรึกษาในการเข้าสู่ตลาดแรงงานได้จากองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งที่เป็นหน่วยงานของรัฐ และของเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง National Careers Service Centre ซึ่งมีอยู่ตามพื้นที่ต่างๆ ทั่วประเทศ ซึ่งคนพิการสามารถจะเข้าไปรับการให้คำปรึกษาตัวต่อตัวได้ นอกจากนี้หน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องยังมีหน้าที่ออกใบรับรองมาตรฐานด้านอาชีพ (national vocational qualification) แก่คนพิการที่ผ่านการทดลองงานเพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นในการรับคนพิการเข้าทำงานอีกด้วย (Careers and work for disabled people, n.d.) กระบวนการที่ช่วยให้เกิดการรับคนพิการเข้าทำงานในช่วงนี้ คือ การจัดหางาน โดยอังกฤษมีองค์กรด้านการจัดหางาน (Access to Work = AtW) และ Jobcentre Plus ทำหน้าที่ช่วยเหลือปัญหาการทำงานเนื่องจากคนพิการ/ความพิการแก่สถานประกอบการ นายจ้าง และคนพิการ โดยให้คำปรึกษาและช่วยเหลือด้านงบประมาณในการจัดความต้องการด้านสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวกแก่คนพิการให้เหมาะสมกับงาน รวมทั้งการช่วยเหลือทักษะ

การสื่อสารในขั้นตอนการสอบสัมภาษณ์ด้วย และรัฐบาลอังกฤษได้มีมาตรการการลดหย่อนภาษี สำหรับคนพิการที่ทำงาน (Disabled Person's Tax Credit) โดยมุ่งหวังให้เป็นมาตรการจูงใจให้ คนพิการประสงค์จะทำงานมากขึ้น

2.5 ประเทศไทย

ประเทศไทยได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ โดยมีสาระในด้านการกำหนดมาตรการในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ ชีวิตการสร้างกลไกเพื่อการคุ้มครองคนพิการในเชิงนโยบายไว้ในกฎหมาย เพื่อให้คนพิการได้รับสิทธิ และโอกาสการคุ้มครองจากรัฐ โดยให้คนพิการได้เข้าถึงและใช้ประโยชน์จากบริการต่าง ๆ จากสิ่ง อำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ ตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลือจากรัฐ ทั้งในด้านฟื้นฟู สมรรถภาพโดยกระบวนการทางการแพทย์ การศึกษา อาชีพ และสวัสดิการทางสังคม เพื่อไม่ให้เกิด การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม การเข้าถึงนโยบาย แผนงาน โครงการ กิจกรรม ข้อมูลข่าวสาร การ สื่อสาร โทรคมนาคม บริการล่ามภาษามือ สิทธิในการเข้าไปใช้บริการสาธารณะเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป การจัดสวัสดิการเบี้ยความพิการ การบริหารจัดการกองทุนเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และสิทธิในการได้รับการลดหย่อนภาษีสำหรับคนพิการ และผู้ดูแลคนพิการ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ การศึกษาของคนพิการมี ๒ ฉบับ คือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๐ กำหนดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี และรัฐ ต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบก พร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพหรือบุคคล ไม่สามารถพึ่งตนเองได้หรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคล ดังกล่าวมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ โดยให้จัดตั้งแต่แรกเกิดหรือเมื่อพบ ความพิการ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย สำหรับพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดสิทธิทางการศึกษาสำหรับคนพิการให้ได้รับการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายตั้งแต่แรกเกิดหรือ พบความพิการจนตลอดชีวิต พร้อมทั้งได้รับเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความ ช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา สามารถเลือกบริการทางการศึกษา สถานศึกษา ระบบและรูปแบบ การศึกษา โดยคำนึงถึงความสามารถ ความสนใจ ความถนัดและความต้องการจำเป็นพิเศษของ บุคคลนั้น รวมถึงได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการจัดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้การทดสอบทางการศึกษาที่เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษ ของคนพิการแต่ละประเภทและบุคคล สำหรับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคนพิการในด้านสุขภาพ พระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๕ กำหนดให้บุคคลทุกคนมีสิทธิ ได้รับบริการสาธารณสุขที่มีมาตรฐานและประสิทธิภาพ เพื่อการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การตรวจวินิจฉัยโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อสุขภาพและการ

ดำรงชีวิต ทั้งนี้ ให้รวมถึงการบริการการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก และการฟื้นฟูสมรรถภาพของคนพิการที่มีระดับความพิการอยู่ในเกณฑ์ที่สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ กำหนด และการลงทะเบียนในระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าซึ่งจะได้รับ “บัตรทอง ท.๗๔” (สำหรับคนพิการ) สิทธิประโยชน์เฉพาะสำหรับคนพิการที่นอกเหนือจากสิทธิประโยชน์ในระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ได้แก่ สิทธิได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพทั้งในและนอกหน่วยบริการโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ได้แก่ กายภาพบำบัด กิจกรรมบำบัด การประคบ/แก้ไข การพูด จิตบำบัด พฤติกรรมบำบัด การฟื้นฟูทางการได้ยิน การฟื้นฟูทางการเห็น การรับกายอุปกรณ์เครื่องช่วยตามประเภท ความพิการ และการพัฒนาศักยภาพในรูปแบบอื่น สำหรับพระราชบัญญัติสุขภาพจิต พ.ศ. ๒๕๕๑ มีสาระสำคัญที่กำหนดสิทธิของผู้ป่วย โดยให้ได้รับการบำบัดรักษาตามมาตรฐานทางการแพทย์และได้รับการปกปิดข้อมูลเกี่ยวกับการเจ็บป่วยและการบำบัดรักษาไว้เป็นความลับ เว้นแต่มีกฎหมายบัญญัติไว้ให้เปิดเผยได้ ได้รับการคุ้มครองจากการวิจัย ได้รับการคุ้มครองในระบบประกันสุขภาพ และประกันสังคม และระบบอื่นๆ ของรัฐอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ตลอดจนห้ามมิให้ผู้ใดเปิดเผยข้อมูลด้านสุขภาพของผู้ป่วยซึ่งจะทำให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ป่วย (แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙)

ประเทศไทย ใช้ระบบสัดส่วนของการจ้างงานคนพิการ ที่ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการเพื่อเป็นหลักประกันการจ้างแรงงานคนพิการ ระบบสัดส่วนนี้เป็นมาตรการที่หลายๆ ประเทศนำมาใช้นับตั้งแต่สงครามโลกครั้งที่ 1 ในระยะแรก ๆ จำกัดเพียงประเทศในสหภาพยุโรป และกลุ่มเป้าหมาย เป็นเพียงแค่ทหารผ่านศึกที่พิการเท่านั้น ต่อมาได้ครอบคลุมไปถึงคนพิการทั่วไป ระบบนี้มีวัตถุประสงค์หลัก คือ บูรณาการคนพิการให้เข้ากับตลาดแรงงาน และทำงานร่วมกับคนทั่วไปได้ เนื่องจากระบบสัดส่วนมีแนวความคิดว่าคนพิการส่วนใหญ่ไม่สามารถแข่งขันกับคนทั่วไปในการหางานในระบบตลาดแรงงานได้ด้วยตนเอง ต่อมาองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้จำแนกระบบสัดส่วนออกเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 ระบบสัดส่วนแบบบังคับ แต่ไม่มีระบบการลงโทษ และ/หรือระบบการบังคับใช้กฎหมาย ประเทศไทยในระยะเริ่มแรกที่ใช้ระบบสัดส่วนได้ใช้รูปแบบนี้ โดยที่ประเทศไทยได้มีการกำหนดใช้ระบบสัดส่วนครั้งแรกในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 โดยมีการออกกฎกระทรวงฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2537) กำหนดอัตราส่วนการจ้างงานคนพิการสำหรับสถานประกอบการเอกชนหากมีคนงานตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไป ต้องจ้างงานคนพิการในอัตราส่วนลูกจ้างทุกหนึ่งร้อยคนต่อคนพิการหนึ่งคน เศษที่เกินสองร้อยคนเกินหนึ่งร้อยคนจะต้องจ้างคนพิการเพิ่มอีกหนึ่งคน ถ้าหากสถานประกอบการใดไม่รับคนพิการเข้าทำงานมีทางเลือก

ในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ แต่หากไม่ปฏิบัติตามก็ไม่มีบทลงโทษตามที่กฎหมายกำหนด

ในปัจจุบันมีการออกกฎกระทรวงฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2554) กำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2554 ในอัตราที่กฎหมายกำหนด คือ ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐ จำนวนลูกจ้างที่มีไขคนพิการทุกสาขารวมกัน ณ วันที่ 1 ตุลาคม ของทุกปี ลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไป ต้องจ้างงานคนพิการในอัตราส่วนลูกจ้างทุกหนึ่งร้อยคนต่อคนพิการหนึ่งคน เศษที่เกินหนึ่งร้อยคน ถ้าเกินห้าสิบคนจะต้องจ้างคนพิการเพิ่มอีกหนึ่งคน ถ้าหากสถานประกอบการใดไม่รับคนพิการเข้าทำงาน มีทางเลือกในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ หรือดำเนินการให้สัมปทานตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการฯ แต่หากไม่ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดก็ไม่มีบทลงโทษตามที่กฎหมาย

รูปแบบที่ 2 ระบบสัดส่วนแบบบังคับ พร้อมด้วยระบบการลงโทษ (แบบบังคับ – ค่าปรับ) รูปแบบนี้มีระบบกำหนดโควตาสำหรับนายจ้าง ซึ่งหากนายจ้างไม่สามารถทำตามโควตาได้ จะต้องจ่ายค่าปรับ (fine or levy system) ซึ่งโดยปกติเงินนี้จะถูกส่งเข้ากองทุนเพื่อใช้ประโยชน์ในการสนับสนุนเกี่ยวกับการทำงานของคนพิการต่อไป เช่นเดียวกับกรณีของประเทศไทยพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพ คนพิการ พ.ศ. 2534 ถูกยกเลิกและปัจจุบัน ได้ใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ซึ่งพระราชบัญญัติฉบับนี้มีการกำหนดทางเลือกให้สถานประกอบการดำเนินการมากขึ้น เพื่อเป็นการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ ในขณะที่เดียวกันหากสถานประกอบการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายก็มีบทลงโทษตามที่กฎหมายกำหนด

รูปแบบที่ 3 ระบบสัดส่วนแบบสมัครใจ โดยภาครัฐจะเป็นผู้เสนอแนะรูปแบบที่มีการแนะนำสัดส่วนแต่ไม่มีการลงโทษ รูปแบบนี้ไม่ได้มีการบังคับสถานประกอบการแต่อย่างใด เป็นเพียงการเสนอแนะให้มีการจ้างคนพิการเท่านั้น

กล่าวได้ว่า การจ้างงานตามระบบสัดส่วนหรือระบบโควตา โดยเป็นการกำหนดเงื่อนไขให้นายจ้างทุกคนยอมรับคนพิการเข้าทำงานในจำนวนที่กำหนดไว้เป็นขั้นต่ำ เป็นมาตรการเสริมเพื่อการมีงานทำสำหรับคนพิการที่ใช้กันอยู่ทั่วไปหลายประเทศ เช่น ประเทศเยอรมัน ญี่ปุ่น หรือแม้แต่ประเทศไทย เพื่อที่ได้ให้คนพิการได้มีโอกาสในการฝึกอาชีพหรือมีงานทำเพิ่มขึ้น วิธีดังกล่าวนี้ประสบผล ทำให้มีการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการเอกชน แต่อย่างไรก็ดี โครงการระบบโควตาจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับคุณภาพของบริการฟื้นฟูอาชีพ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่จะนำมาใช้เพื่อโครงการนี้ โดยภาครัฐสามารถสร้างแรงจูงใจนายจ้าง เพื่อ

ก่อให้เกิดโอกาสการจ้างงานสำหรับคนพิการ เช่น การลดหย่อนภาษีให้แก่นายจ้างที่รับคนพิการเข้าทำงาน หรือการให้เงินช่วยเหลือแก่นายจ้างในการปรับปรุงขยายงาน หรือจัดหาเครื่องจักรซึ่งจะช่วยคนพิการให้ทำงานได้ ตลอดจนการให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพสำหรับคนพิการ ได้มีเพื่อให้คนพิการมีความมั่นคงสามารถรักษาสภาพและประโยชน์ในการจ้างงานที่เหมาะสมไว้ อย่างไรก็ตามการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพของคนพิการต้องคำนึงถึงความต้องการของตลาดแรงงานด้วยการฟื้นฟูด้านอาชีพจึงจะประสบความสำเร็จ ดังนั้นการฝึกอาชีพในบริษัทเอกชนหรือธุรกิจให้แก่คนพิการสักกระยะหนึ่ง เพราะจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับระบบการทำงานในสถานประกอบการ ตลอดจนเกิดความมั่นใจในการทำงานและฝ่ายนายจ้างก็เกิดความเข้าใจในความต้องการพิเศษของลูกจ้างพิการในสถานที่ทำงานด้วยหรือแม้แต่การฝึกอาชีพให้แก่คนพิการก็เป็นอีกหนึ่งโครงการที่ประสบผลสำเร็จเป็นอย่างมาก โดยได้รับการร่วมมืออย่างเข้มแข็งจากนายจ้าง และเมื่อจะสิ้นสุดการอบรมที่สถาบันฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพหรือโรงเรียนพิเศษอื่น ๆ สำหรับคนพิการ คนพิการที่ถูกฝึกงานจะต้องไปทดลองทำงานในบริษัทซึ่งอยู่ในท้องถิ่นนั้น ๆ เป็นระยะเวลาหนึ่ง การจัดฝึกงานนี้เพื่อให้คนพิการเกิดความมั่นใจในการทำงาน ขณะเดียวกันนายจ้างจะเกิดความเข้าใจในความต้องการพิเศษของลูกจ้างผู้พิการในสถานที่ทำงานด้วย

