



# บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary)

โครงการการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ  
ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

Career and Job Promotion as Per Empowerment of Persons  
with Disability Act B.E. 2550



เสนอต่อ

สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ  
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

โดย

บัณฑิตวิทยาลัย สาขารัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสยาม  
กันยายน ๒๕๕๖

To

National Office for Empowerment of Persons with Disability  
Ministry of Social Development and Human Security

By

Graduate School of Public Administration  
Siam University  
September 2013





**ชื่อหนังสือ:** บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary) โครงการการส่งเสริมอาชีพ และการมีงานทำของคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ Career and Job Promotion as Per Empowerment of Persons with Disability Act B.E. 2550

สงวนลิขสิทธิ์ ตามพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ.๒๕๓๗

โดย สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ  
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

หัวหน้าโครงการวิจัย ดร.สุรพล กาญจนะจิตรา

#### รายชื่อคณะวิจัยมหาวิทยาลัยสยาม

- |                              |                  |
|------------------------------|------------------|
| 1. ดร.เมฆินทร์ เมธาวิกุล     | นักวิจัยหลัก     |
| 2. ดร.สุมิตรา เจริญพันธ์     | นักวิจัย         |
| 3. อาจารย์วรธรรมน กุลจิรันธร | ผู้ช่วยนักวิจัย  |
| 4. อาจารย์ดวงฤทัย สังข์ทอง   | ผู้ประสานโครงการ |

#### รายชื่อคณะวิจัยสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ

- |                              |                                     |
|------------------------------|-------------------------------------|
| ๑. นายสุพล บริสุทธิ์         | นิติกรชำนาญการพิเศษ                 |
| ๒. นางสาวสุกัญญา ทองเกษ      | นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ |
| ๓. นางสาววารีย์ ปัญจะผลินกุล | นักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษ          |
| ๔. นางสาววิภาวดี วิเศษชาติ   | นักพัฒนาสังคมปฏิบัติการ             |
| ๕. นางสาวเจษฎาภรณ์จำนงค์ยา   | นักสังคมสงเคราะห์                   |

หน่วยงานเจ้าของเรื่อง : สำนักนโยบายและวิชาการ สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติและ บัณฑิตวิทยาลัย สาขารัฐประศาสนศาสตร์มหาวิทยาลัยสยาม

พิมพ์ครั้งแรก กันยายน ๒๕๕๖

จำนวน ๘๐ เล่ม





## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การศึกษาโครงการ “การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตาม พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐” มีสาระการศึกษา ดังนี้

### หลักการและเหตุผล

ประเทศไทยมีความพยายามที่จะจัดสรรสวัสดิการและสร้างโอกาสในด้านอาชีพและการมีงานทำของคนพิการให้เป็นไปอย่างทั่วถึง เช่นเดียวกับอารยะประเทศเพื่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของคนพิการให้ดีขึ้น ตามบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำ ไว้ในมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ซึ่งมีข้อกำหนดที่สำคัญ คือ

*ประการแรก* ตามมาตรา ๓๓ กำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐซึ่งมีลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไป รับคนพิการที่สามารถทำงานได้ ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดในอัตราส่วนลูกจ้างที่ไม่ใช่คนพิการทุกหนึ่งร้อยคน ต่อคนพิการหนึ่งคน เศษของหนึ่งร้อยคน ถ้าเกินห้าสิบคนต้องรับคนพิการเพิ่มอีกหนึ่งคน

*ประการที่สอง* ตามมาตรา ๓๔ ในกรณีที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีได้รับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวนที่กำหนดตามมาตรา ๓๓ และมีได้ดำเนินการตามมาตรา ๓๕ การให้สัมปทานหรือความช่วยเหลือในการประกอบอาชีพใด ๆ แก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ ให้ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นรายปี โดยคำนวณจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับครั้งล่าสุดในปีก่อนหน้าปีที่มีหน้าที่ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ คูณด้วยสามร้อยหกสิบห้า และคูณด้วยจำนวนคนพิการที่ไม่ได้รับเข้าทำงาน

*และประการที่สาม* ตามมาตรา ๓๕ ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา ๓๓ หรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา ๓๓ และไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา ๓๔ หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้น อาจให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการแทน ก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบของคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๒ ได้ เป็นต้น

ในเรื่องของสิทธิประโยชน์ของคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และ ฉบับที่ ๒ แก้ไข พ.ศ. ๒๕๕๖ ตามมาตรา ๒๐ ซึ่งเป็นรายละเอียดสิทธิเข้าถึงและการใช้ประโยชน์จากสิ่งอำนวยความสะดวกสาธารณะ สวัสดิการและความช่วยเหลืออื่น ๆ จากรัฐ อันได้แก่ การบริการฟื้นฟูสมรรถภาพโดยกระบวนการทางแพทย์ การให้การศึกษา การฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพ การยอมรับและมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม เศรษฐกิจและการเมือง การช่วยเหลือให้เข้าถึงนโยบาย และกิจกรรมการพัฒนาและบริการสาธารณะ การช่วยเหลือทางกฎหมายและทนายความ การให้บริการข้อมูลข่าวสารและสิ่งอำนวยความสะดวก





บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary)

โครงการ “การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐”

ความสะดวกเพื่อการสื่อสาร การบริการล่ามภาษามือ การให้บริการอุปกรณ์นำทาง การจัดสวัสดิการเบี้ยความพิการ และการปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย นับจากที่เริ่มประกาศใช้การส่งเสริมโอกาสและสิทธิของคนพิการ แต่คนพิการที่จดทะเบียนคนพิการและยังไม่ได้จดทะเบียนคนพิการยังขาดความรู้ ขาดข้อมูล รวมถึงไม่สามารถเข้าถึงสิทธิต่างๆ อยู่เป็นจำนวนมาก ซึ่งการจะขอใช้สิทธิต่าง ๆ นั้นกำหนดให้คนพิการจะต้องได้รับการจดทะเบียนคนพิการก่อนโดยต้องให้แพทย์เป็นผู้ประเมินระดับความพิการก่อนตามประกาศกฎกระทรวงกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เรื่อง ประเภทและหลักเกณฑ์ความพิการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๖ ที่ได้กำหนดประเภทของคนพิการออกเป็น ๗ ประเภท คือ

๑. ความพิการทางการมองเห็น
๒. ความพิการทางการได้ยินหรือการสื่อความหมาย
๓. ความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย
๔. ความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม
๕. ความพิการทางสติปัญญา
๖. ความพิการทางการเรียนรู้
๗. ความพิการทางออทิสติก

โดยให้ผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมสังคมโรงพยาบาลของกระทรวง ทบวง กรม โรงพยาบาลของรัฐวิสาหกิจ และโรงพยาบาลอื่นที่กระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนด เป็นผู้วินิจฉัยความพิการพร้อมทั้งออกเอกสารรับรองความพิการ และคนพิการแต่ละประเภทที่จะขอจดทะเบียนคนพิการจะต้องเข้าหลักเกณฑ์ระดับความพิการของแต่ละประเภท และเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้คนพิการสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างมีศักดิ์ศรี มีอาชีพ มีงานทำ และเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสามารถใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับครอบครัวและสังคมอย่างมีความสุข (ประกาศกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เรื่อง ประเภทและหลักเกณฑ์ความพิการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๕)

แต่ยังพบว่าในกฎหมายฉบับนี้ยังขาดมาตรการในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพคนพิการเพื่อแก้ไขปัญหาในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์สิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ ตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ จึงเป็นการสมควรกำหนดให้สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติมีฐานะเป็นกรมและกำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และช่วยเหลือคนพิการให้ได้รับสิทธิประโยชน์และการอำนวยความสะดวกเพิ่มขึ้น รวมทั้งกำหนดให้องค์กรด้านคนพิการหรือองค์กรอื่นใดที่ให้บริการแก่คนพิการมีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการมากขึ้น ตลอดจนกำหนดให้มีศูนย์บริการคนพิการเพื่อทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการบริการ และแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบังคับการตามกฎหมายให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ มาอีกฉบับหนึ่งเพื่อปรับปรุงสิทธิของคนพิการและการบังคับใช้กฎหมายให้เคร่งครัดยิ่งขึ้น ซึ่งหลักการบังคับใช้กฎหมายดังกล่าวนี้พบว่าการปฏิบัติตามเจตนารมณ์ของกฎหมายฉบับนี้ยังไม่บรรลุผลเท่าที่ควร

โดยภาพรวม พบว่า การที่นายจ้างหรือสถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายทั้งแบบครบตามอัตราส่วนและไม่ครบตามอัตราส่วนในปี พ.ศ. ๒๕๕๖ ทำให้มีการจ้างงานคนพิการตามมาตรา ๓๓ รวม ๑๕,๘๕๖ คน ทำให้คนพิการและผู้ดูแลคนพิการสามารถประกอบอาชีพอิสระตามมาตรา ๓๕ ได้ รวม ๑,๐๙๔ ราย และมีการส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มากถึง ๑,๒๖๔,๔๘๕,๗๓๓.๘๑





## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary)

โครงการ “การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐”

บาท ซึ่งจะเห็นได้อย่างชัดเจนว่ายังมีสถานประกอบการที่ไม่ได้ปฏิบัติตามกฎหมายในมาตราใด ๆ ที่เกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการอีกมากกว่าร้อยละ ๕๐ ซึ่งนับว่ายังมีจำนวนมาก

จะเห็นได้ว่า ปัจจุบันสถานการณ์การมีงานทำของคนพิการยังมีจำนวนน้อย และข้อมูลมีความหลากหลายตามภารกิจของหน่วยงานที่ให้บริการจัดหางานแก่คนพิการ อย่างไรก็ตามข้อมูลพบว่า มีจำนวนคนพิการที่จดทะเบียนคนพิการแล้วจำนวนมากกว่า ๑,๓๐๐,๐๐๐ คน แต่มีงานทำในสถานประกอบการเพียงจำนวน ๑๕,๘๕๖ คน คิดเป็นอัตราส่วนที่น้อยมาก และจากสัดส่วนที่สถานประกอบการจะต้องรับคนพิการเข้าทำงานตามกฎหมายจำนวน ๖๘,๐๐๐ คน แสดงถึงว่าคนพิการส่วนใหญ่ขาดโอกาสการเข้าถึงด้านอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ ตามมาตรา ๓๓ ที่กล่าวถึงประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสม ส่วนมาตรา ๓๔ ที่เป็นเรื่องเกี่ยวกับรายละเอียดที่ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีได้รับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวนที่กำหนดตามมาตรา ๓๓ ให้ส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา ๒๔ (๕) ตามกฎกระทรวงแรงงานที่กำหนดขึ้น และมาตรา ๓๕ ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา ๓๓ หรือไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา ๓๔ หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้นอาจให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการแทนก็ได้ตามแห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้

จากข้อมูลข้างต้นพบว่ายังคงมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน ทั้งในแง่ของการปฏิบัติตามกฎหมาย การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการคนพิการ การปฏิบัติตามกฎหมายของสถานประกอบการ รวมถึงตัวคนพิการส่วนใหญ่ที่ยังเข้าไม่ถึงบริการด้านอาชีพและการจัดหางานเหล่านี้ จึงเป็นมูลเหตุให้มีการศึกษาว่า การปฏิบัติตามมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ มีปัญหาอุปสรรคอย่างไรบ้าง ในมุมมองด้านตัวบทกฎหมาย ปัญหาในเชิงโครงสร้าง นโยบาย ปัญหาของสถานประกอบการ และปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้ที่เกี่ยวข้องกับทั้ง ๓ มาตรา นี้ เพื่อผลการศึกษจะสามารถนำมาเสนอแนะหรือแนวทางในการปรับปรุง พัฒนารูปแบบการดำเนินงานด้านการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำสำหรับคนพิการของสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เป็นไปอย่างเหมาะสม

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

๑. เพื่อศึกษาการเข้าถึงสิทธิด้านอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ
๒. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการปฏิบัติตามมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐
๓. เพื่อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการให้เป็นไปอย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### ขอบเขตการศึกษา

#### ขอบเขตวิธีการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงประยุกต์ (Applied Research) โดยใช้วิธีการศึกษาดังนี้

- ๑ การศึกษาเชิงเอกสาร (Documentary Research) ซึ่งเน้นการวิเคราะห์เนื้อหา







## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary)

โครงการ “การศึกษารองเสริมอาชีพและการมีงานทำตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐”

(Content Analysis) จากตัวบทกฎหมาย และงานวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความทางวิชาการ ตำราทางวิชาการ ทฤษฎีต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมาย และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการ ตลอดจนผลการศึกษาทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ของกลุ่มนักวิชาการต่างๆ

๒ การศึกษาภาคสนาม (Field Research) โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์เจาะลึก (Depth Interview) และสนทนากลุ่ม (Focus Group) จากกลุ่มตัวอย่าง

### ขอบเขตเนื้อหา

๑ การศึกษาและวิเคราะห์การเข้าถึงสิทธิในการมีงานทำของคนพิการ สถานประกอบการ หน่วยงานภาครัฐ และที่มีการปฏิบัติตามมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

๒ การศึกษาเปรียบเทียบลักษณะการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการในลักษณะเดียวกันทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในภูมิภาคเอเชียและสหภาพยุโรป อย่างน้อยภูมิภาคละ ๑ ประเทศ ได้แก่ประเทศสวีเดน และ ประเทศมาเลเซีย

๓ เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการปฏิบัติตามมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

๔ เพื่อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการให้เป็นไปอย่างเหมาะสมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### ขอบเขตพื้นที่ดำเนินการ

จัดเก็บข้อมูลของกลุ่มเป้าหมายทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ไม่น้อยกว่า ๖ จังหวัดซึ่งได้แก่ จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดปทุมธานี จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดลำพูน และจังหวัดนครราชสีมา

### ขอบเขตกลุ่มเป้าหมาย

จัดเก็บข้อมูลของกลุ่มเป้าหมายทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพตามหลักทางวิชาการว่าด้วยระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

(๑) ผู้แทนนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีการปฏิบัติตามและไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ในพื้นที่ ๖ จังหวัดดังกล่าวข้างต้น รวม ๑๒๐ แห่ง

(๒) ผู้แทนหน่วยงานของรัฐ (ส่วนกลาง) จำนวน ๒๗ หน่วยงาน

(๓) ผู้แทนองค์กรคนพิการทุกประเภทในพื้นที่เป้าหมาย จำนวน ๑๘ องค์กร

(๔) ผู้แทนหน่วยราชการระดับจังหวัด ได้แก่ สำนักงานจัดหางานจังหวัด และสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ในจังหวัดเป้าหมายรวม ๖ จังหวัด ตามที่กำหนดไว้ข้างต้น





## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary)

โครงการ “การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐”

(๕) คนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการ จำนวน ๑๕๐ คน และคนพิการที่สามารถทำงานได้แต่ยังไม่ได้ทำงาน จำนวน ๑๕๐ คน ในจังหวัดกลุ่มเป้าหมายทั้ง ๖ จังหวัด

(๖) ผู้ดูแลคนพิการ จำนวน ๖๐ คน ในกลุ่มจังหวัดเป้าหมายทั้ง ๖ จังหวัด

โดยเป็นการเก็บตัวอย่างแบบมีเป้าหมาย (Purposive Sampling) เพื่อสอบถามถึงความรู้และการปฏิบัติตามตามมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ รวมทั้งสอบถามถึงปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการนำกฎหมายมาบังคับใช้ โดยการตั้งคำถามแบบเปิด (Open Question) ให้กลุ่มเป้าหมายและตามประเด็นปัญหาที่ได้กำหนดเพื่อการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกในแต่ละประเด็นปัญหาไว้ นอกจากนี้ยังทำการสัมภาษณ์แบบไร้โครงสร้าง เพื่อเป็นการเพิ่มเติมการสำรวจให้รอบด้านมากขึ้น

### ขอบเขตการจ้างงาน

ศึกษาเฉพาะการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการภาคเอกชน และหน่วยงานภาครัฐเท่านั้น

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ได้รับทราบข้อมูลการเข้าถึงสิทธิด้านอาชีพและการมีงานทำของคนพิการตามมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

๒. ได้แนวทางการและวิธีการปรับปรุงการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการตามมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

๓. ได้มีข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### วิวัฒนาการของการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๔๓ – ปัจจุบัน

รัฐบาลจัดตั้งกรมประชาสงเคราะห์ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ที่ตั้งกรมฯ อยู่ในพื้นที่วังสราญรมย์ เขตพระนคร กรมประชาสงเคราะห์ ได้ตั้งหน่วยงานรับผิดชอบดูแลเรื่องคนพิการ ในระดับ กลุ่มงาน เป็นงานคนพิการ ในฝ่ายสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่ง กองสวัสดิการสงเคราะห์ กรมประชาสงเคราะห์ และองค์กรเอกชนด้านคนพิการเล็งเห็นความสำคัญ ในเรื่องสิทธิและโอกาสของการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จึงได้ร่วมกันผลักดันกฎหมายเกี่ยวกับคนพิการ รัฐบาลได้ ประกาศใช้พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพ คนพิการ พ.ศ.๒๕๓๔ และ จัดตั้ง “สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ” (สพก.) ขึ้นเป็นหน่วยงานระดับกอง สังกัด กรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย มีการปฏิรูป ระเบียบราชการ โดยปรับปรุงโครงสร้างกระทรวง ทบวง กรม ขึ้นใหม่ “สำนักคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ”(สพก) ถูกเปลี่ยนชื่อเป็น “สำนักส่งเสริมและพิทักษ์คนพิการ (สทก.)” สังกัดสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการและ ผู้สูงอายุ (สท.) กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) โดยเน้นงานวิชาการและการจัดทำองค์ความรู้ด้านคนพิการ สำหรับงาน การบริการ และการให้สวัสดิการสงเคราะห์แก่คนพิการ ดำเนินการโดย สำนักบริการสวัสดิการสังคม กรม พัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ จัดตั้ง “สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ” ขึ้น เป็นส่วนราชการในกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์มีเลขาธิการ ซึ่งมีฐานะเทียบเท่าอธิบดี เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และบุคลากรของสำนักงานบทบาทหน้าที่ของสำนักงานส่งเสริมและพัฒนา





บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary)

โครงการ “การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐”

คุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ โดยมีหน้าที่หลักคือเสนอนโยบาย แผนหลัก และโครงการที่เกี่ยวกับการส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และมอบหมายให้หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องรับไปดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อไปประสานงานและร่วมมือในระดับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนงานที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการกับหน่วยงานของรัฐบาลและเอกชนที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศศึกษา วิเคราะห์ พัฒนานวัตกรรม สสำรวจรวบรวม เก็บรักษาข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการและสถานการณ์คนพิการเพื่อประโยชน์ต่อการส่งเสริมและคุณภาพชีวิตคนพิการ สนับสนุนให้มีการจัดตั้งการดำเนินงานการสร้างความเข้มแข็งขององค์กรด้านคนพิการเพื่อให้สามารถทำหน้าที่พิทักษ์สิทธิคนพิการตลอดจนสนับสนุน และประสานงานให้หน่วยงานของรัฐจัดงบประมาณให้แก่องค์กรด้านคนพิการ เพื่อดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ ซึ่งมีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ได้แก่

๑. ปรับปรุงประสิทธิภาพเกี่ยวกับการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิทธิต่างๆ ของคนพิการ เพิ่มบทบาทองค์กรด้านคนพิการเพื่อช่วยเหลือคนพิการ กำหนดให้มีศูนย์บริการคนพิการเพื่อให้ทุกภาคส่วนมาร่วมกันพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กำหนดแนวทางการอุดหนุนเงินกองทุนแก่องค์กรคนพิการ กำหนดวิธีการสร้างงานสร้างอาชีพแก่คนพิการและผู้ดูแลคนพิการให้มากขึ้นและกำหนดแนวทางการช่วยเหลือคนพิการที่ไม่มีสถานะทางทะเบียนราษฎรให้เหมาะสมตามหลักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๒. ปรับปรุงกลไกการบริหารจัดการเพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการเพิ่มบทบาทสำนักงานสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติให้มีภารกิจด้านการติดตามตรวจสอบ แนะนำและช่วยเหลือให้คนพิการเข้าถึงสิทธิและมีฐานะเป็นนิติบุคคลเพื่อให้มีสำนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ปรับปรุงกลไกการขจัดกีดกันเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการเพื่อให้มีคณะกรรมการปฏิบัติหน้าที่แทนคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ปรับปรุงวิธีการออกบัตรประจำตัวคนพิการเพื่ออำนวยความสะดวกแก่คนพิการมากขึ้น ปรับปรุงการบริหารกองทุนโดยคณะกรรมการบริหารกองทุนส่วนกลางสามารถมอบอำนาจให้คณะกรรมการระดับจังหวัดอนุมัติใช้จ่ายเงินกองทุนแทนได้เพื่อให้การสนับสนุนด้านเงินทุนแก่คนพิการเป็นไปด้วยความรวดเร็ว และเพิ่มบทบาทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการช่วยเหลือคนพิการ รวมทั้งให้มีศูนย์บริการคนพิการเพื่อเป็นศูนย์กลางช่วยเหลือคนพิการในทุกระดับผลของกฎหมายใหม่ จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ในเรื่องต่างๆ รวม ๑๓ ประเด็น จะส่งผลให้คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ องค์กรด้านคนพิการ และเครือข่ายได้รับประโยชน์เพิ่มขึ้น ดังนี้

(๑) คนพิการได้รับสิทธิประโยชน์เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติมีภารกิจด้านการตรวจสอบการได้รับสิทธิประโยชน์ของคนพิการ รับการร้องขอและให้คำแนะนำช่วยเหลือให้คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิทธิต่างๆ ตามกฎหมายกำหนด ทั้งในส่วนที่ดำเนินการโดยเอกชนและหน่วยงานของรัฐ ซึ่งเดิมไม่ได้กำหนดไว้ (เพิ่มมาตรา ๑๓/๑)

(๒) คนพิการได้รับความสะดวกเกี่ยวกับบริการบัตรประจำตัวคนพิการ เพราะได้กำหนดให้มีตัวเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจออกบัตรประจำตัวคนพิการได้หลากหลายแทนนายทะเบียนกลางหรือนายทะเบียนจังหวัด จะทำให้การทำบัตรประจำตัวคนพิการกระจายไปตามหน่วยงานที่มีความพร้อม รวมทั้งในอนาคตจะใช้ร่วมกับบัตรประชาชนก็ให้ยกเลิกบัตรประจำตัวคนพิการได้ ซึ่งเดิมคนพิการต้องเดินทางไปจังหวัดหรือศูนย์คุ้มครองสวัสดิภาพชุมชนในเขตกรุงเทพฯ นคร (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๙ วรรคสาม)







## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary)

โครงการ “การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐”

(ก) คนพิการไร้สถานะเพราะไม่มีชื่อในทะเบียนราษฎร ส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในพื้นที่สูงของประเทศ ทำให้ไม่มีสัญชาติไทย อาจได้รับความช่วยเหลือที่เหมาะสมตามหลักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์จากรัฐ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ ทำให้เจ้าหน้าที่สามารถช่วยเหลือคนพิการดังกล่าวซึ่งส่วนใหญ่มีฐานะยากจนได้มีระเบียบรองรับการปฏิบัติที่ชัดเจน (เพิ่มมาตรา ๑๙/๑)

(ข) คนพิการมีช่องทางร้องขอให้จัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมได้ดียิ่งขึ้น เพราะได้กำหนดกลไกและแนวทางการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการให้ชัดเจนทั้งทางด้านการร้องขอ การรวบรวมพยานหลักฐาน การไต่ถามไต่สวน และการวินิจฉัย สามารถมอบอำนาจให้คณะกรรมการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการปฏิบัติหน้าที่แทนคณะกรรมการได้ และอนุกรรมการหรือผู้ไต่ถามไต่สวนมีสิทธิได้รับคำตอบแทนตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดได้ ซึ่งกฎหมายเดิมไม่ได้กำหนดไว้ชัดเจน (แก้มาตรา ๑๖ วรรคสาม)

จะเห็นได้ว่ารัฐบาลพยายามออกกฎหมายปรับปรุงองค์ประกอบที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการโดยเฉพาะในการเข้าถึงการมีงานทำให้มีประสิทธิภาพมาตามลำดับจนถึงปัจจุบันได้มีสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ซึ่งเป็นนิติบุคคลมีฐานะเป็นกรมเป็นหน่วยงานที่เป็นเจ้าภาพหลักเกี่ยวกับคนพิการมีอำนาจหน้าที่และประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้มีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรมมากขึ้น นอกจากนี้จะใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องแล้ว ยังดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙

## ตัวอย่างกรณีในเรื่องเกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการในต่างประเทศในทวีปยุโรปและเอเชียมีดังนี้

### ประเทศสวีเดน

จากการศึกษาเรื่อง “The Swedish Disability Movement’s Alternative Report on UN International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights” เมื่อ ค.ศ. ๒๐๐๖ (Swedish Disability Federation, ๒๐๐๖: ๑ – ๓๕) เป็นการศึกษาเฉพาะข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานและการทำงานของคนพิการประเทศสวีเดน โดยในประเทศสวีเดนนั้นมีแนวคิดที่ว่าคนพิการคือคนปกติดังนั้นในประเทศสวีเดนจึงไม่มีกฎหมายเฉพาะเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ แต่หากมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับห้ามการเลือกปฏิบัติในชีวิตการทำงานของผู้พิการ ค.ศ. ๑๙๙๙ (The Prohibition of Discrimination in Working Life of People with Disability Act ๑๙๙๙) โดยมีสาระสำคัญของกฎหมายดังนี้

มาตรา ๒ คนพิการ คือ คนที่มีข้อจำกัดในการทำงานของร่างกาย จิตใจ และสติปัญญาซึ่งเป็นผลมาจากการบาดเจ็บหรือการเจ็บป่วยที่เป็นมาตั้งแต่กำเนิด หรือ เกิดภายหลัง หรือ คาดว่าจะเกิดในภายภาคหน้า

มาตรา ๓ นายจ้างไม่สามารถเลือกปฏิบัติในการพิจารณาใบสมัครงานลูกจ้าง จากสาเหตุของการพิการของลูกจ้าง

มาตรา ๔ นายจ้างไม่สามารถเลือกปฏิบัติในการพิจารณาใบสมัครงานของลูกจ้างโดยการตั้งระเบียบ กฎเกณฑ์ หรือวิธีการใด ๆ ที่ดูเหมือนเป็นกลางแต่ในทางปฏิบัติเป็นข้อจำกัดสำหรับคนพิการ ซึ่งในการทำกิจกรรมนั้น ๆ คนพิการจะมีข้อเสียเปรียบเมื่อเปรียบเทียบกับคนปกติ





## ประเทศมาเลเซีย

จากการศึกษาของ Norani Mohd Salleh, Khalid Abdullah, Nor Aishah Buang ที่ศึกษาเกี่ยวกับโอกาสในการทำงานของคนที่ต้องการความช่วยเหลือพิเศษคนพิการในมาเลเซีย (๒๐๐๑: ๗๗ - ๘๕) พบว่าประเทศมาเลเซียจะมีการแยกประเภทคนพิการออกเป็น ๔ ประเภท ได้แก่ สายอาชีพ สายกิ่งอาชีพ พนักงานที่มีความชำนาญงาน และพนักงานที่ไม่มีความชำนาญงาน

โดยมีข้อเสนอแนะ เพื่อให้บุคคลทั้ง ๔ ประเภทดังกล่าวข้างต้นเหล่านี้ ได้รับการทำงานมากขึ้น ได้แก่ นายจ้าง ควรจะมีทัศนคติในเชิงบวกต่อบุคคลโดยโอกาสในการจ้างงาน และศูนย์ฝึกอาชีพควรมีมากขึ้น เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้คนพิการมีทรัพยากรหรือความชำนาญที่ถูกซ่อนเร้นไว้ และต้องการการฝึกอบรมในทางที่ถูกต้องเพื่อให้สามารถทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงาน จะทำให้คนพิการเหล่านี้มีความจงรักภักดีและทำงานนาน โดยลักษณะของงานสำหรับคนพิการประเภทต่าง ๆ มีรายละเอียดดังนี้

สำหรับคนพิการทางสายตา ได้แก่ ผู้จัดการ ครู หนายความ บรรณาธิการ พนักงานออฟฟิศ พนักงานฝ่ายบุคคล ที่ปรึกษา พนักงานแปล พนักงานจดตัวเลข พนักงานนวด คนขายของ นักดนตรี คนรับโทรศัพท์ พนักงานรักษาความปลอดภัย และงานหัตถกรรม

สำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหว ได้แก่ ผู้จัดการ ครู ช่างสำรวจ ช่างออกแบบ พนักงานธุรการ ช่างเทคนิค ช่างเชื่อม ช่างตัดเสื้อผ้า ช่างไม้ คนนวด แม่บ้าน และพนักงานรักษาความปลอดภัย

สำหรับคนหูหนวก ได้แก่ ผู้จัดการ ครู ช่างออกแบบ นางพยาบาล พนักงานเก็บเงิน พ่อครัว พนักงานธุรการ ช่างตัดเสื้อ พนักงานเสิร์ฟ เป็นต้น

สำหรับคนพิการทางจิต ได้แก่ พนักงานเก็บเงิน พนักงานขาย พนักงานโรงงาน ช่างฝีมือหัตถกรรม ช่างตัดเสื้อ ช่างไม้ คนทำความสะอาด คนสวน คนกวาด เป็นต้น

## กฎหมาย พ.ร.บ. คนพิการของมาเลเซีย ปี ๒๐๐๘

มาตรา ๒๖ (๑) การเข้าถึงสิทธิบริการสาธารณะ สิ่งอำนวยความสะดวก และบริการต่าง ๆ ภายในอาคาร รัฐบาลต้องจัดทำในส่วนที่เป็นบริการสาธารณะทั้งหมด และตรวจสอบให้เอกชนสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการในเอกชน

มาตรา ๒๗ (๑) การเข้าถึงการเดินทางด้วยรถโดยสารสาธารณะ คนพิการมีสิทธิได้รับการบริการเท่ากับบุคคลอื่นโดยไม่มีข้อคิด และรัฐบาลจะต้องจัดรถโดยสารสาธารณะ ที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมสำหรับคนพิการที่จะใช้บริการ ซึ่งเป็นการปฏิบัติตามการออกแบบสากล (Universal Design)

มาตรา ๒๘ การเข้าถึงสิทธิการศึกษา คนพิการ ต้องได้รับสิทธิในการได้รับการศึกษา ตั้งแต่ระดับชั้น อนุบาล ประถม มัธยม และอุดมศึกษา บนพื้นฐานของความเท่าเทียมกัน กับคนปกติ ทั้งนี้ รวมถึงการได้รับการฝึกอบรมวิชาชีพ รัฐบาล และโรงเรียนเอกชนจะต้องให้บริการการศึกษา ที่พัก และสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์การเรียนการสอน หลักสูตร แก่คนพิการ เช่นเดียวกับคนปกติ

มาตรา ๒๙ การเข้าถึงสิทธิการทำงาน คนพิการจะต้องได้รับสิทธิในการเข้าถึง การทำงานเท่าเทียมกับคนปกติและได้รับการทำงานในสถานประกอบการที่มีสภาพแวดล้อมที่ดี ได้รับค่าตอบแทนที่เท่าเทียม ได้รับการพิจารณาในการทำงาน เลื่อนขั้นเงินเดือน เช่นคนปกติ คนพิการจะต้องได้รับการจัดการหางาน การฝึกอบรมเพื่อการทำงานเช่นเดียวกับคนปกติ (Laws of Malaysia, Act ๖๘๕, Persons With Disabilities Act ๒๐๐๘: ๒๒ - ๒๔)

เมื่อไปเปรียบเทียบสาระสำคัญของกฎหมายเกี่ยวกับคนพิการระหว่างประเทศไทย ประเทศในทวีปยุโรป (ประเทศสวีเดน) และประเทศในทวีปเอเชีย (ประเทศมาเลเซีย) ได้ดังนี้



ตารางที่ ๑ เปรียบเทียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอาชีพและการจ้างงานของประเทศสวีเดน มาเลเซียและไทย

สวีเดน	มาเลเซีย	ประเทศไทย
<p><b>กฎหมายที่ส่งเสริมอาชีพและการทำงาน</b></p> <p>ปี ๑๙๙๙ รัฐบาลสวีเดนได้ออกแผนปฏิบัติการแห่งชาติ สำหรับคนพิการขึ้น เรียกว่า “จากผู้ป่วยสู่ประชาชน” (พรบ. ๑๙๙๙/๒๐๐๐:๗๙) ซึ่งแผนปฏิบัติการนี้ให้ใช้จนถึงปี ๒๐๑๐ เน้นใน ๓ ข้อ คือ ๑) การทำให้มีทัศนคติที่ดีแก่ผู้ด้อยโอกาสในสังคม ๒) สร้างโอกาสในการเข้าถึงสังคมแก่ผู้ด้อยโอกาส และ ๓) ปรับปรุงแนวทางการดูแลผู้ด้อยโอกาสหรือผู้พิการ ไม่มีกฎหมายที่กำหนดสัดส่วนการจ้างงานคนพิการ</p>	<p><b>กฎหมายที่ส่งเสริมอาชีพและการทำงาน</b></p> <p>- ประเทศมาเลเซีย มีกฎหมายเกี่ยวกับคนพิการที่เรียกว่า “Laws of Malaysia, Act ๖๘๕, Persons With Disabilities Act ๒๐๐๘” ซึ่งเนื้อหาที่เกี่ยวกับการจ้างงาน คือ มาตราที่ ๒๖, ๒๗, ๒๘, และ ๒๙</p> <p>-มีกฎหมายที่เกี่ยวกับการลดหย่อนพิเศษสำหรับการจ้างงานคนพิการซึ่งเป็นบทบาทและหน้าที่ของรัฐบาล</p>	<p><b>กฎหมายที่ส่งเสริมอาชีพและการทำงาน</b></p> <p>ประเทศไทยให้ความสำคัญกับเรื่องคนพิการมาตั้งแต่ ปี ๒๕๓๔ จึงมี พ.ร.บ.ฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการขึ้น และมีการออก พ.ร.บ.การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ตามมาตรา ๒๐, ๓๓, ๓๔, และ ๓๕ และฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖) รวมทั้งกฎกระทรวงที่สำคัญอีกหลายฉบับ</p> <p>-มีกฎหมายที่เกี่ยวกับการลดหย่อนพิเศษสำหรับการจ้างงานผู้พิการซึ่งเป็นบทบาทและหน้าที่ของรัฐบาล</p>
<p><b>นโยบายตลาดแรงงานของรัฐ</b> ได้แก่</p> <p>๑) ครอบงำลักษณะงานที่คนพิการสามารถทำได้ ๒) ควบคุมทัศนคติเชิงลบที่มีต่อคนพิการในการทำงาน โดยออกเป็นกฎหมายและนำมาบังคับใช้ในสังคมอย่างจริงจัง ๓) ให้จัดทำโครงการเพื่อพัฒนาความสามารถของคนพิการให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ ๔) จัดทำระเบียบเพื่อให้หน่วยงานของรัฐยกเลิกนโยบายที่เป็นอุปสรรคต่อคนพิการในการทำงาน ๕) สร้างระเบียบการรับพนักงานให้รองรับต่อคนพิการในการเข้าสมัครแข่งขัน เพื่อบรรจุงานทั้งภาคเอกชนและภาครัฐ ๖) ให้เริ่มกิจกรรมการพัฒนาคนพิการให้สู่การทำงานโดยแปลงความสามารถในด้านต่าง ๆ ของคนพิการ และออกเป็นกฎหมาย และ ๗) ให้เพิ่มค่าลดหย่อนสำหรับกิจกรรมหรือสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นใดให้คนพิการ</p>	<p><b>นโยบายในการรับคนพิการเข้าทำงาน</b> แยกตามประเภทต่าง ๆ ดังนี้</p> <p>สำหรับคนพิการทางสายตา ได้แก่ ผู้จัดการ ครู หนายความ บรรณาธิการ พนักงานออฟฟิศ พนักงานฝ่ายบุคคล ที่ปรึกษา พนักงานแปล เป็นต้น</p> <p>สำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหว ได้แก่ ผู้จัดการ ครู ช่างสำรวจ ช่างออกแบบ พนักงานธุรการ ช่างเทคนิค ช่างเชื่อม เป็นต้น</p> <p>สำหรับคนหูหนวก ได้แก่ ผู้จัดการ ครู ช่างออกแบบ นางพยาบาล พนักงานเก็บเงิน พ่อครัว เป็นต้น</p> <p>สำหรับคนพิการทางจิต ได้แก่ พนักงานเก็บเงิน พนักงานขาย พนักงานโรงงาน ช่างฝีมือ หัตถกรรม คนสวน เป็นต้น</p>	<p><b>นโยบายในการรับคนพิการเข้าทำงาน</b></p> <p>-กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตามมาตรา ๒๐, ๓๓, ๓๔, และ ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ -รวมทั้ง พ.ร.บ.การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖)</p> <p>-กฎกระทรวงแรงงาน เรื่องที่เกี่ยวข้องกับจำนวนคนพิการต่อคนปกติ เป็นต้น</p>
<p><b>ประกันสังคมในสวีเดน</b> ดังนี้ ๑) รัฐบาลผลักดันระเบียบเกี่ยวกับระบบการประกันสังคมของคนพิการ เพื่อให้ใช้ได้ทั้งผู้พิการและครอบครัวของคนพิการ ๒) ร่างระเบียบนี้จะครอบคลุมถึงหมอเฉพาะทาง และความรับผิดชอบของแพทย์ หากมีการวินิจฉัยโรคผิด ๓) สามารถ</p>	<p><b>เบี้ยยังชีพ</b> เดือนละ ๒๐๐ ริงกิต (๒,๐๐๐ บาท โดย ๑ ริงกิต เท่ากับประมาณ ๑๐ บาท) เท่ากันทุกความพิการ</p>	<p><b>เบี้ยยังชีพ</b> เท่ากันทุกประเภทความพิการ คือ เดือนละ ๕๐๐ บาท</p>



บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary)

โครงการ “การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐”

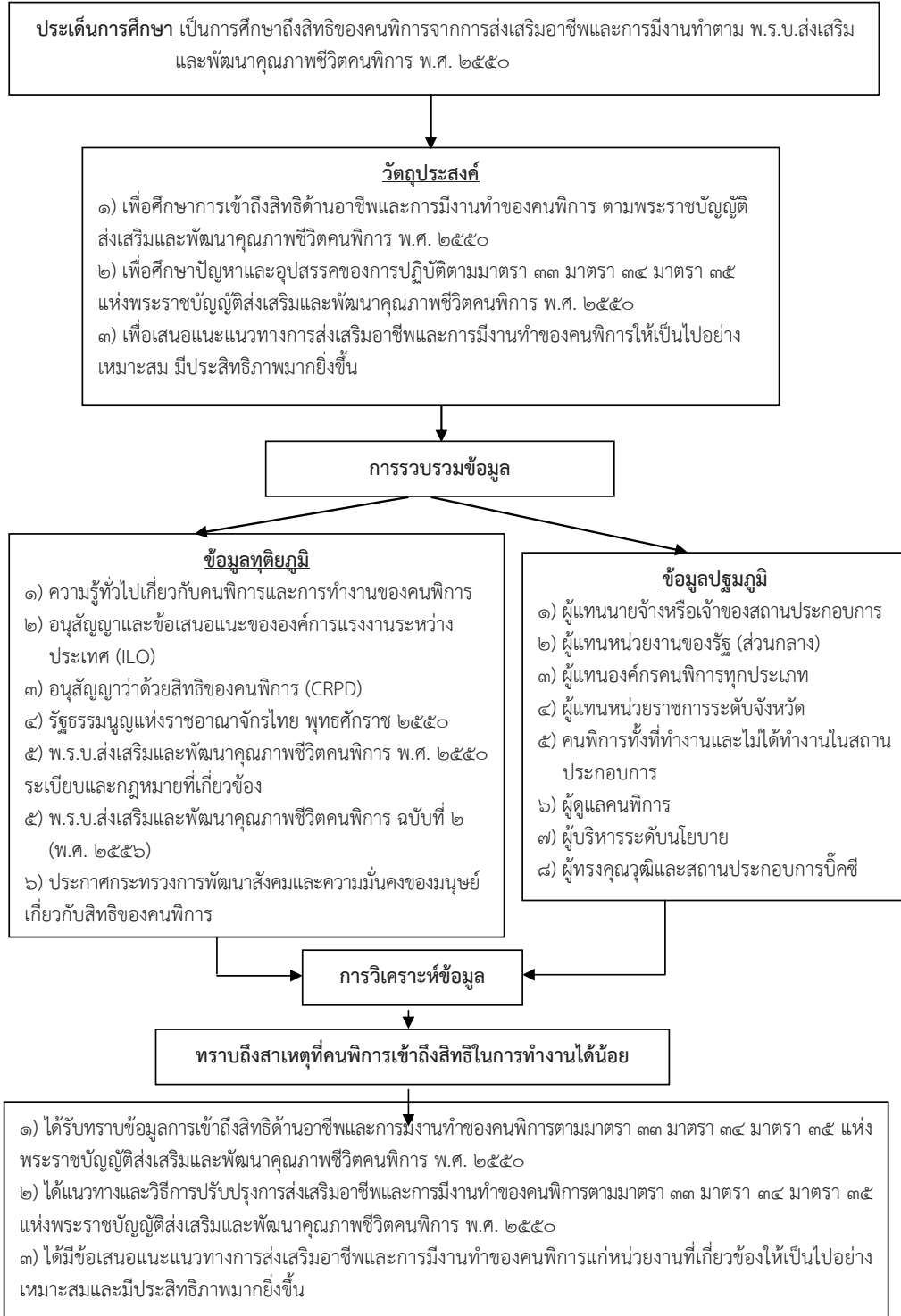
สวีเดน	มาเลเซีย	ประเทศไทย
ได้รับสินไหมทดแทนเพิ่มเติมในกรณีที่ได้รับบาดเจ็บไม่เพียงพอ ๔) สามารถได้รับเบี้ยยังชีพระหว่างฝึกฝนหรือฟื้นฟูร่างกาย และ ๕) ค่าเบี้ยยังชีพสำหรับความพิการแต่ละประเภทไม่เท่ากัน		
<p><b>อุปสรรคในการเลือกปฏิบัติ</b> โดยมีกฎหมายห้ามการเลือกปฏิบัติเพื่อวัตถุประสงค์การแก้ ปัญหาจากเดิมที่ให้ความสำคัญกับสวัสดิการและมิติทางสังคม ไปสู่ “สิทธิมนุษยชนและประชาธิปไตย”</p> <p>-ให้ความสำคัญกับนโยบาย ๓ ประการคือ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑) ระบุและจัดอุปสรรคในการมีส่วนร่วมและการสร้างความเท่าเทียมในสังคม</li> <li>๒) ป้องกันและต่อสู้กับการเลือกปฏิบัติ</li> <li>๓) ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ</li> </ol> <p>ในหมู่เด็กและผู้ใหญ่ที่พิการ นอกจากนี้ประเทศสวีเดนเลือกวิธีที่จะใช้กฎหมาย ๓ ฉบับ ๑) กฎหมายห้ามการเลือกปฏิบัติด้านอาชีพ ๒) กฎหมายห้ามการเลือกปฏิบัติด้านการศึกษา และ ๓) กฎหมายห้ามการเลือกปฏิบัติเพื่อคุ้มครองคนพิการจากการถูกเลือกปฏิบัติ</p> <p>นอกจากนั้นกฎหมายของสวีเดนยังมีลักษณะพิเศษ คือ กฎหมายให้เพียงแนวทางกว้าง ๆ สั้น กระชับ และเข้าใจง่าย</p>	<p><b>อุปสรรคในการเลือกปฏิบัติ</b> ไม่ได้ขู่อุปสรรคของปัญหาหรือไม่ได้สร้างการคุ้มครองขึ้นเป็นการเฉพาะ</p> <p>โดยมีกฎหมายของมาเลเซียมีลักษณะการประมวลปัญหาการเลือกปฏิบัติต่าง ๆ ไว้ในกฎหมายฉบับเดียว จึงมีรายละเอียดมาก และกำหนดแนวปฏิบัติอย่างชัดเจน แต่ก็ยังกำหนดให้ภาครัฐและภาคเอกชนรับคนพิการเข้าทำงานปีละ ๑% ของการจ้างงาน แต่ประเทศมาเลเซียยังไม่มีกฎหมายเลือกปฏิบัติต่อคนพิการเป็นกรณีเฉพาะ (ยังเป็นร่างกฎหมาย) แต่มีปล่อยให้การคุ้มครองด้านนี้แทรกอยู่ในกฎหมายอื่น ๆ โดยเฉพาะ กฎหมายทางสังคมด้านการศึกษา สาธารณสุข และสวัสดิการสังคม ดังนั้นกฎหมายจึงยังขาดประสิทธิภาพ</p>	<p><b>อุปสรรคในการเลือกปฏิบัติ</b> -โดยมีกฎหมายห้ามการเลือกปฏิบัติในมาตรา ๑๕, ๑๖, และ ๒๑ แห่งพ.ร.บ. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐</p> <p>-มีคู่มือการวินิจฉัยการกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ โดยมูลนิธิสถาบันวิจัยกฎหมาย ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๕</p>
<p>หน่วยงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ ๑) กระทรวงแรงงาน ๒) สำนักผู้ตรวจการด้านความพิการแห่งสวีเดน ๓) คณะกรรมการสาธารณสุขและสวัสดิการแห่งชาติ ๔) สถาบันความพิการแห่งสวีเดน ๕) สถาบันการศึกษาพิเศษแห่งสวีเดน ๖) หน่วยงานของรัฐที่รองรับการปฏิบัติงานตามนโยบายด้านคนพิการ เรียกว่า Handisam ๗) วิชาชีพของรัฐที่เป็นแหล่งการจ้างงานคนพิการที่ไม่สามารถทำงานทำในตลาดแรงงานปกติได้ เรียกว่า Samhall และ ๘) สหพันธ์คนพิการแห่งสวีเดน ประกอบด้วย เทศบาล และสภาเมือง</p>	<p>หน่วยงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ ๑) สภาที่ปรึกษาด้านผู้พิการแห่งชาติ ๒) กระทรวงเอกภาพแห่งชาติและพัฒนาสังคม ๓) กระทรวงศึกษา ๔) กระทรวงทรัพยากรมนุษย์ และ ๕) กระทรวงสาธารณสุข</p>	<p>หน่วยงานที่รับผิดชอบหลักๆ ได้แก่ ๑) กระทรวงการพัฒนาระบบสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ๒) กระทรวงแรงงาน ๓) กระทรวงมหาดไทย ๔) กระทรวงสาธารณสุข ๕) กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ๖) กระทรวงคมนาคม</p>

**ที่มา:** จากการสรุปผลการศึกษากฎหมายการส่งเสริมอาชีพคนพิการของประเทศไทยและประเทศมาเลเซีย และ กฎหมายการห้ามการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานคนพิการของประเทศสวีเดน





กรอบแนวคิดการศึกษาได้กำหนดไว้ดังนี้







## วิธีการศึกษา

รูปแบบของวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงประยุกต์ (Applied Research) ซึ่งศึกษาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยการศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามของคณพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

ประชากรในการศึกษาค้นครั้งนี้ คือ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการและคนพิการที่อาศัยอยู่ในภาคต่าง ๆ ของประเทศที่มีจำนวนประชากรในวัยแรงงานเป็นจำนวนมาก รวม ๖ จังหวัด ภาคใต้ได้แก่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งเป็นจังหวัดที่มีนิคมอุตสาหกรรม และเป็นจังหวัดที่ประกอบไปด้วยอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม และเกษตรกรรมประกอบกับเป็นจังหวัดในภาคใต้ที่สามารถดำเนินการเก็บข้อมูลได้อย่างปลอดภัย มีสถานประกอบการเข้าข่ายต้องปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการจำนวน ๗๐ แห่ง และมีการจ้างงานคนพิการเพียง ๗๔ คน ภาคเหนือได้แก่จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นจังหวัดที่มีสถานประกอบการที่เข้าข่ายต้องปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการมากที่สุดในเขตภาคเหนือ และเป็นจังหวัดที่มีการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการมากที่สุดในเขตภาคเหนือทั้ง มาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ และมาตรา ๓๕ มีจำนวนสถานประกอบการที่เข้าข่ายต้องปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการจำนวน ๒๒๗ แห่ง และมีการจ้างงานคนพิการจำนวน ๔๐๓ คน และจังหวัดลำพูน ซึ่งเป็นจังหวัดในภาคเหนือที่เป็นเขตนิคมอุตสาหกรรม แต่เป็นจังหวัดที่มีการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการน้อยที่สุดในเขตภาคเหนือ มีสถานประกอบการเข้าข่ายต้องปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการจำนวน ๙๕ แห่ง แต่มีการจ้างงานคนพิการน้อยกว่า ๑๐ คน ภาคกลางได้แก่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาซึ่งเป็นจังหวัดที่มีนิคมอุตสาหกรรมมากที่สุด สถานประกอบการส่วนใหญ่มีขนาดใหญ่มีจำนวนพนักงานมากกว่า ๑,๐๐๐ คน มีสถานประกอบการเข้าข่ายต้องปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการจำนวน ๕๒๕ แห่ง และมีการจ้างงานคนพิการจำนวน ๓๗๓ คน โดยส่วนใหญ่เลือกปฏิบัติตามกฎหมายในมาตรา ๓๔ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้แก่ จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเป็นจังหวัดที่ใหญ่ที่สุดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและมีสถานประกอบการมากที่สุดมีจำนวนสถานประกอบการที่เข้าข่ายต้องปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการจำนวน ๒๙๔ แห่ง มีการจ้างงานคนพิการจำนวน ๔๕๕ คน และ ปริณทลได้แก่ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งมีสถานประกอบการเข้าข่ายต้องปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการจำนวน ๖๐๓ แห่ง แต่มีการจ้างงานคนพิการเพียง ๔๐๕ คน รวม ๙ กลุ่ม ซึ่งได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Method) ได้แก่

(๑) คนพิการ โดยเป็นคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการ จาก ๖ จังหวัด ๆ ละ ๒๕ คน รวม ๑๕๐ คน และเป็นคนพิการที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการ จาก ๖ จังหวัด ๆ ละ ๒๕ คน รวม ๑๕๐ คน รวมทั้งสิ้น ๓๐๐ คน โดยขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นไปตามข้อกำหนดของสัญญาจ้างที่ปรึกษา

(๒) นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีการปฏิบัติตามและไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ โดยเป็นสถานประกอบการที่มีการจ้างงานคนพิการ จาก ๖ จังหวัด ๆ ละ ๑๐ แห่ง รวม ๖๐ แห่ง และสถานประกอบการที่ไม่มีการจ้างงานคนพิการ จาก ๖ จังหวัด ๆ ละ ๑๐ แห่ง รวม ๖๐ แห่ง รวมทั้งสิ้น ๑๒๐ แห่ง โดยขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นไปตามข้อกำหนดของสัญญาจ้างที่ปรึกษา

(๓) ผู้ดูแลคนพิการ จาก ๖ จังหวัด ๆ ละ ๑๐ คน รวม ๖๐ คน โดยขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นไปตามข้อกำหนดของสัญญาจ้างที่ปรึกษา

(๔) หน่วยงานของรัฐ (ส่วนกลาง) ระดับกรม รัฐวิสาหกิจ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๒๗ หน่วยงาน โดยขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นไปตามข้อกำหนดของสัญญาจ้างที่ปรึกษา





บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary)

โครงการ “การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐”

(๕) หน่วยราชการระดับจังหวัด ได้แก่ สำนักงานจังหวัด, สำนักงานจัดหางานจังหวัด, สำนักงานแรงงานจังหวัด, สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด, สำนักงานประกันสังคมจังหวัด, สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด และสำนักงานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ดังนี้

จังหวัดนครศรีธรรมราช ๔ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด, สำนักงานจังหวัด, สำนักงานจัดหางานจังหวัด และ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด

พระนครศรีอยุธยา ๖ หน่วยงาน, สำนักงานจังหวัด, สำนักงานจัดหางานจังหวัด, สำนักงานแรงงานจังหวัด, สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด, สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด และสำนักงานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด

ปทุมธานี ๕ หน่วยงาน, สำนักงานจังหวัด, สำนักงานจัดหางานจังหวัด, สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด, สำนักงานประกันสังคมจังหวัด และสำนักงานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด

เชียงใหม่ ๖ หน่วยงาน, สำนักงานจัดหางานจังหวัด, สำนักงานแรงงานจังหวัด, สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด, สำนักงานประกันสังคมจังหวัด, สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด และสำนักงานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด

ลำพูน ๖ หน่วยงาน, สำนักงานจัดหางานจังหวัด, สำนักงานแรงงานจังหวัด, สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด, สำนักงานประกันสังคมจังหวัด, สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด และสำนักงานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด

นครราชสีมาอีก ๖ หน่วยงาน, สำนักงานจังหวัด, สำนักงานจัดหางานจังหวัด, สำนักงานแรงงานจังหวัด, สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด, สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด และสำนักงานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด รวม ๓๓ หน่วยงาน

(๖) องค์กรคนพิการทุกประเภทในพื้นที่เป้าหมายจาก ๖ จังหวัด ๆ ละ ๓ แห่ง รวม ๑๘ แห่ง โดยขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นไปตามข้อกำหนดของสัญญาจ้างที่ปรึกษา