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบกฎหมายและนโยบายด้านการจ้างงานคนพิการของไทยและของต่างประเทศ

ประเด็นที่สำคัญ	สาระสำคัญของแต่ละประเทศ				
	ไทย	สหรัฐอเมริกา	อังกฤษ	ญี่ปุ่น	สิงคโปร์
กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ	พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มีสาระสำคัญคือ 1. รับรองสิทธิในการทำงาน 2. ห้ามการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน 3. รับรองสิทธิในการเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการที่ทำให้ทำงานได้	The Americans With Disability Act 1990 : ADA มีความมุ่งหมายเพื่อ 1. ขจัด การเลือกปฏิบัติ 2. ผลักดันคนพิการเข้าสู่ เศรษฐกิจ/สังคม กระแสหลัก	The Disability Discrimination Act 1995 : DDA มีความมุ่งหมายเพื่อขจัด การเลือกปฏิบัติต่อคนพิการในด้าน 1. การทำงาน 2. การเข้าถึงสินค้าและบริการ 3. การถือครองทรัพย์สิน	Law for Employment promotion, etc., of the Disabled, 1960 มีสาระสำคัญคือ 1. สร้างกลไกเตรียมความพร้อม เช่น การฝึกอาชีพ 2. กำหนดหน้าที่ให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมจ้างงาน	ไม่มีกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ แต่สอดแทรกนโยบายของรัฐแทน เช่น การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการในงานโดยโรงพยาบาล

ประเด็นที่สำคัญ	สาระสำคัญของแต่ละประเทศ				
	ไทย	สหรัฐอเมริกา	อังกฤษ	ญี่ปุ่น	สิงคโปร์
สัดส่วนในการจ้างงานคนพิการ	1. มีการกำหนดสัดส่วนแบบบังคับไว้ในกฎหมาย (หากไม่รับจะต้องส่งเงินทดแทน) 2. อัตราขั้นต่ำของการรับคนพิการคือ 1% ทั้งภาคเอกชนและหน่วยงานของรัฐ 3. ให้มีทางเลือกทดแทนกรณีไม่ต้องการจ้างหรือส่งเงิน คือ การส่งเสริมอาชีพแก่คนพิการ เช่น การให้สัมปทานฝึกงาน ฯ	ไม่มีการกำหนดสัดส่วนในการจ้างงานคนพิการแต่มีกฎหมายกำหนดมาตรฐานให้องค์กรที่เป็นคู่สัญญากับรัฐบาลกลางจะต้องกำหนดเป้าหมายในการจ้างงานคนพิการ 7%	ไม่มีการกำหนดสัดส่วนในการจ้างงานคนพิการ	1. มีการกำหนดสัดส่วนแบบบังคับไว้ในกฎหมาย (หากไม่รับจะต้องส่งเงินทดแทน) 2. อัตราขั้นต่ำของการรับคนพิการ คือ 1.8% สำหรับภาคเอกชน , 2.1% สำหรับภาครัฐและนิติบุคคลอิสระ 3. มีการทบทวนสัดส่วนทุกๆ 5 ปี	ไม่มีการกำหนดสัดส่วนในการจ้างงานคนพิการ

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบแนวทางการจ้างงานคนพิการในสภาพจริง

ประเด็นที่สำคัญ	สาระสำคัญของแต่ละประเทศ				
	ไทย	สหรัฐอเมริกา	อังกฤษ	ญี่ปุ่น	สิงคโปร์
การเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การทำงาน	1. มีศูนย์ฝึกอาชีพคนพิการและศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพของผู้ประกันตนให้บริการในพื้นที่ต่างๆ	1. มีบริการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพและการทดลองงานโดยภาครัฐ 2. มีการให้สวัสดิการค่าใช้จ่ายเพื่อทดแทนความเสียเปรียบในการทำงานของคนพิการ	1. มีการบริการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพของรัฐและเอกชน 2. สถานศึกษาในระดับต่างๆ จะให้คำแนะนำต่อผู้เรียนในการหางาน 3. มีศูนย์ให้คำปรึกษาในการเริ่มต้นหางาน	1. มีศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพคนพิการหรือศูนย์อาชีพของทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้บริการทั่วประเทศ	1. ยังไม่มีองค์กรให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพอย่างครบวงจร 2. มีศูนย์ฝึกอาชีพคนพิการของภาคเอกชนให้บริการฝึกงานและจ้างงานคนพิการในรูปแบบโรงงานในอารักขา

ประเด็นที่สำคัญ	สาระสำคัญของแต่ละประเทศ				
	ไทย	สหรัฐอเมริกา	อังกฤษ	ญี่ปุ่น	สิงคโปร์
การสนับสนุนให้เกิดการรับคนพิการเข้าทำงาน	การให้ประโยชน์ ทางภาษีแก่นายจ้าง เพื่อการจ้างงานคนพิการ และการปรับปรุงสถานที่ทำงาน	1. การปรับสถานที่ทำงานของนายจ้าง 2. มีการให้ประโยชน์ทางภาษีจากรัฐแก่นายจ้างเพื่อปรับปรุงสถานที่ทำงาน 3. มีบริการที่ปรึกษาแก่นายจ้างเกี่ยวกับการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน 4. สนับสนุนให้เกิดกิจการเพื่อสังคมเป็นแหล่งงานของคนพิการ	1. มีองค์กรด้านการจัดหางานที่ให้บริการทั้งคนพิการ และนายจ้างที่ช่วยเหลือจนถึงกระบวนการสัมภาษณ์งาน	1. มีการสนับสนุนเงินแก่นายจ้างที่รับคนพิการเกินสัดส่วนที่กำหนด 2. มีการสนับสนุนเงินแก่นายจ้างที่จ้างงานคนพิการที่ทำงานอยู่ที่บ้าน การจ้างงานคนพิการรุนแรงและการจ้างงานพนักงานเต็มที่กลายเป็นคนพิการ 3. มีการสนับสนุนค่าจ้างช่วงทดลองงานคนพิการแก่นายจ้าง 4. มี job coach ในศูนย์อาชีพต่างๆ ให้คำแนะนำคนพิการในการสมัครงาน	1. มีกองทุนสนับสนุนปรับสถานที่ทำงานให้แก่นายจ้าง 2. มีการสนับสนุนค่าจ้างคนพิการให้แก่นายจ้างในอัตรา 16 – 23 % ของค่าจ้างรายเดือนของคนพิการเฉพาะที่ได้รับไม่เกิน 4000 เหรียญ 3. มีศูนย์บริการจัดหางานคนพิการของภาครัฐ 4. มีองค์กรในรูปแบบกิจการเพื่อสังคมเพื่อเป็นแหล่งงานให้แก่คนพิการ
การรักษาคนพิการให้อยู่กับองค์กร	1. มีการยกเว้นภาษี 1.9 แสนบาทแรกให้แก่คนพิการที่มีรายได้น้อย เป็นการสนับสนุนทางอ้อมให้คนพิการที่ทำงานและยังมีรายได้น้อยไม่มากนักลดภาระภาษี	1. มีการใช้ Job coach ในสถานประกอบการให้คนพิการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. การสนับสนุนเงินตามแผนช่วยเหลือให้คนพิการประสบความสำเร็จในการทำงาน	มีการให้ประโยชน์ทางภาษีแก่คนพิการที่มีงานทำ	1. มีองค์กรสนับสนุนการจ้างงานหลายแห่งหรือ ศูนย์อาชีพสำหรับคนพิการให้บริการต่อเนื่องหลังเริ่มการจ้าง 2. มีการใช้ Job coach ในสถานประกอบการให้คนพิการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	มีองค์กรสนับสนุนการจ้างงานให้บริการต่อเนื่องหลังเริ่มการจ้าง

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบปัญหาและข้อท้าทายในการจ้างงานคนพิการของแต่ละประเทศ

ปัญหาและข้อท้าทายในการจ้างงานคนพิการของแต่ละประเทศ				
ไทย	สหรัฐอเมริกา	อังกฤษ	ญี่ปุ่น	สิงคโปร์
<p>1. การฝึกอาชีพ คนพิการไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน</p> <p>2. คุณวุฒิการศึกษาของคนพิการไม่ตรงหรือไม่เพียงพอ กับความต้องการของตลาดแรงงาน</p> <p>3. นายจ้างไม่ชอบการใช้ระบบสัดส่วนที่บังคับให้มีการจ้างงานคนพิการ</p> <p>4. คนพิการเชื่อว่าการทำงานในภาคเอกชนไม่มั่นคงเพราะรายได้ไม่พอกับรายจ่ายและมักถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม</p>	<p>1. ขาดการเตรียมความพร้อมด้านอาชีพในช่วงเปลี่ยนผ่านเนื่องจากคนพิการเข้าสู่ตลาดแรงงานเร็วเกินไป</p> <p>2. ยังมีปัญหาการเลือกปฏิบัติในสถานประกอบการต่อคนพิการ</p> <p>3. คนพิการส่วนใหญ่ยังไม่สามารถเข้าถึงงานที่ใช้ทักษะหรืองานมีฝีมือ</p>	<p>1. ยังมีปัญหาการเลือกปฏิบัติในสถานประกอบการต่อคนพิการ</p> <p>2. นายจ้างยังขาดความเข้าใจในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อรองรับการทำงานกับคนพิการให้เพียงพอ</p>	<p>1. กฎหมายเปิดช่องให้มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานคนพิการ จึงเกิดการเลือกปฏิบัติ ได้แก่ การจ่ายค่าจ้างคนพิการบางประเภทต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำหรือการยกเหตุการขาดคุณสมบัติเพื่อพิจารณาไม่รับคนพิการเข้าทำงาน</p> <p>2. ปัญหาการกำหนดสัดส่วนในการจ้างงานคนพิการที่เหมาะสมกับแต่ละประเภทธุรกิจ</p>	<p>1. ยังไม่มีองค์กรผู้ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพอย่างครบวงจรโดยเฉพาะ</p> <p>2. นายจ้างยังขาดความตระหนักในการจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการในที่ทำงาน</p>

3. สรุป

จากการศึกษาพบว่า ประเทศที่มีกฎหมายเกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการแต่ละประเทศมีระดับความละเอียดของเนื้อหาในกฎหมายที่เกี่ยวข้องมีความแตกต่างกัน โดยประเทศไทยมีความคล้ายคลึงกับประเทศสหรัฐอเมริกาและอังกฤษ ในการมีกฎหมายห้ามการเลือกปฏิบัติสำหรับระบบสัดส่วนในการจ้างงานคนพิการ มีเพียงประเทศญี่ปุ่นที่ใช้ระบบสัดส่วนในการจ้างงานคนพิการที่มีการบังคับ ส่วนประเทศสหรัฐอเมริกาและอังกฤษจะใช้มาตรการห้ามการเลือกปฏิบัติในกระบวนการจ้างงานคนพิการ มาส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานแทน นอกจากนี้ ประเทศสหรัฐอเมริกา ยังมีมาตรการเสริมที่คล้ายคลึงกับระบบสัดส่วน คือ นโยบายของรัฐที่เร่งรัดหรือกระตุ้นให้เกิดการจ้างงานคนพิการให้ถึงมาตรฐานที่กำหนด โดยประเทศไทยมีความคล้ายคลึงกับ

ประเทศญี่ปุ่นซึ่งใช้ระบบสัดส่วนในการจ้างงานคนพิการมากที่สุด แต่ประเทศไทยมีทางเลือกเพิ่มเติมด้วยการส่งเสริมอาชีพคนพิการทดแทนการจ้างงานหรือการส่งเงินเข้ากองทุน

ในด้านการเตรียมความพร้อมคนพิการเข้าสู่การมีงานทำนั้นพบว่า ทุกประเทศมีการเตรียมความพร้อมโดยมีศูนย์อาชีพหรือศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพเพื่อให้บริการแก่คนพิการทั้งที่เป็นองค์กรภาครัฐและเอกชน รวมทั้งองค์กรในรูปแบบกิจการเพื่อสังคม (Social enterprise) แต่บางประเทศ เช่น อังกฤษ ได้มีการกำหนดบทบาทที่ชัดเจนให้สถานศึกษาที่จะต้องให้คำแนะนำด้านอาชีพแก่คนพิการที่ต้องการทำงานหลังสำเร็จการศึกษา ส่วนประเทศไทยก็มีศูนย์อาชีพหรือศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพเพื่อให้บริการแก่คนพิการเช่นกัน สำหรับการสนับสนุนให้เกิดการรับคนพิการเข้าทำงานพบว่า ทุกประเทศมีการบริการจัดหางานสำหรับคนพิการซึ่งเป็นบริการพื้นฐานที่รัฐจะเข้ามาดูแล แต่บางประเทศได้มีการให้แรงจูงใจแก่ฝ่ายนายจ้าง เพื่อให้เกิดการจ้างงานคนพิการ เช่น ให้ประโยชน์ทางการเงินหรือภาษีแก่นายจ้างที่รับคนพิการเข้าทำงานหรือทดลองงาน รวมไปถึงประโยชน์ทางการเงินแก่นายจ้างที่ปรับปรุงสถานที่ทำงานเพื่อรองรับการจ้างงานคนพิการอีกด้วย นอกจากนี้บางประเทศยังมีแนวคิดการใช้กิจการเพื่อสังคมเข้ามาเพื่อเป็นแหล่งงานที่พร้อมรองรับคนพิการเพิ่มเติม ส่วนในประเทศไทยมีการให้แรงจูงใจแก่นายจ้างโดยให้ประโยชน์ทางภาษีเป็นหลักสำหรับการจ้างงานและการปรับปรุงสถานที่ทำงาน

การรักษาคนพิการให้อยู่กับองค์กรพบว่า ประเทศส่วนใหญ่มีการสนับสนุนทางการเงินหรือภาษีเพื่อช่วยในการดำรงชีพและพัฒนาตนเองแก่คนพิการที่เข้าสู่การจ้างงานได้ และมีองค์กรสนับสนุนการจ้างงานคนพิการคอยเป็นที่ปรึกษาแก่นายจ้างและคนพิการหลังจากการเริ่มการจ้างเพื่อให้คนพิการสามารถทำงานต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง และบางประเทศใช้ Job Coach เข้าไปทำงานในสถานประกอบการเพื่อช่วยให้คนพิการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยตรงอีกด้วย ส่วนในประเทศไทยมีการยกเว้นภาษีสำหรับคนพิการที่มีรายได้ไม่มาก ส่งผลให้คนพิการที่เข้าสู่การจ้างงานและยังได้รับค่าจ้างไม่มากไม่ต้องรับภาระภาษีเกินไป แต่ยังคงขาดกลไกสนับสนุนอื่น ๆ ที่ชัดเจนในการรักษาคนพิการให้อยู่กับองค์กร

ปัญหาและข้อท้าทายในการจ้างงานคนพิการของกรณีศึกษาต่างประเทศเปรียบเทียบกับประเทศไทย ปัญหาการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานคนพิการยังเป็นปัญหาที่แทบทุกประเทศต้องเผชิญ แม้ว่าประเทศส่วนใหญ่จะมีกฎหมายห้ามการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานคนพิการแล้วก็ตาม ส่วนในประเทศไทยก็เป็นปัญหาที่ทำให้คนพิการไม่ต้องการทำงานในตลาดแรงงานด้วย ปัญหาในเชิงโครงสร้างของระบบการจ้างงานคนพิการ ประเทศสิงคโปร์มีปัญหาของระบบการเตรียมความพร้อมเพราะขาดองค์กรฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพที่เป็นการเฉพาะ

บทที่ 4

วิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามนโยบายของพระราชบัญญัติ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550

1. รูปแบบและแนวทางพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ

สถานการณ์ปัจจุบันด้านคนพิการได้สะท้อนให้เห็นถึงความเปลี่ยนแปลงในเชิงประชากรศาสตร์ (Demographic) ของคนพิการ ทั้งในมิติด้านเพศ การกระจายตัว จำนวน อายุ การศึกษา และประเภทความพิการ โดยจากรายงานสถานการณ์ด้านคนพิการในประเทศไทยที่จัดทำโดยกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ พบว่า คนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการทั่วประเทศ จำนวน ๑,๖๕๗,๔๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๕๒ ของประชากรทั้งประเทศ โดยเป็นคนพิการเพศชาย จำนวน ๘๘๓,๓๒๐ คน (ร้อยละ ๕๓.๒๙) และเพศหญิง จำนวน ๗๗๔,๑๑๘ คน (ร้อยละ ๔๖.๗๑)

เมื่อพิจารณาการกระจายตัวของประชากรพิการพบว่าอาศัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุดจำนวน ๖๖๖,๐๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๑๘ รองลงมาได้แก่ภาคเหนือ จำนวน ๓๗๙,๗๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๙๑ ภาคกลางและตะวันออก จำนวน ๓๓๙,๓๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๔๘ ภาคใต้ จำนวน ๑๘๘,๕๐๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๑๓ กรุงเทพมหานคร จำนวน ๖๙,๑๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๑๗ และไม่ระบุภาค จำนวน ๑๔,๖๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๘๙

พิจารณาจากการกำหนดประเภทความพิการ ประเภทพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายมากที่สุด จำนวน ๗๙๔,๖๔๘ คน (ร้อยละ ๔๘.๓๗) คนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย จำนวน ๓๐๐,๒๖๕ คน (ร้อยละ ๑๘.๒๘) คนพิการทางการเห็น จำนวน ๑๗๕,๖๙๒ คน (ร้อยละ ๑๐.๖๙) คนพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม จำนวน ๑๒,๗๘๕ คน (ร้อยละ ๗.๓๕) คนพิการทางสติปัญญา จำนวน ๑๑๗,๘๘๗ คน (ร้อยละ ๗.๑๘) คนพิการออทิสติก จำนวน ๙,๑๒๕ คน (ร้อยละ ๐.๕๖) คนพิการทางการเรียนรู้ จำนวน ๗,๔๓๒ คน (ร้อยละ ๐.๔๕) พิการมากกว่า ๑ ประเภทความพิการ จำนวน ๑๑๐,๔๙๗ คน (ร้อยละ ๖.๗๓) และไม่สามารถระบุประเภทความพิการ จำนวน ๖,๔๓๒ คน (ร้อยละ ๐.๓๙)

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาถึงสาเหตุของความพิการพบว่า ส่วนใหญ่เกิดจากภาวะความเจ็บป่วยและโรคต่าง ๆ ในภายหลัง (ความดันโลหิตสูง/หลอดเลือดหัวใจตีบ/ข้อสันหลังอักเสบ/โรคติดเชื้อ/เบาหวาน/ลมชัก) ร้อยละ ๓๐.๗๙ ความพิการแต่กำเนิด ร้อยละ ๑๘.๒๙ อุบัติเหตุ ร้อยละ ๑๔.๐๙

พันธุกรรม ร้อยละ ๐.๔๕ มากกว่า ๑ สาเหตุ ร้อยละ ๒.๗๔ และแพทย์ไม่ระบุสาเหตุความพิการ ร้อยละ ๓๓.๔๑ หากพิจารณาถึงช่วงอายุของคนพิการในประเทศไทยพบว่า คนพิการส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๘๑๒,๘๒๕ คน รองลงอยู่ระหว่างอายุ ๑๕ - ๖๐ ปี จำนวน ๗๘๑,๕๗๖ คน และอยู่ในช่วงอายุ ๖ - ๑๔ ปี จำนวน ๔๗,๙๔๑ คน และช่วงอายุแรกเกิดถึง ๕ ปี จำนวน ๑๕,๐๙๖ คน

ด้านการศึกษาพบว่า คนพิการที่ไม่ได้รับการศึกษา จำนวน ๖๑๖,๗๘๓ คน คิดเป็น ร้อยละ ๓๗.๕๕ ของคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการ โดยคนพิการที่ไม่ได้รับการศึกษาสามารถ แบ่งออกได้เป็นคนพิการที่ยังไม่ถึงเกณฑ์ที่จะเรียนหนังสือ จำนวน ๓,๓๐๕ คน และคนพิการที่อายุ ถึงเกณฑ์แต่ไม่รับการศึกษา จำนวน ๖๑๓,๔๗๘ คน สำหรับคนพิการที่ได้รับการศึกษา พบว่ามี การศึกษาในระดับประถมศึกษาจำนวนมากสุด ๘๔๓,๘๑๙ คน (ร้อยละ ๕๑.๓๗) รองลงมาคือระดับ มัธยมศึกษา จำนวน ๑๑๕,๖๖๔ คน (ร้อยละ ๗.๐๔) ระดับประกาศนียบัตร จำนวน ๒๒,๐๐๔ คน (ร้อยละ ๑.๓๔) ระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๔,๑๖๖ คน (ร้อยละ ๐.๘๖) ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑,๘๘๕ คน (ร้อยละ ๐.๑๑) และคนพิการที่ได้รับการศึกษาในระดับอนุปริญญา จำนวน ๑,๓๐๘ คน (ร้อยละ ๐.๘๘)

สำหรับการประกอบอาชีพจากจำนวนคนพิการที่อยู่ในวัยแรงงาน (อายุระหว่าง ๑๕ - ๖๐ ปี) พบว่ามีจำนวน ๗๘๑,๕๗๖ คน เป็นคนพิการที่ประกอบอาชีพ จำนวน ๑๙๖,๐๒๑ คน (ร้อยละ ๒๕.๐๘) คนพิการที่สามารถประกอบอาชีพได้ แต่ไม่ได้ประกอบอาชีพ จำนวน ๔๖๓,๐๑๘ คน (ร้อยละ ๕๙.๒๔) และคนพิการที่ไม่สามารถประกอบอาชีพได้เนื่องจากพิการรุนแรงจำนวน ๑๒๒,๕๓๗ คน (ร้อยละ ๑๕.๖๘) โดยคนพิการส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพรับจ้าง เกษตรกรรม อาชีพอิสระ ลูกจ้าง ภาคเอกชน อาชีพอื่น ๆ และราชการและรัฐวิสาหกิจตามลำดับ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 4 และมาตรา 27 กล่าวถึง บุคคลย่อมเสมอภาคกันในทางกฎหมายและได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเท่าเทียมกัน พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ พ.ศ. 2550 ได้กล่าวไว้ในหลาย มาตรา ที่รัฐและสถานประกอบการต้องปฏิบัติตาม เช่น มาตรา 33 ที่กำหนดสัดส่วนการรับ ผู้พิการ เข้าทำงานในสถานประกอบการ มาตรา 34 การส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 24 (5) และ มาตรา 35 การให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการจัดจ้างเหมาช่วงงาน หรือจ้างเหมาบริการ โดยวิธีกรณีพิเศษ ฝึกงาน หรือจัดให้มีอุปกรณ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ล่ามภาษามือ หรือให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่ผู้พิการ หรือผู้ดูแลคนพิการได้ ซึ่งต่อมาได้ตราพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 โดยมีเหตุผลในการประกาศใช้ พระราชบัญญัติฉบับนี้ที่สำคัญ คือ การกำหนดให้องค์กรด้านผู้พิการหรือองค์กรอื่นใดที่ให้บริการแก่ ผู้พิการมีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการมากขึ้น ตลอดจนกำหนดให้มี

ศูนย์บริการผู้พิการเพื่อทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการบริการ และแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบังคับการตามกฎหมายให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

กฎเกณฑ์ในการรับคนพิการเข้าทำงาน กระทรวงแรงงานได้ออกกฎกระทรวง ฉบับที่ 1 เรื่อง การจ้างงานคนพิการ พ.ศ.2537 ซึ่งออกตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 โดยเดิมกำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างสองร้อยคนขึ้นไป ต้องรับผู้พิการที่สามารถทำงานได้ แต่ในปัจจุบันสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไปรับผู้พิการที่สามารถทำงานได้ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด ในอัตราส่วนลูกจ้างที่ไม่ใช่ผู้พิการทุกหนึ่งร้อยคนต่อผู้พิการหนึ่งคน เศษของหนึ่งร้อยคนถ้าเกินห้าสิบคนต้องรับผู้พิการเพิ่มอีกหนึ่งคน แต่นายจ้างยังสามารถเลือกส่งเงินสมทบเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพผู้พิการแทนการจ้างงานผู้พิการได้ เนื่องจากมีอัตราไม่สูงมากนัก

ดังนั้น จุดแข็งของการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการของประเทศไทย คือมีกฎหมายและนโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการที่ครอบคลุมในทุกมิติ ทั้งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นต้น นอกจากนี้การดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการยังมีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ในระดับชาติและระดับจังหวัดเพื่อเป็นกรอบและทิศทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการของประเทศไทย จุดแข็งอีกประการหนึ่งคือ การมีกลไกคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ คณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประจำจังหวัด รวมถึงคณะอนุกรรมการ ตามประเด็นและประเภทความพิการที่ครอบคลุมการทำงานในทุกมิติ ซึ่งส่งผลให้การขับเคลื่อนงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การขับเคลื่อนการดำเนินงานในระดับพื้นที่ในปัจจุบันได้เกิดกลไกของศูนย์บริการคนพิการระดับจังหวัด และศูนย์บริการคนพิการทั่วไปขององค์กรด้านคนพิการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตลอดจนหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้คนพิการในพื้นที่ได้เข้าถึงบริการมากยิ่งขึ้น นับว่าเป็นจุดแข็งสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการของประเทศไทย ในปัจจุบันนอกจากกลไกต่าง ๆ ข้างต้นแล้ว องค์กรด้านคนพิการนับว่ามีความสำคัญในการขับเคลื่อนงานด้านคนพิการของประเทศไทย โดยในปัจจุบันมีองค์กรด้านคนพิการจำนวนกว่า ๘๓๕ องค์กร ที่ครอบคลุมทุกประเภทความพิการทั้งในระดับชาติและระดับจังหวัด รวมถึงการมีสภาคนพิการทุกประเภทในทุกจังหวัด

จุดอ่อนของการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการของประเทศไทย คือ คนพิการส่วนใหญ่ยังมีฐานะที่ยากจนทำให้ขาดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและการฟื้นฟูอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ระยะแรกเริ่มหรือพบความพิการ การเข้าไม่ถึงโอกาสทางการศึกษา และทำให้เกิดปัญหาการไม่มีอาชีพ ไม่มีงานทำ เกิดความไม่มั่นคงในการดำรงชีวิต นอกจากนี้สภาพแวดล้อมและบริการสาธารณะของ