(๗) ผู้บริหารระดับนโยบาย จำนวน ๔ หน่วยงาน ได้แก่ ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, ปลัดกระทรวงแรงงาน, ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และอธิบดีกรมการจัดหางาน ซึ่งเป็นกระทรวงหลักที่ขับเคลื่อนด้านการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ

(๘) ผู้ทรงคุณวุฒิ ๓ คน ได้แก่ นายชูศักดิ์ จันทยานนท์, ศาตราจารย์วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์, นายฤกษ์ ละเอียด ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในการขับเคลื่อนด้านกฎหมาย และสิทธิของคนพิการ

(๙) สถานประกอบการตัวอย่าง ซึ่งได้ทำบันทึกข้อตกลงการจ้างงานคนพิการกับสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ได้แก่ผู้บริหาร บมจ. บิ๊กซีซูเปอร์เซ็นเตอร์ ซึ่งเป็นสถานประกอบการตัวอย่างที่มีการจ้างงานคนพิการเกินกว่าสัดส่วนตามกฎหมายและมีนโยบายหลักในการจ้างงานคนพิการในท้องถิ่นให้ทำงานในสาขาของสถานประกอบการในชุมชนต่าง ๆ ทั่วประเทศอีก ๒ คน ได้แก่ นายภูษาน นาควิโรจน์ และนายอำนาจ เพ็ญพงศ์

### เครื่องมือในการศึกษา

ชุดที่ ๑ เป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างกับผู้ประกอบการทั้งที่มีการจ้างงานคนพิการและไม่มีการจ้างงานคนพิการ





## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary)

โครงการ “การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐”

**ชุดที่ ๒** เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่จะสัมภาษณ์ผู้พิการทั้งที่ทำงานและไม่ทำงานในสถานประกอบการ

**ชุดที่ ๓** เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่จะสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ดูแลคนพิการ

**ชุดที่ ๔** เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่ใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้แทนหน่วยงานของรัฐ ส่วนกลาง รัฐวิสาหกิจ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**ชุดที่ ๕** เครื่องมือที่ใช้เป็นประเด็นคำถามเพื่อในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ซึ่งใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยราชการระดับจังหวัดหรือผู้แทน

**ชุดที่ ๖** ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบไม่มีโครงสร้าง ที่ใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นองค์กรคนพิการ, ผู้บริหารระดับนโยบาย, รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิ ๓ คน ได้แก่ อาจารย์ชูศักดิ์ จันทยานนท์, ศาตราจารย์วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์, คุณกฤษณะ ละไล, และผู้บริหาร บมจ. บิ๊กซีซูเปอร์เซ็นเตอร์อีก ๒ คน ได้แก่ นายภูภาธร นาควิโรจน์ และนายอำนาจ เพ็ญพงศ์

### การดำเนินการศึกษา

ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน ๒๕๕๖ และได้มีการวิพากษ์ผลการศึกษาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ๓ ท่าน และผู้เกี่ยวข้องในหน่วยงานภาครัฐ องค์กรคนพิการ และภาคเอกชนในวันพฤหัสบดีที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๖

### ผลการศึกษา

ผลการศึกษาจากข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพพบว่า การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ยังได้รับการปฏิบัติตามน้อยมีผู้ปฏิบัติตามกฎหมายประมาณร้อยละ ๓๐ ทั้งจากหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน โดยรัฐวิสาหกิจภาคเอกชนส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติตามกฎหมายเลือกใช้วิธีการจ่ายเงินชดเชยเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามมาตรา ๓๔ เนื่องจากเป็นวิธีที่สามารถปฏิบัติได้ง่ายที่สุดและมีค่าใช้จ่ายคงที่ รองลงมาได้แก่การจ้างงานคนพิการตามสัดส่วนที่กฎหมายกำหนด และ การให้สัมปทานหรือความช่วยเหลือใด ๆ แก่คนพิการและผู้ดูแลคนพิการได้รับการปฏิบัติตามน้อยที่สุด

เนื่องจากประชากร / กลุ่มตัวอย่าง ทุกกลุ่มส่วนมากยังไม่เข้าใจ มาตรา ๓๓ , ๓๔ และมาตรา ๓๕ ของพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ อย่างละเอียดทำให้การจ้างงานคนพิการจึงไม่มากเท่าที่ควร ประกอบกับคนพิการที่จะสมัครทำงานในสถานประกอบการมีจำนวนน้อยและไม่ตรงกับคุณสมบัติของตำแหน่งงาน เนื่องจากคนพิการส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาต่ำและยังไม่มีเตรียมความพร้อมทักษะในการทำงานและคนพิการบางประเภทไม่สามารถทำงานในสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐได้ ผู้พิการส่วนใหญ่ใช้บริการองค์กรคนพิการในพื้นที่มากกว่าหน่วยงานของรัฐในการหางานทำ ทั้งนี้เพราะยังไม่มีหน่วยงานหรือเจ้าภาพหลักที่รับผิดชอบในเรื่องนี้แม้จะได้สำนักงานพัฒนาสังคมจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบแต่สำนักงานพัฒนาสังคมจังหวัดก็ทำงานหลายด้านบางแห่งก็ถือว่าเป็นงานฝากจึงไม่ได้ให้ความสนใจเท่าที่ควร ลูกจ้างกองทุนส่งเสริมและพัฒนาอาชีพคนพิการที่ส่งไปประจำสำนักงานพัฒนาสังคมจังหวัดยังไม่ทราบหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน บางจังหวัดจึงถูกใช้ไปทำงานอย่างอื่น





การบูรณาการระหว่างกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์กับกระทรวงแรงงานยังไม่ชัดเจน มีลักษณะเป็นการประสานงานมากกว่าการมีส่วนร่วม การออกกฎกระทรวงตามมาตรา ๓๓ และ ๓๔ ไม่ได้เปิดโอกาสให้ผู้ประกอบการได้แสดงความคิดเห็น ส่วนมาตรา ๓๕ ยังไม่มีการกำหนดรายละเอียดในการได้สัมปทาน หน่วยงานของรัฐในส่วนกลางมีการจ้างงานคนพิการเฉพาะหน่วยงานขนาดใหญ่ โดยเฉพาะ รัฐวิสาหกิจจะเลือกจ่ายเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามมาตรา ๓๔ มากกว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีการจ้างงานคนพิการน้อยและผู้บริหารบางแห่งยังไม่ทราบว่ามีกฎหมายให้จ้างงานคนพิการหรือทราบแต่ไม่ละเอียด

จากผลการศึกษาดังกล่าวสามารถวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

ตามวัตถุประสงค์ที่ ๑ ที่ศึกษาถึงการเข้าถึงสิทธิด้านอาชีพและการมีงานทำตามของคพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ซึ่งการสรุปผลในส่วนนี้ทำให้ทราบถึงข้อมูลของการเข้าถึงสิทธิด้านอาชีพและการมีงานทำตามของคพิการ ตามมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ โดยจำแนกตามประเด็นที่สำคัญของการรับรู้และการเข้าถึงสิทธิด้านอาชีพและการมีงานทำตามของคพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ มีดังนี้

**๑. ด้านการรับรู้สิทธิด้านอาชีพและการมีงานทำตามของคพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐**

จากการศึกษาพบว่าคพิการ ผู้ดูแลคนพิการ เจ้าหน้าที่ของรัฐหน่วยงานระดับจังหวัดหรือหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง และสถานประกอบการเองส่วนใหญ่ทราบรายละเอียดเพียงผิวเผินเท่านั้น ยังไม่ทราบในรายละเอียดอย่างถ่องแท้ ในด้านวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และรายละเอียดรายมาตราที่เกี่ยวกับเรื่องของการจ้างงานคพิการ โดยเฉพาะบุคลากร/ข้าราชการทั่ว ๆ ไป และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของภาครัฐ ก็ยังมีความเข้าใจในตัวพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ เฉพาะมาตราหรือข้อที่ตนเองใช้ในงานเท่านั้น จึงไม่ค่อยทราบในรายละเอียดมากนัก รวมทั้งไม่ทราบถึงการขับเคลื่อนกฎหมาย ส่วนสถานประกอบการภาคเอกชนมีการรับรู้และมีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายฉบับนี้ในส่วนองมาตรา ๓๓ การจ้างงานคพิการตามสัดส่วน และมาตรา ๓๔ การส่งเงินชดเชยเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นอย่างดี เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่รับผิดชอบดูแลในงานส่วนนี้ แต่ในส่วนองมาตรา ๓๕ การให้สัมปทานหรือความช่วยเหลือใด ๆ ด้านการประกอบอาชีพแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการนั้น สถานประกอบการมีความเข้าใจน้อยมากทำให้สถานประกอบการนำมาตรานี้ไปใช้น้อยมากเช่นกัน นับว่าเป็นปัญหาที่สำคัญมากถึงแม้ว่าองค์กรคพิการหรือผู้บริหารระดับนโยบายและผู้ทรงคุณวุฒิที่ส่วนใหญ่รู้ในรายละเอียดของกฎหมายดี แต่ก็ยังไม่สามารถทำให้ผู้ที่มีส่วนได้เสียสำคัญซึ่งก็คือคพิการและสถานประกอบการมีความรู้ในกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานอย่างละเอียดและถูกต้องได้ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามกฎหมายให้สัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ของกฎหมาย อย่างไรก็ตามจากการศึกษาพบว่ายังมีคพิการประมาณร้อยละ ๓๐ ยังไม่รับรู้สิทธิเกี่ยวกับอาชีพและการมีงานทำตามของคพิการ ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของผู้บริหารที่เห็นควรให้มีการสำรวจข้อมูลคพิการและบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงานให้สอดคล้องกันเพื่อให้การนำเอาข้อมูลไปใช้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุด

ส่วนในด้านสิทธิในการรับบริการจัดหางานที่เหมาะสมกับความพิการของตนเอง สิทธิในการได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าทำงานในสถานประกอบการนั้น คพิการส่วนใหญ่ยังไม่รับรู้ถึงสิทธิของตนเองในด้านนี้ ทำให้ไม่ได้รับบริการในการจัดหางาน โดยช่องทางการรับรู้สิทธิด้าน





## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary)

โครงการ “การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐”

อาชีพและการมีงานทำของคนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ นั้นคนพิการส่วนใหญ่รับรู้ข่าวสารผ่านองค์กรคนพิการ

องค์กรคนพิการยังกล่าวถึงปัญหาและอุปสรรคในการรับรู้สิทธิของคนพิการส่วนหนึ่งเป็นปัญหาของคนพิการเอง เนื่องจากขาดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทั้งยังไม่มีศูนย์กลางในการประชาสัมพันธ์ข่าวสารหรือการณรงค์ต่าง ๆ ในเรื่องของสิทธิของการมีงานทำหรือรายได้หรือการดูแลคนพิการได้มากเท่าที่ควร

### ๒. ด้านการเข้าถึงสิทธิด้านอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

จากการที่มีการรับรู้กฎหมายแต่ไม่เข้าใจอย่างละเอียดจึงมีผลให้หน่วยงานเหล่านี้มีปัญหาในเรื่องการประสานงานระหว่างภาครัฐด้วยกันเอง และการขาดเจ้าภาพหลักในการดำเนินงานทำให้ไม่มีความชัดเจนของการปฏิบัติตามนโยบายว่าหน่วยงานใดควรทำหน้าที่หลักอะไรบ้าง คนพิการยังไม่การรับรู้และเข้าใจสิทธิของตนเองค่อนข้างน้อยและปัญหาสำคัญจะเป็นด้านข้อมูลข่าวสาร ทักษะคติของคนพิการ คนพิการบางกลุ่มยังไม่สามารถรับรู้และเข้าใจบริการบางอย่างได้ ประกอบกับปัญหาการไม่จัดสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการก็ทำให้เข้าไม่ถึงบริการของคนพิการ รวมถึงบริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านการแพทย์ ด้านการศึกษา ด้านการประกอบอาชีพ และด้านสังคมที่รัฐจัดให้กับคนพิการนั้น ยังเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการขาดความรู้ ความเข้าใจ และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของคนพิการอีกด้วย ซึ่งมีผลต่อการพัฒนางานด้านคนพิการทั้งในระดับปฏิบัติการและระดับนโยบาย

ในกลุ่มผู้ประกอบการภาคเอกชนส่วนใหญ่ไม่เคยติดต่อกรมการจัดหางานหรือศูนย์จัดหางานคนพิการ หรือบางส่วนที่เคยติดต่อ แต่ไม่มีคนพิการมาสมัครงานก็ทำให้ไม่ทราบเกี่ยวกับสิทธิต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ ส่วนคนพิการเองส่วนใหญ่ทั้งได้ทำงานและไม่ทำงานในสถานประกอบการไม่เคยได้รับการบริการจัดหางานและบรรจุงานที่เหมาะสมจากกรมการจัดหางาน และกลุ่มคนพิการส่วนใหญ่ที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการไม่เคยใช้บริการกู้ยืมเงินจากกองทุนส่งเสริมและพัฒนาอาชีพคนพิการจึงทำให้คนพิการดำรงชีวิตด้วยความยากลำบากมากขึ้น ถึงแม้ว่าหน่วยงานของรัฐได้จัดให้มีบริการตามสิทธิด้านอาชีพและการมีงานทำ ในด้านการรับบริการจัดหางานโดยสำนักงานจัดหางานจังหวัดมีโครงการนัดพบแรงงานอยู่เป็นประจำแต่เป็นการจัดงานนัดพบแรงงานเพื่อทำการจับคู่สถานประกอบการและผู้ที่ต้องการทำงานทั่วไป ทั้งคนปกติและคนพิการ และสถานที่ในการจัดงานนัดพบแรงงานแต่ละครั้งอยู่ไกลจากภูมิลำเนาของคนพิการทำให้คนพิการจำนวนน้อยที่ทราบเรื่องโครงการจัดพบแรงงาน และสามารถเดินทางไปร่วมงานได้ อีกทั้งการเดินทางไปร่วมงานนั้นไม่มีสิ่งรับรองการได้งานทำ ทำให้คนพิการต้องพิจารณาการเข้าร่วมงานของตนเองเนื่องจากค่าใช้จ่ายในการเดินทางในแต่ละครั้งมีจำนวนมาก สิทธิในการได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าทำงานในสถานประกอบการโดยศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด แต่หลักสูตรที่ทางศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดจัดอบรมนั้นส่วนใหญ่เป็นการอบรมเพื่อประกอบอาชีพอิสระ เช่น หัตถกรรม เกษตรกรรม มีเพียงส่วนน้อยที่เป็นโครงการเพิ่มทักษะในการทำงานในสถานประกอบการ เช่น ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานยังมีข้อจำกัดในด้านจำนวนคนที่เข้ารับการฝึกอบรมต่อหลักสูตรต่อมีอย่างน้อย ๑๖ คน ซึ่งทำให้คนพิการที่จะใช้สิทธิในการเข้ารับการฝึกอบรมมีน้อยมาก และเป็นผลทำให้ไม่ได้รับการจ้างงานในสถานประกอบการ แต่ในส่วนสิทธิในการขอกู้เงินเพื่อประกอบอาชีพอิสระนั้นผู้พิการและผู้ดูแลคนพิการมีการรับรู้สิทธิและมีการใช้สิทธิพอสมควร แต่ยังมีปัญหาอุปสรรคอยู่บ้างในการเข้าถึงสิทธิการขอกู้เงินเพื่อประกอบอาชีพอิสระในด้านของระเบียบการค้ำประกัน และจำนวนเงินสูงสุดในการขอกู้ เพียง ๔๐,๐๐๐ บาทนั้นไม่เพียงพอต่อการประกอบอาชีพอิสระในปัจจุบัน





ตามวัตถุประสงค์ที่ ๒ ศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคของการปฏิบัติตามมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ซึ่งจำแนกตามประเด็นที่เป็นปัญหาและอุปสรรค ดังนี้

#### ๑) ด้านฐานข้อมูลคนพิการ

จากการศึกษาพบว่า ฐานข้อมูลคนพิการยังไม่ชัดเจนและครบถ้วนสมบูรณ์ ได้แก่ คนพิการจำนวนมากไม่ได้ลงทะเบียนเป็นคนพิการในระบบของสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ฐานข้อมูลในการลงทะเบียนคนพิการไม่ได้ระบุความต้องการมีงานทำ ความสามารถในการทำงาน วุฒิการศึกษา ความสามารถในการเดินทางด้วยตนเอง และยังขาดการบูรณาการข้อมูลซึ่งกันและกันในหน่วยงานระหว่างกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์และกระทรวงแรงงาน ทำให้สถานประกอบการไม่สามารถจ้างงานคนพิการได้ครบตามกฎหมาย และยังไม่มีการจำแนกประเภทคนพิการกับตำแหน่งงานที่เหมาะสม หรือ คนพิการบางประเภทอาจทำงานไม่ได้

#### ๒) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการเดินทางของคนพิการ

ภาครัฐและสถานประกอบการยังขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในการเดินทางสำหรับคนพิการ เช่น ทางเท้าสำหรับคนตาบอด รถโดยสารสาธารณะสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหน่วยงานที่เป็นผู้ออกกฎหมาย ทำให้คนพิการไม่สามารถเดินทางจากบ้านไปยังสถานที่ทำงานได้ด้วยตนเอง อันเป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้คนพิการไม่สามารถเข้าทำงานในสถานประกอบการได้ ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นขององค์กรคนพิการ และผู้ดูแลคนพิการที่มีความต้องการให้ภาครัฐและสถานประกอบการได้มีการเตรียมความพร้อมในเรื่องนี้เพื่อให้การเดินทางไปทำงานหรือประกอบกิจการเป็นไปอย่างราบรื่นและสะดวก

#### ๓) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของคนพิการ

สถานประกอบการเองก็ยังไม่ได้เตรียมการเพื่อที่จะให้คนพิการเข้าทำงาน เช่น เรื่องของสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เรื่องห้องน้ำคนพิการ ทางลาดขึ้น-ลง ลิฟท์ เรื่องที่พักภายในสถานประกอบการ ป้ายสัญลักษณ์ต่าง ๆ สำหรับคนพิการ ล่ามภาษามือ อักษรเบรล รวมทั้งเรื่องของตำแหน่งงานที่ว่างของสถานประกอบการที่ไม่ตรงกับคุณสมบัติของคนพิการที่ต้องการ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นขององค์กรคนพิการ และผู้ทรงคุณวุฒิที่เห็นควรให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่คนพิการ เนื่องจากคนพิการบางประเภทต้องอาศัยเครื่องมือพิเศษในการทำงาน เช่น คนพิการทางการมองเห็น คนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย และคนพิการทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหว เป็นต้น

#### ๔) ด้านความพร้อมในการทำงานของคนพิการ

การศึกษาที่พบว่าคนพิการส่วนใหญ่ยังไม่มีความพร้อมในการทำงานในสถานประกอบการ เนื่องจาก ผู้พิการเองยังไม่ได้รับการพัฒนา เช่น เรื่องของการเดินทาง วุฒิการศึกษา การพัฒนาฝีมือ ตำแหน่งงานที่ว่างของสถานประกอบการที่ไม่ตรงกับคุณสมบัติของคนพิการที่มีอยู่ โดยเฉพาะคนพิการที่เป็นมาแต่กำเนิดก็เช่นกัน ที่ยังขาดการพัฒนาและหน่วยงานภาครัฐยังไม่ได้แยกประเภทของคนพิการว่าที่ทำงานได้หรือที่ทำงานไม่ได้เลยมีจำนวนเป็นเท่าไร รวมทั้งทัศนคติของคนพิการเองที่ยังไม่กล้าออกสังคม อีกทั้งขาดการสนับสนุนทั้งจากครอบครัวและสังคม ทำให้คนพิการบางส่วนไม่ต้องการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของสถานประกอบการและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้การจ้างงานคนพิการเป็นอย่างไรมีประสิทธิภาพ และคนพิการมีความสามารถในการทำงานและมีความมั่นใจในตนเองในการออกมาทำงานในสถานประกอบการ

#### ๕) ด้านการบูรณาการกันหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ



ปัญหาการประสานงานระหว่างภาครัฐ การขาดเจ้าภาพหลักในการดำเนินงาน จากการทำพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ เป็นกฎหมายที่กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐทำงานร่วมกันแบบบูรณาการ เพื่อให้คนพิการได้เข้าถึงสิทธิและใช้ประโยชน์จากสิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นๆ จากรัฐในทุกๆ ด้าน โดยให้หน่วยงานของรัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับเรื่องใด ให้มีหน้าที่ให้การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามอำนาจหน้าที่นั้น ซึ่งทำให้การดำเนินงานเพื่อส่งเสริมสิทธิแก่คนพิการ ไม่ไปพร้อมๆ กัน โดยเฉพาะความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงได้แก่ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และกระทรวงแรงงานยังไม่มีบูรณาการกันเท่าที่ควรจึงเป็นผลให้สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ และหน่วยงานคนพิการในส่วนภูมิภาคที่เป็นหน่วยงานของสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตแห่งชาติ จึงไม่ได้รับการเอาใจใส่เท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นในการสนทนากลุ่มของหน่วยงานภาครัฐ

**๕.๒ ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ที่ ๓** ที่ต้องการเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามของคณพิการให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นนั้น จากผลการศึกษาวิจัยจึงได้มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑) ข้อเสนอในการส่งเสริมให้คนพิการเข้าถึงสิทธิด้านอาชีพและการมีงานทำ คณะผู้วิจัยขอเสนอแนะทางดังนี้

๑.๑ สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติควรจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ รายละเอียดของกฎหมายในมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (พก.) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของชีวิต (พม.) และกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ต้องร่วมมือกันเพื่อดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่กลุ่มเป้าหมายและผู้ที่เกี่ยวข้องรวมทั้งประชาชนทั่วไปอย่างจริงจัง เพื่อให้ทุกภาคส่วนได้รับรู้เรื่องเกี่ยวกับคนพิการและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติตามกฎหมายสามารถบังคับใช้ได้มีประสิทธิภาพ โดยการจัดทำคู่มือในลักษณะคำถาม-คำตอบ การจัดสัมมนาระหว่างคนพิการ สถานประกอบการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับจังหวัดโดยให้ความสำคัญแก่องค์กรคนพิการในการที่จะเป็นผู้อำนวยความสะดวก ประสานงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐและคนพิการเนื่องจากคนพิการจะรับรู้ข่าวสารผ่านทางช่องทางขององค์กรคนพิการมากที่สุด

๑.๒ สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติควรจัดช่องทางให้คนพิการได้รับข่าวสารจากภาครัฐในหน่วยงานทั้งระดับจังหวัดและระดับท้องถิ่นเพื่อให้การรับรู้สิทธิและการเข้าถึงสิทธิของคนพิการมีมากยิ่งขึ้น โดยจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการระดับตำบลที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับตำบล (องค์การบริหารส่วนตำบล หรือ เทศบาล) ที่อยู่ใกล้ภูมิลำเนาของคนพิการอันเป็นการอำนวยความสะดวกในการเดินทางให้แก่คนพิการ และคนพิการจะสามารถได้รับข่าวสารได้อย่างรวดเร็วและครบถ้วน

๑.๓ สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติควรจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการระดับตำบลเพื่อให้บริการด้านการจัดหางาน การพัฒนาทักษะแรงงานของคนพิการให้คนพิการสามารถเข้าใช้บริการได้อย่างสะดวก เนื่องจากอยู่ในภูมิลำเนาของคนพิการ สามารถเดินทางไปมาได้สะดวก



๒) ข้อเสนอในการแก้ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ และมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๐ คณะผู้วิจัยขอเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคดังต่อไปนี้

๒.๑ สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติควรมีการสำรวจข้อมูลคนพิการให้ชัดเจน โดยจำแนกลักษณะงานที่คนพิการแต่ละประเภทสามารถทำได้ และความต้องการมีงานทำในสถานประกอบการ รวมถึงความสามารถในการเดินทางไปทำงานยังสถานประกอบการ และนำข้อมูลคนพิการนี้ไปบูรณาการกับข้อมูลความต้องการจ้างงานคนพิการของสถานประกอบการจากกรมการจัดหางาน และสามารถจับคู่สถานประกอบการและคนพิการให้มีการจ้างงานเกิดขึ้นได้มากขึ้น

๒.๒ หน่วยงานของรัฐควรมีการเตรียมความพร้อมโดยการจัดสรรงบประมาณเพื่อคนพิการตั้งแต่เรื่องของการศึกษา โดยคนพิการควรได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องจนถึงระดับปริญญาตรีโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย เพื่อที่จะได้มีวุฒิทางการศึกษาไว้สมัครเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐหรือสถานประกอบการของเอกชนได้ ส่วนเรื่องของการออกสังคมก็เช่นเดียวกัน เนื่องจากคนพิการมีความอายต่อสังคมรอบด้านมาตั้งแต่ยังวัยเยาว์ ดังนั้นในการออกสู่สังคมในวัยแรงงานจึงเป็นเรื่องที่ยากมาก จนคนพิการไม่น้อยที่เป็นภาระแก่ครอบครัว ดังนั้นในปัจจุบันทั่วโลกจึงหันมาให้ความสำคัญที่ต้องการให้มองคนพิการว่าเป็นพลเมืองของประเทศ จึงมีความพยายามที่จะให้คนพิการมีการประกอบอาชีพทั้งอิสระหรือทำงานในสถานประกอบการ เพื่อที่จะได้ดูแลตนเองรวมทั้งดูแลครอบครัวได้ ไม่เป็นภาระของใคร ดังนั้นในเรื่องทักษะชีวิตนั้น รัฐก็ควรที่มีหลักสูตรนี้อยู่ในการเรียนปกติของคนพิการ อย่างเช่น การเรียนร่วมกับคนปกติก็นับว่าเป็นทางหนึ่งของการแก้ไขปัญหา แต่นอกจากนี้รัฐควรให้ความรู้แก่ประชาชนทั่วไปให้มีความเข้าใจคนพิการว่าความแตกต่างเป็นเพียงเรื่องร่างกาย แต่จิตใจก็เป็นเหมือนคนธรรมดาทั่วไป และรัฐก็ควรเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติต่อคนพิการ เช่น การให้บริการต่าง ๆ ของหน่วยงานภาครัฐ ควรให้ความเอาใจใส่เนื่องจากความไม่สะดวกต่าง ๆ กับคนพิการด้วยความเอื้ออาทร สิ่งที่สำคัญก็คือการเตรียมความพร้อมด้านทักษะในการทำงานที่เหมาะสมกับความพิการ โดยจะต้องร่วมมือกับสถาบันการศึกษา เครื่องมือในการทำงานสำหรับคนพิการและสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานให้จัดหลักสูตรสำหรับคนพิการ โดยขจัดกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตลาดแรงงานและหากงบประมาณภาครัฐไม่พอเพียง ควรใช้งบประมาณจากกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเข้าสนับสนุน

๒.๓ สถานประกอบการควรจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เรื่องห้องน้ำ ทางลาดขึ้น-ลง ลิฟท์ เรื่องที่พัก ป้ายบอกต่าง ๆ สำหรับคนพิการ รวมทั้งเรื่องของตำแหน่งงานที่ว่างของสถานประกอบการที่ไม่ตรงกับคุณสมบัติของคนพิการที่ต้องการ เป็นต้น ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่หลักของรัฐโดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องระดับภูมิภาคและท้องถิ่นที่จะต้องมีการประชาสัมพันธ์เพื่อให้ความรู้และความกระจ่างแก่สถานประกอบการ ในเรื่องของการจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ แก่คนพิการ หรือเรื่องของการลดหย่อนภาษีในกรณีต่าง ๆ เพื่อให้สถานประกอบการเข้าใจและเลือกแนวทางในเรื่องของการจ้างงานคนพิการได้อย่างถูกต้อง และเป็นการจูงใจให้จ้างงานคนพิการซึ่งจะได้ผลดีกว่าการบังคับใช้กฎหมาย นอกจากนี้ควรมีระบบการขอความร่วมมือจากสถานประกอบการในการจ้างงานและฝึกทักษะไปในตัวด้วยแทนที่จะรับเฉพราะผู้ที่มีคุณสมบัติและความสามารถเพียงพอแก่งานในสถานประกอบการเท่านั้น

๒.๔ หน่วยงานที่เป็นผู้ออกพระราชบัญญัติฉบับนี้และกฎกระทรวงทั้งกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์และกระทรวงแรงงานควรจะเป็นตัวอย่างทั้งในด้านการจ้างงานคนพิการ



## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary)

โครงการ “การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐”

และการมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของกฎหมายการจ้างงานคนพิการ มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วน โดยแต่งตั้งเจ้าภาพหลักในการดำเนินงานในแต่ละโครงการเพื่อให้คนพิการได้เข้าถึงสิทธิและใช้ประโยชน์จากสิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่น ๆ จากรัฐในทุก ๆ ด้าน โดยให้หน่วยงานของรัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับเรื่องใด ให้มีหน้าที่ให้การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามอำนาจหน้าที่นั้นซึ่งทำให้การดำเนินงานเพื่อส่งเสริมสิทธิแก่คนพิการดำเนินการไปพร้อม ๆ กัน จึงควรให้หน่วยงานหลัก เช่น หน่วยงานย่อยหรือหน่วยในภูมิภาคของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์กับหน่วยงานย่อยหรือหน่วยงานในภูมิภาคของกระทรวงแรงงาน รวมทั้งองค์กรคนพิการควรร่วมมือกันอย่างจริงจังเพื่อดูแลและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการให้เป็นไปอย่างถูกต้องและเหมาะสม นอกจากนี้ควรจะรับฟังความคิดเห็นของสถานประกอบการในเรื่องสัดส่วนการจ้างงานคนพิการ การส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาอาชีพคนพิการ และการจัดสัมมนาและควรประสานงานกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ในการเปิดตำแหน่งและยกเว้นระเบียบในการเข้าทำงานให้แก่คนพิการ

๒.๕ กระทรวงแรงงานและสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ควรกำหนดระเบียบและเงื่อนไขในการให้สัมปทาน หรือ ความช่วยเหลือใดๆ ในการประกอบอาชีพของคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๐ เพื่อเป็นทางเลือกให้แก่สถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐในการปฏิบัติตามกฎหมายนอกเหนือจากมาตรา ๓๓ การจ้างงานตามสัดส่วนที่กฎหมายกำหนด และ มาตรา ๓๔ การส่งเงินชดเชยเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

๒.๖ สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติควรให้การสนับสนุนให้หน่วยงานของรัฐโดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านงบประมาณ และให้ตระหนักถึงความสำคัญในการจ้างงานคนพิการ รวมทั้งการกำหนดให้มีอัตราค่าจ้างสำหรับปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มากกว่าเดิม

๒.๗ สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติและกรมการจัดหางาน ควรจะมีการบูรณาการกันในการปฏิบัติตามกฎหมายในมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ และมาตรา ๓๕ มากกว่าที่เป็นอยู่หรืออาจจะมอบให้สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินงานโดยมีกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานสนับสนุน

๒.๘ ควรมีหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการตรวจสอบการปฏิบัติตามมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ และมาตรา ๓๕ ทั้งของสถานประกอบการภาคเอกชนและหน่วยงานของรัฐอย่างจริงจังและหากพบการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าวก็ควรมีการดำเนินคดีหรือดำเนินการตามแนวทางที่กฎหมายกำหนดอย่างเคร่งครัดต่อไป

### ๕.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรมีจำแนกประเภทความพิการ ความรุนแรงของการพิการ ความต้องการมีงานทำทั้งในสถานประกอบการหรือประกอบอาชีพอิสระ วุฒิการศึกษา ความต้องการในการฝึกอบรมทักษะอาชีพ ความสามารถในการเดินทางด้วยตนเอง และที่อยู่ปัจจุบัน โดยกำหนดตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับคนพิการแต่ละประเภทและให้กรมการจัดหางานนำข้อมูลไปใช้ในการจัดหางาน และควรมีการสำรวจตำแหน่งงานที่สถานประกอบและหน่วยงานของรัฐมีความต้องการคนพิการเข้าทำงานในลักษณะงานใด เพื่อให้มีการประสานงานเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิการทำงานของคนพิการได้อย่างมีประสิทธิภาพ





## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary)

โครงการ “การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐”

๒) ควรมีการศึกษาในด้านการเตรียมความพร้อมของคนพิการ ซึ่งเป็นงานที่ต้องบูรณาการกันหลายภาคส่วน ตั้งแต่การศึกษาในระบบ การฝึกอบรมอาชีพเพื่อทำงานในสำนักงาน หรือ โรงงาน โดยจัดหลักสูตรการฝึกให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ โดยให้สถานประกอบการแจ้งความประสงค์หลักสูตรที่ต้องการให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานฝึกอบรม หรือ อาจจะให้สถานประกอบการดำเนินการฝึกอบรมคนพิการก่อนรับเข้าทำงานโดยสามารถนำค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมไปหักลดหย่อนภาษีได้รวมถึงการเตรียมความพร้อมในด้านการเข้าถึงคมนาคม ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น

๓) ควรมีการศึกษาเชิงลึกในเรื่องวิธีการบูรณาการ ระหว่างหน่วยงานผู้รับผิดชอบได้แก่กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงแรงงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ อัตรากำลังและการพัฒนาอัตรากำลัง สำนักงานประมาณ องค์กรเอกชนและสมาคมตลอดจนมูลนิธิ เกี่ยวข้องกับคนพิการ ถึงระบบข้อมูล ขั้นตอน วิธีการ และการปฏิบัติ ว่ายังมีปัญหาข้อขัดข้อง ในการขับเคลื่อนการปฏิบัติตามกฎหมาย อย่างไรก็ตามทั้งราชการส่วนกลาง(รวมทั้งรัฐวิสาหกิจ) ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่นให้ชัดเจน และจะมีวิธีการแก้ไขอย่างไร รวมทั้งระบบของคนพิการ(และผู้เกี่ยวข้อง)ที่จะต้องรองรับต่อไป

๔) ควรมีการศึกษาวิจัยบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในท้องถิ่นทุกระดับทั้งในระดับกรุงเทพมหานครและในจังหวัด อำเภอ ตำบลและหมู่บ้านชุมชนต่างๆ เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับคนพิการตั้งแต่การประสานการขึ้นทะเบียนคนพิการในทุกพื้นที่ในเขตการดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การให้ความช่วยเหลือและการสงเคราะห์คนพิการไม่ว่าจะเป็นทำให้เบี้ยสงเคราะห์คนพิการ การดูแลให้ทุนประกอบอาชีพต่างๆ การเอื้ออาทรในการนำผู้พิการไปรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล รวมตลอดทั้งการจ้างงานคนพิการเนื่องจากมีงบประมาณพอที่จะสนับสนุนกิจกรรมดังกล่าวได้ แต่เนื่องจากยังมีความเห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ได้ช่วยดำเนินการในการสงเคราะห์และการจ้างงานคนพิการมากพอ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองก็ยังมีข้อขัดข้องในเรื่องอัตรากำลัง เรื่องงบประมาณสนับสนุนเพิ่มเติม ซึ่งหากสามารถสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพในเรื่องมีศูนย์บริการช่วยเหลือสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในระดับท้องถิ่นก็จะทำให้การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ โดยเฉพาะในมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ และ มาตรา ๓๕ ได้ผลและมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้นกว่าที่เป็นอยู่







## EXECUTIVE SUMMARY

Research project entitled " Career and Job Promotion as per Empowerment of Persons with Disabilities Act, ๒๕๕๐ " had the following content .

### RATIONALE

Thailand has attempted to allocate benefits and career opportunities and employment of disabled persons to be thorough like a civilized country to enhance the better quality of life of people with disabilities. Provisions relating to the promotion of the profession and the work done in the first paragraph of Section ๓๓, Section ๓๔ and Section ๓๕ of Empowerment of Persons with Disabilities Act, ๒๕๕๐, which is a critical requirement

๑. Under Section ๓๓, the employer or owners and government agencies who employed one hundred people or more must employ persons with disabilities ,whocan work,in any position, in the ratio of ๑๐๐ non- disabled employee to one disabled person . Fraction of the more than fifty people, is counted as one more disabled person.