ประเทศไทยก็ยังไม่เอื้อต่อการดำรงชีวิตของคนพิการ ทั้งที่อยู่อาศัย อาคารสถานที่ต่าง ๆ สถานที่ท่องเที่ยว ระบบคมนาคมขนส่ง รวมถึงเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการก็ยังมีราคาที่ยังค่อนข้างสูง ทำให้คนพิการที่มีฐานะยากจนไม่สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จริง นอกจากนี้คนพิการส่วนใหญ่ยังมีข้อจำกัดในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคม การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การถูกเลือกปฏิบัติ ซึ่งเกิดจากปัญหาด้านเจตคติของครอบครัวและสังคมที่มีต่อคนพิการและความพิการ หากพิจารณาในเชิงระบบของการทำงานด้านคนพิการพบว่า การบูรณาการดำเนินงานยังต้องการ การยกระดับการจัดบริการที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้คนพิการได้เข้าถึงและใช้ประโยชน์จากสิทธิสวัสดิการ บริการสาธารณสุขอื่น ๆ และความช่วยเหลือจากรัฐอย่างทั่วถึง และเป็นธรรม และฐานข้อมูลด้านคนพิการของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องยังไม่สามารถเชื่อมโยงกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ไม่สามารถนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายและการจัดบริการที่ตอบสนองต่อความต้องการของคนพิการได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้การบังคับใช้กฎหมายและสร้างความเข้าใจในการบังคับใช้กฎหมาย ยังมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับการขับเคลื่อนงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการของประเทศไทยเพื่อให้เกิดการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2. การส่งเสริมสิทธิด้านอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ

ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 40 ระบุถึงเสรีภาพของบุคคลในการประกอบกิจการ หรือประกอบอาชีพ และการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรม ในทางปฏิบัติประเทศไทยได้มีการตราพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 ระบุว่าคนพิการมีสิทธิเข้าถึงการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพวัตถุประสงค์เพื่อการปรับตัว หรือทักษะในงานอาชีพที่มีความเหมาะสมกับสภาพความบกพร่องของร่างกายและความถนัดของคนพิการ ทำให้เกิดความมั่นใจที่จะกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน การให้บริการที่มีมาตรฐาน การคุ้มครองแรงงาน มาตรการเพื่อการมีงานทำ การได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ และบริการสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยีหรือความช่วยเหลืออื่นใด เพื่อการทำงานและประกอบอาชีพของคนพิการ ตลอดจนได้มีการจัดตั้งกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยได้รับเงินอุดหนุนจากภาครัฐและเงินจากนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงาน โดยได้มีการกำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐ รับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ และกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 โดยในกรณีหน่วยงานของรัฐไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงาน และไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 34 ก็ให้ดำเนินการตามมาตรา 35

โดยให้แจ้งความจำนงต่อปลัดกระทรวงแรงงานหรือ ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมาย จากปลัดกระทรวงแรงงานหรือผู้ว่าราชการจังหวัดแล้วแต่กรณี เพื่อจัดให้มีการให้สัมปทาน จัดสถานที่ จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือ ผู้ดูแลคนพิการ ทั้งนี้ ได้มีระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติว่า ด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ พ.ศ. 2558 ซึ่งได้กำหนด หลักเกณฑ์และรายละเอียดการให้สัมปทานดังกล่าว

ผลจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 คือ การจ้างงานคนพิการ เริ่มต้นจากการที่กระทรวงแรงงานต้องออกกฎกระทรวงที่ เกี่ยวข้องกับการจ้างงานเพื่อให้สถานการณ์การจ้างงานคนพิการเพิ่มมากขึ้น แต่ก็ยังไม่เพียงพอ และไม่ครอบคลุมคนพิการซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักของกฎหมายฉบับดังกล่าว เนื่องจากพบว่าคนพิการ ในวัยแรงงานจำนวนมากยังไม่ได้ รับการจ้างงาน จากการศึกษาพบว่า พระราชบัญญัติส่งเสริมและ พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องยังมีปัญหาบางประการที่ สมควรปรับปรุงแก้ไข ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

1. ความหมายของคนพิการที่จะได้รับการจ้างงานตามกฎหมายนี้

ตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ รวมถึงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕6๐ และพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ แสดงให้เห็นเจตนารมณ์ที่ชัดเจนในเรื่องศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การคุ้มครองสิทธิคนพิการและความเสมอภาค ที่คนพิการทุกคนพึงมีและควรได้รับจากบุคคลทั่วไป ทุกคน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการมี งานทำหรือการประกอบอาชีพ และด้วยสภาพเศรษฐกิจและสังคมใน ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป คนพิการก็ตระหนักและให้ความสำคัญกับ “งาน” เป็นอย่างมาก เพราะ เป็นสิ่งจำเป็นเพื่อการดำรงชีวิตทั้งตนเองและครอบครัว ดังนั้น คนพิการเองต้องสร้างหลักประกัน ให้กับตนเองและครอบครัวโดยการหางานหรืออาชีพที่มั่นคงเพื่อให้มีรายได้ประจำเลี้ยงดูครอบครัว ส่งผลให้คนพิการมีความตระหนักในคุณค่าและศักดิ์ศรีของตนเองมากขึ้น มีความเชื่อมั่นใน ความสามารถและศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ว่าสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้ เพราะฉะนั้น “งาน” จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อคนพิการและครอบครัวเป็นอย่างยิ่ง ประการหนึ่งที่สำคัญคือ งานทำให้คนพิการเชื่อมั่นในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของตนเองมากขึ้น เนื่องจากสภาพ สังคมในปัจจุบันเป็นสังคมที่ต่างต้องดิ้นรนเพื่อความอยู่รอดของตนเองและครอบครัว ทำให้คนพิการ ตกอยู่ภายใต้สภาพของบุคคลที่อ่อนแอกว่าซึ่งอาจส่งผลทำให้เกิดการกีดกันคนพิการไม่ให้เข้าไป มีส่วนร่วมแข่งขันกับสังคมในด้านอาชีพ ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

โดยได้มีการบัญญัติมาตรการสำคัญเกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพและคุ้มครองการมีงานทำของคนพิการ เพื่อให้คนพิการได้มีโอกาสใช้ความสามารถ มีรายได้ ลดภาระของครอบครัวและสังคมที่ต้องให้การอุปการะเลี้ยงดู รวมทั้งเป็นการส่งเสริมให้คนพิการเป็นพลังสำคัญในการสร้างเศรษฐกิจของครอบครัวและประเทศต่อไป จึงกำหนดวิธีการเพื่อให้คนพิการได้มีการประกอบอาชีพไว้ 3 กรณี คือ 1. รับคนพิการเข้าทำงาน 2. ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ 3. ให้สัมปทานจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ

เมื่อพิจารณาถ้อยคำในมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 บัญญัติว่า “เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ ทั้งนี้ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐจะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน”

ข้อ 3 ของกฎกระทรวงแรงงาน กำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงานและจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2554 บัญญัติว่า “ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไปรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดในอัตราส่วนลูกจ้างที่มีใช่คนพิการทุกหนึ่งร้อยคนต่อคนพิการหนึ่งคนเศษของหนึ่งร้อยคนถ้าเกินห้าสิบคนต้องรับคนพิการเพิ่มอีกหนึ่งคน

การนับจำนวนลูกจ้างให้นับทุกวันที่ 1 ตุลาคม ของแต่ละปี และกรณีนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการผู้ใดมีหน่วยงานหรือสำนักงานสาขาในจังหวัดเดียวกันให้นับรวมลูกจ้างของหน่วยงานหรือสำนักงานสาขาทุกแห่งในจังหวัดนั้นเข้าด้วยกัน”

ซึ่งมาตรา 33 ดังกล่าว เป็นสิทธิคนพิการที่อยู่ภายใต้มาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 กำหนดให้คนพิการมีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ ตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ ดังต่อไปนี้ (3) การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ การให้บริการที่มีมาตรฐานการคุ้มครองแรงงาน มาตรการเพื่อการมีงานทำ ตลอดจนได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ และบริการสื่อสิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยีหรือความช่วยเหลืออื่นใดเพื่อการทำงานและประกอบอาชีพของคนพิการ ตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานประกาศกำหนด หมายความว่า คนพิการมีสิทธิได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ การให้บริการที่มีมาตรฐาน การคุ้มครองแรงงาน มาตรการเพื่อการมีงานทำตลอดจนได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ และบริการสื่อสิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยีหรือความช่วยเหลืออื่นใด เพื่อการทำงานและการประกอบ

อาชีพของคนพิการ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานประกาศ กำหนด สิทธิดังกล่าวนี้เป็นสิทธิในด้านอาชีพ ซึ่งได้รับการรับรองไว้ในพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มาตรา 20 (3) และควรมีการจัดทำประกาศกระทรวงว่าด้วย มาตรการเพื่อการมีงานทำ การส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ และบริการสื่อสิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยีหรือความช่วยเหลืออื่นใดสำหรับคนพิการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไข ซึ่งมี สาระสำคัญดังต่อไปนี้

คนพิการมีสิทธิได้รับบริการการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ โดยที่การให้บริการต่าง ๆ จะต้องมีมาตรฐาน คำนึงถึงคนพิการทุกประเภทเพื่อให้สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จาก สวัสดิการอย่างเท่าเทียม ทัวถึงและเป็นธรรม

เมื่อมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ประกอบกับ ข้อ 3 ของกฎกระทรวงแรงงาน กำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของ สถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของ สถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2554 (ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 29 เมษายน 2554 และมีผลบังคับใช้วันที่เมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2554) กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐและนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการต้องรับ คน พิการเข้าทำงานในอัตราและวิธีการ ดังต่อไปนี้

1) กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐและนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งมี ลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไป รับคนพิการเข้าทำงานได้ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด ในอัตราส่วนลูกจ้าง ที่ไม่ใช่คนพิการทุกหนึ่งร้อยคนต่อคนพิการหนึ่งคน เศษของหนึ่งร้อยคนถ้าเกินห้าสิบคนต้องรับเพิ่ม อีกหนึ่งคน

2) หน่วยงานภาครัฐซึ่งเป็นส่วนราชการในระดับกระทรวง ให้นับจำนวนผู้ปฏิบัติงาน (ผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ยกเว้นทั้งหมดเข้าด้วยกันเพื่อให้ ปลัดกระทรวงเป็นผู้จัดสรรให้แต่ละส่วนราชการ ส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือรัฐวิสาหกิจที่ จัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา และหน่วยงานอื่นของรัฐ ให้นับตามนิติบุคคล

ในกรณีการจ้างงานคนพิการไม่ได้หมายความว่าความถึงเพียงแค่นคนพิการที่มีบัตร ประจำตัวเท่านั้น แต่ให้หมายความรวมถึงคนพิการที่ไม่มีบัตรประจำตัวคนพิการด้วย ซึ่งเป็นไปตาม เจตนารมณ์ของมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ที่ได้กำหนดลักษณะของคนพิการไว้ และให้รัฐมนตรีกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ มนุษย์ออกประกาศกำหนดประเภทและหลักเกณฑ์ความพิการ เพื่อประโยชน์ในการเข้าถึงสิทธิของ คนพิการ ตามมาตรา 20 แต่เนื่องจากบทบัญญัติในมาตรา 33 ไม่ได้กำหนดให้จ้างงานคนพิการที่มี บัตรประจำตัวคนพิการเท่านั้น ดังนั้น นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐ

สามารถจ้างบุคคลที่อยู่ในหลักเกณฑ์ความพิการตามประกาศกระทรวงฯ ได้ ทั้งคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการและที่ไม่มีบัตรประจำตัว คนพิการด้วย

2. การนับจำนวนลูกจ้างของสถานประกอบการ

นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐ ให้นับจำนวนลูกจ้างที่มีใช้คนพิการทุกสาขารวมกัน ณ วันที่ 1 ตุลาคม ของทุกปี เพื่อนำมาคำนวณจำนวนคนพิการที่ต้องรับเข้าทำงานในอัตราส่วนลูกจ้างที่มีใช้คนพิการทุกหนึ่งร้อยคนต่อคนพิการหนึ่งคนเศษของหนึ่งร้อยคนถ้าเกินห้าสิบคนต้องรับคนพิการเพิ่มอีกหนึ่งคน ทั้งนี้ ในกรณีนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีสำนักงานสาขา ให้นับจำนวนลูกจ้างรวมทุกสาขาเข้ากับสำนักงานใหญ่ของนิติบุคคลด้วย ทั้งนี้ เนื่องจากประเทศไทยใช้ระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการเช่นเดียวกันกับประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศญี่ปุ่น ผู้ศึกษาจึงขอเปรียบเทียบกฎหมายว่าด้วยสัดส่วนการจ้างงานคนพิการ ดังนี้

2.1 ระบบกฎหมายว่าด้วยสัดส่วนการจ้างงานคนพิการในประเทศสหรัฐอเมริกา

กฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกานั้น เป็นลักษณะของการส่งเสริมศักยภาพเพื่อให้คนพิการสามารถพึ่งพาตนเองได้ ยกตัวอย่างเช่น รัฐบัญญัติแลนดอร์ฟแซพเพิร์ท ค.ศ. 1936 โดยรัฐจะดำเนินการฝึกอบรมและให้เงินทุนเพื่อให้คนพิการตาบอดนำไปเป็นทุนในการประกอบอาชีพ ส่วนรัฐบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพ ค.ศ. 1973 รัฐจะจัดบริการฟื้นฟูสมรรถภาพและสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่คนพิการ และรัฐบัญญัติชาวอเมริกันที่มีความพิการ ค.ศ. 1990 ได้รับรองสิทธิการเข้าถึงอาคารสถานที่ ยานพาหนะ ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร รวมทั้งบริการอื่น ๆ ที่เป็นสาธารณะ

ประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นประเทศที่ให้ความสำคัญต่อหลักการห้ามเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมเป็นอย่างมาก ถึงแม้รัฐบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพ ค.ศ. 1973 จะให้ความสำคัญต่อหลักการส่งเสริมศักยภาพและหลักการส่งเสริมความเสมอภาคก็ตาม แต่กฎหมายฉบับนี้ก็แสดงให้เห็นถึงวิวัฒนาการที่สำคัญที่นำไปสู่หลักการห้ามเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการอย่างสมบูรณ์แบบ ตามที่ปรากฏในรัฐบัญญัติชาวอเมริกันที่มีความพิการ ค.ศ. 1990 ซึ่งต่อมาประเทศสหรัฐอเมริกาก็ได้มีการนำเอาหลักการดังกล่าวมาปฏิบัติอย่างกว้างขวาง มาตรการเกี่ยวกับการส่งเสริมความเสมอภาคของประเทศสหรัฐอเมริกาเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ ปรากฏในรัฐบัญญัติแลนดอร์ฟแซพเพิร์ท ค.ศ. 1936 กำหนดให้สัมปทานแก่คนตาบอด ในการประกอบกิจการร้านค้า ในอาคารหรือสถานที่ของรัฐ และรัฐบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพ ค.ศ. 1973 ได้กำหนดให้ผู้รับเหมาและผู้รับเหมาช่วงงานของรัฐ ภายในวงเงินตั้งแต่ 10,000 เหรียญสหรัฐขึ้นไป จะต้องจ้างงานคนพิการในงานที่รับเหมา และที่รับเหมาช่วงงานนั้น ๆ

ส่วนกฎหมายไทยที่มีลักษณะเป็นการห้ามเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ มีบัญญัติในมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ได้บัญญัติว่า “การกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ มาตรการ โครงการ หรือวิธีปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใดในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการจะกระทำมิได้”

2.2 ระบบกฎหมายว่าด้วยสัดส่วนการจ้างงานคนพิการในประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่นใช้ระบบโควตาเช่นเดียวกับประเทศไทย โดยได้มีกฎหมายส่งเสริมการจ้างงานเกิดขึ้น ในปี ค.ศ. 1960 กฎหมายนี้ได้ตัวอย่างมาจากประเทศแถบยุโรป กำหนดให้มีระบบของอัตราส่วนการจ้างงาน โดยจะกำหนดสัดส่วนการจ้างงานคนพิการอย่างเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย และเพื่อให้มีความเหมาะสมกับสภาพสังคมในแต่ละช่วงอัตราการจ้างงานจึงมีการปรับเปลี่ยนทุก ๆ 5 ปี และมีการสำรวจสถานการณ์คนพิการทุก 5 ปี ด้วยเช่นกัน ซึ่งสัดส่วนนี้กำหนดเอาไว้ว่าร้อยละ 2.1 สำหรับหน่วยงานราชการ ร้อยละ 1.8 สำหรับสถานประกอบการเอกชน ร้อยละ 1.9 สำหรับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอื่น ๆ และร้อยละ 2.1 สำหรับหน่วยงานของรัฐทั้งส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น ถ้าบริษัทใดไม่ปฏิบัติตามโดยไม่มีเหตุผลอันควรกระทรวงแรงงานจะประกาศรายชื่อบริษัทเหล่านี้ผ่านทางสื่อมวลชน ส่งผลกระทบต่อในทางที่ไม่ดีแก่ชื่อเสียงของบริษัทนั้นได้ ซึ่งในหมู่ผู้ประกอบการของประเทศญี่ปุ่นนั้นเกียรติยศ ชื่อเสียง ถือเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างมาก อีกทั้งตามกฎหมายมีการกำหนดหน้าที่ให้สถานประกอบการที่ไม่ประสงค์จะต้องจ้างงานคนพิการตามที่กฎหมายกำหนดจ่ายเงินชดเชยเป็นเงินค่าปรับแทนการจ้างงาน ซึ่งหากผู้ประกอบการรายใดไม่จ่ายเงินค่าปรับตามที่กฎหมายกำหนดก็จะถูกเรียกเก็บเป็นเงินเพิ่มอีกร้อยละ 10 ของยอดเงินค้างชำระ เว้นแต่กรณีที่มีเหตุผลอันควร และหากยังเพิกเฉยไม่ชำระเงินในส่วนนี้อีกกฎหมายกำหนดให้กระทรวงแรงงานสามารถเรียกเก็บเงินอีกประเภทหนึ่งจากนายจ้างได้ เรียกว่าการส่งเงินล่าช้า ซึ่งเงินนี้จะคำนวณตามจำนวนวันตั้งแต่วันถัดจากวันที่ครบกำหนดชำระจนกว่าจะชำระเสร็จสิ้น โดยคิดอัตราร้อยละ 14.5 ต่อปี หรือทำการยึดทรัพย์สินต่อไป

นอกจากระบบสัดส่วนการจ้างงานที่ทำเป็นกฎหมายขึ้นมาแล้ว ยังมีอีกระบบที่สำคัญมาก คือการฝึกทักษะเพื่อให้คนพิการสามารถเข้ากับสภาพแวดล้อมของที่ทำงานได้ โดยผู้ประกอบการจะเป็นคนฝึกทักษะตามสภาพงานนั้น ๆ โดยจะมีการจ่ายค่าตอบแทนแก่ผู้ประกอบการที่ทำการฝึกอบรมให้ รวมทั้งคนพิการที่เข้ารับการอบรมด้วย ซึ่งส่งผลให้มีการจ้างคนพิการเพิ่มขึ้นอย่างมาก เมื่อกฎหมายกำหนดชัดเจนว่าเป็นหน้าที่ของผู้ประกอบการที่ต้องจ้างคนพิการให้เกินอัตราที่กำหนดไว้ โดยรัฐจะจ่ายเงินเพิ่มสำหรับการจ้างงานคนพิการให้แก่ นายจ้างที่จ้างงานเกินโควตาที่กำหนด ในอัตรา 14,000 เยน ต่อคนพิการ 1 คน และจ่ายเงินรางวัลตอบแทน เมื่อนายจ้างที่มีลูกจ้าง 300 คน หรือต่ำกว่า แต่มีการจ้างคนพิการเกินจำนวนที่กฎหมายกำหนด อีกทั้งมีการให้เงิน

ช่วยเหลือแก่นายจ้างสำหรับการจัดทำสิ่งอำนวยความสะดวก และเครื่องมือที่จำเป็นรวมถึงค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการเกี่ยวกับลูกจ้างคนพิการอีกด้วย

ประเทศญี่ปุ่นแบ่งผู้ใช้แรงงานเป็น 2 ประเภท คือ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว (ลูกจ้างแบบรายวัน) ซึ่งฐานที่จะนำมาคิดสัดส่วนการจ้างงาน จะคิดจากฐานลูกจ้างประจำเท่านั้น ในส่วนคนพิการขั้นรุนแรง ซึ่งสถานประกอบการหลายแห่งยังลังเลในการรับคนพิการเหล่านี้เข้าทำงานจึงมีการคิดสัดส่วนการจ้างงานเป็นกรณีพิเศษสำหรับคนพิการประเภทนี้คือการจ้างงานคนพิการขั้นรุนแรงหนึ่งคนจะถือว่าเป็นการจ้างงานคนพิการธรรมดาสองคน นอกกระบวนการจ้างงานแล้วยังมีการนำระบบเงินสมทบมาใช้อีกด้วย กฎหมายกำหนดให้สถานประกอบการจะต้องจ่ายเงินสมทบในส่วนที่ไม่สามารถจ้างคนพิการได้โดยกำหนดว่าหากมีการจ้างงานคนพิการไม่ครบ 1 คน ต้องจ่ายเงินสมทบเดือนละ 50,000 เยน (จากการเก็บภาษีจากนายจ้างที่มีลูกจ้าง 301 คน หรือมากกว่า ที่ไม่ได้จ้างงานคนพิการตามโควตา) เหตุที่มีการนำระบบนี้มาใช้ก็เพราะการจ้างงานคนพิการนั้น สถานประกอบการจะต้องปรับปรุงสถานที่ อุปกรณ์ต่าง ๆ หรือจัดการด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน หรือการจ้างเป็นพิเศษเพื่อให้สอดคล้องกับการทำงานของผู้พิการ จึงเกิดการไม่เท่าเทียมกันระหว่างสถานประกอบการ ที่ไม่จ้างผู้พิการกับสถานประกอบการที่ดำเนินการจ้างคนพิการตามกฎหมาย

2.3 ระบบกฎหมายว่าด้วยสัดส่วนการจ้างงานคนพิการในประเทศไทย

ระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการที่ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ เพื่อเป็นหลักประกันการจ้างแรงงานคนพิการ ระบบสัดส่วนนี้เป็นมาตรการที่หลาย ๆ ประเทศนำมาใช้นับตั้งแต่สงครามโลกครั้งที่ 1 ในระยะแรก ๆ จำกัดเพียงประเทศในสหภาพยุโรปและกลุ่มเป้าหมายเป็นเพียงแค่ทหารผ่านศึก ที่พิการเท่านั้น ต่อมาได้ครอบคลุมไปถึงคนพิการทั่วไป ระบบนี้มีวัตถุประสงค์หลักคือบูรณาการคนพิการให้เข้ากับตลาดแรงงาน และทำงานร่วมกับคนทั่วไปได้ เนื่องจากระบบสัดส่วนมีความคิดว่าคนพิการส่วนใหญ่ไม่สามารถแข่งขันกับคนทั่วไปในการหางานในระบบตลาดแรงงานได้ด้วยตนเอง โดยที่ประเทศไทยได้มีการกำหนดใช้ระบบสัดส่วนครั้งแรกในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 โดยมีการออกกฎกระทรวงฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2537) กำหนดอัตราส่วนการจ้างงานคนพิการสำหรับสถานประกอบการเอกชน หากมีคนงานตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไปต้องจ้างงานคนพิการในอัตราส่วนลูกจ้างทุกหนึ่งร้อยคนต่อ คนพิการหนึ่งคน เศษที่เกินสองร้อยคนเกินหนึ่งร้อยคนจะต้องจ้างคนพิการเพิ่มอีกหนึ่งคน ถ้าหากสถานประกอบการใดไม่รับคนพิการเข้าทำงานมีทางเลือกในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ แต่หากไม่ปฏิบัติตามก็ไม่มีบทลงโทษตามที่กฎหมายกำหนด

แต่ในปัจจุบัน ได้มีการออกกฎกระทรวงฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2554) กำหนดจำนวนคนพิการ ที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้าง หรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2554 ในอัตราที่กฎหมายกำหนด คือ ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐ จำนวนลูกจ้างที่มีใช้คนพิการทุกสาขารวมกัน ณ วันที่ 1 ตุลาคม ของทุกปี ลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไป ต้องจ้างงานคนพิการในอัตราส่วนลูกจ้างทุกหนึ่งร้อยคน ต่อคนพิการหนึ่งคน เศษที่เกินหนึ่งร้อยคนเกินห้าสิบคนจะต้องจ้างคนพิการเพิ่มอีกหนึ่งคน ถ้าหากสถานประกอบการใดไม่รับคนพิการเข้าทำงาน มีทางเลือกในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ หรือดำเนินการให้สัมปทานตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการฯ แต่หากไม่ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดก็ไม่มีบทลงโทษตามที่กฎหมาย

3. สถานประกอบการที่มีหน่วยงานหรือสำนักงานสาขา

ในการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการในประเทศต่าง ๆ ไม่ได้บอกรายละเอียดในกรณีของสถานประกอบการที่มีสำนักงานสาขาไว้แต่อย่างใด บอกแต่เพียงว่าจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายอย่างไร ซึ่งในประเด็นดังกล่าวผู้ศึกษาขอสรุปโดยการอ้างอิงจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งประเด็นสถานประกอบการที่มีหน่วยงานหรือสำนักงานสาขานั้นเป็นประเด็นของผู้ประกอบการที่เป็นภาคเอกชน ซึ่งผู้ประกอบการเพื่อสังคมจะให้ความสนใจในฐานะที่เป็นกลยุทธ์การจ้างงานที่เป็นไปได้สำหรับคนพิการ อย่างไรก็ตามยังมีส่วนน้อยนักที่ทราบเกี่ยวกับประสบการณ์ของผู้ประกอบการเพื่อสังคมกับความพิการในความสัมพันธ์กับความต้องการจำเป็นพื้นฐานของพวกเขาโอกาสสำหรับการมีส่วนร่วมและอุปสรรคที่พวกเขาต้องเผชิญ นอกจากนี้ยังมีส่วนน้อยที่เข้าใจว่าผู้ประกอบการเพื่อสังคมแตกต่างจากการจ้างงานตนเอง หรือรูปแบบต่าง ๆ ของผู้ประกอบการในเชิงพาณิชย์ และผู้ประกอบการเพื่อสังคมสามารถที่จะเป็นรูปแบบการจ้างงานที่มีประสิทธิภาพแต่ปัจจุบันยังมีการใช้ประโยชน์อยู่น้อยด้วยการลงทุนเพิ่มสามารถเสนอ วิธีการที่มีความหมายสำหรับผู้พิการที่จะเข้าร่วมในตลาดแรงงานและเป็นส่วนเติมเต็มกลยุทธ์ที่มีอยู่ในการแข่งขันและการจ้างงานตามความต้องการของเจ้าของเพื่อที่จะเป็นทางเลือกและการตัดสินใจของตนเอง

เมื่อกฎหมายกำหนดให้สถานประกอบการใดมีหน่วยงานหรือสำนักงานสาขาในจังหวัดเดียวกันให้นับรวมลูกจ้างของหน่วยงานหรือสำนักงานสาขาทุกแห่งเข้าด้วยกันนั้นหมายความว่า ในกรณีนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการใดมีสำนักงานสาขาอยู่ในจังหวัดเดียวกันให้นับจำนวนลูกจ้างรวมทุกสาขาเข้ากับสำนักงานใหญ่ของนิติบุคคลด้วย แสดงว่าสำนักงานใหญ่ที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายมีหน้าที่ในการดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ตามที่