๒. Under section ๓๔ if the employer or owner of the establishment, do not employdisabled people to work in the amounts specified in Section ๓๓ and did not proceed under Section ๓๕ concession or assistance in the occupation of any of the persons with disabilities must pay contributions to promote and improve the lives of people with disabilities annually, calculated from the lowest rate of minimum wage laws on the protection of the labor force in the previous year , multiplied by three hundred and sixty five and multiplied by the number of people with disabilities who did not employ .

And ๓, under section ๓๕ if the government units do not wish to get disabled people into work under section ๓๓ or an employer or owner of an establishment can not employ disabled under Section ๓๓ and are not ready to send the money to the fund as per Section ๓๔ of the state agency , employer or owner of the establishment may make concessions , place that sells products or services, subcontract work to intern or assist any other person to care for disabled or handicapped person on his behalf shall be in accordance with the rules and procedures prescribed in the regulations of the Board of the National Development and disabilities: The rules and procedures for the concession, The location or distribution of goods or services, Subcontract work to intern or assist any other person to take care of disabled,๒๕๕๒ .

On the subject of disability benefits under the Persons with Disabilities Empowerment Act B.E ๒๕๕๐ and the second edition in ๒๕๕๖ under Section ๒๐ , the right to access the profile and use of facilities , public Welfare and other assistance from the state, including the process of medical rehabilitation services , education ,the vocational rehabilitation , acceptance and participation in social activities , economic and





## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary)

โครงการ “การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐”

political , helping to policy , and development activities and public services , the legal help and lawyers,providing information and facilities for communication,hire language interpreter services , provider of navigation devices , welfare disability premiums , and the residential environment , started after the promulgation of the opportunities and rights of the Registered disabled people , and people with disabilities who have not registered yet , including lack of information , lack of knowledge can not reach the right destination. In order to exercise disabilities rights, the disabilities will have to be registered disabled as per the physician's assessment of the level of disability along the announcement Minister of Social Development and Human Security, the categories and criteria disabilities (No. ๒) Act, ๒๕๕๖ to determine the type of people with disabilities into ๗ categories.

๑. The blind.
๒. Disability hearing or interpretation.
๓. Disability or physical movement.
๔. Mental or behavioral disability.
๕. Intellectual disability.
๖. Learning disability.
๗. Disability of autism.

By a medical practitioner community hospitals , hospital departments of enterprises and other hospitals , the Ministry of Public Health Notification. A diagnosis of disability and disability certificate and each type of disabilities that people with disabilities must be registered with the rules of each type of disability in order to comply with the Act and the Persons with Disabilities Act in ๒๕๕๐ with the aim to enable people with disabilities to be self- employed professionals with dignity and as a valuable resource that can be lived with Family and Social happily.

Found the act to lack of promotion and development of people with disabilities in order to fix the problem of access and use as a public facility as well as welfare and other assistance from the state. It is expedient to define and promote the quality of life of people with disabilities as a national department and the authority to monitor, advise and help the disabled to get benefits and to facilitate increased. Organizations, including the disabled or any other organization providing services to people with disabilities have a role in promoting and improving the quality of life of people with disabilities more as well as due to a disability center to serve as the center for services. Amendment and other provisions related to the enforcement by law to be effective, it has to be enacted to promote and improve the lives of people with disabilities (No. ๒) Act, ๒๕๕๖ came another to improve the rights of disabled people and to enforce the law more strictly. The principle that law enforcement has found that compliance with the spirit of the Act did not achieve as much as they should.





## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary)

โครงการ “การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐”

Overall, it was found that the employer comply with the law or the establishment of both a full and a proportionate ratio in the year ๒๕๕๖ it has the employment of people with disabilities under Section ๓๓ and ๑๕,๘๕๖ people, making people with disabilities. and careers of people with disabilities employed under section ๓๕ to include the ๑๐๙๔ and have the money to fund, promote, and improve the lives of people with disabilities up to ๑,๒๖๔,๔๘๕,๗๗๓.๔๑ Baht This can be seen clearly that there are establishments that do not comply with the provisions of any law relating to the employment of people with disabilities for more than ๓๐percent , which is still a lot .

It can be seen that the present situation in the employment of disabled people still have a small amount and contains a variety of mission agencies that provide employment services to people with disabilities. However, the data showed that the number of registered disabled people and more than ๑.๓ million people are employed in the establishment, but only ๑๕,๘๕๖ people, representing a ratio of a little more . The proportion of establishments must be disabled to work by a number of ๖๘,๐๐๐ people shows that most people lack access to career opportunities and employment of disabled persons mentioned under Section ๓๓ benefits to promote and improve the quality of life of disabled persons by type of work, in the right ratio of the section ๓๔ is about the details of the employer or owner of the establishment, not get people with disabilities into work by a specified amount under section ๓๓ to send . fund under section ๒๔ ( ๕ ) regulation of labor established and Article ๓๕ in case the government does not wish to get disabled people into work under ๓๓ or do not wish to submit to the Fund under Section ๓๔ agencies , state Employers or owners of establishments that may make concessions . Place that sells products or services. Subcontract work to intern or assist any other person to care for disabled or handicapped under the Act was to promote and improve the lives of people with disabilities by ๒๕๕๐ .

From the above data,it shows that there are still barriers to implementation both in terms of legal compliance, The performance of the service disabled, Legal compliance of the establishment includes most people who have access to career services and recruitment, these The basis for the study is to comply with Section ๓๓, Section ๓๔, Section ๓๕ of the Act on the Promotion and Development of Persons with Disabilities ๒๕๕๐ has problems how In view of the law, these structural problems in the issue of the establishment and operational issues related to the third section of the study was to be able to suggest ways to improve or develop the model .Initiatives to promote career and employment for people with disabilities and the Office of the National Development Disabilities and relevant agencies as appropriate.





#### THE OBJECTIVES OF THE STUDY

๑. Rights of access to education, occupation and employment of the disabled.
๒. To study the problems and difficulties of compliance in accordance with Section ๓๓, Section ๓๔, Section ๓๕ ,Empowerment of Persons with Disabilities Act ๒๕๕๐ .
๓. Guidelines to promote career and employment of people with disabilities to be appropriately and more efficiency.

#### SCOPE OF THE STUDY

This study is an Applied Research using the following methods.

๑. Study documents (Documentary Research), which focuses on content analysis of the law dissertation and research papers, Academic texts, theories related to law enforcement and other laws relating to the employment of people with disabilities as well as the academic studies related to Article ๓๓, Section ๓๔, Section ๓๕ of the Act on the Promotion and Development of Persons with Disabilities ๒๕๕๐ of various scholars .
๒. Field Research using quantitative methods (Quantitative Research) using a questionnaire and qualitative research (Qualitative Research) , an In-Depth Interview and focus groups of the sample.

Scope .

- ๑ Education and analysis of access rights to employment of people with disabilities . Establishment Government agencies and with the operation of Section ๓๓, Section ๓๔, Section ๓๕ of the Act on the Promotion and Development of Persons with Disabilities ๒๕๕๐ .
- ๒ Comparison of the profession and to promote the employment of persons with disabilities under the employment of people with disabilities in the same manner in both domestic and international. In Asia and the EU. At least one regional countries, including Sweden and Malaysia.

- ๓ Study the problems and difficulties of compliance with Section ๓๓, Section ๓๔, ๔. Section ๓๕ of the Act on the Promotion and Development of Persons with Disabilities ๒๕๕๐ guidelines to promote career and employment of people with disabilities to be optimal performance even more.

The area of operations .

Target groups in both quantitative and qualitative, including at least six provinces .;= NakornSriThammarat, Ayutthaya, Pathumthani, Chiang Mai and Lamphun province .

The target group.

Target groups by quantitative and qualitative primary research that The methodology is as follows .

- ( ๑ ) a representative of the employer or owner operators with compliance and non-compliance with Section ๓๓, Section ๓๔, Section ๓๕ of the Act on the Promotion





## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary)

โครงการ “การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐”

and Development of Persons with Disabilities ๒๕๕๐ in six provinces mentioned above, a total of ๑๒๐ .

( ๒ ) Representative Government ( central ) ๒๗ units

( ๓ ), the representative organization of Disabled People in the target area of ๑๘ organizations.

( ๔ ) a representative of the provincial government, including Employment Office . And the Office of Social Development and Human Security provinces. Total goals in ๖ provinces as defined above.

( ๕ ) people with disabilities who work in establishments with ๑๕๐ workers and people with disabilities who can work but it is not working ๑๕๐ people surrendered in the six target provinces.

( ๖ ) a number of disabled people in all ๖๐ provinces of the six target provinces. It is a targeted sampling (Purposive Sampling) to inquire about their awareness and compliance with Section ๓๓, Section ๓๔ and Section ๓๕ of the Persons with Disabilities Act ๒๕๕๐ , including the factors that hinder discussion . toward law enforcement . By asking open (Open Question) to the target audience and the issues that have been assigned to interview each of the issues . In addition, an unstructured interview . To further explore the surrounding areas and more .

Scope of employment.

Study the employment of people with disabilities in the private sector establishments and government agencies only.

### Benefits expected to be received.

๑. . Could get access to the profession and the employment of people with disabilities in accordance with Section ๓๓, Section ๓๔, Section ๓๕ of the Act on the Promotion and Development of Persons with Disabilities ๒๕๕๐ .

๒. Possible ways and means to improve the profession and to promote the employment of people with disabilities in accordance with Section ๓๓, Section ๓๔, Section ๓๕ of the Act on the Promotion and Development of Persons with Disabilities ๒๕๕๐ .

๓. Promotional offers career guidance and employment of disabled people to relevant agencies to ensure appropriate and effective level.

### Evolution of the promotion and development disabilities since ๒๕๔๓ - present.

Government established the Department of Public Welfare, Ministry of the Interior Department is in the palace ground Saranome, Metropolitan Department of Public Welfare. The agency responsible for the care of disabled people in the work group is







## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary)

โครงการ “การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐”

disabled. Veterans in the homeless shelter, Welfare housing, Department of Public Welfare NGOs and people realize the importance of The rights and opportunities of developing disabilities so have jointly push for a law on people with disabilities, the government has adopted the Rehabilitation Act of ๒๕๓๔ and established the " Office of Rehabilitation " is a division under . Department of Public Welfare Reform the Ministry of Interior official newly restructured ministries "The Rehabilitation Committee " are renamed as " Promotion and Protection of the Disabled” Office of Welfare Promotion , Protection and disadvantaged youth, the disabled and the elderly , Ministry of Social Development and Human Security, academic preparation and knowledge of people with disabilities for services and welfare assistance to the disabled run by the social Welfare services Office Department of Social Development and Welfare, Ministry of Social Development and Human Security. Empowerment of Persons with Disabilities Act ๒๕๕๐ established the "Office for Empowerment of Persons with Disabilities National" up , An official in the Ministry of Social Development and Human Security Secretary which is equivalent to the Director-General Commanding officers. And staff of the Office of the role of the Office for Empowerment of Persons with Disabilities National. The main function is the proposed policies, plans and programs relating to the promotion and quality of life for people with disabilities to the Cabinet for consideration and approval and assigned. Government agencies related to the implementation of the authority to coordinate and cooperate in the policy strategy and plans relating to the promotion and development disabilities with government agencies and private entities involved in both domestic and international. the analysis of innovation survey collects and maintains information about the disabled people to benefit and promote the quality of life of people with disabilities. Support the establishment, implementation, strengthening of organizations of people with disabilities to be able to serve and support the rights of disabled persons . And coordination of state agency budget to organizations of disabled persons to the promotion and development disabilities.

Empowerment of Persons with Disabilities Act (No. ๒ ) Act ๒๕๕๖ , which amended the law on the promotion and development disabilities , including .

๑ . Improve performance on the access and use of the rights of disabled people to the organization to help the disabled due to a service center for all sectors together to develop disabilities, indicative capital subsidies to organizations of disabled persons. Determine how to create a career for people with disabilities and careers of people with disabilities to become more and more defined approach to helping people with disabilities who do not have state registration according to human dignity.

๒. Improve management mechanism to enforce the law effectively by increasing the role of the Office of the National Development and disabilities with the monitoring mission. Advice and assistance to people with disabilities access to the rights and status





## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary)

โครงการ “การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐”

of a person to an office under the law to improve ministries to improve the mechanism of elimination of discrimination are unfair to people with disabilities in order to have a sub-committee acting committee. Empower persons with Disabilities National how to improve the identification of people with disabilities for people with disabilities more convenient. Improve the management of public funds by the Sub- Fund is authorized to approve the subcommittee level , instead of spending capital funds to provide financial support to people with disabilities is to quickness and local governments a greater role in helping people with disabilities. As well as providing a service to people with disabilities is central to helping people with disabilities at all levels of the new law. Will cause a change of the law to promote and improve the lives of people with disabilities in the ๒๕๕๐ total of ๑๓ different issues that affect people with disabilities. Moderators disabled, Organizations of people with disabilities, Network and increase the benefit.

( ๑ ) disability benefits increased. The Office for Empowerment of Persons with Disabilities of the National monitoring mission to get the benefits of the disabled requested and provide assistance to people with disabilities have access to and use of the various By law both in the private and government agencies which was not defined (adding Section ๑๓ /๑).

( ๒ ) people with disabilities has been on the cards for the disabled . I was determined to have an identification card issued by the competent authority for people with disabilities in a variety of Central Registrar or Registrar of the province. To make the identification based on disability spread the agencies are ready. And in the future will use it to confirm the identity card was disabled. Formerly, people had to travel to province or community welfare center in Bangkok. (Amendment of Section ๑๙ paragraph three) .

( ๓ ) a disabled state because no name on the registration . Most live in the highlands of the country. Thailand has no nationality. May have been aided by the proper dignity of the rules, procedures and conditions prescribed in the regulations . The staff can help people with disabilities such as poor, mainly organized for the obvious (adding Section ๑๙ /๑) .

( ๔ ) Persons with disabilities have a channel request to eliminate unfair discrimination better. Because of the mechanism and the elimination of unfair discrimination against disabled people to clear all the requests, gather evidence, mediation and diagnostics Committee to authorize the elimination of discrimination against disabled people unfairly acting committee. And respected members who are entitled to compensation based on the Commission's regulations. The law was not clearly defined (amending Section ๑๖ paragraph three) .

It can be seen that the government is trying to improve legislation related to improving the quality of life of people with disabilities in particular have access to the effective date by the Office for Empowerment of Persons with Disabilities National . As a





## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary)

โครงการ “การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐”

legal entity, which is an agency of the Department is the main host for the disabled and the president has the authority to agency related to the promotion and development disabilities to be effective and more concrete. There are laws already. The implementation of the National Development Plan for Persons with Disabilities Act No. ๔, ๒๕๕๕-๒๕๕๗.

### Case with regard to the promotion and employment of disabled people in different countries in Europe and Asia are as follows.

#### Sweden.

Study entitled "The Swedish Disability Movement's Alternative Report on UN International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights" on Tuesday, ๒๐๐๖ (Swedish Disability Federation, ๒๐๐๖: ๑ - ๓๕), the study of specific information relating to employment . Sweden and the disabled, In Sweden, the idea that people with disabilities are normal people in Sweden, so there is no specific law on the employment of people with disabilities. However, the laws relating to the prohibition of discrimination in working life of the disabled since ๑๙๙๙ (The Prohibition of Discrimination in Working Life of People with Disability Act ๑๙๙๙) the essence of the law .

Section ๒ is the disabled who have limited function of the body, mind and intellect , which is the result of an injury or illness since birth, or later, or are expected to occur in the future.

Section ๓ employers can not discriminate in the application employed in the causes of disability of the employee.

Section ๔, employers can not discriminate in the application of the rules employed by or in any way that seems neutral , but in practice a constraint for people with disabilities. Which in activities that disabled people have a disadvantage compared to the regular ones.

#### Malaysia

Study of NoraniMohdSalleh, Khalid Abdullah, Nor AishahBuang to learn about job opportunities to those who need extra help people with disabilities in Malaysia ( ๒๐๐๑: ๗๗-๘๕ ) found that Malaysia would have to classify people with disabilities into four categories: professional , semi- professional line staff who are qualified and employees who are not qualified.

Recommendation for the four categories mentioned above, these Get more work and employers should have a positive attitude towards the disadvantaged in employment. And vocational training should be more skill development so that people with disabilities have the resources or expertise to be kept hidden and training requirements in the right way to work and motivated to work. These people will make a





## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary)

โครงการ “การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐”

loyal and long runs. By the characteristics of different types of jobs for people with disabilities, as detailed below .

For visually impaired people, they should work as teachers, lawyers, editors, managers, office staff, HR Staff, Counsel employees a staff ,therapist, shorthand ,telephone salesman , musicians , Security guard and handicrafts.

For movement disability, they should work as managers, teachers and Disability Survey Technician Assistant Technician Welder design tailor clothes carpenter massage maid and security.

For deaf people ,they should work as managers, teachers, technicians , nurses, cashiers, chefs, designers , tailors Administrative waiter etc.

For people with disabilities, they should work as mental cashiers, sales staff, factories, handicraft artisans , tailors , carpenters , gardeners were cleaning sweepers etc.

### Disability Laws of Malaysia Act ๒๐๐๘.

Section ๒๖ ( ๑) access to public services. Facilities . And various government buildings to be submitted in respect of a public service, all And a check to private facilities and services in the private sector.

Section ๒๗ ( ๑) access to travel by bus . People with disabilities are entitled to equal services without prejudice to the other party . And the government will be providing bus. With appropriate facilities.For disabled people to use the service.According to universal design (Universal Design).

Section ๒๘ with learning disabilities have the right to receive an education . From kindergarten primary, secondary and higher education on the basis of equality with men normally includes the trained professional, government and private schools to provide educational services , accommodation and facilities. Equipment, teaching courses for people with disabilities , as well as regular people .