กฎหมายกำหนดให้ต้องทำตาม และมีหน้าที่ในการรายงานผลปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการโดยให้รวมกับสำนักงานย่อยหรือสำนักงานสาขาในจังหวัดเดียวกัน จะต้องนับลูกจ้างรวมเข้าด้วยกันด้วย ปัญหาจึงเกิดขึ้นและเป็นประเด็นปัญหาที่สืบเนื่องมาจากประเด็นที่ 2 เนื่องจากว่ากฎหมายกำหนดให้สถานประกอบการนับจำนวนลูกจ้างของสถานประกอบการในวันที่ 1 ตุลาคมของแต่ละปี เพื่อให้ทราบจำนวนพนักงานที่เป็นคนปกติมาคำนวณยอดพนักงานคนพิการตามอัตราส่วนที่กฎหมายกำหนด โดยสถานประกอบการใดมีหน่วยงานหรือสำนักงานสาขาในจังหวัดเดียวกันให้นำรวมลูกจ้างของหน่วยงานหรือสำนักงานสาขาทุกแห่งในจังหวัดนั้นเข้าด้วยกันด้วย เพื่อใช้จำนวนพนักงานทั้งหมดมาคำนวณอัตราส่วนการรับคนพิการเข้าทำงานตามที่กฎหมายกำหนด คือ หากสถานประกอบการมีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไป รับคนพิการที่สามารถทำงานได้ ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดในอัตราส่วนลูกจ้างที่มีคนพิการทุกหนึ่งร้อยคนต่อคนพิการหนึ่งคนเศษของหนึ่งร้อยคนถ้าเกินห้าสิบคนต้องรับคนพิการเพิ่มอีกหนึ่งคน กฎหมายใช้คำว่า “สถานประกอบการใดที่มีหน่วยงานหรือสำนักงานสาขาในจังหวัดเดียวกัน” หมายความว่าเฉพาะในเขตจังหวัดนั้น ๆ ที่สถานประกอบการ ที่มีสาขาจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายฉบับนี้ ส่วนสถานประกอบการใดที่มีสำนักงานสาขที่ตั้งอยู่นอกเขตจังหวัดนั้น ๆ ไม่เข้าข่ายที่จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายนี้

แต่ในทางปฏิบัติกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) ได้กำหนดให้สถานประกอบการที่เป็นสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดใดให้เป็นผู้มีหน้าที่ในการรายงานผลการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการนี้ โดยให้นำสำนักงานสาขาทุกแห่งทั่วประเทศเข้าด้วยกัน เพื่อใช้เป็นยอดรวมของพนักงานทั้งหมดของบริษัท เพราะถือว่าสำนักงานสาขาไม่ใช่นิติบุคคลหนึ่งตามกฎหมายซึ่งจะต้องปฏิบัติภายใต้พระราชบัญญัตินี้ ซึ่งถือว่าการปฏิบัติงานของส่วนราชการปฏิบัติงานเกินขอบเขตที่ กฎหมายได้บัญญัติเอาไว้และปฏิบัติไม่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด หากตีความตามตัวอักษรแล้วจะพบว่า สถานประกอบการใดมีสำนักงานสาขาภายในจังหวัดเดียวกันถึงจะนับรวมพนักงานทั้งสำนักงานใหญ่และสำนักงานสาขาในจังหวัดนั้นเข้าด้วยกัน และไม่ได้หมายความว่ารวมถึงสถานประกอบการใดมีสำนักงานสาขาต่างพื้นที่จังหวัดหรือข้ามเขตจังหวัด ไม่อยู่ภายใต้กฎหมายนี้ที่จะต้องนับรวมพนักงานของสำนักงานใหญ่และสำนักงานสาขาเข้าด้วยกัน ซึ่งการตีความกฎหมายดังกล่าวถ้ามีความคลาดเคลื่อนไปจะทำให้เกิดความเสียหายได้ ดังนี้

1) หากพิจารณาในมุมของภาคเอกชนย่อมเกิดความไม่ยุติธรรมต่อนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีความพร้อมในการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการ เพราะการตีความกฎหมายที่คลาดเคลื่อนไปจะทำให้ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการเกิดความเสียหายต่อธุรกิจได้ เนื่องจากหากนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการปฏิบัติไม่ครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนดก็ต้องส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามอัตราที่กฎหมายกำหนด คือภายใต้มาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการฯ

ในอัตรา 109,500 บาท (300 บาท x 365 วัน) ต่อคนพิการที่ไม่ได้จ้าง 1 คน และหากการส่งเงินเข้ากองทุนล่าช้าจะต้องเสียดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี โดยกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ได้กำหนดให้มีระยะเวลาในการรายงานผลการปฏิบัติตามกฎหมาย ภายในวันที่ 31 มกราคม ของทุกปี หากนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่นำส่ง หรือส่งล่าช้า หรือส่งไม่ครบถ้วน ให้เสียดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ ของปีปฏิบัตินั้นจนกว่าจะชำระครบถ้วนโดยไม่มีข้อยกเว้น ซึ่งปัจจุบันกองทุนดังกล่าว มีเงินทุนหมุนเวียนกว่าหนึ่งหมื่นล้านบาทเศษ ซึ่งได้จากการนำส่งเงินเข้ากองทุนฯ แทนการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 และการให้สัมปทานตามมาตรา 35

2) ในมุมมองของคนพิการที่มีความพร้อมในการทำงานและประสงค์จะทำงานในสถานประกอบการ หรือมีโอกาสที่จะมีงานทำในสถานประกอบการ ย่อมเสียโอกาสในการที่จะมีงานทำเนื่องจากการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นการมุ่งที่จะสร้างหลักประกันด้านสิทธิให้กับคนพิการบนพื้นฐานที่เท่าเทียมกับบุคคลอื่น และประเทศไทยเองก็ได้มีการรับรองปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนโดยมุ่งหวังให้คนพิการและผู้ด้อยโอกาสอื่นในสังคมได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน จะเห็นได้จากจำนวนประชากรคนพิการจากการศึกษาสถานการณ์ด้านคนพิการของสำนักงานสถิติแห่งชาติพบว่า ประเทศไทยมีจำนวนคนพิการประมาณ 2 ล้านคน พบว่า คนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการทั่วประเทศ จำนวน ๑,๖๕๗,๔๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๕๒ ของประชากรทั้งประเทศ และพบว่าเป็นคนพิการที่อยู่ในวัยทำงานคือช่วงอายุตั้งแต่ 15-60 ปี จำนวน ๗๘๑,๕๗๖ คน เป็นคนพิการที่ประกอบอาชีพจำนวน ๑๙๖,๐๒๑ คน (ร้อยละ ๒๕.๐๘) และที่ไม่ได้ประกอบอาชีพจำนวน ๕๘๕,๕๕๕ คน (ร้อยละ ๗๕.๐๒) ซึ่งบุคคลกลุ่มนี้ถือเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศด้านการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจและสังคม เพื่อให้ประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าเช่นเดียวกับคนปกติ หากคนพิการได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพ ด้านการศึกษา และมีการฝึกทักษะอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพจนสามารถประกอบอาชีพเอง หรือได้รับการจ้างงานจากทั้งภาครัฐและเอกชนที่จะมอบโอกาสให้กับคนพิการได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง อยู่ร่วมกับคนปกติในสังคมได้อย่างเต็มภาคภูมิ มีคุณค่า มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี หากการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความคลาดเคลื่อนไม่ชัดเจนแน่นอน ก็จะทำให้กลุ่มคนพิการเสียสิทธิ หรืออาจกล่าวได้ว่าผู้พิทักษ์สิทธิคนพิการกลับกลายเป็นผู้กระทำการกีดกัน หรือลิดรอนสิทธิคนพิการทางอ้อมเสียเอง

3) ในมุมมองของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เนื่องจากประเทศไทยใช้ระบบกฎหมายการจ้างงานคนพิการในรูปแบบของการกำหนดสัดส่วนหรือระบบโควตา ซึ่งเป็นระบบสัดส่วนแบบบังคับพร้อมด้วยระบบการลงโทษ (แบบบังคับ - ค่าปรับ) รูปแบบนี้มีระบบกำหนดโควตาสำหรับนายจ้าง ซึ่งหากนายจ้างไม่สามารถทำตามโควตาได้จะต้องจ่ายค่าปรับ (fine or levy system) ซึ่งโดยปกติเงินนี้จะถูกส่งเข้ากองทุนเพื่อใช้ประโยชน์ในการสนับสนุนเกี่ยวกับ

การทำงานของคนพิการต่อไป ซึ่งกรณีของประเทศไทย พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ถูกยกเลิก และปัจจุบัน ได้ใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ซึ่งพระราชบัญญัติฉบับนี้ มีการกำหนดทางเลือกให้สถานประกอบการดำเนินการมากขึ้น เพื่อเป็นการส่งเสริมการจ้างงาน คนพิการ ในขณะที่เดียวกันหากสถานประกอบการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายก็มีบทลงโทษตามที่กฎหมายกำหนด กล่าวคือ หากนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ปฏิบัติไม่ครบถ้วนตามที่กฎหมายก็จะต้องส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามอัตราที่กฎหมายกำหนดคือ ภายใต้มาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการฯ ในอัตรา 109,500 บาท (300 บาท x 365 วัน) ต่อคนพิการที่ไม่ได้จ้าง 1 คน และหากการส่งเงินเข้ากองทุนล่าช้าจะต้องเสียดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี โดยกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ได้กำหนดให้มีระยะเวลาในการรายงานผลการปฏิบัติตามกฎหมาย ภายในวันที่ 31 มกราคมของทุกปี หากนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่ได้นำส่ง หรือส่งล่าช้า หรือส่งไม่ครบถ้วน ให้เสียดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ ของปีปฏิบัตินั้น จนกว่าจะชำระครบถ้วนโดยไม่มีข้อยกเว้น ทำให้ปัจจุบันกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการมีเงินสะสมในกองทุนมากกว่าหนึ่งหมื่นล้านบาท ซึ่งเป็นรายได้ที่ได้มาจากการเก็บเงินจาก นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ไม่ประสงค์จะจ้างงานคนพิการ และไม่ดำเนินการตาม มาตรา 35 ก็จะต้องส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 34

แต่หากการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความคลาดเคลื่อนไม่ชัดเจน แน่นนอน ก็จะทำให้กองทุนเกิดความเสียหายได้ กล่าวคือ เงินที่เก็บจากนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ไม่ประสงค์จะจ้างงานคนพิการ และไม่ดำเนินการตามมาตรา 35 ก็จะต้องส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 34 ก็จะต้องส่งคืนแก่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่เลือกใช้วิธีส่งเงินเข้ากองทุนแทนการจ้างงาน คนพิการเพียงเพราะการตีความที่คลาดเคลื่อนไป

จากที่กล่าวมาข้างต้น ถือว่าเป็นประเด็นปัญหาข้อกฎหมายที่ยังมีความบกพร่อง และมีความสำคัญซึ่งบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการแก้ไขเป็นการด่วน เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อส่วนราชการและเอกชนผู้ปฏิบัติตามกฎหมายฉบับนี้ และเพื่อให้หลักการที่ต้องการให้คนพิการได้รับการปฏิบัติที่ความเสมอภาคกับบุคคลทั่วไปสามารถเกิดขึ้น โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมเพราะเหตุแห่งความพิการ ตลอดจนเกิดความชัดเจนของกฎหมายที่ใช้บังคับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน อีกทั้งเป็นการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการสามารถดำเนินไปได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ ความต้องการของคนพิการและกฎหมายอย่างแท้จริง จึงสมควรที่จะแก้ไขเพิ่มเติมข้อกฎหมาย ดังกล่าวต่อไป

3. ปัญหา/ อุปสรรค ในการดำเนินงาน

สภาพสังคมในปัจจุบันเป็นสังคมที่ต่างต้องดิ้นรนเพื่อความอยู่รอดของตนเองและครอบครัว ทำให้คนพิการตกอยู่ภายใต้สภาพของบุคคลที่อ่อนแอกว่า ซึ่งอาจส่งผลทำให้เกิดการกีดกันคนพิการไม่ให้เข้าไปมีส่วนร่วมแข่งขันกับสังคมในด้านอาชีพ ที่สำคัญที่สุดคือการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ หรืออาจเกิดจากความไม่รู้เท่าไม่ถึงการณ์ สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ และเป็นการกระทำที่ไม่เคารพต่อสิทธิมนุษยชนของคนพิการ สรุปปัญหาการจำกัดสิทธิคนพิการในการประกอบอาชีพเกิดจากสาเหตุดังต่อไปนี้

1. การกำหนดลักษณะของงาน หรือกำหนดอาชีพเพื่อให้คนพิการทำ ซึ่งการกำหนด โดยเฉพาะเจาะจงว่าคนพิการสามารถทำงานหรือประกอบอาชีพใดได้บ้าง คนพิการมักถูกปฏิเสธไม่ให้ทำงานนอกเหนือจากที่กำหนด จึงเป็นการขัดต่อหลักความเชื่อในศักยภาพของคนพิการที่มีแต่ส่งเสริมให้คนพิการทำงานที่แปลกใหม่ หรืองานที่ทำทลายความสามารถของคนพิการ นอกจากนี้ก็ยังมีเรื่องของระบบสวัสดิการจ้างงาน การสงวนอาชีพ เพราะอาชีพที่สงวนมักมีรายได้ค่อนข้างน้อย

2. การกำหนดคุณสมบัติ หรือลักษณะต้องห้ามในการประกอบอาชีพไว้ในบทบัญญัติของกฎหมาย เช่น กายพิการ กายทุพพลภาพ ไม่สมประกอบ หูหนวก หูหนวกเป็นใบ้ซึ่งไม่สามารถอ่านออกเขียนได้ พิการทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้มีกายหรือจิตไม่เหมาะสมที่จะเป็นข้าราชการ เป็นต้น ซึ่งถ้อยคำดังกล่าวทำให้เกิดการกีดกันหรือเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมอย่างชัดเจน

3. กรณีที่กฎหมายเปิดโอกาสให้มีการใช้ดุลพินิจเพื่อพิจารณาคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามของบุคคลได้นั้น อาจก่อให้เกิดการกีดกันคนพิการในการประกอบอาชีพได้ เนื่องจากการกำหนดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามไว้ด้วยถ้อยคำดังกล่าวนั้น ต้องขึ้นอยู่กับดุลพินิจโดยแท้ของผู้บังคับใช้กฎหมาย

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุป

ประเทศไทยเป็นประเทศที่กำลังพัฒนา ดังนั้นปัญหาในการพัฒนาประเทศสวัสดิการสังคม รวมทั้งนโยบายด้านคนพิการ คือ “ความยากจน” หรือเม็ดเงินในการดำเนินนโยบายตลอดจน “ความเอาใจจริงเอาใจ” ยังอยู่ในระดับต่ำ แม้ว่าประเทศไทยจะมีปริมาณขอความช่วยเหลือของสวัสดิการสังคมคนพิการครบถ้วนทุกอย่าง แต่คุณภาพของงานสวัสดิการสังคมยังแตกต่างจากประเทศอังกฤษและประเทศสหรัฐอเมริกาอย่างเห็นได้ชัด สำหรับประเทศไทยแล้วเสมือนว่าทุกอย่างเพิ่งเริ่มต้น คนพิการถูกปล่อยปละละเลยมานาน ทำให้ทุกมิติของคนพิการต้องพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน ในขณะที่คนพิการส่วนใหญ่ยังขาดปัจจัยพื้นฐานต่าง ๆ อีกมากโดยเฉพาะสภาพร่างกายที่ยังไม่พร้อมเข้าสู่การช่วยเหลือเชิงการพัฒนาจึงทำให้ที่ที่สุดแล้ว เมื่อมีงบประมาณจำกัดและบุคลากรยังมีไม่มาก ทิศทางการดำเนินงานช่วยเหลือคนพิการจึงตกไปที่การรักษา หรือการสงเคราะห์เป็นส่วนใหญ่ ประกอบกับบริบทของไทย และต่างประเทศแตกต่างกัน สังคมไทยยังถือได้ว่าส่วนใหญ่ค่อนข้างเป็นสังคมประเพณี (Traditional society) มีสายใยแห่งความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอยู่มาก ความเมตตาและการสงเคราะห์ต่อคนพิการยังเป็นจุดตั้งต้นและเชื่อมต่อไปสู่การช่วยเหลือเชิงพัฒนาของการที่ชุมชนสังคมเข้ามาโอบอุ้มช่วยเหลือคนพิการอยู่ ประกอบกับประเทศไทยยังประสบปัญหาในการผลักดันคนพิการเข้าสู่การขยายแรงงานและการมีอาชีพ ทั้งนี้อาจเกิดจากหลายปัจจัย อาทิ การขาดหน่วยงานและบุคลากรในการฝึกหัดอาชีพ และการติดตามดูแลงานด้านนี้ กฎหมายไม่มีบทลงโทษ การให้ค่าจ้างคนพิการไปลดภาษีอาจไม่สร้างแรงจูงใจให้นายจ้าง เจ้าของสถานประกอบการเท่าที่ควร การให้นายจ้างสามารถกำหนดประเภทความพิการในการจ้างงาน อาจเป็นการเปิดช่องให้นายจ้างเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ คนพิการไม่มีความพร้อมและคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งงานและตลาดแรงงาน และที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ความเชื่อ ทศนคติของครอบครัว ผู้ปกครองของคนพิการที่มีต่อคนพิการที่ว่าไม่ต้องการให้คนพิการทำงานเสมือนเป็นการซ้ำเติมคนพิการและสร้างบาปกรรมให้แก่คนที่กล่าวมาทั้งหมดจึงทำให้การผลักดันในนโยบายด้านนี้ของไทยไม่รุดหน้าเท่าที่ควร แต่ทว่าสังคมชุมชนไทยอาจต้องเตรียมตัวปรับตัวต่อค่านิยมสากล โดยการให้เกียรติและตระหนักถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ให้โอกาสคนพิการดำเนินกิจวัตรประจำวัน ให้การดูแลช่วยเหลืออย่างถูกต้อง และมองเห็นศักยภาพของคนพิการมากยิ่งขึ้น เนื่องจากกฎหมายฉบับปัจจุบันนี้อาจมีการปรับปรุงใหม่เพื่อให้ทันต่อกระแสโลกาภิวัตน์เหมือนประเทศอังกฤษและประเทศสหรัฐอเมริกาที่ทำมาแล้ว ที่น่าเป็นห่วงอีกประการหนึ่งก็คือการขาดการมีส่วนร่วมของคนพิการไทยที่มีความเป็นตัวแทนอย่างแท้จริงในการ

กำหนดกฎหมายและนโยบาย นอกจากนี้การบริหารจัดการแบบเดิม ๆ การใช้อำนาจรัฐเหนือความ
ต้องการที่แท้จริงของประชาชนทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน เช่น ปัญหาด้านการโอนเงิน ความไม่
เข้าใจในนโยบายด้านสวัสดิการสังคมและคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัญหาการเข้าถึง
ข้อมูลข่าวสาร การบริการของรัฐและสาธารณะของคนพิการ เป็นต้น

การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการของประเทศไทย มีแนวโน้มและการพัฒนาบน
ฐานสิทธิอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐
และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ ได้กำหนดมาตรการและการสร้างกลไกเพื่อการคุ้มครอง
สิทธิคนพิการในเชิงนโยบายไว้ในกฎหมายตลอดจนให้คนพิการได้เข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จาก
สิทธิสวัสดิการสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ และความช่วยเหลืออื่นจากรัฐสถานการณ์
ภายนอกที่เป็นโอกาส ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มีปัจจัยสำคัญที่เกิดจากการขับเคลื่อน
การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในกระแสโลก ทั้งอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ ยุทธศาสตร์อินชอน
เพื่อทำสิทธิให้เป็นจริง ทศวรรษคนพิการแห่งอาเซียน เป้าประสงค์การพัฒนาที่ยั่งยืน กรอบการดำเนินงาน
เช่นใดเพื่อลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติ ตลอดจนพันธกรณีระหว่างประเทศต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ
การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ได้ส่งผลให้ประเทศไทยได้มีการดำเนินการปรับปรุงกฎหมาย
นโยบาย ให้มีความสอดคล้องกับกระแสการพัฒนาดังกล่าวข้างต้น โดยเฉพาะอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิ
คนพิการ ซึ่งได้บรรจุกลไกตรวจสอบไว้ในกฎหมาย โดยประเทศไทยจะต้องมีการจัดทำรายงานผล
การดำเนินงานตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ ซึ่งกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เป็นหน่วยงานหลัก และมีรายงานของคณะกรรมการ
สิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ซึ่งเป็นกลไกอิสระเพื่อติดตามดูแลร่วมกับเครือข่ายภาคประชาสังคมด้าน
คนพิการ และที่สำคัญยังมีรายงานของภาคประชาสังคมเป็นรายงานฉบับที่สามคู่ขนานกันไปด้วยและ
ถือว่าเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานด้านคนพิการของประเทศไทยที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อม
ภายนอกหรือกระแสการพัฒนาระดับโลกที่ประเทศไทยต้องปฏิบัติตาม นอกจากนี้เป้าหมายการพัฒนา
ที่ยั่งยืน นับว่าเป็นสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณภาพ
ชีวิตคนพิการของประเทศไทย โดยประเทศไทยได้ลงมติรับรองเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)
ปี ๒๕๕๙-๒๕๗๓ ภายใต้ความร่วมมือของสหประชาชาติ ในเดือนกันยายน ๒๕๕๘ โดยต้องบรรลุใน
อีก ๑๕ ปีข้างหน้า SDGs เป็นวาระการพัฒนาใหม่ของโลกที่จะเป็นแรงกดดันในห่วงโซ่การผลิตใน
อนาคตที่มุ่งเน้นความเชื่อมโยงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยมีหลักการ 5Ps ได้แก่
ประชาชนโลก ความมั่งคั่ง สันติภาพ และความเป็นหุ้นส่วน ประกอบด้วยเป้าหมาย ๑๗ ข้อ และ
เป้าประสงค์ ๑๖๙ ข้อ ซึ่ง SDGs นับเป็นภูมิทัศน์ใหม่ที่สร้างแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของผู้ที่มีส่วน
ได้ส่วนเสีย โดยเป็นแรงกระตุ้นและตัวเร่งในการสนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม
และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ตลอดจนภาคเอกชนและภาครัฐต้องปรับตัวเพื่อก้าวไปสู่ความยั่งยืนซึ่ง

ประเทศไทยต้องนำเอา SDGs มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศโดยไม่ทอดทิ้งใครไว้ข้างหลัง (No one left behind) รวมทั้งคนพิการด้วยสำหรับสภาพแวดล้อมที่เป็นความท้าทายในประเทศไทย ปัจจุบันอยู่ระหว่างการเปลี่ยนผ่านในหลาย ๆ ด้าน ทั้งเปลี่ยนแปลงทางการเมืองที่ส่งผลให้เกิดการรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560 และการปฏิรูปประเทศในทุก ๆ ด้าน ส่งผลให้คนพิการได้เข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนานโยบายสาธารณะด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้กรอบแนวทางการพัฒนาประเทศยังกำหนดให้มียุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี เพื่อเป็นกรอบและทิศทางที่มีความต่อเนื่องและยั่งยืนของการพัฒนาประเทศไทย และในขณะเดียวกันแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ได้มีการประกาศใช้ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ๑๐ ด้านด้วยกัน โดยมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในทุกยุทธศาสตร์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ประเทศไทยมีหลักประกันสิทธิเสรีภาพของผู้พิการกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญและกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุม แต่สิ่งที่เป็นปัญหาคือการรับรู้และบังคับใช้ให้เป็นไปตามกฎระเบียบ การที่ผู้ประกอบการยังสามารถใช้ความยืดหยุ่นหรือช่องโหว่ของกฎหมายลดภาระที่จะเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อสวัสดิภาพผู้พิการ (เช่น นายจ้างกำหนดตำแหน่งที่จะรับผู้พิการได้เอง) หรือแม้แต่ผู้พิการเองยังไม่ตระหนักถึงสิทธิและหน้าที่ของตนเองมากนัก ก็จะทำให้กฎหมายเป็นเพียงลายลักษณ์อักษรที่กำหนดไว้เท่านั้น ดังนั้น รัฐต้องบังคับใช้กฎหมายให้เกิดประสิทธิภาพ และสร้างแรงจูงใจให้นายจ้าง ผู้ประกอบการภาครัฐและเอกชนปฏิบัติตามกฎหมายกฎระเบียบมากขึ้น โดยอาจจัดทำคู่มือให้เป็นมาตรฐาน จัดฝึกอบรม หรือสื่อสารด้วยวิธีต่าง ๆ ให้แก่หน่วยงานของรัฐ และนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายดังกล่าว

2) ยกสถานะของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้มีสถานะเป็นนิติบุคคลเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งกองทุน และการทำกิจกรรมหรือโครงการเชิงรุกเพิ่มมากขึ้น หรือให้นำรายได้ที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจ่ายให้แก่กองทุนฯ ไปให้คนพิการกู้ยืมเงินไปประกอบอาชีพได้อย่างทั่วถึง ด้วยการกระจายอำนาจการพิจารณา และอนุมัติเงินกู้ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้เพื่อความสะดวกของคนพิการในการยื่นคำขอ และความสะดวกของเจ้าหน้าที่ในการประเมินความพร้อมของคนพิการ เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีพื้นที่ไม่กว้างขวางมากนัก ประกอบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานจ่ายเบี้ยความพิการอยู่แล้ว การให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยพิจารณาและ

อนุมัติเงินกู้ยืมเหมาะสมกว่าเพราะมีความใกล้ชิดกับคนพิการมากกว่า รู้ว่าคนพิการคนใดในท้องถิ่นของตนนั้นมีความต้องการ จำเป็นมากน้อยเพียงใดในการกู้ยืมเงินไปประกอบอาชีพ การชำระหนี้เงินกู้ก็สะดวกสำหรับคนพิการ

3) ระบบการฝึกอาชีพคนพิการในศูนย์ฝึกอาชีพต่าง ๆ ของทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ควรจัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพเพื่อรองรับคนพิการทั่วถึงทุกพื้นที่ พัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดโดยให้มีการสอนทักษะทางสังคมควบคู่กันด้วย จัดให้มีมาตรฐานในสาขาวิชาต่าง ๆ เทียบเคียงกันทุกแห่ง โดยมีหน่วยงานจากภาครัฐ/หรือหน่วยงานที่น่าเชื่อถือเป็นผู้ประกันคุณภาพของมาตรฐานหลักสูตรเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของเอกชน เช่น มีการวัดผลกลาง และออกใบประกาศนียบัตร

2. ข้อเสนอแนะเชิงบริหารจัดการ

1) การบริหารจัดการงบประมาณ เช่น การจ่ายเบี้ยยังชีพผู้พิการแบบเท่ากันทุกประเภทความพิการ และจ่ายเดือนละ 800 บาท ในขณะที่ต่างประเทศกำหนดเบี้ยตามความพิการไม่เท่ากัน จึงควรบริหารจัดการการจ่ายงบประมาณให้เหมาะสม กำหนดเบี้ยตามความพิการตามความรุนแรงแต่ละประเภท

2) รัฐต้องสนับสนุนประชาสัมพันธ์ถึงสมรรถนะ ความสามารถ หรือความพร้อมของผู้พิการในการทำงานอย่างเต็มที่แก่หน่วยงานของรัฐ ของเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อนำไปสู่การยอมรับ และเต็มใจในการจ้างงานผู้พิการตามสัดส่วนที่กำหนดไว้ รวมถึงส่งเสริมให้คนพิการเกิดความตระหนักรู้ในด้านสิทธิการมีงานทำ รวมทั้งลักษณะงานที่เหมาะสมกับความพิการ เพื่อให้คนพิการสามารถใช้และรักษาสิทธิของตนได้ รวมทั้งกระตุ้นให้คนพิการเข้าทำงานในตลาดแรงงานให้มากขึ้น อันเป็นโอกาสการมีคุณภาพชีวิตที่มั่นคงในระดับหนึ่งสำหรับคนพิการที่มีศักยภาพเพียงพอ

3) รัฐและภาคเอกชนควรร่วมมือกันเร่งสร้าง และจัดทำโครงสร้างพื้นฐานสำหรับการคมนาคม การสื่อสาร การศึกษา การสาธารณสุข เป็นต้น ที่เอื้อต่อการใช้ชีวิตของผู้พิการ ให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างเต็มศักยภาพเช่นเดียวกับคนปกติทั่วไป

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

ทวี เชื้อสุวรรณทวี และคณะ. โอกาสในการทำงานที่เหมาะสมกับความพิการ. นครปฐม : วิทยาลัยราชสุดา
บริษัท ไนส์คอร์ป เอส.อี.จำกัด, 2558.