Section ๒๙ of the Access to Work. People with disabilities must be given permission to access . Equal to the normal operation and has been working on the establishment of a better environment . Receive compensation equal .Have been considered in the work. Salary as normal people with disabilities must receive services recruitment . Training to work as normal (Laws of Malaysia, Act ๖๘๕, Persons With Disabilities Act ๒๐๐๘: ๒๒ - ๒๔).When compared to the essence of the law on people with disabilities in Thailand. European countries . (Sweden ) and countries in Asia. ( Malaysia) as follows.





บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary)

โครงการ “การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐”

Table ๑ compares the laws relating to the employment and promotion of Sweden, Malaysia and Thailand

SWEDEN	MALAYSIA	THAILAND
<p>Laws that promote career and work. ๑๙๙๙, the Swedish government has a plan. National Laboratory . Handicapped -up call " from the patient to the public " (Act ๑๙๙๙/๒๐๐๐ : ๗๙ ) , which plans to use the year ๒๐๑๐ to focus on the ๓ : ๑) to keep a good attitude to the disadvantaged. society ๒) create opportunities for the socially disadvantaged , and ๓) improve the care of the disadvantaged or disabled . No law to determine the proportion of employment of people with disabilities.</p> <p>Laws that promote career and work.</p>	<p>There are laws about people with disabilities called "Laws of Malaysia, Act ๖๘๕, Persons With Disabilities Act ๒๐๐๘" which content related to employment is Section ๒๖, ๒๗ , ๒๘, and ๒๙ .</p> <p>- Laws relating to special allowances for the employment of disabled persons , the role and function of government.</p> <p>Laws that promote career and work.</p>	<p>Thailand to focus on people with disabilities since ๒๕๓๔ , so there Rehabilitation Act , and the Act is to promote and improve the lives of people with disabilities in accordance with Section ๒๕๕๐ . ๒๐ , ๓๓, ๓๔, and ๓๕ and No. ๒ (BE ๒๕๕๖ ) as well as several other important regulations .</p> <p>- Laws relating to special allowances for hiring the disabled , the role and function of government.</p>
<p>These include the state of the labor market.</p> <p>๑) should outline the work that people can do ๒) should eliminate negative attitude.</p> <p>Towards people with disabilities in the workplace. By the law and enforced in society seriously ๓) to prepare a project to improve the capacity of people with disabilities to meet the needs of the establishment ๔) prepare regulation to government agencies cancellation policies. barriers to people with disabilities in the workplace ๕) establish procedure to accommodate employees with disabilities in the tournament . To contain both the private and public sector ๖), began development of disabled person to work by</p>	<p>These include the state of the labor market .</p> <p>๑ ) should outline the work that people can do ๒ ) should eliminate negative attitude . Towards people with disabilities in the workplace. By the law and enforced in society seriously ๓ ) to prepare a project to improve the capacity of people with disabilities to meet the needs of the establishment ๔ ) prepare regulations to government agencies cancellation policies . barriers to people with disabilities in the workplace ๕ ) establish procedures to accommodate employees with disabilities in the tournament . To contain both the private and public sector ๖ ) , began development of disabled persons to work by converting the various aspects of the disabled and the law , and ๗ ) to increase the allowance for activities or facilities . other facilities for the</p>	<p>- Ministry of Social Development and Human Security, under section ๒๐ , ๓๓, ๓๔, and ๓๕ episodes . Act to promote and improve the lives of people with disabilities ๒๕๕๐ .</p> <p>- Act as well as the promotion and development disabilities , No. ๒ (BE ๒๕๕๖).</p> <p>- Ministry of Labour. Regarding the number of people with disabilities as normal</p>





บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary)

โครงการ “การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐”

<p>converting the various aspects of the disabled and the law, and ๗) to increase the allowance for activities or facilities. other facilities for the disabled.</p>	<p>disabled . Policy to get people with disabilities into work . By type as follows . For visually impaired people , including teachers, lawyers, editors , managers , office staff . HR Staff Advisory Service staff etc. For Disability and Assistant Manager Teacher Survey design engineer technician welder etc. For deaf people , including managers , teachers . Designed chefs, technicians , nurses, cashiers, etc. For people with disabilities , including mental cashiers, sales staff, factories, artisans and crafts people, policies , etc. to get people with disabilities into work .</p>	
<p>Social Security in Sweden : ๑) government regulations on driving social security system of the disabled. To both the disabled and the families of people with disabilities ๒ ) draft regulations will cover specific doctor . And responsibilities of doctors. If the diagnosis is wrong ๓ ) can</p>	<p>Monthly allowance of ๒๐๐ ringgit ( U.S. \$ ๒,๐๐๐ by one ringgit is about ๑๐ baht ) equal disability</p>	<p>Match all disability allowance per month is ๕๐๐ baht</p>
<p>Claims have been more if not taken care of four ) can receive allowance during training or rehabilitation , and ๕) the disability allowance for each category are not equal.</p>		
<p>Holds the prohibition of discrimination. The law prohibits discrimination in order to raise the solution . Of the original problem . Important to the welfare and social dimension " of human rights and democracy " . - To focus on three policy objectives: ๑ ) to identify and remove barriers to participation and to create equality in</p>	<p>By the laws of Malaysia looks . Processing problems in the various discrimination laws only . It is very detailed . And guidelines clearly. But the government and the private sector have been disabled by ๑% per year of employment . But in Malaysia , there is no</p>	<p>Holds the prohibition of discrimination. - The law prohibits discrimination in Article ๑๕ , ๑๖, and ๒๑ episodes . Act to promote and improve the lives of</p>







บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary)

โครงการ “การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐”

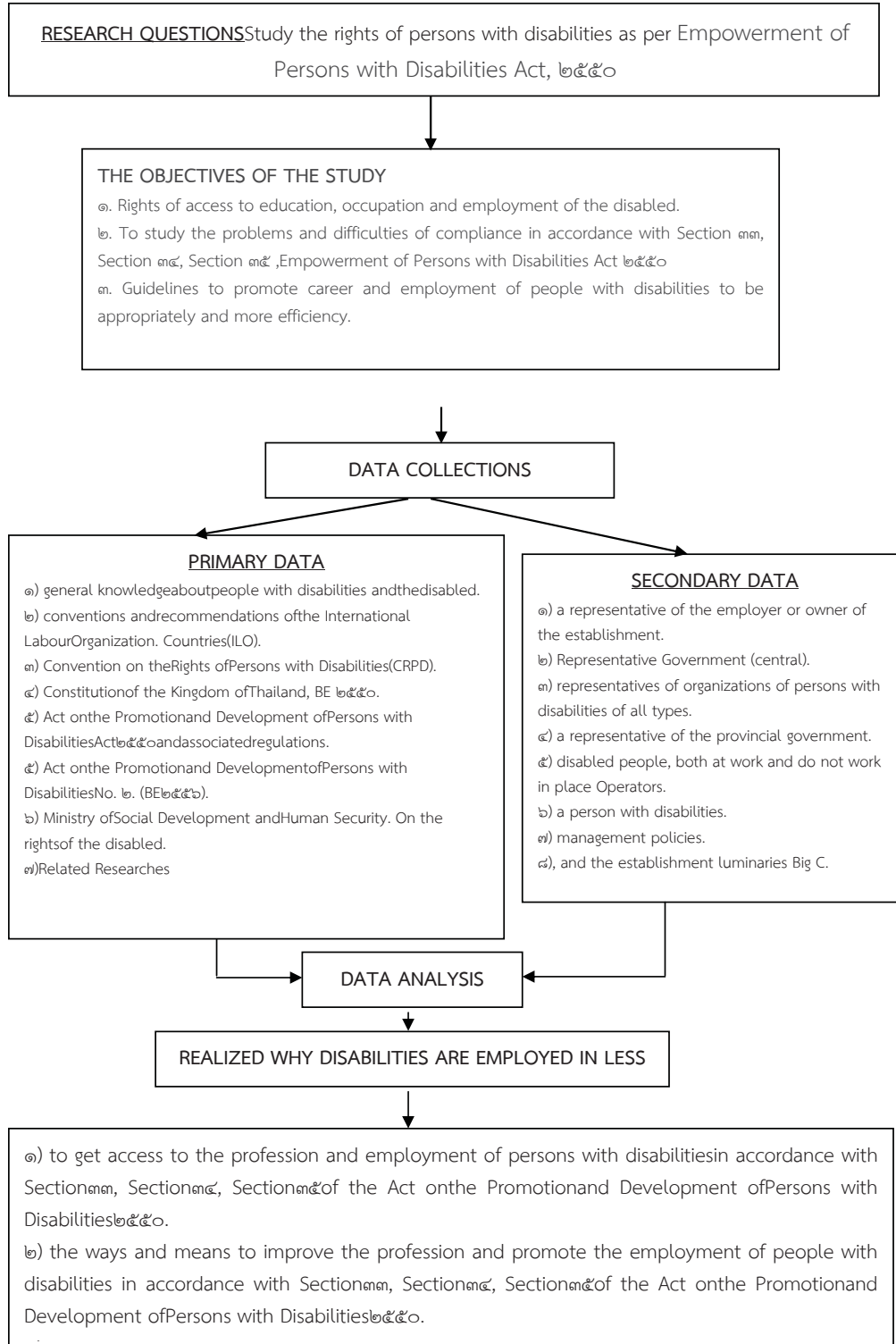
<p>society. ๒ ) prevent and combat discrimination and ๓ ) promote gender equality among children and adults with disabilities. Sweden also choose to use the first three editions ) law prohibits discrimination on the job ๒ ) The law prohibits discrimination in education , and ๓) prohibits discrimination laws to protect people with disabilities from discrimination . In addition, the laws of Sweden also has the effect of law is to provide a broad range of short , concise and easy to understand. Holds the prohibition of discrimination. Not raise the issue of the protection problems, not create more specific</p>	<p>legal discrimination against people with disabilities is a specific case. ( A legislative body ), but often leave the protection of the law was inserted in the law , especially in education , health and social welfare . The law is also ineffective</p>	<p>people with disabilities ๒๕๕๐ . - The diagnostic manual to act in a discriminatory and unfair criticism of the disabled . The Institute of Law ๒๘ December ๒๕๕๕ .</p>
<p>Agency responsible for : ๑) Department of Labor ๒ ) Office of the Disability Ombudsman of Sweden ๓ ) Board - the Board of Health and Welfare , National ๔ ) Swedish Institute for Disability ๕) Institute of Special Education in Sweden ๖ ) , the state agency that supports people with disabilities to work according to policy . Called Handisam ๗) state enterprise as a source of employment of people with disabilities who can not find work in the labor market usually called Samhall and ๘ ) , the Federation of Disabled Persons of Sweden consisting of the municipal council and the city agency</p>	<p>responsible for : ๑) . National Advisory Council on the disabled ๒ ) Ministry of National Unity and social Development . ๓ ) Ministry of Education ๔ ) Ministry of Human Resources and ๕ ) , the Ministry of Health. Responsible primarily include . ๑ ) Ministry of Social Development and Human Security Chong ๒ ) Ministry of Labour. ๓ ) Secretary ๔ ) Health ๕) Ministry of Information and Communication Technology, ๖ ) , the Ministry of Transport.</p>	<p>Responsible primarily include. ๑) Ministry of Social Development and Human Security Chong ๒) Ministry of Labour. ๓) Secretary ๔) Health ๕) Ministry of Information and Communication Technology, ๖ ) , the Ministry of Transport.</p>

Source: Conclusions of the legal profession to promote disabled people of Thailand and Malaysia, and a law banning the practice skills in the employment of people with disabilities in Sweden.





### Conceptual Framework





## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary)

โครงการ “การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐”

### Methodology.

Theme of this research is to study the application (Applied Research) , which both quantitative and qualitative studies . By education, occupation and employment of persons with disabilities under the Act on the Promotion and Development of Persons with Disabilities ๒๕๕๐.

Population in this study was related to the employment of people with disabilities and people with disabilities who live in different regions of the country with the population of working age , as many as six provinces including Nakhon Si Thammarat. This is an industrial province. The province is composed of industrial , commercial and agricultural enterprises with a province in the south that can carry data safely. The establishment must comply with applicable employment laws and ๗๐ people are hiring people with disabilities , only ๗๔ people , including the northern province of Chiang Mai. Which is the province with the establishment, subject to compliance with employment laws , most people in the North . The province has a law practice employment of people with disabilities in the northern region of the Article ๓๓, Section ๓๔ and Section ๓๕ of the establishment, subject to compliance with employment law disabilities of ๒๒๗ and there. employment of people with disabilities, the ๔๐๓ and Lamphun. Which is a province in the north to the industrial estates. But the province has the legal minimum employment of disabled persons in the Northern Region. An establishment subject to compliance with employment laws , but there are ๙๕ people succumbing to the employment of people with disabilities less than ๑๐ people, including the central province of Ayutthaya , a province with most estates . Most large enterprises have more than ๑,๐๐๐ employees with an establishment subject to compliance with employment law and persons with disabilities are employed ๕๒๕ ๓๗๓ people , most people choose to follow. Section ๓๔ of the law including the Northeast .NakhonRatchasima. Which is the largest province in the northeast and the establishment of most of the establishment, subject to compliance with employment law disabilities of ๒๙๔ with the employment of people with disabilities of ๔๕๕ people and jobs are .Pathumthani . The establishment, subject to compliance with employment law disabilities of ๖๐๓ but only ๔๐๕ have employed disabled people and ๙ groups which have specific sampling (Purposive Method) include .

( ๑ ) people with disabilities by people with disabilities who work in the establishment of six provinces , each ๒๕ people, ๑๕๐ people, and people with disabilities who are not working in the establishment of six provinces , each ๒๕ Total ๑๕๐ Total ๓๐๐ . the sample size is based on the requirements of the contract at issue .

( ๒ ) the employer or owner operators with compliance and non-compliance with Section ๓๓, Section ๓๔ and Section ๓๕ of the Persons with Disabilities Act ๒๕๕๐ by the establishment of the employment of people with disabilities. from ๖ provinces and at ๑๐





บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary)

โครงการ “การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐”

of the ๖๐ establishments with no employment of people with disabilities from six provinces , each ๑๐ by ๑๒๐ , including ๖๐ of the total sample size will be determined by agreement of counsel .

( ๓ ) the care of people with disabilities from ๖ provinces at ๑๐ people, including ๖๐ people in sample size to meet the requirements of the contract at issue .

( ๔ ) State agencies ( central ) level of the state and local government agencies by the sample size of ๒๗ is required by the Contract Advisor .

( ๕ ) the provincial government, including Office , Employment Office , Office of Labour , Bureau of Labour Protection and Welfare , Social Security Office, Provincial Office of Labour hand skill development . And the Office of Social Development and Human Security

NakornSrithammarat , there were ๔ agencies , including the Office of Social Development and Human Province , Provincial Office , Employment Office and the Office of Labour Protection and Welfare .

Ayutthaya , there were ๖ agencies , Provincial Office , Employment Office , Provincial Labour Office , Office of Labour Protection and Welfare , Office of the Provincial Skill Development . And the Office of the Provincial Social Development and Human Security .

Pathumthani, there were ๕ departments , Office , Employment Office , Provincial Labour Protection and Welfare Office , Provincial Social Security Office . And the Office of the Provincial Social Development and Human Security .

Chiang Mai , there were ๖ agencies , Employment Office , Labour Office , Provincial Labour Protection and Welfare Office , Social Security Office, Provincial Office, Provincial Skill Development . And the Office of the Provincial Social Development and Human Security .

Lampoon, there were ๖ agencies; County Employment Office ,Labour Office ,Provincial Labour Protection and Welfare Office , Social Security Office, Provincial Office, Provincial Skill Development . And the Office of the Provincial Social Development and Human Security .

Nakornrachasima, there were ๖ agencies Provincial Office , Employment Office ,Provincial Labour Office , Office of Labour Protection and Welfare , Office of hand skill development Labour . And the Office of Social Development and Human Security,

Total of ๓๓ units .

( ๖ ) The organization of Disabled People in the target areas of six provinces , each third of the total sample size of ๑๘ by the requirements of the contract at issue .

( ๗ ) Policy Management ๔ units including Ministry of Social Development and Human Security , Ministry of Labor , the Director of the Office for Empowerment of





## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary)

โครงการ “การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐”

Persons with Disabilities . And Director General of the Department of Employment .The main drivers of the Ministry to promote the employment of people with disabilities.

( ๘ ) three qualified members, Mr. Chan ChooAditya Arts , Professor persistence. Siriphong the Federation , Mr. Krishna , who is an expert in driving Light per the law. And the rights of the disabled.

( ๙ ) The establishment of best practice entered into an agreement with the Office of Disability Employment ,Empowerment of Persons with Disabilities National . Including the management of Big C Supercenter Plc.

The sample with the employment of people with disabilities for more than proportionally to the law and policy in the employment of people with disabilities in the local area to work in the field of establishment in various communities around the country for ๒ people , including Prime Asada soothing snake Wirot . the power Mr Pong Phen .

### Tool in education.

Series ๑ is a structured interview with the operator and the employment of disabled persons and the employment of people with disabilities.

Series ๒ is a structured interview to interview all disabled people who work and do not work in the establishment.

Series ๓ engines used a structured interview to interview a sample of people who care for people with disabilities.

Series ๔ used a structured interview used to be a representative sample of public enterprises, government agencies and local government organizations .

Series ๕ used as a tool in a focus group (Focus Group) on which the sample is the provincial government agency or representative .

Series ๖ used as a tool in-depth unstructured interviews . Used to sample an organization of people with disabilities , senior management policies , including experts , consisting of ๓ professors Chan ChooAditya Arts , Professor persistence. SiriPongpanbehalf , you light up , Krishna , and the management of Big C Supercenter Pcl , another two members, Mr. and Mrs. Wirot Kuฎatar Naga power Pong Phen .

### Conducting .

Data collection was conducted during May - June ๒๕๕๖ and has three critical studies by experts and stakeholders in the public sector .Organizations of persons with disabilities. And the private sector on Thursday, July ๒๕, ๒๕๕๖ .





## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary)

โครงการ “การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐”

### Findings .

The results of quantitative and qualitative data found . Act on the Promotion and Development of Persons with Disabilities Act ๒๕๕๐ have been complied with those laws least ๓๐ percent of all enterprises , government agencies, local governments and private enterprises by the private sector . major laws used to pay into the fund , promote and improve the quality of life of persons with disabilities under Section ๓๔ because it is the easiest way to practice and have a fixed cost . , Followed by the employment of people with disabilities according to the law and to provide concession or any assistance to people with disabilities and carers of people with disabilities are treated as a minimum. The population / sample Most still do not understand all of Section ๓๓, ๓๔ and Section ๓๕ of the Act and the Persons with Disabilities Act ๒๕๕๐ makes extensive employment of people with disabilities is not good enough. With disabilities to apply for work in the establishment is small, and does not meet the qualifications of the job . Because most people with low education and no job skills and prepare for some disabled people can not work in the Kurdistan government or agency . Disabled people in most organizations use more space than a state agency to find work. This is because there is no agency or host the main responsibility in this regard despite the Provincial Social Development Office is responsible for the Office of the Provincial Social Development is working on many fronts , some of it is a job I did not pay attention as they should. Promotion and career development of disabled persons employed by the fund sent to the Development Office, Provincial Social unknown functions and responsibilities clearly. Some provinces have been used to work otherwise . Integration between the Ministry of Social Development and Human Security, the Department of Labor is not clear. The manner of coordination rather than participation . The Minister under section ๓๓ and ๓๔ did not allow the operator has submitted a Section ๓๕ to determine the details of the concession . Central government agencies are hiring people with disabilities , especially the larger units . Enterprises will choose to fund , promote, and improve the quality of life of persons with disabilities under section ๓๔ rather than local governments also employ people with disabilities, minorities and administrators Some still do not know the law to employ people with disabilities , or know, but did not elaborate .

The results of such studies can analyze the objectives of the study were as follows .

The first objective is to study the access rights of occupation and employment of the disabled. Promotion Act and the Persons with Disabilities Act in ๒๕๕๐ , which summarized the results in this section, the right of access to information about career and employment of persons with disabilities in accordance with Section ๓๓, Section ๓๔ and Section ๓๕ of the Act . improve the lives of people with disabilities by ๒๕๕๐ by the







## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary)

โครงการ “การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐”

critical issues of awareness and access to the profession and the employment of the disabled. Promotion Act and the Persons with Disabilities Act ๒๕๕๐ , are as follows .

๑. Recognize the occupation and employment of the disabled. Under the Act . Empowerment of Persons with Disabilities ๒๕๕๐. The study found that people with disabilities. Moderators disabled . Government agencies at provincial level.Or government agencies involved. And the establishment itself mostly know only superficial . Still do not know the details perfectly .The purpose of the Act and the Persons with Disabilities Act ๒๕๕๐ and detailed article on the subject of hiring people with disabilities. In particular, staff / officials generally and the government agencies involved . I also have an understanding of the Act and the Persons with Disabilities Act ๒๕๕๐ or section specific to their use in only I know so many details . And do not know the driving laws . The establishment of private sector awareness and understanding of the law in terms of Article ๓๓, the employment of people with disabilities in proportion , and Section ๓๔, the compensation fund , promote and improve the lives of people with disabilities as well. because respondents were responsible in this section . But in terms of Section ๓๕ concession or assistance to any of the occupational disability or administrator disabled it. Establishments have very little understanding of the establishment clause to the little as well. This is a very important issue . Although the disabled or senior executives , and policy experts to the knowledge of the details of the law as well. But still can not make the key stakeholders , that is, people with disabilities and the establishment of a knowledge of the law relating to employment, thorough and accurate . To lead to the practice of law to achieve the objectives of the law.However , the study also found that about ๓๐ percent of people still do not recognize about career and employment of the disabled. This is consistent with the opinion of the management agreed to a survey of people with disabilities and the integration of information between agencies to ensure consistent application of the information to be useful and effective. Section is eligible to receive employment services that best suit their needs . The right to receive skill development to prepare for work in the establishment . Most people are not aware of their rights in this area. Not made available in the job . By channel recognize the occupation and employment of the disabled. Promotion Act and the Persons with Disabilities Act in ๒๕๕๐ , the majority of people with disabilities through the organization to know about people with disabilities.Organizations of persons with disabilities is also mentioned barriers in recognizing the rights of people with disabilities in part to the problems of disabled people themselves. Due to the lack of continuing education . There is no central public relations campaign on the news or in the right of having a job or income, or disabled care as much as they should.





## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary)

โครงการ “การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐”

๒..Terms of access to the profession and the employment of the disabled. Act on the Promotion and Development of Persons with Disabilities ๒๕๕๐ . The recognition of the law , but it has resulted in a thorough understanding of these agencies with the coordination between the government themselves. And the absence of the main host for the operation of the unclear policy that agencies should act to what. Disability awareness and access to their rights , and the major problem is the relatively little information. Attitude of the disabled. Some people are able to recognize and use certain services . Moreover, the problem does not have facilities for disabled people to access to services for the disabled . Rehabilitation includes all four aspects of medical education and occupation. Society and the state to cripple it. Also the problems associated with lack of knowledge and access to information for people with disabilities. Which affect the development of the disabled in both operations and policy . In the private sector , most entrepreneurs never contacted the Department of Employment and Disability Employment Center . Or had some contact . But no job is to make people aware about the various rights with respect to the employment of people with disabilities. The majority of the people I was working and not working in the workplace has never been a proper job placement and employment services of the Department of Employment . And people with disabilities who do not work in most establishments do not use loans from the fund , promotion and career development of disabled persons , the disabled black life with greater difficulty . Although the government has provided a service to the profession and employment. In terms of the services provided by the Employment Office workers meeting regularly with the project , but the meeting organizer to match workers and establishments who want to work in general . Both normal people and people with disabilities . And location of the event is far from meeting each resident workforce of disabled people with the least amount of information about the project workers . And can travel to the event. The journey to work is no guarantee to get the job done. People with disabilities to consider joining their own expenses to travel a lot each time . The right to receive skill development to prepare for employment in the establishment of Provincial Skill Development Center . But of course at the Centre Provincial Skill Development training is mainly to training for employment , such as handicrafts, agriculture is only a minor part of the project to add their skills to work in an establishment such as computer skills and skill development to restrictions on the number of people who attended the training program, must have at least ๑๖ people, which makes people with disabilities to exercise their rights to receive the training are very low. And as a result, not been employed in the establishment. However, the right to apply for loans to self-employed , the disabled and people with disabilities have a right to know and be exercised reasonably . But there are some problems in accessing the right





## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary)

โครงการ “การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐”

loan for self-employed in the field of policy guarantees. And the maximum amount of the loan is not sufficient to only ๔๐,๐๐๐ employed in the present.

The second objective is to study the problems and difficulties of compliance with Section ๓๓, Section ๓๔ and Section ๓๕ of the Persons with Disabilities Act ๒๕๕๐ , which are classified according to the following issues as barriers .

๑ ) the database is disabled .

The study found that Database, people with disabilities are not clear and complete , including people with disabilities.Many are not registered as a disabled person in the Office of Extension and Development Disabilities . Registration database to identify the needs of people with disabilities do not have a job .The ability to work on educational ability to travel independently.And the lack of integration of data between each other in the Ministry of Social Development and Human Security and the Ministry of Labour. The establishment can not employ people with disabilities to fulfill the law. And no classification or disabled on the job , some people may not work.

๒ ) its facilities for disabled children .

Government and the establishment of a lack of facilities for people with disabilities to travel .Such as sidewalks for the blind. Bus for Physical Disability Agency as legislators . People with disabilities can not travel from home to the work place by themselves. As a major barrier to people with disabilities can not work in the establishment . This is consistent with the opinion of the people with disabilities. Disabled people and carers who have a need for the government and enterprises have been preparing for this for the commute to work or engage in business, as smooth and easy.

๓ ) the facilities for the disabled in the workplace .

Establishment was also not prepared to allow disabled persons to work as a matter of what .Toilet facilities for the disabled . Ramp up - down elevator inside the accommodation establishment. Signs symbolize various sign language interpreter for the deaf Braille Trail , including the vacant position of establishments that do not meet the needs of the disabled features , which is consistent with the views of people with disabilities. For people with disabilities. And experts who have agreed to provide facilities for people with disabilities to work . Because some people with disabilities need special tools to work like the blind . People with hearing impairment or meaningful . And people with physical disabilities or movement etc.

๔) the availability of the disabled .

The study found that most people are not ready to work in the establishment. Disabled because it has not been developed as a matter of getting the qualification development .The vacant position of establishments that do not meet the qualifications for the disabled are available. The only people who are born with disabilities are no different. The lack of development and government agencies have a separate category of





## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary)

โครงการ “การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐”

people that work or have worked can not be much. Including the attitudes of people with disabilities who are not outgoing .The lack of support from both family and society. Make some people not want to work . This is consistent with the views of the establishment and luminaries. Employment of people with disabilities to become more efficient . And people with disabilities have the ability to work and self-confidence to work in the establishment.

๕) the integration of the different government agencies involved in promoting careers and employment .Made of disability .Problems of coordination between the public sector. The absence of the main host for the operation . Of the Act and the Persons with Disabilities Act ๒๕๕๐ is a law that requires government agencies to work together , integrated . So that people with disabilities have access to and use of the facilities and welfare and other assistance . Of the state in all areas . The state agency that acts directly related to any subject. An obligation to promote and improve the lives of people with disabilities by the authority . This allows operations to promote the rights of people with disabilities. Do not go together. In particular, the cooperation between the agencies involved , including direct . Ministry of Social Development and Human Security . The Ministry of Labour also integrating well as it should , so as a result, the promotion and development of your national disabilities . Agencies and persons with disabilities in the agency's regional offices to promote and improve the quality of national life .Have not been paying attention as they should. This is consistent with the discussion in a group of government agencies .

### ๕.๒ Recommendations based on findings .

The third objective is to promote the professional guidelines and the employment of people with disabilities to ensure proper and effective , even more so . The results of the study . Researcher has suggested the following .

๑ ) a proposal to encourage people with disabilities to reach their career and employment. The authors propose the following approach .

๑.๑ Office for Empowerment of Persons with Disabilities should provide national publicity. Description of the Act in Section ๓๓, Section ๓๔ paragraph one and Section ๓๕ of the Act on the Promotion and Development of Persons with Disabilities ๒๕๕๐ Office for Empowerment of Persons with Disabilities , National ( Pk. ), Ministry of Social Development and Security . life ( Pm. ) and the Department of Employment . Ministry of Labour. To work together to continue to promote and educate the target groups involved, including the public seriously. All sectors to get to know about people with disabilities and relevant laws. To ensure compliance with applicable laws effectively. The preparation guide in such a question - the answer . Seminars between disabled . Enterprises and related organizations . Including local governments at the provincial level





## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary)

โครงการ “การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐”

by giving priority to organizations of people with disabilities to become facilitators .  
Coordination between government agencies and people with disabilities as people with disabilities to get news via your organization's most disabled .

๑.๒ Office for Empowerment of Persons with Disabilities of the channel should be .Disabilities receive information from government agencies, both provincial and local levels to recognize the rights of people with disabilities have access to even more. Centers established by local governments at the district level with district level. ( Administrative district or municipality ) near the residence of the disabled as facilitating travel for people with disabilities. And people with disabilities are able to receive information quickly and accurately.

๑.๓ Office for Empowerment of Persons with Disabilities , National Center should establish one .District needs to provide jobs . Skill development of people with disabilities for people with disabilities to access the service easily .Due to the domicile of the disabled. Can be easily accessed .

๒ ) a proposal to solve the problems and obstacles in the implementation of Section ๓๓, Section ๓๔ and Section ๓๕ of the Act on the Promotion and Development of Persons with Disabilities in ๒๕๕๐ , the Manila leg of the research approach to problems and obstacles. Hereinafter

๒.๑ Office for Empowerment of Persons with Disabilities , National Disability Survey should be made clear . Classified by the type of work people can do. And the need for employment in the establishment.Including the ability to run the establishment. And for people with disabilities to integrate with the employment of disabled people , the establishment of the Department of Employment . And can be matched to the establishment and employment of disabled persons have achieved more .

๒.๒ The government should prepare the budget for them.Disabilities from the field of education . By people with disabilities should be educated to degree level continuously without charge . So that Education could have a career in government or private establishment . Part of the skill in the same society . Because people with disabilities are socially shy around since the infancy. So in the age of social workers , it is very difficult. Disabled and no less a burden to the family. Thus, in the current global focus turned to look at people with disabilities as citizens. It is an effort to provide people with disabilities with independent living or working in the establishment . In order to gain self-care , including care for the family. Not be a burden to anyone. Therefore, in the life skills that I should state that this course is in the normal course of learning disabilities such as with normal people it is a way of fixing this problem. But the state





## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary)

โครงการ “การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐”

should educate the general public to understand the Audio disabled difference is only about physically . The mind is like a common man . And the state should be an example to treat people with disabilities , such as providing services to various government agencies . Should give due attention to the various inconveniences to people with disabilities generosity. The important thing is to prepare the appropriate skills to work with a disability. Must cooperate with educational institutions .Tools to work for disabled people and institutions providing skill development courses for people with disabilities. By eliminating regulations that hinder the development of a skilled workforce skill development to prepare the workforce . And if the state budget does not suffice . Use of budget funds, promote and improve the lives of people with disabilities to support

๒.๓ The establishment should provide various facilities to the bathroom. Ramp up - to lift a variety of signs for people with disabilities. Including the vacant position of establishments that do not meet the qualifications of the people who want to be , so it is the duty of the state by the relevant authorities , regional and local needs to be publicized so that knowledge and . clarify the establishment. In the preparation of various facilities for the disabled , or the subject of the tax to various establishments and understand the guidelines for the employment of people with disabilities correctly . And incentives for the employment of people with disabilities , which will be more effective than law enforcement . Also, it should have a system to get the cooperation of enterprises in hiring and training the body rather than the average , because those who are qualified and capable to work in establishments only.

๒.๔ The agency is issuing this Act and the regulations of the Ministry of Social Development and Human Security and the Ministry of Labour should be an example in the employment of people with disabilities. And a deeper understanding of the employment laws disabilities. There is coordination between government agencies , all sectors. By appointment of the main operations in each project so that people with disabilities have access to and use of the facilities and welfare and other assistance from the state in all areas by the state agency that acts directly related. on any subject. An obligation to promote and improve the lives of people with disabilities by the authority which made the operation to promote the right of people with disabilities perform together should give agencies such units or units in the region of the ministry .social Development and human Security, the agency or sub- agency in the Department of Labor . Including organizations of persons with disabilities should cooperate seriously and to take care of various issues relating to the employment of people with disabilities to correctly and appropriately. Also, it should be to receive comments regarding the proportion of establishments with employment of people with disabilities. Sending money to fund promotion and career development of people with disabilities and the concession. And should be coordinated with the Office of the Civil Service Commission







## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary)

โครงการ “การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐”

(OCSC ) in the open position and the regulations in the work for the disabled .

๒.๕ The Ministry of Labour and the Office for Empowerment of Persons with Disabilities should define the terms and conditions of the concession or any assistance . In the occupation of a disabled or handicapped under Section ๓๕ of the Act on the Promotion and Development of Persons with Disabilities NATIONAL ๒๕๕๐ as an alternative to enterprises and government agencies to follow the law. in addition , Section ๓๓, the proportion of employment law and section ๓๔ for a compensation fund , promote and improve the lives of people with disabilities.

๒.๖ Office for Empowerment of Persons with Disabilities, National should be encouraged. State agencies, local governments, especially in the budget. And to realize the importance of hiring people with disabilities. Including the going rate for a job in local government, rather than the original.

๒.๗ Office for Empowerment of Persons with Disabilities and the National Department of Employment should be integrated in the practice of law in Article ๓๓, Section ๓๔ and Section ๓๕ than it is or may be given to the promotion and development. disabilities is a national agency in the Ministry of Labour as a support agency.

๒.๘ There should be an agency that is responsible for monitoring compliance with Section ๓๓, Section ๓๔ and Section ๓๕ of the private enterprises and government agencies to seriously and if found not to comply with such laws. should be prosecuted or executed strictly according to the law.

### ๕.๓ Recommendations for further research.

๑) should have a disability classification. The severity of the disability. To have the work done in Establishment or employment qualification requirements in professional skills training. The ability to travel independently. And current address. By the jobs that fit the individual needs and provide information to the Department of Employment and recruitment. The survey should have jobs at the establishment and the government needs people to work in any job. To be coordinated with the access rights of the disabled to work effectively.

๒) should be educated in the preparation of the disabled. Which is a task that requires the integration of several sectors. Since the education system. Professional training to work in an office or factory training courses to meet the needs of the establishment. The establishment request a course that requires the Department of Labor training or the establishment of training disabled before work can bring the cost of the training to tax deductible. including the preparation of the social. Working with others.

๓) Should have in-depth studies on how integration. The agency responsible for the Ministry of Social Development and security of human and Inns. Ministry of





บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary)

โครงการ “การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐”

Labour.Agencies involved in the national economic and social development. Manpower and manpower development.Bureau of the Budget NGOs and associations as well as the foundation.With disabilities.Information systems procedures and practices.There are problems, failure to drive in the practice of law. How the central government (including state enterprises) provincial government.And local government to clear. And is there a way to fix it. Including systems of people with disabilities (and related) to accommodate further.

๔) to study the role of local governments in promoting and improving the quality of life of local people at all levels, both in Bangkok and in the provinces within the parish, and possessed the Moody home communities. Because local governments have the authority to coordinate the registration of disabled persons from disabled people in all areas of the care of the local government.Providing assistance and relief to the disabled, whether the disability allowance premiums.Ensuring the various occupations.Their generosity in bringing the hospital to the hospital.Throughout the employment needs of people with disabilities and soothing enough to have the budget to support it. However, as also of the opinion that the local government did not help in the transmission of these analyzes, and the employment of people with disabilities enough. And local governments will have difficulties in staffing. Budget support. If local governments can encourage potential in the services supporting the development of disabilities at the local level, it would make the Act to promote and improve the lives of people with disabilities, especially in ๒๕๕๐. Section ๓๓, Section ๓๔ and Section ๓๕, effective and efficient even more than it is.