พูนพิศ อมาตยกุล. ความรู้พื้นฐานเรื่องความพิการและคนพิการ. นครปฐม : วิทยาลัยราชสุดา
มหาวิทยาลัยมหิดล, 2549.

สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ. โครงการการส่งเสริมอาชีพและการมี
งานทำของคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการ
พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ, 2556.

วารสาร และหนังสือพิมพ์

ทวี เชื้อสุวรรณทวี และคณะ. “การเปรียบเทียบกฎหมายด้านคนพิการของประเทศไทย อังกฤษ และ
สหรัฐอเมริกา” วารสารวิทยาลัยราชสุดา. ปีที่ 1 ฉบับที่ 2, 137.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. “ปฏิรูปคุณภาพชีวิตคนพิการ”, Academic Focus. ธันวาคม 2558.

สมิตตรา เจิมพันธ์ ไชยพันธ์ ปัญญาศิริ. “การส่งเสริมอาชีพและการจ้างงานผู้พิการในประเทศไทย
เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน” วารสารพัฒนาสังคม. ปีที่ 17 ฉบับที่ 2/2558, 113.

อนัญญา เจียนรัมย์. “ความต้องการได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการในเขตองค์การบริหาร
ส่วนตำบลสนามชัย อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, วารสารวิทยบริการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ปีที่ 25 เล่มที่ 1, มกราคม-เมษายน 2557, 63.

วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย เอกสารวิจัย

กิตติยา ไสสอาด. “การส่งเสริมการเข้าถึงบริการสวัสดิการสำหรับคนพิการในจังหวัดพิษณุโลก
ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550” สังคมศาสตร์
มหาบัณฑิต, การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552.

ณัฐภูมิ แพงสวัสดิ์. “คุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลชัยพร อำเภอบึงกาฬ
จังหวัดหนองคาย” รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, การปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏอุตรธานี, 2552.

- ณิชามา กิตตินานนท์. “การเข้าถึงสิทธิในทัศนะของคนพิการทางการเคลื่อนไหว ในอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี” ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2555.
- นัตยา แทนนิล. “รูปแบบของกระบวนการนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วมในการจัดการเกษตร และอาหารปลอดภัยในจังหวัดสงขลา” ปรัชญาดุษฐ์บัณฑิต, วิชาการจัดการสิ่งแวดล้อม, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2555.
- นิธินันท์ โคกคาน. “การพึ่งตนเองของคนพิการในอำเภอหนองเรือ” ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สังคมวิทยา การพัฒนา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2547.
- ปราณี ประไพวัชรพันธ์. “รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในตำบลอรพิมพ์ อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา” สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, การพัฒนาสุขภาพชุมชน, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2551.
- พัชรี หล้าแหล่ง. “การศึกษาคุณภาพชีวิต และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของเกษตรกรปาล์ม น้ำมันในพื้นที่ภาคใต้” สำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร, มหาวิทยาลัยแม่โจ้, 2556.
- ภคชล มัจฉา. “แนวทางพัฒนาการดำเนินงานด้านการให้บริการ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการ” รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, การปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 2554.
- วัลลภา บุญรอด และคณะ. “เมื่อความพิการ มิใช่อุปสรรคในการประกอบอาชีพเลี้ยงตนเอง” ครุศาสตร์ ดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาวิจิตรวิทยาการวิจัยการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.
- วุฒิชัย แพงจ้อย. “แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ” รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต, การปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2553.
- ศรีทัฬหิม พานิชพันธุ์. “วิธีการที่ใช้ในงานสังคมสงเคราะห์หมมหาค : การบริการงานสวัสดิการสังคมเชิงรุก” สังคมศาสตรมหาบัณฑิต, การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.
- สุกัญญา บุญคง. “แนวทางการพัฒนาการเข้าถึงบริการด้านสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ ในการใช้บริการรถไฟฟ้าใต้ดิน” สังคมศาสตรมหาบัณฑิต, การบริหารและนโยบาย สวัสดิการสังคม, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2551.
- สุจินต์ สว่างศรี. “การส่งเสริมอาชีพคนพิการทางสติปัญญาของโรงเรียนลพบุรีปัญญาคุณ จังหวัด ลพบุรี” โครงการวิจัย, แผนงานสร้างเสริมสุขภาพคนพิการในสังคมไทย, สถาบันวิจัย ระบบสาธารณสุข, 2550.

กฎหมาย

- “กฎกระทรวง (พ.ศ. 2537) ออกตามความในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534”,
ราชกิจจานุเบกษา. ปีที่ 46 เล่มที่ 111 ตอนที่ 34 ก, 11 สิงหาคม 2537.
- “กฎกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและ
หน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถาน
ประกอบการ จะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๔”,
ราชกิจจานุเบกษา. ปีที่ 66 เล่มที่ 128 ตอนที่ 30 ก, 29 เมษายน 2554, 7.
- “พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550”, ราชกิจจานุเบกษา. ปีที่ 62
เล่มที่ 124 ตอนที่ 61 ก, 27 กันยายน 2550, 8.
- “พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556”, ราชกิจจานุเบกษา.
ปีที่ 68 เล่มที่ 130 ตอนที่ 30 ก, 29 มีนาคม 2556, 6.
- “ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ
ให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้
ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๒”, ราชกิจจานุเบกษา.
ปีที่ 64 เล่มที่ 126 ตอนที่ 162 ง, 5 พฤศจิกายน 2552, 8.
- “รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย”, ราชกิจจานุเบกษา. ปีที่ 2 เล่มที่ 134 ตอนที่ 40 ก,
6 เมษายน 2560, 1.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ นายภิญโญ ประกอบผล

วัน เดือน ปีเกิด 18 พฤศจิกายน 2503

การศึกษา - มัธยมศึกษา : โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย
- ปริญญาตรี ศศ.บ. (รัฐศาสตร์) : มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2525)
- ปริญญาโท พบ.ม. : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2537)
- หลักสูตรโรงเรียนนายอำเภอ รุ่นที่ 48
- หลักสูตรนักปกครองระดับสูง รุ่นที่ 46

ประวัติการทำงาน 1 เมษายน 2528 เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 3 อบจ.สมุทรปราการ
16 ธันวาคม 2530 ปลัดอำเภอ (จพง.ปค.4) จ.ระนอง
13 มกราคม 2535 ผู้ช่วยผู้ตรวจการส่วนท้องถิ่น (จพง.ปค.5) จ.สมุทรปราการ
17 มกราคม 2543 ป้องกันจังหวัด จ.ฉะเชิงเทรา
17 ธันวาคม 2544 ผู้ตรวจการส่วนท้องถิ่น (จพง.ปค.7) จ.สมุทรปราการ
15 เมษายน 2546 ท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ (จพง.ปค.8ว)
22 ธันวาคม 2549 ผู้อำนวยการกองสารนิเทศ สป.มท. (จบก.ปชส.8)
1 สิงหาคม 2551 หัวหน้าสำนักงานจังหวัดสระบุรี (อำนวยการ ระดับสูง)
9 พฤษภาคม 2554 หัวหน้าสำนักงานจังหวัดน่าน (อำนวยการ ระดับสูง)
12 มีนาคม 2555 หัวหน้าสำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร (อำนวยการ ระดับสูง)
16 ธันวาคม 2556 หัวหน้าสำนักงานจังหวัดตราด (อำนวยการ ระดับสูง)
1 ธันวาคม 2557 รองผู้ว่าราชการจังหวัดระยอง (บริหาร ระดับต้น)
1 ตุลาคม 2558 รองผู้ว่าราชการจังหวัดปราจีนบุรี (บริหาร ระดับต้น)
10 ตุลาคม 2559 รองผู้ว่าราชการจังหวัดศรีสะเกษ (บริหาร ระดับต้น)
25 ตุลาคม 2559 รองผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น (บริหาร ระดับต้น)

ตำแหน่งปัจจุบัน รองผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น

สรุปย่อ

ลักษณะวิชา สังคมจิตวิทยา

เรื่อง การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการเพื่อความมั่นคงของประเทศ

ผู้วิจัย นายภิญโญ ประกอบผล หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 59

ตำแหน่ง รองผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความพิการเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนในสังคมไม่พึงปรารถนาให้เกิดขึ้น แต่เมื่อเกิดขึ้นหรือเป็นแล้วก็เป็นสิ่งที่ทุกคนในสังคมต้องช่วยกันดูแลให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนคนพิการให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุขเสมือนบุคคลทั่วไป ดังพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระราชทานไว้เมื่อวันศุกร์ที่ 22 มีนาคม พ.ศ. 2517 ความตอนหนึ่งว่า “งานช่วยเหลือคนพิการนี้ก็มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะว่าผู้พิการไม่ได้อยากจะเป็นผู้พิการ และอยากช่วยเหลือตนเอง ถ้าเราไม่ช่วยเขาให้สามารถปฏิบัติงานอะไรเพื่อชีวิตและเศรษฐกิจของครอบครัว จะทำให้เกิดสิ่งทีหนักในครอบครัวหนักแก่ส่วนรวม ฉะนั้นนโยบายที่จะทำก็คือช่วยเขาให้ช่วยเหลือตนเองได้ เพื่อจะทำให้เขาสามารถเป็นประโยชน์ต่อสังคม” ข้อมูลตามประกาศของสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พบว่าประเทศไทยมีผู้พิการที่ได้รับการออกบัตรประจำตัวคนพิการ จำนวน 1,657,438

ร้อยละ 2.52 ของจำนวนประชากรทั้งประเทศ และเป็นคนพิการ

15 - 60 ปี จำนวน 781,576 คน คิดเป็นร้อยละ 47.58 แยกเป็นคนพิการที่ประกอบอาชีพ 196,021 คน

ร้อยละ 25.08 และคนพิการที่สามารถประกอบอาชีพได้แต่ยังคงไม่ได้ประกอบอาชีพอีก 463,018 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 59.24

!

:

:

สามารถเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจและสังคม เพื่อให้

“ ”

สิ่งจำเป็นเพื่อการดำรงชีวิตทั้งตนเองและครอบครัวให้อยู่รอดได้ในสังคม :

;

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.

. . 2550

2.

. . 2550

3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการเพื่อให้เกิดความ

:

ขอบเขตของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาวิเคราะห์กระบวนการ รูปแบบ และ

ผลการวิจัย

1.

คนพิการที่ครอบคลุม ทั้งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 พระราชบัญญัติส่งเสริม
. . 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) . . 2556

ศักยภาพและการฟื้นฟูอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ระยะแรกเริ่มหรือพบความพิการ การเข้าไม่ถึงโอกาส

2.

. . 2550

2.1

มาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
. . 2550 " "

"

บทบัญญัติในมาตรา 33 ใ

;

!

2.2

1)

ของรัฐภายในวงเงินตั้งแต่ 10,000 เหรียญสหรัฐขึ้นไป จะต้องจ้างงานคนพิการในงานที่รับเหมา และที่รับเหมาช่วงงานนั้น ๆ ด้วย

2)

10

3)

ในอัตราส่วนลูกจ้างที่มีใช้คนพิการทุกหนึ่งร้อยคน

พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2554 หรือดำเนินการให้สัมปทานตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติ

7.5

2.3

หมายความว่าเฉพาะในเขตจังหวัดนั้น ๆ ที่สถานประกอบการที่มีสาขาจะต้องปฏิบัติตาม
ส่วนสถานประกอบการที่มีสำนักงานสาขาตั้งอยู่นอกเขตจังหวัดนั้น ๆ ไม่เข้าข่ายที่จะต้องปฏิบัติตาม

1)

การส่งเงินเข้ากองทุนล่าช้าจะต้องเสียดอกเบี้ยอัตรา ร้อยละ 7.5 ต่อปี

2)

3)

ข้อเสนอแนะ

1.

จัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพเพื่อรองรับคนพิการทั่วถึงทุกพื้นที่

2.

โครงสร้างพื้นฐานสำหรับการคมนาคม การสื่อสาร การศึกษา การสาธารณสุข เป็นต้น ที่เอื้อต่อ